



LATVIJAS
UNIVERSITĀTE
ANNO 1919

STUDENTU PIEREDZE DARBA UN PRAKSES MEKLĒŠANĀ

Pētījuma veicējs: Latvijas Universitātes Karjeras centrs

14.12.2016

Dr. Agita Šmitiņa

Latvijas Universitātes Karjeras centrs

Pētījuma priekšvēsture un pamatojums

- ▶ Maz pētīta Latvijas augstskolu studentu darba meklēšanas pieredze.
- ▶ Augstskolu Karjeras centru klienti - studenti - konsultācijās un semināros bieži apraksta savas grūtības komunikācijā ar darba devējiem, īpaši - atgriezeniskās saites saņemšanā darba meklēšanas procesā.
- ▶ Lai paaugstinātu Karjeras centru pakalpojumu efektivitāti studentiem, nepieciešams izprast studentu darba meklēšanas veidus, paradumus, kā arī to, kā studenti gatavojas darba intervijām un kā novērtē aktuālo Karjeras centru piedāvājumu lietderību sev.

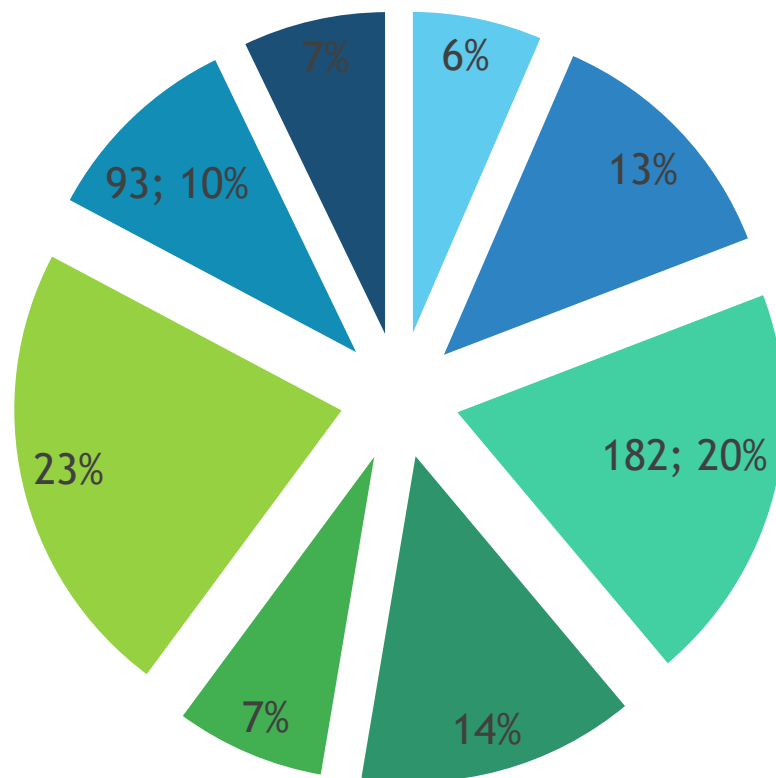
Līdz ar to pētījuma mērķis - apkopot un izvērtēt studentu aktuālo pieredzi darba un prakses meklēšanā

Īsumā par pētījumu

- ▶ Pētījuma dati tika ievākti 2015.gada maijā-jūnijā.
- ▶ Sadarbojās vairākas Latvijas augstskolas.
- ▶ 923 respondenti, 78% sievietes, 22% vīrieši. 72%- BSP, 24-MP. Vidējais vecums ~24 gadi

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

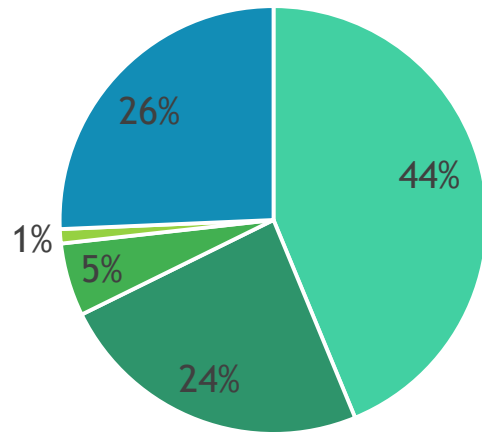


Pārstāvētās studiju jomas:

- Dabas zinības
- Vadība un ekonomika
- Izglītība un kultūra
- Humanitārās zinātnes
- Inženierzinātnes
- Veselība un sports
- Sociālās zinātnes
- Citi

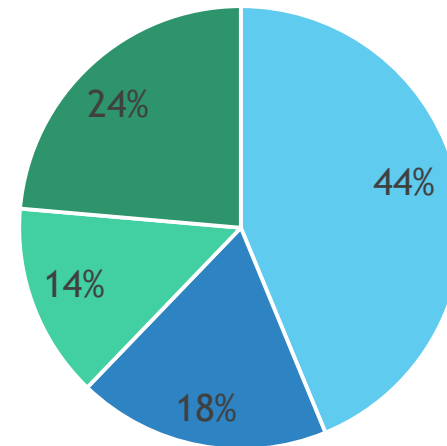
Studentu esošā darba situācija

Vai šobrīd esi nodarbināts?



- Vai šobrīd esi nodarbināts?
- Jā, pilna laika darba slodzē
- Jā, daļēja laika darba slodzē
- Jā, esmu praktikants uzņēmumā
- Jā, vadu savu uzņēmumu
- Nē, šobrīd neesmu nodarbināts

Kādā jomā pašlaik strādā/praktizējies?



- Jomā, kura ir saistīta ar manu studiju jomu
- Jomā, kura nav saistīta ar manu studiju jomu
- Jomā, kura ir daļēji saistīta ar manu pašreizējo studiju jomu
- Pašlaik neesmu nodarbināts

Darba/prakses meklēšana: vakances izvēle

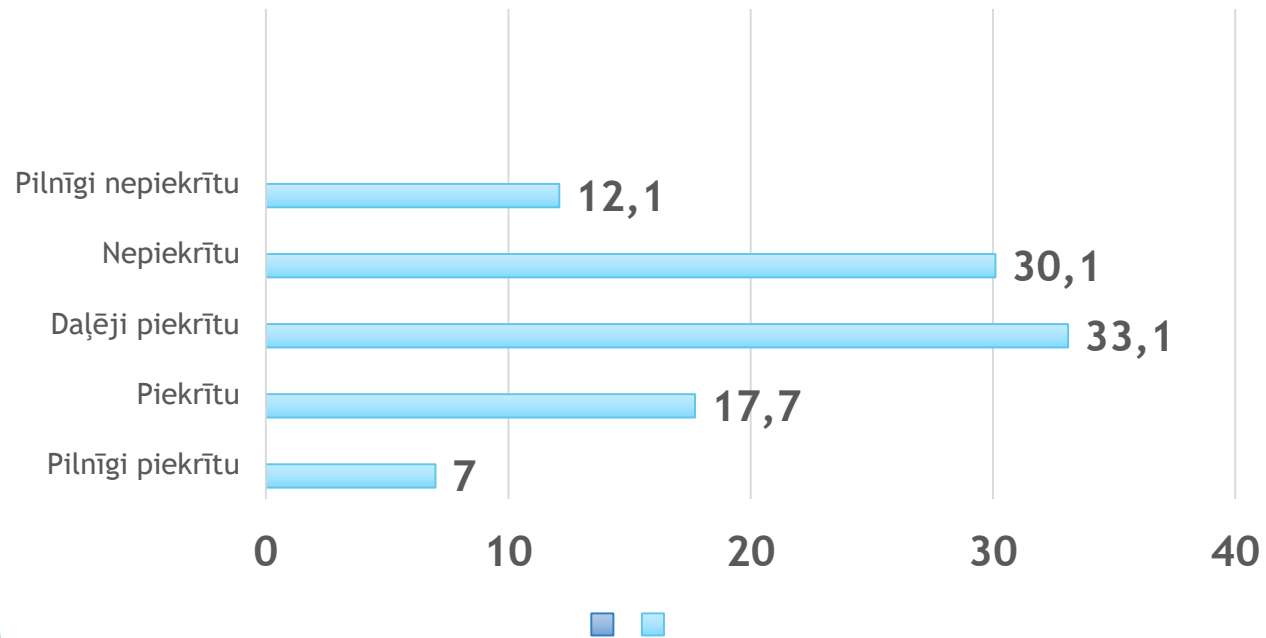
(studenti, n=923, 2015)

- ▶ Atsaukas uz sludinājumiem darba meklēšanas portālos (77,1%)
- ▶ Radu, draugu ieteikumi, kā arī meklējumi sociālajos tīklos (65,8%)
- ▶ Vakanču izpēte uzņēmumu mājas lapās (56,9%)
- ▶ Pastāvīgi interesējas par darba iespējām noteiktos uzņēmumos (45,1%).
- ▶ CV ievietošana Latvijas darba meklēšanas portālos (34%)
- ▶ Karjeras centru pakalpojumi (20%)

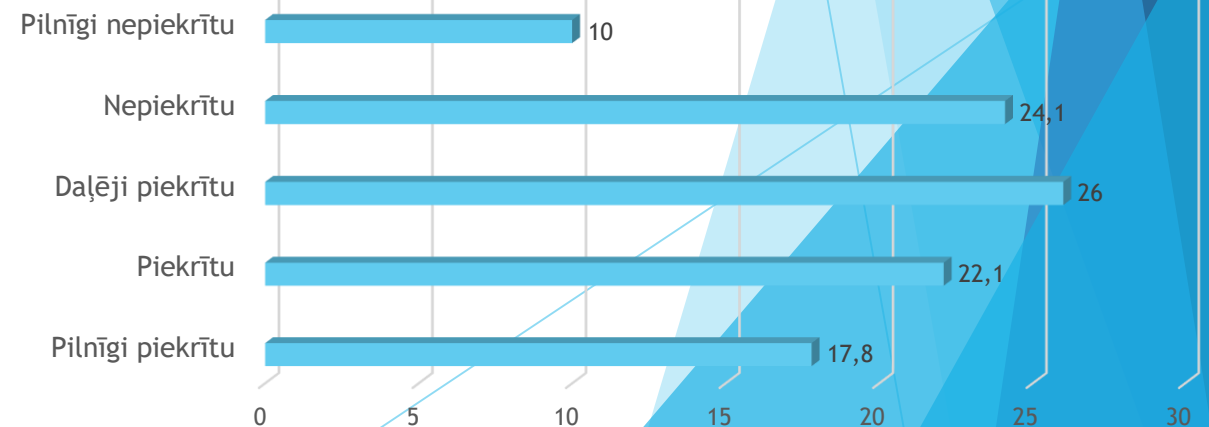
Statistiskie dati un studentu komentāri liecina, ka studentu darba meklējumu gaitās efektīva var izrādīties tieši pašu darba meklētāju iniciatīva - piemēram, personīgi vēršoties uzņēmumā, pierādot sevi kā labu praktikantu, kā arī prezentējot sevi radoši un profesionāli, t.skaitā arī sociālajos tīklos

Darba iespēju novērtējums: vēlmes un iespējas

Man ir viegli atrast vēlmēm un spējām atbilstošus darba piedāvājumus mani interesējošajā jomā (%)



Darbības jomā, kurā vēlos strādāt, nav liels pieprasījums pēc jauniem speciālistiem, tāpēc saskaros ar grūtībām atrast piemērotu vakanci

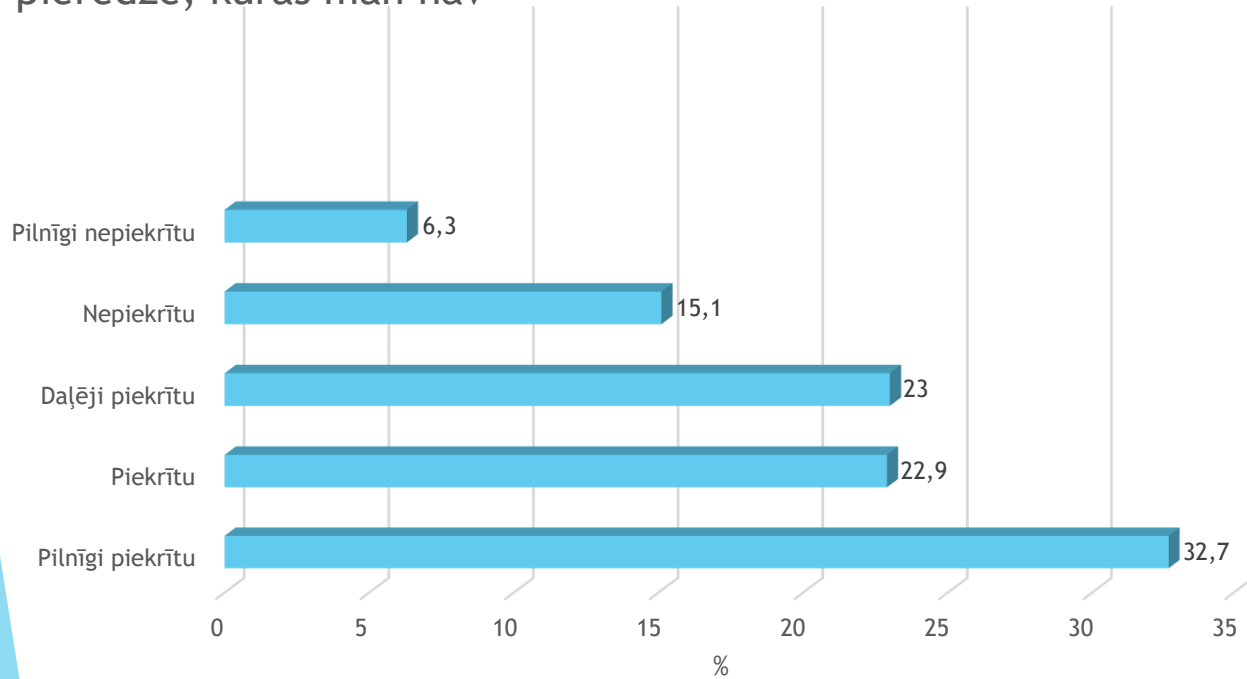


Darba iespēju novērtējums: studenti darbu atrod salīdzinoši ātri!

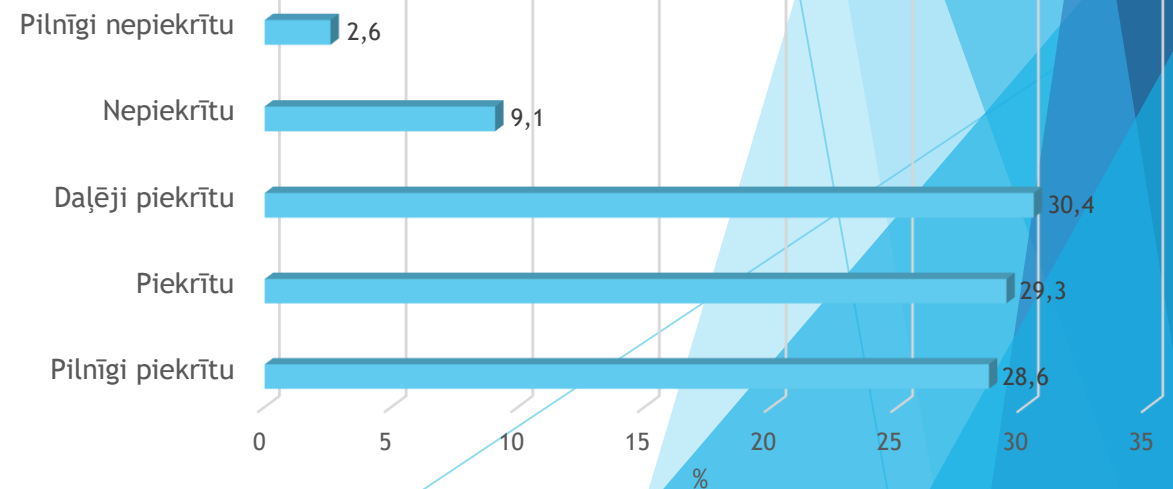
- ▶ ~50% studenti pēdējo prakses vai darba vietu ir atraduši mēneša laikā
- ▶ 24% studenti - 1 līdz 3 mēnešos
- ▶ 9,2% - 3 līdz 6 mēnešos
- ▶ Ilglaicīgie darba meklētāji, kuri darba meklējumos ir vairāk kā gadu, ir salīdzinoši mazs procents - tikai 3,1%.
- ▶ Pēdējo 2 gadu laikā:
 - 42,5% studenti ir izsūtījuši darba devējiem 1-5 pieteikumus;
 - 24,2% studentu ir nosūtījuši no 5-20 pieteikumiem;
 - 4,3% (40 studenti) nosūtījuši vairāk kā 50 pieteikumus.

Darba iespēju novērtējums: ēnas puses

Es saskaros ar grūtībām sevi pierādīt darba tirgū, jo darba sludinājumos tiek prasīta vairāku gadu darba pieredze, kuras man nav



Pret darba meklētājiem tiek izvirzītas diezgan augstas prasības, taču piedāvātais atalgojuma līmenis ir neadekvāts prasībām



Jaunietis 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 zemāku 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

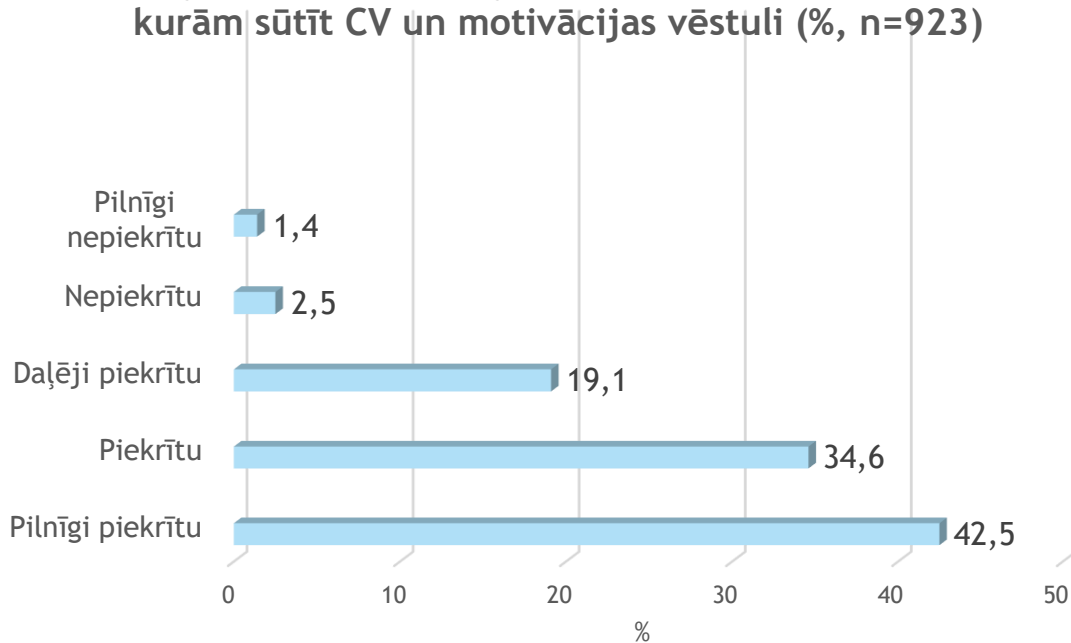
No AS «SEB banka» (2015) veiktā pētījuma «Jauniešu darba alga - iedomas vai realitāte»:

The logo for SEB bank, consisting of the letters 'SEB' in white on a green square background.

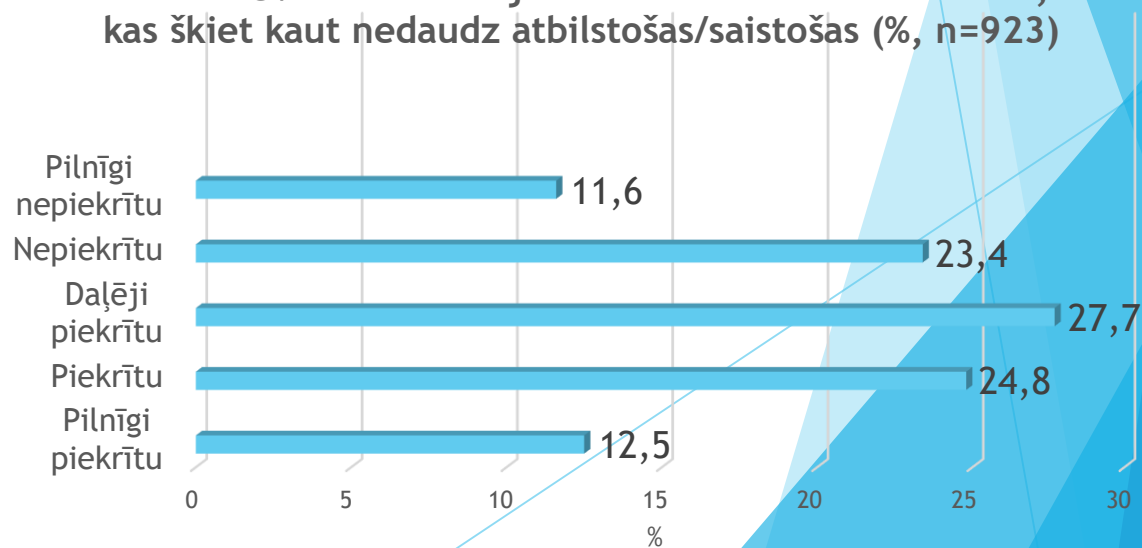
- ▶ **57%** Latvijas jauniešu, sākot darba gaitas, vēlētos saņemt vairāk nekā **750 eiro** pēc nodokļu nomaksas,
- ▶ **34%** - no 501 līdz 750 eiro,
- ▶ **33%** - 751 līdz 1000 eiro,
- ▶ **14%** - 1001 līdz 1500 eiro,
- ▶ **10%** vairāk par 1500 eiro lielu atalgojumu.

Darba meklēšanas process: dokumentu iesūtīšana

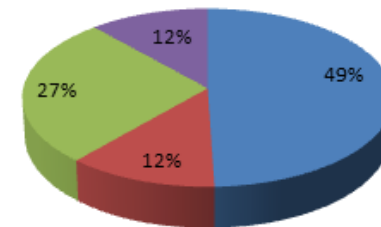
Es ļoti rūpīgi un mērķtiecīgi izvēlos vakances, uz kurām sūtīt CV un motivācijas vēstuli (% , n=923)



Es sūtu CV un motivācijas vēstuli uz visām vakancēm, kas šķiet kaut nedaudz atbilstošas/saistošas (% , n=923)



Sūtīt CV, motivācijas vēstule tiek pievienota

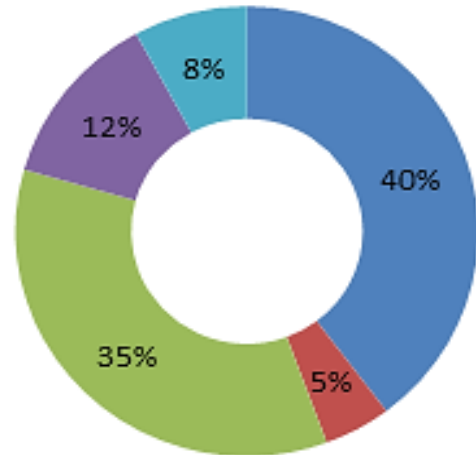


- Jā, vienmēr
- Tikai kandidējot uz svarīgu amatu
- Dažreiz
- Nē, nekad

CV Market pētījums (2013, 1385)

Darba meklēšanas process

Visgrūtākie aspekti darba meklēšanas procesā



■ Gaidīt atbildes uz nosūtītajiem darba sludinājumiem

■ Atbildēt uz intervētāja vai darba devēja tiešajiem jautājumiem

■ Sameklēt atbilstošo darba piedāvājumu

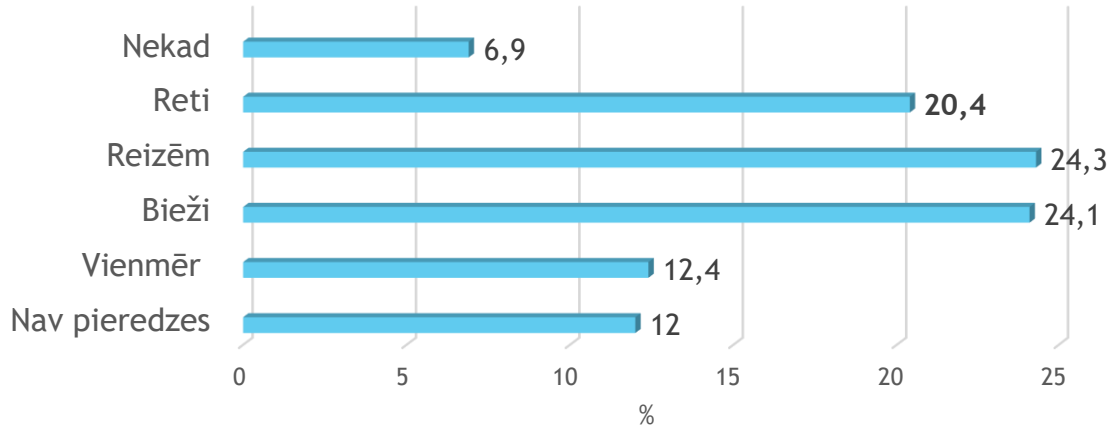
■ Korekti uzrakstīt motivācijas vēstuli un sastādīt CV

■ Kandidēt, sūtīt pieteikumus vai izteikt vēlmi strādāt citā amatā

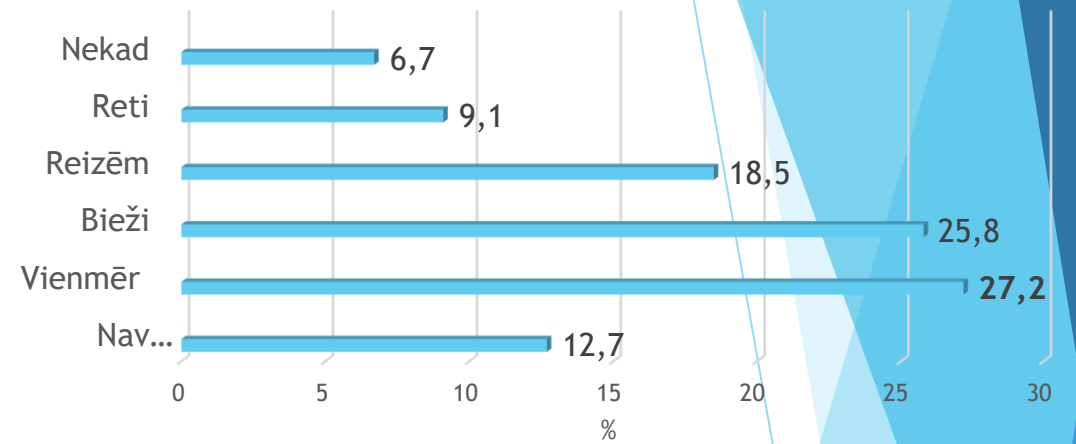
CV Market pētījums (2015, 1385)

Komunikācija un atgriezeniskā saite no darba devējiem atlases procesā

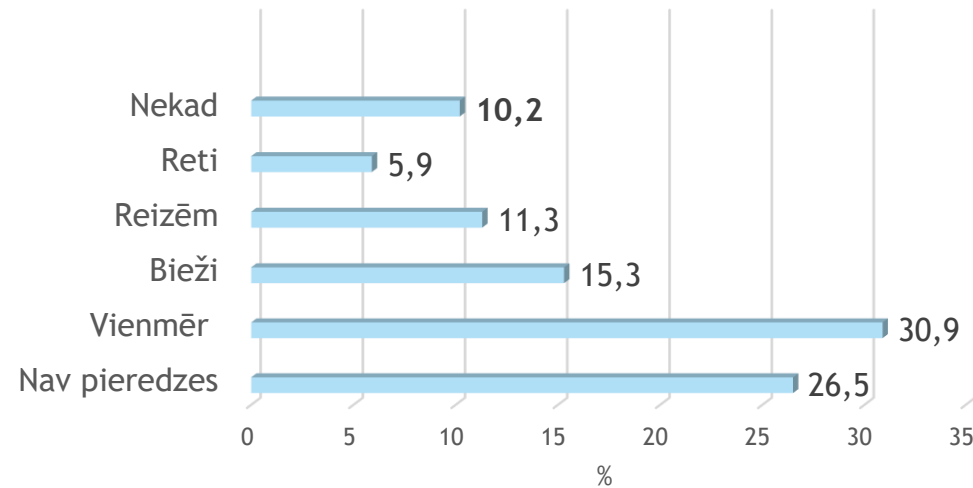
Cik bieži esi saņēmis informāciju par turpmāko atlasī pēc dokumentu iesūtīšanas



Cik bieži esi saņēmis informāciju par turpmāko atlasī pēc pirmās darba intervijas

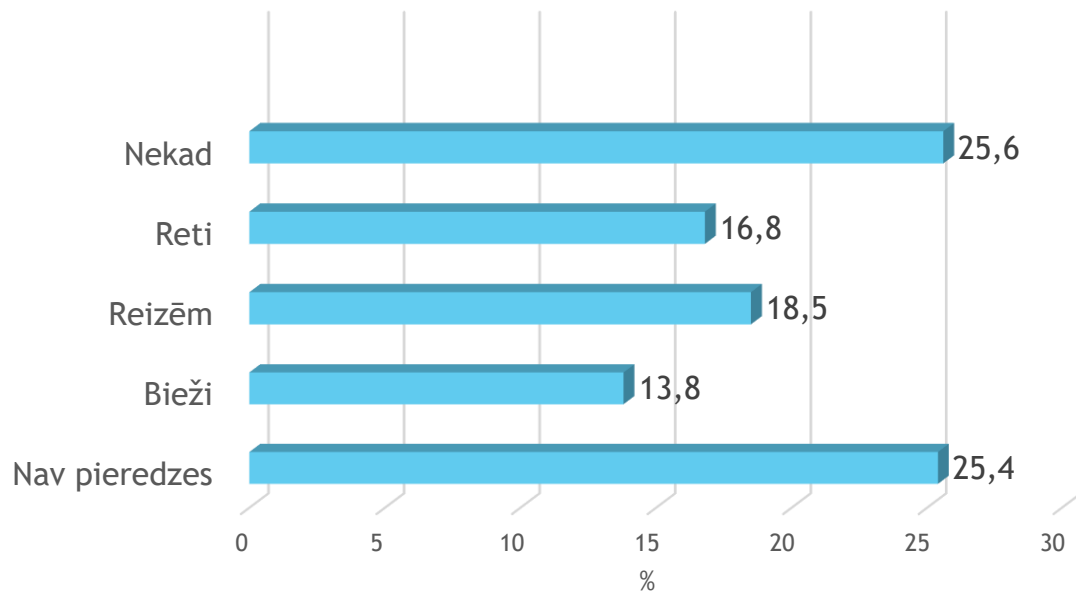


Cik bieži esi saņēmis informāciju par rezultātiem pēc fināla darba intervijas

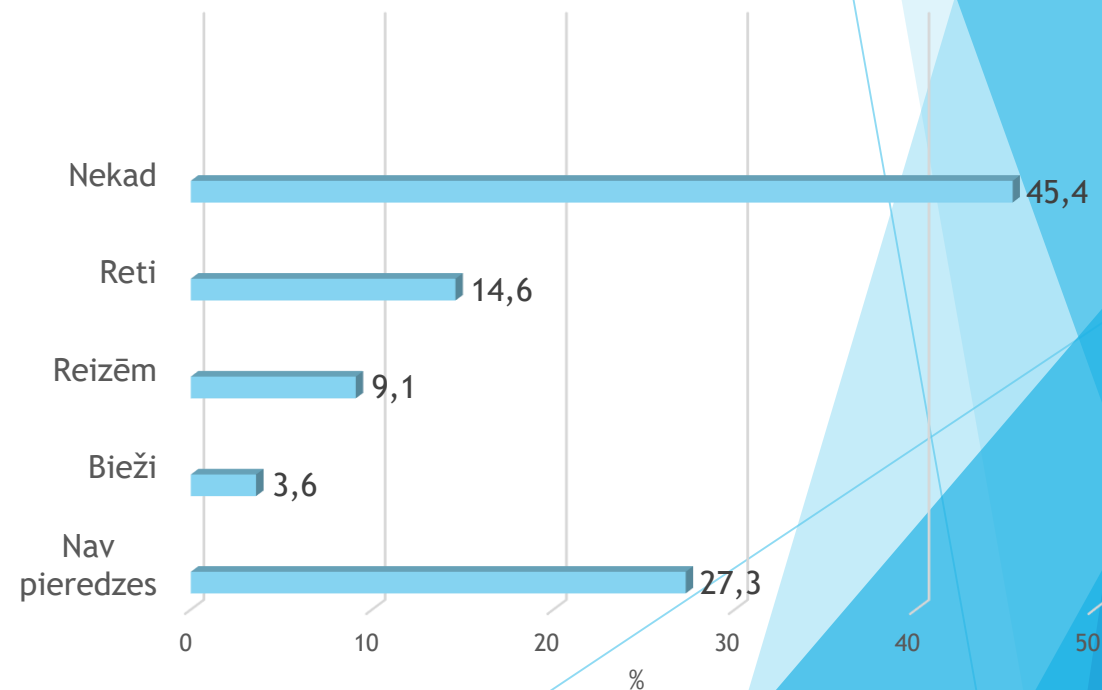


Atgriezeniskā saite pēc darba atteikuma

Darba meklēšanas procesā esmu saņēmis atgriezenisko saiti- vēstuli ar formālu atteikumu



Darba meklēšanas procesā esmu saņēmis atteikuma vēstuli, kurā ir pamatoti iemesli, kāpēc neesmu izturējies konkursu



Komentāros - sarūgtinājums, ja atgriezeniskā saite iztrūkst:

- ▶ «Pārsvarā gadījumu atbildes nav vispār» ,
- ▶ «Visi vienmēr saka - mēs Jums piezvanīsim, bet zvans parasti neseko» ,
- ▶ «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»,
- ▶ «Nekāda atbilde - ja neesi pieņemts, atbilde nav».

Atgriezeniskā saite: ko studenti iegūtu?

- ▶ Palīdzētu saprast un analizēt savas kļūdas darba meklēšanas procesā (82%)
- ▶ Palīdzētu pārvarēt vilšanos pēc atteikuma (42%)
- ▶ Palīdzētu labāk sagatavoties citiem konkursiem un pozitīvāk skatīties uz nākotnes karjeras iespējām kopumā (63,5%)
- ▶ Neko nedotu, nav vajadzīga- 10%

Atgriezeniskā saite un darba devēja tēls

- ▶ «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 personālatlases politika»,
- ▶ «tas norādā par darba devēja inteligenci 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»

Par ko nedrīkst jautāt darba pārrunās?



Par grūtniecību.



Par ģimenes vai laulības stāvokli.



Par iepriekšēju sodāmību, izņemot gadījumu, kad tam attiecībā uz veicamo darbu varētu būt būtiska nozīme.



Par reliģisko pārliecību vai piederību pie kādas reliģiskās konfesijas.



Par piederību pie kādas politiskās partijas, darbinieku arodbiedrības vai citas sabiedriskās organizācijas.





Par nacionālo vai etnisko izcelsmi.



LV portāla infografika

Ar kādām situācijām studenti darba intervijās ir sastapušies?

		
Intervijās tikuši uzdoti ar darbu nesaistīti un personīgi jautājumi	40%	27%
Agresīva intervētāja komunikācija	15%	55%
Sajūta, ka par konkursa gaitu vai rezultātiem tiek melots	19%	52%
Intervētāji ir solījuši atbildi par konkursa rezultātiem, tomēr nav to vēlāk darījuši	30%	34%
Atbilde par konkursa rezultātiem bija formāla un neatspoguļoja atteikuma iemeslus	37%	30%

Vēl par personīgiem jautājumiem, piemēram:

- ▶ «Tiek jautāts par vecāku nodarbošanos, jo cilvēks atpazīst, ka esmu savu vecāku bērns pēc reta uzvārda»
- ▶ «Tiek jautāts, pie kādas skolotājas mācījos vidusskolā, lai gan skola beigta vairāk nekā pirms 5 gadiem un vienkārši izrādās, ka priekšnieks arī ir mācījies tajā skolā»
- ▶ «Darba intervijā caur dažādiem jautājumiem un apgalvojumiem tika izvilināta informācija, ka man ir dzīvesbiedrs un nav bērnu. sākumā tas tika izmantots kā pozitīvs rādītājs, jo man nebūs problēmu neierasties darbā bērna slimības dēļ. bet beigās tas tika pagriezts otrādāk, jo es varētu sākt strādāt uzņēmumā un paliekot stāvoklī aiziet dekrētā»
- ▶ «Vai tev patīk suņi vai kaķi?»
- ▶ «Brīžiem personīgs jautājums neiet pa sliktu, piemēram mans iepriekšējais darba devējs atbalsta ģimenes vērtības, vienmēr apvaicājas kādi ir plāni pēc gada, trīm un desmit katrā intervijā, sniedz atbalstu darbinieku ģimenēm»

Citas situācijas

1) intervijās tiek prasīti nosacījumi, kas nav bijuši minēti darba sludinājumā:

- ▶ «Lai gan darba sludinājumā nav norādītas nepieciešamās krievu valodas zināšanas, intervija norisinājās krieviski»
- ▶ «Darba intervijās uzrodās vajadzība prast krievu valodu, kaut gan tas nekur nav ticis minēts»
- ▶ «Atlases gaitā parādījās obligāta prasība pēc sertifikāta, kas sākumā netika prasīts»

2) intervētāja izturēšanās nav profesionāla:

- ▶ «Potenciālais darba devējs uzvedas pārāk familiāri, cenšoties iegūt informāciju, kas neattiecas uz darba veikšanas prasībām»
- ▶ «Ļoti nelaipna atlases darbiniece pajautāja, kāpēc jūs kandidējat uz tehniskā atbalsta speciālista amatu, ja studējat par programmētāju? Vai jūs neprotat programmēt? Ja jūs izvēlējaties darbu mūsu uzņēmumā, tāpēc ka cerat iegūt programmētāja amatu, jums tas neizdosies»
- ▶ «Nekorekti apģērbts intervētājs»
- ▶ «Mulsinošu situāciju radīšana, flirts no darba devēja puses un paviršība intervijas jautājumos»
- ▶ «Uzņēmums norāda, ka viņiem ir augsti standarti un prasības, bet HR speciāliste kavē interviju par 15 minūtēm un ierodas ar netīrām korpēm»

3) intervijās mēdz uzdot pārspīlēti sarežģītus un ne vienmēr amatam atbilstošus uzdevumus:

- ▶ «Situācija, kurā man lika minūtes laikā izdomāt kampaņu un atbildēt arī uz dažādiem jautājumiem, kamēr intervētājs uzņem laiku»
- ▶ «Neizprotu tās darba intervijas, kur ir vairākas atlases kārtas un visdažādākie uzdevumi, lai kārtu izturētu. Tad būtu jābūt arī atbilstošam amatam un atbilstoši jāmaksā»

Kādu karjeras atbalstu studenti vēlētos izmantot?

Atbalsts CV un motivācijas vēstules izveidē (54%)

Mam 8 letna došarabazama w realizacji kampanii marketingowych. Wlasc, jak skutecznie zaplanowac komunikacje online. Realizowane kampanie odnoszaly sie wyzszkolem wyzszkoleniow. Aktualnie poszukuje rozwiazanej pracy w marketingu.



Doświadczenie

2012.08 - Koffin Inc. - specjalista ds. marketingu do dziś
Zakres obowiązków:

- Wykorzystanie strategii firmy w zakresie marketingu i public relations
- Prowadzenie 4 profili firmowych w mediach społecznościowych
- Realizacja kampanii internetowych w Google oraz kampanii banerowych
- Nadzór nad przygotowaniem materiałów promocyjnych oraz ich dystrybucją
- Opracowywanie materiałów promocyjnych do kampanii internetowych
- Prowadzenie oraz nadzór działań i akcji marketingowych dla firmy

Osiągnięcia:

- Zwiększenie ruchu na stronie www firmy o 47% w skali 6 miesięcy
- Optymalizacja procesu rejestracji i wzrost konwersji o 17%

Dane osobowe

2008.05 - BIC Pharma - Junior Account Executive
2012.07
Zakres obowiązków:

- Opracowywanie analizy i raportów na temat sprzedaży firmy
- Planowanie, koordynacja i realizacja działań marketingowych
- Zarządzanie stroną internetową firmy oraz aktualizacja treści
- Opracowywanie materiałów promocyjnych do kampanii internetowych

2006.08 - Xactica Inc. - stajęca
2008.04
Zakres obowiązków:

- Udział w planowaniu działań promocyjnych firmy
- Kontakt z podwykonawcami w zakresie reklamy zewnętrznej
- Monitorowanie rynku i określanie potrzeb klienta biznesowego
- Prowadzenie oraz nadzór działań i akcji marketingowych dla firmy

Edukacja

2008.10 - Wyższa Szkoła Marketingu i Reklamy - Marketing Internetowy, obula podjętowa
2010.06
2008.10 - Uniwersytet Ekonomiczny w Warszawie - Zarządzanie i Marketing, studia magisterskie

Kursy

2014.11 Planowanie i budżetowanie wydatków marketingowych
2013.02 Zarządzanie projektami marketingowymi
2012.04 Google Adwords - zaplanowanie kampanii

Zainteresowania

film (Scarvesse, Lynch, Polański, Nolan)
marketing w social media

Wykazano zgodny ze przepisami rozdział danych osobowych zawartych w moim ofercie pracy dla przytoczonych powyższych do realizacji procesu rekrutacji zgodnie z Ustawą z dnia 29.08.1997 roku o Ochronie Danych Osobowych, wiać pkt 10 (Dz. U. z 2002, Nr 101, poz. 1038 ze zm.)

Konsultācijas par karjeras attīstības iespējām (61%)



Kouča konsultācijas (56%)



Semināri par darba meklēšanas prasmēm (78%)



Pētījuma rezultāti prezentēti

- ▶ Latvijas Universitātes Karjeras Iespēju Dienā- paneldiskusija ar studentiem, darba devējiem, augstskolu Karjeras centru pārstāvji
- ▶ Latvijas Organizāciju psiholoģijas biedrības rīkotajā seminārā- rezultāti pārrunāti ar uzņēmumu personāldaļu vadītājiem un organizāciju psihologiem
- ▶ Latvijas Karjeras attīstības atbalsta asociācijas kopsapulcē.

Ko saka darba devēji?

- ▶ Personālatlases darbinieki ir pārslogoti ar ikdienas pienākumiem
- ▶ Trūkst motivācijas sniegt atgriezenisko saiti pretendentiem
- ▶ Uzsver arī darba meklētāju vājo apzinīgumu un rūpību pret darba dokumentiem, intervijām
- ▶ Konfidencialitātes moments

Paldies par uzmanību!

Darba likumā :

- ▶ Darba sludinājumā aizliegts norādīt konkrētas svešvalodas prasmi, izņemot gadījumu, kad tā pamatoti nepieciešama darba pienākumu veikšanai (DL, 32p, 1).
- ▶ Darba intervija ir darba devēja sagatavota mutvārdu vai rakstveida aptauja pretendenta piemērotības novērtēšanai (DL, 33p, 1)