



**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS**  
**SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS**

**Greta Liukumaitė**

**DARBDAVIŲ POŽIŪRIS Į PIRMAJĄ DARBĄ: JAUNIMO  
UŽIMTUMO POLITIKOS ASPEKTAS**

Baigiamasis magistro projektas

**Vadovas**

Prof. habil. dr. G. Merkys

**KAUNAS, 2016**

**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS**  
**SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS**  
**VIEŠOSIOS POLITIKOS IR ADMINISTRAVIMO INSTITUTAS**

TVIRTINU  
L.e.p. instituto direktorė  
Doc. dr. Audronė Telešienė

**DARBDAVIŲ POŽIŪRIS Į PIRMAJĄ DARBĄ: JAUNIMO**  
**UŽIMTUMO POLITIKOS ASPEKTAS**

Baigiamasis magistro projektas

**Socialinė politika (Kodas 621L40002)**

---

**Vadovas**

Prof. habil. dr. G. Merkys

**Recenzentas**

Doc. dr. Irena Luobikienė

**Projektą atliko**

Greta Liukumaitė

**KAUNAS, 2016**

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS  
SOCIALINIŲ, HUMANITARINIŲ MOKSLŲ IR MENŲ FAKULTETAS

Greta Liukumaitė  
(Studento Vardas Pavardė)  
Socialinė politika  
(Studijų programa, kursas)

Baigiamojo projekto „Darbdavių požiūris į pirmąjį darbą: jaunimo užimtumo politikos aspektas“

**AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA**

2016-01-07

(Data)

Kaunas

(Vieta)

Patvirtinu, kad mano magistro baigiamasis projektas tema „Darbdavių požiūris į pirmąjį darbą: jaunimo užimtumo politikos aspektas“ yra parašytas visiškai savarankiškai, o visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

---

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

Liukumaitė, Greta. *Employers Attitudes towards First Job: an Aspect of Youth Employment Policy*: Master's thesis in Social Policy / supervisor prof. habil. dr. Gediminas Merkys. Institute of Public Policy and Administration, the Faculty of Social Sciences, Arts and Humanities, Kaunas University of Technology.

Research area and field: social policy

Key words: *first employment, employers, employees, educational institution*

Kaunas, 2016. 69 p.

## SUMMARY

The main objective of this master's project was to analyze employers' view of the employees' first job experience. Employers' approach to the first work experience is a very important area of social politics, since this approach is influenced by many political and socioeconomic factors. The scientific problem analyzed in this thesis includes the following questions: what is the employers' view of a young first-time employee? How do employers perceive the employment policy measures that promote the first employment? Does the education system adequately prepare future employees? How to improve the education and employment possibilities in order to motivate employers to employ young people that don't have any job experience? Object of study - employment difficulties and restrictions in the context of youth employment policies. Goal of study - analyzing employers view of first-time work and introducing recommendations for improving the employment policy. In order to achieve the goal, the following tasks were set: analyzing the theoretical assumptions of transition from education to the labor market; analyzing trends in youth employment and youth employment policies in Lithuania; developing empirical research methodology and performing the study; introducing the conclusions and recommendations of the study. Methods of analysis: scientific source analysis, the Government of the Republic of Lithuania decree analysis, statistical analysis, method of semi-structured interview. With the help of scientific literature analysis transition from education to the labor market and the first work concept were determined. The problems of first-time employment were also assessed. Upon performing the Government of the Republic of Lithuania decree analysis and statistical analysis, youth employment trends and key youth employment programs in Lithuania were identified. The semi-structured interview determined the main problems of first-time employment and the employers' approach of first time employment. It was found that the negative approach was influenced by the following factors: the education system, the lack of practical skills, gender inequality, lack of motivation.

## TURINYS

TERMINŲ PAAIŠKINIMŲ SĄRAŠAS.....	6
ĮVADAS .....	7
1 TEORINIAI PERĖJIMO IŠ ŠVIETIMO SISTEMOS Į DARBO RINKĄ ASPEKTAI .....	9
1.1 Jaunimas kaip specifinė socialinė grupė .....	9
1.2 Perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką samprata .....	11
1.3 Pirmojo darbo samprata ir konceptualizacija .....	13
2 JAUNIMO UŽIMTUMO SITUACIJA IR PIRMASIS DARBAS UŽIMTUMO POLITIKOS KONTEKSTE.....	16
2.1 Jaunimo užimtumo situacija Lietuvoje ir Europos Sąjungoje.....	16
2.2 Švietimo sistemos situacija Lietuvoje.....	20
2.3 Jaunimo užimtumo politikos įgyvendinimas Lietuvoje.....	25
3 DARBDAVIŲ POŽIŪRIS Į PIRMAJĄ DARBĄ: TYRIMO METODIKA.....	30
4 EMPIRINIO TYRIMO REZULTATAI.....	35
4.1 Darbuotojų tyrimo duomenų analizė ir interpretacija .....	35
4.1.1 Studijų pasirinkimas ir eiga .....	35
4.1.2 Pirmojo darbo paieškos procesas .....	39
4.1.3 Pirmojo darbo patirtis .....	42
4.2 Darbdavių tyrimo duomenų analizė ir interpretacija .....	44
4.2.1 Aukštojo mokslo vaidmuo ir svarba pirmajam darbui.....	44
4.2.2 Darbdavių požiūris į naujus darbuotojus .....	48
4.2.3 Bendradarbiavimas su aukštosiomis mokyklomis bei politikos sistemos vertinimas ..	51
IŠVADOS .....	54
REKOMENDACIJOS .....	56
LITERATŪRA .....	57
PRIEDAI.....	66

## TERMINŲ PAAIŠKINIMŲ SĄRAŠAS

1. **Jaunimas** – 14 – 29 metų amžiaus asmenys. (Lietuvos statistikos departamentas, 2014).
2. **Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką** - periodas kada jaunas žmogus, ieško karjeros galimybių ir pradeda savarankišką gyvenimą pradėdamas darbinę karjerą. (Plessis ir kt. 2012, p. 346).
3. **Įsidarbinimas** – tai darbo paieškos ir darbo rinkimosi rezultatas, kai asmuo randa darbą ir jis priimamas dirbti. (Čepas, 2007, p. 27).
4. **Darbas** - žmogaus fizinių bei protinių gebėjimų naudojimas ekonominėms gėrybėms gaminti bei žmonių visuomeniškai naudinga (suderinus asmeninius ir visuomeninius interesus) veikla, kurioje jie tarpusavyje santykiauja gamindami ekonomines vertybes (Ekonomikos terminų žodynas).
5. **Pirmasis darbas** - tai darbas, kai žmogus įsidarbina pirmą kartą (nepriklausomai nuo jo amžiaus) neturėdamas kitos darbo patirties. De Witte ir kt. (2007, p. 134).

## IVADAS

**Temos aktualumas** – Darbdavių požiūris į pirmąjį darbą yra aktuali socialinės politikos sritis, nes jų požiūrį formuoja daugelis politinių ir ūkinių - ekonominių veiksnių. Valstybė pagal galimybę turi suteikti palankias sąlygas jaunimui integruotis į darbo rinką. Didelį pagrindą suteikia švietimo sistema, kuri turėtų užtikrinti kokybišką mokymosi programą, orientuotą į darbo rinką ir suteikti reikiamų įgūdžių būsimam darbuotojui. Taip pat yra labai svarbios esamos politinės jaunimo užimtumo priemonės, kurios turi palengvinti jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką. Dažnai darbdavių požiūriui turi įtakos įgytas išsilavinimas, politikos sistema, demografiniai veiksniai ir kt. Darbdavių požiūris į pirmąjį darbą nėra dar tinkamai analizuotas. Nėra statistinių duomenų, kurie galėtų pateikti įžvalgas apie darbdavių nuomonę. Todėl yra ypač svarbu tinkamai išnagrinėti šią problemą, surasti pagrindines problemines sritis formuojančias vienokį ar kitokį darbdavių požiūrį, kuris daro neigiamą įtaką pirmą kartą darbo ieškančiam asmeniui.

**Temos ištirtumo lygis.** Lietuvoje integracijos į darbo rinką ypatumus nagrinėja Rudžinskienė (2013), prielaidas įsidarbinimo kompetencijos ugdymui tyrinėjo Čepas (2007), jaunimo perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką nagrinėjo Brazienė, Merkys (2013). Perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką analizavo ir daugelis užsienio autorių: Plessis ir kt. (2012), Kuron ir kt. (2015), Susan ir kt. (2002), Alissa (2007), Shehu ir Nilsson (2014), Saamivaara ir Sarja (2007). Apie jaunų darbuotojų pirmąjį darbą rašė De Witte ir kt. (2007). Pirmojo darbo svarbą nagrinėjo Kondo (2007). Pirmojo darbo problemas analizavo Velasco (2007).

**Mokslinio tyrimo problemą nusako klausimai:** kaip darbdaviai vertina pirmą kartą įsidarbinusius jaunos darbuotojus? Kaip darbdaviai vertina užimtumo politikos priemones, skatinančias pirmąjį įsidarbinimą? Ar švietimo sistema tinkamai parengia būsimus darbuotojus? Kaip reikėtų tobulinti švietimo ir užimtumo politiką, kad didėtų darbdavių motyvacija įdarbinti pirmą kartą įsidarbinantį jaunimą?

**Tyrimo objektas** – pirmojo įsidarbinimo sunkumai ir apribojimai jaunimo užimtumo politikos kontekste.

**Tyrimo tikslas** – išanalizuoti darbdavių požiūrį į pirmąjį darbą ir pateikti rekomendacijas užimtumo politikos tobulinimui.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Išanalizuoti perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką teorines prielaidas.

2. Išanalizuoti jaunimo užimtumo tendencijas ir jaunimo užimtumo politikos priemones Lietuvoje.
3. Parengti empirinio tyrimo metodiką ir atlikti tyrimą.
4. Pateikti išvadas ir rekomendacijas.

**Tyrimo metodai:** pagalbiniai metodai: mokslinių šaltinių analizė, Lietuvos Respublikos vyriausybės nutarimų analizė, statistinių duomenų analizė. Pagrindinis tyrimo metodas: pusiau struktūruoto interviu metodas.

**Tyrimo empirinė bazė.** Siekiant atskleisti darbdavių požiūrį į pirmąjį darbą pasirinktas kokybinis tyrimas, pusiau struktūruoto interviu metodas. Pusiau struktūruotas interviu vyko su darbuotojais, turinčiais aukštąjį išsilavinimą ir baigusiais mokslus ne seniau kaip prieš 5 metus (apytiksliai 23 – 28 amžiaus Lietuvos jaunimas) ir darbdaviais (viešųjų bei verslo įstaigų). Tyrimas su informantais buvo atliekas bendraujant tiesiogiai „akis į akį“. Atliktas tyrimas buvo analizuojamas turinio analizės metodu, išskiriant pagrindines kategorijas ir pateikiant pagrindines problemas.

**Darbo struktūra.** Darbą sudaro šios pagrindinės dalys: įvadas, teorinė dalis, metodinė dalis, tyrimo duomenų analizė, išvados, literatūra ir priedai. Teorinę dalį sudaro du skyriai, kuriuose yra pateikiama teorinė samprata apie pirmąjį darbą bei politinių priemonių analizė. Atlikta statistinių duomenų analizė apie jaunimo užimtumą ir vidutinį laiko tarpą pereinant iš švietimo sistemos į darbo rinką. Metodinėje dalyje yra pateikiamas tyrimo metodas bei tyrimo eiga. Atlikus tyrimo duomenų analizę pateikiamos išvados ir rekomendacijos.



# 1 TEORINIAI PERĖJIMO IŠ ŠVIETIMO SISTEMOS Į DARBO RINKĄ ASPEKTAI

Šiame, skyriuje, bus apibrėžiama, jaunimo, kaip specifinės socialinės grupės samprata, bus lyginamos daugelio autorių pateikiamos perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką, sąvokos. Teoriškai pagrindžiama pirmojo darbo samprata bei konceptualizacija..

## 1.1 Jaunimas kaip specifinė socialinė grupė

Jaunystė, kaip amžiaus tarpsnis yra unikalus, sudėtingas sociologiniu-demografiniu požiūriu, nes šio gyvenimo etapo turinį sudaro dviejų skirtingų socialinių statusų – vaiko ir suaugusiojo – derinys. Šiame amžiaus tarpsnyje jaunuolis siekia suaugusiojo statuso, kuris įgyjamas palaipsniui, įveikiant tam tikras įtampas ir problemas. Jaunystė laikoma sudėtingu, net kritiniu žmogaus gyvenimo tarpsniu. Šiuo laikotarpiu ne tik formuojasi kaip asmenybė, bet priverstas priimti savarankiškai gyvenimiškus apsisprendimus (pvz. socialinis – profesinis) (Pocius, Okunevičiūtė-Neverauskienė, 2001, p. 26). Vienas iš svarbiausių laiko tarpų jaunimo gyvenime, tai jų siekis tapti ekonomiškai nepriklausomais bei surasti savo vietą gyvenime t.y. įgijęs išsilavinimą įsitvirtinti darbo rinkoje.

Jaunimo politikos pagrindų įstatyme (2003) reglamentuojama, kad jaunas žmogus, tai asmuo nuo 14 iki 29 metų amžiaus. Lietuvos statistikos departamente (2014) ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijoje jaunimo amžius yra apibrėžiamas taip pat kaip ir jaunimo politikos pagrindų įstatyme: jaunimas yra 14 - 29 amžiaus. Tačiau nagrinėjant jaunimo nedarbo lygį, Lietuvos statistikos departamente yra apsiribojama 15 - 24 amžiumi. Tuo metu išryškėja traktuojami amžiaus skirtumai. Lietuvos darbo birža jauną žmogų apibrėžia nuo 16 iki 29 metų amžiaus, o Europos statistikos departamentas savo statistinėje knygoje - jaunimą apibrėžia kaip 15 - 29 metų amžiaus žmones. Vertinant mokslinėje literatūroje pateiktas jaunimo sampratas, galima teigti, kad vieningos nuomonės į kurią amžiaus grupę patenka jaunimas nėra. Tačiau galima teigti, kad išlieka tokia pati tendencija jog brandos amžius prasideda nuo 30 metų. Zuoza (2000, p. 28) jaunimo sąvoką apibrėžia kaip tam tikrą visuomenės narių grupę, kurioje asmenys gyvena formavimosi etape, kada pereina prie savarankiško gyvenimo ir yra 16 - 29 metų amžiaus grupėje.

Jaunimo skirstymas į amžiaus kategorijas atsirado veikiant tam tikroms ekonominėms ir socialinėms sąlygoms. Vienas iš jų tai nustatytas amžius kada žmogus mokosi, privalo baigti

vidurinę mokyklą. Taip pat šeimos kūrimas t.y. kai pasiekama riba, kada žmoguje formuojasi poreikis kurti šeimą (Howard, 1996, p. 4). Autoriai Pocius ir Okunevičiūtė - Neversaukienė (2001, p. 26) jaunimą skirsto į atskiras smulkesnes amžiaus grupes: 16 – 18 metų amžiaus, tai besimokantis jaunimas; 19 – 24 metų amžiaus, tai studijuojantis jaunimas arba pradėjęs aktyvų ekonominį gyvenimą; 25 – 29 metų amžiaus, tai pradedantys stabilizuoti savo gyvenimą ir socialinės elgsenos būdą.

Dorelaitienės (2013, p. 126) teigimu amžius nėra vienintelis kriterijus, kuris apibrėžia jaunimo statusą. Autorės (Dorelaitienės, 2013) teigimu, tai atskleidžia žmogaus veikla, požiūris, branda, tikslai ir daugelis kitų veiksnių. Jaunimas apibūdinamas, anot Dorelaitienės, tai laikotarpio kaita, kada žmogus pereina į socialinę brandą, pereina iš švietimo sistemos į darbo rinką.

Dorelaitienė (2013, p. 117 - 120) nagrinėja įvairias jaunimo sąvokas. Jos teigimu šiandieninėje visuomenėje į jaunimą yra žiūrima kaip į tam tikrą reiškinį. Taip pat jaunimą galima traktuoti kaip tam tikro amžiaus socialinę grupę. Tačiau yra ir kitų niuansų atskleidžiančių jaunimo statusą. Tai toks tarpsnis kai keičiasi žmogaus teisės, didėja privilegijos. Dažniausiai jaunimas yra ta riba kai žmogus pradeda daryti tam, tikrą įtaką medicinoje bei politikoje. Dažnai jaunimas negali užimti svarbių pareigų politikos valdyme, tai atskleidžia vieną iš trūkumų kai yra nustatyta tam tikra amžiaus riba trukdanti skverbtis į karjeros valdymą.

Taip pat yra nubrėžtos tam tikros jaunimo amžiaus stadijos, kurios diktuoja tam tikras sąlygas. Jaunimas sulaukęs tam tikro amžiaus gali įsigyti vairuotojo teises, turi teisę pirkti ir vartoti alkoholį, teisę į santuoką. Jaunystėje taip pat yra brandos stadijos kada keičiasi psichologinis suvokimas, kultūra, gyvenimo būdas, savęs pažinimas, šeimos kūrimas. Jau nuo senų laikų buvo tam tikri perėjimai iš vaikystės į brandos laikotarpį, buvo atliekami išbandymai, įvairūs ritualai. Šiandieninėje visuomenėje pats žmogus reguliuoja savo brandos laikotarpį, pats priima sprendimus kada kurti šeimą, kada pradėti dirbti ir kt. Žmogus gali varijuoti per savo gyvenimą neprisirišdamas prie nustatytų tam tikrų ribų, diktuojančių veiklą ir galimybes.

Apibendrinant galima teigti, kad vienareikšmiško jaunimo sąvokos apibrėžimo nėra. Kiekvienas žmogus jaunimo stadiją išgyvena skirtingai. Autorė Dorelaitienė (2013, p. 117 - 120) taip pat išryškina įvairių prieštaravimų paneigiančių nustatytą jaunimo sistemą. Jos teigimu griežtos apibrėžtos jaunimo sąvokos nėra, nes jaunimas būdamas mokykloje jau gali sukurti šeimą, o pensijinio amžiaus žmogus gali pradėti mokytis. Nustatytų gyvenimo veiklai ribų nėra. Tačiau išlieka tam tikros amžiaus ribos, reguliuojančios galimas veiklas įstatymų nustatyta tvarka.

## 1.2 Perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką samprata

Perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką samprata yra nagrinėjama daugelio autorių. Koen ir kt. (2013, p. 395) teigimu, perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra labai svarbus etapas mokslus baigusiems studentams. Tai yra labai svarbus laiko tarpas jaunų žmonių gyvenime, kada jie pradeda realizuoti savo siekius, pradeda ekonominę nepriklausomybę ir siekia surasti savo vietą visuomenėje (Elder ir kt., 2015, p. 3). Jaunimo ateitis dažniausiai priklauso nuo sėkmingo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką. Nesugebėjimą įsitvirtinti darbo rinkoje, gali turėti neigiamų bei ilgalaikių pasekmių profesinei karjerai ir pajamoms. Neveiksmingas perėjimas iš mokyklos į darbo rinką daro įtaką ne tik asmens gyvenimui, bet ir šalių ekonomikos augimui, produktyvumui ir gebėjimui konkuruoti pasaulinėje ekonomikoje. (Alissa, 2007, p. 3). 1 – oje lentelėje pateikti mokslinėje literatūroje naudojami iš švietimo sistemos į darbo rinką apibrėžimai bei palyginimai.

**1 lentelė.** Perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką sąvokų suvestinė

Autorius, metai	Apibrėžimas
Plessis ir kt. (2012, p. 346)	Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką - periodas kada jaunas žmogus, ieško karjeros galimybių ir pradeda savarankišką gyvenimą, pradėdamas darbinę karjerą. Tai etapas kada studentai pradeda kitą gyvenimo etapą, ieško karjeros galimybių ir mėgina pritaikyti švietimo įstaigoje įgytas žinias darbo rinkoje.
Susan ir kt. (2002, p. 202)	Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką - paprastas laikotarpis nuo mokslo įstaigos baigimo iki pirmo įsidarbinimo.
Kuron ir kt. (2015, p. 993)	Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką - procesas apimantis tris etapus: prognozavimas, kuriam būdingas informacijos rinkimas ir vertinimas, lemiantis darbo lūkesčių formavimą; reguliavimas – tai kai asmenys pasirenka, kurioje organizacijoje įsidarbinti; pasiekimas – kuomet asmuo yra pripažintas ir nusprendžia likti organizacijoje.
Čepas (2007, p. 27)	Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką – reiškinys, kuris užbaigiamas įsidarbinimo akto sudarymu.
Askov, Gordon (1999, p. 59)	Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką - nenutrūkstamas procesas. Šis procesas yra nuolatinis ir sietinas su savęs tobulinimu, mokymusi, nuolatinio augimo mokslo srityje, kvalifikacijos kėlimu.
Alissa (2007, p. 3)	Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką – tai socialinių, psichologinių ir ekonominių perėjimų laikotarpis jauno žmogaus gyvenime, kada jis priima svarbius sprendimus, kurie gali turėti įtakos tolimesnei jo gyvenimo eigai.
Shehu ir Nilsson (2014, p. 3)	Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką – tai laiko tarpsnis kai jauni žmonės pradeda realizuoti savo siekius, pradeda ekonominę nepriklausomybę ir vietos ieškojimą visuomenėje.
Saarnivaara ir Sarja (2007, p. 9)	Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką – tai laikas kai žmogus tampa savarankiškas ir pradeda rūpintis savimi. Tai procesas kada yra ištraukiama į darbinę veiklą.
Brazienė ir Merkys (2013, p. 83)	Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką – tai reiškinys, lemiamas demografinių, darbo užmokesčio reguliavimo mechanizmų, lokalsios ir globalios darbo rinkos struktūros veiksnių.

**Šaltinis:** sudaryta autorės, remiantis moksline literatūra

Analizuojant pateiktą 1 – ają lentelę, matoma, kad autorių samprotavimai apie perėjimą iš švietimo sistemos į darbo rinką truputį skiriasi, tačiau esmė išlieka ta pati. Remiantis, pateiktomis sąvokų apibrėžtimis, galima teigti, kad perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką, tai procesas, tik vienu autorių teigimu, tai proceso pabaiga, o kitų teigimu, kad tai nesibaigiantis procesas.

„Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką trumpai pabrėžia kokie yra svarbūs mokslo įstaigose įgyti įgūdžiai ir pasiruošimas, norint tapti patraukliu individu potencialiems darbdaviams”. (Bridgstock, 2009, p. 32). Šis apibrėžimas dažnai buvo priimtinas darbdavių organizacijoms. Tam tikrų asmeninių savybių bei kompetencijos turėjimas gali patenkinti visus kintančius darbdavių poreikius.

Autorius Bridgstock (2009) teigia, kad įsidarbinimas – tai darbo paieškos ir darbo rinkimosi rezultatas, kai asmuo randa darbą ir jį priimamas dirbti. „Samprotaujant giliau - sugebėti įsidarbinti kiekvienoje sparčiai besikeičiančio darbo pasaulio situacijoje” (Čepas, 2007, p. 27).

### **Perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką procesas**

Jaunas asmuo perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką procese yra laikomas tuomet: (1) jei jis šiuo metu yra bedarbis; (2) jei jis dirbą laikiną darbą arba dirba nepilną darbo dieną ir vis dar yra darbo paieškose; (3) jei šiuo metu dirba, bet yra nepatenkintas savo darbu; (4) jei yra baigęs studijas, tačiau šiuo metu nedirba, bet ieško darbo (Elder ir kt., 2015, p. 28). Jauni žmonės ateidami į darbo rinką suteikia darbdaviui daug naujovių: entuziazmo, vilčių ir naujų idėjų, norą mokytis ir mokyti, atvirumo, naujų įgūdžių technologijų srityje, mobilumo ir prisitaikymo. Tačiau nepaisant šių priežasčių, jaunimas susiduria su sunkumais pereinant į darbo rinką (Pastore, 2008, p. 5). Studentai nori rasti norimą darbą su tinkamu darbo užmokesčiu bei profesinio tobulėjimo galimybėmis. Tinkamo darbo susiradimas yra pirmas žingsnis patekti į darbo rinką. Tačiau užtikrinti nuolatinį darbą yra lengviau vyresnio amžiaus žmonėms, turintiems patirties (Garrouste, Loi, 2011, p. 4). Paskutiniu laikotarpiu, šis perėjimo procesas yra labai pailgėjęs, kuomet jauni žmonės ilgesnį laiką mokosi ir vėliau pradeda ieškoti savo pirmojo darbo (Robson, 2008, p. 2). Nepaisant to, kad šiuolaikinis jaunimas yra labiau išsimokslinęs šis procesas sudėtingėja ir ilgėja (Brazienė ir Merkys, 2013, p. 82). Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką apima ne tik jaunų žmonių darbo paiešką, jų apsisprendimą dirbti, bet ir darbdavių atrankos procesą. Darbdaviai renkasi savo darbuotoją pagal išsilavinimo lygį, gebėjimus ir kitus organizacijoje keliamus reikalavimus. (Matkovič, Kogan, 2013, p. 105). Didėja įgūdžių ir žinių poreikis, reikalingas patekti į darbo rinką (Saarnivaara ir Sarja, 2007, p. 5).

Mokslininkai Müller, Gangl (2003, p. 99) vieną kaip iš svarbiausių šio proceso aspektų išskyrė švietimo sistemą. Jų teigimu, išsimokslinimas ir žinios yra tiesiogiai susiję su karjeros galimybėmis. Autorių Saarnivaara ir Sarja (2007, p. 7) nuomone, išsilavinimas yra skirtas padėti studentams plėtoti savo amatą, rūpintis savimi, ir nukreipti savo gebėjimus tinkama linkme ieškant savo vietos darbiniam gyvenime. Autoriaus, Brandsma (2000, p. 201) nuomonė prieštarauja prieš tai minėtų autorių nuomonei. Jo manymu, perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką priklauso ne tik nuo mokymo sistemų, bet ir nuo bendros ekonomikos, darbo rinkos situacijos, darbdavių, profesinių sąjungų, valdžios institucijų. Mokslininkai teigė, kad perėjimas į darbo rinką yra tiesiogiai susijęs su kultūriniais, socialiniais, ekonominiais ir istoriniais aspektais. Taip pat darbo patirtį išskyrė kaip privalumą jaunimui. Didelės įtakos perėjimui turi pasirinktos profesijos sutapimas su norimo darbo paieškomis (Susan ir kt, 2002, p. 202).

### **1.3 Pirmojo darbo samprata ir konceptualizacija**

Darbas – tai visų pirma materialinės žmogaus gerovės ir saugumo užtikrinimo priemonė. Jis yra pagrindinė viso žmogaus gyvenimo sąlyga. Galima teigti, kad darbas tobulina patį žmogų. Jau antikos laikais apie darbą buvo kalbama kaip apie gėrio, taurumo šaltinį. Demokritas sakė: „Darbas apsaugo mus nuo trijų didžiųjų blogybių: nuobodulio, ydų ir skurdo“. „Bet koks darbas malonesnis už atilsį“, – teigė Aristotelis. Taigi darbas yra neatsiejama nuo žmogaus veiklos dalis (Tartilas, 2005, p. 30).

Todėl prieš pradėdant analizuoti pirmojo darbo sąvoką, pirmiausia darbe bus bandoma išsamiau apibrėžti darbo sąvoką.

Analizuojant mokslinę literatūrą nustatyta, kad darbo sąvoka apibrėžiama įvairių mokslų aspektu. Pvz. teisinėje literatūroje – darbas, tai socialinė ekonominė sąvoka, kuri dažniausiai apibūdinama tam tikru laiku reikalinga, tinkama ir tikslinga žmogaus veikla. Ši veikla, tai ne tik fiziologinių, biologinių žmogaus gebėjimų panaudojimas, bet ir intelektinė veikla (Dambrauskienė ir kt., 2008). Kaip teigia, žymus sociologas A. Giddens (2005), darbas arba užsiėmimas yra veikla, atliekama mainais už reguliarių darbo užmokestį ar algą. Minėtas sociologas, teigia, kad darbas turi keletą reikšmingų savybių tai: 1) pinigai (jie yra vienas iš pagrindinių išteklių, nuo kurių priklauso jų galimybė tenkinti savo reikmes); 2) aktyvumo lygis (darbas neretai duoda pagrindą įgyti bei pritaikyti įgūdžius ir gebėjimus); 3) įvairovė (darbe patenkama į situacijas, kurios stipriai skiriasi nuo aplinkos); 4) laiko struktūra (nuolatinį darbą turinčių žmonių diena paprastai organizuojama

pagal darbo ritmą); 5) socialiniai ryšiai (darbo aplinkoje galima susidraugauti ir kartu su kitais dalyvauti bendroje veikloje); 6) asmens identitetas (paprastai žmonės darbą vertina už tai, kad jis suteikia socialinio identiteto jausmą) (Giddens, 2005, p. 353). Ekonomikos terminų žodyne, darbas apibrėžiamas, kaip žmogaus fizinių bei protinių gebėjimų naudojimas ekonominėms gėrybėms gaminti bei žmonių visuomeniškai naudinga (suderinus asmeninius ir visuomeninius interesus) veikla, kurioje jie tarpusavyje santykiauja gamindami ekonomines vertybes (Ekonomikos terminų žodynas). Taip pat darbą būtų galima įvardinti kaip viena iš pagrindinių ir svarbiausių individo egzistavimo sąlygų.

Taigi, apibendrinant išanalizuotus darbo sąvokos apibrėžimus, galima teigti, kad darbas tai tam tikru laiku reikalinga, tikslinga ir žmogaus fizinių bei protinių gebėjimų naudojimas ekonominėms gėrybėms gaminti už tai gaunant reguliarių darbo užmokestį ar algą. De Witte ir kt (2007, p. 134) pateikia pirmojo darbo sampratą - tai darbas, kai žmogus įsidarbina pirmą kartą (nepriklausomai nuo jo amžiaus) neturėdamas kitos darbo patirties.

Pirmojo darbo reputacija gali turėti realų poveikį darbo perspektyvoms ateityje. Buvusi darbo vieta parodo darbdaviui kokios yra darbuotojo galimybės. Priklausomai nuo to kokį darbą dirbo darbuotojas, darbdavys gali spręsti ar jis bus naudingas jo įmonėje (Kondo, 2007, p. 379 - 383).

Pirmasis darbas ir jo sąlygos iš esmės nustato jaunimui asmeninius karjeros kelius ir galimybes. Tinkamos pirmojo darbo sąlygos ir kokybė užtikrina darbuotojo stabilumą (Dema ir kt., 2015, p. 39). Tačiau ne visada pirmasis darbas tenkina visas darbuotojų sąlygas. Pirmą kartą įsidarbinę asmenys susiduria su įvairiomis problemomis. Žemiau pateikiamos pagrindinės pirmojo darbo problemos.

### **Pirmojo darbo problemos**

Salas – Velasco (2007, p. 335 – 336) išskiria teorinius pagrindimus apie problemas, kurios atsiranda pirmajame darbe. Autoriaus teigimu, pirmasis neigiamas dalykas darbuotojui yra minimalus atlyginimas. Ilgai ieškoję darbo už atitinkamą atlygį ir negavę jokio pasiūlymo iš darbdavių, jauni darbuotojai nusprendžia dirbti už minimalų atlyginimą. Tai vienas iš neigiamų faktorių darbuotojui neturinčiam darbo patirties. Antrasis neigiamas dalykas, kurį išskiria autorius, apžvelgia problemą pačiam darbdaviui. Įmonės nenorėdamos mokėti didelio atlyginimo dažnai įdarbina jauną darbuotoją, neturintį darbo patirties, tam tikrų įgūdžių ar kitų reikalavimų. Priėmus tokį sprendimą įmonė susiduria su įvairiomis nekokybiško darbo problemomis. Autorius Gebel (2009, p. 663) teigia, kad darbdaviai dažnai susiduria su abejonėmis samdydami jaunus darbuotojus, nes nėra užtikrinti ar jų darbas bus produktyvus.

Autorių Corbanese ir Rosas (2013, p. 66) nuomone, jauniems darbuotojams neturint pirmojo darbo patirties, gali būti labai sunku priimti sprendimą dėl darbo pasiūlymo. Jie turi mažai žinių apie tai, kokios turėtų būti sąžiningos darbo sąlygos. Autoriai pateikia pagrindines nuostatas dėl darbo sąlygų, kurios gali sukelti didelių problemų pirmajai darbo patirčiai:

- Užimtumas ir socialinė apsauga;
- Darbo valandos, darbo užmokestis ir kasmetinės atostogos;
- Darbuotojų sveikata.

Jei pirmasis darbas neatitiko įgytos specialybės arba jis nesuteikė gebėjimų, organizacijos dažnai nenori tokio darbuotojo (Kondo, 2007, p. 379 - 383).

Išanalizavus pirmojo skyriaus mokslinę literatūrą galima teigti, kad jaunimas yra plačiai traktuojama tam tikro amžiaus socialinė grupė. Jaunimas patenka į tą amžiaus grupę kada asmenys išgyvena formavimosi etapą, pereina prie savarankiško gyvenimo, kitaip tariant pereina iš švietimo sistemos į darbo rinką. Perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką yra tam tikras procesas, kuomet jaunas žmogus siekia realizuoti savo galimybes, ieško pirmojo darbo. Tačiau šiame periode yra susiduriama su tam tikrais sunkumais. Daugeliui šis procesas gali užtrukti labai ilgai, kuomet pirmasis darbas reikalauja tam tikrų įgūdžių bei praktinės patirties. Šiomis dienomis, perėjimas yra pailgėjęs, kuomet jauni žmonės ilgesnį laiką mokosi.

## 2 JAUNIMO UŽIMTUMO SITUACIJA IR PIRMASIS DARBAS UŽIMTUMO POLITIKOS KONTEKSTE

Remiantis statistiniais duomenimis, šioje darbo dalyje, išsamiau bus apžvelgta jaunimo situacija darbo rinkoje ne tik Lietuvos, bet ir Europos Sąjungos šalyse. Taip pat bus analizuojami patys naujausi statistiniai duomenys, parodantys jaunimo užimtumą pagal išsilavinimo lygį, taip pat pateikiama statistinių duomenų analizė, parodanti vidutinį laiko tarpą nuo švietimo įstaigos baigimo iki pirmojo darbo pagal įgytą išsilavinimą. Be šių statistinių duomenų, skyriuje nagrinėjamas politikos vaidmuo darbo rinkoje bei jaunimo užimtumo programos.

### 2.1 Jaunimo užimtumo situacija Lietuvoje ir Europos Sąjungoje

Europos komisijos (Eurostato) duomenimis (2013), išsilavinimas yra išskiriamas kaip vienas iš faktorių, lemiančių užimtumo lygį. 2009 metais Eurostatas buvo papildytas *ad hoc* moduliu, kuris nagrinėjo jaunimo patekimą į darbo rinką (Europos parlamentas, 2013). 2 – oje lentelėje pateikti statistiniai 20 – 34 metų amžiaus grupės vyrų užimtumas, kurie mokslus baigė ne seniau kaip prieš 5 metus. Lentelėje išsilavinimo lygis pateiktas skaičių intervaluose.<sup>1</sup>

**2 lentelė.** Vyrų užimtumo lygis pagal aukščiausią įgytą išsilavinimą 20–34 m. amžiaus grupėje 2009 m. (proc.). 2 lentelės tęsinys pateikiamas kitame puslapyje

Šalis/išsilavinimo lygis	0 - 2 lygis	0 - 4 lygis	3 - 4 lygis	3 - 6 lygis	5 - 6 lygis
ES 27	59.2	73.6	76.6	81	86.3
Belgija	68.7	79.6	82.7	87.2	91.6
Bulgarija		70	70.3	77.3	92.7
Čekija	29.3	81.5	82.8	86.8	94.8
Danija	71.5	82.3	86.4	87.1	88.1
Vokietija	51	79.8	83.4	86.5	92.2
Estija		61.5	65.9	76.1	90.8
Airija	42.5	59.8	62.6	73.5	83
Graikija	78.6	77.7	77.5	76.6	75.8
Ispanija	58.7	60.3	62.1	72.8	77.3
Prancūzija	49.3	69.3	75.1	79.3	83.3
Italija	61	64.6	65.1	68.4	74.7
Kipras	75	85.3	86.2	86.6	87

<sup>1</sup> 0 lygis – ikimokyklinis ugdymas; 1 lygis – pradinis ugdymas; 2 lygis – pagrindinis išsilavinimas; 3 lygis – vidurinis išsilavinimas; 4 lygis – profesinis išsilavinimas; 5 lygis – aukštesnysis išsilavinimas; 6 lygis – aukštasis išsilavinimas (bakalauro, magistro, doktorantūros). (International Standard Classification of Education (2011)).



**2 lentelė.** (tęsinys) Vyrų užimtumo lygis pagal aukščiausią įgytą išsilavinimą 20–34 m. amžiaus grupėje 2009 m. (proc.).

Šalis/išsilavinimo lygis	0 - 2 lygis	0 - 4 lygis	3 - 4 lygis	3 - 6 lygis	5 - 6 lygis
Latvija	27.4	60.5	69.6	75.2	84.3
<b>Lietuva</b>		<b>60.2</b>	<b>61.2</b>	<b>74</b>	<b>89.6</b>
Liuksemburgas	74.9	85.2	87	90.3	93
Vengrija	43.9	70	72.4	80	92.3
Malta		78	89.8	91.5	94.1
Olandija	79.4	88.3	91.8	93.4	95
Austrija	56.1	87.7	90.1	91.9	96.3
Lenkija	53.4	76	77.5	84	91.7
Portugalija	75.3	80.1	84.7	86.7	88.6
Rumunija	59	61.6	61.8	70.7	85.1
Slovėnija	68.3	80	81	85.6	93.9
Slovakija		73.5	74.5	80.2	92.6
Suomija	60.1	72.5	74.4	80.9	93.7
Švedija	57.1	74.2	76.8	82.8	91.6
Jungtinė Karalystė	65.1	76.2	79.3	82	83.9

Šaltinis: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

2 – oje lentelėje pateikti duomenys rodo, kad vyrų užimtumo lygis labai skiriasi priklausomai nuo įgyto išsilavinimo. Kiekvienoje šalyje, išskyrus Graikija, esant aukštesniam išsilavinimui yra didesnis užimtumo lygis. Europos Sąjungoje turint 0 - 2 lygio išsilavinimą užimtumas siekia 59,2 proc., turint 5 - 6 lygio išsilavinimą užimtumas yra 86,3 proc. Remiantis pateiktais duomenimis galima palyginti, kuri Europos Sąjungos šalis pagal išsilavinimą turi didžiausią bei mažiausią užimtumo lygį. Vertinant 0 - 2 lygio išsilavinimą didžiausias vyrų užimtumo lygis yra Olandijoje – 79,4 proc., o vyrų mažiausias užimtumo lygis yra Latvijoje – 27,4 proc. Vertinant 0 – 4 lygio išsilavinimą didžiausias užimtumo lygis taip pat Olandijoje – 88,3 proc., mažiausias užimtumo lygis yra Airijoje - 59,8 proc. Analizuojant 3 - 4 išsilavinimo lygį, matoma, kad didžiausias vyrų užimtumas yra Olandijoje – 91,8 proc., mažiausias užimtumo lygis yra Lietuvoje – 61,2 proc. Pagal 3 – 6 lygio išsilavinimą didžiausias užimtumas yra Olandijoje 93,4 proc., mažiausias Italijoje – 68,4 proc. Įvertinus 5 – 6 lygio išsilavinimą, matoma, kad didžiausias užimtumas yra Austrijoje – 96,3 proc., mažiausias užimtumas Italijoje - 74,7 proc.

Vertinant Lietuvos situaciją, vyrų užimtumo tendencija išlieka panaši kaip ir Europos Sąjungoje. Didžiausias užimtumas yra tų žmonių, kurie turi 5 – 6 lygio (aukštąjį) išsilavinimą – 89,6 proc. Pagal mažėjančius išsilavinimo lygius atitinkamai mažėja ir užimtumo lygis.

Įvertinus statistinius užimtumo lygio duomenis, galima daryti išvadą, kad vyrams, turintiems aukštąjį išsilavinimą pereiti iš švietimo sistemos į darbo rinką yra lengviau nei vyrams, turintiems

tik pagrindinį ar vidurinį išsilavinimą. Žemiau pateiktoje 3 – oje lentelėje, apžvelgiama moterų užimtumo situacija pagal išsilavinimo lygį (žr. 3 lentelė).

**3 lentelė.** Moterų užimtumo lygis pagal aukščiausią įgytą išsilavinimą 20–34 m. amžiaus grupėje 2009 m. (proc.).

Šalis/išsilavinimo lygis	0 - 2 lygis	0 - 4 lygis	3 - 4 lygis	3 - 6 lygis	5 - 6 lygis
ES 27	46.8	66.9	70.5	77.2	82.8
Belgija	43.7	62.1	68.2	83.4	91.9
Bulgarija		66.8	67.3	73.7	79.3
Čekija		71.6	72.9	77.9	83.7
Danija	71.4	80.4	82.7	85.9	88.8
Vokietija		77.1	81.6	84.3	89.0
Estija		52.0	59.8	67.3	72.8
Airija	41.1	67.7	70.3	79.6	84.6
Graikija	52.3	58.8	59.5	68.0	72.9
Ispanija	42.9	54.0	62.0	68.5	70.8
Prancūzija	45.3	61.7	65.4	76.2	83.4
Italija	36.2	54.8	56.9	61.4	65.8
Kipras		74.3	73.6	79.9	81.2
Latvija		49.9	54.3	70.5	79.8
<b>Lietuva</b>		<b>53.6</b>	<b>57.0</b>	<b>75.1</b>	<b>84.6</b>
Liuksemburgas		74.4	78.9	81.9	83.6
Vengrija	38.3	64.0	66.0	71.4	77.0
Malta		92.9	93.1	94.3	95.0
Olandija	56.9	81.9	89.4	92.2	94.5
Austrija	63.1	85.7	87.0	87.0	86.8
Lenkija		57.0	58.2	76.6	87.0
Portugalija	71.1	73.1	74.8	82.9	87.6
Rumunija		56.4	56.9	71.4	86.2
Slovėnija		71.5	72.6	79.6	84.2
Slovakija		61.6	62.6	67.6	73.8
Suomija	40.3	71.1	75.7	78.8	81.6
Švedija	36.1	69.9	74.5	82.1	90.1
Jungtinė Karalystė	54.2	68.1	72.5	81.0	86.3

Šaltinis: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

Analizuojant moterų užimtumo duomenis Europos Sąjungos šalyse, matoma tokia pati tendencija kaip ir vyrų užimtumo atveju: kuo aukštesnis išsilavinimo lygis, tuo užimtumas yra didesnis kiekvienoje šalyje. Bendrai Europos Sąjungoje vertinant 0 – 2 lygio išsilavinimą užimtumas yra 46,8 proc., tai yra mažiau nei bendras vyrų užimtumas. Vertinant 5 – 6 išsilavinimo lygį, moterų užimtumas Europos Sąjungos šalyse yra 82,8 proc., taip pat mažiau nei vyrų užimtumas.

Esant 0 – 2 lygio išsilavinimui, didžiausias užimtumas yra Danijoje – 71,4 proc., o mažiausias moterų užimtumas yra Švedijoje 36,1 proc. ( ne visų šalių yra pateikti duomenys). Vertinant 0 – 4 ir 3 - 4 išsilavinimo lygius, didžiausias moterų užimtumas Maltoje: atitinkamai 92,9 proc. ir 93,1 proc., o mažiausias užimtumas Latvijoje: 49,9 proc. ir 54,3 proc. Analizuojant 3 – 6 ir 5 – 6 išsilavinimo lygius, didžiausias užimtumas yra taip pat Maltoje: 94,3 proc. ir 95,0 proc., mažiausias užimtumas yra Italijoje: 61,4 proc. ir 65,8 proc.

Lyginant vyrų užimtumo ir moterų užimtumo duomenis, tendencija lieka ta pati – kuo aukštesnis išsilavinimo lygis tuo didesnis šalies užimtumas. Vertinant Lietuvos situaciją, matoma, kad pagal visus išsilavinimo lygius vyrų užimtumas yra didesnis nei moterų užimtumas.

Nuo išsilavinimo lygio taip pat priklauso ir žmogaus įsidarbinimo trukmė. Europos Sąjungos statistika pateikia duomenis, rodančius vidutinį perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką laikotarpį mėnesiais. Statistiniai duomenys pateikti 20 – 34 metų amžiaus grupės. 4 lentelėje pateikti duomenys remiantis tais asmenimis, kurie baigė mokslus ne seniau kaip prieš 5 metus. Duomenų analizei naudojamos tos pačios išsilavinimo lygio reikšmės: nuo 0 iki 6.

**4 lentelė.** Vidutinis laiko tarpas nuo švietimo įstaigos baigimo iki pirmojo darbo pagal įgytą išsilavinimą, 20–34 m. amžiaus grupėje, 2009 m. (mėnesiais). 4 lentelės tęsinys pateikiamas kitame puslapyje

Šalis	0 - 2 lygis	0 - 4 lygis	3 - 4 lygis	3 - 6 lygis	5 - 6 lygis
ES 26	9.4	7.9	7.6	6.3	5.1
Belgija	8.1	6.1	5.6	5.4	5.3
Bulgarija		12.5	12.5	8.7	4.1
Čekija	8.8	4.8	4.7	4.0	3.1
Danija	10.4	5.1	3.8	3.7	3.7
Estija	7.3	5.3	4.9	3.8	2.8
Airija	5.6	5.1	5.0	4.3	3.9
Graikija	15.5	14.7	14.6	13.2	12.2
Ispanija	10.9	9.9	9.1	7.6	7.0
Prancūzija	9.2	7.2	6.8	5.5	4.6
Italija	11.2	10.7	10.7	10.3	9.8
Kipras	17.3	14.7	14.5	7.7	4.8
Latvija	7.8	7.0	6.8	5.1	3.7
<b>Lietuva</b>	<b>9.1</b>	<b>5.7</b>	<b>5.2</b>	<b>3.9</b>	<b>3.0</b>
Liuksemburgas	6.9	6.0	5.8	4.9	4.2
Vengrija	8.1	6.6	6.5	5.3	4.0
Malta	9.7	8.1	7.2	4.6	2.6
Olandija	6.5	4.0	3.3	3.1	3.0
Austrija	10.0	5.4	5.1	4.7	3.7
Lenkija	17.7	9.6	9.2	6.0	3.6
Portugalija	6.0	5.9	5.7	5.2	4.7
Rumunija	11.3	12.8	12.9	10.0	7.3
Slovėnija	16.4	10.5	10.1	7.5	4.6
Slovakija		6.8	6.5	5.3	3.5

**4 lentelė.** (tęsinys) Vidutinis laiko tarpas nuo švietimo įstaigos baigimo iki pirmojo darbo pagal įgytą išsilavinimą, 20–34 m. amžiaus grupėje, 2009 m. (mėnesiais)

Šalis	0 - 2 lygis	0 - 4 lygis	3 - 4 lygis	3 - 6 lygis	5 - 6 lygis
Švedija	5.9	5.4	5.4	4.5	3.5
Jungtinė Karalystė	6.7	3.8	3.3	3.1	3.0
Suomija	8.0	7.0	6.8	5.3	3.5

Šaltinis: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>

4 - oje lentelėje pateiktas įsidarbinimo laikotarpis rodo, kad žmogaus įsidarbinimo trukmė yra atvirkščiai proporcinga jo išsilavinimo lygiui. Tai reiškia, kad kuo labiau žmogus yra išsilavinęs (jo išsilavinimo lygis aukštesnis), tuo laiko tarpas nuo švietimo įstaigos baigimo iki momento, kai jis įsidarbina yra trumpesnis.

Vertinant Lietuvos įsidarbinimo situaciją, galima daryti išvadą, kad turint aukštesnį išsilavinimą, susirasti darbą galima greičiau, nei turint žemo lygio išsilavinimą. Analizuojant visų lygių įsidarbinimą Lietuvoje, matoma, kad vidutinis laiko tarpas nesiekia vienerių metų laikotarpio. Turint žemiausio lygio išsilavinimą vidutiniškai įsidarbina per 9,1 mėnesius.

Jaunimo integracija į darbo rinką gerokai skiriasi įvairiose šalyse. Nagrinėjant situaciją visose Europos Sąjungos šalyse, pagal žemiausią išsilavinimo lygį (0 – 2 lygis), ilgiausios darbo paieškos trunka Lenkijoje, Kipre, Slovėnijoje. Pagal aukščiausią išsilavinimo lygį (5 – 6 lygis) ilgiausios darbo paieškos trunka Graikijoje, Italijoje, Rumunijoje. Geriausios įsidarbinimo galimybės pagal visus išsilavinimo lygius yra Jungtinėse Karalystėse, Olandijoje ir Danijoje.

Įvertinus tiek užimtumo lygio statistinius duomenis, tiek parėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką laikotarpį, galima teigti, kad išsilavinimo lygis turi didelę įtaką šių duomenų pokyčiui. Kiekvienoje valstybėje yra svarbu turėti aukštesnį išsilavinimo lygį, tokiu atveju įsidarbinimo galimybės yra didesnės. Tinkamo išsilavinimo galimybes gali užtikrinti šalies švietimo sistema.

## 2.2 Švietimo sistemos situacija Lietuvoje

Švietimas ir mokymasis didina šalies produktyvumą, padidina žmogui tikimybę ne tik įsidarbinti, bet ir rasti norimą darbą. Apskritai, aukštojo išsilavinimo lygis yra tiesiogiai susijęs su įsidarbinimo galimybėmis. Tinkama švietimo sistema apsaugo žmogų nuo galimybės susidurti su nedarbo problemomis (Key Indicators of the Labour Market, 2015).

Lietuvoje švietimo sistema buvo sukurta jau XVI amžiuje. Dabartiniu metu Lietuvoje yra mokomasi pagal 12 metų bendrojo lavinimo programą ir trijų pakopų (bakalauro, magistrantūros ir doktorantūros) aukštojo mokslo programą. Mokytis yra privaloma iki šešiolikos metų (paprastai iki dešimtos klasės). Lietuvos švietimo ir mokslo ministerija (2013) pateikia pagrindinę misiją – mokslas ir kokybiškas švietimas turi būti prieinamas kiekvienam, padedantis tapti visaverte asmenybe, gyvenančia socialiai saugų ir pilietiškai aktyvų gyvenimą, kurti atsakingą ir solidarią visuomenę, kūrybišką ir imlią kultūrai, bei konkurencingumu ir žiniomis grįstą ūkį.

Lietuvos Respublikos seimas patvirtino valstybinę švietimo 2013 – 2022 metų strategiją. Pagrindinis strateginis tikslas – padaryti Lietuvos švietimą tinkamu pagrindu valstybės gerovės kėlimui, ugdyti savarankiškam ir veržliam žmogui, solidariai ir atsakingai kuriančiam savo, Lietuvos ir pasaulio ateitį. „Strategija, būdama ilgos trukmės planavimo dokumentas, numato švietimo politikos prioritetines kryptis: didinti mokytojų ir dėstytojų profesionalumą; puoselėti duomenų analize ir įsivertinimu grįstą švietimo kokybės kultūrą; plėtoti švietimo prieinamumą ir lygias galimybes; skatinti mokymąsi visą gyvenimą” (Valstybinė švietimo 2013 – 2022 metų strategija, 2013).

Ši strategija sudaryta atsižvelgiant į visuomenės lūkesčius, parengti esminius švietimo pokyčius, tam, kad būtų kryptingai skiriami finansiniai, materialiniai ir intelektualiniai ištekliai.

Švietimo prieinamumo srityje Lietuva yra nemažai pasiekusi. Nuo 2010 metų Lietuva Europos Sąjungoje pirmauja pagal darbingo amžiaus (25 – 64 metų) asmenų, turinčių bent vidurinį išsilavinimą, taip pat yra dešimtuose pagal jaunimo (30 – 34 metų) aukštojo išsilavinimo lygį. Tačiau nuo 2009 metų Lietuva atsilieka pagal įtraukties į ikimokyklinį, priešmokyklinį ugdymą, suaugusiųjų mokymosi visą gyvenimą lygį (Valstybinė švietimo 2013 – 2022 metų strategija, 2013).

Siekiant pagerinti suaugusiųjų mokymosi visą gyvenimą lygį 2010 metais buvo pradėtas projektas „Suaugusiųjų švietimo sistemos plėtra suteikiant besimokantiems asmenims bendrąsias kompetencijas“, skirtas plėtoti suaugusiųjų švietimo sistemą Lietuvoje. Tai buvo projekto pirmasis etapas, finansuojamas Europos socialinio fondo lėšomis. Projekto metu buvo tobulinamos suaugusiųjų žinios ir kompetencijos (Švietimo ir mokslo ministerija, 2014). 2012 metais pradėtas antrasis projekto etapas. Šio projekto metu siekiama suteikti suaugusiems bendrąsias kompetencijas, organizuojant neformaliojo švietimo kursus. Siekiama ugdyti suaugusiųjų vadybines kompetencijas, vykdyti stebėsenos bei informavimo sistemos diegimą. Šio projekto pagalba tikimasi sulaukti šių rezultatų: sukurti nauji 6 mokymosi moduliai, parengta ir išversta metodinė bei teorinė literatūra

bibliotekoms ir institucijoms. Tikimasi surengti kvalifikacijos tobulinimo kursus bei stažuotes užsienio šalyse (kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras, 2014).

### **Lietuvos švietimo problemos**

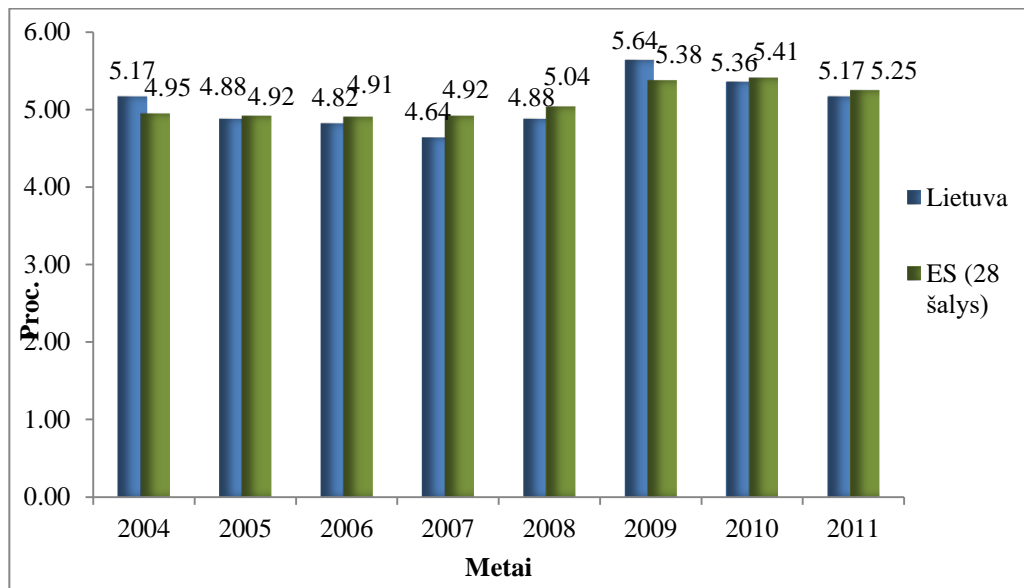
Viena iš problemų Lietuvos švietimo sistemoje yra konkurencija tarp pačių švietimo įstaigų. Esant didelei konkurencijai kenčia mokymosi kokybė. Yra skiriamos dvi konkurencijos rūšys: struktūrinė konkurencija – tai kai siekiama jog tam tikra įstaiga patirtų sėkmę, kita turi patirti nesėkmę. Iš anksto apgalvota konkurencija – tai kai siekiama nuo pat pradžių būti geriausiu. Yra keliami tam tikri sprendimai prieš konkurenciją:

- Derėtų labiau žiūrėti į mokymosi kokybę ir padėti silpnesnėms mokymosi įstaigoms, kad būtų tinkamai ugdomi piliečiai, o ne tik konkuruoti tarpusavyje;
- Užtikrinti kad mokymo įstaigoje dirbtų tik tinkami pedagogai, kurie prisidėtų prie kokybiško mokymo bei suprastų pagrindines mokymosi problemas;
- Reikėtų tobulinti egzaminų tarką, kuri yra grindžiama konkurencija;
- Keisti finansavimo sistemą, kuri grindžiama mokinio krepšeliu, nes taip vienos mokyklos kokybė gerėja kitos mokyklos atžvilgiu. (Švietimo ir mokslo ministerija, 2015).

Vertinant aukštųjų mokyklų konkurenciją didelę reikšmę turi nauja stojimo tvarka. 2014 metais priėmimui į aukštąsias mokyklas buvo priimta viena didžiausių naujovių – pakeista konkursinio balo sistema. Nauja sistema pakeitė konkursinio balo skaičiavimo metodiką į dešimtbalę sistemą (Bendrojo priėmimo į Lietuvos aukštąsias mokyklas apžvalga, 2014). Respublikos švietimo ir mokslo ministerija aukštosioms mokykloms rekomendavo nustatyti minimalų konkursinį balą stojantiesiems. Tačiau minimalus balas turi nemažai spragų. Pirma, balas yra skaičiuojamas nevienodai stojantiesiems į valstybės finansuojamas ar nefinansuojamas vietas. Asmenims, kurie stoja į valstybės nefinansuojamas vietas yra neprivaloma laikyti valstybinius brandos egzaminus. Tie asmenys, kurie stoja į valstybės nefinansuojamas vietas gali laikyti mokyklinius egzaminus. Taip pat stojant į nefinansuojamas vietas yra pridedami papildomi balai už tai kad įgijo išsilavinimą vienoje iš partnerių mokyklų. Minimalus konkursinis balas taip pat nesuveikia ir programose, kuriose reikalingi stojamieji egzaminai, nes tokiais atvejais galima nelaikyti brandos egzaminų, užtenka metinių pažymių ir stojamųjų egzaminų. 2015 metų priėmimo į universitetą rezultatai parodė, kad buvo galima įstoti su 0,34 balo į valstybės nefinansuojamas vietas, o valstybės finansavimą buvo galima gauti surinkus vos 2,88 balo. O į kolegijas buvo galima

įstoti su 0,51 balo į valstybės nefinansuojamą vietą, o gauti valstybės finansavimą užteko – 0,83 balo. Taigi, minimalus konkursinis balas nepagerino studijų kokybės, o tik apribojo studentams galimybes rinktis norimą aukštąją mokyklą (Bendrojo priėmimo į Lietuvos aukštąsias mokyklas apžvalga, 2015). Tokia nauja sistema sudaro sąlygas į aukštąsias mokyklas stoti valstybinių egzaminų nelaikantiems mokiniams. Esant tokiai situacijai darbdaviai pradeda nepasitikėti aukštųjų mokyklų kokybe ir naujų darbuotojų paruošimu.

Dar viena švietimo problema - finansavimas. Lietuvoje lyginant su kitomis Europos Sąjungos šalimis yra labai menkas. Jis labiau orientuotas į kiekybinius, o ne kokybinius rodiklius. Didžiausią nepasitenkinimą ir įtampą kelia bendrojo ugdymo finansavimas. Kaskart sumažėjus besimokančių vaikų, mokyklų skaičiui, auga ugdymo lėšų poreikis. Kai trūksta lėšų, pradeda abejoti mokinio krepšelio principu. Svarstoma apie krepšelio pertvarkymo metodiką (švietimo ir mokslo ministerija, 2013). 1 – ajame paveiksle pateikiamas Lietuvos ir bendras visų Europos Sąjungos šalių finansinis paskirstymas švietimui. Diagramoje pateikti duomenys parodo 2004 – 2011 metų finansų paskirstymo tendenciją.



**1 pav.** Viešosios išlaidos švietimui, BVP dalis (proc.)

**Šaltinis:** sudaryta autorės, remiantis Europos statistikos duomenimis (Eurostat)

1 paveiksle pateikti duomenys rodo, kad per 8 metų laikotarpį Lietuvos skiriamos išlaidos švietimo sistemai nepakito. Daugiausiai finansinių išteklių skyrė 2009 metais. Paskutiniaisiais analizuojamo laikotarpio metais, matoma, kad Lietuvos skiriamos išlaidos švietimo sistemai

nesiekia bendro visų Europos Sąjungos šalių vidurkio. Tai rodo, kad didžioji dalis Europos Sąjungos šalių švietimui skiria daugiau finansinių išlaidų nei Lietuvos valstybė.

Prieduose pateiktoje lentelėje yra Lietuvos ir Europos Sąjungos šalių finansinis paskirstymas švietimui (žr. 1 priedas). Lentelėje pateikti duomenys yra 2013 metų, išlaidos švietimui pateiktos kaip BVP dalis (proc.). Bendrai švietimo išlaidos 2013 metais per visas Europos Sąjungos šalis buvo 5 proc. nuo BVP. Lietuva švietimui skiria daugiau nei bendras ES vidurkis – 5,6 proc. Daugiausia išlaidų skiria viduriniam išsilavinimui 1,9 proc. bei aukštajam ugdymui – 1,4 proc. Tokios šalys kaip Švedija bei Danija, didžiausią savo švietimui skirtą išlaidų dalį skiria ikimokykliniam ir pradiniam ugdymui. Galima daryti prielaidą, kad šioms šalims yra svarbiausia suteikti žmogui tinkamus pradmenis. Lietuva ikimokykliniams ir pradiniam ugdymui skiria 0,8 proc. BVP. Mažiausiai išlaidų Lietuva skiria aukštesniajam mokslo ugdymui 0,3 proc. BVP. Tačiau tai nėra blogiausias variantas vertinant su kitomis Europos Sąjungos šalimis. Yra nemažai šalių, kurios visai neskiria išlaidų šio mokslo ugdymui: Suomija, Švedija, Danija.

Dar viena problema – tai švietimo sistemos ir organizacijų reikalavimų neatitikimas. Jaunimas ieškodamas darbo dažnai susiduria su tokiomis problemomis, kaip žinių ir darbo reikalavimų neatitikimas. Daugelis darbo organizacijų sprendžia klausimą dėl praktinių įgūdžių trūkumo, dėl tam tikrų žinių trūkumo, dėl gebėjimų neatitikimo. Nuo sparčiai tobulėjančių technologijų mokymo sistemos taip pat neturėtų atsilikti. Naujosios technologijos taip pat sparčiai veržiasi į švietimo bei mokymo įstaigas, tiek mokytojams, tiek mokiniams bei studentams tenka susidurti su naujosiomis technologijomis. Darbdaviams dažnai kyla klausimas dėl teorinių ir praktinių žinių neatitikimo. Dažnai jaunam žmogui, perėjusiam iš švietimo sistemos į darbo rinką, trūksta įgūdžių ir praktinių žinių. Todėl dažnai trūksta kvalifikuotų darbuotojų, turinčių žinių įvairiuose sektoriuose, kuriuose ypač reikalingos naujų technologijų žinios. Jaunimas dažnai susiduria su problema – praktikos trūkumas darbinantis pirmąjį kartą.

Europos Sąjungos šalys ieško būdų ir strategijų, kurios padėtų sureguliuoti mokymosi spragas, išanalizuoti jų trūkumus, sureguliuoti švietimo politiką. Siekia prognozuoti kokių įgūdžių gali reikėti daugiausiai, kad būtų galima suderinti švietimo ir darbo rinkos poreikius. Tokiais būdais galima pasiekti tobulėjimų: sureguliuoti mokymosi programas, paskirstyti finansinius išteklius, reguliuoti migracijos politiką, stengtis pritraukti išskirtines profesijas turinčius jaunuolius.

Atskiros priemonės apima užimtumo politiką. Stengtis sureguliuoti darbo vietų skaičių su mokymo įstaigų programomis. Skirti daugiau dėmesio mokymams perkvalifikuotose srityse. Padidinti profesijų ir darbo vietų atitikimą. Skatinti partnerystę tarp švietimo ir verslo organizacijų.



Taip pat būtų galima nuspręsti kokių mokymų ir kokioje srityje reikia. (Švietimo ir mokslo ministerija, 2013).

### **2.3 Jaunimo užimtumo politikos įgyvendinimas Lietuvoje.**

1996 m. buvo patvirtinta jaunimo politikos koncepcija, kurią patvirtino Lietuvos Respublikos Seimas. Šioje koncepcijoje yra numatytos valstybinės institucijos, kurios yra atsakingos už jaunimo politikos tikslų, uždavinių ir principų įgyvendinimą ( Jaunimo darbo centras, 2011).

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2014) jaunimo politiką apibūdina kaip veiklą, kuria yra sprendžiamos jaunimo problemos, suteikiant palankias sąlygas integruotis į visuomenės gyvenimą bei formuoti jo asmenybei. Jaunimo politika yra siejama su paramos struktūromis, kurios padeda parengti jauną asmenį savarankiškam gyvenimui. (jaunimo reikalų departamentas, 2011). Šiuolaikinė jaunimo politika yra plėtojama pagrindinėmis kryptimis:

- jaunimo interesų užtikrinimas atskirose politikos srityse – užimtumas ir darbas, švietimas ir mokslas, būstas, sveikata ir kt.
- jaunimo veiklos plėtra – neformalus jaunimo ugdymas, kuriuo metu yra siekiama užtikrinti palankias sąlygas mokytis iš patirties ir eksperimentuoti. Tinkamą dalyvavimą ir savarankiškumą užtikrina nevyriausybinės organizacijos, neformalios jaunimo grupės, Neformalų ugdymą, skirtą jaunimui, gali vykdyti valdžios įsteigtos neformalaus švietimo ir kultūros įstaigos, tokios kaip jaunimo centrai, savivaldybių jaunimo laisvalaikio centrai, kultūros centrai seniūnijose. (jaunimo reikalų departamentas, 2011).

Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2014) išskiria pagrindinius principus, kuriais Lietuvoje vadovaujasi jaunimo politika:

- pariteto ir subsidiarumo – tai reiškia, kad savivaldybių ir valstybės institucijos bei įstaigos ir jaunimo organizacijos atstovaujamos po lygiai, o sprendimai priimami tame lygmenyje, kuriame yra efektyviausi;
- dalyvavimo ir informavimo – tai reiškia, kad savivaldybių ir valstybės institucijos bei įstaigos informuoja jaunimą jiems aktualiais klausimais, o klausimai yra sprendžiami jaunimui dalyvaujant;
- savivaldos, savanoriškumo ir savarankiškumo – tai kai jaunimas savo noru pats renkasi veiklos sritį, formuoja savo tikslus, aktyviai dalyvauja veikloje ir atsako už tikslų įgyvendinimą;

- tarpžinybinio koordinavimo, bendravimo ir bendradarbiavimo – tai reiškia, kad savivaldybių ir valstybės institucijos sprendamos su jaunimu susijusius klausimus bendradarbiauja tarpusavyje, o Lietuvos jaunimo organizacijos bendrauja ir bendradarbiauja su Lietuvos ir užsienio jaunimo organizacijomis, kitais fiziniiais ir juridiniais asmenimis.

2015 – 2017 metams buvo rengiamas regioninės jaunimo politikos stiprinimo veiksmų planas, kurio tikslas didinti jaunimo užimtumą, didinti informacijos sklaidą jaunimui, įtraukti verslo sektorius į jaunimo politikos savivaldybėse įgyvendinimą. Ypatingas dėmesys jaunimui yra skiriamas mažuose miesteliuose bei kaime. 2014 metais buvo atlikta jaunimo problemų analizė bei funkcijų analizė, kuri buvo skirta jaunimo reikalų koordinatoriams savivaldybėse. Taip siekiama užtikrinti efektyvų funkcijų vykdymą (socialinis pranešimas, 2014).

Buvo įgyvendinama 2011 – 2019 metų nacionalinė jaunimo plėtros programa. Šios programos tikslas buvo informuoti jaunimą užimtumo tema. Siekiama stiprinti jaunimo organizacijas, skatinti dalyvauti visuomenės gyvenime, būti aktyviais Lietuvos piliečiais. 2014 metais buvo finansuotos 92 jaunimo ir su jaunimo dirbančios organizacijos (socialinis pranešimas, 2014).

2014 – 2020 metais buvo parengta užimtumo didinimo programa. Programos tikslas – spręsti aktualias užimtumo problemas, įtraukiant, verslo sektorius, švietimo įstaigas, darbo rinkos sektorius, socialinius partnerius. Šia programa siekiama skatinti darbo vietų kūrimą, ypač tose teritorijose, kur aukštas nedarbo lygis, ugdyti gyventojų verslumą.

Antrasis Programos tikslas – didinti darbo jėgos kvalifikacijos atitiktį darbo rinkos reikmėms. Rengti profesinius mokymus, tobulinti studijų turinį. Vienas iš šio tikslo uždavinių yra plėtoti mokymosi visa gyvenimą sistemą. Taip pat plėtoti kompetencijų vertinimo ir pripažinimo sistemą, užtikrinti kad švietimo sistemoje būtų įgyjami kokybiški įgūdžiai.

Trečiasis Programos tikslas – esant laisviems darbo ištekliams juos perskirstyti į darbo rinką ir stengtis joje išlaikyti (Lietuvos Respublikos seimas, 2013).

### **Jaunimo užimtumo programos**

Lietuvos Respublikos apsaugos ir darbo ministerija įgyvendino jaunimo garantijų iniciatyvą, kurios tikslas suaktyvinti kuo daugiau jaunimo per kuo trumpesnę laikotarpį. Ši iniciatyva pradėta įgyvendinti jau 2014 metais sausio 1 d. Visiems jauniesiems iki 29 metų amžiaus per keturių mėnesių laikotarpį, netekusiems darbo ar baigusiems mokslus yra galimybė gauti pasiūlymą dirbti ar

toliau mokytis, atlikti praktiką. Šia iniciatyva siekiama sumažinti jaunuolių nedarbą bei padėti rasti darbą ką tik baigusiems mokslus asmenims.

Šiai iniciatyvai įgyvendinti yra prisidėjęs partnerių tinklas – ministerijos, verslo, darbdaviai, darbuotojai bei jaunimo organizacijų atstovai pasirašė bendradarbiavimo sutartį.

Ko labiausiai yra siekiama šia iniciatyva, tai kad švietimas prisidėtų prie jaunimo įdarbinimo programų ir rengtų specialistus pagal atitinkamus darbo poreikius. Norima, kad jaunimas rinktųsi darbo rinkoje paklausias specialybes (Lietuvos Respublikos apsaugos ir darbo ministerija, 2015).

Siekiant padėti pirmą kartą darbo ieškančiam jaunimui, yra numatytos tam tikros darbo rinkos programos. Remiantis jaunimo darbo centre pateiktomis programomis, sudaryta lentelė (žr. 5 lentelė), kurioje jos pateikiamos pagal tris kategorijas: paramos programos, projektai, parama verslui.

**5 lentelė. Jaunimo programos pirmajam darbui.**

Paramos programos	Projektai	Parama verslui
<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Darbo įgūdžių rėmimas;</li> <li>✓ Įdarbinimas subsidijuojant;</li> <li>✓ Darbo rotacija;</li> <li>✓ Bedarbių teritorinio judumo rėmimas;</li> <li>✓ Parama pirmajam darbui.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ “Pasitikėk savimi”;</li> <li>✓ Talentų banko programa;</li> <li>✓ Ilgalaikių bedarbių įdarbinimo rėmimas;</li> <li>✓ Jaunimo darbo centrai;</li> <li>✓ Duomenų bazė moksleiviams ir studentams.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Savarankiško užimtumo rėmimas;</li> <li>✓ Subsidijos verslumui skatinti;</li> <li>✓ “Erasmus jaunesiems verslininkams”.</li> </ul>

**Šaltinis:** sudaryta autorės, remiantis jaunimo darbo centro duomenimis

Žemiau pateikiami lentelėje nurodytų jaunimo užimtumo programų aprašymai.

- **Darbo įgūdžių rėmimas** – tai darbo vietoje trūkstamiems įgūdžiams patobulinti, yra organizuojama jauniems žmonėms iki 29 metų amžiaus, kurie yra ilgalaikiai bedarbiai, pirmą kartą pradeda darbinę veiklą, kurie nedirba ilgiau nei du metus iki įsiregistravimo darbo biržoje, yra išpėti apie atleidimą iš darbo. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2014).
- **Įdarbinimas subsidijuojant** – tai pagalba siekiant padėti jaunimui įsitvirtinti darbo rinkoje. Subsidijos yra mokamos darbdaviams įdarbinus asmenis iki 29 m. amžiaus. Ji mokama iki šešių mėnesių ir sudaro 50 proc. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija 2014).

- **Darbo rotacija.** Tai programa, kuri suteikia galimybes laikinai įsidarbinti bedarbiams, pakeičiant kitus darbuotojus, kurie išeina atostogų ar numatytais kitais įmonės atvejais (Lietuvos darbo birža, 2015).
- **Bedarbių teritorinio judumo rėmimas.** Tai programa skirta įsidarbinusiems toli nuo gyvenamos vietos, kuomet teritorinė darbo birža kitokio varianto pasiūlyti negali. Yra finansuojamos kelionės į darbą išlaidos, kada viršijama 20 procentų atlyginimo. Taip pat yra finansuojamos apgyvendinimo išlaidos, kada darbuotojas į darbą vyksta ne dažniau kaip kartą į savaitę (Lietuvos darbo birža, 2015).
- **Parama pirmajam darbui.** Tai pagalba siekiant padėti jaunimui įsitvirtinti darbo rinkoje. Šios programos metu darbdaviai yra skatinami priimti į darbą patirties neturinčius darbuotojus. Kada yra įdarbinamas asmuo pirmą kartą, darbdaviams yra finansuojama dalis darbo užmokesčio. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2014).
- **“Pasitikėk savimi”.** Projektas buvo pradėtas įgyvendinti jau 2013 metais. Šio projekto tikslas – skatinti jaunimo integraciją į darbo rinką. Projekto tikslinė grupė – 16-25 metų asmenys, kurie nedirba, nesimoko ir nedalyvauja aktyviose darbo rinkos politikos priemonėse. Numatomi projekto rezultatai: projektas padės suderinti darbo paklausos ir pasiūlos dydį, padidės jaunimo motyvacija. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2014).
- **Talentų banko programa.** Tai duomenų bazė internete, kuri sudaro didesnes įsidarbinimo sąlygas aukštesnės kvalifikacijos specialistams ir studijuojančiam jaunimui, bei darbdaviams greičiau rasti norimus darbuotojus. Šioje duomenų bazėje darbo ieškantys, aukštąsias mokyklas baigę studentai gali skelbti informaciją apie save. Informacija yra prieinama visiems darbdaviams. Norint registruotis talentų banke reikia prisijungi prie Lietuvos darbo biržos internetinio tinklalapio. (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2014).
- **Ilgalaikių bedarbių įdarbinimo rėmimas.** Šiame projekte gali dalyvauti 2 metus ir ilgiau nedirbę asmenys. Projekto metu ilgą laiką nedirbę asmenys turi galimybę dalyvauti profesiniuose mokymuose, bedarbių teritorinio judumo rėmimo priemonėse, darbo įgūdžių įgijimo rėmimo priemonėse bei darbo subsidijuojant priemonių programose (Lietuvos darbo birža, 2015).
- **Jaunimo darbo centrai.** Lietuvos darbo birža organizuoja susitikimus, kurių metu jauni bedarbiai gali susitikti su darbdaviais ir įvairiomis organizacijomis. Padeda bei konsultuoja

jaunus asmenis, informuoja apie laisvas darbo vietas, suteikia profesinį mokymą bei profesines karjeros galimybes (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2014).

- **Duomenų bazė moksleiviams ir studentams.** Lietuvos respublikos teisės aktai suteikia galimybę įsidarbinti nepilnamečiams. Moksleiviams ir studentams tai puiki galimybė ne tik užsidirbti, bet ir susipažinti su darbo aplinka, įgyti patirties ir tobulėti. Lietuvos darbo biržos internetiniame tinklalapyje yra nemažai informacijos studentams ir moksleiviams apie įsidarbinimo galimybes bei sąlygas. Pateikiamos laisvos darbo vietos (Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, 2014).
- **Savarankiško užimtumo rėmimas.** Darbo biržai pateikus paraišką savarankiškai veiklai remti ir pateikus veiklos aprašymą yra suteikiamos subsidijos. Tam, kad gauti subsidijas reikia tenkinti tam tikras sąlygas, kurios nustatytos Lietuvos Respublikos užimtumo rėmimo įstatymo (Lietuvos darbo birža, 2015).
- **Subsidijos verslumui skatinti.** Ši priemonė yra skirta verslumo skatinimo fondo paskolų gavėjams suteikti papildomas finansines paskatas, taip palengvinant jų įsitvirtinimą rinkoje, savarankiškos veiklos stadijoje. Šia veikla yra kompensuojama dalis išlaidų, Verslumo skatinimo fondo paskolų gavėjams (Lietuvos darbo birža, 2015).
- **Erasmus jauniems verslininkams.** Ši programa jauniems verslininkams suteikia galimybę pradėti verslą Europoje. Jaunieji verslininkai gali dalintis savo idėjomis su patyrusiais verslininkais, kurie kartu su jais bendradarbiaus iki šešių mėnesių. Šią programą finansuoja Europos komisija (Erasmus for young entrepreneurs, 2009).

Visos pateiktos užimtumo programos yra skirtos padėti jaunimui įsidarbinti ir įgyti praktinių įgūdžių. Tačiau yra mažai tokių programų skirtų švietimo įstaigų bendradarbiavimui su verslo organizacijomis. Kurių metu būtų galima užtikrinti tikslingą mokymą, nukreiptą į darbo rinkos reikalavimus.

Apibendrinant šiame skyriuje pateiktą informaciją galima teigti, kad didžiausią įtaką užimtumo lygiui ir vidutiniam laiko tarpui pereinant iš švietimo sistemos į darbo rinką turi išsilavinimo lygis. Tačiau Lietuvoje švietimo sistema turi problemų, trukdančių tinkamai integruotis jauniems darbuotojams į darbo rinką ir užtikrinti teigiamą darbdavių požiūrį. Lietuvoje švietimo sistema susiduria su tarpusavio konkurencija, trukdančia siekti kokybiško mokslo metodų. Taip pat susiduriama su finansavimo problema. Lyginant su Europos Sąjungos šalimis, Lietuva 2011 metais švietimui skyrė mažiau lėšų nei bendras visų šalių vidurkis.

### 3 DARBDAVIŲ POŽIŪRIS Į PIRMAJĄ DARBĄ: TYRIMO METODIKA

Šioje trečiojoje projekto dalyje, pateikiama tyrimo metodika. Nusakomas tyrimo metodas, tyrimo instrumentas, atrankos dydis, tyrimo dizaino schema bei aptariamoms pagrindinėms apklausos temoms, duomenų analizė.

Siekiant nustatyti darbdavių požiūrį į pirmąjį darbą, pasirinktas kokybinio tyrimo metodas. Siekiama nustatyti ne tik darbdavių nuomonę, bet ir pačių darbuotojų patirtį pirmajame darbe: kaip darbdaviai juos vertino, ar atitiko lūkesčius, kokia buvo motyvacija. Šiems tikslams taikyti kiekybinę metodiką nebūtų tikslinga, nes kiekvieno darbinio patirtis yra individuali. Norint išanalizuoti atskirus atvejus, patirtis bei nuomones, tikslingiausia naudoti kokybinę metodiką. Pasak B. Bitino ir kt. (2008), „kokybiniai tyrimai iš kitų tyrimų išsiskiria tuo, kad pagrindinė tyrimo paskirtis – objekto aprašymas t.y. siekiama gauti duomenų apie mažai tirtą ugdymo reiškinių. Jie išsiskiria tyrimo atvirumu, holistiniu požiūriu į objektą, siekiama atskleisti objekto ypatumus natūralioje aplinkoje, orientuojamasi į atskiras situacijas, kurioms priskiriamas individualumas, unikalumas ir tyrėjas tiesiogiai sąveikauja su tiriamaisiais, taip pažvelgdamas į žmogų visapusiškai, suvokiant jo individualumą, pažvelgiant į socialinę realybę“ (Bitinas ir kt., 2008), o kaip teigia A. Valackienė (2007), kokybinis tyrimas plačiąja prasme reiškia socialinės (kultūrinės tikrovės) pažinimą: tikimasi suprasti, kaip, kokiomis aplinkybėmis atsiranda ir veikia šiuolaikinės realijos. Kokybinis tyrimas, pasak minėtos autorės, toks empirinis tyrimas, kai duomenys nėra pateikiami kiekybine išraiška – skaičiais (Valackienė, 2007). Kokybiniai moksliniai tyrimai yra ypač naudingi siekiant gauti informaciją, susijusią su socialinėmis, psichologinėmis, kultūrinėmis, slaugos ir kitomis problemomis (Flick, 2009, p. 20).

#### **Tyrimo metodikos pagrindimas:**

**Tyrimo objektas** - pirmojo įsidarbinimo sunkumai ir apribojimai jaunimo užimtumo politikos kontekste.

**Tyrimo tikslas** - išanalizuoti darbdavių požiūrį į pirmąjį darbą ir pateikti rekomendacijas užimtumo politikos tobulinimui.

#### **Tyrimo metodai:**

- Pusiau struktūruotas interviu.
- Turinio analizė:

**Atrankos metodai:** Tyrimui pasirinkta netikimybinė imtis. Tyrimas sudarytas patogiosios atrankos būdu. Šio tyrimo būdas leidžia interviuotojam pasirinkti informantus pačiam, savo patogioje aplinkoje (Telešienė, 2015).

**Tyrimo populiacija:** Kadangi tyrime buvo siekiama išanalizuoti darbuotojų požiūrį į pirmąjį darbą bei pačių darbuotojų patirtį pirmajame darbe: kaip darbdaviai juos vertino, ar atitiko lūkesčius, kokia buvo motyvacija, tyrimo dalyviai buvo atrinkti remiantis šiais kriterijais:

1. Darbdaviai (verslo bei viešųjų įstaigų);;
2. Darbuotojai, turintys aukštąjį išsilavinimą ir baigę mokslus ne seniau kaip prieš 5 metus (apytiksliai 23 – 28 amžiaus Lietuvos jaunimas). Pasirinktas darbuotojų amžiaus yra tinkamiausias šiam tyrimui. Jie gali pateikti tikslesnius duomenis apie esamą situaciją, apie dabartines įsidarbinimo galimybes.

**Duomenų rinkimo procesas.** Interviu vedimui reikia gerai pasirengti, susipažinti su norimais nagrinėti klausimais, literatūra, parengti interviu organizavimo planą, apmąstyti, kokių duomenų reikėtų gauti, kokius uždavinius reikėtų spręsti, kokias hipotezes ar prielaidas patikrinti. Taip pat reikia numatyti, kiek ir kokių respondentų, kada, kiek laiko, kur ir kaip apklausti (Tidikis, 2003).

Interviu klausimai sudaryti remiantis teorinėmis perspektyvomis. Tikslui pasiekti sudarytas klausimynas darbdaviams bei darbuotojams.

**Tyrimo instrumentas.** Siekiant išsiaiškinti darbdavių nuomonę apie pirmą kartą besidarbinančius darbuotojus buvo apklausiami darbdaviai ir darbuotojai. Tyrimui atlikti pasirinktas pusiau struktūruoto interviu metodas. Pasak Tidikio (2003, p. 467) pusiau struktūruotas interviu yra patogus, nes nėra griežtai formuluojamas pašnekesys ir būna laisvesnė atmosfera tarp informanto ir klausėjo. Tyrimui atlikti buvo numatomi galimi klausimai. Tačiau buvo pateikiami ir papildomi klausimai informantui neatsakius į klausimą. Buvo suformuluotos pusiau struktūruoto interviu kategorijos tiek darbuotojams, tiek darbdaviams. Žemiau pateikiama pusiau struktūruoto interviu suvestinė pagal kategorijas (žr. 6 lentelė).

**7 lentelė.** Pusiau struktūruoto interviu klausimų suvestinė pagal kategorijas. 7 lentelės tęsinys pateikiamas kitame puslapyje

<b>Darbuotojų klausimų suvestinė pagal temas</b>	
<b>Kategorijos</b>	<b>Klausimų gairės</b>
Studijų pasirinkimas ir eiga	Kokį išsilavinimą ir kokioje įstaigoje įgijote? Kas paskatino pasirinkti studijas? Ko tikėjotės iš jų? Ar rinkdamasis studijas siejote jas su savo būsima karjera? Apibūdinkite savo studijų eigą. Kas buvo sunkiausia/lengviausia? Kaip apibūdintumėt aukštojoje mokykloje įgytas žinias ir kompetencijas darbo rinkos atžvilgiu? Ar pritaikėte/pritaikote įgytas žinias ir kompetencijas? Ar užsiiminėjote papildoma veikla, kad įgautumėte daugiau patirties, žinių, įgūdžių? Ar praktikos metu buvo galimybė įsidarbinti įmonėje/įstaigoje? Ar būtumėte to norėjęs?

**7 lentelė.** ( tęsinys) Pusiau struktūruoto interviu klausimų suvestinė pagal kategorijas

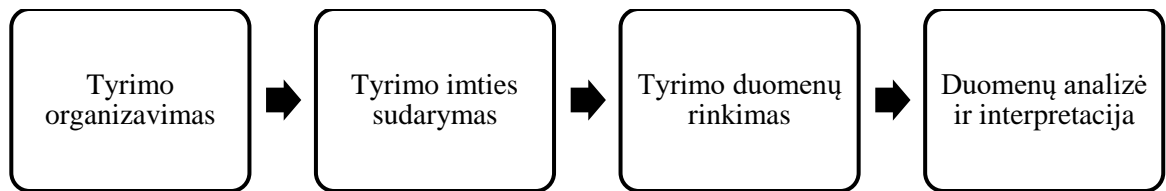
<b>Darbuotojų klausimų suvestinė pagal temas</b>	
<b>Kategorijos</b>	<b>Klausimų gairės</b>
Pirmojo darbo paieškos procesas	Ar pradėjęs ieškoti darbo jautėtės tvirčiau turėdama/s aukštojo mokslo diplomą? Kiek laiko ieškojote pirmojo darbo? Kokie buvo jūsų veiksmai ieškantis darbo? (galbūtėjote į darbo biržą, ar per pažįstamus ieškojote, siuntėte CV ir pan?) Kokius reikalavimus kėlėte savo pirmajam darbui? (ar buvo svarbu užsidirbti, ar įgyti patirties, kvalifikuotas/nekvalifikuotas darbas)? Ar reikėjo eiti į papildomus mokymus, kursus, kad įgytumėte papildomų įgūdžių/kompetencijų reikalingų darbo rinkai, bet kurių neįgijote švietimo įstaigoje? Koks buvo darbdavių požiūris į Jus? Kaip manote, kas darbdaviams svarbiausia renkantis darbuotoją?
Pirmojo darbo patirtis	Kas pirmosiomis darbo dienomis labiausiai padėjo adaptuotis jūsų pirmajame darbe? Apibūdinkite darbo organizaciją, jos kultūrą, darbuotojus, darbo sąlygas. Kaip vertinate darbdavį? Ar lūkesčiai buvo įgyvendinti? Ar mokymo įstaigoje įgytos žinios buvo naudingos darbui? Papasakokite, kaip mokymo įstaigoje įgytas žinias pritaikėte darbe. Kaip manote, ar neturint aukštojo mokslo diplomo būtų sunkiau adaptuotis savo pirmajame darbe?
<b>Darbdavių klausimų suvestinė pagal temas</b>	
<b>Kategorijos</b>	<b>Klausimų gairės</b>
Aukštojo mokslo vaidmuo ir svarba pirmajam darbui	Ar jums yra žinoma, kokia yra dabartinė aukštojo mokslo padėtis, studijų kokybė? Pagal ką vertinate dabartinę aukštojo mokslo kokybę? Ar jūsų nuomone aukštojo mokslo studijos yra pakankamai orientuotos į darbo rinką? Kokia yra Jūsų nuomonė apie aukštųjų mokyklų absolventus? Ar jie pasiruošę darbui? Kuo pagrįsta Jūsų nuomonė?
Nauji darbuotojai organizacijoje	Kas jums yra sunkiausia atliekant darbuotojų atranką? Kokie yra jūsų motyvai pasirenkant naujus darbuotojus? Į ką kreipiate didžiausią dėmesį? Kuo vadovaujatės priimdami sprendimą dėl darbuotojo priėmimo? (darbo patirtimi, CV, nuojauta, asmeninėm darbuotojo savybėm pokalbio metu ir pan.). Ko tikėtės iš naujų darbuotojų? Ar darbuotojas neturintis realios darbo patirties gali konkuruoti su darbo patirtį turinčiais kandidatais? Ar asmeniškai esate kada nors priėmęs tokį sprendimą ir pasirinkęs darbo patirties neturintį darbuotoją vietoj to, kuris turi patirtį? Ar organizacija rizikuoja priimdama jokios darbo patirties neturintį darbuotoją? Ar dažnai darbuotojai nepateisina lūkesčių? Kokie tai atvejai dažniausiai būna? Koks yra Jūsų vaidmuo padedant naujam darbuotojui? Ar nauji, patirties neturintys darbuotojai yra blogesni už turinčius darbo patirtį?
Bendradarbiavimas su aukštosiomis mokyklomis bei politikos sistemos vertinimas	Ar nenorėtumėt prisidėti prie aukštųjų mokyklų absolventų rengimo? Ar jūsų organizacija bendradarbiauja su aukštosiomis mokyklomis? Ar kartu dalyvauja projektuose? Ar priimtumėte į darbą patirties neturintį darbuotoją lengvatinėmis sąlygomis? Kokios sąlygos tai turėtų būti? Ką manote apie politikos sistemą? Ar yra užtektinai jaunimo užimtumo priemonių? Ką jūsų nuomone reikėtų keisti politikos sistemoje?

**Saltinis:** sudaryta autorės

**Tyrimo eiga.** Tyrimas buvo atliktas 2015 m. lapkričio – 2015 m. gruodžio mėnesiais. Interviu buvo atliekamas apklaustųjų pasirinktose vietose sutartu laiku. Pokalbiai su informantais vyko darbo vietoje: įmonėje, valstybinėje įstaigoje, mokykloje bei kitose jų pasirinktose vietose. Interviu buvo atliekami tiesiogiai bendraujant su informantu „akis į akį“. Buvo leidžiama laisvai kalbėti, suteikiama daug laiko pamąstymui. Tyrime dalyvavo 7 darbdaviai ir 7 darbuotojai. Ne visi informantai sutiko, kad pokalbiai būtų įrašinėjami. Informantams nesutikus įrašinėti pokalbį, buvo užsirašinėjamos citatos. Vidutiniškai interviu truko apie 30 min.

**Tyrimo dizaino schema.** Tyrimo dizaino schema parodo tyrimo tikslą, tyrimo metodą, duomenų rinkimo eigą, duomenų analizės būdą. Tyrimo eiga apima keturis pagrindinius etapus (žr. 2 pav.).





**2 pav.** Tyrimo dizaino schema

Šaltinis: sudaryta autorės

**1 etape atliekamas tyrimo organizavimas.** Šiame etape iškeliami tyrimo tikslai esamai problemai spręsti.

**2 etape sudaroma tyrimo imtis.** Nustatyta pagrindinė tyrimo populiacija: darbdaviai - verslo įmonės, viešosios įstaigos. Darbuotojai (apytiksliai 23 – 28 amžiaus Lietuvos jaunimas).

**3 etape atliekama informantų duomenų analizė.** Duomenų apdorojimo etapas yra labai svarbus sociologinio tyrimo eigai. Anot E. Ramanauskaitės (2002), duomenų analizė yra sudėtinė tyrimo planavimo dalis, nes būtina numatyti iš anksto kaip bus analizuojami duomenys K. Kardelis (2002) kokybinei analizei priskiria sisteminimą, klasifikavimą bei priežastinius funkcinius ir struktūrinius ryšius. Mokslinėje/metodinėje literatūroje pažymima, kad skiriamos dvi duomenų analizės strategijos:

- a) Nuosekli tyrimo užrašų analizė ir tekstų šifravimas bei struktūravimas tiriamojo darbo eigoje;
- b) Analizė, kuri atliekama surinkus visus duomenis (Ramanauskaitė, 2002).

Maxwello nuomone, tinkamesnė yra pirmoji strategija. Viena iš dažniausių kokybinio tyrimo problemų – paliekami neišanalizuoti lauko tyrimo užrašai ir iššifruoti (o dažnai net nešifruoti) tekstai ir tai ganėtinai apsunkina galutinę analizę.

**4 etape atliekama tyrimo duomenų interpretacija.** Duomenys interpretuojami atliekant turinio analizės metodą. Gauti tyrimo duomenys buvo grūpuojami į atskiras kategorijas. Kiekvienoje kategorijoje išskiriamos probleminės sritys, kurios nustatytos po atlikto kokybinio tyrimo. Pradžioje buvo atlikta darbuotojų apklausas analizė, toliau ta pačia sistema atlikta darbdavių atlikto tyrimo duomenų analizė.

**Atrankos dydis.** Tyrime iš viso dalyvavo 14 informantų: 7 darbdaviai ir 7 darbuotojai (baigę studijas ne seniau kaip prieš 5 metus).

**Tyrimo etika.** Socialiniai tyrimai, lyginant juos su fizinių mokslų tyrimais, turi ypač svarbią specifiką: į jų objektą beveik visada įeina žmogus, didelės žmonių grupės, socialiniai sluoksniai, vadinasi ir etikos problemos susijusios su tiriamaisiais, bet ne jie sukelia šias problemas. Todėl bet

koks pašalinis, o ypač nekompetentingas poveikis gali padaryti daug žalos tyrimo objektui, pažeisti įprastą gyvensenos bei veiklos sistemą (Tamošiūnas, 2003; Šukys, 2012).

Kaip teigia S. Šukys (2012), atliekant tyrimus su žmonėmis, paprastai reikalaujama gauti savanorišką informuotojų tiriamųjų sutikimą. Informuoto tiriamojo sutikimas – tai sąmoningas tiriamojo apsisprendimas dalyvauti tyrime. Informuotų tiriamųjų sutikimo esmė yra ta, kad visi tiriamieji turi būti informuoti apie tyrimo tikslą, taikomus metodus, konfidencialumą, duomenų naudojimo būdus ir galimus nepatogumus ar kitus dalykus, kurie gali lemti tiriamojo norą dalyvauti tyrime. Taip pat šis sutikimas rodo, kad tyrėjas informavo tiriamąjį apie tyrimo tikslus, uždavinius, galimą riziką ir tiriamojo teises, o jos jau nurodytos Niurnbergo kodekse. Pasak K. Kardelio (2002), literatūroje išskiriamos tokios socialinių tyrimų etinės problemos: privatumas (įvairiose direktyvose teigiama, kad visa informacija apie žmogaus fizinę ir protinę būklę nėra visuomenės reikalas), anonimiškumas informantų vardai turi būti keičiami t.y. kiekvieno tyrėjo pareiga yra saugoti dalyvių bei tyrimo duomenų anonimiškumą. Jo esmė yra ta, kad tyrimo dalyvių suteikta informacija, neleistų nustatyti tiriamųjų tapatybės), konfidencialumas (tyrėjas privalo laikyti paslapyje viską apie asmenį, pateikusį jam informaciją), apgaulė (Kardelis, 2002).

Atliekant tyrimą, pirmiausia buvo gauti tyrimo dalyvių sutikimai. Tyrime dalyvavo tik tie dalyviai, kurie sutiko. Informantai, buvo supažindinti su tyrimu, jo tikslu ir panaudojimu, susitarta dėl laiko ir vietos. Etikos kriterijai užtikrino tyrimo dalyvių anonimiškumą, konfidencialumą. Dėl šių priežasčių tyrime nėra nurodoma, kuriuose dienos centruose, jie dirba. Tyrimo dalyvių nei vardai nei pavardės nėra skelbiami, o naudojami koduoti tyrimo dalyvių pavadinimai.

## 4 EMPIRINIO TYRIMO REZULTATAI

Šiame skyriuje pateikiamos dviejų pusiau struktūruotų tyrimų analizės ir vertinimas. Pradžioje bus analizuojami darbuotojų patirties rezultatai, vėliau darbdavių požiūris į pirmąjį darbą. Gale pateikiamos abiejų tyrimų bendros išvalgos, pastebėjimai, panašumai ir skirtumai.

### 4.1 Darbuotojų tyrimo duomenų analizė ir interpretacija

Tyrimo duomenų analizė atliekama sisteminant į pagrindines tris kategorijas, ir išskiriant pagrindines problemas. Pagrindinės temos: studijų pasirinkimas ir eiga; pirmojo darbo paieškos procesas; pirmojo darbo patirtis.

#### 4.1.1 Studijų pasirinkimas ir eiga

Studijų pasirinkimo problema. Atliktas Lietuvos sociologų tyrimas parodė, kad šiomis dienomis daugelis baigiamųjų klasių mokinių nežino kur norėtų studijuoti (51 proc.) arba dvejoja (Isiūnaitė, 2011, p. 78). Jie stojimo dokumentus pildo atsitiktinai, neįvertinę darbo rinkos poveikio nei savo gabumų. Apklausus darbuotojus paaiškėjo, kad įsidarbinimui įtakos turi moksleivių netinkamai pasirinkta studijų kryptis. Daugeliui jaunų žmonių mokykloje dar nebūna tinkamai susiformavusi nuomonė apie darbo rinką. Isiūnaitė (2011, p. 78) daro prielaidą, kad mokinių profesinis rengimas ir orientavimas karjerai gimnazijose ir vidurinėse mokyklose nėra itin efektyvus ir pakankamas. Jie tiksliai nežino koks darbas bus priimtinas jiems ir kokią studijų pakraipą tikslinga yra rinktis. Pasirinkę ne tą studijų kryptį studentai nusprendžia keisti studijų kryptį arba visai atsisako aukštojo mokslo. Dalis studentų atlidžiai žiūri į mokymosi programas, dėl netinkamo studijų pasirinkimo. Visa tai padaro nemažai žalos ateityje ieškant darbo. Paklausus kas paskatino pasirinkti studijas informantė teigė:

*„Tvirtai nežinojau kur stoti, tik žinojau, kad mėgstu matematiką ir skaičius, tačiau stoti į matematiką nenorėjau. Tuo metu daugelis mano klasiokių rinkosi ekonomikos kryptį, tai todėl rinkausi ir aš. Nemaniau, kad dabar bus sunku labai susirasti darbą su tokia specialybe.“* (26m., apskaitininkė).

Kaip matoma iš citatos, būdama abituriente žinojo savo mėgiamus dalykus, tačiau negalėjo tai prilyginti norimai studijuoti specialybei. Matoma aiški problema, kad specialybių aprašymai ir

pateikimai netinkamai atskleidžia apie tai, ko bus mokoma studijų metu, ko tikėtis darbo rinkoje baigus šią specialybę.

Taip pat yra atvejų kai moksleivis žino kur stoti, renkasi studijų kryptį pagal mėgiamus dalykus, tačiau tik atėjęs į darbo rinką supranta, kad tai ne jo sritis. Išryškėja problema tarp švietimo sistemos ir darbo rinkos nesutapimų. Dažnai aukštosiose mokyklose yra mokoma ne tų pagrindų, kurių prireiks darbo rinkoje. Sėkmingas studentų įsiliejimas į darbo rinką yra tada, kai vyksta glaudus bendradarbiavimas verslo įstaigų ir aukštųjų mokyklų (Guščinskienė ir Čiburienė, 2011, p. 38). Informantė teigė, jog praktikos metu suprato, kad studijos buvo visai kitos pakraipos nei teko susidurti su visu modeliu atliekant praktiką banke.

*„Iš pradžių atrodė, kad nežinau kur noriu ir stoju ten kur reikia dalykų, kurie geriausiai sekasi. Galbūt ir planavau, kad būsiu ekonomistė, bet atlikusi praktiką banke supratau, kad man tai nelabai patinka. Visa sistema atrodė kažkaip ne taip kaip pačios studijos, visi dalykai mokomi buvo ne taip. Paprasčiausiai man nepatiko toks darbas.“* (23m. projektų vadovė).

Šioje citatoje yra matomas užtikrintumas, kad žinojo kur nori studijuoti ir tobulėti, tačiau nuomonę pakeitė pirmasis darbas. Praktikos metu informantė nusivylė tuom, kad studijose įgytos žinios buvo visai nenaudingos atliekant praktiką banke.

Studijų pasirinkimo problema yra ne tik pačio moksleivio nežinojimas kur stoti, bet ir kitų žmonių įtaka. Dažnai abiturientams kur stoti pataria draugai ar tėvai. Naujausi tyrimai rodo, kad studijų pasirinkimui didelę įtaką daro šeimos nariai (Brooks, 2010, p. 283). Dabartinis atliktas tyrimas rodo panašias tendencijas:

*„Pabaigus gimnaziją tiksliai nežinojau kur stosiu, nes mano toks apsisprendimas studijuoti ekonomiką buvo gan netikėtas, gal didelę įtaką apsisprendimui taip pat padarė tėvai. Jei galėčiau atsukti laiką dabar turbūt studijuočiau visai ką kitą“.* (24m., marketingo asistentė).

Informantės citatoje išryškėja viena didžiausių problemų, kuomet apsisprendimą studijuoti nulemia tėvai. Ji yra labai nepatenkinta pasirinktomis studijomis, jos teigimu pasirinkta netinkama specialybė.

Vieni studentai renkasi specialybes pagal savo užsibrėžtus siekius ir tikslus, kitų pasirinkimą lemia tėvų norai ar kitų asmenų paskatinimas (McKinley ir Madjar, 2014, p. 245). Dažnai studentai renkasi populiarią, jau perpildytą specialybę, lygina su tomis, kurias pasirinko draugai. Neigiamų aspektų, studijuoti turi skuboti sprendimai. Daugelis abiturientų skubotai priima sprendimus neapsvarstę visų galimybių:

*„Tai buvo mano paskutinės minutės nutarimas studijuoti. Kadangi vasarą po mokslų dirbau, buvau išvykusi, o grįžus jau reikėjo supildyti dokumentus stojimo. Aš nežinau, aš norėjau gal dar ilgiau palaukti ir įsigilinti ko aš labiau noriu. Bet čia taip gavos, man labiausiai sekėsi matematika, o ekonomika toks bendrinis mokslas, galvojau jeigu pabaigsiu galėsiu smulkiau kokią sritį pasirinkti. Žiūrėjau su perspektyva, kad plati sfera ir galėsiu pasirinkti tikrai kas man toje sferoje patiktų” (24m., apskaitininkė).*

Šioje citatoje aiškiai atsiskleidžia tai jog informantė tiksliai nežino ko nori, kuomet yra renkama plati populiarė specialybė. Skubotai priimti sprendimai atskleidžia žmogaus neatsakomybę į aukštojo mokslo pasirinkimą. Galima daryti prielaidą, kad informantė visus mokymosi metus mokykloje nežinojo kur norės dirbti ir studijuoti, nes sprendimai buvo priimti paskutinėmis minutėmis.

Studijų kokybės problema (dėstytojų pasirengimas, mokymo metodai ir kt.). Tyrimo metu paaiškėjo, kad universitetuose yra nemažai problemų dėl dėstytojų pasirengimo studijoms. Mokymosi kokybei didelę didelę įtaką daro dėstytojų pasirengimas, studentai ypač vertina dėstytojų teikiamas paslaugas, taip jie vertina studijų kokybę (Sumaedi ir kt., 2012, p. 171). Apklaustieji dalinosi savo patirtimi:

*„Universitetas suteikė nemažai žinių, nors aišku tų žinių tikėjau visiškai kitokių. Dabar kai dirbu tai galiu pasakyti, kad universitetas darbui visiškai neparuošė, tiesiog teorinės žinios, praktinių labai mažai. Privalomąją praktiką turėjome tik ketvirtame kurse. Buvo lengvesnių ir sunkesnių dalykų. <...> Dėstytojai aišku visi savotiški, su vienais lengviau su kitais sunkiau. Dažnai dėstytojai reikalavė ne tai ko iš tikrųjų reikia. Buvo jaunų dėstytojų, kurie neturi sukaupe patirties, dėstoma apie paviršutiniškus dalykus, kuriuos televizorių pažiūrėjęs gali sužinot. Manau kad daugelis dėstytojų ateina į darbą tik dėl pinigų, bet ne tam, kad paruoštų mus ir suteiktų žinių.“ (24m., marketingo asistentė).*

Informantė akcentavo tai, kad yra labai svarbu patirtis. Jos nuomone, visi dėstytojai turi turėti nemažą patirtį, kad galėtų tinkamai ruošti studentus darbo rinkai. Remiantis citata, matoma, kad daugelis dėstytojų atleidžia žiūrėti į darbą, savo dalyką dėsto paviršutiniškai. Tai yra itin svarbi problema. Nuo to priklauso kaip bus paruošti studentai ir kaip reikės integruotis į darbo rinką. Toliau pateikiama kitos apklaustosios patirtis:

*„Jeigu manęs tas dalykas mokomas nesudomindavo, nors tai buvo svarbu aš net neidavau į tas paskaitas. Todėl dabar jaučiu spragas” (25m. apskaitininkė).*

Šiuo respondentės teiginiu galima įvertinti tai jog, tinkamai nesudominus studento nukentė jo mokymosi kokybė. Net į svarbius seminarus studentai nenori eiti, dėl netinkamai pasiruošto dėstymo.

Mokymo metodai atlieka svarbų „vaidmenį“ palengvindami studentų mokymąsi ir užtikrindami mokymosi kokybę (Toom ir kt., 2015 p. 20). Tobulėjant šiuolaikiniam pasauliui, visi dėstytojai turi spėti tobulėti kartu su juo. Tačiau daugelis, ypatingai vyresnio amžiaus, dėstytojų naudoja senus mokymo metodus, kurie nėra priimtini, naujam žingeidžiam studentui. Todėl yra traktuojama dar viena problema, kuri apremia netinkamus aukštojo mokslo metodus. Studentai ypatingai nemėgsta senų mokymo metodų, kuomet reikia daug rašyti ar klausyti:

*„Teko daug rašyti ranka, tačiau literatūros buvo per mažai. Kas man nepatiko, tai kad tą dėsto tą teoriją reikėjo mokytis mintinai, kai po kurio laiko tu ją vėl pamiršti.“* (24m., marketingo asistentė).

*„Būdavo blogiausia kai dėstytojos, ypač vyresnės, nusprendavo daryti atsiskaitymą iš knygų. Tuomet reikėdavo mintinai išmokti tam tikras tezes, tuomet kartais vykdavo nusirašinėjimai.“* (25 m., apskaitininkė).

*„Dėstytojai, ne visi aišku, bet nuo pat pirmo kurso specialybinius dalykus dėstė nu tokius kaip mikroekonomika, dėstė dėstytojas, kuriam virš 70 metų, ir tai nedžiugino, nes jis dėstydavo iš savo ranka rašyto konspekto. Tai man iš karto tokia demotivacija buvo. Bet čia pirmam kurse. <...> Manau, kad suteikiama informacija tam universitete nėra tiek kokybiška, kad paskui paleistų į rinką tikrai stiprius ekonomistus. Man atrodo, kad daug dėmesio yra skiriama beprasmiam dalykams.“* (23m., projektų vadovė).

Vertinant išsakytas nuomones, matoma, kad aukštosiose mokyklose vis dar taikomi seni mokymo metodai, kurie nėra naudingi studentams ir dabartinei darbo rinkai. Apklaustųjų nuomone neturėtų būti vyresnio amžiaus dėstytojų, kurie jau nebėra imlūs naujovėms ir dėsto labai senais metodais, pateikia seną informaciją. Tai galbūt labiau priklausytų ne nuo pačio dėstytojo amžiaus, bet nuo jo mastymo ir informacijos pateikimo.

Studijų kokybę aukštojoje mokykloje taip pat atskleidžia tai, kokios sąlygos mokytis yra suteikiamos studentams. Kalbant apie išteklių paskirstymą, aukštosios mokyklos neužtikrina tinkamų mokomųjų medžiagų kiekį. Dažnai nėra užtikrinamos tinkamos patalpos studentam, kuriose tilptų visi studentai. Būtent su šia problema ir susiduria aukštosios mokyklos:

*„Kas man dar nepatiko, tai kad, mūsų fakultete nebūdavo didelių patalpų, kad tilptų visi studentai, mums tekdavo eiti į kitus fakultetus – dizaino, statybos ir t.t. Kai būdavo mokomasi iš knygų, dažnai pritrūkdavo, knygomis tekdavo dalintis, o dėstytojai nepateikdavo skaidrių, Tai sudarydavo daug problemų. Dar dažnai tekdavo sėdėti prie kompiuterių dviese, nes neužtekdavo kiekvienam.“* (24m., marketingo asistentė).

Mokslininkų Jindal ir Pant (2013, p. 314) teigimu universitetuose yra prastas spausdintų knygų prieinamumas, todėl universitetams naudingiausia būtų naudoti elektroninius knygų variantus. Taip pat aukštosios mokyklos dažnai moko studentus bendrojo lavinimo pagrindų, kuomet yra dėstomi ne

specialybiniai dalykai. Dažnai yra nereikalingų mokymo programų, kurios tik prailgina studijų laikotarpį:

*„Man labai nepatiko kuomet reikėdavo eiti tokias paskaitas kaip psichologija, sveiką gyvenseną. Tokias pamokas turėjome mokykloje, kam universitete vėl dėti į galvą tokius dalykus.“ (26m, apskaitininkė).*

Aukštosios mokyklos dažnai susiduria su nesklandžiai vykdomų atsiskaitymų problema. Studentai dažnai nusirašinėja. Reikėtų griežčiau vertinti atsiskaitymus. Dėstytojai nesugeba užtikrinti tinkamų atsiskaitymo sąlygų. Studentai išmoksta nusirašyti ir taip kenčia mokymosi galimybės bei darbdavių požiūris į studentų atsakomybę.

*„Universitete vyko nusirašinėjimai, už kitus kolegas negaliu atsakyti, bet pačiai teko nusirašinėti. Tačiau manau tai nėra sąžininga kitų studentų atžvilgiu, kurie mokosi ir galiausiai įvertinimas būna toks pat. Nusirašyti iš tikrųjų buvo pakankamai lengva tiek teoriją, tiek praktiką. Būna žinomi prieš koliokviumus iš anksto klausimai, iš praeitų metų turime senus variantus. Jei būdavo sunkus mokymosi kursas, atrodydavo, kad patys dėstytojai leidžia nusirašyti, kad tik būtų teigiamas pažymys“ (24m., marketingo asistentė).*

Apibendrinant informantės teiginį apie atsiskaitymų sąlygas aukštojoje mokykloje, matoma, kad nėra užtikrinamos visiems vienodos atsiskaitymų sąlygos. Atsiranda nelygios mokymosi galimybės. Užkertamas „skaidrus“ kelias konkurencijai tarp studentų.

#### **4.1.2 Pirmojo darbo paieškos procesas**

Praktinių įgūdžių trūkumas. Okunevičiūtė – Neverauskienė ir Moskvina (2008, p. 42) teigia, kad pagrindinė neįsidarbinimo priežastis yra darbo patirties trūkumas, netinkamas profesinis pasirengimas, mokslo žinių neatitikimas su darbo rinkos reikalavimais, tačiau taip pat egzistuoja ir kitos kliūtis, susijusios su jaunimo motyvacijos stoka, nepriklausomybės problemos ir kt. Šiomis dienomis į darbo rinką plūsta nemažai aukštąjį mokslą baigusių studentų. Ypatingai didelis skaičius studentų pradeda ieškoti darbo vasarą, kuomet yra baigiamos bakalauro studijos. Šiuo darbo paieškos periodu darbdaviai turi didelį spektrą pasirinkimo. Todėl dažnai yra formuojamos sritys, pagal kurias darbdaviai atsirenka darbuotojus. Yra nemažai darboviečių, kurios priima darbuotojus tik turinčius darbinės patirties. Toks jų sprendimas sąlygojasi su kaštais, kurie bus leidžiami darbuotojų apmokymui. Taip pat yra laiko taupymas, kuomet naujam darbuotojui neturinčiam patirties reikia nemažai laiko, kad jis įsiliėtų į darbo kolektyvą, kad pritaaptų prie darbo aplinkos.

Toks darbdavių požiūris, reikalaujantis patirties, užkerta kelią daugeliui studentų susirasti norimą darbą:

*„Aš darbo ieškojau labai ilgai, apie du metus. Kai tik nueidavau į pokalbius tai vis klausdavo kur esu dirbusi. Labai daug CV kai norėdavau siųsti, tai tik perskaitydavau, kad reikalinga dviejų metų patirtis ar net dešimties metų patirtis, tai net nesiųsdavau ten savo CV. Kol ieškojau aišku dirbau padavėja, nesėdėjau be darbo. Paskui nutariau stoti į profesinę mokyklą. Ir buvau labai patenkinta, nes profesinė mokykla suteikė galimybę įgyti daugiau praktinių žinių. Atlikau praktiką ir gavau darbą”. (26 m. apskaitininkė).*

Apibendrinus informantės citatą, matoma aiški problema darbdavių atžvilgiu. Darbdaviai dažnai reikalauja patirties. Jie mano, kad jaunas žmogus po studijų turės mažai praktinių žinių. Tam, kad įgytų daugiau praktinių žinių, studentai po aukštųjų mokyklų būna priversti mokytis profesinėse mokyklose. Kaip rodo informantės patirtis, profesinės mokyklos duoda daugiau praktinių žinių, kurios yra svarbios ir priimtinos darbdaviui. Tokie darbdavių reikalavimai nesuteikia galimybės jaunam, veržliam žmogui net pamėginti toje pozicijoje kandidatuoti:

*„Aš įsidarbinau pakankamai greitai mano nuomone. Darbo ieškojau du mėnesius, tačiau žinoma pirmoji darbo vieta nebuvo svajonių darbas. Įsidarbinau į asistentės pareigas. Tai buvo žemiausios administracinės pareigos įmonėje. <...> Kai ieškojau darbo per įvairius skelbimus, tai pamačius, kad reikalauja patirties tai net nebeskaitydavau toliau ir nebesigilindavau kas tai per pozicija, nes žinojau, kad į tą vietą nepretenduosiu, nes neturiu patirties”. (24 metai, projektų vadovė).*

Vertinant išsakytą nuomonę apie darbo paieškos problemas, galima daryti prielaidą, kad daugelis darbdavių net nesistengia atrankos metu tinkamai pabendrauti ir susipažinti su įvairiais kandidatais. Jau darbo skelbimo aprašymuose pateikia reikalavimus, kurie „įspraudžia į tam tikrus rėmus” ir suteikia galimybę tik darbinės patirties turintiems jauniems darbo ieškotojams. Pokalbio metu paaiškėtų tam tikros darbuotojų savybės, kurios būtų labai naudingos darbovietėje ir atneštų naują požiūrį bei idėjas. Tačiau neturintys patirties studentai, dažnai net nemėgina kandidatuoti į tam tikras vietas, kuriose reikalaujama darbinės patirties ir darbdaviai praranda galimybę geriau pažinti šios darbo vietos ieškančius kandidatus. Galbūt tokiais keliamais reikalavimais, darbdavys iškart parodo tai, jog jam nėra svarbios asmeninės žmogaus savybės, svarbiausia, kad tinkamai dirbtų ir jo nereikėtų mokyti.

Pažinčių su darbdaviais trūkumas. Lietuvoje pastebimos tendencijos, kad lengviau darbą randa tie, kurie turi daugiau pažįstamų, giminaičių, kurie galėtų juos įdarbinti. Kadangi rasti norimą darbą yra vis sunkiau ir sunkiau, daugelis žmonių naudojami ta padėtimi, kad turi pažįstamų ir įsidarbina būtent ten, kur pateikia pasiūlymus. Vieni darbo ieškotojai iš karto žino kur dirbs, kiti ieško ir tik



neradę norimo darbo prašo pažįstamų pagalbos, kad padėtų įsidarbinti. Šios tendencijos pasitvirtino atlikus apklausą:

*„Mano darbo paieškos užtruko gal pora mėnesių. Nusprendžiau kad nebegaišiu laiko ir paprašiau savo komandos trenerio pagalbos, nes aš žaidžiu futbolą. Tai jis ieškojo per pažįstamus savo ir klausinėjo, turėjo kelis variantus. Teko nueiti į pokalbius, bet jau žinojau, kad kažkurioj iš įmonių įsidarbinsiu. Pasirinkau sau palankesnę variantą, ten, kur norėjau. Tai dabar dirbu apskaitininke.” (25 m., apskaitininke).*

Analizuojant informantės citatą, galima daryti prielaidą, kad daugelis jaunų žmonių, kurie turi pažįstamų įvairiuose darbo organizacijose, turi galimybę įsidarbinti net keliose darbo įstaigose. Taip yra užkertamas kelias pažinčių neturintiems studentams. Tai parodo, kad darbdavių požiūris į naujus darbuotojus nėra atsakingas. Tokiu sprendimu organizacija pati gali nukentėti priėmusi pažįstamą darbuotoją, kuris galbūt nebus toks kompetetingas kaip ir negalės pateisinti visų lūkesčių. Iš apklaustųjų daugelis pasisakė tai, kada darbą susirado tik pažįstamųjų žmonių pagalba ir rekomendacijomis:

*„Mano pirmas darbas nebuvo pasisekęs, todėl teko ieškoti antro darbo. Antrą darbą man padėjo surasti draugė, ji pasiūlė įmonėje, kurioje dirbo pati. Į pokalbį jau nuėjau tiesiai pas vadovę ir mane priėmė, po savaitės pradėjau dirbti.” (24m., projektų vadovė).*

Kaip matoma iš citatos, ne viena apklaustoji įsidarbino pažįstamųjų dėka. Tokiu požiūriu darbdaviai sudaro palankias sąlygas darbuotojams neieškoti savarankiškai norimo darbo, o įsidarbinti lengvesnėmis sąlygomis.

Lyčių nelygybės problema. Lietuvoje daugelis darbuotojų taip pat jaučia, kad nėra užtikrintos lygios įsidarbinimo galimybės. Moterų užimtumas ir toliau bus mažesnis nei vyrų. Taip yra todėl kad moterys priklauso rizikos grupei (Oto, 2014, p. 4). Dažnai darbdaviai tam tikrose pareigose nori matyti vieno ar kito amžiaus darbuotojus. Taip pat dažnai atsisako jaunų, ką tik baigusių mokslus, studentų įdarbinimo:

*„Kas man dar labai nepatiko, tai kad kai nueidavau į pokalbius dažnai jie klausdavo asmeninių dalykų, klausdavo ar neplanuoju turėti vaikų. Sakydavo, kad yra turėję jau tokių variantų, kad įdarbina, apmokina ir paskui jaunos merginos išeina į dekretines ir paskui vėl reikia ieškoti naujų darbuotojų. Tai kaip ir buvo dar viena kliūtis man ieškant darbo, kad buvau jauna ir dar neturėjau šeimos, tai jiems atrodė, kad padirbsiu ir jau planuosiu šeimą.” (26 m., apskaitininke).*

Vertinant tokią darbo paiešką, galima prieiti išvados, kad daugelis darbo organizacijų tiesiogiai naudoja tiesioginę diskriminaciją. Tiesiogiai pateikia klausimus darbuotojams ir parodo

savo asmeninės patirties nepasitenkinimą. Darbdaviai, nori, kad atėjęs žmogus į darbą, jame dirbtų visą savo darbinę karjerą ir jau būtų sukūręs šeimą.

#### 4.1.3 Pirmojo darbo patirtis

Darbo organizacijos įsitraukimo į naujo darbuotojo adaptacijos procesą problema. Adaptacijos naujoje darbovietėje būdų yra įvairių: pokalbiai su darbuotojais apie problemas, mokymai, seminarai, kursai ir kt. Naujų darbuotojų mokymas suteikia galimybę susipažinti su kitais įmonės darbuotojais, geriau juos pažinti, sužinoti apie darbo kultūrą. Darbuotojai dažnai patiria stresinę situaciją keisdami darbovietę ar pirmą kartą darbinantis, todėl tinkama adaptacija darbe yra ypač svarbi. Daugeliui organizacijų yra esminis iššūkis kaip sukurti ir įgyvendinti veiksmingas mokymo programas darbo vietoje (Jacobs ir Bu-Rahmah, 2012, p. 75).

Tyrimo metu paaiškėjo, kad darbdaviai dažniausiai rūpinasi savo organizacijos didėjančiais pardavimais, pelnu, ar kitomis materialinėmis vertybėmis. Retais atvejais darbdaviai domisi savo darbuotojų gerove. Būna atvejų kai darbuotojas įsidarbina ir savo darbdavio per visą darbo laikotarpį organizacijoje nesutinka. Galbūt tai darbdavio laiko neturėjimas arba tai tiesiog nesidomėjimas kas vyksta darbo organizacijoje. Pateikiama informantės nuomonė:

*„Kolektyvas gana draugiškas, nepasakyčiau, kad turėjau problemų, visada padeda. <...> Direktorius tai dažniausiai nematydavau, labai retai kartais prasilenkdavome. Manau jis turi ir kitų darbų negu vaikščioti pas mus. Man tai nebuvo problema, nelabai ir reikia, kad jis vaikščiotų ir žiūrėtų.“ (25m., apskaitininkė).*

Sprendžiant iš citatos, darbdavys mažai dėmesio skirdavo savo darbuotojams. Jos teigimu direktorius to ir neturi daryti, tačiau galima daryti prielaidą, kad organizacijos kultūra yra labiau oficiali nei draugiška. Esant tokiai kultūrai organizacijoje, iškilus tam tikrai problemai darbuotojai pirmiausia mėgins spręsti tai tarpusavyje nei mėgins svarbius reikalus spręsti su savo darbdaviu. Tokie santykiai darbovietėje gali sukelti stresą ir nuo to priklauso darbo kokybė. Kitos apklaustosios nuomonė buvo labai panaši:

*„Direktorių tiesą sakant mačiau pirmą kartą ir paskui tik tada kai išėjau iš darbo. Bet man jo nelabai ir reikėjo. Nereikia kasdien su juo matytis.“ (23 m., projektų vadovė).*

Remiantis tokiais apklaustųjų teiginiais, galima daryti prielaidą, kad darbuotojai nesulaukia grįžtamojo ryšio iš savo darbdavių. Dažnai darbuotojai vengia pokalbių su savo darbdaviais ir vadovais. Atlikto tyrimo duomenimis, matoma, kad yra labai mažai organizacijų, kuriose būtų tinkama organizacinė kultūra, leidžianti darbuotojams laisvai reikšti savo mintis bei idėjas.

Šimanskienė ir Tarasevičius (2010, p.1) teigia, kad vadovai organizacijose turėtų taikyti tam tikrą valdymo filosofiją. Tinkamas vadovavimas darbui ir darbuotojams, teigiamai veikia pačius darbuotojus, lemia darbo produktyvumą.

Taip pat yra organizacijų, kurios labai mažai prisideda prie naujų darbuotojų apmokymo:

*„Pirmosiomis darbo savaitėmis nelabai turėjau ką veikti darbe. Aš padirbau savaitę ir išėjo mano projektų vadovė atostogų ir paliko mane vieną, o aš nieko nemokėjau. Nelabai kas galėjo mane pamokyti, tai buvo naujai susiformavęs skyrius. Ji viena ten dirbo, kad aš nauja turbūt nelabai ir rūpėjo, nes išėjo atostogų. Bet aišku prieš tai buvo apmokiusi, negaliu pasakyti, kad visiškai nieko nemokė.“* (23m. projektų vadovė).

Apibendrinat pateiktą citatą, galima teigti, kad organizaciją, apie kurią kalbama yra labai mažai atsakomybės. Priimtam naujam žmogui yra ypač sunku orientotis ir adaptuotis savo pirmajame darbe, juolab neturint patirties. Įmonė turėtų rūpintis nauju darbuotoju, suteikiant tinkamus apmokymus. Tinkamai apmokius naujus darbuotojus yra suteikiama motyvacija bei tinkamos karjeros galimybės, tai galiausiai veda prie didesnio pasitenkinimo darbu (Latif, 2012, p. 2). Šiuo atveju nauja darbuotoja buvo palikta savarankiškai mokytis. Atsitikus tokiai situacijai, darbdavys turėjo pasirūpinti tuom, kad naujam darbuotojui netektų mokytis savarankiškai ir nereikėtų jau pirmomis dienomis dirbti visa darbą atlikti naujam darbuotojui. Taip pat būna atveju kai ne tik darbdavys bet organizacijos kolektyvas neprisideda prie naujo darbuotojo adaptacijos darbe:

*„Kai tik pradėjau dirbti pajaučiau, kad man nelabai noriai padeda mokytis. Visada reikia lįsti į akis ir nuolat klausinėti, o atsakydavo labai trumpai, kad vis tiek nieko nesuprasdavau. Jaučiau tokią įtampą, kad nediršdavau klausti antra kartą. Galbūt jautė konkurenciją, nes jos buvo vyresnio amžiaus.“* (26m., apskaitininkė).

Iš citatos matoma, kad informantė jautė įtampą darbe. Į naują darbuotoją žiūrima kaip į konkurentą. Kolektyvas nėra suinteresuotas padėti. Atsiskleidžia kolektyvo draugiškumo problema. Šiuo atžvilgiu, darbdavys turėtų užtikrinti tinkamą atmosferą darbe. Organizacijoje neturėtų būti jaučiama įtampa, ar konkurencijos baimė. Organizacijos turėtų užtikrinti tinkamus darbuotojų mokymus, kad sukurtų visapusiškus rezultatus tiek darbuotojui, tiek verslui (Latif, 2012, p. 3).

Motyvacijos trūkumas. Motyvacija yra labai svarbi darbo organizacijoje. Kai nėra motyvuojami darbuotojai, jie nusprendžia keisti darbą. Neesant motyvacijai darbuotojas dažnai jaučiasi nenaudingas ar neįvertintas. Tyrimo metu buvo nustatyta, kad įmonės pradeda vertinti darbuotoją tik tuomet, kai jis nusprendžia išeiti iš darbo:

*„Aš pakeičiau savo pirmąjį darbą, nes man nepakėlė algos. Ne vieną kartą prašiau, nes jau buvo metai kaip dirbu. Norėjau didesnio atlyginimo, labai daug dirbau. Tuomet pradėjau ieškoti*

*kito darbo. Kai susiradau ir pasakiau, kad išeinu, tik tuomet pradėjo sakyti, kad padidins atlyginimą, kad tik neišeičiau.” (24 m., apskaitininkė).*

Iš citatos matoma, kad darbdaviai nemėgsta motyvuoti savo darbuotojų atlyginimo kėlimu. Jie dažnai stengiasi sutaupyti. Motyvacija pasireiškia tik tuomet, kai darbuotojas nusprendžia palikti darbovietę. Nors visa tai turėtų būti iki tol, kol darbuotojas dar nepradėjo kito darbo paieškos. Kaip ir buvo minėta darbo teorinėje dalyje, mokslininkas Salas – Velasco (2007, p. 335 – 336) mažą darbo užmokestį išskyrė kaip pagrindinę pirmojo darbo problemą, neturinčiam didelės darbo patirties darbuotojui.

Įvertinus gautus interviu rezultatus, galima daryti prielaidą, kad šiomis dienomis Lietuvoje jauni darbuotojai susiduria su nemažai įsidarbinimo problemų. Problemos siejasi tiek su išoriniais tiek su vidiniais organizacijų veiksniais. Kadangi buvo siekiama išsiaiškinti koks yra darbdavių požiūris į pirmąjį darbą, galima pradėti nuo to kas formuoja vienokį ar kitokį požiūrį. Pirmiausia, didelę reikšmę turi švietimo sistema. Aukštosios mokyklos netinkamai paruošia būsimus darbuotojus darbo rinkai. Naudojami seni mokymo metodai, trūksta reikalingų išteklių ir netinkamas dėstytojų pasiruošimas. Todėl daugelis darbdavių daro dideles darbuotojų atrankas su aukštais reikalavimais, tokiais kaip darbo patirtis, kartais paaiškėja net demografinių veiksnių problemos (lytis, amžius). Vertinant darbuotojų darbo paieškos ir pirmojo darbo patirtį, galima teigti, kad darbdaviai neigiamai žiūri į jauną darbuotoją. Jų nuomone jauniems darbuotojams trūksta darbinės patirties bei įgūdžių.

## **4.2 Darbdavių tyrimo duomenų analizė ir interpretacija**

Atlikta darbdavių tyrimo analizė taip pat sisteminama pagal pagrindines tris kategorijas išskiriant pagrindines problemines sritis. Pagrindinės kategorijos: aukštojo mokslo vaidmuo ir svarba pirmajam darbui; darbdavių požiūris į naujus darbuotojus; bendradarbiavimas su aukštosiomis mokyklomis.

### **4.2.1 Aukštojo mokslo vaidmuo ir svarba pirmajam darbui**

Studijų orientacijos į darbo rinką problema. Šiomis dienomis darbdaviai labiau vertina kolegijas baigusius studentus, nei universitetus. Faktai rodo, kad studentų įsidarbinimui įtakos turi

švietimo įstaiga, kurioje jis įgijo tam tikros srities išsilavinimą (Finch ir kt., 2012, p. 685). Jiems yra priimtinesnis kolegijų mokymo būdas. Universitetai pasižymi teoriniais mokymo būdais. Yra daugiau mokoma platesnio požiūrio, nesusikoncentruojama į vieną siaurą sritį:

*„Aukštoji mokykla suteikia labai daug teorinių žinių, o kolegijoj skiriamas dėmesys praktikai. Manau, kad universitetus baigę studentai turėtų būti labiau mokslų daktarai ar dėstytojai.”*(Mokyklos direktorė).

Toks direktorės požiūris vertinamas kaip priešiškas aukštajam mokslui. Galima interpretuoti, kad aukštąjį mokslą baigę studentai nėra skirti darbui įmonėse. Jų požiūris būna platus, bet nesukoncentruotas į vieną sritį. Todėl labiausiai tinkama būtų dirbti dėstytoju. Mokslininkai Müller, Gangl (2003, p. 99) vieną iš svarbiausių karjeros galimybių aspektų išskyrė švietimo sistemą. Kaip jau ir buvo minėta teorinėje dalyje jų teigimu išsimokslinimas ir žinios yra tiesiogiai susiję su karjeros galimybėmis.

Taip pat tyrimo metu paaiškėjo, kad darbdaviai prastai vertina aukštųjų mokyklų parengimą. Jų teigimu dažnai studentai yra mokomi ne tai ko reikia darbo rinkoje. Darbdaviams būna sunku atsirinkti tinkamą darbuotoją, kuomet mokymo metodai atsilieka nuo darbo rinkos reikalaujamų įgūdžių:

*„Iš principo universitete reikėtų daugiau praktinių žinių, kiek pamenu ir pati tai tų teorinių dalykų buvo tikrai labai daug. Atėjus į pirmą darbovietę buvo iš tikro sudėtinga susivokti. Tuomet supranti, kad universitetas moko labai daug nereikalingų žinių, kurių darbe tikrai nepanaudosi. Studentai yra mažai supažindinami su įvairiais dokumentais. Pradėjus dirbti įmonėje supratau, kad trūksta labai daug žinių.”*(įmonės “x” Personalo vadovė).

*„Ko labiausiai trūksta, tai universitetuose labai trūksta praktikos. Kadangi ta praktika yra sunkiau. Tos praktikos nelabai turi dėstytojai, tame tarpe ir profesoriai.”* (įmonės “x” direktorius).

Kaip matoma iš citatos, informantė yra šiek tiek nusivylusi studijų patirtimi. Blogai paruoštam studentui yra sunku orientotis pirmajame darbe ir jis susiduria su daugeliu kliūčių. Tos pačios įmonės direktoriaus nuomonė yra labai panaši. Jegelaitienės ir Vijeikio (2012, p. 45) teigimu Lietuvos švietimo sistema nėra orientuota į bendrųjų įgūdžių ir praktikos ugdymą, o tai sudaro kliūtis studentams baigusiems studijas ne tik aktyviai dalyvauti verslo aplinkoje, bet ir imtis savo verslo. Įmonės vadovai pasigenda praktinių užsiėmimų mokslo įstaigose.

*„Aš realiai nematau glaudaus ryšio tarp darbdavio ir mokslo institucijos.”* (“x” gyvenvietės seniūnas).

Toks seniūno požiūris parodo visišką aukštųjų mokyklų nuvertinimą. Galima daryti prielaidą, kad aukštosios mokyklos neatitinka darbo rinkos standartų. Universitetai nespėja veltis naujovių darbo rinkoje. Mokslo įstaigos turėtų prisiderinti prie darbo rinkoje diktuojamų sąlygų ir reikalavimų. Kuo ilgiau aukštojo mokslo metodai nebus reikalingi organizacijoms, tuo didesnė tikimybė, kad nemaža dalis jaunų darbuotojų emigruos, nes čia jausis nereikalingi. Kaip jau ir buvo minėta mokymo metodai yra labai svarbūs, siekiant užtikrinti mokymosi kokybę (Toom ir kt., 2015 p. 20).

Tyrimo metu darbdaviai taip pat buvo klausiami apie jų studijų patirtį. Buvo pasakyta viena frazė leidžianti suprasti, kad net pats darbdavys aukštąjį mokslą vertina ne kaip žinias, bet kaip reikalingą diplomą darbui:

*„Na aukštasis mokslas man suteikia dokumentą, pagal kurį gali dirbti norimoje srityje”.*  
(Mokyklos direktorė).

Toks direktorės pasakymas buvo labai keistas, kuomet tokį darbą dirbantys asmenys dažniausiai siekia žinių, kad paskui galėtų jas perteikti kitai kartai. Tačiau tai atskleidžia, kad mokslas yra tiesiog dokumentas, leidžiantis įsidarbinti. Tokiais atvejais studentai net nesistengia mokytis ar lankyti paskaitų. Kaip teigia darbdavys:

*„Žinau, kad studentai šiais laikais nelabai lanko paskaitas. Daugelis net nenori praktikų. Ateina pas mus, paprašo parašo ir viskas. Neturi noro susipažinti su įmone iš vidaus.”* (įmonės “x” direktorius).

Tokias problemas pateikęs darbuotojas buvo labai pasipiktinęs pačių studentų požiūriu. Daugelis pyksta už tai, kad darbdaviai reikalauja praktikos, bet jiems ją suteikus, studentai nepasinaudoja šia galimybe.

Taip pat yra kritiškai žiūrima į universitetus dėl jų siekio išlaikyti tinkamą finansinę padėtį. Daugelis aukštuosius universitetus vertina tik kaip vietą rinkti pinigams. Siekia kuo daugiau pritraukti besimokančiųjų, neatsižvelgiant, net į stojamuosius balus.

*„Na, o universitetai su tais krepšeliais, ta sistema nėra tobula, kadangi viskas pagrįsta pinigais. Nebus studento – nebus dėstytojo, nebus profesoriaus. Tada reikia, kad jis tik mokėtų, o jau reikalavimai mokslui šiaip sau būna.”* (įmonės “x” direktorius).

Tokios darbdavių pažiūros parodo aiškią problemą. Dažnai jie nuvertina studentus, kurie moka už studijas. Žinoma yra nemažai tokių, kurie studijuoja dėl diplomo, tačiau yra studentų, kurie nors ir moka už studijas, bet siekia įgyti žinių. Tokie studentai pakliuvę pas tokį darbdavį į atranką, kuriam yra aktualu ar mokėjo už studijas ar ne, dažniausiai turi mažai galimybių įsidarbinti.

Studentų gausa universitetuose. Žinoma, kad šiais laikais į darbo rinką ateina labai daug žmonių su aukštuoju universitetiniu išsilavinimu. Darbdaviui yra sunku atsirinkti tinkamą darbuotoją iš tokios kandidatų gausos. Tyrimo metu paaiškėjo neigiamas darbdavio požiūris į tokia švietimo sistemą:

*„Kas dabar vyksta universitetuose man yra nesuprantama. Visiškai nebėra likę atrankos. Stoja visi kas nori. Sumoka pinigus ir gali studijuoti, net ir turėdami mažiausius balus. Kaip paskui gali rinktis darbuotoją, kai visi turi tą patį diplomą. Vienas žmogus galbūt siekė žinių, o kitas minimaliais balais praėjo ir gavo tą patį diplomą.”* (įmonės “x” personalo vadovė).

Informantė, kaip matoma iš citatos, labai skeptiškai vertina šiuolaikinę aukštųjų mokyklų atranką. Jos manymu neturėtų būti suteikiamos sąlygos studijuoti visiems. Čia išryškėja problema, kad universitetai yra suinteresuoti priimti kuo daugiau studentų, nepaisant prieš tai jaunų darbuotojų minėtų išteklių trūkumų, nepaisant jų nesimokymo ir kitų sąlygų. Labai panaši nuomonė yra ir “x” įstaigos vedėjo:

*„Yra daug studentų, kurie mokosi už pinigus. Būna, kad jie tiesiog nusiperka tą diplomą. Daugelis iš jų ten tik kartais ateina į atsiskaitymus, galiausiai praeina už pinigus ar kitais būdais ir gauna diplomą. Turėtų būti ir mokomos studijos su tam tikru praeinamumo lygiu. Taip pat manau, kad mūsų studentai per lengvai praeina atsiskaitymus, jie turėtų būti rimtesni.”* (“x” įstaigos vedėjas).

Įvertinus “X” įstaigos vedėjo nuomonę, galima teigti, kad universitete yra per lengvi atsiskaitymai, kuriuos išlaiko visi studentai. Todėl nėra griežtos atrankos. Į rinką ateina daugelis panašaus lygio studentų. Tai gali būti dėl konkurencinių priežasčių, o galbūt finansiniais sumetimais. Šiomis dienomis yra vis labiau diskutuojama ir teigiama, kad universitetas yra konkuruojanti organizacija. Technologijų bei demografijų pokyčiai, virtualaus mokymosi populiarėjimas daro didelę įtaką universitetiniam mokslui, kuomet aplinka tampa išskirtinai konkurencinga (Golubavičiūtė ir Guzavičius, 2009, p. 246). Universitetai konkuruoja vienas su kitu, dėl geresnio studentų mokymosi lygio, dėl studentų skaičiaus ir daugelio kitų dalykų.

*„Toliau, jeigu teisingą mokymo poziciją, tai turi sveikatos universitetas. Na kodėl pas juos teisinga pozicija, nes pas juos nėra konkurencijos. Šiek tiek dar panašiau mokina Stulginskio universitetas. Kadangi irgi praktiškai beveik nėra konkurencijos. Jie surenka stiprius studentus. Visi kiti universitetai paleisti į bendrą konkurenciją, ir priima tuos, kurie moka pinigus. O tie kurie moka pinigus, labai retai, kuris nori mokytis.”* (įmonės “x” direktorius).

Sprendžiant iš informantų pasisakymų, galima teigti, kad jie turi baimę priimti į darbą tokius darbuotojus, kurie galbūt universitete mokėsi už pinigus ir nesistengė tobulėti. Labai sunku atsirinkti gerą darbuotoją, nes dabar daugelis žmonių yra baigę aukštąją mokyklą, nėra tinkamos atrankos.

Sunku įvertinti koks jis bus darbe. Todėl dažnai darbdaviams lengviau kai žmogus turi praktikos darbe, ir jie gali gauti reikiamas rekomendacijas apie darbdavį. Taip pat yra žinoma, kad aukštosios mokyklose yra paruošiama labai daug tos pačios srities specialistų, kurių ir taip jau gausu darbo rinkoje. Labai mažai studentų studijuoja tokias specialybes, kurių itin trūksta darbdaviams. Universitetai galbūt nelabai sudomina ar informuoja būsimus studentus apie tam tikrų specialybių naudą. Galbūt yra mažas bendradarbiavimas su mokyklomis.

*„Kai kurios specialybės yra visiškai nereikalingos, arba kitaip sakant jų yra per daug. Pavyzdžiui, Vytauto Didžiojo universitetas kasmet paruošia maždaug po 550 politologų, bet jis ne vienas ruošia, dar Romerio universitetas paruošia po 1000 teisininkų. Jeigu tai antra specialybė sutinku, bet jeigu tai pagrindinė specialybė, tai tada taptumėm policine valstybe.”* (įmonės “x” direktorius).

Analizuojant direktoriaus išsakytas mintis, galima daryti prielaidą, kad universitetuose yra paruošiama per daug vienos krypties specialistų, kurių ir taip daug darbo rinkoje. Todėl atsiranda masinė problema tiems studentams susirasti darbą, kai jų yra tiek daug. Iš karto didėja konkurencija darbo rinkoje. Tiek naujų specialistų vienodos srities nėra kur įdarbinti. Tačiau autorių Autorių Saarnivaara ir Sarja (2007, p. 7) nuomone, išsilavinimas turi padėti studentams plėtoti ir nukreipti savo tikslus ir gebėjimus darbiniam pasaulyje.

Darbdaviai išvelgė problemas, ne tik aukštojoje mokykloje, bet jau ir nuo pačių pirmųjų metų, kuomet vaikas pradeda suvokti kas vyksta pasaulyje.

*„Aš manau, kad problema slypi giliau. Jau net darželyje formuojasi vaiko mastymas. Pažiūrėkite kas yra rodoma šiais laikais per televizorių. Vaikai žiūri blogus filmukus, kurie formuoja atitinkamai blogą požiūrį ir mastymą. Reikia keisti visa pasaulio požiūrį nuo pat pamatų.”* (įmonės “x” direktorius).

Iš pateiktos citatos, galima išvelgti ne tik aukštųjų mokyklų problemas, bet ir kitų švietimo įstaigų, tokių kaip darželiai, mokyklos. Taip pat problema yra ir auklėjime. Visos problemos bendrai atsiduria darbo rinkoje.

#### **4.2.2 Darbdavių požiūris į naujus darbuotojus**

Darbo patirties trūkumo problema. Šiomis dienomis darbdaviai pasirinkimo turi tikrai daug. Kasmet į darbo rinką plūsta vis nauji studentai, baigę aukštuosius mokslus. Vieni baigia universitetus, o kiti kolegijas. Yra nemažai studentų, kurie jau studijuodami dirba, įgauna patirties, yra ir tokių, kurie visa laiką skiria mokslams ir tobulėjimui. Taip pat yra ir tokių, kurie mokėsi tik



dėl diplomo, o įgyti žinių net nesistengė. Apklausus darbdavius paaiškėjo nemažai atsirinkimo motyvų:

*„Atsirenkant darbuotoją aš dažnai žiūriu kokia buvo jo praeitis. Kaip jam sekėsi dirbti praeitame darbe, kodėl jis nusprendė jį pakeisti. Patinka gauti rekomendacijas.”* (įmonės “x” direktorius).

Ši citata leidžia spręsti, kad vėlgi praktika darbe yra labai svarbi. Tai veiksnys, pagal kurį galima spręsti apie naują darbuotoją. Išnagrinėti jo visą praeitį, išsiaiškinant kaip jam sekėsi dirbti ir kokiais pagrindiniais motyvais remiantis ji nusprendė pakeisti darbą. Kaip jau ir buvo minėta Lietuvos švietimo sistema mažai orientuojasi į bendrųjų įgūdžių ir praktikos ugdymą (Jegelaitienė ir Vijeikis (2012, p. 45). Šiam darbdaviui nėra itin svarbūs darbiniai praktiniai įgūdžiai, jis mėgsta naujus darbuotojus apmokyti: *“na kaip sakoma, kad įmonėje pradėtų darbuotojas nešti naudą, jis turi padirbti du metus. Pas mus tikrai suteikiamos sąlygos mokytis. Man nėra svarbu, kad prieš tai jis būtų dirbęs”* – teigė direktorius. Tačiau jo žodžiai prieštaravo vieni kitiems, nes teigdamas, kad mėgsta rekomendacijas, jis parodo, kad darbinė praktika jam yra svarbi. Nes be jos nebus ir rekomendacijų. Darbo patirtis jaunam studentui baigusiam mokslus visuomet yra reikalinga. Tai vienas iš pagrindinių atrankos kriterijų šiomis dienomis:

*„Mūsų įmonei atsirenkant darbuotoją svarbiausia yra patirtis. Prašoma patirties, mūsų kolektyvas taip pat yra vyresnis, tiesiog atėjęs visiškai jaunas žmogus be patirties, jaustųsi turbūt nelabai kaip. Jam sudėtinga būtų adaptuotis čia. O toliau aišku svarbu yra asmeninės savybės, labai svarbu yra išsilavinimas. Žmogus turi būti lankstus, pozityvus.”* (įmonės “x” personal vadovė).

Kaip matoma iš informantės citatos, darbinantis darbuotojui yra labai svarbu turėti darbinės patirties. Būtent šioje įstaigoje žmonių įsidarbinusių be patirties yra vienetai. Tokiu požiūriu darbdaviai užkerta kelią jaunam darbuotojui, neturinčiam patirties įsidarbinti, įgauti žinių. Tokie žmonės visada bus paskutinėje eilėje kandidatų sąrašuose. Pagal pirmoje darbo įstaigoje įgytą patirtį darbdaviai gali susidaryti tam tikrą nuomonę apie darbuotojo elgesį ir lūkesčius (Žukauskaitė ir Bagdžiūnienė, 2008, p. 26).

*„Atėjęs žmogus be patirties, tikru specialistu tampa po penkių metų darbo. Tai vėlgi, reta, kuri įmonė pasiryžta auginti tiek laiko specialistą.”* (įmonės “x” direktorius).

Tokiu požiūriu darbdaviai neįvertina greitai besimokančių imlių darbuotojų. Vieniems darbuotojams reikia ilgesnio laiko, kad apsiprastų naujoje darbo aplinkoje ir pradėtų tinkamai dirbti, kitiems užtenka dvigubai trumpesnio laiko. Ne visada patirties turintis darbuotojas bus greitesnis naujoje darbo aplinkoje nei nauja į rinką atėjęs darbuotojas.

Pažįstamų žmonių įdarbinimo problema. Taip pat yra rizikuojančių organizacijų. Tokios organizacijos dažnai surizikuoja priimdamos darbuotojus pagal pažįstamų žmonių rekomendacijas. Dažnai pažįstamų rekomenduojamus būsimus darbuotojus priima įmonės nesidomėję jų pažymiais, jų patirtimi, pasikliauja tiesiog rekomendacijomis:

*„Na taip pat yra buvę atvejų kai priėmėm darbuotoją, nes mums jį rekomendavo direktoriaus pažįstami asmenys. Teigė, kad jį sugebės dirbti. Mes ir nesuklydome, jis buvo ir yra puikus darbuotojas.”* (įmonės “x” personalo vadovė).

*„Aš asmeniškai pats esu rekomendavęs, keletui organizacijų žmonių iš savo pažįstamų rato.”* (įmonės “x” direktorius).

Tokiais būdais darbdaviai užkerta kelią kitiems, darbo ieškantiems žmonėms. Taip pat praranda galimybę įvertinti visus galimus darbuotojus. Nedaro atrankos, nes jau yra žinoma kas dirbs toje vietoje. Tai vėlgi subjektyvus darbavio požiūris. Galbūt žmogus be patirties, ir be pažįstamų rekomendacijų dirbs daug geriau.

Daugelis darbdavių taiko ir netradicinių darbuotojų atrankos būdų, kurie priverčia atsiskleisti tam tikroms darbuotojų savybėms:

*„Aš paprašau Kristinos, kad duotų jiems parašyti pareiškimą. Jeigu moka parašyti pareiškimą, nedaro klaidų, nepraleidžia raidžių. Tai galima spręsti, kad žmogus bent jau raštingas.”* (įmonės “x” direktorius).

Naujų darbuotojų adaptacijos problema. Kaip jau buvo minėta, mokslininko Latif (2012, p. 2) teigimu tinkamas darbuotojo apmokymas yra labai svarbus jo motyvacijai ir adaptacijai darbe, suteikia pasitenkinimą pačiu darbu. Pradėjus dirbti savo pirmąjį darbą, ar jį pakeitus, darbuotojui yra svarbi tinkama adaptacija darbe. Tiek kultūriniu požiūriu, tiek dėl pačios darbo specifikos. Darbuotojui yra labai svarbu tinkamai sutarti su kolektyvu, susibendrauti, taip pat svarbu kuo greičiau perimti žinias ir efektyviai dirbti. Atlikti tyrimai rodo, kad daugeliui darbuotojų puikiai sekėsi adaptuotis naujoje darbo aplinkoje, tačiau yra keletą problemų, kuomet įmonės neskiria papildomų programų darbuotojams, kursų, kad galėtų tobulinti savo žinias:

*„Papildomų apmokymų ar kursų mes nedarome. Vat atėjus dabar naujam darbuotojui – studentui, mes kažkaip nieko nedavėm, nesiuntėm į kursus. Tiesiog jis dirbo prie vieno vadovo, paskui mes jį pasodinom į kitą vietą, kad suprastų kaip ten kas vyksta. Nes praktiškai kursus samdyti iš išorės atėjus naujam žmogui nėra galimybės, nes mūsų specifika to neleidžia.”* (įmonės “x” personalo vadovė).

Iš citatos matoma, kad įmonės nėra pasiryžusios skirti išlaidų naujų darbuotojų apmokymui. Jie geriau renkasi jau darbo patirties turintį žmogų, kuriam nereikės tiek daug mokymo programų.

Tai parodo, kad įmonėms yra svarbiau sutaupyti nei suteikti galimybę jaunam darbuotojui tobulėti. Adaptuoti darbuotojui gali būti sunku ne tik dėl mokymų trūkumo, bet ir dėl pačios organizacijos kolektyvo, dėl organizacijos kultūros:

*„Na, mes turėjome jauną darbuotoją, kuris nusprendė išeiti iš darbo, nepasakęs tikslios priežasties. Teigė, kad jam nepatinka tiesiog organizacijos kultūra. Nors tai buvo labiau problematiška asmenybė.”* (įmonės “x” vadovas).

Iš šios citatos sprendžiama, kad įmonėje yra kultūros spragų. Galbūt tai darbo kolektyvo ar vadovo bendravimo problema. Tai rodo, kad vadovai mažai bendrauja ir dirba su savo darbuotojais. Esant problemoms jie turėtų žinoti visa situaciją savo darbo organizacijoje. Direktorius teigė, kad tai buvo labiau problematiška asmenybė ir jam buvo sunku pritaipyti. Tačiau kiekvienam darbuotojui organizacija turėtų padėti adaptuotis naujame darbe.

Apklausus kitus darbdavius didelių problemų nebuvo išvelgta, nes daugelis organizacijų suteikia puikias mokymo programas savo darbuotojams. Jei nėra galimybės suteikti seminarų ar kursų programas, darbuotojai yra apmokomi darbo vietoje. Latif (2012, p. 3) teigimu organizacija siekdama suteikti puikius rezultatus tiek darbuotojui, tiek visai organizacijai privalo užtikrinti tinkamus darbuotojų mokymus.

#### **4.2.3 Bendradarbiavimas su aukštosiomis mokyklomis bei politikos sistemos vertinimas**

Yra nemažai įstaigų: tiek viešosios, tiek verslo, kurios nuolat bendradarbiauja su aukštosiomis mokyklomis. Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad daugelis darbdavių suteikia galimybę atlikti praktiką savo įstaigoje:

*„Na mūsų organizacijoje studentai gali atlikti praktiką, kasmet priimam po kelis praktikantus. Taip esame kartu rengę nemažai projektų su aukštųjų mokyklų studentais”* (įmonės “x” direktorius).

*„Mūsų pati įmonė praktikai priima labai retai studentus. Tik mūsų direktorius dažniau sudalyvauja kokiose veiklose su universitetais.”* (įmonės “x” personalo vadovė).

*„Praktikos tai nelabai pas mus kas atlieka, tačiau dažnai tenka bendradarbiauti su aukštosiomis mokyklomis.”* (“x” įstaigos vedėjas).

*„Praktika pas mus be abejo gali atlikti studentai. O šiaip kažkokių bendrų reikalų su švietimo įstaigomis neturime.”* (įmonės “x” direktorius).

Apibendrinant informantų pasisakymus, matoma, kad vienaip ar kitaip organizacijos prisideda prie studentų orientavimo į darbo rinką. Vienos įstaigos labiau orientuotos suteikti studentams praktikos galimybes, kitos dažniau dalyvauja projektuose nei suteikiant praktiką. Galbūt tai priklauso nuo įmonės dydžio, galimybių, trūkstamų darbuotojų kiekio. Tai yra puiki galimybė studentams įgauti praktinių žinių, susipažinti su įmonės veikla iš vidaus, stebėti kolektyvinį darbą, bei pasistengti realizuoti save.

Nors darbdaviai ir priima praktikai, tačiau paklausus jų ar po praktikos teko pasilikti darbui studentus tai iš visų istorijų buvo tik vienas studentas, kuris įsidarbino praktikos metu. Darbdaviai priima nemažai praktikantų, bet įdarbina vos kelis. Tokie veiksmai parodo tai, jog darbdaviams yra naudinga laikyti praktikantus nemokant jiems atlyginimo, kad jie dirbtų ir pridėtų organizacijoje vertės, bei palengvintų kitų darbuotojų darbą.

Jaunimo užimtumo politikos problema. Remiantis Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2014) bei Lietuvos darbo biržos (2015) duomenimis, matoma, kad Lietuvoje yra siūloma nemažai jaunimo užimtumo priemonių bei programų. Tačiau ne visos programos veikia aktyviai ir neužtikrina sklandaus jaunimo perėjimo iš švietimo sistemos į daro rinką. Darbdavių nuomone Lietuvos politikos sistemoje yra daug spragų, kurios neužtikrina didesnio jaunimo užimtumo ir neišsprendžia nedarbo problemas:

*„Mūsų politika esu nusivylusi, todėl, kad mes jaučiamės darbo rinkoje nereikalingi, nebereikalingi nei mūsų vaikai, kurie sėkmingai išvyksta į užsienį ir ten įsikuria, net nežinau ar kada nors kas nors iš politikų atsimerks ir ims kažką daryti, kad neišvyktų žmonės, kad čia gyvenantys žmonės galėtų dirbti ir užsidirbti ir nereikėtų mokėti pašalpų.“* (“X“ mokyklos direktorė).

*„Per mažai yra mylimas ir jaunimas, jam nesuteikiama galimybė įsidarbinti, įgyti patirties. Daugiausiai visos užimtumo programos yra skirtos problematiškam jaunimui. Žinoma tai gerai, bet ką daryti jaunimui turinčiam aukštąjį išsilavinimą? Manu vertėtų pasijungti ir įmonėms į politikos veiklą.“* (“X” gyvenvietės seniūnas).

Vertinant darbdavių išsakytą nuomonę apie Lietuvos jaunimo užimtumo politikos sistemą, matoma jog darbdaviai neigiamai vertina dabartinę politikų veiklą. Jų nuomone trūksta programų skirtų jaunimui, turinčiam aukštojo mokslo išsilavinimą. Darbdavių teigimu dabartinės programos yra mažai naudingos, taip pat siūlo verslo įstaigoms įsitraukti į politinę veiklą.

Apibendrinant interviu su darbdaviais gautus rezultatus, daromos išvados, kad Lietuvoje įsidarbinti jaunam, ką tik mokslus baigusiam asmeniui, nėra lengva. Darbo rinkoje yra didelė konkurencija, kasmet aukštosios mokyklos paruošia nemažai tos pačios srities specialistų, kurių yra šiuo metu yra per daug. Tokius studentus darbdaviai vertina ne itin reikalingais. Kaip ir iš atlikto

darbuotojų tyrimo taip ir iš darbdavių, matoma, kad didelę dalį nuomonės darbdaviui formuoja aukštosios mokyklos. Darbdaviai yra nepatenkinti universiteto paruoštais studentais. Tai sąlygoja praktikos nebuvimas. Praktikos neturintiems jauniems darbo ieškantiems žmonėms yra labai sunku įsiliesti į darbo rinką. Tai pat dažnai patys darbdaviai nenori apsiimti naujo darbuotojo apmokymu. Jiems yra parankiau įdarbinti jau patirties turintį darbuotoją. Darbdavių nuomone yra per mažai programų skirtų aukštąjį išsilavinimą turinčiam jaunimui.

## IŠVADOS

1. Išanalizavus perėjimo iš švietimo sistemos į darbo rinką sampratą, nustatyti pagrindiniai endogeniniai ir egzogeniniai veiksniai, darantys įtaką jaunimo įsidarbinimui: politiniai, socialiniai, ekonominiai, geografiniai ir demografiniai veiksniai bei psichologinės asmeninės žmogaus savybės. Taip pat šio proceso metu daugelis mokslininkų kaip vieną iš svarbiausių aspektų išskyrė švietimo sistemą. Mokslininkų teigimu išsimokslinimas ir žinios yra tiesiogiai susiję su karjeros galimybėmis. Išanalizavus pirmojo darbo sampratą nustatyta viena iš pagrindinių problemų, su kuria susiduriama pirmojo darbo metu – minimalus atlyginimas. Minimalus atlyginimas yra ne tik naujo darbuotojo problema, bet ir darbdavio. Dažnai darbdaviai ieškodami darbuotojo, galinčio dirbti už minimalią algą susiduria su nekokybiško darbo problema.
2. Statistinės analizės metu paaiškėjo, kad aukštesnį išsilavinimą turintys asmenys turi didesnę užimtumo lygį. Taip pat ir vidutinis laiko tarpas nuo švietimo įstaigos baigimo iki pirmojo darbo yra atvirkščiai proporcingas išsilavinimo lygiui. Lietuvoje turint aukštąjį išsilavinimą vidutinis laiko tarpas iki pirmojo darbo trunka 3 mėnesius, o turint tik ikimokyklinį ugdymą, perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką trunka vidutiniškai 9,1 mėnesius.
3. Politinės analizės metu nustatyta, kad Lietuva siekdama paspartinti pirmojo darbo paiešką, taiko įvairias politines programas. Pagrindinės programos: 1) darbo įgūdžių rėmimas – Ši programa yra skirta jauniems asmenims iki 29 metų, kurios tikslas darbo vietoje suteikti galimybę pagerinti trūkstamus šgūdžius. 2) parama pirmajam darbui – šios paramos nauda yra tai, kad darbdaviui yra kompensuojama dalis atlyginimo, kurį jis moka savo darbuotojui. 3) Darbo rotacija – šios programos metu suteikiama galimybė laikinai įsidarbinti bedarbiams, pakeičiant kitus darbuotojus, kurie išeiina atostogų ar numatytais kitais įmonės atvejais. Taip yra vykdoma nemažai projektų bei teikiamos paramos pirmajam verslui.
4. Atliktas tyrimas atskleidė koks yra darbdavių požiūris į pirmąjį darbą ir kas jį formuoja. Daugelis darbdavių į pirmąjį darbą žiūri kaip mokymosi procesą. Pagrindinė tokios darbdavių nuomonės priežastis yra jaunų darbuotojų patirties trūkumas. Darbdaviai į praktikos neturintį darbuotoją žiūri kaip į didelę naštą savo įmonėje. Tai yra todėl, kad darbdaviai nemėgsta apmokėti naujų darbuotojų, jų nuomone darbuotojas atėjęs į organizaciją jau turi gebėti atlikti daugelį dalykų ir puikiai orientuotis organizacijoje. Tokiai darbdavių nuomonei susidaryti padeda Lietuvos aukštųjų mokyklų mokymo metodai. Tiek

darbdaviai, tiek jauni darbuotojai labai prastai vertina aukštųjų mokyklų mokymo kokybę. Atliktas tyrimas patvirtina prieš tai nagrinėtų autorių nuomonę dėl švietimo sistemos svarbos įsidarbinimo procese. Vertinant tyrimo rezultatus, prieita išvados, kad dabartinė politikos sistema Lietuvoje susiduria su nemažai jaunimo užimtumo problemų, kurios „atsispindi” pirmojo darbo paieškos procese. Darbdaviai neigiamai vertina dabartines užimtumo programas, kurios yra labiau orientuotos į probleminį jaunimą nei į jaunimą, siekiantį karjeros galimybių.

5. Išanalizavus pirmojo įsidarbinimo ir adaptacijos darbo rinkoje patirtis yra nustatytos pagrindinės problemos dariusios įtaką pirmajam įsidarbinimui ir adaptavimosi darbe procesui: studijų pasirinkimo problema, studijų kokybės problema, praktinių įgūdžių trūkumas, lyčių nelygybės problema, darbo organizacijos įsitraukimo į naujo darbuotojo adaptacijos procesą trūkumas, motyvacijos problema.

## REKOMENDACIJOS

1. Remiantis tuom, kad didžiausia įsidarbinimo problema yra praktinių įgūdžių trūkumas, rekomendacija skiriama aukštosioms mokykloms. Universitetams būtų naudinga privalomąsias praktikas studentams rengti kiekvienais metais, o ne tik paskutiniaisiais studijų metais. Privalomosios praktikos galėtų būti vietoje tam tikrų atsiskaitymų. Taip pat mokymas turėtų būti labiau orientuotas į darbo rinkos poreikius ir į pagrindines problemas darbo aplinkoje. Reikėtų, kad rengiami mokymo planai būtų labiau skirti naujovėms, atsižvelgiant į technologijų pokyčius.
2. Turėtų būti naikinamos kliūtys, kurios skiria švietimo sistemas nuo darbo rinkos ir turėtų vengti didelio orientavimosi į finansinius motyvus. Reikia stiprinti švietimo sektoriaus ir įmonių partnerystę, atsižvelgiant į ateities poreikius. Mokymasis turėtų būti orientuotas į darbą. Universitetai bendradarbiaudami su įmonėmis padėtų studentams patekti į darbo organizacijas. Taip studentai galėtų susipažinti su įvairiomis įmonėmis, įgyti daugiau praktinių žinių savo mokslo srityje, kurios būtų naudingos ateityje, ieškant pirmojo darbo.
3. Taip pat dar vienas pasiūlymas būtų (kuris jau yra svarstomas) – padidinti stojimo į universitetą balą. Kadangi šiomis dienomis nėra jokios atrankos į universitetus, stoja visi norintys, moka pinigus, nepaisant prastų mokymosi rezultatų. Todėl darbdaviams yra sunku pasirinkti tinkamus darbuotojus.
4. Aktyvios politinės priemonės pirmojo darbo ieškantiems asmenims turėtų sukurti daugiau užimtumo galimybių. Priemonės turėtų užtikrinti, kad pereinant iš švietimo sistemos į darbo rinką laiko tarpas būtų kuo mažesnis. Jaunimo darbo centrai turėtų užtikrinti, kad iki pirmojo darbo suradimo jaunas žmogus nebūtų laukimo stadijoje, o būtų suteikiamos įvairios neapmokamos praktikos organizacijose ar viešose įstaigose.



## LITERATŪRA

1. Pocius A., Okunevičiūtė-Neveauskienė (2001). Jaunimo (bedarbių) konkurencijos darbo rinkoje galimybės. Filosofija. Sociologija, 4, pp. 25-34 [žiūrėta 2015 12 29]. Prieiga per internetą: <http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2001/4/F-25.pdf>
2. Lietuvos Respublikos jaunimo pagrindų įstatymas Nr. IX-1871, 2003. Vilnius. [žiūrėta 2015 11 15]. Prieiga per internetą: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=267613](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=267613)
3. Oficialiosios statistikos portalas. Lietuvos jaunimas. (2013). [žiūrėta 2015 10 28 ]. Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai/?articleId=2755702>
4. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2015) balandžio 21. [žiūrėta 2015 10 19]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/lt/jaunimo-politika.html>
5. Zuoza, R. (2000). Jaunimo pilietinės iniciatyvos skatinimas Lietuvoje. 40, pp. 27 – 33 [žiūrėta 2015 12 20]. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2000~1367156371810/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>
6. Howard, S. B. A. (1996). Naming Youth the construction of the youth category. Submitted for the Degree of Doctor of Philosophy. PP. 1- 357 [žiūrėta 2015 10 16]. Prieiga per internetą: <http://researchrepository.murdoch.edu.au/298/>
7. Dorelaitienė, A. (2013). Age as original sociocultural construct in tradition, modern and postmodern societies what does mean to be a young person? 4 (8), pp. 117 - 134 [žiūrėta 2015 10 15]. Prieiga per internetą: [http://kulturaiwartosci.umcs.lublin.pl/wp-content/uploads/2011/11/Agne\\_Dorelaitiene\\_Age\\_as\\_original\\_sociocultural\\_construct.pdf](http://kulturaiwartosci.umcs.lublin.pl/wp-content/uploads/2011/11/Agne_Dorelaitiene_Age_as_original_sociocultural_construct.pdf)
8. Koen, J., Klehe, U., Vianen, A. (2012). Training career adaptability to facilitate a successful school-to-work transition. Journal of Vocational Behavior, 81, pp. 395 – 408 [žiūrėta 2015 12 19]. Prieiga per internetą: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S000187911200139X>
9. Elder, S., Haas, H., Principi, M., Schewel, M. (2015). Youth and rural development: Evidence from 25 school-to-work transition surveys. International Labour Office, 29, pp. 5 – 78 [žiūrėta 2015 12 19]. Prieiga per internetą: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_360558.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_360558.pdf)
10. Alissa, A. (2007). The school-to-work transition of young people in Syria. Employment Policy Papers, 3, pp. 1 – 58 [žiūrėta 2015 12 19]. Prieiga per internetą:

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/---emp\\_policy/documents/publication/wcms\\_113894.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---emp_policy/documents/publication/wcms_113894.pdf)

11. Plessis, K. D., Corney, T., Broadbent, R., Papadopoulos, T. (2012). Socio-emotional support of apprentices during the school-to-work transition. 54 (5), pp. 344 – 354 [žiūrėta 2015 12 19]. Prieiga per internetą: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/00400911211244650>
12. Susan, D. P., David, L. B., Kevin J. D., White S. F. (2002). Preparation for the School-to-Work Transition: The Views of High School Students. Journal of Vocational Behavior, 61, pp. 202–216 [žiūrėta 2015 10 09]. Prieiga per internetą Pinquart, M., Linda P., Rainer K. S. (2003). Self-efficacy and successful school-to-work transition: A longitudinal study. Journal of Vocational Behavior, 63, pp. 329–346 [žiūrėta 2015 10 15]. Prieiga per internetą: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0001879102000313>
13. Kuron, L., Lyons, S., Schweitzer, L., .W. Ng, E. (2015). Millennials’ work values: differences across the school to work transition. Millennials’ work values, 44 (6), pp. 991 – 1009 [žiūrėta 2015 12 19]. Prieiga per internetą: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/PR-01-2014-0024>
14. Čepas, P. (2007). Prielaidos įsidarbinamumo kompetencijos ugdymui: kompetencijos formavimosi laukas. Tyrimai ir realijos, 14, pp. 24 – 35 [žiūrėta 2015 12 19]. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2007~1367164583676/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>
15. Askov, N., Gordon, E. (1999). The brave new world of workforce education. The welfare to work challenge for adult literacy educators, 83, pp. 59-68. [žiūrėta 2015 10 02]. Prieiga per internet: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/ace.8305/epdf>
16. Shehu, E., Nilsson, B. (Informal employment among youth: Evidence from 20 school-to-work transition surveys. International Labor Office, 8, pp. 1 – 89 [žiūrėta 2015 12 19]. Prieiga per internetą: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_234911.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_234911.pdf)
17. Saarnivaara, M., Sarja, A. (2007). From university to working life: mentoring as a pedagogical challenge. From university to working life, 19 (1), pp. 5 – 16 [žiūrėta 2015 12 19]. Prieiga per internetą: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/13665620710719312>
18. Brazienė, R., Merkys, G. (2013). Lietuvos jaunimo perėjimas iš švietimo sistemos į darbo rinką: teorinės prielaidos ir empiriniai radiniai. Filosofija. Sociologija, 2, pp. 82 – 91 [žiūrėta 2016 01 05]. Prieiga per internetą: <http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2013/2/82-91.pdf>

19. Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28 (1), pp. 31-44 [žiūrėta 2015 10 01]. Prieiga per internetą: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/07294360802444347>
20. Pastore, F. (2008). School-to-work-transitions in Mongolia. *International Labour Office*, 14, pp. 1 – 154 [žiūrėta 2015 12 01]. Prieiga per internetą: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_105100.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_105100.pdf)
21. Garrouste, C., Loi, M. (2011). School-to-work transitions in Europe: Speed of convergence to permanent employment. Paper prepared for the DEHEMS conference, pp. 1- 48 [žiūrėta 2015 12 20]. Prieiga per internetą: [http://www.dehems-project.eu/static/uploaded/files/files/contributions/P57\\_Christelle\\_Garrouste\\_paper.pdf](http://www.dehems-project.eu/static/uploaded/files/files/contributions/P57_Christelle_Garrouste_paper.pdf)
22. Robson, (2008). [http://blog.eisco2012.eu/home/european/RobsonK\\_Neet\\_paper\\_gni.pdf](http://blog.eisco2012.eu/home/european/RobsonK_Neet_paper_gni.pdf)
23. Matkovič , T., Kogan, I. (2013). Relative worth of a bachelor degree: Patterns of labour market integration among drop-outs and graduates in sequential and integrated tertiary education systems . *Acta Sociologica*, 57 (2), pp. 101 – 118 [žiūrėta 2015 11 19]. Prieiga per internetą: <http://asj.sagepub.com/content/57/2/101.full.pdf+html>
24. Müller, W., Gangl, M. (2003). Transitions from Education to Work in Europe. *The Integration of Youth into EU Labour Markets*. Oxford University Press, 348, pp. 99 - 100. [žiūrėta 2015 10 08]. Prieiga per internetą [http://www.nyt-om-arbejdsliv.dk/images/pdf/2005/nr1/ta05- HYPERLINK \"http://www.nyt-om-arbejdsliv.dk/images/pdf/2005/nr1/ta05-1-99.pdf\"](http://www.nyt-om-arbejdsliv.dk/images/pdf/2005/nr1/ta05- HYPERLINK \)
25. Brandsma J. (2000). School to work transition. *University of Twente, The Netherlands*, 12, pp. 201 - 216 [žiūrėta 2015 10 10]. Prieiga per internetą Rudžinskienė, R. ( 2013). Jaunų ilgalaičių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai. PP. 24 - 37 [žiūrėta 2015 10 10]. Prieiga per internetą <http://www.zurnalai.vu.lt/files/journals/180/articles/1396/public/24.pdf>
26. Tartilas, J. (2005) Nedarbo problema. *Jurisprudencija*, 74 (66), pp. 30–38 [žiūrėta 2015 12 21]. Prieiga per internetą: [https://www.mruni.eu/upload/iblock/0b7/4\\_tartilas.pdf](https://www.mruni.eu/upload/iblock/0b7/4_tartilas.pdf)
27. Dambrauskienė G., Mačernytė–Panomariovienė, I. (2008). Darbo teisė. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2, pp. 1 – 150 [žiūrėta 2015 12 20]. Prieiga per internetą: [http://www.academia.edu/9658913/MYKOLO\\_ROMERIO\\_UNIVERSITETAS](http://www.academia.edu/9658913/MYKOLO_ROMERIO_UNIVERSITETAS)
28. Giddens A. (2005). *Sociologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.

29. [Ekonomikos terminų žodynas. Darbas. \(2016\). \[žiūrėta 2015 12 20\]. Prieiga per internetą: http://ekonomika.tv3.lt/ekonomikos-terminu-zodynas/darbas](http://ekonomika.tv3.lt/ekonomikos-terminu-zodynas/darbas)
30. De Witte, H., Verhofstadt, E., Omeij, E. (2007). Testing Karasek's learning and strain hypotheses on young workers in their first job. *Work and Stress*, 21 (2), pp. 131-141 [žiūrėta 2015 12 19]. Prieiga per internetą: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/02678370701405866> (De Witte)
31. Kondo, A. (2007). Does the first job really matter? State dependency in employment status in Japan. *J. Japanese Int. Economies*, 21, pp. 379–402 [žiūrėta 2015 12 18]. Prieiga per internetą: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0889158306000566>
32. Dema, G., Diaz, J., Chacaltana, J. (2015). WHAT DO WE KNOW ABOUT First Job PROGRAMMES AND POLICIES IN LATIN AMERICA? International Labour Organization, pp. 1 – 48 [žiūrėta 2015 12 18]. Prieiga per internetą: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_404385.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_404385.pdf)
33. Salas Velasco, M. (2007). The transition from higher education to employment in Europe: the analysis of the time to obtain the first job. *Higher Education*, 54, pp. 333 – 360 [žiūrėta 2015 12 19]. Prieiga per internetą: <http://link.springer.com/article/10.1007/s10734-006-9000-1>
34. Gebel, M. (2009). Fixed-Term Contracts at Labour Market Entry in West Germany: Implications for Job Search and First Job Quality. *European Sociological Review*, 25 (6), pp. 661 – 675 [žiūrėta 2015 12 18]. Prieiga per internetą: <http://esr.oxfordjournals.org/content/25/6/661.full>
35. Corbanese, V., Rosas, G. (2013) Surfing the labour market: job search skills for young people. International labour office, pp. 1 – 160 [žiūrėta 2015 12 21]. Prieiga per internetą: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/instructionalmaterial/wcms\\_231722.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_231722.pdf)
36. 2013 m. Liepos 7 d. Europos parlamentas 2013/0084(COD) dėl darbo jėgos atrankinio tyrimo organizavimo Bendrijoje.
37. Eurostat. Entry of young people into the labour market. (2009). [žiūrėta 2015 12 18]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database>
38. International Standard Classification of Education. Educational, scientific and cultural organization (2011). [žiūrėta 2015 12 17]. Prieiga per internetą: <http://www.uis.unesco.org/Education/Documents/isc-ed-2011-en.pdf>

39. Key Indicators of the Labour Market. Education and labour markets: Analysing global patterns with the KILM 1. (2015). [žiūrėta 2015 12 12]. Prieiga per internetą: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms\\_424077.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_424077.pdf)
40. Švietimo ir mokslo ministerija. Misija. 2013, liepa [žiūrėta 2015 12 11]. Prieiga per internetą: <https://www.smm.lt/web/lt/struktura-ir-kontaktai/apie-ministerija/misija>
41. Lietuvos Respublikos seimo 2013 m. gruodžio 23 d. nutarimas Nr. XII-745 dėl valstybinės švietimo 2013 – 2022 metų strategijos patvirtinimo. Nr. 140-7095
42. Švietimo ir mokslo ministerija. Suaugusiųjų švietimas, 2014 m. vasario 10 d. [žiūrėta 2015 12 17]. Prieiga per internetą: <https://www.smm.lt/web/lt/smm-svietimas/suaugusiųjų-svietimas>
43. kvalifikacijų ir profesinio mokymo plėtros centras. Suaugusiųjų švietimo sistemos plėtra suteikiant besimokantiesiems asmenims bendrąsias kompetencijas (II-etapas). 2014 m. Sausio 28 d. [žiūrėta 2015 12 16]. Prieiga per internetą: [http://www.kpmc.lt/kpmc/?page\\_id=3525](http://www.kpmc.lt/kpmc/?page_id=3525)
44. Švietimo ir mokslo ministerija. Ar konkurencija lemia švietimo kokybę? 2015 m. sausis, Nr. 4 (128) [žiūrėta 2015 10 27]. Prieiga per internetą [https://www.smm.lt/uploads/documents/tyrimai\\_ir\\_analizes/SPA%202015%20sausis%20Nr4%20\(128\).pdf](https://www.smm.lt/uploads/documents/tyrimai_ir_analizes/SPA%202015%20sausis%20Nr4%20(128).pdf)
45. Bendrojo priėmimo į Lietuvos aukštąsias mokyklas 2014 m. Apžvalga. Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras. (2014). [žiūrėta 2015 12 18]. Prieiga per internetą: [http://www.mosta.lt/images/leidiniai/Priemimp\\_apzvalga\\_I\\_pakopa\\_2014.pdf](http://www.mosta.lt/images/leidiniai/Priemimp_apzvalga_I_pakopa_2014.pdf)
46. Bendrojo priėmimo į Lietuvos aukštąsias mokyklas 2015 m. Apžvalga. Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras. (2014). [žiūrėta 2015 12 18]. Prieiga per internetą: [http://www.mosta.lt/images/leidiniai/priemimas\\_I\\_pakopa\\_2015.pdf](http://www.mosta.lt/images/leidiniai/priemimas_I_pakopa_2015.pdf)
47. Švietimo ir mokslo ministerija. Švietimo finansavimas: kiek, kam ir kaip. (2013). Nr. 13(99) [žiūrėta 2015 10 28] prieiga per internetą <https://sodas.ugdome.lt/bylos/GENERAL/5a0b891d-8948-48a4-a5a2-291bb8b1537b.pdf>
48. Eurostat. Viešosios išlaidos švietimui. (2015). [žiūrėta 2015 12 18]. Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/eurostat/data/database>
49. Jaunimo darbo centras. Jaunimo politika (2011). [žiūrėta 2015 12 16]. Prieiga per internetą: [https://www.ldb.lt/jaunimui/naudinga/Puslapiai/jaunimo\\_politika.aspx](https://www.ldb.lt/jaunimui/naudinga/Puslapiai/jaunimo_politika.aspx)

50. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija (2015) balandžio 21. [žiūrėta 2015 10 19]. Prieiga per internetą <http://www.socmin.lt/lt/jaunimo-politika.html>
51. Jaunimo reikalų departamentas. Jaunimo politika. (2011). [žiūrėta 2015 12 13]. Prieiga per internetą: <http://www.jrd.lt/jaunimo-politika> (jaunimo reikalų departamentas)
52. Socialinis pranešimas 2014 - 2015. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija., (2014). [žiūrėta 2015 12 20]. Prieiga per internetą: [http://www.socmin.lt/download/10100/socialinis\\_pranesimas2014-2015.pdf](http://www.socmin.lt/download/10100/socialinis_pranesimas2014-2015.pdf)
53. Lietuvos Respublikos vyriausybės 2013 m. rugsėjo 25 d. nutarimas Nr. 878 dėl užimtumo didinimo 20134 – 2020 metų programos patvirtinimo. Nr. 105-5154
54. Lietuvos respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Jaunimo užimtumo skatinimas (2015) [žiūrėta 2015 12 03]. Prieiga per internetą: <http://www.socmin.lt/lt/darbo-rinka-uzimtumas/uzimtumo-ir-darbo-z6qc/jaunimo-uzimtumo-skatinimas.html>
55. Lietuvos respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija, Įgyvendinamos priemonės jaunimo užimtumui skatinti (2014). [žiūrėta 2015 12 20]. Prieiga per internetą: [http://www.socmin.lt/lt/darbo-rinka-uzimtumas/uzimtumo-ir-darbo-z6qc/jaunimo-uzimtumo-skatinimas/igyvendinamos-priemones.html#duomenu\\_baze](http://www.socmin.lt/lt/darbo-rinka-uzimtumas/uzimtumo-ir-darbo-z6qc/jaunimo-uzimtumo-skatinimas/igyvendinamos-priemones.html#duomenu_baze)
56. Lietuvos darbo birža. Darbo rotacija (2015). [žiūrėta 2015 12 19]. Prieiga per internetą: [http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosAsmenims/Puslapiai/darbo\\_rotacija.aspx](http://www.ldb.lt/Informacija/PaslaugosAsmenims/Puslapiai/darbo_rotacija.aspx)
57. Erasmus for young entrepreneurs. Programa ir jos teikiama nauda (2009),. [žiūrėta 2015 12 20]. Prieiga per internetą: <http://www.erasmus-entrepreneurs.eu/page.php?cid=2#.U0uzZKiSzUU>
58. Bitinas B., Rupšienė L., Žydžiūnaitė V. (2008). Kokybinių tyrimų metodologija. Klaipėda: S. Jokužio leidykla spaustuvė.
59. Valackienė A. (2007). *Sociologinis tyrimas*. Kaunas: Technologija.
60. Flick, U. (2009). An introduction to qualitative research. [žiūrėta 2015 10 30]. Prieiga per internetą <https://www.google.com/books?hl=lt&lr=&id=PQRdBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=benefits+of+qualitative+research&ots=ARIJyGIAeF&sig=F591GKTW0CvuD1wxSwfzzFsi2o8>
61. Telešienė, A. (2015). Kompiuterizuota kokybinių duomenų analizė. [žiūrėta 2015 11 03]. Prieiga per internetą [http://www.lidata.eu/index.php?file=files/mokymai/NVivo/nvivo.html&course\\_file=nvivo\\_II\\_3\\_1.html](http://www.lidata.eu/index.php?file=files/mokymai/NVivo/nvivo.html&course_file=nvivo_II_3_1.html)

62. Tidikis R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimo metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras.
63. Ramanauskaitė, E. (2002) Šiuolaikinės kultūros fenomenų tyrinėjimas: metodinė mokymo priemonė. Kaunas: VDU
64. Kardelis K. (2002). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai: vadovėlis. Kaunas: Judex
65. Tamošiūnas T. *Socialinio darbo kvalifikacinis darbas: įvado struktūra*. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla
66. Šukys S. (2012). *Socialinių mokslų tyrimų etikos problemos: studijų knyga*. Kaunas: LKKA
67. Isiūnaitė, V., Pociūtė, B. (2011). Profesijos pasirinkimo problemos ir asmenybės savybės. *Psichologija*, 43, pp. 78 – 91 [žiūrėta 2015 12 23]. Prieiga per internetą: [http://euroguidance.lt/uploads/files/Pociute\\_B\\_Isiunaite\\_V\\_Profesijos\\_pasirinkimo\\_proble\\_ir\\_asm\\_s\\_avybes.pdf](http://euroguidance.lt/uploads/files/Pociute_B_Isiunaite_V_Profesijos_pasirinkimo_proble_ir_asm_s_avybes.pdf)
68. Guščinskienė, J., Čiburienė, J. (2011). Aukštųjų mokyklų orientacija į darbo rinką: praktinės patirties ugdymas, pp. 38 – 47 [žiūrėta 2016 01 02]. Prieiga per internetą: [http://www.slk.lt/sites/default/files/images/STUDIJS\\_2011.pdf#page=38](http://www.slk.lt/sites/default/files/images/STUDIJS_2011.pdf#page=38)
69. Brooks, R. (2010). Young People's Higher Education Choices: The role of family and friends. *British Journal of Sociology of Education*, 24 (3), pp. 283 – 297 [žiūrėta 2016 01 02]. Prieiga per internetą: <http://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/01425690301896>
70. McKinley, E., Madjar, I. (2014). From schools in low-income communities to university: challenges of transition for majori and pacific. *Diversity in Higher Education*, 15, pp. 241 – 252 [žiūrėta 2016 01 02]. Prieiga per internetą: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/S1479-364420140000015020>
71. Sumaedi, S., Bakti, G. M. Y., Metasari, N. (2012). An empirical study of state university students' perceived service quality. *Quality Assurance in Education*, 20 (2), pp. 164 – 184 [žiūrėta 2016 01 02]. Prieiga per internetą: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/09684881211219424>
72. Toom, A., Husu, J., Tirri, K. (2015). Cultivating student teacher's moral competencies in teaching during teacher education. *International Teacher Education: Promising Pedagogies*, 22, pp. 13 - 31 [žiūrėta 2016 01 02]. Prieiga per internetą: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/S1479-368720150000026001>



73. Jindal, S., Pant, A. (2013). Availability of e-books in science: case study of University of Delhi. *Availability of e-books in science*, 31 (3), pp. 313 – 328 [žiūrėta 2016 01 02]. Prieiga per internetą: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/EL-12-2010-0159>
74. Okunevičiūtė – Neverauskienė, L., Moskvina, J. (2008) Socialiai pažeidžiamo jaunimo problemos integracijos į darbo rinką kontekste. *Filosofija, sociologija*, 2, pp. 41 – 54 [žiūrėta 2016 01 02]. Prieiga per internetą: <http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2008/2/41-54.pdf>
75. Otohe, N. (2014). Resource guide on Gender issues in employment and labour market policies. International Labour Organization, pp. 1 – 114 [žiūrėta 2016 01 03]. Prieiga per internetą: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_emp/documents/instructionalmaterial/wcms\\_243015.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_243015.pdf)
76. Jacobs, R. L., Bu-Rahmah, M. J. (2012). Developing employee expertise through structured on-the-job training (S-OJT): an introduction to this training approach and the KNPC experience. *Industrial and commercial training*, 44 (2), pp. 75 -84 [žiūrėta 2016 01 03]. Prieiga per internetą: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/00197851211202902> (Jacobs)
77. Šimanskienė, L., Tarasevičius, T. (2010). Organizacinės kultūros ir vadovų tipų sąsajos. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*, 20 (1), pp. 1 – 8 [žiūrėta 2016 01 03]. Prieiga per internetą: <http://vadyba.asu.lt/20/146.pdf>
78. Latif, K. F. (2012). An integrated model of training effectiveness and satisfaction with employee development interventions. *Industrial and commercial training*, 44 (4), pp. 211 -222 [žiūrėta 2016 01 03]. Prieiga per internetą: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/00197851211231487>
79. Finch, D. J., Hamilton L. K., Baldwin, R., Zehner, M. (2012) An exploratory study of factors affecting undergraduate employability. *Factors affecting undergraduate employability*, 55 (7), pp. 681 – 704 [žiūrėta 2016 01 03]. Prieiga per internetą: <http://www.emeraldinsight.com/doi/pdfplus/10.1108/ET-07-2012-0077>
80. Jelagaitienė, A., Vijeikis J. (2012). Verslumo ugdymas Lietuvos švietimo sistemoje. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*, 3 (32), pp. 40 – 49 [žiūrėta 2016 01 03]. Prieiga per internetą: [http://eia.libis.lt:8080/archyvas/viesas/20120926064135/http://baitas.lzuu.lt/~mazylis/julram/32/ManagKaunas3\(32\)\\_20\\_1.pdf#page=40](http://eia.libis.lt:8080/archyvas/viesas/20120926064135/http://baitas.lzuu.lt/~mazylis/julram/32/ManagKaunas3(32)_20_1.pdf#page=40)
81. Golubavičiūtė, R., Guzavičius, A. (2009). Universitetas kaip socialiai atsakinga organizacija. *Ekonomika ir vadyba*, 14, pp. 246 – 251 [žiūrėta 2016 01 03]. Prieiga per internetą:



<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=2cdbc9b3-357e-45f6-991e-661642bfb462%40sessionmgr198&vid=1&hid=128>

82. Žukauskaitė, I., Bagdžiūnienė, D. (2008). Skirtingą daro aptirtį turinčių asmenų socializacijos organizacijoje ypatumai. *Psichologija*, 37, pp. 26 – 43 [žiūrėta 2016 01 03]. Prieiga per internetą: <http://www.zurnalai.vu.lt/files/journals/124/articles/2616/public/26-43.pdf>

**PRIEDAI**

## Lietuvos ir Europos Sąjungos šalių finansinis paskirstymas švietimui

Šalis	Švietimas	Ikimokyklinis ir pradinis ugdymas	Vidurinis išsilavinimas	Aukštesnysis ugdymas	Aukštasis ugdymas	Švietimo paslauga, neskaidomos pagal lygmenis	Papildomos paslaugos švietimo sistemai	Mokslinių tyrimų ir technologijų plėtra	Švietimas
ES 28	5	1.6	1.9	0.1	0.8	0.2	0.3	0	0.1
Belgija	6.4	2	2.5	0	1.2	0.4	0.2	0	0.1
Bulgarija	3.8	0.8	1.8	0	0.8	0	0.1	0	0.2
Čekija	5.2	1.1	1.8	0	0.6	0.1	0.2	1.2	0.1
Danija	7	3.2	1.9	0	1.6	0.1	0.1	0	0.1
Vokietija	4.3	1.2	1.6	0.1	0.9	0.1	0.4	0	0
Estija	6	2.3	1.4	0.2	1.4	0	0.2	0.1	0.2
Airija	4.1	1.8	1.5	0.1	0.5	0.1	0.1	0	0
Graikija	4.5	1.4	1.4	0	0.9	0	0.2	0.3	0.3
Ispanija	4	1.6	1.5	0	0.6	0.1	0.1	0	0.1
Prancūzija	5.5	1.4	2.4	0.1	0.7	0.3	0.7	0	0
Kroatija	5.1	2.5	1	0	1.2	0.1	20.1	0	0.2
Italija	4.1	1.5	1.8	0	0.4	0	0.2	0	0.1
Kipras	6.5	2.1	2.4	0	1	0.4	0.3	0	0.2
Latvija	5.7	2.1	1.4	0	1	0.5	0.2	0	0.6
Lietuva	5.6	0.8	1.9	0.3	1.4	0.3	0	0.4	0.5
Liuksemburgas	5.6	1.7	1.7	0.1	0.5	0.3	0.5	0.5	0.3
Vengrija	4.7	0.9	1.4	0	1	0.4	0.5	0	0.4
Malta	5.9	1.4	2.1	0.1	1.1	0.1	0.1	0.5	0.5
Olandija	5.5	1.8	2.1	0	1.4	0.1	0.1	0	0.1
Austrija	5	1.4	2.3	0	0.8	0.2	0.2	0	0.1
Lenkija	5.3	1.8	1.4	0	1.4	0.2	0.3	0	0.1
Portugalija	6.8	1.9	2.2	0	1.1	0.4	0.2	0.7	0.4
Rumunija	2.8	0.7	1	0	0.7	0.1	0	0	0.2
Slovėnija	6.5	2.4	2.4	0	1.2	0.1	0.2	0	0.1
Slovakija	5	1.7	0.9	0	1.3	0.3	0.6	0	0.2
Suomija	6.5	1.3	2.6	0	2.1	0.2	0	0	0.1
Švedija	6.6	3.9	1.2	0	1.2	0.2	0	0	0.1
Jungtinė Karalystė	5.5	1.5	2.1	0.6	0.5	0.3	0	0	0.4

**Klausimai darbuotojui**

1. Kokį išsilavinimą ir kokioje įstaigoje įgijote?
2. Kas paskatino pasirinkti studijas? Ko tikėjotės iš jų?
3. Ar rinkdamasis studijas siejote jas su savo būsima karjera?
4. Apibūdinkite savo studijų eigą. Kas buvo sunkiausia/lengviausia?
5. Kaip apibūdintumėt aukštojoje mokykloje įgytas žinias ir kompetencijas darbo rinkos atžvilgiu? Ar pritaikėte/pritaikote įgytas žinias ir kompetencijas?
6. Ar užsiiminėjote papildoma veikla, kad įgautumėte daugiau patirties, žinių, įgūdžių?
7. Ar praktikos metu buvo galimybė įsidarbinti įmonėje/įstaigoje? Ar būtumėte to norėjęs?
8. Ar pradėjęs ieškoti darbo jautėtės tvirčiau turėdama/s aukštojo mokslo diplomą?
9. Kiek laiko ieškojote pirmojo darbo?
10. Kokie buvo jūsų veiksmai ieškantis darbo? (galbūtėjote į darbo biržą, ar per pažįstamus ieškojote, siuntėte CV ir pan?)
11. Kokius reikalavimus kėlėte savo pirmajam darbui? (ar buvo svarbu užsidirbti, ar įgyti patirties, kvalifikuotas/nekvalifikuotas darbas)
12. Ar reikėjo eiti į papildomus mokymus, kursus, kad įgytumėte papildomų įgūdžių/kompetencijų reikalingų darbo rinkai, bet kurių neįgijote švietimo įstaigoje?
13. Koks buvo darbdavių požiūris į Jus? Kaip manote, kas darbdaviams svarbiausia renkantis darbuotoją?
14. Papasakokite, apie savo pirmąsias dienas ar savaites darbovietėje. Kaip jas apibūdintumėte?
15. Kas pirmosiomis darbo dienomis labiausiai padėjo adaptuotis jūsų pirmajame darbe? (universitete įgytos žinios, asmeninės savybės, savanoriškoje veikloje įgyti įgūdžiai, galbūt kokie darbuotojai padėjo?)
16. Apibūdinkite darbo organizaciją, jos kultūrą, darbuotojus, darbo sąlygas.
17. Kaip vertinate darbdavį? Ar lūkesčiai buvo įgyvendinti?
18. Ar mokymo įstaigoje įgytos žinios buvo naudingos darbui? Papasakokite, kaip mokymo įstaigoje įgytas žinias pritaikėte darbe.
19. Kaip manote, ar neturint aukštojo mokslo diplomo būtų sunkiau adaptuotis savo pirmajame darbe?

**Klausimai darbdaviui**

1. Ar jums yra žinoma, kokia yra dabartinė aukštojo mokslo padėtis, studijų kokybė? Pagal ką vertinate dabartinę aukštojo mokslo kokybę?
2. Ar jūsų nuomone aukštojo mokslo studijos yra pakankamai orientuotos į darbo rinką?
3. Kokia yra Jūsų nuomonė apie aukštųjų mokyklų absolventus? Ar jie pasiruošę darbui? Kuo pagrįsta Jūsų nuomonė?
4. Kas jums yra sunkiausia atliekant darbuotojų atranką?
5. Kokie yra jūsų motyvai pasirenkant naujus darbuotojus? Į ką kreipiate didžiausią dėmesį?
6. Kuo vadovaujatės priimdamas sprendimą dėl darbuotojo priėmimo? (darbo patirtimi, CV, nuojauta, asmeninėm darbuotojo savybėm pokalbio metu ir pan.).
7. Ko tikėtės iš naujų darbuotojų?
8. Ar darbuotojas neturintis realios darbo patirties gali konkuruoti su darbo patirtį turinčiais kandidatais? Ar asmeniškai esate kada nors priėmęs tokį sprendimą ir pasirinkęs darbo patirties neturintį darbuotoją vietoj to, kuris turi patirtį?
9. Ar organizacija rizikuoja priimdama jokios darbo patirties neturintį darbuotoją?
10. Ar dažnai darbuotojai nepateisina lūkesčių? Kokie tai atvejai dažniausiai būna?
11. Koks yra Jūsų vaidmuo padedant naujam darbuotojui?
12. Ar nauji, patirties neturintys darbuotojai yra blogesni už turinčius darbo patirtį?
13. Ar nenorėtumėt prisidėti prie aukštųjų mokyklų absolventų rengimo?
14. Ar jūsų organizacija bendradarbiauja su aukštosiomis mokyklomis? Ar kartu dalyvauja projektuose?
15. Ar priimtumėte į darbą patirties neturintį darbuotoją lengvatinėmis sąlygomis? Kokios sąlygos tai turėtų būti?
16. Ką manote apie politikos sistemą? Ar yra užtekinai jaunimo užimtumo priemonių? Ką jūsų nuomone reikėtų keisti politikos sistemoje?