

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Jurgita Andrulienė

Edukologijos magistrantūros studentė

**KOLEGIJOS ABSOLVENTŲ INTEGRACIJA Į DARBO RINKĄ:
VEIKSNIAI IR YPATUMAI**

Magistro darbas

Darbo vadovė
doc. dr. Laimutė Bobrova

Darbas originalus J. Andrulienė
(studento parašas)

Šiauliai, 2006

TURINYS

ĮVADAS	3
PAGRINDINIŲ SAŲOKŲ ŽODYNĖLIS	6
1. TEORINĖS TYRIMO PRIELAIDOS	7
1. Darbo rinka ir jos politika	7
1.1. Darbo rinkos charakteristika	7
1.1.1. Darbo rinkos samprata	7
1.1.2. Darbo ištekliai ir darbo jėgos struktūra.....	8
1.1.3. Darbo jėgos pasiūla ir paklausa	11
1.2. Darbo rinkos politika	15
1.3. Lietuvos darbo rinkos apžvalga.....	17
1.4. Jaunimo integracijos į darbo rinką proceso ypatumai	18
1.5. Šiaulių kolegijos absolventų padėtis darbo rinkoje.....	21
2. Darbo rinkos ir profesinio rengimo sąveika	24
1.6. Profesijos samprata.....	24
1.7. Profesinio rengimo tikslų analizė	25
1.8. Profesinės veiklos ir švietimo sistemos sąveikos modelis.....	28
1.9. Rinkos pobūdžio kaitos įtaka švietimui.....	31
1.10. Bendrųjų gebėjimų įtaka integracijai į darbo rinką.....	35
1.10.1. Darbo rinkos iššūkiai kvalifikacijai	35
1.10.2. Bendrųjų gebėjimų charakteristika	38
1.10.3. Bendrųjų gebėjimų įtaka integruojantis į darbo rinką.....	41
2. TYRIMO ORGANIZAVIMAS IR METODIKA	43
3. TYRIMO REZULTATAI, JŲ ANALIZĖ IR APIBENDRINIMAS	47
3.1. Šiaulių kolegijos absolventų integracijos į darbo rinką tyrimas	47
3.1.1. Studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai vertinimas.....	47
3.1.2. Absolventų padėties darbo rinkoje vertinimas	54
3.2. Darbdavių požiūrio į jaunų specialistų pasirengimą profesinei veiklai tyrimas	67
IŠVADOS	78
REKOMENDACIJOS	79
LITERATŪRA	80
PRIEDAI	86

ĮVADAS

Vienas iš svarbiausių ir atsakingiausių periodų jauno žmogaus gyvenime – pirmasis įsidarbinimas. Šio proceso sėkmę įtakoja daugelis faktorių, tačiau labai daug lemia tai, kaip ir kiek jis yra ugdomas ir rengiamas profesinio rengimo institucijose.

Tyrimo aktualumas ir problema

Nepaisant to, kad jaunuolių integracijos į darbo rinką procesas ne visada ir ne visiems būna sėkmingas, šiai problemai skiriama nepakankamai dėmesio, nors jaunimo nedarbas nemažėja, nemaža dalis kvalifikuotos darbo jėgos išvyksta darbo ieškoti į užsienį. Užsienio šalių mokslininkai (Blanchfower ir Freeman, 1996; Pissarides, 1986; O'Higgins, 1997; Albrecht, Holmund ir Lang, 1989; Holm, Groes ir Donore Olsen, 2001) pažymi, kad jaunuoliai, tarp jų ir studentai, ieškantys darbo pirmą kartą, turi gerokai daugiau problemų, negu tie, kurie prarado darbą. Jaunimas ne tik tampa ilgą laiką bedarbiais, bet ir gali būti pasmerktas ilgai trunkančiai depresijai, jeigu neįstengs teorinių žinių paversti praktiniais gebėjimais, įgyti darbo įgūdžių, tobulėti profesiniu požiūriu. Analizuojant jaunimo integracijos į darbo rinką tendencijas.

Lietuvoje jaunimo integracijos į darbo rinką problemai skiriama nepakankamai dėmesio, nepaisant to, kad ši problema pastaruoju metu mūsų šalyje ypač aktuali. Jauno žmogaus elgsena darbo rinkoje priklauso nuo daugelio socialinių, ekonominių, demografinių ir kitų veiksnių, tarp savęs labai glaudžiai susijusių. Jaunimo nedarbo problema aktuali visame pasaulyje. Beveik visose Europos valstybėse, išskyrus Austriją ir Vokietiją, jaunimo nedarbo lygis yra dvigubai aukštesnis už bendrą nedarbo lygį. Jaunimo nedarbo lygis ES valstybėse svyruoja nuo 5,1% (Olandija) iki 30,8% (Italija) (Employment in Europe, 2001). Europos Parlamento duomenimis, jaunimo nedarbo lygis ES yra 2 kartus aukštesnis už jaunimo nedarbo lygį JAV ir net 3 kartus aukštesnis negu Japonijoje (A Community of fifteen key figures, 2000). Nepakanka konstatuoti jaunimo nedarbo didėjimo faktą ir mastą. Būtina nagrinėti nedarbo atsiradimo ir didėjimo priežastis ir sukurti priemonių sistemą, didinančią jaunimo integracijos į darbo rinką galimybes.

Lietuvoje, reikia pastebėti, kad šalia ekonominių ir socialinių veiksnių ir nedidelės darbo paklausos, įsidarbinimo galimybes sąlygoja jų bendrojo išsilavinimo ir profesinio pasirengimo lygis. Šiaulių darbo birža pateikia tokį jauno (nuo 16 iki 25 metų) bedarbio portretą (procentais nuo viso užsiregistravusių skaičiaus) – merginos (52%), gyvenantys Šiaulių mieste (71%), turintys pagrindinį, vidurinį (46%) arba profesinį (40%) išsilavinimą, pirmą kartą pradedantys darbinę veiklą (49%), absolventai (31%). Šiaulių kolegijos duomenimis, šios kolegijos absolventai nepatiria didelių problemų įsidarbinant (bendras užimtumas 2003-2005 metais siekia 78-83%), tačiau pagal specialybę įsidarbina tik 44-47%. Pasak B. Gruževskio ir B.

Čėsnaitės (2003) dera pažymėti, kad vykstant techninei ir technologinei pažangai, darbuotojų kvalifikacijos struktūros požiūriu vis didesnę reikšmę įgyja universalūs, bendrieji asmeninio pobūdžio mokėjimai ir įgūdžiai (bendrosios kvalifikacijos).

Jaunuolių profesinis rengimas, jo efektyvumas ir kryptingumas – vienas iš svarbiausių faktorių, lemiančių integraciją į darbo rinką, kuri išsamiai ir plačiai nagrinėja R. Laužackas (1995, 1997, 1999, 2002, 2005), V. Dienys (2002), V. Šernas (1995), bendrųjų gebėjimų ugdymo svarbą rengiant specialistus aptaria T. Jovaiša, S. Show (1998), R. Dubs (1995, 1996), L. Reetz (1990, 1991, 1995), kiti mokslininkai.

Taigi, šio *tyrimo problemą* sudaro tai, jog darbo biržos duomenys bei Šiaulių kolegijos Karjeros centro atliekamos apklausos rodo, kad tik dalis (apie 45%) šios kolegijos absolventų sėkmingai integruojasi į darbo rinką.

Tyrimo objektas: Šiaulių kolegijos absolventų integracijos į darbo rinką veiksniai ir ypatumai.

Tyrimo hipotezės:

- Šiaulių kolegijos absolventų teorinis ir praktinis pasirengimas profesinei veiklai yra pakankamas;
- Šiaulių kolegijos absolventų integraciją į darbo rinką daugiausiai lemia bendrieji gebėjimai.

Tyrimo tikslas – atskleisti Šiaulių kolegijos absolventų integracijos į darbo rinką veiksnius ir ypatumus.

Tyrimo uždaviniai:

1. Apžvelgti esminius veiksnius, turinčius įtakos jaunimo integracijai į darbo rinką;
2. Nustatyti Šiaulių kolegijos absolventų vertinimą profesinės veiklos pasirengimui;
3. Atskleisti Šiaulių kolegijos absolventų sėkmingos integracijos į darbo rinką ypatumus;
4. Išanalizuoti darbdavių požiūrį į Šiaulių kolegijos absolventų pasirengimą profesinei veiklai.

Tyrimo metodika ir organizavimas:

1. Mokslinės literatūros analizė ir apibendrinimas.
2. Anketinė apklausa.
3. Duomenų sisteminimas ir apibendrinimas.
4. Statistiniai duomenų apdorojimo metodai.

Siekiant išspręsti tyrimo problemą, patikrinti hipotezes, buvo atliktos literatūros ir statistinių duomenų analizės, naudoti anketinės apklausos analizės metodai. Tyrimas buvo atliekamas 2005 metais. Tyrimo imtį sudarė 162 Šiaulių kolegijos absolventai bei 58 Šiaulių

miesto įmonių darbdaviai (arba jų atstovai). Respondentams – Šiaulių kolegijos absolventams ir Šiaulių miesto įmonių vadovams – buvo pateiktos anketos, kuriomis buvo siekiama išsiaiškinti, kas padėjo minėtiems absolventams įsidarbinti, kaip jie vertina studijų Šiaulių kolegijoje kokybę, savo profesinio apsisprendimo motyvaciją ir kt. Apklausiant darbdavius, buvo siekiama išsiaiškinti, kokias jaunų žmonių, jau dirbančių jų įmonėse, savybes jie laiko prioritetinėmis ir kaip vertina Šiaulių kolegijos absolventų pasirengimą profesinei veiklai. Gauti duomenys apdoroti matematinės statistikos metodais, pateikiant procentinę rezultatų išraišką. Dažnių pasiskirstymo tarp atskirų demografinių respondentų grupių statistiniam reikšmingumui įvertinti pasirinktas neparametrinis kriterijus dviem ar daugiau nepriklausomų imčių testas (Kruskal-Wallis test), apskaičiuojant Chi kvadrato statistinio reikšmingumo (p) reikšmes. Pasirinktas reikšmingumo lygmuo $p < 0,05$.

Tyrimo praktinis reikšmingumas

Tyrimo praktinį reikšmingumą atskleidžia absolventų ir darbdavių sutampančios nuomonės dėl praktinių įgūdžių ir bendrųjų gebėjimų stokos, absolventams integruojantis į darbo rinką. Remiantis susistemintais apklausos rezultatais, bus tobulinama Šiaulių kolegijos studentų praktinio pasirengimo sistema.

Darbo struktūra ir apimtis

Darbą sudaro įvadas, trys skyriai, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas ir priedai. Magistro darbe pateikta 9 lentelės ir 62 paveikslai. Apimtis 93 puslapiai (iš jų 8 puslapiai priedų). Panaudota 99 literatūros šaltiniai.

PAGRINDINIŲ SAŲOKŲ ŽODYNĖLIS

Bendrosios kvalifikacijos, bendrieji gebėjimai – tam tikri žinių, mokėjimų, sugebėjimų ir įgūdžių bei asmeninių savybių dariniai, būdingi (reikalingi) ir pritaikomi ne kurioje nors vietoje, o daugelyje profesijų. (Kirby, Žydžiūnaitė, Truncienė, Miklišienė, Sereikienė, 1999).

Darbo rinka – darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių visuma, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jo kaina – darbo užmokestis. (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1998).

Kompetencija – efektyvios veiklos demonstravimas, sugebėjimas atlikti patikėtas užduotis realioje ar imituojamoje darbo situacijoje. Žmogaus gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą. Kompetencijų visuma sudaro kvalifikaciją, kuri patvirtinama baigiamųjų egzaminų metu ir kuri reikalinga konkrečiai profesijai užimti. Ji reiškiasi tam tikrais darbuotojo veiklos rezultatais, sugebėjimu atlikti veiksmus, efektyviai panaudoti savo pastangas. (Laužackas, 1997, 2002, 2005).

Kvalifikacija – tam tikrų žinių, mokėjimų, sugebėjimų, įgūdžių ir patyrimo visuma, kurią įgijęs žmogus gali kokybiškai (kompetentingai) dirbti atitinkamos rūšies ir sudėtingumo darbą. Valstybės ar darbdavio pripažintas darbuotojo tam tikroje srityje turimos ar įgyjamos kvalifikacijos mastas, reiškiantis formalų atitikimą tam tikriems apibrėžtiems profesiniams reikalavimams, vadinamas kvalifikaciniu laipsniu (lygiu). (Laužackas, 1997, 2002, 2005).

Profesija – atitinkamomis žiniomis, mokėjimais, sugebėjimais ir įgūdžiais pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančios jiems materialinio apsirūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras prielaidas. (Laužackas, 1999, 2005).

Profesinė kvalifikacija – įgūdžiai, mokėjimai, žinios, išreikštos sugebėjimų, mokymosi arba studijų pažymėjimo forma. Profesiniai kvalifikaciniai reikalavimai – žinių, mokėjimų, sugebėjimų, įgūdžių ir patyrimo visuma, reikalinga sėkmingai veiklai konkrečioje profesijoje. (Laužackas, 1997, 2002, 2005).

Profesinis rengimas – nepertraukiamas žmonių ugdymo procesas, kurio tikslas – suteikti ir nuolat palaikyti jiems tinkamas ir visuomenei reikalingas profesines kvalifikacijas. (Laužackas, 1999).

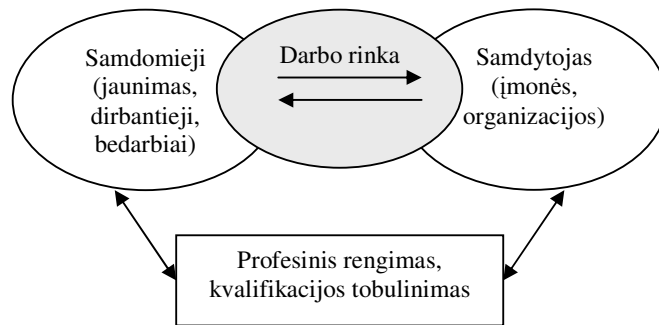
1. TEORINĖS TYRIMO PRIELAIIDOS

1. Darbo rinka ir jos politika

1.1. Darbo rinkos charakteristika

1.1.1. Darbo rinkos samprata

Rinkos ekonomikos santykius kuriančiose šalyse darbo rinka yra reiškinys, kuriame labiausiai išryškėja pereinamojo laikotarpio ekonominiai ir ypač socialiniai prieštaravimai. Darbo rinka – „tai tiltas tarp žmonių individualių tikslų ir realiai egzistuojančių visuomeninių santykių“ (Schelten, 1991) (1 pav.).



1 pav. Darbo rinkos samprata (Schelten, 1991)

Remiantis E. Stanciku (1997), darbo rinka – laisvos ekonomikos atributas. Tačiau darbo rinka yra ir planinėje ekonomikoje, tik planinėje ekonomikoje ji yra prognozuojama, planuojama. Darbo rinkos atributas – neturintys ir netenkantys darbo žmonės.

Pirmine siaurąja prasme darbo rinkos terminas reiškė vietą, kur buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga. Tačiau žmogaus, kaip darbo jėgos, esmė yra žymiai sudėtingesnė, nes ji savo fizinių, protinių ir dvasinių savybių dėka gali veikti aplinką, gaminti produkciją, kurti, tobulėti, mokytis, kaupti patyrimą ir jį perduoti kitiems. Žmoniškųjų savybių sugebėjimų ir profesinio pasirengimo visuma verčia darbdavį pirkti rinkoj darbo jėgą, nes norėdamas pagaminti produkciją, teikti paslaugas darbdavys turi pasinaudoti kitų žmonių fizinėmis, intelektualinėmis ir dvasinėmis galiomis. Kuo jos geriau išlavintos, tuo darbo jėga yra brangesnė.

Darbo rinką galima apibūdinti ir atsižvelgiant į tą funkciją, kurią ji atlieka rinkos ekonomikoje (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1998). Šiuo požiūriu ją galima apibrėžti kaip visuomeninio (visuminio) darbo paskirstymo ir perskirstymo tarp verslo rūšių (šakų) ir veiklos

sričių (profesijų) ekonominį mechanizmą, užtikrinantį gamybos ir darbo efektyvumą remiantis visuomenės poreikių struktūra. Ekonominis šio mechanizmo turinys yra darbo jėgos pirkimas ir paėdavimas, teisiškai įforminamas darbo sutartimi.

Užsienio mokslininkai (Arnold, 1997; Fullan, 1998) dažnai vartoja terminą „darbo pasaulis“ (world of work), taip pat jis minimas Europos Sąjungos ir Pasaulio Banko dokumentuose. Darbo pasaulis suvokiamas kaip sritis, kurioje plėtojama žmogaus karjera (Stanišauskienė, 2004).

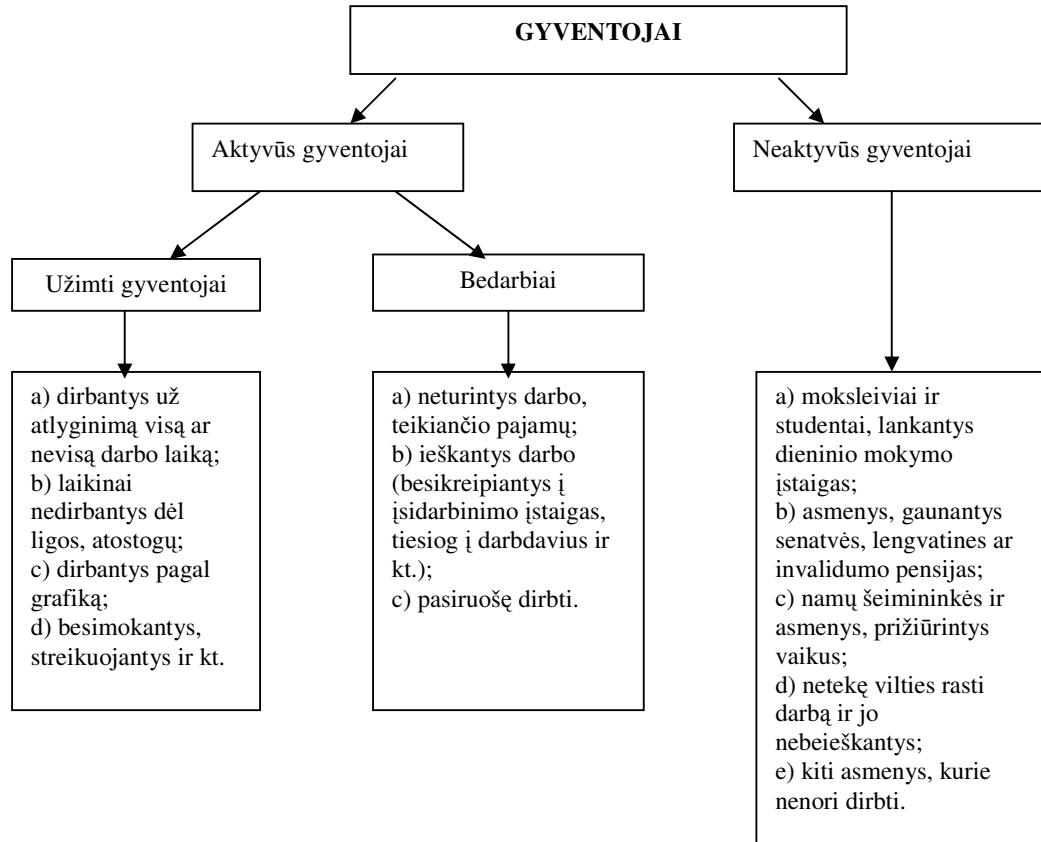
Paskutiniiais dešimtmečiais įvyko žymūs pasikeitimai technologijų srityje, palengvinę darbą, tačiau išskėlę sudėtingesnius profesinio pasirengimo, kvalifikacijos kėlimo reikalavimus. Šiuolaikinei darbo jėgai būdingas profesinis mobilumas ir persiskirstymas veiklos sistemos viduje, spartesnė nei anksčiau kvalifikacinės struktūros kaita. Ekonominės, technologinės ir socialinės priežastys verčia žmones, priklausomai nuo darbo rinkos situacijos, keisti darbo vietas ar net profesijas. Šių dienų darbo rinkoje yra sprendžiamos ne tik ekonominės, bet ir socialinės problemos: darbo išteklių racionalus panaudojimas, gyventojų užimtumo ir kovos su nedarbu programų įgyvendinimas, naujų darbo vietų kūrimas, bedarbių apmokymas ir perkvalifikavimas (Navickas, Paulavičius, 1999). Galima manyti, kad šių socialinių problemų sprendimas priklauso nuo konkrečios situacijos darbo rinkoje ir joje vyraujančių ekonominių, socialinių ir politinių veiksnių bei prioritetų.

Apibendrinus, darbo rinka suprantama kaip rinkos subjektų sistema: bedarbiai, darbuotojai ir darbdaviai bei jų organizacijos, darbo santykius reglamentuojantys teisės aktai, taip pat atskiri darbo organizacijos elementai, kaip darbo užmokestis, darbo sąlygos bei trukmė ir pan.

Lietuvos darbo rinkoje viena svarbiausių sąlygų – kvalifikuota, gebanti prisitaikyti prie rinkos pokyčių darbo jėga.

1.1.2. Darbo ištekliai ir darbo jėgos struktūra

Darbo ištekliai – visuminė visuomeninė darbo jėga, kurią sudaro visi darbingi šalies piliečiai, turintys būtinus ūkinei veiklai plėtoti fizinius, protinius, psichinius gebėjimus, reikalingas žinias ir išsilavinimą (Navickas, Paulavičius, 1999) (2 pav.).



2 pav. Gyventojų klasifikacija (Navickas, Paulavičius, 1999)

Darbo jėga – tai visi dirbantys ir aktyviai ieškantys darbo šalies piliečiai, t. y. žmonės, norintys ir galintys dirbti. Vadovaujantis Darbo rinkos terminais ir sąvokomis (1998), sąvoka „darbo jėga“ vartojama dvejopa prasme: 1) kaip visuminis žmonių sugebėjimas dirbti; 2) kaip statistinis rodiklis, apibūdinantis ekonomiškai aktyvių gyventojų skaičių.

1 lentelė

Darbo jėgos struktūriniai požymiai (Šiaulių darbo birža, 2006)

Darbuotojų skirstymas	Struktūriniai požymiai
Pagal ekonomines veiklas	Žemės ūkis, pramonė, statyba, transportas, prekyba, ryšiai ir kitos ūkio šakos
Pagal išsilavinimą	Aukštasis, aukštesnysis, vidurinis, pagrindinis, pradinis
Pagal kvalifikaciją	Aukštos kvalifikacijos, kvalifikuotas, mažai kvalifikuotas, nekvalifikuotas
Pagal lytį	Vyrai, moterys
Pagal amžių	Nuo 14 iki 24 m., 25-34 m., 35-44 m., 45-54 m., 55-59 m., 60 ir vyresni
Pagal vietovę	Miestas, kaimas, rajonas
Pagal aktyvumą	Aktyvūs, neaktyvūs
Pagal darbo stažą	Iki 1 metų, 2-3 metai, 4-5 metai, 6-7 metai, 8-9 metai, 10 metų ir daugiau
Pagal užimtumo statusą	Darbdaviai, savarankiškai dirbantys asmenys, samdomieji darbuotojai, padedantys šeimos nariai
Pagal šeimyninę padėtį	Nevedę (netekėjusios), vedę, gyvenantys kartu nesusituokę, išsiskykę, našliai
Pagal nuosavybės sektorių	Privatus, kooperatinis, valstybinis
Pagal užimtumo laipsnį	Užimti, užimti nepilną darbo savaitę, sezoniniai darbuotojai, bedarbiai.

Darbo jėgos struktūra – šalies darbuotojų pasiskirstymas pagal tam tikrus požymius (1 lentelė).

Remiantis Statistikos departamento duomenimis, 2005 m. pradžioje Šiaulių mieste ir rajone gyveno 181,3 tūkst. gyventojų, jų tarpe – 113,9 tūkst. – 63,1% – darbingo amžiaus gyventojai (2 lentelė).

2 lentelė

Gyventojų statistika (Lietuvos Statistikos departamentas, 2005)

	2004-01-01		2005-01-01	
	Viso	Proc.	Viso	Proc.
Gyventojų skaičius, iš jų:	182 662	100,0	181 336	100,0
Moterys	98 253	53,8	97 619	53,8
Vyrai	84 409	46,2	83 717	46,2
Rajono gyventojai	51 481	28,2	51316	28,3
Miesto gyventojai	131 181	71,8	130 020	71,7
Iki darbingo amžiaus	35 019	19,2	33 713	18,6
Darbingo amžiaus	113 933	62,4	114 410	63,1
Pensinio amžiaus	33 710	18,4	33 213	18,3

Dirbančiųjų gyventojų skaičius Lietuvoje nustatomas remiantis dviem šaltiniais: įmonių pateiktomis atakaitomis (duomenys apie darbuotojų skaičių įmonėse) ir gyventojų užimtumo tyrimų rezultatais (apklausiant 15 metų ir vyresnius gyventojus pagal specialiai parengtą klausimyną). Lietuvoje užimtumo tyrimai atliekami nuo 1994 metų. Juos atlieka Statistikos departamentas.

3 lentelė**Iki darbingo, darbingo ir pensinio amžiaus gyventojai pagal lytį 2005 m. (Statistikos departamento duomenimis)**

	Vyrai						Moterys					
	Iki darbingo amžiaus		Darbingo amžiaus		Pensinio amžiaus		Iki darbingo amžiaus		Darbingo amžiaus		Pensinio amžiaus	
		Proc.		Proc.		Proc.		Proc.		Proc.		Proc.
Šiaulių mieste	11600	19,6	40665	68,6	6981	11,8	11209	15,8	43723	61,8	15842	22,4
Šiaulių rajone	5566	22,7	15528	63,5	3377	13,8	5338	19,9	14494	54	7013	26,1
Viso:	17166	20,5	56193	67,2	10358	12,3	16547	16,9	58217	59,6	22855	23,4

Didesnė darbingo amžiaus gyventojų dalis bendrame gyventojų skaičiuje yra Šiaulių mieste, didesnė pensinio amžiaus gyventojų dalis – Šiaulių rajone (Statistikos departamento duomenys, 2006) (3 lentelė). Šiaulių mieste: iki darbingo amžiaus – 22 809, darbingo amžiaus – 84 388, pensinio amžiaus – 22 823. Šiaulių rajone: iki darbingo amžiaus – 10 904, darbingo amžiaus – 30 022, pensinio amžiaus – 10 390 (3 lentelė).

Remiantis Šiaulių darbo biržos 2005 metų veiklos ataskaita, Šiauliuose mažėja ekonomiškai aktyviausio amžiaus skaičius, o 2002 m. padidėjęs užimtųjų skaičius didėja ir toliau. Registruotas nedarbas 2005 m. sumažėjo 1,5 punkto ir 2006 m. pradžioje pasiekė 2,4% 2005 metų sausio mėnesį jis pasiekė aukščiausią – 4,1% ribą, o lapkričio mėn. nukrito iki 2,4%: Šiaulių rajono nedarbas mažėjo sparčiau – 2,8 punktais, Šiaulių miesto – 2,1 punkto. Jaunimo nedarbas buvo mažiausias – 1,2%, moterų nedarbas aukščiausias – 4,2%.

Lietuvos darbo biržos duomenimis nuo 2002 metų didėja užimtųjų gyventojų skaičius. 2005 m. pabaigoje Šiaulių mieste ir rajone buvo 69,2 tūkst. užimtų gyventojų. Didėjant užimtų gyventojų skaičiui, auga gyventojų užimtumo lygis bei mažėja bedarbių skaičius, todėl atsiranda darbo jėgos pasiūlos ir paklausos analizės svarba.

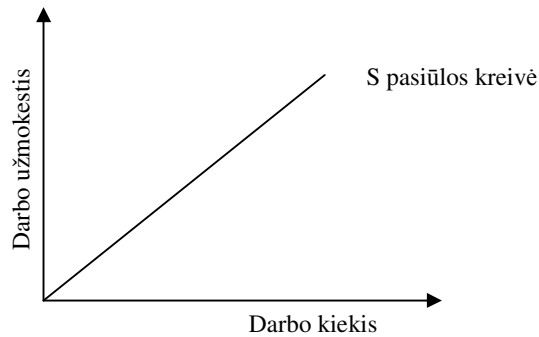
1.1.3. Darbo jėgos pasiūla ir paklausa

Darbo jėgos pasiūla – tai visuomeninio darbo kiekis, kurį darbo rinkoje siūlo samdomi darbuotojai.

Darbo jėgos pasiūlos dydžiui įtakos turi šie veiksniai:

- Darbo užmokestis;
- Valstybės darbo apmokėjimo politika;
- Laisvalaikio vertybės.

Darbo užmokesčio ir darbo kiekio santykis gali būti pavaizduojamas pasiūlos kreive (3 pav.).



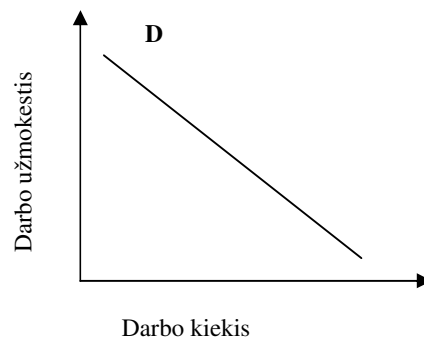
3 pav. Darbo pasiūlos kreivė

Pateiktame grafike darbo pasiūlos kreivė (S) nurodo, kad siūlomas rinkoje darbo kiekis yra tiesiogiai proporcingas darbo užmokesčio kitimui. Didėjant darbo užmokesčiui, darbo pasiūla irgi didėja. Ir atvirkščiai, mažėjant darbo kainai, siūlomas darbo kiekis taip pat mažėja.

Valstybės darbo apmokėjimo politika taip pat gali skatinti arba mažinti darbo pasiūlą rinkoje (Navickas, Paulavičius, 1999). Jeigu valstybė sudarys sąlygas darbo užmokesčio augimui, o kiti ekonominiai veiksniai nesikeis, tai darbo jėgos pasiūla rinkoje padidės.

Darbo jėgos paklausa – darbo kiekis, kurį nori ir gali samdyti darbdaviai-valstybė, įmonės, privatūs asmenys (Navickas, Paulavičius, 1999). Darbo jėgos paklausa priklauso nuo darbo kainos, prekių kainų rinkoje, verslo ciklo fazių.

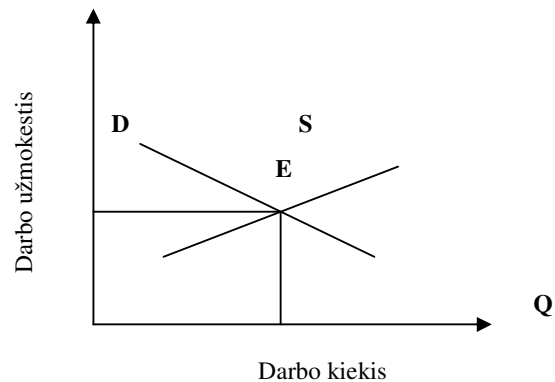
Darbo užmokesčio ir darbo kiekio santykį išreiškia darbo paklausos kreivė (4 pav.).



4 pav. Darbo paklausos kreivė

Paklausos kreivė D parodo, kad augant darbo apmokėjimo lygiui darbo paklausa mažėja. Ir atvirkščiai, mažėjant darbo užmokesčiui, darbo paklausa didėja.

Konkurencinėje rinkoje darbo pasiūla ir paklausa tam tikru laiko momentu susilygina ir yra pusiausvyroje (5 pav. taškas E).



5 pav. Darbo paklausos ir pasiūlos pusiausvyra

Grafike pusiausvyrą rodo darbo pasiūlos (S) ir paklausos (D) kreivių susikirtimo taškas E. Pusiausvyros sąlygomis įmonė priversta mokėti darbuotojui tokį darbo užmokestį, kuris atitinka jo darbo jėgos kainą darbo rinkoje. Jeigu įmonė bandytų mokėti mažesnę darbo užmokestį, ji nepasamdytų darbuotojų, o mokėdama daugiau, be jokio pagrindo aukotų dalį pelno.

Darbo rinka yra atviroji ir uždaroji. Atvirojoje darbo rinkoje darbuotojų srautas juda tarp savarankiškų tos pačios šakos arba skirtingų gamybos šakų įmonių. Samdos santykiai atvirojoje rinkoje apima tų profesijų ir specialybių darbuotojus, kurie palikę ankstesnę darbovietę, gali susirasti darbo kitur. Uždara darbo rinka pagrįsta darbo jėgos judėjimu įmonės viduje arba tarp įmonių priklausančių tam pačiam juridiniam asmeniui. Tokioje darbo rinkoje samdomas darbuotojas įtraukiamas į ilgalaikius darbo santykius su konkrečiu darbdaviu, kuris įsipareigoja ir siekia užtikrinti savo darbuotojui stabilų užimtumą, progresyvų atlyginimą, geras darbo ir socialinio draudimo sąlygas.

Uždarojoje rinkoje darbdavys pats suinteresuotas darbuotojų profesiniu ruošimu, atvirojoje rinkoje vyrauja mokyklinis ruošimo modelis – darbuotojų ruošimą prisiima valstybė. Atvira darbo rinka – pagrindinis perteklinių darbuotojų šaltinis.

Anot R. Laužacko (1999), pagal darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį darbo rinka gali būti:

1. *Nulinė (subalansuota).*

Darbo jėgos pasiūla sutampa su paklausa. Teoriškai tai ideali ir praktiškai sunkiai pasiekiamą darbo rinkos situacija. Tai padėtis, kurios siekiama kiekvienos šalies ar regiono darbo rinkos, ypač aktyviosios, politika. Darbo jėgos pasiūla niekuomet visiškai neatitinka paklausos, nes ekonomikos vystymosi požiūriu reikalingas optimalus darbo rezervas, vadinamas natūrali nedarbo norma, kai nedarbas yra 3-4 procentai, kurie skaičiuojami nuo ekonomiškos aktyvių gyventojų, t.y. bendro dirbančiųjų ir bedarbių skaičiaus. Esant tokiam nedarbo lygiui, sakoma, kad šalyje yra visiškas užimtumas. Bandytas pasiekti 100 procentų užimtumą nedarbo sąskaita sudaro tik užimtumo iliuziją ir sąlygoja neracionalių, neefektyvų darbo jėgos panaudojimą (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1999).

2. *Perteklinė.*

Darbuotojų pasiūla viršija jų paklausą. Ekonominių krizių, nuosmukių metu, kai sumažėja gamybos ir paslaugų apimtis ir ilgą laiką yra aukštas nedarbo lygis, susidaro ši prietaringiausia ir socialiai skaudžiausia darbo rinkos situacija. Labai lokaliaje teritorijoje jos priežastys gali būti atsitiktinės (pvz., stichinės nelaimės ar staigus vienos didelės įmonės bankrotas).

3. *Deficitinė.*

Tai situacija, kai darbo vietų pasiūla viršija darbo jėgos pasiūlą. Tokioje rinkoje atsiradęs darbo jėgos trūkumas gali atrodyti patrauklus socialiniu požiūriu, tačiau jis trukdo spartesniam ekonomikos vystymuisi. Platesniame kontekste darbo deficitas yra rimtas ekonomikos vystymosi trukdis. Investicinis kapitalas aktyvesnis ten, kur darbo rinka neperteklinė, t.y. investicijoms pakanka darbo jėgos, o šios kvalifikacija atitinka investicinę strategiją.

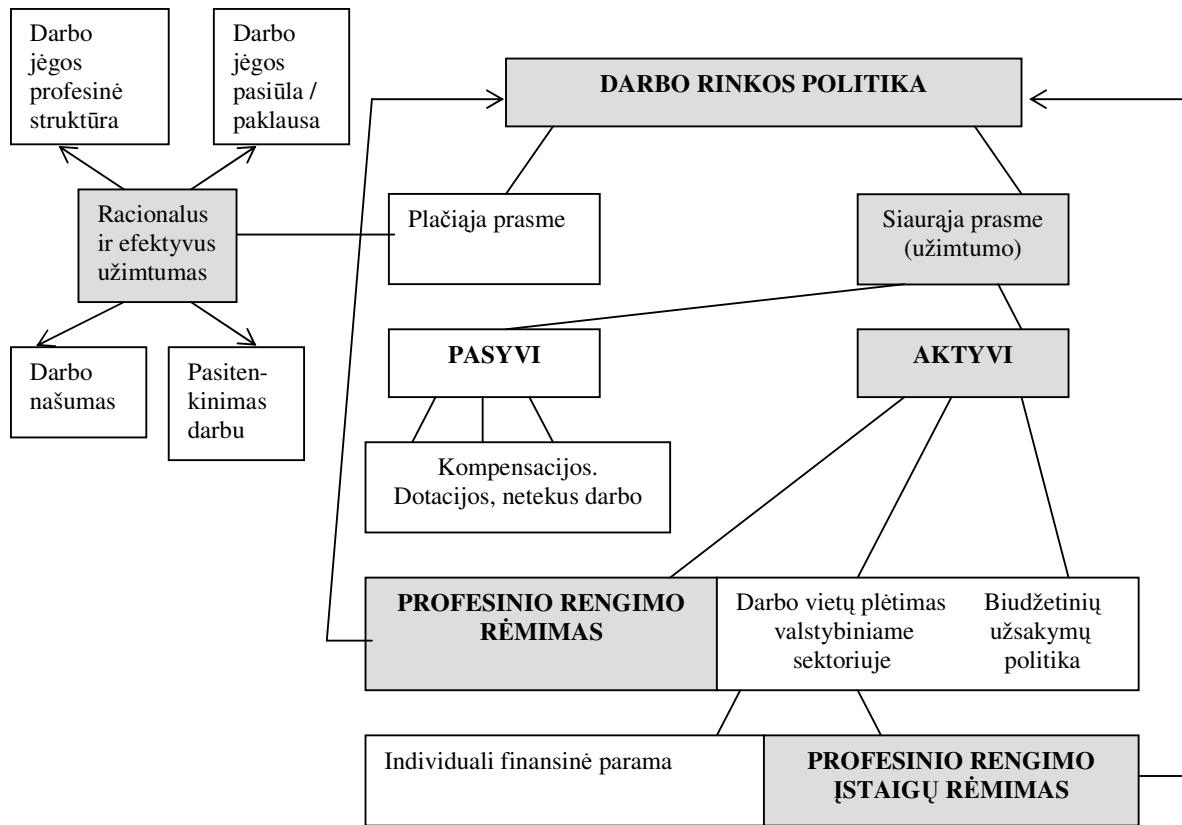
Siekiant didinti darbo jėgos paklausos ir pasiūlos atitikimą, tikslinga nuolat tirti profesijų ir kvalifikacijų poreikį darbo rinkoje. Svarbu sudaryti palankias ir patrauklias ekonomines sąlygas darbdaviams dalyvauti darbo jėgos formavimo ir jaunimo įdarbinimo programose.

Apibendrinus, darbo paklausa priklauso nuo produkto, kurį jis gamina, paklausos. Darbas turi paklausą todėl, kad prisideda prie produktų, kuriuos žmogus vartoja, gamybos. Sumažėjus produktų paklausai, sumažės ir tam tikros rūšies darbo paklausa. Kalbant apie rinkos darbo pasiūlą, pažymėtina, kad kuo trumpesnis laiko periodas ir kuo labiau specializuotas darbas, tuo darbo pasiūlos kreivė mažiau „elastinga“. O darbo rinkos pasiūla ir paklausa priklauso nuo darbo rinkos politikos.

1.2. Darbo rinkos politika

Valstybės, regiono ar miesto valdymo institucijų įsikišimas siekiant pakeisti darbo pasiūlos ir paklausos santykius reiškia tam tikros darbo rinkos valdymą. Darbo rinkos valdymu visuomet yra realizuojama regiono arba valstybės konjunktūrinė, stabilizacinė ar socialinė-ekonominė politika. Tarp jų išsiskiria savarankiška sritis – darbo rinkos politika.

Darbo rinkos politiką galima apibūdinti plačiąja ir siaurąja prasme (6 pav.).



6 pav. Darbo rinkos politika (adaptuota pagal Laužacką, 1999)

Kaip teigia A. Jančiauskas (1993), darbo rinkos politika **plačiąja prasme** yra sudėtinė užimtumo politikos dalis. Ja siekiama užtikrinti racionalų ir efektyvų šalies gyventojų užimtumą. Racionalaus gyventojų užimtumo ekonominis pagrindas yra visuomeniškai naudingas darbas, sukuriantis visuomenei reikalingas materialines ir dvasines vertybes, kurias galima realizuoti (Darbo rinkos terminai ir sąvokos, 1999). Užimtumo racionalumą išreiškia ir darbo jėgos profesinė struktūra, kurią sąlygoja pasidalijimas ir technikos bei technologijos lygis. Tai reiškia, kad darbuotojų profesinės kvalifikacijos struktūra turi atitikti esamą darbo vietų struktūrą ir kad

turi būti panaudojamas visas turimas kvalifikuotos darbo jėgos potencialas. Darbo jėgos paklausos ir pasiūlos tyrimas ir prognozavimas tampa labai aktualus, nes jis leidžia išvengti tam tikrų profesijų darbuotojų ir specialistų pertekliaus arba trūkumo, sumažina nedarbą, keliantį rimtą visuomenės susirūpinimą. Išsivysčiusiose šalyse rinkos specialistai prognozuoja įvairių darbuotojų poreikius ateityje ir skelbia rezultatus, kurie leidžia ruošti aukštos kvalifikacijos specialistus iš anksto. Savaimė suprantama, kad toks paruošimas užtrunka nemažą laiko tarpą. Racionalus darbuotojų užimtumas turi ir socialinį aspektą, susijusį su darbuotojų asmenybės vystymusi, gyvenimo lygiu ir jų poreikių tenkinimu. Pažangus technikos ir technologijos panaudojimas, geras darbo organizavimas, geros darbo sąlygos, patikima darbo apsauga, tinkamo darbo režimas leidžia žmonėms našiai dirbti ir suteikia pasitenkinimą pačiu darbo procesu.

Darbo rinkos politika – **siaurąja prasme** – turi reguliuoti nedarbo lygį, trukmę bei socialiai apsaugoti bedarbius. Darbo rinkos politika gali būti *aktyvi ir pasyvi*.

Aktyvi darbo rinkos politika – tokios socialinės ir ekonominės strategijos organizavimas, kuri garantuotų gamybos efektyvumą, apsaugotų dirbančiuosius nuo nedarbo arba sumažintų nedarbo mastą, reguliuotų santykį tarp pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje. Aktyvioji politika nukreipia paklausos ir pasiūlos santykio darbo rinkoje (tiek atskirų įmonių lygmenyje, tiek ir platesniu mastu – tarp įmonių, gamybos sričių ir kt.) reguliavimas (Jančauskas, 1993). Ši politika vykdoma apsaugant darbuotojus nuo nedarbo, finansiškai remiant darbo vietų išlaikymą ir naujų steigimą, persiskirstant biudžetinius užsakymus, atsižvelgiant į užimtumo lygį atskiruose regionuose, remiant profesinį mokymą, kvalifikacijos tobulinimą bei perkvalifikavimą ir kt.

Pasyvi darbo rinkos politika – valstybės priemonėmis reguliuojamas kompensavimo mechanizmas, nedarbo atveju numatomos kompensacijos sąlygos, formos, apimtis ir garantuojamas draudimas nuo nedarbo.

Tiek aktyvi, tiek pasyvi darbo rinkos politika gali būti efektyvi. Ekonomiškai išsivysčiusių šalių gyvenimo patyrimas rodo, kad sėkmingai gali būti naudojamos abi darbo rinkos politikos kryptys. Nors konkrečiomis sąlygomis abi gali būti vienodai efektyvios, paskutiniaisiais metais jaučiama tendencija intensyvinti aktyviają darbo rinkos politikos kryptį. Aktyvi darbo rinkos politika labai aktyvi Švedijoje, Vokietijoje, Olandijoje.

Lietuvos darbo biržos duomenimis, šiuo metu Lietuvoje vykdomos šios aktyvios darbo rinkos programos: nedarbo prevencijos, profesinio mokymo, ilgalaikių bedarbių žinių ir praktinių įgūdžių atnaujinimo priemonių organizavimo, darbo klubų, viešųjų darbų, savo verslo organizavimo, taip pat užimtumo fondo remiami darbai, subsidijuojamos darbo vietos bei

įdarbinimo tarpininkavimas. Pasyvios darbo rinkos programos vykdomos skiriant įvairias bedarbių pašalpas.

Apibendrinant, darbo rinkos politika – valstybės taikomos priemonės užimtumui skatinti (pvz., darbo vietų steigimas, profesinis mokymas ir pan.) bei norintiems įsidarbinti asmenims palaikyti (pvz., finansinės paramos bedarbiams teikimas).

1.3. Lietuvos darbo rinkos apžvalga

Lietuvoje, kaip ir kitose šalyse, nedarbo lygis bei bedarbių skaičius nustatomas dviem būdais: bedarbių apskaita teritorinėse darbo biržose ir Statistikos departamento atliekamais užimtumo tyrimais.

Registruotas nedarbo lygis nustatomas pagal darbo biržose registruotų bedarbių skaičių ir darbo jėgos santykį. Bedarbio sąvoka yra apibrėžta Bedarbių rėmimo įstatyme: „Bedarbiais laikomi nedirbantys darbingo amžiaus darbingi asmenys, nesimokantys dieninėse įstaigose, užsiregistravę gyvenamosios vietovės Valstybinėje darbo biržoje kaip ieškantys darbo ir pasirengę profesiniam mokymuisi“. Remiantis Tarptautine darbo organizacija, bedarbiai – tai 15-74 metų amžiaus asmenys, kurie tiriamąją savaitę neturėjo darbo. Darbo biržos registruoja bedarbius, kurie ieškodami darbo kreipiasi į Valstybinę darbo biržą. Tačiau nemažai bedarbių darbo ieško ir kitais būdais: privačiose darbo biržose, per žiniasklaidą, giminaičius, pažįstamus, internete ir kt. Darbo biržos duomenys neatspindi tikrojo nedarbo lygio – maždaug 2,5 karto jį sumažina. Žinoma, nedarbo lygis gali būti ir padidintas, kai dalis respondentų tvirtino, kad jie ieško darbo, nors tai neatitinka tikrovės: jie tikisi nedarbo pašalpos ar kitų lengvatų.

Lietuvos darbo biržos duomenimis, 2005 metais šalyje užregistruota 129 881 laisva darbo vieta, tai 82 arba 0,06% mažiau nei 2004 metais. Šiaulių darbo birža 2005 m. užregistravo 8217 laisvų darbo vietų – 1070 laisvų darbo vietų arba 11,5% mažiau nei 2004 metais. Vidutiniškai per mėnesį užregistruotos 685 laisvos darbo vietos. Pastoviam darbui buvo užregistruota 7124 darbo vietų (86,7% visų darbo vietų), terminuotam darbui – 1093 darbo vietų. 2005 metais Šiaulių apskrityje paklausa pastoviam darbui sumažėjo 2,9%, terminuotam darbui sumažėjo 43,9%.

2006 m. balandžio 1 d. Šiaulių darbo biržoje buvo užregistruoti 2 680 bedarbių (4 lentelė). Jaunimas sudarė 7,8%. Beveik pusė registruotų bedarbių neturi profesinio parengimo, kas penktas – vyresni nei 55 metų.

Šiauliuose 2006 metų sausio 1 d. lyginant 2005 metų duomenis su 2004 m. duomenimis, bedarbių skaičius sumažėjo nuo 10870 iki 7624 (3246 arba 29,9%).

2006 m. balandžio 1 d. šalyje nedarbas buvo 3,9% (moterų – 4,8%, vyrų – 3,2%), tai 2% punktais mažiau nei 2005 m. vasario 1 d. Didžiausias nedarbas 2006 metų balandžio 1 d. buvo Akmenėje – 10,54%. Mažiausias – Trakų raj. (1,1%) darbingo amžiaus gyventojų. Tarp didžiųjų Lietuvos miestų daugiausia (5,54%) darbingo amžiaus gyventojų bedarbiais įregistruota Vilniuje, mažiausiai (2,4%) Šiauliuose. Jauni, iki 25 metų amžiaus bedarbiai sudarė 1,3% visų šios amžiaus grupės šalies gyventojų. Tokių bedarbių 2006 m. vasario 1d. darbo biržose buvo įregistruota beveik 6 tūkst. Palyginus su 2005 m. vasario 1d. sumažėjo 0,9% punkto.

4 lentelė

Šiaulių darbo biržos įregistruotas bedarbių skaičius 2006 m. balandžio 1 d. (Šiaulių darbo birža, 2006)

Įregistruota bedarbių	2 680
Moterų	1 830 (68,3 proc.)
Vyrų	850 (31,7 proc.)
Jaunimo iki 25 metų	210 (7,8 proc.)

Darbo rinkos apžvalga leidžia pastebėti šiuos Lietuvos darbo rinkoje vykstančius procesus:

- Didėja nekvalifikuotų bedarbių skaičius;
- Didėja darbuotojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą ir profesinę kvalifikaciją, poreikis paslaugų sektoriuje, mažėja darbuotojų, turinčių žemą kvalifikaciją, paklausa;
- Tarp bedarbių daugiau moterų ir vyresnio amžiaus žmonių;
- Mažėja ilgalaikis nedarbas;
- Auga mobilios ir lanksčios darbo jėgos, turinčios aukštą profesinio išsilavinimo lygį ir specifines kompetencijas, sugebančios tenkinti smilkaus ir vidutinio verslo bei ypač aukštų technologijų reikalavimus, poreikis;
- Jaunimo padėtis darbo biržoje, lyginant su vyresnio amžiaus žmonių padėtimi yra žymiai geresnė.

1.4. Jaunimo integracijos į darbo rinką proceso ypatumai

Tolydžiai intensyvėjant informacinės sąveikos procesams, kuriama globali visuomenė, kurios pagrindu tampa informacija. Labiausiai industriniu požiūriu išsivysčiusiose valstybėse realiai modeliuojamas kitas valstybės raidos tikslas – žinių ir išminties visuomenė. Atsiranda nauji informacijos amžiaus konkurencingumo atributai: veiksminga ir daugialypė informacinė

infrastruktūra ir darbo jėga, gebanti išnaudoti jos potencialą. P. E. Drucker (1990) ir kiti mokslininkai teigia, kad šiuolaikinėje informacinėje visuomenėje žinios yra tikrasis išplėtotos ekonomikos kapitalas bei svarbiausias ekonomikos variklis (Lietuvos mokslo ir technologijų baltoji knyga, 2000).

Taigi drąsiai galima teigti, jog sėkmingas ir įvairialypis jaunimo integravimasis į darbo rinką neišvairduojamas be įgyto atitinkamo išsilavinimo. Mokslininkai pažymi, kad individo socialinius - ekonominius pasiekimus brandžiame amžiuje lemia jo išsilavinimo kokybė.

Jaunimo integraciją į darbo rinką veikia daugybė įvairaus pobūdžio veiksnių: paslaugų ir gamybos sferos plėtojimas, išsilavinimas, motyvacija dirbti, sveikata, šeimos narių pragyvenimo šaltiniai bei gyvenimo lygis ir kt. Jie gali būti grupuojami pagal įvairius kriterijus, priklausomai nuo tyrimo tikslo. Veiksnius, turinčius įtakos jaunimo integracijos į darbo rinką procesams, galima sugrupuoti į egzogeninius ir endogeninius (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2003). *Egzogeniniai (išoriniai) veiksniai* – tai nuo konkretaus individo nepriklausantys veiksniai, kurių jis negali reguliuoti tiesiogiai. Jie apima bendraekonominis, socialinius, demografinius, geografinius, politinius (pvz., jaunimo užimtumo galimybes gerokai paveikia valstybės vykdoma aktyvi darbo rinkos politika) veiksniai. *Endogeniniai (vidiniai) veiksniai* - tai nuo konkretaus individo priklausantys veiksniai, kuriuos jis gali kontroliuoti. Jiems priskiriami psichologiniai, dalinai demografiniai veiksniai (šeimos dydis, jos gyvenimo ciklo etapas) ir kokybinės gyventojų charakteristikos (gyventojų kokybės sąvoka apima gyventojų išsilavinimo lygį, jų patirtį, įgūdžius ir sveikatos būklę (Schultz, 1998)). Jaunimo integracijos į darbo rinką procesą apsprendžia šių veiksnių sąveika.

Užsienio šalių mokslininkai (Blanchfower ir Freeman, 1996; Moser, 1986; Pissarides, 1986; O'Higgins, 1997; Albrecht, Holmund ir Lang, 1989), tyrinėjantys jaunimo integracijos į darbo rinką procesus, pažymi, kad jaunimo, kaip ir bet kurios kitos gyventojų grupės, padėtis darbo rinkoje labiausiai priklauso nuo bendros ekonominės situacijos, o konkrečiau – nuo darbo paklausos. Tačiau kartu yra pastebima, jog jaunuoliai, tarp jų ir studentai, ieškantys darbo pirmą kartą, turi daugiau problemų už tuos, kurie prarado darbą (Berthelot, 1995). Jaunimas ne tik tampa ilgą laiką bedarbiais, bet ir gali būti pasmerktas ilgai trunkančiai depresijai, jeigu neįstengs teorinių žinių paversti praktiniais gebėjimais, įgyti darbo įgūdžių, tobulėti profesiniu požiūriu. Švedijos mokslininkas Tomas Korpi (1994) teigia, kad mažai išsilavinusiam jaunimui gresia didesnis pavojus būti išstumtam iš darbo rinkos. Danijos patirtis rodo, kad, esant gilėjančiai ekonominei krizei šalyje, toks jaunimas nesimoko ir nedirba, jis rizikuoja būti išstumtas iš darbo rinkos visam laikui. Danijoje, pasibaigus 1977-1981 m. ekonominei krizei, atlikti tyrimai tarsi patvirtina šią tiesą: pusę visų iš darbo rinkos išstumtų žmonių sudarė jaunimas iki 30 metų (A Community of fifteen key figures, 2000).

Analizuojant jaunimo integracijos į darbo rinką tendencijas Lietuvoje, svarbu pažymėti, jog aukštesnį negu kitų demografinių socialinių bedarbių grupių jaunimo nedarbo lygį, šalia ekonominių-socialinių veiksnių ir sumažėjusios darbo paklausos, sąlygoja jų bendrojo išsilavinimo ir profesinio pasirengimo lygis (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003).

Dera pažymėti, kad vykstant techninei ir technologinei pažangai, darbuotojų kvalifikacijos struktūros požiūriu vis didesnę reikšmę įgyja universalūs, bendrieji asmeninio pobūdžio mokėjimai ir įgūdžiai (bendrosios kvalifikacijos).

Darbdavių apklausos rezultatai (Darbo ir socialinių tyrimų instituto tyrimas, 2004) parodė, kad jiems svarbūs ne tik jauno darbuotojo profesiniai įgūdžiai ir kvalifikacija, bet ir asmeninės bei moralinės savybės (atsakingumas, sąžiningumas, punctualumas ir pan.). Pažymėtina, kad ir kitų šalių darbdaviai svarbiausiomis nurodo beveik tas pačias savybes. Pavyzdžiui, norą rimtai dirbti (neabejingumą darbui) svarbiausia savybe laiko Danijos darbdavių konfederacijos atstovai (Tholsen ir Nielsen, 1995).

Siekiant tobulinti darbo jėgos pasiūlą ir žmogiškųjų išteklių potencialą, bendrojo lavinimo ir aukštosiose mokyklose svarbu aktyviau ugdyti universaliuosius, bendruosius asmenybinio pobūdžio įgūdžius ir gebėjimus: kūrybiškumą, organizuotumą, komunikabilumą, savarankiškumą, nuolatinio mokymosi poreikį, atsakomybės jausmą, toleranciją ir t.t., orientuoti jaunimą į dorą ir sąžiningą darbą.

Kadangi Lietuvos jaunimas dažniausiai mokosi ir tik po to ieško darbo, todėl labai aktuali įvairių mokymo įstaigų absolventų nedarbo problema. Jo pagrindinė priežastis ta, kad rengiamų specialistų skaičius ir kokybė neatitinka šalies (regiono) ūkio poreikių, žmonės nėra mobilūs. Todėl viena efektyvių priemonių jaunimo nedarbo problemoms spręsti turėtų būti profesinis mokymas, orientuotas į darbo rinkos poreikius. Tam reikalingas sisteminis profesijų ir kvalifikacijų poreikio tyrimas ir organizavimas. Kita jaunimo nedarbą didinanti priežastis yra rengiamų specialistų kokybės neatitikimas ūkio poreikiams. Be to, Lietuvos švietimo sistema nepakankamai susieta su darbo rinkos ir užimtumo reguliavimo sistema, greta pagrindinių jos mechanizmo elementų – darbo jėgos, darbdavių, tarpininkaujančių darbo rinkos institucijų – reikėtų įrašyti ir ketvirtąją – švietimo sistemą.

Analizuojant jaunimo integracijos į darbo rinką tendencijas Lietuvoje svarbu pažymėti, jog aukštesnį negu kitų demografinių socialinių bedarbių grupių jaunimo nedarbo lygį sąlygoja jų bendrojo išsilavinimo ir profesinio pasirengimo lygis. Nemaža dalis teritorinėse darbo biržose registruotų jaunų bedarbių neturi jokios profesinės kvalifikacijos.

1.5. Šiaulių kolegijos absolventų padėtis darbo rinkoje

Šiaulių darbo biržos duomenimis, 2003-2005 metais iš užsiregistravusių Šiaulių kolegijos absolventų didžiausia dalis beveik kiekvienais metais tenka buhalterinės apskaitos, įstaigų ir įmonių administravimo, bendrosios praktikos slaugos specialybėms. Tai leidžia daryti prielaidą, kad šias specialybes įgijusiems studentams darbą susirasti sekasi sunkiau. Norint interpretuoti gautus tyrimo duomenis, reikia žinoti situaciją Šiaulių darbo rinkoje. Didžioji dalis Šiaulių kolegijoje studijuojančiųjų yra šio miesto ar bent jau apskrities gyventojai, planuojantys ir darbo ieškantys būtent šiame regione.

Šiaulių darbo birža pateikia tokį jauno (nuo 16 iki 25 metų) bedarbio portretą (procentais nuo viso užsiregistravusių skaičiaus) – merginos (52%), gyvenantys Šiaulių mieste (71%), turintys pagrindinį, vidurinį (46%) arba profesinį (40%) išsilavinimą, pirmą kartą pradedantys darbinę veiklą (49%), absolventai (31%).

Atsižvelgdami į Šiaulių darbo biržos pateikiamas įsidarbinimo prognozes (2005 metų darbo jėgos užimtumo prognozė, 2005), galime pastebėti, kad 2005 metais didžiausią paklausą pagal ekonomines veiklas turėjo specialybės, susijusios su paslaugomis (43%) bei pramone (40%). Tačiau darbo jėgos paklausa 2005 metais, lyginant su 2004 metais, pramonėje mažėjo, o paslaugų sektoriuje augo. Buvo numatoma, kad didžiausią paklausą turėtų turėti šios specialybės (tarp specialistų su aukštuoju neuniversitetiniu išsilavinimu): įstaigų administravimas, buhalterinė apskaita, kompiuteriai, įstaigų, viešbučių administravimas, finansai, baldų ir medienos gaminių technologija. Kitos specialybės (statyba, kineziterapija, turizmo administravimas, slauga) kur kas mažiau paklausios.

Surinkus duomenis apie absolventų registraciją 2002-2005 m. darbo biržoje, galima pateikti juos lentelėje (5 lentelė).

5 lentelė

Absolventų registracija darbo biržoje (Šiaulių kolegijos Karjeros centro duomenimis)

Studijų programa	2003 m.	2004 m.	2005 m.
Buhalterinė apskaita	11	10	5
Įstaigų ir įmonių administravimas	15	4	8
Turizmo administravimas	6	6	7
Įstaigų ir ūkio paslaugų valdymas	10	-	7
Aplinkos apsauga	-	1	8
Elektros ir automatikos įrenginiai	9	2	3
Energetikos vadyba	-	1	-
Elektros energetika	-	-	4
Automobilių techninė priežiūra ir remontas	4	1	3
Bendrosios praktikos slauga	10	3	11
Socialinis darbas	-	12	1
Kineziterapija	-	3	6
Burnos higiena	14	2	-
Masažas	-	3	-
Viso:	79	48	63

Taip pat pasidomėta ir Šiaulių kolegiją baigusiu absolventų įsidarbinimo rezultatais. Šiaulių kolegijos Karjeros centro surinktais duomenimis, baigę absolventai nepatiria didelių problemų įsidarbindami (bendras užimtumas 2002-2005 metais siekia 78-83%), tačiau pagal specialybę įsidarbina 44-47% (6 lentelė).

6 lentelė

Šiaulių kolegijos absolventų įsidarbinimo rezultatai

Studijų programa	2003 m. laida		2004 m. laida		2005 m. laida	
	Bendras užimtumas (%)	Dirba pagal specialybę (%)	Bendras užimtumas (%)	Dirba pagal specialybę (%)	Bendras užimtumas (%)	Dirba pagal specialybę (%)
Buhalterinė apskaita	39	36	84	59	96	75
Įstaigų administravimas	76	45	80	50	77	50
Turizmo administravimas	88	48	82	29	74	37
Aplinkos apsauga			75	8	73	27
Statyba			89	61		
Įstaigų ūkio ir paslaugų valdymas	88	12			85	15
Elektros ir automatikos įrenginiai	96	56	86	57	89	61
Energetikos vadyba			100	48		
Elektros energetika					95	50
Automobilių techninė priežiūra	96	58	71	41	62	48
Bendrosios praktikos slauga	100	88	96	92		
Socialinis darbas			81	39		
Kineziterapija			75	25	44	22
Burnos higiena	70	35	67	44		
Masažas			80	60		
Bendras rodiklis:	81	47	83	46	78	44

Taigi drąsiai galima teigti, jog sėkmingas ir įvairialypis individo integravimasis į darbo rinką neįsivaizduojamas be atitinkamo išsilavinimo įgijimo. Dažniausiai bedarbiais tampa mažiausiai išsilavinę ir neturintys reikiamų įgūdžių asmenys (Economic review, 1995). Aukštesnė kvalifikacija užtikrina didesnes įsidarbinimo galimybes, o aukštasis išsilavinimas beveik garantuoja užimtumą (Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 2002). Todėl jaunimui būtina sudaryti sąlygas įgyti atitinkantį darbo rinkos poreikius pirminį profesinį pasirengimą nuosekliojo švietimo sistemoje: aukštosiose, profesinėse mokyklose, kolegijose.

2. Darbo rinkos ir profesinio rengimo sąveika

2.1. Profesijos samprata

Profesijos sąvoka plačiau pradėta vartoti praėjusio šimtmečio pradžioje. Tačiau šį amžių ji pasiekė gerokai pakitusi. Priešindustriniame laikotarpyje profesijos supratimas rėmėsi požymiais, kurie ne visuomet turi prasmę šiandien. Didžiausią įtaką veiklos pobūdžio pasikeitimui turėjo sparti techninių priemonių ir pramonės, o kartu ir esminių visuomeninių bei politinių pokyčių raida. Šie procesai sąlygojo anksčiau nurodytų profesinės veiklos požymių keitimąsi. Savo ankstesnę įtaką profesinei žmonių veiklai prarado religinės ir visuomeninės tradicijos. Pakito požiūris į profesinę veiklą – joje pradėta ieškoti ne tik pragyvenimo šaltinio, bet ir asmeninio pasitenkinimo, tobulėjimo, maksimalaus savęs pritaikymo ir kt. Tai sąlygojo darbo sąlygų humanizavimą. Lemiamą įtaką profesinės veiklos pobūdžiui turėjo spartėjantis darbo pasidalijimas.

Profesijos atsiradimui pradžią davė darbo diferencijavimas ir tolesnė profesijų specializacija. Skirtingi autoriai profesijos sąvoką dėl jos turinio kompleksiskumo ir sudėtingumo aiškino labai nevienodai, nors daugelyje profesijos sąvokos aiškinimų išskiriami du pagrindiniai aspektai – *subjektyvusis* ir *objektyvusis*.

Objektyviojo profesijos aspekto centre yra darbas, jo struktūra ir sąlygos, kurioms esant atliekamas arba gali būti atliktas. Čia lemiamą vaidmenį turi visuomeninio darbo pasidalijimo išdavoje atsiradusio žmogaus veiklos funkcijos (Laužackas, 1999, 2005). Taigi objektyviaja prasme profesija išreiškia tam tikras specifines, konkrečiai veiklai būdingas funkcijas, turinčias atitinkamus pavadinimus ir savitą turinį (Bonz, 1991, 1998; Bader, 1995; Wyn, Dwyer, 2000). Esminga yra tai, kad kaip individo nusiteikimas, taip ir darbo suskirstymas į tam tikras funkcijas be paties subjekto nėra prasmingas. Todėl profesija visuomet turi suderinamumo tarp veiklos ir asmenybės aspektų. Šis požiūris yra vyraujantis, nors skirtinguose profesijų apibrėžimuose prioritetas dažniausiai teikiamas vienam iš dviejų aspektų (Laužackas, 1999, 2005).

Subjektyvusis profesijos aspektas išreiškia atskiro asmens individualius išgyvenimus, t.y. atspindi jo santykius su tam tikra veikla, paremtus vidinėmis nuostatomis, kurios dažniausiai apibūdinamos kaip žmogaus pašaukimas.

Subjektyviaja prasme profesija – visuma žmogaus polinkių ir sugebėjimų, suteikiančių asmeniniam apsisprendimui tam tikrą kryptingumą (E. Laumenskaitė ir N. Petkevičiūtė, 2004).

Keičiantis žmonių veiklos pobūdžiui, pakito ir profesinės veiklos samprata, keitėsi profesijos apibrėžimas. „Profesija turi reikšti tokį žmonių veiklos specifiškumą, specializuotumą ir tokias jų kombinacijas, kurios suteiktų pagrindą nenutrūkstamam jo apsisprendimui ir darbingumui“ (Žabardov ir Arciševskaja, 1996).

Profesija pagal B. Bonz (1998) – tai darbo funkcijų ypatumai iš vienos pusės ir iš kitos pusės – asmens pašaukimo atitinkančių žinių, sugebėjimų, interesų, jausmų, siekių, veiklos būdų ir pergyvenimų visuma objektyvioje profesinėje sferoje. R. Laužackas (1999, 2005) teigia, kad profesija yra atitinkamomis žiniomis ir gebėjimais pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančios jiems pasitenkinimo, materialinio aprūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūros prielaidas.

Kai sakome „profesija“, dažniausiai galvojame apie pašaukimą, o ne apie profesijų atsiradimą ar plėtrą žmonijos istorijoje. Jeigu manytume, kad kiekvienas žmogus yra pašauktas tam tikrai veiklai, tai problema pasikeistų ir svarbus taptų pats profesijos atsiradimas savyje. Profesijos pasirinkimas tada būtų tam tikros iš anksto skirtos profesijos ieškojimo išdava; tai būtų profesija, kuri atitiktų žmogaus vidinį pašaukimą.

Taigi svarbu iš vaikų ir jaunuolių ryškėjančių interesų atsekti žmogaus „vidinę profesiją“. Tai lemia „asmeninis ugdymo branduolys“, kurio dėka žmogus gali įgyti bendrąjį išsilavinimą. „Jis vis labiau ir plačiau aprėpia kultūros vertybes ir tuo būdu pripildo subjektą kultūros turinio, atitinkančio gyvenimą ir įgalinančio dalyvauti kultūros apraiškose pagal individualų išsilavinimą. Šia prasme ir tik šia – siekimo išsiveržti iš asmeninio branduolio tolyn – galima kalbėti apie tam tikrą bendrojo lavinimosi pakopą. Asmeniniai interesai turėtų nulemti profesijos pasirinkimą. Per ją toliau einama į bendrąjį išsilavinimą. Trumpiau tariant, tai reiškia: „Kelias į bendrąjį išsilavinimą veda per profesiją ir tik per profesiją“ (Bonz, 1998).

Profesinės specialiosios žinios ir įgūdžiai, buvę anksčiau, praranda savo reikšmę. Todėl aktualu ne atitikti kvalifikacinius reikalavimus, bet ir įgyti bendresnių žinių bei mokėjimų, kurie savo reikšmingumo neprarastų ilgesnį laiką. Tuo būdu bendrųjų profesijos pagrindų mokymas yra reakcija į technikos vystymąsi ir vis trumpesnius inovacinius ciklus įmonėse.

2.2. Profesinio rengimo tikslų analizė

Šiuo metu požiūris į profesinį rengimą Lietuvoje sparčiai kinta valstybės lygmeniu, ypač dėl Europos Sąjungos direktyvų ir didelio dėmesio šiai sričiai (Gurskienė, 2004). Skirti didesnę dėmesį profesinio rengimo plėtrai įpareigoja dauguma neseniai paskelbtų tarptautinių dokumentų, kuriems Lietuva pritarė ir kuriais įsipareigoja remtis kurdama šalies strategiją:

- Mokymosi visą gyvenimą memorandumas;
- Europos tarybos pranešimas Lisabonoje 2001;
- Kopenhagos deklaracija;
- Lietuvos strateginiai dokumentai;
- LR užimtumo didinimo 2001-2004 m. programa;

- Bendrojo programavimo dokumentas;
- Mokymosi visą gyvenimą strategija;
- Valstybinė švietimo strategija 2003-2012 m.

XX amžiaus profesinio mokymo sistemai buvo būdinga klasikinė paradigma, kuri profesinį ugdymą traktuoja kaip visuomenės apibendrintos patirties (mokslo žinių, vertybių, protinės bei praktinės veiklos gebėjimų) perteikimą ugdytiniams. Pasak O. Gurskienės (2004), profesinis mokymas turėjo aiškią orientaciją – kuo tiksliau patenkinti veiklos sistemos kvalifikacinius poreikius darbo jėgai.

Mūsų šalies ekonomika, kintantys rinkos poreikiai kelia vis didesnius reikalavimus žmogui, kaip specialistui ir kaip asmenybei. Iš vienos pusės keliami reikalavimai išlikti kompetentingam savo srityje – nuolat atnaujinti turimas žinias, tobulinti profesijos įgūdžius, laisvai adaptuotis ir prisitaikyti prie nuolat kintančių veiklos reikalavimų. Todėl profesinėje veikloje vis dažniau prioritetas skiriamas kūrybiškam ir savarankiškam problemų sprendimui, gebėjimams dirbti komandoje, bendrauti ir bendradarbiauti. Keliami reikalavimai ne tik profesinei kvalifikacijai, bet ir jos nuolatiniam tobulinimui. Šiuolaikiniuose darbo rinkos santykiuose svarbūs tampa ir darbuotojo veiklumą apibūdinantys gebėjimai. Tai bendrieji gebėjimai, kurie reiškiasi per jo dalykinių gebėjimų susipynimą su socialiniais bei asmeniniais gebėjimais (Baltoji knyga. Profesinis rengimas, 1999).

Profesinio ugdymo moksle sąvoka „profesinis rengimas“, pagal R. Laužacką (2002), reiškia nepertraukiamą žmonių ugdymo procesą, kurio tikslas – suteikti ir nuolat palaikyti jiems tinkamas ir visuomenei reikalingas kvalifikacijas.

Šios sąvokos apibrėžtis iškelia svarbiausią mintį, pabrėžiamą B. Bonz (1998), „profesinis rengimas yra asmenybės ugdymas“, bei D. Jungkunz (1995) – profesinio uždavinio negalime suprasti kaip „vienpusės pedagogikos priklausomybės nuo faktų ir tendencijų...“ Svarbu, kad besimokantieji išmoktų savarankiškai įvertinti savo profesinę aplinką bei būdami demokratiški, atsakingi piliečiai galėtų aktyviai ją kurti. „Individuali prielaida tam yra išsilavinimas. Be išsilavinimo neįmanoma pakeisti esamo (į geresnį)“ (Jungkunz, 1995).

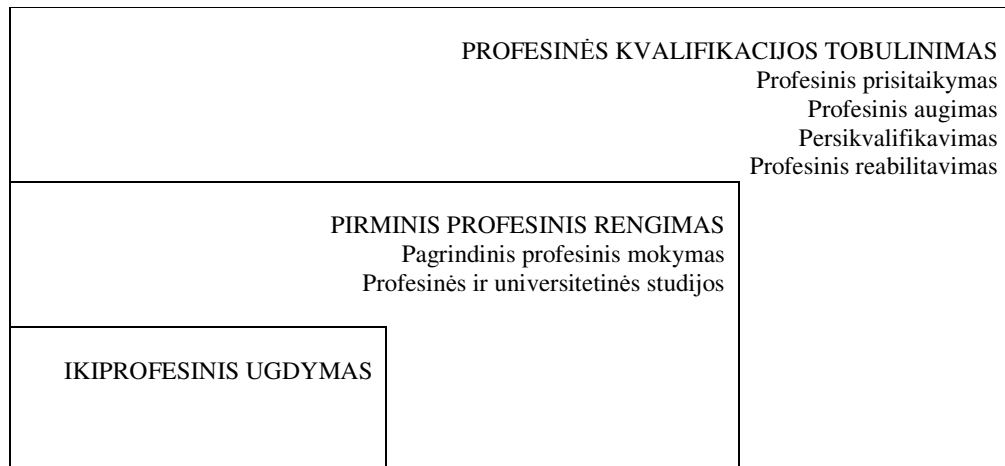
Todėl profesinio mokymo įstaigose reikia „mokyti“ ne tik profesijos, bet siekti besimokančiojo asmenybės išugdymo. Mokymo institucijose profesijos pedagogai turi spręsti prieštaravimą tarp studentų poreikio įgyti kvalifikacijas (profesinio prisitaikymo bei profesinio sumanumo) ir jų poreikio įgyti išsilavinimą.

Siekiant teoriškai pagrįsti įvairius profesinio rengimo klausimus, visuomet kreipiamas dėmesys į veiklos reikalavimus (kokių kvalifikacinių parametrų iš besirengiančių reikalauja profesiskai organizuota veikla). Profesinis rengimas ugdo žmonių savybes, reikalingas realiuose veiklos procesuose. Labai svarbų profesinio rengimo tikslus veikiantį aspektą – mokinį – netgi

modernios curriculum teorijos ir metodikos dažnai išleidžia iš akiračio. Tai paaiškinama tuo, kad laisvoje demokratinėje visuomenėje žmogus, rinkdamasis profesiją, lyg ir išsprendžia profesinio rengimo atitikimo jo polinkiams problemą. Jis mokosi to, kas jam pačiam labiau patinka, atitinka jo gyvenimišką poziciją bei interesus. Tačiau, galėdamas pasirinkti vieną ar kitą profesiją, mokinys savo individualiais veiksmais negali paveikti profesinio rengimo turinio. Tai priklauso profesinio rengimo politikos sričiai, kurioje profesinio rengimo tikslus bei turinį stengiamasi suderinti tarp įvairių interesų reiškėjų: valstybės, darbdavių, dirbančiųjų (Laužackas, 2002).

Pastarųjų metų Vakarų šalių ir Lietuvos edukologų (Kell, 1998; Dubs, 1996; T. Jovaiša, Shaw, 1998, Laužackas, 2005) darbų profesinio rengimo srityje analizė parodė, jog kinta pati profesinio rengimo samprata, įgydama platesnę prasmę (Stanišauskienė, 2004). Profesinis rengimas – nepertraukiamas, visą gyvenimą trunkantis žmonių ugdymo procesas, kurio tikslas – suteikti ir nuolat palaikyti tinkamas ir visuomenei reikalingas kvalifikacijas (Laužackas, 1997).

Analizuojant profesinio rengimo sąvoką, išryškėja labai svarbi XX amžiaus pabaigos aplinkybė. Mokymasis, kartu ir profesinis, tampa besikeičiančios visuomenės požymiu ir yra nuolatinis žmogaus palydovas visą jo sąmoningą gyvenimą. Kiekvienas atskiras jo etapas turi specifines formas ir būdus. Pagal jas profesinį rengimą nesunku išskaidyti į tris nuoseklius, tarpusavyje suderintus ir savarankiškus etapus: *iki profesinį ugdymą, pirminį profesinį ugdymą ir profesinės kvalifikacijos tobulinimą* (7 pav.).



7 pav. Procesinė profesinio rengimo schema (Laužackas, Lydeka, 1998)

Iki profesinio ugdymo metu žmogus supažindinamas su darbo rinką ir savo potencialiais bei galimybėmis sąmoningai ir optimaliai pasirinkti veiklos sritį. *Pirminio*

profesinio rengimo sistemoje įgyjamas sistemingas pasirinkimas pradėti tam tikrą savarankišką profesinę veiklą. *Kvalifikacijos tobulinimo etapu* išplečiama, pagilinama ar atnaujinama anksčiau įgyta profesinė kvalifikacija profesinio prisitaikymo, profesinio augimo, persikvalifikavimo bei profesinio reabilitavimo formomis. Šie tarpusavyje susiję procesai pavaizduoti schematiškai .

Pagrindinių profesinio rengimo reformos strateginių krypčių Lietuvoje tyrimas atskleidė šiuos rezultatus:

- Aktualiausia problema yra profesinio rengimo standartų kūrimas, mokymo turinio atnaujinimas ir mokymo kokybės užtikrinimas;
- Efektyviausiai profesinio rengimo sistemą paveikė tarptautinio bendradarbiavimo plėtojimas, profesijos mokytojų bei vadovų rengimas bei techninių technologinių naujovių įdiegimas į mokymo ir mokymosi procesą. Neefektyviusiu laikomas profesinio rengimo strategijos ir politikos formavimas.

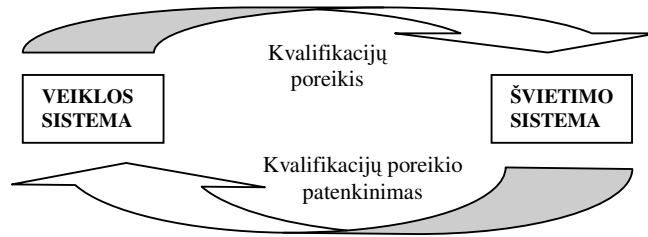
Strateginėmis tolesnės profesinio rengimo reformos kryptimis turėtų likti rengimo politikos ir strategijų formavimas, profesinio rengimo standartų kūrimas, mokymo ir mokymosi turinio atnaujinimas, profesijos pedagogų ir vadovų rengimas bei kokybės užtikrinimo sistemos diegimas. Tarptautinių projektų tematika turėtų būti nukreipta profesinio rengimo standartų kūrimui tobulinti bei profesinio rengimo politikai ir strategijai aktyvinti.

2.3. Profesinės veiklos ir švietimo sistemos sąveikos modelis

Pastaruoju metu vis dažniau aptarinėjama tema – švietimo ir darbo pasaulio derinimas ir integravimas siekiant bendrų socialinės ir ekonominės regiono arba atskiros šalies plėtros tikslų. Priklausomai nuo švietimo ir darbo rinkos bendradarbiavimo tradicijų kiekvienoje šalyje skiriasi žmonių išteklių rengimas ir institucijų, atsakingų už šias funkcijas, sąranga.

Teorinių atsakymų į šioje temoje kylančius klausimus duoda pažintis su trimis veiklos ir švietimo sistemos sąveikos modeliais: paklausos, pasiūlos ir koordinavimo (Laužackas, 1999).

Paklausos modelis (8 pav.) atspindi tokius veiklos ir profesinio rengimo sistemų santykius, kai aktyvesnė yra veiklos sistema ir jos kvalifikaciniai poreikiai lemia šių sistemų pobūdį. Jis būdingas planiniam centralizuotai tvarkomam ūkiui, kuris gerai veikė socialistinėje sistemoje. Jis ypač patrauklus veiklos sistemai: darbdaviams pirmiausiai rūpi, kad reikalingi kvalifikacijų reikalavimai būtų visapusiškai patenkinami.



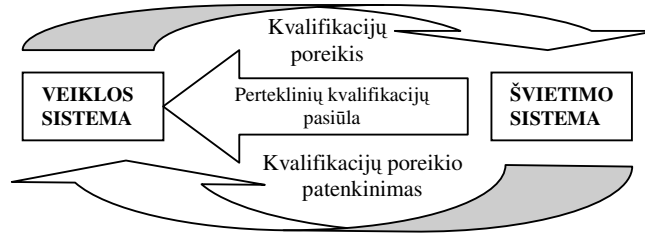
8 pav. „Paklausos“ veiklos ir švietimo sistemų sąveikos modelis (Laužackas, 1999)

Pasiūlos modelis (9 pav.) yra priešingas *paklausos* modeliui. Čia profesinis rengimas vykdomas autonomiškai, veiklos ir švietimo sistemos yra atskirtos, mažai susaistytos tam tikrais ryšiais ir nekoordinuojamos. Šiam modeliui yra būdinga tai, kad mokymas orientuotas visų pirma į subjektyvius, individualius, o ne į žymiai objektyvesnius veiklos sistemos poreikius. Tokia orientacija dažniausiai paremiama trumpalaikiu vienokių ar kitokių profesijų ir kvalifikacijų populiarumu ar visuomeniniu įvaizdžiu bei pateisinama tikėjimu, kad suteiktos kvalifikacijos bus reikalingos ar naudingos didesnių ar mažesnių veiklos struktūrinių pokyčių įtakai ateityje. Jis yra patrauklesnis mokymo sistemai, nes teikia jai daugiau laisvės ir autonomijos. Šio modelio bruožus galima pastebėti nepastovaus politinio, ekonominio ir socialinio gyvenimo sąlygomis, taip pat besivystančiose šalyse.



9 pav. „Pasiūlos“ veiklos ir švietimo sistemos sąveikos modelis (Laužackas, 1999)

Koordinacinis modelis (10 pav.) reiškia tam tikrą kompromisą tarp *paklausos* ir *pasiūlos* modelių.

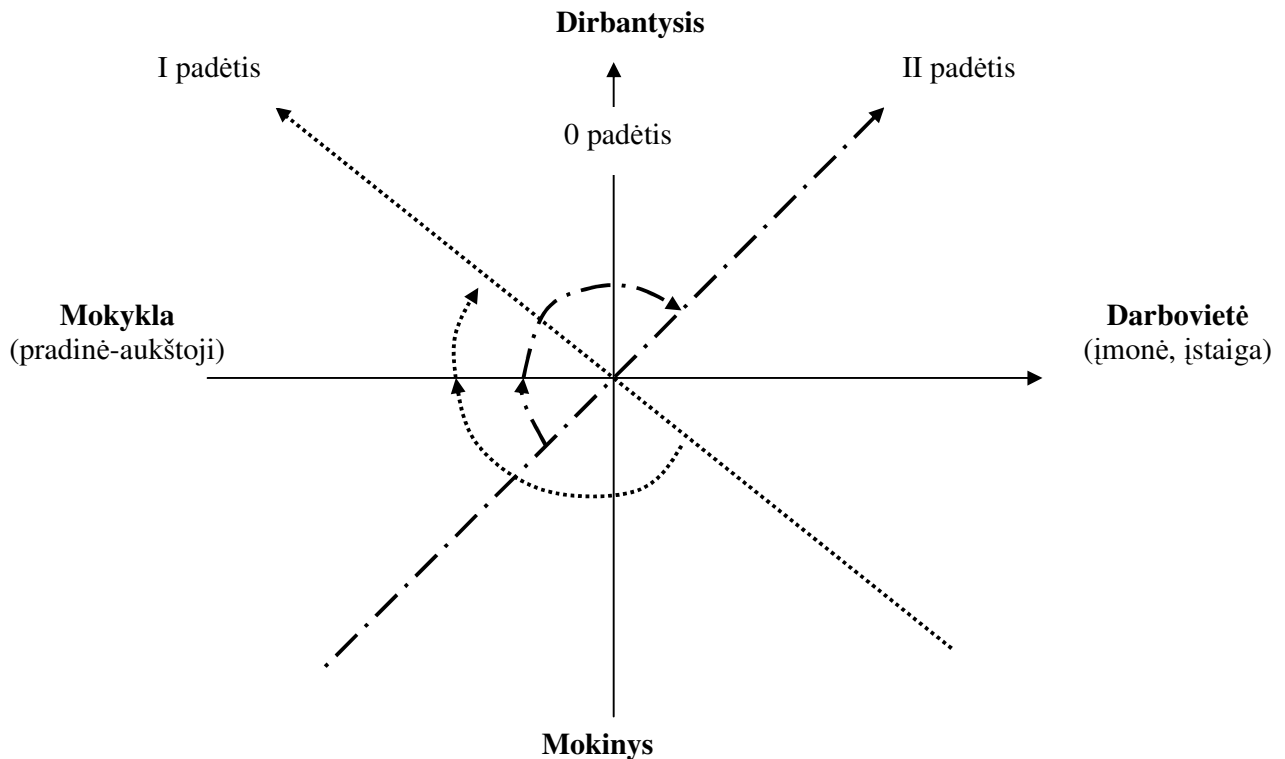


10 pav. „Koordinavimo“ veiklos ir švietimo sistemos sąveikos modelis (Laužackas, 1999)

Šioje situacijoje švietimo įstaigos neapsiriboja vien tik ribotų kvalifikacijų suteikimu, bet stengiasi formuoti tam tikrą jų perteklių. Tai turi strateginę prasmę tikintis, kad šis modelis bus pritaikomas netolimoje ateityje, plečiant besimokančiųjų veiklos galimybes, ir ypač skatins kūrybinę inovacinę veiklą.

Lietuvos situaciją tiksliausiai iki šiol atspindi *paklausos* modelis, nes profesinė rengimo sistema labiau tenkina bendras jaunimo orientacijas negu besivystančios veiklos poreikius.

Politiniu lygmeniu aptartas problemas sprendžiantys asmenys derina darbo rinkos ir švietimo sąveikos intensyvumą bei pobūdį. Darbo rinkos ir švietimo sąveiką galima suvokti kaip daugiametę koordinacijų sistemą (11 pav.) (Pundzienė, Dienys, 2003).



11 pav. Darbo rinkos ir švietimo sąvoka (Pundzienė A., Dienys V., 2003)

Analizuojamos dvi pagrindinės ašys: besimokantysis – dirbantysis ir mokykla – darbovietė (11 pav.). Ideali arba teorinė šių dviejų ašių padėtis vadinamoji nulinė padėtis („0 padėtis“), kai ašys yra statmenos viena kitos atžvilgiu. Šioje padėtyje pirminio rengimo teorija ir praktika yra derinama pariteto principu, taip pat kaip ir darbas bei mokymas/mokymasis darbo pasaulyje. Tačiau priklausomai nuo ekonomikos plėtros (klestėjimo lygio) ir dominuojančios rinkos pobūdžio (standartizuota ar „nišinė“), aplinkos stabilumo (stabili ar nuolat kintanti) ašių tarpusavio padėtis keičiasi. Standartizuotos stabilios rinkos sąlygomis ašis mokinys/dirbantysis pasvyra į kairę. Tuomet laikotarpis „mokinys/mokykla“ tampa ilgesnis ir skiriamas mažesnis dėmesys praktikai, nes gamybos procesai yra labiau standartizuoti. Todėl žinių, įgūdžių ir gebėjimų perkėlimas neužima tiek daug laiko ir pastangų. Tačiau „nišinės“, į klientą orientuotos rinkos sąlygomis, kai žinių, įgūdžių bei gebėjimų poreikis greitai kinta, ašis „mokinys/dirbantysis“ turėtų pasvirti į dešinę – turėtų trumpėti „mokinys/mokykla“ laikotarpis, o pagrindinis dėmesys turėtų būti kreipiamas į laikotarpį „mokinys/darbovietė“, kuris užtikrina konkrečios kompetencijos, atitinkančios momentinę paklausą tam tikroje organizacijoje, įgijimą.

Į dešinę nukrypusi ašis reiškia, kad ilgės darbingo periodo ir trukmės teorinio parengimo trukmė, į organizaciją ateis jaunesnė, turinti mažiau teorinių specifinės srities žinių, tačiau pakankamai mokymosi įgūdžių turinti darbo jėga. Tokie darbuotojai turėtų greitai ir efektyviai prisitaikyti prie konkrečios darbo vietos reikalavimų ir nuolatos atnaujinti savo žinias, įgūdžius ir gebėjimus keičiantis paklausai. Vadinasi, visos atsakomybės už žmonių išteklių mokymą/mokymąsi turėtų prisimti darbo rinką, darbdaviai. Tai yra problema, nes mokymasis visą gyvenimą darbovietėje visų pirma siejamas su papildomomis išlaidomis (kai produkto kaina negali kilti dėl aukštos konkurencijos) ir sunkiai pamatuojamu atsiperkamumu.

Trumpinant naujų žinių, įgūdžių bei gebėjimų įsisavinimo laiką, iš naujo įvertinama darbo pasaulio ir švietimo sąveika, trumpinant besimokančiojo-darbovietės ir dirbančiojo-mokyklos etapus, užtikrinamas ilgesnis produktyvusis (kai ir mokinys gamina produktą) ir mokymosi darbo (kai mokoma konkrečių tai darbo vietai reikalingų įgūdžių ir gebėjimų) laikotarpis.

2.4. Rinkos pobūdžio kaitos įtaka švietimui

Mūsų ekonomika, socialinis ir kultūrinis gyvenimas dabar atsidūręs platesniame Europos ir globaliniame kontekste, kurį apibūdindami pasitelkiame pokyčius ir plėtrą. Esminė šių pokyčių priežastis yra precedento neturintys technologijų – ypač informacinių ir komunikacinių technologijų – pasiekimai per pastaruosius dvidešimt metų.

Ši technologinė revoliucija esmingai pakeitė verslo pasaulį (kompiuteriai, elektroninis paštas, mobilieji telefonai, internetas) ir sutelkė jį į vadinamąją „globalią gyvenvietę“. Greta su šiais pokyčiais dėmesys vis labiau krypsta į individualias žmogaus teises – visame aukštą gyvenimo lygį pasiekusiame pasaulyje (ir už jo ribų) manoma, jog technologinės evoliucijos vaisiais turėtų džiaugtis ne tik pagrindinius išteklius kontroliuojanti mažuma, bet ir milijonai tų, kurie kuria ir išlaiko naująją gerovę. Šie lūkesčiai neabejotinai reiškia ir iš to kylančius individualius išpareigojimus gyvenimo kokybės, socialinės tvarkos, ekonominio ir socialinio teisingumo bei aplinkos apsaugos srityse. Minėtos tendencijos – technologinė kaita, globalizacija ir aktyvus pilietiškumas – turi įtakos bendrajai politikai, įpareigodamos poreikį mokytis visą gyvenimą įteisinti kaip vieną iš pagrindinių prioritetų. Taip yra ir Lietuvoje, ir visose aukštos ekonomikos šalyse (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2004).

Kaita vyksta šiose veiklos sektorių srityse:

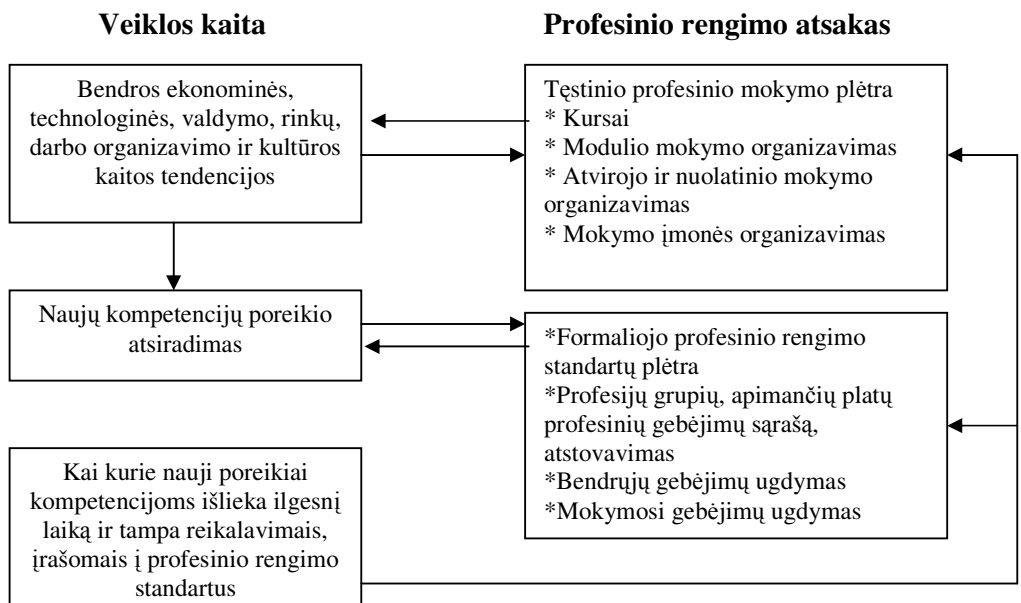
1. *Technologijų*: keičiasi įrengimai ir prietaisai, kuriamos ir naudojamos naujos medžiagos. Ypač ryški energetikos ir aplinkos apsaugos technologijų, mikroprocesoriais grindžiamų technologijų (komunikacijos, informacijos ir kt.) bei biotechnologijų plėtra.
2. *Klientų poreikių*: įvedami kokybės standartai, užmezgami glaudesni ryšiai su klientais, didėja tarptautinė konkurencija, rinkos darosi vis globalesnės.
3. *Įstatymų bazėje*: keičiasi darbuotojų saugos ir sveikatos, aplinkosaugos reikalavimai, didelis dėmesys skiriamas kokybės valdymo sistemos įvedimui, žmonių socialinei apsaugai ir kt.
4. *Darbo organizavimo ir organizacijos kultūroje*: inovacijų plėtra, masinės gamybos sistemų reikšmės mažėjimas ir pan.

Rinkos pobūdžio kaita tampa iššūkiu organizacijoms. Siekiant užtikrinti aukštą produkto kokybę ir trumpą gamybos ciklą, yra būtina linijinių kokybės užtikrinimo modelį keisti kitu, užtikrinančiu produkto kokybę nuo pat jo gamybos pradžios ir viso proceso metu. Tokiame kokybės užtikrinimo modelyje turi dalyvauti visi organizacijos nariai, todėl gamybos kaštų mažinimas standartizuojant gamybos procesą bei įdarbinant pigią, nekvalifikuotą darbo jėgą yra netinkamas į klientą orientuotos, „nišinės“ rinkos sąlygomis. Vadinasi, gebėjimas pagaminti reikiamą kiekį kokybiškų produktų laiku, išlaikant konkurencines kainas, yra pagrindinis šiuolaikinės organizacijos, o kartu ir ekonomikos sėkmės prielaida. Šis gebėjimas visų pirma remiasi šiuolaikinės organizacijos žmonių išteklių potencialu ir kokybe, už kurią atsako tiek darbo pasaulis, tiek švietimo sistema (Dienys, 2002, Laužackas, 2002).

Ši bendra darbo pasaulio ir švietimo sistemos atsakomybė už visuomenės socialinę ir ekonominę gerovę yra nauja net ir tokiose šalyse, kaip Austrija, Vokietija arba Danija, kur

darbdaviai tradiciškai aktyviai dalyvauja švietimo sistemos veikloje. Žmonių išteklių pastaruoju metu yra pagrindinė vertybė, nuo kurios tinkamo lavinimo, ugdymo, rengimo ir gebėjimo nuolat savarankiškai atsinaujinti (saviugdosi, savišvietosi) priklauso socialinė ir ekonominė poindustrinės žmonijos gerovė. Būtent todėl darbo pasaulio ir švietimo sąveika yra tokia svarbi šiandien ir sprendžiama ne tik vadybos ar ekologijos aspektu, bet visų pirma politiniu lygmeniu.

Veiklos sektoriaus kaitos ciklas veikia profesinio mokymo kaitą. Apibendrinus, tai galima pateikti 12 paveiksle.



12 pav. Veiklos sektoriaus kaitos ciklas ir profesinis mokymas (adaptuota pagal Dienį)

Profesinio rengimo reakcija į veiklos pasaulio pokyčius pateikta 7 lentelėje.

7 lentelė

Profesinio rengimo reakcija į veiklos pasaulio pokyčius

Veiklos pasaulio pokyčiai	Kaitos proceso bruožai	Profesinio rengimo kaita
Profesijų turinio plėtra	Profesijos grupuojamos į giminingas grupes profesinio mokymo tikslais, siekiant prisitaikyti prie sparčios veiklos turinio kaitos.	1. Lanksčių mokymo ir mokymosi metodų plėtra – modulinis mokymas. Mokymo programos ir suteikiamos kvalifikacijos išskaidomos į modulius, kurie gali būti derinami pagal veiklos sektoriaus, įmonės, regiono ar valstybės poreikius. 2. Lankstesnių ir prieinamesnių mokymo metodų taikymas (nuolatinis mokymas). 3. Lanksčių profesinio rengimo standartų kūrimas. 4. darbo rinkos poreikių profesinės veiklos turinio lygmenyje analizė.
Veiklos aprašymų platėjimas	Atsirandant naujiems veiklos uždaviniams, sudėtingėjanti profesinė veikla apibūdinama kaip technologijos ar veiklos organizacijos kaitos funkcija bei rezultatas. Tuo yra pagrįsti profesijų ir kvalifikacijų tyrimai.	
Bendrųjų gebėjimų reikšmės didėjimas	Bendrieji gebėjimai – kompiuterinis raštingumas, komunikaciniai ir problemų sprendimo gebėjimai – tampa svarbūs įsidarbinimo reikalavimai ir nurodomi rengimo standartuose.	

Nuolat kintantys darbo rinkos poreikiai ir technologijų pajėgumas skatina rinkos pobūdžio kaitą, standartizuotų produktų gamybos atsisakymą ir perėjimą prie vienetinių, aukštos kokybės, vidutinių išlaidų ir trumpo gamybos ciklo produktų, tačiau nuolatinį „palydimųjų“ ir sąlygiškai brangių paslaugų.

Pasak A. Pociaus (1996), rinkos pobūdžio kaita lemia darbo rinkos pasiūlos ir paklausos pusiausvyrą. Sutikdamas naujus iššūkius, darbuotojas turi pasižymėti aukšta kompetencija savo dalykinėje srityje ir bendraisiais gebėjimais, kurie įgalintų jį greitai įgyti naujų žinių, įgūdžių ir gebėjimų, pasikeitus paklausai.

Darbo jėgos paklausos ir pasiūlos neatitikimas – svarbiausia struktūrinio nedarbo priežastis. Siekiant jį mažinti, svarbu derinti atskirų profesijų ir kvalifikacijos darbuotojų proporcijas darbo rinkoje ir profesinį rengimą (plačiaja prasme) priartinti prie darbo rinkos poreikių. Šiuolaikinė technologijų raida, informacinės visuomenės kūrimas(is), ekonominių ir darbo procesų internacionalizavimas labai padidino žmogiškojo kapitalo kokybę, kuri apima darbuotojų žinias ir įgūdžius, įgytus mokymo institucijose bei darbo vietoje, svarbą (Gonon, 1996).

Žmoniškųjų išteklių kokybės charakteristika kinta priklausomai nuo konkrečių istorinių ir socialinių ekonominių sąlygų. XX a. pradžioje pastebima intensyvi veiklos pasaulio turinio kaita, kuri sąlygoja šias tendencijas:

- Profesinių ir dalykinių žinių poreikio ir reikšmės konkrečiam darbui atlikti augimą;
- Bendrosios kompetencijos, būdingos daugeliui profesijų, poreikio augimą (Laužackas, 1997);
- Užimtumo formų lankstumo svarbos didėjimą;
- Darbuotojų darbo kultūros reikalavimų didėjimą;
- Esminius darbuotojų profesinės kvalifikacijos struktūros pokyčius.

Galima išskirti šiuos pagrindinius žmoniškųjų išteklių kaitos darbo rinkoje dėsniumus (Gruževskis, Čėsnaitė, 2003):

1. Mažėja dirbančių fizinių darbą asmenų (darbininkų, žemesniosios ir vidurinėsios grandies gamybos ir technikos specialistų), o išauga dirbančiųjų intelektualų – vadovaujamą darbą (aukštesniosios grandies specialistų, vadovų) skaičius visuminės darbo jėgos struktūroje.
2. Spartėja profesijų kaita. Per trumpą laiką iš veiklos sferos išstumiamos ne tik atskiros profesijos, bet ir profesijų grupės, atsiranda naujų profesijų. Kaip pavyzdį galima pateikti inžinerijos technikos darbuotojų ir tarnautojų struktūros pokyčius. Iš šios kategorijos išsiskiria labai aukštos kvalifikacijos darbuotojų grupės: mokslo darbuotojai, aukštųjų technologijų specialistai.

Šios tendencijos rodo, kad darbo rinkoje nuolat didėja kvalifikacijos, kurią suteikia aukštosios mokyklos, poreikis.

2.5. Bendrųjų gebėjimų charakteristika ir jų įtaka integracijai į darbo rinką

2.5.1. Darbo rinkos iššūkiai kvalifikacijai

Žmogaus veikla ir pasirengimas jai gali būti apibūdinamas kvalifikacijos sąvoka. R. Laužackas (1999) šią sąvoką apibrėžia taip: „kvalifikacija“ reiškia „tam tikrų žinių, mokėjimų, sugebėjimų, įgūdžių ir patyrimo visumą, kurią įgijęs žmogus gali kokybiškai (kompetentingai) dirbti atitinkamos rūšies ir sudėtingumo darbą“.

Žmogaus profesinei veiklai išreikšti naudojama artimai su kvalifikacija susijusi sąvoka – „kompetencija“. Kompetencijos pagrindas – kvalifikacija. Kompetencija – tai gebėjimas pritaikyti turimą kvalifikaciją, žinias, įgūdžius gerai atlikti veiklą. Kompetencijos sąvoka suprantama kaip žinojimas, sugebėjimą, įgūdžiai, kurie efektyvina asmenybės bendravimą su pasauliu; kaip efektyvios veiklos demonstravimas, sugebėjimas atlikti pateiktas užduotis realioje ar imituotoje darbo situacijoje (Gonon, 1996; Laužackas, 1997). Daugelyje užsienio autorių darbų (Arnold, 1997; Berthelot, 1995 ir kt) kompetencijos terminas vartojamas apibūdinant žmogaus pasirengimą konkrečiai veiklai ir savosios karjeros vystymui. Akcentuojamas praktinis

atitinkamų gebėjimų taikymas, o ne žinojimas, kaip tai daryti, arba formalios kvalifikacijos turėjimas (Stanišauskienė, 2004).

Neretai vienareikšmiškai vartojamos „kompetencijos“ ir „gebėjimo“ sąvokos. Apibūdinant „kompetenciją“, reikėtų turėti galvoje elgesio charakteristikas, dominuojančią asmenybės aktyvumo formą, tam tikrų įgūdžių ir mokėjimų susiformavimą ir valdymą. Apibūdinant „gebėjimą“, įvedamas vertinimo kriterijus, turint omenyje potencialias galimybes ir jų užuomazgas, nuo kurių priklausys tam tikros kompetencijos susiformavimo greitis, kokybė ir lygis (Žabardov, Arciševskaja, 1996).

Kompetencija yra subjektyvi sąvoka, ja apibūdinamas asmens, kaip konkrečios srities žinovo, gebėjimas priimti atsakingus sprendimus, atlikti darbą arba tam tikrą praktinę veiklą pagal pareigas arba priimtus įpareigojimus.

Profesinio mokymo metu įgyta kvalifikacija negali būti amžina. Kintant veiklos pasauliui, turi keistis žmogaus psichologinės savybės ir galios. Jis privalo nuolat įgyti naujų žinių, gebėjimų ir įgūdžių. Žmogaus veiklos pokyčiai, apspręsti naujausios technikos, technologijų, naujų darbo organizavimo formų ir valdymo metodų diegimo Lietuvos ekonomikoje, lemia kvalifikacijų pokyčius bendrųjų kvalifikacijų linkme. Bendrosios kvalifikacijos, pasak R. Laužacko (1995) – tai plataus veikimo kvalifikacijos, kurias galima surasti visose arba daugumoje profesijų, sėkmingai pritaikyti įvairiose veiklos srityse. Pastarojo meto Lietuvos mokslinėje spaudoje bendrosios kvalifikacijos yra plačiai aptariamoms, tyrinėjamos ir vadinamos „bendraisiais“, „pagrindiniais“, „baziniais“, „raktiniais“, „ekstrafunkciniais“, „plataus veikimo pobūdžio“ gebėjimais (Kirby, Žydžiūnaitė, Truncienė, Miklišienė, Sereikienė, 1999; Jovaiša, Show, 1998; Laužackas, 1997).

Remiantis Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija (2004), Lietuvoje darbo jėgos išsilavinimas yra pakankamai aukšto lygio: asmenys su viduriniu ar aukštesniu išsilavinimu sudaro 80% darbo jėgos, bet dalies darbo jėgos turima profesinė kvalifikacija ir įgytos žinios neatitinka besikeičiančių darbo rinkos reikalavimų (Lietuvos darbo biržos duomenimis, apie 80% asmenų, registruotų valstybinėse darbo biržose, turima kvalifikacija netenkina darbo rinkos poreikių, per 40% bedarbių iki 25 metų amžiaus neturi formalios kvalifikacijos). Tai trukdo darbuotojams prisitaikyti prie vykstančių ir įvykusių ekonominių pokyčių bei susirasti darbą. Vykdam ilgalaikio nedarbo prevenciją, reikia užtikrinti darbuotojų žinių ir įgūdžių tobulinimą, gerinti mokymo kokybę. Turi būti aktyvinama nedarbo prevencija ir dirbantiems asmenims – jiems turi būti sudaromos galimybės tobulėti ir įgyti naują profesiją arba tobulinti turimą kompetenciją, kad ji atitiktų tarptautinius profesinio pasirengimo standartus.

Pastaraisiais metais kas trečias įsiregistravęs darbo biržoje bedarbis neturi kvalifikacijos, kas antro turima kvalifikacija neturi paklausos arba neatitinka darbdavių

reikalavimų (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2004). Taip pat mažėja vadinamųjų nekvalifikuotų arba mažai kvalifikuotų darbu. Netrukus net ir patys paprasčiausi darbai, pavyzdžiui, valymo, statybos ar visuomeninio maitinimo srityse, reikalaus deramo su jais susijusių technologijų supratimo ir panaudojimo, nes paprasčiausias užduotis gali atlikti įrengimai, mašinos. Jas aptarnauti, prižiūrėti ir valdyti turi kvalifikuoti darbuotojai. Be to, technologinės kaitos tempas ir jos kuriama ekonominė ir socialinė kaita yra tokie spartūs, kad darbuotojai, žengiantys į darbo rinką, šiandien negali tikėtis visą gyvenimą dirbti viename darbe, turėti tik vieną specialybę ir visą laiką išlikti viename ūkio sektoriuje. Specialistai sutinka, jog daugeliui dabartinio jaunimo per savo karjerą teks keletą kartų radikalčiai pakeisti profesiją.

Taigi iškyla poreikis mokytis visą gyvenimą. Tampa visiškai nebeįmanoma jauniems žmonėms iki 25 m. įgyti gebėjimų ir kvalifikacijų rinkinį visam gyvenimui. Kuo toliau, tuo labiau jiems reikės platesnių, bendresnių, lengvai pritaikomų gebėjimų, kurie padėtų nuolat įgyti naujų gebėjimų, naujų specialybės žinių ir įsisavinti naujus darbo metodus. Vadinasi, mokymas tampa nebe epizodine patirtimi, o nuolatine gyvenimo dalimi (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2004).

Darbdavio akimis, šiuolaikinis darbuotojas turi būti jaunas, iniciatyvus, pareigingas, puikiai mokantis užsienio kalbą, turintis gerus darbo kompiuteriu įgūdžius specialistas, kuris ne tik išmano naujausias technologijas, marketingo principus, darbo saugos reikalavimus, bet ir geba greitai spręsti kilusias problemas, dirbdamas tiek komandoje, tiek savarankiškai. Tai yra šių dienų sparčiai besikeičiančios situacijos Lietuvos rinkoje išdava.

L. Kaminskienė, A. Janulienė (2003) išskyrė devynių rūšių gebėjimus, kurių turėtų siekti aukštąjį mokslą baigiantis asmuo:

1. Ugdyti analitinį mąstymą/sprendimų priėmimo įgūdžius.
2. Mokytis bendravimo įgūdžių (žodžiu ir raštu).
3. Įgyti profesinių įgūdžių (praktinės studijos).
4. Įgyti profesinių įgūdžių (teorinės studijos).
5. Mokytis bendradarbiauti ir dirbti grupėje.
6. Siekti aukštų elgesio standartų asmeniniame ir visuomeniniame gyvenime.
7. Domėtis darbu ir pasirinkta karjera.
8. Išmanyti platų bendrųjų akademinų dalykų spektrą.
9. Turėti praktinės patirties.

J. Kirby, V. Žydžiūnaitė, R. Truncienė, O. Miklišenė, B. Sereikienė (1999) pastebėjo, kad stebėtinai nuosekliai į pirmąją vietą iškeliami bendrieji mąstymo, sprendimų priėmimo ir bendravimo įgūdžiai. Pradėjusiems dirbti absolventams atrodo, jog tai ir yra svarbiausi tikslai, kurių turėtų siekti kiekviena aukštoji mokykla.

Nuo bendrojo žmogaus išsilavinimo priklauso jo kultūrinė ir visuomeninė vertė, socialinė karjera ir pripažinimas (Laužackas, Lydeka, 1998). Svarbu ugdyti asmens gebėjimus prisitaikyti nuolat kintančioje darbo rinkoje, supažindinti su pokyčiais ir problemomis darbo rinkoje, su verslo, vadybos, ekonomikos pagrindais.

2.5.2. Bendrųjų gebėjimų charakteristika

Bendrieji gebėjimai – tai žinios, gebėjimai, įgūdžiai, požiūriai ir vertybinės orientacijos, laiduojančios visapusišką individo asmenybės ugdymąsi, jos profesinį lankstumą, mobilumą bei įsidarbinimo galimybes. Prie jų priskiriami komunikaciniai, bendradarbiavimo, problemų sprendimo, kritinio mąstymo, verslumo, informacinių technologijų, užsienio kalbų, mobilumo ir kitokie gebėjimai. Bendrųjų gebėjimų įgijimas palengvina integraciją į darbo rinką tiek turintiems profesinę kvalifikaciją suaugusiems, ties jos neįgijusiems žmonėms (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2004).

Pokyčiai darbo pasaulyje profesinio rengimo specialistus skatina atkreipti dėmesį į bendrųjų gebėjimų ugdymą. Kadangi dauguma bendrųjų gebėjimų sutampa su asmeninę, socialinę, mokymosi ir profesinę kompetenciją laiduojančiais gebėjimais, galima manyti, kad bendrųjų gebėjimų ugdymas yra svarbi rengimosi karjerai ir profesinio rengimo procesų sąlyčio sritis (Stanišauskienė, 2004). Svarbiausi ugdymo karjerai tikslu laikytini individų gebėjimai kurti ir įgyvendinti savo nuolatinio tobulėjimo ir profesinės saviraiškos planus. Tai kompleksiniai gebėjimai, kurių visuma vadinama karjeros kompetentingumu (Kučinskienė, 2003).

Bendrųjų gebėjimų, dažnai literatūroje dar vadinamų bendrosiomis kvalifikacijomis, ugdymas pastaruosiu metu dažnai būna mokslinių diskusijų objektu. Vieni autoriai (T. Jovaiša, Shaw, 1998; Kell, 1998 ir kt.) vartoja bendrųjų gebėjimų, kiti (Arnold, 1997; Laužackas, 1999; Reetz, 1991 ir kt.) – bendrųjų kvalifikacijų sąvoką. Šioms sąvokoms dažnai suteikiama panaši (kartais – ta pati) prasmė. B. Pociūtė (1998) teigia, kad gebėjimų sąvoka vartojama įvairiai, tačiau bendra tai, kad gebėjimas suprantamas kaip galėjimas sėkmingai atlikti tam tikrą darbą. Esant vienodam pasirengimui, žinioms, įgūdžiams, pastangoms, tapachiai motyvacijai ir vienodoms kitokioms sąlygoms, žmonių atlikto darbo rezultatai bus skirtingi. Šiuos skirtumus lemia gebėjimai.

J. Arnold (1997) daro išvadą, kad (1) nors ugdymo standartai kyla, darbo rinkos reikalavimai auga sparčiau; (2) žinios ir įgūdžiai, būtini tam tikrai kvalifikacijai įgyti, ne visada atitinka tuos, kurie svarbūs, atliekant daugumą darbų; (3) bendresni (įgyti ne dalyko rėmuose) gebėjimai labiausiai reikalingi darbo rinkoje. Bendrųjų gebėjimų svarbą diktuoja pasikeitimai veiklos sistemoje, reikalaujantys adekvačių joje dirbančių žmonių profesinių žinių ir gebėjimų

pokyčių. Taip pat platesni gebėjimai garantuoja didesnes profesinio lankstumo ir mobilumo, o tuo pačiu ir socialinio saugumo bei asmeninės savirealizacijos galimybes.

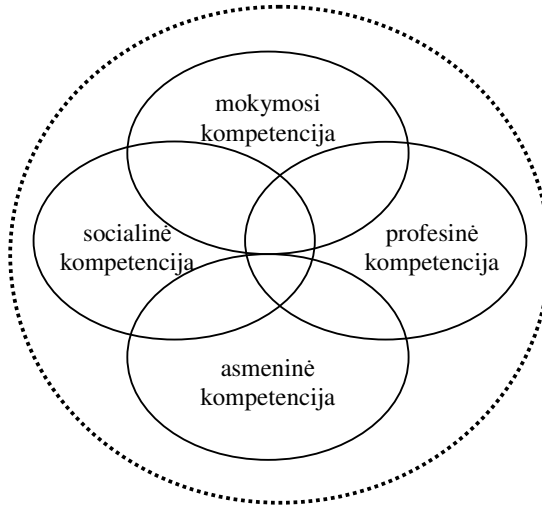
L. Reetz, Th. Reitmann (1990), Ph. Gonon (1996) tvirtina, jog profesinis rengimas privalo suteikti tokias „bendrašias (raktines) kvalifikacijas“, kaip sugebėjimas spręsti problemas, dirbti komandoje, bendrauti ir kt. Šių gebėjimų įgijimas yra esminis ir rengimosi karjerai procese.

Kaip teigia T. Jovaiša ir S. Shaw (1998), niekam Europoje nekyla abejonių dėl to, ar reikia ugdyti bendruosius gebėjimus.

Bendrųjų kvalifikacijų svarbos augimas sąlygoja 4 labai svarbias tendencijas, pasireiškiančias ne tik profesinio rengimo, bet ir visoje švietimo sistemoje (Laužackas, 2002):

1. Bendrame profesinio ugdymo turinyje mažėja siaurų, specializuotų, į darbo vietą orientuotų žinių ir mokėjimų lyginamasis svoris. Jų vietą užima turinio elementai, skatinantys plačių bendrųjų kvalifikacijų ugdymą.
2. Bendrųjų kvalifikacijų ugdymo edukologinis funkcionalumas (jų ugdymas mažai siejasi su konkrečiu mokymo turiniu) išplečia profesinio rengimo uždavinio sprendimą visose švietimo sistemos ribose. Bendrųjų kvalifikacijų, visų pirma asmenybinių gebėjimų, plėtra tampa bendrojo švietimo sistemos, taip pat ir bendrojo lavinimo mokyklos, uždaviniu.
3. Pirmosios dvi tendencijos reiškia dabar egzistuojančio bendrojo ir profesinio ugdymo procesų suartėjimą (persidengimą), kurio rezultatas gali būti iš principo naujos, integruotos ir mokymuisi paremtos švietimo sistemos suformavimas.
4. Orientacija į kompleksiškesnį ir bendresnį profesinio rengimo tikslą.

Įsigilinus į būtinų gebėjimų (iš darbo pasaulio žmogui kylančių reikalavimų) įvairovę, išryškėja keturios sritys, kurioms gali būti priskirti atitinkami būtini gebėjimai. Tam tikrai sričiai priskirtini gebėjimai laiduoja atitinkamas kompetencijas, kurios yra integralios karjeros kompetencijos elementai (Stanišauskienė, 2004) (13 pav.).



13 pav. Integralios karjeros kompetencijos dalys

Galima teigti, kad integralią šiuolaikinės karjeros kompetenciją sudaro keturių kompetencijų – asmeninės, socialinės, mokymosi bei profesinės – sistema. Kompetenciją laiduojantys gebėjimai ir jų pasiskirstymas kompetencijų srityse pateikiami 8 lentelėje.

8 lentelė

Integralią karjeros kompetenciją laiduojančių gebėjimų pasiskirstymas kompetencijų srityse (Stanišauskienė, 2004)

Asmeninė kompetencija	Socialinė kompetencija	Mokymosi kompetencija	Profesinė kompetencija
Savęs pažinimas; Savęs pristatymas; Pagarba sau ir kitiems; Savarankiškumas; Savikontrolė; Iniciatyva; Lankstumas; Stilius; Kalbėjimo maniera; Savikontrolės įgūdžiai.	Pasitikėjimas žmonėmis; Tarpasmeninės ir tarpgrupinės komunikacijos bei kooperacijos įgūdžiai; Bendravimo įgūdžiai; Bendradarbiavimo įgūdžiai; Komandinio ir grupinio darbo įgūdžiai; Aktyvumas aplinkos atžvilgiu; Socialinis prisitaikymas; Plati socialinė saviidentifikacija; Visuomenės procesų pažinimas; Socialinė atsakomybė.	Pasirengimas saviugdai; Kritinis mąstymas; Novatoriškumas; Informacijos šaltinių naudojimo bei informacijos perteikimo ir taikymo įgūdžiai.	Pasirengimas veikti kintančioje situacijoje; Veiklos prasingumo suvokimas; Vadovavimas projektams; Atsakomybė už savo veiklą ir jos rezultatą; Situacijos analizė ir įvertinimas; Tikslų kėlimas; Sprendimas; Planavimas; Iniciatyva, nebijojimas rizikuoti; Refleksijos įsivertinimo įgūdžiai; Profesionalumas konkrečioje veiklos srityje Specifinės profesinės žinios.

Asmeninės kompetencijos srityje yra žmogaus savęs pažinimo ir savęs pristatymo gebėjimai. Socialinės kompetencijos sričiai priskirtini žmogaus santykį su kitais žmonėmis ir socialine aplinka harmonizuojantys gebėjimai ir savybės. Mokymosi kompetencijos srityje – gebėjimai, įgalinantys žmogų saviugdai. Profesinę kompetenciją sudaro specifiniai profesiniai gebėjimai bei gebėjimai ir savybės, susiję su žmogaus darbine veikla.

2.5.3. Bendrųjų gebėjimų įtaka integracijai į darbo rinką

Formuluojant bendrųjų gebėjimų reikalavimus, remtasi Jungtinės Karalystės šios srities patirtimi. Jungtinės Karalystės Vyriausybė tvirtai įsitikinusi, kad jaunimui ir suaugusiems būtina tinkamai lavinti bendruosius gebėjimus, kad šalies ūkis būtų tvarkomas efektyviau, kad būtų konkurentiškas ir turėtų lanksčios ir lengvai prisitaikančios darbo jėgos, pasirengusios sutikti išbandymus (Kirby, Žydžiūnaitė, Truncienė, Miklišenė, Sereikienė, 1999).

1999 m. vasarą išleista „Bendrųjų gebėjimų mokytojo knyga“, kurioje aiškiai ir glaustai aprašyti bendrųjų gebėjimų bruožai ir tai, kaip juos reiktų taikyti Lietuvoje.

Tyrimas, kurį 2002 m. kovo mėn. atliko Darbo ir socialinių tyrimų institutas Lietuvoje, parodė, kad net 57,3% respondentų teigė, jog žinių ir gebėjimų, įgytų aukštojoje mokykloje, neužtenka darbinei veiklai. 29,7% neturėjo nuomonės šiuo klausimu ir tik 13% buvo patenkinti žiniomis, kurias atsinešė iš auditorijų į darbą. Į klausimą, kokių žinių trūksta, 24% respondentų atsakė, kad trūksta užsienio kalbų žinių, 16,6% trūko profesinių ir techninių žinių, 15% - teisės pagrindų, 11,7% – kompiuterio įgūdžių. Ypatingas dėmesys buvo skirtas tiems esminiams sugebėjimams, kurie sudaro vadybos gebėjimų pagrindą: 10,2% respondentų teigė, kad jiems reikia vadybos žinių, 3,8% - žmonių resursų vadybos, 6,5% - pardavimų, rinkotyros ir rinkodaros, 5,8% - buhalterinės apskaitos, 5,4% - psichologijos žinių.

Nepaisant aplinkybių, akademinės aplinkos atsakas į augančią darbo rinkos kaitos spartą daugeliu atveju pasireiškia papildomų kursų ir temų įvairove. Nepaisant pasaulinės darbo rinkos kaitos proceso, aukštojoje mokykloje į esminius sugebėjimus, arba vadinamuosius asmeninius įgūdžius, kurie visada su mumis, nekreipiamas dėmesys, o jei ir kreipiamas, tai jam trūksta sistemiškumo. Atrodo, kad yra pagrindo tikėtis, jog studentai taps lanksčiais, savarankiškais besimokančiais, kurie geba atskirti savo asmeninės karjeros trajektoriją nuo ją supančios pasiūlos ir gali susikurti mokymosi visą gyvenimą įgūdžius, kad galėtų išlikti ir laimėti nuolat kintančioje darbo rinkoje (Kaminskienė, Janulienė, 2003).

R. Kučinskienė (2003) išskiria šiuos gebėjimus, kurie turi būti plėtojami profesinio rengimo metu ir turi tapti pagrindu visą gyvenimą vystant karjerą:

1. Savęs pažinimo gebėjimai, padedantys išsiaiškinti dabartines ir ateityje numatomas įgyti asmenines vertybes, gebėjimus, lūkesčius ir kt. Tai svarbiausi gebėjimai renkantis ir atliekant įvairius socialinius vaidmenis per žmogaus gyvenimą.
2. Darbo pasaulio pažinimo gebėjimai, grindžiami informuotumu apie darbo pasaulio ir jame egzistuojančios karjeros pasirinkimų įvairovės dinamiką.
3. Nuolatinio tobulėjimo, arba mokymosi visą gyvenimą, gebėjimai yra svarbiausia asmenybės savikūros ir saviraiškos visuomenėje prielaida ir rezultatas.
4. Prisitaikymo darbe gebėjimai – asmeniškai vertingų darbo vertybių sistema, sąlygojanti individo norą dirbti, darbo paieškos ir išsilaikymo jame gebėjimai, darbo įpročiai, garantuojantys produktyvumą darbo vietoje ir kt.
5. Savivaldos gebėjimai, apimantys savęs pažinimo ir darbo pasaulio pažinimo gebėjimais pagrįstų karjeros, taip pat ir mokymosi bei gyvenimo sprendimų priėmimo, jų koregavimo ir įgyvendinimo procesus.

Reikia pripažinti bendrųjų gebėjimų svarbą siekiant, kad Lietuvos darbo jėga taptų lanksti ir galėtų prisitaikyti prie naujojo tūkstantmečio poreikių bei plėtoti glaudesnius ryšius su Europos Sąjunga. Atsižvelgiant į Lietuvos situaciją, būtų tinkamiausia sutelkti dėmesį į bendruosius komunikacijų, užsienio kalbų, informacijos technologijų, darbo su kitais žmonėmis, asmeninio mokymosi ir profesinio tobulėjimo bei problemų sprendimo gebėjimus (Kirby, Žydžiūnaitė, Truncienė, Miklišienė, Sereikienė, 1999).

2. TYRIMO ORGANIZAVIMAS IR METODIKA

Siekdami išsiaiškinti absolventų nuostatas į išsilavinimą, lūkesčius darbo rinkos atžvilgiu bei pasirengimo darbo rinkai subjektyvius vertinimus, taip pat kokios dar, be objektyvios situacijos darbo rinkoje, priežastys gali paveikti Šiaulių kolegijos absolventų įsidarbinimo galimybes, atlikta anketinė apklausa. Tuo tikslu buvo apklausti Šiaulių kolegijos 2005 m. laidos absolventai bei darbdaviai. Anketos buvo siunčiamos elektroniniu paštu bei pateikiamos tiesiogiai.

Tyrimo anketa. Klausimyną sudarė instrukcija ir trys blokai, kuriais buvo siekiama išsiaiškinti kai kuriuos demografinius aspektus, studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai vertinimą bei absolventų padėties darbo rinkoje vertinimą. Instrukcijoje trumpai apibūdintas tyrimo tikslas, paminėta tyrimą atliekanti institucija, nusakytas tyrimo prasingumas, pabrėžtas apklausos anonimiškumas.

Demografiniam blokui priklausė šie klausimai:

- Lytis;
- Amžius;
- Baigta studijų programa.

Studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai vertinimo blokui priskirtini šie klausimai:

- Ar pakanka studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai?
- Kokių teorinių žinių labiausiai nepakanka?
- Kokių praktinių gebėjimų stokojate labiausiai?
- Kokių asmeninių savybių labiausiai stokojate?

Absolventų padėties darbo rinkoje vertinimas:

- Pagal kokią darbo sutartį dirbate?
- Kokioje įmonėje dirbate?
- Ar dirbate pagal studijų metu įgytą profesinę kvalifikaciją?
- Ar Jūsų turima kvalifikacija atitinka darbo vietos reikalavimus?
- Kada Jūs įsidarbinote?
- Ar esate patenkintas savo darbo užmokesčiu?
- Koks Jūsų atlyginimas?
- Ar šiuo metu norėtumėte tobulinti kvalifikaciją, persikvalifikuoti?
- Kokia mokymosi forma Jums būtų priimtinausia?
- Kokią dalį savo mokymo išlaidų galėtumėte apmokėti?

- Kokiomis priemonėmis būtų galima padėti aukštųjų mokyklų absolventams įsidarbinti?

Tyrimo imtis. Imtis buvo formuojama atsitiktinai, atrenkant absolventus pagal Karjeros centre esančių visų studentų sąrašus. Sąrašuose buvo nurodytas studento bei jo tėvų adresas, elektroninis adresas, telefonas. Viso buvo duomenys apie 322 absolventus, baigusius Šiaulių kolegiją 2005 metais.

Respondentų apklausa. Anketos išsiųstos elektroniniu paštu 2005 m. rugsėjo 19-20 dienomis. Iki spalio 24 dienos, t.t. per mėnesį, pasiekė 162 kokybiškai užpildytos anketos. Grįžtamumo kvota yra 73,3 % - pakankama analizuoti duomenis. Pasak Merkio (1999), grįžtamumo kvota yra pakankama, kai yra 80 ir daugiau procentų. Tačiau tyrime grįžtamumo kvotą nulėmė tai, jog apklausa buvo vykdoma elektroniniu paštu.

9 lentelėje pateikiamas išsiųstų ir sugrįžusių anketų skaičius pagal studijų programas.

9 lentelė

Išsiųstų ir sugrįžusių anketų skaičius pagal studijų programas

Studijų programa	Absolventų skaičius	Išsiųsta anketų	Gauta užpildytų anketų	Atsakiusiųjų procentas (nuo išsiųstų)
Buhalterinė apskaita	28	26	20	76,9
Įstaigų ir įmonių administravimas	30	24	18	75
Turizmo administravimas	27	16	10	62,5
Elektros ir automatikos įrenginiai	40	34	30	88,2
Aplinkos apsauga	26	23	22	95,7
Bendrosios praktikos slauga	102	68	44	64,7
Socialinis darbas	51	22	12	54,5
Kineziterapija	18	8	6	75
Viso:	322	221	162	73,3

Aktyviausiai tyrime dalyvavo bendrosios praktikos slaugos specialybės absolventai. Mažiausiai aktyvūs buvo socialinio darbo specialybės absolventai.

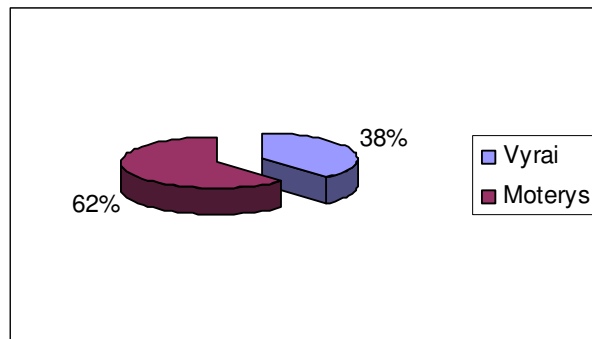
Priminimo dalyvauti apklausoje laiškas. Siekiant, kad kuo daugiau absolventų atsakytų į išsiųstas anketas, nuspręsta daliai absolventų išsiųsti priminimo laiškus. Priminimo laišškai buvo išsiųsti praėjus 2 savaitėms po anketų išsiuntimo. Juose buvo prašoma, kad adresatas, jei dar neatsakė į anketą, atsakytų į ją. Pridėjus šias anketas prie jau turimų, atsakiusiųjų į anketas skaičius padidėjo 4%. Manoma, kad priminimo laiškų siuntimas nepasiteisino, nes gautos 3 anketos neturėjo žymesnės įtakos rezultatams.

Tyrimo duomenų rezultatų apdorojimas. Tyrimo informacijos apdorojimui buvo naudojama SPSS 13 bei MS Excel programos. Iš pirminės duomenų bazės sudarytos atsakymų į kiekvieną anketos klausimą pasiskirstymų lentelės. Kiekvienam anketos klausimui pateikiamas

atsakymų variantų skaičius ir jų pasiskirstymas procentais. Klausimams, į kuriuos atsakant buvo galima pasirinkti daugiau nei vieną atsakymo variantą, pasiskirstymo procentas apskaičiuotas kiekvienam atsakymo variantui. Skaičiavimai atlikti tokiais pjūviais: visi apklaustieji; pagal lytį; pagal amžių; pagal atskiras studijų programas.

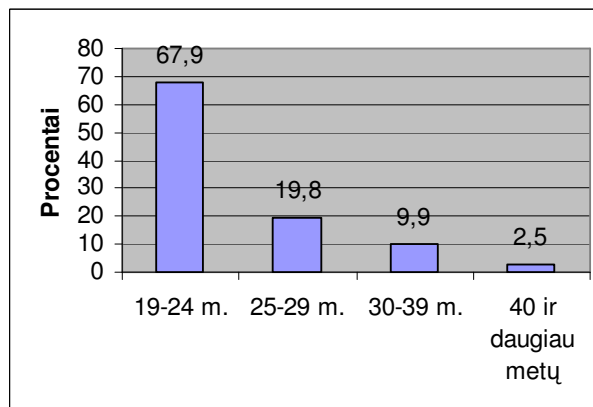
Atsakymų dažnių pasiskirstymo tarp atskirų demografinių respondentų grupių statistiniam reikšmingumui įvertinti pasirinktas neparametrinis kriterijus dviem ar daugiau nepriklausomų imčių testas (Kruskal-Wallis test), apskaičiuojant Chi kvadrato statistinio reikšmingumo (p) reikšmes. Pasirinktas reikšmingumo lygmuo $p < 0,05$.

Tyrimo dalyvavo 221 respondentas, baigęs studijas Šiaulių kolegijoje 2005 metais. Duomenys analizuojami, remiantis 162 respondentų užpildytomis anketomis. Daugiausia jų buvo baigę bendrosios praktikos bei buhalterinės apskaitos studijų programas. Tarp respondentų vyrai sudarė 38%, moterys – 62% (14 pav.).



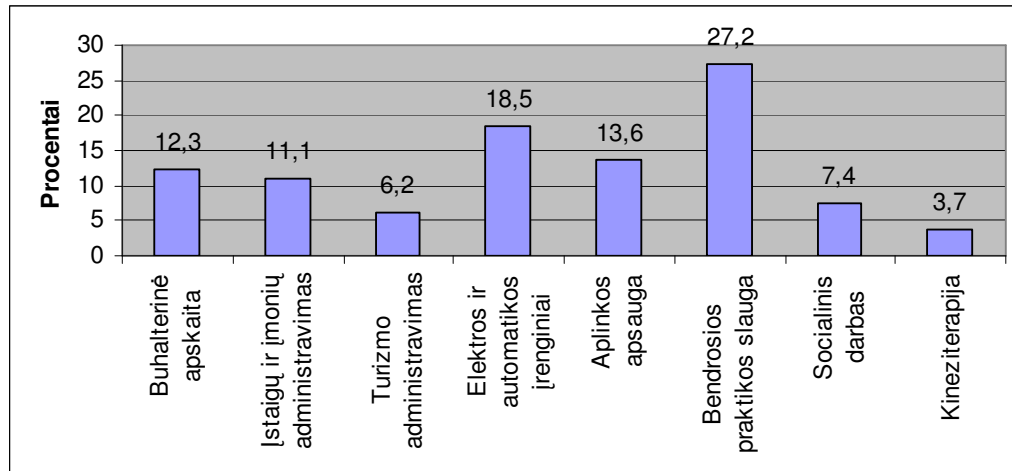
14 pav. Absolventų pasiskirstymas pagal lytį (N=162)

Dauguma tyrime dalyvavusių absolventų buvo 19-24 metų amžiaus (67,9%) (15 pav.).



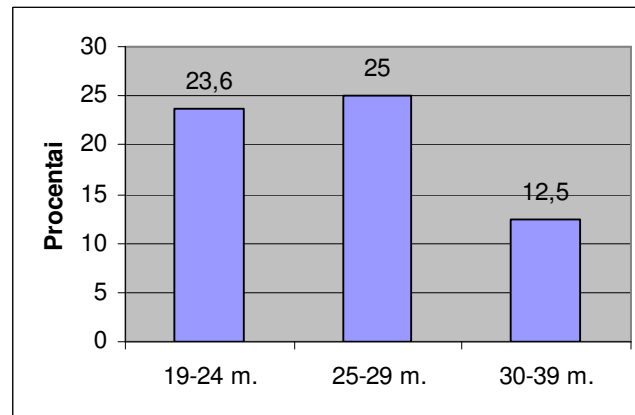
15 pav. Absolventų pasiskirstymas pagal amžių (N=162)

Studijų programos. 16 paveiksle matoma kaip pagal studijų programas pasiskirstė respondentai. Tyrime vyraavo bendrosios praktikos slaugos (27,2%), elektros ir automatikos įrenginių (18,5%), aplinkos apsaugos (13,6%) bei buhalterinės apskaitos (12,3%) studijų programų absolventai.



16 pav. Absolventų pasiskirstymas pagal studijų programą (N=162)

Toliau studijuoja kas aštuntas (23%) respondentas, baigęs Šiaulių kolegiją. Iš jų 11,% vyrų ir 12,3% moterų.



17 pav. Absolventų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes (N=162)

Daugiausiai studijuojančių yra 25-29 metų amžiaus (25%) (17 pav.) bei baigusių socialinio darbo (50%) bei elektros ir automatikos įrenginių (40%) specialybių absolventai.

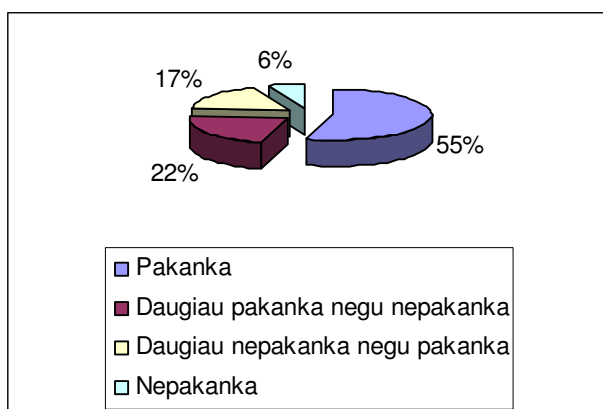
3. TYRIMO REZULTATAI, JŲ ANALIZĖ IR APIBENDRINIMAS

3.1. Šiaulių kolegijos absolventų integracijos į darbo rinką tyrimas

3.1.1. Studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai vertinimas

Įsidarbinimo rezultatus labai pagerina darbo rinkos poreikius atitinkantis profesinis pasirengimas tiek specialybės paklausos, tiek pasirengimo kokybės požiūriais. Suprantama, jog profesinis pasirengimas tobulinamas praktinėje veikloje visą gyvenimą. Tačiau nuo asmens profesinio pasirengimo, kurį jis įgyja mokymo institucijoje, žymia dalimi priklauso jo adaptacija darbo vietoje bei įsidarbinimo galimybės.

Pasirengimo profesinei veiklai vertinimas. Vertinant studijų metu įgytą profesinį pasirengimą, 77% visų respondentų teigė, kad studijų metu įgyto profesinio pasirengimo pakanka (atsakymai „pakanka“, „daugiau pakanka negu nepakanka“) ir 23% respondentų atsakė, kad nepakanka („atsakymai „Daugiau nepakanka negu pakanka“, „nepakanka“) (18 pav.).

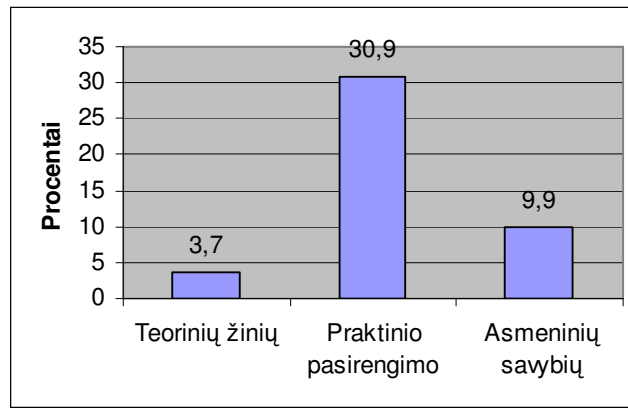


18 pav. Absolventų pasirengimo profesinei veiklai vertinimas (N=162)

Vertinant profesinį pasirengimą išryškėjo lyčių skirtumai. Profesinio pasirengimo pakanka didesnei daliai moterų (68%) nei vyrų (32,3%), nepakanka taip pat didesnei daliai moterų (8%) nei moterų (3,2%) ($p < 0,05$).

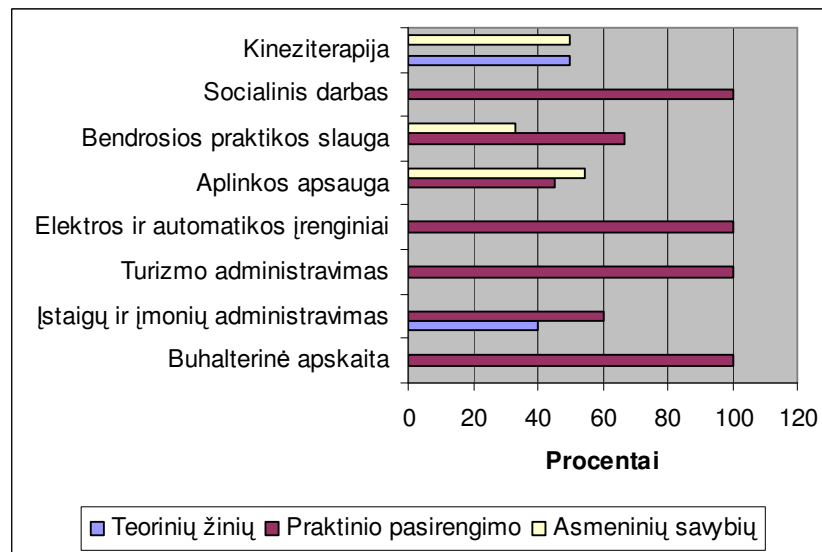
Profesinį pasirengimą kaip pakankamą arba daugiau pakankamą negu nepakankamą įvertino 100% buhalterinės apskaitos ir bendrosios praktikos slaugos, 80% turizmo administravimo, po 66,6% socialinio darbo ir kineziterapijos, 60% elektros ir automatikos inžinierių bei 54,5% aplinkos apsaugos absolventų.

Absolventų vertinimai pagal tai, ko jiems labiausiai stinga. Apklaustos metu buvo bandoma išsiaiškinti, kokių dalykų absolventams labiausiai stinga pasirengimo profesinei veiklai. Remiantis tyrimo duomenimis, respondentai labiausiai akcentavo praktinio pasirengimo stygių (30,9%) (19 pav.). Iš jų praktinio pasirengimo trūksta 73,3% moterų ir 66,7% vyrų.



19 pav. Absolventų požiūrio vertinimas profesinio pasirengimo atžvilgiu (N=162)

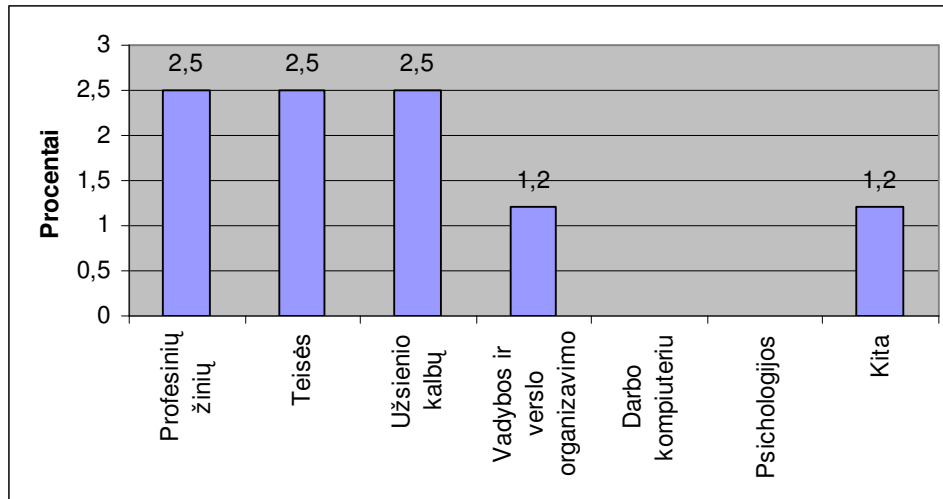
Analizuojant tyrimo duomenis pagal studijų programas, pastebima, jog praktinio pasirengimo stinga daugumai įvairių studijų programų absolventų, tačiau labiausiai jo nepakanka buhalterinės apskaitos, turizmo administravimo, elektros ir automatikos įrenginių ir socialinio darbo studijų programų absolventams ($p < 0,05$) (20 pav.).



20 pav. Atskirų studijų programų absolventų požiūrio vertinimas profesinio pasirengimo atžvilgiu (N=162)

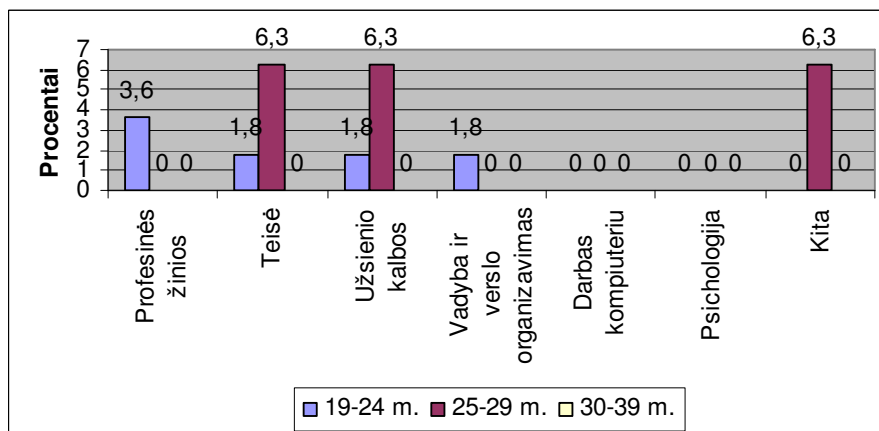
Dalykinės kompetencijos vertinimas. Tai, kad trūksta dalykinės kompetencijos, nurodė nedidelė dalis (3,7%) tyrime dalyvavusių absolventų (19 pav.). Pažymėjusieji, kad jiems nors kiek trūksta dalykinės kompetencijos, teigė, kad labiausiai jiems nepakanka profesinių žinių

(2,5%), teisės žinių (2,5%), užsienio kalbų žinių (2,5%), vadybos ir verslo žinių (1,2%) bei kitų žinių (1,2%) (21 pav.).

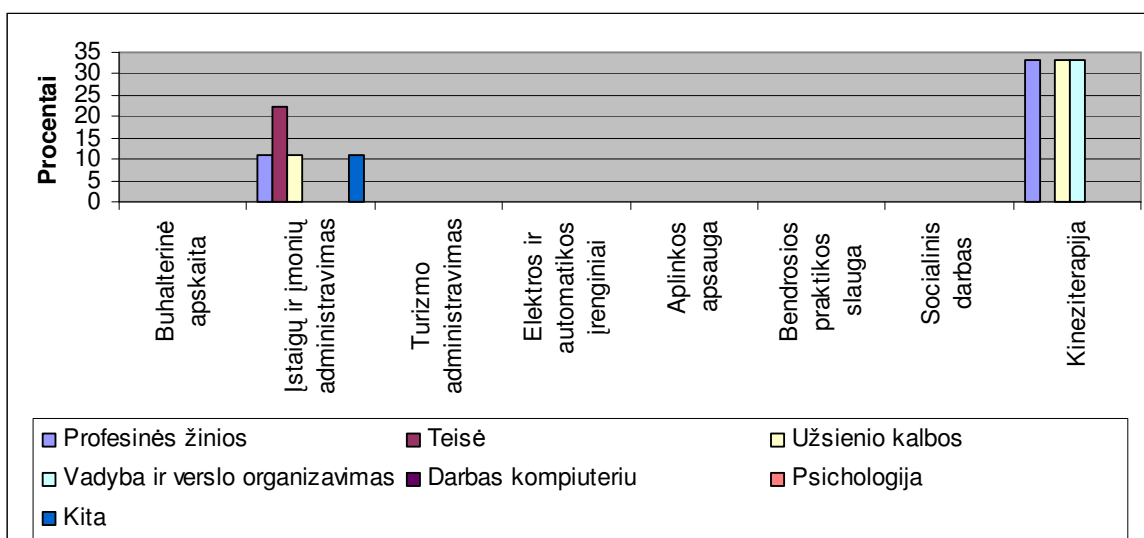


21 pav. Absolventų stokojamos dalykinės kompetencijos vertinimas (N=162)

Vertinant absolventų dalykinės kompetencijos stoką pagal amžių, labiausiai teorinių žinių trūksta jauniems 19-24 metų amžiaus absolventams (22 pav.), o vertinant pagal studijų programas – labiausiai teorinių žinių stokoja įstaigų ir įmonių administravimo ir kineziterapijos studijų programų absolventai (23 pav.). Teorinių žinių netrūksta buhalterinės apskaitos, turizmo administravimo, elektros ir automatikos įrenginių, aplinkos apsaugos, bendrosios praktikos slaugos bei socialinio darbo studijų programų absolventai.

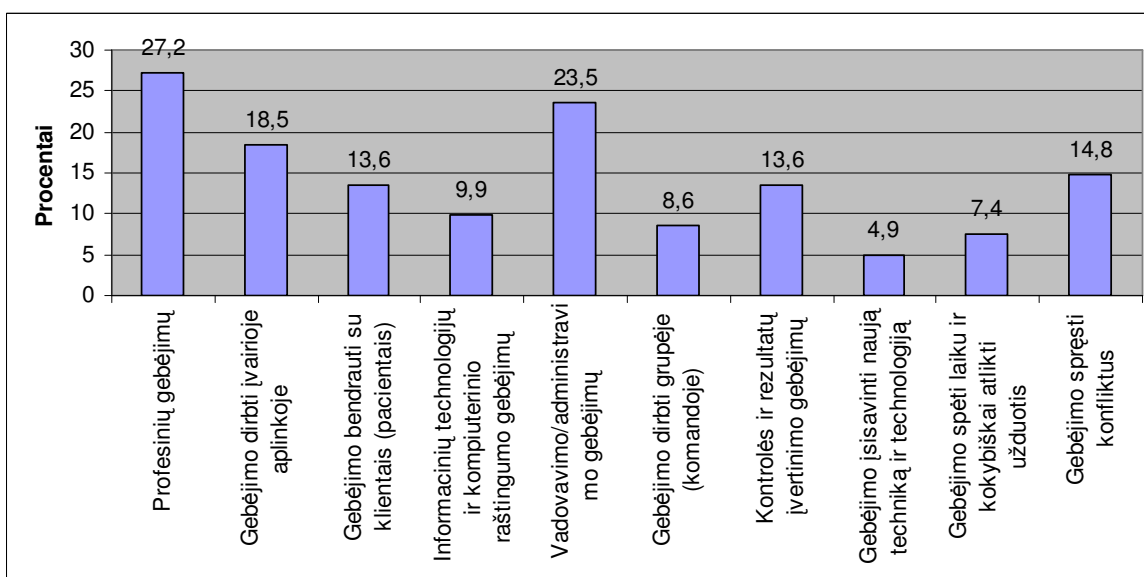


22 pav. Skirtingo amžiaus absolventų stokojamos dalykinės kompetencijos vertinimas (N=162)



23 pav. Atskirų studijų programų absolventų stokojamos dalykinės kompetencijos vertinimas (N=162)

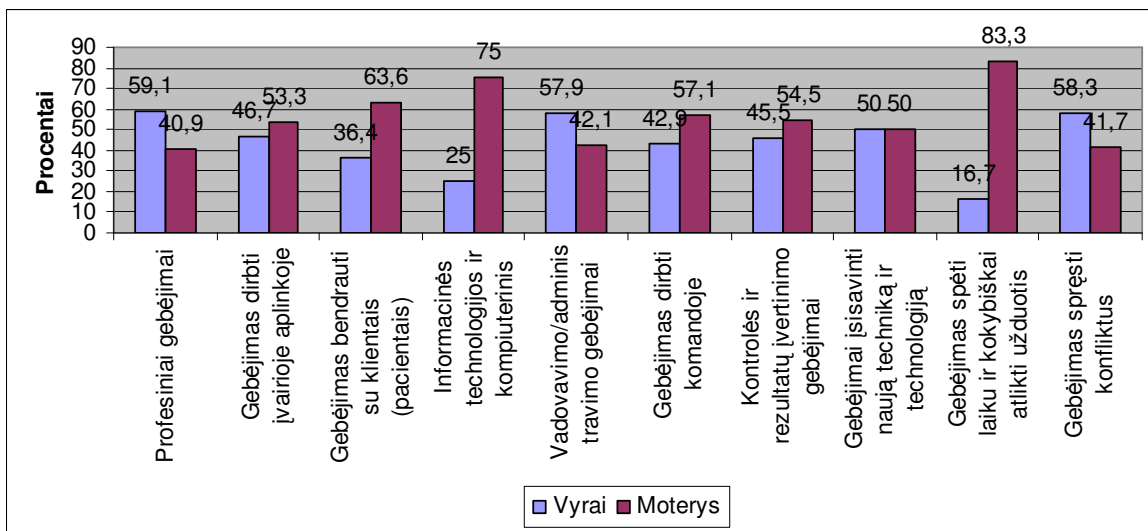
Praktinio pasirengimo vertinimas. Respondentai, nurodę, jog jiems nepakanka praktinio pasirengimo, dažniausiai minėjo profesinių gebėjimų (27,2%), vadovavimo/administravimo (23,5%), gebėjimo dirbti įvairioje aplinkoje (18,5%) bei gebėjimo spręsti konfliktus (14,8%) stoką (24 pav.).



24 pav. Absolventų stokojamų praktinių gebėjimų vertinimas (N=162)

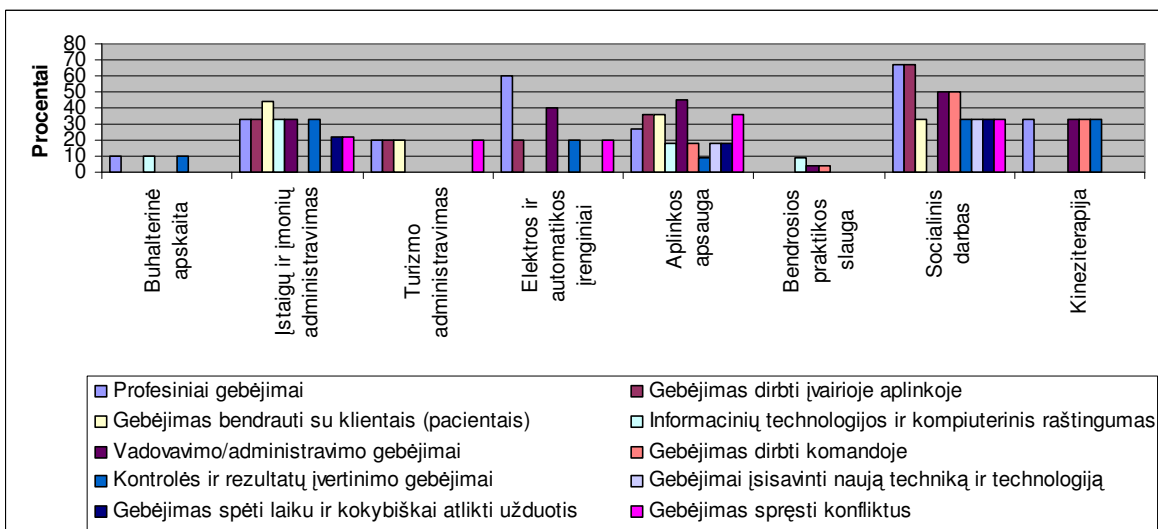
Vertinant labiausiai stokojamus praktinius gebėjimus pagal lytį, vyrams labiausiai trūksta profesinių gebėjimų (59,1%), vadovavimo/administravimo gebėjimų (57,9%), gebėjimų spręsti konfliktus (56,3%), o moterys stokoja gebėjimų spėti laiku ir kokybiškai atlikti užduotis

(83,3%), informacinių technologijų ir kompiuterinio raštingumo (75%), bendravimo su klientais/pacientais (63,6%) bei vadovavimo/administravimo gebėjimų ($p < 0,05$) (25 pav.).



25 pav. Absolventų stokojamų praktinių geleležėjimų vertinimas pagal lytį (N=162)

Vertinant absolventų praktinių geleležėjimų stoką pagal studijų programą, labiausiai jų stokoja įstaigų ir įmonių administravimo, aplinkos apsaugos bei socialinio darbo studijų programų absolventai (26 pav.).

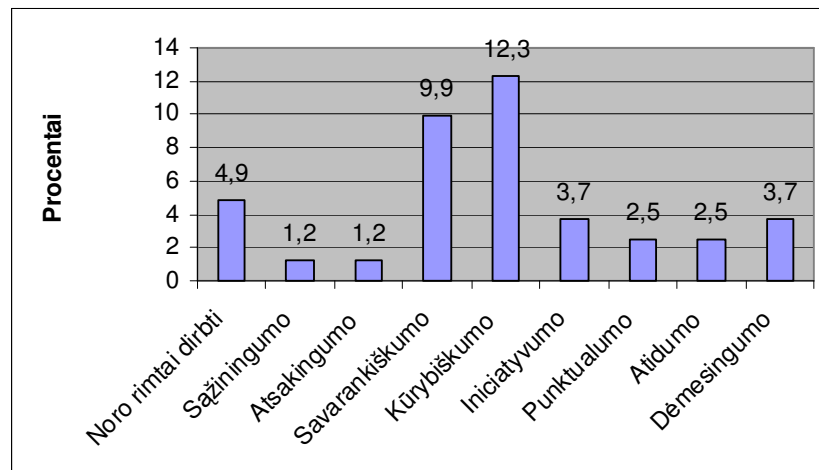


26 pav. Atskirų studijų programų absolventų stokojamų praktinių geleležėjimų vertinimas (N=162)

Kad aktuali praktinio parengimo problema rodo šio tyrimo rezultatai. Gerinant praktinį parengimą labai svarbu studentams sudaryti sąlygas atlikti mokymo ar gamybos praktiką realiose darbo vietose, įmonėse, organizacijose.

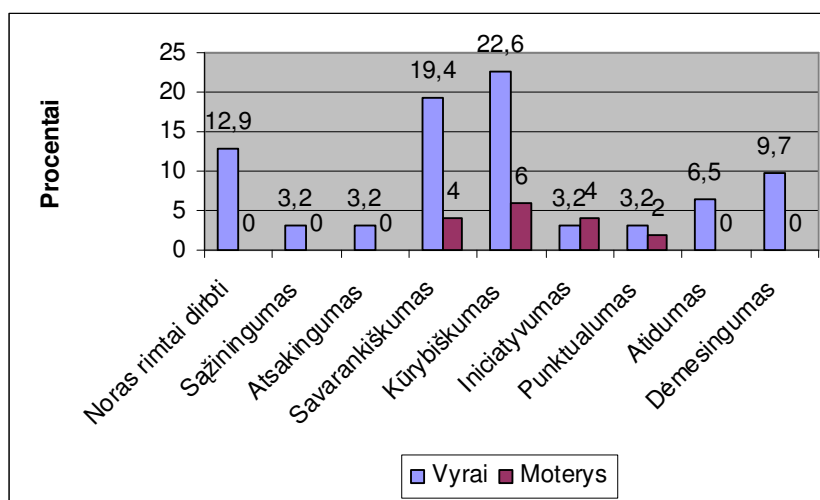
Asmeninių savybių vertinimas. Vykstant techninei ir technologinei pažangai darbuotojų kvalifikacijos struktūroje vis didesnę reikšmę įgauna universalūs, bendrieji asmenybinio pobūdžio mokėjimai ir įgūdžiai (bendrosios kvalifikacijos). Tai darbo planavimas, problemų sprendimas, rezultatų įvertinimas, analitinis, kritinis mąstymas, kūrybiškumas, koordinuotumas, reakcijos greitis, koncentruotumas, tikslumas, atsakingumas, patikimumas, sąžiningumas, savarankiškumas, pasitikėjimas, komunikabilumas, tolerancija, komandinės veiklos gebėjimai ir pan. Kartais šioms savybėms darbdaviai teikia didesnę reikšmę nei profesiniam pasirengimui (Pocius, 2003).

Remiantis tyrimo duomenimis, absolventai labiausiai stokoja šių asmeninių savybių: kūrybiškumo (12,3%) bei savarankiškumo (9,9%) (27 pav.).



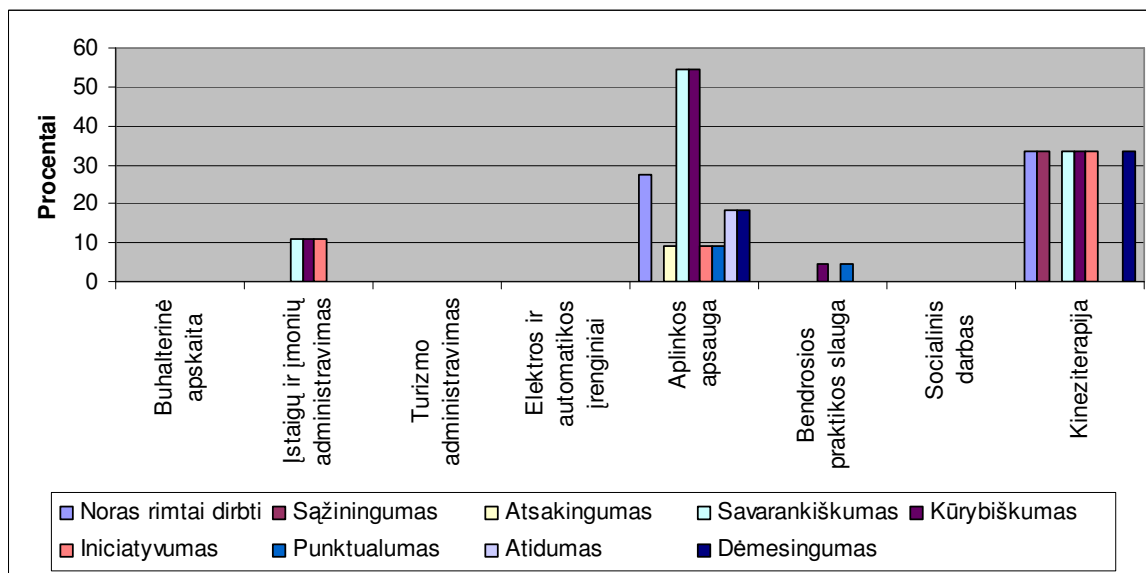
27 pav. Absolventų stokojamų asmeninių savybių vertinimas (N=162)

Vertinant absolventų stokojamas asmenines savybes pagal lytį, vyrams asmeninių savybių trūksta labiau nei moterims. Moterys pažymėjo, kad joms trūksta kūrybiškumo (6%), savarankiškumo (4%) bei iniciatyvumo (4%) ($p < 0,05$) (28 pav.).



28 pav. Absolventų stokojamų asmeninių savybių vertinimas pagal lytį (N=162)

Vertinant absolventų stokojamas asmenines savybes pagal studijų programas, labiausiai šių savybių stokoja aplinkos apsaugos ir kineziterapijos studijų programų absolventai ($p < 0,05$).



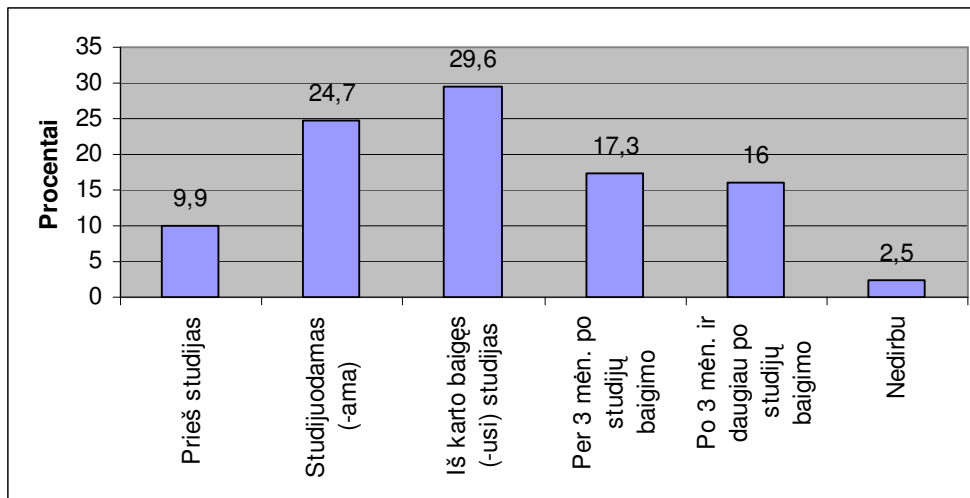
29 pav. Atskirų studijų programų absolventų stokojamų asmeninių savybių vertinimas (N=162)

Aplinkos apsaugos absolventams labiausiai trūksta kūrybiškumo ir savarankiškumo (po 54,5%). Kineziterapijos absolventai paminėjo, kad jiems trūksta noro rimtai dirbti, sąžiningumo, savarankiškumo, atsakingumo bei dėmesingumo (po 33,3%) (29 pav.).

3.1.2. Absolventų padėties darbo rinkoje vertinimas

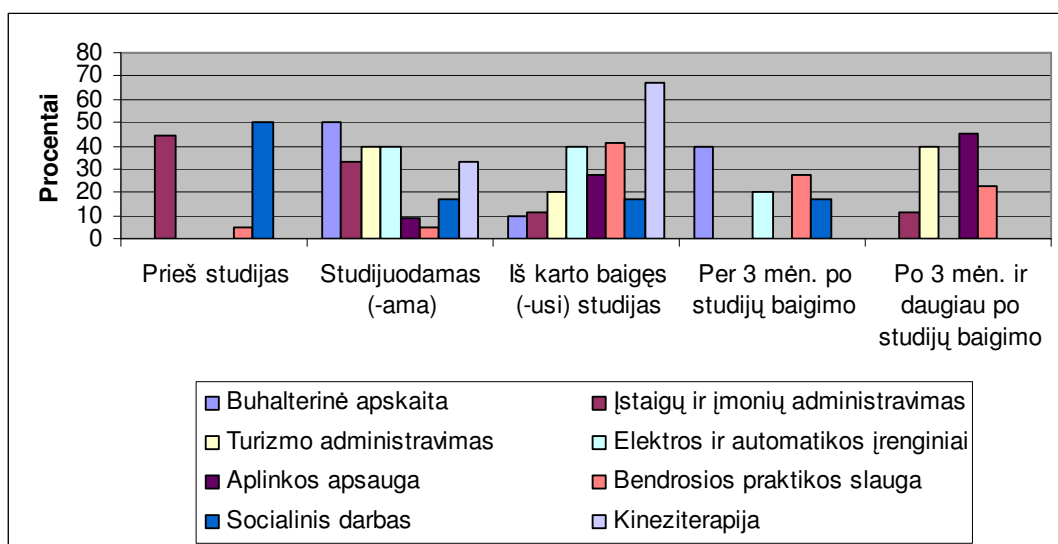
Įsidarbinimas. Tyrimo metu dirbo 97,5% apklaustųjų. Tai liudija apie aukštas absolventų įsidarbinimo galimybes bei aukštą jų poreikį darbo rinkoje. Iš pirmo žvilgsnio būtų galima teigti, kad Šiaulių kolegijos absolventų įsidarbinimo lygis išaugo tik dėl pagerėjusios situacijos darbo rinkoje. Palankias sąlygas įsidarbinimo augimui turi darbo vietų skaičiaus gausėjimas. Konkurencija darbo rinkoje mažėja ir dėl išaugusios jaunimo migracijos į užsienio šalis (Šileika, Gruževskis, Čėsnaite, Pocius ir kt., 2002).

Kada įsidarbino respondentai. Įsidarbinusių absolventų struktūros analizė rodo, jog ne tiek jau mažai asmenų įsidarbino dar prieš studijas (9,9%), iš jų visos moterys. 24,7% respondentų darbą susirado studijuodami, iš jų 13,6% moterų ir 11,1% vyrų. Didesnę dalį įsidarbinusių sudaro darbą radę iš karto po studijų (29,6%), iš jų moterys ir vyrai sudaro po 14,8%. Per 3 mėn. po studijų baigimo įsidarbino 17,2% absolventų, likusieji (16%) įsidarbino vėliau. Taigi kas trečias apklaustasis įsidarbino iš karto baigęs studijas (30 pav.).



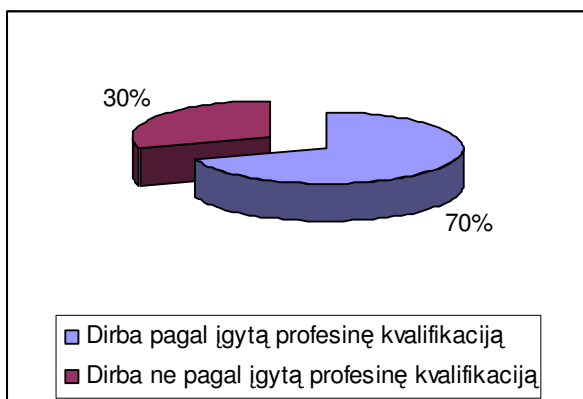
30 pav. Absolventų pasiskirstymas pagal įsidarbinimo pradžią (N=162)

Vertinant absolventų įsidarbinimą pagal amžių ir studijų programas, prieš studijas darbą susirado vyresni respondentai (100%), iš jų visi baigę įstaigų ir įmonių administravimo studijų programą. Studijuodami darbą susirado 50% buhalterinės apskaitos, 40% elektros ir automatikos įrenginių ir 40% turizmo administravimo specialybių absolventai. Iš karto baigę studijas įsidarbino 63,7% kineziterapijos, 40,9% bendrosios praktikos slaugos ir 40% elektros ir automatiško įrenginių absolventai. Ilgiausiai darbo ieškojo (3 mėnesius ir ilgiau) aplinkos apsaugos absolventai (45,5%) (31 pav.).



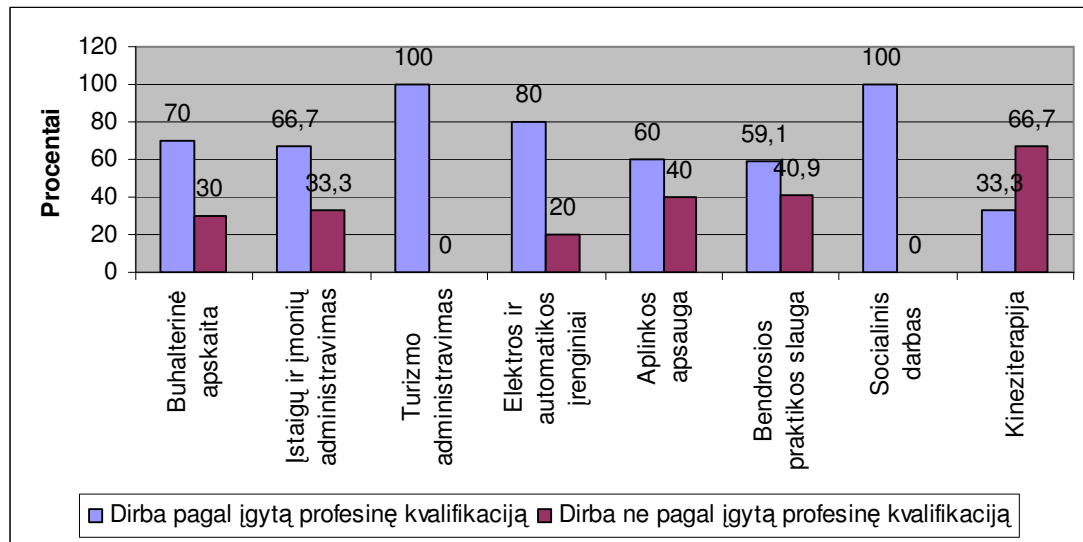
31 pav. Atskirų studijų programų absolventų pasiskirstymas pagal įsidarbinimo pradžią (N=162)

Dirbas pagal įgytą profesinę kvalifikaciją (specialybę). Remiantis tyrimo rezultatais, didesnę dalis užimtųjų absolventų (70%) dirba pagal įgytą profesinę kvalifikaciją (32 pav.). Pagal profesinę kvalifikaciją sėkmingiau įsidarbina moterys negu vyrai.



32 pav. Absolventų pasiskirstymas studijų metu įgytos profesinės kvalifikacijos atžvilgiu (N=162)

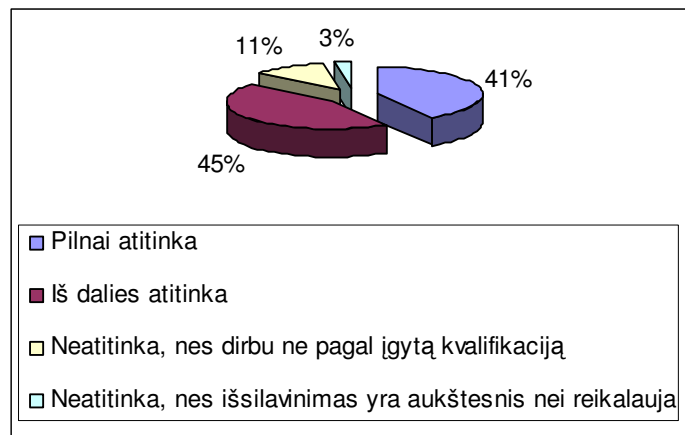
Apklausoje metu dirbo pagal įgytą profesinę kvalifikaciją 72% moterų ir 64,5% vyrų. Vertinant pagal studijų programas, visi apklausti socialinio darbo ir turizmo administravimo specialybių absolventai (100%) dirba pagal specialybę. Daugiausiai dirbančių ne pagal įgytą profesinę kvalifikaciją yra baigę kineziterapijos studijų programą (66,7%) (33 pav.).



33 pav. Atskirų studijų programų absolventų pasiskirstymas studijų metu įgytos profesinės kvalifikacijos atžvilgiu (N=162)

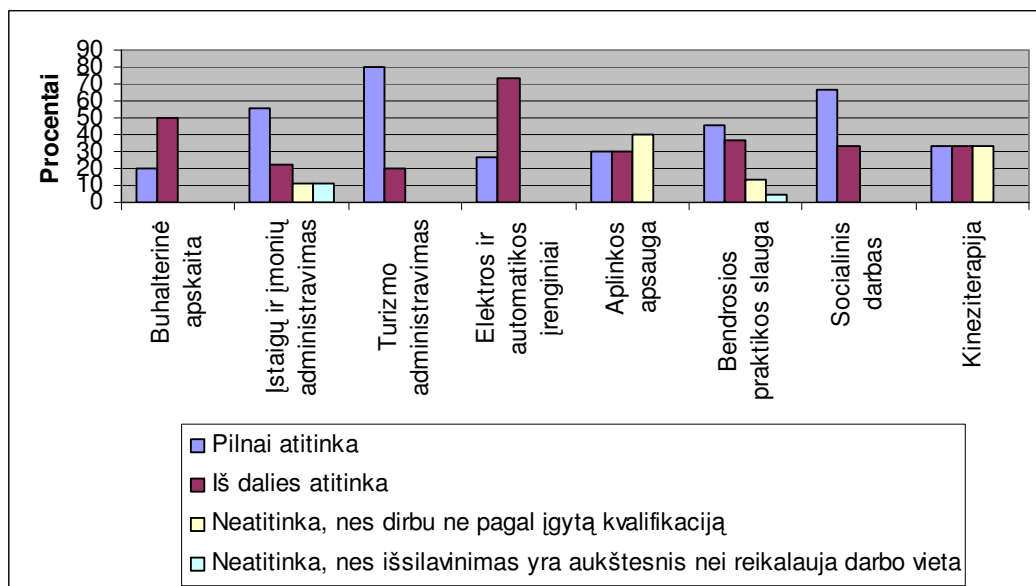
Esant atvirai ir dinamiškai šiuolaikinei darbo rinkai, vertinimo kriterijus „įsidarbinau pagal įgytą profesinę kvalifikaciją“ yra pernelyg griežtas. Iš kitos pusės, darbas ne pagal specialybę nėra optimalus variantas profesinio tobulėjimo požiūriu, kadangi dirbantiesiems tenka keisti profesinę kvalifikaciją darbo proceso eigoje. Nepaisant to, darbas ne pagal įgytą profesinę kvalifikaciją suteikia galimybę aukštųjų mokyklų absolventams prisitaikyti darbo rinkoje, kai darbo vietų pagal specialybę trūksta, ar kai kitų veiklos sferų darbdaviai pasiūlo geresnes darbo sąlygas (Gruževskis, Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003).

Kvalifikacijos atitikimas darbo vietos reikalavimams. 41% absolventų nurodė, jog jų turima kvalifikacija pilnai atitinka darbo vietos reikalavimus (34 pav.). Kitų apklaustųjų (59%) kvalifikacija neatitiko darbo vietos reikalavimų arba atitiko iš dalies. Vienos priežastys susijusios su ribotom absolventų galimybėm efektyviai realizuoti (pritaikyti) kolegijoje įgytas žinias (3% apklaustųjų nurodė, jog turima kvalifikacija neatitinka darbo vietos reikalavimų, nes išsilavinimas yra aukštesnis nei reikalauja darbo vieta, 16% nagrinėjamo neatitikimo priežastimi laiko darbą ne pagal įgytą specialybę). Tie, kurių išsilavinimas yra aukštesnis nei reikalauja darbo vieta, susiduria su darbo vietos kokybės problema, kadangi pastaroji tampa profesinio tobulėjimo stabdžiu. Kita absolventų kvalifikacijos neatitikimo darbo vietos poreikiams priežastis susijusi su žinių bei gebėjimų stoka.



34 pav. Kvalifikacijos atitikimas darbo vietos reikalavimams (N=162)

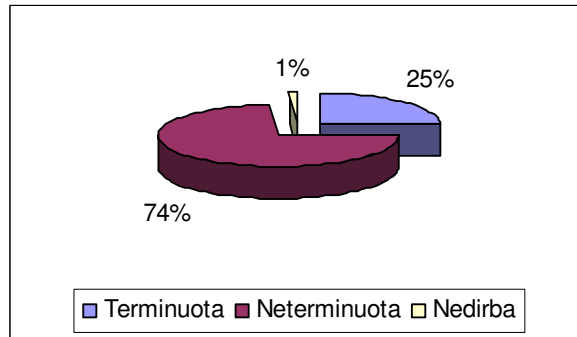
Remiantis tyrimo duomenimis, turima kvalifikacija atitinka darbo vietos reikalavimus 30-39 metų amžiaus (75%) bei 25-29 metų amžiaus (62,5%) absolventams. Jaunų (19-24 m. amžiaus) kvalifikacija iš dalies atitinka (55,6%) ir pilnai atitinka tik 29,6%. Vertinant pagal studijų programas, turima kvalifikacija pilnai atitinka darbo vietos reikalavimus 80% turizmo administravimo, 66,7% socialinio darbo bei 56,6% įstaigų ir įmonių administravimo specialybių absolventams. Neatitinka, nes dirba ne pagal įgytą kvalifikaciją, 40% aplinkos apsaugos, 33,3% kineziterapijos, 13,6% bendrosios praktikos slaugos bei 11,1% įstaigų ir įmonių administravimo specialybių absolventų. 11,3% įstaigų ir įmonių administravimo ir 4,5% bendrosios praktikos slaugos specialybių absolventų teigia, kad jų turima kvalifikacija neatitinka, nes išsilavinimas yra aukštesnis nei reikalauja darbo vieta ($p < 0,05$) (35 pav.)



35 pav. Atskirų studijų programų absolventų kvalifikacijos atitikimas darbo vietos reikalavimams (N=162)

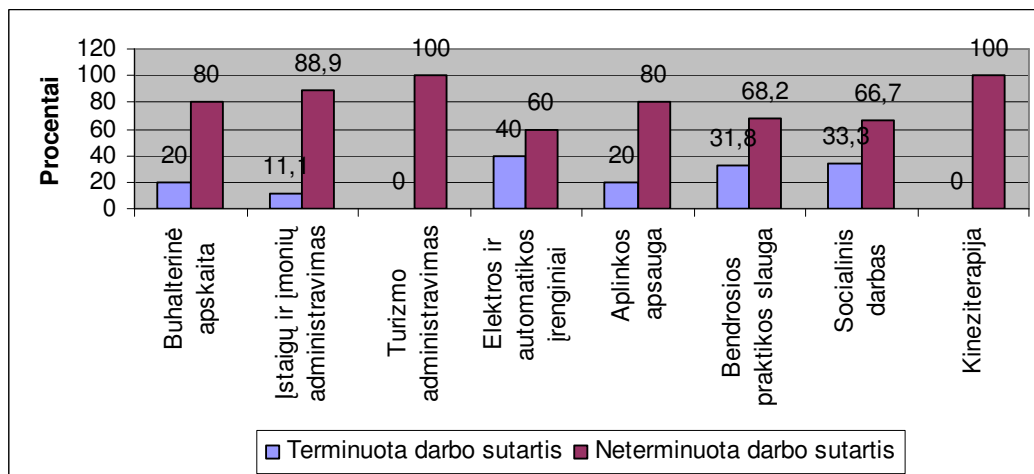
Apibendrinant galima teigti, jog ne visada turima absolventų kvalifikacija atitinka darbo rinkos (vietų) reikalavimus. Tačiau ne visada šis neatitikimas yra neigiamas reiškinys turimos kvalifikacijos kokybės požiūriu, tai gali būti susiję ir su jos realizavimo galimybių problema (Gruževskis, Čėsnaite, 2003). Apytikriais vertinimais, 3% apklaustųjų kvalifikacija yra aukštesnė negu to reikalauja jų darbinių įgūdžių realizavimas konkrečioje darbo vietoje.

Įsidarbinimo trukmė. 74% apklausoje dalyvavusių absolventų įsidarbino neterminuotai (36 pav.). Likę (kas trečias) įsidarbino terminuotai.



36 pav. Absolventų darbo sutarties pobūdis (N=162)

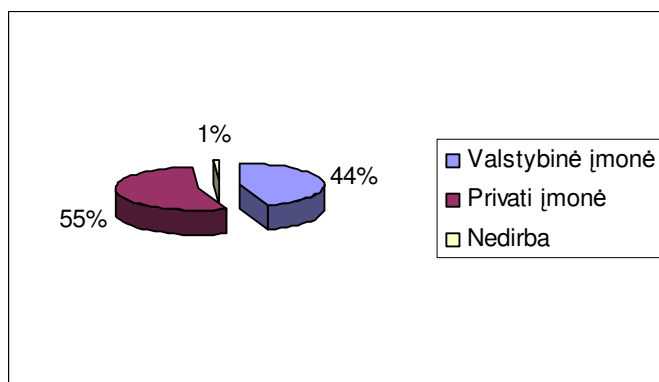
Vertinant pagal studijų programas, visi turizmo administravimo bei kineziterapijos apklaustieji absolventai įsidarbino neterminuotai (37 pav.). Daugiausiai įsidarbinusių terminuotai – 40% elektros ir automatikos įrenginių specialybės absolventai.



37 pav. Atskirų studijų programų absolventų darbo sutarties pobūdis (N=162)

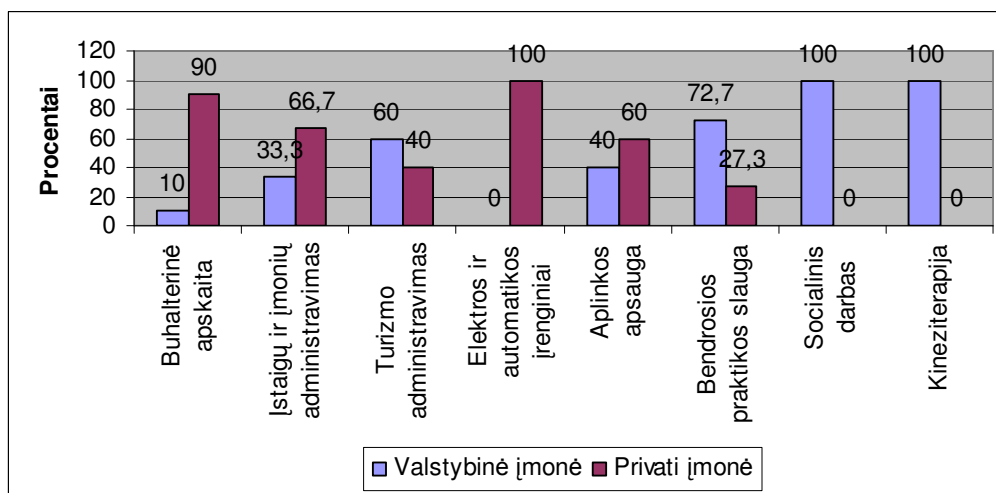
Aukštasis mokslas labiau užtikrina nuolatinį užimtumą. Neterminuotas įsidarbinimas užtikrina pastovias aukštąjį išsimokslinimą turinčių asmenų pajamas bei geresnes socialines garantijas.

Pusė apklausoje dalyvavusių respondentų nurodė, jog dirba valstybinėje įmonėje (44%) ir pusė – privačioje įmonėje (55%) (38 pav.). Vertinant pagal lytį dauguma vyrų dirba privačiose įmonėse (76,7%), o moterų – valstybinėse įmonėse (58%) ($p < 0,05$).



38 pav. Absolventų pasiskirstymas pagal įmonės pobūdį (N=162)

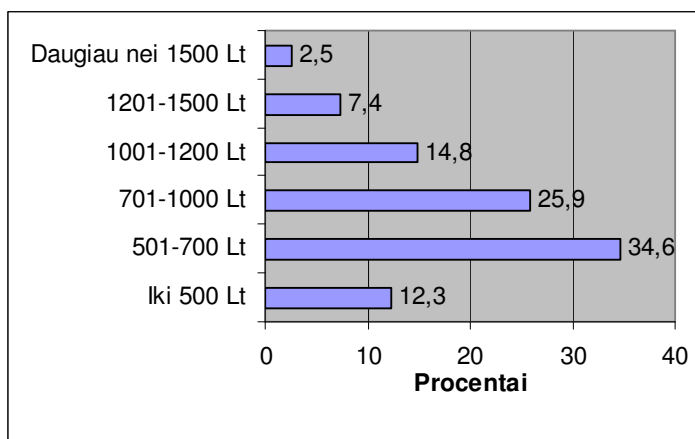
Analizuojant kokioje įmonėje dirba atskirų studijų programų absolventai, paaiškėjo, kad biomedicinos studijų programų absolventai dažniausiai dirba valstybinėse įmonėse: visi apklausti socialinio darbo ir kineziterapijos absolventai (100%) bei bendrosios praktikos slaugos absolventai (72,7%). Privačiose įmonėse dirba visi apklausti elektros ir automatikos įrenginių (100%) bei dauguma buhalterinės apskaitos (90%), įstaigų ir įmonių administravimo (66,7%), turizmo administravimo (60%) bei aplinkos apsaugos (60%) absolventų (39 pav.) ($p < 0,05$).



39 pav. Atskirų studijų programų absolventų pasiskirstymas pagal įmonės pobūdį (N=162)

Pastebėta, kad valstybinis sektorius užtikrina didesnes absolventų įsidarbinimo pagal studijų metu įgytą profesinę kvalifikaciją galimybes.

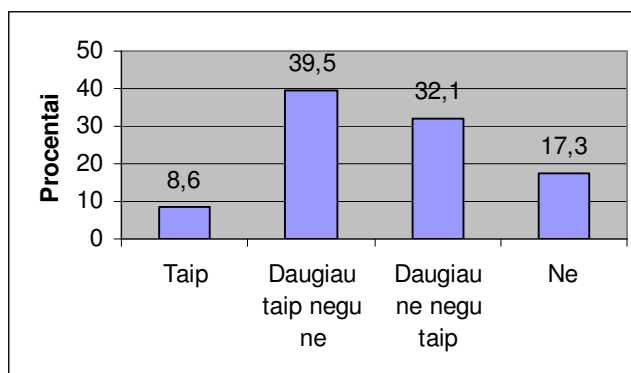
Absolventų darbo užmokestis. Dauguma apklaustųjų (34,6%) uždirba nuo 500 iki 700 litų per mėnesį. Nemaža dalis (25,9%) nuo 700 iki 1000 litų per mėnesį. Iki 500 litų mėnesinį atlyginimą gauna 12,3% apklaustųjų. Daugiau kaip 1500 litų per mėnesį uždirba tik 2,5% respondentų (40 pav.).



40 pav. Absolventų pasiskirstymas pagal darbo užmokestį (N=162)

Tyrimo rezultatų duomenimis, moterys dažniausiai uždirba nuo 501 iki 700 litų per mėnesį (46,9%), o vyrai – nuo 1000 iki 1200 litų (30%) ($p < 0,05$). Vertinant pagal studijų programas, daugiau nei 1500 litų per mėnesį darbo užmokestį gauna aplinkos apsaugos absolventai (22,2%). Mažiausias uždarbis bendrosios praktikos slaugytojų – 31,8% nurodė, kad iki 500 litų, o 59,1% - nuo 500 iki 700 litų per mėnesį. Likusių studijų programų absolventai uždirba nuo 500 iki 1200 litų per mėnesį ($p < 0,05$).

Pasitenkinimas darbo užmokesčiu. Patenkinti savo darbo užmokesčiu yra tik 8,6% Šiaulių kolegijos apklaustų absolventų, iš dalies patenkinti 39,5% absolventų. 17,3% apklaustųjų nepatenkinti ir 32,1% daugiau nepatenkinti negu patenkinti (41 pav.).

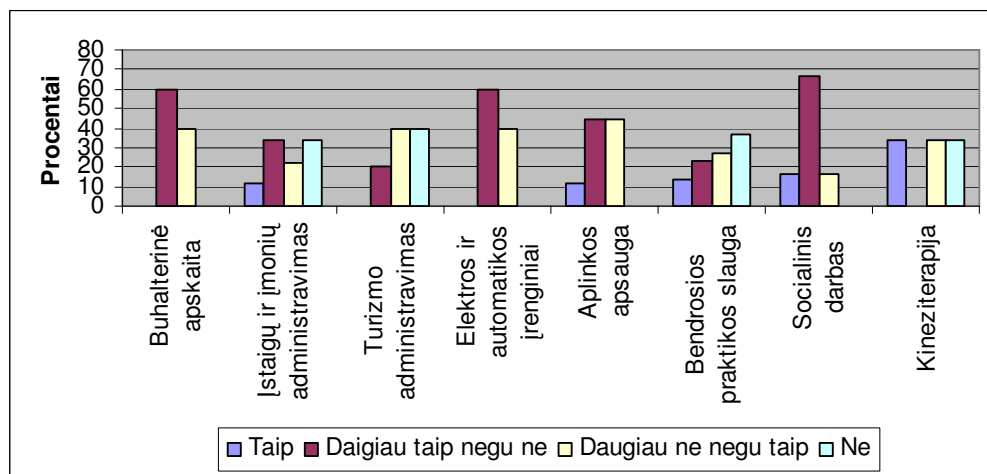


41 pav. Absolventų pasitenkinimo darbo užmokesčiu vertinimas (N=162)

Galima konstatuoti, kad egzistuoja pakankamai didelis neatitikimas tarp aukštąjį išsilavinimą turinčių asmenų darbo užmokesčio poreikių bei faktinių jų patenkinimo galimybių, kurį galima išreikšti nepatenkintų savo darbo užmokesčiu absolventų dalimi. Kita vertus, tyrimas negali atsakyti į klausimą, koks yra patenkintų savo darbo užmokesčiu absolventų vidutinis atlyginimas. Tai nereiškia, kad jis visais atvejais turi būti didesnis. Vieni absolventai patenka į patenkintų darbo užmokesčiu asmenų grupę, todėl, kad jų atlyginimas didesnis už bendrą jo vidurkį, tuo tarpu kiti į šią grupę gali patekti todėl, kad jų poreikiai (norai) kuklesni (nors jie gali pasitenkinti mažesniu nei vidutinis atlyginimu).

Pasitenkinimas darbo užmokesčiu priklauso nuo to, ar aukštosios mokyklos absolventai dirba pagal profesinę kvalifikaciją, ar jų darbinė veikla nėra susijusi su studijų metu įgyta specialybe. Daugiau darbo užmokesčiu patenkinti dirbantys pagal profesinę kvalifikaciją asmenys.

Tyrimo rezultatų duomenimis 12,2% moterų ir tik 3,3% vyrų patenkinti darbo užmokesčiu ($p < 0,05$). Vertinant pagal studijų programas, labiausiai savo uždarbiu patenkinti arba daugiau patenkinti negu ne socialinio darbo (viso 83,4%), buhalterinės apskaitos (viso 60%) bei elektros ir automatikos įrenginių (viso 60%) absolventai (42 pav.).

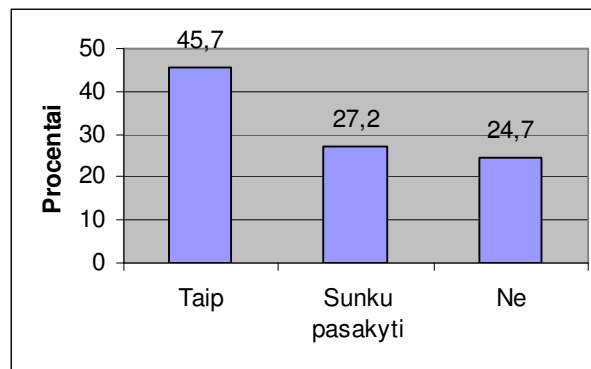


42 pav. Atskirų studijų programų absolventų pasitenkinimo darbo užmokesčiu vertinimas (N=162)

Pasitenkinimas darbo užmokesčiu yra gana subjektyvi kategorija, todėl faktiškai neįmanoma įžvelgti kiek labiau apčiuopiamo ryšio tarp įsidarbinimo lygio ir šį reiškinį apibūdinančio rodiklio (Pocius, 2003). Įdomu, kad labiausiai nepatenkinti (nepatenkinti arba daugiau ne negu taip) darbo užmokesčiu yra turizmo administravimo (viso 80%), bendrosios praktikos slaugos (viso 63,7%) bei kineziterapijos (viso 66,6%) absolventai.

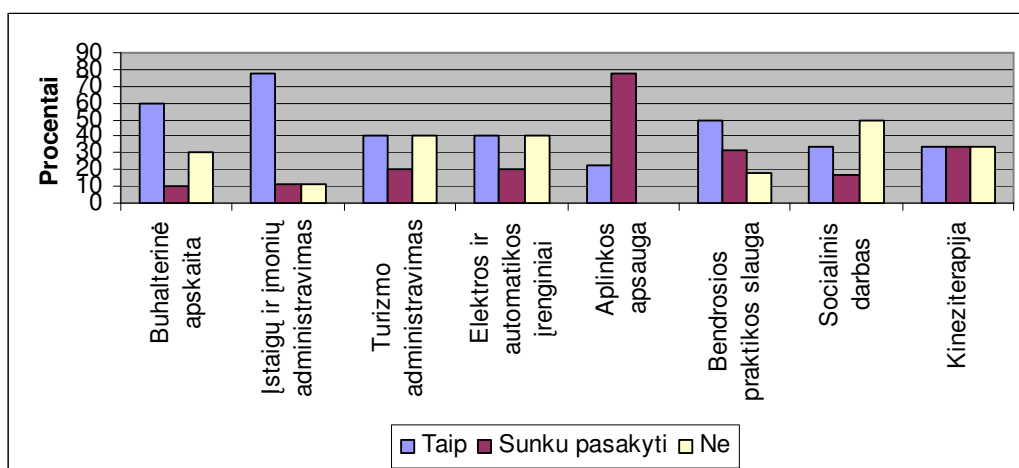
Kvalifikacijos tobulinimas, persikvalifikavimas. Siekiant išlikti besikeičiančioje darbo rinkoje, žmogus privalo nuolat atnaujinti žinias ir įgūdžius. Šiame procese svarbus vaidmuo tenka kvalifikacijos tobulinimui bei perkvalifikavimui. Tai sudaro galimybes asmeniui įgyti papildomos kompetencijos, o tuo pačiu prisitaikyti prie ūkio struktūrinių bei technologinių pokyčių, užtikrina jo konkurencingumą bei profesinį mobilumą kintančioje darbo rinkoje. Vienas šio tyrimo uždavinių buvo nustatyti absolventų kvalifikacijos tobulinimo bei perkvalifikavimo poreikį.

Tyrimo duomenimis kvalifikacijos tobulinimo ar persikvalifikavimo poreikis yra aktualus daugumai respondentų. Tyrimo metu tobulinti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti norėjo 45,7% apklaustųjų. Kas trečias (27,3%) neturėjo savo nuomonės (42 pav.).



42 pav. Absolventų nuostatos kvalifikacijos tobulinimo bei persikvalifikavimo atžvilgiu (N=162)

Analizuojant absolventų apklausos duomenis pagal studijų programas, pastebima, kad tobulinti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti norėtų 77,8% įstaigų ir įmonių administravimo, 60% buhalterinės apskaitos, 50% bendrosios praktikos slaugos absolventų (43 pav.). Remiantis tyrimo duomenimis keisti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti daugiau nori moterys (55,1%) nei vyrai (33,3%) esantys 30-39 metų amžiaus.



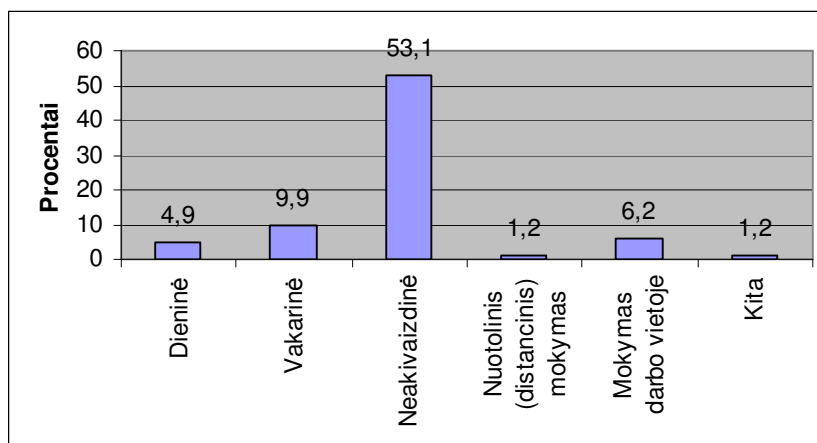
43 pav. Atskirų studijų programų absolventų nuostatos kvalifikacijos tobulinimo bei persikvalifikavimo atžvilgiu (N=162)

Pastebėtas ryšys tarp pasirengimo profesinei veiklai vertinimo ir kvalifikacijos tobulinimo poreikio. Tų respondentų, kurie profesinį pasirengimą vertino kaip nepakankamą, didesnę dalis motyvuoti tobulinti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti.

Absolventai dažniausiai nurodė, jog norėtų dalyvauti užsienio kalbų, vadybos, masažo, kosmetologijos kursuose bei tobulinti kvalifikaciją pagal turimą profesinę kvalifikaciją.

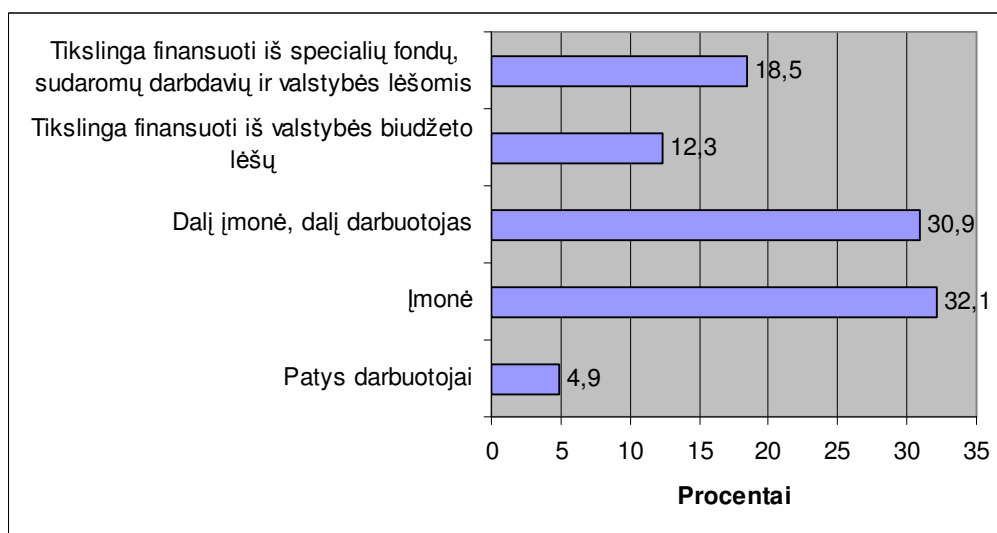
Apibendrinant galima teigti, kad nepriklausomai nuo lyties, amžiaus ar studijų programos profesinio pasirengimo vertinimo ir nuo to, ar turimos kvalifikacijos atitinka darbo vietų reikalavimus, tobulinti kvalifikaciją ar persikvalifikuoti motyvuoti dauguma apklausoje dalyvavusių absolventų.

Respondentų (absolventų) nuomone, priimtinausia kvalifikacijos tobulinimo bei persikvalifikavimo forma – neakivaizdinis mokymasis (53,1%) (44 pav.). Tokį atsakymą pažymėjo 72,7% vyrų ir 67,5% moterų. Pagal atsakymus toliau seka vakarinės studijos (9,9%), Mokymasis darbo vietoje (6,2%), dieninės studijos (4,9%) bei nuotolinis mokymasis (1,2%).



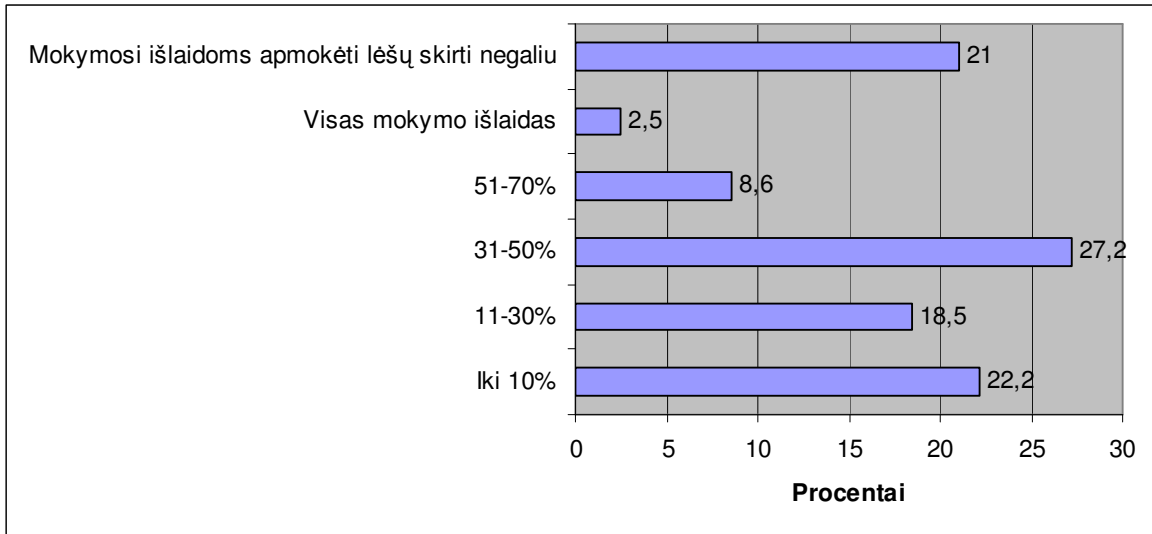
44 pav. Priimtinausia apklaustųjų kvalifikacijos tobulinimo bei persikvalifikavimo forma (N=162)

Kaip žinia, viena iš pagrindinių priežasčių, trukdančių plėtoti tęstinį profesinį mokymą – nepakankamos absolventų finansinės galimybės. Todėl anketoje respondentams buvo pateiktas klausimas „kas, jūsų nuomone, turėtų mokėti už aukštąjį mokslą įgijusių specialistų kvalifikacijos tobulinimą bei persikvalifikavimą?“. Atsakydami į šį klausimą, 32,1% respondentų pasisakė už tai, kad kvalifikacijos tobulinimą ir perkvalifikavimą turėtų finansuoti įmonė, 30,9% teigė, kad dalimis įmonė ir darbuotojas. 18,5% pasisakė, kad tikslinga finansuoti iš specialiųjų fondų, sudaromų darbdavių ir valstybės lėšomis, 12,3% pažymėjo, kad tikslinga finansuoti iš valstybės biudžeto lėšų (45 pav.).



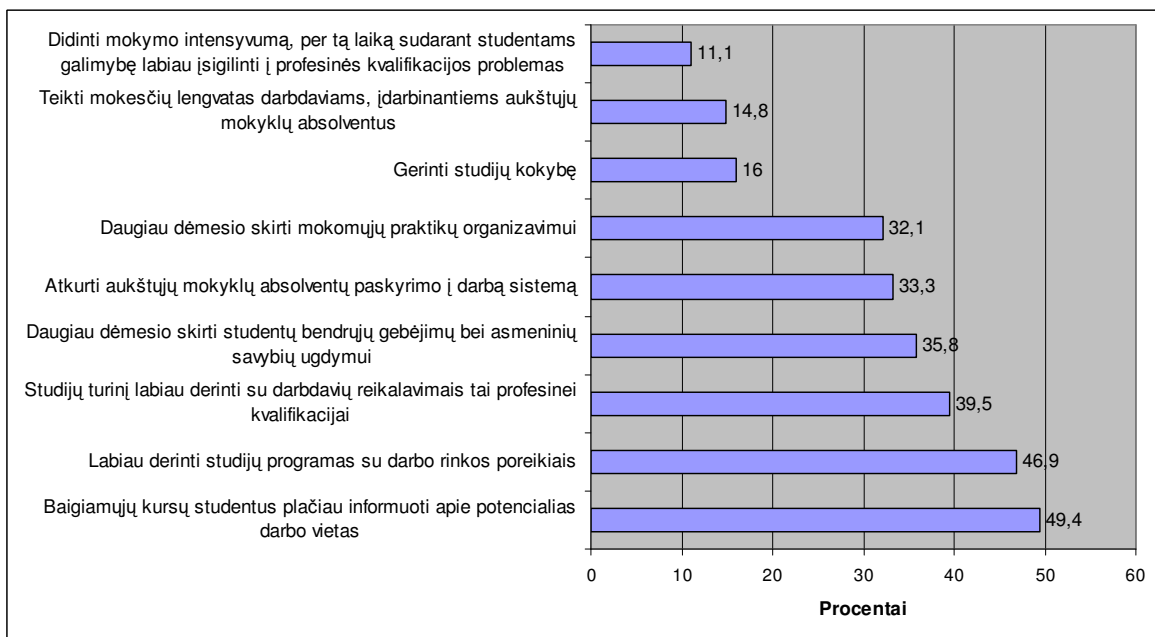
45 pav. Absolventų nuomonė dėl kvalifikacijos tobulinimo bei perkvalifikavimo apmokėjimo (N=162)

27,2% į klausimą atsakiusių absolventų patys galėtų apmokėti 31-50% savo tęstinio profesinio mokymosi išlaidų, 22,2% - iki 10% mokymosi išlaidų. Visas mokymo išlaidas galėtų padengti tik 2,5% respondentų. Kas penktas nurodė (21%), kad savo mokymosi išlaidoms lėšų skirti negali (46 pav.).



46 pav. Absolventų nuomonių pasiskirstymas dėl mokymosi išlaidų apmokėjimo (N=162)

Siekiant išsiaiškinti priemones, kurios pagerintų aukštosios mokyklos absolventų integraciją į darbo rinką, buvo pateiktas klausimas „Kokiomis priemonėmis būtų galima padėti aukštųjų mokyklų absolventams įsidarbinti“. Respondentų atsakymai pateikiami 47 paveiksle.



47 pav. Pagrindinės įsidarbinimo priemonės absolventų atžvilgiu (N=162)

Tyrime dalyvavę Šiaulių kolegijos absolventai išvardino tris pagrindines priemones, kurių pagalba būtų galima padėti įsidarbinti aukštųjų mokyklų absolventams. Pasak 49,4% apklaustųjų, reikėtų baigiamųjų kursų studentus plačiau informuoti apie potencialias darbo vietas, 46,9% absolventų mano, kad reikia labiau derinti studijų programas su darbo rinkos poreikiais, 39,5% - studijų turinį labiau derinti su darbdavių keliamais reikalavimais tai specialybei (profesinei kvalifikacijai). Kitos priemonės reikšmingos mažiau.

Reikia pažymėti, kad didinti mokymo intensyvumą sudarant studentams galimybes įsigilinti į specialybės problemas, siūlo mažiausia dalis (11,1%) respondentų. Peršasi išvada, kad dabartiniu metu studijos Šiaulių kolegijoje yra pakankamai intensyvios. Antra vertus, tai rodo, kad patys studentai yra per mažai aktyvūs studijų metu (rengiantis darbo rinkai).

Vertinant pagal studijų programas, 70% buhalterinės apskaitos, 80% turizmo administravimo, 60% elektros ir automatikos įrenginių absolventai teigė, kad aukštųjų mokyklų absolventams labiau padėtų įsidarbinti, jei studijų turinys būtų derinamas su darbdavių reikalavimais tai specialybei. 55,6% įstaigų ir įmonių administravimo, 59,1% bendrosios praktikos slaugos absolventai sako, kad baigiamųjų kursų studentus reikia plačiau informuoti apie potencialias darbo vietas. Dauguma aplinkos apsaugos absolventų (59,1%) teigė, kad reikia gerinti studijų kokybę, o pusė socialinio darbo absolventų (50%) pažymi, kad reikia labiau derinti studijų programas su darbo rinkos poreikiais ($p < 0,05$).

Apibendrinus galima teigti, kad respondentų siūlymai, kokiomis priemonėmis būtų galima pagerinti Šiaulių kolegijos absolventų įsidarbinimą, adresuoti ne tik aukštajai mokyklai. Dauguma absolventų tikisi pagalbos iš įvairių institucijų (aukštosios mokyklos, vyriausybės ir kt.), tačiau ir patys studentai yra per mažai aktyvūs studijų metu (rengiantis darbo rinkai). Kita vertus, respondentų siūlymai rodo, kad gerinti aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimo galimybes rezervų yra.

3.2. Darbdavių požiūris į jaunų specialistų pasirengimą profesinei veiklai tyrimas

Darbdavių apklausos tikslas buvo išsiaiškinti subjektyvią darbdavių nuomonę apie Šiaulių kolegijos specialistų profesinio pasirengimo ir jų pasiūlos atitikimą šiuolaikinės darbo rinkos poreikiams.

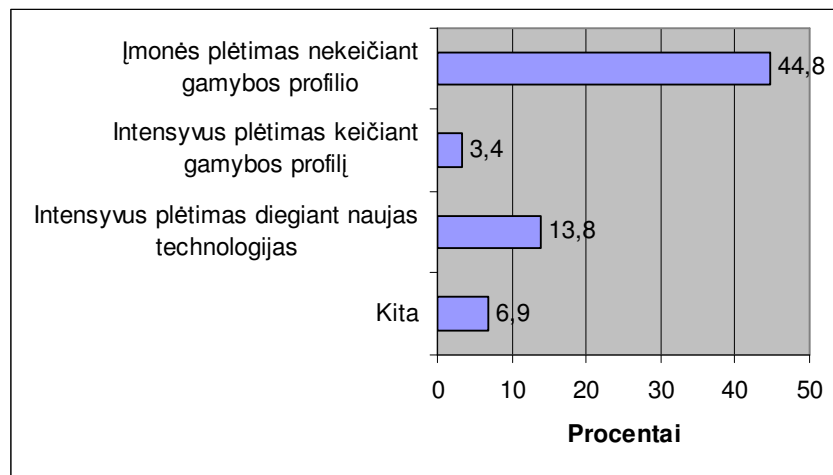
Šiame skyriuje pristatyti darbdavių apklausos rezultatai. Skyriaus pradžioje apibūdintos bendros respondentų charakteristikos. Toliau analizuojamos darbdavių nuomonės, susijusios su svarbiausiais tyrimo klausimais:

- 1) Ko trūksta, kad absolventai efektyviai konkuruotų darbo rinkoje;
- 2) Kokiomis priemonėmis būtų galima pagerinti Šiaulių kolegijos absolventų pasirengimą šiuolaikinei darbo rinkai.

Bendra darbdavių charakteristika. Apklausoje dalyvavo 58 respondentai – verslo arba darbdavių atstovai iš Šiaulių miesto. Dominavo respondentai, atstovavę įmonėms/organizacijoms, kuriose dirba nuo 50 iki 100 darbuotojų (20,7%). Ketvirtis apklaustųjų sudarė mažų įmonių/organizacijų, kuriose dirbo nuo 10 iki 20 darbuotojų, atstovai. Po 10,3% apklaustųjų sudarė įmonės/organizacijos, kuriose dirbo nuo 20 iki 30 ir nuo 100 iki 200 darbuotojų.

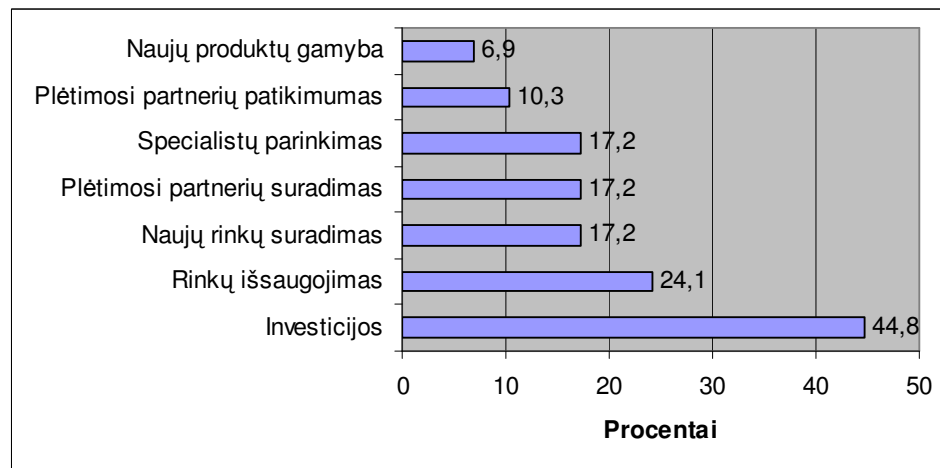
Taigi, apklausoje dalyvavę respondentai priklausė Šiaulių miesto vidutinio dydžio įmonėms ir organizacijoms.

Įmonių (organizacijų) perspektyvų subjektyvus vertinimas. Tyrime atstovaujamos įmonės ir organizacijos skirtingai vertino galimas veiklos perspektyvas. Artimiausiu metu 55,2% įmonių planavo pokyčius savo veikloje, tačiau ketvirtadalis (24,1%) veiklos pakeitimų nenumatė, ir penktadalis (20,7%) dėl tolesnių perspektyvų dar nebuvo apsisprendusios. Tarp galimų pakeitimų vyravo planai plėsti įmonių ekonominę veiklą, išlaikant esamą gamybos profilį (44,8%). Respondentų teigimu, tai susiję su veiklos plėtimu, tobulinimu, intensyvinimu, gamybos apimčių didinimu. 13,8% įmonių ketino plėstis, diegiant naujas technologijas (48 pav.).



48 pav. Darbdavių planuojami pasikeitimai įmonėse (N=58)

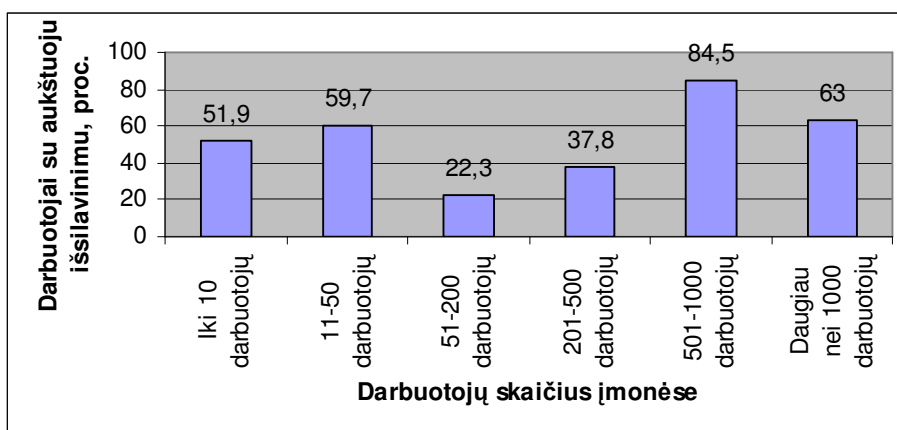
Įgyvendinant numatytus įmonių veiklos pokyčius, respondentų nuomone, aktualiausias gali būti investicijų ir rinkų išsaugojimo galimybės. Investicijų aktualumą akcentavo beveik pusė respondentų (44,8%), rinkų išsaugojimą – 24,1% (49 pav.).



49 pav. Pasikeitimų įmonėse pagrindinės sąlygos (N=58)

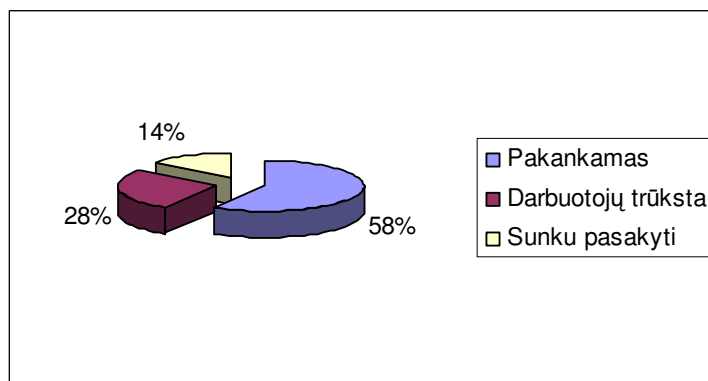
Apibendrinant galima pastebėti, kad veiklos pokyčius įmonės sieja su gamybos bei paslaugų plėtra, intensyvinimu, tam tikslui reikalingomis investicijomis bei rinkos išsaugojimu. Personalui įmonių ir organizacijų planuose skiriama gerokai mažiau dėmesio.

Bendra personalo charakteristika apklausos metu. Respondentų atstovaujamos įmonės ir organizacijos skyrėsi ne tik darbuotojų skaičiumi, bet ir jų kvalifikacija. Tyrimo duomenimis, specialistai su aukštesniu išsilavinimu vidutiniškai sudarė apie 53,2% tirtų įmonių ir organizacijų darbuotojų (50 pav.).



50 pav. Vidutinė darbuotojų su aukščiau išsilavinimu dalis atitinkamo dydžio įmonėse (N=58)

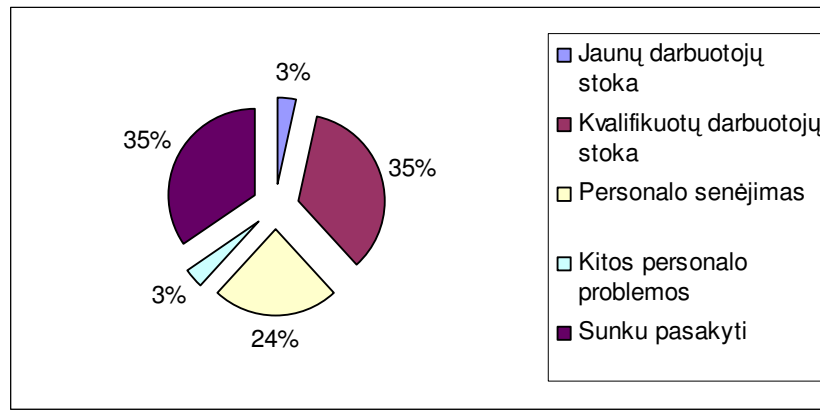
Respondentų nuomone, kvalifikuotų ir mažiau kvalifikuotų darbuotojų santykis yra pakankamas (51 pav.).



51 pav. Darbdavių vertinimas dėl dirbančiųjų su aukščiau išsilavinimu skaičiaus (N=58)

Tyrimo duomenimis specialistų trūksta 28% respondentų. Tarp labiausiai trūkstamų specialistų paminėti elektrikai, šaltkalviai, inžinieriai.

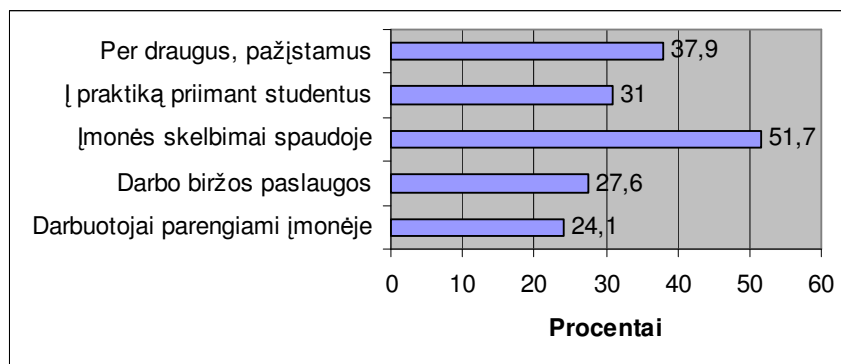
Tikėtinos personalo problemos. Iš subjektyvių vertinimų galima pastebėti, kad artimiausius dvejus metus tikimasi, jog bus stokojama kvalifikuotų darbuotojų (52 pav.). Kaip jau buvo pastebėta anksčiau, su kvalifikuotų darbuotojų stoka tikisi susidurti įmonės, kuriose numatytas plėtimasis nekeičiant profilio arba intensyvus plėtimasis diegiant naujas technologijas. Sparčiai kintantys reikalavimai specialistams gali sukurti situacijas, kai darbuotojų profesinis pasirengimas neatitiks naujų sąlygų, ir gali būti sudėtinga surasti ir įdarbinti konkrečius įmonei reikalingus specialistus.



52 pav. Personalo problemos per artimiausius 1-2 metus (N=58)

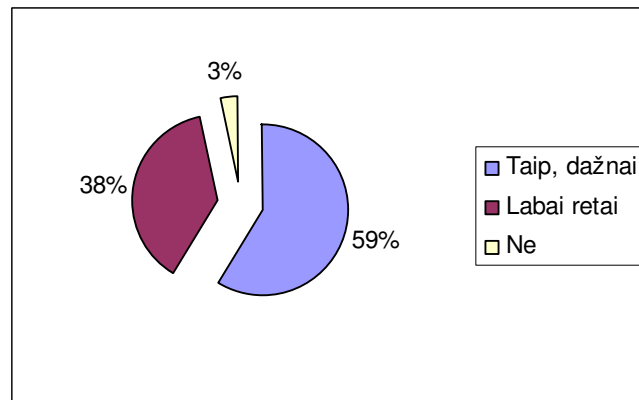
Artimiausiais metais įmonių ir organizacijų problemos siejamos ir su darbuotojų mobilumu: personalo senėjimu, kadru kaita, jaunų darbuotojų stoka. Personalo senėjimo problemą ypač pabrėžė įmonių, kuriose numatomas intensyvus plėtimasis keičiant gamybos profilį. Darbdaviai išskyrė jiems aktualią problemą – kvalifikuoto personalo išsaugojimas nuo nutekėjimo į kitas Lietuvos įmones ir įstaigas, o taip pat – į užsienį. Subjektyviais vertinimais, darbuotojų išsaugojimo nuo nutekėjimo kliūtims gali tapti darbo užmokesčio tendencijos mūsų šalyje, ribotos įmonių galimybės mokėti didesnius atlyginimus, darbuotojų motyvacijos stoka, įmonių vidaus, organizacinės problemos ir kt.

Įmonių apsirūpinimo specialistais būdai. Tyrime dalyvavusios įmonės ir organizacijos šiuo metu laisvas darbo vietas specialistais, įgijusiais aukštąjį išsilavinimą, užpildo trimis pagrindiniais būdais: apie laisvas darbo vietas skelbia spaudoje (51,7%), per įvairius tarpininkus, draugus, pažįstamus (37,9%) bei siūlo atitinkamai aukštajai mokyklai į praktiką priimti studentus (31%) (53 pav.).



53 pav. Būdai, kuriais įmonės užpildo laisvas darbo vietas (N=58)

Tyrimo duomenimis, žiniasklaidos priemonėmis dažniausiai naudojasi įmonės, susiduriančios su įvairiomis personalo problemomis, tačiau pirmiausia tos, kurios stokoja kvalifikuotų darbuotojų. Apsirūpinant specialistais, gana reikšmingas ir darbo biržos kaip tarpininko vaidmuo – net apie trečdalį (27,6%) respondentų paminėjo, jog naudojami jos paslaugomis. Neformalių tarpininkų (draugų, pažįstamų) vaidmuo taip pat ne mažiau svarbus: jų paslaugomis naudojasi 37,9% respondentų atstovaujamų įmonių. Iš pateiktų duomenų ryškėja, kad įmonės ir organizacijos, apsirūpindamos kvalifikuotais specialistais, siekia būti tikros dėl tinkamos jų kvalifikacijos. Tirtos įmonės ir organizacijos įvairiomis formomis bendradarbiauja ir su Šiaulių kolegijos bei kitomis aukštosiomis mokyklomis. Įmonės savo ar studentų iniciatyva į praktiką priima studentus, vėliau juos kviečiasi dirbti. Studentų priėmimas į praktiką paprastai yra naudingas įmonei. Toks įmonių ir studentų bendradarbiavimas darbdaviams padeda pasirinkti tinkamus darbuotojus.



54 pav. Praktikos vietų suteikimas Šiaulių kolegijos studentams (N=58)

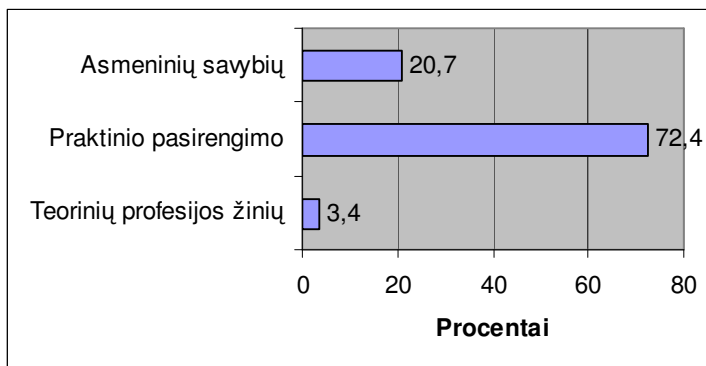
Įmonės ir organizacijos, palaikančios ryšius su Šiaulių kolegija, dažniau priima studentus į praktiką. Tyrimo duomenimis, į praktiką studentus dažnai priima 59% respondentų atstovautų įmonių (54 pav.).

Apibendrinant galima pastebėti, kad kadruų kaita ir darbuotojų senėjimas skatina įmones orientotis į jaunus specialistus. Tyrimo duomenimis, nemažai įmonių ieško įvairių bendradarbiavimo su jaunais specialistais būdų. Tačiau iškilus kvalifikuotos darbo jėgos poreikiui, darbuotojų pirmiausia ieškoma įprastais būdais – per tarpininkus bei žiniasklaidos priemones.

Tikėtina, kad glaudesni ryšiai su Šiaulių kolegija ir didesnis darbdavių informuotumas apie kolegijoje ruošiamus specialistus garantuotų didesnę Šiaulių kolegijos absolventų įsidarbinimo lygį. Be to, atliekamos praktikos studijų metu galėtų būti naudingos tiek

darbdaviams, tiek absolventams – darbdaviams padėtų atsirinkti tinkamus specialistus, o būsimiems absolventams – užtikrinti būsimą darbo vietą.

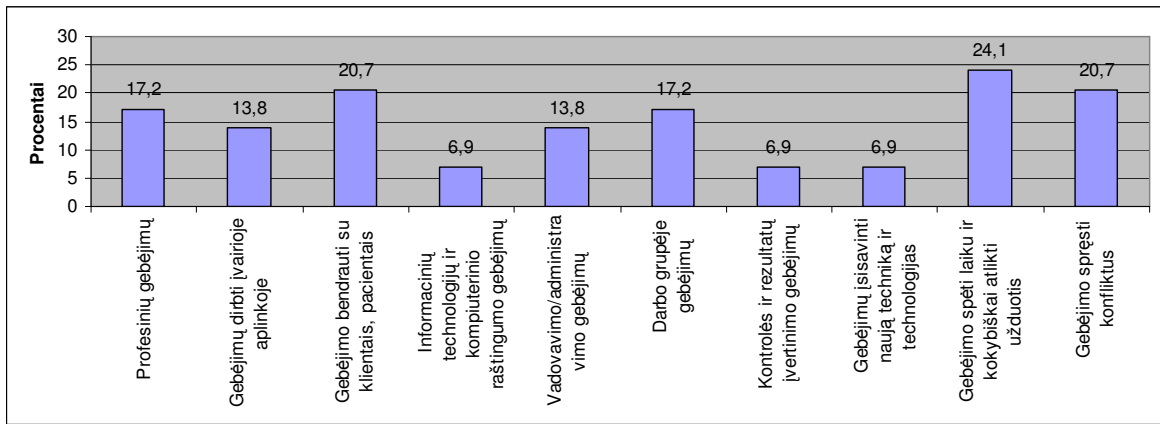
Įdarbintų Šiaulių kolegijos absolventų kvalifikacijų vertinimai. Tyrimo duomenimis įdarbintiems Šiaulių kolegijos specialistams stigo vienokio ar kitokio pasirengimo dirbti šiuolaikinėmis rinkos ekonomikos sąlygomis. Respondentų pirmiausia netenkino Šiaulių kolegijos absolventų praktinio pasirengimo lygis ir asmeninės savybės (55 pav.).



55 pav. Darbdavių vertinimas dėl Šiaulių kolegijos absolventų gebėjimų stokos (N=58)

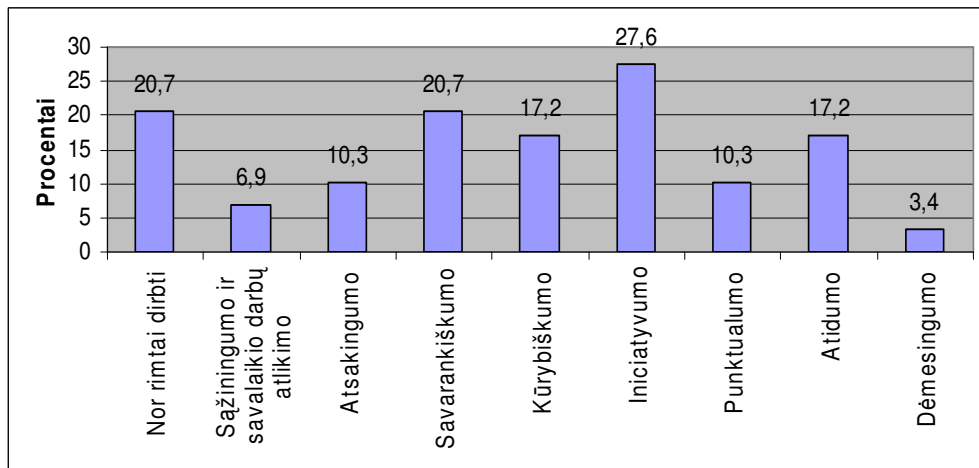
Tyrimo duomenimis, Šiaulių kolegijos absolventų teorines žinias darbdaviai vertino gana palankiai, tik 3,4% nurodė, kad šių žinių absolventams nepakanka.

Absolventų praktinio pasirengimo vertinimai. Tyrimo duomenys atskleidė, kad įmonės suinteresuotos kuo spartesne veikla ir aktyviu darbuotojų dalyvavimu įmonėse vykstančiuose procesuose. Tai atspindi šių įmonių apsirūpinimo darbuotojais būdai ir darbdavių vertinimai apie Šiaulių kolegijos absolventų praktinį pasirengimą: palankiausiai praktinį absolventų pasirengimą vertino darbdaviai, kurie darbuotojais apsirūpina per neformalius tarpininkus (draugus, gimines, pažįstamus). Darbdaviai suinteresuoti savo įmonėse turėti praktinį patyrimą turinčius darbuotojus, todėl, nors ir įdarbina jaunus kvalifikuotus specialistus, suteikia jiems mažiau apmokamą darbą, kol jie įgis praktinės patirties. Tarp nepakankamų Šiaulių kolegijos absolventų gebėjimų paminėti darbo grupėje gebėjimai, gebėjimai bendrauti su klientais/pacientais, gebėjimai spėti laiku ir kokybiškai atlikti užduotis bei gebėjimai spręsti konfliktus (56 pav.).



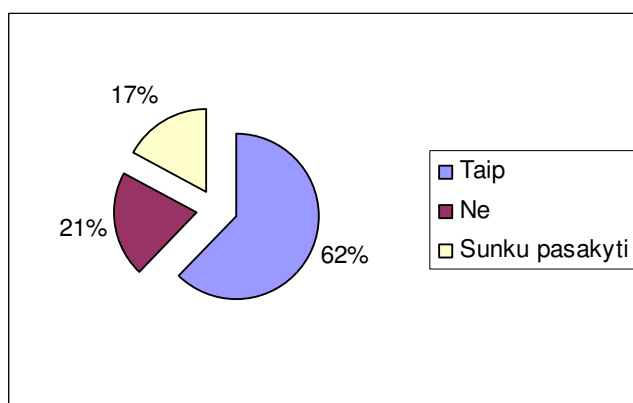
56 pav. Darbdavių vertinimas dėl Šiaulių kolegijos absolventų praktinių gebėjimų stokos (N=58)

Vertinant respondentų nuomonę apie tai, kokių asmeninių savybių Šiaulių kolegijos absolventams trūksta, darbdaviai pabrėžia iniciatyvumą, savarankiškumą bei norą rimtai dirbti (57 pav.).



57 pav. Darbdavių vertinimas dėl Šiaulių kolegijos absolventų asmeninių savybių stokos (N=58)

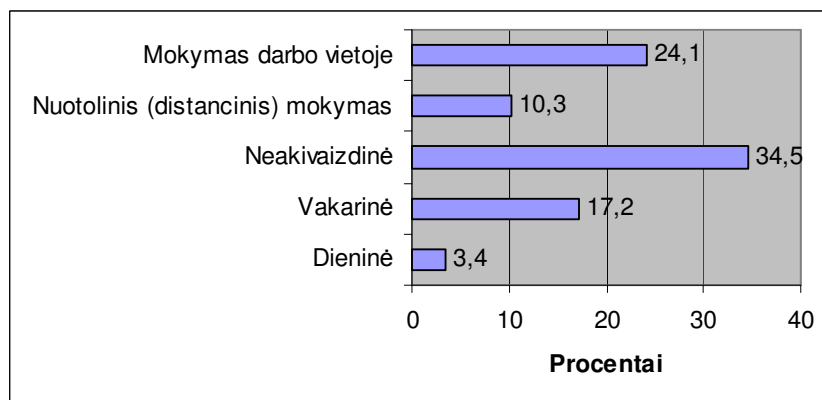
Idarbinčių Šiaulių kolegijos absolventų tolesnio tobulinimosi galimybės. Remiantis darbdavių subjektyviais vertinimais apie Šiaulių kolegijos absolventų pasirengimą darbo rinkai, netenka abejoti darbdavių nuostata, kad aukštąjį išsilavinimą įgijusių absolventų kvalifikaciją reikia tobulinti (58 pav.).



58 pav. Darbdavių vertinimas dėl kvalifikacijos tobulinimo įgijusiems aukštąjį mokslą asmenims (N=58)

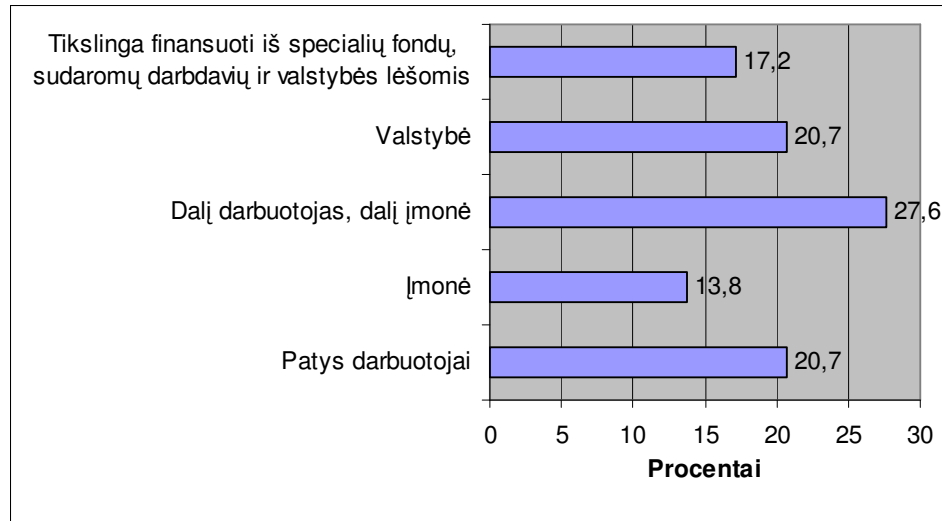
Daugiau nei pusė (62%) darbdavių pasisakė, kad jų įmonėse įdarbinti absolventai turėtų tobulinti savo kvalifikacijas. Suprantamas darbdavių noras turėti ne tik kvalifikuotą specialistą, bet ir, kad šis tęstų tobulinimąsi nenutraukdamas darbo įmonėje.

Darbdaviai pageidauja, kad jaunieji specialistai kvalifikacijas tobulintų darbo vietoje, mokytųsi neakivaizdžiai (59 pav.). Kitos tobulinimosi formos galėtų būti seminarai, įvairūs trumpalaikiai kursai, išvykos į užsienio firmas, stažuotės kitose Lietuvos bei užsienio institucijose ir kt.



59 pav. Darbdavių vertinimas dėl kvalifikacijos ar persikvalifikavimo formos (N=58)

Tyrimo rezultatai parodė, kad darbdaviai linkę toleruoti visas specialistų tobulinimosi formas, kurios nekenkia specialisto darbui įmonėje ir įmonės finansinei būklei. Maždaug trečdalis respondentų teigė, kad darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą bei perkvalifikavimą turi mokėti dalį įmonė ir dalį pats darbuotojas (60 pav.). Daugelio darbdavių nuomone, už tobulinimąsi turėtų mokėti pats darbuotojas (20,7%) arba valstybė (20,7%).

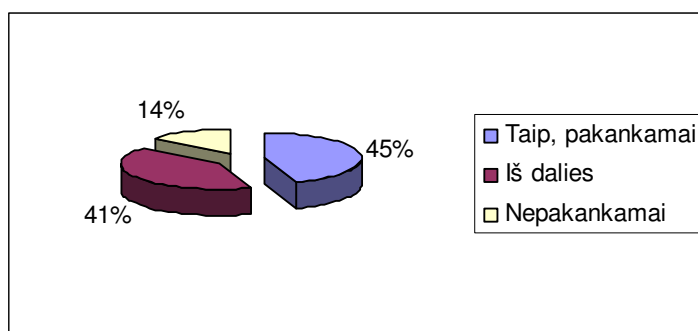


60 pav. darbdavių vertinimas dėl darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo bei parkvalifikavimo (N=58)

Taigi, subjektyviais darbdavių vertinimais, Šiaulių kolegijos absolventams būtina tobulinti savo kvalifikacijas. Tyrimo rezultatai leidžia susidaryti nuomonę, kad darbdaviai linkę pritarti bet kokiai jų darbuotojų tolesnio profesinio tobulinimosi formai, kuri neatitraukia darbuotojo nuo darbo įmonėje, nereikalauja papildomų darbdavio išlaidų ir yra abipusiai naudinga tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Kadangi tyrimo duomenimis, kvalifikaciją kelti turėtų apie 62% aukštąjį išsilavinimą turinčių darbuotojų, o kadru kaita ir kvalifikuotų specialistų nutekėjimas Lietuvos įmonėse dar pakankamai dažnas reiškinys, galima suprasti darbdavių nenorą investuoti į darbo jėgą: išlaidos įmonėms didelės, o garantijų, kad pasitobulinęs specialistas liks dirbti įmonėje, nėra.

Darbdavių ryšiai su Šiaulių kolegija. Darbdavių bendradarbiavimas su aukštosiomis mokyklomis turi akivaizdžių privalumų tiek darbdaviams, tiek aukštųjų mokyklų dėstytojams, tiek ir būsimiems darbuotojams – absolventams. Tokie ryšiai yra vienas iš įmonių apsirūpinimo kvalifikuotais specialistais būdų. Besidomintys aukštųjų mokyklų rengiamais specialistais darbdaviai labiau patenkinti savo specialistų kvalifikacijomis.

Apklaustos duomenimis, beveik pusė apklaustų darbdavių teigė, kad yra pakankamai informuoti apie specialistų rengimą Šiaulių kolegijoje (61 pav.).



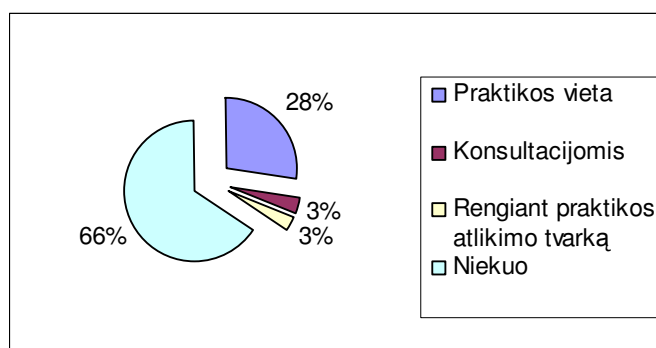
61 pav. Darbdavių informuotumas apie specialistų rengimą Šiaulių kolegijoje (N=58)

Tyrimo duomenys parodė, kad darbdaviai ir Šiaulių kolegija praktikuoja įvairias bendravimo formas, tarp kurių dominuoja dalyvavimas rengiant specialistus. Šiuose procesuose darbdaviai pritaiko savo praktinį patyrimą akademiniam mokymui. Kita gana dažna darbdavių ir Šiaulių kolegijos bendradarbiavimo forma – studijas baigusių specialistų įdarbinimas. Darbdaviai ir Šiaulių kolegija taip pat bendradarbiauja kartu realizuodami įvairius projektus, tyrimus ir kt. Beveik 41% apklaustų darbdavių norėtų gauti išsamesnę informaciją apie specialistų rengimą Šiaulių kolegijoje ir vertinant programas.

Apibendrinant galima teigti, jog darbdaviai su Šiaulių kolegija yra atradę ir praktikuoja daug įvairių bendravimo ir bendradarbiavimo formų. Vis dėlto didžioji dauguma darbdavių laikosi geranoriško, tačiau pasyvaus požiūrio į specialistų rengimą: jie galėtų informuoti apie situaciją savo įmonėse, norėtų gauti informaciją apie situaciją Šiaulių kolegijoje, tačiau tiesiogiai prisidėti prie specialistų rengimo nenorėtų.

Priemonės efektyvesniam Šiaulių kolegijos absolventų rengimui. Ankstesniuose skyriuose išryškėjo, kad šiuo metu Šiaulių kolegijos absolventai dar nėra tinkamai parengiami šiuolaikinės darbo rinkos sąlygoms. Tyrimo duomenimis, aktualiausios problemos yra nepakankamos specialistų kvalifikacijos, o ypač nepakankamas praktinis specialistų pasirengimas. Vienas iš būdų pagerinti esamą situaciją būtų aukštųjų mokyklų ir darbdavių bendradarbiavimas rengiant specialistus Šiaulių kolegijoje. Tačiau tyrimas parodė, kad didžioji dauguma darbdavių, nors ir nusiteikę prisidėti, tačiau linkę tą daryti pasyviai.

Tyrimo darbdavių buvo klausiama, kaip reikėtų sutvarkyti studijų sistemą, kad absolventai ateitų dirbti su pakankamu praktiniu patyrimu. Dažniausiai darbdavių atsakymuose buvo pasiūlyta praktikos vieta jų įmonėse/organizacijose (62 pav.).



62 pav. Priemonės, kuriomis galėtų prisidėti darbdaviai, tobulinant specialistų rengimą Šiaulių kolegijoje (N=58)

Daugelis darbdavių pirmiausia yra verslininkai ir yra suinteresuoti, kad jų veikla duotų vienokią ar kitokią naudą įmonei, verslui. Kaip matyti iš siūlymų, darbdaviai dažniau priimtų į praktiką studentus, jeigu vadovas gautų apmokėjimą. Aktyvesnį darbdavių dalyvavimą, rengiant specialistus Šiaulių kolegijoje, galėtų paskatinti ir kitos jų veiklai naudą nešančios priemonės: inovaciniai pasiūlymai verslo tobulinimui, dalijimasis moksline informacija ir moksline parama.

Neretai palankiai traktuojantys galimybes aktyviau dalyvauti specialistų rengime darbdaviai linkę laukti, kol kažkas kitas – valstybė, aukštosios mokyklos, studentai, netgi tam tikros organizacijos – imtųsi iniciatyvos organizuoti tokį bendradarbiavimą.

Vienas iš pagrindinių darbdavių siūlymų, rengiant specialistus Šiaulių kolegijoje yra atsižvelgti į darbo rinkos poreikius ir tendencijas šalyje. Turėtų būti siūloma daugiau įvairesnių studijų programų, kuriose būtų atsižvelgiama į trūkstamas absolventų žinias ir įgūdžius. Studijų metu studentai turėtų būti skatinami sudarinėti verslo planus, o dirbantieji – įvairiomis formomis tęsti mokymąsi. Taip būtų palaikomas balansas tarp besimokančiųjų žinių apie tendencijas darbo rinkoje ir dirbančiųjų – apie naujus mokslo pasiekimus bei žinias.

Specialistų rengimo Šiaulių kolegijoje tobulinimui pasitarnautų daugelio socialinių partnerių bendradarbiavimas. Tuo turėtų būti suinteresuoti ir darbdaviai, ir mokymo įstaigos. Taip pat siūloma pasinaudoti užsienio šalių aukštųjų mokyklų patirtimi, pagal galimybes bendradarbiauti su užsienio šalių aukštosiomis mokyklomis.

Studijų kokybę galėtų pagerinti atnaujinamos studijų programos, kurios būtų lankstesnės, atsižvelgiant į naujas technologijas specialybių srityje, taip pat turėtų būti griežtinamas priėmimas į aukštąsias mokyklas, kad studijuoti turėtų galimybę gambiausias jaunimas, ne tik galintys susimokėti už mokslą. Be to, turėtų būti keliami reikalavimai ir dėstytojų kvalifikacijai.

Šiaulių kolegijos, kaip ir kitų aukštųjų mokyklų, absolventai, darbdavių nuomone, geriau pritaps šiuolaikinėje darbo rinkoje, jeigu dar studijų metu įgys praktinio patyrimo.

IŠVADOS

1. Jaunųjų specialistų įsidarbinimo sėkmingumą iš esmės sąlygoja situacija darbo rinkoje (darbo jėgos paklausos ir pasiūlos santykis, valstybės vykdoma darbo rinkos politika ir kt.) ir siekiančio įsidarbinti asmens turimos bendrosios ir profesinės kvalifikacijos.
2. Šiaulių kolegijos absolventų pasirengimas profesinei veiklai yra pakankamas, labiausiai jiems stinga praktinio pasirengimo bei universaliųjų, bendrųjų asmenybinio pobūdžio mokėjimų ir gebėjimų. Absolventų įgyta kvalifikacija atitinka šiuolaikinės darbo vietos reikalavimus.
3. Sėkmingą Šiaulių kolegijos absolventų integraciją į darbo rinką lemia bendrieji ir profesiniai gebėjimai. Absolventai išskiria keturias pagrindines sąlygas, kurios padėtų įsidarbinti: baigiamųjų kursų studentus plačiau informuoti apie potencialias darbo vietas; labiau derinti studijų programas su darbo rinkos poreikiais; studijų turinį labiau derinti su darbdavių reikalavimais tam tikrai profesinei kvalifikacijai (specialybei); daugiau dėmesio skirti studentų bendrųjų gebėjimų, kompetencijų bei asmeninių savybių ugdymui.
4. Apklaustieji darbdaviai iš esmės teigiamai vertina Šiaulių kolegijos absolventų pasirengimą profesinei veiklai, tačiau profesinė kvalifikacija – tik vienas iš faktorių, lemiančių absolventų integraciją į darbo rinką. Darbdaviai yra itin reiklūs ne tik jų profesinei kvalifikacijai ir turimiems darbo įgūdžiams, patirčiai, bet ir kai kuriems bendriesiems gebėjimams (tokiems, kaip komunikabilumas, aktyvumas, pasiryžimas siekti tikslo, sugebėjimas savarankiškai priimti sprendimus rimtas požiūris į būsimą darbą ir kt.).
5. Nustatyta, kad hipotezė „Šiaulių kolegijos absolventų teorinis ir praktinis pasirengimas profesinei veiklai yra pakankamas“ pasitvirtino. Antroji hipotezė „Šiaulių kolegijos absolventų integraciją į darbo rinką daugiausiai lemia bendrieji gebėjimai“ pasitvirtino tik iš dalies, nes tyrimo metu išryškėjo, kad absolventų integraciją į darbo rinką lemia bendrieji ir profesiniai gebėjimai (kvalifikacijos).

REKOMENDACIJOS

1. Vienas iš pagrindinių darbdavių siūlymų, rengiant specialistus Šiaulių kolegijoje yra atsižvelgti į darbo rinkos poreikius ir tendencijas šalyje. Turėtų būti siūloma daugiau įvairesnių studijų programų, kuriose būtų atsižvelgiama į trūkstamas absolventų žinias ir įgūdžius. Studijų metu studentai turėtų būti skatinami sudarinėti verslo planus, o dirbantieji – įvairiomis formomis tęsti mokymąsi. Taip būtų palaikomas balansas tarp besimokančiųjų žinių apie tendencijas darbo rinkoje ir dirbančiųjų – apie naujus mokslo pasiekimus bei žinias.
2. Būtina skatinti socialinę partnerystę, į specialistų rengimo valdymo procesą įtraukiant darbdavius, savivaldos, bendrojo lavinimo mokyklų atstovus, taikant bendradarbiavimo formas. Glaudesni ryšiai su Šiaulių kolegija ir didesnis darbdavių informuotumas apie ruošiamus specialistus garantuotų didesnę kolegijos absolventų įsidarbinimo lygį. Be to, atliekamos praktikos studijų metu galėtų būti naudingos tiek darbdaviams, tiek absolventams – darbdaviams padėtų atsirinkti tinkamus specialistus, o būsiamiems absolventams – užtikrinti būsimą darbo vietą.
3. Studijų kokybę galėtų pagerinti nuolat atnaujinamos studijų programos, kurios būtų lankstesnės, atsižvelgiant į naujas technologijas specialybių srityje, taip pat turėtų būti griežtinamas priėmimas į aukštąsias mokyklas, kad studijuoti turėtų galimybę gambiausias jaunimas, ne tik galintys susimokėti už mokslą. Be to, turėtų būti keliami reikalavimai ir dėstytojų kvalifikacijai.
4. Gerinant praktinį pasirengimą, labai svarbu studentams sudaryti sąlygas atlikti mokymo ar gamybos praktikas realiose darbo vietose įmonėse, organizacijose. Šiaulių kolegijos, kaip ir kitų aukštųjų mokyklų, absolventai, darbdavių nuomone, geriau pritaps šiuolaikinėje darbo rinkoje, jeigu dar studijų metu įgys praktinio patyrimo.
5. Atsižvelgiant į darbdavių pageidavimus bei lūkesčius ir studentų poreikius, studijų ir atskirų dalykų programose daugiau dėmesio skirti bendrųjų gebėjimų ugdymui. Būtina daugiau dėmesio skirti kalbų, informacinių technologijų mokymui, psichologijos bei etikos žinioms, mokant bendravimo, darbo grupėje pagrindų. Svarbu ugdyti rimtą požiūrį į darbą, darbo motyvaciją, atsakingumą, pareigingumą, sąžiningumą, iniciatyvumą bei pilietiškumą.
6. Tikslinga plėtoti karjeros centrą, kurio tikslas supažindinti studentus su profesinės karjeros galimybėmis, tiekti informacinę, metodinę ir konsultacinę pagalbą pasirengimo darbo rinkai bei įsidarbinimo klausimais.

LITERATŪRA

1. Adomaitienė J., Daukilas S., Krikščiūnas B., Maknienė I., Palujanskienė A. Profesinio ugdymo pagrindai. (2001). Vilnius: Petro Ofsetas.
2. Albrecht J. W., Holmund B., Lang H. (1989). *Job search and youth unemployment*. European economic review, 33 (Issue 2/3). P. 416-426.
3. Arnold J. (1997). *Mananing Careers into the 21st Mentury*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
4. *Aukštųjų mokyklų absolventų konkurencingumas darbo rinkoje darbo pasiūlos ir paklausos kontekste (darbdavių ir absolventų apklausos duomenimis)*. (2004). Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
5. Bader R. (1995). *Lehrer an beruflichen Schulen. Handbuch der Berufsbildung*. Opladen: Lerte und Budrich.
6. Bagdžiūnienė D., Čėsnaite B., Gruževskis B., Kabaila A., Okunevičiūtė-Neveauskienė L., Pocius A., Šileika A., Šlekaitis V., Šlekys A. (2001). *Jaunimo integravimas į darbo rinką*. Aktualūs socialinės politikos klausimai. Vilnius: Darbo biržos naujienos.
7. *Baltoji knyga. Profesinis rengimas* (1999). Vilnius: Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija.
8. Berthelot Y. (1995). *European and General global issues influencing employment and unemployment*. In Simai M., Moghadam V. & Kuddo A. Global employment: An international investigation into future work. Tokyo: United Nations University Press. P. 30-41.
9. Blanchflower D. G., Freeman R. B. (1996). *Growing into work*. Employment Outlook. Paris: OECD.
10. Bonz B. (1991). *Schlüsselqualifikationen und Menschenbild*. Birk G.; Gerber U. (Hrsg.). *Schlüsselqualifikationen im theologischen Diskurs*. Ergebnisse der Hochschultage Berufliche Bildung 90. Alsbach/Bergstrasse, Leuchtturm – Verlag. P. 19-24.
11. Bonz B. (1998). *Profesinis rengimas ir kvalifikacija*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 1. P. 62-78.
12. Čėsnaite B., Dilba R. ir Šlekys A. (1999). *Aktualūs profesinio mokymo tobulinimo klausimai*. Aktualūs socialinės politikos klausimai. Vilnius. 1. P. 93-105.
13. *Darbo rinka ir gyventojų užimtumas* (1999). Vilnius: Statistikos departamentas.
14. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos* (1998). Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba.

15. Dienys V. (2002). *Profesinio rengimo turinys: tobulinimo prielaidos ir perspektyvos*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 5. P. 66-71.
16. Dienys V. ir kt. (1997). *Pranešimas apie profesinio rengimo sistemą Lietuvoje*. Vilnius: Profesinio mokymo informacinė tarnyba.
17. Drucker P. E. (1990). *The new Realities*. Book chamber international.
18. Dubs R. (1995). *Entwicklung von Schlüsselqualifikationen in der Berufsschule*. Arnold R./Lipsmeier E. (Hrsg.). Handbuch der Berfsbildung. Leske – Budrich, Opladen.
19. Dubs R. (1996). *Curriculare Vorgaben und Lehr – Lernprozesse in beruflichen Schulen*. Didaktik der Berufsbildung. Herausgegeben von B. Bonz, Holand+Josenhaus GmbH. Stuttgart.
20. European Commision (2001). *Employment in Europe 2001 – recent trends and prospects*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commision.
21. European Commision (2000). *A Community of fifteen key figures*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commision.
22. Fullan M. (1998). *Pokyčių jėgos*. Vilnius: Tyto alba.
23. Gonon Ph. (1996). *Schlüsselqualifikationen kontrovers: eine Bilanz aus kontroverser Sicht*. Aarau.
24. Gruževskis B., Čėsnaityė B. (2003). *Specialistų su aukštuoju išsilavinimu rengimo kiekybinės ir kokybinės kaitos tendencijos Lietuvoje*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 6. P. 164-173.
25. Gruževskis B., Okunevičiūtė-Neveauskienė L. (2003). *Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Kaunas: VDU. 6. P. 174-189.
26. Gruževskis B., Šileika A. (2003). *Darbo rinkos profesinio mokymo ir konsultavimo patirtis*. Darbo rinkos profesinio mokymo efektyvumo tyrimai. Vilnius: Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. P. 17-26.
27. Gudaitienė I. (1998). *Profesijos prestižas: jaunimo vertinimai*. Socialinės grupės: raiška ir ypatumai. Vilnius: Lietuvos filosofijos ir sociologijos institutas, Lietuvos sociologų draugija. P. 202-213.
28. Gurskienė O. (2004). *Pirminio profesinio rengimo politika Lietuvoje ir ES*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 8. P. 38-51.
29. Holm A., Groes N., Donore Olsen T. (2001). *Youth unemployment and oportunities in the labour market – the myth of lifelong hysteresis*. Review of labour economics & Industrial relations. 15 (Issue 4). P. 531-555.
30. Jančauskas A. (1993). *Darbo rinkos politika: Vokietijos modelis (kiek jis taikytinas Lietuvoje)*. Popp-Sofort-Druck, Hanoveris.

31. Jovaiša T., Show S. (1998). *Žvilgsnis į bendrųjų gebėjimų ugdymą Rytų ir centrinėje Europoje (Partnerių šalyse)*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 1. P. 30-47.
32. Jucevičienė P., Lepaitė D. (2000). *Kompetencijos sampratos erdvė*. Socialiniai mokslai. Kaunas: Technologija, 1 (22). P. 44-51.
33. Jungkunz D. (1995). *Berufsaus bildungserfolg in ausgewählten Husbildungsberufen der Handwerks*. Theoretische Klärung und empirische analyse. Weinheim: deutscher Studine Verttag.
34. Kaminskienė L., Janulienė A. (2003). *Suaugusiųjų mokymas aukštojo mokslo kaitos kontekste*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 6. P. 222-223.
35. Kardelis K. (2003). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Kaunas: Judex leidykla.
36. Kell A. (1998). *Profesinio rengimo politika visuomenės praktikos ir mokslinės teorijos sandūroje*, Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 1. P. 104-117.
37. Kirby J., Žydžiūnaitė V., Truncienė R., Miklišienė O., Sereikienė B. (1999). *Bendrieji gebėjimai*. Vilnius: Phare.
38. Koike K. (1997). *Human Resource Development*. Tokyo: the Japan Institute of Labour.
39. Korpi T. (1994). *Escaping Unemployment: studies in the individual consequences of unemployment and labor market policy*. Sweden: Akademitryck AB.
40. Kučinskienė R. (2002). *Asmeninės karjeros plėtros ir mokymosi visą gyvenimą vadybiniai aspektai*. Tiltai. Priedas 11. P. 75-81.
41. Kučinskienė R. (2001). *Rengimosi karjerai politika: šiuolaikinės prielaidos*. Pedagogika, 51. P. 17-30.
42. Kučinskienė R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda:Klaipėdos universiteto leidykla.
43. Kučinskienė R. (2000). *Ugdymo karjerai – švietimo aktualija pasaulyje ir Lietuvoje*. Pedagogika, 43. P. 40-52.
44. Kučinskienė R., Kučinskas V. (2001). *Būsimų specialistų integravimosi į darbo rinką prielaidos*. Tiltai. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2. P. 11-18.
45. Laumenskaitė E., Petkevičiūtė N. (2004). *Asmeninė motyvacija kaip profesinės karjeros pagrindas*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 8. P. 72-83.
46. Laužackas R. (1995). *Inžinierinių pedagogų ir profesinio rengimo profesionalizacijos prielaidos esamų realiųjų ir pasaulinio patyrimo kontekste*. Inžinierių rengimas Lietuvoje. Vilnius: Technika.
47. Laužackas R. (1997). *Profesinio ugdymo turinio reforma: didaktiniai bruožai*. Kaunas: VDU.

48. Laužackas R. (1999). *Sistemoteorinės profesinio rengimo kaitos tendencijos*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
49. Laužackas R. (1999). *Svarbiausios profesinės edukologijos sąvokos* (žodynas). Vilnius: Phare vet reform.
50. Laužackas R. (2002). *Profesinio rengimo plėtra žinių visuomenės ir konkurentabilios ekonomikos amžiuje*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 5. P. 26-39.
51. Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
52. Laužackas R., Lydeka Z. (1998). *Socioedukologinis profesinio rengimo Lietuvoje įvertinimas*. Filosofija ir sociologija. 2. P. 84-89.
53. Leidiniai ir publikacijos.- <http://www.dsti.lt/leidiniai.html> 2006-01-21.
54. Lietuvos darbo birža.- http://www.ldb.lt/LDB_Site/index.htm. 2006-02-17.
55. *Lietuvos mokslo ir technologijų baltoji knyga* (2000). Vilnius: Justitia.
56. Lietuvos statistikos departamentas.- <http://www.std.lt/lt/pages/view/?id=1574>. 2006-01-22.
57. Merkys G. (1999). *Pedagoginio tyrimo metodologijos pradmenys*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
58. *Mokymosi visą gyvenimą memorandumas* (2001). Europos bendrijų komisija. Vilnius: Lietuvos respublikos švietimo ir mokslo ministerija. Lietuvos suaugusiųjų švietimo asociacija.
59. *Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija* (2004). Vilnius: Švietimo ir mokslo ministerija.
60. Moser J. W. (1986). *Demographic and time patterns in layoffs and quits*. Journal of Human Resources. 21. P. 178-199.
61. Navickas V., Paulavičius K. (1999). *Darbo rinka: teorija ir valstybės politika*. Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
62. O'Higgins N. (1997). *The Challenge of Youth Unemployment*. The employment training paper. No.7. Stasbourg: International Labour Office.
63. Okunevičiūtė-Neveauskienė L. (2003). *Jaunimo nedarbas*. Lietuvos konfliktų prevencijos asociacija. Vilnius: Arti dizainas. P. 7-30.
64. Okunevičiūtė-Neveauskienė L., Pocius A. (2003). *Aukštąjį išsilavinimą turinčių bedarbių padėtis darbo rinkoje*. Lietuvos ekonomikos apžvalga. Ūkio ministerija, Statistikos departamentas. 2. P. 15-22.
65. Pissarides C. A. (1986). *Unemployment and Vacancies in Britain*. On Economic Policy. 1. P. 500-559.

66. Pocius.A. (2001). *Aukštąjį mokslą baigusių specialistų padėties darbo rinkoje tyrimai*. Straipsnių rinkinys (konferencijos „Lietuvos sociologija amžių sandūroje“ medžiaga). Vilnius: Filosofijos ir sociologijos institutas. P. 316-325.
67. Pocius.A. (2003). *Aukštųjų mokyklų absolventų padėtis darbo rinkoje*. Lietuvos ekonomikos apžvalga. Ūkio ministerija, Statistikos departamentas. 1. P. 25-31.
68. Pocius A. (2003). *Jaunimo padėtis darbo rinkoje*. Straipsnių rinkinys (Konferencijos „Jaunimo vertybinės orientacijos“ medžiaga). Vilnius: Socialinių tyrimų institutas. P. 40-50.
69. Pocius A. (2003). *Specialistų su aukštuoju išsilavinimu padėties darbo rinkoje įvertinimas: žvilgsnis į retrospektyvą statistinių duomenų kontekste*. Darbo biržos naujienos. 1. P. 15-17.
70. Pocius A. (1996). *Užimtumas ir nedarbas Lietuvoje (analitiniai grupavimai)*. Filosofija. Sociologija. 1. P. 80-89.
71. Pocius A., Okunevičiūtė-Neveauskienė L. (2002). *Jaunimo elgsenos darbo rinkoje analizė*. KTU tarptautinės konferencijos „Ekonomika ir vadyba 2002“ pranešimų medžiaga. 2 knyga. P. 55-58.
72. Pociūtė B. (1998). *Profesijos rinkimosi teoriniai aspektai*. Profesinės karjeros vadovas. Vilnius: Žodynas.
73. *Profesinės karjeros vadovas*. (Sudarytojos Baltrėnienė Z., Volbekienė V.). (1998). Vilnius: Solretija.
74. Pukelis K. (2003). *Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 6. P. 66-75.
75. Pukėnas K. (2005). *Sportinių tyrimų duomenų analizė SPSS programa*. Kaunas: LKKA.
76. Pundzienė A., Dienys V. (2002). *Darbas ir mokymasis: darbo pasaulio ir švietimo sąveikos pobūdžio kaita*. - <http://www.vdu.lt/alearning2003/> 2006-02-10.
77. Pundzienė A., Dienys V. (2003). *Darbas ir mokymasis: darbo pasaulio ir švietimo sąveikos pobūdžio kaita*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 6. P. 38-51.
78. Purvaneckienė G. Vasiliauskiene K. (1998). *Aukštųjų mokyklų absolventų galimybės darbo rinkoje*. Socialinės grupės: raiška ir ypatumai. Vilnius: Lietuvos sociologijos ir filosofijos institutas, Lietuvos sociologų draugija. P. 226-237.
79. Reducing unemployment: current issues and policy options (1995). *Economic review* (Federal Reserve Bank of Kansas City). 80 (Issue 1). P. 31-32.
80. Reetz L. (1991). *Schlüsselqualifikationen in der Berufsbildung*. Duales System zwischen Tradition und Innovation. Sonderband 4. Muller Botermann Verlag, Koln.

81. Reetz L., Reitmann Th. (1990). *Schlüsselqualifikationen*. Hamburg.
82. Reetz L., Seyd W. (1995). *Curriculare Strukturwe beruflicher Bildung*. Arnold R./Lipsmeier A. Handbuch der berufsbildung, leske+Budrich.
83. Sakalas A., Šalčius A. (1997). *Karjeros valdymas*. Kaunas: Technologija.
84. Schelten A. (1991). *Einführung in die berufspädagogik*. Stuttgart. Frnaz Stener Verlag.
85. Schultz T. W. (1998). *Investavimas į žmones*. Vilnius: Eugrimas.
86. Stancikas E. (1997). *Darbo rinkos teorija*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
87. Stanišauskienė V. (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioedukaciniai pagrindai*. Kaunas: Technologija.
88. Šernas V. (1998). Profesinės edukologijos šerdis – veiklos didaktika. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. 1. P. 72-82.
89. Šernas V. (1995). *Profesinė pedagogika*. Vilnius: Baltok ECO leidybos centras.
90. *Šiaulių darbo biržos 2005 metų veiklos ataskaita* (2006). Šiaulių darbo birža.
91. Šileika A., Gruževskis B., Čėsnaite B., Pocius A. ir kt. (2000). *Darbo jėgos konkurencingumo politikos tobulinimas Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungą: Darbo ir socialinių tyrimų instituto mokslinio tyrimo ataskaita* (2000). Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
92. Šileika A., Gruževskis B., Čėsnaite B., Pocius A. ir kt. (2002). *Specialistų konkurencingumas darbo rinkoje*. Darbo ir socialinių tyrimų instituto mokslinio tyrimo ataskaita. Vilnius: Darbo ir socialinių tyrimų institutas.
93. Tholsen L., Nielsen E (1995). *Ko darbdaviai norėtų iš būsimų darbininkų*. Švietimo naujovės. 1. P. 50-60.
94. *Universitetų absolventų konkurencingumas darbo rinkoje darbo jėgos pasiūlos ir paklausos kontekste (darbdavių ir jų įmonėse įdarbintų absolventų tyrimų duomenimis)* (2003). Vilnius: Švietimo ir mokslo ministerija, darbo ir socialinių tyrimų institutas.
95. Wyn J., Dwyer P. (2000). *New patterns of youth transition in education*. International Social Science Journal. 52 (Issue 164). P. 147-160.
96. Жабардов М. Ж., Арцишевская Е. В. (1996). *Типы языковых и коммуникативных способностей и компетенции*. Вопросы психологии.
97. Эренберг Р. Дм. Смит Р. (1996). *Современная экономика труда*. Теория и государственная политика. Москва.
98. *2006 metų darbo jėgos užimtumo prognozė* (2006). Šiaulių darbo birža.
99. *2006 metų darbo rinkos prognozė: darbo rinkos monitoringas (2006)*. Lietuvos darbo birža.

PRIEDAI

**APKLAUSOS ANKETA
(absolventui)**

Šiaulių kolegijos karjeros centras kviečia Jus dalyvauti apklausoje. Apklausos tikslas – įvertinti absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje procesą, darbo rinkos reikalavimų suvokimą ir kolegijoje įgyto išsilavinimo vertinimą (darbo rinkos reikalavimų aspektu). Tyrimo rezultatai padės tobulinti specialistų rengimą, gerinti studijų kokybę bei didinti aukštąjį mokslą baigusiu asmenų įsidarbinimo galimybes.

Anketoje pateikti klausimai su galimais atsakymais į juos. Pažymėkite Jums tinkamą atsakymą. Jei tokio atsakymo varianto nėra, jį parašykite. Anketa anoniminė. Rezultatai bus skelbiami tik apibendrinus tyrimo duomenis.

Maloniai dėkojame už pagalbą.

1. Lytis:	<input type="checkbox"/> Vyras
	<input type="checkbox"/> Moteris

2. Amžius:	<input type="checkbox"/> 19-24 m.
	<input type="checkbox"/> 25-29 m.
	<input type="checkbox"/> 30-39 m.
	<input type="checkbox"/> 40 ir daugiau metų

3. Jūsų baigta studijų programa?	
<input type="checkbox"/> Būhalterine apskaita	<input type="checkbox"/> Automobilių techninis eksploatavimas
<input type="checkbox"/> Įstaigų ir įmonių administravimas	<input type="checkbox"/> Bendrosios praktikos slauga
<input type="checkbox"/> Turizmo administravimas	<input type="checkbox"/> Socialinis darbas
<input type="checkbox"/> Elektros ir automatikos įrenginiai	<input type="checkbox"/> Kineziterapija
<input type="checkbox"/> Elektros energetika	<input type="checkbox"/> Aplinkos apsauga

4. Ar šiuo metu Jūs mokotės?	
<input type="checkbox"/> Taip	<input type="checkbox"/> Ne

A. JŪS IR PROFESINIS PASIRENGIMAS

5. Kaip manote, ar pakanka studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai?	
<input type="checkbox"/> Pakanka → toliau atsakinėti nuo 10 klausimo	<input type="checkbox"/> Daugiau nepakanka negu pakanka
<input type="checkbox"/> Daugiau pakanka negu nepakanka	<input type="checkbox"/> Nepakanka

6. Jei, Jūsų nuomone, nors kiek nepakanka studijų metu įgyto pasirengimo profesinei veiklai, tai ko labiausiai stinga? (Nurodykite svarbiausią).	
<input type="checkbox"/> Teorinių žinių	
<input type="checkbox"/> Praktinio pasirengimo → toliau nuo 8 klausimo	
<input type="checkbox"/> Asmeninių savybių → toliau nuo 9 klausimo	

7. Jei stinga teorinių žinių, tai ko labiausiai nepakanka? (Pažymėkite atsakymą kiekvienoje eilutėje). Toliau atsakinėti nuo 10 klausimo.					
	Taip	Ne		Taip	Ne
Profesinių žinių			Darbo kompiuteriu		
Teisės			Psichologijos		
Užsienio kalbų (nurodykite kokių)			Kita (nurodykite)		
.....)				
Vadybos ir verslo organizavimo					

8. Jei nors kiek nepakanka praktinių gebėjimų, tai kokių stokojate labiausiai? (Pažymėkite atsakymą kiekvienoje eilutėje). Toliau atsakinėti nuo 10 klausimo.					
	Taip	Ne		Taip	Ne
Profesinių gebėjimų			Kontrolės ir rezultatų įvertinimo gebėjimų		
Gebėjimo dirbti įvairioje aplinkoje			Gebėjimo įsisavinti naują techniką ir technologiją		
Gebėjimo bendrauti su klientais (pacientais)			Gebėjimo spėti laiku ir kokybiškai atlikti užduotis		
Informacinių technologijų ir kompiuterinio raštingumo gebėjimų			Gebėjimo spręsti konfliktus		
Vadovavimo/administravimo gebėjimų			Kita (nurodykite)		
Gebėjimo dirbti grupėje (komandoje)				

9. Jūsų nuomone, kokių asmeninių savybių labiausiai stokojate? (Pažymėkite atsakymą kiekvienoje eilutėje).					
	Taip	Ne		Taip	Ne
Noro rimtai dirbti			Iniciatyvumo		
Sąžiningumo ir savalaikio darbų atlikimo			Punktualumo		
Atsakingumo			Atidumo		
Savarankiškumo			Dėmesingumo		
Kūrybiškumo			Kita (nurodykite)		
				

10. Jūsų nuomone, ar Jūsų įmonėje būtų tikslinga organizuoti studentų praktiką?	
<input type="checkbox"/> Taip. Praktikos organizuojamos ir dabar	<input type="checkbox"/> Manau, kad būtų tikslinga, bet nėra galimybių
<input type="checkbox"/> Manau, kad taip	<input type="checkbox"/> Manau, kad nebūtų tikslinga (nenaudinga studentams)

11. Jūsų pasiūlymai, kaip tobulinti praktikų organizavimą studentams. Parašykite.

B. JŪS IR DARBAS

12. Pagal kokią darbo sutartį dirbate?	
<input type="checkbox"/> Terminuotą	<input type="checkbox"/> Autorinę
<input type="checkbox"/> Neterminuotą	<input type="checkbox"/> Patentą/verslo liudijimą/licenciją

13. Kokioje įmonėje dirbate:	
<input type="checkbox"/> Valstybinėje įmonėje	<input type="checkbox"/> Privačioje įmonėje

14. Ar dirbate pagal studijų metu įgytą profesinę kvalifikaciją?	
<input type="checkbox"/> Taip	<input type="checkbox"/> Ne

15. Ar jūsų turima kvalifikacija atitinka darbo vietos reikalavimus?	
<input type="checkbox"/> Pilnai atitinka	<input type="checkbox"/> Neatitinka, nes dirbu ne pagal įgytą kvalifikaciją
<input type="checkbox"/> Iš dalies atitinka	<input type="checkbox"/> Neatitinka, nes išsilavinimas yra aukštesnis nei reikalauja darbo vieta (užimamos pareigos)

16. Kada jūs įsidarbinote ?	
<input type="checkbox"/> Įsidarbinau prieš studijas	<input type="checkbox"/> Įsidarbinau per 3 mėn. po studijų baigimo
<input type="checkbox"/> Įsidarbinau studijuodamas (-ama)	<input type="checkbox"/> Įsidarbinau po 3 mėn. ir daugiau po studijų baigimo
<input type="checkbox"/> Įsidarbinau iš karto baigęs (-aigusi) studijas	<input type="checkbox"/> Kita

17. Ar esate patenkintas savo darbo užmokesčiu?	
<input type="checkbox"/> Taip	<input type="checkbox"/> Daugiau ne negu taip
<input type="checkbox"/> Daugiau taip negu ne	<input type="checkbox"/> Ne

18. Koks jūsų atlyginimas?	
<input type="checkbox"/> Iki 500 litų	<input type="checkbox"/> 1001-1200 litų
<input type="checkbox"/> 501-700 litų	<input type="checkbox"/> 1201-1500 litų
<input type="checkbox"/> 701-1000 litų	<input type="checkbox"/> Daugiau nei 1500 litų

C. JŪS IR KVALIFIKACIJOS TOBULINIMAS

19. Ar šiuo metu norėtumėte tobulinti kvalifikaciją, persikvalifikuoti?		
<input type="checkbox"/> Taip	<input type="checkbox"/> Sunku pasakyti	<input type="checkbox"/> Ne → toliau nuo 22 klausimo

20. Jei taip, tai kokiuose kursuose norėtumėte dalyvauti? Parašykite...

21. Kokia mokymosi forma Jums būtų priimtinausia?	
<input type="checkbox"/> Dieninė, atsitraukus nuo gamybos	<input type="checkbox"/> Nuotolinis (distancinis) mokymas
<input type="checkbox"/> Vakarinė	<input type="checkbox"/> Mokymas darbo vietoje
<input type="checkbox"/> Neakivaizdinė	<input type="checkbox"/> Kita

22. Kas Jūsų nuomone, turėtų mokėti už aukštąjį mokslą įgijusių specialistų kvalifikacijos tobulinimą, perkvalifikavimą?	
<input type="checkbox"/> Patys darbuotojai	<input type="checkbox"/> Tikslinga finansuoti iš valstybės biudžeto lėšų
<input type="checkbox"/> Įmonė	<input type="checkbox"/> Tikslinga finansuoti iš specialių fondų, sudaromų darbdavių ir valstybės lėšomis
<input type="checkbox"/> Dalį darbuotojas, dalį įmonė	<input type="checkbox"/> Kita

23. Kokią dalį savo mokymosi išlaidų Jūs galėtumėte pats/pati apmokėti?	
<input type="checkbox"/> Iki 10%	<input type="checkbox"/> 51-70%
<input type="checkbox"/> 11-30%	<input type="checkbox"/> Visas mokymo išlaidas
<input type="checkbox"/> 31-50%	<input type="checkbox"/> Savo mokymosi išlaidoms apmokėti lėšų skirti negaliu

24. Kokiomis priemonėmis būtų galima padėti aukštųjų mokyklų absolventams įsidarbinti? (Pažymėkite ne daugiau kaip 3 atsakymus)
<input type="checkbox"/> Labiau derinti studijų programas su darbo rinkos poreikiais
<input type="checkbox"/> Gerinti studijų kokybę
<input type="checkbox"/> Studijų turinį labiau derinti su darbdavių reikalavimais tai profesinei kvalifikacijai
<input type="checkbox"/> Didinti mokymo intensyvumą, per tą laiką sudarant studentams galimybę labiau įsigilinti į profesinės kvalifikacijos problemas
<input type="checkbox"/> Daugiau dėmesio skirti mokomųjų praktikų organizavimui
<input type="checkbox"/> Greta profesinės kvalifikacijos daugiau dėmesio skirti studentų bendrųjų gebėjimų bei asmeninių savybių (organizuotumo, komunikabilumo, savarankiškumo, atsakingumo, sisteminio mąstymo ir kt.) ugdymui
<input type="checkbox"/> Baigiamųjų kursų studentus plačiau informuoti apie potencialias laisvas darbo vietas
<input type="checkbox"/> Teikti mokesčių lengvatas darbdaviams, įdarbinantiems aukštųjų mokyklų atskirų profesinių kvalifikacijų absolventus
<input type="checkbox"/> Atkurti aukštųjų mokyklų absolventų paskyrimo į darbą sistemą
<input type="checkbox"/> Kita. Nurodykite

Dėkojame už atsakymus

APKLAUSOS ANKETA (darbdaviui)

Šiaulių kolegijos karjeros centras kviečia Jus dalyvauti apklausoje. Apklausos tikslas – įvertinti absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje procesą, darbo rinkos reikalavimų suvokimą ir kolegijoje įgyto išsilavinimo vertinimą (darbo rinkos reikalavimų aspektu.) Tyrimo rezultatai padės tobulinti specialistų rengimą, gerinti studijų kokybę bei didinti aukštąjį mokslą baigusiu asmenų įsidarbinimo galimybes.

Anketoje pateikti klausimai su galimais atsakymais į juos. Pažymėkite Jums tinkamą atsakymą. Jei tokio atsakymo varianto nėra, jį parašykite.

Maloniai dėkojame už

pagalbą

A. ĮMONĖS (ORGANIZACIJOS) EKONOMINĖS SITUACIJOS BEI JOS PERSPEKTYVŲ VERTINIMAS

1. Ar planuojami konkretūs pokyčiai Jūsų įmonės (organizacijos) veikloje?	
<input type="checkbox"/> Pasikeitimai numatyti	
<input type="checkbox"/> Pasikeitimai nenumatyti, siekiame išlaikyti veiklą tame pačiame lygyje → toliau atsakinėti nuo 4 klausimo	
<input type="checkbox"/> Sunku pasakyti → toliau atsakinėti nuo 4 klausimo	

2. Jeigu planuojami pasikeitimai įmonės (organizacijos) ekonominėje (gamybinėje) veikloje, nurodykite konkrečiai, kokie tai bus pokyčiai.	
<input type="checkbox"/> Įmonės plėtimas nekeičiant gamybos profilio	<input type="checkbox"/> Intensyvus plėtimas diegiant naujas technologijas
<input type="checkbox"/> Intensyvus plėtimas keičiant gamybos profilį	<input type="checkbox"/> Kita (konkrečiai)

3. Toliau pateikiame įvairias sąlygas, kurios gali būti svarbios, įgyvendinant planuojamus pokyčius įmonės (organizacijos) veikloje. Nurodykite, kurios iš jų yra svarbiausios Jūsų įmonės (organizacijos) vystymuisi perspektyvoje. (Pažymėkite ne daugiau kaip 2 atsakymus).	
<input type="checkbox"/> Investicijos	<input type="checkbox"/> Naujų rinkų suradimas
<input type="checkbox"/> Plėtimosi partnerių patikimumas	<input type="checkbox"/> Naujų produktų gamyba
<input type="checkbox"/> Plėtimosi partnerių suradimas	<input type="checkbox"/> Specialistų parinkimas (nurodykite konkrečias profesines kvalifikacijas:
<input type="checkbox"/> Rinkų išsaugojimas	<input type="checkbox"/> Kita. Konkrečiai:

B. BENDRA PERSONALO CHARAKTERISTIKA ŠIUO METU

4. Kiek šiuo metu Jūsų įmonėje (organizacijoje) dirba darbuotojų iš viso (nurodykite skaičių): _____, iš jų: darbuotojų, įgijusių aukštąjį mokslą _____.

5. Jei Jūsų įmonėje darbuotojų, įgijusių aukštąjį mokslą, trūksta, tai išvardinkite kokių profesinių kvalifikacijų.

6. Jei Jūsų įmonėje darbuotojų, įgijusių aukštąjį mokslą, yra per daug, tai išvardinkite kokių profesinių kvalifikacijų.

7. Ar bendras dirbančiųjų, įgijusių aukštąjį mokslą, skaičius yra pakankamas?	
<input type="checkbox"/> Taip, pakankamas	<input type="checkbox"/> Darbuotojų trūksta
<input type="checkbox"/> Darbuotojų yra per daug	<input type="checkbox"/> Sunku pasakyti

8. Kokios personalo problemos tikėtinos Jūsų įmonėje (organizacijoje) per artimiausius 1-2 metus?	
<input type="checkbox"/> Jaunų darbuotojų stoka	<input type="checkbox"/> Kitos personalo problemos. Kokios?
<input type="checkbox"/> Kvalifikuotų darbuotojų stoka	<input type="checkbox"/> Sunku pasakyti
<input type="checkbox"/> Personalo senėjimas	

9. Kokiais būdais Jūsų įmonė (organizacija) dažniausiai naudojasi užpildant laisvas specialistų, įgijusių aukštąjį mokslą, laisvas darbo vietas?	
<input type="checkbox"/> Darbuotojai parengiami savo įmonėje (darbuotojų perkirstymas, profesinis ugdymas)	<input type="checkbox"/> Siūlome atitinkamai aukštajai mokyklai į praktiką priimti studentus
<input type="checkbox"/> Darbo biržos paslaugos	<input type="checkbox"/> Per draugus, gimines, pažįstamus
<input type="checkbox"/> Įmonės (organizacijos) skelbimai spaudoje	<input type="checkbox"/> Kitais būdais. Nurodykite kokiais:

10. Ar savo įmonėje (organizacijoje) priimate į praktiką aukštųjų mokyklų studentus?	
<input type="checkbox"/> Taip, dažnai	
<input type="checkbox"/> Labai retai	
<input type="checkbox"/> Ne	

C. ĮMONĖJE PRIIMTŲ AUKŠTŲJŲ MOKYKLŲ ABSOLVENTŲ CHARAKTERISTIKA

11. Ar 2003-2005 metais Jūsų vadovaujamoje įmonėje (organizacijoje) buvo priimta naujų darbuotojų?	
<input type="checkbox"/> Taip	<input type="checkbox"/> Ne → toliau nuo 12 klausimo

12. Išvardinkite kokių profesinių kvalifikacijų Jums reikalingų darbuotojų, įgijusių aukštąjį mokslą, buvo sunku surasti 2003-2005 metais?

13. Ko, Jūsų nuomone, įmonėje įdirbantiems Šiaulių kolegijos 2003-2005 metų laidų absolventams labiausiai stinga profesinio pasirengimo požiūriu?	
<input type="checkbox"/> Teorinių profesijos žinių	<input type="checkbox"/> Asmeninių savybių
<input type="checkbox"/> Praktinio pasirengimo	<input type="checkbox"/> Kita

14. Jūsų nuomone, kokių gebėjimų stinga Jūsų įmonėje įdarbintiems Šiaulių kolegijos 2002-2005 metų laidų absolventams? (Pažymėkite ne daugiau kaip 3 atsakymus. Prie kiekvieno pasirinkto atsakymo prašome išvardinti profesines kvalifikacijas tų darbuotojų, kuriems atitinkamų gebėjimų labiausiai nepakanka):
<input type="checkbox"/> Profesinių gebėjimų
<input type="checkbox"/> Gebėjimas dirbti įvairioje aplinkoje
<input type="checkbox"/> Gebėjimo bendrauti tiek su klientais, tiek su užsakovais
<input type="checkbox"/> Informacinių technologijų ir kompiuterinio raštingumo gebėjimų
<input type="checkbox"/> Vadovavimo/administravimo gebėjimų
<input type="checkbox"/> Darbo grupėje (komandoje) gebėjimų
<input type="checkbox"/> Kontrolės ir rezultatų įvertinimo gebėjimai
<input type="checkbox"/> Gebėjimų įsisavinti naują techniką ir technologijas
<input type="checkbox"/> Gebėjimo spėti laiku ir kokybiškai atlikti užduotis
<input type="checkbox"/> Gebėjimo spręsti konfliktus
<input type="checkbox"/> Kita. Nurodykite

15. Jūsų nuomone, kokių asmeninių savybių labiausiai stunga Jūsų įmonėje įdarbintiems Šiaulių kolegijos 2002-2005 metų laidų absolventams? (Pažymėkite ne daugiau kaip 3 atsakymus. <u>Prie kiekvieno pasirinkto atsakymo prašome išvardinti profesines kvalifikacijas tų darbuotojų, kuriems atitinkamų gebėjimų labiausiai nepakanka</u>):	
<input type="checkbox"/> Noro rimtai dirbti	<input type="checkbox"/> Iniciatyvumo
<input type="checkbox"/> Sąžiningumo ir savalaikio darbų atlikimo	<input type="checkbox"/> Punktualumo
<input type="checkbox"/> Atsakingumo	<input type="checkbox"/> Atidumo
<input type="checkbox"/> Savarankiškumo	<input type="checkbox"/> Dėmesingumo
<input type="checkbox"/> Kūrybiškumo	<input type="checkbox"/> Kita. Nurodykite.....

16. Ar Jūsų įmonėje (organizacijoje) yra darbuotojų, įgijusių aukštąjį mokslą, kurių kvalifikaciją reikėtų tobulinti?
<input type="checkbox"/> Taip
<input type="checkbox"/> Ne → toliau atsakinėti nuo 16 klausimo
<input type="checkbox"/> Sunku pasakyti

17. Kokia Jūsų įmonės darbuotojų, įgijusių aukštąjį mokslą, kvalifikacijos tobulinimo ar perkvalifikavimo forma Jums būtų priimtinausia?	
<input type="checkbox"/> Dieninė, atsitraukus nuo gamybos	<input type="checkbox"/> Nuotolinis (distancinis) mokymas
<input type="checkbox"/> Vakarinė	<input type="checkbox"/> Mokymas darbo vietoje
<input type="checkbox"/> Neakivaizdinė	<input type="checkbox"/> Kita. Nurodykite

18. Kas, Jūsų nuomone, turėtų mokėti už aukštąjį išsimokslinimą įgijusių darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą, perkvalifikavimą?	
<input type="checkbox"/> Patys darbuotojai	<input type="checkbox"/> Valstybė
<input type="checkbox"/> Įmonė	<input type="checkbox"/> Tikslinga finansuoti iš specialių fondų, sudaromų darbdavių ir valstybės lėšomis
<input type="checkbox"/> Dalį darbuotojas, dalį įmonė	<input type="checkbox"/> Kita. Nurodykite

19. Kokią dalį vieno specialisto mokymo išlaidų galėtų padengti Jūsų įmonė?	
<input type="checkbox"/> Visas mokymo išlaidas	<input type="checkbox"/> 11-30%
<input type="checkbox"/> 71-90%	<input type="checkbox"/> Iki 10%
<input type="checkbox"/> 51-70%	<input type="checkbox"/> Lėšų skirti negali
<input type="checkbox"/> 31-50%	

D. PERSONALO PERSPEKTYVA

20. Kaip Jūs prognozuojate savo įmonės (organizacijos) personalo kaitą iki 2007 m.?	
<input type="checkbox"/> Ženkliai padidės (virš 20 proc.)	<input type="checkbox"/> Nežymiai sumažės (nuo 5 iki 20 proc.)
<input type="checkbox"/> Nežymiai padidės (5-20 proc.)	<input type="checkbox"/> Ženkliai sumažės (virš 20 proc.)
<input type="checkbox"/> Praktiškai nepasikeis	

21. Jeigu planuojamas darbuotojų skaičiaus augimas, nurodykite, kokių profesinių kvalifikacijų ir kiek darbuotojų, įgijusių aukštąjį mokslą, numatote priimti.

Specialybė	Numatoma priimti (nurodykite skaičiais)	
	2005-2006 metais	2006-2007 metais

E. JŪS (DARBDAVIAI) IR AUKŠTOJI MOKYKLA

22. Ar Jūs, kaip darbdavys (darbdavio atstovas), esate pakankamai informuotas apie specialistų rengimą Šiaulių kolegijoje?
<input type="checkbox"/> Taip, pakankamai
<input type="checkbox"/> Iš dalies
<input type="checkbox"/> Nepakankamai

23. Ar norėtumėte gauti išsamesnę informaciją specialistų rengimo Šiaulių kolegijoje klausimais?	
<input type="checkbox"/> Taip	<input type="checkbox"/> Ne

24. Ar Jūs, kaip darbdavys (darbdavio atstovas), norėtumėte dalyvauti rengiant ir vertinant studijų programas?	
<input type="checkbox"/> Taip, mūsų įmonės atstovai ir dabar dalyvauja	<input type="checkbox"/> Labiau ne negu taip
<input type="checkbox"/> Taip	<input type="checkbox"/> Ne
<input type="checkbox"/> Labiau taip negu ne	

25. Kuo jūs, kaip darbdavys (darbdavio atstovas) galėtumėte prisidėti tobulinant specialistų rengimą Šiaulių kolegijoje? Parašykite.

26. Kokie būtų Jūsų pasiūlymai Šiaulių kolegijoje vadovams dėl specialistų rengimo aukštosiose mokyklose tobulinimo? Parašykite.

Dėkojame už atsakymus

Įmonės (organizacijos) pavadinimas _____

Ekonominė veikla _____

Asmens, užpildžiusio šią anketą, vardas, pavardė, pareigos _____

Anketos užpildymo data _____