

BEDARBIŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO VEIKSNIAI LIETUVOS KAIME

Rasa Rudžinskienė

Šiaulių universitetas

Anotacija

Straipsnyje analizuojami kaimo bedarbių karjeros projektavimo ypatumai. Darbo ir socialinė politika yra nepakankamai lanksti, neskatina bedarbių aktyviai integruotis į darbo rinką. Žemas išsilavinimo lygis, apsunkintas mokymų, kvalifikacijos įgijimas, psichologinės problemos užkerta kelią sėkmingam karjeros projektavimui. Didžioji dalis kaimo bedarbių – neturi motyvacijos integruotis į darbo rinką. Tyrimo rezultatai atskleidžia problemas, kylančias vykstant kaimo bedarbių integracijos į darbo rinką plėtrą. Šis tyrimas leidžia tikslinti ir konkretinti profesinės karjeros tyrimų, profesinio ir karjeros konsultavimo veiklos funkcijas bei pagrindines karjeros projektavimo gebėjimų sritis.

Pagrindiniai žodžiai: kaimo gyventojai, karjeros projektavimas, darbo birža, karjera.

Įvadas

Šiuo metu Lietuvoje susiklostė grėsminga ekonominė situacija, mūsų valstybė susidūrė su viena aktualiausių problemų pasaulyje – nedarbu. Šis reiškinys neigiamai veikia pačius bedarbius, jų šeimas, visuomenę bei valstybę. Darbo rinkoje svarbią vietą užima žmogiškojo faktoriaus vaidmuo, jo socialinės, psichologinės, biologinės savybės, be to, pati darbinė veikla papildoma natūriniais, socialiniais, techniniais aspektais.

Kaimo teritorijose yra mažesnės įsidarbinimo galimybės, kaimo gyventojai nepasirengę konkuruoti darbo rinkoje. Tai lemia, kad kaimo gyventojų nedarbo lygis žymiai didesnis nei mieste. J. Jasaitis (2006) pažymi, jog Lietuvos kaimo ekonominę ir socialinę sanklodą pakeitė pusę amžiaus trukęs šalies aneksijos laikotarpis. Jis teigia, kad šiuo metu vis daugiau kaimo gyventojų dirba miestuose bei kaimo vietovėse įsikūrusiose pramonės ir prekybos įmonėse.

Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikėje strategijoje akcentuojama, kad pakankamai išsilavinusi darbo jėga psichologiškai jau prisitaikė prie rinkos ekonomikos reikalavimų, padidėjo asmeninės atsakomybės už save supratimas, susidarė iš esmės teigiama nuostata rinkos ekonomikos atžvilgiu. Tačiau ten pat pabrėžiama, kad nors

darbo jėga ir pasižymi santykinai aukšta kvalifikacija, kai kuriose ūkio šakose jaučiamas kvalifikuotos darbo jėgos stygius, jos disciplinuotumas, mobilumas ir prisitaikymas prie pokyčių nėra patenkinami. Kaimo bedarbių karjeros projektavimą apsunkina išsamių kompleksinių mokslinių tyrimų stoka.

Darbo tikslas – ištirti Lietuvos neurbanizuotų (užmiesčio, kaimo) gyventojų karjeros projektavimo veiksnius.

Uždaviniai:

1. Atskleisti kaimo bedarbių karjeros projektavimo ypatumus.
2. Išnagrinėti nedarbo priežastis.
3. Išanalizuoti kaimo bedarbių karjeros projektavimo problemas.

Tyrimo problema. Kaimo bedarbių karjeros projektavimo veiksniai nėra pakankamai ištirti, todėl bedarbiams įsidarbinimui skiriamos priemonės negali efektyviai išspręsti jų įsidarbinimo problemų. Dauguma darbdavių mažina laisvų darbo vietų skaičių, darbo rinkos poreikių kaita darosi vis spartesnė, žmonėms vis dažniau tenka keisti veiklos pobūdį. Užimtumo mažėjimą sąlygojo spartūs restruktūrizavimo, privatizavimo tempai. Įtakos turėjo ir sumažėjusi žemės ūkio produkcijos paklausa. Daugelio ūkių bankrotą lėmė konkurencingumas, kaimo žmonių nesugebėjimas prisitaikyti dirbti rinkos sąlygomis.

Kaimo vietovėse gyvenantiems žmonėms ypatinai aktuali ilgalaikė bedarbystė, nemaža jų dalis turi nedidelius savarankiškus ūkius. Ši priežastis riboja kaimo gyventojų teritorinį mobilumą, ieškant laisvų darbo vietų.

Tyrimo metodologija. Metodologiniu tyrimo pagrindu laikytinos šios socialinių mokslų koncepcija: *karjeros kompetentingumo teorija*, kuri akcentuoja būtinybę mokyti žmones vystyti savo karjerą kaip nuosekliai organizuotą ir valdomą procesą (Herr, Cramer, 2003).

Tyrimo metu buvo naudoti metodai: dokumentų, mokslinių šaltinių analizė, anketinė apklausa, statistinės analizės metodai (*SPSS 17.0 for Windows* programa).

Karjeros projektavimo teoriniai aspektai

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

Kaimo plėtros tyrimų centre 2005–2006 metais atlikti tyrimai atskleidė spartų gyventojų profesinės struktūros kitimą. Dirbantieji ne žemės ūkių įmonėse gyventojai mūsų tirtose vietovėse sudaro nuo 35 iki 40 proc. Jasaitis (2007) teigia, kad kaimiškose gyvenvietėse, kurioje nėra ryškesnių ūkinės veiklos pokyčių, 8–10 proc. asmenų, praradusių darbą žemės ūkyje, tačiau nesugebėjusių persiorientuoti darbui laisvosios rinkos sąlygomis, šiuo metu gyvena iš socialinių pašalpų ir uždarbio už atsitiktinius darbus. Jis pažymi, jog motyvacijos dirbti nepraradę bedarbiai pasirinko emigranto kelią, galimybė susirasti darbo kitose valstybėse labai išaugo, Lietuvai įstojus į ES.

Projektuojant kaimo bedarbių profesinę karjerą, būtina įvertinti, kad kiekvienas asmuo turi skirtingą profesinį pasirengimą arba jo visai neturi, skirtingus specialiuosius ir bendruosius poreikius. Atsižvelgiant į kiekvieno asmens individualią situaciją, asmeninius poreikius ir galimybes yra formuluojami karjeros projektavimo tikslai ir uždaviniai, bei priemonės jiems pasiekti.

Karjeros projektavimas – tai nuolatinės žmogaus pastangos išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasmingi savo gyvenimą (Pukelis, 2002).

Orenienė (2006), karjeros projektavimą įvardija kaip nuolatinį, reikalaujantį žmogaus aktyvumo procesą, vykstantį darbo pasaulyje. Karjeros projektavimas – tai nuolatinės žmogaus pastangos išvelgti darbo rinkos kaitos tendencijas ir prognozuojamų pokyčių kontekste tirti, planuoti ir įgyvendinti savo profesinės veiklos tobulinimo procesus, siekiant išlikti nuolat kintančioje darbo rinkoje bei įprasmingi savo gyvenimą. Jovaiša (1999) pašaukimą įvardija kaip asmenybės veiklos motyvacinių, potencinių, charakterio bruožų derinį, sąlygojantį jo darbinio gyvenimo prasmę.

Karjeros projektavimo tema reikalauja atsižvelgti į keturias tarpusavyje susijusias karjeros: sampratas:

karjera kaip pasiekimai (daugiausiai taikoma darbinėje aplinkoje), karjera kaip profesija (profesijos prestižas), karjera kaip nuolatinio darbo nuosekli tąsa (žmogaus darbo istorija), karjera kaip viso gyvenimo vaidmenų patirties seka, pabrėžiant mokymosi visą gyvenimą galimybių kūrimą ir plėtrą poindustrinėje visuomenėje. (Valackienė, 2005; Petkevičiūtė, 2006; Kučinskienė, 2003).

Zunkeris (2001) daug dėmesio skyrė profesiniam konsultavimui bei karjeros planavimui. Jis teigė, jog karjera yra visą žmogaus gyvenimą besitęsiantis procesas, reikalaujantis nuolatinės sąveikos tarp asmenybės ir jos veiklos konteksto dinamizmo, ugdymas karjerai tampa integralia nuolatinio asmenybės ugdymo proceso dalimi.

Šiandien reikalingas nuolatinis žmogaus pasirengimas dirbti arba įsidarbinti kiekvienoje sparčiai besikeičiančio darbo pasaulio situacijoje. Geriausių rezultatų karjeroje pasiekia tie, kurie pasitiki savo jėgomis ir kryptingai ieško asmeninius poreikius ir galimybes atitinkančios veiklos, t. y. turi įvaldę karjeros projektavimo kompetenciją. Mokslininkai, nagrinėjantys karjeros valdymą, pabrėžia įsidarbinimo kompetencijos svarbą. Jie pažymi, kad įsidarbinimui reikalingos žinios, gebėjimai, asmeninės savybės, kurios įgalintų žmogų savarankiškai bei aktyviai veikti tiek prognozuojamoje, tiek ir neprognozuojamoje darbo rinkos situacijoje.

Čepas (2008) išskiria įsidarbinamumo kompetenciją. Mokslininkas teigia, jog įsidarbinamumo kompetencija – mokėjimas pasirinkti darbo vietą, pasirengti darbinei veiklai, įsidarbinti bei išlaikyti darbo vietą, remiantis įgytų žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma.

Kaip ir kodėl svarbu suprasti darbo rinkos pokyčius ir jų keliamus reikalavimus, kodėl svarbu reaguoti ir gebėti prisitaikyti šiuolaikinėje darbo rinkoje bei konkuruoti tarptautinėje aplinkoje, kaip reikia pasiruošti ir kiek pastangų integruojantis į darbo rinką nagrinėjo Boles (1997), Essmann (2000), Brizges (1997), Bennett (1998), Mikatavage (2003), Askov ir Gordon (1999), Laužackas, Pukelis (2003), Stanišauskienė (2004), Nezabitauskas (2002).

Vadybinės, psichologinės, edukacinės, sociologinės literatūros šaltinių ir darbo rinkos Lietuvoje ypatumų analizė, leido sudaryti įsidarbinimo kompetencijos struktūrinį modelį (žr. 1 lent.), kurį sudaro asmeninių, karjeros, edukacinių, vadybinių, socialinių ir profesinių gebėjimų visuma.

Įsidarbinimo kompetencijos struktūrinis modelis

Eil. Nr.	Kompetencijos	Kompetencijos bruožai
1.	Asmeninė	<ul style="list-style-type: none"> - iniciatyva, aktyvumas - atsakomybė už sėkmingą integraciją - autonomija darbo paieškos procese - suinteresuotumas, entuziazmas, optimizmas - psichologinės savybės (mąstymo racionalumas, dėmesio, atminties ypatumai, pažinimo įgūdžiai, intuicija) - kūrybiškumas - pasitikėjimas savimi ir stabilumas - gebėjimas mobilizuoti savo vidinius išteklius siekiant užsibrėžto tikslo - darbštumas, pareigingumas
2.	Karjeros	<ul style="list-style-type: none"> - sugebėjimas išsiaiškinti darbo keitimo/-netekimo priežastis - sugebėjimas išsiaiškinti savo motyvus ir lūkesčius ieškant darbo - sugebėjimas nustatyti efektyviausius darbo paieškos būdus - sugebėjimas atlikti esamos darbo rinkos situacijos analizę - sugebėjimas vertinti savo profesinę patirtį - sugebėjimas įvertinti savo stipriąsias ir silpnąsias puses - sugebėjimas išryškinti geriausius savo asmenybės bruožus - sugebėjimas susisteminti, paruošti, paruošti įdarbinimo pokalbiui reikalingus dokumentus: CV, motyvacinį / kreipimosi laišką - sugebėjimas paruošti kompetencijos portfelį - sugebėjimas vertinti ir atskleisti savo profesinę kompetenciją; - sugebėjimas susieti savo darbo patirties, įgūdžių ir organizacijos poreikių sąsajas - sugebėjimas bendrauti su darbdaviu ir kitais darbo rinkos dalyviais
3.	Edukacinė	<ul style="list-style-type: none"> - poreikis mokytis ir tobulėti - nuoseklus įgūdžių lavinimas - persikvalifikavimas, profesinis pasirengimas - savišvieta, saviugda
4.	Vadybinė	<ul style="list-style-type: none"> - analitinis mąstymas - sugebėjimas išsikelti tikslą, kryptingai suplanuoti įsidarbinimo procesą, numatyti priemones tikslui pasiekti - sugebėjimas numatyti ir organizuoti darbo paieškos procesą - sugebėjimas įvertinti Individualaus darbo plano naudingumą ir aktyvus dalyvavimas - sugebėjimas analizuoti veiklos rezultatus - sugebėjimas teikti pasiūlymus darbdaviui - sugebėjimas spręsti problemas, konfliktines situacijas - sugebėjimas gauti reikiamą informaciją, ją rinkti, kaupti, analizuoti, valdyti ir tikslingai panaudoti - sugebėjimas adekvačiai vertinti pokyčius, naudingų rinkai pokyčių poreikių atpažinimas
5.	Socialinė	<ul style="list-style-type: none"> - sugebėjimas pasirengti įdarbinimo pokalbiui - sugebėjimas bendrauti, kontaktuoti - sugebėjimas išdėstyti savo nuomonę, reikšti savo mintis - sugebėjimas sėkmingai išreikšti savo jausmus, nusiteikimus - sugebėjimas įtikinti - mokėjimas paveikti kitus - sugebėjimas domėtis įmone - sugebėjimas derinti savo ir įmonės interesus - mokėjimas save pateikti - derybų meno žinojimas, derybinis lankstumas - sugebėjimas klausti
6.	Profesinė	<ul style="list-style-type: none"> - išsilavinimas - išsilavinimo profilis - darbo patirtis - profesinės žinios - dalykiniai įgūdžiai - profesinės žinios apie naujausius pasiekimus ir darbo metodus - sugebėjimas taikyti teorines žinias praktikoje - užsienio kalbų mokėjimas - įstatymų ir kitų teisės aktų žinojimas

Šaltinis: sudaryta autorės, remiantis mokslinės literatūros šaltinių analize.

Informacijos suteikimas ir konsultavimas yra ypač svarbūs, vykdant darbo paiešką. Svarbu, kad bedarbis būtų informuotas, kokias jis turi galimybes, ir kas turi būti daroma bedarbystės laikotarpiu, siekiant padidinti integruotis į darbo rinką galimybes.

Apie bedarbių pagrindines teises ir pareigas ir užimtumo situaciją, laisvas darbo vietas informacija skelbiama seniūnijoje. Kas ketvirtį organizuojamos „Darbo rinkos dienos“. Darbo biržoje kaimo gyventojai konsultuojami betarpiškai arba telefonu.

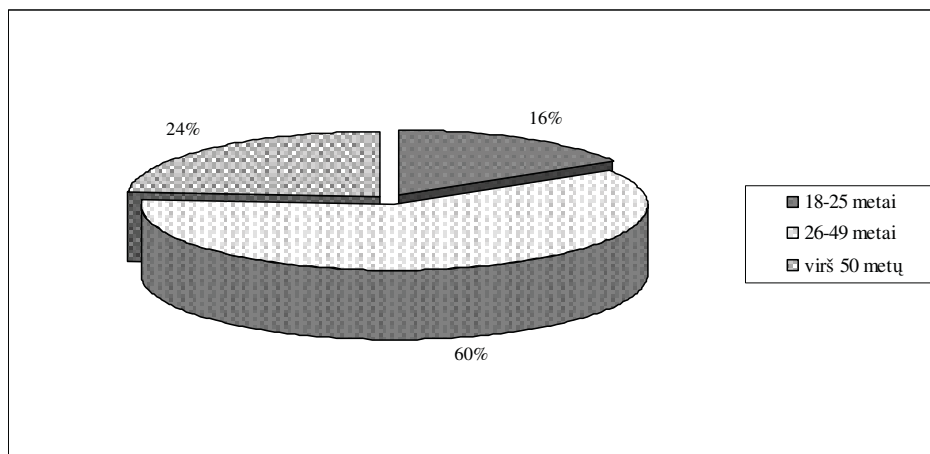
Konsultavimo tikslas – suteikti kaimo bedarbiams reikalingą informaciją reikiamu metu.

Kaimo gyventojų karjeros projektavimo tyrimo rezultatai ir jų aptarimas

Tyrimas atliktas 2011 m. žiemos (vasario mėnuo) bei pavasario (kovo mėnuo) laikotarpiu.

Apklausti 100 bedarbių, registruotų teritorinėse darbo biržose. Asmenys gyvena kaimiškose Pakruojo r. Lygumų, Joniškio r. Rūdiškių, Telšių r. Luokės, Šiaulių r. Gruzdžių seniūnijose. Anketą sudarė atskiros klausimų grupės arba teiginiai.

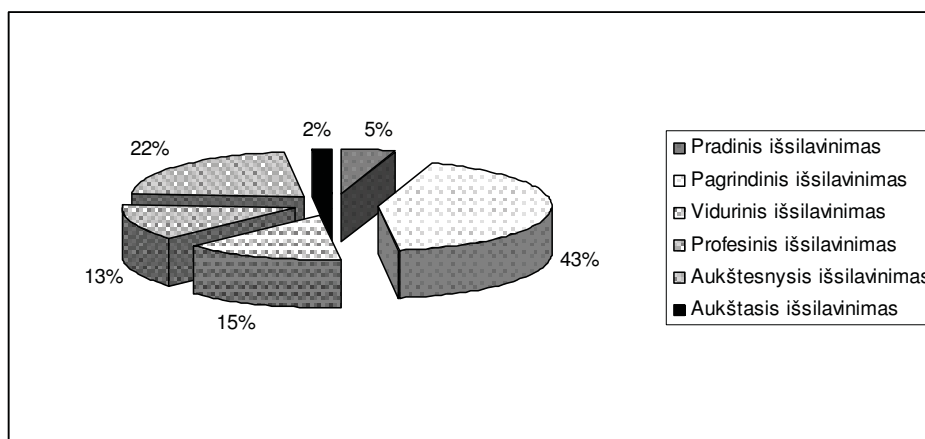
Pagal lytį respondentai pasiskirstė taip: moterys – 75 proc., vyrai – 25 proc.



1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių

Tyrimo duomenimis, daugiausiai apklaustųjų buvo 26–49 metų amžiaus grupėje (60 proc.), 18–25 metų ir virš 50 metų asmenų atitinkamai buvo 16 ir 24 proc. apklaustųjų (žr. 1 pav.). Apibendrinant galima teigti, jog didžioji dalis respondentų yra potenciali darbo jėga, galinti kurti materialines vertybes ir teikti paslaugas.

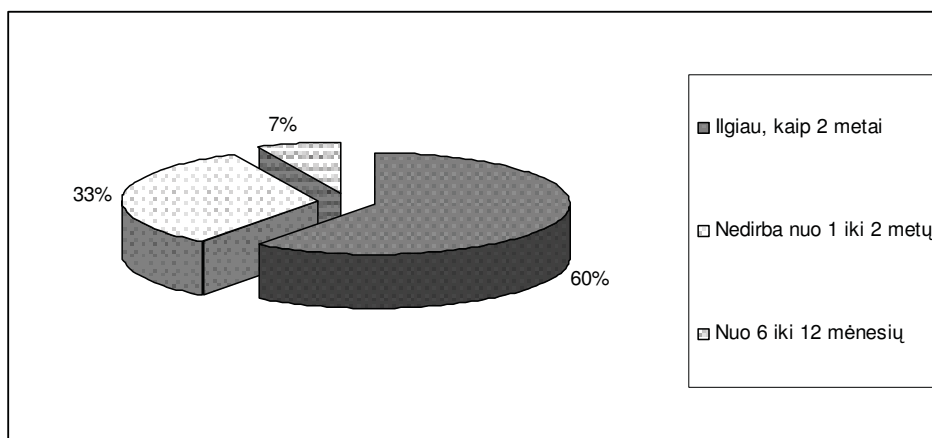
Rezultatai apie bedarbių išsilavinimą parodė, kad didesnė dalis apklaustųjų neturi profesijos. Pradinį išsilavinimą turi 5 proc. respondentų, pagrindinį išsilavinimą – 43 proc. respondentų, vidurinį išsilavinimą – 15 proc. respondentų. 13 proc. apklaustųjų nurodė, kad turi profesinį išsilavinimą, 22 proc. – aukštesnį išsilavinimą ir 2 proc. aukštą išsilavinimą (žr. 2 pav.). Atlikto tyrimo rezultatai rodo nepakankamo išsilavinimo problemą.



2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Dauguma respondentų 60 proc. atsakė, kad nuolatinio darbo neturi ilgiau, kaip 2 m. Mažesnę dalis apklaustųjų 33 proc. nurodė, kad nedirba nuo 1 iki 2 m.

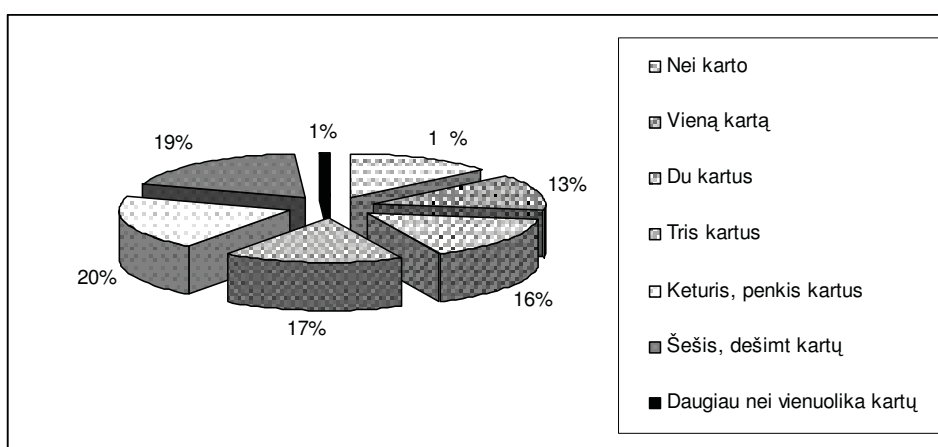
Mažiausia respondentų dalis 7 proc. nuolatinio darbo neturi nuo 6 iki 12 mėn. (žr. 3 pav.).



3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal nuolatinio darbo neturėjimo trukmę

Išanalizavus savarankiškai ieškojusių darbo respondentų atsakymus paaiškėjo, jog didžioji dalis respondentų (žr. 4 pav.) pokalbiuose dėl išdarbinimo dalyvavo du, tris, keturis-penkis kartus (atitinkamai – 16, 17, 20 proc.). Nė karto pokalbyje dėl išdarbinimo nedalyvavo 14 proc. apklaustųjų, vieną kartą – 13

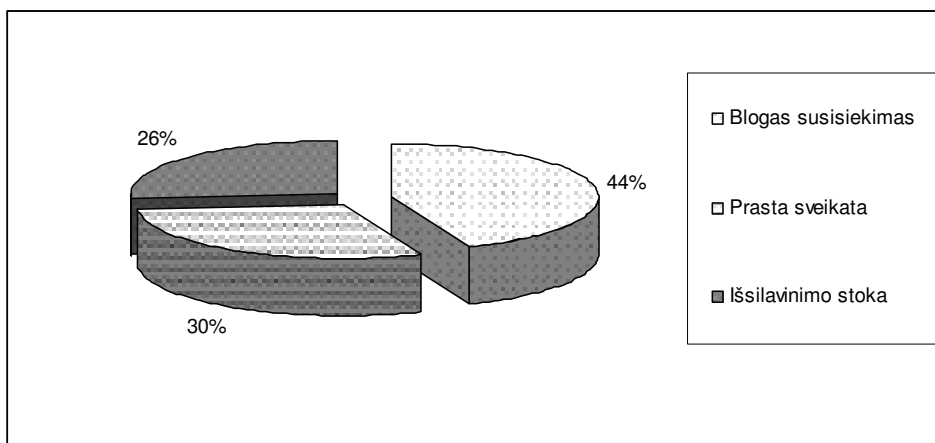
proc., 6–10 kartų pokalbyje dėl išdarbinimo dalyvavo 19 proc. ir 1 proc. apklaustųjų dalyvavo daugiau nei vienuolika kartų. Iš tyrimo rezultatų galima daryti prielaidą, jog bedarbiai, registruoti darbo biržoje, yra gana pasyvūs.



4 pav. Respondentų dalyvavimas pokalbiuose dėl darbo

Respondentų buvo paprašyta nurodyti priežastis, kurios jų nuomone trukdo išdarbinti. Išryškėjo trys pagrindinės priežastys, kurias apklausos dalyviai įvardino: blogas susisiekimas – 44 proc., prasta sveikata – 30 proc., išsilavinimo stoka – 26 proc. (žr. 5 pav.) Registruotiems darbo biržoje asmenims yra garantuo-

tas nemokamas medicininis gydymas, dėl šios priežasties bedarbiai nors ir neieško darbo, tačiau registruojasi darbo biržoje. Blogą susisiekimą nurodė net 44 proc. bedarbių, tai rodo kaimo gyventojų nemobilumą ir yra viena iš svarbiausių priežasčių trukdančių ieškotis darbo kituose rajono centruose ar net mieste.



5 pav. Priežastys, kurios trukdo įsidarbinti

Siekiant išanalizuoti respondentų įgūdžius rengiant dokumentus pokalbiui dėl įsidarbinimo, buvo pateiktas klausimas, su kokiais sunkumais juos ruošiant susiduria respondentai. Iš tyrimo rezultatų paaiškėjo, jog didžioji dalis respondentų nemoka paruošti CV dokumentą (69 proc.) ir labai nežymi atsakiusiųjų dalis abejoja, ar jie mokėtų atrinkti reikiamą ir svarbią informaciją bei įtaigiai ją pateikti (atitinkamai 11 ir 10 proc.). Dalis respondentų teigė, jog paruošti CV moka (10 proc.).

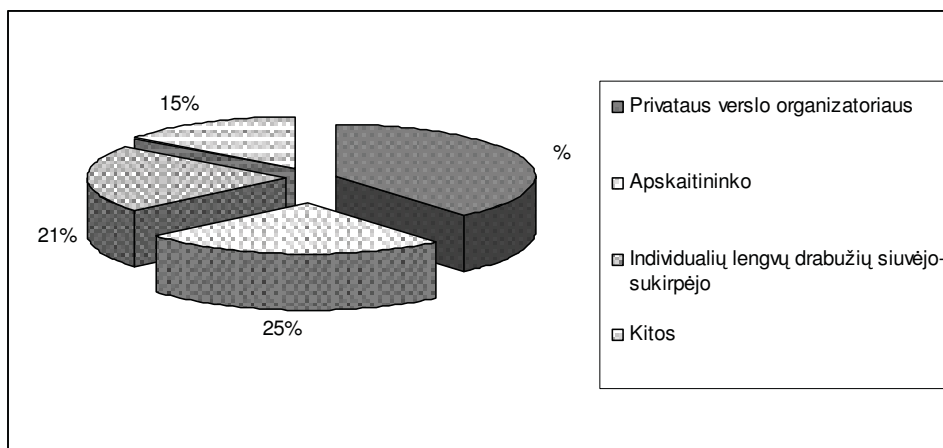
Analizuojant tyrimo rezultatus, galima teigti, jog užsiėmimuose respondentai dažniausiai aptarinėjo darbdavių užduodamus klausimus ir dalyvavo diskusijose šia tema (atitinkamai 36 proc. ir 30 proc.), mokėsi rašyti CV ir motyvacinį laišką, nagrinėjo paruoštų dokumentų klaidas (29 proc.), žaidė specialius žaidimus, kuriuose atsiskleidė respondentų tam tikri bruožai, gebėjimai, elgsena (5 proc.).

Taip pat galima daryti prielaidą, jog mokymo procese retai organizuojamas interaktyvus įsidarbinimo pokalbio modelis, kuris būtų naudingas ir padėtų atsiskleisti dalyvių privalumams bei jų daromoms klaidoms, tyrimo duomenys rodo, jog tik 5 proc. respondentų nagrinėjo inscenizuotą įsidarbinimo situaciją. Taip pat galima daryti prielaidą, jog mokymosi procese nepopuliarus ir aktyvus mokymo/-si metodas žaidimai, kurie gali turėti įtakos besimokančiųjų gebėjimams, asmeninėms savybėms, elgsenai atsiskleisti.

Svarbu išugdyti gebėjimą pristatyti save, užduoti klausimus, išreikšti domėjimąsi įmone, demonstruoti derybinius įgūdžius bei gebėti derinti savo ir įmonės interesus, vertybines nuostatas. Tyrimo rezultatai rodo, jog dauguma respondentų susitikimo su darbdaviu metu demonstruoja norą dirbti (20 proc.), pokalbio metu būna susikaupę ir apgalvoja, pamatuoja kiekvieną savo žodį (atitinkamai 15 ir 10 proc.), yra atviri ir pasitikintys savimi, išsako, kuo jie gali būti naudingi įmonei (15; 13; 18 proc.). Nedidelė dalis respondentų pokalbio metu demonstruoja savo iniciatyvą bei siūlo naujų idėjų, kalba emocionaliai, geba save pozityviai pristatyti (atitinkamai 2; 4; 3 proc.).

Projektuojant profesinę karjerą kaimo bedarbiai pereina informavimo, motyvavimo etapus ir tada turi apsispręsti dėl galutinių tikslų darbo paieškoje. Sprendimų priėmimo etape pasirenkama viena iš darbo biržos siūlomų užimtumo priemonių. Respondentų atsakymai (žr. 6 pav.) rodo, jog dauguma dalyvavo privataus verslo organizatoriaus (39 proc.), apskaitininkų (25 proc.), bei individualių lengvų drabužių siuvėjų-sukirpėjų (21 proc.) profesijos mokymo programose. Labai maža dalis respondentų dalyvavo kitose profesinėse programose: santechnikos, metalo apdirbimo staklininko, mūrininko, apdailinimo (15 proc.)

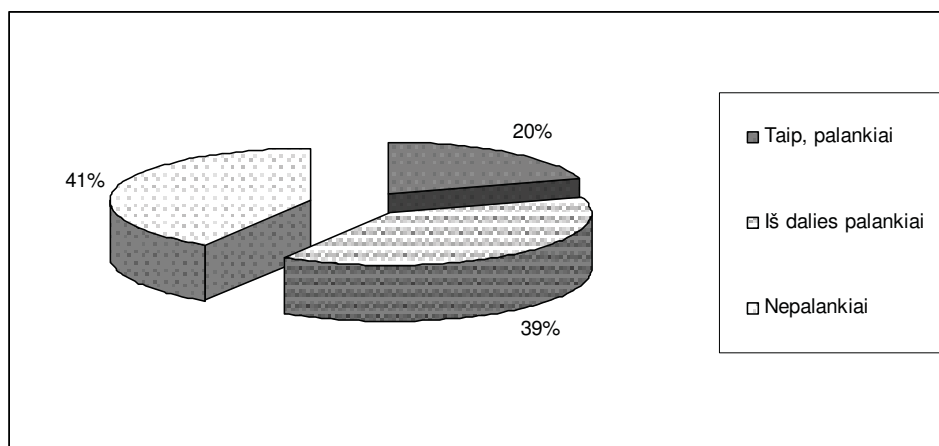
Projektuojant profesinę karjerą kaimo bedarbiai pereina informavimo, motyvavimo etapus ir tada turi apsispręsti dėl galutinių tikslų darbo paieškoje. Sprendimų priėmimo etape pasirenkama viena iš darbo biržos siūlomų užimtumo priemonių. Respondentų atsakymai (žr. 6 pav.) rodo, jog dauguma dalyvavo privataus verslo organizatoriaus (39 proc.), apskaitininkų (25 proc.), bei individualių lengvų drabužių siuvėjų-sukirpėjų (21 proc.) profesijos mokymo programose. Labai maža dalis respondentų dalyvavo kitose profesinėse programose: santechnikos, metalo apdirbimo staklininko, mūrininko, apdailinimo (15 proc.)



6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal profesijos mokymo programas

Projektuojant kaimo bedarbių profesinę karjerą labai svarbi vieta tenka konsultantui, kuris padeda klientui įvertinti savo ketinimų bei polinkių pastovumą ir tvirtumą, ugdo profesinį kryptingumą. Kaimo bedarbiai – socialiai jautri grupė. Konsultantas turėtų juos suaktyvinti, iškiepyti pasitikėjimą savimi, padėti asmeniui atskleisti turimas, bet iki šiol nežinomas vidines galias, atgauti pasitikėjimą savo jėgomis. Pasak Valackienės (2005), informuotumas, profesinis konsultavimas padeda nepaklysti ir sėkmingai veikti šiuolaikiniame, kintančiame pasaulyje.

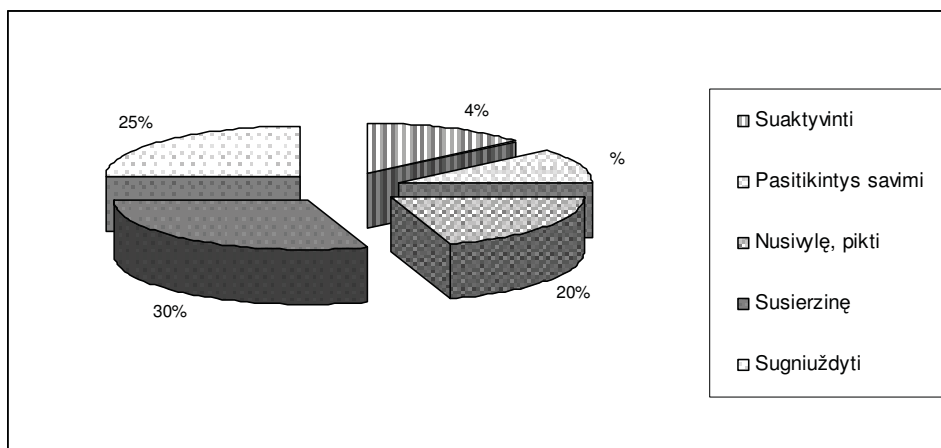
Norint įvertinti darbo biržos specialistų konsultacijas, bedarbiams buvo užduotas klausimas „Kaip vertinate darbo biržos specialistų teikiamas konsultacijas?“. Dauguma respondentų darbo biržos teikiamas paslaugas įvertino nepalankiai (žr. 7 pav.). Taip, palankiai teigė 20 proc. kaimo bedarbių, iš dalies palankiai – 39 proc. Nepalankiai vertino 41 respondentų. Šiuo atveju galima daryti prielaidą: darbo biržos teikiamos paslaugos neatitinka kaimo bedarbių poreikių.



7 pav. Darbo biržos specialistų vertinimas

Į klausimą „Kaip jūs jaučiatės po konsultacijos su darbo biržos specialistu?“. 20 proc. atsakiusiųjų teigė, jog jaučiasi nusivylę, pikti. 30 proc. susierzinę, 25

proc. sugniuždyti. Po konsultacijos sudominti, suaktyvinti, jaučiasi 14 proc., pasitikintys savimi 11 proc. respondentų (žr. 8 pav.).



8 pav. Bedarbių savijauta po konsultacijos

Šie duomenys atskleidžia, kad šių asmenų profesinis informavimas ar konsultavimas dažniausiai būna neveiksmingas, jų integracija į darbo rinką komplikuoja dėl priešiško, apatijos, abejingumo. Nėra sukurta konsultavimo sistema, kuri būtų pritaikyta kaimo bedarbių grupei. Vien informavimo apie laisvas darbo vietas ir konsultavimo jiems nepakanka. Būtina taikyti šiuolaikines, veiksmingas konsultavimo technologijas.

Pasaulio raidos tendencijos rodo, kad iš agrarinės, o vėliau industrinės visuomenės sparčiai ir vienareikšmiškai pereinama į informacijos visuomenę. Daugėja žmonių, kurie dirba paslaugų ir informacinio aprūpinimo sferoje ir vis mažiau dirbančių žemės ūkio ir pramonės srityse. Atsiranda nauji informacijos amžiaus konkurencingumo atributai: veiksminga ir daugialypė informacinė infrastruktūra ir darbo jėga, gebanti išnaudoti jos potencialą. Taigi drąsiai galima teigti, jog sėkmingas ir įvairialypis individo integravimas į darbo rinką neįsivaizduojamas be atitinkamo išsilavinimo įgijimo. Naujų technologijų atsiradimas, pokyčiai pramonės ir verslo srityse reikalauja iš kaimo žmogaus įvairialypio išsilavinimo, gerų darbo įgūdžių.

Išvados

Remiantis atlikta analize, galima formuluoti tokias išvadas:

1. Darbo biržos veikla Lietuvoje yra pernelyg centralizuota ir mažai atsižvelgia į regionų darbo rinkos poreikius. Todėl kaimiškuose vietovėse kai kurių profesijų darbuotojų trūksta, tačiau kaimo bedarbiai negali šių darbo vietų užimti dėl nepakankamos kvalifikacijos. Dėl prasto susisiekimo bedarbiai nelinkę ieškoti darbo kitų rajonų centruose ar mieste. Kelių modernizavimas ir informacinės technologijos sumažintų kaimo socialinę atskirtį. Darbo biržos siūlomos mokymo programos bedarbiams turėtų būti labiau adaptuotos, įvertinant mažesnę kaimo gyventojų kompiuterinį raštingumą, mobilumą ir nepasitikėjimą savo jėgomis.

2. Darbo ir socialinė politika yra nepakankamai lanksti, neužtikrina pilnavertį asmenybės ugdymą, neskatina kaimo bedarbių aktyviai integruotis į darbo rinką. Žemas išsilavinamo lygis, skurdas, apsunkintas mokymų, kvalifikacijos įgijimas, psichologinės problemos užkerta kelią sėkmingam karjeros projektavimui. Didžioji dalis kaimo bedarbių - neturi stiprios motyvacijos integruotis į darbo rinką. Nedarbas kaime sietinas ir su šalies bendra **ekonomine** situacija. Viena iš didžiausių problemų, yra menkos kaimo gyventojų pajamos. Lietuvos Respublikos Statistikos Departamento duomenys rodo, kad gyventojų pajamų lygis kaime gerokai žemesnis, negu mieste, o pajamų nelygybė tarp gyventojų – gana ryški.

3. Kaimo bedarbiai - socialiai jautri grupė. Šių asmenų profesinis informavimas ar konsultavimas dažniausiai būna neveiksmingas, jų integracija į darbo rinką komplikuoja dėl priešiško, apatijos, abejingumo, nusivylimo. Nėra sukurta konsultavimo sistema, kuri būtų pritaikyta kaimo bedarbių grupei. Vien informavimo apie laisvas darbo vietas ir konsultavimo jiems nepakanka. Būtina taikyti šiuolaikines, veiksmingas konsultavimo technologijas, kurios aktyvintų, sustiprinti pasitikėjimą savimi, savo gebėjimais.

Literatūra

1. Askov, E. N., Gordon, E. (1999). The brave new world of workforce education. *The welfare to work challenge for adult literacy educators*, 83. San Francisko: Jossey-Bass.
2. Bennett, S. (1998). *The "Which?" Guide to Changing Careers*. Consumers' Association.
3. Bolles, R. N. (1997). *What Color is Your Parachute? A Practical Manual for Job-Hunters and Career-Changers*. Berkeley, CA: Ten Speed Press.
4. Brizges, W. (1997). *Creating You and Co.: Be the Boss of Your Own Career*. London: Nicholas Brealey Publishing.
5. Čepas P. (2008). *Įsidarbinamumo kompetencijos ugdymo modeliavimas profesiniame rengime*. (Daktaro disertacija. Vytauto Didžiojo universitetas).

6. Essmann, E. (2000). *Die 20 erfolgreichsten Strategien für ihr Vorstellungsgespräch Falken*. 2000 by FALKEN Verlag, 65527 Niedernhausen/Ts.
7. Herr, E. L., Cramer, S. H. (2003). *Career guidance and counseling through the lifespan: Systematic approaches*. New York, NY: Harper Collins.
8. Jasaitis, J. (2007). Neurbanizuotų vietovių šiuolaikinių funkcijų sistemos įgyvendinimas strateginio planavimo procese. *Žemės ūkio mokslai*.
9. Jasaitis, J. (2006). Kaimo raidos pokyčių tyrimo integralumo problema. *Lietuvos ūkio transformacija 1990–2005 metais. Ekonominės ir socialinės politikos studijos*. Mokslinių straipsnių rinkinys (II). Vilnius: VPU leidykla.
10. Jasaitis, J. (2006). Diversification of Economical Activity and Changes in Structure of Rural Inhabitants as Main Indicators for Regional Development Planning. The Regional Economical Policy. Materials of the international scientific conference, May 4-5, 2006, Grodno State University, 374 p. Grodno (Belarus).
11. Jovaiša, L. (1999). *Profesinio konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
12. Kaimo plėtros tyrimų centras. [žiūrėta 2011 05 24]. Prieiga per internetą: <<http://www.smf.su.lt/index.php?pld=289&lang=lt>>.
13. Karjeros projektavimo sąvokų žodynas. (2005). *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 9. Kaunas: VDU.
14. *Karjeros projektavimo vadovas*. (2005). Kaunas: VDU.
15. Kučinskienė, R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla.
16. Laužackas, R., Pukelis, K. (2003). Kvalifikacija ir kompetencija: samprata, santykis bei struktūra profesijos mokytojo veiklos kontekste. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 3, p. 10–17.
17. Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikė strategija. Prieiga per internetą: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/ilgalaik_ukio.php>.
18. Mikatavage, R. (2003). *Nepasiklyskite naujajame pasaulyje*. Kaunas: Šviesa.
19. Nezabitauskas P. (2002). Užimtumo didinimas Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungą. *Organizacijų vadyma: sisteminiai tyrimai*, 23, p. 95–104. Vilnius.
20. Orenienė R. (2006). *Karjeros projektavimo paradigma socialinės atskirties prevencijai*. (Daktaro disertacija. Vytauto Didžiojo universitetas).
21. Petkevičiūtė, N. (2006). *Karjeros valdymas*. Asmeninė / individualioji / perspektyva. Kaunas: VDU leidykla.
22. *Psichologijos žodynas*. (1993). Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidykla.
23. Pukelis, K. (2002). Karjeros projektavimo gebėjimai žinių visuomenėje: nauji iššūkiai profesiniam konsultavimui ir karjeros planavimui. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 6.
24. Stanišauskienė, V. (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioeducaciniai pagrindai*: monografija. Kaunas: Technologija.
25. Statistikos departamento ataskaitos. [žiūrėta 2011-05-24]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1111>>.
26. Valackienė, A. (2005). *Profesinės karjeros procesas: teoriniai aspektai*. Kaunas: KTU.
27. Zunker, V. G. (2001). *Career Counseling: Applied Concepts of Life Planning (6th edition)*. Brooks/Cole Publishing Company: Pacific Grove.
28. Žalioji knyga. Lietuvos kaimo ateitis. (2010). [žiūrėta 2011-05-24]. Prieiga per internetą: <<http://www.zum.lt/documents/Mokslas-mokymas/ZK.pdf>>.
29. ŽYDŽIŪNAITĖ, V. (2006). *Taikomųjų tyrimų metodologijos charakteristikos*: mokomoji knyga. LR švietimo ir mokslo ministerija. Pedagogų profesinės raidos centras.

Rudžinskienė, R.

Factors of Career Planning for Unemployed People in Lithuanian Countryside

Summary

In this article are analyzed the peculiarity of unemployed country people career planning. Currently the economic situation is complicated in the Lithuania. Our country was faced with one of the world's most pressing problems – unemployment. This phenomenon negative affects the unemployed and their families, society and of course the state. Role of human factor, his social, psychological, biological properties are very important in the labour market. Besides, the work activities added in kind, social, technical aspects.

J. Jasaitis (2006) noted that the period of the Lithuanian annexation, which continue by half a century-long supplant the country economic and social cohesion. Unemployed of country people career complicates the design of complex complete lack of research. He has stated (2007)

that an increasing number of country residents are working in the city and in the industrial and commercial companies, which are located in the country areas.

In the Lithuanian economy (economic) development until 2015 years, long-term strategy emphasize that an enough educated work force is already psychologically adapted to a market economy requirement, for increased personal responsibility for self-understanding, arose principally from the positive attitude of the market economy. However, there also noted that although the labour force has a relatively high level of skills, in some industries there is a skilled labour shortage, its disciplining, mobility and adaptability to change are unsatisfactory.

In the country areas are less employment opportunities, residents of country people are not prepared to compe-

te in the labour market. As a result, the unemployment rates of country peoples are significantly higher than unemployment rates of urban people. He has stated that an increasing number of country residents are working in the city and in the industrial and commercial companies, which are located in the country areas.

The aim – to explore non-urbanized Lithuania (urban, rural) population factors in career planning. **Objectives:** 1) to reveal the features of unemployed country people career planning. 2) Examine the causes of unemployment. 3) To analyze the career planning issues of country people unemployed. **Problem.** Rural unemployed career planning factors are not sufficiently investigated, and the unemployed to find a job of measures can not effectively solve their employment problems. Most employers will reduce the number of job vacancies. Labour market changes getting faster, people are increasingly called upon to change the nature of the activity. Decline in employment caused by rapid restructuring, privatization rates. Also demands for agricultural products have some affect. Many farm bankruptcy to the competitiveness of country people's inability to adapt to work by the market conditions.

People living in the country areas particularly relevant to long-term unemployment, many of them have small independent farms. The cause of it is limited spatial mobility of country residents to find jobs.

Methodology. Methodological basis of the research considered the social science concept: *the career of competence theory*, which emphasizes the need to train people to develop their career as a consistently organized and managed the process (Herr, Cramer, 2003).

The study methods were used: documents, scientific analysis of the sources, and a survey of statistical methods of analysis (SPSS 17.0 for Windows program).

The study revealed that the Labour and Social policy is not sufficiently flexible, also this policy not guarantees a full-fledged character education and not encourage the rural unemployed to actively integrate into the labour market. Low levels of poverty, difficult training, skills acquisition, and psychological problems preventing the successful career.

Most of the countries unemployed do not have a strong motivation to integrate into the labour market. Unemployment in this country areas are linked with the country's overall economic situation. One of the biggest problems is the low income of country residents. Lithuanian Department of Statistics figures show, that the income level in country areas significantly lower than in urban areas, while income inequality among the population - quite strong.

Keywords: country people, career planning, employment exchange, career.

Straipsnis recenzuotas.

Straipsnis gautas 2011 m. rugsėjo mėn., straipsnis priimtas 2011 m. lapkričio mėn.

The article has been reviewed.

Received in September 2011; accepted in November 2011.