



PĒTĪJUMA ZIŅOJUMS
"STUDENTU NODARBINĀTĪBA
UZŅĒMUMOS UN KOMUNIKĀCIJA
DARBA ATLASĒS PROCESĀ"

PĒTĪJUMA REALIZĒTĀJS: LATVIJAS UNIVERSITĀTES KARJERAS CENTRS

Rīga, 2017

IEVADS

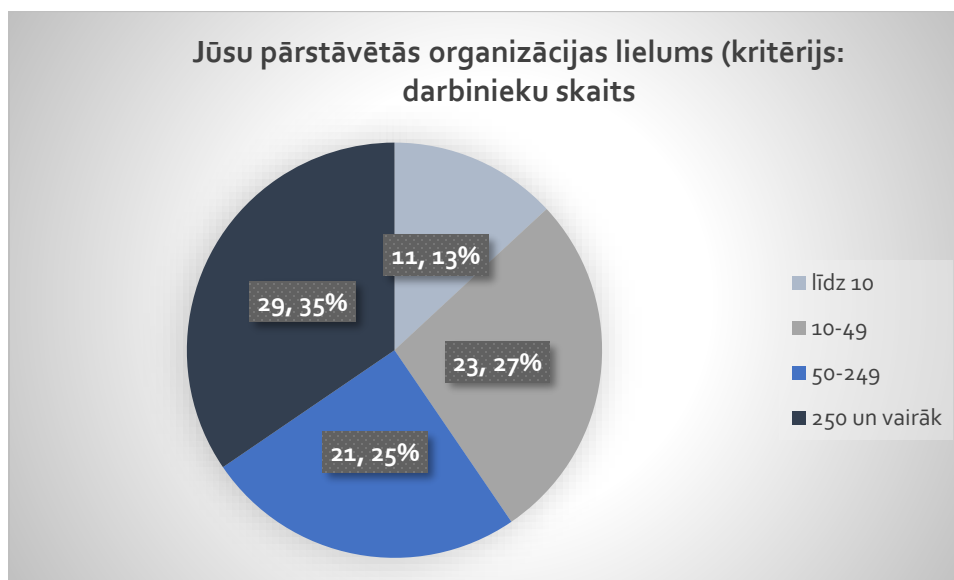
Latvijas Universitātes Karjeras centrs turpina 2015. gadā aizsākto pētījumu ciklu par studentu pieredzi darba atlasē procesā un viņu sākotnējo komunikāciju ar darba devējiem. Pirmajā pētījuma daļā tika aptaujāti vairāk kā 900 studenti, kuri sniedza atbildes par savu darba meklēšanas pieredzi (ar pētījumu var iepazīties LU Karjeras centra mājas lapā). Lai iegūtu darba devēju viedokli, otrajā pētījuma daļā tika aptaujāti 81 darba devējs, kuri tika lūgti sniegt viedokli par sava uzņēmuma/iestādes pieredzi studentu nodarbinātībā, kā arī komunikācijā ar studentiem kā darba meklētājiem darba atlasē procesā.

Pētījums tika realizēts 2017.gada marta-aprīļa mēnešos, Aptauja tika organizēta elektroniski, anonīmi.

PĒTĪJUMA IZLASES RAKSTUROJUMS

Aptauju elektroniski aizpildīja 84 darba devēji, kuri pārstāvēja dažāda lieluma uzņēmumus/organizācijas, lielākā daļa no tiem (35%) bija lielo uzņēmumu personālu vadītāji vai speciālisti (šajos uzņēmumos strādā 250 un vairāk darbinieki), 25% darba devēji pārstāvēja uzņēmumus ar 50-249 darbiniekiem, mazākā daļa bija salīdzinoši mazo uzņēmumu (1. attēls). Pārstāvētākie bija uzņēmumi no pakalpojumu/pārdošanas jomas (25%), finanšu jomas (14,3%), banku sfēras (10,7%). Atsaukušies bija arī 9,5% darba devēji no IT jomas, valsts pārvaldes un ražošanas sfēras. 88% no visiem uzņēmumiem norādīja, ka pie viņiem pēdējā gada laikā ir pieņemti darbā vai praksē cilvēki, kuri studē pilna vai nepilna laika studijās.

1. attēls



1. tabula

Pētījumā pārstāvētās organizāciju jomas

Joma	N	%
Pakalpojumi/Pārdošana	21	25
Finanses / Grāmatvedība	12	14,3
Bankas / Apdrošināšan	9	10,7
Informācijas tehnoloģijas	8	9,5
Valsts pārvalde	8	9,5
Ražošana / Rūpnieciskā ražošana	8	9,5
Cilvēkresursi /Izglītība	6	7,1
Transports / Loģistika	5	6
Cits	28	32,4

GALVENIE PĒTĪJUMA REZULTĀTI

STRĀDĀJOŠO STUDENTU RAKSTUROJUMS UN DARBINIEKU PIESAISTĪŠANA(?)

Pārstāvētākās pie uzņēmējiem strādājošo studentu augstskolas pētījumā bija Latvijas Universitāte (69,5%), Rīgas Tehniskā universitāte (56%) un Rīgas Stradiņa universitāte (31,7%) (2. tabula). 84% uzņēmumi norāda, ka viņu studenti- darba ņēmēji ir bakalaura studiju programmā studējošie- 73,5%- maģistra. 15,7% uzņēmumu strādā arī šobrīd doktora programmās studējošie.

2. tabula

Uzņēmumā strādājošo studentu pārstāvētās augstskolas (vairākas izvēles iespējamās)

Augstskola	N	%
Latvijas Universitāte	57	69,5
Rīgas Stradiņa universitāte	26	31,7
Vidzemes augstskola	3	3,7
Rīgas Tehniskā universitāte	46	56,1
Liepājas Universitāte	4	4,9
Latvijas Lauksaimniecības universitāte	15	18,3
Ventspils Augstskola	6	7,3
Banku augstskola	18	22
Rīgas Ekonomikas augstskolā	13	15,9
Biznesa augstskola 'Turība'	18	22
Cits	30	36,6

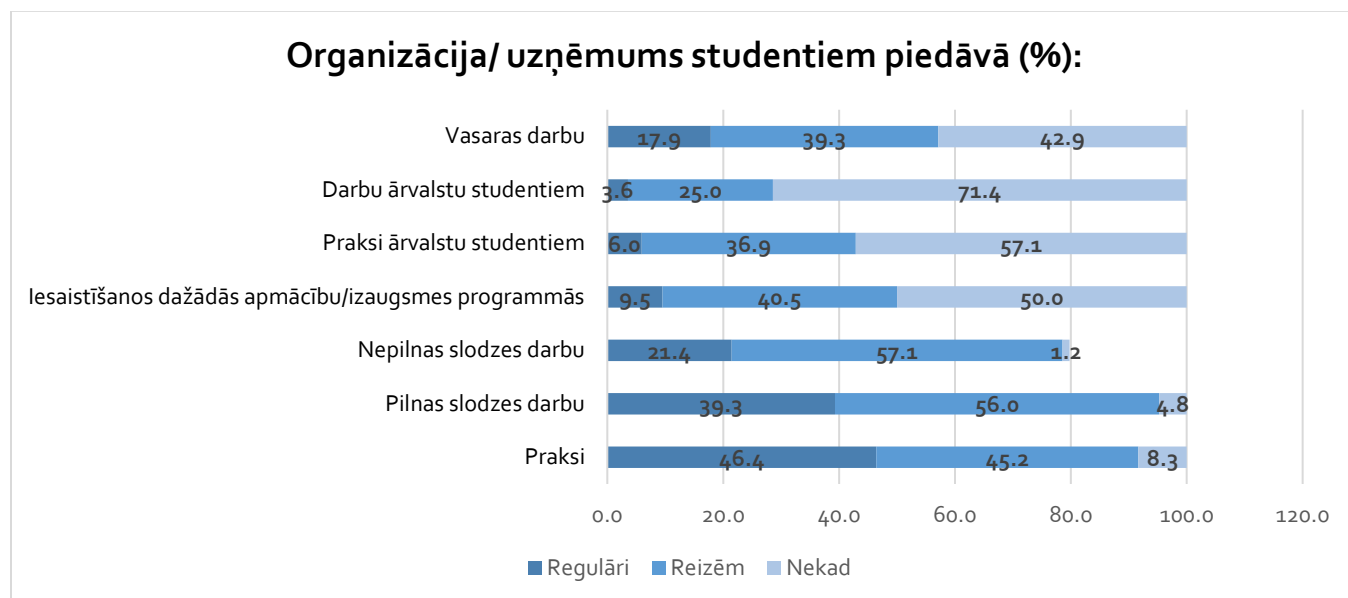
Uzņēmumi pārsvarā studentiem darbu vai praksi piedāvā administratīvā darba/asistēšanas jomā (60,7%), klientu apkalpošanā (53,6%), darba vietas tiek piedāvātas arī IT jomā (22,6%), finanšu jomā (19%), cilvēkresursu jomā (17,9%), arī citās jomās (3. tabula).

3. tabula

Jomas, kādās organizācija piedāvā studentiem darbu/praksi

Joma	N	%
Administratīvais darbs/ Asistēšana	51	60,7
Klientu apkalpošana	45	53,6
Mārketing/reklāma	26	31
Informācijas tehnoloģijas	19	22,6
Finanses	16	19
Cilvēkresursu attiecību/apmācību joma	15	17,9
Tiesību zinības	11	13,1
Ierēdniecība/valsts pārvalde	6	7,1
Brīvprātīgais darbs	5	6
Medicīna/farmācija	4	4,8
Cits	22	25,9

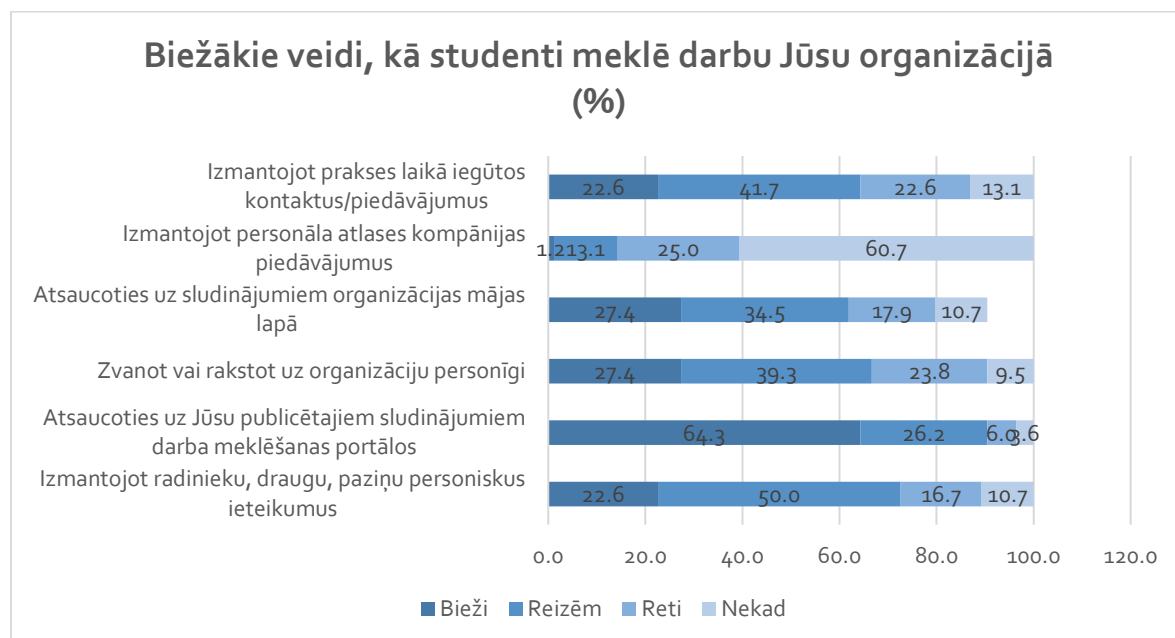
2. attēls



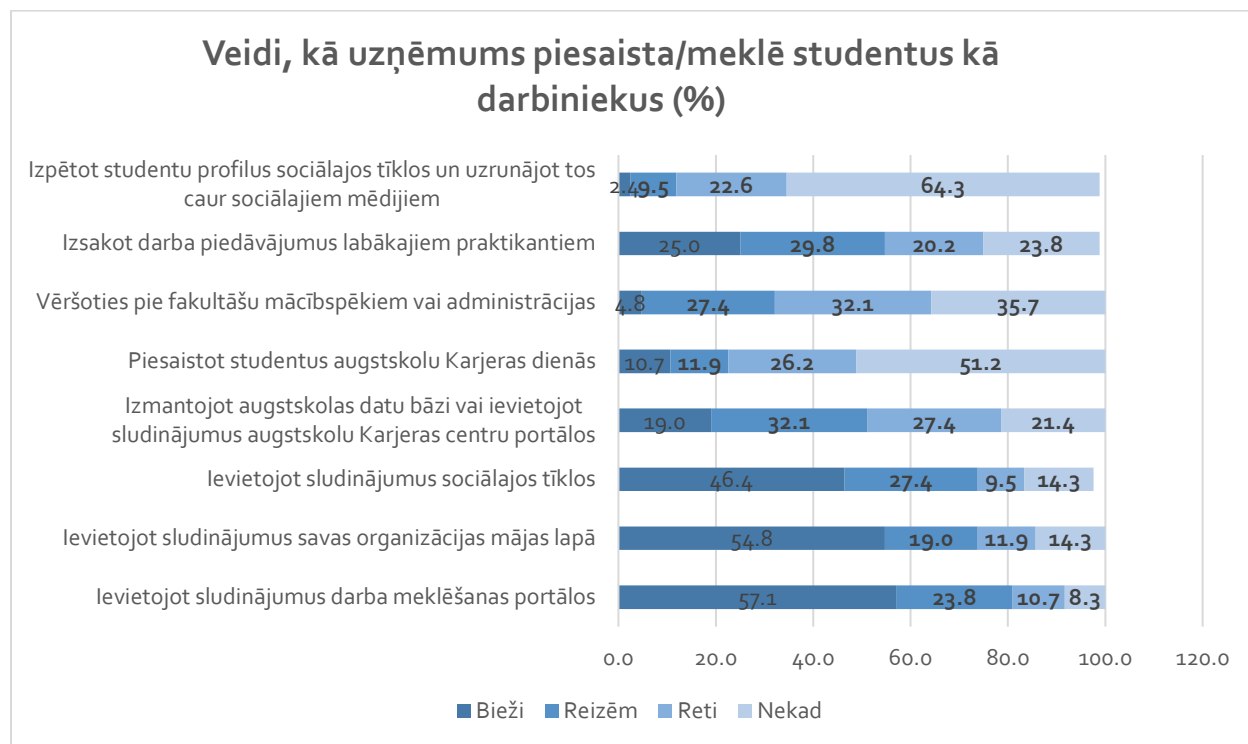
Uzņēmumiem tika lūgts norādīt, kādā veida darbs studentiem tiek piedāvāts. Visvairāk uzņēmumi studentiem piedāvā prakses iespējas- 46% uzņēmumi to dara regulāri, 45%-reizēm. Tikai 8% uzņēmumu norādīja, ka praksi nepiedāvā. Regulāri pilna darba piedāvājumi ir 39% uzņēmumu, reizēm-56 %. Nepilna laika darbs, kas studentiem bieži vien ir visaktuālākais, ir piedāvāts salīdzinoši retāk- tikai 21% uzņēmumu norāda, ka piedāvā studentiem šo iespēju, 57% gan atzīmē, ka to dara reizēm. 18% uzņēmumu regulāri piedāvā vasaras darbu iespēju. Ar darba iespējām ārvalstu studentiem (kas ir arvien aktuālāk augstākajā izglītībā) ir sliktāk- tikai 3,6% uzņēmumu regulāri piedāvā darbu ārvalstniekiem, 6%- praksi. Lielākā daļa uzņēmumu (71,4% un 57%) atzīmē, ka darbu un praksi ārvalstu studentiem pie viņiem nav iespējams iegūt.

Pētījumā tika salīdzināti veidi, kā uzņēmums meklē un piesaista savus darbiniekus- studentus un kā to dara paši studenti. 3. attēlā redzams, ka biežākais veids, kā students meklē darbu noteiktā uzņēmumā, ir atsaucoties uz uzņēmuma darba piedāvājumiem darba meklēšanas portālos- uzņēmumi norāda, ka šo darba pieteikšanās variantu bieži izmanto 64,3% no darba meklētājiem, vēl 26,2% šādi atsaucas reizēm. Studentiem biežākie darba iegūšanas veidi ir arī, izmantojot radnieku, draugu un paziņu personiskos ieteikumus (uzņēmumu norāda, ka 72% studenti darbu tā meklē bieži un reizēm), kā arī izmantojot prakses laikā iegūtos piedāvājumus (64,3%- bieži, reizēm) un zvanot vai rakstot uz organizāciju personīgi (66,7% bieži, reizēm) . Visretākais darba meklēšanas veids ir, izmantot personāla atlases kompāniju piedāvājumus- uzņēmumi norāda, ka 60,7% gadījumu studenti nekad neizmanto šo veidu. Arī paši uzņēmēji (4.attēls) norāda, ka visbiežāk

3. attēls

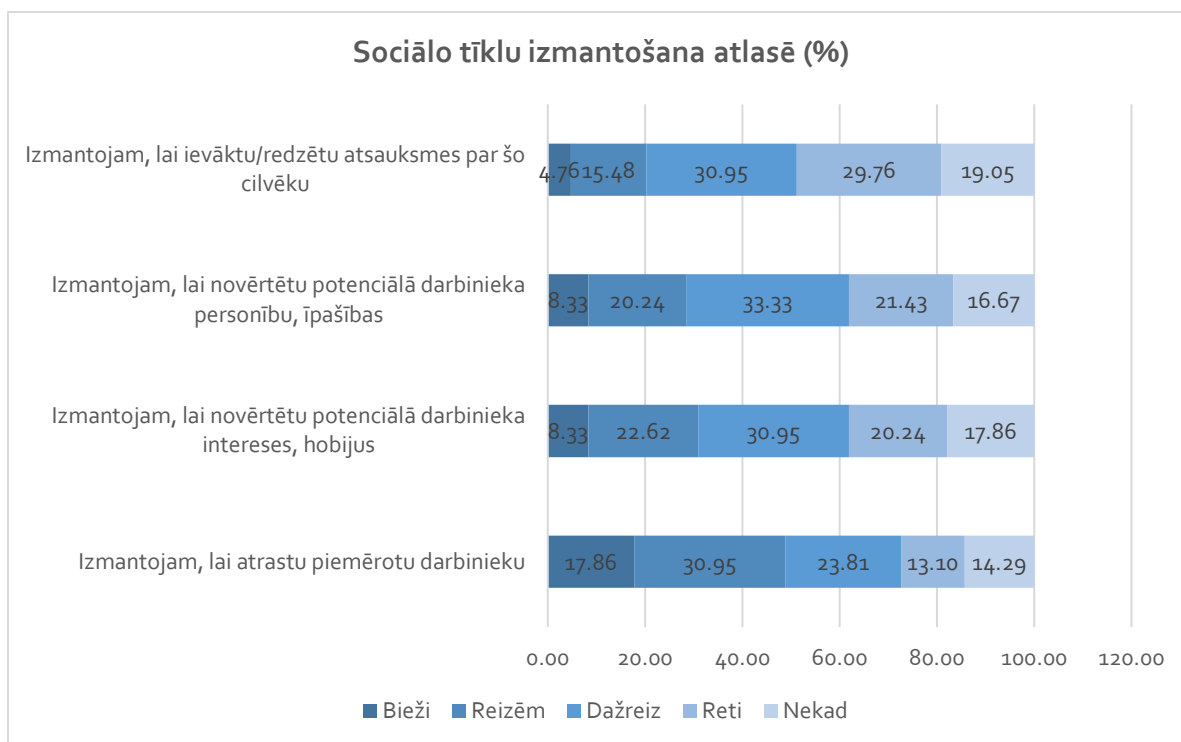


4. attēls



darbiniekus meklē caur darba meklēšanas portāliem (57,% norāda, ka to dara bieži), ieviejojot sludinājumus savās mājas lapās (54,8%- bieži). Daudzi izmanto arī sludinājumus sociālajos tīklos (46,4% bieži, 27,4%- reizēm), kā arī izsakot darba piedāvājumus labākajiem praktikantiem (25%- bieži, 29,8%- reizēm). Salīdzinoši mazāk uzņēmumi piesaista studentus augstskolu Karjeras dienās (51,2% to nedara nekad), uzrunājot caur sociālajiem mēdijiem (64,3%- nekad), vēršoties pie fakultāšu mācībspēkiem (35,7%- nekad). Šie dati liecina, ka joprojām efektīvākais veids, kā piedāvāt un arī atrast darbu, ir sludinājumi- gan darba meklēšanas portālos, gan mājas lapās, gan sociālajos tīklos. Pašu studentu radošie pieteikumi sociālajos tīklos no uzņēmumu puses tomēr paliek nenovērtēti, efektīvāk ir pierādīt sevi praksē vai būt pašam aktīvam caur tradicionālajiem darba meklēšanas veidiem un uzrunājot uzņēmumus personiski. 2015.gada LU Karjeras centra pētījums apstiprināja līdzīgas tendences- paši studenti norādīja, ka populārākais darba meklēšanas veids ir caur sludinājumiem darba meklēšanas portālos, sociālajos tīklos, kā arī pēc prakses, parādot savu iniciatīvu un motivāciju darbu iegūt. Sociālos tīklos, kā jau minēts, uzņēmumi aktīvi izmanto darbinieka atlasē- taču pārsvarā paši ieviejojot sludinājumus, nevis pētot studentu ievietotos paziņojumu. Tomēr sociālie tīkli 20% gadījumu tiek izmantoti, lai redzētu atsauksmes par potenciālo darbinieku, 28% gadījumos tiek atzīmēts, ka izmanto, lai novērtētu darbinieka personību, 30% personāla speciālisti novērtē arī potenciālā darbinieka intereses un hobijus (Novērtējums: Bieži- Reizēm)

5. attēls



6.

GALVENIE PĒTĪJUMA REZULTĀTI

CV ATLASE UN DARBA INTERVIJA

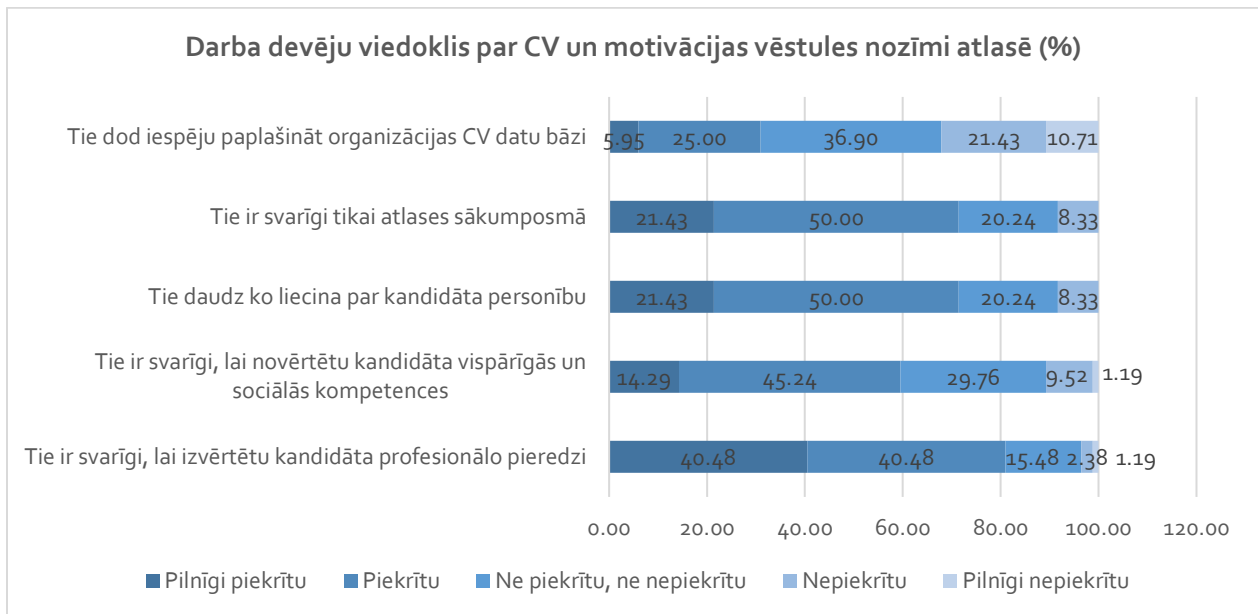
2015. gada LU Karjeras centra pētījums parādīja, ka studenti darba vakances izvēlējās rūpīgi, tomēr savu CV un motivācijas vēstules mēdza sūtīt uz visām vakancēm, kas ir kaut cik atbilstoši. Darba devēju viedoklis par šo jautājumu ir dažāds- ~61% darba devēju aptaujā atzīmē, ka nepiekrīt tam, ka studenti CV sūta nepārdomāti, tomēr 38% norāda, ka pieteikuma dokumentus saņem nepielāgotus vakancei un nepārdomāti nosūtītus (7. attēls).

Studenti norādīja, ka mēdz īpaši gatavoties darba intervijai, pārdomāt iespējamus jautājumus un apzināt būtisko darba informāciju par darba devējiem.

Darba devēji apliecina, ka CV un motivācijas vēstulei ir būtiska nozīme atlases gaitā (6. attēls), norādot, ka tie ir svarīgi, lai izvērtētu kandidāta profesionālo pieredzi (80,96% tam pilnīgi piekrīt/piekrīt), tie daudz ko liecina par personību (71,43%), un svarīgi, lai novērtētu kandidāta kompetences (59,53%), tāpēc to sagatavošanai studentiem būtu jāpievērš īpaši liela vērtība. Jāatzīmē, ka darba devēji uzsver, ka CV un motivācijas vēstule ir svarīga tikai atlases sākumposmā (71%), tāpēc tieši darba intervija un prasmju demonstrēšana pārbaudījumos var būt izšķiroši studenta tālākajai karjerai. Karjeras centra speciālistu pieredze rāda, ka studenti savu profesionālo pieredzi apraksta pietiekoši akurāti, taču savas vispārīgās un sociālās prasmes,

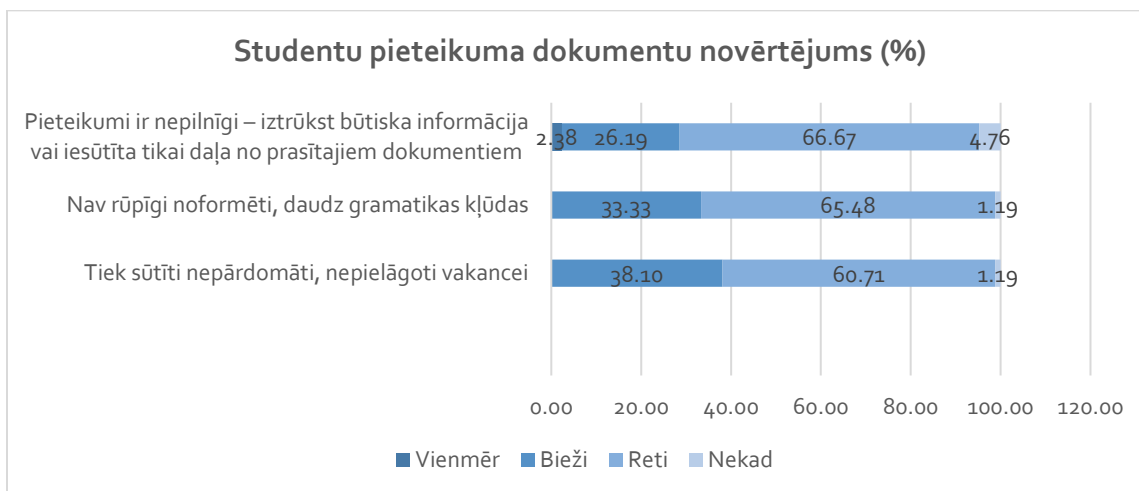
un kompetences bieži atstāj novārtā. Studentiem gan nevajadzētu daudz lolot cerības, ka uzņēmēji viņu CV saglabā savā datu bāzē- to dara tikai ~31% uzņēmumu.

6. attēls



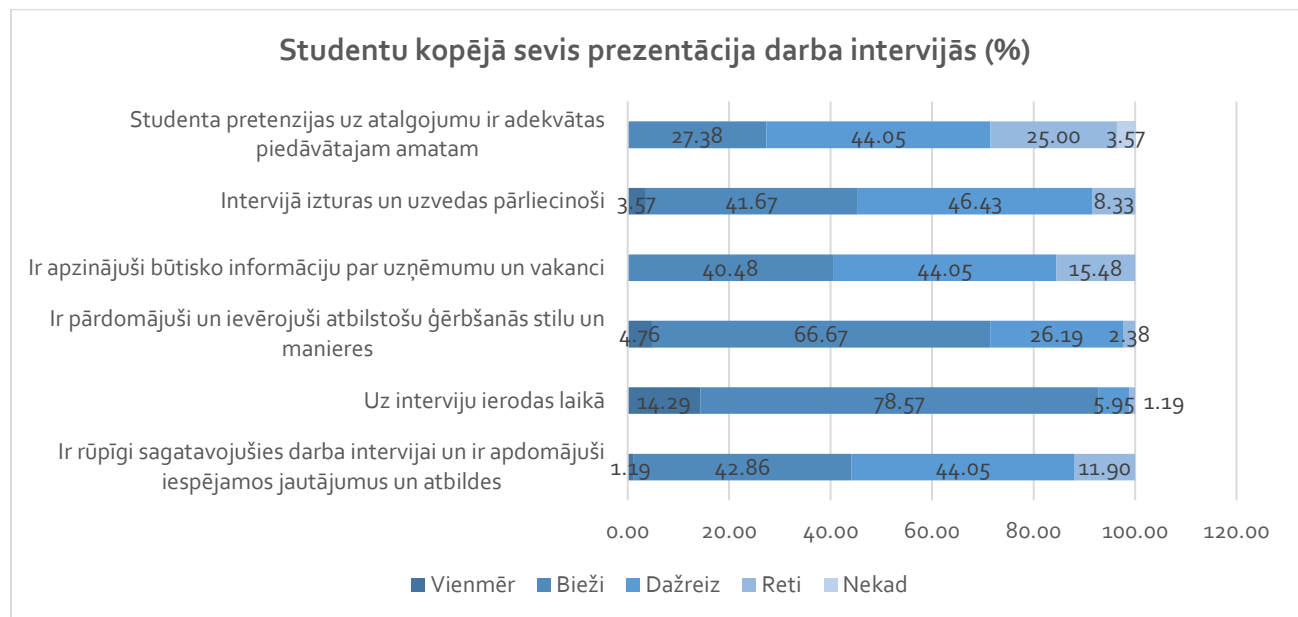
Tomēr kopumā darba devēji studentu iesūtītos dokumentus novērtē pozitīvi- `70% darba devēju nepiekrīt, ka pieteikumi būtu sagatavoti pavisam. Vērtējot detalizētāk, parādās arī pretēji viedokļi- ~66% nepiekrīt tam, ka CV nav rūpīgi noformēti, tomēr 33% piekrīt šim apgalvojumam.

7. attēls



Pētījumā darba devēji tika lūgti arī novērtēt studentu sevis prezentēšanas prasmes darba intervijā (8. attēls), kā arī atzīmēt savas gaidas attiecībā pret studenta prasmēm (9. attēls). Kopumā darba devēji studentu pašizpaušmi darba intervijās novērtē atzinīgi un pozitīvi- gandrīz puse no darba devējiem norāda, ka studenti intervijā uzvedas pārliecinoši, ~70% darba devēju atzīmē, ka studentiem ir atbilstošs ģērbšanās stils (15,5% norāda, ka reti), 92% uzņēmumu pieraduši, ka studenti ierodas laikā, 44% novērtē, ka studenti rūpīgi apdomājuši iespējamus jautājumus (11% norāda, ka studenti to dara reti). Nedaudz zemāk ir novērtēts tas, kā studenti apzina informāciju par uzņēmumu- 15,4% norāda, ka studenti to dara reti. Aktuāls jautājums iepriekšējā pētījumā bija par atalgojuma un prasību nesamērīgumu- pētījumā ieskicējās atalgojuma un prasību nesamērības problemātiku- vairums studenti piekrita, ka pret darba meklētājiem tiek izvirzītas augstas prasības, taču pārsvarā atalgojuma līmenis ir šīm prasībām neatbilstošs. 8. attēlā redzams, ka darba devēji uzskata, ka 27,38% studentu pretenzijas uz atalgojumu vienmēr ir adekvātas amatam, 44% uzskata, ka studenti tādi ir bieži, taču ~28% pauž viedokli, ka studentu pretenzijas reti vai nekad ir adekvātas solītajam amatam.

8. attēls

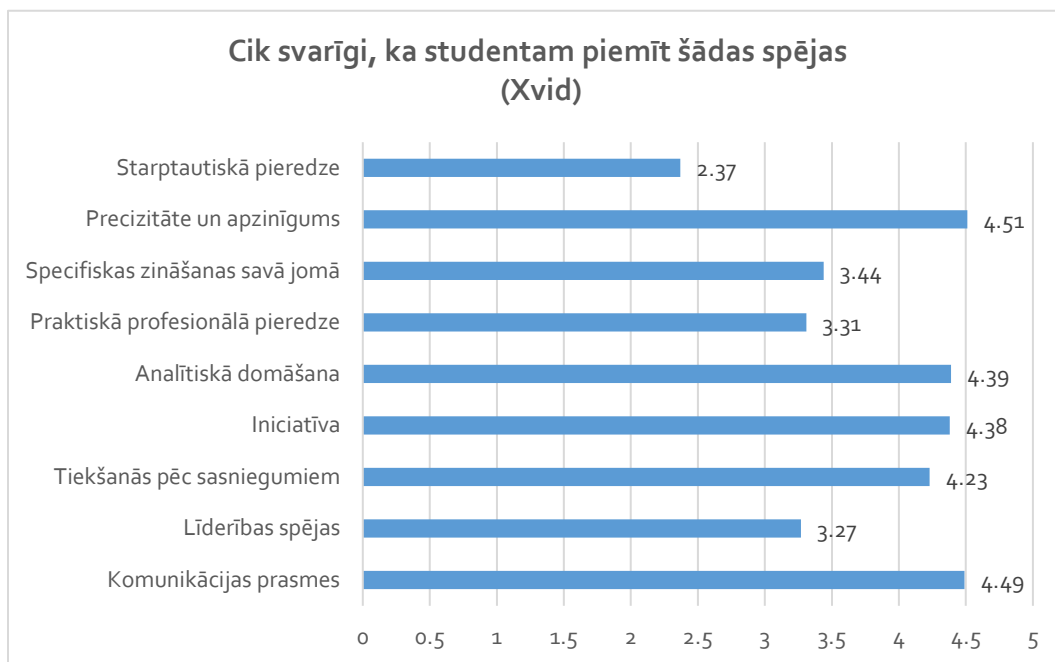


Studentos- jaunajos darbiniekos- darba devēji visaugstāk novērtē precizitāti un apzinīgumu ($X_{vid}=4,51$, max 5), komunikācijas prasmes ($X_{vid}=4,49$), analītisko domāšanu ($X_{vid}=4,39$) un iniciatīvas izrādīšanu ($X_{vid}=4,38$). Savukārt, studenti var pārāk nesatraukties par darba devēju prasībām pēc starptautiskās pieredzes ($X_{vid}=2,37$), jo to darba devēji vērtē vismazāk. Vidēji novērtētas ir arī praktiskā pieredze (3,31) un līderības spējas (3,27) (9. attēls). Jāatzīmē, ka studenti paši 2015. gada pētījumā iezīmē nedaudz citus iemeslus- viņi min, ka tieši praktiskā pieredze viņiem bieži liedz ieņemt kāroto amatu. Ņemot vērā darba devēju aktuālo viedokli,

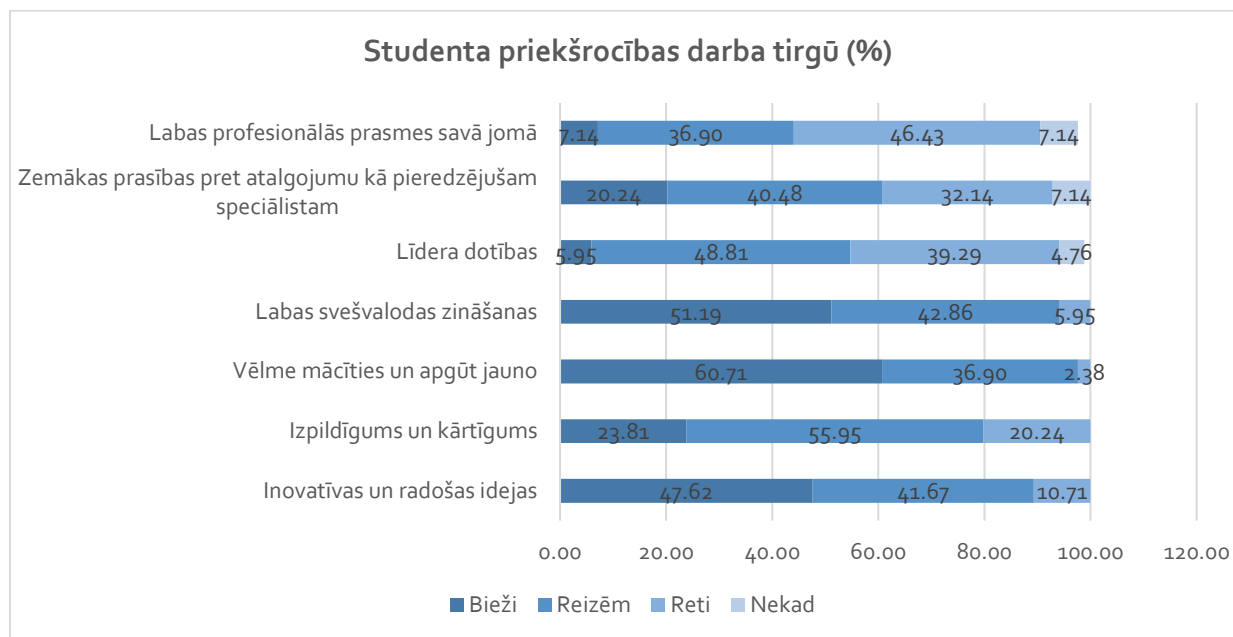
studentu apgalvojumi par praktiskās pieredzes lomu uz darba ne-iegūšanu jāizvērtē kritiski, jo, iespējams, ka darbs nav iegūts pilnīgi citu iemeslu pēc, kuri studentam varbūt nav norādīti.

Studenti arī tika norādījuši (2015.g pētījums), ka uzņēmumi viņiem bieži piedāvā neatbilstošu atalgojuma līmeni, taču darba devēji norāda, ka trešajai daļai no jauniešiem tieši pretenzijas uz atalgojumu nav adekvātas piedāvātajam amatam. Tas parāda to, ka katra no šīm pusēm uz atalgojuma jautājumu skatās no savām pozīcijām- darba devēji ne vienmēr piedāvā atbilstošu atalgojumu, savukārt, studentu- darba ņēmēju priekšstats un pretenzijas uz atalgojumu mēdz būt pārāk nereālas. Kā priekšrocības darba tirgū (10. attēls) darba devēji atzīmē vēlmi mācīties un apgūt jauno (60% novērtē ar bieži), labas svešvalodas zināšanas (51,19%- bieži), inovatīvas un radošas idejas (47,62%- bieži). Retāk darba devēji atzīmē, ka studentiem piemīt labas profesionālās darba tirgū (53,5% atzīmē ar reti-nekad), līdera dotības (44,04%), kā arī tas, ka viņiem retāk ir zemākas prasības pret atalgojumu (39,28%).

9. attēls

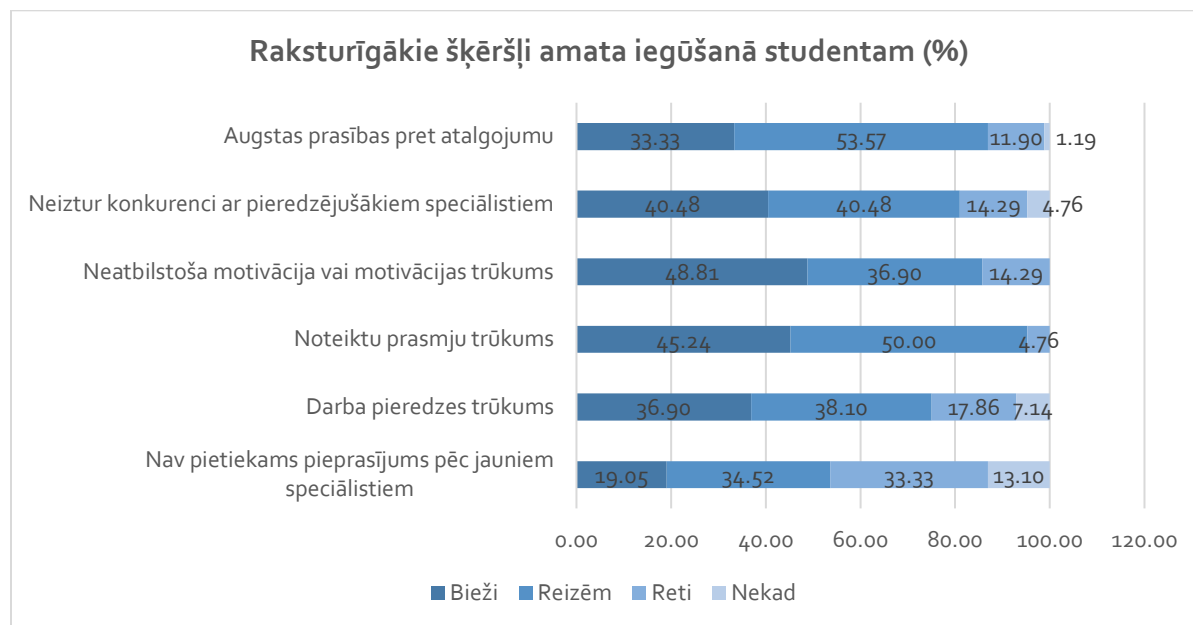


10.attēls



Darba devēji arī atzīmē dažus raksturīgākos šķēršļus kārotā amata iegūšanā studentam (11. attēls).

11.attēls



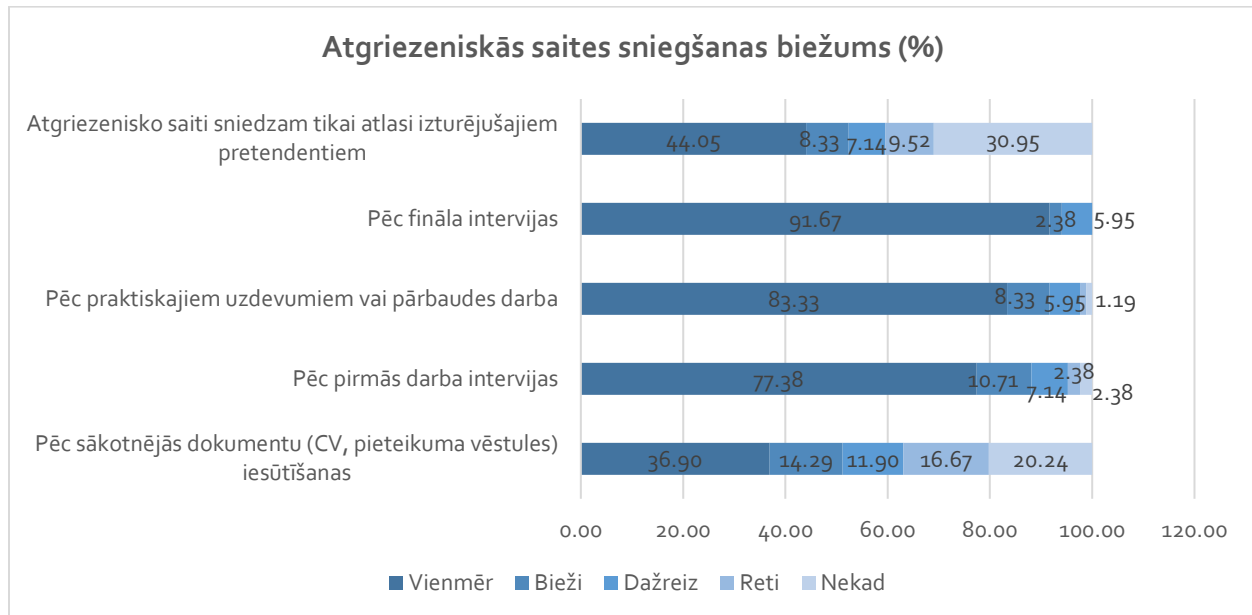
Kā nozīmīgākos šķēršļus, ar ko studenti var saskarties bieži vai reizēm, tiek norādītas noteiktu prasmju trūkumu (95%), augstas prasības pret atalgojumu (87%), neatbilstošu motivāciju (86%), arī to, ka viņi ne vienmēr iztur konkurenci ar pieredzējušākiem speciālistiem (81%), kas, savukārt, tomēr pasvīturo konkrētu profesionālo prasmju nozīmi darba iegūšanas procesā.

Atvērtajā jautājumā darba devēji arī izsaka kritiskākas piezīmes par studentu sagatavotību darba pārrunām, piemēram, *"Ir dažādi studenti, kas nāk praksē vai atsaucas uz darba sludinājumiem. Daži studenti ir nākuši uz intervijām 100% pārliecināti, ka atbilst visām amata prasībām, tomēr izpratnes par organizācijas darbības jomu vai aktuāliem notikumiem nav."*, *"Ļoti vāji CV, copy-paste motivācijas vēstules, ļoti daudz gramatikas kļūdu, nepiemēroti selfiji un briesmīgs iespaids pēc sociālo tīklu pētījumiem. Tas ir patīkams retums: saņemt kvalitatīvu pieteikumu, kas gan vēl nenozīmē, ka kandidāts derēs. Intervijās kandidāti sevi pārdod ļoti labi, bet bieži tam nav seguma. Ir situācijas, kas liek smaidīt, piemēram, cilvēku, kas 3 mēnešus ir strādājuši veikalā, paziņojums, ka viņiem ir ļoti liela pieredze pārdošanā."*. Tiek norādīts, ka studentiem bieži ir nepamatotas ambīcijas uz darbu vai atalgojumu- *"Skolās vajadzētu mācīt skolēnus/studentus kā pareizi sastādīt CV un motivācijas vēstules. Šobrīd lielāko daļu CV saņemam kļūdaini aizpildītus, motivācijas vēstules adresētas citiem uzņēmumiem, ar ļoti daudz gramatikas kļūdām utt. Arī darba intervijās ļoti bieži pēc sarunas satura var spriest, ka jaunie studenti strādāt īsti negrib, taču vēlās saņemt lielu atalgojumu"*, *"Studenti ir griboši un zinātkāri, bet prasības tiek izteiktas neizpētot tirgus aktuālo situāciju"*, *"Lielākoties radies iespaids, ka studenti vēlas uzreiz darbu savā nozarē par attiecīgi augstāku atalgojumu. Reti iespējams atrast studentu, kurš/a ir gatavi paralēli studijām, iespējams, citā nozarē pilnveidot savas prasmes arī darbā ar klientiem starptautiskā uzņēmumā."*, *"Augstskolas vienotā veidā iestāsta studentiem, ka viņi ir zinoši un var pieprasīt atbilstošu atalgojumu, jo ir veikuši ieguldījumu savā nākotnē. Reālā situācija ir pavisam citāda - zināšanu nav, motivācijas nav, ieguldījumi zināšanās tikai sākas, bet ambīcijas lielas. Ir nedaudz uz zemes jānolaižas, jo klients nemaksā par diplomu, bet par zināšanām un rezultātu"*

ATGRIEZENISKĀ SAITE NO DARBA DEVĒJIEM ATLASĒS PROCESĀ

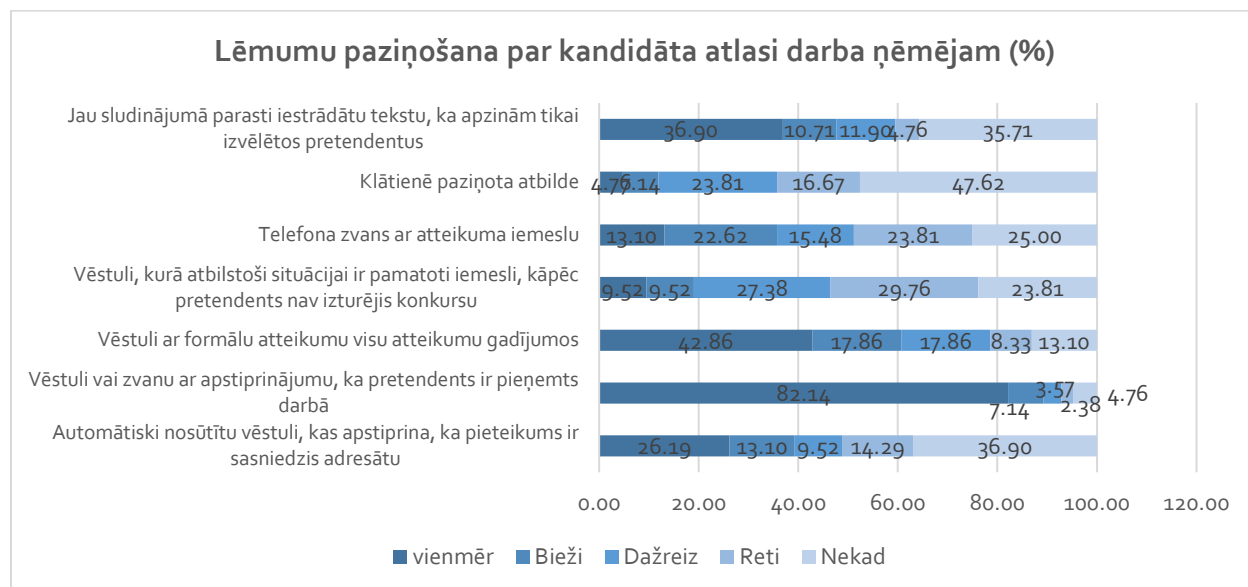
2015. gada pētījumā kā ļoti aktuāls jautājums iezīmējās atgriezeniskās saites būtiskā loma darba meklēšanas procesā- studenti norādīja, ka tā viņiem ir ļoti būtiska, veido priekšstatu arī par uzņēmumu. Pētījuma rezultāti atklāja to, ka ir darba devēji, kuri apzinīgi informējuši visus darba meklētājus par atlasēšanas procesa gaitu, tomēr arī iezīmēja raksturīgu problēmu, ar ko studenti bieži sastapušies- atgriezeniskā saite no darba devējiem netiek sniegta, un darba meklētāji paliek neziņā par to, vai dokumenti tiek saņemti, cik ilgi jāgaida uz atbildi u.c. Pat pēc fināla intervijas daudzi respondenti norādīja, ka reti ir saņēmuši atgriezenisko saiti- vēstuli vai zvanu- ar atteikumu, turklāt, parasti šajos atteikumos netiek norādīts iemesls darba atteikumam vai arī tas ir formāls.

12.attēls



Paši darba devēji norāda, ka 92% gadījumu pēc fināla intervijas atgriezenisko saiti viņi pretendentiem sniedz, 83% gadījumos arī pēc praktiskajiem uzdevumiem. Arī pēc pirmās darba intervijas, pretēji studentu viedoklim, 87% darba devēju norāda, ka vienmēr vai bieži atgriezenisko saiti tomēr sniedz. Daudz retāk darba devēji atgriezenisko saiti sniedz pēc sākotnējās dokumentu iesūtīšanas- tikai puse no darba devējiem norāda, ka to dara bieži vai vienmēr (12. attēls). Taču 46% atbildes liecina arī par to, ka uzņēmēji jau sludinājumā parasti iestrādā tekstu, ka apzina tikai izvēlētos pretendētus (13. attēls).

13. attēls



Kā biežāko formu atgriezeniskajai saitei uzņēmēji izvēlas vēstuli vai zvanu ar apstiprinājumu par pieņemšanu darbā (90%), 60% uzņēmumu pārstāvju norāda, ka bieži vai vienmēr arī sniedz formālu atteikumu, 40% darba devēju sūta arī automātiskās vēstules apstiprinot, ka pieteikums ir saņemts.

Atvērtajā jautājumā kā biežākos iemeslus, kāpēc tomēr darba pretendenti varētu palikt bez atbildes, uzņēmuma pārstāvji norāda laika trūkumu jeb aizņemtību ar ikdienas darbiem, kā arī to, ka ir pārāk daudz pieteikumu, lai katram sniegtu atbildi (" Sākotnējā atlasē pārāk daudz pieteikumu, lai visiem sniegtu atgriezenisko saiti"). Tiek atzīmētas arī kļūdas komunikācijas procesā ar pretendentu (" Kļūdas pēc, vai dēļ traucētas savstarpējās komunikācijas ar pēdējo intervētāju" , " Dažkārt norādīti nepareizi e-pasti, telefona nr.; kādreiz cilvēcīgi kļūdas pēc e-pasts palicis draftos nenosūtīts"), kā arī paša pretendenta neatbilstība un atbildība par korektu atlasē procesu (" Pretendenta spējas, zināšanas un pieredze pilnīgi neatbilst piedāvātajam amatam" , " Ja nav bijusi nepieciešamība un pretendents pats atsūtījis savu piedāvājumu uz iedomāto darba vakanci" , " Rodas iespaids, ka kandidāts izsūta savus pieteikumus automātiski, bez jebkādas iedziļināšanās" , " Uzskatu, ka problēma studentu nodarbinātībā nav atlasē procesā, bet gan tajā, ka liela daļa studentu nav uzņēmīgu un nav gatavi sākt no pašas karjeras lejas, lai virzītos uz augšu. Liela daļa vēlas atalgojumu par darbā pavadīto laiku, bet ne kvalitatīvi pavadīto darba dienu. "). Ir situācijas, kad lēmums tiek pieņemts jau intervijas gaitā (" Mēs nonācām intervijas laikā pie abpusējas atbildes" , " Ja sarunas laikā abpusēji jau saprotam, ka nesadarbosimies nākotnē"). Atvērtajā jautājumā par komunikācijas uzlabošanu ar studentiem-darba ņēmējiem, daudzi darba devēji ir ļoti pozitīvi noskaņoti, ar labu pieredzi (" Labprāt aicinām pie sevis studentus strādāt. Galvenā rekomendācija: ja interesē IT joma, lai mēģina kaut ko reāli izdarīt savam priekam -piem., izveidot

mājas lapu, uzprogrammēt kādu spēli), nav tik svarīgi oficiālā darba pieredze kā fakts, ka kaut ko esi darījis praktiski.” , “Laba pieredze, ir atrasti daudz potenciālie talanti” Pricējamiem par mērķtiecīgiem, foršiem, atvērtiem studentiem, kas iedegas par lietām ”) . Darba devēji iesaka izturēties ar savstarpēju cieņu “Galvenais - izturēties godīgi un cieņpilni, uz šiem pamatprincipiem balstīt jebkuru komunikāciju.”, ievērot intervijas rāmjus gan intervijas laikā, gan arī attiecībā uz atgriezeniskās saites sniegšanu “Stingri ievērot noteikto sarunas laiku un vietu, neļaut, ka kāds to iztraucē vai pārtrauc. Brīva, nepiespiesta atmosfēra ir ļoti svarīga” , “ Noteikt konkrētākus datumus, kad tiks ziņots par rezultātiem un atbildēm atlases procesā. Šobrīd tas ir nedaudz pašplūsmā un kandidātiem nākas gaidīt nezināmu laiku, tikmēr jau iespējams var rasties arī citi piedāvājumi, kas tiek pieņemti” , kā arī uzlabot elektronisko vidi “Rekomendēju uzņēmumiem izveidot sadaļu mājas lapās, kur kandidāti paši varētu apskatīt savu “statusu” atlases gaitā. Kandidātu vārdi un uzvārdi var tikt aizvietoti ar noteiktu, abām pusēm zināmu ID kodu.” , “Ieviest sistēmu, kas apziņo pretendētus atbilstoši atlases procesa virzībai. Bet tas prasa ieguldījumus” .

REZULTĀTU KOPSAVILKUMS, SECINĀJUMI

- Uzņēmumi, kuri piedalījās pētījumā, darbu/praksi studentiem pārsvarā piedāvā administratīvā darba/asistēšanas jomā, klientu apkalpošanā, nedaudz retāk IT un finanšu jomā. Studentiem regulārāk tiek piedāvātas prakses vietas, salīdzinoši retāk nepilna laika darbs, kas studentiem ir aktuālākais darba veids. Ārvalstu studentiem darba vai prakses iegūšana ir sarežģīta, jo uzņēmumi reti piedāvā šo iespēju.
- Uzņēmumi norāda, ka studenti, meklējot darbu, visbiežāk paši atsaucas paši uz darba piedāvājumiem darba meklēšanas portālos, kā arī izmanto radnieku, draugu un paziņu ieteikumus. Arī paši uzņēmumi kā tipiskāko darbinieku piesaistīšanas veidu izmanto darba meklēšanas portālus, sludinājumus mājas lapās un sludinājumus sociālajos tīklos. Salīdzinoši retāk tiek izmantoti augstskolu resursi- Karjeras dienas vai fakultāšu mācībspēku ieteikumi. Efektīvs veids studentiem ir arī pierādīt sevi praksē, pēc kuras uzņēmumi bieži izsaka tālākus darba piedāvājumus
- Jauniešu atraktīvos darba sludinājumus sociālajos tīklos uzņēmumi vērtē piesardzīgi, vairāk sociālos tīklus izmanto, lai novērtētu potenciālā darbinieka intereses un hobijus, kā arī personību.
- Darba devēji darba dokumentiem (CV un motivācijas vēstulei) pievērš salīdzinoši būtisku nozīmi atlases sākumposmā, lai izvērtētu profesionālo pieredzi, personību un kompetences, kopumā studentu dokumentus novērtējot pozitīvi. Tomēr trešdaļa uzņēmēju uzskata, ka studentu CV varētu sagatavot rūpīgāk.
- Darba devēji norāda, ka studenti intervijās uzvedas pārlicinoši, ievēro atbilstošu ģērbšanas stilu, arī ierodas laikā. Tomēr iezīmējas tendence, kas parādījās jau studentu pētījumā (2015), ka studenti ne vienmēr savas spējas novērtē adekvāti, kā arī reizēm viņiem ir nepamatotas ambīcijas uz atalgojumu. Kritiskākās piezīmes tiek veltītas gramatikas kļūdām dokumentos, un motivācijas trūkumu, noteiktu prasmju trūkumu. Kā studentu priekšrocības uzņēmēji min vēlmi mācīties, inovatīvas idejas un svešvalodu zināšanas, tomēr ikdienas darbā augstāk novērtē precizitāti un apzinīgumu, komunikācijas prasmes un analītisko domāšanu.
- Darba devēji uzskata, ka atgriezenisko saiti pēc intervijas viņi pārsvarā nodrošina, tomēr tas ir pārsvarā pēc fināla intervijas vai praktiskajiem uzdevumiem, retāk pēc dokumentu iesūtīšanas. Atteikums pārsvarā tiek izteikts formālā vēstulē. Apstiprinājums darbam biežāk tiek izteikts zvanot vai sūtot vēstuli. Atgriezeniskās saites iztrūkumu uzņēmuma pārstāvji izskaidro ar laika trūkumu un aizņemtību, kā arī pārāk daudziem pieteikumiem.