

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
EDUKOLOGIJOS IR SOCIALINIO DARBO INSTITUTAS

EVELINA JOKUBAUSKYTĖ
EDUKACINIŲ TECHNOLOGIJŲ VALDYMO KARJEROS
VALDYMO SPECIALIZACIJOS MAGISTRANTŪRO
NUOLATINĖS STUDIJOS

**AUKŠTŲJŲ MOKYKLŲ STUDENTŲ INTEGRACIJOS
DARBO RINKOJE PATIRTIS: KARJEROS VALDYMO
KOMPETENCIJŲ ASPEKTAS**

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas: doc. dr. Asta Railienė

VILNIUS
2017

TURINYS

SANTRAUKA.....	3
ABSTRACT.....	4
LENTELIŲ SĄRAŠAS	5
PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS	6
PRIEDŲ SĄRAŠAS	7
PAGRINDINĖS DARBO SĄVOKOS IR TERMINAI	8
ĮVADAS	9
I. KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJŲ KARJEROS VALDYMO PROCESO KONTEKSTE APTARTIS	13
1.2. Karjeros samprata.....	13
1.2. Karjeros tipai ir jų charakteristika.....	16
1.3. Asmeninės karjeros valdymo procesas	23
1.3. Karjeros valdymo kompetencijų apžvalga	30
II. STUDIJUOJANČIO JAUNIMO INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ YPATUMAI....	38
2.1. Studijuojančio jaunimo psichosocialinė charakteristika	39
2.1. Aplinkos poveikis studijuojančio jaunimo situacijai darbo rinkoje.....	42
2.3. Darbdavio vaidmuo studijuojančio jaunimo integracijos į darbo rinką procese.....	44
2.4. Aukštosios mokyklos vaidmuo didinant studijuojančio jaunimo integraciją į darbo rinką	46
III. TYRIMO „AUKŠTŲJŲ MOKYKLŲ STUDENTŲ INTEGRACIJOS DARBO RINKOJE PATIRTIS“ REZULTATŲ ANALIZĖ.....	50
3.1. Tyrimo metodika ir darbo organizavimas	50
3.2. Tyrimo rezultatų analizė	55
3.2.1 Interviu dalyvių karjeros valdymo samprata	55
3.2.2 Darbo ir studijų derinimo motyvai.....	61
3.2.3 Sėkmingos integracijos į darbo rinką priežastys ir priemonės	65
3.2.4 Pasiūlymai universitetams dėl studijuojančio jaunimo įsidarbinamumo didinimo	70
3.2.5 Karjeros valdymo kompetencijų ugdymui skirtos veiklos / paslaugos universitetuose	72
3.2.6 Pasiūlymai dėl karjeros valdymo paslaugų universitete gerinimo.....	78
3.2.7 Organizacijos pagalba karjeros valdymo kompetencijų ugdymo procese	86
IŠVADOS	92
REKOMENDACIJOS	94
PRIEDAI.....	101

SANTRAUKA

Baigiamojo darbo autorius:	Evelina Jokubauskytė
Pilnas baigiamojo darbo pavadinimas:	Aukštųjų mokyklų studentų integracijos darbo rinkoje patirtis: karjeros valdymo kompetencijų aspektas
Baigiamojo darbo vadovas:	dr. Asta Railienė
Baigiamojo darbo atlikimo vieta ir metai:	Mykolo Romerio universitetas, Vilnius, 2017
Puslapių skaičius:	100
Lentelių skaičius:	11
Paveikslų skaičius:	5
Priedų skaičius:	4

Šio baigiamojo darbo tikslas yra atskleisti aukštųjų mokyklų studijų studentų integracijos darbo rinkoje patirčių charakteristikas karjeros valdymo kompetencijų kontekste.

Darbą sudaro trys pagrindinės dalys – dvi teorinės ir empirinė. Pirmojoje dalyje yra apžvelgiami teoriniai karjeros valdymo aspektai, apibūdinamos karjeros valdymo kompetencijos, jų charakteristikos. Antrojoje dalyje analizuojami studijuojančio jaunimo integracijos į darbo rinką ypatumai, aptariamas darbdavių, aukštosios mokyklos, pačio besimokančiojo vaidmuo šiame kontekste.

Empirinė dalis yra skirta ištirti dirbančių Lietuvos universitetų studentų patirtis integracijos į darbo rinką procese. Šioje dalyje yra atskleidžiamos priežastys, lemiančios sudėtingą studentų integraciją į darbo rinką. Didelis dėmesys yra skiriamas aukštosiose mokyklose teikiamoms karjeros valdymo paslaugoms. Išsiaiškinamos probleminės sritys susijusios su karjeros valdymo veiklomis ir pabaigoje pateikiamos rekomendacijos konkreitiems karjeros valdymo subjektams. Taip pat yra atskleidžiamas darbdavio vaidmuo darbuotojų karjeros valdymo procese.

ABSTRACT

Author of diploma paper: Evelina Jokubauskytė
Full title of diploma paper: Experience of university student's integration into the labor market: career management competency aspects
Diploma paper advisor: dr. Asta Railienė
Presented at: Mykolas Romeris University, Vilnius, 2017
Number of pages: 100
Number of tables: 11
Number of figures: 5
Number of appendixes: 4

The goal of this master's thesis is to research characteristics of university student's integration into the labor market experience, in context of the career management competencies.

The work consists of three parts: two theoretical parts and one empirical. The first part presents theoretical career management aspects, career management competencies and their characteristics. The features of student's integration into the labor market, the roles of student, employer and university itself are analyzed in the second part.

The empirical part is dedicated to analysis of integration into labor market process experience of students of Lithuania universities and explores the main causes of challenging integration. Thus, the focus is on career management subjects in high schools, their career management services provided to students and issues of career management activities. Finally, the recommendations for each career management subject are presented. It also reveals the role of employer in employee career management.

LENTELIŲ SĄRAŠAS

- 1 *lentelė*. Karjeros sąvokos apibrėžimai
- 2 *lentelė*. Karjeros tipai (pagal A. Valickas ir kt., 2015)
- 3 *lentelė*. Asmeninė ir organizacinė karjera (pagal N. Petkevičiūtė, 2013)
- 4 *lentelė*. Organizacinės karjeros formos (pagal I. Bakanauskienė, 2008, N. Petkevičiūtė, 2013)
- 5 *lentelė*. Karjeros valdymo subjektai organizacijoje (pagal N. Petkevičiūtę, 2013)
- 6 *lentelė*. Karjeros valdymo paslaugos aukštojoje mokykloje
- 7 *lentelė*. Interviu dalyvių duomenys
- 8 *lentelė*. Interviu dalyvių karjeros sampratą iliustruojantys teiginiai
- 9 *lentelė*. Interviu dalyvių karjeros valdymo sampratą iliustruojantys teiginiai
- 10 *lentelė*. Darbo ir studijų derinimo motyvus iliustruojantys teiginiai
- 11 *lentelė*. Karjeros valdymo kompetencijų ugdymui skirtos veiklos / paslaugos universitetuose

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1. M. Driver karjeros tipologija (pagal Sakalas, Šalčius, 1997)
2. U. Bronfenbrenerio (1963) socialinės aplinkos modelio schema (pagal L. Ogintienė, 2009)
3. Karjeros valdymo modelis (pagal J. H. Greenhouse, G. A. Callanan ir V. M. Godshalk, 2009)
4. Karjeros valdymo kompetencijos (pagal A. Valickas ir kt., 2014)
5. Empirinio tyrimo loginė schema

PRIEDŲ SĄRAŠAS

- 1 priedas. Asmens sutikimo dalyvauti tyrime forma
- 2 priedas. Interviu klausimai
- 3 priedas. Organizacijose vykdomos karjeros valdymo kompetencijų ugdymo veiklos
- 4 priedas. Sėkmingos integracijos į darbo rinką priežastys

PAGRINDINĖS DARBO SAŲOKOS IR TERMINAI

Karjera – „visą gyvenimą trunkanti asmens darbo ir mokymosi patirčių seka“ (Valickas ir kt., 2015).

Organizacinę karjerą – „judėjimas organizacinėje valdymo struktūroje, pasireiškiantis tokiomis karjeros formomis – paaukštinimas, perkėlimas, pažeminimas“ (Bakanauskienė, 2008).

Asmeninė karjera – „asmeniui ir visuomenei reikšminga jo mokymosi, saviraiškos ir darbo veiklų bei vaidmenų visuma per visą jo gyvenimą“ (LR Švietimo įstatymo Nr. I-1489 2 ir 18 straipsnių pakeitimo įstatymas, 2016).

Karjeros valdymo kompetencija – „žinios, gebėjimai, įgūdžiai, nuostatos, kurias panaudoję galime kurti vertę sau, organizacijai, kurioje dirbame, aplinkiniams, visuomenei“ (Valickas ir kt., 2014).

Savęs pažinimo kompetencija – „tai psichologinis darbas su savimi, siekiant išsiaiškinti ir įvertinti savo siekius ir gebėjimus, intelektą, suprasti gyvenimo ir darbo tikslus“ (Liobilienė, Bukauskienė, 2014).

Asmeniniai bruožai – tai „elgsenoje pastebimos skiriamosios ypatybės, pasikartojančios įvairiose gyvenimo situacijose, pagal, kurias galima numatyti asmens elgesį“ (Valickas ir kt., 2015).

Kompetencija – individo ypatybė (žinios, gebėjimai, įgūdžiai), leidžianti jam sėkmingai atlikti tam tikrą tikslingą veiklą ir tai sugebėjimas žinių pagalba praktiškai atlikti veiklas ar spręsti pasikartojančias problemas (Grakauskas ir kt., 2007).

Karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencija – „tai žinių rinkimas apie išorinį pasaulį – visa tai, kas susiję su mokymusi ir darbu. Tai žinios apie mokymąsi, mokymosi būdus, mokymosi institucijas, mokymosi galimybes, profesijas, darbą, įsidarbinimo būdus, galimus darbdavius, darbo rinkos kaitos tendencijas“ (Grakauskas ir kt., 2007).

Karjeros planavimo kompetencija – tai gebėjimas išsikelti konkretų karjeros tikslą, susidaryti karjeros strategiją, planą ir jais remiantis, priimti karjeros valdymo sprendimus.

Karjeros įgyvendinimo kompetencija – tai gebėjimas apimantis asmenybės tikslų kėlimą ir įgyvendinimą, pasitikėjimą savimi, turimų talentų panaudojimą bei laisvalaikio ir profesijos interesų derinimą (T. Lileikienė, 2009).

Integracija – dalių, elementų jungimas(is) į visumą (Tarptautinių žodžių žodynas, 2017).

Darbo rinka – darbo jėgos pardavimo ir pirkimo ekonominių santykių sistema, kurioje formuojasi darbo pasiūla ir paklausa bei jo kaina – darbo užmokestis (Ekonomikos terminų žodynas, 2017).

IVADAS

Darbo aktualumas ir naujumas. Aukštosiose mokyklose studijuojančio ir studijas baigusio jaunimo sudėtingos integracijos į darbo rinką problemą atskleidžia statistikos departamento pateikti 2017 m. antro ketvirčio nedarbo rodikliai, kurie teigia, kad 15-24 metų amžiaus jaunimo nedarbo procentas (13,1 proc.) yra didesnis lyginant su bendru nedarbo rodikliu (7 proc.) bei kitų amžiaus grupių rodikliais. Tokios situacijos priežastys yra kompleksinės, ji gali būti veikiama jaunimą supančios aplinkos veiksnių, tokių, kaip politinė, ekonominė, socialinė (Naulickaitė, Melnikas, 2016; Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras, 2017), švietimo institucijų vykdoma veikla (Kvedaraitė ir kt., 2012; Sūneliunaitė, Žydžiūnaitė, 2013), taip pat šios problemos atsiradimui turi įtakos darbdavių keliami aukšti reikalavimai darbo ieškantiems kandidatams (Beržinskienė, Matuzevičiūtė, 2014; Brazienė ir kt., 2013; Jakštienė, 2013). Dar vienas priežasties šaltinis – ieškančio darbo jaunimo nusistatymas, vertybės ir nuostatos apie darbo paiešką bei karjeros valdymo procesą (Stankevičienė ir kt., 2016; Adomėnienė ir A. Astromskienė, 2013; Pociūtė ir kt., 2011). Sudėtingos jaunimo integracijos į darbą problema yra aktuali ne tik Lietuvoje, tačiau ir kitose Europos Sąjungos šalyse. Remiantis Europos Sąjungos statistikos agentūros „Eurostat“ 2016 metų duomenimis, bendras jaunimo 20-24 m. amžiaus užimtumas yra 51,3 proc., kai Lietuvos užimtumo rodiklis rodo kiek mažesnę – 51 proc. Didžiausias jaunimo užimtumas yra Islandijoje (80,9 proc.), Šveicarijoje (75,4 proc.), Didžioji Britanija (71,2 proc.), o mažiausias – Graikijoje (23,0 proc.), buvusioje Jugoslavijos respublikoje (26,4 proc.) ir Italijoje (28,7 proc.). Remiantis to pačio šaltinio ir laikotarpio duomenimis, didžiausi aukštojo mokslo studentų ar užimtumo rodikliai yra Islandijoje (88,6 proc.), Lietuvoje (78,9 proc.), Didžiojoje Britanijoje (78 proc.) ir Šveicarijoje (77 proc.). Taigi, matyti, kad tose šalyse, kur yra didžiausias aukštojo mokslą studijuojančio ar ką tik baigusio jaunimo užimtumas, ten jaunimo bendras nedarbo rodiklis yra mažiausias, kas parodo darbo ir studijų derinimo svarbą.

Svarbu atkreipti dėmesį, kad Lietuvos bendras užimtumo rodiklis rodo, jog šalies situacija yra vidutiniška Europos Sąjungos kontekste, tačiau aukštąjį mokslą studijuojančių ir baigusių absolventų įsidarbinamumas yra antroje vietoje, lyginant su kitomis Europos Sąjungos šalimis (Eurostat, 2016). Apžvelgus Lietuvos kelių metų situaciją, šis rodiklis per pastaruosius metus sparčiai kilo, nes dar 2011 metais Lietuvos rodiklis buvo vidutiniškas Europos sąjungos šalių kontekste. Dirbti studijų metu pagal 2013 m. „Sodros“ duomenis pasirinko 58 proc. universitetinių bakalauro studijų ir 75 proc. magistro studijų studentų (Lietuvos mokslo ir studijų būklės apžvalga, 2017). Akivaizdu, kad studijų metu dirbti renkasi vis daugiau studentų ir tai teigiamai veikia aukštąjį mokslą baigusio jaunimo įsiliejimą į darbo rinką.

Tyrimai atskleidžia, kad Lietuvos 20-24 metų jaunimo užimtumo procentas didesnis yra tų, kurie mokosi ar baigė I ar II pakopos universitetines studijas, nei bendrasis jaunimo užimtumo rodiklis, t. y. niekur toliau nesimokiusių ar tęsusių mokslus profesinėse mokyklose bei kolegijose. Remiantis Lietuvos mokslo, studijų ir inovacijų būklės apžvalga (2017), nors darbdaviai neretai ir teigia, kad aukštąsias mokyklas baigusiesiems stinga praktinių gebėjimų bei reikalauja papildomų išlaidų, tačiau jie, ieškant kandidato į laisvą darbą vietą, yra linkę priimti būtent tokį išsilavinimą turintį asmenį. Pažymima, kad aukštojo mokslo nereikalaujantį darbą 2015 m. dirbo 53 proc. kolegijų ir 32 proc. universitetų absolventų, taip pat 67 proc. universitetų absolventų nurodė, kad po studijų dirba pagal specialybę, kai tuo tarpu kolegijas baigusieji pagal specialybę dirba 56 proc. (Studijų būklės apžvalga, 2015). Pažymima verslumo, pasitikėjimo savimi, prisitaikymo naujoje aplinkoje, iniciatyvumo, savarankiškumo priimant sprendimus svarba pereinant iš švietimo į darbo rinkos sistemą (Sūneliūnaitės ir Žydžiūnaitė, 2013; Beržinskienė ir Matuzevičiūtė, 2014). Šio proceso efektyvumo kontekste itin aktualizuojamos ir karjeros valdymo kompetencijos, tokios kaip savęs pažinimas, karjeros galimybių tyrinėjimas, karjeros planavimo ir įgyvendinimo (A. Valickas ir kt., 2015).

Taigi Lietuvoje aukštąjį mokslą pabaigusio jaunimo integracijos į darbo rinką problema yra svarbi bei aktuali. Pažymėtina, kad šiame darbe pasirinktoji problemos analizė grindžiama empirinio tyrimo rezultatais, kurio dalyviai ne universitetines studijas baigusieji, o tyrimo atlikimo metu studijas universitetinėje aukštojoje mokykloje ir darbą pagal studijų kryptį derinantys asmenys. Tai suteikia šiam darbui išskirtinumo.

Temos iširtumas. Aukštosiose mokyklose studijuojančio ir studijas baigusio jaunimo sudėtingos integracijos į darbo rinką problemą tyrinėja daugelis mokslinių šaltinių. Mokslininkai I. Bakanauskienė (2008), N. Petkevičiūtė (2013), J. H. Greenhous ir kt. (2009), A. Valickas ir kt. (2015), R. Korsakienė, R. Smaliukienė (2014) plačiai analizuoja karjeros valdymo sampratą, atskleisdami tradicinės ir šiuolaikinės karjeros sampratos skirtumus ir pagrindines nuostatas. Minėti autoriai kaip Bakanauskienė (2008), R. Korsakienė, R. Smaliukienė (2014) ir taip pat kiti mokslininkai, kaip A. Sakalas, A. Šalčius (1997), V. Stanišauskienė (2004), A. Dagienė (2010), L. Ogintienė (2009), J. Roberts (2006), R. Čiutienė, A. Sakalas, B. Neverauskas (2006) plačiai analizuoja tradicinės karjeros sampratą atskleisdami organizacinės arba biurokratinės karjeros tipus. Asmeninės karjeros sampratą analizuoja N. Petkevičiūtė (2013), J. H. Greenhous ir kt. (2009), A. Valickas ir kt. (2015), L. Ogintienės (2009), V. Germeijsu ir K. Verschuerenu (2006) ir atskleidžia asmeninės karjeros valdymo sėkmės priežastis, pateikia karjeros valdymo modelį. Karjeros valdymo kompetencijas plačiau nagrinėja tokie autoriai, kaip J. H. Greenhous ir kt. (2009), A. Valickas ir kt. (2015), A. Dromantaitė, (2012), A. Katkonienė ir kt. (2011), K. Paradnikė, ir kt. (2016), V. Žydžiūnaitė,

A. Sūnelaitytė (2013), L. Ustanivičiūtė ir kt. (2011), Ž. Grakauskis ir kt. (2007), I. Liobilienė, L. Bukauskienė (2014), A. Abdullah (2017), V. Lamanauskas ir D. Augienė (2017), E. Bexley ir kt. (2013), E. Bullock-Yowell ir kt. (2014), R. Chiesa ir kt. (2016), T. Lileikienė (2009), D. Miller ir kt. (2010), C. Harrington ir W. Smith (2016), K. Jokštaitė ir B. Pociūtės (2014). Jaunimo integracijos į darbo rinką problemas nagrinėja tokie autoriai kaip D. Beržinskienė, K. Matuzevičiūtė, (2014); S. Matakaitė ir kt. (2015), L. A. Mainiero, S. E. Sullivan (2006), R. Brazienė ir kt. (2013); S. Jakštienė ir kt. (2013), R. Adomėnienė ir A. Astromskienė (2013), I. Naulickaitė, B. Melnikas, (2016), R. Žvirblienė ir kt. (2012), I. Jurgena ir kt. (2014).

Tyrimo problema. Kaip dirbantys studentai suvokia karjerą ir karjeros valdymo kompetencijas? Koks aukštosios mokyklos vaidmuo padedant studentams įgyti karjeros valdymo kompetencijas? Kaip karjeros valdymo kompetencijos, įgytos studijų metu, padeda studentams integruotis į darbo rinką? Koks darbo rinkos vaidmuo padedant įgyti karjeros valdymo kompetencijas?

Darbo objektas – aukštųjų mokyklų studentų integracijos darbo rinkoje patirtis.

Darbo tikslas – atskleisti aukštųjų mokyklų studentų integracijos darbo rinkoje patirčių charakteristikas karjeros valdymo kompetencijų kontekste.

Šiam tikslui pasiekti buvo išsikelti tokie uždaviniai:

- 1) Aptarti karjeros valdymo kompetencijas karjeros valdymo proceso kontekste.
- 2) Išanalizuoti aukštųjų mokyklų studentų integracijos darbo rinkoje ypatumus.
- 3) Ištirti dirbančių universitetinių studijų studentų integracijos į darbo rinką patirtis.

Darbe taikomi metodai:

- mokslinės literatūros, norminių dokumentų analizė. Šis metodas yra taikomas pirmojoje darbo dalyje – teoriniams karjeros valdymo aspektams, karjeros valdymo kompetencijų ugdymo, karjeros valdymo subjektų bei studijuojančiam ir studijas baigusiam jaunimui kylančių sunkumai integracijos darbo rinkoje procese atskleidimui.
- pusiau struktūruotas interviu. Taikant šį metodą buvo atliekami interviu su kriterijus atitinkančiais tyrimo dalyviais ir surenkami duomenys kokybiniam tyrimui.
- turinio analizės metodas taikytas tyrimo rezultatų analizei.

Darbo struktūra. Išsikeltas darbo tikslas bei uždaviniai nulemia darbo struktūrą (nuoseklumą), kurią sudaro trys pagrindinės darbo dalys – dvi teorinės ir empirinė. **Pirmojoje dalyje** yra apžvelgiami teoriniai karjeros valdymo aspektai, apibūdinamos karjeros valdymo kompetencijos, jų charakteristikos. **Antrojoje dalyje** analizuojami studijuojančio jaunimo integracijos į darbo rinką ypatumai, aptariamas darbdavių, aukštosios mokyklos, pačio

besimokančiojo vaidmuo šiame kontekste. **Empirinė dalis** yra skirta ištirti dirbančių Lietuvos universitetų studentų patirtis integracijos į darbo rinką procese.

Darbas baigiamas išvadomis, apibendrinančiomis teorinės analizės ir empirinio tyrimo rezultatus, bei rekomendacijomis.

I. KARJEROS VALDYMO KOMPETENCIJŲ KARJEROS VALDYMO PROCESO KONTEKSTE APTARTIS

1.2. Karjeros samprata

Vertinant šiuolaikinio pasaulio žmonių gyvenimo būdą ir pasišventimą tam tikrai veiklos sričiai, juos galima sugrupuoti į kelias kategorijas – vieni žmonės labiausiai vertina šeimyninį gyvenimą, kiti – turi hobį ar atsiduoda aktyviai fizinei veiklai, dar kiti siekia sėkmės profesinėje srityje. Dažnas variantas, kai siekiama išlaikyti balansą visose srityse. Remiantis Maslow poreikių piramide (Perminas, 2004), žmonių poreikiai ir veiklos motyvacija priklauso nuo poreikių patenkinimo lygio, kurių yra penki, o aukščiausias iš jų yra savirealizacijos poreikis. Šio poreikio patenkinimo būtinybė dažniausiai pasireiškia išsivysčiusiose šalyse, nes žemesnieji poreikiai, kaip fiziniai, saugumo, socialiniai ir pagarbos, būna patenkinti dėl gero šalies išsivystymo lygio. Ugdymo karjerai programoje (2014) teigiama, kad savirealizacija reiškia „pažinti save, atrasti ir sėkmingai vykdyti veiklas, kurios geriausiai atitinka asmens vertybes, polinkius, gebėjimus, sukuria geriausias galimybes tobulėti ir kartu yra prasmingos visuomenės požiūriu“. Karjeros siekimas, arba kitaip, savęs realizavimas tam tikroje srityje, yra vienas iš dažniausiai pasirenkamų būdų atskleisti ir tobulinti asmenines savybes. Tai netiesiogiai patvirtina tokie statistikos departamento socialiniai rodikliai, kaip gimstamumo lėtas augimas (2016 m. buvo 0,1 proc. daugiau nei 2015 m.), kasmet vis labiau atidedamas šeimos kūrimas (santuokų skaičiaus didėjimas tarp 35-74 m. amžiaus grupėje Lietuvos gyventojų, pastebėtas 20-24 m. amžiaus tarpsnyje gimdančių moterų skaičiaus mažėjimas ir taip pat yra ženklus 30-44 m. amžiaus grupės gimdančių moterų skaičiaus didėjimas), mažėjantis besimokančiųjų aukštojo mokslo studentų skaičius (universitete 4,9 proc. lyginant 2016 m. su 2015 m. ir 4,3 proc. kolegijoje), kas rodo, kad vis dažniau renkamasi pirmiausia pradėti karjerą, o ne tęsti formalų mokymąsi. Taigi, karjera daugelio žmonių gyvenime vaidina vis svarbesnį vaidmenį.

Žodis „karjera“ yra kilęs iš lotynų kalbos žodžio „*carraria*“ ir reiškia gyvenimo kelią arba bėgimą. Jis dažniausiai vertinamas kaip teigiamas reiškiny, kuris pasireiškia sėkmingu judėjimu profesiniame žmogaus kelyje. Tokią sampratą galima pavadinti tradicine. Ji buvo aktuali XX a., kai vyravo didelės organizacijos ir hierarchinė organizacinė struktūra ir karjeros sėkmė buvo laikoma, kaip paaukštinimas pareigose ar vis didėjantis atlyginimas (Korsakienė, Smaliukienė, 2014). Daugeliui žmonių iki šiol karjera siejasi tik su profesija ir su ja susijusiais sėkmingais pasiekimais, dėl įžymių žmonių, sėkmingų verslininkų, mokslininkų sėkmių istorijų, kurios būna pateikiamos įvairiose konferencijose, seminaruose ar viešojoje erdvėje (pvz. internetas, spauda). Šiose istorijose dažniausiai yra kalbama apie jų profesijos kelią,

profesinių vaidmenų kaitą, organizacijų kaitą, lemtingas pažintis ir pan. Labai dažnai jos yra skirtos besimokančiam jaunimui tam, kad įkvėptų jį išsikelti sau profesines ambicijas, užsibrėžti gyvenimo tikslus ir sukurti profesinės veiklos prasmę. Tačiau karjeros samprata kinta ir šiuolaikinės karjeros sampratos autoriai (Greenhouse ir kt., 2009; Valickas ir kt., 2015; A. Dromantaitė, 2012) vis dažniau karjeros sėkmę įvardina, kaip asmeninių poreikių patenkinimą, o tai gali būti asmeninis augimas, psichologinė būseną, pasitenkinimas atliekant pareigas, vertybių atitikimas ar nuolatinis mokymasis. Taigi, skirtingi mokslininkai pateikia vis kitokių karjeros sąvokos apibrėžimą, todėl negalima teigti, kad karjera siejasi tik sėkmingais profesijos pasiekimais.

Karjeros suvokimas vis keičiasi dėl besikeičiančių santykių tarp darbuotojo ir darbdavio, naujų darbo kontraktų atsiradimo, globalios konkurencijos darbo rinkoje atsiradimo, žinių darbuotojų skaičiaus augimo ir žemos kvalifikacijos darbuotojų poreikio mažėjimo, paslaugų sektoriaus plėtros, nedarbo augimo, darbo jėgos senėjimo, nuolatinio greito žinių atnaujinimo svarbos išaugimą, naujų reikalavimų darbuotojams atsiradimo, patrauklumo darbo rinkoje svarbos išaugimo, naujo psichologinio kontakto tarp darbuotojo ir darbdavio atsiradimo, savarankiškai dirbančių ir laikinų darbuotojų skaičiaus augimo bei dėl individo atsakomybės už savo karjerą prisiėmimo (Valickas ir kt., 2015). Dėl tokios susidariusios situacijos mokslinėje literatūroje nėra vieno apibrėžimo, kuris būtų visų mokslininkų vieningai priimtas apibūdinti „karjeros“ reiškiniiui. 1 lentelėje yra pateikti įvairių autorių karjeros sąvokos apibrėžimai.

1 lentelė

Karjeros sąvokos apibrėžimai

Nr.	Autorius	Apibrėžimas
1.	Tarptautiniu žodžių žodynas	Veikimo dirva, sritis; greitas ir sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomeninėje ir mokslinėje veikloje; pasisekimas gyvenime
2.	Kučinskienė, 2003	Karjera – tai integrali kokybiškai atliekamų per žmogaus gyvenimą socialiai reikšmingų profesinių ir kitų vaidmenų visuma. Ji yra vienas svarbiausių asmenybės tapatumo, jos savigarbos ir saviraiškos, socialinio statuso ir gyvenimui reikalingų pajamų šaltinių.
3.	Laužackas, 2005	Karjera – tai iš pasaulio kylančių ir besitęsiančių visą gyvenimą įvairių žmogaus atliekamų socialiai reikšmingų vaidmenų, darbo vietų ir jose užimamų pareigų bei pasiekimų seka, kuri susijusi su saviraiška ir individualiu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją ir stilių.
4.	Sakalas, 2006	Karjera yra darbuotojų darbo vietų raida įmonėje ar įmonėse.
5.	Bakanauskienė, 2008	Karjera – tai visų per žmogaus gyvenimą eitų pareigų įvairiose organizacijose nuoseklus išsidėstymas laiko atžvilgiu.
7.	Bakanauskienė, 2008	Karjera – gali būti suprantama, kaip judėjimas organizacinėje valdymo struktūroje, pasireiškiantis tokiomis karjeros formomis – paaugstinimas, perkėlimas, pažeminimas.

Nr.	Autorius	Apibrėžimas
8.	Profesinio informavimo ir konsultavimo darbo vadovas, 2008	Įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, susijusi su saviraiška ir individualiu profesiniu tobulėjimu bei atspindinti asmenybės gyvenimo viziją, stilių.
9.	Greenhous ir kt. 2009	Karjera – tai su darbu susijusi patirtis, kurios eiga apima visą žmogaus gyvenimo trukmę.
10.	Encyklopedia of career development, 2006	Karjera – tai profesinio tobulėjimo kelias, nuolatos keliant sau naujus tikslus, iššūkius, naujų teigiamų rezultatų siekimas.
11.	LR Ugdymo karjerai programa, 2014	Tai visą gyvenimą trunkančia asmeniui ir visuomenei reikšmingų asmens mokymosi, saviraiškos ir darbo patirčių seka.
12.	Valickas ir kt., 2015	Karjera yra tam tikra individo tapatybės dinamika, kurios kokybę pagal savo kriterijus vertina pats individas.
13.	Valickas ir kt., 2015	Visą gyvenimą trunkanti asmens darbo ir mokymosi patirčių seka.
14.	LR Švietimo įstatymo Nr. I-1489 2 ir 18 straipsnių pakeitimo įstatymas, 2016-05-07	Karjera – asmeniui ir visuomenei reikšminga jo mokymosi, saviraiškos ir darbo veiklų bei vaidmenų visuma per visą jo gyvenimą.

Apžvelgiant karjeros sąvokų apibrėžimų kaitą, galima pamatyti, kad vieni autoriai orientuojasi į organizaciją, kaip pagrindinį karjeros subjektą, kiti teigia, kad pagrindinis vaidmuo atitinka individui, o dar kiti – yra už abiejų šių subjektų poreikių derinimą. Taip pat galima teigti, kad aspektai, kurie anksčiau buvo laikyti, kaip atitinkantys karjeros sąvokai, šiandien jau yra klaidingi. Pirmiausia karjera nebūtinai yra susijusi su profesiniu keliu. Tai patvirtina Tarptautinio žodžių žodyne, esanti „karjeros“ reikšmė – prancūzų kalboje karjera yra „veikimo dirva, sritis; greitas ir sėkmingas kilimas tarnyboje, visuomeninėje ir mokslinėje veikloje; pasisekimas gyvenime“. Tai patvirtina ir kiti autoriai, teigdami, kad „karjera yra individo gyvenimo dalis“ (Mainiero, Sullivan, 2006), „visą gyvenimą trunkanti asmens darbo ir mokymosi patirčių seka“ (Valickas ir kt., 2015) arba plačiau karjera yra apibrėžiama, kaip „asmeniui ir visuomenei reikšminga jo mokymosi, saviraiškos ir darbo veiklų bei vaidmenų visuma per visą jo gyvenimą“ (LR Švietimo įstatymo Nr. I-1489 2 ir 18 straipsnių pakeitimo įstatymas, 2016-05-07). Taip pat, pagal pateiktus apibrėžimus, matyti, kad karjera nėra apribota laike ir nesibaigia dėl tam tikrų priežasčių nutraukus santykius su darbdaviu (pvz. išėjus į pensiją). Taigi, vadovaujantis pateiktais karjeros apibrėžimais, galima daryti išvadą, kad šiuolaikinis karjeros suvokimas *apima visas žmogaus veiklos sritis ir tai yra tęstinis, visą gyvenimą apimantis procesas*.

Kita klaidinga asociacija, kalbant apie šiuolaikinę karjeros sampratą, yra tai, kad su karjera yra siejami tik sėkmingi karjeros įvykiai. Remiantis moksliniais šaltiniais (Bakanauskienė, 2008; Petkevičiūtė, 2013), tarp išskiriamų karjeros organizacijoje formų, kaip

paaukštinimas, palaikymas, perkėlimas yra ir tokios neigiamos formos, kaip pažeminimas ar net atleidimas. Anksčiau minėti autoriai neakcentuoja, kad darbo ir mokymosi patirtys turi būti sėkmingos. To nepamini ir kiti autoriai, kurie teigia, kad „karjera – tai visų per žmogaus gyvenimą eitų pareigų įvairiose organizacijose nuoseklus išsidėstymas laiko atžvilgiu (Bakanauskienė, 2008), arba „tai su darbu susijusi patirtis, kurios eiga apima visą žmogaus gyvenimo trukmę“ (Greenhous ir kt. 2009) ir „karjera yra darbuotojų darbo vietų raida įmonėje ar įmonėse“ (Sakalas, 2006). *Tačiau, karjera negali būti vadinama, kai patirtys ir turėta veikla buvo nusižengianti visuomenės normoms ar laikoma nusikalstama.* Taigi, karjera gali būti skirstoma į sėkmingą ir nesėkmingą, nes visos žmogaus turėtos patirtys gali būti laikomos karjeros dalimi.

Anksčiau pateikti apibrėžimai (žr. 1 lentelę, 2 psl.) neatskleidžia, ką reiškia karjeros sėkmė. Skirtingų teorijų, kartų ir socialinių grupių atstovams ši sąvoka gali būti suprantama skirtingai. Tradiciniu požiūriu, karjeros sėkmė yra siejama su aukštesnėmis pareigomis, statusu ir didėjančiu atlyginimu (Korsakienė, Smaliukienė, 2014). Tačiau tai yra išoriniai kriterijai, kurie ne visuomet gali atsverti vidinius naudos kriterijus tokius, kaip patiriamas stresas ar vertybių neatitikimas. Šiuolaikinės karjeros atstovai vis dažniau teigia, kad karjeros sėkmė priklauso ne nuo tinkamos profesijos pasirinkimo ar „su kokių nors objektyviai pamatuojamų rodiklių pasiekimu“, bet nuo asmeninio žmogaus požiūrio, tikslų atitikimo vidinėms vertybėms, pasitenkinimu, iniciatyvos ir atsakomybės prisiėmimo už savo karjerą (Valickas ir kt., 2015). Karjera - tai visą gyvenimą trunkantis pasirinkimų procesas, kur kiekvienas pasirinkimas veda prie naujos karjeros situacijos ir naujų pasirinkimų. Nė vienas pasirinkimas, koks jis bebūtų geras, negali užtikrinti sėkmingos karjeros visam gyvenimui. Taigi, karjeros sėkmę galima vertinti dviejų rūšių naudos kriterijais: išoriniais objektyviais ir vidiniais subjektyviais. Ir sėkminga karjera gali būti laikoma, kai tiek išoriniai tiek vidiniai asmens poreikiai yra patenkinami.

Apibendrinant, galima išskirti, kad mokslinėje literatūroje yra pateikta dvejopa karjeros samprata: tradiciniu ir šiuolaikiniu požiūriu. Karjeros sąvokos apibrėžimų gausa rodo, kad atsižvelgiant į ekonominę, politinę, technologinę pažangą, besikeičiančius santykius tarp darbuotojo ir darbdavio, bei įvertinant vis didėjančią kiekvieno žmogaus atsakomybę už individualią karjerą, karjeros samprata yra kintanti ir nepastovi.

1.2. Karjeros tipai ir jų charakteristika

Vertinant anksčiau pateiktus apibrėžimus ir nustačius, kad karjera apima viso gyvenimo turėtas profesines, mokymosi ir saviraiškos patirtis, kurios kiekvieno asmens gyvenime dėliojasi ir pasireiškia skirtingais būdais, galima numanyti, kad siekiant atskleisti kiekvieno individualų karjeros kelią, turi būti daug skirtingų karjeros tipų. Tradicinės karjeros požiūriu

atstovas M. Driver (Sakalas, Šalčius, 1997) išskyrė keturis pagrindinius karjeros tipus - **tranzitinį, pastovų, linijinį ir spiralinį**. Tokia tipologija yra remiasi būdu, kuriuo kinta individualūs profesiniai vaidmenys.

Tranzitinis	Pastovus	Linijinis	Spiralinis
<ul style="list-style-type: none"> • Dažnai keičiama darbovietė. • Pagrindinė priežastis tokios dažnos darbo vietų kaitos yra geresnės socialinės garantijos, darbo sąlygos ar pan. • Darbo vietos keitimo nesąlygoja noras tobulėti, karjeros tikslų siekimas, perspektyvos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Pasirenka profesija visam gyvenimui. • Šis karjeros tipas labai dažnai pasitaikydavo prieš 15 metų, kuomet žmonės, įgiję tam tikrą profesinį išsilavinimą, susiradę darbą, toje pat darbovietėje tose pačiose pareigose išdirbdavo iki pensijos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Karjeros tikslai išsikeliama anksti. • Daug dėmesio skirama nuolatiniam kilimui karjeros laiptais. • Linijinės karjeros tipas būdingas ryžtingiems, savo tikslą žinantiesiems ir atkakliai jo siekiantiems žmonėms. • Svarbiausia jiems įsitvirtinti ir kilti darbe. 	<ul style="list-style-type: none"> • Neplanuotas, dažnai atsitiktinis tobulinimasis ir savarankiškas augimas. • Šio individo karjeros tikslai dažnai kinta.

1 pav. M. Driver karjeros tipologija (pagal Sakalas, Šalčius, 1997)

Tačiau tokia tipologija negali pilnai atskleisti karjeros būdų įvairovės, nes yra pateikta labai apibendrintai. Moksliniuose šaltiniuose galima rasti kitokių, atspindinčias šiuolaikinės karjeros koncepcijas (žr. 2 lentelė), kurios remiasi besikeičiančia aplinka, santykiais tarp darbuotojo ir darbdavio ir abiejų pusių prisiimama atsakomybe.

2 lentelė

Karjeros tipai (pagal A. Valickas ir kt., 2015)

Pavadinimas	Autoriai	Pagrindinė teorijos mintis
„Prometėjo karjera“	D. T. Hall	Pagrindinės šios karjeros siekiančiųjų vertybės yra nuolatinis atsinaujinimo siekis, laisvė ir galimybės tobulėti.
Karjera be ribų	M. B. Arthuras ir D. M. Rousseau	Peržengiamos tradicinės karjeros ribos, susijusios su darbuotojo pareigomis, kompetencijomis ir atsakomybės ribomis, socialinėmis ribomis, skiriančiomis darbo ir šeimos vaidmenis.
Naujoji karjera	J. Arnoldas ir C. Jacksonas	Darbo sutarčių individualizavimas, dažnesnių ir kardinalių karjeros pokyčių neišvengiamumas; darbumo, suprantamo kaip darbuotojo gebėjimas įgyti ir palaikyti savo vertę darbo rinkoje, reikšmės išaugimas.
Pokorporacinė karjera	M. Peiperlis ir Y. Baruchas	Akcentuojamas individualios karjeros reikšmės didėjimas, organizacijos vietoj autoritarinės kontrolės įgijo naują reikšmingą vaidmenį – remia ir ugdo žmogiškuosius išteklius.
Nuolatinio lankstumo reikalaujanti karjera	W. Mayrhoferis ir kt.	Pateikiamas modelis, kuriame yra išskiriamos dvi dimensijos: ryšio (individo ir organizacijos abipusės įtakos stiprumą) ir konfigūracijos (pokyčių intensyvumas). Pagal šias dimensijas yra išskiriami keturi karjeros tipai – laisvasis profesionalizmas, savas verslas, nuolatinis lankstumas, kompanijos pasaulis.
Lego karjera	D. H. Pinkas	Šiuolaikiniai darbuotojai – laisvieji agentai – tai darbuotojai, neturintys nuolatinį ir ilgalaikį darbo sutarčių su didelėmis organizacijomis. Jie individualiai konstruoja savo karjerą atlikdami tam tikrus projektus ir įgydami vis naujų įgūdžių.

Pavadinimas	Autoriai	Pagrindinė teorijos mintis
Karjeros portfelis	C. Handy	Tai simbolinis portfelis, į kurį galima sudėti viską, kas yra reikalinga tam, kad būtų galima patvirtinti individo gebėjimus atlikti kokius nors konkrečius darbus ar užduotis
Saviraiškos projektas	P. Edwardsas ir J. Wajcmanas	Karjera yra projektas, už kurį visa atsakomybė tenka pačiam individui; ji yra vertinama išlaidų ir naudos aspektu.
Protinga karjera	J. R. Deflippi, M. B. Arthur	Šiuolaikinės karjeros siekiantis individas privalo būti protingas. Šis bruožas konkretizuojamas gebėjimu atsakyti į tris klausimus: kodėl (identitetas), kaip (žinios ir gebėjimai) ir ką (ryšiai bei santykiai).
Kaleidoskopinė karjera	L. A. Mainiero, S. E. Sullivan	Karjeros sprendimus būtina įvertinti pagal jų pasekmes kitoms gyvenimo sritims, kitiems reikšmingiems asmeniniams įsipareigojimams, ryšiams, kurie asmeniui keičiantis irgi kinta.
Chameleono karjera	A. Ituma ir R. Simpsonas	Labai dažnai karjeros siekiantis individas, patekęs į naujas situacijas, yra priverstas prisitaikyti prie socialinių-kultūrinių įsipareigojimų ir savo poreikių.

Šaltinis: A. Valickas ir kt. (2015).

Pateikti karjeros tipai gali vienas su kitu persidengti ir vienas kitą papildyti, pvz. Lego karjera, kartu su karjeros portfeliu, saviraiškos projektu ir protinga karjera puikiai dera. Be kai kurių įvardintų karjeros tipų, kaip pvz. protinga karjera, asmeninė karjera iš vis yra neįmanoma. A. Valicko ir kt. (2015) pateikti karjeros būdai vieni nuo kitų skiriasi savo pasireiškimu, tačiau kai daugelio teorijų pagrindinė mintis sutampa – šiuolaikinė karjera reiškiasi per individo iniciatyvą ir pastangas, o organizacijos užima tik pagalbinį vaidmenį, suteikiant sąlygas karjerai vystytis. Taigi, pateikti karjeros tipai vienas kitą papildoma, atskleiddami tikrąjį šiuolaikinės karjeros koncepciją.

Kita tipologija, kurią galima pavadinti pagrindinė karjeros tipų klasifikacija, nes ji yra aktuali atskleidžiant tiek ankstesnių laikų karjeros sampratą tiek šiandienos – tai asmeninė ir organizacinės karjeros tipai (Petkevičiūtė, 2013) (žr. 3 lentelė).

3 lentelė

Asmeninė ir organizacinė karjera (pagal N. Petkevičiūtę, 2013)

Asmeninė karjera	Organizacinė karjera
Kiekvienas asmuo, norintis ir gebantis nuolat mokytis, gali modeliuoti ir valdyti savo karjerą.	Apima tik dalį darbuotojų ir vystoma gana didelėse bei hierarchinėse struktūrose.
Vyrauja asmenybės vertybės, tikslai ir sprendimai, kurie tuo pačiu metu gali būti įgyvendinami keliose organizacijose.	Vyrauja organizacijos vertybės, tikslai, siekiai ir sprendimai, kurie nebūtinai sutampa su darbuotojo vertybėmis.
Vienodai galimos ir vertikalioji, ir horizontalioji karjeros vystymo kryptys.	Vyrauja vertikalios ir nedaugeliui prieinama karjeros vystymo kryptys.
Asmuo pats atsako už savo karjeros valdymą.	Darbdaviai atsako už ilgalaikius darbuotojų karjeros vystymo siekius.
Karjeros vystymosi greitis ir kryptys priklauso nuo asmens siekių, galimybių ir atitinka asmens tobulėjimo tempą.	Darbuotojų karjeros vystymosi greitis ir kryptis nulemia organizacija.

Asmeninė karjera	Organizacinė karjera
Asmeninės karjeros planavimas nėra ribojamas laiko – tęsiasi visą asmens gyvenimą.	Organizacinės karjeros trukmės laikas ribotas, vyrauja hierarchiškumas (organizacijos struktūra).
Nuolatinis užimtumas nėra asmeninės karjeros vertybė, svarbiau – pragmatinis ir emocinis pasitenkinimas karjera, užtikrinantis nuolatinį karjeros vystymą, asmenybės augimą ir pasitenkinimą gyvenimu.	Dažnai užtikrina nuoseklų nuolatinį užimtumą, kuris ne visada skatina vystymąsi.

Organizacinę ir asmeninę karjerą galima laikyti, kaip dvi atskiras karjeros sampratas. Šios klasifikacijos pagrindas yra *subjektas*, kuris pilnai prisiima atsakomybę už karjeros valdymo procesą. Organizacinė karjera dar kitaip gali būti vadinama tradicinė (Valickas ir kt., 2015), o kiti autoriai ją vadina biurokratine karjera (L. Ogintienė, 2009 pagal V. Stanišauskienę, 2004; A. Dagienė, 2010; N. Petkevičiūtė, 2013). Remiantis tradicinės karjeros samprata, atsakomybė yra perkeliama į išorę: „atsakomybė už karjerą ir karjeros pasirinkimą labiau priklausė nuo tėvų, šeimos, bendruomenės, organizacijos ar visuomenės“ (Valickas ir kt., 2015), o „darbuotojo santykių pagrindą sudarė geras „vaiko“ (darbuotojo) ir „tėvo“ (organizacijos) emocinis ryšys“ (Valickas ir kt., 2015). Remiantis tuo, kad tradicinė karjera buvo siejama tik su profesija, dėl šios priežasties organizacijos reikšmė karjerai yra didžiausia iš visų išorinių veiksnių ir tradicinė sampratą geriausiai suvokiama, kaip organizacinė karjera. Iš visų 1-oje lentelėje pateiktų karjeros apibrėžimų galima teigti, kad geriausiai apibūdinantis organizacinę karjerą yra – „judėjimas organizacinėje valdymo struktūroje, pasireiškiantis tokiomis karjeros formomis – paaukštinimas, perkėlimas, pažeminimas“ (Bakanauskienė, 2008) (žr. 4 lentelė).

Organizacinė karjera yra laikoma, kai konkreti įmonė daro išorinę įtaką darbuotojų individualios karjeros valdymui ir apibūdinama. Darbuotojų judėjimą organizacijos hierarchijoje arba kitaip karjeros formas organizacijos valdymo struktūroje, galima suskirstyti į dvi grupes – *vertikalią ir horizontalią karjerą* (žr. 4 lentelė).

Vertikalią karjeros formą yra judėjimas aukštyn arba žemyn, kitaip tariant, vyksta darbuotojo paaukštinimas arba pažeminimas. Paaukštinimo metu dažniausiai yra keliami kvalifikacija, pasižyminti individo paaukštinimu organizacijos hierarchijoje, kai „jam yra skiriamos aukštesnės pareigos, suteikiama daugiau teisių, bei pakeliamas atlyginimas“ (Petkevičiūtė, 2013). „Pažeminimas – tai atvirkštinis judėjimas paaukštinimui ir yra taikomas retai“ (Bakanauskienė, 2008). Horizontalioji karjera yra laikoma funkcinų pareigybių pasikeitimas, perkeliama darbuotoją į kitas pareigas, tačiau tai nėra laikoma nei paaukštinimu, nei pažeminimu. Šiuo atveju asmuo tobulindamas praplečia savo kompetencijų ribas, atlieka daugiau ir įvairesnių uždavinių (Bakanauskienė, 2008). Horizontalųjį judėjimą J. Roberts (2006)

pavadino *daugiadarbyste*, įvardindama, kad šiuo atveju darbuotojai „savo laiką skiria daugiau nei vienai veiklos rūšiai“. N. Petkevičiūtė (2013) dar išskyrė *palaikymo* formą, kurios metu yra būnama vienoje pozicijoje gana ilgą laiką ir siekiama tapti šios srities specialistu, nepakeičiamu darbuotoju. I. Bakanauskienė (2008) išskiria karjeros formą, kuri negali būti priskirta nei prie vertikaliosios nei prie horizontaliosios karjeros formų, t. y. „atleidimas – asmens darbo organizacijoje nutraukimas“ (I. Bakanauskienė, 2008). Šiai judėjimo formai kontroliuoti yra išskirta atskira organizacijos veikla – atleidimų valdymas.

4 lentelė

Organizacinės karjeros formos (pagal I. Bakanauskienė, 2008, N. Petkevičiūtė, 2013)

Darbuotojų judėjimo forma organizacijoje		Aprašymas
Horizontalus	Perkėlimas	Tai naujų, bet tokio paties valdymo lygmens, pareigų suteikimas organizacijos darbuotojui. Pagrindinis judėjimo tikslas – tobulinimasis, naujų žinių ir įgūdžių įgijimas, kvalifikacijos plėtra ir laisvų darbo vietų užpildymas. J. Žaptorius (2007) teigia, kad „perkėlimu taip pat siekiama palikti atviras paaukštinimo galimybes bei palaikyti individų domėjimąsi darbu. Taip pat nevienodai dirbantys gali būti perkeliami į kitus darbus dėl to, kad aukštesnio lygio vadovai nenori jų pažeminti ar atleisti“.
	Palaikymas	Tai pareigų įtvirtinimas ir sustojimas esamame organizaciniame lygmenyje. Pasiekę palaikymo etapą dėl savo pasiekimų ar pasitenkinimo darbu darbuotojai nemato reikalo judėti pirmyn. Šis etapas yra pereinamas ir pagrindinis šio etapo tikslas yra išlikti produktyviu, tad įmonė turėtų padėti darbuotojui tai palaikyti.
Vertikalus	Paaukštinimas	Šis judėjimas yra darbuotojo paskyrimas į aukštesnio organizacijos valdymo lygio pareigas (darbo vietą) (I. Bakanauskienė, 2008). Tai yra vienas iš įvertinimo būdų už gerai atliktus darbuotojo darbus. Įvyki lemia žinių ir įgūdžių visuma, išdirbtas laikas organizacijoje ir asmeninės savybės. Viena svarbiausių paaukštinimo problemų – organizacijos nariai, kurie nebuvo paaukštinti, nes jie dažnai jaučiasi įžeisti, o tai gali paveikti jų nuotaiką ir rezultatus (J. Žaptorius, 2007).
	Pažeminimas	Darbuotojo judėjimas organizacinėje struktūroje į žemesnes pareigas. Gali būti suprantamas, kaip bausmė skirta jam už nusizengimą, prastai atlikus darbus ar nepateisintus kitus darbo lūkesčius.

Schein (pagal Valickas ir kt., 2014) pateikia panašų, kaip pastarieji pateikti karjeros tipai, tačiau bendresnį, visoms organizacijoms galiojantį, trijų dimensijų organizacijos, kaip karjeros erdvės, modelį. Modelyje išskiriamos trys organizacinės karjeros kryptys:

1. Vertikali karjera – judėjimas aukštyn ar žemyn organizacijos vadybinės ar profesinės hierarchijos laiptais.
2. Horizontali funkcinė karjera – perėjimas dirbti į kitą to paties hierarchinio lygmens padalinį, programą, projektą.
3. Radialioji karjera – judėjimas organizacijos vidinio rato link arba tolyn nuo jo, įtakos didėjimas arba mažėjimas organizacijoje.

Autoriai, kurie karjerą suvokė, kaip „kopimą laiptais“ į vis aukštesnę poziciją, labiau gilinosi į skirtingus būdus, kaip asmuo tai gali padaryti įmonėje. R. Čiutienė, A. Sakalas, B. Neverauskas (2006) pateikia H. Gunz sudarytą, judėjimo organizacijoje *tipų klasifikaciją*, kurią pavadino terminu „organizacijos karjeros logika“ (angl. Organizational career logics – OCLs), kuri remiasi organizacijos ir darbuotojo poreikių suderinimu bei organizacijos teikiama pagalba darbuotojui siekiančiam karjeros pokyčių. Ši organizacinės karjeros tipų klasifikacija apima dvi organizacijos charakteristikas – struktūrą ir plėtrą. Anot N. Petkevičiūtės (2013), organizacinės karjeros logika apima organizacinių ir individualių poreikių suderinimą.

1. Struktūrinė (angl. constructional) karjera – tai augančios darbinės patirties struktūra. Norint užimti tam tikrą pareigybę, reikia turėti atitinkamą patirtį. Tokia struktūra dažniausiai pasitaiko, tokiose organizacijose, kuriose yra daug pareigybių su vadovaujančiomis funkcijomis. Tokiose organizacijose sėkmė vertinama pagal, įgytos profesinės patirtis lygį ir kaip greitą judėjimą organizacijoje.
2. Komandinė-centrinė (angl. command centred) karjera – organizacijos struktūra, paremta pasikartojančiais struktūriniais vienetais su tarpusavio priklausomybe. Tokio tipo organizacijoje sėkminga karjera apima judėjimą nuo vieno struktūrinio vieneto prie kito, kur kiekviena darbo vieta laikoma sėkmingesnė, prestižiškesnė. Šiuo atveju, kiekvienas karjeros pokyčio procesas yra aiškiai apibrėžtas ir kiekvienam organizacijos nariui yra aiškiai suprantama, ką reiškia paaukštinimas, kada įvyksta pažeminimas arba paprastas judėjimas tame pačiame lygmenyje. Sėkmė yra aiškiai apibrėžta.
3. Evoliucionavimo (angl. evolutionary) karjeros logika yra dažniausia sutinkama projektinėmis veiklomis paremtose organizacijose. Darbuotojai yra atsakingi už duotas funkcijas projekto vykdymo procese ir jį įvykdžius, yra ieškoma naujų galimybių. Didėjant projektų skaičiui, vystosi organizacija ir tuo pačių darbuotojų karjera.

Organizacinės karjeros požiūriu, siekiant užtikrinti darbuotojų judėjimo efektyvumą, organizacijoje yra atliekama *karjeros valdymo veikla*. Ši veikla vienų autorių yra vadinama profesiniu orientavimu (Railienė, 2011; Profesinio orientavimo strategija, 2003), karjeros projektavimu (Pukelis, 2012) karjeros planavimu (Ustinavičiūtė ir kt. 2011). Tokia sąvokų gausa atskleidžia, kad Lietuvoje karjeros valdymo veikla yra pakankamai nauja. Remiantis Karjeros specialisto (pedagogo) kompetencijų aprašu (2013), galima teigti, kad visos įvardintos sąvokos yra tapačios. Tačiau vertinant tai, kad žodis „valdymas“ apima tokias veiklas, kaip sprendimų priėmimą, planavimą, įgyvendinimą, kontrolę ir koordinavimą, kurios yra ir karjeros procese, todėl tinkamiausiai šį procesą apibūdina **karjeros valdymo** sąvoka. Pagal I. Bakanauskiene (2008), ši veikla apima 3 lentelėje pateiktų karjeros formų valdymą – „tai planuotas visų galimų personalo judėjimo formų – perkėlimo, paaukštinimo, pažeminimo ir

atleidimų – valdymas“. Greenhouse ir kt. (2009) teigimu, tai „procesas, kurio metu yra planuojami, įgyvendinami ir koordinuojami individualūs asmens karjeros tikslai ir strategijos“. A. Sakalas (2000) įvardina, kaip personalo pripažinimo sistemą, kuri apima karjeros planavimą bei personalo ugdymo organizavimą įmonėje. Taigi, remiantis organizacine karjeros valdymo samprata, atsakomybę už darbuotojų karjeros valdymo veiklą prisiima organizacijos subjektai, tokie kaip personalo skyrius, tiesioginis vadovas, mentorius ar pati organizacija (žr. 4 lentelė).

5 lentelė

Karjeros valdymo subjektai organizacijoje (pagal N. Petkevičiūtę, 2013)

Subjektas	Karjeros valdymo veiklos
Tiesioginis vadovas	Yra atsakingas už informacijos apie karjeros galimybes sklaidą, konsultuoja apie konkrečios organizacijos karjeros galimybes, padeda sudaryti asmeninį karjeros planą ir prižiūri jų įgyvendinimą. Tiesioginis vadovas suteikia paramą ir tokiu būdu skatina darbuotojus tobulėti. Su darbdaviu derinami karjeros planai labiau atitinka realybę, nes tokiu atveju yra atsižvelgiama į organizacijos poreikius ateityje. Taip pat kiekvienas vadovas yra reikšmingas organizacijos darbuotojams, kaip įkvėpimo šaltinis ir autoritetas.
Personalo skyrius	Šis skyrius dažniausiai yra tik didelėse organizacijose ir dažniausiai perima dauguma aukščiausio lygio vadovų atsakomybių susijusių su darbuotojų valdymu. Šiame skyriuje dirba personalo specialistai arba kitaip vadinami žmogiškųjų išteklių specialistai. Šie darbuotojai kuria visos organizacijos karjeros valdymo sistemą. Jie yra atsakingi už informacijos perdavimą ir tai, kad ji pasiektų reikiamus žmonės. Taip pat jų atsakomybės sritis yra darbuotojo kompetencijų ir gebėjimo atlikti pavestas užduotis įvertinimas bei ugdymas.
Tiesioginis vadovas	Yra atsakingas už informacijos apie karjeros galimybes sklaidą, konsultuoja apie konkrečios organizacijos karjeros galimybes, padeda sudaryti asmeninį karjeros planą ir prižiūri jų įgyvendinimą. Tiesioginis vadovas suteikia paramą ir tokiu būdu skatina darbuotojus tobulėti. Su darbdaviu derinami karjeros planai labiau atitinka realybę, nes tokiu atveju yra atsižvelgiama į organizacijos poreikius ateityje. Taip pat kiekvienas vadovas yra reikšmingas organizacijos darbuotojams, kaip įkvėpimo šaltinis ir autoritetas.
Mentorius	Tai kvalifikuotesnis, daugiau žinių turintis darbuotojas. Mentorstės proceso esmė yra suteikti pagalbą, konsultuoti ir išmokyti naujų įgūdžių arba pagerinti jau turimus tam, kad prisitaikytų esamoje aplinkoje. Nors mentoriaus funkcija labiausiai tinkama tik naujai atėjusiam darbuotojui, bet jis gali tęsti savo veiklą pagal poreikį ir tolesniuose darbuotojo karjeros vystymo etapuose.
Organizacija	Organizacijos orientacija į karjeros valdymą, atsiskleidžia per atvirą politiką, lanksčią struktūrą, teisingą ir pagrįstą įvertinimas, skaidrią komunikaciją su darbuotojais, apie jų karjeros galimybes, organizacinių vertybių sutapimą su darbuotojų vertybėmis, mikroklimatą, kuris skatina tobulėti ir augti, organizacijos tikslų orientavimą į darbuotojų poreikių nustatymą ir jų derinimą su organizacijos interesais – šie veiksniai lemia karjeros valdymo sistemos efektyvumą.

Remiantis I. Bakanauskiene (2008), šie darbuotojai pasiskirsto ir atlieka šias su karjeros valdymu susijusias funkcijas:

- 1) Teikia informaciją ir konsultuoja darbuotojus;

- 2) Kaupia ir sistemina informaciją;
- 3) Sudaro karjeros ugdymo planus;
- 4) Seka ir vertina darbuotojų karjeros planavimą ir su tuo susijusį darbuotojų ugdymą;
- 5) Tvaroko karjeros planavimo procesui reikalingus dokumentus.

Labai svarbu paminėti, kad organizacinėje karjeroje darbuotojo vaidmuo taip pat yra labai svarbus, nes tik jo iniciatyva ir išreikštu noru tobulėti bei rūpintis savo karjera, ši veikla turi prasmę. Darbuotojai turėtų gebėti save analizuoti, t. y. žinoti savo interesus, įgūdžius ir vertybes, stengtis naudotis visomis atsiveriančiomis galimybėmis tobulėti (Petkevičiūtė, 2006). Taigi, galima teigti, kad visi organizacijos darbuotojai, vienaip ar kitaip būna įtraukti į karjeros valdymo veiklą.

Nors organizacijos reikšmė darbuotojų karjerai vis dar yra didelė, tačiau tokie pasaulio pokyčiai, kaip individualizmo stiprėjimas, technologinė pažanga ir globalizacija, didina asmeninės karjeros svarbą, o organizacijos vaidmuo sumažėjo ir šiuo metu, pasak A. Valickas ir kt. (2015) atlieka tokias funkcijas – „remia ir ugdo žmogiškuosius išteklius, suteikdamos jiems galimybių pasireikšti.“ Taigi, asmeninės karjeros tipas geriausiai atspindi šiuolaikinę karjerą ir dėl šios priežasties šis rašto darbas remiasi šia karjeros valdymo samprata, kuri teigia, kad „*karjera – asmeniui ir visuomenei reikšminga jo mokymosi, saviraiškos ir darbo veiklų bei vaidmenų visuma per visą jo gyvenimą*“ (LR Švietimo įstatymo Nr. I-1489 2 ir 18 straipsnių pakeitimo įstatymas, 2016).

Taigi, remiantis atlikta literatūrine analize karjeros valdymas gali būti skirstomas pagal kelis aspektus, kuris vienas iš jų yra sampratos susidarymo laikotarpis – pirminis / tradicinis ir šiuolaikinis / modernus, ir kitas klasifikacijos veiksnys yra atsakomybę prisiimantis subjektas – asmuo ar organizacija. Remiantis šiuolaikine karjeros valdymo samprata už asmeninės karjeros valdymo procesą yra atsakingas pats asmuo, o organizacijos subjektai tik remia ir padeda individui siekti asmeninių karjeros tikslų (žr. 3 lentelė). Taigi, karjeros valdymo procesas ir atliekamos veiklos asmeninės karjeros kontekste skiriasi nuo organizacinės karjeros valdymo, todėl svarbu kiekvieną iš jų karjeros valdymą paanalizuoti atskirai.

1.3. Asmeninės karjeros valdymo procesas

Dėl asmeninės karjeros valdymo apibrėžimo, dauguma mokslinių šaltinių autorių sutaria ir nėra didelių esminių skirtumų tarp jų pateiktų apibrėžimų. N. Petkevičiūtės (2013) cituojamas autorius Hall (1986), teigia, kad „karjeros valdymas – savo karjerą planuojančio individo veiksmų ir organizacijos suteikiamos paramos bei galimybių derinys“. Kiti, naujesnių laikų autoriai, skirtingai nei N. Petkevičiūtės (2013) cituotas autorius, pateikdami karjeros valdymo apibrėžimus, nepamini organizacijos vaidmens, nes, pagal šiuolaikinę sampratą, už šio proceso veiklą yra atsakingas tik individas. J. H. Greenhouse ir kt. (2009) teigimu, tai

„procesas, kurio metu yra planuojami, įgyvendinami ir koordinuojami individualūs asmens karjeros tikslai ir strategijos“. A. Valickas ir kt. (2014) pateikia, kad „karjeros valdymas – tai asmens darbo ir mokymosi patirčių sekos planavimo, derinimo su kitomis gyvenimo sritimis, įgyvendinimo ir kontrolės procesas, kuris susijęs su daugelio asmeniui svarbių sprendimų priėmimu“. Pagal Karjeros specialisto (pedagogo) kompetencijų aprašą (2013) „tai gyvenimo mokymosi, asmeniniai, profesiniai ir išsilavinimo sprendimai, kuriuos asmuo priima per savo gyvenimą, planuodamas įsidarbinimo bei profesinius tikslus. Kituose šaltiniuose teigiama, kad „karjeros valdymas – asmens savęs ir karjeros galimybių pažinimo, karjeros sprendimų priėmimo, karjeros planavimo, derinimo su kitomis gyvenimo sritimis ir įgyvendinimo procesas“ (Valickas ir kt. 2015; Studentų karjeros valdymo paslaugų modelio aprašas, 2011). Taigi, įvertinus pateiktus karjeros valdymo proceso apibrėžimus, galima išskirti tokias pagrindines įvardintas veiklas – planavimas (pasikartojo 4 kartus), sprendimų priėmimas (pasikartojo 3 kartus), įgyvendinimas (pasikartojo 3 kartus). Taip pat, galima pastebėti, kad tai yra nuolat besikartojantis ir tęstinis procesas.

Išsiaiškinus, kad karjeros valdymas yra nuolatinis ir tęstinis procesas, svarbu paminėti, kad karjeros procesas kinta su asmenybės kitimu, augimu, nes priimami sprendimai remiasi vis augančia patirtimi, pakitusiais poreikiais, motyvacija ir pan. J. H. Greenhouse ir kt. (2009), remiantis asmens amžiaus tarpsniais, pateikia keturias karjeros valdymo pakopas:

1. Profesijos, organizacijos pasirinkimas (18 - 25 m.) Šiuo periodo metu yra konstruojamas profesinis savęs vaizdas, įvertinamos alternatyvios profesijos, vystomas asmeninės profesijos pasirinkimas, įgyjamas būtinas išsilavinimas, gaunami ir vertinami darbų pasiūlymai iš pageidaujamų organizacijų.

2. Ankstyvoji karjera (25 - 40 m.) – darbo funkcijų atlikimo mokymasis, organizacinių taisyklių ir normų mokymasis, pritaipimas pasirinktoje profesijoje ir organizacijoje, kompetencijų auginimas, karjeros tikslų siekimas. Ankstyvoje karjeroje esminius poreikius sudaro veiklos įgūdžių, specializacijos, kūrybiškumo, novatoriškumo tobulinimas, autonomiškumas, konkuravimas.

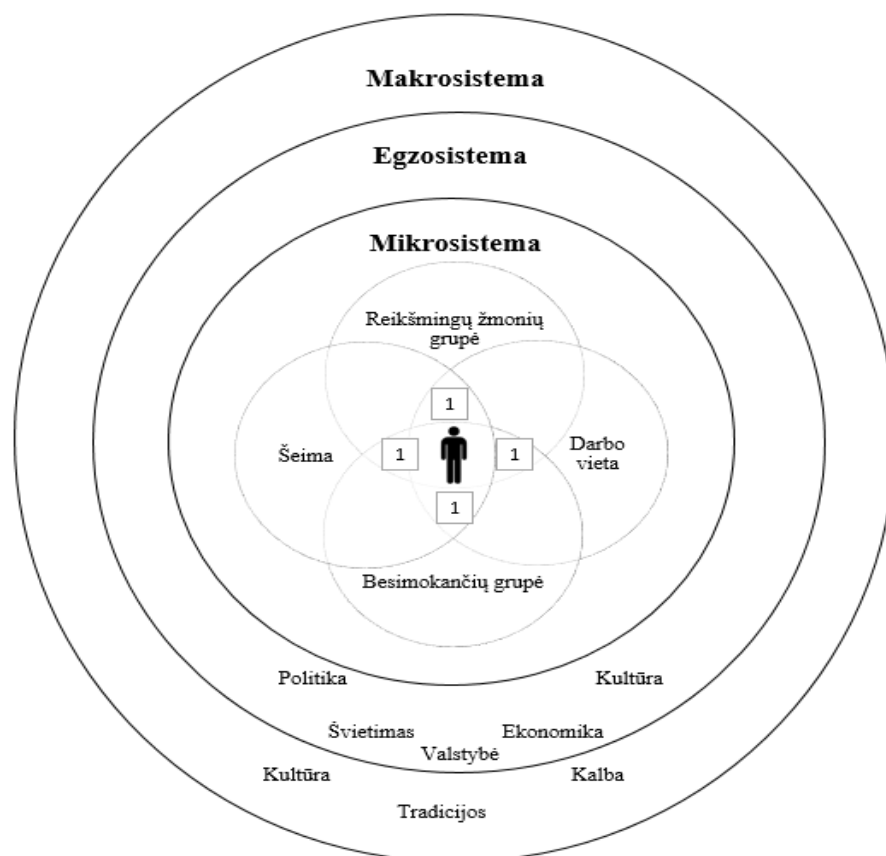
3. Vidurinioji karjera (40 - 55 m.) ankstyvosios karjeros įvertinimas, karjeros tikslų patvirtinimas arba koregavimas, viduriniam amžiui tinkamų karjeros sprendimų priėmimas, išlikti produktyviu darbe.

4. Vėlyvoji karjera (55 m. - pensija), išlikimas produktyviu darbe, pagarbos sau išlaikymas, pasirošimas išėjimui į pensiją. Šio amžiaus atstovai pasižymi karjeros palaikymu – gilinti jau turimas žinias ir įgūdžius (Greenhouse ir kt., 2009).

N. Petkevičiūtė (2013) taip pateikia tokius pat amžiaus tarpsnius, kurie yra svarbus asmens karjerai: ankstyvoji, vidurinioji ir vėlyvoji karjera. Vidurinėsios karjeros atstovai

pasižymi karjeros palaikymu – gilinti jau turimas žinias ir įgūdžius. Asmuo neturi poreikio siekti naujų tikslų, nes, pasak C. Jungo, dažniausiai šiame tarpsnyje yra patiriama vidurio amžiaus krizė, kurios metu žmogus daugiau susikoncentruoja į savo vidų, introvertėja ir tokiu būdu per naują įvertina savo gyvenimą (Perminas ir kt., 2004). Didelė tikimybė, kad šiame tarpsnyje asmuo gali pradėti ieškoti naujų karjeros galimybių ir nuspręsti pasitraukti iš esamos organizacijos. Taip pat svarbu leisti plėsti jau turimus pasiekimus. Vėlyvoji karjera – tai pereinamasis laikotarpis, kai asmuo „iš dirbančio žmogaus pereina į užtarnauto poilsio (pensininko) gyvenimo etapą“ (Petkevičiūtė, 2013).

Svarbu pabrėžti, kad ne visi autoriai sutinka su teiginiu, kad pagrindinis vaidmuo nulemiant asmeninę karjerą priklauso individui. Yra teigiama, kad galimybės asmeniui kontroliuoti savo karjeros procesą yra labai mažos (Ogintienė, 2009). Ši mintis remiasi tuo, kad asmuo auga ir nuolatos priimdamas įvairius sprendimus yra supamas visuomenės, jos normų ir nusistovėjusių taisyklių. Supanti aplinka, pagal L. Ogintienės (2009) cituojamą U. Bronfenbrennerį (1963), yra skirstoma į mikrosistemą, egzosistemą, mezosistemą, makrosistemą (žr. 2 pav.)



2 pav. U. Bronfenbrennerio (1963) socialinės aplinkos modelio schema (pagal L. Ogintienė, 2009)

- 1) **Mikrosistema** – tai pati svarbiausia aplinka, kurioje asmuo praleidžia daugiausiai – šeima, draugai, mokykla, artimi kaimynai.
- 2) **Egzosistema** sudaro tolimesnis pažįstamų ratas, kaip giminaičiai, paslaugų sferos darbuotojai (pvz. Kirpykla, parduotuvė ir pan.)
- 3) **Mezosistema** – ši socialinės aplinkos dalis sujungia kitas sistemas į visumą, t. y. asmuo savo individualias pažiūras sieja su tam tikra grupe, aplinka (pvz. mokykla, bažnyčia). Ši sistema yra sudaryta iš mikrosistemų, sąveikaujančių tarpusavyje (žr. 2 pav. Nr. 1).
- 4) **Makrosistema** – tai profesinio rengimo politiką formuojanti aplinka, kurioje egzistuoja institucijos, formuojančios profesinio rengimo strategiją. Jos remiasi kultūra, darbo rinko poreikiu, socialine aplinka.

Vadinasi, asmenį supanti visuma turi didelės įtakos asmenybės savimonės kūrimui, karjeros lūkesčiams motyvacijai ir kitiems su karjera susijusiems veiksniams. R. Kučinskienė (2003) patvirtindama šią mintį teigia, kad „didelė dalis žmonių, rinkdamiesi profesiją ar karjerą, eina į kompromisus, pasiduoda atsitiktinumų įtakai, o vėliau siekia prisitaikyti prie susidariusios situacijos“. Kitas autorius, kuris antrina minėtiems autoriams apie socialinės aplinkos įtakos reikšmę karjerai, Y. Baruchas nurodo keturias individo karjeros valdymo sistemai turinčias įtakos šalis: individą (ir jo šeimą), organizaciją, visuomenę (plačiaja prasme) ir viešąsias organizacijas (institucijas) (cit. iš Valickas ir kt., 2015).

1. Pats *individas* asmeninės karjeros sprendimus priima vadovaudamasis asmeninėmis savybėmis, poreikiais vertybėmis, gebėjimais ir požiūriais. Neretai vertybės yra perimamos iš šeimos, gebėjimai nulemiami ankstyvaisiais laimėjimais ir paskatinimais.
2. *Organizacijos* vaidmuo, jau buvo paminėtas anksčiau – karjeros valdymo srityje yra apibūdinamas paramos, skatinimo, siūlymo, kontrolės, mokymų, derybų funkcijomis.
3. *Viešosios organizacijos* yra šalį valdančios, įstatymus leidžiančios organizacijos, kaip seimas ar savivaldybės, nes jos apibrėžia tam tikras karjeros valdymo ribas, užtikrina profesinių sistemų (įdarbinimo agentūros, centrai, biržos) veikimą.
4. *Visuomenė* karjeros valdymui turi įtakos, kaip kultūrinis, vertybinis ir mokymosi galimybės suteikiantis kontekstas (Valickas ir kt., 2015).

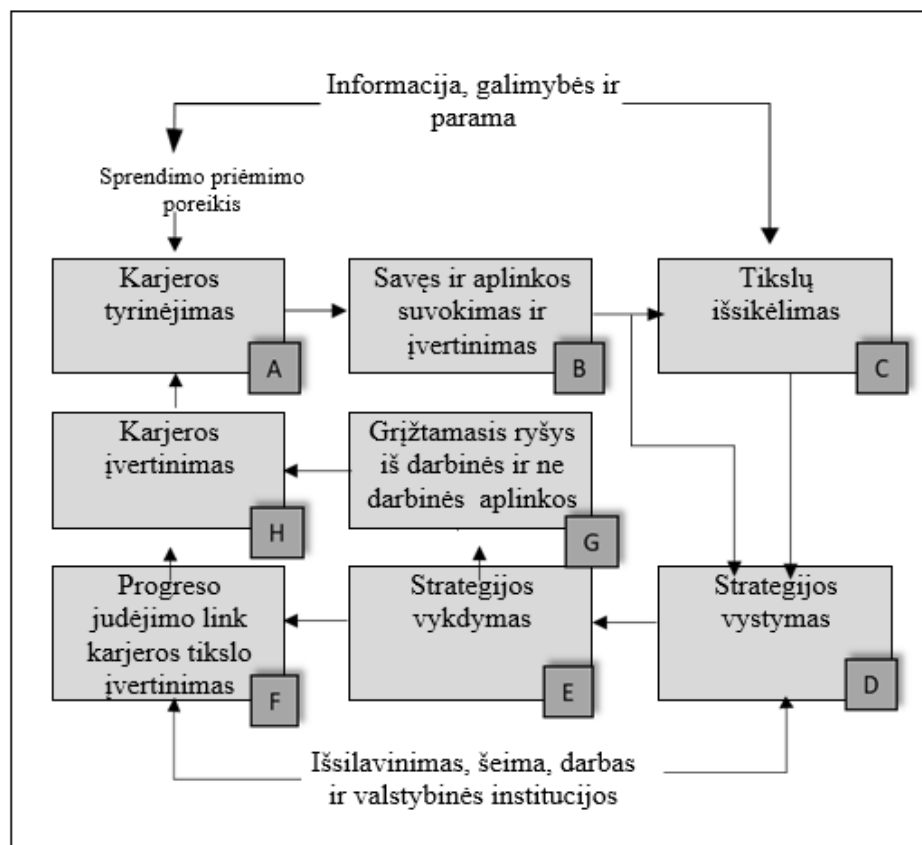
Supančios aplinkos įtaka gali būti patvirtinama tokiais pavyzdžiais, kai tėvai skatina vaikus mokytis tokios specialybės, kurios atstovai yra patys arba kuomet darbo rinkoje susidariusi situacija dėl pelningiausios ar didžiausią poreikį turinčios specialybės prisideda prie asmens individualių karjeros sprendimų. Tačiau, remiantis Lietuvių kalbos žodynu (2017), individualumas tai „psichinių asmenybės savybių savitas derinys, asmenybės unikalumas“.

Vadinasi, nors individai yra veikiami aplinkos sąlygų ir sąlygos (pvz. esama ekonominė, politinė, švietimo, darbo rinkos situacijos) yra panašios visiems individams, tačiau karjeros sprendimai yra unikalūs. Anot V. Stanišauskienės (2005), „<...> jei dviejų žmonių veiklą sekos yra absoliučiai tapačios, jų karjeros nebus identiškios, nes kiekvienas tą pačią įvykių seką patiria skirtingai“. Taigi, karjeros valdymo procese priimami sprendimai, yra individualūs sprendimai kylantys iš pasirinkimo laisvės. Asmuo turi pasirinkimą, o tai paneigia, kad asmuo nėra laisvas ir neturi galimybių daryti įtakos savo karjerai.

Išsiaiškinus, kad karjeros valdymo procesas ir priimami sprendimai yra priklausomi tik nuo individualių asmeninių žmogaus savybių, reikia apibrėžti, kokias veiklas karjeros valdymo procesas apima. Vieni iš karjeros proceso atskleidimo autorių yra V. Germeijsu ir K. Verschuerenu (2006), kurie tyrė, kokias užduotis (veiklas) turi atlikti individas, prieš pasirinkdamas profesiją. Jie išskyrė šešias veiklas, kurios yra sėkmingos profesijos pasirinkimo pagrindas:

- 1) Orientacija - poreikio priimti sprendimą suvokimas ir motyvacija priimti tokį sprendimą;
- 2) Savęs tyrinėjimas – informacijos apie save, savo poreikius ir interesus rinkimas;
- 3) Išsami aplinkos analizė – bendra informacijos darbo rinko situacija ir apie alternatyvias karjeros galimybes rinkimas;
- 4) Nuodugni aplinkos analizė – detalios informacijos apie kelias pasirinktas specialybės rinkimas;
- 5) Sprendimas – alternatyvos pasirinkimas;
- 6) Įsipareigojimas – pasitikėjimo ir įsipareigojimo pasirinktai profesijai stiprinimas (Germeijsu ir Verschuerenu, 2006).

Mokslinėje literatūroje galima rasti ir kitokius karjeros valdymo proceso veiklų įvardinimus. J. H. Greenhouse ir kt. (2009) pateikia karjeros valdymo modelį – ciklą, kuris apibrėžia, kaip žmonės turėtų valdyti asmenines karjeras (žr. 3 pav.). Autorius teigia, kad ne kiekvienas savo karjerą koordinuoja pagal šį modelį, tačiau tai yra modelis atskleidžiantis idealų asmeninį karjeros valdymo procesą, kuriuo vadovaujantis, galima pasiekti pageidaujamų tikslų (žr. 3 pav.). Remiantis šiuo pateiktu modeliu, karjeros valdymo veiksmų seka prasideda iškilus poreikiui priimti tam tikrus sprendimus susijusius su karjera. Remiantis A. Valicku ir kt. (2014), tai nebūtinai turėtų ribotis su naujo darbo paieška ar keitimu. Tai gali būti ir siekis, kuo ilgiau išsilaikyti tam tikroje pozicijoje ar tapti geriausiu savo srities specialistu. Taigi, gavus tam tikrą informaciją iš išorinės aplinkos ar individo vidinių interesų, kyla paskatinimas priimti sprendimą, kad reikalingi karjeros pokyčiai, nuo ko ir prasideda karjeros valdymo procesas.



3 pav. Karjeros valdymo modelis (pagal J. H. Greenhouse, G. A. Callanan ir V. M. Godshalk, 2009)

Pirmasis žingsnis yra karjeros tyrinėjimas (žr. 3 pav. A), kuris yra pradedamas informacijos rinkimu apie save, apie karjeros galimybes organizacijos viduje ir už organizacijos ribų bei apie pačią karjeros sistemą, profesijų pobūdį. Antrame žingsnyje (žr. 3 pav. B) asmuo turi detaliau ištyrinėti tiek savo poreikius, interesus, vertybes, tiek ir darbinės aplinkos aspektus, derindamas juos prie savo poreikių. Kuo šiame etape asmuo geriau atliks tyrimą, tikėtina, kad tolesni karjeros žingsniai bus tikslingesni. Savęs tyrinėjimas yra labai svarbi veikla, padedanti įžvelgti, kokie yra asmeniniai poreikiai: „gali būti, kad šeima ir laisvalaikis individui yra itin svarbūs, tuomet būtina atsižvelgti į tai ir pasistengti apgalvoti, koks darbas neatimtų daug laiko iš asmeninio gyvenimo. O galbūt individui labai svarbi karjera ir šeimos kūrimą jis gali atidėti bent 10 metų“ (Valickas ir kt., 2015).

Atsižvelgiant į įvardintus aspektus, turi būti priimami asmeninės karjeros sprendimai ir išsikeliami tikslai (žr. 3 pav. C). Pasak autorių J. H. Greenhouse ir kt. (2009), pirmiausia karjeros tikslai turėtų būti abstraktūs, įsivaizduojant plačiau asmeninį karjeros kelią, nesiejant su konkrečia pozicija. Vėliau keliami konkretūs veiklos tikslai, kurie yra siejami su konkrečia darbine pozicija. Pasak A. Valicko ir kt. (2014), „tyrimai rodo, kad tie žmonės, kurie nuo pat pradžių išsikėlė karjeros tikslus, pasiekia daugiau nei tie, kurie neturi konkrečių tikslų“.

Abstrakčių ir konkrečių tikslų išsikėlimas, gali pagreitinti karjeros vystymąsi (žr. 3 pav. D), t. y. plano kūrimą ir priemonių numatymą, kaip pasiekti numatytus tikslus. „Karjeros strategija – tai konkretūs veiksmai, kurie numatyti tam, kad žmogus pasiektų karjeros tikslus“ (Valickas ir kt., 2014). Strategijos įgyvendinimo (žr. 3 pav. E) dėka yra judama link karjeros tikslų.

Kitame etape yra įvertinamas judėjimo link tikslų progresas (žr. 3 pav. F) ir tai yra geras grįžtamasis ryšys apie strategijos efektyvumą. Šį grįžtamąjį ryšį sujungus su duomenimis gautais iš darbinės ir ne darbinės aplinkos šalinių (žr. 3 pav. G), galima visapusiškai ir objektyviai įvertinti karjerą (žr. 3 pav. H). Ši papildomai gauta informacija tampa stimulu naujam karjeros tyrinėjimui (žr. 3 pav. rodykle iš H link A), kurio metu yra persvarstoma karjeros pasirinkimas, ir tuo pačiu tampa pradžia naujam karjeros valdymo ciklui.

Lyginant V. Germeijsu ir K. Verschuerenu (2006) ir J. H. Greenhouse ir kt. (2009) karjeros proceso veiklas, galima teigti, kad jie vienas į kitą yra labai panašūs, tačiau J. H. Greenhouse ir kt. (2009) modelis, kuris teigia, kad karjeros procesas yra cikliškas, bei nuolatinis procesas, kuris nesibaigia tik profesijos pasirinkimu, yra detalesnis. Taigi, apžvelgus visas proceso dalis, galima sugrupuoti veiklas ir įvardinti, kad karjeros valdymo procesui yra svarbiausios tokios veiklos: tyrinėti save ir aplinką, išsikelti karjeros tikslus, juos įgyvendinti bei vykdyti įgyvendinimo nuolatinę kontrolę.

Remiantis minėtų autorių pateiktais asmeninio karjeros valdymo apibrėžimais, galima pastebėti, kad daugelyje apibrėžimų vyrauja vienas ir tas pats, kad už karjeros valdymo procesą yra atsakingas pats asmuo, taigi galima daryti išvada, kad asmeninis karjeros valdymas yra lygus šiuolaikinei karjeros sampratai. Taip pat atlikta literatūrinė analizė atskleidė, kokios veiklos yra atliekamos asmeninės karjeros valdymo procese – savęs pažinimas, karjeros galimybių tyrinėjimas, karjeros tikslų išsikėlimas, plano susidarymas, strategijos vystymas, plano įgyvendinimas, grįžtamojo ryšio kaupimas, jo vertinimas ir vadovaujantis gautais rezultatais, karjeros plano koregavimas bei vėl grįžimas prie savęs pažinimo, bei karjeros galimybių tyrinėjimo. Minėtas veiklas galima sugrupuoti ir pateikti keturias pagrindines veiklas, kaip savęs pažinimas, karjeros galimybių tyrinėjimas, planavimas ir karjeros plano įgyvendinimas. Remianti mokslinio darbo naujumu, šiame rašto darbe yra vadovaujama A. Valicko (2015) pateiktu karjeros valdymo apibrėžimu, kuris teigia, kad tai yra “asmens savęs ir karjeros galimybių pažinimo, karjeros sprendimų priėmimo, karjeros planavimo, derinimo su kitomis gyvenimo sritimis ir įgyvendinimo procesas“, nes šis apibrėžimas yra detalus ir atskleidžiantis asmeninės karjeros valdymo proceso esminius principus.

1.3. Karjeros valdymo kompetencijų apžvalga

Šiuolaikiniai autoriai (Valickas, 2015; Korsakienė, Smaliukienė, 2014; Paradnikė, Endriulaitienė, Bandzevičienė, 2016; Katkonienė, Ustinavičiūtė, Žemaitaitytė, 2011; Beržinskienė, Matuzevičiūtė, 2014; Žydzūnaitė, Sūnelaitytė, 2013; ir kt.) visapusiškai stengiasi išnagrinėti karjeros valdymą, atsižvelgiant ne tik į sampratą, tipus, būdus bei įtaką darančius veiksnius ar karjeros valdymo procesą, bet taip pat, kokiomis savybėmis turi pasižymėti žmogus gebantis valdyti asmeninę karjerą. Mokslinėje literatūroje (Valickas, 2015; Paradnikė, Endriulaitienė, Bandzevičienė, 2016) galima rasti gana daug informacijos apie karjeros valdymo gebėjimus, šių gebėjimų įtaką karjeros procesui bei kaip šie gebėjimai gali būti ugdomi. Minėti autoriai teigia, kad norint pasiekti sėkmę asmeninėje karjeroje yra svarbu imtis iniciatyvos pačiam ir įgyti reikiamus karjeros valdymo gebėjimus. Teigiama, kad galima šį procesą palikti savieigai, „tačiau toks kelias yra kaip plaukimas laivu per audrą neturint nei kompasą, nei žemėlapią, nei burės ar variklio, galinčio kaip nors pakeisti laivo kryptį“ (Valickas ir kt., 2014). Geresnis variantas, lyginant su karjeros valdymo proceso palikimo savieigai, yra, kai „<...> į pagalbą [yra] pasitelkiami karjeros konsultantai, koučeriai, mentoriai ir kiti karjeros specialistai“ (Dromantaitė, 2012), kurie gali padėti priimti tinkamus karjeros sprendimus ir nukreipti, kokius karjeros valdymo gebėjimus ir žinias dar reikia įgyti, norint pasiekti sėkmę karjeroje. Tačiau konsultantai ir karjeros specialistai nėra atsakingi už konsultuojamųjų karjeros sprendimus, nes tik asmuo gali nuspręsti, kas jam yra geriausia.

A. Valicko ir kt. (2014) teigimu „tam, kad mokymosi ir darbo pasirinkimai būtų kokybiški, kad karjera būtų valdoma, o ne plėtotųsi chaotiškai, reikalingos tam tikros kompetencijos“. A. Valickas ir kt. (2014) taip pat pateikia karjeros valdymo kompetencijos apibrėžimą – „žinios, gebėjimai, įgūdžiai, nuostatos, kurias panaudoję galime kurti vertę sau, organizacijai, kurioje dirbame, aplinkiniams, visuomenei“. Taigi, remiantis minėta literatūra, galima teigti, kad asmuo įgijęs karjeros valdymo kompetencijas bei gebantis jomis naudotis, tikėtina patirs sėkmę karjeros procese.

Mokslinėje literatūroje galima rasti įvairių karjeros valdymo kompetencijų klasifikacijos pateikčių. Vieną iš jų pateikia autorės A. Dromantaitė (2012) cituodama B. Gruževskį ir kt. (2003). Autoriai pateikia bendresnius gebėjimus, kurių įgijimas, kaip jie teigia, yra priklausomas nuo individo pastangų: *dalykinės savybės, asmeninės savybės, socialinė kompetencija*. Autorė teigia, kad „sudarius palankias sąlygas, visi šie veiksniai kartu gali padėti siekti ir gilinti karjerą“. Tačiau šis skirstymas yra labai bendras ir primityvus, kuris nėra tinkamas pritaikant šiuolaikinio pasaulio karjeros valdymo procesui.

Kitokį skirstymą pateikia K. Paradnikė, A. Endriulaitienė, R. Bandzevičienė (2016), kurios savo darbe karjeros valdymo kompetencijas įvardina, kaip karjeros valdymo resursus ir

juos išskiria į penkias grupes: psichologiniai, socialiniai, tapatumo ir adaptyvumo, žmogiškojo kapitalo, reprezentaciniai. Remiantis autorėmis pirmoji karjeros valdymo resursų grupė – yra psichologiniai resursai ir jie apima tokias savybes, kaip optimizmą, lankstumą, smalsumą, atkaklumą, viltį, atsparumą stresui, vidinis / išorinis kontrolės lokusas ir pan. Kita įvardintų resursų grupė yra socialiniai ir jie yra suprantami kaip pažinčių ratas bei sugebėjimą veikti socialinėje aplinkoje. Tapatumo ir adaptyvumo ištekliai apibūdinamai, kaip žinios apie save, karjeros planavimo įgūdžiai, karjeros adaptyvumas ir pan. Žmogiškojo kapitalo įgūdžiai autorės pateikia, kad tai yra profesinės žinios, įgūdis “žinau kaip” (know how), patirtis ir išsilavinimas. O paskutinė grupė apima reprezentacinius resursus, kurie yra apibrėžiami, kaip savo įvaizdžio kūrimas, savęs pateikimas aplinkai bei darbdaviui, kaip tinkamą darbuotoją, savo sugebėjimų atskleidimas darbo vietoje.

Autorės teigia, kad daugelis šių resursų turi teigiamos įtakos sėkmingam įsidarbinimui, darbo rezultatais, įsitraukimui į darbą bei nuolatiniam karjeros vystymuisi. Autorių teigimu, yra svarbu atpažinti šiuos resursus ir juos stiprinti (Paradnikė, Endriulaitienė, Bandzevičienė, 2016). Ši klasifikacija lyginant su A. Dromantaitės (2012) išvardintomis karjeros valdymo kompetencijomis yra konkretesnė ir aiškiau nusakanti, kokios kompetencijos yra reikalingos individui jo karjeros valdymo procese.

Kitokią klasifikaciją savo knygoje atskleidė A. Valickas ir kt. (2014). Šios knygos autoriai kartu „su karjeros srityje dirbančiais Lietuvos aukštųjų mokyklų specialistais, Švietimo ir mokslo ministerijos ekspertais, išanalizavę užsienio šalių patirtį ir atsižvelgę į Lietuvos specifiką, sukūrė 15 karjeros valdymo kompetencijų, suskirstytų į 4 grupes, sąrašą“. Autoriai įvardino tokias keturias pagrindines karjeros valdymo kompetencijas: *savęs pažinimo kompetencija, karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencija, karjeros planavimo kompetencija ir karjeros įgyvendinimo kompetencija*. Šias keturias pagrindines kompetencijas autoriai detalizavo, išskirstė ir įvardino, kokius konkrečius gebėjimus individas, norintis valdyti savo karjerą, turi turėti (žr. 4 pav.). Autoriai kiekvieną kompetenciją aiškina per žinių, nuostatų ir gebėjimų prizmę. Taip pat A. Valickas ir kt. (2014) teigia, kad karjeros valdymo kompetencijų įgijimo etapai turi eiti eilės tvarka, nes jie yra tarpusavyje susiję ir viena kompetencija be kitos įgyvendinimo yra neveiksmingos.

Remiantis tuo, kad A. Valickas ir kt. (2014) šias kompetencijas aiškiai detalizavo ir apibrėžė, bei remiantis šio mokslinio literatūros šaltinio naujumu ir tai, kad kompetencijos išskirtos atsižvelgiant į Lietuvos atvejį, šiame moksliniame darbe yra plačiau nagrinėjamos A. Valicko ir kt. (2014) išskirtos kompetencijos.



4 pav. Karjeros valdymo kompetencijos (pagal A. Valickas ir kt., 2014)

Savęs pažinimo kompetencijų sritis. Savęs pažinimo kompetencija, įvairiuose moksliniuose šaltiniuose yra pateikiama, kaip pagrindas tolesniam karjeros valdymo procese. A. Dromantaitė (2012) savo darbe rašo, kad daugelis mokslininkų (R. Petrauskaitė, J. Holland, D. Super, A. Roe ir kt.) teigia, jog karjerą reikia pradėti planuoti nuo savęs pažinimo ir tai yra svarbus tinkamos profesijos pasirinkimo veiksnys. Kaip teigia L. Ustanivičiūtė ir kt. (2011) savęs pažinimo kompetenciją reikia pradėti ugdyti jau paauglystės amžiuje, nes paauglystėje formuojasi vaiko profesinis tapatumas. Kita autorė patvirtina pastarosios nuomonei ir teigia, kad šis etapas yra ypatingas, nes tarp kitų tapatumui įtvirtinti svarbių klausimų atsiranda poreikis pažinti save, suvokti savo ateities planus dėl būsimų studijų, darbo, karjeros (Stanišauskienė, 2006).

Remiantis Ž. Grakausku ir kt. (2007) ir A. Valicku (2007) „žinios apie save – tai savęs pažinimo rezultatas“. Kitame moksliniame šaltinyje teigiama, kad „savęs pažinimas – tai psichologinis darbas su savimi, siekiant išsiaiškinti ir įvertinti savo siekius ir gebėjimus, intelektą, suprasti gyvenimo ir darbo tikslus“ ir kad „tai realistinis asmens savybių į(si)vertinimas ir pirmasis žingsnis renkantis profesiją yra atsakyti į klausimus: „Kas aš esu?“,

„Ko aš noriu?“, „Ką aš galiu?“ (Liobilienė, Bukauskienė, 2014). Kita autorė A. Dromantaitė (2012) savo darbe teigia, kad savęs pažinimas yra glaudžiais susijęs su suvokimu, „ko individas konkrečiai siekia gyvenime, formuojasi jo supratimas apie asmeninę ateitį, galimus saviraiškos būdus, darbo vieta [jo] gyvenime“. Remiantis minėta autore, tokių veiksmų išsiaiškinimu turėtų būti „grindžiamas nuoseklus ir logiškas profesinio pasirinkimo procesas“ ir tai lemia individo pasitenkinimą asmenine karjera (Dromantaitė, 2012). Taigi, kuo daugiau ir įvairesnės informacijos apie save asmuo turi, tuo sėkmingiau, šia informacija remdamasis, jis priima įvairius sprendimus susijusius su karjeros valdymu ar kitomis gyvenimo sritimis.

A. Valickas ir kt. (2015) bei Ž. Grakauskas ir kt. (2007) įvardina konkrečiau savęs pažinimo veiksmus: asmeninius bruožus, vertybes, interesus bei kompetencijas. Asmeniniai bruožai – tai „elgsenoje pastebimos skiriamosios ypatybės, pasikartojančios įvairiose gyvenimo situacijose, pagal, kurias galima numatyti asmens elgesį“ (Valickas ir kt., 2015). Karjerai svarbūs tokie asmeniniai bruožai, kaip „smalsumas, lankstumas, atvirumas patirčiai“ (Dromantaitė, 2012). Per asmeninių bruožų pažinimą yra atrandamas asmeninis darbo stilius ir yra nustatomos stipriosios savybės, kurios padeda individui suvokti, kokiam darbui jis yra tinkamas.

A. Abdullah (2017), analizuoja penkių pagrindinių asmenybės bruožų (ekstraversija, neurotiškumas, atvirumas patirčiai, sutarimas su kitais, sąmoningumas) įtaką karjeros brandai ir atskleidžia, kad ekstraversija, atvirumas patirčiai ir neurotiškumas reikšmingai lemia asmens karjeros brandą. Taigi asmenybės bruožai turi reikšmingą įtaką asmeninės karjeros valdymo procesui.

Vertybės yra pagrindiniai, svarbiausi principai, kuriais vadovaujamosi ar siekiama vadovautis savo gyvenime. Pasak Ž. Grakausko ir kt. (2007) „[...] pagrindinis profesijos pasirinkimo tikslas yra atsižvelgiant į savo vertybes siekti jų (vertybių ir profesijos) darnos“. Jaunuolių nesugebėjimas įvertinti ir atpažinti savo vertybių visumos gali lemti klaidingą profesijos pasirinkimą (Liobilienė, Bukauskienė, 2014). Kiti autoriai, V. Lamanauskas ir D. Augienė (2017) išskyrė, penkias studentų požiūriu svarbias vertybes darbdaviui, kad studentai norėtų dirbti tokioje darbo vietoje: *atsakingos veiklos vertybę, aktyvaus darbo, harmonijos vertybę, atlygio vertybę* ir *socialinio statuso vertybę* – prestižas, statusas, pasiekimai, aukšta pozicija. Taigi, pasirinkus asmenines vertybes atitinkančią profesiją bei karjeros kelią, tikėtina, kad ji bus sėkminga, labiau tenkinanti asmens poreikius bei jais remiantis bus kur kas lengviau priimti svarbius ne tik karjerai, bei ir gyvenimui, sprendimus.

Interesai nukreipia asmens veiklą jį dominančio objekto link bei turi teigiamos įtakos mokymuisi ir darbui. Pasak A. Valicko ir kt. (2015) „žmonių suinteresuotumas kokia nors sritimi ar veikla gali būti situacinis ar pastovus, pasyvus ar aktyvus, tiesioginis ar netiesioginis,

materialinis, socialinis ar dvasinis“. Situacinis susidomėjimas yra trumpalaikis, atsirandantis tik atliekant tam tikrą veiksmą, o pastovus – susiformuoja nuolat gilinantis į vieną ar kitą veiklos sritį; pasyvus susidomėjimas pasireiškia tik stebint kokius nors objektus, o aktyvus – žmogus tampa aktyviu tam tikros srities veikėju; tiesioginis interesas pasireiškia, kai yra domimasis pačiu veiklos procesu, o netiesioginis interesas pasireiškia susidomėjimu tik veiklos rezultatais (Ž. Grakauskas ir kt., 2007). Taigi, savo pomėgių pažinimas, suteikia galimybę apsvastyti savo karjeros galimybes ir patirti didesnę pasitenkinimą bei tuo pačiu sėkmę asmeniniu karjeros procesu.

Kompetencijos yra individo ypatybės (žinios, gebėjimai, įgūdžiai), leidžiančios jam sėkmingai atlikti tam tikrą tikslingą veiklą ir tai sugebėjimas žinių pagalba praktiškai atlikti veiklas ar spręsti pasikartojančias problemas (Grakauskas ir kt., 2007). Remiantis kita autorė A. Dromantaite (2012), asmuo „turi gerai įsiklausyti į savo *noriu* ir *galiu* ir juos įvertinęs suderinti“. Vadinasi, asmuo turi įsivertinti asmeninius polinkius, gebėjimus, žinias, įgūdžius t. y. kompetencijas ir tai derinti su darbo pasirinkimu ar atlikimu.

Taigi, asmuo turintis žinių apie save aukščiau išvardintose srityse, susikuria aiškų savęs vaizdą, kuris yra asmenybės tapatumo sistema. Susikurtas savęs vaizdas turi įtakos asmenybės aktyvumui bei karjeros pasirinkimams. Savęs vaizdas kinta, gaunant tam tikros informacijos iš aplinkos apie save ir pasak A. Valicko ir kt. (2015) „gyvenime žmogus paprastai susikuria ne vieną savęs vaizdą“, kurie gali būti skiriami į faktinį, idealųjį, parodomąjį, veidrodinį ir pageidaujamąjį ar nepageidaujamąjį ir pasak minėto literatūrinio šaltinio, žinant visas savo asmenybės puses, galima adekvačiai save vertinti, o tai gali būtų gerų karjeros sprendimų pagrindas.

Karjeros galimybių tyrinėjimas. Karjeros sprendimų priėmimo procese, norint priimti teisingus sprendimus, sprendžiant tam tikras su karjera susijusias problemas, svarbu turėti žinių apie tam tikros srities situaciją šalyje ir už jos ribų. Ž. Grakauskas ir kt. (2007) aiškiai apibrėžia, kad „žinios apie karjeros galimybes – tai žinios apie išorinį pasaulį – visa tai, kas susiję su mokymosi ir darbu. Tai žinios apie mokymąsi, mokymosi būdus, mokymosi institucijas, mokymosi galimybes, profesijas, darbą, įsidarbinimo būdus, galimus darbdavius, darbo rinkos kaitos tendencijas“. A. Dromantaitė (2012) pamini, kad karjeros galimybių kompetencijos pagrindas yra individo smalsumas ir jos teigimu tai yra „profesinės karjeros variklis“, „kaip pažinimo variklis, kursto dvasinę, mokslinę ir technologinę pažangą“. Kita autorė, L. Ustinavičiūtė ir kt. (2011) pamini, kad ši kompetencija apima *išsamią* aplinkos analizę – „bendros informacijos apie aplinką ir karjeros alternatyvas rinkimas“ ir *nuodugnią* aplinkos analizę – „detalios informacijos apie keleto pasirinktų karjeros alternatyvų rinkimas“. Vadovaujantis A. Valickas ir kt. (2015), informaciją apie mokymosi ar darbo galimybes galima

gauti per medžiagos apie karjerą *skaitymą, kalbėjimą* su atitinkamais žmonėmis *ar per patyrimą* kasdieninėje darbinėje veikloje, aplinkoje ir mokymosi procese. Taigi, tokiam informaciniame pasaulyje, kai yra labai daug informacinių šaltinių svarbu mokėti atsirinkti tinkamus informacijos šaltinius, kurie teiktų objektyvias žinias, o žmogus turi gebėti apdoroti, išskirti karjeros sprendimams svarbius aspektus.

Karjeros planavimas. Karjeros planavimas yra svarbi veikla asmeninės karjeros valdymo procese, nes tik plano dėka ateities vizijos įgauna realius rėmus, aiškias įgyvendinimo veiklas, į kurias turi orientuotis karjeros siekiantis asmuo. Australijoje atliktas tyrimas (Bexley ir kt., 2013), kuris tyrė studentų motyvacija ir karjeros planavimą, pastebėjo, kad studentai dėl neturėjimo gebėjimų planuoti savo karjeros, yra linkę mesti studijas dėl su studijomis nesusijusio darbo pasiūlymo ar studijų užsienio universitete. Dėl šios priežasties, karjeros planavimo kompetencija yra svarbi tam, kad asmuo laikytųsi iš anksto išsikeltų tikslų ir nesiblaškytų nuolat besikeičiančioje aplinkoje. L. Ustinavičiūtė ir kt. (2011) savo darbe pamini, kad „karjeros planavimo koncepcija [...] apima karjeros vystymo, ugdymo karjerai ir karjeros projektavimo sampratas“, vadinasi karjeros planavimas, yra labai svarbi kompetencija. J. H. Greenhaus ir kt. (2010) teigimu, karjeros planavime labai svarbūs karjeros tikslai.

Kitas svarbus karjeros planavimo proceso etapas - yra karjeros sprendimų priėmimas. Pagal E. Bullock-Yowell ir kt. (2014) atliktą tyrimą, studentai neapsisprendę dėl asmeninės karjeros studentai, t. y. neturintys konkrečios karjeros vizijos ir tikslo, patiria daugiau sunkumų karjeros sprendimų priėmime, jie atrodo mažiau pasiruošę ir motyvuoti. Kiti tyrėjai J. Hu ir A. Cheng (2017) taip pat pritaria šiai minčiai, teigdami, kad, siekiant pagerinti studentų karjeros sprendimų priėmimo įgūdžius bei sumažinti jų patiriama akademinį stresą, universitetuose turi būti skiriama daugiau dėmesio karjeros planavimo kompetencijos ugdymui ir būtent gerinti karjeros tikslų formavimo įgūdžius. Taigi, siekiant sėkmingų karjeros sprendimų priėmimo, ši veikla turi būtinai sekti po karjeros tikslo išsikėlimo. Kiti R. Chiesa ir kt. (2016) autoriai ištyrė, kaip karjeros sprendimų priėmimo gebėjimų ugdymas daro teigiamą poveikį karjeros valdymui, nes padidėja asmens saviveiksmingumas ir taip pat padidėjęs saviveiksmingumas padeda įveikti nerimą kylantį dėl profesijos pasirinkimo. Pasak šių mokslininkų atlikto tyrimo rezultatų, siekiant pagerinti studentų karjeros sprendimų priėmimo įgūdžius, reikėtų daugiau skirti dėmesio karjeros galimybių tyrinėjimui.

Karjeros įgyvendinimas. Karjeros įgyvendinimas ir veiksmų visumą remiasi išsikeltu karjeros tikslu ir susidarytu karjeros planu bei pasak T. Lileikienės (2009) šiai veikla yra svarbus savikryptingumas, kuris „apima asmenybės tikslų kėlimą ir įgyvendinimą, pasitikėjimą savimi, turimų talentų panaudojimą bei laisvalaikio ir profesijos interesų derinimą“ ir jis „laikomas svarbiausiu asmeninės karjeros sėkmę laiduojančiu veiksnium“.

Asmeninių finansų valdymas yra svarbus gebėjimas, nes pas D. Miller ir kt. (2010) sprendimai susiję su asmeniniais finansais gali turėti didelės įtakos ekonominiam saugumui. Tyrėjai C. Harrington ir W. Smith (2016) pažymi, kad studentai domisi asmeninių finansų temomis, kurios atspindi susidariusią jų finansinę situaciją, tačiau jiems būtų pravartu praplėsti žinias ir kitose asmeninių finansų valdymo srityse, kaip „asmeninės finansinės situacijos kontrolė, finansinių tikslų įgyvendinimo planavimas, pajamų ir išlaidų biudžeto tvarkymas, įvairių taupymo priemonių naudojimas, draudimas, investavimas“ (Harrington ir Smith, 2016).

Kita veikla susijusi su karjeros įgyvendinimu yra mokymosi proceso valdymas, kuris apima tokias veiklas, kaip mokymosi tikslo kėlimas, planavimas, laukiamo rezultato numatymas ir rezultatų vertinimas (A. Valickas, 2015). Svarbu paminėti, kad siekiant sėkmės karjeroje, mokymosi procesas turi būti orientuotas į numatomą profesiją, nes pasak K. Jokštaitė ir B. Pociūtės (2014), ne visi studentai jaučiasi tikri dėl savo profesijos pasirinkimo, „kai kurie jų yra orientuoti tik į studijas tam tikroje aukštojoje mokykloje arba studijuoti tam tikrą programą, nesiedami įgytų profesinių kvalifikacijų su būsimu darbu“. Taigi, svarbu, kad karjeros tikslai būtų identifikuoti kuo anksčiau, o tai skatintų didesnę įsipareigojimą savo profesijai bei didesnę studentų motyvaciją studijuoti.

Darbo paieškos procesas taip pat yra karjeros įgyvendinimo dalis, kuris susideda iš tam tikrų etapų ir turi būti valdomas. Remiantis K. Penning (2016) pradedant paieškos etapą, reikia įsivertinti savo poreikius ir reikalavimus būsimam darbui. Tuomet pagal išskeltus kriterijus yra renkama informacija apie organizacijas – jos vertybės, tikslas, vyraujanti atmosfera, kultūra, dirbantys žmonės, ir ši informacija turi būti lyginama su asmeninėmis individo nuostatomis, poreikiais ir profesiniais tikslais. Radus potencialius darbdavius yra ruošiami pagrindiniai darbo paieškos dokumentai, kaip gyvenimo aprašymas, motyvacinis laiškas, kompetencijų aplankas ir pan. (Penning, 2016). Į pasiruošimą darbo pokalbiui yra įtraukiamas ir pasiruošimas galimiems darbdavio klausimams bei klausimų darbdaviui apgalvojimą (Brown, 2016). Kiti darbo paieškos proceso etapai yra darbo pasiūlymo įvertinimas ir derybos, kuriais ir užsibaigia šis etapas. Tuomet seka integracijos naujoje darbo vietoje etapas. Jeigu darbo paieškos procesas buvo atliekamas atsakingai ir kokybiškai, tikėtina, kad šis procesas bus sėkmingas (Greenhaus ir kt., 2010). Karjeros pokyčių valdymo veikla yra atliekama, kai individas supranta, kad atliekama veikla jam yra netinkama, neteikia pasitenkinimo. Tuomet remiantis šiame darbe 25 psl. esančiu karjeros valdymo ciklu (3 pav.) yra grįžtama prie karjeros galimybių tyrinėjimo, karjeros tikslo išsikėlimo, planavimo ir naujų karjeros sprendimų priėmimo.

Apžvelgus keturias pagrindines karjeros valdymo kompetencijas ir aptarus jas apimančias veiklas, galima daryti išvadą, kad savęs pažinimo kompetencija yra pamatinę karjeros valdymo proceso dalis, be kurios kitos kompetencijos netenka svarbos. Savęs

pažinimas yra nuolatinė veikla ir gaunama informacija turi būti taikoma visuose karjeros valdymo proceso situacijose. Taip pat galima pastebėti, kad karjeros galimybių tyrinėjimas didina individo saviveiksmingumą, suteikia individui daugiau pasitikėjimo savimi karjeros valdymo procese ir žadina motyvaciją išbandyti save vis naujoje karjeros galimybių įvairovėje. Karjeros planavimo kompetencija suteikia individui karjerai kryptingumo, nes yra išskeliami konkretūs karjeros tikslai, kurie tampa pamatu karjeros sprendimų priėmimui, kurių rezultato sėkmingumas priklauso nuo sąsajos su išsikeltu karjeros tikslu. Karjeros įgyvendinimo kompetencija taip pat remiasi į išsikeltą karjeros tikslą, nes veiklos, kurias apima ši kompetencija, turi būti siejamos su tikslu, norint pasiekti sėkmingų rezultatų asmeninėje karjeroje.

II. STUDIJUOJANČIO JAUNIMO INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ YPATUMAI

Statistikos departamento pateikti 2017 m. antro ketvirčio nedarbo rodikliai, kurie teigia, kad 15-24 metų amžiaus jaunimo nedarbo procentas (13,1 proc.) yra didesnis lyginant su bendru nedarbo rodikliu (7 proc.) bei kitų amžiaus grupių rodikliais, rodo, kad aukštosiose mokyklose studijuojančiam ir studijas pabaigusiam jaunimui yra sudėtinga integruotis į darbo rinką. Ir tai jau yra tapę tendencija, nes ankstesnių laikotarpių rodikliai rodo panašius nedarbo rezultatus. Šią jaunimo nedarbo problemą nagrinėja daugelis lietuvių mokslinių šaltinių autorių (Beržinskienė, Matuzevičiūtė, 2014; Žvirblienė ir kt., 2012; Matakaitė ir kt. 2015; Braziene ir kt. 2013; Jakštienė, 2013) bei apie šią problemą kalba šalies valdžios atstovai, kurie atsižvelgdami į susidariusią situaciją, kuria įvairias strategijas, yra tobulinamos konsultavimo ir informavimo paslaugos, rengiamos jaunimo integracijos į darbo rinką pagalbos programos, verslumo skatinimo programos, teikiamos subsidijos darbdaviams ir pan. Tačiau, kaip teigia R. Adomėnienė ir A. Astromskienė (2013) nors ekonominių ir politinių priemonių yra gausu, tačiau jų panaudojimo sėkmė priklauso nuo kiekvieno jauno žmogaus norų, siekių, aktyvumo, motyvacijos. Taigi, iš problema iki šiol nėra išspręsta ir jaunimo nedarbas bei šios socialinės grupės patiriamos integracijos į darbo rinką problemos, jau kelis metus yra viena svarbiausių nagrinėjamų temų jaunimo karjeros valdymo kontekste.

Jaunimo nedarbo ir integracijos į darbo rinką problema yra kompleksinė ir ją nagrinėti yra labai svarbu, siekiant išsiaiškinti galimas priežastis ir ieškoti sprendimo būdų, kaip pasiekti kuo didesnio jaunimo užimtumo. Remiantis moksliniais šaltiniais (Lange ir kt. 2014; Naulickaitė, Melnikas, 2016; Žydžiūnaitė, Sūnelaitytė, 2013; Garlauskaitė, Zabruskaitė, 2015; Pociūtė, Isiūnaitė, 2011; Bullock-Yowell ir kt. 2014; Jokštaitė, Pociūtė 2014; Matakaitė, 2015), jaunimo baigusio aukštojo mokslo studijas nedarbo priežastis galima suskirstyti į kelias grupes, išskirstant pagal svarbiausias nedarbo įtakos šalis / subjektus / dalyvius: darbo ieškantis ir studijas baigęs ar studijuojantis individas, darbdavys ir šiems santykiams darantys aplinkos veiksniai. Darbo ieškantis studentas ir darbdavys yra tiesiogiai tarpusavyje sąveikaujantys ir vienas nuo kito priklausantys dalyviai. Aplinkos veiksniai yra laikomi darbo rinkos kontekstas – šalies socialinė, ekonominė, politinė situacija, švietimo sistemoje esančios problemos, verslo sektoriaus dalyvavimas švietimo procesuose ir pan. Taigi, šios trys darbo rinkoje dalyvaujančios šalys – studentas, aplinkos veiksniai ir darbdavys, tarpusavyje sąveikauja ir kuria tokius santykius, iš kurių kyla tokia problema, kaip jaunimo nedarbas ir sudėtinga integracija į darbo rinką, todėl negalima susitelkti tik vieną subjektą, kaip pagrindinį.

2.1. Studijuojančio jaunimo psichosocialinė charakteristika

Jaunimo nedarbo ir integracijos į darbo rinką problema yra kompleksinė ir ją nagrinėti yra labai svarbu, siekiant išsiaiškinti galimas priežastis ir ieškoti sprendimo būdų, kaip pasiekti kuo didesnio jaunimo užimtumo. Viena iš jaunimo sudėtingos integracijos į darbo rinką priežastis yra pačių jaunuolių turimos vertybės, požiūris ir nuostatos į darbą bei karjerą. Kaip jau buvo anksčiau rašyta, kad ekonominių ir politinių priemonių gausumas negali išspręsti problemos, nes jų panaudojimo sėkmė priklauso nuo kiekvieno jauno žmogaus norų, siekių, aktyvumo, motyvacijos. Dėl šios priežasties yra svarbu panagrinėti plačiau ieškančio darbo studento ar jau baigusio studijas absolvento, kaip darbuotojo, psichosocialinę charakteristiką.

Pirmiausia svarbu išsiaiškinti, kokie požymiai ir savybės apibūdina šiuolaikinį jaunimą. Mokslininkai išskiria skirtingus jaunuolių bruožus: hiperaktyvumas, dėmesio koncentracijos stoka, infantilizmas, vartotojiškumas, komunikacijos bei kritinio mąstymo stoka (A. Stankevičienė ir kt., 2016), orientacija į pragmatizmą, „vėjavaikiška“, dalyvaujanti globalioje visuomenėje, atliekamas vaidmuo sietinas su individualizmu, didelis ir stiprus žinių / informacijos kiekis, mokomasi tik dėl savęs, svarbūs asmeniniai poreikiai ir privatumas (atskiriama nuo profesijos) (Targamadzė ir kt., 2015). Šios kartos, vadinamos dar skaitmenine karta, formavimuisi didelę įtaką daro IT technologijos ir prieinamas didelis informacijos kiekis. Dėl šios priežasties jų požiūris į mokymosi procesą yra kitoks nei ankstesnių kartų, nes jie nemato prasmės tiek daug dalykų mokytis mintinai, kai gali visuomet viską rasti internete. Tačiau šiai kartai trūksta kritinio informacijos vertinimo nes „sėkmingas skaitymas internete iš esmės susijęs su gebėjimu kritiškai įvertinti internetinę informaciją, t. y. nustatyti jos tikslumo, patikimumo ir tendencingumo lygį“, o tai šiuolaikiniam jaunimui yra gana sudėtinga (Targamadzė ir kt., 2016). Remiantis atliktu tyrimu, kurio metu buvo apklausiami Lietuvos 1482 mokytojai apie dabartinius mokinius, buvo išsiaiškinta, kad jie „nori viską daryti greitai“, siekia informaciją gauti greitai, „kartais net vienu klaviatūros mygtuko paspaudimu“ (Targamadzė ir kt., 2016), tačiau nėra atkaklūs, kantrūs bei negeba ilgai išlaikyti dėmesio ir susikaupti. Taigi, šiuolaikinė karta auga skaitmeniniame ir informacijos apsuptame pasaulyje ir norint pasiekti sėkmingų mokymosi ir įsidarbinamo rezultatų, negalima taikyti tradicinių ugdymo ir darbuotojų skatinimo metodų.

Kita dėl jaunimo požiūrio į darbą ir informacijos pasiekiamo kylanti problema yra didelis atlygio lūkestis, kuris yra neadekvatus turimai patirčiai ir kompetencijoms. Kaip teigia A. Stankevičienė ir kt. (2016) ši karta „[...] gauna daug informacijos apie aukštą gyvenimo kokybę, kas lemia kylantį nesąmoningą poreikį uždirbti pinigų“. Neretai darbdaviai pirmojo darbo pokalbio metu pasidomi kandidato atlyginimo lūkesčiu ir jeigu jis įtelpa į darbdavio mokėtino atlyginimo rėmus, tuomet yra tęsiama atranka. Tačiau, jeigu kandidatas nusistato

neadekvatų žinioms ir patirčiai darbo užmokestį, tai užkertą kelią darbdaviui priimti gerai save vertinantį studentą ar absolventą į darbą. Ką tik baigę studijas kandidatai yra linkę save vertinti geriau nei praėjus pusei metų nuo studijų (Studijų būklės apžvalga, 2015), taigi dar neturintys darbinės patirties individai yra linkę save vertinti save gana neadekvačiai. Taip pat, darbdaviai yra pastebėję, kad kai kurie kandidatai darbo pokalbio metu išskirtinai domisi atlyginimu, kas darbdaviui nekelia pasitikėjimo, kad būsimas darbuotojas bus atsidavęs įmonei bei darbui ir sukelia įtarimus, kad gavęs geresnį pasiūlymą išeis į kitą įmonę, taip sudarydamas įmonei nuostolį, nes pirmus mėnesius, kol vyksta mokymosi procesas, darbuotojas daugiau kainuoja įmonei nei nešą naudą (Dževeckytė, 2017). Stankevičienė ir kt. (2016) patvirtina, kad darbdaviai neigimai vertina jaunųjų kandidatų požiūrį, nes jie vengia prisiimti atsakomybės, siekia gauti darbdavio dėmesio ir pagyrimų, bei nori nepagrįstai didelio atlyginimo, kuris yra neadekvatus padarytam darbui. Taigi, jaunoji karta turėtų adekvačiai įsivertinti savo turimas žinias, bei nusibrėžti realistiškus gaunamo atlyginimo rėmus.

Mokslinėje literatūroje galima rasti, kad jaunimas skeptiškai vertina darbinę patirtį ir ją „akcentuoja [...] ne kaip savęs realizacijos priemonę, o kaip galimybę patenkinti savo socialinio gyvenimo tikslus“ (Kvėdaraitė N., 2012). Taip pat yra teigiama, kad jie „labiau dėmesį sutelkia į galutinius verslo rodiklius nei į konkurenciją rinkoje kaip verslinės veiklos procesą“ (Adomėnienė ir Astromskienė, 2013), kas rodo, kad jaunimą labiausiai dominantis darbinės veiklos tikslas yra pelnas ir nėra jaučiamas proceso malonumas. Literatūroje (Targamadzė ir kt., 2015; A. Stankevičienė ir kt., 2016, L. Labanauskas, 2008) galima rasti patvirtinančias mintis, kad dabartinės kartos darbuotojai labiau nei ankstesnės kartos vertina lankstaus darbo galimybę, prioritetą teikia šeimai, o ne darbui, jie yra ambicingi, trokštantys dėmesio ir „[...] į suaugusiojo gyvenimą linkęs eiti nebe linijiniu, o „bandymų-klaidų metodu“ (Pivoriūtė, 2017). Šios savybės yra gana nepriimtinos ankstesnių kartų atstovui darbdaviui, kuriam „darbas yra dalykas, kurį darai, kad gyventum“ (A. Stankevičienė ir kt., 2016), o pasak Lietuvos mokslo, studijų ir inovacijų būklės apžvalga (2017) darbdaviui po žinių ir įgūdžių, yra antras svarbus veiksnys nulemiantis sprendimą priimti kandidatą į darbą – „požiūris į darbą ir turimos vertybės“. Tačiau naujoji karta sparčiai žengia į darbo rinką ir į jų poreikius bei interesus darbdaviai negali nekreipti dėmesio, todėl labai svarbus darbdavio pastangos pažinti savo darbuotoją, priimti jo nuostatas ir jas panaudoti bei pritaikyti, siekiant kuo geresnių darbo rezultatų.

Literatūroje galima rasti ir kitokią nuomonę apie naująją darbo rinkos kartą. Šios kartos darbuotojai yra kūrybiški, tolerantiški, vienu metu geba dirbti kelis darbus, išmano technologijas bei nepaiso jokių autoritetų siekiant tikslų (Stanišaukienė, 2015). Kita autorė (Pivoriūtė, 2017) antrina teigdama, kad nauja į darbo rinką ateinanti karta pasižymi atsidavimu

darbui ir aukštomis ambicijomis karjeroje, o asmeniniai, romantiniai santykiai, kurie jiems atrodo, tarsi laiko gaišimas, yra nustumiami į antrąjį planą. M. Pivoriūtė (2017) rašo, kad ši „karta pasižymi be galo aukšta motyvacija ir ambicijomis karjeros atžvilgiu, tad vengia įkliūti ten, iš kur sunku išsikrapšyti ir investuoti į tai, kas gali neišdegti“ ir „dėl karjeros ir geresnio gyvenimo galimybių vis daugiau žmonių atideda šeimos kūrimą, kartais net atsisako tėvystės“. Vadinasi šis apsisprendimas siekti karjeros ir atidėti šeimos kūrimą yra viena iš svarbiausių priežasčių dėl ko yra pastebimas gimstamumo mažėjimas, bei visuomenės senėjimas. Apie tai plačiau nagrinėja A. Garlauskaitė ir R. Zabarauskienė (2015) ir pabrėžia, kad „ypač aktuali tema kalbant apie gimstamumo mažėjimą tampa moterų apsisprendimas siekti karjeros, o tik vėliau kurti šeimą ir susilaukti vaikų. Neretai tokios moterys (šeimos) susilaukia tik vieno vaiko“. Remiantis šiais moksliniais šaltiniais, galima apibendrinti, kad jaunimas neskuba susikurti stabilaus gyvenimo, kuris verstų turėti pastovias pajamas, o yra linkę išmėginti save keisdami įvairius darbu ir rizikuoti.

Jaunimas ilgiau nei ankstesnės kartos gyvena tėvų namuose, kas gali būti vertinama dvejopai. Pirmiausia gali patvirtinti, kad ši nauja karta yra vengianti atsakomybės. Kita tokio pasirinkimo pusė patvirtina ir rodo, kad jaunimas linkęs atidėti šeimos kūrimą ir atsiduoda karjerai. M. Pivoriūtė (2017) savo rašto darbe pamini, kad šiai kartai suaugusiojo asmens statusas yra kitoks, nei ankstesnėms kartoms, nes išėjimas iš tėvų namų jiems nėra brandos ženklas, anaiptol jie gyvena su šeima gana ilgai ir dėl to išėjimo iš namų procesas yra kur kas sudėtingesnis. Gyvendami pas tėvus, šiai kartai mažiau reikia rūpintis savęs išlaikymo klausimais, bei nėra svarbu turėti pastovią darbo vietą su stabiliomis pajamomis. Taigi, ši karta turi daugiau laiko ir poreikio asmeninio identiteto paieškoms, yra linkę išbandyti kelias profesijas bei keisti darbo vietas ir dėl to nepasižymi lojalumu vienam darbdaviui. Autorė remiasi sociologiniais jaunimo tyrimais, kurie rodo „[...] šiuolaikinėse Vakarų visuomenėse jaunuoliai dažniau nei bet kuri ankstesnė karta išgyvena amžiaus ketvirčio krizę, kuri susijusi su sudėtingesnėmis ir ilgesnėmis profesinio tapatumo, meilės ar „gyvenimo pašaukimo“ paieškomis“ (Pivoriūtė, 2017). Ypatingai tokiai krizei atsirasti turi įtakos vis atsirandančios profesinės nišos, profesinių galimybių didėjimas bei vis didėjanti pasirinkimo laisvė. Kai jaunimas susiduria su tokiais sunkumais dėl tolimesnių gyvenimo planų, kai vis negali „atrasti savęs“, jie jaučia pasimetę ir nežinantys ko nori, o tai nekelia pasitikėjimo darbdaviams.

Apibendrinant kelių autorių nuomones galima pastebėti, kad yra gana ryškūs psichosocialinių bruožų apibūdinimo nesutapimų ir nuomonių išsiskyrimas. Šį neatitikimą atskleidžia mokslininkų pateikti skirtingi jaunimo požiūriai į darbą: vieni teigia, kad jaunimas yra mažiau atsakingas nei ankstesnės kartos atstovai ir labiau nei darbas juos domina pramogos bei socialinis gyvenimas, o kiti anaiptol teigia, kad šiuolaikinė karta yra susitelkusi į karjerą ir

dėl to paaukojantys ar atidedantys net šeimos kūrimą. Vadinasi, galima teigti, kad ateinanti į darbo rinką karta yra svarbus tyrimų objektas tam, kad būtų priimti vieningi psichosocialiniai bruožai bei atskleista tikroji ateinančios darbuotojų kartos charakteristika.

2.1. Aplinkos poveikis studijuojančio jaunimo situacijai darbo rinkoje

Kaip jau buvo minėta anksčiau (žr. 38 psl.), sudėtingos studijuojančio jaunimo integracijos į darbo rinką priežastys šiame darbe yra išskirtos pagal tokius šio reiškinio subjektus, kaip patį studentą, darbdavį ir juos supančią aplinką. Siekiant atskleisti aplinkos neigiamą įtaką sudėtingos studijuojančio ar studijas baigusio jaunimo integracijos į darbo rinką procesams, aplinka laikytina šalies socialinė situacija ir aukštojo mokslo situacija, kuri šiame darbe bus analizuojama studentų praktinio parengimo aspektas, bendrųjų kompetencijų poreikis darbo rinkoje, darbdavio neį(si)traukimas į studijų procesus.

Šalies socialinė situacija. Pirmiausia reikėtų įvardinti aplinkos poveikį susidariusiai tokiai darbo rinkos situacijai. Šiuolaikinei darbo rinkos situacijai įtakos daro tokie veiksniai, kaip vis didėjanti emigracija (Naulickaitė, Melnikas, 2016), „senėjanti visuomenė“ (Garlauskaitė, Zabrauskaitė, 2015), švietimo sistemos problemos bei darbdavių nenoro bendradarbiauti su aukštosiomis mokyklomis (Lietuvos mokslo, studijų ir inovacijų būklės apžvalga, 2017; Lietuvos studijų būklės apžvalga, 2015). Ne vienas mokslinės literatūros autorius sutinka, kad didėjanti emigracija turi reikšmingos įtakos darbo rinkai. Pasak I. Naulickaitės ir B. Melniko (2016) „užimtumo lygis šalyje yra vienas iš pagrindinių ekonominių tarptautinę emigraciją lemiančių veiksnių“, taigi nedarbas skatina emigraciją, bet su mažėjančiu potencialių kandidatų skaičiumi nedarbo lygis nemažėja ir tokia situacija skatina problemą panagrinti giliau. Labiausiai emigracija daro įtaką absolventų požiūriui į darbą ir gaunamą atlygį, nes jie lygindami save su bendraamžiais užsienyje, kurie dirbdami mažiau kvalifikuotus darbus gauna didesnius atlyginimus, jaučiasi nepatenkinti darbo užmokesčiu. Tokiu atveju jie eidami į darbo pokalbį yra užsibrėžę neadekvatų Lietuvos darbo rinkai darbo užmokesčio lūkestį ir tokiu būdu sukuria nepalankų įvaizdį darbdavio akyse. Taigi, emigracija netiesioginiu būdu prisideda prie absolventų nedarbo problemos.

„Senėjančios visuomenės“ reiškinys taip pat daro neigiamą įtaką sudėtingai auštojo mokslo studentų integracijai į darbo rinką, dėl atsirandančio amžiaus skirtumų tarp darbo ieškančio studento ir įmonės ar įstaigos darbuotojų, kitaip tariant, pasireiškia kartų skirtumai. Vadovaujantis dabartinių absolventų gimimo metais (1992 m. – 1995 m.) ir kartų klasifikacija (Targamadžė ir kt., 2015), galima teigti, kad šiuo metu į darbo rinką bando įsilieti visiškai kitokia Z ir Y kartos nei jau darbo rinkoje esančios X ir kūdikių bumo kartos, kurios dar augo sovietų Lietuvoje, kai darbo rinkos ir socialinė situacija buvo visiškai kitokia. Dėl skirtingų

pažiūrų, nuostatų ir vertybių jiems tampa sudėtingiau rasti bendrą kalbą, o darbdaviams gali kilti nepasitenkinimas kandidato požiūriu į darbą, todėl nenori priimti tokio kandidato dirbti.

Mokslinėje literatūroje keliama problema, dėl aukštųjų mokyklų absolventų neatitikimo darbo rinkos poreikiams, todėl būtina apžvelgti **studentų praktinio pa(si) rengimo stoka**. Pirmiausia svarbu paminėti, kad į aukštąją mokslą ateina nepasiruošę studijoms abiturientai. Pasak Lietuvos mokslo, studijų ir inovacijų būklės apžvalgos (2017) „dėstytojų vertinimu, tik kas trečias pirmakursis yra motyvuotas studijuoti savo studijų programą, o tik kas ketvirtas yra gerai ir labai gerai vertinamas pagal savo žinias ir gebėjimus, įgytus mokykloje“. Kita problemos priežastis – nepakankami išugdyti absolventų gebėjimai ir įgūdžiai praktinei veiklai. N. Kvedaraitė ir kt. (2012) teigia, kad „praktinio pasirengimo stoka tiek absolventų, tiek darbdavių nuomone minima kaip viena iš svarbiausių integruotis į darbo rinką trukdančių priežasčių“. A. Sūneliunaitė ir V. Žydžiūnaitė (2013) patvirtina pastarąją mintį, bei papildo, kad „darbdavių nuomone, aukštosiose mokyklose jaučiamas didelis praktikų trūkumas, kas sąlygoja sunkumus, absolventams įsiliejus į darbo aplinką, ir susidūrus su realiomis darbinėmis veiklomis“. Pažymėtina, kad longitudinalinis absolventų tyrimas rodo, jog ką tik baigę bakalauro studijas absolventai geresnės nuomonės apie tai, kaip aukštoji mokykla juos paruošė darbo rinkai, nei praėjus pusei metų po studijų baigimo (Studijų būklės apžvalga, 2015). Taip pat remiantis Lietuvos mokslo, studijų ir inovacijų būklės apžvalga (2017) yra pastebėta, kad dirbantys studentai yra mažiau patenkinti studijų kokybe nei tik studijuojantys studentai. Taip pat svarbu paminėti, kad „tik maždaug pusė (54 proc.) I ir II pakopos absolventų jaučiasi pasiruošę regioninei darbo rinkai“ (Lietuvos mokslo, studijų ir inovacijų būklės apžvalga, 2017). Šie trys pastarieji įvardinti statistiniai rodikliai atskleidžia, kad absolventai palyginę įgytas aukštojoje mokykloje kompetencijas su jų pritaikomumu darbo rinkoje, yra nusivylę studijų kokybe ir naudingumu.

Bendrujų kompetencijų poreikis darbo rinkoje. Vis dažniau mokslinėje literatūroje ir pažvelgus į darbo paieškos procesus, galima pastebėti, kad ryškėja ne tik specialiųjų profesinių kompetencijų poreikis, tačiau ir bendrųjų kompetencijų reikalingumas. Moksliniuose šaltiniuose teigiama, kad „darbdavių nuomone studijas baigusieji labiausiai stokoja gebėjimų priimti sprendimus, analitinių gebėjimų ir kūrybiškumo“ (Lietuvos mokslo, studijų ir inovacijų būklės apžvalgoje, 2017), o „[...] naujas darbuotojas, nepasižymintis verslumo gebėjimu ar pasitikėjimu savimi, sunkiau prisitaiko prie darbo aplinkos [...]“ (Sūneliunaitės, Žydžiūnaitė, 2013). Kitame moksliniame šaltinyje taip pat yra paminima „jog rengiant specialistus integracijai į darbo rinką būtina ne tik išugdyti gebėjimus bei kompetencijas reikalingas tam tikrai profesinei veiklai atlikti, bet ir paruošti būsimą darbuotoją būti reikalingu bei gebančiu konkuruoti darbo rinkoje“ (Beržinskienė, Matuzevičiūtė, 2014).

Taigi, darbo rinkoje darosi vis paklausesnės tampa bendrosios kompetencijos, kurios turi būti ugdomos aukštojo mokslo institucijose.

Darbdavių neį(si)traukimas į studijų procesus. Taip pat Lietuvos mokslo, studijų ir inovacijų būklės apžvalgos (2017) leidinyje galima rasti, kad studijų programos yra kuriamos ir atnaujinamos atsižvelgiant ne į verslo sektoriaus atstovų nuomonę, tačiau „studijų programos komiteto ir administracijos darbuotojų (studijų prorektorius, dekanų, prodekanų) nuomonės“. Taip teigiama ir Valstybinėje švietimo 2013 – 2022 metų strategijoje (2013) – „aukštosios mokyklos [...] menkai į veikas įtraukia socialinius partnerius“. Kitas tyrimas vykdytas Šiauliuose patvirtino, kad verslas per menkai įsitraukia studijų procesą: „Šiaulių miesto įmonės (organizacijos) nepakankamai bendradarbiauja su aukštosiomis mokyklomis: 100 % prekybos įmonių atstovų nurodė visai nebendradarbiaujančios (įvardytos priežastys- menki įmonių kontaktai su aukštosiomis mokyklomis), 42,2 % gamybos įmonių, 52,5 % paslaugų teikimo įmonių bei 22,5 % mišrios veiklos įmonių atstovų nurodė, kad „visai nebendradarbiauja“ (Beržinskienė, Matuzevičiūtė, 2014).

Remiantis atlikta literatūrine apžvalga, galima pamatyti, kad studijuojančio ar studijas baigusio asmenų įsiliejimo į darbo rinką problema yra lemiamą kompleksinių veiksnių, nes analizuojant aplinkos veiksnius buvo identifikuota, kad vienas iš įtakos veiksnių šalies socialinė situacijos reiškiniai, kaip emigracija ar „senėjanti visuomenė“. Kitas veiksnys apima nepakankamą studentų pasirengimą darbo rinkai, dėl ko tiek studentai jaučiasi nepasirengę ir nepasitikintys savo jėgomis, tiek darbdaviai nelinkę svarstyti studento be praktikos kandidatūros. Kitas atskleistas veiksnys – bendrųjų kompetencijų poreikis darbo rinkoje, kurių ugdymą universitetas turi užtikrinti. Taip pat darbdavių neįsitraukimas į studijų procesą lemia tai, kad studijų programos neatliepia darbo rinkos poreikių ir absolventai neturi reikiamų įgūdžių dirbti pagal specialybę. Taigi, galima pastebėti, kad studentų įsiliejimą į darbo rinką lemia įvairios aplinkos veiksnių sukeltos priežastys.

2.3. Darbdavio vaidmuo studijuojančio jaunimo integracijos į darbo rinką procese

Vertinant jaunimo nedarbo priežastis jau buvo įvardinta darbo aplinką supanti aplinka ir jaunimas, jo požiūris į darbą, tačiau liko nepaminėtas darbdavio vaidmuo. Internetiniuose darbuotojų paieškos kanaluose patalpinti darbo skelbimai yra prieinami kiekvienam kandidatui, tačiau darbdavių keliami reikalavimai atrodo tikrai ne kiekvienam pasiekiami, nepaisant darbo atsakingumo ar gaunamų pareigų kiekiu. Šiuo metu yra pastebima tendencija, kad net aukštos kvalifikacijos nereikalaujančiam darbui, darbdaviai ieško darbuotojų su aukšta kvalifikacija. Beržinskienė, Matuzevičiūtė (2013) atliktame tyrime atskleidė, kad „darbdavių lūkesčiai dažniausiai būna aukšti – jiems svarbūs puikūs gebėjimai komunikuoti žodžiu ir raštu, greita

orientacija, informacijos ir išteklių panauda, gebėjimas dirbti komandoje, profesionalumas, darbo etika, bendravimo, bendradarbiavimo gebėjimai, kritinis mąstymas ir problemų sprendimas“. Kaip jau buvo minėta anksčiau darbo rinkoje „konkurencingi Lietuvos mastu jaučiasi 42 proc. studentų“ (Lietuvos mokslo, studijų ir inovacijų būklės apžvalga. Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras, 2017), o keliami aukšti reikalavimai labai apsunkina absolventų integraciją į darbo rinką. Pagal M. de Lange ir kt. (2014) tokį darbdavių siekimą gauti aukštos kvalifikacijos darbuotoją galima paaiškinti tuo, kad aukštosios mokyklos parengia per daug specialistų, kurių paklausa darbo rinkoje yra maža, todėl absolventai ieškodami finansinio šaltinio imasi ir nekvalifikuotų darbų.

Kita problema susijusi su darbdavių įtaka jaunimo integracijai į darbo rinką, yra jų pagalba prisidedant prie aukštojo mokslo programų kūrimo ir veiklos. Mokslinėje literatūroje galima rasti, kad darbdaviai nenoriai dalyvauja švietimo sistemos veikloje. D. Beržinskienė ir K. Matuzevičiūtė (2014) pabrėžia, kad „verslo sektoriaus atstovai, kaip potencialūs darbdaviai, pastaruoju metu vangiai dalyvauja specialistų rengimo procese formuojant palankią verslui darbo rinką, todėl dažnai parengti specialistai neatitinka verslo sektoriaus lūkesčių“. Taip pat verslo sektorius nenoriai bendradarbiauja su švietimo sistema, nes „universitetuose studentai ir socialiniai partneriai įtraukiami į programų rengimą, tačiau dažnai jų dalyvavimas tik formalus“ (Lietuvos mokslo, studijų ir inovacijų būklės apžvalga. Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras, 2017). Privalomosios universitetinės praktikos gana dažnai būna tik fiktyvios, nes verslo sektoriaus atstovai neturi ar nenori turėti pakankamai laiko ir materialių resursų suteikti kokybišką praktikos vietą. Pasak S. Jakštienės ir kt. (2013), jaunimo socialinė grupė yra pažeidžiama dėl per mažo specifinio, žmogiškojo kapitalo (praktinio patyrimo, įgūdžių, dėl ko jaunimas dažnai tapatinama su asmenų grupe, kuriam reikia papildomų išlaidų. Taigi, daugumai įmonių praktikos vieta daugiau kainuoja, nei yra gaunama grįžtamoji nauda. Tačiau vis daugiau įmonių siekia atrasti „talentą“ ir išsiugdyti gerą darbuotoją būtent nuo praktikanto pozicijos.

Atsižvelgiant į tai, kad į darbo rinką žengia naujos kartos darbuotojai, kuriems tradiciniai motyvavimo metodai negali būti taikomi, bei į tai, kad šio kartos lūkesčiai keliami darbdaviui yra kur kas didesni, nei ankstesnių kartų darbdaviai turi kurti naujas motyvavimo sistemas. Šios kartos darbuotojų lojalumas vienai įmonei taip nepasižymi ankstesnių kartų ištikimybei, kurių ne vienas atstovas dirbo visą gyvenimą atsidavusiai vienoje įmonėje. Pasaulinė personalo valdymo profesionalų asociacija (SHRM) 2017 metais atliko tyrimą, kuriuo buvo siekiama atskleisti darbdavių siūlomas naudas, kurias labiausiai vertina darbuotojai (LRT.lt straipsnis, 2017). Remiantis šiuo tyrimu paaiškėjo, kad labiausiai vertinamos yra visai ne gaunamas darbo užmokestis, tačiau individualizuotos motyvavimo priemonės, kurios

patenkina skirtingus darbuotojų poreikius. Taip pat darbuotojai vertina suteikiamos darbo laiko lankstumo galimybes, skiriamą dėmesį darbuotojų sveikatingumui (pvz. stovimi stalai, investicijos į meditacijos kursus, sveiko maisto aprūpinimas – imbiero, citrinų, medaus – šaltuoju metų laikotarpiu. Kitas labai svarbus veiksnys, kurį, anot minėto tyrimo, vertina darbuotojai, yra dėmesys asmeninio ugdymo programoms (pvz. vidiniai / išoriniai mokymai, konferencijos, komandiruotės, suteikiamos sąlygos studijuoti ir pan.). Taigi, darbdaviai vis labiau atsižvelgia į darbuotojų poreikius ir taiko individualizuotas motyvavimo priemones, tačiau ši praktika labiau yra taikoma užsienio kapitalo įmonėms.

Apibendrinant pateiktas jaunimo nedarbo ir sudėtingos integracijos į darbo rinkas problemos priežastis, galima patvirtinti, kad ši problemą sukelia kompleksiniai veiksniai ir susitelkti bei gerinti vieną sritį būtų neefektyvų. Dėl šios priežasties, kiekviena įvardinta įtakos šalis – darbo rinkos aplinka, darbuotojas bei darbdavys, turi prisidėti prie šios problemos sprendimo. Svarbu panagrinėti plačiau, kaip kiekviena iš jų jau prisideda ir kaip, remiantis moksline literatūra bei kitų šalių patirtimi dar būtų galima gerinti jaunimo integracijos į darbo rinką situaciją.

2.4. Aukštosios mokyklos vaidmuo didinant studijuojančio jaunimo integraciją į darbo rinką

Vienas iš galimų sudėtingos integracijos į darbo rinką sprendimo būdų yra pradėti rinkti darbinę patirtį ir įsilieti į darbo rinką kuo anksčiau, t. y. dar studijų metais. Dažnas darbdavys darbo skelbime nurodo darbinės patirties reikalavimą, kas dažniausiai ir užkerta kelią įsilieti į darbo rinką niekur nedirbusiam studentui ar absolventui. Taip pat mokslinėje literatūroje yra teigiama, kad kuo anksčiau asmuo integruojasi į darbo rinką, tuo sėkmingiau klostosi tolesnė karjera: anksčiau gaunamos siekiamos pareigos, pasiekiamas aukštesnis atlyginimas ir pan. (Lietuvos mokslo ir studijų būklės apžvalga, 2015). Taip teigia R. Žvirblienė ir kt. (2012), kuri savo rašto darbe rašo, kad „studijų metu dirbti pradėję asmenys sėkmingiau integruojasi darbo rinkoje“. Lietuvos mokslo ir studijų būklės apžvalgoje (2015) tai yra patvirtinama statistiniais rodikliais, kurie teigia, kad po magistro studijų absolventai daug sėkmingiau integruojasi (88 proc.) į darbo rinką nei po pirmos pakopos (81 proc.) ir kolegijų bakalauro (82 proc.) studijų. Minėtoje apžvalgoje yra teigiama, kad magistrantai integruojasi geriau galimai dėl darbo jau studijų metu. Taip pat galima rasti tokios informacijos, kuri prieštarauja darbo derinimui su studijomis. Lietuvos mokslo ir studijų būklės apžvalga, 2017) yra teigiama, kad dirbančių studentų pilnu etatu mokymosi rezultatai yra kur kas prastesni, nei nedirbančių, dėl laiko stokos pasiruošimui, tačiau taip pat teigiama, kad „nedidelis darbo krūvis (iki 30 val. per savaitę) neigiamos įtakos studijų pažangumui neturi“. Taip pat pagal Studijų būklės apžvalgą (2015) „žinių ir gebėjimų trūksta tiems, kurie studijų metu nedirbo (22 proc.), nei tiems, kurie studijų

metu dirbo (13 proc.)“. Vadinasi, dirbti studijų metu ne tik nekenkia tolesnei individo karjerai, kaip gali manyti daugelis studentų, tačiau net yra rekomenduojama praktika.

Švietimo karjeros klausimais veiklos turi būti atliekamos ugdymo institucijose remiantis Lietuvos Respublikos švietimo įstatymu (2011), „Mokymosi visą gyvenimą memorandumu“ (2001), „Lietuva 2030“ ateities vizijomis, Valstybine švietimo 2013-2022 metų strategija (2013) bei „Įsakymu dėl ugdymo karjerai programos patvirtinimo“ (2014). Šios veiklos tikslas yra „padėti mokiniams [individams] ugdytis karjeros kompetencijas, būtinas sėkmingam mokymosi krypties, profesijos ar darbinės veiklos pasirinkimui, perėjimui iš mokymo aplinkos į darbinę aplinką, tolesnei profesinei raidai ir mokymuisi visą gyvenimą“ (Ugdymas karjerai. Mokytojo knyga, 2012). Aukštojoje mokykloje studentai taip pat gauna pagalbą susijusią su asmeniniu karjeros valdymu ir tas veiklas apima informavimo karjerai paslaugos, konsultavimo karjerai bei ugdymo karjerai veiklos (žr. 6 lentelę). Už šias veiklas paprastai universitetuose yra atsakingi karjeros centrai, kurie yra įkurti daugiau nei pusėje (10 iš 19) visų Lietuvos universitetų mokyklų (pagal www.lamabpo.lt ir www.karjera.lt). Į veiklas yra įtraukiami ir kitas universiteto personalas: dėstytojai, administracijos darbuotojai, studentai, absolventai ir kt. suinteresuotosios šalys. Veiklų metu yra organizuojami įvairūs su karjeros valdymu susiję seminarai ar renginiai, kaip pavyzdžiui organizacijų mugės.

Organizacijų mugės pastaraisiais metais tapo gana populiarūs tarp tiek organizacijoms padidinti savo žinomumą studentų tarpe tiek studentams susipažinti su įmonėmis, jų veiklomis, darbuotojais bei išbandyti savo jėgas pirmuosiuose darbo pokalbiuose, organizacijos šiose mugėse ne tik pristato savo veiklą, tačiau ir ieško kandidatų į laisvas praktikos ar darbo vietas. Visiškai naujas, antrus metus iš eilės Baltijos šalyse ir pirmus metus Lietuvos aukštosiose mokyklose, universitetuose yra rengiamos virtualios karjeros mugės, kurių veiklos trunka nuo savaitės (VU) iki mėnesio (VDU) ir jų metu yra galimybė elektroniniu būdu susipažinti su įmonių atstovais, bei sužinoti daugiau apie dominančias įmones iš darbdavio pusės (pagal www.vu.lt). Remiantis pastaruoju šaltiniu, paslaugos teikiamos nemokamai, o pagrindinis reikalavimas studentui – turėti internetinį ryšį ir išmanųjį įrenginį. Taigi, sąlygos dalyvauti virtualioje karjeros mugėje yra minimalios ir kiekvienam studentui prieinamos.

Universitetuose yra teikiama ne tik informacija apie karjeros galimybes ir sudaromos sąlygos artimiau pabendrauti su įmonių atstovais, tačiau taip pat vadinamų „sėkmių istorijų“ pasakojimo metu yra parodomi realūs pavyzdžiai, kaip galima kontroliuoti savo karjerą. Pasak Lietuvos aukštųjų mokyklų (VU, LSMU, KTU, VDU, LSU) internetiniais puslapiais, šių veiklų metu studentai turi galimybę susipažinti su absolventų pasiekimais profesinėje srityje. Istorijos yra platinamos dviem būdais – talpinamos į internetinį kiekvieno universiteto puslapį bei rengiami gyvi susitikimai aukštosios mokyklos patalpose. Pastarųjų susitikimų metu studentai

turi galimybę ne tik išklausti sėkmės istoriją, tačiau galima pateikti aktualius klausimus. „Sėkmės istorijos“ pirmiausia įkvepia studentus daugiau galvoti apie būsimą profesinę veiklą bei suteikia galimybę aiškiau apsibrėžti asmeninį karjeros planą.

6 lentelė

Karjeros valdymo paslaugos aukštojoje mokykloje

Karjeros valdymo paslaugų posistemės	Karjeros valdymo teikiamos paslaugos	Atsakingas subjektas
Informavimo karjerai paslaugos	Vedami karjeros planavimo seminarai, sėkmės istorijomis arba profesinės patirties pasidalinimas	Karjeros centras, dėstytojai, absolventai, suinteresuotosios šalys.
	Metodinė parama (specializuota biblioteka, kur klientas gali rasti reikiamos informacijos)	Karjeros centras, suinteresuotos šalys, bibliotekos darbuotojai
	Duomenų bazės (darbo rinkos situacija, savanorystės, praktikos ir darbo galimybės)	Karjeros centras, suinteresuotosios šalys
	Rengiamos organizacijų mugės bei virtualios karjeros mugės ir informavimas apie kitus renginių bei mokymus	Karjeros centras, studentų organizacijos
	Konsultacijos įsidarbinimo, praktikų ir stažuočių klausimais	Tarptautinių ryšių skyrius
Konsultavimo karjerai paslaugos	Teikiamos individualios ir grupinės konsultacijos karjeros valdymo klausimais	Karjeros centras
	Kuriami ugdymo planai derinami su ateities vizijomis	Karjeros centras
	Rengiami asmeniniai karjeros planai ir pasiekimų aplankai	Karjeros centras, dėstytojai, studentai
	E-konsultavimas	Karjeros centras
	CV ir motyvacinio laiško peržiūra ir vertinimo pateikimas	Karjeros centras, suinteresuotos šalys
	Atliktų savęs pažinimo testų ir klausimynų rezultatų paaiškinimas	Karjeros centras
Ugdymo karjerai paslaugos	Organizuojami praktiniai mokymai, kurių metu ugdomos karjeros kompetencijos	Karjeros centras, suinteresuotosios šalys, dėstytojai
	Karjeros kompetencijų ugdymo integravimas į paskaitų procesą	Dėstytojai, administracija
	Darbo pokalbio simuliacija bei organizuojami studento bei darbdavio susitikimai	Karjeros centras, suinteresuotosios šalys
	Privalomos bei papildomos praktikos	Karjeros centras, administracija
	Studentų mainų programos	Tarptautinių ryšių skyrius

Sudaryta autorės: remiantis Lietuvos aukštųjų mokyklų (VU, LSMU, KTU, VDU) karjeros centrų teikiamomis paslaugomis.

Taip pat studentai, pagal poreikį, gali gauti kitas su karjeros valdymu susijusias paslaugas ir karjeros centro rengiamų veiklų metu, studijuojantis jaunimas gali susipažinti darbo rinkos situacija, gali atlikti savęs pažinimo testus bei gauti grįžtamąjį ryšį, taip pat

išbandyti save darbo pokalbio simuliacijoje, konsultantai padeda susikurti gyvenimo aprašymą bei motyvacinį laišką ir pan. Aukštosiose mokyklose yra siekiama integruoti karjeros valdymo veiklą į pagrindinę studentų veiklą – mokymąsi paskaitose, kai jų metu yra pakviečiami įmonių, kurių veiklos sritis atitinka su studijuojamo dalyko sritimi, atstovai. Tokių veiklų metu, įmonių atstovai pateikia praktinę informaciją, kokios tendencijos vyrauja Lietuvos įmonėse ir tokiu būdu studentai, paskaitų metu, gauna ne tik bendrą profesinę informaciją, kuri nereta remiasi užsienio šalių šaltiniais ir patirtimi, bet gauna informaciją konkrečiai pritaikytą Lietuvos rinkos situacijai.

Karjeros centrai taip pat bendradarbiauja su socialiniais partneriais, ieško studijuojančiam jaunimui galimų praktikų ar darbo vietų bei teikia duomenų bazes su potencialiomis darbo vietomis. Šios duomenų bazės yra platinamos internetiniuose universitetų puslapiuose, kurios turi atskirą skiltį. Taip pat, darbo ir praktikų pasiūlymai yra siunčiami į elektroninius studentų paštus. Privalomų praktikų metu studentams yra suteikiama galimybė susipažinti su įmonėmis ir išbandyti savo jėgas tam tikros profesijos rėmuose. Studentai yra skatinami atlikti ir papildomas praktikas, nes visos jaunimo integracijos į darbo rinką interesų grupės sutinka, kad praktikos yra labai reikalingos – jų metu yra pritaikomos paskaitų metu gautos žinios (Lietuvos mokslo ir studijų būklės apžvalga, 2017). Dirbantys absolventai, kurie jau yra darbo rinkoje ir gali pasakyti, į ką turi būti kreipiamas dėmesys studijų metu, „labiau nei nedirbantys mano, kad studijos turėtų būti orientuotos į praktinį specialistų paruošimą aukštosiose mokyklose“ (Studijų būklės apžvalga, 2015). Taip pat, anot pastarojo šaltinio, profesinių praktikų metu yra gaunamas gana didelis profesinių žinių kiekis – 21 proc., kai vidutiniškai 32 proc. žinių ir gebėjimų absolventai mano įgiję studijose per paskaitas bei seminarus. Taip pat gana dažnai, darbdavys praktikos atlikimo metu, susipažįsta su kandidatu ir pamatęs jo stipriąsias puses bei motyvaciją, gali pasiūlyti pratęsti veiklą įmonėje kaip darbuotojui. Taigi, praktikų atlikimas įmonėse ar įstaigose yra labai naudingas sėkmingai studentų integracijai į darbo rinką.

Taigi, apžvelgus mokslinę literatūrą, galima pastebėti, kad padidinti studentų ar studijas baigusių individų integracijos į darbo rinką galimybės yra aktualios Lietuvos kontekste. Viena iš galimų priemonių yra studentų skatinimas pradėti kaupti darbinę patirtį jau studijų metais, t. y. išnaudoti papildomų praktikų galimybes ar mėginti derinti studijas su darbu, nes studijų metu dirbę studentai greičiau ir sėkmingiau integruojasi darbo rinkoje, nei niekur iki studijų baigimo nedirbę kolegos. Taip pat, atlikta literatūrinė ir internetinių universitetų puslapių apžvalga atskleidė, kad studentai gali gauti įvairių su karjeros valdymu susijusių paslaugų apimančias informavimo karjerai, konsultavimo karjerai ir ugdymai veiklas.

III. TYRIMO „AUKŠTŲJŲ MOKYKLŲ STUDENTŲ INTEGRACIJOS DARBO RINKOJE PATIRTIS“ REZULTATŲ ANALIZĖ

3.1. Tyrimo metodika ir darbo organizavimas

Tyrimui atlikti yra naudojamas **kokybinis tyrimo metodas – pusiau standartizuotas interviu**. Remiantis B. Bitinu (2007) „kokybiniai tyrimai naudingi, kai siekiama išryškinti sąvokas, nusakančias žmogiškuosius fenomenus, taip pat atskleisti patirties atvejų prasmę ir interpretaciją“ ar tiesiog „atskirų atvejų individualumą“, o šis tyrimas orientuojasi į atskirą karjeros valdymo atvejį – į studentų patirtis bei požiūrius į asmeninį karjeros valdymo kompetencijų įgijimą universitetinių studijų metu. Taip pat pasirinktas tyrimo būdas tinka nustatyti aukštųjų mokyklų studentų požiūrį į karjeros valdymo kompetencijas, nes pasak I. Gaižauskaitė ir N. Valavičienė (2016) „atrandamas reikšmių ir patirčių turinys: kaip vyko koks nors procesas, kokia jo reikšmė (prasmė) tyrimo dalyviams, kokie galimi šios patirties skirtumai ir savitumai“. Be to „kokybinio tyrimo pagrindinė paskirtis – objekto aprašymas“ (Bitinas, 2006), o būtent tai yra siekiama atlikti šiame tyrime – aprašyti, kaip dirbantys studentai suvokia asmeninės karjeros valdymą, kokią pagalbą jie gauną studijų metu įgyjant karjeros valdymo kompetencijas bei kaip jos pasitarnauja darbo rinkoje. Dėl aukščiau paminėtų priežasčių, kokybinis tyrimas yra tinkamesnis būdas lyginant su kiekybiniu tyrimu, kurio esmė yra jau pakankamai aprašyto objekto „požymių matavimas“, „objekto aiškinimas ir prognozavimas“ (Bitinas, 2006). Kokybinis tyrimas pasak Bitino (2006) yra tinkamas mažai aprašytiems reiškiniams tirti, o karjeros valdymo samprata Lietuvos kontekste yra pradėjusi formuotis tik nepriklausomoje Lietuvoje ir remiantis atlikta literatūrine analize, galima teigti, kad yra kilusių daug nesutarimų tarp mokslininkų dėl objekto apibrėžimo bei esminių proceso nuostatų. Taigi karjeros valdymas Lietuvoje dar yra nepakankamai tyrinėtas ir kokybinis tyrimas gali padėti plačiau panagrinėti šį objektą Lietuvos kontekste.

Atliekant šį kokybinį tyrimą, tyrėjas pasirenka interpretatyvinę poziciją, kai yra siekiama suprasti socialinį pasaulį tiriant, kaip jį interpretuoja jo dalyviai (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016) ir „tyrėjas yra pažinimo instrumentas“, kai jis tiesiogiai sąveikaudamas su tiriamaisiais „stengiasi suvokti, pajauti [...] reiškinį prigimtį, esmę“ (B. Bitinas, 2006), o šiame tyrime taip pat per surinktą kokybinio interviu medžiagą – tiriamųjų atsakymus, bus stengiamasi perimti jų požiūrį ir tyrimo rezultatų dalyje perteikti kuo tikslesnę informaciją, kaip tiriamieji mato asmeninį karjeros valdymą, aukštosios mokyklos pagalbą vystant ją bei įgytą karjeros valdymo kompetencijų pritaikomumą. Taip pat tyrimo metu bus taikomas holistinis požiūris į objektą, kuris pasak B. Bitino (2006) „reiškia, kad tyrėjas [...] [objektą] nagrinėja,

kaip vientisą sudėtingą sistemą [...] siekia atskleisti kategorijas ir dimensijas, gilinasi į detales, jas interpretuoja visumos kontekste“. Taigi, tyrimo aprašymo metu, tyrėjas siekia gilintis į gautą tyrimo medžiagą, stengiantis atskleisti kuo daugiau detalių apie asmeninės karjeros valdymo kompetencijų ugdymą aukštojoje mokykloje.

Pusiau struktūruotas interviu yra pasirenkamas, nes pasak T. Bilevičiene, S. Jonušausku (2011) respondentui yra leidžiama netrukdomai reikšti savo mintis, tačiau taip pat metodui yra būdinga vidinė struktūra, kuri padės išsilaikyti kokybinio tyrimo analizės rezultatų rėmuose. Šis tyrimas būtent ir yra skiriamas išsiaiškinti dirbančių studentų požiūrį suteikiant laisvę jų minčių raiškai, tačiau siekiant išlaikyti tyrimo rėmuose tam, kad medžiaga būtų tinkama tyrimo temai. Taip pat, remiantis tuo pačiu šaltiniu – I. Gaižauskaitė ir N. Valavičienė (2016), pusiau struktūruoto interviu būdu buvo iš anksto apgalvotos pagrindinės pokalbio temos bei svarbiausi kiekvienos temos klausimai (žr. 2 priedas). Šio tyrimo klausimai apima tokias pagrindines tyrimo problemas:

- Asmeninės karjeros valdymo koncepcijos suvokimas (Kas Jums yra karjera ir karjeros valdymas? Kiek Jums tai svarbu?);
- Karjeros valdymo kompetencijos įvardinimas (Kokie įgūdžiai ir gebėjimai Jūsų manymu padeda siekti karjeros, valdyti karjeros procesus?);
- Aukštojo mokslo teikiama pagalba karjeros valdymo kompetencijų įgijime (Kokius įgūdžius ir gebėjimus Jūs patobulinate ir įgijote studijų metu, kurie jums padėjo ieškoti tinkamo darbo bei įsitvirtinti dabartinėje darbo vietoje? Kokia pagalba iš universiteto turėtų būti teikiama, siekiant užtikrinti sklandų perėjimą iš švietimo į darbo rinkos sistemą?);
- Karjeros valdymo kompetencijų pritaikomumas integruojantis į darbo rinką (Kokie veiksniai turėjo įtakos jūsų sėkmingai integracijai į darbo rinką?);
- Darbo rinkos teikiama pagalba karjeros valdymo klausimais (Kokią pagalbą iš darbovietės administracijos, vadovų (bendruomenės) gaunate karjeros valdymo procese? Kokius karjeros valdymo gebėjimus ir įgūdžius padeda ugdyti?).

Be to visa klausimyno struktūra yra lanksti, reaguojanti į realaus interviu eigą. Kaip teigia B. Bitinas (2006), kokybiniam interviu yra būdingas atvirumas ir iš anksto numatytus pagrindinius klausimus galima koreguoti atsižvelgiant į anksčiau surinktą informaciją. Taigi atliktų interviu metu klausimų eiliškumas gali kisti ir jeigu tiriamasis atsako į klausimą atsakinėdamas į anksčiau pateiktą interviu klausimą, jam nėra jis pateikiamas iš naujo, o siekiant atskleisti ar patitiktinti tiriamojo požiūrį, yra pateikiami papildomi ar tikslinamieji klausimai. Lankstus klausimynas buvo pasirinktas ir dėl to, kad pasak K. Kardelio (2007), tai

leidžia atskleisti naujus aspektus tyrime, o šiuo tyrimu ir yra siekiam rasti naujus aspektus, kaip universiteto teikiama karjeros valdymo pagalba prisideda prie karjeros valdymo kompetencijų ugdymo, kaip šios kompetencijos pasitarnauja įsiliejant į darbo rinką ir visgi su kokiomis problemomis susiduria universitetų studentai integruodamiesi į darbo rinką.

Standartizuoto interviu klausimai yra sudaromi remiantis atlikta literatūrine analize. Interviu klausimai buvo pateikiami piltuvėlio būdu – „iš pradžių pateikiamas platesnis temos klausimas, o po to eina temą siaurinantys, detalizuojantys klausimai“ (Kardelis, 2002). Toks būdas pasirinktas tam, kad tyrimo dalyvis galėtų susipažinti su tema, pagalvotų plačiau, kas jam yra karjera ir tuomet jau būtų lengviau atsakyti į kitus klausimus, nenukrypstant nuo pagrindinės temos ir orientuojantis į karjeros valdymo tematiką. Klausimų formuluotė suteikia galimybę interviu dalyviui laisvai reikšti savo nuomonę bei požiūrį. Interviu dalyviams klausimai buvo pateikiami tiesiogiai, nesiekiant gauti atsakymo aplinkiu keliu ir toks klausimų formulavimo būdas buvo pasirinktas siekiant išsiaiškinti nuomonę.

Tyrimo dalyviai – tai aukštųjų universitetinių mokyklų dirbantys studentai. Dirbantys studentai pasirenkami dėl to, kad remiantis moksline literatūra, jų karjera klostosi sėkmingiau, jie greičiau pasiekia aukštesnes, kvalifikuotas pareigas bei gauna didesnę atlyginimą palyginus su tais, kurie į darbo rinką įsiliejo tik pabaigus studijas (Lietuvos mokslo ir studijų būklės apžvalga, 2015). Taip pat dirbantys studentai, atstovaudami tiek švietimo sistemos, tiek darbo rinkos puses, gali geriausiai atskleisti požiūrį apie karjeros kompetencijų, įgytų studijų metu, pritaikomumą darbo rinkoje. Dėl šios priežasties, šiam tyrimui yra atliekami interviu su dirbančiais pagal specialybę studentais. Siekiant gauti kuo objektyvesnę informaciją apie aukštojo mokslo teikiamas paslaugas susijusias su karjeros valdymu, interviu dalyviai pasirenkami iš įvairių studijų kryptių bei aukštojo mokslo lygmenų (žr. 7 lentelė).

Remiantis pateikta 7 lentele, galima matyti, kad tyrime dalyvavo 10 interviu dalyvių, iš kurių 5 yra magistro studijų studentai, 3 bakalauro studijų studentai, 1 studijuoja doktorantūroje ir 1 dalyvis studijuoja kelias studijų programas skirtinguose lygmenyse, t. y. rezidentūroje ir dviejų studijų programų bakalauro studijose vienu metu. Didžioji dalis intervantų, t. y. 4 dalyviai, priklauso socialinių mokslų studijoms, 3 – technologijų mokslams, 1 – informatikos mokslams, 1 – fizikos ir 1 dalyvis atstovauja kelias mokslo sritis, t. y. mediciną ir socialinius mokslus. Beveik visų tiriamųjų studijų programa atitinka šiuo metu jų atliekamą darbą, išskyrus vieną dalyvį – KV9, kurios studijos dalinai atitinka šiuo metu atliekamą darbą. Interviu dalyviai atitinka iš anksto išsikeltus kriterijus, iš kurių vienas – dirbantis universiteto studentas, o kitas – studijuojama specialybė atitinka dirbamą sritį. Intervantų darbo stažas varijuoja nuo 1,5 mėn. iki 3 m., o bendras dalyvių stažo vidurkis yra 1 metai 3 mėnesiai. Tai rodo, kad interviu dalyviai

turi pakankamai patirties darbo rinkoje, jau yra sėkmingai integravęsi į ją ir turi sukaupę pakankamai informacijos analizuojama tema bei gali suteikti vertingų įžvalgų.

7 lentelė

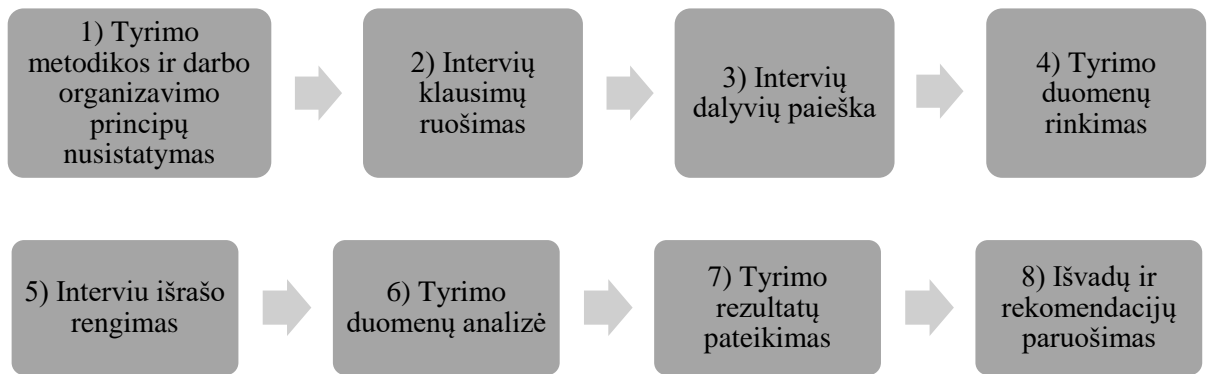
Interviu dalyvių duomenys

Eil. nr.	Kodas	Aukštojo mokslo lygmuo	Kursas	Studijų kryptis	Programa	Darbo atitiktis studijoms	Darbo stažas
1.	KV1	Magistras	II	Socialiniai mokslai	Tarptautinis verslas	Atitinka	2 m. 3 mėn.
2.	KV2	Magistras	II	Technologijų mokslai	Elektronikos inžinerija	Atitinka	3 m.
3.	KV3	Bakalauras	IV	Informatikos mokslai	Programų sistemos	Atitinka	6 mėn.
4.	KV4	Magistras	I	Socialiniai mokslai	Mokyklinė psichologija	Atitinka	1,5 mėn.
5.	KV5	Doktorantūra	I	Technologijų mokslai	Biochemija	Atitinka	1,5 mėn.
6.	KV6	Magistras	II	Socialiniai mokslai	Viešosios politikos analizė	Atitinka	2 m.
7.	KV7	Magistras	I	Fizikos	Lazerinė fizika ir optinės technologijos	Atitinka	5 mėn.
8.	KV8	Bakalauras	II	Technologijų mokslai	Elektronikos inžinerija	Atitinka	11 mėn.
9.	KV9	Bakalauras	III	Socialiniai mokslai	Pramogų verslo industrija	Atitinka iš dalies	1 m. 2 mėn.
10.	KV10	Rezidentūra, bakalauras	I, II	Medicina ir Socialiniai mokslai	Teisė, viešasis administravimas, medicina	Atitinka	2 m.

Tyrimo vieta ir laikas. Interviu atlikimo vieta buvo pasirenkama stengiantis eliminuoti kuo daugiau pašalinių veiksnių įtaką – įmonės konferencijų salėse, kurioje dirba interviu dalyviai, interviu dalyvio darbo vietoje, namų aplinkoje. Du pokalbiai vyko viešojoje erdvėje – kavinėje. Laikas buvo pasirenkamas stengiantis prisitaikyti prie interviu dalyviams patogaus meto – trys pokalbiai vyko vakare, kai laikas buvo neribojamas, atsižvelgiant į interviu dalyvių profesinį užimtumą. Keturi pokalbiai vyko interviu dalyvių darbo metu. Vienas interviu vyko tyrėjo pietų pertraukos metu. Interviu buvo vykdomas tiesioginio pokalbio metu arba pasitelkiant internetinės programos „Skype“ pagalbą. Pastarasis pokalbis vyko su vienu iš dalyvių, kurio pasiekti tiesioginiu būdu nebuvo galimybės dėl atstumo. Intervantai buvo kviečiami prisijungti prie interviu vadovaujantis patogumo bei sniego gniūžtės principais.

Tyrimo organizavimas ir eiga. Tyrimas buvo atliekamas remiantis iš anksto nusistatytais žingsniais (žr. 5 pav.) Prieš pradėdant tyrimą buvo nusistatomi tyrimo atlikimo principai (1 žingsnis), t. y. aprašomi pasirinktas tyrimo būdas bei metodas, apsibrėžiami tyrimo

dalyviai bei pateikiama jų charakteristika, apibūdinama tyrimo etika ir įvertinami tyrimo ribotumai. Atlikus šį veiksma buvo sukuriamas tyrimo įrankis (2 žingsnis) – interviu klausimai remiantis šio darbo atlikta literatūrine analize. Paruošus interviu klausimus buvo ieškomi išsikeltus kriterijus atitinkantys interviu dalyviai (3 žingsnis) – pasitelkiant socialinių medijų priemones, kviečiami tinkami dalyviai; patogumo principu pasitelkiama tyrėjo darbo vieta; sniego gniūžtės principas. Radus tinkamus interviu dalyvius, sutarus tinkamą laiką ir vietą, buvo atliekami interviu, juos įrašinėjant ir tokiu būdu buvo renkami tyrimo duomenys (4 žingsnis). Surinkus pakankamai duomenų, t. y. kai gaunama informacija pradeda kartotis ir kai jau buvo pastebimas duomenų prisotinimas, interviu įrašas paverčiamas rašytiniu tekstu (5 žingsnis), kas užtikrina didesnę interpretacijos tikslumą ir kruopštumą, o pateikiant tikslias citatas (Gaižauskaitė, Valavičienė, 2016) buvo galima atlikti duomenų analizę (6 žingsnis) bei apsirrašyti gautus tyrimo rezultatus (7 žingsnis). Remiantis rezultatais yra ruošiamos tyrimo išvados ir rekomendacijos (8 žingsnis).



5 pav. Empirinio tyrimo loginė schema

Tyrimo etika. Tyrimo dalyviai buvo parenkami savanoriškumo principu ir siekiama užtikrinti jų pasisakymų anonimiškumą. Dalyvauja tik savo noru sutikę atsakyti į interviu klausimus dalyviai. Kiekvienas dalyvis buvo informuojamas, kad interviu metu gauti duomenys yra laikoma konfidencialia informacija. Pasirinkti atsakyti į pateiktus klausimus informantas gali laisva valia. Prieš interviu informantai buvo supažindinami su atliekamo tyrimo tema, numanomais interviu klausimais bei numatoma interviu trukme. Atliekant pokalbį buvo užtikrinama konfidenciali aplinka ir paskiriamas susitikimo laikas, kuris būtų tinkamas tiriamajam. Interviu metu su informantu buvo kalbama atvirai, užtikrinamas patikimumas bei konfidencialumas. Prieš interviu, kai tiriamieji buvo supažindinti su tyrimo eiga ir tyrimo etika, su visais interviu dalyviais yra sudaromas raštiškas susitarimas, kad jie sutinka dalyvauti tyrime, t. y. kiekvienas tyrimo dalyvis pasirašo sutikimą dalyvauti interviu (žr. Priedas Nr. 1). Analizuojant tyrimo duomenis tam, kad būtų užtikrinamas konfidencialumas ir anonimiškumas, kiekvieno dalyvio atsakymai yra nuasmeninami ir užkoduojami pasirenkant dvi raides (KV –

karjeros valdymas) ir eiliškumo numerį. Taip pat, cituojant tyrimo dalyvius, jų atsakymai gali būti koreguojami ar išimama informacija, kuri leistų identifikuoti konkrečius asmenis.

Tyrimo ribotumai. Interviu metu tyrėjui, dėl kokybinio tyrimo vykdymo patirties stokos, buvo sunku atsiriboti nuo subjektyvaus duomenų vertinimo, gana sudėtinga nevertinti objekto per asmeninę patirtį ir to paties nepritaikyti interviu dalyvių atsakymams. Taip pat interviu metu kilo rizika įsitraukti į diskusiją, kuri gali turėti įtakos gaunamiems duomenims. Tyrėjas, pasak I. Gaižauskaitė ir N. Valavičienė (2016), „kokybinio interviu metu nuolat balansuoja tarp jausminiai neutralaus, nereaguojančio ir empatiško, atjaučiančio vaidmens“, taip ir šiame tyrime tyrėjas stengėsi balansuoti tarp neutralaus klausytojo ir reaguojančio į tiriamojo atsakymus vaidmens, tačiau ta riba nėra aiški ir gali būti peržengiama darant įtaką atsakymams. Svarbu paminėti tyrėjo patirties stoką interviu metu. Pirmųjų pokalbių metu tyrėjas jaudinosi ir gali būti, kad netinkamai pateikdavo papildomus ar tikslinamuosius klausimus, kurie galėjo pakreipti interviu dalyvių atsakymus tyrėjui palankia linkme.

Taip pat reikia atsižvelgti į skirtingas interviu ėmimo situacijas, atlikimo vietas bei būdus: nuotolinis interviu (Skype programa), interviu kavinėje, interviu pietų pertraukos metu. Kiekvienas toks pokalbio veiksnys galėjo turėti neigiamos įtakos interviu dalyvių susikaupimui, tyrėjo ir tiriamojo vienas kito teisingam supratimui.

3.2. Tyrimo rezultatų analizė

Analizuojant tyrimo duomenis, buvo pastebėta, kad išsiskyrė tokios pagrindinės tyrimo temos, kurias būtų galima kategorizuoti ir sudaryti tokias pagrindines kategorijas, kaip karjeros valdymo samprata interviu dalyvių požiūriu, tyrimo dalyvių darbo ir studijų derinimo motyvai, jų sėkmingos integracijos į darbo rinką lemiančios priežastys, karjeros valdymo subjektų aukštojoje mokykloje bei organizacijos pagalba prisidedant prie interviantų asmeninės karjeros valdymo.

3.2.1 Interviu dalyvių karjeros valdymo samprata

Siekiant suprasti interviu dalyvių požiūrį į karjeros valdymą bei išsiaiškinti, kokia karjeros samprata – tradicinė ar šiuolaikinė – jie vadovaujasi, interviantų pirmiausia buvo klausama, kaip jie supranta, kas yra karjera. Visi tiriamieji pateikė vienaip ar kitaip panašius apibrėžimus (žr. 8 lentelė), kurie apima tokius žodžius, kaip „*galimybė realizuoti save per profesines veiklas*“, „*daryti, kas tau patinka*“, „*kurti vertę*“, „*darbų seka*“, „*mokysimasis*“, „*kompetencijų įgalinimas*“, „*naujų kompetencijų įgijimas*“, „*tobulėjimas*“, „*pasitenkinimo jausmas*“ ir pan. Karjeros sampratą iliustruojančius teiginius galima sugrupuoti į tokias subkategorijas – karjera tai darbų seka / pasiekimai, savęs realizacija, mėgstama veikla, tobulėjimas.

Interviu dalyvių karjeros sampratą iliustruojantys teiginiai

Eil. nr.	Subkategorija	Kodas	Iliustruojantys teiginiai
1	Darbų seka / pasiekimai	KV5	"[...] įsivaizduojamas darbas arba tavo darbų seka [...]"
		KV7	"Tam tikra veikla ir siekimas kuo daugiau toje veikloje."
		KV3	"[...] kuo ilgiau dirbsiu, kuo daugiau turėsiu patirties, tuo bus didesnė mano karjera, tuo aš daugiau būsiu pasiekęs gyvenime ir panašiai."; [...] karjera yra žinių bagažas, alga.";
2	Savęs realizacija	KV4	"Galimybė save realizuoti tuo pačiu siekti savo užsibrėžtų tikslų darbo srityje - galbūt pareigų, geresnio atlyginimo ir panašiai, dirbti norimoje įstaigoje. "
		KV1	"[...] galimybė realizuoti save per profesines veiklas ir patirtis, kurias aš turėjau, dabar turiu ir planuoju turėti ateity".
3	Mėgstama veikla	KV8	"[...] daryti kas tau patinka [...]"
		KV9	"[...] turi tau darbas patikti, ir tuo labiau kiekvienas žmogus dirba ir nori tų pinigėlių didesnių, nes pinigai irgi gyvenimo rodiklis".
4	Tobulėjimas	KV6	"[...] aukštesnių tikslų kėlimasis sau ir vis platesnis savo kompetencijų panaudojimas, kad tu galėtum įgalinti kuo daugiau gebėjimų [...], kuo didesnę vertę kurtum."
		KV10	"[...] tie įgūdžiai, kuriuos įgaunu, pradedu kažkokį tai darbėlį, mokydama, pritaikydama tas įgytas žinias, tada einu toliau, pradedu nuo kažkokios mažesnės pozicijos, tuomet kylu, reiškias maksimalus dalykas, kurį aš galiu pasiekti dirbdama tuos visus darbus".
		KV2	"[...] kaip tu tobulėji kaip kažkurios srities specialistas";

Pateikus kitą klausimą apie karjeros valdymo procesą, taip pat buvo galima pastebėti, kad intervantai pateikia panašius atsakymus, kuriuos buvo galima suskirstyti į tokias kategorijas (žr. 9 lentelė), kaip kad karjeros valdymas yra veikiamas atsitiktinumo ar nulemiamas aplinkos veiksnių, karjeros vizijos ir tikslo išsikėlimas bei karjeros siekimo eigos numatymas, patirties kaupimas, mokymasis, karjeros valdymas yra nesusijęs su skirtingomis darbovietėmis, o labiausiai susijęs su paskutine kategorija – tobulėjimo galimybe. Dalyviai, kurių atsakymai buvo priskirti atsitiktinumo kategorijai teigė, kad yra sunku įvardinti, kaip reikia valdyti karjerą, nes „*nori eini, bandai ir kažkas gaunasi. Nesigauna bandai kitur*“ (KV5) arba „*turi būti geriausias koks esi, koks gali būti, o kaip ten tave aplinka nubloškia, taip nubloškia*“ (KV7). Atsitiktinumo kategorijai taip pat buvo priskirtas KV8 atsakymas, nes jis teigia, kad „[...] *svarbiausia daryti kas tau patinka ir manau savaimė ta karjerą pasidarai*“, o jo teiginyje esantis žodis „savaimė“ yra lygu atsitiktinumui, karjeros valdymas be vizijos ir plano. Taip pat interviu dalyviai kalbėdami apie karjerą įvardino atlyginimo aspektą: „*kiekvienas žmogus dirba ir nori tų pinigėlių didesnių, nes pinigai irgi gyvenimo rodiklis*“ (KV9) ir „[...] *karjera yra žinių bagažas, alga*“ (KV3). Taigi, tokie intervantų atsakymai, kurie teigia, kad karjera yra ne nuo jų priklausanti, o daugiau lemiamas atsitiktinumo ar aplinkos veiksnių bei rodo karjeros rodiklis

yra kylantis atlyginimas rodo, kad kai kurie interviu dalyviai dar suvokia karjerą per tradicinės karjeros sampratos prizmę.

Dauguma interviu dalyvių tokių aspektų, kaip atsitiktinumas ar atlyginimas nepaminėjo, o labai aiškiai įvardino, kad karjeros valdymo proceso eiga priklauso nuo jų pačių pastangų ir už jų karjerą yra atsakingi jie patys. Jie tai atlieka išsikeldami karjeros tikslą ir numatydami tikslo siekimo etapus, ir tai yra atskleidžiama per tai, kad karjeros valdymas jiems yra „[...] kelio nustatymas [...]“ (KV2), „[reikia] turėti kažkokią tai savo strategiją, ko tau reikia [...]“ (KV10) ir tikslui pasiekti svarbu „[...] yra žingsniai, ką turiu padaryti [...]“ (KV4). Kita karjeros valdymo apibrėžimo kategorija apima patirties kaupimą ir tai yra atskleidžiama per tokius tyrimo dalyvių atsakymus, kad karjeros valdymo metu yra siekiama „kuo daugiau žinių ir kuo daugiau patirčių sau“ (KV1) ir „kuo daugiau turėsiu patirties, tuo bus didesnė mano karjera, tuo aš daugiau būsiu pasiekęs gyvenime“ (KV3). Mokymasis, dalyvių nuomone, taip pat yra svarbu kalbant apie karjeros valdymą, nes tai neatskirama nuo tobulėjimo ir pasak KV10 „[...] aš papildomai galiu kažką eiti mokytis, kažkokią kompetencijas įgyti, sertifikatus rinktis [...] tam, kad nestovėti vietoje ir visuomet judėti pirmyn“ (KV10). Taip pat svarbu pabrėžti, kad intervantų pasisakymuose buvo galima pastebėti, kad jie karjeros nesieja su judėjimu organizacijose, kaip pvz. svarbiausia paaukštinimas ar pareigų pavadinimas, tačiau jie pamini, kad karjera gali pasireikšti per „platesnės atsakomybės“ arba per darbo „rezultatą, nešt naudą įmonei“. Taigi, iš pateiktų interviu dalyvių atsakymų, galima pastebėti, kad dauguma suvokia karjerą per šiuolaikinę karjeros valdymo sampratos prizmę, ir šie tyrimo rezultatai atitinka mokslinės literatūros (Valickas ir kt., 2015; Laužackas, 2005; Greenhous ir kt. 2009; LR Ugdymo karjerai programa, 2014) analizės rezultatus, kur karjera yra suvokiama, kaip mokymosi ir darbinių patirčių visuma, apimanti visą gyvenimą turėtas darbinės ir mokymosi patirtis.

9 lentelė

Interviu dalyvių karjeros valdymo sampratą iliustruojantys teiginiai

Eil. nr.	Subkategorijos	Kodas	Iliustruojantys teiginiai
1	Atsitiktinumas / nulemta aplinkos	KV5	"[...] nori eini, bandai ir kažkas gaunasi. Nesigauna bandai kitur", "organizavimas, išmokimas";
		KV7	"[...] kas tu nori būti, kur tu nori būti, kiek aukštai nori užlipti tais kerjeros laipteliais"; "Čia daugiau aplinkos sakykim nulemta, tu turi būti geriausias koks esi, koks gali būti, o kaip ten tave aplinka nubloškia taip nubloškia.";
		KV8	"[...] svarbiausia daryti kas tau patinka ir manau savaimė ta karjerą pasidarai", "Dar iš hobio gal net labiau. Jeigu kiekvieną dieną tu apie tai galvoji ir tai darai, tai ir norisi visą gyvenimą sieti su tuo. Man karjera nėra tiek svarbu, man svarbu daryti tai kas man patinka, kad turėčiau motyvacijos kiekvieną dieną keltis ir daryti savo darbą."

Eil. nr.	Subkategorijos	Kodas	Iliustruojantys teiginiai
2	Tikslo išsikėlimas ir siekimo eigos numatymas	KV4	[...] yra žingsniai, ką turiu padaryti, kad žinočiau, kaip juos atlikčiau, kokių reikia rezultatų, kad gaučiau.";
		KV2	"[...] kelio nustatymas, ko reikia, kad tu tikslą pasiektum, kokius gebėjimus išsiugdyti, kokios patirties reikia";
		KV10	"turėti kažkokią tai savo strategiją, ko tau reikia, ko tau trūksta, kokių gebėjimų tau reikia, ar tu juos turi, kaip tu sugebėsi juos ten pritaikyti ar padaryt.";
3	Patirties kaupimas	KV3	"[...] kuo ilgiau dirbsiu, kuo daugiau turėsiu patirties, tuo bus didesnė mano karjera, tuo aš daugiau būsiu pasiekęs gyvenime ir panašiai.";
		KV10	"[...] tu eini dirbi, eini mokaisi iš šono kažką, įgyji patirties, nu gi savo iniciatyva ten viską valdai, jeigu pavyksta.";
		KV1	"[...] siekiu kuo daugiau žinių sau ir kuo daugiau patirčių sau ir mano tikslas yra ne tik išmokyti, kad ir toje pačioje pozicijoje, bet ir matyti rezultatą, neš naudą įmonei ir sakykim mano kolegom ir man yra labai svarbus tas toks pasitenkinimo jausmas, kai aš kažką padariau ir va.. ir esu geresnė protingesnė nei buvau vakar.";
4	Mokymasis	KV9	"[...] karjeros valdymas tai, kai priklauso nuo tavęs.", "Nu tai stengtis tobulėti, mokintis, eiti į seminarus, tai pilna visokių gi yra tų galimybių.";
		KV10	"[...] aš papildomai galiu kažką eiti mokytis, kažkokią kompetencijas įgyti, sertifikatus rinktis, mokymuose dalyvauti, tai yra viskas, ką aš galiu papildomai išmokyti tam, kad nestovėti vietoje ir visuomet judėti pirmyn.";
5	Nesusijęs su skirtingomis darbovietėmis	KV1	"Man nebūtinai kilimas karjeroje ar kažkoks karjeros siekimas yra susijęs su skirtingomis darbovietėmis.";
		KV6	"Daryti karjerą nebūtinai reiškia pereiti vis naujesnes pareigas, gali būti, kad atsakomybių daugiau turi, platesnės atsakomybės [...]"; "[...] kad aš pasiekčiau kuo daugiau, kad aš kuo daugiau tobulėčiau ir kad aš galėčiau panaudoti tai ką išmokau savo kažkur įgytas studijų metu [...] arba nebūtinai studijų."

Tyrimo dalyvių buvo prašoma įvardinti ir pateikti karjeros valdymo įgūdžius ir gebėjimus, kurie jų manymu, padeda siekti karjeros. Tiriamųjų nuomone, karjeros valdymui yra svarbu komunikabilumas („[...] labiausiai tai šnekėt reikia mokėt“ (KV7), „[...] turėti gerus socialinius įgūdžius, nes reikia su klientu bendrauti, su komanda bendrauti ir panašiai“ (KV3); „Komunikabilumas [...]“ (KV1); „[...] komunikabilumas.“ (KV8); „[...] komunikavimo įgūdis [...]“, (KV6); „[...] iškalbus [...]“ (KV10); „Su savo darbdaviu kalbėjimasis [...]“ (KV2)), savianalizė („Savianalizė, [...] stebėjimas, [...] pačiam ar su kažkieno pagalba, daugiau konsultacijos gal kažkokios“ (KV2); „[...] reikia žinoti, ko nori ir reikia žinoti, ką tu sugebi. [...] Tai gali būti tiek vidinė tiek išorinė informacija apie save“ (KV6)), domėjimasis savo srities tendencijomis („[...] nuolat domėtis savo srities tendencijomis ir žinoti tas tendencijas“ (KV1); „[...] domėtis ta aplinka programavimo, tendencijom, nes labai greitai viskas keičiasi [...]“; (KV3)), informacijos srautų valdymas („išmokyti valdyti informacijos srautus ir kaip naudotis tais informacijos kiekiais, kurie yra

pasiekiami“ (KV1); „Informacijos didelius srautus greitai gaudyti“ (KV8); „[...] informacijos ieškojimas ir sistemimas“ (KV6)), kryptingas tikslo išsikėlimas („[...] kažkokių ne tolimų tikslų užsibrėžimas, bet sugebėjimas tą tikslą išskaidyti į mažesnes dalis, kažkokių mažesnių žingsnius [...]“ (KV2); „Visų pirma reikia kryptingai matyti savo tikslą, tikslingai išdėlioti savo mintis, ko tau reikia [...]“ (KV10)), gebėjimas planuoti („Reikia mokėti planuoti [...]“ (KV10)), reikia užsispyrimo šiems tikslams pasiekti („[...] užsispyrimas [...]“ (KV2); „[...] reikia daug kantrybės, ypač dabar kai dabar aš pradėjau dirbti neseniai, kai labai daug nežinau visko.“, „reikia būt užsispyrusiam, kad nepasiduot po to sunkios savaitės ir toliau sekti visą šitą dalyką, stengtis padaryt“ (KV3); „[...] turėti užsispyrimo, kad siekti savo tikslų [...]“ (KV8)), atsidavimas darbui („[...] darbštumas. Kiek tu atsiduoti darbui, kiek tau įdomu [...]“ (KV2)), žingeidumas („[...] aš noriu pats išsiaiškinti, nes manau, kad daug daugiau bus naudos jeigu pats suprasiu negu man [...] paaiškins ir aš po valandos jau pamiršiu kas ten buvo.“ (KV3); „[...] klausimus pateiki, daugiau įvairesnių dalykų, nors tai ir kaip ir nesusiję su tavo pareigomis, bet tu vis domiesi natūraliai, tai gauni didesni žinojimą“ (KV6); „Savo noru kažką tobulinu, kažką žiūriu, kažkokios tendencijos gal šiuo metu programavimo ar panašiai.“ (KV3)), gebėjimas lanksčiai prisitaikyti prie besikeičiančios aplinkos („[...] susigaudyti esamoje situacijoje [...]“ (KV); „[...] gebėti greitai išmokti pasiekti tai, ko nori.“ (KV2); „[...] gebėjimo greit prisitaikyti ir mokėti greit mokytis,“ (KV8)), iniciatyvumas („išbandyti, kiek gali pasiekti [...] būti geresniu nei buvai vakar“ (KV1); „[...] pasiūlyti kažką naujo įmonei [...]“ (KV2); „[...] reikia ir nebijoti reikštis daugiau.“ (KV7); „[...] turi atsiverti, parodyti kad tu esi motyvuotas.“ (KV8); „[...] noras išmokti vis daugiau ir ir parodymas, kad tu nori tai daryti.“ (KV6)) bei pasidžiaugti laimėjimais („[...] ir mokėti pasidžiaugti, vat kad pasistūmėjau dar truputį dar truputį“ (KV2)).

Taigi, iš pateiktų atsakymų, galima pastebėti, kad interviu dalyvių nuomone apie karjeros valdymo gebėjimus pasikartoja dažnai. Svarbu pabrėžti, kad komunikabilumas pasikartojo bene visuose interviu ir intervantų nuomone, karjerai „[...] kartais net svarbiau tiesiog mokėti pašnekėti net ir mažai padarius“ (KV7). Remiantis atlikta literatūrine analize (Valickas ir kt., 2015; Greenhous ir kt. 2009), buvo nustatyta, kad pagrindinėmis karjeros valdymo kompetencijomis laikomos savęs pažinimo, karjeros galimybių tyrinėjimo, karjeros planavimo ir įgyvendinimo kompetencijos. Analizuojant interviu dalyvių atsakymus su literatūroje (Valickas ir kt., 2015; Greenhous ir kt. 2009) išskirtomis kompetencijomis, galima teigti, jog jie tinkamai suvokia asmeninį karjeros valdymo procesą. Pažymėtina, kad interviu metu dalyviai nepaminėjo tokių gebėjimų, kaip asmeninių finansų valdymas bei karjeros derinimas su kitomis gyvenimo sritimis. Galima daryti prielaidą, kad tyrimo dalyviai suvokia,

kokių kompetencijų reikia sėkmingai karjera pasiekti, tačiau negalvoja apie jas detalai ir turi tik bendrą suvokimą apie jas.

Atlikus interviu su magistro, bakalauro ir doktorantūros studijų studentais, svarbu paminėti, kad didžioji dalyvių dalis atsakė, kad karjeros valdymo kompetencijos labiausiai yra ugdomos ir didžiausia nauda gaunama, kai tai yra daroma bakalauro studijų metais, nes „*ten daugiau laiko praleidi ir ten tu labiau formuojiesi, o magistro ateini jau susiformavęs*“ (KV6). Bakalauro studijų metais ugdyti šias kompetencijas yra labiau vertinga ir dėl to, nes į magistro studijas paprastai ateina studijuoti jau darbus turintys asmenys ir tuomet jie priima sprendimą „*[...] ar dirbant studijuoti*“ (KV1), o ne ar studijuojant dirbti. Taip pat iš interviu dalyvių, kurie studijuoja magistro studijose, pasisakymų galima pastebėti, paprastai magistro studijose studentai turi išsikėlę konkrečius tikslus („*[...] tai yra jau mano antros ir trečios studijos, tai aš jau žiūriu visai kitaip. [...] aš vis tiek žinojau jau savo tikslą*“ (KV10); „*[...] pasirinkau studijuoti, net nesvarstydama galimybės mesti darbą, dėl [...] labai plačių teorinių, bet naudingų žinių*“ (KV1); „*[...] man buvo įdomiau, kaip nagrinėti įvairius reiškinius [apie valstybės įvairias reformas, kaip valdyti valstybę, apie socialines problemas, kaip spręsti tas socialines problemas], kaip galėčiau patobulinti kažkokias strategijas, tai dėl to ta mano magistratūros programa turėtų suteikti man tokių žinių*“ (KV6); „*bakalauras suteikė galimybę susipažinti su... nors gal net ne bakalauras, o savanoriavimo patirtis leido pamatyti, [...] kokios problemos suaugusiojo, kokios vaikų ir tai padėjo apsispręsti, kad noriu padėti vaikams spręsti problemas*“ (KV4)), o magistro studijos yra priemonė padedanti įgyti reikiamas profesijai kompetencijas bei žinias. Taigi, galima daryti prielaidą, kad magistro studijos turi būti labiau orientuotos į konkrečių profesinių žinių teikimą, kuomet bakalauro studijas svarbu praturtinti bendraisiais studijų dalykais ir bendrųjų kompetencijų ugdymu, įskaitant karjeros valdymo kompetencijas, nes remiantis dalyvių atsakymais, šis etapas yra labiau orientuotas į asmenybės formavimusi nei magistro studijų etapas.

Pateikus interviu metu klausimą apie karjeros kompetencijų ugdymą universitete, intervantai teigė, kad universitetas padeda išmokti savarankiškai mąstyti ir planuoti savo mokymosi procesą („*[...] išmokau protaut savarankiškiau, išmokau išsisukt iš tu visokių situacijų, jeigu ten per paskutinę naktį reikia viską padaryti [...]*“ (KV5); „*[...] greitai mokytis [...] dalyką įsisavinti greitai ir nereiktų daug laiko gaišti*“ (KV8)), valdyti informacijos srautus („*[...] valdyti informacijos srautus ir kaip naudotis tais informacijos kiekiais, kurie yra pasiekiami.*“ (KV5); „*[...] informacijos ieškojimas, mokėjimas ją susirasti, tas mokėjimas mokytis [...]*“ (KV7); „*[...] informacijos sisteminimas, tam tikrų įrankių valdymas [...]*“ (KV6)), kritiškai ją vertinti („*[...] kryptingai kažkur pasieškoti tikslios medicininės informacijos, nes žinai, kas tai yra tiksli medicininė informacija ir kaip atsirinkt šiuos dalykus*“

[...]“ (KV10); „[...] kritinis požiūris.“ (KV6); „Loginis mąstymas [...]“ (KV7); „[...] mąstymą [...] keičia į tą kryptį ir suvokimą bendrą duoda toje srityje [...]“ (KV8)), planuoti laiką tam, kad visos užduotys būtų atliktos iki tam tikro nustatyto termino („[...] išmokstam planuoti laiką, nes spaudžia terminai“ (KV10)) ir taip pat įvardina, kad studijos išmoko atlikti ne visuomet malonias ir sudėtingas užduotis („[...] dar vienas dalykas tai toks gal nebijojimas labai sudėtingų dalykų, nes studijų metu pradžioje susiduri su tokiais visiškai atrodo visiškai nesuvokiamais dalykais, kai tau atrodo reikia išspręsti kažką [...]“ (KV7)), kas yra svarbu išmolti, prieš pradėdant dirbti organizacijoje, kai ten gaunamos užduotys ne visuomet yra malonios, tačiau jas būtina atlikti, o netinkama reakcija į jas gali sudaryti ne itin palankų darbuotojo įspūdį darbdavio akyse. Per universitetines studijas visi interviu dalyviai įgijo ar pagerino tokius socialinius įgūdžius, kaip viešas kalbėjimas („[...] toksai kalbėjimas prieš auditoriją, prisistatymas [...]“, „[...] viešą kalbėjimą [...]“ (KV4); „Viešas šnekėjimas [...]“ (KV7); „[...] komunikavimas, viešasis kalbėjimas [...]“ (KV6); „[...] viešajame kalbėjime.“ (KV10)), formalaus, oficialaus pokalbio palaikymas („[...] lengviau kalbėti tokiais oficialiais pokalbiais, lengviau dėstyti mintis [...]“ (KV3), konkrečiai ir aiškiai reikšti mintis („[...] išmoksti kalbėti iš esmės, išmoksti reikšti savo mintis [...]“ (KV6); „gebėjimą kalbėti konkrečiai aiškiai“ (KV4)), pagrįstai ir argumentuotai pateikti savo nuomonę („[...] pagrįsti, argumentuoti, turi turėti argumentuotą nuomonę [...]“ (KV6)). Kitas svarbus karjerai įgūdis įgytas studijų metu yra darbas komandoje su skirtingais žmonėmis („[...] darbo komandoje įgūdžius [...]“ (KV1); „Per papildomą studijų laiką išmokau [...] dirbti komandoje [...]“ (KV10)) ir per šias veiklas išugdytas emocinis intelektas („[...] emocinio intelekto valdymo šiek tiek, per tas patirtis dirbant su daug skirtingų žmonių.“ (KV1)). Taigi, šie įvardinti intervantų studijų metu įgyti įgūdžiai jiems padėjo ieškantis darbo, atskleidžiant save per darbo pokalbį, integruojantis naujoje darbo vietoje, dirbti komandoje su skirtingais žmonėmis bei užtikrinti aiškia komunikacijos sklaidą kolegoms.

3.2.2 Darbo ir studijų derinimo motyvai

Antra tyrimo kategorija, išsiaiškinta interviu su dalyviais metu buvo, kokios priežastys lėmė, kad tiriamieji priėmė sprendimą studijas derinti kartu su darbu. Tai atskleidžia, kiek interviu dalyviams yra svarbi karjera, kiek jie prisiima atsakomybę už savo karjerą, kiek juos įgalina veikti vidinis, o kiek išorinis kontrolės fokusas. Kaip teigė dalyvė kodu KV1, ir ši mintis tinka keliems kitiems magistro studijų studentams (KV6, KV10), ji pradėjo dirbti dar bakalauro studijose, o priimant sprendimą ar tęsti studijas, „sprendimas [priimamas] buvo iš kitos pusės – ar dirbant studijuoti“ (KV1), taigi ji derino ne darbą prie studijų, bet studijas prie darbo ir tai jau buvo atvirkščias derinys, kai studijų metu įgytos žinios ir įgūdžiai yra tik papildymas darbo

vietoje atliekant profesines užduotis. Tačiau kitus dalyvius derinti darbą kartu su studijomis skatino įvairios priežastys (žr. lentelę 10). Analizuojant tyrimo rezultatus identifikuotos pagrindinės priežastys paskatinusios derinti studijas ir darbą: finansinė / nepriklausomybė nuo tėvų, darbas pusė etato / lengva derinti, išorinis paskatinimas, noras tobulėti, gerėja studijų kokybė.

10 lentelė

Darbo ir studijų derinimo motyvus iliustruojantys teiginiai

Eil. nr.	Subkategorija	Kodas	Iliustruojantys teiginiai
1.	Finansinės / nepriklausomybė nuo tėvų	KV1	"Aš darbą ir studijas jau derinau nuo pirmo kurso bakalauro, tai tuomet motyvai buvo labai primityvūs – finansiniai [...], norėjau būti nepriklausoma nuo tėvų";
		KV2	"Na pirmiausia darbas buvo ir pinigų šaltinis. Nes reikėjo būtų nepriklausomu jau."
		KV7	"[...] nuo nieko nepriklausomas, dirbi pats sau."
		KV9	"Aš pati turiu save išsilaikyti, tai čia savaime suprantama, kad aš turiu dirbti."
		KV10	"[...] reikia dirbti tam, kad susimokėčiau už mokslą [...]"
		KV10	"[...] su amžiumi ateina didesni poreikiai [...]"
2.	Darbas pusė etato / galimybė lengvai derinti	KV4	"[...] pusė etato yra lengvai derinam su studijomis [...]"
		KV7	"[...] buvo noras mano vadovės suderinti darbą su studijomis [...]"
		KV3	„[...] labai padėjo [...] iš tos mano pusės tai kad leido pusę etato pasiimti tą praktiką, nes tikrai būtų buvę žiauriai sunku mokytis.“
		KV2	"[...] galėjau nesunkiai suderinti[...]"
3.	Išorinis paskatinimas	KV5	"[...] buvo toks gan stiprus išorinis [paskatinimas]"; "[...] direktorius pasiūlė ir tiesiog sutikau"
		KV7	„[...] buvo toks požiūris kaip čia keista, kiek čia jūsų mažai dirba. Sako kai čia jau baigsit tai jau visi čia dirbsit“;
		KV4	„[...] dauguma mūsų [grupės narių] įsidarbino jau magistro pradžioje, tai sulaukėme teigiamo palaikymo iš dėstytojų [...]"
		KV2	"[...] darbdavys labai geranoriškai žiūrėjo [...]"
		KV7	"[...] buvo noras mano vadovės suderinti darbą su studijomis [...]"
		KV6	"[...] mano darbdavys yra programos absolventas magistratūros, kurią aš dabar studijuoju [...] ir jį labai nemažai įtakos padarė";
		KV3	"[...] gavau praktiką, man pasiūlė pasilikti po praktikos, ir pasilikau. Vis tiek būtų buvęs jau laikas dirbti."
4.	Noras tobulėti	KV1	"[...] man patinka būti užsiėmusiai, man patinka tobulėti [...]"
		KV4	"[...] labai gera praktika, nu tu ir mokaisi ir kartu gauni praktinių įgūdžių";
		KV2	"[...] universitete tu išlaikai egzaminą ir tos informacijos daugiau nenaudoji. O būtent darbe tu naudoji ir tai tiesiog įsispaudžia giliai į atminį";
		KV8	"[...] labiausiai patiko ta praktika, nes man kaip pirmam kurse nelabai buvo kas veikti [...] trūko tos savirealizacijos [...]. Norėjau kažką veikti, tobulėti.";
		KV10	"[...] mano vizija yra, kad aš turu būti arba direktorė, arba politikoje kažkoks svarbus asmuo [...]"

Eil. nr.	Subkategorija	Kodas	Iliustruojantys teiginiai
5.	Gerėja studijų kokybė	KV4	"[...] studijų kokybė gerėja, nes žinai, ką mokintis ir kaip mokintis";
		KV6	"[...] neįsivaizduoju savo studijų jeigu nedirbčiau. Man būtų labai sunku suprasti tuos procesus, kurie vyksta [...]".

Pirmoji subkategorija, kuri atskleidžia studijų ir darbo derinimo priežastis, yra finansinės priežastys arba nepriklausomybė nuo tėvų. Remiantis intervantų pasisakymais, šis motyvas dažniausiai būna pirminis, kuris skatina pradėti dirbti studijų metu: „*aš darbą ir studijas jau derinau nuo pirmo kurso bakalauro, tai tuomet motyvai buvo labai primityvūs – finansiniai [...], norėjau būti nepriklausoma nuo tėvų*“ (KV1); „*Na pirmiausia darbas buvo ir pinigų šaltinis. Nes reikėjo būtų nepriklausomu jau*“ (KV2), nors kaip teigia šie interviu dalyviai, tėvai neskaito to daryti, nes kaip teigia KV1 „*aš turėjau pasirinkimą, ar man tik studijuoti ir būti išlaikomi tėvų, ar būti savarankiška ir išsilaikyti pati*“ ir buvo vedini asmeninio noro: „*daugiau norėjau, bet manau, kad jau ir reikėjo. Nes vis tiek šeimai žymiai lengviau finansiška*“ (KV2). Kiti intervantai pabrėžia, kad neturi galimybės rinktis: „*Aš pati turiu save išsilaikyti, tai čia savaime suprantama, kad aš turiu dirbti*“ (KV9) arba „*[...] reikia dirbti tam, kad susimokėčiau už mokslą [...]*“ (KV10). Interviu dalyviai taip pat pamini, kad dirbti dėl finansinių priežasčių yra svarbu ir dėl to, kad „*[...] su amžiumi ateina didesni poreikiai [...]*“ (KV10).

Antra priežastis kuri skatina studijas derinti su darbu yra ta, kad yra lengva suderinti šiuos du dalykus. Vienas dalyvis paminėjo, kad „*pirmam kurse nelabai buvo kas veikti, aš kai grįždavau namo tiesiog eidavau miegot [...]* Tai trūko to savirealizacijos, kaip sakant“ (KV7) ir tai paskatino jį ieškotis papildomos veiklos – praktikos, kuri „*sudomino, [...] ir gavau tų žinių kurių labai norėjau gauti ir kai pasiūlė darbą nelabai ir abejojau*“. Šiam intervantui buvo lengva priderinti studijas prie darbo, nes studijos suteikdavo gana daug laisvo laiko. Kiti intervantai derino darbą prie studijų, nes jie teigia, kad „*[...] pusė etato yra lengvai derinam su studijomis [...]*“ (KV4) ir „*labai padėjo [...] iš tos mano pusės tai kad leido pusę etato [...], nes tikrai būtų buvę žiauriai sunku mokytis*“ (KV3). Taigi, lengvas suderinimas šių dviejų sričių yra svarbus veiksnys lemiantis darbą ir studijas vienu metu.

Interviu dalyviai teigia, kad derinti studijas ir darbą paskatino kiti žmonės ir tai yra dar viena subkategorija. Didžiausią išorinę įtaką tyrimo dalyviams darė darbdavys, nes jų teigimu „*[...] darbdavys labai geranoriškai žiūrėjo [...]*“ (KV2), „*[...] buvo noras mano vadovės suderinti darbą su studijomis [...]*“ (KV7), taigi darbdaviai suvokė mokslo svarbą atliekamam darbui ir padėjo rasti būdų, kaip būtų galima suderinti studijas ir darbą kartu. Kita dalyvė taip pat pamini darbdavio įtaką, nes „*[...] mano darbdavys yra programos absolventas magistratūros, kurią aš dabar studijuoju [...] ir jisai turbūt labai nemažai įtakos padarė*“ (KV6)

ir šiuo atveju darbdavys padarė įtaką intervantei savo autoritetu, pavyzdžio rodymu. Taip pat darbdaviai prisidėjo tokiu būdu, kai pasiūlė darbą po atliktos praktikos jų organizacijoje: „[...] gavau praktiką, man pasiūlė pasilikti po praktikos, ir pasilikau“. Šiuo atveju darbdavys žinodamas, kad praktikantas dar studijuoja, pats pasiūlė darbą jaunuoliui, suvokdamas, kad reikės padėti derinti šias dvi gyvenimo sritis. Kalbant apie išorinį paskatinimą, buvo paminėta ir akademinės bendruomenės paskatinimą dirbti studijuojant, nes magistro studijų laikas leidžia tai daryti ir kaip teigia viena intervantė „[...] buvo toks požiūris kaip čia keista, kiek čia jūsų mažai dirba. Sako kai čia jau baigsit tai jau visi čia dirbsit“ (KV7) ir kita antrina teigdama, kad „[...] dauguma mūsų [grupės narių] įsidarbino jau magistro pradžioje, tai sulaukėme teigiamo palaikymo iš dėstytojų [...]“ (KV4). Atsižvelgiant į intervantų teiginius, matyti, kad yra svarbus tiek darbdavio tiek universiteto bendruomenės palaikymas tam, kad studentas ar darbuotojas priimtų sprendimą derinti studijas ir darbą.

Noras tobulėti yra ketvirtoji subkategorija, kuri bene pagrindinė tarp tų interviu dalyvių, kurie studijuoja magistro studijose. Kaip teigia viena intervantė ji dirbdama nusprendė studijuoti, dėl „labai plačių teorinių, bet naudingų žinių“ (KV1), o kita teigia, kad darbas yra „[...] labai gera praktika, nu tu ir mokaisi ir kartu gauni praktinių įgūdžių“ (KV4) ir net gi yra paminima, kad „studijų kokybė gerėja, nes žinai, ką mokintis ir kaip mokintis“ (KV4) arba „aš tiesiog neįsivaizduoju savo studijų jeigu nedirbčiau. Man būtų labai sunku suprasti tuos procesus, kurie vyksta“ (KV6). Viena interviu dalyvė konkrečiai įvardino asmeninį karjeros tikslą „mano vizija yra, kad aš turiu būti arba direktorė, arba politikoje kažkoks svarbus asmuo“ (KV10) ir kad tai pasiektų, jos teigimu „[...] man reikia keturių svarbių dalykų šitoj [...] srityj, t. y. medicinos, ekonomikos, kurios dar neadministruoju, administravimo srityje reikia supratimo ir teisinių dalykų“ (KV10), dėl šios priežasties ji kartu su rezidentūra ir darbu derina dar dvejas bakalauro studijas – viešojo administravimo ir tesės. Taigi, iš atsakymų galima daryti prielaidą, kad intervantai neabejoja tokiu sprendimu, nes tiek darbuotojai suvokia mokslo naudą jų atliekamam darbui, tiek studentai suvokia darbe gaunamų praktinių žinių naudą jų studijų kokybei bei asmeniniam tobulėjimui ar ateities vizijos įgyvendinimui.

Taigi, analizuojant tiriamųjų atsakymus, galima pastebėti, kad finansinės priežastys yra pirminės siekiant derinti šias dvi sritis, nes yra siekiama tapti mažiau priklausimu nuo tėvų bei siekiama patenkinti vis didėjančius asmeninį gyvenimą gerinančius poreikius. Taip pat pastebėta, kad svarbi priežastis, kuri palengvina darbo ir studijų suderinimą, tai išorinis palaikymas iš darbdavių ir universiteto bendruomenės. Tačiau, remiantis intervantų atsakymais, dauguma tai daro dėl vidinio noro tobulėti, plėsti savo žinias bei tobulinti ar įgyti naujų kompetencijų, tapti vertę kuriančiu darbuotoju, taigi dauguma interviu dalyvių yra vedini

vidinės atsakomybės bei noro išreikšti save per profesinę gyvenimo sritį ir tai rodo, kad pas intervantus pasireiškė aiškūs vidinis kontrolės fokusas.

3.2.3 Sėkmingos integracijos į darbo rinką priežastys ir priemonės

Šioje tyrimo kategorijoje išryškėjo, kokie veiksniai padeda sėkmingai integruotis į darbo rinką. Tyrimo dalyvių buvo klausiama, kokios priežastys lėmė tai, kad jie sėkmingai įsiliejo į darbo rinką ir gautus atsakymus (žr. 4 priedas) buvo galima sugrupuoti bei padaryti subkategorijas: ankstyvas įsiliejimas į darbo rinką, sėkmingas praktikos organizacijoje atlikimas, komunikabilumas, akademinį darbą siejimas su ateities profesija, trečiųjų asmenų įsikišimas į darbo paieškos procesą, papildoma studijų veikla ir suvokimas, kad esi naujokas darbo rinkoje.

Pirmoji subkategorija atskleidžia, kad ankstyvas įsiliejimas į darbo rinką, tiriamųjų nuomone, yra sėkmę lemiantis veiksnys: „pirmas veiksnys buvo tai, kad labai anksti pradėjau dirbti“ (KV1) ir pasak jos, ankstyvas įsiliejimas į darbo rinką leido pradėti rinkti tuo įgūdžius, kurie jai pasitarnavo ateities profesijoms ir leido užimti vis geresnes pozicijas: „[...] *ėjau į darbą tokioje mažmeninėje prekyboje su tuo noru įgyti patirties darbe su pinigais, [...] o tas noras dirbti su pinigais kilo todėl, kad aš labai norėjau vasarą dirbti su padavėja, kur labai galėčiau gauti žinių ir įgyti patirties ten bendravimo su klientais, rusų kalbos žinių [...]*“ (KV1). Iš atsakymo matyti, kad ankstyvas įsiliejimas į darbo rinką jai leido aiškiau suprasti, kokia yra darbo rinkos situacija, kad norint užimti tam tikrą poziciją, reikia turėti konkrečių gebėjimų, kuriuos reikia įgyti prieš pradėnant ieškoti atitinkamo darbo. Tai supratus, ji aiškiau galėjo apibrėžti savo planus ir tikslingai to siekti jau ankstyvuose bakalauro studijų kursuose, ką ji ir darė: „*studentų organizacijos [...] dalyvavau ir taip pat įgijau labai daug patirties [...], kurią aš galėjau įsirašyti į gyvenimo aprašymą ir eiti toliau su ta patirtimi. [...] Savanoriavau labai nedaug, [...] tai buvo dalykas ką galėjau įrašyti gyvenimo aprašyme. [...] dalyvavau Erasmus studentų mainų programoje [...]*“ (KV1). Taigi, galima pastebėti, kad mergina ankstyvuose bakalauro kursuose suvokė, kaip svarbu turėti konkrečius tam tikrai veiklai gebėjimus ir tai liudijančius įrodymus.

Kitas dalyvis, kuris anksti įsiliejo į darbo rinką yra KV8, nes jis šiuo metu yra antrame kurse ir jau beveik metus dirba pagal specialybę. Kaip jis teigia, jam sėkmingai įsilieti į darbo rinką padėjo universiteto lankstus tvarkaraštis, kuris suteikia gana daug laisvo laiko ir stiprus noras save realizuoti: „*pirmam kurse nelabai buvo kas veikti, aš kai grįždavau namo tiesiog eidavau miegot [...]* Tai trūko to savirealizacijos“ (KV8). Jis tai nusprendė padaryti papildomose veiklose, todėl jis pasirinko tai daryti ne universitetinėje veikloje, o išeiti į darbo rinką, kurioje galėtų kuo anksčiau pradėti veikti tai, kas jam labai patinka ir kuo greičiau įgyti

reikiamų jo profesijai praktinių žinių: „Atėjau į praktiką ir viskas buvo labai smagu. Sudomino, [...] gavau tų žinių kurių labai norėjau gauti ir kai pasiūlė darbą nelabai ir abejočiau. Nes tai yra ką noriu daryti“. Kaip jis teigė, kol kas jo studijų programoje yra daug bendrųjų dalykų ir nėra dalykų susijusių su jo darbu („[...] dar tik antras kursas. [...] Šiaip daug pagrindų, dar bazės statymas, kad elektroniką pačią suvokt. Aš žinau kad tračiam kurse bus [...] apie programavimą kažkas“ KV8), ko jis nekantrauja imtis jau dabar ir tai jis gauna darbo vietoje. Taigi, šie du tiriamųjų atsakymai atskleidžia, kad ankstyvas įsitraukimas į darbo rinką, teigiamai veikia karjeros valdymo procesą ir leidžia greičiau susirinkti darbui reikiamas kompetencijas, todėl jie greičiau pasiekia sėkmingų rezultatų darbo rinkoje.

Kiti tiriamieji dirbti pradėjo paskutiniaisiais bakalauro studijų kursais. Praktikos organizacijose, kaip lemiantis sėkmingą įsitraukimą į darbo rinką veiksnys, yra antroji subkategorija, kuri buvo išskirta analizuojant interviu. Interviu dalyvių teigimu, per praktiką jie galėjo atsiskleisti darbdaviui, kokie jie galėtų būti darbuotojai, parodė, kad jie yra norintys save realizuoti darbe: „nemėgstu pasiduot, mest negalima, kad ir kaip sunku, pats noriu visą pasidaryti“ (KV3), „reikia daug dirbti“ (KV7). Kita interviu dalyvė taip pat pamini, kad reikia rodyti iniciatyvumą per žingeidumą, plečiant žinias ne tik kas susiję su jos profesija: „[...] klausimus pateiki, daugiau įvairesnių dalykų, nors tai ir kaip ir nesusiję su tavo pareigomis, bet tu vis domiesi natūraliai, tai gauni didesni žinojimą.“ (KV6) Interviu dalyviai užsimena, kad greičiau įsilieti į kolektyvą ir atsiskleisti padėjo neformalus bendravimas su praktikos vadovu: „Visai mėgstu bendrauti su akademijos kuratorium, susidarė kažkokį geresnį įspūdį apie mane, nuomonę gilesnę, tiesiog pašnekėdavom, pažaisdavom stalo futbolą“ (KV3). Taigi, vadovaujantis intervantų atsakymais, matyti, kad sėkmingai integruotis į darbo rinką padeda, kokybiškai atlikta akademinė praktika, kurios metu yra siekiama save atskleisti darbdaviui, rodyti iniciatyvumą ir atsidavimą darbui.

Anksčiau jau buvo minėta, kad visi interviu dalyviai paminėjo socialinius įgūdžius, kaip labai svarbius karjeros valdymo procese. Taip ir šiuo atveju, tiriamieji pabrėžė, kad komunikabilumo savybė padėjo įsitvirtinti darbo rinkoje: „[...] visą laiką buvau komunikabili [...] aš kur dirbu manau būtent šis mano būdo bruožas gal dominavo“ (KV9). Dalyvė kodu KV4 teigia, kad ji taip pat stengėsi atrasti ryšį su naujais kolegomis – „[...] naglaiėjau ir sveikinausi ir norėjau draugauti. Ganėtinai šilti žmonės patys priėmė“ ir ji tokiu būdu greitai adaptavosi naujoje darbo vietoje ir jau nepraėjus dviem mėnesiams nuo darbo pradžios ji tvirtina, kad darbo vietoje jaučia „[...] tokį užnugarį, nes jeigu turėčiau kokių problemų, tai turėčiau palaikymą“. Interviu dalyvis KV2 taip pat teigia, kad nuoširdus bendravimas su būsimu darbdaviu, padėjo užsitarnauti jo pasitikėjimą per pirmąjį darbo pokalbį ir tokiu būdu gauti pirmąjį darbą: „aš tiesiogėjau, kad tiesiog gauti darbą, ašėjau dirbti už minimumą, [...]“

mano tokia buvo darbinė nuomonė, kad leiskite man įrodyti, kad aš esu gera darbuotojas ir kad aš galiu greitai mokytis. [...] kad bendravau tikrai nuoširdžiai ir darbdavys suprato mano požiūrį [...] surizikavo mane paimdamas“ (KV2). Taigi, iš tiriamųjų atsakymų, galima daryti išvadą, kad svarbu rodyti iniciatyvą, kuriant gerus santykius su kolegomis, bendrauti bei dalintis informacija.

Kita subkategorija, kuri parodo sėkmingos integracijos į darbo rinkos priežastis – akademinį darbą siejimas su būsima konkrečia profesija. Vienas interviu dalyvis, teigia, kad jam padėjo gauti darbą tai, kad jo bakalauro baigiamasis darbas buvo susijęs su ta veikla, kuria užsiima žmogus dirbantis toje pozicijoje, į kurią jis kandidatavo: „*Baigiamasis bakalauro darbas, nes tai ir buvo daugiau mažiau... na darbo pobūdis, kurį aš pradėjau vėliau dirbti paskui“* (KV2). Šio bakalauro darbo dėka, tiriamasis įgijo reikiamos patirties, kurios užteko sėkmingai pereiti darbdavio rengtą atranką. Taip pat kandidatas pamini, kad „*darbdavio daryta atranka man buvo palanki, nes reikėjo [...] uždavinius spręsti, jie buvo gan matematiniai, o man matematika patiko ir aš su mielu noru [...] tuos uždavinius per atranką išsprendžiau, nebuvo kilę kažkokių sunkumų [...]*“. Intervantė kodu KV5, antrina išsakytai KV2 sėkmingos integracijos priežastis, nes ji stoji į doktorantūrą ir sėkmingai ten studijuoja, nes „*[...] buvo gaila išmest savo įdėtą darbą per tuos metus, per bakalaurą ir magistrą, tai [...] pagalvojau nieko neprarasiu ir aš keturis metus dirbsiu“* doktorantūroje ir pabaigs tyrinėti temą, kurią pradėjo bakalauro baigiamajame ir tęsė magistro studijose. Anot jos, niekas kitas nebebūtų tyrinėjęs šios temos ir visas darbas būtų nuėjęs veltui: „*[...] tas darbas tiesiog nu dingtų, nes niekas turbūt neperimtų“* (KV5). Mergina teigia, kad sėkmingai rašyti baigiamuosius jai padėjo ilgos darbo valandos praleistos „*vienoj laboratorijoje ir tiesiog tas įgūdžių turėjimas tokių konkrečiai „šlapio“ darbo“* (KV5), leido atlikti kokybiškus tyrimus ir parašyti mokslui vertingus tiriamuosius darbus, kurių nesinorėjo palikti baigus studijas. Taigi, studentai norintys sėkmingiau įsitvirtinti darbo rinkoje, turėtų labiau vertinti baigiamuosius darbus, juos kuo labiau sieti su darbu, kuri nori dirbti pabaigę studijas ir įdėti kuo daugiau pastangų, siekiant kokybės ir naudos sau.

Analizuojant interviu dalyvių atsakymus, buvo galima išskirti dar vieną svarbią subkategoriją, įvardinančią sėkmingą integraciją darbo rinkoje – tai trečiųjų asmenų įsikišimas į darbo paieškos procesą, t. y. pažįstamų žmonių turėjimas konkrečioje įmonėje ar gautos rekomendacijos. Viena interviu dalyvė pamini, kad ji esamoje darbo vietoje įsitvirtino iš karto baigusi privalomą akademinę praktiką, tačiau atlikti praktiką šioje organizacijoje ją pakvietė pažįstamas iš studentų organizacijos, „*[...] patekau į [...] organizaciją, tai per studentišką veiklą, studentų atstovybėje tas vadovas buvo buvęs studentų atstovybėje anksčiau, mes ten susipažinome ir tuomet aš kritau.. na kaip potencialus darbuotojas į akį jam ir jis mane*

pasikvietė į praktiką ten“ (KV6). Studijų metais nors yra nedirbama, tačiau tai yra vertingas laikas megzti pažintis ir plėsti pažįstamų ratą, nes yra nežinoma, kaip gali susiklostyti situacija, o turėjimas pažįstamą tam tikroje įmonėje ar organizacijoje gali garantuoti užtariamąjį žodį ar pritarimą darbdavio akyse, o galiausiai gal net darbo vietą. Kita interviu dalyvė tvirtai įsitikinusi, kad Lietuvoje „[...] sveikatos sistemoje viską labai lemia pažintys, o administracijoje jos itin pasireiškia [...]“ (KV10), nes „Yra darbo rinka neteisinga, nu jeigu turi pažįstamu, tai tau yra tikrai lengviau į geras vietas įsitaisyti“ (KV10). Kalbėdama apie savo patirtį, interviu dalyvė, pamini, kad jai sėkmingai dirbti padeda kompetencijos, kurios būna įgytos viename darbe ir naudojamos kitame darbe, nes mergina atskleidžia, kad šiuo metu be rezidentūros privalomo darbo dirba dar dviejose darbo vietose – „[...] per du darbus iš vis per tris darbus, tai gaunasi daugiau nei 1,5 etato, 1,75 dažniausiai“ (KV10). Ši mergina, dirbdama tokiu krūviu aukoja savo laisvą laiką ir savaitgalius, nes stengiasi sukaupti kuo daugiau patirties, nes jos karjeros „vizija yra, kad aš turu būti arba direktorė, arba politikoje kažkoks svarbus asmuo“ ir jos pastangos sulaukia teigiamo rezultato – interviu dalyvė jau yra žinoma tarp savo profesijos atstovų, nes vieną iš trijų darbų t. y. „[...] privačiam kabinetukyje jau mane susirado pagal [...] mano gebėjimus ir kitų rekomendacijas“ (KV10). Taigi, norint sėkmingai įsilieti į darbo rinką yra labai svarbu plėsti savo pažinčių ratą.

Kitą sėkmę lemiančių veiksmų subkategorija apima įsitraukimą į papildomą studijų veiklą (studentiškos organizacijos, savanoriavimas, dalyvavimas mainų programose). Viena interviu dalyvė paminėjo, kad studijų metu dalyvavimas įvairiose studentų organizacijose („[...] kitas veiksnys buvo studentų organizacijos. Jose dalyvavau ir taip pat įgijau labai daug patirties, [...] – anglų kalbos žinios, komunikacija su užsienio studentais, pardavimų patirtis, nes ta organizacija veikia, kaip įmonė, [...] aš įgijau patirtį, kurią aš galėjau įsirašyti į gyvenimo aprašymą ir eiti toliau su ta patirtimi. [...] kitas veiksnys buvo savanorystė studijų metu. Savanoriavau labai nedaug, padėjau organizuoti kelis renginius, tai vėl gi tai buvo dalykas ką galėjau įrašyti gyvenimo aprašyme. Ir su tokiais pradiniais įrašais turėjau galimybę eiti vis toliau, kaupti kitas patirtis ir siekti geresnių pozicijų bei gauti daugiau žinių ir galimybių“ (KV1)). Dalyvavimas studijų mainuose taip pat buvo minimas interviu dalyvių kaip svarbus veiksnys sėkmingai integracijai darbo rinkoje „[...] darbdaviai, teiraudavosi apie šitą mano patirtį, [...]. Tikrai nebuvo svarbu, kokie mano studijų rezultatai, bet pats faktas, kad aš ten studijavau ir išsilaikiau visas man pateiktas užduotis ir susigaudžiau svetimame mieste ir išgyvenau tą pusmetį kažkur svetur, tai [...] daug pasako apie žmogų“ (KV1). Kita intervantė taip pat įvardina, kad dalyvavimas papildomose po studijų veiklose ji įgijo jos karjeros valdymo procesui svarbių ir reikalingų gebėjimų, kaip „[...] laiką planuoti, minią valdyti, organizuoti, planuoti visokius renginius ir pan. Dirbti komandoje [...]“ (KV10). Kitą dalyvė kodu KV6,

teigia, kad jos studijų grupėje yra dvi kursiokės, kurios vienintelės nederina studijų kartu su darbu visame kurse, nes yra priėmusios sprendimą tik studijuoti: „*Magistre turiu dvi kursiokes, kurios nedirba iš viso kurso. [...] magistro studijose yra tikrai ką veikti, nu tu ten gali skaityti neišsemiamus lobynus, [...] jeigu tu nori aprėpti ta sritį mokslo, arba jeigu tau šiaip įdomu, tu turi medžiagos, kur rinktis ir tu gali visą ten dieną skaityti, visą ten parą skaityti tą literatūrą ir tu neperskaitysi jos visos. Bet aš nelabai manau, kad jos tą daro*“. Tačiau intervantės nuomone, tai nėra gera praktika, nes „[...] kad jos tiesiog nesupranta, kiek daug jos gali padaryti ir dirba nelabai efektyviai“. Apibendrinant interviu dalyvių išsakytas mintis, galima teigti, kad siekiant užtikrinti sėkmingą karjeros eigą, svarbu studijų metu save realizuoti ne tik vien studijuojant, bet taip pat prisidedant prie įvairių studentų organizacijų, savanoriškų veiklų, išbandyti save studijose užsienyje ir pan., nes tai suteikia galimybę maksimaliai išnaudoti studijų laiką ir įgauti karjerai svarbių įgūdžių.

Interviu metu buvo išskirta dar viena subkategorija – sėkmę integracijos darbo rinkoje lemiantis veiksnys – nepatirtis darbo rinkoje. Anot vienos interviu dalyvės, jai sėkmę atnešė tai, kad ji yra naujokė darbo rinkoje, nes remiantis jos žodžiais darbdavys „*tai matė kaip minusą, bet tai yra ir pliusas, nes dar neturiu reikalavimų darbui, daugiau mažiau galiu derintis prie pačios darbovietės jeigu man lengviau. Jeigu ten turėčiau daugiametę patirtį, tai toks kultų konfliktas tiesiog, nes sakyčiau „man reikia to to to“, o dabar daug paprasčiau į viską žiūriu*“ (KV4). Kitas intervantas taip pat pamini, kad į pirmąją darbo vietą ėjo dirbti sutikdamas su minimaliomis sąlygomis: „*aš tiesiog ėjau, kad tiesiog gauti darbą, aš ėjau dirbti už minimumą, man buvo svarbu gauti darbo vietą ir supratau, kad aš realiai neturiu darbinių įgūdžių, aš esu visiškai žalias ir [...] tikrai aš sutikau su žemiausiom sąlygom, kad galėčiau pradėti dirbt ir pradėti kaupti tą darbinę patirtį. Ir kad aš maniau, mano tokia buvo darbinė nuomonė, kad leiskite man įrodyti, kad aš esu gera darbuotojas [...]*“ (KV2). Tačiau kaip teigia intervantė KV1, jaunuoliai neturintys profesinės patirties neretai užsibrėžia per aukštus reikalavimus darbdaviui ir pasak jos „*karjeros sėkmė ir darbo pasiūlymo gerumas yra vertinimas pagal atlyginimo dydį. Aišku yra svarbu ir atlyginimas, bet pastebėjau tokią tendenciją kad studentai geresnę darbą vertina, kad dabar uždirbsiu tiek ir tiek*“ (KV1). Dėl šios priežasties tokie kandidato reikalavimai, kaip didelis atlyginimas, lankstus grafikas ir kitos papildomos darba gerinančios sąlygų reikalavimai, darbdaviui atrodo neadekvatūs lyginant su turimomis jaunuolio kompetencijomis ir dažniausiai tokia jaunuolio kandidatūra yra atmetama. Vadinas, studentai, neturintys patirties ir ieškantys darbo, turi nepervertinti savo gebėjimų, nesureikšminti atlyginimo dydžio, o svarbiausia turi orientuotis į asmeninės patirties kaupimą ir kompetencijų, reikalingų darbui atlikti plėtimą.

3.2.4 Pasiūlymai universitetams dėl studijuojančio jaunimo įsidarbinamumo didinimo

Interviu duomenys atskleidė, kad intervantai integracijos į darbo rinką metu patyrė tam tikrų problemų susijusių su nepatyrimu darbo rinkoje, kompetencijų, reikalingų darbai atlikti, stoka ir interviu dalyviai įvardindami šias bei kitas probleminės integracijos sritis, pateikė pasiūlymus aukštajai mokyklai tam, kad ugdymo veikla kuo labiau atlieptų darbo rinkoje reikiamų kompetencijų poreikį bei padidintų studentų įsidarbinamumą. Analizuojant interviu dalyvių pateiktus pasiūlymus, buvo identifikuotos tokios temos subkategorijos: studijų orientaciją į praktinių įgūdžių ugdymą, didinti rašto darbų, susijusių su dominančia praktikos sritimi, rengimas, darbo ir studijų derinimas, studijų turinio priartinimas prie realios darbo rinkos.

Pirmoji subkategorija atskleidžia, kad siekiant padidinti studentų bei besimokančio jaunimo įsidarbinamumą darbo rinkoje, studijų veikla turėtų būti orientuota į praktinių įgūdžių ugdymą. Interviu dalyviai paklausti, ar tuomet, kai pradėjo ieškoti darbo vietos, jautėsi jau pasiruošę darbo rinkai, patvirtino, kad tokie nesijautė:

„[...] visus tuo šešis metus, kuriuos aš mokiausi, tai aš manau, kad gavau informacijos, kuri nebuvo susieta su praktika, ir mano žinios ateina vien tik per darbą. [...] Labai pavieniai dalykai, kurie tikrai yra panaudojami praktikoje“ (KV10);

„[...] buvo toks teorinis žinojimas, bet praktikos tai visiškai nėra. Toks tu eini ir tiesiog, priimi taip, kad tau reikės dar kažkiek čia laiko adaptuotis, kol susipažinsi su viskuo. Na labai skiriasi universitetas ir darbo vieta“ (KV4);

„[...] aš tiesiogėjau, kad tiesiog gauti darbą, ašėjau dirbti už minimumą, man buvo svarbu gauti darbo vietą ir supratau, kad aš realiai neturiu darbinių įgūdžių, aš esu visiškai žalias ir [...] aš sutikau su žemiausiom sąlygom, kad galėčiau pradėti dirbt ir pradėti kaupti tą darbinę patirtį“ (KV2);

Iš pateiktų atsakymų galima pastebėti, kad patirties stoka buvo esminė priežastis dėl ko interviu dalyviai nesijautė pasiruošę darbo rinkai. Taigi, būtina išsiaiškinti, kokios studijų metu organizuojamos veiklos sritys gali būti papildomos ar patobulinamos, tam, kad būtų įgyjama daugiau praktinių įgūdžių.

Interviu dalyviai paminėjo, studijų metu atliktų rašto darbo naudą šiuo metu atliekamam darbai ir remiantis tokia mintimi buvo identifikuota antra subkategorija – didinti rašto darbų, susijusių su dominančia praktikos sritimi, rengimas. Vienas interviu dalyvis siūlo, kad per studijas būtų rašoma daugiau tokių didesnių projektinių darbų, kaip baigiamasis bakalauro darbas (*„[...] gal būtų galima daugiau tokių [kaip bakalauro darbas] projektų duoti, nežinau, gal per pirmus du metus vieną projektą padaryti, per likusius dar vieną, baigiamąjį padaryti*

[...]“ (KV2)), nes jo baigiamasis darbas buvo tarsi jo šiuo metu atliekamo darbo imitacija („Baigiamasis bakalauro darbas, nes tai ir buvo daugiau mažiau... na darbo pobūdis, kurį aš pradėjau vėliau dirbti paskui“ (KV2)). Jo teigimu, atliekant bakalauro darbą, „tuo pačiu tu dirbi [...], gauni tuos tokius įgūdžius, tobulini juos, panaudoji praktiškai, praktiškam darbui atlikti“ (KV2). Kita interviu dalyvė (KV6) taip pat palaiko šią nuomone ir teigia, kad tokie „moksliniai rašto darbai leidžia daugiau pasigilinti į tam tikrą studijuojamą sritį ir surinkta bei panaudota praktiškai informacija yra geriau įsimenama“.

Trečia subkategorija atskleidžia darbo ir studijų derinimo privalumus įgyjant reikiamų įgūdžių integracijai į darbo rinką. Taip pat ši interviu dalyvė pateikė studijų ir darbo derinimo vienu metu privalumą, kuris daro įtakos informacijos suvokimui – „[...] neįsivaizduoju savo studijų jeigu nedirbčiau. Man būtų labai sunku suprasti tuos procesus, kurie vyksta [darbe], nes viena yra kai viską tau aiškina teorijoje ir visai kita kai tu žinai, kaip visa tai vyksta praktikoje ir tu tada taikai teoriją. [...] tu jau žinai, kad praktikoje tai jau vyksta ir kai išgirsti teorijoje tu iš karto imlesnis žinai tampa, geriau taip žinai, įsisavini“ (KV6). Taigi, vienas iš pasiūlymų būtų, daugiau rengti rašto darbų susijusių su studijuojama sritimi ir praktika, į kurią studentas ketina gilintis ateityje.

Kita pasiūlymų subkategorija yra, kad į studijų turinys būtų kuo labiau priartintas prie realios darbo rinkos. Vienas intervantas teigia, kad verslas bendradarbiaudamas su dėstytojais, galėtų rasti tam tikras svarbias aktualias, realiai darbo rinkos situacijai pritaikytas temas, kurias studentai galėtų patyrinėti savo rašto darbuose: „pačių universitetu vadovybė būtų suinteresuotos bendradarbiauti su verslu, yra kažkokie bendri projektai, kur verslas visų pirma šnekasi su dėstytojais, o tuomet dėstytojai jau savo ruožtu įtraukia tuos studentus į tuos bendrus projektus“ (KV2). Interviu dalyviai pažymi, kad „universitete daug kalbama, kaip turėtų būti idealiu atveju, nu jeigu yra ideali darbovietė, kaip viskas ten turėtų funkcionuoti ir koks turėtų būti tavo vaidmuo visame tame“ (KV4); „dėstoma informacija yra pateikiama idealiame lygmenyje [...] remiamasi užsienio organizacijų patirtimi“ (KV10), kas, intervantės nuomone, nutolina nuo tos darbo rinkos, kuriai Lietuvos universitetų studentai yra ruošiami. KV10 teigia, kad pradėjęs dirbti pamatai, kad visos studijuotos gydymo priemonės yra bevertės, nes turi rinktis „nebe iš vadovėlio, o tai kas vyksta realiame gyvenime“. Tiriamoji pasiūlė, kad pateikiamos užduotys universitete galėtų būtų daugiau kūrybinės, vadinamos anglišką terminu „workshop“, kurias atliekant daugiau „[...] bendrauji, kad ugdyt tą žmogų, [...] pavyzdžiui turėtų mokytis iš kažkokių konkrečių atvejų“. Taigi, universitete pateikiama studijuojama informacija turi būti kuo labiau susieta su realia darbo rinkos situacija ir gali būti daugiau atliekamų atvejų analizės darbų, kas leistų studentams labiau prisiliesti prie realių organizacijų ir pamatyti joje vykstančius procesus bei aiškiau įsivaizduoti savo vietą darbo rinkoje.

3.2.5 Karjeros valdymo kompetencijų ugdymui skirtos veiklos / paslaugos universitetuose

Tyrimu buvo siekta išsiaiškinti, kokios, interviu dalyvių nuomone, karjeros valdymo veiklos yra atliekamos aukštojoje mokykloje. Interviu dalyvių pasisakymai leido identifikuoti veiklas ir sudaryti tokias subkategorijas – dalyvavimas konferencijose; dėstytojų palaikymas, motyvavimas, pokalbiai; studijų / karjeros mugės; praktikų vizitai į paskaitas, seminarus; praktikos ir laisvieji dalykai; aukštųjų mokyklų tarpininkavimas platinanti darbdaviu informaciją; studentų mainų programos; parama palaikymas studijų procese, karjeros centras / specialistas; dalyvavimas studentų organizacijose (žr. 11 lentelė).

11 lentelė

Karjeros valdymo kompetencijų ugdymui skirtos veiklos / paslaugos universitetuose

Eil. nr.	Subkategorija	Kodas	Ilustruojantys teiginiai
1	Dalyvavimas konferencijose	KV5	"[...] visos konferencijos, kurios yra konkrečiai orientuotos jau į tavo sritį";
		KV6	„[...] kviestūsi į visokias tai konferencijas [...]“;
2	Dėstytojų palaikymas, motyvavimas, pokalbiai	KV5	„[...] pasikalbi su dėstytojais, maždaug žinai, kuo tu domiesi, kas tau labiau patiktų ir tiesiog pasikalbi su vienais pasikalbi su kitais [...] pasako, kas galėtų ten tuo užsiimti ir galėtum pavyzdžiui pasidomėti laboratorijomis“;
		KV4	„[...] dalinamės savo patirtimi ir klausiamo dėstytojų su kokiais sunkumais susiduriame, tai ganėtinai geranoriškai atsako; „[...] dauguma mūsų įsidarbino jau magistro pradžioje tai sulaukėme teigiamo palaikymo iš dėstytojų“
		KV6	„[...] mano dėstytojai skatino parašyti straipsnius mokslinius, jeigu tu nori pabandyti patyrinėti ta sritį mokslinę [...]“
		KV7	„[...] atėjau į magistrą, tai iškart [dėstytojų] buvo toks požiūris kaip čia keista, kiek čia jūsų mažai dirba. Sako kai čia jau baigsit tai jau visi čia dirbsit.“;
		KV6	„[...] Kiti [...] siūlė iš savo patirties žinoję kažkokių tai organizacijų, [...] ir sakydavo, kad jūs va ten galėtumėte eiti dirbti jum čia yra labai.. arba šiaip jeigu pasakodavo apie kažkokias tai organizacijas, kurios yra susijusios su ta sritimi.“;
3	Studijų / karjeros mugės	KV3	„[...] antram kurse dėstytojas leido neit į paskaitas dvi kad galėtume ten [į karjeros mugę] nueit pasižiūrėt.“;
		KV1	„[...] vyksta [...] karjeros dienos, verslo įmonės kooperuojasi su universitetais ir rengia įvairius renginius, kurių metu [...] studentams padėdama užmegzti kontaktus su verslo įmonėmis ir tie specialistai universitetuose padeda studentams susivokti, yra galimybės daryti įvairius testus [...]“;
		KV3	„[...] buvo vieną kartą [karjeros dienos], bet [...] negavau jokių pasiūlymų ir pats kažko neradau ypatingai įdomaus.“
		KV8	„Aš žinau, kad vyksta [karjeros dienos] [...]“
4	Praktikų vizitai į paskaitas, seminarus	KV5	„Dėstytojai[...] buvo pakvietė įmonių kažkokius tais atstovus, kad jie pristatytu savo įmonę“;
		KV9	„Pasikviesdavo [dėstytojai] ir Makalių kviesdavosi, ir... Dabar tai prisimenu Makalių, bet ir dar vedės [...]“;

Eil. nr.	Subkategorija	Kodas	Ilustruojantys teiginiai
5	Praktikos ir laisvieji dalykai	KV2	„[...] sveikintini dalykai yra praktikos.“; „[...] laisvieji dalykai [...]“;
		KV7	„[...] įvairių institucijų įtraukiama laboratorijas atidarint, kurias finansuoja kas nors iš išorės, kad ir Huawei.“;
		KV8	„[...] man kaip pirmakursiui [...] norėjau papildomos praktikos, sako gerai, eik, jeigu susiderinsi.“
6	Aukštųjų mokyklų tarpininkavimas platinant darbdaviu informaciją	KV7	„[...] tikros įmonės siūsdavo [...] savo skelbimus per universitetinius mailus.“;
		KV3	„[...] prie rūbinės yra didelė lenta, ten atspausdinti pasiūlymai visokie [darbo]“;
		KV3	„Į paštą atsiunčia, draugai pašneka.“;
		KV6	„Bakalauro studijose tikrai gaudavome laiškus, deadlinas kada [apie erasmus], o magistro studijose, man atrodo, kad negaunam.“;
		KV8	„[...] siunčia. Ir į el. paštą, bet aš manau kad ne visi skaito.“; „[...] pačiam [...] puslapyje yra [skelbimai] kur deda įmonės. Ten rimtesni. Yra ir fakulteto kur deda skelbimus ant tokios lentos bet jau iš pačių skelbimų matosi, kad jau nelabai ten rimta.“;
7	Studentų mainų programos	KV8	„Kas ieško, tas randa [erasmus]“;
		KV6	„[...] erasmus studijomis yra lengviau negu su praktika, nes tiesiog yra sąrašas universitetų ir tu gali rinktis iš to sąrašo [...]“;
		KV3	„[...] praktikos [...] yra pasiūlymai, kiekvienais metais suteikia, gali į užsienį išvažiuoti, yra daug pasiūlymų labai.“
8	Parama palaikymas studijų procese	KV3	„[...] buvo viena paskaita [...] mokė dirbti komandoje, visokius teambildingo pratimus darėme [...]“
		KV8	„[...] kažko neatsiskaitai labai lengvai gali susitvarkyti savo reikalus paskui. Yra gi ir savarankiškų studijų savaitės.“;
9	Karjeros centras / specialistas	KV6	„[...] Jie CV gali patikrinti, motyvacinį laišką, gali patikrinti tavo anglišką motyvacinį laišką, gali duoti patarimų, kaip elgtis per darbo pokalbį, gali duoti bendrųjų patarimų, kaip susirasti ten kažkokią organizaciją. Ale tai skelbia ten darbo vietas, savo duombazėje [...]“;
		KV1	„[...] mokyklos turi karjeros valdymo specialistą, ar skyrių [...] tie specialistai universitetuose padeda studentams susivokti, yra galimybės daryti įvairius testus [...]“
10	Dalyvavimas studentų organizacijose	KV6	[...] studentų dienas organizuoja studentų organizacijos, studentų atstovybės, ir visa atsakomybė yra numetama tai atstovybei ir iš esmės, kad ji suieškotų tas organizacijas, kurios nori dalyvauti tose karjeros dienose“
		KV6	„[...] tu ten esi prieš kitus, tu mokai kitus, tu išmoksti kalbėti iš esmės, išmoksti reikšti savo mintis, esi tave ten nuolatos tai skatina daryti“
		KV1	„[...] padėjau organizuoti kelis renginius[...]“
		KV10	„[...] aš esu vedusi daug visokių paskaitėlių, pamokėlių ir yra labai sunku pagauti žmones tam, kad jie susikoncentruotų į tavo dalyką ką tu pasakoji“

Pirmoji subkategorija yra dalyvavimas įvairiose su studijuojama sritimi ar bendrųjų žinių plėtimu susijusiose konferencijose. Interviu dalyviai pamini, kad jiems labai naudinga

praplėsti žinias papildomose užsiėmimuose: „*būna tos visos konferencijos, kurios yra konkrečiai orientuotos jau į tavo sritį*“. Taip pat interviu dalyviai paminėjo, jog palankiai vertina, kai dėstytojai pakviečia dalyvauti mokslinėse konferencijose susijusiomis su studijuojama sritimi: „*[...] mes prašydavome labai, kad mus kviestųsi į visokias tai konferencijas, nes tie dėstytojai yra iš visokių tai ministerijų [...]*“ (KV6). Taigi, dalyvavimas konferencijose suteikia galimybę susipažinti studijuojamos mokslo šakos mokslininkais – pranešėjais bei praplėsti žinias studijuojamoje srityje.

Studentai kalbėdami apie gaunamas karjeros valdymo paslaugas, gana daug kalbėjo apie artimiausią studijoms asmenį – dėstytoją ir šis subjektas yra antroji karjeros valdymo veiklų aukštojoje mokykloje subkategorija. Dėstytojai neretai gali tampa studentams autoritetais, kurie padeda daugiau gilintis į studijuojamą sritį, padeda rasti papildomų mokymosi priemonių tam, kad žinios būtų įsisavintos geriau – tai pasireiškia per kvietimą dalyvauti mokslinėse konferencijose susijusiomis su studijuojama sritimi („*[...]mus kviestųsi į visokias tai konferencijas [...]*“ (KV6)), paskatina rašyti papildomus mokslinius straipsnius studentą dominančia tema ir suteikia pagalbą šių straipsnių rengimui („*[...] mano dėstytojai skatino parašyti straipsnius mokslinius, jeigu tu nori pabandyti patyrinėti ta sritį mokslinę [...]*“ (KV6)). Tai pat interviu dalyviai paminėjo, kad jau turint darbą ir kaip naujam darbuotojui darbo rinkoje susidūrus su probleminėmis situacijomis, jie gali pasikonsultuoti su dėstytojais, kaip būtų galima jas išspręsti („*[...] dalinamės savo patirtimi ir klausiamo dėstytojų su kokiais sunkumais susiduriame, tai ganėtinai geranoriškai atsako*“ (KV4)). Dėstytojai, pasak interviu dalyvių, magistro studijose palaiko dirbančius studentus ir skatina šių studijų metu dirbti, o jeigu dar neturi darbo, jie padrašina teigdami, kad studijų pabaigoje, jau dirbs visi („*[...] atėjau į magistrą, tai iškart buvo toks [dėstytojų] požiūris kaip čia keista, kiek čia jūsų mažai dirba. Sako kai čia jau baigsit tai jau visi čia dirbsit.*“ (KV7), „*[...] dauguma mūsų įsidarbino jau magistro pradžioje tai sulaukėme teigiamo palaikymo iš dėstytojų*“ (KV4)). Taip pat keli studentai paminėjo, kad kai kurie dėstytojai išleidžia iš paskaitų tam, kad studentai galėtų apsilankyti universiteto rengiamose karjeros mugėse, kurios paprastai vyksta paskaitų metu („*[...] antram kurse dėstytojas leido neit į paskaitas dvi kad galėtume ten [į karjeros] nueit pasižiūrėt*“ (KV3)). Taigi, remiantis interviu dalyvių atsakymais, galima teigti, kad dėstytojai turi didelę įtaką studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymui, skatindami ir kviesdami dalyvauti netradicinėse paskaitose ar akademinuose renginiuose, pasakodami apie su studijuojama sritimi susijusias organizacijas, pasikviesdami tokių organizacijų atstovus į paskaitas ir tiesiog palaikydami studentus integracijos į darbo rinką procese.

Universitetuose organizuojamos studijų / karjeros mugės yra trečia subkategorija, kurią pagal interviu dalyvių teiginius, galima įvardinti kaip vieną pagrindinių ar labiausiai studentų

tarpe žinomų („[...] vienintelis dalykas turbūt toksai link karjeros ir būdavo tos mugės“ (KV5)) karjeros valdymo universitete veiklą. Šį renginį paminėjo visi interviantai, paklausti apie universitetuose vykdomas veiklas. Šiose mugėse dauguma interviu dalyvių dalyvavo nors vieną kartą ir turi susidariusį tam tikrą požiūrį į jas ir jose gaunamą naudą. Dalyvė kodu KV1 teigia, kad organizacijų mugės universitetuose yra labai naudingos, nes „*studentams tai yra irgi labai gera patirtis, kad jie gali pabendrauti su įmonėmis [...], taip pat tai yra puiki galimybė studentui ugdyti komunikacinius gebėjimus, išėjimo iš komforto zonos ir pan.*“. Kalbant apie asmeninę patirtį, vieni tiriamieji teigė, kad „*dažniausiai eidavau tik tušinukų pasirinkti*“ (KV5), antri pasidalino, kad „*negavau jokių pasiūlymų ir pats kažko neradau ypatingai įdomaus*“ (KV3), tretį tvirtino, kad karjeros mugėse gavo daugiau naudos, nes vyko „*pirmieji mano darbo pokalbiai, klausiamai, kaip tu įsivaizduoji kažką, tai buvo pasiruošimas kažkokiems ateities darbo pokalbiams*“ (KV2). Iš gautų atsakymų galima teigti, kad studentų patirtys karjeros mugėse buvo skirtingos – vieni gauna naudos, kiti – ne. Tačiau, dar viena tiriamoji kodu KV6, tvirtina, kad jai teko prisidėti prie šio renginio organizavimo ir matydama visą veiklą ir vykčius procesus, gali teigti, kad studentų susidomėjimas tikrai yra gana didelis („[...] taip, yra susidomėjimas, jiems specialiai yra parenkamos erdvės, kur tikrai eitų studentai, [...] studentų būna, tai tikrai, bent jau srautinių praeina tikrai, tai nėra taip, kad stovėtų žmonės prie savo stendų ir neturėtų, ką pasakoti. Yra tas susidomėjimas“ (KV6)), toks renginys yra reikalingas ir nors ne visi studentai randa tai, ko ieško, „*tai yra visuomet yra geriau, negu nieko*“ (KV6).

Kita subkategorija – praktikų vizitai į paskaitas ar seminarus. Interviu dalyviai paminėjo, kad paskaitų metu dėstytojai rodo iniciatyvą supažindinti su įvairiomis organizacijomis, kuriose galėtų dirbti studentai baigę studijas bei su dėstoma sritimi susijusių organizacijų atstovų pakvietimas į paskaitas („[...] pasako, kas galėtų ten tuo užsiimti ir galėtų pavyzdžiui pasidomėti laboratorijomis“ (KV5); „*dėstytojai [...] buvo pakvietė įmonių kažkokių tais atstovus, kad jie pristatytų savo įmonę*“ (KV5); „*Pasikviesdavo [dėstytojai] ir Makalių kviesdavosi [...]*“ (KV9); „*Kiti [...] siūlė iš savo patirties žinoję kažkokių tai organizacijų, [...] ir sakydavo, kad jūs va ten galėtumėte eiti dirbti jum čia yra labai.. arba šiaip jeigu pasakodavo apie kažkokias tai organizacijas, kurios yra susijusios su ta sritimi.*“ (KV6)). Ši veikla leidžia studentams daugiau sužinoti apie darbo rinkoje esančias organizacijas, jų vykdomas veiklas, verslo modelis ir tokiu būdu gauti daugiau naudingos integracijos į darbo rinką procese praktinės informacijos.

Aukštosios mokyklos bendradarbiauja su darbdaviais, ne tik kviesdami jų atstovus į paskaitas, tačiau taip pat tarpininkauja platinant darbdavių informaciją. Kaip teigia šio tyrimo dalyviai, informaciją apie darbo ar praktikos galimybes jie paprastai gauna elektroniniu paštu ar pastebi skelbimų lentose ar internetiniame universiteto puslapyje („[...] tikros įmonės

siųsdavo [...] savo skelbimus per universitetinius mailus.“ (KV7); „[...] prie rūbinės yra didelė lenta, ten atspausdinti pasiūlymai visokie [darbo]“ (KV3); „[...] pačiam [...] puslapyje yra [skelbimai] kur deda įmonės. Ten rimtesni. Yra ir fakulteto kur deda skelbimus ant tokios lentos bet jau iš pačių skelbimų matosi, kad jau nelabai ten rimta.“ (KV8)). Remiantis intervantų atsakymais, galima pastebėti, kad darbdavių informacija apie laisvas darbo vietas pasiekia studentus per elektroninį paštą ar skelbimus lentoje.

Studentų mainų programos yra žinomos studentams ir tai jie vertina, kaip labai naudingą universitetų iniciatyvą ugdant karjeros valdymo kompetencijas. Universitetai skatina studentus studijuoti ar atlikti praktiką užsienio universitete („[...] praktikos [...] yra pasiūlymai, kiekvienais metais suteikia, gali į užsienį išvažiuoti, yra daug pasiūlymų labai.“(KV3)) bei sudaro sąrašus, į kokius universitetus studentai gali išvykti („[...] praktikos [...] yra pasiūlymai, kiekvienais metais suteikia, gali į užsienį išvažiuoti, yra daug pasiūlymų labai.“). Viena intervantė teigia, kad ši patirtis itin domina darbdavius darbo pokalbių metu: „[...] darbdaviai, [...] teiraudavosi apie šitą mano patirtį, nes jau pati patirtis parodo šiek tiek apie žmogų [ir] tikrai nebuvo svarbu, kokie mano studijų rezultatai, bet pats faktas, kad aš ten studijavau ir išsilaikiau visas man pateiktas užduotis ir susigaudžiau svetimame mieste ir išgyvenau tą pusmetį kažkur svetur, tai pirmiausia daug pasako apie žmogų“. Taigi studentų mainų programos suteikia išskirtinės studijų ir profesinės patirties, sudaro palankias sąlygas ugdytis karjeros valdymo procesui naudingiems įgūdžiams bei atskleidžia darbdaviui išskirtines kompetencijas.

Kita subkategorija apima paramą ir palaikymą studentams studijų procese, nes universitete yra organizuojamos paskaitos ir mokymai, orientuoti į mokymosi proceso, komandinio darbo tobulinimą ir tai suteikia studentui bazinių žinių apie šias sritis. Keli interviu dalyviai paminėjo tokias paskaitas, kaip Studijų įvadas (KV10), kita paskaita apie komandinio darbo organizavimą, kurios pavadinimo tiriamasis neprisiminė (KV3) bei savarankiškų studijų savaitės (KV8). Paskaitos yra tiesiogiai susijusios su karjeros valdymo kompetencijų ugdymu ir abu tiriamieji išreiškė teigiamą požiūrį į šias paskaitas, nes Studijų įvado paskaitoje KV10 dalyvei reikėjo išsikelti konkretų karjeros tikslą ir „[...] susirasti, kokių reikia kompetencijų, kokių reikia žinių, tai man buvo naudinga“ (KV10). Kaip ji teigia, jai buvo naudinga, nes ji žinojo konkrečiai ką nori pasiekti profesinėje srityje ir tik šios paskaitos metu ji teigia „pagalvojau, kiek man visko reikia, kokios informacijos, kad man reikia tu keturių sričių [medicinos, viešojo administravimo, teisės ir ekonomikos žinių] tam, ko aš noriu [pasiekti direktorės ar politikės pareigas]. Tada kryptingai pradėjau ieškoti, kaip aš galėčiau apsilipdyti visas šias skylės“ (KV10). Kitas dalyvis, kuris paminėjo, kad jo universitete yra savarankiškos studijų savaitės, teigia, kad tokia savaitė suteikia jam palankias sąlygas derinti studijas ir darbą,

nes jeigu „[...] kažko neatsiskaitai labai lengvai gali susitvarkyti savo reikalus paskui“ (KV8). Taigi, suteikiamos žinios apie tai, kaip yra organizuojamas mokymosi procesas aukštojoje mokykloje, kaip lengviau dirbti komandoje bei savarankiškų studijų savaitės suteikia studentui mokymosi procesą gerinančių bazinių žinių.

Interviu dalyviai kalbėdami apie karjeros valdymo paslaugas, mažiausiai užsiminė apie karjeros centrus jų universitetuose. Karjeros centras ir karjeros specialistas yra dar subkategorija atskleidžianti universitetuose vykdomas su karjeros valdymu susijusias veiklas. Vieni apie tokio skyriaus egzistavimą net nežino (KV9, KV3, KV4, KV7, KV8), kiti žino, tačiau jų paslaugomis nesinaudojo ir neturi pažįstamų kolegų, kurie būtų naudojęsi ir pasidalinę savo patirtimi (KV1, KV2, KV5, KV10). Viena intervantė teigė žinanti, kad toks konsultantas yra aukštojo mokykloje ir kad „*tie specialistai universitetuose padeda studentams susivokti, yra galimybės daryti įvairius testus [...]*“ (KV1). Tik viena tiriamoji KV9 atskleidė, kad jai teko bendrauti su karjeros centro darbuotojais: „*Buvau įvairiais reikalais, nes iš pradžių kreipiausi, kai rašiau bakalaurą, kad gaučiau duomenys, nes per juos eina visa duombazė. Bendravau ir dėl praktikos erasmus ir šiaip dėl įvairių kitų dalykų bendravau*“ (KV6). Tiriamosios žiniomis, „*[...] karjeros centras, kuriame dirba [karjeros klausimais] jau apmokyti darbuotojai [...]*“, kurie „*CV gali patikrinti, motyvacinį laišką, gali patikrinti tavo anglišką motyvacinį laišką, gali duoti patarimų, kaip elgtis per darbo pokalbį, gali duoti bendrųjų patarimų, kaip susirasti ten kažkokią organizaciją, [...] skelbia [...] darbo vietas, savo duombazėje*“ (KV6). Mergina atskleidė, kad šios duomenų bazės atnaujinimas vyksta kas mėnesį, kas pasak jos turėtų vykti dažniau, nes pateikiama informacija turi būti savalaikė. Apžvelgus interviu dalyvių pasisakymus, galima daryti išvada, kad karjeros centro vykdoma veikla yra nematoma ir studentams nežinoma.

Tie interviu dalyviai, kurie yra turėję savanoriavimo patirties studijų metu, šią patirtį vertina kaip naudingiausią karjeros valdymui ir karjeros valdymo kompetencijų įgijimui įgytą per studijas aukštojoje mokykloje (KV1, KV4, KV6, KV10). Dalyvavimas studentų organizacijos yra paskutinė temos subkategorija. Jie teigia, kad dalyvaudami studentų savanoriavimo organizacijose, tokiose kaip Studentų atstovybė, Aisec studentų organizacijoje, buvo prisidedama rengiant įvairius renginius („*[...] padėjau organizuoti kelis renginius [...]*“ (KV1); „*[...] organizuoti, planuoti visokius renginius [...]*“ (KV10); „*[...] per tas karjeros dienas [...] dalyvavau, [...] aš tai organizavau ir taip labai iš toli*“ (KV6)), sprendžiami tam tikri probleminiai klausimai („*[...] tu ten esi prieš kitus, tu mokai kitus, tu išmoksti kalbėti iš esmės, išmoksti reikšti savo mintis, esi tave ten nuolatos tai skatina daryti*“ (KV6)), bendradarbiaujama su verslo organizacijomis („*[...] studentų dienas organizuoja studentų organizacijos, studentų atstovybės, ir visa atsakomybė yra numetama tai atstovybei ir iš esmės,*

kad ji suieškotų tas organizacijas, kurios nori dalyvauti tose karjeros dienose“ (KV6)), ruošiami pranešimai ar rengiami tam tikri mokymai mokiniams ar kitiems studentams („[...] aš esu vedusi daug visokių paskaitėlių, pamokėlių ir yra labai sunku pagauti žmones tam, kad jie susikoncentruotų į tavo dalyką ką tu pasakoji“ (KV10)).

Universitete yra vykdomos įvairios veiklos, kurios prisideda prie studento karjeros valdymo kompetencijų ugdymo. Tyrimo metu yra identifikuotos tokios veiklos: studentų dalyvavimas mokslinėse konferencijose; dėstytojų suteikiamą palaikymą, motyvavimą studentams bei pokalbius su jais; studijų ir karjeros mugės; praktikų vizitai į paskaitas ir seminarus; praktikos ir laisvieji dalykai; studentų mainų programos; parama palaikymas studijų procese; karjeros centras / specialistas; dalyvavimas studentų organizacijose. Svarbu paminėti, kad interviu dalyviai paminėjo daug karjeros valdymo procesą gerinančių veiklų susijusių su dėstytojais, kurie skatina studentus rašyti mokslinius straipsnius studentus dominančia tema, kviečia dalyvauti mokslinėse konferencijose, pakviečia į paskaitas organizacijų atstovus, palaiko magistro studentus derinti studijas ir darbą, pataria ir padeda išspręsti problemas su kuriomis susiduria dirbantys studentai darbo rinkoje. Taip pat studentai, paklausti apie karjeros valdymo veiklas universitete, dažniausiai paminė studijų / karjeros mugės. Šių mugių metu yra suteikiama studentams galimybė užmegzti santykius su verslo įmonėmis, išbandyti save trumpuosiuose darbo pokalbiuose. Karjeros centro darbuotojų veikla įprastai nėra plačiai žinoma studentų tarpe, didžioji dalis net nežino apie tokį centrą arba turi tik bendrą suvokimą, kuo jis galėtų užsiimti. Studentai kompetencijas, naudingas karjeros valdymo procesuose, taip pat gali ugdyti dalyvaudami įvairiuose studentiškosiose organizacijose. Taigi, universitete yra suteikiamos gana didelės galimybės ugdyti karjeros valdymui reikalingas kompetencijas, tačiau daug kas priklauso nuo pačio studento iniciatyvos ir įsitraukimo į veiklas.

3.2.6 Pasiūlymai dėl karjeros valdymo paslaugų universitete gerinimo

Tyrimo buvo siekiama išsiaiškinti ne tik kokias paslaugas ir veiklas susijusias su karjeros valdymo gebėjimų ugdymu gali gauti studentai aukštojoje mokykloje, bet taip pat kaip būtų galima patobulinti karjeros valdymo paslaugų teikimą. Interviu metu buvo svarbu atskleisti intervantų kritišką nuomonę į karjeros valdymo paslaugų teikimą universitete ir sužinoti, kokias rekomendacijas jie pasiūlytų. Remiantis interviu rezultatais, rekomendacijos buvo pateikiamos atsižvelgiant į jau minėtoms universitete vykdomas veiklas, kurios padeda ugdytis karjeros valdymo veikloms (žr. 11 lentelė) ir atliekant tiriamųjų atsakymų analizę, buvo pastebėta, kad pasiūlymus sugrupuoti ir su daryti keturias pagrindines pasiūlymų subkategorijas: pasiūlymai dėl studijų organizavimo; pasiūlymai dėl informacijos pateikimo, pasiūlymai dėl karjeros mugių tobulinimo; pasiūlymai dėl karjeros centro veiklos.

Interviu dalyviai pateikė asmenines išvalgas apie studijų tvarką ir pasiūlymus, kaip turėtų būti organizuojamos studijos ir remiantis šiais pasiūlymais buvo identifikuota pirmoji pasiūlymų aukštosioms mokykloms subkategorija. Pirmiausia studentai pasidalino noru, kad dėstytojai galėtų padėti karjeros valdymo procese, jeigu lanksčiai prisitaikytų prie dirbančio studento poreikių, t. y. paskaitų lankymas nėra privalomas, atsiskaitymo laiką galima susiderinti individualiai, bei taip pat galima gauti individualias konsultacijas („[...] būtų labai gerai kad būtų toks geranoriškumas, lankstesnis grafikas studentams, kad būtų galima ateiti ankščiau arba vėliau [atsiskaityti]“ (KV3)). Vienas interviu dalyvis teigia, kad jo universitete yra tokia galimybė, nes jeigu „[...] kažko neatsiskaitai labai lengvai gali susitvarkyti savo reikalus paskui. Yra gi ir savarankiškų studijų savaitės“ (KV3). Toks lankstus dėstytojų požiūris leidžia studentui lengviau derinti studijas ir darbą. Tačiau, remiantis dalyvės kodu KV6 pateiktomis išvalgomis, ne visi dėstytojai palankiai žiūri į dirbantį bakalauro studijose studentą – „[...] dėstytojai nelabai mėgdavo, kad studentai jau dirba studijų metu, per bakalaurą [...] nukentėdavo tie, kurie dirbdavo, nes dėstytojai labai nepalankiai į juos žiūrėdavo“, t. y. atsižvelgdavo į lankomumą rašydami vertinimus už atliktas užduotis ar nesudarydavo sąlygų atsiskaityti kitu laiku nei yra nustatyta akademiniame kalendoriuje. O pasak tiriamosios studentai neturi galimybės nedirbti studijų metu, nes „[...] jeigu nedirbi, tu negauni kažkokios tai paramos ar stipendijos [ir] tavo tėvai negali tavęs išlaikyti, tai tu privalai tokiu atveju dirbti“ (KV6). Taigi, dėstytojai, nepaisydami, kokio studijų lygmens studentas yra – bakalauro ar magistro studijų, galėtų vertinti studentų atliktas užduotis objektyviai, neatsižvelgiant į tokius pašalinius veiksnius, kaip paskaitų lankymas, kas turi neigiamos įtakos studentų motyvacijai mokytis.

Interviu dalyviai taip pat išreiškė norą, kad dėstytojai suteiktų daugiau objektyvaus grįžtamojo ryšio apie darbo, žinių, gebėjimų ir kompetencijų ugdymo rezultatus, nei tik pateikti trumpą įvertinimą žodžiu ar pažymių. Viena dalyvė pasiūlė, kad dėstytojai galėtų ne tik pažymiu vertinti studentų atliktas užduotis, tačiau „reikia tokių dėstytojų, kurie padėtų tau susivokti, koks tu esi ir kas tau visai pritiktų“ (KV10). Šiai minčiai antrina dalyvė KV1, kuri interviu metu pateikė pasiūlymą, kad „dėstytojai [...] kontaktuoja su studentais daugiausiai ir [jie] turėtų tą tokią nešališką nuomonę išreikštą apie studentus, įvairių sričių dėstytojai ir būtų galima sudaryti tokį studento profilį ir tuomet studentas galėtų [...] matyti save objektyviai, savo galimybes, kur jam reikėtų tobulėti, arba kur jis turi pakankamai žinių ir įgūdžių“. Taigi, galima daryti išvada, kad studentai iš dėstytojų tikisi daugiau nei tik teorinės informacijos pateikimo, nes tai yra artimiausi subjektai, su kuriais jie susitinka kiekvieną dieną ir jie pažinodami studentus galėtų suteikti daugiau objektyvių žinių apie studento stipriąsias ir silpnąsias galimybes.

Svarbu paminėti, remiantis vienos interviu dalyvės atsakymu, kad universitetai yra parengę per daug studijų programų su įmantriais pavadinimais: „[...] *problema tame, kad yra labai daug studijų pasirinkimų visokiausių. Kad daugiausiai universitetai eina ant to, kad gautų nemokamą krepšeljį, t.y., kad jie gautų apmokėjimą. Yra priimamam tiek žmonių nepaisant to, kiek jie bus reikalingi darbo rinkoje*“ (KV10). Na o „[...] *mokiniai, eina ten, kur yra populiariausios specialybės, o kur juos dės jie iš pradžių nemano, nes galvoja aš čia pabaigsiu aš čia dirbsiu, bet darbo rinka yra pripildyta*“, taigi apie reikiamą specialistų kiekį turėtų apgalvoti turintys išmanymą apie darbo rinkos situaciją asmenys bei prisiimantys atsakomybę už specialistų auginimą subjektas – universitetų administracija. Dėl šios priežasties turi būti mažinamas panašių studijų programų skaičius tame pačiame universitete.

Kitas studijų organizavimo tobulinimo subkategorijai svarbus aspektas, kuri paminėjo tiriamoji kodu KV4, studentus „*universitete ruošia per daug abstrakčiai, [...] neruošia konkrečiai darbui. Tas universiteto paruošiamas abstraktumas [...], suteikia galimybes tiems studentams paskui dirbti nebūtinai pagal specialybę [...]*“. Svarbu papildyti, kad literatūrinėje analizėje (Sūneliunaitės, Žydžiūnaitė, 2013; Beržinskienė, Matuzevičiūtė, 2014; Lietuvos mokslo, studijų ir inovacijų būklės apžvalga, 2017) buvo atskleista, jog darbdavių nuomone, sėkmingam aukštųjų mokyklų absolventų pasirengimui darbo vietai ir kokybiškam darbo atlikimui turi didelės teigiamos įtakos bendrosios kompetencijos, įskaitant ir karjeros valdymo kompetencijas, tačiau remiantis interviu dalyvių žodžiais bendrosios žinios gali pasitarnauti neigiamai, kai studentas baigus studijas ir neradęs darbo pagal baigtą specialybę, toks bendras išsilavinimas suteikia galimybę dirbti ne pagal specialybę ir remiantis intervantės nuomone kodu KV10 „*aišku nueini kažkur lengviau, nes tau išgyventi kažkaip reikia ir labai dažnai užstringi ten ir nebejudi, nes nebeturi iš kur tos patirties gauti*“. Taigi, studijų programų studijuojamų dalykų abstraktumas ir platumas gali būti taip pat darantis neigiamą įtaką veiksnyms tam, kad studentai sėkmingai įsidarbintų pagal specialybę, taigi specialybės žinios turėtų būti konkretesnės.

Pasiūlymų dėl studijų organizavimo subkategorijai taip pat priklauso jau anksčiau minėtų (žr. 76 psl.) tokių paskaitų organizavimas, kaip studijų įvadas (KV10), paskaita apie komandinį darbą ir savarankiškų studijų savaitė. Pasak vienos intervantės, turėjusios studijų įvado paskaitą ne visiems ši paskaita buvo naudinga, nes ne visi konkrečiai žinojo, ką nori pasiekti: „*Nu jie [...] kažką jau žinojo, o kiek žinojo tiek padėjo, o kiek nežinojo, tai čia reikėtų grįžti prie varianto, kad kol studijos – gerai, o po studijų tai pažiūrėsime. Arba buvo suteiktas toks vaizduotės šansas ir jie tikrai užsibrėžė tokių nerealių tikslų*“ (KV10). Kiti interviu dalyviai paklausti, ar tokia pobūdžio paskaita būtų naudinga studijų metu, dalis patvirtino, kad taip (KV5, KV6). Taigi, remiantis dalyvės kodu KV10 patirtimi, ši paskaita yra naudinga studentui

tam, kad jis galėtų išsiginčioti, ką jis nori pasiekti profesinėje srityje, išskirti konkretų tikslą ir apgalvoti, kokių būtinų gebėjimų reikia tam, kad galėtum teigti, jog tikslas jau pasiektas ir kokiomis priemonėmis reikia šiuos gebėjimus įgauti, todėl universitetai, kurie dar neturi tokios paskaitos savo studijų programose, galėtų pasiremti gerąja patirtimi ir ją įsivesti.

Antroji pasiūlymų aukštajai mokyklai subkategorija yra perteikiama per pasiūlymus dėl informacijos pateikimo. Remiantis interviu, dėstytojai informuoja apie vykstančias aktualias mokslines konferencijas, tačiau pasak vienos interviu, „[...] mes iš pradžių tikrai ne iš dėstytojų sužinojome, o mes patys pamatydavome, kol nepradėjome prašyti, kad mus pasikviestų, kad mums tai yra įdomu ir kad čia yra į temą. Tai kažkaip nesugalvodavo patys, o paskui įprato“ (KV6). Šiuo atveju, studentai buvo iniciatyvūs ir patys pasiūlė dėstytojams informuoti apie artėjančias tokias konferencijas, tačiau dėstytojai turėtų patys būti iniciatyvesni įtraukti studentus į tokias, su studijuojama sritimi susijusias, akademinės veiklas. Kalbėdami apie dėstytojų teikiamą pagalbą karjeros valdymo srityje, interviu dalyviai pasidalino, kad kai kurie dėstytojai pasikviečia į paskaitas tam tikrų įmonių atstovus, kad daugiau papasakotų apie savo veiklą („Pasikviesdavo [dėstytojai] ir Makalių kviesdavosi, ir... Dabar tai prisimenu Makalių, bet ir dar vedės [...]“ (KV5); „[...] dėstytojai [...] buvo pakvietę įmonių kažkokius tais atstovus, kad jie pristatytų savo įmonę“) ir šią iniciatyvą tirti studentai vertina labai palankiai („Kiti buvo [...] pasakodavo apie kažkokias tai organizacijas, kurios yra susijusios su ta sritimi. Tai tiek aš manau, kad jie tikrai galėtų daryti“ (KV6)).

Taip pat dauguma interviu dalyvių išreiškė nepasitenkinimą dėl informacijos kiekio apie studijas ir praktikos galimybes užsienyje – „visi žino, visi girdėję, bet niekas nieko konkrečiai negali pasakyti“ (KV5), t. y. informacijos yra per mažai ir ji pateikiama studentams netinkamu formatu. Interviu kodo KV5 teigia, kad „reikėtų [...] ypač pirmuosiuose kursuose ateit ir pasakyti, kad [...] yra tokios galimybės, kad jūs galite taip ir taip“, t. y. reikia studentams suteikti informacijos kur galima kreiptis bei sulaukti pagalbos aukštojoje mokykloje praktikos Lietuvoje ar užsienyje klausimais. Informacijos stoka atbaido studentus bandyti, nes neretai jie linkę save nuvertinti, nepasitikėti arba, kaip teigia KV6, „bakalauro [studijose] tikrai reikia [pagalbos], o studentai bijo kreiptis ir net nežino [kur] kartais“. Interviu dalyvė taip pat paminėjo, kad administracijos suteikiama pagalba pastaruoju klausimu yra daugiau formali nei reali: „akademinių reikalų konsultantas, [...] kuris buvo atsakingas už praktikas. Bet atsakomybės yra labiau formali, na kad sutvarkyti raštus, negu padėti kažką taip konsultuojant. [...] Tai universitetas mažai kuo tau gali padėti, ta prasme, kad tau reikia pačiam visko ieškoti [...] iš vienos pusės suprantu tai, nes turi vis tie išmokti tai daryti, bet iš kito pusės universitetas turi padėti tai daryti. Bet ta pagalba yra labai formali ir tokia biurokratinė ir neatrodo labai reali, kiek man pačiai teko su tuo sudurti“ (KV6). Pasak studentės kitos interviu, „[...]“

„dažniausiai būna, kad universitetai nelabai nori vargt, dėl to, kad sudarinėti tas sutartis. Neseniai kalbėjau su vaikinui, jis norėjo išvyks su drauge į Čekiją, [...] jų katedra nebuvo sudarius sutarties su tuo universitetu, tai buvo labai daug problemų, kad praeiti. Tai manau, kad [...] universiteto žmonės, turėtų būti suinteresuoti kuo daugiau siųsti ir kuo daugiau priimti, nes dauguma studentų net nežino, manau, kad galima išvykti į tokias praktikas ir pamatyti kažką, ten susipažinti su kitokiom aplinkom“, taigi universitetų administracija nebūna suinteresuota sudarinėti naujas sutartis su užsienio universitetais. Tačiau, kaip teigia interviu dalyvė KV6, su „studijomis [užsienyje] yra lengviau negu su praktika, nes tiesiog yra sąrašas universitetų ir tu gali rinktis iš to sąrašo, o su praktika tokio sąrašo nėra“, o kaip teigia ši intervantė „[...] aš pati noriu išvažiuoti dabar į praktiką kitą pusmetį ir kai nuėjau pas savo fakulteto atsakingą asmenį už erasmus praktiką, tai vėl sako „aš nieko nežinau, aš tvarkau formaliai dalykus, kreipkis į [universiteto] centrinę administraciją“, kai kreipiesi į [universiteto] centrinę administraciją atsakingą už erasmus studijas, tai jie sako tu tikrai paieškok ir jeigu tikrai nieko nerasi, tai gali grįšti pas juos ir jie sako „žiūrėk, čia yra patarimai, ką tau reikia daryti“ ir ten vėl pateikia tą patį, kas yra [...] jų svetainėje, [o] aš tiek moku jau išsiguglinti. Tai tokia ta pagalba yra daugiau formali ir man nepatinka tai“ (KV). Taigi, remiantis interviu dalyvių patirtimi, pažymėtina, kad ši veikla praktikų ir studijų mainų programų srityse yra tikrai tobulintina ir patariama, kad informacija apie šias sritis būtų labiau afišuojama, skleidžiama net paskaitų metu, o jeigu kreipiasi studentas pagalbos, būtų suteikta studentui labiau individualizuota pagalba.

Remiantis tyrimo dalyvių pasisakymais, į pasiūlymų dėl informacijos pateikimo subkategoriją yra įtraukiamas dar vienas pasiūlymas – didelė dalis interviu dalyvių išreiškė norą, kad dėstytojai matydami „[...] pagal pažymius, kurie studentai yra talentingesni, gal turi vienokį ar kitokį polinkį būtent į tą sritį ir dėstytojas turi įmonę [ar pažįsta įmonių atstovus], kuri užsiima ta sritimi, tai tikrai galėtų pasidalinti kontaktais suvest kažkaip, siūlyti praktiką [...]“ (KV2). Šį pasiūlymą pateikė tiek dalyvis kodu KV3 („Jei dėstytojai dirba, tai galėtų supažindinti su savo įmone ar duot kontaktų ar kažką tokio, parekomenduot geresnius studentus.“ (KV3)), tiek dalyvė kodu KV10, pastaroji dar pridėdama, kad „[...] kas iš to, kad tu ten pats susirandi tą praktiką ir nežinai, ko ten tikėtis. Tai [...] gali susirasti, kur aprašo labai fainai, bet nereiškia, kad tu ten galėsi labai daug ką padaryti“, o dėstytojai galėtų patarti ir nukreipti į organizacijas, kurios skiria reikiamą dėmesį praktikantui ar ką tik baigusiam studijas absolventui darbuotojui. Kita intervantė, teigia, kad „kiti [dėstytojai] buvo kad siūlė iš savo patirties žinoję kažkokių tai organizacijų, kad jos ieško kažko ir sakydavo, kad jūs va ten galėtumėte eiti dirbti jum čia yra labai [...]“, tačiau atsižvelgiant į ankstesnių interviu dalyvių

teiginius, galima daryti išvadą, kad taip elgiasi ne visi dėstytojai, o studentai šią pagalbą vertintų teigiamai, kaip prisidėjimą prie jų asmeninės karjeros valdymo.

Kita subkategorija aptaria karjeros mugių problemines sritis ir yra atskleidžiami studentų pasiūlymai dėl karjerų mugių tobulinimo. Vertinant interviu dalyvių atsakymus, pastebėta, kad vieni dalyviai organizacijų mugėse turėjo daugiau naudos, o kiti mažiau. Tam įtakos galėjo turėti tai, kad kalbinti studentai yra iš skirtingų universitetų, studijų pakraipų ir programų, o remiantis jų atsakymais (KV6, KV5), karjeros mugėse dalyvaujančios organizacijų veiklos buvo orientuotas į tam tikrą vieną studijų pakraipą: „[...] kadangi yra technikos universitetas ir mūsų specialybė yra ganėtinai tokia neplati tai mūsų specialybei ten įmonių praktiškai nebuvo, mes specialiai eidavome specialiai pasižiūrėti į tas įmones, kurios vien iš pavadinimo ar aprašo į tą pusę, mes nueidavome paklausti, ar mūsų specialybe žmonės priimtų, tai būtų kažkokių pasiūlymų darbo, ar kažką taip konkrečiai mūsų specialybei tai [...], per visus 6 metus, kiek mokinausi, tai nėra buvę“ (KV5); „[...] yra labai daug skirtingų fakultetų, įvairių sričių ir vadinasi, kad per tas karjeros dienas turi būti organizacijų, kurios tinka tom visom sritim, bet dažniausiai gaunasi taip, kad [...] daugiausiai būna, kad ten su IT ieško, ir panašiai ir ten tokie studentai neina. Arba biotechnologų, kas yra ant bangos iš esmės. [...] O jeigu kalbant iš social science, tai mažai tokių įmonių, praktiškai nėra. Na yra, bet palyginus yra labai mažai“ (KV6). Tokį reiškinį, kad šiose mugėse surinkta didžioji dalis organizacijų atstovauja tik kelioms mokslų sritims, paaiškino intervintė KV6, kuri tvirtina prisidėjus prie renginio organizavimo ir teigia, kad dažniausiai universitetų administracija šio renginio organizavimą perleidžia studentų organizacijoms („[...] atsakomybė yra numetama tai atstovybei ir iš esmės, kad ji suieškoti tas organizacijas, kurios nori dalyvauti tose karjeros dienose“ (KV6)), kaip pvz. Studentų atstovybė, kuriai ji pati priklausė ir „dažniausiai gaunasi taip, kad tie žmonės, kurie organizuoja tas karjeros dienas, kurie yra iš tos studijų srities organizuoja, tai daugiausiai jie ir suranda tokias organizacijas, nes žino jiems lengviau surasti. Na taip, yra galimybė kiekvienam fakultetui pasikviesti norimas organizacijas, kurie jie norėtų matyti per tas karjeros dienas, bet dažniausiai tai daro antrakursiai arba pirmakursiai, kurie dar mažai žino apie tas organizacijas. Toksai užburtas ganėtinai ratas, kuriems vieniems teikia tai naudos, o kitiems ne“. Vadinasi, jeigu studentų atstovybės nariai yra iš pvz. socialinių mokslų srities, tai ir kviečiamos įmonės yra atitinkamos mokslų srities. Taigi, siekiant užtikrinti, kad visos studijuojamos sritys gautų tolygią naudą iš šių organizacijų mugių ir būtų surenkamos įvairių mokslo sričių įmonės, yra reikalinga universiteto administracijos bei kitų darbuotojų intervencija į organizavimo procesą.

Kitas svarbus aspektas, kuris yra priskiriamas pastarajai subkategorijai – tai karjeros mugių patrauklumas studentams. Anot jos, stengiantis pritraukti kuo didesnę studentų kiekį,

pasirenkamos „[...] jiems specialiai yra parenkamos erdvės, kur tikrai eitų studentai“ (KV). Tačiau atsižvelgiant į tai, kad merginos universitetas turi ne vieną fakultetą ir jų išsidėstymas miesto teritorijoje yra ne vienoje vietoje ir gana toli vienas nuo kito ir „jeigu fakultetai kažkur centre, tai iš jų yra minimumas, kurie atvažiuoja į tas karjeros dienas“ (KV6), taigi dėl šios priežasties ne visų fakultetų studentams yra patogų pasiekti vietą, kurioje vyksta šis renginys. Mergina pasidalina prisiminimu, kad universitetas stengėsi sumažinti studentams nepatogumų keliaujant, kai „buvo organizuota, kad juos ten veža su autobusais [universitetas], bet kažkaip net nesusirinko tų studentų“. Tai paaiškina kita tiriamosios KV6 paminėta priežastis, kad karjeros mugės vyksta dienos metu, kuomet bakalauro studijų studentams vyksta paskaitos ir šių, toli išsidėsčiusių, fakultetų studentai negali apsilankyti organizacijų mugėje („[...] dėstytojai neišleidžia, nes ten būna dienomis“ (KV6)). Šios problemos sprendimas galėtų būti, kad tą dieną, kai vyksta šis renginys, nevykdyti paskaitų ir kuo labiau skatinti studentus dalyvauti šiose mugėse.

Intervantai taip pat pateikė pasiūlymus, kurių dėka būtų padidintas karjeros centro žinomumas bei patobulintas paslaugų teikimas. Remiantis intervantės kodu KV6 pasakojimu, buvo išsiaiškinta, kad karjeros centras jos universitete organizuoja įvairias paskaitas ir užsiėmimus susijusius su asmeninės karjeros valdymo tematika, tačiau jos nuomone, šios paskaitos nesusilaukia didelio klausytojų lankymo, nes yra netinkama vieta ir formatas – „[...] tos paskaitėlės vyksta lokaliai, [nepatogioje vietoje, nuo kitų universiteto fakultetų], kuri yra kažkur toli. Nu tu specialiai dėl to nevažiuosi“, o „[...] ta forma jiems nėra patraukli, nes dažniausiai tu nelabai norėsi dar vienoje papildomoje paskaitoje sėdėti, kurioje tau aiškina visokius dalykus“. Pateikus klausimą, kokia forma būtų patraukli, ji pasiūlė, kad forma galėtų būti panaši į garsių ir pasisekimo karjeroje sulaukusių žmonių sėkmių istorijų pasakojimus karjeros dienose, nes „[...] tokie dalykai studentus traukia [...]“ ir surenka dideles besidominčių auditorijas. Siekiant pagerinti karjeros centro paskaitų forma, galima remti kitos intervantės kodu KV10, pateiktu pasiūlymu, kad paskaitos galėtų būti daugiau orientuojamos į kūrybinės veiklas, vadinamos anglišką terminu „workshop“, nes „tokios kūrybinės užduotys tam reikalui tikrai pasitarnauja“ (KV6).

Kaip buvo minėta anksčiau didžioji dalis tiriamųjų teigia, kad nei jie patys ir nei vienas iš jų pažįstamų nesinaudojo anksčiau minėto centro paslaugomis. Siekiant išsiaiškinti, kokios galėtų būti priežastys, buvo pateikiamas papildomas klausimas, kaip jie mano kodėl karjeros pasaugos nėra populiarios tarp studentų. Intervantas KV2 tvirtina, kad jam „yra gana neaišku, kuo šis skyrius užsiima ir studentai paprasčiausiai net nežino, kokią pagalbą jie gali gauti šiame skyriuje ir net nekilo minčių, kad šio skyriaus darbuotojai gali padėti susirasti darbą ar praktikos vietą“ (KV2). Jo teigimu, studentai net nežino, kad kažkas universitete jiems gali

padėti šiuo klausimu ir remiantis asmenine patirtimi, „*visuomet maniau, kad susirasti praktikos vietą yra mano atsakomybė*“ (KV2). Tiriamasis teigia, kad studentai dar nebūna įpratę dažnai skaityti ir efektyviai naudotis universiteto suteiktu ar asmeniniu elektroniniu paštu, todėl siunčiama informacija studentui šiuo kanalu paprasčiausiai jo nepasiekia arba nebūna savalaikė. Remiantis KV2 pasiūlymu, galėtų karjeros centro darbuotojai turėtų ateiti į pirmakursių studentų paskaitas ir „*tiesiai šviesiai prisistatyti, ką jie veikia, kokią pagalbą jie gali suteikti ir pan., kad studentai visuomet turėtų mintyje, kad esant poreikiui jie gali gauti pagalbą susijusią su karjeros valdymu šiame skyriuje. Taip pat galėtų ateiti į trečiakursių paskaitas, priminti apie savo veiklą*“ (KV2). Šiai minčiai pritaria kita interviu dalyvė KV1, kuri įvardina, kad „*tikslas turėtų būti užnorinti studentą ateiti pas tą specialistą. [...] turėtų būti populiarinimo tendencija tarp studentų su universiteto, [...] galbūt tie skyriai, [...] turėtų glaudžiau bendrauti su dėstytojais. Dėstytojai yra tie žmonės, kurie kontaktuoja su studentais daugiausiai [...] ir būtų galima sudaryti tokį studento profilį ir tuomet studentas galėtų gauti tą informaciją įvairių testų pagalba, na matyti save objektyviai, savo galimybes, kur jam reikėtų tobulėti, arba kur jis turi pakankamai žinių ir įgūdžių*“. Taigi, galima daryti išvadą, kad paprastai universitetų karjeros valdymo centrų veikla ar net pats egzistavimas studentams yra nežinomas, studentai turi tik bendrą nusimanymą, kuo šis centras gali užsiimti, taigi centro darbuotojai turėtų informaciją apie save pateikti prieinamu ir aiškiu studentams būdu.

Kitas pasiūlymas, kurį pateikė jau minėta interviu dalyvė KV1, yra, kad karjeros centro darbuotojai suteikdami pagalbą studentams „*galėtų išsiaiškinti studento stiprybes ir silpnybes, studento norus svajones ir suteikti daugiau informacijos apie [kompanijose] esančius verslo modelius*“ (KV1) tokiose organizacijose, kokios būna pagal studijuojamą studento sritį. Anot tiriamosios svarbu, kad studentas suprastų „*kokios dabartinės rinkos yra galimybės šioje pozicijoje [...] kaip jis galės tobulėti šioje pozicijoje [ir] kaip jis prisidės įmonės vertės kūrimo*“ (KV1). Toks paaiškinimas studentui padėtų daugiau mąstyti apie darbo rinką ir geriau įsivaizduoti save joje, nes remiantis tiriamųjų KV2, KV10, KV6 ir KV5 nuomone, studentai kol studijuoja mažai galvoja, kokia jų laukia situacija po studijų, tačiau „*neužtenka vien norėti būti vadybininku, [...] reikia suprasti, kokių [jiems] reikia įgūdžių, kokių kvalifikacijų, asmeninių gebėjimų tam darbui, kad pats suprastum, koks tavęs ten laukia darbas ir ar tu pajėgsi jį dirbti*“ (KV10). Taigi, karjeros centro darbuotojai, suteikdami pagalbą studentams turėtų daugiau kreipti studentų mintis į darbo rinkos situaciją ir žadinti jų įsivaizdavimą, kokią konkrečiai vietą jie norėtų užimti ir kokią vertę nešti organizacijoms.

Apžvelgus interviu dalyvių pateiktas rekomendacijas dėl universitete teikiamų karjeros valdymo paslaugų tobulinimo, buvo identifikuotos keturios pagrindinės aukštosios mokyklos su karjeros valdymu susijusių veiklų tobulintinos sritys: pasiūlymai dėl studijų organizavimo;

pasiūlymai dėl informacijos pateikimo, pasiūlymai dėl karjeros mugių tobulinimo; pasiūlymai dėl karjeros centro veiklos. Pasiūlymų dėl studijų organizavimo tobulinimo subkategorijoje buvo atskleista, jog studentai norėtų, kad dėstytojai lanksčiai prisitaikytų prie dirbančio studento poreikių, t. y. paskaitų lankymas nėra privalomas, atsiskaitymo laiką galima susiderinti individualiai, bei taip pat galima gauti individualias konsultacijas bei suteiktų objektyvų grįžtamąjį ryšį apie darbų atlikimo, žinių, gebėjimų ir kompetencijų ugdymo rezultatus, nei tik pateikti trumpą įvertinimą žodžiu ar pažymių. Taip pat, intervantai teigiamai vertina paskaitų, suteikiančių bendrųjų žinių, kaip studijų įvadas, organizavimą, todėl teikti pasiūlymą organizuoti tokias paskaitas universitetams, kurie tokių paskaitų neturi. Kita subkategorija – dėl informacijos teikimo atskleidžia, kad dėstytojai galėtų informuoti apie vykstančias mokslines konferencijas ir kitu panašius su studijuojama sritimi susijusius renginius. Atsakingi universiteto darbuotojai turi užtikrinti aiškia informacijos sklaidą apie studijas ir praktikos galimybes bei suteikti individualizuotą pagalbą studentui. Interviu metu taip išaiškėjo, kad studentams yra aktuali dėstytojų pagalba integracijos į darbą rinką procese – norėtų, jog daugiau teiktų informaciją apie organizacijas, patartų, kaip galėtų įsitraukti į jų veiklą, taip pat jie teigiamai vertintų, jeigu dėstytojai pasidalintų turimais įmonių atstovų kontaktais ar parekomenduotų stiprius studentus. Intervantų pasiūlymai dėl karjeros centro veiklos tobulinimo apima centro žinomumo tarp studentų didinimą, kaip pvz. galėtų ateiti į pirmakursių studentų paskaitas ir pristatyti teikiamas paslaugas. Taip pat karjeros centro darbuotojai suteikdami pagalbą studentams galėtų išsiaiškinti studento stiprybes bei silpnybes ir suteikti daugiau informacijos apie konkrečias jų karjeros galimybes. Karjeros mugių veikla, remiantis intervantais, taip pat yra tobulintina – svarbiausia yra užtikrinti, kad į karjeros dienas kviešti platesnį spektrą potencialių darbdavių. Taigi, analizuojant tiriamųjų atsakymus, buvo atskleistos probleminės sritys bei pateikiami pasiūlymai, kurių dėka turėtų pagerėti studijų organizavimas, informacijos sklaidą universitete, karjeros centro veiklos bei karjeros mugės.

3.2.7 Organizacijos pagalba karjeros valdymo kompetencijų ugdymo procese

Kadangi atliekamo tyrimo dalyviai yra dirbantys studentai, kurie viena koja yra švietimo sistemoje, o kita – darbo rinkoje, vadinasi jie pagalbą gauna ne tik iš aukštosios universitetinės mokyklos, tačiau ir iš darbdavio. Taigi, svarbu išsiaiškinti, kokią pagalbą darbuotojo asmeninės karjeros valdymo procese suteikia darbdavys ir dėl šios priežasties paskutinis interviu klausimas buvo „Kokią pagalbą iš darbovietės administracijos, vadovų (bendruomenės) gaunate karjeros valdymo procese? Kokius karjeros valdymo gebėjimus ir įgūdžius padeda ugdyti?“. Analizuojant rezultatus buvo identifikuotos tokios subkategorijas (žr. 3 priedas), kaip mokymai, bendradarbių dalinimasis patirtimi, grįžtamasis ryšys iš vadovo ar

kolegų, trečiųjų asmenų pagalba, galimybė stebėti įmonės procesus, įmonės aiškus karjeros galimybių apibrėžimas, karjeros tikslų išsikėlimas ir karjeros plano sudarymas.

Pirmiausiai dauguma dalyvių paminėjo, kad darbo aplinkoje yra labai naudinga bendrauti su bendradarbiais, dalintis patirtimi ir plėsti savo žinias apie darbo rinkoje esančias įmones, darbo pozicijas ir jų atliekamas veiklas. Viena tiriamaoji teigia, kad „[...] daugiau bendrauju su spec. pedagogais, socialiniais darbuotojais. [...] jie domisi tavimi, kaip asmenybe ir patys dalinasi patirtimi, apie įvairius atvejus apie kitus galbūt darbuotojus. Visa tokia bendra informacija ir suteikia tokių bendrų žinių. Bet tokiam neoficialiam lygmenyje viskas vyksta“ (KV4). Taigi toks bendravimas neoficialiame lygmenyje leidžia jaustis priimtai į bendradarbių ratą, patiriamas pripažinimo jausmas. Taip pat iš atsakymo galima pastebėti, kad toks bendravimas leidžia pažinti kitą dalį kolegų, su kuriais ji bendrauja mažiau, tačiau ši informacija yra reikalinga sėkmingai integracijai naujoje darbo vietoje. Tyrimo dalyvė KV1 taip pat pamini, kad bendraudama su kolegomis iš skirtingų sričių ji sužino apie tokias darbo sritis, kokių niekada anksčiau neteko net girdėti: „Kai nesusiduri taip tiesiogiai net nežinai, kad tokios yra sritys, bet kai dirbi taip komandoje su įvairių sričių specialistais labai daug sužinai apie tai [...] turi galimybę apgalvoti gal ir man tai patiktų“ (KV1). Kita intervantė pamini, kad kolegos, kurie buvo paaukštinti, gali būti įkvepiančiais autoritetais, pavyzdžiais, kaip sėkmingai siekti tai, ką esi užsibrėžęs: „[...] kiti iš mano pozicijos pakilo aukštyn, [...] Ta prasme, nežinau, pavyzdžiais autoritetas galima gal pasakyti. Tos pačios tikros istorijos“ (KV9). Taigi, remiantis tiriamų dalyvių atsakymais, galima teigti, kad bendravimas su kolegomis, dalinimasis patirtimi labai prisideda prie karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencijos ugdymo.

Karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencijos plėtimui taip pat padeda tai, kad darbuotojas turi galimybę stebėti įmonėje vykstančius procesus. KV8 pamini, kad jo įmonėje yra suteikiama galimybė pamatyti visą procesą, kaip tas gaminys, kuri jis programuoja, atsiranda nuo pirmosios stadijos iki tol, kol jis yra pateikiamas pardavimui. Kaip teigia tiriamasis KV8, kad tokia galimybė jį „[...] moko suprasti kaip pati įmonė didelė dirba ir tai gali padėt pavyzdžiui jeigu tu ateity norėsi savo kažkokią idėja įgyvendinti ir net galbūt būti tuo įkūrėju įmonės“. Kitas tiriamasis pastebi, kad per stebėjimą jis gali daugiau suprasti, kokie yra procesai įmonėje: „[...] pamačiau tuos santykius tarp darbuotojo ir įmonės. Pamačiau, ko jiems reikia ir galbūt, kaip tu gali suteikdamas jiems naudą ir pats patobulėti. Kad tikrai yra būdų ir galima atrasti tą tokį sąlyčio tašką, kai tu dirbi ne vien kažkokį nemėgstamą darbą, bet jauti ir tokį malonumą ir tuo pačiu teiki įmonei naudą“. (KV2). Kaip teigia dalyvis kodu KV2, jis stebėdamas įmonėje vykstančius procesus stengiasi pastebėti „[...] ko jiems reikia ir galbūt, kaip tu gali suteikdamas jiems naudą ir pats patobulėti“, kitaip tariant, jis stengiasi plėsti savo

profesines kompetencijas ieškodamas įmonėje nišų, kur įmonės procesai galėtų patobulėti ir būtent jis tai galėtų pagerinti, pats išmokdamas kai ko naujo.

Interviu dalyviai pabrėžė, kad organizacija padeda jiems planuoti savo karjerą. Įvardinama, konkrečios pozicijos sąsajas su aiškiai apibrėžtais galimais karjeros keliais – „ateini, būni trumpalaikis inžinierius, paskui ilgalaikis inžinierius, ir galiausiai po kokių keturių metų vadovas“ (KV7). Toks aiškus apibrėžimas, leidžia darbuotojui suvokti, ko darbuotojas gali tikėtis ateityje ir kokie yra reikalavimai siekiant užimti reikiamą poziciją. Tačiau pagal dalyvės teiginį, galima pastebėti, kad pozicijos keitimas yra apibrėžtas labiau laike nei vertinant darbuotojo pasiekimus ir tokiu būdu įmonė siekia kuo ilgiau išlaikyti darbuotoją įmonėje, tačiau neskatina sparčiau mokytis ir įdėti daugiau pastangų, atliekant patikėtas užduotis, nes darbuotojas aiškiai žino, kad nepasieks anksčiau nei po tam tikro nustatyto laiko pageidaujamos pozicijos. Taip pat atliekant interviu su tiriamaisiais, buvo paminėta, kad jiems yra iškelti tam tikro laikotarpio tikslai ir yra sudaryti karjeros planai („[...] formalesnis būdas yra dabar tie vadinami metiniai pokalbiai su vadovu, kas mėnesį pokalbiai ir t.t. kai darbuotojai turi metinius ar pusmečio tikslus. Aš esu turėjusi praeitoje darbovietėje metinius tikslus“ (KV1)). Kaip teigia interviu dalyvis kodu KV3, „[...] be plano būtų sunkiau orientuotis ką išmokyti, o čia viskas sudėliota, tu gali konkrečiai žiūrėti, žinot ką mokyti ir ko nemokyti“. Jeigu tokių įmonė nesudaro, kai viena interviu dalyvė teigia, „turiu [pati] sau išsikėlusius, kurių niekas nemato ir niekas nežino, bet jau yra sunkiau gauti pagalbą iš įmonės“ (KV3). Taigi, konkretaus tikslo žinojimas ir jos siekimo po žingsnelį išdėstymas laike apibrėžtame plane, padeda darbuotojams tobulėti profesinėje srityje tuo pačiu užtikrinti karjeros sėkmę.

Interviu dalyviai, kaip jiems svarbią pagalbą, paminėjo grįžtamąjį ryšį gaunamą iš kolegų ar tiesioginio vadovo. Anksčiau paminėto tikslo siekimas ir sudaryto plano laikymasis yra aptariamas su vadovu periodiniuose pokalbiuose, kuomet kartu yra aptariami pasiekti rezultatai ir išsikeliami nauji tikslai bei sudaromi nauji planai. Remiantis interviu kodu KV6 patirtimi, „[...] gaunu feedback'ą atlikus užduotis, tai natūraliai tobulėjė“. Pasak kito interviu dalyvio KV3 tokių pokalbių su vadovu dėka „žinau [...] kur esu įmonėje, kokioje pozicijoje, kaip į mane kiti žiūri, aukštesni vadovai [...]“ ir jo teigimu, nuo šių pokalbių naudos priklauso gaunamas darbo užmokestis, nes įmonės darbuotojas už tam tikrus rezultatus gauna premiją, ir šių pokalbių metu sužinojęs, kur jam reikia pasitempti, vaikinai gali tai padaryti: „[...] pokalbiai prieš premijas irgi pašneka, tai buvo ten vertinimas mano kažkoks. Irgi vertino mano kelis aspektus, komunikaciją, darbus, kaip gerai padarau darbus ir panašiai, pagal tai irgi matau kur esu įmonėje, galiu kažką pakeisti jeigu man per mažai įvertino mane“ (KV3). Kitos tyrimo dalyvės nuomone, grįžtamąjį ryšį galima gauti ne tik tiesioginiu būdu per pokalbį, tačiau taip pat netiesiogiai vertinant vadovų ar kolegų reakcijas į tam tikras jos atliktas užduotis ar

pateiktus pasiūlymus: „[...] sakykime dirbame komandoje, jeigu nėra tas feedback'as tiesioginis, kad va čia labai gerai padarei", arba "čia gal galėjai ir geriau", bet aš atrodo labai gerai jaučiu kolegų nuomones apie save ir apie kitus kolegas, tai manau, kad tai irgi leidžia daryti išvadas, kaip man sekasi siekti rezultatų ir tobulėti“ (KV1). Taigi, gaunamo grįžtamojo ryšio iš kolegų ir vadovų dėka yra suteikiamos objektyvios žinios apie save ir yra sudaromas realus savęs, kaip darbuotojo, vaizdas ir tokiu būdu kiekvienas asmuo gilina dar vieną karjeros valdymo kompetenciją – savęs pažinimą. Be to jam yra suteikiama galimybė ieškoti kaip jis galėtų save patobulinti, kad savęs vaizdas atitiktų savo suvokiamą idealųjį darbuotoją.

Interviu su tyrimo dalyviais išryškėjo dar kelios sritys, kurios yra tobulinamos darbo vietoje ir tai praverčia karjeros valdymo procese. Viena iš jų yra informacijos valdymas. Pasak interviu dalyvės KV1, informacija susijusi su jos darbo sritimi keičiasi labai sparčiai ir jos šiandien turimos žinios, „rytoj jau bus pasenusios“. Tą patį paminėjo dalyvis KV8, kuris teigia, kad darbas jį moko „[...] kuo greičiau priimti tuos informacijos srautus, kad kai tu ko nežinai, bet žinai kaip to tikslingai ieškoti ir kuo greičiau surasti atsakymą“. Kitas interviu dalyvis atskleidžia, kad darbe jis pagerino oficialaus raštingumo įgūdžius, nes jis savo darbe turi „[...] dokumentacijas pildyti ir panašiai tai to formalumo biški išmokau. Parašius reikia firmwaro atnaujinimus ar bugų ištaisymu reikia angliškai parašyti ką esi pakeitęs, kokius pakeitimus padarei, ir panašiai“ (KV8) ir tai jis turi atlikti kitiems žmonėms suprantamu bei oficialiu būdu, nes tai bus skirta įrenginiu besinaudojantiems klientams. Daugelis dalyvių paminėjo, kad darbo vietoje gerėja jų socialiniai įgūdžiai („[...] reikia šnekėtis su komandos nariais, būna pokalbiai, irgi reikia pašnekėti ir apginti savo nuomonę ir panašiais. Susipažinti su naujais žmonėmis prie stalo futbolo. Ugdo socialinius įgūdžius“ (KV3)), argumentavimas („[...] komunikavimu, kalbėjimu, [...] argumentavimą“ (KV6)), oficialus bendravimas („[...] dar oficialaus bendravimo“ (KV8)) bei komandinis darbas („[...] komandinį darbą“ (KV8)), nes jiems reikia dalintis informacija su savo kolegomis, spręsti iškilusias problemas ir kartu įgyvendinti tam tikrus projektus. Taigi, darbo vietoje, interviu dalyviai gerina įgūdžius, kurie taip pat labai praverčia jų asmeninės karjeros valdymo procese.

Darbovietės, remiantis tiriamųjų atsakymais, taip pat gali labai prisidėti prie asmeninės karjeros valdymo, kai suteikia darbuotojams galimybę susidaryti lankstų grafiką ar dirbti ne pilnu etatu tam, kad darbuotojai galėtų tuo pačiu metu papildomai mokytis ar studijuoti. Remiantis tyrimo dalyviu, darbdavys neprieštarauja studijoms ir „nėra jokių problemų [išeiti į paskaitas / atsiskaitymus]. Niekas net neklausia, visi supranta“ (KV8). Tą patį teigia KV6 ir KV2 dalyviai, kurių darbdaviai palaiko ir skatina juo studijuoti suteikdami visas reikiamas sąlygas, nes tiriamąjo darbdavys kodu KV2 suteikia tiek, laisvų dienų, kiek darbuotojui reikia, net nereikalaujamas parašyti kasmetinių ar nemokamų mokymosi atostogų prašymo

(„darbdavys labai geranoriškai žiūrėjo, suprato, kad reikia mokytis, išleisdavo į paskaitas, atsiskaitymus ir realiai man tų paskaitų nereikėdavo atidirbti. Duodavo laisvadienius. Kartais net nereikėdavo rašyti prašymus, sakydavo tu tik tai eik“ (KV2)), o tiriamosios kodu KV6 darbdavys, jos teigimu suteikia „[...] visas galimybes skaityti ir darbe jeigu reikia, nes yra filosofija tokia, kad tau yra svarbu padaryti darbą, tai tu gali tai daryti nors ir naktį ir nebūtina tau to daryti dieną, jeigu tu žinai, kad tai padarysi“. Tyrimo dalyvės KV6 darbas yra projektinis ir darbdaviui yra svarbiausia, kad būtų atliktas iki tam tikro termino pabaigos, bet terminai taip pat yra lankstūs ir tik *„mūsų susitarimo [su darbdaviu] dalykas“.* Tiriamoji KV4 pamini, kad jos *„darbovietė siunčia darbuotojus į kursus, dar manęs konkrečiai, siuntė tik tai į vieną susitikimą seniūnu, bet ten buvo paskaita apie smurto prevenciją“* (KV4). Taigi, darbdavys, kuris palaiko ir skatina darbuotoją tobulėti, siekti asmeninės karjeros užsibrėžtų tikslų, suteikia sąlygas lanksčiai suderinti studijas ir darbą, taip, kad nenukentėtų nei viena iš šių sričių.

Tyrimo metu su dalyviais buvo atskleista, kad dalyvaujant darbo rinkoje, jiems taip pat yra suteikiama galimybė karjeros valdymo klausimais gauti pagalbą iš trečiųjų šalių. Interviu dalyvė KV1 teigia, kad *„[...] bendrauju nemažai su įmonės partneriais, tai [...] tas žinojimas, kokios yra įmonės, kokie verslai yra užsienyje ir kaip jie veikia ir yra galimybė palyginti, ką mes turim Lietuvoje ir ko neturime, tai irgi, manau, yra toks stimulus galvoti ir domėtis, kaip galėtų būti pas mus“.* Paminėta intervantės galimybė bendrauti su kompanijos partneriais iš užsienio, prisideda prie karjeros galimybių tyrinėjimo kompetencijos plėtimo. Kita interviu dalyvė kodu KV4 teigia, kad jai, kaip mokyklos psichologei, karjeros valdymo procese gali padėti ne mokykloje dirbantys darbuotojai ar tiesioginis vadovas, tačiau rajono psichologinė pedagoginė tarnyba (PPT): *„tai yra kaip atskiras padalinys ir jos būna kiekviename rajone ir jie koordinuoja to rajonų psichologų darbą rajono mokyklose“* (KV4). Jos teigimu, ši tarnyba pati tiesiogiai kreipiasi į mokyklos psichologus, kaip pvz., telefoniniu skambučiu, ir kviečia juos į supervizijas (*„pavyzdžiui aš girdėjau iš grupiokių, kad jos sulaukė skambučio iš PPT ir buvo pakviestos į supervizijas“* (KV4)). Intervantė teigia, kad šioje psichologinėje pedagoginėje tarnyboje *„[...] nueini pas tokį viršesni [...] psichologą ir jis tuomet tau pasako, kaip tu gali tos karjeros siekti, ką tu gali galbūt daryti, kur tu gali kreiptis ir jie organizuoja tokius susitikimus su kitais psichologais [...]“*, kurių metu jie gali aptari problemas, su kuriomis susiduria ir kartu ieškoti tinkamo sprendimo. Taigi, būdami darbo rinkoje yra suteikiama galimybė, gauti karjeros valdymo klausimais pagalba ne tik iš tiesioginio vadovo ar bendradarbių, bet ir organizacijai nepriklausančių narių.

Taigi, dirbantys studentai gauna pagalbą karjeros valdymo klausimais ir iš organizacijos, kurioje dirba. Organizacijos prisideda prie darbuotojo asmeninės karjeros valdymo padėdamos išsikelti darbuotojui tikslą, susidaryti periodinį planą bei palaiko plano

laikymosi kontrolę. Taip pat karjeros valdymo procesui yra naudinga bendrauti su kolegomis ir dalintis patirtimi, nes tai leidžia praplėsti akiratį ir sužinoti plačiau, kokios yra specialybės ir kokiomis veiklomis jos užsiima. Dirbant organizacijose darbuotojai dažnai gauna grįžtamąjį ryšį apie atliktas užduotis ar siūlomas idėjas, ir tas grįžtamasis ryšis nebūtinai yra tiesioginiu būdu išreiškiamas, bet taip pat darbuotojo pastabumas ir išugdytas emocinis intelektas gali suprasti ir netiesioginiu būdu išreikštą grįžtamąjį ryšį. Grįžtamasis ryšis yra būtinas darbuotojui, kad jis galėtų susidaryti kuo realesnį savo, kaip darbuotojo vaizdą ir galėtų toliau tobulėti, bei siekti užsibrėžtų karjeros tikslų. Darbdavys taip pat gali prisidėti prie asmeninio darbuotojo karjeros valdymo skatindamas darbuotoją plėsti savo kompetencijų ribas įvairiuose mokymuose ar studijose, suteikdamas lankstų grafiką ir galimybę atlikti tam tikras mokslams reikalingas užduotis darbo vietoje. Taigi, darbdavys atlikdamas tokias veiklas, parodo darbuotojui, jog jam yra svarbūs darbuotojo poreikiai, o darbuotojas savo ruožtu jaučiasi labiau patenkintas savo darbo vieta.

IŠVADOS

Mokslinėje literatūroje yra pateikiama dvejopa karjeros samprata: tradiciniu ir šiuolaikiniu požiūriu. Tradicinis požiūris remiasi idėja, kad už karjeros valdymo procesą yra atsakinga organizacija, kurioje asmuo dirba. Šiuolaikinis požiūris akcentuoja individo atsakomybės prisiėmimu už asmeninę karjerą. Vadovaujantis šiuolaikiniu požiūriu karjera apibrėžiama kaip mokymosi ir kitų gyvenimo patirčių kaita asmens gyvenime. Šiuolaikinės karjeros sampratos kontekste karjeros valdymas yra apibrėžiamas kaip „asmens darbo ir mokymosi patirčių sekos planavimo, derinimo su kitomis gyvenimo sritimis, įgyvendinimo ir kontrolės procesas, kuris susijęs su daugelio asmeniui svarbių sprendimų priėmimu“ (A. Valickas ir kt., 2014). Karjeros valdymo proceso sudėtinės dalys yra savęs pažinimas, karjeros galimybių tyrinėjimas, karjeros sprendimų priėmimas, karjeros planavimas, derinimas su kitomis gyvenimo sritimis ir karjeros plano įgyvendinimas. Atliepiant karjeros valdymo proceso struktūrinius elementus, išskiriamos keturių pagrindinių sričių karjeros valdymo kompetencijos, tokios kaip savęs pažinimo, karjeros galimybių tyrinėjimo, karjeros planavimo ir karjeros įgyvendinimo kompetencijos.

Nustatyta, kad apibūdindami studijuojančio jaunimo psichosocialinę charakteristiką mokslininkai išskiria du esminius aspektus: orientaciją į laisvalaikio veiklas, pramogas ir su tuo siejamą žemą atsakomybę studijų ir darbo klausimais bei sutelktumą į karjeros tikslų siekimą, dėl ko atidedami šeimos kūrimo klausimai. Kaip esminiai studijuojančio jaunimo integracijos darbo rinkoje ypatumai išskirtini: emigracija; kartų konfliktas darbo rinkos kontekste; studijuojančio jaunimo praktinio pasirengimo stoka; studijuojančiųjų bendrųjų kompetencijų stoka; menkas darbdavių į(si)traukimas į studijų procesą; aukšti darbdavių lūkesčiai pradedančio dirbti jauno žmogaus atžvilgiu; aukštosios mokyklos pagalba karjeros valdymo klausimais.

Dirbančių universitetinių studijų studentų integracijos į darbo rinką patirčių analizė atskleidė, kad:

- dirbantis ir studijuojantis jaunimas karjerą suvokia per šiuolaikinę karjeros valdymo sampratos prizmę, kaip savirealizaciją, karjeros tikslų siekimą, tobulėjimą ir užsiėmimą patinkančia veikla.
- pagrindinės priežastys, paskatinusios dalyvius derinti studijas ir darbą yra finansinė nepriklausomybė, nepriklausomybė nuo tėvų, lanksčios studijų ir darbo derinimo galimybės, siekis tobulėti, asmeninės studijų kokybės gerėjimas bei išorinis palaikymas iš darbdavių ir universiteto bendruomenės.

- veiksniai, padedantys studentams sėkmingai integruotis į darbo rinką yra ankstyvas įsiliejimas į darbo rinką, sėkmingas praktikos organizacijoje atlikimas, komunikabilumas, akademinų darbų siejimas su profesinės karjeros tikslais, trečiųjų asmenų dalyvavimas darbo paieškos procese, įsitraukimas į papildomas veiklas studijų metu (studentų organizacijos, studijų mainai, savanorystė).
- aukštojoje mokykloje yra vykdomos studentų karjeros valdymo kompetencijų ugdymui skirtos veiklos: dalyvavimas konferencijose; dėstytojų palaikymas, motyvavimas, pokalbiai; studijų / karjeros mugės; praktikų vizitai į paskaitas, seminarus; praktikos ir laisvieji dalykai; aukštųjų mokyklų tarpininkavimas platinant darbdavių informaciją; studentų mainų programos; parama palaikymas studijų procese, karjeros centras / specialistas; dalyvavimas studentų organizacijose.
- dirbantys universitetinių studijų studentai siekiant karjeros valdymo paslaugų tobulinimo universitetuose siūlo: pasiūlymai dėl studijų organizavimo; pasiūlymai dėl informacijos pateikimo, pasiūlymai dėl karjeros mugių tobulinimo; pasiūlymai dėl karjeros centro veiklos.
- kaip organizacijos pagalbą karjeros valdymo klausimais dirbantieji studentai įvardina organizuojamus mokymus, bendradarbių dalinimasis patirtimi, grįžtamasis ryšys iš vadovo ar kolegų, trečiųjų asmenų pagalba, galimybė stebėti įmonės procesus, įmonės aiškus karjeros galimybių apibrėžimas, karjeros tikslų išsikėlimas ir karjeros plano sudarymas.

REKOMENDACIJOS

Aukštųjų universitetinių mokyklų dėstytojams rekomenduojama:

- į studijų dalykų turinį įtraukti daugiau projektinių rašto darbų, susijusių su besimokančiojo karjeros tikslais, rengimą. Į tokių projektinių darbų temų formulavimą ir/ar rezultatų vertinimą įtraukti darbdavių atstovus;
- į studijų dalykų turinį įtraukti daugiau atvejų analizės iš realios darbo rinkos praktikos;
- lanksčiau vertinti studentų lankomumą paskaitose ir atsiskaitymuose;
- dalintis su studentais informacija apie renginius bei konferencijas vykstančias už universiteto ribų susijusias su konkrečiu studijų dalyku;
- suteikti daugiau žinių apie organizacijas ar įmones (studijų dalyko rėmuose), kuriose būtų galima įsidarbinti ir/arba atlikti praktiką.

Aukštųjų universitetinių mokyklų administracijos padaliniams:

- studijų programų komitetai turėtų mažinti panašių studijų programų skaičių tame pačiame universitete;
- už tarptautinius santykius atsakingos tarnybos turėtų užtikrinti informacijos apie studijų mainus ir praktiką užsienyje kokybę ir sklaidą;
- už tarptautinius santykius atsakingos tarnybos turi teikti individualizuotą pagalbą studentui, siekiančiam dalyvauti studentų mainų programoje;
- kultūros ir renginių centrams, organizuojant karjeros dienas turėtų užtikrinti, kad visų mokslo sričių studentai rastų jų mokslo sritį atitinkančią įmonę karjeros dienose;
- studijų programų komitetai į studijų programas turėtų įtraukti paskaitas, susijusias su asmeniniu karjeros valdymu.

Aukštųjų mokyklų karjeros centams:

- rengiant papildomas paskaitas, susijusias su asmeniniu karjeros valdymu, vengti įprastinės paskaitų formos. Užsiėmimai turi būti orientuoti į kūrybinės veiklas.
- užtikrinti informacijos, apie centro teikiamas paslaugas, tinkamą pateikimą studentams, kaip atėjimas į pirmakursių ir trečiakursių studentų paskaitas, pateikti trumpą prisistatymą;
- suteikti individualizuotą pagalbą studentui, išsiaiškinti jo stiprybes ir silpnybes, suteikti daugiau informacijos apie konkrečias karjeros galimybes.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Abdullah A. (2017). *Five-Factor Personality Traits as Predictor of Career Maturity*. Eurasian Journal of Educational Research (EJER); 2017, Issue 68, p151-165, 15p, 2 Charts.
2. Adomėnienė R., Astromskienė A. (2013) *Jaunimo versumo skatinimo ir vertybinių nuostatų sąsajos*. Viesoji Politika ir Administravimas. Vol. 12 Issue 3, p471-482. 12p.
3. Bakanauskienė, I. (2008). *Personalo valdymas*. Vadovėlis. Kaunas, Vytauto Didžiojo universitetas.
4. Beržinskienė D., Matuzevičiūtė K. (2014) *Integracijos į darbo rinką didinimas vertinant verslo sektoriaus lūkesčius*. Studies in Modern Society; 2014, Vol. 5 Issue 1, p191-200, 10p
5. Bexley, E., Arkoudis, S., & James, R. (2013). *The motivations, values and future plans of Australian academics*. *Higher Education*, 65, 3, 385-400. Prieiga internete: <http://dx.doi.org/10.1007/s10734-012-9550-3>
6. Bilevičienė T., Jonušauskas S. (2011) *Statistinių metodų taikymas rinkos tyrimuose*. Vilnius.
7. Bitinas B. (2006) *Edukologinių tyrimų metodologiniai vingiai*. Pedagogy Studies / Pedagogika. Issue 83, p9-15. 7p.
8. Brazienė R., Dorelaitienė A., Zalkauskaitė U. (2013) *Nesimokantis, nedirbantis ir mokymuose nedalyvaujantis jaunimas Lietuvoje: subjektyvus patirčių ir galimybių darbo rinkoje vertinimas*. Social Sciences (1392-0758). Vol. 81 Issue 3, p55-64. 10p.
9. Brown, C. (2016) *Job-Seeking Students Have Much to Learn*. Investment Advisor. Nov2016, Vol. 36 Issue 11, p64-64. 1p.
10. Bullock-Yowell, E., McConnell A.E., Schedin, E. A. (2014). *Decided and Undecided Students: Career Self-efficacy, Negative Thinking, and Decision-Making Difficulties*. NACADA Journal; Vol. 34 Issue 1, p22-34, 13p, 5 Charts
11. Chies R., Massei F., Guglielmi D. (2016). *Career Decision-Making Self-Efficacy Change in Italian High School Students*. Journal of Counseling & Development. Apr2016, Vol. 94 Issue 2, p210-224. 15p.
12. Čiutienė R., Sakalas A., Neverauskas B. (2006). *Influence of Personnel Interests on Formation of Modern Career*. Engineering Economics. 2006, Vol. 50 Issue 5, p99-106. 8p.
13. Dromantaitė A. (2012). *Pasitenkinimo karjera veiksniai*. ISSN 1648-4789 (print) ISSN 2029-2775 (online) Socialinis darbas / Social work, 11(2), p. 289–300.
14. Dževeckytė L. (2017) *Darbdaviai, kurie pralaimi du kartus*. Verslo žinios. Prieiga prie interneto: <http://www.vz.lt/vadyba/personalo-valdymas/2017/10/13/darbdaviai-kurie-pralaimi-du-kartus#ixzz4vNhWGk2O> (žiūrėta 2017-10-15)

15. Ekonomikos terminų žodynas (2017). Prieiga per internetą:
<http://ekonomika.tv3.lt/ekonomikos-terminu-zodynas/darbo-rinka>
16. Gaižauskaitė I., Valavičienė N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu*. Mykolo Romerio universitetas, VĮ Registrų centras, Vilnius.
17. Garlauskaitė A., Zabrauskaitė R. (2015). *Lietuvos gyventojų senėjimą lemiančių veiksnių analizė*. Science: Future of Lithuania. apr2015, Vol. 7 Issue 2, p199-209. 11p.
18. Grakauskas Ž., Valickas A. ir kt. (2007). *Savęs pažinimo vadovas studentui*. Vilnius: VU
19. Greenhous J. H., Callanan G. A., Godshalk V. M. (2010). *Career Management*. United States of America: SAGE Publications, Inc. Prieiga per internetą:
https://books.google.lt/books?hl=lt&lr=&id=Sj4sBQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=career+management&ots=FrCJQYhgz-&sig=2nNSKI-MAc_C2s4uDwpAwbFZeyk&redir_esc=y#v=onepage&q=career%20management&f=false
20. Harrington C., Smith W. (2016). *College student interest in personal finance education*. Financial Services Review. Winter2016, Vol. 25 Issue 4, p351-372. 22p
21. Hu J., Cheng A. (2017). *The Career Decision-Making Self-Efficacy and Academic Stress of Chinese Undergraduates*. International Forum of Teaching & Studies; 2017, Vol. 13 Issue 2, p48-51, 4p
22. *Isakymas dėl ugdymo karjerai programos patvirtinimo*. (2014). Prieiga per internetą:
<https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/99c37290cf9011e3a8ded1a0f5aff0a9>
23. Jakštienė S., Purvinis O., Susnienė D. (2013) *Labiausiai pažeidžiamų darbo rinkos segmentų analizė Lietuvos ekonomikos raidos laikotarpiu*. Engineering Economics. Vol. 24 Issue 4, p331-342. 12p.
24. Jokštaitė K., Pociūtė B. (2014). *Studentų įsipareigojimas profesijai: pasitenkinimo profesiniu pasirinkimu, karjeros aspiracijų ir karjeros adaptyvumo sąsajos*. Psichologija / Psychology. 2014, Vol. 49, p60-80. 21p.
25. Jurevičienė D., Neverauskienė D. (2008) *The influence of home purchase conditions for the youths' integration in the national labour market*. Business: Theory & Practice. Vol. 9 Issue 2, p116-124. 9p. 9 Graphs.
26. Jurgena, I., Gedrovics, J., Cedere, D. (2014). *Students' views on the professional career opportunities*. Engineering for Rural Development - International Scientific Conference. 2014, p522-528. 7p.
27. Kardelis K.. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai.

28. *Karjera.lt oficialus tinklapis*. Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų ir absolventų karjeros valdymo informacinės sistemos veikimo užtikrinimo konsorciumas. Prieiga per internetą: www.karjera.lt
29. Karjeros specialisto (pedagogo) kompetencijų aprašas (2013). Prieiga per internetą: http://www.esparama.lt/documents/10157/490675/2013_Karjeros_sPECIALISTO_kompetenciju_aprasas.pdf/7663955c-148f-44a3-a886-03b79c022fbc
30. Katkonienė A., Ustinavičiūtė L., Žemaitaitytė I. *Veiksniai, susiję su sėkmingu karjeros planavimu ir profesijos pasirinkimu paauglystėje*. Socialinis Darbas. 2011, Vol. 10 Issue 2, psl. 69-179. 11p.
31. Korsakienė R., Smaliukienė R., 2014. Šiuolaikinė karjera individo požiūriu: karjeros modeliai jų sąajos ir reikšmė. *Business: Theory & Practice*. Vol. 15 Issue 1, p84-92. 9p.
32. *KTU Oficialus tinklapis*. Prieiga per internetą: <http://2017.ktu.edu/lt/karjeros-ir-ugdymo-centras>
33. Kučinskienė R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėdos universiteto leidykla, Klaipėda.
34. Labanauskas L. *Profesinės karjeros ir migracijos sąryšis: kartos studija*. Filosofija, Sociologija. 2008, Vol. 2008 Issue 2, p64-75. 11p.
35. *LAMABPO oficialus tinklapis*. Prieiga per internetą: www.lamabpo.lt
36. Lamanauskas V., Augienė D. (2017). *Work Values of Lithuanian University Students: Internal Structure*. *Psychological Thought*. 1/1/2017, Vol. 10 Issue 1, p109-123. 15p.
37. Lange M., Gesthuizen M., Wolbers M. H. J. (2014). *Youth labour market integration across europe*. Department of Sociology, European Societies, Vol. 16, No. 2, 194212
38. Laužackas R. (2005). *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas.
39. *Lietuva 2030 oficialus tinklapis*. Prieiga per internetą: <https://www.lietuva2030.lt/lt>
40. Lietuvių enciklopedija, XI tomas.
41. Lietuvių kalbos žodynas. Prieiga per internetą: <http://www.lietuvizodynas.lt/terminai/Individualumas>
42. *Lietuvos mokslo, studijų ir inovacijų būklės apžvalga*. (2017). Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras.
43. *Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas* (2011). Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.9A3AD08EA5D0/xbPKUCNrMi>
44. *Lietuvos studijų būklės apžvalga*. (2015). Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras.
45. Lileikienė T. (2009). *Aukštesniųjų klasių mokinių požiūris į karjeros sėkmingumą lemiančius veiksnius*. *Pedagogy Studies / Pedagogika*; Issue 93, p54-61, 8p, 1 Diagram, 2 Charts, 2 Graphs

46. Liobikienė I., Bukauskienė L. (2014). Jaunuolių vertybių ir profesijos pasirinkimo sąveika. *Vocational Education: Research & Reality*. 2014, Issue 25, p98-108. 11p.
47. *LITEXPO parodų rūmų oficialus tinklapis*. Prieiga per internetą: <http://litexpo.lt/lt/parodos/studijos-2017>
48. LR Švietimo įstatymo Nr. I-1489 2 ir 18 straipsnių pakeitimo įstatymas, 2016-05-07. Prieiga per internetą: <https://www.e-tar.lt/portal/lt/legalAct/eb74a780056711e6a238c18f7a3f1736>
49. *LSMU oficialus tinklapis*. Prieiga per internetą: <http://www.lsmuni.lt/lt/struktura/akademiniai-padaliniai/karjeros-centras/>
50. *LSU oficialus tinklapis*. Prieiga per internetą: <http://www.lsu.lt/karjeros-centras>
51. Mainiero, L. A., Sullivan S. E. (2006). *The optout revolt: why people are leaving companies to create kaleidoscope careers*. Mountain View, CA: Davies-Black Publishing Mountain View, California,
52. Matakaitė S., Bužinskas G., Likhachova O., Lashuk I. (2015). *Jaunimo dalyvavimo globalizuotoje darbo rinkoje aspektai: Lietuvos ir Baltarusijos atvejai*. *Social Education / Socialinis Ugdymas*. Vol. 41 Issue 2, p17-44. 28p.
53. Miller D., Hite N. G., Slocombe T., Railsback B. (2010). *Student perspectives toward key personal finance variables*. *Delta Pi Epsilon Journal*. Autumn2010, Vol. 52 Issue 3, p168-181. 14p. 5 Charts.
54. *Mokymosi visą gyvenimą memorandumas*. 2001. Europos komisija.
55. Naulickaitė I., Melnikas B. (2016). *Emigracija ir globalizacijos procesai: iššūkiai, šiuolaikinės tendencijos, problemos, sprendimai*. *Science: Future of Lithuania*. 2016, Vol. 8 Issue 2, p230-241. 12p.
56. Oficialus Lietuvių terminų žodyno tinklapis. Prieiga per internetą <http://www.lietuviuzodynas.lt/terminai/Kompetencija>
57. Ogintienė L. (2009) *Socialiniai veiksniai sąlygojantys jaunuolių karjeros planavimo rezultatus*. Magistro darbas. Kaunas, Vytauto Didžiojo universitetas
58. Paradnikė K., Endriulaitienė A., Bandzevičienė R. (2016). *Management of Organizations: Systematic Research*. 2016, Issue 76, p91-106. 16p.
59. Penning K. (2016). Your first job: making the right choice. *Agri Marketing*. Sep2016 Supplement AG & Food Career Guide, p30-31. 2p.
60. Perminas A., Goštautas A., Endriulaitienė A. (2004). *Asmenybė ir sveikata: teorijų sąvadas*. Mokomoji knyga. Kaunas, Vytauto Didžiojo universitetas.
61. Petkevičiūtė N. (2006). *Karjeros valdymas. Asmeninė / individualioji perspektyva*. Mokomoji knyga. Kaunas, Vytauto Didžiojo universitetas.

62. Petkevičiūtė N. (2013). *Karjeros valdymas: organizacinė perspektyva*. Mokomoji knyga. Kaunas, Vytauto Didžiojo universitetas.
63. Pivoriūtė M. (2017). *Darom karjerą, bet nakčiai grįžtam pas tėvus*. Prieiga prie interneto: <http://sociologai.lt/2017/siuolaikinis-jaunimas-%e2%80%9edarom-karjera-bet-nakciai-griztam-pas-tevus/> (žiūrėta 2017 10 08 18:58)
64. Pociūtė B., Isiūnaitė V. (2011). *Profesijos pasirinkimo problemos ir asmenybės savybės*. *Psichologija / Psychology*. Vol. 43, p78-91. 14p. 4 Charts, 1 Graph.
65. *Profesinio orientavimo strategija*. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministrų 2003 m. lapkričio 19 d. įsakymu Nr. ISAK-1635 / A1-180
66. Pukelis K. (2012). *Karjeros projektavimas: kodėl ir kas?* Kaunas, Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas 12-45p., Vytauto Didžiojo universitetas
67. Railienė A. (2011) *Profesijos patarėjo veiklos profesinio orientavimo sistemoje prielaidos*. *Socialinis darbas*. 10(2), p. 157–168, Mykolo Romerio universitetas, Vilnius.
68. Sakalas A., Šalčius A.(1997). *Karjeros valdymas*. Kaunas.
69. Stanišauskienė V. (2005). *Nuolatinis mokymasis kaip karjeros sėkmės sąlyga: studentų požiūrių tyrimas*. Kauno technologijos universitetas, Kaunas. Prieiga prie interneto: https://www.smk.lt/uploads/archyvas/mokslas/karjera/vilija_stanisauskiene.pdf
70. Stanišauskienė V. (2015) *Karjeros sprendimus lemiančių veiksmų dinamika kartų kaitos kontekste*. *TILTAI*, 2015, 2, 1–20, ISSN 1392-3137 (Print), ISSN 2351-6569 (Online)
71. Stanišauskienė V., Naseckaitė A. (2012) *Ugdymas karjerai. Mokytojo knyga*. VšĮ „Tyrimų ir mokymų centras“. Prieiga per internetą: <https://www.dainava.kaunas.lm.lt/wp-content/uploads/UGDYMAS-KARJERAI-Mokytojo-knyga.pdf>
72. Stanišauskienė, V. (2006) *Ugdymas karjerai mokykloje: kaip padėti moksleiviui įgyti šiuolaikinę karjeros kompetenciją?* Mokomoji medžiaga. Kaunas: KTU.
73. Stankevičienė A., Gerikienė V., Jurgaitytė N. (2016). *Y ir Z kartų darbuotojų atlygio lūkesčiai informacinės visuomenės kontekste*. *Informacijos Mokslai / Information Sciences*. 2016, Vol. 74, p7-24. 18p.
74. Statistikos departamentas. Prieiga per internetą: <https://osp.stat.gov.lt/statistiniu-rodikliu-analize#/>
75. *Studentų karjeros valdymo paslaugų modelio aprašas*, 2011. Lietuvos Neformaliojo švietimo centras. Prieiga per internetą: http://www.kvk.lt/file/manual/studentams/2011_Studentu_karjeros_valdymo_paslaugu_modelio_aprasas.pdf

76. Tarptautinių žodžių žodynas. Prieiga per internetą: <http://www.zodynas.lt/tarptautinis-zodziu-zodynas/K/karjera>
77. *Ugdymo karjerai programa*. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo 2014 m. sausio 15 d. įsakymas Nr. V-72 dėl ugdymo karjerai programos patvirtinimo. Prieiga per internetą: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/11018e70d00711e39b2ab5bbcc4f49fb>
78. Ustinavičiūtė L., Katkonienė A., Žemaitaitytė I. *Veiksniai, susiję su sėkmingu karjeros planavimu ir profesijos pasirinkimu paauglystėje*. Socialinis Darbas. 2011, Vol. 10 Issue 2, p169-179. 11p.
79. Valickas A., Chomentauskas G., Dereškevičiūtė E., Žukauskaitė I., Navickienė L. (2015) *Asmeninės karjeros valdymo vadovas studentui*. Vilnius, Vilniaus universitetas.
80. Valickas A., Chomentauskas G., Dereškevičiūtė E., Žukauskaitė I., Navickienė L. (2014) *Asmeninės karjeros valdymo vadovas dėstytojui*. Vilniaus universiteto Karjeros centras, Vilnius.
81. *Valstybinė švietimo 2013–2022 metų strategija*. 2013.
82. *VDU oficialus tinklapis*. Prieiga per internetą: <http://karjera.vdu.lt/>
83. *Vilniaus universiteto oficialus tinklapis*. Prieiga per internetą: http://www.karjera.vu.lt/lt/events/savarankiskam_karjeros_valdymui/virtualioji_karjeros_muge
84. *VU oficialus tinklapis*. Prieiga per internetą: <http://www.karjera.vu.lt/>
85. Žaptorius J. (2007). *Darbuotojų motyvavimo sistemos kūrimas ir jos teorinė analizė*. Filosofija, Sociologija. 2007, Vol. 2007 Issue 4, p105-117. 13p. 1 Diagram, 1 Chart.
86. Žydžiūnaitė V., Sūnelaitytė A. (2013). *Aukštųjų mokyklų absolventų pasirengimas darbo vietai: darbdavių nuomonė*. Professional Studies: Theory & Practice / Profesines Studijos: Teorija ir Praktika. 2013, Issue 12, p128-134. 7p.
87. Žvirblienė R., Repečkienė A., Kvėdaraitė N., Glinskienė R. *Aukštųjų mokyklų patirtis darbo rinkoje*. Management Theory & Studies for Rural Business & Infrastructure Development. 2012, Vol. 33 Issue 4, p131-142. 12p. 1 Chart.

PRIEDAI

1 priedas

Asmens sutikimo dalyvauti tyrime forma

Asmens sutikimas dalyvauti tyrime

Aš, Evelina Jokubauskytė, Mykolo Romerio universiteto Edukologijos ir socialinio darbo instituto Edukacinių technologijų valdymo programos Karjeros valdymo pakraipos II kurso studentė. Rengiu magistro baigiamąjį darbą **tema:** Aukštųjų mokyklų studentų požiūris į karjeros valdymo kompetencijų įtaką integracijos darbo rinkoje procese.

Tyrimo tikslas: ištirti aukštųjų mokyklų studentų integracijos į darbo rinką patirtis bei požiūrį į karjeros valdymo kompetencijų įgytų studijų metu pagalbą integracijos į darbo rinką procese.

Tyrimo dalyviai: aukštųjų Lietuvos mokyklų dirbantys studentai.

Tyrimo metodas: kokybinis pusiau struktūruotas interviu.

Tyrimo dalyvio teisės: anonimiškumas ir gautų duomenų konfidencialumas garantuojamas. Apibendrinti tyrimo duomenys bus panaudojami tyrimo tikslui įgyvendinti. Iškilus neaiškumams, tyrimo dalyvis gali kreiptis į Edukologijos ir socialinio darbo institutą, adresu Ateities g. 20 LT-08303 Vilnius.

Tyrimą atliekanti studentė

.....
(vardas, pavardė, parašas)

Aš,.....

..
(vardas, pavardė, parašas)

sutinku dalyvauti Edukologijos ir socialinio darbo instituto Edukacinių technologijų valdymo programos Karjeros valdymo pakraipos studentės Evelinos Jokubauskytės atliekamame tyrime.

Tyrimo dalyvis

.....
(vardas, pavardė, parašas, data)

Interviu klausimai

1. Kas Jums yra karjera ir karjeros valdymas? Kiek Jums tai svarbu?
2. Kokios studijų krypties studentas esate? Kelinto kurso studentas esate?
3. Kiek Jūsų studijų programa siejasi su šiuo metu atliekamu darbu?
4. Kiek laiko dirbate šioje srityje?
5. Kokie motyvai lėmė pasirinkimą derinti studijas ir darbą?
6. Kokie įgūdžiai ir gebėjimai Jūsų manymu padeda siekti karjeros, valdyti karjeros procesus?
7. Kokius įgūdžius ir gebėjimus Jūs patobulinate ir įgijote studijų metu, kurie jums padėjo ieškoti tinkamo darbo bei įsitvirtinti dabartinėje darbo vietoje?
8. Kokia pagalba iš universiteto turėtų būti teikiama, siekiant užtikrinti sklandų perėjimą iš švietimo į darbo rinkos sistemą?
9. Kaip ieškojote darbo? Kokie veiksniai lėmė įmonės / įstaigos, kur norite pradėti dirbti, pasirinkimą?
10. *Ar po studijų jautėtės pasiruošęs darbo rinkai?* Kokie veiksniai turėjo įtakos jūsų sėkmingai integracijai į darbo rinką?
11. Kaip manote, koks buvo darbdavio požiūris atrankoje į jus, kaip dar studijuojantį kandidatą? Ar požiūris pasikeitė?
12. Kokią pagalbą iš darbovietės administracijos, vadovų (bendruomenės) gaunate karjeros valdymo procese? Kokius karjeros valdymo gebėjimus ir įgūdžius padeda ugdyti?

Organizacijose vykdomos karjeros valdymo kompetencijų ugdymo veiklos

Eil. nr.	Subkategorija	Interviu dalyvio kodas	Iliustruojantys teiginiai
1	Mokymai	KV4	"Darbovietė siunčia darbuotojus į kursus [...]";
2	Kolegų dalinimasis patirtimi	KV4	"[...] daugiau bendrauju su spec. Pedagogais, socialiniais darbuotojais. [...] jie domisi tavimi, kaip asmenybe ir patys dalinasi patirtimi, apie įvairius atvejus apie kitus galbūt darbuotojus. Visa tokia bendra informacija ir suteikia tokių bendrų žinių. Bet tokiam neoficialiam lygmenyje viskas vyksta";
		KV1	"[...] netiesiogine prasme. Išmoku iš kolegų įvairių skirtingų sričių, ir gal būt, kad anksčiau apskritai nežinau apie tokias skaitmeninio marketingo sritis. Kai nesusiduri taip tiesiogiai net nežinai, kad tokios yra sritys, bet kai dirbi taip komandoje su įvairių sričių specialistais labai daug sužinai apie tai ir per tas žinias teorines žinias ir kitų, sakykim kur dirbo, kaip kitiems sekėsi, su kuos susidūrė, turi galimybę apgalvoti gal ir man tai patiktų";
		KV3	"[...] visi padeda. Galiu ko noriu klaust ir visi man atsakys, paaiškins maloniai, jeigu reikės pasėdės šalia, padės ir po darbo [...]";
		KV9	"[...] kiti iš mano pozicijos pakilo aukštyn, ta prasme, yra arba jau virš... Ta prasme, nežinau, pavyzdžiai autoritetas galima gal pasakyti. Tos pačios tikros istorijos.;
		KV10	Kolegos jaunieji yra itin paslaugūs, visuomet padeda, pataria, pasikonsultuoja.;
3	Grįžtamasis ryšys	KV1	"[...] feedback'as, bet kuriame sakykime projekte, kurio metu sakykime dirbame komandoje, jeigu nėra tas feedback'as tiesioginis, kad va čia labai gerai padarei", arba "čia gal galėjai ir geriau", bet aš atrodo labai gerai jaučiu kolegų nuomones apie save ir apie kitus kolegas, tai manau, kad tai irgi leidžia daryti išvadas, kaip man sekasi siekti rezultatų ir tobulėti. [...]";
		KV3	"[...] buvo pokalbis su vadovu, bet sunku vertinti, nes buvo pati pradžia, viską reik išmokyti, viską susižinoti. Aišku be plano būtų sunkiau orientuotis ką išmokyti, o čia viskas sudėliota, tu gali konkrečiai žiūrėti, žinot ką moki ir ko nemoki";
		KV3	"Būna pokalbiai kur vertina tavo darbą, [...]. Metiniai pokalbiai. Žinau pats kur esu įmonėj, kokios pozicijoje, kaip į mane kiti žiūri, aukštesni vadovai [...]";
		KV3	"[...] pokalbiai prieš premijas irgi pašneka, tai buvo ten vertinimas mano kažkoks. Irgi vertino mano kelis aspektus, komunikaciją, darbus, kaip gerai padarau darbus ir panašiai, pagal tai irgi matau kur esu įmonėje, galiu kažką pakeisti jeigu man per mažai įvertino mane.";
		KV9	"[...] pokalbiai apie tavo pažangą vyksta, bet jau senokai vyko. (Metiniai pokalbiai?) Nea, gal kas kelis mėnesius kažkur. Pasako ir plusus, ir minusus.";
		KV6	"[...] gaunu feedback'ą atlikus užduotis, tai natūraliai tobulėji.";

4	Trečiųjų asmenų pagalba	KV4	"[...] psichologai turi tuos PPT – psichologinės pedagoginės tarnybas, tai yra vėliau kaip atskiras padalinys ir jos būna kiekviename rajone ir jie koordinuoja to rajonų psichologų darbą rajono mokyklose.; "[...] sulaukė skambučio iš PPT ir buvo pakviestos į supervizijas. Tai aš pati kreipiausi į savo rajono. Tai va ten tu nueini pas tokį viršesni, viršiausia psichologą ir jis tuomet tau pasako kaip tu gali tos karjeros siekti, ką tu gali galbūt daryti, kur tu gali kreiptis ir jie oganizuoja tokius susitikimus su kitais psichologais, tai jie čia ta veikla galbūt geriau užsiima.";
		KV1	"[...] bendrauju nemažai su įmonės partneriais, tai sakyčiau tas žinojimas, kokios yra įmonės, kokie verslai yra užsienyje ir kaip jie veikia ir yra galimybė palyginti, ką mes turim Lietuvoje ir ko neturime irgi manau yra toks stimulus galvoti ir domėtis, kaip galėtų būti pas mus.";
5	Galimybė stebėti įmonės procesus	KV2	"[...] pamačiau tuos santykius tarp darbuotojo ir įmonės. Pamačiau, ko jiems reikia ir galbūt, kaip tu gali suteikdamas jiems naudą ir pats patobulėti. Kad tikrai yra būdų ir galima atrasti tą tokį sąlyčio tašką, kai tu dirbi ne vien kažkokį nemėgstamą darbą, bet jauti ir tokį malonumą ir tuo pačiu teiki įmonei naudą.";
		KV8	"[...] moko suprasti kaip pati įmonė didelė dirba ir tai gali padėt pavyzdžiui jeigu tu ateity norėsi savo kažkokią idėja įgyvendinti ir net galbūt būti tuo įkūrėju įmonės. Labai daug pavyzdžiui atsivėrė akys kaip dirba. Paprastam žmogui gal net neaišku kaip čia kas vyksta, visas procesas nuo pradžios iki galo."
6	Aiškus karjeros kelio nubrėžimas	KV7	"[...] labai panašiai mūsų padalinyje. Ateini, būni trumpalaikis inžinierius, paskui ilgalaikis inžinierius, ir galiausiai po kokių keturių metų vadovas.";
7	Tikslų kėlimas, planų sudarymas	KV7	"[...] Planai tai tokie būna, kad kažką įsivykdyt per kažkiek laiko. Kaip suprantu čia metiniai, bet kadangi aš dar tik neseniai bandomąjį baigiau, tai dar ir bandomojo planas buvo.";
8	Socialiniai	KV3	"Komunikacinius, reikia šnekėtis su komandos nariais, būna pokalbiai, irgi reikia pašnekėti ir apgint savo nuomonę ir panašiais. Susipažint us naujais žmonėm prie stalo futbolo. Ugdo socialinius įgūdžius."
		KV8	"[...] dar oficialaus bendravimo.";
		KV9	"Užsienio kalba, komunikabilumas dar labiau, konfliktų valdymas [...]"
		KV6	"[...] komunikavimu, kalbėjimu, [...] argumentavimą.";
		KV8	"[...] komandinį darbą.";
9	Lankstus grafikas	KV8	"Nėra jokių problemų [išeiti į paskaitas / atsiskaitymus]. Nieks net neklausia, visi supranta.";
		KV6	"[...] darbas nėra kažkoks tai, na yra deadline'ų, bet tie deadline'ai yra iš anksto žinomi, arba yra kita vertus lankstus [...] čia yra mūsų susitarimo dalykas.";
		KV6	"[...] išeiti darbo metu, bet nekyla čia jokios problemos, bet nekyla todėl, kad tuomet reikia dar savaitgaliais dirbti šiek tiek, kad padaryti. Bet tokio išleidimo ar neišleidimo, net nėra tokio klausimo, išeini, kada tau reikia.";
10	Raštingumas	KV8	"[...] dokumentacijas pildyti ir panašiai tai to formalumo biški išmokau. Parašius reikia firmwaro atnaujinimus ar bugų ištaisymu reikia angliškai parašyti ką esi pakeitęs, kokius pakeitimus padarei, ir panašiai.";

11	Sąlygos mokytiis darbo vietoje	KV6	"[...] turiu visas galimybes skaityti ir darbe jeigu reikia, nes yra filosofija tokia, kad tau yra svarbu padaryti darbą, tai tu gali tai daryti nors ir naktį ir nebūtina tau to daryti dieną, jeigu tu žinai, kad tai padarysi.";
12	Informacijos valdymas	KV8	"[...] kuo greičiau priimti tuos informacijos srautus, kad kai tu ko nežinai, bet žinai kaip to tikslingai ieškoti ir kuo greičiau surasti atsakymą.";
		KV8	"[...] išmokau greit mokytiis.";
		KV6	"[...] informacijos apdorojimu, info ieškojimu, [...] sisteminiu, argumentavimą.";

Sėkmingos integracijos į darbo rinką priežastys

Eil. nr.	Kodas	Sėkmingos integracijos į darbo rinką patirtys
1	KV5	"Tai tiesiog visi būtent tie universitetiniai dalykai, nes aš tuo darbus pradėjau, nu aš pati norėjau, aš nusprendžiau, kad man patinka ir aš noriu dirbti ir aš tiesiog pradėjau ir paskui ilgai dirbau vienoj laboratorijoje ir tiesiog tas įgūdžių turėjimas tokių konkrečiai šlapio darbo, kaip mes vadiname, kur tu darai, o ne tokio teorinio tai ir lėmė tas manyčiau tas.";
2	KV4	"Gal būti tai kad aš esu naujokė. Žinoma darbo vieta tai matė kaip minusą, bet tai yra ir plusas, nes dar neturiu reikalavimų darbui, daugiau mažiau galiu derinti prie pačios darbovietės jeigu man lengviau. Jeigu ten turėčiau daugiamečę patirtį, tai toks kiltų konfliktas tiesiog, nes sakyčiau „man reikia to to“, o dabar daug paprasčiau į viską žiūriu."
3	KV1	"Tai pirmiausia, pirmas veiksnys buvo tai, kad labai anksti pradėjau dirbti, tai buvo pirmame kurse, bet aš ėjau į darbą tokioje mažmeninėje prekyboje su tuo noru įgyti patirties darbe su pinigais, kad ir kaip keistai dabar tai skambėtų. Bet viskas vyko po žingsnelį. O tas noras dirbti su pinigais kilo todėl, kad aš labai norėjau vasarą dirbti su padavėja, kur labai galėčiau gauti žinių ir įgyti patirties ten bendravimo su klientais, rusų kalbos žinių ir pan. Ir taip po truputį, kitas veiksnys buvo studentų organizacijos. Jose dalyvavau ir taip pat įgijau labai daug patirties, kurią galima labai gražiai ir skambiai pavadinti – anglų kalbos žinios, komunikacija su užsienio studentais, pardavimų patirtis, na nes ta organizacija veikia, kaip įmonė, aš aišku negavau atlyginimo ten, aš aišku galėjau daryti klaidas ten, bet aš įgijau patirtį, kurią aš galėjau įsirašyti į gyvenimo aprašymą ir eiti toliau su ta patirtimi. Taip pat, kitas veiksnys buvo savanorystė studijų metu. Savanoriavau labai nedaug, padėjau organizuoti kelis renginius, tai vėl gi tai buvo dalykas ką galėjau įrašyti gyvenimo aprašyme. Ir su tokiais pradiniais įrašais turėjau galimybę eiti vis toliau, kaupti kitas patirtis ir siekti geresnių pozicijų bei gauti daugiau žinių ir galimybių. (Aš dar žinau, kad tu dalyvavai Erazmus.) O jėzau... taip taip. (Tai kaip tai prisidėjo prie tavo sėkmingos integracijos?) Iš tikrųjų darbdaviai, po mano studijų, teiraudavosi apie šitą mano patirtį, nes jau pati patirtis parodo šiek tiek apie žmogų. Visų pirma kad jis drąsus, kad jis nebijo iššūkių, kad jis turi patirties studijuodamas užsienio kalba, kad jis turi patirties dirbti komandoje su užsienio studentais ir na yra pakankami organizuotas. Tikrai nebuvo svarbu, kokie mano studijų rezultatai, bet pats faktas, kad aš ten studijavau ir išsilaikiau visas man pateiktas užduotis ir susigaudžiau svetimame mieste ir išgyvenau tą pusmetį kažkur svetur, tai pirmiausia daug pasako apie žmogų. Nes visko galima išmokyti, bet svarbiausia noras ir pati asmenybė."
4	KV2	"Tiesiog aš turėjau iš bakalaurinio kažkokios tokios patirties, mmm... gal būti ir darbdavio daryta atranka man buvo palanki, nes reikėjo kažkokių uždavinius spręsti jie buvo gan matematiniai, o man matematika patiko ir aš su mielu noru, su malonumu tuos uždavinius per atranką išsprendžiau, nebuvo kilę kažkokių sunkumų ir manau, kad bendravau tikrai nuoširdžiai ir darbdavys suprato mano požiūrį, galbūt žinoma, surizikavo mane paimdamas.. (o koks tavo požiūris?) kad aš noriu dirbti, noriu tobulėti ir kad aš noriu galimybės įrodyti, kad aš galiu būti geras darbuotojas ir galiu būti vertas didesnio atlyginimo ir galiu būti naudingas įmonei. "

5	KV7	"Aš dar nesijaučiu tvirtai darbo rinkoje. Vis tiek toks pusiau studentiškas, ne pilnu etatu čia dirbi, tai taip jautiesi joa kaip ir darbuotojas, kaip ir normaliai, bet vis tiek dar atrodo. Kas padėjo... Nežinau. Reikia daug dirbti. Šiaip galėčiau pasakyti, kad iš pradžių buvo visai sunku. Nežinau net kodėl. Gal tiesiog buvo toks momentas ir atrodė, kad viskas negerai, bet tada nuramini save, kad reik palaukt, trys mėnesiai praeis ir tada pažiūrėsi. Kažkaip po tų trijų mėnesių atrodo viskas lengvėja, atrodo viskas normaliau, geriau."
6	KV3	"Šiaip kas labai padėjo ane iš tos mano pusės tai kad leido (?) pusę etato pasiimti tą praktiką, nes tikrai būtų buvę žiauriai sunku mokytis. Nes tuos metus ne tiek ir mokiausi, nes tokiam projekte dalyvavau kolegijoj, bet šiaip klausimas kokias ten paskaitas ten klausei. Tas padėjo iš mano pusės, kaip ir sakiau, nemėgstu pasiduot, mest negalima, kad ir kaip sunku. Pats nori visą pasidaryti. Gal kartais būtų greičiau jeigu kas nors išeitų bet noriu pats viską padaryt. Mmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmmm, ts.... Daugiau nežinau. Visai mėgstu bendrauti su akademijos kuratorium, susidarė kažkokį geresnį įspūdį apie mane, nuomonę gilesnę, tiesiog pašnekėdavom, pažaisdavom stalo futbolą. Kaip sakiau, esu užsisrpyrės, mėgstu pats viską pasidaryti, mėgstu pašnekėt. Su kolegom bendrauju normaliai. Nežinau, ta prasme, čia mano pagrindinės savybės, kurias aš matau kad jos man padėjo kad būt kur dabar esu."
7	KV8	"Kolegos yra bendraminčiai, tai kaip nesutarsi. Pas mus visas čia kolektyvas jaunas, čia beveik visi arba ketvirto kurso studentai arba magistro pirmo kurso studentai. Čia tų senesnių vos keli yra. Kelių metų skirtumas. Tai yra dar tų temų apie ką pašnekėt. Šiaip dar kiekvienam naujokui čia ir darbo grupėmis yra sustatyta. Pavyzdžiui mūsų šitas kampas. Manau kad iš visų aš gavau geriausią grupės vadovą ir tikrai jis padėjo nors ir daug ko nemokėjau. Nebuvo tokio kažkokio smerkimo ar panašiai. Buvo noras padėt išmukt. Didelę įtaką padarė vadovas."
8	KV9	"Nežinau, gal tiesiog pastangos, kad man patinka, man patinka mano įmonės. Ir man abi įmonės kuriose aš dirbau abi patiko. Kažkaip man gal tiesiog pasisekė tiek su darbo pabūdžiu, tiek su kolektyvu. Neturiu aš tiek tų nusiskundimų. Tiesiog... Nežinau. Nei apie vieną, nei apie kitą įmonę, kuriose aš dirbau, ir buvau Lietuvoje, nes aš porą metų gyvenau užsienyje, tai ten aš dirbau kitokių, visokių darbų buvo. Ir fabrike, ir kirpykloj, ir visur. Tiesiog, bet apie Lietuvą šnekant, tai man abiejuose darbuose buvo gerai. Ir labai faina kad darbuose tave įvertina, pastebi tave, ir tiesiog. "; "Aš negaliu pasakyt, nes aš visą laiką buvau komunikabili tai man to komunikabilumo nepasakyčiau, kad suteikė, nes mano abiejuose darbuose kiek aš kur dirbu manau būtent šis mano būdo bruožas gal dominavo.";
9	KV6	-

10	KV10	<p>"1,5 m. kur savarankiškai. Na ten būna visokios praktikos studijų metu, į užsienį gali važiuoti į ligonines pasižiūrėti, bet kad pati dirbčiau ir užsidirbčiau, būtent, kad bučiau atsakinga pati už save, o ne su kitu gydytoju, tai tada 1,5m. Baigus studijas iš karto pradėjau dirbti. Išėjau į praktiką savo.";</p> <p>"[...] dirbti dar papildomai, dar per du darbus iš vis per tris darbus, tai gaunasi daugiau nei 1,5 etato, 1,75 dažniausiai. ";</p> <p>"Ir aš pvz. kai į priėmimą išėjau, aš žymiai daugiau sužinojau, dirbdama negu tiesiog paskaičius. ";</p> <p>"Studijų įvadas buvo. Tai vat tada pagalvojau, kiek man visko reikia, kokios informacijos, kad man reikia tu keturių sričių tam ko aš noriu. Tada kryptingai pradėjau ieškoti, kaip aš galėčiau apsilipdyti visas šias skylės."</p> <p>"Man svarbu ne kiekybinis ten tas 10, bet labiau, kad pasiskaitau, kiek man ten įdomu ir kiek manau, kad man reikės, nu pačiai reikalingi šitie dalykai."</p> <p>"[...] reikia reikalauti maksimaliai iš savęs, bet vis tiek nereikia eiti į tas sritis, t. y. nereikia eiti į vadovus, jeigu tu bijai bendrauti su žmonėmis arba viešai kalbėti, o tokių buvo žmonių, bet jie rinkosi tirai neadekvačias specialybes."</p> <p>"[...] rodysi iniciatyvos tuo daugiau galėsi padaryti ir tuo daugiau tau suteiks ta galimybę ir turėsi tą grįžtamąjį ryšį."</p> <p>"Šiauliuose priėmime pagal skelbimą o privačiam kabinetukyje jau mane susirado pagal atseit mano gebėjimus ir rekomendacijas kitų. Ne, pagal žodžius, nes paklausė, ar tu žinai gerą žmogų, kuris gaudosi tame ir tame, ir taip atėjo iki manęs tas žmogus, ir nereikėjo net skelbti tos vietos. Tai čia prasideda vėl pažinčių reikalas."</p> <p>"[...] noriu, kad žmonės matytų jų naudą, kodėl verta su manim bendrauti, kad nesu buka ir nusimanau. "</p>
----	------	--