

STUDIJOS BESIKEIČIANČIOJE VERSLO APLINKOJE

Respublikinės mokslinės-praktinės konferencijos,
įvykusios Alytaus kolegijoje 2011 m. balandžio 15 d., pranešimų medžiaga

Konferencijos organizatoriai:

Alytaus kolegija
Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacija
Lietuvos verslo darbdavių konfederacija

Konferencijos mokslinis komitetas:**Pirmininkas**

Doc. soc. m. dr. Kazimieras Sventickas,
UAB „Vita Baltic International“ generalinio direktoriaus pavaduotojas

Nariai:

prof. habil. dr. Aleksandras Vytautas Rutkauskas,
Vilniaus Gedimino technikos universiteto Verslo vadybos fakulteto dekanas, Alytaus kolegijos Akademinės tarybos narys
doc., soc. m. dr. Astrida Slavickienė,
LŽŪU Ekonomikos ir vadybos fakulteto prodekanė

Konferencijos organizacinis komitetas:

Pirmininkė: doc. Danutė Remeikienė, Alytaus kolegijos direktorė

Pavadootojas: Danas Arlauskas, Lietuvos verslo darbdavių konfederacijos generalinis direktorius

Nariai:

lekt. Jurgita Merkevičienė, Alytaus kolegijos direktoriaus pavaduotoja akademinėi veiklai
lekt. Milda Budrienė, Alytaus kolegijos Vadybos fakulteto dekanė
lekt. Aurelija Goravičienė, Vadybos ir administravimo katedros vedėja
lekt. Romantė Bučienė, Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacijos prezidentė

Spaudai parengė Romantė Bučienė
Straipsniai recenzuoti

STUDIJOS BESIKEIČIANČIOJE VERSLO APLINKOJE

Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacija, 2011 – 140 p.

TURINYS

Pratarmė	5
Vokietijos ir Lietuvos gyventojų darbo pajamų apmokestinimo ypatumai (<i>Birutė Jukonienė, Laima Šapalienė, Vilniaus kolegija</i>)	7
2011: Pasaulinė krizė „atšaukiama“ (<i>Artūras Vitas, Vilniaus kolegija</i>)	14
Alytaus regiono ekonomika krizės laikotarpiu (<i>Aldona Lesevičienė, Alytaus kolegija</i>)	17
Rizikos valdymas (<i>Olga Buckiūnienė, Asta Pikelienė, Vilniaus kolegija</i>)	24
Kredito unijų veiklos plėtros galimybės Lietuvoje (<i>Gintautas Preidys, Mykolo Romerio universitetas</i>)	28
Prekės ženklo strategijų kūrimas (<i>Sandra Rekštienė, Regina Motienė, Kauno technikos kolegija</i>)	32
Nacionalinių ir regioninių ekonominių sistemų taikymas Europos Sąjungos plėtros kontekste (<i>Živilė Tamošauskaitė, Klaipėdos valstybinės kolegija</i>)	37
Žinių ir mokymosi vaidmuo aplinkos pokyčių kontekste (<i>Jūratė Zakarienė, Vilniaus kolegija</i>)	41
Aukštojo mokslo studijų paslaugos kokybės vertinimas (<i>Rūta Tilvytienė, Mykolo Romerio universitetas</i>)	47
Valdymo teorijų taikymo švietimo sistemoje analizė (<i>Genovaitė Simoneit, Klaipėdos valstybinė kolegija</i>)	51
Investicijų į darbuotojų mokymą efektyvumo vertinimo modelis (<i>Aurelija Zonienė, Klaipėdos valstybinė kolegija</i>)	58
Bendrųjų kompetencijų ugdymo svarba rengiant vadybos specialistus (<i>Regina Jakiūnienė, Loreta Rekašiūtė, Vilniaus kooperacijos kolegija</i>)	64
Inovacijos rengiant vadybos specialistus (<i>Julija Žutautienė, Klaipėdos valstybinė kolegija</i>)	70
Profesinių kompetencijų transformacija verslo aplinkoje (<i>Aušra Liučvaitienė, Vilniaus kolegija, Jolanta Paunksnienė, Vilniaus Gedimino technikos universitetas</i>)	75
Studentų pajėgumo kurti verslą kriterijų analizė (<i>Daiva Gedmintienė, Jurgita Ginavičienė, Vilniaus technologijų ir dizaino kolegija</i>)	81
Verslumo sampratos teorinės ir praktinės dermės interpretacija (<i>Romantė Bučienė, Vilniaus kolegija, dr. Erstida Ulvidienė, Vilniaus universitetas</i>)	87
Verslumo ugdymas: CREATOR EU metodika (<i>Neringa Žiurkutė, Jolanta Karanauskienė, Milda Budrienė, Alytaus kolegija</i>)	94

Studentų bendrųjų ir dalykinių kompetencijų ugdymo vizija (<i>Simona Jankauskaitė, Kauno kolegija, Vaida Berulytė, Vilniaus technologijų ir dizaino kolegija</i>)	103
Kolegijos studentų lūkesčiai (<i>Dalia Prūsaitienė, Vilniaus kolegija</i>)	108
Socialiai atsakingos organizacijos įvaizdžio vientisumas (<i>Jurgita Liutkauskaitė, UAB „Traidenis“, Neringa Žiurkutė, Jolanta Karanauskienė, Alytaus kolegija</i>)	115
Socialiai atsakingos veiklos vykdymas panaudojant darbuotojų savivaldos galimybes (<i>Vida Gembickienė, Birutė Leonienė, Kauno kolegija</i>)	122
Savarankiškos studijos praktinių įgūdžių ugdymo kontekste (<i>Birutė Matiukienė, Marytė Vieraitienė, Vilniaus kolegija</i>)	126
Ištęstinės studijos 2010 metais Vilniaus kolegijos ekonomikos fakultete (<i>Romualda Urniežienė, Žana Prokopovičienė, Vilniaus kolegija</i>)	131
Erasmus programa – šiuolaikinio dėstytojo mobilumo garantas (<i>Laima Steiblienė, Vilniaus kolegija</i>)	136

PRATARMĖ

Nuolat kintančios verslo aplinkos ir globalių pokyčių sąlygomis socialinės, edukologinės, vadybos, ekonominės jaunimo ugdymo problemos domina ne tik aukštojo mokslo sistemos darbuotojus, bet ir verslininkus, valstybės institucijų atstovus.

Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacijos, Alytaus kolegijos ir Lietuvos darbdavių konfederacijos iniciatyva surengta trečioji respublikinė mokslinė-praktinė konferencija, kurios paskirtis – supažindinti su aktualiomis studijų problemomis, naujomis idėjomis kintančioje verslo aplinkoje ir plėtoti mokslinę tarpdalykinę diskusiją. Konferencijos tikslas yra išnagrinėti aukštojo mokslo studijų kokybės tobulinimo, verslo ir vadybos žinių gilinimo, iniciatyvos ir kūrybingumo, verslumo ugdymo, teorinio ir praktinio mokymo, įmonių socialinės atsakomybės problemas, apžvelgti makroekonominės aplinkos pokyčius ir tendencijas, paskatinti socialinę partnerystę ir sudaryti galimybes verslo ir aukštojo mokslo institucijų bendradarbiavimui.

Šiame tęstiniame leidinyje publikuojami dvidešimt keturi įvairių aukštųjų mokyklų dėstytojų straipsniai, kuriuose keliama teoriniai klausimai ir pateikiami tyrimų, atliekamų Lietuvos aukštosiose mokyklose, rezultatai, dalijamasi patirtimi, aptariami ateities planai. Tikimės, kad skelbiami darbai prisidės prie socialinių mokslų tyrimų gausinimo, paskatins diskusijas apie mokslo taikomosios veiklos svarbą, dėstytojų kvalifikacijos tobulinimo galimybes, mokslo ir verslo bendradarbiavimo perspektyvas. Dėkojame visiems straipsnių autoriams už pateiktas mintis, tyrimų medžiagą ir viliamės, kad leidinys bus naudingas ir sudomins ne tik akademinę bendruomenę, mokymo institucijų socialinius partnerius, bet ir plačiąją auditoriją.

Leidinyje įtrauktas į IndexCopernicus duomenų bazę (prieiga per internetą: <<http://journals.indexcopernicus.com>>). Elektroninė versija pateikiama Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacijos interneto svetainėje: <<http://www.leda.lt/studijos-besikeiciancioje-verslo-aplinkoje>>.

Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacijos prezidentė Romantė Bučienė

VOKIETIJOS IR LIETUVOS GYVENTOJŲ DARBO PAJAMŲ APMOKESTINIMO YPATUMAI

Birutė Jukonienė, Laima Šapalienė
Vilniaus kolegija

Anotacija

Migracijos masto kitimas ir darbo jėgos pasiskirstymo netolygumas daro įtaką kiekvienos valstybės interesams ir kiekvieno visuomenės nario gyvenimo kokybei. Straipsnyje nagrinėjamas Vokietijos Federacinės Respublikos ir Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų apmokestinimas, apžvelgiama minėtų šalių mokesčių struktūra, pateikiamas gyventojų pajamų mokesčio pagrindinių sudedamųjų dalių tarptautinis lyginimas, aptariamos pagrindinės gyventojų pajamų mokesčio teisės aktų nuostatos, analizuojami Vokietijos ir Lietuvos darbdavio ir darbuotojo mokesčių naštos skirtumai.

IVADAS

Labai svarbi ekonomikos teorijos tyrimų sritis – apmokestinimo sistemos ir metodai. Neįmanoma atlikti mokesčių sistemos laboratorinių tyrimų, todėl dažniausiai mokesčių mokėtojai realioje ekonominėje erdvėje praktiškai patiria apmokestinimo privalumų ir trūkumų, o jų įtaka ekonomikai pajaučiama tik po kelerių metų [3].

Straipsnio tikslas – palyginti gyventojų pajamų apmokestinimo tvarką Vokietijos Federacinėje Respublikoje (VFR) ir Lietuvoje. Jame nagrinėjama minėtų šalių mokesčių struktūra ir pajamų mokesčio tarifų taikymo skirtumai, pateikiami konkretūs skaičiavimai, parodantys pajamų apmokestinimo ypatumus.

Nuo mokesčių mokėtojų ir valstybės savitarpio santykių priklauso šalies ekonomikos raida. Visuomenės mokesčiai kultūrai ugdyti labai svarbu mokesčių struktūros aiškumas ir tikslingo bei efektyvaus surinktų mokesčių panaudojimo viešumas. Mokesčių mokėtojai turi žinoti, kad sumokėti mokesčiai ateityje jiems ar jų palikuonims teiks naudos, t. y. atneš „palūkanų“ (pvz., nemokamas švietimas, gydymas ir pan.) [3].

2008 m. prasidėjus pasaulio ekonomikos krizei pasikeitusi daugelio Lietuvos žmonių darbinė veikla gerokai pakoregavo gyvenamosios vietos pasirinkimą – prasidėjo emigracija iš Lietuvos. Be dažniausiai įvardijamų šalių, į kurias vyksta mūsų šalies gyventojai (Didžiosios Britanijos, Airijos, Ispanijos), yra minima ir VFR. Vokietijos ekonomikos smukimas 2009 m. buvo didžiausias nuo 1932 metų. 2009 m. užfiksuotas 5 proc. BVP sumažėjimas, šalies BVP sudarė 2 404 mlrd. eurų. Ypač nesėkmingas buvo 2008 m. antro pusmečio ir 2009 m. pirmo ketvirčio laikotarpis. 2009 m. antroje pusėje pradėjo rodytis pirmieji ekonomikos atsigavimo ženklai, todėl antrą ir trečią ketvirtį Vokietijos ekonomika augo atitinkamai 0,4 ir 0,7 proc., palyginti su tuo pačiu 2008 m. laikotarpiu.

Taigi svetur dirbantys Lietuvos gyventojai tampa tų šalių mokesčių mokėtojais. Vienas iš svarbiausių mokesčių yra gyventojų pajamų mokestis, kurio praktinė reikšmė gyventojams, darbdaviams ir patiems mokesčio administratoriams neabejotina. Su šiuo mokesčiu neatskiriama yra susiję ir socialiniai mokėjimai, kurie įteisinti daugelyje pasaulio valstybių. Recesijos pradžioje šalys skatino ekonomiką mažindamos mokesčius, o 2010 m. mokesčių tarifai buvo didinami stengiantis sumažinti biudžeto deficitą.

1. FISKALINIS MOKESČIŲ REIKŠMINGUMAS

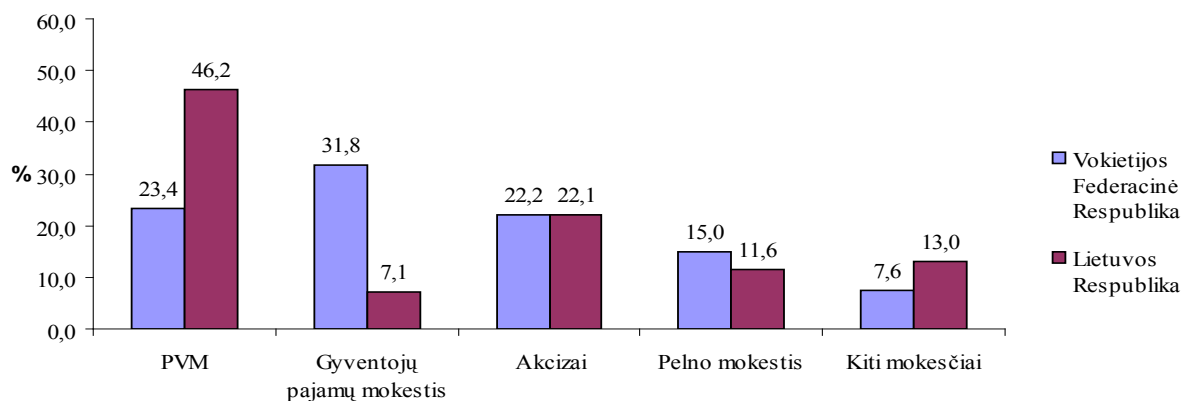
Įvairių šalių mokesčių sistemos srityje dažnai akcentuojama darbo ir kapitalo pajamų apmokestinimo disproporcija. Yra pripažinta, kad darbo ir kapitalo mokesčiai turi būti lygūs, priešingu atveju atsiranda iškraipymų, kurie trukdo ekonomikos plėtrai. ES šalių mokesčių sistemos derinimas turėjo įtakos netiesioginiams mokesčiams (PVM, akcizams, muitams), o tiesioginių mokesčių teisinė bazė formuojama pagal valstybėse narėse priimtus įstatymus.

Vokietijos BVP sudėtyje vyrauja paslaugų sektorius – 72,5 proc., pramonė sudaro 22 proc., statyba – 4,6 proc., žemės ūkis, miškininkystė ir žuvininkystė sudaro 0,9 proc. BVP.

Mokesčiai Vokietijoje pagal valdymo lygį 2009 m. skirstyti į federalinius – 43,5 proc., žemių ir apylinkių – 39,5 proc., municipalinių bendruomenių – 13,1 proc., likusi dalis – 3,9 proc. skirta išlyginimo fondui ir ES rinkliavai. Ši mokesčių sistema apima beveik visas visuomenės veiklos sritis. Apie 80 proc. biudžeto pajamų sudaro mokesčines pajamas. Federaliniai mokesčiai neperskirstomi. Šią mokesčių sistemą nuo kitų skiria griežtas įvairių valdžios lygių kompetencijos ribojimas ir labai detalus mokesčių mokėjimo mechanizmas.

Lietuvos Respublikoje surinkti mokesčiai yra paskirstomi į valstybės biudžetą, savivaldybių biudžetus, specialiuosius tikslinės paskirties fondus – garantinį fondą, privalomojo sveikatos draudimo fondą ir valstybinio socialinio draudimo fondą. Per juos Lietuvoje 2008 m. buvo perskirstoma 30,3 proc. BVP (2010 m. paskelbti Eurostato duomenys), o ES vidurkis – 39,3 procento.

Bet kurios šalies biudžeto politika yra tos valstybės vidaus reikalas, tačiau šalies vykdoma biudžeto politika daro įtaką ir kitų valstybių viešiesiems finansams, glaudžiai susijusiems su mokesčių struktūra (1 pav.).



1 pav. Vokietijos ir Lietuvos valstybės biudžeto surinktų mokesčių struktūra 2009 m. (proc.) [7, 8]

Tiesioginiai mokesčiai Lietuvos valstybės biudžete sudaro 2,5 karto mažesnę dalį negu netiesioginiai. Vokietijoje šių mokesčių santykis valstybės biudžete yra labai panašus, jie yra atitinkamai 54,4 proc. ir 45,6 procento. Abiejų šalių tiesioginių mokesčių struktūroje didžiausią dalį sudaro gyventojų pajamų mokestis. Lietuvoje gyventojų pajamų mokestis paskirstomas į valstybės ir savivaldybių biudžetus, todėl, palyginti su Vokietija, Lietuvoje šis mokestis valstybės biudžete 2009 m. sudarė gerokai mažesnę dalį – 7,09 proc., tačiau nacionaliniame biudžete siekė 20,7 procento.

Daugelyje ES valstybių taikomi progresiniai gyventojų pajamų mokesčio tarifai. Lietuvoje, Estijoje, Latvijoje, Rumunijoje, Čekijoje, Slovakijoje ir Bulgarijoje įvesti proporciniai gyventojų pajamų mokesčio tarifai (2 pav.).

2010 m. ES gyventojų pajamų mokesčio vidurkis buvo 37,5 procento. Bendras šalių, taikančių proporcinę pajamų mokesčio sistemą, bruožas – žemas pajamų mokesčio tarifas. Ne visose ES valstybėse yra nustatytos neapmokestinamųjų pajamų sumos. Bulgarijoje, Danijoje, Italijoje, Lenkijoje tokios sumos nenumatytos, nors tose šalyse taikomi labai skirtingo dydžio gyventojų pajamų mokesčio tarifai.

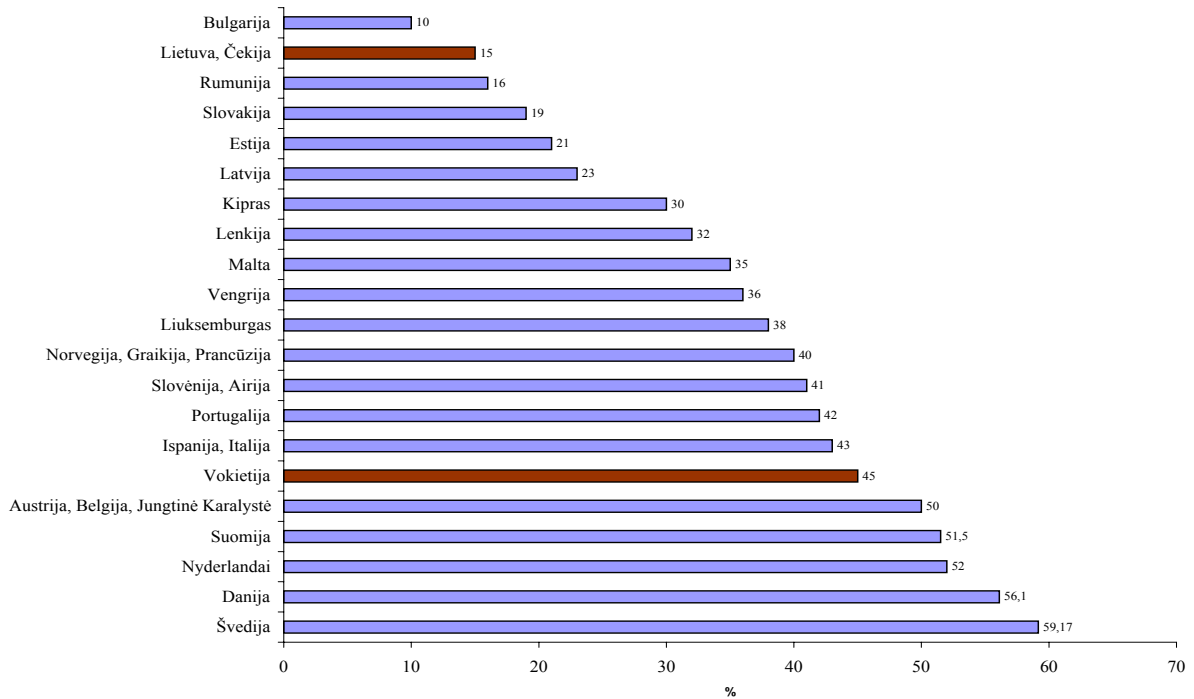
Gyventojų pajamų apmokestinimas yra sudėtingas procesas. Kiekvienam gyventojui, gaunančiam pajamų, svarbu, kokie mokesčiai yra atskaitomi, kas ir kokia tvarka juos deklaruoja ir moka.

2. GYVENTOJŲ PAJAMŲ APMOKESTINIMAS VOKIETIJOS FEDERACINĖJE RESPUBLIKOJE

Pagal Vokietijoje parengtą optimistinę ekonominę ir finansinę strategiją po laukiamo 5,5 proc. biudžeto deficito 2010 m. ir iki 76,5 proc. BVP išaugusios valstybės skolos nuo 2011 m. buvo numatytas nuoseklus biudžeto deficito mažinimas iki 3 proc. 2013 metais.

Mokesčių kontrolę VFR vykdo Federalinė centrinė mokesčių tarnyba [5] ir federalinių žemių finansų tarnybos [4]. Mokesčius reglamentuojantys teisės aktai yra sudėtingi, o mokesčių sistemoje numatyta daug mokesčių lengvatų. Kalbant apie gyventojų pajamų apmokestinimą, pabrėžtina, kad Vokietijoje nėra nustatytos privalomosios minimalios mėnesio algos. Paprastai abi šalys (darbuotojas ir darbdavys) sutaria dėl atlyginimo sumos. Kai yra kolektyviniai susitarimai dėl darbo užmokesčio, atlyginimas turi būti mokamas atsižvelgiant į juos. Tam tikruose (pvz., statybų ir civilinės inžinerijos) sektoriuose įstatymų leidėjas nustato bendrai privalomas kolektyvines sutartis.

Vokietijoje mokamo gyventojų pajamų mokesčio dydis priklauso nuo mokesčių mokėtojo kategorijos (1 lent.) ir gaunamų pajamų dydžio.



2 pav. Gyventojų pajamų mokesčio ribiniai tarifai (proc.)

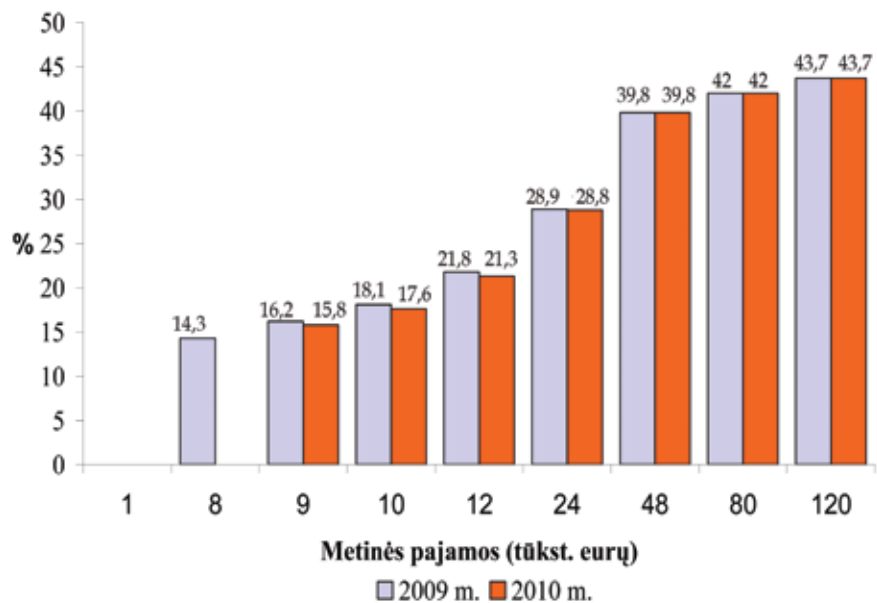
1 lentelė. Mokesčių mokėtojų kategorijos

Kategorija	Priskiriami asmenys
I	Nesusituokę, našliai, išsituokę, susituokę su užsienio šalyje gyvenančiu sutuoktiniu asmenys
II	Vieniši, auginantys bent vieną vaiką asmenys
III	Asmenys, kurių sutuoktinis neturi pajamų arba priklauso V kategorijai
IV	Susituokę, abu dirbantys asmenys, kurių pajamos panašaus dydžio
V	Susituokę, abu dirbantys asmenys, kurių vieno atlyginimas didelis, kito – mažas
VI	Darbuotojai, dirbantys ne pagrindinėje darbovietėje

Neapmokestinamosios metinės pajamos Vokietijoje 2010 m. siekė 8 004 eurus (27 636 Lt). Pajamos, viršijančios minėtą sumą, atsižvelgiant į mokesčio mokėtojo kategoriją, apmokestinamos skirtingais progresiniais mokesčio tarifais (3 pav.).

Maksimalus, 47,48 proc. mokesčio tarifas taikomas viengungiams, kurių mėnesio pajamos viršija 863 tūkst. eurų. Susituokusiems, vaikus auginantiems asmenims ir pensininkams mokesčio tarifai yra kur kas mažesni negu viengungiams.

Mokesčių, atskaitomų iš darbuotojo pajamų, tarifai 2010 m. pateikiami 2 lentelėje.



3 pav. Pajamų mokesčio tarifai VFR (proc.) [3]

2 lentelė. Atskaitymai iš darbo užmokesčio Vokietijoje 2010 metais

Mokesčiai	Darbuotojo dalis	Darbdavio dalis
Gyventojų pajamų mokestis	Minimalus pajamų mokesčio tarifas – 14 proc., maksimalus – 45 proc.	
Solidarumo mokestis	5,5 proc. gyventojų pajamų mokesčio	
Bažnyčios mokestis*	8 arba 9 proc. gyventojų pajamų mokesčio	
Senatvės (pensijos) draudimas	9,95 proc.	9,95 proc.
Slaugos draudimas	0,975 proc. + 0,25 proc. (jeigu neturi vaikų ir yra vyresni negu 23 m.)	0,975 proc.
Draudimas nuo nedarbo	1,4 proc.	1,4 proc.
Sveikatos (ligos) draudimas	7 proc. + 0,9 proc.	7,0 proc.

* *Ekonominiam buvusių Rytų Vokietijos žemių restruktūrizavimui numatytos kritinės įmokos*

Aukščiausi tarifai taikomi dirbantiems viengungiams. Pavyzdžiui, viengungis, neturintis vaikų, 2010 m. gavęs vidutinį 10 842 eurų mėnesinį bruto atlyginimą, apmokestintas 33,3 proc. tarifu, pajamų mokesčio suma siekė 3 608,16 euro, o jeigu registruotas buvusiose Vakarų Vokietijos žemėse, privalėjo mokėti ir solidarumo mokestį – 5,5 proc. pajamų mokesčio, t. y. 198,45 euro. Solidarumo mokestis skiriamas buvusiai Rytų Vokietijai finansiškai remti.

Susimažinti metines apmokestinamąsias pajamas galima ypatingomis išlaidomis, pavyzdžiui, remiant artimuosius, įmokomis pagal draudimo sutartis, išlaidomis sveikatos apsaugai, vestuvėms ir laidotuvėms, kurių nekompensuoja ligonių kasa arba draudimas, visomis sąnaudomis, susijusiomis su darbu (transporto, profesinio tobulinimo ir pan.). Tačiau bruto atlyginimą sumažina privalomi mokesčiai valstybiniais pensijų ir nedarbo fondams, o daugumai eilinių darbuotojų – ir valstybinei ligonių kasai bei atitinkamai religinei bendrijai. Ligonų kasos mokestis neprivalomas tik didelį atlyginimą gaunantiems darbuotojams ir verslininkams.

Asmenys, gyvenantys Vokietijoje ir priklausantys protestantų ar katalikų bažnyčių bendruomenei, moka bažnyčios mokestį. Mokestis priklauso nuo žemės, kurioje gyvenama, ir svyruoja nuo 8 iki 9 proc. pajamų mokesčio. Bavarijos ir Badeno-Viurtembergo žemėse gyvenantys asmenys moka 8 proc. gyventojų pajamų mokesčio, kitose federacinėse žemėse gyvenantys asmenys – 9 procentus. Bažnyčios mokesčio galima išvengti pateikus išstojimo iš bažnyčios pareiškimą, šitai pastaruoju metu (dėl pedofilijos skandalų ir celibato nesilaikymo) ir pradėjo praktikuoti katalikai.

3. GYVENTOJŲ PAJAMŲ APMOKESTINIMO LIETUVOJE YPATUMAI

Atkūrus Lietuvos nepriklausomybę, nauja ekonominė situacija ir nedidelė įstatymų leidybos patirtis neleido iš karto numatyti mokesčių administravimo problemų. 1990 m. spalio 5 d. Lietuvos Respublikos Aukščiausioji Taryba – Atkuriamasis Seimas priėmė Fizinį asmenų pajamų mokesčio laikinąjį įstatymą ir jis su daugybe pakeitimų galiojo iki 2002 m. gruodžio 31 dienos.

Reformavus gyventojų pajamų mokestį, nuo 2003 m. sausio 1 d. buvo siekiama dviejų pagrindinių tikslų – supaprastinti ir sumažinti gyventojų pajamų apmokestinimą. Naujosios apmokestinimo sistemos privalumai, palyginti su prieš tai buvusiu, yra tokie: neapmokestinamojo minimumo padidinimas, tam tikrų išlaidų atskaitymo iš pajamų įdiegimas (deklaruojant metines pajamas), mažesnis mokesčių tarifų skaičius. Su tam tikrais pakeitimais reformuota pajamų apmokestinimo politika vykdoma iki šiol.

Lietuvoje teisės aktais reglamentuojama minimali mėnesio alga, kuri šiuo metu yra 800 Lt (231,7 euro). Apskaičiuojant pajamų mokestį, reikia nustatyti asmens neapmokestinamąsias pajamas (įteisintas Gyventojų pajamų mokesčio įstatymu), kuriomis mažinamos visos gaunamos asmens pajamos. Iš gautų apmokestinamųjų pajamų reikia atimti šiuo mokesčiu neapmokestinamas sumas – neapmokestinamąjį pajamų dydį (toliau NPD) ir papildomą neapmokestinamąjį pajamų dydį (toliau PNPD) minėtame įstatyme nurodytiems asmenims (3 lent.). Likusi pajamų suma yra apmokestinama taikant proporcinį gyventojų pajamų tarifą – 15 procentų.

3 lentelė. NPD ir PNPd taikymas Lietuvoje

NPD (Lt)	PNPD (Lt)	Taikoma asmenims
800		asmenims, kuriems nustatytas 0–25 proc. darbingumo lygis, ar senatvės pensijos amžių sukakusiems asmenims, kuriems teisės aktų nurodyta tvarka nustatytas didelių specialiųjų poreikių lygis, ar asmenims, kuriems nustatytas sunkaus neįgalumo lygis
600		asmenims, kuriems nustatytas 30–55 proc. darbingumo lygis, ar senatvės pensijos amžių sukakusiems asmenims, kuriems teisės aktų nurodyta tvarka nustatytas vidutinių ar nedidelių specialiųjų poreikių lygis, ar asmenims, kuriems nustatytas vidutinio ar lengvo neįgalumo lygis
470		prieš tai neišvardytiems asmenims, kurių su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos neviršija 800 litų per mėnesį
469,99 – 0,01		prieš tai neišvardytiems asmenims, kurių su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos viršija 800 litų per mėnesį*
0		prieš tai neišvardytiems asmenims, kurių su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos viršija 3 150 litų per mėnesį
	100	už pirmąjį vaiką (įvaikį) nuolatiniais Lietuvos gyventojams (tėvams arba įtėviams), auginantiems vaikus (įvaikius) iki 18 m., taip pat vyresnius, jeigu šie mokosi dieninėse bendrojo lavinimo mokyklose**
	200	už antrąjį ir kiekvieną paskesnį vaiką (įvaikį) nuolatiniais Lietuvos gyventojams (tėvams arba įtėviams), auginantiems vaikus (įvaikius) iki 18 m., taip pat vyresnius, jeigu šie mokosi dieninėse bendrojo lavinimo mokyklose**

* $NPD = 470 - (\text{gyventojų mėnesio su darbo santykiais arba jų esmę atitinkančiais santykiais susijusios pajamos} - 800) \times 0,2$

** PNPd taikomas toje pajamų, susijusių su darbo santykiais, gavimo vietoje, kur taikomas NPD, dalijant PNPd sumą abiem tėvams (įtėviams) per pusę. Gyventojui, kuris vaikus (įvaikius) augina vienas, taikomas visas PNPd.

Šiuo metu Lietuvoje taikomas regresinis NPD skaičiavimas. Vyriausybė teigia, kad dabartinė gyventojų pajamų apmokestinimo sistema dėl NPD taikymo tvarkos jau turi progresyvumo elementų. Pavyzdžiui, tų gyventojų, kurie per mėnesį gauna 800 litų, įvertinus taikomą NPD (470 litų), pajamos realiai apmokestinamos 6,2 proc. tarifu, o gaunančių 4 000 litų per mėnesį – 15 proc. tarifu [9].

4. PAJAMŲ APMOKESTINIMO VOKIETIJOJE IR LIETUVOJE LYGINIMAS

Lyginti Lietuvoje taikomą mokesčio tarifą su Europos Sąjungos valstybių taikomais tarifais sudėtinga, nes dauguma šalių taiko progresinį gyventojų pajamų mokesčio tarifą. Euro perkamoji galia ES valstybėse narėse yra skirtinga, tačiau vienojų pajamų (esant skirtingai valiutai) lyginimas (4 lent.) leidžia pamatyti esminius apmokestinimo skirtumus.

4 lentelė. Pajamų apmokestinimo lyginimas

Vokietija			Lietuva		
2010 m. spalį 36 metų darbuotojas, nevedęs, neturintis vaikų, dirbo visas darbo dienas					
Apskaičiuotas darbo užmokestis	Eurais		Apskaičiuotas darbo užmokestis	litais	
	3 002,00	10 000,00		3 002,00	10 000,00
Atskaityti mokesčiai, darbuotojo dalis iš viso:	1 121,82	4 399,91	Atskaityti mokesčiai, darbuotojo dalis iš viso:	716,04	2 400,00
Gyventojų pajamų mokestis	480,75	3 254,5	Gyventojų pajamų mokestis	445,86	1 500,00
Solidarumo mokestis	26,44	178,99	Socialinio draudimo įmokos	270,18	900,00
Bažnyčios mokestis**	–	–			
Senatvės (pensijos) draudimas	298,69	547,25			

Slaugos draudimas	36,77	45,93			
Draudimas nuo nedarbo	42,02	76,99			
Sveikatos (ligos) draudimas	237,15	296,25			
Apskaičiuotas darbo užmokestis „į rankas“	1 880,18	5 600,09	Apskaičiuotas darbo užmokestis „į rankas“	2 285,96	7 600,00
Apskaičiuojamos įmokos, darbdavio dalis iš viso:	580,11	923,29	Apskaičiuojamos įmokos, darbdavio dalis iš viso:	933,02	3 108,00
Senatvės (pensijos) draudimas	298,69	547,24	Socialinio draudimo įmokos (III draudėjų grupė)	930,02	3 098,00
Slaugos draudimas	29,26	36,56	Įmokos į garantinį fondą	3,00	10,00
Draudimas nuo nedarbo	42,02	76,99			
Sveikatos (ligos) draudimas	210,14	262,5			
Darbdavio išlaidos	3 582,11	10 923,29	Darbdavio išlaidos	3 935,02	13 108,00
Mokesčiai iš viso:	1 701,93	5 323,2	Mokestis (įmokos) iš viso:	1 649,06	5 508,00

* – darbuotojas gyvena Badeno-Viurtembergo žemėje

** – asmuo nepriklauso protestantų ar katalikų bažnyčios bendruomenei

Kai apskaičiuotas darbo užmokestis yra 3 002 eurai (litai), mokesčiai, atskaitomi iš darbuotojo, gyvenančio ir dirbančio VFR, sudaro 37 proc. jo apskaičiuoto darbo užmokesčio, Lietuvoje – 23 procentus. Darbdavio mokesčių našta už samdomą darbuotoją VFR yra 19 proc., Lietuvoje – 31 proc., tačiau bendroji pajamų mokesčio našta nagrinėjamosiose valstybėse yra labai panaši. Vokietijoje ji siekia 56,69 proc., o Lietuvoje sudaro 54,93 procento. Apskaičiuotam 10 000 eurų (litų) darbo užmokesčiui bendroji mokesčių našta VFR sudaro 54,83 proc., Lietuvoje – 55,08 procento. Bendroji mokesčių našta Vokietijoje sumažėjo dėl taikomų apmokestinamosios sumos ribų, skaičiuojant privalomojo socialinio draudimo įmokas.

Išanalizavus VFR mokesčių sistemą galima daryti išvadą, kad keletas Vokietijos mokesčių panašūs į taikomus Lietuvoje (pvz., pajamų, pelno, žemės), tačiau yra ir tokių, kurie mokami tik VFR (pvz., solidarumo, bažnyčios mokestis). Abiejų šalių mokesčių sistemų skiriasi struktūra, mokesčių surinkimo būdai, tarifai, apmokestinimo bazė, mokesčių lengvatos ir kiti elementai, konkrečių valdžios lygių fiskalinės teisės.

Gyventojų pajamų mokestis yra vienas iš svarbiausių mokesčių, atnešančių valstybei daugiausia pajamų, tačiau jis yra našta gyventojams. Taigi kyla mokesčio naštos mažinimo ir maksimalių pajamų iš gyventojų pajamų mokesčio valstybei suderinamumo problema.

IŠVADOS

1. ES valstybės narės, Japonija ir JAV pasižymi aukštais pajamų mokesčio tarifais.
2. Gyventojų pajamų mokestis – vienas iš pagrindinių biudžeto mokestinių pajamų šaltinių.
3. Gyventojų pajamų mokestis yra pagrindinis mokestis, atskaitomas iš gyventojų pajamų.
4. Labai aukšti gyventojų pajamų mokesčio tarifai ES nustatyti didelės pajamas gaunantiems asmenims.
5. Apmokestinant gyventojų pajamas, ir VFR, ir Lietuvos Respublikoje yra atsižvelgiama į socialiai jautrias visuomenės grupes.
6. Gyventojų pajamų apmokestinimo mechanizmas yra sudėtingesnis Vokietijoje, joje taikoma pajamų mokesčio skaičiuoklių sistema.
7. Mažinant gyventojų pajamų mokesčio tarifų progresyvumo lygį, mažės gyventojų pajamų apmokestinimo skirtumai įvairiose valstybėse.
8. Mokesčių politikos reforma Lietuvoje turi didinti šalies konkurencingumą.

Literatūra

1. JUKONIENĖ, B.; ŠAPALIENĖ, L. Gyventojų pajamų apmokestinimas – proporcija ar progresija? *Mokesčių žinios*, 2011, Nr. 15, p. 7–8.
2. ŠAPALIENĖ, L. *Lietuvos mokesčių sistema: teoriniai ir praktiniai pagrindai*. 2-asis, atnaujintas ir papildytas leidimas. Vilnius: RDI grupė, 2010. 168 p. ISBN 978-609-8042-01-6.

3. ŠAPALIENĖ, L. Socialiniai mokesčiai ir ekonominis jų reikšmingumas. *Mokesčių žinios*, 2010, Nr. 19, p. 6; Nr. 20, p. 12.
4. Prieiga per internetą: <http://www.bundesfinanzministerium.de/nr_95628/DE/BMF_Startseite/Aktuelles/Monatsbericht_des_BMF/2010/04/analysen-und-berichte/b03-die-wichtigsten-steuern/die-wichtigsten-steuern-im-international-vergleich-2009.html#1>.
5. Prieiga per internetą: <http://www.bzst.de/sid_FD42CE465F4F0B802A34F71BE118B529/DE/Steuern_International/Steuern_international_node.html>.
6. Prieiga per internetą: <http://www.destatis.de/jetspeed/portal/cms/Sites/destatis/Internet/DE/Navigation/Publikationen/Querschnittsveroeffentlichungen/WirtschaftStatistik_Finanzen.psml>.
7. Prieiga per internetą: <<http://www.iwkoeln.de/Infodienste/DeutschlandinZahlen/tabid/140/articleid/30345/Default.aspx>>.
8. Prieiga per internetą: <http://www.finmin.lt/finmin.lt/failai/Biudzeto_vykdyimo_apyskaitos/Apyskaitos2006/F1p.pdf>.
9. Prieiga per internetą: <<http://www.lrvk.lt/naujienos/?nid=6170>>.

FEATURES OF PERSONAL INCOME TAXATION IN GERMANY AND LITHUANIA

Summary

Changes in the scale of migration and labor inequalities in the distribution directly affects the interests of each state and the residents' social life. The article deals with the German Federal Republic and the Republic of Lithuania, the personal income tax. To this end, an overview of the foreign tax structure, the basic personal income tax component of international comparisons. After discussing the basic personal income tax provisions are analyzed in Germany and Lithuania, the employer and the employee's tax burden differences.

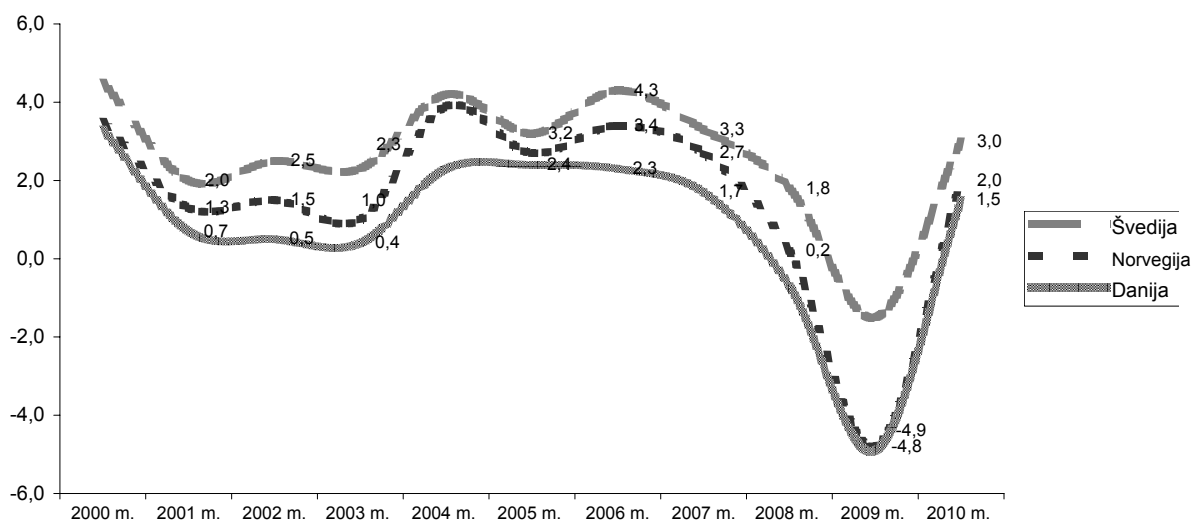
Artūras Vitas
Vilniaus kolegija

Anotacija

Straipsnyje nagrinėjama Skandinavijos regiono ekonomika, pagrindinių Skandinavijos šalių ekonomikos pokyčiai pasaulinės finansų krizės kontekste, apžvelgiamos stipriausių Skandinavijos šalių ekonomikos augimo 2011 m. galimybės, nagrinėjamos pagrindinės Švedijos, Norvegijos, Suomijos ir Danijos eksporto, kaip svarbiausios 2011 m. Skandinavijos regiono atsigavimo priemonės, kryptys, aptariamos šio regiono eksporto ypatybės, gvildenamos Pietų Europos ir Baltijos regiono ekonomikos augimo 2011 m. perspektyvos.

Skandinavijos regionas yra patrauklus ne tik ekonominiu, bet ir socialiniu atžvilgiu. Vienas iš pagrindinių Skandinavijos šalių vyriausybinių organizacijų uždavinių – maksimalus socialinių garantijų kūrimas ir įgyvendinimas, mokslinė, technologinė ir socialinė plėtra.

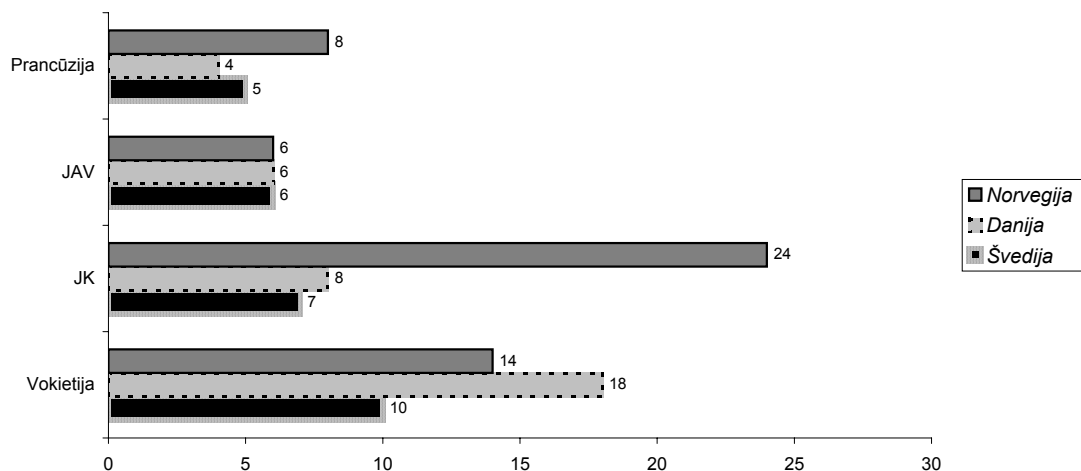
Pastarieji metai Skandinavijos šalių ekonomikai buvo patys sudėtingiausi po Antrojo pasaulinio karo. Paskutinis 2010 m. ketvirtis pasižymėjo staigiu recesijos sumažėjimu regione, o ateinančiais metais Šiaurės Europos regionas turi susigrąžinti ekonominio augimo pagreitį [3]:



1 pav. Metinis realaus BVP pokytis (proc.)

Iš 1 paveikslė pateiktų 2009–2010 m. realaus BVP duomenų matyti, kad 2011 m. Skandinavijos ekonominis augimas bus spartesnis nei 2010 m., todėl Skandinavijos šalys galės susigrąžinti turtingų ir pasiturinčių Europos šalių vardą. Tyrimo duomenimis, per 2009 m. mažiausiai Skandinavijos regione nuo pasaulinės finansų krizės nukentėjo Švedija – realaus BVP nuosmukis buvo 3,3 karto mažesnis negu Danijoje ir Norvegijoje. Tam įtakos turėjo ne tik šalies ekonominė politika, bet ir išplėtoti prekybiniai ryšiai su pasaulio rinkomis – pagrindiniais eksporto partneriais [3].

Tyrimo duomenys rodo, kad Švedijos, Danijos ir Norvegijos eksporto rinkos yra diversifikuotos. Visų trijų šalių eksportas orientuotas į ES šalis. Prekyba vyksta ES regione ir mažesne dalimi prekybiniai ryšiai plėtojami su kitomis pasaulio rinkomis. Švedijos eksportas ypatingas tuo, kad nėra susietas su konkrečia šalimi, ir tai teigiamai veikia šalies ekonomiką. Norvegijos eksportas orientuotas į Vokietijos ir Jungtinės Karalystės rinkas. Tai ekonomiškai stiprios šalys, tačiau per pasaulinę finansų krizę patiriančios vidutinės trukmės ekonominio svyravimo pokyčius, o tai gali stabdyti šalies ekonominę plėtrą. Danijos prekyba sukoncentruota ties Vokietija – artimiausia kaimyne. Todėl šios dvi valstybės turi visas palankias sąlygas prekybiniais ryšiais tvirtinti ir plėsti skatindamos savo eksportą. Skandinavijos regionas palaiko prekybinius ryšius su JAV rinka ir tai stabdo šalių ekonominį augimą dėl pablogėjusios rinkos konjunktūros Amerikoje.

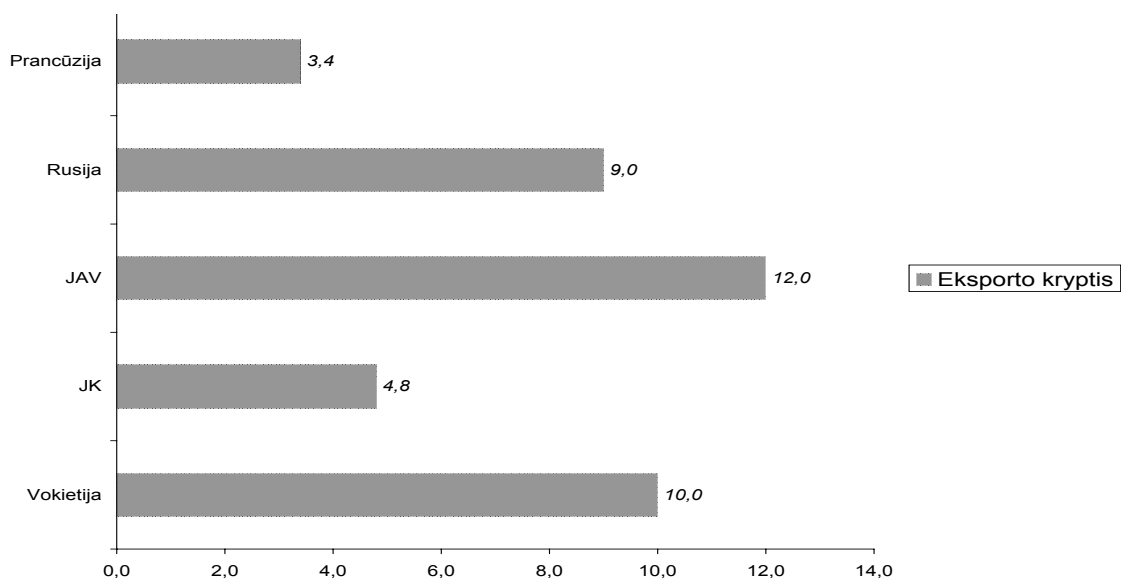


2 pav. Pagrindiniai Švedijos, Danijos ir Norvegijos eksporto partneriai 2009 m. (proc.)

Dėl tinkamai pasirinkto eksporto modelio 2011 m. teigiamas turėtų būti Švedijos ekonominis augimas. Prognozuojama, kad jis sudarys 2 proc., o tai dukart daugiau negu vidutinis visos Europos ekonominis augimas. Švedijos biudžeto deficitas neturėtų siekti daugiau kaip 4 proc. ir tai būtų vienas iš žemesnių rodiklių ES. Regis, 2011 m. rimtų problemų išvengs ir Suomijos ekonomika. Nors valiutos politikos priemonės bus pasyvios, suomia pasieks ekonomikos augimo plėsdami eksportą. Tam įtakos turės Suomijos eksporto partneriai [4].

Tyrimo duomenys rodo, kad Suomijos eksportas yra orientuotas į didžiąsias pasaulio ekonomikas – Rusiją, JAV ir Vokietiją. Atsigaunanti Rusijos rinka teigiamai paveiks Suomijos eksportą, o tai skatins šalies ekonomikos augimą ir tarptautinę prekybą. Suomijos ekonomikos augimo dydį veiks ir JAV bei Vokietijos ekonomikos konjunktūriniai svyravimai. Teigiamas Skandinavijos regiono ekonomikos augimas skatins nedidelę, 2–3 proc. infliaciją šiose šalyse. Tai bus normali ekonomikos reakcija po užtrukusio gamybinio nuosmukio.

Pietų Europos ekonomika 2011 m. bus apimta sąstingio ir patirs recesiją. Blogiausia padėtis numatoma Graikijoje, kur BVP sumažės apie 3,5 proc., tačiau infliacija neturėtų siekti 1–1,2 procento. Dėl galimų valstybės skolos problemų nieko teigiamo negali tikėtis ir Portugalijos ekonomika. Manoma, kad Portugalijos BVP 2011 m. sumažės maždaug 1 procentu. Italijos ekonomikos augimas sulėtės dėl valstybės skolos problemų – 2010 m. jos skolos sudarė 120 proc. BVP. Ispanijos ekonomika turėtų tenkintis 2011 m. nuliniu augimu.



3 pav. Pagrindiniai Suomijos eksporto partneriai 2010 m. (proc.)

Airijos ekonomika 2011 m. tiesiog „užmigs“: ekonominis augimas bus apie nulį, sumažės darbo vietų, kainos išliks panašaus lygio. Airijos ekonomikos sulėtėjimas atsilieps Anglijos ekonomikai.

Anksčiau apie Baltijos šalis kalbėjome kaip vientisą ekonomikos regioną („Baltijos tigrą“), o 2011 m. ši sąvoka neturės prasmės. Visos trys Baltijos šalys stengsis stiprinti prekybinius ryšius su kitomis valstybėmis. Todėl tarpvalstybiniai ekonominiai ryšiai tarp Baltijos šalių tik susilpnės. Tam įtakos turės ir Estijos prisijungimas prie euro zonos 2011 m., nes ji stengsis stiprinti prekybinius ryšius su Skandinavijos šalimis.

IŠVADA

Skandinavijos regiono atsigavimas bus pirmasis pasaulinės finansų krizės pabaigos ženklas. Per artimiausius dvejus trejus metus pasaulio ekonomika pradės lėtai atsigauti ir lipti iš krizės duobės.

Literatūra

1. Pasaulio ekonomikos forumas. Leidiniai [žiūrėta 2011 m. vasario 4 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.weforum.org/reports>>.
2. RAKAUSKIENĖ, O. *Valstybės ekonominė politika*. Vilnius: MRU leidybos centras, 2006, p. 772.
3. Eurostat duomenų bazė. Europos ekonomikų apžvalga, 2010 m. leidinys [žiūrėta 2011 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-GK-10-001/EN/KS-GK-10-001-EN.PDF>.
4. Eurostat duomenų bazė [žiūrėta 2011 m. vasario 4 d.]. Prieiga per internetą: <<http://epp.eurostat.ec.europa.eu>>.
5. OECD duomenų bazė [žiūrėta 2011 m. vasario 5 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.oecd.org>>.

2011: END OF THE WORLD CRISIS

Summary

This article analysis the Nordic region's economy, economic changes in the Scandinavian countries during the global financial crisis. An overview the economic growth possibility in 2011 at the strongest economic of the Scandinavian countries. Investigated the Sweden, Norwegian, Finland and Denmark export destinations – as the key to the Nordic region development in 2011.

Anotacija

Straipsnyje nagrinėjamas pasaulio ekonomikos krizės poveikis Lietuvos ir Alytaus regiono ekonomikai.

2008 m. prasidėjusi krizė iki šių dienų veikia visas ūkio šakas. Straipsnyje nagrinėjama krizės įtaka smulkiąjam ir vidutiniam verslui, pramonei, paslaugoms, turizmui, prekybai, žemės ūkiui, statybai, gyventojams. Tyrimas atliktas remiantis Statistikos departamento statistiniais duomenimis.

ĮVADAS

Alytaus regionas yra Pietų Lietuvoje ir apima Alytaus, Lazdijų ir Varėnos rajonų, Alytaus miesto ir Druskininkų savivaldybių teritorijas. Jis užima 5 425 km² plotą. Regione yra septyni miestai, 12 miestelių ir 1 129 kaimai. 2010 m. liepos 1 d. čia gyveno 170 724 gyventojai.

Miškais apaugę 49,1 proc. regiono teritorijos, nemažą dalį užima ežerai ir upės. Alytaus regione yra puikios sąlygos pažintiniam, rekreaciniam, sanatoriniam poilsiui.

Regiono plėtojama medienos apdirbimo pramonė, plastikinių gaminių, baldų, degtinės ir vyno, mineralinio vandens, šaldytuvų, šaldiklių ir kita gamyba.

Tik trečdalis regiono žemių tinka žemės ūkiui. Žemės ūkyje vyrauja grūdinės kultūros, bulvės, įvairios daržovės, mėsinė ir pieninė gyvulininkystė. Alytaus regione 2009 m. sukurta 3,37 proc. visos šalies BVP. Vienam gyventojui tenkanti BVP dalis Alytaus regione buvo 17,5 tūkst. litų, šalyje – 27,4 tūkst. litų. BVP 2009 m., palyginti su 2008 m., sumažėjo 21,5 procento.

2009 m. Alytaus regione bendrosios pridėtinės vertės sukurta už 2 750,463 mln. litų, 2008 m. – už 3 428,796 mln. litų, taigi per metus sumažėjo 19,78 procento.

Šių rodiklių mažėjimą lėmė ekonomikos krizė. Krizės laikotarpiu lėtėja ekonomika, daugumoje ekonomikos sričių mažėja gamyba, pardavimai, investicijos, mažinama darbuotojų, daugėja bedarbių, bankrutuoja įmonės. Šalį ištikusios ekonomikos krizės padariniai ir toliau veikia verslą.

Straipsnio tikslas – įvertinti ekonomikos krizės įtaką Alytaus regiono ūkio subjektų veiklos rodikliams.

Tyrimo objektas – Alytaus regiono ekonomikos rodikliai.

Tyrimo metodai – statistinių duomenų analizė.

1. SMULKUSIS IR VIDUTINIS VERSLAS

Alytaus regiono ekonominio potencialo pagrindą sudaro smulkusis ir vidutinis verslas.

2011 m. pradžioje regione veikė 2 292, Lietuvoje – 66 534 mažos ir vidutinės įmonės (1 lent.). Per 2010 m. Alytaus regione įmonių padaugėjo 212, arba 10,2 procento. Lietuvoje tokių įmonių padaugėjo 4,87 procento.

1 lentelė. Mažų ir vidutinių įmonių skaičius 2009–2011 m. pradžioje

	2009 m.	2010 m.	2011 m.
Lietuvos Respublika	65 232	63 447	66 534
Alytaus apskritis	2 193	2 080	2 292
Alytaus m. sav.	1 104	1 048	1 180
Alytaus r. sav.	257	236	262
Druskininkų sav.	382	372	384
Lazdijų r. sav.	185	165	191
Varėnos r. sav.	265	259	275

Šaltinis: Statistikos departamentas

Alytaus mieste 2011 m. pradžioje buvo sutelkta 51,5 proc. visų mažų ir vidutinių regiono įmonių, Druskininkuose – 16,75 proc., Alytaus rajono savivaldybėje – 11,4 proc., Varėnos rajono savivaldybėje – 12 proc., mažiausia – Lazdijų rajono savivaldybėje – 8,33 procento (1 pav.).

Alytaus regione didžiausia dalis (33,2 proc.) mažų ir vidutinių įmonių 2011 m. verčiasi didmenine ir mažmenine prekyba bei variklinių transporto priemonių ir motociklų remontu; 16,1 proc. įmonių verčiasi nekilnojamojo turto, nuomos ir kita verslo veikla, 12,3 proc. įmonių – apdirbamąja gamyba.

2011 m. pradžioje Lietuvoje tokiose įmonėse dirbo 630 270, regione – 23 319 darbuotojų. Per 2010 m. darbuotojų jose Lietuvoje sumažėjo 12,52 proc., regione – 9,8 procento.

2011 m. pradžioje Alytaus regione veikė 3 362 ūkio subjektai. Palyginti su 2010 m., jų padaugėjo 7,4 proc., Lietuvoje – 4,55 procento.

2. PRAMONĖ

Alytaus regione gamyba mažėjo nuo 2008 metų. Pramonės parduotos produkcijos apimtis pagal visas Statistikos departamento pateikiamas ekonomines veiklas siekė 2,57 proc. šalies pramonės produkcijos. 2008 m. Alytaus mieste sukurta 62,8 proc. pramonės produkcijos apimtys, Druskininkų savivaldybėje – 12,8 proc., Varėnos rajono savivaldybėje – 10,1 proc., Alytaus rajono savivaldybėje – 8 proc., Lazdijų rajono savivaldybėje – 5,5 procento [3].

Pagrindinės Alytaus regiono pramonės šakos yra: medienos ir medinių dirbinių gamyba; mašinų ir įrengimų gamyba; tekstilės gaminių gamyba ir drabužių siuvimas; baldų, plastikinių gaminių gamyba; degtinės ir vyno gamyba; pieno gaminių, mineralinio vandens gamyba; šaldytuvų ir šaldiklių gamyba.

Didžiausios įmonės veikia Alytaus mieste. Tai gerai žinoma „Alita“, „Snaigė“, „Traidenis“, „Astra“ ir kitos. Čia sukurama daugiausia pramonės produkcijos.

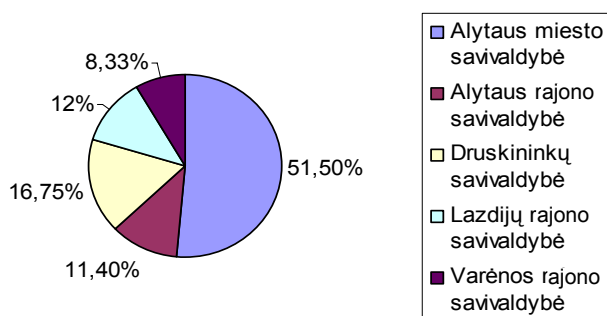
Maisto produktų ir gėrimų gamyba sukūrė daugiausia pridėamosios vertės iš visos apdirbamosios pramonės. Šalies ekonomikai 2009 m. sumenkus, sumažėjo vidaus paklausa, padidėjo konkurencija su lenkiškais gaminiais, sumažėjo pardavimas.

Alytaus regione 2011 m. daugiausia veikė įmonių, kuriose dirbo iki keturių darbuotojų, – 2 144 įmonės (2010 m. buvo 1 845), 480 įmonių dirbo nuo penkių iki devynių darbuotojų (2010 m. buvo 459). Regione yra tik 14 įmonių, kuriose dirba nuo 250 iki 999 darbuotojų, nebeliko įmonių, kuriose dirbtų daugiau kaip 1 000 darbuotojų. Šiomet padaugėjo tik tokių įmonių, kuriose dirba iki keturių darbuotojų ir nuo penkių iki devynių darbuotojų, kitų įmonių mažėjo.

Vertinant įmonių skaičių pagal pajamas, Alytaus regione vyrauja įmonės, kurių pajamos per metus yra iki 19 999 litai: tokių įmonių yra 1 440 (2010 m. buvo 1 200). 2011 m. pradžioje tokios įmonės sudarė 42,8 proc. visų regiono įmonių. Įmonės, kurių pajamos buvo nuo 1 mln. iki 7 mln. litų, sudarė 9,55 proc. visų įmonių, nuo 7 mln. iki 100 mln. litų – 2,8 proc., o nuo 100 mln. iki 138 mln. litų ir daugiau buvo trys įmonės. Pabrėžtina, kad 2011 m. pradžioje 15,57 proc. sumažėjo įmonių, gaunančių nuo 0,25 mln. iki 138 mln. litų pajamų.

Įmonių materialinės investicijos, skirtos gamybai modernizuoti, darbo vietoms kurti ir išlaikyti, regione 2009 m. sudarė 3,6 proc. visų Lietuvos materialinių investicijų (2 lent.). 2009 m., palyginti su 2008 m., materialinių investicijų Lietuvoje sumažėjo 46,7 proc., Alytaus regione – 34,7 procento. Materialinių investicijų mažėjimas lėtina pramonės įmonių plėtrą, mažina investicijas į naujas technologijas, tad mažėja ir įmonių konkurencingumas.

Tiesioginės užsienio investicijos regione 2009 m. sumažėjo 7,46 procento. 2009 m. 68,8 proc. tiesioginių užsienio investicijų teko Alytaus miesto savivaldybei, Alytaus rajono savivaldybei – 22,7 proc., Druskininkų savivaldybei –



1 pav. Įmonių skaičius savivaldybėse 2011 metais (proc.)

2 lentelė. Materialinės investicijos (tūkst. litų)

	2008 m.	2009 m.
Lietuvos Respublika	25 861 026	13 797 562
Alytaus apskritis	760 478	496 523
Alytaus m. sav.	319 347	223 665
Alytaus r. sav.	76 658	83 882
Druskininkų sav.	201 242	103 297
Lazdijų r. sav.	70 715	38 911
Varėnos r. sav.	92 516	46 768

Šaltinis: Statistikos departamentas

5,75 procento. Daugiausia tiesioginių užsienio investicijų vienam gyventojui teko taip pat Alytaus mieste – 3 559 litai, mažiausia – Lazdijų rajono savivaldybėje – 55 litai vienam gyventojui.

Tiesioginės užsienio investicijos Alytaus regione 2009 m. sudarė 1,03 proc. visų Lietuvos tiesioginių užsienio investicijų (3 lent.). 2009 m. Alytaus regione didžiausios investuotojos buvo Lenkija (65,4 mln. litų), Estija (57,5 mln. litų), Austrija (44,1 mln. litų), Norvegija (43,3 mln. litų), Suomija (41,3 mln. litų), Danija (26,2 mln. litų) ir kitos šalys. Didžioji dalis tiesioginių užsienio investicijų buvo į apdirbamąją gamybą (260,7 mln. litų), medienos, popieriaus ir popieriaus gaminių gamybą (119,3 mln. litų), guminių ir plastikinių gaminių gamybą (79,8 mln. litų).

3 lentelė. Tiesioginės užsienio investicijos metų pabaigoje (mln. litų)

	2008 m.	2009 m.
Lietuvos Respublika	32 040,4	33 695,9
Alytaus apskritis	373,9	346,0
Alytaus m. sav.	252,3	237,9
Alytaus r. sav.	88,6	78,6
Druskininkų sav.	19,7	19,9
Lazdijų r. sav.	3,2	1,3
Varėnos r. sav.	10,1	8,3

Šaltinis: Statistikos departamentas

3. PASLAUGOS

2009 m. Alytaus apskrityje veikė 537 paslaugų įmonės ir tai sudarė 2,75 proc. visų Lietuvoje veikiančių paslaugų įmonių (19 551). Jose dirbo 4 603 darbuotojai ir suteikė paslaugų už 395 285,2 tūkst. litų. Nors 2009 m. paslaugų įmonių padaugėjo, tačiau gaunamų pajamų (vidutiniškai tenkančių vienai įmonei) sumažėjo. 2008 m. regione veikė 509 paslaugų įmonės ir suteikė paslaugų už 500 950,2 tūkst. litų (4 lent.).

Daugiausia paslaugų įmonių vykdė profesinę, mokslinę ir techninę veiklą (161), žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo veiklą (104), nekilnojamo turto operacijų veiklą (87).

Lietuvoje paslaugų sektoriuje daugiausia pajamų gauta iš informacijos ir ryšių paslaugų – 28 proc. visų gaunamų pajamų, tačiau Alytaus regione pajamos iš šių paslaugų sudarė 3,6 procento.

Alytaus regione daugiausia pajamų gauta iš žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo veiklos. Šių paslaugų pajamos sudarė 51,23 proc. visų regione iš paslaugų gaunamų pajamų (202 493 tūkst. litų).

Nekilnojamojo turto operacijų paslaugų pajamos sudarė 15,3 proc. visų regione gaunamų pajamų. Lietuvoje šių paslaugų pajamos sudarė 16,1 proc., palyginti su 2008 m., šių paslaugų pajamos sumažėjo 48,5 procento.

Lietuvoje visų paslaugų pardavimo pajamos 2009 m., palyginti su 2008 m., sumažėjo 7,75 proc., Alytaus regione – 21,1 procento.

Mažiausia pajamų regione gauta iš meninės, pramogų ir poilsio organizavimo veiklos – 3,25 proc. visų pajamų.

4 lentelė. Paslaugų pardavimo pajamos (be PVM) (tūkst. litų)

	2008 m.	2009 m.
Lietuvos Respublika	22 514 288,6	20 769 835,1
Alytaus regionas	500 950,2	395 285,2

Šaltinis: Statistikos departamentas

4. TURIZMAS

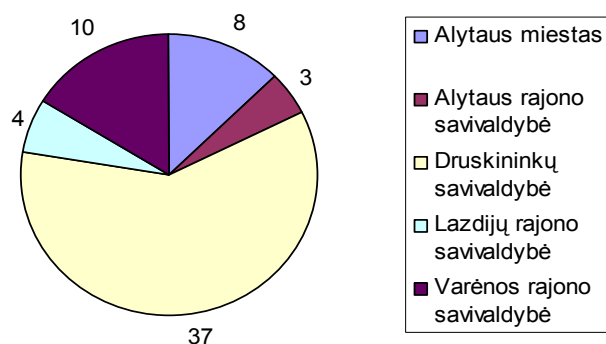
Dzūkijos regione yra puikių rekreacinių išteklių, daug pažintinių automobilių turizmo ir dviračių maršrutų, išplėtotas vandens turizmo tinklas, įrengtos pėsčiųjų turistinės trasos: Nemuno kelio trasa, Sūduvos keliai ir Jono Pauliaus I piligrimų kelias, Dainavos žiedo trasa, EURO VELO 11 Rytų Lietuvos trasos dalis, Nemuno trasa, Merkio trasa, Ūlos trasa. Druskininkuose yra puikios sąlygos sanatoriniam gydymui ištisus metus. Šios išskirtinės regiono sąlygos daro įtaką ir turistų srautui. Didžiausias turistų srautas Alytaus regione tenka Druskininkų savivaldybei.

Lietuvoje 2009 m. veikė 807, Alytaus regione – 62, Alytaus mieste – 8, Alytaus rajono savivaldybėje – 3, Druskininkų savivaldybėje – 37, Lazdijų rajono savivaldybėje – 4, Varėnos rajono savivaldybėje – 10 apgyvendinimo įstaigų. Jų šalyje sumažėjo nedaug, Alytaus regione (Druskininkuose) padaugėjo 6,9 procento (2 pav.).

2009 m. Alytaus regione buvo apgyvendinta 13 proc. visų Lietuvoje apgyvendinimo įstaigose apgyvendintų svečių, palyginti su 2008 m., jų sumažėjo 14,3 procento (5 lent.).

2009 m. Lietuvoje daugiausia svečių apgyvendinta viešbučiuose – 73,95 proc. visų apgyvendintų svečių, sveikatingumo įstaigose – 7,05 proc. visų svečių. Nakvynių 2009 m. suteikta 20,63 proc. mažiau negu 2008 metais.

Alytaus regione 2009 m. viešbučiuose apgyvendinta 66,48 proc., sveikatingumo įstaigose – 26,1 proc. visų regione apgyvendintų svečių. Druskininkų sveikatingumo įstaigose apgyvendinta 25,54 proc. visų Alytaus regiono svečių.



2 pav. Apgyvendinimo įstaigų regione skaičius 2009 metais

5 lentelė. Apgyvendinta svečių ir suteikta nakvynių apgyvendinimo įstaigose

	2008 m.	2009 m.
Lietuvos Respublika		
Suteikta nakvynių	5 077 363	4 030 109
Apgyvendinta svečių	1 825 762	1 426 991
Alytaus apskritis		
Suteikta nakvynių	1 007 696	852 247
Apgyvendinta svečių	216 607	185 658

Šaltinis: Statistikos departamentas

Nakvynių regione 2009 m. suteikta 15,43 proc. mažiau negu 2008 metais.

2009 m. svečių daugiau apgyvendino tik Lazdijų rajono savivaldybė, kitose savivaldybėse apgyvendinamų svečių sumažėjo.

Lietuvoje viešbučių numerių užimtumas 2009 m. sumažėjo ir buvo 34,3 proc., vietų užimtumas taip pat sumažėjo ir buvo 25,8 procento. Alytaus apskrityje numerių užimtumas sumažėjo ir siekė 33,9 proc., vietų užimtumas sumažėjo ir buvo 29,6 procento. 2009 m. viešbučių numerių ir vietų užimtumas sumažėjo visame Alytaus regione.

2009 m. svečių srautas padidėjo tik iš Baltarusijos (3,91 proc.), iš kitų šalių – sumažėjo.

Kaimo turizmo paslaugos Alytaus regione 2009 m. plėtėsi ir pagal sodybų (102), ir pagal vietų skaičių (2 320). Sodybų 2009 m. padaugėjo 7,69 proc., o vietų – 19,56 procento. Alytaus regiono kaimo sodybos sudarė 17,35 proc. visų Lietuvoje esančių sodybų, o vietų skaičius jose sudarė 18,9 proc. visos Lietuvos kaimo turizmo sodybų vietų. 2009 m. Lietuvoje kaimo turizmo sodybų padaugėjo 7,7 proc., o Alytaus regione – 21,4 procento. Nors 2009 m. kaimo turizmo sodybų ir vietų jose padaugėjo, tačiau nakvynių ir apgyvendintų poilsiautojų, palyginti su 2008 m., sumažėjo: nakvynių sumažėjo 28,8 proc., poilsiautojų – 23,72 procento.

Bendras turistų (užsieniečių ir vietinių) skaičius 2009 m. Lietuvoje sumažėjo 21,8 proc., Alytaus apskrityje – 14,29 procento.

Vertinant pajamas iš atvykstamojo turizmo reikia išskirti vienadienius lankytojus ir turistus. Vietinių vienadienių lankytojų Alytaus regione išlaidos 2009 m. buvo 52,9 mln. litų, jos sumažėjo 14,68 proc., palyginti su 2008 m., 2009 m. turistų išlaidos – 48,2 mln. litų. Jų 2009 m. sumažėjo 18,3 procento.

5. PREKYBA

Alytaus apskrities mažmeninės prekybos apyvarta 2009 m. sudarė 3,47 proc. visos mažmeninės prekybos apyvartos Lietuvoje. Parduotuvių skaičius sudarė 4,55 proc. visų šalies parduotuvių.

Lyginant 2008 m. ir 2009 m. apyvartą, matyti, kad 2009 m. ji Lietuvoje sumažėjo 26,33 proc., o Alytaus regione – 25,85 procento. Didžiausia apyvarta pasiekta Alytaus mieste – ji sudarė 53,98 proc. visos regiono apyvartos, Druskininkuose – 20,1 proc., Lazdijų rajone – 10 proc., Varėnos rajone – 11,52 proc., Alytaus rajone – 4,3 procento (6 lent.).

6 lentelė. Mažmeninės prekybos įmonių apyvarta (be PVM) (mln. litų) ir parduotuvių skaičius

Mažmeninė prekyba	2008 m. apyvarta (mln. litų)	Parduotuvių skaičius 2008 m.	2009 m. apyvarta (mln. litų)	Parduotuvių skaičius 2009 m.
Lietuvos Respublika	35 787,2	18 351	26 366,1	16 369
Alytaus apskritis	1 232,8	843	914,1	744
Alytaus m. sav.	691,5	390	493,4	352
Alytaus r. sav.	51,5	117	39,3	104
Druskininkų sav.	244,1	103	183,9	94

Lazdijų r. sav.	114,9	113	92,2	82
Varėnos r. sav.	130,8	120	105,3	112

Šaltinis: Statistikos departamentas

Maitinimo įmonių apyvarta regione 2009 m. buvo 21,9 mln. litų. Palyginti su 2008 m. (24,7 mln. litų), ji sumažėjo 11,3 procento. Didžiausia apyvarta pasiekta Alytaus mieste – 49,3 proc. viso regiono apyvartos, Druskininkuose – 34,7 procento.

Didmeninė prekyba Lietuvoje 2009 m. sumažėjo – 23,77 proc., regione – 43,37 procento. Alytaus regiono didmeninės prekybos apyvarta 2009 m. sudarė 1,08 proc. visos šalies apyvartos (7 lent.).

Lietuviškos kilmės prekių eksporto apimtis 2010 m. padidėjo 29,55 proc., tiek šalies mastu, tiek regiono mastu – 20,15 procento. Šis eksportas regione sudarė 2,27 proc. viso šalies eksporto (8 lent.).

7 lentelė. Didmeninės prekybos įmonių apyvarta (be PVM) (mln. litų)

	2008 m.	2009 m.
Lietuvos Respublika	47 315,7	36 070,0
Alytaus apskritis	688,8	390,1

Šaltinis: Statistikos departamentas

8 lentelė. Lietuviškos kilmės prekių eksportas (mln. litų)

	2008 m.	2009 m.	2010 m.
Lietuvos Respublika	38 806,2	28 294,6	36 654,8
Alytaus apskritis	906,1	693,3	833,0

Šaltinis: Statistikos departamentas

Alytaus regionas 38 pavadinimų prekes eksportuoja į Latviją, daugiausia – nealkoholinius ir alkoholinius gėrimus bei actą; plastikus ir jų dirbinius; pieną ir pieno produktus; paukščių kiaušinius; natūralų medų; gyvūninės kilmės maisto produktus ir kita. Į Lenkiją eksportuoja 32 pavadinimų prekes: medieną ir medienos dirbinius; plastikus ir jų dirbinius; gyvūnų ir kita, į Vokietiją – 24 pavadinimų prekes, daugiausia – katilus (boilerius), mašinas ir mechaninius įrenginius, jų dalis, elektros mašinas ir įrenginius bei jų dalis; garso įrašymo ir atkūrimo aparatus; baldus; patalynės reikmenis, čiužinius, čiužinių karkasus, dekoratyvines pagalvėles ir kita.

Alytaus regiono įmonės produkciją eksportuoja į 60 šalių. Pagrindinės partnerės 2009 m. buvo Vokietija, Jungtinė Karalystė, Lenkija, Rusija, Latvija ir kitos šalys. Į ES šalis daugiausia eksportuojama mediena ir medienos dirbiniai.

6. ŽEMĖS ŪKIS

Alytaus regione yra 3,9 proc. visos Lietuvos ariamos žemės, 5,08 proc. visų šalies žemės ūkio naudmenų, 7,84 proc. pievų ir natūralių ganyklų, 6,51 proc. sodų ir uogynų.

Alytaus regionas išsiskiria miškingumu – jis siekia 49,1 proc. visos regiono teritorijos, Varėnos rajono savivaldybėje ir Druskininkų savivaldybėje miškai užima 69 proc. teritorijos. Varėnos rajone esantys medienos ištekliai sudaro 57,2 proc. visų regiono medienos išteklių.

Didžiausi naudojamų žemės ūkio naudmenų plotai yra Alytaus rajono savivaldybės teritorijoje, mažiausi – Druskininkų savivaldybės teritorijoje. 2009 m. regione buvo pagaminta 4,44 proc. visos šalies žemės ūkio produkcijos (9 lent.).

Bendrosios žemės ūkio produkcijos 2009 m. regione sumažėjo 18,4 procento. Daugiausia bendrosios žemės ūkio produkcijos pagaminta Alytaus rajono savivaldybėje – 54,75 procento.

2009 m. Alytaus regione augalininkystės produkcijos buvo pagaminta už 141 411 tūkst. litų ir tai sudarė 53,47 proc. visos šalies bendros žemės ūkio produkcijos, gyvulininkystės – 123 055 tūkst. litų ir tai sudarė 46,53 proc. visos šalies bendros žemės ūkio produkcijos. Lyginant 2008 m. su 2009 m., žemės ūkio produkcijos apimtis Lietuvoje sumažėjo 22,25 proc., regione – 18,84 procento.

9 lentelė. Bendroji žemės ūkio produkcija visuose ūkiuose (tūkst. litų)

	2008 m.	2009 m.
Lietuvos Respublika	7 340 029	5 706 977
Alytaus apskritis	325 856	264 466
Alytaus m. sav.	0	0
Alytaus r. sav.	166 223	144 792
Druskininkų sav.	12 841	10 505
Lazdijų r. sav.	87 148	67 457
Varėnos r. sav.	59 644	41 712

Šaltinis: Statistikos departamentas

7. STATYBA

2009 m. šalyje statybos darbų apimtis – 5 775 788 tūkst. litų, palyginti su 2008 m., ji sumažėjo 53,8 procento. Regione statybos darbų apimtis – 274 742 tūkst. litų, sumažėjo 41,6 procento. 2009 m. Alytaus regiono statybos darbai sudarė 4,76 proc. visos šalies statybos darbų apimtį. 2010 m. Alytaus regione pastatytų butų naudingasis plotas – 23,3 tūkst. m², 2009 m. – 42,6 tūkst. m². Pastatytų butų naudingasis plotas 2010 m. sumažėjo 45,3 procento.

2010 m. naujų negyvenamųjų pastatų bendrasis plotas buvo 36,6 tūkst. m², 2009 m. – 92,9 tūkst. m², 2008 m. – 75,2 tūkst. m². Naujų negyvenamųjų pastatų bendrasis plotas 2010 m. sumažėjo 60,6 procento.

8. TRANSPORTAS

Kelių transportu pervežama didžioji dalis krovinių ir keleivių. Alytaus regione 2009 m. krovinių pakrauta 40,3 proc. mažiau negu 2008 metais. Alytaus regione pakrautų krovinių dalis šalies mastu sudarė 4,5 procento (10 lent.).

Alytaus regione pervežtų keleivių skaičius sudarė 2 proc. visų Lietuvoje pervežtų keleivių. 2009 m. pervežtų keleivių sumažėjo 17,1 procento (11 lent.).

10 lentelė. *Vidaus krovinių vežimas kelių transportu (tūkst. tonų)*

	2008 m.	2009 m.
<i>Pakrauta krovinių</i>		
Lietuvos Respublika	46 325,5	32 748,8
Alytaus apskritis	2 473,5	1 476,9
<i>Iškrauta krovinių</i>		
Lietuvos Respublika	2 401,9	1 501,5
Alytaus apskritis	1 921,2	836,8

Šaltinis: Statistikos departamentas

11 lentelė. *Keleivių vežimas autobusais (tūkst.)*

Iš viso pagal reisų tipus	2008 m.	2009 m.
Lietuvos Respublika	317 296,2	266 342,1
Alytaus apskritis	6 360,1	5 269,5

Šaltinis: Statistikos departamentas

Per Alytaus regioną eina keturi transporto koridoriai, tačiau pagrindinių šalies transporto koridorių: Via Baltica ir IX B (A1 magistralės), atžvilgiu Alytaus regionas yra nepalankioje vietoje.

Bendras valstybinės reikšmės automobilių kelių tankumas Alytaus regione yra mažiausias šalyje.

IŠVADOS

Prasidėjus ekonomikos krizei, Alytaus regiono ekonomika ėmė smukti ir ypač menko 2009 metais. Šis smukimas kai kuriose srityse jaučiamas ir šiandien. BVP 2009 m. sumažėjo 21,5 proc., bendroji pridėtinė vertė – 19,78 procento.

Per 2010 m. mažų ir vidutinių įmonių padaugėjo 10,2 proc., tačiau darbuotojų jose sumažėjo 12,52 procento. Padaugėjo įmonių, kurių metinės pajamos siekia iki 19 999 litų, tačiau sumažėjo įmonių, gaunančių daugiau kaip milijoną litų pajamų. 2010 m. regione padidėjo prekių eksportas.

2009 m. regione sumažėjo materialinių ir tiesioginių užsienio investicijų, o tai paveikė pramonės įmonių plėtrą, konkurencingumą.

Taip pat 2009 m. regione sumažėjo mažmeninės ir didmeninės prekybos apyvarta, žemės ūkio produkcijos, statybos darbų apimtis, krovinių ir keleivių pervežimų, smuko turizmo sektoriaus pajamos.

Ekonominis nuosmukis ir socialinės padėties blogėjimas padidino bedarbių skaičių, emigracijos mastą, šešėlinės ekonomikos plitimą.

Literatūra

1. VAINIENĖ, R. *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius: Tyto alba, 2005. 328 p. ISBN 9986-16-422-2.
2. Rodiklių duomenų bazė [interaktyvus] [žiūrėta 2011 m. vasario 11 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/statbank/default.asp?w=1024>>.
3. Alytaus regiono 2010–2020 metų plėtros planas [interaktyvus] [žiūrėta 2011 m. sausio 25 d.]. Prieiga per internetą: <[http://www.pvcentras.lt/public/images/global/PROJEKTAI/Alytaus%20RPP_bendras_2010%2006%2014_FINAL%20\(3\).pdf](http://www.pvcentras.lt/public/images/global/PROJEKTAI/Alytaus%20RPP_bendras_2010%2006%2014_FINAL%20(3).pdf)>.

THE ECONOMICS OF ALYTUS REGION IN THE PERIOD OF CRISIS

Summary

The impact of global economic crisis on the economics of Lithuania and Alytus region is analysed in the article. The crisis which has begun in 2008 has been influencing all branches of economy until nowadays. The influence of crisis is analysed in the sectors of small and medium business, production, agriculture and construction. The survey is executed base don the data of the Statistics Department.

RIZIKOS VALDYMAS

Olga Buckiūnienė, Asta Pikelienė

Vilniaus kolegija

Anotacija

Straipsnyje apžvelgiamas rizikos valdymas, vykdomas Lietuvos banke, apibrėžiami rizikos valdymo tikslai, nurodomi valdymo proceso dalyviai, pateikiamos kiekvieno Lietuvos banko megaproceso organizavimo sudedamosios dalys ir šio proceso narių pagrindinės funkcijos bei veiksmas, analizuojami incidentų tipai ir rizikos valdymo modelis. **Straipsnio tikslas** – supažindinti su pagrindiniais dokumentais, kurie reglamentuoja Lietuvos banko rizikos valdymą, pateikti ir paaiškinti svarbiausias rizikos valdymo sąvokas, rizikos valdymo politikos kryptis ir vertinimo kriterijus.

Šio straipsnio tyrimo objektas yra Lietuvos banko rizikos valdymo politika, jos tikslai ir principai. Lietuvos banke rizikos valdymas yra paremtas formaliai priimta rizikos valdymo sistema.

Reikšminiai žodžiai: rizika, rizikos valdymo sistema, incidentai, rizikos lygių skalė, rizikos valdymo politika.

IVADAS

Temos aktualumas: tema yra labai aktuali, nes rizikos valdymas Lietuvos banke yra labai svarbus ir susijęs su Lietuvos banko vykdomomis funkcijomis ir jų tikslais.

Tikslas: Pateikti Lietuvos banko rizikos valdymo politiką.

Uždaviniai:

1. Supažindinti su Lietuvos banko dokumentais, kurie reglamentuoja rizikos valdymą.
2. Pateikti pagrindines rizikos valdymo sąvokas.
3. Išskirti pagrindines rizikos valdymo kryptis.
4. Išdėstyti pagrindinius rizikos valdymo vertinimo kriterijus.

Objektas: rizikos valdymas Lietuvos banke.

Tyrimo metodai: Lietuvos banko dokumentų analizė, neformalus pokalbis su Lietuvos banko rizikos valdymo specialistais.

Tarptautiniu mastu nėra bendros rizikos valdymo politikos. Lietuvos bankas, kurdamas savo rizikos valdymo metodą, vadovavosi Australijos ir Naujosios Zelandijos patirtimi bei šių šalių parengtais rizikos valdymo standartais (HB 436:2004) „RISK MANAGEMENT GUIDELINES, (AS/NZS 4360:2004). Lietuvos banke taikoma ir Prancūzijos bei Didžiosios Britanijos centrinių bankų patirtis.

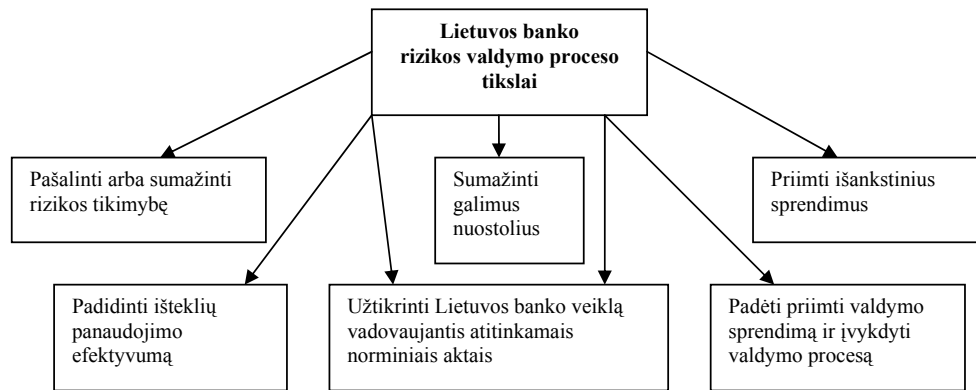
Lietuvos bankas kartu su UAB „Ernst&Young Baltik“ konsultantais 2006 m. įdiegė integruotą rizikos valdymo procesą banke ir patvirtino su tuo susijusius norminius dokumentus. Pagrindiniai norminiai dokumentai, reglamentuojantys rizikos valdymo procesą Lietuvos banke, yra „Lietuvos banko rizikos valdymo politika“, „Rizikos ir kontrolės savęs vertinimo organizavimo ir vykdymo tvarka“, „Incidentų valdymo tvarka“, „Rodiklių stebėjimo tvarka“. Rizikos valdymo procesą banke koordinuoja Rizikos valdymo skyrius.

1. RIZIKOS VALDymo PROCESO INICIJAVIMAS

Lietuvos banko rizikos valdymo politika numato rizikos valdymo proceso tikslus, principus, funkcijas, etapus, taip pat apibrėžia informacijos pateikimo procesą. Rizikos valdymas yra viena iš Lietuvos banko bendrojo valdymo sudedamųjų dalių.

Toliau pateikiamos pagrindinės rizikos valdymo proceso sąvokos ir jų apibūdinimas:

1. Rizikos valdymo sistema – tai bendra Lietuvos banko rizikos valdymo politikos visuma, susijusi su procedūrų valdymu.
2. Rizika – tai įvykių, kurie gali turėti neigiamos įtakos įgyvendinant Lietuvos banko tikslus ir vykdant funkcijas, atsiradimo galimybė, vertinama pagal įvykio tikimybę ir padarinius.
3. Rizikos toleravimo lygis – tai rizikos lygis, kuris dar yra priimtinas Lietuvos bankui.
4. Incidentas – konkretus įvykis, kuris tiesiogiai ar netiesiogiai daro įtaką veiklai, procesams ir Lietuvos banko tikslams.



1 pav. Lietuvos banko rizikos valdymo proceso tikslai

Lietuvos banko rizikos valdymo proceso tikslai pateikiami 1 paveiksle.

Lietuvos banke rizikos valdymo proceso koordinavimas ir priežiūra pavesta Rizikos valdymo skyriui.

Rizikos valdymo dalyviai yra:

1. Lietuvos banko valdyba;
2. Rizikos valdymo skyrius;
3. Megaprocesų valdytojai;
4. Proceso dalyviai.

Pagrindinė šių dalyvių funkcija – rizikos valdymo proceso užtikrinimas ir Lietuvos banko vidaus kultūros sukūrimas.

2. BANKO VEIKLOS ANALIZĖ

Kartą per metus banko ir jo padalinių veiklą peržiūri Rizikos valdymo skyrius. Remdamasis gauta informacija Rizikos skyrius inicijuoja tam tikrų veiklos sričių rizikos ir kontrolės vertinimo versijas. Lietuvos banke vidinę kontrolę vertina ir vidaus auditas. Audito pagrindas yra vidaus kontrolės, taip pat rizikos vertinimas. Šis vertinimas remiasi kitų centrinių bankų analizės praktika, II standartu ir Europos centrinio banko reglamentu. Vidaus aplinka ir jos komponentai pateikiami 2 paveiksle.

Detali Lietuvos banko veiklos analizė remiasi informacija iš dvidešimt dviejų Lietuvos banko padalinių, kurie registruoja banke nutinkančius incidentus. Pagrindinės incidento registravimo, šalinimo ir analizės priemonės aprašytos „Lietuvos banko incidentų valdymo tvarkoje“, atitinkamai patvirtintoje Lietuvos banko valdybos 2006 m. gruodžio 7 d. nutarimu Nr. 159 ir Lietuvos banko valdybos 2008 m. rugsėjo 16 d. nutarimu Nr. 145. Šios tvarkos tikslas – užtikrinti, kad incidentai būtų laiku išaiškinti ir informacija apie juos pateikta atitinkamiems padaliniams. Taip pat numatytos papildomos kontrolės priemonės, kad incidentas nesikartotų.

Pagal kilmę galime skirti tokius incidentų tipus:

1. Informacinių sistemų incidentas – tai kompiuterio tinklo darbo pažeidimas, nesankcionuotas prisijungimas prie informacinių sistemų ir t. t.
2. Personalo incidentas – tai Lietuvos banko personalo klaidos, pagrindinių specialistų praradimas, informacijos falsifikavimas, vagystė ir t. t.
3. Infrastruktūros incidentas – tai komunalinių paslaugų sistemų (elektros, kanalizacijos, šildymo ir t. t.) pažeidimas, nutrauktas telefono ryšys ir kita veikla.
4. Apsaugos incidentas – tai teroro aktai, užpuolimas, sabotžas, protestas, įkaitų pagrobimas, gaisras arba stichinės nelaimės.
5. Kitas incidentas – tai kiti incidentai, kurių negalima priskirti prie 1–4 grupių (informacijos nutekėjimas, neteisingos informacijos surinkimas).

Pagal rizikos lygį galima skirti tokius incidentus:

1. Probleminis incidentas, kuris paveikė bent vieną pagrindinę Lietuvos banko funkciją arba sukėlė krizę.
2. Vidutinio rizikos lygio incidentas – tai kritinis incidentas, kuris nesukelia krizės arba kritinės situacijos.



2 pav. Vidaus aplinka ir jos komponentai

3. RIZIKOS VALDYMO MODELIO SUDEDAMOSIOS DALYS

Rizikos valdymo proceso dalyviai skirstomi į tokius lygius:

- I lygis – decentralizuotas atskirų padalinių viršininkų ir jų rizikos specialistų valdymas;
- II lygis – centralizuotas rizikos valdymas (Rizikos valdymo skyrius, IT saugumo skyrius, Middle office ir t. t.);
- III lygis – organizuotas Lietuvos banko valdymas.

Rizikos valdymo modelis susideda iš trijų dalių: rizikos ir kontrolės vertinimo, incidentų, įvykusių Lietuvos banke, priežiūros ir Lietuvos banko rodiklių priežiūros. Rizikos valdymo procese naudojama rizikos informacija apima savęs vertinimo sesijų metu išskirtas ir įvertintas konkrečias rizikas, incidentų analizės informaciją ir rodiklių nuokrypių informaciją. Siekiant tinkamai nustatyti rizikos lygį, atliekama kiekvieno Lietuvos banko proceso analizė, nustatoma proceso rizika ir įvertinamos ją mažinančios kontrolės priemonės. Rizikos vertinimą atlieka įvairių valdymo lygių vadovai bendru susitarimu arba balsavimu. Galutinis rizikos lygis nustatomas remiantis rizikos tikimybės ir padarinio skale bei atsižvelgiant į incidentų ir rodiklių nuokrypių istoriją (1 lent.).

1 lentelė. Rizikos lygių skalė

Spalvos	Rizikos valdymo intervalai	Rizikos lygis	Rizikos aiškinimas
Raudona	18,1–25	Katastrofinė rizika	Nepriimtina rizika. Rizika gali atnešti Centriniam bankui traukiamų nuostolių. Rizika reikalauja neatidėliotinių kontrolės priemonių. Sprendimai dėl rizikos valdymo priimami Lietuvos banko valdymo lygmeniu.
Oranžinė	12,1–18	Didelė rizika	Didele dalimi nepriimtina rizika. Rizika gali atnešti Lietuvos bankui didelių nuostolių. Rizika reikalauja papildomų kontrolės priemonių. Sprendimai priimami Lietuvos banko valdybos lygmeniu.
Geltona	6,1–12	Vidutinė rizika	Didele dalimi priimtina rizika. Rizika gali atnešti Lietuvos bankui nedidelių nuostolių. Rizikai valdyti nereikia specialių kontrolės priemonių. Sprendimus priima megaprocesų vadovai.
Žalia	0–6	Nedidelė rizika	Priimtina rizika. Rizikai valdyti nereikia specialių priemonių.

Vadovaujantis rizikos lygių skale yra sudaromas rizikos žemėlapis, kuriame atsispindi kiekvienos rizikos pasireiškimo tikimybė ir galimas maksimalus padarinsys.

Rodiklių stebėjimo tvarka ir Pagrindinių rodiklių sąrašas yra patvirtinti Lietuvos banko valdybos 2007 m. gegužės 27 d. nutarimu Nr. 62. Pagrindinių rodiklių sąrašas kasmet peržiūrimas ir atnaujinamas. Nukrypimai nuo rodiklių registruojami informacinėse sistemose.

Kas ketvirtį Rizikos valdymo skyrius atlieka incidentų ir rodiklių nuokrypių analizę. Galutinė išvada dėl incidentų ir rodiklių pateikiama kasmetinėje rizikos vertinimo ataskaitoje.

IŠVADOS

1. Pasaulinėje praktikoje nėra bendros rizikos valdymo politikos.
2. Lietuvos bankas savo rizikos valdymo politiką parengė pagal Australijos ir Naujosios Zelandijos standartus („RISK MANAGEMENT GUIDELINES“ AS/NZS 4360:2004).
3. Lietuvos bankas yra parengęs dokumentus, reglamentuojančius rizikos valdymą.
4. Europos centrinio banko parengta rizikos valdymo politika (ESCB EURO SYSTEM OPERATION RISK MANAGEMENT POLICY) vadovaujasi ir Lietuvos bankas.
5. Lietuvos banke nuolat atliekama stebėseną ir kitų centrinių bankų praktikos vertinimas.
6. Lietuvos banke skiriami penki pagrindiniai incidentų tipai ir trys jų rūšys.
7. Lietuvos banko valdyba patvirtino pagrindinius rodiklius, atspindinčius Lietuvos banko veiklą, kontrolę ir riziką. Remiantis šiais rodikliais kiekvienas procesas nusistato detalesnius veiklos, kontrolės ir rizikos rodiklius. Rodiklių nuokrypių dydžiui informacinėje sistemoje atspindėti naudojama rizikos lygių skalė.

Literatūra

1. ESCB EURO SYSTEM OPERATION RISK MANAGEMENT POLICY.
2. Lietuvos banko incidentų valdymo tvarka. Patvirtinta Lietuvos banko valdybos 2006 m. gruodžio 7 d. nutarimu Nr. 159 ir 2008 m. rugsėjo 15 d. nutarimu Nr. 145.
3. RISK MANAGEMENT GUIDELINES (AS/NZS 4360:2004).
4. Lietuvos banko rizikos valdymo politika. Patvirtinta Lietuvos banko valdybos 2006 m. rugpjūčio 10 d. nutarimu Nr. 106.
5. Rizikos ir kontrolės sąvokų vertinimo organizavimo ir vykdymo tvarka. Patvirtinta Lietuvos banko valdybos 2006 m. spalio 26 d. nutarimu Nr. 136 ir 2007 m. lapkričio 15 d. nutarimu Nr. 156.

RISK MANAGEMENT

Summary

The main idea of the article: to present the risk management politics of the Lithuanian bank, its goals and methods. The main tasks are the following:

1. To present the main normative documents, which regulates the risks management in the Lithuanian bank;
2. To present and explain the main concepts concerning the risk management;
3. To mark the main risk management directions and the criteria's for the evaluation.

The research object is the risk management in the Lithuanian bank.

The risk management politics of the Lithuanian bank, its goals and principles is presented in the article. The risk management is carried out by formalizing according to the accepted risk management system. The main concepts used in the article are the following: risk management system, risk, probability, risk tolerance level, control, incident and others.

There are presented the goals of the risk management, participants, the organizers of mega processes and there are listed the main functions and actions of the members of this process in the Lithuanian bank. The origin of the incidents and their types in Lithuanian bank are being analyzed. The risk management module and its parts are given.

KREDITO UNIJŲ VEIKLOS PLĖTROS GALIMYBĖS LIETUVOJE

Gintautas Preidys
Mykolo Romerio universitetas

Anotacija

Straipsnyje aptariami kredito unijų formavimosi principai, išskirtiniai jų bruožai, apžvelgiama kredito unijų vieta pasaulinėje rinkoje, gvildenamos priežastys, leidusios aktyviai plėtotis kredito unijų veiklai, nagrinėjama kredito unijų plėtra Lietuvoje, išskiriami jų veiklos etapai, analizuojami ir vertinami kredito unijų veiklos rodikliai, pateikiamos sėkmingos kredito unijų veiklos Lietuvoje prielaidos. Straipsnio pabaigoje formuluojamos išvados.

Kredito unijos finansinių paslaugų sferoje atsirado vėliau negu komerciniai bankai, kai šie negalėjo arba nenorėjo dirbti su smulkiais mažas ir vidutines pajamas gaunančiais klientais. Įvairiose šalyse kredito unijos atsirado skirtingu metu, jau susiformavus jų bankinei sistemai. JAV spartus kredito unijų steigimasis sutapo su Didžiąja depresija. Ir šiuo metu JAV kredito unijų veikla išplėtota labiausiai. Lenkijoje pirmosios kredito unijos pradėjo steigtis dar XIX a. pabaigoje, vėliau jų steigimasis atsinaujino po 1990 metų.

Kredito unijos pagal savo organizacinius ir veiklos principus skiriasi nuo kitų finansų institucijų, jas jungia tokie išskirtiniai požymiai, kuriais vadovaujantis kuriamos ir veikia kredito unijos. Jie vadinami kooperacijos principais:

- *Kooperacinė savivalda.* Asmenys, turintys panašių ekonominių siekių ir tikslų, susivienija, sutelkia savo piniginius išteklius ir suteikia savo nariams reikiamas finansines paslaugas.
- *Savivalda.* Kredito unijos nariai patys organizuoja unijos valdymą, tad kredito unijos valdymas tampa nepriklausomas nuo trečiųjų šalių, kredito unijos nariai sudaro valdymo organus: visuotinę susirinkimą, stebėtojų tarybą, valdybą, paskolų komitetą, išrenka revizorių.
- *Asmeninė atsakomybė.* Kredito unijos nariai priima sprendimus dėl valdymo ir visiškai atsako už juos. Kredito unijos nario turtinė atsakomybė apsiriboja pajaus suma, t. y. kredito unijos narys už jos veiklą atsako savo pajumi. Lietuvos kredito unijų 93 proc. pagrindinio kapitalo sudaro pajinis kapitalas ir tik 7 proc. – rezervinis kapitalas.
- *Sutapimo principas.* Kredito unijos narys yra, viena vertus, pajininkas ir bendraturtis, kita vertus, kredito unijos klientas, kuris naudojasi jos teikiamomis paslaugomis ir privalumais.
- *Savanoriškumas.* Visi nariai į kredito unijas įstoja ir iš jų išstoja savanoriškai.
- *Vertikali organizacija.* Veiklos efektyvumui didinti sukurama antro lygio struktūra (Lietuvoje įsteigta Centrinė kredito unija ir Kredito unijų asociacija). Centralizuojant tam tikrų paslaugų teikimą praplečiamas ir užtikrinamas savivalbos principas. Taip pat užtikrinamas platus paslaugų unijų nariams spektras, paskirstomi žmogiškieji ir finansiniai ištekliai. Dviejų lygių sistemoje privalo būti išlaikytas kredito unijų finansinis ir juridinis autonomiškumas.

Autoriai nevienodai apibrėžia kredito unijas. G. Kancerevyčius kredito unijas apibūdina kaip finansinio tarpininkavimo institucijas, kurios pritraukia susivienijusių pagal tam tikrą požymį asmenų santaupas ir teikia paramą bei finansines paskolas tik savo nariams. N. Ryderio ir C. Chambers nuomone, kredito unijos yra finansiniai kooperatyvai, tenkinantys savo narių poreikius. Ch. Fergusonas ir D. McKillopas teigia, kad kredito unijos yra savivalbos, taupymo ir paskolų organizacijos, tarnaujančios savo narių poreikiams. Apibendrinant šias nuomones galima pasakyti, kad kredito unijos yra kredito institucijos, veikiančios kooperacijos pagrindais ir finansines paslaugas teikiančios tik savo nariams.

Pirmųjų kredito unijų užuomazgų galima aptikti jau XIX a. pabaigoje JAV, Didžiojoje Britanijoje ir kitose šalyse, kur jos padėjo mažas pajamas gaunantiems visuomenės nariams. JAV kredito unijų veikla ypač išsiplėtė Didžiosios depresijos metu, kai dauguma kitų kredito institucijų bankrutavo arba negalėjo teikti klientams finansinių paslaugų. Galima teigti, kad Šiaurės Amerikoje kredito unijos nuo to laiko plėtėsi, augo iki šių dienų laikydamosi kooperacijos principų ir savo paslaugų spektru nebusileidžia komerciniams bankams. Kredito unijų veiklos išplitimą rodo ir Pasaulio kredito unijų tarybos skelbiami duomenys, kad 2007 m. veikė 49 tūkst. kredito unijų, jungiančių 177 mln. narių 96 šalyse.

Pirmieji kredito kooperatyvai Lietuvoje pradėjo steigtis dar po Pirmojo pasaulinio karo. 1928 m. Lietuvoje buvo įregistruoti 624 kredito kooperatyvai. Jie valdė 37 proc. indėlių ir 37,5 proc. paskolų rinkos (I. Čepienė, V. Terleckas,

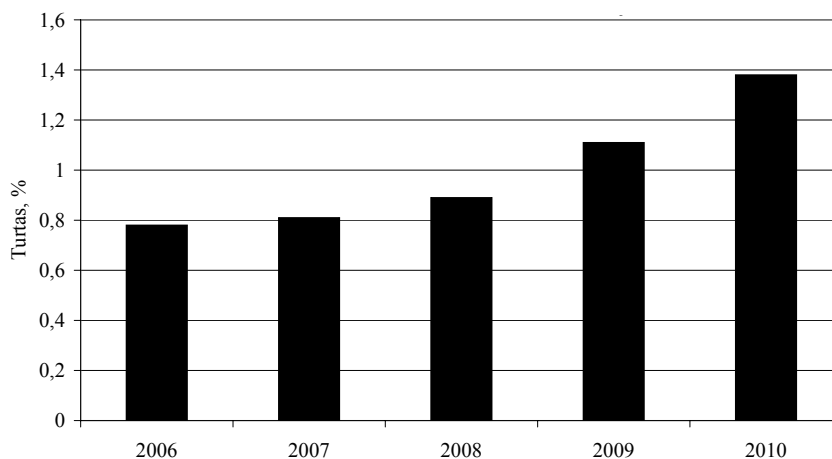
1999). I. Čepienės ir V. Terlecko teigimu, vėliau kredito kooperatyvų mažėjo, tačiau tai buvo jų jungimosi ir konsolidavimosi išdava. Pagausėjo kredito kooperatyvų narių, o patys kooperatyvai tapo finansiškai pajėgesni. 1939 m. pabaigoje Lietuvoje veikė 310 kooperatyvų ir jiems priklausė 119 tūkst. narių.

Atkūrus nepriklausomybę Lietuvoje kredito unijų steigimą pradžioje stabdė minimalūs reikalavimai komerciniams bankams ir teisinės bazės nebuvimas. Teisinis pagrindas steigti kredito unijas buvo 1995 m. priimtas Lietuvos Respublikos kredito unijų įstatymas. Juo siekta atkurti kooperacinio kredito sistemą ir paspartinti jos plėtrą Lietuvoje. Lietuvos bankui buvo pavesta kredito unijų veiklos priežiūra. Tačiau priimtas įstatymas numatė nemažai kredito unijų veiklos ribojimų: minimalus kredito unijos pajus sudarė 300 litų (tuo metu tai buvo labai aukštas rodiklis), minimalus kredito unijos narių skaičius buvo nustatytas 50 žmonių, akcinis kapitalas – 15 000 litų, maksimali paskola vienam kredito unijos nariui negalėjo viršyti 10 proc. indėlių sumos, o paskolos suma negalėjo būti didesnė negu dešimt pajaus įnašų. Esant tokioms sąlygoms kredito unijų daugėjo ir jų veikla plėtėsi labai palengva. Todėl 2000 m. buvo priimtas Lietuvos Respublikos kredito unijų įstatymo pakeitimo įstatymas, kuris leido išplėsti kredito unijų veiklos galimybes. Naujoje įstatymo redakcijoje buvo numatytos galimybės kredito unijos nariais tapti ir mažoms bei vidutinėms įmonėms. Kredito unijos buvo įtrauktos į indėlių ir investicijų draudimo fondą, taip pat pirmus trejus veiklos metus atleistos nuo pelno mokesčio ir tai buvo labai svarbu pritraukiant indėlius. Tais pačiais 2000 metais buvo priimtas Lietuvos Respublikos centrinės kredito unijos įstatymas. Centrinė kredito unija, kurios minimalus kapitalas – 1 mln. eurų, turi užtikrinti, kad visa kredito unijų sistema atitiktų ES direktyvų reikalavimus. Įkūrus Centrinę kredito uniją, įsteigtas kredito unijų stabilizacijos fondas, kuris užtikrina kredito unijų mokumą. Kartu atsakyta minimalaus kapitalo reikalavimo konkrečiai kredito unijai.

Analizuojant kredito unijų veiklą matyti, kad sukūrus palankias teisines sąlygas prasidėjo aktyvus kredito unijų steigimas. Tam įtakos turėjo ir Lietuvos komercinių bankų stambėjimas, ir komercinių bankų filialų skaičiaus mažinimas pirmiausia mažuose miestuose ir miesto tipo gyvenvietėse.

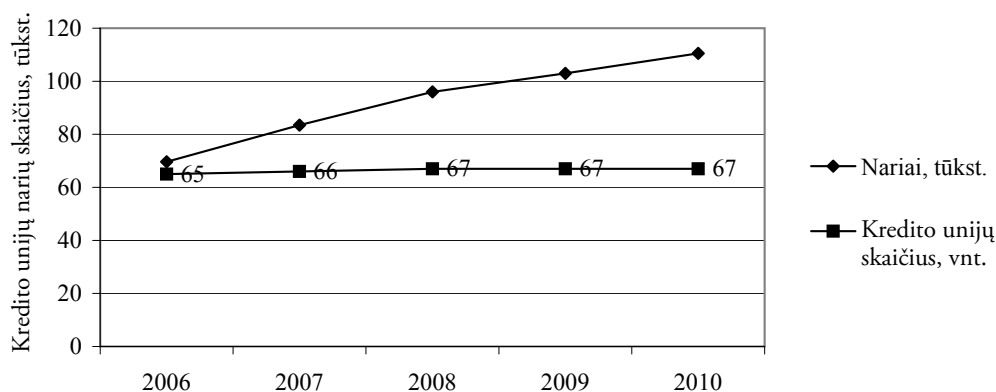
1 lentelė. *Veikiančių bankų sistemos turto dalis, tenkanti kredito unijoms*

Veikiančių bankų sistemos turto dalis, tenkanti kredito unijoms					
Metai	2006	2007	2008	2009	2010
Nariai, tūkst.	69,63	83,437	96	103	110,5
Turtas, proc.	0,78	0,81	0,89	1,11	1,38
Unijų skaičius	65	66	67	67	68



1 pav. *Veikiančių bankų sistemos dalis, tenkanti kredito unijoms*

Analizuojant kredito unijų veiklą čia apsiribojama 2006–2010 m. laikotarpiu, nes iki šio laikotarpio steigėsi naujos kredito unijos ir pradedant 2006 metais (1 lent.) ekstensyvi kredito unijų plėtra baigėsi. Per aptariamą laikotarpį įsteigtos tik trys naujos kredito unijos, tačiau jų užimama bankinės sistemos dalis išaugo nuo 0,8 proc. 2006 m. iki 1,4 proc. 2010 m. spalio 1 d., t. y. (2 lent.) augimas sudarė 60 procentų. Vis dėlto pabrėžtina, kad kredito unijų užimama rinkos dalis labiausiai išsiplėtė 2009–2010 metais. Tai lėmė kelios priežastys. Pirmą, sumažėjęs komercinių bankų aktyvumas, t. y. komerciniams bankams sugriežtinus arba visai nutraukus kreditų išdavimą kredito unijos tuo sėkmingai pasinaudojo ir toliau didino savo kreditų portfelį. Antra priežastis, leidusi gerokai padidinti užimamos



2 pav. Kredito unijų ir narių skaičiaus dinamika

rinkos dalį, – konkurencingos indėlių palūkanų normos. Dėl valdymo struktūros ir mažų valdymo sąnaudų kredito unijos gali pasiūlyti savo pajininkams aukštesnes negu bankai indėlių palūkanų normas. Trečia priežastis yra labai pakilusi kredito unijų teikiamų paslaugų kokybė. Nors pastaraisiais metais kredito unijų užimama rinkos dalis augo, tačiau, Pasaulio kredito unijų tarybos duomenimis, vidutinė kredito unijų užimama rinkos dalis sudaro 7,36 proc., todėl Lietuvoje vykstančią kredito unijų plėtrą galime pavadinti tik atėjimu į bankinę rinką.

2 lentelė. Kredito unijų pagrindinių straipsnių dinamika

Kredito unijų pagrindinių straipsnių dinamika						
Pagrindiniai rodikliai	2006-01-01	2007-01-01	2008-01-01	2009-01-01	2010-01-01	2010-10-01
Kredito unijų skaičius (vnt.)	65	66	67	67	67	68
Turtas (aktyvai) (tūkst. litų)	300,618	461,842	655,150	794,8	933	1123,1
Suteiktos paskolos (tūkst. litų)	202,709	305,1118	455,311	592,9	599,5	702
Indėliai (tūkst. litų)	235,550	518,203	518,203	596,1	773,8	944,1
Einamųjų metų pelnas (nuostolis) (tūkst. litų)	1,692	2,2727	2,7224	0,7	-5,3	-5,7

Nagrinėjant kredito unijų pagrindinių straipsnių dinamiką (3 lent.) matyti, kad jų turtas analizuojamu laikotarpiu didėjo gana tolygiai ir per 2006–2010 10 01 laikotarpį išaugo beveik keturis kartus. Tai labai geras kredito unijų veiklos rezultatas, nes unijos augo ir stiprėjo ne kiekybiškai, o kokybiškai. Kredito unijų kreditų portfelis per visą nagrinėjamą laikotarpį didėjo tolygiai ir išaugo 3,5 karto, indėliai – keturis kartus. Reikėtų išskirti kredito unijų veiklos rezultatus. Kaip ir visa bankinė sistema, kredito unijos ir 2009–2010 10 01 laikotarpiu dirbo nuostolingai. Pagrindinė nuostolių susidarymo priežastis – išaugę specialieji atidėjimai. Lietuvos banko duomenimis, iš 68 kredito unijų 37 kredito unijos 2010 m. 9 mėnesius dirbo nuostolingai. Kredito unijose atsiradusios blogosios paskolos pareikalaus iš jų profesionalumo ir įgūdžių sprendžiant dėl blogų paskolų kylančias problemas.

Nagrinėjant kredito unijų veiklą išryškėja naujų kredito unijų veiklos tendencijų, kaip kad minėtas kredito unijų stambėjimas. Ilgai daugiausia turto valdė Panevėžio kredito unija, tačiau pastaruoju metu šiuo atžvilgiu pirmauja kredito unija Vilniaus taupomoji kasa, kurios turtas, Lietuvos banko duomenimis, 2010 m. spalio 1 d. sudarė 159,3 mln. litų, arba 14,2 proc. visų kredito unijų turto. Kredito unijų stambėjimo tendencija išliks, o didelės kredito unijos virs komerciniais bankais.

IŠVADOS

1. Kredito unijos ėmė steigtis Lietuvoje sukūrus teisinę bazę.
2. Kredito unijos per savo veiklos metus perėjo kiekybinės ir kokybinės raidos etapus.
3. Kredito unijos sėkmingai užima komercinių bankų nišą aptarnaudamos tiek privačius ūkius, tiek mažas ir vidutines įmones.

4. Kredito unijos teikia savo pajininkams vis daugiau bankinių paslaugų, kurios priartina jas prie komercinių bankų lygio.
5. Stambių kredito unijų formavimasis sudarys joms sąlygas transformuotis į komercinius bankus arba kitas kredito institucijas.

Literatūra

1. FERGUSON, Ch; McKILLOP, D. *The Strategic Development of Credit Unions*. England, 1997.
2. ČEPIENĖ, I.; TERLECKAS, V. Kooperatinės bankininkystės sektorius Lietuvoje 1918–1940 m. *Ekonomika*, 1999, Nr. 47.
3. RYDER, N.; CHAMBERS, C. The Credit Crunch – Are Credit Unions Able to Ride out the Storm? *Journal of Banking Regulation*. December, 2009, Nr. 1.
4. KDZIERSKI, L. Decisions in Finance Management at Polish Financial Institutions – Credit Unions and the National Credit Union. *Ekonomika*, 2007, Nr. 80.
5. KANCEREVYČIUS, G. *Finansai ir investicijos*. Kaunas, 2004.
6. Lietuvos bankas. Kredito įstaigų veiklos apžvalgos [žiūrėta 2011 m. sausio 21 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.lb.lt/lt/istaigos/veikla.htm>>.

THE POSSIBILITIES OF CREDIT UNIONS ACTIVITIES EXPANSION IN LITHUANIAN MARKET

Summary

The article discusses the principles of formation and their key distinctive features of the credit unions. It describes the position of the credit union's and discusses the reasons which allowed active growth of the credit union activities on the world market. The article analyzes and evaluates development, operational phases and performance of credit unions in Lithuanian market. The article is concluded by making an assumption for the successful credit union activities in Lithuanian market.

PREKĖS ŽENKLO STRATEGIJŲ KŪRIMAS

Sandra Rekštienė, Regina Motienė
Kauno technikos kolegija

Anotacija

Prekės ženklo svarba rinkoje sparčiai didėja. Tai aktuali tema tiek teoriniu, tiek praktiniu lygmeniu. Prekės ženklas suteikia įmonėms konkurencinį pranašumą, pagrindą prekėms patekti į įvairias rinkas. Gebėjimas sukurti, išlaikyti, ginti, stiprinti prekės ženklo įvaizdį ir plėsti jo panaudojimo ribas yra svarbiausia profesionalių rinkodaros specialistų užduotis. Šiame straipsnyje, remiantis mokslinės literatūros analize, kuriamas prekės ženklo strategijų teorinis modelis ir juo remiantis atliekama UAB „Švyturys-Utenos alus“ studija.

IVADAS

Temos aktualumas. Aštrėjanti konkurencija, vis didesnė vartotojų patirtis, greitai kintantis vartotojų elgesys, nuolat kylantys prekių kokybės reikalavimai skatina įmones ieškoti konkurencinio pranašumo šaltinių. Dėl šių procesų gausėja prekių, kurių funkcijos labai panašios, todėl prekės ženklas vartotojui tampa viena iš svarbiausių prekės identifikavimo priemonių, o įmonei – konkurencinio pranašumo šaltiniu. Prekės ženklas pats savaime neužtikrina įmonės konkurencinio pranašumo rinkoje. Gerų rezultatų pasiekia įmonės, sugebančios pasirinkti tokią prekės ženklo strategiją, kuri atitinka vartotojų lūkesčius ir suteikia įmonei konkurencinį pranašumą.

Tyrimo problema. Šiandien, vykstant aršiai konkurencinei kovai, tiek mokslininkai, tiek praktikai aktyviai diskutuodami apie prekių ženklų valdymą pabrėžia prekės ženklo strategijos kūrimą. Kadangi išsamių teorinių studijų ir jomis pagrįstų empirinių tyrimų bazė yra gana ribota, straipsnyje nagrinėjama prekės ženklo strategijų kūrimo problema.

Tyrimo objektas – prekės ženklo strategijos.

Tyrimo tikslas – atlikus prekės ženklo strategijų teorines studijas, sukurti teorinį modelį ir jį empiriškai pagrįsti UAB „Švyturys-Utenos alus“ prekės ženklo pavyzdžiu.

Tyrimo uždaviniai: parengti prekės ženklo strategijų kūrimo teorinį modelį, pagrįsti prekės ženklo strategijų kūrimo teorinio modelio praktinį taikymą UAB „Švyturys-Utenos alus“ prekės ženklo pavyzdžiu.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, antrinių duomenų analizė.

1. PREKĖS ŽENKLO STRATEGIJŲ TEORINĖS STUDIJOS

Prekės ženklo svarba rinkoje sparčiai auga. Dėl vartotojų poreikių individualizavimo, globalizacijos gausėja prekių, kurių funkcijos labai panašios, todėl prekės ženklas vartotojui tampa viena iš svarbiausių prekės identifikavimo priemonių, o įmonei – konkurenciniu pranašumu.

Reklamuojamas ir puoselėjamas prekės ženklas – kiekvienos įmonės turtas. Visos prekės identifikavimo priemonės ir ypač prekės ženklo elementai – vardas, simbolis, pakuotė ir dizainas – padeda vartotojo sąmonėje kurti pastovias teigiamas asociacijas, kurios yra naudingos tiek vartotojui, tiek gamintojui. Vartotojai prekės ženklu pasitiki ir žino, kokios gali tikėtis perkamos prekės ar paslaugos kokybės. Neužtenka sukurti sėkmingą prekės ženklą – jį reikia įtvirtinti ir apsaugoti, kad nebūtų klastojamas. Mokslinėje literatūroje išskiriama keletas prekės ženklo apibrėžimų (lent.).

Lentelė. *Prekės ženklo samprata*

Autorius	Metai	Apibrėžimas
Kotler, Turner	1985	Prekės ženklas – tai vardas, žymuo, simbolis, dizainas arba jų derinys, kurio tikslas yra identifikuoti prekes ar paslaugas, išskirti jas iš konkurentų prekių ir paslaugų.
Sommers, Barnes, Stanson, Futrell	1989	Prekės ženklas – tai vardas, simbolis ar specialus žymuo arba šių elementų derinys, kuris skiria vieno gamintojo ar jų grupės prekes arba paslaugas nuo kito.

Aaker	1991	Prekės ženklas apima tiek apčiuopiamas, realias, t. y. fizines, prekės savybes, pakuotę, garantijas ir papildomas paslaugas, tiek neapčiuopiamas su ja susijusius dalykus – vartotojo įsitikinimą ir požiūrį.
Kinney, Bernardt, Krentler	1995	Prekės ženklas – tai vardas, žymuo, simbolis, dizainas ar jų derinys, kuris daro gamintojo prekes ir paslaugas atpažįstamas ir išskiria jas iš konkurentų prekių ir paslaugų.
Dibb, Simkin, Pride, Ferrell	1997	Prekės ženklas – tai vardas, žymuo, simbolis, dizainas ar jų derinys, kuris išskiria pardavėjo prekes ar paslaugas iš kitų prekių ar paslaugų.
Chernatony	1999	Prekės ženklas yra funkcinių ir emocinių elementų, tenkinančių vartotojų poreikius, rinkinys, glaudžiai susijęs su įmonės kultūra.
Kotler	2000	Prekės ženklas yra gamintojo pažadas suteikti vartotojui specifinių savybių komplektą, naudą ir paslaugas. Prekės ženklą galima apibūdinti remiantis savybėmis, nauda, vertybėmis, kultūra, asmenybe, vartotojais.
Aleliūnaitė, Urbanskienė	2000	Prekės ženklas – tai racionalus glaudžiai tarpusavyje susijusių ir vartotojams skirtų fizinių, funkcinių, estetinių ir emocinių elementų rinkinys, išskiriantis įmonės prekes iš jos konkurentų prekių ir kuriantis įmonei finansinį turtą, didinantis pardavimą.
Pranulis, Pajuodis, Urbanavičius, Virvilaitė	2000	Prekės ženklas – tai žymuo, kuriuo vienos įmonės prekės išskiriamos iš konkuruojančių prekių visumos.
Guseva	2003	Prekės ženklas – tai tam tikras prekės įvaizdis vartotojo sąmonėje.

Išanalizavus lentelėje pateiktas prekės ženklo sampratas, galima teigti, kad daugiausia aprašomos šios prekės ženklo dedamosios:

1. *Sandara* – tai prekės vardas, simbolis, spalvos, šriftas, dizainas ar jų derinys.
2. *Funkcijos* – dažniausiai pabrėžiama, kad prekės ženklu siekiama padaryti vieno gamintojo prekes ar paslaugas atpažįstamas ir išskirti jas iš kitų.

Atkreiptinas dėmesys, kad visos pateiktos sampratos vis dėlto neišreiškia tikrosios prekės ženklo esmės. Tai kur kas platesnę reikšmę turintis reiškinys, nes prekės ženklu svarbus ir emocinis aspektas.

Konkrečios prekės ženklo strategijos pasirinkimą lemia įmonės vadovų noras tobulinti esamus ar kurti naujus prekės ženklus esamoms ar (ir) naujoms įmonės prekėms. Kiekviena prekės ženklo strategija turi privalumų ir trūkumų. Nusprendusi, kurią strategiją pasirinkti, įmonė turi peržiūrėti veiklos procesus, kad visi jie būtų nukreipti į vertės vartotojui kūrimą. Šiuo prekės ženklo strategijos kūrimo etapu pirmiausia būtina suformuoti prekių ženklo portfelį. Kapfererio teigimu, yra šeši prekės ženklo struktūriniai modeliai. Šiuos modelius galima pritaikyti pačiai įmonei arba jos prekės ženklu.

Kapfereris skiria tokias prekės ženklo strategijas:

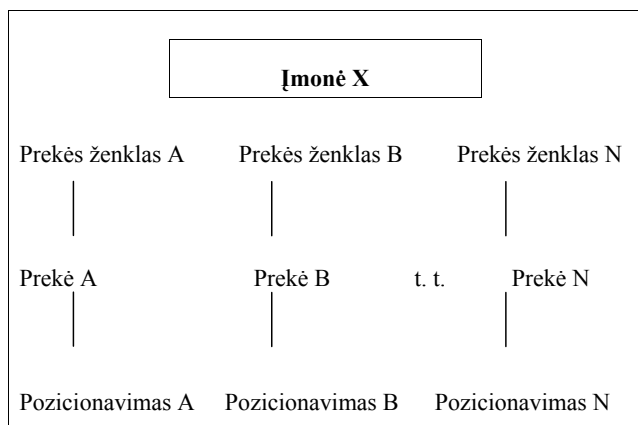
1. Konkrečios prekės ženklas (angl. *Product Brand*);
2. Linijos prekės ženklas (angl. *Line Brand*);
3. Šeimos prekės ženklas (angl. *Range Brand*);
4. Skėtinis prekės ženklas (angl. *Umbrella Brand*);
5. Šaltinio prekės ženklas (angl. *Source Brand*);
6. Patvirtinantis prekės ženklas (angl. *Endorsing Brand*).

Konkrečios prekės ženklas. Konkrečios prekės ženklo strategija apima konkretų vardo suteikimą vienai, konkrečiai prekei, taip pat vienam išskirtiniam pozicionavimui. Šios strategijos rezultatas – kiekvienai naujai prekei suteiktas išskirtinis, individualus prekės vardas.

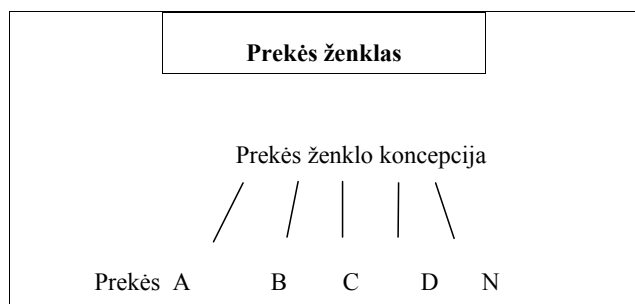
Kotlerio ir Armstrongo teigimu, naujas prekės ženklas įmonei reikalingas, kai:

- įmonė sukuria naują prekę, kuriai netinka jau esamas prekės ženklas;
- esamas prekės ženklas praranda populiarumą;
- įmonė jaučia, kad esamo prekės ženklo galia yra išsekusi;
- įmonė įsigyja naujų kategorijų prekės ženklus (pvz., įsigijusi kitą įmonę su tam tikrais prekių ženklais).

Įmonėms, gaminančioms kelių kokybės ir kainos lygių prekes, skirtas įvairiems vartotojų segmentams, naudoti tą patį ženklą (kartu – ir įvaizdį) nėra patogu.



1 pav. Prekės ženklo strategija



2 pav. Šeimos prekės ženklo strategija

1 paveiksle pavaizduotas įmonės prekių ženklų krepšelių derinimas pagal Kapfererį.

Išanalizavus 1 paveikslą, galima teigti, kad nesėkmės atveju tai tinkama strategija, nes vieno prekės ženklo žlugimas neturi jokios įtakos kitiems prekių ženkams, tačiau ir sėkmės atveju galioja ta pati taisyklė. Akivaizdu, kad prekės ženklo A sėkmė nepadės kitoms prekėms, nes jų pavadinimai yra B, C, D ir t. t. ir jos neturi jokio ryšio su A.

Konkrečios prekės ženklo strategija sukuria prekei individualumą ir visiškai neužsimena apie jos gamintoją. Akivaizdu, kad nauji prekių ženklai neturi jokios naudos nė iš vieno jau esamo prekės ženklo. Šios strategijos privalumai neturi jokios įtakos paskirstymo kanalams, žinančioms gamintoją, kuris slypi už naujo prekės ženklo, taip pat įmonės laimėjimus ir nesėkmes.

Linijos prekės ženklas. Linijos prekės ženklas – tai daliai ar visoms įmonės prekėms suteiktas prekės ženklas. Šiuo atveju prekės ženklas suteikiamas prekių linijai ar net visoms įmonės prekėms. Tai palengvina naujos prekės išleidimą į rinką. Naujas skonis, forma, spalva, skirtingos sudedamosios dalys ar bruožai, pakuotės dydis yra linijos plėtimo pavyzdžiai. Šiuo atveju prekių linijos plėtimas tenkina vartotojų įvairovės pojūtį, prekės nėra svetimos, jie į naujas prekes žiūri kaip į jau pažįstamas įmonės prekes. Šitaip jos įtraukiamos į galimų pasirinkti prekių grupę. Sėkmingu prekės ženklu pasinaudojama išleidžiant į rinką modifikuotas ar visai naujas prekes. Šitaip stengiamasi užpildyti prekių linijos spragas, kurias galėtų užpildyti konkurenciniai pasiūlymai, ir sužlugdyti kitų konkurencinius ketinimus.

Naudojant šią strategiją, sumažinami reklamos ir pardavimo skatinimo kaštai, nes tas pats prekės ženklas naudojamas visoms prekėms, šitaip didinamas prekės ženklo žinomumas.

Pasak Kapfererio, linijos prekės ženklo strategija suteikia keletą pranašumų:

- padidina tam tikro prekės ženklo prekių pardavimą ir dar labiau sustiprina prekės ženklą;
- palengvina kiekvienos prekių linijos išplėtimo paskirstymą;
- sumažina prekės logistikos ir platinimo kaštus.

Kapfererio teigimu, vienintelis šios strategijos trūkumas – tai įmonėms būdingas bruožas pamiršti, kad prekių linijos papildymas naujomis prekėmis turi tam tikras ribas, nes to paties ženklo naudojimas didelei prekių gamai gali ne tik nesustiprinti, bet net susilpninti siekiamą efektą. Tai gali neigiamai paveikti vartotoją, ypač jeigu seną prekės ženklą turinti nauja prekė kelia vartotojui ir kitokių asociacijų.

Šeimos prekės ženklas. Šeimos prekės ženklo strategija naudojama maisto prekių sektoriuje (Green Giant, Campbell, Heinz, Whiskas ir t. t.), įrengimų sektoriuje (Moulinex, Seb, Rowenta, Samsonite) ar pramonėje (Steelcase, Facom). 2 paveiksle parodyta, kaip šie prekės ženklai apima visas įmonės prekes per vienintelį elementą – prekės ženklo koncepciją.

Pagal Kapfererį (2004, p. 300), šeimos prekės ženklo strategijos privalumai yra tokie:

- Ši strategija sutelkia dėmesį į vieną prekės ženklą ir kuria pridėtinę vertę pačiai įmonei. Taip pat ji leidžia naudoti vieną prekės ženklo koncepciją.
- Šeimos prekės ženklas gali būti lengvai priskirtas naujoms prekėms, kurios atitinka įmonės misiją ir priklauso tai pačiai prekių kategorijai. Dėl šios priežasties naujų prekių logistikos ir platinimo kaštai yra labai maži.

Vienintelis ir dažniausias trūkumas yra tai, kad prekių ženklai nesiskiria vieni nuo kitų dėl panašios pakuotės ir gausaus tų pačių prekių asortimento. Todėl turi būti sukurta tarpinė grandis tarp prekės ženklo ir kiekvienam gamintojui aktualaus pavadinimo siekiant praturtinti prekės ženklą ir pabrėžti jo individualumą, taip pat padėti vartotojui išsirinkti iš gausybės siūlomų prekių.

Skėtinis prekės ženklas. Skėtinio prekės ženklo strategija naudojama norint visiškai naujai sukurtoms prekėms pritaikyti jau gerai žinomą prekės ženklą. Šiuo atveju rizikos tikimybė labai maža, nes jeigu vartotojams nauja pre-

kė nepatiks, prekės ženklas nebus taip sumenkintas kaip atitinkamai prekių linijos išplėtimo strategijos atveju. Žinomo prekės ženklo panaudojimas naujos kategorijos prekėms yra labai populiarī strategija. Skėtinio ženklo strategijos sėkmė lemia tai, kad suskirstant prekes į naujas klases ar kategorijas gerokai sumažėja pradinės rinkodaros išlaidos, padidėja rinkos procesų efektyvumas ir naujos prekės sėkmės tikimybė.

Platesnis prekės ženklo panaudojimas priklauso nuo to, kaip jį vertina vartotojai, kiek jis atneša naudos, susijusios su apčiuopiamomis ir neapčiuopiamomis charakteristikomis. Išplečiant prekės ženklo panaudojimą naujos kategorijos prekėms, reikia būti tikram, kad nauja kategorija išlaiko asociacijas, sudarančias prekės ženklo visumą.

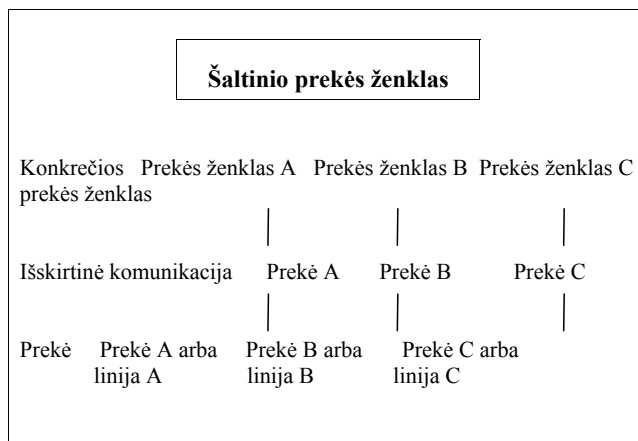
Šaltinio prekės ženklas. Šaltinio prekės ženklo strategija beveik identiška skėtinio prekės ženklo strategijai, nes skiriasi tik viena ypatybė – kiekviena skirtingos kategorijos prekė turi savo prekės ženklą.

Ši strategija, sudaryta iš dviejų prekės ženklių, vadinama dvejopo prekės ženklo strategija, arba šaltinio prekės ženklo strategija, yra pavaizduota 3 paveiksle (Kapfereris, 2004, p. 304).

Šaltinio prekės ženklo strategijos privalumas, kad ją sudaro du komponentai: pagrindinis prekės ženklas ir šaltinio prekės ženklas. Pagrindinis prekės ženklas parodo esmę ir tapatybę, o ją siekiant pritraukti naują vartotojų segmentą modifikuoja ir papildo šaltinio prekės ženklas. Būtina pabrėžti, kad vienintelė problema, būdinga daugeliui šaltinio prekės ženklių, yra tai, jog laikui bėgant jie tampa patvirtinančiais prekės ženklais.

Patvirtinantis prekės ženklas. Patvirtinančio prekės ženklo strategija naudojama siekiant didesnės laisvės. Prekės, turinčios patvirtinantį prekės ženklą, yra savarankiškos. Skirtingai negu šaltinio prekės ženklas, patvirtinantis prekės ženklas yra mažiau pelningas. Kiekvienas prekės ženklas kelia asociacijų. Patvirtinančio prekės ženklo strategija yra vienas iš pigiausių būdų suteikti esmę įmonės pavadinimui ir padidinti prekės ženklo vertę.

Kapfererio išskiriamos šešios prekės ženklo strategijos yra prekių ženklių modeliai, tačiau kompanijos taiko mišrias formas.



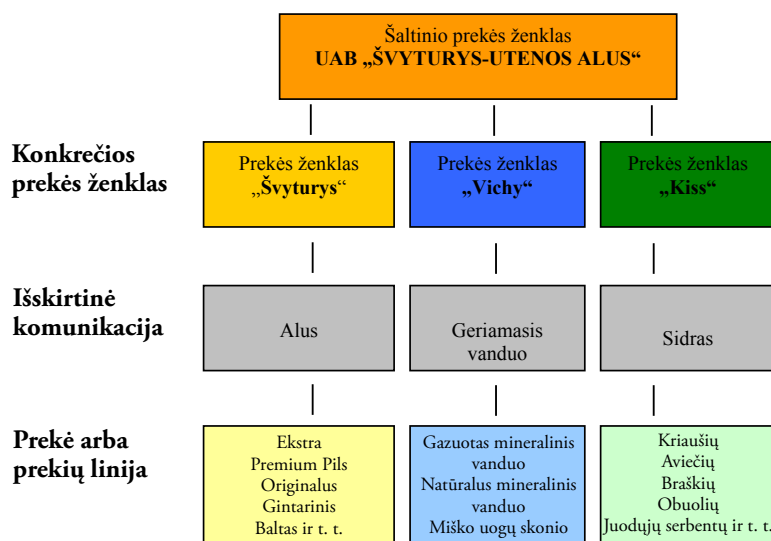
3 pav. Šaltinio prekės ženklo strategija

2. UAB „ŠVYTURYS-UTENOS ALUS“

PREKIŲ ŽENKLŲ STRATEGIJŲ KŪRIMO EMPIRINIS PAGRINDIMAS

Remiantis teorinėje dalyje analizuotomis prekės ženklo strategijomis, galima teigti, kad UAB „Švyturys-Utenos alus“ plečia savo užimamą rinką, naudodama dvi prekių ženklių strategijas: **šaltinio prekės ženklo strategiją** prekės ženklo „Švyturys“ ir „Vichy“ bei **šeimos prekės ženklo strategiją** prekės ženklo „Calsberg“, „Vichy Classique“ ir „Vichy VivaFresh“. Atkreiptinas dėmesys, kad prekės ženklas „Švyturys“ akcentuojamas veikiant Lietuvos rinkoje, o prekės ženklas „Calsberg“ – eksportuojant prekes į užsienio rinkas.

Šaltinio prekės ženklo strategijos naudojimas, įmonės nuomone, tikslingas dėl stipraus įvaizdžio ir gamintojo pozicijų sustiprinimo, o šeimos prekės ženklas sutelkia dėmesį į vieną prekės ženklą „Vichy“ ir kartu sukuria vertę ir prestižą pačiai įmonei, o tai teigiamai veikia kitas įmonės prekes. UAB „Švyturys-Utenos alus“ suteikia skirtingus prekės ženklus ne konkrečioms prekėms, o jų grupėms.



4 pav. UAB „Švyturys-Utenos alus“ šaltinio prekės ženklo strategija

IŠVADOS

1. Tinkamos prekės ženklo strategijos parinkimas yra pagrindinis veiksnys įmonei siekiant konkurencinio pranašumo rinkoje. Prekės ženklo strategijos yra įmonės bendros rinkodaros strategijos sudedamoji dalis.
2. Nustatyta, kad UAB „Švyturys-Utenos alus“ taiko *šaltinio prekės ženklo strategiją* prekės ženklu „Švyturys“ ir „Vichy“ bei *šeimos prekės ženklo strategiją* – prekės ženklu „Calsberg“, „Vichy Classique“ ir „Vichy VivaFresh“.
3. Šaltinio prekės ženklo strategijos naudojimas tikslingas dėl stipraus įvaizdžio ir gamintojo pozicijų sustiprinimo, šeimos prekės ženklas sutelkia dėmesį į vieną prekės ženklą „Vichy“ ir šitaip sukuria vertę ir prestižą pačiai įmonei, o tai teigiamai veikia kitas įmonės prekes.

Literatūra

1. AAKER, D. The Power of the Branded Differentiator. *MIT Sloan Management Review*, 2003. Prieiga per internetą: <<http://www.search.epnet.com/custlogin.asp?custid=s4864746>>.
2. AAKER, D. A. *Strategic Market Management*. New York: John Wiley & Sons, Inc., 2005, 356 p.
3. BHAT, S.; REDDY, S. K. Symbolic and Functional Positioning of Brands. *Journal of Consumer Marketing*, 1998, No. 1, p. 32–43.
4. BBDO Group Germany. Brand Equity Excellence©, Volume 1. Brand Equity Review, 2001.
5. CHERNATONY, L. Customer and Brand Manager Perspectives on Brand Relationships: a Conceptual Framework. *Journal of Product & Brand Management*, 2005, No. 5, p. 300–309.
6. JACOBS, R. W. Brand Building Strategies. *Insurance Journal*, 2003, August. Prieiga per internetą: <http://www.monigle.com/pdf/iu_brand_bldg_start.pdf>.
7. DIERICKX, I.; COOL, K. Asset Stock Accumulation and Sustainability of Competitive Advantage. *Management Science*. 1989, 35 (December), p. 1504–1511.
8. DUBOIS, P.-L.; JOLIBERT, A.; MÜHLBACHER, H. *Marketing Management*. New York: Palgrave Macmillan, 2007.
9. GUDAČIAUSKAS, D. *Valuation of Brand as Intangible Assets*: daktaro disertacija. VGTU, 2004.
10. GUDAČIAUSKAS, D. Prekinis ženklas, jo funkcija ir valdymo problematika pasaulyje bei Lietuvoje. *Tiltai*, 2001, Nr. 3.
11. KAPFERER, J. N. *Strategic Brand Management*. New York; London: Kogan Page, 1997.
12. KAPFERER, J. N. *The New Strategic Brand Management*. London: Kogan Page, 2003.
13. KELLER, K. L. *Strategic Brand Management: Building, Measuring and Managing Brand Equity*. Prentice Hall, New Jersey: Prentice Hall, 2003.
14. KOTLER, Ph.; KELLER, K. I. *A Framework for Marketing Management*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall, 2007. 360 p.
15. KUVYKAITĖ, R. *Gaminio marketingas*. Kaunas: Technologija, 2001. 247 p. ISBN 0955-09-039-1.
16. SRIVASTAVA, R. K.; SHOCKER, A. D. *Brand Equity: a Perspective on its Meaning and Measurement*. Cambridge, U.K.: Marketing Science Institute, 1991.
17. URBANSKIENĖ, R.; VAITKIENĖ, R. *Prekės ženklo valdymas*. Kaunas: Technologija, 2006. 200 p. ISBN 9955-25-014-3.
18. VAUPŠAS, M.; GUBAITĖ-QUINTUS, J. Kaip nustatyti prekių ženklo vertę? *Reklamos ir marketingo idėjos*, 2005, Nr. 10(20), p. 65–68.

MANAGEMENT OF BRAND STRATEGIES

Summary

Brands play a significant role in developing marketing strategies for specific product categories in a firm. The term “brand portfolio” refers to an organization’s approach to the design and management of its products brands. In particular, brand portfolio decisions are concerned with the number of brands to utilize the role of specific brands and the relationship between such brands. A coherent brand portfolio is a key component of a firm’s overall marketing strategy as it provides a structure to leverage strong brands into other markets, assimilate acquired brands, and rationalize the firm’s branding strategy. Brand extension, umbrella branding, and acquisition give firms an increasingly complex portfolio of brands. This study discusses and shows how firms can develop brand portfolio, and considers the factors that contribute in shaping the brand portfolio. The managerial implications to brand portfolio structure and its developing or reconfigure are also analyzed. Accomplished to theoretic study of brand portfolio prepared the model for brand portfolio planning. The model shows, that for correct brand portfolio it is essential to decide product brand’s conception, choose brand strategy, to attach brand elements to different products and to prepare or adopt the marketing strategy. Accomplished practical research shows, that the theoretic model were approved by analysis of JSC “Švyturys-Utenos alus” brand portfolio. Depending on the results of JSC “Švyturys-Utenos alus” brand portfolio researching were prepared findings and guidelines.

NACIONALINIŲ IR REGIONINIŲ EKONOMINIŲ SISTEMŲ TAIKYMAS EUROPOS SĄJUNGOS PLĖTROS KONTEKSTE

Živilė Tamošauskaitė
Klaipėdos valstybinės kolegija

Anotacija

Regionalizacijos procesai pastaraisiais dešimtmečiais lėmė valstybių valdymo pokyčius, kuriais siekiama pagerinti bendruomenės gyvenimo kokybę – tobulinti ekonominę ir fizinę infrastruktūrą ir remti žmogiškąjį kapitalą. Straipsnyje nagrinėjama regionų divergencijos teorija, iškelianti ekonominių polių – klasterių (angl. *clusters*) formavimąsi ir valstybės intervencijos būtinybę, pagrindžianti mūsų šalyje remiamą klasterių kūrimo idėją, atskleidžiama regionų konvergencijos teorija, oponuojanti divergencijos teorijai ir iš esmės pagrindžianti ES regioninės politikos tikslus ir priemones, analizuojamas Lietuvos regioninės struktūros nustatymas ir regioninės politikos įgyvendinimo efektyvumo didinimas.

Tyrimo metodas – mokslinės literatūros lyginamoji analizė.

NACIONALINIŲ IR REGIONINIŲ EKONOMINIŲ SISTEMŲ SPECIALIZACIJA

Šiuolaikinėje ekonomikos ir vadybos teorijoje ir praktikoje yra patvirtinta, kad efektyviai veikiančiose ekonominėse sistemoje yra kuriama kuo didesnė pridėdami vertė. Šis teiginys galioja visais atvejais, kai ieškoma būdų padidinti efektyvumą ir konkurencingumą tiek ūkio subjektų, tiek stambių nacionalinių ir regioninių ekonominių sistemų mastu.

Pagrindinė sąlyga siekiant užtikrinti didelį kiekvienos ekonominės sistemos efektyvumą ir konkurencingumą – tai racionali kiekvienos ekonominės sistemos specializacija.

Racionali specializacija reiškia, kad ekonominėje sistemoje kuriamų produktų visuma užtikrina pridėamosios vertės joje maksimizavimą: ekonominė sistema turi būti orientuota tik į tokių produktų, paslaugų arba veiklų derinį, kurio struktūra leidžia pasiekti kuo didesnę suminę pridėjamąją vertę arba kuo didesnius šios vertės didėjimo tempus.

Dėl nacionalinės ar regioninės ekonominės sistemos racionalizavimo įgyvendinamos įvairaus pobūdžio priemonės. Jos turi būti kompleksinės, ilgalaikės ir tęstinės. Tokių priemonių esmę turėtų sudaryti visos tam tikro regiono ar net visos šalies ekonominės sistemos plėtojimas kaip stambaus arba labai stambaus klasterio. Tokie klasteriai gali būti daugelio profilių, orientuoti į skirtingų ir įvairių galutinių produktų kūrimą, tačiau svarbu, kad juose kuriami galutiniai produktai būtų konkurencingi globaliose rinkose.

Savaime suprantama, kad:

- šalių ar regionų mastu plėtojami stambūs arba labai stambūs klasteriai turi veikti kaip savarankiškos sistemos, plėtojančios tiek vidinius, tiek išorinius ekonominius ir technologinius ryšius tarptautinėse ir globaliose rinkose;
- tokių stambių klasterių viduje gali būti kuriami specialūs klasteriai, kur veiktų įvairios mokslo, tyrimo, studijų institucijos, gamybos ir paslaugų įmonės, verslo inkubatoriai, mokslo ir technologijų parkai, inovacijų centrai, pramonės, prekybos, transporto ir komunikacijų įmonės.

Stambių ekonominių sistemų plėtojimas klasterių kūrimo forma pasižymi didele įvairove. Perspektyvus būdas plėtoti klasterius – vadinamųjų regioninių (teritorinių) arba sektorių oazių kūrimas. Čia oazė suprantama kaip ekonominė sistema, pasižyminti ypač palankiomis politinėmis, teisinėmis, ekonominėmis ir kitomis veiklos ir plėtros sąlygomis. Tos sąlygos dažniausiai yra išimtinės, joms esant oazė, kaip ekonominė sistema, gauna įvairių lengvatų. Oazės gali būti kuriamos esant politinei valstybės ar net valstybės grupių valiai. Regioninių oazių idėja yra labai perspektyvi tobulinant ir įgyvendinant regioninę Europos Sąjungos politiką, numatant oazes kurti ne tik tam tikrose šalyse, bet ir regionuose, kuriems gali priklausyti skirtingų valstybių teritorijos.

Regioninė oazė pasižymi tuo, kad išskirtinės ypač palankios ekonominės raidos sąlygos yra sudaromos tam tikroje teritorijoje (regione). Tokia vieta gali sutapti, bet gali ir nesutapti su valstybių administraciniu teritoriniu padalijimu.

Sektoriaus oazei būdinga tai, kad išskirtinės ypač palankios sąlygos yra sudaromos tam tikrai ekonomikos šakai, konkretiems verslo arba viešojo sektoriaus segmentams.

Kuriant ir plėtojant oazes labai svarbu atsižvelgti į demografinę padėtį, galimybes pritraukti, sutelkti ir efektyviai panaudoti žmogiškuosius ir finansinius išteklius, plėtoti inovacijas.

Nacionalinių ir regioninių ekonominių sistemų racionalios specializacijos idėjos yra labai svarbios užtikrinant pažangą tiek Vidurio ir Rytų Europos šalyse, tiek visoje Europos Sąjungos erdvėje.

Efektyvią nacionalinę politiką galima formuoti tik remiantis vietinių galimybių ir perspektyvų analize bei įvertinimu ir taikant bendruosius klasikinės ekonomikos teorijos principus regionų ekonominei plėtrai pagrįsti.

REGIONŲ EKONOMIKOS DIVERGENCIJOS TEORIJA

Divergencijos teorija aiškina regioninių skirtumų didėjimą, be to, pagrindžia regioninės politikos poreikį. Populiarius tradicinis divergencijos modelis yra *augimo poliaus modelis* (angl. *growth pole model*), pateiktas Francois Perroux. Augimo poliaus teoriją papildė Gunnaro Myrdalo kumuliacinio augimo teorija ir erdvės komponentas. Tai eksportu grindžiamas modelis, kur ypač pabrėžiamas teritorinis veiksnys ir teigiama, kad ekonominis augimas koncentruojasi labiausiai urbanizuotose vietovėse. Čia ypač remiamasi pagrindinių pramonės šakų gebėjimu pritraukti susijusias paslaugų teikimo firmas. Pavyzdžiui, tiesioginės stambios užsienio investicijos atveju apie didelę įmonę pradeda burtis vietinis smulkusis ir vidutinis paslaugų verslas ir ima formuotis augimo polius, kuris yra linkęs didėti aplinkinių regionų sąskaita. Beje, tokie poliai, dar vadinami klasteriais, dažnai formuojami dirbtinai (regionine politika). Tai vienos specializacijos pramonės ar paslaugų įmonių santalka, kuri dėl aglomeracijos ir lokalizavimo efektų yra pajėgi ekonominiu atžvilgiu sparčiai plėstis. Taigi klasteriai yra laikomi perspektyviu ekonominio augimo modeliu, galinčiu iš dalies paaiškinti, pavyzdžiui, sėkmingą pastarųjų metų Airijos ekonomikos augimą (Kilijonienė, 2010).

Vyraujančios šakos ir įmonės pasižymi galingu traukos efektu ir didina gamybos mastą, keičia visos nacionalinės ekonomikos struktūrą. Nuo šio efekto labai sudėtinga atsiriboti, nes jis remiasi visų ekonominių vienetų tarpusavio priklausomybe. Vyraujantys vienetai, būdami ekonomikos augimo poliai nacionalinėse ūkio sistemose, sukelia aglomeracijos efektą, t. y. sujungia veiklos rūšis į vieną sistemą, pritraukia naujų veiklos rūšių. Augimo poliai, kuriais galima vadinti tiek stambias firmas, tiek šakas, tiek šakų kompleksus, suformuoja ekonominės plėtros zonas regione arba šalyje. Todėl svarbiausias valstybės ekonominės politikos uždavinys turi būti tokių augimo polių sukūrimas ir sąmoningas jų efekto platinimo aplinkos valdymas (Urbanas, Maksvytienė, Sabonienė, 2009).

Augimo poliaus teorija labiausiai kritikuota aštuntajame praėjusio amžiaus dešimtmetyje dėl didelio atotrūkio tarp tradicinio augimo polių supratimo ir tikrovės. Dauguma augimo poliaus strategijose numatytų tikslų, susijusių su atsilikusių regionų ekonomikos augimo skatinimu, nepasitvirtino. Silpnas teorijos pavyzdžių pagrindimas nepaaiškino, kodėl vieni augimo poliai vystosi greičiau už kitus.

REGIONŲ EKONOMIKOS KONVERGENCIJOS TEORIJA

Konvergencijos teorija aiškina skurdesnių šalių ar regionų spartesnės, palyginti su stipresniais regionais, plėtros tendenciją, kai periferiniai regionai gali naudotis turtingesnių regionų laimėjimais.

Eksportu grindžiama teorija teigia, kad regioninis vietos politinių, ekonominių ir socialinių institucijų augimas labai priklauso nuo regiono sugebėjimo patenkinti išorinio pasaulio paklausą. Ši teorija atskleidžia sektorių įtaką regiono eksporto apimčiai. Regioninis eksportas skirstomas į keturis sektorius. Pirminio sektoriaus (žemės ūkio, miškininkystės, žuvininkystės) produkcija eksportuojama esant pirmai stadijai, kai regiono ekonomika laikoma uždara. Antra stadija reiškia prekybinių ryšių su kitais regionais ar tautomis atsiradimą. Tada prasideda į eksportą orientuota specializacija. Tokią plėtrą lemia tobulėjanti transporto infrastruktūra. Vyraujantis eksporto sektorius apima žemės ūkį, miškininkystę, žuvininkystę, mineralų gamybą ir pirminį apdirbimą. Esant trečiai stadijai didžiąją eksporto dalį sudaro antrinio sektoriaus veikla – apdirbamoji pramonė formuoja vyraujančią eksporto sektorių. Apdirbamoji pramonė apdirba žaliavą, išgautą pačiame regione, nors kartais apdirbama ir importuota žaliava. Esant ketvirtai stadijai antrinio sektoriaus veikla ir toliau sudaro didžiąją eksporto dalį, skirtumas tik tas, kad vyrauja surinkimo iš detalių sektorius. Tai stadija, kai ypač išryškėja ryšiai tarp pramonės šakų, vyksta tarpreregioninis bendradarbiavimas, atsivežama regione trūkstamos žaliavos, regionas gali tapti kapitalo eksportuotoju. Penktoji stadija prasideda tada, kai vyraujantis eksporto sektorius užsiima didmenine ir mažmenine prekyba, transporto, finansų ir bankininkystės veikla. Pripažįstama paslaugų eksporto svarba regionų plėtrai. Paskutinė stadija, kai vyraujantis eksporto sektorius apima tarpreregioninę paslaugų prekybą.

Regionams augant, jų ekonomika tampa vis labiau diversifikuota, aptarnaujant eksporto rinką, plečiama vietinė gamyba, šitaip didinamos gyventojų pajamos ir skatinamos naujos pramonės šakos. Tačiau ilginiui regionai praranda identitetą. Didinant eksportuojamų produktų įvairovę ir gamybos veiksnių mobilumą, gamyba išplinta po regionus ir pajamos vienam gyventojui suvienodėja. Eksportu grindžiama teorija suponuoja prielaidą, kad ilgalaikėje perspektyvoje regionas ar šalis gali augti vien dėl savo eksporto didėjimo.

Pagal tarpreregioninę konvergencijos hipotezę tarpreregioninė prekyba ir investicijos turi sukelti atlyginimų ir pajamų vienam asmeniui, esant panašiai darbo specifikai, darbuotojų kvalifikacijai, investicijų lygiui, suvienodėjimą regionuose. Roberto Mertonio Solowo ekonominio augimo modelis rodo, kad taupymo norma yra veiksnys, lemiantis stabilų aprūpinimo kapitalo ištekliais lygį, t. y. didesnė taupymo norma spartina ekonominį augimą, tačiau šitai nevyksta nuolatos. Labai svarbu, kad kapitalo kaupimas būtų optimalus, užtikrintų stabilią būseną esant maksimaliam vartojimo lygiui (Makroekonomika, 2003).

Regionų ekonomikos konvergencijos teorijos autorių idėjomis dažnai remtasi sprendžiant tokias problemas kaip gyventojų skaičiaus didėjimas, žemės ūkio stagnacija, nedarbas, aplinkos apsauga, kvalifikacijos paklausa, eksporto skatinimas vietoj importo subsidijų, monetarinė politika ir privatizavimo procesas.

LIETUVOS REGIONŲ FORMAVIMOSI YPATUMAI ES REGIONINĖS POLITIKOS KONTEKSTE

Per visą nuosekliai vykusios ES plėtros istoriją pirmą kartą pradėta teikti pasirengimo narystei parama dešimčiai Vidurio ir Rytų Europos valstybių, iš kurių 2004 m. narėmis kartu su Čekija, Estija, Latvija, Lenkija, Slovakija, Slovėnija, Vengrija tapo ir Lietuva, o 2007 m. – Bulgarija ir Rumunija. Šios valstybės pastarąjį dešimtmetį vykdo tiek politines, tiek ekonomines reformas, kurių tikslas yra integruojant šalis į rinkos ekonomiką atverti jas tarptautinei prekybai. Labai dideli šių valstybių poreikiai yra įvairių sektorių: infrastruktūros, pramonės, paslaugų, mažų ir vidutinių įmonių, žemės ūkio ir aplinkos.

Europos Sąjungą sudaro 27 valstybės, o tai yra 493 mln. žmonių bendrija ir vidaus rinka. Tokioje didelėje teritorijoje tarp valstybių ir 268 regionų yra ekonominių ir socialinių skirtumų, o konvergencijos procesas lėtas, todėl regioninė politika ES lygmeniu reikalinga.

Tik regionų, kurie priskiriami prie probleminių teritorijų, projektams padidėja tikimybė gauti valstybės ar Europos Sąjungos struktūrinių fondų paramą.

Regiono, kaip institucinio teritorinio vieneto tarp centrinės valdžios ir vietos savivaldos, bruožas yra jo pajėgumas konkuruoti tarptautinėje rinkoje, galimybė tapti nacionalinės ekonomikos ilgalaikio augimo varikliu. Lietuvoje vadovaujantis šia regiono sąvoka visiškai neproduktyvūs tarptautiniu lygiu Tauragės ir Telšių regionai turi iš esmės prarasti regiono statusą ir geografiškai šios teritorijos prijungtinės prie artimiausių ekonomiškai gyvybingesnių regionų kaip paramos jų augimo centrams teritoriniai vienetai (Svetikas, Ragauskienė, 2007). Šių regionų ekonominė plėtra tarptautiniu lygiu nei teoriškai, nei praktiškai yra neįmanoma dėl nepakankamų esminių išteklių – infrastruktūros ir žmogiškojo kapitalo. Alytaus, Utenos ir Marijampolės regionai trumpuoju laikotarpiu dar turi galimybių išsivystinti kaip gamybos vietovės, kur santykiškai maži darbo jėgos kaštai ir pigi infrastruktūra, tačiau ilguoju laikotarpiu toks jų konkurencingumas tampa gana nesusaugus, nestabilus ir, siekiant šiuos regionus išplėtoti iki žinių ekonomikos regionų, būtinos neproporcingai didelės investicijos į jų inovacinių sistemų formavimą, universitetų ir kitų mokslo institucijų bei verslo partnerystės plėtojimą. Būtų racionalu šiuos regionus prijungti prie kitų regionų. Taigi Lietuvoje preliminarai galėtų būti išskirti ir plėtojami ne daugiau kaip keturi regionai: Vilniaus (paramos centras – Utena), Klaipėdos (paramos centrai – Tauragė ir Telšiai), Kauno (potencialūs paramos centrai – Marijampolė ir Alytus), Šiaulių ir Panevėžio regionas (Svetikas, Ragauskienė, 2007). Tokių savivaldžių regionų endogeninė plėtra ir tarptautinio konkurencingumo stiprinimas daug prisidėtų prie ilgalaikio nacionalinės ekonomikos augimo. Šie regionai pagal gyventojų skaičiaus kriterijų (ne mažiau kaip 800 tūkst. gyventojų regione) apytiksliai atitiktų ES šalių teritorinių statistinių vienetų NUTS 2 lygį ir jiems jau galėtų būti programuojama ir administruojama ES regioninės politikos fondų parama pagal pirmą tikslą.

Pagrindinis ES regioninės politikos tikslas – sumažinti regionų raidos lygio skirtumus ir skatinti silpnesnių regionų plėtrą, arba, kitaip tariant, subalansuoti regionų socialinės ir ekonominės plėtros sąlygas. 1994–1997 m. programavimo laikotarpiu buvo siekiama septynių tikslų, 2000–2006 m. laikotarpiu – trijų tikslų, 2007–2013 m. – trijų tikslų. Pirmas tikslas 2007–2013 m. programavimo laikotarpiu – stiprinti augimą skatinančias sąlygas ir veiksmus, padedančius siekti realios labiausiai atsilikusių valstybių narių ir regionų konvergencijos. Antras tikslas – regionų konkurencingumas ir užimtumas. Trečias tikslas – Europos teritorinis bendradarbiavimas (Pukelienė, 2008).

IŠVADA

Nors įgyvendinant ES regioninę politiką Lietuva laikoma vienu regionu, siekiama, kad ES investicinė parama ne didintų, o mažintų Lietuvos regionų raidos netolygumus.

Literatūra

1. ČIEGIS, R. *Darnus ekonomikos vystymasis*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla, 2008.
2. *Ekonomikos modernizavimas. Nauji iššūkiai ir ekonominės politikos prioritetai*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2007.
3. KILIJONIENĖ, A. *Regionų ekonominė plėtra*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 2010.
4. SNIEŠKA, V., et al. *Makroekonomika*. Kaunas: Technologija, 2003.
5. PUKELIENĖ, V. *Ekonominė integracija: teorija, ES politika ir procesai*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2008.
6. URBONAS, J.; MAKSVYTIENĖ, I.; SABONIENĖ, A. *Ekonomikos teorijos: praeitis ir dabarties tendencijos*. Kaunas: Technologija, 2009.

THE ECONOMICAL DEVELOPMENT OF THE REGION: THE CONTENT OF EUROPEAN UNION

Summary

Specialists in economics were always interested in government interventions to regional business support. As positively judging the support, the following economical schools may be highlighted: institutionalists, economical growth theory, export theory. Having viewed from this position and evaluating economy at macro level scientists usually make the conclusion, that intervention as well as governmental support is a proper way to solve economical problems on the different regions of EU.

ŽINIŲ IR MOKYMOSI VAIDMUO APLINKOS POKYČIŲ KONTEKSTE

Jūratė Zakarienė
Vilniaus kolegija

Anotacija

Straipsnyje analizuojama aplinkos pokyčių įtaka šiuolaikinėms organizacijoms ir sėkmės veiksniams, užtikrinantiems ilgalaikį konkurencinį pranašumą, akcentuojama žinių, kaip išskirtinio ekonominio išteklių, vaidmuo žinių ekonomikos kontekste, analitinio, sisteminio mąstymo ir kompetencijomis pagrįstos studijų sistemos reikšmė ugdant būsimą organizacijų darbuotojų kapitalą, išryškinamas mokymosi visą gyvenimą reikšmingumas ir būtinumas didinant organizacijų intelektualinį kapitalą.

ĮVADAS

Šiandieniniame pasaulyje, kuris apibūdinamas kaip pasaulis be sienų, spartėja mokslo ir technologijų plėtra, valstybių integracija, atsiveria rinkos. Todėl kuriantis naujoms organizacinėms formoms didėja netikrumas, trumpėja gaminių, paslaugų, įmonių gyvavimo ciklas, didėja sprendimų, inovacijų ir mokymosi poreikis, greičiau sensta žinios. Kitimas tampa natūralia organizacijos būseną. Dėl šių priežasčių iš esmės keičiasi organizacijos sėkmę lemiantys ištekliai, vyksta „dematerializacija“ ir intelektinis kapitalas įgyja vis didesnę reikšmę. Protinio darbo darbuotojų darbo efektyvumo didinimas tampa vienu iš svarbiausių organizacijos vadybos iššūkių. Nematerialūs ištekliai, ypač žinios, suteikia konkurencinį pranašumą.

Straipsnio tikslas – išnagrinėti žinių ir mokymosi reikšmę organizacijos sėkmei vykstant makroekonominiams pokyčiams.

Siekiant numatyto tikslo, sprendžiami tokie **uždaviniai**: išanalizuoti makroekonominį pokyčių poveikį organizacijoms; išnagrinėti nuolatinio mokymo ir mokymosi reikšmę ilgalaikiam konkurenciniam organizacijų pranašumui ir vystymuisi.

Metodai – mokslinės literatūros šaltinių analizė, lyginimas, sintezė, apibendrinimas.

Mokslo darbuose P. Zakarevičius (2003), R. Ginevičius, N. K. Paliulis (2007), E. Jančiauskas (2006), J. M. Kouzesas, B. Z. Posneris (2003), A. B. Knašas (2004), A. Seilius (2004) nurodo pagrindines priežastis, kurios lemia objektyvius organizacijų išorinės aplinkos ir vidaus veiksnus ir pokyčius (1 lent.).

1 lentelė. Makroekonominiai pokyčiai ir poveikis

Makroekonominiai pokyčiai	Poveikis
Mokslo atradimai	Informacinės visuomenės kūrimasis. Naujų išteklių panaudojimo paslaugų ir prekių gamybos sektoriuose galimybės. „Skubėjimo kultūros“ formavimasis. Nuotolinio darbo atsiradimas.
Ekonomikos globalizacija ir internacionalizacija	Globalinio konkurencingumo atsiradimas ir stiprėjimas. Finansinių santykių, rinkodaros sistemos, paslaugų ir produktų gamybos organizavimo principų kaita. Pasaulinės darbo jėgos atsiradimas. „Pasaulinio vadovavimo“ sampratos atsiradimas.
Visuomenės pažangos lygio kilimas	Kokybinis organizacijos personalo augimas. Vertybinių orientacijų kaita. Motyvavimo sistemų kaita. Darbo jėgos mobilumo didėjimas.
Demografiniai pokyčiai	Naujos vartojimo rinkos formavimasis. Darbo ir įdarbinimo inovacijos. Naujų darbo santykių atsiradimas.
Neprognozuojami kitų organizacijų ekonominės ir vadybos veiklos veiksniai	Konkurencinės situacijos kaita. Produktų, finansinio ir materialiojo kapitalo kainų keitimasis. Darbo rinkos paklausos ir pasiūlos pokyčiai.

Šaltinis: sudaryta autorės pagal P. Zakarevičių (2003), R. Ginevičių, N. K. Paliulį (2007), E. Jančiauską (2006), J. M. Kouzesą, B. Z. Posnerį (2003), A. B. Knašą (2004), A. Seilių (2004)

Kiekviena organizacija, norėdama sėkmingai konkuruoti kintančioje aplinkoje, turi sugebėti ne tik pastebėti atsirandančias naujas aplinkybes ir kylančius pavojus, bet ir mokėti tuo pasinaudoti. Todėl būtina pirmiausia objektyviai suvokti jų atsiradimo priežastis ir galimas kitimo tendencijas. P. Zakarevičiaus (2003) teigimu, priimti organizacijose optimalius sprendimus įvertinus padėtį sudėtinga, nes išorinėms ir vidinėms priežastims būdingas netikėtumas ir neapibrėžtumas, analogų praeityje nebuvimas, labai greitai priežastinių reiškinių kaitos tempai, tiesioginių požymių stoka, skirtingas veiksnių, apibūdinančių priežastis, intensyvumas ir kita.

Svarbiausias, unikalus valdymo laimėjimas XX amžiuje buvo tai, kad gamybos sektoriuje dirbančių fizinio darbo darbininkų darbo našumas padidėjo net penkiasdešimt kartų. Didžiausias kompanijų turtas tuo metu buvo jų gamybos įranga (P. F. Druckeris, 2004). Dėl visų išorės veiksnių sukeltų pokyčių (mokslo pažangos, ekonomikos globalizacijos ir internacionalizacijos, visuomenės pažangos lygio kilimo, demografinių pokyčių ir kt.) organizacijų veikloje didėja protinio darbo reikšmingumas. Todėl pats svarbiausias valdymo uždavinys XXI amžiuje – padidinti ir protinio darbo, ir protinio darbo darbuotojų darbo našumą. Mokslinėje vadybos literatūroje išskiriami pagrindiniai požymiai, apibūdinantys protinio darbo darbuotojų našumą:

- paties darbuotojo (asmeninė) darbo užduoties esmės, reikalingumo suvokimas ir apibrėžimas;
- darbuotojo atsakomybė ir autonomiškumas;
- pareigų pagrindas – inovacijų kūrimas ir įgyvendinimas;
- nuolatinis mokymasis ir mokymas – neatsiejama darbo dalis;
- darbo kokybė – ne minimalus reikalavimas ar apribojimas, o pati to darbo produkcijos esmė;
- darbuotojų noras dirbti konkrečioje organizacijoje.

Įvertinus šiuos veiksnus, galima teigti, kad protinio darbo našumas priklauso nuo pačios organizacijos ir darbuotojo kompetencijų. Mokslinėje literatūroje kaip vienas iš pagrindinių veiksnių, užtikrinančių konkurencinį pranašumą globaliame ir vis greitesniu tempu gyvenančiame pasaulyje, nurodomas įmonių mokymasis, keitimasis ir manevravimas. Besimokanti organizacija yra lanksčios ir inovatyvios organizacijos tipas (V. Kumpikaitė, A. Sakalas, 2004). Besimokančios organizacijos koncepcija yra susijusi su įmonės aplinka ir gebėjimu keistis, tad sėkmingai dirba tos įmonės, kurios greičiausiai mokosi ir sparčiai diegia naujoves. Įmonė mokosi mokydama savo darbuotojus, ji supranta jų individualaus ir kolektyvinio mokymosi būtinumą, tam suteikia atitinkamų išteklių ir sudaro reikiamas sąlygas.

P. Senge (1994) nuomone, besimokančiai organizacijai yra būdinga:

- sisteminis mąstymas (besimokanti organizacija);
- psichologinis modelis (besimokantis asmuo);
- asmeninis meistriškumas (besimokantis asmuo);
- bendra vizija (besimokanti komanda);
- komandos mokymasis (V. Kumpikaitė, A. Sakalas, 2004).

Nors mokslinėje literatūroje pabrėžiami skirtingi besimokančių organizacijų bruožai, tačiau nuolat besimokanti organizacija yra apibūdinama kaip iniciatyvi, sparčiai kintanti įmonė, kurioje:

- mokymas neatsiejamas nuo nuolatinio jos veiklos tobulinimo;
- nuolatinis mokymas neatsiejamas nuo darbuotojų elgesio pokyčių. Svarbiausias veiksnys siekiant pusiausvyros tarp aplinkos ir įmonės, yra bendradarbiai, kurie turi įvertinti, ar jų žinios atitinka kintančias sąlygas, ir pasirinkti geriausią mokymo (-si) būdą;
- tikslingas mokymas (-is) remiamas ir motyvuojamas;
- konkurencingumas pasiekiamas dėl spartaus nuolatinio mokymosi, kai mokymosi intensyvumas yra didesnis nei vykstantys pokyčiai;
- mokytis iš geriausių – vienas iš svarbiausių reikalavimų;
- nuolat mokantis orientuojamasi į mokymąsi grupėmis darbo vietoje;
- savarankiškas mokymasis tampa viena iš pagrindinių mokymosi formų.

Apibendrinant galima teigti, kad asmeninis tobulėjimas yra besimokančios organizacijos dalis, o mokymasis yra nuolatinis procesas.

A. Seilias (2004) teigimu, lenktyniaujant įmonėms ir greičiau randantis inovacijų, didėja ir naujų žinių atsiradimo greitis, o esamos žinios sparčiau sensta. Tai verčia įmones ieškoti komerciškai perspektyvių naujų žinių ir technologijų. Tačiau ne visi organizaciniai procesai gali būti greitai pritaikyti. Todėl manoma, kad pagrindinis veiksnys, pagreitinantis žinių panaudojimą ir spartinantis inovacijas, – intensyvus įmonių darbuotojų ugdymas. Darbuotojai turi būti ugdomi kasdieniame gyvenime, didinant jų kompetenciją, gebėjimą pritaikyti prie pokyčių, suteikiant

žinių, lavinant įgūdžius, gausinant patirtį, numatant ir taisant galimas klaidas (P. Zakarevičius, 2000). K. Steponavičiūtė (2004) teigia, kad personalo ugdymas – tai nuolatinis visų organizacijos narių įgūdžių, žinių, gebėjimų (taip pat fizinių), kurių reikia ir (arba) gali prireikti organizacijai ateityje, gerinimas. Personalą ugdymą A. Stankevičienė (2003) apibrėžia kaip organizuotą veiklą, kai darbuotojas įgyja patirties, žinių, pratinasi reikštis ir kurti, todėl personalo ugdymo turinys turėtų apimti sąmoningą ir tikslingą bei spontanišką mokymą, saviugdą ir tobulinimąsi.

Vietinėje ir tarptautinėse rinkose vyraujant intelektinėms prekėms ir paslaugoms, nuolat didėjant mokslo žinių imlumui ir reikšmingumui kuriant pridėtinę vertę ir keliant darbo našumą, žinios įgyja pagrindinio išteklių statusą. Pasak L. Baronienės (2008), matyti, kad:

- apčiuopiamus išteklius keičia neapčiuopiami;
- atsiranda poreikis valdyti visas organizacijos dalis;
- pereinama nuo mokymo prie mokymosi;
- orientuojamasi ne į vertę dėl darbo, o į vertę dėl rezultato.

Mokslinėje literatūroje žinios traktuojamos kaip išskirtinis išteklis. Nors visi intelektiniai ištekliai, kartu ir žinios, panašūs į visus kitus žinomus gamybos veiksmus, šis ekonominės veiklos potencialas prieštarauja pagrindiniams ekonomikos principams, tokiems kaip išteklių retumo ar ribotumo, mažėjančio krašutinio naudingumo, gamybos veiksmų silpnėjančios gražos principui. Žinių, kaip išteklių, vertingumas nustatomas pagal galimumą jas taikant spręsti problemas, ir ne tik intelektines, bet pirmiausia ekonomines, socialines, technines ar elgesio (J. Andriuščenka, 2005).

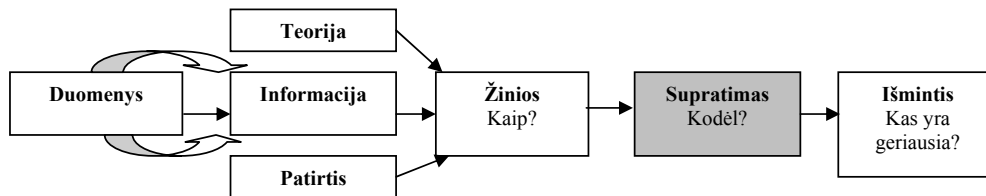
Atsižvelgiant į aplinkos pokyčius ir naujas ekonomines sąlygas, mokslo darbuose pabrėžiamas reikalavimas išsaugoti gamybos technologinio lygmens ir darbuotojo kompetencijos atitikimą. Darbuotojų nekompetentingumas gausina klaidų ir didina gamybos sąnaudas. Todėl reikalavimai darbuotojų kompetencijai nuolat kinta ir didėja. Įvairūs mokslininkai skirtingai apibrėžia kompetenciją. Pagal Boyadzis (1982), kompetencijos – tai esminės asmens savybės, kurios leidžia atlikti darbą efektyviau ir (arba) kokybiškiau. Abrahamo (2001) teigimu, kompetencijos – tai asmeninių savybių, elgesio ir asmens bruožų visuma, reikalinga darbui sėkmingai atlikti. Populiari kompetencijos samprata apima žinias, įgūdžius, gebėjimus, asmenines savybes, elgesį, patirtį, stilių ir savęs suvokimą. Tai nėra specifinės žinios, kurios apima perimtą arba paties įgytą praktinę patirtį, taip pat gebėjimą panaudoti žinias siekiant gero rezultato. Tai ne specifiniai įgūdžiai, o gebėjimas juos taikyti (A. Skaržauskienė, 2008). Kompetencija turi būti nuolat ugdoma, ji nėra įgyjama kaip tradicinė kvalifikacija. Europos Sąjungos Taryba ir Parlamentas parengė (2006) rekomendacijas dėl esminių mokymosi visą gyvenimą kompetencijų. Jose suformuluotos aštuonios pagrindinės kompetencijos – Europos orientaciniai metmenys, sudarysiantys sąlygas visiems Europos piliečiams įgyti esmines kompetencijas (M. Barauskienė, V. Gudžinskienė, 2007). Europos Sąjungos komunikate išskirti bendrieji gebėjimai (verslumas, kultūros lygis, asmeninis ir tarpasmeninis bendravimas bei pilietiškumas, mokėjimas mokytis, informacinis komunikacinis ir matematinis raštingumas, esminis gamtos technologijų supratimas, bendravimas gimtąja ir užsienio kalbomis) padės būsimiems ar esamiems organizacijų darbuotojams lanksčiai prisitaikyti prie socialinių, kultūrinių, politinių pokyčių. Tik kompetencijomis grindžiama studijų sistema sudaro galimybes didinti investicijas į žmogiškuosius išteklius, diegti nenutrūkstamą mokymąsi. G. Petty (2006) tvirtinimu, kompetencijoms ugdyti palankiausias yra socialinio konstruktivizmo idėjomis pagrįstas ugdymas, kuris sudaro galimybes:

- išmėginti ir pritaikyti savo gebėjimus ir žinias tikrovėje;
- įsitraukti ir prisiimti daugiau atsakomybės už savo mokymąsi ir veiklą;
- ugdytis aukštesnius intelektualius gebėjimus (veikti kūrybiškai, sisteminti, analizuoti ir kt.);
- ugdytis požiūrius ir vertybines nuostatas, kelti savo tolesnio mokymosi ir profesinės karjeros tikslus.

Mokslinėje literatūroje pabrėžiama, kad aukštųjų mokyklų studijų programose nepakankamai dėmesio skiriama aktyviam kurso medžiagos perėmimui, kuris ugdytų studentų analitinį, kūrybinį ir sisteminių mąstymą. Analizuojant suvokiama tiriamo objekto sudėtis, struktūra, savybės, vidiniai elementų tarpusavio ryšiai. Tik tada galimi pokyčiai norima linkme. Sintezė padeda sujungti atskirus komponentus į visumą, susiejant su išorine aplinka, kurioje jie funkcionuoja. Žinios įgyjamos tik apmąstčius informaciją remiantis jau turimomis žiniomis. P. Druckeris (1999) teigia, kad ateityje nebus atsilikusių šalių, bus tik neinformuotos, žinių neturinčios šalys. Daugelis vadybos tyrėjų mokslo darbuose pateikia skirtingas duomenų, žinių, informacijos sampratas ir jų tarpusavio ryšį. Pateikiama R. L. Ackoffo žmonių sąmonės turinio analizės schema (J. Andriuščenka, 2005) iliustruoja žinių formavimo etapus ir nuoseklumą (1 pav.).

Todėl duomenys ir informacija yra vien žinių kūrimo žaliava ir tampa prasmingi tik būdami sutvarkyti. Kūrybinio, analitinio, sisteminio mąstymo ugdymo reikšmingumas ir būtinumas atsiskleidžia vertinant žinias kaip ekonominį išteklių, nes:

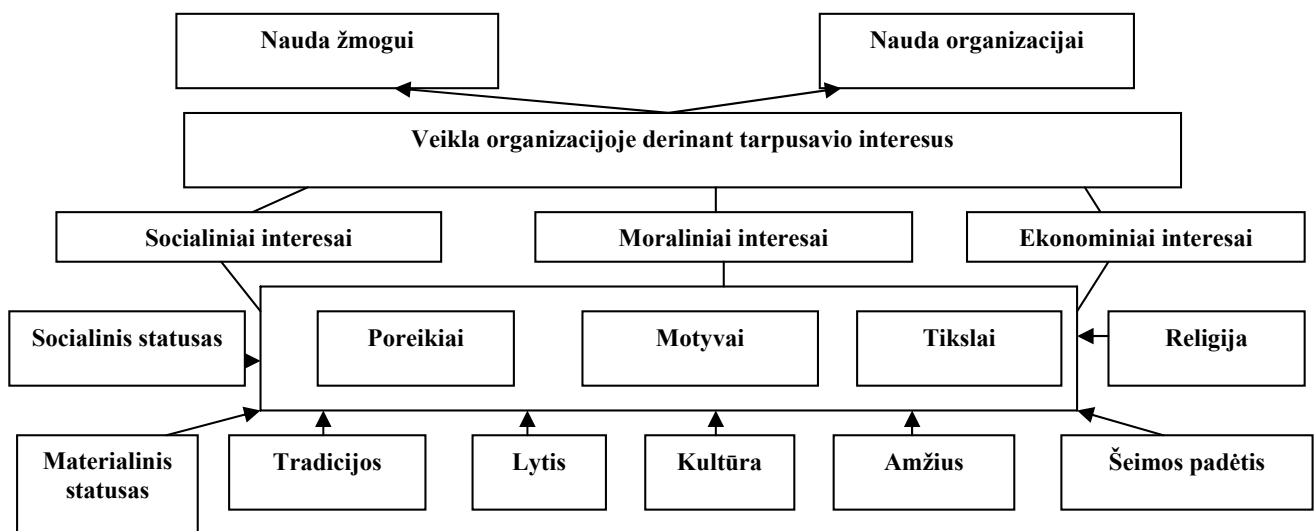
- nėra iš anksto vertingos informacijos;
- informacijos vertingumas priklauso nuo jos pagrindu priimamų sprendimų lygmens;
- žinių vertę lemia sprendimų vertingumas.



1 pav. *Žmonių sąmonės turinio analizės schema*
Šaltinis: J. Andriuščenka (2005)

Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 m. nuostatose numatyta nuosekliai pereiti prie naujo turinio formos politikos, kuri orientuota į bendrųjų gebėjimų, vertybinių nuostatų ugdymą ir dabartiniam žmogui būtinų kompetencijų įgijimą. Toks mokymas, grindžiamas ne tiek žinių perteikimu ir perėmimu, kiek jų analize, kritiniu vertinimu ir praktiniu panaudojimu, glaudžiai susijęs švietimo turinį su įvairių sričių praktika, problemomis ir jų sprendimo paieška. Būsiami ir esami darbuotojai turi gebėti savarankiškai perimti pasaulyje nuolat kaupiamas žinias ir gebėjimus ir savarankiškai taikyti mokymuisi visą gyvenimą. Perėjimas nuo mokymo prie mokymosi reikalauja tobulinti ir kurti naujus veiksmingus mokymo ir mokymosi metodus, tik tada bus įgyjamos kompetencijos (žinios, gebėjimai ir vertybės), reikalingos atsižvelgiant į situaciją, gyvenimo aplinkybes, vietą ir laiką. Mokslinėje vadybos literatūroje nagrinėjama ir skirtingai apibrėžiama „išsilavinusio žmogaus“ sąvoka. Dabar išsilavinusiam žmogui tenka nauja atsakomybė, nauji iššūkiai ir reikalavimai. P. F. Druckerio teigimu (2009), išsilavinęs rytdienos žmogus turės būti pasirengęs gyventi globaliame pasaulyje. Jis turės tapti „pasaulio piliečiu“ pagal savo viziją, akiratį, turimą informaciją. Tačiau kartu jis turės semtis peno iš savo šaknų ir savo ruožtu turtinti ir puoselėti vietinę kultūrą. Todėl asmenybės vertybinių orientacijų formavimasis, kai randasi ir ugdomasi asmeniniai dvasiniai poreikiai, švietimo procese dabar ir ateityje bus labai reikšmingas.

Mokslinėje literatūroje protinio darbo darbuotojai apibūdinami kaip šalies gyventojų grupė, kurios charakteristikos, socialinė padėtis ir lūkesčiai skiriasi nuo bet kurios grupės istorijoje ir besiformuojančiai žinių visuomenei suteiks savo charakterį, socialinį profilį. Organizacijų vadovai turėtų atkreipti dėmesį, kad pastaraisiais dešimtmečiais ryškėja vis daugiau žmonių gilesnės gyvenimo prasmės paieškos, iškeliama vertybės ir reiškiamas atviras susirūpinimas dėl ateities kartų, stiprėja svarbesnio tikslo siekimas. Todėl organizacijoje būtina sukurti tokią aplinką, kurioje derėtų dvasinio gyvenimo aspektai (2 pav.).



2 pav. *Interesų formavimo mechanizmas*
Šaltinis: R. Čiutienė, A. Sakalas (2002)

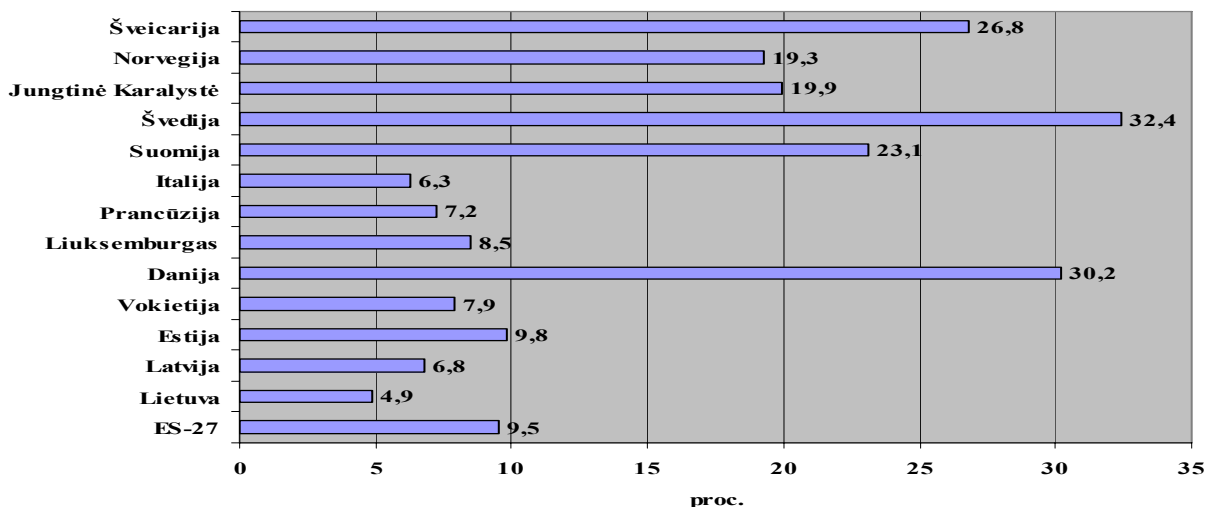
Nuolatinis mokymas ir mokymasis akcentuojamas kaip vienas iš pagrindinių besimokančios organizacijos bruožų ir protinio darbo darbuotojų darbo efektyvumo didinimo veiksnių. Išanalizavus (2 lent.) European Innovation Scoreboard (2009) pateiktus duomenis, galima teigti, kad Lietuvoje jaunimo mokymosi rodikliai, palyginti su Europos Sąjungos vidurkiu, yra aukšti. Tačiau šie rodikliai atspindi pradinę organizacijų būsimo darbuotojų kapitalo kaupimą. Lietuva pagal šiuos rodiklius lenkia net tas šalis, kurios 2009 m. yra įvardijamos kaip novatorės lyderės, pavyzdžiui, pagal aukštąjį mokslą baigusius 20–29 m. amžiaus gyventojų skaičių Suomiją ir Vokietiją lenkia 2,2 karto, Švediją – 46 procentais.

2 lentelė. *Suminio inovacijų indekso žmogiškųjų išteklių rodikliai Lietuvoje ir ES-27*

Rodikliai	LT		ES-27	
	2008	2009	2008	2009
Tūkstančiui 20–29 m. amžiaus gyventojų tenka aukštesniojo ir aukštojo mokslo gamtos ir inžinerijos bei socialinius ir humanitarinius mokslus baigusiu specialistų	60,3	59,8	40,3	40,5
Tūkstančiui 25–34 m. amžiaus gyventojų tenka gamtos ir inžinerijos bei socialinius ir humanitarinius mokslus baigusiu doktorantų	0,61	0,68	1,11	1,03
25–64 m. amžiaus gyventojai, turintys aukštesnįjį ir aukštąjį išsilavinimą, proc.	28,9	30,4	23,5	24,3
Bendras visą gyvenimą (25–64 m. amžiaus gyventojų) trunkančio mokymosi rodiklis, proc.	5,3	4,9	9,7	9,6
20–24 m. amžiaus jaunuoliai, įgiję mažiausiai vidurinį išsilavinimą, proc.	89,0	89,1	78,1	78,5

Šaltinis: parengta pagal European Innovation Scoreboard, (2009)

Rodikliai, kurie atspindi valstybės, organizacijų ir visuomenės požiūrį į nuolatinį mokymąsi, iš dalies atskleidžia Lietuvos švietimo ir darbuotojų ugdymo sistemų problemas. Suaugusiųjų mokymosi lygis ryškiai atsilieka nuo Europos Sąjungos vidurkio. 2009 m. Lietuvoje bendras visą gyvenimą (25–64 m. amžiaus gyventojų) trunkančio mokymosi rodiklis buvo tik 51 proc. Europos Sąjungos vidurkio. Vertinant šio rodiklio dinamiką ryškėja neigiama tendencija, nes nuo 2005 m. iki 2009 m. Europos Sąjungoje suaugusiųjų mokymas didėja vidutiniškai 0,8 proc., o Lietuvoje pastebimas mokymosi visą gyvenimą sumažėjimas 4,5 proc., nors 2010 m. siekis buvo 12,5 procento. Šalių novatorių mokosi net iki 30 proc. 25–64 m. amžiaus gyventojų (3 pav.). Žmonės patys turės priimti atsakomybę už savo nuolatinį mokymąsi ir persikalkifikavimą, saviugdą ir karjerą. Įvairių pasaulio valstybių pateikti duomenys, rodantys didėjančią suaugusiųjų mokymąsi, atspindi bendrą visuomenės, valstybių ir organizacijų supratimą apie šio veiksnio reikšmingumą besiplečiančios žinių ekonomikos sąlygomis.

**3 pav.** *Bendras visą gyvenimą (25–64 m. amžiaus gyventojų) trunkančio mokymosi rodiklis 2009 m.*

Šaltinis: parengta pagal European Innovation Scoreboard (2009)

Vertinant padėtį daugelyje šalių, nustatyta tiesioginė mokymosi visą gyvenimą ir užimtumo lygio tarpusavio priklausomybė. Žemas mokymosi visą gyvenimą lygis gali lemti kvalifikuotos darbo jėgos trūkumą ir menką darbo našumą bei konkurencingumą.

IŠVADOS

Mokslo atradimai, sparti ekonomikos globalizacija ir internacionalizacija, visuomenės pažangos lygio augimas, demografiniai pokyčiai atskleidžia protinio darbo darbuotojų reikšmę didinant organizacijų ir valstybių konkurencingumą. Darbuotojo atsakomybė ir autonomiškumas, inovacijų kūrimas ir įgyvendinimas, vertybių sistemos atitikimas, nuolatinis mokymasis ir noras dirbti konkrečioje organizacijoje – pagrindiniai veiksniai, lemiantys protinio darbo našumą.

Kompetencijomis: verslumu, kultūros lygiu, asmeniniu ir tarpasmeniniu bendravimu bei pilietiškumu, mokėjimu mokytis, informaciniu komunikaciniu ir matematiniu raštingumu, esminiu gamtos technologijų supratimu, bendravimu gimtąja ir užsienio kalbomis, grindžiama ugdymo sistema padės būsimiems ar esamiems organizacijų darbuotojams lanksčiai prisitaikyti prie socialinių, kultūrinių ir politinių pokyčių. Žmogiškųjų išteklių kokybė – inovatyvumo pagrindas. Todėl mokymosi visą gyvenimą iniciatyva yra esminė žmogaus, organizacijos ir valstybės tobulėjimo prielaida.

Literatūra

1. ANDRIUŠČENKA, J. Verslo subjekto intelektiniai ištekliai: identifikavimas, įvertinimas, valdymas. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 2005, Nr. 35, p. 7–24.
2. BALEŽENTIS, A.; DAUJOTAITĖ, K. Suminis inovacijų indeksas ir inovacijų plėtra Lietuvoje. *Personalo vadyba*, 2009, Nr. 3, p. 7–17.
3. BARKAUSKAITĖ, M.; GUDŽINSKIENĖ, V. *Inovatyvių šiuolaikinių studijų technologijų kriterijai ir aprašas*. Vilnius, 2007.
4. BARONIENĖ, L. Teorinės prielaidos inovacinės aplinkos kūrimui. *Vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastuktūros plėtrai*: mokslo darbai, 2008, Nr. 2, p. 23–31.
5. BIVAINIS, J.; MORKVĖNAS, R. Darbuotojų žinių potencialo vertinimas. *Verslas: teorija ir praktika*, 2008, Nr. 9(2), p. 105–115.
6. DRUCKER, P. F. *Valdymo iššūkiai XXI amžiuje*. Vilnius, 2004.
7. DRUCKER, P. F. *Drukerio mokymo pagrindai*. Vilnius, 2009.
8. BURGIS, D. Valdymo pokyčiai žinių visuomenėje. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 2005, Nr. 35, p. 25–36.
9. ČIUTIENĖ, R.; SAKALAS, A. Organizacijos ir darbuotojų interesų derinimas šiuolaikinių ir ateities pokyčių kontekste. *Inžinerinė ekonomika*, 2002, Nr. 5(31), p. 82–87.
10. GINEVIČIUS, R., et al. *XXI amžiaus iššūkiai: organizacijų ir visuomenės pokyčiai*. Vilnius, 2006.
11. KOUZES, J. M.; POSNER, B. Z. *Iššūkis vadybai*. Kaunas, 2003.
12. KUMPIKAITĖ, V.; SAKALAS, A. Žmogiškųjų išteklių vadybos ypatumai šiuolaikinėje organizacijoje. *Inžinerinė ekonomika*, 2001, Nr. 6(26), p. 53–57.
13. KNAŠAS, A. B. Organizacija ir „trigubos spiralės“ veiksniai. *Tiltai*, 2004, Nr. 4, p. 23–29.
14. MIKULĖNIENĖ, M.; JUCEVIČIUS, R. Organizacijos intelektinis kapitalas: sandaros ir pagrindinių sąvokų interpretacija. *Socialiniai mokslai*, 2000, Nr. 3(24), p. 65–75.
15. PETTY, G. *Šiuolaikinis mokymas: praktinis vadovas*. Vilnius: Tyto alba, 2006.
16. RAMANAUSKIENĖ, S. Globalūs pokyčiai ir moksloji organizacija. *Informacijos mokslai*, 2005, Nr. 35, p. 80–93.
17. SKARŽAUSKIENĖ, A. *Sisteminis mokymas kaip kompetencija lyderystės paradigmoje*: disertacija. Kaunas, 2008.
18. BOSAS, A., et al. *Valdymo problemos: teorija ir tendencijos*: monografija, Klaipėda, 2004.
19. VAŠKELIENĖ, L. Intelektualaus kapitalo vertinimo poreikio ir galimybių studija Lietuvos organizacijose. *Transformacijos Rytų ir Centrinėje Europoje*: mokslo darbai, 2004, p. 378–386.
20. VASILJEVIENĖ, N. Žiniomis grįsta žmonių išteklių vadyba ir jos diegimo Lietuvoje problemos. *Transformacijos Rytų ir Centrinėje Europoje*: mokslo darbai, 2004, p. 449–455.
21. ZAKAREVIČIUS, P.; KVEDARAVIČIUS, J.; AUGUSTAUSKAS, T. *Organizacijų vystymosi paradigma*. Kaunas, 2004.
22. ZAKAREVIČIUS, P. *Pokyčiai organizacijose: priežastys, valdymas, pasekmės*. Kaunas, 2003.
23. European Innovation Scoreboard [žiūrėta 2011 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.proinno-europe.eu/page/european-innovation-scoreboard-2009>>.

THE IMPORTANCE OF KNOWLEDGE AND LEARNING IN THE CONTEXT OF THE CHANGING ENVIRONMENT

Summary

The aim of the article is to show the importance of knowledge and learning seeking business success, related to organizational changes. The influence of the environment on current business organizations and success factors ensuring the long-term competitive advantages is analyzed. The importance of knowledge in economic context, as an exceptional economic resource; the significance of training systems based upon analytic, systemic thinking and competence developing future organization employee capital is being accented. A special accent is being put on the meaning of continuous learning process and its necessity increasing intellectual capital of organizations.

AUKŠTOJO MOKSLO STUDIJŲ PASLAUGOS KOKYBĖS VERTINIMAS

Rūta Tilvytienė

Mykolo Romerio universitetas

Anotacija

Straipsnyje aptariami pagrindiniai paslaugų kokybės matavimo, vertinimo modeliai, atliekama jų taikymo įvairiose šalyse aukštųjų mokyklų studijų paslaugų sektoriuje analizė, apžvelgiamos jų taikymo galimybės empiriniams tyrimams Lietuvos aukštųjų mokyklų sektoriuje atlikti, pristatomi Mykolo Romerio universiteto studijų pagal projektą vadybos programą paslaugos kokybės vertinimo bandomojo tyrimo rezultatai.

Pagrindinės sąvokos: vartotojų pasitenkinimas, paslaugų kokybės vertinimo modeliai, aukštųjų mokyklų studijų paslauga, vartotojai.

IVADAS

Tyrimo aktualumas ir naujumas. Vykstant globalizacijai, aukštųjų mokyklų aplinka darosi vis dinamiškesnė, stiprėja konkurencija tarp aukštojo mokslo institucijų. Siekdamos įgyti konkurencinį pranašumą, aukštosios mokyklos vis daugiau dėmesio skiria paslaugų kokybės valdymui, įgyvendina visuotinės kokybės vadybos principus, ISO standartus.

Pagrindinis visuotinės kokybės vadybos principas yra paslaugų vartotojų poreikių patenkinimas. Jo įgyvendinimas praktikoje siekiant valdyti šį procesą reikalauja kokybės vertinimo. Atkreiptinas dėmesys, kad aukštųjų mokyklų studijų paslaugos kokybės vertinimo sritis yra dar visai nauja, nors įvairių šalių aukštosios mokyklos mėgina taikyti įvairius studijų paslaugos kokybės vertinimo modelius.

Šio tyrimo tikslas – numatyti paslaugų kokybės vertinimo modelių taikymo Lietuvos aukštųjų mokyklų studijų sektoriuje kryptis.

Pagrindiniai uždaviniai:

- apibūdinti pagrindinius paslaugų kokybės vertinimo modelius;
- pateikti aukštųjų mokyklų studijų paslaugos kokybės ir vartotojų sampratą;
- atlikti aukštųjų mokyklų studijų paslaugos kokybės vertinimo modelių analizę;
- pasirenkant vieną iš populiariausių taikomųjų modelių, atlikti bandomąjį empirinį tyrimą studijų paslaugos vienoje iš Lietuvos aukštųjų mokyklų kokybei įvertinti.

Tyrimo objektas – paslaugų kokybės vertinimo modeliai aukštųjų mokyklų sektoriuje.

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros ir dokumentų analizė.

1. PASLAUGŲ KOKYBĖS VERTINIMAS

Vienareikšmiškai apibrėžti paslaugų kokybę yra sudėtinga. Dažniausiai paslaugų kokybė grindžiama paslaugų vartotojų poreikių patenkinimo koncepcija ir apibūdinama vartotojų reikalavimų atitiktimi. Ši samprata pagrįsta paslaugų organizacijos gebėjimu nustatyti vartotojo reikalavimus (lūkesčius) ir juos tenkinti. Atsižvelgiant į skirtingas paslaugos (palyginti su materialia preke) charakteristikas, per pastaruosius dešimtmečius buvo sukurta įvairių teorinių modelių ir pradėti taikyti atitinkami vertinimo matavimo metodai. Dažniausiai literatūroje aptariami techninės ir funkcinės kokybės, kokybės spragų, vidinės paslaugų kokybės modeliai. Populiariausiu paslaugų kokybės vertinimo modeliu tapo SERVQUAL. Jį sukūrė A. Parasuramanas ir kiti autoriai [9]. Šis pasiūlytas teorinis paslaugų kokybės spragų modelis yra vienas iš palankiausiai vertinamų. Šiame modelyje paslaugos kokybė apibrėžiama kaip spraga tarp vartotojo laukiamos paslaugos kokybės ir vartotojo gautos paslaugos kokybės. Modelyje išskiriamos šios pagrindinės spragos:

Pirma spraga: skirtumas tarp vartotojo lūkesčių ir paslaugos teikėjo gebėjimo juos suvokti.

Antra spraga: skirtumas tarp paslaugos teikėjo suvokiamų vartotojo lūkesčių ir jų modifikavimo į kokybės standartus.

Trečia spraga: skirtumas tarp paslaugos teikimo ir nustatytų kokybės standartų.

Ketvirta spraga: skirtumas tarp paslaugos teikimo ir gaunamos informacijos apie paslaugos teikimą.

Penkta spraga: skirtumas tarp vartotojo paslaugos lūkesčių ir, jo supratimu, gautos paslaugos kokybės. Ši, penktoji spraga priklauso nuo minėtų keturių spragų.

Šio teorinio paslaugų kokybės modelio pagrindu buvo sudarytas SERVQUAL paslaugų kokybės matavimo modelis. Pasiūlyta dešimt paslaugų kokybės dimensių (kriterijų), apimančių dvidešimt du veiksnius (teiginius). Vėliau dešimt dimensių pakeista į penkias dimensijas:

- apčiuopiamumas;
- patikimumas;
- atsakomumas;
- užtikrinimas;
- empatiškumas.

Apčiuopiamumo dimensiją sudaro įrangos, personalo, vaizdo informacijos fizinės charakteristikos ir kitos fizinės paslaugos teikimo priemonės. Prie patikimumo priskiriamas gebėjimas atlikti žadėtą paslaugą patikimai ir kruopščiai. Atsakomumas susijęs su darbuotojų ir darbdavių iniciatyva, noru padėti vartotojams ir teikti greitą paslaugą. Prie užtikrinimo dimensijos priskiriamas komunikabilumas, kompetentingumas, paslaugumas, pasitikėjimas, saugumas, prie empatiškumo – prieinamumas ir vartotojo supratimas.

Šis modelis ir jo modifikacijos buvo panaudoti kai kuriose šalyse atliekant paslaugų kokybės matavimo empirinius tyrimus tokiose srityse kaip kelionės ir turizmas, viešbučiai, medicinos paslaugos, aukštasis mokslas ir kita.

2. AUKŠTŲJŲ MOKYKLŲ STUDIJŲ PASLAUGOS KOKYBĖ IR VARTOTOJAI

Aukštųjų mokyklų studijos yra paslauga, kuri turi visas klasikines paslaugų savybes: ji yra neapčiuopiama ir heterogeninė, atitinka neatskiriamumo kriterijų (gamyba ir vartojimas vyksta tuo pačiu metu), pagrindinis paslaugos vartotojas – studentas, kuris dalyvauja teikiant studijų paslaugą, ir t. t. Minėta paslaugų kokybės koncepcija tinka ir aukštųjų mokyklų studijų paslaugai, kur vartotojų pasitenkinimas yra pagrįstas jų lūkesčiais ir gauta paslaugos kokybe. Kyla klausimas, kas yra studijų paslaugos vartotojai. Nors studentas yra laikomas tiesioginiu studijų paslaugos vartotoju, tačiau šios paslaugos vartotojai gali būti ir studento tėvai, aukštosios mokyklos darbuotojai, darbdaviai, viešoji valdžia. Dabar pripažįstama, kad aukštųjų mokyklų paslaugų kokybė yra tam tikrų suinteresuotų grupių (angl. *stakeholders*) santykinė koncepcija. Lietuvoje aukštosioms mokykloms persitvarkant į viešąsias įstaigas ir formuojant jų tarybas yra išskiriamos penkios interesų grupės:

- studentai;
- aukštųjų mokyklų darbuotojai;
- aukštųjų mokyklų administracija;
- švietimo ministerijos atstovai;
- verslo ir viešojo sektoriaus darbdaviai.

Taigi Lietuvos aukštosios mokyklos turi ne tik spręsti kokybės problemas per tradicines aukštųjų mokyklų akreditacijas, studijų programų ir dalykų peržvalgas, studentų apklausas, dėstytojų savianalizę, bet ir matuoti, vertinti studijų paslaugos kokybę konkrečių suinteresuotų grupių (vartotojų) atžvilgiu ir remdamosi tuo numatyti strateginius studijų paslaugos kokybės gerinimo veiksmus.

3. AUKŠTŲJŲ MOKYKLŲ STUDIJŲ PASLAUGOS KOKYBĖS VERTINIMAS

Pastaruoju metu paslaugos kokybės vertinimo modeliai taikomi įvairiose aukštųjų mokyklų studijų sektoriuose. Daugiausiai yra taikomos SERVQUAL modelio modifikacijos.

S. Pariseu ir J. Mc.Daniel (1997) panaudojo SERVQUAL modelį studijų paslaugos kokybei dviejose verslo kolegijose matuoti. Apklausti studijų paslaugos vartotojai: studentai ir darbuotojai. Abiem paslaugos vartotojų grupėms buvo taikomas tas pats klausimynas, atitinkantis SERVQUAL modelio dimensijas ir veiksnius.

K. Tan ir S. Kek (2004) studentų pasitenkinimui studijų paslaugos kokybe išmatuoti naudojo patobulintą SERVQUAL modelį. Modelis buvo testuojamas dviejuose universitetuose.

V. Gibbsas (2004), įvertinęs universiteto studijų programų kokybę, siūlė perskirstyti išteklius ir numatyti papildomas finansavimo sritis. Klausimynas buvo sudarytas remiantis SERVQUAL paslaugų kokybės matavimo modeliu, pagal kurį buvo matuojamas skirtumas tarp studentų lūkesčių ir gautos studijų paslaugos kokybės.

C. Rubby (1998) naudojo SERVQUAL modelį aukštųjų mokyklų teikiamų pagalbinių paslaugų kokybei matuoti ir studentų pasitenkinimui įvertinti. P. Slade (2000) studijų paslaugos kokybės matavimui naudojo SERVQUAL modelį, pagal kurį buvo vertinami paslaugų kokybės dimensių skirtumai atsižvelgiant į skirtingas vartotojų grupes: studentus, kurie iki studijų baigimo paliko aukštąją mokyklą, ir studentus, kurie pasiliko baigti studijas.

- A. Firdau (2006) naudojo supaprastintą SERVQUAL modelio modifikaciją, įvertinančią tik gautą paslaugos kokybę.
 Y. Zhao (2006) naudojo modifikuotą SERVQUAL paslaugų kokybės matavimo modelį Kinijos studijų institucijoms.
 C. Zafropoulos (2010) naudojo panašaus tipo modifikuotą modelį Graikijos technologinių studijų institutui.

Abiem atvejais studijų paslaugos vartotojai buvo studentai ir darbuotojai.

Išsamesni aukštųjų mokyklų studijų paslaugos vartotojų – interesų grupių lūkesčiai atspindėti C. Chua (2004) tyrime. SERVQUAL paslaugų kokybės matavimo modelis taikytas Kanados aukštosioms mokykloms. Kokybės dimensijos buvo siejamos su studijų sistemos įėjimo, studijų proceso ir išėjimo parametrais. Apklaustos keturios vartotojų grupės: studentai, tėvai, aukštosios mokyklos darbuotojai ir darbdaviai – verslo firmos.

Taigi SERVQUAL paslaugų kokybės matavimo metodika yra viena iš populiariausių vertinant aukštųjų mokyklų studijų paslaugos kokybę.

Mykolo Romerio universitete buvo atliktas bandomasis tyrimas siekiant įvertinti studentų nuomonę apie studijų pagal projektų vadybos studijų programą paslaugos kokybę. Tyrimo metu studentams pateikta anketa, kurios studijų paslaugos kokybės vertinimo klausimynas sudarytas pagal SERVQUAL metodiką, kur laukiamą ir gautą studijų paslaugos kokybę paprašyta įvertinti pagal penkių balų Likerto skalę ir kiekviena dimensija buvo apibūdinta 3–4 teiginiais. Remiantis gautais studentų lauktos ir gautos studijų paslaugos kokybės skirtumais buvo apskaičiuojami paslaugos kokybės indeksai tiek pagal konkrečius veiksnius, tiek pagal juos apimančias konkrečias dimensijas (lent.).

Lentelė. SERVQUAL dimensijų vertinimas

SERVQUAL dimensija	Lūkesčių balų vidurkis	Pasitenkinimo balų vidurkis	SERVQUAL balas
Apčiuopiamumas	3,8	2,7	-1,1
Patikimumas	3,8	2,7	-1,1
Atsakomumas	3,8	2,8	-0,9
Užtikrinimas	3,5	2,6	-0,9
Empatiškumas	3,5	2,3	-1,2

Bandomojo tyrimo metu gauti statistiškai patikimi įvertimai.

Daugiausia dėmesio turėtų būti skiriama tobulinti toms vertinimo sritims (dimensijoms), kurioms gautas SERVQUAL balas yra daugiau negu – 1, kalbamu atveju empatiškumui ir jį apimantiems veiksniams: dėstytojo gebėjimui išgirsti individualius kiekvieno studento poreikius, dėstytojo žinojimui kiekvieno studento domėjimosi sričių, dėstytojo skatinimui siekti geresnių rezultatų.

IŠVADOS

1. Dabar SERVQUAL yra dažniausiai taikomas paslaugų kokybės vertinimo modelis įvairių šalių aukštųjų mokyklų studijų paslaugos sektoriuje. Atliktas bandomasis šios metodikos taikymas studijų paslaugos kokybei vertinti pagal M. Romerio universiteto projektų vadybos studijų programą davė statistiškai patikimus rezultatus.
2. Matuojant ir vertinant aukštųjų mokyklų studijų paslaugos kokybę ir atliekant empirinius tyrimus, dažniausiai yra išskiriamos dvi vartotojų grupės – studentai ir darbuotojai.
3. Lietuvos aukštosioms mokykloms labiausiai tinkamas būtų integruotas studijų paslaugos kokybės vertinimo modelis, sudarytas pagal SERVQUAL paslaugų kokybės matavimo metodologiją. Jis turėtų įvertinti visų suinteresuotų grupių, numatytų Lietuvos aukštųjų mokyklų, kaip viešųjų įstaigų, tarybose, lūkesčius.
4. Taikant integruotą aukštosios mokyklos studijų paslaugos kokybės vertinimo modelį atliktų empirinių tyrimų rezultatai leistų išmatuoti ir įvertinti ne tik bendro studijų paslaugos kokybės indekso pokyčius laiko atžvilgiu, nustatyti didžiausius skirtumus pagal konkrečias vartotojų grupes ir paslaugų kokybės dimensijas, bet ir numatyti strateginius kokybės gerinimo veiksmus, kurie padėtų išvengti disbalanso nustatant pagrįstus aukštosios mokyklos studijų paslaugos kokybės gerinimo strategijos prioritetus ir priemones.

Literatūra

1. CHUA, C. Perception of Quality in Higher Education. Proceedings of the Australian Universities Quality Forum, AUQA Occasional Publication. 2004. Prieiga per internetą: <<http://www.auqa.edu.au/auqf/2004/program/papers/Chua.pdf>>.
2. FIRDAUS, A. Measuring Service Quality in Higher Education: HEdPERF versus SERVPERF. *Marketing Intelligence and Planning*, 2006, 24(1), p. 31–47.
3. GIBBS, V. A Study of Consumer Expectations and Perceptions in Undergraduate Higher Education. *Journal of Diagnostic Radiography and Imaging*, 2004, 75(2), p. 69–78.
4. PARISEAU, S.; McDANIEL, J. R. Assessing Service Quality in Schools of Business. *International Journal of Quality and Reliability Management*, 1997, 14(3), p. 204–218.
5. RUBY, C. Assessing Satisfaction with Selected Services Student Using SERVQUAL, a Market-Driven Model of Service Quality. *NASPA Journal*, 1998, 35(4), p. 331–341.
6. SLADE, P.; HARKER, M.; HARKER, D. Why Do They Leave, Why Do They Stay? In *Perceptions of Service Quality at a New University, Visionary Marketing for the 21st Century: Facing the Challenge*. ANZMAC 2000.
7. TAN, K.; KEK, S. Service Quality in Higher Education Using an Enhanced SERVQUAL Approach. *Quality in Higher Education*, 2004, 10(1), p. 17–24.
8. ZEITHAML, V. A.; PARASURAMAN, A.; BERRY, L. *Delivering Quality Service. Balancing Customer Perceptions and Expectations*. New York: Free Press, 1990.
9. ZHAO, Y.; LIU, Y. P.; TAN, J. Study on Quality Indicators in Higher Education. In *An Application of the SERVQUAL Instrument, Service Systems and Service Management: International Conference 2*, 2006, p. 1280–1286.

SERVICE QUALITY ASSESMENT IN HIGHER EDUCATION STUDIES

Summary

Most of the quality measurement and assessment models that are commonly practiced in the service business sector have been adapted and used in the higher education sector. But measurement and modeling service quality in higher education is new.

The purpose of this paper is to review literature about measurement and modeling service quality in higher education, to show gaps and to show nature and future directions for empirical service quality measurement research in Lithuanian higher education sector.

VALDYMO TEORIJŲ TAIKYMO ŠVIETIMO SISTEMOJE ANALIZĖ

Genovaitė Simoneit
Klaipėdos valstybinė kolegija

Anotacija

Šiame straipsnyje analizuojamas švietimo organizacijos valdymas. Remiantis Lietuvos ir užsienio autorių literatūra, pateikiamos planavimo, organizavimo, vadovavimo ir kontrolės funkcijų sąsajos. Anonimiškai apklausta trisdešimt Klaipėdos valstybinės kolegijos Technologijų fakulteto dėstytojų ir nustatyta, kad visos valdymo funkcijos šioje organizacijoje atliekamos tinkamai ir veiksmingai. Paaiškėjo, kad keičiant valdymo procesą šioje organizacijoje reikėtų labiau vertinti darbo išmanymą, puoselėti deramus vadovų ir darbuotojų tarpusavio santykius, įtraukti kuo daugiau darbuotojų į sprendimų priėmimą ir pripažinti, jog vadovavimas yra ne asmeniui suteiktos pareigos, o funkcija, kurią vykdyti gali padėti daugelis darbuotojų.

ĮVADAS

Tobulinti švietimo sistemą buvo aktualu visais laikais. Švietimo sistema ne kartą buvo keičiama ir reorganizuojama. Atitinkamai keitėsi požiūris ir į vadovavimą švietimui. Centralizuotai ir palyginti nesudėtingai švietimo sistemai dažniausiai būdavo taikomas biurokratinio administracinio valdymo modelis. Būtent toks modelis vyravo Lietuvoje iki pat komunistinio režimo žlugimo. Aiški hierarchinė biurokratinio administracinio valdymo sistema, naudota ne tik švietimo, bet ir kitose socialinio gyvenimo srityse, nereikalavo išsamesnių tyrimų ir nesusilaukė didesnio pedagogikos mokslininkų dėmesio. Aplinkos kaitos keliama reikalavimai verčia valdžios atstovus, vadovus ir darbuotojus kritiškai įvertinti tradicinius švietimo organizacijos tvarkymo ir vadovavimo jai būdus. Darbuotojai irgi ieško gerai tarpusavio santykiais grindžiamų naujų darbo su vadovais būdų.

Švietimo organizacijoms, kurios lanksčiau reaguoja į aplinkos pokyčius, būtina ypatingą dėmesį skirti valdymo kaitai. Dera išsiaiškinti organizacijos viziją, parengti planus ir programas, rasti naujų darbo būdų ir sudaryti palankias problemoms spręsti sąlygas.

Straipsnyje nagrinėjama problema: Dėl kylančio tobulesnio valdymo poreikio švietimo organizacijos neišvengiamai tampa sudėtingesnės. Švietimo organizacijų komandos kasdien privalo rūpintis, kad užtektinai turėtų išteklių ir galėtų sėkmingai veikti. Dėstytojų vaidmuo taip pat didėja ir gerokai keičiasi, tačiau vadovų vaidmuo išlieka ne mažiau svarbus. Visi vadovai ir darbuotojai turi geriau išmanyti valdymo procesą, išmokti vadovauti, organizuoti.

Straipsnio tikslas: Nustatyti, ar kolegijos valdymo funkcijų įgyvendinimas užtikrina veiksmingą jos veiklą, skatina pažangą ir plėtrą siekiant kolegijos tikslų.

Uždaviniai:

1. Apibrėžti valdymo sampratą remiantis klasikinių ir šiuolaikinių autorių teorijomis.
2. Apibūdinti valdymo teorijų taikymą švietimo sistemoje.
3. Ištirti ir apibūdinti Technologijų fakultete įgyvendinamą valdymo funkcijų kokybę.

Informacijos rinkimo ir tyrimo metodai: literatūros analizė, organizacijos duomenų analizė, anketinė apklausa, statistinės analizės metodas, grupavimas ir lyginimas.

1. VALDYMO PROCESO TEORINĖ ANALIZĖ

Remiantis šiuolaikinėmis vadybos teorijomis galima išskirti trejų požiūrį į valdymą:

- *Procesinis požiūris* išreiškia nuostatą, kad valdymas – tai nenutrūkstama tarpusavyje susijusių veiksmų grandinė, o valdymo funkcijos yra susijusiomis tarpusavyje. Kiekviena valdymo funkcija pati savaime yra procesas, o ne atskiras veiksmas. A. Fayolis (2005) vienas iš pirmųjų suformulavo pagrindines valdymo funkcijas: planavimo, organizavimo, nurodymo, koordinavimo ir kontrolės. Dabar funkcijų yra daugiau, tačiau daugelį iš jų galima sujungti į platesnę veiklą, sudarančią valdymo funkciją.

- *Sisteminis požiūris* suponuoja visai kitokį organizacijos valdymo įvaizdį. Sistema – tai organizuota, sudėtinga elementų visuma, kur visi elementai ir aplinka yra susiję abipusiais ryšiais ir sąveikauja tarpusavyje (pvz., mokyklų sistema). Šiuo požiūriu mėginama nagrinėti ir organizaciją kaip visumą, ir išorinę aplinką, kurioje ji funkcionuoja. Sistemos nagrinėjamos tiriant jų komponentus ir šių tarpusavio poveikį.
- *Situacinis požiūris* pripažįsta, kad priimamas sprendimas priklauso nuo situacijos, o žinomų veiklos principų taikymas – tai veikiau menas negu mokslas. Situacija aprėpia ne tik tam tikrą įvykį ar įvykius, susijusius su organizacija. Tai platesnė sąvoka, apimanti tiek už organizacijos ribų vykstančius procesus, tiek pačią organizaciją su visais jos elementais ir posistemėmis. Negali būti dviejų vienodų situacijų, kaip ir dviejų vienodų organizacijų. Taikant valdymą pagal situaciją svarbu suprasti ir įvertinti konkrečios situacijos dedamąsias ir jų svarbą organizacijai.

Jucevičius (1996) atkreipia dėmesį, kad valdymui, nesvarbu, kokio požiūrio į jį laikomasi, būdingos tam tikros funkcijos, kurios išreiškia apibrėžtą vadybos veiklos dalį. Autorius skirsto valdymo funkcijas į pagrindines (planavimą, organizavimą, motyvavimą, koordinavimą ir kontrolę) ir integracines (tikslų formulavimą, problemų analizę, sprendimų priėmimą ir komunikavimą). Želvys (2001) skiria tokias valdymo funkcijas: planavimo, organizavimo, vadovavimo ir kontrolės. Fayolis (2005) vardija penkias valdymo funkcijas: planavimo, organizavimo, nurodymų, koordinavimo ir kontrolės. Anot Seiliaus (1998), valdymo procesams būtinas integruotas visų žinių taikymas ir sisteminis mąstymas. Valdymo mokslas ir praktika suformulavo bent jau šiuo metu visuotinai pripažįstamas valdymo funkcijas: planavimo, organizavimo, personalo parinkimo, vadovavimo (motyvavimo) ir kontrolės.

Analizuojant Seiliaus (1998) ir Dafto (2006) pateiktą organizacijų valdymo procesą, matyti, kad pagrindinės valdymo funkcijos: planavimo, organizavimo, vadovavimo ir kontrolės, visų autorių įvardijamos vienodai, aiškiai ir suprantamai. Kai kurie autoriai: Meskonas, (1992), Seilius (1998), Daftas (2006), išskiria tik keturias pagrindines valdymo funkcijas (Seilius, 1998, p. 13).

Nuo XIX a. pabaigos priimta valdymą apibrėžti pagal keturias konkrečias vadovo veiklos funkcijas: planavimo, organizavimo, vadovavimo ir kontrolės. Iki dabar šis požiūris buvo nuolat kruopščiai tyrinėjamas ir kritikuojamas, bet juo visuotinai remiamasi. Todėl galima teigti, kad valdymas – tai organizacijos narių pastangų planavimo, organizavimo, vadovavimo jiems ir jų kontrolės procesas bei kitų organizacijos išteklių panaudojimas siekiant organizacijos užsibrėžtų tikslų (Seilius, 1998).

Šių požiūrių pagrindu ir formavosi vadybos turinio suvokimas. Šiuo metu yra suformuluotos ir vykdomos (pagal esmę atitinkančios H. Fayolio suformuluotas) tokios bendrosios valdymo funkcijos: planavimo, organizavimo, vadovavimo ir kontrolės.

Apibendrinant valdymą kaip specifinę veiklos rūšį, tyrinėjant jos specifiką, suskirsčius ją į būtinus tos veiklos etapus ir stadijas, formuluojamos pagrindinės valdymo funkcijos. Turimos omeny bet kurio valdymo proceso sudedamosios dalys, neatsižvelgiant į konkrečios organizacijos ypatybes. Galima išskirti tokias pagrindines funkcijas: planavimo, organizavimo, koordinavimo, kontrolės ir motyvavimo.

2. VALDYMO TEORIJŲ TAIKYMAS ŠVIETIMO SISTEMOJE

Daugelyje šalių pedagogų bendruomenės narių požiūris į bendrosios vadybos teorijų taikymą švietimo sistemoje skiriasi. Želvys (2003) šias nuomones sąlygiškai skirsto į tris grupes:

1. Laikomasi požiūrio, kad švietimo organizacijos yra kaip ir visos kitos, todėl čia galioja visiems bendri vadybos dėsniai. Dažniausiai tik patys švietimo darbuotojai subjektyviai įsitikinę esą išskirtiniai ir unikalūs. Iš tikrųjų švietimo organizacijų vadovų veikla iš esmės nesiskiria nuo kitų tipų organizacijų vadovų veiklos. Vadybos atstovė Mary Parker Follett (1924) verslo valdymo niekada neskyrė nuo ne verslo valdymo. Ji kalbėjo apie organizacijų valdymą ir tuos pačius principus taikė visoms organizacijoms.

2. Vadovaujamosi pirmam požiūriui prieštaraujančia nuostata, kad švietimo organizacijos iš esmės skiriasi nuo kitų tipų organizacijų, todėl pramonės ar verslo pasaulyje įprasta vadyba švietimo sistemoje netaikytina. Švietimo organizacijose siekiama visai kitokio pobūdžio tikslų, o vadovų autoritetas grindžiamas ne jų vadybos gebėjimais, bet pedagoginiu meistriškumu.

3. Reiškiamas tarpinis požiūris teigiant, kad švietimo organizacijos yra tokios pačios kaip ir visos kitos, o įsitikinimas, jog jos skiriasi, yra problemos supaprastinimas. Jos yra panašios pagal vienus kriterijus ir skirtingos pagal kitus.

Bendrosios vadybos principai yra taikytini švietimo organizacijoms, tačiau juos reikia kruopščiai peržiūrėti ir modifikuoti atsižvelgiant į švietimo specifiką.

Svarbiausios švietimo organizacijų savybės (Želvys, 2003):

1. Švietimo organizacijų uždavinius daug sunkiau apibrėžti, nes jų tikslas yra asmenybės ugdymas, kultūros perdavimas ar augančios kartos socializacija, taigi sunkiau numatyti ir jų įgyvendinimo būdus.
2. Daug sunkiau nustatyti, tikslai pasiekiami ar ne, nes negalima išmatuoti švietimo organizacijų „produkcijos“.
3. Sunku aiškiai ir tiksliai įvertinti veiklos pobūdį.
4. Švietimo organizacijos – tai specialistų organizacijos. Vadovai ir pedagogai turi maždaug vienodą profesinį pasirengimą, panašią vertybių skalę ir yra sukaupę analogišką patirtį.
5. Dauguma vadovų negali, o dažnai ir nenori skirti pakankamai laiko savo veiklos vadybos aspektams.

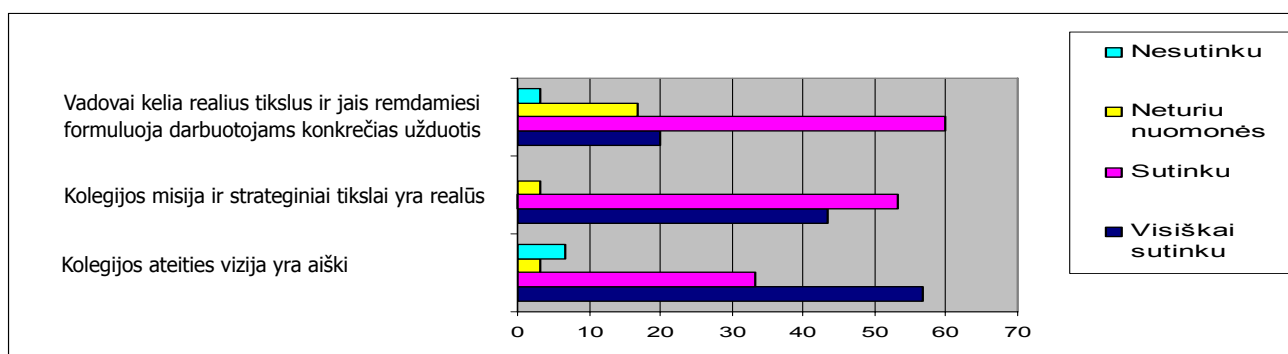
Apibendrinant galima teigti, kad švietimo vadyba yra edukologijos šaka, glaudžiai susijusi ne tik su bendrąja vadyba, bet ir su kitais socialiniais mokslais.

3. KOLEGIJOS VALDYMO FUNKCIJŲ TYRIMAS

Tyrimas atliktas Klaipėdos valstybinės kolegijos Technologijų fakultete. Duomenų rinkimo metodas – anketinė apklausa. Tyrimo anketai parengti pasirinktas Likerto metodas. Naudojant šį metodą respondentų prašyta nurodyti pagal penkių balų skalę savo sutikimo ar nesutikimo su kiekvienu teiginiu, susijusiu su tiriamu objektu, laipsnį: 5 – „visiškai sutinku“, 4 – „sutinku“, 3 – „neturiu nuomonės“, 2 – „nesutinku“, 1 – „visiškai nesutinku“. Sudarytas uždaras struktūrintas klausimynas, t. y. teiginiai respondentams pateikti visiems vienodi, pagal vienodus vertinimo kriterijus. Šis tyrimas padėjo išanalizuoti kolegijos valdymo funkcijų kokybę. Tyrime dalyvavo trisdešimt Technologijų fakulteto dėstytojų. Respondentų prašyta įvertinti visus teiginius, apibraukiant vieną, jų nuomone, teisingiausią atsakymų variantą. Duomenys tvarkyti SPSS ir EXCEL programomis.

Kolegijos misija, vizija ir tikslai yra orientuoti į regionui reikalingos mokslo taikomosios ir konsultacinės veiklos plėtrą, tyrimų rezultatų sklaidą ir pritaikomumą, švietimui ir kultūrai imlios visuomenės ugdymą. Vykdomi absolventų stebėsenos, valdymo problemų, organizacijos kultūros tyrimai. Studentų atstovybė aktyviai bendradarbiauja su regiono jaunimo organizacijomis. Kolegija integravosi į Lietuvos ir ES mokslinių tyrimų erdvę. Nuolat didėjantys reikalavimai darbuotojams verčia įgyti naujų kompetencijų, formuoja poreikį nuolat mokytis: neakivaizdinės, iššėstinės studijos, kursai leidžia kolegijos studentams įgyti aktualias kompetencijas ir sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje.

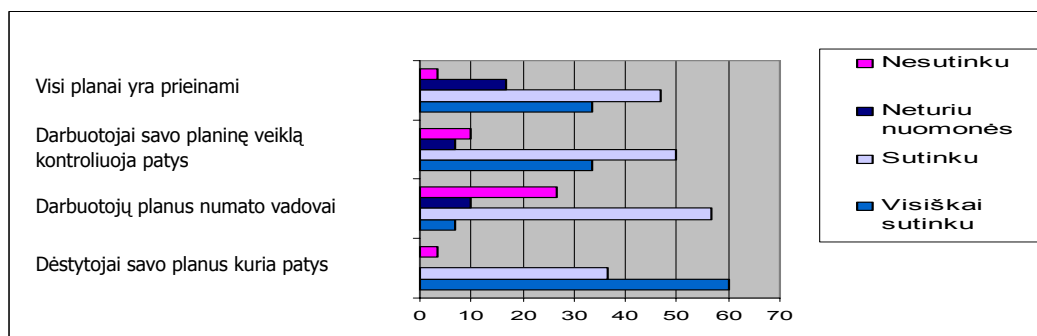
Tolygiai institucijos raidai ir subalansuotai plėtrai būdingas sisteminis požiūris į organizacijos valdymą, studijų planavimą ir įgyvendinimą, bendradarbiavimą su socialiniais partneriais, žmogiškųjų, materialinių ir finansinių išteklių panaudojimą, vidinės veiklos kokybės sistemos diegimą ir priežiūrą. Per analizuojamą laikotarpį kolegijos veikla buvo orientuota į kokybinę plėtrą.



1 pav. Kolegijos vizijos, misijos ir tikslų dermė

Šaltinis: autorės sudaryta pagal anketinės apklausos duomenis

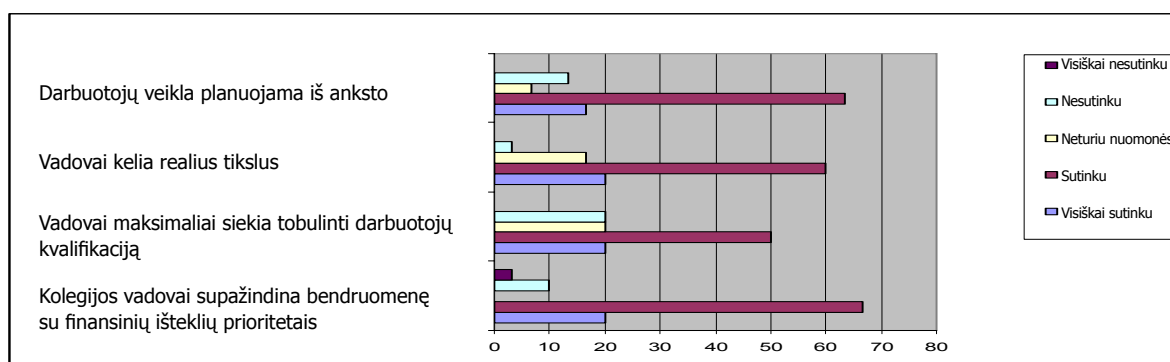
Vertindami, kaip kolegijos vizija, misija ir tikslai dera su kolegijos, kaip institucijos, paskirtimi, dėstytojai visiškai sutinka, kad kolegijos vizija yra aiški (56,7 proc.), misija ir strateginiai tikslai yra realūs (53,3 proc.). Vadovų keliami realūs tikslai pagal reitingo poziciją yra pirmi (sutinka 60 proc.). Tai rodo, kad vizija, misija ir tikslai yra orientuoti į subalansuotą institucijos plėtrą. Tačiau yra dėstytojų, kurie šiuo klausimu nesutinka arba neturi nuomonės. Tai atskleidžia, kad kai kurie dėstytojai nesupranta misijos, vizijos ir tikslų paskirties ar sąvokų esmės.



2 pav. Kolegijos veiklos planavimo tikslingumas

Šaltinis: autorės sudaryta pagal anketinės apklausos duomenis

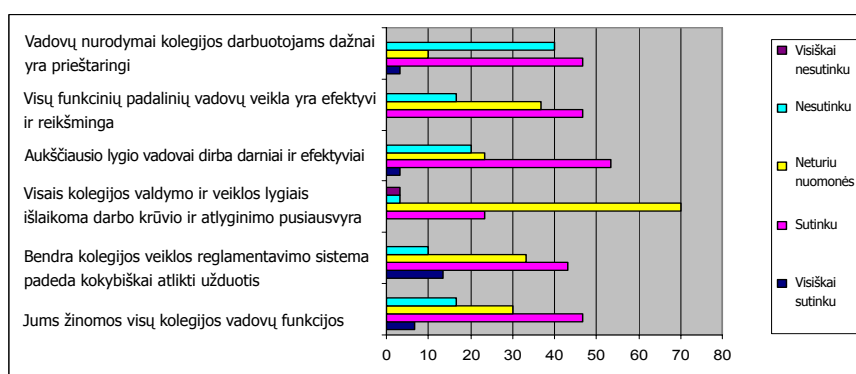
Planavimo, kaip valdymo funkcijos, bloko teiginiai pasiskirstė pagal reitingą, pateiktą 2 paveiksle. Matyti, kad vertinant veiklos planavimą organizacijoje dėstytojų požiūriai sutampa. Teiginių, susijusių su planavimo tikslingumu, vertinimas panašus, dauguma sutinka (atsakymai svyruoja nuo 40 iki 70 proc.) ir visiškai sutinka (60 proc.). Kolegijos planai darbuotojams yra prieinami (sutinka 46,7 proc. ir visiškai sutinka 33,3 proc.). Darbuotojai savo planinę veiklą kontroliuoja patys (visiškai sutinka 33,3 proc. ir sutinka 50 proc.). Tačiau kai kurie respondentai nesutinka arba neturi nuomonės.



3 pav. Kolegijos veiklos planavimo tikslingumas

Šaltinis: autorės sudaryta pagal anketinės apklausos duomenis

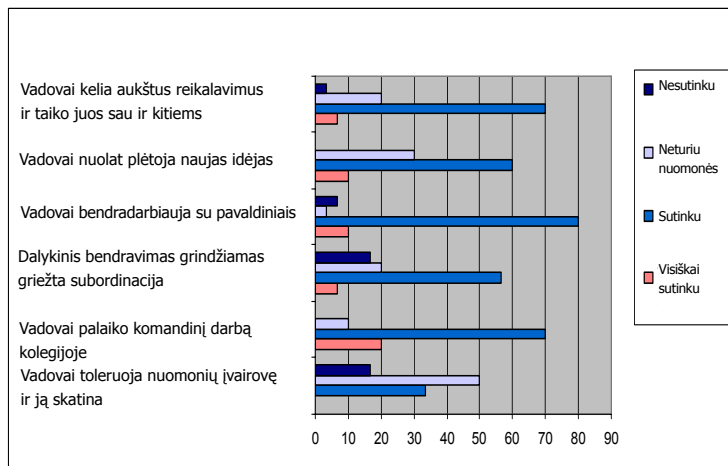
Itin svarbus dėstytojams yra požiūris į finansinių išteklių prioritetus (66,7 proc.). Iš 3 paveikslą matyti, kad dėstytojai visiškai pritaria, jog planai yra kuriami jų pačių (60,0 proc.), tačiau jų nuomonė kartu yra ir prieštaringa. Šitai matyti iš požiūrio, kad veiklos planus numato tiesioginis vadovas, vertinimo (sutinka 56,7 proc.). Minčiai, kad darbuotojų veikla yra iš anksto suplanuota, pritaria net 63,3 proc. respondentų. Kaip matyti, kolegijoje planavimo sistema funkcionuoja gana gerai ir yra suprantama kolegijos bendruomenei. Plano įgyvendinimui trukdžiusios aplinkybės: susijungus trims aukštesniosioms mokykloms buvo nepakankamai aiški kolegijos veiklos planavimo sistema, vidinės veiklos kokybės užtikrinimo sistema ir mokslo taikomosios veiklos sistema. Netinkamai plėtojama tarptautinių ryšių ir projektų veikla. Negauta paramos iš ES struktūrinių fondų pagal du parengtus projektus.



4 pav. Kolegijos veiklos organizavimo ir valdymo struktūros racionalumas

Šaltinis: autorės sudaryta pagal anketinės apklausos duomenis

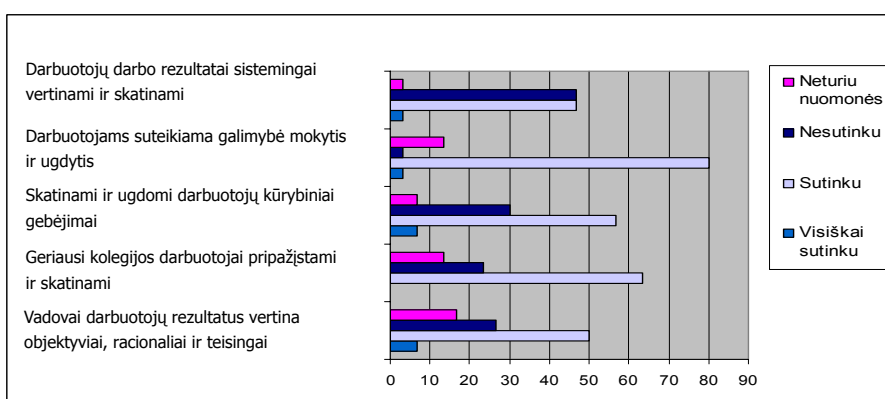
Dauguma dėstytojų pritaria, kad visų pagrindinių padalinių vadovų veikla yra veiksminga ir reikšminga, vadovai dirba sutartinai. Apklausos rezultatai rodo, kad kolegijos valdymo ir veiklos lygiu neišlaikoma darbo krūvio ir atlyginimo proporcija, nes dėstytojai šiuo klausimu neturi nuomonės (net 70 proc.). Iš atsakymų į anketos klausimus galima daryti išvadą, kad kolegijos struktūra yra lanksti, jos kaita derinama prie kintančios aplinkos, organizacinė struktūra sudaro sąlygas veiksmingai informacijos sklaidai. Tačiau didėjantys informacijos srautai, darbuotojų kaita verčia ieškoti veiksmingesnių informacijos sklaidos priemonių. Informacijos srautai „vertikaliai žemyn“ pagal valdymo lygius funkcionuoja gana efektyviai, nors kai kurie dėstytojai nežino ir neturi nuomonės, kokias funkcijas atlieka kolegijos vadovai (4 pav.).



5 pav. Vadovavimo kokybė

Šaltinis: autorės sudaryta pagal anketinės apklausos duomenis

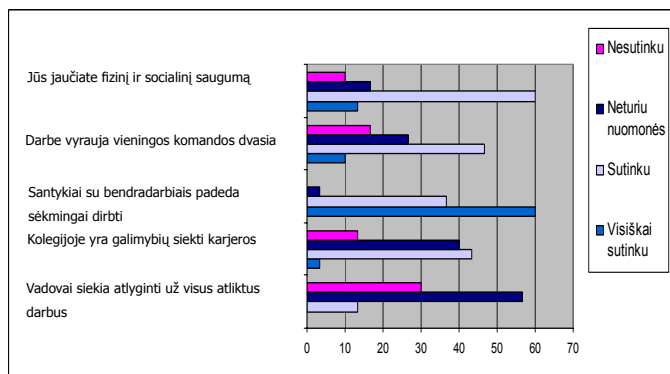
Bendradarbiavimo organizacijoje vertinimas rodo, kad dėstytojai sutinka su teiginiais: vadovai bendradarbiauja su darbuotojais (80 proc.), dalykinis bendravimas grindžiamas griežta subordinacija (56,7 proc.), vadovai palaiko komandinį darbą (70 proc.) (5 pav.). Apklausos rezultatas rodo, kad vadovai netoleruoja nuomonių įvairovės ir jos neskatina (50 proc. šiuo klausimu neturi nuomonės). Galima teigti, kad kolegijoje taikomas autoritarinis vadovavimo stilius. Tobulinant kolegijos valdymą, reikėtų rengti daugiau diskusijų bendruomenės susirinkimuose, katedrų posėdžiuose, daugiau dėmesio skirti bendruomenės narių požiūriui. Manytina, kad įvairūs ribojimai rodyti iniciatyvą ir perdėta vadovų kontrolė žlugdo dėstytojų vaizduotę ir kūrybingumą. Vadovo autoritetas didėja, kai vienodai gerbiami ir vertinami ne tik vadovaujantys, bet ir eiliniai darbuotojai.



6 pav. Darbuotojų motyvavimo sistemos kokybė

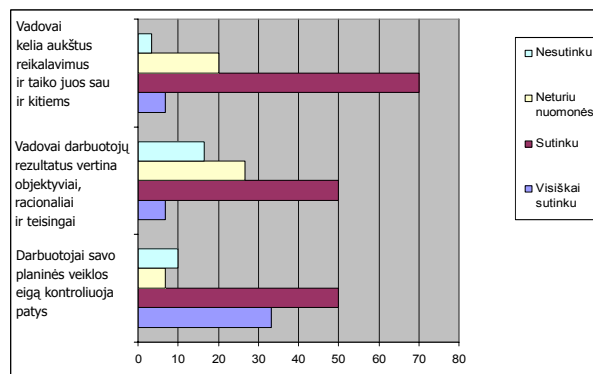
Šaltinis: autorės sudaryta pagal anketinės apklausos duomenis

Pateiktus teiginius iliustruoja 6 paveikslas. Dėstytojai sutinka, kad darbuotojų darbo rezultatai sistemingai vertinami, suteikiama galimybė mokytis ir ugdytis, puoselėjami kūrybiniai gebėjimai, geriausi darbuotojai pripažįstami ir skatinami. Tyrimas parodė, kad dauguma (80 proc.) respondentų pabrėžia galimybę mokytis ir ugdytis. Taigi kolegijoje kvalifikacijos tobulinimo klausimo sprendimas yra labai svarbus. Darbuotojų tobulinimasis neatskiriama susijęs su kolegijos tobulėjimu. Svarbu gerinti darbuotojų, kaip komandos, darbą, taip pat ugdyti kiekvieno mąstymą ir tobulinti veiklą.



7 pav. Darbuotojų motyvavimo sistemos kokybė

Šaltinis: autorės sudaryta pagal anketinės apklausos duomenis

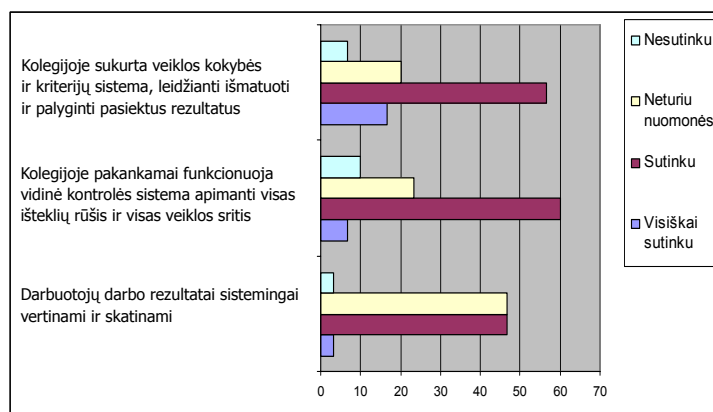


8 pav. Valdymo kontrolės

ir laimėjimų stebėjimų veiksmingumas
Šaltinis: autorės sudaryta pagal anketinės apklausos duomenis

Iš 7 paveikslą matyti, kad kolegijoje yra sudarytos tinkamos darbo sąlygos, nes dėstytojai jaučia fizinį ir socialinį saugumą, yra galimybių siekti karjeros, už atliktus darbus yra atlyginama. Tai leidžia ir skatina dirbti daugiau, negu būtina, priiimti didesnę atsakomybę. Vienas iš svarbiausių motyvų, kurį išskyrė dėstytojai, – tai su bendradarbiais palaikomi santykiai, kurie jiems padeda kolegijoje sėkmingai dirbti. Tam visiškai pritaria net 60 proc. dėstytojų. Taip pat labai svarbu, kad profesinis tobulinimasis taptų visų darbuotojų teise ir pareiga, o vadovai būtų už tai atsakingi. Svarbu sukurti nepertraukiamo darbuotojų tobulinimosi sistemą.

Remiantis 8 paveikslą duomenimis, galima teigti, kad kolegijos darbuotojai yra susipažinę su veiklos kokybės dokumentais, kolegijoje sukurta veiklos kokybės kriterijų sistema, leidžianti išmatuoti ir palyginti pasiektus rezultatus. Su šia nuomone sutinka 56,7 proc. fakulteto dėstytojų. 60 proc. dėstytojų sutinka, kad kokybės užtikrinimo sistemos modelis yra žinomas ir kolegijoje gana gerai funkcionuoja vidaus kontrolės sistema, apimanti visas išteklių rūšis ir visas veiklos sritis.



9 pav. Valdymo kontrolės ir laimėjimų stebėjimų veiksmingumas

Šaltinis: autorės sudaryta pagal anketinės apklausos duomenis

Kolegijoje yra parengti darbuotojų skatinimo nuostatai, kompensavimo ir apsaugos programa. Pagal ją taikomos nematerialinės ir materialinės skatinimo priemonės. 46,7 proc. respondentų sutinka, kad darbuotojų rezultatai sistemingai vertinami ir skatinami, tačiau tiek pat darbuotojų (46,7 proc.) šiuo klausimu neturi nuomonės. Galima daryti išvadą, kad kai kurie darbuotojai nėra aktyvūs, vyrauja individualizmas. Darbuotojai dirba pavieniui ir siekia tikslų, kurie nėra susiję su kolegų tikslais. Tyrimo dalyvavusių fakulteto dėstytojų daugumą sudaro moterys – 76,7 proc., vyrai – 23,3 procento. Kolegijoje dirba gana patyrę darbuotojai, turintys didelę pedagoginio darbo patirtį, dauguma darbuotojų turi didesnę negu 30 m. darbo stažą.

Išanalizavus atlikto tyrimo duomenis, galima teigti, kad kolegijos valdymo funkcijų įgyvendinimas užtikrina veiksmingą jos veiklą, skatina pažangą ir plėtrą siekiant kolegijos tikslų.

Atlikus tyrimą nustatyta, kad valdymui netaikomos informacinės technologijos, neoptimizuojamas katedrų skaičius. Kolegijos katedras reikėtų formuoti atsižvelgiant į studentų skaičių, nes tai leistų racionaliau panaudoti kolegijos lėšas ir paskirstyti darbus. Kolegijoje menkas bendruomenės narių atstovavimas, todėl reikėtų įkurti bendruomenės narių interesams atstovaujančią organizaciją, pavyzdžiui, Darbo tarybą. Keičiant valdymo procesą šioje organizacijoje reikėtų labiau

vertinti darbo išmanymą, puoselėti tinkamus vadovų ir darbuotojų tarpusavio santykius, įtraukti kuo daugiau darbuotojų į sprendimų priėmimą ir pripažinti, kad vadovavimas yra ne asmeniui suteiktos pareigos, o funkcija, kurią vykdyti gali padėti daugelis darbuotojų. Taip pat būtina užtikrinti informacijos sklaidą ir grįžamojo ryšio kontrolę.

IŠVADOS

Klasikiniai ir šiuolaikiniai autoriai įvairiai apibrėžia valdymą. Vieni iškelia situacinį, kiti – procesinį požiūrį į valdymo esmę. Tačiau visi jie pripažįsta, kad valdymas yra svarbiausia organizacijos veikla ir ją sudaro organizacijos narių pastangų planavimas, organizavimas, vadovavimas jiems ir jų kontrolė.

Pedagogo profesija, palyginti su kitomis, yra gana savarankiška ir atsakinga. Ugdymo įstaigos vadovo padėtis gana neapibrėžta, pedagogai visada yra šiek tiek nepatenkinti esama padėtimi. Pedagogų veiklos motyvai skatina juos branginti ir mėgti savo darbą. Tokių organizacijų vadovams tenka dirbti su nuolat prieštaringų jausmų patiriančiais darbuotojais. Švietimo organizacijoje planavimas gali skirtis, tačiau pagrindiniai elementai, tokie kaip vizija, misija, trumpalaikiai ir ilgalaikiai tikslai, veiklos planavimas, išlieka ir tokios organizacijos pagal veiklos pobūdį gali pasirinkti tinkamiausią planavimo būdą.

Atlikus kolegijos valdymo analizę, galima teigti, kad kolegijos veikla glaudžiai susijusi su Klaipėdos regiono plėtros plane įvardytais prioritetais – žmoniškųjų išteklių ir žinių visuomenės plėtra; gyvenimo kokybės gerinimas. Planavimo sistema yra veiksminga. Kolegijos veiklos planavimas kompleksiskai apima visą hierarchinę valdymo struktūrą – nuo institucijos strategijos iki dėstytojo veiklos plano. Struktūra yra orientuota į dinamišką kolegijos plėtrą ir tobulėjimą. Kolegijoje sukurta integrali vidinės veiklos kokybės užtikrinimo sistema, darbuotojai įtraukiami į kolegijos valdymą.

Literatūra

1. DRUCKER, P. F. *Valdymo iššūkiai XXI a.* Vilnius: P. Radkevičiaus PĮR grupė, 2004. 225 p. ISBN 9949-10-533-1.
2. JUCEVIČIUS, R. Organizacijos vizija, misija, filosofija: tai labai praktiška. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 1997, Nr. 5.
3. FAYOL, H. *Administravimas teorija ir praktika*. Vilnius: Eugrimas, 2005. 135 p. ISBN 9955-501-91-X.
4. SEILIUS, A. *Organizacijų tobulinimo vadyba*. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla, 1998. 273 p. ISBN 9986-505-71-2.
5. STONER, J. A. F., FREEMAN, R. E.; GILBERT, D. R. *Vadyba*. Kaunas: Poligrafija ir informatika, 1999. 646 p.
6. TAYLOR, F. W. *Moksliniai valdymo principai*. Vilnius: Eugrimas, 2005. 110 p. ISBN 9955-501-83-9.
7. ŽELVYS, R. *Švietimo organizacijų vadyba*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2003. 150 p. ISBN 9986-19-572-1.
8. ДАФТ, Р. Л. Менеджмент. Санкт-Петербург: Питер, 2006. 850 p.

THE ANALYSIS OF THE MANAGEMENT THEORIES APPLICATION IN EDUCATION SYSTEM

Summary

This article analyzed the process of education organization management. While performing the analysis of the literature of Lithuanian and foreign authors, there have been presented the linkages of planning, organization, management and control functions. With the help of anonymous questionnaires there have been questioned 30 lecturers of the college and it has been determined that all functions of management are performed properly and effectively in this organization. It has been determined that when performing the alternation of management process in this organization, there should be more assessed the knowledge of work, maintained proper relationships between directors and employees, included more employees when there are awarded the decisions and it should be acknowledged that the management is not only the rendered duties but also, the function which many employees can help to accomplish.

INVESTICIJŲ Į DARBUOTOJŲ MOKYMĄ EFEKTYVUMO VERTINIMO MODELIS

Aurelija Zonienė
Klaipėdos valstybinė kolegija

Anotacija

Kiekviena įmonė, kuriai svarbus jos tobulėjimas, turėtų atkreipti dėmesį į darbuotojų mokymą, nes išmokyti darbuotojai suteikia įmonei konkurencinį pranašumą, tačiau kartu būtina pagrįsti išlaidas, patiriamas dėl darbuotojų mokymo. Straipsnyje pateikiama investicijų į darbuotojų mokymą vertinimo modelių analizė rodo, kad minėti modeliai sudaro galimybę investicijas įvertinti tik kokybiškai, todėl buvo sudarytas investicijų į darbuotojų mokymą efektyvumo vertinimo modelis, kuris leidžia minėtas investicijas įvertinti ne tik kokybiškai, bet ir kiekybiškai.

ĮVADAS

Investicijų į mokymą efektyvumo vertinimas – tai gana sudėtinga ir daug diskusijų kelianti problema, kurią nagrinėja įvairių sričių mokslininkai. Visi jie siekia išmatuoti mokymo naudą. Edukologai mokymo ir mokymosi efektyvumą matuoja pagal išsikeltus tikslus, t. y. jie pasiekti ar ne. Psichologai mokymo efektyvumą vertina individo ar jų grupės psichologinės gerovės aspektu. Tačiau tokie tyrimai, nors ir pagrįsti socialinių mokslų tyrimo metodologija, dažniausiai yra nepakankami darbdaviams. Tuo tarpu ekonomikos ir vadybos mokslų tyrimo metodologija dažnai tvirtina, kad ekonominės naudos negalima išmatuoti, nes yra per daug veiksnių, turinčių įtakos mokymo efektyvumo uždelsimui, t. y. kad mokymo nauda pasireiškia ne iš karto.

Taigi šia tema nuolat kalbama konferencijose ir ekspertų susirinkimuose. Šiai temai taip pat nemažai dėmesio skiria įmonių vadovai. Lietuvoje tokios studijos dar tik prasideda, todėl yra nedaug autorių, nagrinėjančių šią temą. Tai pagrindžia šio darbo aktualumą.

Tyrimo problema – kaip kokybiškai ir kiekybiškai įvertinti investicijas į darbuotojų mokymą.

Tyrimo tikslas – atlikus darbuotojų mokymo poreikio analizę ir ištyrus kokybinius ir kiekybinius efektyvumo įvertinimo metodus bei modelius, sudaryti investicijų į darbuotojų mokymą efektyvumo vertinimo modelį.

Iškeltam tikslui pasiekti sprendžiami tokie **uždaviniai**:

1. Atlikti darbuotojų mokymo poreikio analizę;
2. Išnagrinėti investicijų į darbuotojų mokymą efektyvumo vertinimo modelius;
3. Sudaryti investicijų į darbuotojų mokymą efektyvumo vertinimo modelį.

Tyrimo objektas – investicijų į darbuotojų profesinį mokymą efektyvumas.

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros šaltinių analizė, informacijos sisteminimas, grupavimas, lyginimas, matematinų metodų naudojimas, grafinis vaizdavimas ir aprašomasis metodai, sisteminimas ir apibendrinimas.

1. DARBUOTOJŲ MOKYMO POREIKIO ANALIZĖ

Gaminiams ir paslaugoms vis labiau panašėjant, tik žmonės daro juos skirtingus. Mokymų nauda įmonei – tai ne tik padidėjęs produktyvumas, bet ir darbuotojų supratimas, kad įmonei svarbus jos pačios tobulėjimas. Be to, Atkočiūnienės (2008) teigimu, organizacijoms siekiant įgyti ilgalaikį komercinį pranašumą nepakanka efektyviai valdyti veiklos procesus, kurti, pateikti vartotojams paklausius produktus ir paslaugas. Jis siejamas su žinių poveikiu organizacijos kaitos ir raidos procesams.

Mokymų kaštai įmonei gali būti tiesioginiai ir netiesioginiai. Tiesioginiai – tai mokymų kaina ir sugaištas laikas. Netiesioginiai – tai naujos galimybės darbuotojams pritaikyti savo gebėjimus, taigi ir padidėjęs darbuotojų mobilumas bei rizika juos prarasti. Lentelėje pateikiami darbuotojų mokymų argumentai „už“ ir „prieš“ (Lietuvos verslo darbdavių konfederacija, 2008).

Lentelė. Darbuotojų mokymų įmonėje argumentai

Už	Prieš
1	2
Išmokyti darbuotojai sudaro įmonės konkurencinį pranašumą	Išmokyti darbuotojai gali išeiti iš įmonės nieko jai nedavę
Mokymai leidžia darbuotojui pažvelgti į darbą iš šalies ir jį pagerinti	Mokymai tik eikvoja darbo laiką ir žlugdo šios dienos užduočių vykdymą
Mokymai padeda darbuotojams tobulėti	Mokymai didina darbo jėgos kainą
Įmonės nori atlikti darbą geriau ir uždirbti daugiau	Mokymai brangiai kainuoja, o už mokslą niekas nenori mokėti
Mokymai padeda darbuotojui adaptuotis įmonėje ir produktyviai bendrauti su kolegomis	Jeigu žmogaus tokia prigimtis, tai niekas nepadės
Įmonė eikvoja darbuotojų intelektualinį, kultūrinį, socialinį kapitalą ir privalo jį atkurti	Darbo rinkoje galima rasti pakankamai išsilavinusių ir kultūringų žmonių

Investuoti į darbuotojų mokymą būtina, jei siekiama konkuruoti darbo rinkoje ir užtikrinti lankstesnes prisitaikymo prie kintančios darbo situacijos sąlygas, suteikti žmonėms platesnes pasirinkimo galimybes, tenkinant jų norus ir siekius (Slavickienė ir kt., 2004). Shepherdas (2003) pateikia argumentus, kodėl reikia įvertinti mokymą:

1. Tam, kad būtų galima pripažinti mokymą verslo įrankiu;
2. Tam, kad būtų galima pagrįsti išlaidas, patiriamas dėl mokymo;
3. Tam, kad būtų galima pagerinti mokymo projektą;
4. Tam, kad būtų galima parinkti mokymo metodus.

Apibendrinant galima teigti, kad kiekviena įmonė, kuriai svarbus jos tobulėjimas, turėtų atkreipti dėmesį į darbuotojų profesinį mokymą, nes išmokyti darbuotojai sudaro įmonės konkurencinį pranašumą, tačiau kartu būtina pagrįsti išlaidas, patiriamas dėl darbuotojų mokymo, todėl yra būtina atlikti mokymo poreikio analizę ir padaryti racionalius metodų pasirinkimo sprendimus.

2. INVESTICIJŲ Į DARBUOTOJŲ MOKYMĄ VERTINIMO MODELIAI

Pasak Kalvaičio (2007), yra siūloma daugybė naudingų modelių ir metodų, galinčių padėti įvertinti investicinius projektus, tačiau vertinimo metodų gausa sukelia jų pasirinkimo ir taikymo galimybių problemų. Todėl reikėtų nuolat tobulinti vertinimo metodiką, kad būtų galima priimti tinkamiausią sprendimą vertinant investicinius projektus.

Yra du pagrindiniai mokymo sėkmės vertinimo modeliai:

1. Subalansuotų rodiklių sistema;
2. Kirkpatricko ir Philipso modelis.

Subalansuotų rodiklių sistemos modelis orientuotas į visapusišką įmonės turto vertinimą, kuris apima ne tik materialųjį, bet ir nematerialųjį turtą (Kaplan, Norton, 2007).

Kaplanas ir Nortonas (2007) teigia, kad vadovai reikalauja verslo plėtojimo matavimo sistemos, kuri apima daugiau negu tradicinį finansų ir apskaitos investicijų efektyvumo modelį. Šis modelis teikia holistinę informaciją, atsakius į keturis klausimus:

1. Finansinė perspektyva: kaip mus mato mūsų akcininkai;
2. Klientų perspektyva: kaip mus mato mūsų klientai;
3. Vidinė verslo perspektyva: ką mes turime pranokti, pralenkti;
4. Inovacijų ir mokymo perspektyva: ką mes galime toliau kurti ir kaip padidinti vertę.

Norint sumažinti informacijos perteklių, įmonėms reikėtų susitelkti ties ribotu tikslų ir svarbiausių kriterijų skaičiumi vertinant kiekvieną perspektyvą.

Subalansuotų rodiklių sistemos metodo aspektai yra lengvai pritaikomi investicijų į mokymą atsiperkamumo tyrimams. Nors keturių perspektyvų įvertinimas naudojamas bendram įmonės plėtros vertinimui ir atrodo mažiau tinkamas vertinant specifines mokymo intervencijas, tačiau jas tiriant galima tyrimą fokusuoti tik ties viena ar dviem perspektyvomis.

Kirkpatricko ir Philipso modelis (Blake, 2000) pastaruoju metu yra labai populiarus. Jis naudingas tyrėjams ir praktikams, kurie planuoja investicijų į darbuotojų profesinį mokymą efektyvumo tyrimą.

Šis modelis yra priimtinas ir šiandieninėms įmonėms, kurios, naudodamos įvairias technologijas ir kūrybiškumą, siekia padidinti mokymo naudą. Tai vertinimo sistema, skirta mokymui darbo vietoje vertinti. Kirkpatricko tikslas buvo išsiaiškinti, ką reiškia mokymo efektyvumo įvertinimas. Modelis tiksliai apibrėžė įvertinimo reikšmę – tai elgesio, kuris atsiranda kaip mokymo programos rezultatas, pakitimo matavimas. Vėliau buvo pridėtas ir penktasis lygmuo, t. y. mokymo atsiperkamumo matavimas, kurio neakcentavo modelio kūrėjas, tačiau kuris yra labai svarbus.

Moy ir McDonaldas (2001) pateikė mokymo vertinimo kriterijų taksonomiją, kuri buvo išbandyta ir patikrinta atliekant šešių Australijos organizacijų tyrimą. Ji gali padėti įvertinti mokymo efektyvumą naudojant keletą pagrindinių mokymo efektyvumo indikatorių. Svarbu paminėti, kad tai gali atlikti įmonės be jokio istorinio tyrėjo ar konsultanto pagalbos.

Yra septynios šių vertinimo kriterijų grupės:

1. Produktivumas ir efektyvumas;
2. Pardavimai ir rentabilumas;
3. Produktų ir paslaugų kokybė;
4. Klientų pasitenkinimas;
5. Darbuotojų sąveika ir darbo saugumas;
6. Įmonės plėtra ir mokymasis;
7. Įmonės klimatas, kultūra ir veikla.

Kiekviena grupė yra dar skaidoma į smulkesnės dalis – indikatorius, kuriais remiantis ir galima analizuoti bei vertinti investicijų į mokymą atsiperkamumą. Ši taksonomija, pasak autorių, nepretenduoja į visišką išsamumą.

Pasak Dievulienės (2009), investicijų į darbuotojus ekonominio efektyvumo nustatymas tampa aktuali uždaviniu. Ekonomikos mokslui atsiveria plačios galimybės atliekant teorinius ir taikomuosius tyrimus. Ši sritis ekonomikos mokslo dar mažai ištirta ir tyrimai aktyviai tęsiasi.

Investicijų į darbuotojų mokymą efektyvumo vertinimo modelių analizė parodė, kad subalansuotų rodiklių sistemos modelis, Kirkpatricko ir Philipso modelis bei Moy ir McDonaldo mokymo vertinimo kriterijų taksonomija teikia informaciją apie mokymo rezultatų efektyvumą, tačiau nėra akcentuojama, jog mokymo efektyvumas gali būti matuojamas ankstesniais etapais, t. y. analizuojant poreikį, planuojant ir įgyvendinant. Todėl manytina, kad būtina sudaryti investicijų į darbuotojų profesinį mokymą efektyvumo vertinimo modelį, kuris apimtų visus šiuos etapus.

3. INVESTICIJŲ Į DARBUOTOJŲ MOKYMĄ EFEKTYVUMO VERTINIMO MODELIAI

Atlikus išsamią mokymo vertinimo kriterijų taksonomijos (Moy, McDonald, 2001), subalansuotų rodiklių sistemos (Kapan ir Norton, 2007) bei Kirkpatricko ir Philipso modelio (1998) analizę, galima sudaryti bendrą investicijų į darbuotojų profesinį mokymą efektyvumo vertinimo modelį.

Rekomenduojamas investicijų į darbuotojų mokymą vertinimo modelis sudarytas iš trijų etapų:

I etapas – poreikio analizė;

II etapas – planavimas, įgyvendinimas ir kontrolė;

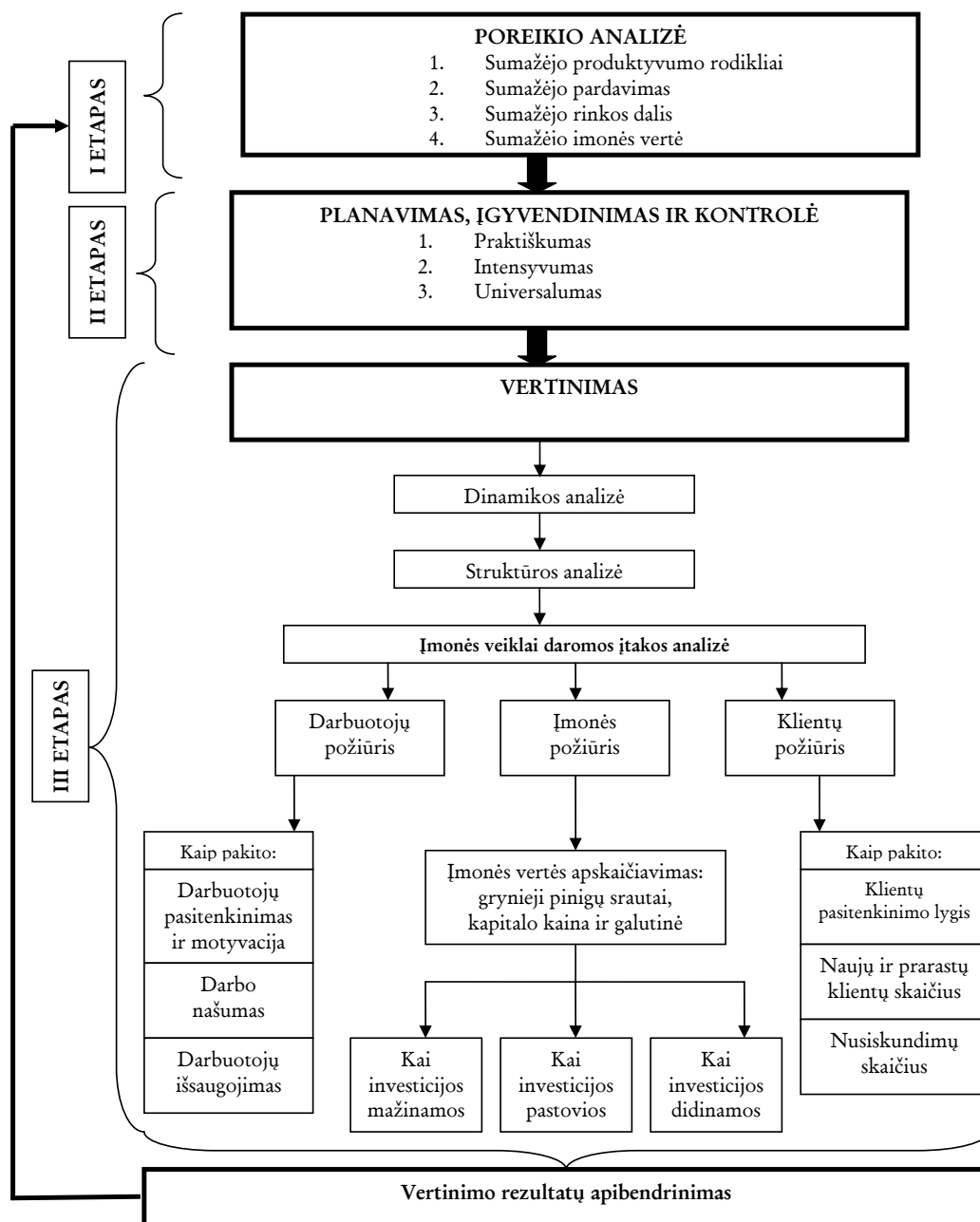
III etapas – vertinimas.

Pirmuoju, poreikio analizės etapu, įmonei siūloma atkreipti dėmesį, kaip kinta įmonei svarbūs kriterijai: pardavimai, rinkos dalis, produktyvumas, veiklos efektyvumas. Jeigu didžioji dalis šių kriterijų blogėja, tai gali lemti tam tikrų pokyčių įmonėje būtinumą. Jeigu mažėja užimamos rinkos dalis, mažėja ne tik produktyvumas, bet ir pajamos, o tai sukelia ir veiklos efektyvumo mažėjimą. Be to, labai svarbu šiuos kriterijus pastebėti laiku, kad konkurentai nebūtų užpildę laisvos rinkos dalies.

Nusprendus investuoti į darbuotojų mokymą, pradedamas kitas etapas – planavimas, įgyvendinimas ir kontrolė. Tada siūloma atsižvelgti į mokymų praktiškumą, intensyvumą ir universalumą.

Pirmieji du etapai į sudarytą modelį įtraukti tam, kad įmonei, kuri vertina investicijas į darbuotojų mokymą, būtų aiški veiksmų iki minėtų investicijų vertinimo seka, todėl pirmieji etapai aptariami glaustai, o visas dėmesys skiriamas trečiajam etapui – vertinimui.

Investicijų į darbuotojų mokymą vertinimą siūloma pradėti nuo investicijų dinamikos ir struktūros analizės. Atliekant dinamikos analizę, tikslinga lyginti penkerių ir, kiek leidžia galimybės, ankstesnių metų duomenis. Ši analizė padeda nustatyti investicijų į darbuotojų profesinį mokymą didėjimą arba mažėjimą, palyginti su pasirinkta baze. Iš jos duomenų galima spręsti apie įmonės vadovybės politiką ir priemones didinant arba mažinant minėtas investicijas.



1 pav. *Investicijų į darbuotojų mokymą vertinimo modelis*

Investicijų struktūros analizės tikslas – nustatyti, kokią bendrųjų ir administracinių sąnaudų dalį sudaro šios investicijos, taip pat pabrėžtina, kad jeigu įmonė turi padalinių, būtina ištirti, kaip investicijos pasiskirsto pagal padalinius. Šios analizės duomenys yra labai svarbūs vertinant minėtų investicijų susidarymo ir kitimo priežastis.

Atlikus dinamikos ir struktūros analizę, rekomenduojama išanalizuoti įmonės veiklai daromą įtaką. Tai pats svarbiausias etapas norint įvertinti investicijų į darbuotojų profesinį mokymą efektyvumą. Siūloma analizuojamą investicijų efektyvumą įvertinti pagal pasirinktus tris atskaitos taškus: darbuotojus, klientus ir, žinoma, investuotoją – įmonę. Analizuojant darbuotojų perspektyvą pasibaigus mokymams, būtina atkreipti dėmesį į pasikeitusią darbuotojų motyvaciją ir pasitenkinimą, nes tai lemia jų išsaugojimą. Vertinant mokymų naudą atkreiptinas dėmesys ir į tai, kaip pakito darbo našumas. Kiekvienai įmonei svarbu, kaip ją mato jos klientai, todėl klientų perspektyva šiuo etapu ypač svarbi. Siūloma išsiaiškinti, kaip pakito klientų pasitenkinimo lygis, nusiskundimų kiekis, ar sumažėjo prarastų ir padaugėjo naujų klientų.

Pagrindinis dėmesys vertinant investicijų į darbuotojų profesinį mokymą efektyvumą tenka įmonei. Pirmiausia įmonei vertėtų išsiaiškinti, kaip pakito darbuotojų suvokimas apie mokymo ir tobulėjimo galimybes bei naujų darbuotojų, turinčių formaliai pripažintas kvalifikacijas, skaičius, kitaip tariant, ar tų darbuotojų, kurie buvo siunčiami mokytis, kvalifikacija išaugo ir ar jie patys tai įvertina. Pasirinkusi tokį investavimo būdą, įmonė tarsi parodo, kad

žmogiškieji ištekliai tapo tokie pat svarbūs, kaip ir verslo bei strateginis planavimas. Tačiau svarbiausias analizuojamo investicijų efektyvumo kriterijus – tai investicijų į darbuotojų profesinį mokymą įtaka įmonės vertei. Įmonės vertė – kompleksinis, piniginių matavimo vienetais išreikštas verslo įvertis, apskaičiuotas pagal atitinkamą verslo vertinimo metodą. Skiriami du įmonės vertinimo modeliai: apskaitos modelis ir diskontuotų pinigų srautų modelis. Apskaitos modelis leidžia nustatyti įmonės vertę esamu momentu, todėl, anot Aleknevičienės (2009), investicijų į mokymą atveju nėra tinkamas, tad diskontuotų pinigų srautų metodas yra tinkamesnis įmonės vertei nustatyti.

Vadinamojo diskontuotų pinigų srautų metodo (angl. *Discounted Cash Flow*, DCF) pagrindą sudaro būsimų pinigų srautų dabartinės vertės nustatymas, arba diskontavimas. Diskontuotų pinigų srautų metodas gali būti įvairiai modifikuojamas siekiant pritaikyti jį konkrečiai situacijai, t. y. vietoj pinigų srautų galima naudoti grynąjį pelną, dividendus, palūkanas, nuomos mokesčius ir panašiai. Šiuo metodu vertinamos ne tik įmonės ir investiciniai projektai, bet ir įvairios ūkio veiklos veiksmingumas, finansinių priemonių ir operacijų pelningumas. Šitaip parodoma įmonės vertė kaip grynoji būsimų pinigų srautų vertė (Copeland, Koller, Murrin, 2000), įvertinami būsimi pinigų srautai. Šis procesas tuo sudėtingesnis, kuo ilgiau užtrunka būsimų pinigų srautų prognozavimas. Dažniausiai prognozuojamas laikotarpis skaidomas į keletą etapų, paskutiniu etapu parenkama nuolatinė palūkanų (diskonto) norma (atitinkamo nuolatinio augimo laipsnio). Šis būdas turi privalumų, nes įmonės vertė paskutiniu etapu nustatoma gana lengvai – pagal grynosios vertės formulę remiantis nuolatine diskonto norma, kai augimas yra pastovus. Pagal grynosios vertės formulę galimi įmonės finansavimo veiksmai, nustatomi paskutiniu etapu, rodo gebėjimą gauti pajamų, leidžia įvertinti išorinės aplinkos riziką, taip pat visus tikėtinus pinigų srautus. Jie yra universalūs (Žaptorius, Garbanovas, 2006).

Atlikus dinamikos ir struktūros analizę, įvertinus darbuotojų ir klientų požiūrį į mokymus, nustatant investicijų į darbuotojų profesinį mokymą dydį, siūloma apskaičiuoti potencialią įmonės vertę trimis variantais, kai investicijos į darbuotojų profesinį mokymą: mažinamos, išlieka pastovios, didinamos. Tada įmonė gali priimti sprendimą, kiek investuoti į darbuotojų profesinį mokymą ir kaip tai paveiks įmonės vertę.

Gautus rezultatus būtina apibendrinti ir padaryti išvadas: kokią laisvų lėšų dalį verta investuoti į darbuotojų mokymą, kaip tai paveiks darbuotojus, klientus ir pačią įmonę (jos vertę). Tada, kad ir kokią sprendimą įmonė priima, vis vien grįžtama prie pirmojo investicijų į darbuotojų profesinį mokymą efektyvumo vertinimo modelio etapo – poreikio analizės.

IŠVADOS

1. Kiekviena įmonė, kuriai svarbus jos tobulėjimas, turėtų atkreipti dėmesį į darbuotojų profesinį mokymą, nes išmokyti darbuotojai sudaro įmonės konkurencinį pranašumą, tačiau kartu būtina pagrįsti išlaidas, patiriamas dėl darbuotojų mokymo, todėl yra būtina atlikti mokymo poreikio analizę ir padaryti racionalius metodų pasirinkimo sprendimus.
2. Atlikta investicijų į darbuotojų mokymą efektyvumo matavimo kriterijų, vertinimo būdų ir mokymo proceso analizė parodė, kad subalansuotų rodiklių sistemos modelis, Kirkpatricko ir Philipso modelis bei Moy ir McDonaldo mokymo vertinimo kriterijų taksonomija teikia informaciją tik apie mokymų rezultatų kokybinį įvertinimą, tačiau nėra akcentuojama, kaip įvertinti mokymų naudą kiekybiškai. Todėl manytina, kad būtina sudaryti investicijų į darbuotojų profesinį mokymą vertinimo modelį, kuris sudarytų galimybę įvertinti investicijas į darbuotojų profesinį mokymą ne tik kokybiškai, bet ir kiekybiškai.
3. Sudarytas investicijų į darbuotojų profesinį mokymą vertinimo modelis yra unikalus tuo, kad analizuojamas investicijas siūloma įvertinti trimis požiūriais: darbuotojų, klientų ir įmonės (sujungus Moy ir McDonaldo mokymo vertinimo kriterijų metodą, subalansuotų rodiklių sistemos metodą bei Kirkpatricko ir Philipso modelį). Tokiu būdu investicijas į darbuotojų profesinį mokymą galima įvertinti ne tik kokybiškai, bet ir kiekybiškai.

Literatūra

1. ALEKNEVIČIENĖ, V. *Įmonės finansų valdymas*. Kaunas: Spalvų kraitė, 2009.
2. ATKOČIŪNIENĖ, Z. O. Žinių valdymas verslo organizacijoje. *Informacijos mokslai*, 2008, Nr. 44.
3. BLAKE, B. Measurement of Return on Investment of Workplace Education: An Annotated List of References. *Journal for Nurses in Staff Development*, 2000, vol. 16.

4. COPELAND, T.; KOLLER, T.; MURRIN, J. *Valuation. Measuring and Managing the Value of Companies*. New York: John Wiley & Sons, 2000.
5. DIEVULIENĖ, L. Žmogiškasis kapitalas ir jo vertinimo sklaida. *Personalo vadyba*, 2009. Nr. 3(91).
6. KALVAITIS, D. Įmonės investicinių projektų ekonominio vertinimo metodikos tobulinimas. *Jaunasis mokslininkas*, 2007.
7. KAPLAN, R.; NORTON, D. Using the Balanced Scorecard as a Strategic Management System. *Harvard Business Review*, 2007, No. 07–08.
8. Lietuvos verslo darbdavių konfederacija. *Darbuotojų kvalifikacijos kėlimo programa smulkiąjam verslui*. Vilnius: Print-it, 2008.
9. MOY, J.; MCDONALD, R. *Analysing Enterprise Returns to Training*. NCVER, Adelaide, 2001.
10. SHEPHERD, D. A. Learning from Business Failure: Propositions of Grief Recovery for the Self-Employed. *Academy of Management*, 2003, vol. 28, No. 2, p. 318–328.
11. SLAVICKIENĖ, A., et al. Žemdirbių tęstinio profesinio mokymo patirtis ir problemos. *Apskaitos ir finansų mokslas ir studijos: problemos ir perspektyvos*, 2004, Nr. 1(4).
12. ŽAPTORIUS, J.; GARBANOVAS, G. Finansavimo politikos įtaka nustatant įmonės vertę. *Tiltai*, 2006, Nr. 2.

THE EFFECTIVENESS ESTIMATION MODEL OF INVESTMENT IN EMPLOYEE TRAINING

Summary

Each company which is essential for the development, should pay attention to employee training, since trained personnel is the company's competitive advantage, but also must be based on costs incurred for employee training. The article made the investment in the training effectiveness of the models and showed that these models make it possible to evaluate only good quality investments, so it was up investment in staff training, performance assessment model, which makes it possible to evaluate these investments not only qualitatively but also quantitatively.

BENDRŲJŲ KOMPETENCIJŲ UGDYMO SVARBA RENGIANČIŲ VADYBOS SPECIALISTUS

Regina Jakiūnienė, Loreta Rekašiūtė

Vilniaus kooperacijos kolegija

Anotacija

Straipsnyje atskleidžiama bendrųjų kompetencijų ugdymo svarba vadybos studijų procese, pateikiami patirtinio mokymosi metodo privalumai ugdant vadybininkų bendrąsias kompetencijas ir įvertinama bendrųjų kompetencijų ugdymo kurso nauda vadybos specialybės studentams.

IVADAS

Temos aktualumas ir problema. Pasaulio ir Lietuvos visuomenė nuolat susiduria su iššūkiais, kuriuos lemia tokie pagrindiniai veiksniai: visuotinė globalizacija, sparti technologijų pažanga ir jų internacionalizacija, didėjanti žmonių migracija ir kita. Tokiame kontekste reikalavimai darbuotojų kompetencijoms nuolat auga ir keičiasi. Globalizacijos ir internacionalizacijos procesų, žinių ekonomikos kūrimo ir plėtojimo aplinkoje išryškėja nauji žmonių išteklių vadybos tobulinimo iššūkiai, iš kurių vienas didžiausių – ugdyti ir tobulinti kompetencijas (Melnikas, 2008). Darbuotojams sunku sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje neturint gebėjimų lanksčiai prisitaikyti prie kintančių sąlygų, dirbti komandoje, spręsti problemas, siekti kokybiškų rezultatų ir t. t.

ES ir Lietuvos švietimo ir aukštojo mokslo kūrimo ir plėtojimo politika, atspindėta daugelyje strateginių dokumentų, akcentuoja kompetencijų svarbą aukštojo mokslo studijų sistemoje, kompetencijomis grįstų standartų sukūrimo būtinybę siekiant pagerinti studijų kokybę. Greitai kintančios darbo aplinkos sąlygos, mokymosi visą gyvenimą poreikis paskatino atkreipti dėmesį į tas gebėjimų sritis, kurios suteikia pagrindą ne tik darbui reikalingų specifinių įgūdžių, bet ir darbuotojų asmeninės atsakomybės, kūrybingumo ir iniciatyvumo, tvirtų vertybinių nuostatų formavimuisi. Aukštas bendrųjų kompetencijų lygis suteikia galimybę sklandžiau integruotis į darbo rinką, greičiau perimti naują patirtį, keisti specializaciją ar atliekamo darbo pobūdį.

Atsižvelgdamos į darbo rinkos poreikius, aukštosios mokyklos neišvengiamai turi orientuoti studijų programas į bendrosiomis kompetencijomis pagrįstą ugdymo turinį, ieškoti naujų bendrųjų kompetencijų ugdymo būdų ir metodų. Jau ketvirtį dešimtį metų Vilniaus kooperacijos kolegija studijoms taiko bendrųjų kompetencijų ugdymo kursą, kurio programa yra grindžiama patirtinio mokymo teorijos principais. Kadangi tokia programa vykdoma tik vienoje iš Lietuvos kolegijų, kyla probleminiai tyrimo klausimai, koks yra šio kurso išskirtinumas ir kokia šio kurso nauda vadybos specialybės studentams ugdant jų bendrąsias kompetencijas.

Straipsnio tikslas – atskleisti bendrųjų kompetencijų ugdymo svarbą vadybos studijų procese.

Tiksliui pasiekti keliami tokie **uždaviniai**:

1. Remiantis ES ir Lietuvos švietimo dokumentais, atskleisti bendrųjų kompetencijų ugdymo svarbą keičiantis švietimo ir aukštojo mokslo sistemai.
2. Pateikti patirtinio mokymosi privalumus ugdant vadybininkų bendrąsias kompetencijas.
3. Įvertinti bendrųjų kompetencijų ugdymo kurso naudą vadybos specialybės studentams.

Tyrimo objektas – bendrųjų vadybos kompetencijų ugdymas patirtinio mokymosi metodu Vilniaus kooperacijos kolegijoje.

Tyrimo metodai – ES ir Lietuvos švietimo dokumentų ir mokslinės literatūros šaltinių analizė, loginė analizė, pusiau struktūrintas interviu.

1. BENDRŲJŲ KOMPETENCIJŲ UGDYMO PRIELAIDŲ PAGRINDIMAS

Nuolat kintant aplinkos sąlygoms ne tik Lietuvoje, bet ir visoje Europoje, atitinkamai kinta ir reikalavimai vadybininkų profesiniam rengimui. Norint parengti vadybos specialistą, kuris sėkmingai integruotųsi į darbo rinką ir produktyviai dirbtų konkrečioje darbinėje aplinkoje, daug dėmesio turi būti skiriama visuminiam kompetencijų ugdymui.

Kaip *kompetencijos* elementai dažniausiai įvardijama žinios, įgūdžiai, nuostatos. Jucevičienė (2001) šį modelį papildė asmeninėmis savybėmis ir vertybėmis teigdama, kad „*kompetencija* – žmogaus kvalifikacijos raiška arba gebėjimas veikti, yra sąlygotas individo žinių, mokėjimų, įgūdžių, požiūrių, asmeninių savybių bei vertybių“. Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme (2003) įtvirtinama, kad *kompetencija* – tai gebėjimas atlikti tam tikros profesijos veiklą, remiantis žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma. Greta įgyjamų žinių, įgūdžių ir gebėjimų juos taikyti veikloje yra labai svarbus vertybinis pamatas ir asmeninės charakteristikos (savybės) – kompetencijos šerdis ir visuminis pobūdis. Tai suprantama kaip orientacija į bendrųjų kompetencijų ugdymą. Pagal Laužacką (2005), *bendrosios kompetencijos* yra traktuojamos ne tik kaip kvalifikacijos sudedamoji dalis, bet ir kaip holistinė asmens galimybių raiška, akcentuojant individo asmenines savybes, vertybines nuostatas ir gebėjimą realizuoti sukauptą potencialą ir patirtį veikloje, profesinį lankstumą ir mobilumą. Jis išskiria tris bendrųjų kompetencijų grupes: *asmeninės* (atsakingumas, kūrybingumas, savarankiškumas ir kt.), *socialinės* (bendravimas ir bendradarbiavimas, komunikabilumas ir kt.), *metodinės* (verslumas, planavimas ir kt.). Bendrųjų kompetencijų svarba ir lyginamoji vertė auga kartu su mokslinė pažanga, naujomis informacinėmis technologijomis ir sudėtingesne žmogaus veikla apskritai. Tuning (2006) metodologija pabrėžia, kad *kompetencija* – tai dinamiškas pažintinių gebėjimų, žinių ir supratimo, tarpasmeninių, intelektinių, praktinių ir etinių gebėjimų derinys.

Bendrųjų kompetencijų ugdymo svarba akcentuojama ES ir Lietuvos švietimo ir profesinio rengimo politiką formuojančiose dokumentuose. Bolonijos proceso dokumentai (*Bolonijos deklaracija, 1999; Berlyno komunikatas, 2003; Maastrichto komunikatas, 2004; Bergeno komunikatas, 2005; Londono komunikatas, 2007*) orientuoja aukštojo mokslo studijų turinį į darbo rinkos poreikius, pabrėždami kompetencijomis grindžiamų studijų programų diegimą ir gebėjimų, užtikrinančių absolventų įsidarbinimą, konkurencingumą ir profesinį mobilumą, ugdymą. Vienas iš pagrindinių Bolonijos proceso tikslų – aukštojo mokslo plėtra užtikrinant studijų kokybę instituciniu, nacionaliniu ir tarptautiniu mastu. Skatinant piliečių mobilumą tarp šalių ir siekiant palengvinti mokymąsi visą gyvenimą, buvo parengta ir 2008 m. patvirtinta *Europos kvalifikacijų sąranga (EKS)*, kurioje mokymosi pasiekimai pagrįsti aštuoniais lygmenimis. Kiekvieno lygmens laimėjimai suskirstyti į tris grupes: žinias, gebėjimus ir *kompetencijas*, kurios grindžiamos atsakomybe ir savarankiškumu (EKS, 2009).

Lietuvai prisitaikant prie ES keliamų reikalavimų (*Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 m. nuostatos, Lietuvos aukštojo mokslo sistemos plėtros 2006–2010 m. planas*), daug dėmesio skiriama nuosekliam perėjimui prie naujos mokymosi turinio kūrimo politikos, orientuotos į bendrųjų gebėjimų, vertybinių nuostatų ugdymą ir dabarties žmogui būtinų *kompetencijų* suteikimą. Nauja ugdymo politika grindžiama ne tiek žinių perteikimu ir perėmimu, kiek jų analize, kritišku vertinimu ir praktiniu panaudojimu. Ugdymo turinys glaudžiai siejamas su įvairių sričių gyvenimo ir darbo praktika, problemomis ir jų sprendimų paieška, su asmens ir visuomenės gyvenimui būtinų vertybinių nuostatų, bendrųjų gebėjimų ir kompetencijų suteikimu.

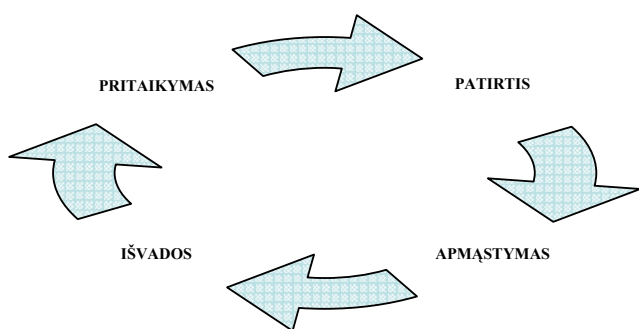
Vadybininkas yra tas žmogus, kuris turi priimti sprendimus, inicijuoti ir veikti, todėl jo bendrosios kompetencijos yra svarbus veiksnys, darantis įtaką įmonių konkurencingumui ir veiklos efektyvumui. Savanevičienė, Silingienė, Stukaitė, Vaitkevičius (2007) akcentuoja bendrųjų kompetencijų svarbą visiems darbuotojams, tačiau vadybininkams ir vadovams jas ypač aktualina ir išskiria tokias jų grupes: *lyderystė* (įkvepianti motyvacija, iniciatyvumas, empatija, savęs pateikimas); *vizijos turėjimas* (strateginis valdymas, atvirumas pokyčiams, inovatyvumas, sprendimų priėmimas); *kryptingumas* (tikslas siekimas, procesinė kompetencija, mokymasis, tobulėjimas, žinių valdymas); *bendradarbiavimas* (komandinis darbas, komunikavimas, konfliktų valdymas).

Vilniaus kooperacijos kolegija 2007 m. prieš įdiegdama į studijų procesą bendrųjų kompetencijų ugdymo kursą atliko tyrimą, kuriuo siekta nustatyti, kokių kompetencijų reikia verslo vadybos specialistams. Kiekybinis tyrimas buvo viena iš projekto „Bendrųjų kompetencijų lavinimo kurso sukūrimas“ veiklų. Išskiriant, kokias kompetencijas reikia ugdyti, remtasi projekte „Švietimo struktūros derinimas Europoje“, sutrumpintai vadinamame Tuning (2002) (angl. *Tuning Educational Structures in Europe*), išskirtomis bendrosiomis kompetencijomis, kurių ugdymo svarbą tyrimo metu įvertino darbdaviai, studentai ir dėstytojai. Tyrimas parodė bendrųjų kompetencijų ugdymo poreikį ir įvardijo bendrąsias kompetencijas, reikalingas sėkmingai verslo vadybos specialistų integracijai į darbo rinką. Tyrimo rezultatas – dešimties svarbiausių kompetencijų rinkinys: gebėjimas dirbti komandoje, gebėjimas dirbti savarankiškai, gebėjimas taikyti žinias praktikoje, iniciatyvumas ir verslumas, informacijos valdymas, gebėjimas spręsti problemas, kokybės siekimas, noras pasiekti, laimėti. Remiantis tyrimo rezultatais sudaryta kurso *programa, kurios pagrindas yra patirtinio mokymosi teorija*. Programa siekiama supažindinti studentus su bendrosiomis kompetencijomis, ugdyti jas ir suteikti priemonių tolesniam bendrųjų kompetencijų tobulinimui.

2. VERSLO VADYBOS SPECIALISTŲ BENDRŲJŲ KOMPETENCIJŲ UGDYMAS PATIRTINIO MOKYMOSI METODU

Apibrėžiant patirtinį mokymąsi (angl. *Experiential learning*), dažnai cituojamas Amerikos švietimo teoretikas Davidas A. Kolbas: „Mokymasis yra procesas, kai iš patirties sukuriama žinios.“ (Beard, Wilson, 2006) Kolbo patirtinio mokymosi teorija teigia, kad:

- mokymasis turi būti suvokiamas ne kaip rezultatas, bet kaip procesas, į kurį yra įtrauktas besimokantysis;
- mokymosi procesas turi atskleisti studento įsitikinimus ir idėjas ir jie yra apsvarstomi, patikrinami ir tobulinami;
- priešpriešos ir nuomonių skirtumai yra mokymosi proceso variklis, kuris skatina judėti naujų minčių ir idėjų link;
- mokymasis yra holistinis procesas, kuris apima žmogaus protą, jausmus ir elgesį;
- mokymosi rezultatai kyla iš žmogaus ir aplinkos sąveikos; žmogaus gebėjimas matyti kiekvienos naujos patirties galimybes lemia pasirinkimo įvairovę ir sprendimus;
- mokymosi procesas yra naujų žinių kūrimas (Kolb, 2008).



Pav. D. A. Kolbo patirtinio mokymosi ratas

Pasak D. A. Kolbo, mokymosi procesas vyksta ratu: patirtis, apmąstymai (refleksija), išvados (teorija), pritaikymas ir vėl patirtis (pav.). Mokymasis gali prasidėti bet kuriuo etapu, pavyzdžiui, apmąstant savo patirtį, mėginant padaryti išvadas arba eksperimentuojant ir patiriant. Tačiau verta pabrėžti, kad mokymosi pagrindas yra asmens realiai sukaupta patirtis.

Atrodytų, kad Kolbo suformuluotas apibrėžimas tinka nusakyti mokymosi procesui tiek formaliojo, tiek neformaliojo švietimo atveju. Kita vertus, formalusis švietimas tik mažais žingsneliais mėgina integruoti mokymosi metodus, kurie įtraukia studentus į mokymosi procesą,

skatina reikšti savo mintis, idėjas, formuoja kitokius elgesio modelius. Iki šiol viena iš pagrindinių švietimo sistemos funkcijų išlieka žinių perdavimas, reprodukovimas. Bendrųjų kompetencijų ugdymo prielaida yra holistinis požiūris į besimokantįjį. Jo šalininkai, nerasdami vietos formaliojo švietimo sistemoje, patirtinio mokymosi principus diegia į neformalųjį ugdymą.

Bendrųjų kompetencijų ugdymui sudaromos mokymosi programos pagrįstos patirtinio mokymo teorijos principais. Mokymų metu dalyviai kviečiami atlikti aktyvias (interaktyvias) užduotis, kurios įtraukia dalyvius emociškai ir intelektualiai. Programa rengiama taip, kad besimokantieji „čia ir dabar“ patiriamoje patirtyje galėtų atpažinti jiems aktualias problemas, reikšti savo įsitikinimus, idėjas, refleksyviai ieškoti alternatyvių sprendimų. Tokie mokymai jau yra įvertinti verslo pasaulio. Organizacijos taiko šį metodą darbuotojų gebėjimams ugdyti. Vadybos srityje šis metodas taikomas sprendimų priėmimo, kūrybingumo, lyderystės gebėjimams atskleisti. Vilniaus kooperacijos kolegija taip pat gali įvertinti patirtinio mokymosi naudą ugdant vadybininkų iniciatyvumą, verslumą, gebėjimą spręsti problemas ir kitas bendrąsias kompetencijas. Jau ketverius metus kolegijos verslo vadybos studentai gali rinktis Bendrųjų vadybos kompetencijų ugdymo dalyką. Atskiras bendrųjų kompetencijų kursas padeda studentams koncentruotis tik ties savo gebėjimais, kompetencijomis, kurios yra svarbios ne tik profesinėje veikloje, bet ir kasdieniame gyvenime.

3. VERSLO VADYBOS SPECIALISTŲ BENDRŲJŲ KOMPETENCIJŲ UGDYMO KURSO NAUDA

Tyrimo metodologija. Bendrųjų kompetencijų ugdymo kurso išskirtinumą ir naudą galėjo įvertinti ir 2010 metais kolegijos įgyvendinto tarptautinio projekto dalyviai, vadybos studentai iš Lietuvos, Lenkijos, Rumunijos ir Portugalijos. Šio projekto tikslas – ugdyti vadybos kompetencijas taikant patirtinio mokymosi metodą. Projekto dalyviai po mokymų sutiko dalyvauti kokybiniame tyrime. *Tyrimo imtis* – dvidešimt tarptautinio vadybos kompetencijų ugdymo kurso dalyvių. Tyrime dalyvavo po penkis vadybos specialybės studentus iš Lietuvos, Lenkijos, Rumunijos ir Portugalijos. *Tyrimo metodas* – pusiau struktūrintas interviu, kuris leido dalyviams laisvai išreikšti savo patirtį ir pokyčius pasibaigus kursui. Tyrimo dalyvių klausta, kuo šis kursas skyrėsi nuo kitų, kuriuose studentai yra dalyvavę, ir kaip ši patirtis paveiks jų profesinę ateitį. Šiais klausimais siekta nustatyti patirtinio mokymosi metodo taikymo priimtinumą ir šio metodo daromą įtaką asmens bendriesiems gebėjimams. Tyrimo dalyvių atsakymai nagrinėti turinio analizės metodu. Interviu vyko anglų kalba, todėl šio tyrimo ribotumas yra galimas semantinės reikšmės praradimas verčiant teiginius į lietuvių kalbą.

Tyrimo rezultatų analizė. Viena iš svarbiausių mokymų ypatybių, kurią nurodė vadybos studentai, yra reali patirtis. Studentų manymu, šie mokymai yra praktiniai ir suteikė unikalios patirties, kuri bus reikalinga profesiniame gyvenime (1 lent.). Studentų patirtis atliekant aktyvias užduotis, dirbant kartu, priimant sprendimus ir t. t. yra tikra. Šios studentų mintys patvirtina pagrindinį patirtinio metodo principą – *mokomasi iš realios patirties*, ne skaitant, ne žiūrint, bet atliekant. Mokymosi iš realios patirties rezultatai išlieka ilgiau.

1 lentelė. Studentų nuomonė apie vadybos kompetencijų ugdymo mokymų išskirtinumą

Kategorija	Teiginiai
Reali patirtis	Šis kursas yra praktinis, ne teorinis. Kursas suteikė unikalios patirties. Tai nuostabus būdas patirti dalykus, kurių reikės profesiniame gyvenime. Tai galimybė ne tik skaityti ar girdėti, bet ir pajusti. Šis kursas praktiškesnis, negu kiti, kuriuose esu dalyvavęs.
Refleksija (apmąstymas)	Aš reflektavau, stebėjau savo mintis ir mąstymą. Išmokau atpažinti savo emocijas, įgyju gebėjimą dirbti komandoje, spręsti problemas ir panašiai. Šis kursas kitoks, nes galiu atrasti save, koks esu įvairiomis aplinkybėmis. Kiekviena užduotis turėjo tikslą: geras bendravimas, bendradarbiavimas, strategijos radimas ir, svarbiausia, savo jausmų supratimas. Šio kurso metu sužinojau apie save, koks aš esu, ką galiu ir ko ne.
Neįprasta mokymosi aplinka	Skirtingas tuo, kad užduotys vyko lauke. Tai pirmas kartas, kai aš dariau tokius dalykus (užduotys su virvėmis – <i>Aut. past.</i>). Dirbau su studentais iš kitų šalių. Tai tikra patirtis.

Kitas išskirtinumas – patirties aptarimas (refleksija). Studentams šis mokymosi etapas gana nepažįstamas. Formavimo švietimo sistemoje nėra skiriama dėmesio mokantis išgyventos patirties aptarimui. Dažnai ir kasdienėje veikloje šiam mokymosi etapui skiriama mažai dėmesio, skubama pereiti prie išvadų. Tačiau refleksija, arba savistaba, yra svarbi. Ją galima pavadinti laboratorija, kur analizuojami „įkalčiai“, išduodantys besimokančiajam įprastus elgesio modelius. Dažnai kasdieniame gyvenime žmonės veikia „autopiloto režimu“. Šis režimas veikia ne tik kai į namus grįžtama tuo pačiu keliu, daug nesvarstant, kaip tai padaryti, bet ir priimant sprendimus. Pavyzdžiui, studentas yra įpratęs pats priimti visus sprendimus. Toks vadybininkas bus savarankiškas ir sprendimus priims daug nesitardamas su kolegomis. Kito studento sprendimai gali būti nulemti aplinkinių, nes šeimoje visi sprendimai buvo priimami už jį. Patirtinio mokymosi cikle refleksija atlieka svarbų diagnostinį vaidmenį. Šiuo etapu besimokantysis analizuodamas patirtį gali atpažinti savo elgesio modelius ir padaręs išvadas juos koreguoti, pavyzdžiui, išgirsti kitų siūlomas alternatyvas ar labiau pasitikėti ir imtis iniciatyvos priimti sprendimą. Todėl *mokymai, pagrįsti patirtinio mokymosi metodu, leidžia studentams stebėti savo jausmus ir mintis ir duoda impulsą elgesio pokyčiams.*

Nekasdienė mokymosi aplinka ir užduotys taip pat skatina mokymąsi. Jau minėta, kad dažnai veikiama pagal įprastus modelius. Susiklosčius naujoms situacijoms atsiradę stimulai žadina studentų emocijas, mintis, formuoja nuostatas. Dėl neįprastų aplinkybių besimokantysis greičiau įsitraukia į mokymosi procesą.

Be abejo, mokymų naudą nusako ir mokantis studentų padarytos išvados, patirties apibendrinimai. Tyrimo dalyviai teigė, kad bendrųjų vadybos kompetencijų kursas padėjo lavinti gebėjimą dirbti komandoje, bendravimo įgūdžius (2 lent.). Studentai išmoko atsakyti už save ir kitus, nes mokydami jie turėjo priimti sprendimus be mokytojo, dėstytojo ar vadovo, kuris pasakytų teisingą atsakymą, pagalbos. Jie turėjo parodyti iniciatyvą, lyderystės ir sprendimų priėmimo gebėjimus, kad susitvarkytų su sunkumais, klausimais, aplinkybėmis.

2 lentelė. Kompetencijos, kurias vadybos studentai atpažino ir ugdėsi per mokymus

Kategorija	Teiginiai
Darbas komandoje	Išmokau, kas yra darbas komandoje, kaip bendradarbiauti, kaip vadovauti ir vesti žmones. Dažniausiai renkuosi užduotis atlikti vienas, bet čia pamačiau, kad dirbti komandoje irgi gerai. Dabar kitaip suprantu, kas yra darbas komandoje ir savarankiškumas.
Bendravimas	Komandoje reikia bendrauti, jeigu yra negerai, reikia pasakyti kitiems.
Lyderystė	Supratau, kad grupėje turi būti lyderis, tačiau juo gali būti bet kuris grupės narys. Man pavyko vadovauti ir vesti grupę.

Pasitikėjimas savimi	Supratau, kad turiu dažniau reikšti savo nuomonę, pasakyti tai, apie ką galvoju. Aš išmokau naują dalyką – atvirai sakyti savo nuomonę.
Empatija	Sustiprėjo mano jausmai, sutvirtėjo mano požiūris ir kūnas.
Problemų sprendimas	Išmokau suprasti kitų žmonių jausmus.
Sprendimų priėmimas	Išmokau spręsti ne tik savo asmenines, bet ir grupės problemas. Išmokau prieš veikdamas pagalvoti! Aš būsiu kantresnis.

Atpažinus savo elgesio modelius, kitas etapas yra naujo elgesio modelio taikymas. Studentai jau per mokymus turi galimybę išmėginti kitokius elgesio būdus saugioje aplinkoje. Tačiau mokymai yra baigtiniai, todėl kyla klausimas, kas atsitinka jiems pasibaigus. Vykstant mokymams studentai ugdosi savistabą. Ji padeda jiems ir toliau ugdytis bendrąsias kompetencijas. Dalyviai išmoksta įvertinti įgytą patirtį, padaryti išvadas ir visa tai taikyti praktikoje.

IŠVADOS

1. Bendrosios kompetencijos – tai žmogaus gebėjimai, kurių ugdymas daugiausiai pagrįstas asmeninėmis savybėmis ir vertybėmis. ES ir Lietuvos Respublikos švietimo dokumentai formuoja naują ugdymo turinio politiką, kuri nukreipta į dabarties žmogui būtinų bendrųjų kompetencijų suteikimą. Įgyvendinant naują ugdymo turinio kūrimo politiką, sudaromos palankios sąlygos integruotis į šiuolaikinę darbo rinką, didesnės karjeros galimybės.
2. Patirtinio mokymosi teorija mokymąsi apibrėžia ne kaip rezultatą, o kaip procesą, į kurį yra įtrauktas besimokantysis – jo protas, jausmai ir elgesys. Holistinio mokymosi atveju atsiskleidžia studento nuostatos ir idėjos, jos yra apsvaistomos, patikrinamos ir tobulinamos. Mokymosi pagrindas yra realiai išgyventa patirtis. Bendrųjų kompetencijų ugdymas patirtinio mokymosi metodu leidžia studentams stebėti savo elgesį, jausmus ir mintis ir suteikia impulsą elgesio pokyčiams.
3. Vadybos studentai pripažįsta realiai sukauptos patirties vertę ir patirties apmąstymo potencialą. Mokymų naudą įrodo teigiami studentų nuostatų ir elgesio pokyčiai. Vadybos studentai atpažino bendrųjų kompetencijų pokyčius, kurie daro teigiamą įtaką studijoms, karjeros galimybėms, asmeninei raiškai.

Literatūra

1. BEARD, C.; WILSON, J. P. *Experiential Learning: A Best Practice Handbook for Educators and Trainers*. London: Kogan Page, 2006.
2. Dėl valstybės švietimo strategijos 2003–2012 metų nuostatų. Lietuvos Respublikos Seimo 2003 m. liepos 4 d. nutarimas Nr. IX-700. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 71-3216.
3. JUCEVIČIENĖ, P.; LEPAITĖ, D. *Kompetencijos sampratos erdvė*. Kaunas: KTU, 2001.
4. KOLB, A. Y.; KOLB, D. A. *Experiential Learning Theory: A Dynamic, Holistic Approach to Management Learning, Education and Development*. Handbook of Management Learning, Education and Development. London: Sage Publications, 2008.
5. LAUŽACKAS, R. *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas: VDU, 2005.
6. Lietuvos nacionalinės kvalifikacijų sąrangos metmenys. *Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba*, 2007.
7. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 63-2853.
8. MELNIKAS, B. Šiuolaikinė visuomenė: internacionalizavimo procesai ir nauji iššūkiai vadybai. *Viešasis administravimas*, 2008, Nr. 4(20), p. 6–18.
9. *Mokymosi visą gyvenimą Europos kvalifikacijų sąranga (EKS)*. Liuksemburgas: Europos Bendrijų oficialiųjų leidinių biuras, 2009.
10. SAVANEVIČIENĖ, A., et al. *Strateginės individo kompetencijos*. Kaunas: Technologija, 2007.
11. Tuning. Educational Structures in Europe. Final Report. Phase One. *University of Deusto, University of Groningen*, 2002.
12. Tuning. Europos švietimo sistemų suderinimas. Universitetų indėlis į Bolonijos procesą. Įvadas. Vilnius: Švietimo mainų paramos fondas, 2006.

IMPORTANCE OF GENERIC COMPETENCIES IN EDUCATION FOR BUSINESS MANAGEMENT

Summary

Objectives of the article are to analyse documents of EU and Lithuania policy for education and highlight importance of generic competencies development, to demonstrate advantages of implementation of Experiential learning theory in generic competencies development for business managers. Outcomes of the research show that students acknowledge effectiveness of experiential learning by stressing importance of real experience and potential of reflection. Research demonstrates changes in students' attitudes and indicates positive changes in their generic competencies.

INOVACIJOS RENGIANČIŲ VADYBOS SPECIALISTUS

Julija Žutautienė
Klaipėdos valstybinė kolegija

Anotacija

Galimybės, naujovės, lyderystė ir teikiamos paslaugos – svarbiausi dalykai siekiant puoselėti verslumą. Šie keturi veiksniai iš esmės ir sudaro verslumo filosofijos pagrindą. Ar pakankamas jauno specialisto kūrybingumas, iniciatyvumas ir gebėjimas versliai mąstyti pradėjus dirbti – pagrindiniai klausimai rengiant specialistą. Inovacijos padeda rasti naują požiūrį ir priverčia atsisakyti įprastų darbo metodų. Judėjimas naujovių link, jų pritaikymas rengiant studentus darbui rinkoje padėtų išsilaikyti iš pasenusių nuostatų ir klaidingo požiūrio šiuolaikinio mokymo (-si) procese. Straipsnyje analizuojami šie ir kiti aktualūs studijų proceso klausimai.

IVADAS

Temos aktualumas. Skirtingas studentų požiūris į mokymą (-si) skatina keisti švietimo institucijų darbo ir mokymo metodus. Svarbu skatinti sąmoningą studento įsitraukimą į savo galimybių pažinimą ir realizavimą studijuojant ir rengiantis savarankiškai dirbti rinkoje.

Problema: mažas studentų aktyvumas mokymo (-si) procese ugdant gebėjimus.

Besikurianti ateities visuomenė, didėjantis konkurencingumas, kintantys ir griežtėjantys reikalavimai atsirenka tik labai gerus savo srities specialistus. Jų darbas turi būti susijęs su dideliu produktyvumu ir galimybių išskirtinumu, atitinkančiais aukščiausius profesionalumo standartus. Rengiant studentus darbui rinkoje, būtina diegti naują požiūrį į ekonominį lankstumą, karjeros siekimą puoselėjant moralines ir etines vertybes, ugdant mokymosi gebėjimus, gerinant sprendimų priėmimo ir problemų sprendimo galimybes. Visuomenės gerovę, pažangą, konkurencingumą labiausiai veikia investicijos į specialistų kokybės garantą – išsilavinimą ir išsimokslinimą.

Gerų rezultatų pasiekama tik kai pasinaudojama turimais pranašumais, priimamos naujovės, o problemos sprendžiamos kūrybiškai. Siekimas būti savarankiškam, būtinybė susikurti tikslus, noras parodyti savo gebėjimus – tai pagrindiniai reikalavimai šiuolaikiniam studentui prieš įsiliejant į darbo rinką.

Tyrimo metu atsiskleidė studentų pasyvaus mokymosi, neįgyvendintų siekių priežastys. Jų tikslams ir sumanymams įgyvendinti reikalingos galimybės.

Straipsnio tikslas: išanalizuoti naujų darbo metodų taikymo tikslumą studijų metu.

Tyrimo objektas: inovacijos rengiant vadybos specialistus.

Darbo metodai: mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa, empirinis tyrimas.

Raktiniai žodžiai: verslumas, galimybių išskirtinumas, pozityvus dėmesys, kompetencijos, bendrieji gebėjimai, kritinis mąstymas.

1. INOVACIJOS ESMĖ

Inovacija apskritai reiškia kompleksinę kūrimą, tobulinimą, visuotinę paplitimą ir efektyvų naujovių panaudojimą įvairiose veiklos srityse (P. Kulviecas). Taigi galimi du inovacijos vertinimo aspektai: pirma, tai „bet koks tikslinis pasikeitimas, kuriuo siekiama pakeisti tiriamo objekto būklę jį tobulinant“; antra, tai procesas, apimantis tyrimą, rengimą, valdymą ir stabilų funkcionavimą siekiant gauti tam tikrą efektą. Japonijos vadybos specialistas K. Urbe teigia, kad „inovacijas sudaro naujų idėjų generavimas ir jų įgyvendinimas“. A. Jakubavičius inovacijas apibūdina labai paprastai: „<...> tai funkcinė, iš esmės pažangi naujovė, orientuota į seno pakeitimą nauju“. Išties tai labai paprastas, bet gilios prasmės teiginys. Kiekvienas dėstytojas, suinteresuotas, kad jo dėstomas dalykas būtų perteikiamas įdomiai, įsimintinai, kad kiekvienas studentas (ar bent dauguma jų) susidomėtų ta informacija ir skirtų dar daugiau pastangų jai įsisavinti, turi numatyti veiksmų tikslumą, darbų kryptingumą. Juk kiekviena veikla turi tikslą, priemones, siekiamus rezultatus, nusako veikimo procesą, kur kiekvienos veiklos subjektas yra žmogus su savo poreikiais. O poreikiai iš esmės yra tam tikras pažangos katalizatorius, nes žmogus, tenkindamas juos tiksline veikla, kuria kokybiškai naujas materialines ir dvasines vertybes. Todėl dėstytojams svarbu ne tik suvokti šio kūrybinio proceso paskaitų metu svarbą inovacinei veiklai, bet ir siekti užsibrėžtų tikslų naujais dėstymo metodais ir priemonėmis.

Inovacijoms reikalingos žinios, t. y. grįžtamasis ryšys iš studentų. Tik išsiaiškinus, ko nori studentai, kuo jie nepatenkinti, galima suteikti tai, kas skatintų juos kūrybiškai, sąmoningai, savanoriškai įsitraukti į dėstomų dalykų studijas. Šis procesas negali būti plėtojamas tik siauroje aplinkoje, t. y. tik dėstomo dalyko (-ų) apimtimi. Jis turi aprėpti visą organizaciją, būti ne kiekybinis, o kokybinis darbas, nes inovacinė veikla yra kompleksinis procesas, kuris apima naujovių sukūrimą, paskleidimą ir panaudojimą.

Siekdama skatinti inovacinius procesus, jau 1996 m. lapkričio 20 d. Europos Komisija patvirtino pirmąjį Europos inovacinių veiksmų planą. Šiame dokumente buvo pateikta bendroji inovacinių procesų Europoje skatinimo schema, kur nurodytos trys svarbiausios veiksmų kryptys:

1. Inovacijų kultūros skatinimas.
2. Inovacijoms palankios aplinkos sukūrimas.
3. Mokslo orientavimas į inovacijas.

Pedagogams labai svarbios yra pirmą ir trečią kryptys. Čia daug dėmesio skiriama švietimo ir mokslo tobulinimo prioritetinėms priemonėms, mokslinių tyrimų ir jų taikymo strategijų plėtojimui. Juk prie inovacijų struktūros priskiriama ne tik verslo centrai, inkubatoriai, mokslo ir technologijų parkai, bet ir universitetai bei kolegijos.

Lietuvos ūkio ir mokslo laimėjimai informacinių ir komunikacijos sistemų srityse dar kartą įrodo, kad šalyje aktyvėja inovacinė veikla. Pagrindiniai šio proceso dalyviai yra ne tik verslo įmonės, bet ir mokymo institucijos. Neparengus puikių specialistų, neįmanoma išlaikyti gero mokymo institucijos įvaizdžio rinkoje tarp gausybės konkurentų. Tinkamai neparengti, studentai negalės įsidarbinti pagal labai aukštus verslo įmonių keliamus reikalavimus.

Inovacinėje veikloje ištis nemažai ir problemų. Akcentuojamos tokios bendros problemos, kaip švietimo sistemos tobulinimas ir organizavimas, naujų veiklos valdymo modelių ir metodų, pritaikytų prie naujų reikalavimų, kūrimas. Daugiau dėmesio reikėtų skirti specialistų rengimui pagal šiuolaikinius rinkos reikalavimus, efektyvesniam mokslo ir praktikos sujungimui verslo srityje ir panašiai.

Siekiant skatinti mokslo ir verslo bendradarbiavimą, būtina ugdyti žinių, įgūdžių, tinkamų nuostatų formavimo gebėjimų, atlikti tyrimus įmonėse, analizuoti jų rezultatus, daryti išvadas, perimti gerąją kitų šalių patirtį. Mokymų forma ir turinys turi tenkinti išsiskelto tikslą ir uždavinius, tobulinti dėstytojų kompetencijas, įgyvendinti probleminio mokymosi principus.

Dėstytojai taip pat turi atnaujinti, patobulinti ar prireikus rengti naujas studijų programas, kurios reikalingos rinkoje. Lietuvos verslo įmonėms labai svarbu, kad parengti specialistai atitiktų šalies ekonomikos poreikius, kad dėstytojai gebėtų plėsti mokslines žinias tarptautiniu lygmeniu. Tikslas vienas – kuo greičiau prisitaikyti prie kintančių rinkos reikalavimų ir įgyvendinti edukacines inovacijas. Šalies mokymosi institucijose atlikti tyrimai parodė, kad kai kurios kolegijose vykdomos studijų programos jau nebeatitinka šiuolaikinės mokslo pažangos, šalies ekonomikos reikalavimų, nepakankamas specialistų rengimo specifiškumas, menkas kūrybinis ugdymas. Tai dar kartą įrodo, kad mokymosi procesui būtinos naujovės.

Rinkoje reikia ne tik išlikti, bet ir augti, tobulėti sparčiai kintančioje aplinkoje. Reikia kurti problemų sprendimo projektus, programas. Studentų ugdymas kūrybiškai mąstyti ir dirbti tampa aktualiausia problema.

Šiandien mūsų švietimo sistema labiau orientuota į atkartojimą – „Copy/Paste“ – bet ne į „galvok ir sukurk“. Einšteinas sakė: „Beprotybė nuolat daryti tą patį ir tikėtis kitų rezultatų.“ Kartais reikia tik minimaliai ką nors pakeisti savo gyvenime, kad pasikeistų rezultatai.

2. INOVACIJŲ POREIKIS MOKANTIS IR MOKANT

Galinga varomoji jėga naujovių link rengiant studentus kaip aukštos klasės specialistus yra jų gebėjimų atskleidimas, loginio mąstymo ugdymas. Tai susiję su žinių, įgūdžių, kompetencijų ugdymu. Kad šis tikslas būtų pasiektas, svarbu, kaip dėstytojai geba sudominti studentus dėstomu dalyku, kuo juos patraukia juo domėtis, kiek juos įtraukia į kūrybinį mokymosi procesą. Mokymo metodų įvairovė studentams turi būti paskata mokytis ne dėl diplomo, bet dėl savo tobulėjimo. Žmogaus požiūris, įgūdžiai ir žinios leidžia atpažinti galimybę nuolat tobulėti, idėjas paversti veiksmais. Šis gebėjimas pasireiškia kūrybingumu, adekvačiu naujovių priėmimu, pasirengimu rizikuoti siekiant užsibrėžtų tikslų.

Kai dėstant taikomi nusibodę, žinomi metodai, studentai nusivilia ne tik dėstytojais, dalyku, bet ir mokymo institucija. Todėl tenka imtis naujovių ir tada galima sau pasakyti, kaip pasakė seras Arnoldas Baxsas: „Reikia nors kartą išbandyti viską. Visą išbandyti bent tris kartus: mokantis, pritaikant ir pagerinant. Kas nutiko kartą – atsitiktinumas, du kartus – malonumas, o tris – tai jau įprotis.“

Mokytiis reiškia „komplektuoti“ turimas žinias, išskiriant, susiejant įvairias reiškinių variacijas, surandant naujų, kurios anksčiau nebuvo pastebėtos. Kiekvieno studento suvokimas yra labai skirtingas, kiekvienas reiškinių esmę supranta, interpretuoja, vertina savaip. Todėl perteikdami dalykų teorijas turime taikyti labai įvairius inovacinius dėstymo metodus, kurie sukuria galimybes mokytis vieniems iš kitų, praturtina asmeninę patirtį. Pravartu prisiminti S. Ransono (1996) teiginį, kad mokymasis yra ieškojimų procesas, generuojantis supratimą apie pačius save ir mus supantį pasaulį. Kai mokymasis yra interaktyvus ir dinamiškas procesas, kuriame skatinama tyrinėjimo veikla ir sąveika su aplinka, gimsta naujas supratimas apie save patį ir supantį pasaulį. Tokiu atveju studentai iš pasyvių klausytojų pavirsta į aktyvius dalyvius. Būtent todėl kasdien paskaitose ir reikalingi nauji mokymo metodai, inovacijos. Būtinai nuolatinis tobulėjimas, niekada nesibaigiantis atsinaujinimas, susijęs su inovacijų ir gebėjimų ugdymą diegimu, mokymo (-si) ir vertinimo kultūros darna. Derinant studentų poreikius ir dėstytojų galimybes, galima pasiekti puikių rezultatų rengiant studentą kaip specialistą rinkai. Siekdamas naujovių, kiekvienas gali išsiaiškinti asmeninius poreikius ir galimybes, ugdyti kritinio mąstymo įgūdžius, pasitikėjimą savimi.

3. TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ

Kaip galima pakeisti studentų lavinimo rezultatus, keičiant dėstymo metodus, dirbant kūrybiškai, taikant inovacijas, padėjo išsiaiškinti Klaipėdos valstybinės kolegijos Socialinių mokslų fakulteto nuolatinių studijų I–III kurso 40 verslo vadybos (VV), 30 prekybos vadybos (PV) specialybės studentų apklausa.

Anketoje pateikta dešimt klausimų, kurie turėjo atskleisti studentų pageidavimus, (ne)pasitenkinimą studijomis. Tyrimo esmė – išsiaiškinti studentų nuomonę apie inovacinių metodų taikymo reikalingumą ir naudą studijuojant.

1. Ar yra kolegijoje tai, ko siekiate?

Į šį klausimą teigiamai atsakė 88,5 proc. respondentų ir tik 11,5 proc. buvo iš dalies nusivylę, kad mokosi šioje institucijoje (1 ir 2 pav.). Visiškai nepatenkintų nebuvo. Išsiaiškinus dalinio nusivylimo priežastis, tikrai įmanoma jas panaikinti.

2. Jums svarbu išbūti paskaitoje ar aktyviai joje dalyvauti?

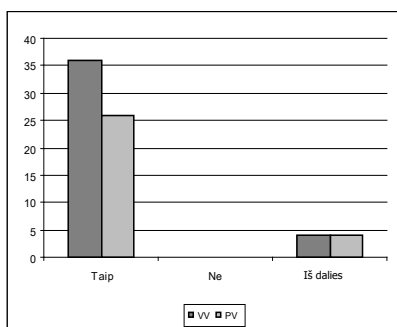
Iš gautų rezultatų (3 ir 4 pav.) matyti, kad studentai ne visada siekia aktyviai dalyvauti paskaitoje. Ypač išsiskiria verslo vadybos studentų noras tik „atsėdėti“ paskaitą – šitaip elgiasi net 70 proc. studentų. Prekybos vadybos 53 proc. studentų yra pasiryžę aktyviai dalyvauti paskaitose, 47 proc. tenkinasi tuo, ką išgirsta.

3. Ar Jums svarbu, kaip perteikiamos žinios?

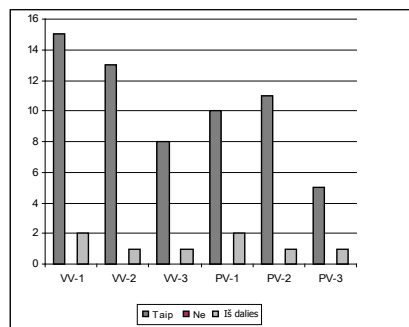
Ar studentas dalyvauja paskaitoje, parodo ne tik kaip jis domisi konkrečiais dalykais, bet ir kaip perteikiama šių dalykų medžiaga, kokie dėstymo metodai taikomi. Juk labai svarbu ne tik turinys, bet ir forma. Iš 5 paveikslo akivaizdu, kad studentai nori gauti medžiagą taip, kad kiltų noras gilintis į dalyką, ieškoti papildomos informacijos, studijuoti patiems. Įdomu tai, kad neatsirado nė vieno studento, kuriam nesvarbu, kaip dėstoma, kokia informacija pateikiama.

4. Kada geriausiai įsisavinate dėstomo dalyko medžiagą?

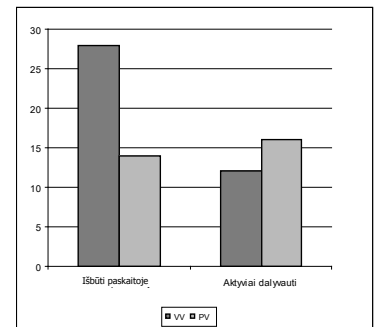
Svarbu yra žinoti studentų nuomonę apie dėstytojo darbą per paskaitas (6 pav.): kokie dėstymo metodai studentams yra geresni, padeda greičiau ne tik suvokti, bet ir įsisavinti naują medžiagą. Visų kursų studentai nori vaizdinės medžiagos. Jų teigimu, informacija geriausiai įsimenama ją matant ir girdint. Kad vyktų diskusija dėstoma tema,



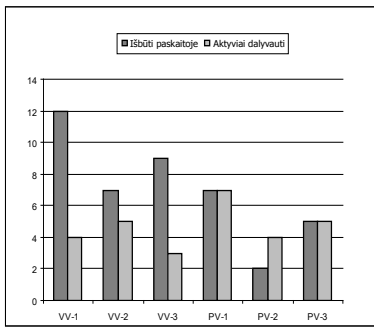
1 pav. Studentų pasitenkinimas studijomis



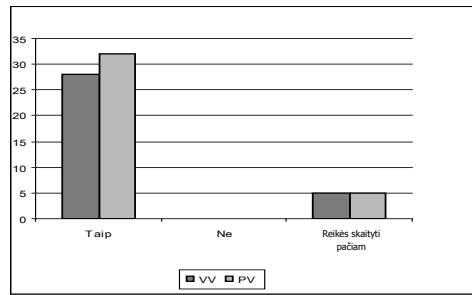
2 pav. Studentų pasitenkinimas studijomis pagal kursus



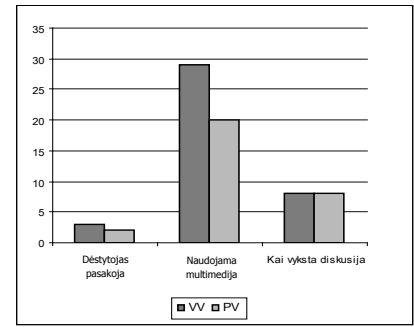
3 pav. Studentų dalyvavimas paskaitose



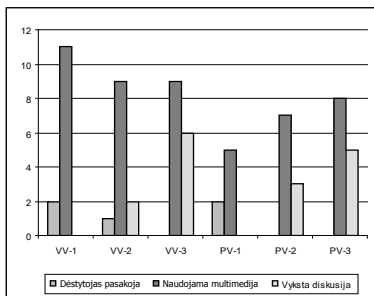
4 pav. Studentų dalyvavimas paskaitose pagal kursus



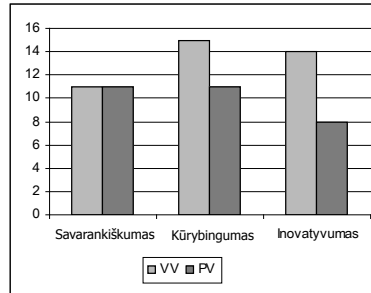
5 pav. Dėstomų dalykų pateikimo formų svarba



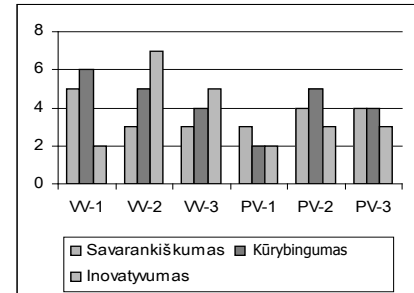
6 pav. Darbo paskaitoje metodai



7 pav. Darbo metodai paskaitoje pagal kursus



8 pav. Dėstytojo kūrybiniai siekiai



9 pav. Dėstytojo kūrybiniai siekiai pagal kursus

studentai turi būti pasirengę, t. y. susirinkę ir pasiskaitę reikalingą medžiagą. Deja, net 23 proc. šito nepageidauja, nes reikia papildomai dirbti, ruošti kiekvienai paskaitai. Analizuojant pagal kursus (7 pav.), matyti, kad trečio kurso studentai jau pasirengę diskusijoms, o apie pirmo kurso studentus šito nepasakysi.

5. Ar dėstytojas skatina Jūsų savarankiškumą, kūrybingumą, inovatyvumą?

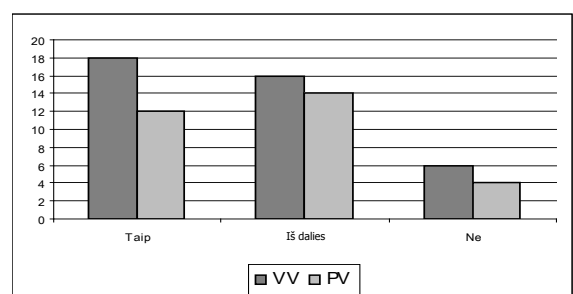
Iš apklausos rezultatų paaiškėjo, kad dėstytojų pastangos dirbti kūrybiškai, inovatyviai, skatinant savarankiškumą, įvertintos. 72 proc. verslo vadybos studentų mano, kad paskaitose vyrauja kūrybinė dvasia, o tą pastebi tik 37 proc. apklaustų prekybos vadybos studentų (8 pav.). Analizuojant pagal kursus, matyti, kad trečio kurso studentai mažiau jaučia naujovių taikymą, jų reikalavimai dėstytojams yra aukštesni negu žemesnių kursų studentų (9 pav.). Juk ir dalykus dėsto skirtingi dėstytojai. Akivaizdu, kad dėstytojas turi gerai išmanyti savo darbą ir nuolat tobulėti.

6. Ar dėstant orientuojamasi į inovacijas?

Pateikiant šį klausimą norėta išsiaiškinti, ar studentai jaučia dėstytojų darbo pokyčius. 40 proc. verslo vadybos studentų teigė, kad per kai kurias paskaitas dirbti yra įdomiau negu anksčiau. Tačiau jie pageidavo, kad tai nebūtų pavieniai atvejai ir mažiau aktyvūs studentai būtų nuolat skatinami aktyviai reikštis paskaitose. 17 proc. visų respondentų teigė neįaučiantys jokių naujovių, o penki studentai net pareiškė, kad jiems paskaitose visai nebūtini jokie pakeitimai (10 pav.).

Į klausimą „Kokios yra pasyvaus mokymosi priežastys?“ pateikti tokie atsakymai: „reikia diplomo“, „tai draugų įtaka“, „nepatinka specialybė“. Kai studentas neturi tikslo, noro siekti geresnių rezultatų, atsiranda nusivylimas ir rezultatai tai parodo. Kai studentai nenori mokytis ar nesėkmingai studijuoja, neaišku, ką reikia keisti – mokymo metodus ar studentų įsitikinimus, kokios strategijos toliau imtis. Tačiau akivaizdu, kad blogesnis, negu leidžia studento galimybės, mokymasis – didelė jo nesėkmė ir jam reikia paramos.

Atlikus šią analizę ir įvertinus dėstytojų darbą, galima teigti, kad dėstytojai siekia ugdyti kūrybišką studentų požiūrį į problemų sprendimą, stiprinti jų pasitikėjimą savimi, savo siekiais. Daugiau dėmesio reikėtų skirti saviugdai, tobulėjimui, savarankiškam mokymuisi. Studentai, suvokę, kad įgyta patirtis reikalinga jiems patiems, noriau mokosi.



10 pav. Dėstytojo darbo naujovės

IŠVADOS

Tik kūrybingas naujovių taikymas skatina studentų loginį mąstymą, atskleidžia jų pranašumus, ugdo naują požiūrį į mokymąsi, skatina aktyvų dalyvavimą ir savarankišką veiklą.

Tik žinant savo galimybes ir studentų siekius, taikant naujus darbo metodus, galima suteikti jiems tai, kas skatintų juos kūrybiškai, sąmoningai, savanoriškai įsitraukti į dėstomų dalykų studijas.

Mokymo metodų įvairovė, inovacijos studijuojant turi būti studentams paskata mokytis ne dėl diplomo, bet dėl ugdymosi, tobulinimosi, savo tikslo pasiekimo.

Literatūra

1. ARENDS, R. I. *Mokomės mokytis*. Vilnius: Margi raštai, 1998.
2. JAKUBAVIČIUS, A.; STRAZDAS, R.; GEČAS, K. *Inovacijos procesai, valdymo modeliai, galimybės*. 2003 [žiūrėta 2010 m. gruodžio 18 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.inovacijos.lt/index.php>>.
3. MELNIKAS, B., et al. *Tarptautinis verslas: tarptautinės vadybos įvadas*. Vilnius, Technika, 2008.
4. MELNIKAS, B. *Transformacijos: visuomenės pokyčiai, naujas tūkstantmetis, valdymas ir savireguliacija, Rytų ir Vidurio Europa*. Vilnius: Vaga, 2002.
5. Prieiga per internetą: <<http://www.valdymoinovacijos.lt/index.php/lt/mokymai>> [žiūrėta 2010 m. sausio 22 d.].
6. Studentų apklausos anketos rezultatai.

INNOVATIONS IN PREPARATION OF PROFESSIONALS OF MANAGEMENT

Summary

Opportunities, innovations, leadership and services are very important in development of entrepreneurship. These four things substantially make a basis of an entrepreneurial thinking. An adequacy of creativity of a young professional, his/her activeness and ability to think in a business-driven manner must be addressed in the training process. Innovations and their implementation in education the students for their entrance to the labour market could free the mind from out-of-date principles and wrong attitude to a modern (self-) education. These and other important questions are analysed in this article.

PROFESINIŲ KOMPETENCIJŲ TRANSFORMACIJA VERSLO APLINKOJE

Aušra Liučvaitienė

Vilniaus kolegija

Jolanta Paunksnienė

Vilniaus Gedimino technikos universitetas

Anotacija

Verslo aplinkos pokyčiai lemia, kad aukštojo mokslo sistemoje naujai rengiami specialistai turi ne tik perprasti valstybines ir verslo sistemas, jų veikimo ir reguliavimo mechanizmus, bet ir inicijuoti procesus naudodamiesi atsinaujinančiomis galimybėmis. Atsižvelgiant į tai, kad darbo vietoje priimami sprendimai turi didelę reikšmę organizacijos veiklos rezultatams ir tolesnei plėtrai, o ir visuomenė nuolat didina reikalavimus tiek mokymo programoms, tiek darbuotojų profesionalumui, atsakomybei, lojalumui ir kitais atžvilgiais, šiame straipsnyje analizuojami teoriniai profesinės kompetencijos aspektai ir profesinės kompetencijos transformacijos prielaidų ir padarinių poveikis verslo aplinkai.

Reikšminiai žodžiai: profesinė kompetencija, gebėjimai, transformacija.

ĮVADAS

Dėl žinių ekonomikos svarbos didėja visuomenės priklausomybė nuo aukšto lygio profesionalų, o tai sukelia tiek darbo rinkos, tiek visos visuomenės pokyčius.

Šiandieninė verslo aplinka lemia poreikį turėti itin išlavintų gebėjimų naudotis informacijos srautais, naujausiomis technologijomis, mokėti kelias užsienio kalbas ir panašiai. Tad ir asmeniui, ir visuomenei, kartu ir juos ugdančiai švietimo sistemai keliama nauji reikalavimai. Įgyta profesinė patirtis nėra statiška, sukaupta visam laikui, todėl švietimas, ypač ugdymo turinys, negali nesikeisti. Švietimo sistema taip pat privalo reaguoti į visuomenės, ekonomikos pokyčius ir paties ugdymo proceso kaitą.

Dabar organizacijos darbuotojų žinios ir gebėjimai tampa pagrindiniu konkurenciniu pranašumu. Konkurencinį pranašumą lemia išskirtinės visų lygių darbuotojų kompetencijos, tad tikslinga jas kaupti nustatant pastarųjų tarpusavio sąryšį.

Pastaraisiais dešimtmečiais keitėsi profesinės kompetencijos įgijimui ir išlaikymui tiek versle, tiek viešajame sektoriuje keliama reikalavimai. Kintančioje verslo aplinkoje veikiančioms organizacijoms itin aktuali profesinių kompetencijų kaita, pastarosios susiduria su naujais visuomenės socialinės raidos poreikiais, atsirandančiais tiek dėl globalių, tiek dėl lokalių veiksnių. Dėl šių pokyčių svarbi kiekvieno darbuotojo kompetencija, gebėjimas transformuoti turimą informaciją į individualizuotus sprendimus, įžvelgti naujose situacijose galimybes ir padėti kitiems jomis pasinaudoti (Ginevičius, Ginevičienė, 2009).

Temos aktualumas. Kintantys ir didėjantys šiuolaikinės visuomenės poreikiai skatina nuolatinį mokymąsi ir naujų kompetencijų įgijimą. Dažnai kyla klausimas, kurie dalykai ir koku mastu ugdo profesinę kompetenciją, o ypač praktinius jos aspektus. Pastaruosius identifikavus, būtų galima tobulinti mokymosi procesą, gerinti teorinių žinių perteikimo ir praktinių įgūdžių ugdymo ryšius. Šitai padėtų skatinti studijuojančius ar ketinančius studijuoti asmenis analizuoti turimas praktines kompetencijas ir tikslingai pasirinkti mokymo programas.

Šio **straipsnio tikslas** – išanalizuoti profesinių kompetencijų transformacijos svarbą ir problemas kintančioje verslo aplinkoje. Straipsnyje, remiantis mokslinės literatūros šaltinių analize, aptariamas profesinių kompetencijų turinys, nagrinėjamos transformacijos prielaidos ir poveikis tiek mokymo procesui, tiek verslo aplinkai.

Uždaviniai: išnagrinėti profesinių kompetencijų esmę ir struktūrą, atskleisti profesinių kompetencijų transformacijos tendencijas.

Tyrimo objektas – profesinių kompetencijų transformacija.

Tyrimo metodai: lyginamoji analizė, abstrahavimas, dokumentų turinio analizė, statistinių duomenų analizė.

PROFESINIŲ KOMPETENCIJŲ TEORINIAI ASPEKTAI

Mokslinėje literatūroje yra įvairių kompetencijos sąvokos interpretacijų ir apibrėžimų. Ši sąvoka dažnai vartojama tiek kasdien bendraujant, tiek nagrinėjant sudėtingas darbo rinkos ar organizacijų socialinės aplinkos problemas. Vyrau-

jančiuose apibūdinimuose kompetencijos sąvoka pateikiama kaip įgūdžių, žinių, požiūrių arba esminių asmeninių savybių, kurios nusako elgesį, sinonimas (Darškuvienė, 2008). Kompetencijos sąvoka vartojama nuo XVI a., tačiau iki šiol nėra vieno jos apibrėžimo (1 lent.).

1 lentelė. Kompetencijos sąvokos interpretavimas

Autorius	Esmė ir turinys
Good, 1959	Tai gebėjimas praktinėse situacijose taikyti pagrindinius tam tikro turinio principus ir technikas.
McClelland, 1973	Tai tam tikri asmenybės gebėjimai, kuriuos galima apibūdinti elgesio terminais.
Jovaiša, 1990	Tai gebėjimas pagal kvalifikaciją, žinias, įgūdžius gerai atlikti veiklą.
Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas, 1991	Kompetencija – mokėjimas atlikti tam tikrą veiklą, remiantis įgytų žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma.
Ivanovic, Collin, 1997	Kompetencija – tai rezultatyvumas, gebėjimas atlikti darbe reikalingas užduotis.
Tarptautinių žodžių žodynas, 2001	Kompetencija (lot. <i>competentia</i>) – tai funkcinis gebėjimas adekvačiai atlikti tam tikrą veiklą.
Weinert, 2001	Tai žinios ir patirtis bei sveiko proto galia.
Whiddett, 2003	Kompetencijos tyrimai orientuojasi į konkrečiam darbui atlikti reikalingų veiksmų aprašymą.
Laužackas, Stasiūnaitienė, Tarasevičienė, 2005	Tai gebėjimo atlikti tam tikrą funkciją turėjimas, kompetentingumas, to gebėjimo raiška, kokybiškumas ir naudojimas praktinėje veikloje.
Jucevičienė, 2007	Kompetencija traktuojama kaip gebėjimas įvertinti naują situaciją, pasirinkti jai esant tinkamus veiklos metodus ir nuolat integruoti dalykines ir profesines žinias.
Aukštojo mokslo įstatymas, 2000	Profesinė kompetencija – profesinis pasirengimas, įgyjamas baigus pagrindines studijas, specialiąsias profesines ar vientisąsias studijas, taip pat magistrantūrą, rezidentūrą ar meno aspirantūrą.

Apibendrinant lentelėje pateiktus apibūdinimus, galima teigti, kad vieni autoriai kompetenciją supranta kaip gebėjimą atlikti tam tikrą veiklą, grindžiamą individo žiniomis, mokėjimais, įgūdžiais, požiūriais, patirtimi, polinkiais, asmeninėmis savybėmis ir vertybėmis; kiti – kaip įgūdžius, gebėjimus, žinojimą ir charakteristikas, susijusias su žmonių veikla bendraujant ir siekiant norimo rezultato, atliekant užduotis tam tikromis aplinkybėmis. Esant tokiai apibūdinimų gausai, tikslinga daryti prielaidą, kad tai nėra tik žinių ar įgūdžių visuma, o gebėjimas tinkamai ir laiku jas panaudoti ir šitaip įgyti konkurencinį pranašumą.

Kompetencijos struktūrą, raidą ir vertinimą veikia socialinė ir kultūrinė aplinka. Anksčiau kompetencija reiškėsi asmenų darbo atlikimu organizacijoje ir siekiu diferencijuoti darbo atlikimo lygius, kai kompetencijos požymiai gali būti apibrėžti stebint, kaip asmuo dirba.

Kiekvieno darbuotojo kompetencijas sudaro: formalizuotos kompetencijos, išreikštos valstybės pripažintais diplomais ir pažymėjimais, dokumentuoti neformaliojo mokymosi rezultatai – tai, ką įgyjame tobulindamiesi įvairiuose kursuose ir seminaruose; kompetencijos, kurias esant žinome, bet kurios nėra pripažintos, mums nežinomos kompetencijos (Laužackas, Stasiūnaitienė, 2005).

H. Haste (2001) teigimu, organizacija, priimdama darbuotoją, turi atsižvelgti į tokias kompetencijas: 1) technologinio pobūdžio – vertina individo sąveiką su pasauliu, kurią lemia tinkamai panaudojami technologiniai gebėjimai; 2) dviprasmybės ir įvairovės kompetencija, kurią lemia dvi tradicijos: viena pagrįsta vertybėmis – tolerancija, teisingumu ir dėmesingumu, kita – epistemologija, kuri kritikuoja supratimą apie žinojimą; 3) bendruomenės sąsajų paieška ir palaikymas, kurie atitraukia nuo pažinimo ir perkelia į socialinę ir asmeninę sritį; 4) motyvacijos vadyba, emocijos ir troškimai; 5) tarpininkavimas ir atsakomybė – pagrindinis dėmesys tenka moralei, atsakomybei ir pilietiškumui.

Analizuojant mokslinę literatūrą, matyti, kad diskusijų kyla ne tik dėl pačios sąvokos skirtumų, bet ir dėl kompetencijos matavimo galimybių. Kompetencija gali būti matuojama, o matavimo rezultatai gali objektyviai parodyti geresnio ir vidutinio darbuotojo skirtumus. Pastaroji yra ne tik mokymosi rezultatas, bet ir individualių darbuotojo savybių panaudojimas konkrečioje darbinėje situacijoje (Čiūtienė, Šarkiūnaitė, 2004; Lepaitė, 1998). Daugelis mokslininkų pabrėžia, kad kompetencijų matavimo ir vertinimo metodologija priklauso nuo sąvokos apibrėžimo, konteksto ir klasifikavimo principų, taip pat yra daugiamačė. Išskiriami keli požiūriai: vieni mano, kad kompetencijų matavimas iš esmės neįmanomas (P. Ellström, 1998), kiti laikosi netiesioginės kompetencijų vertinimo strategijos, teigdami, jog kompetencijos turinį parodo išklaustyti kursų, seminarų kiekis, individo turima patirtis (Boyatzis, 1982). Dar kiti mano, kad kompetenciją galima pamatuoti tiesiogiai naudojant savęs įvertinimo klausimynus (Jasper van Loo,

Judith Semeijn, 2001; B. S. Hutto, 2004). Pastarieji mini dar vieną būdą – ekspertinį vertinimą, kai respondentams pateikiamos konkrečios veiklos užduotys ir šių atlikimą stebi ekspertai. Tai geriausias būdas, nes sudaro realias sąlygas demonstruoti kompetencijas, tačiau reikalauja papildomo laiko ir žmogiškųjų išteklių. Su tomis pačiomis problemomis susiduria ir autoriai, nagrinėjantys profesinių kompetencijų matavimo klausimus.

Nagrinėjant profesinių kompetencijų esmę ir turinį, tikslinga atkreipti dėmesį į dar du požiūrius, vadinamus modeliais, kurie atskiria europinę (funkcinę analitinę) ir amerikietišką (asmeninių charakteristikų) sąvokos interpretaciją. Funkcinį analitinį požiūrį plėtoja Didžiosios Britanijos Inicijatyvijoji vadybos chartija, kur kompetencijos pagrindas yra bendrieji profesiniai standartai, darbuotojų žinios ir gebėjimai laikomi pagrindiniu konkurenciniu organizacijos pranašumu. Asmeninių charakteristikų, kurias pasiūlė R. E. Boyatzis (1982), nuostata – tai individo savybės, priežastiniais ryšiais susijusios su efektyviu arba geresniu darbo atlikimu. Tad minėto autoriaus kompetencijos modelis yra orientuotas į įnašą akcentuojant individualias vadovo charakteristikas ir siejamas su darbo atlikimo kontekstu. Atitinkamai Didžiosios Britanijos modelis sutelktas į rezultatą, pabrėžiami darbo atlikimo reikalavimai siejant su darbo funkcija.

Profesinio rengimo tradicijos lemia, kad įgyjama tam tikrų sričių kvalifikacija. Tačiau dažnai vienų profesijų kompetencijos sutampa su kitų profesijų kompetencijomis. Atsižvelgiant į jų sutaptį, kompetencijos klasifikuojamos į monoprofesines, giminingų profesijų ir bendrąsias (Laužackas, 2005). Tad galima teigti, kad įprasti kompetencijos apibūdinimai tiesiogiai susiję su profesine kompetencija.

Remiantis profesinių kompetencijų teoriniu pagrindu ir bendrosiomis kompetencijos teorijomis, galima teigti, kad darbuotojo veikloje pasireiškiantys gebėjimai priklauso nuo dalykinės (leidžia asmenį įvardyti konkrečios veiklos srities specialistu), socialinės (psichologinių savybių, pvz., pasitikėjimo savimi, komunikacinių gebėjimų, gebėjimo prisitaikyti prie naujų situacijų, atsakomybės) kompetencijos, kognityvinių gebėjimų (pastabumo, esminių dalykų identifikavimo), sprendimų strategijos (turimos informacijos sisteminimo) ir užduoties charakteristikos (net turėdamas pakankamai žinių, patirties, savybių, strategijų, gali susidurti su neįveikiama užduotimi).

Apibendrinant pateiktą medžiagą, galima teigti, kad profesinė kompetencija yra kaip atskirų sudėtinių veiklos kompetencijų visuma. Kompetencijos, juo labiau profesinės, įgijimas nėra baigtinis dalykas, ji turi būti nuolat plėtojama ir tobulinama. Tobulinimas yra ne tik trūkstamų profesinių žinių siekimas, bet ir asmeninių savybių keitimas, darbo stiliaus koregavimas, naujų elgesio įgūdžių įgijimas. Pastarasis procesas vyksta tam tikromis pakopomis. Dažniausia mokslinėje literatūroje išskiriama kompetencijos nustatymo, suvokimo nustatymo, praktinės kompetencijų demonstravimo užduotys, naudojimosi kompetencijomis praktika. Įgytą kompetenciją asmuo darbinėse situacijose integruoja į kitas jau turimas kompetencijas, mąstymą ir elgesį.

PROFESINIŲ KOMPETENCIJŲ TRANSFORMACIJOS PRIELAIIDOS

Visuomeninių reiškinių ir procesų kaita tampa nuolatiniu reiškiniu, kuris lemia veiklos raidą ir pažangą. Žodis „transformacija“ susijęs su pokyčiais. Visuomenės, kaip socialinės sistemos, pokyčiai, lemiantys gyvenimo būdą, vertinami kiekybiniu ir kokybiniu aspektu (Melnikas, 2002). Tenka pripažinti, kad pastarieji dešimtmečiai yra nuolatinių reformų metas.

Profesinė kompetencija, kaip tyrimo objektas, yra aktuali vadybos, ugdymo ir kitų socialinių mokslų tyrinėtojų sritis. Pastarųjų mokslų tyrimai leidžia teigti, kad profesionalumo koncepcija nuolat kinta: profesinės kompetencijos kaitą lemia mokymasis ir mokymosi turinys, naujų technologijų ir darbo procesų kaita. Nuolatinio kompetencijos ugdymo būtinumas dažnai siejamas su verslumu, t. y. iniciatyva, įgytomis ir įgimtomis savybėmis, leidžiančiomis novatoriškai mąstyti, veikti, rizikuoti (Juozaitienė, 2003).

Iš mokslinės literatūros analizės matyti, kaip chronologine tvarka keitėsi kompetencijos apibūdinimas. Ji apima ne tik tradicinių žinių ir įgūdžių panaudojimą, bet ir naujų sudedamųjų dalių atsiradimą (pvz., sprendimo strategijų, užduoties charakteristikų). Dažnai svarstoma, kokios yra kompetencijos, konkrečiai, profesinės kompetencijos, esmės ir turinio pokyčių prielaidos.

Pirmiausia atkreiptinas dėmesys į paties laiko padiktuotas aplinkybes, t. y. socialinius, ekonominius, politinius, technologinius visuomenės gyvenimo pokyčius. Kaip svarbiausią aspektą pastariesiems apibūdinti galima nurodyti vertybių perkainojimą paskelbus Lietuvos nepriklausomybę. Iki šio fakto ugdant profesinę kompetenciją buvo pabrėžiama kvalifikacijos suteikimo svarba, t. y. konkrečių įgūdžių ir gebėjimų ugdymas. Pastaraisiais dešimtmečiais itin kito verslo aplinka, tad kilo poreikis ne tik turėti atitinkamą kvalifikaciją, bet ir gebėti pritaikyti žinias naujose veiklos srityse.

Taigi kita transformacijos prielaida būtų specialisto rengimas, orientuotas į nuolatinę įsidarbinimo galimybę. Pasak kai kurių autorių, pirmieji teigiami profesinio rengimo pokyčiai pastebėti reformuojant profesinį rengimą, t. y. nuo profesinio rengimo, kurio tikslas – suteikti kvalifikaciją, pereinant prie tokio, kurio tikslas – suteikti reikalingas kompetencijas (Čepas, 2007).

Pastaruoju metu daugelis mokymo įstaigų suteikia profesines kvalifikacijas, tačiau ne karjeros kompetencijas. Jos ugdomos fragmentiškai, labiau pabrėžiama tinkamos profesijos pasirinkimo svarba, gebėjimas įsidarbinti, lavinimas ir panašiai (Rosinaitė, 2008). Darbo rinkos realijos reikalauja mokslinę-praktinę kompetenciją kreipti kompetentingumo sampratos link. Pastarasis suprantamas kaip mokantis įgyjamos ne tik funkcinės (profesinės) kompetencijos, bet ir asmeninės, socialinės ir metodinės kompetencijos atlikti tam tikrą profesinę veiklą. Minėtos kompetencijos dažnai nėra susijusios su konkrečia profesija (Laužackas, 2005).

Minėta, kad profesinės kompetencijos susideda iš atskirų sudėtinių veiklos kompetencijų, kurių ugdymas siejamas su atsaku į verslo aplinkos, darbo rinkos poreikius. Pastaruoju metu itin daug dėmesio skiriama tiek turinio, tiek procedūrinėms žinioms. Turinio žinios apima informaciją apie partnerius, pokalbių temas, kalbos taisykles. Procedūrinės žinios apima tikslų formulavimą, jų prioritetų nustatymą, problemų sprendimą, kitų elgesio numatymą, tinkamų gebėjimų pasirinkimą, veiksmų koordinavimą ir tikslo įgyvendinimą (Knapp, Daly, 2002). Žinios įgyjamos mokantis, kaupiant patirtį ir stebint.

Nagrinėjant kompetencijų transformacijos prielaidas, tikslinga paminėti glaudesnę mokymo institucijų, valstybinių ir visuomeninių organizacijų bei įmonių vadovų bendradarbiavimą. Jo rezultatas – rengiamos naujos ir tobulinamos jau esamos mokymo programos, mokomųjų dalykų turinys, o mokymosi rezultatai siejami su bendrosiomis kompetencijomis (mokėjimo mokytis, komunikavimo, pažinimo, socialine, iniciatyvumo ir kūrybingumo, asmenine) ir esminėmis dalykinėmis kompetencijomis.

Profesinių kompetencijų transformacijos prielaidos lėmė švietimo srities pokyčius, tačiau nepakankamai dėmesio skirta darbo rinkos paklausos ir pasiūlos pusiausvyros problemoms.

Analizuojant aukštųjų mokyklų studentų skaičiaus kitimą pagal pasirinktas mokymo sritis matyti, kad 2007–2009 m. pokyčiai neryškūs. Daugiausia studentų 2009–2010 m. studijavo verslą ir administravimą, inžineriją ir inžinerines profesijas, paslaugas asmenims, atitinkamai 2008–2009 m. pirmųjų pozicijų neužleido jau minėtos sritys, išskyrus paslaugas asmenims, – pastarąsias minėtu laikotarpiu aplenkė architektūros ir statybos sritys.

Atkreiptinas dėmesys, kad iš kolegijų programų 2009–2010 m. daugiausia studentų studijavo socialinius mokslus, menus ir technologijas bei biomedicinos mokslus.

Analizuojant švietimo statistinius duomenis, matyti, kad 56 proc. visų stojusiųjų 2009–2010 m. pasirinko socialinius mokslus (kolegijose atitinkamai 62 proc.), 19 proc. pasirinko technologijos mokslus (kolegijose – 23 proc.). Populiariausia studijų kryptis yra verslas ir administravimas, teisė, taip pat sparčiai populiarėja socialinių ir elgsenos mokslų krypties programos (2 lent.).

2 lentelė. Pasirinkusiųjų konkrečias kolegijų studijų programas skaičius 2009–2010 m.

Programos pavadinimas	Rodiklis
Verslas ir administravimas	26 242
Inžinerija	5 754
Teisė	3 791
Sveikatos priežiūra	3 748

Šaltinis: Švietimo ir mokslo ministerija

Pastarųjų metų darbo rinkos pokyčiai, visuomenės nuostatų ir ekonominių, socialinių, politinių, technologinių procesų sparta pakoregavo kai kurių aukštojo mokslo institucijų studijų programas. Švietimo ir mokslo ministerijos duomenimis, 2010 m. pakankamai norinčiųjų studijuoti nesurinko 59 studijų programos (socialinių, humanitarinių, biomedicinos ir menų sričių). Tokią padėtį galima paaiškinti darbo rinkos pasiūlos ir paklausos neatitikimu. Atrodytų, ateities tendencijos gana pesimistinės, tačiau studentų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, t. y. atitinkamas profesines kompetencijas, nagrinėjamu laikotarpiu daugėjo (3 lent.).

3 lentelė. Studentų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, skaičius 2005–2009 m.

Aukštasis mokslas	2005	2006	2007	2008	2009
Universitetinis	18 312	20 609	21 402	20 462	21 594
Neuniversitetinis	11 173	12 475	11 940	11 949	12 189

Šaltinis: Statistikos departamentas

Analizuojant pateiktus duomenis, matyti, kad darbo rinka kasmet pasipildo darbo jėga. Taip pat būtina paminėti, kad darbo rinkoje vyksta savaiminis darbo išteklių pasiskirstymas, todėl kai kurie autoriai itin pabrėžia specialisto, gebančio transformuoti turimas žinias ir įgūdžius į inovacinę profesinę veiklą, rengimą.

Savaiminis darbo išteklių pasiskirstymas darbo rinkoje turi ir trūkumų. Dėl įvairiapusio darbo rinkos pobūdžio ir iš anksto nulemtų nesutapimų, darbo rinkoje gali atsirasti didžiulis ilgalaikis neatitikimas (t. y. to, ko reikia darbdaviui, ir to, ką siūlo darbo rinka, neatitikimas) – potencialūs darbuotojai neturi galimybių įsidarbinti (didelis nedarbo lygis), o darbdaviams sunku rasti reikalingos kvalifikacijos darbuotojų.

Mokslinėje literatūroje nagrinėjant darbo rinkos ir švietimo sistemų santykį pateikiamos pasiūlos ir paklausos teorijos (Brisbois, 2008). Pasiūlos teorijos teigia, kad platesnis ir gilesnis išsilavinimas darbuotojams kuria intelektualinį kapitalą. Paklausos teorija teigia, kad darbuotojas ir darbdavys reaguoja į darbo rinkos pokyčius. Teorijos laikomos ir optimistinėmis – švietimo sistema turi parengti darbuotojus, pasižyminčius kompleksiniais analitiniais gebėjimais, reikalingais žinių ekonomikai; ir pesimistinėms – darbuotojų trūkumą arba nedarbo lygį lemia modernios gamybos sistemos, kurių galimas įdiegimo rezultatas yra automatizacija.

Pasiūlos ir paklausos teorijos pabrėžia švietimo sistemos, darbdavių ir valstybės institucijų tarpusavio priklausomybę. Darbdaviai kuria kvalifikacinius išsiliejo į darbo rinką kriterijus, o valstybės institucijos juos įteisina (išduoda kvalifikacijos pažymėjimus, diplomus ir pan.). Pasiūlą veikia demografiniai pokyčiai, visuomenės narių poreikiai, teisinė aplinka. Dėl šių priežasčių didėja išsilavinimo svarba. Ji lemia kvalifikacinių ir profesinių kompetencijų įgijimo pokyčius. Tačiau tai tik teorijos, o švietimo sistemos, darbdavių ir valstybės institucijų tarpusavio bendradarbiavimas ir svarba lieka neapibrėžti.

Daugelio švietimo specialistų, visuomenės atstovų ir darbdavių nuomone, būtų tikslinga prognozuoti darbo rinkos pokyčius ir leidžiant mokymo institucijoms parengti adekvačias mokymo programas sušvelninti profesinių kompetencijų transformacijos padarinius. Atitinkamai mažėtų pasiūlos ir paklausos neatitikimas darbo rinkoje.

Atsižvelgiant į minėtas profesinių kompetencijų transformacijos prielaidas ir darbo rinkos problemas, Švietimo ir mokslo ministerijos užsakymu parengta Specialistų ir kompetencijų poreikio žemėlapis studija, kuri apibendrina jau atliktus šios srities tyrimus ir pateikia planą, kaip turėtų būti prognozuojamas specialistų ir kompetencijų poreikis. Studijoje išanalizuoti septyniolikos viešojo sektoriaus užsakymu per pastaruosius metus atliktų apžvalginių ir konkrečių sektorių specialistų poreikio tyrimų rezultatai. Joje pateikiamos kompetencijų poreikio ir prognozavimo valstybės mastu rekomendacijos ir numatomos 2011–2016 m. specialistų kvalifikacijų žemėlapis sudarymo kryptys.

Studijoje siūloma prognozuoti darbo rinkos pokyčius tokiais etapais: makroekonominių rodiklių prognozė, užimtųjų skaičiaus pasiskirstymo tarp ūkio sektorių prognozė, darbo rinkos paklausos prognozė, darbo rinkos pasiūlos ir paklausos derinimas nustatant „grynąją“ darbo rinkos paklausą, kokybinių darbo rinkos paklausos parametrų analizė ir prognozavimas pagal sektorius, profesijų grupės ir išsilavinimas (Specialistų ir kompetencijų poreikio žemėlapis studija, 2010).

Planuojant darbo jėgos pasiūlą, problemos išryškėja viešojo administravimo ir viešąsias paslaugas teikiančiuose sektoriuose ir dinamiškuose, potencialaus proveržio sektoriuose. Šitaip yra todėl, kad juose naujų darbuotojų paklausa tiesiogiai veikiama administracinėmis priemonėmis, nes valstybė privalo užtikrinti tinkamą viešųjų paslaugų teikimą. Rinkos mechanizmai čia veikia ribotai.

Žemėlapio rezultatai naudojami sprendimams priimti ir esamai situacijai atskleisti, taip pat lėšoms darbo rinkos priemonėms ir švietimui efektyviau skirstyti. Remiantis specialistų ir kompetencijų poreikio žemėlapio rezultatais planuojamas valstybės finansuojamų studentų skaičius.

Apibendrinant galima teigti, kad profesinių kompetencijų transformacija, kurią sukelia minėtos priežastys, įpareigo visus šio proceso dalyvius derinti veiksmus. Tik šitaip bus maksimaliai panaudojamas mokymo (-si) potencialas, o įgytos ir nuolat atnaujinamos kompetencijos leis efektyviau ir greičiau prisitaikyti prie darbo rinkos pokyčių.

IŠVADOS

1. Mokslinės literatūros analizė parodė, kad kompetencija interpretuojama įvairiai, t. y. gali būti suprantama kaip funkcinis gebėjimas atlikti tam tikrą veiklą, arba panaudoti žinias naujose situacijose. Galima daryti išvadą, kad vieno apibūdinimo ir struktūros nėra suformuluota.
2. Svarbiausiomis profesinės kompetencijos transformacijos prielaidomis laikoma: konkretaus laikotarpio visuomenės sluoksniai ir veiklos aplinka; didėjantis karjeros kompetencijos poreikis; naujų žinių ir įgūdžių įgijimo būdai, išskiriant turinio ir procedūrinės žinias; darbo rinkos dalyvių bendradarbiavimo kokybė ir siektini rezultatai, darbo rinkos pasiūlos ir paklausos neatitikimas.
3. Darbo rinkos dalyvių nuomone, tikslinga prognozuoti darbo rinkos pokyčius ir rengiant mokymo programas, reikalavimus konkrečioms darbo vietoms bei koreguojant valstybės finansuojamų vietų skaičių sumažinti sąnaudas ir riziką. Tačiau siūlytina neabsoliutinti prognostinių duomenų, nes specialistų poreikį gali paveikti ir *force majeure* aplinkybės.

Literatūra

1. Lietuvos Respublikos aukštojo mokslo įstatymas. *Valstybės žinios*, 2000, Nr. 27-725.
2. BOYATZIS, R. E. *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: John Wiley & Sons, 1982.
3. BRISBOIS, R.; ORTON, L.; SAUNDERS, R. Connecting Supply and Demand in Canada. *Youth Labour Market, Pathways to the Labour Market*. Series No. 8, *CPRN Research Report Canada*, April 2008. LIVINGSTONE, D. W. *The Changing Nature of Work and Lifelong Learning in the New Economy: National and Case Study Perspectives*. Toronto: University of Toronto, Center for the Study of Education and Work, 2002.
4. ČEPAS, P. Prielaidos įsidarbinimo kompetencijos ugdymui: kompetencijos formavimosi laukas. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. 2007, Nr. 14, p. 24–35.
5. ČIŪTIENĖ, R.; ŠARKIŪNAITĖ, I. Darbuotojų kompetencija – organizacijos konkurencingumą lemiantis veiksnys. *Ekonomika*, 2004, Nr. 67(2).
6. Darškuvienė, V., et al. Vadybinės kompetencijos nustatymo galimybės mokymo procese. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 2008, Nr. 45, p. 17–28.
7. ELLSTRÖM, P. The Role of Labour Market Programmes in Skill Formation: the Case of Sweden. In *Bridging the Skills Gap between Work and Education*. W. J. Nijhof; J. Brandsma (eds.). Dordrecht: Kluwer Academic Publishers, 1999, p. 55–56.
8. GINEVIČIUS, R.; GINEVIČIENĖ, V. B. The Compliance of Master's Degree Studies with Economic Needs of the Country. *Technological and Economic Development of Economy*, 2009, vol. 15(1), p. 136–153.
9. *Dictionary of Education*. C. V. Good (ed.). N.Y.; Toronto; London: McGraw-Hill Book Company, 1959.
10. HASTE, H. Ambiguity, Autonomy and Agency: Psychological Challenges to a New Competence. In *Defining and Selecting Key Competencies*. D. S. Rychen; L. H. Salganik (eds.). Kirkland WA: Hogrefe & Huber Publishers, 2001, p. 93–120.
11. *A Comparison of Two Standardized Measures for Evaluating Academic Competence in College Students*. 2004. B. S. Hutto (ed.). Prieiga per internetą: <http://etd.lib.fsu.edu/theses/available/etd_10192004-201159/unrestricted/Dissertation.pdf>.
12. *Dictionary of Human Resources and Personnel Management*. A. Ivanovic; P. Collin (eds.). Great Britain: Peter Collin Publishing Ltd., 1997.
13. VAN LOO, J.; SEMEIJN, J. Defining and Measuring Competences: An Application to Graduate Surveys. 2001. Prieiga per internetą: <www.fdeuw.unimaas.nl/roa/cv/semeijn/loosesemeijn.pdf>.
14. JOVAIŠA, L. *Pedagogikos terminai*: studijų knyga. Kaunas, 1993.
15. JUCEVIČIENĖ, P. *Besimokantis miestas*. Kaunas: Technologija, 2007.
16. JUOZAITIENĖ, L.; STAPONKIENĖ, J. *Verslo vadybos įvadas*. Šiauliai, 2003.
17. KNAPP, M. L.; DALY, J. A. *Handbook of Interpersonal Communication*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, 2002. 848 p.
18. LAUŽACKAS, R. *Profesinio rengimo metodologija*: monografija. Kaunas, 2005.
19. LEPAITĖ, D. Kompetencijos vertinimo problema profesinio mokymo procese. In *Aukštojo mokslo sistemos ir didaktika*: konferencijos pranešimų medžiaga. Kaunas, 1998.
20. LAUŽACKAS, R.; STASIŪNAITIENĖ, E.; TERESEVIČIENĖ, M. *Kompetencijų vertinimas neformaliajame ir savaiminiame mokymesi*: monografija. Kaunas, 2005. 224 p.
21. McCLELLAND, D. C. Testing for Competence Rather than for „Intelligence“. *American Psychologist*, 1973, No. 28(1), p. 1–14.
22. MELNIKAS, B. *Transformacijos*. Vilnius: Vaga, 2002.
23. Lietuvos Respublikos profesinio mokymo įstatymas. *Valstybės žinios*, 1991, Nr. 23-593.
24. ROSINAITĖ, V. Lietuvos aukštųjų mokyklų studentų career development kompetencijos: subjektyvus jų įsisavinimo lygio ir ugdymo poreikio įvertinimas. *Filosofija. Sociologija: mokslo darbai*, 2008, t. 19. Nr. 4, p. 62–71.
25. *Specialistų ir kompetencijų poreikio žemėlapių studija (galutinė ataskaita)*. UAB BGI Consulting. Vilnius, 2010 m. spalio. Prieiga per internetą: <www.smm.lt/naujienos/docs/ranesimai/zemelapiu_studija-galutine_ataskaita.pdf>.
26. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Alma litera, 2001.
27. WEINERT, F. Concept of Competence: a Conceptual Classification. In *Defining and Selecting Key Competencies*. D. S. Rychen; L. H. Salganik (eds.). Kirkland WA: Hogrefe & Huber Publishers, 2001. p. 45–65.
28. WHIDDETT, S.; HOLLYFORDE, S. *A Practical Guide to Competencies*. London: CIPD, 2003.

THE TRANSFORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE IN THE BUSINESS ENVIRONMENT

Summary

The changes of business environment cause that college graduates must not understand public and business systems, their operations and control mechanisms only but also to initiate the processes by using the renewable options. Due to the fact that the decision process at the workplace has important influence on the performance of an organization and its further development, the society increases requirements for both of the education programmes and the professionalism of employees, their loyalty and responsibility. The article analyses the theoretical aspects of professional competence, the transformation of professional competence and its impact on business environment.

Keywords: professional competence, abilities, transformation.

STUDENTŲ PAJĖGUMO KURTI VERSLĄ KRITERIJŲ ANALIZĖ

Daiva Gedmintienė, Jurgita Ginavičienė

Vilniaus technologijų ir dizaino kolegija

Anotacija

Šio tyrimo tikslas – išsiaiškinti, kokias verslo kūrimo sąlygas turi mūsų studentai, kaip jie save vertina kaip būsimus verslininkus ir ar jie apskritai yra pajėgūs kurti verslą baigę kolegijos studijas. Remiantis mokslininkų tyrimais verslumas gali būti nagrinėjamas vertinant asmenines žmogaus savybes, tokias kaip noras pirmauti, iniciatyvumas, naujų idėjų kūrimas, rizikos prisiėmimas. Be asmeninių savybių, asmens verslumui įtakos turi jį supanti aplinka. Analizuojant nustatyta, kad pagrindiniai kriterijai kurti savo verslą yra karjeros siekimas, idėjų įgyvendinimas, saviraiška. Įvertinus studentų nuomonę, galima teigti, kad jaunuomenė augo ir tobulėjo verslui nepalankioje aplinkoje ir nėra įgijusi pradedančiam verslininkui reikalingų savybių.

Pagrindinės sąvokos: verslumas, asmeninės savybės, motyvacija, pelnas ir jo siekimas, verslas, verslininkystė, investicijos, kapitalas.

Straipsnio tikslas – atskleisti studentų, pasirinkusių kolegijos studijas, verslumą, pajėgumą ir galimybes kurti savo verslą.

Tyrimo uždaviniai:

- išsiaiškinti studentų požiūrį į pasirinktą specialybę, motyvaciją ir verslumą bei galimybes kurti verslą;
- atskleisti būsimų statybininkų, geodezininkų ir dizainerių pajėgumą sukurti verslą.

Tyrimo metodai

- Teorinis: mokslinių šaltinių analizė.
- Empirinis: anketinė apklausa, praktinės patirties apibendrinimas.

Tyrimo objektas – Vilniaus technologijų ir dizaino kolegijos statybos, geodezijos ir kadastro, statinių inžinerinių sistemų, šilumos energetikos nuolatinių studijų ir grafinio dizaino iššestinių studijų programos III kurso studentai. Tyrimas vyko atrankos būdu išdalijus 150 anketų to paties amžiaus studentams, atgauta 100 anketų. Studentų pateikti duomenys tirti pagal gebėjimą prisitaikyti prie aplinkos, t. y. realiai įvertinti susidariusią situaciją, taip pat pagal lytį, pajamas, gyvenamąją vietą, turimą išsilavinimą, tėvų statusą ir kita.

IVADAS

Temos aktualumas

Aplinka, kurią kuriame nuo mažumės ir kurioje mėginame įsiliesti į visuomenę, labai skiriasi. Dažniausiai ji nagrinėjama tokiais aspektais: politiniu, kultūriniu, socialiniu, ekonominiu ir kitais. Pagrindine žmogaus veiklos priemone tampa specializuotos žinios ir jo išskirtiniai gebėjimai pritaikyti tas žinias savo gyvenime – namie ir darbe. Būtent tai gali lemti sėkmę konkuruojant dėl išlikimo pasirinktoje rinkos dalyje. Taikant ekonomines sąvokas, pačios žinios yra vertingos tik tiek, kiek jos yra naudojamos praktikoje. Todėl jaunuomenė turi semtis ekonominių žinių suvokdama šiuolaikinę visuomenę, verslo vietą ekonominėje sistemoje ir tarptautiniuose procesuose. Šiuo metu verslo padėtis yra sunki.

Lietuvai iškilęs sudėtingas uždavinys – pertvarkyti šalies ūkį taip, kad jis atitiktų dabartinius ir būsimus rinkos plėtojimo ir tarptautinės integracijos reikalavimus ir būtų kuo konkurencingesnis. Jaunoji karta turi sukurti Lietuvoje tokią rinkos ekonomiką, kuri ne tik atitiktų ES reikalavimus, bet ir prikeltų šalies ekonomiką iš griuvėsių. Jaunimui svarbu suprasti ekonomikos sąvokas, išmokyti veikti ekonominėje sistemoje, naujai mąstyti ir prisitaikyti prie nuolat kintančio pasaulio.

Anot Z. Gineitienės [1], norint kompetentingai orientuotis pasaulinėje verslo aplinkoje ir išvengti rizikos padarinių bei atpažinti pasaulinės verslo aplinkos siūlomas galimybes, būtina suvokti ir tinkamai vertinti tam tikrų pokyčių įtaką verslui, todėl jaunieji verslininkai turi iš anksto sukurti specializuotų veiksmų planą, kuriame atsispindėtų galimi įvykiai ir tų įvykių įtaka jų pačių verslui. Verslininkystės raidai mūsų šalyje būdinga sava specifika, šaltiniai, plėtojimosi ypatumai. Lietuvos ekonomistai ir analitikai prieštaringai vertina dabartinę verslininkystės padėtį šalyje. Akcentuojama įvairių gamybos šakų nuosmukis, didelė infliacija, privatizacijos trūkumai, besitęsianti ekonomikos krizė, didelis nusikalstamumas ir kita. Optimistiškiau nusiteikę ekonomistai teigia, kad spartėja rinkos santykiai, po truputį kuriasi nauji nacionalinės ekonomikos sektoriai, matomas kai kurių ūkio šakų augimas, verslininkų sluoksnio formavimasis ir laisvosios rinkos funkcionavimas.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2002 m. birželio 12 d. nutarimu Nr. 853 [4] pritarė Lietuvos ekonomikos plėtos iki 2015 metų ilgalaikiai strategijai, kurios viena iš sudedamųjų dalių yra specifinė Smulkiojo ir vidutinio verslo plėtotės strategija.

Šioje strategijoje pabrėžiama: „Smulkusis ir vidutinis verslas (SVV) – vienas iš pagrindinių ekonomikos augimo veiksnių, turintis esminį poveikį bendrai Lietuvos ūkio raidai, naujų darbo vietų kūrimui ir socialiniam stabilumui, todėl jo plėtotė yra viena iš svarbiausių Lietuvos ekonominės politikos krypčių. Lietuvos pastangos įeiti į Europos ekonomikos erdvę ir joje lygiavertiškai konkuruoti pavyks tik tada, kai daugiausia bus rūpinamasi smulkiuoju ir vidutiniu verslu. Smulkios ir vidutinės įmonės (SVĮ) jautriausiai reaguoja į visus verslo aplinkos pakitimus. Jos nukenčia pirmosios, jeigu jas prislegia per didelė biurokratija. <...> Smulkiojo ir vidutinio verslo plėtotės skatinimas yra vienas iš svarbiausių Lietuvos Respublikos Vyriausybės ekonominės politikos uždavinių. Smulkių ir vidutinių įmonių steigimasis ir jų konkurencingumo didėjimas yra šalies ekonomikos augimo pagrindas ir vienas iš pagrindinių darbo vietų kūrimo šaltinių.“

Atliekant tyrimą, remtasi taikomuoju moksliniu tyrimu „Efektyviai smulkiojo ir vidutinio verslo veiklai Lietuvoje taikomų šakninių apribojimų nustatymas ir jų įveikimo strategija“, kurį atliko Rimvydas Jasinavičius, Mykolo Romečio universiteto profesorius, daktaras, grupės vadovas, taip pat šio universiteto magistras Šarūnas Broga, doktorantas, magistras Audrius Vasiliauskas ir bakalaurs Teisutis Kalesnykas. Tyrimo užsakovas – Lietuvos Respublikos ūkio ministerija [5]. Pastarojo tyrimo išvados padėjo išanalizuoti ir apibendrinti Vilniaus technologijų ir dizaino kolegijoje gautus duomenis – juk kolegijos studentai yra tos pačios Lietuvos visuomenės dalis, į kurią integruojamas finansinis išprusimas, visokeriopas žinių bagažas ir noras tobulėti.

- „1. Sparčiai mažėjo smulkių ir vidutinių įmonių dalis bendrame šalies įmonių skaičiuje;
2. Didėjo likviduojamų SVV įmonių skaičius;
3. Didėjo SVV įmonių pasiskirstymo netolygumas Lietuvos regionuose;
4. SVV tankis (SVV skaičius, tenkantis 1 000 gyventojų) buvo 1,74 karto mažesnis nei Europos Sąjungoje (ES);
5. Lietuvos verslumo lygis buvo 2,3–3 kartus mažesnis nei ES;
6. SVV įmonės pelningumu ir sukuriama bendrojo vidaus produkto dalimi labai atsiliko nuo ES.

SVV plėtotės strategijoje stiprybių–silpnųjų–galimybių–grėsmių (SSGG; angl. – SWOT) analizės pagrindu buvo nustatyta 19 SVV silpnųjų bruožų ir 5 grėsmių aspektai, iš kurių paminėtini šie:

- Paramos smulkioms ir vidutinėms įmonėms institucijų infrastruktūra nėra efektyvi.
- Nepalanki aplinka investicijoms. Iš dalies nepalanki šalies teisinė aplinka, mokesčių lengvatos aprėpia tik labai mažas įmones, ne kvalifikuota darbo jėga atskiruose regionuose, neefektyvi valdžios institucijų veikla, biurokratiinių barjerų gausa, mažai rūpinamasi strateginių investicijų planavimu, menkas vidaus vartojimas. Nesukurtas patrauklus tarptautinis Lietuvos įvaizdis: nepakankamai efektyviai ir nuosekliai formuojamas Lietuvos valstybingumo ir turistinės šalies įvaizdis.
- Nedidelis smulkių ir vidutinių įmonių eksportas. Lėti pokyčiai bendroje eksporto struktūroje.
- Administracinių funkcijų našta smulkioms ir vidutinėms įmonėms. Ne tik verslininkai, bet ir valstybės valdžios institucijos pripažįsta, kad šiuo metu dar yra daug biurokratiinių verslo suvaržymų. Sukurtos komisijos ir darbo grupės biurokratiiniams barjerams mažinti. Deja, visu komisijų darbo rezultatai neduoda laukiamo efekto. Šiuo metu veikia daug kontroliuojančių ir tikrinančių valstybės institucijų, kurios pačios sau rengia tikrinimo taisykles, o jų privalu laikytis ūkio subjektams. Tai verčia smulkias ir vidutines įmones papildomai investuoti, kad būtų užtikrintas šių taisyklių laikymasis, arba sukuria prielaidas korupcijai.
- Nesuformuota smulkiojo ir vidutinio verslo statistikos bazė. Palyginti su ES šalių statistine smulkiojo ir vidutinio verslo informacija, neįmanoma.
- Nepakankama verslą pradedančių ir verslu užsiimančių vadovų kvalifikacija. Jų kompetencijos stoka. Menkos galimybės kelti kvalifikaciją atskiruose regionuose veikiančiose įmonėse ir vadovams, ir darbuotojams. Bendrojo lavinimo mokyklose nenumatyta privalomas ekonomikos ar verslo pagrindų dalykų mokymas: didelė dalis baigusių mokyklas ir patenkančių į rinką asmenų neturi elementarių verslo žinių.
- Nepakankami ryšiai tarp didelių įmonių ir smulkių ir vidutinių įmonių. Nėra sukurta ir įdiegta elektroninė tiekimo birža, kuri užtikrintų paslaugų ir produkcijos tiekimo tarp didelių ir smulkių ir vidutinių įmonių optimizavimą.
- Nėra susiformavusi verslo kultūra. Palyginti didelė visuomenės dalis nėra iniciatyvi, laukia valstybės paramos įvairiais verslo organizavimo ir vykdymo klausimais, nepakankamai gerbiamas klientas, stokojama geranoriškumo, darbuotojų motyvacijos, skatinimo svertų naudojimo, prastai vykdomos teisinių dokumentų apibrėžtos nuostatos. Dėl dažnai keičiamos teisinės aplinkos, netolygios šalies ekonomikos raidos, verslo plėtotės neapibrėžtumo jaučiamas gyventojų nepasitikėjimas Vyriausybės priimamais sprendimais, vykdoma politika ir finansų institucijų veikla, nedidėjų verslumas.“ [5]

Kolegų išvados leidžia teigti, kad būtent tokiais sąlygomis mūsų kolegijos studentai turėtų pradėti kurti savo verslą. Anketose pateiktuose jų atsakymuose atsispindi analogiški būgštavimai dėl turimų vadybos žinių stokos, pradinio kapitalo nebuvimo, nepasitikėjimo esama ekonomine situacija ir kita.

TYRIMO REZULTATAI

Studentų, kaip ir mokinių, adaptacija atkreipia ne tik sociologų, psichologų, bet ir viso pedagoginio personalo dėmesį. Ir tai yra dėsninga, nes viskas yra susiję su geresniu mokymusi ir pasiruošimu tolesniam gyvenimui. Tolesnis studento gyvenimas tiriamuoju atveju – tai gebėjimas susikurti darbo vietą, iš to gauti naudos ne tik sau, bet ir artimiesiems.

Į klausimą, ar reikalingas adaptacinis periodas kolegijoje, dauguma studentų atsakė teigiamai, t. y. 67 proc. visų apklaustųjų tyrinėja naują aplinką, derinasi prie jos, susipažįsta su mokymosi specifika ir stengiasi ją perprasti. Tik 15 proc. respondentų mano, kad tai reikalinga tik „silpniems žmonėms“. Esą jie ir taip gerai žinantys aukštosios mokyklos tvarką. Dažniausiai studentams prisiderinti prie naujos aplinkos ir perprasti jos specifiką reikia mėnesio, tačiau yra tokių, kuriems norėtųsi ir trijų pažintinių mėnesių. Mėnesio ar dviejų reikia 80 proc., trijų mėnesių – 20 proc. apklaustųjų. Tokio ilgo laikotarpio poreikis susijęs su grįžtamu ryšiu – retas kuris konstatavo faktą, kad mokymasis vidurinėje mokykloje ar gimnazijoje buvo susidūręs su profesiniu orientavimu, o tai reiškia, jog prieš studomas į Vilniaus technologijų ir dizaino kolegiją apie pasirinktą specialybę nieko nebuvo girdėjęs arba mažai žinojo.

Apskritai studentų žinios apie kitas profesijas yra labai skurdžios. Tokį vaizdą atsiskleidė anketos tų studentų, kurie stojo į statybos, statinių inžinerinių sistemų arba šilumos energetikos studijų programas. Šių studentų motyvacija mažesnė negu dizaino ar geodezijos studijas pasirinkusių studentų – geodezijos ir kadastro bei ypač grafinio dizaino studentų motyvacija šimtaprocentinė. Galima teigti, kad meno pakraipą pasirinkę studentai iš anksto žinojo savo polinkį į piešimą, braižybą ar šiaip turi gerą vaizduotę. Todėl į klausimą „Kas Jus paskatino stoti į Vilniaus dizaino ir technologijų kolegiją“ visų jų atsakymas buvo tas pats – „norėjome stoti tik į šią kolegiją“. Šitaip atsakė visi grafinių dizainą studijuojantys jaunuoliai – tiek vaikinai, tiek merginos, t. y. 100 proc. apklaustųjų. Geodezijos ir kadastro studijas pasirinkusieji pasiskirstė taip – „stojome draugų paskatinti“ – 15,5 proc., „patarė tėvai“ – 8 proc., „norėjome stoti tik į šią kolegiją“ – 75,5 proc. visų respondentų.

Apibendrinant šį aspektą, galima teigti, kad bendrojo lavinimo įstaigų spragos orientuojant jaunuomenę pasirinkti specialybę pagal savo gabumus nulėmė jų pažangumo rodiklius dabartiniu kolegijos lygiu – Statybos fakulteto studentų pažangumo vidurkis tesiekia 7,6 balo. Tuo tarpu grafinių dizainą studijuojančiųjų pažangumas gerokai aukštesnis – vidutiniškai 8,5 balo. Studentai, kurių pažangumo vidurkis žemesnis, negauna stipendijos. Pastaraisiais metais paskelbus švietimo sistemos reformas, tik gerai besimokantieji gali pretenduoti į santykiškai nemažą – 250 Lt, kartais – net į didesnę sumą.

Tokios sumos netekimas skaudžiai atsiliepia studento biudžetui. Į anketos klausimą „Kaip manote, ar, taupydami stipendiją, atidedami dalį uždirbtų ar gautų pinigų per visus studijų metus arba per 5, 10 metų pirminiam kapitalui, galėtumėte pradėti savo verslą?“ 50 proc. apklaustųjų atsakė teigiamai. Taigi stipendijos praradimas visai atima, iš dalies atima arba nutolina galimybę artimiausiu laiku pradėti savo verslą, juo labiau kad ekspertų įrodyta, jog toks būdas kaip stipendijos taupymas pateisino taupančiųjų lūkesčius. Todėl vienas iš svarbiausių aspektų, kuriuo reikėtų vadovautis bendrojo lavinimo įstaigoms, – kuo tiksliau orientuoti mokinius į vieną ar kitą pasirenkamąjį dalyką, atskleidžiant skirtingų profesijų mokymosi specifiką, išaiškinant, kokia būtent kandidatūra pageidaujama vienai ar kitai specialybei pagal intelekto koeficientą, dalykinį pasirengimą ir stojančiojo lūkesčių pateisinimą. Nemažai pirmakursių nežino, ar turi gabumų techniniams dalykams, matematikai, ir tik kiek pasimokinę kolegijoje gali įvertinti savo galimybes toliau studijuoti arba nusivilia savo pasirinkimu.

Analizuojant gautus duomenis, daroma išvada – visiems tyrime dalyvavusiems studentams adaptacijos periodas yra labai aktualus. Jų prisitaikymas priklauso ne tik nuo žinių lygio, bet ir nuo psichologinio pasiruošimo siekti užsibrėžtų tikslų. Kadangi verslumas yra ne tik įgimtų, bet ir įgytų žmogaus savybių visuma, kiekvienas asmuo, jaučiantis potencialą būti verslininku, turi siekti užsibrėžto tikslo panaudodamas visus turimus pajėgumus ir žinias. Norėdami gauti stipendiją, respondentai turi sutelkti į mokslą visas jėgas. Jeigu studentai lanksčiai prisitaiko prie kolegijos studijų proceso, galima drąsiai sakyti, kad vienu verslumo kriterijumi jau vadovaujasi.

Šį kriterijų galima pagrįsti Lietuvos darbdavių konfederacijos vadovo Dano Arlausko teiginiu, kad kolegijų studentų baigiamieji darbai yra labiau pritaikomi realiomis sąlygomis negu universitetų studentų. Jis taip pat pastebi, kad kolegijų studentų motyvacija dažnai taip pat yra stipresnė. Jo teigimu, konkretus žinių bagažas dar negarantuoja, kad žmogus sugebės adaptuotis ir pasiekti rezultatų darbovietėje, atitinkančioje jo įgytą išsilavinimą, o mokytis visą gyvenimą yra svarbiau negu įgyti aukštojo mokslo diplomą.

Kitas analizuojamas aspektas – kolegijos studentų turimos pajamos ir galimybė pradėti verslą. Tuo tikslu mūsų atlikto tyrimo duomenys gretinti su šių metų gegužę Demokratinės politikos instituto atlikto tyrimo, kuriam kaip respondentai buvo pasirinkti Lietuvos universitetų ir kolegijų studentai, duomenimis. Tyrime dalyvavo 5 496 universitetų studentai ir 2 101 kolegijų studentas.

Prieš metus vos 27 proc. universitetų studentų nurodė mėnesio pajamas esant iki 400 Lt, tačiau šiemet tokių – net 41 procentas. Vilniaus technologijų ir dizaino kolegijos studentų padėtis nesiskiria – anketose nurodyta, kad jų

mėnesio pajamos irgi nesiekia 300–400 Lt, o tai sudaro 80 proc. visų tyrime dalyvavusių studentų. Keturi iš dešimties universitetų studentų, kaip ir prieš metus, teigia per mėnesį gaunantys 400–1 000 Lt pajamų, iš mūsų apklaustų studentų tik du iš šimto gauna daugiau kaip 1 000 Lt – vienas uždirba pats, kitam padeda tėvai, o tai yra 2 proc. visų respondentų. Atitinkamai pasikeitė ir finansavimo šaltiniai: dirbančių visą darbo dieną studentų sumažėjo iki 6 proc. (2009 m. jų buvo 17 proc.), dirbančių dalį dienos – iki 11 proc. (buvo 16 proc.), o tėvų išlaikomų studentų padaugėjo nuo 71 proc. iki 79 procentų. Vilniaus technologijų ir dizaino kolegijos studentai taip pat dirba – jų finansavimo šaltiniai irgi pasikeitė. Nedirbančių Statybos fakulteto studentų yra daugiau negu dirbančių – 85 proc. visų apklaustųjų, o grafinio dizaino specialybės pusė (50 proc.) studentų dirba ir pusė (50 proc.) nedirba. Tai nenuostabu: grafinio dizaino specialybės studentai pasirinko ištestines studijas – vakare mokosi, o dieną dirba.

Be to, grafinį dizainą studijuoti vakare pasirinko daugiausia merginos, kurios gyvena atskirai nuo tėvų ar gimi naičių ir kurių poreikis dirbti yra didesnis, nes nemažai savo pajamų jos turi išleisti komunalinėms paslaugoms, būsto nuomos mokesčiui ir pragyvenimui. Jų mėnesio išlaidos siekia nuo 500 iki 750 litų. Merginų darbas yra nuolatinis, tačiau jos dirba tik viename darbe, o vaikinai tenkinasi tiek atsitiktiniais darbais, tiek darbu pusę dienos – tokių respondentų yra 25 procentai. Yra studentų, kurie sugeba dirbti ir keliuose darbuose, bet tokių mažuma – tik 2 proc. visų dirbančiųjų.

Išlieka tendencija, kad ateities lūkesčiai priklauso nuo dabartinės finansinės padėties – disponuojantieji mažesnėmis pajamomis atitinkamai tikisi uždirbti mažiau. Tai būdinga ir kolegijų studentams. Noras pradėti verslą siejamas su lūkesčiais gauti nedidelį atlyginimą kurioje nors įmonėje arba valstybės institucijoje.

Dažnai manoma, kad per krizę pats patogiausias yra valstybės tarnautojo statusas, nes santykiškai mažai rūpesčių, beveik pastovus atlyginimas. Sunku ir privačiame sektoriuje. Imtis nuosavo verslo rizikinga dėl kreditavimo sąlygų, žmonių nemokumo ir t. t. Tačiau būtent dabar yra geriausias laikas kurti verslą. Jeigu sugebama pasiūlyti mažiau pirkėjų išlaidų reikalaujančią naują prekę ar paslaugą, negu kad siūlo konkurentai, tada laimima.

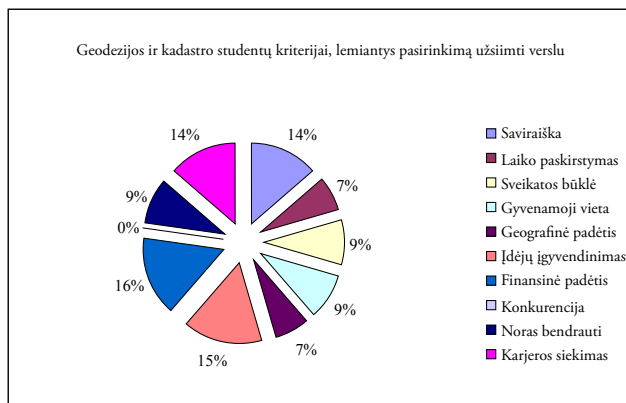
Džiugu, kad ir kokia yra dabartinė apklaustųjų finansinė padėtis, dauguma studentų rinkęsi verslo kūrimą baigus studijas – šio tikslo siektų 85 proc., tik gaila, kad jie verslą norėtų kurti ne pagal būsimą specialybę: 95 proc. Statybos fakulteto studentų ir 45 proc. grafinio dizaino specialybės studentų plėtotų visai kitos srities verslą.

Lyginant kolegijų ir universitetų studentų tyrimų rezultatus aiškėja, kad universitetuose studijuojančio jaunimo finansiniai lūkesčiai yra didesni negu siekiančiųjų aukštojo išsilavinimo kolegijose. Vos du iš dešimties kolegijų auklėtinių tikisi, kad pirmasis jų atlygis už darbą bus didesnis negu 1 500 Lt per mėnesį. Tokio atlyginimo tikisi net keturi iš dešimties universitetų studentų. Mažesnio nei 1 000 Lt pirmojo atlyginimo tikisi 28 proc. universitetų ir 45 proc. kolegijų studentų.

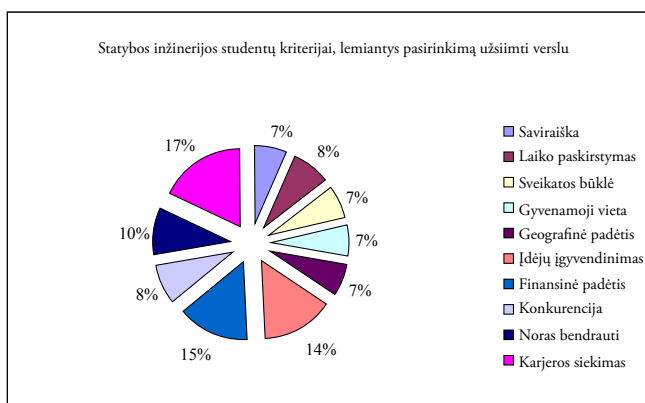
Pasak tyrimus atlikusios kompanijos „Macroscope“ tyrimų vadovės Renatos Lazdin, „Lietuvos darbo rinka specifinė tuo, kad darbdaviai siekia visų lygių darbuotojų pozicijas užpildyti būtent universitetų absolventais. Jausdami tokias tendencijas moksleiviai pirmenybę nesvarstydami teikia universitetams, o nepatekusieji į universitetus vadovaujasi stereotipais ir gerokai sumenkina savo finansinius lūkesčius. Laimės tie būsimieji studentai, kurie akla nepasiduos greitai kintantiems darbdavių stereotipams, o gerai pagalvos, kurios studijos jiems būtų įdomesnės ir naudingesnės – į mokslą orientuotos universitete ar į praktines žinias kolegijoje.“ [2] Kolegijos suteikia daug daugiau praktinių žinių, jų absolventai drąsiai gali dirbti verslo įmonėse ar valstybės tarnyboje.

Lietuvoje pastaruoju metu jau tapo įprasta dejuoti, kad nėra pakankamai galimybių kurti ir plėtoti verslą. Yra tendencija tikėti tokiais teiginiais, laikyti juos teisingais ir laukti, kol pagerės laikai, bet galima ieškoti galimybių, surasti jų ir mėginti įgyvendinti savo verslo idėjas. Vienas iš paprasčiausių problemos sprendimo būdų – mokesčių lengvatos. Galima kreiptis pagalbos į ES struktūrinius fondus ir gauti jų paramą, pirkti franšizę ir t. t. Anot Vilniaus miesto ir apskrities verslininkų darbdavių konfederacijos tarybos nario Eriko Viršilo, pastaruoju metu madinga kalbėti ir apie kitokius sprendimus – verslumo skatinimą, ekonomikos kūrimą, inovacijų diegimą ir panašiai. Visi būdai, aktyvinantys verslą, yra priimtini. Jie vadinami įvairiai, svarbiausia, ko siekiama ir kaip intensyviai tai daroma. Lietuvoje vienas iš pagalbos verslui būdų yra mokesčių lengvatos, tik beatodairiškai skatinti bet koki verslą nėra išeitis nei šaliai, nei pačiam verslui. Tyrimas parodė, kad kaip pagalbą verslo pradžiai jaunuoliai rinkęsi konsultavimą ir mokymus – 45 proc., finansinę paramą verslui – 40 proc. ir paramą suteikiant patalpas ir organizacinę techniką – 13 procentų.

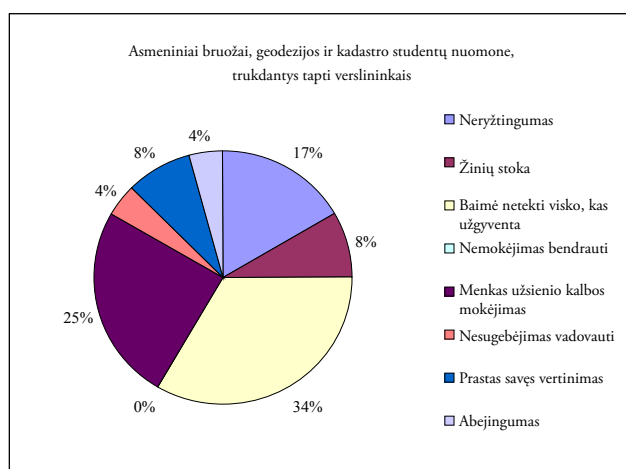
Lietuvoje egzistuoja įvairių formų verslas, jo sukuriamą pridėtinę vertę nėra tokia didelė, kokią galėtų sukurti inovacinis verslas. Gyvuoja ir kitas požiūris – bet kuris naujas verslas yra naujos darbo vietos. Tyrimo duomenimis, kaip jau minėta, dauguma kolegijos studentų imtųsi arba imsis kurti verslą. Pagrindiniai motyvacijos kriterijai yra saviraiška, finansinė padėtis, noras bendrauti, karjeros siekimas, idėjų įgyvendinimas – 85 proc. studentų paminėjo būtent šiuos punktus. Taigi kolegijos studentai yra pasiruošę kurti verslą pirmiausia dėl to, kad susikurtų darbo vietą. Bet ir valstybei turi rūpėti, kokios įmonės bus kuriamos, koks verslas kurs valstybės BVP. Kokybiško verslo skatinimas turėtų būti vienas iš valstybės prioritetų. Geodezijos ir kadastro programą studijuojančių studentų apklausos duomenys pateikiami 1 ir 3 paveiksluose. Statybos inžinerijos studentų pasirinkti kriterijai yra pateikiami 2 ir 4 paveiksluose.



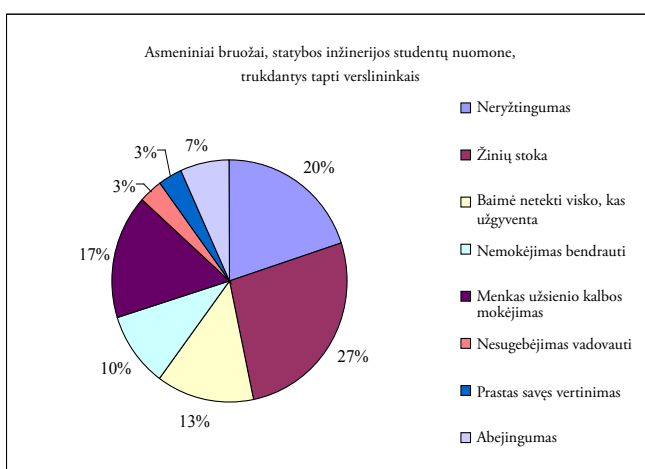
1 pav. Geodezijos ir kadastro studentų kriterijai, lemiantys pasirinkimą užsiimti verslu



2 pav. Statybos inžinerijos studentų kriterijai, lemiantys pasirinkimą užsiimti verslu



3 pav. Asmeniniai bruožai, geodezijos ir kadastro studentų nuomone, neskatinantys kurti verslo



4 pav. Asmeniniai bruožai, statybos inžinerijos studentų nuomone, neskatinantys kurti verslo

Inovaciniam verslui reikia mokesčių lengvatų, todėl jas galima pateisinti, nes toks verslas iš esmės yra susijęs su didesne rizika. Verslo kūrimas ir jo perspektyvos daug priklauso nuo požiūrio, verslumo tradicijų ir mokymo turinio. Studentai ruošiasi būti samdiniais, už darbo vietos suteikimą pateikdami diplomą. Todėl neturėtų stebinti apklausos rezultatai, rodantys, kad tik nedidelė dalis respondentų galvoja apie savo verslą baigus studijas. Ugdyti palankų jaunų žmonių požiūrį į verslą, mokyti verslumo reikia pradėti jau mokykloje ir tęsti universitete sudarant studentams galimybę patikrinti savo idėjas praktikoje, pritaikyti ir susieti teorines žinias su realiais verslo poreikiais ir procesais.

Apklausa parodė, kad 45 proc. studentų tėvai yra baigę profesines mokyklas, 50 proc. – aukštesniąsias mokyklas ir tik 5 proc. respondentų tėvai baigę aukštąją mokyklą, o tai reiškia, kad verslumo pagrindų studentai praktiškai neturi. Vidurinėje mokykloje taip pat retas kuris buvo pasirinkęs susipažinti su ekonomikos pagrindais. Tik profesinių mokyklų moksleiviams buvo privalu išklaudyti arba išmokyti ekonomikos teorijos kursą. Asmeniniai bruožai, kurie trukdytų tapti geru verslininku, yra: neryžtingumas, žinių stoka, nemokėjimas bendrauti, nesugebėjimas vadovauti, prastas užsienio kalbos mokėjimas – būtent juos paminėjo 95 proc. respondentų. Jauni žmonės Lietuvoje nekuria verslo ne todėl, kad yra nepalanki teisinė bazė, o todėl, kad Lietuvoje įsigalėjus nuomonei esant neįmanoma be lengvatų pradėti verslo ir išsilaikyti rinkoje. Apklausti kolegijos studentai taip pat yra linkę manyti, kad verslo pradžia turėtų būti suteiktos lengvatų. Pasak Eriko Viršilo, „daug ką lemia požiūris ir išankstinė nuostata. Atsakymų reikia ieškoti tradicijose ir švietimo sistemoje, mokymo turinyje. Jau senai verslininkai yra išsakę problemą, kad aukštesiose mokyklose ruošiami vadybos, verslo administravimo, finansų specialistai yra tik universitetinė „šampūtotė“. Studentai mokomi vadybos, administravimo, bet nemokomi verslumo, neskatinami atlikti praktiką arba praktika suprantama tik kaip formalumas, kurio reikalauja universitetas, ir nei studentui, nei universitetui neįdomu, ką realiai tas studentas praktikos metu veikė.“[6]

Lietuvoje turėtų atsirasti būtinybė bendradarbiauti mokslui ir verslui. Be mokslo ir verslo partnerystės verslumo mokymas yra sunkiai įsivaizduojamas. Valstybė turėtų prisiimti atsakomybę ir kelti sau tikslą sukurti sąlygas, skatinančias tokią partnerystę, kuri padėtų rasti savo nišą naujam ir senam verslui, mažoms ir vidutinėms įmonėms. Visi

apklausti kolegijos studentai taip pat norėtų ir tikisi verslininkų pagalbos, kad šie papasakotų apie galimas verslo kliūtis, jų įveikimo būdus. Nauji verslai yra konkurentai seniems verslams, todėl tiek mokslininkai, tiek verslo praktikai pripažįsta, kad geriausia konkuruoti kooperuojantis.

Nors jauniems verslininkams nėra lengva, jų vis dėlto yra ir daugėja. Tie, kurie sugeba išsikovoti vietą rinkoje sudėtingesnėmis sąlygomis, užsigrūdina ir turi daugiau galimybių joje išlikti. Gerai idėjai įsitvirtinti rinkoje be lengvųjų sudėtinga, nes reikia pradinių investicijų, o jos ir yra didžiausia pradedančių verslininkų problema. Tačiau inovacinei verslo idėjai įgyvendinti, tikėtina, investuotojų atsirastų.

Svarbu rasti būdų, kaip kapitalą padaryti prieinamą tiems, kurie turi gerų idėjų, bet neturėdami pinigų negali jų įgyvendinti. Būtina visiems sudaryti vienodas sąlygas, be to, valstybės pagalba neturi iškreipti konkurencijos rinkoje. Aišku, koją pakišo finansinė krizė – sąlygos gauti lėšų verslo pradžiai pasunkėjo, bet, įvertinus savo galimybes kurti verslą realiai suvokiant kliūtis, galima apskaičiuoti savo idėjos pelningumą ir imtis ją įgyvendinti.

IŠVADOS

1. Remiantis gautais duomenimis, galima teigti, kad nė vienas kriterijus nevyrauja. Tai reiškia, kad jauni žmonės suvokia, jog juos supančiai aplinkai daro įtaką daugybė veiksnių. Tačiau tyrime dalyvavę studentai linkę nelaikyti konkurencijos veiksniu, kuris lemtų pasirinkimą užsiimti verslu. Galbūt šitaip yra dėl to, kad neturintis reikiamų žinių ir jų taikymo praktikos asmuo negalėtų užsiimti, pavyzdžiui, geodezijos arba kadastro veikla. Taigi čia ypač svarbu turima profesinė kvalifikacija ir kompetencija.
2. Lietuvoje turėtų atsirasti būtinybė bendradarbiauti mokslui ir verslui. Be mokslo ir verslo partnerystės verslumo mokymas yra sunkiai įsivaizduojamas. Valstybė turėtų priimti atsakomybę ir kelti sau tikslą sukurti sąlygas, skatinančias tokią partnerystę, kuri padėtų rasti savo nišą naujam ir senam verslui, mažoms ir vidutinėms įmonėms.
3. Visi apklausti kolegijos studentai norėtų ir tikisi verslininkų pagalbos, kad šie papasakotų apie galimas verslo kliūtis, jų įveikimo būdus. Be mokslo ir verslo partnerystės verslumo mokymas yra sunkiai įsivaizduojamas.
4. Nauji verslai yra konkurentai seniems verslams, todėl tiek mokslininkai, tiek verslo praktikai pripažįsta, kad geriausia konkuruoti kooperuojantis.

Literatūra

1. GINEITENĖ, Z., et al. *Verslas*. Vilnius: Rosma, 2003, p. 81–82.
2. LAZDIN, R. „*Macroscopic*“ tyrimas: *Lietuvos valstybinių universitetų reitingas 2010 m.* Demokratinės politikos institutas. Prieiga per internetą: <<http://www.manager.lt/content/files/6471536944bf53489df4ab.pdf>>.
3. LUKAITĖ, A. *Jaunimas universitetą keičia į gyvenimo mokyklą*. 2010 m. gegužės 31 d. Prieiga per internetą: <<http://www.bernardinai.lt>>.
4. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2002 m. birželio 12 d. nutarimas Nr. 853 „Dėl strateginio planavimo metodikos patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2002, Nr. 60-2424.
5. *Efektiviai SVV veiklai Lietuvoje taikomų šakninių apribojimų nustatymas ir jų įveikimo strategija*: taikomasis mokslinis tyrimas. Vilnius, 2008. Prieiga per internetą: <<http://www.ukmin.lt/svv/doc/saknines%20problemos/saknines%20problemos.pdf>>.
6. Teisės ir verslo centras. *Šiandienos perspektyvos jaunam verslui*. 2008 m. rugsėjo 15 d. Prieiga per internetą: <<http://www.teisescentras.lt>>.

BUSINESS ANALYSIS CRITERIA FOR STUDENT CAPACITY

Summary

The goal of this survey is to clarify what conditions to establish a business our students have, how they assess themselves as would-be businessmen or businesswomen and, in general, whether they are able to set up a business after college studies. Referring to the research of scientists, the faculty of enterprise and business-orientation can be regarded by evaluating personal character traits, such as willingness to dominate, initiative, innovativeness, taking a risk. Besides personal traits, the faculty of enterprise is highly influenced by the surroundings of a person. Thus, the analysis showed that the key criteria to set up one's own business are the pursuit of a career, the fulfillment of one's ideas and self-expression. Having evaluated the students' opinion we can state the fact that young people have grown up and developed in business-unfriendly environment and have not acquired faculties necessary for business and its development.

VERSLUMO SAMPRATOS TEORINĖS IR PRAKTINĖS DERMĖS INTERPETACIJA

Romantė Bučienė
Vilniaus kolegija
Dr. Erstida Ulvidienė
Vilniaus universitetas

Anotacija

Vykstant spartiems globalizacijos procesams, švietimas turi padėti stiprinti visuomenės, o ypač jaunosios kartos kūrybines galias, išsaugoti ir kurti tautos tapatumą, brandinti pilietinę visuomenę, didinti žmonių, ypač jaunimo, užimtumą ir ūkio konkurencingumą, kad mažėtų skurdas ir socialinė atskirtis. Šiandieninei Lietuvos visuomenei būdingi spartūs tiek politiniai, tiek ekonominiai, tiek socialiniai pokyčiai. Straipsnyje apibūrinami verslumo sampratos aspektai, verslumo kompetencijos mokymosi veikti kontekste svarba, apžvelgiama jaunimo nedarbo ir užimtumo situacija darbo rinkoje, verslumo lygio matavimo problema. Pateikiami atliktos jaunų žmonių apklausos rezultatai: požiūrio į sprendimų priėmimą, laiko planavimą, iniciatyvumą, lyderystę, bendravimą, pasitikėjimą savimi, atsakingumą, pinigų investavimo riziką ir dvasinę ištvermę, kūrybingumą, verslininkų prigimtines ir įgytas asmenines savybes bei nuosavo (šeimos) verslo kūrimo galimybes.

Reikšminiai žodžiai: verslo aplinka, verslumas, verslumo matavimas, verslumo lygis, nedarbas.

IVADAS

Temos aktualumas ir problema. Kisdama verslo aplinka keičia ir visuomenės gyvenimo būdą, įpročius, vertybes, individo santykį su pačiu savimi ir pasauliu. Šiuolaikinis darbuotojas turi būti iniciatyvus, pareigingas, atsakingas, imlus naujovėms, puikiai mokėti užsienio kalbą, pasižymėti gerais informacinių ir komunikacinių technologijų įgūdžiais. Toks specialistas savo žiniomis ir gebėjimais gali sėkmingai konkuruoti ne tik Europos Sąjungoje, bet ir pasaulyje. Jis ne tik gerai išmano naujausias technologijas, rinkodaros, verslo principus, darbo saugos reikalavimus, bet ir geba greitai spręsti kylančias problemas dirbdamas tiek kolektyve, tiek savarankiškai. 2010 metų gruodį patvirtinta Nacionaline jaunimo politikos 2011–2019 metų plėtros programa (toliau – Plėtros programa) siekiama sukurti darnią aplinką ir prielaidas plėtoti tęstinę jaunimo politiką Lietuvoje. Tęstinė jaunimo politika Plėtros programoje suprantama kaip esamų priemonių plėtojimas ir naujų priemonių, sudarančių palankias sąlygas formuoti jauno žmogaus asmenybei, jam sėkmingai integruotis į visuomenės gyvenimą ir šiuolaikinę socialinę ekonominę aplinką, sukūrimas, užtikrinantis jaunimo politikos organizavimo ir valdymo tobulinimą ir nuostatų, numatytų Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatyme, įgyvendinimą. Plėtros programa siekiama sudaryti sąlygas jaunimo politikos Lietuvoje plėtojimui, ugdyti sąmoningą, pilietišką, patriotišką ir brandžią jauno žmogaus asmenybę, gebančią prisiimti atsakomybę ir susikurti gyvenimą gimtojoje šalyje. Strateginis programos tikslas – sukurti Lietuvoje jauno žmogaus vertingam gyvenimui ir saviraiškai palankią aplinką (sąlygas) [3].

Pasirinktos temos aktualumą atskleidžia ilgalaikės Nacionalinės jaunimo programos nuostatų dėl Lietuvos ekonominės ir socialinės aplinkos kūrimo svarba ir reikšmė ir atsakymų į klausimus, ar tikrai dabartinis jaunimas pasiryžęs aktyviai dalyvauti savo šalies ekonominiame gyvenime, ar turi verslininkui būdingų savybių, paieška.

Straipsnio tikslas – interpretuoti verslumo sampratos teorinę ir praktinę dermę.

Straipsnio uždaviniai – apibūrinti verslumo sąvoką mokymosi veikti kontekste, matematinio matavimo aspektu, įvertinti ir palyginti verslumo lygį Europoje ir Lietuvoje, atskleisti jaunimo požiūrį į sprendimų priėmimą, laiko planavimą, iniciatyvumą, lyderystę, komunikabilumą, pasitikėjimą savimi, atsakingumą, investavimo riziką, kūrybingumą, verslininkų prigimtines ir įgytas asmenines savybes bei nuosavo (šeimos) verslo kūrimo galimybes.

1. VERSLUMO SAMPRATOS ASPEKTAI

Europinių mokymosi visą gyvenimą kompetencijų ir darnios plėtros švietimo kompetencijų dermės kontekste mokymosi veikti kryptį priskiriamos šios kompetencijos: matematinė kompetencija ir pagrindinės mokslo bei technologijų kompetencijos, informacinių technologijų išmanymo ir naudojimosi jomis kompetencija, mokymosi mokytis kompetencija, verslumo kompetencija. Verslumas gali būti apibūrinamas kaip iniciatyvumą, organizuotumą, riziką

apimantis elgesys, kaip didesnės vertės kūrimo procesas, kaip galimybių paieška ir panaudojimas, naujovių kūrimas. Verslumo sąvoka kildinama iš prancūzų kalbos žodžio *entrepreneur* ir anglų kalbos žodžio *entrepreneurship*, kurie siejami su mokėjimu iš naujo atrasti galimybes, galimybe išreikšti save ir kurti ekonominę arba socialinę vertę. **Verslumo sampratą** ekonominėje literatūroje nagrinėja tokie autoriai: J. Schumpeteris (1934), P. F. Druckeris (1985, 2007), Schultzas (1988), Z. Lydeka (1999), R. Jasinavičius (2006), M. Kučinskienė (2006), **verslininko savybės** – Nickelsas, McHughas (1996), Lukaševičius, Martinkus, Piktys (2005) [2].

Ekonomikos terminų žodyne rašoma, kad **verslumas** – tai žmonių polinkis ir gebėjimas imtis ekonominės veiklos sujungiant kapitalą, darbą ir kitus ekonominius išteklius, siekiant gauti pelno ir prisiimant visą su šia veikla susijusią riziką [4]. Verslumas yra nagrinėjamas dviem aspektais: plačiąja ir siaurąja prasme. Verslumas siaurąja prasme suprantamas kaip mokėjimas sukurti pridėtinę ekonominę vertę, uždirbti pinigus, pritraukti investicijas ir savo veikla sudominti potencialius paslaugos ar prekės vartotojus. Verslumas plačiąja prasme apima ne tik mokėjimą ir gebėjimą kurti ekonominę vertę, bet ir socialinės vertės kūrimą. Taigi verslumas plačiąja prasme yra įgimtas ar įgytas asmeninių savybių rinkinys, kuris leidžia kurti ne tik ekonominę, bet ir socialinę vertę. Verslumas – tai asmens mąstymo būdas, asmeninės, socialinės, vadybos kompetencijos, leidžiančios turimas žinias pritaikyti kasdieniame gyvenime: konkretūs gebėjimai, teikiantys galimybę ne tik organizuoti savo verslą, bet ir prisiimti riziką už priimamus sprendimus. Pasak amerikiečių mokslininko M. E. Gerberio, „verslumas – mūsų kūrybingoji asmenybės dalis, visada geriausiai narpliojanti painias problemas, kviečianti į ateitį, iš galimybės kurianti tikimybę, chaosą paverčianti harmonija“ [5]. Verslumą galima išsiugdyti. Daug reikšmės tam turi psichologiniai veiksniai ir santykiai šeimoje. Nėra lengva pradėti kopti karjeros laiptais ir būti jaunam verslininkui, tačiau svarbiausia teigiamas nusiteikimas ir nuoširdus bei paprastas bendravimas. Verslumas yra asmens gebėjimas idėjas paversti veiksmais. Jis reiškia kūrybingumą, naujoves ir pasirengimą rizikuoti bei gebėjimą planuoti ir valdyti projektus siekiant tikslų. Verslumas – įgimtos ir įgytos žmogaus savybės. Tai yra tikėjimas savo sėkme ir užsibrėžtų tikslų siekimas (žiūrėjimas į ateitį, optimizmas, siekimas įvykdyti užduotis, energingumas, pasitikėjimas savimi, atkaklumas, atsidavimas darbui); noras būti nepriklausomam (savo nuomonės turėjimas, gebėjimas pačiam priimti sprendimus, mokėjimas dirbti savarankiškai, netradicinių sprendimų pomėgis); kūrybingumas (gebėjimas formuluoti naujas idėjas, išradingumas, smalsumas, naujovių ir permainų pomėgis); apskaičiuota rizika (gebėjimas dirbti ir priimti sprendimus, savo galimybių įvertinimas užsibrėžiant sunkius, bet pasiekiamus tikslus); verslumas ir ryžtingumas (gebėjimas pasinaudoti gyvenimo suteikiamomis galimybėmis, tikėjimas, kad pats esi savo likimo kalvis).

Prieš šimtą metų austrų ekonomistas J. Shumpeteris pabrėžė, kad vienas iš svarbiausių ekonomikos raidos veiksnių yra verslumas. Jo aktualumu neabejojama ir esant dabartinei finansų krizei. Viena iš pagrindinių verslumo tyrimo kryptių yra ne tik apibrėžti šią sąvoką, bet ir taikant koreliacinio tyrimo būdą išmatuoti verslumą. Nuo 1999 metų verslumo indekso tyrimus atlieka Tarptautinė verslumo stebėsenos organizacija (The Global Entrepreneurship Monitor, GEM) (www.gemconsortium.org) [1].

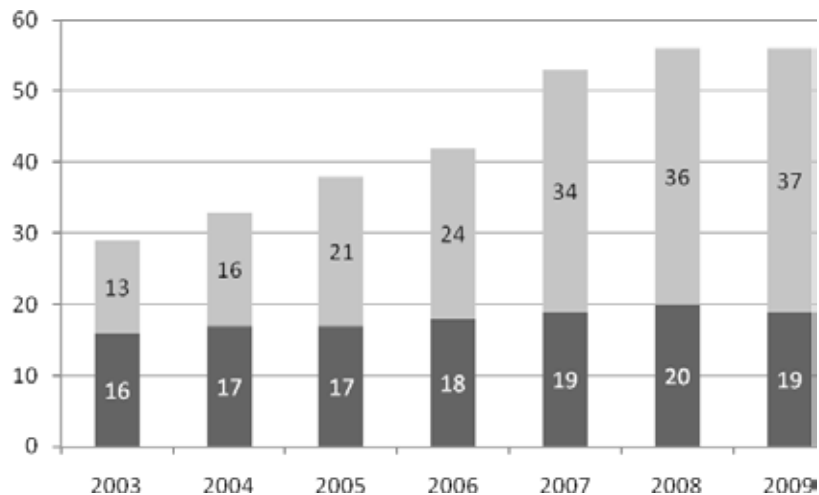
Verslumą matematinio matavimo aspektu W. B. Gartneris (1990) aprašė išskirdamas aštuonis elementus, S. Wennekersas ir R. Thurikas (1999) apibrėžė tryliką elementų, P. Davidssonas (2004) nustatė septynis, K. J. Godinas (2008) nurodė šešis elementus. Remiantis šiais teoriniais elementais, verslumą galima apibrėžti kaip kompleksą, kurį sudarytų smulkusis ir vidutinis verslas, savisamda, vadybos sėkmė, darbo vietų kūrimas, suinteresuotumas, nepriklausomumas. Verslumas apibrėžiamas kaip trijų aspektų dinaminis ryšys: požiūrio į verslumą (*entrepreneurial attitudes*), verslumo aktyvumo (*entrepreneurial activity*), siekimo užsiimti verslu (*entrepreneurial aspiration*). Apibrėžiant verslumą kaip visumą, yra tikslinga sudaryti ekonometrinį modelį remiantis conceptualaus modelio metodika (GEM Conceptual Model, Bosma, *et. al.*, 2009) [1]. Nors verslumo samprata nagrinėjama gana plačiai, Lietuvoje susiduriama su verslumo matavimo problema. Šiuo metu su šalies ūkio konkurencingumu siejamas pagrindinis verslumo matavimo rodiklis yra verslumo lygis, kurį nustato Statistikos departamentas. Vis dėlto esama galimybių tobulinti verslumo matavimo metodiką.

2. VERSLUMO LYGIS LIETUVOJE

Lietuvos ūkio plėtros ilgalaikėse strategijose pabrėžiama, kad verslo plėtotė yra viena iš svarbiausių Lietuvos ekonominės politikos kryptių, kuri iš esmės veikia bendrą Lietuvos ūkio raidą, naujų darbo vietų kūrimą ir socialinį stabilumą.

Nedarbas Lietuvoje dabar yra viena iš opiausių problemų, apie kurią galvoja ne tik ieškantieji darbo ar mėginantieji išsaugoti savo darbo vietą, bet ir studijas baigiantis jaunimas. Daug jaunų žmonių emigruoja į užsienio šalis. Lietuvoje aktuali jaunimo užimtumo problema, nepakankamai ugdomas jaunimo profesinis orientavimas ir verslumo

bei profesiniai įgūdžiai. 2007 metais 20–24 m. amžiaus asmenų užimtumo lygis buvo 46,5 proc., 2009 m. jis sumažėjo iki 39,3 proc., o nedarbo lygis nuo 7,1 proc. (2007 m.) padidėjo iki 27,2 proc. 2009 metais, kai užregistruota 79,6 tūkst. jaunų bedarbių iki 25 metų, t. y. net du kartus daugiau negu 2008 metais (38,6 tūkst.). Jauni žmonės dėl darbo patirties ar reikiamos kvalifikacijos stokos patiria daugiau sunkumų ieškodami darbo. 2010 metų I pusmečio pabaigoje kas antras jaunas bedarbis neturėjo profesinės kvalifikacijos, todėl negalėjo konkuruoti darbo rinkoje. Pagal specialybę arba iš dalies pagal specialybę dirba 45,5 proc. jaunų žmonių. Tokią padėtį lemia nepakankamas profesinis orientavimas, jaunų žmonių nepasitenkinimas gaunamu



1 pav. Verslumo lygis Lietuvoje 2003–2009 metais: veikiančių įmonių (tamsiai pilka spalva) ir fizinių asmenų, vykdančių individualią veiklą (šviesiai pilka spalva), skaičius tūkstančiui gyventojų

Šaltinis: sudaryta autorių remiantis Statistikos departamento duomenimis

atlyginimu, ribotos neturinčiųjų pakankamos darbo patirties galimybės įsidarbinti. Lietuvoje vis dar trūksta priemonių, padedančių lanksčiau derinti darbo veiklą ar studijas su išpareigojimais šeimai. Statistikos departamento duomenimis, 2009 metais išvykimą deklaravo 22 tūkst. Lietuvos Respublikos piliečių, iš kurių 37 proc. sudarė jaunimas. Be to, bent trumpam išvykti į užsienį dirbti norėtų apie 67 proc. jaunų žmonių. Didėjant ekonominės regionų plėtros skirtumams, auga ir vidinė jaunimo migracija. Statistikos departamento tyrimo duomenimis, 33 proc. jaunų žmonių dėl studijų ar šeiminių (asmeninių) aplinkybių išvyko iš mažesnės gyvenamosios vietovės į didesnę ir net 70 proc. jų neketina grįžti [7].

Vienas iš rodiklių, apibūdinančių verslo aplinką, yra verslumo lygis. Šį rodiklį Statistikos departamentas skaičiuoja remdamasis dviem kriterijais: verslumo lygį (1) – pagal veikiančių įmonių skaičių tūkstančiui gyventojų, verslumo lygį (2) – pagal fizinių asmenų, užsiimančių individualia veikla, įskaitant asmenis, dirbančius pagal verslo liudijimus, skaičių tūkstančiui gyventojų. Remiantis Statistikos departamento verslumo lygio skaičiavimo duomenimis, galima nustatyti bendrą suminį verslumo lygį [7]. Palyginti su Vakarų šalimis, Lietuvoje verslumo lygis yra labai žemas. Daug jaunuolių galvoja apie darbą valstybinėse įstaigose, tačiau apie savo verslo kūrimą susimąsto tik vienas iš dešimties, o JAV savo verslą planuoja pradėti septyni iš dešimties jaunų žmonių. Flash Eurobarometro duomenimis (2007 m.), tik 45 proc. europiečių, palyginti su 61 proc. amerikiečių, norėtų dirbti savarankiškai. Nepakankamas visuomenės verslumas yra vienas iš pagrindinių smulkiojo ir vidutinio verslo plėtros stabdžių [6].

Nuo 2003 metų verslumo lygis Lietuvoje augo (1 pav.), nes daugėjo veikiančių įmonių, verslumo lygio kilimą skatino ir atsiradusios papildomos galimybės verstis ūkine komercine veikla neįregistravus įmonės, t. y. užsiimti individualia veikla įsigijus verslo liudijimą ar be verslo liudijimo. Verslumo lygio rodiklis kartu su fiziniais asmenimis, vykdančiais individualią veiklą, buvo 56 (2008 ir 2009 m.). Palyginus Lietuvos ir kaimyninių šalių verslumo rodiklius, matyti, kad Estijoje jis didžiausias – net 83, o Latvijoje siekia 51. Verslumo lygio augimą Lietuvoje lėmė verslo liudijimų ir individualios veiklos populiarumas dėl paprasto tokio tipo verslo įkūrimo ir mažesnių mokesčių. Individualios įmonės šiuo metu yra viena iš nepopuliariausių teisinių formų. Statistikos departamento duomenimis, individualių įmonių sumažėjo nuo 34 284 (2002 m.) iki 16 462 (2010 m.). Nors ši veikla ir suteikia daugiau laisvės, tačiau kartu padidėja rizika, nes savininkas rizikuoja visu savo turtu [7].

Tiek visos Europos, tiek Lietuvos gyventojams labai trūksta įsitikinimo, kad savisamda yra viena iš karjeros galimybių, ir nepakanka informacijos, kaip savo siekius paversti tikrove, t. y. steigti sėkmingai veikiančias įmones. Nenorą imtis nuosavo verslo dažniausiai lemia žinių trūkumas ir rizikos baimė, susijusi su verslo kūrimu [6].

Dabartinės smulkiojo ir vidutinio verslo rėmimo programos neveikia taip, kad žmogus būtų skatinamas užsiimti verslu. Numatoma parama šeimoms, padedančioms verslą, yra nepakankama ir iš esmės neskatina verslumo. Šiuo metu parama labiau nukreipta į darbo vietų kūrimą. Kuriant verslumo įgūdžių ugdymo sistemą, tikslinga daugiau dėmesio skirti verslo kūrimo fobijų mažinimui, suteikti daugiau galimybių įgyti vadybos žinių, kaip įkurti įmonę ir sėkmingai joje dirbti. Tai ypač aktualu regionuose, kur didelis struktūrinis nedarbas ir savo verslo įkūrimas yra bene vienintelė galimybė užsidirbti.

3. VERSLUMO SAVYBIŲ IR MOTYVACIJOS TYRIMAS

2010 m. lapkričio–gruodžio mėn. atlikta Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto 213 studentų nuo 18 iki 21 metų amžiaus apklausa.

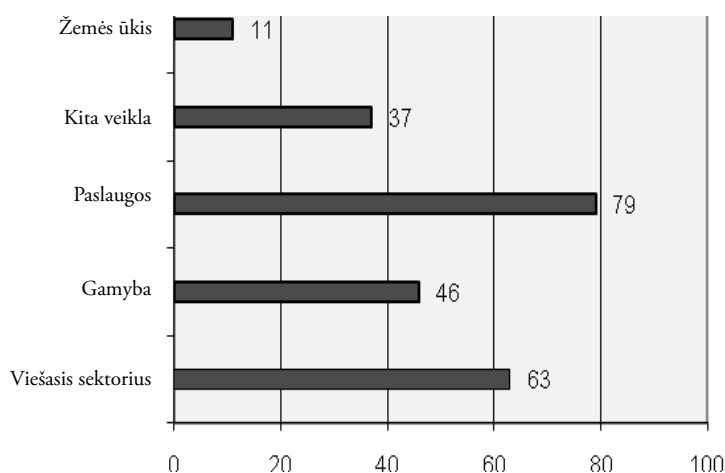
Tyrimo tikslas: atskleisti apklausoje dalyvaujančio jaunimo požiūrį į verslininko asmenines savybes ir motyvaciją užsiimti verslu.

Tyrimo uždaviniai:

- išsiaiškinti jaunuolių tėvų ekonominės veiklos sritis;
- apibrėžti jaunimo požiūrį į sprendimų priėmimą, darbų planavimą, iniciatyvumą, lyderystę, bendravimą, pasitikėjimą savimi, riziką, atsakingumą;
- išryškinti, respondentų manymu, svarbiausias verslininkų kompetencijas ir asmenines savybes, motyvaciją perimti ir tęsti savo tėvų verslą, ugdytis tėvų verslininkų savybes.

Tyrimo metodas – anketinė apklausa ir kiekybinė bei kokybinė jos duomenų analizė.

Siekiant kuo objektyvesnių tyrimo rezultatų, tyrimui pasirinkti atviro ir uždaro tipo klausimai. Tyrimas buvo anonimiškas. Respondentams trumpai pristatytas tyrimo tikslas, išdalytos anketos, jie supažindinti su instrukcija. Anketinės apklausos metodas numato duomenų rinkimą naudojant anketos blanką (apklausos lapą, klausimyną), kuriame suformuluoti ir tam tikra tvarka išdėstyti dvidešimt penki klausimai. Parengta anketa, kurioje pateikti dviejų tipų klausimai: uždaro tipo, kai prašoma pasirinkti vieną iš trijų atsakymų (respondentai galėjo pasirinkti vieną iš tokių atsakymų: „taip“, „ne“ ir „nežinau“), ir atviro tipo, kai prašoma išdėstyti savo nuomonę arba patirtį. Remiantis apklausos duomenimis, tyrimo rezultatai pateikiami autorių sudarytuose paveiksluose (2–19 pav.).



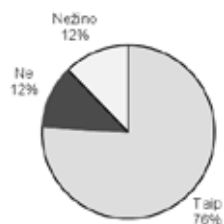
2 pav. Respondentų tėvų ekonominės veiklos sektoriai

Pagrindiniai ekonominės veiklos sektoriai, kuriuose dirba apklausos dalyvių tėvai, yra paslaugos (79 proc.) ir viešasis sektorius (63 proc.), mažiausiai tėvų dirba žemės ūkyje (11 proc.) (2 pav.).

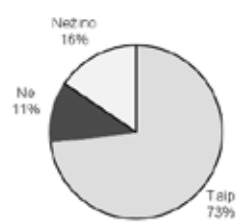
Verslininko veikla įdomi tuo, kad sudaro galimybes veikti nepriklausomai, patiems būti darbdaviams ir šeimininkams, o tai, žinoma, susiję su didesne rizika. Verslininko veiklos rezultatai ir sėkmė priklauso nuo asmeninių savybių ir iniciatyvos, gabumų, mąstysenos ir motyvacijos. Sėkmingai dirbantį verslininką apibūdina tokios savybės: gebėjimas vadovauti, savarankiškumas, didelis karjeros, nepriklausomumo, naujovių poreikis, kūrybingumas, entuziazmas, veržlumas, atkaklumas, lyderystė, kliūčių ir sunkumų įveikimas, komunikabilumas.

Norint sėkmingai vadovauti verslui, reikia mokėti planuoti ir būti darbščiam. Apklausos rezultatai rodo, kad 76 proc. apklaustųjų patinka priimti sprendimus, 73 proc. respondentų moka planuoti savo veiklą, 71 proc. laiku atlieka darbus ir 66 proc. yra iniciatyvūs (3–6 pav.).

Įmonės vadovas yra veiklos planuotojas ir vykdytojas, lyderis – įkvėpėjas, darantis įtaką kitiems, kad pasiektų tikslus. Sėkmingam verslui didelę reikšmę turi bendravimas, prisitaikymas prie aplinkos. Iš atsakymų paaiškėjo, kad 73 proc. apklausos dalyvių būtų lengva bendrauti su žmonėmis, 11 proc. respondentų nepatiktų bendrauti, o 16 proc. nežino. 64 proc. respondentų lengvai prisitaiko prie pokyčių, tačiau net 24 proc. sunkiai įveiktų pokyčius, o 12 proc. nežino (7–9 pav.).



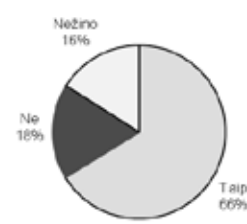
3 pav. Ar patinka priimti sprendimus?



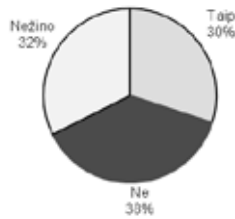
4 pav. Ar mokate planuoti?



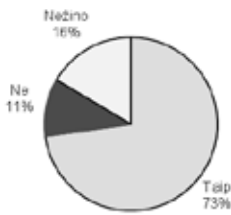
5 pav. Ar laiku padarote darbus?



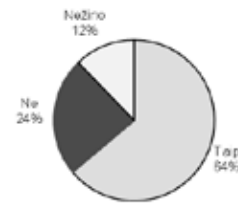
6 pav. Ar sugebate imtis iniciatyvos?



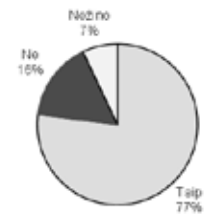
7 pav. Ar esate lyderis?



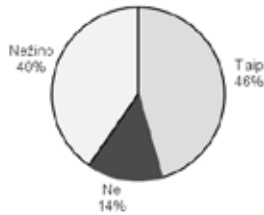
8 pav. Ar Jums patinka darbas su žmonėmis?



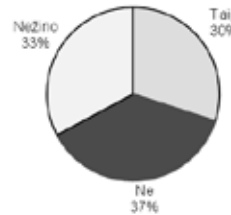
9 pav. Ar lengvai prisitaikote prie pokyčių?



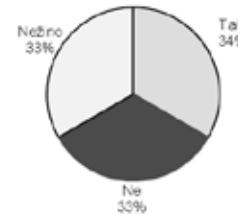
10 pav. Ar pasitikite savimi?



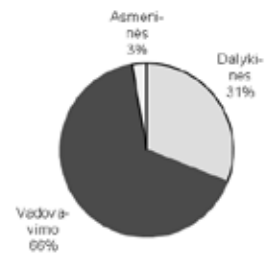
11 pav. Ar esate pasiryžę rizikuoti į verslą investuodami savo pinigus?



12 pav. Ar esate pakankamai pajėgūs fiziškai ir morališkai, jei tektų dirbti 12–16 val. per parą, 6 dienas per savaitę, savaitgaliais ir švenčių dienomis?



13 pav. Ar esate pakankamai stiprūs dvasiškai, kad pakeltumėte tokią įtampą?

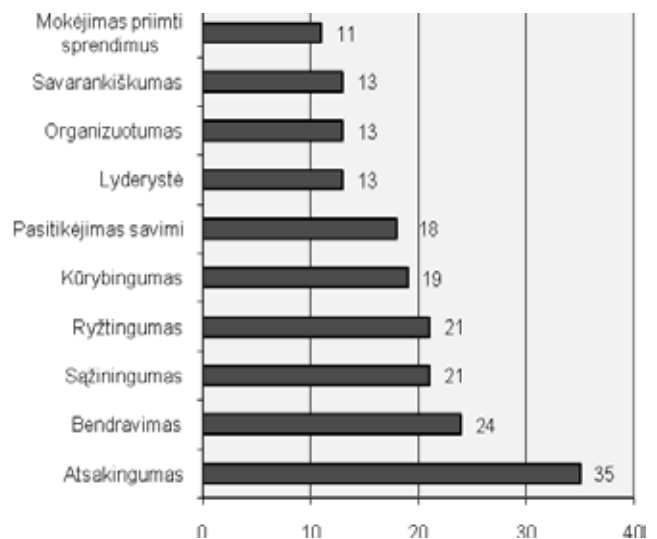


14 pav. Kokios verslininko kompetencijos yra svarbiausios?

Verslininko profesiją renkasi tie, kurie nori būti savarankiški ir yra pasiryžę rizikuoti. Į klausimą dėl pasitikėjimo savimi 77 proc. atsakė teigiamai, tačiau tik kas antras respondentas (46 proc.) pasiryžęs rizikuoti investuodamas į verslą savo pinigus ir tik 30 proc. jaučiasi fiziškai ir morališkai pajėgūs dirbti 12–16 val. per parą, 6 dienas per savaitę, savaitgaliais ir švenčių dienomis, o 34 proc. – pakankamai stiprūs, kad pakeltų įtampą (10–13 pav.).

Vertindami verslininko kompetencijas, respondentai išskyrė gebėjimą vadovauti (66 proc.). Asmeninės kompetencijos mažiau vertinamos (3 proc.) (14 pav.). 15 paveiksle pateikta dešimt svarbiausių asmeninių verslininko savybių. 76 proc. respondentų nurodė esą atsakingi, 59 proc. – kūrybingi, nors 83 proc. neturi patirties verslo srityje, bet net 77 proc. mano, kad pasirinktos studijos suteiktų galimybę užsiimti savo verslu (16–19 pav.).

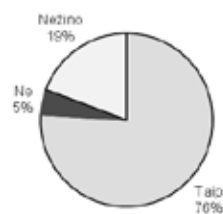
Tyrimo metu buvo svarbu išsiaiškinti, respondentai tik teoriškai supranta verslą ir verslo aplinką ar susidu-



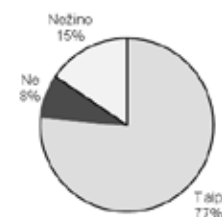
15 pav. Svarbiausios asmeninės verslininko savybės



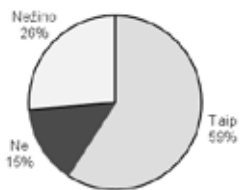
16 pav. Ar turite patirties verslo srityje, kuri jus domina?



17 pav. Ar esate atsakingas žmogus?



18 pav. Ar Jūsų pasirinktos studijos suteiktų galimybę užsiimti savo verslu?



19 pav. Ar esate kūrybinga asmenybė?

ria namie praktiškai. Į klausimą „Ar tėvai turi nuosavą verslą?“ tik 7,5 proc. respondentų atsakė teigiamai, iš jų tik 0,2 proc. norėtų tęsti tėvų verslą, kiti nenurodė, kodėl nenorėtų šito daryti. Labiausiai yra vertinamos tokios tėvų verslininkų savybės: darbštumas, atsakingumas, kantrybė, organizuotumas, protingumas, išvalgumas. Įdomu tai, kad 0,5 proc. respondentų, nurodžiusių, kad tėvai neturi savo verslo, atsakė, kad norėtų būti verslininkai.

IŠVADOS

1. Europinių mokymosi visą gyvenimą kompetencijų ir darnios plėtros švietimo kompetencijų dermės kontekste vis dar yra aktuali verslumo kompetencija. Verslumas yra asmens mąstymo būdas, asmeninės, dalykinės, vadybos kompetencijos, leidžiančios turimas žinias pritaikyti kasdieniame gyvenime, – konkretūs gebėjimai, teikiantys galimybę ne tik organizuoti savo verslą, bet ir priimti riziką už priimamus sprendimus. Verslumas apibūdinamas kaip pagrindinis ekonomikos augimo veiksnys, aktyvios jaunų žmonių saviraiškos galimybė.
2. Nors verslumo samprata yra nagrinėjama gana plačiai, Lietuvoje susiduriama su verslumo matavimo problema. Šiuo metu su šalies ūkio konkurencingumu siejamas pagrindinis verslumo matavimo rodiklis yra verslumo lygis, kurį nustato Statistikos departamentas.
3. Nuo 2003 metų verslumo lygis Lietuvoje kilo. Bendras suminis verslumo lygio rodiklis 2009 metais Lietuvoje buvo 56, Estijoje jis didžiausias – net 83, o Latvijoje siekia 51.
4. Atlikus tyrimą nustatytos, respondentų nuomone, svarbiausios asmeninės verslininko savybės: atsakingumas, bendravimas, sąžiningumas, ryžtingumas, lyderystė, organizuotumas, savarankiškumas, pasitikėjimas savimi, kūrybingumas, mokėjimas priimti sprendimus.
5. Verslininkais nori būti tie, kurie yra savarankiški ir pasiryžę rizikuoti. Apklausos duomenų analizė rodo, kad mažiau negu pusė respondentų pasiryžę rizikuoti investuodami į verslą savo pinigus. Tokio rezultato priežastis, kad verslas yra rizikinga veikla, o tai sumažina motyvaciją užsiimti verslu.
6. Du trečdaliai respondentų moka ir gali priimti sprendimus, planuoja ir laiku padaro savo darbus, yra iniciatyvūs, atsakingi, geba bendrauti ir pasitiki savimi.
7. Daugiau kaip pusė apklaustųjų pasižymi kūrybingumu ir lengvai prisitaiko prie kintančios verslo aplinkos, tačiau neturi praktinės patirties juos dominančioje srityje.
8. Dauguma respondentų praktinių verslo įgūdžių neįgyja ir šeimoje, nes tik 7,5 proc. respondentų tėvai yra verslininkai.

Literatūra

1. ZOLTAN, J.; SZERB, L. The Global Entrepreneurship Index (GEIDEX). *Jena Economic Research Papers*, April 2009. ISSN 1864-7057.
2. ČIBURIENĖ, J.; GUŠČINSKIENĖ, J. Jaunimo verslumas: lyčių aspektas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2009, Nr. 1(14), p. 62–69.
3. Lietuvos Respublikos jaunimo politikos pagrindų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2003, Nr. 119-5406). *Dėl Nacionalinės jaunimo politikos 2011–2019 metų plėtros programos patvirtinimo* [žiūrėta 2010 m. lapkričio 20 d.]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=387971&p_query=&p_tr2=>>.
4. VAINIENĖ, R. *Ekonomikos terminų žodynas*. Vilnius: Tyto alba, 2005. 327 p. ISBN: 9986-16-422-2.
5. *Verslumas* [žiūrėta 2010 m. lapkričio 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://lt.wikiquote.org/wiki/Henris_Tomas_Boklis>.
6. *2009 metų veiklos ataskaita*. Lietuvos Respublikos ūkio ministerija. 2009 m. kovo 9 d. [žiūrėta 2011 m. sausio 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ukmin.lt/lt/veikla/ataskaita/ataskaita2009.php>>.
7. Statistikos departamentas [žiūrėta 2011 m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=2328>>.

INTERPRETATION OF THEORETICAL AND PRACTICAL COHERENCE IN ENTREPRENEURSHIP CONCEPT

Summary

Under the rapid processes of globalization, education should help to strengthen the creative powers of society, especially of the younger generation, to preserve and to develop the identity, also to nurture civil society, increasing employment, particularly youth, and economic competitiveness, reducing poverty and social exclusion. Contemporary Lithuanian society is characterized by rapid changes both in the political and in economic and social fields. The paper defines the concept of entrepreneurship, the importance of entrepreneurial competence in the context of learning to act, presents an overview of youth employment and unemployment situation in the labour market, entrepreneurship level measurement problem. The paper presents results of the survey carried out among young people, the attitude towards decision-making, time management, initiative, leadership, communication, confidence, responsibility, money and investment risk, mental stamina, creativity, acquired and inborn personal characteristics of businessmen and small (family) business development opportunities.

VERSLUMO UGDYMAS: CREATOR EU METODIKA

Neringa Žiurkutė, Jolanta Karanauskienė, Milda Budrienė

Alytaus kolegija

Anotacija

Verslumas ir verslumo ugdymas yra viena iš prioritetinių sričių, kurioje Europos Komisijos ir apibrėžtų Lisabonos strategijoje (2000) bei Žaliojoje knygoje „Verslumas Europoje“ (2003). Lietuvai, siekiančiai įgyvendinti Europos Komisijos dokumentuose išskeltus verslumo ugdymo tikslus, būtina vertinti aplinkos pokyčius, priimti iššūkius ir vadovautis verslumo ugdymo tendencijomis, kad būtų pasiektas pagrindinis verslumo ugdymo tikslas – ugdyti asmens įgūdžius ir gebėjimus, reikalingus jam ir kaip individui, ir kaip visuomenės nariui.

Straipsnyje pristatoma pagal Leonardo da Vinci programos naujovių perkėlimo projektą „Entrepreneurship in Vocational Education“ parengta verslumo ir kūrybiškumo skatinimo metodika CREATOR EU bei šios metodikos išbandymo ir vertinimo rezultatai.

IVADAS

Verslumas ir verslumo ugdymas yra viena iš prioritetinių sričių, kurioje Europos Komisijos ir apibrėžtų Lisabonos strategijoje (2000) bei Žaliojoje knygoje „Verslumas Europoje“ (2003). Pagrindinis Lisabonos strategijos tikslas – paversti Europos Sąjungos ekonomiką dinamiškiausia ir konkurencingiausia žiniomis grįsta ekonomika pasaulyje. Šis tikslas tiesiogiai susijęs su jaunų žmonių ugdymu, švietimu, darbingumu ir socialiniu įtraukimu į visuomenės veiklą. Verslumas suprantamas kaip svarbiausias jaunimo darbingumą ir integraciją skatinantis veiksnys, todėl labai svarbu aktyviai skatinti ir ugdyti jaunų žmonių verslumą, kūrybingumą, aktyvumą ir kitas savybes, kurios jiems padėtų sėkmingai integruotis į darbo rinką, įsitvirtinti gyvenime, galbūt pradėti savo verslą.

Lietuvai, siekiančiai įgyvendinti Europos Komisijos dokumentuose išskeltus verslumo ugdymo tikslus, būtina vertinti aplinkos pokyčius, priimti iššūkius ir vadovautis verslumo ugdymo tendencijomis. Aukštojo mokslo institucijos studentų verslumo ugdymo srityje atlieka taip pat labai svarbų vaidmenį, nes jos rengia studentus visavertei integracijai į visuomenę ir darbo rinką. Taigi labai svarbu ugdyti aukštųjų mokyklų studentų verslumą, savarankiškumą, atsakingumą, individualumą, mąstymą ir skatinti juos veikti. Į šiuos aspektus yra nukreipta ir šio straipsnio problematika – parengtos verslumo ir kūrybiškumo skatinimo metodikos naudingumas.

Tyrimo tikslas – įvertinti verslumo ir kūrybiškumo skatinimo metodiką ir pateikti vertinimo rezultatus.

Tyrimo uždaviniai:

1. Aptarti verslumo sampratą.
2. Apžvelgti verslumo ugdymo metodų įvairovę.
3. Įvertinti verslumo ir kūrybiškumo skatinimo metodiką.
4. Apibendrinti tyrimo rezultatus ir pateikti išvadas.

Tyrimo objektas – verslumo ir kūrybiškumo skatinimo metodika CREATOR EU.

Tyrimo metodai: lyginamoji literatūros analizė, antrinių duomenų analizė, metodikos vertinimo rezultatų sisteminimas ir apibendrinimas.

1. VERSLUMO SAMPRATA IR VERSLUMO UGDYMO SVARBA

Pastaruoju metu apie verslumą kalbama daug ir dažnai, kuriamos programos ir metodikos verslumui ugdyti, jam skatinti ir dedamos pastangos siekiant įdiegti verslumo ugdymo programas į aukštųjų mokyklų, bendrojo lavinimo mokyklų programas. Apie verslumo skatinimą kalbama ir verslo pasaulyje. Žodis verslumas tapo toks įprastas, kad atrodo visiems lengvai suprantamas, o išsiugdyti verslumą sugeba kiekvienas. Tačiau verslumo ugdymas nėra toks paprastas dalykas, kaip gali atrodyti iš pirmo žvilgsnio. Jis grindžiamas savarankiška, aktyvia studentų veikla, skatinančia mąstyti ir veikti. Verslumo mokymas ir mokymasis orientuotas į individualių studentų savybių ir įgūdžių ugdymą: pasitikėjimo savimi, savarankiškumo, kūrybingumo, iniciatyvumo, mokėjimo analizuoti problemas ir priimti sprendimus, kritiškai mąstyti, siekti užsibrėžto tikslo, įvertinti savo galimybes ir apskaičiuotai rizikuoti bei pasinaudoti gyvenimo suteikiamomis galimybėmis.

Literatūroje verslumo sąvoka apibūdinama įvairiai. Štai pasak B. Martinkaus (2006), ekonomistai, mokslininkai verslumą apibūdina skirtingai: vieni teigia, kad **verslumas** yra iniciatyvumas, kiti – kad tai įgimtos ir įgytos žmogaus savybės, leidžiančios jam novatoriškai mąstyti, aktyviai veikti ir rizikuoti.

Ekonominio švietimo sklaidos centro parengtame dokumente (2006) apie verslumo ugdymą išskiriamos tokios verslumo sampratos:

Verslumas apima norą kažką keisti pačiam ir gebėjimą priimti ir palaikyti naujoves, atėjusias iš išorės, priimti atsakomybę už savo veiksmus, užbaigti tai, kas pradėta, iškelti tikslus ir jų siekti bei tikėtis pasiekti.

Verslumas – tai asmens mąstymo būdas ir socialinės, vadybos ir asmeninės kompetencijos, ne tik leidžiančios turimas žinias pritaikyti kasdieniame gyvenime, organizuoti savo veiklą, bet ir priimti riziką už savo sprendimus.

Minėtame dokumente išdėstytos veiklos sritys ir numatyti dalykai, per kurių studijas galėtų būti ugdomi asmens verslumui reikalingos žinios ir gebėjimai. Visos šios verslumo ugdymo programos rezultatas – individo motyvacija ir atsakomybė už savo bendrųjų gebėjimų ugdymą, kvalifikacijos įgijimą ir tobulinimą, persikvalifikavimą ir mokėjimą pritaikyti tai praktinėje veikloje: ieškantis darbo, dirbant pas darbdavį ar kuriant savo verslą.

G. Strazdienė (2007), išnagrinėjusi mokslinėje literatūroje pateikiamus verslumo sąvokos apibrėžimus, atkreipia dėmesį, kad verslumas apibūdinamas prieštarais, įvairiais aspektais. Vieni autoriai tvirtina, kad verslumo sąvoka yra labai plati, kiti apsistoja prie siauresnio verslumo apibrėžimo, tačiau siauras apibrėžimas neapima verslumo didelės įmonės viduje ir verslumo socialinėje aplinkoje.

Y. K. Gibbas ir E. G. Nelsonas (1996) **verslumą** apibrėžia kaip funkcinis vadybos gebėjimus ir gabumus, kurių reikia pradedant, vadovaujant ir plėtojant smulkųjį verslą, o smulkiojo verslo vadyba siejama su individualiais asmens gebėjimais plėtoti verslą.

Z. Lydeka (1996) **verslumą** apibūdina kaip procesinį reiškinį, kai „asmuo pasikliaudamas savo verslumu, situacijos palankumu, įsitikinimu savo sėkme ir priiimdamas finansinę, moralinę bei socialinę atsakomybę suformuoja naują pelningą ir vartotojams naudą teikiančią verslo idėją“. B. Martinkus ir S. Žičkienė (2006) teigia, kad **verslumas** – tai gamybos veiksnys, jungiantis kitus tris gamybos veiksnys: kapitalą, darbą ir gamtos išteklius. L. Juozaitienė ir J. Staponkienė (2004) **verslumą** apibūdina kaip idėjos brandinimą ir organizacijos sukūrimą idėjai įgyvendinti.

Apskritai apie jaunimo verslumo skatinimą kalbama daug ir tai daroma nacionaliniu lygiu. Lietuvos Respublikos Vyriausybė suinteresuota jaunimo verslumo skatinimu, kad būtų ugdomas verslus jaunimas, turintis platų ir įvairiapusių suvokimą apie verslo pasaulį, pasižymintis asmeninėmis savybėmis, padedančiomis imtis iniciatyvos, būti kūrybingam, užsiimti įvairia veikla, kuri teiktų pasitenkinimą ir padėtų įsitvirtinti visuomenėje, leistų pasiekti savo tikslų.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė 2008 m. priėmė nutarimą „Dėl Nacionalinės jaunimo verslumo ugdymo ir skatinimo 2008–2012 metų programos patvirtinimo“. Programos tikslas – sukurti nuoseklų, efektyvų veikiančią jaunimo atsakingo verslumo ugdymo sistemą. Programoje jaunimo **verslumas** apibūdinamas kaip jauno žmogaus požiūris, įgūdžiai ir žinios, kurie leidžia atpažinti galimybę kurti pridėtinę vertę (tiek socialinę, tiek ekonominę), ir veiksmas siekiant pasinaudoti šia galimybe.

Be Nacionalinės jaunimo verslumo ugdymo ir skatinimo programos, yra kuriamos papildomos jaunimo verslumo skatinimo priemonės, įvairios metodikos, padedančios suvokti jaunimo verslumo sampratą, išsiaiškinti būdus verslumui ir jam reikalingoms asmeninėms savybėms ugdyti. Bendras visų tokių programų tikslas – verslo procesų aiškinimas, populiarinimas ir verslo žinių skleidimas visuomenėje skatinant žmones kurti privatų verslą. Šios programos padeda ugdyti asmeninius ir verslo įgūdžius, moko dirbti komandoje, komunikuoti, pasitikėti savimi, imtis iniciatyvos, spręsti problemas, įvertinti riziką, būti lyderiu.

Apibendrinant verslumo sampratą sąvokas ir tai, ko siekiama ugdant verslumą, su kokiais sąvokomis verslumas siejamas, galima išskirti pagrindinius verslumo apibrėžimo komponentus, kurie nėra susiję tik su verslu, verslo idėjos plėtojimu, verslo plano rašymu ir panašiai. Verslumas apima daug plačiau – ir teorines bei praktines ekonomikos, vadybos, finansų srities žinias, gebėjimą jas taikyti, taip pat pozityvų mąstymą, kūrybingumą, iniciatyvumą, bendravimo meną, iššūkių priėmimą, nebijojimą rizikuoti ir t. t. Visi šie įgūdžiai dažnai turi būti įgimti, kad žmogus būtų verslus, tačiau juos galima ir išugdyti. Čia ir padeda jaunimo verslumo skatinimo bei ugdymo programos, numatančios verslumo skatinimo ir ugdymo priemones.

Verslumo skatinimu ir ugdymu užsiima nemažai organizacijų, aukštojo mokslo institucijų. Galima paminėti tokias kaip Jaunimo reikalų departamentas, Nacionalinis plėtros institutas, VšĮ „Profat“, kuri kasmet organizuoja verslumo konkursus PROFAS, įvairias nevyriausybinės organizacijas, dirbančias su jaunimu ir ugdančias jaunimo verslumą (Verslo angelai, Verslumo centrai, Verslumo skatinimo fondas ir pan.). Verslumas skatinamas ir aukštosiose mokyklose. Į studijų programų dalykus įtraukiamos temos, padedančios suvokti verslumo sampratą, ugdyti verslumui (tiek ekonominiam, tiek asmeniniam ir socialiniam) reikalingas savybes ir kompetencijas, įgyti praktinių įgūdžių, kurie pagelbės jaunimui ateityje įgyvendinti savo idėjas, išvengti nedarbo baigus studijas aukštojoje mokykloje.

Jaunimo reikalų departamento l. e. direktoriaus pareigas J. Meldžiukas 2010 m. lapkričio 4 d. vykusioje Jaunimo reikalų departamento prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos organizuotoje konferencijoje „Jaunimo verslumas: esama situacija, iššūkiai ir galimybės“ teigė: „Kaip vieną iš jaunimo nedarbo problemos sprendimų mūsų institucija mato jaunimo verslumo ugdymą ir skatinimą. Nepaprastai svarbus šioje vietoje socialinis verslumas – kompetencijų visuma, kurias jaunimas gali panaudoti ieškodami darbo arba patys kurdami naujas darbo vietas.“ Šioje konferencijoje buvo pristatyta ir Ūkio ministerijos rengiama artimiausių metų Lietuvos verslumo strategija, kurios pagrindinis tikslas būtų pasiekti aukštą ir tvarų nacionalinį verslumo lygį, grindžiamą sumanios ekonomikos ir bendradarbiavimo pagrindais. Taigi verslumo visose srityse ugdymas tampa prioritetas.

UAB „Verslo sukūrys“ atliktame taikomajame mokslinio tyrimo darbe pabrėžiama, kad Europos Sąjungoje verslumo ugdymas taip pat yra viena iš prioritetinių sričių kalbant apie jaunimo užimtumą ir užimtumo skatinimą. ES jaunimo verslumo ir skatinimo politikoje daugiausia dėmesio skiriama verslumo ugdymui, t. y. verslumo igūdžių įgijimui ir stiprinimui, švietimo institucijose. Verslumas, kaip vienas iš pagrindinių žmogaus gebėjimų, turėtų būti ugdomas, o žinios papildomos ar atnaujinamos nuolat, t. y. mokantis visą gyvenimą. Tiek Lisabonos strategija, tiek Europos mažųjų įmonių chartija pabrėžia verslumo ugdymo aspektą, todėl jo svarba Europos Sąjungoje neginčijama, o verslumo ugdymas mokymo (švietimo) institucijose yra itin palankiai vertinama priemonė, kuri, kaip prioritetinga veikla, yra numatyta ir Veiksmų plane.

Taigi apibendrinant galima teigti, jog verslumo ugdymas didėjant visuomenės ekonominiam aktyvumui įgyja vis didesnę prasmę, nes plečia geresnio darbo galimybes ir kartu lemia geresnes gyvenimo sąlygas, todėl būtų galima išskirti pagrindinį verslumo ugdymo tikslą – ugdyti studentų igūdžius ir gebėjimus, reikalingus jiems ir kaip asmenims, ir kaip visuomenės nariams, parengti juos, kad galėtų geriau panaudoti savo gebėjimus prisiimti atsakomybę už savo veiksmus ir ateitį.

2. VERSLUMO IR KŪRYBIŠKUMO SKATINIMO METODIKA CREATOR EU

CREATOR EU – verslumo ir kūrybiškumo skatinimo metodika, skirta profesinio rengimo mokymo įstaigoms, tačiau ji gali būti taikoma ir kitose švietimo bei mokslo įstaigose. Ši metodika sukurta įgyvendinant Leonardo da Vinci programos naujovių perkėlimo projektą „Verslumas profesinio rengimo sistemoje“ (*Entrepreneurship in Vocational Education (EVE)*). Projektą įgyvendina Nacionalinis plėtros institutas (NPI) kartu su partneriais iš Lenkijos ir Prancūzijos. Alytaus kolegija šiame NPI vykdomame projekte dalyvauja tyliojo partnerio statusu. Pagrindinis kolegijos, kaip tyliojo partnerio, uždavinys – išbandyti minėtą metodiką ir ją įvertinti.

EVE projektu siekiama prisidėti sprendžiant problemas, susijusias su formaliojo švietimo institucijų pasirengimu ugdyti aktyviai, įvertinti ir panaudoti skirtingas galimybes bei kritiškai mąstyti gebančią asmenybę. Daugeliu atveju minėtiems tikslams pasiekti neformaliojo ugdymo srityje nevyriausybinių organizacijų taiko naujoviškus ugdymo vadovavimo (angl. *Coaching*) metodus. Šiuo metu nėra metodikos, kaip minėti metodai gali būti pritaikyti profesinio rengimo sistemoje ir praktikoje. Vienas iš EVE projekto tikslų yra sukurti naujovišką produktą – pritaikyti ir perkelti į profesinio rengimo sistemą geriausius ugdymo vadovavimo elementus, nukreiptus į jaunimo kūrybingumo ir verslumo ugdymą. Todėl buvo sukurta ir profesinio rengimo sistemoje išbandoma nauja CREATOR EU metodika, skirta jaunų žmonių verslumui ir kūrybingumui ugdyti.

Verslumą projekto partneriai supranta plačiąja prasme:

- kaip požiūrį, igūdžius ir žinias, leidžiančias asmeniui atpažinti ir panaudoti galimybes kurti pridėtinę vertę;
- kaip verslininko arba įmonės savybę ir elgesį, kuris pasireiškia kaip pasirengimas ir gebėjimas spręsti problemas kūrybiškai ir naujoviškai, taip pat kaip gebėjimus prisitaikyti prie kintančių aplinkybių;
- kaip socialinį verslumą, t. y. gebėjimą plėtoti rentabilią veiklą, susijusią su socialinių ir aplinkosaugos problemų sprendimu.

Pati metodika susideda iš dviejų dalių: teorinės ir praktinės. Pirmoje dalyje apžvelgiama verslumo ir kūrybingumo ugdymo kiekvienos projekto šalies partnerės profesinio rengimo sistemoje patirtis. Antroje metodikos dalyje pateikiami konkretūs nevyriausybinių sektoriaus taikomi neformaliojo ugdymo metodai ir priemonės verslumui ir kūrybingumui ugdyti. Praktinėje metodikos dalyje pateikiami metodai suskirstyti į keturias sritis: susipažinimas ir santykių kūrimas; motyvacijos stiprinimas; verslo (projektų) idėjų plėtojimas ir palaikymas; reflektavimas, įvertinimas ir grįžtamasis ryšys.

3. CREATOR EU METODIKOS VERTINIMAS

Minėta, kad verslumo ir kūrybiškumo skatinimo metodika CREATOR EU parengta įgyvendinant Leonardo da Vinci programos naujovių perkėlimo projektą „Verslumas profesinio rengimo sistemoje“. Šiame projekte Alytaus kolegija

dalyvauja kaip tylusis partneris, kurio užduotis – išbandyti ir įvertinti parengtą metodiką. Taigi vykdant tyliojo partnerio išipareigojimus kolegijoje organizuotas CREATOR EU metodikoje aprašytų metodų išbandymo ir vertinimo užsiėmimų ciklas. Metodika buvo išbandoma paskaitose taikant pasirinktus metodus dėstomoms temoms išmokyti, taip pat studentų verslumui, kūrybingumui, aktyvumui, motyvacijai skatinti. Išbandant ir vertinant metodiką dalyvavo keturiolika Marketingo vadybos studijų programos III kurso studentų. Nedaug studentų pasirinkta todėl, kad pagal projektą įgyvendinančios institucijos nurodymus kiekvienas tylusis partneris turėjo išbandyti metodiką bent su šešiais studentais.

Prieš prasidedant užsiėmimams, studentams pateiktas klausimynas, kuriuo buvo siekiama surinkti informaciją apie studentų igūdžius, patirtį, motyvaciją, poreikius ir lūkesčius. Klausimyną sudarė klausimai, apimantys keturis vertinimo kriterijus: įtraukimas, patirtis, savarankiško užimtumo motyvacija ir poreikiai bei lūkesčiai.

Pagal įtraukimo kriterijų studentų klausta, kaip jie pateko į metodikos išbandymo programą. Kadangi metodika išbandoma per paskaitas, visi keturiolika išbandant metodiką dalyvaujančių studentų atsakė, kad juos pakvietė dėstytojas.

Pagal patirties kriterijų buvo pateikti šeši klausimai, apimantys studentų savarankiško užimtumo, projektų iniciavimo, dalyvavimo kitose verslumo ugdymo programose patirtį. Apibendrinti rezultatai pateikiami 1 lentelėje.

1 lentelė. *Studentų patirtis savarankiško užimtumo klausimais*

Kriterijus	Klausimai	Studentų, pasirinkusių jiems tinkamus variantus, skaičius
Patirtis	Ar turite savarankiško užimtumo (verslo, nevyriausybės organizacijos, projekto) idėją?	2
	Ar jūsų tėvai, globėjai arba giminės yra verslininkai, nevyriausybės, bendruomeninės organizacijos steigėjai?	4
	Ar jūs šiuo metu esate arba anksčiau buvote savarankiškai dirbantis (verslo, nevyriausybės organizacijos savininkas (-ė), steigėjas (-a)?	4
	Ar esate inicijavęs ir pritraukęs projekto ar kitos veiklos finansavimą?	0
	Ar dalyvavote verslumo ugdymo pamokose mokykloje arba kitose verslumo ugdymo programose? Jeigu taip, aprašykite išsamiau.	3
	Ar žinote arba esate girdėjęs (-usi), kas yra socialinis verslumas?	5

Iš atsakymų matyti, kad studentai, metodikos išbandymo dalyviai, nėra aktyviai įsitraukę į veiklą, skatinančią jų verslumą. Tik du iš keturiolikos studentų turi savarankiško užimtumo (verslo ar projekto) idėją. Tokį mažą skaičių galėjo lemti studentų pasitikėjimo savimi trūkumas, kad jie nedrįsta net plėtoti savarankiško užimtumo idėjų. Keturi studentai dirba arba dirbo savarankiškai, tiek pat studentų tėvai ar giminės yra verslininkai. Galima teigti, kad šie studentai yra bent minimaliai susidūrę su verslo pasauliu, vyraujančiomis nuostatomis ir žino, kokių gebėjimų jiems gali prireikti norint įsitvirtinti rinkoje. Deja, nė vienas studentas dar nebuvo inicijavęs ir pritraukęs projekto ar kokios kitos veiklos finansavimo. Ir tik trys iš studentų, programos dalyvių, yra dalyvavę kitose verslumo ugdymo programose: verslumo konkurse PROFAS ir verslumo žaidime „WSG Entrepreneur Cup“. Taip pat penki studentai nurodė girdėję apie socialinį verslumą. Kaip žinoma, verslumo sąvoka apima ne tik savo verslo sukūrimą ar verslo idėjų plėtojimą, bet ir daug platesnį asmenybės tobulėjimą, aktyvumo visose gyvenimo srityse supratimą.

Pagal savarankiško užimtumo motyvacijos kriterijų teirautasi dviejų dalykų:

- Ar norėtumėte tapti savarankiškai dirbančiu (verslininku (-e), įkurti nevyriausybines organizacijas)? Ar norėtumėte pats (pati) inicijuoti projektą?
- Ar norėtumėte užsiimti savarankiška veikla savo gimtajame mieste (rajone)?

Į šiuos klausimus dauguma studentų atsakė teigiamai. Dešimt iš keturiolikos studentų norėtų dirbti savarankiškai, t. y. tapti verslininkais, įkurti nevyriausybines organizacijas arba patys inicijuoti projektą. Į klausimą, ar jie tokia veikla norėtų užsiimti savo gimtajame mieste (rajone), net vienuolika studentų atsakė teigiamai. Du studentai dar nėra galutinai apsisprendę, kur ją užsiimti, tačiau galima sakyti, kad jie galvoja apie savarankišką užimtumą.

Pagal poreikių ir lūkesčių kriterijų pateikti du klausimai ir galimi atsakymų variantai, kuriuos turėjo pažymėti studentai. Pirmuoju klausimu teirautasi, kuriuo atveju dalyvavimą išbandant CREATOR EU metodiką jie laikytų sėkmingu. 2 lentelėje pateikiami atsakymų rezultatai.

2 lentelė. *Studentų nuomonė apie atvejus, kai dalyvavimą išbandant metodiką CREATOR EU jie laikytų sėkmingu*

Kriterijus	Atsakymai	Studentų, pasirinkusių jiems tinkamus variantus, skaičius
Poreikiai ir lūkesčiai	Sugalvojau ir išplėtojau verslo ar kitos savarankiškos veiklos idėją.	6
	Sugalvojau ir išplėtojau projekto idėją.	1
	Parengiau verslo arba kitos veiklos planą (projekto aprašymą).	2
	Subūriau komandą verslo ar kitos savarankiškos veiklos idėjai įgyvendinti.	7
	Apsisprendžiau dėl karjeros ir ateities ir (arba) parengiau karjeros planą.	10
	Kita (nurodykite).	1; Bet kokia patirtis naudinga

Atsakydami į šiuos klausimus studentai turėjo galimybę pasirinkti kelis jiems tinkamus variantus. Iš rezultatų matyti, kad daugiausia studentų sėkmingam dalyvavimui išbandant CREATOR EU metodiką pagrįsti pasirinko apsisprendimo dėl karjeros ir ateities teiginį. Pusė studentų mano, kad programa būtų sėkminga, jeigu jie po dalyvavimo joje suburtų komandą verslo ar kitos savarankiškos veiklos idėjai įgyvendinti. Nemažai studentų rinkosi ir pirmąjį teiginį, t. y. nurodė sugalvoję ir išplėtoję verslo ar kitos savarankiškos veiklos idėją. Taigi dauguma studentų nori būti verslūs, užsiimti savarankiška veikla bei plėtoti ir įgyvendinti verslo idėjas ar projektus.

Paskutiniu klausimu studentų teirautasi apie jų poreikius ir lūkesčius dalyvaujant programoje. Studentų atsakymai pateikiami 3 lentelėje.

3 lentelė. *Studentų dalyvavimo išbandant CREATOR EU metodiką poreikiai ir lūkesčiai*

Kriterijus	Atsakymai	Studentų, pasirinkusių jiems tinkamus variantus, skaičius
Poreikiai ir lūkesčiai	Ugdyti gebėjimą atpažinti verslo galimybes	10
	Mokytis spręsti problemas kūrybiškai ir naujoviškai	6
	Tapti labiau motyvuotas, atkaklesnis, iniciatyvesnis	9
	Tapti savarankiškesnis	4
	Ugdyti socialinius gebėjimus: komunikabilumą, toleranciją ir pan.	6

Gauti rezultatai rodo, kad studentams labiausiai trūksta gebėjimo atpažinti verslo galimybes ir motyvacijos, atkalumo ir iniciatyvumo, nes pasirinkdami atsakymų variantus daugelis studentų nurodė šiuos poreikius ir lūkesčius. Tad galima teigti, kad jaunimo dalyvavimas verslumo ugdymo programose skatina dalyvių motyvaciją, ugdo atkalumą, savarankiškumą, iniciatyvumą, suteikia žinių ir gebėjimų greičiau ir geriau atpažinti verslo galimybes. Studentai nurodė ir lūkesčius išugdyti socialinius gebėjimus: komunikabilumą, toleranciją ir kitus. Be šių gebėjimų, studentai tikėjosi išmokti spręsti problemas kūrybiškai ir naujoviškai.

Vertinant CREATOR EU metodą labai svarbi studentų nuomonė, jų lūkesčiai prieš metodikos išbandymą, kad būtų galima palyginti studentų nuomonę ją išbandžius: ko jie išmoko, ar jų lūkesčiai išsipildė ir kaip jie apskritai vertina tokią verslumo ugdymo programą bei metodiką.

Siekiant įvykdyti tyliojo partnerio išpareigojimus ir tinkamai įvertinti CREATOR EU metodiką, studentams, dalyvavusiems ją išbandant, po visų užsiėmimų pateiktas naujas klausimynas, kurio tikslas – gauti grįžtamąjį ryšį dėl CREATOR EU metodikos sutikimo su studentų poreikiais ir lūkesčiais bei ją išbandant pasiektų rezultatų.

Klausimyną sudarė klausimai, apimantys kompetencijų tobulinimą, studentų nuomonę apie pačią programą ir dalyvavimą joje, organizacinius ir bendruosius dalykus, taip pat išbandytų metodų vertinimas. Tinkamų variantų vertinimas išreikštas simboliais – „veidukais“, kurie reiškė skalę nuo „labai gerai“ iki „visiškai blogai“ arba nuo „esu labai patenkintas“ iki „esu visiškai nepatenkintas“.

Taigi pirmuoju klausimu studentų prašyta pareikšti nuomonę, ar jie patobulino kompetencijas išbandydami CREATOR EU metodiką. 4 lentelėje pateikiami apibendrinti rezultatai.

4 lentelė. Kompetencijų vertinimas

Teiginiai	😊!	😊	😐	😞	💀	Nežinau
Gėbėsiu spręsti problemas kūrybiškiau ir naujoviškiau	4	10				
Tapau labiau motyvuotas, atkaklesnis, iniciatyvesnis, veiklesnis ir energingesnis	1	10	3			
Tapau atsakingesnis ir labiau organizuotas	3	8	3			
Tapau savarankiškesnis	1	11	2			
Patobulinau komunikacijos, tolerancijos ir kitus socialinius gebėjimus	4	9	1			
Gėbėsiu matyti daugiau verslo kūrimo arba kitos savarankiškos veiklos ar karjeros ir mokymosi galimybių	3	9	2			

Iš lentelės matyti, kad studentai mano, jog išbandydami CREATOR EU metodiką jie tapo savarankiškesni, atsakingesni ir labiau organizuoti, motyvuoti, atkaklesni, išmoko kūrybiškiau ir naujoviškiau spręsti problemas, patobulino komunikacijos, tolerancijos ir socialinius gebėjimus. Taip pat studentai pripažįsta, kad dalyvavimas programoje jiems suteikė galimybių įgyti gebėjimų greičiau pamatyti verslo kūrimo arba kitos savarankiškos veiklos ar karjeros ir mokymosi galimybes. Galima teigti, kad studentai, dalyvavę išbandant metodiką, patobulino kompetencijas, kurios bus reikalingos ir labai pravers ateityje.

Antruoju klausimu studentų teirautasi, ar dalyvavimas programoje padėjo sugalvoti ar išplėtoti verslo arba kitos savarankiškos veiklos, projekto idėją, suburti komandą jai įgyvendinti ar priimti sprendimą dėl karjeros arba ateities.

5 lentelė. Kaip dalyvavimas programoje padėjo apsispręsti dėl savarankiškos veiklos

Teiginiai	😊!	😊	😐	😞	💀	Nežinau
Sugalvoti ir išplėtoti savo verslo arba kitos savarankiškos veiklos idėją	3	3	8			
Sugalvoti ir išplėtoti projekto idėją	1	11	2			
Parengti verslo arba kitos veiklos planą (projekto aprašymą)	1	8	5			
Suburti komandą verslo ar kitos savarankiškos veiklos idėjai įgyvendinti	2	9	3			
Priimti sprendimą dėl karjeros arba ateities (pvz., dėl studijų, darbo, kt.)	3	5	6			

Šiuo atveju studentų nuomonė pasiskirstė šiek tiek įvairiau, nes dėl kai kurių teiginių ji išliko neutrali. Labiausiai iš teiginių išsiskiria verslo arba kitos savarankiškos veiklos idėjos išplėtojimas. Net aštuoni iš keturiolikos studentų nei pritarė, nei nepritarė šiam teiginiui. Tačiau daugumai studentų dalyvavimas programoje padėjo sugalvoti ir išplėtoti projekto idėją, suburti komandą verslo ar kitos savarankiškos veiklos idėjai įgyvendinti.

Kitoje lentelėje pateikiamas motyvacijos teiginių vertinimas

6 lentelė. Motyvacijos teiginių vertinimas

Teiginiai	😊!	😊	😐	😞	💀	Nežinau
Sustiprėjo motyvacija imtis verslo		8	6			
Sustiprėjo motyvacija kurti nevyriausybinių organizaciją		3	11			
Sustiprėjo motyvacija inicijuoti projektą		9	5			
Sustiprėjo noras pradėti verslą gimtajame mieste (rajone)	2	5	6	1		

Vertindami motyvaciją imtis verslo, kurti nevyriausybinių organizaciją ar pradėti verslą gimtajame mieste (rajone), studentai buvo šiek tiek santūresni ir į šiuos teiginius reagavo daugiausia neutraliai. Daugiausia studentų nurodė, kad jų motyvacija kurti nevyriausybinių organizaciją sustiprėjo mažiausiai, o labiausiai sustiprėjo motyvacija inicijuoti projektą ir imtis verslo. Tad vis dėlto galima teigti, kad metodika buvo veiksminga, skatino studentų kūrybingumą ir motyvaciją.

Ketvirtuoju klausimu paprašyta įvertinti pagrindines CREATOR EU metodikos dalis: Motyvacijos stiprinimas; Susipažinimas ir ryšių mezgimas; Verslo (projektų) idėjų plėtojimas ir palaikymas bei Reflektavimas, įvertinimas ir grįžtamasis ryšys. Apibendrinus metodikos dalių vertinimo rezultatus paaiškėjo, kad studentai jas vertina gerai arba labai gerai. Tik po vieną neutralų vertinimą teko Susipažinimo ir ryšių mezgimo bei Reflektavimo, įvertinimo ir grįžtamojo ryšio dalims, du studentai neutraliai vertino Verslo (projektų) idėjų plėtojimo ir palaikymo dalį.

Toliau studentai turėjo įvertinti išbandomus metodus, parinktus iš kiekvienos programos dalies.

7 lentelėje trumpai pristatomi parinkti metodai, išbandyti įgyvendinant programą.

7 lentelė. Metodai, panaudoti CREATOR EU metodikos išbandymo programoje

MOTYVACIJOS STIPRINIMAS	
Nuo esamos iki norimos būklės	Metodas skirtas dalyviams paskatinti imtis kokio nors projekto (verslo)
Orientacija į priežastį ir sprendimą	Metodas skirtas dalyviams padrašinti imtis veiksmų, susikaupti ateities sprendimams
SUSIPAŽINIMAS IR RYŠIŲ KŪRIMAS	
Darbas grupėse	Metodas skirtas ryšiams tarp grupės narių kurti ir stiprinti
Asmeninis minčių žemėlapis	Metodas skirtas projekto idėjai apibrėžti, užduočiai iliustruoti, ryšiams tarp įvairių problemos aspektų apibūdinti. Metodas taip pat naudingas programos dalyviams pažinti. Tai gera refleksijos priemonė
Porterio skalės metodas	Metodas skirtas komunikavimo stiliui ir būdams nustatyti ir tiems, kurie labiausiai padrašintų kalbėti ir bendrauti, išsirinkti
VERSLO (PROJEKTŲ) IDĖJŲ PLĖTOJIMAS IR PALAIKYMAS	
8 W klausimai pagal Laswell	Metodas skirtas nukreipti grupę projekto idėjai plėtoti
Techninė problemos-situacijos sintezė	Metodas skirtas grupės darbui skatinti. Ugdyti kūrybiškam mąstymui, racionaliems metodus atrasti, kalbėjimo įgūdžiams lavinti, dalytis patirtimi ir pan.
Verslo (projekto) pradžios modelis	Šis metodas parodo žingsnius nuo idėjos iki realaus projekto – jo stadiją ir tolesnius veiksmus norint jį įgyvendinti
Atvejo analizė	Spręsti praktinę situaciją panaudojant teorines žinias
Vaidmenų žaidimas	Metodas skirtas atspindėti elgesiui, apie kurį kalbėta. Problema sprendžiama atliekant tam tikrus konkrečius vaidmenis
Disnėjaus kūrybiškumo metodas	Metodas skirtas kūrybiškam mąstymui ir svajonių įgyvendinimui skatinti
Šešių skrybėlių kūrybiškumo metodas	Metodas skirtas kūrybiškumui skatinti
REFLEKTAVIMAS, ĮVERTINIMAS IR GRĮŽTAMASIS RYŠYS	
Reflektavimo grupė	Metodas skirtas dalyvių keitimuisi patirtimi, ryšiui tarp dalyvių ir trenerio palaikyti
Įvertinimas ir grįžtamasis ryšys	Metodas skirtas mokymams įvertinti ir mokymų, trenerio bendradarbiavimo su dalyviais grįžtamajam ryšiui gauti

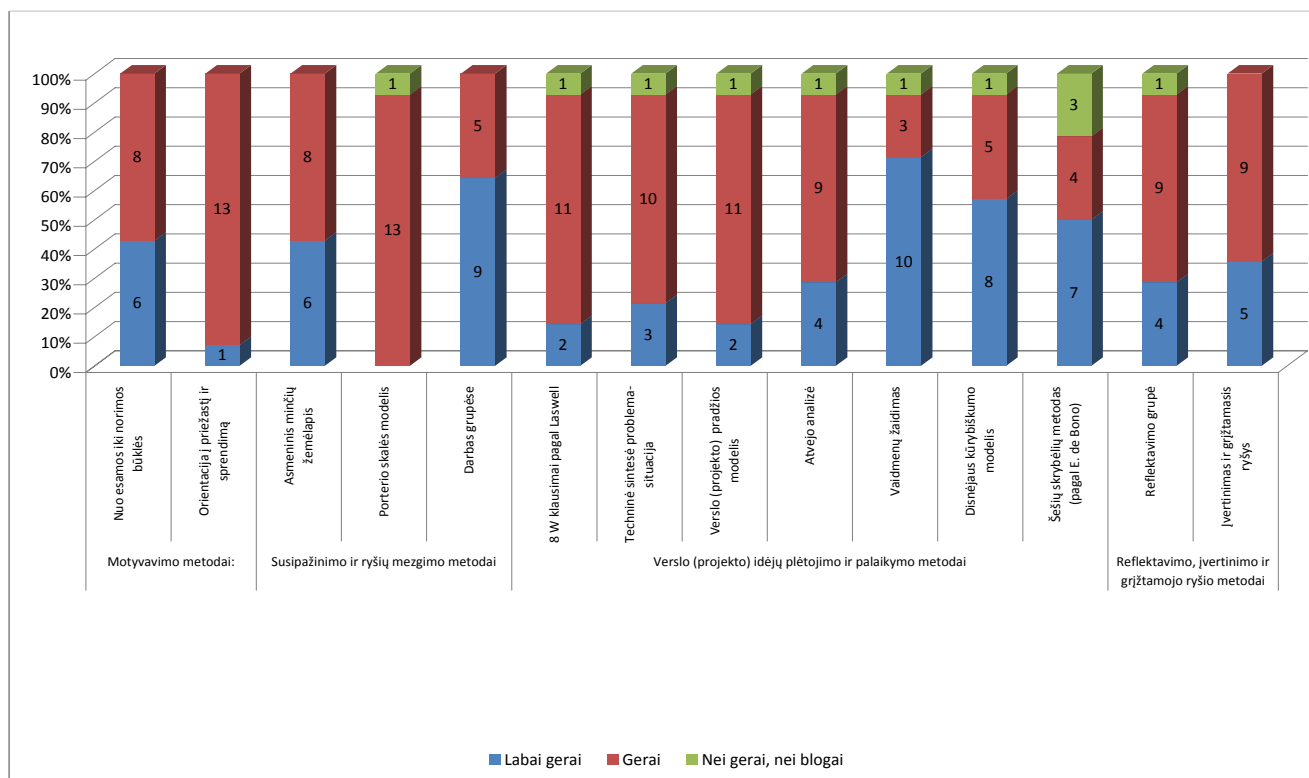
Paveiksle pateikiami visų išbandytų metodų iš keturių metodikos dalių įvertinimai.

Iš paveikslo matyti, kad studentai visus išbandytus metodus vertina gerai arba labai gerai. Kaip vienus iš patrauklesnių ir labiau patikusių studentams, būtų galima išskirti Susipažinimo ir ryšių kūrimo metodą Darbas grupėse. Išbandę šį metodą studentai sakė, kad buvo smagu dar kartą susipažinti su savo grupės draugais ir kai ką daugiau sužinoti. Taip pat reikėtų išskirti tris Verslo (projektų) idėjų plėtojimo ir palaikymo grupės metodus: Vaidmenų žaidimą, Disnėjaus kūrybiškumo metodą ir Šešių skrybėlių kūrybiškumo metodą. Galima teigti, kad aktyvus visų dalyvių įsitraukimas išbandant šiuos metodus nulėmė tokį jų įvertinimą.

Apskritai studentai nė vieno teiginio neįvertino blogai arba labai blogai, todėl galima drąsiai tvirtinti, kad verslo ir kūrybiškumo skatinimo metodika CREATOR EU yra gana veiksminga ir studentų vertinama palankiai.

Klausimyno pabaigoje paprašyta įvertinti ir organizacinius bei bendruosius dalykus. Apibendrinus rezultatus paaiškėjo, kad daugumą studentų tenkino užsiėmimų tvarkaraštis, darbas komandoje su kitais studentais vyko sklandžiai, dėstytojo ir studentų santykiai taip pat įvertinti teigiamai. Mokymo medžiaga ir priemonės bei patalpos, kur vyko užsiėmimai, taip pat tenkino studentų poreikius ir didesnių nusiskundimų dėl to nebuvo.

Siekiant išsiaiškinti studentų nuomonę, paklausta, ar dalyvavimas programoje atitiko jų poreikius ir lūkesčius. Paaiškėjo, kad tik vienas studentas buvo neapsisprendęs, ar jo dalyvavimas programoje atitiko poreikius ir lūkesčius.



Pav. Išbandant CREATOR EU metodiką panaudotų metodų vertinimas

Dėl reflektavimo iš studentų sulaukta tokių CREATOR EU metodikos komentarų: tai labai gera programa; ačiū, buvo smagu; įgyta darbo ir bendravimo grupėje įgūdžių. Taip pat buvo vienas pagrindinis pasiūlymas, o gal veikiau pageidavimas dažniau rengti tokius užsiėmimus.

Apibendrinant programos užsiėmimus ir studentų nuomonės tyrimo rezultatus, galima teigti, kad CREATOR EU metodikoje pateikti metodai atitinka jaunų žmonių poreikius ir lūkesčius ugdant jų verslumą ir kūrybingumą. Be to, beveik visi jos metodai gali būti pritaikomi ir įtraukiami į studijų procesą, todėl studentų mokymasis gali tapti įdomesnis, kūrybiškesnis, aktyvesnis, labiau motyvuotas, kartu su šiomis savybėmis būtų ugdomas ir jų verslumas.

IŠVADOS

Apžvelgus verslumo sampratą, verslumo ugdymo svarbą bei išbandžius ir įvertinus pagal Leonardo da Vinci naujovių perkėlimo projektą „Entrepreneurship in Vocational Education“ parengtoje CREATOR EU metodikoje pateiktus verslumo ir kūrybiškumo skatinimo metodus, galima daryti tokias pagrindines išvadas:

1. Apibendrinant verslumo sampratą sąvokas galima išskirti pagrindinius verslumo apibrėžimo komponentus, kurie nėra susiję tik su verslu, verslo idėjos plėtojimu, verslo plano rašymu ir panašiai. Verslumas apima daug plačiau: tai ir teorinės bei praktinės ekonomikos, vadybos, finansų srities žinios, gebėjimas jas taikyti, taip pat pozityvus mąstymas, kūrybingumas, iniciatyvumas, bendravimo menas, iššūkių priėmimas, nebijojimas rizikuoti ir t. t.
2. Verslumo ugdymas, didėjant visuomenės ekonominiam aktyvumui, įgyja vis didesnę prasmę, nes plečia geresnio darbo galimybes ir kartu lemia geresnes gyvenimo sąlygas, todėl būtų galima išskirti pagrindinį verslumo ugdymo tikslą – ugdyti studentų įgūdžius ir gebėjimus, reikalingus jiems ir kaip asmenims, ir kaip visuomenės nariams, parengti juos, kad galėtų geriau panaudoti savo gebėjimus priiimti atsakomybę už savo veiksmus ir ateitį.
3. Prieš išbandydami CREATOR EU metodiką studentai įvardijo lūkesčius išugdyti socialinius gebėjimus, tokius kaip komunikabilumas, tolerancija ir panašiai. Be šių socialinių gebėjimų, studentai tikėjosi išmokti kūrybiškai ir naujoviškai spręsti problemas, todėl galima teigti, kad jaunimo dalyvavimas verslumo ugdymo programose skatina dalyvių motyvaciją, ugdo atkaklumą, savarankiškumą, iniciatyvumą, suteikia žinių ir gebėjimų greičiau ir geriau atpažinti verslo galimybes.

4. Išbandę CREATOR EU metodiką studentai tapo savarankiškesni, atsakingesni ir labiau organizuoti, motyvuoti, atkakliau ėmėsi iniciatyvos, išmoko kūrybiškiau ir naujoviškiau spręsti problemas, patobulino komunikacijos, tolerancijos ir socialinius gebėjimus, dalyvavimas programoje leido jiems įgyti gebėjimų greičiau pamatyti verslo kūrimo arba kitos savarankiškos veiklos ar karjeros ir mokymosi galimybes. Taigi studentai patobulino kompetencijas, kurios jiems bus reikalingos ir labai pravers ateityje.
5. Daugumai studentų dalyvavimas programoje padėjo sugalvoti ir išplėtoti projekto idėją, sustiprino jų motyvaciją inicijuoti projektą ir suburti komandą verslo ar kitos savarankiškos veiklos idėjai įgyvendinti. Todėl galima teigti, kad metodika buvo veiksminga, skatino studentų kūrybingumą ir motyvaciją.
6. Studentai visus išbandytus metodus vertina gerai arba labai gerai. Kaip vienus iš patrauklesnių ir labiau patikusių studentams, būtų galima išskirti Susipažinimo ir ryšių kūrimo metodą Darbas grupėse. Taip pat reikėtų išskirti tris Verslo (projektų) idėjų plėtojimo ir palaikymo grupės metodus: Vaidmenų žaidimą, Disnėjaus kūrybiškumo metodą ir Šešių skrybėlių kūrybiškumo metodą.
7. Apibendrinant programos užsiėmimus ir studentų nuomonės tyrimo rezultatus galima teigti, kad CREATOR EU metodikoje pateikti metodai atitinka jaunų žmonių poreikius ir lūkesčius ugdant jų verslumą ir kūrybingumą. Beveik visi pateikti metodai gali būti pritaikomi ir integruojami į studijų procesą, todėl studentų mokymasis gali tapti įdomesnis, kūrybiškesnis, aktyvesnis, labiau motyvuotas, kartu su šiomis savybėmis būtų ugdomas ir jų verslumas.

Literatūra

1. *Lisabonos strategija*, 2000. Prieiga per internetą: <http://europa.eu/scadplus/glossary/lisbon_strategy_en.htm>.
2. *Jaunimo verslumas: esama situacija, iššūkiai ir galimybės*, 2010. Prieiga per internetą: <http://www.jrd.lt/go.php/lit/Jaunimo_verslumas_esama_situacija_issuki/1126/1>.
3. JUOZAITIENĖ, L.; STAPONKIENĖ, J. *Verslo ir vadybos įvadas*. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2004.
4. *Europos Komisijos žaliaji knyga: Verslumas Europoje*, 2003. Prieiga per internetą: <<http://www.publications.parliament.uk/pa/ld200203/ldselect/ldeduc/142/142.pdf>>.
5. *Atskirų tikslinių grupių (jaunimo, moterų) verslumo ugdymo būdų analizė*: taikomasis mokslinio tyrimo darbas. Kaunas: UAB „Verslo sukūrys“, 2005.
6. *Verslumo ugdymas. Kokius gebėjimus reikėtų ugdyti bei žinias suteikti*. Ekonominio švietimo sklaidos centras, 2006. Prieiga per internetą: <<http://www.essc.lt/get.php?f.875>>.
7. *Nacionalinė jaunimo verslumo ugdymo ir skatinimo 2008–2012 metų programa*. Vilnius, 2008.
8. STRAZDIENĖ, G. Verslumo gebėjimų ugdymas imitacinėje verslo įmonėje (studentų požiūris). *Jaunujų mokslininkų darbai*, 2007, Nr. 4(15), p. 89–97.
9. GIBB, Y. K.; NELSON, E. G. Personal Competences, Training and Assessment: A Challenge for Small Business Trainers. In *Proceedings of European Small Business Seminar*, 1996, p. 97–107.
10. LYDEKA, Z. Verslininkas, verslumas ir verslininkystė. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai* 1996, Nr. 2, p. 137–146.
11. MARTINKUS, B.; ŽIČKIENĖ, S. *Verslo organizavimas*. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla, 2006.

ENTREPRENEURSHIP EDUCATION: CREATOR EU METHODOLOGY

Summary

Entrepreneurship and entrepreneurship education is one of the priority areas, supervised by the European Commission and outlined in the Lisbon Strategy (2000) and the Commission's Green Paper: Entrepreneurship in Europe (2003). Lithuania in the framework of the European Commission documents raised by the goals of education for entrepreneurship, has to consider and evaluate environmental changes to meet challenges and to follow the trends in entrepreneurship education, in order to achieve the main objective of entrepreneurship education – to develop personal skills and abilities needed for person as for individuals and as for society member, to prepare them be able to use their skills and to take responsibility.

The article presents the promotion of entrepreneurship and creativity methodology CREATOR EU prepared under the Leonardo da Vinci Innovation Transfer Project “Entrepreneurship in Vocational Education” and testing and evaluation results of this methodology.

STUDENTŲ BENDRŲJŲ IR DALYKINIŲ KOMPETENCIJŲ UGDYMO VIZIJA

Simona Jankauskaitė

Kauno kolegija

Vaida Berulytė

Vilniaus technologijų ir dizaino kolegija

Anotacija

Straipsnyje pateikiama bendrųjų ir dalykinių kompetencijų bei jų ugdymo samprata ir struktūra. Atliekant tyrimą siekta išsiaiškinti, kokios bendrosios ir dalykinės kompetencijos studentams yra aktualiausios ir svarbiausios. Taip pat siekta atskleisti, kokie mokymo metodai, studentų nuomone, būtų efektyviausi mokymo procese, kad kompetencijos būtų intensyviausiai ugdomos. Tyrimo metu išanalizuoti studentų lūkesčiai, kreipiant dėmesį tiek į teorinį, tiek į praktinį bendrųjų ir dalykinių kompetencijų ugdymo lygmenį. Pateikti tyrimo rezultatai atskleidžia švietimo institucijose įgytų teorinių ir praktinių žinių reikšmę ugdant bendrąsias ir dalykines kompetencijas bei jų tobulinimo svarbą ugdant tiriamąsias kompetencijas.

Temos aktualumas. Bendrosios ir dalykinės kompetencijos yra kiekvieno studento būsimos profesinės karjeros pagrindas. Todėl labai svarbu išsiaiškinti, kokias kompetencijas studentai laiko svarbiausiomis ir kokie dėstymo metodai turėtų būti taikomi aukštojo mokslo institucijoje, kad nurodytos kompetencijos būtų efektyviausiai ugdomos.

Tyrimo problema – bendrųjų ir dalykinių kompetencijų svarba ir joms ugdyti parenkamų dėstymo metodų tinkamumas studentams.

Tyrimo objektas – studentų bendrosios ir dalykinės kompetencijos.

Tyrimo dalykas – studentų lūkesčiai.

Tyrimo tikslas – įvertinti studentų požiūrį į bendrąsias ir dalykines kompetencijas išskiriant mokymo metodus joms ugdyti.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išanalizuoti bendrųjų ir dalykinių kompetencijų sampratą ir struktūrą.
2. Atskleisti studentų lūkesčius bendrųjų ir dalykinių gebėjimų ugdymo atžvilgiu.
3. Nustatyti svarbiausias, būsimų vadybininkų manymu, bendrąsias ir dalykines kompetencijas.
4. Išsiaiškinti tinkamiausius, studentų nuomone, šių kompetencijų ugdymo metodus.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros analizė, anketinė apklausa.

1. BENDRŲJŲ IR DALYKINIŲ KOMPETENCIJŲ TEORINIAI ASPEKTAI

Tarptautinių žodžių žodyne (2001) kompetencija apibrėžiama kaip: 1) klausimų ar reiškinių sritis, su kuria kas gerai susipažinęs; ir 2) visuma kurio nors organo arba pareigūno teisių ir pareigų, nustatytų to organo statuto ar nuostatų.

Pasak P. Jucevičienės ir D. Lepaitės (2000), kompetencija – tai žmogaus žinios, gebėjimai, įgūdžiai, vertybinės orientacijos, požiūriai ir kitos asmeninės savybės, „akumuluotos į veiklos gebėjimus, įgalinančius individą siekti rezultatų esant skirtingiems veiklos kontekstams“.

R. Laužackas (2005) bendrąsias kompetencijas (gebėjimus) apibrėžia kaip plataus veikimo profilio žinių, mokėjimų, sugebėjimų ir asmeninių savybių darinį, būdingus (reikalingus) ir pritaikomus ne kuriai nors vienai, o daugeliui profesijų.

Pasak R. Žirgulevičienės, (2002), bendrosios kompetencijos apima keturias pagrindines sritis:

1. Socialinę kompetenciją (bendravimo gebėjimai; gebėjimas dirbti grupėje; vadovavimo gebėjimai).
2. Techninę kompetenciją (loginis mąstymas; priežasčių ir tarpusavio ryšių nustatymas; hipotetinis mąstymas; simbolinis mąstymas (techninių kalbų, terminų vartojimas); gebėjimas paprastinti reiškinius; teorijos ir praktikos ryšys; prieinamųjų stadijų ir laikotarpių atpažinimas ir išreiškimas; gebėjimai pavaizduoti; sintetinis mąstymas; analitinis mąstymas).

3. Personalinę kompetenciją (elgesio subalansavimas; asmeninės savybės; pagrindinės profesinės savybės).

4. Metodologinę kompetenciją (problemų sprendimo strategijos nustatymas; vadovavimas grupei; prezentacijos technika; kūrybiniai gebėjimai; scenarijaus sudarymo ir planavimo gebėjimai; informacijos traktavimas; gebėjimas vesti derybas ir pasiekti rezultatų; laiko kontrolė; dėmesio sukaupimas ir atsipalaidavimas; mokymo gebėjimai).

D. Lipinskiene (2002), apibendrinusi mokslinėje literatūroje aptinkamas įvairių mokslininkų siūlomas bendrųjų gebėjimų klasifikacijas, pateikė kiek kitokią struktūrą:

1. Asmeniniai gebėjimai (adekvatus savęs vertinimas, pasitikėjimas savimi, tolerantiškumas, atsakomybės ėmimasis).
2. Socialiniai ir komunikaciniai gebėjimai (sugyvenimas ir mokėjimas dirbti kartu su kitais, palaikyti tarpasmeninius santykius, komunikuoti įvairiomis formomis, dalyvauti diskusijose, dirbti bendradarbiaujant).
3. Kritinio mąstymo ir problemų sprendimo gebėjimai (suvokti pasaulį kaip sistemą, suvokti ryšius, kelti ir spręsti problemas).
4. Darbiniai ir tiriamosios veiklos gebėjimai (naudotis informacinėmis technologijomis, ieškoti, tvarkyti, pateikti, analizuoti, interpretuoti, kritiškai vertinti ir panaudoti informaciją, tyrinėti, klausinėti ir sugebėti papildomas koncepcijas ir kategorijas susieti su jau turimomis koncepcijomis ir tarpusavyje).
5. Veiklos planavimo ir organizavimo gebėjimai (išskirti prioritetus, susikurti gerą studijų aplinką, planuoti laiką) ir gebėjimas mokytis savarankiškai.
6. Reflektyvusis ir kritinis mąstymas. Kritinis mąstymas (gebėjimas įvairiapusiškai analizuoti ir įvertinti situaciją ir mintis, kad būtų pasirenkama protinga ir pagrįsta pozicija) yra reflektvyviojo mąstymo, leidžiančio įvertinti, ką reiškia tai, kas sužinota, pamatyta, patirta, savaime neatsiranda ir nesireiškia, pagrindas.

Pasak D. Lipinskiene (2002), šias kompetencijas turėtų turėti kiekvienas, kuris stoja į bet kurio profilio aukštąją mokyklą. Tačiau atkreiptinas dėmesys, kad stojant į skirtingų profilių aukštąsias mokyklas reikia ir specialiųjų žinių. Todėl studento kompetencijos struktūrą turėtų papildyti ir dalykinė kompetencija, kuri apima tokį specifinį pasirengimą studijoms, kuris būdingas konkrečiai aukštajai mokyklai, studijų programai ar moduliui.

L. M. Spenceris ir S. M. Spencer (1993) išskiria tokias sėkmingam darbui verslo vadybos srityje svarbiausias kompetencijas: poveikis ir įtaka; orientacija į tikslą; komandinis darbas ir kooperacija; analitinis mąstymas; iniciatyvumas; darbuotojų ugdymas; pasitikėjimas savimi; tarpasmeninis supratingumas; informacijos paieška; vadovavimas komandai (lyderystė) ir kita.

J. Gonzalez ir R. Wagenaar (2003) kompetencijų sąrašo viršuje yra tokios kompetencijos kaip analizė ir sintezė, gebėjimas mokytis, problemų sprendimas, gebėjimas teorines žinias taikyti praktiškai, gebėjimas prisitaikyti prie naujų situacijų, kokybės siekimas, gebėjimas dirbti savarankiškai ir gebėjimas dirbti komandoje.

K. Pukelis, N. Pileičikienė (2010) nagrinėjo studijų organizavimo būdus bei studijavimo ir dėstymo metodus, lemiančius bendrųjų mokėjimų ugdymo (-si) efektyvumą. Tam paranki į studentą nukreiptų studijų paradigma, kuri akcentuoja, kad studentai turėtų daug studijuoti savarankiškai. Savarankiškas studijų planavimas, organizavimas ir realizavimas yra svarbūs studijų veiklos etapai ne tik proceso organizavimo, bet ir bendrųjų mokėjimų įgijimo atžvilgiu, todėl studentams turi būti sudaromos galimybės juos įgyvendinti. Autoriai teigia, kad ugdant bendruosius gebėjimus svarbus vaidmuo tenka tokiems dėstymo ir studijavimo metodams – probleminiam mokymui, projektinėms užduotims, atvejo analizei, grupės darbams ir kitiems – aktyvinantiems studentų veiklą ir skatinantiems jų savarankiškumą (darbas didelėse grupėse pakeičiamas darbu mažose grupėse, paskaitų skaitymas keičiamas į užduočių atlikimą, konkuruojanti socialinė aplinka – bendradarbiavimu, bendrų dalykų studijavimas – svarbių konkrečiam studentui dalykų studijavimu). Naudodami aktyvius studijavimo metodus, studentai taiko teorines žinias ir kūrybiškai sprendžia realias problemas: dirba grupėmis ir individualiai, užduotims atlikti panaudoja įvairias priemones ir technologijas, patys planuoja, organizuoja, atlieka ir vertina savo darbą, rezultatus pristato auditorijai. Aktyvūs studijavimo ir dėstymo metodai susiję su tyrimo, atradimo ir bendradarbiavimo veikla, svarbia bendriesiems gebėjimams ugdyti.

Tyrimo metodika: Siekiant nustatyti studentų lūkesčius bendrųjų ir dalykinių kompetencijų ugdymo atžvilgiu, atliktas tyrimas, kuriam pasirinkta anketinė apklausa. Tyrimas atliktas 2011 m. sausį ir vasarį, apklausti Kauno kolegijos ir Vilniaus technologijų ir dizaino kolegijos pirmo ir trečio kursų vadybos studijų programų studentai: 40 pirmo kurso ir 40 trečio kurso. Studentai sudarytoje anketoje galėjo pasirinkti bendrąsias ir dalykines kompetencijas, kurios jiems atrodo svarbios ir būtinos verslo vadybininkui, taip pat nurodyti vertingiausias galimas jų ugdymui mokymo metodus. Klausimyną sudarė trys atviro ir dvylika uždaro tipo klausimų. Klausimai buvo sudaromi remiantis jau minėtais Jucevičienės, Jovaišos ir Janiūnienės bei kitų autorių straipsniais turint tikslą išsiaiškinti dviejų kolegijų studentų, būsimų vadybos specialistų, požiūrį į būtinas bendrąsias, dalykines kompetencijas ir pageidavimus dėl ugdymo būdų.

2. TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ

Studentų paprašyta įvardyti, kokias kompetencijas jie laiko svarbiomis savo kasdieniame gyvenime. Pirmakursiai nurodė drausmingumą, atkaklumą, tikslo siekimą, pasitikėjimą savimi, mokėjimą bendrauti, nuoširdumą, kantrumą, kūrybingumą.

Trečiakursiai nurodė tokias kompetencijas kaip reiklumas, verslumas, supratingumas, anglų kalbos mokėjimas, kompiuterinis raštingumas, praktiniai įgūdžiai, analitinis mąstymas, geras išsilavinimas, streso ir laiko valdymas, iniciatyvumas ir pasitikėjimas savimi, gebėjimas prisitaikyti prie situacijų ir tarpasmeninis supratingumas.

Karjerai vadybos srityje svarbios kompetencijos pirmakursiams yra: mokėjimas bendrauti, pasitikėjimas savimi, komunikacija, komunikabilumas, tikslo siekimas, mokėjimas spręsti problemas, konfliktų ir streso valdymas, analitinis mąstymas, vadovavimas komandai.

Trečiakursiai rinkosi verslumą, pasitikėjimą savimi, gebėjimą komunikuoti, komandinį darbą, praktinius įgūdžius, planavimą, analitinį mąstymą, bendradarbiavimą, kalbų mokėjimą.

Galima teigti, kad iš kompetencijų, kurias atsakymuose į atviro tipo klausimus pateikė respondentai, pirmakursių ir trečiakursių nuomone, kasdieniam gyvenimui ir karjerai vadybos srityje svarbiausia yra pasitikėjimas savimi, supratingumas, komunikabilumas ir tikslo siekimas. Baigiantieji studijas labiau pabrėžė dalykines kompetencijas, padėsiančias siekti karjeros.

Respondentai pateikė sėkmingam darbui verslo vadybos srityje svarbiausių kompetencijų sąrašą. Pirmakursių nuomone, svarbiausia yra pasitikėjimas savimi (84 proc.) ir komandinis darbas bei kooperacija (81 proc.), vadovavimas komandai (lyderystė) – 79 proc., poveikis ir įtaka (74 proc.). Kiek mažiau studentams svarbu analitinis mąstymas (70 proc.), gebėjimas ugdyti darbuotojus (65 proc.), tarpasmeninis supratingumas (63 proc.), abstraktus mąstymas (61 proc.), orientacija į tikslą (54 proc.) ir direktyvumas bei asertyvumas (54 proc.), informacijos paieška (51 proc.).

Paskutinio kurso studentai nurodė kitas sėkmingam darbui verslo vadybos srityje svarbiausias kompetencijas. Svarbiausia, trečiakursių nuomone, yra orientacija į tikslą (76 proc.), komandinis darbas ir kooperacija (76 proc.) bei pasitikėjimas savimi (76 proc.). Iniciatyvumas taip pat paminėtas kaip viena iš svarbiausių kompetencijų (72 proc.). Kiek mažiau svarbūs pasirodė asmens gebėjimas kitiems sudaryti patikimumo įvaizdį (poveikis ir įtaka) (62 proc.) ir abstraktus mąstymas (62 proc.) (kaip gebėjimas greitai identifikuoti esmines problemas ir joms įveikti reikalingus veiksmus). Toliau rezultatai pasiskirstė tokia seka: analitinis mąstymas (59 proc.), tarpasmeninis supratingumas (55 proc.), vadovavimas komandai (52 proc.) ir informacijos paieška (48 proc.), direktyvumas ir asertyvumas (45 proc.), o mažiausiai svarbus pasirodė gebėjimas ugdyti darbuotojus (41 proc.).

Tai rodo, kad tik mokslus kolegijose pradėję studentai, pirmakursiai, sėkmingam darbui verslo vadybos srityje pirmumą teikia asmeniniams gebėjimams, ypač pasitikėjimui savimi, kiek mažiau jiems svarbu lyderystė, komandinis darbas. Trečiakursiai, beveik išėję visų būtinausių dalykų kursą, taip pat labiausiai vertino pasitikėjimą savimi kaip sėkmės garantą ir orientaciją į tikslą bei komandinį darbą. Kitas dalykines kompetencijas, palyginti su pirmakursiais, jie rinkosi rečiau. Pirmakursiams buvo svarbūs beveik visi išvardyti gebėjimai.

Studentai taip pat turėjo įvertinti konkrečių asmeninių, tarpasmeninių, informacinių kompetencijų svarbą. Vidinę asmeninę vadybą (gebėjimą strategiškai mąstyti) tiek pirmakursiai (16 proc.), tiek trečiakursiai (10 proc.) įvertino kaip svarbią ir labai svarbią (5 ir 7 proc.). Išorinę asmeninę vadybą (laiko ir streso valdymą, karjeros planavimą ir kt.) abiejų kursų studentai įvertino kaip svarbią (10 ir 11 proc.) ir net 8 ir 6 proc. – kaip labai svarbią. Iš tarpasmeninių kompetencijų pirmakursiai svarbiausiu laiko gebėjimą vadovauti darbuotojams, padaliniui ar organizacijai. Trečiakursiams svarbiausi pasirodė gebėjimas vadovauti grupei ir pavieniams asmenims. Tiek pirmakursiams, tiek trečiakursiams nesvarbus atrodė gebėjimas kurti ryšius tarp organizacijų ar padalinių, kai reikia reprezentuoti, bendradarbiauti, vesti derybas ir kita.

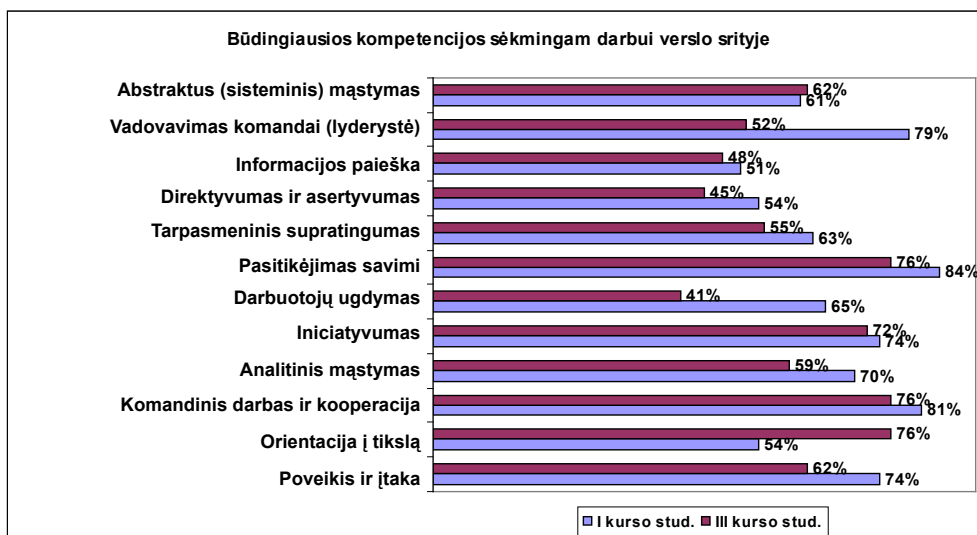
Galima teigti, kad abiejų kursų studentai iš tarpasmeninių kompetencijų pirmumą teikia vadovaujamam darbui ir įsivaizduoja, jog būtent šios kompetencijos bus reikalingiausios jų, kaip vadybininkų, karjerai.

Iš informacinės kompetencijos abiejų grupių respondentai kaip svarbiausią nurodė neverbalinę komunikaciją. 6 proc. pirmakursių nesvarbi pasirodė verbalinė kompetencija ir analizė – gebėjimas tvarkyti, modeliuoti ir vertinti duomenis.

Planavimą ir projektavimą pirmakursiai nurodė kaip svarbiausias veiksmų kompetencijas, o trečiakursiai daugiausia dėmesio skyrė gebėjimui projektuoti ir planuoti.

Apibendrinant galima teigti, kad tiek pirmakursiams, tiek trečiakursiams svarbiausios kasdieniam gyvenimui ir karjerai atrodė tarpasmeninės kompetencijos.

Paklausti, kokios dalykinės kompetencijos yra reikalingos verslo vadybininkui, pirmakursiai pirmumą teikė pasitikėjimui savimi (84 proc.) (1 pav.), gebėjimui dalyvauti priimant strateginius sprendimus (79 proc.), gebėjimui savarankiškai atlikti originalų ir išsamų vienos iš verslo vadybos sričių tyrimą (79 proc.) ir gebėjimui specializuotis ir tapti atitinkamos srities specialistu (74 proc.), tarptautiniam mobilumui ir kitų kultūrų supratimui (74 proc.). Kiek mažiau svarbūs pirmakursiams pasirodė gebėjimas atlikti tyrimus vadovaujant ekspertui (63 proc.), gebėjimas atlikti ne tik savo srities, bet ir kitų sričių funkcijas (60 proc.). Mažiausiai svarbus pasirodė pokyčių vadybos gebėjimas, kaip ir gebėjimas dirbti savarankiškai (51 proc.). Trečiakursiai, skirtingai negu studijas pradedantys būsimi vadybininkai, pirmumą teikė gebėjimui dirbti savarankiškai (93 proc.) ir gebėjimui atlikti tyrimus vadovaujant



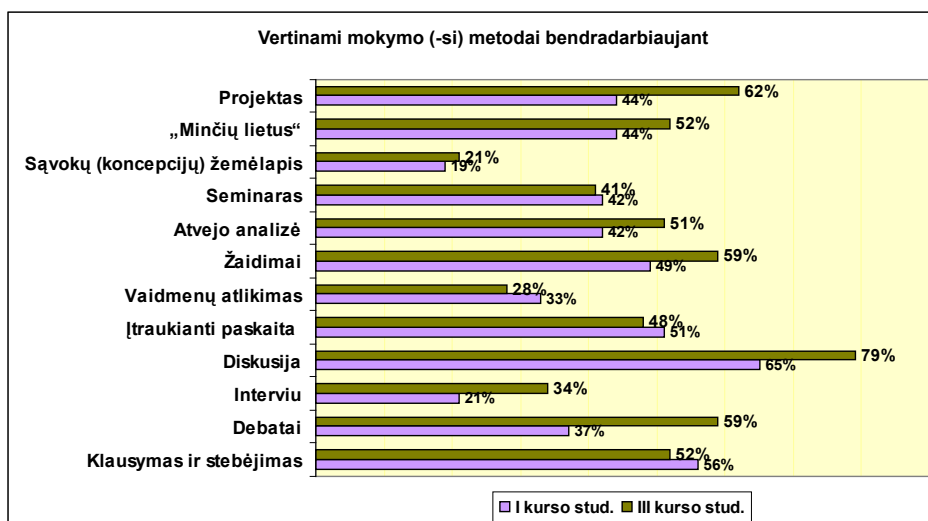
1 pav. Sėkmingam darbui verslo vadybos srityje svarbiausių kompetencijų sąrašas

ekspertui (90 proc.), labiau rinkosi gebėjimą specializuotis ir tapti atitinkamos srities specialistu (79 proc.). Kiek mažiau svarbus jiems atrodė gebėjimas argumentuotai spręsti problemas, ypač operatyvinio ir taktinio lygmens (69 proc.). Kaip ir pirmakursiai, trečiakursiai mažiausiai vertino pokyčių vadybos gebėjimus (24 proc.).

Tad galima teigti, kad daugeliu atvejų pirmakursiams ir trečiakursiams svarbios atrodo tos pačios dalykinės kompetencijos, tačiau baigiantys mokslus ir daug atsakingo savarankiško darbo atlikę trečiakursiai pirmumą teikia gebėjimui efektyviai dirbti savarankiškai.

Analizuojant bendrųjų kompetencijų poreikį verslo vadybos srityje matyti, kad pirmakursiai pirmiausia rinkosi bendrąsias profesijos žinias (90 proc.), gebėjimą taikyti žinias praktikoje (88 proc.), gebėjimą spręsti problemas (88 proc.) ir gebėjimą pristatyti žodžiu ir raštu (86 proc.), kompiuterinį raštingumą (79 proc.) ir toleranciją (79 proc.). Mažiausiai svarbios pirmakursiams pasirodė specifinės srities ekspertinės žinios (39 proc.). Trečio kurso studentai pirmumą teikė užsienio kalbos įgūdžiams (100 proc.), kompiuteriniam raštingumui (93 proc.), kritikos ir savikritikos gebėjimams (89 proc.), gebėjimui žinias taikyti praktikoje (89 proc.). Kaip ir pirmakursiams, mažiausiai svarbios jiems atrodė specifinės srities ekspertinės žinios (45 proc.).

Paklausti, kokius mokymo (-si) metodus rinktųsi savo dalykinėms vadybos ir bendrosioms kompetencijoms ugdyti, abiejų grupių respondentai pirmumą teikė mokymosi bendradarbiaujant metodams (2 pav.). Pirmakursiams labiausiai priimtina būtų diskusija (65 proc.), klausymas ir stebėjimas (56 proc.), žaidimai (49 proc.), „Minčių lietus“ ir projektas (44 proc.), kiek mažiau įdomūs ir naudingi – atvejo analizė ir seminaras (42 proc.). Mažiausiai efektyvūs pasirodė interviu metodas (21 proc.) ir sąvokų (konceptijų) žemėlapis (19 proc.). Trečiakursiai mieliau rinktųsi diskusiją (79 proc.), projektą (62 proc.), debatus (59 proc.), žaidimus (59 proc.), „Minčių lietus“ (52 proc.), atvejo analizę (51 proc.). Mažiausiai priimtinas metodas trečiakursiams, kaip ir pirmakursiams, pasirodė sąvokų (konceptijų) žemėlapis (21 proc.).



2 pav. Mokymo (-si) bendradarbiaujant metodai

Galima daryti išvadą, kad studentų vizijos, kaip siekti bendrųjų ir dalykinių vadybos gebėjimų, sutampa, tačiau trečiakursiai, jau turintys darbo visais mokymo (-si) metodais patirties, mano, kad daugiau praktinės naudos ir pasitenkinimo suteiks kūrybiniai, savarankiško darbo, analitinio mąstymo ir specifinės informacijos paieškos reikalaujantys metodai.

Iš informacinių mokymosi metodų studentai rinktųsi planavimą ir klausymą, o iš praktinių – techninį darbą ir iliustracinius laboratorinius darbus. Iš kūrybinių metodų labiausiai priimtinas būtų eksperimentas. Matyti, kad studentai labiau rinkosi jau įprastus, studijų metais išmėgintus, taip pat žinomus, nors pačių neišmėgintus metodus ir kiek skeptiškai vertino retesnius metodus bei jų mokymuisi nepageidavo.

IŠVADOS

Kasdieniam gyvenimui ir vadybos srities karjerai svarbiausi gebėjimai yra pasitikėjimas savimi, supratingumas, komunikabilumas ir tikslo siekimas. Trečiakursiai labiau pabrėžia dalykines kompetencijas, padėsiančias siekti karjeros.

Mokslus kolegijose pradėję studentai, pirmakursiai, pirmumą sėkmingam darbui verslo vadybos srityje teikia asmeniniams gebėjimams, ypač pasitikėjimui savimi, kiek mažiau jiems svarbūs bendrieji dalykai – lyderystė, komandinis darbas.

Trečiakursiai, beveik išėję visų būtiniausių dalykų kursą, taip pat labiausiai vertina pasitikėjimą savimi kaip sėkmės garantą, orientaciją į tikslą ir komandinį darbą. Tačiau kitos dalykinės kompetencijas, skirtingai nuo pirmakursių, jiems atrodo mažiau svarbios.

Abiejų kursų studentai iš tarpasmeninių kompetencijų pirmumą teikia vadovaujamam darbui ir įsivaizduoja, kad būtent šios kompetencijos bus reikalingiausios jų, kaip vadybininkų, karjerai.

Studentų vizijos, kaip siekti bendrųjų ir dalykinių vadybos gebėjimų, sutampa, tačiau trečiakursiai studentai, jau turintys darbo visais mokymo (-si) metodais patirties, mano, kad daugiau praktinės naudos ir pasitenkinimo suteiks kūrybiniai, savarankiško darbo, analitinio mąstymo ir specifinės informacijos paieškos reikalaujantys metodai.

Literatūra

1. SAULĖNIENĖ, S., *et al.* Aiškinamoji metodinė medžiaga apie pedagogo profesijos standarto gairių taikymą rengiant studijų programas: mokomoji knyga. Vilnius, 2008.
2. *Tuning Educational Structures in Europe. Final Report. Phase One.* J. Gonzalez; R. Wagenaar (eds.). University of Deusto, University of Groningen, 2003.
3. JUCEVIČIENĖ, P.; LEPAITĖ, D. Kompetencijos sampratos erdvė. *Socialiniai mokslai*, 2000, Nr. 1(22), p. 44–50.
4. LAUŽACKAS, R. *Profesinio rengimo metodologija*: monografija. Kaunas: VDU, 2005.
5. LIPINSKIENĖ, D. *Edukacinė studentą įgalinanti studijuoti aplinka*: daktaro disertacija. Kaunas: KTU, 2002.
6. PUKELIS, K.; PILEIČIKIENĖ, N. Bendrųjų mokėjimų ugdymo gerinimas aukštųjų mokyklų studijų programose: absolventų požiūris. *Aukštojo mokslo kokybė*, 2010, Nr. 7. Prieiga per internetą: <http://skc.vdu.lt/downloads/zurnal_arch/amk_7/qhe_2010_108_131.pdf>.
7. SPENCER, L. M.; SPENCER, S. M. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. New York: Wiley, 1993.
8. ŽIRGULEVIČIENĖ, R. Verslo praktinis mokymas Vilniaus statybininkų mokykloje: vaidmenų metodas, ugdant svarbiausius gebėjimus. In *Verslo praktinio mokymo firmos: aktualijos ir perspektyvos*: straipsnių rinkinys. Vilnius, 2002, p. 49–52.
9. *Tarptautinių žodžių žodynas*. Vilnius: Alma litera, 2001.

A VISION OF DEVELOPING THE STUDENTS GENERAL AND PROFESSIONAL COMPETENCES

Summary

The article provides the concept and structure of general and professional competences' development. The research was carried out in order to reveal the topicality of the most important general and professional competences in the students' point of view. The methods, according to the students, necessary to be used for the effectiveness of the study process, to develop the competences intensively enough were presented. The expectations of the business management students were analysed in the research, emphasising both theoretical and practical level of developing the mentioned competences. The given results of the research provide the essence of the theoretical and practical knowledge, gained in the higher education institutions, in the field of developing the general and professional competences as well as their importance in improving the exploratory ones.

KOLEGIJOS STUDENTŲ LŪKESČIAI

Dalia Prūsaitienė

Vilniaus kolegija

Anotacija

Konkurencija skatina aukštojo mokslo institucijas labiau rūpintis rengiamų specialistų lygiu, rengti aukštos kvalifikacijos specialistus. Aukštosios mokyklos siekia, kad jų absolventai taptų aktyvūs darbo rinkos dalyviai. Absolvento konkurencingumą darbo rinkoje lemia žinios, intelektas, pasirengimas valdyti modernias technologijas. **Straipsnio tikslas** – išanalizuoti kolegijos nuolatinių studijų trečio kurso studentų nuomonę apie pasirengimą įsidarbinti baigus studijas ir tai lemiančius veiksnius. Straipsnis parengtas kolegijos nuolatinių studijų trečio kurso studentų nuomonės tyrimo pagrindu. Straipsnyje lyginama dirbančių ir nedirbančių nuolatinių studijų trečio kurso studentų nuomonė apie integraciją į darbo rinką, pateikiamas studentų požiūris į pasirengimą dirbti pagal specialybę, ryšys tarp studentų užimtumo ir jų nuomonės dėl įsidarbinimo galimybių ir jas lemiančių veiksnių. Darbe atskleidžiama palankesnė jau dirbančių nuolatinių studijų studentų nuomonė apie sėkmingos integracijos į darbo rinką galimybes, pasirengimą profesinei veiklai, geresnis pasirinktų studijų programų vertinimas.

IVADAS

Kolegijų studentai – būsimieji darbo rinkos dalyviai. Darbo pasiūlos ir paklausos pusiausvyra nėra sustingusi, ji nuolat transformuojasi. Esant ekonominės krizės fazei, mažėja darbo paklausa ir darbo užmokestis [10, 41]. Gerėjant ekonominei padėčiai, įmonės pradeda samdyti papildomai darbuotojų ir šitaip didina bendrą paklausą darbo rinkoje. Darbo pasiūlos ir paklausos pusiausvyra darbo rinkoje priklauso nuo daugelio ekonominių ir socialinių veiksnių.

Ar kolegijų absolventai gebės sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje, priklauso ne tik nuo jų įgyjamų kompetencijų, bet ir padėties darbo rinkoje, kuri kol kas nėra optimistinė: bedarbių vis dar daugėja, didelę jų dalį sudaro jaunimas. Lietuvoje vidutinis metinis bedarbių procentas nuo darbingo amžiaus gyventojų 2010 m. buvo 14,5 proc., t. y. 5 proc. didesnis negu vidutinis metinis 2009 m. registruoto nedarbo rodiklis (9,4 proc.). Kas ketvirtas besikreipiantis į darbo biržą asmuo – jaunas bedarbis iki 25 metų (24,4 proc.) [4]. 2010 m. Lietuvos darbo biržoje buvo registruota 11,7 tūkst. absolventų, t. y. 44,4 proc. daugiau negu 2009 metais (8,1 tūkst.). 2010 m. pradžioje jaunuoliai, turintys aukštąjį išsilavinimą, sudarė 15 proc. bedarbių [9]. Tradiciškai visame pasaulyje jaunimo nedarbas yra gerokai didesnis negu kitų amžiaus grupių (2010 m. – 12,6 proc. ir tai yra 2,6 karto daugiau negu suaugusiųjų bedarbių) [6]. Padėtį šalies darbo rinkoje šiek tiek gerina tai, kad 2010 m. darbdaviai registravo darbo vietų 61,4 proc. daugiau (148,2 tūkst.) negu 2009 metais (91,8 tūkst.) [4].

Inovacinių technologijų ir valdymo metodų taikymas versle reikalauja išsilavinusių ir kvalifikuotų darbuotojų, atitinkančių šiuolaikinius reikalavimus. Aukštojo mokslo sistema turi būti orientuota į ateitį, kad specialybės mokymas būtų suderintas su objektyviais darbo rinkos poreikiais. Konkurencija skatina mokymo institucijas labiau rūpintis rengiamų specialistų lygiu, rengti aukštos kvalifikacijos specialistus, turinčius reikiamą teorinių žinių ir praktinių įgūdžių. Aktualėja suteikiamo išsimokslinimo kokybės problemos. Konkurencingumą lemia žinios, intelektas, pasirengimas valdyti modernias technologijas. Aukštosios mokyklos siekia, kad absolventai taptų aktyvūs darbo rinkos dalyviai. Todėl labai aktualu nuolat tirti realią padėtį darbo rinkoje ir nustatyti jos kitimo tendencijas [10, 41; 12, 71]. Lietuvos specialistų poreikio prognozė [12], atlikta 2008 m., jau neatspindi tikrosios padėties.

1. KOLEGIJOS STUDENTAI – DARBO RINKOS DALYVIAI

Vienas iš Vilniaus kolegijos strateginių tikslų – teikti kompetencijomis pagrįstas aukščiausios kokybės studijas, suderintas su darbo rinkos poreikiu. Svarbiausias žmoniškųjų išteklių integracijos darbo rinkoje veiksnys [13] – pats žmogiškasis kapitalas, kuris apima:

- studijuojant įgytas žinias,
- įgytą išsilavinimą patvirtinantį dokumentą,
- baigtą studijų pakopą,
- darbo patirtį.

Informacija apie tai, ar studentai patenkinti studijomis, ar mano, kad įgytos žinios ir įgūdžiai yra naudingi, atitinka darbo rinkos poreikius, leidžia analizuoti studijų procesą, šalinti programų trūkumus, vis labiau orientuoti neuniversitetines aukštojo mokslo studijas į kintančius darbo rinkos poreikius.

Vis daugiau ir Lietuvos studentų ieško darbo studijuodami: 2010 m. rugsėjo 1 d. Lietuvos darbo biržoje buvo registruoti 1 533 besimokantieji, t. y. 10 proc. daugiau, negu jų buvo 2009 m. rugsėjo 1 d. Darbo biržos registre [9]. Akademinei bendruomenei ginčijasi, kas nuolatinių studijų studentui turi būti svarbiau: studijos ar darbas. Ar darbas netrukdo studijoms? Ar dirbantis studentas įgis būtinas kompetencijas? Todėl kai ką gali stebinti 2010 m. Viešosios politikos ir vadybos instituto organizuoto tyrimo „Lietuvos universitetų trečio kurso studentų integracija darbo rinkoje“ rekomendacijos universitetų studentams paskutiniaisiais studijų metais imtis darbo paieškos, nes tai leidžia išvengti nedarbo baigus studijas [13]. Šio tyrimo rekomendacijos akademinėi bendruomenei pradėti periodiškai vykdyti universitetų trečio kurso studentų integracijos darbo rinkoje tyrimus paskatino analizuoti kolegijos studentų nuomonę apie savo lūkesčius dėl įsitvirtinimo darbo rinkoje.

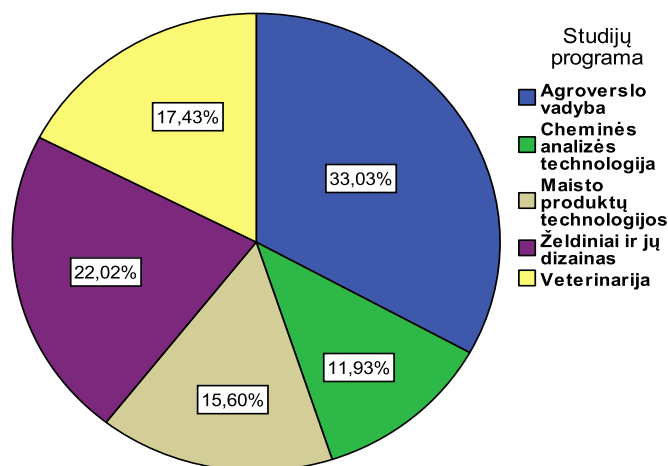
Straipsnio tikslas – išanalizuoti kolegijos nuolatinių studijų trečio kurso studentų nuomonę apie pasirengimą įsidarbinti baigus studijas ir tai lemiančius veiksnius. Straipsnyje siekiama:

- palyginti dirbančių ir nedirbančių nuolatinių studijų trečio kurso studentų nuomonę apie integraciją į darbo rinką,
- atskleisti studentų požiūrį į pasirengimą dirbti pagal specialybę,
- nustatyti ryšį tarp studentų užimtumo ir nuomonės dėl įsidarbinimo ir jį lemiančių veiksnių.

Tyrimo objektas – nuolatinių studijų trečio kurso studentų nuomonė dėl įsidarbinimo galimybių ir jas lemiančių veiksnių.

Tyrimas buvo atliktas 2010 m. gruodį – 2011 m. sausį. Tyrimui atlikti pasirinkta patogioji imtis: tyrime dalyvavo 109 Vilniaus kolegijos Agrotechnologijų fakulteto nuolatinių studijų trečio kurso studentai, t. y. 81 proc. fakulteto trečio kurso studentų, studijuojančių agroverslo vadybą, cheminės analizės technologiją, maisto produktų technologijas, veterinariją bei želdinius ir jų dizainą (1 pav.). Didžiąją dalį (70,6 proc.) respondentų sudarė moterys. Tokia yra ir realiai studijuojančių studentų proporcija. Respondentų lytis neturėjo įtakos apklausos rezultatams, nes neaptikta statistinių ryšių tarp skirtingos lyties studentų nuomonių visais apklausoje pateiktais klausimais.

Tyrimo metodai – anketinė apklausa ir jos analizė naudojant SPSS 19 versiją. Atliekant skaičiavimus, buvo vertinamas statistinis duomenų patikimumas ir statistinių ryšių stiprumas. Klausimynas buvo įdėtas į elektroninę www.manoapklausa.lt sistemą. Nuoroda į klausimyną ir slaptažodis elektroniniu paštu išsiųsti Vilniaus kolegijos Agrotechnologijų fakulteto nuolatinių studijų trečio kurso studentams. Toks apklausos būdas yra greitas, patogus ir pigus, tyrėjas gali stebėti klausimyno pildymą ir greitai gauti rezultatus.

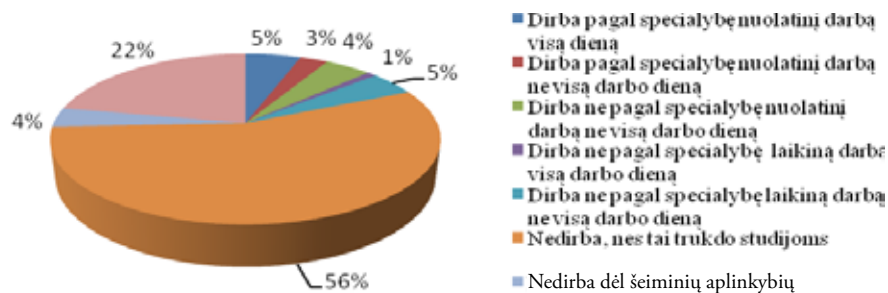


1 pav. Vilniaus kolegijos Agrotechnologijų fakulteto nuolatinių studijų studentai pagal studijų programas

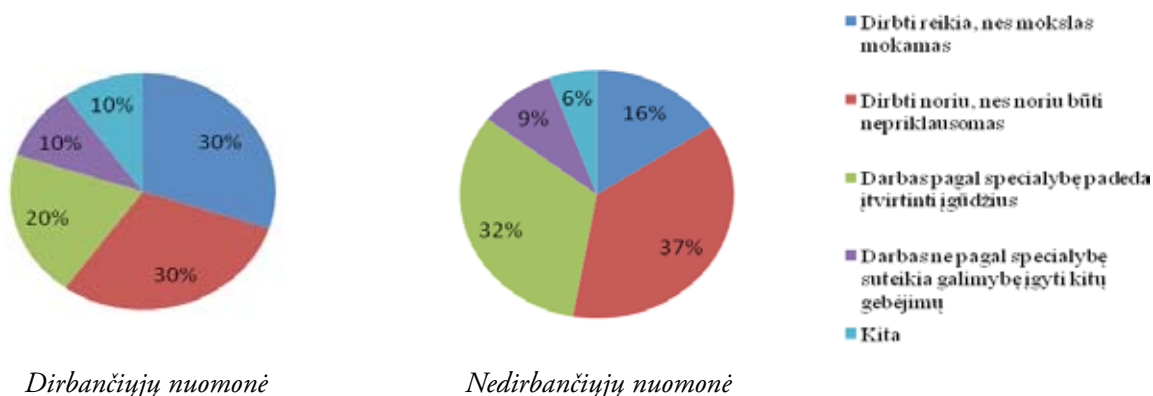
2. STUDENTŲ NUOMONĖ DĖL ĮSIDARBINIMO

Atliekant tyrimą siekta išsiaiškinti, kiek trečio kurso studentų dirba ir kaip skiriasi jų nuomonė apie įsiliejimo į darbo rinką galimybes nuo nedirbančių studentų nuomonės. Paaiškėjo, kad daugelis nuolatinių studijų studentų (56 proc.) nedirba, nes mano, kad darbas trukdo studijoms arba jį susirasti yra sunku (22 proc.) (2 pav.). Dirba 18,3 proc. apklaustų studentų. Pagal specialybę dirba mažiau negu dešimtadalis visų studentų (8,3 proc.). Šie studentai jau spėjo susirasti „kokybišką“ darbą, kuris leidžia jiems sieti mokymąsi su realia praktine aplinka.

Į klausimą dėl galimybės dirbti studijuojant teigiamai atsakė visi studentai. Daugiau negu trečdalį visų studentų dirbti skatina noras būti nepriklausomiems, šiek tiek mažiau – noras įtvirtinti specialybės įgūdžius. Tačiau dabar dirbantys studentai (60 proc.) labiau orientuojasi ne į gebėjimų tobulinimą, bet į materialinių poreikių tenkinimą, o nedirbantiems studentams antra pagal svarbą įsidarbinimo studijuojant priežastis yra specialybės įgūdžių įtvirtinimas (3 pav.).

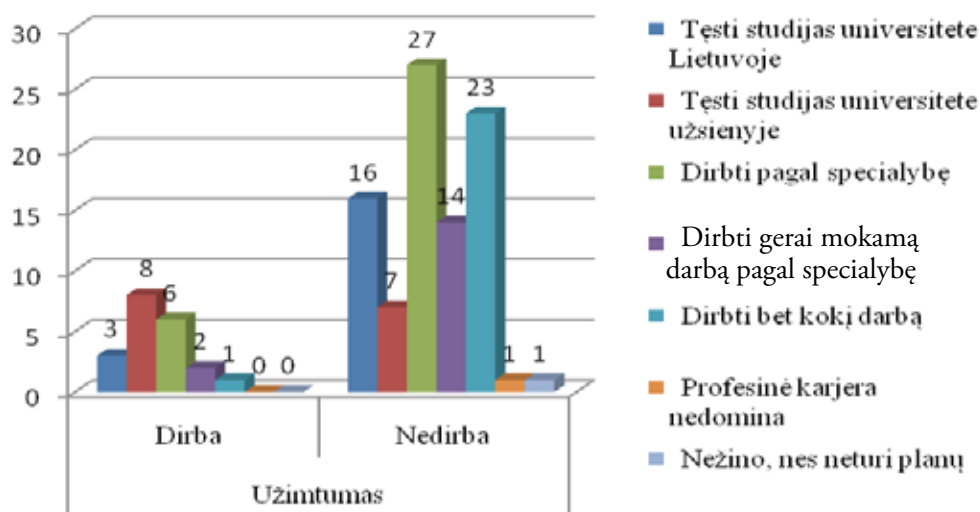


2 pav. Trečio kurso studentų padėtis darbo rinkoje



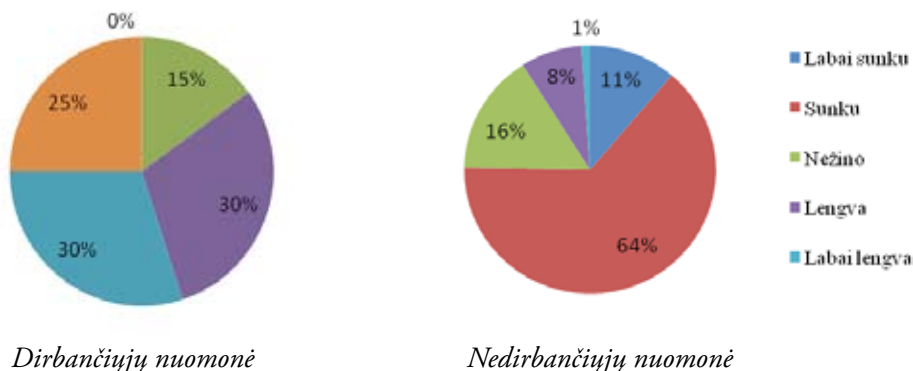
3 pav. Trečio kurso studentų nuomonė dėl darbo studijų metu

Skaičiuojant tikslųjį Fišerio kriterijų (kadangi Pirsono chi kvadrato kriterijus netiko dėl mažos imties) pasitvirtino, kad nuo trečio kurso studentų užimtumo priklauso jų tolesni planai baigus studijas ($p=0,015$), nuomonė dėl įsidarbinimo ($p=0,023$) ir galimybių integruotis į darbo rinką vertinimas ($p=0,044$). Beveik trečdalis (31,2 proc.) trečio kurso studentų planuoja tęsti studijas Lietuvos ir užsienio universitetuose. Šiek tiek mažiau trečio kurso studentų (30,3 proc.) planuoja dirbti pagal specialybę. Kiti pasiruošę dirbti bet kokią darbą (22 proc.) arba gerai atlyginamą darbą, tačiau ne pagal įgytą specialybę. Daugiau negu pusė dirbančių trečio kurso studentų ir tik ketvirtadalis nedirbančių planuoja tęsti studijas (4 pav.). Galimybių integruotis į darbo rinką vertinimas turi statistiškai reikšmingą teigiamą ryšį su nuomone dėl įsidarbinimo ($0,350^{***}$) ir studijuojamų programų vertinimu ($0,310^{***}$). Studentai, geriau vertinantys savo galimybes integruotis į darbo rinką, turi geresnę nuomonę apie įsidarbinimo galimybes ir palankiau vertina studijuojamas programas. Apklausti studentai gana vidutiniškai vertina savo galimybes integruotis į darbo rinką: 4,48 balo iš 7 galimų. Dirbantys studentai savo galimybes integruotis į darbo rinką vertina kur kas geriau (5,1 balo) negu nedirbantys (4,09 balo).



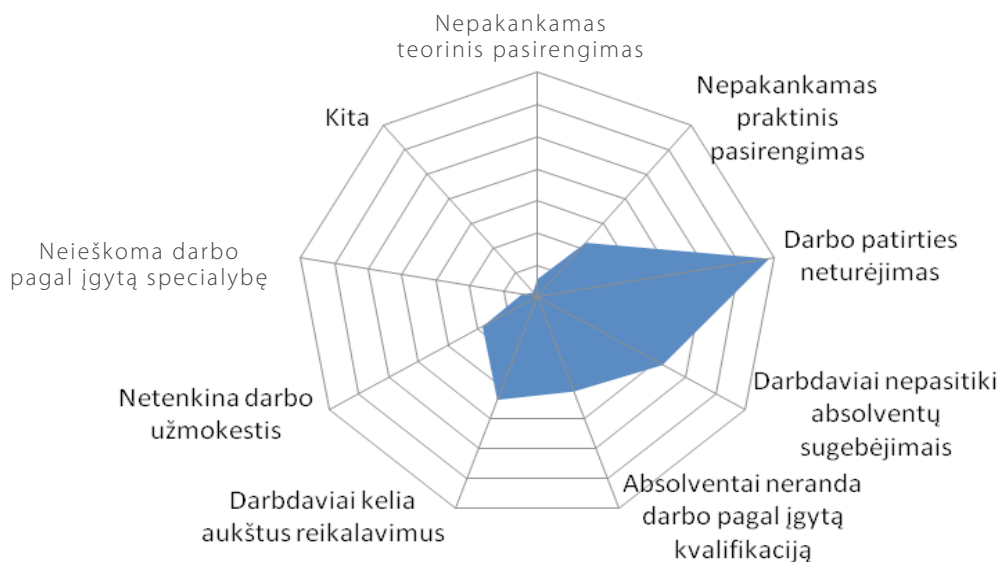
4 pav. Trečio kurso studentų planai baigus studijas

Trečio kurso studentų nuomonė dėl įsidarbinimo pagal specialybę baigus studijas labai pesimistiška: daugiau negu du trečdaliai (69,7 proc.) visų trečio kurso studentų mano, kad įsidarbinti bus sunku. Beveik pusė (45 proc.) dirbančių trečio kurso studentų mano, kad įsidarbinti pagal įgytą specialybę bus sunku, ir tokios nuomonės laikosi net trys ketvirtadaliai nedirbančių (5 pav.). Tačiau ketvirtadalis dirbančių trečio kurso studentų tiki, kad galima ir lengvai įsidarbinti. Tuo tiki tik 9 proc. nedirbančių trečio kurso studentų. Nors nuomonė apie įsidarbinimo galimybes nėra gera, vis dėlto dirbantys studentai įsidarbinimo perspektyvas vertina palankiau.



5 pav. Trečio kurso studentų nuomonė dėl įsidarbinimo pagal specialybę baigus studijas

Studentų nuomonė dėl įsidarbinimo turi neigiamą ryšį (Pirsono koreliacijos koeficientas $-0,306^{***}$; dirbančių studentų – $0,562^{**}$) su specialybės darbo rinkoje paklausumo vertinimu: daugiau negu pusė trečio kurso studentų (54 proc.) teigia, kad jų specialybė darbo rinkoje paklausi. 65 proc. dirbančių ir 51,7 proc. nedirbančių studentų pripažįsta savo specialybės paklausą darbo rinkoje. Prieštarinę vertinimą patvirtina trečio kurso studentų dažniausiai minimos neįsidarbinimo priežastys, kurios siejamos su darbdavių reikalavimais ar nuostatomis, o ne su būsimą specialybę (6 pav.): darbo patirties neturėjimas, darbdavių nepasitikėjimas trečio kurso studentų gebėjimais, aukšti darbdavių keliami reikalavimai. Šitai patvirtina ir Lietuvos darbo biržos „Absolventų motyvacijos dirbti bei galimybių įsidarbinti tyrimas 2010 m.“, kuriame tvirtinama, kad „įsidarbinimą labiausiai įtakojantis veiksnys – darbo patirtis ir kvalifikacija, profesinis pasirengimas“ [1].

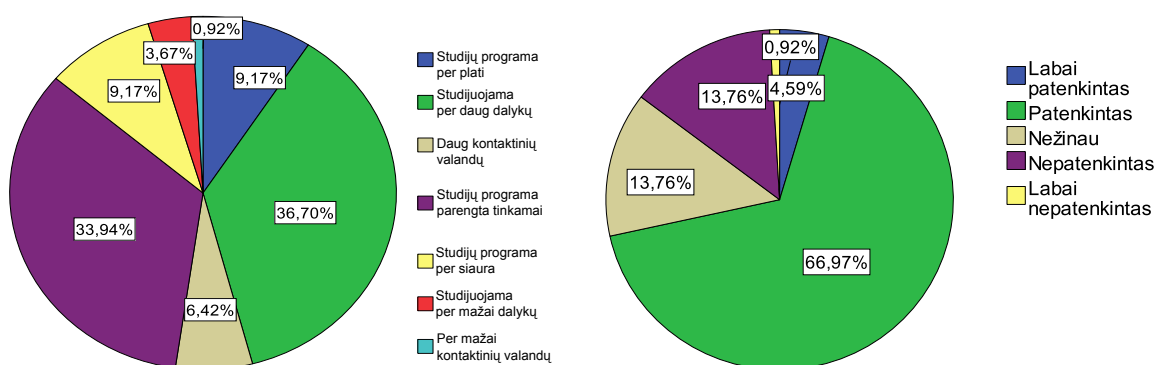


6 pav. Trečio kurso studentų minimos neįsidarbinimo priežastys

Su darbinio statusu statistinį ryšį turi tokios neįsidarbinimo priežastys: nepakankamas teorinis pasirengimas ($p=0,010$) ir darbo pagal įgytą specialybę neieškojimas ($p=0,004$). Nuomonės apie absolventų neįsidarbinimo priežastis: nepakankamas teorinis trečio kurso studentų pasirengimas ir darbo pagal įgytą specialybę neieškojimas yra tarpusavyje tiesiogiai priklausomi ($0,332^{***}$). 20 proc. dirbančių respondentų mano, kad šios neįsidarbinimo priežastys yra svarbios. Tam pritaria tik 2 proc. nedirbančių trečio kurso studentų. Nepakankamą teorinį pasirengimą ir darbo pagal įgytą specialybę neieškojimą kaip neįsidarbinimo priežastis daugiau pabrėžia dirbantys studentai.

3. STUDENTŲ POŽIŪRIS Į PASIRENGIMĄ DIRBTI PAGAL SPECIALYBĘ

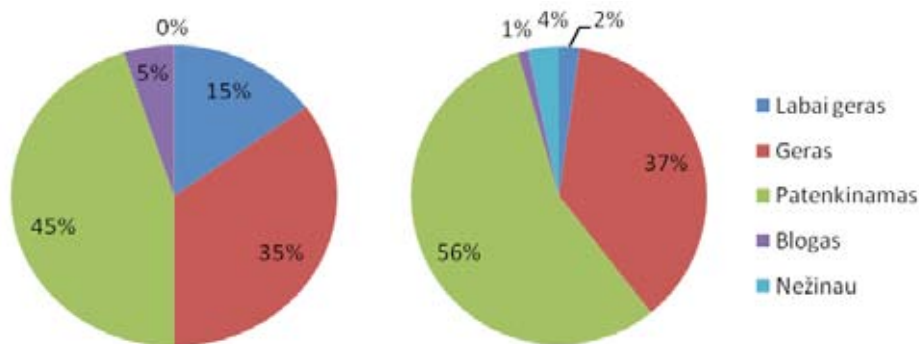
Nuo trečio kurso studentų užimtumo priklauso studijuojamos programos vertinimas (tikslusis Fišerio kriterijus $p=0,005$), studijuojant įgytų teorinių žinių vertinimas ($p=0,025$) ir pasitenkinimas pasirinkta studijų programa ($p=0,041$). Daugiau negu pusė visų respondentų (52,3 proc.) vertindami studijų programą teigia, kad ji per plati, studijuojama per daug dalykų, didelis kontaktinių valandų skaičius (7 pav.). Tik trečdalis (33,9 proc.) studentų tvirtina, kad programa parengta tinkamai. Kad programos parengtos tinkamai, atrodo 20 proc. dirbančių ir 37 proc. nedirbančių studentų. Kad studijų programa per plati, studijuojama per daug dalykų, didelis kontaktinių valandų skaičius, mano 40 proc. dirbančių ir 55 proc. nedirbančių studentų. Labai įvairus studijų programų tinkamumo vertinimas. Daugiau negu trečdalis nedirbančių studentų patenkinti studijų programomis, tačiau daugiau negu pusė iš jų turi priekaištų dėl programų perkrovimo. Tik penktadalis dirbančių studentų studijų programas laiko tinkamai parengtomis, o dvigubai daugiau mano, kad jos yra perkrautos. Studijuojant įgytas teorines žinias 89 proc. visų respondentų vertina kaip pakankamas. Kad teorinių žinių įgijo pakankamai, teigia 80 proc. dirbančių ir 91 proc. nedirbančių studentų. Šiuo klausimu geresnę nuomonę turi nedirbantys studentai. Studijų programomis patenkinti beveik trys ketvirtadaliai (71,6 proc.) visų respondentų. Dirbančių ir nedirbančių studentų, patenkintų studijuojamomis programomis, yra beveik vienodai (atitinkamai 70 ir 71,9 proc.).



7 pav. Studijuojamos programos vertinimas

Jau minėtas galimybių integruotis į darbo rinką vertinimas turi neigiamą statistiškai reikšmingą ryšį su studentų planais baigus studijas ($-0,333^{***}$), pasitenkinimo pasirinkta studijų programa vertinimu ($-0,379^{***}$) ir jų užimtumu ($-0,329^{***}$). Geriau vertinantys savo integracijos į darbo rinką galimybes studentai yra nusiteikę dirbti pagal specialybę arba tęsti studijas ir yra labiau patenkinti studijuojamomis programomis.

Atliekant tyrimą studentams siūlyta įvertinti savo pasirengimą profesinei veiklai. Mažiau negu pusė (44 proc.) studentų savo pasirengimą dirbti įvertino gerai. Pasirengimą profesinei veiklai gerai įvertino 55 proc. dirbančių ir tik 39,3 proc. nedirbančių studentų (8 pav.). Didesnė dalis dirbančių studentų mano, kad jie yra gerai pasirengę profesinei veiklai. Studentų pasirengimo profesinei veiklai vertinimas turi statistiškai reikšmingą tiesioginį ryšį ($0,301^{***}$) su studijų metu atliekamų praktikų nauda, kurią studentai vertina gana gerai: 5,35 balo iš 7. Tie studentai, kurie geriau vertina savo pasirengimą profesinei veiklai, didesniais balais vertina ir atliekamų praktikų naudą.

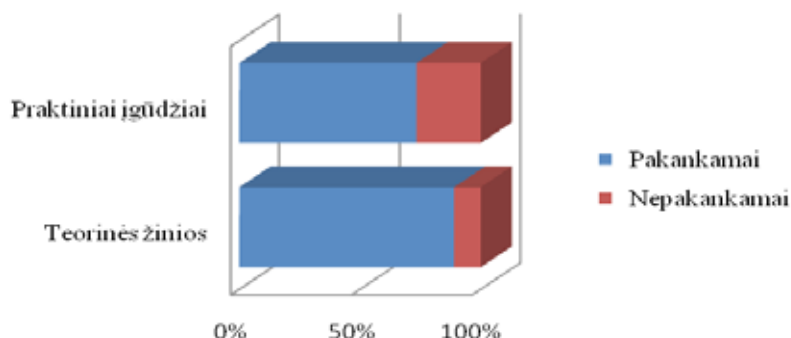


Dirbančiųjų nuomonė

Nedirbančiųjų nuomonė

8 pav. Pasirengimo profesinei veiklai vertinimas

Praktinės patirties įgijimas yra vienas iš neuniversitetinių studijų prioritetų. Kad praktinių įgūdžių studentams trūksta labiau negu teorinių žinių, patvirtina teorinių žinių ir praktinių įgūdžių vertinimo lyginimas (9 pav.), kur daugiau kaip ketvirtis (26,6 proc.) studentų nepakankamai vertina būtent įgytus praktinius įgūdžius.



9 pav. *Teorinių žinių ir praktinių įgūdžių įgijimas*

Iš visų įgūdžių, kurių studentams stinga, daugiausiai minėti profesiniai įgūdžiai. Beveik pusė (46,8 proc.) trečio kurso studentų mano, kad šiuos įgūdžius reikia tobulinti. Visi trečio kurso studentai šeštame semestru atliks baigiamąją praktiką, per kurią dar lavins profesinius įgūdžius. Taigi patys studentai patvirtino darbdavių nuogąstavimus, kad jiems trūksta praktinių įgūdžių. Todėl labai svarbi yra atliekamos baigiamosios praktikos kokybė.

IŠVADOS

Dauguma nuolatinių studijų studentų nederba, nes mano, kad darbas trukdo studijoms arba jį sunku susirasti. Beveik trečdalis trečio kurso studentų planuoja tęsti studijas Lietuvos ir užsienio universitetuose. Šiek tiek mažiau negu trečdalis trečio kurso studentų planuoja dirbti pagal specialybę.

Studentų dažniausiai minimos neįsidarbinimo priežastys siejamos su darbdavių reikalavimais ar nuostatomis, o ne su įgyta specialybe: darbo patirties neturėjimu, darbdavių nepasitikėjimu absolventų gebėjimais, aukštais darbdavių keliamais reikalavimais. Nepakankamą teorinį pasirengimą ir darbo pagal įgytą specialybę neieškojimą kaip neįsidarbinimo priežastis daugiau pabrėžia dirbantys studentai.

Dirbantys studentai savo galimybes integruotis į darbo rinką vertina kur kas geriau negu nedirbantys. Įsidarbinimo perspektyvas jie taip pat vertina palankiau. Didesnė dalis dirbančių nuolatinių studijų studentų mano, kad jie yra gerai pasirengę profesinei veiklai.

Studentai, geriau vertinantys savo galimybes integruotis į darbo rinką, turi geresnę nuomonę apie įsidarbinimo galimybes, palankiau vertina studijuojamas programas ir yra labiau jomis patenkinti. Geriau vertinantys savo galimybes integruotis į darbo rinką studentai yra nusiteikę dirbti pagal specialybę arba tęsti studijas.

Apie studijuojant įgytų teorinių žinių pakankamumą geresnės nuomonės yra nedirbantys studentai. Daugiau negu ketvirtadaliui trečio kurso nuolatinių studijų studentų trūksta praktinių įgūdžių. Jiems ypač aktuali profesinės praktikos kokybė.

Studentai, kurie geriau vertina savo pasirengimą profesinei veiklai, didesniais balais vertina ir atliekamų praktikų naudą.

Rekomenduojama kolegijų trečio kurso nuolatinių studijų studentams sudaryti sąlygas ieškoti darbo ir įsidarbinti, nes tai didina jų pasitikėjimą įgytomis žiniomis ir įgūdžiais bei gerina pasirengimą integruotis į darbo rinką baigus studijas.

Studentams naudinga žinoti darbo rinkos naujienas. Daugiau pagalbos studentams ieškant darbo galėtų teikti kolegijų kompetencijų centrai, supažindindami juos su darbo rinkos tendencijomis, atlikdami absolventų apklausas pagal studijuotas programas ir viešindami šią informaciją, siūlydami darbo vietas, bendradarbiaudami su socialiniais partneriais, kaip kad moko užsienio aukštųjų mokyklų patirtis [15].

Literatūra

1. *Absolventų motyvacijos dirbti bei galimybių įsidarbinti tyrimas 2010 m.* [žiūrėta 2011 m. sausio 12 d.] Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Apklausos_blog/Lists/Posts/Post.aspx?List=d0712dd6%2D232e%2D4879%2D92de%2D3de1735f960f&ID=28>.
2. *Careers Service* [žiūrėta 2011 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.strath.ac.uk/careers/choose/>>.
3. ČEKANAVIČIUS, V.; MURAUŠKAS, G. Statistika ir jos taikymai. D. 1. Vilnius: TEV, 2000. 239 p. ISBN 9986-546-93-1.
4. *Darbo rinkos tendencijos. 2010 m. I–IV ketvirčių tendencijų apžvalga* [žiūrėta 2011 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ldb.lt/INFORMACIJA/DARBORINKA/Puslapiai/Tendencija.aspx?AspxPage=g%5F7BA1CA54AA024430A86D581D71C8B9A9:%2540ID%3D21>>.
5. *Darbo rinkos terminai ir sąvokos*. Vilnius: Agora, 1998. 159 p. ISBN 9986-633-21-4.
6. *ILO Report Warns Weak Jobs Recovery to Continue Through 2011 – Youth Employment a World Priority* [žiūrėta 2010 m. gruodžio 19 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/press-and-media-centre/press-releases/WCMS_150581/lang-en/index.htm>.
7. KARDELIS, K. *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Šiauliai: Lucilijus, 2005. 398 p. ISBN 9955-655-35-6.
8. KANOPIENĖ, V.; TUREIKYTĖ, D. Vilniaus universiteto studentų požiūris į studijas. *Filosofija. Sociologija: mokslo darbai*, 2002, Nr. 1, p. 68–77. ISSN 0235-7186.
9. PADALSKAITĖ, A. *Lietuvos studentų darbo perspektyvos* [žiūrėta 2010 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.zurnalistika-kitaip.lt/mini-tyrimai/lietuvos-studentu-darbo-perspektyvos>>.
10. PAULAVIČIUS, K. B. *Darbo rinka*. Vilnius: VPU leidykla, 2002. 174 p. ISBN 9955-516-24-6.
11. *Sėkmingos karjeros darbo rinkoje veiksniai*. Vilnius, 2007. 126 p. ISBN 978-9955-433-09-5.
12. *Specialistų poreikio prognozės Lietuvoje*. Vilnius: Nacionalinės plėtros institutas, 2008. 141 p. ISBN 978-9955-591-58-0.
13. *Universiteto absolventų integracijos darbo rinkoje tyrimas* [žiūrėta 2010 m. gruodžio 19 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.saldusvaisiai.lt/files/tyrimas.pdf>>.
14. VAITKEVIČIUS, R.; SAUDARGIENĖ, A. *Statistika su SPSS psichologiniuose tyrimuose*. Kaunas: VDU leidykla, 2006. 223 p. ISBN 9955-12-138-6.
15. 2010 m. kolegijų reitingas [žiūrėta 2010 m. gruodžio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.veidas.lt/visuomene/studijos/2010-m-kolegiju-reitingas>>.

COLLEGE STUDENTS' EXPECTATIONS

Summary

Competition between higher education institutions encourages them to care for the level of specialists that they train, encourages them to train highly qualified specialists. High schools strive for their graduates to become active participants in the labour market. Graduate's competitiveness in the labour market is determined by knowledge, intelligence and readiness to use modern technology. Purpose of the article – to analyze continuing education third-year students' opinion on their suitability for employment after graduation and its determinants. The article is prepared on basis of study that was made about opinion of college continuing education third-year students. The article compares the employed and unemployed continuing education third-year students' opinion about their integration into the labour market, gives students' attitude about their readiness to practice their profession, and also gives relationship between students' employment and their views on employment and its determinants. The study highlights the more positive opinion of already working continuing education students on the successful integration into the labour market opportunities, their readiness for professional activities and better assessment of chosen study programs.

SOCIALIAI ATSAKINGOS ORGANIZACIJOS ĮVAIZDŽIO VIENTISUMAS

Jurgita Liutkauskaitė
UAB „Traidenis“
Neringa Žiurkutė, Jolanta Karanauskienė
Alytaus kolegija

Anotacija

Geras įvaizdis yra būtina sąlyga įmonei, norinčiai pasiekti ilgalaikę ir stabilią verslo sėkmę. Jis padeda pritraukti naujų klientų ir partnerių, skatina pardavimą, didina įmonės galimybes pasinaudoti išoriniais finansavimo šaltiniais, būtinais kokybiškais ištekliais ir šitaip prisideda prie jos dinamiškos plėtros.

Socialiai atsakingos įmonės įvaizdis išreiškia atsakingą organizacijos požiūrį į darbuotojus, vartotojus ir visuomenę. Tai užtikrina ir atitinkamą produktų ir paslaugų kokybę.

Iki šiol Lietuvoje atsakingo verslo idėja dažnai yra suvokiama kaip viešųjų ryšių ar reklamos priemonė. Įmonių praktikoje dažni atvejai, kai jų viešai skelbiamos socialiai atsakingos idėjos, vertybės yra sukurtos tik dėl reklamos ir gero įvaizdžio, o duoti įsipareigojimai nevykdomi, etiniai principai nediegiami į organizacijos verslo praktiką.

IVADAS

Įvaizdis neatsiranda savaime. Tai nuolatinė, planinga, nuosekli ir tikslinga veikla, reikalaujanti pastangų ir materialinių išteklių. Ateities rinkoje tarp gausybės panašios kokybės paslaugų ir prekių svarbų vaidmenį atliks įmonės įvaizdis ir stilius.

Socialinės atsakomybės esmė – tobulinti verslo procesus taip, kad jie būtų suderinami su darbuotojų ir bendruomenės interesais bei aplinkosauga.

Pasaulio finansų krizė atkreipė dėmesį į poreikį įtraukti aplinkosaugos ir socialinius klausimus į šiuolaikinės įmonės verslo strategiją. Įmonių socialinė atsakomybė ekonominiu sunkmečiu gali padėti atkurti pasitikėjimą verslu ir rinka. Šiuo laikotarpiu visuomenė labiau pastebi ir vertina socialiai atsakingą elgesį, nors iš verslo tikimasi mažiau negu anksčiau. Ekonominio sunkmečio metu plėtojamos socialinės atsakomybės programos kuria ilgalaikį konkurencinį pranašumą, nes stiprina įmonės ir suinteresuotų šalių tarpusavio pasitikėjimą.

Iki šiol Lietuvoje atsakingo verslo idėja dažnai yra suvokiama kaip viešųjų ryšių ar reklamos priemonė. Atsakomybės deklaravimas iš tiesų yra puiki reklaminė priemonė ir neatskirama įvaizdžio kūrimo dalis. Tačiau įmonės, rimtai deklaruojančios socialinę atsakomybę, įtraukia ją į savo strategiją. Jeigu įmonės strategijoje šiai idėjai vietos neatsirado, galima teigti, kad skelbiama socialinė atsakomybė dažniausiai tėra dekoracija. Deja, įmonių praktikoje dažni atvejai, kai jų viešai skelbiamos socialiai atsakingos idėjos, vertybės yra sukurtos tik dėl reklamos ir gero įvaizdžio, o įsipareigojimai nevykdomi, etiniai principai nediegiami į organizacijos verslo praktiką. Tokiu atveju vadovai, darbuotojai dažnai gali elgtis neapgalvotai, veidmainiškai, o įmonės vieši pareiškimai apie etinius, socialinius ekologinius įsipareigojimus gali būti vertinami skeptiškai. Siekiant socialiai atsakingos įmonės įvaizdžio vientisumo, reikia, kad deklaruojami principai, vertybės, įsipareigojimai apimtų visas organizacijos veiklos sritis, vadybos procesus ir praktiką.

Problema. Įmonės viešai skelbiamos socialinės atsakomybės vertybių ir principų diegimo į verslo praktiką realybė.

Straipsnio tikslas – ištirti socialiai atsakingos organizacijos įvaizdžio vientisumo prielaidas.

Straipsnio uždaviniai:

- išnagrinėti socialinės verslo atsakomybės sampratą;
- išnagrinėti įmonės įvaizdžio struktūrą socialinės atsakomybės aspektu;
- parengti socialiai atsakingos įmonės įvaizdžio vientisumo kūrimo modelį;
- ištirti socialiai atsakingos organizacijos įvaizdžio vientisumą, t. y. ar įmonės pasirinktų ir viešai skelbiamų socialiai orientuotų vertybių, principų, įsipareigojimų laikomasi verslo praktikoje.

Tyrimo objektas – socialiai atsakingos įmonės įvaizdžio vientisumas.

Tyrimo metodai: lyginamoji mokslinės literatūros analizė, empirinių tyrimų verslo socialinės atsakomybės klausimais sisteminimas ir apibendrinimas.

1. SOCIALINĖS VERSLO ATSAKOMYBĖS SAMPRATA

Apie verslo socialinius įsipareigojimus pirmiausia pradėta kalbėti ir imtasi praktiškai juos vykdyti angliškai kalbančiose šalyse (JAV, Kanadoje ir Jungtinėje Karalystėje). Dėmesys įmonių socialinės atsakomybės problemoms sustiprėjo XX a. paskutiniajame dešimtmetyje dėl didėjančios ekonomikos globalizacijos. Vienas iš pirmųjų mokslininkų, prabilusių apie organizacijų socialinę atsakomybę, – žymus ekonomistas, Nobelio premijos laureatas Friedmanas (1970).

Įmonių socialinė atsakomybė išsamiai nagrinėjama daugelio užsienio autorių: Beikerio (1998), Amstrongo (2004), Kotlerio (2006), Rudeliuso (2005), Bauchmarto (1998), Hartley (1996), Berko (2003), Futrellio (2004), Hunto (2007) ir kitų. Beveik visais atvejais socialinė atsakomybė suprantama ir kaip moralinė organizacijos atsakomybė.

Literatūroje pateikiama daug įmonių socialinės atsakomybės apibrėžimų (1 lent.).

1 lentelė. Socialinės atsakomybės apibrėžimai

Šaltinis	Apibrėžimas
Federick, Davis, Post (1988)	Socialinė atsakomybė – sprendimai ir veiksmai, paremti motyvais, kurie yra aukščiau už verslo įmonės ekonominius ar techninius interesus.
Tamara, Natasha (2001)	Socialinė atsakomybė – etiški, teisinius standartus, bendruomenės, piliečių ir aplinkos lūkesčius atitinkantys verslo sprendimai.
Federick, Davis, Post (1988)	Socialinė atsakomybė – verslo funkcijos, kurioms pritaria visuomenė ir kuriomis siekiama konstruktyviai tenkinti jos poreikius.
Tamara, Natasha (2001)	Socialinė atsakomybė – tai toks verslo valdymas, kuris atitinka ar net pranoksta etinius, teisinius, komercinius ir viešuosius visuomenės lūkesčius, susijusius su verslu.

Apžvelgus įvairiuose šaltiniuose pateikiamus socialinės atsakomybės apibrėžimus, galima daryti išvadą, kad įmonių socialinė atsakomybė – tai moralinis įsipareigojimas visuomenei (suinteresuotiesiems) vykdyti socialiai atsakingą veiklą, kurį įmonės prisiima laisva valia. Tai įmonių ir organizacijų, kurios ne tik laikosi įstatymų, tarptautinių susitarimų ir sutartų elgesio normų, bet ir savanoriškai į savo veiklą įtraukia socialinius, aplinkosaugos ir skaidraus verslo principus, politika ir praktika.

2. ĮMONĖS ĮVAIZDŽIO STRUKTŪRA SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS ASPEKTU

Kiekviena įmonė turi įvaizdį, kurį pateikia visuomenei. Palankus ir gerai žinomas įmonės vardas (įvaizdis) visada yra didelis turtas, nes jis turi didelę įtaką vartotojams, jų įmonės komunikavimo ir daugelio kitų veiksmų suvokimui.

Literatūroje yra daug įvairių įmonės įvaizdžio apibrėžimų. Keletas iš jų pateikiama 2 lentelėje.

2 lentelė. Įmonės įvaizdžio apibrėžimai

Šaltinis	Apibrėžimas
M. Čikauskienė (1997)	<i>Įvaizdis</i> – tai tikslingai sukurta arba stichiškai atsiradusi forma, kuri atspindi tam tikrą objektą žmonių sąmonėje.
Marwick, Fill (1997)	<i>Organizacijos įvaizdis</i> – tai interesų grupių suvokimas to, kaip organizacija sąmoningai (pvz., suplanuotos viešųjų ryšių akcijos) ar atsitiktinai (pvz., nesuplanuoti darbuotojų komentarai) prisistato.
Barnett, Jermier, Lafferty (2006)	<i>Organizacijos įvaizdis</i> – tai išorinių ir vidinių stebėtojų įspūdžiai apie charakteringus organizacijos simbolius.
Kotler (2001)	<i>Įvaizdis</i> yra asmens įsitikinimų, idėjų ir įspūdžių, susijusių su tam tikru objektu, visuma.

Ankstyvosiose studijose autoriai daugiausia dėmesio skyrė organizacijų įvaizdžiui, o ne reputacijai. Dauguma autorių įmonės reputaciją tapatino su įvaizdžiu ir tai laikė sinonimais, todėl verta panagrinėti reputacijos sampratą. Šiuolaikinėje literatūroje įmonių reputacija yra apibrėžiama skirtingai. Caruana (1997) reputaciją vertina vartotojo požiūriu ir teigia, kad tai yra reiškinys, kuris kinta laiko atžvilgiu. Įmonių reputaciją kaip bendrą stebėtojų nuomonę apie organizaciją, grindžiamą finansiniu, socialiniu ir poveikio aplinkai vertinimu, apibūdino Barnettas, Jermier ir Lafferty (2006).

Apibendrinant mokslinę diskusiją įmonių reputacijos tema galima tvirtinti, kad įmonių reputacija apima tokius pagrindinius komponentus – įmonės identitetą ir įvaizdį. Įmonių reputacijai taip pat labai svarbu laikas – reputacija nesukurama per dieną, tai ilgalaikis ir nuolatinis procesas. Galima teigti, kad įmonės reputacija apima jos identitetą ir įvaizdį ir atspindi išorinės ir vidinės auditorijos nuomonę apie ją. Įmonės istorija kuria jos reputaciją.

Pasak Vasiljevo, Genevičiūtės (2008), įmonė, kurios reputacija yra tik išoriškai ryšių su visuomene kuriamas įvaizdis, yra nesąžininga, vadinasi, socialiai nepatikima. Vientisumas yra išmatuojamas. Jis gali būti audituojamas matuojant skelbiamų dalykų (įmonės misijos, skelbiamų vertybių, standartų) ir tikrovės (tikrų faktų, prekių ir paslaugų kokybės) atitūkimo laipsnį. Priemonės, dažniausiai naudojamos įmonių socialinės atsakomybės (ISA) vertybėms įmonėse diegti ir padedančios sukurti socialiai atsakingos įmonės įvaizdį, yra (Vasiljevienė, Vasiljevas, 2008): etikos (elgesio) kodeksai, vadybos standartai, darbo vietos standartai, kokybės vadybos standartai, ISA metinės pažangos ataskaitos, etiški prekių ženklai.

Socialiai orientuotos įmonės įvaizdžio vientisumo kūrimas neišvengiamai susijęs su kitais įmonėje vykstančiais procesais – organizacijos vertybių, misijos formulavimu, strateginiu planavimu, organizacinės kultūros kūrimu ir kitais.

Norint sukurti įmonės įvaizdį, pirmiausia būtina nustatyti jo struktūrą. Įmonės įvaizdžio struktūrą sudaro tam tikros sudedamosios dalys (1 pav.). Kiekvienai įvaizdžio dedamajai įtakos turi tam tikri veiksniai, kurių poveikis priklauso nuo jo svarbos konkrečiam asmeniui ar jų grupei (Krasauskaitė, 2004).



1 pav. Įmonės įvaizdžio struktūra socialinės atsakomybės aspektu

Produkto įvaizdis. Organizacijos produkto įvaizdžiui yra svarbūs tokie elementai kaip pavadinimas, dizainas, pakuotė, kokybė. Kiti svarbūs elementai yra mokėjimo sąlygos, garantija.

Vartotojų įvaizdį lemia gyvenimo būdas, visuomeninė padėtis ir asmeninės vartotojo charakteristikos. Kiekvienas žmogus savaip vertina ir kuria požiūrį į prekę.

Vidinis organizacijos įvaizdis – tai visų joje dirbančių žmonių nuomonė apie organizaciją. Vidinis įvaizdis teikia informaciją apie įmonę ir jos veiklą ir siunčia ją įvairiai auditorijai už jos ribų. Vidiniam socialiai atsakingos įmonės įvaizdžiui svarbu tinkamai pateikti socialiai orientuotas organizacijos vertybes. Viešai skelbiamos socialiai orientuotos vertybės sukuria stipresnį organizacijos narių bendrumo jausmą ir padeda užmegzti gerus santykius su rinkos dalyviais (McDonald, 1992). Tai atvirumo visuomenei ženklas, atspindintis organizacijos socialinę atsakomybę.

Vadovo įvaizdis svarbus ir reikšmingas, nes vadovas atstovauja organizacijai tarp įvairių visuomenės grupių. Socialiai atsakingos įmonės vadovas savo versle vadovaujasi pagarbos žmogui, visuomenei ir gamtai vertybiniais principais.

Personalo įvaizdis yra ne mažiau svarbus. Kiekvienas darbuotojas, bendraudamas su klientu, prisideda prie bendro organizacijos įvaizdžio.

Vizualinis įvaizdis kuriamas per regos pojūčius gaunant informaciją apie organizacijos biuro interjerą, personalo išvaizdą, firminę simboliką. Įmonės įvaizdžio kūrimui svarbu yra patalpos, jų erdvė, išdėstymas, patogumas klientui.

Verslo įvaizdis suvokiamas kaip tam tikros veiklos subjektas. Jis kuriamas atsižvelgiant į dalykinę reputaciją, etinių verslo normų laikymąsi, sąžiningumą. Skaidri veikla, stabilumas, pasitikėjimas ir atvirumas ekologinėms ir socialinėms inovacijoms, kurios užtikrina darnų ekonomikos, gamtos ir visuomenės funkcionavimą, yra neatsiejamos socialiai atsakingos įmonės verslo įvaizdžio dalys.

Socialinis įvaizdis yra svarbi bendro organizacijos įvaizdžio sudedamoji dalis. Socialiai orientuota organizacija, dalyvaujama visuomeniniuose paramos, sveikatos apsaugos, ekologijos projektuose, gali tikėtis palankaus visuomenės vertinimo.

Nė viena įvaizdžio struktūros dalis (produkto, vartotojo, verslo, vadovo, personalo, vidinis, socialinis įvaizdis) negali būti atmesta kaip neesminė, nes vartotojai bus priversti patys ieškoti informacijos apie trūkstamą dalį, tačiau ta informacija nebūtinai bus palanki organizacijai.

Apibendrinant galima teigti, kad kiekvienoje socialiai atsakingos įmonės įvaizdžio struktūros sudedamojoje dalyje turi atsispindėti socialiai orientuotos vertybės, principai:

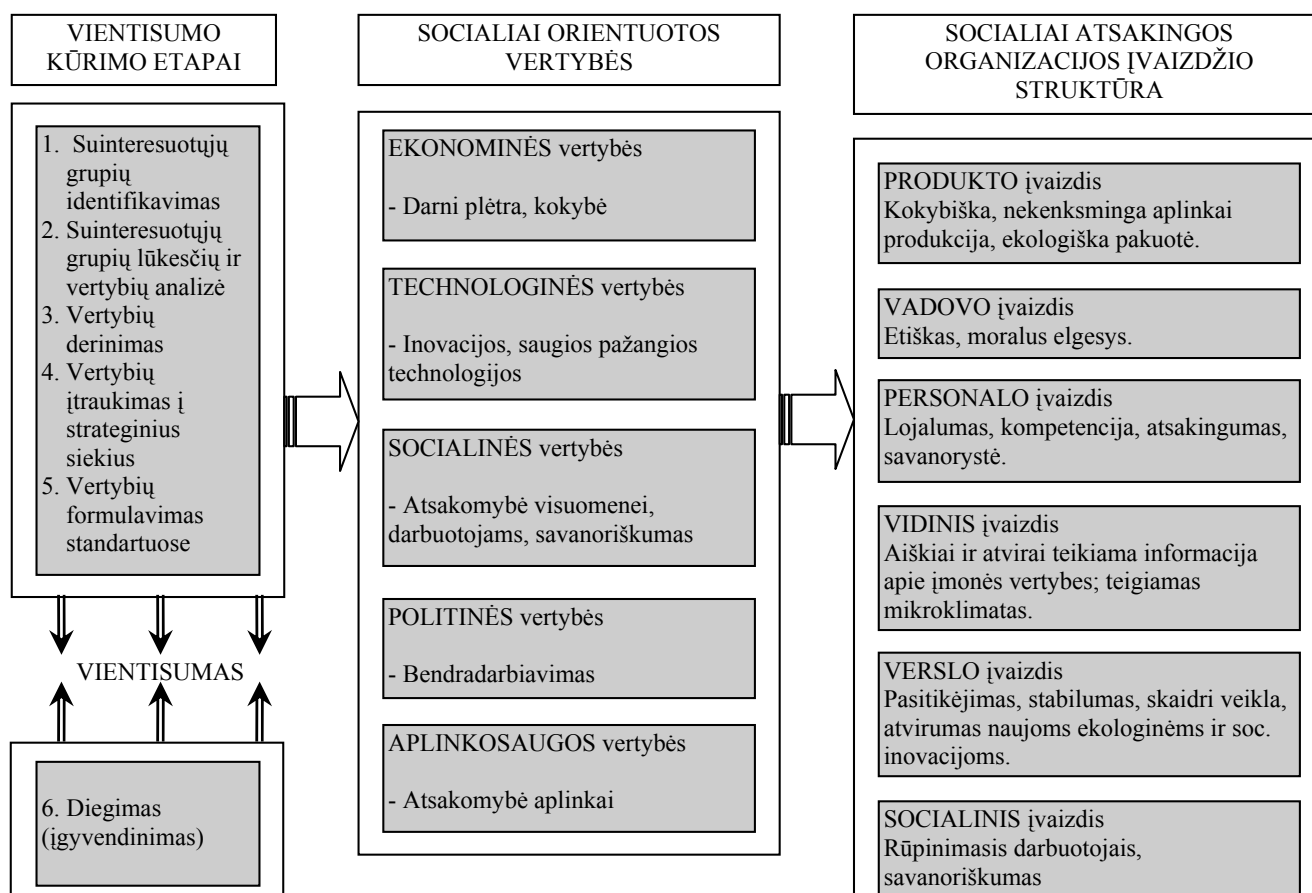
- *su produkto įvaizdžiu susijusios vertybės*: kokybiški, sertifikuoti produktai; palankių aplinkai produktų gamyba; pažangios technologijos, ekologiška pakuotė ir kita;
- *su verslo įvaizdžiu susijusios vertybės*: laiku atsiskaitoma su tiekėjais; renkantis tiekėjus, verslo partnerius, kreipiamas dėmesys į jų socialinės atsakomybės veiklą ir kita;
- *su vadovo įvaizdžiu susijusios vertybės*: socialiai atsakingos įmonės vadovas savo veikloje vadovaujasi pagarbos žmogui, visuomenei ir gamtai vertybiniais principais ir kita;
- *su personalo įvaizdžiu susijusios vertybės*: lojalumas, kompetencija, atsakingumas, pagarba ir kita;
- *su socialiniu įvaizdžiu susijusios vertybės*: rūpinimasis darbuotojais, savanoriškas dalyvavimas bendruomenės veikloje ir iniciatyvose.
- kita.

Kai įmonė viešai skelbiamų socialiai orientuotų vertybių laikosi verslo praktikoje, galima teigti, kad socialiai atsakingos įmonės įvaizdis yra vientisas.

3. SOCIALIAI ATSAKINGOS ĮMONĖS ĮVAIZDŽIO VIENTISUMO KŪRIMO MODELIS

Kad įmonė ne atrodytų, o iš tikrųjų būtų socialiai atsakinga, skelbiami principai, vertybės, įsipareigojimai turi apimti visas organizacijos veiklos sritis, vadybos procesus ir praktiką (personalo, rizikos, kokybės vadybą ir kt.), o organizacijos struktūra turi garantuoti atvirą ir nevaržomą informacijos srautą tiek organizacijos viduje, tiek išorėje (Ulrichas, 2001; Wielandas, 2003).

Išnagrinėjus organizacijos įvaizdžio struktūrą socialinės atsakomybės aspektu parengtas socialiai atsakingos įmonės įvaizdžio vientisumo kūrimo modelis (2 pav.).



2 pav. Socialiai atsakingos organizacijos įvaizdžio vientisumo kūrimas

Kaip matyti iš modelio, socialiai atsakingos įmonės įvaizdžio vientisumas kuriamas tokiais etapais:

- 1) suinteresuotų grupių identifikavimas (akcininkai, organizacijų vadovai, darbuotojai, tiekėjai, vartotojai, finansų institucijos, vietos bendruomenės);
- 2) suinteresuotų grupių lūkesčių ir vertybių analizė;
- 3) vertybių derinimas (suinteresuotų grupių interesai – skirtingi arba net priešingi. Kyla jų derinimo ir kompromisų būtinumas, susijęs su suinteresuotų grupių vertybinėmis nuostatomis);
- 4) vertybių įtraukimas į strateginius siekius;
- 5) vertybių suformulavimas standartuose;
- 6) diegimas (įgyvendinimas).

Tik kai įmonės viešai skelbiamos vertybės tampa kasdienės veiklos įgūdžiais ir jomis vadovaujamosi bendraujant su kolegomis, klientais ir t. t., galima teigti, kad įmonės įvaizdis yra vientisas. Kiekvienoje socialiai atsakingos įmonės įvaizdžio struktūros sudedamojoje dalyje turi atsispindėti socialiai orientuotos vertybės, principai ir įsipareigojimai.

4. SOCIALIAI ATSAKINGOS ORGANIZACIJOS ĮVAIZDŽIO VIENTISUMO EMPIRINIS TYRIMAS

Tyrimo tikslas – ištirti socialiai atsakingos organizacijos įvaizdžio vientisumą, t. y. ar įmonė pasirinktų ir viešai skelbiamų socialiai orientuotų vertybių, principų, įsipareigojimų laikosi visose veiklos srityse.

Respondentams – ekspertams atrinkti taikyta neatsitiktinė atranka, grindžiama trimis nuostatomis:

- organizacija turi būti prisijungusi prie *JT Pasaulinio susitarimo* iniciatyvos, Nacionalinio atsakingo verslo įmonių tinklo;
- organizacija turi būti dalyvavusi nacionalinio atsakingo verslo konkurse ir gavusi vieną ar kelis „Socialiai atsakingos įmonės“, „Metų darbovietės“, „Metų partnerio“ apdovanojimus;
- pasirenkamos dvi organizacijos, užsiimančios skirtinga veikla.

Tyrimas atliktas apklausiant X ir Y organizacijas, iš kurių viena yra gamybos, o kita – paslaugų teikimo įmonė.

3 lentelė. Tyrimo eiga

Tyrimo kryptys	Tyrimo metodas
1. Kokybinis tyrimas	
Išanalizuoti įmonių skelbiamas vertybes, principus	Dokumentų analizė, X ir Y įmonių interneto tinklapiai
2. Kiekybinis tyrimas (Tyrimė dalyvavo 82 respondentai iš X įmonės ir 135 respondentai iš Y įmonės)	
Ištirti, ar įmonėje laikomasi viešai skelbiamų vertybių, principų, įsipareigojimų	Anketa

Apibendrinant kokybinio tyrimo rezultatus, galima teigti, kad X įmonė savo įvaizdyje labiausiai pabrėžia tokias socialiai orientuotas vertybes kaip kokybė, profesionalumas, naujos technologijos, komandinis darbas, pasitikėjimas ir atsakingumas, darbuotojai, partnerystė.

Y įmonės įvaizdyje labiausiai išskiriamos tokios vertybės kaip kokybė, patikimumas, pagarba, bendruomeniškumas, atsakomybė darbuotojams ir ypač visuomenei.

Atlikto kiekybinio tyrimo rezultatai pateikiami 4 lentelėje.

4 lentelė. Kiekybinio tyrimo rezultatai

Pavadinimas	X įmonė		Y įmonė	
	Taip	Ne	Taip	Ne
Suinteresuotų grupių lūkesčių ir vertybių analizė; vertybių derinimas; vertybių suformulavimas standartuose		X	X	
Laikymasis veiklos praktikoje vertybių, principų, įsipareigojimų, susijusių su:				
– produkto įvaizdžiu	X		X	
– vadovo įvaizdžiu		X	X	

– personalo įvaizdžiu	X		X	
– socialiniu įvaizdžiu		X	X	
Įvaizdžio vientisumas		X	X	

Apibendrinant kiekybinio tyrimo rezultatus, galima daryti tokias išvadas:

- X įmonės darbuotojams įmonės skelbiamos vertybės yra žinomos, jos yra minimos įdiegtose kokybės vadybos ir aplinkosaugos vadybos sistemose. Tačiau priimdama svarbius sprendimus įmonė neatsiklausia darbuotojų nuomonės, neįtraukia jų į sprendimų priėmimą. Vertybės, susijusios su produkto ir personalo įvaizdžiu, yra beveik diegiamos praktikoje. Vertybės, susijusios su vadovo ir socialiniu įvaizdžiu, nėra diegiamos praktinėje veikloje, todėl galima teigti, kad *socialiai atsakingos įmonės įvaizdis nėra vientisas*. Daugiau dėmesio reikėtų skirti diskusijos kultūros kūrimui, atsižvelgti į darbuotojų lūkesčius, organizuoti mokymus socialinės atsakomybės, etikos (elgesio) temomis, stengtis vykdyti veiklą laikantis kokybės ir aplinkosaugos vadybos standartų, įdiegti etikos kodeksą.
- Y įmonės darbuotojams įmonės skelbiamos vertybės (kokybė, patikimumas, pagarba, bendruomeniškumas ir kt.) yra žinomos, minimos etikos kodekse. Vadovai skiria pakankamai dėmesio suinteresuotų grupių lūkesčių, pasiūlymų analizei, o darbuotojai įtraukiami į sprendimų priėmimą. Vertybės, susijusios su produkto, vadovo, personalo ir socialiniu įvaizdžiu, yra diegiamos praktinėje veikloje, todėl galima teigti, kad *Y įmonės įvaizdis yra vientisas*.

IŠVADOS

Apibendrinant galima daryti tokias išvadas:

1. Išnagrinėjus įvairiuose šaltiniuose pateiktus socialinės atsakomybės apibrėžimus, galima teigti, kad įmonių socialinė atsakomybė – tai moralinis įsipareigojimas visuomenei (suinteresuotiesiems) vykdyti socialiai atsakingą veiklą, kurio įmonės imasi laisva valia.
2. Išanalizavus įmonės įvaizdžio struktūrą, matyti, kad kiekvienoje socialiai atsakingos įmonės įvaizdžio struktūros sudedamojoje dalyje turi atsispindėti socialiai orientuotos vertybės, principai.
3. Parengtas socialiai atsakingos įmonės įvaizdžio vientisumo kūrimo modelis. Tik kai įmonės viešai skelbiamos vertybės tampa kasdienės veiklos įgūdžiais ir jomis vadovaujasi bendraujant su kolegomis, klientais ir t. t., akivaizdu, kad socialiai atsakingos įmonės įvaizdis yra vientisas.
4. Atliktas socialiai atsakingos organizacijos įvaizdžio vientisumo empirinis tyrimas ir išanalizuota įmonių deklaruojamos socialiai orientuotos vertybės, principai ir įsipareigojimai (kokybinis aspektas) bei ištirta, ar įmonėje laikomasi viešai skelbiamų vertybių, principų ir įsipareigojimų (kiekybinis aspektas). X įmonėje ne visos skelbiamos vertybės yra diegiamos praktikoje, todėl galima teigti, kad įmonės įvaizdis nėra vientisas. Y įmonės viešai skelbiamos vertybės yra diegiamos praktinėje veikloje, tad galima tvirtinti, kad įmonės įvaizdis yra vientisas.

Literatūra

1. BERKHOUT, T. Corporate Social Responsibility Can be the Strategic Engine for Long-Term Corporate Profits and Responsible Social Development. *Alternatives Journal*, 2005, Nr. 1, p. 11–12.
2. BROWN, P. M.; MINSKY, D. B.; WOOLDRIDGE, R. B. The Role of Company Image as Brand Equity. In *Emeraldinsight* [interaktyvus]. 2004 [žiūrėta 2011 m. sausio 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.emeraldinsight.com/1356-3289.htm>>.
3. BERNATONYTĖ, D.; VILKĖ, R.; KEIZERIENĖ, E. Ekonominės krizės poveikio Lietuvos smulkių ir vidutinių įmonių socialinei atsakomybei kryptys. *Ekonomika ir vadyba*: 2009.14. In *KTU* [interaktyvus]. 2009 [žiūrėta 2011 m. sausio 12 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ktu.lt/lt/mokslas/zurnalai/ekovad/14/1822-6515-2009-229.pdf>>.
4. FRANKENTAL, P. Corporate Social Responsibility – a PR Invention? *Corporate Communication*, 2001, Nr. 6(1), p. 18–23.
5. FRAY, A. M. Ethical Behavior and Social Responsibility in Organizations: Process and Evaluation. In *Emeraldinsight* [interaktyvus]. 2007 [žiūrėta 2011 m. sausio 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.emeraldinsight.com/0025-1747.htm>>.
6. GRUŽEVSKIS, B., et al. *Įmonių socialinė atsakomybė. Aktualūs socialinės politikos klausimai 2006/7*. Vilnius, 2006, p. 13–15.

7. GYVES, S.; O'HIGGINGS, E. Corporate Social Responsibility: an Avenue for Sustainable Benefit for Society and the Firm? In *Emeraldinsight* [interaktyvus]. 2008 [žiūrėta 2011 m. sausio 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.emeraldinsight.com/1746-5680.htm>>.
8. JUŠČIUS, V. Corporate Social Responsibility and Sustainable Development. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 2007, Nr. 44, p. 35–44. ISSN 1392-1142.
9. JUŠČIUS, V. Įmonių socialinė atsakomybė ir organizacijų tapatumas šiuolaikinės ekonominės krizės kontekste. *Ekonomika ir vadyba: 2009.14*. In *KTU* [interaktyvus]. 2009 [žiūrėta 2011 m. sausio 14 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.ktu.lt/lt/mokslas/zurnalai/ekovad/14/1822-6515-2009-264.pdf>>.
10. JUŠČIUS, V. Verslo socialinės atsakomybės teorijų raida. *Ekonomika*, 2007, t. 78, p. 48–60. ISSN 1392-1258.
11. KLEBANSKAJA, N.; SADAUSKAITĖ, G. Įmonių reputacijos vertinimo problemos ir galimybės. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 2009, Nr. 50, p. 69–79. ISSN 1392-1142.
12. KRASAUSKAITĖ, S. Įmonės įvaizdžio modelis. *Reklamos ir marketingo idėjos*, 2004, Nr. 1, p. 68–70.
13. MATTILA, M. Understandable and Functional Organizational Values: True or False? *Social Responsibility Journal*, 2008, vol. 4, No. 4, p. 527–537. ISSN 1747-1117.
14. PORTER, M. E.; KRAMER, M. R. Strategy and Society. The Link between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. *Harvard Business Review*, 2006, December, p. 78–92.
15. SIMMONS, J. CSR and Management Ethics and Morality in Human Resource Management. *Social Responsibility Journal*, 2008, vol. 4, No. 1/2, p. 8–23. ISSN 1747-1117.
16. SMITH, D. A. Making the Case for the Competitive Advantage of Corporate Social Responsibility. In *Emeraldinsight* [interaktyvus]. 2007 [žiūrėta 2011 m. sausio 9 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.emeraldinsight.com/1596572.htm>>.
17. VAITIEKŪNIENĖ, J. Įmonių socialinė atsakomybė Lietuvoje. Vilnius, 2008, p. 9–15.
18. VASILJEVAS, A.; GENEVIČIŪTĖ, N. Socialinė atsakomybė ir įmonės reputacija: verslo integralumas ar tik ryšių su visuomene formuojamas įvaizdis? In *Socialinė partnerystė tarptautinių kompetencijų plėtojimo prielaida*: straipsnių rinkinys. Druskininkai: Kauno kolegija, 2008, p. 193–207.
19. VASILJEVAS, A.; PUČĖTAITĖ, R. Socialinės įmonių atsakomybės ir efektyvaus žmogiškųjų išteklių valdymo įgyvendinimas dalykinės etikos priemonėmis. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 2005, Nr. 36, p. 199–203. ISSN 1392-1142.
20. VASILJEVIENĖ, N.; VASILJEVAS, A. Verslo ir visuomenės santykių kaita – įmonių socialinė atsakomybė. Kaunas, 2008, p. 42–60.

IMAGE INTEGRITY OF SOCIALLY RESPONSIBLE COMPANY

Summary

Good image is an essential condition for a company which is seeking for long term and steady business success. Good company image helps to attract new customers, promote sales and enhance company's possibilities to use outside financial sources and in such way to promote company's dynamic development.

Socially responsible company's image guarantees responsible attitude towards employees, customers and society. Also it guarantees and a corresponding quality of products and services.

There are a lot of cases in a business practice when company's socially responsible ideas and values are created only for a good image and advertisement. Commitments which are publicly declared are not implemented and they are not integrated into real business practice. The research problem in this study: are the values and principles of social responsibility which companies declare publicly are implemented in a real business practice.

In this study is analyzed company's structure of image by social responsibility aspect and formation steps of image's integrity also it was prepared a model of image's integrity formation of socially responsible company and it was done a research.

SOCIALIAI ATSAKINGOS VEIKLOS VYKDYMAS PANAUDOJANT DARBUOTOJŲ SAVIVALDOS GALIMYBES

Vida Gembickienė, Birutė Leonienė

Kauno kolegija

Anotacija

Straipsnyje aptariama darbuotojų savivaldos samprata, analizuojamas įmonės socialinės atsakomybės raiškos galimybių ir darbuotojų savivaldos, kaip šiuolaikinės verslo valdymo priemonės, vaidmuo verslo praktikoje. Straipsnio pabaigoje formuluojamos socialinės atsakomybės ugdymui palankios aplinkos kūrimo rekomendacijos, siejamos su vadovavimo darbuotojams decentralizavimu, leistų veiksmingiau sujungti suinteresuotų asmenų grupių pastangas. Straipsnis parengtas atlikus mokslinės literatūros ir Jungtinių Tautų dokumentuose pateikiamos informacijos analizę.

IVADAS

Straipsnio aktualumas. Socialiai atsakingo verslo kelią pasirinkusios įmonės savo veikla demonstruoja išsipareigojimą veikti skaidriai, sąžiningai elgiantis su darbuotojais, visuomene ir valstybe, vertinant verslo poveikį aplinkai ir mažinant neigiamus tokio poveikio padarinius. Nors pasaulinės globalizacijos kontekste šie verslo orientyrai savaime suprantami, nes garantuoja ilgalaikę darnią ūkio plėtrą ir visuomenės raidą, daugumai verslo atstovų jie dar neįprasti. Jų supratimu, įmonių atsakomybė apsiriboja įstatymų laikymusi, pelno siekimu, mokesčių mokėjimu ir darbo vietų saugumo užtikrinimu. Akivaizdu, kad, pasikeitus visuomenės lūkesčiams verslo atžvilgiu, toks požiūris per siauras, todėl būtina ieškoti galimybių suvienyti visų socialine atsakomybe suinteresuotų asmenų grupių, t. y. rinkos, darbovietės (verslo), visuomenės ir aplinkosaugos, pastangas kuriant socialinės atsakomybės ugdymui palankią aplinką (Pruskus, 2003). Straipsnio apimtis neleidžia visapusiškai aptarti viso galimybių spektro, todėl apsiribojama jų paieška tik vienoje iš grupių – verslo įmonėje, nes socialinės atsakomybės lygį labiausiai lemia ten dirbantys žmonės. Atliekant Jungtinių Tautų dokumentų analizę pastebėta, kad net šeši iš dešimties Pasaulinio susitarimo už atsakingą verslą principų yra skirti žmogaus teisėms (Shaw, 2006).

Straipsnio tikslas – identifikuoti verslo įmonės darbuotojų savivaldos galimybes vykdant socialiai atsakingą veiklą.

Straipsnio uždaviniai:

- suformuluoti darbuotojų savivaldos sampratą;
- išanalizuoti savivaldos prielaidų ir įmonės socialinės atsakomybės raiškos galimybių sąsajas;
- pagrįsti savivaldos raiškos įmonėje svarbą vykdant socialiai atsakingą veiklą.

Tyrimo objektas – verslo įmonės socialinės savireguliacijos sistema.

Tyrimo dalykas – įmonės socialinė atsakomybė.

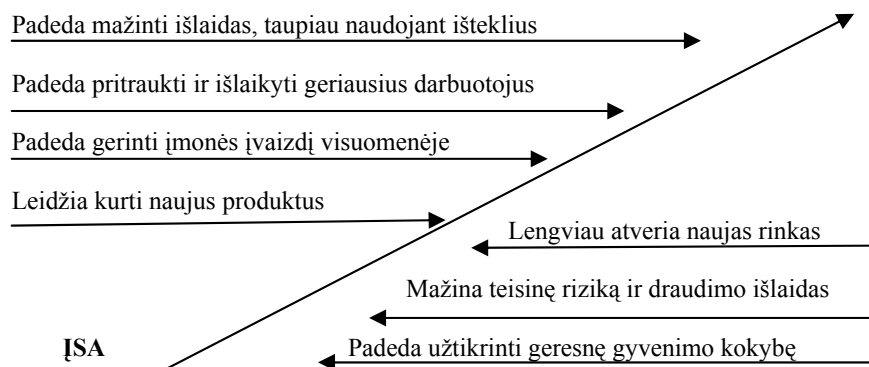
Tyrimo metodas – mokslinės literatūros ir Jungtinių Tautų dokumentų analizė.

1. DARBUOTOJŲ SAVIVALDOS VAIDMUO ĮMONĖS SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS KONTEKSTE

Paskutiniaisiais XX am. dešimtmečiais civilizuotame pasaulyje įvykę pokyčiai, siejami su pasikeitimais darbo santykių ir ilgalaikės, subalansuotos gerovės kūrimo srityse, parodė, kad įmonių socialinė atsakomybė (ISA) gali tapti efektyvios savireguliacijos forma ir mikroekonominiu, ir makroekonominiu lygmeniu. Tai lemia daugialypę ISA naudą, kuri aktuali visoms suinteresuotų asmenų grupėms (1 pav.).

T. Brownas, kurį cituoja V. Pruskus (2003), siūlo įmonių bendrąją socialinę atsakomybę pripažinti savanoriška jų pačių iniciatyva ir išskiria kelias raiškos sritis: a) atsakomybę darbuotojams (sąžiningumas, atvirumas ir teisingumas, rūpinimasis kompetencijų ugdymu, dėmesys darbuotojų šeimų interesams); b) atsakomybę ekonominei aplinkai (sąžininga konkurencija, investavimas į tyrimus ir inovacijas, gera reputacija); c) atsakomybę visuomenei (dėmesys visuomenės interesų pokyčiams, rūpinimasis aplinkos atkūrimu, bendradarbiavimas su valdžios institucijomis įgyvendinant visuomenei aktualius projektus).

Socialiai atsakingą veiklą vykdančioms įmonėms, kurios savanoriškai į verslo praktiką ir santykius su suinteresuotų asmenų grupėmis integruoja socialinius ir aplinkos apsaugos veiksnius, praktiškai tenka padaryti kur kas daugiau, negu numatyta įstatymuose (Hitchcock, Willard, 2006). Tai rodo, kad ĮSA nėra priemonė pelnui didinti, nes socialiai atsakingai veiklai vykdyti tenka skirti papildomų lėšų, o jų grąžos neįmanoma apskaičiuoti. Todėl įmonės turi ieškoti vidinių, dar pakankami nenaudojamų išteklių. Vienas iš jų yra darbuotojų savivalda.



1 pav. Įmonių socialinės atsakomybės nauda (Gembickienė, Leonienė, 2008)

Mokslinės literatūros darbuotojų savivaldos klausimais (Paulauskas, 1999; Bertelsen, 2003; Hilderbrandt, 2003) analizė leidžia teigti, kad savivalda gali būti apibūdinama kaip organizacijos (verslo įmonės) ir darbuotojų socialinės sąveikos būdas, kuris leidžia efektyviau valdyti žmogiškąjį kapitalą, užtikrinantį verslo konkurencingumą (Leonienė, 2006). Ši sąveika paprastai atsiranda kaip darbuotojų reakcija į naujus iššūkius, kuriuos individualiai ir organizaciniu lygiu tenka priimti darbuotojams, panaudojant žmogiškąjį kapitalą, t. y. turimas asmenines ir kolektyvinę kompetencijas, taip pat ugdamas naujas. Atkreiptinas dėmesys, kad įmonės žmogiškojo kapitalo struktūros kontekste asmeninės kompetencijos suvokiamos kaip darbuotojo turimų profesinių ir neprofesinių kompetencijų rinkinys, kuris lemia gebėjimą dalytis žiniomis, jas tobulinti ir taikyti (Lauritsen, Sorensen, 2003). Struktūrinė požiūrio į asmenines kompetencijas traktuotė leidžia formuluoti prielaidą, kad valdant žinias ypatingas vaidmuo tenka neprofesinėms kompetencijoms. Jos itin svarbios siekiant sukurti rezultatyvią profesinių kompetencijų panaudojimo aplinką ir ugdyti kolektyvinę kompetenciją. Tik tokioje aplinkoje pavyksta kurti bendras darbuotojų žinias, kaupti kolektyvinio darbo patirtį, ugdyti gebėjimą kolektyviai spręsti kliento problemas (Mikulėnienė, 2003; Nymark, 2004). Ši organizacijos gebėjimą C. K. Prahalad, G. Hamel (1990) vadina „kolektyviniu organizacijos mokymusi“, o R. Mikulėnienė (2003) siūlo pripažinti „kolektyvine kompetencija“.

Mokslinėje literatūroje apie savivaldos reikšmę vadovaujant darbuotojams sparčiai kintančios aplinkos sąlygomis diskutuojama retai, nors ji ypač svarbi, nes leidžia daugiau užduočių ir atsakomybės perduoti darbuotojams. Šiuo atžvilgiu savivaldos vaidmuo nepelnytai ignoruojamas, dažniausiai neįvertinamas tas faktas, kad vadovavimas darbuotojams yra ne kas kita, kaip žmogiškojo kapitalo valdymas. Akivaizdu, kad tokio pobūdžio procesas negali vykti taikant tradicinį vadovavimo darbuotojams modelį, pagrįstą išoriniu įgaliojimu vykdyti kitų priimtus valdymo sprendimus, vadovaujantis taisyklėmis ar instrukcijomis, kurios griežtai reglamentuoja, kontroliuoja ir rekomenduoja. Vadovavimas sparčiai kintančioje aplinkoje turi būti kur kas dinamiškesnis, o tam būtinos sąlygos, kurios garantuoja įvairių žinių sričių sinergijos kūrimą ir valdymą. Todėl toliau bus analizuojama, kaip tobulinti vadovavimą darbuotojams siekiant užtikrinti įmonės gebėjimą operatyviai reaguoti į nuolat kintančius klientų poreikius ar aplinkoje atsirandančias galimybes.

2. VADOVAVIMAS DARBUOTOJAMS REMIANTIS SAVIVALDOS RAIŠKA

Darbuotojų savivaldos raiškos organizacijoje (verslo įmonėje) modelis, pateikiamas 2 paveiksle, parengtas modifikavus žinių tobulinimo modelį, kurio autoriai – S. P. Lauritsenas ir B. Sorensenas (2003). Jame numatytos veiklos, skatinančios savivaldą, kuri lemia darbuotojų saviraiškos proveržį ir leidžia decentralizuoti vadovavimą (2 pav.).

Taikant siūlomą modelį, naujos žinios, kurios užtikrina verslo konkurencingumą, kuriamos mokymosi erdvėje, remiantis darbuotojų asmeninėmis ir kolektyvine kompetencijomis. Praktiškai tai reiškia, kad, darbuotojams bendrai apmąstant asmeninę patirtį ir susipažįstant su kitų patirtimi, integruojami žinių ištekliai ir kuriamos naujos žinios. Mokymosi erdvė garantuoja galimybę aktualias žinias iš individualaus lygmens perkelti į aukštesnį – verslo įmonės lygmenį. Rezultatai, gauti panaudojus naujas žinias, yra vertinami atliekant savianalizę ir darbuotojo, ir verslo įmonės lygmeniu. Savianalizės tikslai yra: a) identifikuoti darbuotojo asmeninių kompetencijų privalumus ir trūkumus, kad jis pats, žvelg-

2. Socialinės atsakomybės ugdymui palankią aplinką verslo įmonėje garantuoja vadovavimo darbuotojams de-centralizavimas, kuris praktiškai pasireiškia kaip:
 - vadovybės skatinamas nuolatinio mokymosi poreikis ir sąlygų jam patenkinti sudarymas (tai suprantama kaip organizacinės darbuotojų savivaldos prielaidos);
 - pačių darbuotojų noras savarankiškai dirbti, išreikšti save pasikliaujant gebėjimais, turimomis žiniomis ir suvokiant asmeninę atsakomybę (asmeninės savivaldos prielaidos).
3. Savivalda užtikrinamas įmonės gebėjimas operatyviai reaguoti į nuolat kintančius klientų poreikius ar aplinkoje atsirandančias naujas galimybes. Tai makroekonominėje aplinkoje gerina verslo įvaizdį, atveria naujas rinkas, o mikroekonominėje aplinkoje – ugdo darbuotojų lojalumą.

Literatūra

1. BERTELSEN, B. Savivaldai reikia patikėjimo, atsakomybės ir vadovavimo įgūdžių. In *Strategija ir vadovavimas/2*. Vilnius: AB „Verslo žinios“, 2003.
2. HILDERBRANDT, S. Vertybėmis paremtas ir profesionalus vadovavimas. In *Strategija ir vadovavimas/4*. Vilnius: AB „Verslo žinios“, 2003.
3. GEMBICKIENĖ, V.; LEONIENĖ, B. *Darnaus vystymo principų įgyvendinimas socialiai atsakingo verslo praktikoje*. Tarp-tautinės mokslinės praktinės konferencijos medžiaga. Kaunas: Kauno kolegija, 2008.
4. HITCHCOCK, D.; WILLARD, M. *The Business Guide to Sustainability, Practical Strategies and Tools for Organizations*. London: Butterworth Heinemann, 2006.
5. LAURITSEN, S. P.; SORENSEN, B. Žinių tobulumas –organizacinio žinių kūrimo vadybos modelis. In *Strategija ir vadovavimas/4*. Vilnius: AB „Verslo žinios“, 2003.
6. LEONIENĖ, B. Savivaldos įgalinimas organizacijoje. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 2006, Nr. 39.
7. LEONIENĖ, B. Vadovavimas darbuotojams sparčiai besikeičiančioje aplinkoje. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 2008, Nr. 43.
8. MIKULĖNIENĖ, R. *Intelektualinio kapitalo valdymas: strateginis aspektas*: daktaro disertacija. Kaunas: KTU, 2003.
9. NYMARK, S. R. Strategijos sparčiai besikeičiančioje aplinkoje. In *Strategija ir vadovavimas/6*. Vilnius: AB „Verslo žinios“, 2004.
10. PAULASKAS, S. *Savivaldos dialektika*. Klaipėda: KU, 1999.
11. PRAHALAD, C. K.; HAMEL, G. The Core Competencies of the Corporation. In *Harvard Business Review/3*. Boston: Harvard Business School Press, 1990.
12. PRUSKUS, V. *Verslo etika. Laiko iššūkiai ir atsako galimybės*. Vilnius: Enciklopedija, 2003.
13. SHAW, J. *Ieškant bendrų tikslų – kas yra ĮSA?* Konsultacijos apie ĮSA Jungtinių Tautų pasaulinio susitarimo nariams medžiaga. Vilnius: JTVP, 2006.

PERFORMANCE OF SOCIALLY RESPONSIBLE USING POTENTIAL OF THE EMPLOYEE SELF-GOVERNMENT

Summary

The article discusses the concept of employee self-government and analyses enterprise's social responsibility's expression and employee self-government as a tool of modern business management and its the role of business in practice. In addition, it presents favourable conditions under which education of social responsibility could be organised and, consequently it would enable cooperation of different interest groups. The article is based on the thorough analysis of scientific papers as well as documentations and analysis provided by the United Nations and the European Commission on research conducted on issues of the enterprise's social responsibility.

SAVARANKIŠKOS STUDIJOS PRAKTINIŲ ĮGŪDŽIŲ UGDYMO KONTEKSTE

Birutė Matiukienė, Marytė Vieraitienė
Vilniaus kolegija

Anotacija

Straipsnyje nagrinėjamas savarankiškų studijų vaidmuo ugdant studentų praktinio darbo įgūdžius.

Visiems gerai žinoma, kad pasyvus klausymasis, matymas nėra tokie produktyvūs kaip aktyvus dalyvavimas studijų procese, savarankiškas studento darbas. Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto studentai, atlikdami savarankiškus darbus, gali susipažinti su konkrečiomis praktinėmis situacijomis, remdamiesi šiuolaikinėmis teorijomis, metodais, technologijomis savarankiškai ieškoti informacijos, ją vertinti, sisteminti ir taikyti.

Atlikus tyrimą ir apklausus nuolatinių studijų pirmo kurso studentus paaiškėjo, kad praktiniams įgūdžiams ugdyti naudingiausios yra įmonių veiklą imituojančios savarankiško darbo užduotys ir tie savarankiško darbo projektai, kuriuos vykdant patiems studentams reikia rinkti, analizuoti, vertinti ir pateikti informaciją.

Temos aktualumas. Šiuolaikinei visuomenei būdingi politiniai, ekonominiai, socialiniai pokyčiai, informacinių technologijų plėtra. Specialistų rengimas turi būti orientuotas į pokyčius visuomenėje, savarankiškumo ir atsakomybės ugdymą, konkrečių situacijų sprendimą. Kintančioje aplinkoje specialisto kvalifikaciją nusako ne teorinių žinių kiekis, bet gebėjimas jas taikyti praktikoje, konkrečiame darbe maksimaliai naudoti šiuolaikines informacines technologijas, savarankiškumas ir komunikabilumas. Vienas iš kolegijos tikslų, kaip sakoma Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatyme, yra vykdyti studijas, suteikiančias asmeniui aukštąjį koleginių išsilavinimą ir aukštojo mokslo kvalifikaciją, tenkinančias Lietuvos valstybės ir visuomenės bei ūkio reikmes ir atitinkančias mokslo bei naujausių technologijų lygį [1]. Kintanti aplinka lemia ir šiuolaikinį mokymo bei mokymosi procesą, keičia pedagogo vaidmenį, reikalauja glaudesnio ryšio su išorine aplinka, nuolatinio tobulinimosi.

Straipsnio tikslas – įvertinti savarankiškų studijų vaidmenį ugdant studentų praktinio darbo įgūdžius.

Uždaviniai:

1. Teoriškai pagrįsti savarankiškų studijų reikšmę.
2. Aptarti Vilniaus kolegijos Ekonomikos katedroje taikomas savarankiško darbo formas.
3. Pateikti apklausos analizės rezultatus.
4. Padaryti išvadas.

Tyrimo objektas – savarankiškų studijų formos ir jų veiksmingumas.

Tyrimo metodai: literatūros šaltinių analizė, anketinė apklausa ir kiekybinė duomenų analizė.

1. SAVARANKIŠKŲ STUDIJŲ VAIDMUO RENGIANT RINKOS REIKALAVIMUS ATITINKANTĮ SPECIALISTĄ

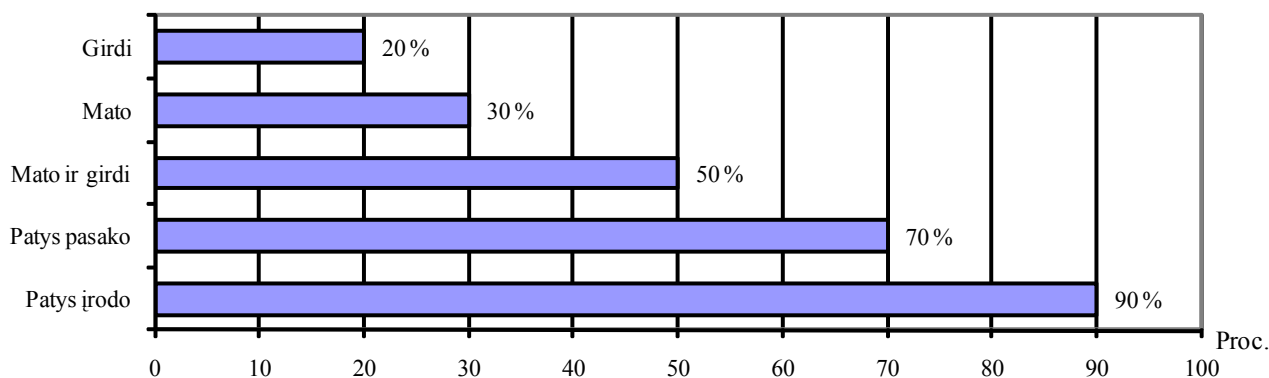
Kaip rodo darbo rinkos tyrimai [5], darbdaviai, be keliamų aukštų profesinių ir kvalifikacijos reikalavimų, daug dėmesio kreipia į tokias potencialių darbuotojų asmenines savybes:

- savarankiškumą;
- iniciatyvumą;
- atsakingumą;
- komunikabilumą;
- gebėjimą priimti sprendimus;
- darbštumą;
- kūrybingumą;
- gebėjimą dirbti komandoje;
- gebėjimą planuoti, analizuoti ir organizuoti;
- punctualumą.

Tai reiškia, kad šiuolaikiniam specialistui nepakanka vien profesinių žinių ir įgūdžių. Jis turi gebėti savarankiškai priimti sprendimus, dirbti kūrybiškai, planuoti ne tik savo, bet ir grupės veiklą, analizuoti ir vertinti verslo

situacijas, bendrauti ir bendradarbiauti, rodyti iniciatyvą. Ugdyti šiuos gebėjimus padeda savarankiškos studijos. Savarankiškai įgytos žinios stiprina studentų pasitikėjimą savo jėgomis, žadina norą reikšti nuomonę, skatina plėsti akiratį. Įvairių šalių pedagogai jau senokai akcentuoja studentų savarankiškumo reikšmę. Vokiečių pedagogas H. Šojerlis [2, 133] pabrėžia, kad savarankiškas studentų darbas yra kelias, vedantis prie mąstymo ir charakterio savarankiškumo, kūrybinio darbo ir didelio jo produktyvumo, mokėjimo ir noro imtis atsakomybės už įvairius sprendimus būsimoje darbo veikloje. Pasak kito vokiečių pedagogo J. G. Klinko [2, 133], iš aukštojo išsilavinimo reikia laukti ne tik būtinų profesijai žinių perteikimo, bet pirmiausia gebėjimo mąstyti savarankiškai, kritiškai ir kūrybiškai ugdymo.

Rengiant specialistus, labai svarbu susieti teorinį ir praktinį mokymą. Anot I. Kanto, praktika be teorijos yra akla, o teorija be praktikos – tuščia. Tyrimai rodo, kad studijų proceso efektyvumas priklauso nuo to, kaip aktyviai į jį įtraukiami dalyviai. Vienas žymiausių Lietuvos edukologų Vytautas Šernas teigia, kad studijų centras turėtų būti studentas, jo savarankiškumas, o pedagogas – tik vedlys, dirigentas [4, 31]. Žinoma, kad pasyvus klausymasis, matymas nėra tokie veiksmingi kaip aktyvus studento dalyvavimas studijų procese, savarankiškas jo darbas (1 pav.).



1 pav. Pateiktos medžiagos išmokymo procentas atsižvelgiant į pateikimo pobūdį [4, 19]

Kadangi kolegijose vykdomos neuniversitetinės, t. y. į praktinę veiklą orientuotos, studijos, todėl, rengiant studentus darbui pagal pasirinktą profesiją, svarbiausia ugdymo proceso dalis yra praktinis mokymas. Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakultete praktinis mokymas apima:

- praktikumus (visų dalykų);
- mokomąsias praktikas;
- profesinės veiklos praktikas;
- baigiamąją profesinės veiklos praktiką;
- studentų savarankišką darbą.

Studijų programose savarankiško darbo laikas neskaidomas į teorinių žinių įgijimo ir praktinių gebėjimų ugdymo laiką. Fakultete atsižvelgiant į studijuojamą dalyką atliekami įvairūs savarankiški darbai: kursiniai darbai, referatai, projektai, namų darbai ir kita. Atlikdami savarankiškus darbus, studentai gali susipažinti su konkrečiomis praktinėmis situacijomis, naudodamiesi šiuolaikiniais metodais ir technologijomis, savarankiškai ieškoti žinių, jas suvokti, kritiškai vertinti, sisteminti, taikyti.

2. STUDENTŲ POŽIŪRIS Į SAVARANKIŠKAS STUDIJAS PRAKTINIŲ ĮGŪDŽIŲ UGDYMO KONTEKSTE

Tyrimu siekta išsiaiškinti, kaip savarankiškas studijas praktinių įgūdžių ugdymo kontekste vertina patys studentai. 2010 m. birželio 8 ir 9 d. buvo atliktas tyrimas – apklausa raštu. Tyrime dalyvavo nuolatinį studijų pirmo kurso visų studijų programų 131 studentas.

Iš atsakymų į pirmąjį anketos klausimą paaiškėjo, kad per mokslo metus Buhalterinės apskaitos studijų programos studentai atliko 8, Bankininkystės studijų programos – 10, o Draudimo vadybos ir Finansų studijų programų – 11 savarankiškų darbų.

Toliau studentų buvo klausama apie savarankiškus darbus, atliekamus iš Ekonomikos katedrai priskirtų dalykų. Čia pagrindinės savarankiško darbo formos yra referatas, savarankiško darbo projektas ir kursinis darbas. Savarankiško darbo projektą studentai rašo iš Statistikos dalyko. Projekto tikslas – ugdyti studentų gebėjimą savarankiškai rinkti,

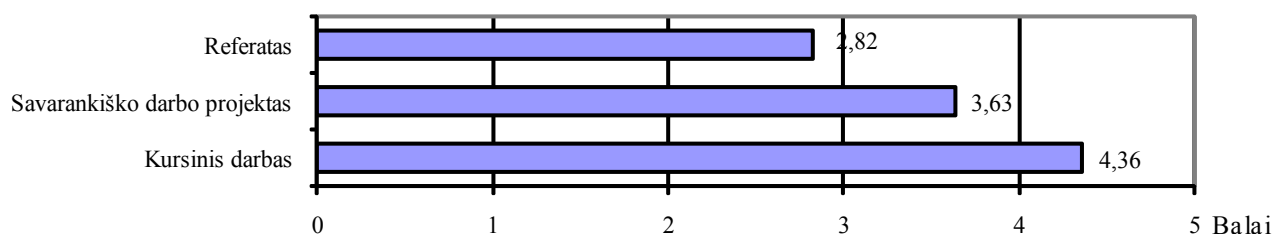
tvarkyti, analizuoti ir pateikti statistinius duomenis. Kursinis darbas rašomas iš Verslo ekonomikos dalyko. Kursinio darbo užduotis yra verslo įmonės veiklą imituojanti praktinė situacija. Ja siekiama susisteminti ir pagilinti Verslo ekonomikos dalyko teorines žinias, ugdyti savarankiško ir praktinio darbo įgūdžius, gebėjimą analizuoti, apibendrinti, formuluoti išvadas.

Tyrimo metu studentų prašyta įvertinti savarankiškų darbų naudingumą. Reikėjo įvertinti balais nuo 1 iki 5 (1 – mažiausias balas, 5 – didžiausias). Tyrimo rezultatai pateikiami 1 lentelėje ir 2 paveiksle.

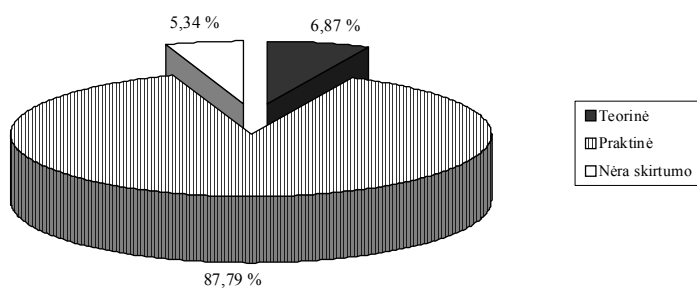
1 lentelė. Savarankiško darbo formų naudingumo vertinimas balais

Savarankiško darbo forma	Grupė					Vidutinis balas
	BA09B	BA09D	BN09B	DV09A	FI09A	
Referatas	2,74	2,96	2,33	3,10	3,14	2,82
Savarankiško darbo projektas	3,33	3,70	3,50	3,62	4,09	3,63
Kursinis darbas	4,41	4,15	4,60	4,31	4,36	4,36

Grupių savarankiško darbo formų naudingumo vertinimai yra panašūs. Iš gautų rezultatų matyti, kad naudingiausia savarankiško darbo forma, studentų manymu, yra kursinis darbas (vidutiniškai 4,36 balo iš 5). Studentų manymu, mažiausiai naudingi yra referatai (vidutiniškai 2,82 balo iš 5).



2 pav. Savarankiško darbo formų naudingumo vertinimas (vidutinis balas)



3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal teorinių ir praktinių užduočių įdomumą

Kadangi kolegijose vykdomos į praktinę veiklą orientuotos studijos, buvo svarbu išsiaiškinti, kaip studentai vertina teorines ir praktines savarankiškų darbų užduotis įdomumo ir naudingumo atžvilgiu. Atsakydami į klausimą, kokią savarankiško darbo užduotį – teorinę ar praktinę, įdomiau atlikti, net 87,79 proc. respondentų pasirinko praktinę užduotį. Tik 6,87 proc. respondentų įdomiau atlikti teorinę užduotį (3 pav.).

Tiriamųjų klausta, kurio pobūdžio (teorinio ar praktinio) užduotį atliekant galima įgyti daugiau dalyko žinių. Respondentų pasiskirstymas pateikiamas 2 lentelėje ir 4 paveiksle.

2 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal teorinių ir praktinių užduočių naudingumą

Respondentų atsakymai	Respondentų skaičius	
	Žmonėmis	Procentais
Daugiau dalyko žinių galima įgyti atliekant teorinę užduotį	10	7,63
Daugiau dalyko žinių galima įgyti atliekant praktinę užduotį	104	79,39
Nėra skirtumo	17	12,98
Iš viso:	131	100,00

Iš 2 lentelės matyti, kad 104 (79,39 proc.) respondentai iš 131 naudingosne laiko praktinę užduotį. Tik 10 (7,63 proc.) respondentų iš 131 mano, kad daugiau dalyko žinių galima įgyti atliekant teorinę užduotį. 17 (12,98 proc.) studentų vienodai naudingos yra teorinės ir praktinės užduotys.

Rašydami savarankiškus darbus, studentai mokosi dirbti grupėje, nes versle mokėti bendrauti ir bendradarbiauti yra vienas iš svarbiausių gebėjimų. Dirbdami su komanda ir žinodami laiko limitą, studentai mokosi planuoti ir organizuoti veiklą. Tyrimo anketoje studentų klausta, individualiam ar grupiniam savarankiškam darbui jie teikia pirmumą. Pateikiant šį klausimą tikėtasi, kad studentai labiau pageidautų dirbti su grupe. Atsakymai rodo, kad 38,93 proc. respondentų (51 studentas iš 131) pirmumą teikia individualiam darbui, o darbui su grupe – 61,07 procento (80 studentų iš 131).

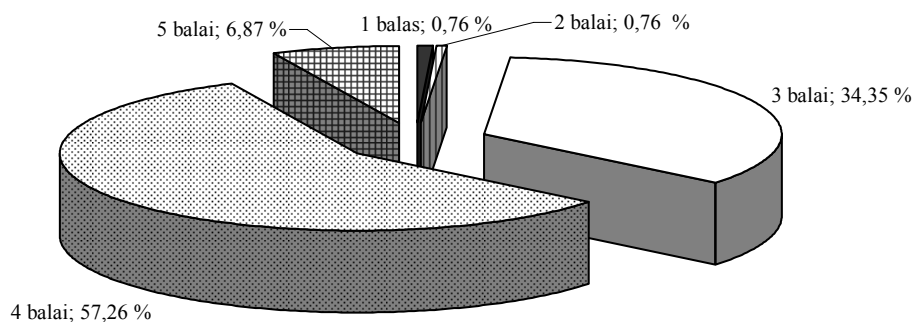
Studijų proceso efektyvumas priklauso nuo to, ar įgyjant naujų žinių remiamasi turimomis žiniomis ir patirtimi [3, 103]. Todėl tyrimo metu siekta išsiaiškinti, ar rašydami savarankiškus darbus studentai pasinaudojo žiniomis ir įgūdžiais, įgytais koledže studijuojant kitus dalykus. Iš visų apklausoje dalyvavusių (131) teigiamai atsakė 119 (90,84 proc.) respondentų ir tik 12 (9,16 proc.) respondentų nepasinaudojo anksčiau kolegijoje studijuotų dalykų suteiktomis žiniomis. Paaiškėjo, kad daugiausia respondentų pasinaudojo įgytomis Dokumentų valdymo (90,84 proc.), Statistikos (48,09 proc.) ir Informacinių technologijų (15,27 proc.) dalykų žiniomis.

Vadovaujant savarankiškiems darbams pastebėta, kad studentų savarankiško darbo įgūdžiai nėra pakankami. Todėl paprašyta, kad studentai patys įvertintų savo savarankiško darbo įgūdžius. Reikėjo įvertinti balais nuo 1 iki 5 (1 – labai blogi, 5 – labai geri). Gautas vidutinis įvertinimas yra 3,69 balo. Tikslūs tyrimo rezultatai pateikiami 3 lentelėje ir 5 paveiksle.

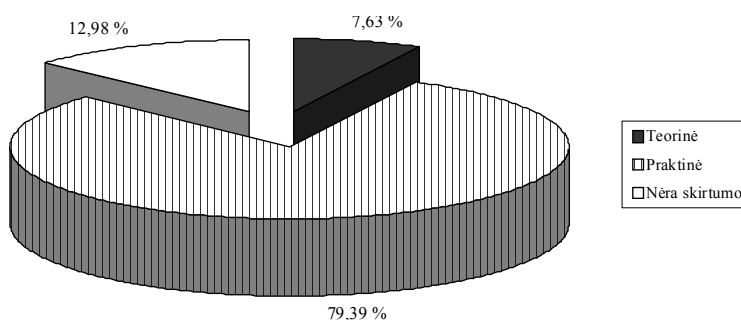
3 lentelė. Savarankiško darbo įgūdžiai (pačių studentų vertinimu)

Grupė	Respondentų skaičius, proc.					Vidutinis balas
	5 balai	4 balai	3 balai	2 balai	1 balas	
BA09B	3,70	40,75	48,15	3,70	3,70	3,37
BA09D	3,70	59,26	37,04	–	–	3,67
BN09B	7,69	80,77	11,54	–	–	3,96
DV09A	6,90	48,28	44,82	–	–	3,62
FI09A	13,64	59,09	27,27	–	–	3,86
Iš viso:	6,87	57,26	34,35	0,76	0,76	3,69

Aukščiausiais balais savo savarankiško darbo įgūdžius vertina BN09B (Bankininkystės studijų programa) ir FI09A (Finansų studijų programa) grupių studentai, žemiausiais – BA09B (Buhalterinės apskaitos studijų programa) grupės



5 pav. Savarankiško darbo įgūdžiai (pačių studentų vertinimu)



4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal teorinių ir praktinių užduočių naudingumą

studentai. Net 13,64 proc. FI09A grupės apklausoje dalyvavusių studentų savo savarankiško darbo įgūdžius įvertino 5 balais. Studentai tų grupių, kurių pažangumo lygis yra aukštesnis, savo savarankiško darbo įgūdžius taip pat įvertino aukštesniais balais.

Siekiant gerinti savarankiškų darbų kokybę, didinti jų įtaką teorinių žinių gilinimui ir praktinių įgūdžių ugdymui, tiriamųjų prašyta šiuo klausimu parašyti savo pastabas, komentarus, pateikti siūlymų. Toliau pateikiami pagrindiniai teiginiai, kuriuos išsakė respondentai:

- per semestrą reikia parašyti labai daug savarankiškų darbų, dėl to blogėja jų kokybė;
- savarankiškus darbus reikėtų išdėstyti tolygiai per visą semestrą;
- reikėtų rašyti daugiau grupinių savarankiškų darbų;
- įdomiau ir naudingiau atlikti tuos praktinio pobūdžio darbus, kur savarankiškai reikia rinkti, analizuoti, vertinti ir pateikti informaciją;
- savarankiško darbo įvertinimo koeficientas, įskaičiuojant jį į galutinį dalyko vertinimą, turėtų būti didesnis;
- reikėtų pateikti išsamesnius metodinius nurodymus, kaip atlikti savarankiškus darbus, taip pat jų vertinimo kriterijus.

IŠVADOS

1. Keičiantis verslo aplinkai, reikalavimai darbuotojų kompetencijai taip pat kinta. Profesinėje veikloje vis dažniau pirmumas teikiamas darbuotojo savarankiškumui, kūrybingumui, komandiniam darbui.
2. Darbdaviai vis labiau vertina darbuotojų gebėjimą įgytas žinias taikyti konkrečiomis aplinkybėmis ir savarankiškai spręsti problemas, bendrauti ir bendradarbiauti.
3. Kintantis dėstytojo vaidmuo reikalauja glaudesnio ryšio su išorine aplinka, nuolatinio tobulinimosi.
4. Studijų procese tikslinga taikyti kiek galima daugiau aktyvių studijų metodų. Studentas turi būti aktyvus studijų proceso dalyvis.
5. Dauguma studentų, rašydami savarankiškus darbus, pasinaudoja žiniomis ir įgūdžiais, įgytais studijuojant fakultete kitus dalykus.
6. Praktiniams įgūdžiams ugdyti naudingiausios yra įmonių veiklą imituojančios savarankiško darbo užduotys ir tie savarankiško darbo projektai, kuriuos vykdant patiems studentams reikia rinkti, analizuoti, vertinti ir pateikti informaciją.

Literatūra

1. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 54-2140.
2. AŽUBALIS, A. Studentų savarankiškumo ugdymas mokymo procese. In *Lietuvos mokslas. Akademinei edukologija, II*. Sudarytojas Algimantas LIEKIS. VĮ Mokslo tyros institutas, 2006, p. 127–140. ISBN 9986-795-23-20.
3. RAJECKAS, Vl. Perimamumas – studijų sėkmės sąlyga. In *Lietuvos mokslas. Akademinei edukologija, II*. Sudarytojas Algimantas LIEKIS. VĮ Mokslo tyros institutas, 2006, p. 102–110. ISBN 9986-795-23-20.
4. ŠERNAS, V. Akademinės didaktikos dalykas ir problematika. In *Lietuvos mokslas. Akademinei edukologija, II*. Sudarytojas Algimantas LIEKIS. VĮ Mokslo tyros institutas, 2006, p. 7–37. ISBN 9986-795-23-20.
5. *Darbo rinkos galimybių apžvalga* [žiūrėta 2010 m. lapkričio 23 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.euroguidance.lt/profesijosvadovas/print.php?content=data/karjeros_planavimas/64.htm&ck=b6a53>.

INDEPENDENT STUDIES FOR DEVELOPING PRACTICAL SKILLS

Summary

A role of independent studies in developing practical skills is analyzed in this article.

It is commonly known that passive studies methods, such as listening and watching of studies' materials in the classroom, are less efficient than active participation of students in study process and individual work. The students of Vilnius College of Higher Education Faculty of Economics when performing independent tasks are dealing with particular cases of their study subject. They are using modern theoretical background, methods and technologies, and independently search, evaluate, systematize and apply information.

The research and survey of full-time 1st year students' showed that the most useful for development of practical skills are independent work tasks that simulate the activities of business companies, and independent work projects, where students themselves have to collect, analyze, evaluate and present information.

IŠTĖSTINĖS STUDIJOS 2010 METAIS

VILNIAUS KOLEGIJOS EKONOMIKOS FAKULTETE

Romualda Urniežienė, Žana Prokopovičienė
Vilniaus kolegija

Anotacija

2009 m. balandį priimtas Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas davė startą mokslo ir studijų reformai, kurioje numatytas mokslo ir studijų sistemos modernizavimas. Pagrindiniai reformos tikslai – studijų kokybė ir prieinamumas, šiuolaikinių technologijų plėtra, protų nutekėjimo stabdymas. Siekiant užtikrinti aukštą studijų kokybę, neakivaizdinės studijos buvo pakeistos į ištęstines studijas. Straipsnyje aptariamos Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto ištęstinės studijos, jų organizavimas, analizuojama I kurso studentų sudėtis, fakulteto studentų studijų tikslai. Išnagrinėjus tyrimo duomenis ir atlikus apklausą raštu, nustatyta, kad ištęstines studijas neakivaizdiniu būdu renkasi jauni žmonės, norintys įgyti specialybę ir dirbti įdomų darbą.

Reikšminiai žodžiai: ištęstinės studijos neakivaizdiniu būdu, sesijų tvarkaraščiai, studijų programa.

IVADAS

2009 m. priėmus naują Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymą, studijos neakivaizdine forma pakeistos į ištęstines. Ištęstinė studijų forma reiškia, kad studijuojama lėčiau – tie patys dalykai, ta pati programa, tik lėčiau renkami kreditai, t. y. studijos ištęstine forma yra ne tokios intensyvios ir sudaro studentui galimybę dalį laiko skirti darbui ar kitoms reikmėms.

Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakultete ištęstinės studijos organizuojamos neakivaizdiniu būdu. Studijų trukmė yra ketveri metai ir studijų apimtis 30 kreditų per metus. Studentai gali rinktis vieną iš penkių ištęstinių studijų programų: Buhalterinė apskaita, Bankininkystė, Finansai, Draudimas, Verslo ekonomika.

Už ištęstinių studijų neakivaizdiniu būdu organizavimą atsakingas Suaugusiųjų studijų skyrius. Pagrindinė *skyriaus veikla*: suteikti galimybę ištęstine studijų forma įgyti aukštąjį koleginių išsilavinimą, organizuoti suaugusiųjų profesinį mokymą. *Skyriaus tikslas* – parengti kvalifikuotą specialistą, atitinkantį darbo rinkos poreikius. *Pagrindiniai uždaviniai*: naujų ištęstinių studijų formų įdiegimas; naujų koleginių studijų programų akreditavimas; neformaliojo suaugusiųjų švietimo kursų plėtra.

Ištęstinės studijos neakivaizdiniu būdu organizuojamos sesijomis: rudens semestre organizuojamos rudens ir žiemos sesijos, pavasario semestre – pavasario sesija. Studijų apimtis per semestrą yra 15 kreditų. Šią studijų formą renkami tie stojantieji, kurie dirba arba planuoja dirbti ar dėl kitų priežasčių nori studijuoti mažesniu intensyvumu. Fakulteto ištęstinių ir nuolatinį studijų studentai turi galimybę keisti studijų programą ir studijų formą.

Kiekvienai sesijai atsižvelgiant į konkrečių studijų programų studentų siūlymus yra sudaromas tvarkaraštis. Pavyzdžiui, tvarkaraštyje Bankininkystės studijų programos studentams kontaktinės valandos planuojamos antroje dienos pusėje. Pagal sudarytą tvarkaraštį studentai klauso paskaitų, dalyvauja praktikuose, seminaruose, laiko įskaitas ir egzaminus. Dalis egzaminų ir įskaitų yra laikoma savaitgaliais (penktadieniais ir šeštadieniais), t. y. pasibaigus sesijai.

Studentų patogumui rengiama:

- konsultacijos šeštadieniais;
- individualios konsultacijos tarp sesijų;
- grupinės šeštadieninės konsultacijos tarp sesijų;
- konsultacijos elektroniniu paštu, faksu, telefonu;
- dėstytojų budėjimas.

Koleginėse studijų programose apie 83 proc. visų valandų yra numatyta savarankiškam studento darbui ir tik 17 proc. – kontaktinėms valandoms. Taigi ištęstinė studijų forma leidžia studentams savarankiškiau planuoti savo laiką.

Tyrimo tikslas: išanalizuoti Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto (toliau – VK EKF) I kurso ištęstinių studijų studentų sudėtį ir studijų pasirinkimo motyvus bei tikslus.

Tyrimo uždaviniai:

1. Apibūdinti ištęstines studijas.
2. Išsiaiškinti studentų studijų tikslus.
3. Atskleisti studijų pasirinkimo motyvus.

Tyrimo metodai: dokumentų analizė, studentų anketinė apklausa, duomenų tvarkymas.

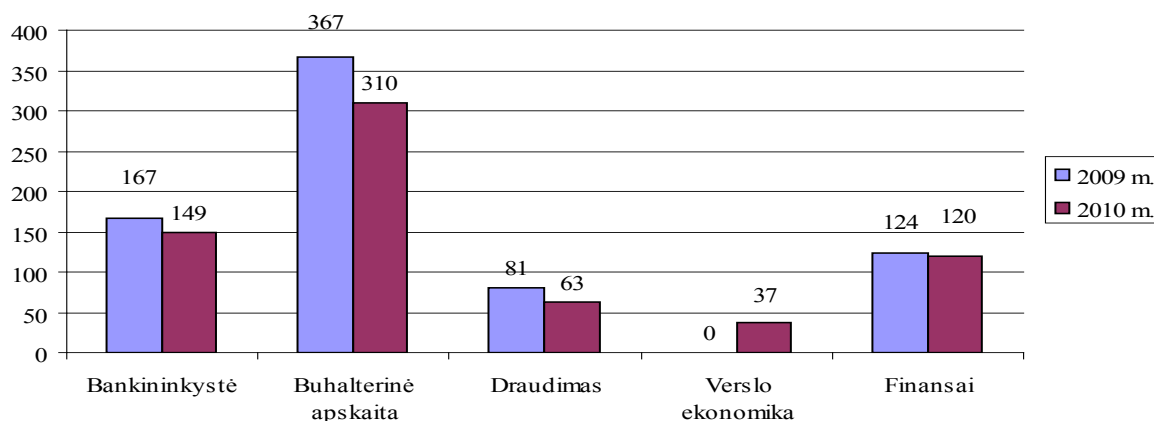
TYRIMO REZULTATŲ APŽVALGA

2009 ir 2010 m. stojantieji, ketinantys studijuoti ilgiau ir derinti studijas su darbine veikla, rinkosi ištęstines studijas neakivaizdiniu būdu. Pirmą kartą stojantieji į ištęstines studijas galėjo pretenduoti ir į valstybės finansuojamas vietas, vadinamąjį studijų krepšelį, o sėkmingai studijuojantieji – ir į skatinamąją stipendiją.

2010 m. rugsėjo 1 d. Suaugusiųjų studijų skyriuje studijavo 679 studentai, iš jų 168 pirmakursiai. 141 studentas turėjo studijų krepšelį: I kurse – 73 studentai, II kurse – 68 studentai. Skyriuje studijavo 472 studentai, mokantys visą studijų kainą, 66 studentai – patekę į valstybės finansuojamas vietas. Palyginti su 2009 m., studentų skyriuje sumažėjo 8,1 proc., t. y. nuo 739 iki 679 studentų.

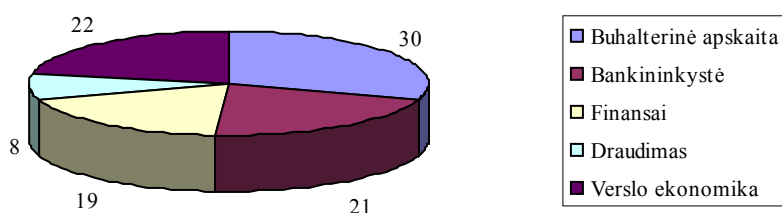
Suaugusiųjų studijų skyriuje studijavo 679 studentai, iš kurių beveik pusė (310) buvo Buhalterinės apskaitos studijų programos studentai, 149 – Bankininkystės, 120 – Finansų, 63 – Draudimo studijų programos studentai.

2010 m. Ekonomikos fakultetas, atsižvelgdamas į šiuolaikinės darbo rinkos poreikius ir pokyčius, pasiūlė naują studijų programą Verslo ekonomika ir ji susilaukė stojančiųjų dėmesio. Į šią studijų programą įstojo 37 studentai. Priėmimas į naują studijų programą vykdytas mažinant priėmimą į Buhalterinės apskaitos studijų programą (1 pav.).



1 pav. Ištęstinių (neakivaizdinių) studijų studentų skaičiaus kaita 2009–2010 m.

2010 m. stojančiųjų į ištęstines studijas neakivaizdiniu būdu bendras konkursas pagal pirmą pageidavimą padidėjo 0,79 prašymo (padidėjo į visas studijų programas). Bankininkystės studijų programa išlieka populiariausia studijų programa – 1,84 prašymo pagal pirmą pageidavimą. Tuo tarpu į naują studijų programą Verslo ekonomika pagal pirmą pageidavimą konkursas buvo 0,89 prašymo, tačiau pagal visus pageidavimus buvo surinkta visa grupė. Nesurinkti visi studentai į Buhalterinės apskaitos (konkursas pagal prašymus – 0,93) ir Draudimo (konkursas – 0,92) studijų programas.



2 pav. I kurso studentų skaičius pagal studijų programas (proc.)

Analizuojant studentų skaičių pagal pasirinktą studijų programą, pastebėta, kad didžiausią dalį sudaro studentai, studijuojantys Buhalterinės apskaitos studijų programą (30 proc.), Verslo ekonomikos studijų programą – 22 procentai (2 pav.).

Nagrinėjant studentų pasiskirstymą pagal išsilavinimą matyti, kad 141 studentas yra baigęs bendrojo lavinimo mokyklą ir tai sudaro 84,2 proc. visų I kurso studentų, 14 studentų (7,5 proc.) yra baigę profesinę mokyklą, 2 studentai, arba 1,4 proc. studentų, yra baigę aukštesniąją mokyklą, 5 studentai (3,2 proc.) baigę kolegiją, 6 studentai (3,7 proc.) baigę universitetą (1 lent.).

Į ištęstinių studijų neakivaizdiniu būdu I kursą 2010 m. priimti 166 studentai, iš jų 73 studentai turi studijų krepšelį. Tai sudaro 44 proc. visų I kurso studentų. 95 studentai moka visą studijų kainą.

2010–2011 m. m. vyko priėmimas į šias studijų programas:

- Buhalterinė apskaita;
- Bankininkystė;
- Finansai;
- Draudimas;
- Verslo ekonomika (nauja programa – įstojo 37 studentai).

Palyginti su 2009–10 m. m., daugiau nei du kartus padaugėjo studentų, baigusių tik vidurinę mokyklą: 2009 m. tokių studentų buvo 61 (36,3 proc. visų į I kursą priimtų studentų).

1 lentelė. 2010 m. I kurso studentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Baigusiųjų bendrojo lavinimo m-lą		Baigusiųjų profesinę m-lą		Baigusiųjų aukštesniąją m-lą		Baigusiųjų kolegiją		Baigusiųjų universitetą		Iš viso I kurso studentų
stud. sk.	proc.	stud. sk.	proc.	stud. sk.	proc.	stud. sk.	proc.	stud. sk.	proc.	
141	84,2	14	7,5	2	1,4	5	3,2	6	3,7	168

Šeši I kurso ištęstinių studijų neakivaizdiniu būdu studentai yra baigę studijas universitete. Penki iš jų studijuoja Buhalterinės apskaitos studijų programą. Jie yra baigę šias aukštąsias mokyklas: Lietuvos muzikos ir teatro akademiją, Kauno Antano Sniečkaus politechnikos institutą, Šiaulių universitetą, viešąją įstaigą Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklą, Vilniaus universitetą. Vienas studentas, įstojęs į Finansų studijų programą, yra baigęs Vytauto Didžiojo universitetą.

Pagal studentų amžiaus statistiką Suaugusiųjų studijų skyriuje studijuoja daugiausia jauni, 19–20 m. amžiaus, asmenys (2 lent.).

2 lentelė. I kurso studentų pasiskirstymas pagal amžių

Amžius (metais)	Studentų skaičius	Procentas	Iš jų merginų
18–24	127	75,63	83
Iš jų: 19	52	30,93	37
20	26	15,48	17
25–34	36	21,4	29
35 ir vyresni	5	2,97	2
Iš viso:	168	100	114

Tyrimo duomenimis, anglų kalbą studijuoja 140 studentų ir tai sudaro 83,34 proc. visų I kurso studentų, vokiečių kalbą – 24 studentai, t. y. 14,28 proc., prancūzų kalbą – 4 studentai, arba 2,38 procento (3 pav.).

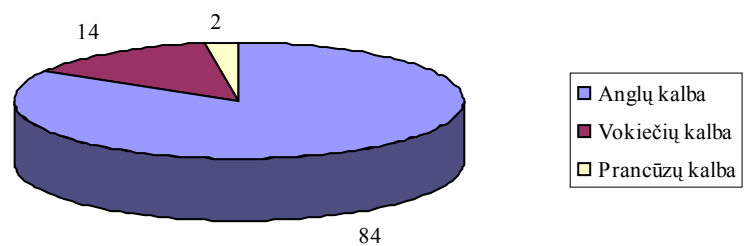
Suaugusiųjų studijų skyriuje I kurse moko si studentai, atvykę iš devynių Lietuvos regionų: Vilniaus, Kauno, Klaipėdos, Alytaus, Panevėžio, Šiaulių, Tauragės, Telšių, Utenos. Daugiausia studentų yra iš Vilniaus regiono, t. y. 80,95 proc. visų I kurso studentų.

Išanalizavus ištęstinių studijų studentų sudėtį, galima teigti, kad priėmimas į ištęstines studijas mažėja.

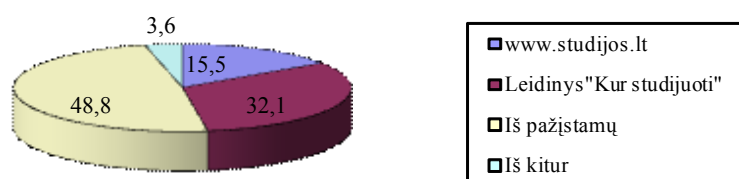
Toliau pateikiami studentų anketinės apklausos rezultatai.

Atliekant tyrimą apklausti I kurso ištęstinių studijų – Bankininkystės, Buhalterinės apskaitos, Finansų, Draudimo ir Verslo ekonomikos studijų programų 84 studentai. Tai 51 proc. visų I kurso studentų.

Norint išsiaiškinti studentų studijų tikslus ir studijuojant patiriamus sunkumus, respondentų paklausta: „Iš kokių šaltinių sužinojote apie mūsų fakultetą?“. Atsakymų pasiskirstymas pateiktas 4 paveiksle. 32,14 proc. apklaustųjų nurodė leidinį „Kur studijuoti“, 15,47 proc. nurodė www.studijos.lt, 48,80 proc. atsakė, kad iš pažįstamų, 3,6 proc. nurodė sužinoję iš kitur.



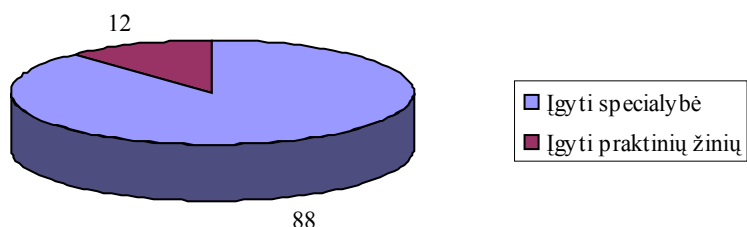
3 pav. I kurso studentų pasiskirstymas pagal užsienio kalbas (proc.)



4 pav. Šaltinių apie Ekonomikos fakultetą pasiskirstymas (proc.)

Atsakydami į tyrimo anketos klausimą „Jūsų studijų Ekonomikos fakultete tikslas“? net 88 proc. respondentų nurodė, kad nori įgyti specialybę ir 12 proc. – įgyti praktinių žinių (5 pav.). Tokį rezultatą galima paaiškinti ir kitu aspektu – dauguma (84,2 proc.) pirmakursių baigė tik vidurinę mokyklą ir norėdami sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje privalo turėti atitinkamą išsilavinimą.

Siekiant nustatyti, kas paskatino pasirinkti studijas Ekonomikos fakultete, pateiktas klausimas „Kokios sąlygos turėjo įtakos Jūsų pasirinkimui studijuoti mūsų fakultete“? 40,5 proc. apklaustųjų nurodė norą dirbti įdomų darbą, 36,9 proc. respondentų – studijų kokybę, tik 7,1 proc. nurodė šios srities specialistų uždarbį, 17,85 proc. apklaustųjų – galimybę kilti karjeros laiptais, 16,66 proc. nurodė atsitiktines aplinkybes.



5 pav. Studijų Ekonomikos fakultete tikslas (proc.)

kas dirba ir neturi laiko joms pasinaudoti“; „Kad paskaitos būtų vakarais“; „Šioje kolegijoje man viskas patinka, labai geri dėstytojai“; „Galėtų būti mažiau egzaminų (teorinių žinių patikrinimo), bet daugiau projektų“; „Viskas puiku“; „Sunku suderinti darbą su mokslais, kartais tenka neateiti į paskaitas, o dėstytojai kažkurie žymi“; „Didelis minusas, kad paskaitos vyksta šeštadieniais, gyvenu už 100 km nuo Vilniaus“; „Lengvesnes užduotis namų darbams“; „Manau, kad fakultetui nieko netrūksta“.

Atsakydami į klausimą „Šiuo metu Jūs dirbate?“ 34 (40,5 proc.) studentai nurodė, kad dirba ne pagal specialybę, 7 (8,3 proc.) studentai – dirba pagal specialybę, 22 (26,2 proc.) studentai yra užsiregistravę darbo biržoje, 18 (21,4 proc.) studentų atsakė, jog tik studijuoja ir nedirba, 2 (2,3 proc.) studentai atsakė kita.

Galiausiai respondentų paprašyta parašyti pastabų ir siūlymų. Jie buvo tokie: „Kad konsultacijos vyktų vakarais, nes dieną daug

IŠVADOS

Atlikus dokumentų analizę, galima teigti: ištęstinės studijos leidžia studentams savarankiškiau planuoti savo laiką. Studentai, pasirinkę ištęstinę studijų formą, gauna studijų krepšelį, skatinamąją stipendiją; ištęstinę studijų formą pasirinkę studentai valstybei yra tokie pat svarbūs kaip ir nuolatinį studijų studentai.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad beveik pusė apklaustųjų (48,8 proc.) apie fakultetą sužinojo iš pažįstamų, tad galima daryti prielaidą, jog fakulteto vardą garsina jo absolventai, dėstytojai ir darbuotojai. Pagrindinis (88 proc.) apklaustųjų ištęstinių studijų I kurso studentų studijų tikslas – įgyti specialybę ir 12 proc. – įgyti praktinių žinių.

Apibendrinant tyrimą galima teigti, kad studentai nusiteikę palankiai ir užsibrėžę tikslą derinti studijas su darbu ir šeima.

Literatūra

1. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 54-2140.
2. Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2009 m. gegužės 15 d. įsakymas Nr. 1026 „Dėl nuolatinės ir ištęstinės studijų formų aprašo patvirtinimo“. *Valstybės žinios*, 2009, Nr. 59-2325.
3. *Ekonomikos fakulteto veiklos ataskaita*. Vilniaus kolegija, 2010 m.
4. *Suaugusiųjų studijų skyriaus veiklos ataskaita*. Ekonomikos fakultetas, 2010 m.
5. Suaugusiųjų studijų skyrius. Prieiga per internetą: <<http://ekf.viko.lt/index.php?page=neakivaizdines-studijos>>.

**PART-TIME STUDIES AT FACULTY OF ECONOMICS,
VILNIAUS KOLEGIJA/UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES IN 2010**

Summary

The Lithuanian Republic science and studies law passed in April 2009, started a science and studies reform which provided for science and studies system modernization. The main reform objectives are quality and approachability of studies, development of modern technologies, brain drain stopping. Trying to ensure high quality of studies, part-time studies were transformed into continuing education. The paper examines Vilnius College Faculty of Economics continuing education, its organisation, , analyses the composition of the 1st year students and the objectives of the Faculty students's studies. Having analysed the research data and carried out a written quiz, it was found out that the part-time form of continuing education is usually chosen by the young people who want to acquire a profession and have an interesting job.

ERASMUS PROGRAMA – ŠIUOLAIKINIO DĖSTYTOJO MOBILUMO GARANTAS

Laima Steiblienė
Vilniaus kolegija

Anotacija

Šiuolaikinis dėstytojas turi ne vien teikti žinias, bet ir nuolat tobulėti, atsinaujinti, sutelkti studentų dėmesį į svarbiausius dalykus, išmokyti juos naudotis tomis žiniomis praktiškai. Svarbiausia nusakyti besimokančiajam, kaip susirasti reikiamus informacijos šaltinius tam tikroms problemoms spręsti. Labai svarbu išryškinti vertybines orientacijas, nes kyla paviršinio žinojimo ir paviršutiniškos, nekuriančios, vartotojiškos visuomenės atsiradimo grėsmė. Kita vertus, aukštosios mokyklos dėstytojas jau nebėra visažinis, kuris pateikia būtinus įsiminti faktus. Jis yra tik savotiškas vadovas milžiniškame informacijos pasaulyje, padeda geriau orientuotis, atkreipti dėmesį į pagrindinius dalykus, priimti efektyvius sprendimus. Dėstytojo vaidmuo ne tik nemažėja, bet tampa dar svarbesnis, nes reikalaujama, kad jis būtų gerai pasirengęs, turėtų ryšį su išorine aplinka, siektų nuolat tobulėti.

Straipsnio tikslas – atskleisti Erasmus mobilumo programos svarbą ir įtaką Vilniaus kolegijos akademinės bendruomenės veiklai.

1. MOKYMOSI VISĄ GYVENIMĄ PROGRAMA

Vienas iš pagrindinių Vilniaus kolegijos misijos elementų yra laiduoti modernų ir Europos standartus atitinkantį studijų procesą aktyviai bendradarbiaujant su verslo pasaulio atstovais. Institucijos strategija yra orientuota į jos veiklos internacionalizavimą, kurio viena iš svarbiausių programų yra Erasmus programa. Ji skirta visų aukštojo mokslo mokymo ir mokymosi proceso dalyvių akademiniam mainams skatinti. Programa atvira visų tipų aukštojo mokslo įstaigoms, apima visas studijų sritis ir studijų lygius, įskaitant ir doktorantūrą.

2007 metais pradėta diegti naujoji Mokymosi visą gyvenimą programa (MVG, angl. *Lifelong Learning Programme*). MVG programą sudaro šešios dalys:

1. Comenius – mokyklinis ugdymas.
2. Erasmus – aukštasis mokslas.
3. Leonardo da Vinci – profesinis mokymas.
4. Grundtvig – suaugusiųjų švietimas.
5. Skersinė programa – kalbos, informacinės ir ryšio technologijos, politinis bendradarbiavimas, rezultatų sklaida ir naudojimas.
6. Jean Monnet programa – mokymai, moksliniai tyrimai.

Erasmus yra aukštojo mokslo paprogramė. Ja siekiama užtikrinti aukštojo mokslo kokybę, skatinti studentų, dėstytojų ir kito personalo mobilumą, daugiašalį aukštojo mokslo institucijų bendradarbiavimą tarpusavyje ir su verslo įmonėmis. Erasmus tikslas yra garantuoti studijų laisvųjų skaidrumą ir akademinį pripažinimą visoje Europos Sąjungoje.

Pagrindinės Erasmus veiklos sritys yra:

1. Studentų mobilumas studijoms užsienio universitetuose ir praktikai įmonėse, mokymo centruose, mokslo tiriamuosiuose centruose.
2. Dėstytojų, kito aukštojo mokslo institucijų personalo mobilumas mokymosi ar mokymo institucijoje partnerystės tikslais.
3. Intensyvių Erasmus kalbų kursų organizavimas (EILC).
4. Daugiašaliai projektai: intensyvių Erasmus programų, jungtinių studijų programų kūrimas ir vykdymas, Erasmus teminiai tinklai.

Europos Sąjungos LLP/ERASMUS programa remia ir skatina Europos aukštųjų mokyklų bendradarbiavimą įvairiose akademinio gyvenimo srityse. Svarbi šios programos dalis yra parama dėstytojams – jiems suteikiama galimybė išvykti trumpiems dėstytojų vizitams. Paprastai šie vizitai sudaro kitoje Europos šalyje esančios aukštosios mokyklos oficialios mokymo programos dalį. Vizitai organizuojami pagal sutartis, kurias sudaro aukštųjų mokyklų tarptautinių ryšių skyriai. Programoje gali dalyvauti visi etatiniai dėstytojai. Pageidaujantieji skaityti paskaitas mainų institucijoje turi užsienio kalba parengti gyvenimo aprašymą ir būsimų paskaitų anotaciją (nurodyti, kokiai auditorijai jos skirtos, kokios reikės įrangos, trukmę valandomis, pateikti santrauką), suderinti su priimančia institucija vizito laiką ir gauti

jos sutikimą (individualiai arba tarpininkaujant VDA Tarptautinių ryšių skyriui). Vizito trukmė – 1 savaitė. Minimali užsiėmimų trukmė – 5 valandos per savaitę.

Erasmus programos veiklą gali vykdyti institucijos, turinčios Erasmus chartiją. Tai yra Europos Komisijos išduotas dokumentas, kuris suteikia galimybę aukštojo mokslo institucijai dalyvauti Erasmus mainų programoje ir gauti finansinę paramą programai įgyvendinti.

Programoje dalyvaujančios Europos Sąjungos šalys: Airija, Austrija, Belgija, Bulgarija, Čekija, Danija, Estija, Graikija, Ispanija, Italija, Jungtinė Karalystė, Kipras, Latvija, Lietuva, Liuksemburgas, Lenkija, Malta, Nyderlandų Karalystė, Portugalija, Prancūzija, Rumunija, Slovakija, Slovėnija, Suomija, Švedija, Vengrija, Vokietija.

Europos ekonominės erdvės šalys: Islandija, Lichtenšteinas, Norvegija.

Asocijuota šalis: Turkija.

Tylusis partneris: Šveicarija.

Vilniaus kolegija dalyvauja tarptautinėse ES programose: Mokymosi visą gyvenimą programoje ir jos paprogramėse: Erasmus, Grundtvig (buv. Socrates programa ir jos paprogramės), TEMPUS ir kitose. Vilniaus kolegijos Tarptautinių ryšių skyrius yra Vilniaus kolegijos padalinys. Jo tikslas – koordinuoti Vilniaus kolegijos tarptautinius ryšius, informuoti jos darbuotojus ir studentus apie užsienio partnerius, skleisti informaciją apie Vilniaus kolegiją.

Dalyvavimas programose numato tokius uždavinius:

- skatinti studentų mobilumą, ypač kreipiant dėmesį studijas ir praktikas;
- skatinti dėstytojų mobilumą, ypač daug dėmesio skiriant mainų metu skaitomų paskaitų integracijai į studijų procesą;
- didinti studentų ir dėstytojų mobilumą;
- užtikrinti modernių studijų programų pasiūlą;
- skatinti tarptautinį bendradarbiavimą atliekant taikomuosius tyrimus, ypatingą dėmesį skiriant Erasmus IP, CD projektams, teminiams tinklams;
- sukurti Erasmus mainų kokybės užtikrinimo sistemą;
- plėtoti užsienio kalbų mokymosi politiką;
- gerinti studentams teikiamų paslaugų kokybę.

Dalyvavimas tarptautinėse programose padeda integruotis į Europos aukštojo mokslo plėtros procesus. Vykdam projektus vyksta dėstytojų ir studentų mainai, atnaujinamos studijų programos, moduliai, įkuriamos naujos modernios laboratorijos, modernizuojama senoji įranga, įsigyjama naujų informacinių technologijų.

Vilniaus kolegija bendradarbiauja su aukštosiomis mokyklomis, asociacijomis, darbdaviais studijų programų rengimo, dėstytojų kvalifikacijos tobulinimo, taikomųjų tyrimų, studentų įdarbinimo, renginių rėmimo, suaugusiųjų mokymo, dalyvavimo tarptautiniuose projektuose klausimais.

2. ERASMUS MOBILUMO PROGRAMOS SVARBOS TYRIMAS

Vilniaus kolegijos dėstytojų dalyvavimo Erasmus programoje pastaruosius trejus mokslo metus tyrimas rodo, kad dėstytojai neaktyviai įsitraukia į šią programą, gal kiek geresni šiuo atžvilgiu yra Verslo vadybos fakulteto rezultatai (lent.).

Lentelė. Vilniaus kolegijos fakultetų dėstytojų, dalyvaujančių Erasmus programoje, skaičius

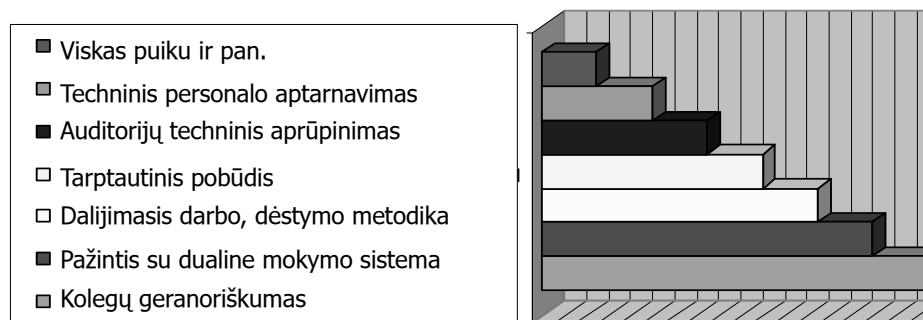
Eil. Nr.	Fakultetai	2007–2008 m. m.	2008–2009 m. m.	2009–2010 m. m.
1.	Elektronikos ir informatikos	8	8	5
2.	Ekonomikos	6	6	9
3.	Verslo vadybos	16	26	16
4.	Sveikatos priežiūros	11	9	6
5.	Agrotechnologijų	5	6	5
6.	Pedagogikos	10	7	7
7.	Dizaino ir technologijų	4	–	5
8.	Menų	–	–	6

Ekonomikos fakulteto rezultatai nedžiugina. Yra rezervas vykti lektoriams skaityti paskaitas pagal Erasmus programą. Tai rodo, kad fakulteto lektoriai iki šiol nelinekė aktyviai dalyvauti mainų programose. Atlikus etatinių šio fakulteto dėstytojų apklausą, gauti tokie rezultatai.

Dėstytojai vyksta skaityti paskaitas į tokias užsienio šalis: Daniją, Latviją, Vokietiją, Prancūziją, Suomiją, Portugaliją, Čekiją. Paskaitos skaitomos anglų, vokiečių ir rusų kalbomis.

Į klausimą „Su kokiais sunkumais susidūrėte vizito metu?“ nebuvo atsakyta. Komentuota, kad priimančios institucijos sudaro geras sąlygas skaityti paskaitas ir jokių sunkumų nepatirta.

Atsakymai į klausimą „Kas patiko vizito metu?“ pasiskirstė taip (1 pav.):



1 pav. Respondentų nuomonė apie dalyvavimą mainų programoje

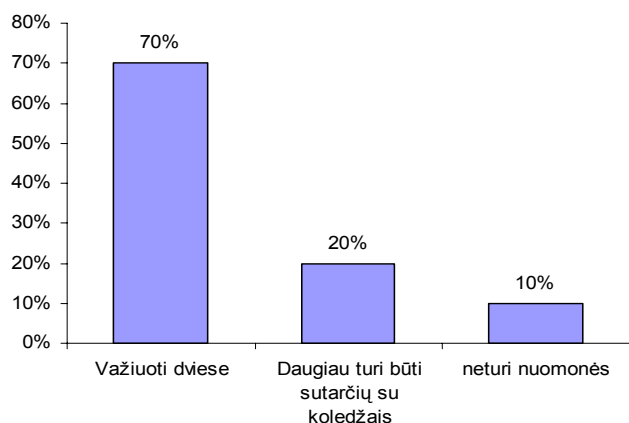
Be pagrindinių atsakymų, dėstytojų atsakymai buvo „žingeidūs, aktyvūs studentai, malonūs, geranoriški kolegos, labai geras priėmimas ir kita“.

Iš 2 paveikslo matyti, kad dėstytojai pageidautų daugiau sutarčių su kitomis mokslo institucijomis ir norėtų toliau vykdyti skaityti paskaitas į kitas šalis pagal Erasmus mainų programą:

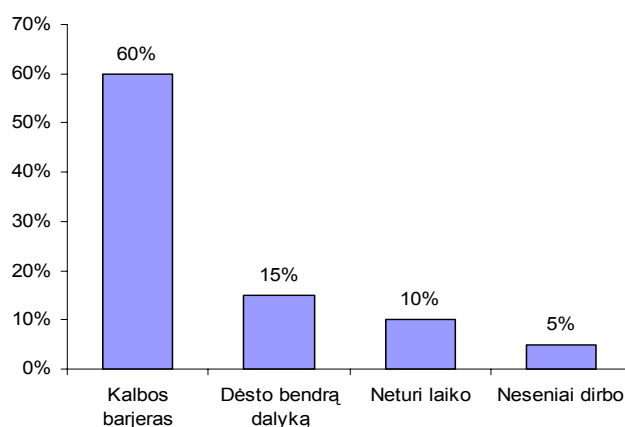
Analizuojant dėstytojų atsakymus, padaryta bendra išvada, kad Fakulteto administracija turi sudaryti sąlygas dėstytojams išvažiuoti ne po vieną.

Labai džiugina atsakymai į klausimą „Ar ketinate artimiausiu metu vykti skaityti paskaitų?“ – visi respondentai atsakė „taip“.

Kita dalis apklaustų dėstytojų nebuvo išvykę skaityti paskaitų. 3 paveiksle pateiktos priežastys, kodėl lektoriai nedalyvauja Erasmus mainų programoje.



2 pav. Respondentų siūlymai dėl Erasmus mainų programos



3 pav. Respondentų nurodytos nedalyvavimo Erasmus programoje priežastys

IŠVADOS

Erasmus mainų programa turi pagrindinį tikslą – plėsti ES aukštųjų mokyklų bendradarbiavimą, skatinti akademinį mobilumą, stiprinti europinį bendradarbiavimą aukštojo mokslo srityje, skatinti studentų ir personalo mobilumą, aukštojo mokslo institucijų ir įmonių bendradarbiavimą. Šis tikslas puikiai įgyvendinamas, tik reikėtų atsižvelgti į teikiamus dėstytojų siūlymus ir tobulinti Erasmus mainų programą.

Literatūra

1. RAKAUSKIENĖ, O. G.; JONUŠAITĖ, J. Lietuvos ūkio plėtojimo ilgalaikė strategija iki 2015 metų (konceptija). *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 2001, Nr. 19.
2. *Tarptautiniai ryšiai* [interaktyvus]. Vilnius, 2011 [žiūrėta 2011 m. vasario 20 d.]. Prieiga per internetą: <<http://viko.lt/>>.
3. *Erasmus programa* [interaktyvus]. Vilnius, 2011 [žiūrėta 2011 m. kovo 2 d.]. Prieiga per internetą: <<http://vu.lt/lt/erasmus/>>.

ERASMUS PROGRAMM – MOBILITY GARANTY OF MODERN ACADEMIC

Summary

The lecturer should always change, to be able to impart knowledge, to teach students to use knowledge in practice. The main thing that the student should know where and how to find important information. Such tasks change the lecturer's role. He must have a connection with outside, must always try to improve.

This article aims – to find ERASMUS mobility importance and influence University of Applied Sciences academic community activities.

STUDIJOS BESIKEIČIANČIOJE VERSLO APLINKOJE

Mokslinės-praktinės konferencijos, įvykusios Alytaus kolegijoje 2011 m. balandžio 15 d., pranešimų medžiaga

Redaktorė Dalia Vėbrienė

LIETUVOS EKONOMIKOS DĖSTYTOJŲ ASOCIACIJA

Naugarduko g. 5, LT – 01141 Vilnius, Lietuva

Tel: (8-5) 219 1675, tel./Faksas: (8-5) 219 1680, el. paštas: info@leda.lt

<http://www.leda.lt>

Išleido Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacija, Naugarduko g. 5, LT-01141 Vilnius

Spausdino UAB CIKLONAS, J. Jasinskio g. 15, LT-01111 Vilnius

Internete: <http://www.skaityk.lt>, el. paštas: info@skaityk.lt

Tiražas 50 egz.