

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Karjeros edukologijos studijų programa, II kursas

Ema Mikutaitė

VEIKSNIAI, ĮTAKOJANTYS JAUNIMO MOKYMAŠI DARBO BIRŽOS KURSUOSE BEI JŲ
ĮSIDARBINIMO GALIMYBES

Magistro darbas

Magistro darbo vadovė -
doc. dr. Dalia Augienė

Šiauliai, 2013

Darbas originalus Ema Mikutaitė

(studento parašas)

Ema Mikutaitė. Veiksniai, įtakojantys jaunimo mokymąsi darbo biržos kursuose bei jų įsidarbinimo galimybes: karjeros edukologijos studijų magistro baigiamasis darbas/ mokslinė vadovė Doc. Dr. Dalia Augienė; Šiaulių universitetas, Edukologijos katedra. – Šiauliai, 2013. – 73 psl.

SANTRAUKA

Didėjanti konkurencija darbo rinkoje, sparčiai besikeičianti ekonomika ir gyvenimo realybė aštrina jaunų žmonių problemas, kelia ypatingus reikalavimus jų mokymosi ir karjeros planavimo, racionalaus profesijos pasirinkimo kelyje. Atsižvelgiant į tokią situaciją svarbu įvertinti Lietuvos darbo biržos taikomų priemonių efektyvumą, mažinant jaunimo nedarbo problemos mastus. Taip pat svarbu įvertinti veiksnius, kurie sąlygoja jaunimo sugebėjimus tinkamai įvertinti savo gabumus ir pasirinkti jiems tinkamą profesiją, bei didiną motyvaciją siekiant karjeros. Tyrimo objektas - veiksniai, įtakojantys asmenų, baigusį darbo biržos organizuojamus kursus, karjerą ir jų įsidarbinimo galimybes. Tyrimo tikslas – išsiaiškinti asmenų, baigusį darbo biržos organizuojamus kursus, įsidarbinimo veiksnius ir rezultatus.

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa. Duomenys apdoroti aprašomosios statistikos būdu, skaičiuojant procentinius dažnius. Tyrimo metodologija – remtasi 3 mokslininkų iškeltomis teorijomis – A. Maslow, R. Hoppock ir D. E. Super. Tyrimo imtis: 200 darbo biržos organizuojamus kursus baigusiu dalyvių. Tyrimo metu gauti rezultatai leido patvirtinti iškeltą hipotezę iš dalies, kad darbo biržos organizuojamuose kursuose įgytos žinios, išugdomi gebėjimai, kompetencijos, lemia gerus jaunimo įsidarbinimo rezultatus, pasitvirtino. Didesnė dalis po darbo biržos mokymo kursų tyrimo dalyvių įsidarbino ir tai įtakojo, kursuose išugdomi gebėjimai ir kompetencijos, įgytos teorinės žinios ir sugebėjimas pateikti save darbo rinkoje.

Pirmoje magistro baigiamojo darbo skyriuje analizuojami temos aktualumo ir problematikos teoriniai aspektai, įvertinant mokslinių šaltinių pateikiamas svarbiausių sąvokų interpretacijas. Taip pat pirmoje darbo dalyje įvertinama jaunimo profesijos pasirinkimo ir karjeros siekimo procesą įtakojantys veiksniai, kurie yra tolygiai svarbūs šio proceso vystimuisi. Antroje darbo dalyje pristatoma Lietuvos darbo birža, pabrėžiant svarbiausias įstaigos funkcijas, kurios yra nukreiptos į jaunimo užimtumo situacijos gerinimą. Taip pat įvertinama jaunimo situaciją darbo rinkoje: išsilavinimas, įsidarbinimo galimybės, darbo laikotarpis, bedarbystės laikotarpis ir t.t. Trečioje darbo dalyje atliekamas tyrimas, kuris buvo nukreiptas į Klaipėdos apskrities darbo biržos veiklos vertinimo jaunimo akimis. Atliktas tyrimas, teorinė ir praktinė analizė leido patvirtinti iškeltą hipotezę iš dalies.

Ema Mikutaitė. Factors influencing the learning of youth work courses and exchange them for employment opportunities: Career Education Master thesis/ Research Advisor Doc. Dr. Dalia Augienė; Šiauliai University, Department of Education. – Šiauliai, 2013. - 73 pages.

SUMMARY

Increasing competition in the labor market, rapidly changing economy and the heightened reality of young people's problems, poses special requirements of their learning and career planning, career choices for a rational way. Given this situation it is important to evaluate the Lithuanian Labour Exchange measures the effectiveness in reducing youth unemployment problem. It is also important to evaluate the factors that lead young people to properly assess their abilities and talents to choose the right profession, and it increases the motivation for a career. The object of investigation - factors that affect individuals who have completed courses organized by the labor exchange, career and employment opportunities. The aim - to find out the persons who have completed courses organized by the labor exchange, job factors and outcomes.

Research methods - Analysis of scientific literature, a questionnaire survey. The data were processed by descriptive statistics, calculating the percentage frequencies. Research methodology - based on three psychological theories put forward by scientists - A. Maslow, R. Hoppock and D. E. Super. A survey of 200 Labour members are graduates of courses organized. The study results allowed to confirm the hypothesis that labor market training courses organized by the knowledge, trained skills, competence and employability of young people leads to good results have been confirmed. The major part of the labor exchange training survey of participants found employment, which influenced the course trained skills and competences acquired theoretical knowledge and the ability to put yourself in the labor market.

The first master's thesis topic section discusses the relevance and theoretical aspects of the problem, assessing the sources of scientific interpretations of key concepts. Also in the first part of the verification of the youth career choices and career development process of influencing factors, which are equally important in the process of development. The second part presents the Lithuanian Labour Exchange, highlighting the most important body functions, which are directed towards improving the situation of youth employment. This evaluation will include young people in the labor market, education, job opportunities, work period, the period of unemployment, etc. In the third part of the investigation, which was sent to Klaipėda County Labor Exchange performance evaluation through the eyes of youth. A study of theoretical and practical analysis has confirmed the hypothesis partly.

TURINYS

ĮVADAS.....	5
1. JAUNIMO KARJEROS IR PASIRINKTO PROFESINIO MOKYMO TEORINIAI ASPEKTAI.....	8
1.1. Svarbiausių sąvokų analizė.....	8
1.2. Karjeros samprata ir reikšmė.....	11
1.2.1. Karjeros pasirinkimo ir vystymosi teorijos.....	13
1.2.2. Profesijos pasirinkimo motyvacija.....	15
1.3. Profesijos pasirinkimui būtini gebėjimai ir kompetencijos.....	18
1.4. Jaunimo užimtumo probleminiai aspektai.....	20
2. LIETUVOS DARBO BIRŽOS VEIKLOS ANALIZĖ.....	24
2.1. Darbo biržos veikla.....	24
2.2. Profesinio mokymo programos.....	27
2.3. Profesinio konsultavimo darbo biržoje ypatybės.....	29
2.4. Jaunimo užimtumo Lietuvoje analizė.....	33
2.5. Jaunimo išsilavinimo tendencijos Lietuvoje.....	37
3. JAUNIMO MOKYMOSI IR ĮSIDARBINIMO GALIMYBIŲ TYRIMO REZULTATAI, JŲ ANALIZĖ IR INTERPRETACIJA.....	42
3.1. Tyrimo metodika.....	42
3.2. Tyrimo dalyviai.....	43
3.3. Tyrimo rezultatai.....	43
DISKUSIJA.....	63
IŠVADOS.....	66
REKOMENDACIJOS.....	67
LITERATŪRA.....	68
PRIEDAI.....	73

IVADAS

Temos aktualumas ir problema. Karjera yra visą gyvenimą trunkantis procesas, kuris gali būti plėtojamas nuosekliai ir sistemingai arba chaotiškai ir atsitiktinai. Sėkmingą karjerą dabar sunku įsivaizduoti kitaip nei paties žmogaus planuojamą, vystomą ir valdomą procesą, todėl šiandien karjeros plėtojimas yra iškeliamas kaip vienas svarbiausių aktyvaus darbo rinkos dalyvio gebėjimų. Neatsiejamas karjeros veiksnys yra profesijos pasirinkimas, nuo kurio tinkamo pasirinkimo priklauso žmogaus asmeninės gerovės augimas. Savo sugebėjimų pažinimas – vienas iš profesinio apsisprendimo sėkmę lemiančių vidinių veiksnių. Sugebėjimo jausmas susijęs su pasitikėjimu savo jėgomis ir jis yra svarbus mokinio karjeros procese: jai rengiantis, ją planuojant bei realizuojant individualų karjeros kelią. Sėkmingas mokymo procesas gali nulemti tolimesnę karjeros raidą bei įsidarbinimo galimybes.

Mokymo įstaigose yra galimybė įgyti profesiją, pasiruošti darbui, tačiau karjeros realizavimui reikalingos papildomos žinios, įgūdžiai ir gebėjimai. L. Jovaišos (1999) nuomone, profesijos pasirinkimas – daugkartinis aktas, ilgalaikis procesas. K. Pukelis (2003) teigia, jog reikia padėti jaunuoliui rasti racionalų profesinį sprendimą atsižvelgiant į jo prigimties ypatumus bei darbo rinkos poreikius. Todėl neužtenka vien pažinti savo asmenybę, teigiamai save vertinti. Remdamasis karjeros plėtojimo kompetencijomis, žmogus gali ne tik priimti jo asmenybę geriausiai atitinkančius karjeros sprendimus, bet ir įvertinti socialinius, politinius bei ekonominius veiksnius, galinčius turėti įtakos jo asmeninės karjeros galimybėms. Dirbdami žmonės tvarko ir kontroliuoja savo pasaulį, fizinę ir socialinę aplinką, kurioje jie gyvena, kuria įvairius poreikius tenkinančias materialines ir dvasines vertybes.

Mokymasis visuomet tikslingas procesas, nukreiptas į tam tikrų gebėjimų, tiek bendrųjų, tiek specialiųjų, susijusių konkrečia profesija įgijimu. Darbo rinkos kaita užprogramuoja būtinybę numatyti savo karjeros pokyčius, kurie gali nulemti žinių, mokėjimų ir įgūdžių plėtojimą (Augienė, 2009). Nepakanka tik dalyvauti mokymo ir darbo veiklose. Reikia iš tikrųjų mokytis. Kad tai duotų rezultatų, daugeliui tam reikia natūralaus talento, sunkaus darbo ir mokymosi įgūdžių (Petkevičiūtė, 2006). Be karjeros plėtojimo kompetencijų, kurios universalios visoms profesijoms, gali būti sudėtinga rasti pusiausvyrą tarp asmenybę atitinkančių karjeros siekių ir darbo rinkoje egzistuojančių galimybių dinamikos. Šiuolaikinio darbo pasaulio keliami reikalavimai žmogui sąlygoja būtinybę turėti tam tikrus gebėjimus bei savybes, galinančius atitikti tuos reikalavimus bei įveikti socialinių transformacijų laikotarpiu išylančius barjerus. Kitaip sakant, šiuolaikiniame darbo pasaulyje žmogui būtina karjeros kompetencija (Stanišauskienė, 2004).

Didėjanti konkurencija darbo rinkoje, sparčiai besikeičianti ekonomika ir gyvenimo realybė aštrina jaunų žmonių problemas, kelia ypatingus reikalavimus jų mokymosi ir karjeros planavimo,

racionalaus profesijos pasirinkimo kelyje. Kaip rodo atlikti sociologiniai tyrimai bei vykdomi nacionaliniai ir tarptautiniai projektai, daugelyje Europos Sąjungos šalių vis labiau susirūpinimą kelia jauni žmonės, anksti palikę švietimo sistemą, su žema kvalifikacija ar be jos, kurie tuo pat metu yra nedarbingi ar dirba nekvalifikuotą darbą. Jaunimui patyrusiam socialinę atskirtį ar esančiam netoli šios ribos, yra būtina parama bei kvalifikuota pagalba.

Problemos ištirtumas. Profesijos pasirinkimas plačiai analizuojamas moksliniuose šaltiniuose. Karjeros reikšmę žmogaus gyvenime ir profesijos pasirinkimo procesą analizuoja L. Jovaiša (1981; 1993; 1998; 1999; 2001), R. Grigas (1995), V. Stanišauskienė (2000), R. Kučinskienė (2003), A. Sakalas ir A. Šalčius (1997), N. Petkevičiūtė (1998). Veiksnius, lemiančius profesijos pasirinkimą analizavo daugelis mokslininkų. Buvo remtasi L. Jovaišos (1981; 1993; 1998; 1999; 2001), V. D. Matulionio (1992), A. Sakalo ir A. Šalčiaus (1997), Z. Bartnikienės ir L. Paurienės (1989) nuomone. Atlikus įtakojančių veiksnių analizę, būtina pažymėti jaunų žmonių gebėjimus ir kompetencijas, kurie būtini renkantis profesiją ir siekiant karjeros. Šia tema plačiai analizavo D. Augienė (2009) ir R. Kučinskienė (2003). Atlikta teorinė analizė parodė, kad būtina apžvelgti problemines šio reiškinio sritis. Jaunų žmonių profesinio mokymo ir karjeros planavimo probleminius aspektus analizavo I. Zaleckienė (1998), kuri išskyrė priežastis lemiančias socialinę atskirtį. A. Pocius (2001) ir V. Navickas (1999) analizavo pagrindines profesijos pasirinkimo problemas, pateikė šių probleminių sferų įveikimo priemones bei jų pritaikymo galimybes. Remiantis paminėtų autorių moksliniais darbais galėjome išanalizuoti veiksnius, lemiančius profesijos pasirinkimą bei įsidarbinimo galimybes.

Objektas – veiksniai, įtakojančys asmenų, baigusį darbo biržos organizuojamus kursus, karjerą ir jų įsidarbinimo galimybes.

Hipotezė:

Darbo biržos organizuojamuose kursuose įgytos žinios, išugdomi gebėjimai, kompetencijos, lemia gerus jaunimo įsidarbinimo rezultatus.

Tikslas – išsiaiškinti asmenų, baigusį darbo biržos organizuojamus kursus, įsidarbinimo veiksnius ir rezultatus.

Uždaviniai:

1. Apžvelgti mokslinę literatūrą jaunimo, baigusio darbo biržos organizuojamus kursus, karjeros bei įsidarbinimo galimybių tema.
2. Ištirti, kaip jaunimas vertina darbo biržos organizuojamus kursus.
3. Išskirti veiksnius, įtakojančius jaunimo mokymąsi darbo biržos kursuose ir išsiaiškinti įsidarbinimo rezultatus.
4. Atskleisti priežastis, trukdančias jaunimui įsidarbinti.
5. Pateikti rekomendacijas.

Tyrimo metodologija – atliekant tyrimą ir analizuojant jaunimo profesijos pasirinkimo ir karjeros vystymo galimybes, buvo remtasi mokslininkų išskeltomis teorijomis. Pagrindinė teorija, kuria remiantis buvo atliekamas tyrimas ir įvertinami gauti rezultatai – A. Maslow poreikių teorija. Joje pabrėžiami žmogaus poreikiai ir jų svarba didinant mokymosi, profesijos pasirinkimo ir karjeros siekimo motyvaciją (Petkevičiūtė, 2006, Stankevičienė, Lobanova, 2006). Taip pat svarbi Hoppock teorija, kuri pagrįsta prielaidomis, kad asmenybės poreikiai daro įtaką profesijos pasirinkimui ir karjerai (Kučinskienė, 2003). Būtina paminėti D. E. Super profesinio pasirinkimo teoriją, kuri parodo, kad karjeros procesas apima visą žmogaus gyvenimą (Augienė, 2009).

Tyrimo metodai:

1. Mokslinės literatūros analizė.
2. Anketinė apklausa. Standartizuoti klausimynai jaunimui, baigusiam darbo biržos organizuojamus kursus.
3. Aprašomoji statistika. Tyrimo duomenys apdoroti taikant aprašomosios statistikos metodą (procentiniai dažniai), skaičiavimams taikyta *MS Excel* programa.

Tyrimo imtis ir organizavimas. Netikimybinės – tikslinės atrankos būdu apklausti 200 darbo biržos organizuojamus kursus baigusių dalyvių Klaipėdos apskrityje. Tyrimas atliktas 2012 metų vasario – kovo mėnesiais trijuose Klaipėdos teritorinės darbo biržos skyriuose. Taikytas metodas - anketinė apklausa.

Tyrimo etapai:

1. Informacijos paieška mokslinės literatūros šaltiniuose, informacijos atranka, interpretavimas, analizė, lyginimas, leidęs suformuluoti darbo problemą, tyrimo hipotezę, išskirti objektą, suformuluoti tikslą bei uždavinius, teorines tyrimo prielaidas.
2. Rengiamas tyrimo instrumentas. Vykdyta anketinė apklausa.
3. Tyrimo duomenų analizė ir interpretavimas, išvadų ir rekomendacijų formulavimas.

Darbo naujumas – pasirinkta magistro darbo tema rasta nedaug mokslinių tyrimų. Klaipėdos apskrities mastu - tai būtų pirmas tyrimas, kuris gali būti praktiškai svarbus darbo biržoms analizuojant mokymosi ir įsidarbinimo situaciją jaunų bedarbių mastu ir siekiant geresnių rezultatų.

Magistro darbo struktūra. Magistro darbą sudaro: įvadas, 3 skyriai, išvados, diskusija, rekomendacijos, literatūros sąrašas, priedai. Tyrimo duomenis iliustruoja 16 lentelių ir 13 paveikslų. Darbo apimtis – 73 psl.

1. JAUNIMO KARJEROS IR PASIRINKTO PROFESINIO MOKYMO TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Svarbiausių sąvokų analizė

Šiame skyriuje išanalizuosime svarbiausias sąvokas, kurios bus naudojamos.

Pagal Jungtinių Tautų rekomendacijas (1993, 1994) jaunimui priskiriami 15-24 m. amžiaus asmenys. Tačiau įvairiose šalyse šis apibrėžimas yra skirtingas, priklausantis nuo kultūrinių, institucinių ir politinių veiksnių. Daugelyje šalių žemesnioji amžiaus riba paprastai yra siejama su įstatymų numatytu amžiumi, kai yra baigiama mokykla. Tuo tarpu aukštesnioji amžiaus riba varijuoja. Jaunimo sąvokos apibrėžimų ir amžiaus variacijų moksliniuose leidiniuose ir įstatyminėje bazėje galime sutikti daug ir įvairių. Todėl norint pateikti tiksliausią apibrėžimą ir amžiaus ribas būtina visus juos apžvelgti (žr. 1 lentelę)

1 lentelė. Jaunimo sąvokos apibrėžimai ir interpretacijos

Sąvoka/ interpretacija	Reikšmė
Jaunimas (Valstybės jaunimo koncepcija, 1996)	Asmenų grupė nuo 16 iki 29 metų amžiaus. (http://sec.lt/pages/zodynas/index_.html)
Jaunimas	Asmuo nuo 14 iki 29 metų (Jaunimo politikos pagrindų įstatymas, 2003, Nutarimas dėl jaunimo socializacijos programos patvirtinimo, 2004)
Jaunimas (Lietuvos jaunimo politikos Baltoji knyga, 2002)	Visuomenės narių grupė, apimanti asmenybės formavimosi bei perėjimo prie savarankiško gyvenimo visuomenėje laikotarpį išgyvenančius asmenis, turinčius nuo 14 iki 29 metų.
Jaunimas (Dabartinis lietuvių kalbos žodynas)	Jauni žmonės, jaunuomenė (http://www.autoinfo.lt/webdic/)
Jaunasis bedarbis	Lietuvoje nesimokantis ir neturintis darbo 16-24 metų amžiaus asmuo (http://sec.lt/pages/zodynas/index_.html)
Papildomai remiami asmenys	Asmenys nuo 16 iki 25 metų, pirmą kartą pradėdantys darbinę veiklą. (Darbo kodeksas, 2002)
Nubyrantys ir anksti švietimo sistemą paliekantys jaunuoliai	18–24 metų asmenys, turintys tik pagrindinį ar vidurinį išsilavinimą ir netęsiantys mokymosi ar profesinio rengimosi. (Valstybės švietimo strategija 2003-2012 m. nuostatos)

Kaip matome, sąvokų, susijusių su jaunimo apibrėžimu yra daug, tačiau apibendrinę galime teigti, kad jaunimas – asmenys 14-29 m., kurie patiria asmenybės formavimosi periodą. Šiuo

laikotarpiu formuojamas asmens individualumas, tiriama mokymosi aplinka ir skatinamas profesijos pasirinkimas, apie kurį bus kalbama šiame darbe.

Bedarbiai – nedirbantis darbingo amžiaus asmenys, nesimokantis pagal dieninę ar nuolatinę mokymo formą, įstatymų nustatyta tvarka įsiregistravę teritorinėje darbo biržoje kaip darbi ieškantys asmenys ir pasirengę dalyvauti aktyvios darbo rinkos politikos priemonėse. (LR Užimtumo rėmimo įstatymas, Žin., 2006, Nr. 73-2762)

Socialinė atskirtis – tai asmens ar konkrečios socialinės grupės izoliacija nuo dalyvavimo visuomenės gyvenime (Karjeros projektavimo sąvokų žodynas). Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarime dėl jaunimo socializacijos programos patvirtinimo (2004) socialinė atskirtis apibūdinama kaip nesavonoriškas nutolimas nuo visuomenės vertybių. Lietuvos mokslininkų nuomone (Bražienė, Gudžinskienė, 2004) socialinė atskirtis yra kompleksinis reiškinys, atspindintis tam tikrų asmenų ar grupių negalėjimą ar nesugebėjimą naudotis visuomenės sukuriamomis gėrybėmis, dalyvauti darbinėje veikloje, bendruomenės gyvenime. Šis reiškinys gali atsirasti dėl įvairių priežasčių – nepakankamų pajamų, ligos, neįgalumo, ilgalaikio nedarbo, priklausomybės nuo psichotropinių medžiagų ir kt. Socialinę atskirtį lemia įvairūs ir dažnai skirtingi veiksniai, kurie nuveda prie labai panašaus „uždaro“ priežasčių – pasekmių rato.

Specialybė – tai asmens pasirengimo profesinei veiklai sritis, kurią sudaro atitinkamo turinio mokymosi ar studijų programos. Tačiau kaip teigia L. Jovaiša (1999), specialybė – ne tas pats, kas profesija, nors jas skirti sunku, nes jos dažnai sutapatinamos. Specialybė – tai darbo pasidalijimas profesijos rėmuose. Asmuo mokosi tam tikros specialybės dalykų, kad galėtų kompetentingai dirbti pasirinktos specialybės darbą. Remiantis R. Laužacku (2005), specialybė – „tam tikra mokslo žinių ir praktinių įgūdžių visuma, kurią įsisavina žmogus rengdamasis darbui konkrečioje profesijoje, t. y. įgyja reikiamą kvalifikaciją“.

Gebėjimai – tai individualios asmenybės savybės, kurios lemia tam tikros veiklos, žinių, įgūdžių ir mokėjimų įgijimo sėkmę (Gumuliauskienė, Augienė, Bobrova, 2002). Autorės mano, kad bendrieji gebėjimai yra būtini bet kuriai veiklai. Tai dėmesio, suvokimo, atminties, mąstymo ir kitokios ypatybės. Šie gebėjimai priskiriami intelektinių gebėjimų grupei. Taip pat išskiriami specialieji gebėjimai, kurie įgalina pasiekti tam tikroje konkrečioje veiklos srityje gerų rezultatų, tai – matematiniai, literatūriniai, kalbiniai, muzikiniai, meniniai, sportiniai, ir kt.; specifiniai gebėjimai – viena ar kelios psichofiziologinės ir psichologinės ypatybės, garantuojančios didesnę sėkmę veiklos srityje, tai gebėjimas mintyse atlikti matematinius veiksmus su dideliais skaičiais, muzikinė klausa ir kt..

Bendrieji gebėjimai yra apibrėžiami kaip 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 suaugusiesiems, tiek jos neįgijusiesiems. (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo programoje (2004) Karjeros projektavimo sąvokų žodyne gebėjimas – tai mokymu išugdytas protinis/fizinis gabumas (talentas) konkrečiai socialinės veiklos sričiai. Gebėjimas (aktualija), skirtingai nei gabumas (potencija), gali būti matuojamas jam reiškiantis.

Įgūdžiai, padedantys įsitvirtinti nuolat kintančioje darbo rinkoje:

1. gebėjimas naudotis informacinėmis komunikacinėmis technologijomis (IKT);
2. įvairių užsienio kalbų mokėjimas;
3. gebėjimas mokytis bei mokyti;
4. gebėjimas bendradarbiauti bei dirbti komandoje;
5. gebėjimas konstruktyviai spręsti problemas;
6. gebėjimas planuoti, organizuoti veiklą;
7. verslumas (kurti naujas darbo vietas ir įsidarbinti pačiam).

(Lietuvos darbo birža, 2005)

Gabumas – potencialus asmens gebėjimas, kuris mokymu ar profesiniu rengimu gali būti išugdomas specialiam veiksmui ar veiklai atlikti (Karjeros projektavimo sąvokų žodynas).

Ugdymas – mokymas, lavinimas, įgūdžių, gebėjimų ir vertybinių nuostatų formavimas. (Lietuvos Respublikos Švietimo įstatyme (2003) Socialinio pedagogo terminų žodyne ugdymas – tai asmenybę kuriantis žmonių bendravimas sąveikaujant su aplinka bei žmonijos kultūros vertybėmis. Ugdymo sąveikos apimtis didelė; ji apima auginimą, švietimą, mokymą, lavinimą, auklėjimą, formavimą. Ugdymas vyksta derinant veiklą, bendravimą, bendradarbiavimą, santykius ir sąveiką. Ugdymas – veiksmas nukreiptas kito asmens, grupės, bendruomenės vystymui (Leliūgienė, 1997). Ugdymas orientuotas ir į asmens individualų gyvenimą, ir derintinas su socialinio ir ekonominio gyvenimo reikalavimais. Anot R. Kučinskienės (2003) ugdymas, kaip unikali asmenybė, o per ją ir dvasines bei materialiąsias vertybes kurianti veikla, laikomas pagrindiniu žmogaus įgalinimo sėkmingai karjerai veiksmu.

Atlikę svarbiausių sąvokų analizę, pateikiame tikslinės grupės apibrėžimą – tai jauni asmenys, anksti palikę švietimo sistemą, neturintys profesinės kvalifikacijos (ar turintys žemą profesinę kvalifikaciją), kurių amžius nuo 16 iki 25 metų. Apžvelgtos svarbiausios sąvokos, kurios bus naudojamos tolesniame darbe ir leis tinkamai suvokti atliekamo tyrimo ir analizės esmę.

1.2. Karjeros samprata ir reikšmė

Kadangi darbo tema yra susijusi su jaunimo karjera ir profesiniu ugdymu, todėl išskyrėme ir plačiau pažvelgėme į karjeros ir profesijos sąvokas, kurios bus ypač aktualios šiame darbe. Taip pat šios sąvokos įtakoja viena kitą, todėl šiame skyriuje, jas analizuojame kartu. Siekiant šalies gyvybingumo modernaus, atviro pasaulio apsuptyje bei formuojant savitesnį indėlį į bendrą civilizacinės pažangos aruodą, būtina nacionalinės saviraiškos tautinės savasties realizavimo bei plėtojimo kelių ir būdų paieška (Grigas, 1995).

Bendriausia karjeros samprata kildinama iš lotyniškojo „carraria“ reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią, bėgimą, arba iš prancūziškojo „carrarie“, įvardijančio veikimo dirvą, sritį, profesiją. Karjeros ištakos yra istorinė žmogaus santykio su savo gyvenimu ir darbine veikla kaita – išaugę siekiai patenkinti ne tik žemesnius, bet ir aukštesnius poreikius, kelti ir realizuoti ne tik artimiausios ateities, bet ir vidutinės bei ilgalaikės perspektyvos tikslus, vis didesnę reikšmę teikiant profesinės veiklos ir gyvenimo kokybei, sėkmingumui, pasitenkinimui (Kučinskienė, 2003).

Karjera yra su darbu susijusios patirties procesas, trunkantis visą žmogaus gyvenimą. Karjera turi du elementus: objektyvų ir subjektyvų. Objektyvus karjeros elementas – tai pastebima, reali aplinka. Subjektyvus elementas siejamas su situacijos suvokimu (Petkevičiūtė, 2006).

Karjeros sąvokos apibrėžtis ir kaita plačiai analizuojama Lietuvos ir užsienio mokslininkų darbuose. A. Zdanavičius (2004) išskiria dvi pagrindines karjeros sampratas: objektyviają (tam tikros kultūriškai nulemtos normos ir kai kurie objektyvūs socialiniai rodikliai) ir subjektyviają (individo vertybinės orientacijos, nuostatos, asmeniniai pasirinkimai). R. Kučinskienės (2003) nuomone, karjerą galima traktuoti kaip kokybiškai atliekamų, socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų kaitą žmogaus gyvenime. N. Petkevičiūtė (1998) karjerą apibūdina kaip procesą, apimančią patirties susijusios su darbu nuoseklią seką. Ph. Brown, R. Scase (1997) bei J. Arnold (1997) darbuose ryškios senosios (biurokratinės) ir naujosios (šiuolaikinės) karjeros sampratos atskyrimas bei įvardijimas. Šiuolaikinei karjerai svarbios karjeros kompetencijos, kurios ugdomos ir vystomos, mokantis visą gyvenimą (Fullan 1998). A. Sakalas ir A. Šalčius (1997) skiria du, kintamą ir tradicinį, karjeros tipus, kurie turi panašumų su biurokratine ir šiuolaikine karjeros sampratomis.

Karjeros samprata ir asmens karjeros planavimas sąlygojamas šiuolaikinio darbo rinkos kaitos pasaulio, socialinių, technologinių, ekonominių, globalinių pokyčių, kurie iš esmės keičia karjeros sampratą.

Anksčiau karjeros valdymo subjektu būdavo organizacija, o šiandien vis plačiau kalbama apie paties individo valdomą asmeninę karjerą. Galima pažymėti, kad žmogaus asmeninė karjera

yra individuali. Pažindama save, suvokdama savo norus ir poreikius, asmenybė gali daug sėkmingiau dirbti, kurti, bendrauti ir apskritai gyventi (Petkevičiūtė, 2006).

Galima rasti ne vieną karjeros apibrėžimą, kurių reikšmės skirtingos:

1. Karjera yra asmens patiriamų su darbu susijusių vaidmenų ir veiklų seka (Arnold, 1997).
2. Karjera – požiūrių ir elgsenų seka, susijusi su darbine patirtimi per visą žmogaus gyvenimą (Schuler, 1995).
3. Karjera yra integrali kokybiškai atliekamų per žmogaus gyvenimą socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų visuma (Kučinskienė, 2003).
4. Karjera – tai iš pašaukimo kylančių ir trunkančių visą gyvenimą įvairių žmogaus atliekamų socialiai reikšmingų vaidmenų, užimamų pareigų, pasiekimų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu tobulėjimu (Laužackas, 2005).
5. Karjera – įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu profesiniu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją, stilių (Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas, 2008).

Apibendrinant pateiktų „karjeros“ apibrėžimų reikšmes bei pagrindinius principus galime teigti, kad karjera laikoma ne tik atitinkamoje organizacijoje vykstančiu žmogaus raidos procesu, bet jai priskiriamas visas žmogaus vystymosi periodas nuo mokymosi įstaigoje įgyjamų žinių ir formuojamo asmens individualumo iki pasiekimų organizacijoje, kurioje asmuo realizuoja savo gebėjimus (Petkevičiūtė, 2006; Augienė, 2009).

Bendraja prasme karjerą galima apibūdinti kaip profesinio tobulėjimo kelią, nuolatos keliant sau naujus tikslus, iššūkius, siekiant naujų teigiamų rezultatų (Encyklopedia of career development, 2006). Profesinė karjera – tai racionalaus profesijos pasirinkimo ir karjeros planavimo rezultatas (Pukelis, 2003).

L. Jovaiša (1999) teigia, kad esama nemažai profesiją apibrėžiančių sąvokų. Pateiksime keletą profesijos apibūdinimų: profesija - veikla, kuri yra pastovus asmens pragyvenimo šaltinis (Karjeros projektavimo sąvokų žodynas); profesija - darbinės veiklos rūšis, kuriai reikia specialaus pasirengimo ir kuri yra pragyvenimo šaltinis (Tarptautinių žodžių žodynas, 2003); profesija – specialaus pasirengimo ir/arba praktinės patirties būdu įgytų žinių, mokėjimų ir įgūdžių reikalaujanti darbo veikla (Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašas, 2005); profesija apibūdinama kaip specializuota ir institucionalizuota veikla, į kurią įeina visuma ar sistema darbų, kurie individo atliekami palyginti ilgą laiką, remiantis specializuotais gabumais, ir užtikrina pragyvenimo pajamas (Matulionis, 2003); profesija – atitinkamomis žiniomis, mokėjimais, gebėjimais ir įgūdžiais pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančios jiems pasitenkinimo, materialinio apsirūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūros prielaidą (Jovaiša, 1999).

A. V. Matulionis (2001) nurodo, kad profesijos apibrėžimas apima penkias jos charakteristikas: 1) tai palyginti ilgalaikė veikla, o ne trumpalaikis užsiėmimas, 2) tai veikla, kuri reikalauja tam tikro profesinio pasirengimo: specialaus išsimokslinimo ir žinių, 3) susiformuoja tam tikras profesinis elgesys, 4) susiklosto profesinis interesas, kurio pagrindu formuojasi įvairios profesinės organizacijos, 5) individas identifikuoja su profesija, teigdamas savo statusą kitų profesijų atžvilgiu.

Išanalizavę karjeros ir profesijos sąvokas, pastebime šių sąvokų neatsiejamumą viena nuo kitos. Be profesijos asmuo negalėtų siekti karjeros ir realizuoti savo sugebėjimų norimoje veikloje. Taip pat be profesijos nebūtų formuojama apsišvietusi visuomenė. Kadangi profesijos pasirinkimas vyksta asmeniui dar besimokinant mokykloje, būtina išanalizuoti kokie veiksniai įtakoja šį procesą.

Profesijos rinkimasis yra svarbus kiekvieno jauno žmogaus daugiasluoksnis procesas, apibrėžtas įvairių veiksnių (inteligencija, interesai, specifiniai įgūdžiai, noras bendrauti, prestižas, pajamos, darbo patirtis ir kt.), kurį patiria visi besimokantys jauni asmenys. A., Sakalo, A. Šalčiaus (1997) išskiriami veiksniai apima išorinius (ekonominiai, socialiniai ir t.t.) ir vidinius (fiziniai, psichologiniai ir t.t.).

1.2.1. Karjeros pasirinkimo ir vystimosi teorijos

Konsultantai, įgyvendinantys pasirengimo karjerai programas, remiasi įvairiomis karjeros projektavimo teorijomis, tokiomis kaip J. Holland, D. Superio, E. Ginzbergio ir kt. Teorijos apibūdina profesijos rinkimosi esmę, veiksnius, sąlygas.

Profesinio orientavimo teorijos pradininkas F. Parsons 1908 m. įkūrė pirmąjį JAV profesinio konsultavimo biurą ir išleido knygą „Profesinis konsultavimas“, kurioje išskyrė tris pagrindinius veiksnius, darančius įtaką profesijos rinkimuisi:

1. savęs pažinimas (bruožai: poreikiai, polinkiai, interesai, gebėjimai ir kt.);
2. profesijų ypatumų arba profesijų reikalavimų darbuotojui (veiksniai) pažinimas;
3. atitikimo tarp asmenybės bruožų ir profesijos veiksnių supratimas.

Bruožų ir veiksnių teorija akcentuoja individų savęs ir profesijų keliamų darbuotojui reikalavimų pažinimą ir lyginimą, siekiant nustatyti atitikimo laipsnį, kuriuo remiantis prognozuojama darbo sėkmė ir pasitenkinimas juo (Kučinskienė, 2003).

John Holland asmenybės tipų teorija pagrįsta prielaidomis, kad žmonės yra linkę pasirinkti tą profesiją, kuri labiausiai atitinka jų individualias savybes. J. Holland, atlikęs sudėtingus tyrimus apie asmenybės ir darbo pasaulio ypatumus, suformulavo keturias prielaidas:

1. Mūsų kultūroje daugumą žmonių galima priskirti vienam iš šešių asmenybės tipų: realistiniam, tyrinėjamajam, meniniam, socialiniam, veikliajam ir konvencionaliajam.
2. Asmenybės aplinką galima suskirstyti į šešias rūšis: realistinę, tiriamąją, meninę, socialinę, veikliąją ir konvencionaliąją.
3. Žmonės ieško aplinkos, kurioje galėtų tinkamai panaudoti savo gebėjimus ir įgūdžius, išreikšti savo nuostatas ir vertybes, spręsti jiems priimtinas problemas, atlikti patrauklius socialinius vaidmenis.
4. Individo elgesį lemia asmenybės ir aplinkos savybių sąveika (Augienė, 2009).

Žymiausio asmenybės ir profesinės aplinkos atitikimo teorijos kūrėjo Hollando manymu, individus traukia profesijos, atitinkančios tam tikras jų ypatybes. Individas renkasi profesiją, norėdamas patenkinti savo profesinę orientaciją. Asmeninės profesinės orientacijos stiprumas ir aiškumas, susijęs su atitinkama profesine aplinka, yra lemiamas prielaida individo pageidaujamo gyvenimo stiliaus pasirinkimui (Kučinskienė, 2003).

Hollandas išskiria šešias pagrindines pomėgių orientacijas, kurios atspindi asmenybę, jos vertybes ir gyvenimo būdo prioritetus. Hollando teorija teigia, kad profesiniai pomėgiai yra svarbi asmenybės išraiška ir kad šios šešios orientacijos – realistinė, tiriamoji, artistinė, socialinė, iniciatyvioji ir įprastinė – susijusios su specifiniais asmenybės veiksniais (Petkevičiūtė, 2006).

D. E. Super profesinio pasirinkimo teorija - labiausiai žinoma vystymosi teorija. D.E. Super suformulavo ir įvedė karjeros sąvoką, kuri parodo, kad karjeros procesas apima visą žmogaus gyvenimą. D.E. Super teorijai pagrįsti pritaikė tris svarbiausias idėjas:

- Bet kuris žmogus turi potencialias sėkmės ir pasitenkinimo galimybes įvairiose profesijose;
- Profesinis savivaizdis formuojasi stebint ir identifikuojantis su dirbančiu žmogumi;
- Individo veiklos metodai, stiliai, naudojami vienais gyvenimo etapais (Augienė, 2009).

Super sukūrė Arkų modelį, apibrėžiantį atskirais gyvenimo etapais besikeičiančias roles. Vienas arkos pagrindas – asmuo ir jo savybės, kitas - socialinė aplinka. Dažnai žmonės apie save ir darbą sužino tyrinėdami, stebėdami ir bendraudami su tėvais, draugais; jie sužino ką mėgsta, kas jie yra (Petkevičiūtė, 2006).

Pasak Hoppock, renkama tą profesiją, kuri individo manymu, geriausiai tenkins jo poreikius. Individas, kuriam svarbiausia saugumas, labiausiai domėsis profesijomis, tenkinančiomis šį poreikį (pvz., darbas, teikiantis reguliarias pajamas bei geras darbo sąlygas, ir pan.). Žmonių elgesį lemia vienas arba keletas poreikių, bet profesija pasirenkama pagal vieną – patį svarbiausią. Profesijos rinkimasis yra tobulinamas, kai pradedama geriau numatyti, kaip būsimoji profesija

tenkins individo poreikius. Toks numatymas yra galimas, kai individas geriau pažįsta save, profesijas ir geba aiškiai tiksliai mąstyti. Pasitenkinimas darbu priklauso nuo santykio tarp to, kiek dirbamas darbas tenkina individo poreikius ir kiek, jo nuomone, turėtų tenkinti, kitu atveju patiriama frustracija, nepasitenkinimas ir imama darbo nemėgti (Kučinskienė, 2003).

J. D. Krumboltz profesinio sprendimo priėmimo ir socialinio išmokymo teorija siekiama paaiškinti, kaip formuojasi profesijų pirmumai, kaip žmonės nusprendžia iš įvairių veiklos rūšių pasirinkti tam tikrą profesiją, kaip įgyjami profesijai tinkami gebėjimai ir įgūdžiai. Šios teorijos pagrindas yra mokymasis (Petkevičiūtė, 2006).

Karjeros socialinio išmokymo teorijos šakos - Bandura socialinio išmokymo modelis, su kurio pagalba siekiama paaiškinti, kaip vyksta profesijos pasirinkimas ir kokį vaidmenį jame vaidina mokymasis. Didžiausią indėlį šioje srityje yra įnešę Krumboltz ir jo kolegos (Mitchell, Gelatt ir kt.), išplėtoję ir pritaikę socialinio išmokymo teoriją optimizuojant karjeros pasirinkimą. Socialinio išmokymo teorijoje genetinis paveldimumas laikomas pirminiu veiksnium, ribojančiu mokymosi galimybes ir karjeros pasirinkimą. Karjeros sprendimų priėmimas traktuojamas kaip viso gyvenimo procesas, todėl akcentuojamas jam reikalingų gebėjimų įgijimas (Kučinskienė, 2003).

Krumboltz manymu, svarbiausiais gebėjimais, reikalingais priimančiam karjeros sprendimus, galime laikyti šiuos: realistiškas sprendžiamos problemos apibrėžimas; savęs ir aplinkos stebėjimo rezultatų analizavimas ir vertinimas; kuo didesnio sprendimo alternatyvų skaičiaus numatymas; reikalingos informacijos apie šias alternatyvas rinkimas; informacijos atitikimo ir reikšmės problemos sprendimui vertinimas; sprendimo padarinių analizavimas (Pociūtė, 1998).

Žmogaus tyrinėjančio karjerą, siekiančio geriau suprasti save ir išsiaiškinti alternatyvias profesijas bei nustatyti karjeros tikslus, pagrindinis tikslas – gauti norimą darbą ir vystyti asmeninę karjerą. Viktoro Vroomo galimybių teorija yra racionali ir remiasi tikslų nustatymo modeliu, nusakančiu karjeros sprendimų priėmimą ir veiksmų eigą, kad būtų pasiektas norimas rezultatas. Galimybių teorijoje teigiama, kad asmuo žino darbo ir karjeros rezultatų vertę. Teigiama, kad asmuo tyrinėja keletą karjerų ir nustato kiekvienos naudą, taip pasirinkdamas profesinę karjerą, kuri turi daugiausia privalumų. Vilčių ir tikrovės nesuderinamumas gali lemti karjeros tikslų bei profesijos pokyčius (Petkevičiūtė, 2006).

1.2.2. Profesijos pasirinkimo motyvacija

Daugeliu atveju žmogaus sąmoninga veikla yra motyvuota. Motyvacija paaiškina, kodėl žmonės elgiasi būtent taip, o ne kitaip. Ji „perkelia mus iš nuobodulio į susidomėjimą, teikia mums energijos, ir daro mūsų veiklą kryptingą“ (Gage, Berliner, 1994). Motyvai, R. Laužiko (1981) teigimu, ypač svarbūs mokymosi procese, todėl ignoruoti motyvus būtų tiesiog neprotinga.

Mokslininkai pažymi, svarbu žinoti motyvus tam, kad būtų galima juos reguliuoti, valdyti, nes veiklos ir bendravimo kryptingumas, intensyvumas ir net patvarumas gali būti keičiami keičiant motyvus (Jovaiša, 1989).

Profesija – atskiro asmens individualūs išgyvenimai, atspindint jo santykius su tam tikra veikla, grindžiami vidinėmis žmogaus nuostatomis. Profesija – pašaukimas ir ji išreiškia tam tikras specifines konkrečiai veiklai būdingas funkcijas, turinčias atitinkamus pavadinimus ir savitą turinį (Laužackas, 1996).

Pirmieji profesijos pasirinkimo problemų tyrinėtojai buvo įsitikinę, jog žmogų į tam tikrą praktinę veiklą nukreipia įgimtų asmenybės savybių visuma, vadinama pašaukimu, tai yra veikla, atliekama ne vien dėl materialinio atlyginimo, bet ir iš pareigos ar poreikio.

A. Maslowas (1971) teigė, jog profesinis pašaukimas – gyvenime retai aptinkamas fenomenas, būdingas tik brandiems ir save aktualizuojantiems žmonėms (Petkevičiūtė, 2006).

Profesijos pasirinkimo motyvai:

- Socialiniai ekonominiai;
- Ugdymo veiksnys;
- Psichologiniai;
- Sveikatos;
- Atsitiktiniai (Lietuvos darbo birža, 2001).

Renkantis profesiją svarbus vaidmuo tenka profesiniam orientavimui ir konsultavimui (Čėsaitė ir kt., 1998). Profesinis orientavimas – nepertraukiamas ikiprofesinio ugdymo procesas, apimantis profesinę informaciją, reklamą, agitaciją, konsultavimą, pirminę profesinę diagnostiką, profesinį apsisprendimą, ekonominį ugdymą (Elijošienė, 2007). Profesinis orientavimas sudaro sąlygas asmeniui susidomėti atskiromis darbo sritimis, vertinti savo polinkius ir galias sėkmingai dirbti profesinį darbą, sąmoningai bei protingai rinktis profesiją, vengiant galimų klaidų. Profesinio orientavimo tikslas yra vadovauti sąmoningam profesijos pasirinkimui. Konsultacija yra pagalbos individui sistema, įgalinanti asmenį priimti optimalius sprendimus tolesnio mokymosi, darbo, santykių ir profesijos rinkimosi klausimais (Čėsaitė ir kt., 1998).

Tyrimai rodo, kad geresnis savęs ir aplinkos pažinimas padeda sėkmingiau save motyvuoti karjeros vystymui. Motyvaciją, kaip norą dirbti, lemia tam tikrų poreikių patenkinimas. Poreikiai dažnai būna suponuoti gyvenimo, kai noras atspindi daugiau pozityvios energijos nešantį motyvą (Petkevičiūtė, 2006).

Profesijos rinkimosi motyvacija – hierarchinė motyvų kaita, lemianti kryptingą apsisprendimą ir elgesio strategiją, siekiant galutinio tikslo. Profesijos pasirinkimas - ilgalaikis ir sudėtingas motyvacinis procesas, sąlygojantis asmens pasitenkinimą savo gyvenimu. Profesijos

pasirinkimo motyvai: svarbūs, pageidautini, nesėkmingi (Augienė, 2009). Profesiniam apsisprendimui labai svarbūs motyvai, kuriuos sukelia susidomėjimas, reikiamų gebėjimų turėjimas, perspektyvi galimybė įsidarbinti. Rinktis vieną ar kitą profesiją dažnai motyvuoja galimybė mokytis, atlyginimas, darbo sąlygos, profesijos prestižas. Profesijos pasirinkimą sąlygoja ne tik įvairūs vidiniai (amžius, intelektas, asmenybė, interesai, aspiracijos, gebėjimai, potraukis kuriai nors sričiai ir t.t.), bet ir išoriniai veiksniai: šeima, draugai, žiniasklaida, mokymo institucijos, bendruomenė, švietimas, įvairūs procesai šalyje ir pasaulyje ir t.t. (ten pat).

L. Jovaišos nuomone, intelektas - įgimtas mąstymo gabumas, protas, sugebėjimas spręsti uždavinius ir prisitaikyti prie kintančių gyvenimo ir veiklos reikalavimų, kūrybinis ir išmokimo gabumas (Jovaiša, 1981). Intelektas, kaip vienas iš svarbiausių veiksnių renkantis profesiją, nukreipia asmenį į tą veiklą, kurioje asmenybė galės geriausiai prisitaikyti, atsiskleisti. Su intelektu yra susiję specialieji gebėjimai, nuo jų priklauso sprendimo lankstumas, tikslus rinkimosi situacijos įvertinimas ir ateities sumanymas. Taigi intelektas – psichologinis profesijos rinkimosi veiksnys ir jei jis tinkamai išugdytas, galima tikėtis, kad jaunas žmogus priims optimalų sprendimą (Bartnikienė, Paurienė, 1989).

Remiantis R. Petrauskaitės (1996) nuomone, dažniau ir artimiau bendraudami šeimos nariai geriau pažįsta jauną žmogų ir gali duoti jam naudingų patarimų. Patariantys šeimos nariai ar giminaičiai būna vyresni, todėl jie jau turi profesijos rinkimosi ir darbo patirties, kuri gali būti naudinga besirenkančiajam profesiją. Tėvai daro didelę įtaką savo vaikams, dėl kurios atsiranda paveldėjimas, kai vaikai tęsia pradėtas tradicijas, pasirinkdami jų profesijas (Petrauskaitė, 1996).

Profesinis apsisprendimas – individo sprendimas, daromas atsižvelgiant į vidines ir išorines sąlygas, pasirenkant veiklos būdą, formą, tipą, pobūdį ir kt. Jį lemia asmens motyvacija, interesai, poreikiai, polinkiai, visuomenės nuomonė (artimųjų, draugų, viešojo nuomonė, profesijų prestižas, masinės informavimo priemonės ir kt.). Sprendimas priklauso nuo informacijos (ne)turėjimo apie galimas veiklas (profesijas, specialybes, ugdymo įstaigas), taip pat savęs vertinimo (kūno ir proto galių pažinimas ir įvertinimas), svajonių ir realybės derinimo, pareigų įsisąmoninimo, profesinio orientavimo organizuotumo pobūdžio ir pan. Remiantis J. L. Hollando teorija sprendimas veikiamas žmogaus orientacijų tipo (Elijošienė, 2007).

Motyvus sąlygoja poreikiai, norai, impulsai. Žmogaus poreikiai – tai individo vidinė įtampa, kurią žmogus išreiškia mintimi „man reikia“ (Jucevičienė, 1996).

Egzistuoja pirminiai ir antriniai poreikiai. Pirminiai – pagrindiniai arba fiziologiniai poreikiai, kurių objektas – maistas, vanduo, miegas, oras, palanki kūnui temperatūra. Šie poreikiai yra universalūs, tačiau konkretiems žmonėms gali skirtis savo intensyvumu. Antriniamis poreikiams priskiriami socialiniai bei psichologiniai poreikiai, kurie kiekvienam žmogui yra individualūs. Tie poreikiai įvairuoja priklausomai nuo individualių žmogaus savybių (Murray, 1938). Kuo

intensyvesni antriniai poreikiai, tuo sudėtingesnis yra motyvavimo mechanizmas (Jucevičienė, 1996).

Sėkminga profesinė karjera galima tik tuomet, kai asmuo save realizuoja, kai profesija atitinka asmens interesus ir pomėgius (Kirkpatrick Johnson, Mortimer, 2002).

Galima išskirti A. Maslow sukurtą, poreikiais paremtą, motyvacijos modelį. A. Maslow teigė, kad egzistuoja penki pagrindiniai poreikiai. Kiekvienas žmogus turi juos visus, tačiau vienu metu dominuoja tik vienas. Be to, būtina pabrėžti, kad poreikiai yra išsidėstę hierarchiškai, t.y. aukšto lygio poreikiai negali būti patenkinami kol nėra patenkinti kiti žemesnio lygio poreikiai:

1. Socialiniai poreikiai pasižymi prisirišimo, priėmimo, priklausymo grupei jausmą. Vadovo įtaka šio poreikio puoselėjimui pasireiškia stabilia grupės aplinka, paslaugumo sąveika, dalyvavimu susirinkime.
2. Fiziologiniai poreikiai pasižymi išgyvenimo, maisto ir vandens svarba asmeniui. Vadovo įtaka – oro kondicionierius, švarus vanduo, teisingas atlyginimas.
3. Saugumo poreikiai pasižymi apsauga, apsisaugojimo nuo fizinės žalos svarba. Vadovo įtaka šiam procesui – saugios darbo sąlygos, darbo apsauga, naudingos programos įdiegimas.
4. Pagarbos poreikis pasižymi statuso, pasitenkinimo savimi, svarbaus darbo paskyrimo svarba. Vadovo įtaka – geros veiklos pripažinimas, svarbaus darbo paskyrimas, atsakomybė.
5. Saviraiškos poreikiai pasižymi visavertiškumo jausmu, kvalifikacijos kėlimo galimybe. Vadovo įtaka – sunkių darbų paskyrimas, kūrybinės galimybės, rizikos prisiėmimas.

Darbuotojai motyvuojami saviraiška tik tada kai yra įgyvendinami prieš tai einantys poreikiai (Stankevičienė, Labanova, 2006).

Vertinant pasirenkamą profesiją ir tolimesnę karjeros siekimą, svarbų vaidmenį vaidina jaunimo išsikeliama poreikiai, kuriuos, anot A. Maslow būtina patenkinti siekiant jausti motyvaciją dirbti būtent toje darbo vietoje.

1.3. Profesijos pasirinkimui būtini gebėjimai ir kompetencijos

Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje (2004) akcentuojama, kad svarbu mokytis visą gyvenimą. Tampa visiškai nebeįmanoma jauniems žmonėms iki 25 metų 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 jau nebe epizodine patirtimi, o

nuolatine gyvenimo dalimi. Pirmiausia tai bus būdinga ekonominio gyvenimo sričiai, nors tos pačios jėgos taip pat veiks socialinio, kultūrinio ir asmeninio gyvenimo sritis.

Gebėjimas – mokymosi/ studijų metu išlavintas atitinkamas gabumas, tam tikrų intelektualinio ir/ar fizinio pobūdžio veiksmų atlikimas konkrečioje veiklos srityje. (Laužackas, 2005).

Gebėjimai – individualios asmens savybės, kurios lemia tam tikros veiklos, žinių, įgūdžių ir mokėjimo įgijimo sėkmę. Gebėjimai gali būti skirstomi į bendruosius ir specialiuosius (Pociūtė, 1997). Bendrieji – tam tikri žinių, mokėjimų, gebėjimų, įgūdžių bei asmeninių savybių dariniai, reikalingi ir pritaikomi daugelyje profesijų (Elijošienė, 2007) – būtini bet kuriai veiklai, o specialieji – sudaro galimybę pasiekti gerų rezultatų konkrečioje veiklos srityje (Pociūtė, 1997).

Mokymosi visą gyvenimą memorandume (2001) nurodomi pagrindiniai gebėjimai, reikalingi prisitaikyti prie ekonominių, socialinių sąlygų:

1. Kompiuterinio raštingumo gebėjimai – informacinės technologijos (IT), technologinė kultūra;
2. Užsienio kalbų mokėjimas – apima techninius, kultūrinius ir estetinius bendravimo gebėjimus;
3. Verslumo įgūdžiai – leidžia patobulinti individualų darbą, taip pat padeda kurti naujas darbo vietas egzistuojančiose įmonėse (ypač mažose ir vidutinėse) bei įsidarbinti pačiam;
4. Socialiniai gebėjimai – visuomeniniai įgūdžiai – pasitikėjimas savimi, kryptingumas, nebijojimas rizikuoti – taip pat tampa vis svarbesni, nes iš žmonių tikimasi daug autonomiškesnio elgesio nei praeityje.

Tai tarpdalykinės žinių ir kompetencijų sritys. Svarbiausia, kad kiekvienas jaunas žmogus išmoktų mokytis, prisitaikyti prie pokyčių ir naudotis informacijos gausybe. Esminis reikalavimas kiekvienam asmeniui – viena vertus, kad šie gebėjimai būtų tvirti, kita vertus – šiandieninės darbo rinkos sąlygos reikalauja nuolat besikeičiančių gebėjimų, kvalifikacijų ir patirties, prisitaikyti prie naujų reikalavimų ir aplinkybių. „Karjerai pasiekti šiuolaikinės globalizacijos sąlygomis būtinas strateginis mąstymas, individo sugebėjimas konstruktyviai modeliuoti kokybinio augimo procesus, sugebėjimas greitai persiorientuoti ir prisitaikyti prie pakitusių aplinkybių“ (Kučinskienė, 2003).

Kita svarbi sąvoka – kompetencija. Kompetencija – gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma (Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas, 2003). Karjeros kompetentingumą sudarantys gebėjimai, kurie turi būti plėtojami bendrojo lavinimo ir profesinio rengimo metu ir tapti pagrindu visą gyvenimą vystant karjerą:

1. Savęs pažinimo gebėjimai, padedantys išsiaiškinti dabartines ir ateityje numatomas įgyti

- asmenines vertybes, gebėjimus, lūkesčius ir kt. Tai būtiniausi gebėjimai renkant ir atliekant įvairius socialinius vaidmenis gyvenime.
2. Darbo pasaulio pažinimo gebėjimai, grindžiami informuotumu apie darbo pasaulio ir jame egzistuojančios karjeros pasirinkimų įvairovės dinamiką. Būtina suvokti socialinių karjerą sąlygojančių ekonomikos ir užimtumo veiksnių sistemą ir kaitą, identifikuoti karjeros galimybių įvairovę ir jų siekimo alternatyvas. Per gyvenimą šie gebėjimai nuolat naudojami identifikuojant, vertinant ir interpretuojant informaciją apie naujas sėkmingos ir pasitenkinimą teikiančios karjeros galimybes.
 3. Nuolatinio tobulėjimo, arba mokymosi visą gyvenimą, gebėjimai yra svarbiausia asmenybės savikūros ir saviraiškos visuomenėje prielaida ir rezultatas.
 4. Prisitaikymo darbe gebėjimai, t.y. baziniai šalies ekonominės sistemos pagrindai, laiduojantys supratimą ir pagarbą jai ir efektyvų funkcionavimą joje, asmeniškai vertingų darbo vertybių sistema, sąlygojanti individo norą dirbti, darbo paieškos ir išsilaikymo jame gebėjimai, darbo įpročiai, garantuojantys produktyvumą darbo vietoje, gebėjimai, reikalingi darbo vietos humanizavimui pagal savo poreikius, gebėjimai, reikalingi turiningam laisvalaikio leidimui.
 5. Savivaldos gebėjimai, apimantys savęs pažinimo ir darbo pasaulio pažinimo gebėjimais pagrįstų karjeros, taip pat ir mokymosi bei gyvenimo sprendimų priėmimo, jų koregavimo ir įgyvendinimo procesus. Karjeros tikslų, jų siekimo būdų ir priemonių bei rezultatų vertinimo sistemiškumas ir racionalumas įgalina optimizuoti tiek organizacinės, tiek asmeninės karjeros modelių vystymą šiuolaikinėmis neapibrėžtumo ir rizikos sąlygomis. Tai gebėjimai prisiimti atsakomybę už savo karjerą, jos planavimo, organizavimo, motyvavimo ir kontroliavimo įgūdžiai (Kučinskienė, 2003).

1.4. Jaunimo užimtumo probleminiai aspektai

Buvo išanalizuoti pagrindiniai privalomi jaunam asmeniui gebėjimai ir kompetencijos, kurie padėtų integruotis į darbo rinką ir realizuoti savo teorines bei praktines žinias. Būtina nepamiršti jaunimui, kuris „iškritęs“ iš švietimo sistemos išskylančių problemų. Todėl šiame darbo skyriuje žvelgsime į pagrindines problemiškas sritis, kurios sudaro nepalankią nuomonę vertinant jaunimo užimtumo statistinius rodiklius.

Dalyvavimas darbo rinkoje yra viena pagrindinių charakteristikų, pagal kurią sprendžiama apie asmens padėtį visuomenėje. Todėl išanalizavus veiksnius, kurie įtakoja jaunimo „iškritusio“ iš švietimo sistemos padėtį visuomenėje matome, kad toks jaunimas patiria didesnę izoliaciją ir turi mažesnę autonomiją priimant lemiamus sprendimus darbe nei kiti darbuotojai. Izoliacija darbo

rinkoje pasireiškia sunkumais ieškant darbo. Mažesnė autonomija darbo rinkoje reiškia, jog jaunimo „iškritusio“ iš švietimo sistemos darbinę karjerą dažnai lemia ne vien jo galimybės, bet ir išoriniai faktoriai, tokie kaip diskriminacija. Kaip teigia R. Bražienė ir J. Gudžinskienė (2004) potencialūs asmenys tapti socialiai atskirtais yra rizikos, socialiai pažeidžiamos grupės, žemą išsilavinimą ar kvalifikacijos neturintys asmenys.

Remiantis I. Zaleckiene (1998), galima išskirti asmenines ir visuomenines tapimo socialiai atskirtu priežastis. (žr. 2 lentelę)

2 lentelė. Socialinę atskirtį įtakojančios priežastys

Priežastys	Reikšmė
ASMENINĖS	Žmogus dėl tam tikrų asmeninių, psichologinių, kultūrinių ir ekonominių priežasčių nelaiko savęs visuomenės dalimi (pvz., nesugebėjimas teigiamai savęs vertinti, pasyvumas, naujovių baimė, savo teisių nežinojimas, nepasitikėjimas savimi ir kitais, nepakankamas išsilavinimas, verslumo stoka ir kt.)
VISUOMENINĖS	Tam tikras visuomenės poveikis asmeniui, dažnai šios priežastys susijusios su pajėgų trūkumu, siekiant reintegruoti susidūrusius su šiomis problemomis (pvz., nedarbas, žemas gyvenimo lygis, nepakankamas dalyvavimas bendruomenės ir visuomenės socialiniame gyvenime ir kt.)

Šaltinis: I. Zaleckienė 1998

Galime teigti, kad asmeninės ir visuomeninės priežastys, sąlygojančios jaunimo (16–25 m.) „iškritimą“ iš švietimo sistemos, turi įtakos jo užimtumui, t. y. darbinei veiklai, profesijos įgijimui.

D. Balčiūnienė ir U. Jovaišaitė straipsnyje „Jaunimo nedarbo problema“ (2000), remdamosios B. Michael tyrimo duomenis, jaunos bedarbius skirsto į tris grupes:

1. Izoliuoti – nedarbas veikia daugelį jų gyvenimo sričių: finansiniai sunkumai, darbo ir socialinių įgūdžių stoka, socialinė izoliacija, prasta profesinė kvalifikacija ar jos iš viso nėra, psichologinės problemos. Jie nesidomi mokymosi galimybėmis, nes mano, kad išsilavinimas nesuteikia arba kad jų turimas išsilavinimas ir įgūdžiai yra per maži, kad galėtų mokytis. Tokie jaunuoliai nenori ir dirbti, nes stokoja darbinio patyrimo ir bijo būtinybės kontaktuoti su darbdaviais ir darbo keliamų reikalavimų;
2. Krizinėse situacijose esantys jauni bedarbiai – paprastai turi gerą bazinį išsilavinimą ir profesinę kvalifikaciją, sąlygiškai didelę darbo patirtį. Jie dažnai būna sukūrę savo šeimas, turi finansinių įsipareigojimų ir labai aktyviai ieško darbo; jie greičiausiai ir dažniausiai randa darbą;
3. Jaunuoliai, kuriems nedarbas yra tapęs gyvenimo būdu. Nedarbas diktuoja jų veiklą, vertybes, dienotvarkę; jų socialinio tinklo dalyviai yra kiti bedarbiai. Daugelis šių bedarbių

prastai mokėsi mokykloje ir stokoja profesinės kvalifikacijos. Priklausymas šiai grupei teikia ir privalumų, ir trūkumų įsidarbinimo atžvilgiu: bedarbis turi socialinių ryšių, kurie palaiko darbo paieškoje ypač reikalingus bendravimo įgūdžius, tačiau tie ryšiai formuoja „bedarbiškas“ vertybes bei elgesio modelius. Pagrindinė neįsidarbinimo priežastis yra neigiamas požiūris į mokymąsi.

Analizuojant pateiktus Lietuvos statistikos Departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės pranešimu spaudai duomenis, pastebima pateikta svarbi informacija: nemaža dalis 16–25 m. amžiaus asmenų nedirba ir nesimoko. Šiems asmenims trūksta darbo ar mokymosi motyvacijos, retai kreipiasi į viešojo administravimo įstaigas ir todėl valstybė apie juos duomenų turi labai mažai, o ir šie duomenys neretai išblaškyti tarp įvairių įstaigų ir nėra sisteminami. Dėl šios priežasties ypač sudėtinga suteikti šiems asmenims pagalbą grįžti į švietimo sistemą arba integruotis į darbo rinką.

Taip pat tarp bedarbių padaugėjo nekvalifikuoto ir net pagrindinio išsilavinimo neturinčio jaunimo. Dėl pablogėjusių ir socialinių sąlygų dalis jaunimo iki 16 metų nelanko bendrojo lavinimo mokyklos ir neįgyja netgi pagrindinio išsilavinimo. Susiduriama su problema, kad nėra išlyginamųjų programų asmenims, neturintiems pagrindinio išsilavinimo, įgyti profesinį pasirengimą.

Europos bendrijų iniciatyvos EQUAL bendrojo programavimo dokumento 2004-2006 projekte (2003) pabrėžiama, jog pagrindinės jaunų žmonių integravimosi į darbo rinką kliūtys yra nepaklausė įgyta profesija arba jos neturėjimas, kompetencijos bei socialinių įgūdžių trūkumas. Jaunimo kvalifikacijos lygis yra žemesnis nei vyresnio amžiaus žmonių, ką lemia aukštas „nubyrėjimo“ pagrindinio mokslo laikotarpiu lygis. Sunkumus jaunimui įsitvirtinti darbo rinkoje lemia keletas tarpusavyje susijusių priežasčių:

1. Veiksmų, skatinančių jaunų žmonių kvalifikacijos, atitinkančios darbo rinkos poreikius, įgijimą ir socialinių įgūdžių formavimą, trūkumas;
2. Darbo jėgos kvalifikacijos neatitiktis darbo rinkos poreikiams;
3. Neaktyvumas darbo rinkoje.

Kaip teigia A. Pocius ir L. Okunevičiūtė-Neveauskienė (2001), pirmiausia jaunų žmonių išsilavinimas dažnai nėra tinkamas rinkai – dėl sisteminių profesinio mokymo ir aukštojo mokslo problemų. Kita vertus, švietimo ir mokymo sistemos absolventų integraciją į darbo rinką apsunkina ir tai, kad profesinio informavimo, orientavimo ir konsultavimo sistema šiuo metu dar nėra pakankamai išvystyta. Be to, darbdaviai nepakankamai dėmesio skiria darbuotojų mokymui. Galiausiai vis dar nedaug Lietuvos gyventojų mokosi visą gyvenimą – tam trūksta motyvacijos, laiko ir lėšų.

Tenka pastebėti, kad gana dažnai jaunuoliai nesugeba racionaliai analizuoti profesijos ypatumus, įvertinti savo galimybes ir norus ir priimti perspektyvius profesijos rinkimosi atžvilgiu sprendimus. Rinkdamiesi profesiją, jaunuoliai dažnai neatsižvelgia į savo psichines ir fizines jėgas – arba jas pervertina, arba visai nekreipia dėmesio. Ypač didelė klaida, kai nesuderinami asmeniniai ir visuomeniniai poreikiai. Taigi profesinės veiklos pasirinkimas bus teisingas tik tuomet, kai subjektyvus siekiamos profesijos vertingumas bus suderintas su objektyviomis asmeninėmis galiomis. Įvertinus savo asmenines galimybes, prioritetus bei išteklius ir apsvarsčius informaciją apie darbo pasaulį, savarankiškai priimamas racionalus sprendimas, bet tik tuo atveju, kai žmogus turi sprendimo priėmimo gebėjimą.

Sprendžiant išskylančias jaunimo užimtumo problemas yra sukurtos aktyvios darbo rinkos priemonės, kurias sudaro: tarpininkavimas susirandant naujas darbo vietas, profesinis mokymas, naujų darbo vietų steigimas socialiai remtiniems asmenims, viešųjų darbų organizavimas ir kt. (Navickas, 2004) Šios priemonės bus analizuojamos tolesniame darbe atliktuose tyrimuose, kurie leis praktiniu požiūriu įvertinti šių priemonių efektyvumą.

Apibendrinant galima teigti, kad 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. Anot B. Gruževskio ir L. Okunevičiūtės-Neverauskienės (2003), veiksnius, turinčius įtakos jaunimo integracijos į darbo rinką procesams, galima sugrupuoti į egzogeninius ir endogeninius. Egzogeniniai (išoriniai) veiksniai – tai nuo konkretaus individo nepriklausantys veiksniai, kurių jis negali reguliuoti tiesiogiai. Jie apima bendraekonominius, socialinius, demografinius, geografinius, politinius (pvz., jaunimo užimtumo galimybes gerokai paveikia valstybės vykdoma aktyvi darbo rinkos politika) veiksnius. Endogeniniai (vidiniai) veiksniai – tai nuo konkretaus individo priklausantys veiksniai, kuriuos jis gali kontroliuoti. Jiems priskiriami psichologiniai, dalinai demografiniai veiksniai ir kokybinės gyventojų charakteristikos. Jaunimo integracijos į darbo rinką procesą apspręs šių grupių veiksnių sąveika.

2. LIETUVOS DARBO BIRŽOS VEIKLOS ANALIZĖ

2.1. Darbo biržos veikla

Lietuvos darbo birža prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos ir jos 46 teritorinės darbo biržos savo veiklą pradėjo 1991 m. kovo 1 d.

2010 m. spalio 1 d., įgyvendinus Lietuvos darbo biržos struktūrinę pertvarką, šalyje veikia 10 teritorinių darbo biržų Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Panevėžyje, Šiauliuose, Alytuje, Marijampolėje, Tauragėje, Plungėje ir Utenoje. Šios darbo biržos administruoja 49 klientų aptarnavimo skyrius, įsikūrusius savivaldybėse, kurie yra tiesiogiai pavaldūs Lietuvos darbo biržai. Lietuvos darbo birža derina darbo pasiūlą ir paklausą, siekiant išlaikyti darbo rinkos pusiausvyrą, siekia didinti darbo ieškančių darbingo amžiaus asmenų užimtumo galimybes, įgyvendina dvišalį ir trišalį socialinių ir darbo rinkos partnerių bendradarbiavimą užimtumui skatinti, prisideda prie socialinės atskirties mažinimo, rengia ir įgyvendina nedarbo prevencijos ir darbuotojų atleidimo iš darbo pasekmių švelninimo priemones, siekiant mažinti struktūrinį nedarbą, vykdo darbo rinkos stebėseną, vertina padėtį darbo rinkoje ir prognozuoja jos pokyčius, plėtoja viešąsias paslaugas ir gerina įgyvendinamų užimtumo rėmimo priemonių efektyvumą, įsisavina Europos Sąjungos struktūrinių, Europos prisitaikymo prie globalizacijos padarinių ir kitų fondų finansinę paramą, siekiant užimtumo ir investicijų į žmogiškąjį kapitalą skatinimo bei užtikrinant lygias galimybes darbo rinkoje, aktyviai veikia Europos užimtumo tarnybų tinkle, kuriant vieningą ir skaidrią Europos Sąjungos darbo rinką, užtikrina ir modernizuoja teritorinių darbo biržų veiklą, skatinant užimtumą ir investicijas į žmogiškąjį kapitalą (Lietuvos darbo biržos internetinis puslapis).

Darbo birža – tai valstybinė institucija, įgyvendinanti valstybines gyventojų užimtumo garantijas darbo rinkoje. (Bedarbių užimtumo rėmimo įstatymas, Žin., 1991, Nr. 2-25)

Lietuvos darbo birža ir jos skyriai miestuose, rajonuose rūpinasi bedarbystės ir gyventojų užimtumo didinimo reikalais. Jų veikla apima užimtumo programų vykdymą ir kontrolę, taigi nuo jų veiklumo priklauso minėtų programų konkretumas ir efektyvumas. Kiekvienas regionas turi savų įdarbinimo problemų, atskirose darbo biržose išskiriami prioritetiniai veiksmai siekiant atskiras bedarbių grupes integruoti į darbo rinką, taikyti naujas darbo formas su darbdaviais (Martinkus, 1998).

„Darbo biržos“ pagrindinės funkcijos:

1. Analizuoja darbo paklausą ir pasiūlą, prognozuoja galimus darbo rinkos pakitimus;
2. Registruoja laisvas darbo vietas ir bedarbius;
3. Ieško laisvų darbo vietų ir informuoja norinčius įsidarbinti;

4. Tarpininkauja Lietuvos Respublikos piliečiams ir nuolat gyvenantiems Lietuvoje asmenims įsidarbinant;
5. Tarpininkauja bei pati organizuoja bedarbių ir darbuotojų, išpėtų apie atleidimą iš darbo, profesinį mokymą;
6. Tarpininkauja Lietuvos Respublikos piliečiams ir nuolat gyvenantiems Lietuvoje asmenims įsidarbinant užsienyje;
7. Nustatyta tvarka disponuoja iš Užimtumo fondo gautomis lėšomis ir viešai skelbia, kaip jos naudojamos, teikia pasiūlymus dėl Užimtumo fondo naudojimo;
8. Dalyvauja rengiant gyventojų užimtumo programas;
9. Kartu su savivaldybėmis organizuoja viešuosius darbus, nukreipia į juos bedarbius;
10. Organizuoja Užimtumo fondo remiamus darbus;
11. Informuoja apie bedarbio pašalpos skyrimą;
12. Visuomeniniais pagrindais prie darbo biržų veikia trišalės komisijos, sudarytos iš profesinių sąjungų, darbdavių bei valstybės valdymo organų atstovų, kurie periodiškai nagrinėja šalies bei teritorijų gyventojų užimtumo klausimus.

Darbas žmogaus gyvenime svarbus, nes suteikia galimybę užsidirbti lėšų pragyvenimui, patenkinti fiziologinius, kultūrinius, buitinius ir kitus poreikius. Darbinė veikla leidžia užimti tam tikrą padėtį visuomenėje ir suteikia tam tikrą identitetą.

Neturinčių darbo žmonių skaičius Lietuvoje vis didėja, nes keičiasi ekonominė situacija, darbo jėgos poreikis, jos kokybinė sudėtis ir kiti darbo rinką apsprendžiantys veiksniai. Kiekvienas, o ypač jaunas žmogus, kuris siekia rasti savo vietą darbo pasaulyje, dar prieš rinkdamasis mokslo ar studijų sritį. Būtina apgalvoti, kur bus galima geriausiai pritaikyti savo sugebėjimus ar polinkius, bet ir tai, kokios realios galimybės ateityje rasti darbą pagal įgytą profesiją. Bedarbystės didėjimas verčia jauną žmogų domėtis darbo rinkos vytimusi, esama padėtimi ir ateities prognozėmis (Kučinskienė, 2000).

Bedarbystė – sudėtingas visuomeninis reiškiny, sukeliantis sunkių pasekmių tiek pačiam bedarbiui, tiek visuomenei. Bedarbystės problema aktuali pokomunistinėse šalyse. Pereinamuoju į rinkos ekonomiką laikotarpiu vis aktualėja įsidarbinimo klausimai: daug jaunimo negali rasti darbo. Dalis žmonių turi keisti profesiją, užsiėmimą, nes pramonei restruktūrizuojantis jų specialybių ar užsiėmimų nebereikia. Bendriausia bedarbystė priežastis – tai gamybinių jėgų techninis tobulinimas, nekoordinuojamas su gyventojų užimtumo poreikiu. Bedarbystę veikia ir gyventojų prieaugis, ir darbo dienos trukmė, ir viršvalandinis darbas, ir smulkių gamintojų bankrotas, ir kt. (Matulionis, 2003).

Statistika byloja, kad vis daugiau darbo biržų paslaugomis naudojasi jauni žmonės, dabartiniu metu kas trečias asmuo darbo biržoje – jaunesnis nei 25 metų, dažniausiai tai žemės ūkio ir profesinių bei aukštesniųjų mokyklų absolventai, daugėja metusiųjų mokymąsi bendrojo lavinimo mokyklose bei abiturientų (Baltrėnienė, 1998).

Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymu Lietuvos darbo biržai deleguotas gyventojų užimtumo garantijų įgyvendinimas.

Užimtumo rėmimo ir prisitaikymo darbo rinkoje tikslas – orientuoti bedarbius, visų pirma ilgalaikius, jaunimą ir labiausiai socialiai pažeidžiamus asmenis, į aktyvią darbo paiešką ir atitinkamą paruošimą, užtikrinant jų integravimą į darbo rinką:

1. Ilgalaikės bedarbystės ir jaunimo nedarbo mažinimas. Ankstyvas darbo motyvacijos nustatymas bei labiausiai socialiai pažeidžiamų bedarbių grupių, kuriems pirmiausia reikia padėti, identifikavimas. Nedarbo mažinimui taikomas darbo paieškos aktyvinimas.
2. Tarpininkavimo paslaugų plėtra – nuo pasyvaus į aktyvų bedarbių rėmimą: užimtumo rėmimo ir darbo rinkos profesinio mokymo programų taikymo tikslingumas; sudaromų įdarbinimo planų konkretumas ir rezultatyvumas; teritorinių darbo biržų specialistų, tiesiogiai dirbančių su klientais, darbo organizavimo tobulinimas.
3. Įsidarbinimo galimybių išplėtimas: informuotumo didinimas, kvalifikuotos darbo jėgos ir pradedančio darbinę veiklą jaunimo teritorinio mobilumo skatinimas (Bronislovas, 1998).

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

Terminas „darbo rinka“ siaurąja prasme reiškė vietą, kurioje buvo perkama ir parduodama žmogaus darbo jėga (Navickas, Paulavičius, 1999). Tačiau žmogaus, kaip darbo jėgos, esmė yra žymiai sudėtingesnė, nes jis savo fizinių, protinių ir dvasinių savybių dėka gali veikti aplinką, gaminti produkciją, kurti, tobulėti, mokytis, kaupti patyrimą ir jį perduoti kitiems. Šiuolaikiniame pasaulyje kinta darbo jėgos kiekybinė ir kokybinė sudėtis, nes daugelyje demokratinių pasaulio šalių, laikantis lygių galimybių nuostatos, daugėja dirbančių moterų, o profesinis pasirengimas yra daug sudėtingesnis nei iki šiol ir užtrunka ilgiau, dėl ko jaunimas pradeda dirbti vėliau (Kučinskienė, 2000).

Uždara darbo rinka pagrįsta darbo jėgos judėjimu įmonės viduje arba tarp įmonių priklausančių tam pačiam juridiniam asmeniui. Atviroje (profesinėje) darbo rinkoje darbuotojų srautas juda tarp juridškai savarankiškų tos pačios šakos arba skirtingų gamybos šakų įmonių (Navickas, Paulavičius, 1999).

Apie darbo rinkos situaciją Lietuvoje nemažai informacijos gali suteikti darbo birža.

Kaip matome iš pateiktos informacijos, LDB veikla apima viską, kas yra susiję su darbu, jo paieška, pašalpų mokėjimu. Šiuo atžvilgiu LDB nedaug kuo skiriasi nuo užsienio šalyse veikiančių valstybinių darbo biržų.

2.2. Profesinio mokymo programos

Profesinis mokymas – mokymas pagal profesinio mokymo programas, padedantis asmeniui įgyti kvalifikaciją ar ją tobulinti. (Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2007) Profesinį mokymą galime suskirstyti į du pogrupius:

1. Pirminis profesinis mokymas – profesinis mokymas, skirtas pirmajai kvalifikacijai įgyti. (Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2007)
2. Tęstinis profesinis mokymas – profesinis mokymas, skirtas asmens turimai kvalifikacijai tobulinti ar kitai kvalifikacijai įgyti. (Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2007)

Šiuo metu Lietuvoje profesiniam mokymui yra aktualios dvi problemos:

1. Profesinio mokymo (įvairiais lygiais) poreikių prognozavimo sistemos tobulinimas.
2. Jaunimo įsidarbinimo galimybių didinimas (Čėsaitė ir kt., 1998).

Profesinio mokymo pagrindiniu uždaviniu galime išskirti – per palyginti trumpą laiką (iki 6 mėnesių) suteikti jauniems žmonėms paklausią darbo rinkoje profesinę kvalifikaciją. Jauniems žmonėms norintiems įgyti, keisti turimą profesiją ar tobulinti kvalifikaciją siūloma daugybė mokymo programų.

Nuo 2012 metų sausio 1 dienos įsigaliojo Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 8, 23 ir 28 straipsnių pakeitimo įstatymas. Pagal naujas nuostatas keičiasi profesinio mokymo organizavimo tvarka.

Pasikeitė Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo (toliau – UR įstatymas) 23 straipsnis, reglamentuojantis bedarbių ir įspėtų apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojų profesinio mokymo organizavimo sąlygas, taip pat profesinio mokymo organizavimo tvarka.

Pirmiausia nauja yra tai, kad profesinis mokymas organizuojamas pagal trišalėje sutartyje numatytas sąlygas. Trišalės sutartys sudaromos tarp teritorinės darbo biržos, darbdavio ir bedarbio ar įspėto apie atleidimą iš darbo darbingo amžiaus darbuotojo (toliau – įspėtas apie atleidimą

darbuotojas) dėl bedarbio įdarbinimo į laisvą darbo vietą ar įspėto apie atleidimą darbuotojo pasilikimo dirbti jo darbovietėje.

Profesinis mokymas taip pat organizuojamas ir pagal sutartis, sudarytas tarp teritorinės darbo biržos ir bedarbio ar įspėto apie atleidimą darbuotojo, kurių tikslas:

1. Nukreipti bedarbius ar įspėtus apie atleidimą darbuotojus mokytis pagal tas profesinio mokymo programas, kurias baigę jie galėtų įsidarbinti į Lietuvos darbo biržos atliktų darbo rinkos prognozių metu nustatytas būsimas darbo vietas, kurios nustatomos vadovaujantis Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos patvirtintame Darbo rinkos stebėsenos sąlygų ir tvarkos apraše nustatyta tvarka, jeigu į šias darbo vietas švietimo įstaigų planuojamas parengti specialistų kiekis nepakankamas;
2. Bedarbio ar įspėto apie atleidimą darbuotojo pradėjimas dirbti savarankiškai.

Nuo 2012 metų sausio 1 dienos bedarbiai ar įspėti apie atleidimą iš darbo darbuotojai gali patys pasirinkti profesinio mokymo tiekėjus, o teritorinės darbo biržos aukščiau nurodytų sutarčių pagrindu įsipareigoja sumokėti už suteiktą profesinį mokymą.

Nauja ir tai, kad Įstatyme nustatyta maksimali lėšų, skiriamų profesiniam mokymui suma, kuri negalės viršyti 6 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių kvalifikacijai įgyti ir 3 Vyriausybės patvirtintos minimaliosios mėnesinės algos dydžių kvalifikacijai tobulinti ar kompetencijai įgyti.

Dar viena naujovė, į kurią turėtų atkreipti dėmesį ir bedarbiai, ir darbdaviai, ir įspėti apie atleidimą darbuotojai, sudarę trišalę sutartį – jiems yra taikoma griežtesnė atsakomybė už numatytų sąlygų nevykdymą.

Jei dėl bedarbių ir įspėtų apie atleidimą darbuotojų kaltės buvo nutrauktas profesinis mokymas, ir jei darbdavys atsisakė įdarbinti ar per 12 mėnesių panaikino darbo vietą, arba jei bedarbis ar įspėtas apie atleidimą darbuotojas, be svarbios priežasties atsisakė įsidarbinti pagal trišalę sutartį ar įsidarbino ir per 6 mėnesius nutraukė darbo sutartį arba nepradėjo savarankiškos veiklos ar per 6 mėnesius ją nutraukė, teritorinei darbo biržai privalės atlyginti jos patirtas išlaidas, susijusias su profesiniu mokymu. Jei šios išlaidos nėra gražinamos teritorinei darbo biržai, jos išieškomos įstatymų nustatyta tvarka. (Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo 8, 23 ir 28 straipsnių pakeitimo įstatymas Nr. XI-1632 (Žin., 2011, Nr. 138-6530))

Profesinio mokymo tikslai:

1. Sudaryti galimybes ieškantiems darbo asmenims įsigyti profesiją, pakelti kvalifikaciją arba persikvalifikuoti pagal poreikį darbo rinkoje.
2. Suteikti atsakingam, sąžiningam, patirties darbuotojui, kurį darbdavys siekia išlaikyti darbe, papildomą profesinę kompetenciją arba naują kvalifikaciją.

3. Operatyviai paruošti darbdaviams reikiamos kvalifikacijos darbuotojus, galinčius prisitaikyti prie nuolat kintančių darbo rinkos reikalavimų pagal realizuojamus verslo planus.

Profesinis mokymas organizuojamas:

1. Jei bedarbis turi paklausią darbo rinkoje profesiją ir turi ne ilgesnę nei 1 metai darbo pertrauką pagal profesinį pasirengimą ir darbo birža nustatyta tvarka 3 mėnesius negali pasiūlyti darbo, atitinkančio bedarbio profesinį pasirengimą bei sveikatos būklę.
2. Bedarbis neturi profesinio pasirengimo, turi nepaklausią darbo rinkoje profesiją, turi ilgesnę kaip 1 metai darbo pertrauką pagal profesinį pasirengimą ir jei darbo birža nustatyta tvarka negali pasiūlyti nekvalifikuoto darbo.
3. Bedarbis dirba darbus finansuojamus iš Užimtumo fondo ir nuolatiniam įsidarbinimui būtinas papildomas profesinis pasirengimas.
4. Jei bedarbis gavo įspėjimą apie darbo sutarties nutraukimą. Patobulinus esamą arba įsigijus naują kvalifikaciją, atsiranda galimybė pasilikti toje pačioje darbo vietoje ar įsidarbinti kitoje įmonėje.

Apibendrinant galima teigti, kad profesinis mokymas organizuojamas ne ilgiau kaip 6 mėnesius. Jei tam tikrai profesijai įgyti reikia daugiau laiko, trišalės komisijos prie darbo biržos siūlymu, mokymas gali būti pratęstas iki 10 mėnesių. Teritorinės darbo biržos nukreiptiems mokytis padengia nuvykimo į mokymo įstaigą, apgyvendinimo, sveikatos patikrinimo išlaidas, gavusios iš mokymo įstaigos, įmonės informaciją apie lankomumą, kartą per mėnesį moka bedarbiui mokymo pašalpą.

2.3. Profesinio konsultavimo darbo biržoje ypatybės

Profesinis konsultavimas yra skirstomas į etapus, kurie vykdomi nuosekliai siekiant pasiekti efektyvių rezultatų.

Konsultacija – tai speciali veikla, skirta padėti žmogui rasti tinkamus atsakymus į jam iškylančius klausimus. Gali būti konsultuojama dvejopai:

1. Siekiama konsultaciją pakreipti taip, kad interesantas pats pajėgtų atsakyti į jam rūpimus klausimus, suprastų iškilusias problemas ir jas sėkmingai išspręstų;
2. Tiesiog patariama, pasakoma, perkalbinėjama, nurodoma, ką ir kaip daryti, pagrindžiant patarimus, nuorodas ir siūlymus argumentais, faktais, žiniomis, loginėmis išvadomis ir pan.

Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakyme (2005) profesinis konsultavimas apibrėžiamas kaip „veikla, skatinanti asmenį optimaliai panaudoti savo jėgas kvalifikacijai įgyti ir dirbti, pagalba asmenims

renkantis ar keičiant profesiją, atsižvelgiant į jo individualias savybes (interesus, gebėjimus, polinkius), konkrečių profesijų ypatumus bei mokymosi, studijų ir darbo galimybes“.

Konsultacija – bendravimo forma, kurios metu tariamasi, o konsultavimas – patarimų davimas bendraujant. Svarbus sėkmingos konsultacijos ir konsultavimo parametras – sąveika tarp konsultanto ir konsultuojamojo. Sąveika tarp konsultanto ir konsultuojamojo atsiranda susidarius abipusiam intelektualiniam ir emociniam pasitikėjimui, kuris pasireiškia asmenims atsiskleidžiant vienas kitam tam tikru laipsniu, kurio reikalauja sėkmingas konsultavimo problemų sprendimas. Už sąveikos atsiradimą atsakingas konsultantas. Sąveikai rasti didelės įtakos turi empatijos jausmas. Vadinasi, konsultantas privalo turėti gerai išugdytą empatijos jausmą. Empatija – tai konsultanto sugebėjimas įsijausti į savo ir kito žmogaus mintis bei jausmus siekiant kontroliuoti savo elgesio adekvatumą ir suprasti kliento norus, troškimus, siekius, lūkesčius, interesus, poreikius, motyvus, idealus, vertybes ir pan.

Miestų ir rajonų savivaldybės koordinuoja ir planuoja profesinio informavimo taškų steigimą ir veiklą; glaudžiai bendradarbiauja su profesinio informavimo taškų steigėjais, ypač su bendrojo lavinimo mokyklomis.

Konsultavimas apima specifinių problemų nagrinėjimą ir sprendimą, sprendimų priėmimą, kritiškų situacijų valdymą, asmeninės išvalgos ir žinių vystymą, darbą su jausmais ir vidiniais konfliktais bei santykių su aplinkiniais gerinimą. Konsultanto tikslas – palengvinti kliento darbą gerbiant jo / jos vertybes, asmenines galimybes ir gebėjimą apsispręsti jo / jos kultūriniame kontekste (Koivumaki, 2006).

Siekiant efektyviai vykdyti darbo biržos veiklą, įstaigos viduje yra taikomas biheviorizmo modelis, kuriuo remiantis yra bendradarbiaujama su darbo ieškančiu žmogumi. (Vitkausaitė, 2001) Galima pabrėžti, kad šis modelis remiasi elgesio stebėjimo ir formavimo principais:

1. Atitinkamas paskatinimo priemonių naudojimas įtakoja asmens elgesį, t.y. jei bedarbis žinos, kad vykdydamas konsultanto pavestas užduotis jis sulauks palaikymo, visapusiškos pagalbos, taip pat bus paskatinamas žodine motyvacija, jis yra orientuotas įgyvendinti konsultanto pavestas užduotis;
2. Taip pat svarbus yra konsultanto sugebėjimas įvertinti asmens sugebėjimus, bei pasiūlyti priemones ar sudaryti užduotis skatinant motyvaciją, kurios būtų atitinkamos vertinant bedarbio aplinkos subtilybes;
3. Taip svarbus veiksnys – asmens žinojimas, jog neigiamas ir pasyvus elgesys gali sulaukti neigiamų rezultatų. Pavyzdžiui, asmuo neįgyvendina konsultanto pavestų užduočių, neatvyksta laiku į konsultaciją, nieško darbo galimybių ir t.t. Tokie veiksniai yra įvertinami neigiamai ir asmuo gali būti pašalinamas iš darbo biržos sąrašų.

Nedarbo ir naujų gamybos, verslo bei paslaugų sektorių struktūrų formavimo, nuolatinės padėties darbo rinkoje kaitos akivaizdoje karjeros planavimas dažnai tampa kompleksiniu ir sudėtingu procesu, nes nuolat besikeičiančiomis darbo rinkos sąlygomis daugumai darbuotojų per savo darbiningą amžių tenka vieną ar net kelis kartus keisti darbinės veiklos pobūdį: pareigas, specializaciją, kvalifikaciją, specialybę ar net profesiją. Todėl kiekvienam darbuotojui būtina ne tik nuolat tobulinti profesinius įgūdžius, bet ir būti pasiruošusiam persikvalifikuoti ar net keisti profesinės veiklos rūšį, sugebėti save realizuoti kitoje darbo srityje.

Įsidarbindamas žmogus kelia sau atitinkamus tikslus, organizacija priimdama į darbą žmogų jam taip pat kelia tam tikrus reikalavimus. Dėl to įsidarbinantysis turi mokėti realiai įvertinti savo dalykines savybes. Jis turi mokėti susieti savo dalykines savybes su tais reikalavimais, kuriuos jam kelia organizacija, būsimos pareigos. Nuo to priklauso karjeros sėkmė.

Rinkdamasis darbą žmogus turi būti susipažinęs su padėtimi darbo rinkoje. To nežinodamas jis gali pasirinkti netinkamą darbą. Tada vėl reikia ieškoti naujo darbo. Pagrindinis individualiojo veiklos plano, orientuoto į bedarbių asmenų poreikius, tikslas – profesinio konsultavimo veiklų vystymas pritaikant individualizuotos pagalbos raidos priemones, siekiant įtraukti asmenį į aktyvias darbo paieškas. Norint pasirūpinti kiekvienu asmeniu, gebančiu suformuoti savo asmeninio/profesinio tobulėjimo planą remiantis individualiais poreikiais, interesais, gebėjimais, gabumais, kompetencijomis, yra būtina:

1. Detalus ieškančiojo darbo profesinių poreikių įvertinimas;
2. Išsamus šio asmens instruktavimas tobulinant individualų veiklos planą (Karjeros projektavimo vadovas 2005).

Pristatomas dokumentas pateikia kiekvieno vykdomo veiksmo technines direktyvas: apibrėžimą, tikslus, turinį, metodologiją, dalyvius bei trukmę.

Vadovaudamasis individualiojo veiklos plano struktūra, prasidedančia pirminiu įvertinimu, konsultantas ieškančiajam darbo sukuria individualų planą, pirmiausia išskirdamas esminius darbo paieškos metu atliekamus veiksmus ir garantuodamas konsultantų pagalbą instruktuojant, padedant, palaikant ieškantįjį darbo.

Taigi konsultantas tampa profesinio konsultavimo strategijos ir viso konsultavimo proceso vedliu – jis padeda ieškančiajam darbo charakterizuoti ir plėtoti individualų/profesinį veiklos planą.

Bedarbių konsultavimo darbo paieškos klausimais etapai:

- I.** Etapas. Pirminis pokalbis;
- II.** Etapas. Individualaus požiūrio į užimtumą analizė;
- III.** Etapas. Aktyvus užimtumo rinkos tyrimas: pokalbiai, seminarai, tyrimai;
- IV.** Etapas. Informavimas ir motyvavimas verstis privačia praktika;
- V.** Etapas. Asmeniniams poreikiams pritaikytas mokymas siekiant įsidarbinti.

Individualusis veiklos planas apibrėžiamas kaip visuma veiksmų, kurių pagrindinis tikslas – padėti žmonėms, siekiantiems įsidarbinti, pasinaudoti atitinkamais veiksmais pasiūlant jiems savarankiškumą skatinančius įrankius, padedančius sėkmingai įsitraukti į darbo pasaulį.

Individualaus veiklos plano etapai:

Pirminis pokalbis (interview su darbo ieškančiu asmeniu). Gali būti naudojami psichometriniai testai (jų rezultatai aptariami kartu) siekiant atskleisti darbo ieškančio asmens socialinį ir profesinį profilį, poreikius, dalyvavimą profesinio rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo programose. Tuo pagrindu sudaromas individualus veiklos planas, kuriuo konsultantas ir klientas suderina planuojamos veiklos gaires (konsultantas paaiškina siūlomus veiksmus, jų tikslumą ir naudą). Gairės pateikiamos rašytu atskiru dokumentu, kuris įtraukiamas į darbo ieškančio asmens bylą. Tam gali būti skiriama iki 4 val.;

Individualių įsidarbinimo galimybių plėtotė. Ši veikla padeda tobulinti žmogaus asmeninius gebėjimus, palengvinančius darbo paieškos procesų įgyvendinimą. Šiame procese išskiriamos trys grupinės (3–10 narių) veiklos sritys (moduliai): motyvacijos įsitraukti į darbo rinką skatinimas, asmeninio savarankiškumo palaikymas, komunikacinių gebėjimų lavinimas. Taikomi aktyvūs metodai (vaidinimas, diskusija grupėje, atvejo analizė) pagrindiniu veiksmo dalyviu pasirenkant darbo ieškančią asmenį. Laiko trukmė – 20 val. dalyvaujant visuose moduluose;

Aktyvi darbo paieška (pokalbiai-seminarai ir darbo paieškos grupė). Pagrindinis šio etapo tikslas – asmenims, ieškantiems darbo, perduoti priemones ir gebėjimus, padedančius atlikti aktyvią, organizuotą, planingą darbo paiešką. Darbo paieškos grupė – tai grupė žmonių, pasirengusių aktyviai darbo paieškai, kreipiantis pagalbos į profesionalų konsultantą. Konsultavimo metu vykdomi pokalbiai-seminarai, prilygstantys praktiniams užsiėmimams, tokiu būdu parengiant darbo paieškoje dalyvaujančius asmenis realiam priėmimo į darbą atrankos etapui, kuris pradedamas nuo pokalbio. Naudojami keli moduliai: aktyvi darbo paieška ir asmeninė kandidatūra: CV struktūra ir parengimas bei rekomendacinis laiškas; aktyvi darbo paieška ir aktyvios darbo paieškos šaltiniai: darbo pasiūlymų ieškojimas laikraščiuose, internete ar kitomis priemonėmis; aktyvi darbo paieška ir atrankos procesas (I): pokalbis siekiant įsidarbinti (apibrėžiamos dažniausiai pasitaikančios klaidos, mokymosi procesas, pokalbis atrankos metu, pokalbio tipai, stiliai, tikslai, etapai, klausimai, pasirengimas, asmens elgesys ir gebėjimai); aktyvi darbo paieška ir atrankos procesas (II): atrankos testai; aktyvi darbo paieška ir informacija apie darbo rinką (darbo kontraktai, darbuotojų teisės ir įsipareigojimai). Derinami aprašomieji metodai ir praktinė veikla. Maksimalus laikas – 28 val. dalyvaujant penkiuose pagrindiniuose moduluose;

Informavimas ir motyvavimas verstis privačia veikla. Tai veikla, skirta informuoti, motyvuoti ir suteikti visas būtinas priemones tiems darbo paieškoje dalyvaujantiems asmenims, kurie nori tapti verslininkais ir verstis privačia veikla. Tikslas - suteikti informacijos apie

individualios veiklos vykdymą, įmonės strateginio plano parengimą, įmonei įkurti skiriamos paramos gavimo tvarką. Per užsiėmimus mokoma kurti įmonės strateginį planą, nukreipiama į atitinkamas institucijas, tarpininkaujama dėl konsultacijų jose. Tai dažniausiai individualiai vykdomos priemonės. Maksimali jų trukmė – apie 4 val., tačiau gali būti skiriama ir papildomai laiko. Palaikomas nuolatinis grįžtamasis ryšys tarp konsultanto ir kliento;

Asmeniniams poreikiams pritaikytas mokymas siekiant įsidarbinti. Konsultacinis mokymas – tai veiksmas, apimantis visų profesinio konsultavimo veiklų vykdymą, kurios yra numatytos dalyvaujančio asmens individualiame veiklos plane. Šis mokymas taikomas, kai nėra poreikio įtraukti klientą į grupinę veiklą ir kai klientas, atlikus diagnostiką, nukreipiamas veiklai pagal specifinę užimtumo kryptį. Konsultacinis mokymas vykdomas siekiant įtvirtinti kontaktus tarp kliento ir darbo rinkos, remiantis sukurtu individualiu veiklos planu bei naudojantis darbo paieškos proceso sudedamąsias dalis geriausiai žinančio konsultanto teikiama parama. Tačiau konsultantas privalo turėti žinių apie įvairių organizacijų veiklos programas, kad galėtų tinkamai padėti konsultuojamiesiems. Jeigu organizacijos pačios tokių tyrimų neatlieka, juos tenka atlikti pačiam konsultantui. Taikoma individualaus darbo metodika. Laikas neribojamas, jis priklauso nuo konsultanto ir konsultuojamojo susitarimo atsižvelgiant į realius kliento poreikius. Šių poreikių dinamika, kliento daroma pažanga (įgyjamos žinios, gebėjimai, požiūriai) nuolat nustatomi ir aptariami (Karjeros projektavimo vadovas, 2005).

Vykdoma veikla yra skirstoma į kelis etapus:

- I. Vertimosi privačia praktika arba veiklos savo įmonėje vykdymas;
- II. Įmonės strateginio plano kūrimas: teisinė forma, parama, įmonės įkūrimo procedūra, šių procedūrų įgyvendinimas;
- III. Asmenų, suinteresuotų verstis privačia praktika, konsultavimas ir nukreipimas į atitinkamas institucijas.

2.4. Jaunimo užimtumo Lietuvoje analizė

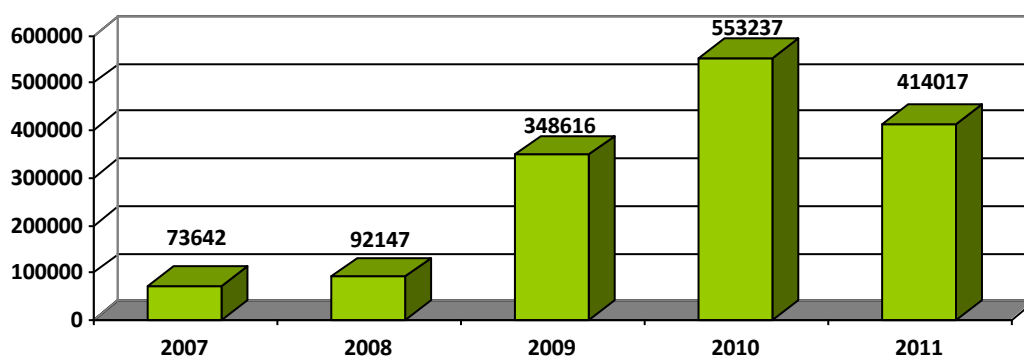
Kadangi darbo biržos specialistai konsultuoja bedarbius karjeros klausimais ir padeda išsirinkti jiems priimtinausią ir tinkamiausią profesiją, būtina apžvelgti kokios profesijos yra perspektyviausios, o kokios darbo rinkoje nepatrauklios. Atsižvelgdami į darbo biržoje pateikiamą informaciją šias specialybes galima suskirstyti į tris darbininkiškų profesijų perspektyvų blokus:

1. Didesnės perspektyvos įsidarbinimui. Virėjai, padavėjai/ barmenai, pardavėjai, plataus profilio statybininkai, apdailininkai, santechnikai, suvirinotojai, metalinių konstrukcijų ruošėjai ir montuotojai, laivo korpuso remontininkai, tarptautinio krovinių vežimo

transporto priemonės vairuotojai, automobilių vairuotojai, mėsinininkai, žuvininkai, apsaugos darbuotojai;

2. Vidutinės perspektyvos įsidarbinimui. Mūrininkai, betonuotojai, dailidės ir staliai, tinkuotojai, elektrikai, automobilių remontininkai, konditeriai, siuvėjai, jūreiviai, degalinės operatoriai, kranų, kėlimo įrenginių operatoriai;
3. Mažos perspektyvos įsidarbinimui. Kirpėjai, manikiūrininkai/ kosmetologai, gėlių pardavėjai floristai, verpėjai/ audėjai/ mezgėjai, sukirpėjai, baldžiai, šaltkalviai (remontininkai), traktorininkai, automobilinio ir elektrinio krautuvo vairuotojai, ūkvedžiai.

Atsižvelgiant į tokias tendencijas, galima analizuoti darbo rinkos situaciją. Pirmiausiai reikėtų atkreipti į bendrą jaunų žmonių nedarbingumą Lietuvoje 2007-2011 m. (žr.1 paveikslą)

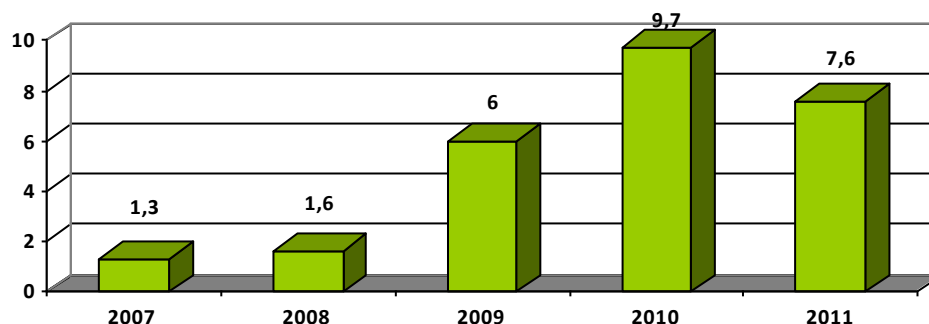


1 pav. Jaunimo bedarbių skaičius Lietuvoje 2007-2011 m.

Šaltinis: Lietuvos Darbo biržos ataskaitos, 2012 m.

Kaip matome pagal pateiktus rodiklius, bedarbio jaunimo skaičius staigiai pakilo 2008-2009 m. Tokiai situacijai įtakos turėjo prasidėjusi ekonominė krizė, kuri sumažino darbo vietų skaičių bei vartotojų perkamąją galią, nuo kurios priklauso smulkaus ir vidutinio verslo (pagrindinė jaunimo darbo vieta) būklė.

Kitas svarbus rodiklis bedarbio jaunimo skaičiaus santykis su darbingo amžiaus gyventojais. Šis rodiklis padės suvokti kokią rinkos dalį sudaro jaunimas lyginant su darbingo amžiaus žmonėmis. (žr. 2 paveikslą)

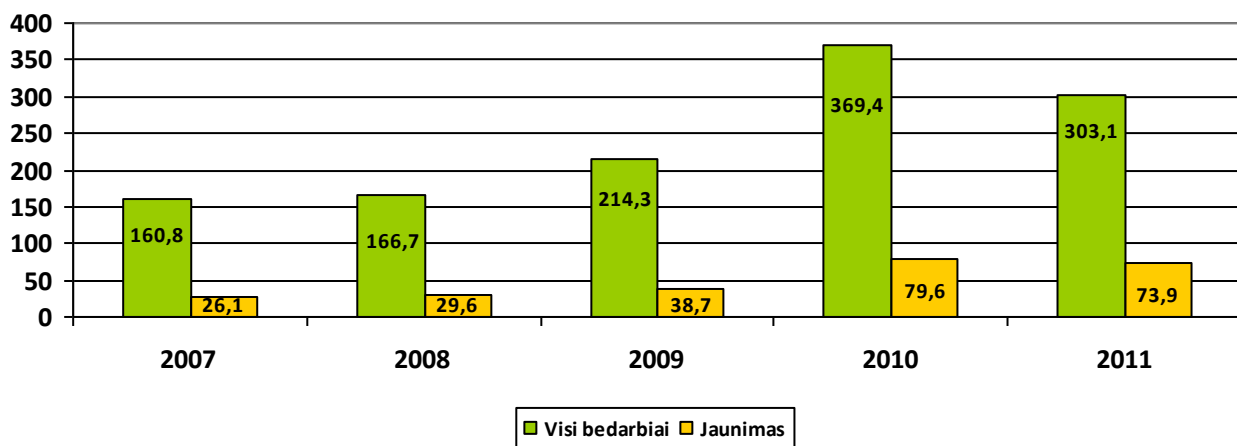


2 pav. Bedarbių jaunimo santykis su darbingo amžiaus žmonėmis Lietuvoje 2007-2011 m., %

Šaltinis: Lietuvos Darbo biržos ataskaitos

2 paveiksle pateikti duomenys patvirtina tendencijas, kad jaunimo užimtumas 2008-2010 m. patyrė mažėjimo tendencijas. Vertinant bedarbio jaunimo santykinius rodiklius matoma, kad didžiausias skaičius buvo 2009 m.

Kitas svarbus rodiklis – įregistruoto bedarbių jaunimo skaičius. (žr. 3 paveikslą)

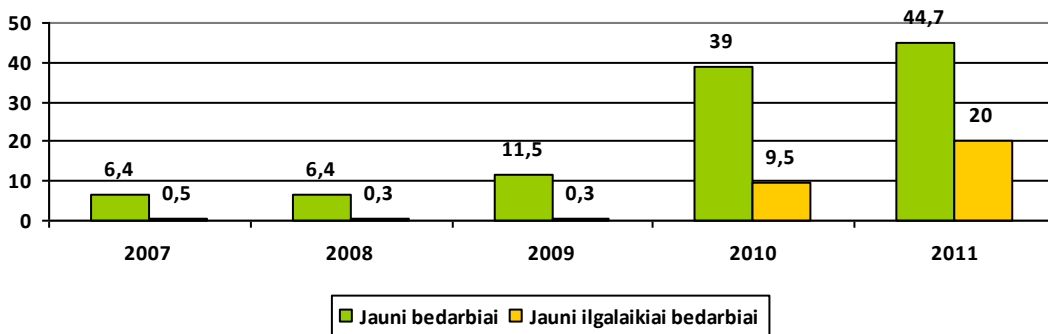


3 pav. Įregistruotų bedarbio jaunimo skaičius 2007-2011 m., tūkst.

Šaltinis: Lietuvos darbo biržos ataskaitos

Matyti, kad įregistruoto jaunimo skaičius tolygiai kito lyginant su visų įregistruotų bedarbių skaičiumi. Tai rodo, kad jaunimą negalėtume išskirti kaip labiau ekonomikos nuosmukio įtaką patyrusios grupės asmenų. Be to matyti, kad 2010–2011 m. 5700 sumažėjo įregistruotų bedarbių jaunimo.

Jauni ilgalaikiai bedarbiai yra opi problema šiandieninėje Lietuvos darbo rinkoje. Šią situaciją įtakoja įvairūs veiksniai, kuriuos galima susieti su jaunimo nesugebėjimu tinkamai pasirinkti profesiją ir atitinkamose darbo rinkose yra jaučiamas perteklius. (žr. 4 paveikslą)

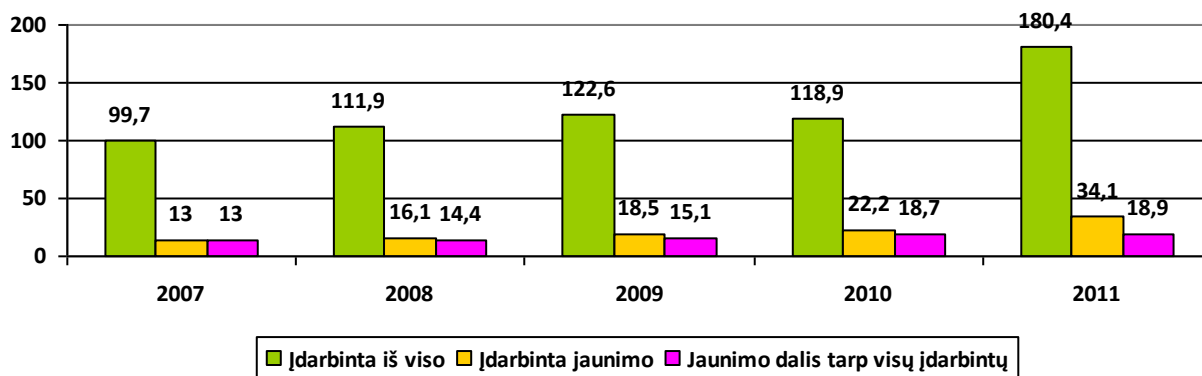


4 pav. Jaunų bedarbių ir jaunų ilgalaikių bedarbių santykis 2007-2011 m., %

Šaltinis: Lietuvos darbo biržos ataskaitos

Ilgalaikiai jauni bedarbiai didžiausią dalį sudarė 2011 m. Analizuojant Lietuvos darbo biržos pateiktus duomenis, didžiausias skaičiaus padidėjimas pastebimas nuo 2008 m. Lyginant 2007 m. ir 2011 m. rodiklius pastebima, kad rodiklis per šį laikotarpį išaugo 97,5%. Tokia situaciją taip pat galima tapatinti su ekonominės situacijos Lietuvoje pablogėjimu.

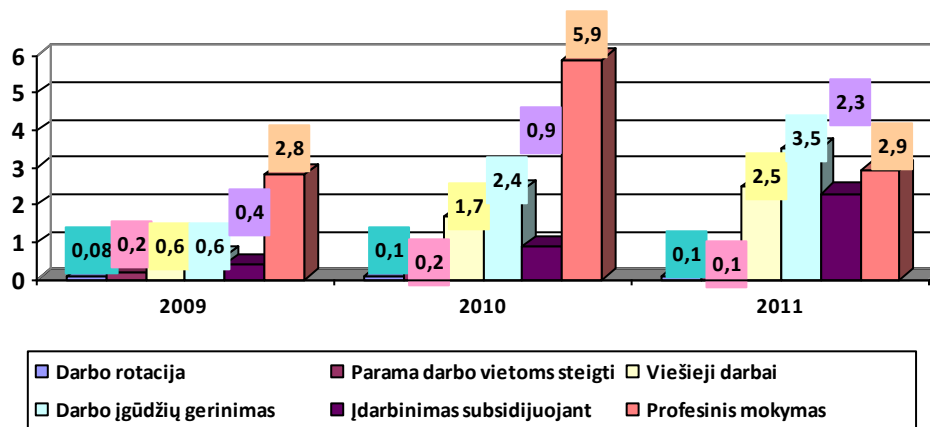
Jaunimo įdarbinimo kriterijus geriausiai pavaizduoja Lietuvos darbo biržos atliekamo jaunimo užimtumo programos rezultatus. (žr. 5 paveikslą)



5 pav. Įdarbinto jaunimo skaičiaus kaita 2007-2011 m., tūkst.

Šaltinis: Lietuvos darbo biržos ataskaitos

Pastebėta, kad jaunimo įdarbinimo rodikliai gerėja, jaunimo dalis tarp visų įdarbintų 2011 m. siekė jau 18,9%. Tokie skaičiai leidžia prognozuoti teigiamas perspektyvas ir ateityje. Analizuojant darbo rinką ir jaunimo pozicijas šioje rinkoje privaloma paminėti ir išanalizuoti jaunimo užimtumo pokyčius jaunimo dalyvavime aktyviose darbo rinkos priemonėse bei suvokti kokios priemonės yra efektyviausios. (žr. 6 paveikslą)



6 pav. Jaunimo dalyvavimas aktyvios darbo rinkos priemonėse 2009-2011 m., tūkst.

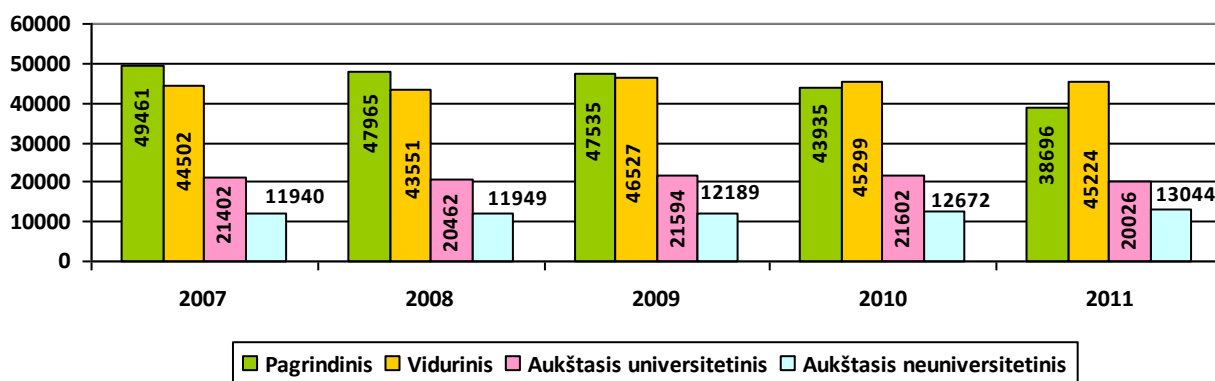
Šaltinis: Lietuvos darbo biržos ataskaitos

6 paveiksle matyti, kad profesinis mokymas sparčiai augo 2009-2010 m., tačiau 2011 m. nukrito 49,15%. Matyti, kad sparčiausiai didėjo darbo įgūdžių gerinimas bei įdarbinimo subsidijuojant svarba.

Analizuojant jaunimo užimtumo tendencijas, o tiksliau nedarbo kriterijus pastebima, kad Lietuvoje gausu ilgalaikių bedarbių. Ypač skaudūs metai jaunimo užimtumui priskiriami 2008-2009 m., kadangi prasidėjęs ekonominis nuosmukis sutrikdė visą darbo rinką. Tačiau, kad ir kaip užimtumo rodikliai būtų dideli pastebimas jaunimo įdarbinimo skaičiaus augimas, o tai sąlygoja kuriamų darbo vietų skaičiaus didėjimą. Atlikta analizė parodė, kad tokią situaciją galėjo įtakoti Lietuvos Darbo biržos teikiamos subsidijos darbdaviams bei Lietuvos Vyriausybės didesnis susirūpinimas jaunimo profesiniu ugdymu ir darbo įgūdžių tobulinimu.

2.5. Jaunimo išsilavinimo tendencijos Lietuvoje

Pirmoje darbo dalyje buvo analizuojamos pagrindinės jaunimo užimtumo problemos, kuriose buvo išskirtas jaunimo išsilavinimo nebuvimas, kaip viena iš pagrindinių priežasčių, nulemiančių jaunimo karjeros galimybes Lietuvoje. Atsižvelgiant į tai, būtina išanalizuoti kokios tendencijos vyrauja Lietuvoje pastaraisiais metais ir tinkamai iliustruoti šią padėtį. (žr. 7 paveikslą)



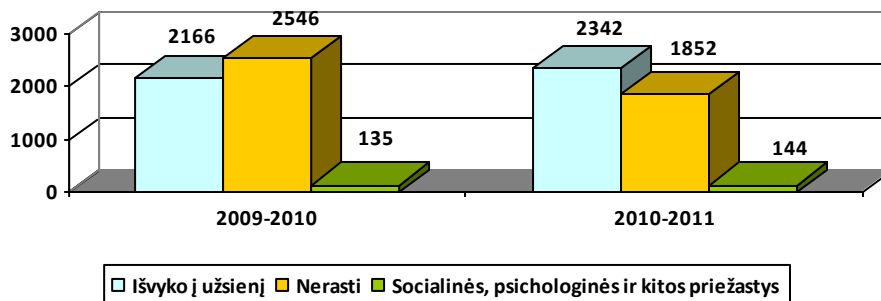
7 pav. Mokinių ir studentų išsilavinimo tendencijos Lietuvoje 2007-2011 m., tūkst.

Šaltinis: Lietuvos Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2012 m.

Matyti, kad pagrindinį išsilavinimą įgyjančių jaunų žmonių skaičius mažėjo. Lyginant 2007 m. ir 2011 m. rodiklius matyti, kad pagrindinį išsilavinimą įgijo 21,76% mažiau asmenų, vidurinį išsilavinimą įgijo 1,6% daugiau asmenų. Lyginant aukštojo mokslo rodiklius matyti, kad aukštąjį universitetinį išsilavinimą įgijo 6,43% mažiau, o aukštąjį universitetinį – 8,46% daugiau jaunimo. Analizuojant pastarųjų metų tendencijas matyti, kad neuniversitetinį išsilavinimą įgijusių asmenų

skaičius didėjo, o universitetinį išsilavinimą įgyjančių asmenų skaičius tolygiai mažėjo. Tokią situaciją lemia mažesnės neuniversitetinio išsilavinimo kainos bei mokymosi prieinamumas.

Taip pat būtina ištirti mokyklinio amžiaus vaikų (t.y. 14-16 m.) kurie nesimoko mokykloje ir šio reiškinio pagrindines priežastis. (žr. 8 paveikslą)

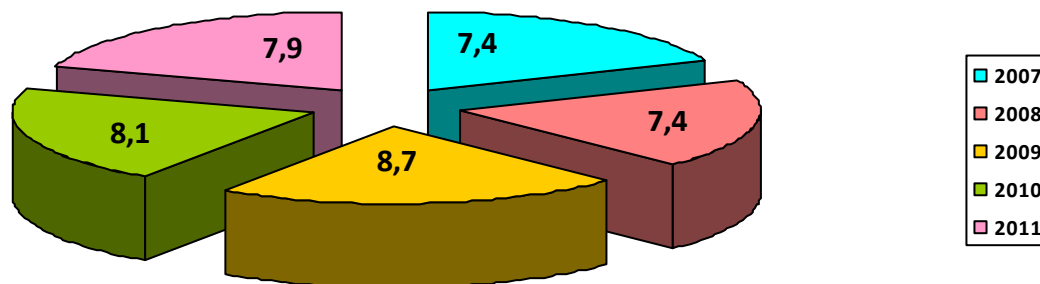


8 pav. 14-16 m. mokiniai nelankantys mokyklos

Šaltinis: Lietuvos Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės

Kadangi profesinis pasirinkimas ir tam būtini gebėjimai formuojami mokyklos laikotarpiu, labai svarbu išsiaiškinti kokios priežastys nulemia mokinių nelankomumą. Analizuojant statistikos departamento pateiktus rodiklius pastebima, kad didžiausias skaičius mokyklos nelankančių mokinių sudaro asmenys, kurie yra nerandami arba išvykę į užsienį. Remiantis šiais rodikliais pastebime, kad išvykstančių į užsienį mokinių skaičius 2010-2011 m. išaugo 7,51%. Tokią tendenciją lėmė sunki ekonominė situacija Lietuvoje, aukštas nedarbo lygis bei sunki materialinė tėvų padėtis. Analizuojant nerastų mokinių skaičius matyti, kad šie skaičiai sumažėjo 27,26%, o dėl socialinių, psichologinių priežasčių nelankančių mokinių skaičius didėjo 6,25%. Šio skaičiaus augima taip pat galima tapatinti su ekonominės situacijos neigiamais pokyčiais Lietuvoje, kadangi sunki materialinė tėvų padėtis įtakoja ir paauglio poreikius bei formuoja jo suvokimą bei psichologinę būklę.

Kitas svarbus rodiklis – jaunimo, kuris neturi vidurinio išsilavinimo ir nesimoko dalis. (žr. 9 paveikslą)

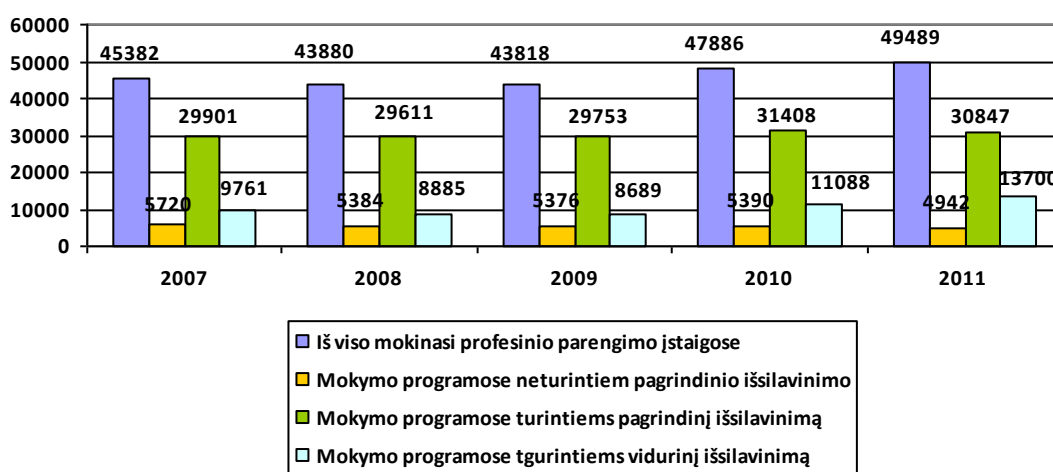


9 pav. Jaunimo kuris neturi vidurinio išsilavinimo ir nesimoko dalis Lietuvoje 2007-2011 m., %

Šaltinis: Lietuvos Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2012

Matyti, kad didžiausia dalis buvo 2009 m. – 8,7%, nuo 2010 m. padėtis gerėja ir skaičiai mažėja. Lyginant 2007 m. ir 2011 m. rodiklius pastebime, kad 2011 m. dalis sudarė 6,33% daugiau nei 2007 m., tačiau 14,94% mažiau nei 2009 m. Galime daryti prielaidą, kad padėtis gerėja ir ateityje padėtis gerės.

Būtina išanalizuoti ir besimokinančio jaunimo skaičių pagal turimą išsilavinimą santykiu su bendru besimokinančių profesinėse mokyklose skaičių. Šis rodiklis padės suvokti jaunimo išsilavinimo sandarą analizuojant profesinio mokymosi ypatumus. (žr. 10 paveikslą)

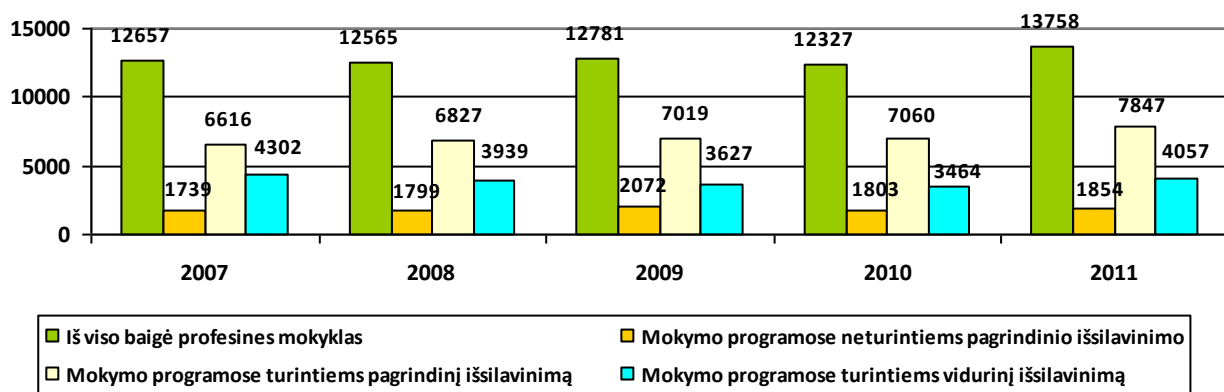


10 pav. Besimokinančio jaunimo pagal turimą išsilavinimą tendencijos Lietuvoje 2007-2011 m., tūkst.

Šaltinis: Lietuvos Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2012

Remiantis 10 paveiksle pateiktais statistiniais rodikliais matyti, kad didžiausią profesinio parengimo įstaigose besimokančio jaunimo skaičių sudaro asmenys, turintys pradinį išsilavinimą. Šio rodiklio tendencijos 2007-2011 m. didėjo. Analizuojant asmenų, kurie neturi pagrindinio išsilavinimo skaičiaus pokyčius pastebima mažėjimo tendencija, todėl galima daryti prielaidą, kad daugėja asmenų su pagrindiniu išsilavinimu. Tokią pat tendenciją galima pastebėti žvelgiant į asmenų, turinčių vidurinį išsilavinimą. Lyginant 2007 m. ir 2011 m. rodiklius matyti, kad turinčių pagrindinį išsilavinimą padaugėjo 3,1%, turinčių vidurinį išsilavinimą padaugėjo 28,75%, o neturinčių pagrindinio išsilavinimo sumažėjo 13,60%.

Analizuojant baigusių profesines mokyklas jaunimo skaičiaus tendencijas pagal išsilavinimą pastebime, kad didžiąją dalį įgijusių profesinį išsilavinimą jaunų žmonių sudarė asmenys, turėję pagrindinį išsilavinimą. (žr. 11 paveikslą)

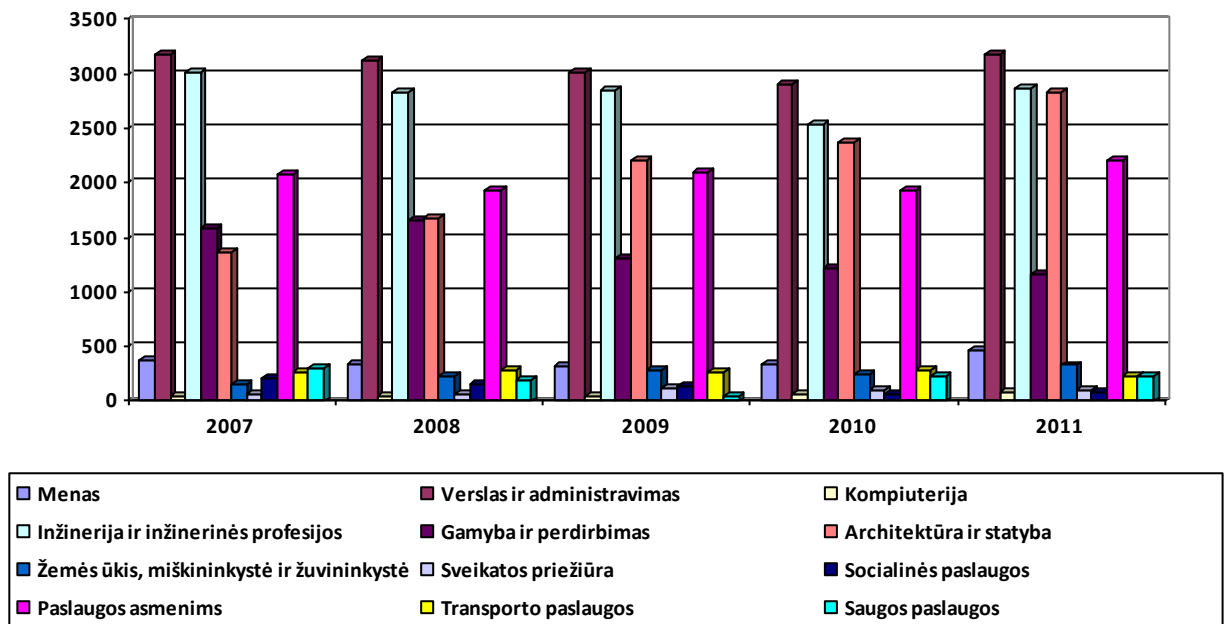


11 pav. Baigusį profesinį išsilavinimą jaunų žmonių skaičius pagal išsilavinimą 2007-2011 m. Lietuvoje, tūkst.

Šaltinis: Lietuvos Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2012

Remiantis 11 paveiksle pateiktais statistiniais rodikliais bei analizuojant asmenų, kurie neturi pagrindinio išsilavinimo skaičius palyginant 2007 m. ir 2011 m. rodiklius pastebimas net 6,05% didėjimo tendencija. Didėjo ir asmenų, turinčių pagrindinį išsilavinimą skaičius, kurie įgijo profesinį išsilavinimą. Lyginant 2007 m. ir 2011 m. rodiklius matyti, kad baigusiu turinčių pagrindinį išsilavinimą padaugėjo 15,68%, o turinčių vidurinį išsilavinimą sumažėjo 5,69%. Analizuojant statistinius rodiklius pastebima, kad asmenys, įstoję į profesinio lavinimo mokyklas ir prieš tai įgiję žemesnį išsilavinimą arba iš vis jo neturėję baigia daugiau nei asmenys, kurie buvo įgiję vidurinį išsilavinimą. Tai gali lemti ir tai, kad jauni žmonės su viduriniu išsilavinimu turi galimybę studijuoti aukštosiose mokyklose ir pasirenka būtent tokią mokymosi įstaigą.

Taip pat būtina nepamiršti išanalizuoti parengtų specialistų profesinėse lavinimo įstaigose skaičiaus sandarą analizuojant studijų programas. Matyti, kad didžiausias skaičius baigusiu studentų sudaro jauni asmenys, baigę verslo ir administravimo profesinį parengimą, mažiausias skaičius studentų – kompiuterijos profesinį parengimą. Atsižvelgiant į anksčiau paminėtas specialybių perspektyvas matome, kad profesinį parengimą jaunimas siekia įgyti tokiose srityse, kurios patiria pasiūlos perteklių. Galime daryti prielaidas, kad vadybos ir administravimo sritys yra labai paklausios Lietuvoje, tačiau tokio pobūdžio specialistų šiuo metu darbo rinkai nėra reikalinga. Atsižvelgiant į šiuos faktus matyti, kad tokia situacija sukuria jaunimo užimtumo problemas bei stabdo karjeros siekimą. (žr. 12 paveikslą)



12 pav. Specialistai parengti profesinio ugdymo įstaigoje pagal profesines programas

Šaltinis: Lietuvos Statistikos Departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės, 2012

Atlikta statistinių rodiklių analizė nagrinėjant jaunimo išsilavinimo bei profesinio ugdymo raidą 2007-2011 m. parodė, kad neišsilavinusių ar mokyklą nelankančių asmenų skaičius nėra didelis Lietuvoje, tačiau lyginant 2007 m. ir 2011 m. rodikliai yra aukštesni, todėl būtina siekti bent prieš tai buvusių skaičių. Taip pat analizė padėjo pastebėti neuniversitetinį išsilavinimą teikiančių įstaigų populiarumą jaunų žmonių tarpe, tarp kurių galėtume išskirti ir profesines mokyklas. Pagrindinės mokyklinio amžiaus jaunimo nesimokymo priežastys – išvykimas į užsienį, todėl emigraciją galima priskirti prie kriterijų, kurie stabdo išsilavinusio jaunimo plėtojimąsi. Taip pat analizuota profesinį išsilavinimą teikiančių įstaigų veikla. Analizės rezultatai parodė, kad profesinėse mokyklose ypač populiarios su vadyba ir įstaigų administravimu susijusios specialybės bei įdomus faktas, kad asmenys, kurie neturi net pradinio išsilavinimo baigia profesinę įstaigą daugiau nei asmenys, turintys vidurinį išsilavinimą. Atsižvelgiant į tokius rezultatus galime daryti prielaidą, kad būtina skatinti profesinio mokymo programas, kurios padeda sukurti darbo rinkai naudingus darbuotojus bei tuo pačiu didinti visuomenės išsilavinimo lygį.

3. JAUNIMO MOKYMO SI IR ĮSIDARBINIMO GALIMYBIŲ TYRIMO REZULTATAI, JŲ ANALIZĖ IR INTERPRETACIJA

3.1. Tyrimo metodika

Jaunimas yra kiekvienos šalies kuriama ateitis, į kurią sudėtos visos pastangos siekiant geresnės šalies situacijos ekonominėse ir socialinėse kryptyse, todėl labai svarbu išanalizuoti, kas lemia jaunimo užimtumo mažėjimą bei suvokti kokia įtaka daroma Lietuvos darbo biržoje gerinant šią padėtį. Norint tinkamai suvokti jaunimo karjeros galimybes ir profesinio mokymo naudą buvo atliktas tyrimas, taikytas metodas - apklausa.

Apklausa yra ypač paplitęs tyrimo metodas. Skiriamos šios apklausos rūšys: anketinė apklausa, interviu, anketinė apklausa paštu, telefoninė apklausa, apklausa per masines komunikacijos priemones ir kt. Mūsų šalies mokslinėje praktikoje dominuoja anketinė apklausa. Kur kas rečiau – interviu bei apklausa paštu (Kardelis, 2002).

Atliekant šį tyrimą buvo naudojamas anketavimo būdas. Manoma, kad tinkamai anketai būdingos tokios pat geros savybės kaip ir geram įstatymui. (Kardelis, 2002) Ji turi būti aiški, nedviprasmiška, patikima. Kartu ji turi skatinti respondento norą bendradarbiauti, kuo teisingiau atsakinėti.

Ši apklausa buvo atliekama siekiant sužinoti jaunimo karjeros galimybes dalyvaujant darbo biržos organizuojamuose profesinio mokymo kursuose. Klausimynas sudarytas remiantis darbo rinkos atliktu tyrimu 1995 m. ir paties autoriaus. Šios anketos rezultatai leis tinkamai įvertinti darbo biržos organizuojamų profesinio mokymo kursų naudą gerinant jaunimo užimtumo situaciją Lietuvoje. Išnagrinėsime kokie veiksniai įtakoja jų profesijos pasirinkimą, bei atliktos anketos pagalba galėsime pateikti pasiūlymus, kuriais remiantis galėtų būti išskiriami darbo biržos organizuojamų profesinio mokymo programų tikslai.

Atlikta apklausa – anoniminė. Toks pasirinkimas leidžia gauti objektyvius tyrimo duomenis ir tinkamai įvertinti respondentų išsakytą nuomonę apie darbo biržos veiklą gerinant jų užimtumo ir karjeros perspektyvas Lietuvoje.

Apklausa buvo atliekama Klaipėdos teritorinėje darbo biržoje, tiksliau trijuose jos skyriuose 2012 metais.

3.2. Tyrimo dalyviai

Visų pirma norėčiau pabrėžti, kad apklausa buvo atliekama Klaipėdos teritorinėje darbo biržoje. Apklausos dalyviai – asmenys, kurie priklauso 16-29 m. amžiaus grupei, o tiksliau galime įvardinti jaunimo sąvoka. Ši apklausa buvo atliekama tiriant tik šios amžiaus grupės asmenis, kadangi atliktas tyrimas turi padėti tinkamai įvertinti darbo biržos organizuojamų kursų naudą jaunimo užimtumo problematikos sprendimui. Atsižvelgdami į daugelio mokslinių darbų autorių pateikiamus karjeros ir profesinio mokymo formuojamus veiksnius, kurie turi reikšmės įsidarbinimui (Jovaiša 1981, Bartnikienė ir Paurienė, 1989) vertinsime Klaipėdos teritorinės darbo biržos atliekamos veiklos efektyvumą.

3.3. Tyrimo rezultatai

Demografiniai ir socialiniai respondentų duomenys padeda analizuoti ir suskirstyti respondentus į atitinkamas grupes, taip pat leidžia įvertinti kokios lyties atstovai buvo vertinami tyrimo metu, taip pat yra nustatomi ir geografiniai kriterijai (t.y. respondentai yra asmenys gyvenantys kaime ar mieste). Vertinant jaunimo karjeros galimybes ir situaciją darbo rinkoje buvo teiraujamosi ir vertinamas respondentų amžius, t.y. ar darbo biržoje besilankantys asmenys yra vyresni ar jaunesni asmenys. Taip pat analizuojami išsilavinimo rodikliai leidžia įvertinti situaciją darbo rinkoje, t.y. ar jaunų bedarbių tarpe yra daugiau išsilavinusių ar neišsilavinusių žmonių.

Demografinius rodiklius vertinti pradėdame nuo tiriamųjų respondentų pasiskirstymo pagal lytį. (žr. 4 lentelę)

4 lentelė.

Respondentų pasiskirstymas pagal lytį (N=200)

Lytis	Respondentų kiekis
Vyras	43%
Moteris	57%

Šioje lentelėje pavaizduotas jaunimo, baigusio darbo biržos organizuojamus kursus, pasiskirstymas pagal lytį. Tiriamųjų yra du šimtai, vyrų – 43%, o moterų – 57%. Moterų šiame tyrime dalyvavo daugiau nei vyrų.

Labai svarbus rodiklis – gyvenamoji vieta. Šis kriterijus padės suvokti bedarbio jaunimo sudėtį pagal gyvenamąją vietą. (žr. 5 lentelę)

Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą (N=200)

Gyvenamoji vieta	Respondentų kiekis
Miestas	62%
Kaimas	38%

Miesto gyventojų tyrime dalyvavo didesnė dalis nei gyvenančių respondentų kaime. Gyvenamoji vieta – reikšmingas faktorius asmeniui, siekiančiam įsidarbinti. Manoma, kad palankesnės įsidarbinimo galimybės miesto žmonėms, kur daugiau darbo vietų, didesnė darbo pasiūla ir paklausa.

Taip pat įvertinome ir bedarbių amžių. Kadangi jaunimą sudaro asmenys, priklausantys 16-29 amžiaus grupėje, buvo siekiama įvertinti vyresnio ar jaunesnio amžiaus jaunimas dalyvavo darbo biržos mokymo kursuose. (žr. 6 lentelę)

Respondentų pasiskirstymas pagal amžių (N=200)

Amžius	Respondentų kiekis
Iki 18 metų	14%
19 – 24 metai	35%
25 – 29 metai	51%

Tyrime dalyvavo jaunimas, t.y. asmenys nuo 16 iki 29 metų. Iš jų daugiausia respondentų buvo nuo 25 iki 29 metų. Taigi galima daryti prielaidą, kad didžiąją dalį bedarbių jaunuolių sudaro vyresni asmenys.

Taip pat buvo įvertintas ir respondentų išsilavinimas. Tyrime dalyvavo skirtingą išsilavinimą turintys respondentai. Tai jaunimas su aukštesniuoju, viduriniu su profesine kvalifikacija, viduriniu, pagrindiniu su profesine kvalifikacija, pagrindiniu, pradiniu išsimokslinimu. Didžiąją dalį apklaustų respondentų sudarė asmenys, turintys pagrindinį bendrojo lavinimo išsilavinimą. (žr. 7 lentelę)

Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą (N=200)

Išsilavinimas	Respondentų kiekis
Aukštasis	0%
Aukštesnysis	1%
Vidurinis su profesine kvalifikacija	6%
Vidurinis bendrojo lavinimo	31%
Pagrindinis su profesine kvalifikacija	9%
Pagrindinis bendrojo lavinimo	41%
Pradinis su profesine kvalifikacija	0%
Pradinis	2%

Buvo įvertintas ir jaunimo turimas darbo stažas, kuris yra svarbus siekiant integruotis į darbo rinką, taip pat didinantis jaunimo profesinę kompetenciją bei kuriantis didesnes galimybes įsidarbinti ar užimti geresnes pareigas. (žr. 8 lentelę)

Respondentų pasiskirstymas pagal bendrą stažą (N=200)

Bendras stažas	Respondentų kiekis
Neturiu	17%
Iki 6 mėn.	29%
Nuo 6 mėn. iki 1 metų	34%
Nuo 1 iki 2 metų	14%
2 ir daugiau metų	11%
5 ir daugiau metų	2%

Respondentų bendras darbo stažas įvairiai pasiskirstęs. Didelė dalis tyrime dalyvavusių respondentų turi darbinę veiklą, kuri siekia nuo 6 mėn. iki 1 metų. Taip pat nemažai jaunimo, t.y. 29% yra dirbę iki 6 mėn., tačiau net 17% dalyvavusių tyrime respondentų visai neturi stažo ir niekur nėra dirbę.

Tyrime dalyvavo skirtingas darbo biržos mokymo programas baigę respondentai. (žr. 9 lentelę)

Profesijos, kurias jaunimas įgijo darbo biržos organizuojamuose mokymo kursuose (N=200)

Profesija	Respondentų kiekis
1. Pardavėjas	12,5%
2. Barmenas	7,5%
3. Virėjas	10%
4. Konditeris	5,5%
5. Floristas	3,5%
6. Siuvėjas	3%
7. Kambarinė	4%
8. Apskaitininkas	2%
9. Administratorius	4,5%
10. Manikiūrininkas	5,5%
11. Kirpėjas	4%
12. Stalius	1,5%
13. Baldžius	3%
14. Plytelių klojėjas	8,5%
15. Kalvis	0,5%
16. Apdailininkas	11%
17. Santechnikas	2%
18. Suvirintojas	1,5%
19. Šaltkalvis remontininkas	1,5%
20. Kėbulų taisytojas	1%
21. Elektromonteris	1,5%
22. Autokrautuvo vairuotojas	3%
23. C, CE kategorijos transporto priemonių vairuotojas	2,5%

Šioje aplausoje dalyvavo 23 skirtingų profesijų atstovai. Iš jų didžiausias skaičius buvo pardavėjų (12,5%). Nemažai virėjų (10%) ir apdailininkų (11%). Lyginant įsidarbinimo rezultatus, sėkmingiausiai įsidarbino barmenai, pardavėjai, virėjai. Dažniausiai profesinis mokymas organizuojamas jauniems asmenims turintiems, vidurinį ar pagrindinį išsilavinimą, rečiau mokymas vyksta ir mažesnis profesijų pasirinkimas turintiems aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą. Sudėtinga įsidarbinti kirpėjams, manikiūrininkams, floristams. Tai tokios profesijos, kai retai

įdarbinimas vyksta pagal darbo sutartį. Šių profesijų atstovams siūloma organizuoti savo verslą, tačiau jaunam asmeniui, neturinčiam daug lėšų ir patirties bei klientūros, sudėtinga išsiimti verslo liudijimą ar individualios veiklos pažymėjimą.

Apklausa atlikta siekiant išanalizuoti jaunimo mokymosi perspektyvas ir įsidarbinimo galimybes. Atsižvelgiant į šio tyrimo tikslą, buvo teiraujamosi respondentų, kokios priežastys lemia jų pasirinkimą mokytis. (žr. 10 lentelę)

10 lentelė.

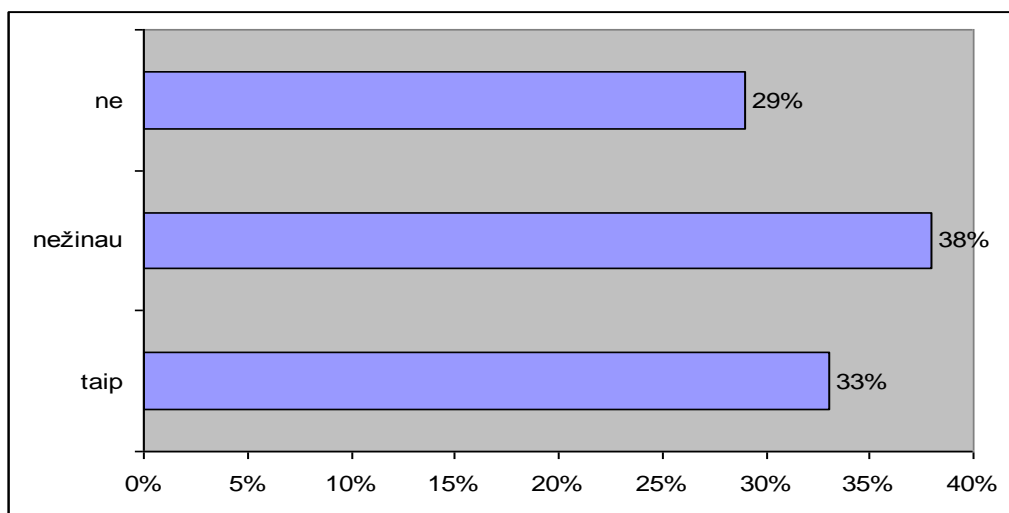
Priežastys, paskatinusios jaunimą dalyvauti darbo biržos kursuose (N=200)

Teiginiai	Respondentų kiekis
1. Pasiūlė darbo biržos konsultantas	1%
2. Galimybė gauti stipendiją	73%
3. Noras įgyti darbo rinkoje paklausią profesiją	88%
4. Pasitaikė galimybė nemokamai įgyti profesiją	69%
5. Galimybė įgyti bendrųjų kompetencijų	3%
6. Galimybė mokytis	24%
7. Norėjau įgyti būtent šią profesiją	15%
8. Sudariau trišalę darbo sutartį	1%
9. Turėjau praktinių įgūdžių, tačiau trūko kvalifikacijos	46%
10. Ilgai nepavyko rasti darbo	34%

Net 88% respondentų teigia, kad sutinka mokytis darbo biržos organizuojamuose kursuose dėl noro įsigyti darbo rinkoje paklausią profesiją. Turint paklausią profesiją, jaunimui palankesnės galimybės įsidarbinti.

Taip pat daug respondentų mokosi dėl galimybės gauti stipendiją (73%) ir dėl galimybės nemokamai įgyti profesiją (69%), tai rodo, kad materialūs dalykai reikšmingesni nei pati galimybė mokytis (24%). Jaunimui nėra svarbios bendrosios kompetencijos (3%).

Teiravomės respondentų, ar prieš mokydami darbo biržos organizuojamuose mokymuose buvo garantuoti, jog įsidarbins pagal įgytą profesiją. (žr. 13 paveiksle)



13 pav. Prieš pradėdami mokytis darbo biržos kursuose, respondentai žinojo, kad dirbs pagal įgytą profesiją (N=200)

38 % respondentų prieš mokydami darbu biržos organizuojamuose kursuose nebuvo apsisprendę ar baigę mokymo kursus, dirbs pagal įgytą kvalifikaciją. Galima manyti, kad jaunimas dar savęs nepažįsta ir nežino kokį karjeros kelią pasirinkti. Respondentai mokosi dėl pasitaikiusios galimybės įgyti kvalifikaciją, tačiau 33% jaunuolių tvirtai apsisprendę ir motyvuotai renkasi darbo biržos organizuojamus kursus, žinodami, kad dirbs pagal įgytą kvalifikaciją.

Taip pat siekėme išsiaiškinti, kaip kito požiūris į siekiamą įgyti profesiją, lankantis darbo biržos organizuojamuose mokymo kursuose. (žr. 11 lentelę)

11 lentelė.

Požiūrio į profesiją pokyčiai lankantis darbo biržos kursuose (N=200)

Teiginiai	Rezultatai
1. norėjau įsidarbinti tik pagal profesiją	5%
2. stiprėjo noras įsidarbinti	16%
3. nepakito noras įsidarbinti	27%
4. silpnėjo noras įsidarbinti	49%
5. išnyko noras įsidarbinti	3%

Kaip matome, 49% besimokančiųjų silpnėjo noras įsidarbinti. Tai nelabai geras rodiklis, nes mažėja tikimybė ir darbinis pagal profesiją. Kadangi mokymo kursai nepaskatino jaunimo noro

įsidarbinti, įdomu išsiaiškinti, kokių planų pabaigus kursus respondentai turėjo prieš pradėdami lankyti darbo biržos organizuojamus kursus. (žr. 12 lentelę)

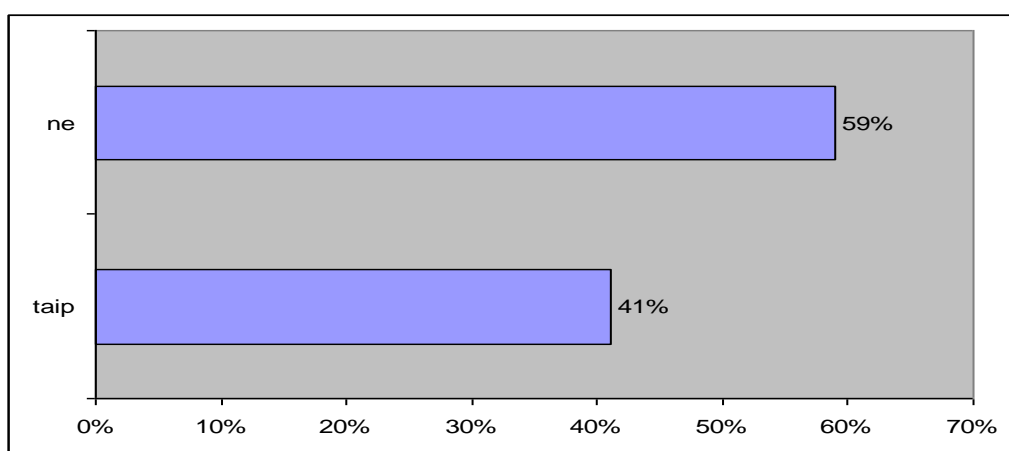
12 lentelė.

Planuojama veikla baigus darbo biržos organizuojamus kursus (N=200)

Teiginiai	Respondentų kiekis
1. ieškoti darbo pagal įgytą kvalifikaciją	45%
2. ieškoti darbo ne pagal profesiją	20%
3. mokytis savarankiškai kitos profesijos	4%
4. mokytis kalbų kursuose	2%
5. mokytis kompiuterinio raštingumo	3%
6. užsiimti darbine veikla pagal įgytą kvalifikaciją	10%
7. užsiimti darbine veikla nesusijusia su įgyta profesija	8%
8. išvykti į užsienį	6%
9. kita	2%

Remiantis pateiktomis respondentų nuomonėmis matome, kad 45% jaunimo prieš pradėdami mokytis darbo biržos organizuojamuose kursuose, tikėjosi įgytas žinias panaudoti ieškant darbo pagal įgytą profesiją. Tokį požiūrį galime priskirti prie motyvacijos aspektų, kurie labai svarbūs skatinant jaunimo įsidarbinimo galimybes bei formuojant jo teigiamą požiūrį į darbo rinką ir įsidarbinimo galimybes.

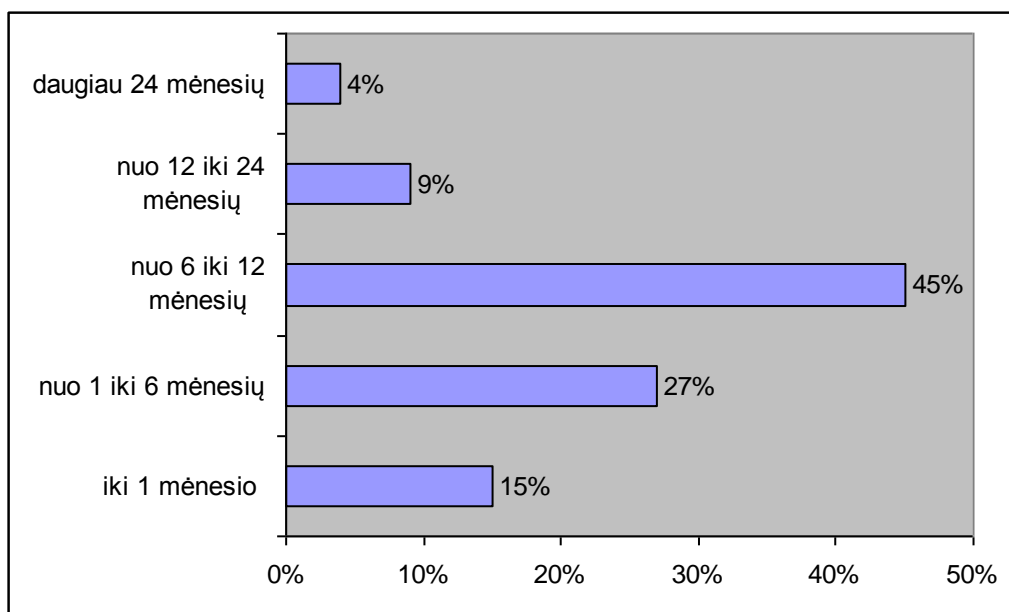
Jaunimo užimtumo problema yra aktuali kiekvienam jaunam asmeniui, kuris baigia mokyklą ir tikisi įgyti tinkamą profesiją, kuri padėtų siekti atitinkamos karjeros. Siekiant įvertinti mokymo kursuose dalyvaujančio jaunimo segmentą, būtina nepamiršti išanalizuoti, ar prieš pradėdami lankyti kursus buvo išbandyta darbinė veikla, ar mokymo kursus lanko jaunimas, kuris nėra savęs realizavęs tam tikroje darbinėje veikloje. (žr. 14 paveikslą)



14 pav. Įgyta darbinė veikla prieš pradėdami mokytis darbo biržos organizuojamuose kursuose (N=200)

Kaip matome, jaunimo, kuris dalyvauja darbo biržos organizuojamuose kursuose didžioji dalis nėra turėjusi darbinės veiklos (59%). Toks jaunimas darbo biržoje yra konsultuojamas konsultantų, kurie pataria kokią profesiją jam būtų tinkamiausia išsirinkti. Tačiau galime įžvelgti ir neigiamų aspektų, nes asmuo, kuris nebuvo savęs realizavęs darbinėje veikloje nelabai suvokia savo darbo galimybių bei norimos darbo specifikos, todėl įgytos profesinės žinios gali būti ateityje nepanaudojamos.

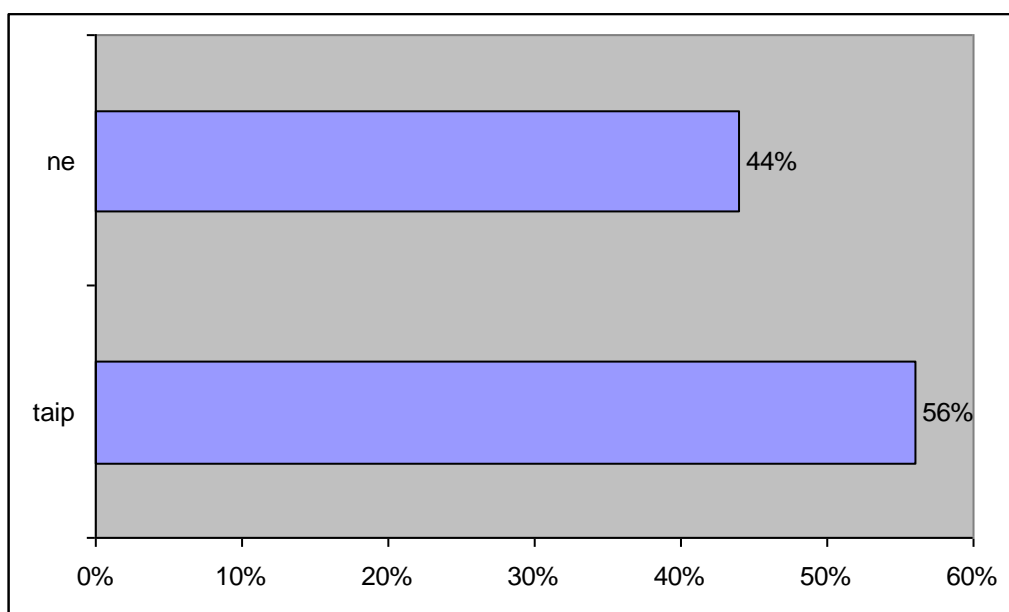
Svarbu buvo sužinoti, ar profesinis mokymas yra aktualesnis ilgai darbo biržoje esantiems bedarbiams, ar sprendimas mokytis priimamas iš karto užsiregistravus darbo biržoje. Ilgalaikio jaunimo sąvoką galime vertinti dviprasmiškai, kadangi ilgalaikiais bedarbiais gali būti asmenys, kurie turi atitinkamą išsilavinimą ir tikisi gauti darbą pagal baigtą specialybę. Tačiau tai gali būti ir asmenys, kuriems nedarbas virsta gyvenimo būdu. Tokie asmenys yra linkę naudotis suteikiamomis socialinėmis garantijomis, o profesinio mokymo galimybė tiesiog tampa veikla, kuria siekiama praleisti laiką. Tačiau šiuo atveju negalime tyrimo rezultatų įvertinti tiksliai, todėl atkreipsime dėmesį tik į darbo biržoje prieš profesinį mokymą jaunimo registracijos trukmę. (žr. 15 paveikslą)



15 pav. Registracijos darbo biržoje laikas prieš pradėdant mokytis darbo biržos organizuojamuose kursuose (N=200)

Didžioji dalis jaunimo, t.y. 45%, prieš dalyvaudami profesiniuose mokymuose darbo biržoje praleido iki pusės metų, kol jiems buvo pasiūlytas profesinis mokymas, tačiau žvelgiant į kitus terminus pastebime, kad 4% jaunimo darbo biržoje registruoti buvo net 24 mėnesius. Tai ilgas laiko tarpas, atsižvelgiant į tai, kad jaunimas iki 25 m. tampa ilgalaikiais bedarbiais jau po 3 mėnesių nuo registracijos darbo biržoje dienos.

Taip pat teiravomės, kokia dalis jaunimo tyrimo metu buvo registruoti darbo biržoje. Gauti rezultatai pateikti 16 paveiksle.



16 pav. Respondentai, baigę darbo biržos organizuojamus kursus, yra užsiregistravę darbo biržoje (N=200)

Kaip matome pagal pateiktus 16 paveiksle rezultatus, didžioji dalis, t.y. 56% apklaustų respondentų, yra šiuo metu registruoti darbo biržoje. Šis rodiklis įrodo, kad didelė dalis jaunimo susiduria su užimtumo problemomis.

Analizuotas jaunimo užimtumas parodė, kad opi problema yra – jaunimo įsidarbinimas, tačiau jaunimas linkęs ieškoti darbo pasitelkiant darbo biržos konsultantų pagalbą. Analizuojant šiuos statistinius rodiklius būtina apžvelgti, dėl kokių priežasčių jauni asmenys registruojasi darbo biržoje. (žr. 13 lentelę)

13 lentelė.

Jaunimo registravimosi darbo biržoje priežastys (N=200)

Teiginiai	Respondentų kiekis
1. Noras susirasti nuolatinį ar laikiną darbą	92%
2. Įgyti profesiją ar persikvalifikuoti	2%
3. Dėl lengvatų verslo liudijimui	1%
4. Dėl socialinių garantijų	75%
5. Dėl nedarbo draudimo išmokos	20%
6. Kita	5%

Matome, kad pagrindine priežastimi yra išskiriamas noras susirasti nuolatinį ar laikiną darbą (92%), tačiau neatsiejama priežastis nuo to – socialinės garantijos (75%), kadangi asmenys,

užsiregistravę darbo biržoje gali tikėtis gauti socialinę pašalpą bei naudotis valstybės finansuojamu privalomuoju sveikatos draudimu, kuris yra būtina garantija šiandieninėje visuomenėje.

Kadangi didžioji dalis jaunimo yra užsiregistravę darbo biržoje ir dar nespėję įsidarbinti arba jau registruoti iš naujo po darbo biržos organizuojamų kursų baigimo, teiravomės, kokių gebėjimų įgijo bendradarbiaudami su darbo biržoje dirbančiais specialistais. (žr. 14 lentelę)

14 lentelė.

Darbo biržos organizuojuose mokymo kursuose įgyti gebėjimai (N=200)

Teiginiai	Atsakymų variantai		
	gerai išmokau	šiek tiek išmokau	neišmokau
1. Parengti CV	52%	45%	3%
2. Pristatyti save darbdaviui	33%	28%	39%
3. Užpildyti CV internetinėje darbo biržos svetainėje	12%	24%	64%
4. Rašyti motyvacinį laišką	0%	8%	92%
5. Laikytis bedarbio teisių ir pareigų	7%	31%	62%
6. Pildyti savarankiškos darbo paieškos kortelę	1%	23%	76%
7. Susirašinėti elektroniniu paštu su konsultantu	46%	39%	15%

Remiantis nurodytais gebėjimais ir kompetencijomis, kuriuos turi turėti kiekvienas asmuo ieškantis darbo, buvo įvertintas jų svarbumas atsižvelgiant į jauno bedarbio nuomonę. Pagrindiniu įgytu gebėjimu, kurį išmoko gerai net 53% respondentų – parengti CV. Šis gebėjimas yra svarbus siekiant save tinkamai reprezentuoti darbo rinkoje ir sudaryti kompetetingo darbo ieškančio asmens įvaizdį. Tai taip pat turi reikšmės pirminiam pretenduojančio įsidarbinti būsimo darbuotojo asmenybės portreto sudarymui, nes darbdavys pirmiausia skaito CV, kuri gali daug pasakyti apie patį žmogų.

Taip pat buvo įvertinti respondentų naudojami darbo paieškos būdai. Analizavome, kokiais darbo paieškos būdais buvo išmokta naudotis darbo biržoje ir kokius labiausiai pritaikyti yra linkę iki šiol. 9 lentelėje pateikta informacija parodo, kad jaunimas išmoko naudotis darbo paieška darbo biržos informacinėje sistemoje formuojant nuolatinį susidomėjimą darbo galimybėmis. Taip pat 84% apklaustųjų nurodė, kad išmoko dalyvauti ir pristatyti save įdarbinimo pokalbiuose su darbdaviu. (žr. 15 lentelę)

15 lentelė.

Išmoktų darbo paieškos metodų įvertinimas ir panaudojimas ieškant darbo (N=200)

1. Kokiais darbo paieškos būdais išmokote naudotis užsiregistravę darbo biržoje?		2. Kokius konkrečius darbo paieškos būdus naudojate?	
1. Skaityti skelbimus darbo biržoje, spaudoje, internete	92%	1. Skaičiau skelbimus darbo biržoje, spaudoje, internete	98%
2. Pasinaudoti draugų, pažįstamų, giminių pagalba ieškant darbo	11%	2. Pasinaudojau draugų, pažįstamų, giminių pagalba ieškant darbo	65%
3. Siųsti savo CV darbdaviams	20%	3. Siunčiau savo CV darbdaviams	57%

4. Kreiptis į kitas įdarbinimo agentūras	5%	4. Kreipiausi į kitas įdarbinimo agentūras	9%
5. Dalyvauti įdarbinimo pokalbyje/iuose su potencialiu darbdaviu	84%	5. Dalyvavau įdarbinimo pokalbyje/iuose su potencialiu darbdaviu	62%
6. Rašyti darbo paieškos skelbimus į laikraštį, žurnalą, internetą	8%	6. Rašiau darbo paieškos skelbimus į laikraštį, žurnalą, internetą	15%
7. Ieškoti darbo užsienyje	3%	7. Ieškojau darbo užsienyje	19%
8. Organizuoti savo verslą	10%	8. Bandžiau organizuoti savo verslą	6%
9. Ieškoti darbo pasiūlymų darbo biržos internetinėje svetainėje	37%	9. Ieškojau darbo pasiūlymų darbo biržos internetinėje svetainėje	41%
10. Kita	4%	10. Kita	2%

Analizuojant lentelėje pateiktus duomenis matyti, kad darbo ieškantys asmenys, išmokę darbo paieškos būdų ir toliau naudojami darbo biržos informacine sistema (41%) ir pateiktais skelbimais (98%). Respondentai daugiausia išmoko skaityti skelbimus darbo biržoje, spaudoje, internete (92%) ir dalyvauti įdarbinimo pokalbyje/iuose su potencialiu darbdaviu (84%). Darbo pokalbiuose su darbdaviu ir toliau dalyvauja 62 % tiriamųjų. CV darbaviams siunčia didesnis skaičius respondentų (57%) negu išmokusiųjų siųsti darbo biržoje respondentų kiekis (20%). Jaunimo verslo organizavimui (individualios konsultacijos, dalyvavimas konsultavime grupėms, verslumo užsiėmimai, verslo liudijimo subsidijos gavimo galimybė) darbo biržoje skirtas didesnis dėmesys negu realiai bandžusių organizuoti tyrimo dalyvių kiekis (6%). Apie verslo organizavimą žinių įgavo 10 % tyrime dalyvavusių jaunų bedarbių. Apie darbo paiešką užsienyje sužinojo ir buvo paskatinti ieškoti darbo ne tik Lietuvoje, mažiausiai respondentų (3%). Darbo paieškomis užsienyje buvo užimti 19% tyrimo dalyvių. 15 % respondentų rašė darbo paieškos skelbimus į laikraštį, žurnalą, internetą, nors to išmoko tik 8% jaunų darbo biržos organizuojamų mokymo dalyvių, baigusių šiuos kursus. Į kitas įdarbinimo agentūras kreipėsi didesnė dalis respondentų (9%), nei buvo paskatinti tai daryti (5%). Taip pat darbo biržoje buvo paskatinta domėtis ir priimti artimųjų/ draugų/ pažįstamų pagalbą (11%), tačiau ženkliai didesnė dalis tyrimo dalyvių pasinaudojo artimųjų/ draugų/ pažįstamų pagalbą, net 65%. Labai svarbu, kad apsilankęs darbo biržoje jaunas žmogus sugeba priimti kitų žmonių pagalbą, kuri gali turėti teigiamos įtakos darbo paieškos procese. 4% išmoktų darbo paieškos būdų užima „kita“. Šiam teiginiui jaunuoliai priskyrė savarankišką darbo paiešką be darbo biržos paslaugų ir ja pasinaudojo 2% respondentų.

Daugiausiai panaudojami darbo paieškos būdai: skelbimų darbo biržoje, spaudoje, internete skaitymas, draugų, pažįstamų, giminių pagalba ir dalyvavimas įdarbinimo pokalbyje/iuose su potencialiu darbdaviu. Mažiausiai panaudoti darbo paieškos būdai: kreipimasis į kitas įdarbinimo agentūras, bandymas organizuoti savo verslą, „kita“.

Analizavome įgytų gebėjimų profesiniuose mokymuose ir jų panaudojimo svarbą. Prašėme respondentų įvertinti kompetencijas pagal išskirtas atitinkamas kompetencijų grupes. (žr. 16 lentelę)

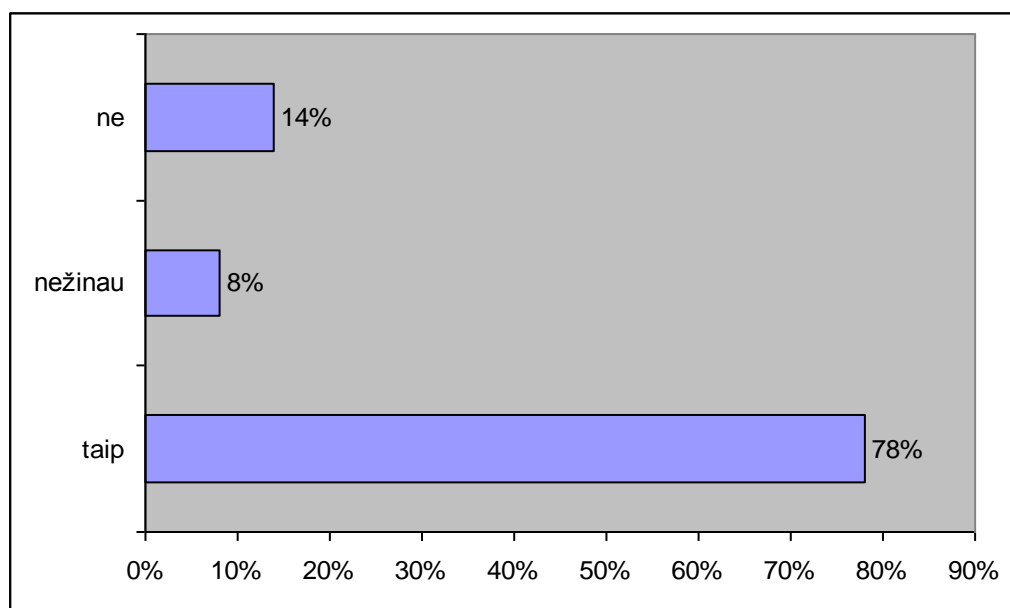
Darbo biržos organizuojamuose kursuose išsiugdytos kompetencijos (N=200)

Teiginiai	Rezultatai		
	taip	Iš dalies	ne
1. Asmeninė kompetencija			
Savęs pažinimo	41%	43%	16%
Savianalizės	26%	47%	27%
Refleksijos	19%	49%	57%
Pozityvaus savęs priėmimo	52%	41%	19%
Savęs pristatymo	17%	30%	53%
Savo veiklos proceso bei rezultato pristatymo	70%	25%	5%
Sugebėjimo save motyvuoti, analizuoti, lavinti	27%	65%	8%
Stabilumo ir pasitikėjimo savimi	27%	51%	22%
Kūrybiškumo	60%	38%	2%
Sugebėjimo intensyviai dirbti	71%	25%	4%
Komunikavimo ir kooperavimo	42%	39%	19%
Lyderystės	32%	58%	10%
2. Socialinė kompetencija			
Bendravimo	47%	49%	4%
Bendradarbiavimo	67%	24%	9%
Veikimo socialinėje aplinkoje	52%	42%	6%
Sugebėjimo išdėstyti savo nuomonę	32%	25%	43%
Savęs pateikimo	3%	53%	54%
Darbo komandoje	81%	15%	4%
Objektyvaus savęs ir kitų vertinimo	79%	18%	3%
Prisitaikymo įvairiose situacijose	82%	15%	3%
Problemų identifikavimo ir sprendimo	85%	13%	2%
Savo klaidų ir silpnybių pripažinimo	45%	50%	5%
Kritikos išreiškimo ir priėmimo	30%	50%	20%
3. Mokymosi kompetencija			
Savarankiško mokymosi	66%	31%	3%
Informacijos paieškos	58%	36%	6%
Turimų žinių tvarkymo ir taikymo	39%	48%	13%
Įvairių mokymosi strategijų ir būdų taikymo	29%	37%	34%
Mokymosi visą gyvenimą	10%	34%	56%
4. Profesinė kompetencija			
Specialybinės patirties	84%	14%	2%
Veiklos organizavimo	48%	43%	9%
Situacijos analizės	37%	53%	10%
Tikslų kėlimo	30%	47%	23%
Alternatyvų paieškos ir apsisprendimo	37%	55%	8%
Planavimo	57%	28%	15%
Rezultatų siekimo	49%	41%	10%
Savęs įvertinimo	30%	36%	34%
Teorijos su praktika derinimo	77%	23%	0%
Karjeros kelyje išskylančių uždavinių sprendimo	41%	47%	12%
Savarankiškumo	80%	19%	1%

Įgytos respondentų, baigusių darbo biržos organizuojamus kursus kompetencijos suskirstytos į keturias grupes: asmeninę, socialinę, mokymosi, profesinę. Analizuojant pirmąją įgytų kompetencijų grupę pastebėta, kad iš asmeninių kompetencijų daugiausia jaunimas įgijo sugebėjimą efektyviai dirbti (71%), pristatyti savo veiklos procesą bei rezultatą (70%),

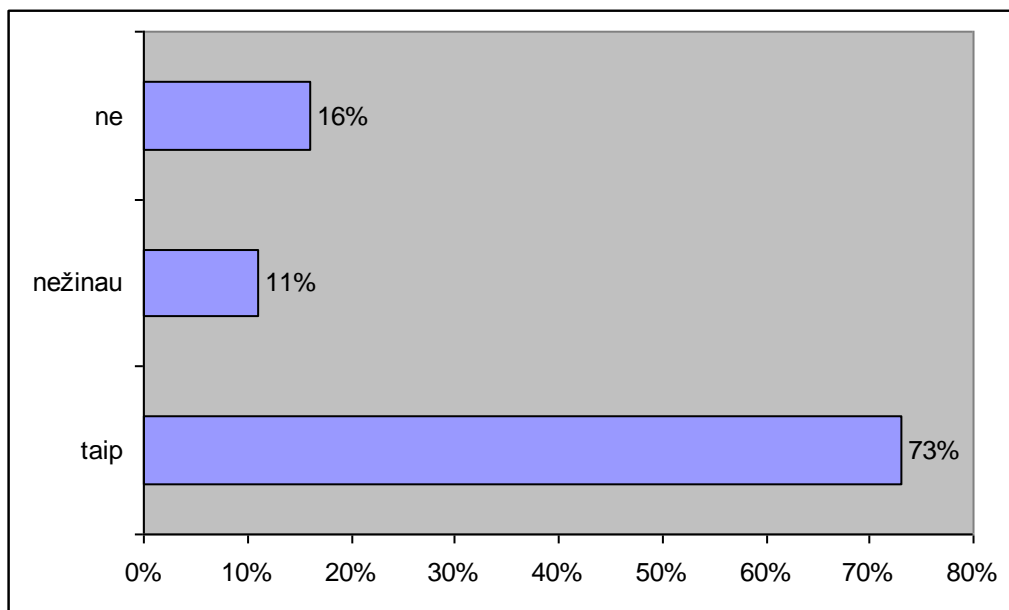
kūrybiškumo (60%). Socialinių kompetencijų grupėje galima išskirti tokius apklausos dalyvių įgytus ir labiausiai įsisavintus sugebėjimus: identifikuoti ir spręsti problemas (85%), prisitaikyti įvairiose situacijose (82%) bei dirbti komandinį darbą (81%). Iš mokymosi kompetencijų grupėje esančių kompetencijų jaunimas, baigęs darbo biržos organizuojamus kursus, daugiausia įgijo savarankiško mokymosi kompetenciją (66%), kuri svarbi savęs pažinimo ir tobulinimo procese. 58% respondentų išmoko informacijos paieškos. Profesines kompetencijas, kurias labiausiai jaunimas įsisavino, galime išskirti tokias, kaip specialybinė patirtis (84%), savarankiškumo (80%) sugebėjimo teorines žinias realizuoti praktinėje veikloje, taip pažymėjo 77% respondentų.

Įvertinome ir mokymų metu įgytą praktinį pasirengimą atsižvelgdami į respondentų nuomonę. Pastebėjome, kad 78% respondentų įgytą praktinį pasirengimą vertina teigiamai. Šis įvertinimas džiuginantis, kadangi galime daryti prielaidą, kad darbo biržos organizuojami mokymai yra organizuojami tinamai, juose pakanka įgytų teorinių žinių bei suteikiamos galimybės jas realizuoti praktinėje veikloje. Praktiniai gebėjimai formuoja asmens pasitikėjimo savimi jausmą. (žr. 17 paveikslą)



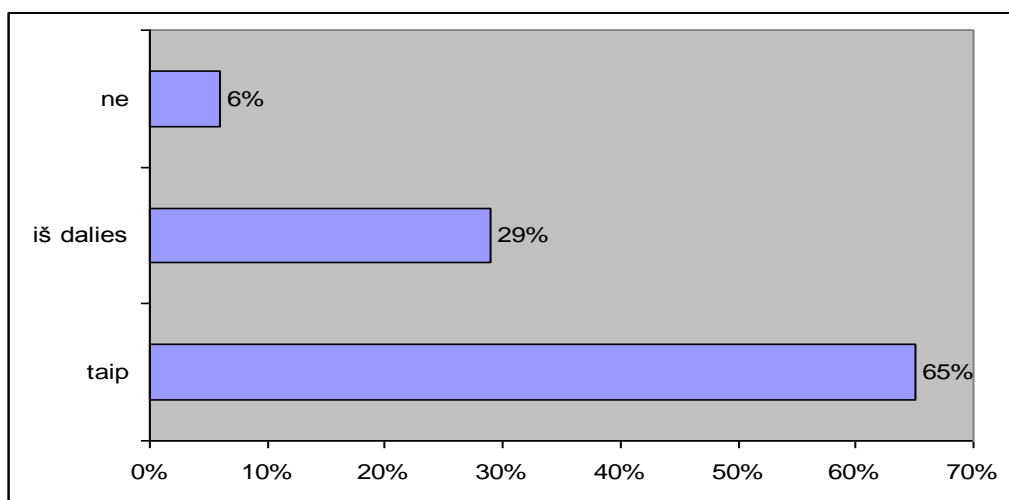
17 pav. Respondentų nuomonė apie tai, ar pakanka profesinei veiklai darbo biržos organizuojamuose kursuose įgyto praktinio pasirengimo (N=200)

Kaip jau minėjome, respondentams labai svarbus teorinių ir praktinių žinių suderinamumas profesinio mokymo metu, todėl analizuojant 18 paveikslą pastebima, kad teorines žinias jie vertina taip pat puikiai, kaip ir 17 paveiksle pateiktų praktinių žinių įvertinimą. (žr. 18 paveikslą)



18 pav. Respondentų nuomonė apie tai, ar pakanka profesinei veiklai darbo biržos organizuojamuose kursuose įgyto teorinio pasirengimo (N=200)

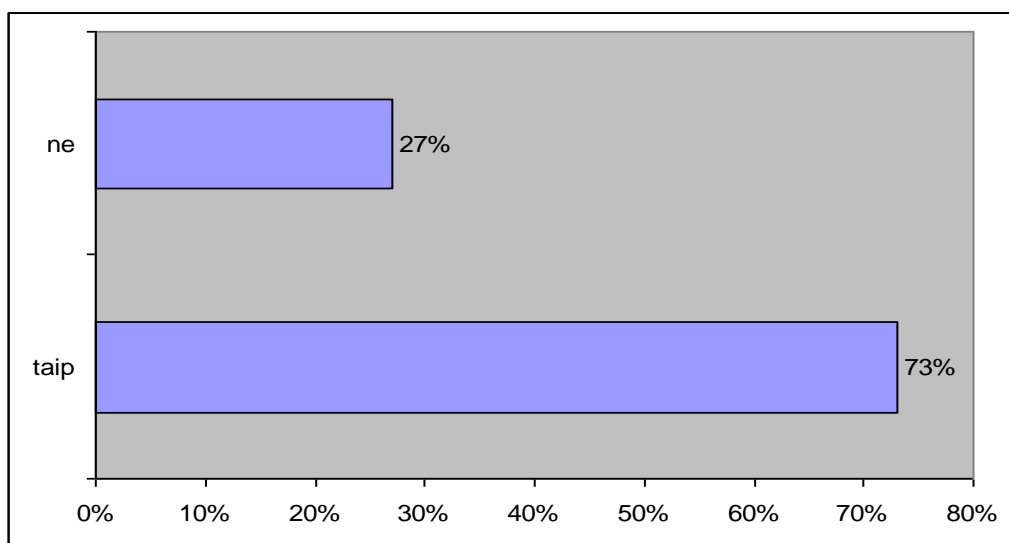
Atsižvelgiant į teorinių ir praktinių žinių vertinimą profesinio mokymo metu, taip pat siekėme sužinoti, ar respondentams buvo naudingi darbo biržos organizuojami kursai. Pateiktame paveiksle matyti, kad dviems trečdaliams apklaustų respondentų kursai atnešė naudą, tačiau net trečdalis apklaustųjų profesinio mokymo naudą įvertino tik iš dalies. Atsižvelgiant į šiuos rodiklius būtina tobulinti profesinio mokymo sistemą, taip pat būtina atsižvelgti į darbo biržos mokymo kursuose dalyvavusių bedarbių išreiškiamus poreikius ir įvertinimus. (žr. 19 paveikslą)



19 pav. Respondentų nuomonė apie darbo biržos organizuojamų kursų naudingumą (N=200)

Kadangi vertiname profesinio mokymo suteiktą naudą, reikia nepamiršti svarbiausio – įsidarbinimo galimybių padidėjimo. Kadangi profesinis mokymas yra organizuojamas ne tik visuomenės švietimo tikslais, tačiau pagrindinis tikslas – integravimas kuo daugiau bedarbių

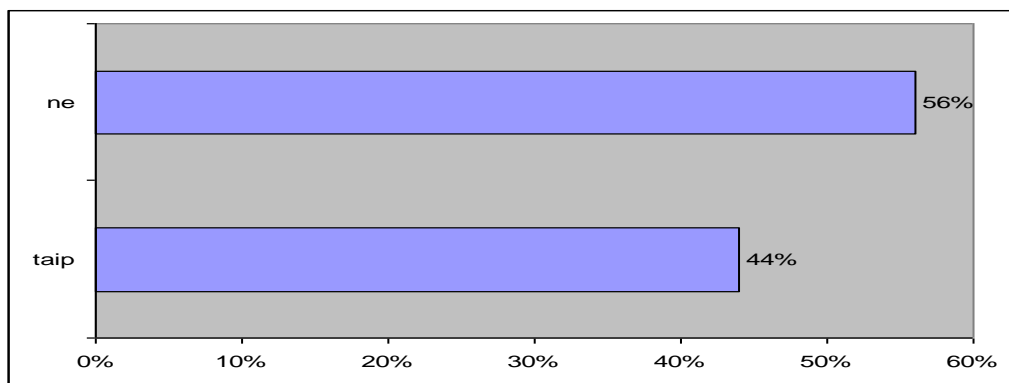
asmenų į darbo rinką, suteikiant paklausios specialybės profesinius mokymus. Taigi teiravomės, ar po įgyto profesinio išsilavinimo jaunimas įsidarbino. (žr. 20 paveikslą)



20 pav. Respondentų, baigusių darbo biržos organizuojamus mokymo kursus įsidarbinamumas (N=200)

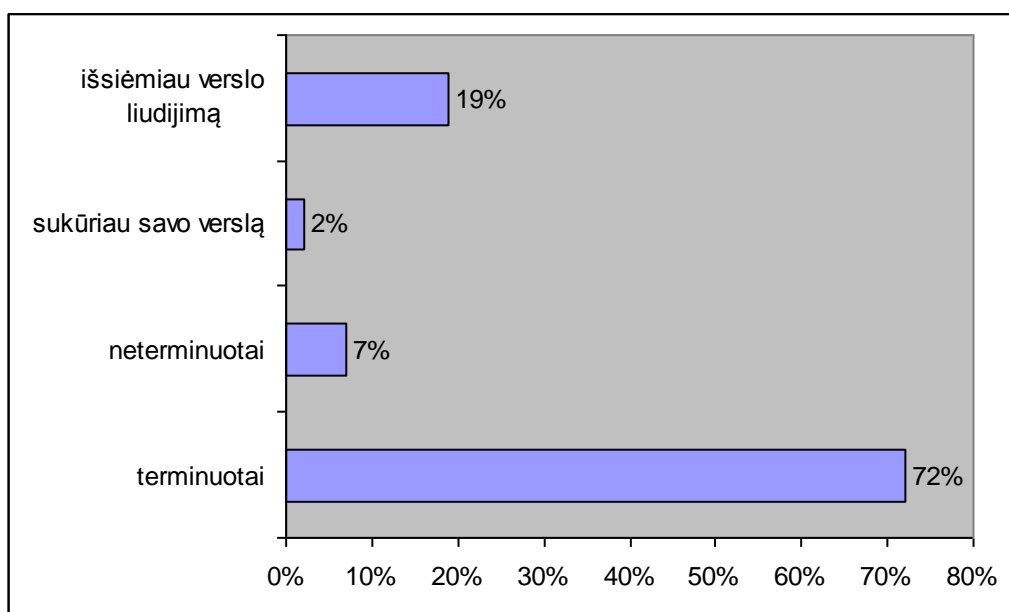
Analizuojant 20 paveiksle pateiktus duomenis matome, kad net 73% mokymo kursuose dalyvavusių respondentų įsidarbinimo. Rezultatai džiuginantys, kadangi jaunimo integracija į darbo rinką šiuo metu yra svarbiausias uždavinys šalyje.

Taip pat vertinome ar respondentai įsidarbino pagal darbo biržos organizuojamuose kursuose įgytą profesiją. Šie rodikliai leis tinkamai įvertinti darbo biržos organizuojamų kursų atnešamą naudą jauniems žmonėms. 21 paveiksle matome, kad pagal įgytą profesiją įsidarbino tik 44% apklaustųjų. Tai rodo, kad neužtenka vien tik kursų užpildant darbo rinką. Tačiau atsižvelgiant į šiuos rezultatus negalime jų vertinti vienareikšmiškai. Šiuo atveju tokie rodikliai galėjo susiformuoti dėl pačių darbo ieškančių asmenų poreikių ir noro dirbti pagal įgytą profesinį išsilavinimą nebuvimo. (žr. 21 paveikslą)



21 pav. Respondentų įsidarbinamumas pagal įgytą profesiją darbo biržos organizuojamuose kursuose (N=200)

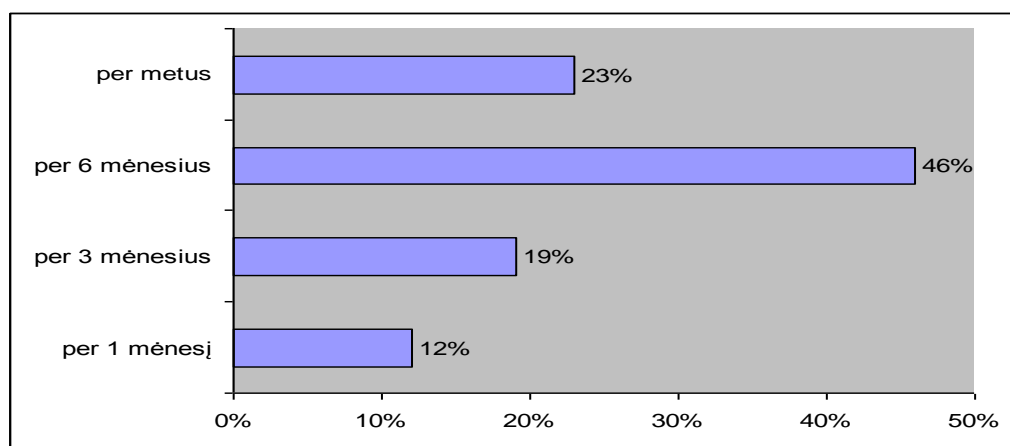
Kadangi net 73% įsidarbino po profesinio mokymo kursų, siekėme išsiaiškinti kuriam laikotarpiui ir kokios rūšies darbo sutartys buvo sudarytos. (žr. 22 paveikslą)



22 pav. Įsidarbinimo būdas baigus darbo biržos organizuojamus mokymo kursus (N=200)

Daugiausiai įsidarbinusių respondentų sudarė asmenys, kurie pasirašė neterminuotą darbo sutartį (72%), taip pat galime pastebėti teigiamas tendencijas individualaus verslo kūrimo, kadangi net 19% respondentų išsiėmė verslo liudijimus, o 2% sukūrė savo verslą. Tokios tendencijos rodo, kad jaunimas vis aktyviau domisi savo verslo kūrimu ir tai skatina smulkaus ir vidutinio sektoriaus vystymąsi Lietuvoje, kuris sudaro svarbią ekonomikos dalį.

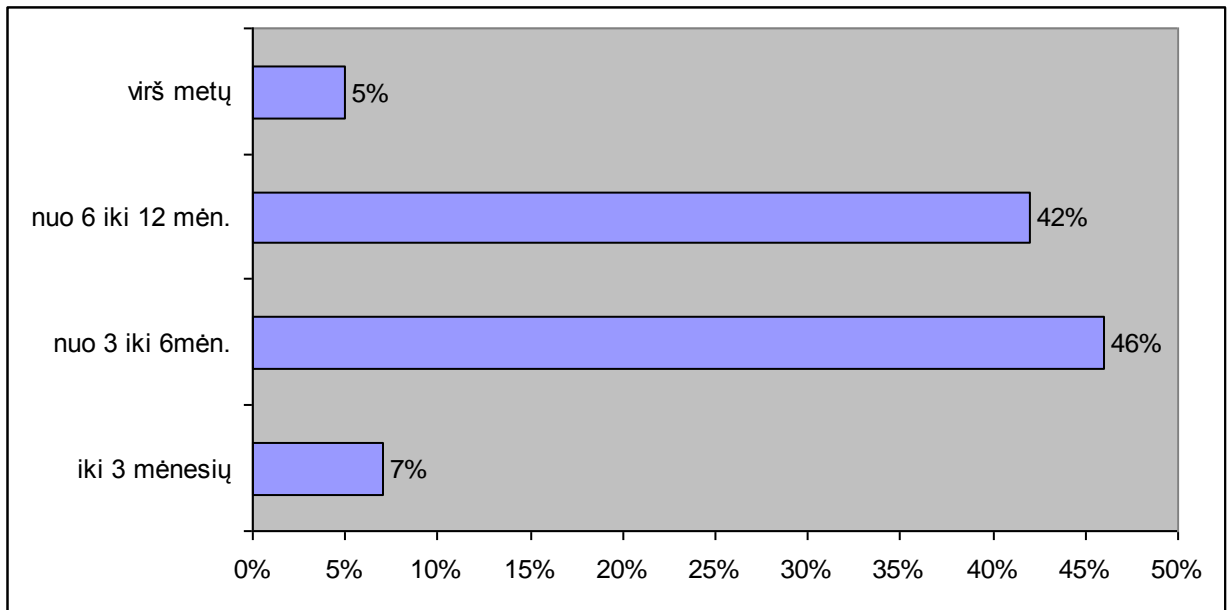
Kadangi kaip jau išsiaiškinome anksčiau, daugiausiai buvo sudarytos neterminuotos sutartys, todėl norime išsiaiškinti kiek laiko jaunimas turėjo galimybę dirbti. Respondentų teirautasi, per kiek laiko jie sugebėjo įsidarbinti baigus darbo biržos organizuojamus kursus. Šis vertinimas yra svarbus, siekiant įvertinti ar kursai pagerino įsidarbinimo situaciją ir ar paspartėjo įsidarbinimo situacija jaunimo trape. (žr. 23 paveikslą)



23 pav. Jaunų bedarbių įsidarbinimo laikas po darbo biržos organizuojamų kursų baigimo (N=200)

Pastebėta, kad 46% jaunimo įsidarbino per 6 mėnesius. Tai geras įsidarbinimo rodiklis. Per metus įsidarbino 23% respondentų, per 3 mėnesius 19%, o per mėnesį tik 12 % tyrime dalyvavusių jaunuolių.

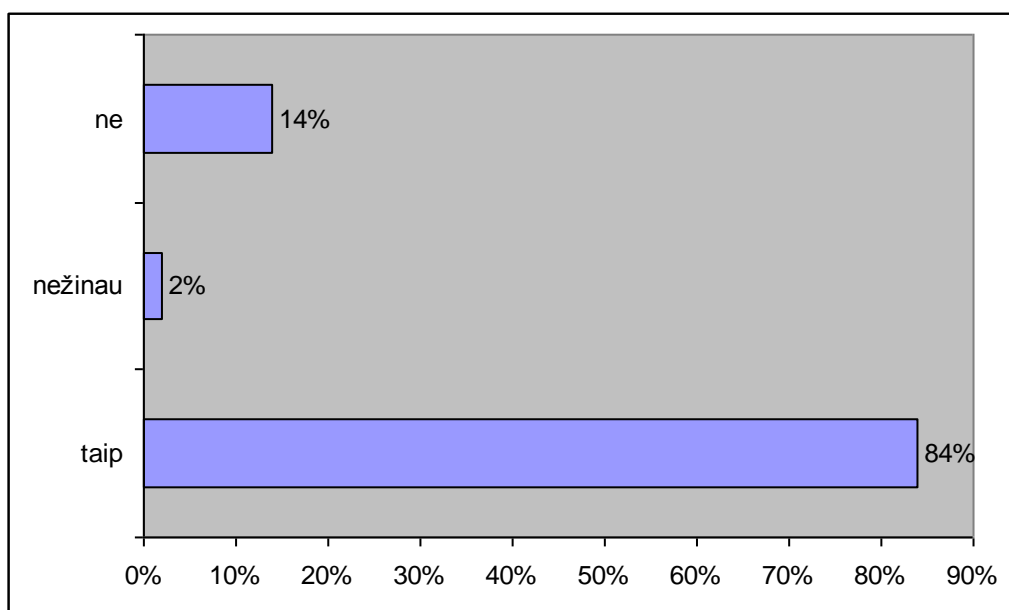
Kadangi jau išsiaiškinta, kad daugiausiai respondentų buvo sudarytos neterminuotos sutartys, todėl norime išsiaiškinti kiek daugiausiai laiko jaunimas turėjo galimybę dirbti. (žr. 24 paveikslą)



24 pav. Respondentų užimtumo trukmė po darbo biržos organizuojamų kursų baigimo (N=200)

Kaip matome, virš metų dirbo tik 5% visų įsidarbinusiųjų, nuo 3 mėnesių iki pusės metų dirbusių skaičius didžiausias – net 46%, iki 3 mėnesių dirbo 7%. Tokios tendencijos parodo, kad įsidarbinimo laikotarpis gana trumpas, po šio laikotarpio asmuo vėl tampa bedarbiu ir pasineria į darbo paieškas. Tokia situacija mažina jaunimo motyvaciją ieškoti darbo ir siekti atitinkamos ir norimos karjeros.

Kadangi teiravomės anksčiau kiek respondentų įsidarbino po darbo biržos organizuojamų kursų, norime išsiaiškinti, ar respondentai mano, kad mokymo kursai, kuriuos jie pabaigė galėjo turėti įtakos įsidarbinant. Net 84% respondentų mano, kad taip. Tokią situaciją galime vertinti remdamiesi įgytų kompetencijų įvertinimu. Profesinis mokymas ne tik duoda žinių, kurios būtinos tam tikrai specialybei, tačiau formuoja bendrus gebėjimus, kurie praverčia jaunimui, siekiančiam efektyviai dalyvauti darbo rinkoje. (žr. 24 paveikslą)



25 pav. Respondentų nuomonė apie darbo biržos organizuojamų kursų įtaką įsidarbinamumo rezultatams (N=200)

Nepamiršome įvertinti respondentų nuomonės, kas jų nuomone padėjo įsidarbinti ir realizuoti savo gebėjimus darbo rinkoje. Pastebime, kad darbo biržos pagalba ir savarankiškas įsidarbinimas užima pagrindines pozicijas. Todėl galime daryti prielaidą, kad darbo birža padeda išugdyti reikalingas kompetencijas ir gebėjimus, kurių realizavimas padeda ieškoti norimo darbo ir tinkamai pristatyti save darbdaviui. Taip pat aktyvus domėjimasis darbo rinkoje vyraujančiomis tendencijomis, nuolatinė darbo paieška leidžia jaunimui įvertinti savo galimybes ir padeda ugdyti savarankiškumo jausmą, kuris būtinas norint tinkamai pristatyti save darbdaviams. (žr. 17 lentelę)

Veiksniai, padėję įsidarbinti baigus darbo biržos organizuojamus kursus (N=200)

Teiginiai	Rezultatai
1. Darbo birža	78%
2. Mokymo įstaiga, kurioje įgyta kvalifikacija	0%
3. Privačios įdarbinimo tarnybos	1%
4. Draugai, giminės, pažįstami	42%
5. Įsidarbinau savarankiškai	67%
6. Įgyta kvalifikacija	34%
7. Atsitiktinumas	1%
8. Aktyvumas ieškant darbo	2%
9. Kita	3%

17 lentelėje galima matyti veiksnius, kurie padėjo jaunimui, baigusiam darbo biržos organizuojamus kursus, įsidarbinti. Ryškiai dominuojantis veiksnys – darbo birža, taip pažymėjo 78 % respondentų. Daug tyrimo dalyvių, net 67% įsidarbino savarankiškai. Įsidarbinti 42 % respondentų nuomone, jiems padėjo draugai, giminės, pažįstami, įgytos kvalifikacijos turėjimas (34%). Tarp kitų kitų priežasčių padėjusių įsidarbinti, respondentai paminėjo darbą užsienyje.

Respondentų buvo klausta, kokios pagrindinės priežastys lemia jaunimo neįsidarbinimą. Siekta išsiaiškinti, kaip respondentai, kurie susiduria su šiuo reiškiniu kiekvieną dieną, jį vertina. (žr. 18 lentelė)

Neįsidarbinimo priežastys baigus darbo biržos organizuojamus kursus (N=200)

Teiginiai	Rezultatai
1. Nepakankama kvalifikacija	20%
1.1 nepakankamas teorinis pasirengimas	0%
1.2. per mažai praktinių įgūdžių	2%
1.3. nepakankama darbo patirtis	18%
2. Kursuose įgyta specialybė šiuo metu nepaklausi vietos darbo rinkoje	0%
3. Darbą radau, bet jis manęs netenkino	61%
3.1 netenkino darbo užmokestis	25%
3.2 darbo laikas	19%
3.3 per didelės kelionės išlaidos	15%
3.4 darbas toli nuo gyvenamosios vietos	2%
4. Ieškau gerai apmokamo darbo	6%
5. Kitos priežastys	4%
6. Darbo neieškojau	9%
6.1 šiuo metu dėl asmeninių aplinkybių negaliu dirbti	2%
6.2 nepatinka kursuose įgyta profesija	4%
6.3 kita	3%

Kaip matome, pagal pateiktus rodiklius 12 lentelėje, net 61% respondentų rado darbą, tačiau netenkino darbo sąlygos. Pagrindinėmis sąlygomis galime išskirti – per mažą darbo užmokestį (25% respondentų) bei netinkamą darbo laiką (19% respondentų). Šiandieninėje darbo rinkoje ši situacija pakankamai suprantama, kadangi darbdaviai linkę naudotis darbuotojų didele pasiūla ir siekia gauti pigiausią darbo jėgą. Darbdaviai nėra linkę prisitaikyti prie darbuotojo poreikių ir neatsižvelgdami į juos diktuoja savo darbo sąlygas, kurios dažnai nėra tinkamos jaunam žmogui. Jaunimui įsidarbinti trukdo nepakankama darbo patirtis. Šitaip mano 18% neįsidarbinusių respondentų.

Taip pat analizavome jaunimo, kuris po kursų išvis niekur neįsidarbino veiklą. Rezultatai pateikti 19 lentelėje.

19 lentelė.

Neįsidarbinusio jaunimo veikla po darbo biržos organizuojamų kursų baigimo (N=200)

Teiginiai	Rezultatai
1. Dirbu laikinus atsitiktinius darbus	52%
2. Mokausi	1%
3. Kol kas neužsiimu jokia veikla	14%
4. Kita veikla	33%

19 lentelėje pateikti rezultatai rodo, kad jaunimas, kuris neįsidarbino dažniausiai užsiima atsitiktiniais darbais, kurie pasitaiko. Tačiau šie darbai nėra ilgalaikiai, o tai stabdo jaunimo užimtumo plėtojimąsi ir karjeros galimybes darbo rinkoje.

Apibendrinami gautus tyrimo rezultatus galime teigti, kad darbo biržos organizuojami profesinio mokymo kursai yra efektyvi priemonė sprendžiant jaunimo užimtumo problemas. Taip pat šie kursai padeda jaunimui susipažinti su darbo rinkos subtilybėmis, ugdo jų gebėjimą ieškoti darbo vietos, ugdo jų gebėjimus pristatyti save darbdaviui bei ugdo profesinę kompetenciją, kuri, yra būtina gerinant užimtumo situaciją. Taip pat įvertinome ir profesinių mokymo kursų teikiamą naudą įsidarbinimui, net 75% baigusiu šiuos mokymus sugebėjo rasti darbo vietas vidutiniškai 3 mėnesiams. Aišku, darbo laikotarpis nėra ilgas, tačiau per šį laikotarpį yra ugdomi jaunimo kvalifikaciniai sugebėjimai, taip pat formuojami sugebėjimai susiję su teorinių žinių pritaikymu bei savęs realizavimu atitinkamose pareigose. Atsižvelgiant į tyrimo rezultatus matome, kad profesinio mokymo metu išugdyti gebėjimai padėjo didžiajai daliai jaunimo integruotis į darbo rinką, pristatyti save darbdaviams bei išmėginti atitinkamas pareigas, kurios iš dalies padeda atrasti save. Profesinio mokymo kursuose dažniausiai dalyvauja asmenys niekada neužsiėmę jokia darbine veikla, todėl galime daryti prielaidą, kad darbo biržos organizuojami mokymai tampa pirmuoju žingsniu, supažindinančiu su darbo rinka, jaunimui, kuris neturi kvalifikacijos ir registruojasi darbo biržoje.

Diskusija

Jauni ilgalaikiai bedarbiai yra opi problema šiandieninėje Lietuvos darbo rinkoje. Šią situaciją įtakoja įvairūs veiksniai, kuriuos galima susieti su jaunimo nesugebėjimu tinkamai pasirinkti profesiją ir atitinkamose darbo rinkose yra jaučiamas perteklius. Analizuojant Lietuvos darbo biržos pateiktus duomenis, 2011 m. visoje Lietuvoje buvo 44,7% jaunų bedarbių. Ilgalaikiai jauni bedarbiai tais pačiais metais sudarė didžiausią dalį. Lietuvos darbo biržų patirtis rodo, kad ilgalaikių bedarbių įsidarbinimo galimybės padidėja su profesiniu mokymu derinant Užimtumo fondo remiamus darbus (Balčiūnienė, 1997).

S. Gudelis pabrėžė profesijos prestižą, kaip vieną iš išorės veiksnių, nulemiančių jos pasirinkimą. Pasak S. Gudelio profesijos prestižas - profesijos vertė visuomenės akyse, visuomenės požiūris į atitinkamą profesiją. Žemas profesijos prestižas dažnai atgraso nuo pasirinkimo, nors ta darbo sritis ir traukia (Gudelis, 1983). Šio kriterijaus svarba įrodyta atliekant tyrimą, kadangi net 88% respondentų teigia, kad sutinka mokytis darbo diržos organizuojamuose kursuose dėl noro įsigyti darbo rinkoje paklausią profesiją.

L. Jovaišos išskirtas savęs pažinimo ir įvertinimo veiksnys, kuris įtakoja profesijos pasirinkimą bei integravimąsi į darbo rinką – buvo pagrįstas (Jovaiša, 1998). Atliekant tyrimą, pagrindiniu įgytu gebėjimu, kurį išmoko gerai net 53% respondentų – parengti CV. Šis gebėjimas yra svarbus siekiant save tinkamai reprezentuoti darbo rinkoje ir sudaryti kompetetingo darbo ieškančio žmogaus įvaizdį, taip pat padeda išskirti savo gerąsias ir blogąsias savybes.

Remiantis Lietuvos darbo biržos ataskaitomis pastebėta, kad jaunimo įdarbinimo rodikliai nuo 2007 m. gerėja, jaunimo dalis tarp visų įdarbintų 2011 m. siekė 18,9%, įdarbinto jaunimo skaičius 34,1%. Tokie skaičiai leidžia prognozuoti teigiamas perspektyvas ir ateityje. Atlikto tyrimo duomenimis, net 73% mokymo kursuose dalyvavusių respondentų įsidarbinimo. Rezultatai džiuginantys, kadangi jaunimo integracija į darbo rinką šiuo metu yra svarbiausias uždavinys šalyje. Pagal įgytą profesiją įsidarbino tik 44% apklaustųjų. Tai rodo, kad neužtenka vien tik kursų užpildant darbo rinką. Tokie rodikliai galėjo susiformuoti dėl pačių darbo ieškančių asmenų poreikių ir noro dirbti pagal įgytą profesinį išsilavinimą nebuvimo.

Analizuojant motyvacijos situaciją, galima paminėti Jucevičienės išskirtus pirminius ir antrinius veiksnus, kurie paremti asmens poreikių tenkinimu. (Jucevičienė, 1996) Atliekant tyrimą buvo išsiaiškinta, kad jaunimas mokydamasis darbo biržos organizuojamuose kursuose skatinamas ne tik profesijos įgijimo galimybės, kuri sąlygoja jo pirminių ir antrinių poreikių patenkinimą, tačiau išskiriama socialinių garantijų svarba. Jaunų asmenų įsidarbinimo motyvacijai, svarbus kitų asmenų palaikymas, paskatinimas, pasitikėjimas savo galimybėmis, noras dirbti bei darbdavių

požiūris į juos. Atliktame tyrime, respondentų nuomone, neišdarbinimo priežastimis galima įvardinti nepakankamą darbo patirtį (18%), netenkinantį darbo užmokestį (25%), darbo laiką (19%). B. Čėsaitės (1998) atlikto tyrimo duomenims pagrindinės neišdarbinimo priežastys: nepakankama darbo patirtis (respondentų žodžiais tariant, darbdaviai nepriima į darbą pradžiamokslų); netenkino darbo užmokestis; netenkino darbas ne pagal kursuose įgytą specialybę; dalis žmonių darbo neieškojo arba neturėjo darbo motyvacijos. Džiuginanti respondentų nuostata į darbo biržos organizuojamų kursų naudingumą, kurį jie vertina teigiamai (65%). Panašiai ir Čėsaitės apklausos duomenimis, beveik 70% respondentų nurodė, jog įsidarbinamumui baigti kursai turėjo įtakos.

Tyrimo „Suaugusiųjų profesinio mokymo ypatumai Lietuvos regionuose ekonomikos reformos sąlygomis“ apklausos duomenimis, respondentų, žinančių ir nežinančių, kur baigę kursus dirbs, nuomone, rezultatyviausios darbo paieškos būtų: kreiptis į draugus, gimines, pažįstamus (45,8%); ieškoti darbo pagal skelbimus (41,7%); vaikščioti po įmones, įstaigas, organizacijas (29,2%); kreiptis į darbo biržą (12,5%) (Čėsaitė, 1998). Šio tyrimo respondentų, baigusių darbo biržos organizuojamus kursus naudojami darbo paieškos būdai: artimųjų/ draugų/ pažįstamų pagalba ieškant darbo, net 65%; naudojimasis darbo biržos informacine sistema (41%), pateiktais skelbimais (98%). Darbo pokalbiuose su darbdaviu dalyvauja 62 % respondentų. Rezultatai pakankamai aukšti, lyginant su Čėsaitės tyrimo apklausos duomenimis.

Apibendrinant pateiktą informaciją 1998m. atliktame tyrime, ieškodami darbo, žmonės pirmenybę teikia asmeniniams ryšiams (draugai, giminės, pažįstami 46,9%). Panašiai mano ir šio tyrimo dalyviai – artimųjų/draugų/pažįstamų pagalbą įsidarbinant nurodė svarbiu veiksniu (42%), tačiau pačiu svarbiausiu veiksniu, padėjusiu įsidarbinti nurodytas - darbo birža, net 78%. Tai rodo, kad apklausos dalyviai patenkinti darbo biržos bei jų specialistų darbu ir aktyvumu jaunų bedarbių karjeros kelyje išskylančių problemų sprendimui bei pagalba juos įveikiant.

R. Kučinskienės išskiriamos pagrindinės kompetencijos: savęs pažinimo gebėjimai, darbo rinkos pažinimo kriterijai, nuolatinis tobulėjimas, prisitaikymas prie darbo aplinkos, savivaldos gebėjimai, buvo grindžiamos remiantis respondentų įvertinimu. (Kučinskienė, 2003) Atliekant tyrimą iš asmeninių kompetencijų daugiausia jaunimas išskyrė įgytą sugebėjimą greitai ir efektyviai dirbti, bei pristatyti savo pasiektus rezultatus. Socialinių kompetencijų grupėje galima išskirti įgytus sugebėjimus dirbti komandinį darbą bei identifikuoti esamas problemas bei priimti tinkamus sprendimus. Mokymosi kompetencijų grupėje jaunimas išskyrė savarankiško mokymosi ypatybę, kuri svarbi savęs pažinimo ir tobulinimo procese. Profesines kompetencijas galime išskirti kaip profesinės patirties ugdymą, sugebėjimą teorines žinias realizuoti praktinėje veikloje, savarankiškumo. Kaip matyti, R. Kučinskienės išskirta įgytų kompetencijų/ gebėjimų svarba pasitvirtino.

Siekiant geresnių įsidarbinimo rezultatų svarbu plėtoti mokymo įstaigų, darbo biržų bendradarbiavimą su darbdaviais. Darbo rinkos profesinis mokymas skirtas tenkinti individo ir darbdavio poreikius. Labai svarbu, kad darbdaviai, kaip socialiniai partneriai, taptų aktyvūs šio proceso dalyviai. Būtų tikslinga kuo daugiau jaunų bedarbių siųsti į mokymo kursus, kadangi šiuolaikinėje darbo rinkoje vyrauja kvalifikuotų darbuotojų poreikis. Tai būtų efektyvi nedarbo mažinimo forma. Veiksmingas įsidarbinimo problemos sprendimas būtų žmonių įdarbinimas praktikos metu. Taip būtų sudaroma galimybė įgyti praktikos, o galbūt pasilikti dirbti toje pačioje įmonėje. Atlikus tyrimą, gauti rezultatai atskleidė, kad maža dalis respondentų išvyko mokytis sudarę trišales mokymo sutartis. Šių sutarčių sudarymui reikalinga ne tik būsimo darbuotojo, bet ir darbdavio atsakomybė, įsipareigojimai dirbti/išlaikyti darbuotoją darbo vietoje sutartyje numatytą darbo trukmės laiką. Sudarant trišales mokymo sutartis teritorinės darbo biržos galėtų aktyviau tarpininkauti nuolat bendraudamos su darbdaviais kaupti informaciją apie juos bei gyventojus norinčius ir galinčius sudaryti TS. TS efektyvumo didinimas galėtų būti realizuojamas tobulinant bedarbių atranką į profesinio mokymo kursus ir didinant profesinio mokymo turinio atitikimą darbdavių poreikiams (Aktualūs socialinės politikos klausimai. Darbo ir socialinių tyrimų institutas, 1999). Nuo 2012 m. pradėtas aktyvesnis mokymas pagal TS, siekiant užtikrinti tikslingą profesinį mokymą bei užtikrinti sėkmingą įsidarbinimą, šis kriterijus pasitvirtina, tačiau besimokančiųjų skaičius pagal TS gana menkas. Bedarbiams norintiems įgyti kvalifikaciją sudėtinga rasti darbdavius, kurie sutiktų po mokymo kursų įdarbinti.

Apibendrinant galima teigti, kad autorių analizuojami pagrindiniai kriterijai, kurie nulemia jaunimo profesijos pasirinkimą ir karjeros galimybes yra svarbūs. Autorių požiūrių analizė teoriniu lygmeniu pasitvirtino atlikus tyrimą. Respondentai pareiškė nuomonę, kad darbo biržos organizuojami kursai ir ugdomi sugebėjimai padėjo susirasti darbą ir realizuoti savo sugebėjimus.

IŠVADOS

Teorinė literatūros analizė atskleidė:

1. Jaunimo nedarbo problemą svarbu spręsti. Šalyje jaunimo užimtumui skiriamas didelis dėmesys: užimtumo programų ir įvairių projektų pagalba stengiamasi kuo daugiau jaunų žmonių pritraukti į darbo rinką, didinti investicijas į žmogiškąjį kapitalą. Užimtumo problema įvardijama kaip viena aktualiausių problemų šalyje pereinamuosiuose ekonomikos laikotarpiuose. Norint geriau suprasti visuomenėje vykstančius reiškinius, apsprendžiančius įsidarbinimo ir karjeros vystymo galimybes, būtina susipažinti su svarbiausiomis darbo rinkos charakteristikomis. Tai sudaro pagrindą joje vykstančių procesų sampratai ir adekvačiam savo profesinių ir karjeros siekių bei galimybių vertinimui ir realizavimui.

Apibendrinus tyrime gautus rezultatus, galime daryti tokias išvadas:

2. Tyrimas atskleidė, kad jaunimas darbo biržos organizuojamų kursų naudą vertina teigiamai, nes šiuose kursuose įgytos bendrosios kompetencijos leido įsidarbinti.
3. Praktinio ir teorinio pasirengimo jaunimui, dalyvavusiam darbo biržos organizuojamuose kursuose pakanka. Tyrimo dalyviai mokymų metu įgijo sugebėjimą greitai ir efektyviai dirbti, pristatyti savo pasiektus rezultatus, dirbti komandinį darbą, identifikuoti esamas problemas bei priimti tinkamus sprendimus, savarankiško mokymosi, sugebėjimo teorines žinias realizuoti praktinėje veikloje, savarankiškumo kompetencijas. Visos šios teorinės ir praktinės žinios, įgyti gebėjimai ir išugdytos kompetencijos padėjo jaunimui įsidarbinti.
4. Galime išskirti pagrindines priežastis, kurios trukdo jaunimui, baigusiam darbo biržos organizuojamus kursus įsidarbinti. Tai netinkamos darbo sąlygos, kaip per mažas darbo užmokestis, netinkamas darbo laikas bei nepakankama kvalifikacija – jaunimui trūksta darbo patirties.
5. Galime teigti, jog hipotezė pasitvirtino iš dalies. Tyrimo rezultatai parodė, kad darbo biržos organizuojamuose kursuose įgyjamos žinios, išugdomi gebėjimai ir kompetencijos. Didesnė dalis po darbo biržos mokymo kursų tyrimo dalyvių įsidarbino ir tai įtakojo, kursuose išugdomi gebėjimai ir kompetencijos, įgytos teorinės ir praktinės žinios, kurios lėmė jaunimo užimtumo situacijos gerėjimą. Pastebimas prieštaravimas, nors didesnė jaunuolių dalis įsidarbino po darbo biržos kursų, tačiau įsidarbinusiųjų pagal įgytą kvalifikaciją nedaug.

REKOMENDACIJOS

Remiantis atliktu tyrimu ir gautais rezultatais, kurie leido susipažinti ir įsigilinti į esmines jaunimo įsidarbinimo galimybių nebuvimo problemas, taip pat įvertinant Lietuvos darbo biržos įgyvendinamas priemones, kurios mažina jaunimo atskirtį darbo rinkoje, galima pateikti keletą rekomendacijų, kurios padėtų mažinti jaunimo nedarbo lygį, taip pat gerintų išsilavinimo rodiklius bei integracijos ir karjeros galimybes:

1. Siūlytume organizuoti daugiau mokslinių tyrimų jaunimo mokymosi darbo biržos kursuose bei jų įsidarbinimo galimybių tema. Ši priemonė padėtų darbo biržai ir kitoms institucijoms, organizuojančioms mokymo kursus, garantuoti mokymo kokybę, nustatyti kvalifikuoto jaunimo poreikį. Taip pat jaunimui leistų susipažinti su esama situacija darbo rinkoje, įvertinti savo galimybes bei atsižvelgiant į darbo rinkoje esančių profesijų paklausą, pasirinkti jiems labiausiai tinkančią profesiją.
2. Siūlytume rengti seminarus dėl profesinio mokymo darbo biržos darbuotojams, kad šie turėtų pakankamai informacijos, kurią galėtų suteikti bedarbiams bei darbdaviams. Taip pat organizuoti seminarus, informacines karjeros dienas darbdaviams apie kvalifikuotą jaunimo darbo jėgą, kurie mokėsi darbo biržos organizuojamuose kursuose ir yra pasirengę dirbti. Seminarai padėtų darbdaviams įvertinti jaunimo gebėjimų ir darbo jėgos patrauklumą bei svarbą jų įmonėse/ organizacijose, o tai sąlygotų jaunimo, kaip darbo jėgos, rinkoje pasirinkimą, paklausą ir didesnes galimybes integruotis.
3. Siūlytume sukurti grįžtamąjį ryšį po mokymo kursų tarp bedarbio, darbdavio ir mokymo įstaigos, sukviečiant visas šalis į praktinę metodinę konferenciją. Būtų sudaromos sąlygos diskutuoti, aptarti mokymo procesą, pasikeisti informacija bei teikti pasiūlymus, ką būtų galima keisti, kas pasiteisino organizuojant mokymo kursus. Tai garantuotų mokymo proceso organizavimo kokybę, paskatintų jaunimo intensyvesnį ilgalaikį įsidarbinimą. Tokia priemonė leistų įvertinti darbo biržos profesiniuose mokymuose įgytų kompetencijų svarbą jaunimui, kaip šių kursų metu įgytos teorinės žinios pasitarnavo realizuojant jas praktiškai. Taip pat tai leistų darbo biržai įvertinti teigiamus ir neigiamus organizuojamų mokymo kursų aspektus, tobulinti mokymų struktūrą bei dėstymo metodus.

LITERATŪRA

1. Aktualūs Socialinės politikos klausimai: Jaunimo integravimas į darbo rinką. (2001). Darbo ir socialinių tyrimų institutas / Lietuvos darbo birža. Vilnius.
2. Aktualūs socialinės politikos klausimai. Darbo ir socialinių tyrimų institutas. (1999). Vilnius: Agora.
3. Arnold, J. (1997) *Managing Careers Into the 21st Century*. London: A SAGE Publications Company.
4. Augienė, D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
5. Balčiūnienė, V. (1997). Centre dėmesio susilaukia visi, kas jo pageidauja. // Darbo biržos naujienos, balandžio 1 d.
6. Baltrėnienė, Z., Volbekienė, V. (1998). *Profesinis karjeros vadovas*. Vilnius: Solertija.
7. Bartnikienė, Z., Paužienė, L. (1989) *Padėkime mokiniams pasirinkti profesiją*. Kaunas: Šviesa.
8. Bražienė, R., Gudžinskienė, J. (2004) *Socialinės atskirties modeliai Lietuvoje*// *Filosofija. Sociologija*, Nr. 4.
9. Brown, Ph., Scase, R. (1997) *Model atmospheres of very low mass stars and brown dwarfs*. Vol. 35 [žiūrėta 2012-04-14]. Prieiga per Internetą: <<http://www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev.astro.35.1.137?journalCode=astro>>.
10. Čėsaitė, B., Gruževskis B., Žagelienė B. (1998). *Darbo rinkos profesinis mokymas – efektyvus darbo jėgos paklausos ir pasiūlos derinimo veiksnys*. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Vilnius: Agora.
11. *Dabartinis lietuvių kalbos žodynas* [žiūrėta 2012-04-04]. Prieiga per Internetą: <<http://www.autoinfo.lt/webdic/>>.
12. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. (1998). Darbo ir socialinių tyrimų institutas. Vilnius: Agora.
13. Dikčius, V. (2011). *Anketos sudarymo principai* [žiūrėta 2012-04-14]. Prieiga per Internetą: <<http://www.ef.vu.lt/uploads/2010-2011%20BENDRAS/ANKETOS%20SUDARYMAS%20-METODIKA%20vu2011-03-18.pdf>>.
14. Europos Sąjungos Taryba. *Jungtinių Tautų rekomendacijos*. Tarybos direktyva 1995 m. lapkričio 23 d. Nr. 95/ 57/ EB.

15. Gage, N.L., Berliner, D.C. (1994) *Pedagoginė psichologija*. Vilnius: Alma Littera.
16. Grigas R. (1995) *Tautiškumo ir pilietiškumo ugdymas: nuo priešistorės prie dėmės*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
17. Gudelis, S. (1983). Grigas R. (1995) *Tautiškumo ir pilietiškumo ugdymas: nuo priešistorės prie dėmės*. Vilnius: Alma Littera.
18. Gumuliauskienė, A., Augienė, D., Bobrova, L., Macaitienė, R., Eisukytė, D. (2002) *Karjera šiandien ir rytoj*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
19. Бригхэм, Ю. Ф. (1998). *Служебная карьера// РАГС – ЭКОНОМИКА*. Москва.
20. Jacikevičius, A. (1995) *Žmonių grupių (socialinė) psichologija*. Vilnius: Žodynas.
21. Jacikevičius, A. (1994) *Siela, mokslas, gyvenimas*. Vilnius: Žodynas.
22. Jovaiša, L. (1981) *Asmenybė ir profesija*. Kaunas: Šviesa.
23. Jovaiša, L. (1993) *Pedagogikos terminai*. Kaunas: Šviesa.
24. Jovaiša, L. (1998) *Profesinio konsultavimo organizavimas// Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Kaunas: Technologija.
25. Jovaiša, L. (1999) *Profesinio konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
26. Jovaiša, L. (2001) *Ugdymo mokslas ir praktika*. Vilnius: Agora.
27. Jucevičienė, P. (1996) *Organizacijos elgsena*. Kaunas: Technologija.
28. *Karjeros projektavimo ir konsultavimo sąvokų žodynas* [žiūrėta 2012-04-01]. Prieiga per Internetą: <<http://glossary.ambernet.lt/>>.
29. Kirkpatrick Johnson M., Mortimer J. T. (2002). *Career choice and development from sociological perspective // Brown D. & Associates, Career choice and development //*. 4th Editon. Jossey-Bass a Wiley Company.
30. Koivumaki, K. (2006). *Socialinis-dinaminis konsultavimas. Teorija ir praktika*. Vilnius: Euroguidance.
31. Kučinskienė, R. (2003) *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
32. Kučinskienė, R. (2000). *Darbo paieškos vadovas*. Klaipėda: KU leidykla.
33. *Kursinių ir baigiamųjų darbų (bakalauro, laipsnio nesuteikiančių studijų, magistro) darbų rengimo ir gynimo metodinės rekomendacijos*. (2010). Šiauliai: ŠU Edukologijos fakultetas.
34. Laužackas, R. (2005) *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: VDU leidykla.
35. Leliūgienė, I. (1997) *Žmogus ir socialinė aplinka*. Kaunas: Technologija.
36. Lietuvos Respublikos Užimtumo rėmimo įstatymas Nr. X-694, 2006 birželio 15 d. Vilnius. Aktuali redakcija nuo 2011.11.17.

37. Lietuvos darbo biržos ataskaitos [žiūrėta 2012-04-10]. Prieiga per Internetą: <<http://www.ldb.lt/Informacija/Puslapiai/default.aspx>>.
38. Lietuvos jaunimo politikos Baltoji knyga (2002) [žiūrėta 2012-04-11]. Prieiga per Internetą: <<http://www.akmene.lt/get.php?f.137>>.
39. Lietuvos darbo birža (2005). Jaunimo darbo centrų renginių metodinė priemonė. Vilnius.
40. Lietuvos darbo biržos ataskaitos ir statistika [žiūrėta 2012-03-14]. Prieiga per Internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Puslapiai/ataskaitos_statistika.aspx>.
41. Lietuvos Respublikos Darbo kodeksas (Žin. 2002, Nr. IX-926).
42. LR Seimo nutarimas Dėl valstybinės jaunimo koncepcijos (Žin. 1996, Nr. I-1413).
43. LR Jaunimo politikos pagrindų įstatymas (Žin. 2003, Nr. IX-1871).
44. LR Seimo nutarimas Dėl Valstybės švietimo strategijos 2003-2012 m. nuostatų (Žin. 2003, Nr. IX-1700).
45. LR Švietimo ir mokslo ministras ir LR Socialinės apsaugos ir darbo ministras įsakymas Dėl Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo programos patvirtinimo (Žin. 2004, Nr. ISAK-2795/ A1-347).
46. LR Švietimo ir mokslo ministro ir LR Socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas Dėl Profesinio informavimo ir konsultavimo paslaugų teikimo reikalavimų aprašo patvirtinimo (Žin. 2005, Nr. ISAK-739/Aą-116).
47. LR Švietimo ir mokslo ministro įsakymas Dėl profesinio orientavimosi tvarkos (Žin. 1998, Nr. 39-1046).
48. LR Švietimo įstatymas (Žin. 2003, Nr. 63 - 2853).
49. LR Vyriausybės nutarimas „Dėl jaunimo socializacijos programos patvirtinimo“ (Žin. 2004, Nr. 209).
50. Makninė, I. (2001). Profesinio ugdymo pagrindai. Vilnius: Petro ofsetas.
51. Martinkus, B. (1998). Darbo išteklių ir jų naudojimas. Kaunas: Technologija.
52. Matulionis, A. V. (2003). Sociologija. Vilnius : Homo liber.
53. Matulionis, A.V., Mikšys, A. (1992). Jaunimo socialinė – profesinė orientacija. Vilnius: FSFI.
54. Navickas V., Paulavičius, K. (1999). Darbo rinka. Teorija ir valstybės politika. Vilnius: VPU leidykla.
55. Parson, F. (1909). Chosing a Vocation. Boston: Houghton Mifflin.
56. Petkevičiūtė, N. (2006). Karjeros valdymas. Asmeninė/ individualioji/ perspektyva. Kaunas: Vytauto didžiojo universitetas.
57. Petkevičiūtė, N. (1998). Vadovo karjeros vystymosi metamorfozės// Organizacijų vadyba Nr. 42.

58. Petrauskaitė, R. (1996). *Psichopedagogika profesijos pasirinkimui*. Vilnius: Žodynas.
59. Pociūtė, B. (1998). *Profesijos rinkimosi teoriniai aspektai. Profesinės karjeros vadovas*. Vilnius: Solertija.
60. Pociūtė, B. (1997). *Teoriniai profesinio pasirinkimo aspektai // Psichologija Nr. 1*.
61. Pocius, A., Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2001). *Ilgalaikio nedaro problema Lietuvoje* [žiūrėta 2012-04-14]. Prieiga per Internetą: <<http://www.ebiblioteka.lt/resursai/LMA/Filosofija/F-43-2.pdf>>.
62. Počebut, L. T., Čiker, V. A. (2000) *Organizacinė sociologinė psichologija*. Kaunas: Technologija.
63. *Psichologijos žodynas* (1993). Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla.
64. Pukelis, K., Navickienė L. (2007). *Karjeros projektavimas: svarbi efektyvaus nacionalinės kvalifikacijų sistemos funkcionavimo sąlyga* [žiūrėta 2012-04-11]. Prieiga per Internetą: <<http://archive.minfolit.lt/arch/9001/9336.pdf>>.
65. Pukelis, K. (2003). *Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui// Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos Nr.6*.
66. Sakalas, A., Šalčius, A. (1997) *Vadyba: specialistų rengimo kiekybinis ir kokybinis aspektas*. Kaunas: Technologija.
67. *Socialinės apsaugos terminų žodynas* [žiūrėta 2012-04-06]. Prieiga per Internetą: <http://sec.lt/pages/zodynas/index_.html>.
68. Stankevičienė, A., Lobanova, L. (2006). *Personalo vadyba organizacijos sistemoje*. Vilnius: Technika.
69. Stanišauskienė, V., Večkienė, N. (2000) *Rengimasis karjerai socialinių transformacijų laikotarpiu: Lietuvos gimnazijose egzistuojančių prielaidų analizė// Socialiniai mokslai Nr. 1*.
70. Super, D.E. (1994) *A life-span, life-space perspective on convergence// Savickas M.L. and Lent W.R. Convergence in caree development theories*. Palo Alto.
71. *Tarptautinių žodžių žodynas* (2003) [žiūrėta 2012-04-18]. Prieiga per Internetą: <<http://www.tzz.lt/>>.
72. Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimo metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas.
73. Vitkauskaitė, D. (2001) *Teoriniai socialinio darbo modeliai*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
74. Zaleckienė, I. (1998) *Asmuo, visuomenė ir valstybė. Socialinė atskirtis. Pranešimas apie žmogaus socialinę raidą*. Vilnius: SPG.

75. Zdanavičius, A. (2003) Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos// Sociologija: Mintys ir veiksmai Nr. 1.

PRIEDAI