

**VILNIAUS UNIVERSITETO
KAUNO HUMANITARINIO FAKULTETO**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

Marketingo ir prekybos vadybos studijų programa
Kodas 62403S109

DIANA URBONAITĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

**UNIVERSITETINIŲ STUDIJŲ PROGRAMŲ IR DARBDAVIŲ POREIKIŲ
DERINIMO PERSPEKTYVOS LIETUVOS RINKOJE**

Kaunas 2011

**VILNIAUS UNIVERSITETO
KAUNO HUMANITARINIO FAKULTETO**

VERSLO EKONOMIKOS IR VADYBOS KATEDRA

DIANA URBONAITĖ

MAGISTRO BAIGIAMASIS DARBAS

**UNIVERSITETINIŲ STUDIJŲ PROGRAMŲ IR DARBDAVIŲ POREIKIŲ
DERINIMO PERSPEKTYVOS LIETUVOS RINKOJE**

Darbo vadovas _____
(parašas)

Magistrantas _____

Darbo įteikimo data _____

(darbo vadovo mokslo laipsnis, mokslo pedagoginis vardas, vardas ir pavardė) Registracijos Nr. _____

Kaunas, 2011

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS

ES – Europos Sąjunga

MRU - Mykolo Romerio universitetas

MOSTA - Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras

JAV – Jungtinės Amerikos Valstijos

UK – Jungtinė Anglijos Karalystė

KLVK - Klaipėdos verslo kolegija

VECM – vektorinis paklaidų korekcijos modelis

BVP – bendras vidaus produktas

SKVC – studijų kokybės ir vertinimo centras

VUKHF – Vilniaus universiteto Kauno humanitarinis fakultetas

VUD – Vytauto Didžiojo universitetas

LENTELIŲ IR PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Makromarketingo ir mikromarketingo sampratų apibendrinimas.....	11
1 lentelė Mikroaplinkos ir makroaplinkos įtaka studijų programų ir darbdavių poreikių derinimui rinkoje	13
2 pav. Studijų programos vertinimo rodiklių grupės.....	16
2 lentelė Studijų programų realizavimo kokybės kriterijų vertinimas.....	17
3 pav. Specialistų paklausos prognozavimo etapai	22
3 lentelė Užsienio šalių specialistų poreikio įvertinimo modelių charakteristikos	22
4 pav. Dirbančiųjų pasiskirstymas pagal kvalifikaciją	26
4 lentelė Situacija Kauno darbo rinkoje	27
5 pav. Laisvos darbo vietos pagal skirtingus sektorius.....	28
6 pav. Aukštąjį išsilavinimą turinčių specialistų rengimo sąlygos	29
7 pav. Teorinis studijų programų ir darbdavių poreikių derinimo rinkoje modelis.....	32
8 pav. Studijų kokybės veiksnių vertinimai (10 balų skalė)	34
9 pav. Studijų kokybės veiksnių rangavimas pagal reikšmingumą.....	34
10 pav. Studijų didaktika (10 balų skalė)	35
11 pav. Asmeninio tobulėjimo galimybės (10 balų skalė).....	35
5 lentelė Lietuvos įmonių TOP10.....	38
6 lentelė Studentams skirtos anketos struktūra	39
7 lentelė Darbdaviams skirtos anketos struktūra.....	40
8 lentelė Studentų atstovybės prezidentams skirtų klausimų struktūra	40
9 lentelė Lietuvos darbo biržos ekspertei skirtų klausimų struktūra	41
10 lentelė LDB ir VUKHF SA ekspertų apklausos atsakymų palyginimas.....	43
12 pav. Sėkmingo įsidarbinimo veiksnių pasiskirstymas pagal V. Šimaitienę (LDB) (proc.).....	44
13 pav. Sėkmingo įsidarbinimo veiksnių pasiskirstymas pagal G. Lazdinytę (VUKHF SA) (proc.).....	44
14 Pav. Priemonių padedančių adaptuotis darbo rinkoje pasiskirstymas (LDB) (proc.)	45
15 pav. Priemonių padedančių adaptuotis darbo rinkoje pasiskirstymas (SA) (proc.)	45
11 lentelė Apklausos atsakymų atsakančių į tyrimo tikslą pateikimas	46
16 pav. Sėkmingo įdarbinimo faktorių pasiskirstymas (proc.)	46
17 pav. Darbuotojų paieškos šaltinių pasiskirstymas (proc.).....	47
18 pav. Darbuotojų adaptacijos priemonių darbo rinkoje pasiskirstymas (proc.)	47
19 pav. Darbuotojų žinių trūkumo pasiskirstymas (proc.).....	48
12 lentelė Respondentų demografinės charakteristikos.....	48
20 pav. Sėkmingo įsidarbinimo veiksnių pasiskirstymas (proc.).....	49

21 pav. Darbo vietos pasirinkimo motyvų pasiskirstymas (proc.)	49
22 pav. Darbo paieškos priemonių pasiskirstymas (proc.)	50
23 pav. Adaptacinių priemonių darbo rinkoje pasiskirstymas (proc.)	50
24 pav. Praktinių adaptacinių priemonių pasiskirstymas (proc.)	51
25 pav. Universiteto pasirinkimo motyvų pasiskirstymas (proc.)	51
26 pav. Studijų programų pasirinkimo motyvų pasiskirstymas (proc.)	52
27 pav. Praktinis studijų programų ir darbdavių poreikių derinimo rinkoje modelis	53

Turinys

SANTRUMPŲ SĄRAŠAS.....	2
LENTELIŲ IR PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS.....	3
ĮVADAS	5
1.TEORINĖS STUDIJŲ PROGRAMŲ IR DARBDAVIŲ POREIKIŲ DERINIMO RINKOJE MODELIAVIMO PRIELAIDOS.....	7
1.1.Makromarketingo ir mikromarketingo sąsaja su specialistų paklausos ir pasiūlos derinimo procesu rinkoje	7
1.2.Veiksniai skatinantys studijų programų ir darbdavių poreikių derinimą rinkoje	10
1.3.Studijų programų vertinimo koncepcijos	14
1.4.Darbuotojų poreikio rinkoje vertinimo metodai.....	18
1.4.1.Tarptautinė patirtis prognozuojant specialistų paklausą	18
1.4.2.Lietuvos specialistų prognozavimo metodika	23
1.5.Studijų programų ir darbdavių poreikių derinimas darbo rinkoje	24
1.6.Teorinis studijų programų ir darbdavių poreikių derinimo rinkoje modelis	28
2.STUDIJŲ PROGRAMŲ IR DARBDAVIŲ POREIKIŲ DERINIMUI RINKOJE PRITAIKYTAS MODELIS IR TYRIMO METODOLOGIJA.....	31
2.1. Anksčiau atliktų tyrimų tikslingumo analizė	31
2.2. Tyrimo metodika	34
3. STUDIJŲ PROGRAMŲ IR DARBDAVIŲ POREIKIŲ DERINIMO TYRIMO REZULTATAI IR JŲ ANALIZĖ	41
3.1. Kiekybinio ir kokybinio tyrimų rezultatų analizė	41
3.2. Praktinis studijų programų ir darbdavių poreikių derinimo rinkoje modelis.....	50
SUMMARY	53
LITERATŪRA.....	54
1 priedas.....	57
2 priedas.....	60
3 priedas.....	62
4 priedas.....	64
5 priedas.....	66

ĮVADAS

Temos aktualumas ir jos sprendimo būtinumas. Išsilavinusių žmonių skaičiumi Lietuva pirmauja tarp visų Europos Sąjungos valstybių, tačiau iš dalies nepateisina savos darbo rinkos lūkesčių. Nors ES švietimo pažangos ataskaita Lietuvą priskiria prie lyderių, tiek verslo, tiek studentų atstovai, tiek švietimo strategai tai vadina problema, o ne džiugia išvada.

Tiktų piramidės principas: kas geriau – turėti minias diplomuotų specialistų ar garantuoti, kad aukštosios ir profesinės mokyklos rengtų daugiau specialistų, kurių reikia rinkai? Turime daugiausia jaunų išsilavinusių žmonių, o viena vieta Lietuvos aukštojoje mokykloje finansuojama mažiausiai Europos Sąjungoje. Besidriekiančios eilės šalies didmiesčių darbo biržose šiomet ilgesnės nei pernai tuo pačiu metu. Gausiausia jose – ką tik diplomus gavusių absolventų. Šioje srityje Lietuva turėtų siekti ne kuo aukštesnių, o kuo racionalesnių rezultatų. Lietuvoje universitetų, kurie rengtų mokslo elitą, užtektų ir keleto (Murauskaitė, 2009, 2010). Kvalifikuoti specialistai perviliojami į tarptautines darbo rinkas, o darbo jėgos pasiūlos ir paklausos kiekybinė ir kokybinė disproporcija skatina ilgalaikę bedarbybę ir specialistų trūkumą konkrečiose pramonės šakose (Daračienė; Čėsniėnė, 2007).

Lietuvoje trūksta tikslų darbo rinkos poreikių prognozių, ir dėl to rinkos poreikiai Lietuvoje neparemti studijų programų pasiūla ir turinio planavimo procesu. Nėra vieningos sistemos darbo rinkos analizei, poreikiui atlikti. Kad rinkoje būtų specialistų paklausos ir pasiūlos balansas, būtina įvertinti rinkos poreikius, taip pat svarbūs yra ir pačio besimokančiojo asmeniniai gebėjimai. O tam, kad būtų paruošti tinkami specialistai, reikia įvertinti ar mokymo institucijos yra pajėgios prisiderinti prie visų šių įvardytų sąlygų.

Problemų ištyrimo lygis. Mokslinėje literatūroje nurodomas poreikis derinti studijų programų ir darbdavių poreikius. Remiantis Išoraitė, Černiauskienė (2007), smarkiai padidėjus nedarbui ir išaugus gyventojų migracijai, darbo rinkoje daugėjo neužpildytų darbo vietų. Norint sėkmingai didinti užimtumą ir išlaikyti pakankamai aukštus šalies ekonomikos augimo tempus, būtina nuodugniai ištirti nepakankamo darbo vietų užpildymo problemas D. Royse, B. A. Thyer (1996) nuomone studijų programos vertinimo poreikis aktualus dėl noro sužinoti ar klientams (besimokantiejiems) yra padėta, ar jie patenkinti, kuo studijų programa savita, ar ji verta investicijų į ją, ar inovacijos, patobulinimai geresni negu buvę, kaip sėkmingai programa yra patobulinta, ar studijų procese dalyvaujantis personalas efektyviai išnaudoja laiką.

Darbo mokslinė problema formuluojama taip: kaip suderinti studijų programas su darbdavių poreikiais Lietuvos rinkoje?

Darbo objektas – studijų ir darbdavių poreikių derinimas.

Darbo tikslas – įvertinti ir pateikti studijų ir darbdavių poreikio derinimo perspektyvas Lietuvos rinkoje.

Darbo uždaviniai:

1. Apžvelgti makromarketingo ir mikromarketingo sąsaja su specialistų paklausos ir pasiūlos derinimo procesu rinkoje
2. Atskleisti tam tikrų veiksnių įtaką studijų ir darbdavių poreikių derinimui;
3. Įvertinti studijų planavimo perspektyvas rinkoje bei išanalizuoti darbuotojų poreikį joje;
4. Sukurti hipotetinį studijų ir darbdavių poreikių derinimo darbo rinkoje modelį;
5. Empiriškai patikrinti sukurtą studijų ir darbdavių poreikių derinimo rinkoje modelį;
6. Nustatyti studijų programų ir darbdavių poreikių rinkoje derinimo perspektyvą.

Darbo metodai:

1. literatūros analizė;
2. antrinių duomenų analizė.

Darbo struktūra. *Pirmoje darbo dalyje* pateikiamos teorinės studijų programų ir darbdavių poreikių derinimo rinkoje modeliavimo prielaidos. *Antroje darbo dalyje* pateikiamas studijų programų ir darbdavių poreikių derinimui pritaikytas modelis ir tyrimo metodologija. *Trečioje dalyje darbo dalyje* pateikiami studijų programų ir darbdavių poreikių derinimo rinkoje tyrimo rezultatai ir jų analizė.

Darbe naudoti literatūros šaltiniai. 23 mokslinės literatūros šaltiniai ir 8 informacinės literatūros šaltiniai.

1. TEORINĖS STUDIJŲ PROGRAMŲ IR DARBDAVIŲ POREIKIŲ DERINIMO RINKOJE MODELIAVIMO PRIELAIDOS

Aukštųjų mokyklų absolventų įsitvirtinimą darbo rinkoje riboja nuolatos kintantys veiklai reikalingi įgūdžiai, gebėjimai ir žinios. Todėl kintant rinkos poreikiams ir verslo tendencijoms aukštajame moksle, švietimo institucijos yra priverstos analizuoti savo veiklą ir užtikrinti paslaugų kokybę. Tai patvirtina kvalifikuotų specialistų praradimas tarptautinėse darbo rinkose bei Lietuvoje esančios darbo jėgos pasiūlos ir paklausos kiekybinė ir kokybinė disproporcija. Todėl būtina įvertinti studijų ir darbuotojų poreikį rinkoje ir nustatyti kaip mokymo programų ir darbdavių poreikiai galėtų būti derinami.

1.1. Makromarketingo ir mikromarketingo sąsaja su specialistų paklausos ir pasiūlos derinimo procesu rinkoje

Marketingo žinių ir patirties šiandien reikia įvairiose įmonės valdymo lygiuose dirbantiems vadovams nepriklausomai nuo to, ar tai prekės gaminanti ir parduodanti ar paslaugas siūlanti įmonė. Dėl to neatsitiktinai marketingo praktinė reikšmė ir pripažinimas Lietuvoje ypač sparčiai ėmė didėti po 1990 metų, kai buvo nuspręsta eiti privačia iniciatyva ir nuosavybe pagrįstos ir į Europos Sąjungą orientuotos rinkos ūkio sistemos kūrimo kryptimi. Marketingo studijos išplito ne tik universitetuose bei aukštesniosiose mokyklose, bet ir daugelyje įvairaus lygio ir kokybės kursų (Albrovienė, 2002, p. 4).

Teorinis, tik protu abstrakčia forma suvokiamas reiškinių tikrovės pažinimas būna tas etapas, po kurio prasideda kokybiškai naujas, jau mokslo žiniomis ir metodais paremtas, praktikos tobulinimas.

Panašūs raidos procesai nuo pritaikymo meno prie analitinio ar teorinio žinojimo sėkmingai vyksta daugelyje žmonių veiklos sričių. Atrodo, kad ėjimą nuo jau egzistuojančios praktikos reiškinių ir faktų prie teorinių aiškinimų mokslas jau gana plačiai pripažino ir priėmė kaip metodinį studijų ir analizavimo pagrindą. Tokia metodinė praktika prigijo ir marketingo studijose.

Marketingas yra plačiai paplitęs kasdieniniame gyvenime ir dažniausiai suprantamas kaip verslo įmonių veiklos būdas. Marketingo tematika jau yra parašyta šimtai ir gal būt tūkstančiai vadovėlių, jį studijuoja ne tik verslo vadybos, bet ir kitų specialybių studentai.

Marketingą naudoja anaipol ne vien verslo įmonės ir organizacijos. Jį pasitelkia taip pat ir visuomeninės, politinės, valstybės valdymo ir net religinės organizacijos ir institucijos norėdamos sužadinti sau pageidautiną žmonių reakciją. Pavyzdžiui, valstybės valdžia kuria ir įgyvendina aplinkos apsaugos, kovos su nusikalstamumu ar nuosavybės apsaugos įstatyminę bazę ir apie tai informaciją skleidžia ją dominančiose šalyse ir tarptautinėse organizacijose. Tokiu būdu ji vykdo

savo šalies populiarinimo ir įvaizdžio gerinimo darbą siekdama užsienio investicijų skatinimo arba šalies prestižo gerinimo tikslų.

Daugelis žmonių marketinge dalyvauja ir patiria jo poveikį kaip prekių ir paslaugų pirkėjai ir vartotojai ar visuomeninio gyvenimo dalyviai pasirinkdami sprendimus ką ir kur pirkti, už ką balsuoti, kur ir kaip atostogauti ir pan. Dėl to marketingo žinios yra naudingos ir reikalingos ne tik tiems, kurie jį vykdo, bet ir tiems, kurie patiria ir priima jo poveikį.

Siekiant geriau pažinti ir suprasti marketingą, tikslinga išskirti ir apibūdinti *plataus marketingo* sąvoką, po to pereinant prie *makromarketingo* ir *mikromarketingo* sampratų apibrėžimo ir jų sąsajos.

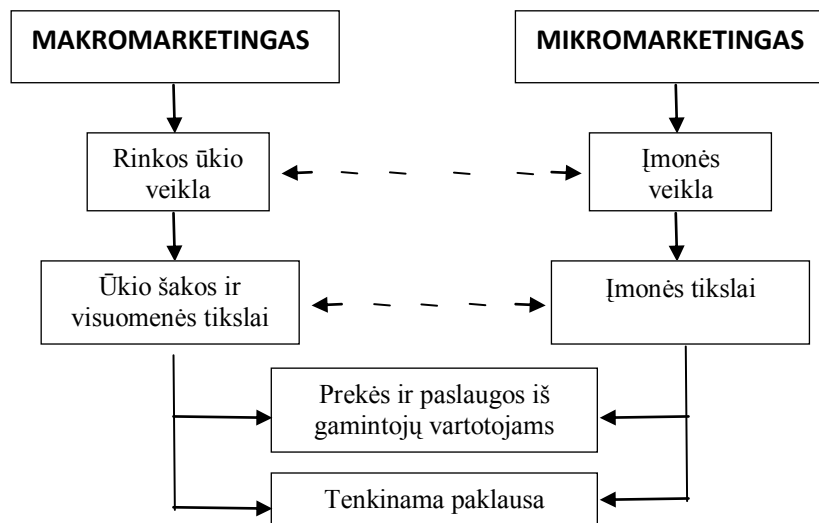
Plataus marketingo sąvoka reiškia, kad jo metodų ir priemonių įgyvendinimas apima ne tik rinkos, bet ir kitas visuomenės gyvenimo ir veiklos sritis. Tokiu būdu plataus marketingo sąvoka apima kur kas daugiau rinkų, vykdytojų ir objektų.

Ir ekonomikoje, ir marketinge skiriami makroekonominis ir mikroekonominis lygmenys. Atitinkamai formuojamos *makromarketingo* ir *mikromarketingo* sampratos.

Kai marketingo žinios nukreipiamos į visuomenės ar šalies ekonominių problemų sprendimą, laikoma, kad tai yra **makromarketingas** (Pranulis, 2003, p. 5-6). Šiuo metu susiformavo vadinamoji makromarketingo koncepcija, kuri apibūdina marketingo reikšmingumą ne tik firmos lygiu, bei ir visuomenės požiūriu. **Makromarketingas** jau suprantamas kaip visuomeninis procesas, kurio tikslas yra geriau tenkinti visuomenės poreikius, kelti bendrą gerovę. Beje, visuomenės poreikių tenkinimo nereikėtų tapatinti su pseudosocialistiniais šūkais. Vartotojų teisių gynimas tapo viena iš valstybės funkcijų, ir kompanijos priverstos paklusti vartotojo diktatui (<http://www.patariu.lt/studijos/2009/03/marketingo-pradmenys/>). **Makromarketingas** yra rinkos ūkio tvarkymo veikla, siekiant prekių ir paslaugų srautą nukreipti iš gamintojų vartotojams taip, kad geriausiai būtų tenkinama paklausa ir pasiekiami šalies ir visuomenės tikslai (Karina, 2007, p. 1-2).

Kai marketingo žinios sutelkiamos pelno ar nesiekiančių pelno organizacijų tikslams pasiekti, laikoma, kad yra sprendžiamos mikromarketingo problemos.

Mikromarketingas yra organizacijos tikslų įgyvendinimo veikla numatant vartotojų ar klientų reikmes ir nukreipiant jas tenkinančių prekių ir paslaugų srautą iš gamintojų vartotojams ar klientams (Pranulis, 2003, p. 5-6). **Mikromarketingas** – tai įmonės veikla, įgyvendinant užsibrėžtus tikslus, numatant paklausą ir siekiant geriausiai nukreipti bei valdyti prekių srautus ir paslaugas iš gamintojų vartotojams (Karina, 2007, p. 1-2). Apibendrintas makromarketingo ir mikromarketingo teorinių sampratų vaizdas matomas 1 paveiksle.



Šaltinis: sudaryta autoriaus

1 pav. Makromarketingo ir mikromarketingo sampratų apibendrinimas

Taigi kaip matome iš 1 pav. makromarketingo ir mikromarketingo teorinės sampratos skiriasi ir yra panašios vienodu skaičiumi veiksmų. Pagrindinis skirtumas tas, kad makromarketingas apima makroekonominis veiksmus (šalies ekonominė būklė, visuomeninė gerovė ir pan.). O mikromarketingas tuo tarpu skiriasi tuo, kad vertinama pačios organizacijos tikslų. Tačiau analizuojant šias dvi sampratas ir jų procesą, visgi paaiškėja, kad veikla yra neįmanoma be tarpusavio ryšio, todėl atsiranda grįžtamasis ryšys tarp rinkos ūkio ir įmonės vykdomų veiklų bei siekiamų tikslų. Tada visa veikla galiausiai yra nukreipiama į vartotojus, jų poreikių tenkinimą, bei siekiama kuo geriau numatyti paklausą rinkoje.

Bet kuriuo atveju, kai norime ką nors paveikti ir paskatinti reaguoti arba elgtis pageidautinu būdu, galima surasti, pasitelkti ir naudoti marketingo priemones ir metodus. Tiek aukščiau apibrėžtas platus marketingas, tiek ir makromarketingas bei mikromarketingas talpina trijų elementų *marketingo vykdytojų*, *marketingo objektų*, ir *rinkų* derinį.

Į *marketingo vykdytojų* kategoriją kartu su verslo įmonėmis įeina visuomeninės organizacijos, politinės partijos, religinės bendruomenės vykdančios savo idėjų, išrinkimui siūlomų kandidatų marketingą. *Marketingo objektais* be prekių ir paslaugų gali būti renkamos ar konkursinėms pareigoms užimti siūlomi žmonės, idėjos, įstaigų įsteigimo vietos, olimpiadų rengimo miestai, poilsio ir pramogų vietos. Marketingas įgyvendinamas anaiptol ne vien *rinkose*, kur yra parduodamos ir perkamos prekės ir paslaugos. Pavyzdžiui, jis gali būti naudojamas norint įgyti visuomenės pritarimą ir palankumą kaupiant sporto ar mokslo rėmimo fondus, renkant lėšas našlaičių namų statybai ir išlaikymui, keičiant visuomenės požiūrį ir elgesį gamtos apsaugos problemų atžvilgiu ir pan.

Marketingo reikšmę ir naudingumą bene geriausiai įrodo jo pripažinimas ir paplitimas praktikoje. Kita vertus šis populiarumas mokslo pasaulyje žadina ne vien susidomėjimą, bet ir diskusijas bei susirūpinimą dėl dar nevisiškai suprastų ir literatūroje skirtingai aiškinamų jo turinio bei teorinės ir praktinės reikšmės sampratų (Pranulis, 2003, p. 5-6).

Šiandien marketingo žinių ir patirties reikia įvairiose ekonominės veiklos sferose ir lygmenyse. Būtina pabrėžti, kad marketingo veikla iš esmės buvo pradėta integruoti į įmonių veiklą tik pereinant iš centralizuotai valdomos ekonomikos į rinkos ekonomiką. Šiuo metu marketingas vis labiau plinta kasdieniniame gyvenime. Siekiamos pranašumo tiek horizontalioje, tiek vertikalioje konkurencijoje, jį naudoja beveik visos įmonės. (Karina, 2007, p. 1-2).

Išnagrinėjus makromarketingo ir mikromarketingo teorines sampratas, galima daryti išvadą, kad abu šie procesai įtakoja specialistų paklausos ir darbo vietų pasiūlos derinimą rinkoje, kadangi susiduriama ir su visuomeniniais ir su organizacijų tikslais, siekiama numatyti paklausą tiek rinkoje, tiek ir įmonių vykdomoje veikloje. Dėl šių priežasčių atsiranda grįžtamasis ryšys šiame procese. Taigi nagrinėjamu atveju studijų programos yra nagrinėjamos makromarketingo lygmeniu, o darbdavių poreikiai – mikromarketingo lygmeniu. Todėl toliau bus smulkiau analizuojamos priežastys, skatinančios studijų programų ir darbdavių poreikių derinimą rinkoje.

1.2. Veiksniai skatinantys studijų programų ir darbdavių poreikių derinimą rinkoje

Smarkiai padidėjus nedarbui ir išaugus gyventojų migracijai, darbo rinkoje daugėjo neužpildytų darbo vietų. Norint sėkmingai didinti užimtumą ir išlaikyti pakankamai aukštus šalies ekonomikos augimo tempus, būtina nuodugniai ištirti nepakankamo darbo vietų užpildymo problemas (Išoraitė; Černiauskienė, 2007, p. 3).

Įvairiose šalyse skiriasi ilgalaikių bedarbių socialinės ir demografinės charakteristikos. Pavyzdžiui, Italijai ir Ispanijai būdingas augantis skaičius jaunimo, kuriam trūksta patyrimo ir reikalingo paruošimo. Švedijoje, kurioje ilgalaikio nedarbo lygis yra žemesnis negu daugumoje šalių, tarp ilgalaikių bedarbių vyrauja imigrantai, jaunimas bei pagyvenę žmonės. Suomijoje trūksta specialistų dėl naujų technologijų plitimo, o Turkijoje profesinis mokymas apsiriboja trumpalaikė paklausa darbo rinkoje. Panaši problema egzistuoja Olandijoje, kurioje pernelyg daug studentų renkasi nepaklausias specialybes, pavyzdžiui, socialinius mokslus, kurių praktinis pritaikymas yra ribotas (Muffels; Vriens, 1991, p. 325).

Užsienio šalių specialistai, tyrinėjantys ilgalaikį nedarbą, kaip svarbiausią aptarnavimo reiškinio priežastį nurodo struktūrinius pokyčius darbo rinkoje. Nedarbo priežastys, susijusios su struktūrinių pokyčių pasekmėmis – nepakankamos kvalifikacijos ir patirties neturinčio jaunimo gausėjimas darbo rinkoje (Ispanija), švietimo sistemos tikslų neatitikimas pramonės poreikiams

(Malta, Turkija), darbo paklausos ir pasiūlos skirtumai darbo rinkoje (Vokietija) (Gutierrez; Guillen, 2000).

Mokslinėje literatūroje išskiriamos ir nekontroliuojamos ilgalaikio nedarbo priežastys: ekonominė stagnacija, pajamų lygis ir jų struktūra, demografinis sprogymas, migracija, mokymo sistemos ypatumai, todėl ilgalaikio nedarbo problemos mastas priklauso ir nuo sprendimų kitose gyvenimo srityse. Tačiau aiškių ribų tarp nekontroliuojamų ir kontroliuojamų ilgalaikio nedarbo priežasčių (susijusių su ūkio struktūros pokyčiais) nėra, kadangi visada neaišku, koku mastu valstybinės institucijos pajėgios paveikti situaciją darbo rinkoje.

Ūkio ministerijoje parengtos Lietuvos ūkio plėtros iki 2015 m. ekonominio augimo strategijos kūrėjų nuomone, ilgalaikį nedarbą sąlygoja bendra šalies ekonominė būklė, sumažėjusi darbo jėgos paklausa (Lietuvos ūkio plėtros strategija, 2001). Taigi ilgalaikis nedarbas – tai ištisas kompleksas tarpusavyje susijusių veiksnių; egzistuoja jų santykio problema, nes atskiri veiksmai (jų grupės) ilgalaikį nedarbą veikia nevienodu mastu (Pocius; Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2003, p. 44-45).

Socialiniai, ekonominiai ir technologiniai pokyčiai, ypač integruojantis į Europos Sąjungą, kelia naujus reikalavimus ir asmens profesiniam pasiruošimui. Universitetinių studijų organizavimo misija tampa vis konkretesnė: visuomenė iš universitetų tikisi darbui parengtų profesionalų, gebančių universitete įgytas kompetencijas ne tik taikyti praktikoje, bet ir mokėti jas nuolat atnaujinti, efektyviai dalyvauti nuolat besikeičiančiuose darbo santykiuose, įnešti svarų indėlį į šalies ekonomikos plėtotę. Ypač pabrėžiamas reikalavimas ugdyti konkrečios vietovės ūkio ir pramonės dinamiškai plėtrai svarbias kompetencijas.

Aptarus, kokie veiksniai skatina studijų programų ir darbdavių poreikių derinimą rinkoje, galima juos suskirstyti į makroaplinkos veiksnius bei mikroaplinkos veiksnius (1 lentelė).

1 lentelė

Mikroaplinkos ir makroaplinkos įtaka studijų programų ir darbdavių poreikių derinimui rinkoje

Mikroaplinkos veiksniai	Makroaplinkos veiksniai
Jaunimo patirties stoka; Nepaklausių specialybių pasirinkimas; Universitetinių studijų kokybė.	Bendra šalies ekonominė būklė; Sumažėjusi darbo jėgos paklausa; Profesinio mokymo trumpalaikė paklausa rinkoje; Naujų technologijų plėtra; Švietimo sistemos tikslų neatitikimas pramonės poreikiams; Darbo paklausos ir pasiūlos skirtumai darbo rinkoje; Ekonominė stagnacija;

	Pajamų lygis ir jų struktūra; Demografinis sprogymas; Migracija.
--	--

Šaltinis: sudaryta autoriaus

Kaip matome iš 1 lentelės duomenų vis dėl to mokymo programų ir darbdavių poreikių derinimą rinkoje labiausiai veikia nekontroliuojami veiksniai – makroaplinkos veiksniai.

Lietuvoje įsidarbinimo rinkai universitetai siūlo daug profesionaliai paruoštų specialistų, kurie tarpusavyje konkuruoja. Ši konkurencija leidžia tikėtis aukščiausiosios kvalifikacijos. Universitetinės studijos kompleksiskai sprendžia ne tik studijų, bet ir netiesiogines kitas kultūrinės, socialines, kriminogenines ir panašias problemas. Lietuvos aukštasis mokslas ir darbo rinka išgyvena sąlyginai trumpą reformų etapą, kuris siejamas su radikaliais pokyčiais. Pavyzdžiui, Mykolo Romerio universitete (toliau - MRU) šiuos klausimus analizuoja ir vertina Karjeros centras. Šis Centras teikia informacinę ir metodinę pagalbą abiturientams, palaiko ryšius su darbdaviais, juos informuoja apie universiteto ruošiamus specialistus, yra tarpininkas tarp darbdavių ir universiteto absolventų.

Studijų ir absolventų įsidarbinimo santykis vertinamas neformaliai ir pasižymi tikslų, turinio, uždavinių, metodų ir vertinimo procedūrų įvairove. Nors tai itin svarbus universitetų priimtas įsipareigojimas, į šios srities kokybės užtikrinimo iššūkį buvo atkreiptas dėmesys tik gana neseniai. Dažniausia vertinimo ir tobulinimo procese sutelkiamas dėmesys į šias sritis:

- Į profesiją orientuotų studijų programų kūryba ir realizavimas;
- Akademinų programų (orientuotų į disciplinas) optimizavimas papildant jas profesinėms kompetencijoms plėtoti palankiais studijų turinio (dalykų) bei organizavimo formų, mokymo ir mokymosi elementais;
- Tęstinių studijų galimybių plėtra;
- Tarpininkavimas absolventų įsidarbinimo procese;
- Santykių su vietinėmis darbo rinkos įmonėmis, įstaigomis ir organizacijomis stiprinimas: akademinė parama steigiant naujas darbo vietas; absolventų įdarbinimas universiteto miestelyje; bendrų kultūros ir socialinių renginių organizavimas; partnerystė atliekant tyrimus, rengiant ir realizuojant bendras studijų programas, plėtojant technologijas, rinkos poreikius atliepiančių trišalių (tarp universiteto, studentų ir rinkos) įvairių kitų projektų (kuriuos finansuoja vietinės valdžios institucijos ir pramonė) rengimas ir realizavimas (Išoraitė; Černiauskienė, 2007, p. 4-5).

Lietuvoje dėl pradedamos rengti ilgalaikės mokslo ir studijų strategijos diskutuojama įvairiose auditorijose ir siekiama sutarti, kokios aukštojo mokslo ateities norime, numatyti veiksmingas priemones, kaip ją įgyvendinti (Galkutė, 2008, p. 3).

Aukštojo mokslo vidinio kokybės užtikrinimo politika apima veiksmus ir būdus, nukreiptus realiam kokybės tobulinimui. Šie veiksmai yra tarpusavyje suderinti ir sujungti į vieningas vidinio ar išorinio kokybės užtikrinimo sistemas. Kokybės užtikrinimo politika yra skaidri ir atvira valstybės ir visuomenės stebėsenai. Vidinio kokybės užtikrinimo politikos gairės:

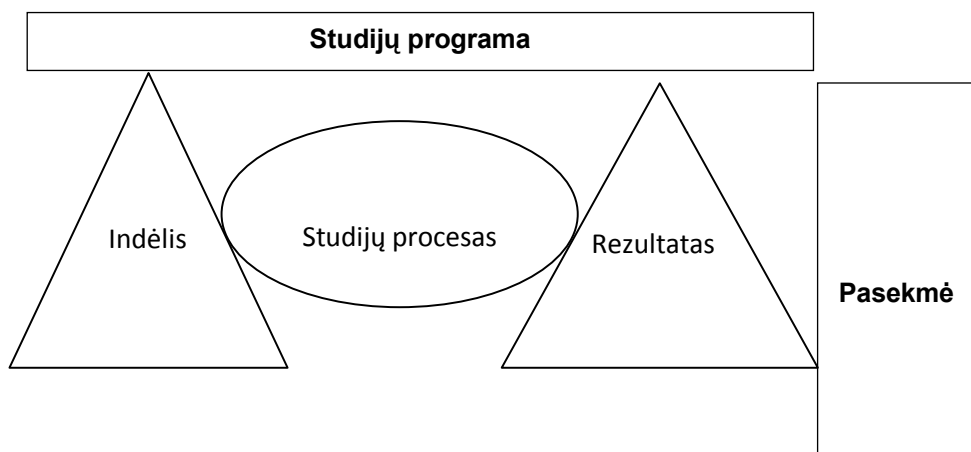
- turi būti stebima ir tobulinama;
- turi apimti mokymo ir mokslinių tyrimų vienovę;
- turi garantuoti kokybės užtikrinimo sistemos organizavimą;
- turi laiduoti visų suinteresuotų pusių (studentų, dėstytojų, socialinių partnerių) dalyvavimą;
- turi skatinti atsakomybę už kokybės užtikrinimą.

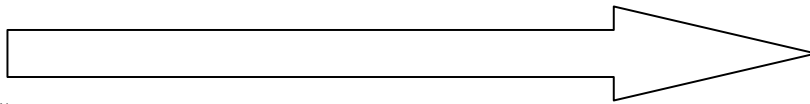
Aukštosios mokyklos turi būti įteisinusios studijų programų bei suteikiamų kvalifikacijų periodinio vertinimo tvarką. Studijų programų savianalizės rengiamos ne tik išorinio vertinimo atveju, bet dažniau – kas 2-3 metai. Savianalizės rengia studijų programų komitetai, sudaryti iš dėstytojų, studentų, absolventų, socialinių partnerių ir kt. Studijų programų vertinimas turi apimti:

- studijų rezultatų peržiūrėjimą ir tikslinimą;
- studijų turinio atitikimo studijų rezultatams įvertinimą;
- įvairių studijų formų poreikių peržiūrą;
- studentų pasiekimų analizę;
- grįžtamojo ryšio (iš studentų, absolventų, socialinių partnerių) įvertinimą;
- dėstytojų kompetencijų įvertinimą;
- studijų išteklių ir paramos studentams analizę;
- informacijos apie studijas kaupimą, analizę ir naudojimą (Laužackas; Lydeka; Grebliauskas; Kundrotas; Pundzienė, 2006).

Studijų kokybė labai priklauso nuo aukštosios mokyklos strateginių nuostatų kokybės užtikrinimo srityje ir konstruktyvaus suinteresuotųjų šalių – studentų, dėstytojų ir darbdavių – bendradarbiavimo ir sutarimo dėl visuomeniškai svarbių uždavinių.

Studijų pagrindas – įgyvendinamos studijų programos, jų rezultatu suinteresuoti studentai, dėstytojai, darbdaviai, platesniame kontekste – visuomenė, prie kurios pažangos prisidės aukštųjų mokyklų absolventai (Galkutė, 2008, p. 8). Studijų veiklos veiksmingumą apibūdina indėlio, rezultato ir pasekmės rodikliai (2 pav.).





Šaltinis: GALKUTĖ, Laima. (2008) Kas lemia studijų kokybę?, p. 6

2 pav. Studijų programos vertinimo rodiklių grupės

Indėlio rodikliai apibūdina sėkmingo studijų programos įgyvendinimo prielaidas, jos gali būti „materialiosios“ (studijų infrastruktūra, mokymosi išteklių, finansavimas) ir „nematerialiosios“ (kvalifikuoti, mokslinius tyrimus ir visuomenei svarbius projektus įgyvendinantys dėstytojai, motyvuoti, aktyvūs, kryptingai išsilavinimo siekiantys studentai). Rezultato rodikliai – absolventų įgytos kompetencijos, o pasekmės rodikliai – visuomenės pripažinti profesinės ir visuomeninės veiklos pasiekimai. Studijų proceso organizavimas, jo kokybę kuria universiteto „pridėtinę vertę“ ir užtikrina kokybišką rezultatą maksimaliai panaudojant prielaidų teikiamus pranašumus. Vidinio kokybės užtikrinimo sistema tam tikru mastu turėtų aprėpti visų komponentų – indėlio, proceso, rezultato ir pasekmės – rodiklius.

Apibendrinus, daugelyje šalių nedarbo priežastys vis dėl to yra mokymo programų neatitikimas darbo poreikiams bei darbo paklausos ir pasiūlos neatitikimas. Išaugęs nedarbas, vis didėjantis migracijos mastas bei aukštąjį mokslą turinčiųjų per didelė konkurencija skatina mokymo programų ir darbdavių poreikių derinimą rinkoje. Kadangi studijų kokybę labai svarbus veiksnys formuojantis darbo jėgos pasiūlą, toliau bus nagrinėjamos studijų programų vertinimo koncepcijos.

1.3. Studijų programų vertinimo koncepcijos

Studijų programų kokybės vertinimas atliekamas daugelyje šalių, ypač Europos Sąjungoje. Vis dėl to skiriasi požiūris į vertinimą: vienur dar neaiškios ar nenurodomas teorinės nuostatos, ar priešingai - pastebima jų įvairovė (priklauso nuo studijų programos lygmens, tipo, vertinimą organizuojančios įstaigos). Pvz., JAV bei dalyje Europos šalių didžiulis dėmesys skiriamas siekiant išsiaiškinti, ar tikslinga pradėti įgyvendinti naują studijų programą, koks programos santykis su jau vykdomomis, ar atitinka studijų turinys nustatytus standartus, taip pat norima įsitikinti, ar yra galimybių rasti naujai specializacijai (Royse, Bruce, Thyer, 1996, p. 322). Lietuvoje tai nevykdoma ar esama tik užuomazgų. O kai kurių šalių praktikoje studijų programos efektyvumas akreditacijos metu svarbus vertinimo kriterijus. Kitose šalyse (Austrijoje, Vokietijoje, Suomijoje) pažymima, kad labai svarbu įvertinti galimybių praktiniams įgūdžiams plėtoti sudarymą, atsižvelgiant į tai, kad teorinis mokymas pigesnis už praktinį mokymą. V. Davis ir kt. (1995) pabrėžia profesinių kompetencijų ir pagrindinių įgūdžių įvertinimo svarbą programos vertinime (Žibėnienė, 2005, p. 1-4).

C. Alkin, J.D. McNeil (2002) pastebi įvairovę studijų programų vertinimo srityje ir vertinimą klasifikuoja į: 1) orientuotą į rezultatus; 2) mokslinį, tiriamąjį ir kiekybinę analizę; 3) natūralistinį; 4) paremtą ekspertize; 5) nukreiptą į procesą; 6) paremtą socialiniu teisingumu; 7) sprendimą formuojantį; 8) orientuotą į vartotoją; 9) orientuotus į bendradarbiavimą (pasiektą visų pritarimu, šviečiamąjį, ir kt.). JAV ir UK vertinimą organizuojančioje įstaigose taip pat galima aptikti nuorodą, jog yra taikomi orientuoti į bendradarbiavimą vertinimai taip pat pasižymintys įvairove (psichologinis, problemų sprendimo). Studijų programų realizavimo kokybės kriterijų vertinimas pateiktas 2 lentelėje.

2 lentelė

Studijų programų realizavimo kokybės kriterijų vertinimas

Vertinimo sritis	Vertinimo kriterijus
Studijų planavimas	<ul style="list-style-type: none"> ▪ studijų perspektyvumas: <ul style="list-style-type: none"> - ar planuojama tos krypties studijų turinio kaita? - ar rūpinamasi eliminuoti atgyvenusias studijų programas ar jų dalis? - kokia yra studijų raidos perspektyva? ▪ studijų programų visumos racionalumas: <ul style="list-style-type: none"> - ar dėstomų dalykų turinys aprėpia visus studijų programai keliamus tikslus ir uždavinius? - kiek susijusios tos krypties programos viena su kita? - kuriuo laipsniu bendrųjų kursų dėstymas integruotas, kokio dydžio studentų srautai klauso bendrų paskaitų? ▪ studijų vykdymo organizuotumas: <ul style="list-style-type: none"> - ar yra vidinių (universiteto, fakulteto, katedros) dokumentų, kuriais reglamentuojamas studijų programų rengimas, kokia tų dokumentų kokybė, kiek jų laikomasi praktiškai? - ar studijų procesas sistemingai stebimas, kokios šio stebėjimo išvados ir pasekmės? - ar nagrinėjamas studijų rezultatų vertinimo (pažymių) patikimumas, kaip jis prižiūrimas, ar stengiamasi eliminuoti studentų nesąžiningumą? - kaip reglamentuota darbo su „skolininkais“ tvarka, kiek toleruojami nepažangūs studentai? - ar tiriama studentų nuomonė apie studijas, kokia tos nuomonės įtaka? ▪ vertintų studijų programų kokybė: <ul style="list-style-type: none"> - kurios dabar vykdomos programos buvo per pastaruosius kelerius metus vertintos vidaus ar išorės ekspertų, kas organizavo tą vertinimą? - kaip ekspertai įvertino studentų baigiamųjų darbų lygį? - kaip buvo reaguota į ekspertų išvadas ir rekomendacijas, kaip pasikeitė studijos po vertinimo? ▪ praktinio mokymo organizavimo lygis: <ul style="list-style-type: none"> - kokios praktinio mokymo formos (laboratoriniai praktikumai, pažintinės, mokomosios, gamybinės praktikos ir kt.) taikomos, kokia to mokymo apimtis? - koku pagrindu praktiniam mokymui naudojamos kitų organizacijų materialiaja baze, ar sudarytos sutartys, ar jos juridiskai gerai įformintos?

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ studijų programų paklausa ir poreikis: - kas kuriuo laipsniu lemia kiekvienos programos egzistavimą: paklausa (norinčių studijuoti skaičius), mokyklos pajėgumas (materialioji bazė ir pajėgių tai dėstyti pedagogų skaičius), poreikis (būsimų laisvų darbo vietų skaičius)? - kokia kiekvienos vykdomos studijų programos paklausa? - kaip reaguojama į programų paklausos pokyčius? - kaip studijų programų paklausos ir poreikio pokyčiai įtakoja personalo sudėties ir materialiosios bazės reguliavimą? - ar tiriamas rengiamų specialistų poreikis, kokios to tyrimo išvados ir pasekmės? ▪ absolventų karjeros įtaka studijoms: - ar universitetas padeda absolventams rinktis darbo vietas, koku būdu tai daro, kiek tai sėkminga? - kiek sistemingi katedrų, fakulteto ryšiai su absolventais ir jų darbdaviais? - ar tiriama darbdavių ir absolventų nuomonė apie studijas, kokia tos nuomonės įtaka? - ar kaupiama informacija apie absolventų įsidarbinimą ir jų karjerą, kokios išvados padarytos remiantis ta informacija?
Dėstytojai	<ul style="list-style-type: none"> ▪ dėstytojų personalo sandaros racionalumas: - ar pakankamai yra šios krypties studijų specialiųjų dalykų dėstytojų, kurių pagrindinė darbovietė yra šis universitetas? - ar iš kitų darboviečių kviečiami dėstyti asmenys yra – pagal mokslinį lygį ar profesinę patirtį – pakankamai kompetentingi? ▪ dėstytojų kvalifikacijos pakankamumas: - ar visų dėstytojų kvalifikacija atitinka Aukštojo mokslo įstatymo ir Studijų krypties reglamento (ar Nuosekliųjų studijų programų nuostatų) reikalavimus? - ar tikrinama dėstytojų pedagoginio darbo kokybė, ar yra jos vertinimo bei dėstytojų skatinimo sistema? ▪ dėstytojų kūrybiškumas ir veiklos produktyvumas: - kiek jis dalyvavo studijų programų rengimo ir atnaujinimo procese? - kiek produktyvus yra kiekvienas dėstytojas susijusioje su studijų kryptimi mokslinėje veikloje? kiek jis yra paskelbęs per pastaruosius penkerius metus mokslinių straipsnių, monografijų, skaites mokslinių pranešimų konferencijose
Moksliniai tyrimai	<ul style="list-style-type: none"> ▪ tyrimų organizavimo kokybė; ▪ tyrimų įtaka studijoms: - kaip į mokslinius tyrimus įtraukiami studentai, kiek jų? - kaip įgytoji per tyrimus patirtis ir materialioji bazė panaudojama studijų procesui?
Tarptautiniai ryšiai	<ul style="list-style-type: none"> ▪ studijų programų dermė su kitur vykdomomis tos krypties studijomis: - kuriuo mastu kuriamoms studijų programoms panaudojama kitų Lietuvos ir užsienio universitetų patirtis toje studijų kryptyje? - kiek studijų programos derinamos su kitomis Lietuvos universitetų teikiamomis tos krypties studijų programomis, kokios galimybės studentams pereiti iš vieno universiteto į kitą?

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ tarptautinių ryšių organizavimo sistemiškumas ir kokybė: - kiek sistemingai bendradarbiaujama studijų krypties tematika su kitų šalių mokslo, studijų ir profesinėmis institucijomis, kiek platūs užsienio partnerių ratas? - kokios tarptautinių studijų mainų galimybės, kiek jos realizuojamos? ▪ kitų ryšių su išore vertė: - ar šias studijas realizuojančios katedros turi sudariusios sutarčių su Lietuvos ar užsienio švietimo ar mokslo organizacijomis bendriems moksliniams studijų ar kitų objektų tyrimams? - ar katedros organizuoja konferencijas, seminarus aktualioms (regionui ar visai šaliai) problemoms nagrinėti? kiek jų suorganizuota per pastaruosius kelerius metus, kiek dalyvių, kurią pranešimų dalį pateikė patys katedrų dėstytojai?
<p>Kokybės užtikrinimas</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ kokybės užtikrinimo sistemos reglamentavimo lygis: - Ar kokybės užtikrinimo dokumentai atitinka šios krypties studijų specifiką? - Ar nustatyti šios krypties studijų kokybės priežiūros prioritetai? - Ar paskirti atsakingieji už šios krypties studijų priežiūrą? - Ar visi dėstytojai susipažinę su sistema ir aktyviai joje dalyvauja? - Kokiomis priemonėmis renkama informacija apie studijų kokybę? ▪ sistemos veiksmingumas: - Kaip reguliariai įvairūs studijų elementai vertinami? - Kiek reikšmingos vertinimo išvados? - Kaip studijų kokybė gerinama, atsižvelgus į išvadas?

Šaltinis: sudaryta autoriaus, pagal ČIŽAS, A. (2002)

Remiantis 2 lentelės duomenimis, studijų programų planavimą Lietuvos rinkoje padeda vykdyti tokie vertinimo kriterijai, kaip studijų programų paklausa ir poreikis, tarptautinių ryšių organizavimo sistemiškumas ir kokybė, bei studijų programų dermė su kitur vykdomomis tos krypties studijomis. Todėl būtina į šiuos kriterijus atkreipti dėmesį atidžiau, kad būtų užtikrinta studijų programų kokybė ir sukuriamas paklausos ir pasiūlos balansas.

Atlikta analizė leidžia išskirti skirtingas studijų programos vertinimo koncepcijas. Apibendrinant šiuolaikines vertinimo koncepcijas, jų skirtumą, aiškėja, jog viena orientuota į iš anksto aprobuotus aiškius studijų programų kokybės kriterijus ir būklės nustatymą, kita orientuota į savianalizės vaidmens didinimą, pasitikėjimo aukštąja mokykla didinimą, būklės. Vertinimo koncepciją veikiančių komponentų gausa paaiškina priežastis, kodėl keletą metų vis išskyla studijų programų kokybės vertinimo tobulinimo problema (Žibėnienė, 2005, p. 1-4).

Įvertinus studijų planavimo perspektyvas, toliau bus analizuojamas darbuotojų poreikis rinkoje.

1.4. Darbuotojų poreikio rinkoje vertinimo metodai

Užsienio šalių ir Lietuvos patirtis rodo, kad aukštesnis išsilavinimas darbo jėgai suteikia didesnių galimybių įsitvirtinti darbo rinkoje. Todėl svarbu tyrinėti veiksnius, darančius įtaką darbo jėgos išsilavinimui, jos profesinei struktūrai. Tačiau aukštesnis išsilavinimas automatiškai dar neužtikrina ieškančių darbo žmonių įsitvirtinimo darbo rinkoje galimybių. Ekonominės krizės sąlygomis bedarbių gretas papildė ir aukštąjį išsilavinimą turintys asmenys.

Pasaulio ekonomikos globalizavimas, būtinumas didinti šalies ekonomikos (įmonių) bei profesinio rengimo institucijų konkurencingumą, būtinumas efektyviau naudoti valstybės biudžeto lėšas bei didinti investicijų į žmogiškąjį kapitalą efektyvumą lemia specialistų prognozavimo poreikio aktualumą. Tai pabrėžiama ir Lisabonos strategijoje, kurioje ypač akcentuojamas būtinumas racionaliau naudoti žmogiškuosius išteklius, didinant gyventojų galimybes veiksmingai prisitaikyti prie naujų darbo rinkos sąlygų.

Specialistų poreikio prognozės yra naudingos objektyvios darbo rinkos politikos formavimui ir jos koregavimui, darbo rinkos priemonių veiksmingumo didinimui (Pocius; Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2003, p. 44-45).

1.4.1. Tarptautinė patirtis prognozuojant specialistų paklausą

Sociologiniuose tyrimuose dažniausiai nurodomas specialistų (atskirų profesijų darbuotojų) poreikio faktas, išskiriant darbdavių dalį, nurodžiusių konkrečios profesijų grupės (profesijos) darbuotojų poreikį. Tačiau konkreti poreikio reikšmė nenurodoma. Remiantis oficialiais duomenų šaltiniais, papildžius juos esamais sociologinių tyrimų duomenis, galima susidaryti gerokai objektyvesnį vaizdą apie specialistų poreikio raidos tendencijas šalies vidaus rinkoje. Kita vertus, oficialių statistinių duomenų naudojimas leidžia spręsti apie bendrus tiriamo reiškinių dinamikos mastus ir nereikalauja didelių papildomų sąnaudų apklausoms atlikti, nors jų detalumo dažnai trūksta vertinant situacijos pokyčius profesiniu aspektu.

Specialistų poreikio nustatymas turėtų apimti tiek esamą jų struktūros profesinės būklės, tiek jos raidos perspektyvų įvertinimą. Siekiant sėkmingai įvertinti specialistų poreikį tikslinga derinti sociologines apklausas (profesinės būklės nustatymas) su matematinio modeliavimo metodais (profesijų poreikio prognozė). Įvairiuose atliekamuose tyrimuose dažniausiai akcentuojama esamos situacijos būklė. Todėl itin svarbiu specialistų poreikio nustatymo elementu yra jų profesinės struktūros prognozės. Atsižvelgiant į tai naudinga apžvelgti specialistų poreikio prognozavimo patirtį.

Darbo jėgos poreikį dažniausiai modeliuoja nepriklausomos institucijos (pavyzdžiui, tiriamieji centrai) kartu su atsakingomis vyriausybiniomis organizacijomis arba ministerijomis (atlieka priežiūros ir finansavimo funkcijas), tačiau kai kuriose šalyse (Kanadoje, Prancūzijoje,

Japonijoje, Švedijoje, JAV) šiuos darbus atlieka prie ministerijų įkurti specialūs ekonominių tyrimų skyriai.

Daugumoje šalių specialistų poreikio įvertinimo rezultatai naudojami formuojant gyventojų užimtumo politiką, siekiant Lisabonos sutarties tikslų. Be to, kai kuriose šalyse (Japonijoje, JAV) prognozės naudojamos itin plačiai: informacija apie ateities užimtumo struktūros pokyčius perduodama švietimo institucijoms, į jas yra rekomenduojama atsižvelgti abiturientams, besirenkantiems būsimą profesiją, taip pat darbdaviams, planuojantiems kvalifikacijos kėlimo biudžetus. Be to, prognozės teikiamos regioninėms ir nacionalinėms įdarbinimo tarnyboms bei privačioms įdarbinimo agentūroms.

Šalys pasirenka gana skirtingus metodus prognozuoti darbo rinką ir tai daro skirtingais tikslais. Pavyzdžiui, Švedijoje įvairios trukmės kvalifikacijų poreikio darbo rinkoje prognozės atliekamos sujungiant makroekonominį prognozavimą, darbdavių apklausas, taip pat susijusių institucijų (švietimo, statistikos ir pan.) duomenis ir prognozes. Prancūzijoje darbo rinkos prognozavimo ir planavimo įrankiai naudojami nuo 1960-ųjų metų. Daugiausia naudojami makroekonominiai modeliai, leidžiantys numatyti bendrą užimtumą ir užimtumą pagal sektorius skirtingais laiko periodais.

Vokietija turi ilgametę patirtį prognozuojant darbo rinką pagal profesijų struktūrą. Tačiau vyrauja tendencija, kad šių prognozių rezultatai nenaudojami politinių sprendimų priėmimo tikslais ir daugiau traktuojami kaip papildoma informacija tyrimams.

Vertėtų pažymėti Suomijos nacionalinės švietimo sistemos tarnybos metodiką, kuri jau kelerius metus sėkmingai taikoma šioje šalyje. Suomijoje darbo rinkos tendencijų ir darbo jėgos prognozavimo modeliai turi galias tradicijas (kompleksinės darbo jėgos ir specialistų prognozės sudaromos nuo 1970 m. ir atliekami kas 3–5 metus) (Pocius; Okunevičiūtė-Neveauskienė, 2003, p. 21).

Specialistų paklausos prognozavimo metodai:

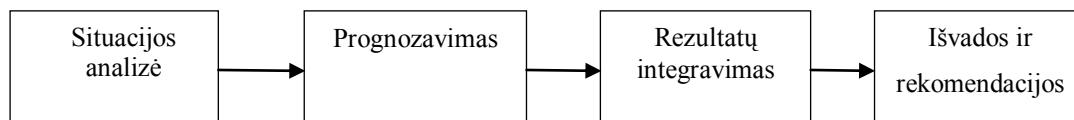
- Kiekybiniai prognozavimo metodai (daugiasektoriniai makroekonometriniai modeliai: Nyderlandai, Suomija, Vokietijoje, Didžioji Britanija, Ispanijoje ir pan.);
- Kokybiniai situacijos vertinimai (darbdavių apklausų rezultatai: Švedija);
- Dviejų metodų derinys (Australija, Austrijos, Kanados, Prancūzija, JAV).

Nuodugni darbo rinkos analizė leidžia nustatyti specialius poreikius pagal atskirus regionus, profesines grupes, kvalifikacijos lygį ir ekonomikos sektorius. Tarptautinėje praktikoje yra naudojami tiek kiekybinio specialistų poreikio vertinimo, tiek ir kokybinio vertinimo modeliai. Tačiau didžiausio pasisiekimo sulaukė tyrimai, kuriuose buvo derinami abudu vertinimo metodai. Pagrindinės šių prognozavimo metodų charakteristikos yra šios:

- Duomenų šaltiniai;

- Detalizavimo lygis (sektorinis, profesinis, regioninis ir pan.);
- Užsakovai, vykdytojai, finansavimo šaltiniai;
- Prognozių panaudojimas;
- Atnaujinimo dažnumas (Rudzkis, 2008).

Toliau 3pav. pateikiami kokie yra specialistų prognozavimo etapai.



Šaltinis: sudaryta autoriaus pagal RUDZKIS, R. (2008)

3 pav. Specialistų paklausos prognozavimo etapai

Atliekant situacijos analizę, detalai ištiriama darbo rinkos situacija (specialistų paklausos) ir specialistų parengimo (pasiūlos) situacija. Taip pat detalizuojami sektoriniai duomenys. Prognozuojant specialistų paklausą, atliekamas ekonometrinis darbo jėgos pasiūlos ir paklausos eilučių modeliavimas, bei atliekama darbdavių ir rinkos ekspertų apklausa. Įmonės parenkamos proporcingai, pagal nuosavybės formas, ekonomines veiklas, dirbančiųjų skaičių, kapitalo dydį ir pan. Rezultatų integravimo etape subalansuojama pasiūla ir paklausa, išskiriamas specialistų poreikio barometras (iki 1 m.) ir ilgalaikės tendencijos. Tada įvertinamas gautų rezultatų patikimumas ir išskiriami tam tikri jų apribojimai. Galiausiai pateikiamos apibendrintos prognozavimo išvados bei pateikiamos rekomendacijos.

Kai kuriose užsienio šalyse, turinčiose daugiausia patirties vertinant specialistų paklausos ir pasiūlos atitikimą, tokio tipo tyrimai atliekami reguliariai, juose naudojamos tiek išsami statistinė informacija (įmonių duomenys, užimtumo tyrimo duomenys, surašymo duomenys ir pan.), įmonių/darbdavių apklausos, ekspertinė analizė (Rudzkiš, 2008).

3 lentelėje pateikiami skirtingų užsienio šalių specialistų prognozavimo modelių palyginimas, kurioje aiškiai galima matyti kokios institucijos atlieka specialistų prognozes ir kur šie duomenys yra panaudojami.

3 lentelė

Užsienio šalių specialistų poreikio įvertinimo modelių charakteristikos

Šalis	Duomenys	Institucijos atliekančios prognozes	Finansavimo šaltinis	Kur naudojamos prognozės
Vokietija	Visuotinis gyventojų surašymas; Gyventojų užimtumo tyrimai; Ekspertų nuomonės; Papildomai naudojami duomenys iš socialinės apsaugos tarnybos ir šalies statistikos tarnybos	Darbo rinkos ir profesinių tyrimų institutas , taip pat federalinis darbo santykių institutas	Finansavimas iš Federalinio ir regioninių biudžeto lėšų	Federalinės ir atskirų žemių institucijos
Didžioji Britanija	Visuotinis gyventojų surašymas; Gyventojų	Darbo tiriamasis institutas	Švietimo ir įgūdžių	Rezultatai naudojami formuojant užimtumo politiką

	užimtumo tyrimai; Įmonių steigimo ataskaitos; Darbdavių apklausos	(nepriklausomas tiriamasis centras)	departamentas, Švietimo ir užimtumo departamentas	
Japonija	Visuotinis gyventojų surašymas; užimtumo struktūros tyrimas	Darbo ministerija , darbo politikos tiriamasis komitetas	Darbo ministerija	Rezultatai naudojami formuojant užimtumo politiką.
Nyderlandai	Visuotinis gyventojų surašymas; Gyventojų užimtumo tyrimai; Ekspertų nuomonės; Įvairūs centrinės statistikos tarnybos duomenys ir absolventų tyrimai; Registruojamo nedarbo apžvalgos	Tiriamasis centras švietimui ir darbo rinkai (prie Mastroichto universiteto)	Darbo, Žemės ūkio ir tyrimų ministerijos, Centrinė užimtumo taryba, Karjeros centras	Darbo, Žemės ūkio ir tyrimų ministerijos Centrinė užimtumo taryba, įmonės, gyventojai, Įdarbinimo tarnybos
Šiaurės Airija	Gyventojų užimtumo tyrimai; Darbdavių apklausos; Kvalifikacijos kėlimo ataskaitos; IDBR	Ekonominių tyrimų instituto kvalifikacijos prioretizavimo skyrius (nepriklausomas tiriamasis centras)	Nacionalinė mokslo, ugdymo ir darbo administracija	Užimtumo ir mokslo departamentas, profesinio pasirengimo agentūros, ekspertinės profesinio pasirengimo grupės, įdarbinimo agentūros
Ispanija	Gyventojų užimtumo tyrimai; Ekspertų nuomonės; Papildomai naudojami duomenys iš socialinės apsaugos tarnybos ir šalių statistikos tarnybos	Nacionalinis darbo institutas , Profesinio pasirengimo observatorija , Nacionalinė kvalifikacijos kėlimo observatorija	Fondai ir regioninė valdžia	Teikiamos tik ekspertinėms grupėms, rezultatai apdorojami ir perduodami nacionaliniam kvalifikacijos kėlimo institutui
Švedija	Visuotinis gyventojų surašymas; Gyventojų užimtumo tyrimai; Ekspertų nuomonės; Papildomai naudojami duomenys iš socialinės apsaugos tarnybos ir šalių statistikos tarnybos	Švedijos statistikos tarnyba , Nacionalinė darbo rinkos administracija , regioninės darbo biržos teikia trumpalaikės trukmės prognozes., Nacionalinės švietimo agentūros ir Švedijos verslo plėtros agentūra .	Finansavimas iš nacionalinio biudžeto	Nėra duomenų
JAV	Visuotinis gyventojų surašymas; Gyventojų	Darbo statistikos tarnyba	Darbo ministerija	Viešai skelbiamos. Prognozes naudoja vyriausybės

	užimtumo tyrimai; užimtumo statistika			institucijos susijusios su perkvalifikavimu, imigracijos politika, profesinių konsultacijų agentūros, įmonės ir gyventojai. Valstijos remiantis nacionalinio modelio rezultatais, patiekia atskiras profesinio rengimo programas.
Suomija	Visuotinis gyventojų surašymas; Gyventojų užimtumo tyrimai; Microcensus, Austrijos statistikos tarnyba, specialūs tyrimai atskiroms veikloms	Darbo ministerija , Suomijos statistikos tarnyba , Suomijos nacionalinės švietimo taryba , pensijų ir socialinio draudimo institucija	Valstybės biudžetas	Darbo ministerija, Suomijos nacionalinė švietimo taryba
Kanada	Visuotinis gyventojų surašymas; Gyventojų užimtumo tyrimai; Privataus sektoriaus atstovų apklausos; Darbo rinkos ir įgūdžių prognozavimo ir analizės skyriaus prognozės.	Darbo rinkos ir įgūdžių prognozavimo ir analizės skyrius , Migracijos tarnyba , Kanados centrinio banko prognozės.	Kanados Vyriausybė	Migracijos tarnyba

Šaltinis: RUDZKIS, R. (2008)

Apibendrinus 3 lentelės duomenis, galima teigti, kad finansavimas yra valstybinis visose šalyse. Iš to galima daryti prielaidą, kad valstybės yra pačios suinteresuotos specialistų poreikio nustatymu, kad šalyje būtų pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje balansas. Svarbu pabrėžti, kad specialistų poreikio įvertinimą beveik visose analizuojamose šalyse atlieka ne viena institucija ir dažniausiai tai yra švietimo bei darbo institucijos kartu. Galima daryti išvadą, kad būtent švietimo institucijų ir darbo bendradarbiavimas iš tiesų reikalingas, kad būtų atliekamas efektyvus specialistų poreikio prognozavimas. Šios atliktos prognozės vėl gi, remiantis analizuojamų šalių pavyzdžiu, perduodamos tam, kad būtų formuojama užimtumo politika, keliama specialistų kvalifikacija, rengiamos specialios profesinio rengimo programos ir pan. Kaip matome specialistų paklausos prognozavimo procesas užsienio šalyse yra nenutrūkstamas procesas.

Apžvelgus užsienio šalių patirtį nustatant ir prognozuojant specialistų poreikį, pereinama prie esamos padėties analizės Lietuvoje.

1.4.2. Lietuvos specialistų prognozavimo metodika

Vertinant aukštąjį išsilavinimą turinčių specialistų poreikį, svarbus vaidmuo tenka jų skaičiaus prognozavimui. Darbo rinkos prognozavimą Lietuvoje vykdo **Ūkio bei Finansų ministerijos, Darbo ir socialinių tyrimų institutas**, nuo 1995 m. – **Lietuvos darbo birža**. Tam tikros užimtumo prognozės yra rengiamos Lietuvos bankuose. Reikia pažymėti, kad dažniausiai darbo rinkos prognozės apėmė bendruosius užimtumo ir nedarbo rodiklius, o specialistų poreikiui įvertinti buvo skiriama nepakankamai dėmesio.

Kalbant apie Lietuvos darbo rinkos prognozavimo metodus, reikiamų rodiklių sąrašas nėra ilgas ir prognozavimo pajėgumai atskirose institucijose nėra pakankamai išvystyti, taigi siekiant apibrėžti rodiklius reikėtų atlikti specialiąją darbdavių apklausą, atskirų sektorių prognozės taip pat būtų paremtos ekspertiniais vertinimais. Visuose minėtuose pavyzdžiuose viena svarbiausių sėkmingo tyrimo sąlygų yra reikiamas duomenų kiekis bei jų kokybė ir patikimumas.

Specialistų poreikio prognozavimo modeliai suteikia daugiau informacijos gyventojams (pasirenkant profesiją arba specializaciją) ir įmonėms, kurios galėtų planuoti ateities investicijas į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą arba didinti kapitalo investicijas į gamybos priemones.

Lietuvos specialistų prognozavimo metodika apima du sąveikaujančius blokus:

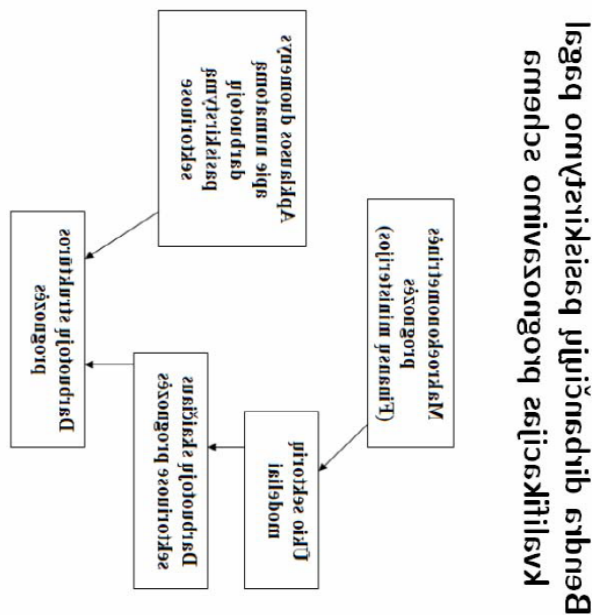
- Šalies ūkio ir jo sektorių raidos ekonometrinio modeliavimo bloką.
- Ūkio sektorių darbuotojų struktūros prognozavimo apklausų būdu bloką (Rudzkis, 2008).

Tačiau įvertinus šias prognozavimo metodikas, rekomenduojama taikyti mišrią prognozavimo metodiką, kadangi darbuotojų struktūros ekonometrinės prognozės pasižymi nepakankamu tikslumu, nes sunku įvertinti būsimus technologinius pokyčius. Nors darbdavių apklausos įgalina neblogai numatyti struktūrinius pokyčius, tačiau užaukština bendro darbuotojų skaičiaus prognozes.

Ilgalaikės makroekonominių ir sektorinių rodiklių prognozės ekonometriniais metodais nėra patikimos, todėl jos turėtų būti ekspertiškai koreguojamos, remiantis atlikta ūkio būklės ir perspektyvų analize bei galimais ekonomikos raidos scenarijais. Be to, jei yra sudaryti tik kelių sektorių modeliai, jų balansavimas nėra galimas, todėl naudojamos nepatikslingos reikšmės (Rudzkis, 2007).

Struktūriniai dirbančiųjų visumos pokyčiai įvertinami tiksliau, jei suskaidomas į atskirus sektorius: pramonė, statyba, prekyba, transportas ir ryšiai, viešasis (valstybinis) sektorius ir kt. (Rudzkis, 2008).

4 pav. pateikta dirbančiųjų pasiskirstymo pagal kvalifikacijas prognozavimo schema.



Šaltinis: RUDZKIS, R. (2008)

4 pav. Dirbančiųjų pasiskirstymas pagal kvalifikaciją

Remiantis 4 pav., pagal makroekonometrines prognozes, kurias atlieka **Finansų ministerijos**, sudaromi atskirų ūkio sektorių modeliai. Kiekvienam sektoriui nusakant ilgalaikius ryšius siūloma taikyti kointegravimo analizę, o trumpalaikius ryšius aprašyti taip vadinamu vektoriniu paklaidų korekcijos modeliu (angl. santrumpa VECM). Kiekvieno sudaromo modelio kintamaisiais yra šie atitinkamo sektoriaus rodikliai: pridėtinė vertė, eksporto apimtis, materialinės investicijos, vidutinis darbo užmokestis ir darbuotojų skaičius. Egzogeniniais kintamaisiais laikomi viso šalies ūkio rodikliai: BVP, bendrosios investicijos, vidutinis darbo užmokestis, užimtųjų skaičius. Į kiekvieną sektorinį modelį galima įtraukti papildomus egzogeninius kintamuosius, svarbius būtent nagrinėjamam sektoriui (pvz., transporto sektoriaus eksportas, stipriai koreliuoja su užsienio prekybos apyvarta) (Rudzkiš, 2008).

Taigi apjungus ekonometrinio modeliavimo rezultatus ir apklausos duomenis gaunamos išvados apie darbuotojų paklausos pasiskirstymą pagal atitinkamą kvalifikaciją atskiruose sektoriuose.

1.5. Studijų programų ir darbdavių poreikių derinimas darbo rinkoje

Studijų ir darbdavių poreikio vertinimo procese taikomos įvairios strategijos, metodologijos, metodikos ir procedūros: veiklos tyrimai, apklausos, stebėjimai, statistinių duomenų ir kitų dokumentų analizės. Viena iš esminių studijų ir absolventų įsidarbinimo santykio kokybės užtikrinimo tendencijų yra ta, kad ši sritis jau yra sąmoningai kontroliuojama. Deja, tyrimai dar turi atsakyti į itin fundamentalų klausimą: kas lemia absolventų įsidarbinimo galimybes – aukšta studijų

kokybė ar rinkoje vyraujantys veiksniai, kurie nėra pavaldūs vien tik akademinės bendruomenės kontrolei. Kitaip tariant, tai klausimas ar studentams sunku rasti darbą dėl prastos studijų kokybės, ar dėl darbo vietų rinkoje mažėjimo tendencijos ir kitų veiksnių?

Lietuvoje trūksta tikslių darbo rinkos poreikių prognozių, dėl to rinkos poreikiai Lietuvoje neparemti studijų programų pasiūla ir turinio planavimo procesu. Specialistų poreikio analizė atsiranda tam tikrais ekonominės raidos etapais, kuriuos įtakoja politiniai, socialiniai veiksniai. Pvz., XX amžiaus pradžioje, formuojantis nepriklausomos Lietuvos pamatams, nesant reikiamam kiekiui aukštųjų mokyklų buvo ryškus specialistų trūkumas įvairiose valstybinio valdymo srityse.

Norint nustatyti šiuolaikinį specialistų poreikį – kiek jų reikia visuomenei, reikia nustatyti atskirų specialistų, kaip resursų naudojimo intensyvumą. Vadinasi, specialistų kiekybinis poreikis susijęs su užimtumu ir nedarbo lygiu (Išoraitė; Černiauskienė, 2007, p. 5). 4 lentelėje pateikiama informacija apie bedarbius, jų įdarbinimą, laisvas darbo vietas bei nedarbo išmokas.

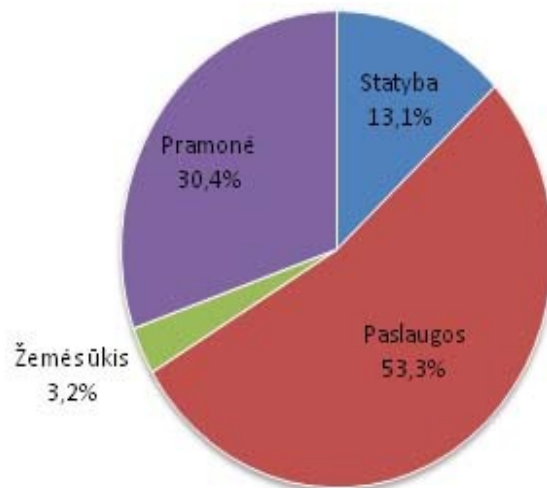
4 lentelė

Situacija Kauno darbo rinkoje

2010 m. balandžio mėnesį		2010 m. gegužės 1 d.	
Įregistruota bedarbių	5444	Įregistruota bedarbių	37577
moterų (39%)	2124	moterų (42,1%)	15804
vyrų (61%)	3320	vyrų (57,9%)	21773
jaunimo (20%)	1080	jaunimo (14,3%)	5358
Įregistruota laisvų darbo vietų	1456	dalyvaujančių laikino užimtumo priemonėse	2236
iš jų neterminuotam darbui	986		
Įdarbinta asmenų	2101		
iš jų pagal neterminuotas darbo sutartis	1662	gaunančių nedarbo draudimo išmokas	8383
Nusiųsta į aktyvios darbo rinkos politikos priemones	244	Bedarbių santykis su darbingo amžiaus gyventojais (DAG)	13,1%
Paskirta nedarbo draudimo išmokų	1500		

Šaltinis: Lietuvos darbo birža (2010 m. balandžio mėn.)

Remiantis 4 lentelės duomenimis, per 2010 m. balandžio mėn. Kauno darbo biržoje įregistruoti 5444 bedarbiai, Kauno miesto ir rajono gyventojai. Tik 2101 asmenų buvo įdarbinta. O jau gegužės mėn. Įregistruotų bedarbių skaičius išaugo iki 37577. Lyginant su įregistruotų bedarbių sąrašu, tik labai maža dalis žmonių dalyvavo laikino užimtumo priemonėse – 2236.



Šaltinis: Lietuvos darbo birža (2010)

5 pav. Laisvos darbo vietos pagal skirtingus sektorius

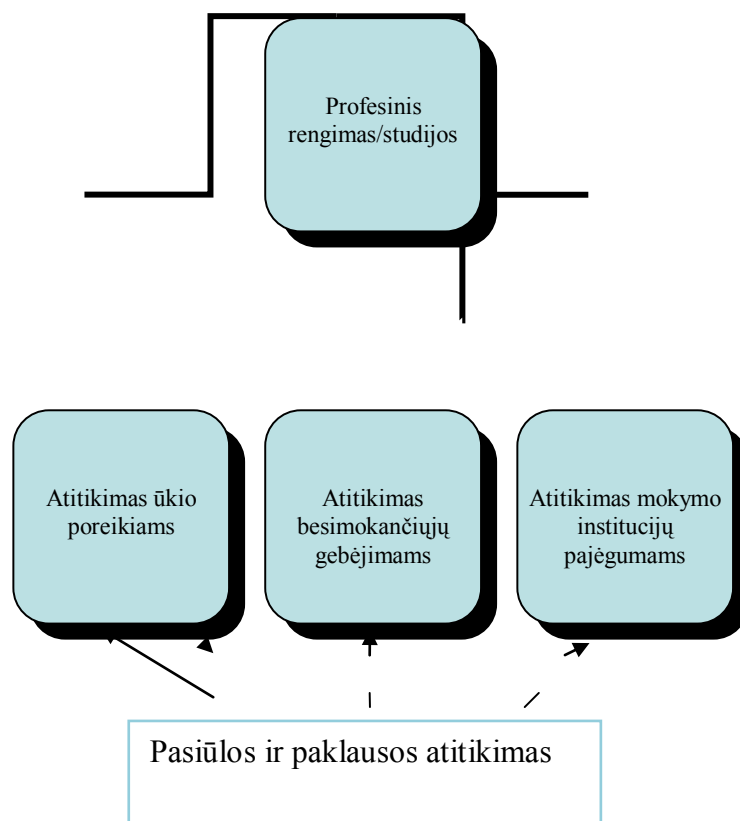
Kaip matome 5 pav., per balandžio mėnesį darbo biržos duomenų bazėje naujai įregistruota 1211 laisvų darbo vietų Kauno mieste ir rajone. Daugiausia laisvų darbo vietų buvo paslaugų sektoriuje – 53,3%.

Būtina pripažinti - nėra vieningos sistemos darbo rinkos analizei, poreikiui atlikti: įgyvendinami atskiri projektai, nėra jų tęstinumo, jei tai perspektyviniai tyrimai – neatliekama jų stebėseną, analizė, atliktų prielaidų paklaidos; tyrimo objektui ištirti pasirenkami skirtingi parametrai, duomenys vieningai negrupuojami (pvz., vieni tyrimai analizuoja profesijas, kiti – profesijų grupes), todėl jų negalima sulyginti su anksčiau gautais duomenimis; respondentų imtis skirtinga – tai gali būti ir Darbo biržos duomenimis registruoti bedarbiai, ir atskiros pasirinktos apklausos grupės. Dažniausiai taikytinas metodas – apklausa ir statistinių duomenų rinkimas.

Svarbiausia, kas yra būtina atliekant specialistų kiekybinio poreikio nustatymą – pasirinkti ankstesniuose tyrimuose naudotas (nustatytas) formas, pavyzdžiui, specialistų poreikiui pagal profesijų grupes, ištirti. Norint nustatyti specialistų gebėjimų poreikį – kokių jų reikia darbdaviui, reikia nustatyti poreikio intensyvumą: kiek, kokių kvalifikacijų ir kokio išsilavinimo lygio specialistų kokioje konkrečioje srityje reikės ateityje (Išoraitė; Černiauskiene, 2007, p. 5).

Tačiau, esant nepalankiai darbuotojų kaitai, vien tik pagal dirbančių asmenų poreikio rodiklį negalima tiksliai spręsti apie aukštesiose mokyklose rengiamų specialistų poreikio apimtį ir jo raidos tendencijas. Panašios problemos egzistuoja atskirose pramonės sektoriaus veiklose, švietime (pedagogai) bei žemės ūkyje. Dėl nepalankios darbuotojų kaitos, pedagogų ir medikų trūksta mažesniuose šalies regionuose. Atskirų studijų kryptų darbuotojų poreikio problema turėjo aiškiai

regioninį atspalvį. Dirbančių medikų buvo netenkama dėl žymios šios studijų krypties specialistų emigracijos (Pocius, 2008). Todėl rengiant specialistus būtina įvertinti ir tam tikras sąlygas (žr. 6 pav.).



Šaltinis: POCIUS (2008)

6 pav. Aukštąjį išsilavinimą turinčių specialistų rengimo sąlygos

Kaip matome 6 pav., kad rinkoje būtų specialistų paklausos ir pasiūlos balansas, būtina įvertinti rinkos poreikius, taip pat svarbūs yra ir pačio besimokančiojo asmeniniai gebėjimai. O tam, kad būtų paruošti tinkami specialistai, reikia įvertinti ar mokymo institucijos yra pajėgios prisiderinti prie visų šių įvardytų sąlygų. Tačiau, kas vis dėlto formuoja specialistų pasiūlą ir paklausą rinkoje nėra žinoma.

Išanalizavus studijų kokybės ir vertinimo centro veiklą, paaiškėjo, kad jis tik atlieka ekspertinį mokslo ir studijų institucijų veiklos vertinimą bei kvalifikacijų, susijusių su aukštuoju mokslu vertinimą. Studijų kokybės vertinimo centras skatina aukštųjų mokyklų veiklos kokybę per išorinį studijų programų vertinimą ir akreditavimą. 2008 metais rugsėjo mėnesį vyko lygtinai akredituotų vadybos ir verslo administravimo krypties studijų programų vertinimas. Vertindami Vilniaus universiteto vykdomas studijų programas, ekspertai pastebėjo, kad šios yra populiaros ir pritraukia daug studentų. Kadangi studentų atranka yra didelė, į programas patenka motyvuoti asmenys. Programų vykdytojams ekspertai rekomendavo daugiau dėmesio skirti teorijos ir praktikos susiejimui (SKVC, 2009) (5 priedas).

Švietimo problemos jau kuris laikas yra visuomenės dėmesio centre. Į priekį išsiveržė klausimai apie universitetų ir kitų aukštųjų mokyklų finansavimą o kartu ir diskusijos apie tai, kokia yra mokytojų paklausa, kiek naujų specialistų reikia parengti ir kaip šiame procese dalyvauja valstybė (Akeliene, 2008).

Pavyzdžiui, aukštosios neuniversitetinės mokyklos absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje galimybes riboja šiuolaikiniam veiklos pasauliui reikalingų įgūdžių ir gebėjimų stoka, kurią lemia nepakankama individo strateginė veikla projektuojant ir realizuojant asmeninę karjerą bei nepakankama aukštosios mokyklos ir veiklos sistemos sąveika. Absolventų įsitvirtinimą darbo rinkoje sąlygojantys veiksniai ir procesai:

- Lietuvos aukštojo mokslo sistemos pokyčiai:
 - profesinio rengimo ir aukštosios neuniversitetinės mokyklos misija;
 - dėstytojų pedagoginė ir dalykinė praktinė kompetencija.
- Darbo rinkos situacija ir pokyčių tendencijos:
 - darbo turinio ir darbuotojų kvalifikacijos pokyčiai;
 - švietimo ir veiklos pasaulio sąveika.
- Absolventų karjeros projektavimo poreikis:
 - asmens kompetencijos ir jos plėtojimo reikšmė;
 - strateginės veiklos asmens karjeroje reikšmė.
- KLVK (Klaipėdos verslo kolegija) veiklos priemonės stiprinant absolventų konkurencingumą darbo rinkoje (Daračienė, Čėsniene, 2007).

Apibendrinus, galima teigti, kad siekiant nustatyti specialistų poreikį rinkoje reikia nustatyti atskirų specialistų, kaip resursų naudojimo intensyvumą. Specialistų kiekybinis poreikis susijęs su užimtumu ir nedarbo lygiu. Dažniausiai taikytinas metodas – apklausa ir statistinių duomenų rinkimas. Norint nustatyti specialistų gebėjimų poreikį – kokių jų reikia darbdaviui, reikia nustatyti poreikio intensyvumą: kiek, kokių kvalifikacijų ir kokio išsilavinimo lygio specialistų kokioje konkrečioje srityje reikės ateityje. Kad rinkoje būtų specialistų paklausos ir pasiūlos balansas, būtina įvertinti ūkio poreikius, taip pat svarbūs yra pačio besimokančiojo asmeniniai gebėjimai. O tam, kad būtų paruošti tinkami specialistai, reikia įvertinti ar mokymo institucijos yra pajėgios prisiderinti prie visų šių įvardytų sąlygų.

1.6. Teorinis studijų programų ir darbdavių poreikių derinimo rinkoje modelis

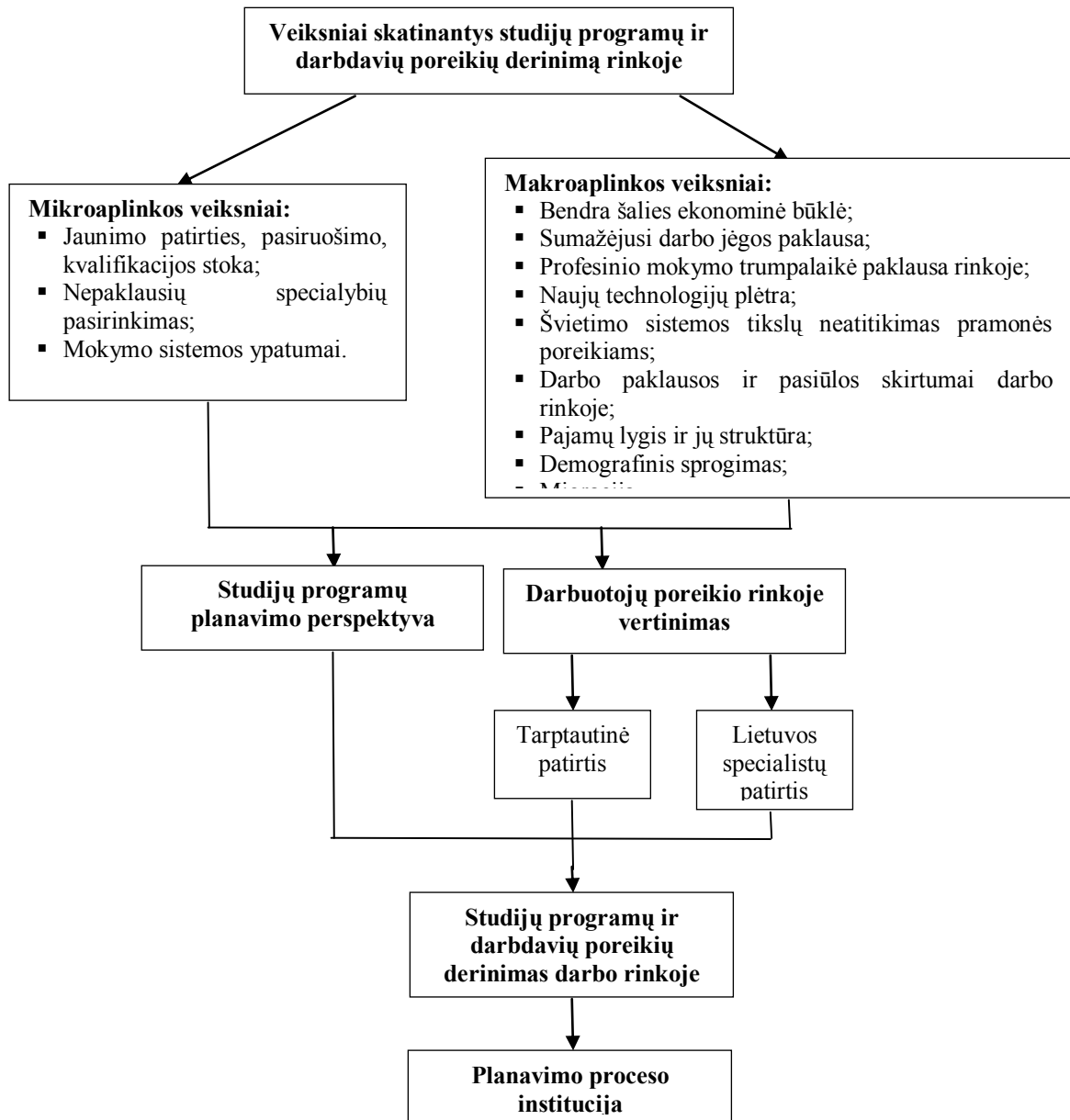
Lietuvoje trūksta tikslių darbo rinkos poreikių prognozių, dėl to rinkos poreikiai neparemti studijų programų pasiūla ir turinio planavimo procesu. Specialistų poreikio analizė atliekama tik esant tam tikriems aplinkos pokyčiams. 7 paveiksle pateikiamas teorinis studijų programų ir

darbdavių poreikių derinimo rinkoje modelis, kurio etapai nustatyti remiantis šiame darbe atliktos mokslinės literatūros analizės rezultatais.

Studijų programų ir darbdavių poreikių derinimą visų pirma skatina tam tikri veiksniai, kurie yra skirstomi į mikroaplinkos veiksnius ir makroaplinkos. Mikroaplinkos veiksniai apima mokslo institucijas – aukštąsias ir profesines mokyklas. Tai vidiniai veiksniai tokie kaip – mokymo sistema, jos kokybė, specialybių paklausos skatinimas, praktinių įgūdžių gerinimas. Makroaplinkos veiksniai – tokie, kuriuos sunku kontroliuoti, nes ne visada institucijos yra pajėgios paveikti situaciją darbo rinkoje. Įvertinus mikroaplinkos ir makroaplinkos veiksnius, atliekamas mokymo programų planavimas. Studijų programų planavimą Lietuvos rinkoje padeda vykdyti tokie vertinimo kriterijai, kaip studijų programų paklausa ir poreikis, tarptautinių ryšių organizavimo sistemiškumas ir kokybė, bei studijų programų dermė su kitur vykdomomis tos krypties studijomis.

Lygiagrečiai planuojant studijų programas, turi būti įvertinamas darbuotojų poreikis rinkoje. Kaip minėta mokslinės literatūros analizėje, prognozuojant specialistų poreikį, remiamasi tarptautine patirtimi bei Lietuvos specialistų prognozavimo metodika. Struktūriniai dirbančiųjų visumos pokyčiai įvertinami tiksliau, jei suskaidomas į atskirus sektorius. Pagal jau suskaidytus atskirus sektorius, nustatomas reikalingų darbuotojų skaičius juose. Siekiant nustatyti specialistų poreikį rinkoje reikia nustatyti atskirų specialistų, kaip resursų naudojimo intensyvumą. Specialistų kiekybinis poreikis susijęs su užimtumu ir nedarbo lygiu. Dažniausiai taikytinas metodas – apklausa ir statistinių duomenų rinkimas.

Norint nustatyti specialistų gebėjimų poreikį – kokių reikia darbdaviui, reikia nustatyti poreikio intensyvumą: kiek, kokių kvalifikacijų ir kokio išsilavinimo lygio specialistų kokioje konkrečioje srityje reikės ateityje. Kad rinkoje būtų specialistų paklausos ir pasiūlos balansas, būtina įvertinti ūkio poreikius, taip pat svarbūs ir pačio besimokančiojo asmeniniai gebėjimai. Tam, kad būtų paruošti tinkami specialistai, reikia įvertinti ar mokymo institucijos yra pajėgios prisiderinti prie visų šių įvardytų sąlygų.



Šaltinis: sudaryta autoriaus

7 pav. Teorinis studijų programų ir darbdavių poreikių derinimo rinkoje modelis

Taigi suderinus studijų programas ir darbuotojų poreiki, turėtų būti įkurta konkreti institucija, atsakinga už darbo rinkos paklausos ir pasiūlos balansą. Kol kas tai nėra atliekama, nėra vieningos sistemos, tai atliekama kiekvienos institucijos atskirai. Gauti prognozavimo duomenys nėra vieši, jie neaišku ar pasiekia reikiamą instituciją. Svarbiausia išsiaiškinti ar yra grįžtamasis ryšys tarp institucijų atliekančių specialistų prognozavimą ir darbdavių bei mokymo institucijų. Todėl būtina atlikti tyrimą, kuris padėtų įvertinti universitetinių studijų atitiktį darbo rinkos poreikiams, identifikuoti rinkos poreikius, bei padėtų nustatyti šių poreikių derinimo perspektyvas Lietuvos rinkoje.

2. STUDIJŲ PROGRAMŲ IR DARBDAVIŲ POREIKIŲ DERINIMUI RINKOJE PRITAIKYTAS MODELIS IR TYRIMO METODOLOGIJA

Šioje dalyje pateikiamas išanalizuotas Lietuvoje atliktas tyrimas, susijęs su studijų kokybe bei jos sistemos tobulinimu. Taip pat, remiantis atskirų užsienio šalių patirtimi, pateikiami tyrimai, kurie buvo atlikti, nustatant specialistų poreikį ir jų skaičiaus prognozes Lietuvoje.

2.1. Anksčiau atliktų tyrimų tikslingumo analizė

Siekdamas sužinoti studentų nuomonę apie įvairius studijų kokybės veiksnius, Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras (MOSTA) Švietimo ir mokslo ministerijos užsakymu atliko tyrimą „*Studentų požiūris į aukštojo mokslo sistemos tobulinimą*“. Šioje darbo dalyje trumpai pristatomi tyrimo rezultatai (Galkutė, 2008, p. 8).

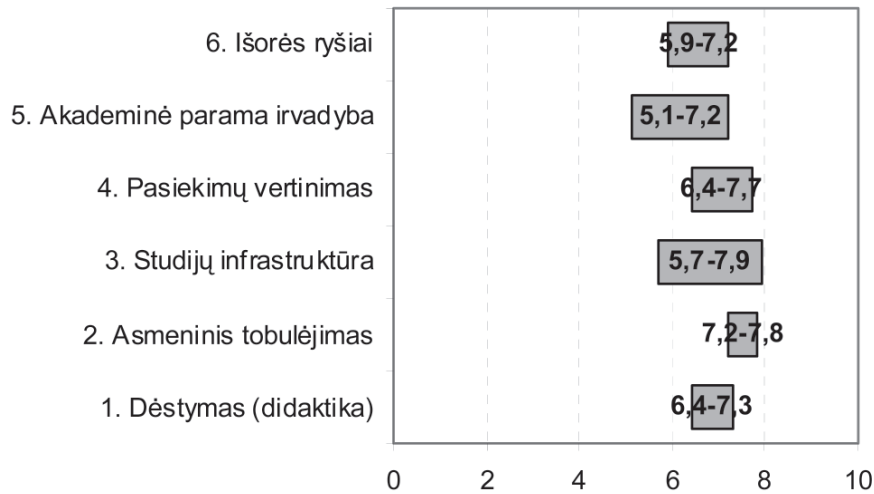
2008 m. Mokslo ir studijų analizės ir stebėsenos centras studentų požiūrio tyrimo metu analizavo vidinio studijų kokybės užtikrinimo sistemos diegimo būklę universitetuose (kolegijų atveju šią veiklą reglamentuoja akreditacijos reikalavimai).

Apklausoje dalyvavo 13 iš 15 valstybinių universitetų atstovų, atsakingų už studijų kokybę. Visi respondentai pažymi, kad vidinis studijų kokybės užtikrinimas yra sudedamoji universiteto strategijos dalis, tačiau nė viename jų kol kas nėra specialios kokybės užtikrinimo strategijos ar programos (kai kuriuose universitetuose tyrimo metu jos buvo rengiamos ar planuojamos rengti). Maždaug pusė universitetų yra apibrėžę studijų kokybės kriterijus, tačiau jie yra skirtinguose dokumentuose, nesusisteminti, kitur – apibrėžti iš dalies, dabar atnaujinami arba tik kuriami.

Vertinant studijų kokybę, kartu su objektyviais kriterijais (pavyzdžiui, akademinio personalo kvalifikacija, mokslinė veikla, finansavimu) yra svarbus subjektyvus studentų požiūris į įvairius studijų kokybės veiksnius bei jų reikšmingumą. Reikia atkreipti dėmesį, kad net ir objektyviai geresnė studijų kokybė gali būti prasčiau vertinama, jeigu tiriamieji turi didesnius lūkesčius ar viešojo diskurso suformuotas nepalankias nuostatas. Kita vertus, vienos ar kitos socialinės grupės nuomonė atkreipia dėmesį į problemiškas, pokyčių reikalaujančias sritis.

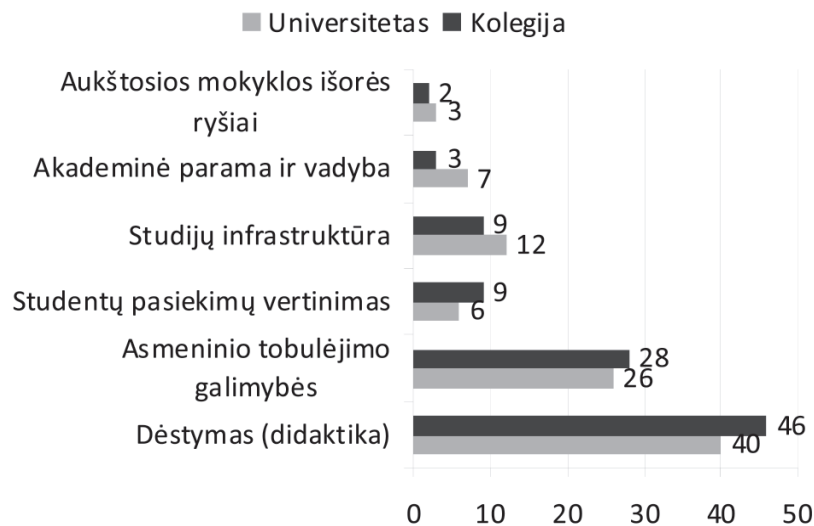
Studijų kokybės vertinimo klausimynas buvo sudarytas remiantis Jungtinės Karalystės patirtimi: nuo 2005 m. čia kasmet atliekamas nacionalinis studentų nuomonės tyrimas, kuris yra sudedamoji studijų kokybės užtikrinimo sistemos dalis (daugiau informacijos – <http://www.hefce.ac.uk/learning/nss>).

Lietuvos studentai pagal 10 balų skalę vertino: dėstymą (didaktiką), studentų pasiekimų vertinimą, asmeninio tobulėjimo galimybes, akademinę paramą ir studijų organizavimą, studijų infrastruktūrą ir aukštosios mokyklos išorės ryšius (Galkutė, 2008, p. 5) (8 pav.).



Šaltinis: GALKUTĖ, Laima. (2008) Kas lemia studijų kokybę?, p. 5

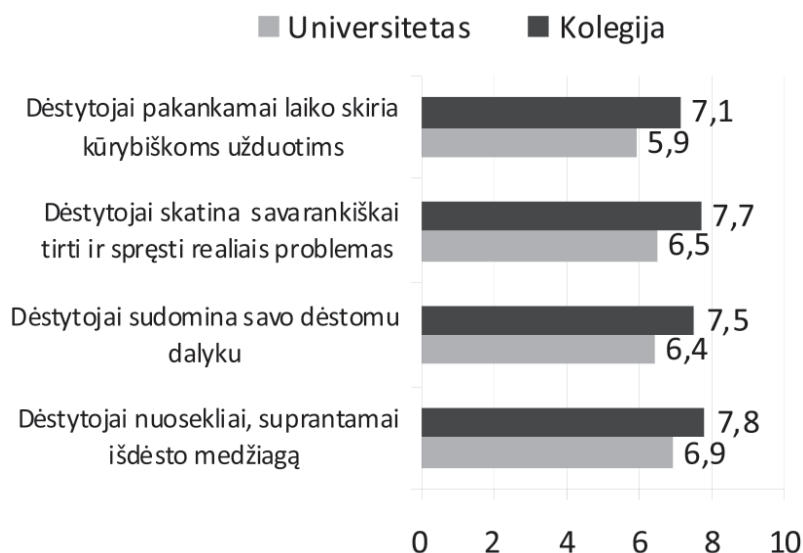
8 pav. Studijų kokybės veiksnių vertinimai (10 balų skalė)



Šaltinis: GALKUTĖ, Laima. (2008) Kas lemia studijų kokybę?, p. 5

9 pav. Studijų kokybės veiksnių rangavimas pagal reikšmingumą

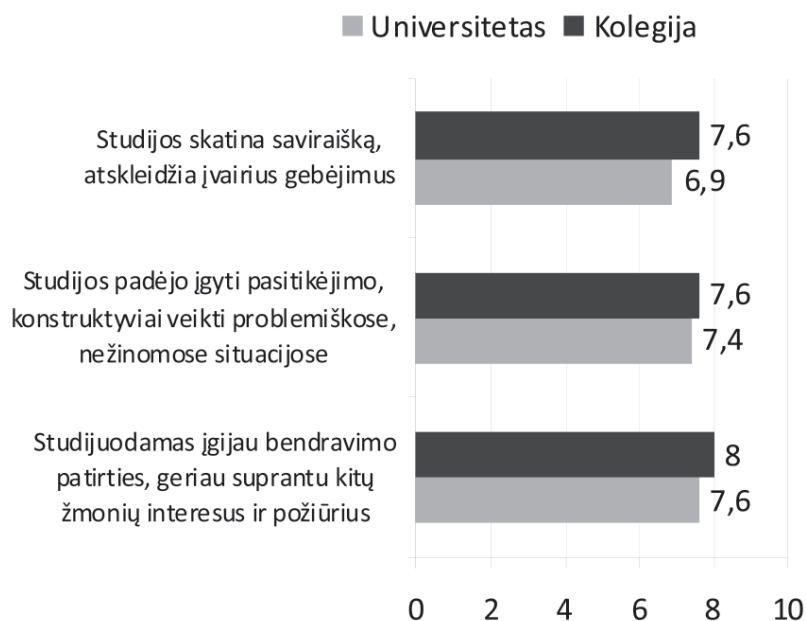
Siekiant tobulinti studijų procesą, svarbu žinoti, kokią reikšmę kiekvienam iš studijų kokybės veiksnių teikia studentai (9 pav.). Studentų vertinimu, studijų kokybei daugiausia reikšmės turi dėstymas (didaktika), asmeninio tobulėjimo galimybės, kur kas mažiau – studijų infrastruktūra ir studentų pasiekimų vertinimas. Kita vertus, pastarasis veiksnys yra glaudžiai susijęs su studijų didaktika ir asmeninio tobulėjimo galimybėmis ir taip pat apibūdina dėstytojo veiklą bei dėstytojo ir studento bendradarbiavimą.



Šaltinis: GALKUTĖ, Laima. (2008) Kas lemia studijų kokybę?, p. 5

10 pav. Studijų didaktika (10 balų skalė)

Itin daug dėmesio reikėtų skirti kūrybingumo gebėjimams ugdyti (tyrime žemiausiai buvo įvertinti teiginiai: „dėstytojai pakankamai laiko skiria kūrybiškoms savarankiškoms užduotims“ (10 pav.) , „studijos skatina mano saviraišką“) (11 pav.).



Šaltinis: GALKUTĖ, Laima. (2008) Kas lemia studijų kokybę?, p. 6

11 pav. Asmeninio tobulėjimo galimybės (10 balų skalė)

Kaip matome 11 pav., asmeninio tobulėjimo sritį universitetų ir kolegijų studentai vertina skirtingai: universitetų studentai šią sritį vertina kur kas blogiau. Tikėtina, tai lemia nepasiteisinę universitetų studentų lūkesčiai, kurie saviraiškos, kūrybiškumo plėtotės aspektais buvo didesni nei kolegijų studentų.

Šie rezultatai akivaizdžiai rodo, kad kuriant studijų kokybės gerinimo prielaidas svarbiausi yra žmonės – dėstytojai, kurie gebėtų konstruoti ir studentų kompetencijų plėtotę orientuotą studijų procesą, kurti asmeninio studentų tobulėjimo sąlygas ir naudoti adekvačius studijų rezultatų vertinimo metodus, dėmesį sutelkdami ne į diagnostinį, o į formuojamąjį vertinimą.

Reikia pažymėti, kad svarstant studijų kokybės tobulinimo aktualijas, grindžiamas studentų požiūrio tyrimais, prasmingi yra ne vidutiniai įvarčiai (esant didelei nuomonių įvairovei, jie gali rodyti neblogą rezultatą), o žemiausi vertinimai, nurodantys „karštus“ taškus (Galkutė, 2008, p.6).

Būtina pabrėžti, kad atskirų šalių patirtis buvo naudojama nustatant specialistų poreikį ir jų skaičiaus prognozes Lietuvoje. Pavyzdžiui, Airijos specialistų darbo jėgos poreikio modeliavimo patirtis buvo naudojama ir Lietuvoje: 2005–2008 m. įgyvendintas projektas „*Nacionalinės profesinio rengimo standartų sistemos plėtra*“, kurio tikslas – plėtoti nacionalinę profesinio rengimo standartų sistemą, siekiant didinti atitiktį tarp mokymo ir veiklos pasaulio poreikių bei gerinti mokymosi visą gyvenimą sąlygas. Įgyvendinant minėtą projektą buvo parengta studija, kurioje, remiantis nagrinėjamo sektoriaus plėtros tendencijų Lietuvoje ir kitose šalyse analize, nustatyta darbuotojų skaičiaus kaita bei mokymo poreikiai penkeriems metams.

Užsienio šalių specialistų poreikio vertinimo metodikos buvo taikomos atliekant „*Vertinamąjį prognostinį verslo vadybos ir administravimo srities specialistų kvalifikacijų poreikio tyrimą*“ (2007). Minėtam tyrimui atlikti buvo naudojamos kiekybinė ir kokybinė kvalifikacijų poreikio verslo vadybos ir administravimo srityje analizės, siekiant identifikuoti esminius profesinių kvalifikacijų pasiūlos ir paklausos neatitikimus (Pocius; Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2003, p. 21).

Apibendrinus anksčiau atliktus tyrimus, galime teigti, kad Lietuvoje studijų kokybės vertinimas yra atliekamas Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centro (MOSTA) iniciatyva, nors vėl gi ar tie rezultatai pasiekia reikiamas institucijas (pvz. Studijų kokybės ir vertinimo centrą) nėra žinoma. Būtent šį analizuotą tyrimą inicijavo švietimo ministerija.

Kaip matome Lietuvoje buvo remiamasi užsienio šalių patirtimi, siekiant nustatyti kokių specialistų reikia dabar ir kokių reikės ateityje. Tačiau nėra nustatytos vieningos tyrimo metodologijos ir konkrečios institucijos atsakingos už šių duomenų rinkimą, analizavimą bei interpretavimą.

2.2. Tyrimo metodika

Tyrimo **problema** – aukštųjų universitetinių mokyklų absolventų neužtikrintą įsitvirtinimą darbo rinkoje lemia nepakankama aukštosios mokyklos ir darbdavių sąveika. Atliekamo **tyrimo tikslas** – įvertinti universitetinių studijų atitiktį darbo rinkos poreikiams, identifikuoti jų poreikius, bei nustatyti šių poreikių derinimo perspektyvas Lietuvos rinkoje. Tyrimas grindžiamas tokiais **uždaviniais**:

1. Išanalizuoti esamus ir būsimus neatitikimus tarp studijų programų ir darbdavių poreikių;
2. Įvertinti išsilavinusių specialistų adaptacijos darbo rinkoje galimybes;
3. Pateikti studijų programų ir darbdavių poreikių derinimo galimybes Lietuvos rinkoje.

Tyrimo objektas - magistro kvalifikacinio laipsnio marketingo ir prekybos vadybos studijų programos studentų ir įmonių darbdavių, turinčių aukštą išsilavinimą poreikių derinimo perspektyvos Lietuvos rinkoje.

Tyrimo imtis:

- magistro kvalifikacinio laipsnio VUKHF marketingo ir prekybos vadybos studijų programos studentai bei VDU marketingo ir tarptautinės komercijos studijų programos studentai;
- veikiančių įmonių darbdaviai ar juos atstovaujantys asmenys;
- Lietuvos darbo biržos darbo su darbdaviais skyriaus vyriausia specialistė, projekto „Integracijos į darbo rinką galimybių plėtra“ koordinatore - Vida Šimaitienė
- VUKHF bei VDU studentų atstovybės prezidentai.

Imties sudarymo procedūra ir tyrimo eiga. Planuojant tyrimus, svarbu nustatyti reikalingą minimalų tyrimų skaičių, kad būtų galima padaryti statistiškai reikšmingas išvadas. Pasak Cohen ir Manion (1989), praktikai reiškia nuomonę, kad jeigu tyrėjas savo tyrimo rezultatus norės apdoroti statistiniais būdais, tada minimalus atvejų skaičius neturėtų būti mažesnis kaip 30. Tačiau, norint gauti tikslesnius duomenis, būtina vertinti tyrimo duomenų patikimumą bei jų tikslumą, t.y. remtis matematinės statistikos metodais (Kardelis, 2002, p. 116). Taigi studentų tyrimo imtis buvo apskaičiuota remiantis šia formule (Ambrusevič, p. 5) :

$$n = \frac{Z^2 * S^2}{\Delta^2},$$

$$n = 1,96^2 * 21,79 / 5^2$$

$$n = 73$$

Šios formulės apskaičiavimais reikia apklausti 73 respondentus.

Įvertinus tą faktą, kad Lietuvoje darbdavių yra labai daug, juos visus apklausti fiziškai beveik yra neįmanoma, o be to tai reikalauja labai daug lėšų. Todėl renkantis tyrimo korespondentus, buvo remiamasi atliktais tyrimais.

CV-Online apklausoje dalyvavo 260 19-27 metų studijuojantys ar jau studijas baigę jauni žmonės iš visos Lietuvos, 36% iš jų žada tęsti studijas užsienyje. Didžiausią dalį apklaustųjų sudaro 22-24 metų amžiaus jaunimas, dar studijuojantis bakalauro ir magistro studijose.

Didžioji dauguma jaunų žmonių žmonių geidžiamiausiais darbdaviais įvardino bankus ir gerai žinomas įmones. Apklauskos dalyviai išrinko ir patraukliausias įmones, kuriose norėtų dirbti.

Viso buvo įvardinta 150 įmonių. TOP 10 patraukliausių įmonių sąrašas: SEB Bankas, Swedbank, TEO LT, Lietuvos draudimas, DnB Nord, PricewaterhouseCooper, Omnitel, Maxima, Rimi, Ernst&Young (Verslo banga, 2010).

Toliau, remiantis „Verslo žinių“ sudarytu 500 bendrovių sąrašu, buvo sudarytas didžiausių Lietuvos bendrovių 2008-2010 m. TOP10 (5 lentelė). Taip pat remiantis šiais duomenimis buvo pasirinkti darbdaviai atliekamam tyrimui.

5 lentelė

Lietuvos įmonių TOP10

Vieta			Bendrovė
2010	2009	2008	
1	1	1	ORLEN Lietuva, AB
2	2	2	Vilniaus Prekyba, grupė 2
3	3	3	MAXIMA grupė, UAB 3
4	4	4	Koncernas Achemos grupė, UAB (per 30 bendr.)
5	5	5	Palink, UAB
6	-	-	Lukoil Baltija, UAB
7	6	15	Lietuvos Energija, AB grupė
8	-	-	Lietuvos dujos
9	-	-	Lietuvos geležinkeliai, AB
10	10	16	Norfos mažmena, AB

Šaltinis: sudaryta autoriaus, pagal TIRLIKIS, A. (2011)

Tyrimo metodai:

1. Internetinė (on-line) studentų ir darbdavių apklausa;
2. Telefoninė ir internetinė ekspertų apklausa.

Pasak Krathwohl (1993), kokybinių ir kiekybinių tyrimų derinio šalininkai siūlo kokybinius tyrimus naudoti atradimams, o kiekybinius tyrimus - atrastiems dėsniams, modeliams, teorijoms patvirtinti. Galima teigti, jog šie du požiūriai (kokybinis ir kiekybinis) papildo vienas kitą (Kardelis, 2002, p. 104).

Kiekybinio tyrimo projektavimas ir eiga. Kiekybiniai tyrimo metodai reiškinius matuoja skaičiais ir siekia būti objektyviais ir patikimais. Remiantis moksliniais metodais sudaroma imtis, žmonės atsako į klausimus ir nustatomas jų atsakymų dažnis bei kitos statistinės atsakymų charakteristikos. Jeigu imtis statistiškai patikima, iš jos gauti rezultatai taikomi visai populiacijai. Populiariausias ir plačiausiai taikomas kiekybinis tyrimo metodas yra apklausa. Taikant šį metodą per trumpą laiką ir su nedidelėmis lėšų sąnaudomis galima apklausti daug respondentų. Apklauso metodas lengvai formalizuojamas – tai palengvina surinktų duomenų analizę (Kardelis, 2002, p. 105).

Apklausa internete (on-line apklausa) yra greita ir pati pigiausia. Čia galima naudoti sudėtingą klausimyną, įvairius spalvų, garso ir vaizdo formatus. Trūkumas – nekontroliuojama imtis, todėl sunku įvertinti apklausos patikimumą (Virvilaitė, Jefimov)

Studentams apklausti buvo sudaryta 15 klausimų anketa (1 priedas). Anketą sudarė uždari, konkretūs klausimai, siekiant kuo tiksliau išsiaiškinti išsilavinusių jaunų žmonių nedarbo priežastis, kokių lygiu už tai yra atsakingos universitetinės mokymo institucijos bei patys darbdaviai ir galiausiai – kokios priemonės padėtų derinti studijų programas su darbdavių poreikiais. Tyrimas buvo atliekamas apklausa.lt internetiniame portale, siunčiant anketos nuorodą elektroniniu paštu bei patalpinant nuorodą socialiniame tinklalapyje facebook.com. Remiantis apskaičiuota tyrimo imtimi buvo apklausti 73 magistrantai. **Tyrimo laikas** – 2011.05.02-05.13. Studentams pateiktos anketos klausimus galima suskirstyti į 5 grupes (žr. 6 lentelę).

6 lentelė

Studentams skirtos anketos struktūra

Klausimai	Klausimų tematika
1-4 klausimai	Įsidarbinimo procesas
5-8 klausimai	Adaptacija darbo rinkoje
9-10 klausimai	Patirtis marketingo srityje
11-12 klausimai	Universiteto bei studijų programos pasirinkimo motyvai
13-15 klausimas	Demografiniai rodikliai

Darbdaviams apklausti buvo sudaryta 12 klausimų anketa, kurią sudarė 10 uždaro tipo klausimai ir 2 atviri klausimai (2 priedas). Šios anketos klausimai buvo modifikuoti iš studentams sudaryto klausimyno. Taip buvo siekiama gautus rezultatus sulyginti su studentų išreikšta nuomone ir išsiaiškinti ar darbdaviai vis gi patys yra suinteresuoti samdyti išsilavinusius darbuotojus. Tyrimas buvo atliekamas **apklausa.lt** internetiniame portale, siunčiant anketos nuorodą **elektroniniu paštu** bei patalpinant nuorodą socialiniame tinklalapyje **facebook.com**. Taip pat darbdaviai buvo skatinami telefonu užpildyti anketą. Remiantis šia atlikta apklausa, buvo pasirinkti apklausti įmonių darbdaviai. Su jais buvo kontaktuojama asmeniškai telefonu, taip pristatant vykdomą tyrimą. Tada elektroniniu paštu buvo vykdoma anketinė apklausa. Darbdaviams apklausti buvo išsiųstos 20 anketų, užpildytų sugrįžo – 24. Taigi galima teigti, kad tarp respondentų vyko tyrimo anketos sklaida. **Tyrimo laikas** – 2011.05.02-05.13. Darbdaviams pateiktos anketos klausimus galima suskirstyti į 5 grupes (7 lentelė).

Darbdaviams skirtos anketos struktūra

Klausimai	Klausimų tematika
1-2 klausimai	Įdarbinimo motyvai
3-5 klausimai	Įmonių suinteresuotumas padėti išsilavinusiems darbuotojams įsidarbinti
6-7 klausimai	Įmonių nuomonė apie studijų kokybę
8-9 klausimai	Įmonių bendradarbiavimas su universitetais
10-12 klausimai	Demografiniai rodikliai

Kokybinio tyrimo projektavimas ir eiga. Svarbi kokybinių tyrimų ypatybė yra ta jog šiems tyrimams netaikomi griežti imties tūrio reikalavimai. Jų reprezentatyvumą lemia ne tiriamųjų parinkimo būdai, o lankstūs vienokie ar kitokie teoriniai kriterijai. Todėl galima manyti, kad svarbiausias kokybinių tyrimų elementas - tyrimo duomenų apibendrinimas. Kitas išskirtinis tokių tyrimų bruožas – prieinamumo problema. Būtent su šia problema ir buvo susidurta atliekant tyrimą. Dėl didelio respondentų užimtumo, jie sutiko atsakyti į konkrečius trumpus klausimus telefonu. Telefoninė apklausa dėl besiplečiančio telefoninių ryšių naudojama vis dažniau. Šis būdas turi daug privalumų – atsakymai gaunami iškart, apklausa yra pigi ir atsakiusiųjų būna pakankamai daug. Telefoninė apklausa dažniausiai trunka 10–15 min. Todėl buvo atliktas telefoninis stuktūrizuotas uždarų klausimų interviu. Dėl šios priežasties tyrimas nėra anoniminis.

Ekspertų apklausa buvo vykdoma siekiant išsiaiškinti kompetetingą nuomonę apie universitetinių studijų programų atitikimą darbdavių poreikiams. Ekspertai buvo pasirinkti neatsitiktinai. Tam, kad gauti rūpimus atsakymus iš studijų institucijos, buvo pasirinkti studentus atstovaujantys asmenys - studentų atstovybių prezidentai: VUKHF Gintarė Lazdinytė ir VDU Paulius Baltokas. Tačiau VDU prezidentas atsakyti į tyrimo klausimus atsisakė, nors su juo buvo kontaktuota ne vieną kartą. Klausimų struktūra pateikta 8 lentelėje.

Studentų atstovybės prezidentams skirtų klausimų struktūra

Klausimai	Klausimų tematika
1. Kokios pagrindinės priežastys, Jūsų nuomone, lemia sėkmingą darbuotojo įsidarbinimą?	Sėkmingo įsidarbinimo priežastys.
2. Ar, Jūsų nuomone, reikia imtis priemonių, kurios padėtų jauniems darbuotojams geriau adaptuotis darbo rinkoje?	Jauniems darbuotojams padedančių priemonių adaptuotis rinkoje būtinumas ir išskirtinumas.

3. Kas, Jūsų nuomone, padėtų geriau jauniems darbuotojams adaptuotis darbo rinkoje?	
4. Kaip manote, ar aukštosios universitetinės studijos tinkamai parengia būsimus specialistus?	Studijų kokybė
5. Ar Jūsų įstaiga bendradarbiauja su darbdaviais?	Bendradarbiavimas su kitais darbdaviais ir kokiais.
6. Su kuriais darbdaviais bendradarbiaujate?	
7. Kaip manote, ar reikalinga formuoti specialistų paklausą ir pasiūlą rinkoje?	Specialistų pasiūlos ir paklausos formavimo rinkoje būtinumas ir atsakinga institucija.
8. Kas, Jūsų nuomone, formuoja specialistų paklausos ir pasiūlos atitikimą šalies rinkos poreikiams?	
9-10 Lytis ir amžius	Demografiniai rodikliai

Kadangi darbo rinkos prognozavimą vykdo Lietuvos darbo birža, tai apklausti buvo pasirinkta Lietuvos darbo biržos darbo su darbdaviais skyriaus vyriausia specialistė Vida Šimaitienė. Kadangi šiai ekspertei klausimai buvo užduoti beveik tie patys kaip ir studentų atstovybės prezidentei, todėl lentelėje bus pateikti tik specialiai užduoti kiti klausimai. Užduotų klausimų struktūra pateikta 9 lentelėje.

9 lentelė

Lietuvos darbo biržos ekspertei skirtų klausimų struktūra

Klausimai	Klausimų tematika
Ar Jūsų įstaiga bendradarbiauja su universitetais?	Bendradarbiavimas su universitetais
Su kuriais universitetais bendradarbiaujate?	
Ar Jūsų įstaiga atlieka specialistų skaičiaus rinkoje prognozavimą?	Specialistų rinkoje prognozavimas
Kam pateikiami šie prognozavimo duomenys?	Kur nueina specialistų prognozavimo duomenys

3. STUDIJŲ PROGRAMŲ IR DARBDAVIŲ POREIKIŲ DERINIMO TYRIMO REZULTATAI IR JŲ ANALIZĖ

Šioje dalyje pateikiama ekspertų, darbdavių bei studentų apklausos rezultatų analizė. Taip pat praktinis studijų programų ir darbdavių poreikių derinimo rinkoje modelis bei jo praktinis pagrindimas.

3.1. Kiekybinio ir kokybinio tyrimų rezultatų analizė

Ekspertų apklausos rezultatų analizė. 10 lentelėje pateiktas ekspertų esminių atsakymų palyginimas, kuris suteikia informaciją apie bendradarbiavimą atitinkamai su darbdaviais ar universitetais, ar Lietuvos darbo birža atlieka ekspertų pasiūlos ir paklausos prognozavimą bei kur patenka šie prognozavimo duomenys.

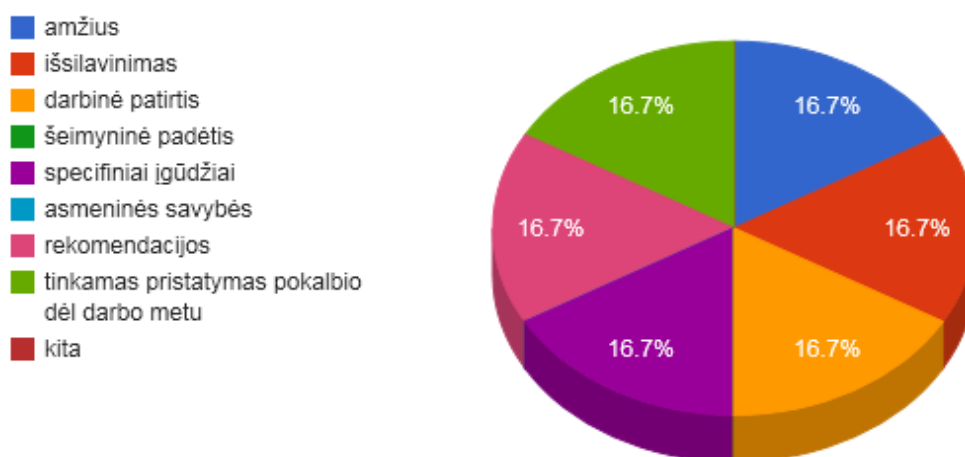
10 lentelė

LDB ir VUKHF SA ekspertų apklausos atsakymų palyginimas

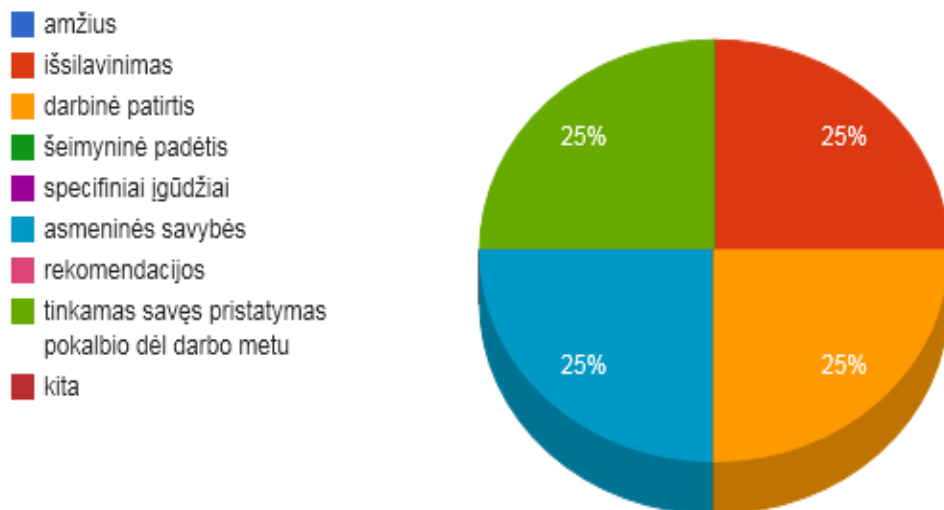
Klausimas	Ekspertė V. Šimaitienė (LDB)	VUKHF SA prezidentė Gintarė Lazdinytė
Ar reikia imtis priemonių, kurios padėtų jauniems darbuotojams geriau adaptuotis darbo rinkoje?	Taip	Taip
Ar aukštosios universitetinės studijos tinkamai parengia būsimum specialistus?	Iš dalies	Patenkinamai
Ar Jūsų įstaiga bendradarbiauja su universitetais/darbdaviais?	Negaliu atsakyti	Taip
Su kuriais darbdaviais bendradarbiaujate?	-	Filharmonija, Init TV, Senukai ir kt.
Ar Jūsų įstaiga atlieka specialistų skaičiaus rinkoje prognozavimą?	Taip	-
Kam pateikiami šie prognozavimo duomenys?	Lietuvos darbo biržai	-
Kaip manote, ar reikalinga formuoti specialistų paklausą ir pasiūlą rinkoje?	Taip	Taip
Kas, Jūsų nuomone, formuoja specialistų paklausos ir pasiūlos atitikimą šalies rinkos poreikiams?	Neatsakė	Neatsakė
Amžius	50 m.	21 m.

Apibendrinus 10 lentelės duomenis, galima teigti, jog ekspertų nuomone specialistų paklausos ir pasiūlos prognozavimas yra tikrai reikalingas, tačiau kuri institucija už tai yra atsakinga nei vienas apklaustas respondentas neatsakė. Galima daryti prielaidą, jog už tai atsakingos atskiros institucijos nėra. Remiantis Lietuvos darbo biržos eksperte jų institucija pati atlieka specialistų prognozavimą, tačiau šie duomenys nėra platinami, jie nepasiekia jokių kitų institucijų. Lietuvos darbo birža netgi neaišku ar turi reikšmingų bendradarbiavimo ryšių su universitetais. Tai gali reikšti, kad ši institucija nėra suinteresuota jaunų išsilavinusių žmonių įdarbinimu, ji daugiau atstovauja darbdavių interesams.

Tuo tarpu VUKHF prezidentės apklausos rezultatai rodo, kad šis universitetas palaiko bendradarbiavimo ryšius su skirtingų veiklų darbdaviais. Taigi palyginus šių skirtingų įstaigų ekspertų apklausos rezultatus, galima teigti, kad studijų programų ir darbdavių poreikių derinimas yra aktuali problema, ją reikalinga spręsti, tačiau bendradarbiavimo procesas nevyksta. Kiekviena institucija tai atlieka pagal savo veiklos nustatytus tikslus bei uždavinius.

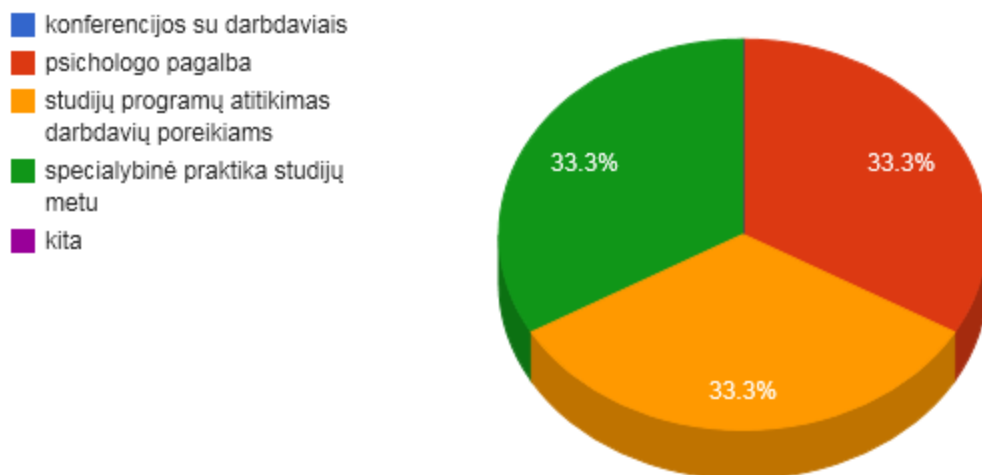


12 pav. Sėkmingo įsidarbinimo veiksnių pasiskirstymas pagal V. Šimaitienę (LDB) (proc.)

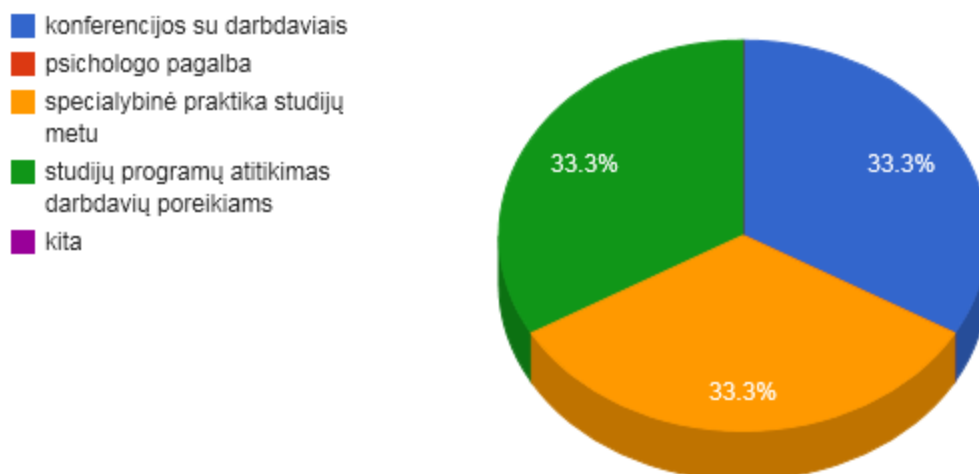


13 pav. Sėkmingo įsidarbinimo veiksnių pasiskirstymas pagal G. Lazdinytę (VUKHF SA) (proc.)

Taigi remiantis 12 ir 13 pav. duomenimis galima apibendrinti, kad sėkmingą įsidarbinimą labiausiai lemia darbinė patirtis, išsilavinimas, tinkamas savęs pristatymas pokalbio dėl darbo metu. Lietuvos darbo biržos ekspertė taip pat mano, kad įsidarbinimo galimybes vienodai padidina (16,7 proc.) darbdavių rekomendacijos, specifiniai įgūdžiai bei šeimininė padėtis. O studentų atstovybės prezidentė mano, kad labai svarbu yra asmeninės pačio besidarbinančio savybės.



14 Pav. Priemonių padedančių adaptuotis darbo rinkoje pasiskirstymas (LDB) (proc.)



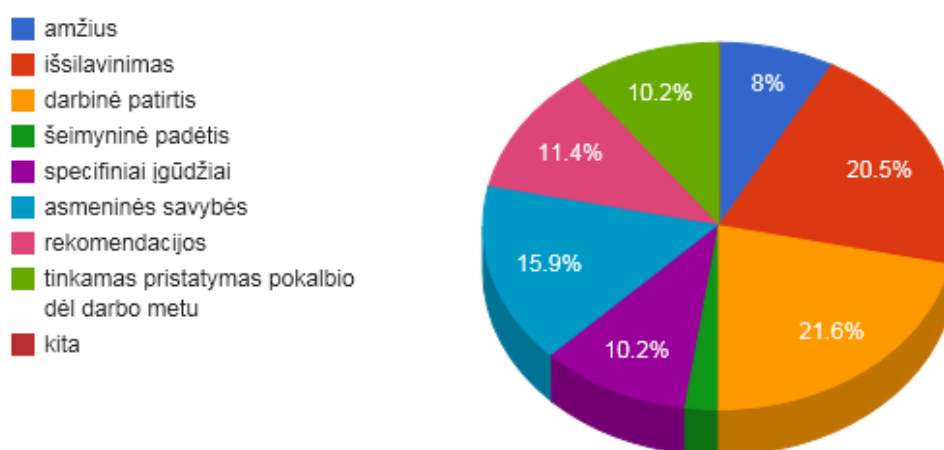
15 pav. Priemonių padedančių adaptuotis darbo rinkoje pasiskirstymas (SA) (proc.)

Kaip matome iš 14 ir 15 pav. duomenų, abu ekspertai mano, kad jauniems išsilavinusiems žmonėms adaptuotis darbo rinkoje geriausiai padėtų studijų programų atitikimas darbdavių poreikiams bei atliekama specialybinė praktika studijų metu. Ekspertė iš Lietuvos darbo biržos mano, kad psichologų pagalba taip pat yra reikalinga ir veiksminga priemonė padedanti adaptuotis darbo rinkoje. Na studentų vyriausia atstovė teigia, kad reikalinga rengti konferencijas kartu su darbdaviais.

Apklausos atsakymų atsakančių į tyrimo tikslą pateikimas

Klausimas	Rodiklis
Lytis	70,8 proc. moterys, 20,1 proc. vyrai
Amžius	24-44 m.
Ar, Jūsų nuomone, reikia imtis priemonių, kurios padėtų jauniems darbuotojams geriau adaptuotis darbo rinkoje?	Taip 87,5 proc.
Ar jūsų įmonė priima praktiką, norinčius atlikti studentus?	Taip 45,8 proc.; Ne 50 proc.
Kaip manote, ar aukštosios universitetinės studijos tinkamai parengia būsimums specialistus?	Iš dalies 62,5 proc.; Patenkinamai 33,3 proc.
Ar Jūsų įmonė bendradarbiauja su universitetais?	Taip 8,3 proc.; Ne 75 proc.
Su kuriais universitetais bendradarbiaujate?	VU, LŽŪU, KTU

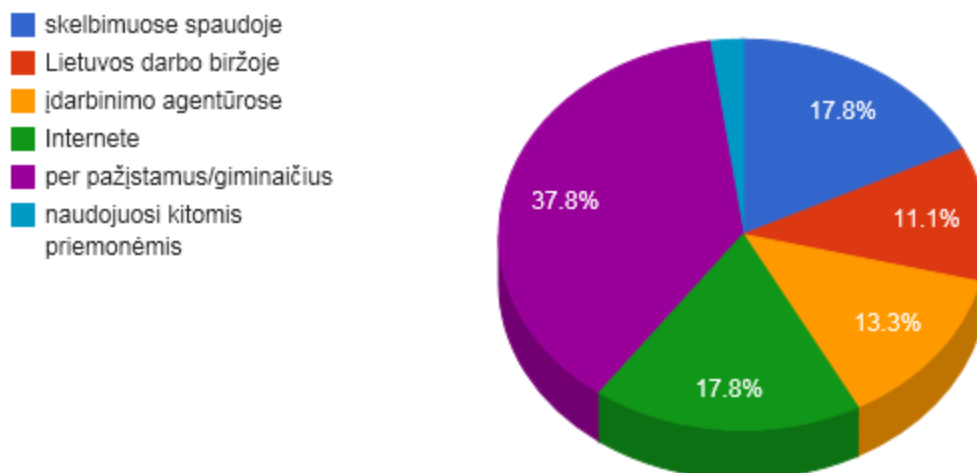
Darbdaviai buvo paprašyti įvardinti pagrindinius, jų nuomone, sėkmingo įsidarbinimo veiksnius. Respondentų nuomonių pasiskirstymas pavaizduotas 16 pav.



16 pav. Sėkmingo įdarbinimo faktorių pasiskirstymas (proc.)

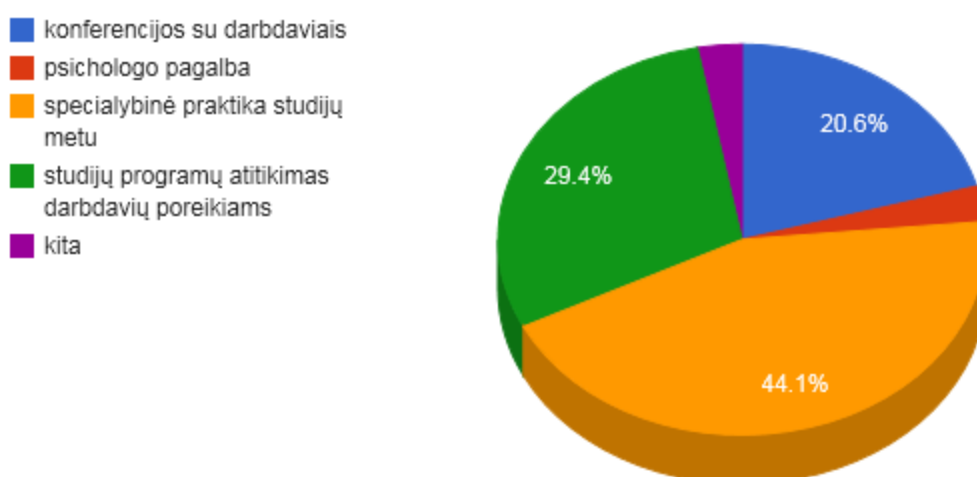
Kaip matyti iš 16 pav., 21,6 proc. visų apklaustųjų mano, kad labiausiai darbuotojams įsidarbinti padeda darbinė patirtis, taip pat įgytas jų išsilavinimas (20,5 proc.). Tik 8 proc.

respondentų įsitikinę, kad jų amžius įtakoja įsidarbinimo galimybes. Kaip pasiskirstė darbuotojų paieškos šaltiniai, matyti iš 17 pav.



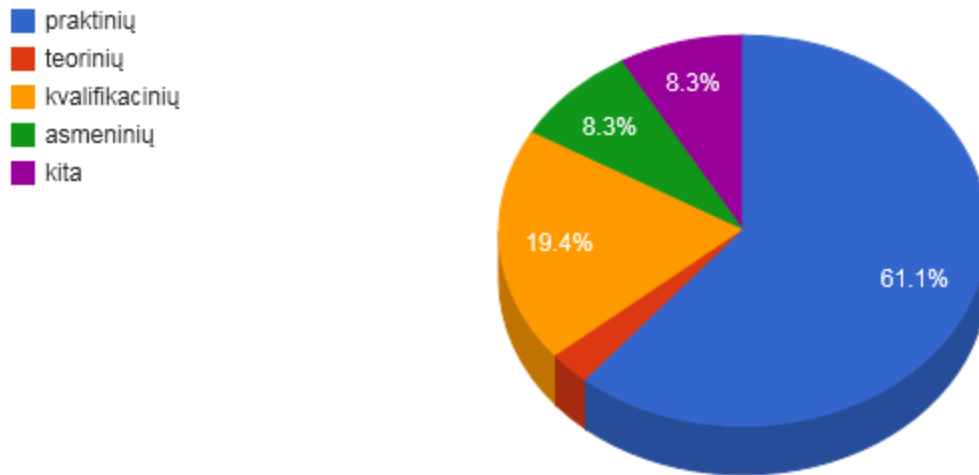
17 pav. Darbuotojų paieškos šaltinių pasiskirstymas (proc.)

Reikėtų atkreipti dėmesį, kad dažniausiai respondentai darbuotojų ieško per savo pažįstamus ar giminaičius (37,8 proc.). Rečiausias, apklaustųjų nuomone, darbuotojų paieškos šaltinis – Lietuvos darbo birža (11,1 proc.). Atsakydami į klausimą apie priemonių padedančių darbuotojams geriau adaptuotis darbo rinkoje, beveik pusė apklaustųjų mano (44,1 proc.), kad specialybinė praktika studijų metu (18 pav.).



18 pav. Darbuotojų adaptacijos priemonių darbo rinkoje pasiskirstymas (proc.)

Paklausti apie tai kokių žinių labiausiai pasigendama iš naujų darbuotojų, daugiau nei pusė (61,1 proc.) apklaustųjų teigia, kad trūksta praktinių žinių (19 pav.).



19 pav. Darbuotojų žinių trūkumo pasiskirstymas (proc.)

Apibendrinus darbdavių apklausos rezultatų analizę, toliau pateikiami studentų apklausos išanalizuoti rezultatai.

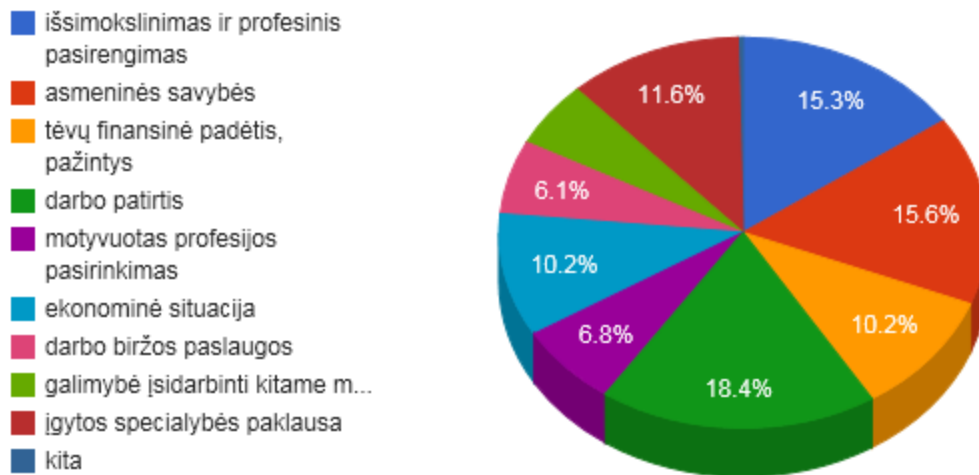
Studentų apklausos rezultatų analizė

12 lentelė

Respondentų demografinės charakteristikos

Rodiklis	Rodiklio duomenys
Lytis	71,2 proc. Mot.; 28,8 proc. Vyr.
Amžius	23-31 m.
Universitetas	64, 4 proc. VUKHF; 26 proc. VDU
Darbo patirtis marketingo srityje	12,3 proc. 12-36mėn.; 11 proc. 3-12 mėn.; 9,6 proc. 1 mėn.

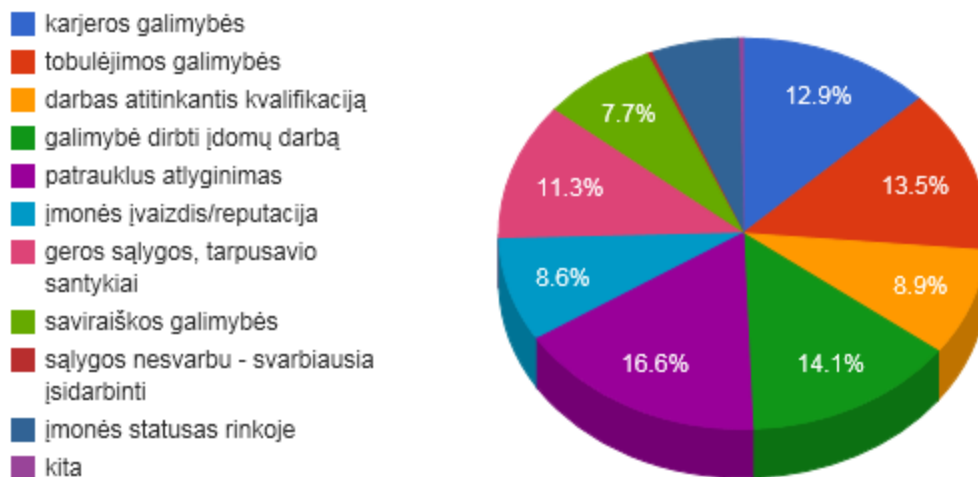
Studentai buvo paprašyti įvertinti pagrindinius sėkmingo įsidarbinimo veiksnius. Respondentų nuomonių pasiskirstymas pavaizduotas 20 pav.



20 pav. Sėkmingo įsidarbinimo veiksnių pasiskirstymas (proc.)

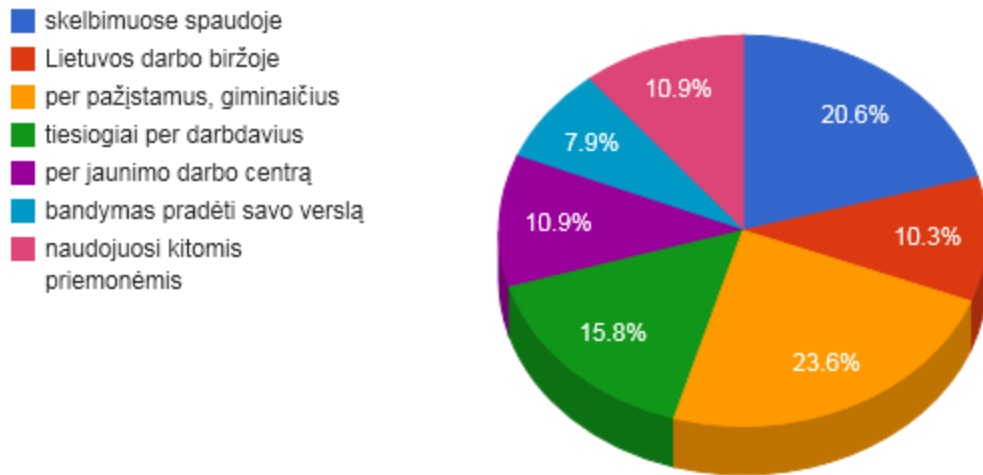
Tyrimas parodė, kad labiausiai įsidarbinant yra atsižvelgiama į darbinę patirtį (18,4 proc.), asmenines savybes (15,6 proc.) bei išsimokslinimą ir profesinį pasirengimą (15,3 proc.). Mažiausiai įsidarbinant įtakos turi Lietuvos darbo birža (6,1 proc.).

Kaip pasiskirstė darbo vietos pasirinkimo motyvai, matyti iš 21 pav.



21 pav. Darbo vietos pasirinkimo motyvų pasiskirstymas (proc.)

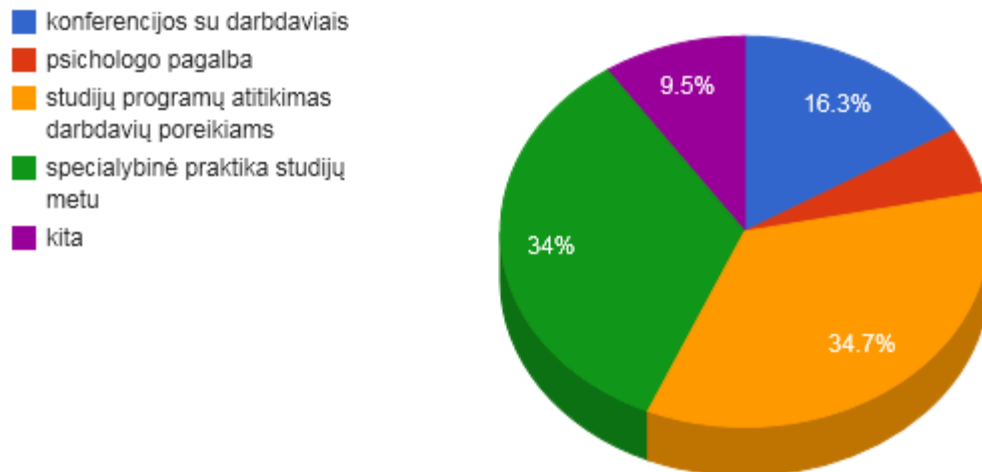
Pažymėtina tai jog vis tik labiausiai renkantis darbdavius atsižvelgiama į atlyginimo dydį (16,6 proc.). Tik 7,7 proc. Apklaustųjų yra svarbi galimybė saviraiškai. 22 pav. pateiktas darbo paieškos priemonių pasiskirstymas.



22 pav. Darbo paieškos priemonių pasiskirstymas (proc.)

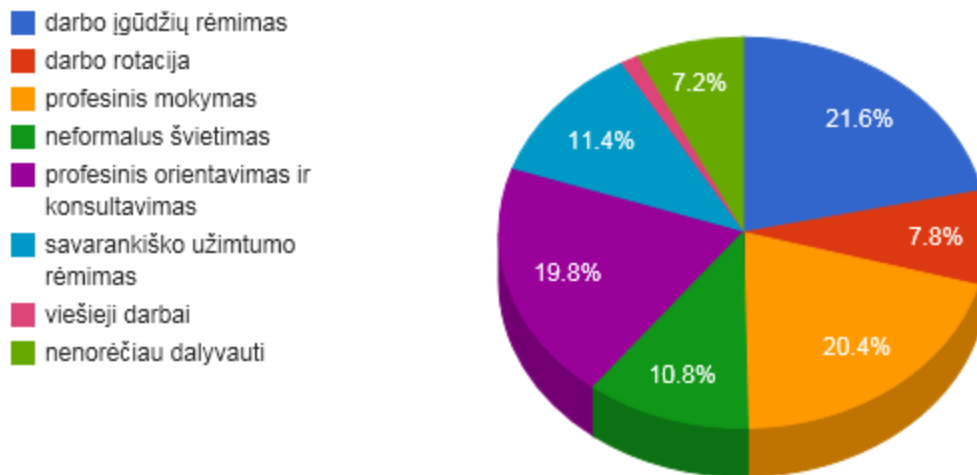
Kaip matyti iš 22 pav., beveik trečdalis (23,6 proc.) apklaustųjų darbo ieško per pažįstamus ar giminaičius. Tik 7,9 proc. bando pradėti savo nuosavą verslą.

Tyrimo duomenimis, labiausiai darbo rinkoje adaptuotis padėtų studijų programų atitikimas darbdavių poreikiams (34,7 proc.) bei specialybinė praktika studijų metu (34 proc.) (23 pav.)



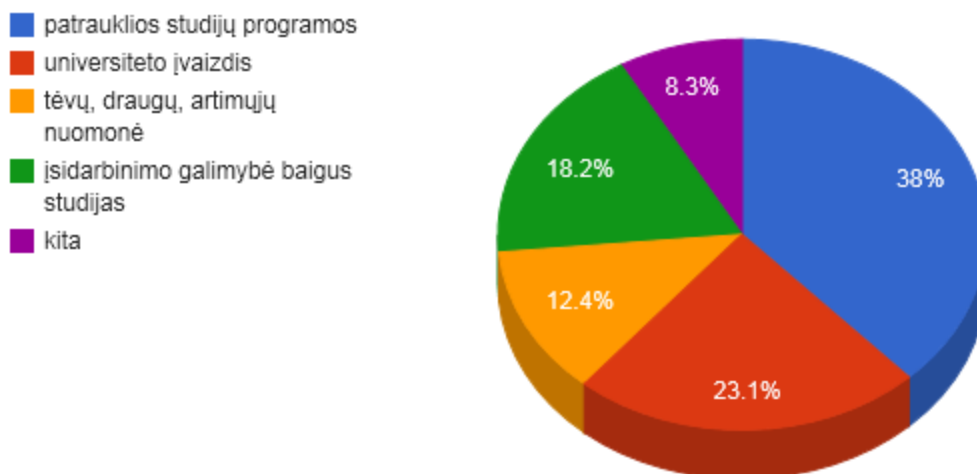
23 pav. Adaptacinių priemonių darbo rinkoje pasiskirstymas (proc.)

Atsakydami į klausimą, kokiose praktinėse priemonėse norėtų sudalyvauti, kad būtų lengviau adaptuotis darbo rinkoje, tik 7 proc. Studentai paminėjo, kad išvis nenorėtų dalyvauti. Naudingiausia jiems būtų profesinio mokymo praktika (20,4 proc.) ir profesinis orientavimas bei konsultavimas (19,8 proc.) (24 pav.).



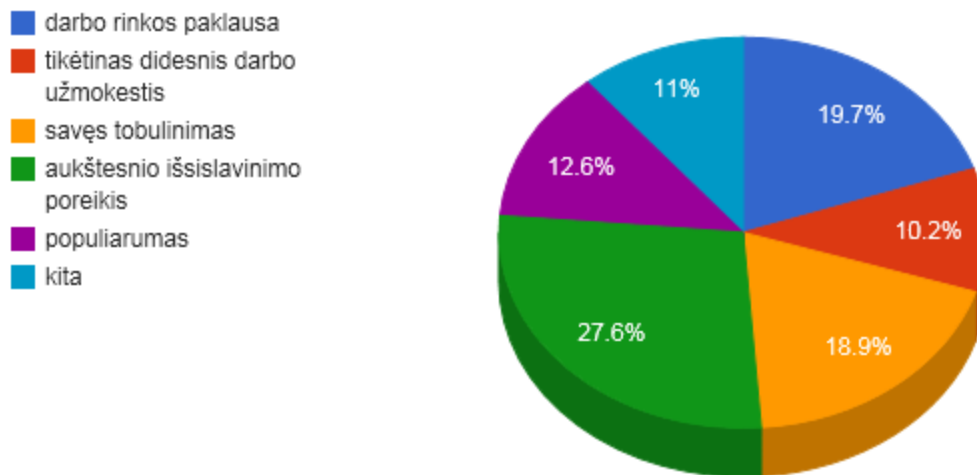
24 pav. Praktinių adaptacinių priemonių pasiskirstymas (proc.)

Studentai buvo paprašyti atsakyti į klausimą „Kokios priežastys lėmė pasirinkti universitetą, kuriame studijuojate?“ Respondentų atsakymų pasiskirstymas patiktas 25 pav.



25 pav. Universiteto pasirinkimo motyvų pasiskirstymas (proc.)

Didžioji dauguma respondentų (38 proc.) rinkosi universitetą, kuriame studijuoja dėl patrauklios studijų programos. Galima daryti prielaidą, kad studijų pasirinkimas buvo gana motyvuotas.



26 pav. Studijų programų pasirinkimo motyvų pasiskirstymas (proc.)

Paklausti apie studijų programos pasirinkimo motyvus, 27,7 proc. tyrimo dalyvių nurodė, kad studijų programą rinkosi dėl aukštesnio išsilavinimo poreikio.

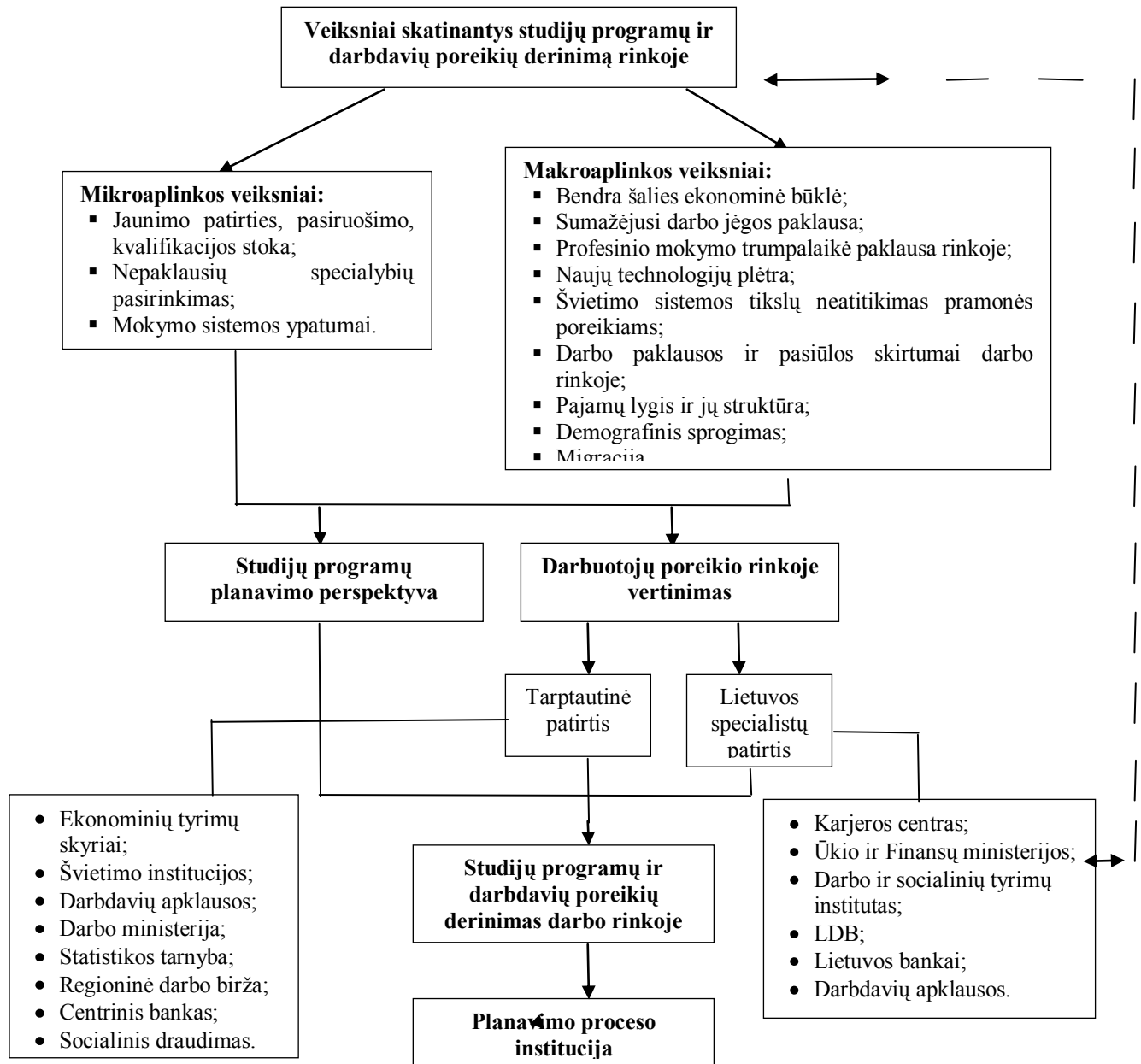
3.2. Praktinis studijų programų ir darbdavių poreikių derinimo rinkoje modelis

Taigi aptarus apklaustųjų ekspertų, darbdavių bei studentų tyrimo rezultatus, galima daryti išvadą, kad sudarytas praktinis tyrimo modelis nepasitvirtino (27 pav.).

Remiantis šiuo praktiniu studijų programų ir darbdavių poreikių derinimo modeliu, turėjo būti gaunamas grįžtamasis ryšys iš Lietuvos specialistų turimos patirties. Kadangi šio ryšio atliktame tyrime negauta, vis dar išlieka problema, kad studijų programos ir darbdavių poreikiai nėra suderinti, nes nėra tam atitinkamos institucijos, kuri surinktų visus reikalingus duomenis, juos interpretuotų ir pateiktų reikiamas išvadas.

Vien tik pasitelkus Lietuvos darbo biržos duomenis, galima susidaryti tik objektyvesnį specialistų padėties darbo rinkoje vaizdą, kadangi kai kurie bedarbiai išvis nesinaudoja šios įstaigos paslaugomis.

Norint geriau išanalizuoti specialistų ateities poreikį, reikia organizuoti nuolatinę darbo rinkos stebėseną, geriausia pagal skirtingas profesijas ar sektorius. Dar tikslesnės analizės išvados būtų, jei darbo pasiūlos ir paklausos rodiklių analizė būtų lyginama su ankstesniais rodikliais per ilgesnį laikotarpį. Taigi vis tik yra reikalinga atskira šio proceso planavimo institucija, kuri koordinuotų šią veiklą.



27 pav. Praktinis studijų programų ir darbdavių poreikių derinimo rinkoje modelis

IŠVADOS

1. Studijų programos yra nagrinėjamos makromarketingo lygmeniu, o darbdavių poreikiai – mikromarketingo lygmeniu.
2. Veiksniai skatinantys studijų programų ir darbdavių poreikių derinimą rinkoje suskirstomi į makroaplinkos veiksnius ir mikroaplinkos veiksnius. Mokymo programų ir darbdavių poreikių derinimą rinkoje labiausiai veikia makroaplinkos veiksniai.
3. Nuodugni darbo rinkos analizė leidžia nustatyti specialius poreikius pagal atskirus regionus, profesines grupes, kvalifikacijos lygį ir ekonomikos sektorius. Tarptautinėje praktikoje yra naudojami tiek kiekybinio specialistų poreikio vertinimo, tiek ir kokybinio vertinimo modeliai. Darbo rinkos prognozavimą Lietuvoje vykdo Ūkio bei Finansų ministerijos, Darbo ir socialinių tyrimų institutas, Lietuvos darbo birža.
4. Lietuvoje trūksta tikslių darbo rinkos poreikių prognozių, dėl to rinkos poreikiai neparemti studijų programų pasiūla ir turinio planavimo procesu. Prognozuojant specialistų poreikį, remiamasi tarptautine patirtimi bei Lietuvos specialistų prognozavimo metodika. Specialistų kiekybinis poreikis susijęs su užimtumu ir nedarbo lygiu. Dažniausiai taikytinas metodas – apklausa ir statistinių duomenų rinkimas.
5. Jauniems išsilavinusiems žmonėms adaptuotis darbo rinkoje geriausiai padėtų studijų programų atitikimas darbdavių poreikiams bei atliekama specialybinė praktika studijų metu. Specialistų paklausos ir pasiūlos prognozavimas yra reikalingas. Lietuvos darbo birža atlieka specialistų rinkoje prognozes, tačiau duomenys lieka tik šioje įstaigoje. Universitetai bendradarbiauja su darbdaviais, tačiau darbdaviai priimti praktiką atliekančių studentų nenori. Aukštosios universitetinės studijos tik iš dalies arba patenkinamai parengia būsimus specialistus.
6. Norint geriau išanalizuoti specialistų ateities poreikį, reikia organizuoti nuolatinę darbo rinkos stebėseną, geriausia pagal skirtingas profesijas ar sektorius. Dar tikslesnės analizės išvados būtų, jei darbo pasiūlos ir paklausos rodiklių analizė būtų lyginama su ankstesniais rodikliais per ilgesnį laikotarpį.

URBONAITĖ, Diana. (2010). *University Curriculum and the Needs of Employer's Prospects for Coordination in Lithuanian Market*. Graduation paper. Kaunas: Kaunas Faculty of humanities, Vilnius University. 38 p.

SUMMARY

The number of educated people in Lithuania is the leader among all European Union countries, but does not justify its own market expectations. While the EU's educational progress report attributed to the leaders of Lithuania, both in business and student representatives, the education policy-makers call this a problem, rather than the joyful conclusion.

It is appropriate to the pyramid principle: what is better - to have crowds of graduates and to ensure that the vocational schools to prepare more experts to be the economy? Such a pyramid principle is installed in more than one EU country. Sweden is known as a problem in their country come to study in universities, people over the age of 28. However, in reality it is a quality mark, because such people may already know what they want.

We have the most educated young people, and one Lithuanian higher education is financed at least in the European Union. Consequently, the rush to higher education is very strong, although for this and to be paid. Education - good. But in this area should seek to Lithuania at the highest possible, and as rationally as possible the results of Lithuania universities to produce scientific elites, and a number would be sufficient.

Thesis - study of laws and employers' needs.

The targets:

- 1st To evaluate the influence of certain agents and employers need to study coordination;
- 2nd To evaluate the market prospects for planning studies;
- 3rd To analyze the market demand for workers;
- 4th Provide training and coordination needs of employers in the labor market opportunities.

High school graduates in the labor market limits the uptake constantly changing business requires skills, abilities and knowledge. Therefore, changing market needs and business trends in higher education, educational institutions are forced to analyze their performance and ensure service quality. This confirms the loss of skilled professionals working in international markets, and Lithuania in the labor force supply and demand for quantitative and qualitative disproportion. Therefore, it is necessary to study and evaluate staffing needs and determine how to market training programs and employers' needs could be combined.

LITERATŪRA

1. AKELIENĖ, Loreta. (2008) *Suvalkietis Nr. 135 (8914)* [žiūrėta 2010 m. sausio 3 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.marko.lt/info/info/type/spaud/years/2008-2009/id/384>
2. ALBROVIENĖ, Birutė. (2002) *Marketingas*. Vilnius: Vilniaus kooperacijos kolegija kauno skyrius, p. 4
3. AMBRUSEVIČ, Nikolaj. Anketinė apklausa, ekspertų apklausa. Vilnius: Vilniaus Gedimino technologijos universitetas, p. 5 [žiūrėta 2011 m. gegužės 7 d.]. Prieiga per Internetą: <http://e-stud.vgtu.lt/users/files/dest/10502/7-apklausa.pdf>
4. ČIŽAS, Algirdas. (2002) *Studijų programų realizavimo kokybės kriterijai, Šiauliai* [žiūrėta 2009 m. spalio 17 d.]. Prieiga per Internetą: studijos.su.lt/projektas/doc/ac_3.ppt
5. DARACIENĖ, Rasa; ČĖSNIENĖ, Žaneta. (2007) *Rengiamų specialistų paklausos darbo rinkoje analizė [interaktyvus]*, Klaipėda: Klaipėdos verslo kolegija [žiūrėta 2009 m. lapkričio 7 d.]. Prieiga per Internetą: http://www.klvk.lt/gallery/klvk/konferencija/08_daraciene_tik_skaityti.pdf
6. GALKUTĖ, Laima. (2008) *Kas lemia studijų kokybę? Vilnius: švietimo aprūpinimo centras, Nr. 8 (28), p. 3-8. ISSN 1822-4156.*
7. GUTIERREZ, R.; GUILLEN A. M. (2000) *Protecting the long-term unemployed. Europien Societies*
8. *Help for long-term unemployed in Germany. (1999) Journal of Europien Industrial Training, p. 407*
9. IŠORAITĖ, Margarita; ČERNIAUSKIENĖ, Nendrė. (2007) *Darbo rinkos analizės metodikos rengimas ir (ap)mokymo seminaro pravedimas. Projekto "Efektyvios Mykolo Riomerio universiteto magistrantų praktikos/doktorantų stažuotės įgyvendinimo sistemos sukūrimas", Vilnius: Mykolo Riomerio universitetas, p. 3-5. ESF/2004/2.5.0-03-426/BPD-195/PES-8.*
10. KARDELIS, K. (2002) *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. Kaunas: Judex, p. 32, 86. ISBN 9955-655-35-6.*
11. Karina. (2007) *Ekologinis marketingas, p. 1-2. [žiūrėta 2010 m. lapkričio 7 d.]. Prieiga per Internetą: http://aplinkotyra.vdu.lt/uploads/file/moduliai/aplinkosaugos_vadyba/aplinkosaugos_vadyba_Paskaitu_medziaga/pEkologinis_marketingas.pdf*
12. LAUŽACKAS Rimantas; LYDEKA Zigmas; GREBLIAUSKAS Artūras; KUNDROTAS Virginijus; PUNDZIENĖ Asta. (2006) *Lietuvos aukštojo mokslo (LAM) sistemos plėtra 2007-2012 m.: konkurencingumas ir finansavimo modelis, Kaunas: švietimo ir mokslo ministerija; Lietuvos valstybinis mokslo ir studijų fondas; ISM vadybos ir ekonomikos universitetas; Vytauto Didžiojo universitetas.*
13. LIETUVOS DARBO BIRŽA. (2010 m. balandžio mėn.) *Situacija Kauno darbo rinkoje* [žiūrėta 2010 m. gegužės 3 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.ldb.lt/TDB/Kaunas/DarboRinka/Situacija/LastSituacija.aspx>
14. *Lietuvos ūkio plėtros iki 2015 metų ekonominio augimo, struktūrinės plėtros, ekonominės reformos ir ekonominės politikos strategija. (2001) Vilnius: Ūkio ministerija*

15. MUFFELS R.; VRIENS M. (1991) Labour-market behavior of long-term unemployed: a multidisciplinary approach. *Journal of Socio-Economics*, p. 325
16. MURAUSKAITĖ, Aida. (2009) Minia studentų – labiau bėda negu džiaugsmas [žiūrėta 2010 m. gegužės 3 d.]. Prieiga per Internetą: http://www.lrytas.lt/?data=20091210&id=akt10_a2091210&view=2
17. POCIUS, Arūnas. (2008) Specialistų poreikio darbo rinkoje įvertinimas remiantis darbdavių apklausos duomenimis. Vilnius
18. POCIUS, Arūnas; OKUNEVIČIŪTĖ-NEVERAUSKIENĖ, Laima. (2003) Ilgalaikio nedarbo problema Lietuvoje. *Filosofija ir sociologija*, Vilnius: darbo ir socialinių tyrimų institutas, Vilniaus Gedimino technikos universitetas, p. 44-45. ISSN 0235-7186.
19. POCIUS, Arūnas; OKUNEVIČIŪTĖ-NEVERAUSKIENĖ, Laima. (2010) Aukštąjį išsilavinimą turinčių specialistų poreikio vertinimas. *Verslas: teorija ir praktika* 11 (1). Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universitetas, p. 21. ISSN 1648-0627.
20. PRANULIS, Vytautas. (2003) Marketingas. Vilnius: Vilniaus universitetas ekonomikos fakultetas marketingo katedra, p. 5-6. [žiūrėta 2010 m. lapkričio 7 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.google.lt/#q=pranulis+marketingas&hl=lt&prmd=iv&ei=Qz32TMD6FcWgOoCczKQI&start=0&sa=N&fp=494ba3e0d11452d4>
21. ROYSE, D.; THYER, Bruce A. (1996) Program evaluation. Chicago: Nelson-Hall Publishers, p. 322. ISBN 0-8304-1415-0.
22. RUDZKIS, Rimantas. (2007) Specialistų poreikio įvertinimo metodika. Seminaras “Specialistų poreikio tyrimų metodologijos rengimas ir pilotinio tyrimo įgyvendinimas aukštųjų technologijų srityse“ [žiūrėta 2011 vasario 14 d.]. Prieiga per Internetą: http://www.npi.lt/site/Failai/7_NPI_metodika_2007%2010%2030.pdf
23. RUDZKIS, Rimantas. (2008) Tarptautinė patirtis prognozuojant specialistų paklausą. Vilnius
24. Studijos internetinė svetainė. (2009) Marketingo pradmenys [žiūrėta 2010 m. lapkričio 7 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.patariu.lt/studijos/2009/03/marketingo-pradmenys/>
25. Studijų kokybės ir vertinimo centras. (2010) Studijų kokybės ir vertinimo centro veikla 2009 metais. Vilnius, p. 26,28 [žiūrėta 2011 vasario 14 d.]. Prieiga per Internetą: http://www.skvc.lt/files/2009_ataskaita/SKVC_ATASKAITA-2009.pdf
26. Studijų kokybės ir vertinimo centras. (2011) Studijų kokybės vertinimo veikla [žiūrėta 2011 vasario 14 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.skvc.lt/content.asp?id=71>
27. TIRLIKIS, A. (2011) Mažeikių naftos perdirbimo įmonė „Orlen Lietuva“ išlaikė „Verslo žiniose“ skelbiamo didžiausių Lietuvos bendrovių TOP 500 sąrašo lyderės poziciją [žiūrėta 2011 vasario 14 d.]. Prieiga per Internetą: <http://m.lrytas.lt/-/12960505711295331973-did%C5%BEiausi%C5%B3j%C5%B3-lietuvos-bendrovi%C5%B3-de%C5%AIimtuke-nebeliko-vietos-bankams.htm>
28. Vilniaus universiteto Kauno humanitarinio fakulteto internetinė svetainė [žiūrėta 2011 gegužės 2 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.khfsa.lt/index.php?nr=59>
29. Vytauto Didžiojo universiteto internetinė svetainė [žiūrėta 2011 gegužės 2 d.]. Prieiga per Internetą: <http://www.vdusa.lt/index.php?page=vdu-sa-komanda>

30. VIRVILAITĖ, Regina; JEFIMOV V. Konkurencinio pranašumo įgijimas vidaus ir globalioje rinkoje. *Projektas „Verslumo ugdymas Mykolo Romerio, Kauno technologijos ir Vilniaus Gedimino technikos universitetuose socialinių ir inžinerinių mokslų srityje* [žiūrėta 2011 vasario 14 d.]. Prieiga per Internetą: http://distance.ktu.lt/kursai/verslumas/rinkos_aplinkos_tyrimai_I/fcontent.html
31. ŽIBĖNIENĖ, Gintautė. (2005) Studijų programų kokybės vertinimo koncepcija ir ją veikiantys veiksniai. Vilnius: Vilniaus kolegija, p. 1-4.

1 priedas

Anketa studentams

Esu Vilniaus universiteto Kauno humanitarinio fakulteto, marketingo ir prekybos vadybos studentė, Diana Urbonaitė ir atlieku tyrimą tema „UNIVERSITETINIŲ STUDIJŲ PROGRAMŲ IR DARBDAVIŲ POREIKIŲ DERINIMO PERSPEKTYVOS LIETUVOS RINKOJE“. Tyrimo tikslas - įvertinti universitetinių studijų atitiktį darbo rinkos poreikiams, identifikuoti jų poreikius, bei nustatyti šių poreikių derinimo perspektyvas Lietuvos rinkoje.

Tyrimas anonimiškas, gauti rezultatai bus panaudoti tik tiriamajam darbui. Iš anksto dėkoju už Jūsų sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus. Atsakymus pažymėkite (X):

7. Kas, Jūsų nuomone, įtakoja sėkmingą įsidarbinimą?

- išsimokslinimas ir profesinis pasirengimas asmeninės savybės
- tėvų finansinė padėtis, pažintys darbo patirtis
- motyvuotas profesijos pasirinkimas ekonominė situacija
- darbo biržos paslaugos galimybė įsidarbinti kitame mieste/rajone
- įgytos specialybės paklausa
- kita (įrašykite) _____

2. Kokios priežastys, Jus lemia pasirinkti darbo vietą?

- karjeros galimybės tobulėjimo galimybės
- darbas atitinkantis kvalifikaciją galimybė dirbti įdomų darbą
- patrauklus atlyginimas įmonės įvaizdis ir reputacija
- geros sąlygos, tarpusavio santykiai saviraiškos galimybės
- sąlygos nesvarbu – svarbiausia įsidarbinti įmonės statusas rinkoje
- kita (įrašykite) _____

Kokios priežastys, Jūsų nuomone, lemia darbdavių pasirinkimą renkantis darbuotoją?

- amžius išsilavinimas darbinė patirtis
- šeimyninė padėtis specifiniai įgūdžiai asmeninės savybės
- rekomendacijos tinkamas savęs pristatymas pokalbio dėl darbo metu
- kita (įrašykite) _____

Kur dažniausiai ieškote darbo?

- skelbimuose spaudoje darbo biržoje per pažįstamus ir giminaičius

- tiesiogiai per darbdavius per jaunimo darbo centrą bandymas pradėti savo verslą
- naudojuosi kitomis priemonėmis

Ar esate patys atsakingi už įsidarbinimą?

- visiškai atsakingas gana daug atsakingas vidutiniškai atsakingas
- mažai atsakingas visai neatsakingas

5. Kas kitas, Jūsų nuomone, yra atsakingas už Jūsų įsidarbinimą?

- Lietuvos darbo birža darbdaviai tėvai, giminės, draugai
- švietimo institucijos karjeros centras
- Kita (įrašykite) _____

▪ Ar, Jūsų nuomone, reikia imtis priemonių, kurios padėtų jauniems darbuotojams geriau adaptuotis darbo rinkoje?

- taip ne neturiu nuomonės

7. Kas, Jūsų nuomone, padėtų geriau jauniems darbuotojams adaptuotis darbo rinkoje? (atsakykite, jei prieš tai klausime atsakėte taip)

- konferencijos su darbdaviais
- psichologo pagalba
- specialybinė praktika studijų metu
- studijų programų atitikimas darbdavių poreikiams
- kita (įrašykite) _____

▪ Kokiose praktinėse priemonėse norėtumėte patys sudalyvauti studijuodami?

- darbo įgūdžių rėmimas profesinė praktika profesinis mokymas
- neformalus švietimas profesinis orientavimas ir konsultavimas
- viešieji darbai savarankiško užimtumo rėmimas nenorėčiau dalyvauti

9. Ar turite darbo patirties marketingo srityje?

- Taip Ne

10. Kokia Jūsų darbo patirtis marketingo srityje? (atsakykite, jei prieš tai klausime atsakėte taip)

- 1 mėn. 3 mėn. – 12 mėn. 12 mėn. - 36 mėn. 36 mėn. ir daugiau

Kokie veiksniai lėmė pasirinkti universitetą, kuriame studijuojate?

- patrauklios studijų programos tėvų, draugų, artimųjų nuomonė
- universiteto įvaizdis įsidarbinimo galimybė baigus studijas

kita (įrašykite) _____

Kokie veiksniai lėmė pasirinkti studijų programą?

darbo rinkos paklausa tikėtinas didesnis darbo užmokestis

savęs tobulinimas aukštesnio išsilavinimo poreikis

kita (įrašykite) _____

Kuriame universitete šiuo metu studijuojate?

VDU VUKHF

Jūsų lytis: moteris vyras

Jūsų amžius (įrašykite): _____

Dar kartą dėkojame už atsakymus!

Anketa dardaviams

Esu Vilniaus universiteto Kauno humanitarinio fakulteto, marketingo ir prekybos vadybos studentė, Diana Urbonaitė ir atlieku tyrimą tema „UNIVERSITETINIŲ STUDIJŲ PROGRAMŲ IR DARBDAVIŲ POREIKIŲ DERINIMO PERSPEKTYVOS LIETUVOS RINKOJE“. Tyrimo **tikslas** - įvertinti universitetinių studijų atitiktį darbo rinkos poreikiams, identifikuoti jų poreikius, bei nustatyti šių poreikių derinimo perspektyvas Lietuvos rinkoje.

Tyrimas **anonimiškas**, gauti rezultatai bus panaudoti tik tiriamajam darbui. Iš anksto dėkoju už Jūsų sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus. Atsakymus pažymėkite (X):

Kokios pagrindinės priežastys lemia darbuotojo pasirinkimą? (galimi keli atsakymų variantai)

- amžius
- išsilavinimas
- darbinė patirtis
- šeimyninė padėtis
- specifiniai įgūdžiai
- asmeninės savybės
- rekomendacijos
- tinkamas pristatymas pokalbio dėl darbo metu
- kita (įrašykite) _____

Kur dažniausiai ieškote darbuotojų? (galimi keli atsakymų variantai)

- skelbimuose spaudoje
- darbo biržoje
- per pažįstamus/giminaičius
- įdarbinimo agentūrose
- Internete
- naudojuosi kitomis priemonėmis

3. Ar, Jūsų nuomone, reikia imtis priemonių, kurios padėtų jauniems darbuotojams geriau adaptuotis darbo rinkoje?

- taip
- ne
- neturiu nuomonės

4. Kas, Jūsų nuomone, padėtų geriau jauniems darbuotojams adaptuotis darbo rinkoje? (atsakykite, jei prieš tai klausime atsakėte taip)

- konferencijos su darbdaviais
- psichologo pagalba
- specialybinė praktika studijų metu
- studijų programų atitikimas darbdavių poreikiams
- kita (įrašykite) _____

5. Ar jūsų įmonė priėmė praktiką, norinčius atlikti studentus?

- taip
- ne

8. Kaip manote, ar aukštosios universitetinės studijos tinkamai parengia būsimus specialistus?

- taip
- iš dalies
- patenkinamai

- visiškai nesutinku neturiu nuomonės

7. Kokių įgūdžių, Jūsų nuomone, labiausiai trūksta jauniems išsilavinusiems darbuotojams?

- praktinių teorinių asmeninių
 kvalifikacinių kita (įrašykite) _____

8. Ar Jūsų įmonė bendradarbiauja su universitetais?

- taip ne negaliu pasakyti

Su kuriais universitetais bendradarbiaujate? (atsakykite, jei prieš tai klausime atsakėte taip)
(įrašykite) _____

- Jūsų įmonės veikla (įrašykite): _____
- Jūsų lytis:
 moteris vyras
- Jūsų amžius (įrašykite): _____

Dar kartą dėkojame už atsakymus!

Anketa ekspertei LDB

Esu Vilniaus universiteto Kauno humanitarinio fakulteto, marketingo ir prekybos vadybos studentė, Diana Urbonaitė ir atlieku tyrimą tema „UNIVERSITETINIŲ STUDIJŲ PROGRAMŲ IR DARBDAVIŲ POREIKIŲ DERINIMO PERSPEKTYVOS LIETUVOS RINKOJE“. Tyrimo *tikslas* - įvertinti universitetinių studijų atitiktį darbo rinkos poreikiams, identifikuoti jų poreikius, bei nustatyti šių poreikių derinimo perspektyvas Lietuvos rinkoje.

Tyrimas *anonimiškas*, gauti rezultatai bus panaudoti tik tiriamajam darbui. Iš anksto dėkoju už Jūsų sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus. Atsakymus pažymėkite (X):

Kokios pagrindinės priežastys, Jūsų nuomone, lemia sėkmingą darbuotojo įsidarbinimą? (galimi keli atsakymų variantai)

- amžius
- išsilavinimas
- darbinė patirtis
- šeimyninė padėtis
- specifiniai įgūdžiai
- asmeninės savybės
- rekomendacijos
- tinkamas pristatymas pokalbio dėl darbo metu
- kita (įrašykite) _____

2. Ar, Jūsų nuomone, reikia imtis priemonių, kurios padėtų jauniems darbuotojams geriau adaptuotis darbo rinkoje?

- taip
- ne
- neturiu nuomonės

3. Kas, Jūsų nuomone, padėtų geriau jauniems darbuotojams adaptuotis darbo rinkoje? (atsakykite, jei prieš tai klausime atsakėte taip)

- konferencijos su darbdaviais
- psichologo pagalba
- specialybinė praktika studijų metu
- studijų programų atitikimas darbdavių poreikiams
- kita (įrašykite) _____

4. Kaip manote, ar aukštosios universitetinės studijos tinkamai parengia būsimus specialistus?

- taip
- iš dalies
- patenkinamai
- visiškai nesutinku
- neturiu nuomonės

5. Ar Jūsų įstaiga bendradarbiauja su universitetais?

- taip
- ne
- negaliu pasakyti

6. Su kuriais universitetais bendradarbiaujate? (atsakykite, jei prieš tai klausime atsakėte taip) (įrašykite) _____

7. Ar Jūsų įstaiga atlieka specialistų skaičiaus rinkoje prognozavimą?

- taip ne negaliu pasakyti

Kam pateikiami šie prognozavimo duomenys? (atsakykite, jei prieš tai klausime atsakėte taip)(įrašykite):

Kaip manote, ar reikalinga formuoti specialistų paklausą ir pasiūlą rinkoje?

- taip ne neturiu nuomonės

Kas, Jūsų nuomone, formuoja specialistų paklausos ir pasiūlos atitikimą šalies rinkos poreikiams?(įrašykite):

Jūsų lytis:

- moteris vyras

12. Jūsų amžius (įrašykite): _____

Dar kartą dėkojame už atsakymus!

Anketa atsovybei

Esu Vilniaus universiteto Kauno humanitarinio fakulteto, marketingo ir prekybos vadybos studentė, Diana Urbonaitė ir atlieku tyrimą tema „**UNIVERSITETINIŲ STUDIJŲ PROGRAMŲ IR DARBDAVIŲ POREIKIŲ DERINIMO PERSPEKTYVOS LIETUVOS RINKOJE**“. Tyrimo **tikslas** - įvertinti universitetinių studijų atitiktį darbo rinkos poreikiams, identifikuoti jų poreikius, bei nustatyti šių poreikių derinimo perspektyvas Lietuvos rinkoje.

Tyrimas **anonimiškas**, gauti rezultatai bus panaudoti tik tiriamajam darbui. Iš anksto dėkoju už Jūsų sugaištą laiką ir nuoširdžius atsakymus. Atsakymus pažymėkite (X):

Kokios pagrindinės priežastys, Jūsų nuomone, lemia sėkmingą darbuotojo įsidarbinimą? (galimi keli atsakymų variantai)

- amžius išsilavinimas darbinė patirtis
- šeimyninė padėtis specifiniai įgūdžiai asmeninės savybės
- rekomendacijos tinkamas pristatymas pokalbio dėl darbo metu
- kita (įrašykite) _____

2. Ar, Jūsų nuomone, reikia imtis priemonių, kurios padėtų jauniems darbuotojams geriau adaptuotis darbo rinkoje?

- taip ne neturiu nuomonės

3. Kas, Jūsų nuomone, padėtų geriau jauniems darbuotojams adaptuotis darbo rinkoje? (atsakykite, jei prieš tai klausime atsakėte taip)

- konferencijos su darbdaviais
- psichologo pagalba
- specialybinė praktika studijų metu
- studijų programų atitikimas darbdavių poreikiams
- kita (įrašykite) _____

4. Kaip manote, ar aukštosios universitetinės studijos tinkamai parengia būsimus specialistus?

- taip iš dalies patenkinamai
- visiškai nesutinku neturiu nuomonės

5. Ar Jūsų įstaiga bendradarbiauja su darbdaviais?

- taip ne negaliu pasakyti

6. Su kuriais darbdaviais bendradarbiaujate? (atsakykite, jei prieš tai klausime atsakėte taip) (įrašykite) _____

Kaip manote, ar reikalinga formuoti specialistų paklausą ir pasiūlą rinkoje?

taip ne neturiu nuomonės

Kas, Jūsų nuomone, formuoja specialistų paklausos ir pasiūlos atitikimą šalies rinkos poreikiams?(įrašykite):

Jūsų lytis:

moteris vyras

12. Jūsų amžius (įrašykite): _____

Dar kartą dėkojame už atsakymus!

