

## JAUNŲ BEDARBIŲ, TURINČIŲ AUKŠTĄJĮ IŠSILAVINIMĄ, KARJEROS PROJEKTAVIMO VEIKSNIAI

Lilia Žukauskienė, Indrė Mickevičiūtė

*Klaipėdos universitetas, pramonės įmonė „Pelagia“ (Norvegija)*

### Anotacija

Straipsnyje analizuojama jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, karjeros projektavimo problema. Jauno žmogaus integracija į darbo rinką priklauso nuo daugelio individualių, socialinių, ekonominių veiksnių. Karjeros projektavimas yra vienas iš profesinę sėkmę lemiančių veiksnių. Aiškus siekiamų tikslų ir konkrečių uždavinių sau iškėlimas, optimaliai suplanuota ir lanksti jų įgyvendinimo sistema padeda įgyti pranašumą konkurencinėje darbo rinkos aplinkoje. Straipsnyje pristatomi tyrimo su jaunais bedarbiais, turinčiais aukštąjį išsilavinimą, rezultatai. Tyrimas atliktas remiantis pozityvizmo paradigma, taikant kiekybinio tyrimo metodą, geriausiai tinkantį tirti jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, požiūrį į karjeros projektavimą, identifikuoti šį reiškinį lemiančius veiksnius. Nustatyta, kad jaunus bedarbius projektuoti savo karjerą skatina nuolat kintanti ekonominė situacija, statusas visuomenėje, nuolatinio mokymosi galimybės. Išsilavinusio jaunimo karjeros projektavimui teigiamos įtakos turi individualios savybės: atsakingumas, aktyvumas, smalsumas ir kt., taip pat gebėjimai planuoti ir valdyti karjerą. Karjeros projektavimą apsunkina pasirinktai profesijai būtinų savybių stoka, savo jėgų ir galimybių pervertinimas, praktinių profesijos žinių bei įgūdžių trūkumas, darbo rinkos tendencijų nežinojimas.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: nedarbas, jauni bedarbiai, aukštasis išsilavinimas, karjeros projektavimas, veiksniai.

### Abstract

The paper presents an analysis of the issue of career design for young unemployed people with higher education. The integration of a young individual into the labour market depends on a number of individual, social, and economic factors. Career designing is one of the factors conducive to professional success. Clear goals and specific objectives set for oneself, as well as an optimally planned and flexible system of their implementation, contribute to one's competitiveness and advantages in the labour market. The paper introduces the results of the survey of young unemployed people with higher education. The survey was carried out, based on the paradigm of positivism and with the application of a quantitative research method, best suited for the investigation of the views of unemployed educated youth on the career design and the identification of the determinants of the phenomenon. As established, young unemployed people were encouraged to design their careers by the constantly changing economic situation, the social status, and the opportunities of lifelong learning. The career designing of educated young people was positively affected by their individual characteristics, such as responsibility, proactiveness, inquisitiveness, etc., as well as the ability to design and manage one's career. Career designing was impeded by the lack of personal characteristics required by the chosen profession, the overestimation of one's abilities, the absence of the practical professional knowledge and skills, and the ignorance of the trends of the labour market. KEY WORDS: unemployment, unemployed youth, higher education, career designing, factors.

## Įvadas

Jaunimo nedarbo problema aktuali visame pasaulyje. Pastarąjį penkmetį daugelyje Europos šalių, tarp jų ir Lietuvoje, jaunimo nedarbo lygis buvo dvigubai didesnis už bendrą nedarbo lygį. Kas aštuntas Darbo biržoje registruotas žmogus buvo jauno amžiaus (Stanislava ir kt., 2011).

2015 metais situacija keitėsi. Darbo biržoje registruota 91 tūkst. jaunuolių iki 29 metų amžiaus, iš jų 14,6 tūkst. – absolventų. Palyginus su 2014 metais, jaunuolių kreipėsi 5,2 proc. mažiau. Jaunimas iki 29 metų sudarė 34,2 proc. visų per metus registruotų bedarbių (2014 metais jų buvo 36,5 proc.). Europos Sąjungos statistikos agentūros „Eurostat“ 2016 metų kovo mėn. duomenimis, jaunimo iki 25 metų nedarbo rodiklis Lietuvoje (16,3 proc.) buvo 4,1 proc. punkto mažesnis nei Europos Sąjungos vidurkis (20,4 proc.) (Lietuvos darbo biržos duomenys, 2015).

Lietuvos Vyriausybė patvirtino Nacionalinę užimtumo didinimo 2014–2020 m. strategiją (2013), kurioje įvardijamos opiausios jaunimo nedarbo priežastys: viešasis ir privatusis sektoriai nesukuria pakankamai darbo vietų, darbo jėgos kvalifikacija neatitinka paklausos, šalis susiduria su demografijos iššūkiais, emigracija. Jaunimo nedarbo problemai spręsti būtina kompleksinė jaunimo nedarbo prevencijos sistema, kuri įtrauktų visus suinteresuotus šio reiškinio dalyvius, būtų moksliskai pagrįsta.

Moksliniuose tyrimuose dėmesys skiriamas jaunimo užimtumo ir įsitraukimo į darbo rinką problemoms (Rudžinskienė, 2013; Andersen, 2012; Kvedaraitė ir kt., 2012; Stanislava ir kt., 2011; Gruževskis, kt., 2009; Okunevičiūtė-Neverauskienė ir kt., 2008; Gečienė, 2007; Švedaitė-Sakalauskė, 2012, kt.). Jaunų žmonių nedarbą lemiančios priežastys ir problemos atsiranda anksčiau nei žmogus patenka į darbo biržą, o momentinės socialinės intervencijos problemų neišsprendžia. Nedarbas jaunus žmones skatina marginalizuotis, tapatintis su įvairiomis subkultūromis, didina jų socialinę atskirtį. Neigiamą poveikį jaunam žmogui turi ilgalaikis nedarbas (Beržinskienė, kt., 2010; Deprez, 2009 ir kt.).

Kaip pastebi B. Gruževskis ir kt. (2009), nors jauni žmonės nedarbo faktą išgyvena lengviau nei vyresni, dėl santykinai nedidelės darbinės patirties, nesusiformavusio prisirišimo prie darbo organizacijos, gebėjimo lengviau prisitaikyti prie besikeičiančių aplinkybių, ilgalaikis nedarbas labai paveikia jaunimo pasitikėjimą savo jėgomis, skatina ir taip nedidelių profesinių bei socialinių įgūdžių menkėjimą, apsunkina ateities perspektyvų planavimą.

Jaunimo sėkmingai integracijai į darbo rinką gali padėti laikinasis įdarbinimas (Švedaitė, 2012), nevyriausybinių organizacijų (Okunevičiūtė-Neverauskienė, kt., 2008). Efektyvesnį individo integravimąsi į darbo rinką lemia turimas išsilavinimas, kvalifikacijos neturintys jaunuoliai bedarbiais tampa dažniau. B. Gruževskis

ir kt. (2009) pažymi, kad išsilavinimo svarba gerokai išaugo prasidėjus sparčiam naujų technologijų integravimui į darbo procesus. Tačiau išsilavinę jaunuoliai susiduria ir su tokiais problemomis kaip turimų profesinių žinių neatitiktis darbo rinkos poreikiams, darbdavių noras iškart turėti kvalifikuotą darbuotoją, darbo paieškos įgūdžių, atkaklumo, užsispyrimo stoka ir kt.

Jaunų žmonių integracijos į darbo rinką veiksniams priskiriamas ir karjeros projektavimas. Karjera vertinama kaip profesinės veiklos įprasminimo aspektas, profesinės veiklos potencialo, asmeninių savybių ir savimotyvacijos kompleksas (Hirschi ir kt., 2012). Moksliniuose tyrimuose (Baruch, 2006; Gerber, Wittekind, Grote, Staffélbach, 2009; AnsDe Vos Segers, 2013 ir kt.) išryškintas karjeros sampratos universalumas, pritaikomumas bet kuriai rinkos ekonomikai, profesijai ar ekonominiam sektoriui, atskleisti sėkmingos karjeros plėtros principai (Rosinaitė, 2010; Sinclair, 2009; Stanišauskienė, Večkienė, 2009). Karjeros projektavimas apima asmeninių interesų, gebėjimų, įgūdžių ir darbo vertybių įvertinimą, bendrų arba tikslingų sprendimų priėmimą – ką asmuo nori veikti gyvenime (ar bent pirmaisiais mokslų baigimo metais) (Gerber ir kt., 2009). Dinamiška karjeros projektavimo samprata leidžia teigti, kad karjeros projektavimas gali lemti žmogaus gyvenimo kokybę (Sinclair, 2009). Karjeros projektavimo svarbą savo tyrimuose pabrėžia ir daugelis Lietuvos mokslininkų (Petkevičiūtė, 2006, 2013; Rudžinskienė ir kt., 2012; Augienė, 2009; Stancikienė, 2009; Pukelis, 2008; Danilevičius, 2008, kt.).

N. Petkevičiūtė (2013) kaip pagrindinį karjeros vystymosi veiksnį įvardija individo *motyvaciją*, kurią lemia poreikių patenkinimas. Noras dirbti ir tobulėti yra pagrindinis karjeros plėtros variklis. Įtakos turi šios individualios paskatos: *asmens gebėjimas* ir jos išskirtiniai bruožai (Petkevičiūtė, 2006); *intelektas*, kuris rodo asmens gebėjimą mokytis, adaptuotis prie besikeičiančių sąlygų, kūrybiškumo laipsnį, socialinių santykių palaikymą ir kt. (intelektualiai nesubrendęs asmuo negali atsakingai ir racionaliai pasirinkti profesijos, negeba analizuoti tolesnės jos perspektyvos [Goleman, 2009]); asmens *pašaukimas* (Pociūtė, 2010); individo *lytis* (Augienė, 2009); internalizuotos *vertybės, išsilavinimas* (Stancikienė, 2009) ir kt.

Kita karjeros plėtros veiksmių grupė dažniausia susijusi su ekonominiais ir socialiniais parametrais, atskleidžia asmens artimą *aplinką* ir šalies politikos tendencijas (Rudžinskienė, 2013; Petkevičiūtė, 2006 ir kt.).

Viena iš institucijų, kuri gali sudaryti sąlygas išsiugdyti karjeros projektavimo gebėjimus, yra aukštoji mokykla (Šedžiuvienė, kt., 2008). Čia gali būti teikiama pagalba, kaip plėtoti karjerą, analizuoti darbo rinką ir jos poreikius, numatyti ilgalaikes prognozes. Aukštoji mokykla sudaro prielaidas įgyti profesinės patirties, išsiugdyti savarankiško darbo įgūdžius, mokytis projektuoti savo karjerą. Tačiau, kaip teigia V. Rosinaitė (2009), profesinės mokyklos, kolegijos ir universitetai su-

teikia absolventams profesinę kvalifikaciją, t. y. parengia būsimus darbo rinkos dalyvius darbui, profesijai, bet ne karjerai.

Asmeninių interesų, gebėjimų, įgūdžių ir darbo vertybių visuma, individualūs bruožai (Gerber ir kt., 2009) padeda asmeniui ugdytis karjeros kompetenciją, gebėjimą ją projektuoti (Rudžinskienė, kt., 2012). Karjeros projektavimui įtakos turi asmeninė, socialinė, mokymosi, įsidarbinimo kompetencijos. Asmeninė kompetencija padeda geriau save pažinti, motyvuoja nuolatiniam savianalizės procesui, objektyviam savęs vertinimui ir apmąstymui (Stanišauskienė, 2004, kt.). Socialinė kompetencija padeda bendrauti, bendradarbiauti ir veikti socialinėje erdvėje: argumentuotai diskutuoti, kalbėtis, klausytis ir pažinti pašnekovą, vertinti jo mintis ir teiginius (Stanišauskienė, 2004). Pasak D. Karanauskienės ir kt. (2007), nuo identifikacijos su studijomis priklausys ir asmens akademinė sėkmė, ir įsidarbinimo galimybės bei konkurencingumas darbo rinkoje. Mokymosi kompetencija – gebėjimas rinkti ir analizuoti informaciją, pritaikant ją veikloje, nuolat kintančioje aplinkoje (Stanišauskienė, 2004), spręsti išskylančias problemas, savikritiškai reflektuoti mokymąsi (Pukevičiūtė, 2007). Mokėjimas pasirinkti darbo vietą, pasiręsti darbinei veiklai, įsidarbinti ir išlaikyti darbo vietą, remiantis įgytomis žiniomis, įgūdžiais, gebėjimais, vertybinėmis nuostatomis, padeda ugdytis įsidarbinimo kompetenciją (Čepas, 2008).

Europos visa gyvenimą trunkančio orientavimo politikos tinklo (angl. *European Lifelong Guidance Policy Network*) ekspertai akcentuoja tris svarbiausių kompetencijų blokus: savęs pažinimo ir įtvirtinimo; galimybių pažinimo; gyvenimo (karjeros) tikslų kėlimo ir įgyvendinimo (Europos visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos tinklo darbo ataskaita, 2008, p. 12).

Karjeros projektavimas yra sąmoningas individo pasirinkimas, skatinantis pažinti save, savo pašaukimą, gebėjimus, ieškoti ir gauti visapusišką informaciją apie profesiją, darbo rinką ir kt. (AnsDe Vos Segers, 2013). Tačiau suvokimas, kad periodiškai būtina skirti laiko savianalizei ir savo siekių bei tikslų atnaujinimui, dar gana retas.

Problema. Darbo rinkos reikalaujamų profesinių ir socialinių žinių, įgūdžių, gebėjimų (panaudoti turimą patirtį, nuolat mokytis ir kt.) stoka trukdo asmeniui laimėti konkurencinėje kovoje. Asmuo, įgijęs aukštąjį išsilavinimą, šiandien nėra garantuotas dėl darbo vietos. Nedarbas mažina pasitikėjimą savo galimybėmis, silpnina motyvaciją dirbti ir siekti socialinės gerovės ateityje. Jaunų žmonių integracija į darbo rinką priklauso nuo daugelio individualių, socialinių, ekonominių veiksnių. Karjeros projektavimas yra vienas iš profesinę sėkmę lemiančių veiksnių. Aiškų siekiamų tikslų ir konkrečių uždavinių sau iškėlimas, optimaliai suplanuota bei lanksti jų įgyvendinimo sistema padeda įgyti pranašumą konkurencinėje darbo rinkos aplinkoje. Jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, karjeros

projektavimo problema aktuali, nes nuo įvairių su karjera susijusių sprendimų priklausys jaunuolių gyvenimo kokybė.

Tyrimo tikslas: atskleisti jaunų bedarbių su aukštuoju išsilavinimu karjeros projektavimo veiksnius.

Hipotezė: aukštąjį išsilavinimą turinčius jaunos bedarbius projektuoti karjerą skatina tokios individualios savybės kaip atsakingumas, savarankiškumas, aktyvumas, smalsumas, gebėjimas planuoti ir valdyti karjerą, statuso visuomenėje siekis, nuolatinio mokymosi galimybės bei nuolat kintanti ekonominė situacija. Karjeros projektuoti neskaitina pasirinktai profesijai reikiamų savybių stoka, savo jėgų ir galimybių pervertinimas, praktinių profesijos žinių bei įgūdžių trūkumas, darbo rinkos tendencijų nežinojimas.

Tyrimo metodologija. Šiame tyrime remiamasi kiekybinio tyrimo strategija, kuri numato, kad žinios, kurios plėtojamos per pozityvistinės filosofijos prizmę, pagrįstos objektyvios tikrovės stebėjimu ir matavimu. Jos turi būti patikrintos, kad galima būtų suprasti nagrinėjamą reiškinį. Kiekybiniame tyrime akcentuojamas kintamųjų ryšys (Greswell, 2013, p. 36). Vykdam tyrimą atlikta ištisinė apklausa, kurios imtis buvo reprezentatyvi ne visos populiacijos atžvilgiu, o tik jaunų bedarbių, sutikusių dalyvauti apklausoje. Gauti duomenys analizuojami taikant statistinių duomenų apdorojimo programos SPSS (angl. *Statistical Package for the Social Sciences*) paketo 22.0 versiją. Skaičiuojami procentiniai duomenų pasiskirstymo dažniai,  $\chi^2$  (chi kvadrato) kriterijus, Manno-Whitney'aus kriterijus (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006), koreliacijos koeficientas remiantis Spirmenu. Koreliacijos koeficientai interpretuojami remiantis B. Bitinu (2006).

Tyrimas vyko 2015 metų vasario – balandžio mėnesiais. Tyrimui pasirinktas Klaipėdos miestas, kuris yra vienas iš didžiųjų Lietuvos miestų, Vakarų Lietuvos ekonomikos centras, darbo ir mokymosi atžvilgiu turintis savo specifiką. Tyrimo imtis. Klaipėdos mieste 2015 metų vasario mėnesį registruoti 705 asmenys nuo 21 iki 29 metų, įgiję aukštąjį išsilavinimą (Užimtumo ir nedarbo rodikliai, 2015).

Tyrimo imties dydis yra  $n = 255$  (paklaida 5 %). Kiekybinio tyrimo imtis sudaryta taikant netikimybinės kiekybinio tyrimo imties atrankos būdą – *patogiąją atranką* – apimančią tuos generalinės aibės vienetus, kurie yra lengvai prieinami tyrėjui (Rupšienė, 2007, p. 13–19).

Klaipėdos miesto Darbo biržoje registruoti 21 iki 29 metų asmenys, turintys aukštąjį išsilavinimą. Toks amžiaus tarpsnis pasirinktas atsižvelgiant į tai, kad jaunuoliai jau yra baigę studijas ir iki 29 metų jie priskiriami jaunimo grupei, turi galimybę dalyvauti Lietuvos darbo biržos programose, kurios skirtos jaunimui. Ši socialinė grupė savita tuo, kad asmenys jau yra įgiję aukštąjį išsilavinimą, turi kvalifikaciją, tačiau dėl įvairių priežasčių (socialinių, ekonominių, demografinių) nėra integravęsi į darbo rinką arba iš jos iškritę.

Tyrimui atlikti pasirinktas anketinės apklausos metodas (Kardelis, 2007). Klausimynas parengtas, remiantis karjeros konstravimo teorijos (Savickas, 2005) nuostatomis, kad kiekvienas individas savo profesinę raidą ir karjeros plėtrą projektuoja remiantis turimų individualių patirčių, sukauptų žinių ir gaunamos naujos informacijos visuma. Plėtodamas savo profesinę veiklą, asmuo nuolat vertina ir interpretuoja turimą patirtį ir formuoja prasmę suteikiančias projekcijas. Remiamasi ir D. Super (1990) profesinės raidos teorija, kuri teigia, kad asmenys kiekviename karjeros plėtros etape įgyvendina tam tikrus uždavinius, pasitelkdami skirtingus vaidmenis. Karjeros modeliai nulemti socialinių ir ekonominių veiksnių, asmens protinių ir fizinių gebėjimų, asmeninių charakteristikų bei galimybių, kurias turi ir kuriomis gali pasinaudoti. Žinios apie karjeros esmę, jos dinamiką ir problemas, atsirandančias įvairiose fazėse, yra būtina tikslingo karjeros projektavimo ir tolesnio valdymo sąlyga. Klausimyno patikimumui nustatyti matuotas Kronbacho alfa koeficientas (angl. *Cronbach alpha*). Nustatytas koeficientas – 0,864, kai maksimali galima reikšmė yra 1 (Vaitkevičius, Saudargienė, 2006, 160). Klausimyno patikimumo lygmuo aukštas.

Tyrimo dalyvių charakteristika. Tyrime dalyvavo 50,98 % (130) moterų ir 49,02 % (125) vyrų. Aukštąjį išsilavinimą turinčių jaunų bedarbių grupė lyties aspektu neišsiskyrė. Tyrimo dalyviai pagal amžiaus grupes pasiskirstė maždaug po lygiai į dvi grupes: 50,98 % (130) 21–24 metų ir 49,02 % (125) – 25–29 metų. Beveik pusė respondentų – 49,02 % (125) yra įgiję aukštąjį universitetinį išsilavinimą (bakalauro laipsnis), kiek mažiau – 47,84 % (122) įgiję aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą ir tik labai maža dalis apklaustųjų – 3,14 % (8) yra baigę magistrantūros studijas (magistro laipsnis). Daugiausia jaunų bedarbių, dalyvavusių tyrime, yra baigę socialinius 53,73 % (137) ir humanitarinius 20,00 % (51) mokslus. Menų studijas baigę tyrimo dalyviai sudarė 15,29 %, nedidelė dalis yra baigę technologijos (6,67 %), fizinių (2,35 %), biomedicinos (1,96 %) mokslų studijas. Tikėtina, kad socialinių mokslų populiarumas išlieka, o tai didina konkurenciją, todėl šios krypties programų absolventams sunkiau integruotis į darbo rinką.

### **Tyrimo rezultatai ir jų analizė**

Vykdam tyrimą daugelis (97,65 % [249]) jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, baigę studijas dirbo ir tik labai maža dalis (2,35 % [6]) nebuvo įsidarbinę. Tyrimo dalyviai nurodė priežastis, dėl kurių po studijų nedirbo: „nėštumas“, „nepavyko rasti darbo“, „nepavyko įsidarbinti pagal specialybę“, „norėjau pailsėti“. Daugumai aukštųjų mokyklų absolventų pavyksta įsidarbinti, bet tai, kad jie šiuo metu yra bedarbiai, leidžia manyti, jog jiems sunku išsaugoti darbo vietą.



Respondentai nurodė, kodėl po studijų įsidarbinę jie neteko darbo. Daugiau nei pusė (53,75 % [134]) išėjo iš darbo savo noru, kiti neteko darbo, nes pasibaigė terminuota darbo sutartis (37,57 % [93]). Kitos priežastys (patirties trūkumas, etatu mažinimas, įmonės bankrotas ar vadovų kaita) nebuvo nurodytos kaip esminės. Tikėtina, kad darbas, kurį po studijų susirado absolventai, neatitiko jų lūkesčių (darbas buvo ne pagal įgytą profesiją, nesudarytos sąlygos siekti karjeros, nepakankamas darbo užmokestis, nesilaikyta sutartyje numatytų sąlygų ir t. t.). Tai ir paskatino priimti savanorišką sprendimą atsisakyti darbo vietos.

Labiausiai išryškėjusios jaunimo nedarbo priežastys yra šios: nepakankamas darbo užmokestis – 77,23 % (197), didelė konkurencija profesinėje srityje – 69,41 % (177). Daugiau nei pusės tyrimo dalyvių teigimu, jų darbovietėje nesudarytos palankios darbo sąlygos – 65,10 % (166). Daugiau nei pusė respondentų – 58,04 % (148) – pripažino, kad jie patys nepakankamai aktyviai ieško darbo. Daugiau nei trečdaliui – 34,51 % (88) – trūksta darbo patirties ar profesinių įgūdžių. Tik mažai respondentų daliai trūksta motyvacijos dirbti. Taigi jauni bedarbiai, turintys aukštąjį išsilavinimą, labiau akcentuoja išorines savo nedarbo priežastis: mažą darbo užmokestį, didelę konkurenciją, darbo sąlygas, bet mažiau linkę pripažinti savo aktyvumo, patirties, profesinių įgūdžių svarbą įsidarbinant.

Darbas jaunam žmogui suteikia saviraiškos galimybę, didina saugumo jausmą ir padeda kurti materialinę gerovę. Tyrimu nustatyta, koks jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, požiūris į nedarbo pasekmes. Respondentų nuomone, labiausiai nedarbas neigiamai veikia psichinę sveikatą – 86,27 % (220); slopina socialinį aktyvumą – 72,16 % (184); mažina pasitikėjimą savimi – 40,39 % (103). Kiek daugiau nei pusė apklaustųjų abejoja, ar nedarbas destruktiviai veikia santykius su artimaisiais – 61,57 % (157) ir turi neigiamą poveikį fizinei sveikatai – 47,18 % (114). Jaunų bedarbių požiūriu, nedarbas mažina psichinį ir socialinį aktyvumą, pasitikėjimą savo jėgomis. Netekus darbo, nutrūksta socialiniai ryšiai, žmogus nesijaučia svarbus visuomenės narys, sunkiau patenkinami socialiniai poreikiai. Nedarbas menkina jauno žmogaus savivertę. Prastėja finansinė padėtis, todėl asmuo priverstas riboti pomėgius, laisvalaikį. Didėja socialinė atskirtis.

Atlikus koreliacinę analizę, nustatyti statistiškai reikšmingi *silpni neigiami* ryšiai tarp respondentų kvalifikacinio laipsnio ir požymių, kad nedarbas neigiamai veikia fizinę sveikatą ( $r = -0,290$ ;  $p < 0,01$ ); mažina pasitikėjimą savimi ( $r = -0,232$ ;  $p < 0,01$ ); destruktiviai veikia santykius su artimaisiais ( $r = -0,2316$ ;  $p < 0,01$ ). *Tai gi, kuo aukštesnis tyrimo dalyvių kvalifikacinis laipsnis, tuo mažiau nedarbas neigiamai veikia jų fizinę sveikatą, mažina pasitikėjimą savimi, destruktiviai veikia santykius su artimaisiais.* Respondentams, įgijusiems universitetinį išsilavinimą, nedarbo įtaka yra silpnesnė.

Taikant Manno-Whitney'aus testą, nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp vidurkio rangų lyginamose respondentų amžiaus grupėse. Lyginant jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, požiūrį į nedarbą pagal amžiaus grupes (21–24 m. ir 25–29 m.) nustatyta, kad vyresni (25–29 m.) tyrimo dalyviai labiau nei jaunesni linkę manyti, kad *nedarbas neigiamai veikia jų fizinę sveikatą (miego, mitybos sutrikimai)* ( $p < 0,05$ ); *slopina pasitikėjimą savimi* ( $p < 0,01$ ); *destruktyviai veikia jų santykius su artimaisiais* ( $p < 0,01$ ). Jauni bedarbiai, turintys aukštąjį išsilavinimą, vertindami nedarbo pasekmes, remiasi savo individualia patirtimi. Tikėtina, kad jaunesni tyrimo dalyviai dar nebuvo įsidarbinę arba neturėjo darbo trumpesnę laiko tarpą, todėl nepatyrė (ar mažiau patyrė) neigiamo poveikio savo fizinei sveikatai, siekdami įsidarbinti, neprarado pasitikėjimo savimi. Galbūt jaunesni bedarbiai dar nėra sukūrę savo šeimos, neturi vaikų, todėl nepajuto neigiamo nedarbo poveikio santykiams su artimaisiais.

Pusė respondentų – 53,33 % (136) Klaipėdos darbo biržoje registruoti nuo 1 mėn. iki 6 mėn., kiek mažiau – 38,04 % (97) – nuo 6 mėn. iki 12 mėn., mažiau nei mėnesį – 6,67 %, neužsiregistravę – 1,96 %. Anot R. Rudžinskienės (2011), ilgalaikis bedarbis yra asmuo, ieškantis darbo metus ar ilgiau. Taigi nė vienas iš tyrimo dalyvių neturėjo ilgalaikio bedarbio statuso. Galima daryti prielaidą, kad jauni ir išsilavinę žmonės, gyvenantys Klaipėdoje, įsidarbina greičiau nei per metus. Taip jie išvengia ilgalaikės bedarbystės, nepatiria / mažiau patiria neigiamas nedarbo pasekmes.

D. Augienės (2009) teigimu, didelę reikšmę nedarbui turi šalies ir pasaulinės ekonomikos pokyčiai, išryškinantys tam tikrų profesijų poreikio išaugimą ar sumažėjimą. Galima teigti, kad viena iš bedarbystės priežasčių gali būti nepaklausanti profesija. Nustatyta, kaip jauni bedarbiai vertina savo profesiją. Trečdalis respondentų – 33,33 % (85) yra patenkinti savo profesija, net 65,88 % (168) sieja su ja savo karjerą. Daugiau nei pusė respondentų – 53,73 % (137) – mano, kad turėtų labiau tobulėti profesinėje srityje. Panaši dalis – 49,80 % (127) – respondentų yra visiškai tikri, kad ieškos darbo tik pagal turimą profesiją.

Panašiai pasiskirstė tyrimo dalyviai, kurie dėl savo profesijos pasirinkimo abejoja – 36,47 % (93) – ir yra nepatenkinti pasirinkta profesija – 26,27 % (67). Pažymėtina, kad net 78,43 % (200) jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, neįsivaizduoja savęs dirbančių pagal pasirinktą profesiją po 10 metų. Kuo geriau žmogus pažįsta save ir darbo rinkos situaciją, tuo kryptingiau ir tikslingiau jis gali rinktis profesinę sritį. Pasirinkta profesinė sritis atskleidžia individo esmę ir prigimtinių pašaukimą. Asmeninių savybių ir profesijos pasirinkimo atitikimas didina pasitenkinimą profesija.



Atlikus koreliacinę analizę, nustatyti statistikai reikšmingi *silpni teigiami* koreliaciniai ryšiai tarp respondentų kvalifikacinio laipsnio ir teiginių apie profesiją: *savo karjerą sieju su turima profesija* ( $r = 0,266$ ;  $p < 0,01$ ); *ketinu ir toliau gilintis žinias šioje sferoje* ( $r = 0,232$ ;  $p < 0,01$ ). Taigi, *kuo aukštesnis tyrimo dalyvių kvalifikacinis laipsnis, tuo dažniau jie sieja karjeros perspektyvas su įgyta profesija*. Taigi aukštesnį išsilavinimą turintys absolventai (šiuo atveju tai universitetinis bakalauras ir magistras) dažniau sieja savo karjeros perspektyvas su įgyta specialybe.

Taikant Manno-Whitney'aus testą, nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp vidurkių rangų, lyginant duomenis pagal lytį ir amžių. Nustatyta, kad vyrai yra labiau patenkinti įgyta profesija ( $p < 0,01$ ) ir dažniau ieško darbo tik pagal turimą profesiją ( $p < 0,01$ ) nei moterys. Tikėtina, kad vyrai, priimdami profesinį sprendimą, geriau save pažino ir pasirinko profesiją išklausydami į savo vidinį pašaukimą, todėl yra labiau patenkinti savo profesiją ir dažniau nei moterys ieško darbo pagal įgytą profesiją. Statistiškai reikšmingai skiriasi respondentų teiginio *ketinu ir toliau gilinti žinias šioje srityje* vertinimas pagal amžių ( $p < 0,01$ ). Vyresnių tyrimų dalyvių (25–29 m.) teiginio vertinimo vidutiniai rangai yra aukštesni nei jaunesniųjų (21–24), t. y. vyresni respondentai labiau nei jaunesni savo tolesnės karjeros planus sieja su įgyta profesija.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad trečdalis – 38,82 % (99) – respondentų nenori keisti savo profesijos. Kiti tyrimo dalyviai nurodė priežastis, dėl kurių norėtų keisti pasirinktą profesiją arba persikvalifikuoti: norėtų keisti, nes pasikeitė darbo rinkos situacija ir turima profesija nebepaklausi – 24,31 % (62), neturi pasirinktai profesijai būtinų asmeninių savybių ir kompetencijų – 5,10 % (13), surado įdomesnę veiklos sritį – 7,06 % (18). Dalis respondentų norėtų persikvalifikuoti, nes rinkosi profesiją nežinodami, ką galės dirbti, – 33,73 % (86), profesiją liepė rinktis tėvai – 23,92 % (61). Dabartinė situacija darbo rinkoje vis dažniau verčia žmogų greičiau orientuotis, įvertinti kintančias sąlygas, dėl kurių jis gali būti priverstas persikvalifikuoti arba net keisti savo profesiją. Tyrimo rezultatai, kad nemažai respondentų rinkosi profesiją, neturėdami pakankamai informacijos apie jos specifiką ir perspektyvas, kai kuriems priimti profesinį sprendimą padėjo tėvai, atskleidė, kad egzistuoja jaunų žmonių profesijos rinkimosi sambrandos problema. Tai ir gali lemti jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, poreikį vėliau keisti profesiją arba persikvalifikuoti.

Nustatyti šie jaunų bedarbių šiuo metu svarbiausi darbo pasirinkimo prioritetai. Didžiajai daliai respondentų svarbiausia, kad darbe būtų sudarytos galimybės mokytis ir tobulėti – 68,24 % (174); siekti karjeros – 67,45 % (172); darbe būtų darni aplinka ir darnus kolektyvas – 64,71 % (165); darbas užtikrintų norimą užmokesį – 62,75 % (172). Tokie prioritetai, kaip darbas pagal įgytą profesiją, ir darbas,

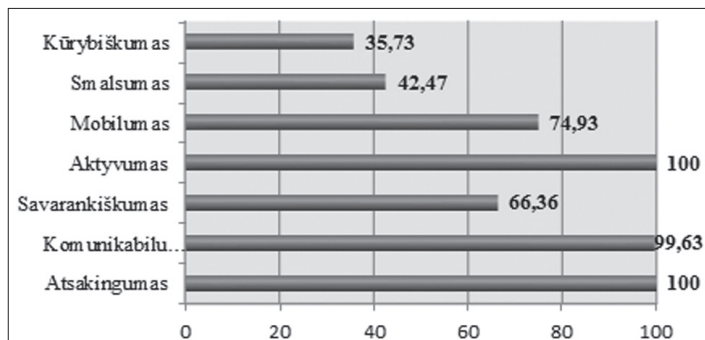
suteikiantis aukštą visuomeninį statusą (prestižą), respondentams šiuo metu nėra svarbiausi. Tyrimo rezultatai rodo, kad jauniems bedarbiams, turintiems aukštąjį išsilavinimą, svarbu įsidarbinti ten, kur būtų darni aplinka ir darnus kolektyvas, sudarytos sąlygos mokytis, tobulėti profesinėje srityje, siekti karjeros, gauti norimą užmokestį už darbą.

Jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, požiūris į karjeros projektavimo veiksmus. Didžioji dalis respondentų pripažįsta, kad karjeros projektavimas ugdo gebėjimą planuoti, realizuoti ir valdyti asmeninę karjerą – 80,39 % (205). Nemažai respondentų mano, kad karjeros projektavimas užtikrina sėkmingą konkurenciją nuolat kintančioje darbo rinkoje – 65,49 % (167), ir skatina pažinti save, savo pašaukimą bei gebėjimus, realiai save vertinti, nusistatyti veiklos prioritetus, juos derinti su mokymo(si) tikslais – 56,47 % (144). Nedidelis respondentų skaičius karjeros projektavimą sieja su įsidarbinimo klausimais, savimonės plėtote, gebėjimu priimti sprendimus, profesinio tobulinimosi galimybių paieška.

Analizuojant gautus duomenis, taikytas chi kvadrato kriterijus. Nustatyta, kad respondentų nuomonė apie karjeros projektavimo svarbą tarp amžiaus grupių skiriasi ir skirtumai yra statistiškai reikšmingi. Jaunesni (21–24 m.) tyrimo dalyviai labiau nei vyresni (25–29 m.) linkę manyti, kad karjeros projektavimas skatina pažinti save, savo pašaukimą ir gebėjimus, realiai save vertinti, nustatyti veiklos prioritetus, juos derinti su mokymo(si) tikslais ( $\chi^2 = 22,058$ ;  $df=1$ ;  $p = 0,000$ ), taip pat skatina ieškoti informacijos apie profesines sritis, darbo rinką, tobulinimosi galimybes ( $\chi^2 = 4,325$ ;  $df=1$ ;  $p = 0,038$ ).

Atlikus tyrimą atskleisti jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, karjeros planai. Mažiau nei pusė tyrimo dalyvių planuoja vykti į užsienį – 41,57 % (106), trečdalis tobulinsis profesinėje srityje, nes nori būti gerais savo srities specialistais – 30,20 % (77). Nedidelis skaičius jaunų bedarbių ketina tęsti mokymąsi, tobulintis arba kurti savo verslą. Respondentai, pasirinkę atsakymą „kita“, pažymėjo, kad sieks įsidarbinti. Tyrimo rezultatai rodo, kad nemažai jaunų žmonių, įgijusių aukštąjį išsilavinimą Lietuvoje, neketina čia likti, ieškoti darbo ir dirbti. Tie, kuriems nepavyksta sėkmingai integruotis į darbo rinką Lietuvoje, karjeros planus sieja su galimybe dirbti užsienyje. Tikėtina, kad kvalifikuoti specialistai vyksta į užsienio šalis, siekdami ne tik didesnio uždarbio, bet ir socialinių garantijų bei savirealizacijos galimybių.

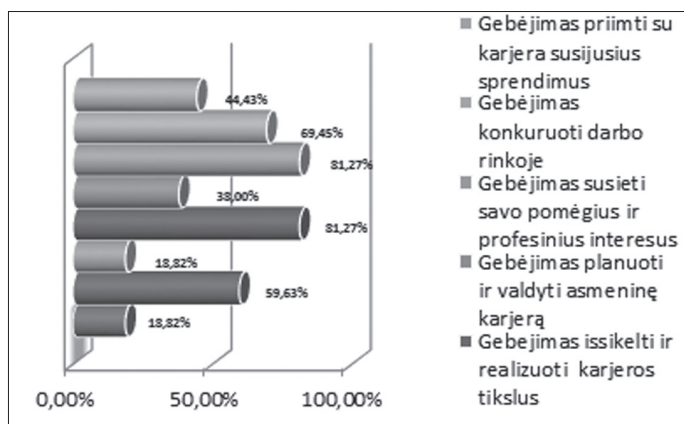
Tyrimu nustatyta, kokios asmeninės savybės labiausiai skatina jaunus bedarbius projektuoti savo karjerą (žr. 1 pav.).



1 pav. Respondentų asmeninės savybės, skatinančios projektuoti karjerą

Visi respondentai sutinka, kad karjeros projektavimą skatina asmens aktyvumas – 100 % (255) ir atsakingumas 100 % (255). Taip pat beveik visi – 99,63 % (254) įsitikinę, kad komunikabilumas skatina siekti karjeros. Svarbios tyrimo dalyviams pasirodė savarankiškumo, smalsumo savybės. Vertinant šias asmenines savybes per karjeros projektavimo prizmę galima daryti prielaidą, kad aktyvumas yra svarbus ieškant darbo, atliekant visuomeninę veiklą, domintis inovacijomis bei saviugdgos galimybėmis. Atsakingumas svarbus, nes sąžiningai vykdant savo pareigas galima pasiekti užsibrėžtų profesinių tikslų. Norit įsidarbinti labai svarbu gebėti įtikinamai kalbėti, prisistatyti, palaikyti pokalbį, užmegzti kontaktą, būti savarankišku ir smalsiu.

Tyrimu atskleisti jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, gebėjimai, skatinantys juos projektuoti karjerą (žr. 2 pav.).

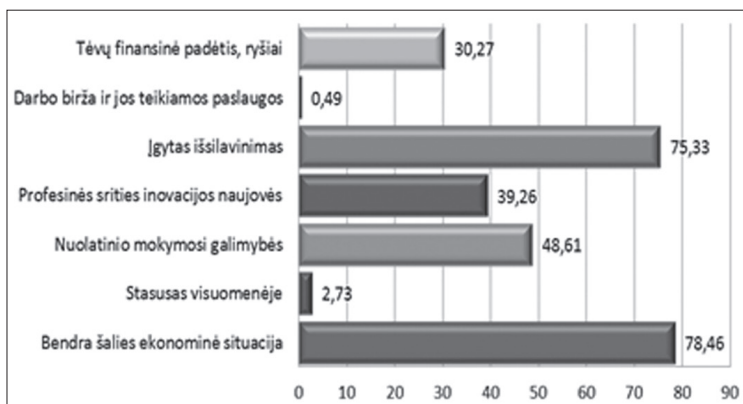


2 pav. Respondentų gebėjimai, skatinantys projektuoti karjerą

Iš paveikslu matyti, kad respondentams svarbiausia gebėti: išsikelti ir realizuoti karjeros tikslus – 81,27 % (207); susieti savo pomėgius ir profesinius interesus – 81,27 % (207); konkuruoti darbo rinkoje – 69,45 % (177). Mažesnę dalis respondentų mano, kad karjeros projektavimą skatina gebėjimas mąstyti strategiškai, įsiklausyti į savo vidinį pašaukimą, priimti su karjera susijusius sprendimus. Taigi, projektuojant karjerą, tyrimo dalyviams svarbu išsikelti ir realizuoti karjeros tikslus, pomėgius derinti su profesija, būti konkurencingais darbo rinkoje.

Chi kvadrato kriterijaus duomenys rodo, kad respondentų nuomonė apie karjeros projektavimą skatinančius gebėjimus analizuojant pagal lytį skiriasi ir skirtumai yra statistiškai reikšmingi. Moterys labiau nei vyrai linkusios manyti, kad karjeros projektavimą skatina gebėjimas įsiklausyti į savo vidinį pašaukimą ( $\chi^2 = 21,680$ ;  $df=1$ ;  $p = 0,000$ ); prisitaikyti ( $\chi^2 = 21,680$ ;  $df=1$ ;  $p = 0,000$ ); planuoti ir valdyti asmeninę karjerą ( $\chi^2 = 8,880$ ;  $df=1$ ;  $p = 0,003$ ); priimti su karjera susijusius sprendimus ( $\chi^2 = 8,253$ ;  $df=1$ ;  $p = 0,004$ ). Chi kvadrato kriterijaus duomenys taip pat rodo, kad respondentų nuomonė apie karjeros projektavimą skatinančius gebėjimus, analizuojant pagal amžių, skiriasi ir tie skirtumai yra statistiškai reikšmingi. Vyresni (25–29 m.) tyrimo dalyviai labiau nei jaunesni (21–24 m.) linkę manyti, kad karjeros projektavimą skatina gebėjimas įsiklausyti į savo vidinį pašaukimą ( $\chi^2 = 9,211$ ;  $df=1$ ;  $p = 0,002$ ); mąstyti strategiškai ( $\chi^2 = 4,698$ ;  $df=1$ ;  $p = 0,030$ ); prisitaikyti ( $\chi^2 = 9,211$ ;  $df=1$ ;  $p = 0,002$ ); susieti savo pomėgius ir profesinius interesus ( $\chi^2 = 11,386$ ;  $df=1$ ;  $p = 0,001$ ). Taigi vyresni tyrimo dalyviai labiau nei jaunesni supranta, kad bendros kompetencijos svarbios projektuojant karjerą.

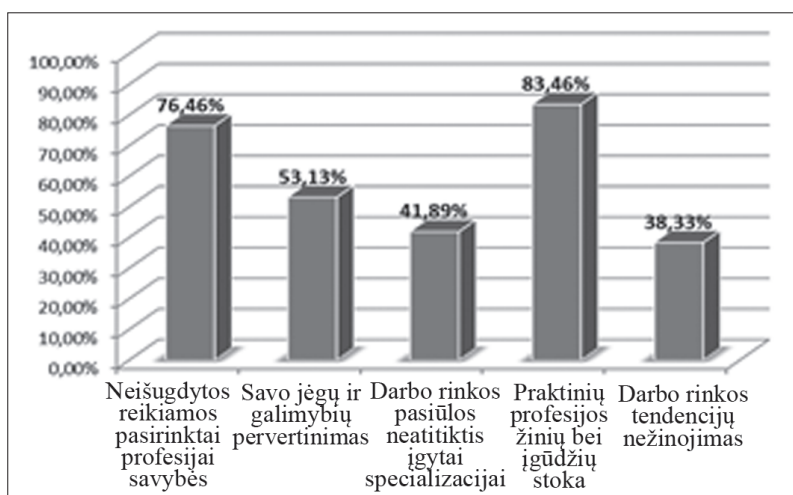
Mokslinės literatūros analizė parodė, kad objektyvūs (išoriniai) veiksniai, dažniausiai siejami su socioekonominė aplinka, gali būti lengviau nuspėjami, tačiau sudėtingiau kontroliuojami. Tyrimu atskleisti išoriniai veiksniai, kurie labiausiai skatina jaunos bedarbius, turinčius aukštąjį išsilavinimą, projektuoti karjerą (3 pav.).



3 pav. Respondentų nuomonės apie išorinius veiksnius, skatinančius projektuoti karjerą

Kaip svarbiausius išorinius veiksnius, lemiančius karjeros projektavimą, respondentai išskiria bendrą šalies ekonominę situaciją – 78,46 % (200); įgytą išsilavinimą – 75,33 % (192). Beveik pusė respondentų mano, kad karjeros projektavimą skatina nuolatinio mokymosi galimybės – 48,61 % (124). Mažiau nei trečdalis respondentų projektuoti karjerą skatina profesinės srities inovacijos ir naujovės, tėvų finansinė padėtis. Nedidelė dalis respondentų nurodė, kad svarbūs veiksniai yra statusas visuomenėje ir darbo birža bei jos teikiamos paslaugos. Respondentai linkę manyti, kad bendra šalies ekonominė padėtis turi įtakos jų karjeros projektavimui. Ekonominiai pokyčiai ir naujų informacinių bei komunikacinių technologijų skverbimasis į daugelį gyvenimo sričių visam laikui panaikino galimybę tiksliai ir patikimai prognozuoti juos atitinkančias kvalifikacijas. Todėl galima teigti, kad respondentai supranta nuolatinio mokymosi svarbą kaip galimybę išlikti konkurencingam nuolat besikeičiančioje darbo rinkoje.

Tyrimu nustatyta, kas jauniems bedarbiams, turintiems aukštąjį išsilavinimą, trukdo projektuoti karjerą (4 pav.).



4 pav. Respondentų nuomonės dėl karjeros projektavimo trukdžių

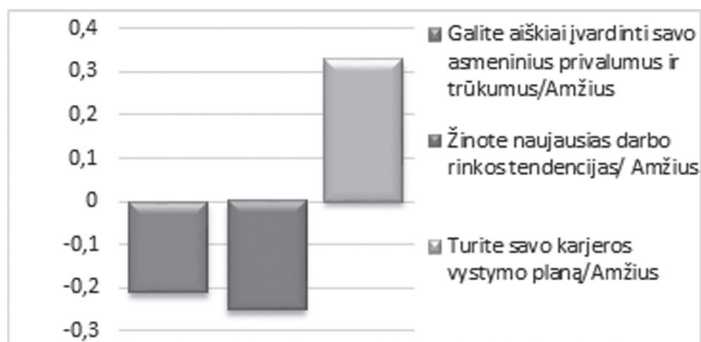
Labiausiai karjeros projektavimui trūksta praktinių profesijos žinių bei įgūdžių – 83,46 % (209); neišugdytos reikiamos pasirinktai profesijai savybės – 76,46 % (187); savo jėgų ir galimybių pervaldinimas – 53,13 % (136). Maždaug trečdalis respondentų nurodė, kad labiausiai trukdo darbo rinkos pasiūlos neatitiktis įgytai specializacijai ir darbo rinkos tendencijų nežinojimas.

Tyrimo dalyviai, atsižvelgiant į amžių ir įgytą kvalifikacinį laipsnį, nurodė skirtingus karjeros projektavimo trukdžius. Išsamesnei duomenų analizei naudotas chi kvadrato kriterijus. Gauti duomenys leidžia teigti, kad respondentų nuomonės apie

karjeros projektavimo trukdžius, lyginant pagal lytį ir amžių, skiriasi ir tie skirtumai yra statistiškai reikšmingi. Moterys labiau nei vyrai mano, kad karjeros projektavimą apsunkina savo jėgų ir galimybių pervertinimas ( $\chi^2 = 8,582$ ;  $df=1$ ;  $p = 0,003$ ). Vyresni tyrimo dalyviai labiau nei jaunesni mano, kad neišugdytos pasirinktai profesijai būtinos savybės ( $\chi^2 = 8,582$ ;  $df=1$ ;  $p = 0,003$ ), praktinių profesijos žinių bei įgūdžių stoka ( $\chi^2 = 9,678$ ;  $df=1$ ;  $p = 0,002$ ) trukdo projektuoti karjerą. Tačiau jaunesni tyrimo dalyviai labiau nei vyresni yra įsitikinę, kad karjeros projektavimą apsunkina darbo rinkos tendencijų nežinojimas ( $\chi^2 = 12,359$ ;  $df=1$ ;  $p = 0,000$ ).

Tyrimu atskleista, kad jauni bedarbiai savo karjeros projektavimo kompetenciją vertina kaip stiprią: 69,02 % (176) tyrimo dalyvių mano, kad jų socialiniai gebėjimai (gebėjimas užmegzti ryšius, palaikyti pokalbį, diskutuoti ir pan.) yra stiprūs; beveik pusė 44,71 % (114) respondentų teigia, kad turi parengę gerą gyvenimo aprašymą, todėl karjeros projektavimo kompetenciją vertina kaip stiprią. Jauni bedarbiai žino savo stipriąsias savybes – 49,02 % (125), susipažinę su darbo rinkos tendencijomis – 46,67 % (119), turi savo karjeros plėtros planą – 43,92 % (112). Šie respondentai savo karjeros projektavimo kompetenciją vertina vidutiniškai. Įgūdžius darbo pokalbio metu vidutiniškai vertina mažiau nei pusė respondentų – 42,35 % (108). Mažiau išryškėjo gebėjimai įvertinti asmeninius privalumus ir trūkumus, taikyti įvairius darbo paieškos būdus. Žmogus, išsiugdęs karjeros projektavimo kompetenciją, lengviau priima sprendimus bet kuriame karjeros etape, susidūręs su sunkumais geba pasirinkti tinkamą alternatyvą, lengviau prisitaiko prie ekonominių pokyčių. Karjeros projektavimo kompetencija apima asmenines savybes ir įgūdžius, kurie būtini, siekiant veiksmingai siekti karjeros.

Atlikus koreliacinę analizę nustatyti statistiškai reikšmingi ryšiai tarp jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, karjeros projektavimo kompetencijos vertinimo ir jų amžiaus (žr. 5 pav.).

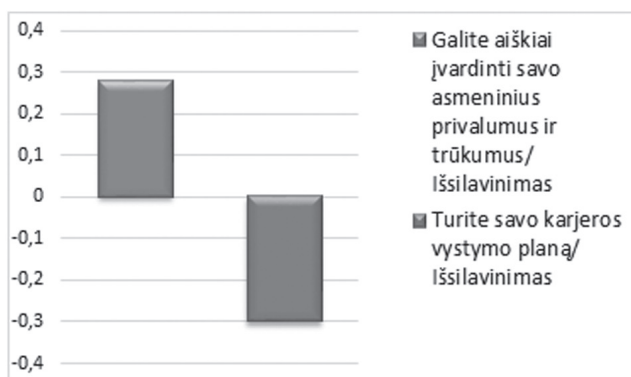


5 pav. Respondentų karjeros projektavimo kompetencijos vertinimo ir amžiaus koreliacija



Nustatyti statistikai reikšmingi silpni neigiami koreliaciniai ryšiai tarp respondentų amžiaus ir jų savo asmeninių privalumų bei trūkumų vertinimo ( $r = -0,206$ ;  $p < 0,01$ ), jų žinių apie naujausias darbo rinkos tendencijas ( $r = -0,261$ ;  $p < 0,01$ ), teigiamas ryšys tarp amžiaus ir turimo savo karjeros plėtros plano ( $r = 0,339$ ;  $p < 0,01$ ). Kuo vyresni tyrimo dalyviai, tuo žemiau jie vertina savo gebėjimą aiškiai įvardyti asmeninius privalumus bei trūkumus, taip pat ir darbo rinkos tendencijų pažinimą. Tačiau, kuo vyresnis tyrimo dalyvis, tuo labiau jis rūpinasi savo karjeros plėtros planu.

Atlikus koreliacinę analizę nustatyti statistiškai reikšmingi ryšiai tarp jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, karjeros projektavimo kompetencijos vertinimo ir jų įgyto kvalifikacinio laipsnio (žr. 6 pav.).



6 pav. Respondentų karjeros projektavimo kompetencijos vertinimo ir kvalifikacijos laipsnio koreliacija

Nustatytas statistiškai reikšmingas silpnas teigiamas koreliacinis ryšys ( $r = 0,283$   $p < 0,01$ ) tarp respondentų gebėjimo įvardyti savo asmeninius privalumus ir trūkumus bei kvalifikacinio laipsnio. Kuo aukštesnis tyrimo dalyvių kvalifikacinis laipsnis, tuo projektuodami karjerą jie labiau geba įvardyti savo asmeninius privalumus ir trūkumus.

Be to, nustatytas silpnas neigiamas statistiškai reikšmingas ryšys ( $r = -0,296$ ,  $p < 0,01$ ) tarp respondentų kvalifikacinio laipsnio ir teiginio apie karjeros plėtros planą. Kuo aukštesnis tyrimo dalyvių kvalifikacinis laipsnis, tuo mažiau jie linkę sudarinėti savo karjeros plėtros planą. Taigi universitetinį bakalaurą ir magistro laipsnį turintys absolventai mano geriau save pažįstantys ir labiau gebantys įsivertinti savo privalumus bei trūkumus nei turintieji neuniversitetinį aukštąjį išsilavinimą.

## Tyrimo rezultatų apibendrinimas ir išvados

Atlikus jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, karjeros projektavimo veiksnių tyrimą nustatyta, kad jauni žmonės iš darbo neretai pasitraukia savo noru, o naujam darbui kelia didelius reikalavimus: akcentuoja didesnį darbo užmokestį, tikisi, kad darbovietė sudarys galimybes siekti karjeros ir visybiškai tobulėti, dirbti darnioje aplinkoje. Tai patvirtina B. Gruževskis, L. Okunevičiūtė-Neverauskienė (2009). Jų teigimu, integruodamiesi į darbo rinką jauni žmonės patiria neatitiktumą tarp turimų profesinių žinių ir darbo rinkos poreikių. Nedarbas menkina jaunų bedarbių savivertę, slopina socialinį aktyvumą, neigiamai veikia psichinę ir fizinę sveikatą. Tai patvirtina užsienio mokslininkės E. Deprez (2009) tyrimą, kuriuo įrodyta, kad nedarbas neigiamai veikia žmonių gyvenimo kokybę, netekus darbo gyvenime atsiranda daug įtampos, nerimo, streso, sutrikimų, prastėja santykiai su artimaisiais.

Nustatyta, kad kuo aukštesnis tyrimo dalyvių kvalifikacinis laipsnis (baigę universitetus), tuo silpnesnę neigiamą įtaką jiems daro nedarbas. Tai iš dalies patvirtina R. Rudžinskienės (2013) tyrimo išvadas, kad išsilavinimas yra lemiamas veiksnys, vertinant asmens atsparumą nedarbo keliamai neigiamai psichologinei būsenai. Labiau išsilavinę žmonės intensyviau kovoja su pasitikėjimo savimi mažėjimu, lengvai nepasiduoda užklupusioms problemoms.

Karjeros projektavimo svarbą pagrindžia ir ją projektuoti skatina globalizacijos iššūkiai, nuolat kintanti socialinė bei ekonominė aplinka, technologinis progresas, noras neatsilikti nuo naujovių. Jauniems bedarbiams karjeros projektavimas padeda vertinti darbo rinkos tendencijas, išvelgti prognozuojamus pokyčius, adaptuoti savo profesinę karjerą, koreguoti profesinės kvalifikacijos tobulinimosi poreikius. Jauni bedarbiai, turintys aukštąjį išsilavinimą, karjeros projektavimą supranta kaip visą gyvenimą trunkantį asmeninį ir profesinį tobulėjimą, pripažįsta jo svarbą savirealizacijai, atliekamo darbo kokybei, gyvenimo įprasminimui. Jų požiūris į karjeros projektavimo svarbą skiriasi atsižvelgiant į amžių: jaunesni bedarbiai labiau nei vyresni mano, kad karjeros projektavimas skatina pažinti save, savo pašaukimą ir gebėjimus, realiai vertinti save, nustatyti veiklos prioritetus, juos derinti su mokymo(si) tikslais. Tyrimo rezultatai patvirtina J. AnsDe Vos Segers (2013) teiginį apie karjeros projektavimą kaip neišvengiamą procesą, siekiant pirmauti darbo rinkos konkurencinėje aplinkoje, ir V. Sinclair (2009) išvalgas apie karjeros projektavimo įtaką žmogaus gyvenimo kokybei.

Tyrimu atsiskleista, kad tokios asmeninės savybės kaip aktyvumas, atsakingumas, komunikabilumas, savarankiškumas, smalsumas yra veiksniai, skatinantys jaunos bedarbius projektuoti savo karjerą. Kaip karjeros projektavimo veiksnius tyrimo dalyviai išskyrė gebėjimą išsikelti ir realizuoti karjeros tikslus, derinti pro-

fesinius interesus su pomėgiais, konkuruoti darbo rinkoje. Jauni bedarbiai, turintys aukštąjį išsilavinimą, nebijo rizikuoti, mokytis, yra imlūs naujovėms, geba naudotis šiuolaikinėmis technologijomis, ieško būdų, kaip save pristatyti darbdaviui, įgyti didesnę pasitikėjimą. Šie tyrimo rezultatai patvirtino R. Rudžinskienės (2013) teiginį, kad asmeninės žmogaus savybės, vertybinės nuostatos, įgytos kompetencijos, turimos darbui būtinos žinios ir gebėjimai yra sėkmingos integracijos į darbo rinką paskatos. Taip pat patvirtino M. Gerber ir kt. (2009) mintį, kad asmeniniai interesai, gebėjimai, įgūdžių ir darbo vertybių įvertinimas, bendrų arba tikslingų sprendimų priėmimas skatina projektuoti karjerą (bent jau pirmaisiais mokslų baigimo metais), N. Petkevičiūtės (2013) išvalgą apie asmens aktyvumo ir mobilumo ryšį su asmenine karjera. Tyrimo rezultatai parodė, kad kuo aukštesnis tyrimo dalyvių kvalifikacinis laipsnis, tuo mažiau jie linkę sudarinėti savo karjeros plėtros planą. Universitetinį bakalaurą ir magistro laipsnį turintys absolventai mano geriau save pažįstantys ir labiau gebantys įsivertinti savo privalumus bei trūkumus nei turintieji neuniversitetinį aukštąjį išsilavinimą. Tai atskleidžia jų mokymosi kompetenciją, gebėjimą rinkti ir analizuoti informaciją, pritaikyti ją veikloje, nuolat kintančioje aplinkoje (Stanišauskienė, 2004), spręsti išskylančias problemas, savikritiškai reflektuoti (Pukevičiūtė, 2007). Tyrimo rezultatai apie jaunų bedarbių paminėtus gebėjimus megzti ryšius, palaikyti pokalbį, diskutuoti ir pan., parengtą gerą gyvenimo aprašymą patvirtina P. Čepo (2008) mintį apie įsidarbinimo kompetencijos reikšmingumą. Aiškus siekiamų tikslų ir konkrečių uždavinių sau kėlimas, suplanuota jų įgyvendinimo sistema padeda įgyti pranašumą konkurencinėje darbo rinkos aplinkoje. Nuolat besikeičiančioje darbo rinkoje jauniems bedarbiams svarbūs ir bendrieji, ir profesiniai gebėjimai.

Jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, karjeros projektavimą labiausiai skatina socialiniai veiksniai, bendra šalies ekonominė situacija, jų įgytas išsilavinimas, nuolatinio mokymosi galimybės. Tyrimo rezultatai patvirtino kitų autorių tyrimus apie karjeros plėtros veiksnius, kurie susiję su ekonominiais ir socialiniais parametrais (Rudžinskienė, 2013; Petkevičiūtė, 2006 ir kt.). Tyrimo rezultatai atskleidė, kad didžiausi karjeros projektavimo trukdžiai jauniems bedarbiams yra praktinių profesijos žinių trūkumas, neišsiugdytos profesijai būtinos savybės, savo jėgų ir galimybių pervertinimas, darbo rinkos pasiūlos ir įgytos specializacijos neatitikimas ir darbo rinkos tendencijų nežinojimas. Jie patvirtina B. Gruževskio ir kt. (2009) išvadą, kad išsilavinusiems jaunuoliams trūksta darbo paieškos įgūdžių, atkaklumo, užsispyrimo ir kt. savybių, jų turimos profesinės žinios ne visada atitinka darbo rinkos poreikius. Iš dalies šie tyrimo rezultatai patvirtina ir V. Rosinaitės (2008) teiginį, kad profesinės mokyklos, kolegijos ir universitetai parengia būsimus darbo rinkos dalyvius darbui, profesijai, bet ne karjerai.

Tyrimo hipotezė pasitvirtino. Išsilavinusio jaunimo karjeros projektavimą teigiamai veikia šios individualios savybės: atsakingumas, savarankiškumas, aktyvumas, smalsumas, gebėjimai planuoti ir valdyti karjerą, priimti su karjera susijusius sprendimus. Projektuoti karjerą skatina atitinkamo statuso visuomenėje siekis, nuolat kintanti ekonominė situacija, nuolatinio mokymosi galimybės. Jaunų bedarbių, turinčių aukštąjį išsilavinimą, karjeros projektavimą apsunkina pasirinktai profesijai būtinų savybių stoka, savo jėgų ir galimybių pervertinimas, praktinių profesijos žinių bei įgūdžių trūkumas, darbo rinkos tendencijų nežinojimas.

Gauta 2016 11 11  
Pasirašyta spaudai 2016 12 03

## Literatūra

- Andersen, D. (2012). *Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl Jaunimo užimtumo, profesinių kvalifikacijų ir judumo (nuomonė savo iniciatyva)*. Europos Sąjungos oficialusis leidinys.
- AnsDe Vos Segers, J. (2013). Self-directed Career Attitude and Retirement in Tentuos. *Career Development International*, Vol. 18, p. 155–172.
- Augienė, D. (2009). *Karjera: nuo profesijos iki pasirinkimo veiklos organizacijoje*. Šiaulių universiteto leidykla.
- Baruch, Y. (2006). Career development in organizations and beyond: Balancing traditional and contemporary viewpoints. *Human Resource Management Review*, No. 16, p. 125–138. Prieiga internete: <<https://www.google.lt/#q=Baruch+Y.+2006.+Career+development+in+organizations+and+beyond%3A+Balancing+traditional+and+contemporary+viewpoints+%2F%2F+Human+resource+Management+Review%2C+No.+16%2C+p.+125%E2%80%93138>> [žiūrėta 2015-03-12].
- Beržinskienė, D., Būdvytytė-Gudienė, A. (2010). Ilgalaikio nedarbo dinamika ekonominio nuosmukio sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, Nr. 1, p. 15–24.
- Bitinas, B. (2006). *Edukologinis tyrimas: sistema ir procesas*. Vilnius: Kronta.
- Čepas, P. (2008). *Isidarbinimo kompetencijos ugdymo modeliavimas profesiniame rengime*. Disertacija. Vytauto Didžiojo universitetas.
- Danilevičius, E. (2008). Karjeros projektavimo ir karjeros planavimo ugdymo edukologinės prielaidos. *Pedagogika*, Nr. 92, p. 110–115.
- Deprez, Esme, E. (2009). *A new Rutgers study reveals the impact of unemployment on the individual, including depression, anxiety, and strained relationships*. Business week online. Prieiga internete: <http://web.ebscohost.com/bsi/detail?vid=49&hid=13&sid=cea75fbf-d927-46ac-9352-c835879fd0ec%40sessionmgr11&bdata=JnNpdGU9YnNpLWxpdmU%3d#db=bth&AN=44126742> [žiūrėta 2014-04-22].
- Europos visą gyvenimą trunkančio orientavimo politikos tinklo darbo ataskaita 2008–2010 m. Prieiga internete: <[http://www.elgpn.eu/publications/browsebylanguage/lithuanian/LT\\_ELGP\\_N\\_2008\\_10\\_Short\\_Report.pdf](http://www.elgpn.eu/publications/browsebylanguage/lithuanian/LT_ELGP_N_2008_10_Short_Report.pdf)> [žiūrėta 2015-01-17].
- Gečienė, I. (2007). *Pažeidžiamo jaunimo integracijos į darbo rinką sunkumai: problemos ir mąstai. Socialiai pažeidžiamo jaunimo integracijos į darbo rinką prielaidos Lietuvoje*. Vilnius: Viešosios politikos ir vadybos institutas.
- Gerber, M., Wittekind, A., Grote, G., Staffebach, B. (2009). Exploring types of career orientation: A latent class analysis approach. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 75 (3), p. 303–318.
- Goleman, D. (2009). *Emocinis intelektas*. Vilnius: Presvika.
- Creswell, J. (2013). *Research Design / Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. Fourth Edition. Thousand Oaks: SAGE Publications.
- Gruževskis, B., Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. (2009). *Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos*. Vilnius: Vilniaus Gedimino technikos universitetas.
- Hirschi, A., Hermann, A. (2012). Vocational Identity Achievement as a Mediator of Presence of Calling and Life Satisfaction. *Journal of Career Assessment*, Vol. 20(3), p. 309–321.

- Karanauskienė, D., Kardelienė, L., Kardelis, K. (2007). Būsimojo specialisto identifikacija su studento vaidmeniu kaip profesinės karjeros sąlyga. *Ugdymas. Kūno kultūra. Sportas*, Nr. 1(64), p. 16–21.
- Kvedaraite, N., Repeckiene, A., Glińskiene, R., Zvireliene, R. (2012). Youth Employment and Measures that Facilitate Inclusion into the Labour Market. *Socialiniai tyrimai*, Nr. 4, p. 82–90.
- Lietuvos darbo biržos duomenys*. (2015). Prieiga internete: <http://www.ldb.lt/informacija/veikla/documents/ataskaitos/lietuvos%20darbo%20bir%C5%BEos%20veikla%202015%20metais.pdf> [žiūrėta 2016-10-14].
- Nacionalinė užimtumo didinimo strategija 2014–2020 metais*. (2013). Prieiga internete: <http://www.socmin.lt/lt/veikla/koncepcijos-strategijos.html> [žiūrėta 2014-10-17].
- Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Moskvina, J. (2008). Socialiai pažeidžiamo jaunimo problemos integracijos į darbo rinką kontekste. *Filosofija. Sociologija*, Nr. 19 (2), p. 41–45.
- Okunevičiūtė-Neveauskienė, L., Šlekienė, K. (2008). Nevyriausybinių organizacijų įtaka jaunimo integracijai į darbo rinką. *Filosofija. Sociologija*, Nr. 19, p. 10–21.
- Petkevičiūtė, N. (2013). *Karjeros valdymas: organizacinė perspektyva*. Vilnius: VDU I-kl.
- Petkevičiūtė, N. (2006). *Karjeros valdymas. Asmeninė / individualioji / perspektyva*. Kaunas: VDU leidykla.
- Pociūtė, B. (2010). Leo Jovaišos indėlis į profesinio orientavimo tyrimus ir praktiką. *Acta Paedagogica Vilnensis*, Nr. 25, p. 43–56. Prieiga internete: [http://www.euroguidance.lt/uploads/files/Pociute\\_B\\_L\\_Jovaisos\\_indelis\\_i\\_PO.pdf](http://www.euroguidance.lt/uploads/files/Pociute_B_L_Jovaisos_indelis_i_PO.pdf) [žiūrėta 2015-01-17].
- Pukelis, K. (2008). *Karjeros projektavimo metodologija*. Kaunas: VDU leidykla.
- Pukevičiūtė, V. J. (2007). Mokymosi mokyti kompetencijos ugdymo aspektai. *Acta Paedagogica Vilnensis. Mokslo darbai*, Nr. 19, p. 17–25.
- Rosinaitė, V. (2010). *Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje*. Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai. Sociologija. Vilnius: Vilniaus universitetas.
- Rosinaitė, V. (2008). Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų career development kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas. *Filosofija. Sociologija*, T. 19, Nr. 4. Prieiga internete: [http://www.lyb.lt/primu\\_library/libweb/action/dlDisplay.do?vid=LDB&docId=TLITLIJ.04-2008-1367163081485&fromSitemap=1&afterPDS=true](http://www.lyb.lt/primu_library/libweb/action/dlDisplay.do?vid=LDB&docId=TLITLIJ.04-2008-1367163081485&fromSitemap=1&afterPDS=true) [žiūrėta 2014-09-03].
- Rudžinskienė, R. (2013). Jaunų ilgalaikių bedarbių integracijos į darbo rinką ypatumai. *Socialinė teorija, empirija, politika ir praktika*, Nr. 7, p. 24–37.
- Rudžinskienė, R., Paulauskaitė, L. (2012). Karjeros projektavimo gebėjimų ugdymas. *Studijos šiuolaikinėje visuomenėje*, Nr. 3, p. 203–213.
- Rupšienė, L. (2007). *Kiekybinio tyrimo imties dydis. Kokybinio tyrimo duomenų rinkimo metodologija*. Klaipėda: KU I-kl.
- Savickas, M. L. (2005). *The theory and practice of career construction in Career development and counseling*. S. D. Brown, R. W. Lent (eds.). New Jersey: John Wiley & Sons.
- Sinclair, V. (2009). *How to maximize the chances of career satisfaction and career success Counselling at Work*, September. Prieiga internete: [http://www.mentalhealthacademy.com.au/journal\\_archive/bacpwp0917.pdf](http://www.mentalhealthacademy.com.au/journal_archive/bacpwp0917.pdf) [žiūrėta 2014-06-17].
- Stancikienė, A. (2009). Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai. *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 29, p. 107–113. Prieiga internete: [http://www.euroguidance.lt/uploads/files/straipsniai/A\\_Stancikiene\\_Profesine%20karjera.pdf](http://www.euroguidance.lt/uploads/files/straipsniai/A_Stancikiene_Profesine%20karjera.pdf) [žiūrėta 2014-09-17].
- Stanislava, I., Patašienė, I., Bieliūnaitė, E., Stanionytė, E., Ziburaitė, D. (2011). Kaimo jaunimo nedarbas. *Kaimo žmonių kryptys žinių visuomenėje*, Nr. 2, p. 46–60.
- Stanišauskienė, V., Večkienė, N. (2009). Karjeros samprata: mokslinio požiūrio kaita ir jos refleksijos Lietuvai problema. *Socialiniai mokslai*, Nr. 2 (19), p. 23–31.
- Stanišauskienė, V. (2004). *Rengimosi karjerai proceso socioeducaciniai pagrindai*. Kaunas: Technologija.
- Super, D. (1990). *Life Career Roles: Self-Realization in Workand Leisure*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Šedžiuvienė, N., Urbonienė, L. (2008). *Profesinis orientavimas aukštojoje mokykloje: veiklos principai ir kryptys*. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
- Švedaitė, E. (2012). Laikinasis įdarbinimas kaip jaunimo nedarbo lygi Lietuvoje ir Europos Sąjungoje mažinanti darbo alternatyva. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr. 10, p. 107–115.
- Užimtumo ir nedarbo rodikliai*. (2015). Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenys. Prieiga internete: <http://www.socmin.lt/lt/darbo-rinka-uzimtumas/uzimtumo-ir-darbo-z6qc/uzimtumas-ir-nedarbas.html> [žiūrėta 2015-04-23].
- Vaitkevičius, R., Saudargienė, A. (2006). *Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose*. Kaunas: VDU leidykla.

## CAREER DESIGN FACTORS FOR YOUNG UNEMPLOYED PEOPLE WITH HIGHER EDUCATION

Lilia Žukauskienė, Indrė Mickevičiūtė

### Summary

Unemployment is one of the pressing problems of the contemporary economy. Upon the acquisition of higher education, an individual can no longer be sure of getting a job. The current situation requires both a good understanding of the labour market needs and the trends of their changes and also the ability of planning, implementation, and management of one's own personal career.

The integration of a young individual into the labour market depends on a number of individual, social, and economic factors. Career designing is one of the factors conducive to professional success. Clear goals and specific objectives set for oneself, as well as an optimally planned and flexible system of their implementation, contribute to one's competitiveness and advantages in the labour market. The issue of career design for young unemployed people with higher education is topical, as the quality of young people's further life will depend on different career-related solutions.

The paper presents the results of a survey, carried out in 2015, which discloses the views of young unemployed people with higher education on the career design factors. The case of the city of Klaipėda was analysed. Klaipėda is one of the major cities of Lithuania and an economic centre of the region of Western Lithuanian, specific in terms of employment and studies. The participants of the survey were 255 individuals registered with the Job Centre of the city of Klaipėda, aged 25 to 29, all with higher education. Those included people who have acquired higher University education (the bachelor's degree), higher non-university education, and a small number of people with the master's degree. *The majority of the unemployed educated youth completed studies in the area of humanities and social sciences. An insignificant part of the survey participants graduated from study programmes in the area of biomedical, physical, and technology sciences.*

As established by the survey, the unemployed youth were most encouraged to design their careers by such personal characteristics as proactiveness, responsibility, and communicability. Mobility, independence, and creativity were found to be less important for the survey participants.

For the unemployed educated youth, the most important abilities that encouraged career designing included the ability to set and implement career goals, to rela-



te their hobbies to professional interests, to compete in the labour market, to think strategically, to reflect on their vocation, and to take career-related decisions. The women more frequently than the men tended to think that career designing was promoted by the ability to reflect on the inner vocation, to plan and manage one's personal career, and to take career-related decisions. The senior survey participants (aged 25 to 29) more than the junior ones (aged 21 to 24) tended to think that career designing was promoted by the reflection on their vocation, the ability of strategic thinking, and the ability to relate one's hobbies to professional interests. Young unemployed people with higher education were found to be ambitious, proactive, ready to take risks and to learn, motivated for career design, receptive to innovation, able to use modern technologies, and looking for ways of presenting themselves to employers.

In the opinion of the survey participants, the most important external factors that affected career design included the general national economic situation, the acquired education, and the opportunity of lifelong learning. Another two factors were innovations and novelties in the professional field and parents' financial situation.

For the unemployed educated youth, major obstacles in career designing were the lack of practical professional knowledge and skills, improperly trained qualities required for the chosen profession, and the overestimation of one's *strength and potential*. *The women more frequently than the men believed that career designing was impeded by the overestimation of one's strength and potential.* Another major obstacle was non-compliance of the labour market demands with the acquired specialisation and the ignorance of the labour market trends.

The unemployed educated young people estimated their career designing competence as strong and grounded the argument on the fact that they possessed social skills (the ability to make a contact, to maintain a conversation, to discuss, etc.), moreover, they had created good resumes. They understood that individuals with a developed career designing competence found it easier to take decisions at any stage of their careers, to choose a good alternative solution in difficulty, and to adapt to economic changes.

The senior survey participants were found to lower estimate their ability to clearly identify their personal strengths and weaknesses, as well as the knowledge of the labour market trends. However, the senior survey participants (aged 25 to 29) were more concerned about their career development plans than the junior ones (aged 21 to 24). The young unemployed youth with higher academic degrees in their career design were better able to identify their personal strengths and weaknesses and less seldom made their career development plans. Thus, the holders of the bachelor and master's degrees believed they better knew themselves and were

better able to identify their personal strengths and weaknesses than those with non-university education.

The *hypothesis* of the survey was confirmed. Young unemployed people with higher education were encouraged to design their careers by the constantly changing economic situation, the social status, and the opportunities of lifelong learning. The career design of educated youth was affected by such personal qualities as responsibility, proactiveness, inquisitiveness, etc., as well as the abilities to plan and manage their careers and to take career-related decisions. The career designing of young unemployed people with higher education was impeded by the absence of qualities required by the chosen profession, the overestimation of their own strength and potential, the absence of practical professional knowledge and skills, and the ignorance of the labour market trends.