

ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
EDUKOLOGIJOS KATEDRA

Jūratė Gedvilienė

Karjeros edukologijos magistrantūros studentė

**JAUNŲ ŽMONIŲ, TURINČIŲ AUKŠTĄJĮ IŠSILAVINIMĄ IR
GYVENANČIŲ KAIMIŠKOSE VIETOVĖSE, PROFESINĖS
KARJEROS GALIMYBĖS**

Magistro baigiamasis darbas

Mokslinė vadovė:
prof. dr. Daiva Malinauskienė

Šiauliai, 2013

Darbas originalus.....Jūratė Gedvilienė
(studento parašas)

TURINYS

SANTRAUKA.....	3
SUMMARY.....	4
ĮVADAS.....	5
1. KARJERA IR JOS PAGRINDINIAI TEORINIAI ASPEKTAI.....	9
1.1. Karjeros samprata ir reikšmė žmogaus gyvenime.....	9
1.2. Teoriniai karjeros modeliai.....	13
1.3. Karjerą sąlygojantys veiksniai ir motyvai.....	19
1.4. Karjeros pakopos ir ryšys su gyvenimo ciklu.....	22
2. KARJEROS PLANAVIMAS GYVENANT KAIMIŠKOSE VIETOVĖSE.....	26
2.1. Karjeros planavimo ir projektavimo ypatumai.....	27
2.2. Karjeros sprendimai ir galimybės.....	34
2.3. Karjerą lemiantys verslumo veiksniai.....	38
2.4. Šiuolaikinė kaimo plėtros politika.....	44
3. JAUNŲ ŽMONIŲ, GYVENANČIŲ KAIMIŠKOSE VIETOVĖSE, PROFESINĖS KARJEROS GALIMYBIŲ TYRIMO METODOLOGIJA.....	51
3.1. Tyrimo imtis, tyrimo organizavimas bei etika.....	51
3.2. Empirinio tyrimo metodai ir instrumentas.....	53
3.3. Duomenų analizės eiga.....	56
4. JAUNŲ ŽMONIŲ, TURINČIŲ AUKŠTAJŲ IŠSILAVINIMĄ IR GYVENANČIŲ KAIMIŠKOSE VIETOVĖSE, PROFESINĖS KARJEROS GALIMYBIŲ EMPIRINIS TYRIMAS.....	57
IŠVADOS.....	71
REKOMENDACIJOS.....	74
LITERATŪROS SĄRAŠAS.....	77
PRIEDAI.....	82

SANTRAUKA

Magistro baigiamojo darbo tema:

JAUNŲ ŽMONIŲ, TURINČIŲ AUKŠTĄJĮ IŠSILAVINIMĄ IR GYVENANČIŲ KAIMIŠKOSE VIETOVĖSE, PROFESINĖS KARJEROS GALIMYBĖS

Tyrimo aktualumas. Karjera yra labai svarbus veiksnys kiekvieno žmogaus gyvenime. Nuo jos priklauso individo materialinė gerovė, socialinis statusas ir prestižas. Sėkminga karjera sudaro geresnes sąlygas tenkinti materialinius ir kultūrinius poreikius. Lietuvos ekonomikos raida turi įtakos jaunų žmonių pasirinkimo galimybių įgyvendinimui, nes makroekonominės sąlygos lemia individo pajamų lygį ir įsidarbinimo galimybes. Atskleisti savo gebėjimus jauniems žmonėms kliudo ir tai, kad naujos darbo vietos daugiausia kuriamos menkai apmokamame paslaugų sektoriuje arba tradicinėse pramonės šakose, kuriose vyrauja aukštos kvalifikacijos nereikalaujantis darbas. Priežastys, dėl kurių jaunimui dažniausiai nepavyksta įsidarbinti kaimo vietovėje, siejamos su nepakankamu išsilavinimu, laikina liga arba trumpalaikiu susirgimu, profesinių įgūdžių stoka. Svarbiomis priežastimis laikomas ir nepakankamas aktyvumas ieškant darbo, nežinojimas, kokį darbą galėtų dirbti, patirties stoka, nepatogus susisiekimasis.

Tyrimo objektas – jaunų žmonių, turinčių aukštąjį išsilavinimą ir gyvenančių kaimiškose vietovėse profesinės karjeros planavimo galimybės.

Tyrimo tikslas – ištirti jaunų žmonių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, profesinės karjeros galimybes gyvenant ir dirbant kaimiškose vietovėse.

Tyrimo hipotezė – tikėtina, kad jauni žmonės, gyvenant kaimiškose vietovėse ir turintys aukštąjį išsilavinimą, turi mažiau įsidarbinimo ir karjeros galimybių.

Siekiant realizuoti tikslą iškelti uždaviniai išanalizuoti karjeros apibrėžtis ir jos pagrindinius teorinius aspektus; apžvelgti karjeros planavimo galimybes gyvenant kaimiškose vietovėse ir atlikti jaunų žmonių, turinčių aukštąjį išsilavinimą ir gyvenančių kaimiškose vietovėse, profesinės karjeros galimybių empirinį tyrimą.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros ir dokumentų analizė; anketinė apklausa; statistinių duomenų analizavimas.

Šilutės rajone atliktas tyrimas buvo vykdomas 2013 metų rugsėjo – spalio mėnesiais. Pasirinktas anketinės apklausos metodas. Buvo apklausti 279 asmenys, imtis formuota vadovaujantis pasirinktais kriterijais, netikimybinio tiriamosios grupės parinkimo būdu. Remiantis išnagrinėta literatūra buvo paruoštas tyrimo instrumentas – klausimynas, duomenys sisteminti naudojant kompiuterinių programų paketą SPSS 20.0 bei Microsoft Office Excel 2003 programą. Tyrimas atskleidė, kad didžioji dalis respondentų savo karjeros vystymosi galimybes gyvenant kaimiškoje vietovėje vertina kritiškai ar netgi neturi galimybių kilti karjeros laiptais. Atliktas tyrimas patvirtino darbo pradžioje keliamą hipotezę.

ABSTRACT

Topic of masters degree thesis:

OPPORTUNITIES OF PROFESSIONAL CAREER FOR YOUNG PEOPLE RESIDING IN RURAL TERRITORIES AND HAVING UNIVERSITY EDUCATION.

Relevance of the research. Career is an essential factor in every person's life. It influences every individual's financial well-being, his or her social status as well as prestige. Successful career creates better conditions for accommodating one's financial as well as cultural needs. Development of Lithuanian economy does have some influence upon the opportunities young people have to choose from, since macroeconomic conditions affect individual's income and possibilities of employment. New vacancies being created in low-paid service sector or traditional branches of industry, where prevailing jobs do not require having high qualifications, is one more obstacle for young people to express their capabilities. Main reasons why young people fail to be employed in rural areas are related with lack of education, temporary disease or ailment as well as lack of professional skills. Other reasons can be named as lack of activity while searching for the job, not knowing what kind of job one could perform, lack of experience, not developed public transport network, etc.

Research subject - opportunities of professional career planning for young people, who have University education and reside in rural areas.

Research purpose – to analyze young people's, who have University education and reside in rural areas, professional career opportunities.

Hypothesis of the research – it is probably that young people, who have University education and reside in rural areas have less employment and career opportunities.

In order to reach the foreseen goal, defined propositions have been analyzed in regard of career definition and its theoretical aspects; opportunities of career planning while living in rural areas have been analyzed as well as empirical survey of young people residing in rural areas and having University education has been made. Methods of research: analysis of scientific literature and documents, questionnaire, analysis of statistical data. The survey was conducted in September – October months, 2013 in Šilutė district according to the chosen method of a questionnaire. 279 individuals were questioned and assumption was formulated based on chosen criteria, non-probabilistic selection method of the analyzed group. According to analyzed literature an instrument was prepared – the questionnaire, which data was systemized using computer program package SPSS 20.2 and Microsoft Office Excel 2003 program. The survey revealed that majority of respondents evaluate their career pursuing opportunities while living in rural areas critically or do not have any opportunities to pursue their careers. Conducted research proved the hypothesis.

IVADAS

Tyrimo aktualumas. Žmonės – didžiausia Europos Sąjungos vertybė. Todėl didžiausia Lietuvos vertybė, turėtų būti, žmonių profesinis ir kultūrinis pasirengimas didžiulėje vieningos rinkos erdvėje. Lietuvai tapus atvirai pasauliui, šiuolaikiniam jaunimui atsivėrė daugybė galimybių planuoti savo profesinę karjerą, bei panaudoti gebėjimus. Todėl svarbu skirti dėmesį į kiekvieno jauno žmogaus pasirengimą karjerai. Labai svarbu, kad jaunas žmogus, rinkdamasis profesiją gerai pasvarstytų ir įvertintų savo pomėgius, gebėjimus, vertybes, galimybes dirbti vieną ar kitą darbą.

Profesijos pasirinkimas yra viena aktualiausi problemų, nuo kurios tinkamo sprendimo priklauso žmogaus asmeninės gerovės augimas. Todėl svarbu, kad jau pats pirmasis moksleivio apsisprendimas būtų sąmoningas, tikslingas, kad jaunuolis suprastų, jog adaptacija darbo pasaulyje ir asmenybės vidinė harmonija priklauso nuo tinkamo apsisprendimo. Karjera tapatinama su specifinėmis pakankamai aukštos kvalifikacijos reikalaujančių, kokybiškai atliekamų, visuomeniškai reikšmingų veiklų seka. Manoma, kad jaunuolių karjeros planavimo rezultatus tokius, kaip profesijos pasirinkimą, mokymosi įstaigos pasirinkimą, išsilavinimo lygį, tęstines studijas, įsidarbinimą ir verslumą apsprendžia įvairūs socialiniai veiksniai. Lietuvos ekonomikos raida turi įtakos jaunų žmonių pasirinkimo galimybių įgyvendinimui, nes makroekonominės sąlygos lemia individo pajamų lygį ir įsidarbinimo galimybes. Atskleisti savo gebėjimus jauniems žmonėms kliudo ir tai, kad naujos darbo vietos daugiausia kuriamos menkai apmokamame paslaugų sektoriuje arba tradicinėse pramonės šakose, kuriose vyrauja aukštos kvalifikacijos nereikalaujantis darbas.

Priežastys, dėl kurių jauni žmonės dažniausiai nepavyksta įsidarbinti kaimo vietovėje, siejamos su nepakankamu išsilavinimu, laikina liga arba trumpalaikiu susirgimu, profesinių įgūdžių stoka. Svarbiomis priežastimis laikomas ir nepakankamas aktyvumas ieškant darbo, nežinojimas, kokį darbą galėtų dirbti, patirties stoka, nepatogus susisiektis ir kt. Vidutinis metinis jaunimo nedarbas liko didžiausias iš visų bedarbių grupių. Tai rodo, kad labiausiai darbo rinkoje yra pažeidžiami jauni žmonės, ypač tie, kurie neturi reikiamos kvalifikacijos ar patirties.

Verslumas lemia kaimo gyventojų veiklos ekonominį našumą, pridėtinės vertės kūrimo spartą, gyvenimo kokybės augimą. Tačiau kaip rodo įvairios visuomenės apklausos (Spinter tyrimai (2005), Ūkio ministerijos tyrimai (2006), Nacionalinės plėtros instituto (2008) užsakymu atliktas „Jaunimo verslumo lygio tyrimas“ (2010) ir kt.) verslumo lygis šalyje nėra pakankamas. Jaunimas – imliausia visuomenės grupė, todėl siekiant skatinti jaunų žmonių verslumą, svarbu orientuotis į jaunimo poreikius, į tuos veiksnius, kurie verslumui turi daugiausiai įtakos.

Nedarbo problemas analizavo Beržinskienė, D. (2001), Krikščiūnaitė, L. (2002), Brazienė, R. (2004), Karpavičienė, A. (2004), atskleidusios kaimo gyventojų nedarbo priežastis: ekonomikos

sąstingis, įmonių bankrotų procesai, netobuli ūkio reguliavimo teisiniai normatyviniai aktai. Karjeros klausimai ir su jais susijusios problemos aptariamos įvairiuose šalies ir užsienio mokslininkų darbuose bei LR švietimo įstatyme¹, Valstybės švietimo strategijos 2003 – 2013 m. nuostatuose², Pedagogų rengimo koncepcijoje³. Karjeros valdymo ir motyvavimo aspektus plačiau nagrinėjo: V. Grincevičienė (2001, 2003), G. M. Linkaitytė ir D. Lukšytė (2003), R. Ališauskienė ir L. Ušeckienė (2005), D. Augienė (2009), R. Kučinskienė (2003), V. Stanišauskienė (2004), V. Rudzinskienė (2005), A. Sakalas ir A. Šalčius (1997), N. Petkevičiūtė (2006), D. Beresnevičienė (2005), R. Dukynaitė (2005), V. Zuzevičiūtė (2008) ir M. Teresevičienė (2007), V. Kavaliauskienė (2004), N. Longworth (2007), M. S. Knowles, E. F. Helton III, R. A. Swaman (2007), M. Tight (2007), D. Augienė ir D. Malinauskienė (2007), V. Tumėnienė ir B. Janiūnaitė (2000). Iš užsienio šalių mokslininkų, rašiusių apie karjerą ir profesijos pasirinkimą, galima paminėti J. Holland (1973), N. Rubinton (1980), S. H. Cramer (1984), A. Hargreaves (1999), U. Beck (1988), D. Held, A. McGrew ir kt. (2002), M. Carnoy (2006).

Šiame darbe bus nagrinėjamas jaunų žmonių karjeros galimybės gyvenant ir dirbant kaimiškose vietovėse.

Tyrimo problema – jaunų žmonių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, karjeros galimybės kaimiškose vietovėse nėra pakankamai ištirtos.

Objektas – jaunų žmonių, turinčių aukštąjį išsilavinimą ir gyvenančių kaimiškose vietovėse profesinės karjeros planavimo galimybės.

Tikslas – ištirti jaunų žmonių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, profesinės karjeros galimybes gyvenant ir dirbant kaimiškose vietovėse.

Uždaviniai:

1. Išanalizuoti karjeros apibrėžtis ir jos pagrindinius teorinius aspektus.
2. Apžvelgti karjeros planavimo galimybes gyvenant kaimiškose vietovėse.
3. Atlikti jaunų žmonių, turinčių aukštąjį išsilavinimą ir gyvenančių kaimiškose vietovėse, profesinės karjeros galimybių empirinį tyrimą.

Hipotezė – tikėtina, kad jauni žmonės, gyvenant kaimiškose vietovėse ir turintys aukštąjį išsilavinimą, turi mažiau įsidarbinimo ir karjeros galimybių

Hipotezė – tikėtina, kad jauni žmonės, gyvenant kaimiškose vietovėse ir turintys aukštąjį išsilavinimą, turi mažiau įsidarbinimo ir karjeros galimybių.

¹ Lietuvos Respublikos Švietimo įstatymas (Patvirtintas 2011-03-31 nutarimu Nr. XI-1281), Valstybės žinios, 2011, Nr. 38-1804 [Žiūrėta 2012 m. kovo 21 d.]. Prieiga per internetą:

<http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=395640>.

² Valstybės švietimo strategijos 2003-2012 metų nuostatos Nr. IX – 1700. [Žiūrėta 2011 m. rugsėjo 13d.]. Prieiga per internetą: <www.smm.lt/ti/docs/strategija2003-12.doc>

³ Pedagogų rengimo koncepcija (Patvirtinta 2012 m. gegužės 30d. įsakymu Nr. V-899) Prieiga per internetą: <<http://www.upc.smm.lt/naujienos/pkt/koncepcija.php>>

Iškeltam darbo tikslui pasiekti ir visapusiškai išanalizuoti tiriamą sritį, rengiant magistro baigiamąjį darbą, naudotasi įvairiais teoriniais ir empiriniais tyrimo metodais. Pagrindiniai **tyrimo metodai**:

- Mokslinės literatūros ir dokumentų analizė;
- Anketinė apklausa;
- Statistinių duomenų analizavimas.

Mokslinės literatūros analizė taikoma siekiant suformuoti teorinį-metodologinį magistrinio darbo tyrimo instrumentą; išnagrinėti personalo karjeros sampratos kaitą, atskleidžiant karjeros sampratos kilmę bei raidą Lietuvoje ir kitose šalyse, taip pat atliekant Lietuvos pedagogų karjeros sampratos analizę.

Dokumentų analizė leidžia susipažinti sužinoti apie naujausiais pasitrinktos srities specialistų darbus.

Anketinės apklausos tikslas – nustatyti jaunų žmonių, turinčių aukštąjį išsilavinimą ir gyvenančių kaimiškose vietovėse, profesinės karjeros galimybes. Ji vykdoma apklausiant jaunos žmones gyvenančius kaimiškose vietovėse. *Statistinių duomenų analizė* atliekama, taikant *SPSS 17 for Windows* statistinių duomenų apdorojimo programą.

Tyrimo imtis – 279 Šilutės rajone gyvenantys jauni žmonės.

Magistrinio darbo struktūra ir apimtis. Darbą sudaro įvadas, trys dalys (karjera ir jos pagrindiniai teoriniai aspektai, karjeros planavimas gyvenant kaimiškose vietovėse, jaunų žmonių, turinčių aukštąjį išsilavinimą ir gyvenančių kaimiškose vietovėse, profesinės karjeros galimybių empirinis tyrimas), išvados, rekomendacijos, santrauka lietuvių ir anglų kalbomis, literatūros sąrašas ir priedai. Darbo apimtis – puslapių; darbą iliustruoja 29 paveiksiai ir 12 lentelių.

Pagrindinės sąvokos naudojamos darbe⁴

Diplomai, pažymėjimai apie įgytą profesinę kvalifikaciją liudija formaliąją, o profesinės veiklos rezultatai – realiąją turimos profesinės kvalifikacijos pusę.

Jaunas žmogus – vyresnis nei 18 metų, tačiau jaunesnis nei 40 metų asmuo.

Kaimo bendruomenė – kaimo teritorijoje gyvenantys žmonės, tam tikrų santykių, tradicijų, normų ir elgesio sferoje forma; struktūra bendroms problemoms spręsti bei siekti bendrų tikslų.

Kaimo plėtra – kaimo vietovių gyventojų gyvenimo kokybės gerinimas, kaimo ūkinės ir socialinės struktūros, taip pat bendruomeninių ryšių tobulinimas siekiant užtikrinti ekonominę ir socialinę sanglaudą, saugoti ir kurti darbo vietas kaimo vietovėse, saugoti ir puoselėti etninę kultūrą, kraštovaizdį bei gamtinę aplinką.

⁴ Pagrindinės sąvokos ir terminai apibrėžti remiantis šiais šaltiniais: Laužackas R. *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: VDU leidykla, 2005 ir Jovaiša L. *Enciklopedinis edukologijos žodynas*. Vilnius: Gimtasis žodis, 2007

Kaimo vietovė – kaimas, miestelis ar miestas, kurio gyventojų skaičius neviršija šešių tūkstančių.

Karjera – individualiai suvokiama, suprantama nuostatų ir elgsenų seka, kuri yra susijusi su darbine veikla ir patirtimi, įtakojančia žmogaus gyvenimo eigą ir modelį, per visą žmogaus gyvenimo laikotarpį.

Karjera – tai kokybiškai atliekamų, socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų kaita žmogaus gyvenime (Kučinskienė, 2003).

Karjeros planavimas – nuoseklus asmens pažintinės ir profesinės veiklos sprendimų išdėstymas laike siekiant profesinio tobulėjimo tikslų bei numatant būtinus išteklius ir aplinkybes

Karjeros valdymas – visą gyvenimą trunkantis mokymo procesas apie save, darbus ir organizacijas; tai individualus karjeros tikslų nustatymas; tikslų siekimo strategijų kūrimas; darbo ir gyvenimo patirtys; pagrindinių tikslų peržiūrėjimas.

Karjeros veiksniai – asmens karjerą veikiančios skirtingos vidinės ir išorinės sąlygos.

Kompetencija – tai žinių ir įgūdžių derinys bei sugebėjimas pritaikyti jas konkrečiomis aplinkybėmis.

Kvalifikacija – terminas susideda iš dviejų lotynų kalbos žodžių – *qualis* (kam tinkama, koks, kokios kokybės) ir *facere* (daryti, veikti). Pagal žodžio kilmę kvalifikacija reiškia žmogaus žinias, mokėjimus, įgūdžius, nuostatas, kurie didžiąja dalimi įgaunami tam tikru išmokymo būdu.

Mokymasis darbo vietoje – mokymasis, vykstantis darbo vietoje (įmonėje, organizacijoje), o ne pagal formalaus mokymo programas mokymo institucijose. Mokymosi darbo vietoje pasiekimai įteisinami tik toje įmonėje galiojančiuose dokumentuose.

Motivacija – skatinimas, nukreipimas reikiama linkme, atitinkama veikla, siekiant tam tikro apsisprendimo.

Profesijos rinkimosi motyvacija – hierarchinė motyvų kaita, lemianti kryptingą apsisprendimą ir elgesio strategiją siekiant galutinio tikslo.

Ugdymas karjerai – tai tikslingas visą gyvenimą trunkantis procesas, apimantis švietimo, darbo organizacijų ir bendruomenės pastangas, siekiant padėti jaunam žmogui pasirinkti jo pašaukimą atitinkančią profesiją.

Verslumas – įgimtos ir įgytos žmogaus savybės, leidžiančios jam novatoriškai mąstyti ir aktyviai bei rizikingai veikti visose gyvenimo situacijose.

Verslumo kompetencija (Verslumas) – asmens gebėjimas idėjas paversti veiksmiais. Jis reiškia kūrybiškumą, naujoves ir pasirengimą rizikuoti bei gebėjimą planuoti ir valdyti projektus, siekiant tikslų.

Vertybės – tai specifinės mus supančio pasaulio objektų ir reikšmių charakteristikos, turinčios teigiamą reikšmę žmogui, kolektyvui, visuomenei.

1. KARJERA IR JOS PAGRINDINIAI TEORINIAI ASPEKTAI

Dėl intensyvaus technologijų vystymosi per pastaruosius porą dešimtmečių pasaulis patyrė galias politines ir socialines transformacijas, apibūdinamas be galo plačiu pokyčių diapazonu: nuo kitokio žmogaus mąstymo ir savęs bei savo veiklos suvokimo iki globalių politinių, ekonominių, demografinių ir kitų kaitos procesų. Žinių ir informacijos gausa bei prieinamumas, globalizacijos procesai, didėjanti ir vis labiau visų suvokiama ekologinio pavojaus grėsmė, naujas žmonių savęs pačių apibūdinimas – visa tai neišvengiamai veikia ir žmogaus karjeros sąlygas bei pačią karjeros sampratą (Stanišauskienė, Naseckaitė, 2012, p. 8-9). Todėl labai svarbu išanalizuoti karjeros apibrėžimą ir kokia yra jos svarba žmogaus gyvenime.

1.1. Karjeros samprata ir reikšmė žmogaus gyvenime

Karjeros samprata mokslinėje literatūroje aiškinama įvairiai. Randama daugybė nuomonių ir požiūrių. Vieni mokslininkai karjerą analizuoja individo požiūriu, kiti – organizacijos. Karjeros sampratos skiriasi tiek valstybių, tiek atskirų organizacijų lygmeniu. Pati sąvoka, pasak D. Augienės (2009) yra daugiapasmė bei kur kas platesnė už profesijos, veiklos ir darbo sąvokas. Karjeros sąvokas skirtingai pateikia tiek užsienio, tiek lietuvių mokslininkai. Karjeros sąvoka apibūdina ne tik profesinės veiklos pobūdį, bet ir dirbantį asmenį, socialinį statusą ir instituciją. (D. Augienė, 2009, p. 37).

D. Super (1980) vienas iš pirmųjų į mokslinę vartoseną įtraukė karjeros terminą, apibrėždamas jį kaip žmogaus gyvenime atliekamų įvairių vaidmenų, darbovietėse užimamų pareigų, pakopų, lygmenų visumą.

Bendriausia karjeros samprata kildinama iš lotyniškojo „*carraria*“, reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią, bėgimą, arba prancūziškojo „*carriere*“, 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 artimiausius ateities, bet ir vidutinės bei ilgalaikės perspektyvos tikslus, vis didesnę reikšmę teikiant savo profesinės veiklos ir gyvenimo kokybei, sėkmingumui, pasitenkinimui (Kučinskienė, 2003, p. 15).

Anot Stanišauskienės ir Naseckaitės (2012, p. 15), karjera gali būti suprantama kaip įvairių darbų seka. Pavyzdžiui, žmogaus karjera gali būti sudaryta iš septyniolikos skirtingų darbų keturiose organizacijose. Neretai karjera prilyginama profesijai (pedagogo, teisėjo, mediko) ar aukštomis pareigoms organizacijoje. Nors šie požiūriai iš esmės nėra klaidingi, karjera turėtų būti suprantama plačiau. Remiantis mokslininkų atlikta išsamia Lietuvos ir užsienio autorių darbų analize, karjera apibrėžiama taip: karjera – įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, kylanti iš darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų bei apimanti asmens profesinį gyvenimą, darbo vietas, pareigas ir pasiekimus.

Žinoma keletas skirtingos apimties karjeros sampratų (Petkevičiūtė, 1998, p. 83):

- karjera kaip laimėjimai (samprata daugiausiai vartojama darbo aplinkoje);
- karjera kaip profesija, kuri gali būti daugiau ar mažiau prestižinė;
- karjera kaip nuolatinio darbo nuosekli tąsa, t.y. kiekvienas dirbantis žmogus turi savo karjerą;
- karjera kaip viso gyvenimo įvairių vaidmenų seka.

Trys pirmosios sampratos atskleidžia *siaurąją*, o ketvirtoji – *plačiąją* karjeros sampratą.

Bolnienė (2005, p. 250) atlikus informacinės (įvairių žinybų, žodynų, enciklopedijų) bei mokslinės literatūros analizę, išryškino *keletą karjeros sampratų skirtumų*. Karjeros samprata literatūroje (Hall, 1976; Feldman, 1988; Drucker, 1990; Watts, 1994; Schuler, 1995; Brown, Scase, 1997) pateikiama keturiomis prasmėmis: 1). karjera kaip pasiekimai (daugiausiai taikoma darbinėje aplinkoje); 2). karjera kaip profesija (profesijos prestižas); 3). karjera kaip nuolatinio darbo nuosekli tąsa (žmogaus darbo istorija); 4). karjera kaip viso gyvenimo vaidmenų patirties seka. Galima išskirti dvi karjeros sampratos grupes. **Pirmoji** grindžiama konkrečios veiklos aiškinimu, asmens tobulėjimu profesinėje srityje, nuoseklia darbo tąsa. Ši samprata atspindi *biurokratinį požiūrį į karjerą*. **Antroji** apibrėžia asmens viso gyvenimo įvairių vaidmenų seką ir patirtį. Antroji išreiškia *šiuolaikinį požiūrį į karjeros procesą*. Kaip pažymi Arnold (1997), ši samprata netapatinama su profesija.

Zdanevičius (2004), apibrėžia dvi pagrindines karjeros sampratas – objektyviają ir subjektyviają. *Objektyvioji karjeros samprata* nurodo, kad karjera gali būti objektyviai išmatuojama ir susijusi su tam tikromis kultūriškai nulemtomis normomis ir kai kuriais objektyviais socialiniais rodikliais, tokiais kaip prestižinė profesija, vadovaujančios pareigos, aukštas atlyginimas, kilimas karjeros laiptais. Šiuo atveju kalbama apie karjerą kaip pasiekimą ir karjerą kaip profesiją. *Subjektyvioji karjeros samprata* rodo, kad karjera yra suprantama subjektyviai. Karjera yra labai susijusi su individo vertybinėmis orientacijomis ir asmeniniais pasirinkimais. Jeigu vieniems „daryti karjerą“ reiškia rasti mylimą ir džiaugsmą teikiantį darbą, tai kitiems ši sąvoka gali nusakyti bandymą rasti gerai apmokamą darbą arba užsiėmimą prestižine ir gerai apmokama veikla.

Iš įvairių autorių darbų analizės galime pastebėti, jog karjera traktuojama labai skirtingai, ir kiekvienas autorius nurodo savus karjerai būdingus požymius. Atliktos analizės pagrindu galima pateikti karjeros sąvokų suskirstymą pagal požymius (1 lentelė).

1. lentelė. Karjeros sąvokų įvairovė ir jų suskirstymas pagal požymius

Būdingi požymiai	Apibrėžimas
UŽSIĖMIMAS (PROFESIJA)	Karjera (angl. career) įvardinama kaip užsiėmimas, profesija; sėkmė, greitas bėgimas (lenktynės). Karjera (pranc. carriere) – veikimo dirva, sritis; profesiją (I. Balašienė, 2000. p. 436).
GYVENIMO	Karjera (lot. carraria) – tai žmogaus gyvenimo kelias, bėgimas.

KELIAS	Karjera yra nuostatų ir elgsenų seka, susijusi su darbine patirtimi per visą žmogaus gyvenimą (Schuler, 1995).
VEIKLOS SEKA ORGANIZACIJOJE	Karjera – tai darbuotojo pareigybių/darbo vietų raida įmonėje/-ėse (A. Sakalas, 1998, p. 140). Karjera – ne tik paaukštinimas pareigose, bet ir kiti pareigų ar darbo vietų pasikeitimai (pažeminimas pareigose, horizontalus perkėlimas į kitas pareigas) (G. Dessleris, 2001, p. 285). Karjerą galima apibūdinti kaip bet kokią šachmatų figūros judėjimą, jei organizaciją įsivaizduotume kaip šachmatų lentą. Tai gali būti ne tik paaukštinimas pareigose, bet ir horizontalus perkėlimas į kitas pareigas, pažeminimas pareigose (V. Baršauskienė, 2006, p. 40).
AUGIMAS (JO TEMPAS, KRYPTIS)	Karjera – tai greitas ir reikšmingas kilimas tarnyboje, visuomenėje, mokslinėje srityje (Tarptautinių žodžių žodynas, 1999). Karjera – individo kilimas pagal tam tikrą hierarchiją mokslo, profesijos, visuomeninės ir politinės veiklos, religijos, meno, sporto ir kituose kryptyse (Visuotinė lietuvių enciklopedija, 2006).
VEIKLOS SEKA PER GYVENIMĄ	Karjera – asmens veikla ir vystymasis per visą gyvenimą (ar dalį jo). Karjera – tai konkreti asmens veikla (N. Petkevičiūtė, 2003, p.83 – 84). Karjera – kokybiškai atliekamų, socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų seka žmogaus gyvenimo eigoje (R. Kučinskienė, 2003, p. 73). Karjera – nuosekli visų individo užimamų profesinių pozicijų ir darbo vietų seka, apimanti visą žmogaus darbinės veiklos istoriją (D. E. Super, 1991, p. 35)
PAŽIŪROS, NUOSTATOS, PATYRIMAI IR MOTYVAI	Karjera ne vien tik pareigų kilimas, tai procesas, kuriam vadovauja individas, o ne organizacija. Karjera apima individo patyrimą išsilavinimo, išsiauklėjimo, darbinės veiklos ir pan. srityse (D. T. Hall, 2002, p. 9). Karjera yra nuostatų ir elgsenų seka, susijusi su darbine patirtimi per visą žmogaus gyvenimą (V. Stanišauskienė, N. Večkienė, 1999, p. 23). Karjera – individualiai suvokta požiūrių ir elgsenos seka, susijusi su darbo patyrimu bei asmeniniu individo gyvenimu (A. Sakalas, A. Šalčius, 1997, p. 14). Karjera yra per gyvenimą besitęsianti darbų seka, susijusi su asmenybės pažiūromis ir motyvais, kai jis ar ji veikia tuose darbuose (Beach, 1985). Karjera individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi ir pozityvų jos vertinimą tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu požiūriais (V. Stanišauskienė, N. Večkienė, 2000, p. 85-93).

Edukacinėje, psichologinėje, sociologinėje, vadybinėje literatūroje, įvairiuose žodynuose ir enciklopedijose pateikiami gana skirtingi karjeros apibrėžimai. Tinkamiausius mūsų nagrinėjamai temai apibrėžimus pateikiame 2 lentelėje.

2. lentelė. Karjeros sąvokų palyginamoji suvestinė

Eil.nr.	Karjeros sąvokos	Literatūros sąrašas
1.	Karjera – integrali kokybiškai atliekamų per žmogaus gyvenimą socialiai reikšmingų profesijų ir kitų vaidmenų visuma.	Kučinskienė (2003)
2.	Karjera – individualaus tobulėjimo sėkmingai pasitinkančios veiklos kryptimi ir pozityvus jos vertinimas tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu požiūriu.	Karjera šiandien ir rytoj (2002)
3.	Karjera – greitas kilimas tarnyboje, visuomenėje, mokslinėje veikloje; geros ateities perspektyva; veiklos sritis.	Tarptautinių žodžių žodynas (2000)
4.	Karjera – (ang. „carrer“) profesinė veikla, profesija.	Didysis anglų-lietuvių kalbų žodynas (1999)
5.	Karjera – (ang. „carrer“) profesinė veikla, profesija.	Didysis anglų-lietuvių kalbų žodynas (1999)
6.	Karjera – (lot. „carraria“) žmogaus gyvenimo kelias; prancūzų „carriere“– veikimo dirva, sritis; profesija.	Prancūzų kalbos žodynas (1992)

Karjera nėra nei darbo, nei profesijos sinonimas. Individai privalo koncentruotis į mokymąsi ir į įgūdžių, reikalingų dabartinei ir kitoms veikloms atlikti, įgijimą. Užimtumo visą gyvenimą siekiai turi tapti viso gyvenimo užimtumo gebėjimų tobulinimo siekiais (Kučinskienė, 2003). Stanišauskienė ir Naseckaitė (2012, p. 15) pritaria, jog svarbu suprasti, kad karjera yra daugiau nei visuma mokamų darbų, asmens turėtų per jo gyvenimą. Tai taip pat ir savarankiškas rengimasis veiklai, ir savirealizacija, atliekant įvairius socialinius vaidmenis. Platesne prasme karjera yra ir nemokamas darbas, pavyzdžiui, namų ruoša, vaikų auginimas ar savanoriška veikla bendruomenėje.

Karjeros kelias yra kelių rūšių, iš kurių pagrindinės – vertikali karjera ir horizontali karjera (Несмеева, 2007).

Vertikali karjera – tai „kilimas“ karjeros laiptais. Tokios karjeros galimybės atsiranda nedaugeliui darbuotojų, nes organizacijų struktūros darosi vis plokštesnės.

Horizontali karjera – tai perėjimas organizacijos ribose iš vienu pareigų į kitas, artimas pagal statusą. Tokios karjeros vystymui reikalingos laisvos pareigybės ir darbuotojų turimi įgūdžiai bei noras mokytis.

Mišrus karjeros planavimas, derinantis ir vertikalią, ir horizontalią karjerą (Несмеева, 2007). Organizacija turi padėti darbuotojams ieškoti naujų karjeros galimybių, skatinti juos nuolat mokytis ir vystytis: leisti nuolat kelti kvalifikaciją, suteikti kūrybines atostogas, organizuoti susitikimus su ekspertais, analizuojančiais rinkos vystymo tendencijas, teikti informaciją apie laisvas pareigybes bei netrukdyti pereiti į kitas pareigas, netgi ir žemesnes pagal hierarchiją, jei tai reikalinga įgūdžių plėtojimui ar efektyvumo didinimui (Kaye, Jordan-Evans, 2006; Уотерман-мл. и др., 2008). Norėdamas išsaugoti darbumą visą gyvenimą, darbuotojas turi nuolat analizuoti save ir aplinką, planuoti savo karjerą (Друкер, 2007; Левинсон, 2007; Уотерман-мл. и др., 2008).

Nelinijinės karjeros modeliuose sėkmę lemia pats žmogus, nuolat besimokydamas ir gebėdamas keistis visą savo gyvenimą (Greenhaus, Callanan, 2006). Augienės (2009) teigimu, susiformavęs stereotipas, kad vėlyvosios karjeros darbuotojai neperspektyvūs. Tačiau, mano nuomone, galima sutikti su mokslininkais, kurie teigia, kad šiandien nereikėtų žmogaus karjeros matuoti biologinio amžiaus stadijomis. Jie siūlo į žmogaus karjerą žvelgti kaip į visą gyvenimą trunkantį mokymosi, darbo organizacijose ir kitos patirties daugkartinius ciklus (Greenhaus, Callanan, 2006) (cit. iš Несмеева, 2007).

Tradicinėse organizacijose, pasak Augienės (2009), akcentuojamas darbuotojo išsilavinimas ir gebėjimas prisitaikyti prie karjeros vystymosi. Nors anksčiau karjeros sąvoka buvo daugiau siejama tik su vertikaliu augimu: paaukštiniu pareigose, aukštesniu statusu, prestižo ir įtakos padidėjimu, šiandien šis požiūris pasikeitė (Stancikienė, 2009). Kaip progresyvus profesinės veiklos kelias, karjera apibrėžta

dar XIX amžiaus pradžioje (Rosinaitė, 2010). Tačiau tik palyginti neseniai asmeninis, individualus, pozityviai vertinamas žmogaus „augimas“ pasirinkta veiklos kryptimi taip pat pradėtas suvokti kaip karjera (Augienė, 2009; Stancikienė, 2009). Nors viešajame sektoriuje, pasak Baršauskienės (2007), darbuotojo tobulėjimas, užimant tas pačias ar to paties hierarchinio lygmens pareigas, karjera dar nelaikomas.

Šiuolaikine prasme karjera apima ne tik horizontalų kilimą pareigose, bet ir pareigų keitimą, mokymąsi, įvairių asmeninių darbinų patirčių siekimą (Valickas, Gražulis, 2010). Kai kurie žmonės patenkinti savo tobulėjimu ir darbo rezultatais tam tikroje srityje, jie nenori vadovauti kitiems, nenori „kopti“ karjeros laiptais aukštyn. Profesinė karjera yra individualus kiekvieno žmogaus dalykas, todėl pats žmogus, o ne organizacija už ją atsakingas (Торрингтон и др., 2004; Ибара, 2005; Stancikienė, 2009; Valickas, Gražulis, 2010).

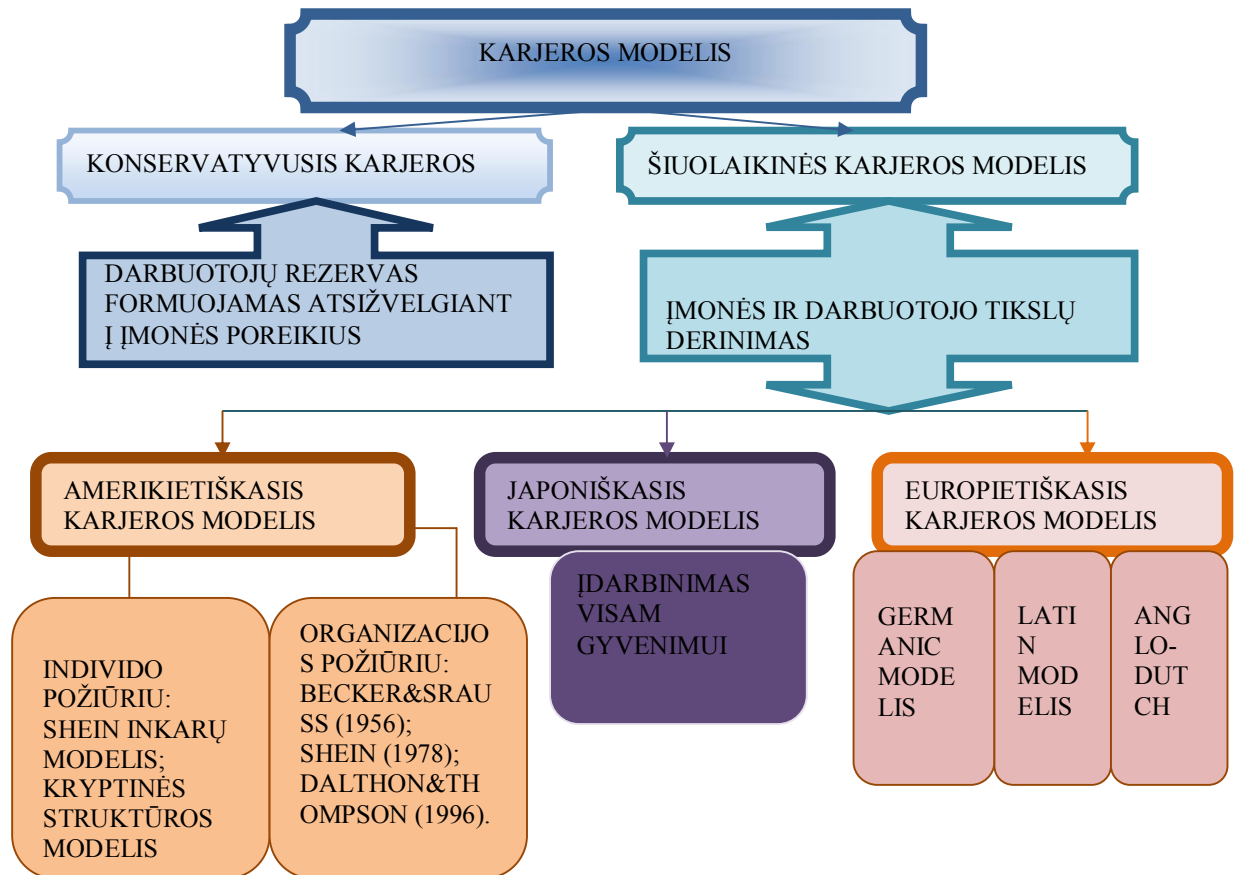
Apibendrinami galime teigti, kad mokslinėje literatūroje sąvoka „karjera“ analizuojama įvairiais aspektais. Skirtingų mokslų atstovai karjerą nagrinėja iš įvairių pozicijų, kas leidžia formuoti plačiam požiūriui į pačios karjeros sampratą. Kiekvienas žmogus turi savo poziciją šiuo atžvilgiu ir nuo jo požiūrio priklauso, kaip ir kokiais būdais jis jos sieks. Karjera – tai visą žmogaus gyvenimą vykstantis procesas, nuolat kintantis, reikalaujantis žmogaus sugebėjimo priimti pokyčius jo aplinkoje, visuomenėje, tiek darbinėje, tiek asmeninėje aplinkoje. Šiuolaikinės karjeros sampratos atveju dominuoja asmenybiniai veiksniai. Asmens vertybės ir kompetencija lemia jo savirealizaciją ir apsisprendimą. Svarbu suprasti, kad karjera yra daugiau nei visuma darbų, turėtų per žmogaus gyvenimą. Tai taip pat yra ir mokymasis veikti individualiai, ir tikslų pasiekimas bei ambicijų patenkinimas atliekant įvairius socialinius vaidmenis.

1.2. Teoriniai karjeros modeliai

Karjeros tema užsienio mokslininkų nagrinėjama plačiai, todėl karjeros modelių pateikiama įvairių: tradicinė (biurokratinė, organizacinė), kintamoji (šiuolaikinė, asmeninė). Klasikinis karjeros modelių skyrimas yra šis: konservatyvios ir šiuolaikinės karjeros modeliai. Taip pat modeliai skirstomi pagal jų sukūrimo vietą (amerikietiškieji, europietiškieji, japoniškieji karjeros modeliai) (Valackienė, 2005, p. 384). D. Augienės (2009, p. 40) teigimu, tokie mokslininkai, kaip A. Sakalas ir A. Šalčius (1997), išskiria tradicinį ir kintamosios karjeros modelius.

Karjerą tyrinėjo ir atitinkamus modelius suformavo tokie autoriai, kaip M.Segalla, D.Rouuzies, M.Flory (2001); Miller ir Form (1996); Super (1957); Shein (1978); Driver, Dalton ir Thompson (1986); Sakalas (1998). Jų apibrėžti karjeros modeliai skiriasi tik klasifikacijos kriterijų apibrėžimais. Bet visgi,

karjeros koncepcijos raidos atžvilgiu išskiriami du karjeros modelių tipai: konservatyvios karjeros modeliai ir šiuolaikinės karjeros modeliai.



1 pav. **Karjeros modelių tipai** (Čiutienė, Sakalas, 2004, 57 psl.)

Šių modelių tipų klasifikacija remiasi karjeros planavimo pasikeitimais, sąlygotais aplinkos, organizacijos, žmogaus, technologijų ir kitų veiksnių. Karjeros modelius taip pat galima skirstyti pagal jų sukūrimo vietą: amerikietiškuosius, japoniškuosius ir europietiškuosius karjeros modelius. Atskirų šalių ypatumus įvertinantys modeliai yra šie: Anglo-Dutch (Olandų), Germanic (Vokiečių) ir Latin (Lotynų) karjeros modeliai. Visi šie modeliai nagrinėjami darbuotojų ir organizacijos interesų derinimo atžvilgiu, taip pat įvertinamas jų realizavimo būdas: stadijinis, tęstinis.

Valackienės (2005, p. 384) teigimu, iki susiformuojant šiuolaikinės karjeros modeliams, ilgai vyravo konservatyviosios (t.y. tradicinės) karjeros modelis, kurio pagrindinis požymis yra organizacijos interesų svarba. Organizacijos interesas išvelgiamas siekiant jai apsirūpinti reikalingų kokybinių ir kiekybinių charakteristikų personalu. Taigi, organizacijos vaidmuo šiame modelyje dominuojantis, tačiau šiuolaikinėse organizacijose pastebima, kad šį modelį vis labiau išstumia šiuolaikinės karjeros modelis.

Šiuolaikinė (kintama) karjera – tai procesas, kuriam vadovauja ne organizacija, o asmuo (Sakalas, Šalčius, 1997, p. 14). Taigi šiuolaikinę karjerą planuojant jau dalyvauja ir darbuotojai. Pagrindinis šiuolaikinės karjeros bruožas – siekis suderinti darbuotojo ir organizacijos interesus (Valackienė, 2005, p. 385). Organizacijos interesus veikia jos siekiami tikslai, kurie orientuoti į ekonominius tikslus: pelno, rentabilumo, produktyvumo didinimą ir socialinius tikslus. Darbuotojų interesus lemia daug asmeninių, socialinių ir ekonominių veiksnių. Interesų derinimas šiuolaikinėje organizacijoje, Norbert ir Andrian, (2004, p. 154) teigimu, pasireiškia, kai individuali karjera planuojama visiems darbuotojams, o organizacija priklausomai nuo poreikio sudaro galimybes darbuotojams kelti kvalifikaciją, tobulėti, pereiti nuo vieno darbo prie kito, užimti aukštesnes pareigas.

3. lentelė. **Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros modelių skirtumai** (Kučinskienė, 2003 p. 39).

KARJEROS SAMPRATOS KRITERIJAI	BIUROKRATINĖ KARJERA	ŠIUOLAIKINĖ KARJERA
Karjeros modelis	Vientisa hierarchinė struktūra, įtvirtinta organizacijoje; „karjeros laiptai.“	Lanksti nevientisa struktūra, neįtvirtinta organizacijoje.
Karjeros sėkmės matas	Individualūs laimėjimai (statusas, atlyginimas ir kt.) tam tikrame amžiuje lyginami su kitų tokio pat amžiaus žmonių laimėjimais.	Savirealizacijos, asmens laisvės, individualaus požiūrio į sėkmę tenkinimas.
Karjeros ateitis	Numatoma, aiški, susijusi su organizacija.	Sunkiai nuspėjama, susijusi su žmogaus kompetencija pasirinktų tikslų atžvilgiu.
Socialinis (materialinis) saugumas	Stabilus, aiškios ateities progresijos kontekste.	Reliatyvus, priklauso nuo daugelio asmeninių ir socialinių veiksnių.
Žmogui keliami reikalavimai	Paklusnus, gerai atlieka įprastą užduotį, būtini specifiniai profesiniai įgūdžiai.	Novatoriškas, iniciatyvus, kūrybiškas neapibrėžtoje darbo aplinkoje, būtinas karjeros „portfelis“ (karjeros kompetencija, kai derinami specifiniai ir universalūs įgūdžiai.

Kaip teigia Urbonienė ir Stanišauskienė (2006, p. 98), **biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros modelio** atveju (3. lent.) akcentuojami skirtingi reikalavimai darbuotojui. Poslinkis nuo biurokratinių prie šiuolaikinių organizacinių struktūrų lėmė nuolaidžių, paklusnių, gerai atliekančių jiems patikėtas užduotis darbuotojų poreikio sumažėjimą. Šiuolaikinės karjeros modelio specifika sąlygoja tam tikrus reikalavimus žmogui. Jo požiūris į darbą turi būti lankstus, padedantis prisitaikyti darbo rinkoje. Specifiniai įgūdžiai nepraranda savo reikšmės, tačiau dabar jie traktuojami tik kaip viena kompetencijos dalis.

Biurokratinės karjeros modelis pasižymi dviem ypatumais. Pirmasis jų - hierarchinė struktūra. Karjera gali būti apibrėžta kaip eilė realizuotų darbų, išrikiuotų hierarchiškai pagal prestižą, kuriais darbuotojas kyla tvarkinga, numatyta seka. Antrasis ypatumas – karjeros progresijos modelis yra įtvirtinamas organizacijoje. Tuo tarpu šiuolaikinės karjeros modelis neturi stabilios struktūros ir nėra

įtvirtinamas organizacijoje. Pastebima, jog dėl darbo nepastovumo ir įsidarbinimo patirčių įvairovės žmonių karjeros tampa vis lankstesnės.

Galima pastebėti, kad biurokratinės karjeros sampratai būdingas aiškus organizacinis pobūdis: darbo vieta užtikrina žmogui saugumą ir ateitį, tačiau reikalauja paklusnumo ir ištikimybės organizacijos tikslams. Šiuolaikinės karjeros sampratos atveju dominuoja asmenybiniai veiksniai. Asmens vertybės ir kompetencija lemia jo savirealizaciją ir apsisprendimą dalyvauti organizacijos gyvenime (Urbonienė, Stanišauskienė, 2006, p. 98).

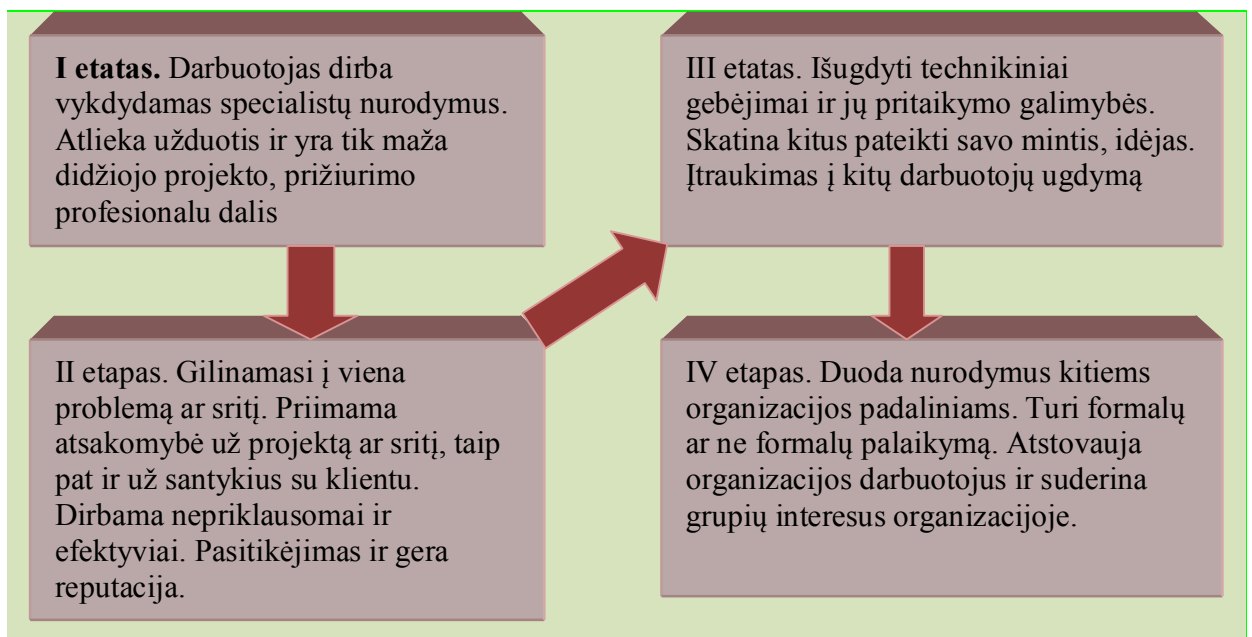
Amerikietiškiems karjeros modeliams atstovauja Shein karjeros inkarų modelis, paremtas individų skirtumais, ir kryptinės struktūros modelis, paremtas organizacinėmis charakteristikomis, karjeros keitimo dažnumu ir karjeros judėjimo krypties pokyčiais (žr. 4 lent.). Shein karjeros inkarų modelis suformuotas ieškant individo ir organizacijos interesų sąsajų. Šiam modeliui svarbus kompetencijos ugdymas. Becker ir Srauss (1956), Shein (1978), Dalton ir Thompson (1996) modeliai taip pat priskiriami prie amerikietiškujų karjeros modelių. Karjera apibūdinama kaip individo adaptacija judant struktūros hierarchijos pakopomis. Shein (1971, 1978) organizacinis karjeros modelis deklaruoja, kad organizacija turi būti įsivaizduojama kaip tridimensė kūgio formos erdvė. Skiriamas **vertikalusis**, **radialinis** ir **periferinis** judėjimas. Dalton ir Thompson (1986) karjeros modelis akcentuoja darbuotojo amžių ir interesą eiti vienokias ar kitokias pareigas (žr. 2. pav.). Šis modelis parodo, kad kiekvienu momentu darbuotojui keičiant darbą vyksta tarpusavio santykio su organizacija pokyčiai. Pateiktuose amerikietiškuose modeliuose atsispindi individų asmeniniai veiksniai, organizacijos vaidmuo karjerą planuojant, tačiau galutinai neatsiskleidžia interesų derinimo principai (cit. Pagal Čiutienė, Sakalas, 2004, p. 56).

4. lentelė. **Amerikietiško karjeros modelio apžvalga** (Čiutienė, Sakalas, 2004, p. 58)

Shein karjeros inkarų modelis (shein, 1978).	Kryptinės struktūros modelis (driver, 2001).
<p>Techninė-funkcinė kompetencija Karjera remiasi specifinėmis techninėmis ir funkcinėmis kompetencijomis. Valdymas (vadovavimas) šių darbuotojų nedomina.</p> <p>Valdymo kompetencija Karjera nukreipta į vadovaujančiąsias opozicijas, prisiimant neribotą atsakomybę, panaudojant organizacinius gebėjimus siekti tikslų. Šių darbuotojų kompetenciją sudaro 3 subkompetencijos:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Analitinė kompetencija – apibrėžiama kaip gebėjimas priimti sprendimus bet kokiomis sąlygomis. 2. Visuomeninė kompetencija – gebėjimas įtikinti ir vadovauti žmonėms siekiant organizacijos tikslų. 3. Emocinė kompetencija – gebėjimas krizių metu išlikti ramiam, nepasiduoti emocijoms. <p>Saugumo ir pastovumo kompetencija. Vertinamas pastovumas visais aspektais (darbe gyvenamojoje vietoje vykdant įsipareigojimus ir kt.).</p> <p>Kūrybingumo kompetencija apibrėžia gebėjimą kurti produktus, paslaugas, įmones. Šios grupės atstovai vadinami verslininkais. Autonomiškai ir nepriklausomi atstovai dirba didelėse organizacijose ir</p>	<p>Eksptarai. Pastovū karjera. Sprendimas priimamas vieną kartą gyvenime ir pakankamai anksti. Tai populiaru tarp prestižinių profesijų atstovų, tokių kaip gydytojai stomatologai ir kitų aukštos kvalifikacijos darbuotojų.</p> <p>Trumpalaikės karjeros koncepcija. Asmuo keičia darbus labai dažnai (eina iš darbo į darbą). Ši karjera būdinga vidutinės kvalifikacijos darbuotojams.</p> <p>Linijinė karjeros koncepcija. Profesija pasirenkama gana anksti, lipimas karjeros laiptais suvokiamas kaip laipsniškas procesas. Tai populiaru tarp vadovų.</p> <p>Spiralinė (laipsninė) karjeros koncepcija. Asmuo kurį laiką dirba toje pačioje sferoje, o po to pereina į visiškai kitokią sferą. Šie pasikeitimai būdingi</p>

sukuria sau nepriklausomą karjerą (pvz., profesoriai, rašytojai, konsultantai).	konsultantams ir rašytojams.
---	------------------------------

Dalton ir Thompson (1986) karjeros modelis (žr. 2 pav.) akcentuoja darbuotojo amžių ir interesą eiti vienokias ar kitokias pareigas. Dalton ir Thomson akcentavo keturis karjeros etapus, kur pirmame etape – darbuotojas dirba, vykdydamas specialistų nurodymus, atliekama užduotis yra tik maža didžiojo projekto, prižiūrimo profesionalų, dalis; antrame etape – gilinamasi į vieną problemą ar sritį, prisiimama atsakomybė už projektą ar sritį, taip pat ir už santykius su klientais, dirbama nepriklausomai ir efektyviai, akcentuojamas pasitikėjimas ir gera reputacija; trečiame etape – išugdyti techniniai gebėjimai ir jų pritaikymo galimybės, asmuo skatina kitus pateikti savo mintis ir idėjas, įtraukiamas į kitų darbuotojų ugdymą; ketvirtame etape asmuo duoda nurodymus kitiems organizacijos padaliniams, turi formalų ar neformalų palaikymą organizacijoje, atstovauja organizacijos darbuotojams ir suderina grupių interesus organizacijoje. Šis modelis parodo, kad kiekvienu momentu darbuotojui keičiant darbą vyksta tarpusavio santykio su organizacija pokyčiai (Čiutienė, Sakalas, 2004, p. 58).



2 pav. Dalton ir Thompson karjeros modeliai (Čiutienė, Sakalas, 2004, p. 58)

Europietiškuosius karjeros modelius – Anglo-Dutch, Germanic nurodė Segalla, Rouzies, Flory (2001). **Anglo-Dutch** karjeros modeliui būdinga neelitinio personalo parinkimo politika (žr. 5. lent.). Šis modelis, kaip ir kiti modeliai, neakcentuoja sisteminio, nuoseklaus karjeros kilimo ankstyvuju gyvenimo periodu. **Germanic** modeliui svarbu stažuotės ir funkcinė karjera. Stažuotes įmonėje papildoma mokymais. Taip siekiama šių tikslų:

- 1) supažindinama organizacija;
- 2) randamas darbuotojui tinkamiausias darbas ar funkcija (Čiutienė, Sakalas, 2004, p. 58).

5 lentelė. **Anglo-Dutch ir Germanic karjeros modelių požymiai** (Čiutienė, Sakalas, 2004, p. 59)

Anglo-dutch karjeros modelis	Germanic karjeros modelis
<p>Atpažinimas Mažas elitinio personalo parinkimas; Decentralizuotas techninio ir funkcinio darbo parinkimas; Nėra bendros kontrolės; Dėl įvertinimo centrų ar kitų rodiklių sunku identifikuoti esminius pajėgumus; Didesnių pajėgumų atskleidimo galimybė. Vystymas Atsakingų asmenų griežtesnė kontrolė; Komisijų (komitetų) darbo apdairumas (atsargumas); Trumpalaikių ir ilgalaikių darbo reikalavimų derinimas su veikla ir galimybėmis.</p>	<p>Atpažinimas Kasmetinis personalo parinkimas iš universitetų ar kitų mokymo įstaigų; Dvi verslo kelionės (stažuotės); Darbų rotacija, įtraukianti daugelį funkcijų; Intensyvus mokymas; Derinamos funkcijos ir talentas; Mažas elito parinkimas. Vystymas Funkcinė karjera, ryšiai ir bendravimas; Konkurencija dėl kompetencijos; Mažas ar ribotas multifunkcinis judėjimas</p>

Japoniškasis karjeros modelis akivaizdžiai atspindi šalies kultūrinius ypatumus. Svarbiausias šio modelio ypatumas – įdarbinimas iki gyvos galvos. Socialinis saugumas yra nenuginčijamas šio modelio privalumas, tačiau apmokėjimo už darbą sistema nėra tobula, ypač nepriimtina jauniems darbuotojams (Čiutienė, Sakalas, 2004, p. 59).

Apibendrinant galima teigti, kad galima išskirti du karjeros modelių tipus: konservatyvios karjeros ir šiuolaikinės karjeros modelius. Šių modelių tipų klasifikacija remiasi karjeros planavimo pasikeitimais, suformuotais aplinkos, organizacijos, žmogaus, technologijų ir kitų veiksmų. Interesai yra susiję su galimybe tobulėti ir siekti vertikalios karjeros. Esminiai skirtumai pastebimi lyginant biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros sėkmės sampratas. Biurokratinės karjeros sėkmė suprantama taip: turėti gerai apmokamą darbą, aukštą profesinį statusą bei judėti didesnės atsakomybės, užmokesčio, įtakingumo ir prestižo link. Biurokratinės karjeros sėkmė matuojama individualius pasiekimus lyginant su kitų tokio pat amžiaus žmonių pasiekimais. Tuo tarpu šiuolaikinės karjeros sėkmė netapatinama su kilimu į organizacijos „viršūnę“, nes karjeros modelis nėra hierarchinis. Labiau atsižvelgiama į individo galimybes, interesus ir prioritetus. Šiuolaikiniu požiūriu karjera gali būti sėkminga ir be kilimo aukštyn, jos sėkmės matas yra gyvenimo tikslų įgyvendinimas. Žmogui svarbi jo laisvė, tobulėjimas ir savirealizacija, todėl jis siekia pusiausvyros tarp darbo, šeimos ir laisvalaikio. Galima daryti išvadą, kad šiuolaikiniame pasaulyje į pirmą vietą turi būti iškeltas būtent šiuolaikinis karjeros modelis, o biurokratinei karjerai, kur viskas priklauso ir yra reguliuojama pačios organizacijos, vis mažiau turi būti skiriama dėmesio. Sėkminga profesinė karjera daugiausia priklauso nuo asmens, o ne nuo organizacijos.

1.3. Karjerą sąlygojantys veiksniai ir motyvai

Kiekvienas žmogus karjerą supranta savaip ir jos siekia dėl skirtingų motyvų, kurie keičiasi kartu su žmogaus amžiumi ir kvalifikacija.

Karjeros pobūdį ir tempą gali lemti *objektyvūs* (vyraujantys visuomeniniai santykiai, galimybės ir kt.) ir *subjektyvūs* (konkreto individo gyvenimo aplinkybės, jo asmeninės savybės, atkaklaus tikslo siekimas, tvirta valia, šeimyninė padėtis, sveikatos būklė ir kt.) veiksniai. Sakalas ir Šalčius (1997, p. 26 – 29) karjeros veiksnius skirsto į *vidinius* (išsilavinimas ir kvalifikacija, tikslai ir lūkesčiai, vietinės nuostatos) ir *išorinius* (šeimos ir ekonominė, visuomenės ir įmonės įtaka).

Laumenskaitės ir Petkevičiūtės (2004, p. 74) darbe „Asmeninė motyvacija kaip profesinės karjeros pagrindas“ pabrėžiama, kad žmogus gali turėti žinias, įgūdžius ir gebėjimus, bet be stipraus noro arba vidinės motyvacijos karjera ir darbas bus bespalviai, niekuo neišsiskiriantys ir be iššūkių. Kitas dalykas – jei stokojama žinių ar sugebėjimų, karjera taip pat nebus efektyvi ir gali tekti net jos atsisakyti. Tačiau pastarieji veiksniai, esant norui siekti karjeros, žymiai greičiau įsisavinami ir taikomi praktinėje veikloje.

Žmogus mokosi individualiai priimti sprendimus, patenkinti ambicijas ir atlikti norimus, priimtinus socialinius vaidmenis. Jis pats atsakingas už savo karjerą ir tik jis turi rūpintis užsibrėžtų tikslų. Baršauskienė (2006, p. 21) teigia, kad šiandien organizacijose ir įmonėse akcentuojamas sisteminis požiūris į motyvaciją ir kiekvienas darbuotojas vertinamas kaip individualybė tik su jam būdingais poreikiais, norais, lūkesčiais ir tikslais.

Darbuotojų motyvacija siejama su fiziniu, psichologiniu arba socialiniu atlygiu. Atrodytų, kad organizacijai tereikia išsiaiškinti, ką joje dirbantys asmenys vertina, ir užtikrinti, kad tai jie gaus, jei gerai atliks darbą. Tačiau praktikoje taip nėra, kadangi žmonių požiūriai į tam tikrus dalykus ir lūkesčiai gali būti visiškai skirtingi. Ši autorė, cituodama D. Riley, skiria 5 pagrindinius motyvacijos šaltinius:

- bendrieji socialiniai motyvatoriai (pareigos jausmas),
- organizacijos tikslai,
- darbo turinys,
- darbo sąlygos (fizinės ir psichologinės),
- pinigai (Baršauskienė, 2006, p. 21 - 22).

Labai stiprus motyvatorius yra pinigai, nors turi savo trūkumų. Darbuotojas vertina, kaip organizacija atlygina jam už atliekamą darbą, tačiau nuolat tikisi, kad darbo užmokestis didės.

Periodiško atlyginimo kėlimo šalininkai teigia, kad darbuotojai kasmet įgyja didesnę darbo patirtį, todėl nusipelno didesnio atlygio, o jų oponentai teigia, kad darbuotojų tobulėjimas turi ribas. Tačiau ilginiui šis procesas silpsta, sustoja ar net pakrypsta atgaline kryptimi (Baršauskienė, 2006, p. 21- 22).

Sakalas ir Šalčius (1997, p. 25), cituodami E. H. Schein teigia, jog karjeros pasirinkimas priklauso nuo *pagrindų*. *Pagrindai* – tai motyvų, vertybių ir individo sugebėjimo kompleksas. Skiriami 5 karjeros „pagrindai“: autonomija ir nepriklausomybė (aukštos pareigos, statusas, autoritetas), techninė – funkcinė kompetencija (profesinis augimas), kūrybiškumas (atitinkamas laisvės ir valdžios laipsnis), saugumas ir stabilumas (padėtis organizacijoje išsaugojimas bei įtvirtinimas), vadovavimo kompetencija (asmuo siekia valdžios, lyderiavimo, sėkmės, kurie asocijuojasi su svarbiom pareigybėm, rangų, žiniomis, statuso simboliais, dideliu darbo užmokesčiu ir pan.).

Išanalizavus Sakalo ir A. Šalčiaus (1997), Laumenskaitės ir Petkevičiūtės (2004), Baršauskienės (2006) ir kt. mokslinės literatūros šaltinius, Vasilenko (2010) apibendrina karjeros veiksnius (žr. 6 lent.).

6. lentelė. **Karjerą lemiantys veiksniai**

Karjeros veiksniai			
Vidiniai		Išoriniai	
Išsilavinimas ir kvalifikacija	Asmens palaipsniui įgytos žinios ir įgūdžiai, gebėjimai Nuolatinis tobulinimas, kad užtikrinti profesinį augimą, kompetencija	Šeimos įtaka	Pagrindinis kanalas, per kurį veikia praktiškai visi socialiniai veiksniai. Šeimoje pradeda formuotis požiūris į visuomenę, vertinant tiek jos teikiamas galimybes, tiek būdus, kaip įgyvendinti savo tikslus.
	<i>Akademinis išsilavinimas</i> <i>Profesinis išsilavinimas</i> <i>Profesinė kvalifikacija</i> <i>Papildomas kvalifikacijos kėlimas</i>		<i>Šeimos vertybės</i> <i>Socialinis-ekonominis, kultūrinis lygiai</i>
Tikslai ir lūkesčiai	Poreikiai (žmogaus kryptingas vienos ar kitos veiklos pasirinkimas). Interesai (suteikia žmogaus veiklos tikslams kryptį, padeda orientuotis, pažinti naujus faktus, geriau suvokti tikrovę). Motyvai (motyvuoja darbuotoją siekti užsibrėžtų tikslų)	Ekonominė įtaka	Ekonominė, finansinė šalies situacija, sąlygos, galimybės gauti norimą finansinį atlygį (atlyginimo sistema, priedų priemokų sistemos, jų ribojimo sistema)
	<i>Noras vadovauti, būti lyderiu</i> <i>Darbinės veiklos įvairovė</i> <i>Poreikis dirbti su žmonėmis ar informacija</i> <i>Asmeninių ir organizacijos tikslu suderinamumas</i>		<i>Ekonominės sąlygos</i> <i>Padėtis darbo rinkoje</i> <i>Tendencijos darbo rinkoje</i> <i>Mokslinė-techninė pažanga</i>
Vietinės nuostatos	Vertybinės orientacijos (individo dorovinių, socialinių, politinių, estetinių nuostatų sistema; pastovi asmenybės savybė, susijusi su siekiamu idealu). Pašaukimas (asmenybės veiklos motyvacinių, potencinių, charakterologinių bruožų derinys, sąlygojantis jos darbinio gyvenimo prasmę)Autonomijos ir nepriklausomybės siekimas	Visuomenės įtaka	Visuomenės požiūris į tam tikrą profesiją, darbo specifiką, profesijos prestižas visuomenėje
	Atlyginimas; Statusas Garbės troškimas		<i>Darbo vertinimas</i> <i>Vertybių sistema</i>

	Galimybė padėti šeimai Galimybė viską daryti savo nuožiūra, priiminėti sprendimus Kiti svarbiausi gyvenimo tikslai ir priemonės jiems pasiekti		<i>Pasirinktos profesijos statusas visuomenėje</i>
Gebėjimai, polinkiai	Žinios, mokėjimai ir įgūdžiai; Asmenybės kryptingumas į kurią nors veiklą	Įmonės / organizacijos įtaka	Organizacijos klimatas, organizacijos kultūra, bendradarbių, vadovų, pavaldinių požiūriai.
	<i>Kryptingas vienos ar kitos veiklos pasirinkimas, noras veikti kokioje nors darbo srityje ir pasitenkinimas dirbant tą darbą.</i>		<i>Darbo sąlygos Požiūris į bendradarbius</i>

Tarp vidinių ir išorinių veiksnių visada yra tam tikrų prieštaravimų, tačiau juos galima ir suderinti, jei įmonė vadovaujasi pažangiomis idėjomis: laimi stipresnioji pusė. Vadovai turėtų žinoti karjerą lemiančius veiksnius ir suvokti.

J. Jagminas ir I. Piktornaitė (2008 Išanalizavus Sakalo ir A. Šalčiaus (1997), Laumenskaitės ir Petkevičiūtės (2004), Baršauskienės (2006) ir kt. mokslinės literatūros šaltinius), remdamiesi užsienio autorių darbais (R.S. Beattie, A. Eigenhuis, J. J. Rodwell, N. N. Thom) pažymi, kad viešojo sektoriaus organizacijose žmogiškieji išteklių tai: vertingiausi išteklių; pagrindinis elementas siekiant bet kokios sąmoningos žmogaus veiklos efektyvumo; pagrindinė tikslingų viešojo sektoriaus pokyčių vykdymo sąlyga; svarbiausias išteklius ir jautriausia sritis; svarbesni už viziją bei strategiją; svarbiausias organizacijų turtas. Nuo vadovo pastangų priklauso personalo parinkimas, išlaikymas organizacijoje, jo kompetencijos ugdymas. Visa tai sąlygoja darbuotojų motyvavimą efektyvesniam darbui, asmeninių ir organizacijos tikslų pasiekimą (Jagminas, Piktornaitė, 2008, p.83).

Apibendrinat galima teigti, kad motyvaciją formuojantys veiksniai yra saviti, individualūs kiekvienam žmogui. Karjerą lemia vidiniai ir išoriniai veiksniai, ypač šeimos vertybės, tradicijos yra svarbios. Jaunuolis prieš apsisprendžiant turėtų suvokti motyvą, skatinantį jį rinktis tam tikrą specialybę, kokį vaidmenį atlieka emocinis santykis su pageidaujama specialybe. Visiškai nepaisyti emocijų negalima, nes jei pasirinkta specialybė bus žmogui nepriimtina. Turime pripažįstame, kad pasaulis visada keičiasi ir kad daugybė darbų XXI amžiuje dar tik atsiradus, akivaizdu, jog pasirengimas karjerai turi būti tęstinis, visą gyvenimą trunkąs procesas. Suvokdami besikeičiančio pasaulio prigimtį, išsirinkdami profesinės veiklos kelią ir atkakliai siekdami savojo tikslo, galime sukaupti ribotą ir bereikšmį patyrimą. Kol pasieksime tikslą, jo jau gali nebebūti, jo vietoje gal jau bus atsiradę kiti nauji tikslai. Todėl svarbu nusibrėžti pačią ateities viziją, nusistatyti pagrindinę kryptį, o ne siaurą specifinį tikslą.

1. 4. Karjeros pakopos ir ryšys su gyvenimo ciklu

Karjeros planavimas personalo valdymo požiūriu yra sudėtingas ir labai svarbus procesas. Tik žinodamas galimas savo perspektyvas organizacijoje ir turėdamas tikslą, individas galės dirbti efektyviau, t. y. atskleidamas savo sugebėjimus ir patirtį siekti organizacijos tikslų. Efektyviai dirbdamas individas siekia patenkinti ir savo poreikius. Karjera negali būti planuojama stichiškai nežinant individualių poreikių. Todėl yra būtina turėti informaciją apie karjeros pakopas, jas sąlygojančius veiksnius bei individo ir organizacijos poreikius. Karjeros pakopų sąvoka yra karjeros planavimo ir valdymo pagrindas. Mokslininkų skiriamos keturios karjeros pakopos (Sakalas, Šalčius, 1997, p. 30). Kiekvienoje pakopoje individas turi savų poreikių ir motyvų ir individo vaidmuo organizacijoje priklauso nuo to, kuriame etape yra jo karjera. Karjeros pakopos, jų ryšys su gyvenimo pakopomis, individo poreikiais parodyti 7 lentelėje.

7. lentelė. **Gyvenimo ir karjeros pakopų ryšys** (Sakalas A., Šalčius A, 1997, p. 31 – 36).

Karjeros pakopos	Ankstyvoji	Vidurinė	Vėlyvoji	Išėjimas į pensiją
<i>Amžius</i>	16-25	25-35	35-65	>65
<i>Gyvenimo pakopos</i>	Jaunystė	Ankstyvoji pilnametystė	Pilnametystė	Branda
<i>Individo poreikiai</i>	Ilgūdžių, specializacijos, kūrybingumo ugdymas, globa.	Sugebėjimų, ilgūdžių tobulinimas. Pasitikėjimas savimi. Kilimas tarnyboje.	Veikla už organizacijos ribų. Atsakomybė už kitų darbą. Įtaka kitiems.	Saviraiška, saugumas.

Pasak Sakalo ir Šalčiaus (1997), ankstyvojoje karjeros pakopoje pradedančiam savo karjerą individui vadovauja kiti, jis padeda tiesioginiam vadovui, mokosi iš jo. Pasirinkdami darbą, individai įvertina organizacijos keliamus reikalavimus tikėdamiesi, kad juos įvykdžius bus patenkinami jų atitinkami poreikiai. Jauni specialistai tikisi gauti atsakingas pareigas ir sudėtingus uždavinius. Labai dažnai atsiranda prieštaravimas tarp naujų idėjų, teorijų, kurios yra propaguojamos mokymosi metu ir praktikos. Jaunų darbuotojų prisitaikymas ypač sunkus viešajame sektoriuje, kur vyrauja griežtas reglamentavimas ir biurokratija. Todėl jauni darbuotojai dažnai negali parodyti savo galimybių, o kartais jų iniciatyva ir sugebėjimai netgi slopinami. Tai ypač stipriai veikia, jei organizacija ir darbas yra idealizuojami, tada individai tampa „tikrovės šoko“ aukomis. Jauni darbuotojai gali to išvengti, jei jie darbą atlieka įvairiau, geriau nei iš jų tikimasi, sugeba įrodyti, kad jie sugeba dirbti geriau, gali atlikti sudėtingesnius darbus. Manoma, kad ankstyvosios karjeros sėkmė yra lemiama tolesnei karjerai (Sakalas, Šalčius, 1997, p. 31 - 32). Šiuo metu Lietuvoje esant tokiai demografinėi situacijai labai sunku, ypač jaunimui, įsidarbinti ir daryti karjerą ne tik viešajame, bet ir privačiame sektoriuje. Visų pirma šiandien tiek Lietuvoje, tiek ir

kitose Europos šalyse, darbo rinkoje trūksta laisvų darbo vietų, o ypač jaunimui. Darbdaviai labiau linkę priimti specialistus su didesniu praktinio darbo patyrimu, bet ne nepatyrusį jaunimą. Nors įsidarbinant į savivaldybės administracijas nei vienas teisės aktas nereikalauja darbo arba tarnybos stažo, dažnai organizuojant konkursus arba skelbiant atranką šis reikalavimas egzistuoja arba nurodomas kaip privalumas. Viduriniojoje karjeros pakopoje individas tampa visiškai nepriklausomu, nuolatinio darbuotoju, kuris gerai orientuojasi organizacijos veikloje ir yra suinteresuotas kilimu tarnyboje. Tolesnei karjerai yra svarbu pateikti kuo daugiau naujų idėjų pasirinktoje veiklos srityje. Jei specialistui nepavyksta sėkmingai pereiti šios pakopos, jis neįgyja pasitikėjimo savimi (Sakalas, Šalčius, 1997, p. 33).

Labai dažnai karjerą riboja laisvų pareigų nebuvimas, kadangi organizacijos valdymo struktūra yra piramidinė ir kuo aukštesnis valdymo lygis, tuo mažiau pareigų. Jeigu negalima išreikšti pripažinimo pakeliant į aukštesnes pareigas, ieškoma alternatyvių pripažinimo priemonių. Tai gali būti ypatingos ir specialios užduotys, dalyvavimas aptariant įvairias idėjas, darbuotojų mokymas, perkvalifikavimas. Labai plačiai gali būti panaudojamos tobulinimo programos, nekeičiant užimamų pareigų. Gali būti taikoma rotacija tame pačiame valdymo lygmenyje. Tai naudinga darbuotojams ir organizacijai (A. Sakalas, A. Šalčius, 1997, p. 34).

Vėlyvoji karjera pasiekama ne visiems vidurinėje pakopoje esantiems individams, nes šioje pakopoje yra valdoma visa organizacija. Trečiosios pakopos darbuotojai turi sugebėti daryti įtaką kitiems, generuojant naujas idėjas, modeliuojant organizacijos struktūrą. Didžiausią dėmesį jie skiria strateginiam planavimui, ryšiams už organizacijos ribų. Vėlyvojoje karjeroje individas jau pradeda galvoti apie išėjimą iš organizacijos. Darbuotojo karjera paprastai baigiasi su išėjimu į pensiją. Išėjimas į pensiją dažnai žmonėms sukelia jausmą, kad jau viskas baigta ir prarasta. Kartais individui atrodo, kad jis numirs netrukus po to, kai išeis į pensiją. Kitiems pensija – tai galimybė išsivaduoti nuo alinančio ir labai įtempto darbo, pradėti džiaugtis laisvu laiku ir mėgstamais užsiėmimais.

Sakalas ir Šalčius (1997) remdamiesi M. Driver išskyrė keturis karjeros tipus: tranzitinį, pastovų, linijinį ir spiralinį.

1. Tranzitinis - karjeros vystymo modelio nėra, individai pasyviai iš vienos organizacijos pereina į kitą.
2. Pastovus – profesiją pasirenka visam gyvenimui, linkę prie stabilios veiklos, o ne prie pokyčių.
3. Linijinis - dėmesys skiriamas nuolatiniam karjeros kilimui laiptais, nes karjera pasirenkama anksti.
4. Spiralinis – karjeros tikslai gali periodiškai keistis, nes karjera yra neplanuojama, o dažnai atsitiktinai tobulinama.

Jau anksčiau minėtas D. E. Super yra ne tik profesijos rinkimosi teorijos propaguotojas, taip pat jo tyrimų dėmesio centre – karjeros vystymas (angl. career development) karjeros etapuose. Karjeros vystymas – tai visą gyvenimą trunkantis mokymosi, darbo bei perėjimo iš vienos veiklos srities į kitą valdymas, siekiant žengti pirmyn asmeniškai pasirinktame bei nuolat kintančiame karjeros kelyje (Karjeros projektavimo ir konsultavimo terminų žodynas, 2009).

D. E. Super (1983) nuomone, karjeros raida vyksta visą laiką ir tęsiasi visą žmogaus gyvenimą. Ši raida gali būti skaidoma į penkis etapus, o etapai turi dar chronologinius periodus. D. E. Super praplėtė E.

Ginzberg (1951) teorijoje išskirtus tris karjeros pasirinkimo etapus.

Analizuojant mokslinės literatūros šaltinius, matyti, kad daugelio tyrėjų dėmesio centre yra D. E. Super karjeros vystymo teorija ir gyvenimo etapų modelis, kuris atitinka chronologinius periodus: vaikystė, jaunystė, ankstyvasis subrendimas, vidutinis amžius ir senatvė. Tokia karjeros raidos samprata remiasi prielaida, jog visi žmonės, pasiekę tą patį gyvenimo etapą, sprendžia panašias karjeros problemas. D.E. Super karjeros etapai, įvardinti 1951 m. ir papildyti 1957 m. pateikiami 8 lentelėje

8. lentelė. **D. E. Super karjeros etapai** (Salomone, 1996).

Etapas	Amžius	Periodai	Charakteristikos
Augimo	Nuo Gimi mo iki 14 m.	Fantazijų Interesų Gebėjimų	Vaikas fiziškai ir psichiškai vystosi, formuojasi savojo Aš vaizdas, polinkiai, nuostatos, interesai ir poreikiai, ateityje lemsiantys profesijos pasirinkimą. Vaizdą apie profesijas šiame etape vaikas susikuria įtakojamas savo patirties, jį supančios aplinkos: šeimos, draugų ar žiniasklaidos. Savęs identifikacija su profesija ir požiūris į profesijas šiame etape gali įtakoti asmens profesijos pasirinkimą ir tolesnį karjeros vystymą
Tyrinėjimo	15 – 24	Išmėginimų Pereinamasis Bandymų	Susipažįstama su profesijomis, generuojamas idėjos apie norimą veiklos sritį. Profesijų pasirinkimas siaurinamas, tačiau savęs ir profesijų pažinimas dar nėra pakankamas. Šio etapo pabaigoje asmuo susiaurina galimų profesijos pasirinkimo alternatyvų skaičių, iki realistiškesnio tikslo, atitinkančio tikslesnį savęs ir pasaulio vaizdą. Profesija renkama pagal prioritetus.
Įsitvirtinimo	25-44	Bandymų Stabilizacijos Progreso	Asmuo jau veikia realiose darbinėse situacijose ir išbando kas jam tinka, o kas ne. Pasirenkama ta profesija, kurioje pasitenkinimo darbu laipsnis yra didžiausias. Individas prisitaiko pasirinktoje profesinėje veikloje, stengiamasi įsitvirtinti ir demonstruoti savo profesinius gebėjimus. Šiame etape dominuoja profesinio ir asmeninio tobulėjimo potencialas, bei galimybių tobulėjimui susikūrimas. Įsitvirtinimo etape tobulinamas meistriškumas ir siekiama didžiausio produktyvumo.
Palaikymo	45-64	Savirealizacijos arba frustracijos	Tai įsitvirtinimo etapo tęstinis procesas, siekiant maksimaliai išnaudoti savo gebėjimus, pasiekimus. Tai etapas, kuriame svarbu savosios pozicijos išlaikymas kintančioje aplinkoje, jaunesnių darbuotojų akivaizdoje. Palaikymo etape galimas pilnas savęs realizavimas, savo sukauptos patirties perdavimas jaunesniems specialistams, arba frustracija ir nepasitenkinimas, kai įprastas užduočių atlikimas reikalauja naujų metodų. Palaikymo etapas – pasirengimo išeiti į pensiją laikotarpis, kai individai dažniau siekia tenkinti bent minimalius darbo reikalavimus, karjeros stabilumo ir saugumo.

Pasitraukimo	65 ir daugiau	Išėjimas į pensiją	Pasitraukimas, išėjimas į pensiją. Siekiama profesinę veiklą pakeisti kitomis, prisitaikyti prie fizinių ir socialinių pokyčių. Šiame etape galimas harmonijos jausmas arba depresija.
---------------------	---------------	--------------------	--

D. E. Super teorija vertinga tuo, kad sudarė pagrindą karjeros, kaip tęstinio proceso, sampratai. Teorijos dėmesio centre – aktyvus žmogaus vaidmuo ir karjeros vystymas, kurį sąlygoja asmeninės žmogaus savybės bei išoriniai faktoriai.

Baršauskienė (2006, p. 237) teigė, kad tam tikrame etape paaukštinimai baigiasi, nes paprastai paaukštinami tie darbuotojai, iš kurių tikimasi, kad jie dirbs efektyviai ir aukštesnėse pareigose. Galu gale darbuotojai paaukštinami į tokias pareigas, kur jų kvalifikacija nėra labai aukšta, todėl jų karjera sustoja, t.y. pasiekiamas individų nekompetencijos lygis. Be to, pažymima, kad paaukštinimai tampa problema darbuotojams, norintiems iškilti: tik vienas iš jų gali būti paaukštintas iki aukščiausio lygio pareigų, o kiti paprastai nusivilia. Vienas iš būdų nugalėti šį jausmą – suvokti ir įvertinti savo pareigų reikšmingumą ir atliekamo darbo naudingumą. Iš kitos pusės, svarbu sudaryti galimybes darbuotojų asmenims tobulėti ir augti einant savo užimamas pareigas.

Apibendrinant galima teigti, kad kiekviename raidos etape tenka spręsti skirtingus uždavinius, įveikti skirtingas kliūtis. Kiekvienas raidos etapas savaip susijęs su karjera. Vaikystėje mes dedame būsimos karjeros pagrindus. Formuojasi tokios svarbios asmenybės savybės kaip iniciatyvumas, savarankiškumas, pasitikėjimo savimi ir supančiu pasauliu jausmas. Vaidmenų žaidimai padeda geriau suvokti pagrindinius gyvenime atliekamus socialinius vaidmenis. Visą šį laikotarpį mes aktyviai perimame įvairias žinias apie pasaulį ir save, laviname įvairius gebėjimus ir įgūdžius. Paauglystėje pažintinė branda mums leidžia suprasti savo vertybes, interesus, formuoti ateities lūkesčius. Tai svarbus pasirinkimo metas, kai iš daugelio galimybių tenka pasirinkti vieną. Suaugusio žmogaus gyvenimo etapas – tai karjeros tikslų realizavimo laikotarpis. Tai, apie ką svajojome, kam ilgus metus ruošėmės, galime įgyvendinti. Svarbiausias dalykas, į kurį privalome atkreipti dėmesį siekdami karjeros aukštumų – įvairių gyvenimo sričių derinimas. Metams bėgant keičiasi interesai, vertybės, prioritetai, todėl reikia nuolat stengtis geriau pažinti save, kad darbinė veikla atitiktų asmenybės poreikius. Įvairiais raidos etapais keičiamės ne tik mes, bet ir neišvengiamai nutinka tam tikri įvykiai, vienaip ar kitaip veikiantys mūsų karjeros kelius. Vieni būna sunkūs ir netikėti, kiti – nemalonūs, bet prognozuojami. Labai svarbu žinoti, kokie įvykiai ateityje mūsų laukia, ir tinkamai jiems pasiruošti. Tik tada galima išvengti sunkių krizių ar netikėtų pasibaigusių karjeros kelių. Akcentuojamas karjeros ir savirealizacijos ryšys, kaip sėkmingos ir darnios visą asmens gyvenimą trunkančios karjeros raidos pagrindas. Karjeros planavimas ir įgyvendinamas apima visą žmogaus gyvenimą. Tą sąlygoja darbo rinkos kaita veikiama mokslo ir technologijų pažangos. Karjera paprastai baigiasi su išėjimu į pensiją.

2. KARJEROS PLANAVIMAS GYVENANT KAIMIŠKOSE VIETOVĖSE

Apibrėžiant Lietuvos kaimą kaip gyvenvietę, o ne regioną, darosi vis sunkiau tolygiai išdėstyti remiamus infrastruktūros objektus, darbo vietas, panaudoti kitas kompleksinio teritorijos planavimo galimybes. Taip pat neišnaudojama savivaldybių, kaip organizacinio darinio, turinčio vietos valdžios institucijas ir savarankiškai disponuojančio išteklių, galia (Žalioji knyga, 2010).

Kaimo vietovės geografinė padėtis gali būti priskirta prie pagrindinių veiksnių, skatinančių verslo kūrimąsi. Tai susiję su logistikos sąnaudomis, žaliavų įsigijimu bei pagamintos produkcijos pardavimu. Be to, kaimo vietovės patrauklumą didina: išsaugotas istorinis ir kultūrinis paveldas, aiškiai išreikštas identitetas, nuoseklus išteklių naudojimas vietovės plėtrai. Pasak C. Courtney (2004), aukštos kokybės natūrali ir sukurta aplinka skatina vietos ekonomiką per imigraciją, naujo verslo kūrimąsi ir turizmą. Tinkamai išplėtos paslaugos ir transporto infrastruktūra yra laikoma svarbia kaimo verslumo sąlyga, be to, ekonominė veikla lengviau plėtojama tose vietovėse, kurios turi gerą susisiekimą su kitais regionais. Viena iš svarbiausių kaimo vietovės vertybių – *žmogiškasis kapitalas*. Kaimo vietovės žmogiškąjį kapitalą formuoja verslininkai, vietos vadžios, nevyriausybinė organizacijų atstovai bei patys kaimo gyventojai Raupelienė (2012, p. 86). Tad galima teigti, kad kaimiškose vietovėse galima rasti potencialo karjeros plėtojimui.

Kvalifikuotų žmogiškųjų išteklių, teritorinio mobilumo, gyvenimo kokybės stoka trukdo naujų darbo vietų kūrimui kaimo vietovėse. Remiantis atliktais moksliniais tyrimais ir gautomis naujomis mokslo žiniomis apie kaimo gyventojų užimtumo ypatumus Raupelienė (2012, p. 89-90) parengė rekomendacijas kaimo plėtros politikai gerinti ir kaimo gyventojų užimtumui didinti ir kartu didinti kaimo vietovėse gyvenančių asmenų karjeros galimybes:

1. Užtikrinti kaimo gyventojams galimybę mokytis visą gyvenimą.
2. Diversifikuoti kaimo ekonomiką ir stiprinti vietos verslo konkurencingumą, remiantis tradicinėmis ar naujomis veiklomis.
3. Integruoti kaimo plėtros, socialinės-teritorinės sanglaudos ir užimtumo politikas bei priemones.
4. Gerinti verslo aplinką ir kaimo vietovių patrauklumą.

Įgyvendinus šias priemones bus įmanoma pritraukti daugiau jaunimo dirbti, kurti verslą ir siekti karjeros kaimiškose vietovėse.

2.1. Karjeros planavimo ir projektavimo ypatumai

Šiuolaikinės karjeros teorijos akcentuoja asmeninės atsakomybės už savo sėkmingą karjerą ribų išplėtimą. Kiekvieno asmens karjera yra unikali, bei atspindi asmeninį pažiūrį į gyvenimą (leidžia išvelgti asmens vertybinę sistemą). Kučinskienė (2003, p. 67), aptardama psichologinių karjeros teorijų panašumus, teigia, jog didžiausias psichologinių karjeros išvalgų nuopelnas – vidinių, subjektyvių asmenybės savikūros ir saviraiškos siekių pažinimas. Tokiu būdu profesinės karjeros planavimas tampa aktuali asmenybės vykdomu veiksmu, tiesiogiai siejama su savivaizdžiu (savimone). Profesinės karjeros planavimas tampa asmenine kiekvieno visuomenės nario atsakomybe – kiekvienas skirtingai suvokia pasaulį, turi savitus lūkesčius, siekius bei viltis. Dėl šios priežasties neįmanoma įgyvendinti kito asmens profesinės karjeros plano.

Profesinės karjeros planavimas šiuolaikiniame darbo rinkos pasaulyje tampa ypač aktualus. Karjeros planavimo fenomenas savyje talpina ir profesinį informavimą, ir konsultavimą, kaip sudedamąsias šio proceso dalis, kurios gali egzistuoti ir pačios savaime, tenkindamos siauresnius klientų poreikius šioms paslaugoms, ar gali būti naudojamos, kaip instrumentai profesinei karjerai projektuoti (Damkauskienė, 2005).

Karjeros planavimas – nuoseklus asmens pažintinės ir profesinės veiklos sprendimų išdėstymas laike siekiant profesinio tobulėjimo tikslų bei numatant būtinus išteklius ir aplinkybes (Laužackas, 2005). Vykstant globalizacijai, dinamiškai keičiantis bei tobulėjant technologijoms asmuo tampa įpareigotu nuolat planuoti profesinę karjerą. Didėjant darbo rinkos poreikiams, žmonėms vis dažniau tenka keisti veiklos pobūdį. Kiekvienas asmuo pirmuosius profesinės karjeros planus pradeda kurti jau mokykloje, todėl profesinis informavimas bei profesinis konsultavimas tampa būtinu šiuolaikinio ugdymo proceso elementu. Planuojant karjerą būtina suvokti darbo rinkos poreikius ir kaitos tendencijas bei perspektyvas profesinėje srityje.

Karjeros planavimo tikslas – skatinti asmenybę būti atsakinga už savo profesinės veiklos tobulinimą ir asmeninės profesinės saviraiškos plėtotę. Šis tikslas pasiekiamas įgyvendinant uždavinius (Laužackas ir kt., 2006):

- Įvertinant asmens bendrųjų gebėjimų spektrą bei jų tobulinimo galimybes profesinėje srityje.
- Akcentuojant asmeninio mokymosi bei darbo rinkos tendencijų analizės bei įvertinimo svarbą.
- Analizuojant profesinės karjeros plano sudarymo būdus bei galimas jo keitimo kryptis.

- Įvertinant profesinės veiklos keliamus reikalavimus bei jos plėtros pagrindines kryptis ir tendencijas.

Bakanauskienė (2002, p. 13) karjeros planavimą apibūdina „tai sąmoningai atliekama formalizuota veikla, apimanti darbuotojo karjeros tikslų organizacijoje formulavimą ir jų pasiekimo būdų nustatymą“. Galima sakyti, jog karjeros planavimas įmanomas ne tik vienoje organizacijoje, bet ir keliose organizacijose. Jis apima profesinį tobulėjimą, žmogaus kaip asmenybės augimą ir visas šis procesas yra aiškiai išdėstytas laike. Karjeros planavimas pirmiausia priklauso nuo asmens tipo, nuo jo požiūrio į tai, kas jam yra karjera ir kokį vaidmenį ji atlieka jo gyvenime. Asmuo pats geriausiai žino, ko jam reikia ir kaip pasiekti savo karjeros tikslų. Tai reiškia, kad asmuo planuoja savo karjerą savarankiškai, gilinasi į tai, ko jam reikia, kad galėtų įgyvendinti savo karjeros tikslus, ir tai sieja su viso savo gyvenimo pasiekimais, nepaisant to, ar jis kops karjeros laiptais aukštyn ar tiesiog tobulės savo profesinėje veikloje. Planuodama savo darbuotojų karjerą, kiekviena organizacija turi vadovautis kokia nors karjeros planavimo koncepcija. Yra dvi pagrindinės karjeros koncepcijų grupės:

1. Tradicinė karjeros planavimo strategijoje paprastai planuojama tik aukščiausio lygio vadovų karjera. Planuojant orientuojamasi į organizacijos ekonominius interesus, o darbuotojas nedalyvauja sudarant karjeros planus.

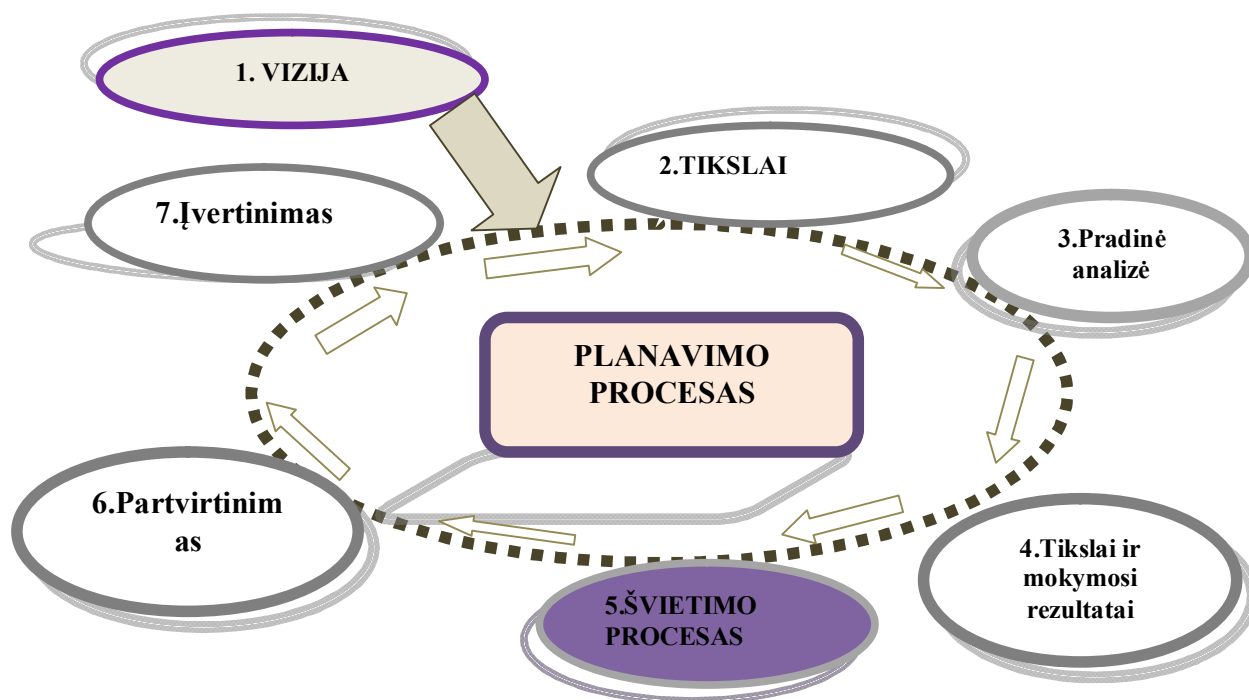
2. Moderniosios karjeros planavimo strategijoje į pirmąją vietą iškeliami individų reikalavimai, jie yra suderinami su organizacijos interesais, kad būtų gautas didžiausias ekonominis efektas.

Literatūroje (Robins, 2002) minimos kelios gana artimos, bet turinčios tam tikrų skirtumų moderniosios karjeros planavimo koncepcijos:

1. Paties darbuotojo valdoma karjeros koncepcija;
2. Benson ir Thornton karjeros planavimo koncepcija;
3. Humanistinės vadybos mokyklos koncepcija;
4. Kalifornijoje sukurta karjeros planavimo ir metodikos sistemos koncepcija.

Paties darbuotojo valdomoje karjeros koncepcijoje svarbiausias yra karjeros subjektas, valdantis savo karjerą, nes tik jis geriausiai žino, kokie jo siejami tikslai, kokios yra jo galimybės. Jo ir organizacijos tikslai aptariami, koreguojami ir suderinami su vadovais. Taip pat svarbu realiai vertinti save, lyginant su kitais darbuotojais, jų gabumais, turimomis žiniomis. Svarbu įvertinti, ko reikalauja darbo vieta, kurioje žmogus dirba, t.y. kokių savybių, įgūdžių, kompetencijų yra siekiama.

Karjeros planavimas yra nuolatinis procesas, kurio metu būtina įvertinti dinamiškai kintančių išorės veiksnių svarbą proceso kokybei. Peržiūrėti ir tinkamai įvertinti asmeninių prioritetų ryšį su realiomis galimybėmis (Karjeros planavimo įgūdžių ugdymas, 2003).



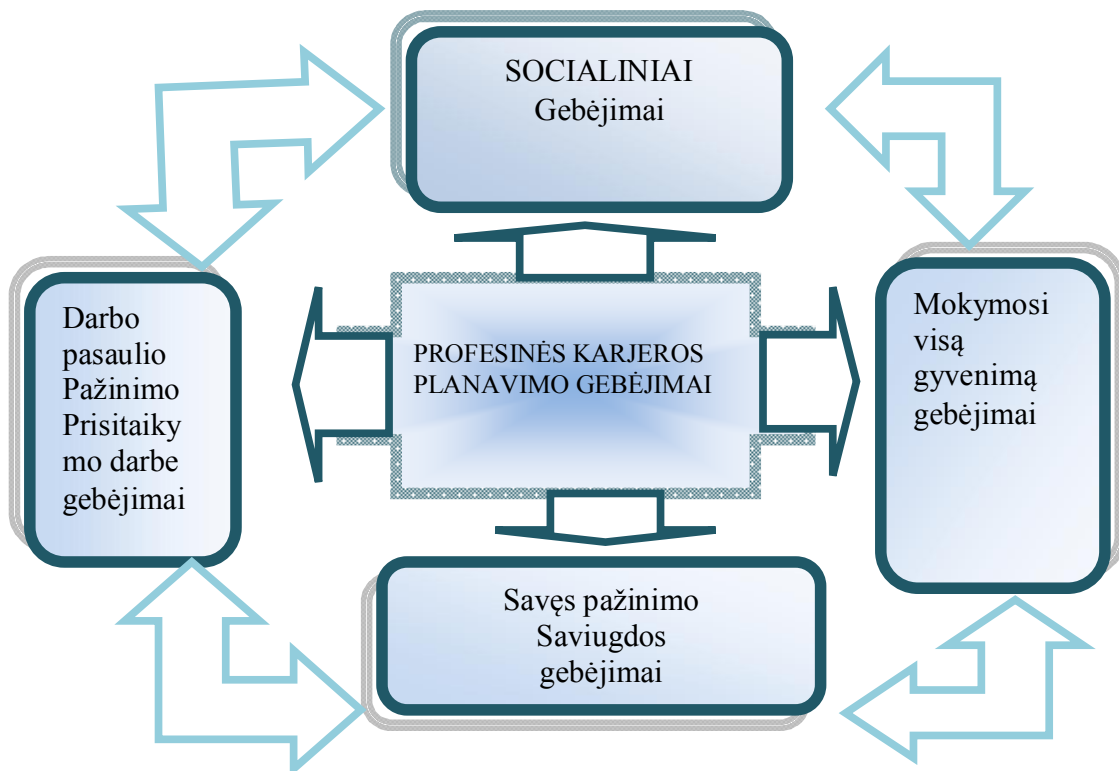
3. pav. Karjeros planavimo gebėjimų ugdymo planavimo ir veiklos modelis
(Karjeros planavimo įgūdžių ugdymas, 2003)

Šio proceso (žr. 3 pav.) sėkmė tiesiogiai priklauso nuo individualiai apibrėžtos **vizijos**. Jos apibrėžtis veikia profesinės karjeros planavimo **tikslus**, padeda tinkamai suvokti proceso sąlygas. Karjeros planavimo gebėjimų tikslai turėtų būti įvardijami apsvarsčius asmeninius poreikius, siekius. **Pradinė analizė** aprėpia teorinių žinių apie profesijų pasaulį, darbo rinkos situacijos ir praktinių įgūdžių visumą. Turėtų būti numatomi ne tik galimos karjeros poslinkio kryptys, bet ir galimi materialiniai ištekliai (pvz., mokesčiai už mokslą ar kursus). Būtina objektyviai įvertinti bendrųjų gebėjimų lygį, numatyti vietas, kur gali pritrūkti žinių ir/ar gebėjimų. Pradinė asmeninės situacijos analizė padeda suformuluoti **mokymosi/tobulėjimo tikslus** bei numatyti tokio mokymosi/tobulėjimo proceso **rezultatus**. Siektinų rezultatų įvardijimas leis asmenybei peržiūrėti švietimo proceso galimybes, atrasti tinkamiausius mokymo/mokymosi metodus. Mokymasis, kaip kokybiška asmens veikla, galimas tinkamai išnaudojus jau turimas žinias bei gebėjimus. Švietimo proceso sistemiškumas, atliekamų užduočių grupavimas, refleksijos metodo naudojimas ne tik pajvairina mokymosi veiklą, bet ir harmonizuoja šį procesą. Asmens gebėjimų tobulinimo proceso **patvirtinimas** reikalingas pasiektiems rezultatams įvardyti bei jų kokybei analizuoti. Siekiant nustatyti pasiektų mokymosi/tobulėjimų tikslų kokybę, būtina atsižvelgti į proceso sąlygas. **Įvertinimas**, kaip profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo proceso dalis, yra paremtas tikslų pasiekimo analizės rezultatais. Mokymų/kursų naudingumas, įgytų žinių bei gebėjimų tiesioginis naudojimas veikloje gali sudaryti atskirą vertinimo kriterijų grupę.

Karjeros planavimą lemia daugelis veiksnių, į kuriuos reikia atsižvelgti. Vienas jų – amžius. Erikson (1980) išskyrė aštuonias žmogaus psichosocialinės raidos stadijas, pabrėždamas, kad kiekvienai iš jų būdinga tam tikra krizė, kuri turi būti įveikta. Krizė yra laikotarpis, kai žmogus pasidaro labiau pažeidžiamas vienokių ar kitokių psichosocialinių nesklaidumų. Visos krizės viena su kita susijusios. Kiekviena iš jų egzistuoja iki lemiamo jos įveikimo momento, ir kiekviena iš jų, jei sėkmingai įveikiama, stiprina bręstančią asmenybę, padidina jos galią (Žydžiūnaitė, 1999).

Karjera aktyviai pradedama planuoti paauglystėje. Paauglystėje vyksta priešpriešos tarp tapatumo ir vaidmenų sumaišties krizė. Pagrindinė šio laikotarpio problema – įtvirtinti tapatumo jausmą. Paaugliams kyla daugybė klausimų, kuriais jie siekia išsiaiškinti, kas jie yra ir koks turėtų būti jų vaidmuo visuomenėje. Karjeros požiūriu, kaip teigia V. Stanišauskienė (2004), šis etapas yra ypatingas, nes būtent paauglystėje tarp kitų tapatumo įtvirtinimui svarbių klausimų yra keliami šie: kokį darbą aš ketinu dirbti? Kokia bus mano karjera? Taigi jau paauglystėje, jei sėkmingai įveikiama jos krizė, žmogus ima kurti savosios karjeros planus.

Viena pagrindinių profesinės karjeros planavimo sąlygų, skatinančių profesionalių paslaugų teikimą, – konsultuojamojo poreikių supratimas. Profesinės karjeros planavimo funkcijas atliekantis darbuotojas yra atsakingas už optimalių profesinės karjeros planavimo sąlygų sudarymą konsultuojamajam (Kučinskienė, 2003, p. 77).



4 pav. Profesinės karjeros planavimo gebėjimai

(modifikuota remiantis: Kučinskienė, 2003, p. 77)

Profesinės karjeros planavimo gebėjimai (žr. 4 pav.):

- **Savęs pažinimo gebėjimai** – padedantys išsiaiškinti dabartines ir ateityje numatomas įgyti asmenines vertybes, gebėjimus, lūkesčius.
- **Saviugdų gebėjimai** - apimantys savęs pažinimo ir darbo pasaulio pažinimo gebėjimais pagrįstų karjeros strategijų kūrimo, koregavimo ir įgyvendinimo procesus.
- **Darbo pasaulio pažinimo gebėjimai**, grindžiami bazinių šalies ekonominės sistemos pagrindų, laiduojančių supratimą ir pagarbą jai bei efektyvų funkcionavimą joje išmanymu, informuotumu apie darbo pasaulio ir jame egzistuojančios karjeros pasirinkimų įvairovės dinamiką.
- **Prisitaikymo darbe gebėjimai**, kylantys iš individo socialiai priimtinių darbo vertybių sistemos, sąlygojančios asmens norą dirbti; darbo paieškos ir išsilaikymo jame gebėjimai; darbo įpročiai, garantuojantys produktyvumą darbo vietoje; gebėjimai, reikalingi darbo vietai humanizuoti pagal savo poreikius.
- **Mokymosi visą gyvenimą gebėjimai, arba nuolatinio tobulėjimo gebėjimai**, reikalingi asmenybės profesinės saviraiškos galimybėms konkrečioje visuomenėje ir tam tikroje karjeroje optimizuoti.
- **Socialiniai gebėjimai**, apimantys bendravimo ir bendradarbiavimo gebėjimus, yra ypač svarbūs integruojantis į darbo rinką. Šiandieninėje darbo rinkoje, kai žinių nepakanka, reikia gebėjimo argumentuotai įtikinėti, sugebėti klausytis, spręsti iškylančius konfliktus, dirbti komandose bei siekti kompromisų.

Savęs, profesijos pažinimo, mokymosi, studijų bei darbo rinkos kaitos veiksniai, koreliuodami tarpusavyje, yra reikšmingi profesijos pasirinkimui ir karjeros planavimui. Profesijos pasirinkimą ir karjeros planavimą veikia taip pat nuolat kintantys veiksniai, pavyzdžiui, asmeninių mokymosi poreikių kaita, darbo rinkos kaita, globalizacijos faktorius. Atsižvelgiant į socialinio bei asmeninio žmogaus gyvenimo pokyčius, galima išskirti keletą svarbių aspektų, veikiančių žmogaus profesinę veiklą.

Karjeros srityje dirbančiais Lietuvos aukštųjų mokyklų specialistais bei Švietimo ir Mokslo ministerijos ekspertais išanalizavę užsienio šalių, daugiausiai JAV, Kanados, Australijos patirtį, bei atsižvelgę į Lietuvos specifiką sukūrė 15 karjeros valdymo kompetencijų, suskirstytų į 4 grupes sąrašą (žr. 5 pav.) (Grakauskas ir kt., 2012, p. 56).



5 pav. Karjeros valdymo kompetencijos jų tarpusavio sąsajos
(Grakauskas ir kt., 2012, p. 56)

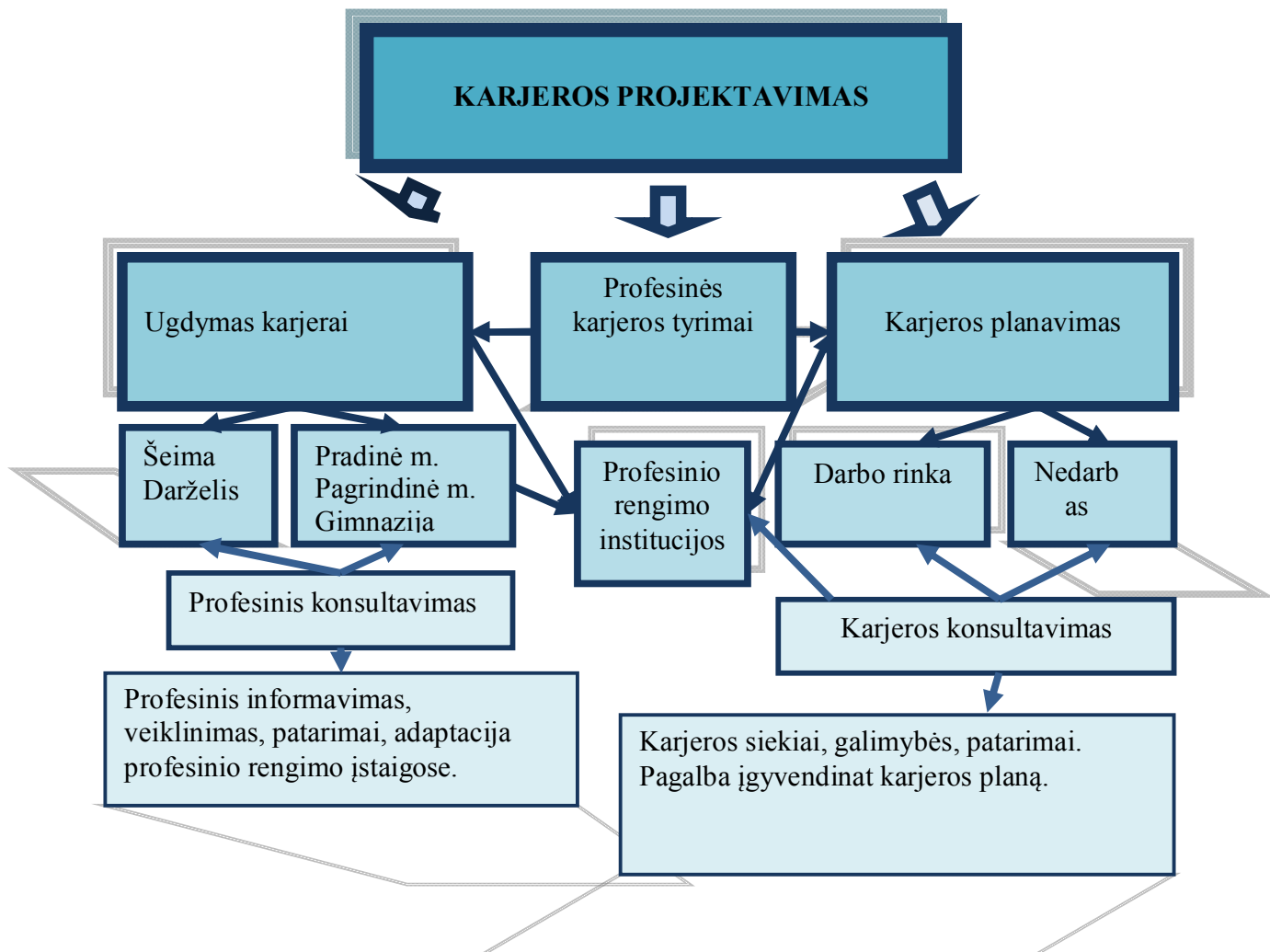
Kiekviena iš 15 kompetencijų apima žinias, gebėjimus ir nuostatas, reikalingas sėkmingam veiklos atlikimui. *Karjeros valdymo kompetencijų žinios*, tai – su karjeros valdymu susijusios informacijos prisiminimas, supratimas, pritaikymas, analizė, vertinimas ir kūrimas (pavyzdžiui, efektyvaus savęs pristatymo būdų atrankos pokalbyje žinojimas). *Karjeros valdymo kompetencijų nuostatos* tai – tinkamas (teigiamas arba neigiamas) reagavimas į su karjeros valdymu susijusius reiškinius bei vidinis įsipareigojimas veikti reakciją atitinkančiu būdu (pavyzdžiui, atvirumas įvairioms karjeros galimybėms). *Karjeros valdymo kompetencijų gebėjimai* – tai sudėtingo, atskirus karjeros valdymo įgūdžius apimančio, elgesio demonstravimas (pavyzdžiui, gebėjimas apibrėžti savo ilgalaikius ir trumpalaikius karjeros tikslus) (Grakauskas ir kt., 2012, p. 15-16).

Lietuvos mokslinės literatūros analizė parodė, kad karjeros planavimo samprata pakankamai naujas reiškinys mūsų šalyje, todėl neretai jai priskiriama vakarietiška prigimtis, kas lemia platesnį reiškinio apžvelgimo kontekstą užsienio šalių mokslinėje literatūroje. Tyrimai parodė, kad pasiruošimą karjerai svarbu pradėti ugdyti ir plėtoti ugdymą dar mokykliniame amžiuje, kai dar tik formuojasi asmenybės branda ir kritinis mąstymas.

Profesijos pasirinkimas ir karjera yra du glaudžiai vienas su kitu susiję procesai. Profesijos pasirinkimas yra gana plačiai tyrinėtas per paskutinius metus, ir įvairūs autoriai šiek tiek skirtingai apibrėžia profesijos pasirinkimo sąvoką. Dubinas ir Šavareikienė (2003, psl. 82) profesijos pasirinkimą

apibūdina kaip ilgalaikį ir sudėtingą motyvacinį procesą, sąlygojantį individo pasitenkinimą savo gyvenimu. Jie teigia, kad „sąmoningas profesijos pasirinkimas išplaukia iš žmogaus orientacijos į socialines vertybes“. Karjeros projektavimo rezultatas – atskiro žmogaus karjeros projektas (Pukelis, 2003, psl. 4). Kaip projektuos savo karjerą jaunimas, didžia dalimi priklauso nuo jaunimo įsitikinimų, nuostatų, vertybinių orientacijų, suaugusiųjų pagalbos renkantis profesiją, ugdant gebėjimus, reikalingus sėkmingam karjeros valdymui.

Orenienė (2006), karjeros projektavimą įvardija kaip nuolatinį, reikalaujantį žmogaus aktyvumo procesą, vykstantį darbo pasaulyje. Karjeros projektavimas – tai nuolatinės žmogaus pastangos išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasmiti savo gyvenimą.



6 pav. Karjeros projektavimo struktūra (Pukelis, 2003).

Karjeros projektavimo kaip visą gyvenimą trunkančio proceso struktūra, pasak Pukelio (2003), susideda iš dviejų pagrindinių procesų: ugdymo karjerai ir karjeros planavimo (žr. 6 pav.). Esminis karjeros projektavimo skirtumas nuo ugdymo karjerai ir karjeros planavimo procesų yra tas, kad karjeros projektavimas apima dar ir profesinės karjeros tyrimus, o ugdymas karjerai ir karjeros planavimas tik naudojami profesinės karjeros tyrimų duomenimis pastaruosius planuojant ir realizuojant konsultavimo būdu. Profesinės karjeros tyrimais siekiama gauti duomenų, kad būtų galima priimti kuo tinkamesnį profesinį pasirinkimą arba gauti duomenų kuo racionalesniam karjeros planui konkrečioje profesinėje veikloje parengti. Karjeros projektavimo rezultatas – atskiro žmogaus karjeros projektas.

Planuojant karjerą, reikia numatyti konkrečius žingsnius karjeros planavimo rezultatams pasiekti. Karjeros planavimu siekiama ieškoti tokių sąlygų, kurios atitiktų individualius sugebėjimus. Kryptingai organizuodamas karjeros planavimą, žmogus turi daugiau galimybių patirti pasitenkinimą, kopdamas karjeros laiptais (Petkevičiūtė, 2006). Karjeros planavimo rezultatus įtakoja ir regioninė gyvenamosios vietos situacija. „Visapusiškos informacijos kiekis, profesinio mokymosi bei veiklos galimybės labai skiriasi net ir mažų valstybių skirtinguose regionuose. Šie apribojimai nėra svarbūs mobiliems ir gyvenamosios vietos pakeitimams linkusiems jaunuoliams. Kitiems jų gyvenamosios vietos situacija gerokai apriboja profesinio pasirinkimo galimybes“ (Laužackas, 2005).

Apibendrinat galima teigti, kad profesinės karjeros planavimas, prasidedantis bendrojo lavinimo mokykloje mokymosi kelio pasirinkimu, tęsiasi profesinio rengimo įstaigoje, nuolat tikrinant ir vertinant savo pasirinkimą ir nesibaigia žmogui įsidarbinus. Pirmiausia asmuo turėtų iširti savo gebėjimus ir polinkius, suvokti savo profesinius ketinimus, siekti asmeninio profesinio tikslo. Planuojant karjerą, būtina suvokti darbo rinkos poreikius ir kaitos tendencijas bei profesinės srities perspektyvas. Profesinės karjeros planavimo paskirtis sietina su noru išlikti konkurencingam darbo rinkoje. Tai dinamiškas procesas, pagrįstas racionaliomis asmens išvalgomis. Toliau karjera planuojama, renkantis kompetencijos tobulinimo būdus, įgyjant naujų darbui reikalingų įgūdžių ir kompetencijų, o prireikus – persikvalifikuojant ir įgyjant naują profesiją. Asmeninės karjeros projektavimas trunka visą žmogaus gyvenimą.

2. 2. Karjeros sprendimai ir galimybės

Karjeros sprendimai yra ypatingi, nekasdieniniai mūsų gyvenimo sprendimai. Lygindami juos su kitais priimamais sprendimais, galime išskirti keletą jų ypatumų (Reardon ir kt., 2000):

- Priimant karjeros sprendimus būtina gerai pažinti save, kadangi geras karjeros sprendimas turi atitikti mūsų interesus, vertybes, gyvenimo prioritetus. Mes privalome žinoti savo kompetencijas, stipriąsias ir silpnąsias asmenybės puses. Priešingu atveju, mūsų padaryti karjeros pasirinkimai bus mums patiems nepatrauklūs arba pernelyg atitolę nuo mūsų galimybių.

- Priimant karjeros sprendimus dažnai tenka derinti įvairiausių požiūrius į savo karjerą ir savo karjeros galimybes, kuriuos mes turime patys arba kuriuos turi mumis ir mūsų karjera suinteresuoti asmenys: tėvai, draugai, kiti artimieji, dėstytojai.

- Priimant karjeros sprendimus tenka derinti įvairiausių asmeninius veiksnius – vertybes, interesus, kompetencijas, ir siekti, kad pasirinktas karjeros kelias maksimaliai atitiktų mūsų asmenybę.

- Priimant karjeros sprendimus tenka derinti pagrindines savo gyvenimo sferas: darbą, laisvalaikį, mokymąsi, ir numatyti, kiek laiko ir kitų išteklių norėsime ir galėsime paskirti kiekvienai iš jų.

- Priimdami karjeros sprendimus mes turime gebėti apdoroti didžiulius karjeros informacijos kiekius, o tai savaime yra pakankamai sudėtinga užduotis. Šiais, labai greitų aplinkos pokyčių laikais, tampa sunku numatyti savo karjeros sprendimų pasekmes. Geras sprendimas, pasiteisinęs vakar, nebūtinai pasiteisins ir rytoj. Visada egzistuoja bent keletas būdų karjeros sprendimų įgyvendinimui, kiekvienas iš jų turi savų privalumų ir savų trūkumų. Taigi priimant karjeros sprendimus tenka įvertinti ir jų įgyvendinimo galimybes, kas padaro sprendimų priėmimą dar sudėtingesniu, reikalaujančiu daugiau laiko ir pastangų.

Karjeros sprendimų tyrinėtoja Anne Roe (1990) teigia, kad mūsų karjeros (profesijos, mokymosi, darbo) sprendimų priėmimui įtakos turi tokie žemiau išvardinti veiksniai (pagal Reardon et al, 2000):

9. lentelė. **Veiksniai sprendimų priėmimui** (Reardon et al, 2000)

Eil.nr.	Veiksniai sprendimų priėmimui	Simbolis
1.	Lytis	L
2.	Bendra ekonomikos būklė	E
3.	Šeima (etniškumas)	Š
4.	Atsitiktinumas	A
5.	Draugai	D
6.	Vedybinis statusas	V
7.	Mokymosi galimybės	M
8.	Įgyti specialieji įgūdžiai	I
9.	Fizinės charakteristikos	F
10.	Pažintiniai ar specialūs įgimti gebėjimai	G
11.	Temperamentas ir asmenybė	T
12.	Interesai ir vertybės	I

Visi veiksniai veikia kartu, sąveikaudami vienas su kitu. Jų sąveika gali būti išreikšta tokia žemiau nurodyta formule (Reardon et al, 2000).

$$\text{Pasirinkimas} = L \times [(eE + \check{s}S + aA) + (dD, vV) + (iI + \check{i}I) + (fF \times gG \times tT \times mM)]$$

Visi veiksniai, kaip jau pastebėjome, gali būti suskirstyti į penkias grupes.

Pirmoji grupė – *lytis*. Jai priklauso tik vienas, tačiau labai stipriai pasirinkimo situacijoje veikiantis veiksnys.

Antroji grupė - *bendra ekonomikos būklė, šeima (etniškumas) ir atsitiktinumas*. Tai veiksmų grupė, kuriai didesnės įtakos turėti negalime.

Trečioji grupė – tai *draugai ir vedybinis statusas*. Draugus renkames patys, taip pat patys sprendžiame ir dėl šeimos kūrimo ar ne kūrimo. Todėl šiems veiksmams mes pirmiausia turime įtakos, vėliau jie patys tampa svarbiais mūsų karjeros sprendimams veiksniais.

Ketvirtoji grupė – tai *interesai, vertybės ir įgyti specialieji įgūdžiai*. Jiems mes galime turėti įtakos. Galime rinktis kuo domėtis ir ką vertinti. Tačiau lavinant specialiuosius įgūdžius didelės įtakos turi mūsų gabumai.

Penktoji grupė – tai *fizinės charakteristikos, pažintiniai ar specialūs įgimti gebėjimai* temperamentas ir asmenybė, mokymosi galimybės. Šiai grupei priklauso labai skirtingi, vienas su kitu stipriai susiję veiksniai. Formulėje kiekvienas veiksnys žymimas atskira aukščiau šalia šio konkretaus veiksmo nurodyta raide. Beveik prieš kiekvieną veiksmą yra ir mažoji raidė, žyminti asmeninę šio veiksmo išraišką arba asmeninį modifikatorių. Kiekvienas asmuo elgiasi skirtingai, kai susiduria su poreikiu, būtinybe ar galimybe priimti karjeros sprendimą. Taigi pagal tai, kaip žmonės priiminėja karjeros sprendimus, juos galima suskirstyti į (Lock, 2005):

- gebančius apsispręsti (tvirtai apsisprendžiančius, iš dalies apsisprendžiančius ir netvirtai apsisprendžiančius),
- nepajėgiančius apsispręsti (preliminariai neapsisprendžiančius, raidos požiūriu neapsisprendžiančius, labai neapsisprendžiančius)
- abejojančius.

J.Hollando (1997) pasiūlyta profesinių interesų klasifikacija, kur išskiriami 6 profesinių interesų tipai, įgalina mus priimti pagrįstą sprendimą dėl to, kaip rinkdamiesi vienas ar kitas profesijas ar specializacijas mes tenkinsime savo pagrindinius interesus. Pirmas dalykas, kurį galime nuveikti norėdami teigiamai ir konkrečiai mąstyti apie savo profesines, mokymosi ir laisvalaikio galimybes yra naudojimas geromis struktūromis, schemomis, kurios įgalina mus sistemingai vertinti savo galimybes bet kurioje iš gyvenimo sferų.

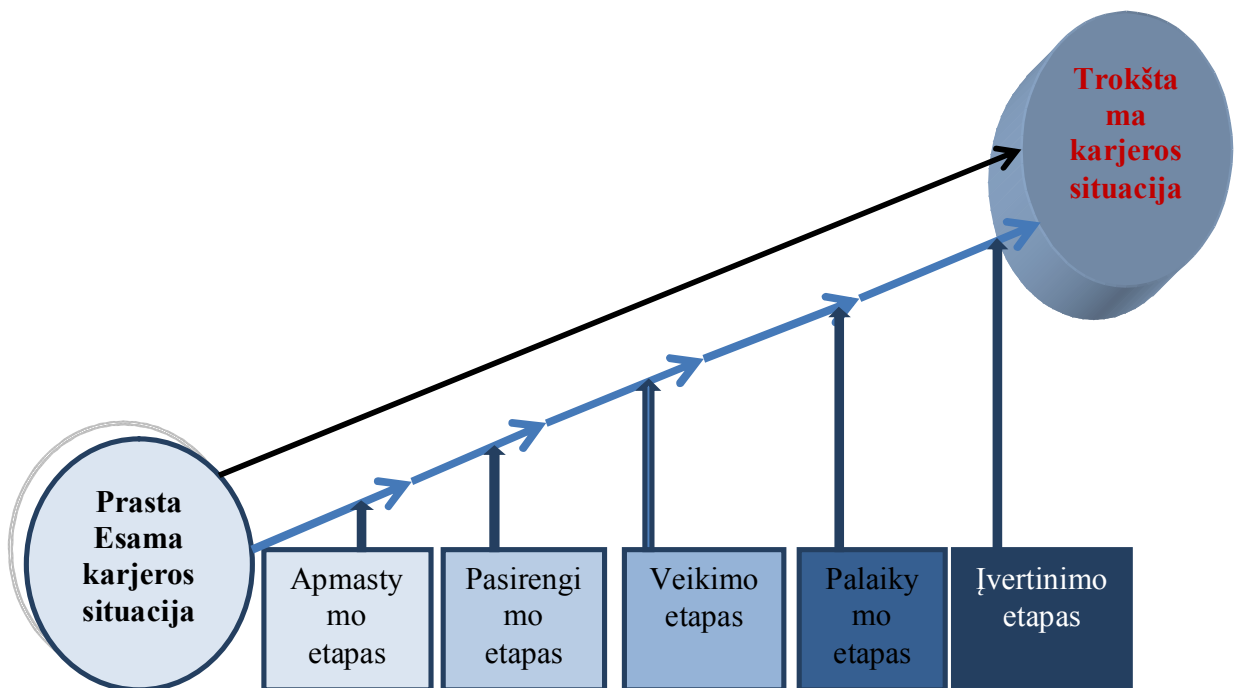
Visų pirma domėdamiesi savo galimybėmis ir alternatyvomis būtinai turime panaudoti visu savo tyrimų įgūdžius, kuriuos iki šiol esame išsiugdę.

Antra, nereikia tikėtis, kad rasti ir gauti patikimos informacijos apie profesines, mokymosi ar laisvalaikio galimybes bus labai lengva ir kad tai bus galima padaryti labai greitai.

Trečia, ieškant kokybiškos informacijos apie karjeros alternatyvas galima naudoti bent keletą metodų: skaitymą (įvairiausių informacinių šaltinių analizė), klausymą (pranešimų ar paskaitų lankymas, kuriose kalbama apie jus dominančių sričių profesionalų darbą), stebėjimą (galimybės stebėti žmonių dirbančių jus dominančiose srityse darbą), rašymą (užklausimai tam tikros srities specialistams ar specialistus vienijančioms organizacijoms), lankymąsi (vizitai į organizacijas dirbančias jus dominančiose srityse), pokalbį (diskusijos su tam tikros srities profesionalais apie jų atliekamą darbą ir kitus su jų pasirinkimais susijusius aspektus).

Ketvirta, kasdien bendraudami su pažįstamais (giminėmis, draugais) ar atsitiktinai sutiktais žmonėmis.

Penkta, norėdami gauti jums reikalingos informacijos apie karjeros alternatyvas nebijokite konsultuotis su tais, kurie tos informacijos galėtų pateikti.



7 pav. **Karjeros pokyčio etapai** (J. Prochaska ir C. DiClemente, 1986).

Karjeros pokytį galima suskirstyti į septynis etapus (remiantis modifikuotu J. Prochaska ir C. DiClemente (1986) pokyčių modeliu, 7 pav.):

1. netinkamos esamos karjeros situacijos įsisąmoninimas,

2. trokštamos karjeros situacijos apibrėžimas,
3. pokyčių galimybės apmąstymas,
4. pasirengimas pokyčiams,
5. pokyčių atlikimas (veikimas),
6. pokyčių palaikymas,
7. pokyčių įvertinimas.

Viena iš svarbiausių gyvenimo sričių, kuriai mes skiriame labai daug savo brangaus laiko, yra *karjera*. Karjera - tai visą gyvenimą trunkanti mokymosi ir darbo patirčių seka. Galima sakyti, jog karjerą mes pradėdame jau mokykloje ar netgi darželyje kaupdami žinias bei įgūdžius, reikalingus būsimai sėkmingai veiklai, susijusiai su darbu ar nuosavu verslu. Šiandien pagrindinis dalykas atspindintis karjeros sėkmę yra pasitenkinimas karjera. Mokslinėje, populiarioje literatūroje dažnai konstatuojama, jog gyvenimo *balansas* yra pagrindas pasitenkinimui gyvenimu, asmeninei laimei, sėkmei, sveikatai, o disbalansas susijęs su stresu, nusivylimu gyvenimu, beprasmybės jausmu, perdegimu ir kitais gyvenimo kokybę mažinančiais veiksniais (Christiansen et al., 2009).

Žodis „balansas“ reiškia skirtingų, tačiau tarpusavyje susijusių dalykų suderinimą. Šio suderinimo rezultatas – harmoninga pusiausvyra, būtina sklandžiam objekto, organizacijos ar sistemos darbui. Taigi, subalansuotas gyvenimas - tai skirtingų gyvenimo sričių harmoninga pusiausvyra, leidžianti mums siekti maksimalaus pasitenkinimo savo gyvenimu jausmo (Rath, Harter, 2010).

Apibendrinat galima teigti, kad dėl visų paminėtų ypatumų, priimti tinkamus karjeros sprendimus būna nelengva, tačiau visada svarbu, kadangi mūsų karjeros sprendimai formuoja mūsų gyvenimo ir karjeros kelią bei lemia mūsų gyvenimo kokybę. Akivaizdu, kad karjeros sprendimai mums turi ilgalaikių pasekmių, kurios lydi ilgus metus, jie mums gali suteikti labai daug privalumų ir perspektyvų ar sukelti nemažai sunkumų ir problemų. Pasirengimas darbo paieškai yra įsidarbinimo galimybių sau kūrimas, kuris apima savęs įsivertinimą, užimtumo galimybių nustatymą, darbo paieškos strategijos pasirinkimą, papildomos informacijos apie dominančias organizacijas ir darbo vietas surinkimą, pagrindinių darbo paieškos dokumentų parengimą, pasirengimą pokalbiui dėl darbo.

2.3. Karjerą lemiantys verslumo veiksniai

Verslumas nagrinėjamas gana plačiai, vis dar nėra rasta vienareikšmio ir, pasak D. Bornstein (1999), tikriausiai niekada nebus vienintelio verslumo apibrėžimo. Anot M. Armono (2006), verslumo terminas lietuvių kalboje atsirado, kai prireikė atitikmens angliškam žodžiui „entrepreneurship“, kuris siejamas su mokėjimu iš naujo atrasti galimybes, realizuoti save ir kurti ekonominę bei socialinę vertę.

- Nagrinėjant verslumo sampratos raidą, verslumo suvokimą galima suskirstyti, pasak Lydekos (1996), į tris pagrindinius etapus, kuriuose atsispindi skirtingos verslumo savybės:
- pripažįstama **rizikos** svarba (XVIII a.- J. Law, R. Cantillon);
- pripažįstama **inovacijos** svarba (XIX-XX a.a.- J. B. Say, J. S. Mill, C. Menger, J. Schumpeter, A. Marshall) – nauji produktai, naujos rinkos, naujos organizacijos valdymo formos;
- pripažįstama **ypatingų savybių** svarba (XX a. 2-ji pusė – D. McClelland, P. Drucker, A. Shapiro, K. Vesper ir kt.) – intucija, sugebėjimas reaguoti į aplinkos pokyčius ir kt.

10. lentelėje pateikiamos kelios įžvalgos, kurios parodo pagrindinius verslumo požymius, į kuriuos tikslinga skirti daugiausiai dėmesio – XX – XXI a. susiformavusioms ir besiformuojančioms verslumo sampratom.

10 lentelė. **Verslumo sampratos raida (XX-XXIa.)**

Verslumas – spontaniška, impulsyvi individo veikla, nebūtinai orientuota į naujo verslo atsiradimą (<i>Schumpeter, 1934</i>)	Verslumas traktuojamas kaip elgesys, o ne kaip asmeninė savybė. Verslumo pagrindas – idėja ir teorija, o ne intucija (<i>Stevenson ir kt., 1989</i>)	„Verslumas yra optimizmas ir tikėjimas galimybėmis, tai nepaprastai stiprus kūrimo šaltinis“ (<i>Smilor, 1996</i>)	Verslumas - užsiėmimas nauja veikla, pasinaudojant anksčiau nepastebėtomis naudomis (vertės) gavimo galimybėmis (<i>Bygrave, Mininti, 2000; Kouriloff, 2000</i>). Verslumas – naujų galimybių ieškojimas ir įgyvendinimas (<i>Shane, Venkataraman, 2000</i>).	Verslumas - tai asmens mąstymo būdas ir asmeninės socialinės, vadybinės ir asmeninės kompetencijos, leidžiančios turimas žinias pritaikyti kasdieniam gyvenimui. (<i>Ekonominio raštingumo ir verslumo ugdymo strategija, 2004</i>)	Verslumas - tai paslaptiausias gamybos veiksnys (greta tokių veiksmų, kaip žemė, darbas ir kapitalas) (<i>Šilėnas, 2009</i>)
1934 → 1985	1989 → 1994	1996 → 1998	2000 → 2002	2004 → 2006	2009-2010-2020m. strategija
Verslumas - nuolatinis pokyčių ieškojimas, reagavimas į juos ir atsiradusių galimybių išnaudojimas. (<i>Drucker, P, 1985</i>)	Verslumas - tai individų gebėjimas ir noras: kurti naujas ekonomines galimybes; pristatyti savo idėjas rinkoje; konkuruoti su likusia rinkos dalimi. (<i>Henrekson, 1994</i>)	Verslumas – tai įgimtos ir įgytos žmogaus savybės, leidžiančios jam novatoriškai mąstyti ir aktyviai bei rizikingai veikti. (<i>Lydeka, 1998</i>)	„Verslumas – tai praktinis tam tikrų savybių taikymas (tokių kaip iniciatyvumas, inovatyvumas, kūrybiškumas, rizikos priėmimas), kartu pasitelkiant atitinkamus įgūdžius, reikalingus sėkmei tam tikroje aplinkoje užtikrinti.“ (<i>Chigunta, 2002</i>)	Verslumas - tai žmogaus gebėjimai daryti įtaką visuomenės poreikių tenkinimo kokybei ir plėtrai (<i>Jasinavičius, 2006</i>) Verslumas – naujos veiklos kūrimas, leidžiant patiems piliečiams veikti ir keisti savo gyvenimo sąlygas (<i>Hjortas, Bjerke, 2006</i>)	Verslumas – tai asmens mąstymo būdas ir socialinė, vadybinė ir kitokia kompetencija, leidžianti turimas žinias pritaikyti kasdieniam savo gyvenimui. (<i>Lietuvos inovacijų 2010-2020 metų strategija</i>)

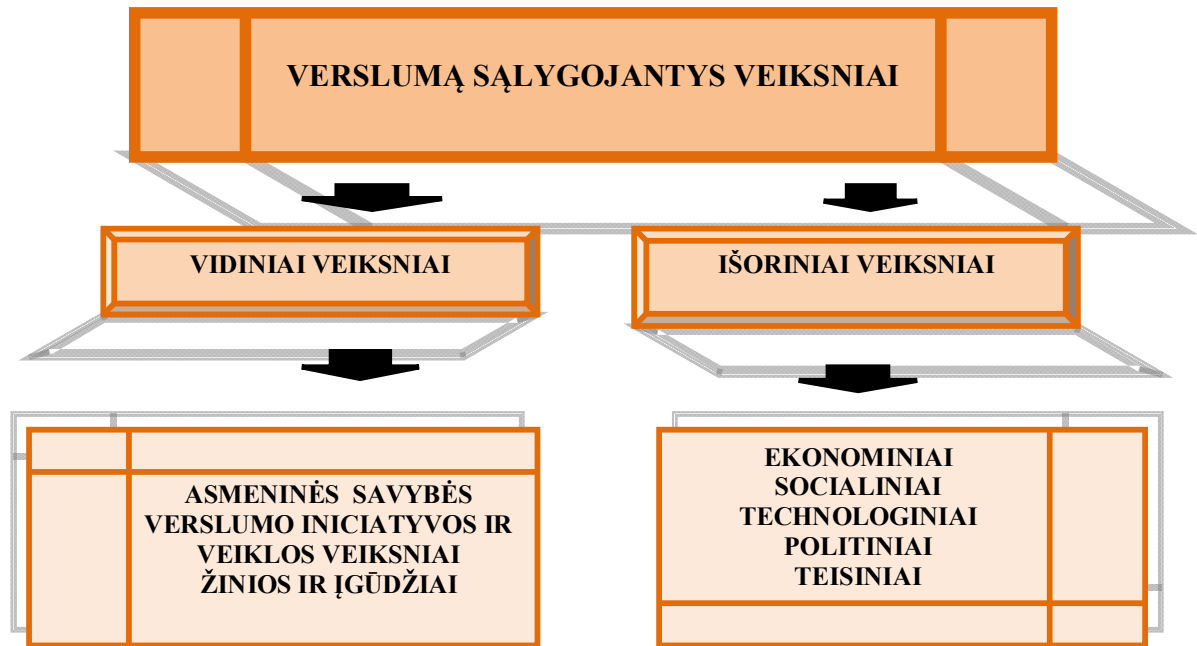
Kalbant apie XXI a. susiformavusias verslumo sąvokas, Henderson (2002) pabrėžia, kad inovatyvumas yra daugelį verslumo apibrėžimų vienijantis elementas. Pasak jo, novatoriškų idėjų autoriai yra verslininkai, kurie gali būti dviejų tipų – gyvenimo būdo (kai motyvaciją lemia siekis norimą gyvenimo lygį užsitikrinti) ir ambicijų (kai verslo augimas neaukojamas dėl pasirinkto gyvenimo būdo). Anot Juozaitienės ir Sapokienės (2003), verslumas – sudėtinga savybė, lemianti verslininkystės gyvavimą, ir tai yra daugiau kokybinė sugebėjimų ir savybių išraiška, būdinga atskiriems žmonėms, pasižymintiems tam tikromis savybėmis. Tęsiant Juozaitienės mintį, užsienio mokslininkų teigiama, kad verslumas yra daugiau nei tiesiog „verslo pradžia“. Verslumas – tai procesas, kurio metu nustatomos galimybės, į jas investuojama ir sukuriama pridėtinė vertė.

Jasnavičius (2007) išskiria tokias pagrindines verslumo apibrėžtis, kurios, galima teigti, atspindi šių dienų verslumo suvokimą:

- žmogaus gebėjimai asmeniškai daryti įtaką visuomenės poreikių tenkinimo kokybei bei plėtrai;
- kūrybingos, veiklios ir atsakingos asmenybės lyderystė;
- asmenybės tobulėjimo būdas, savarankiškumo ir laisvės įrankis;
- visuomenės gyvenimo kokybės gerinimo katalizatorius.

„Integruojamųjų programų gairėse“ (ŠMM projektas) teigiama, kad verslumas turi pasyvų ir aktyvų komponentus: jis apima norą kažką keisti pačiam ir sugebėjimą priimti ir pritaikyti naujoves, atėjusias iš išorės, prisiimti atsakomybę už savo teigiamus ir neigiamus veiksmus, užbaigti tai, kas pradėta, žinoti kur einame, iškelti tikslus ir jų siekti bei tikėtis pasisekimo

Priklausomai nuo veiksmų pobūdžio bei poveikio verslumas yra stiprinamas arba lėtinamas. Vieni verslumo veiksniai veikia kaip varomoji jėga, kiti – kaip verslumo kliūtys, todėl būtina veiksmus analizuoti. Gronskas (1995) verslumo veiksmus pirmiausiai skirsto į dvi stambias grupes: išorinius ir vidinius veiksmus. *Išoriniams* verslumo veiksmams priskiriama – politinė, teisinė, socialinė, ekonominė ir technologinė aplinka. *Vidiniams* – asmeninės savybės, motyvacija imtis verslo, turimos žinios ir gebėjimai. Verslumą sąlygojančių veiksmų sistema vaizduojama 13 pav.



8 pav. Verslumą sąlygojančių veiksnių sistema (Adamonienė, Šilingienė, 2008)

Anot Čiburienės ir Guščinskienės (2009), *vidiniai veiksniai* apibūdina įgimtas ir įgytas verslumo savybes. Įgimtos savybės yra intuityva, karjerizmas, pasitikėjimas savimi, avantiūrizmas, azartiškumas ir pan. Įgytos savybės – tai savybės, kurios įgyjamos mokantis ar praktiškai veikiant, tai, visų pirma, žinios ir praktinis patyrimas, formuojantis universalius ir dalykinius įgūdžius. Tiek viena, tiek kita savybių grupė yra svarbi ir reikalinga, priimant atitinkamus sprendimus, tačiau, kaip teigia Z. Lydeka (1996), du verslininkai gali turėti tą patį profesinį pasirengimą, tačiau jų veiklos rezultatai, nepaisant tų pačių įgytų savybių, bus skirtingi. Apibendrintai vidiniams veiksniams priskiriama:

- tikėjimas savo sėkme ir užsibrėžtų tikslų siekimas (žiūrėjimas į ateitį; optimizmas;
- siekimas įvykdyti užduotis; energingumas; pasitikėjimas savimi; atkaklumas; atsidavimas darbui);
- noras būti nepriklausomam (savo nuomonės turėjimas; gebėjimas priimti sprendimus; savarankiškumas; netradicinių sprendimų pomėgis);
- kūrybingumas (išradingumas; smalsumas; sugebėjimas formuluoti naujas idėjas; naujovių ir permainų pomėgis);
- apskaičiuota rizika (gebėjimas dirbti ir priimti sprendimus; savo galimybių įvertinimas);
- veržlumas ir ryžtingumas (sugebėjimas pasinaudoti gyvenimo duotomis galimybėmis; tikėjimas, kad pats esi savo likimo kalvis).

J. Solnyškienės (2008) nuomone, bendrųjų asmens mąstymo būdo ir asmeninių, vadybinių, socialinių savybių negalima vertinti kaip verslumo požymių, nes šios savybės labiau būdingos aktyviam,

pilietiškam individui, o šis – gali nenorėti arba negalėti imtis verslo. J. Solnyškienė, išanalizavusi verslinės veiklos ypatumus, teigia, kad verslumo raiška priklauso nuo dviejų verslumo kintamųjų – norėjimo (kurį lemia verslo aplinka ir verslinė kvalifikacija) ir galėjimo (kurį lemia motyvacija, nuostatos) imtis verslo. Viena iš labiausiai perspektyvių visuomenės grupių, kurių verslumą galima ugdyti yra jaunimas. Jaunimo verslumo ugdymui ES ir kitose pasaulio šalyse skiriamas ypatingas dėmesys, numatoma daug ir įvairių priemonių, kuris įgyvendina viešojo administravimo, NVO ir privatus sektoriai.

Verslumo skatinimą ir plėtrą ES įtraukė į Lisabonos strategiją, nes buvo susirūpinta dėl santykinai menkesnio verslumo ES valstybėse narėse, palyginti su JAV (Atkočiūnienė ir kt., 2011, p. 9). Verslumo skatinimas Europoje – vienas kertinių Lisabonos strategijos objektų ir įrankių, siekiant, kad ES taptų konkurencingiausia ekonomika pasaulyje. Neretai verslumo skatinimo programos yra orientuotos į jaunimo verslumą, siekiant mokyti ir skatinti jaunimą imtis savarankiškos veiklos. Tačiau į jaunimo verslumo skatinimo svarbą Lietuvoje, remiantis jaunimo srityje atliekamais tyrimais (11 lentelė), atsižvelgiama tik nuo XXI a.

11. lentelė. **Lietuvoje atlikti tyrimai jaunimo verslumo srityje** (Atkočiūnienė ir kt., 2011, p. 10)

Eil. nr.	Autorius	Atlikti tyrimai
1.	Valstybinės jaunimo reikalų tarybos (dabartinio Jaunimo reikalų departamento) užsakymu UAB „RAIT“ (2004)	„Jaunimo apklausa“ - tiesioginio interviu būdu išsiaiškinta Lietuvos jaunimo situacija
2.	Jaunimo reikalų departamento užsakymu Spinter tyrimas (2005)	„Nuostatų dėl pilietiškumo, verslumo ugdymo ir skatinimo bei organizacijų stiprinimo įvertinimo kokybinis tyrimas“
3.	Ūkio ministerijos užsakymas (2006)	„Atskirų tikslinių grupių (moterų, jaunimo) verslumo ugdymo būdų analizė“
4.	Jaunimo reikalų departamento užsakymu Spinter tyrimas (2007)	„Jaunimo situacijos sociologinis tyrimas“
5.	Vilniaus miesto ir apskrities verslininkų darbdavių konfederacijos užsakymas (2007)	„Lietuvos aukštųjų mokyklų ir verslo bendradarbiavimas – verslaus jaunimo ugdymui“
6.	Saulėnas (2007)	„Kaimo jaunimo verslumo skatinimas“ – išanalizuota kaimo jaunimo verslumo situacija Lietuvoje, išskirtos efektyviausios kaimo jaunimo verslumo skatinimo priemonės
7.	Nacionalinės plėtros institutas (2008)	„Jaunimo verslumo skatinimas regionuose“
8.	Ulvidienė, Bučienė (2009)	„Jaunimo vertybinių nuostatų ir verslumo analizė“ – atskleistos jaunimo vertybinės nuostatos ir požiūris į šeimos verslą nuolat kintančioje aplinkoje
9.	Palčiauskienė, Virketytė (2009)	„Verslumo skatinimas: kaip viena iš pagrindinių ekonomikos potencialo stiprinimo krypčių“ – išanalizuoti verslumą skatinantys ir ribojantys veiksniai
10.	Čiburienė, Guščinskienė (2009)	„Jaunimo verslumas: lyčių aspektas“ – išsiaiškintas jaunimo požiūris į verslininkystę ir jų verslininko prigimtines savybes.
11.	Panevėžio jaunimo verslo centras (2010)	„Jaunimo verslumo lygio tyrimas“

11. lentelėje pateikta informacija patvirtina, kad jaunimo verslumo srityje kasmet atliekama tyrimų, tačiau menkas verslumas, didėjantys jaunimo emigracijos srautai, augantis jaunimo nedarbas ir nepasitenkinimas rodo, kad jaunimo verslumo skatinimo mechanizmas neveikia tinkamai. Lietuvoje nėra bendro sisteminio požiūrio į jaunimo verslumo skatinimą – švietimo, darbo rinkos, profesinio orientavimo, smulkaus ir vidutinio verslo (toliau SVV) skatinimo priemonės nėra tarpusavyje subalansuotos.

Remiantis tyrimo “Jaunimo verslumo skatinimas regionuose” rezultatais (Atkočiūnienė ir kt., 2011, p. 10-11), už jaunimo verslumo skatinimą atsakingos šios institucijos: šeima, mokykla, NVO, Jaunimo verslumo centras, Verslo informacijos centrai, inkubatoriai, kitos įstaigos. Verslumo skatinimas priklauso nuo verslumo skatinimo priemonių, apimančių įvairias sferas, kokybės ir suderinamumo. Tai yra, nuo:

- ugdymo (formaliose ir neformaliose sistemose) – verslumo įtraukimas į visas mokymo programas ir į visą gyvenimą trunkantį mokymąsi; žinių trikampis (švietimas, moksliniai tyrimai ir inovacijos);
- finansų mechanizmų (paramos, kreditai);
- politikos - atskaitingi, atsakingi ir realybės jausmo nepraradę politiniai lyderiai;
- bendradarbiavimo tinklų – stambios įmonės kaip kūrėjai ir verslumo dvasios puoselėtojai;
- informacinių technologijų;
- verslumo situacijos ir verslumo skatinimo stebėsenos – valdymas, vertinimas, kontrolė.

Verslumo skatinimo pagrindas – verslumo *ugdymas*, kuris Europos Komisijoje deklaruojamas kaip: kūrybingumo, iniciatyvos, savarankiškumo ugdymas; ankstyvas ryšys su verslo pasauliu; žinojimas apie galimybę siekti karjeros, dirbant savarankiškai; mokymasis dirbant; mokymai kaip pradėti verslą; verslo idėjų rėmimas (Atkočiūnienė ir kt., 2011, p. 10-11).

Vienas iš verslumo ugdymo tikslų, yra suformuoti asmenybės „žmogiškąjį kapitalą“, įgalinantį asmenybę tapti ir nuolat būti reikalingu ir vertinamu visuomenės nariu bei sudaryti pagrindą jai gyventi laisvą ir laimingą gyvenimą. Norint to pasiekti, būtina skatinti verslumo, lyderystės ir socialinio bendravimo įgūdžius (Schultz, 1998). Anot Gegieckienės ir Graikštienės (2009), verslumas turėtų būti ugdomas ne tik ekonomikos srityje, bet visose grandyse - verslumo gebėjimai turėtų būti įgyjami mokantis visą gyvenimą.

Pasak Dumčienės (2001), visų pirma šeima, kaip savarankiška visuomenės institucija, turi teisę savarankiškai spręsti jaunimo ugdymo problemas - verslumo ugdymas dar šeimoje būtinas tam, kad žmogus gebėtų prisiimti atsakomybę bei mokėtų gyventi visuomenėje, pagrįstoje rinkos ekonomikos sąlygomis.

Jaunimo verslumo skatinimą Lietuvoje svarbu akcentuoti – Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministerija yra parengusi *Ekonominio raštingumo ir verslumo ugdymo strategiją* (2004) bei *Nacionalinę jaunimo verslumo skatinimo 2007 – 2011 m. programą* (Vaidelis, 2006). Svarbi priemonė – „*Lietuvos Junior Achievement*“ – su misija „ugdyti Lietuvos jaunimą laisvosios rinkos dvasia, mokyti suprasti verslą ir ekonomiką, puoselėti iniciatyvą, verslumą ir lyderio savybes“. Tačiau Lietuvoje taikomas verslumo skatinimo priemonės lyginant su kitomis šalimis, galima teigti, kad Lietuvoje trūksta dalinimosi informacija, sektinų pavyzdžių sklaidos, mokymo įstaigų ryšių su verslu, nėra populiaros mikro – įmonės.

Apibendrinant galima teigti, kad: verslumas gali būti suprantamas siaurąja (mokėjimas sukurti pridėtinę ekonominę vertę) ir plačiąja (įgimtų ir įgytų asmeninių savybių rinkinys, kuris leidžia kurti ne tik ekonominę, bet ir socialinę vertę) prasme. Viena pagrindinių priemonių, skatinant verslumą – verslumo ugdymas, kuomet svarbus aktyvus šeimos, mokyklos, bendruomenės, profesinės mokyklos, universiteto, verslo įmonių bendradarbiavimas; verslumas skatinamas taikant įvairias priemones, tačiau verslumo skatinimas Lietuvoje sukuria neadekvačius investicijoms ir pastangoms rezultatus. Verslumas ir jo supratimas nėra tik ekonominės vertės kūrimas, tai pozityvesnės aplinkos kūrimas, galimybė pakeisti gyvenimo kokybę, pasinaudojant aplinkoje esančiais privalumais. Nors dėl vieningos verslumo sąvokos nėra susitarta, tačiau dėl verslumui įtakos turinčių vidinių ir išorinių veiksnių diskusijų neįyla.

2.4. Šiuolaikinė kaimo plėtros politika

Jasaitis (2008) teigia, kad Lietuvos teritorijos 97,4% sudaro kaimai, gyvenvietės, miesteliai, todėl neurbanizuotos ar pusiau urbanizuotos teritorijos užima svarbią vietą mūsų visuomenėje. Pagal Lietuvos Respublikos triukšmo valdymo įstatymą (2004) urbanizuota teritorija, tai teritorija, užimta statinių ir jų priklausinių (su naudojamais žemės sklypais, inžinerinėmis komunikacijomis ir bendrojo naudojimo želdynais), taip pat valstybinių kelių ir geležinkelių kompleksų teritorija. J. Jasaičio nuomone, po industrinėje visuomenėje būtina kuo greičiau atsisakyti taip vadinamo „tradicinio“ valstybės teritorijos skirstymo į „didmiesčius“ ir „provinciją“. Be to, šiuolaikinės technologijos ir susisiekimo galimybės palaipsniui ištrina ribas tarp kaimo ir miesto. Vienintelė problema – atsainus valdžios požiūris ir netobuli įstatymai, kurie trukdo tolygiam Lietuvos vystymuisi.

Sociologas Poviliūnas (2003) kaimą apibrėžia kaip socialinį reiškinį, kuris turi ir kitą, subjektyviąją savo pusę. Kitaip tariant, kaimo vaizdinys, kaimo samprata egzistuoja ir žmonių sąmonėje. Tačiau žmonės, priklausantys socialinei tradicijai, kurioje egzistuoja kaimas kaip socialinis reiškinys, nors ir

žinodami, kas tai yra, turi nevienodas kaimo sampratas. Kalbant radikaliau, būtų galima teigti, kad kiekvieno sąmonės kuriamas kaimo paveikslas turės savitų atspalvių.

Treinys (2005) kaimo vietovę apibūdina kaip teritoriją, kurioje:

- dominuoja natūrali gamtinė aplinka, o didžioji žemės naudmenų dalis naudojama žemės ūkiui, miškininkystei, žvejybai, rekreacijai;
- gyventojų nedidelė, sudarančių teritorines kaimo bendruomenes, koncentracija; dauguma jų užimti atsinaujinančių išteklių eksploatavimu.

Jasaitis (2009) straipsnyje perteikia daugelio žmonių nuomonę, jog: „Viena iš aplinkybių, bene labiausiai trukdančių Lietuvos socioekonominei pažangai, yra vis dar vyraujantis mąstymas, naudojantis praeito šimtmečio pradžios sąvokomis, kaimą suvokiant kaip gerokai izoliuotą erdvę, kurioje užsiimama tik žemės ūkiu, o kaimietį – tik kaip žemdirbį. Kaime gyvenantis politikas, verslininkas, mokslininkas ar menininkas kažkodėl nelaikomas kaimiečiu. Viską, kas netelpa į „žemdirbiško kaimo” sąvoką, pas mus vadinama netradicine veikla, nors ta „netradicinė” – jau seniai yra tradicinė išsivysčiusiose valstybėse. Lietuvos viešojoje erdvėje tebevyrauja įsitikinimas, kad visi, kas tik gali, turi bėgti iš kaimo, kuris suprantamas kaip vieta, kurioje dominuoja fiziškai labai sunkus, primityvus ir nešvarus javų ir bulvių, karvių ir kiaulių auginimas bei alinantis daržų ravėjimas. Tuo tarpu, ES-15 valstybėse „kaimo” gyventojų skaičius jau pasiekė 50 proc. ir toliau auga. ES-15 valstybėse jau beveik niekas nebevartoja sąvokos „kaimas” mums įprastine prasme, nes ten jį seniai suvokia kaip neurbanizuotą arba dalinai urbanizuotą užmiesčio vietovę (Jasaitis, 2009).

ES palaiapsniui pereina prie naujo, XX ir XXI a. sandūroje susiformavusio, į paramos kaimui tikslus ir priemones orientuoto požiūrio (Žalioji knyga: Lietuvos kaimo ateitis, 2010, p. 10). XXI a. pradžios kaimo politikoje jau akcentuojamas ne ekonominis, bet kultūrinis principas, į pirmąją vietą paramos tiksluose iškeliant rūpestį. Žemiau esančioje (12 lent.) lentelėje pateikiami XX ir XXI amžiaus kaimo politikos principai.

12. lentelė. **XX -XXI amžiaus kaimo politikos modelis** (Žalioji knyga: Lietuvos kaimo ateitis, 2010, p. 10-11)

Eil. nr.	Principas	XX amžius	XXI amžius
1.	Ekonominis principas	Žemės ūkis industrializuojamas, siekiant padidinti darbo našumą, kuris daug žemesnis nei pramonėje.	Daugiasektorinė ekonomika, padedanti išvengti žemės ūkio produktų perprodukcijos ir gamtos alinimo bei kurianti darbo vietas nenorintiems ar nesugebantiems ūkininkauti.
2.	Socialinis principas	Kaimas yra miesto maitintojas, todėl norint užtikrinti pakankamo maisto kiekio gamybą, valstybė turi paremti žemdirbius, kad jie liktų	Kaimas yra miesto sodas, todėl norint užtikrinti jo žydėjimą ir derėjimą, valstybė turi rūpintis gamtos išsaugojimu, visų pirma paremdama gamtą tausojančius ir sveikus produktus gaminančius žemdirbius.

		gyventi kaime.	
3.	Politinis principas	Žemdirbiai reikalauja „teisingų“ Kainų.	Siekimas suderinti vietinės kaimo bendruomenės vertybes su persikėlėlių iš miesto gyvenimo būdu.
4.	Kultūrinis principas	Kaimas – nacionalinių tradicijų Saugotojas.	Gyvenimas harmonijoje su gamta, galvoj ant apie ateities kartas.

Šiandien parama kaimui nėra tapatinama su parama žemdirbiams. Šiuo metu svarbia kaimo politikos sritimi yra gamtosauga, gyvenimo kokybė kaime ir vietinių iniciatyvų skatinimas.

Lietuvos regioninės politikos iki 2013 metų strategija siekiama sudaryti palankias sąlygas vykdyti kryptingą nacionalinę regioninę politiką Lietuvoje. Strategijoje įvardijama, kad plėtros laikotarpio iki 2013 metų nacionalinės regioninės politikos pagrindinė problema – dideli ir nemažėjantys socialiniai bei ekonominiai skirtumai tarp regionų. Pagrindinė jų priežastis – nepakankamai tolygi teritorinė ekonominė plėtra. Kaime vyrauja didelė priklausomybė nuo žemės ūkio ekonominės veiklos – apie pusę kaimo gyventojų užsiima žemės ūkio veikla; dėl mažėjančio žemės ūkio sektoriuje dirbančių gyventojų skaičiaus, nedarbo lygio augimo kaime pavojaus labai didelis.

Pagrindiniai teisiniai dokumentai, nustatantys Lietuvos žemės ir maisto ūkio bei kaimo plėtros politiką, kuriuos pažymi daugelis autorių yra: Žemės ūkio ir kaimo plėtros strategija (2000), Lietuvos Respublikos žemės ūkio ir kaimo plėtros įstatymas (2002), Nacionalinė 2007–2013 metų kaimo plėtros strategija (2006).

Pasak Atkočiūnienė (2005), nuo seno diskutuojama kaimo plėtros konceptualizavimo klausimais. Įvairiais laikotarpiais plėtra buvo interpretuojama bei apibrėžiama skirtingai. Vieni mokslininkai sieja su ekonomine plėtra, kiti pabrėžia socialinį, aplinkosauginį ar etinį aspektą, tačiau dauguma jų pritaria, kad šį reiškinį vienareikšmiškai apibrėžti yra sunku. Smulkiau įvairių autorių nuomonė, kas yra kaimo plėtra, išdėstyta 13. lentelėje.

13. lentelė. Kaimo plėtros sąvokos supratimas mokslinėje literatūroje

Autorius	Apibūdinimas
V. Jarmaliūnaitė(2007)	Kaimo plėtra – tai socialinis – ekonominis sistemos (kaimo ekonomikos, bendruomenių, infrastruktūros) tikslingai orientuoti struktūriniai pokyčiai kaimo vietovėje, kartu tai yra tęstinis procesas, kurio metu vietovėje veikiančios institucijos ir /arba vietos žmonės inicijuoja, stiprina bei stabilizuoja veiklą, siekdami efektyviausiu būdu panaudoti vietos išteklius, kad būtų ne tik pagerintos gyvenimo ir darbo sąlygos, bet jos taptų žymiai patrauklesnės.
V. Atkočiūnienė (2002)	Kaimo plėtra – tai tęstinis procesas, susijęs su teigiamais kiekybiniais ir kokybiniais pokyčiais kaimo sistemoje; kaimo vietovių gyventojų gyvenimo kokybės gerinimas.
M.Treiny (2005)	Suformuoti kaimo plėtros teoriniai principais, pagal kuriuos kaimo plėtra – daugiamatis reiškinys, kurį sudaro keturios dimensijos: ekonominė, socialinė, aplinkosauginė, mentalinė (etnokultūros) pagrįstą.
F.Kavoliūtė (2005)	Kaimo plėtra – tai tęstinis procesas, susijęs su teigiamais kiekybiniais ir kokybiniais pokyčiais kaimo sistemoje; kaimo vietovių gyventojų gyvenimo kokybės gerinimas.

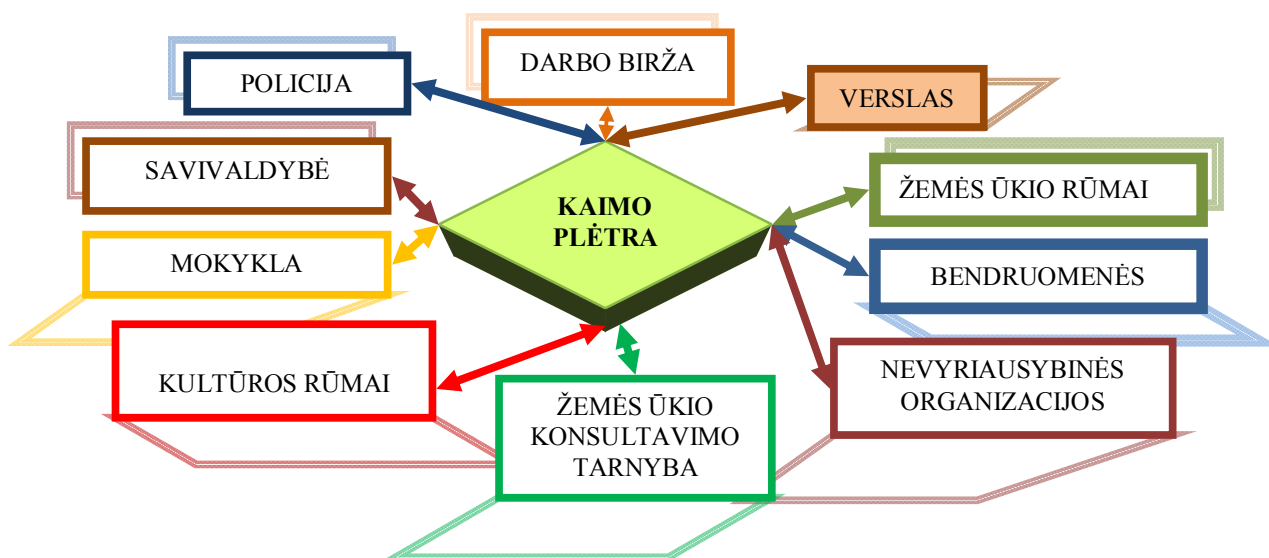
Pasak Atkočiūnienės (2008), kaimo plėtra bus efektyviausia, tik vieningai veikiant ir bendradarbiaujant visuomenės struktūroms bei kaimo plėtros veikėjams: valstybinės valdžios ir savivaldos institucijoms, tarptautinėms organizacijoms, kaimo bendruomenėms ir kitoms organizacijoms.

Jasaitis (2008) išskiria šiuos svarbiausius kaimo plėtros uždavinius:

- ūkinės veiklos įvairinimas ir naujų darbo vietų kūrimas;
- kaimo fizinės ir socialinės infrastruktūros pertvarkymas, atsižvelgiant į didėjantį gyventojų, neužimtų pirminėje žemės ūkio gamyboje, skaičių ir jų specifinius poreikius;
- kaimo gyventojų pilietinio aktyvumo ir atsakomybės ugdyimas, tam pasitelkiant kaimo bendruomenes ir kitus visuomeninius darinius;
- griežtas gamtosauginių reikalavimų laikymasis ir kraštovaizdžio puoselėjimas, išryškinęs ekologinio ūkininkavimo svarbą;
- kaimo kultūrinio savitumo, jo etnografinio ir dorinio paveldo išsaugojimas ir puoselėjimas, į šį paveldą žiūrint kaip į galimybę įveikti po industrinės visuomenės narių susvetimėjimą, atkurti kaimynišką piliečių bendravimą, sustiprinti bendrųjų tautos ir valstybės siekių suvokimą.

Kaimo plėtra apima ir ekonomiką, ir gamtos bei socialinę aplinką, kuri turi tarnauti žmogui. Kaimo ištekliai yra plėtros potencialas, kuris naudojamas siekiant įgyvendinti socialinius, ekonominius, kultūrinius, aplinkosauginius kaimo plėtros tikslus. Būtent tokiai kaimo plėtrai skiriama daug dėmesio pasaulio mokslinėje literatūroje.

Atkočiūnienė ir Bartkutė (2004). pateikia pagrindinių kaimo plėtros veikėjų schemą (žr. 9 pav.).



9 pav. Kaimo plėtros veikėjai (Atkočiūnienė, Bartkutė, 2004)

Konferencijoje „Rural Policy Perspectives for a Wider Europe“ (2003) analizuotos pagrindinės nuostatos apie naujos ES kaimo plėtros politikos poreikį bei priimta galutinė deklaracija, kurioje apibrėžiami šie tikslai (smulkiau šie tikslai apibūdinami 2 priede):

- Gyvybingas kaimas nėra tik kaimiškosios visuomenės rūpestis, bet ir visos visuomenės interesas.
- Kaimiškųjų vietovių įvairovės išsaugojimas ir skatinimas paramos daugiafunkcinei žemdirbystei.
- Ūkinio sektoriaus konkurencingumas.
- Plėtros politikos taikymas visose ES kaimo vietovėse.
- ES kaimo politikos supaprastinimas.
- Atsakomybės suteikimas partnerystės programoms.

Melnikienė (2005) nurodė, kad kaimo vietovių darnios plėtros pagrindas yra konkurencingas ūkis ir socialinė kaimo bendruomenės integracija. Kaimas turi būti patraukli ir saugi gyventi vieta, su gera infrastruktūra, gyvybingais žemės ūkio, miškininkystės, žuvininkystės bei kitos veiklos sektoriais, su sveika aplinka, išsaugotu bei puoselėjamu kraštovaizdžiu. Socialinės ir ekonominės politikos derinimo dėka visi kaimo regionai turi būti plėtojami tolygiai. Itin reikšmingas vaidmuo skatinant subalansuotą regionų plėtrą ir įgyvendinant kaimo plėtros politiką skiriamas kaimo bendruomenėms. Stiprios, gebančios prisitaikyti prie besikeičiančios ekonominės ir socialinės aplinkos bendruomenės – kaimo gyvenamosios vietovės pažangos garantas. Bendruomeninis judėjimas sukuria prielaidas skurdo ir socialinės atskirties mažinimui kaime, taip pat kaimo kaip savitos socialinės struktūros kūrimuisi ir plėtrai.

Ališauskas (2005) teigia, kad vietos gyventojų įtraukimas į bendruomeninę veiklą suteikia naują galimybę geriau pažvelgti į savo kaimo problemas, pamatyti, kad savo aplinkoje yra ir daug stiprybių bei neišnaudotų galimybių. Tai bendruomenėms sudaro sąlygas suprasti savo galimybes rajono, Lietuvos, ES kontekste. Vietos bendruomenių įtraukimas ir aktyvus dalyvavimas įvairiuose socialiniuose, ekonominiuose ir politiniuose debatuose yra vienas pagrindinių regioninę plėtrą ir pokyčius skatinančių veiksnių.

Melnikienės (2005) teigimu, ne vien žemės ir miškų ūkio ar žuvininkystės veiklos kaime kuria darbo vietas. Kaimo gyventojams būtinos sveikatos, švietimo ir kitos paslaugos. Be to, nagingi kaimo gyventojai visada laukiami amatų bei kaimo turizmo versle. Lietuva tam paprasčiausiai per maža. Todėl kaimas lieka laisva erdve smulkiąjam ir vidutiniam verslui, kurį pajėgūs kurti vietos gyventojai. Šios galimybės didžia dalimi priklauso nuo pačių kaimo gyventojų iniciatyvos ir noro patiems savimi pasirūpinti. Tos kaimo gyventojų iniciatyvos yra skatinamos ir remiamos.

Stonkutė (2006) teigia, kad investicijų pritraukimas į kaimo vietas, kaip ir gyvenimo kaime patrauklumas, priklauso nuo kaimo etninės, kultūrinės, fizinės ir socialinės infrastruktūros. Infrastruktūros problemų vieni kaimo gyventojai nepajėgūs išspręsti.

Jasaičio, Ratkevičienės ir Dužinsko (2007) nuomone, įvairinti nedidelių miestelių ir kaimiškųjų gyvenviečių ūkinę veiklą padėtų naujų įmonių steigimas. Ypač didelį teigiamą poveikį visam tokių vietovių gyvenimui darytų įmonės, kuriose gamyba vyksta, naudojantis pažangiausiomis technologijomis. Tai skatintų gyventojų norą mokytis, pagyvintų kultūrinę veiklą, padidintų tarptautinio bendradarbiavimo galimybes.

Pasak Melnikienės (2005), kaimo gyventojams turėtų padėti valstybės institucijos, remdamos kaimo bendruomenių ir vietos veiklos grupių iniciatyvas. Valstybės rūpesčiu tapo institucinės infrastruktūros ir paslaugų teikimo verslui gerinimas, investicijos į kaimo gyventojų perkvalifikavimą ir kompiuterinio raštingumo ugdymą, geriamojo vandens gyvenvietėse ir kaimuose kokybę bei nuotekų šiose vietovėse sistemų tobulinimą, elektroninės infrastruktūros, interneto prieigų plėtrą kaime, sveikatos priežiūros paslaugų vystymą ir medicinos įstaigų bazės atnaujinimą, vietinės reikšmės viešųjų kelių asfaltavimą ir priežiūrą. Taigi šalies valstybinės institucijos turi pareigų ir atsakomybės ne mažiau nei pats kaimo gyventojas, kurio gerovės padidėjimas yra pagrindinis sėkmingos kaimo plėtros politikos įgyvendinimo rodiklis.

Lietuvos Žemės ūkio konsultavimo tarnybos duomenimis šiuo metu yra vykdomi Lietuvos kaimo plėtros 2007–2013 m.

Programos remiami projektai:

- Heterozės naudojimas Lietuvos mėšinių galvijų ūkiuose.
- Ūkio konkurencingumo didinimas efektyviam ūkio valdymui naudojant pažangiausias informacines technologijas.
- Ūkio valdymo pagal kompleksinės paramos reikalavimus ir ekologinio ūkininkavimo kompetencijų ugdymas.
- Ūkinės veiklos buhalterinės apskaitos kompetencijų ugdymas.
- Pažangių technologijų svarba, pritaikymo galimybių ir informacijos sklaida Lietuvos pieno ūkyje.

Tarptautiniai projektai:

- Žemdirbiai savo strategiją kurs dalyvaudami strateginio valdymo projekte „ISM Project“.
- Tęstinis profesinis mokymas konsultavimo personalui, dirbančiam kaimo plėtros srityje Baltijos regiono šalyse.
- Geriausios praktikos pritaikymas žemės ūkyje – „Baltic DEAL“.
- Lielupės ir Ventos UBR upių monitoringas ir ūkininkų aplinkosaugos tyrimas.

Nacionaliniai projektai:

- Projektas „Mokslinės rekomendacijos dėl žemės, maisto ūkio, žuvininkystės ir kaimo plėtros taikomųjų mokslinių tyrimų ir inovacijų plėtros 2014–2020 m.“.
- Projektas „Informavimo, konsultavimo ir mokymų elektroninės paslaugos vykdant integruotą augalų apsaugą (<http://www.lzukt.lt/about-47-projektai.aspx>).
- Gyvybingas kaimas nėra tik kaimiškosios visuomenės rūpestis, bet ir visos visuomenės interesas. Kaimiškųjų vietovių įvairovės išsaugojimas ir skatinimas paramos daugiafunkcinei žemdirbystei
- Ūkinio sektoriaus konkurencingumas
- Plėtros politikos taikymas visose ES kaimo vietovėse
- Atsakomybės suteikimas partnerystės programoms
- ES kaimo politikos supaprastinimas

Taigi, galima pastebėti, jog kaimo plėtrai Europos Sąjungoje yra skiriamas ypatingas dėmesys. Siekiant mažinti socialinę atskirtį tarp kaimo ir miesto ir sprendžiant kaimo vietovių problemas būtina pasinaudoti teikiama ES parama, ypač LEADER + programos galimybėmis. Kaimo žmonės, susidurdami su kasdieninėmis problemomis, privalo patys įtakoti tų problemų sprendimo būdus ir panaudodami „iš apačios į viršų“ principą inicijuoti kaimo plėtros projektų rengimą, siekiant patenkinti savo ir visos kaimo vietovės poreikius, kaimo vietovę paversti konkurencinga, t.y. gebančia spręsti kaimo vietovei aktualias bendrąsias ekonomines, socialines, kultūrinės ir aplinkosauginės problemas (LEADER programos mokymo metodinė priemonė, 2007).

Apibendrinant galima teigti, kad, gyvenant Lietuvos kaime, galima dirbti ne tik kuriame nors Lietuvos mieste ar miestelyje, bet ir kitose užsienio šalyse. Šitoks technologijų tobulėjimas gali būti labai svarbus veiksnys, skatinantis kaime įsikurti aukštą kvalifikaciją turinčias jaunas šeimas. Kaimo gyventojų aktyvumo, verslumo, naujų galimybių paieškos skatinimas priklauso nuo vietinių bendruomenių bei jų lyderių. Kaimo išteklių yra plėtros potencialas, kuris naudojamas siekiant įgyvendinti socialinius, ekonominius, kultūrinius, aplinkosauginius kaimo plėtros tikslus ir palaikyti vietovės gyvybingumą. Efektyviai panaudojami kaimo išteklių sukuria vietovės pridėtinę vertę, kuri stiprina vietovės konkurencingumą. Inicijuojant, koordinuojant ir vadovaujant struktūriniais kiekybiniais ir kokybiniais pokyčiais plėtojant ekonomines veiklas kaimo vietovėse išteklius tikslinga analizuoti ir derinti išryškinant kaimo vietovių savitumą ir unikalumą. Darni ekonomikos plėtra turi remtis veiklos įvairinimu, naujovių diegimu ir kokybės gerinimu. Kaimo plėtros politika turi tarnauti žmonių poreikiams, ji įgyvendinama per kaimo bendruomenių, privačių organizacijų ir valstybės valdžios institucijų bendradarbiavimą.

3. JAUNŲ ŽMONIŲ, GYVENANČIŲ KAIMIŠKOSE VIETOVĖSE, PROFESINĖS KARJEROS GALIMYBIŲ TYRIMO METODOLOGIJA

Kaip teigia Rakauskienė ir Žukovskis⁵ (2010, p. 11), kaimo vietovėse jauniems kvalifikuotiems asmenims įsidarbinti labai sudėtinga, nes yra tik kelios biudžetinės įstaigos (mokykla, seniūnija), kelios įmonės, dar galima dirbti viešuosius darbus. Dominuoja žemės ūkio darbai, kuriuos dirba patys ūkininkai ir samdiniai, neturintys nuolatinio darbo. Kaimo gyventojai daugiausiai užimti žemės ūkio srityje, tai atitinkamai įtakoja ir jų pajamas. Kaimo gyventojų užimtumo koncentracija žemės ūkyje riboja jų pajamas dėl žemės ūkio veiklos specifikos. Todėl tyrimui buvo pasirinktas žemiau pateiktas tyrimo objektas, tikslas, uždaviniai tikslui pasiekti.

Šio tyrimo objektas – jaunuolių, turinčių aukštąjį išsilavinimą ir gyvenančių kaimiškose vietovėse profesinės karjeros planavimo galimybės.

Rašant šį magistro darbą buvo iškeltas tikslas ištirti jaunuolių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, profesinės karjeros galimybes gyvenant ir dirbant kaimiškose vietovėse.

Kad atsakyti į išsikeltą tyrimo tikslą buvo pasitelkti tyrimo uždaviniai, kuriais siekiama išanalizuoti karjeros apibrėžtis ir jos pagrindinius teorinius aspektus, apžvelgti karjeros planavimo galimybes gyvenant kaimiškose vietovėse ir atlikti jaunuolių, turinčių aukštąjį išsilavinimą ir gyvenančių kaimiškose vietovėse Šilutės rajone, profesinės karjeros galimybių empirinį tyrimą.

3.1. Tyrimo imtis, tyrimo organizavimas bei etika

Tyrimo imčiai sudaryti buvo pasirinktas netikimybinis tiriamosios grupės parinkimo būdas – tikslinis grupės formavimas. Tiksliniu grupių formavimo būdu Tiriamųjų grupė formuojama, kai tyrėjas į grupę įtraukia asmenis, kurie yra tipiškiausi tiriamojo požymio atžvilgiu. Tyrėja formavo grupę, vadovaujantis šiais kriterijais: 1). asmuo turi būti jauno amžiaus; 2). asmuo turi turėti aukštąjį išsilavinimą; 3). asmuo gyvena kaimiškoje vietovėje; 4). asmuo sutinka dalyvauti tyrime. Grupė buvo formuojama iš 300 apklaustųjų.

Šilutės rajono seniūnija yra vienintelė rajono organizacija turinti didesnę kvalifikuotų jaunuolių skaičių. Todėl tyrimui buvo pasirinkta Šilutės rajono jaunuoliai, turintys aukštąjį išsilavinimą ir gyvenantys kaimiškose vietovėse. Susisiekiama su rajono kaimiškų vietovių seniūnijomis, prašydama

⁵ Rakauskienė B., Žukovskis J. Jaunimo įsidarbinimą kaimiškoje vietovėje įtakoiantys veiksniai. Akademinio jaunimo siekiai: ekonomikos, vadybos ir technologijų žinios. Studentų mokslinė-praktinė konferencija. Pranešimų medžiaga. Šiauliai: Vakarų Lietuvos verslo kolegija, 2010. 9 – 15 p.

duomenų apie dominančią respondentų grupę. Anketos buvo paliktos seniūnijose ir įstaigose, kuriose (seniūnijos žiniomis) dirba asmenys iki 40 metų turintys aukštąjį išsilavinimą.

Tyrimo imties dydis nustatytas naudojant formulę⁶:

$$n = \frac{1}{(\Delta^2 + 1/N)}$$

Tyrimas buvo atliekamas 2013 metų rugsėjo – spalio mėnesiais. Anketos klausimų formulavimo aiškumui ir logiškumui patikrinti buvo atliktas žvalgomasis tyrimas, po kurio anketa buvo šiek tiek patobulinta.

Respondentams žodžiu ir raštu paaiškinta anketų pildymo procedūra. Dalis anketų individualiai buvo pildomos darbo vietose, o pageidavusiems respondentams anketos buvo išsiųstos į elektroninį paštą, paliktos seniūnijose ir darbovietėse. Viso darbuotojams buvo išdalinta 300 anketų. Užpildytos grįžo 279 anketos, anketų grįžtamumas – 93 procentai. Kadangi apklausti ne visi respondentai, pagal 2 formulę paskaičiavome imties tikslumo paklaidą, kai reikšmingumo lygmuo α yra lygus 0,05, o $p = 0,5$:

$$\Delta = Z_{\alpha} \frac{\sqrt{p(-p)}}{n} \left[1 - \frac{n}{N} \right]$$

Čia: Δ – ribinė paklaida (tikslumas vieneto dalimis);

z_{α} – kritinė normalaus skirstinio reikšmė;

p – dalis atsakymų, turinčių tiriamą požymį;

n – respondentų skaičius;

N – tiriamos visumos skaičius;

α – reikšmingumo lygmuo.

Gavome, kad $\Delta = 0,021$. Ši reikšmė yra mažesnė už 0,05, todėl galime teigti, kad dalyvavusių respondentų skaičius yra pakankamas daryti statistikai patikimas išvadas.

Tyrimo etika. Tyrimui buvo atliekamas tik sutikus kiekvienam apklausoje dalyvavusiam asmeniui. Siekiant kuo mažiau sutrukdyti darbo laiką, pasirinktas asmenims patogus tyrimo laikas.

Tyrimo dalyviams paaiškinta, kad jų dalyvavimas yra anonimiškas ir tyrime bus naudojama tik apibendrinta informacija (tai nurodyta ir anketoje). Susidomėjusiems tyrimo dalyviams buvo pažadėta

⁶ Čia: n – reikiamas respondentų skaičius; 279

Δ - paklaida; 0,021

N – tiriamos visumos skaičius. 923

Paskaičiavome, kiek reikia apklausti respondentų, jei $\Delta = 0,021$, o $N = 923$ jauni žmonės

informuoti juos apie tyrimo rezultatus. Taip pat paaiškintas dalyvių savanoriškumo principas, pabrėžta dalyvavimo nauda bei teisės.

3.2. Empirinio tyrimo metodai ir instrumentas

Remiantis mokslinė metodologine socialinių tyrimų literatūra, pasirinkti empirinio tyrimo metodai, o išnagrinėtos teorinėje dalyje medžiagos pagrindu sukonstruotas tyrimo instrumentas.

Tyrimas atliktas naudojant šiuos empirinio tyrimo metodus:

- ❖ anketinė apklausa,
- ❖ apklausos duomens apibendrinimas,
- ❖ statistinė analizė naudojant kompiuterinių programų paketą SPSS 20.0 bei Microsoft Office Excel 2003 programą.

Koreliacinė analizė naudota statistinio ryšio stiprumui tarp dviejų kintamųjų, kurių skirstinys nėra normalusis, apskaičiuoti 1904 metais Spirmenas pasiūlė ranginį kriterijų, kuris ryšio stiprumui įvertinti naudoja ne pačias kintamųjų reikšmes, o jų rangus. Spirmeno ranginis koreliacijos koeficientas yra naudojamas tiriant ryšį, kuris gali egzistuoti tarp dviejų didėjimo ar mažėjimo tvarka išrikiuotų kintamųjų. Šiuo tikslu surandami skirtumai tarp rangų, jie keliami kvadratu ir sudedami. Tada į skaičiavimą įtraukiama papildomų koeficientų tam, kad koeficiento reikšmės kistų nuo -1 (tai rodo labai stiprų neigiamą ryšį) iki $+1$, t. y. iki labai stipraus teigiamo ryšio. Jei koeficientas lygus nuliui, tai rodo, kad statistinio ryšio nėra.

Jaunuolių, turinčių aukštąjį išsilavinimą ir gyvenančių kaimiškose vietovėse, profesinės karjeros galimybės empirinio tyrimo modelis aprašytas 14.lentelėje:

14. lentelė. **Jaunų žmonių, turinčių aukštąjį išsilavinimą ir gyvenančių kaimiškose vietovėse, profesinės karjeros galimybių tyrimo instrumento struktūra**

Kriterijai	Klausimų nr.
DEMOGRAFINĖS CHARAKTERISTIKOS	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11
KARJEROS SUVOKIMAS	13,
APLINKOS PAŽINIMAS	12, 14,
KONSULTAVIMO, MOKYMŲ POREIKIS	17, 29, 30, 31, 32, 33,
LAISVALAIKIO ORGANIZAVIMAS	22, 23,
MOTYVŲ DIRBTI KAIMIŠKOJE VIETOVĖJE VERTINIMAS	18, 34
KARJERAI PALANKŪS VEIKSNIAI	16, 27, 28,
KARJEROS VYSTYMO VERTINIMAS	15, 19, 20, 21, 24, 25, 26,

Tyrimo instrumentas parengtas teorinėje dalyje išnagrinėtos medžiagos apie karjerą sąlygojančius veiksnius ir karjeros vystymą kaimiškose vietovėse pagrindu. Pagrindinis dėmesys rengiant instrumentą buvo kreipiamas į šiuos aspektus:

- Karjerą sąlygojantys veiksniai;

- Karjeros planavimas;
- Karjeros galimybės kaimiškoje vietovėje.

Empirinio tyrimo anketinės apklausos klausimyną (žr. 1 priedą) sudaro 34 klausimai, iš kurių 15 yra uždari, 19 uždaro-atviro tipo. 11 klausimų anketoje pateiktus teiginiu apklausos dalyviai turėjo įvertinti pagal 5 balų Likerto skalę.

Demografinėms respondentų charakteristikoms nustatyti buvo pateikta 11 klausimų. 15 lentelėje pateikti demografinių charakteristikų klausimai bei jų skalės.

15. lentelė. Demografinių respondentų charakteristikų nustatymas

Klausimas	Teiginiai	Skalė
Šią anketą užpildė:	Moteris ; Vyras	Nominalinė
Jūsų amžius:	Iki 20 m.; 21-30 m.; 31-40 m	Nominalinė
Gyvenamoji vietovė:	Vienkiemis; Kaimo gyvenvietė	Nominalinė
Išsilavinimas:	Aukštesnysis (spec. vidurinis) ; Aukštasis neuniversitetinis Aukštasis universitetinis; Aukštasis magistrinis Dar studijuoju (tęstinės studijos ir t.t.); Kita (įrašykite).	Ranginė (Likert'o)
Darbovietės vietovė:	Kaimo vietovė kurioje gyvenate; Kitame kaime Artimiausias miestelis , Artimiausias miestas Lietuvos didžiuosiuose miestuose; Užsienyje ; Kita (įrašykite).	Nominalinė
Kokioje srityje Jūs šiuo metu dirbate gyvenant kaimiškoje vietovėje?	Žemės ūkio ; Medžio apdirbimo ; Kaimo turizmo; Ritualinių paslaugų; Amatų ;Mechanizacija ;Viešasis maitinimas Auto remontas; Socialinių paslaugų ; Valstybinėje įstaigoje Nuosavoje įmonėje; Kita	Nominalinė
Kokias pareigas užimate?	Tarnautojas; Specialistas, Valstybinės įmonės arba įstaigos vadovas Privačios įmonės savininkas; Ūkininkas, Verslininkas, Kvalifikuotas darbininkas; Kita (įrašykite)	Nominalinė
Kiek pajamų tenka vienam Jūsų šeimos nariui vidutiniškai per mėnesį?	Iki 200 litų ; 201-300 litų; 301-400 litų; 401-600 litų 601-1000 litų; Daugiau kaip 1000 litų	Nominalinė
Pagrindinis pragyvenimo šaltinis:	Alga ;Pajamos iš nuosavo, ne žemės ūkio verslo; Pajamos iš verslo ;Pašalpos (bedarbių, šeimų, auginančių vaikus ir kt.); Išlaiko kiti šeimos nariai, gyvenantys Lietuvoje Išlaiko kiti šeimos nariai, esantys užsienyje; Kita (įrašykite)	Nominalinė
Jūsų šeimyninė padėtis:	Nevedęs (netekėjusi) ; Vedęs (ištekėjusi); Našlys (našlė) Oficialiai nutraukęs (nutraukusi) santuoką	Nominalinė

16. lentelėje pateiktas darbuotojų karjeros suvokimo nustatymas

16. lent. Darbuotojų karjeros suvokimo nustatymas

Klausimas	Teiginiai	Skalė
Karjeros suvokimas	Kilimas pareigose; Individualus „augimas“ pasirinkta veiklos kryptimi Pareigų keitimas ; Mokymasis Įvairių darbinių patirčių siekimas Prestižinė profesija, socialinis statusas ; Konkreti asmens veikla Individualiai suvokta požiūrių ir elgsenos seka, susijusi su darbo patyrimu bei asmeniniu individo gyvenimu	Ranginė (Likert'o)

17. lentelėje pateikti darbo aplinkos pažinimą parodantys teiginiai.

17. lent. Darbuotojų darbo aplinkos pažinimo vertinimas

Klausimas	Teiginiai	Skalė
Kokio amžiaus žmonės sudaro daugumą jūsų kaime, gyvenvietėje?	Vidurinio amžiaus (30-50 metų) Vyresnio amžiaus (pensininkai) Jauni žmonės Kita; Nežinau, nebendrauju	Nominalinė
Kaip vertinate savo karjeros vystymo galimybes gyvenant kaime?	Karjeros vystymo galimybės didelės Karjeros vystymo galimybės nedidelės Neturiu informacijos apie karjeros vystymo galimybes Neturiu galimybių vystyti karjerą Karjeros vystymo galimybės manęs nedomina Kita (įrašykite)	Ranginė (Likert'o)

Konsultavimo, mokymų poreikis jauniems žmonėms gyvenantiems ir dirbantiems kaimiškoje vietovėje pateiktas 18. lentelėje. Konsultavimo, mokymo poreikio vertinimas (žr. 3. priede).

19. lentelėje pateiktas tiriamųjų laisvalaikio vertinimas.

19. lent. Laisvalaikio organizavimo veiksniai

Klausimas	Teiginiai	Skalė
Kur šiais (2013) metais pabuvojote?	Palangoje; Kuršių Nerijoje Užsienyje; Kituose Lietuvos miestuose; Kita	Nominalinė
Ar lankėtės teatruose ir koncertuose šiais (2013) metais?	Nesilankiau Lankiausi dramos teatre Lankiausi muzikiniame (operos) teatre, filharmonijoje ir pan. Lankiausi pramoginės muzikos koncertuose (Nidoje, Vilniuje ir kt.) Lankiausi muzikos festivaliuose Lankiausi liaudies muzikos šventėse Kita	Nominalinė

20. lentelėje pateikti veiksniai paskatintų gyventi kaimiškoje vietovėje ir siekti karjeros bei verslumo.

20 lent. Motyvų dirbti kaimiškoje vietovėje vertinimas

Klausimas	Teiginiai	Skalė
Kurie veiksniai paskatintų gyventi kaimiškoje vietovėje ir siekti karjeros bei verslumo?	Geresnė finansinė padėtis; Darbo tobulėjimas; Papildomos pajamos; Visuotinis veiklos skatinimas; Kompiuteris ; Internetas; Automobilis; Nuosavas bustas, namas; Biblioteka ; Bendruomenių aktyvumas; Seminarai, konferencijos; Mokykla; Darželis; Renginiai, parodos; Parama iš valstybės; Galimybė kurti verslą ; Galimybė tobulėti ir siekti karjeros	Ranginė (Likert'o)
Įvertinkite motyvų, kurie paskatintų Jus pereiti į kitą organizaciją, pakeisti gyvenamą vietą bei darbą, svarbą?	Asmeninė darbo sėkmė; Galimybė vadovauti, prestižas Galimybė bendradarbiauti ; Sudėtingi ir konkretūs darbo tikslai Galimybė dalyvauti formuojant darbo tikslus ; Teisingas atlygis Darbo rezultatų patrauklumas ; Kita	Ranginė (Likert'o)
Kas paskatintų Jus imtis papildomos arba naujos veiklos, karjeros gyvenant kaime?	Palanki verslui kaime aplinka ; Valstybės/savivaldybės parama Verslo informacijos centrų ir verslo inkubatorių pagalba Persikvalifikavimas Informacijos sklaida apie konkretų verslą Kita	Ranginė (Likert'o)

21. lentelėje pateiktas asmeninių jaunų žmonių savybių kurti sėkmingą karjerą vertinimas.

21 lent. **Asmeninių savybių kurti sėkmingą karjerą vertinimas**

Klausimas	Teiginiai	Skalė
Apibūdinkite veiksnius, įtakančius Jūsų karjeros galimybes kaimiškoje vietovėje:	Reikiama kvalifikacija ; Amžius ; Teritorinis mobilumas Prisitaikymo darbo rinkoje gebėjimai ; Informacija apie karjeros galimybes ; Personalo vadybininkų kompetentingumas Vadovų požiūris į darbuotojus ; Teisės aktai Ekonominė situacija šalyje ; Demografinė situacija ; Verslumas	Ranginė (Likert'o)
Pažymėkite, kurios savybės ir įgūdžiai Jums būdingi?	Pilietiškumas; Imlumas naujovėms Gebėjimas suburti žmones bendrai veiklai; Laiko planavimas "Matymas" į priekį, intucija; Gebėjimas priimti sprendimus Loginis mąstymas; Aktyvi pozicija gyvenime Gyvenimo būdas, kuomet planuoja pats; Savimotyvacija Pozityvus mąstymas; Įvairūs vadybiniai įgūdžiai; Pasverta rizika Teorinės verslumo žinios; Praktiniai verslumo įgūdžiai	Nominalinė
Kaip manote kokią įtaką karjerai turi verslumo veiksniai?	Siekimas būti savarankišku ; Saviraiškos poreikis Vadovavimo, organizavimo žinios ; Verslo idėjų kūrimo žinios Ekonomikos žinios ; Teisinės žinios Įgūdžiai kaip naudotis turimais ištekliais Noras įgyvendinti savo verslo idėją ir pasiekti karjerą	Ranginė (Likert'o)

Jaunų žmonių, gyvenančių ir dirbančių kaimiškoje vietovėje bei turinčių aukštąjį išsilavinimą, asmeninės karjeros vystymo vertinimas pateiktas 22 lentelėje. (Asmeninės karjeros vystymo vertinimas žr. 3 priede).

3. 3. Duomenų analizės eiga

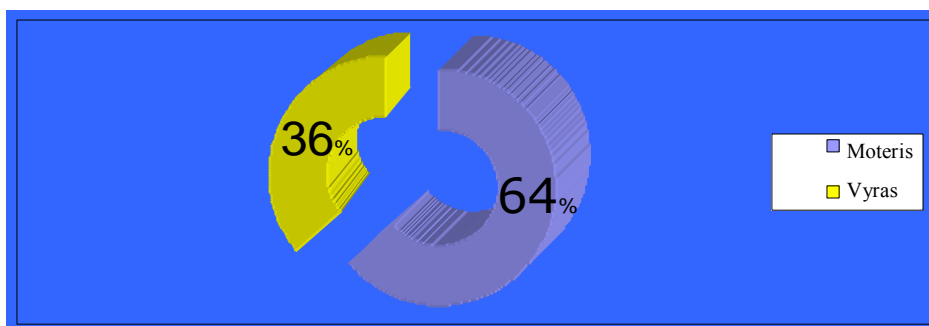
Iš gautų kiekybinės apklausos anketų SPSS 20.0 programa sudaryta duomenų bazė. Šios programos pagalba apdoroti gauti duomenys, atlikta duomenų analizė. Duomenų analizės metu gauti rezultatai grafiškai pavaizduoti Microsoft Office Excel 2003 programos pagalba ir aprašyti ketvirtajame magistrinio darbo skyriuje.

Koreliacinė analizė tai duomenų analizės metodas, kai norime įvertinti ryšio stiprumą tarp stebimų požymių (kintamųjų) ir rasti statistinės priklausomybės išraišką. Tiriant reiškinius dažnai sutinkami tarpusavyje susieti kintamieji (požymiai, faktoriai), kai vieno kitimas priklauso nuo to, kaip keičiasi kito kintamojo reikšmės. Ryšiai, nusakantys, kaip keičiantis vienam požymiui kinta kitas, vadinami koreliaciniais. Jie įvertinami pagal koreliacijos (r) ir regresijos (R) koeficientus. Regresija įvertina statistinio ryšio formą, o koreliacija šio ryšio stiprumą. Be to koreliacinė analizė padeda kartu atrinkti faktorius, darančius didžiausią įtaką statistinėje priklausomybėje. Koreliacijos koeficientus tarp kiekvienos požymių poros atskirai ir įvertinti koeficientų statistinį reikšmingumą. Jeigu $p\text{-value} < 0,05$, koreliacinis ryšys statistiškai reikšmingas. Koreliacinė analizė yra taikoma normaliai pasiskirsčiusių atsitiktinių dydžių (požymių) tarpusavio priklausomybei tirti. Priklausomybės tarp požymių gali būti tiesinės ir netiesinės, porinės ir daugianarės. Požymių tarpusavio glaudumo matai yra koreliacijos koeficientai.

4. JAUNŲ ŽMONIŲ, TURINČIŲ AUKŠTĄJĮ IŠSILAVINIMĄ IR GYVENANČIŲ KAIMIŠKOSE VIETOVĖSE, PROFESINĖS KARJEROS GALIMYBIŲ EMPIRINIS TYRIMAS

2013 m. rugsėjo – spalio mėnesiais Šilutės rajone buvo atliktas tyrimas, kuriuo siekiama įvertinti jaunų žmonių turinčių aukštąjį išsilavinimą ir gyvenančių kaimiškose vietovėse, profesinės karjeros galimybes.

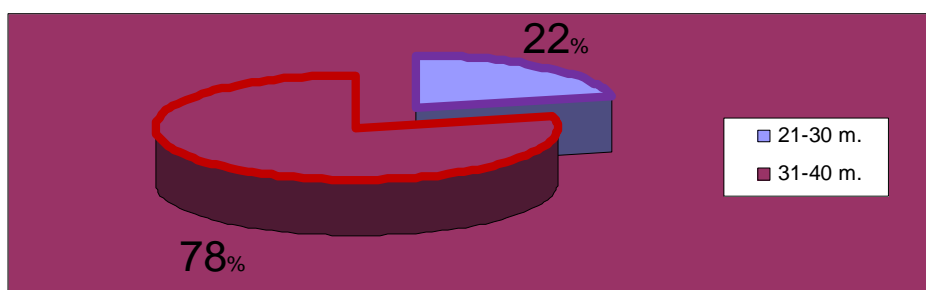
Demografinės respondentų charakteristikos. Šilutės rajono kaimiškose vietovėse gyvena ir dirba 29 348 žmonių. Anketinėje apklausoje dalyvavo 279 jauni žmonės, iš jų 178 moterys ir 101 vyras. Tai sudaro atitinkamai 63,8% moterų ir 36,2 % vyrų.



10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį (N = 279)

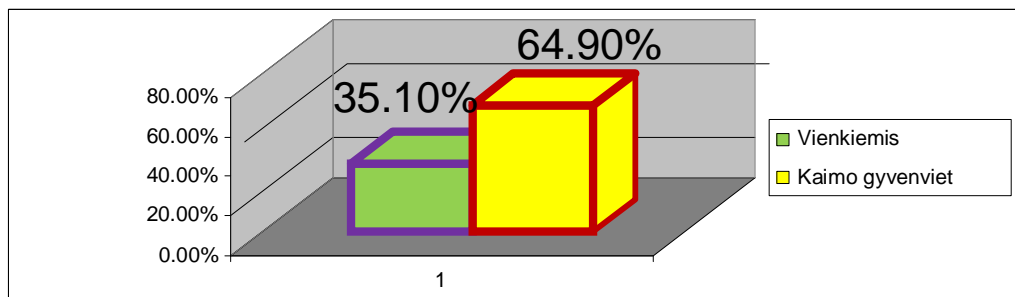
10 paveiksle matome, kad tyrime lyties atžvilgiu moterys 27,60% aktyviau dalyvavo tyrime negu vyrai.

Šilutės rajone dirbantys jauni žmonės gyvena vienkiemiuose ir kaimo gyvenvietėje (žr. 12 pav.). Skirstant respondentus pagal amžiaus grupes nustatyta, jog tyrime dalyvavo 21,5% jaunuolių nuo 21 iki 30 m., antroje grupėje (nuo 31 iki 40 m) – 78,5%. Antros amžiaus grupės apklaustieji dalyvavo žymiai aktyviau už jaunesnius (žr. 11 pav.).



11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes (N = 279)

Iš tyrimo dalyvavusių respondentų 31,1% jaunų žmonių gyvena vieniemyje, o 64,9% gyvenamąją vietą nurodė kaimo gyvenvietę (12 pav.). Nagrinėjant respondentų pasiskirstymą pagal gyvenamąją vietą galima teigti, kad kaimo gyvenvietėje gyvena apie 30% daugiau jaunų žmonių nei vieniemyje.

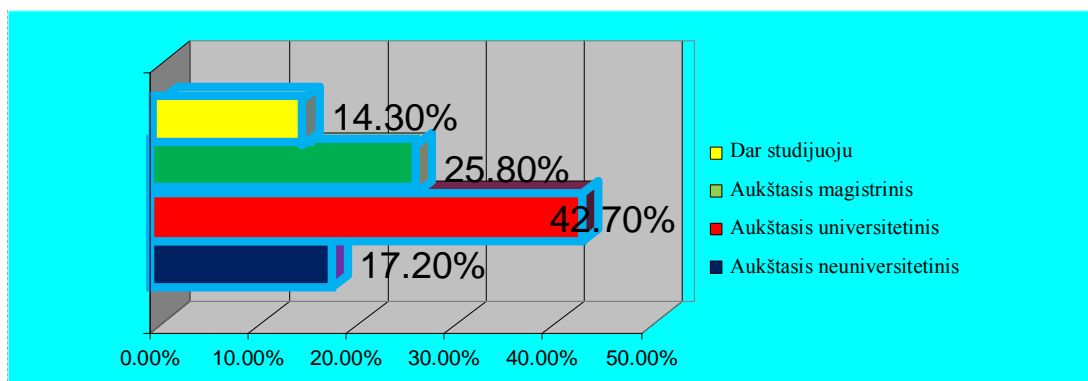


12 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą (N = 279)

Nagrinėjant respondentų pasiskirstymą pagal išsilavinimą galima teigti, kad kaimiškosiose vietovėse dirba pakankamai išsilavinę jauni žmonės (žr. 13 pav.).

Didžioji dalis jaunų žmonių, t. y. 42,7 %, yra įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą, 25,8% turi aukštąjį magistro laipsnį, 17,2% – aukštesnįjį neuniversitetinį išsilavinimą, o 14,3% dar studijuoja.

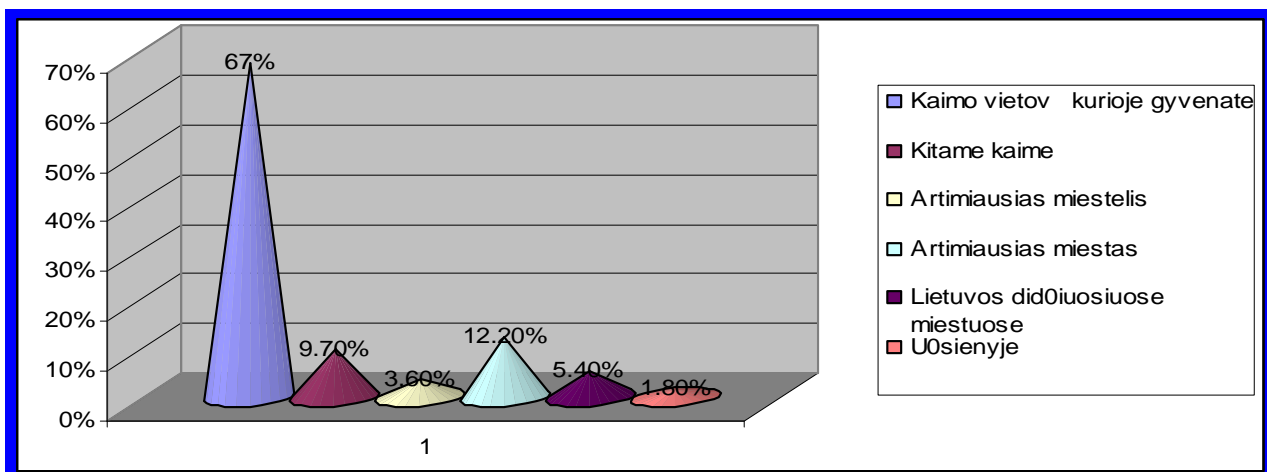
Apibendrinat galima teigti, kad aukštąjį universitetinį išsilavinimą įgijo net apie 40,0% jaunų žmonių, gyvenančių kaimiškoje vietovėje, bent ketvirtadalis turi magistro diplomą.



13 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal turimą išsilavinimą (N = 279)

Nagrinėjant, kur yra respondentų darbo vieta, nustatėme, kad 67,4% jaunų žmonių dirba kaimo vietovėje, kurioje gyvena, kitame kaime 9,7%, artimiausiame miestelyje 3,6%, artimiausiame mieste 12,2%, Lietuvos didžiuosiuose miestuose 5,4% ir užsienyje 1,8% (žr. 14 pav.).

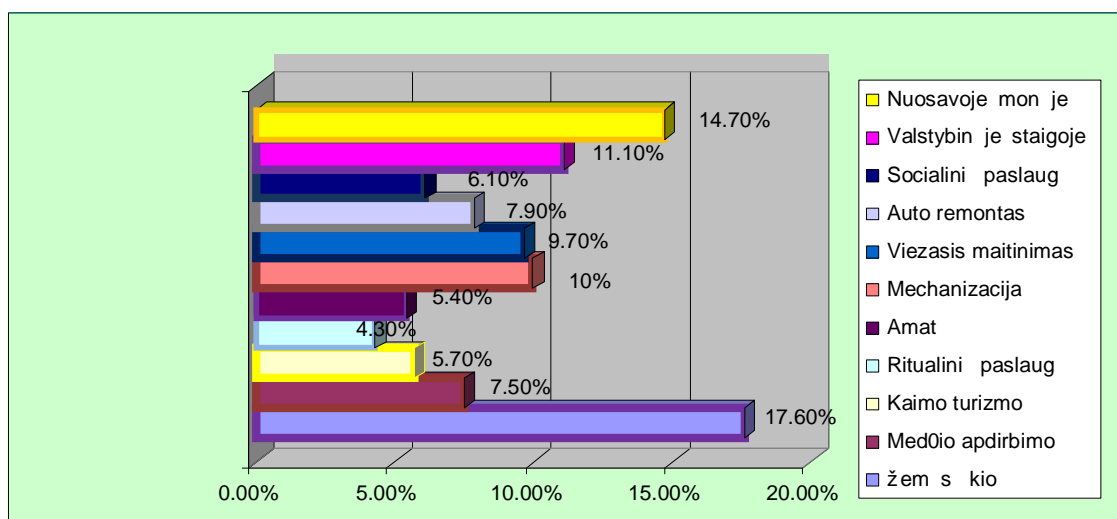
Išanalizavus duomenis galima teigti, kad daugiau nei pusė apklaustų jaunų žmonių dirba kaimo vietovėje, kurioje gyvena.



14 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbovietės vietovę (N = 279)

Nagrinėjant respondentų pasiskirstymą pagal darbo sritį galima teigti, kad 17,6% jaunų žmonių dirba žemės ūkyje (augalininkystė, gyvulininkystė, daržininkystė ir t.t.), nuosavoje įmonėje – 14,7%, valstybinėje įstaigoje (mokykla, darželis) 11,1% , mechanizacijoje 10%, viešojo maitinimo srityje 9,7%, autoremontu įmonėse 7,9%, medžio apdirbimo įmonėse 7,5%, socialinių paslaugų įstaigose (vaikų, senelių priežiūra ir t.t.) 6,1% kaimo turizmo įmonėse 5,7%, amatų įmonėse (pynimas, mezgimas, siuvimas, audimas ir t.t.) 5,4%, ritualinių paslaugų įmonėse 4,3% (žr. 15 pav.).

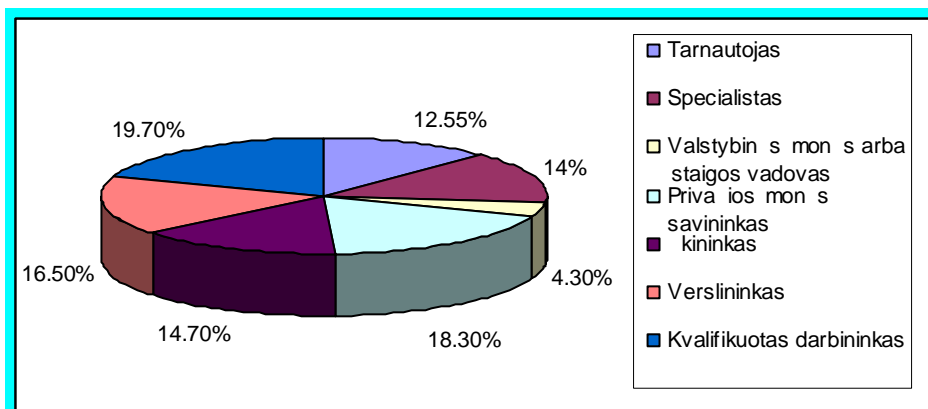
Todėl galima teigti, kad gyvenat kaimiškoje vietovėje dominuoja žemės ūkio darbai. Populiariausi darbai yra žemės ūkio ir nuosavame versle. Kaimo gyventojai daugiausiai užimti žemės ūkio srityje, tai atitinkamai lemia ir jų pajamas.



15 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo sritį (N = 279)

Skirstant respondentus pagal pareigas, buvo nustatyta, kad 12,5 % visų tyrime dalyvavusių respondentų sudaro tarnautojai, 14% – specialistai 4,3 % valstybės įmonės arba įstaigos vadovai,

18,3% privačios įmonės savininkai, 14,7% ūkininkai, 16,5% verslininkai, 19,7% kvalifikuoti darbininkai (žr. 16. pav.).

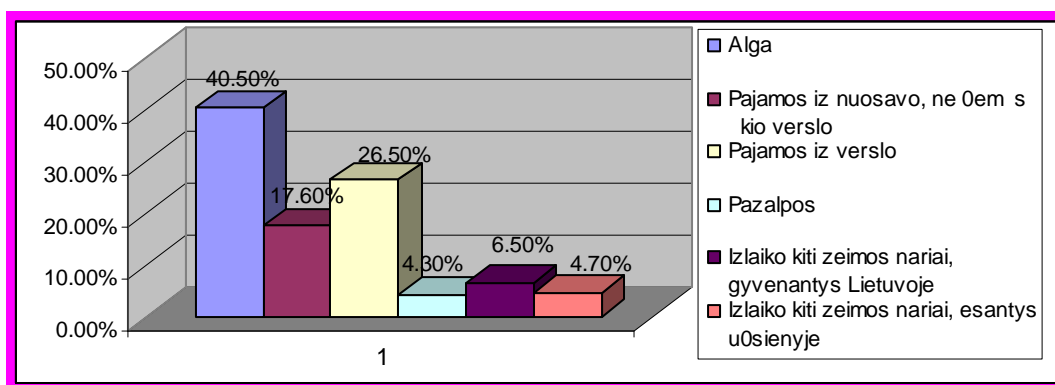


16 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pareigas (N = 279)

Apibendrinat galima teigti, kad jauni žmonės, gyvenantys kaimiškoje vietovėje ir įgiję aukštąjį išsilavinimą, dirba kvalifikuotais darbininkais, privačios įmonės savininkais, verslininkais, specialistais, tarnautojais, ūkininkais ir yra valstybinės įmonės arba įstaigos vadovai.

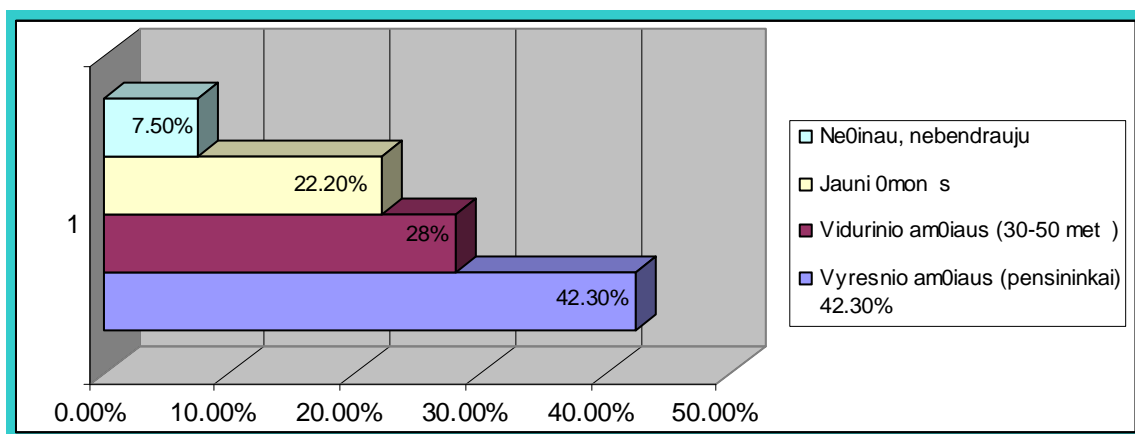
Daugiausia respondentų nurodė, kad jų pragyvenimo šaltinis yra alga (40,5%), pajamos iš verslo (26,5%), pajamos iš nuosavo, ne žemės ūkio verslo (17,6%), išlaiko kiti šeimos nariai, gyvenantys Lietuvoje (6,5%), išlaiko kiti šeimos nariai, esantys užsienyje (4,7%), pašalpos (bedarbių, šeimų, auginančių vaikus ir kt.) (4,3%) (žr. 17 pav.).

Apklausos duomenys rodo, kad alga (darbo užmokestis, atlyginimas) – pagrindinis jauno žmogaus pragyvenimo šaltinis, gyvenančio kaimiškoje vietovėje.



17 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pragyvenimo šaltinį (N = 279)

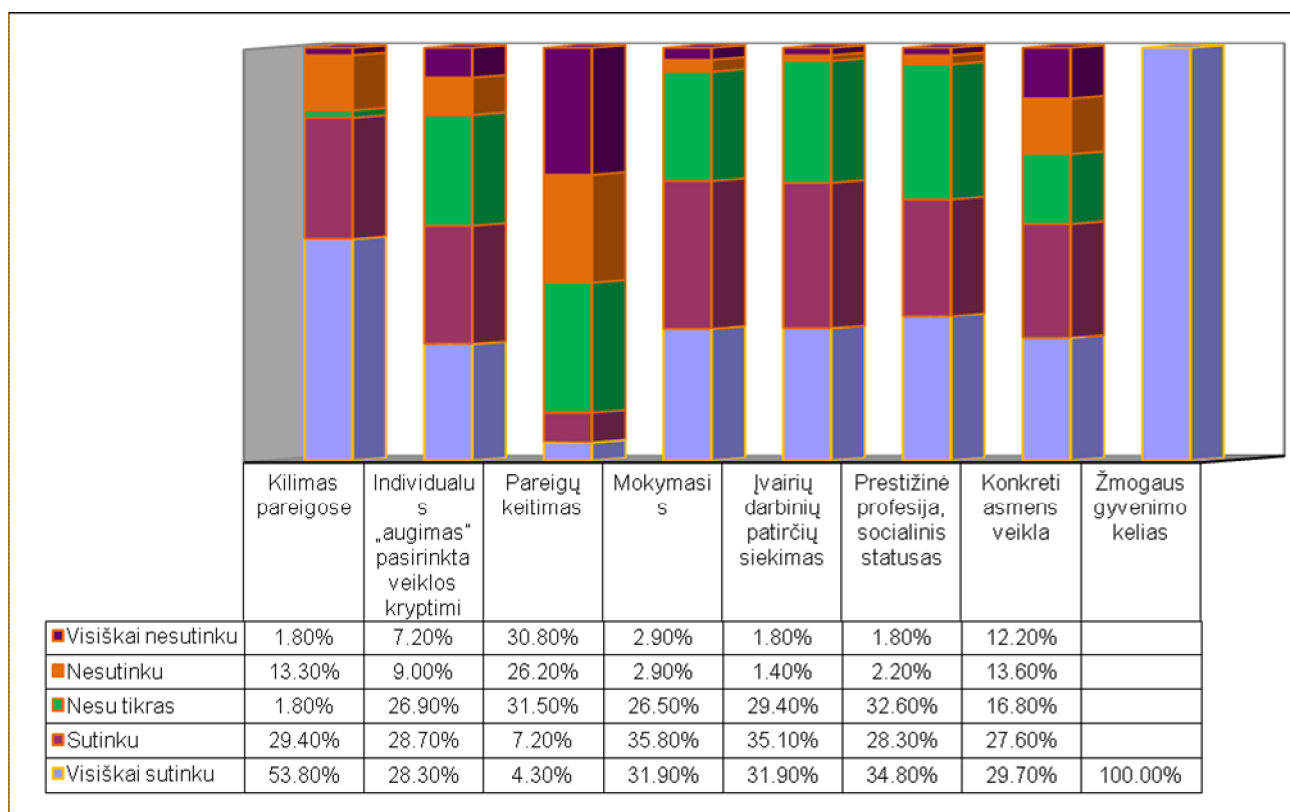
Apklausos metu dauguma respondentų pažymėjo, kad jų kaime gyvena vyresnio amžiaus žmonės (pensininkai) – 42,3%, vidutinio amžiaus žmonės (30-50 metų) (28,0%), jauni žmonės nesudaro ketvirčio jų gyvenamo kaimo bendruomenės 22,2%) (žr. 18 pav.).



18 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal žmogaus amžių gyventi kaime (N = 279)

Apibendrinant galima teigti, kad kaime daugiau gyvena vyresnio amžiaus žmonės (pensininkai).

Jaunų žmonių karjeros suvokimas. Respondentų buvo klausiama, kaip jie suvokia karjerą.



19 pav. Respondentų karjeros suvokimas (N = 279)

Gauti duomenys patvirtino, kad dauguma apklaustųjų karjeros nesuvokia vien tik kaip kilimo pareigose, bet karjera laiko ir mokymąsi, įvairių asmeninių darbinių patirčių siekimą bei individualų „augimą“ pasirinkta veiklos kryptimi (žr. 19 pav.). Su teiginiu, kad karjera – žmogaus gyvenimo kelias, visiškai sutiko 100% apklaustųjų, su teiginiu „karjera – kilimas pareigose“ 53,8%, su teiginiu „karjera-prestižinė profesija, karjera – socialinis statusas“ 34,8%, „karjera – mokymasis“ ir „karjera-įvairių asmeninių darbinių patirčių siekimas“ 31,9%, „karjera – konkrety

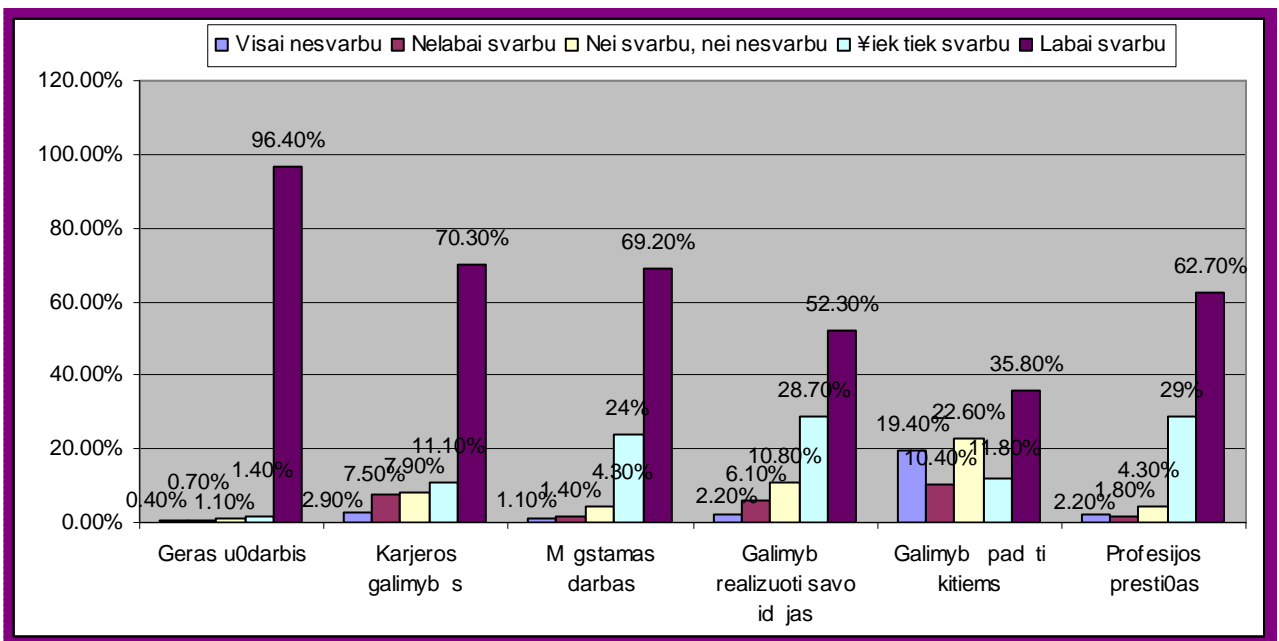
asmens veikla“ 29,7%, „karjera – individualus „augimas“ pasirinkta veiklos kryptimi“ 28,3%, su teiginiu „karjera – pareigų keitimas“ visiškai sutiko 4,3% respondentų. Tyrimas parodė, kad dauguma nesutinka ar nėra tikri, kad pareigų keitimas yra karjera. Su teiginiu, kad „karjera – konkreti asmens veikla“ visiškai nesutiko 12,2%; teiginys, kad „karjera – įvairių asmeninių darbinių patirčių siekimas“ pasirodė klaidingas 7,2% dalyvavusių apklausoje.

Tyrimo metu nustatyta vidutiniškai statistikai labai patikima koreliacija tarp požiūrio į karjerą kaip į mokymąsi ir karjerą kaip darbinės patirtis, žmogaus gyvenimo kelią, individualų „augimą“ bei prestižinę profesiją. Respondentai, kurie mano, kad karjera – tai mokymasis, taip pat mano, kad karjera – tai įvairių asmeninių darbinių patirčių siekimas ($r=0,684$; $p<0,01$), individualus „augimas“ pasirinkta veiklos kryptimi ($r=0,532$; $p<0,01$), prestižinė profesija, socialinis statusas ($r=0,511$; $p<0,01$). Silpna statistikai patikima koreliacija nustatyta tarp požiūrio į mokymąsi ir pareigų keitimą ($r=0,452$; $p<0,01$).

Apibendrinant respondentų karjeros suvokimą, galima daryti išvadas, kad jauni žmonės suvokia, kad karjera – tai žmogaus gyvenimo kelias. (Prancūzų kalbos žodynas (1992)).

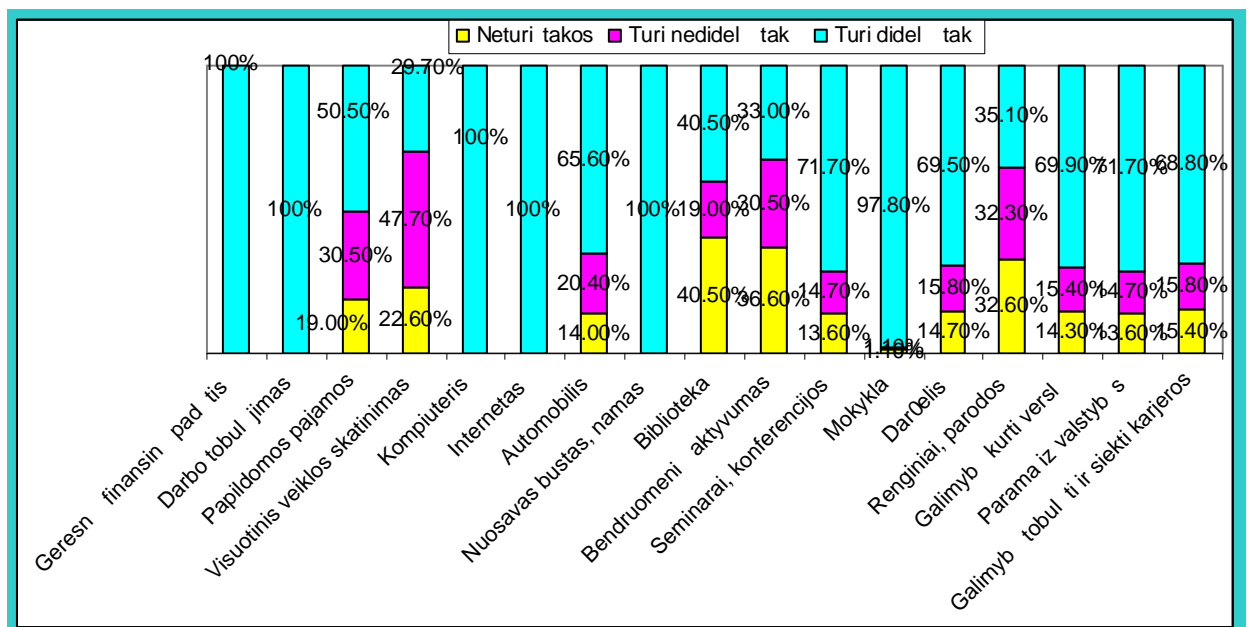
Profesijos pasirinkimas – svarbiausia paauglystės pabaigos ir jaunystės raidos užduotis, nulemianti visą tolimesnį žmogaus gyvenimą, todėl tyrėjai buvo įdomu sužinoti tiriamųjų motyvus renkantis profesiją (žr. 20 pav.).

Daugiausia respondentų – 96,40% – nurodė, kad geras uždarbis yra pagrindinis motyvas kodėl rinkosi konkrečią rinkosi profesiją. Jauni žmonės motyvuoja, kad labai svarbu įgytas žinias ir gebėjimus pritaikyti kuriant savo verslą (83,50%), labai svarbios karjeros galimybės (70,30%), mėgstamas darbas (69,2%), profesijos prestižas (62,20%), galimybė realizuoti savo idėjas (52,30%). Profesijos pasirinkimas priklauso nuo socialinės ekonominės padėties, apimančios tris tarpusavyje susijusius ir vienas kitą dengiančius kintamuosius: ekonominę padėtį, kurią lemia pajamos; socialinę padėtį, priklausančią nuo išsilavinimo; darbinę padėtį, vertinamą pagal profesiją. Profesijos rinkimasis yra veikiamas daugelio kintamųjų. Profesijos pasirinkimas asmeniniame gyvenime yra vienas esminių pasirinkimų, jis lemia gyvenimo sėkmę ar nesėkmę, asmens ekonominį – socialinį kontekstą.



20 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal profesijos rinkimosi motyvus (N = 279)

Taip pat buvo klausiama, kokie veiksniai paskatintų gyventi kaimiškoje vietovėje ir siekti karjeros bei verslumo. Respondentų nuomonė labai vieninga. Jie nurodė, kad didelę įtaką (po 100%) apsisprendimui gyventi kaime darytų geresnė finansinė padėtis, darbo tobulėjimas, kompiuteris, internetas, nuosavas būstas, galimybė tobulėti ir siekti karjeros turi daug mažiau įtakos (68.80%) (žr. 21. pav.).

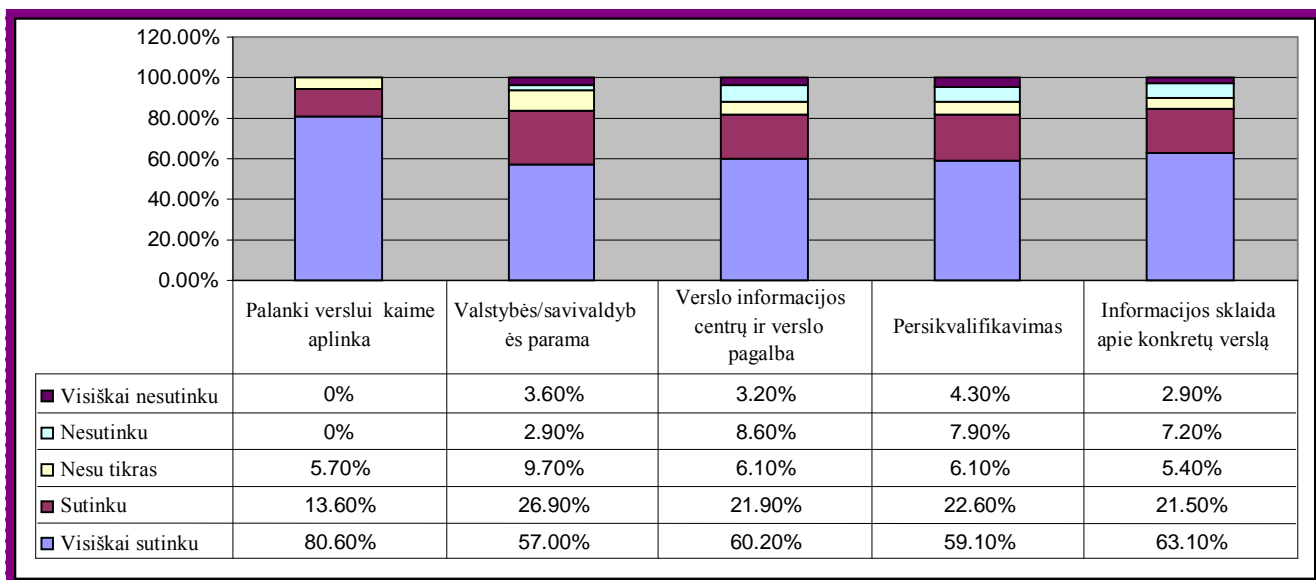


21 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal veiksniai, skatinčiais gyventi kaimiškoje vietovėje (N = 279)

Gyvenimą kaimiškoje vietovėje skatinantys veiksniai yra susiję su jaunų žmonių gyvenimo kokybe, kuri susijusi su individualiomis savybėmis ir poreikiais. Skatinantys veiksniai yra glaudžiai susiję su respondentų asmenine gyvenimo patirtimi ir dabartiniu gyvenimu. Tai lemia jų

gyvenamoji vieta ir sąlygos, asmenybės bruožai. Tyrimo duomenų analizė rodo, kad nuo jaunų žmonių aktyvumo/pasyvumo priklauso ir jų požiūris į jų geresnį gyvenimą. Be to, atsižvelgiant į veikiančius gyvenimo kokybės veiksnius, skatinančius kelti gyvenimo kokybę daugeliui respondentų padėtų didesnės pajamos. Socialinių ir ekonominių veiksnių svarba jaunų žmonių gyvenime yra labai didelė. Jaunų žmonių gyvenimo kokybė atspindi gyvenimo kokybės vertinimo sąsajas su materialia gerove (geresne finansine padėtimi). Pajamos asmens subjektyviai gyvenimo kokybei svarbios tiek, kiek tai susiję su prioritetinių poreikių patenkinimu ir galimybe rinktis įvairias gyvenimo alternatyvas.

Veiksniai, kurie paskatintų jaunas žmones imtis naujos veiklos gyvenant kaimiškoje vietovėje nurodyti 22 paveiksle. Respondentai visiškai sutinka su teiginiu, kad labiausiai juos skatintų imtis naujo ar papildomo verslo kaime palanki verslui aplinka (80,60%), informacijos sklaida apie konkretų verslą (63,10%), verslo informacijos centrų pagalba (60,20%), persikvalifikavimas (59,10%). Didelė paskata būtų pagalba iš verslo informacijos centrų teikiant informaciją apie konkretų verslą.



22 pav. Respondentu nuomone apie naują veiklą, karjeros galimybes gyvenant kaimiškoje vietovėje (N = 279)

Tiriant, kas paskatintų jaunas žmones imtis papildomos arba naujos veiklos gyvenant kaimiškoje vietovėje, nustatyta vidutiniškai labai patikima koreliacija. Teiginys „palanki verslui kaime aplinka“ koreliuoja su teiginiu „informacijos sklaida apie konkretų verslą“ ($r=0.578; p<0.00$).

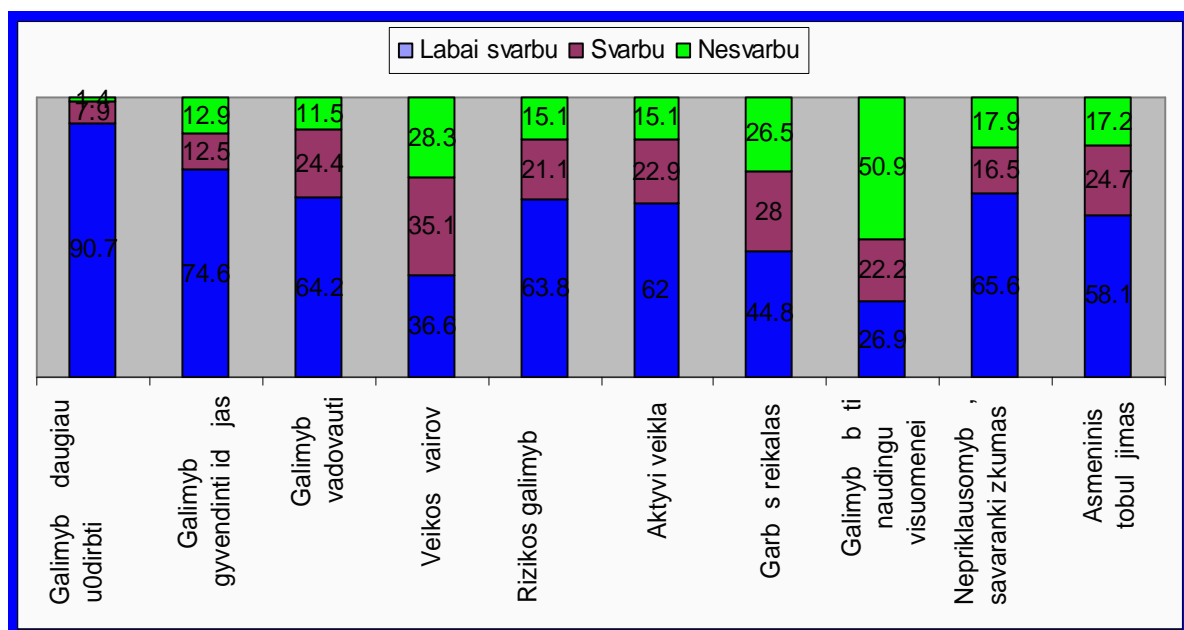
Tyrimo metu taip pat siekiama nustatyti ar yra ryšys tarp valstybės/savivaldybės teikiamos paramos ir verslo informacijos centrų ir verslo pagalbos, kad paskatintų jaunas žmones gyvenančių kaimiškose vietovėse imtis papildomos arba naujos veiklos. Taikant Spearman'o koreliacijos koeficientą, buvo nustatytas esminis (Spearman rho = 0,533), ir statistiškai reikšmingas ryšys ($p = 0,381$). Toks ryšys leidžia teigti, kad valstybės/savivaldybės parama ir verslo informacijos centrų ir

verslo pagalba paskatintų jauniems žmonies imtis papildomos arba naujos veiklos, karjeros gyvenat kaimiškoje vietovėje.

Galima daryti prielaidą, kad palanki verslui kaime aplinka, verslo informacijos centrų ir verslo pagalba, valstybės/savivaldybės parama, persikvalifikavimas, informacijos sklaida apie konkretų verslą lemia naują veiklą, bei karjeros galimybes gyvenat kaimiškosiose vietovėse stipriai lemia jaunų žmonių užsiėmimą papildoma veikla kaimiškoje vietovėje.

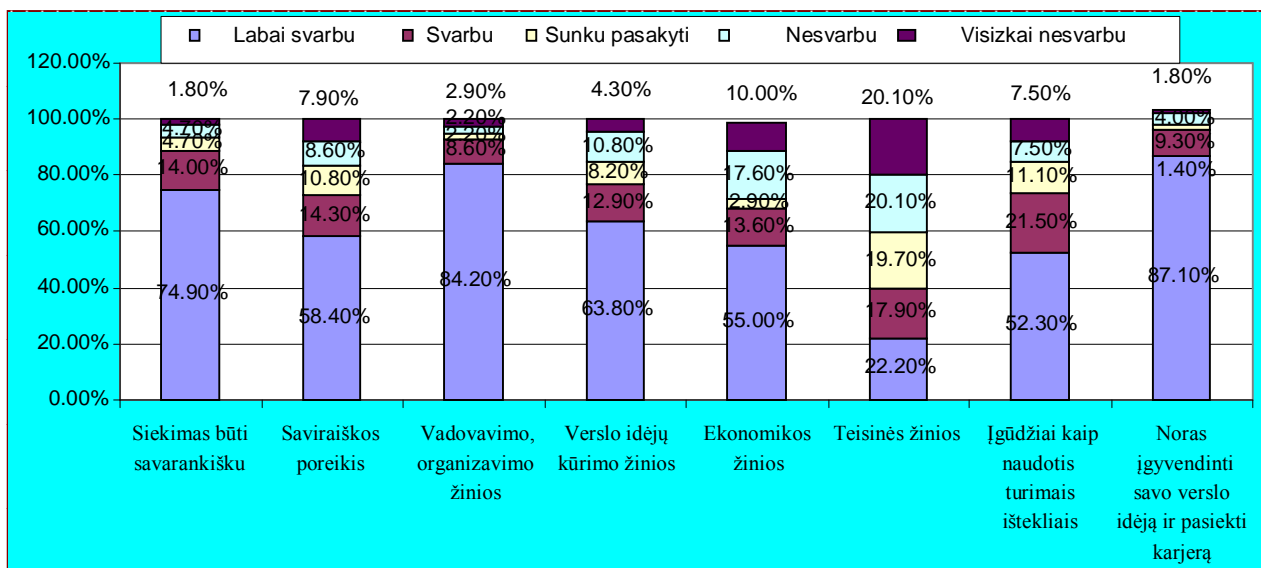
Taip pat respondentų buvo klausiama, kokie veiksniai skatintų kurti savo verslą savo gyvenamojoje vietovėje ir šitaip siekti pokyčio savo karjeros vystyme.

Apklauskos duomenimis, kaip labai svarbų motyvą, kuriant savo verslą 90,7% respondentai pažymėjo galimybę daugiau uždirbti, 74,6% – galimybių įgyvendinti idejas, 64,2% – galimybių vadovauti, 62% labai svarbi aktyvi veikla, 65,5% – nepriklausomybė, savarankiškumas (žr. 23. pav.). Apibendrinant galima teigti, kad kurti savo verslą ir taip didinti savo karjero vystymo galimybes skatina galimybė gauti didesnes pajamas ir savęs realizavimo galimybė.



23 pav. Respondentų motyvai skatinantys verslumą (N = 279)

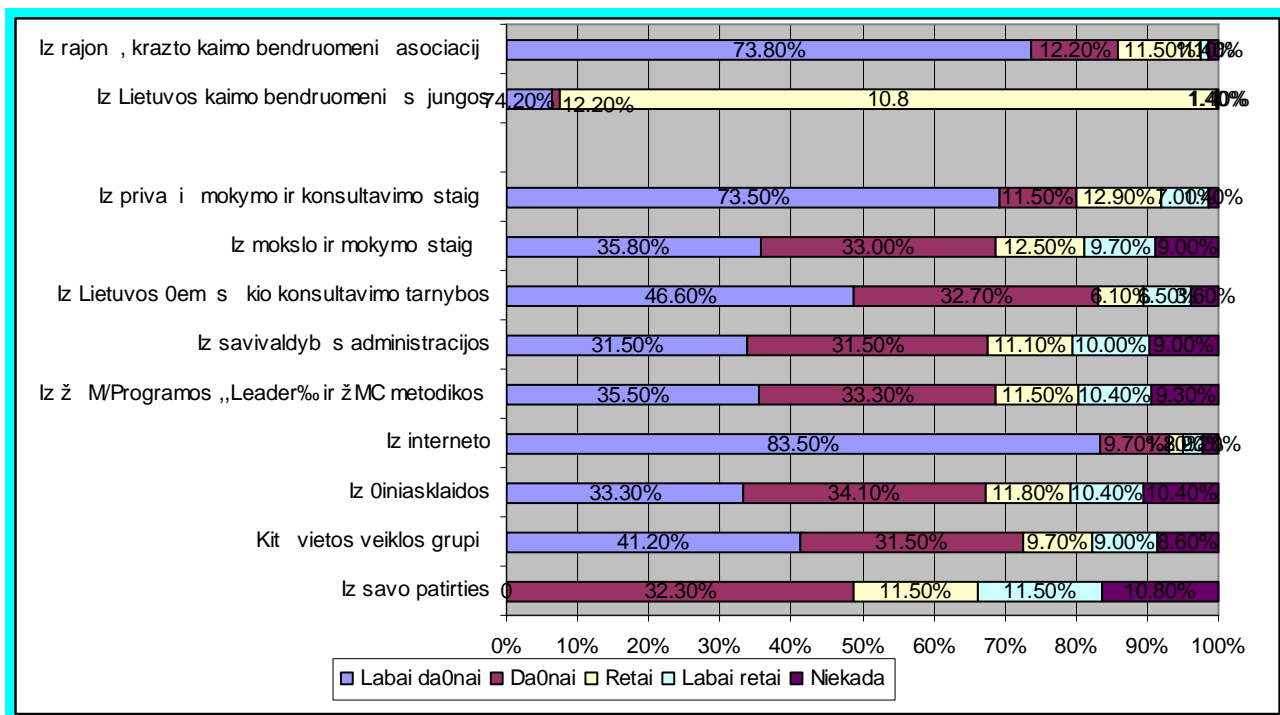
Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, kokią svarbą turi verslumo veiksniai, jaunų žmonių, gyvenančių kaimiškoje vietovėje, karjerai. Respondentai teigia, kad „labai svarbu“ yra siekis būti savarankišku (74,9%), vadovavimo, organizavimo žinios (87,1%), noras įgyvendinti savo verslo idėją ir padaryti karjerą (87,1%), verslo idėjų kūrimo žinios (63,80%), ekonomikos žinios (55,0%), saviraiškos poreikis (58,4%), įgūdžiai, kaip naudotis turimais ištekliais (52,3%) ir teisinės žinios (22,0%) (žr. 24. pav.).



24 pav. Respondentų nuomonė apie verslumo veiksmų įtaką karjerai (N = 279)

Galima teigti, kad verslumo veiksniai apima norą kažką keisti pačiam ir sugebėjimą priimti ir pritaikyti naujoves, prisiimti atsakomybę už savo teigiamus ir neigiamus veiksmus, užbaigti tai, kas pradėta, žinoti, kur einame, iškelti tikslus ir jų siekti bei tikėtis pasisekimo.

Taip pat tiriamųjų buvo klausiama, iš kur jie dažniausiai gauna informaciją apie verslo ar papildomos veiklos kūrimą bei plėtojimą. Analizuojant respondentų pasisakymus klausimu, iš kur jie gauna reikiamą informaciją ir žinias veiklai plėtoti, gauti rezultatai atsispindi 25 paveiksle.



25 pav. Respondentų pasiskirstymas apie informacijos ir žinių suteikimą veiklai plėtoti (N = 279)

Respondentai pažymėjo, kad reikiamos informacijos ir žinių veiklai plėtoti „labai dažnai“ ieško internete (83,50%), iš Lietuvos kaimo bendruomenių sąjungos (74,20%), iš rajonų, krašto kaimo bendruomenių asociacijų (73,80%), iš privačių mokymo ir konsultavimo įstaigų (73,50%).

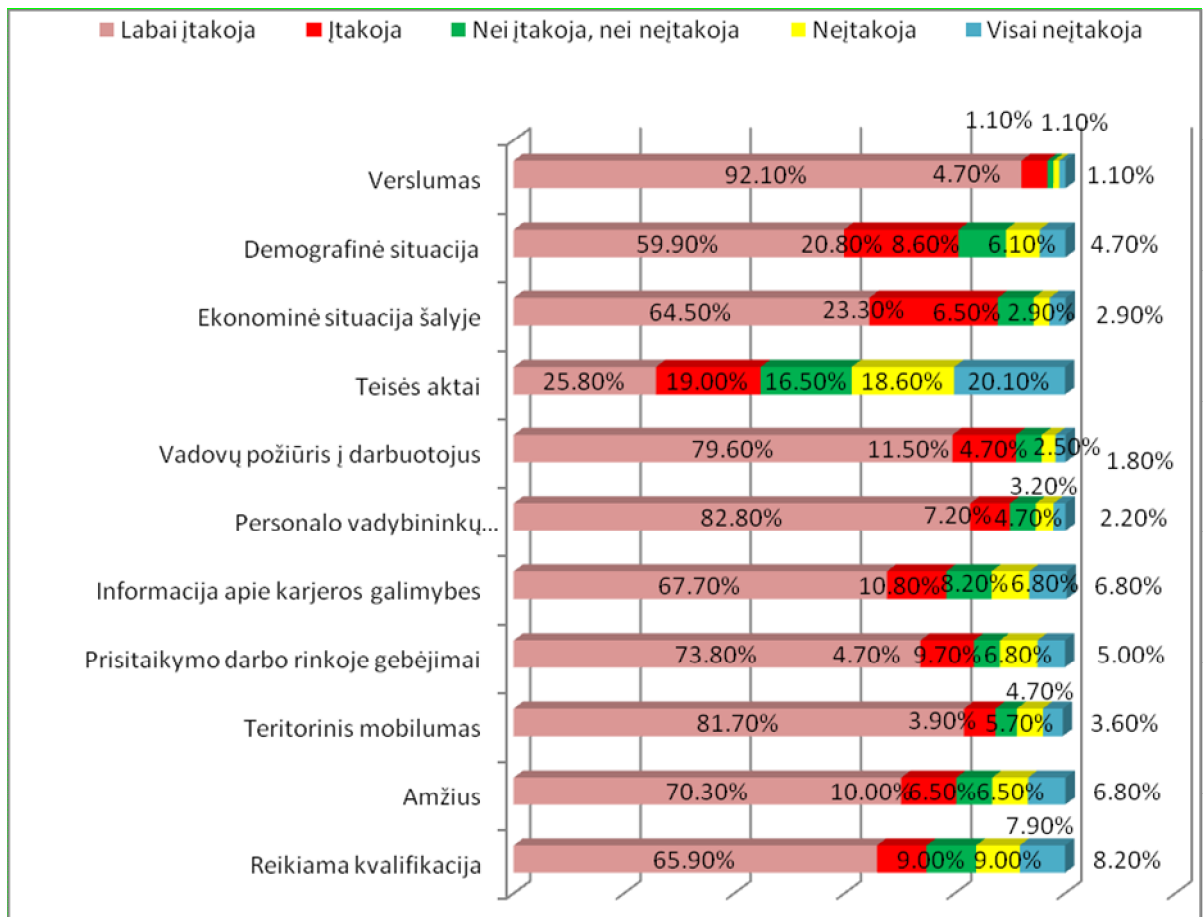
Respondentai atsakė, kad informaciją verslo tematika labai retai gauna iš Lietuvos kaimo bendruomenių sąjungos, dažniau ji prieinama internete, žemės ūkio konsultavimo tarnyboje, daug informacijos suteikia privačios mokymo ir konsultavimo įstaigos, kaimo bendruomenių sąjungos ir asociacijos.

Karjeros vystymosi galimybės kaimiškoje vietovėje. Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, kaip tiriamieji vertina veiksnius, veikiančius jaunų žmonių įsidarbinimo galimybes kaimiškoje vietoje (žr. 26 pav.). Respondentų nuomone, pagrindiniai veiksniai, kad „labai veikiantys“ jų karjeros galimybes yra verslumas (92,1%), personalo vadybininkų kompetentingumas (82,8%), teritorinis mobilumas (81,7%), vadovų požiūris į darbuotojus (79,6%), informacija apie karjeros galimybes (67,7%), amžius (70,3%), reikiama kvalifikacija (65,9%), ekonominė situacija šalyje (64,5%).

Apibūdintų veiksnių analizės duomenys rodo, kad karjeros galimybes „veikia“ ekonominė situacija šalyje, (52,5 %), demografinė situacija (20,8 %), vadovų požiūris į darbuotojus (11,50%), informacija apie karjeros galimybes (10,8%), amžius (10%), reikiama kvalifikacija (9,0%), prisitaikymo darbo rinkoje gebėjimai (9,7%).

Tyrimo metu nustatyta vidutiniška statistikai labai patikima koreliacija tarp šių respondentų požiūrių: respondentai, kurie mano, kad jų karjeros galimybes veikia taip pat akcentuoja demografinės situacijos svarbą ($r=0,661$; $p<0,02$); respondentai, kurie teigia, kad jų karjeros galimybes lemia turima informacija apie karjeros galimybes, taip pat mano, kad įsidarbinimo galimybes veikia ir prisitaikymo darbo rinkoje gebėjimai ($r=0,621$; $p<0,02$) bei personalo vadybininkų kompetentingumas ($r=0,624$; $p<0,02$).

Silpna koreliacija išryškėjo tarp šių požiūrių veikiančių veiksnių: respondentai, manantys, kad karjeros galimybes veikia teisės aktai, teigia, kad veikia demografinė situacija ($r=0,436$; $p<0,01$), teritorinis mobilumas ($r=0,400$; $p<0,01$) bei personalo vadybininkų kompetentingumas ($r=0,342$; $p<0,01$). Respondentai, kurie pabrėžia vadovų požiūrį į darbuotojus, mano, kad galimybes riboja turima informacija ($r=0,317$; $p<0,01$) ir personalo vadybininkų kompetentingumas ($r=0,361$; $p<0,01$). Informaciją apie karjeros galimybes kaip veikiantį veiksni pabrėžę respondentai mano, kad jų galimybes veikia turima kvalifikacija ($r=0,388$; $p<0,01$) bei teritorinis mobilumas ($r=0,334$; $p<0,01$). Prisitaikymo darbo rinkoje gebėjimus akcentavę respondentai mano, kad jų karjeros galimybes veikia reikiama kvalifikacija ($r=0,421$; $p<0,01$) ir teritorinis mobilumas ($r=0,413$; $p<0,01$).

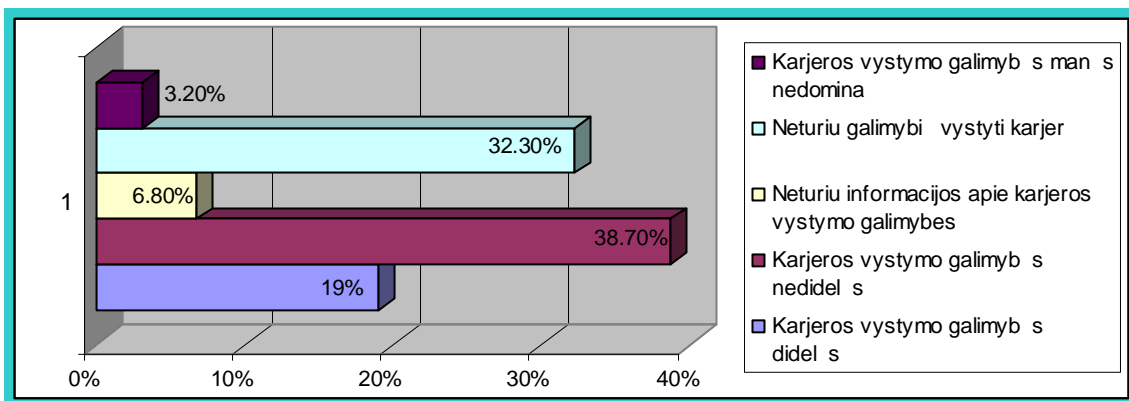


26 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal karjeros galimybes veikiančius veiksnius (N = 279)

Silpna patikima koreliacija nustatyta tarp požiūrių, kad galimybes lemia amžius ir teritorinis mobilumas ($r=0,307$; $p<0,05$) bei reikiama kvalifikacija ($r=0,228$; $p<0,05$).

Vertinant tyrimo rezultatų duomenis, galima teigti, kad jauni žmonės pakankamai gerai suvokia darbą lemiančių veiksnių svarbą. Pačiais reikšmingiausiais veiksniais, lemiančius jų karjeros galimybes, respondentai įvardija reikiamą kvalifikaciją, verslumą, personalo vadybininkų kompetentingumą, teritorinį mobilumą, vadovų požiūrį į darbuotojus, informaciją apie karjeros galimybes, amžių, reikiamą kvalifikaciją, ekonominę situaciją šalyje. Todėl galima teigti, kad jauni žmonės pakankamai gerai supranta, kad karjeros galimybės didele dalimi priklauso nuo jų pačių.

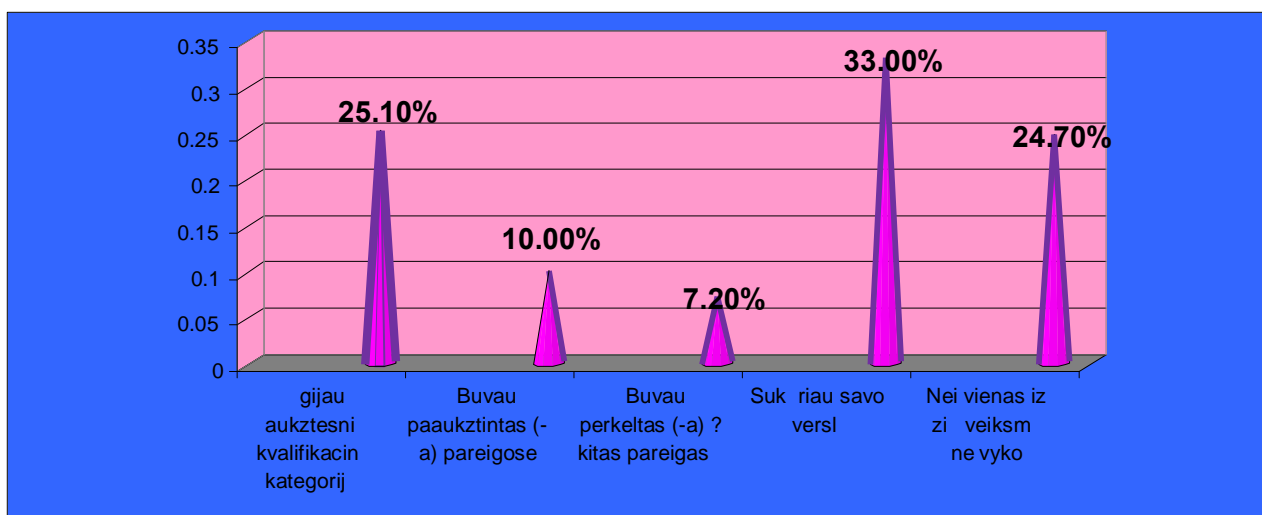
Respondentai buvo prašomi įvertinti savo karjeros galimybes gyvenant kaime. Jų atsakymų rezultatus matome 27 paveiksle. Tyrimo rezultatai parodė, kad 38,70% respondentų savo karjeros vystymo galimybes vertina kaip nedideles. 32,30% respondentų teigė, kad neturi galimybių vystyti karjerą šiame kaime, 6,80% nurodė, kad neturi informacijos apie karjeros vystymo galimybes. Karjeros vystymo galimybės nežinoma 3,20% respondentų. Ir tik 19,00% apklaustųjų patvirtino, kad karjeros vystymo galimybės kaimiškoje vietovėje yra didelės.



27 pav. Respondentų savo karjeros vystymo galimybių vertinimas (N = 279)

Apibendrinant galima teigti, kad didžioji dalis respondentų savo karjeros vystymosi galimybes gyvenant kaimiškoje vietovėje vertina nekaip ar netgi neturi galimybių kilti karjeros laiptais.

Respondentai buvo paklausti, kaip vystėsi jų karjera kaimiškoje vietovėje. Atsakiusiųjų teiginiai rodo, kad 33% sukūrė savo verslą, 25,10% apklaustųjų įgijo aukštesnę kvalifikacinę kategoriją, 10,00% buvo paaukštinti pareigose, 7,20% buvo perkelti į kitas pareigas ir net 24,70% teigia, kad nei vienas iš minėtų veiksnių neįvyko (žr. 28 pav.). Tačiau tyrimo duomenys rodo, kad kvalifikacijos kėlimas nesiejamas su paaukštinimu pareigose, kadangi paaukštinti tik 10,00%, o 25,10% įgijo aukštesnę kvalifikacinę kategoriją.



28 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal karjeros vystymąsi (N = 279)

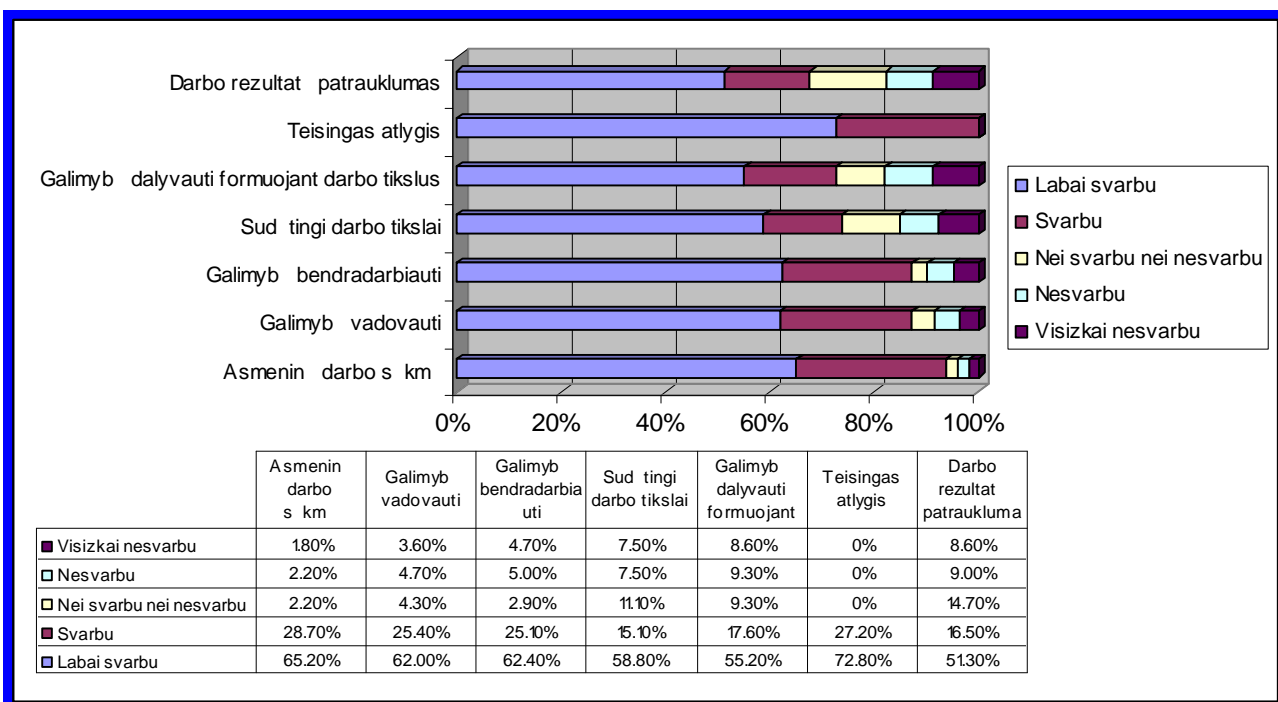
Respondentų buvo prašoma įvertinti motyvus, kurie paskatintų juos persikraustyti į kitą vietovę, pakeisti gyvenamąją vietą, darbą, atsakymus įvertinant pagal svarbą. 29 paveiksle matome motyvų pasiskirstymą. Gauti rezultatai rodo, kad „labai svarbūs“ motyvai, kurie galėtų paskatinti respondentus persikraustyti yra teisingas atlygis (72,8%), asmeninė darbo sėkmė (65,2%),

galimybė bendradarbiauti (62,4%), galimybė vadovauti, prestižas (62%), sudėtingi ir konkretūs darbo tikslai (58,8 %), darbo rezultatų patrauklumas (51,3%).

Tiriant motyvų svarbą nustatyta vidutiniška labai patikima koreliacija tarp požiūrių į motyvus.

Respondentai, kuriems svarbi galimybė bendradarbiauti, pasisakė už tai, kad svarbi galimybė vadovauti, prestižas ($r=0,668$; $p<0,01$) bei sudėtingi ir konkretūs darbo tikslai ($r=0,510$; $p<0,01$). Teiginys „sudėtingi ir konkretūs tikslai“ koreliuoja su teiginiu „galimybė dalyvauti formuojant darbo tikslus“ ($r=0,614$; $p<0,01$).

Silpna statistikai labai patikima koreliacija nustatyta tarp šių motyvų: respondentams, kuriems svarbus teisingas atlygis, svarbus ir rezultatų patrauklumas ($r=0,400$; $p<0,01$) bei galimybė bendradarbiauti ($r=0,343$; $p<0,01$), o respondentai, kuriems svarbi galimybė vadovauti bei prestižas, linkę į sudėtingus ir konkrečius darbo tikslus ($r=0,436$; $p<0,01$) bei asmeninę darbo sėkmę ($r=0,374$; $p<0,01$). Galimybė dalyvauti formuojant tikslus motyvuoja ir tuos, kurie renkasi galimybę bendradarbiauti ($r=0,394$; $p<0,01$).



29 pav. Respondentų pasiskirstymas motyvų keisti gyvenamąją vietą svarbą (N = 279)

Taigi, svarbiausi motyvai respondentams yra teisingas atlygis, asmeninė darbo sėkmė ir darbo rezultatų patrauklumas. Mažiausiai svarbūs – galimybė dalyvauti formuojant darbo tikslus, galimybė vadovauti, prestižas bei sudėtingi ir konkretūs darbo tikslai. Galima daryti išvadą, kad jauniems žmonėms labiau rūpi atlygis ir asmeninė sėkmė.

IŠVADOS

1. Atlikus mokslinės literatūros analizę paaiškėjo, kad literatūroje sąvoka „karjera“ yra analizuojama įvairiais aspektais. Skirtingų mokslų atstovai karjerą nagrinėja iš įvairių pozicijų, todėl galima plačiau suvokti pačią karjeros sampratą. Karjerą galima įvardinti kaip visą žmogaus gyvenimą vykstantį procesą, nuolat kintantį, reikalaujantį sugebėjimo priimti pokyčius, visuomenėje, darbinėje ir asmeninėje aplinkoje. Kiekvienas žmogus turi savo poziciją karjeros atžvilgiu ir nuo požiūrio priklauso, kaip ir kokiais būdais jis jos sieks. Šiuolaikinės karjeros sampratos atveju dominuoja asmenybiniai veiksniai. Savirealizaciją ir apsisprendimą dėl karjeros lemia individualios asmens vertybinės nuostatos ir kompetencija.

2. Karjeros planavimas pirmiausia priklauso nuo asmens tipo, nuo jo požiūrio į tai, kas jam yra karjera, ir kokį vaidmenį ji atlieka jo gyvenime. Kaimo vietovės geografinė padėtis gali būti priskirta prie pagrindinių veiksnių, skatinančių verslo kūrimąsi. Tai susiję su logistikos sąnaudomis, žaliavų įsigijimu bei pagamintos produkcijos pardavimu. Kaimo vietovės patrauklumą didina išsaugotas istorinis ir kultūrinis paveldas, aiškiai išreikštas identitetas, nuoseklus išteklių naudojimas vietovės plėtrai. Kaimo plėtros politikai gerinti, gyventojų užimtumui, karjeros galimybių didinimui buvo parengtos rekomendacijos. Šios rekomendacijos siūlo užtikrinti kaimo gyventojams galimybę mokytis visą gyvenimą, diversifikuoti kaimo ekonomiką ir stiprinti vietos verslo konkurencingumą, remiantis tradicinėmis ar naujomis veiklomis. Taip pat siūlo integruoti kaimo plėtros, socialinės-teritorinės sanglaudos ir užimtumo politikas bei priemones ir gerinti verslo aplinką, kaimo vietovių patrauklumą. Įgyvendinus šias priemones bus įmanoma pritraukti dirbti, kurti verslą ir siekti karjeros kaimiškose vietovėse daugiau jaunų žmonių.

3. Atliktas tyrimas, kuriuo siekiama įvertinti jaunų žmonių, turinčių aukštąjį išsilavinimą ir gyvenančių kaimiškose vietovėse, profesinės karjeros galimybes. Išanalizavus tyrimo rezultatus, paaiškėjo, kad kelta hipotezė pasitirtino: jauni žmonės, gyvendami kaimiškose vietovėse ir turintys aukštąjį išsilavinimą, turi mažiau įsidarbinimo ir karjeros galimybių.

Analizuojant gautus tyrimo rezultatus, paaiškėjo, kad apie 30% jaunų žmonių gyvena kaimo gyvenvietėje, o ne vienkiemyje. Apie 40,0% yra įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą, net ketvirtadalis turi magistro diplomą.

Gyvenant kaimiškoje vietovėje dominuoja žemės ūkio darbai. Populiariausi darbai yra žemės ūkio ir nuosavas verslas. Jauni žmonės, įgiję aukštąjį išsilavinimą, kaimo vietovėje dirba kvalifikuotais darbininkais, verslininkais, specialistais, tarnautojais, ūkininkais, yra privačių įmonių savininkai, labai nedaug iš jų dirba valstybinių įmonių arba įstaigų vadovais. Kaimo gyventojai daugiausiai užimti žemės ūkio srityje, tai atitinkamai lemia ir jų pajamas. Alga (darbo

užmokestis, atlyginimas) – pagrindinis jauno žmogaus gyvenančio kaimiškoje vietovėje pragyvenimo šaltinis.

Jauniems žmonėms karjera – tai žmogaus gyvenimo kelias. Geras uždarbis yra pagrindinis motyvas, kodėl rinkosi konkrečią profesiją, kad įgytas žinias ir gebėjimus pritaikytų kurdami savo verslą. Kaime gyvenantys jauni žmonės karjeros nesuvokia vien tik kaip kvalifikacijos kilimo, bet laiko ir kaip mokymosi, įvairių asmeninių darbinių patirčių siekimą bei individualų „augimą“ pasirinkta veiklos kryptimi.

Profesijos pasirinkimas priklauso nuo socialinės ekonominės padėties, apimančios tris tarpusavyje susijusius ir vienas kitą dengiančius kintamuosius: ekonominę padėtį, kurią lemia pajamos; socialinę padėtį, priklausančią nuo išsilavinimo; darbinę padėtį, vertinamą pagal profesiją. Profesijos rinkimasis yra veikiamas daugelio kintamųjų. Asmeninis pasirinkimas yra vienas iš esminių, nes jis lemia gyvenimo sėkmę ar nesėkmę, asmens ekonominį – socialinį statusą.

Apsisprendimui gyventi kaime, didelę įtaką daro finansinė padėtis, kompiuteris, internetas, nuosavas būstas, nes tai suteikia galimybę tobulėti ir siekti karjeros. Gyvenimą kaimiškoje vietovėje skatinantys veiksniai yra susiję su jaunų žmonių gyvenimo kokybe, kuri susijusi su individualiomis savybėmis ir poreikiais, asmenine gyvenimo patirtimi ir dabartiniu gyvenimu. Tai lemia jų gyvenamoji vieta ir sąlygos, asmenybės bruožai. Tyrimo duomenų analizė rodo, kad nuo jaunų žmonių aktyvumo/pasyvumo priklauso ir jų požiūris į geresnį gyvenimą. Be to, atsižvelgiant į veikiančius gyvenimo kokybės veiksnius, skatinančius kelti gyvenimo kokybę, daugeliui respondentų padėtų didesnės pajamos. Socialinių ir ekonominių veiksnių svarba jaunų žmonių gyvenime yra labai didelė. Jaunų žmonių gyvenimo kokybė atspindi gyvenimo kokybės vertinimo sąsajas su materialia gerove (geresne finansine padėtimi). Pajamos asmens subjektyviai gyvenimo kokybei svarbios tiek, kiek tai susiję su prioritetinių poreikių tenkinimu ir galimybe rinktis įvairias gyvenimo alternatyvas.

Palanki aplinka verslui kaime - tai verslo informacijos centrų ir verslo pagalba, valstybės/savivaldybės parama, persikvalifikavimas. Informacijos sklaida apie konkretų verslą lemia naują veiklą bei karjeros galimybes ir jaunų žmonių užimtumą kaimiškoje vietovėje. Noras gauti didesnes pajamas ir labiau realizuoti save skatina kurti verslą ir taip didinti savo karjeros galimybes.

Karjeros galimybes „veikia“ ekonominė, demografinė situacija šalyje, vadovų požiūris į darbuotojus, informacijos sklaida, amžius, reikiama kvalifikacija, prisitaikymo darbo rinkoje gebėjimai.

Verslumo veiksniai apima norą kažką keisti pačiam ir sugebėjimą priimti ir pritaikyti naujoves, prisiimti atsakomybę už savo teigiamus ir neigiamus veiksmus, užbaigti tai, kas pradėta,

žinoti, kur einama, iškelti tikslus ir jų siekti bei tikėtis pasisekimo. Informaciją verslo tematika kaime gyvenantys jauni žmonės labai retai gauna iš Lietuvos kaimo bendruomenių sąjungos, dažniau ji prieinama internete, žemės ūkio konsultavimo tarnyboje, daug informacijos suteikia privačios mokymo ir konsultavimo įstaigos, kaimo bendruomenių sąjungos ir asociacijos.

Jauni žmonės pakankamai gerai suvokia darbą lemiančių veiksnių svarbą. Pačiais reikšmingiausiais veiksniais, lemiančiais jų karjeros galimybes, respondentai įvardija reikiamą kvalifikaciją, verslumą, personalo vadybininkų kompetentingumą, teritorinį mobilumą, vadovų požiūrį į darbuotojus, informaciją apie karjeros galimybes, amžių, reikiamą kvalifikaciją, ekonominę situaciją šalyje. Jauni žmonės pakankamai gerai supranta, kad karjeros galimybės didele dalimi priklauso nuo jų pačių ir nuo jų karjeros vystymosi galimybių gyvenat kaimiškoje vietovėje.

Tyrimas atskleidė, kad didžioji dalis respondentų savo karjeros vystymosi galimybes gyvenat kaimiškoje vietovėje vertina kritiškai ar netgi neturi galimybių kilti karjeros laiptais. Atliktas tyrimas patvirtino darbo pradžioje keliamą hipotezę.

REKOMENDACIJOS

Remiantis mokslinės literatūros analize ir tyrimo rezultatais valdžios institucijoms: savivaldybėms, seniūnijoms galėtų pateikti šias rekomendacijas.

- Kurti Šilutės rajono įvaizdį.
- Sukurti žemdirbių švietimo ir informavimo veiklos stebėsenos sistemą, kuri leistų įvertinti šių paslaugų kokybę bei išlaidų efektyvumą.
- Skatinti ilgalaikę konkurencingo žemės ir maisto ūkio plėtrą, įvairesnę ekonominę veiklą kaime, atsinaujinančių energijos šaltinių plėtrą, aplinkos apsaugą ir kraštovaizdį puoselėjantį ūkininkavimą.
- Skatinti glaudesnę bendradarbiavimą tarp skirtingų veikiančių institucijų, jų atstovų, taip pat bendradarbiavimą su viešosiomis įstaigomis, nevyriausybinėmis organizacijomis ir privačiu sektoriumi, taip siekiant užtikrinti bendrais tikslais paremtų priemonių iniciavimą ir įgyvendinimą.
- Skatinti žinių perteikimą ir inovacijas žemės ūkyje, miškininkystėje ir kaimo vietovėse.
- Skatinti maisto grandinės organizavimą ir rizikos valdymą žemės ūkyje.
- Skatinti socialinę įtrauktį, skurdo mažinimą ir ekonominę plėtrą kaimo vietovėse.
- Skatinti inovacijas kaimo plėtros srityje, remiantis mokslinių tyrimų bei eksperimentinės veiklos rezultatų taikymą, verslo ir mokslo bendradarbiavimą.
- Skatinti kaimo plėtros procese dalyvaujančių asmenų gebėjimų ugdymą ir mokymąsi visą gyvenimą.
- Skatinti bendruomenės inicijuotą vietos plėtrą, didinti paslaugų kaimo gyventojams prieinamumą, gerinti kaimo infrastruktūrą, išsaugoti kultūros, gamtos paveldą bei kraštovaizdį
- Didinti visų tipų žemės ūkio veiklos konkurencingumą ir ūkių perspektyvumą.
- Didinti žemės ūkio subjektų konkurencingumą ir ūkiuose sukurtų produktų priekietinę vertę, beįskatinti jaunųjų ūkininkų kūrimas.
- Didinti užimtumą kaimo vietovėse, kuriant naujas, išlaikant esamas darbo vietas ne žemės ūkio sektoriuje.
- Išsaugoti biologinę įvairovę ir kraštovaizdį ir tinkamai naudojant žemes išteklius.
- Išsaugoti ir didinti miško ekosistemų vertę, prisitaikymą prie klimato kaitos.
- Atkurti, išsaugoti ir pagerinti nuo žemės ūkio ir miškininkystės priklausančias ekosistemas.
- Priimant sprendimus, vadovautis komandinio darbo principais, kad būtų priimami optimaliausi sprendimų variantai. Į sudarytas darbo grupes kviešti dirbti nevyriausybinių

organizacijų atstovus, verslininkus, kurie galėtų išsakyti savo poziciją jiems aktualiais klausimais.

- Skatinti valdžios institucijų darbuotojus bendradarbiauti su verslininkais, nevyriausybinių organizacijų nariais.
- Kurti ir vykdyti projektus, susijusius su jaunų žmonių grąžinimu į kaimus.
- Skatinti kompleksinių paslaugų teikimą ūkiuose, kuomet užtikrinama ne tik produkto gamyba, bet ir edukacinės, turistinės paslaugos.
- Gerinti seniūnijų ir kaimo bendruomenių bendradarbiavimą, keliant bendrus tikslus, uždavinius bei kuriant bendrus veiklos planus, nes abi institucijos dirba savų kaimų bendruomenių naudai.
- Gilinti savivaldybių ir seniūnijų darbuotojų kompetencijas, dalyvaujant seminaruose, stažuotėse.
- Remti jaunų žmonių idėjas (konsultuoti, pagelbėti rengiant paraiškas ES finansavimui gauti).
- Skatinti savanorystės iniciatyvas.

Jauniems žmonėms

- Tobulinkite vietos ekonominę ir socialinę struktūras.
- Pagalvokite ką Jūs pats ar bendruomenė galite padaryti savo kaimo vietovėje?
- Atraskite idėjų, kaip išlaikyti vietos verslo įmones Jūsų kaimo vietovėje ir kaip pritraukti naujas. Kodėl vietos verslo įmonės nepasiūlo daugiau mokymų? Kodėl jaunimas nenori mokytis amato Jūsų kaimo vietovėje įsikūrusiose įmonėse?
- Pasitarkite su vietos bendruomeninėmis organizacijomis, kaip įtraukti daugiau jaunimo į jų veiklą.
- Parodykite seniau veikiančioms organizacijoms, kad jų veikla tiesiogiai priklauso nuo naujų narių įtraukimo.
- Ieškokite žmonių, kurie turi idėjų ir kurie nori suburti bendruomeninę organizaciją, ūkininkų draugiją, meno kolektyvą ir pan. – palaikykite juos.
- Skatinti naujas bendradarbiavimo priemones tarp skirtingų kartų per partnerystę, ūkio dalijimąsi, ilgalaikį lizingą ir kitus kontraktinius susitarimus.
- Skatinti bankus teikti paslaugas jauniems ūkininkams lengvatinėmis sąlygomis per skatinamąjį valstybines potencialą.
- Skatinti prieinamumą ir mažinti reikalavimus, siekiant jauniems perspektyviems ūkininkams pasinaudoti įsisteigimo parama.
- Skatinti ,kad konsultavimo paslaugos turi būti vienodai prieinamos visiems jauniems žmonėms Europos Sąjungoje.
- Populiarinti žemės perdavimą iš kartos į kartą, siekiant skatinti kitų bendrų ūkininkavimo priemonių įsisavinimą.
- Aktyviau bendradarbiauti su valdžios institucijomis ir viešosiomis įstaigomis, teikiant siūlymus, išreiškiant savo poreikius.
- Inicijuoti bendrus tarpinstitucinius projektus, renginius, kuriuose būtų keliamos ir sprendžiamos nevyriausybinių organizacijų problemos.
- Aktyviai dalyvauti nevyriausybinių organizacijų forumuose.
- Aktyviau dalyvauti ES finansuojamuose projektuose ir išnaudoti ES skiriamas lėšas.
- Skleisti savanorystės principus, aktyviai skatinti savanorius dalyvauti bendroje veikloje.
- Viešinti pasiekimus, aktyviai skleisti gerą patirtį, organizuoti atvirų durų dienas.

LITERATŪRA

1. Adamonienė, R., Šilingienė, V. (2008). Lietuvos kaimo gyventojų verslumo ypatumai. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*, Vol. 12 (1).
2. Ališauskas, K. (2005). Vietos veiklos grupių integruotų bandomųjų strategijų rengimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos: Ernesto Galvanausko tarptautinės mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga* [Šiauliai, 2005 m. lapkričio 24-25 d.]. Šiauliai: Šiaulių universiteto Socialinių mokslų fakultetas, 2005, p. 22-26.
3. Armonas, M. (2006). Sampratos: kaip verslumas suprantamas skirtingų grupių. Iš „Porskėčiu. Verslumas jaunimo organizacijose, Nr. 1, p. 3-4.
4. Atkočiūnienė, V. (2008). Kaimo vietovės pokyčių valdymas pagal principą „iš apačios į viršų“. *Ekonomika ir vadyba: Aktualijos ir perspektyvos*. Nr. 2 (11), p. 50-62.
5. Atkočiūnienė, V. ir kt. (2011). Verslumo įgūdžių ugdymas kaime. *Metodinis informacinis leidinys*. Kėdainiai, Aleksandro Stulginskio universitetas.
6. Atkočiūnienė, V. (2005). Šiuolaikinė kaimo integruotos plėtros mokslinė koncepcija. [žiūrėta 2013-12-05]. Prieiga per internetą: www.laei.lt/leid_fls/nauj_fl/kkpes_2005/va.pdf.
7. Atkočiūnienė, V., Bartkutė, D. (Red.) (2004). *Kaimo bendruomenių plėtra*. Kaunas: LŽŪU.
8. Augienė, D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje: studijų knyga*. – Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
9. Bakanauskienė, I. (2002). *Personalo valdymas*. Kaunas: VDU leidykla.
10. Baršauskienė, V. (2006). *Žmogiškųjų išteklių vadyba: metodinė medžiaga*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.
11. Bolnienė, D. (2005). Profesinės karjeros procesas: teoriniai aspektai. [Kauno technologijos universiteto Panevėžio instituto kasmetinės konferencijos “Mūsų socialinis kapitalas – žinios” medžiaga, 2005 m. balandžio 20 d.] Panevėžys, 2005. 0-256.
12. Borstein, D. (1999). The new social entrepreneurship. *Journal*, Nr. 3.
13. Christiansen, C.H., Matuska, K., Polatajko, H.J., Davis, J.A. (2009). *Life Balance: Evolving the Concept*. In *Life Balance: Multidisciplinary Theories and Research* (Ed. by Matuska K., Christiansen C. H.). New York: AOTA Press.
14. Čiburienė, J., Guščinskienė, J. (2009). Jaunimo verslumas: lyčių aspektas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, Nr. 1 (14).
15. Čiutienė, R., Sakalas, A. (2004). Career models comparative analysis. *Engineering economics*, No. 3 (38), p. 55-62.
16. Damkauskienė, A. (2005.). *Karjeros planavimas prasideda jau mokykloje*.

17. [žiūrėta 2013-1105] Prieiga per internetą:
http://www.klsmk.lt/gallery/_klsmk/mokslas/karjera/aliona_damkauskiene.pdf
18. Dumčienė, A. (2001). Kūrybingumo ugdymo aspektai. Kaunas: LKKA,
19. Gegieckienė, L., Graikštienė, A. (2009). Verslumas. Vilnius: Ciklonas.
20. Grakauskas, Ž. (2012). ir kt. Karjeros valdymo vadovas studentui. Vilnius: Vilniaus universiteto Karjeros centras.
21. Gronskas, V. (1995) Verslas, pseudoverslas, antiverslas. Kaunas: Vadybos ir kalbų koledžas.
22. Henderson, J. (2002). Bulding the Rural Economy With Hight – Growth Entrepreneurs. Federal Reserve Bank of Kansas City, Economic Review..
23. Holland, J.L. (1997). Making vocational choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environments. Lutz: PAR (Psychological Assessment Resources).
24. Jagminas, J., Piktumaitė, I. (2008). Strateginis požiūris į žmogiškuosius išteklius Lietuvos Respublikos savivaldybių administracijose: teorija ir praktika. Viešoji politika ir administravimas. Vilnius: Mykolo Romerio universiteto Leidybos centras, Nr. 26, p. 80-96. ISSN 1648-2603.
25. Jasaitis, J. (2008). Šiuolaikinio Lietuviškojo kaimo vizijos kūrimas. Ekonomika ir vadyba: Aktualijos ir perspektyvos, Nr. 2 (11), p. 15-27.
26. Jasaitis, J. (2009). Vieningos gyvybinės erdvės kūrimo link. Žemės ūkis. Verslas, Nr.10 (249)
27. Jasaitis, J., Dužinskas, R., Ratkevičienė, V. (2007). Ūkinės veiklos įvairovės skatinimas kaimiškosiuose vietovėse: lūkesčiai ir galimybės. Žemės ūkio mokslai (Agricultural Sciences). Lietuvos mokslų akademijos leidykla, t.14, p. 27-34.
28. Jasinavičius, R. (2007). Nacionalinė darbdavių ugdymo programa. Vilnius.
29. Juozaitienė, L., Stapokienė, J. (2003). Verslo vadybos įvadas: mokomoji knyga. Šiauliai: ŠU leidykla.
30. Karjeros planavimo įgūdžių ugdymas. Pratimai. (2003). Švietimo ir mokslo ministerija.
31. Karjeros projektavimo ir konsultavimo terminų žodynas, 2009. [žiūrėta 2013-09-05]. Prieiga per internetą: <<http://glossary.ambernet.lt>>
32. Kirby, J., Žydžiūnaitė, V., Truncienė, R., Miklušienė, O., Sereikienė, B. (1999). Bendrieji gebėjimai. Mokytojo knyga. Vilnius: Logotipas.
33. Kučinskienė, R. (2003). Ugdymo karjerai metodologija. Klaipėda. KU leidykla.
34. Laumenskaitė, E., Petkevičiūtė, N. (2004). Asmeninė motyvacija kaip profesinės karjeros pagrindas. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, Nr. 8, p. 72-83.

35. Laužackas, R. (2005). Profesinio rengimo metodologija. Kaunas. Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
36. Laužackas, R., Teresevičienė, M., Gedvilienė, G., Kepalaitė, A., Stasiūnaitienė, E. (2006). Mokomoji medžiaga vertintojams. Vertintojo standartas. Kaunas. VDU: Profesinio rengimo studijų centras.
37. Leader programos mokymo metodinė priemonė. (2007). Kaimo vietovių socialinio konkurencingumo stiprinimas. Kaunas: Lietuvos žemės ūkio universitetas.
38. Lietuvos Respublikos regioninės plėtros įstatymas (2000). Nr. VIII-1889. Valstybės žinios Nr. 66-1987.
39. Lietuvos Respublikos triukšmo valdymo įstatymas (2004). Nr. IX-2499. Valstybės žinios, Nr. 164-5971.
40. Lydeka, Z. (1996). Verslininkas, verslumas ir verslininkystė. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. Nr. 2. Kaunas: VDU.
41. Lock, R.D. (2005). Taking charge of your career direction. Belmont: Thomson Brooks/Cole.
42. Melnikienė, R. (2005). Lietuvos kaimo raida. Vilnius: Lietuvos agrarinės ekonomikos institutas.
43. Nacionalinė parama. [žiūrėta 2013-12-05]. Prieiga per internetą: <http://www.lzukt.lt/about-47-projektai.aspx>
44. Norbert, T., Andrian, R. (2004). Viešoji vadyba: inovaciniai viešojo sektoriaus valdymo metmenys: monografija. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto leidybos centras.
45. Orenienė, R. (2006). Karjeros projektavimo paradigma socialinės atskirties prevencijai: daktaro disertacija. Vytauto Didžiojo universitetas.
46. Petkevičiūtė, N. (2003). Asmeninės karjeros projektavimas ir vystymas globalizacijos kontekste. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, Nr. 7, p. 82-96.
47. Petkevičiūtė, N.(2006). Karjeros valdymas. Asmeninė / individualioji / perspektyva. Kaunas: VDU leidykla.
48. Poviliūnas, (2003). A. Kaimo atskirties profiliai. Vilnius: Kronta.
49. Prochaska, J.O, Diclemente, C.C. (1986). Toward a comprehensive model of change. In: Treating addictive behaviors: processes of change (Ed. by Miller W. R. Heather N.).New York: Plenum Press.
50. Pukelis, K. (2003). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje:nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimu. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos. VDU leidykla, Nr.6.

51. Rath, T., Harter, J.(2010). Well-Being: the Five Essential Elements. New York: Gallup Press.
52. Raupelienė, A. (2012). Kaimo gyventojų užimtumo didinimo galimybės. 5-toji mokslinė-praktinė konferencija „Lietuvos kaimo vietovių konkurencingumo stiprinimas: geroji patirtis“. Straipsnių rinkinys. Kauno r.: Akademija, p. 85-91. ISSN 2029-1663
53. Reardon, R.C, Lenz, J.G., Sampson, J.P., Peterson, G.W. (2000). Career development and planning. A comprehensive approach. London: Thomson Learning.
54. Robbins, S.P. (2003). Organizacinės elgsenos pagrindai. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
55. Rosinaitė, (2010). V. Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje: daktaro disertacija: socialiniai mokslai, sociologija (05 S). Vilnius: Vilniaus universitetas – Lietuvos socialinių tyrimų centras. – 191 p.
56. Rural policy perspectives for a wider Europe.(2003). Planting seeds for rural futures. Organised by the European Commission Directorate-General for Agriculture and the Conference Unit of the Directorate-General for Interpretation Salzburg.
57. Sakalas, A., Šalčius, A. (1997). Karjeros valdymas. Kaunas: Technologija, ISBN ISBN 9986-13-606-7.
58. Salomone, P. R. (1996). Tracing Super's theory of vocational development: a 40-year retrospective. Journal of career development, Volume 22, No. 3, 167-184.
59. Schultz, T. (1998). Investavimas į žmones. Vilnius.
60. Solnyškienė, J. (2008). Verslumo raiškos teorinės interpretacijos ir praktinės neveroslumo pasekmės: Lietuvos patirtis. Ekonomika ir vadyba, Nr. 13.
61. Stancikienė, A. (2009). Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai. Viešoji politika ir administravimas, Nr. 29, p. 107-113.
62. Stanišauskienė, V., Naseckaitė, A. (2012). Ugdymas karjerai. Mokytojo knyga. VŠĮ „Tyrimų ir mokymų centras“, Lietuvos mokinių informavimo ir techninės kūrybos centras.
63. Stonkutė, E. (2006). Kaimo plėtros politikos kryptys Lietuvai tapus ES nare. Mano ūkis. LAEI. [žiūrėta 2013-11-17].Prieiga-per-internetą.
<http://www.manoukis.lt/print_forms/print_st_z.php?s=1034&z=50>.
64. Super, D. E. (1983). Assessment in career guidance: toward truly developmental counseling. The personnel and guidance journal. Nr.2, May, p. 555 - 562.
65. Super, D. E. (1980).The life-span, life-space approach to career development. Journal of Vocational Behavior, No. 13, p. 282–298.
66. Šavareikienė, D., Dubinas, V. (2003). Integruota vadybinio proceso motyvacija. Šiauliai, ŠU leidykla.

67. Treinys, M. (2005). Daugiafunkcinio kaimo plėtra. Lietuvos kaimo raida. Vilnius: Lietuvos agrarinės ekonomikos institutas.
68. Urbonienė, A., Stašinskienė, V. (2006). Karjeros sampratos erdvė: lyčių aspektas. Lyčių studijos ir tyrimai, Nr.2, p. 97-102.
69. Vaidelis, G. (2006). Nacionalinė jaunimo verslumo skatinimo programa 2007 – 2011. [žiūrėta 2013-10-06]. Prieiga per internetą: www.npi.lt/site/Failai/6%20Giedrius%20Vaidelis.pdf.
70. Valackienė, A (2005). Profesinės karjeros procesas: teoriniai aspektai. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos, Nr. 5, p. 382-388.
71. Valickas, A., Gražulis, V. (2010). Career development in the Lithuanian civil service: systemic approach. Viešoji politika ir administravimas. Kaunas: Technologija, Nr. 32, p. 120-136. – ISSN 1648-2603
72. Vasilenko, I. (2010). Karjeros planavimo ir jos realizavimo galimybių vertinimas Visagino savivaldybės administracijoje: magistro baigiamasis darbas. Mykolo Riomerio universitetas. Vilnius, p. 15.
73. Zdanevičius, A. (2004). Moters karjeros trajektorijos. Karjeros samprata ir sėkmingos karjeros strategijos. Sociologija. Mintis ir veiksmai, Nr.1, p. 73-87.
74. Žalioji knyga. Lietuvos kaimo ateitis, 2010. [žiūrėta 2013-10-24]. Prieiga per internetą: <<http://www.zum.lt/documents/Mokslas-mokymas/ZK.pdf>>.
75. Ибарра, Э., Обрета Я, (2005). Неординарные стратегии изменяющие карьеру. Перевод с английского И. Матвеевой. Санкт-Петербург: Стокгольмская школа экономики в Санкт-Петербурге, p. 12-225. ISBN 5-315-00037-0
76. Несмеева, А. (2007). Управление карьерой. Лучшие HR-решения. Экспертиза журнала Кадровое дело / Сб. ст. М. Вершина. – Москва Санкт-Петербург, p. 128-132. ISBN 5-9626-0126-2
77. Торрингтон, Д. и др. (2004). Управление человеческими ресурсами: учебник. Перевод с 5-го английского издания. Научный редактор перевода А.Е. Хачатуров. – Москва: Издательство Дело и Сервис, 752 p. ISBN 5-8018-0246-0. ISBN 0-273-64639-7

ANKETA

Esu Jūrate Gedvilienė, Šiaulių universiteto studentė. Rašau magistrinį darbą „Jaunų žmonių, turinčių aukštąjį išsilavinimą ir gyvenančių kaimiškose vietovėse, profesinės karjeros galimybės“. Labai maloniai kviečiu užpildyti šią anketa, nes ji yra magistrinio darbo, kuriuo siekiama išanalizuoti jaunų žmonių, turinčių aukštąjį išsilavinimą ir gyvenančių kaimiškose vietovėse, profesinės karjeros galimybes. Ši anketa yra anoniminė, darbui bus naudojama tik apibendrinta informacija. Manau, kad Jūsų atsakymai bus nuoširdūs ir paremti asmenine nuomone bei patirtimi. Prašau atsakyti į visus klausimus. Atsakymų variantus žymėkite taip: X.

Iš anksto dėkoju už skirtą laiką ir atsakymus.**1. Šią anketa užpildė:**

- Moteris
 Vyras

2. Jūsų amžius:

- Iki 20 m.
 21-30 m.
 31-40 m.

3. Gyvenamoji vietovė:

- Vienkiemis
 Kaimo gyvenvietė

4. Išsilavinimas:

- Aukštesnysis (spec. vidurinis)
 Aukštasis neuniversitetinis
 Aukštasis universitetinis
 Aukštasis magistrinis
 Dar studijuoju (tęstinės studijos ir t.t.)
 Kita (įrašykite).....

5. Darbovietės vietovė:

- Kaimo vietovė kurioje gyvenate
 Kitame kaime
 Artimiausias miestelis
 Artimiausias miestas
 Lietuvos didžiuosiuose miestuose
 Užsienyje
 Kita (įrašykite).....

6. Kokioje srityje Jus dirbate kaimiškoje vietovėje?

- Žemės ūkio (augalininkystė, gyvulininkystė, daržininkystė ir t.t.)
 Medžio apdirbimo
 Kaimo turizmo
 Ritualinių paslaugų
 Amatų (pynimas,mezgimas,siuvimas,audimas ir t.t.)
 Mechanizacija
 Viešasis maitinimas
 Auto remontas
 Socialinių paslaugų (vaikų, senelių priežiūra ir t.t.)
 Valstybinėje įstaigoje (mokykla, darželis)
 Nuosavoje įmonėje
 Kita (įrašykite).....

7. Kokias pareigas užimate?

- Tarnautojas
 Specialistas
 Valstybinės įmonės arba įstaigos vadovas
 Privačios įmonės savininkas
 Ūkininkas
 Verslininkas
 Kvalifikuotas darbininkas
 Kita(įrašykite).....

8. Ar dirbate pagal įgytą specialybę?

- Taip
 Ne
 Kita(įrašykite).....

9. Kiek pajamų tenka vienam Jūsų šeimos nariui vidutiniškai per mėnesį?

- Iki 200 litų
 201-300 litų
 301-400 litų
 401-600 litų
 601-1000 litų
 Daugiau kaip 1000 litų

10. Pagrindinis pragyvenimo šaltinis:

- Alga
 Pajamos iš nuosavo, ne žemės ūkio verslo
 Pajamos iš verslo
 Pašalpos (bedarbių, šeimų, auginančių vaikus ir kt.)
 Išlaiko kiti šeimos nariai, gyvenantys Lietuvoje
 Išlaiko kiti šeimos nariai, esantys užsienyje
 Kita(įrašykite).....

11. Jūsų šeimyninė padėtis:

- Nevedęs (netekėjusi)
 Vedęs (ištekėjusi)
 Našlys (našlė)
 Oficialiai nutraukęs (nutraukusi) santuoką

12. Kokio amžiaus žmonės sudaro daugumą jūsų kaime, gyvenvietėje?

- Vyresnio amžiaus (pensininkai)
 Vidurinio amžiaus (30-50 metų)
 Jauni žmonės
 Nežinau, nebendrauju
 Kita(įrašykite).....

13. Jūsų manymu, karjera – tai:(1- Visiškai sutinku,2- Sutinku,3- Nesu tikras,4- Visiškai nesutinku).

Eil.nr.	Karjeros suvokimas	Visiškai sutinku	Sutinku	Nesu tikras	Nesutinku	Visiškai nesutinku
1.	Kilimas pareigose					
2.	Individualus „augimas“ pasirinkta veiklos kryptimi					
3.	Pareigų keitimas					
4.	Mokymasis					
5.	Įvairių darbinių patirčių siekimas					
6.	Prestižinė profesija, socialinis					

	statusas					
7.	Konkreči asmens veikla					
8.	Individualiai suvokta požiūrių ir elgsenos seka, susijusi su darbo patyrimu bei asmeniniu individo gyvenimu					

14. Kaip vertinate savo karjeros vystymo galimybes gyvenant kaimiškoje vietovėje?

- Karjeros vystymo galimybės didelės
 Karjeros vystymo galimybės nedidelės
 Neturiu informacijos apie karjeros vystymo galimybes
 Neturiu galimybių vystyti karjerą
 Karjeros vystymo galimybės manęs nedomina

Kita(įrašykite).....

15. Kaip vystosi Jūsų karjera šioje kame?

- Įgijau aukštesnę kvalifikacinę kategoriją
 Buvau paaugštintas (-a) pareigose
 Buvau perkeltas (-a) į kitas pareigas
 Sukūriau savo verslą
 Nei vienas iš šių veiksmų neįvyko
 Kita(įrašykite).....

16. Apibūdinkite veiksnius, veikiančius Jūsų karjeros galimybes kaimiškoje vietovėje?

(1- labai veikiančius , 2- veikiančius ,3- nei veikia , nei neveikia ,4- neveikia ,5- visai neveikia).

Ei nr	Veiksnius, veikiančius Jūsų karjeros galimybes	Labai veikiančius	Veikia nčius	Nei veikia, nei neveikia	Neveikia	Visai neveikia
1.	Reikiama kvalifikacija					
2.	Amžius					
3.	Teritorinis mobilumas					
4.	Prisitaikymo darbo rinkoje gebėjimai					
5.	Informacija apie karjeros galimybes					
6.	Personalo vadybininkų kompetentingumas					
7.	Vadovų požiūris į darbuotojus					
8.	Teisės aktai					
9.	Ekonominė situacija šalyje					
10.	Demografinė situacija					
11.	Verslumas					

17. Ar Jums asmeniškai reikalingas konsultavimas karjeros vystymo klausimais?

- Taip Ne Neturiu nuomonės

18. Kurie veiksniai paskatintų gyventi kaimiškoje vietovėje ir siekti karjeros bei verslumo?
 Įvertinkite jų svarbą trijų balų sistema: (1 -neturi įtakos, 2 – turi nedidelę įtaką, 3 – turi didelę įtaką).

Eil.nr.	Veiklos pavadinimas	Neturi įtakos	Turi nedidelę įtaką	Turi didelę įtaką
1.	Geresnė finansinė padėtis			
2.	Darbo tobulėjimas			
3.	Papildomos pajamos			
4.	Visuotinis veiklos skatinimas			
5.	Kompiuteris			
6.	Internetas			
7.	Automobilis			
8.	Nuosavas bustas, namas			
9.	Biblioteka			
10.	Bendruomenių aktyvumas			
11.	Seminarai, konferencijos			
12.	Mokykla			
13.	Darželis			
14.	Renginiai, parodos			
15.	Galimybė kurti verslą			
16.	Parama iš valstybės			
17.	Galimybė tobulėti ir siekti karjeros			

19. Ar planuojate keisti darbą ?

Eil.nr.	Laikotarpis	Taip	Ne
1.	Po 1 metų		
2.	Po 2- 3 metų		
3.	Po 5 metų ir vėliau		
4.	Nekeisiu		

20. Ar planuojate keisti gyvenamą vietą?

Eil.nr.	Laikotarpis	Taip	Ne
1.	Po 1 metų		
2.	Po 2- 3 metų		
3.	Po 5 metų ir vėliau		
4.	Nekeisiu		

21. Įvertinkite motyvų, kurie paskatintų Jus pereiti į kitą , pakeisti gyvenamą vietą bei darbą, svarbą?

(1- labai svarbu,2- svarbu,3-nei svarbu, nei nesvarbu,4- nesvarbu,5- labai nesvarbu).

Eil.n r.	Motyvai	Labai svarbu	Svarbu	Nei svarbu, nei nesvarbu	Nesvarbu	Labai nesvarbu
1.	Asmeninė darbo sėkmė					
2.	Galimybė vadovauti, prestižas					
3.	Galimybė bendradarbiauti					
4.	Sudėtingi ir konkretūs darbo tikslai					
5.	Galimybė dalyvauti formuojant darbo tikslus					

6.	Teisingas atlygis					
7.	Darbo rezultatų patrauklumas					
8.	Kita (įrašykite)...					

22. Kur (2013) metais buvote išvykęs ?

- Palangoje,
 Kuršių Nerijoje
 Kituose Lietuvos miestuose
 Užsienyje (įrašykite)
 Kita (įrašykite).....

23. Ar lankėtės teatruose ir koncertuose (2013) metais?

- Nesilankiau
 Lankiausi dramos teatre
 Lankiausi muzikiniame (operos) teatre, filharmonijoje ir pan.
 Lankiausi pramoginės muzikos koncertuose (Nidoje, Vilniuje ir kt.)
 Lankiausi liaudies muzikos šventėse
 Lankiausi muzikos festivaliuose
 Kita (įrašykite).....

24. Kokias motyvais vadovavotės rinkdamiesi profesiją. Kokie motyvai Jums asmeniškai yra svarbiausi? (Kiekvieno motyvo jums tinkantį atsakymą pažymėkite „x“). 1- Visai nesvarbu, 2- nelabai svarbu, 3- nei svarbu, nei nesvarbu, 4- šiek tiek svarbu, 5- labai svarbu).

Eil.nr.	Motyvai	Visai nesvarbu	Nelabai svarbu	Nei svarbu, nei nesvarbu	Šiek tiek svarbu	Labai svarbu
1.	Geras uždarbis					
2.	Tobulėjimo galimybės					
3.	Karjeros galimybės					
4.	Mėgstamas darbas					
5.	Lengvas darbas					
6.	Atitinkantis mano sugebėjimus darbas					
7.	Galimybė realizuoti savo idėjas					
8.	Kūrybiškas darbas					
9.	Galimybė įsidarbinti pagal profesiją					
10.	Galimybė padėti kitiems					
11.	Įgytas žinias ir gebėjimus pritaikyti kuriant savo verslą					

12.	Profesijos prestižas					
13.	Lankstus darbo grafikas					
14.	Saugus darbas					
15.	Visuomenei naudingas darbas					

25. Ar norėtumėte turėti savo verslą:

Taip

Ne

Kita (įrašykite).....

26. Kodėl norite kurti savo verslą? Nurodykite motyvus. (1- labai svarbu,2- svarbu,3- nesvarbu).

Eil.nr.	Motyvai	Labai svarbu	Svarbu	Nesvarbu
1.	Galimybė daugiau uždirbti			
2.	Galimybė įgyvendinti idėjas			
3.	Galimybė vadovauti			
4.	Veikos įvairovė			
5.	Rizikos galimybė			
6.	Aktyvi veikla			
7.	Garbės reikalas			
8.	Galimybė būti naudingam visuomenei			
9.	Nepriklausomybė, savarankiškumas			
10.	Asmeninis tobulėjimas			

27. Pažymėkite, kurios savybės ir įgūdžiai Jums būdingi? (1- labai būdingi,2- būdingi,3- nebūdingi).

Eil.nr.	Savybės ir įgūdžiai	Labai būdingi	Būdingi	Nebūdingi
1.	Pilietiškumas			
2.	Imlumas naujovėms			
3.	Gebėjimas suburti žmones bendrai veiklai			
4.	Laiko planavimas			
5.	“Matymas” į priekį, intucija			
6.	Gebėjimas priimti sprendimus			
7.	Loginis mąstymas			
8.	Aktyvi pozicija gyvenime			
9.	Gyvenimo būdas, kuomet planuoja pats			
10.	Savimotyvacija			
11.	Pozityvus mąstymas			
12.	Įvairūs vadybiniai įgūdžiai			
13.	Pasverta rizika			
14.	Teorinės verslumo žinios			
15.	Praktiniai verslumo įgūdžiai			

28. Kaip manote kokią svarbą karjerai turi verslumo veiksniai?

Įvertinkite (5- labai svarbu,4- svarbu, 3- sunku pasakyti, 2- nesvarbu, 1- visiškai nesvarbu) (įrašykite lentelėje)

Eil.n r.	Priemonės, verslumo veiksniai	Lai svarbu	Svarbu	Sunku pasakyti	Nesvarbu	Visiškai nesvarbu
1	Siekimas būti savarankiškam					
2	Saviraiškos poreikis					
3.	Vadovavimo, organizavimo žinios					
4.	Verslo idėjų kūrimo žinios					
5.	Ekonomikos žinios					
6.	Teisinės žinios					
7.	Įgūdžiai kaip naudotis turimais ištekliais					
8.	Noras įgyvendinti savo verslo idėją ir pasiekti karjerą					

29. Ar per 2010– 2013m. dalyvavote karjeros galimybių organizavimo srities mokymuose?

Nedalyvava	1 kartą	2 kartus	3 kartus	4 kartus	5 kartus	6 kartus	7 kartus	8 kartus	9 kartus	10 kartus	Kitą (įrašykite, kiek)

30. Jei lankėte kokius nors mokymo kursus, kaip gautos žinios ir įgūdžiai lėmė Jūsų tolimesnę veiklą bei karjeros galimybes? (1- labai svarbu,2- svarbu,3- sunku pasakyti,4- nesvarbu,5- visiškai nesvarbu).

Eil.n r.	Veiksniai	Labai svarbu	Svarbu	Sunku pasakyti	Nesvarbu	Visiškai nesvarbu
1.	Lengviau realizuoju prekes/paslaugas					
2.	Tapo lengviau pasirinkti veiklos kryptį, pradėjau geriau suprasti ūkio/verslo valdymą					
3.	Lengviau organizuoju ūkio darbus					
4.	Padidėjo pajamos					
5.	Gaminu daugiau produkcijos/teikiu daugiau paslaugų					
6.	Pagerėjo gaminamos produkcijos/paslaugų kokybė					
7.	Sukūriau savo verslą					
8.	Gauta mokymų metu informacija ir žinios įtakos neturėjo					
9.	Kita (įrašykite).....					

31. Kokios tematikos mokymuose norėtumėte dalyvauti siekdami karjeros galimybių?

(1- labai reikšminga,2- reikšminga,3- sunku pasakyti,4- sunku pasakyti,5- visiškai nereikšminga).

Eil.n r.	Mokymų tematika	Labai reikšmi	Reikšminga	Sunku pasakyti	Nereikšminga	Visiškai nereikšmi

		nga		i		nga
1.	Karjeros planavimas ir valdymas					
2.	Finansų valdymas ir buhalterinės apskaitos tvarkymas					
3.	Verslo planavimas ir organizavimas					
4.	Įvairių turizmo paslaugų kaime organizavimas					
5.	Teisė (sutarčių sudarymas, viešieji pirkimai ir t. t.)					
6.	Senų ir apleistų pastatų atnaujinimas					
7.	Aplinkosauga ir kraštovaizdžio tvarkymas					
8.	Ekologinis ūkininkavimas					
9.	Alternatyvių verslų kaime organizavimas (tradiciniai amatai, regioninių produktų gamyba, rinkodara ir pan.)					
10.	Rinkos tyrimai					
11.	Kooperatyvų plėtra					
12.	Informacinių technologijų panaudojimas versle					
13.	Naujų paslaugų kaimo vietovėse organizavimas					
14.	Parkų, želdynų, upių ir ežerų pakrančių bei kitų viešos aplinkos sutvarkymo projektų rengimas ir įgyvendinimas					
15.	Pastatų renovacijos projektų rengimas ir įgyvendinimas					
16.	ES struktūrinių fondų parama					
17.	Įmonių steigimas ir jų veiklos organizavimas					
18.	Verslo rinkodara (reklama, įvaizdžio kūrimas ir populiarinimas)					
19.	Tradicinių amatų gaminių pardavimų organizavimas					
20.	Šiuolaikinės žemės ūkio technologijos					
21.	Darbuotojų motyvavimas, aktyvinimas, jų poreikių tenkinimas					
22.	Kita (įrašykite)					

32. Iš kur gaunate reikiamos informacijos ir žinių Jūsų veiklai plėtoti?

(1- labai dažnai, 2- dažnai, 3- retai, 4- labai retai, 5- niekada).

Ei	Informacijos šaltiniai	Lab	Dažn	Ret	Labai	Nieka
----	------------------------	-----	------	-----	-------	-------

1. nr		ai daž nai	ai	ai	retai	da
1.	Iš savo patirties					
2.	Kaimo bendruomenės organizacijos narių patarimų					
3.	Iš žiniasklaidos (spaudos, radijo, televizijos ir kt.)					
4.	Iš interneto					
5.	Iš žemės ūkio ministerijos/Programos „Leader“ ir žemdirbių mokymo metodikos centro					
6.	Iš savivaldybės administracijos					
7.	Iš Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos					
8.	Iš Lietuvos žemės ūkio rūmų					
9.	Iš mokslo ir mokymo įstaigų (universitetų, kolegijų, institutų)					
10	Iš privačių mokymo ir konsultavimo įstaigų					
11	Iš Lietuvos kaimo bendruomenių sąjungos					
12	Iš rajonų, krašto kaimo bendruomenių asociacijų					
13	Iš kitur.....					

33. Nurodykite, kokie veiksniai ir kaip Jus motyvuoja siekti karjeros, dalyvaujant mokymo kursuose, seminaruose, rašant projektus? (1- visiškai sutinku, 2- sutinku, 3- nesu tikras, 4- nesutinku, 5- visiškai nesutinku).

Eil.nr.	Veiksniai	Visiškai sutinku	Sutinku	Nesu tikras	Nesutinku	Visiškai nesutinku
1.	Naujų žinių siekimas, profesinis tobulėjimas.					
2.	Bendravimo poreikis, galimybė atitrūkti nuo kasdieninės veiklos.					
3.	Ūkio//verslo konkurencingumo stiprinimas, reikalavimams (ES standartai).					
4.	Kompetencijos vystymas ir karjeros galimybės.					
5.	Sveikas organizacijos klimatas. Motyvacijos ir demotyvacijos sprendimų problemos.					
6.	5. Kita (nurodykite)					

34. Kas paskatintų Jus imtis papildomos arba naujos veiklos, karjeros gyvenat kaime? (1- visiškai sutinku, 2- sutinku, 3- nesu tikras, 4- nesutinku, 5- visiškai nesutinku).

Eil.n r.	Veiksniai	Visiškai	Sutin ku	Nesu tikras	Nesuti nku	Visiška i

		sutin ku				nesutin ku
1.	Palanki verslui kaime aplinka					
2.	Valstybės/savivaldybės parama					
3.	Verslo informacijos centrų ir verslo pagalba					
4.	Persikvalifikavimas					
5.	Informacijos sklaida apie konkretų verslą					
6.	Kita (įrašykite).....					

1 lentelė. Pagrindiniai kaimo plėtros tikslai

Tikslas	Apibūdinimas
<i>Gyvybingas kaimas nėra tik kaimiškosios visuomenės rūpestis, bet ir visos visuomenės interesas</i>	Investavimas į kaimo ekonomikos augimą pagyvintų ir padidintų kaimiškujų vietovių patrauklumą, prisidėtų prie jų darnaus augimo ir sukurtų naujas užimtumo galimybes. Gyvybingas kaimas yra būtina sąlyga ūkių veiklai.
<i>Kaimiškujų vietovių įvairovės išsaugojimas ir skatinimas paramos daugiafunkcinei žemdirbystei</i>	Aplinkosaugos stiprinimas pasitarnaus, kad būtų išlaikytas ir išryškintas natūralus kraštovaizdis bei kultūrinio paveldo įvairovė.
<i>Ūkinio sektoriaus konkurencingumas</i>	Visose Sąjungos narėse darni ekonomikos plėtra agrariniame sektoriuje turi vis labiau remtis veiklos įvairinimu, naujovių diegimu ir kokybės gerinimu, kuris ypač reikalingas vartotojams.
<i>Plėtros politikos taikymas visose ES kaimo vietovėse</i>	Išsiplėtusių kaimo bendruomenių stiprinimas skatina darnią kaimo vietovių plėtrą, kurios siekia visi jos dalyviai. Būtinai efektyvus vietinių ir regioninių poreikių patenkinimas, nuolatinis visų kaimo gyventojų grupių dialogas, nuolatinis šių programų veikimo stebėjimas ir vertinimas.
<i>Atsakomybės suteikimas partnerystės programoms</i>	Partnerystės dalyviai privalo turėti didesnes galimybes mokytis vienas iš kito per jų ryšius ir pasikeitimą gerąja patirtimi.
<i>ES kaimo politikos supaprastinimas</i>	Politikos diegimas turi būti pagrįstas vieninga programavimo, finansavimo ir kontrolės sistema, atitinkančia kaimo plėtros poreikius

16 lent. Konsultavimo, mokymo poreikio vertinimas

Klausimas	Teiginiai	Skalė
Ar Jums asmeniškai reikalingas konsultavimas karjeros vystymo klausimais?	Taip Neturiu nuomonės Ne	Nominalinė
Ar per 2010 – 2013m. dalyvavote karjeros galimybių organizavimo srities mokymuose?	Ne Taip (įrašykite, kiek).....kartų	Nominalinė
Jei lankėte kokius nors mokymo kursus, kaip gautos žinios ir įgūdžiai įtakojo Jūsų tolimesnę veiklą bei karjeros galimybes?	Lengviau realizuoju prekes/paslaugas Tapo lengviau pasirinkti veiklos kryptį, pradėjau geriau suprasti ūkio/verslo valdymą Lengviau organizuoju ūkio darbus Padidėjo pajamos Gaminu daugiau produkcijos/teikiu daugiau paslaugų Pagerėjo gaminamos produkcijos/paslaugų kokybė Sukūriau savo verslą Gauta mokymų metu informacija ir žinios įtakos neturėjo Kita	Ranginė (Likert'o)
Kokios tematikos mokymuose norėtumėte dalyvauti siekdami karjeros galimybių?	Karjeros planavimas ir valdymas Finansų valdymas ir buhalterinės apskaitos tvarkymas Verslo planavimas ir organizavimas Įvairių turizmo paslaugų kaime organizavimas Teisė Senų ir apleistų pastatų atnaujinimas Aplinkosauga ir kraštovaizdžio tvarkymas Ekologinis ūkininkavimas Alternatyvių verslų kaime organizavimas Rinkos tyrimai Kooperatyvų plėtra Informacinių technologijų panaudojimas versle Naujų paslaugų kaimo vietovėse organizavimas Parkų, želdynų, upių ir ežerų pakrančių bei kitų viešos aplinkos sutvarkymo projektų rengimas ir įgyvendinimas Pastatų renovacijos projektų rengimas ir įgyvendinimas ES struktūrinių fondų parama Įmonių steigimas ir jų veiklos organizavimas Verslo rinkodara Tradicinių amatų gaminių pardavimų organizavimas Šiuolaikinės žemės ūkio technologijos Darbuotojų motyvavimas, aktyvinimas, jų poreikių tenkinimas Kita	Ranginė (Likert'o)
Iš kur ir kaip dažnai gaunate reikiamos informacijos ir žinių Jūsų veiklai plėtoti?	Iš savo patirties Kitų Vietos veiklos grupės/Kaimo bendruomenės organizacijos narių patarimų Iš žiniasklaidos Iš interneto Iš žemės ūkio ministerijos/Programos „Leader“ ir žemdirbių mokymo metodikos centro Iš savivaldybės administracijos Iš Lietuvos žemės ūkio konsultavimo tarnybos Iš Lietuvos žemės ūkio rūmų Iš kitur Iš privačių mokymo ir konsultavimo įstaigų Iš rajonų, krašto kaimo bendruomenių asociacijų	Ranginė (Likert'o)

	Iš Lietuvos kaimo bendruomenių sąjungos Iš mokslo ir mokymo įstaigų (universitetų, kolegijų, institutų)	
Nurodykite, kokie veiksniai ir kaip Jus motyvuoja siekti karjeros, dalyvaujant mokymo kursuose, seminaruose, rašant projektus?	Naujų žinių siekimas, profesinis tobulėjimas Bendravimo poreikis, galimybė atitrūkti nuo kasdieninės veiklos Ūkio/verslo konkurencingumo stiprinimas Kompetencijos vystymas ir karjeros galimybės Sveikas organizacijos klimatas Kita	Ranginė (Likert'o)

20 lent. Asmeninės karjeros vystymo vertinimas

Klausimas	Teiginiai	Skalė
Kaip vystosi Jūsų karjera šioje kame?	Igijau aukštesnę kvalifikacinę kategoriją Buvau paaukštintas (-a) pareigose Buvau perkeltas (-a) į kitas pareigas Sukūriau savo verslą Nei vienas iš šių veiksmų neįvyko Kita	Nominalinė
Ar planuojate keisti darbą ?	Po 1 metų Po 2- 3 metų Po 5 metų ir vėliau Nekeisiu	Ranginė (Likert'o)
Ar planuojate keisti gyvenamą vietą?	Po 1 metų Po 2- 3 metų Po 5 metų ir vėliau Nekeisiu	Ranginė (Likert'o)
Kokias motyvais vadovavotės rinkdamiesi profesiją. Kokie motyvai Jums asmeniškai yra svarbiausi?	Geras uždarbis Tobulėjimo galimybės Karjeros galimybės Mėgstamas darbas Lengvas darbas Atitinkantis mano sugebėjimus darbas Galimybė realizuoti savo idėjas Kūrybiškas darbas Galimybė įsidarbinti pagal profesiją Galimybė padėti kitiems Įgytas žinias ir gebėjimus pritaikyti kuriant savo verslą Profesijos prestižas Lankstus darbo grafikas Saugus darbas Visuomenei naudingas darbas	Ranginė (Likert'o)
Ar norėtumėte turėti savo verslą:	Taip Ne Kita	Nominalinė
Kodėl norite kurti savo verslą?	Galimybė daugiau uždirbti Galimybė įgyvendinti idėjas Galimybė vadovauti Veikos įvairovė Rizikos galimybė Aktyvi veikla Garbės reikalas Galimybė būti naudingu visuomenei Nepriklausomybė, savarankiškumas Asmeninis tobulėjimas	Nominalinė

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Karjeros sąvokų įvairovė ir jų suskirstymas pagal požymius.....	10
2. lentelė. Karjeros sąvokų palyginamoji suvestinė	11
3.lentelė. Biurokratinės ir šiuolaikinės karjeros modelių skirtumai.....	15
4.lentelė. Amerikietiško karjeros modelio apžvalga.....	16
5.lentelė Anglo-Dutch ir Germanic karjeros modelių požymiai.....	18
6.lentelė Karjerą lemiantys veiksniai.....	20
7.lentelė Gyvenimo ir karjeros pakopų ryšys.....	22
8.lentelė. D. E. Super karjeros etapai.....	24
9.lentelė Veiksniai sprendimų priėmimui.....	35
10. lentelė. Verslumo sampratos raida.....	39
11. lentelė. Lietuvoje atlikti tyrimai jaunimo verslumo srityje.....	42
12. lentelė. XX -XXI amžiaus kaimo politikos modelis.....	45
13. lentelė. Kaimo plėtros sąvokos supratimas mokslinėje literatūroje.....	46
14. lentelė. Jaunų žmonių, turinčių aukštąjį išsilavinimą ir gyvenančių kaimiškose vietovėse, profesinės karjeros galimybių tyrimo instrumento struktūra.....	53
15. lentelė. Demografinių respondentų charakteristikų nustatymas.....	54
16. lentelė Darbuotojų karjeros suvokimo nustatymas.....	54
17. lentelė Darbuotojų darbo aplinkos pažinimo vertinimas.....	55
18. lentelė. Konsultavimo, mokymo poreikio vertinimas.....	55
19. lentelė Laisvalaikio organizavimo veiksniai.....	55
20 lentelė. Motyvų dirbti kaimiškoje vietovėje vertinimas.....	55
21 lentelė Asmeninių savybių kurti sėkmingą karjerą vertinimas.....	56
22 lentelė. (Asmeninės karjeros vystymo vertinimas.....	56

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Karjeros modelių tipai.....	14
2 pav. Dalton ir Thompson karjeros modeliai.....	17
3 pav. Karjeros planavimo gebėjimų ugdymo planavimo ir veiklos modelis.....	29
4 pav. Profesinės karjeros planavimo gebėjimai.....	30
5 pav. Karjeros valdymo kompetencijos jų tarpusavio sąsajos.....	32
6 pav. Karjeros projektavimo struktūra.....	33
7 pav. Karjeros pokyčio etapai.....	37
8 pav. Verslumą sąlygojančių veiksnių sistema.....	41
9 pav. Kaimo plėtros veikėjai.....	47
10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal lytį.....	57
11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžiaus grupes.....	57
12 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal gyvenamąją vietą.....	58
13 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal turimą išsilavinimą.....	58
14 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbovietės vietovę.....	59
15 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbo sritį.....	59
16 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pareigas.....	60
17 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pragyvenimo šaltinį.....	60
18 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal žmogaus amžių gyventi kaime.....	61
19 pav. Respondentų karjeros suvokimas.....	61
20 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal profesijos rinkimosi motyvus.....	63
21. pav. Respondentų pasiskirstymas pagal veiksnius, skatinčius gyventi kaimiškoje vietovėje.....	63
22. pav. Respondentų nuomone apie naują veiklą, karjeros galimybes gyvenant kaimiškoje Vietovėje.....	64
23 pav. Respondentų motyvai skatinantys verslumą.....	65
24. pav. Respondentų nuomonė apie verslumo veiksnių įtaką karjerai.....	66
25. pav. Respondentų pasiskirstymas apie informacijos ir žinių suteikimą veiklai plėtoti.....	66
26. pav. Respondentų pasiskirstymas pagal karjeros galimybes veikiančius veiksnius.....	68
27 pav. Respondentų savo karjeros vystymo galimybių vertinimas.....	69
28 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal karjeros vystymąsi.....	69
29. pav. Respondentų pasiskirstymas motyvų keisti gyvenamąją vietą svarbą.....	70

5 PRIEDAS

1 lentelė. Respondentų atsakymų apie žemės ūkio misterijos / Paramos „Leader“ ir žemdirbių mokymo metodikos centro. ir mokslo ir mokymo įstaigų (universitetų, kolegijų, institutų) informacijos ir žinių suteikimą.

Iš žemės ūkio misterijos / Paramos „Leader“ ir žemdirbių mokymo metodikos centro.	Iš mokslo ir mokymo įstaigų (universitetų, kolegijų, institutų)				
	Labai dažnai	Dažnai	Retai	Labai retai	Niekada
Labai dažnai	91,9%	3,0%	2,0%	2,0%	1,0%
Dažnai	2,2%	92,5%	4,3%	0%	1,1%
Retai	9,4%	3,1%	87,5%	0%	0%
Labai retai	6,9%	3,4%	0%	86,%	3,4%

2 lentelė. Respondentų atsakymų apie valstybės/savivaldybės ir verslo informacijos centrų parama.

Valstybės/savivaldybės parama	Verslo informacijos centrų ir verslo pagalba				
	Visiškai sutinku	Sutinku	Nesu tikras	Nesutinku	Visiškai nesutinku
Visiškai sutinku	62.9%	18.2%	9.4%	8.8%	6.0%
Sutinku	56.0%	25.3%	1.3%	107%	6.7%
Nesu tikras	59.3%	33.3%	3.7%	3.7%	0%
Nesutinku	50.0%	25.0%	0%	12.55	12.5%
Visiškai nesutinku	60.0%	20.0%	0%	0%	20.0%