



KARJEROS PLANAVIMAS ĮVERTINANT DEMOGRAFINES CHARAKTERISTIKAS

Jurgita Paužuolienė^{1,2}, Ingrida Mauricienė¹

¹Klaipėdos valstybinė kolegija, ²Klaipėdos universitetas

Anotacija

Straipsnyje analizuojamas karjeros planavimas, kuris apibrėžiamas kaip visą gyvenimą trunkantis procesas, padedantis padidinti darbinės veiklos vertę ir darbo našumą, sustiprinantis pasitikėjimą savo jėgomis, sukuriantis platesnes perspektyvas karjerai. Teisingai suplanuota ir pasirinkta karjera leidžia sėkmingai dirbti, pasiekti užsibrėžtus tikslus, patenkinti poreikius bei šiuolaikinio darbo pasaulio jam keliamus reikalavimus. Asmeninių ir dalykinių kompetencijų tobulinimas suteikia galimybę kilti karjeros laiptais. Sėkmingos karjeros ir jos planavimo sąlyga yra darbo, šeimos, asmeninio tobulėjimo ir laisvalaikio dermė. Pabrėžiama, kad priklausomai nuo užimamos padėties, lyties, darbo įgūdžių ar amžiaus žmonės skirtingai planuoja bei suvokią karjerą. Planavimo proceso metu svarbu objektyviai įvertinti savo polinkius, gabumus, veiklos motyvus, asmeninio gyvenimo ir profesinės veiklos tikslus. Savęs, darbo pasaulio pažinimas ir gebėjimas suderinti gali garantuoti sėkmingą karjeros planavimą. Asmuo turi išanalizuoti savo galimybes, pageidavimus, darbo rinkos poreikius, tik tada galima sudaryti tinkamą karjeros planą. Atliktas empirinis tyrimas atskleidė, kad karjeros planavimas dažnu atveju priklauso nuo demografinių rodiklių, kurie lemia skirtingą individų požiūrį. Priklausomai nuo amžiaus, lyties, darbo stažo, užimamų pareigų respondentai yra linkę skirtingai planuoti savo karjerą, jiems būdingi saviti tikslai, individualūs poreikiai bei darbo motyvai. Tyrimo metu išsiaiškinta, kad karjeros sėkmė priklauso ne tik nuo darbo užmokesčio ir statuso, bet ir nuo savirealizacijos galimybių bei gyvenimo tikslų pasiekimo. Kiekvienas žmogus pats renkasi savo karjerą, suvokdamas savo poreikius, motyvaciją, turėdamas tam tikrą gabumą, patirtį, gyvenimo būdą. Pažindamas ir suvokdamas savo norus ir poreikius, žmogus gali daug sėkmingiau dirbti, kurti ir gyventi. PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: karjeros planavimas, karjera, tyrimas, poreikiai, demografija.

Įvadas

Temos aktualumas ir problematika. Karjeros planavimas kaip visą gyvenimą trunkantis procesas šiuolaikinėje visuomenėje yra ypač aktualus, nes darbo rinkos poreikių kaita darosi vis spartesnė. Karjera yra vienas iš organizacijos patrauklumą ir darbuotojų lojalumą didinančių aspektų, todėl kiekviena organizacija privalo sukurti savo darbuotojų vertybes ir gėrybes, puoselėjamas darbe. Remdamasis pasirinktomis vertybėmis, žmogus stengiasi dirbti ir įgyvendinti savo tikslus. Tačiau ne visada darbuotojai jaučia pasitenkinimą darbu. Kartais jie patiria lyčių, amžiaus ar išsilavinimo diskriminaciją. Moterims suteikta mažiau galimybių tobulėti negu vyrams. Jos labiau yra vertinamos kaip namų šeimininkės, o ne kaip karjerą darančios moterys. Dažnu atveju jaunesnio amžiaus darbuotojai vertinami labiau, nei vyresnio amžiaus. Turintys aukštesnį išsilavinimą ar didesnę darbo patirtį taip pat turi didesnių galimybių, nei turintys žemesnį išsilavinimą ar mažesnę darbo patirtį. Todėl kyla *probleminiai* klausimai ar demografinės charakteristikos turi įtakos karjeros planavimui? Ar moterims vis dar yra sudėtingiau siekti karjeros aukštumų nei vyrams? Ar aukštesnis išsilavinimas garantuoja geresnes darbo sąlygas ir pan.? Akcentuotina, kad kiekvienas darbuotojas turi planuoti savo karjerą, kad jaustų pasitenkinimą darbu, o darbdaviai turėtų sudaryti palankias sąlygas darbuotojų tobulėjimui, kad jie geriau atliktų savo darbą bei deleguotus užduotis.

Tyrimo objektas – karjeros planavimas.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti karjeros planavimą atsižvelgiant į demografinės charakteristikas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti karjeros planavimo svarbą asmens gyvenime.
2. Įvertinti karjeros planavimą atsižvelgiant į demografinės charakteristikas.

Metodai: mokslinės literatūros analizė, sisteminimas, apklausa raštu, tyrimo duomenų analizė SPSS 17.1 programa.

Karjeros planavimo teoriniai aspektai

Karjera gali būti aiškinama kaip darbo proceso ir darbo turinio tikslingas atitikimas vykdant asmeniui darbinės užduotis, atliekant tam tikras funkcijas (Valackienės A. 2003). Arba kaip individo nuosavybė, o ne užimtumas ar organizuotumas (Greenhaus J. H., Callanan A. G., Godshalk V. M. 2010). Ir vis dėl to žmogus yra svarbiausias karjeros kūrėjas, realizuotojas ir vertintojas, todėl karjera kaip socialinis institutas teikia reikšmingą pagrindą individų, organizacijų bei visuomenės pažangai. Ne visada darbuotojas siekia užimti vadovaujamasias pareigas, kartais jis tiesiog yra patenkintas savo darbine veikla ir siekia toje srityje geresnių rezultatų, našesnio darbo ir tobulėjimo: tai daugiau nei prestižinės pareigos ar didesnis atlyginimas; kartais tai tiesiog darbo suradimas, kurį malonu dirbti (Kučinskienė R. 2003). Karjera yra daugiau asmeninis, individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi ir pozityvus jos vertinimas tiek asmeniniu, tiek visuomeniniu požiūriu (Stancikienė A. 2009). Pažymėtina, kad asmeninė karjera gali būti tinkamai įvertinama tik paties individo (Vveinhard J., Samuilevičiūtė I. 2008). Ne vienas mokslininkas pabrėžia, kad siekiant karjeros labai svarbu pradėti

nuo savęs, t. y. svarbu pažinti save, suvokti savo lūkesčius ir tik nuo to priklauso tiek pačios karjeros planavimas, tiek jos sėkmė.

Brewer K.L. ir Brewer P.D. (2012) teigimu, sėkminga karjera lemia didesnę pasitenkinimą darbu bei prisideda prie geresnės gyvenimo kokybės, todėl kiekvienas šiuolaikinės karjeros žingsnis turėtų būti ypač sąmoningas (tikslingas, planuotas ir reflektuojamas), kad žmogus sėkmingai veiktų apibrėžtumo ir stabilumo stokojančiame pasaulyje (Sajienė L. 2009). Kyla būtinybė planuoti savo karjerą. Taip patikriname savo sugebėjimus – vadovauti sau. Svarbu suprasti, kad karjera yra daugiau nei visuma darbų asmens turėtų per visą jo gyvenimą. Tai taip pat yra mokymasis veikti individualiai ir tikslų pasiekimas bei ambicijų patenkinimas, atliekant įvairius socialinius vaidmenis. Karjeros planavimas yra naudingas, nes paprastai palengvina renkantis kelią, kur eiti (Liebsch U., Petkevičiūtė N. 2006). Pasak Thom N., Ritz A. (2004) darbuotojo karjeros planavimas yra susijęs su jo gyvenimo raida, todėl karjeros planavimas turi apimti ir individualų lavinimosi, darbo ir laisvalaikio balansą, nes tai padeda sėkmingai įveikti kritinius asmenybės virsmus. Kiekvienas darbuotojas turėtų pasirinkti jam reikalingą karjeros planą, kurį jis stengtųsi įgyvendinti. Turėdamas parengtą karjeros planą, individas gali kryptingai organizuoti karjerą ir patirti pasitenkinimą kopdamas karjeros laiptais (Augienė D. 2009). Sajienė L. (2009) teigimu karjeros planavimas apibrėžiamas, kaip nuoseklus asmens pažinties ir profesinės veiklos sprendimų išdėstymas laike, siekiant profesinio tobulėjimo tikslų bei numatant būtinus išteklius ir aplinkybes. Planuojant karjerą, svarbu, kad atsakingas asmuo padėtų darbuotojui vykdyti šį procesą atsižvelgiant į darbuotojo galimybes, leistų darbuotojui suprasti savo vaidmenį organizacijoje. Darbuotojas turi būti supažindintas su organizacijos veikla, tikslais, vertybėmis, kas padėtų ne tik asmeniui, bet ir organizacijai geriau patenkinti darbuotojo poreikius planuojant karjerą (Ahmed P., Kaushik M.D., 2011). Pasak Dessler, karjeros planavimas yra apgalvotas procesas, kurio metu sužinoma apie asmeninius įgūdžius, interesus, žinias, motyvą ir kitas savybes. Gerai veikianti karjeros planavimo sistema gali skatinti darbuotojus prisiimti didesnę atsakomybę už savo veiksmus (Abdulkadir D.S., Isiaka S.B., Adedoyin S.I., 2012). Polach J. L. nustatė, kad pradedančius darbo karjerą asmenis stebina suteikiama atsakomybė patiems planuoti savo darbus, jie patiria nepasitenkinimą dėl to, kad reikia sužinoti daugybę naujos informacijos, kuri nepakankamai struktūruota (Žukauskaitė I., 2010). Bet kuriuo atveju karjera, susijusi su geresniu darbo apmokėjimu ir geresnėmis socialinėmis garantijomis, yra vienas iš esminių stimulų, pasitenkinant darbu (Vveinhard J., Samuilevičiūtė I. 2008). Tačiau ne visada darbuotojai jaučia pasitenkinimą darbu. Kartais jie patiria lyčių diskriminaciją. Moterims mažiau negu vyrams yra suteikta galimybių tobulėti. Visame pasaulyje moterų vadovių skaičius didelėse organizacijose yra mažas (Jyotbi S.V., Jyotbi P. 2012). Vyrai užima geresnes ir aukštesnes pozicijas nei moterys, nepaisant to fakto, kad vis daugiau moterų nei vyrų nuolat mokosi. Moterys karjeros aukštumų pasiekia ne dėl savo profesinių įgūdžių, bet nuolatos investuodamos į save daug daugiau pastangų (Stancikienė A. 2009).

Freedman ir Greenhaus pažymi, kad moterų darbo jėga smarkiai išaugo, tačiau moterys vis dėl to susiduria su daugeliu dilemų. Jos vis dar vertinamos kaip namų šeimininkės, net jei jos dirba lygiai tiek pat, kiek ir vyrai. Darbo vaidmuo dažnai yra vertinamas kaip antrinis lyginant su šeimos vaidmeniu. Pažymėtina, kad moterys apie 30 proc. savo laiko skiria namų ruošai, vaikų priežiūrai ir pan. (Jyotbi S.V., Jyotbi P. 2012). Būtina akcentuoti, kad dabar darbuotojo lyties reikšmė mažėja, o tai tiek vyrams, tiek moterims suteikia didesnę karjeros galimybių pasirinkimą.

Apibendrinant galima teigti, kad karjeros planavimas tampa asmenine kiekvieno visuomenės nario atsakomybe – kiekvienas skirtingai suvokia pasaulį, turi savitus lūkesčius, siekius bei viltis. Dėl šios priežasties neįmanoma įgyvendinti kito asmens karjeros plano, nes tai priklauso nuo individo amžiaus, lyties, išsilavinimo ir kitų demografinių charakteristikų. Sėkmingas karjeros planavimas sudaro galimybę efektyviau panaudoti savo sugebėjimus tiek darbe, tiek asmeniniame gyvenime, prisitaikyti prie juos supančios aplinkos ir lengviau išspręsti iškilusias problemas.

Tyrimo rezultatų analizė

Tyrimo metodika: tikslui atskleisti pasirinktas kiekybinis apklausos raštu metodas (anketa). Anketa buvo įdėta internetinėje apklausos svetainėje, dalis anketų buvo pateiktos asmeniškai respondentams. Apklausoje dalyvavo 226 respondentai. Vykdam apklausą taikytas netikimybinis atrankos metodas, todėl atrankos paklaida nepaskaičiuota. Tyrimo duomenys apdoroti naudojant statistinį duomenų analizės paketą SPSS 17.1. Apdorojant duomenis skaičiuoti procentiniai dažniai, vidurkiai, atliktas ANOVA testas. Vidurkiai skaičiuoti ranginiams klausimams, skalėje vertinant pateiktą teiginių svarbą nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia visišką nepritarimą, o 5 – visišką pritarimą. ANOVOS testas (Tukey'o kriterijus) taikytas norint nustatyti statistiškai reikšmingai besiskiriančių imčių vidurkius. Imčių vidurkiai statistiškai reikšmingi jei reikšmingumo lygmuo $p \leq 0,05$. *Apklaustųjų demografiniai duomenys:* apklausoje dalyvavo 44,2 proc. vyrų ir 55,8 proc. moterų. 52,7 proc. dalyvavusių apklausoje turi universitetinį aukštąjį išsilavinimą, neuniversitetinį aukštąjį turi 22,6 proc., vidurinį 20,4 proc. Amžiaus vidurkis apie 30 metų. 60,6 proc. dalyvavusių apklausoje yra dirbantys asmenys, 26,1 proc. studentai, 1,8 proc. bedarbiai. 39,4 proc. apklausoje dalyvavusių yra vedę/ištekėjusios, 50,9 proc. nevedę/netekėjusios.

Savita Lietuvos patirtis bei nacionaliniai ypatumai, kuriantys specifines sąlygas žmogaus karjerai Lietuvoje, turi įtakos vertinant ir suvokiant karjerą. Karjeros samprata dažnai traktuojama kaip neigiamas reiškinys, painiojant ją su karjerizmu, t.y. kai karjeros siekiama ne dėl individualaus tobulėjimo. Remiantis karjeros modelio kriterijumi teigtina, kad dominuoja biurokratinė karjeros samprata, kuriai būdingas hierarchinis karjeros pobūdis, dominuojantis organizacijos vaidmuo, vystant individo karjerą bei vertinant jo sėkmę, žemas asmens iniciatyvumas ir mobilumas, nuosekliai ir lengvai prognozuojama karjeros ateitis (karjeros kelias, karjeros laiptai), stabilumas ir socialinis saugumas (Jasiūnienė I. 2006).

Tuo tarpu atliktas tyrimas parodė, jog keičiasi požiūris į karjeros sampratą. Respondentams buvo pateiktas ranginis klausimas, kaip jie suvokia karjerą. Gauta, kad labiausiai pritariama teiginiams: karjera tai savęs realizavimas (*vidurkis 4,56*); nuolatinis savo profesinių žinių tobulinimas (*vidurkis 4,47*); asmens laisvė siekti užsibrėžto tikslo (*vidurkis 4,30*); savų lūkesčių išpildymas (*vidurkis 4,19*). Mažiausiai pritarta teiginiui, kad karjera tai noras daryti įtaką kitiems (*vidurkis 2,90*).

Tyrimo išsiaiškinta, kad respondentai labiau akcentuoja asmenybės autonomiją ir svarbiausius jos elementus: savarankiškumą, atsakomybę, nuolatinę saviugdą, savęs pažinimą. Visi šie elementai charakterizuoja asmeninės karjeros modelį, kuriam būdingas ne tik vertikalus, bet ir horizontalus judėjimas vystant karjerą, aktyvi asmenybės pozicija ir požiūrio į karjeros sėkmę subjektyvumas, mažesnis organizacijos vaidmuo.

Aiškinantis kokie demografiniai duomenys turėjo įtakos pasirinkimo variantams, atliktas ANOVA testo turkey'o kriterijus, rodantis statistinį vidurkių reikšmingumo skirtumą tiems teiginiams, kuriems egzistuoja statistinė sąsaja. Nustatyta, kad respondentų išsimokslinimas, dabartinis užsiėmimas, amžius bei šeimyninė padėtis turi įtakos karjeros sampratos suvokimui. Išsimokslinimas lemia pasirinkimo variantą, jog karjera tai savų lūkesčių išpildymas $p=0,007<0,05$. Vidurinį išsimokslinimą turintys respondentai labiausiai sutinka su šiuo teiginiu, tuo tarpu universitetinį aukštąjį išsimokslinimą turintys respondentai nepritaria šiai karjeros sampratai.

Respondentų dabartinis užsiėmimas turi įtakos pasirinkimo variantams: karjera tai siekis užsidirbti kuo daugiau pinigų $p=0,017<0,05$; karjera tai nuolatinis savo profesinių žinių tobulinimas $p=0,000<0,05$; karjera tai noras daryti įtaką kitiems $p=0,014<0,05$. Šiomis karjeros sampratomis labiausiai pritaria bedarbiai, visos kitos respondentų grupės šioms karjeros sampratoms pritaria tik dalinai. Galima teigti, jog tokį respondentų atsakymų pasiskirstymą lemia Lietuvoje vyraujantis didelis nedarbo lygis, darbo rinkoje keliama aukšti reikalavimai darbo rinkos dalyviams, vienas iš pagrindinių - aukštasis universitetinis išsilavinimas.

Analizuojant respondentų grupes pagal amžių gauta, kad jaunesnio amžiaus respondentai linkę teigti, jog karjera tai siekis užsidirbti kuo daugiau pinigų $p=0,009<0,05$. Tuo tarpu vyresni respondentai labiau pritaria teiginiui, kad karjera tai noras daryti įtaką kitiems $p=0,025<0,05$. Tokių respondentų atsakymų pasiskirstymą gali lemti įvykę pokyčiai Lietuvos visuomenės demokratizavimo ir laisvosios darbo rinkos procesuose. Sovietiniais metais dalis žmonių atsakomybę už savo gyvenimą, už savo karjerą perkeldavo valstybei. Kai valstybės lėšomis buvo kuriama žmonių gerovė, t.y. skiriamos darbo vietos baigus studijas, skiriama būstas ir pan. Šių dienų jaunimui materialinį gyvenimo pagrindą būtina susikurti pačiam. Galima teigti, kad pritardamas šiuolaikinės karjeros sampratai, jaunimas nenuvertina materialinės gerovės gyvenimo kokybei užtikrinti.

Šeimyninė padėtis turi įtakos pasirinkimo variantui, kad karjera tai noras daryti įtaką kitiems $p=0,026<0,05$, šiai sampratai labiausiai pritaria apklausoje dalyvavę išsiskyrę asmenys. ANOVOS testo p reikšmės pateikiamos 1 lentelėje.

1 lentelė. ANOVA testo p reikšmės karjeros sampratos ir demografinių rodiklių atžvilgiu

Teiginiai	Išsilavinimas	Dabartinis užsiėmimas	Amžius	Šeimyninė padėtis
Karjera tai siekis užsidirbti kuo daugiau pinigų	$p=0,676$	$p=0,017$	$p=0,009$	$p=0,272$
Karjera tai savęs realizavimas	$p=0,232$	$p=0,314$	$p=0,709$	$p=0,581$
Karjera tai asmens laisvė siekti užsibrėžto tikslo	$p=0,136$	$p=0,284$	$p=0,146$	$p=0,409$
Karjera tai gebėjimas prisitaikyti darbo rinkoje	$p=0,796$	$p=0,885$	$p=0,107$	$p=0,323$
Karjera tai atsidavimas savo pašaukimui	$p=0,592$	$p=0,077$	$p=0,270$	$p=0,080$
Karjera tai savų lūkesčių išpildymas	$p=0,007$	$p=0,390$	$p=0,603$	$p=0,990$
Karjera tai nuolatinis savo profesinių žinių tobulinimas	$p=0,214$	$p=0,000$	$p=0,139$	$p=0,231$
Karjera tai noras daryti įtaką kitiems	$p=0,884$	$p=0,014$	$p=0,025$	$p=0,026$

Pažymėtina, kad karjeros planavimas yra nuolatinis procesas, susidedantis iš tam tikrų etapų. Planuojant karjerą, svarbu įvertinti savo galimybes, žinoti savo interesus, asmenines savybes, gebėti numatyti tikslus. Ne mažiau svarbu yra įvertinti kiekvieną savo pasirinkimą, identifikuoti visus "už" ir "prieš" kiekvienai alternatyvai, identifikuoti vertybes ir poreikius, kuriuos tenkina kiekviena iš jų, nustatyti kiekvienos alternatyvos rizikos laipsnį, numatyti galimas ateityje pasekmes, pasirinkus vieną iš jų. Tyrimu išsiaiškinta, kad apklaustiesiems ganėtina svarbu yra stengtis įgyvendinti užsibrėžtus tikslus (*vidurkis 4,34*); realizuoti save darbe (*vidurkis 4,35*); planuoti savo laiką (*vidurkis 4,11*); įvertinti savo galimybes prieš nusprendžiant imtis kokios veiklos (*vidurkis 4,14*); būti savikritiškam bei reikiam sau (*vidurkis 4,12*); sieti savo sugebėjimus, interesus, vertybes, poreikius su konkrečia profesija (*vidurkis 4,13*). Tik dalinai svarbu planuojant karjerą būtų rengti konkrečius planus tam tikram laikotarpiui (*vidurkis 3,56*), bei nustatyti kiekvienos alternatyvos rizikos laipsnį (*vidurkis 3,49*).

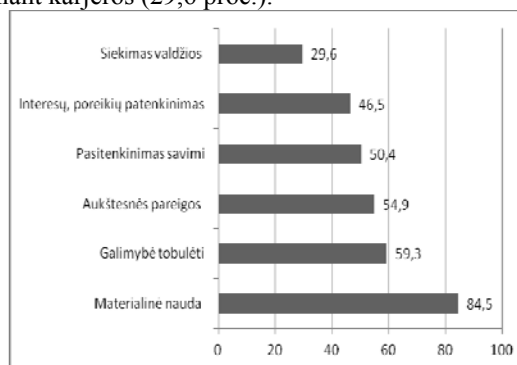
2 lentelė. ANOVA testo p reikšmės karjeros planavimo ir demografinių rodiklių atžvilgiu

Teiginiai	Išsilavinimas	Dabartinis užsiėmimas	Amžius	Šeimyninė padėtis
Stengtis visada įgyvendinti užsibrėžtus tikslus	p=0,032	p=0,051	p=0,502	p=0,021
Realizuoti save darbe (studijose)	p=0,016	p=0,002	p=0,182	p=0,246
Planuoti savo laiką	p=0,009	p=0,210	p=0,389	p=0,669
Įvertinti savo galimybes prieš nusprendžiant imtis kokios veiklos	p=0,125	p=0,428	p=0,040	p=0,810
Rengti konkrečius planus tam tikram laikotarpiui	p=0,024	p=0,334	p=0,012	p=0,490
Nustatyti kiekvienos alternatyvos rizikos laipsnį	p=0,018	p=0,586	p=0,163	p=0,852
Buti savikritiškam bei reikiam sau	p=0,535	p=0,342	p=0,113	p=0,148
Sieti savo sugebėjimus, interesus, vertybes, poreikius su konkrečia profesija	p=0,445	p=0,937	p=0,362	p=0,851

Analizuojant duomenis pagal demografines charakteristikas nustatyta, kad respondentų išsimokslinimas, dabartinis užsiėmimas, amžius bei šeimyninė padėtis turi įtakos pasirinkimo variantams (2 lentelė). Universitetinį išsimokslinimą turintys respondentai linkę pritarti, kad planuojant karjerą svarbu stengtis visada įgyvendinti užsibrėžtus tikslus, tuo tarpu profesinį bei vidurinį išsimokslinimą turintys tik iš dalies tam pritaria $p=0,032<0,05$. Profesinį išsimokslinimą turintys respondentai labiau sutinka su tuo, kad planuojant karjerą, svarbu realizuoti save darbe $p=0,016<0,05$. Kad reikia planuoti savo laiką ($p=0,009<0,05$), bei rengti planus tam tikram laikotarpiui ($p=0,024<0,05$) labiausiai sutinka vidurinį išsimokslinimą turintys respondentai. Aukštąjį išsimokslinimą turintys apklaustieji pritaria, kad reikia nustatyti kiekvienos alternatyvos rizikos laipsnį $p=0,018<0,05$. Analizuojant duomenis pagal dabartinį užsiėmimą išsiaiškinta, kad bedarbių nuomone, planuojant karjerą, svarbu yra realizuoti save darbe $p=0,002<0,05$. Šeimyninė padėtis parodė, kad išsiskyrę respondentai labiau pritaria, jog reikia visada įgyvendinti užsibrėžtus tikslus $p=0,021<0,05$. Respondentų amžius turėjo įtakos pasirinkimui, kad karjeros planavime yra svarbu įvertinti galimybes prieš nusprendžiant imtis kokios veiklos $p=0,040<0,05$, šiam teiginiui labiausiai pritaria vyresnio amžiaus respondentai. Jaunesnio amžiaus respondentai, lyginant su vyresnio amžiaus, labiau pritaria teiginiui, kad reikia rengti konkrečius planus tam tikram laikotarpiui $p=0,012<0,05$. Respondentų atsakymo variantai patvirtino mokslinėje literatūroje pateikiamus teiginius, jog prieš pradėdant planuoti karjerą, būtina pažinti save, įvertinti savo galimybes, o tik po to rengti karjeros veiksmų planą,

kadangi tai savo ruožtu užtikrina sėkmingą karjeros planavimą.

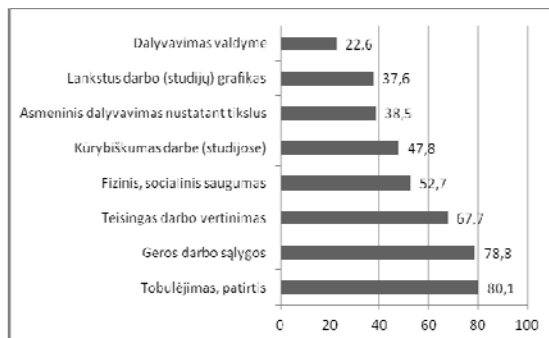
Respondentų buvo klausta, kas labiausiai juos skatina siekti karjeros. Pateiktame 1 paveiksle matyti, kad dažniausiai pasirenkamas variantas buvo materialinė nauda (84,5 proc.). Galima teigti, jog tokį atsakymo pasirinkimą nulėmė Lietuvoje susidariusi ekonominė situacija, kur žmonės stengiasi patenkinti savo fiziologinius ir saugumo poreikius (pagal W.Maslow poreikių piramidę). Šių poreikių patenkinimo šaltinis yra pinigai. Karjeros siekti skatina tokie veiksniai kaip: galimybė tobulėti (59,3 proc.); aukštesnės pareigos (54,9 proc.); pasitenkinimas savimi (50,4 proc.). Valdžios siekimą respondentai nurodė, kaip mažiausia paskatą siekiant karjeros (29,6 proc.).

**1 pav.** Veiksniai, labiausiai skatinantys siekti karjeros

Susiejus klausimą su demografiniais rodikliais nustatyta, kad moteris siekti karjeros labiau skatina aukštesnės pareigos, interesų, poreikių patenkinimas bei galimybė tobulėti. Vyrams aktualiau valdžios siekimas bei materialinė nauda. K. Haynes išskyrė keletą psichologinių ir socializacinių procesų, kurie sukuria tam tikras kliūtis moterims užimti vadovavimo pozicijas. Ji nurodė, kad tam trukdo baimė pasinaudoti pasitaikiusia proga tapti vadove ir išmokyti tuo manipuliuoti, tikėjimas, kad sėkmė priklauso nuo laimės, o ne nuo pačių ryžtingumo, ir pan. Tyrimas parodė, jog moterys į karjeros siekimą žiūri ne kaip į pasitaikiusią laimę, o kaip į planingą procesą, aukštesnių asmenybės poreikių tenkinimą. Savo ruožtu tai paneigia, jog užimti svarbias profesines veiklos pozicijas moterims daugeliu atveju trukdo visuomenėje tebegaliojanti nuomonė, kad šeima ir namai yra didesni ir tarsi pagrindiniai tikslai moters gyvenime nei karjera. Vyrai, yra linkę galvoti apie karjeros sėkmę kaip jų talento, sunkaus darbo planavimo vaisių ir tuo puikiai pasinaudoja (Stancikienė A. 2009). Tyrimo metu išsiaiškinti tiek vyrų, tiek moterų karjeros siekimą skatinantys veiksniai rodo, jog darbuotojo lyties reikšmė mažėja, o tai tiek vyrams, tiek moterims suteikia didesnę karjeros galimybių pasirinkimą. Tokiu būdu vyrai ir moterys yra išlaisvinami iš jiems priskirtų tradicinių stereotipinių vaidmenų bei lyties nulemtų suvaržymų ir yra orientuojami į save patį.

Analizuojant duomenis pagal amžių gauta, kad jaunesnio amžiaus respondentus siekti karjeros labiausiai skatina materialinė nauda, pasitenkinimas darbu, tuo tarpu vyresnius aukštesnės pareigos, galimybė tobulėti, žinoma ir materialinė nauda, kuri nėra pagrindinis rodiklis. Pažymėtina, kad yra ir tiesioginė priklausomybė tarp darbo veiklos sėkmės ir konkrečios amžiaus grupės,

kuriai jie priskiriami, gyvenimo būdo. Amžiaus grupė yra svarbus faktorius vadovui, vykdant motyvacijos veiklą. Jaunesnius asmenis siekti karjeros motyvuoja tiesioginis darbo vertinimas ir piniginis skatinimas; malonios darbo atmosferos sukūrimas ir pan. Vyresnius labiau motyvuoja lankstus darbo grafikas, kolektyvinės vertybės, dalyvavimas valdyme ir pan. Būtent tai ir atskleidė atliktas tyrimas.



2 pav. Svarbiausi veiksniai darbe (studijose), lemiantys karjeros siekimą.

Pateiktame 2 paveiksle matyti, kad kaip svarbiausius veiksnius darbe respondentai nurodė tobulėjimą, patirtį (80,1 proc.); geras darbo sąlygas (78,8 proc.); teisingą darbo vertinimą (67,7 proc.); fizinį, socialinį saugumą (52,7 proc.). mažiausiai svarbu respondentams būtų dalyvavimas valdyme (22,6 proc.); lankstus darbo grafikas (37,6 proc.) bei asmeninis dalyvavimas nustatant tikslus, priimančias sprendimus (38,5 proc.).

Susiejus klausimą su demografiniais duomenimis gauta, kad moterims darbe svarbu geros darbo sąlygos, tobulėjimas, patirtis, kūrybiškumas darbe, vyrams – teisingas darbo vertinimas, asmeninis dalyvavimas nustatant tikslus. Analizuojant duomenis pagal amžių išsiaiškinta, kad jaunesniems respondentams yra svarbiau asmeninis dalyvavimas nustatant tikslus bei lankstus darbo grafikas nei vyresniems. Vyresniems respondentams svarbiau dalyvavimas valdyme bei teisingas darbo vertinimas. Apibendrinant galima pasakyti, kad karjera dažnu atveju priklauso nuo amžiaus, socialinės brandos lygio, darbo stažo. Kiekvienam etapui būdingi saviti darbo tikslai, priklausantys nuo darbo ypatumų, įgyto darbuotojo potencialo, darbo motyvų ir kitų socialinių faktorių.

Išvados

Apibendrinant galima teigti, kad kiekvieno asmens karjera yra unikali, bei atspindi asmeninį požiūrį į gyvenimą. Karjera yra asmeninis, individualus tobulėjimas sėkmingai pasirinktos veiklos kryptimi. Mokslininkai pabrėžia, kad siekiant karjeros svarbu pažinti save, suvokti savo lūkesčius ir tik nuo to priklausys sėkmė. Asmens karjeros planavimas yra susijęs su jo gyvenimo raida, siekiant profesinio tobulėjimo tikslų bei numatant būtinus išteklius ir aplinkybes. Kiekvienas darbuotojas turėtų pasirinkti jam tinkantį karjeros planą, atsižvelgiant į savo turimas kompetencijas, galimybes, gyvenimo stilių, poreikius ir kt., kurį jis stengtųsi įgyvendinti. Turėdamas parengtą karjeros planą, individas gali kryptingai organizuoti bei kontroliuoti savo

karjerą, taip jausdamas pasitenkinimą siekiant karjeros aukštumų.

Atlikus tyrimą išsiaiškinta, kad demografiniai rodikliai turi įtakos karjeros planavimui. Priklausomai nuo amžiaus, lyties, darbo stažo, užimamų pareigų, respondentai yra linkę skirtingai planuoti savo karjerą, jiems būdingi saviti tikslai, skirtingi poreikiai bei darbo motyvai. Vyresnio amžiaus respondentams planuojant karjerą svarbu įvertinti galimybes prieš nusprendžiant imtis kokios nors veiklos, svarbus dalyvavimas valdyme, teisingas darbo vertinimas bei noras daryti įtaką kitiems. Jaunesnio amžiaus respondentai planuodami karjerą rengia konkrečius planus tam tikram laikotarpiui. Jiems svarbu asmeninis dalyvavimas nustatant tikslus, lankstus darbo grafikas, siekis užsidirbti kuo daugiau pinigų. Tyrimu taip pat išsiaiškinta, kad darbuotojo lyties reikšmė mažėja, tiek vyrams, tiek moterims svarbūs yra aukštesni poreikiai, kurie grįžta visuomenėje nustatytus stereotipus bei suteikia didesnę karjeros galimybių pasirinkimą. Moteris siekti karjeros labiau skatina aukštesnės pareigos, interesų, poreikių patenkinimas bei galimybė tobulėti, geros darbo sąlygos, kūrybiškumas darbe. Vyrams aktualiau valdžios siekimas bei materialinė nauda, teisingas darbo vertinimas, asmeninis dalyvavimas nustatant tikslus.

Literatūra

- Abdulkadir, D.S., Isiaka, S.B., Adedoyin, S.I. (2012). Effects of Strategic Performance Appraisal, Career Planning and Employee Participation on Organizational Commitment: An Empirical Study. *International Business Research*, 5 (4), 124-133.
- Ahmed, P., Kaushik, M. D. (2011). Career Planning – An Imperative for Employee Performance Management System. 4 (2), 102-109. [Žiūrėta rugpjūčio 20 d., 2012], <<http://www.ebsco.com/>>.
- Augienė, D. (2009). *Karjera nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijos*. Šiauliai, VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
- Brewer, K.L. ir Brewer, P.D. (2012). Influencing variables and perceptions Regarding mba degree programs. *Academy of Educational Leadership Journal*, 16(4), 27-38. [Žiūrėta rugpjūčio 20 d., 2012], <<http://www.ebsco.com/>>.
- Greenhaus, J. H., Callanan, A. G, Godshalk, V. M. (2010). *Career management*. London, New Delhi Singapore.
- Jasiūnienė, I. 2006. Profesinės karjeros metodologinių koncepcijų apžvalga. [Žiūrėta rugpjūčio 20 d., 2012], <http://jaunasis-mokslininkas.asu.lt/smk_2006/pedagogika/Jasiuniene%20Inga.pdf>
- Jyoti, S.V. ir Jyoti, P. (2012). Assessing Work-Life Balance: From Emotional Intelligence and Role Efficacy of Career Women. *Advances In Management*. 5(6), 35-43. [Žiūrėta rugpjūčio 20 d., 2012], <<http://www.ebsco.com/>>.
- Kučinskienė, R. (2003). *Ugdymo karjerai metodologija*. Klaipėda, Klaipėdos universiteto leidykla.
- Liebsch, U., Petkevičiūtė, N. (2006). Competence in communication problem solving and career development in the intercultural context. *Profesinio rengimo tyrimai*, 11, 86 – 95.
- Petkevičiūtė, N. (2006). *Karjeros valdymas*. Kaunas, VDU leidykla.
- Sajienė, L. (2009). Profesijos mokytojų karjeros planavimas: poreikiai ir problemos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 17, 44 – 64.

Stancikienė, A. (2009). Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai. *Viešoji politika ir administravimas*, 29, 107 – 113.

Thom, N., Ritz, A. (2004). *Viešoji vadyba*. Vilnius, Lietuvos teisės universitetas.

Vaitkevičiūtė, V. (2002). *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius, Žodynas.

Valackienė, A. (2003). Lietuvos moterų profesinės karjeros veiksniai: subjektyvus vertinimas. *Filosofija, sociologija*, 1, 49 – 57.

Vveinhard, J., Samuilevičiūtė, I. (2008). Asmeninės karjeros valdymo įvertinimas paslaugas teikiančiose Šiaulių miesto organizacijose. *Vadyba*, 1(12), 110-117.

Žukauskaitė, I. (2010). Naujų darbuotojų socializaciją organizacijoje prognozuojantys veiksniai. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 56, 133 – 150.

CAREER PLANNING EVALUATING DEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS

Summary

In this article is analyzed the career planning, which is defined as a lifelong process. Career planning helps an individual to increase the value of employment and labor productivity, enhance self-confidence, creates better career prospects. Career is one of the organization's attractiveness and increase employee loyalty points. Therefore, each organization must work to develop their personnel values and goods, the cherished work. But not always employees feel job satisfaction. Sometimes they feel gender, age or education discrimination. For example women are given less opportunities to improve than men. They are increasingly seen as homemakers rather than as career affecting women. Very often younger employees are valued more than the older. People with college education or more experience have more options than the ones with lower level of education or less experience. That's why the problematic questions are arising: *do demographics affect career planning? It is for women still more difficult to pursue career heights than for men? Does higher education guaranty better working conditions and etc.?* It should be emphasized that every employee must plan their careers in order to feel satisfaction with the work, and that employers should encourage all employees to educate, in order to grow and to carry out their work and delegated tasks better.

Purpose – to analyze individual's career planning according to demographics. *Tasks*: To analyze career planning theoretically; examine career planning of taking into account demographics. *Research methods*: analysis of scientific literature, systematization, data analysis using SPSS 17.1 program.

Empirical research has shown that career planning often is dependent on the demographic characteristics that determine individual differences approach. Depending on the age, sex, length of service, position the respondents tend to plan their careers in different ways, they are characterized by distinctive goals, different needs and work reasons. The study showed that the attitude towards the concept of career transition from the bureaucratic to the individual, where accent is the autonomy, responsibility, continuous self-education, self-knowledge in career planning. The research has shown that for respondents with a university education career planning is always important to realize their goals. For respondents with vocational education career planning is important to realize him at work. For respondents with secondary education the important thing is to plan their time and develop plans for a certain period of time.

Data analysis by age revealed that for older respondents in career planning is important to evaluate the options before deciding what action to take. Younger respondents compared with the older more agree that it is necessary to make any concrete plans for a certain period of time. Respondents confirmed that prior to career planning, it is necessary to know yourself, evaluate your options, and only then to prepare a career plan. This leads a successful career planning. It's found that women are more driven to pursue careers higher position, interest, satisfaction, and the opportunity to educate, good working conditions, creativity in the workplace. Meanwhile, for men more relevant authorities and the pursuit of material benefit the correct evaluation of work, personal involvement in setting goals. The research data shows that for men and women in the pursuit of a career enhancing factors indicate that the worker's sex value decreases for both men and women are important higher needs, which destroy the stereotypes of society and provide to choose more career possibilities. The study found that for younger respondents, career planning is important in defining personal goals, a flexible work schedule, the desire to earn more money. Meanwhile, for older respondents more important is governance, a fair assessment of work and the desire to influence others. It can be argued that younger respondents are distinctive in modern concept of career dominated by creativity and freedom of personal career planning, taking into account existing competencies underestimating the material well-being quality of life. It should be noted that each person chooses their own careers, understanding their needs, motivations, having certain talents, experiences, life style. Knowing and realizing their desires and needs, personality can work more successfully, create and live.

KEYWORDS: career planning, career, needs, research, demographic.

Jurgita Paužuolienė, Klaipėdos valstybinės kolegijos, socialinių mokslų fakulteto, logistikos ir administravimo katedros lektorė, Klaipėdos universiteto, socialinių mokslų fakulteto, vadybos katedros asistentė. Moksliniai interesai: organizacinė kultūra, įmonių socialinė atsakomybė, personalo problemos. Adresas: Jaunystės g. 1, LT-91274, Klaipėda. Tel.: 862141916. El.p. j.pauzuoliene@gmail.com.

Ingrida Mauricienė, Klaipėdos valstybinės kolegijos, socialinių mokslų fakulteto, logistikos ir administravimo katedros lektorė. Moksliniai interesai: organizacinė kultūra, personalo valdymas, karjeros valdymas. Adresas: Jaunystės g. 1, LT-91274, Klaipėda. Tel.: 868254868. El.p. ingridamauriciene@gmail.com.