



PĒTĪJUMA ZIŅOJUMS PAR STUDENTU PIEREDZI DARBA UN PRAKSES MEKLĒŠANĀ

PĒTĪJUMA REALIZĒTĀJS: LATVIJAS UNIVERSITĀTES KARJERAS CENTRS

Rīga, 2015

IEVADS

Studentu profesionālā izaugsme ir saistīta ne tikai ar iegūtām zināšanām un prasmēm studijās, bet arī ar viņu iekļaušanos profesionālajā dzīvē un nodarbinātību. LU Karjeras centra speciālistu pieredze rāda, ka, ja pirmajos studijuursos studenti tiek aicināti galvenokārt pievērsties studijām, tad vecākajosursos studenti aktīvi meklē un arī atrod gan praksi, gan darbu- studenti gan strādā, gan mācās vienlaicīgi.

Lai apkopotu un izvērtētu studentu aktuālo pieredzi darba un prakses meklēšanā, Latvijas Universitātes Karjeras centrs sadarbībā ar vairākām Latvijas augstskolām (RTU, ViA, RSU, LiepU, LLU, VeA, DU, RA) organizēja pētījumu, kurā tika apkopotas 923 dažādu augstskolu studentu atbildes par viņu pašreizējo nodarbinātību, biežākajiem veidiem, kā studenti meklē darbu, izvēlas vakances un gatavojas darba pārrunām. Studenti tika lūgti novērtēt apgalvojumus par studentiem pieejamo darba piedāvājumu klāstu, savu viedokli par pieprasījumu pēc speciālistiem savā jomā.

Pētījumā studenti izvērtēja arī savu personīgo pieredzi darba intervijā, to, kā potenciālie darba devēji sniedz atgriezenisko saiti atlases gaitā- gan pēc dokumentu (CV, motivācijas vēstule) iesūtīšanas, gan pēc pirmās, atkārtotās vai noslēdzošās darba intervijas, praktiskajiem pārbaudes darbiem. Pētījumā atspoguļotas gan dažādas problēmas, ar ko studenti sastopas darba meklēšanas procesā, gan arī viņu viedokļi par darba devēju sniegtās atgriezeniskās saites nozīmību darba meklēšanas procesā.

Pētījums tika realizēts 2015.gada maija-jūnija mēnešos, Aptauja tika organizēta elektroniski, anonīmi.

PĒTĪJUMA IZLASES RAKSTUROJUMS

Aptauju elektroniski aizpildīja 923 studenti. 78,4% no tiem- sievietes, 21,6%- vīrieši. Vidējais vecums ~24 gadi, 72% no studentiem studē kādā no bakalaura studiju programmām, 23,6%- maģistra studiju programmās.

1. tabula**Pētījumā pārstāvētās augstskolas**

Augstskola	N	%
Latvijas Universitāte	603	65,3
Rīgas Stradiņa universitāte	104	11,3
Vidzemes augstskola	82	8,9
Rīgas Tehniskā universitāte	41	4,4
Liepājas Universitāte	25	2,7
Latvijas Lauksaimniecības universitāte	23	2,5
Ventspils Augstskola	21	2,3
Daugavpils Universitāte	8	0,9
Cits	16	1,7

Pārstāvētās studiju jomas - sociālās zinātnes (N=209, 23%), vadības zinības un ekonomika (N=182, 20%), veselība un sports (N=127, 14%), inženierzinātnes (N=117, 13%), humanitārās zinātnes (N=93, 10%), izglītība un kultūra (N=69, 7,5%), dabas zinātnes (N=60, 6,5%), kā arī dažādām citām jomām (kopā 7,5%).

Gandrīz 70% no studentiem norādīja, ka ir nodarbināti pilna laika (43,8%) vai nepilna laika darba slodzē (23,9%), savukārt 5,5 % respondenti norādīja, ka pašlaik ir praktikanti kādā uzņēmumā. Vairāk nodarbināti ir maģistra studiju programmas studenti- gandrīz 91% no viņiem strādā/praktizējas. Savukārt, 28% bakalaura studiju studenti un 27% profesionālo programmu studenti norāda, ka pašreiz nav nodarbināti.

Kā redzams 1. tabulā, visvairāk studenti, kuri nodarbināti pilna laika slodzē, ir vadības un ekonomikas jomu pārstāvji (49%), vismazāk nodarbināti pilna laika darbā - humanitāro zinātņu studenti (33%), šajā jomā ir arī vislielākais nestrādājošo studentu skaits (33%). Strādājošie studenti pārsvarā ir darba ņēmēji, jo savs uzņēmums ir tikai daži studentiem, salīdzinoši biežāk vīriešiem, savukārt, praktikanti biežāk ir sievietes. Vismazākais nestrādājošo studentu skaits ir starp dabaszinātņu studentiem (14%), kā arī veselības un sporta pārstāvjiem (22%).

Lielākā daļa - 58% respondenti strādā vai praktizējas jomā, kura ir tieši vai daļēji saistīta ar viņa studiju jomu, 18,4% ir nodarbināti jomā, kas nav saistīta ar viņa pašreizējo studiju jomu. 2. tabulā var redzēt, ka visvairāk studenti, kuri strādā/praktizējas savā jomā ir starp dabaszinātņu (60%), inženierzinātņu (57%) un izglītības/kultūras (57%) studiju jomu studentiem. Savukārt, vismazāk savā jomā ir nodarbināti humanitāro zinātņu studenti (30%). Tikai puse (53%) no bakalaura studentiem strādā/praktizējas darbā, kas ir tieši vai daļēji saistīta ar viņu studiju jomu, maģistra līmenī šādi studenti jau ir 75%.

2. tabula

Dažādu studiju jomu studentu nodarbinātība (N=857)

Nodarbinātība Studiju virzieni	Esmu nodarbināts pilna laika darba slodzē		Esmu nodarbināts daļlaika darba slodzē		Esmu praktikants uzņēmumā		Vadu savu uzņēmumu		Šobrīd nestrādāju	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)	N	(%)
Dabas zinātnes	25	42	21	35	0	0	0	0	14	14
Inženierzinātnes	52	44	28	24	10	9	0	0	27	27
Vadība un ekonomika	89	49	29	16	14	8	2	1	48	26
Veselība un sports	59	46	35	28	1	1	4	3	28	22
Izglītība un kultūra	28	41	20	29	3	4	2	3	16	23
Sociālās zinātnes	89	43	46	22	18	9	0	0	56	27
Humanitārās zinātnes	31	33	25	27	4	4	2	2	31	33

3. tabula **Nodarbinātības saistība ar studiju jomu (N=655)**

Strādāju vai praktizējos..... Studiju virzieni	Jomā, kas ir saistīta ar manām studijām		Jomā, kas nav saistīta ar manām studijām		Jomā, kas ir daļēji saistīta ar manām studijām	
	N	(%)	N	(%)	N	(%)
Dabas zinātnes	36	60	3	5	7	12
Inženierzinātnes	67	57	11	9	16	14
Vadība un ekonomika	59	32	39	21	38	21
Veselība un sports	73	57	22	17	10	8
Izglītība un kultūra	36	52	11	16	8	12
Sociālās zinātnes	85	41	42	20	28	13
Humanitārās zinātnes	20	22	28	30	16	17

GALVENIE PĒTĪJUMA REZULTĀTI

DARBA/PRAKSES MEKLĒŠANA: VAKANCES IZVĒLE

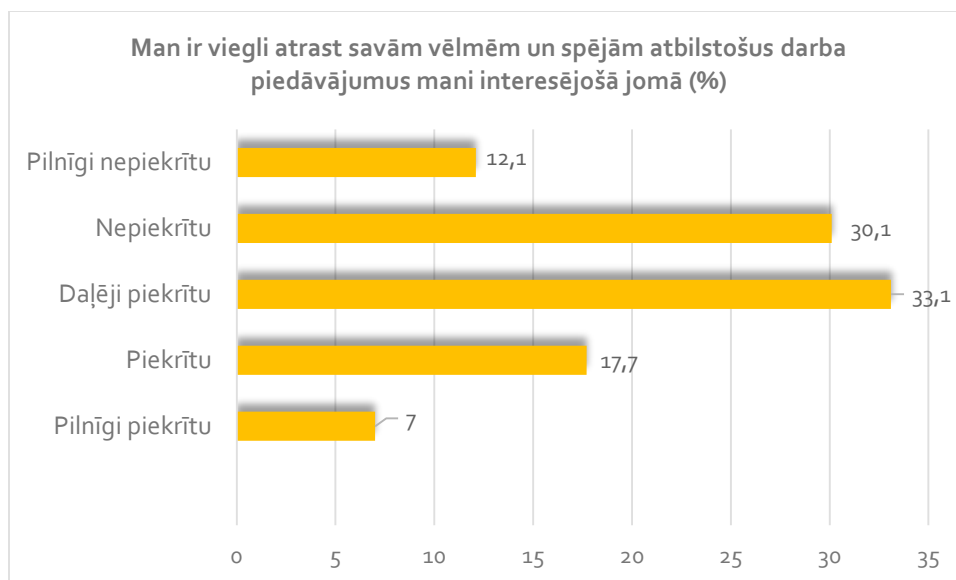
Biežākie veidi, kā studenti meklē darbu ir, atsaucoties uz sludinājumiem darba meklēšanas portālos - 77,1% no aptaujātajiem norāda, ka tos darba meklēšanas gaitās izmanto bieži vai reizēm, draugu, radnieku ieteikumus (arī sociālajos tīklos) - 65,8%, kā arī meklē sev piemērotu vakanci konkrētu uzņēmumu mājas lapās (56,9%) vai pastāvīgi interesējas par darba iespējām noteiktos uzņēmumos (45,1%). Lai arī vairākos Latvijas darba meklēšanas portālos ir iespēja ievietot arī savu CV, tomēr tikai 34% no aptaujātajiem studentiem norāda, ka viņi tos izmanto, 54% no studentiem atzīmē, ka viņi šo iespēju nekad nav izmantojuši.

Arī augstskolu Karjeras centru datu bāzes studenti izmanto pietiekoši reti - gandrīz 58% no respondentiem norāda, ka šos portālus nekad nav izmantojuši, tikai 20,4% - izmanto bieži vai dažreiz. Jāatzīmē, ka šī tendence var būt saistīta ar to, ka augstskolās karjeras atbalsta sistēma ir attīstīta ļoti dažādi - ir augstskolas ar sludinājumu un CV datu bāzi un ilggadīgām tradīcijām darba vakancu publicēšanā, taču ir augstskolas, kuru portālos nav atsevišķa sadaļa darba/prakses vakancēm, kā arī Karjeras centri neeksistē.

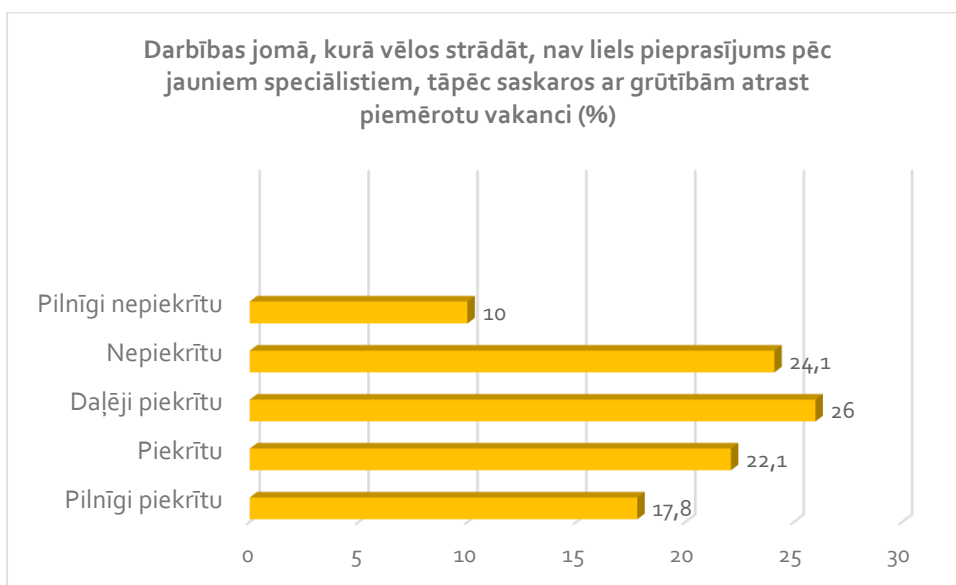
Gan statistiskie dati, gan arī komentāri aptaujās atklāj, ka ļoti nozīmīga ir pašu darba meklētāju iniciatīva-piemēram, personīgi vērstoties uzņēmumā ("Esmu devusies uz iestādi, kur vēlējos strādāt un vienkārši jautājusi, vai nav nepieciešams darbinieks", Esmu sūtījusi CV uzņēmumiem un man ir arī paveicies", " Devos un konkrētām skolām un jautāju pēc angļu valodas skolotāja vakances"), pierādot sevi, kā labu praktikantu (" Pēc prakses man piedāvāja konkrētu vietu" , " Saņēmu piedāvājumu pēc akadēmiskās prakses iziešanas"), kā arī prezentējot sevi radoši un profesionāli, t. skaitā arī sociālajos tīklos (" LinkedIn darba devēji sūta ziņas" , " Taisīju individuālo kampaņu sociālajos tīklos"). Kā citus veidus darba atrašanai studenti norāda arī dalību ES rīkotos konkursos, to, ka spējīgākos studentus darba devēji atrod paši, darba piedāvājumi, kas saistīti ar studijām augstskolām, darbs kā brīvprātīgā darba veicējam, arī sludinājumi laikrakstos.

Studenti atklāj, ka atrast spējām un vēlmēm atbilstošus darba piedāvājumus nebūt nav tik viegli - šim apgalvojumam piekrīt/pilnīgi piekrīt tikai 24,7%, vēl 33,1 to apstiprina daļēji (skat.1.attēlu), 40% studentu norāda, ka viņus interesējošajās jomās nav pietiekoši liels pieprasījums pēc jaunajiem speciālistiem, daļēji šim viedoklim piekrīt vēl 26% studenti (skat.2.attēlu). Inženierzinātņu studenti salīdzinoši visvairāk norāda, ka darbu savā jomā viņiem ir atrast viegli (45% pilnīgi piekrīt/piekrīt). Savukārt, šim apgalvojumam nepiekrīt 58% humanitāro zinātņu studenti, 49% sociālo zinātņu studenti, 47% vadības un ekonomikas jomas studenti. Inženierzinātņu studenti arī visbiežāk nepiekrīt viedoklim, ka piedāvātais atalgojuma līmenis ir neatbilstošs prasībām (21%).

Neskatoties uz to, studenti tomēr ir pietiekoši optimistiski attiecībā uz savām nākotnes iespējām, jo gandrīz 60% nav apsvēruši iespēju mainīt savu iecerēto nozari darba iespēju trūkuma dēļ.



1.attēls: Iespēju novērtējums atrast vēlmēm un spējām atbilstošus darba piedāvājumus (% , N= 923)

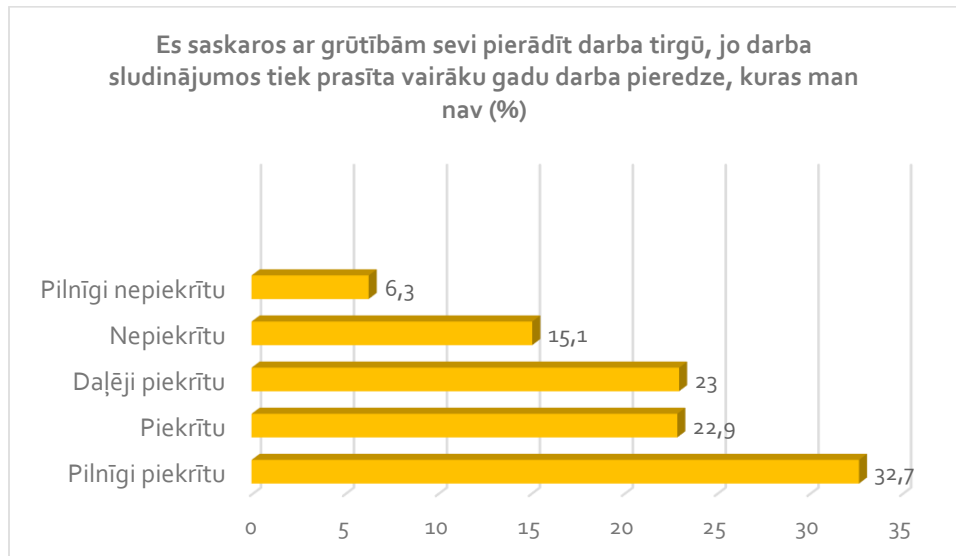


2.attēls: Pieprasījuma novērtējums pēc jauniem speciālistiem savā jomā (% , N= 923)

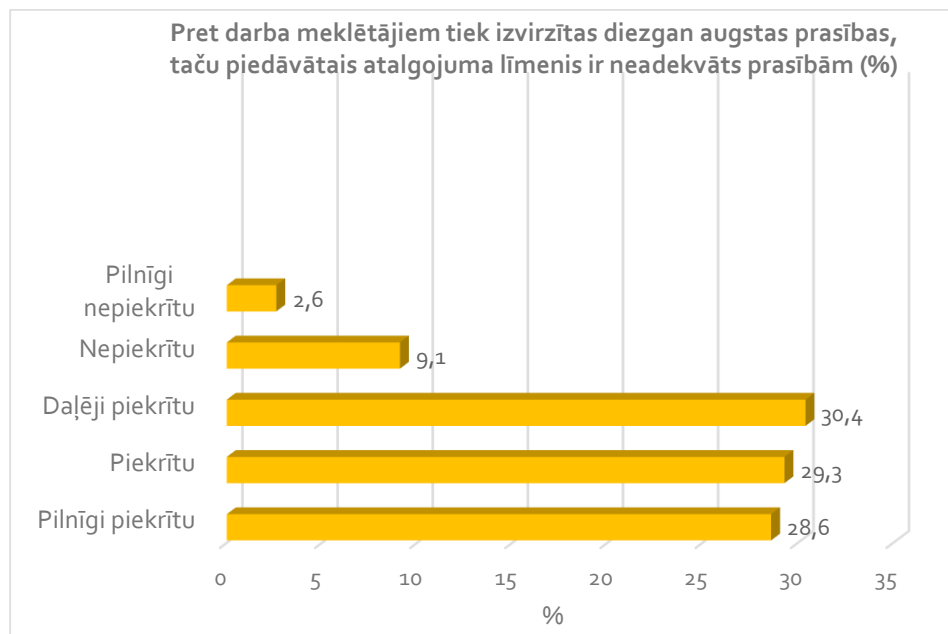
Puse no respondentiem norāda, ka pēdējo prakses vai darba vietu ir atraduši ļoti ātri - mēneša laikā, 24% studentu ir pagājis 1-3 mēneši, kamēr viņi atraduši darba/prakses vietu, 9,2% tam veltījuši 3-6 mēnešus laika. Ilglaicīgie darba meklētāji, kuri darba meklējumos ir vairāk kā gadu, ir salīdzinoši maz- tikai 3,1%. Pēdējo 2 gadu laikā 42,5% studenti ir izsūtījuši darba devējiem 1-5 pieteikumus, 24,2% studentu ir nosūtījuši no 5-20 pieteikumiem. Vairāk kā 50 pieteikumus ir izsūtījuši tikai 40 studentu (4,3%).

Kā būtisku grūtību darba meklēšanas procesā tieši jaunajiem speciālistiem, studenti atzīmē to, ka darba sludinājumos tiek prasīta vairāku gadu pieredze, kuras viņiem vēl nav (skat.3.grafiku)- tam piekrīt 55,6% studenti, daļēji piekrīt vēl 23% studenti. Tikai nedaudz vairāk kā 20% studenti prasību pēc pieredzes darba sludinājumos neizjūt kā šķērslī, lai sevi pierādītu. Pētījumā ieskicējas arī aktuālā atalgojuma un

prasību nesamērības problemātika- lielākā daļa studenti piekrīt (58%), ka pret darba meklētājiem tiek izvirzītas augstas prasības, taču pārsvarā atalgojuma līmenis ir šīm prasībām neatbilstošs, tām daļēji piekrīt vēl 30,4% no studentiem (4.attēls). Visskeptiskākie studenti attiecībā uz prasību un atalgojuma nesamērību ir starp sociālo, humanitāro zinātņu, kā arī veselības un sporta jomas studentiem. Turpretī, ceturtdaļa (21%) no inženierzinātņu jomas studentiem šim apgalvojumam nepiekrīt.



3.attēls: Sevis pierādīšana darba tirgū: darba pieredzes novērtējums (% , N= 923)

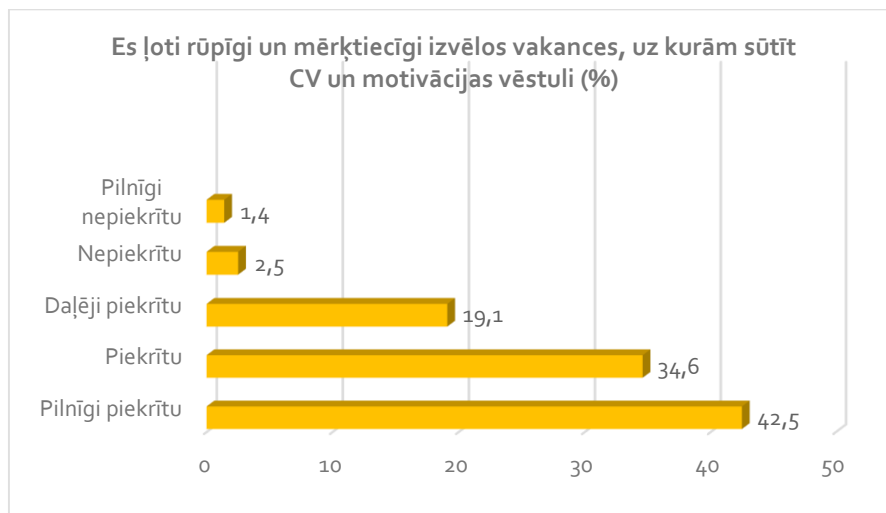


4.attēls: Prasību pret darba meklētājiem novērtējums (% , N= 923)

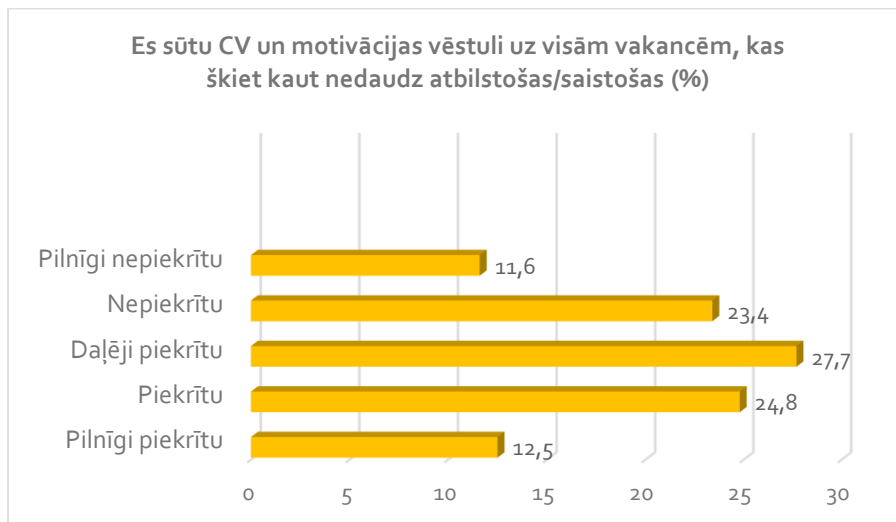
- ✓ Šie rezultāti parāda tendenci, ko ir novērojuši arī karjeras speciālisti augstskolās, jauniētis darba vakances savā jomā atrast var, taču grūtības atrast sev piemērotu darbu rada tas, ka darba tirgū novērtēta ir darba pieredze noteiktā jomā, kuras studentam var arī nebūt, kā arī atalgojuma

faktors- lai gan piedāvāto atalgojumu studenti uzrāda kā neadekvātu, un, iespējams, ka darba devēji studentiem arī piedāvā zemu atalgojumu, taču pastāv iespēja, ka arī pašu studentu espektācijas/gaidas uz atalgojumu ir pietiekoši lielas un ne vienmēr konkrētajā jomā atalgojums ir atbilstošs studentu iecerēm.

Pētījuma rezultāti parāda, ka vismaz studentu vērtējumā viņi vakances izvēlas rūpīgi (skat. 5.att.)- to norāda 77% studenti, tomēr nedaudz iezīmējas arī pretruna, jo liela daļa (37,5%) piekrīt tam, ka sūta savu CV un motivācijas vēstules uz visām vakancēm, kas ir kaut nedaudz atbilstošas. Karjeras speciālistu novērojumi augstskolā parāda, ka problēma ir gan savu dokumentu sagatavošana - daudzi studenti savu CV sagatavo pavisam - gan arī piemērotu vakancu atlase- studenti bieži sūta dokumentus arī uz sev ne pārāk atbilstošām vakancēm, kas, savukārt, var būt par iemeslu darba atteikumam.



5.attēls: Vakancu izvēle 1(%), N= 923)



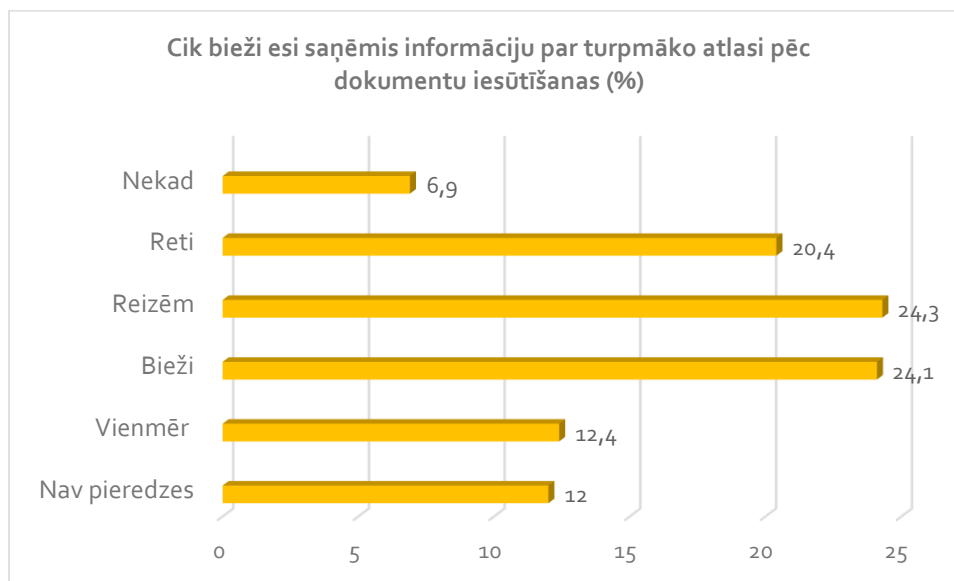
6.attēls: Vakancu izvēle 2 (%), N= 923)

Studenti norāda, ka īpaši rūpīgi gatavojas darba intervijai, pārdomā iespējamus jautājumus - tam pilnīgi piekrīt/piekrīt 59,6% studenti, daļēji piekrīt vēl 28,4% studenti. Gandrīz tikpat daudz studenti norāda, ka pirms intervijām apzina visu būtisko informāciju par darba devējiem. Tas var liecināt, ka studenti darba pārrunas uztver nopietni, taču var atspoguļot arī studentu vēlamās atbildes.

ATGRIEZENISKĀ SAITE NO DARBA DEVĒJIEM ATLASĒS PROCESĀ

Pētījumā studenti tika aptaujāti par atgriezenisko saiti no darba devējiem vairākos atlasē posmos.

Aptuveni trešā daļa studentu (36,5%) norāda (skat.7.att.), ka pēc sākotnējās dokumentu iesūtīšanas darba devējiem vienmēr vai bieži ir saņēmuši informāciju par turpmāko atlasē procesu vai gala lēmumu, 24,3% to ir saņēmuši reizēm, taču 27% studentu šādu informāciju nav saņēmuši vai arī saņēmuši ļoti reti. 46% studentu norāda, ka biežākā atgriezeniskā saite ir standarta vēstule par dokumentu saņemšanu, tomēr 30% darba meklētāju atzīmē, ka darba devēji pēc dokumentu saņemšanas nenosūta pat vienkāršu ziņu par to, ka dokumenti ir pieņemti.

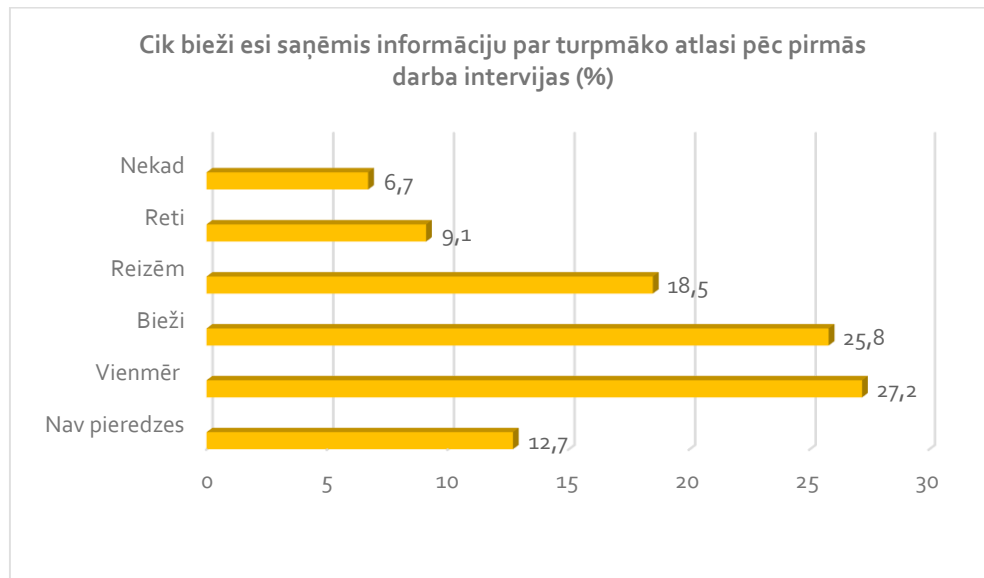


7.attēls: Atgriezeniskās saites saņemšana pēc dokumentu iesūtīšanas (% , N= 923)

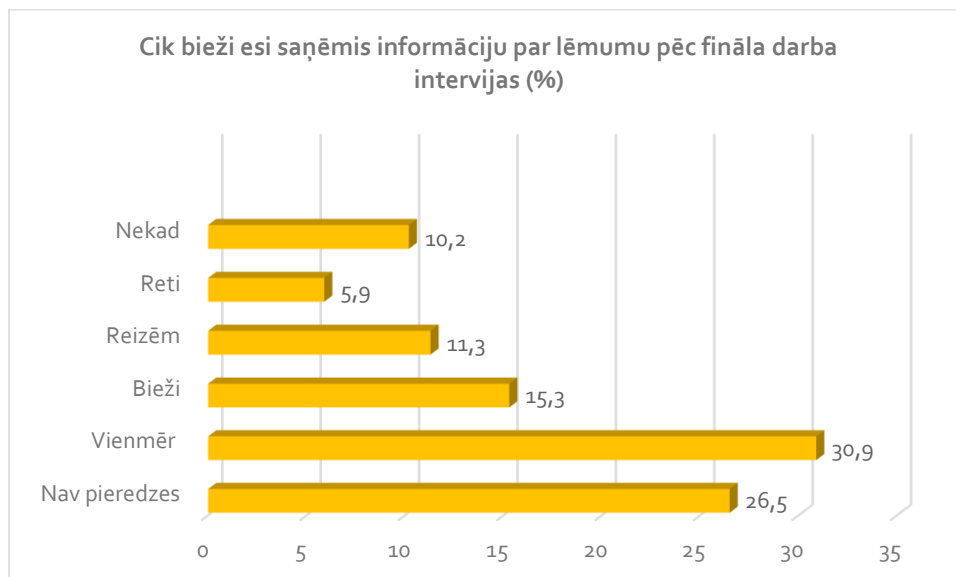
Šie rezultāti var parādīt gan to, ka daudzi darba devēji apzinīgi informē visus darba meklētājus par atlasē procesa gaitu, gan arī iezīmē problēmu, ar ko studenti bieži sastopas – darba meklētājs pēc dokumentu iesūtīšanas tā arī paliek neziņā par to, vai dokumenti ir saņemti, cik ilgi jāgaida atbilde no darba devēja, vai jācer uz atbildes vēstuli. Šo tendenci apstiprina arī LU Karjeras centra speciālistu novērojumi - daudzi studenti, meklējot darbu, ir neskaidrībā, cik ilgi viņiem jāgaida atbilde pēc dokumentu iesūtīšanas, un vai viņiem būs iespēja sevi parādīt darba intervijā.

Pozitīvāka aina attiecībā uz atgriezenisko saiti no darba devēja ir vērojama pēc pirmās darba intervijas - vairāk kā puse (53%) studenti saka, ka vienmēr vai bieži ir saņēmuši tālākās norādes par tālākajiem atlasē soļiem (8.att.) Pēc fināla (gala) intervijas šādu informāciju saņēmuši 46% respondentu. Tomēr jāatzīmē, ka ir diezgan daudz respondentu, kuri norāda, ka pat pēc gala intervijas nav vai ļoti reti saņēmuši šādu

atgriezenisko saiti- 16% no visiem atbildējušajiem studentiem, vēl 11% norāda, ka tikai dažreiz saņēmuši gala lēmumu no potenciālajiem darba devējiem (9.att.).



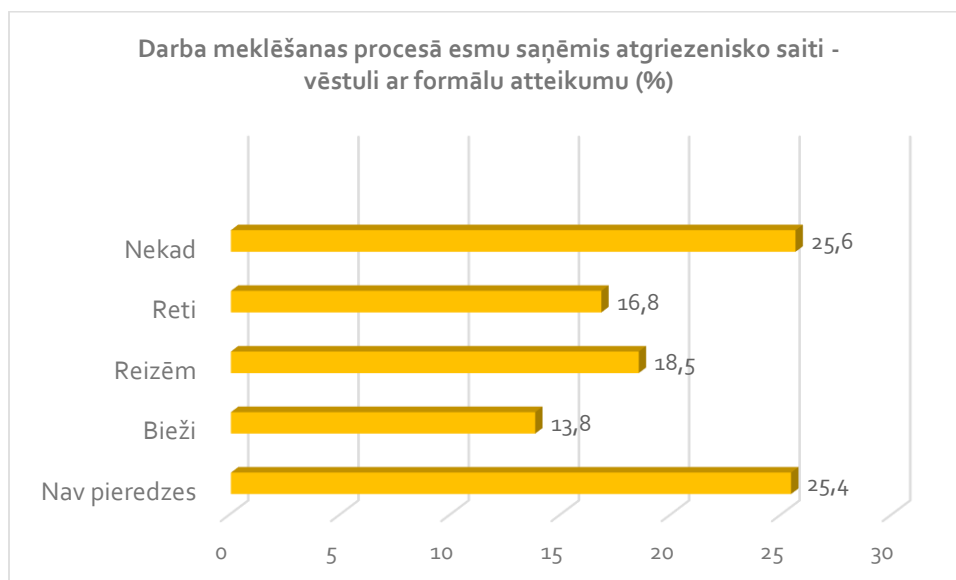
8.attēls: Atgriezeniskās saites saņemšana pēc pirmās darba intervijas(% , N= 923)



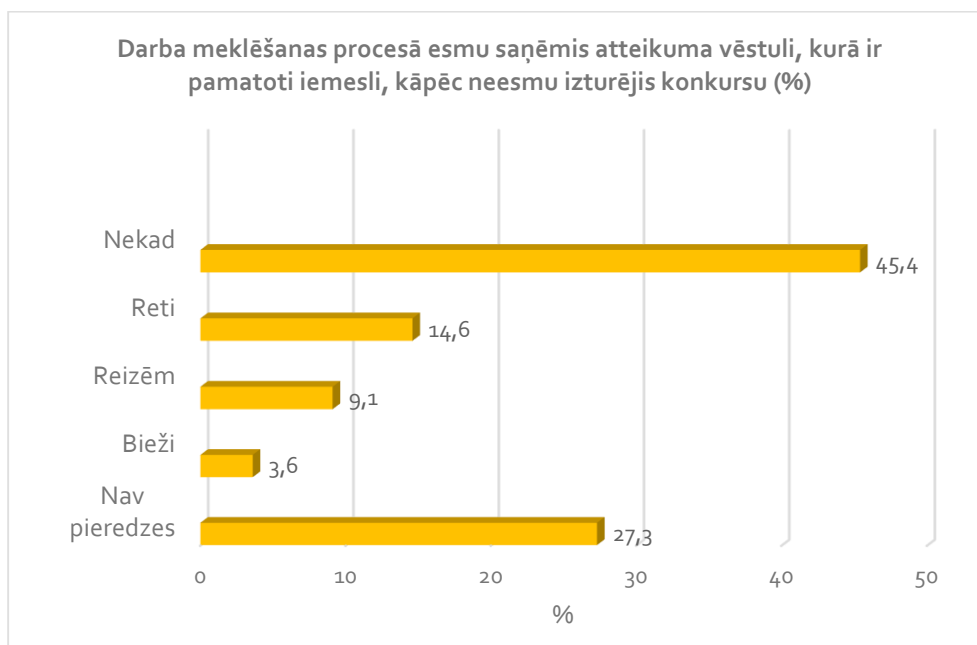
9.attēls: Atgriezeniskās saites saņemšana pēc fināla darba intervijas(% , N= 923)

Atgriezeniskā saite pēc gala intervijām - par pieņemšanu darbā darba devēji parasti atsūta vēstules (62%), daudz retāk piezvana (~10% gadījumu). Citāda aina ir pēc darba iespējas atteikuma (10.att.)- 42% studenti norāda, ka darba devēji nekad vai ļoti reti atsūta vēstuli par darba atteikumu, bieži vai dažreiz to dara tikai trešā daļa no darba devējiem (32,3%). Turklāt tikai ~12% studenti norāda, ka atteikuma vēstulē ir ieskicēti iemesli, kāpēc pretendents nav pieņemts darbā, 60% norāda, ka atteikuma vēstulēs nekad vai reti paskaidrots iemesls darba atteikumam (11.att.). 37% studentu norāda, ka atbilde par konkursa

rezultātiem pārsvarā bijusi formāla un neatspoguļo īstos atteikuma iemeslus, vēl 20% norāda, ka šādu formālu atbildi saņēmuši dažreiz.



11.attēls: Atteikuma vēstules ar formālu atteikumu saņemšana pēc atlases



11.attēls: Atteikuma vēstules ar pamatotiem iemesliem saņemšana pēc atlases

Komentāros par atgriezenisko saiti tiek atspoguļota gan pozitīvie piemēri attiecībā uz atgriezenisko saiti, gan arī studentu negatīvā pieredze un izjūtas.

Vairāki studenti norāda, ka atgriezeniskā saite pretendenta tiek sniegta jau atlases laikā " Personiski fokusēts atteikums, ar solījumu (vēlāk papildītu) darbu pie cita, man piemērotāka projekta", " Tiek uzreiz

pateikts vai ir iespēja strādāt vai nē", "Nekavējoties tiek sastādīts darba grafiks un uzsāku darba gaitas", "Atbilde tika dota uz vietas pēc intervijas", "Saruna par darbu klātienē uzreiz pēc darba intervijas". Reizēm darba meklētājam ir pašam jāizrāda iniciatīva, lai uzzinātu atlases rezultātus "Parasti jāzvina pašai un jāuzzina rezultāts".

Taču daudzi komentāri ir kritiski un pauž sarūgtinājumu par to, ka darba devēji nesniedz nekādu atbildi pēc atlases kārtām "Pārsvārā gadījumu atbildes nav vispār", "Visi vienmēr saka - mēs Jums piezvanīsim, bet zvans parasti neseko", "Vispār nesaņēmu nekāda veida atbildi", "Atteikuma gadījumos parasti neviens nekā par saviem lēmumiem ziņu nedod", "Labāk būtu, ja Tev piezvanītu, nevis jāgaida neesošs zvans..", "Nav atbildes vispār un ignorēšana", "diemžēl šādas situācijas, ka darba devējs neatbild, ir ļoti bieži un tikai 1 no 10 uzņēmumiem uzskata par vajadzīgu atbildēt vismaz kaut ko. Komentāri norāda uz studentu pieredzi, ka atteikuma gadījumā nav pat vērts gaidīt darba devēja atbildi - "nekāda atbilde - ja neesi pieņemts, atbilde nav". Kāds pozitīvs komentārs gan apstiprina to, ka arī pēc atteikuma reizēm darba devēji var izturēties uzmundrinoši pret potenciālo darba ņēmēju - "Saņēmu pateicību par darba interviju, kurā izrādīju entuziasmu un vēlmi izzināt šo uzņēmumu".

Lielākā daļa no aptaujas dalībniekiem norāda, ka atgriezeniskā saite darba meklēšanas procesā ir ļoti būtiska, 82,5% no viņiem piekrīt apgalvojumam, ka darba devēja pamatojums par atteikuma iemesliem palīdzētu darba meklētājiem saprast un analizēt savas kļūdas darba meklēšanas procesā, kā arī to, kuras prasmes būtu jāuzlabo, gandrīz puse 48% piekrīt, ka tas palīdzētu arī pārvarēt vilšanos pēc atteikuma (tam daļēji piekrīt vēl 31% atbildētāju). Tāpat arī lielākā daļa no darba meklētājiem piekrīt, ka argumentēts atteikums no darba devējiem palīdzētu labāk sagatavoties citiem konkursiem un pozitīvāk skatīties uz nākotnes karjeras iespējām kopumā (tam piekrīt 63,5% respondentu, daļēji piekrīt vēl 25,5%). Tikai 10% no aptaujātajiem izsaka viedokli, ka šāda atgriezeniskā saite viņiem neko nedotu un tā nebūtu vajadzīga.

Kā citus ieguvumus studenti min to, ka rodas lielāka skaidrība par rezultātiem un nav ilgi, bez liekām cerībām jāgaida - piemēram, "ietaupītu laiku un neradītu liekas cerības", "šādas vēstules palīdz saprast, vai ir jēga meklēt citas darba vietas", "vai gaidīt atbildi no šī darba devēja", "netiek izniekots laiks, gaidot atbildi", "ļautu veltīgi nesēdēt dīkstāvē, gaidot apstiprinājumu vai noliegumu", minēti arī personiskāki ieguvumi- piemēram, "spētu kritiskāk uz sevi paraudzīties, uz to, ko paši, iespējams, nemanām", "zinātu, cik daudz man vēl jāsasniedz, lai mani pieņemtu", "rastos sajūta, ka esi vērtēts, bet nevis pieņemts draugs bez pieredzes". Studenti komentāros norāda, ka tas, vai atgriezeniskā saite no darba devēja tiek sniegta, ļoti daudz liecina arī par pašu uzņēmumu- "tas parāda darba devēja profesionalitāti", "tā ir cilvēcīga cieņas izrādīšana", "tiek parādīta organizācijas ētika un kultūra, attieksme pret saviem darbiniekiem un klientiem", "pēc atteikuma stila un operativitātes var spriest par uzņēmumu - attieksme pret potenciālajiem darbiniekiem ir attieksme pret esošajiem", "saņemot šādu atteikuma vēstuli, es redzētu, cik nopietni, rūpīgi un profesionāli potenciālais darba devējs izvērtē, ko pieņemt darbā, kāda ir viņa personāla atlases politika", "tas norāda par darba devēja inteliģenci un pieklājību, kā arī ir prestiža jautājums, jo neprasa nekādus resursus, bet rada labu iespaidu par uzņēmumu un tā attieksmi pret darbiniekiem/darba vietas kandidātiem", "var uzzināt par uzņēmuma darba ētiku un gaisotni", kā arī "tas ļautu CV un motivācijas vēstules rakstīšanā ieguldītam darbam iegūt kaut kādu nozīmi, citādi tas šķiet vājā izsviests laiks".

Daži studenti gan arī norāda, ka izklāstīti atteikuma iemesli var "iedragāt pašapziņu, ja man uzskaitītu, kāpēc mani neizvēlas.." pieredze darba intervijās

Ne visi studenti ir tikuši līdz darba intervijām - intervijās nekad nav bijuši ~14% no aptaujātajiem studentiem. Aptaujas rezultāti rāda, ka studentiem darba intervijās ir ļoti dažāda pieredze - gandrīz 40% no respondentiem norāda, ka intervijās tikuši uzdoti ar darbu nesaistīti un personīgi jautājumi (27% respondentiem nav šādas pieredzes), 15% ir sastapušies ar agresīvu intervētāja komunikāciju (54,7%-nekad), 19,2% studentu bieži vai dažreiz ir bijusi sajūta, ka par konkursa gaitu vai rezultātiem tiek melots (52%-nekad), trešdaļa studentu (36%) atzīmē, ka intervētāji bieži vai dažreiz ir solījuši atbildi par konkursa rezultātiem, tomēr nav to vēlāk darījuši.

Ar darbu nesaistīti, personīgi jautājumi ir minēti dažādi - piemēram, par vecāku nodarbošanos „Cilvēks jautā, jo atpazīst, ka esmu savu vecāku bērns” , tiek jautāts arī par to, vai pretendents ir bērni, dzīvesbiedrs - „tika izvilināta informācija, vai man ir dzīvesbiedrs un nav bērnu - šī informācija tika pagriezta tā, ka es varot arī palikt stāvoklī un aiziet dekrētā” , arī neatbilstoši jautājumi „ Vai tev patīk suni vai kaķi” .

Studenti ir veltījuši daudz komentārus arī citām situācijām darba intervijās - intervijās tiek prasīti nosacījumi, kas nav bijuši minēti darba sludinājumā - ļoti bieži tas ir attiecībā uz valodas zināšanām-piemērs: „ Lai gan darba sludinājumā nav norādītas nepieciešamās krievu valodas zināšanas, intervija norisinājās krieviski” , 'Darba intervijās uzrodas vajadzība prast krievu valodu, kaut gan tas nekur nav ticis minēts” , pretendenti tikuši arī vērtēti pēc tautības - „Bija nepatīkami, ka tika pateikts, ka priekšroka tiks dota krievu tautības cilvēkam” . Studenti arī norāda, ka ir bijuši gadījumi, kad intervētāja izturēšanās nav profesionāla, piemēram „ Darba devējs uzvedas pārāk familiāri” , „ Nekorekti apgērbts intervētājs” , „Mulsinošu situāciju radīšana, flirts no darba devēja puses un paviršība intervijas jautājumos” , „ Nodarbošanās ar citām lietām paralēli”, 'Uzņēmums norāda, ka viņiem ir augsti standarti un prasības, bet HR speciāliste kavē interviju par 15 minūtēm un ierodas ar netīrām kurpēm’ . Studenti norāda, ka dažreiz intervijās tiek uzdoti pārspīlēti sarežģīti un neatbilstoši amatam uzdevumi, piemēram „ Neizprotu tās darba intervijas, kur ir vairākas atlases kārtas un visdažādākie uzdevumi, lai kārtu izturētu. Tad būtu jābūt arī atbilstošam amatam un atbilstoši jāmaksā” , „ Situācija, kurā man lika minūtes laikā izdomāt kampaņu un atbildēt uz dažādiem jautājumiem, kamēr intervētājs uzņem laiku” .

ATBALSTS DARBA MEKLĒŠANAS GAITĀ

Pētījuma rezultāti apliecina, ka 53,7% no respondentiem kā noderīgu atbalstu uzskata īsas konsultācijas par darba dokumentu - CV un motivācijas vēstules izveidi, 61% kā atbalstu izmantotu konsultācijas par karjeras attīstības iespējām, 56% - izmantotu kouča pakalpojumus un 78,4% - seminārus par darba meklēšanas gaitu. Šie dati ļauj pozitīvi savu darbu uzlūkot arī atsevišķu augstskolu Karjeras centriem, kur darba meklētājiem- jaunajiem speciālistiem- šie pakalpojumi ir pieejami.

REZULTĀTU KOPSAVILKUMS, SECINĀJUMI

- 70% no studentiem ir nodarbināti pilna laika vai nepilna laika darbā, maģistranti strādā biežāk kā bakalaura vai profesionālo studiju programmas studenti, visvairāk strādā vadības un ekonomikas jomas studenti (49%), vismazākais nestrādājošo studentu skaits ir starp dabaszinātņu jomas pārstāvjiem (14%). Savukārt, vislielākais nestrādājošo studentu skaits ir starp humanitāro zinātņu studentiem (33%). 58% no strādājošajiem studentiem strādā vai praktizējās ar studijām saistītā jomā

Biežāk studenti darbu vai praksi meklē, atsaucoties uz sludinājumiem darba meklēšanas portālos, izmantojot draugu, radu ieteikumus (arī sociālajos tīklos), kā arī personīgi interesējoties par darba iespējām noteiktos uzņēmumos vai meklējot vakances darba devēju mājas lapās. Darba meklētāji pētījumā uzsver savas iniciatīvas lomu darba vai prakses atrašanā. Retāk studenti izmanto darba meklēšanas portālus savu CV ievietošanai. Ņemot vērā to, ka augstskolās karjeras attīstības atbalsta pakalpojumi ir attīstīti dažādi, arī to datu bāzes studenti izmanto mazāk.

- Kaut arī studenti atklāj, ka atrast spējām un vēlmēm atbilstošus darba piedāvājumus nebūt nav tik viegli (24,7% tam piekrīt), tomēr lielākā daļa studentu darba/prakses vietu atrod salīdzinoši ātri - puse no respondentiem to atrod mēneša vai 3 mēnešu laikā. Kā būtisku grūtību darba meklēšanas procesā tieši jaunajiem speciālistiem, studenti atzīmē to, ka darba sludinājumos tiek prasīta vairāku gadu pieredze, kuras viņiem vēl nav, kā arī uzsvērts tiek atalgojuma nesamērīgums ar darba devēju prasībām. Sevišķi tas vērojams starp sociālo, humanitāro un veselības/sporta jomas studentiem
- Studenti vērtē, ka darba intervijai gatavojas rūpīgi, tomēr attiecībā uz dokumentu sūtīšanu var būt arī paviršāki, nosūtot tos arī uz sev ne pārāk atbilstošām vakancēm, kas, savukārt, var būt par iemeslu darba atteikumam. To apliecina ar Karjeras centru konsultantu novērojumi CV darbnīcās- daudziem studentiem CV ir aizpildīti pavirši un nepārdomāti
- Pētījuma rezultāti atklāj gan to, ka ir darba devēji, kuri apzinīgi informē visus darba meklētājus par atlases procesa gaitu, gan arī iezīmē problēmu, ar ko studenti bieži sastopas –darba meklētājs pēc dokumentu iesūtīšanas tā arī paliek neziņā par to, vai dokumenti ir saņemti, cik ilgi jāgaida atbilde no darba devēja, vai jācer uz atbildes vēstuli.
- Tikai puse no darba meklētājiem pēc pirmās darba intervijas ir saņēmuši atgriezenisko saiti no darba devēja - atteikumu vai tālākas norādes atlases procesam. Pat pēc fināla intervijas ir daudzi respondenti, kuri norāda, ka vai ļoti reti ir saņēmuši atgriezenisko saiti
- Studenti norāda, ka par pieņemšanu darbā darba devēji parasti atsūta vēstules, daudz retāk piezvana. Taču atteikuma gadījumā aptuveni ceturtdaļa studentu, ka darba devēji nekad neatsūta vai arī ļoti reti atsūta vēstuli par darba atteikumu, bieži vai dažreiz šādu vēstuli sūta tikai trešdaļa no darba devējiem. Studenti šos faktus komentē ar vilšanos un pauž sarūgtinājumu par to, ka darba devēji nesniedz nekādu atbildi pēc atlases kārtām, kā arī ar samierināšanos, ka negatīva rezultāta gadījumā atbildes var gaidīt ļoti ilgi vai nesagaidīt vispār.
- Parasti darba devēju atteikuma vēstulēs netiek paskaidrots iemesls darba atteikumam, lielākajā daļā atteikuma iemesli ir formāli un var neatpoguļot atteikuma patiesos cēloņus.

- Studenti apliecina, ka ir gadījumi, kad no darba devējiem tiek sniegta arī pozitīva atgriezeniskā saite, vairāki studenti norāda, ka pretendents jau atlases laikā tiek pateikts, kāpēc viņam atsaka, vai kāpēc viņu pieņem darbā.
- Lielākā daļa no aptaujas dalībniekiem norāda, ka atgriezeniskā saite darba meklēšanas procesā ir ļoti būtiska, darba devēja pamatojums par atteikuma iemesliem palīdzētu gan saprast un analizēt to, ko viņiem būtu jāuzlabo darba meklēšanas procesā, gan pārvarēt vilšanos pēc atteikuma, rastos kopumā labāks priekšstats par rezultātiem, kā arī tas, kā darba devējs izturas pret darba meklētājiem ļoti daudz liecina arī par pašu uzņēmumu, tā vērtībām un kultūru.
- Lielākā daļa no studentiem intervijās nav saskārušies ar negatīvu pieredzi - ne agresīvām intervētāja rīcībām, ne meliem par konkursa gaitu. Tomēr gandrīz 40% studentu ir sastapušies ar to, ka viņiem uzdod ar darbu nesaistītus, personiskos jautājumus, trešdaļa arī ar to, ka intervētāji sola atbildi par konkursa rezultātiem, tomēr vēlāk to nav darījuši. Studenti norāda, ka reizēm intervijās tiek prasītas prasmes, kuras nav uzrādītas darba sludinājumos - visbiežāk tas attiecas uz valodas zināšanām.
- Pētījuma rezultāti apliecina, ka jaunajiem speciālistiem augstskolas ir aktuāli Karjeras centru pakalpojumi - kā noderīgi resursi ir uzskaitīti īsās konsultācijas par darba dokumentu izveidi, konsultācijas par karjeras attīstības iespējām, arī seminārus par noteiktu prasmju paaugstināšanu un pat kouča pakalpojumi.