

VILNIAUS GEDIMINO TECHNIKOS UNIVERSITETAS

Kristina LEDAUSKAITĖ

TRANSPORTO SEKTORIAUS
ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ POTENCIALO
EKONOMINIS VERTINIMAS

DAKTARO DISERTACIJA

SOCIALINIAI MOKSLAI,
EKONOMIKA (04S)



LEIDYKLA
Vilnius TECHNIKA 2010

Disertacija rengta 2006–2010 metais Vilniaus Gedimino technikos universitete.

Mokslinis vadovas

prof. habil. dr. Ramūnas PALŠAITIS (Vilniaus Gedimino technikos universitetas, socialiniai mokslai, ekonomika – 04S).

VGTU leidyklos TECHNIKA 1836-M mokslo literatūros knyga
<http://leidykla.vgtu.lt>

ISBN 978-9955-28-756-8

© VGTU leidykla TECHNIKA, 2010

© Kristina, Ledauskaitė, 2010

Kristina.Ledauskaite@vgtu.lt

VILNIUS GEDIMINAS TECHNICAL UNIVERSITY

Kristina LEDAUSKAITĖ

**ECONOMIC ASSESSMENT OF
HUMAN RESOURCE POTENTIAL IN
TRANSPORT SECTOR**

DOCTORAL DISSERTATION

SOCIAL SCIENCES,
ECONOMICS (04S)



LEIDYKLA

Vilnius TECHNICA 2010

Doctoral dissertation was prepared at Vilnius Gediminas Technical University in 2006–2010.

Scientific Supervisor

Prof Dr Habil Ramūnas PALŠAITIS (Vilnius Gediminas Technical University, Social Sciences, Economics – 04S).

Reziუმэ

Disertacijoje nagrinėjamas transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo ekonominis vertinimas transporto vadybos specialistų (toliau – TVS) pavyzdžiu. Šiuolaikinėje ekonomikos praktikoje kyla daug problemų vertinant žmogiškąjį potencialą šalies ar ūkio šakos mastu, kadangi įmonių ekonominė vertė labiau sietina su materialiuoju turtu, o ne su žmogiškuoju potencialu. Ši problema ypač išryškėja transporto sektoriuje, kuris yra reikšmingas šalių ekonomikai. Transporto efektyvumą labiausiai veikia vadybinė žmogiškųjų išteklių kompetencija. Žmogiškasis veiksnys transporto veiklos kontekste mažai analizuotas. Pagrindinis tyrimo objektas – transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo ekonominis vertinimas. Pagrindinis disertacijos tikslas – sukurti transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo ekonominio vertinimo modelį kokybinių ir kiekybinių rodiklių pagrindu. Šios metodikos taikymo sritis – specialistų rinkos poreikio tyrimai. Darbe sprendžiami keli pagrindiniai uždaviniai: transporto sektoriaus ir žmogiškųjų išteklių potencialo kaip ekonominių tyrimų objekto analizė; žmogiškųjų išteklių potencialo ekonominis vertinimas teoriniu aspektu; transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo ekonominiam vertinimui skirtų tyrimų metodika; transporto vadybos specialistų rinkos poreikio tyrimas Baltijos šalyse.

Disertaciją sudaro įvadas, keturi skyriai, rezultatų apibendrinimas, naudotos literatūros, autorės publikacijų disertacijos tema sąrašas ir 14 priedų.

Įvadiniame skyriuje aptariama tiriamoji problema, darbo aktualumas, aprašomas tyrimų objektas, formuluojamas darbo tikslas bei uždaviniai, aprašoma tyrimų metodika, darbo mokslinis naujumas, darbo rezultatų praktinė reikšmė, ginamieji teiginiai. Įvado pabaigoje pristatoma disertacijos tema, autorės paskelbtos publikacijos ir pranešimai konferencijose, taip pat pateikta disertacijos struktūra.

Pirmajame skyriuje pateikta transporto sektoriaus ir jo žmogiškųjų išteklių potencialo kaip ekonominio tyrimo objekto analizė. Skyriaus pabaigoje formuluojamos išvados ir tikslinami disertacijos uždaviniai.

Antrajame skyriuje pateikta žmogiškųjų išteklių potencialo ekonominio vertinimo analizė teoriniu aspektu.

Trečiajame skyriuje pasiūlyta metodika transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo ekonominiam vertinimui.

Ketvirtajame skyriuje tiriamas TVS rinkos poreikis Baltijos šalyse.

Disertacijos pabaigoje pateikiamas rezultatų apibendrinimas.

Disertacijos tema yra išspausdinta 19 mokslinių straipsnių, perskaityta 12 pranešimų.

Abstract

The dissertation, analyses economic assessment of human resource potential in transport sector and focuses on transport management specialists' (TMS) example. In recent economic practice, an attempt to evaluate human capital on a national or economy field scale causes a lot of problems, since economic value of organisations is measured mainly according to the criteria of material value, not the human capital. The problem mentioned is especially concerned with transport sector, which is of special importance for development of national economy. Competent human resources in the field of management have the major influence on transport efficiency. However, little attention has been paid on the role of human factor in the context of transport activity. The object of the present research is the economic assessment of human resource potential in transport sector. The main purpose of this research is to create the model for economic assessment of human resource potential in transport sector, according to qualitative and quantitative criteria. The methods mentioned are applied in the research of the specialists market needs. The objectives of the present research are following: the analysis of transport sector and its human resource potential as the object of economic research; the economic assessment of human resource potential on the theoretical basis; the research methods applied for economic assessment of human resource potential in transport sector; the research of the transport management's specialists market needs in Baltic Countries. The dissertation comprises introduction, four chapters, general conclusions, a list of literature, a list of author's publications on the topic of dissertation and 14 annexes. The introduction discusses the problem addressed and its relevance, describes the object and methodology of research, formulates the aim and tasks for work, and explains scientific novelty of the work, practical value of the research and defended propositions. In the end of the introduction, the author's publications and conference reports on the topic of the dissertation and the structure of the dissertation are presented. The first chapter presents the analysis of transport sector and its human resource potential as the object of economic research. The chapter ends with formulated conclusions and the tasks of the dissertation specified. The second chapter provides the analysis of economic assessment of human resource potential on the theoretical basis. The third chapter suggests the methods for economic assessment of human resource potential in transport sector. The fourth chapter investigates TMS market needs in Baltic Countries. The final part of the dissertation provides the summary of the results.

On the basis of the topic of the dissertation 19 scientific articles were published and 12 conference reports were given.

Žymėjimai

Simboliai

- AI – investicijos;
- BNP – bendrasis nacionalinis produktas;
- B_t – pajamos dėl išsilavinimo t laikotarpiu;
- C_n – investicijų apimtis n metų mokymo laikotarpiu;
- C_o – išlaidų tarp aukštojo ir vidurinio išsilavinimo įsigijimo skirtumas;
- C_t – mokymo išlaidos t laikotarpiu;
- D – praktinės patirties rodiklių aibė;
- D_b – žmogaus su aukštuoju išsilavinimu uždarbis per visą darbinį gyvenimą;
- D_c – žmogaus su viduriniu išsilavinimu uždarbis per visą darbinį gyvenimą;
- D_n – individo laukiamos metinės pajamos iš viso turto;
- DPN_{ij} – darbuotojų pakeitimo norma (proc.). Rodo darbuotojų, kuriuos reikės pakeisti per metus, skaičių;
- DPP_{ij} – dirbančiųjų skaičius pagal profesinį pasirengimą;
- DRP_{ij} – darbdavių, registravusių problemas rast darbuotojus, skaičius per metus;
- E_t – žmogaus darbo užmokesčio prieaugis, gavus aukštąjį išsilavinimą amžiuje t ;
- i – palūkanų norma;
- IE – išorinių ekonominių (BVP, infliacija, užsienio prekyba, nedarbas) rodiklių aibė;
- I_{SK} – transporto/logistikos įmonių skaičius.
- I_{TVS}^M – investicijų suma rengiant konkurencingą transporto vadybos specialistą;
- y – prognozuojami kintamieji;

- Y_n – uždarbis žmogaus, turinčio n metų išsimokslinimą;
 j – nagrinėjamas ekonomikos sektorius ($j = 1, \dots, 29$);
 k – koregavimo koeficientas;
 k_j – j -osios kompetencijos lygis procentais;
 KK – investicijos į papildomą kvalifikacijos tobulinimą;
 L_{ij} – yra skaičius j -tos grupės specialistų, dirbančių i -tame sektoriuje laikotarpi t ;
 LSM_{ij} – leidimų skaičius metams rodo darbo jėgos paklausą (iš kitų šalių);
 m – indeksas, apskaičiuojamas automatiškai kompiuteriu pagal mažiausio kvadrato metodą.
 M_b, M'_b – investicijos į mokymo bazę;
 $MDPP_{ij}$ – moteriškos lyties dirbančiųjų dalis pagal profesinį pasirengimą (proc.);
 M_p, M'_p – mokymo programų ekonominė vertė;
 M_{SK} – mokymo institucijų, rengiančių transporto vadybos specialistus, skaičius;
 M_t – studento investicijos mokymosi laikotarpiu;
 N – laiko periodų skaičius;
 n – žmogaus gyvenimo trukmė metais;
 NL_{ij} – nedarbo lygis (proc.);
 N_{SSP} – santykinis specialistų parengimas;
 NVP – išsilavinimo kaina;
 P^* – privatus optimumas;
 PDr, SDr – privatinė ir socialinė diskonto norma;
 Pr, Sr – papildomų investicijų privati ir socialinė pelno norma;
 Q'_2 – išviso apklaustų studentų, studijuojančių pirmoje pakopoje;
 Q''_3 – išviso apklaustų studentų, studijuojančių antroje pakopoje;
 \tilde{q}_1 – absolventų, dirbančių pagal specialybę, skaičius;
 q_1 – dirba pagal specialybę;
 Q_1 – iš viso apklaustų absolventų;
 \tilde{q}_2, \tilde{q}_3 – dirbančių studentų skaičius;
 q_2 – valstybei ekonomiškai naudingų studentų skaičius (pirmoje studijų pakopoje);
 q_3 – valstybei ekonomiškai naudingų studentų skaičius (antroje studijų pakopoje);
 q_4, q_5 – įgyjama kvalifikacija;
 $R_{šve}$ – investicijų į švietimą normatyvinis efektyvumas;
 R – rinkos poreikių rodiklių aibė;
 r – vidutinės pajamos;
 S – specialisto asmeninių savybių rodiklių aibė;
 S^* – socialinis optimumas;
 SP – specialistų, tenkančių įmonei, skaičius;

- S_{sk} – studentų, baigusių transporto vadybos specialybę, skaičius;
 $\check{S}F$ – piniginė viso švietimo fondo išraiška;
 U – aukštojo mokslo ugdymo rodiklių aibė;
 $VADPP_{ij}$ – vyresnio amžiaus (virš 55 m.) dirbančiųjų dalis pagal profesinį pasirengimą (proc.);
 $VIDPP_{ij}$ – vid. metinis dirbančiųjų skaičiaus augimo tempas pagal profesinį pasirengimą (proc.);
 $VISA_{ij}$ – vizų ir darbo sutarčių skaičius per metus;
 W_n – individo laukiamas metinis uždarbis iš žmogiškojo kapitalo naudojimo;
 x – kintamieji, pagal kuriuos atliekama prognozė;
 X_O – uždarbis žmogaus, turinčio nulinį išsimokslinimą;
 ΣAKI – investicijos į aukštesnės kvalifikacijos įgijimą;
 $\Sigma D_{inv}, \Sigma D'_{inv}$ – investicijos į dėstytojus;
 ΣP – investicijos į pagrindų parengimą;
 $\sum_{i=1}^M P_r V_{i,j}^M$ – pridėtinė vertė, kurią sukuria transporto vadybos specialistas transporto sektoriuje, t laikotarpiu.

Santrumpos

- BVP – bendrasis vidaus produktas;
 DĖST – dėstytojai;
 EE – Estija;
 ES – Europos Sąjunga;
 JAV – Jungtinės Amerikos valstijos;
 LT – Lietuva;
 LV – Latvija;
 NT – nekilnojamasis turtas;
 NVS – Nepriklausomų valstybių sandrauga;
 RPT – racionalaus pasirinkimo teorija;
 ST – studentai;
 TS – transporto/logistikos įmonių vadovai;
 TVS – transporto vadybos specialistas (-i) (angl. *TMS – transport management specialists*).

Turinys

ĮVADAS	1
Problemos formulavimas	1
Darbo aktualumas	2
Tyrimų objektas	2
Darbo tikslas	2
Darbo uždaviniai	3
Tyrimų metodika.....	3
Darbo mokslinis naujumas.....	3
Darbo rezultatų praktinė reikšmė.....	4
Ginamieji teiginiai	4
Darbo rezultatų aprobavimas	4
Disertacijos struktūra	5
1. TRANSPORTO SEKTORIAUS ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ POTENCIALAS KAIP EKONOMINIŲ TYRIMŲ OBJEKTAS.....	7
1.1. Transporto sektoriaus įtakos socialiniams ir ekonominiams procesams analizė užsienio šalių pagrindu	7
1.2. Transporto sektoriaus ir bendrojo vidaus produkto sąsajų analizė	13
1.3. Užsienio prekybos dinamių pokyčių analizė	17

1.4. Infliacijos ir transporto sektoriuje sukuriamos pridėtinės vertės sąsajų analizė.....	18
1.5. Transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo analizė.....	21
1.6. Transporto vadybininkų reikšmė pastarojo dešimtmečio ekonomikos raidos etapu.....	23
1.7. Pirmojo skyriaus išvados ir disertacijos uždavinių formulavimas.....	28
2. ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ POTENCIALO EKONOMINIO VERTINIMO TEORINĖ STUDIJA.....	31
2.1. Žmogiškojo potencialo, kaip vienos iš įmonių konkurencijos priemonės, vertinimas.....	31
2.2. Žmogiškųjų išteklių potencialo vertinimo šiuolaikinės teorijos.....	35
2.3. Ekonomikos ir vadybos specialistų potencialo kiekybinio vertinimo ypatumai.....	41
2.3.1. Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos lygio analizės teorinis pagrindimas.....	41
2.3.2. Specialistų paklausos prognozės analizė taikant tarptautinę patirtį.....	43
2.4. Ekonomikos ir vadybos specialistų potencialo kokybinio vertinimo ypatumai.....	46
2.4.1. Ekonomistų ir vadybininkų rengimo teorinis kokybės tyrimas.....	46
2.4.2. Verslo reikalavimai rengiamiems transporto vadybos specialistams ekonomistų ir vadybininkų kontekste.....	48
2.4.3. Transporto vadybos studentų aukštojo mokymo kokybės poreikiai.....	51
2.4.4. Transporto vadybos specialistų kompetencijos vertinimo rodikliai investicijų į žmogiškąjį kapitalą efektyvumo rodiklių kontekste.....	55
2.6. Antrojo skyriaus išvados.....	64
3. TRANSPORTO SEKTORIAUS ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ POTENCIALO EKONOMINIAM VERTINIMUI SKIRTŲ TYRIMŲ METODIKA.....	67
3.1. Transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo kokybinis vertinimo modelis.....	67
3.2. Transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo kiekybinis vertinimo modelis.....	82

3.3. Grupių, suinteresuotų transporto vadybos specialistų rengimu, nustatymas	83
3.4. Trečiojo skyriaus išvados.....	85
4. TRANSPORTO SEKTORIAUS ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ POTENCIALO EKONOMINIO VERTINIMO EMPIRINIS TYRIMAS	87
4.1. Transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių kokybinis rinkos poreikio tyrimas Baltijos šalyse	88
4.1.1. Transporto vadybos studentų Baltijos šalyse anketinis tyrimas	88
4.1.2. Dėstytojų Baltijos šalyse anketinis tyrimas.....	95
4.1.3. Transporto/logistikos įmonių Baltijos šalyse anketinis tyrimas	101
4.1.4. Suinteresuotų grupių tyrimo rezultatų palyginamoji analizė	108
4.2. Transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių kiekybinis rinkos poreikio tyrimas Baltijos šalyse	115
4.3. Transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo plėtrai skirti strateginiai sprendimai.....	122
4.4. Ketvirtojo skyriaus išvados.....	130
BENDROSIOS IŠVADOS.....	133
LITERATŪRA IR ŠALTINIAI	135
AUTORĖS PUBLIKACIJOS DISERTACIJOS TEMA	151
PRIEDAI (PATEIKTI ELEKTRONINĖJE LAIKMENOJE).....	155
1 priedas. Lietuvos, Latvijos ir Estijos transporto ir ryšių sektoriaus sukuriamą pridėtinę vertę.....	156
2 priedas. Sąvokos susijusios su transporto vadybos specialybe	158
3 priedas. Pagrindiniai gebėjimai, reikalingi 21-ajame amžiuje.....	159
4 priedas. Specialistų poreikio įvertinimas remiantis Airijos patirtimi prognozuojant specialistų paklausą	160
5 priedas. Baltijos šalių aukštojo mokslo ugdymo, praktinės patirties, specialistų asmeninių savybių įvertinimo rodiklių palyginamosios matricos	162
6 priedas. Anketa studentams	165
7 priedas. Anketa dėstytojams	171
8 priedas. Anketa transporto įmonėms	176
9 priedas. Kriterijai užtikrinantys kokybišką transporto vadybos specialistų parengimą Baltijos šalyse.....	184
10 priedas. Elementai užtikrinantys kokybišką TVS parengimą: dėstytojų požiūrio tyrimas.....	186

11 priedas. TVS savybės lemiančios sėkmę darbe	188
12 priedas. Konkurencingumo sąvoka transporto srityje dalyvių (transporto vadybos specialistų ir transporto/logistikos įmonių vadovų) požiūriu	190
13 priedas. Transporto vadybos specialistų kompetencijos: suinteresuotų grupių tyrimas	192
14 priedas. TVS aukštojo mokslo, praktinės patirties ir asmeninių savybių rodiklių koreliacijos analizė.....	194

Contents

INTRODUCTION	1
The research problem	1
The relevance of the paper	2
The research object	2
The aim of the research.....	2
The tasks of the research	3
The methodology of the research	3
The scientific novelty.....	3
The practical value	4
Defended proposition	4
Approval of the results	4
The structure of dissertation	5
1. TRANSPORT SECTOR HUMAN RESOURCE POTENTIAL AS THE SUBJECT OF ECONOMIC RESEARCH	7
1.1. Analysis of the impact of transport sector on the social and economic processes, based on the examples of foreign countries.....	7
1.2. Analysis of transport sector and gros domestic product interface	13
1.3. Analysis of foreign trade dynamic changes	17

1.4. Analysis of links between inflation and added value of transport	18
1.5. Analysis of transport sector human resource potential	21
1.6. Significance of transport manager in last decade economic development stage.....	23
1.7. Conclusions of chapter 1 and dissertation tasks	28
2. THEORETICAL STUDIES OF THE ECONOMIC ASSESSMENT OF HUMAN RESOURCE POTENTIAL	31
2.1. Human potential's as a tool of business competition evaluation	31
2.2. Modern theories of human resource potential evaluation	35
2.3. Features of economics and management specialists quantitative assessment.....	41
2.3.1. Theoretical substantiation of the analysis of the workforce supply and demand levels.....	41
2.3.2. Forecasting analysis of the specialists demands, referring to the international experience	43
2.4. Features of the qualitative assessment of the potential of economics and management specialists	46
2.4.1. Theoretical qualitative studies of economists' and managers' preparation	46
2.4.2. Business requirements for the specialists of transport management training, in the context of economists and managers	48
2.4.3. Needs of higher education quality of the students of transport management	51
2.4.4. Indicators for the competence evaluation of transport management specialists, in the context of investments' in human capital efficiency indicators.....	55
2.5. Conclusions of chapter 2.....	64
3. RESEARCH METHODS APPLIED FOR THE ECONOMIC ASSESSMENT OF HUMAN RESOURCE POTENTIAL IN TRANSPORT SECTOR	67
3.1. Model of transport sector human resource potential qualitative evaluation.....	67
3.2. Model of transport sector human resource potential quantitative evaluation.....	82
3.3. Setting the interest groups in transport management specialists training.....	83
3.4. Conclusions of chapter 3.....	85

4. EMPIRICAL RESEARCH OF THE ECONOMIC ASSESSMENT OF HUMAN RESOURCE POTENTIAL IN TRANSPORT SECTOR	87
4.1. Qualitative research of human resource of the transport sector market needs in Baltic countries	88
4.1.1. Questionnaire survey of the students of transport management in Baltic countries.....	88
4.1.2. Questionnaire survey of teachers in Baltic countries	95
4.1.3. Questionnaire survey of the organisations of transport and logistics in Baltic countries	101
4.1.4. Comparative analysis of the research of interest groups results	108
4.2. Quantitative research of human resource of the transport sector market needs in Baltic countries	115
4.3. Strategic decision used in the development of human resource potential in transport sector.....	122
4.4. Conclusions of chapter 4.....	130
GENERAL CONCLUSIONS	133
LITERATURE AND REFERENCES	135
LIST OF THE AUTHOR'S SCIENTIFIC PUBLICATIONS ON THE TOPIC OF DISSERTATION	151
ANNEXES (IN CD)	155
Annex 1. Value added in transport and communication sectors in Lithuania, Latvia and Estonia	156
Annex 2. Definitions related to transport management specialty	158
Annex 3. Basic skills required for the 21st century.....	159
Annex 4. Evaluation of the need of specialists, according to the Irish experience in forecasting the specialists demand	160
Annex 5. Comparative matrix of indicators of higher education training, practical experience, evaluation of personal characteristics of specialist in Baltic countries	162
Annex 6. Questionnaire for students	165
Annex 7. Questionnaire for teachers	171
Annex 8. Questionnaire for transport companies	176
Annex 9. Criteria ensuring the quality of transport management specialists preparation in Baltic countries.....	184
Annex 10. Elements ensuring TMS high quality preparation: teachers' attitude survey	186
Annex 11. TMS features determining the successes at work	188

Annex 12. Definition of competitiveness, according to the attitude of the participants of transport sector (specialists of transport management and directors of transport and logistic companies)	190
Annex 13. Competence of the specialists of transport management: survey of interest groups	192
Annex 14. Correlation analysis of TMS high education, practical experience and personal qualities elements	194

Įvadas

Problemos formulavimas

Transporto/logistikos paslaugų sektoriuje klientai iš paslaugų teikėjų dažniausiai reikalauja ne vienos paslaugos, o viso logistikos paslaugų rinkinio. Tai lemia transporto ir logistikos paslaugų bendrojo vidaus produkto dalies bendroje Baltijos šalių BVP struktūroje augimą, kuris gerokai didesnis, nei ES vidurkis. Siekiant pagerinti transportinio sektoriaus darbą, didelis dėmesys turi būti skiriamas transporto srities specialistų rengimui. Ypač, svarbu išsiaiškinti kvalifikuotų transporto vadybos specialistų rinkos poreikį, nes vadybininkai – reprezentatyvi transporto sektoriaus grupė. Kita vertus, nuo vadybininkų darbo efektyvumo priklauso transporto/logistikos įmonių konkurencingumas ir visos šalies ekonomika. Sprendžiant ekonomines verslo problemas kyla daug sunkumų vertinant žmogiškąjį potencialą šalies ar ūkio šakos mastu, kadangi įmonių ekonominė vertė labiau sietina su materialiuoju turtu, o ne su žmogiškuoju potencialu. Ši problema ypač aktuali transporto sektoriuje, kadangi transporto efektyvumą labiausiai veikia vadybinė žmogiškųjų išteklių kompetencija. Žmogiškasis veiksnys transporto veiklos kontekste mažai analizuotas. Tai yra vienos iš esminių priežasčių, įvardyti analizuojamą mokslinę problemą – šiuolaikinėse ekonomikos teorijose trūksta teorinių modelių realiame gyvenime kylantiems iššūkiams

vertinti, kurių pagrindu galima atlikti žmogiškojo potencialo ekonominį vertinimą.

Darbo aktualumas

Šalies ekonomikos augimas glaudžiai siejasi su investicijomis į žmogiškąjį kapitalą, kuris yra atskirtas nuo fizinio kapitalo. Žmogiškieji išteklių yra vieni iš pagrindinių elementų, lemiančių ekonomikos augimą. Žmogiškojo kapitalo nagrinėjimas nėra nauja problema, tačiau transporto sektoriuje mažai aptarta. Transportas yra viena iš prioritetinių ūkio šakų, todėl plėtojama šalies rinkai reikia transporto vadybos specialistų, suprantančių laisvosios rinkos principus, išmanančių šiuolaikinę ekonomikos teoriją ir verslo praktiką bei sugebančių bendrauti ir bendradarbiauti su vidaus ir kitų šalių partneriais. Tam būtina tobulinti savo profesinę kompetenciją, mokytis visą gyvenimą (šalies mastu nauda sudaro 2 proc. bendrojo vidaus produkto). Kita vertus, galima teigti, kad ekonominę vertę kuria žmogiškasis kapitalas, grindžiamas specialistų kompetencija. Taigi būtina ugdyti su įsidarbinimu bei verslumu susijusius gebėjimus, kadangi šie gebėjimai užtikrina ekonominį ir socialinį stabilumą. Palyginti mažai darbuotojų (8–10 proc.) transporto/logistikos sektoriuje sukuria didelę pridėtinę vertę. Investicijos į transporto sektoriaus žmogiškąjį potencialą, ypač į transporto vadybos srities specialistus, didina darbo produktyvumą, efektyvumą, greitesnį technologinių pokyčių ir naujovių įdiegimą. Gaunama didesnė nauda pačiam individui, įmonei, ir visai šalies ekonomikai. Vadinasi, svarbus veiksnys – transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo, ypač transporto vadybos specialistų, ekonominis rinkos poreikio tyrimas kiekybiniu ir kokybiniu aspektu.

Tyrimų objektas

Darbo tyrimų objektas – žmogiškųjų išteklių potencialo ekonominis vertinimas transporto vadybos specialistų pavyzdžiu.

Darbo tikslas

Sukurti transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo ekonominio vertinimo modelį grįstą kokybiniais ir kiekybiniais rodikliais. Jį taikant ištirti suinteresuotų grupių (studentų, dėstytojų ir transporto/logistikos įmonių vadovų) vertinimo kriterijų reikšmingumo skirtumus ir įvertinti transporto vadybos specialistų poreikį ir konkurencines galimybes Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje.

Darbo uždaviniai

Darbo tikslui pasiekti išskelti šie uždaviniai:

1. Atlikti, transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo kaip ekonominių tyrimų objekto, analizę.
2. Atlikti teorinį žmogiškųjų išteklių potencialo ekonominį vertinimą.
3. Sudaryti transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo ekonominiam vertinimui skirtų tyrimų metodiką ir modelį.
4. Taikant sudarytą metodiką atlikti transporto vadybos specialistų rinkos poreikio tyrimą Baltijos šalyse.
5. Empiriniiais tyrimais patvirtinti sudaryto teorinio modelio tinkamumą.

Tyrimų metodika

Atliekant tyrimus, disertacijoje taikoma:

- mokslinės literatūros analizė ir susistemintos informacijos apibendrinimas;
- pirminės ir antrinės informacijos rinkimas – respondentų grupių apklausa kombinuotos apklausos (CATI ir CAWI) metodika ir analizė;
- statistikos duomenų grupavimas ir apdorojimas SPSS programa;
- hipotezių tikrinimas, remiantis pasiskirstymo homogeniškumo kriterijumi;
- daugiakriterinis vertinimas.

Darbo mokslinis naujumas

Darbo mokslinis naujumas – sudarytas agreguotas transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo ekonominio vertinimo modelis.

Parengus disertaciją gauti šie ekonomikos mokslo nauji rezultatai:

1. Pasiūlyta nauja bendrojo žmogiškojo kapitalo dydžio skaičiavimo metodika į kurią įtrauktas koregavimo koeficientas, įvertinantis nelaimingų atsitikimų ir ligų darbe, prarasto arba keičiamo darbo, mokesčių pokyčius.
2. Disertaciniame darbe pasiūlytas naujas būdas, sudarantis prielaidas ekonomiškai įvertinti konkurencingų specialistų parengimą. Šio būdo tin-

kamumas apčiuotas transporto vadybos specialistų rengimo sistemos ekonominiu pavyzdžiu.

Darbo rezultatų praktinė reikšmė

Sudarytą žmogiškųjų išteklių potencialo ekonominio vertinimo modelį galima taikyti atliekant specialistų rinkos poreikio tyrimus, o parinkta strategija bus naudinga ugdant konkurencingus transporto vadybos specialistus bei skatinant verslo sektorių.

Disertacijos medžiaga buvo naudojama rengiant tris projektus ir Vilniaus technologijų ir dizaino kolegijos dviejų studijų programų akreditacijos savianalizę. Projektai:

1. Vilniaus Gedimino technikos universiteto Transporto inžinerijos fakulteto projektas „Nacionalinės kompleksinės transporto programos galimybių studija“.
2. Vilniaus technologijų ir dizaino kolegijos projektas, naujos studijų programos „Transporto logistika“ kūrimas.
3. Lietuvos pramonininkų konfederacijos projektas „Praktinės-imitacinės įmonės kūrimas transporto vadybos srities studentams“.

Ginamieji teiginiai

1. Vertinant žmogiškųjų išteklių ugdymo kokybę būtina į vientisą sistemą susieti aukštojo mokslo, praktinio darbo ir asmeninių savybių vertinimo veiksniai.
2. Transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo kiekybiniam vertinimui turi būti naudojama specializuota vertinimo metodika.
3. Vertinant žmogiškųjų išteklių potencialo ugdymo išlaidas su tiesioginėmis ir sąlyginėmis išlaidomis būtina įvertinti investicijas į mokymo bazę ir pedagoginį personalą.

Darbo rezultatų aprobavimas

Disertacijos tema atspausdinta 19 mokslinių straipsnių: du – mokslo žurnale, įtraukta į Thomson ISI WOS duomenų bazę; vienas – referuojamoje duome-

nų bazėje Index Copernicus; vienas – recenzuojamame tarptautinės konferencijos straipsnių rinkinyje; trys – tarptautiniuose recenzuojamuose žurnaluose; du – recenzuojamame žurnale; dvylika – kituose tarptautinių ir respublikinių konferencijų leidiniuose.

Disertacijoje atliktų tyrimų rezultatai buvo paskelbti dvylikoje mokslinių konferencijų Lietuvoje ir užsienyje:

- International Conference *Innovative Vocational Education and Training in the Transport Area* IVETTA. 2005 m. Rygoje.
- 8-oji Lietuvos jaunųjų mokslininkų konferencijoje *Lietuva be mokslo – Lietuva be ateities* 2005 m. Vilniuje.
- Konferencijoje *Miesto transporto problemos* 2005 m. Vilniuje.
- Lietuvos jaunųjų mokslininkų konferencijose *Mokslas – Lietuvos ateitis*, 2006 m., 2007 m., Vilniuje.
- Respublikinėje mokslinėje-praktinėje konferencijoje *Autotransporto specialistų kompetencijų kaita: inovacijos teorinio ir praktinio mokymo procese* 2007 m. Kaune.
- Mokslinėje – praktinėje konferencijoje *Technologijos ir socialinių mokslų studijų sričių specialistų rengimas* 2008 m. Vilniuje.
- 5th international scientific conference *Business and management' 2008* [elektroninis išteklius] 2008 m. Vilniuje.
- Tarptautinėje mokslinėje – praktinėje konferencijoje *Inžinieriaus rengimo tradicijos ir naujovės: mokymo procesas, programos ir metodika* 2008 m. Vilniuje.
- Tarptautinėje mokslinėje praktinėje konferencijoje *Inžinerinių studijų kaitos procesai socialinėje ir verslo aplinkoje* 2009 m. Vilniuje.
- Respublikinėje mokslinėje – praktinėje konferencijoje *Šiuolaikinės technologijos 2009: teorija, praktika ir inovacijos* 2009 m. Alytuje.
- Respublikinėje mokslinėje praktinėje konferencijoje *Ugdomų kompetencijų aktualumas versle* 2010 m. Vilniuje.

Disertacijos struktūra

Disertaciją sudaro įvadas, keturi skyriai ir rezultatų apibendrinimas. Taip pat yra 14 priedų.

Darbo apimtis – 155 puslapiai, be priedų, tekste panaudotos 39 numeruotos formulės, 28 paveikslai ir 35 lentelės. Rašant disertaciją panaudoti 220 literatūros šaltiniai.

Transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialas kaip ekonominių tyrimų objektas

Skyriuje analizuojama transporto sektoriaus reikšmė valstybių raidai, kitų ekonomikos šakų konkurencingumui bei pagrindiniams makroekonomikos rodikliams (bendrasis vidaus produktas (BVP), užsienio prekyba, infliacija, nedarbo lygis), taip grindžiant transporto vadybos specialistų rengimo bei jų poreikio rinkoje būtinumą. Dalis šio skyriaus informacijos buvo naudojama rengiant du projektus ir Vilniaus technologijų ir dizaino kolegijos dviejų studijų programų akreditacijos savianalizių rengime.

1.1. Transporto sektoriaus įtakos socialiniams ir ekonominiams procesams analizė užsienio šalių pagrindu

Ekonomikos augimas – pagrindinis visų valstybių ekonominės plėtros tikslas. Ekonomikos augimas – tai ekonominio gyvenimo judėjimas, ekonomikos ele-

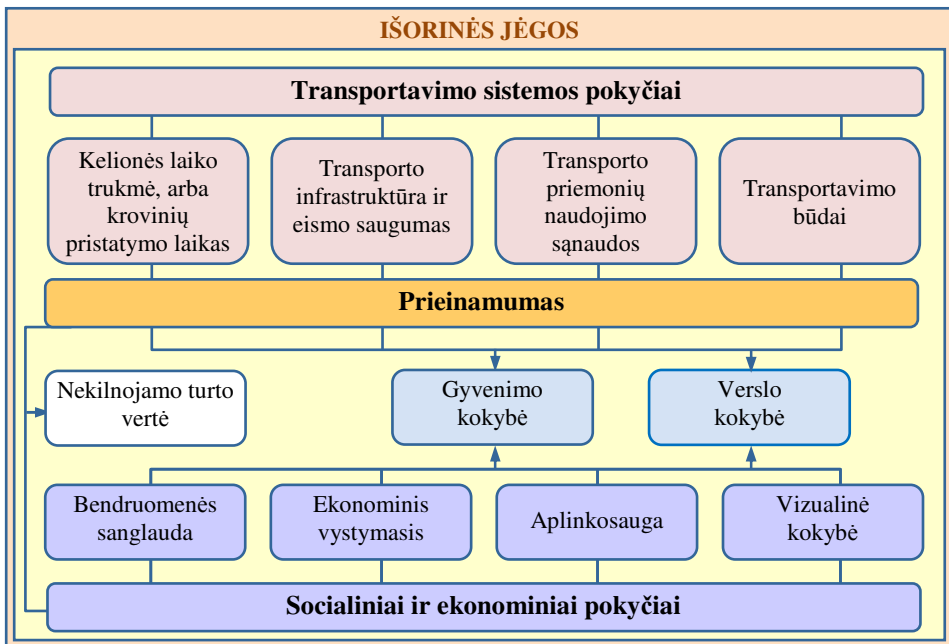
mentų (gamybos apimties, kainų, nedarbo lygio ir kt.) pokyčių tendencijos. Ekonomikos augimas – tai sudėtinė ekonominės plėtros dalis, procesas, apimantis kilimo ir nuosmukio laikotarpius, kiekybinius ir kokybinius pokyčius (Rakauskienė 2006). Įsitikinimas, kad transporto sektorius, o ypač transporto infrastruktūra, veikia šalių ekonomiką ir socialinę raidą, skatina visų šalių vyriausybes investuoti į šį sektorių (Transporto sektoriaus įtaka... 2007).

Įvertinus tai, kad transportas yra svarbus daugeliui gamybos ir paslaugas teikiančių įmonių (jos transportu veža žaliavas, darbuotojus bei paskirsto produktus rinkoje ir teikia paslaugas), svarbu analizuoti, kokia transporto sektoriaus įtaka socialiniams ir ekonominiams procesams. UAB „Ekonominės konsultacijos ir tyrimai“ 2007 m. atliktoje transporto sektoriaus įtakos Lietuvos ekonomikai bei gyvenimo kokybei studijoje akcentuojama, kad ryšys tarp ekonomikos ir pervežimų labai glaudus ir akivaizdus.

Iš Eurostat (2009) pateiktų duomenų matyti, kad 1995–2005 metų laikotarpiu (25-iose EU) BVP vidutiniškai augo 2,3 proc. per metus, o vežamų krovinių kiekis – 2,8 proc. per metus, t. y. 21,7 proc. greičiau negu BVP. Keleivių vežimo apimtys didėjo vidutiniškai 1,8 proc. (1995–2004 metų laikotarpiu), t. y. šiek tiek lėčiau negu BVP (Transporto sektoriaus įtaka... 2007). Shortas (1999) pabrėžė, kad per paskutiniuosius 30 metų Vakarų Europoje krovinių vežimų apimtys augo kartu su BVP, o kelių transporto vežimai – greičiau negu BVP. Dar 2006 metais Europos komisija prognozavo, kad iki 2020 metų krovinių vežimo apimtys turėtų padidėti 50 proc., keleivių – 35 proc. (Europos komisija 2006; Transporto sektoriaus įtaka... 2007). Įvertinant buvusį ir prognozuojamą krovinių srautų augimą, būtina reaguoti į didėjančius ekonomikos poreikius. Pavyzdžiui, Jungtinėse Amerikos Valstijose nuo 1980 metų iki 2002 metų eismo intensyvumas padidėjo 90 proc., o kelių tinklas – tik 5 proc. (U.S. Department of transportation, 2004). Vakarų Europos šalys nesitiki, kad transporto infrastruktūra gali augti tokiu pat greičiu, kaip transportuojamų krovinių kiekis (Short 1999). Todėl vienintelis priimtinas sprendimas, – jau esamos infrastruktūros efektyvus panaudojimas. Norint pasiekti šių tikslų būtina tobulinti esamą infrastruktūrą, atnaujinti dabartinį transporto parką, naudoti technines informacines sistemas bei ugdyti ir rengti šios srities specialistus.

Hoffmanno (2003) atliktame transporto ir ryšių infrastruktūros ir užsienio kapitalo pritraukimo tyrime buvo prieita prie išvados, kad informacinė ir transporto infrastruktūra teigiamai veikia (paaiškina 67 proc. užsienio investicijų skirtumų tarp šalių) užsienio kapitalo pritraukimą, todėl šalims, siekiančios pritraukti užsienio kapitalą, reikia gerinti savo informacinę ir transporto infrastruktūrą. Taip pat kai kurie tyrėjai įžvelgė transporto sistemos tobulinimo projektų įtaką ne tik ekonomikai, bet ir bendruomenėms bei jos nariams. Pavyzdžiui, JAV transporto ministerijos užsakymu Visuotinės politikos centro (US Public policy center 2001) ir Ekonominės plėtros tyrimų grupės (Economic development re-

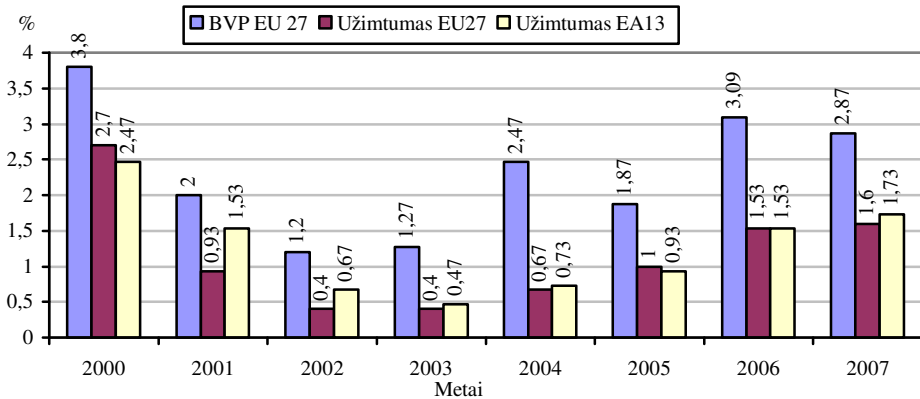
search group 2001) sukurtos gairės transporto projektų socialinių ir ekonominių veiksnių įtakos vertinimui. Jose teigiama, kad transporto struktūra teigiamai veikia gyvenimo kokybę, nes sumažina krovinių pristatymo ir kelionių laiko trukmę, padidina eismo saugumą, transporto priemonių efektyvumą, suteikia verslui ir gyventojams daugiau transportavimo alternatyvų, padidina nekilnojamojo turto vertę, skatina bendruomenių sanglaudą ir ekonominę raidą, daro ją patrauklesnę investicijoms. Įvertinus šiuos aspektus, galima šį modelį pakoreguoti ir pritaikyti Baltijos šalyse (1.1 pav).



1.1 pav. Transporto projektų socialinės ir ekonominės įtakos sąsaja
Fig. 1.1. Connections between social and economic influences of transport projects

Kaip matyti iš pateikto 1.1 paveikslo socialinės ir ekonominės įtakos sąsaja svarbi ne tik transporto sektoriui. Ji daro įtaką nekilnojamo turto vertei, (kuo labiau išplėtotą transporto infrastruktūra ir su transportu susijusi ekonomika, tuo intensyviau naudojamas nekilnojamasis turtas ir žemė).

Socialinių ir ekonominių rodiklių kontekste svarbus gyventojų užimtumas, taip pat veikiantis gyvenimo kokybę. Per pastaruosius metus Europoje BVP ir gyventojų užimtumo augimas labai svyravo (1.2 pav.). 2000 m. buvo geriausia situacija, tačiau per kitus trejus metus buvo pastebėtas sumažėjimas.

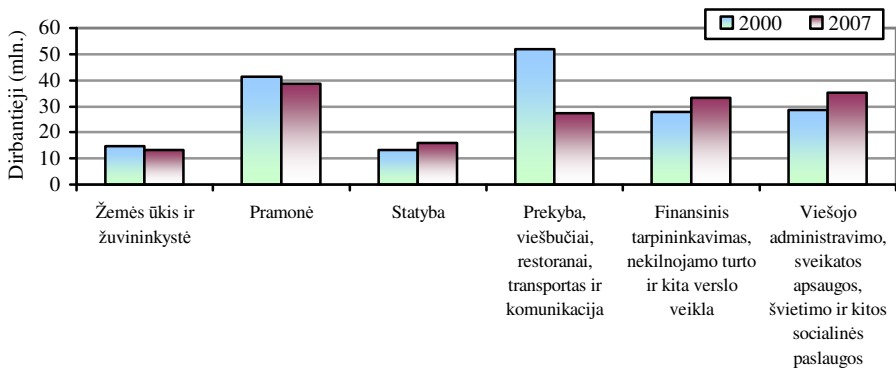


Šaltinis: Eurostat (2009)

1.2 pav. Europos BVP ir gyventojų užimtumo augimas 2000–2007 m.

Fig. 1.2. European GDP and employment growth in 2000–2007

Lyginant 2000–2007 m. darbuotojų pasiskirstymą pagal sektorių (1.3 pav.), matyti, kad daugiausia žmonių dirbo viešojo administravimo, sveikatos, švietimo ir kitų socialinių paslaugų, taip pat verslo, viešbučių, restoranų, transportavimo ir ryšių sektoriuje.



Šaltinis: Eurostat

1.3 pav. EU 27 darbuotojų pasiskirstymas pagal sektorių 2000–2007 m.

Fig. 1.3. EU 27 employees by sector in 2000–2007

Atliekant užimtumo ir nedarbo transporto sektoriaus analizę Europos Sąjungoje pastebėta, kad 2004 m. transporto sektoriuje nemaža dalis išlaidų teko personalui – 230 000 milijonų eurų, t. y. 22,1 proc. visų išlaidų, kai prekių ir

paslaugų įsigyta už 700 000 milijoną eurų (67,3 proc.), investicijos į materialųjį turtą siekė 110 000 milijonus eurų (10,6 proc.).

Remiantis darbo jėgos tyrimo duomenimis, transporto paslaugos ir ryškiai 2006 m. išsiskyrė iš daugumos kitų paslaugų. 2006 m. transporto sektoriuje dirbo tik 20,8 proc. moterų. Sausumos transporto ir transportavimo vamzdynais sektoriuje dirbančių moterų dalis sudarė tik 13,7 proc. Tarp pagrindinių transporto sektorių, daugiausia moterų (net 41,4 proc.) dirbo oro transporto sektoriuje.

Pagal dirbamų valandų skaičių transporto sektoriuje palyginti su kitais sektoriais buvo mažiausiai asmenų dirbančių ne visą darbo dieną (90,7 proc. dirbo visu etatu). Daugiausia įdarbintų asmenų visą darbo dieną buvo registruojama visose transporto sektoriuose (vandens transporto – 94,0 proc., žemės transporto ir transportavimo vamzdynais – 92,5 proc., oro transporto – 82,6 proc.).

2006 m. transporto sektoriaus darbuotojų amžius buvo toks: 15–29 m. (17,6 proc.), 30–49 m. (57,3 proc.), 50 m. ir daugiau (25,1 proc.). Kaip bebūtų keista, visuose transporto sektoriuose, ypač kelių ir geležinkelių transporto, bei transportavimo vamzdynais sektoriuje, užfiksuotas gana mažas jaunų darbuotojų skaičius. Oro transporto sektoriuje užfiksuota mažiausiai vyresnio amžiaus darbuotojų (18,5 proc.), vandens transporto sektoriuje – daugiausia (28,3 proc.).

Pakankamai mažas jaunų darbuotojų (15–29 m. 17,6 proc.) skaičius, nedidelė darbuotojų kaita ir menkas bendro darbuotojų skaičiaus augimas rodo, kad baigę studijas absolventai neturi praktinių įgūdžių, todėl jiems yra siūlomas darbas su minimaliu darbo užmokesčiu, nekuriamos naujos darbo vietos. Tai lemia studentų pasirinkimą. Baigę transporto studijas, jauni, potencialūs darbuotojai, renkasi darbą ne pagal įgytą specialybę, o ieško galimybės užsidirbti daugiau.

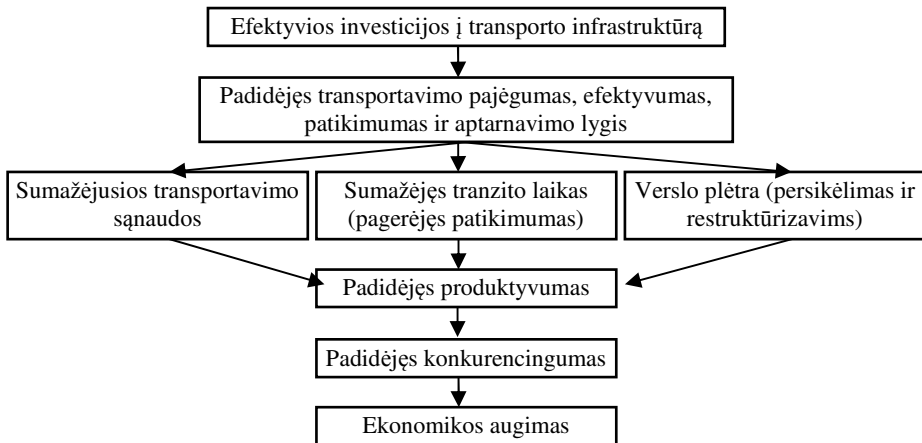
Išanalizavus rezultatus galima daryti išvadą, kad kuo glaudesnė socialinių ir ekonominių elementų tarpusavio sąveika, tuo didesnis konkurencinis sektorių pranašumas.

A. Simanavičienės teigimu (2005), ekonominėje literatūroje vieni autoriai konkurencinį pranašumą sieja su tokiais makroekonomikos veiksniais kaip nacionalinės valiutos stabilumas, palūkanų normos, biudžeto deficitas, kiti – su pigia ir kvalifikuota darbo jėga, valstybės vykdoma politika, gamtiniais išteklių ar vadybiniais sugebėjimais (Krugman, Obstfeld 1994; Porter 1990). Kitą vertus, šiandiniame pasaulyje yra daugybė skirtingas ekonomikos sistemas turinčių valstybių. Tačiau ekonomika apima pagrindinius rodiklius, pagal kuriuos ji yra apskaičiuojama. Šiame skyriuje nagrinėjant transporto įtaką ekonomikai, pagrindžiant transporto vadybos specialistų rengimo bei jų poreikio rinkoje, būtinumą, buvo atliekamas Lietuvos, Latvijos ir Estijos (toliau Baltijos šalių) makroekonomikos rodiklių palyginimas 1998–2009 metais, naudojant šiuos rodiklius: **bendrasis vidaus produktas (BVP); užsienio prekyba; infliacija; nedarbo lygis**. Šios trys Baltijos šalys pasirinktos todėl, kad:

- vienu metu atkurta nepriklausomybė;

- panašus ekonomikos raidos lygis;
- panaši transporto infrastruktūra;
- valstybes sieja bendri Transeuropiniai tinklai;
- sparčiai plėtojamas kelių transportas, palyginti su kitomis transporto rūšimis ir t. t.

Atlikta užsienio šalių ekonominių ir socialinių rodiklių analizė, atskleidžia, kad ekonomikos raidos tendencijos turi įtakos specialistų rengimo poreikiui, todėl reikia vertinti koks transporto sektoriaus indėlis į šalies ekonomiką, o transportavimo ir ekonomikos sąsajas galima pavaizduoti tam tikra struktūra (1.4 pav.), kuri rodo, kad efektyvios investicijos į transporto infrastruktūrą daro įtaką ekonomikos augimui.



Šaltinis: U.S.Department of transportation 2004; Transporto sektoriaus įtaka... 2007

1.4 pav. Transportavimo ir ekonomikos ryšys
Fig. 1.4. Transportation an economic relationship

Taigi transporto sektorius ypač svarbus Europoje, nes ekonomika gali augti ir pateikti geresnius gyvenimo standartus tik vienu iš dviejų būdų: pritraukiant daugiau darbuotojų arba didinant darbuotojų produktyvumą. Dėl vis labiau sensitančios visuomenės, emigracijos ir mažėjančio gimstamumo mažai didėja darbuotojų skaičius, todėl ekonomikos augimas vis labiau tampa priklausomas nuo darbuotojų produktyvumo didinimo. Tyrimai rodo, kad net 80 proc. darbuotojų pajamų kilimo ir gyvenimo standarto pagerėjimo yra priklausomi nuo produktyvumo augimo (Jorgenson 2001). Pagerėjęs transporto sistemos efektyvumas, sumažėjusi pristatymų trukmė ir padidėjęs pristatymų patikimumas didina ekonominį produktyvumą (U.S.Department of transportation 2004; Transporto sek-

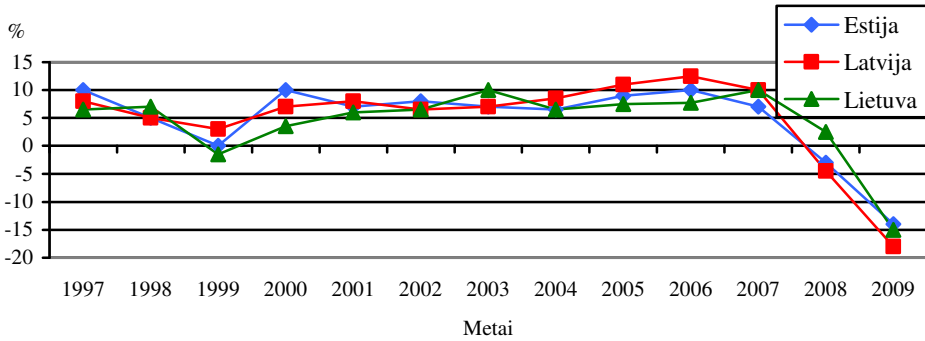
toriaus įtaka... 2007). Vertinant tai, kad transportas yra viena iš prioritetinių šakų ir kad šios srities specialistai dirba ne tik transporto/logistikos, bet ir prekybos, paslaugas teikiančiose ar užsiimančiose gamyba įmonėse, svarbus šios srities specialistų rinkoje poreikio nustatymas kiekybiniu ir kokybiniu aspektu (šis klausimas bus nagrinėjamas kituose skyriuose).

1.2. Transporto sektoriaus ir bendrojo vidaus produkto sąsajų analizė

Europos Sąjungoje transporto sektoriaus veikla vidutiniškai sukuria 7 proc. BVP (Eurostat 2007). Ekonomikos raidos lygį rodo BVP augimo tempai (1.5 pav.). Išanalizavus pastarųjų trylikos metų (1997–2009 m.) šio rodiklio dinamiką, galima matyti ekonomikos pakilimus ir nuosmukius ir daryti ateities perspektyvų prognozę. Taip pat būtina įvertinti transporto sektoriaus indėlį į BVP (1.6 pav.). Atlikta dešimties metų transporto sektoriaus ir BVP analizė parodė, kad transportas užima antrą, trečią vietą BVP struktūroje. Vadinasi, galima teigti, kad transporto sektorius yra pakankamai svarbus kuriant šalies ekonominę gerovę, transporto srities specialistai reikalingi, o rinkos keliami reikalavimai šios srities specialistams atskleidžia konkurencingumo ugdymo svarbą. E.Gustas (2003) pabrėžia, kad tokioje situacijoje daug dėmesio turi būti skiriama specialistų lavinimui ir kvalifikacijai. Atsižvelgiant į transporto sektoriaus raidą ir šio sektoriaus sukuriamą BVP dalį Baltijos valstybėse šie uždaviniai sprendžiami skirtingai, todėl šių klausimų analizė, ypač praktinio parengimo srityje, iki šiol yra aktuali.

1998 m. Lietuvos BVP buvo beveik 43 mlrd. Lt, Latvijos – beveik 4 mlrd. latų (t. y. apie 27,98 mlrd. Lt), Estijos – apie 73 mlrd. kronų (t. y. apie 22,12 mlrd. Lt). 1998 m. įvykusi Rusijos finansinė krizė skaudžiai paveikė Lietuvą, Latviją ir Estiją. Tačiau poveikis šių šalių ekonomikoms, ypač BVP, buvo skirtingas. Kaip matome 1.5 paveiksle, Lietuvos ir Estijos BVP augimo tempai 1999 m. buvo neigiami, atitinkamai –1,8 proc. ir –0,6 proc. Pagrindinė šio kritimo priežastis – sumažėjusi Nepriklausomos valstybių sandraugos (toliau NVS) šalių paklausa. Lietuvos BVP mažėjo ne tik dėl Rusijos krizės, tačiau ir dėl Vyriausybės greitai nepakoreguoto šalies biudžeto, kuris turėjo padėti įveikti šią krizę. Lietuvai teko sumažinti eksportą į NVS šalis apie 70 proc. Estiją kamavo tos pačios problemos kaip ir Lietuvą, tačiau didesnių neigiamų padarinių pavyko išvengti dėl to, jog šios šalies užsienio prekyba buvo aiškiai orientuota į Šiaurės Europos valstybes. Latvijai pavyko išlaikyti teigiamą trendą (2,8 proc.). Krizė šią šalį mažiau paveikė dėl „labiau diversifikuotos ir labiau į Vakarus orientuotos eksporto struktūros bei griežtesnės fiskalinės politikos“ (Lietuvos makroeko-

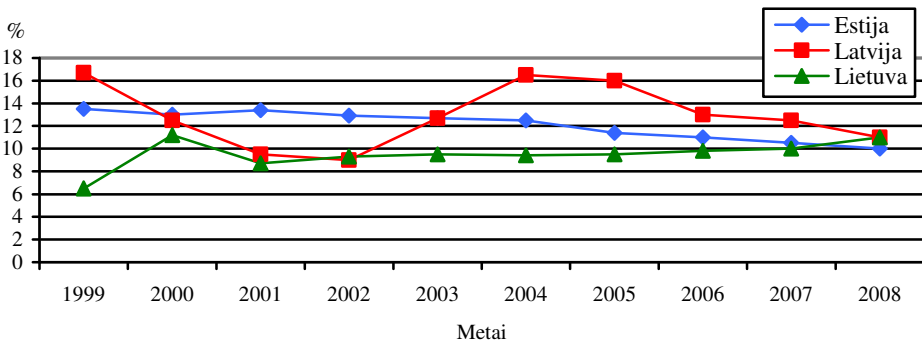
nomikos apžvalga). Dėl uostų trūkumo Rusijoje dalis eksporto buvo pergabenta per Latvijos uostus.



Šaltinis: Baltic Rim Economies; Eurostat yearbook (2008) Žiūrėta 2008-12-03; Eurostat yearbook (2009) Žiūrėta 2010-05-01.

1.5 pav. BVP augimo tempai Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje 1997–2009

Fig. 1.5. GDP growth in Lithuania, Latvia and Estonia in 1997–2009



1.6 pav. Transporto sektoriaus dalis Lietuvos, Latvijos, Estijos BVP struktūrose

Fig. 1.6. Share of transport sector in Lithuanian, Latvian and Estonian GDP structures

1999 m. didžiausią įtaką transporto plėtrai darė Rusijos krizė. Pagrindiniai transporto plėtros veiksniai buvo, yra ir bus šie: šalių transporto įmonių būklė bei jų paslaugų kainos, socialinės paramos funkcija, tranzito sąlygos, infrastruktūros būklė. Lietuvoje transporto sektorius BVP struktūroje siekė 6,7 proc. 1999 m. Lietuvos vežėjai prarado dalį eksporto bei tranzito rinkos. Pagrindinės to priežastys – stiprūs Latvijos bei Estijos konkurentai, sumažėjusi paklausa Ru-

sijos ir Rytų rinkoje. Latvijoje transporto sektorius sudarė 16,6 proc. viso BVP. 1999 m. Latvija tarp Baltijos šalių buvo išskirtinė, analizuojant BVP kitimą, nes jis per šiuos metus išaugo 0,1 proc., o Lietuvos ir Estijos BVP sumažėjo. Estijoje transporto sektorius sudarė 13,8 proc. viso BVP 1999 m. Todėl 1999 m. Baltijos šalims susidūrus su Rusijos krizės pasekmėmis ir patyrus BVP sumažėjimą transporto sektorių teko orientuoti į bendradarbiavimą su Europos šalimis.

Iš karto po krizės jau 2000 m. visų Baltijos šalių BVP augimas buvo teigiamas ir kelis kartus didesnis nei ankstesniais metais. Šiais metais didžiausias kilimas užfiksuotas Estijoje – net 7,9 proc. Šį pokytį padėjo pasiekti net 50 proc. išaugęs eksportas. Daug prie šių rezultatų prisidėjo ir kelerių metų kryptinga politinė sistema šalyje. Latvijos BVP pokytis taip pat buvo aukštas – 6,9 proc. Tai lėmė mažesnis Rusijos krizės poveikis bei kelių sektorių (mažmeninės prekybos, telekomunikacijų) gerokai padidėjusi apimtis. Lietuvos BVP tais metais pakilo mažiausiai – 4,1 proc. Palyginti su Latvija ir Estija, mažesnę kilimą lėmė pradėta įgyvendinti drastiška biudžeto išlaidų mažinimo politika, šalies verslininkai ne taip greitai persiorientavo iš Rytų į Vakarų Europos rinkas. Skiriant Lietuvos BVP struktūrą pagal ekonominę veiklą, svarbu paminėti, kad pirmą vietą joje 2000 metais užėmė pramonė – net 23,8 proc. viso BVP, antroje vietoje buvo prekyba 13,7 proc., o transportas, sandėliavimas ir ryšiai užėmė trečiąją vietą BVP struktūroje – 11,1 proc. viso BVP. Didžiausią Latvijos bendrojo vidaus produkto dalį 2000 metais sudarė didmeninė ir mažmeninė prekyba net 15 proc., transportas, sandėliavimas ir ryšiai – 12,58 proc., nekilnojamas turtas (toliau NT) ir nuoma – 12,54 proc. (Latvijos statistikos departamentas). Didžiausią Estijos bendrojo vidaus produkto dalį 2000 metais sudarė apdirbamoji pramonė net 15,9 mlrd. Est. kron., arba 15,9 proc., NT nuoma ir komercinė veikla – 14,9 mlrd. Est. kron., arba 15,6 proc., transportas, sandėliavimas ir ryšiai – 12,5 mlrd. Est. kron., arba 13 proc. (Estijos statistikos departamentas). 2001 m. didesniai Latvijos BVP prieaugiui įtaką padarė ir tais metais atidaryta nauja elektrinė, kuri gamina net 25 proc. šalies energetikos kiekio.

Vėlesniais metais pastebimas tolygus augimo tempas. Palyginti su Europos Sąjungos (toliau ES) šalimis, šie BVP prieaugiai buvo kelis kartus didesni. 2003 metais Lietuvos BVP augimas gerokai pranoko Latvijos ir Estijos. Šį rekordinį – net 10,2 proc. – augimą lėmė nemažai priežasčių. Pagrindinės iš jų: vidaus paklausa, kurią palaikė sparčiai augančios vidaus investicijos ir privatus vartojimas. Vartojimas padidėjo dėl gyventojų įsitikinimo, kad įstojus į ES, kainos pakils ir skubėjo apsirūpinti ilgo vartojimo prekėmis. Po Rusijos krizės sumažėjo visų šalių žemės ūkio dalis BVP, išaugo transporto, sandėliavimo, ryšių ir mažmeninės prekybos sektoriai. Transporto ir ryšių sektorius Lietuvoje sudarė 9,5 proc. viso BVP, Latvijoje – 12,7 proc., Estijoje – 12,8 proc.

Įstojus į Europos Sąjungą 2004 metais, BVP augimo lygis išliko aukštas visose trijose šalyse. Iki pat 2007 metų, Baltijos „tigrės“ fiksavo didesnius nei

7 proc. BVP augimo tempus kasmet. Per šiuos 4 metus Lietuvos BVP kiekvienais metais padidėdavo po 7–8 proc. Šie skaičiai kiek nusileido Latvijos ir Estijos rezultatams, tačiau tai įvyko tik dėl 2003 metais rekordiškai išaugusio BVP. Kitų dviejų Baltijos valstybių BVP augo netgi dviženkliais skaičiumi keletą metų. Visą šį ketverių metų 30–40 proc. bendrą BVP augimą lėmė įstojimas į Europos Sąjungą (ES): bendros rinkos efektas, ES fondų lėšos, tiesioginių užsienio investicijų (TUI) padidėjimas, padidėjęs eksportas. Transporto sektoriaus indėlis į BVP Lietuvoje kito nežymiai (nuo 9,3 proc. (2004 m.) iki 9,8 proc. (2006 m.)), Latvijoje per pastarąjį laikotarpį sumažėjo (nuo 16,2 proc. (2004 m.) iki 13 proc. (2006 m.)), Estijoje taip pat nežymiai sumažėjo (nuo 12,6 proc. (2004 m.) iki 11,1 proc. (2006 m.)). Dar didesnę galimą augimą sustabdė smarkiai išaugusios kuro kainos: nuo 2004 m. iki 2008 m. jos padidėjo net tris kartus. Lietuvos 2006 m. BVP šiek tiek neigiamos įtakos padarė AB „Mažeikių naftoje“ kilęs gaisras. Dėl jo šalis prarado 105 mln. Lt pelno. Prie visų šalių BVP augimo stipriai prisidėjo išaugęs statybų sektorius. Taip pat pagal užimamą dalį BVP didėjo ir transporto, ryšių, nekilnojamojo turto, didmeninės ir mažmeninės prekybos sektoriuose. Paskutiniaisiais duomenimis šalių BVP atrodė taip: Latvijos – 41,1 mlrd. USD (2007), Estijos – 27 mlrd. USD (2007), Lietuvos – 66 mlrd. USD (2008).

Dar 2007 m. prasidėjusi pasaulinė ekonomikos krizė labiausiai pasijautė 2008 m. Šios krizės požymiai – jau 2007 metais pastebimas BVP augimo lėtėjimas Latvijoje ir Estijoje (1.5 pav.). 2008m. tik Lietuvai pavyko išlaikyti kiek aiškesnę augimą. Šis ekonominis smukimas atsirado dėl daug priežasčių: pasaulinio ekonomikos sulėtėjimo, didelių palūkanų normų, vartojimo bei eksporto sumažėjimo, nekilnojamojo turto rinkos smukimo. 2008 m. Lietuvos padėtis atrodė patraukliausia, nes pavyko išlaikyti eksporto apimtį. Jai vienintelei buvo neprognozuojamas BVP mažėjimas, tik augimo sulėtėjimas. Iš 1.6 paveikslo matyti, kad transporto sektoriaus indėlis BVP struktūroje 2007–2008 m. kito nežymiai: Lietuvoje – nuo 10,0 proc. iki 10,7 proc., Latvijoje – nuo 12,3 proc. iki 10,8 proc., Estijoje – nuo 10,4 proc. iki 10,1 proc.. Kaip matyti Lietuvos transporto sektoriaus indėlis padidėjo 0,7 procentinio punkto, o Latvijoje ir Estijoje sumažėjo atitinkamai: 1,5 ir 0,3 procentinio punkto.

Prognozuoti labai sunku, aišku viena, kad 2009 metai buvo vieni ekonomiškai sunkiausių per Lietuvos, Latvijos ir Estijos istoriją. Dauguma ekonomistų prognozavo Latvijos bei Estijos BVP neigiamą augimą, tik vienintelės Lietuvos BVP turėjo išlikti teigiamoje tendencijos pusėje. Tačiau rezultatai rodo, kad šios prognozės Lietuvai nepasitvirtino. 2010 m. turėtų būti juntami pirmieji atsivavimo požymiai, visų Baltijos šalių ekonomikos rodikliai turėtų pradėti kilti. Lietuvai kiek sunkiau tai pavyks padaryti dėl uždarytos Ignalinos atominės elektrinės. Nagrinėjamu laikotarpiu transporto/logistikos sektoriuje kūrėsi nemažai įmonių, tačiau institucijų, rengiančių šios srities specialistus yra tik keletas. Va-

dinasi, galima teigti, kad didėjantis kvalifikuotų transporto vadybos specialistų rinkos poreikis nėra visiškai patenkintas.

1.3. Užsienio prekybos dinaminė pokyčių analizė

Daugumą Baltijos šalių įmonių sudaro smulkios ir vidutinės, todėl jų veiklos sąlygų gerinimas turi įtakos produkcijos konkurencingumui užsienio rinkose ir eksporto plėtrai. „Eksporto didinimas skatina gamybos apimtį ir užimtumo didėjimą. Kita vertus, ekonominis augimas veikia prekių, kuriomis šalis prekiauja, asortimento plėtrą. Taigi ekonominis augimas ir užsienio prekyba yra glaudžiai susiję“ (Bernatonytė, Normantienė 2008). Baltijos šalių integracija į ES atvėrė didžiules galimybes užsienio prekybai. Derėtų paminėti, kad pastaraisiais metais užsienio prekybos deficitas didėjo, to priežastis – spartus šalių ekonomikos augimas, didėjanti prekių paklausa vidaus rinkose. Importas visose trijose Baltijos šalyse augo gerokai greičiau palyginti su eksportu.

Per praėjusius 10 metų, (nuo 1997 iki 2007 metų), užsienio prekyba gana nemažai paaugo visose trijose Baltijos šalyse: Lietuvoje – apie 3 kartus, Latvijoje – 5 kartus, Estijoje – 4 kartus (1.1 lentelė).

Rusijos krizės metu (1998–1999 m.) visų Baltijos šalių 1999 m. užsienio prekyba smuko, palyginti su ankstesniais metais. Galima matyti, kad Lietuvoje buvo užfiksuotas net eksporto nuosmukis ir ženklus importo sumažėjimas. Lietuva buvo labiausiai paveikta Rusijos krizės dėl to, kad didelė dalis eksporto keliavo į NVS šalis, o dėl Rusijos rublio kurso kritimo didžioji Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje gaminamų prekių dalis tapo tiesiog nekonkurencingos. Latvijos ir Estijos rodikliai buvo šiek tiek mažesni dėl to, kad šios šalys eksportavo didžiąją dalį savo produkcijos į Europos Sąjungos šalis, o Lietuva – tik 34 proc. Nuo 1998 m. iki 1999 m. visų Baltijos šalių eksportas į Rusiją smuko žemyn, Lietuvoje net iki 71 proc., Latvijoje – 60 proc., o Estijoje – 45 proc. Jau 1999 m. buvo pradėta bandyti persiorientuoti iš Rytų į Vakarų Europos šalis.

Užsienio prekybos apyvarta nuo Rusijos krizės iki Baltijos šalių įstojimo į Europos Sąjungą sparčiai didėjo, tačiau 2000 m. eksportas augo daug sparčiau nei importas, 2001 m. jų plėtros tempai supanašėjo. Tiesa, eksportas vis dar augo labiau nei importas, todėl užsienio prekybos deficitas ir toliau mažėjo. Viena iš lėtesnio eksporto didėjimo priežasčių – tiek euro, tiek dolerio atžvilgiu per metus pabrangęs litas. Užsienio prekybos augimą lėmė Baltijos šalių eksportavimas daugiau į Europos Sąjungos šalis nei į NVS. Dėl staigaus augimo 2000 m. Estijos eksportas patyrė nežymų 2 proc. nuosmukį.

1.1 lentelė. Importo ir eksporto analizė**Table 1.1.** Analysis of import and export

Metai	Lietuva		Latvija		Estija	
	Eksporto augimas (%)	Importo augimas (%)	Eksporto augimas (%)	Importo augimas (%)	Eksporto augimas (%)	Importo augimas (%)
1997	15	24	22	24	49	41
1998	-4	3	10	19	19	13
1999	-19	-17	-6	-8	-2	-9
2000	27	13	12	12	52	43
2001	20	16	11	14	4	4
2002	11	12	12	13	-2	6
2003	9	6	17	20	10	13
2004	17	14	30	27	19	17
2005	27	26	34	28	30	22
2006	19	23	14	31	24	29
2007	11	15	23	22	5	4
2008	28	18	-10	-30	5	-5
2009	-27	-38	-30	-44	-27	-36

Šaltinis: Lietuvos, Latvijos ir Estijos statistikos departamentai

Po įstojimo į Europos Sąjungą 2004 m. iki 2005 m. visose trijose Baltijos šalyse eksportas ir importas ėmė sparčiai augti. Pagrindinė priežastis, lėmusi šį augimą, buvo lengva Baltijos šalių užsienio prekyba su kitomis ES šalimis. Tačiau nuo 2006 m. iki dabar yra matomas eksporto ir importo apimties sumažėjimas. Pagrindinė to priežastis – pasaulio finansinė krizė. Dėl jos sumažėjo šių šalių eksporto prekių paklausa užsienyje. Taip pat matomas ir importo sumažėjimas, kuris gali reikšti mažėjančią paklausą vidaus rinkose. Ši tendencija išliko ir 2008 m., ir 2009 m. Analizuojant eksportą ir importą svarbiu kriterijumi tampa transportas, kurio dėka gali vykti šis procesas. Sėkmingas eksporto ir importo proceso užtikrinimas taip pat negali vykti ir be kvalifikuotų specialistų, kurių poreikis proporcingai auga kartu su eksporto ir importo apimties didėjimu. Tačiau vienas iš veiksnių, darančių įtaką šių elementų pokyčiams yra infliacija ir jos tempų neapibrėžtumas, kuris savo ruožtu daro stiprią neigiamą įtaką ir visai ekonomikai.

1.4. Infliacijos ir transporto sektoriuje sukuriamos pridėtinės vertės sąsajų analizė

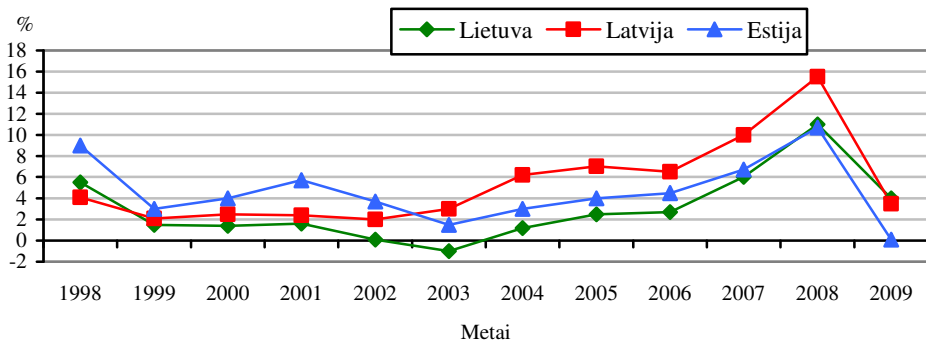
1998 metais Estijos, Latvijos, Lietuvos infliacija buvo 8,8 proc., 4,3 proc. ir 5,4 proc. atitinkamai. Tais pačiais metais Rusijoje prasidėjo krizė, kurios padari-

niai pasijautė ir Baltijos šalyse, nes jų ekonomika buvo glaudžiai susijusi. Rusija buvo viena pagrindinių šių šalių prekybos partnerė, todėl krizės laikotarpiu šalių eksportas ir importas gerokai sumažėjo, o tai turėjo įtakos šalies pagrindiniams ekonominiams rodikliams. Krizės metu padidėjo šalių nedarbas, tas paskatino vartojimo smukimą. Sumažėjus vartojimui nukrito kainos. Kritusios kainos gerokai sumažino infliaciją, kuri 1999 metais siekė 3,1 proc. Estijoje, 2,1 proc. Latvijoje ir 1,5 proc. Lietuvoje. Galima pastebėti, kad per šį laikotarpį Latvijos procentinis infliacijos pokytis buvo mažiausias. Tai galėtų paaiškinti Rusijos krizės metu šios šalies centrinio banko politika, kuri apribojo galimybes gauti paskolą. Taip pat ekonominę situaciją padėjo pagerinti kai kurių bankų pardavimas užsienio investitoriams.

Po Rusijos krizės ekonomika pradėjo atsigauti. Vienas iš tai lėmusių veiksnių buvo eksporto bei importo persikirstymas į kaimynines Vakarų Europos šalis. „Taip pat tiesioginės investicijos ir išaugusi paklausa padėjo grąžinti ekonomikos augimą“ (<http://web.ebscohost.com/bsi>). Išaugusi paklausa, paskatino įmones didinti gamybos mastus, ko pasekoje išaugo BVP, o tai lėmė infliacijos augimą. Taip pat padidėjusios tiesioginės investicijos paskatino naujų įmonių kūrimąsi ir senų atsigavimą, sumažindamos nedarbą šalyje. Įsteigta nemažai smulkių transporto įmonių. Kadangi nedarbas ir infliacija turi atvirkštinę sąsają, tai galėtų paaiškinti infliacijos augimą. „Nuo 1999 metų infliacija Baltijos šalyse priartėjo ar net buvo žemiau Vakarų Europos lygio (išskyrus Estiją, kurios infliacija siekė 5,6 proc. 2001 metais)“ (<http://web.ebscohost.com/bsi>). Ši Estijos infliacijos išskirtinumą galėjo lemti didesnis nei kitose Baltijos šalyse vartojimo prekių kainų išaugimas. Po 2001 metų infliacija pradėjo mažėti. 2003 metų Estijos infliacijos mažėjimui, kuri tuo metu siekė 1,4 proc., o Lietuvoje net defliacijos atsiradimą – 1,1 proc. lėmė 2002 metų nacionalinių valiutų susiejimas su euru. Kadangi nuo 2001 metų Jungtinių Amerikos Valstijų (toliau JAV) dolerio kursas buvo nestabilus, susiejus valiutas su stabilesniu euru, lito bei kronos vertė išaugo, taigi atpigo žaliavų pirkimas iš valstybių, kurios savo valiutą buvo susijusios su JAV doleriu. Įmonės galėjo sumažinti gamybos išlaidas, sumažėjo kainos. Latvija savo valiutą su euru susiejo tik 2005 metais ir tai galėtų paaiškinti, kodėl šioje šalyje 2003 metais infliacija nenukrito palyginti su kitomis dvejomis Baltijos šalimis.

2004 metais Lietuvai, Latvijai, Estijai įstojus į Europos Sąjungą išaugo infliacija. 2004 metais Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje infliacija buvo 1,2 proc., 6,2 proc. ir 3,0 proc. atitinkamai, vėliau infliacija tendencingai augo ir 2007 metais ji siekė 5,8 proc., 10,1 proc. ir 6,7 proc. Įstojimas į ES pagerino šalių užsienio prekybos rodiklius. Tai lėmė BVP, infliacijos augimą. Antras veiksnys, kuris paskatino infliacijos augimą – įstojus į ES buvo nedarbo lygio sumažėjimas (1.8 pav.) Nedarbo lygio sumažėjimui įtaką darė emigracija ir naujų darbo vietų kūrimasis, kurį lėmė naujos prekybos galimybės, Europos Sąjungos fondo para-

ma bei užsienio investicijos. Taip pat šie veiksniai paskatino pragyvenimo lygio augimą, išaugo vartojimas. Dėl išaugusios prekių paklausos pradėjo kilti kainos. 2008 metais dėl pasaulinės ekonomikos krizės infliacijos lygis Baltijos šalyse pasiekė analizuojamo laikotarpio maksimumą. Remiantis analitikų ir Eurostat duomenimis 2008 metų pabaigoje infliacija Lietuvoje buvo 11,1 proc., Latvijoje – 15,3 proc., Estijoje – 10,6 proc. (1.7 pav.) (University of Tartu – Faculty of Economics & Business Administration Working Paper Series Inflation and stabilisation in the Baltics (2005) <http://www.reportbuyer.com>). 2009 m. infliacijos pokytis buvo pakankamai nedidelis: Lietuvoje – 4,2 pro., Latvijoje – 3,3 proc., Estijoje – 0,2 proc.



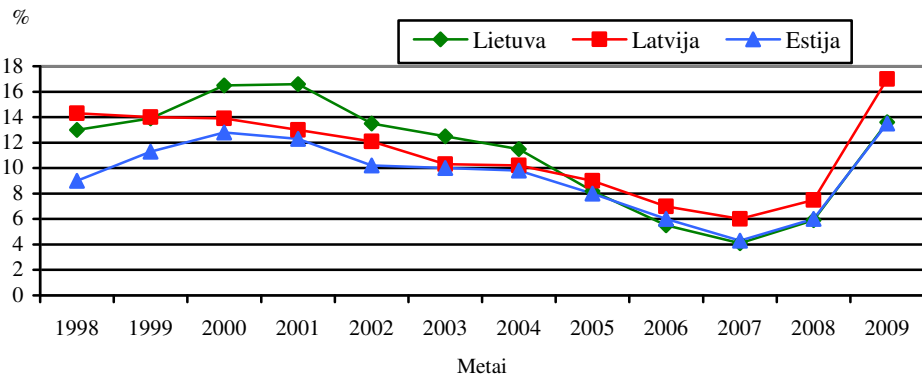
Šaltinis: Eurostat, Latvijos ir Estijos statistikos departamentai; DnB NORD bankas Lietuvos ekonomikos perspektyvos 2008

1.7 pav. Infliacijos pokytis Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje 1998–2009
Fig. 1.7. Inflation changes in Lithuania, Latvia and Estonia in 1998–2009

Nepaisant infliacijos pokyčių, transporto, sandėliavimo ir ryšių sukuriama pridėtinė vertė ir indelis į šalies ekonomiką buvo pakankamai stabilus visose trijose Baltijos šalyse (1 priedas). Kaip matyti iš pateiktų duomenų visose trijose Baltijos šalyse bendroji pridėtinė vertė, sukurta transporto ir ryšių sektoriuje, dešimties metų laikotarpiu nuolat augo. Tačiau atliekant infliacijos analizę taip pat svarbu vertinti ir nedarbo bei užimtumo lygį. Dar 1958 m. Filipas (Philips) savo darbe įrodė, kad kuo didesnė infliacija, tuo mažesnis nedarbas ir tai pavaizdavo Filipo kreivę (Philips curve). Taip pat apie 70-uosius metus ekonomistai suformulavo naują sąvoką – „stagfliacija“, apibrėžiančią infliaciją ir nedarbą. Yra ir daugiau teorijų tokių, kaip racionalaus pasirinkimo teorija (RPT) ir NAIRU (non – accelerating inflation rate of unemployment), aiškinančių infliacijos ir bedarbystės santykį.

1.5. Transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo analizė

1998 metais įvykusi Rusijos krizė padarė pastebimą įtaką Lietuvos ir Estijos nedarbo lygiui, bet nepaveikė Latvijos nedarbo lygio. Latvijos nedarbo lygis tolygiai krito iki 2007 metų (1.8 pav.). Remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis 1998 m. transporto ir ryšių sektoriuje įdarbinti 4 468 žmonės. Estijos užimtumo struktūroje transporto dalis siekė 7 proc. (1 600 oficialiai transporto ir sandėliavimo sektoriuose registruotose įmonėse dirbo 37,8 tūkst. žmonių).



* 2009 metų duomenys preliminarūs.

Šaltinis: Eurostat, Lietuvos bankas, Lietuvos statistikos departamentas

1.8 pav. Nedarbo lygis Baltijos šalyse
Fig. 1.8. Unemployment rate in Baltic countries

Kaip matome pavaizduotame 1.8 paveiksle, nuo 1998 iki 2001 metų nedarbo lygis Lietuvoje ir Estijoje pradėjo kilti (<http://www.balticdata.info>). 1998 metais Lietuvoje nedarbo lygis siekė 13,2 proc., Estijoje – 9,3 proc., Latvijoje – 14,3 proc. Nedarbo lygio padidėjimą Estijoje ir Lietuvoje galima susieti su priklausomybe nuo užsienio prekybos, o nuo 1998 iki 2001 metų pagrindinė eksporto partnerė buvo Rusija. 1999 metais Lietuvos nedarbo lygis pradėjo smarkiai kilti, ir buvo lygus 13,7 proc., o 2000 metais – 16,4 proc. Transporto ir ryšių sektoriuje taip pat pastebėta kilimo tendencija. Remiantis Lietuvos darbo biržos duomenimis 1999 m. transporto ir ryšių sektoriuje įdarbinta 3901 žmogus, 2000 m. dirbo apie 97 600 žmonių, kurie sudarė 5,1 proc. visų darbuotojų. 2000 m. Estijos transporto sektoriuje veikė 2 051 įmonė, dirbo 58 700 žmonės.

Nuo 2001 metų po Rusijos krizės iki įstojimo į Europos Sąjungą 2004 metais, Baltijos šalių nedarbo lygis krito. Šito laikotarpio pradžioje Latvijos, Lietuvos bei Estijos nedarbo lygis buvo lygūs – 12,9 proc., 16,5 proc. ir 12,4 proc. 1999–2001 metais įmonių reforma lėmė sparčiausią nedarbo lygio mažėjimą Latvijoje bei Estijoje. Nuo 2001 iki 2002 metų Lietuvos ir Estijos gyventojai galėjo pastebėti sparčiausią nedarbo kritimą. 2004 metų pabaigoje Baltijos šalių nedarbo lygis sumažėjo iki 11,4 proc. Lietuvoje, 10,4 proc. – Latvijoje, 9,7 proc. – Estijoje. Latvijos ir Estijos transporto ir ryšių sektoriuje ir toliau pastebimas darbuotojų skaičiaus augimas. 2002 m. Lietuvos transporto ir ryšių sektoriuje dirbo beveik 85 tūkst. žmonių, arba 6,4 proc. visų šalies dirbančių asmenų. 2003 m. Latvijoje 9,5 proc. visų dirbančių asmenų dirbo transporto ir ryšių sektoriuje. 2003 m. Latvijoje vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis transporto ir ryšių sektoriuje buvo 165 LVL. 2001 m. Estijos transporto sektoriuje veikė 2 206 įmonės, transporto sektoriuje dirbo 34 220 žmonės, 2002 m. jau veikė 2 505 įmonės ir šiame sektoriuje dirbo 34 756 žmonės, o 2003 m. Estijos transporto sektoriuje veikė 2 705 įmonė ir dirbo 35 025 žmonės.

2004 metais Lietuva, Latvija ir Estija įstojo į Europos Sąjungą. Baltijos šalių gyventojams atsivėrė daug galimybių laisvai išvykti į kitas Vakarų Europos šalis. Dėl aktyvios emigracijos nuo 2004 iki 2007 metų nedarbingumo lygis dar sparčiau pradėjo mažėti. Iš Lietuvos 2004 metais išvažiavo 22,7 tūkstančių žmonių, o 2005 metais emigrantų skaičius išaugo iki 48 tūkstančių. Labai panašios tendencijos buvo pastebėtos Latvijoje bei Estijoje. Kadangi daug darbingų žmonių emigravo, nedarbas sumažėjo. 2004 m. Lietuvoje transporto ir ryšių sektoriuje dirbo 90 100 žmonių arba 5 proc. visų Lietuvos dirbančių asmenų. 2004 m. Latvijoje 9,4 proc. dirbo transporto ir ryšių sektoriuje, o vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis buvo 202 LVL (165 LVL žmonėms, dirbantiems sausumos transporto bei transportavimo vamzdynais srityse, bei 228 LVL tiems, kas dirbo pašto ir telekomunikacijų sektoriuje). 2004 m. Estijos transporto sektoriuje veikė 2917 įmonių, dirbo 50100 žmonės.

Nuo 2004 iki 2007 metų Lietuvoje buvo sparčiausias nedarbo lygio sumažėjimas palyginti su kitomis Baltijos šalimis. Estijos nedarbo lygio kreivės mažėjimo tendencija buvo labai panaši į Lietuvos, 2005 metais Estijos nedarbo lygis siekė 7,9 proc., 2007 metais – 4,7 proc., o Latvijos buvo lygus 8,9 proc. 2005 metais ir 7,5 proc. 2007 metais. Nuo 2008 metų dėl pasaulinės krizės įtakos nedarbas pradėjo augti ir pasiekė 5,9 proc. Lietuvoje, 7,5 proc. Latvijoje ir 6,2 proc. Estijoje. 2008 m. Lietuvoje buvo žemiausias nedarbo lygis tarp Baltijos šalių. 2009 m. buvo prognozuojama, kad Latvijos nedarbas bus aukščiausias, palyginti su Lietuva ir Estija. Lietuvos transporto ir ryšių sektoriuje 2005 m. dirbo apie 93,6 tūkst. žmonių, arba 6,5 proc. visų Lietuvos dirbančių asmenų, 2006 m. transporto ir ryšių sektoriuje veikė 4,3 proc. visų Lietuvos įmonių, o šiame sektoriuje dirbo 6,4 proc. arba 98,4 tūkst. visų dirbančių asmenų, 2007 m. –

beveik 118 tūkst. asmenų, arba 7,6 proc. visų Lietuvos darbuotojų. Tai liudija sektoriaus svarbą Lietuvos darbo rinkai. Latvijos transporto ir ryšių sektoriuje 2005 m. 94,3 tūkst. visų dirbančių asmenų dirbo transporto ir ryšių sektoriuje, o vidutinis mėnesinis neto darbo užmokestis transporto ir ryšių sektoriuje buvo 235 LVL (199 LVL žmonėms, dirbantiems sausumos transporto bei transportavimo vamzdynais srityse, bei 270 LVL tiems, kas dirbo pašto ir telekomunikacijų sektoriuje); 2007 m. iš viso buvo įdarbinta 99,3 tūkst. žmonių ir 9,3 proc. dirbo transporto ir ryšių sektoriuje, 2008 m. iš viso buvo įdarbinta 101,2 tūkst. žmonių, o transporto ir ryšių sektoriuje buvo 9,4 proc. 2008 m. Latvijoje vidutinis darbo užmokestis transporto ir ryšių sektoriuje buvo 377 latai, tai yra 26,9 proc. daugiau nei praėjusiais metais. Atliekant Estijos transporto sektoriaus analizę, pastebėta, kad: 2005 m. transporto sektoriuje veikė 3 109 įmonės ir šiame sektoriuje dirbo 53 700 žmonės, 2006 m. – 3 422 įmonės ir dirbo 59 200 žmonės, 2007 m. – 3 972 įmonės ir dirbo 54 200 žmonės.

Įvertinus tai, kad transporto sektoriaus indėlis į BVP užima 2–3-ą vietą, dideli eksporto/importo srautai rodo transporto sektoriaus svarbą ir šios srities specialistų poreikiui. Akivaizdu, kad reikia ugdyti rinkos reikalavimus atitinkančius ir konkurencingus transporto specialistus. Atotrūkis tarp specialistų poreikio, jų parengimo lygio ir studijų proceso organizavimo bei sistemingo mokymo programų aktualizavimo yra esminės problemos, su kuriomis susiduria tiek verslo įmonės, tiek aukštosios mokyklos. Todėl neatsitiktinai šalies įmonėse daugiausia trūksta įvairių sričių vadybos specialistų, o tuo pat metu 30–40 proc. šios profesijos diplomus įsigijusių absolventų neranda darbo pagal specialybę. Tokia padėtis skatina jaunimo migraciją, reiškia neracionalų žmogiškųjų ir finansinių išteklių panaudojimą, mažina visuomeninės gamybos efektyvumą (Jaskelevičius 2005). Todėl reikia tirti transporto vadybos specialistų poreikį bei įvertinti transporto srities specialistams keliamus rinkos reikalavimus, kadangi šios srities specialistai uždirba apie 80–85 proc. transporto/logistikos įmonėms pajamų.

1.6. Transporto vadybininkų reikšmė pastarojo dešimtmečio ekonomikos raidos etapu

Atlikta makroekonomikos ir transporto sektoriaus rodiklių palyginamoji analizė suteikė galimybę atskleisti transporto sektoriaus svarbą ekonomikos procesams. Norint užtikrinti sėkmingą šių procesų raidą, reikalingi profesionalūs transporto vadybos specialistai, įgiję puikių bendravimo gebėjimų, sugebantys mąstyti ir greitai priimti sprendimus. Atlikus šios srities specialistų rinkos poreikio analizę paaiškėjo, kad nėra vienodo transporto vadybos specialisto apibrėžimo ir ne retai

šios sąvokos yra gretinamos su logistikos, autotransporto įmonių valdymo specialistais.

A. Augustinaičio teigimu, visos šiuolaikinės veiklos žinių arba informacijos visuomenėje tampa daugiau ar mažiau vadybiškos. Profesinė sąvoka „vadybininkas“ šiandien vartojama net tokiose atrodo neįprastose srityse, kaip švaros užtikrinimas ar daržovių auginimas. Kokios to priežastys? Socialinė aplinka vis labiau suprantama kaip informacijos laikmenos, ištekliai ir informacijos bei komunikacijos raiškos. Kita vertus, informacija vis labiau sudaiktinama. Bet koks žmogaus santykis ar elgesys gamtos, daiktų ar ekonominių ryšių atžvilgiu įgauna informacinį santykį ir tai traktuojama kaip žmogiškųjų santykių vadyba. Vadybiškumas šiandien ne tik visuotinis, bet ir nežymintis profesinės specializacijos. Tačiau socialine prasme vadybininkas visuomet disponavo galios santykiais. Iki šiol žodis „vadybininkas“ daugeliui kelia asociaciją su vadovu, direktoriumi, savininku. Tapti ir būti vadybininku reiškia beveik tą patį, ką būti viršininku, t. y. organizuoti bendroje veikloje dalyvaujančių žmonių ryšius ir valdyti materialųjį turtą. Dar gajus požiūris, kai vadyba suprantama kaip kompiuteris plius užsienio kalbos. Ir tai simbolizuoja informacinius ryšius bei komunikacijos priemones. Nūnai padėtis keičiasi: vadybininkas tapatinamas su šiuolaikinės visuomenės veiklos būdu, kur smarkiai sureikšminamos informacinės kvalifikacijos (Augustinaitis 2001).

Tai vis dėlto kas yra transporto vadybininkas ir kuo jo specialybė yra išskirtinė palyginti su kitais vadybos srities specialistais? Literatūros šaltiniuose teigiama, kad vadybininkas (*manager*) – padalinio arba tam tikros srities veiklos organizatorius, o vežimų vadybininkas (*transportation manager*) – asmuo organizuojantis krovinių vežimą automobiliais ar kitomis transporto priemonėmis, ieškantis naujų užsakovų, išlaikantis ryšius su nuolatiniais klientais, bendradarbiaujantis su galinių stočių ar terminalų administracijomis (Vadovai ir Vadybininkai... 2003). Nagrinėjant transporto vadybos specialistų padėčių rinkoje, aktuali tampa ir kitų sąvokų, susijusių su šios srities specialistais, analizė (2 priedas). Todėl išanalizavus priede pateiktus apibrėžimus įvertinama, kad transporto vadybininkas yra ne tik vežimų vadybininkas, – jo veikla apima ir krovinių, ir keleivių vežimo organizavimą, dokumentų tvarkymus ir pan. Todėl siūloma suformuluoti šį transporto vadybininko apibrėžimą (jo pagrindu buvo rašomas darbas): **asmuo, planuojantis, organizuojantis ir koordinuojantis transporto/logistikos įmonių, padalinių ir institucijų veiklą.** Šiuo atveju sąvoka transporto/logistikos įmonių, padalinių ir institucijų veikla apima krovinių ir keleivių vežimą (įvairiomis transporto priemonėmis); naujų užsakovų, tiekėjų ir klientų užsienyje ir šalies viduje paiešką; siūlomų paslaugų planavimą; užsakymų tvarkymo organizavimą; finansinių atsiskaitymų sistemos valdymą; optimalių vežimo maršrutų ir tvarkaraščių sudarymą; nuolatinių transporto/logistikos rinkos tyrimų atlikimą; materialųjų ir informacinių srautų judėjimo valdymą; transpor-

to priemonių techninės priežiūros organizavimą; transporto parko atnaujinimo planavimą; reikiamos dokumentacijos tvarkymą; biuro technikos ir informacinių sistemų valdymą; gebėjimą dirbti transporto ekspedicines paslaugas teikiančiose įmonėse, įvairių įmonių tiekimo, aprūpinimo, realizavimo skyriuose ir/ar draudimo kompanijose.

Globalėjantys ekonominiai, socialiniai ir kultūriniai procesai kelia naujus iššūkius žmonių išteklių vadybai. Rinkos šiandien yra veikiau virtualios ir internacionalinės negu nacionalinės. Kompanijos taip pat daugianacionalios jose bendradarbiauja darbuotojai iš įvairių šalių, turintys skirtingą patirtį ir supratimą, kaip organizuoti veiklą. Tai lemia kultūrinės integracijos versle problemos atsiradimą ir būtinumą ugdyti vadybininkų integruotą *tarpkultūrinę kompetenciją* (Keršienė *et. al.* 2004). Kita vertus, reikia įvertinti ir tai, kad vadybininko kompetencijai atskleisti turi reikšmės ne tik *žinios ir patirtis*, bet ir asmeninės savybės/charakteristikos. *Asmeninė kompetencija* – tai savęs įvertinimo įgūdžių ir asmeninių savybių derinys (nusiteikimas dirbti, motyvacija, tobulėjimo siekis ir darbe, ir už jo ribų), kurį lemia ne *žinių lygis*, bet darbuotojo asmeninės savybės (individualios savybės, charakterio bruožai, psichikos ypatumai, elgsenos orientacija) (Janiūnienė 2005).

N. Longworth (2000) teigimu, specialistams 21-ajame amžiuje keliama daug reikalavimų susijusių su pagrindiniais gebėjimais, būtinais, norint pritapti darbo rinkoje (3 priedas). Specialistai turi gebėti patys planuoti ir vykdyti mokymąsi kaip savo tobulėjimo visą gyvenimą sąlygą (Jarvis *et. al.* 2004; Knowles 1975; Jucevičienė 2007), kadangi besimokantis ir tobulėjantis žmogus – tai pagrindinis įmonių išteklius konkuruojančių įmonių rinkoje.

Transporto/logistikos sektoriuje darbo pobūdis specifinis, be visų, 3 priede minėtų, vadybininkams būtinų gebėjimų, reikalingos tokios specifinės kompetencijos: logistinio verslo organizavimas ir informacijos valdymas; užsakymų tvarkymas; sandėliavimo funkcijų valdymas; logistinio produkto vežimo technologinio proceso valdymas; jiems būtina kurti ir plėtoti verslą, steigti ir administruoti transporto įmones, padalinius, organizuoti jų veiklą, rengti ir įgyvendinti projektus ir planus transporto paslaugų verslui tobulinti; rengti ir tvarkyti transporto/logistikos verslui bei verslo ryšiams plėtoti reikalingus dokumentus; iniciuoti ir įgyvendinti inovacijas į transportą, prioritetą teikiant tarptautinio transporto veiklos vadybai ir administravimui ir t. t. Taigi gerai parengtų kvalifikuotų specialistų indėlis į visą šalies ekonomiką bei jos raidą daro didelę įtaką.

Darbo rinka, kaip itin svarbus kompetencijų formavimo veiksnys, šiuo metu sparčiai keičiasi. Pastebima, kad nyksta ar netenka reikšmės kai kurių specialistų poreikis, o vadybininkų poreikis nemažėja. (Baguckaitė 2005). Atsižvelgiant į tai, reikia ugdyti šios srities konkurencingus specialistus bei motyvuoti juos tobulėti ir mokytis visą gyvenimą. Todėl, B. A. Lundvall (2004), bei B. Asheim ir J. Vang (2004) teigia, kad ekonomika, kurios veiklai užtikrinti reikia „išjudinti“ žmonių,

organizacijų, tinklų ir regionų gebėjimą mokytis, vadinama „besimokančia ekonomika“. Remiantis Woolcock (1998), tokie regionai didžiausią dėmesį skiria socialiniam kapitalui, kuris traktuojamas kaip žmogiškųjų ryšių kapitalas. Tuo pagrindu reikia siekti kompanijų ir regionų inovatyvumo ir konkurencingumo pasaulinėje besimokančioje ekonomikoje (B. Asheim 1996, 1997; P. Jucevičienė 2007), akcentuojant besimokančias organizacijas bei lanksčius darbuotojus (Lundvall, Johnson 1994), kadangi nuo to priklauso kaip kinta besimokančios organizacijos tam tikro regiono lygmeniu (Ennals, Gustavsen 1999).

Lietuvos aukštųjų mokyklų 2004 m. laidos absolventų tyrimo duomenimis (Buckiūnienė *et. al.* 2005), vadybos ir verslo administravimo studijų krypties absolventų įsidarbinimo lygis buvo 83,4 proc. Tačiau pagal įgytą kvalifikaciją dirbančių žmonių buvo mažiau – 76,6 proc. ir šiek tiek viršijo vidurkį (75,5 proc.).

Autorės atliktame 2004 m. tyrime iš apklausoje dalyvavusių transporto vadybos studentų dirbo 41,67 proc. (Ledauskaitė 2004). Iki 2009 m. ekonominės krizės tai liudijo geras absolventų įsidarbinimo galimybes bei pakankamai didelį jų poreikį darbo rinkoje. Kaip rodo tyrimo rezultatai, dauguma verslo vadybos studijų programos (programų grupės) absolventų (trys ketvirtadaliai) dirbo pagal studijų metu įgytą profesinę kvalifikaciją. Ne pagal specialybę dirbo vienas ketvirtadalis tiriamų absolventų. Palyginus keleto pastarųjų metų tyrimų duomenis, pastebėta, kad pagal specialybę dirbančių absolventų kiekis nuolat augo. Taip pat nagrinėjant Lietuvos ir Europos šalių studijų programas pastebėta, kad transporto vadybininkų studijų programos panašios yra tik Baltijos šalyse, kitose Europos šalyse didesnė orientacija yra į skirtingus transporto sektorius, arba į logistiką, taip pat šios srities specialistai yra rengiami skirtingų profesinio išsilavinimo lygių. 2006 m. autorės atliktame transporto srities specialistų rinkos poreikių tyrime pastebėta, kad vadybos ir verslo administravimo išskirtinumas ir populiarumas akivaizdus tarp visų studijų programų (34 proc.), o transporto inžinerija bendrame kontekste sudaro 5.1 proc. (t. y. 6-oji vieta). Vilniaus darbo biržos duomenimis, transporto įmonės įdarbindavo ne tik Transporto inžinerijos fakulteto absolventus (100 proc.), bet ir Verslo vadybos fakulteto absolventus (66 proc.), 33,3 proc. – Fundamentinių mokslų bei Elektronikos fakultetų absolventus ir 16,7 proc. – Statybos bei Aplinkos inžinerijos fakulteto absolventus. Taip pat šiame tyrime aktualus klausimas buvo absolventų įsidarbinimas ES ir ar specialistų parengimas atitinka ES rinkos reikalavimus. Kad įgytas išsilavinimas pakankamas įsidarbinti ES šalyse, dažniausiai teigė informatikos bei statybos inžinerijos studijų krypties absolventai. Pesimistiškiausiai apie išsilavinimo pakankamumą įsidarbinti ES šalyse (pagal turimą kvalifikaciją) manė vadybos ir verslo administravimo specialistai (Ledauskaitė 2006).

Norint objektyviau įvertinti absolventų konkurencingumo galimybes darbo rinkoje pagal studijų kryptis (programas) reikėtų atlikti tyrimą, kuriame būtų

įvertintas jų įsidarbinimas per penkerių metų laikotarpį po baigimo. Manoma, jog tai būtų galima atlikti išrenkant iš „Sodros“ duomenų bazės baigusią aukštąjį mokslą asmenų kodus. Pavyzdžiui, iš Vilniaus Gedimino technikos universiteto parengtų specialistų 2004–2006 metais gana palankiai įvertinas statybos (51,9 proc.) bei transporto inžinierių (63,5 proc.) pasirengimas. Tačiau įvertinamas ir trūkstamas darbuotojų su aukštuoju išsilavinimu skaičius. Šiuo klausimu nagrinėjant dvi aktualias specialybes paaiškėjo, kad vadybos specialistų trūkumas sudarė 34,4 proc., o transporto specialistų – 7,2 proc. 2009 m. atlikta darbo biržos duomenų analizė parodė, kad besikreipiančių asmenų, per pastaruosius penkerius metus, įgijusių transporto vadybos specialybę, skaičius sudarė apie 5 proc. Registracijos darbo biržoje priežastys įvairios – pasikeitusi gyvenamoji vieta, ekonominis sunkmetis ir pan.

2008 m. R. Rudzakis savo pranešime pristatė ekonominės veiklos pokyčių prognozę. Joje prognozuojamas pokytis per penkerius metus (nuo 2007 m. iki 2012 m.) transporto srityje (2,47 proc.), taip pat socialinių mokslų studijų krypties specialistų rengimo srityje (17,32 proc.). Kadangi transporto vadybos specialistai yra priskiriami šiai studijų kryptčiai, tai galime teigti, kad transporto vadybos specialistų paklausa rinkoje taip pat augs.

R. Rudzkiio teigimu, per ateinančius 5-ius metus didžiausias specialistų paklausos augimas numatomas ekonomikos (6,68 tūkst., t. y. 13,52 proc.) bei vadybos ir verslo administravimo (5,96 tūkst., t. y. 6,63 proc.) srityse, o transporto inžinerijoje bus 0,37 tūkst., t. y. 2,88 proc. Tačiau pagal santykinį rodiklį pirmaus turizmo sritis (60,12 proc.). Taip pat per ateinančią laikotarpį (iki 2012 m.) transporto sektoriuje bus priimami dirbti ne tik šios srities, bet ir kitų sričių specialistai (1.2 lentelė).

1.2 lentelė. Prognozuojamas specialistų paklausos pokytis transporto sektoriuje pagal atskiras veiklos sritis

Table 1.2. Predicted changes in specialists' of transport management demand by separate fields of activity

Specialistai pagal mokslo sritis	Prognozuojamas specialistų paklausos pokytis (proc.) per 5-ius metus (nuo 2007 m. iki 2012 m.), %
Biomedicinos mokslų srities specialistai	0,00
Fizinių mokslų srities specialistai	68,49
Humanitarinių mokslų srities specialistai	-2,79
Socialinių mokslų srities specialistai	16,27
Technologijų mokslų srities specialistai	6,23
Meno srities specialistai	0,00
Darbininkai	-0,46

* lentelė sudaryta autorės remiantis R. Rudzkiio (2008) duomenimis

Iš lentelėje pateiktų duomenų matyti, kad didžiausią paklausą transporto sektoriuje turės fizinių mokslų srities specialistai, o socialinių mokslų srities specialistams (jiems priklauso ir transporto vadybos specialistai) prognozuojama antroji vieta.

1.7. Pirmojo skyriaus išvados ir disertacijos uždavinių formulavimas

1. Transporto sektorius daro didelę įtaką ne tik BVP, bet ir kitiems sektoriams, kurių veiklai būtinas transportas, taip pat pastebima didelė transporto sektoriaus įtaka socialiniams ir ekonominiams procesams.
2. Atlikta makroekonominių rodiklių analizė parodė tendenciją, kad per Baltijos šalių nepriklausomybės laikotarpį krizės, turinčios įtakos ekonomikai, vyksta maždaug kas dešimt metų, o pakilimų ir nuosmukių periodai svyruoja nuo 4 iki 5 metų. Taip pat ši analizė atskleidė, kad transporto sektorius užima 2–3 vietą savo indėliu visame Baltijos šalių BVP.
3. 1998–2008 metų užimtumo Baltijos šalyse analizė parodė, kad transporto sektoriuje užimtumas kito nežymiai. Transporto sektoriuje dirbo 8–10 procentų visų dirbančių asmenų.
4. Mažas jaunų darbuotojų (17,6 proc.) transporto sektoriuje skaičius, nedidelė darbuotojų kaita ir menkas bendro darbuotojų skaičiaus augimas rodo, kad baigę studijas absolventai neturi praktinių įgūdžių, todėl transporto sektoriuje jiems pradiniam laikotarpyje yra siūlomas darbas su minimaliu darbo užmokesčiu ir mažas naujų darbo vietų skaičius. Tai lemia absolventų pasirinkimą – jauni, potencialūs darbuotojai renkasi darbą ne pagal įgytą specialybę, motyvuodami galimybe užsidirbti daugiau.
5. Atlikta R. Rudzčio prognozė parodė, kad transporto sektoriuje iki 2012 metų darbuotojų skaičius turi dar padidėti 2,47 proc. Šiam didėjimui įtakos turės ir prognozuojamą didžiausią paklausą (68,49 proc.) turėsiantys fizinių mokslų srities specialistai ir socialinių mokslų srities specialistai (16,27 proc.).
6. **Transporto vadybininkas** – asmuo, planuojantis, organizuojantis ir koordinuojantis transporto/logistikos įmonių, padalinių ir institucijų veiklą.
7. Išsiaiškinta, kad santykinai mažesnis transporto sektoriuje dirbančių asmenų skaičius sukuria didesnę BVP. Tai įrodo transporto ir ryšių sistemos konkurencingumą kitų šalies ekonomikos sektorių atžvilgiu. Iš pa-

teiktų duomenų, tokių, kaip asmenų dirbančių transporto sektoriuje skaičius ir pan., negalima nustatyti kiek transporto srities vadybininkų yra, taip pat šios srities specialistų priskyrimas prie socialinių mokslų srities specialistų nerodo transporto vadybininkų darbo specifikos išskirtinumo nuo kitų vadybos srities specialistų. Žmogiškieji išteklių transporto sektoriuje mažai nagrinėti. Todėl būtinas išsamesnis šios srities specialistų rinkos poreikio tyrimas kiekybiniu ir kokybiniu aspektu.

Disertacijos uždavinių formulavimas

1. Atlikti žmogiškųjų išteklių potencialo ekonominio vertinimo teorinę studiją.
2. Sudaryti transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo ekonominio vertinimo metodiką.
3. Taikant sudarytą metodiką atlikti transporto vadybos specialistų rinkos poreikio tyrimą Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje.

Žmogiškųjų išteklių potencialo ekonominio vertinimo teorinė studija

Įvertinus šių dienų rinkos reikalavimus specialistams galima teigti, kad reikia transporto vadybos specialistų, gebančių prisitaikyti prie rinkos sąlygų, tobulinančių gebėjimus ir kompetencijas, kurių dėka kuriama pridėtinė vertė, turi įtakos ekonomikai. Todėl yra daugybė rodiklių ir vertinimo būdų, kurių kontekste išryškėja pagrindiniai elementai nulemiantys specialisto konkurencingumą rinkoje.

Skyriaus tematika paskelbti du autorės straipsniai, taip pat šio skyriaus medžiaga naudota rengiant trylika straipsnių.

2.1. Žmogiškojo potencialo, kaip vienos iš įmonių konkurencijos priemonės, vertinimas

Konkurencija yra svarbi Europos bendrosios rinkos kūrimo ir ekonomikos globalizacijos prielaida, o konkurencijos politika daro poveikį rinkų struktūrai ir jų dalyvių elgesiui, taip siekiant išlaikyti ir plėtoti veiksmingą konkurenciją bendrojoje rinkoje (Klimašauskienė 2007). Vienas iš Europos Bendrijos steigimo sutartyje keliamų tikslų yra „sistema, kuri užtikrintų neiškraipytą konkurenciją bendrojoje rinkoje“ (Europos Bendrijos konkurencijos taisyklės 2005). Iki pat XIX a. pabaigos dauguma ekonomistų suprato konkurenciją kaip elgseną, dina-

mišką konkurentų varžybų procesą, kurio metu kiekvienas iš jų stengiasi įgyti pranašumą prieš konkurentą (Wagner 2001; Klimašauskienė 2007). Tokią konkurencijos teoriją savo veikaluose plėtoja Adamas Smithas (1776), Davidas Ricardo (1817), Johnas Stuartas Millis (1848) ir kiti anglų klasikinės politinės ekonomijos mokyklos atstovai, bandydami įvardyti veiksnius, nulemiančius kainas ir atitinkamai socialinio produkto pasiskirstymą skirtingoms visuomenės grupėms (Cook 2001; Klimašauskienė 2007). Adamas Smithas konkurenciją pripažino kaip nepriklausomas dviejų ar daugiau asmenų varžybas, natūralų procesą, kurio metu, varžantis dėl ribotų išteklių, rinkoje nusistovi pusiausvyros kainos, o konkurencijos veiksmingumą rinkoje geriausiai rodo kainos mažėjimas, kai gamintojai stengiasi išvengti perteklinės pasiūlos. Tokios pozicijos dėl konkurencijos laikėsi ir kiti to laikotarpio mąstytojai – Cantillonas, Turgonas ir Hume'as (Stigler 1967; Klimašauskienė 2007). Šiai dienai, pasak D. Klimašauskienės (2007), klasikinės politinės ekonomijos mokyklos atstovai ypač pabrėžia dvi ypatybes, apibūdinančias konkurencinę situaciją: naujovių diegimą ir laisvą įėjimą į rinką, o rinkoje veikiančių įmonių skaičiaus ar jų dydžio nepriskiria prie reikšmingų konkurencijos veiksmingumo rodiklių. Maža to, pripažįstama, kad laikinas rinkos jėgos įsigijimas, įdiegus naujoves, gali būti konkurencinio proceso ir natūralios įmonių atrankos dalis (Mosca 2005). Kita vertus, D. Klimašauskienės (2007) teigimu, konkurencinės kovos sėkmę garantuoja būtent sugebėjimas kurti, išrasti naujoves ir jas diegti. Kaip matyti, čia yra akcentuojamos naujovės, tačiau neminima pagrindinio šių naujovių generatoriaus – žmogaus, kurio gabumo dėka ir yra sukuriamos ir diegiamos bei plėtojamos visos technologijos. Todėl žmogiškasis veiksnys tampa vienu svarbiausių ekonomikos plėtros dalyvių.

Mokslinėje literatūroje konkurencingumas (plačiuoju požiūriu) yra apibrėžiamas kaip sugebėjimas gaminti prekes ir teikti paslaugas, tenkinančias tarptautinių rinkų poreikius, siekiant užtikrinti ir didinti savo piliečių realias pajamas. Siauresniu požiūriu konkurencingumui aprašyti kartais naudojami tik pavieniai užsienio prekybos (ypač eksporto) arba makroekonomikos (dažniausiai bendrojo vidaus produkto) rodikliai. Taip pat R. Ginevičiaus ir kt. (2009) teigimu, šalies ekonominiai poreikiai gali būti nagrinėjami siaurąja ir plačiąja prasme. Siaurąja prasme yra apibrėžiama, kad tai specialistas tam tikroje žinių ir įgūdžių aplinkoje, atitinkantis šiuolaikinius ir ateities įmonių reikalavimus. Plačiąja prasme ekonomikos poreikiai yra susiję su įvairių ekonomikos sektorių poreikių augimu ir raida. Atsižvelgiant į tai, galima teigti, kad vienaip ar kitaip neišvengiamai aktualus yra žmogiškasis veiksnys, lemiantis pavienių įmonių, regionų ar net visos šalies konkurencingumą. Dauguma mokslininkų sutinka, kad konkurencingumas yra sudėtingas ir daugiaspektis reiškinys, kurį vertinant reikia atsižvelgti į pasiektus rezultatus įvairiose (ne vien ekonomikos) srityse. P. Krugman (1996) tvirtina, kad tarpusavyje konkuruoja ne šalys ar regionai, o įmonės, todėl

konkurencingumo sąvoka yra bevertė ir jo vertinimas betikslis. M. Porteris (1998, 2000) teigia, kad tarpusavyje konkuruoja ir šalys, ir regionai, tačiau pritaria, kad surasti tinkamą teritorijų konkurencingumo apibrėžimą sudėtinga (Simanavičienė *et. al.* 2007). Tačiau reikia nepamiršti, kad visa šalies ekonomikos gerovė priklauso nuo turimo žmogiškojo kapitalo. Daugelis autorių didelį dėmesį skiria šalies ir regionų konkurencingumui, tačiau D. S. Cho (2005) stengiasi akcentuoti žmogiškojo veiksnio įtaką konkurencingumui didinti ir teigia, kad šalies konkurencingumas tarptautinėje rinkoje gali būti vertinimas tik ekonomiškai panašių šalių. Pasak Ž. Simanavičienės ir kt. (2007), D. S. Cho siekė pabrėžti šalies ilgalaikio konkurencinio pranašumo, pagrįsto žiniomis, svarbą. O pats D. S. Cho pabrėžė (2001), kad atsitiktiniai įvykiai stiprina šalies konkurencingumą tik tada, kai žmogiškieji išteklių yra pasirengę išnaudoti jų teikiamus pranašumus. Kitų autorių konkurencingumo vertinimo modeliuose nėra vertinamas žmogiškasis veiksnys. Pavyzdžiui, M. Porterio (1998) „Nacionalinis deimanto modelis“ nagrinėja svarbiausius šalies konkurencinę aplinką formuojančius veiksnius tokius kaip: veiksnų sąlygos; paklausos sąlygos; giminingos ir palaikančios pramonės šakos; įmonių strategija, struktūra ir konkurencija. Šie veiksniai neatsiejami nuo atsitiktinių įvykių ir vyriausybės veiklos, kadangi tai gali arba susilpninti arba sustiprinti konkurencingumą. A. M. Rugman, J. R. D’Cruz ir A. Verbeke (1995) „Dvigubo deimanto modelis“ taip pat nagrinėja: veiksnų sąlygos; paklausos sąlygos; giminingos ir palaikančios pramonės šakos; įmonių strategijos, struktūros ir konkurencijos veiksnius, tačiau pabrėžia, kad vyriausybė tampa svarbiausiu veiksnium, darančiu didžiausią įtaką, anksčiau minėtiems veiksniams. Pasak Ž. Simanavičienės ir kt. (2007), į šį modelį buvo įtrauktas ir tarptautinės veiklos poveikis, kadangi ši veikla veikia visus „Nacionalinio deimanto“ veiksnius. Autoriai, pristatę „Dvigubo deimanto modelį“, jame išskyrė nacionalinį, tarptautinį ir globalų „deimantus“. Šio darbo autorės nuomone, transporto sektoriuje vyriausybė taip pat tampa atskaitos tašku, o pačių transporto/logistikos įmonių veikla, strategija ir struktūra tampa palaikančiomis jėgomis konkurencinėje kovoje. Tačiau šiomis dienomis svarbu nagrinėti ne tik makro aplinkos veiksnius, bet ir mikro veiksnius, iš kurių svarbiausias žmogiškasis kapitalas.

J. Vasauskaitė ir kt. (2009) teigia, kad šiandieninėje globalioje rinkoje sėkmingai konkuruojančios įmonės turi būti lanksčios ir dinamiškos, sugebančios greitai atsakyti į rinkos pokyčius, todėl savo straipsniuose pagrindinį dėmesį skiria analizei modernių technologijų sektoriuje bei sumažėjusiam produktų gyvavimo ciklui, kuris verčia įmones kurti ir komercializuoti naujas technologijas daug sparčiau nei kada nors iki šiol. Tačiau reikia įvertinti, kad visų procesų pagrindinis „generatorius“ yra žmogus ir jo gebėjimai. Atlikta R. A. Noe ir kt. (2006) darbų analizė atskleidė, kad įmonės konkuruodamos rinkoje, į savo dar-

buotojus turėtų žiūrėti ne tik kaip į išlaidas, bet kaip į išteklius į kuriuos organizacijos investavo ir iš kurių tikisi vertingų pajamų.

Siekiančios išlikti rinkoje įmonės turi būti konkurencingos tiek savo teikiamomis paslaugomis, tiek ir savo darbuotojais.

2.1 lentelė. Specialistų apibrėžimai, remiantis rinkos struktūrų pavyzdžiu

Table 2.1. Definitions of specialists by to the example of market structures

Rinkos struktūra (Kotler, Armstrong, Saunders, Wong 2003)	Specialistų apibrėžimai pagal rinkos struktūrą (sudaryta autorės)
Lyderė – įmonė, savo pramonės šakoje turinti didžiausią rinkos dalį. Kitos įmonės dažniausiai taikosi prie jos kainų pokyčių, naujų produktų įvedimo į rinką, prekių paskirstymo ir pardavimo rėmimo išlaidų.	Lyderis – specialistas, pasižymintis holistine kompetencija*, turintis didelę darbo patirtį savo srityje (pramonės šakoje), nuolat besidomintis naujovėmis, siekiantis žinių ir pavyzdys kitiems šios srities specialistams. Tai asmuo į kurį yra lygiuojamasi, jo nuomonės klausoma, jo žodis lemiamas priimant sprendimus.
Pretendentė į lyderes – įmonė, savo pramonės šakoje esanti antra po lyderių ir atkakliai bandanti užimti didesnę rinkos dalį.	Pretendentas į lyderius – specialistas, turintis pakankamą darbinę patirtį savo srityje (pramonės šakoje), besidomintis naujovėmis ir galintis būti pavyzdžiu kitiems šios srities specialistams, siekiantis užimti lyderio pozicijas.
Sekėja – įmonė, kuri savo pramonės šakoje nori išlaikyti esamą rinkos dalį, nekeisdamas padėties rinkoje.	Sekėjas – specialistas, kuris dirba pagal įprastas technologijas ir per daug dėmesio neskiria naujovėms. Tai specialistas, kuris dar neturi pakankamos praktinės patirties.
Nišų užpildytoja – įmonė, savo pramonės šakoje prižiūrinti nedidelius rinkos segmentus, kurių kitos įmonės nepastebi arba ignoroja.	Nišų užpildytojas – specialistas, kuris nebūtinai dirba pagal savo įgytą specialybę. Jam gali būti nesvarbu savęs realizacija pagal įgytą specialybę, svarbu, kad būtų darbas, už kurį mokama.

* Holistinė kompetencija – tai gebėjimas atlikti ne tik nesudėtingą, bet ir sunkiai struktūrizuojamą darbą, kiekvieną kartą įvertinant naują situaciją, pasirenkant tinkamus veiklos metodus, nuolat reikiamai integruojant dalykines (teorines) ir profesines (praktines) žinias. Holistinė kompetencijos idėja (Otter 1992) ypač akcentuoja žmogaus bruožus ir vertybes, požiūrį į save kaip į profesionalą (Bowden, Marton 1998), dažniausiai išreiškiamą tam tikrais vaidmenimis, tai yra nusakant, kas suteikia galimybę sėkmingai veikti neapibrėžtose veiklos situacijose.

Kita vertus, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomone (2005), konkurencingumo didinimas žiniomis grįstoje ekonomikoje ir ilgalaikis, užimtumą skatinantis ekonominis augimas turėtų būti siejami ne tik su žmogiškojo kapitalo ir darbo kokybės gerinimu, bet ir su socialinės sanglaudos (bendradarbiavimo) stiprinimu. Be to, sudėtingos švietimo problemos ir spartūs eko-

nomikos pokyčiai skatina valstybės institucijų, švietimo įstaigų, verslo organizacijų, individų ir kt. bendradarbiavimo poreikį (Šmergelienė 2007).

Vykstant konkurencijai tam tikroje rinkos dalyje išryškėja tendencija, kad visi dalyviai turi skirtingus tikslus ir išteklius, be to, vieni yra rinkos senbuviai, kiti naujokai, todėl rinkos dalyviai yra skirstomi į tam tikras grupes (2.1 lentelė). Šio darbo autorės nuomone, šias rinkos grupes galima bandyti taikyti ir specialistams. Įvairių terminų žodynuose lyderis yra traktuojamas kaip politinis ar visuomeninės partijos veikėjas arba kaip pirmaujantis sportininkas ar komanda (Lietuvių kalbos žodynas... 1966; Tarptautinis žodžių žodynas 2008). Lietuvos mokslininkų darbuose, monografijose, moksliniuose straipsniuose yra nagrinėjama tikrai lyderio sąvoka, o tokių sąvokų kaip „pretendentas į lyderius“, „sekėjas“ ir „nišų užpildytojas“ apskritai nėra (Teminis anglų-vokiečių-lietuvių kalbų verslo žodynas 2008; Tarptautinių žodžių žodynas 2008; Lietuvių kalbos žodynas... 1966; Martinkus *et. al.* 2000; Jovaiša 2007; Vainienė 2005) (2.1 lentelė).

Tačiau ne vien specialistų asmeninės savybės nulemia įmonės konkurencingumą rinkoje, būtinas ir nuoseklus veiksmų planas. Todėl kiekviena įmonė stengiasi parengti konkurencijos strategijas, kurios padėtų jai išsiskirti iš konkurentų (Porteris 1987; George, Wensley 1988; Hooley, Saunders 1993; Kotler, Armstrong, Saunders, Wong 2003). Kita vertus, pagrindiniai konkurencijos veiksniai yra įmonės vidiniai elementai, iš kurių vieni svarbiausių – žmogiškieji ištekliai. Tuo pagrindu galima teigti, kad kiekvienas specialistas turi tam tikrą savo strategiją, kuri padėtų užimti vieną iš minėtų (2.1 lentelė) specialistų struktūros pakopų. Tačiau norint priskirti specialistą vienai ar kitai minėtai pakopai, reikėtų atlikti išsamų žmogiškųjų išteklių vertinimą.

2.2. Žmogiškųjų išteklių potencialo vertinimo šiuolaikinės teorijos

Naujoji ekonomika apibūdinama daugeliu pavadinimų – telekomunikacijomis grįsta ekonomika, elektroninė ekonomika, interneto ekonomika, skaitmeninė ekonomika, tinklo ekonomika, žinių ekonomika ir kt. Plačiai paplitusi nuomonė, kad kertinis, naują ekonomiką apibūdinantis aspektas yra padidėjusi žinių svarba. Vadinas, neapčiuopiamo kapitalo fondai (švietimas, tyrimai, žinios) auga greičiau nei apčiuopiamo (materialiojo) kapitalo (pvz., įrenginiai, pastatai, transportas, keliai). Naujojoje ekonomikoje neapčiuopiamas kapitalas tapo toks pats svarbus, kaip materialusis, net ir materialiojo kapitalo didesnė vertės dalis yra paremta neapčiuopiamais indėliais. Taigi informacija, būdama svarbiu ekonomikos ištekliumi, tėja prielaida tikrajai žinių ekonomikos esmei kuriant pridėtinę vertę – pačias žinias, kurias taikant sukuriama naujų produktų ir paslaugų (Raušauskienė 2006). Todėl visi procesai rinkoje yra neatsiejami nuo žmogiškųjų

išteklį, kas leidžia teigti, kad svarbu analizuoti specialistų rengimo būdus ir jų įtaką konkurencingų specialistų ugdymui. B. Leonienės (2004) teigimu, individas yra absoliučiai likvidaus kapitalo, kuris dažnai yra vertesnis nei organizacijos savininkų kapitalas, t. y. specialiųjų žinių, kompetencijos savininkas. Todėl į žinias, į inovacijas orientuotos organizacijos yra priverstos konkuruoti dėl svarbiausio kapitalo – kvalifikuotų specialistų. Norėdamos įveikti savo konkurentus, jos priverstos didinti investicijas į intelektualių darbuotojų aprūpinimą efektyvomis darbo priemonėmis, jų kvalifikacijos tobulėjimą (Jucevičius 1998). Vertinant tai, kad rinkoje yra nemažai ekonomikos ir vadybos specialistų, taip pat reikia turėti tam tikrus vertinimo rodiklius, kurių pagrindu specialistai būtų skirstomi į tam tikras grupes, išskiriant lyderius ir eilinius darbuotojus, kurie „žinių pramonėje“ sukuria skirtingas pridėtines vertes. Taip pat reikia įvertinti ir tai, kad transporto vadybos specialistų darbo specifika iš esmės skiriasi (plačiau apie tai buvo aptarta anksčiau).

O. G. Rakauskienė (2007) teigia, kad terminai „žinių pramonė“, „žiniomis paremtas darbas“, „žinių darbuotojas“ atsirado prieš keturiasdešimt metų. Todėl tuo laikotarpiu taip pat daug dėmesio buvo skiriama intelektualio (žmogiškojo) kapitalo sąvokų analizei. Daug autorių (G. Pascharopulos (1993), L. Leslie, P. Brinkman (1988), Theodore W. Schultz (1961, 1963, 1964, 1968, 1971, 1972, 1998), Y. Ch. Cheng, M. W. Tam (1997), Arleen Leibowitz (1974), Russell C. Hill ir Frank P. Stafford (1974), Rati Ram ir Theodore W. Schultz (1979), Larry A. Sjaastad (1962), Gary S. Becker (1963, 1964, 1974) ir t. t.) nagrinėjo ekonomikos raidos įtaką švietimui ir švietimo plėtros įtaką ekonomikai, nes tai buvo pati aktualiausia 1950–1980 m. laikotarpio tema (kai kurių autorių darbai buvo publikuoti ir vėlesniais, nei 1980 m. ta pačia tematika, tik atnaujinant kai kuriuos duomenis). 1950–1980 m. laikotarpiu buvo parašyta nemažai mokslinių darbų, kuriuose analizuojama ir lyginama išsivysčiusių ir ne tokių išsivysčiusių valstybių situacija ekonomikos ir mokslo srityse. Jau tais laikais atsirado poreikis kalbėti apie žmogiškąjį kapitalą ir investavimą į jį, akcentuojant, kad visas šis procesas prasideda jau nuo to momento, kai gimsta žmogus. Tačiau bėgant laikui aktualiomis temomis tapo naujų technologijų tobulinimo ir taikymo sritys, o švietimo ir jo įtakos ekonomikai tematika buvo kiek primiršta. Šiomis dienomis vis dėlto supratus, kad tik žmonių gebėjimų dėka gali būti tobulinamos naujausios technologijos ir ekonomika, o gamtos ištekliai jau nėra pagrindinis ekonomikos augimo pagrindas, vėl atsigręžiama į žmogiškųjų išteklių sampratą, žmogiškąjį kapitalą ir pan., nuo kurio priklauso įmonių ir tuo pačiu šalies finansinė gerovė. Daugelis šių dienų autorių nagrinėja žmogiškąjį kapitalą, tačiau savo darbuose cituoja 1950–1980 m. rašytus (anksčiau minėtų) autorių darbus.

Analizuojant žmogiškųjų išteklių vertinimo būdus ir rodiklius, disertaciniame darbe remtasi Theodore W. Schultz ir J. Bagdanavičiaus atliktomis analizėmis ir cituojant jų nagrinėtus autorius, kadangi šių dviejų autorių darbuose atlik-

tos vienos iš išsamiausių analizių apie žmogiškąjį kapitalą, o šiomis dienomis nagrinėjantys šį klausimą taip pat remiasi minėtų autorių darbais.

Theodore W. Schultz teigimu, gamtinių išteklių, materialiojo kapitalo ir fizinio darbo nepakanka aukštojo produktyvumo ūkiui sukurti. Pagrindė raidos dinamikos paskata yra žmogiškųjų sugebėjimų gausa, be kurių ekonomikos perspektyva yra niūri (Schultz 1998). Šio darbo autorės teigimu, reikia vertinti ne tik kiekybinius, bet ir kokybinius esamos situacijos rodiklius. Kiekybinę analizę padeda atlikti statistikos rodikliai, o kokybinei analizei reikia nagrinėti daugelį rodiklių, įvertinti aplinkybes, dėl ko susidaro viena ar kita situacija. Tačiau, kita vertus, kokybė ir jos sąvoka ekonomikoje nėra naujovė, o kalbant apie įgytus gyventojų kokybės požymius, kurie gali būti padidinami investuojant, yra vadinami žmogiškuoju kapitalu. Theodore W. Schultz nuomone, kiekvienas žmogus gimsta su tam tikru genų rinkiniu, nuo kurio priklauso jo įgimti gebėjimai, todėl gyventojų kokybės skirtumai įvairiose šalyse priklauso ne nuo įgimtų, bet įgytų gebėjimų skirtumų. Nuo pat gimimo per visą gyvenimą bet kuris žmogaus įgytas kokybės elementas gali būti įvertintas pinigine išraiška. Jeigu mokėti tuos pinigus verta, atsiranda paskata investuoti į kokybę. Todėl analizuojant, kas yra tikra investicija į įgyjamą žmogiškąjį kapitalą, visada būtina prisiminti įvairių procesų, turinčių įtakos gyventojų kokybei, tarpusavio sąveiką (Schultz 1998). Ne išimtis yra ekonomikos ir vadybos specialistų rengimas, kadangi studijų metu taip pat ugdomos šiai sričiai reikalingos savybės. Tačiau keletą metų atliekami transporto specialistų rinkos poreikių tyrimai parodė (Ledauskaitė 2006, 2007, 2008, 2009), kad kai kurios šios srities specialistų savybės yra nepakankamai ugdomos dėl to iškyla sunkumų darbo rinkoje, sukuriama mažesnė pridėtinė vertė, atsiskleidžia konkurencinių gebėjimų stoka. Todėl, pasak J. Bagdanavičius, žmogiškojo kapitalo srities specialistai stengėsi apskaičiuoti žmogiškojo kapitalo svarbą vienam individui ir nacionalinei ekonomikai apskritai. Konkrečios metodikos labai skyrėsi tarpusavyje, dauguma atvejų buvo vertinamas tik intelektualus kapitalas, o rezultatai gauti labai nevienodi. Ekonominėje literatūroje ilgą laiką žmogiškojo kapitalo sąvoka buvo suprantama kaip „išsilavinimo fondas“. Apskaičiuojant išsilavinimo fondą naudojami du pagrindiniai metodai: 1) apskaičiuojamos faktinės išsilavinimo išlaidos; 2) įkainojama tų žinių, galėjimų, patirties, įgūdžių reali vertė, kuria disponuoja darbo jėga tam tikru laiko momentu. Įvertinimas turi ryšį su pačiu išsilavinimu, gautu ilgo periodo metu. Per tą periodą kyla ne tik pats išsilavinimo lygis, bet auga ir mokymo kaina. Įvertinant išsilavinimo fondą, būtina atsižvelgti į šias sąlygas:

- vertinimas privalo atskleisti realią švietimo (išsilavinimo) fondo struktūrą visoje šalyje;
- vertinimas privalo parodyti realią darbo jėgos kainą, adekvačią analizuojamo periodo ekonominėms sąlygoms.

Vertinant užsienio šalių patirtį pastebėta, kad kuo aukštesnis išsilavinimas, tuo didesnis darbo užmokestis arba užimamos pareigos. Atlikus tyrimus paaiškėjo, kad Baltijos šalyse (Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje) ši situacija yra kitokia, t. y. išsilavinimas ir darbo užmokestis artimai koreliuoja tik valstybiniame sektoriuje, o privačiame sektoriuje, daugelyje įmonių, darbo užmokestis nuo išsilavinimo mažai priklauso. Theodore W. Schultz teigia, kad įgytas žmogiškasis kapitalas yra ekonominę vertę turintys gebėjimai ir informacija. Aiškinantis šio turto apimtį kiekvienu konkrečiu metu, svarbu atsižvelgti į žmogaus lytį ir amžių (Schultz 1998) (autorės atlikti transporto vadybos specialistų tyrimai parodė, kad šią sritį daugiausiai renkasi vyrai). Taip pat pastebima tendencija, kad didelių transporto/logistikos kompanijų vadovai mieliau samdo vyrus, motyvuodami tuo, kad moterys tik pradėjusios dirbti išeina motinystės atostogų ir tokiu atveju reikia ieškoti naujo darbuotojo, o mažesnėse kompanijose darbdaviai priima labiau moteris, motyvuodami, kad vyrai, įgiję praktinės patirties, rizikuoja steigti savo įmones ir taip nuvilioti dalį įmonės klientų.

Atlikta literatūros analizė taip pat parodė, kad išlaidų viduriniam mokslui įgyti atsipirkimas išsivysčiusiose šalyse svyruoja nuo 8 iki 20 proc. Vidutiniškai tai sudaro 16 proc., o atsižvelgiant į prarastus mokinių uždarbius apytikriai sudaro apie 20 proc. Vadinasi, vidurinio mokslo įsigijimo išlaidos atsiperka dėl padidėjusio darbo užmokesčio vidutiniškai per penkerius darbo metus, o įskaitant ir pelno prieaugį – vidutiniškai per 2–2,5 metų (Pascharopulos 1993.). Todėl analizuojant specialistų parengimą svarbu įvertinti žmogiškojo kapitalo ir žmogaus laiko kainą. Autorės pastebėjimu, transporto/logistikos sektoriuje pagrindinio (bakalauro) išsilavinimo įsigijimas atsiperka per 2–3 metus (kadangi vidutinis šios srities specialistų atlygimas nuo 1500 Lt ir daugiau, o investicijos į pirmosios pakopos studijas sudaro apie 12 000 Lt).

J. Bagdanavičius teigia, kad į švietimo išlaidas įtraukiamos vadinamosios „negautos pajamos“, ir bando išvesti paralelę su „prarastais uždarbiais“ asmenų, nedirbančių dėl tų ar kitų priežasčių, o darančių investicijas į švietimą. Žmogiškojo kapitalo teorijoje prarasti uždarbiai įtraukiami į mokymo išlaidas kartu su mokesčiais už patį mokslą.

Šiuolaikinėje ekonominėje literatūroje nustatyta žmogiškojo kapitalo ir žmogaus laiko kaina. Šią problemą taip pat tyrė ir A. Aulinas, panaudodamas jo paties parengtą ekonominį-matematinį modelį (Leslie *et. al.* 1988.) Jis laikėsi šių metodologinių prielaidų:

- asmenys, priskirti įvairioms išsimokslinimo kategorijoms, turi vienodus pensijinius periodus;
- asmenys, turintys bazinį išsilavinimą, disponuoja vienodu laiko kiekiu išeiti į pensiją.

Tačiau žmogiškojo kapitalo teorijos šalininkai bet kokio kapitalo dydį nustato ne jo gamybos kaina, o gautu ekonominiu efektu nuo jo naudojimo.

I. Fišerio (Pascharopoulos, Woodhall 1985) nuomone, kapitalo naudojimas reiškia palūkanų, bet kurių pajamų (darbo užmokesčio, pelno, rentos) universalios formos gavimą. Diskontuojama būsimų pajamų suma ir sudaro naudojamo kapitalo dydį. Žmogiškojo kapitalo teorijos šalininkai panaudojo diskontavimo metodą šio kapitalo kainai apskaičiuoti. Pajamos iš kapitalo, investuoto į žmogų, randamos kaip skirtumas tarp vertinamų individų darbo užmokesčio ir tos jos dalies, kuri tenka darbui (Bagdanavičius 2002).

Didėjant investicijoms į žmogaus žinias, išsilavinimą, kvalifikacijos kėlimą ir pan., iš pagrindų kinta darbo užmokesčio struktūra, kurios didesnė dalis yra žmogiškojo kapitalo, o ne darbo produktas. Gamybiniai žmogaus gebėjimai, viena vertus, panašūs į gamtinius resursus, antra vertus, – į daiktinį (fizinį) kapitalą. Kadangi didėja išlaidos žmogiškųjų sugebėjimų plėtrai, darbas kaip natūralus pirminis veiksnys pamažu virsta žmogiškuoju kapitalu. Ekonominėje literatūroje yra ir monetarinė žmogiškojo kapitalo traktuotė. M. Fridmanas (Schultz 1964) žmogiškąjį kapitalą supranta kaip tam tikrą fondą, kuris aprūpina darbą permanentinėmis (pastoviomis, nepertraukiamomis) pajamomis. Pasak J. Bagdanavičius, permanentinės pajamos sudaro tam tikro dydžio laukiamas būsimas pajamas. M. Fridmanas turtą ir pajamas supranta kaip tarpusavyje susijusius reiškinius. Jei subjekto vertė lygi V , o jo našumas (fondograža) sudaro r proc. per atitinkamą periodą, tai nominalios individo pajamos sudarys $D = rV$. Ir atvirkščiai, jei individo piniginės pajamos iš savo turto per atitinkamą laikotarpį lygios D , o vidutinis to turto našumas lygus r proc., tai tokio turto vertė sudarys $(D/r) \times 100$ proc. Šiuo atveju apskaitos periodas lygus visam žmogaus gyvenimo laikotarpiui. Turtas gali būti apibūdinamas kaip kapitalizuota būsimos pajamų srauto vertė, kuri nustatoma diskontavimo būdu. Bendras individo turto dydis apskaičiuojamas tokiu būdu:

$$V^n = \frac{D_1}{(1+r)} + \frac{D_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{D_n}{(1+r)^n}, \quad (2.1)$$

čia: D_n – individo laukiamos metinės pajamos iš viso turto; r – vidutinės pajamos; n – žmogaus gyvenimo trukmė metais. Permanentines pajamas galima išreikšti tokia formule: $D_n = rV_n$.

Pasak J. Bagdanavičiaus (2002), žmogiškasis kapitalas, kaip turto komponentas, duoda pajamas, kurias galima apibūdinti kaip diskontuotą darbo užmokesį, gautą darbuotojo per visą darbingą jo gyvenimo laikotarpį. Pelnas, kurį gauna individas naudodamas žmogiškąjį kapitalą, yra permanentinės individo pajamos, kurias gauna jam žmogiškasis kapitalas kaip turto komponentas. Bendras žmogiškojo kapitalo dydis nustatomas tokiu būdu:

$$\frac{W_1}{(1+r)} + \frac{W_2}{(1+r)^2} + \dots + \frac{W_n}{(1+r)^n}, \quad (2.2)$$

čia: W_n – individo laukiamas metinis uždarbis iš žmogiškojo kapitalo naudojimo; r – vidutinės pajamos; n – žmogaus gyvenimo trukmė metais.

Iš pateiktos formulės (2.2) nepavyksta įvertinti individo darbo pokyčių rinkoje, tokių kaip: ne visada visi žmonės yra darbingi tą patį laikotarpį (pvz.: ligos ar nelaimingų atsitikimų atveju ir pan.); gali būti prarastas darbas arba keičiama darbo vieta; mokesčių pasikeitimas ir t. t. Todėl siūloma skaičiuojant individo laukiamą metinį uždarbį iš žmogiškojo kapitalo įvesti koregavimo koeficientą įvertinantį nenumatytus veiksnius:

$$\tilde{W} = \left(\frac{W_1}{(1+r)} \right) \cdot k + \left(\frac{W_2}{(1+r)^2} \right) \cdot k + \dots + \left(\frac{W_n}{(1+r)^n} \right) \cdot k. \quad (2.3)$$

Koregavimo koeficiento k apskaičiavimui siūloma vertinti:

- nelaimingų atsitikimų darbe ir ligų, kurios yra darbo ir darbo sąlygų pasekmės, vidutinę tikimybę pagal Lietuvos Respublikos statistikos departamento duomenis. Tokiu atveju $k = 0,01 \div 0,068$ (šios koeficiento reikšmės parinktos, remiantis Statistikos departamento duomenimis, kad vidutiniškai per metus nelaimingų atsitikimų darbe patiria 1 proc., o ligomis, kurios yra darbo ir darbo sąlygų pasekmės, sudaro 6,8 proc.);
- prarasto arba keičiamo darbo vidutinę tikimybę pagal Lietuvos darbo biržos duomenis. Šiuo atveju k reikšmės tikslinga išskirti moterims ir vyrams atskirai: $k_{mot} = 0,079$, $k_{vyr} = 0,097$ (k reikšmės parinktos atsižvelgiant į vidutinišką nedarbo lygį per dešimtį metų);
- mokesčių pokyčius vertinamuoju laikotarpiu. Tokiu atveju $k = 0,01$ ir daugiau (jei keičiasi mokesčiai 1 proc. tai $k = 0,01$, o kai 2 proc. – $k = 0,02$ ir t. t.).

Dažniausiai žmogiškojo kapitalo rodikliai grupuojami pagal jo aktyvus (fondus); agregavimo lygį; natūrinius ir vertinius rodiklius.

Kiekvienas iš elementų yra skirtingas ir gali būti aprašytas žmogiškojo kapitalo struktūros atitinkamais rodikliais. Atsižvelgiant į žmogiškojo kapitalo mikro ir makroekonomikos funkcijas, reikia vertinti tiek pavienį individą, tiek jų grupių ir visą visuomenę bendrai. Pagal agregavimo ir analizės lygius galima išskirti tokius žmogiškojo kapitalo rodiklius: mikrolygiu – pavienių individų ir firmų charakteristikas; mezolygiu – stambių korporacijų ir regionų charakteristikas; makrolygiu – visuminio žmogiškojo kapitalo charakteristikas; megalygiu – žmogiškojo kapitalo charakteristikas globaliu mastu. Tačiau norint užtikrinti aukštojo mokslo orientaciją į rinką, reikia įvertinti svarbiausius mikro ir makro aplinkos veiksnius (jie ir bus nagrinėjami tolimesniame darbe). Prie makro elementų daugelis autorių priskiria visos šalies pagrindinius ekonominius veiksnius, poreikį, valdžios intervenciją, infrastruktūrą, finansų sektorių, palūkanų normą, nedarbą, darbo įgūdžių lygį, uždarbio lygį, inovacijas, kultūrą, ideologi-

nus aspektus, reguliavimo sistemą, fiskalinės ir ekonominės veiklos rodiklius, žinių ekonomiką, darbo rinkos segmentavimą ir pan. Iš mikro elementų minėtini: į rinką orientuoto aukštojo mokslo restruktūrizavimas, finansavimo šaltiniai, geografinis mobilumas, proceso vertinimas, motyvacija, kvalifikacija, lyderiavimas, savęs vertinimas ir pan.

Be to, kai kuriais atvejais tikslinga taikyti papildomus žmogiškojo kapitalo klasifikacijos rodiklius. Atsižvelgiant į žmogiškojo kapitalo kiekybinės interpretacijos galimybes, rodiklius galima skirstyti į kiekybinius ir kokybinius, o pagal išraiškos formą – į absoliučius ir santykinus.

Tačiau reikia įvertinti ir tą faktą, kad, visų pirma, investicijos į žmogiškąjį kapitalą prasideda tik žmogui gimus ir, kaip jau buvo minėta anksčiau, vieni žmogaus gebėjimai yra įgimti, kiti įgyti. Todėl analizuojant investicijas į žmogiškąjį kapitalą, jau reikia vertinti tėvų investicijas į gimusį vaiką. A. Leibowitz atlikta investavimo į vaikus analizė rodo, jog šeimų investicijos didina nustatomą vaikystės žmogiškojo kapitalo fondą (Leibowitz 1974; Schultz 1998). Hillas ir Staffordas taip pat įrodė, kad yra teigiamas tiesioginis ryšys tarp tėvų skiriamo laiko jų ikimokyklinio amžiaus vaikams ir vaikų išsilavinimo (Hill, Stafford 1974; Schultz 1998). Kita vertus, žmogiškojo kapitalo formavimuisi įtaką daro ir kokybiniai, bei kiekybiniai rodikliai, kurie gali būti tiriami tiek per darbo išteklių pasiūlos ir paklausos analizės bei per specialistų asmeninių kompetencijų prizmę. Taigi prieš atliekant kokybinį transporto vadybos specialistų vertinimą, visų pirma reikia atlikti kiekybinį pavienių bendrosios aplinkos komponentų vertinimo ir kompleksinio bendrosios aplinkos vertinimo metodikos analizę.

2.3. Ekonomikos ir vadybos specialistų potencialo kiekybinio vertinimo ypatumai

2.3.1. Darbo išteklių pasiūlos ir paklausos lygio analizės teorinis pagrindimas

Darbo išteklių pasiūla ir paklausa negali būti deramai iširta, o tuo labiau prognozuojama, jei nėra sukurtos aiškios analizės rodiklių sistemos. Jos pasirinkimas priklauso nuo tikslų, tyrimo metodikos, informacijos apimties ir pan. Rodiklių sistema turi būti orientuota ne į paklausos ir pasiūlos sistemos rodiklius siaurąja prasme – ji turi leisti kompleksiskai įvertinti darbo išteklių būklę. Kompleksinės darbo išteklių įvertinimo rodiklių sistemos – tai sistemos, suteikiančios galimybę apibūdinti vieną ar kitą nagrinėjamos sistemos aspektą.

Darbo išteklių kiekio kompleksinių rodiklių sistema parodo darbo išteklių kiekį pagal amžių ir lytį, o jų viduje – pagal pavienius rodiklius: sergamumą, darbo stažą ir pan. Pasirinkus kiekybinius rodiklius galima apskaičiuoti ir struk-

tūrinius rodiklius tiek tarp grupių, tiek kiekvienos grupės viduje. Skirtingo amžiaus ir lyties socialinėms darbuotojų grupėms būdingi gana stabilūs sergamumo, išsimokslinimo lygiai ir net požiūris į darbą.

Atlikta literatūros šaltinių analizė atskleidė, kad darbo išteklių kokybės rodiklių sistema parodo, ar išsimokslinimo ir profesinės kvalifikacinės struktūra, aktyvumas darbo rinkoje atitinka konkrečios teritorijos ūkio poreikius. Norint išsiaiškinti darbo išteklių kokybę, būtina įvertinti ūkio vienos ar kitos darbuotojų kategorijos išsimokslinimo lygio poreikį (paklausą). Tik palyginus faktišką situaciją su ūkio keliamais reikalavimais galima įvertinti darbo išteklių kokybę. Šiandieninėje atviros rinkos situacijoje vertinant nebūtina vadovautis tik vidiniais šalies poreikiais, dažnai reikia atsižvelgti į platesnio konteksto aplinkos keliamus reikalavimus.

Darbo išteklių kokybę lemia šie veiksniai:

- praktinių įgūdžių ir profesinių žinių kaupimas, susijęs su darbu konkrečioje darbo vietoje;
- darbo išteklių profesinės kvalifikacijos ir išsimokslinimo lygio kaita, susijusi su specialiu profesiniu išsimokslinimu;
- jų ir ūkio poreikių atitikimas.

Kita vertus, nuo to, kiek aukštųjų mokyklų absolventų kompetencija atitinka esamus ir ateities darbo rinkos reikalavimus bei visuomenės poreikius, priklauso šalies konkurencingumas regione ir Europos Sąjungoje (Čekanavičius *et. al.* 2008). Pasak Bruce R. Jewell (2002) darbuotojai rinkoje turi atitikti tam tikrus kriterijus: fiziniai ypatumai; mokslo laimėjimai; protinės galimybės; specialieji polinkiai; interesai; specifiniai charakterio bruožai; įvairios aplinkybės.

Taigi verslo organizacijų veikla turi prasmę, jei jos rezultatai bus pakankamai konkurencingi rinkoje. Šiuo metu dažniausiai aptariamai keli konkurencingumo kriterijai: darbo jėgos išlaidų poveikis, darbuotojų išsilavinimas, dalis rinkoje, pajamų tendencija ir pan. (Gražulis 2004). Ginevičiaus ir kt. (2009) teigimu, dirbančių pagal specialybę asmenų procentą galima apskaičiuoti pagal formulę:

$$q_1 = \frac{\tilde{q}_1}{Q_1} 100, \quad (2.4)$$

čia: q_1 – dirba pagal specialybę; \tilde{q}_1 – absolventų, dirbančių pagal specialybę skaičius; Q_1 – išviso apklaustų absolventų.

Taigi darbuotojai – tai „kaladėlės“ iš kurių sudaryta visa organizacija. Kiekvieno jų kompetencija ir kontaktai yra unikalūs. Jie iš esmės vadovauja patys sau, imdamiesi atsakomybės už organizacijos plėtrą, konkurencingumą ir savo pačių mokymąsi, nes organizaciją sutapatina su savo nuosavybe. Organizacija, sukurdama optimalias sąlygas darbuotojams nuolat tobulėti, užtikrina jų vertę

organizacijoje ir darbo rinkoje. Organizacijos vadovai ir darbuotojai daro naujo tipo socialinę sutartį, kurios naujumą nulemia tai, kad, užuot garantavusi darbo vietą, organizacija suteikia galimybes individui nuolat tobulėti ir neprarasti vertės darbo rinkoje (Hildelbrandtas 2003; Vasiljevienė 2003; Pučėtaitė 2001; Leonienė 2004). Atlikta transporto/logistikos rinkų analizė atskleidė, kad didelėse transporto/logistikos kompanijose darbuotojams, dažniausiai yra duodama alternatyva rinktis – gauti didesnę fiksuotą atlyginimą, bet mažesnius procentus nuo apyvartos arba atvirkščiai – mažesnę fiksuotą algą, bet didesnius procentus nuo apyvartos. Įmonių vadovų teigimu, tie asmenys, kurie pasirenka mažesnę fiksuotą atlyginimą ir didesnę procentinį atlyginimą – yra labiau motyvuoti, skatinami nuolat tobulėti ir nepraranda savo vertės.

2.3.2. Specialistų paklausos prognozės analizė taikant tarptautinę patirtį

Tarptautinės patirties taikymas mokslinėje ar kitoje veikloje yra vienas iš esminių aspektų. Pavyzdžiui, daugelis Lietuvos mokslininkų nagrinėjo ir apibendrino bei pritaikė užsienio patirtį specialistų rinkos poreikio prognozavime. Iš atliktos literatūros analizės pastebėta, kad specialistų poreikio prognozei dažniausiai rekomenduojama naudoti sociologines apklausas (Gruževskis 2008; Pocius 2008 ir t. t.) bei ekonometrinius modelius (Gruževskis 2008; Rudzkis *et. al.* 2008 ir t. t.). Sociologinė apklausa yra viena iš svarbiausių informacijos šaltinių atliekant specialistų poreikio įvertinimą, kadangi pasitelkus statistikos duomenis galima įvertinti analizuojamos situacijos kaitos tendencijas, bet ne priežastis. Todėl atliekant apklausas dažniausiai yra pasirenkami kombinuoti apklausos metodai, tokie kaip CATI (apklausa telefonu) bei CAWI (apklausa internetu) ir pan. Pasirinkus ekonometrinius modelius dažniausiai naudojami statistikos duomenys, atliekami matematiniai skaičiavimai bei daromos prognozės. Literatūros šaltinių pagrindu išsiaiškinta, kad kiekybiniai prognozės metodai (daugiasektoriniai makroekonometriniai modeliai) yra taikomi Nyderlanduose, Suomijoje, Vokietijoje, Didžiojoje Britanijoje, Ispanijoje ir t. t.; kokybiniai situacijos vertinimai, tokie kaip darbdavių apklausos rezultatai – Švedijoje; o šių dviejų metodų derinys – Australijoje, Austrijoje, Kanadoje, Prancūzijoje, Jungtinėse Amerikos Valstijose. Šiuos specialistų poreikio vertinimo modelius naudoja įvairios užsienio šalių institucijos: Darbo rinkos ir profesinių tyrimų institutas (Vokietijoje), Darbo tiriamasis institutas (nepriklausomas tiriamasis centras Didžiojoje Britanijoje), Darbo ministerija (Suomijoje), Darbo rinkos ir įgūdžių prognozės ir analizės skyrius (Kanadoje) ir pan. Tačiau šie duomenys nedažnai atnaujinami (Nyderlandai, Airija – kas 2 m., Vokietijoje – 6–8 m.). Autorės teigimu, dėl tokio reto duomenų atnaujinimo, negalima adekvačiai įvertinti realios situacijos, todėl, pagrindinėse ūkio šakose šie duomenys turi būti renkami ir analizuojami kasmet,

rečiausiai kas dveji metai. Šiai dienai pasigendama duomenų ir apie parengtus bei dirbančios transporto vadybos srities specialistus.

Norint įvertinti specialistų paklausą buvo atliktas užsienio šalių modelių vertinimas. R. Rudzkis, išanalizavęs tarptautinę patirtį, pastebėjo, kad šią prognozę galima atlikti pasirinkus modeliavimą (2.5 formulė), o aprobavus jo duomenis sudaryti vertinimo lentelę pagal tam tikrus kriterijus (4 priedas).

$$a_{ij} = f(DPP_{ij}; POP_{ij}; MDPP_{ij}, NL_{ij}, VADPP_{ij}, VIDPP_{ij}, LSM_{ij} LSL_{ij}; VISA_{ij}; DRP_{ij}; DPN_{ij}; LSN_{ij}), \quad (2.5)$$

čia: i – nagrinėjama profesinė grupė ($i = 1, \dots, 45$); j – nagrinėjamas ekonomikos sektorius ($j = 1, \dots, 29$); DPP_{ij} – dirbančiųjų skaičius pagal profesinį pasirengimą; $MDPP_{ij}$ – mot. lyties dirbančiųjų dalis pagal profesinį pasirengimą (proc.); NL_{ij} – nedarbo lygis (proc.); $VADPP_{ij}$ – vyresnio amžiaus (virš 55 m.) dirbančiųjų dalis pagal profesinį pasirengimą (proc.); $VIDPP_{ij}$ – vid. metinis dirbančiųjų skaičiaus augimo tempas pagal profesinį pasirengimą (proc.); LSM_{ij} – leidimų skaičius metams, rodo darbo jėgos paklausą (iš kitų šalių); $VISA_{ij}$ – vizų ir darbo sutarčių skaičius per metus; DRP_{ij} – darbdavių, registravusių problemas rast darbuotojus, skaičius per metus; DPN_{ij} – darbuotojų pakeitimo norma (proc.). Rodo darbuotojų, kuriuos teks pakeisti per metus, skaičių.

Kaip matyti iš pateiktų duomenų (4 priedas), vadybos ir administravimo specialistų darbo jėgos stygiaus rodiklių nenurodoma, o transporto ir sandėliavimo srities specialistų akivaizdus įgūdžių stygius. Autorės teigimu, šių duomenų ir anksčiau atliktos analizės pagrindu galima teigti, kad nors transporto srities specialistai ir gauna verslo ir administravimo srities diplomus, tačiau jų darbo specifiška iš esmės yra kitokia, todėl norint išvengti įgūdžių stygiaus transporto ir sandėliavimo srityje pageidautina, kad dirbtų šios srities specialybę baigę absolventai.

Atlikęs specialistų rinkos poreikio analizę R. Rudzkis siūlo pasinaudoti prognozės rezultatu – darbo jėgos paklausos matrica:

$$D(t) = [L_{ij}(t)]_{i=1, \dots, m}^{j=1, \dots, n}. \quad (2.6)$$

Visas ūkis yra padalintas į m sektorių pagal EVRK (ekonominės veiklos rūšių klasifikatorius) klasifikatorių, darbo jėga suskirstyta į n grupių pagal profesiją ir išsilavinimą, L_{ij} yra skaičius j -tos grupės specialistų, dirbančių i -tame sektoriuje laikotarpiu t .

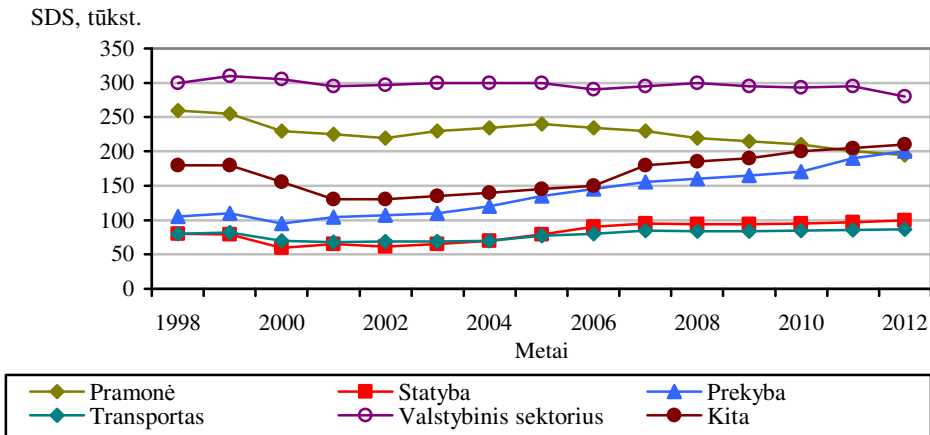
Ūkio sektoriaus darbuotojų skaičiaus prognozę R. Rudzkis siūlo atlikti taip: įvairių sektorių darbuotojų skaičių $L_i(t)$ prognozuoti nuosekliai po vieną žingsnį

į priekį ir po kiekvieno žingsnio gautą prognozę $\hat{L}_i(t)$ subalansuoti. Bendru atveju: $\sum_i \hat{L}_i(t) \neq \hat{L}(t)$, todėl subalansuotos formulės bus:

$$\hat{L}_i(t) = \frac{\hat{L}_i(t)}{\sum_{k=1}^m \hat{L}_k(t)} \cdot \hat{L}(t), i = 1, \dots, m, \tag{2.7}$$

čia: $\hat{L}_i(t)$ – pirminė prognozė, o $\hat{L}_i(t)$ – patikslinta prognozė.

Analogiškai balansuojami ir kiti rodikliai, būtini darbo jėgos prognozei gauti. Pasitelkę šiomis prognozei naudojamomis lygtimis, R. Rudzkis pateikė transporto bei kitų sektorių prognozuojamus rodiklius, pagal veiklos sritis (2.1 pav.)



Šaltinis: R. Rudzkis (2008)

2.1 pav. SDS metinė prognozė pagal sektorių veiklos modelių lygtis
Fig. 2.1. SDS annual prognosis by the equations of sector models in separate activities

Atliktos analizė pagrindu ir įvertinus aukščiau nagrinėtus specialistų rinkos poreikio rodiklius, autorės teigimu, galima sudaryti transporto vadybos specialistų kiekybinį vertinimo modelį, kuriame turėtų būti įvertinta transporto įmonių, darbuotojų transporto sektoriuje, parengtų transporto vadybos specialistų, transporto priemonių skaičius (2.2 lentelė). Atliekant specialistų rinkos poreikio vertinimą ir stebint dinamiką, autorės teigimu, svarbu įvertinti dešimties metų laikotarpio tam tikrus rodiklius, nes iš 1-ame skyriuje atliktos analizės, matyti, kad

pagrindiniai ekonomikos pokyčiai Baltijos šalyse vyksta dešimties metų laikotarpiu.

2.2 lentelė. Transporto vadybos specialistų rinkos poreikio vertinimo rodikliai
Table 2.2. Evaluation indicators for transport management specialists' market need

Kriterijai	Rodikliai
Rinkoje esančių transporto įmonių skaičius	Įmonių skaičius
Transporto sektoriuje dirbančių asmenų skaičius	Darbuotojų skaičius
Aukštųjų mokyklų, rengiančių transporto vadybos specialistus, skaičius	Universitetai Kolegijos
Parengtų transporto vadybos specialistų skaičius	Universitetų parengtų transporto vadybos specialistų skaičius (10 metų) Kolegijų parengtų transporto vadybos specialistų skaičius (10 metų)
Transporto priemonių skaičius šalyje (arba transporto sektoriaus klientų/užsakymų skaičius)	Vilkikų skaičius šalyje (arba transporto sektoriaus klientų skaičius)
Transporto vadybos specialistų rinkos poreikio vertinimas	Per 10 metų parengtų transporto vadybos specialistų tenkančių įmonei pagal kiekvieną pramonės šaką skaičius. Vienam transporto vadybos specialistui iš viso realiai tenkantis transporto priemonių skaičius. Vienam transporto vadybos specialistui iš viso realiai tenkantis transporto priemonių skaičius.

2.2 lentelėje pateikti rodikliai naudojami modeliuojant transporto vadybos specialistų poreikį rinkoje (4-ame skyriuje).

2.4. Ekonomikos ir vadybos specialistų potencialo kokybinio vertinimo ypatumai

2.4.1. Ekonomistų ir vadybininkų rengimo teorinis kokybės tyrimas

Ilgą laiką pagrindiniais ekonomikos augimo ir tautų turto šaltiniais laikyti gamtos ištekliai – žemė, nafta, metalai ir kt. Tačiau paslaugų sferos plėtra bei antroje XX amžiaus pusėje pratrūkusiai itin veržli informacinių technologijų raida kardinaliai pertvarkė sėkmės veiksnių sąrašą: šiandien ekonominės ir socialinės gerovės augimo tempą daugiausia lemia turimas „žmonių kapitalas“, ypač jo

kokybė, kuri priklauso nuo darbuotojų išsilavinimo lygio (Čekanavičius *et al.* 2008).

Vykstant pasaulinei ekonomikos integracijai ir didėjant rinkos prisotinimui, kokybė tampa vienu iš svarbiausių organizacijos išlikimo, konkurencingumo ir sėkmės nacionalinėje, regioninėje bei pasaulinėje rinkoje veiksniais. Todėl visų ekonomikos sričių įmonės vis daugiau dėmesio skiria produktų ir paslaugų kokybei. XXI amžiuje kokybė bus ne tik verslo sėkmės, bet ir ekonominio stabilumo bei socialinės gerovės veiksnys (Lietuvos mokslo ir technologijų baltoji knyga 2001).

Kiekvienai šaliai, norinčiai išlikti ir įsitvirtinti šiuolaikiniame pasaulyje, reikia sukurti ir plėtoti šiuolaikinę, dinamišką ir konkurencingą ekonomiką. Šalies plėtra labai priklauso nuo švietimo, aukštojo ir tęstinio mokymo, žinių kūrimo sistemų struktūros, lankstumo, veiklos kryptingumo. Pagrindinė aukštojo mokymo misija – asmens ir visuomenės poreikių tenkinimas pažinimo gilinimo bei aukščiausio lygio kompetencijos plėtros aspektu (Lietuvos aukštasis mokslas. Baltoji knyga). Todėl ją tobulinti aktualu tiek pasaulyje, tiek Lietuvoje. Pasak P. Jucevičienės (2007), besimokančių miestų raidai nemažai dėmesio skiria mokslininkai, jie šį procesą dažniausiai nagrinėja iš ekonomistų pozicijų, didžiausią dėmesį skirdami regioninės inovacijos sistemų ir procesų analizei. Šiuos procesus analizavo P. Cooke ir kt. (1998), A. Green (2000), G. Jucevičius (2007), K. Larsen ir kt. (2001) ir t. t. Tačiau R. Florida (1995) teigia, kad šiuo laikotarpiu žinios tampa vienu iš aktualiausių rodiklių, padedančių konkuruoti rinkoje, todėl tam tikri regionai tampa žinių kūrimo ir mokymosi centrais. Ekonominiu aspektu tokie regionai – tai ne tik vietinių inovatyvių kompanijų „namai“, bet ir patraukli erdvė, viliojanti geriausias pasaulio kompanijas (Ohmae 1993). Todėl tokioms kompanijoms reikalingi aukštos kvalifikacijos specialistai, kurių parengimas priklauso nuo aukštojo mokslo kokybės.

Mokymo kokybei užtikrinti naudojami įvairūs mokymo metodai, priemonės, normos, standartai. Tačiau tradiciškai kokybė suprantama siaurai, tik kaip sutelktumas į tam tikrus mokymo kokybės aspektus. Todėl būtina keisti mokymo kokybės sampratą. Mokslinėje literatūroje pateikiami skirtingi mokymo kokybės apibrėžimai ir rodikliai. Šiame darbe naudojamas ISO 8402 standarte pateikiamo kokybės apibrėžimo analogas: mokymo kokybė yra mokymo sistemos, teikiančios paslaugas, elementų – įvesties, proceso, išvesties – savybių visuma, galinti visiškai patenkinti vidaus ir išorės strateginių klientų esamus ir numanomas poreikius bei lūkesčius (Cheng *et al.* 1997).

Lietuvos, kaip ir kitų šalių, aukštosios mokykloms kyla sunkumų išlaikyti tam tikrą mokymo kokybės lygį ir jį didinti, mokymo programas pritaikyti prie nuolat besikeičiančių darbo rinkos sąlygų, atsižvelgiant į absolventų įsidarbinimą, darbuotojų tobulinimą, naujausių technologijų, padedančių valdyti, įvertinti ir kontroliuoti mokymo ir aukštojo mokslo administravimo procesus, naudojimą

ir pan. Labiau pažengusiose šalyse aukštosios mokyklos kaip savo produktų gerinimo ir veiklos tobulinimo būdą bei kokybės vadybos sistemos sukūrimo pagrindą taiko visuotinės kokybės vadybą (VKV), jos principus, priemones ir metodus. Tačiau ir minėtose aukštosiose mokyklose VKV principų ir metodų taikymas dar neapima visų tiek mokymo, tiek kitų veiklos procesų tobulinimo, kadangi iki šiol daugiausia dėmesio buvo skiriama VKV taikymo verslo organizacijose tyrinėjimams (Adomaitienė *et. al.* 2000; Makijovaitė *et. al.* 1998; Ruževičius 2006, 2007; Bagdanavičius 2002).

Visuotinės kokybės vadyba – tai vadybos koncepcija ir metodai, kuriuos naudodama organizacija gali sukurti savo nuolatinio tobulėjimo mechanizmą, apimančią padalinių, kiekvieno darbuotojo veiklos nuolatinį gerinimą ir procesų tobulinimą, gerinti produktų ir paslaugų kokybę, mažinti išlaidas ir kartu patenkinti vartotojų poreikius. Visa tai padeda organizacijai siekti ilgalaikės sėkmės, didinti konkurencingumą, išlikti ir padidinti strateginių tikslų pasiekimo galimybes nuolat besikeičiančioje aplinkoje. Ne pelno organizacijose (tokie yra ir universitetai) ypač svarbu akcentuoti darbo efektyvumą, nes pelno, kaip motyvo to siekti, nėra. (Palšaitis 1997; Adomaitienė *et. al.* 2000; Ruževičius *et. al.* 2002)

Ekonomisto ar vadybininko profesinė kvalifikacija, gebėjimas bendrauti ir vadovauti žmonėms, motyvuoti žmones ir kt. savybės lemia paskirų įmonių verslumą, konkurencingumą, sėkmę, taip pat, nors ir netiesiogiai, visos valstybės ekonominius rodiklius, įvaizdį kitose pasaulio šalyse, visuomenės gerovę. Todėl verslui reikia ne formalaus mokymo, diplomų, laipsnių, vardų, o veiksmingo išsilavinimo. Todėl svarbu, remiantis aukštųjų mokyklų klientams svarbiais mokymosi ir mokymo kokybės rodikliais, pagal visuotinės kokybės vadybos principus reikia įvertinti mokymosi sąlygas ir mokymo kokybę aukštosiose mokyklose, rengiančiose ekonomistus ir vadybininkus. (Adomaitienė *et. al.* 2000). Šių rodiklių teorinis vertinimas ir lyginimas bus atliekamas remiantis O. Buckiūnienės ir kt., 2004 m., R. Adomaitienės ir kt., 2000 m., ir K. Ledauskaitės 2004–2006 m. atliktais tyrimais.

2.4.2. Verslo reikalavimai rengiamiems transporto vadybos specialistams ekonomistų ir vadybininkų kontekste

O. Buckiūnienės ir kt. (2004 m.) atliktame tyrime svarbiausios vadybos specialistų kompetencijos, kurios vienaip ar kitaip nurodomos, yra šios: darbo įgūdžiai (patirtis) nurodytoje srityje (61 proc.), užsienio kalbų mokėjimas (53 proc.) – anglų, rusų, vokiečių ir kt., informacinių technologijų įgūdžiai (40 proc.) bei asmeninės savybės (komunikabilumas (25 proc.), savarankiškumas (19 proc.), iniciatyvumas (15 proc.), atsakingumas (14 proc.), ir kt.). Darbdavių ir absolventų apklausos rezultatai rodo, kad tiek darbdavių, tiek absolventų požiūriu svarbiausios asmeninės kompetencijos yra atsakingumas, sąžiningumas, komunika-

bilumas. Tačiau sėkmingą įsitvirtinimą darbo rinkoje taip pat lemia ir asmeninės darbuotojų kompetencijos.

2004–2006 m. atliktuose šio darbo autorės transporto vadybos specialistų rinkos poreikių tyrimuose pastebėta, kad transporto sektoriaus atstovams visos asmeninės transporto vadybininko kompetencijos yra svarbios ir jų reikšmingumas viršija 70 proc., o 2004 m. O. Buckiūnienės ir kt. atliktame vadybos specialistų kompetencijų tyrime reikšmingumas tesiekė apie 50 proc.

Vienas svarbiausių įsidarbinimo ir sėkmingos profesinės karjeros veiksnių yra dalykinės vadybininko kompetencijos. O. Buckiūnienės ir kt. (2004) atliktame tyrime, respondentų manymu, tam būtinas praktinis pasirengimas, sisteminis mąstymas, gebėjimas taikyti įgytas teorines žinias bei jas atnaujinti. Socialinių kompetencijų srityje vadybininkams yra svarbūs bendravimo, IT įgūdžiai, gebėjimas dirbti komandoje ir dinamiškoje aplinkoje. Tai pat respondentai akcentuoja, kad be dalykinių kompetencijų daugiau dėmesio reikėtų skirti vadybininkų universalieji gebėjimams (komunikacinėms kompetencijoms ir asmeninėms savybėms) ugdyti, praktikoms organizuoti, studijų programoms derinti su ūkio, darbo rinkos poreikiais (Buckiūnienė *et. al.* 2005).

Kaip parodė 2004–2006 m. autorės atliktas tyrimas, kuriame buvo apklausti Vilniaus Gedimino technikos universiteto transporto vadybos 28 pirmo kurso ir 21 antro kurso magistrantai, dauguma transporto vadybos studentų (pirmo kurso magistrantai – 96,43 proc., antro kurso magistrantai – 85,71 proc.) teigia, jog jiems nepakanka vien teorinių žinių, norint dirbti transporto įmonėse. Šiuo klausimu jų motyvacija buvo tokia: reikia daugiau praktikos, kadangi teorija be praktikos nieko neverta; praktika nuo teorijos skiriasi; paskaitų metu trūksta praktinių pavyzdžių ir pan. (Ledauskaitė 2006).

R. Adomaitienės atlikta vadovų apklausa suteikė galimybę įvardinti, pagrindinius kriterijus, kuriais remiantis primami nauji darbuotojai, taip pat kokie reikalavimai keliami aukštosiose mokyklose rengiamiems ekonomistams ir vadybininkams. Tyrimai parodė, kad verslo reikalavimai rengiant aukštųjų mokyklų absolventus ir studentus išreiškiami tam tikrais kokybės rodikliais. Ročesterio technologijos institutas JAV, apklausęs potencialius savo studentų darbdavius, surinko net 143 žinių ir sugebėjimų reikalavimus studentams. Adomaitienė atliktame tyrime pateikia Lietuvos įmonių vadovams labai svarbius specialistų rengimo kriterijus, kurie yra lyginami su šio darbo autorės 2004–2006 m. atliktais transporto įmonių vadovų apklausos rezultatais (2.3 lentelė). Adomaitienės atliktame tyrime buvo apklausta 81 įvairių verslo sričių įmonių vadovų ir personalo vadybininkų, o Ledauskaitės tyrime – 16 transporto, ekspedicinė ir logistinė veikla užsiimančių įmonių vadovų. Kaip matyti iš pateiktų duomenų, transporto sektoriaus atstovams dauguma kriterijų yra svarbūs.

2.3 lentelė. Transporto vadybos specialistų rengimo kriterijai lyginant su bendrais vadybos srities specialistams keliamais kriterijais

Table 2.3. Criteria for transport management specialists training compared with general criteria posed for the specialists of management

Kriterijus	Lietuvos įmonių vadovų nuomonė, % (Adomaitienės tyrimas)	Lietuvos transporto įmonių vadovų nuomonė, % (Ledauskaitės tyrimas)
Profesiniai įgūdžiai	60,5	90,9
Darbuotojų asmeninės savybės	55,6	90,9
Darbas kompiuteriu	48,1	90,9
Vairuotojo pažymėjimas	34,6	18,2
Ankstesnė darbo patirtis	30,9	36,4
Užsienio kalbų mokėjimas	29,6	90,9
Darbuotojo mokslinis laipsnis	6,2	18,2
Baigtas universitetas	4,9	27,3
Įgyta specialybė ar specializacija	16,0	9,1

Iš būsimų darbuotojų asmeninių savybių svarbiausios minėtos šios: sąžiningumas (69,1 proc.), iniciatyvumas ir pareiškumas (po 60,5 proc.), komunikabilumas (55,6 proc.), darbštumas (50,6 proc.), išsiringumas ir punktualumas (po 44,4 proc.). Kitos asmeninės vadybininkų ar ekonomistų savybės (pavyzdžiui, tvarkingumas, agresyvumas, visuomeniškumas, iškalbingumas ir kt.) vertintos mažiau. Iš studentų profesinių įgūdžių labai svarbus gebėjimas teorines žinias pritaikyti praktiškai (69,1 proc.) bei gebėjimas identifikuoti, analizuoti ir spręsti problemas (65,4 proc.). Tik vidutiniškai svarbios, verslo atstovų manymu, teorinės specialybės žinios, lyderio sugebėjimai. Didžiausi kandidatų į ekonomistų ir vadybininkų pareigas trūkumai, respondentų manymu, nepakankamas sugebėjimas diagnozuoti, analizuoti ir spręsti kylančias problemas, efektyviai planuoti veiklą bei menkas įmonės praktinės veiklos pažinimas. Kiti įmonių vadovų įvardyti trūkumai: aukštųjų mokyklų absolventų nesugebėjimas turimas žinias taikyti praktiškai, darbuotojų profesinių bei asmeninių norų ir galimybių nesuderinimas ir kiti. Nevisiškai suformuotos asmeninės savybės, verslo atstovų manymu, aukštųjų mokyklų absolventų emocinis nebrandumas ir inteligentiškumo stoka (Adomaitienė 2002.). Apie transporto vadybos specialistus ir rinkos keliamus jiems reikalavimus plačiau skaityti 4-ame skyriuje.

Tačiau Europos darbdaviai, didžiosios tarptautinės kompanijos vis dėlto prašo aukštųjų mokyklų ugdyti moralines studentų savybes, jiems šios savybės atrodo svarbesnės ir reikalingesnės už profesinius įgūdžius (Alma Mater XXI amžiuje/Stenografuota konferencijos medžiaga. Vilnius 1999 m.). Taip yra todėl, kad dauguma stambių verslo organizacijų turi savo mokymo centrus. Kad ir kokią specialybę įgiję, prieš pradėdami dirbti žmonės papildomai mokomi. Dau-

gelio Vakarų šalių darbdavių tvirtinimu, jei aukštųjų mokyklų absolventams trūks specialiųjų žinių, patys darbdaviai taikydami kvalifikacijos tobulinimo sistemą nesunkiai užpildys šią spragą. Tokio mąstymo ir finansinių išteklių dar trūksta Baltijos šalių verslininkams, manantiems, kad aukštosios mokyklos turi garantuoti ir praktinį studentų rengimą. Taip pat daugelis respondentų (64,2 proc.) teigia, kad aukštąjį išsilavinimą turintys ekonomistai ir vadybininkai darbe dažniausiai yra pranašesni už tokios kvalifikacijos neturinčius darbuotojus.

2.4.3. Transporto vadybos studentų aukštojo mokymo kokybės poreikiai

Transportas yra svarbus Baltijos šalių ekonomikos sektorius ir jo svarba ateityje nemažės. Augant transporto įmonių skaičiui ir jų pajėgumui yra kuriamos palankios perspektyvos specialistams, kurie galėtų valdyti šios srities išteklius. Tačiau norint užtikrinti kokybišką transporto srities išteklių valdymą, svarbu užtikrinti transporto vadybos specialistų kokybišką parengimą aukštosiose mokyklose.

Išsilavinimo reikšmės didėjimas kelia ypatingus reikalavimus jo turiniui ir kokybei. Ekonomikos augimas ir visuomenės gerovė vis labiau grindžiama veiklos, kuriai reikia didelės kompetencijos, plėtra (Čekanavičius *et. al.* 2008). Mokymo kokybė yra daugiamatė koncepcija, todėl jai įvertinti nepakanka vieno rodiklio. Kokybės rodikliai rodo skirtingų klientų poreikius. Aukštosios mokyklos veiklos kokybės rodiklių analizė gali atskleisti veiklos sritis, kurias reikėtų nuodugniau tirti, padėti išsiaiškinti organizacijos pranašumus ir trūkumus. Vakarų Vašingtono universitete (JAV) atlikus studentų apklausą paaiškėjo, kad jiems nelabai svarbi studijų „estetinė aplinka“ – auditorijos kokybė ir dėstytojo išvaizda, o labai svarbūs šie mokymo kokybės rodikliai: atlikimas (paskaitos, temų rengimas ir organizavimas), aptarnavimas (dėstyto aiškumas ir dėstytojo pagalba), patvarumas (žinių, informacijos svarba, aktualumas), žmogiškumas (jautrumas studento problemoms), greitas atsakas (greitas grįžtamasis studentų ir dėstytojų ryšys) (Haug, Kelemant 1996).

R. Adomaitienė atliktame tyrime (apklausti 382 penkių Lietuvos universitetų (Vilniaus universiteto, Kauno technologijos universiteto, Vilniaus Gedimino technikos universiteto, Lietuvos teisės universiteto, Vytauto Didžiojo universiteto) ekonomikos ir vadybos specializacijų studentai) įvardijo svarbiausius, studentų nuomone, šiuos mokymo kokybės rodiklius: dėstomos medžiagos įdomus pateikimas (90,6 proc.), žinių, informacijos svarbumas ir aktualumas (90 proc.), dėstyto aiškumas (70 proc.). Studentams ne tokie svarbūs mokymo kokybės rodikliai: auditorijos kokybė, jautrumas studento problemoms, sąlygos studijuoti skaityklose ir bibliotekose.

2004–2006 metais atliktame transporto vadybos rinkos poreikių tyrime apklausus 28 pirmo ir 21 antro kurso (Vilniaus Gedimino technikos universiteto)

transporto specialybės magistrantus paaiškėjo, jog jiems labai svarbu: paskaitos medžiagos išdėstymas (84 proc. visų respondentų), dėstymo aiškumas (84 proc.), dėstytojo pagalba (84 proc.), žinių, informacijos svarbumas ir aktualumas (80 proc.) (Ledauskaitė 2006).

Atliktuose tyrimuose respondentų teiginiai ir aukštųjų mokyklų veiklos kaitos ir tobulinimo siūlymai siekiant, kad gerėtų mokymosi sąlygos ir mokymo kokybė, buvo suskirstyti į grupes ir analizė atlikta remiantis bendra studentų apklausa, taip pat rezultatai palyginti su transporto vadybos studentų apklausos rezultatais:

1. *Mokymo metodai, teorijos ir praktikos santykis.* Respondentų teigimu, reikėtų keisti senus mokymo metodus ir diegti naujus, nuolat atnaujinti mokymo programas, keisti senus dalykus, nedubliuoti dalykų, sudėtingam dalykui skirti daugiau valandų, mažinti paskaitų apimtį, rengti daugiau seminarų, pratybų, užtikrinti, kad teorinė paskaitų medžiaga būtų pritaikoma praktiškai (Adomaitienė 2002).

Įvertinant pirmo ir antro kurso transporto vadybos magistrantų apklausą pastebėta tai, kad dauguma respondentų teigia, jog jiems neužtenka teorinių žinių, jie norėtų, jog jiems būtų dėstomi dar ir tokie dalykai: derybų praktika (69,39 proc.), verslo etika (38,78 proc.), kalbėjimo praktika (30,61 proc.), elgesio manieros (18,36 proc.), užsienio kalba (14,29 proc.), marketingas, orientuotas į sėkmingą prekės pardavimą bei elgesį su pinigais (2,04 proc.), darbo grupių projektai (2,04 proc.), teisė (2,04 proc.) (Ledauskaitė 2006)

2. *Mokymo proceso organizavimas.* Studentai tvirtino nejaučiantys aukštosios mokyklos vadovų ir dėstytojų pakankamų pastangų gerinti mokymo procesą. Dauguma studentų įsitikinę, kad jų aukštojoje mokykloje ar fakultete menkai gerinama mokymo kokybė – dauguma apklaustų studentų teigė visiškai ar beveik neprišidedantys prie mokymo proceso valdymo, o jie norėtų daryti įtaką mokymo kokybei savo aukštojoje mokykloje ar fakultete. Studijų programos turinys juos tenkina iš dalies, kadangi laisvai pasirenkami dalykai sudaro tik 5–10 proc. studijų apimties, o jie norėtų, kad privalomų ir pasirenkamų jų studijų programos dalykų santykis būtų 50 proc. ir 50 proc. Taip pat senokai diskutuojama, ar universitetai turi suteikti studentams profesinį išsilavinimą. Panagrinęjus universitetinio mokymo apibrėžimą (universitetinis yra mokymas, kurio pagrindą sudaro socialinių ir humanitarinių dalykų kompleksas, orientuotas į individo psichikos ir dvasinį ugdymą ir jo inkultūraciją, bei šiuo pagrindu perteikiamas bent vienos visuomeninės sąmonės formos (specialybės) pažinimas kaip būsimos kūrybinės ir praktinės veiklos pagal tos specialybės profesijas bazė (Beržinskas, 2002)) matyti, kad mokymo programos dalykai turėtų būti socialinio ir humanitarinio pobūdžio, o studentai daugiausia minėjo verslo etikos ir verslo kultūros dalykų trūkumą. Kai kuriose studijų programose trūksta užsienio kalbos, teisės, apskaitos kompiuterinių programų, kokybės vadybos, politologi-

jos, psichologijos, sociologijos, oratorinio meno, finansų, bankininkystės, audito, tarptautinio verslo, verslo retorikos, derybų meno ir kt. dalykų (Adomaitienė 2002).

Atlikta 1-o ir 2-o kurso transporto vadybos magistrantų apklausa apie savybes, turinčias įtakos studijoms, parodė, kad labai svarbu yra dėstytojo pagalba (84,30 proc.), dėstymo aiškumas (83,98 proc.) ir pakaitos medžiagos išdėstymas (83,66 proc.). Taip pat transporto vadybos studentai teigia, kad dėstomi dalykai kartojasi (50 proc.) ir menkai yra pritaikomi transporto verslo praktikoje (50 proc.). Todėl, respondentų teigimu (100 proc.), jie norėtų turėti galimybę pasirinkti visus studijuojamus dalykus, kai kurie respondentai pabrėžė, kad norėtų pasirinkti tik kai kuriuos. Dauguma respondentų (56 proc.) norėtų teikti siūlymų, kaip tobulinti mokymo procesą, o respondentai, kurie teigė, jog nenorėtų teikti siūlymo dėl mokymo proceso tobulinimo (44 proc.), savo tokį atsakymą argumentavo tuo, jog tai organizatorių pareiga rasti optimalų variantą, atsižvelgiant į rinkos poreikius. Kitą vertus, dauguma (88 proc.) respondentų norėtų, kad universitetas suteiktų profesinį išsilavinimą, kadangi, jų manymu, vien teorija be praktinių žinių yra nieko verta ir atėjusiems dirbti į įmonę specialistams reikia viską pradėti praktiškai iš pradžių, t. y., darbdaviai dar papildomai turi investuoti (laiko, finansų ir pan.) ir į pirminį darbuotojų parengimą darbui (Ledauskaitė 2006).

3. *Literatūros prieinamumas, pasiekiamumas, kokybiškumas ir darbo sąlygos bibliotekose.* Studentų teigimu visa nurodoma dėstytojų literatūra pasinaudoja tik 1,6 proc. studentų. Studentams reikia daugiau literatūros ir ypač gimtąja kalba. Taip pat turi būti gerinamas priėjimas prie informacijos bei užtikrinta pakankamai darbo vietų bibliotekose, skaityklose ir kompiuterių salėse (Adomaitienė 2002).

28,85 proc. transporto vadybos respondentų labai svarbios, 35,27 proc. respondentų svarbios sąlygos studijuoti skaityklose ir bibliotekose (Ledauskaitė 2006)

4. *Naujausių informacinių technologijų panaudojimas.* Studentai siekia kuo intensyviau naudotis šiuolaikinėmis informacinėmis technologijomis, todėl jie pageidauja, kad dėstytojai naudotų daugiau vaizdinių priemonių, būtų gerinama materialioji aukštųjų mokyklų bazė, studentai būtų supažindinami su naujausiomis informacinėmis technologijomis, paskaitos būtų įrašomos į CD ar vaizdo kasetes, įrengta daugiau turinčių prieigą prie interneto auditorijų. Tolimos artimos ateities paskaitas studentai taip pat daugiausia įsivaizduoja dėstomas panaudojant kuo daugiau naujausių informacinių technologijų: kompiuterizuoti seminarai, medžiaga pateikiama nuotoliniu būdu (vaizdo konferencijos internetu, seminarų užduotys ir paskaitų konspektai perduodami el. paštu), atsiskaitymai internetu, CD-Rom naudojimas per paskaitas ir seminarus (Adomaitienė 2002). Analogiškai šią padėtį vertino ir transporto vadybos studentai.

5. *Dėstytojų kvalifikacija.* Studentų nuomone (75,9 proc.), dėstytojo pedagoginis ir mokslinis pasirengimas yra vienas iš svarbiausių mokymo kokybės gerinimo veiksnių. Dėstytojai turi stengtis sudominti studentus jų dėstomu dalyku. Dėstytojų, kaip pedagogų, profesinė kvalifikacija priklauso nuo jų išsilavinimo, mokslinio laipsnio, pedagoginės patirties, mokėjimo bendrauti su auditorija, amžiaus, vertybių sistemos ir kita. Dėstytojai turi užtikrinti, kad jų pedagoginė ir mokslinė veikla patenkintų studentų, kaip klientų, poreikius ir jie gautų reikiamų žinių ir įgytų kvalifikaciją. (Adomaitienė 2002).

Transporto vadybos respondentų teigimu, dėstytojo kvalifikacija yra sietina su paskaitos medžiagos išdėstymu 83,66 proc. ir dėstymo aiškumu 83,98 proc. (Ledauskaitė 2006).

6. *Dėstytojų ir studentų bendradarbiavimas.* Studentai pageidautų kitokių dėstytojo ir studento santykių, kad būtų skatinamas dėstytojų ir studentų bendradarbiavimas, užtikrinamas pagarbus dėstytojų elgesys su studentais, objektyviai vertinamos studentų žinios (Adomaitienė 2002).

Transporto vadybos respondentų teigimu, jiems yra labai svarbu dėstytojo pagalba (83,40 proc.) ir greitas studento ir dėstytojo grįžtamasis ryšys (48,40 proc.), taip pat svarbu dėstytojo išvaizda (36,22 proc.) bei jautrumas studento problemoms (36,22 proc.) (Ledauskaitė 2006).

7. *Būsimų darbdavių įtraukimas į mokymo procesą.* Studentams turėtų būti suteikiama galimybė įsiliesti į darbo rinką, todėl studentams atrodo priimtinas jų būsimų darbdavių dalyvavimas mokymo procese. Studentai pageidautų paskaitų, seminarų, analizuojančių realias verslo situacijas. (Adomaitienė 2002). Analogiškai šią padėtį vertino ir transporto vadybos studentai.

8. *Tarptautinių kokybės standartų taikymas aukštosiose mokyklose.* Dalis studentų siūlo mokymo institucijoms taikyti plačiai pripažintus verslo kokybės gerinimo modelius. Vienas iš pirmų visuotinės kokybės vadybos diegimo Lietuvos aukštosiose mokyklose žingsnių galėtų būti ISO 9000 serijos standartų taikymas aukštojo mokslo mokymo kokybei gerinti (Adomaitienė *et. al.* 2000; Adomaitienė *et. al.* 2002; Ruževičius *et. al.* 1998).

Tačiau aukštoji mokykla teikia studentams paslaugas, sudaro sąlygas mokytis, lavintis, ugdyti protą ir dvasią. Šios paslaugos galutinis rezultatas yra studento išsilavinimas, įgytos žinios, patirtis, pasirengimas dirbti. Studentų mokymo ir ugdymo priemonė yra mokymo programos, kursai, mokymo medžiaga, knygos, kompiuterinė įranga. Todėl aukštojoje mokykloje, atsižvelgiant į besikeičiančius klientų poreikius, turėtų būti tobulinamos ir keičiamos programos, dėstomų dalykų nomenklatūra. Daugeliu atvejų ekonomikos ir vadybos krypties studijų programos daugiausia yra orientuotos į specialybės ar profesijos dalykų dėstymą, jaučiamas socialinio ir humanitarinio bloko vadovėlių ir programų trūkumas, todėl ne itin ugdoma studento žmogiškoji vertė ir besikeičiančiomis situacijomis būtinos savybės ir įgūdžiai. Tačiau yra nemažai teigiamų šios srities poslinkių:

atnaujinama mokomoji medžiaga, dėstomų dalykų turinys, vertinamas studentų gaunamų žinių ir informacijos svarba ir aktualumas, gerinamos darbo sąlygos kompiuterių klasėse, interneto laboratorijose, bibliotekose ir skaityklose.

Taip pat remiantis Gruževskiu ir kt. (2003); Kulakausku ir kt. (2005), galima išskirti tokias pagrindines aukštojo mokslo sistemos problemas: žinių visuomenės ir žinių ekonomikos sąsajų su mokslo ir studijų sistemos plėtra stoka; prastas žmogiškųjų išteklių plėtos finansavimas; lėtos politinės ir organizacinės reformos; švietimo orientacija į kiekybę, o ne kokybę; mokslo ir studijų sistemos valdymo problemos bei žmogiškųjų išteklių plėtos dalyvių bendradarbiavimo stoka (Šmergelienė 2007). Bendradarbiavimo nauda, anot T. Lendrum (1998), atsiskleistų tuo, kad partneriai dalijasi: pasitikėjimu, vizija, strategija, informacija, rizika, pelnu (nauda) (Jucevičienė 2007).

Taigi kad išsilavinimo paklausa taptų aukštųjų mokyklų „aukso amžiaus“ pradžia, pasak, L. Čekanavičiaus ir kt. (2008), būtini atitinkami materialieji ir intelektualiniai ištekliai. Intelektinių išteklių „gamyba“ daugiau ar mažiau yra pačių aukštųjų mokyklų atsakomybė, o materialusis jų aprūpinimas daugiausia priklauso nuo valstybės politikos švietimo srityje (Čekanavičius *et. al.* 2008). Tačiau reikia įvertinti ir tą faktą, kad asmuo, valstybės lėšomis įgijęs išsilavinimą, išvyksta dirbti į užsienį, mokesčių mokėtojų lėšomis netiesiogiai subsidijuojama svetimos šalies ekonomika. Pasak L. Čekanavičiaus ir kt. (2008), jei išsilavinimą įgyjantis asmuo už jį susimoka, „protų emigracijos“ sukeliama ekonominė netektis kur kas mažesnė (Vossensteyn 2005). Apibendrinant galima teigti, kad transporto vadybos studentų aukštojo mokymo kokybės poreikiai yra gana aukšti, kadangi labai svarbūs yra šie mokymo kokybės rodikliai: paskaitos, temų rengimas, atlikimas ir organizavimas, dėstymo aiškumas ir dėstytojo pagalba, žinių ir informacijos svarba bei aktualumas, šiuolaikiškesnių dalykų, temų ir pan. įtraukimas į studijų programą, greitas grįžtamasis studento ir dėstytojo ryšys ir t. t. Kadangi, respondentų teigimu, šie dalykai užtikrintų aukštesnį jų, kaip specialistų, kompetencijų parengimo lygį.

2.4.4. Transporto vadybos specialistų kompetencijos vertinimo rodikliai investicijų į žmogiškąjį kapitalą efektyvumo rodiklių kontekste

Transporto vadybos specialistų kompetencijos yra siejamos su gebėjimu atlikti konkretų darbą transporto/logistikos srityje. Taip pat šios srities specialistams yra keliama daug reikalavimų (jie buvo aptarti, nagrinėjant transporto vadybininko sąvoką), todėl transporto vadybos specialistų kompetencijų vertinimas visų pirma yra susijęs su aukštojo mokslo rodikliais ir specialistų asmeninėmis savybėmis. Tačiau atliekant išsamų transporto vadybos specialistų kompetencijų

kokybinį vertinimą, reikia atlikti analizę, kaip kompetencijų vertinimo rodikliai veikia investicijų į žmogiškąjį kapitalą efektyvumo rodiklius.

Viena iš varomųjų šiandieninės ekonomikos pažangos jėgų yra investicijos į žinių infrastruktūrą: lavinimą, mokymą, mokslą, technologijas, technologinius standartus bei kitas neapčiuopiamas visuomenines prekes. Naujoje, žiniomis paremtoje ekonomikoje daugiau nei 2/3 ekonominio augimo tenka technologinėms inovacijoms. Naujoji ekonomika reiškia visų rūšių žinių visose ekonominės veiklos srityse efektyvesnį panaudojimą ir įgyvendinimą. Taigi konkurencinė sėkmė priklauso nuo sugebėjimo būti novatoriškiems. Be to, įgūdžiai, kompetencija ir išsilavinimas ne tik prisideda prie ekonomikos augimo, bet ir lemia individo potencialą. Galiausiai investicijos į švietimą, mokymą, mokslą yra esminės siekiant, kad kompanijos turėtų kvalifikuotus darbuotojus, didintų veiklos efektyvumą, darbuotojai turėtų įgūdžių, kuriuos galėtų pritaikyti naujoje ekonomikoje (Rakauskienė 2006). Todėl rengiant transporto vadybos specialistus reikia kurti praktines–imitacines verslo įmones, kurių dėka būtų daroma investicija į konkurencingų transporto vadybos specialistų ugdymą, kuris užtikrintų lygiavertes sąlygas absolventams konkuruoti su jau patirtį toje sferoje turinčiais specialistais bei greičiau galėtų adaptuotis transporto rinkoje. Tuo pačiu būtų ugdomos ir transporto vadybos specialistų kompetencijos.

Kompetencija indikuoja elgsenos ar mąstymo kelius ir būdus, apibendrintus patyrus daugybę situacijų ir išlaikančius savo struktūrą gana netrumpą laiką tarpą (Guion 1991). Dirbdamas ir tobulėdamas individas augina savo „žmogiškojo kapitalo vertę“ tuo pačiu suteikdamas įmonėms daugiau ekonominės naudos.

Kita vertus, išskiriami uždarbių skirtumai, susidarantys dėl išsilavinimo lygio ir kvalifikacijos. J. Bagdanavičius teigia, kad darbuotojo uždarbis su atitinkamu bendro ir specialaus išsimokslinimo lygiu susideda iš dviejų pagrindinių dalių. Pirmą dalį sudaro tą uždarbio dalį, kurią jis gautų turėdamas nulį išsilavinimą. Antroji dalis – atlyginimo augimas dėl išsilavinimo arba žmogiškojo kapitalo pajamos:

$$Y_n = X_0 + R_{\text{šve}} C_n, \quad (2.8)$$

čia: Y_n – uždarbis žmogaus, turinčio n metų išsimokslinimą; X_0 – uždarbis žmogaus, turinčio nulį išsimokslinimą; $R_{\text{šve}}$ – investicijų į švietimą normatyvinis efektyvumas; C_n – investicijų apimtis n metų mokymo laikotarpiu.

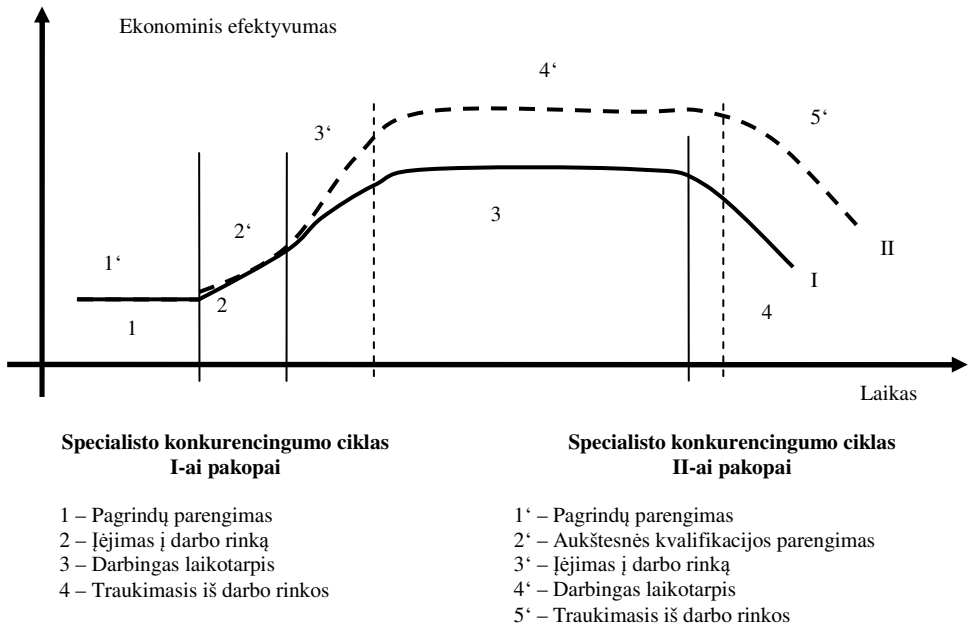
Taigi, aukštojo išsilavinimo ekonominis efektyvumas bus lygus dviejų asmenų (baigusio universitetą ir gavusio tik vidurinį išsilavinimą) atlyginimų gautų per visą darbinį periodą, skirtumui. Šio darbo autorės teigimu, šis modelis praktiškai taikomas tik užsienio šalyse, į jį nėra beveik atsižvelgiama daugelyje Lietuvos, Latvijos ir Estijos transporto/logistikos kompanijų. Ekonominę išsilavinimo universitete naudą galima įsivaizduoti kaip papildomas pajamas, kurias gaus universiteto absolventas (autorės pastebėjimas: šis klausimas aktualus tik dirbant Lietuvos,

Latvijos, Estijos valstybinėse įstaigose). Šį pajamų skirtumą galima išsiaiškinti ir palyginti su švietimo išlaidomis. Taigi peršasi išvada, kad pasaulyje aukštesnis išsilavinimas atitinkamai duoda didesnę naudą (2.2 pav.). Pastebimas dėsniumas: darbuotojų pajamų didėjimas priklauso nuo jo išsilavinimo augimo ir amžiaus, tačiau iki tam tikros ribos – 55–60 metų (pensijinio amžiaus). Po šios amžiaus ribos visų išsilavinimo lygių darbuotojų pajamos staigiai mažėja (Bagdonavičius 2002). Kita vertus, R. Ram ir Theodore W. Schultz teigimu, žmogiškasis kapitalas turi tarpusavyje palyginamų matmenų. Ekonominė žmogiškojo kapitalo vertė – tiek verslumas, tiek gebėjimai, tiek mokyklinis išsilavinimas – didėja išaugus naudingo gyvenimo trukmei. Gyvenimo trukmė yra svarbus veiksnys įvertinant paskatas investuoti į įvairias žmogiškojo kapitalo formas, taip pat tokio kapitalo fondo vertę (Ram *et. al.* 1979).

Kitą vertus, pasak Pascharopoulos G., Woodhall M., skaičiuojant pelno normą, įvertinama, kad vidutiniškai išsilavinusių darbuotojų vidutinis uždarbis per visą darbinį gyvenimą yra aukštesnis negu darbuotojų, kurių išsilavinimo lygis žemesnis. Šiuo klausimu autoriai išskiria keletą dėsniumų:

- atlyginimai gana artimai koreliuojasi su išsilavinimu; kiekvienoje amžiaus grupėje labiau išsilavinę uždirba daugiau nei mažiau išsilavinę asmenys, ir toks santykis niekur nepažeidžiamas (autorės nuomone, šis klausimas šiuo metu aktualus visose užsienio kompanijose, o Baltijos valstybėse – tik valstybiniame sektoriuje);
- atlyginimas kyla didėjant amžiui, pasiekia aukščiausią lygį ir toliau nežymiai mažėja arba išlieka nepakitęs, kol darbuotojas išsina į pensiją (autorės nuomone, šis klausimas šiuo metu aktualus visose užsienio kompanijose, o Baltijos valstybėse – tik valstybiniame sektoriuje);
- atlyginimai labiau kyla daugiau išsilavinusiems darbuotojams, (autorės nuomone, šis klausimas šiuo metu aktualus visos užsienio kompanijose, o Baltijos valstybėse – tik valstybiniame sektoriuje);
- kuo aukštesnis išsilavinimas, tuo vėlesniame amžiuje pasiekiamas maksimalus atlyginimas (Pascharopoulos, Woodhall 1985; Bagdanavičius 2002) (autorės nuomone, šis klausimas Baltijos valstybėse neaktualus, kadangi atlyginimą transporto/logistikos sektoriuje nulemia praktinė partitis, o ne išsilavinimas).

Theodore W. Schultz (1961, 1964, 1972, 1998) teigia, kad realios išsilavinusių žmonių pajamos, kai tinkamai atsižvelgiama į jų išsimokslinimo išlaidas, pamažu yra lemiamos normalaus darbo užmokesčio, tai yra to, ką darbo rinka moka už paprastą masinį darbą, paslaugas. Vadinasi, per bet kurį ilgą laikotarpį asmenų, turinčių aukštąjį išsilavinimą, realus uždarbis yra suma normalaus darbo užmokesčio ir papildomo atlyginimo, kurio reikia, kad pasiteisintų išsilavinimo įsigijimas.



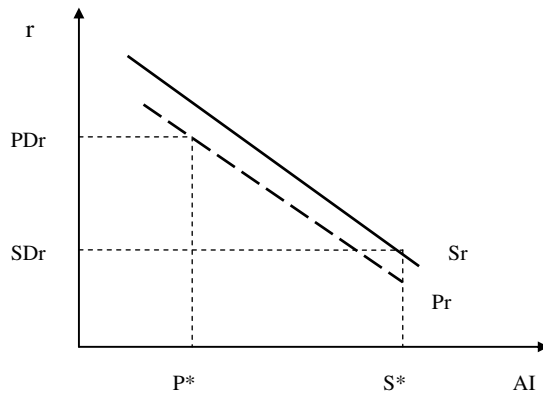
2.2 pav. Siūlomas specialisto konkurencingumo vertinimo ciklas

Fig. 2.2. The proposed cycle of the evaluation of specialist's competitiveness

Todėl į žmogiškąjį kapitalą naudinga investuoti tol, kol pelno norma iš šių investicijų prilygsta geriausios alternatyvos pelno normai. Tokiu būdu ekonominis subjektas (darbuotojas, šeima, firma ar valstybė) turėtų investuoti tol, kol ribinė nauda prilygsta ribinėms sąnaudoms. Kaip matyti iš pateikto 2.3 paveikslėlio, parodytos švietimo asmeninės ir socialinės pelno normos priklauso nuo investicijų.

Pasak J. Bagdanavičiaus (2002), ir viena, ir kita pelno norma mažėja didėjant investicijoms, t. y. abi linijos turi mažėjantį pobūdį. Tai atskleidžia pelno mažėjimo dėsnį. Kaip matyti iš 2.3 paveikslėlio, kiekvienoje atkarpoje socialinis pelnas didesnis už asmeninį (čia: r – metinė pelno norma; AI – investicijos; PDr , SDr – privatinė ir socialinė diskonto norma; Pr , Sr – papildomų investicijų privati ir socialinė pelno norma; P^* – privatus optimumas; S^* – socialinis optimumas). To priežastys, autorių nuomone, yra: 1) didelis aukštos kvalifikacijos specialistų skaičius gali užtikrinti didesnę naudą todėl, kad didesnė aukštos kvalifikacijos darbo pasiūla suteikia galimybę įsigyti kvalifikuotą darbo jėgą žemesne kaina ir kad yra nauda iš lankstaus reagavimo į rinkos ekonominius pokyčius.; 2) dėl reikiamos informacijos trūkumo būsimi darbuotojai neįvertina investicijų naudos į įgūdžius ir sugebėjimus; 3) mokesčiai, ypač progresyviniai,

sumažina asmeninę švietimo pelno normą, palyginti su socialine pelno norma; 4) jeigu yra didelė tikimybė, kad pirmiausia bedarbiais taps nekvalifikuoti darbuotojai (autorės pastaba: tas ir vyksta tikrovėje), tai socialinė švietimo pelno norma viršys asmeninę pelno normą; 5) jeigu firmos turi monopolinę valdžią, joms bus naudinga atlyginti kai kurias darbuotojų parengimo išlaidas; 6) jei socialinė pelno norma viršija asmeninę, tai asmeninė diskonto norma bus aukštesnė už socialinę diskonto normą.



Šaltinis: J. Bagdanavičius „Žmogiškasis kapitalas“

2.3 pav. Švietimo asmeninės ir socialinės pelno normos
Fig. 2.3. Personal and social educational rates of return

Galima daryti išvadą, kad pelno normų palyginimas atskleidžia tokį dėsninumą: kuo aukštesnis parengimo lygis, tuo žemesnė pelno norma. Tarptautiniuose palyginimuose taip pat pastebimas pelno normų mažėjimas, kylant išsilavinimo lygiui. Ekonominė švietimo nauda mažėja didėjant nacionalinėms pajamoms, tenkančioms vienam gyventojui (Bagdonavičius 2002). Kita vertus, investavimo į žmogiškąjį kapitalą grąžos norma turi polinkį viršyti investavimo į materialųjį kapitalą grąžos normą, todėl pagrindinis klausimas yra žmogaus laiko ekonominės vertės didėjimas (Matthews (Macnillan) 1980; Schultz 1998).

Nors žmogiškojo kapitalo apskaita apima investicijas į mokymą, neatsitraukiant nuo gamybos, kurios yra didės, kaip parodė Minceris (Schultz 1998), taip pat migracijos sąnaudas ir grąžą bei investicijas į sveikatos gerinimą, tačiau švietimas šiame kontekste tikriausiai yra pats svarbiausias veiksnys (Mincer 1962; Sjaastad 1962; Schultz 1998). Vienas iš pirmųjų daug dėmesio investicijoms į žmogiškąjį kapitalą skyrė Theodore W. Schultz (1961, 1963, 1971, 1972, 1998). Ekonominė teorija pastaraisiais metais buvo praplėsta siekiant paaiškinti žmogiškojo kapitalo kaupimą bei šios kapitalo formos kainų ir pajamų poveikį. Ši

teorija paskatino atsiradimą svarbių naujų požiūrių, privertusių ekonomikoje atsižvelgti į žmogaus elgesį (Becker 1963, 1964, 1974) bei kompetencijas dalykinėje srityje.

Istoriškai bendrųjų kompetencijų sampratą išsamiai išnagrinėjo Laužackas (2005). Jo teigimu vienas pirmųjų bendrųjų kompetencijų koncepciją 1974 metais iškėlė Vokietijos darbo rinkos ir profesinio rengimo tyrinėtojas Mertens, išskirdamas keturis bendrųjų kompetencijų tipus: bazinės kompetencijos (aukščiausio lygmens asmeninius gebėjimus: loginį, kritinį, kontekstinį mąstymą, kūrybiškumą), horizontalias kompetencijas (susijusias su informacijos paieška, jos apdorojimu ir panaudojimu), „plačiuosius elementus“ (specialias profesines kompetencijas), „judriuosius veiksnius“ (istorijos raidoje nekintančias žinias, pvz., reliatyvumo teorija). Akcentuotina tai, kad Mertens, nagrinėdamas bendrąsias kompetencijas, pabrėžė vieną svarbiausių ir esminių bendrųjų kompetencijų funkcijų praktinio mokymo erdvėje – bendrųjų kompetencijų lavinimas ir didesnis dėmesys joms suteikia galimybę praktinį rengimą pertvarkyti taip, kad jis įgautų didesnę abstraktumą, bendrumą, padėtų studentams sėkmingai prisitaikyti prie spartėjančių visuomeninių, ekonominių ir techninių pokyčių (Čepienė 2007). Gonzalez ir Wagenaar (2003) kompetencijų sąrašo viršuje įvardytos tokios kompetencijos, kaip analizė ir sintezė, gebėjimas mokytis, problemų sprendimas, gebėjimas teorines žinias taikyti praktikoje, gebėjimas prisitaikyti naujose situacijose, kokybės siekis, gebėjimas dirbti savarankiškai ir komandoje.

Kompetenciją kaip tyrimo objektą nagrinėjo edukologijos (Eraut 1990; Barnett 1992, 1993; Lepaitė 2001), vadybos (Lagan 1989; Krogh *et. al.* 1995; Rothwell 1996; Spencer *et. al.* 1993) mokslų tyrinėtojai, taip pat ir šių mokslų sandūroje tyrimus atliekantys mokslininkai (Jucevičienė *et. al.* 2000; Taruškienė 1997).

L. M. Spencer ir S. M. Spencer (1993) išskiria svarbiausias sėkmingam darbui būdingas šias kompetencijas: 1) poveikis ir įtaka; 2) orientacija į tikslą; 3) komandinis darbas ir kooperacija; 4) analitinis mąstymas; 5) iniciatyvumas; 6) darbuotojų formavimas/ugdymas; 7) pasitikėjimas savimi; 8) tarpasmeninis supratimas; 9) informacijos paieška; 10) vadovavimas komandai (lyderystė) ir kt.

Nagrinėjantys kompetencijas autoriai išskiria ir „penkių veiksmų modelį“ (t. y. aptaria ekstraversiją, neurotiškumą, emocinį stabilumą, sąžiningumą, atvirumą patirčiai). Toliau rašant darbą buvo atsižvelgtą į ankščiau nagrinėtą autorių kompetencijų klasifikaciją.

Darbdaviai visame pasaulyje nuolat akcentuoja verslo vadybos specialistų bendrųjų kompetencijų svarbą. Pavyzdžiui., R. Alsop (2005) parengtame aktualiame straipsnyje, paskelbtame *The Wall Street Journal*, įdarbinimo specialistai, reitinguodami verslo mokyklas, visų pirma išskyrė kriterijus, kurie svarbūs kandidatuojančiam į darbo vietą verslo vadybos sektoriuje. 24 kriterijų sąrašo viršuje – komunikacinės kompetencijos, tarpasmeninio bendravimo kompetencijos ir ge-

bėjimas dirbti komandoje. Ginevičiaus ir kt. (2009) teigimu, per visą studijų laikotarpį studentai, įgyja geriausiu atveju apie 500 kompetencijų ir siūlo apskaičiuoti įgyjamą kvalifikaciją pagal formulę:

$$q_4 = \frac{\sum_{j=1}^5 k_j}{500}, \quad (2.9)$$

čia: q_4 – įgyjama kvalifikacija; k_j – j -osios kompetencijos lygis procentais; 500 – gaunamų kompetencijų skaičius (geriausiu atveju).

Mintzberg (2004) teigimu, „atlikus tyrimą įrodyta, kad du trečdaliai verslo vadybos mokyklų absolventų įsidarbinę tik nežymiai pasinaudojo arba visiškai nepasinaudojo žiniomis ir gebėjimais, įgytais studijuojant verslo vadybą, dauguma verslo mokyklų faktiškai visiškai neugdo tų vadybininkų kompetencijų, kurios būtinos jų kasdieniame darbe“.

Intelektinei nuosavybei, t. y. idėjoms, sugebėjimams ir žinioms, tampant svarbiausiu organizacijų turtu, negalima tikėtis, kad darbuotojai, šios nuosavybės turėtojai, taip lengvai perleis organizacijoms savo nuosavybės teises mainais už įdarbinimo sutartį. Ateityje, neabejotinai, daugės nepriklausomų žmonių, linkusių parduoti savo laiką ir imti iš organizacijų už tai užmokestį, bet norinčių pasilikti sau žinias, mokėjimą (Scott 2001; Leonienė 2004). Todėl nenuostabu, kad jau dabar yra jaunosios kartos specialistų, kurie darbą renkasi nesivaikydami saugumo ir garantijų, o pirmenybę atiduodami didesnei veiklos laisvei, galimybei nuolat susipažinti su naujovėmis ir tobulinti savo kvalifikaciją (McGraw 2000; Leonienė 2004). Investicijos į žmogiškąjį kapitalą gali būti nukreiptos įvairiems tikslams: lėšas galima investuoti į švietimą, profesinį parengimą, sveikatos apsaugą ir rekreacijos sferą, darbuotojų informuotumo ir judumo užtikrinimą ir t. t. Todėl jų ekonominio efektyvumo išsiaiškinimas tampa aktuali uždaviniu.

Džonas Kendrikas teigia, kad pirmiausia čia susidaro galimybės efektyvumo nustatymui. Tačiau žmonių skaičius, kaip žmogiškojo resurso apimties vertinimas, netinka, kadangi neįvertina kokybinių žmonių skirtumų. Dėl šių priežasčių žmonių skaičiaus rodiklio netinka sumuoti su kapitalo rodikliais, parodomais vertine forma. Žmogiškojo kapitalo teorija suteikia galimybę palyginti darbo sąnaudas ir kapitalą. Tam reikia žymios statistikos duomenų bazės ir sudėtingo ekonominio ir statistinio modelio (Кендрик 1978).

J. Bagdavičius teigia, kad dar vienu ekonominio efektyvumo rodikliu (švietimo fondu), analogišku fondų imlumo rodikliu, yra gamybos intelektualumo lygis. Jis skaičiuojamas kaip švietimo fondo intelektualinio kapitalo santykis su bendruoju nacionaliniu produktu ir parodo, kiek lėšų, sunaudotų švietimo fonde, tenka kiekvienam pagamintos produkcijos vienetui:

$$I = \frac{\check{S}F}{BNP}, \quad (2.10)$$

čia: *BNP* – bendrasis nacionalinis produktas; *ŠF* – pinigine viso švietimo fondo išraiška.

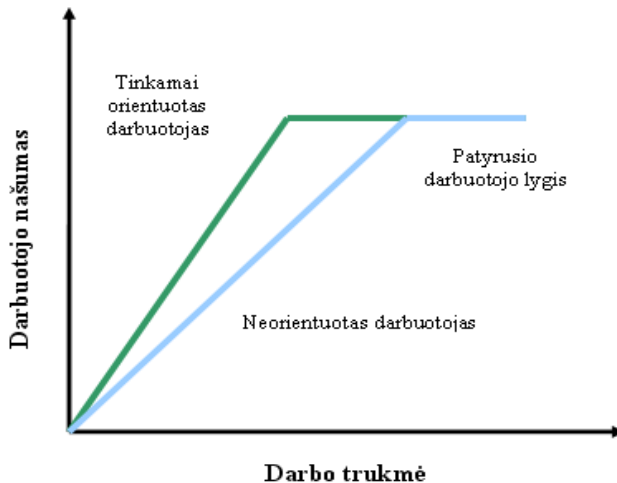
Atlikta literatūros analizė parodė, kad pasak T. Shultzo metodologijos, bendro švietimo fondo dydis lygus visų lygių mokymo vienerių metų išlaidoms, padaugintoms iš mokymo metų skaičiaus. Šiai dienai ekonominės ar vadybinės srities studijos kainuoja 2 241–8 000 Lt, tai yra universitetinės dieninės (nuolatinės) studijos arba neuniversitetinės neakivaizdinės (ištęstinės) studijos, 4 metų laikotarpio suma sieks 8 964–32 000 Lt, universitetinės neakivaizdinės (ištęstinės) studijos (trukmė – 5 metai) – 11 205–40 000 Lt, neuniversitetinės dieninės (nuolatinės) studijos (trukmė – 3 metai) – 6 723–24 000 Lt (autorės pastaba). Tačiau Dž. Kendrikas išaiškino piniginę viso švietimo fondo vertę, pasinaudodamas specialiais kainų indeksais ir įvertindamas žinių bei įgūdžių senėjimą. Remiantis šiais skaičiavimais, padaryta išvada, kad intelektualumo lygio kėlimas yra vienas iš šiuolaikinės ekonomikos bruožų mokslinės ir techninės revoliucijos epochoje (Никина 1985.). Šis rodiklis turi vieną esminį trūkumą – jis nesudaro galimybių įvertinti gamybinės patirties. Pasak J. Bagdanavičiaus (2002), studentai, pasiekę darbingą amžių ir tęsiantys mokslus vidurinėje mokykloje ar kolegijoje (o vėliau – universitete), šia prasme praranda uždarbį, lygų tam, kurį gauna jų dirbantys bendraamžiai. Tiems, kurie nusprendė tęsti mokslus, nepanaudotų galimybių kaina bus tos pajamos, kurias jie praranda dėl priimto sprendimo. Prarastas uždarbis įvairiose šalyse gali sudaryti nuo 40 proc. iki 70 proc. bendrų švietimo išlaidų. Prarasti atlyginimai tam tikra prasme yra visuomenės nuostoliai, todėl jie įtraukiami į bendras švietimo išlaidas. Jų dalis labiausiai išsivysčiusiose šalyse dažnai viršija realias švietimo išlaidas (JAV jų dalis svyruoja nuo 50 iki 60 proc. nuo visų išlaidų aukštajam ir viduriniam mokymui).

Kitą vertus, firmos intelektinis kapitalas – darbuotojų žinios, praktinė patirtis, organizaciniai sugebėjimai, ryšiai su vartotojais bei profesinė kvalifikacija užtikrina kompanijai konkurencinį pranašumą rinkoje (Bagdanavičius 2002).

Tačiau išsiaiškinti kitų žmogiškojo kapitalo elementų – darbuotojų žinių, patirties, įgūdžių, visos kultūros vertę ne taip paprasta. Būtina atkreipti dėmesį į vieną svarbų, bet nelabai akivaizdų dalyką: žmogiškuoju kapitalu firma negali visiškai disponuoti, kadangi jis jai nepriklauso. T. Stiuartas teigia: „Faktas, apnuoginantis pagrindinę žmogiškojo kapitalo ypatybę, yra tas, kad žmonės gali būti pakviesti dirbti, bet neįsigyti kaip firmos nuosavybė“ (Stewart 2001; Bagdanavičius 2002). Todėl reikia papildomų investicijų į specialistus – siųsti juos į įvairius mokymus, seminarus ir pan. Šie mokymai turi būti orientuoti į transporto vadybos specialistų darbo specifiką. Tiesa, parenkant mokymo specialistus kartais iškyla problemų, dėl kursų medžiagos pateikimo ir turinio.

R. Palšaitis ir D. Bazaras (2007) teigia, kad kiekvienas gali rinkti duomenis, tačiau duomenys nėra naudingi be supratimo. Jeigu duomenys yra suvokiami, jie tampa informacija. Informacija yra pakankamai svarbi, bet jeigu asmuo negali naudoti jos savo versle ar kasdienėje veikloje ir sukurti pridėtinės vertės – informacija tampa tik įrašu darbo užrašuose. Žinios yra informacija, kuri gali būti naudojama pridėtinai vertei sukurti asmens versle ir gyvenime ir visų institucijų, kurios turi sąsąją su mokymais, veikloje. Kiekviena mokymo pakopa ar papildomi kursai – tai anksčiau įgytų žinių ir gebėjimų tobulinimas. Kvalifikacija turi būti tobulinama atsižvelgiant į rinkos poreikius. Todėl, Kumpikaitės ir kt. (2007) teigimu, organizacijai, kuri nori būti pasirengusi pereiti prie naujų idėjų ir tendencijų, reikia darbuotojų pasirengusių mokytis naujovių, kurias diktuoja rinka.

Pasak Bruce R. Jewell (2002), nesukurta orientavimo programa gali būti viena iš priežasčių, dėl ko lėtai kyla naujų darbuotų darbo kokybė (2.4 pav.).



2.4 pav. Orientavimo nauda (Bruce R. Jewell (2002))

Fig. 2.4. Guidance benefits (Jewell, B. R. (2002))

Investicijos į darbuotoją – tai tam tikri standartai, padedantys organizacijai ugdyti personalą. Siekiama gerinti verslo organizacijos veiklą ir konkurencingumą planuojant darbo tikslus ir ugdant juos atitinkančius darbuotojus (Jewell 2002).

Daugelis kompanijų tiki, kad investicijos į kursus gali padėti joms įgyti konkurencinį pranašumą. Pasak V. Kumpikaitės (2007), Goldstein ir Gilliam (1990), Quinn ir kt. (1996), žmogiškųjų išteklių plėtra gali: 1) didinti darbuotojų žinias užsienio rinkų, kurios yra svarbios sėkmingai užsienio prekybai, srityje; 2) užtikrinti, kad darbuotojai įgytų pagrindinių įgūdžių dirbti su naujomis te-

chnologijomis; 3) padėti darbuotojams suprasti, kaip reikia veiksmingai dirbti komandoje, prisidėti prie produktų ir paslaugų kokybės užtikrinimo; 4) užtikrinti, kad įmonės kultūra pabrėžtų inovacijas, kūrybingumą ir mokymąsi; 5) garantuoti saugų užimtumą, sukuriant naujus būdus darbuotojams prisidėti prie bendrovės veiklos; 6) parengti darbuotojus priimti ir dirbti efektyviau vieni su kitais.

Tačiau „TNS Gallup“ atliktų darbuotojų nuostatų tyrimų duomenimis (apklausta 1 130 Lietuvos, Latvijos ir Estijos bendrovių darbuotojų) lojalių ir motyvuotų bei savo įmone patenkintų darbuotojų Lietuvoje tik 11 proc. (pasaulio vidurkis – 19 proc.). Lietuvoje 52 proc. dirbančių žmonių nesijaučia motyvuoti, yra pasyvūs, netiki savo įmonės sėkme. Latvijoje tokių žmonių yra 36 proc., Estijoje – 35 proc., pasaulyje – 30 proc. Darbo motyvacijos Lietuvoje neturi 33 proc., Latvijoje ir Estijoje atitinkamai – 44 ir 41 proc., pasaulyje – 37 proc. darbuotojų. Pagal amžiaus grupes mažiausiai lojalūs įmonei yra 36–45 metų, o labiausiai lojalūs mažai patirties turintys 18–25 metų žmonės (Nedveckaitė 2005).

2.6. Antrojo skyriaus išvados

1. Žmogiškasis kapitalas yra skirstomas į du tipus: įgimtą ir įgytą (išugdomą), todėl žmogiškųjų išteklių vertinimas turi būti atliekamas pagal iš anksto sudarytas rodiklių sistemas, kurios yra vertinamos mikro-, mezo-, makro- ir megalygiais, aprašomais kiekybiniais ir kokybiniais rodikliais. Sprendimų priėmimas atitinka problemų sprendimus daugiakriterinio vertinimo metodais.
2. Atliekant investicijų į žmogiškąjį kapitalą vertinimą, reikia atsižvelgti į šiuos rodiklius: efektyvumo įvertinimas; gamybos (proceso) intelektualumo lygis; uždarbio skirtumai, susidarę dėl išsilavinimo lygio ir kvalifikacijos ir t. t., kadangi žmogiškojo kapitalo panaudojimo ekonominis efektyvumas yra apibūdinamas rodiklių kompleksu.
3. Išsiaiškinta, kad į žmogiškąjį kapitalą naudinga investuoti tol, kol pelno norma iš šių investicijų prilygsta geriausios alternatyvos pelno normai. Tokiu būdu ekonominis subjektas turėtų investuoti tol, kol ribinė nauda prilygsta ribinėms sąnaudoms.
4. XXI-ajame amžiuje specialistams keliama daug reikalavimų, susijusių su pagrindiniais gebėjimais, būtiniais šiuolaikinėje rinkoje, todėl specialistai turi būti gebantys dirbti savarankiškai ir mokytis. Tai jų tobulėjimo visą gyvenimą sąlyga, kadangi besimokantis ir tobulėjantis žmogus – pagrindinis konkuruojančių įmonių išteklius rinkoje. Konkurencingiems transporto vadybos specialistams rinkoje taip pat labai svarbios asmeninės, dalykinės ir socialinės kompetencijos, o specialistų profesinė kvali-

fikacija, gebėjimas bendrauti ir vadovauti žmonėms, motyvuoti žmones ir pan. savybės lemia pavienių įmonių verslumą, konkurencingumą, sėkmę, taip pat, nors ir netiesiogiai, visos valstybės ekonominius rodiklius ir įvaizdį kitose pasaulio šalyse bei visuomenės gerovę.

5. Konkuruojančios transporto/logistikos įmonės rinkoje savo darbuotojus turi vertinti ne tik kaip išlaidas, bet kaip išteklius, į kuriuos organizacija investavo ir iš kurių tikisi vertingų pajamų. Tačiau taip pat turi būti suteiktos tobulėjimo galimybės, nes tokiu atveju individai augina savo „žmogiškojo kapitalo vertę“, tuo pačiu sukurdami įmonėms didesnę ekonominę naudą bei konkurencinį pranašumą rinkoje.

3

Transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo ekonominiam vertinimui skirtų tyrimų metodika

Skyriuje analizuojami transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo kokybinio ir kiekybinio vertinimo modeliai. Visų šių rodiklių pagrindu sudarytas agreguotas transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo vertinimo modelis kokybinio ir kiekybinio aspektu, parinktos suinteresuotos transporto vadybos specialistų rengimu grupės.

3.1. Transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo kokybinis vertinimo modelis

Vertinant transporto vadybos specialistų kompetencijas ir jų ugdymo svarbą specialistų konkurencingumo ugdymui svarbu išsiaiškinti nagrinėjamų veiksnių tarpusavio priklausomybę ir ryšį. Kai konkrečioje situacijoje atliekant analizę galima apsiriboti siauresne specialistų charakteristikų visuma (pvz., specialistų potencialą lemiančiais kriterijais), tikslinga taikyti daugiakriterinės analizės me-

todą. Taikant šį metodą ypač svarbu pagrįstai suformuoti kriterijų sistemą, atitinkančią tą konkrečią situaciją ir numatyti keletą lemiančių veiksnių.

R. Ginevičiaus ir kt. (2009) straipsnyje „Magistrantūros studijų atitiktis šalies ūkio ekonominiams poreikiams“ (The compliance of master's degree studies with the economic needs of the country) pastebėta, kad atliekant magistrantūros atitikties šalies ūkio poreikių vertinimą, tikslinga taikyti daugiakriterinius vertinimo metodus, kurių taikymo naudingumą pagrindžia ir kitų autorių Brauers ir kt. (2007, 2008), Ginevičius ir kt. (2008 a, b), Ginevičius ir kt. (2006, 2008 a, b), Kaklauskas ir kt. (2006, 2007), Ustinovichius ir kt. (2007), Viteikienė ir kt. (2007), Zavadskas ir kt. (2008 a, b) darbai.

Kaip žinoma, egzistuoja statistinis ryšys (koreliacija) tarp dviejų kintamųjų, vadinasi, galime teigti, kad jų reikšmių kaita yra susijusi. Tačiau remdamiesi koreliacija negalime pasakyti, kuris kintamasis sukelia šiuos pokyčius. Kadangi tyrime bus naudojama daug kintamųjų, kurie bus tiriami ne tik tarpusavio priklausomybe, bet ir ieškoma priežastinių ryšių, tai taip pat bus atliekamas ranginis vertinimas.

Literatūros šaltinių analizė parodė, kad atliekant kokybinį specialistų rinkos poreikių vertinimą lyginamos tik specialistų asmeninės ir praktinės kompetencijos, o aukštojo mokslo rodikliai nagrinėjami atskirai. Todėl atliekant transporto vadybos specialistų kokybinį rinkos poreikio vertinimą siūloma išskirti tris pagrindines specialistų vertinimo rodiklių grupes, kurios veikia konkurencingą specialistų parengimą darbo rinkai. Atlikta analizė ir praktinė patirtis rodo, kad specialistų vertinimo rodiklių grupes sudaro daug parametrų, todėl tikslinga sudaryti šiuo atveju transporto vadybos specialistų kokybinio vertinimo rodiklių matricą (3.1 lentelė) bei įvertinti kiekvienos grupės rodiklių reikšmingumą (3.2, 3.3, 3.4 lentelės).

Nuo to laiko, kai buvo pradėti rengti transporto vadybos srities specialistai, įvyko daug permainų: buvo keičiamos ir koreguojamos transporto vadybos studijų programos aukštosiose mokyklose. Tačiau vien to neužtenka, kad būtų pašalinta pagrindinė ir vis dar aktuali problema – studentų praktinis pasirengimas, dėl kurio stokos studentai negali pretenduoti į darbo vietą su asmenimis, kurie jau turi patirties šioje srityje. Tokia susidariusi padėtis skatina absolventus ieškoti išsieties – pasirenkamas darbas ne pagal įsigytą specialybę arba išvykstama dirbti į užsienį, o tie absolventai, kurie įsidarbina transporto sektoriuje, turi pradėti nuo ilgesnio bandomojo periodo įmonėse, įvairių papildomų kursų bei darbo už minimalų atlyginimą. Todėl būtina tirti ir analizuoti aukštojo mokslo ugdymo rodiklius (3.2 lentelė), praktinės patirties rodiklius (3.3 lentelė) bei transporto vadybos specialistų asmeninių savybių rodiklius (3.4 lentelė), kurie turi įtakos konkurencingų specialistų rengimui.

3.1 lentelė. Transporto vadybos specialistų kokybinio vertinimo rodiklių matrica
Table 3.1. Matrix of indicators for qualitative assessment of transport management specialists

Transporto vadybos specialistų vertinimo rodikliai	Nagrinėjamas parametras		
Aukštojo mokslo ugdymo rodikliai	Mokymosi sąlygos ir mokymo kokybė	Stokojami mokymo dalykai	Pasirenkamų ir privalomų dalykų santykis
	U_1	U_1'	U_1''

	U_n	U_n'	U_n''
Praktinės patirties rodikliai	Profesinės veiklos rodikliai	Praktinės žinios	Gebėjimai
	D_1	D_1'	D_1''

	D_n	D_n'	D_n''
Specialisto asmeninių savybių vertinimo rodikliai	Asmeninės specialisto kompetencijos	Dalykinės specialisto kompetencijos	Socialinės specialisto kompetencijos
	AS_1	AS_1'	AS_1''

	AS_n	AS_n'	AS_n''

čia: U_n – aukštojo mokslo ugdymo rodikliai; D_n – praktinės patirties rodikliai; AS_n – specialisto asmeninių savybių vertinimo rodikliai.

Atliekant išsamų specialistų rinkos poreikių tyrimą, ne visada užtenka tik statistikos. Reikia išsiaiškinti ir priežastis dėl ko susiklosto vienokia ar kitokia situacija. Tokiu atveju naudojama ranginė vertinimo sistema, kuria galima įvertinti ir išsiaiškinti analizuojamos situacijos prioritetinius kriterijus. Daugelis autorių, tokių kaip J. W. Wallker (1992), R. Hall (1993), J. Lee ir D. Miller (1999), K. Brown (2008) nagrinėjo darbuotojų asmeninių savybių įtaką įmonių konkurencingumui. Todėl atliekant transporto vadybos specialistų konkurencingumo daugiakriterinį vertinimą rangine vertinimo sistema galima įvertinti prioritetinius kriterijus konkurencingam specialistui išlaikyti įmonėje (3.5, 3.6, 3.7 lentelės).

3.2 lentelė. Aukštojo mokslo ugdymo rodiklių matrica**Table 3.2.** Matrix of Indicators of higher educational training

Nagrinėjamas parametras	Reikšmingumas	Matavimo vienetai	Respondentų grupės		
			ST	DĖST	TS
U_1	q_1	m_1	U_{1ST}	U_{1DEST}	U_{1TS}
...
U_n	q_n	m_n	U_{nST}	U_{nDEST}	U_{nTS}
U'_1	q'_1	m'_1	U'_{1ST}	U'_{1DEST}	U'_{1TS}
...
U'_n	q'_n	m'_n	U'_{nST}	U'_{nDEST}	U'_{nTS}
U''_1	q''_1	m''_1	U''_{1ST}	U''_{1DEST}	U''_{1TS}
...
U''_n	q''_n	m''_n	U''_{nST}	U''_{nDEST}	U''_{nTS}

čia: ST – studentai; DĖST – dėstytojai; TS – Transporto/logistikos įmonių vadovai

3.3 lentelė. Praktinės patirties rodiklių matrica**Table 3.3.** Matrix of indicators of practical expertise

Nagrinėjamas parametras	Reikšmingumas	Matavimo vienetai	Respondentų grupės		
			ST	DĖST	TS
D_1	q_1	m_1	D_{1ST}	D_{1DEST}	D_{1TS}
...
D_n	q_n	m_n	D_{nST}	D_{nDEST}	U_{nTS}
D'_1	q'_1	m'_1	D'_{1ST}	D'_{1DEST}	D'_{1TS}
...
D'_n	q'_n	m'_n	D'_{nST}	D'_{nDEST}	D'_{nTS}
D''_1	q''_1	m''_1	D''_{1ST}	D''_{1DEST}	D''_{1TS}
...
D''_n	q''_n	m''_n	D''_{nST}	D''_{nDEST}	D''_{nTS}

3.4 lentelė. Specialistų asmeninių savybių vertinimo rodiklių matrica**Table 3.4.** Matrix of indicators for assessment of specialist's personal characteristics

Nagrinėjamas parametras	Reikšmingumas	Matavimo vienetai	Respondentų grupės		
			ST	DĖST	TS
AS_1	q_1	m_1	AS_{1ST}	AS_{1DEST}	AS_{1TS}
...
AS_n	q_n	m_n	AS_{nST}	AS_{nDEST}	AS_{nTS}
AS'_1	q'_1	m'_1	AS'_{1ST}	AS'_{1DEST}	AS'_{1TS}
...
AS'_n	q'_n	m'_n	AS'_{nST}	AS'_{nDEST}	AS'_{nTS}
AS''_1	q''_1	m''_1	AS''_{1ST}	AS''_{1DEST}	AS''_{1TS}
...
AS''_n	q''_n	m''_n	AS''_{nST}	AS''_{nDEST}	AS''_{nTS}

3.5 lentelė. Veiksniai lemiantys jaunų žmonių konkurencingumą darbo rinkoje**Table 3.5.** Factors affecting the competitiveness of young person on a labour market

Respondentas	Kriterijus			
	X_1	X_2	...	X_n
R_1	R_{1X1}	R_{1X2}	...	R_{1Xn}
R_2	R_{2X1}	R_{2X2}	...	R_{2Xn}
...
R_n	R_{nX1}	R_{nX2}	...	R_{nXn}

Dydžiai $R_{1X1} \dots R_{nXn}$ – vertinami ekspertiniu būdu (atskirai pagal kiekvieną respondentą) balais (nuo 1 iki 3).

3.6 lentelė. Savybės, būdingos geriems darbuotojams**Table 3.6.** Characteristics of good employee

Respondentas	Kriterijus			
	Y_1	Y_2	...	Y_n
R_1	R_{1Y1}	R_{1Y2}	...	R_{1Yn}
R_2	R_{2Y1}	R_{2Y2}	...	R_{2Yn}
...
R_n	R_{nY1}	R_{nY2}	...	R_{nYn}

Dydžiai $R_{1Y_1} \dots R_{nY_n}$ – vertinami ekspertiniu būdu (atskirai kiekvienam respondentui) balais (nuo 1 iki 4).

3.7 lentelė. Būdai darbuotojų potencialui plėtoti
Table 3.7. Methods for development employees' potential

Respondentas	Kriterijus			
	Z_1	Z_2	...	Z_n
R_1	R_{1Z1}	R_{1Z2}	...	R_{1Zn}
R_2	R_{2Z1}	R_{2Z2}	...	R_{2Zn}
...
R_n	R_{nZ1}	R_{nZ2}	...	R_{nZn}

Dydžiai $R_{1Z_1} \dots R_{nZ_n}$ – vertinami ekspertiniu būdu (atskirai kiekvienam respondentui) balais (nuo 1 iki 6).

Atliktos literatūros šaltinių analizės pagrindu sudaryta specialistų konkurencingumo vertinimo rodiklių matrica ir ranginė vertinimo sistema, suteikė galimybę išskirti pagrindinius kriterijus, kurių pagrindu toliau buvo atliekamas transporto vadybos specialistų kokybinis tyrimas. Atliekant šį tyrimą buvo naudojamas anketinės apklausos metodas bei duomenų apdorojimas statistinės analizės ir duomenų apdorojimo programa (SPSS), hipotezių tikrinimo metodas pasinaudojant X^2 (Chi kvadrato suderinamumo kriterijus) pasiskirstymo homogeniškumo kriterijumi, kuris gali būti skaičiuojamas dviem būdais:

1. kai yra žinomas apklaustų ir atsakiusių asmenų skaičius, X^2 reikšmė yra apskaičiuojama pagal formulę:

$$X_l^2 = n_1 n_2 \sum_{i=1}^l \frac{1}{m_i + k_i} \left(\frac{m_i}{n_1} - \frac{k_i}{n_2} \right)^2, \quad (3.1)$$

2. kai yra žinomas apklaustų asmenų skaičius ir gauti atsakymai yra išreikšti procentais, X^2 reikšmė yra apskaičiuojama pasirinkus (3.2) ir (3.3) formulę:

$$p_i(\%) \approx \frac{m_i}{n_1} \cdot 100 \Rightarrow m_i \approx \frac{p_i n_1}{100}, \quad (3.2)$$

$$q_i(\%) \approx \frac{k_i}{n_2} \cdot 100 \Rightarrow k_i \approx \frac{q_i n_2}{100}. \quad (3.3)$$

Tokiu atveju vietoje (3.1) formulės naudojama formulė:

$$X_l^2 = \frac{n_1 n_2}{100} \sum_{i=1}^l \frac{1}{p_i n_1 + q_i n_2} (p_i - q_i)^2. \quad (3.4)$$

Analizė parodė, kad galima apskaičiuoti asmenų, dirbančių pagal specialybę, skaičių (2.4 formulė). Autorės teigimu, taip pat galima apskaičiuoti ir kokia dalis studijuojančių studentų yra ekonomiškai valstybei naudingi, t. y. studijuodami studentai dirba ir moka mokesčius į valstybės biudžetą. Vertinant tai, kad studentai gali mokytis pirmoje, antroje ir pan. pakopose, ekonomiškai valstybei naudingų studentų skaičių būtų siūloma atitinkamai apskaičiuoti pagal 3.5 ir 3.6 formules.

$$q_2 = \frac{\tilde{q}_2}{Q_2} 100, \quad (3.5)$$

čia: q_2 – ekonomiškai valstybei naudingų studentų skaičius (pirmoje studijų pakopoje); \tilde{q}_2 – dirbančių studentų skaičius; Q_2 – išviso apklaustų studentų, studijuojančių pirmoje pakopoje.

$$q_3 = \frac{\tilde{q}_3}{Q_3} 100, \quad (3.6)$$

čia: q_3 – ekonomiškai valstybei naudingų studentų skaičius (antroje studijų pakopoje); \tilde{q}_3 – dirbančių studentų skaičius; Q_3 – išviso apklaustų studentų, studijuojančių antroje pakopoje.

Analizuojant, darbo jėgos poreikį rinkoje, tikslinga įvertinti santykinį specialistų parengimo ir specialistų, tenkančių kompanijai, skaičių, t. y. kiek tenka tam tikros srities specialistų (pagal rengiamų aukštųjų mokyklų skaičių ir pagal parengtų specialistų skaičių) šalyje esančioms įmonėms:

$$N_{SSP} = \frac{M_{SK}}{I_{SK}} 100, \quad (3.7)$$

čia: N_{SSP} – santykinis specialistų parengimas; M_{SK} – mokymo institucijų, rengiančių transporto vadybos specialistus, skaičius; I_{SK} – transporto/logistikos įmonių skaičius.

$$SP = \frac{S_{sk}}{I} 100, \quad (3.8)$$

čia: SP – specialistų, tenkančių įmonei, skaičius; S_{sk} – studentų, baigusių transporto vadybos specialybę, skaičius; I – transporto/logistikos įmonių skaičius.

Anksčiau atliktos analizės pagrindu (2.9 formulė), autorės teigimu, vertinant transporto vadybos specialistų įgyjamą kvalifikaciją (pagal pasirinkta studijų programą), tikslinga vertinti, kad pagal pasirinktą specialybę būsimieji specialistai įgyja apie 14–15 šiai specialybei būdingų bendrųjų kompetencijų, o baigiamuosiuose darbuose jų panaudojama maždaug 70 proc., todėl tikslinga būtų įgyjamą kvalifikaciją skaičiuoti pagal formulę:

$$q_5 = \frac{\sum_{j=1}^n k_j}{10}, \quad (3.9)$$

čia: q_5 – įgyjama kvalifikacija; k_j – j -osios kompetencijos lygis procentais, 10 – transporto vadybos specialybės studentų vidutinis numatomų kompetencijų skaičius.

Atliekant transporto vadybos specialistų kokybinį vertinimą, buvo naudojamos sudarytos transporto vadybos specialistų kompetencijų (konkurencingumo) vertinimo rodiklių matricos, kurios buvo pritaikytos lyginamajai Baltijos šalių tyrimo analizei (5 priedas) bei pateikta agreguota transporto vadybos specialistų vertinimo formulė, susiejanti vidinius konkurencingumo vertinimo rodiklius ir išorinius (globalius) rodiklius.

Agreguotą (daugiakomponentinį) transporto vadybos specialistų vertinimą siūloma atlikti remiantis šia funkcija:

$$A = \{U, D, S, R, IE\}, \quad (3.10)$$

čia: U – aukštojo mokslo ugdymo rodiklių aibė; D – praktinės patirties rodiklių aibė; S – specialisto asmeninių savybių rodiklių aibė; R – rinkos poreikių rodiklių aibė; IE – išorinių ekonominių (BVP, infliacija, užsienio prekyba, nedarbas) rodiklių aibė.

Išanalizavus teorinius aspektus buvo galima sudaryti teorinių aspektų rodiklių sistemą (3.8, 3.9 ir 3.10 lentelės), t. y. išskirti pagrindinius aspektus, į ką turi būti atkreiptas dėmesys rengiant konkurencingą specialistą. Tačiau keletą metų autorės atliekami tyrimai rodo, kad teorinių rodiklių sistema turi būti praplėsta, todėl buvo sudaryta tiriamųjų rodiklių sistema, kuria remiantis atliktas transporto vadybos specialistų rinkos poreikių kokybinis tyrimas Baltijos šalyse. Tačiau analizuojant specialistų konkurencingumą reikia vertinti ir rikos poreikių rodik-

lius (3.11 lentelė) bei išorinius ekonominius rodiklius (3.12 lentelė), nuo kurių priklauso rengiamų specialistų poreikis darbo rinkoje.

3.8 lentelė. Aukštojo mokslo ugdymo teorinių ir tiriamųjų rodiklių sistema
Table 3.8. System of theoretical and research indicators of higher educational training

Transporto vadybos specialistų vertinimo rodikliai	Nagrinėjamas parametras	Teoriniu aspektu sudarytų rodiklių sistema	Sudaryta tiriamųjų rodiklių sistema
Aukštojo mokslo ugdymo rodikliai	Mokymosi sąlygos ir mokymo kokybė	Mokymo metodai, teorijos ir praktikos santykis Mokymo proceso organizavimas Literatūros prieinamumas, pasiekiamumas, kokybiškumas ir darbo sąlygos bibliotekose Naujausių informacinių technologijų panaudojimas Dėstytojų kvalifikacija Dėstytojų ir studentų bendradarbiavimas Būsimų darbdavių įtraukimas į mokymo procesą Tarptautinių kokybės standartų taikymas universitetuose	Auditorijos kokybė Dėstytojų išvaizda Paskaitos medžiagos išdėstymas Dėstytojų aiškumas Dėstytojų pagalba Žinių, informacijos svarba ir aktualumas Jautrumas studentų problemoms Greitas grįžtamasis studentų ir dėstytojų ryšys Sąlygos studijuoti skaitiklose ir bibliotekose
	Mokymo dalykai	Dalykų sąrašas pagal studijų programas	Derybų praktika Verslo etika Kalbėjimo praktika Elgesio manieros Kita
	Pasirenkamų ir privalomų dalykų santykis	Didesnė privalomų dalykų dalis	50 proc. privalomų ir 50 proc. pasirenkamų dalykų Didesnė dalis privalomų dalykų Didesnė dalis pasirenkamų dalykų

3.9 lentelė. Praktinės patirties teorinių ir tiriamųjų rodiklių sistema**Table 3.9.** System of theoretical and research indicators of practical experience

Transporto vadybos specialistų vertinimo rodikliai	Nagrinėjamas parametras	Teoriniu aspektu sudarytų rodiklių sistema	Sudaryta tiriamųjų rodiklių sistema
Praktinės patirties rodikliai	Profesinės veiklos rodikliai	Darbinės kompetencijos Praktinis pasirengimas Komunikaciniai gebėjimai Bendras universitetinis išsilavinimas	
	Praktinės žinios	Asmeninio lygmens dalykai: kritinis, analitinis, kūrybinis mąstymas, savarankiškas darbas, laiko planavimas, užsienio kalba.	Derybų menas Retorika Verslo etika Elgesio manieros Kita
	Gebėjimai	organizacijos lygmens dalykai: komunikacinio pobūdžio žinios ir įgūdžiai; visuomenės lygmens dalykai: politologija, teisės pagrindai, kt.	Psichologija Savarankiško darbo įgūdžiai Kritinis ir analitinis mąstymas Laiko planavimas Užsienio kalbos Informacinės technologijos ir kompiuterinis raštingumas Darbas komandoje

Taigi žmogiškųjų išteklių valdymas yra pagrindinis paslaugų elementas ypač tų veiklos sričių, kuriose darbuotojas yra pagrindinis pridėtinės vertės kūrėjas. Todėl nuo sėkmingo žmogiškųjų išteklių valdymo priklauso įmonės konkurencinis pranašumas. Kita vertus, darbuotojų žinios ir įmonės politika sudaro esminius įmonės resursus (įgūdžiai, gebėjimai, darbuotojų potencialas), kurie yra pagrindiniai privalumai konkurencinėje kovoje. Dėl šios priežasties turi būti investuojama į transporto vadybos specialistų kompetencijų tobulinimą.

3.10 lentelė. Specialistų asmeninių savybių teorinių ir tiriamųjų rodiklių sistema
Table 3.10. System of theoretical and research indicators of specialist's personal characteristics

Transporto vadybos specialistų vertinimo rodikliai	Nagrinėjamas parametras	Teoriniu aspektu sudarytų rodiklių sistema	Sudaryta tiriamųjų rodiklių sistema
Specialisto asmeninių savybių vertinimo rodikliai	Asmeninės vadybininko kompetencijos	Organizuotumas Iniciatyvumas Sąžiningumas Savarankiškumas Atsakingumas Komunikabilumas	Sąžiningumas Iniciatyvumas Pareigingumas Komunikabilumas Darbštumas Išradingumas Punktualumas Tvarkingumas Visuomeniškumas Iškalbingumas Lyderio sugebėjimai
	Dalykinės vadybininko kompetencijos	Sisteminis mąstymas Praktinis pasirėngimas Žinių atnaujinimas Teorinių žinių taikymas Teorinės žinios	Komunikavimas gimtąja kalba Komunikavimas užsienio kalba Matematinis raštingumas ir bazinės mokslo technologijų žinios
	Socialinės vadybininko kompetencijos	Darbas komandoje Tikslų siekis Darbas dinamiškoje aplinkoje IT įgūdžiai Derybų įgūdžiai Bendravimo įgūdžiai	Skaitmeninė kompetencija Mokėjimas mokytis Tarpasmeninės, tarpkultūrinės ir pilietinės kompetencijos Verslumas Kultūrinė saviraiška Mokytis naujų technologijų Diegti naujas darbo technikas Aktyviai įsitraukti į komandinį darbą Konfliktų sprendimas Darbas savarankiškai Pastangos užimti lyderio pozicijas

3.11 lentelė. Rinkos poreikių rodiklių matrica**Table 3.11.** Matrix of indicators of market need

Nagrinėjamas parametras	Reikšmingumas	Matavimo vienetai	Lietuva	Latvija	Estija
R_1	q_1	m_1	R_1^{LT}	R_1^{LV}	R_1^{EE}
R_2	q_2	m_2	R_2^{LT}	R_2^{LV}	R_2^{EE}
...
R_n	q_n	m_n	R_n^{LT}	R_n^{LV}	R_n^{EE}

3.12 lentelė. Išorinių ekonominių rodiklių matrica**Table 3.12.** Matrix of external economic indicators

Nagrinėjamas parametras	Reikšmingumas	Matavimo vienetai	Lietuva	Latvija	Estija
IE_1	q_1	m_1	IE_1^{LT}	IE_1^{LV}	IE_1^{EE}
IE_2	q_2	m_2	IE_2^{LT}	IE_2^{LV}	IE_2^{EE}
...
IE_n	q_n	m_n	IE_n^{LT}	IE_n^{LV}	IE_n^{EE}

Švietimo išlaidų struktūra susideda iš šių elementų: tiesioginės studentų (jų tėvų) išlaidos; sąlyginės išlaidos, apskaičiuojamos kaip „negauti atlyginimai“ asmenų, besimokančių aukštesnėse mokymosi pakopose; tiesioginės valstybės išlaidos švietimui; sąlyginės valstybės išlaidos švietimui, kurios skaičiuojamos kaip negauti mokesčiai nuo studentų negautų atlyginimų (prarastų uždarbių). Turint švietimo išlaidų ir naudos gavimo procedūrą, atliekamas išlaidų ir naudos palyginimas diskontavimo būdu. Skirtumas tarp diskonto normos ir išlaidų dydžio suteikia galimybę apskaičiuoti išsilavinimo įsigijimo kainą pagal formulę:

$$NVP = \sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+i)^t} - \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+i)^t}, \quad (3.11)$$

čia: NVP – išsilavinimo kaina; B_t – pajamos dėl išsilavinimo laikotarpiu t ; C_t – mokymo išlaidos laikotarpiu t ; n – laiko periodų skaičius; i – palūkanų norma (Bagdavičius 2002).

Būtina pabrėžti, kad skaičiuojamos pajamos priklauso nuo diskonto normos. Išsiaiškinti tinkamą diskonto normą nelengva. Ji derinama su vyraujančia palūkanų norma. Kita vertus, pelno norma yra tokia norma, kai skaičiuojama būsimos naudos dydis lygus skaičiuojamam švietimo išlaidų dydžiui:

$$\sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+r)^t} - \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+r)^t}, \quad (3.12)$$

čia: r – vidinė pelno norma (kuo aukštesnis r , tuo pelningesnės investicijos į švietimą).

Įvertinus, kad šiai dienai vis dažniau yra kalbama apie mokymąsi visą gyvenimą, aktualu įvertinti ir išlaidų struktūrą. Išlaidos įvairių lygių švietimui skaičiuojamos sulyginant atlyginimų sumą, gautą per visą gyvenimą asmens, turinčio aukštąjį išsilavinimą, su tomis pačiomis pajamomis asmens, turinčio vidurinį išsilavinimą. Atlyginimų skirtumas yra investicijų į aukštąjį mokslą rezultatas. Iš gauto skirtumo atimamos aukštojo išsilavinimo įsigijimo išlaidos. Atlikta literatūros analizė parodė, kad įvertinant dėl išsilavinimo gautas pajamas ir laikotarpį, per kurį išsilavinimas buvo įsigytas, išsiaiškinama pelno norma pagal tokią lygtį:

$$\frac{\sum_{t=n}^N (E_t - C_t)}{(1+r)^t} = 0, \quad (3.13)$$

čia: t – žmogaus amžius; E_t – žmogaus darbo užmokesčio prieaugis, gavus aukštąjį išsilavinimą amžiuje t ; C_t – išlaidos aukštajam išsilavinimui įsigyti amžiuje t ; n – amžius, kurio sulaukęs asmuo pradėjo mokytis aukštojoje mokykloje; N – amžius, kurio sulaukęs žmogus nutraukia savo darbinę veiklą ir išeina į pensiją; r – aukštojo mokslo pelno norma (Pascharopoulos, Woodhall 1985).

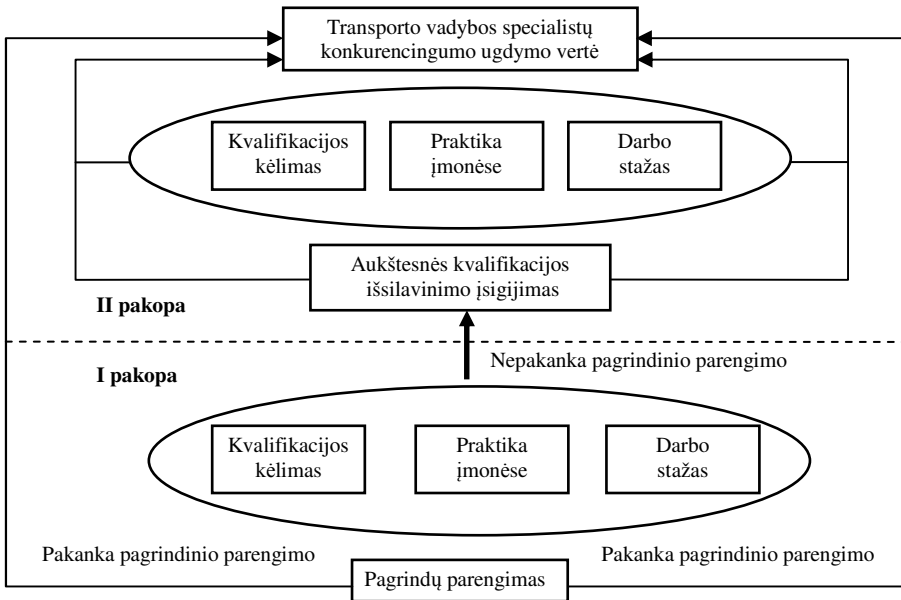
Anot Pascharopoulos G., Woodhall M., apytikriai šį rodiklį galima paskaičiuoti tokiu būdu:

$$r = \frac{D_b - D_c}{C_o}, \quad (3.14)$$

čia: D_b – žmogaus, įgijusio aukštąjį išsilavinimą, uždarbis per visą darbinį gyvenimą; D_c – žmogaus, įgijusio vidurinį išsilavinimą, uždarbis per visą darbinį gyvenimą; C_o – išlaidų skirtumas tarp aukštojo ir vidurinio išsilavinimo įsigijimo.

Kadangi pelno normos rodiklis svarbiausias žmogiškojo kapitalo teorijoje, jis suteikia galimybę palyginti investicijų atsipirkimą į žmogiškąjį ir fizinį kapitalą. Individualių žmogaus pajamų padidėjimas dėl aukštesnio išsilavinimo vertinamas kaip galima ekonominio augimo priemonė. Šiuo atveju aukštojo išsilavinimo rezultatų rodikliu tikslinga laikyti individualių uždarbių sumą iki mokesčių išskaičiavimo (nominalų darbo užmokestį) (Bagdanavičiaus 2002).

Be visų šių aukščiau minėtų dalykų, autorės nuomone, tikslinga pagrindinį dėmesį skirti dviem pagrindinėms studijų pakopoms (3.1 pav.) bei nagrinėti, kiek laiko užima studijos transporto vadybos srityje skirtingose aukštesiose mokyklose, vertinti investicijas į specialisto parengimą ne tik valstybės ar pačio asmens kontekste, bet taip pat įvertinant ir investicijas į akademinį personalą.



3.1 pav. Ugdymo vertės modelis
Fig. 3.1. The model of educational training's value

Ugdymo vertės modelį galima suskirstyti į dvi pakopas (3.1 pav.), kadangi studentai dažniausiai renkasi bakalauro ir magistro studijas (trečioji pakopa – doktorantūra nėra įtraukiama, kadangi ją renkasi tik labai mažai studentų). Pirmąją pakopą sudaro pagrindų įgijimas, veikiantis kvalifikacijos kėlimą, praktinių įgūdžių tobulinimą rinkoje ir darbo stažą ar patirtį. Tačiau visi šie dalykai priklauso nuo papildomų veiksnių, tokių kaip:

- mokymo programos;
- mokymo bazės;
- dėstytojų parengimo ir kvalifikacijos kėlimo;
- mokymo periodo ir kainos.

Įvertinus šiuos veiksnius ir apsibrėžus, kad specialistas nedirba, o tik studiuoja, taip pat reikia įvertinti ir tą faktą, kad studentai gali pasiimti akademinės atostogas ir pan., todėl reikia įvertinti nenumatytus koreguojančius veiksnius.

Siūloma pirmos pakopos transporto vadybos specialisto rengimo investicijas įvertinti taip:

$$\sum P = ((M_p + M_b + \sum D_{inv} + M_t) \cdot t) \cdot k, \quad (3.15)$$

čia: $\sum P$ – investicijos į pagrindų įgijimą; M_p – mokymo programų ekonominė vertė; M_b – investicijos į mokymo bazę; $\sum D_{inv}$ – investicijos į dėstytoją; M_t – studento investicijos mokymosi laikotarpiu; t – mokymosi laikotarpis; k – koregavimo koeficientas nenumatytiems veiksniams įvertinti (dažniausiai iš tokių yra akademinės atostogos dėl ligos arba motinystės; studijų pertraukimas nukeliant baigiamojo darbo gynimą ir pan. Atlikta analizė parodė, kad vidutiniškai tokių atvejų per studijų metus būna iki 5, o tai sudaro 4 proc. visų studentų, todėl $k = 0,04$).

Tačiau norint būti konkurencingam, vien pirmos pakopos (pagrindų įgijimo) studijų neužtenka, būtina antroji pakopa, kurioje įgyjama aukštesnė kvalifikacija. Šioje pakopoje, kaip ir pirmoje pakopoje, yra tie patys veiksniai, tik aukštesnio lygio, taip pat antroje pakopoje reikia įvertinti ir tą faktą, kad studentai gali dirbti, pasiimti akademinės atostogas ir pan., todėl reikia įvertinti nenumatytus koreguojančius veiksnius. Antros pakopos transporto vadybos specialistų rengimo investicijoms įvertinti siūloma:

$$\sum AKI = ((M'_p + M'_b + \sum D'_{inv} + M'_t) \cdot t) \cdot k, \quad (3.16)$$

čia: $\sum AKI$ – investicijos į aukštesnės kvalifikacijos specialistų perengimą; M'_p – mokymo programų ekonominė vertė; M'_b – investicijos į mokymo bazę; $\sum D'_{inv}$ – investicijos į dėstytojus; M'_t – studentų investicijos mokymosi laikotarpiu; t – mokymosi laikotarpis; k – koregavimo koeficientas nenumatytiems veiksniams įvertinti (dažniausiai iš tokių yra akademinės atostogos dėl ligos arba motinystės; studijų pertraukimas nukeliant baigiamojo darbo gynimą ir pan. Atlikta analizė parodė, kad vidutiniškai tokių atvejų per studijų metus būna 1–2, o tai sudaro 2,5–5 proc. visų studentų, todėl $k = 0,025 \div 0,05$).

Įvertinus šių dviejų pakopų investicijas, siūloma transporto vadybos specialistų konkurencingumo ugdymo investicijas apskaičiuoti pagal formulę:

$$I_{TVS}^{\Delta t} = \sum P + \sum AKI + KK, \quad (3.17)$$

čia: $I_{TVS}^{\Delta t}$ – investicijų suma rengiant konkurencingus transporto vadybos specialistus; $\sum P$ – investicijos į pagrindų įgijimą; $\sum AKI$ – investicijos į aukštesnės kvalifikacijos specialistų perengimą (jeigu ši pakopa nesirenkama, tai $\sum AKI = 0$); KK – investicijos į papildomą specialistų kvalifikacijos kėlimą.

Įvertinus investicijas į konkurencingų transporto vadybos specialistų parengimą, siūloma transporto vadybos specialistų konkurencingumo ugdymo vertę apskaičiuoti pagal formulę:

$$TVS_{vertė} = \sum_{i=1}^M P_r V_{i,j}^{\Delta t} - I_{TVS}^{\Delta t}, \quad (3.18)$$

čia: $\sum_{i=1}^M P_r V_{i,j}^{\Delta t}$ – pridėtinė vertė, kurią sukuria transporto vadybos specialistai transporto sektoriuje, laikotarpiu t ; $I_{TVS}^{\Delta t}$ – konkurencingų transporto vadybos specialistų rengimo išlaidos, laikotarpiu t .

Taigi, dirbantis žmogus tampa dar didesniu kapitalistu. Sukaupęs asmeninio žmogiškojo kapitalo, jis ieško politinės paramos šio kapitalo vertei apsaugoti. Žmogaus laiko vertės kilimas pateikia naujų reikalavimų institucijoms (Schultz 1968, 1998; Ruttan 1975). Kaip ir žinios, mokslas yra ypatinga kapitalo forma, kurią sukuria tik žmogus. Mokslo praeigis apima investicijas, kada reti ištekliai naudojami tam, kad ateityje būtų gautos pajamos ir pasitenkinimas. Kol tai yra investicija, nors jos raiška – specifinė kapitalo forma, ji turi ekonominės veiklos požymių (Schultz 1998). Todėl studentai renkasi jiems patrauklias transporto vadybos, logistikos, vadybinės ir ekonominės srities studijas. Vadinasi, aktualus šios srities specialistų rinkos poreikio įvertinimas kiekybiniu ir kokybiniu aspektu, bei jiems keliami rinkos reikalavimai.

3.2. Transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo kiekybinis vertinimo modelis

Atliekant kiekybinį vertinimą, buvo pasitelkiama statistikos duomenų analizė bei prognozavimo metodas, naudojant:

1. Tiesinę regresijos lygtį:

$$y = mx + b, \quad (3.19)$$

čia: y – prognozuojami kintamieji, x – kintamieji, pagal kuriuos atliekama prognozė, m – indeksas, apskaičiuojamas automatiškai kompiuteriu mažiausio kvadrato metodu.

2. Eksponentinę regresijos lygtį:

$$y = b \cdot m^x, \quad (3.20)$$

čia: y – prognozuojami kintamieji, x – kintamieji, pagal kuriuos atliekama prog-

nozė, m – indeksas, apskaičiuojamas automatiškai kompiuteriu mažiausio kvadrato metodu.

Nagrinėjant neilgą laikotarpį (10 metų) ir darant prognozes 5 metams, buvo remtasi prielaida, kad rengiami specialistai nagrinėjamu laikotarpiu nemiršta, neišeina į pensiją ir pan. Todėl remiantis keletą metų (n) dirbančių transporto vadybininkų (S_d) statistika ir parengtų per tuos metus specialistų (S_p) statistika sudaroma tiesinė funkcija $S_d(t)$ ir $S_p(t)$:

$$\begin{aligned} S_d(t) &= k_d t + m_d, \\ S_p(t) &= k_p t + m_p. \end{aligned} \quad (3.21)$$

Jeigu $S_d(t) - S_p(t) \geq 0$ – tai specialistų rengimo kiekio nereikėtų mažinti.

Jeigu $S_p(t) - S_d(t) > 0$ – signalas, kad rengiamų specialistų skaičius viršija jų poreikį (kai kuriems bus problemiška gauti darbą pagal profesiją).

Pastaba: reikia atkreipti dėmesį į tai, kad tokios specialistų poreikio prognozės turėtų būti patikslinamos kas 5–10 metų.

Kadangi nėra statistikos duomenų apie konkretų transporto vadybos specialistų skaičių rinkoje, jis bus modeliuojamas remiantis statistikos duomenimis bei 2004–2006 m. šio darbo autorės atlikto tyrimo gautais rezultatais. Dirbančių transporto vadybininkų skaičių rinkoje galima išsiaiškinti hipotetiškai pagal transporto įmonių skaičių ir pagal darbuotojų skaičių transporto sektoriuje. Šios situacijos modeliavimas plačiau aptartas 4.2 skyriuje.

3.3. Grupių, suinteresuotų transporto vadybos specialistų rengimu, nustatymas

Siekiant didinti aukštųjų mokyklų absolventų konkurencingumą darbo rinkoje bei tobulinti aukštos kvalifikacijos specialistų paklausos ir pasiūlos atitikimą ūkio poreikius, būtina tirti šių specialistų padėtį darbo rinkoje bei jų pasirengimo kokybę. Nors aukštąjį mokslą įgiję asmenys darbo rinkoje konkuruoja geriausiai, tačiau egzistuoja aukštąjį išsilavinimą turinčios darbo jėgos pasiūlos ir paklausos suderinamumo problema. Darbdaviai ne visada gali surasti reikalingos profesinės kvalifikacijos darbuotojų, o dalis aukštąsias mokyklas baigusių absolventų registruojasi darbo biržoje. Išanalizavus bendrą rinkos padėtį, akivaizdu, kad nėra patikimų duomenų apie transporto vadybos specialistų rinkos poreikį, kadangi šios srities specialistai pagal įgytą specialybę yra priskiriami įgijusiems verslo ir vadybos administravimo išsilavinimą. Anketiniu tyrimu buvo ištirtas transporto vadybos specialistų rinkos poreikis kokybiniu aspektu. Prieš atliekant

tyrimą ankstesniuose skyriuose buvo išanalizuotas mokslinėje literatūroje aprašytas teorinis specialistų kokybinis ir kiekybinis rengimas, įvertinta situacija darbo rinkoje, išsiaiškintas transporto vadybos specialistų rengimas (kokybinis ir kiekybinis požiūriu), aptarti pasirinkti būsimo tyrimo metodai. Pasak, V. Šmergelienės (2007), atrankai paprastai keliami reikalavimai, kad ji būtų reprezentatyvi ir ekonomiškai optimali. Kai generalinė visuma yra itin maža, kiek įmanoma apklausiami visi jos nariai arba bent pusė jų (Kardelis 2002; Prunskus 2004; Didžiulienė 2004). Tokiu atveju tyrimo rezultatus galima pripažinti reprezentatyviais. Dėl informacijos trūkumo apie mokymo institucijas negalima įvardyti tikslaus respondentų (studentų) skaičiaus, tačiau atlikta analizė suteikė galimybę apibrėžti apytikslį respondentų skaičių. Kadangi transporto vadybos specialistus kiekvienoje Baltijos šalyje (Lietuvoje, Latvijoje, Estijoje) rengia tik 2–3 aukštosios mokymo įstaigos, šios srities specialistų (pirmos pakopos) per metus parengiama vidutiniškai 100–150. Tačiau apklausta tik magistrantūros studijas pasirinkę studentai, kurių vidutiniškai yra 30–50 (ši grupė respondentų pasirinkta todėl, kad dauguma yra dirbančių ir adekviau gali vertinti situaciją apie specialistų parengimą). Dėstytojų, dalyvavusių tyrime, atrankos kriterijai buvo šie: apklausti tik tie dėstytojai, kurie dėsto transporto vadybos studentams ir yra patys baigę šios srities studijas (respondentų skaičius tik 7–8 asmenys). Transporto/logistikos kompanijų apytiksliai buvo apklausiami tiek pat, kiek ir studentų, kad galima būtų lyginti tyrimo duomenis (taip pat toks respondentų skaičius pasirinktas įvertinant, kad į išsiųstas anketas vidutiniškai atsako tik 10 %. Todėl atsitiktiniu būdu buvo parinktos įmonės ir asmeniškai susitarus su vadovais). Tolesnio darbo tikslas buvo atlikti kompleksinį transporto vadybos specialistų rinkos poreikio tyrimą, įvertinat išorinius ir vidinius veiksnius. Tyrimas buvo atliekamas trimis kryptimis, t. y., buvo tiriamas absolventų įsidarbinimas, profesinis pasirengimas bei studijų programų atitikimas ūkio poreikius. Šis tyrimas buvo vertinamas tiek darbo jėgos paklausos (darbdavių), tiek ir darbo jėgos pasiūlos (absolventų), tiek ir dėstytojų požiūriu. Dėl šios priežasties dalis klausimų absolventų, dėstytojų ir darbdavių anketose buvo suformuluoti tokie pat (6, 7, 8 priedai).

Lietuvos, Latvijos ir Estijos transporto vadybos specialistų kokybinio rinkos poreikio tyrimo metu buvo planuojami įgyvendinti šie *uždaviniai*:

– *transporto vadybos studentų tyrime*:

- išanalizuoti transporto vadybos studentų bendrąjį apibūdinimą bei jų vertinimą dėl studijų metu aukštojoje mokykloje įgyto praktinio bei teorinio pasirengimo;
- išnagrinėti transporto vadybos studentų padėtį darbo rinkoje bei pagrindines problemas;
- įvertinti, ar transporto vadybos studentų profesinės kvalifikacijos atitinka darbo rinkos bei profesinės kvalifikacijos tobulinimo poreikį.

– *transporto vadybos specialybės dėstytojų tyrime:*

- išanalizuoti esamą padėtį aukštosiose mokyklose, rengiančiose transporto vadybos specialistus darbo rinkai;
- išsiaiškinti dėstytojų požiūrį į transporto vadybos specialistų rengimą bei kaip jis turi vykti, kad būtų parengti geri ir konkurencingi specialistai.

– *transporto/logistikos sektoriaus atstovų (darbdavių) tyrime:*

- įvertinti transporto/logistikos įmonių personalą (kiekybiniu ir kokybiniu požiūriais) tyrimo metu ir perspektyvoje, išsiaiškinti transporto vadybos specialistų ir jų kvalifikacijos problemas įmonėse;
- išanalizuoti darbdavių nuomones apie priimtus į darbą aukštųjų mokyklų transporto vadybos absolventus, išsiaiškinti, kokių žinių, gebėjimų, asmeninių savybių jiems nepakanka;
- išnagrinėti bendradarbiavimo su aukštosiomis mokyklomis būtinumo poreikį rengiant transporto vadybos specialistus;
- įvardinti, ko darbdaviai pageidauja iš rengiamų transporto vadybos specialistų.

Atlikus vidinių ir išorinių veiksnių vertinimą, bei tyrimą buvo galima atlikti tiriamųjų grupių vertinimą. Apibendrinus tyrimo rezultatus išsiaiškinta studentų nuomonė apie studijų kokybę jų aukštojoje mokykloje, darbdavių, įdarbinusių studentus, požiūris, dėstytojų, kurie rengia transporto vadybos specialistus, nuomonė. Taip pat buvo galima įvertinti esamą ir būsimą transporto vadybos specialistų padėtį darbo rinkoje kokybiniu aspektu, išsiaiškinti vertinimo veiksnių tarpusavio priklausomybę bei pateikti galimus tyrimo metų iškilusius problemų sprendimo variantus. Dėl šios priežasties buvo svarbu atlikti vidinių ir išorinių aplinkos veiksnių tarpusavio sąveikos ir įtakos transporto vadybos specialistų konkurencingumui vertinimą.

3.4. Trečiojo skyriaus išvados

1. Atliekant transporto vadybos specialistų kokybinį rinkos poreikio vertinimą, siūloma išskirti nagrinėjamuosius rodiklius (aukštojo mokslo, praktinės patirties, asmeninių savybių) ir tirti jų tarpusavio sąsajas, vertinant kintamųjų įtaką vieno kitam.
2. Atliekant transporto vadybos specialistų įgyjamos specialybės kvalifikacijos vertinimą siūloma nagrinėti bendrąsias kompetencijas, būdingas šiai specialybei, o ne visai studijų programai.
3. Analizuojant aukštojo mokslo ugdymo vertę, siūloma sudaryti ugdymo vertės modelį ir suskirstyti jį į dvi pakopas, įvertinti investicijas į pagrindų įgijimą, mokymo programų ekonominę vertę, investicijas į mo-

kymo bazę, dėstytojus, studento investicijas mokymosi laikotarpiu, mokymosi laikotarpį bei nenumatytus veiksnius (pvz.: akademinės atostogos dėl ligos ar motinystės, studijų pertraukimas nukeliant baigiamojo darbo gynimąsi ir pan.).

4. Sudarant kiekybinį transporto vadybos specialistų vertinimo modelį, siūloma įvertinti rinkoje esančių transporto įmonių skaičių, parengtų transporto vadybos specialistų skaičių, darbuotojų skaičių transporto sektoriuje, vilkikų skaičių šalyje ir pan. bei atliekant transporto vadybos specialistų rinkos poreikio prognozę, naudoti tiesinę ir eksponentinę prognozavimo lygtis.
5. Išanalizavus vidaus ir išorės veiksnius, galima sudaryti agreguotą transporto vadybos specialistų konkurencingumo vertinimo modelį, kurio pagrindu bus atliekamas transporto vadybos specialistų rinkos poreikio kokybinis ir kiekybinis tyrimas Baltijos šalyse, vertinama aukštojo mokslo, praktinio pasirengimo ir asmeninių savybių tarpusavio sintezė ir suderinamumas. Atliekant kiekybinį transporto vadybos specialistų vertinimą tikslingą sudaryti vertinimo modelį, atsižvelgiant į parengtų ir dirbančių transporto vadybos specialistų skaičių.

4

Transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklų potencialo ekonominio vertinimo empirinis tyrimas

Skyrius skirtas patikrinti ankščiau išdėstytas teorines nuostatas. Šiame skyriuje pateikti transporto vadybos specialistų rinkos poreikio kokybinio ir kiekybinio tyrimo, Baltijos šalyse, rezultatai. Kokybinis tyrimas buvo atliekamas trimis kryptimis, t. y. apklausiant tris respondentų grupes (studentus, dėstytojus, transporto/logistikos įmonių vadovus). Kokybinio tyrimo rezultatai buvo pagrindu kiekybiniam tyrimui, bei transporto vadybos specialistų skaičiaus modeliavimui rinkoje.

Skyriaus medžiaga naudota rengiant devynis straipsnius, rengiant Vilniaus technologijų ir dizaino kolegijos studijų programos savianalizę ir projektą dėl naujos studijų programos kūrimo.

4.1. Transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių kokybinis rinkos poreikio tyrimas Baltijos šalyse

4.1.1. Transporto vadybos studentų Baltijos šalyse anketinis tyrimas

Analizuojant transporto vadybos specialistų rengimą reikia įvertinti, kad transporto vadybos studentai gali rinktis universitetuose ir kolegijose, tiek nuolatinės, tiek iššestines studijas (4.1 lentelė), kurių trukmė skirtinga.

4.1 lentelė. Pirmos pakopos universitetinių ir koleginių studijų trukmė

Tabele 4.1. Study time of university and non university studies of the first step

Aukštoji mokykla	Studijų forma	
	Nuolatinės	Iššestinės
Universitetas	4 m.	5 m.
Kolegija	3 m.	4 m.

Dažniausiai šios srities specialistai, baigę pirmos pakopos studijas universitete, renkasi antros pakopos studijas, o kolegijų studentai eina studijuoti į universitetą (autorės pastaba: transporto vadybininkai baigę kolegines studijas, turi pradėti studijuoti nuo pirmo kurso universitete) (4.2 lentelė).

4.2 lentelė. Modeliuojami transporto vadybos antrosios pakopos studijų trukmės variantai

Tabele 4.2. Modeling of study time of transport management studies of the second step

Studijų pakopos	Universitetas		Kolegija	
			1 var.	2 var.
Bakalauro studijos universitete	Nuolatinės	–	4 m.	4 m.
	Iššestinės	–	5 m.	5 m.
Magistrantūros studijos	Nuolatinės	1,5 m.	–	2 m.

Keletą metų atliekami transporto vadybos specialistų rinkos tyrimai parodė, kad transporto vadybos specialistų didžiausia problema – praktinių žinių bei asmeninių gebėjimų trūkumas. 2006–2008 m. vykusioje anketinėje apklausoje dalyvavo Lietuvos, Estijos ir 2007–2009 m. Latvijos studentai, besimokantys transporto vadybos specialybės (magistrantūros studijose). Šio tyrimo metu iš viso buvo apklausta 43 Lietuvos, 51 Latvijos ir 38 Estijos studentai. Daugumą respondentų sudarė vyrai, iš jų 60,47 proc. – lietuviai, 60,78 proc. – latviai ir 65,79 proc. – estai, o moterų, studijuojančių transporto vadybos specialybę, procentas gerokai mažesnis: 39,53 proc. – lietuvės, 39,22 proc. – latvės ir

34,21 proc. – estės, – ši situacija matyti ir darbo rinkoje, nes dirbančių transporto/logistikos sektoriuje moterų procentinis skaičius tesiekia 20,80 proc.

Šiuo tyrimu visų pirma buvo siekiama išsiaiškinti motyvaciją, dėl ko studentai nusprendė studijuoti transporto vadybą. Kadangi, L. Čekanavičius ir kt. (2008), teigia, kad studentų sprendimui studijuoti ir pasirinkti studijų programą pirmiausia turi įtakos – tėvų išsilavinimas ir akademinis pasirengimas. Tačiau iš atlikto šio darbo autorės tyrimo paaiškėjo, kad tiek Lietuvos (55,81 proc.), tiek Latvijos (41,82), tiek ir Estijos (86,84 proc.) studentai pasirinkdami šias studijas tikėjosi, kad pasirinkta profesija užtikrins įdomų darbą. Tačiau vien norų neužtenka. Norint tapti geru specialistu, visų pirma reikėtų baigti studijas, už kurias studentai turi mokėti. Tyrimo metu paaiškėjo, kad situacija dėl mokėjimo už studijas yra palankesnė Estijos studentams, nes tik nedaug respondentų (10,53 proc.) turėjo mokėti visą sumą už mokslus, o Lietuvoje net 67,44 proc. studentų, Latvijoje net 84,31 proc.. Lietuvoje studentų įmokos už studijas pasiskirsto tokiu būdu (4.3 lentelė).

4.3 lentelė. Transporto vadybos studentų įmokos už mokslus

Table 4.3. Tuition fees paid by students of transport management

	Profesinio baka- lauro, bakalauro studijos		Magistrantūros studijos		Doktorantūros studijos	
	nuolat.	ištęst.	nuolat.	ištęst.	nuolat.	ištęst.
Universitetinės studijos						
Humanitarinių mokslų studijos, socialinių mokslų studijos	4 031	2 687	7 615	5 077	29 391	19 594
Koleginės studijos						
1. Religijos mokslai, teisė, vadyba ir verslo administravimas , rekreacija ir turizmas, ekonomika	3 361	2 241	*	*	*	*

Pradėjus švietimo reformą į krepšelį įskaičiuojama 100 proc. finansavimas:

- dėstytojų ir kitų darbuotojų užmokesčiui (70–80 proc.);
- prekėms ir paslaugoms;
- studentams skatinti (stipendijos).

Dėstytojų ir kitų darbuotojų darbo užmokesčiui skiriama 70–80 proc., o likusioms dviem grupėms lieka 20–30 proc. Galima apskaičiuoti, kiek tai sudaro

įvairių aukštųjų mokyklų nuolatinėse ir iššęstinėse vadybos ir verslo administravimo (tuo pačiu ir transporto vadybos) studijose (4.4 lentelė).

4.4 lentelė. Įmokų už mokslą paskirstymas

Table 4.4. Distribution of tuition fees

Studijų pakopos	Mokymo institucija	Studijų forma	Kaina metams (Lt)	Dėstytojų ir kitų darbuotojų užmokesčiui	Reikalingoms prekėms ir paslaugoms. Studentams skatinti (stipendijos)
				70–80 proc.	20–30 proc.
Bakaluro studijos	Universitetas	nuolat.	4 031	2 821,70–3 224,8	1 209,3–806,2
		iššęst.	2 687	1 880,9–2 149,6	806,1–537,4
	Kolegija	nuolat.	3 361	2 352,7–2 688,8	1 008,3–672,2
		iššęst.	2 241	1 568,7–1 792,8	672,3–448,2
Magistro studijos	Universitetas	nuolat.	7 615	5 330,5–6 092	2 284,5–1 523
		iššęst.	5 077	3 553,9–4 061,6	1 523,1–1 015,4

L. Čėkanavičius ir kt. (2008) teigimu, studentai neskuba imti paskolų, o renkasi kitą studijų finansavimo šaltinį, dažniausiai darbo pajamas, dirbdami ne visą darbo dieną (darbo autorės pastaba: tokia situacija yra ir rengiant transporto vadybos specialistus).

Pastaruoju metu rengiant specialistus susiduriama su problema, kaip surasti praktikų vietas transporto ir logistikos įmonėse. Todėl aktualu išsiaiškinti, ar studentai atlieka praktikas transporto ir logistikos įmonėse ir kas suranda tas vietas. Tyrimo rezultatai parodė, kad dauguma studentų tiek Lietuvoje (79,07 proc.), tiek Latvijoje (90,20 proc.), tiek ir Estijoje (76,32 proc.) praktikas atlieka transporto ir logistikos įmonėse. Šie teigiami rodikliai Lietuvoje ir Estijoje yra pačių studentų pastangų rezultatai (jie patys savo pastangomis susiranda praktikų atlikimo vietas), o Latvijoje daugumai (90,20 proc.) studentų praktikų vietas suranda aukštoji mokykla. Latvijos studentai (74,51 proc.) teigia, kad jų kaip specialistų parengimo lygis yra geras. Nors Lietuvos ir Estijos studentams ir sunkoka susirasti praktikų atlikimo vietas, tačiau analizuojant, ar pakankamas studentų transporto specialistų parengimo lygis, vienu balsu teigia, jog sunku pasakyti. Tačiau jeigu vertintume tą Lietuvos ir Estijos respondentų dalį, kurie atsakė „taip“ arba „ne“, tai gauti tokie rezultatai: „taip“ – 27,91 proc. lietuvių ir 36,84 proc. estų, „ne“ – 32,56 proc. lietuvių ir 10,53 proc. estų. Kaip matyti, šiuo klausimu lietuvių ir estų studentų nuomonės išsiskyrė. Ko gero tam įtakos turėjo studijų programos turinio įvertinimo rezultatai: studijų turinys tenkina vidutiniškai 41,86 proc. lietuvių ir 65,79 proc. estų studentų, visiškai buvo pa-

tenkinti 44,19 proc. lietuvių ir 21,05 proc. estų studentų, o nepatenkinti studijų programa yra 11,63 proc. lietuvių, bei 7,89 proc. estų studentų. Respondentai norėtų, kad studijų programas sudarytų 50 proc. privalomų ir 50 proc. pasirenkamų dalykų. Panaši situacija ir Latvijoje: respondentus studijų programa tenkina vidutiniškai (66,67 proc.), visiškai studijų turiniu patenkinti 29,41 proc. ir nepatenkinti 3,92 proc. respondentų. Latvijos respondentų nuomonė apie studijų programą pasiskirstė taip: 49,02 proc. respondentų pageidautų, kad studijų programą sudarytų privalomi dalykai, o 41,18 proc. respondentų norėtų 50 proc. privalomų ir 50 proc. pasirenkamų dalykų.

Kita vertus, transporto vadybos specialistų parengimo ir jų profesinės adaptacijos gerinimas vargu ar įmanomas be aktyvios darbdavių ir socialinių partnerių (asocijuotų darbdavių ir kitų visuomeninių organizacijų) veiklos. Deja, šiuo metu ši partnerystė yra greičiau menama, o negausių verslo įmonių bendradarbiavimas su aukštosiomis mokyklomis epizodinis. Todėl dauguma respondentų (93,02 proc. lietuvių, 98,04 proc. latvių ir 86,84 proc. estų studentų) teigia, kad aukštoji mokykla rengdama specialistus turėtų bendradarbiauti su įmonių vadovais ir išsiaiškinti rinkos poreikius.

Kaip parodė tyrimas, daugumai Lietuvos ir Estijos respondentų trūksta praktinio pasirengimo, kadangi studijų procesas daugiau orientuotas į teorinių žinių perteikimą, o Latvijos studentams trūksta darbinės kompetencijos. Taigi respondentai teigia, kad praktinio darbo metu jiems labiausiai stinga:

- darbinės kompetencijos (25,58 proc. lietuvių, 38,46 proc. latvių ir 28,95 proc. estų);
- praktinio pasirengimo (76,74 proc. lietuvių, 28,85 proc. latvių ir 44,74 proc. estų);
- komunikacinių gebėjimų (6,98 proc. lietuvių, 26,92 proc. latvių ir 26,32 proc. estų);
- bendrojo universitetinio išsilavinimo (4,65 proc. lietuvių, 5,77 proc. latvių ir 26,32 proc. estų).

Respondentai įvardino ir kokių dalykų jiems dar trūksta (4.5 lentelė).

4.5 lentelė. Mokymo dalykai, kurių trūksta studentams

Table 4.5. Study subjects the students lack

Mokymo dalykai	Lietuva, proc.	Latvija, proc.	Estija, proc.
Derybų praktika	69,77	11,54	42,11
Verslo etika	23,26	21,15	42,11
Kalbėjimo praktika	16,28	34,62	28,95
Elgesio manieros	9,30	7,69	5,26
Kita	4,65	25,00	2,63

Kaip parodė tyrimas, Lietuvos ir Estijos respondentams labiausiai trūksta derybų praktikos, Latvijos respondentams – kalbėjimo praktikos. Taip pat respondentai įvardijo, kokių gebėjimų jiems dar trūksta (4.6 lentelė). Tyrimai parodė, kad Lietuvos studentams labiausiai trūksta savarankiško darbo įgūdžių, kritinio ir analitinio mąstymo, bei užsienio kalbos, latviams – užsienio kalbos, kritinio ir analitinio mąstymo, estams – psichologijos, darbo komandoje, kritinio ir analitinio mąstymo.

4.6 lentelė. Gebėjimai, kurių trūksta studentams

Table 4.6. Skills the students lack

Gebėjimai	Lietuva (proc.)	Latvija (proc.)	Estija (proc.)
Psichologijos	18,60	0	34,21
Savarankiško darbo įgūdžių	39,53	10,34	21,05
Kritinio ir analitinio mąstymo	37,21	15,52	31,58
Laiko planavimo	16,28	12,07	21,05
Užsienio kalbos	30,23	36,21	23,68
Informacinių technologijų ir kompiuterinio raštingumo	6,98	6,90	7,89
Darbo komandoje	4,65	10,34	34,21

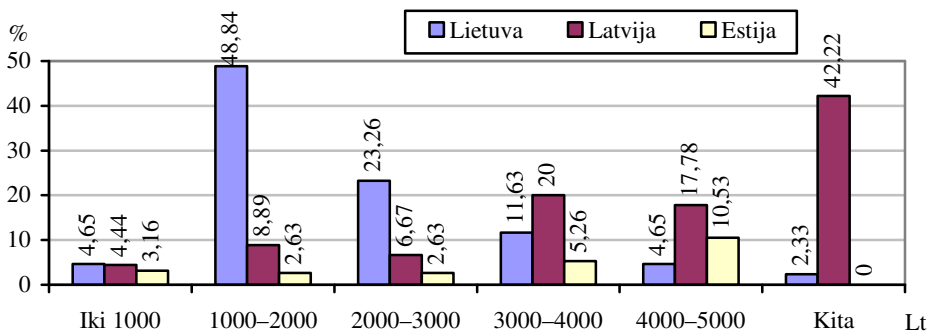
Atlikto tyrimo metu respondentai taip pat vertino specialistų rengimo kriterijus (9 priedas). Iš jų, respondentų nuomone, būtini: profesiniai įgūdžiai; darbas kompiuteriu; užsienio kalbų mokėjimas. Mažiausiai svarbūs kriterijai, Lietuvos respondentų nuomone, yra vairuotojo pažymėjimas; darbuotojų mokslinis laipsnis, įgyta specialybė ar specializacija, Latvijos respondentams – vairuotojo pažymėjimas, darbuotojų mokslinis laipsnis, Estijos respondentams visi dalykai reikalingi. Taigi, kas lemia gerą transporto vadybos specialistų parengimą? Iš pateiktų duomenų (9 priedas) matyti, kad visų šalių studentams labai svarbu pasiskaitos medžiagos išdėstymas; dėstyto aiškumas; dėstytojo pagalba. O visiškai nesvarbu dėstytojo išvaizda, jautrumas studento problemoms. Vadinasi, galima teigti, kad studentai nori gauti žinių, atitinkančių šių dienų realią rinkos padėtį, ne vien pasenusias vadovėlių tiesas.

Pastaruoju sparčių pokyčių laikotarpiu svarbi tampa ir vadybininkų *socialinė kompetencija*, t. y. socialinio elgesio efektyvumas, gebėjimas prisitaikyti prie dinamiškai besikeičiančios aplinkos ir priimti pokyčius atitinkančius sprendimus. Socialinės kompetencijos kriterijai – tai socialinių įgūdžių visuma (ji apima ir verbalinius, ir neverbalinius *komunikacinius* sugebėjimus); gebėjimas formuoti tarpasmeninius santykius, būti mėgiamam grupėje; gebėjimas pasiekti tikslus (Lekavičienė 2002). Tačiau, šio darbo autorės teigimu, praktika rodo, kad kai kurių socialinių kompetencijų nebuvimas labiausia kelia sunkumų transporto/logistikos versle, iš jų Lietuvos, Latvijos ir Estijos respondentams aktualiau-

sias nesugebėjimas aptikti, analizuoti ir spręsti kylančias problemas (67,44 proc. lietuvių, 31,25 proc. latvių ir 60,53 proc. estų). Taip pat Estijos studentams (52,63 proc.) didžiausią rūpestį kelia užsienio kalbų nemokėjimas ir (kaip tyrime paaiškėjo), ypač rusų kalbos, todėl studentai nuogaštavo, kad jiems gali būti sunkoka įsidarbinti ir kad darbas transporto ir logistikos sektoriuje bus sudėtingas, nes didžioji šio sektoriaus darbo sėkmė susieta su Rusija. Nors respondentai ir įvardijo pagrindines problemas, su kuriomis susiduria realioje aplinkoje, tačiau atliktas tyrimas parodė, kad studentai pakankamai sėkmingai darbuojasi transporto įmonėse:

- turinčių darbo stažą iki 1 metų (transporto/logistikos įmonėse) lietuvių studentų sudarė 16,28 proc., latvių – 11,76 proc., o estų – 36,84 proc.;
- turinčių darbo stažą nuo 1 iki 4 metų (transporto/logistikos įmonėse) lietuvių studentai sudarė 23,26 proc., latvių – 3,92 proc., o estų – 23,68 proc.;
- turinčių darbo stažą nuo 5 iki 10 metų (transporto/logistikos įmonėse) tesudarė tik 1,96 proc. latvių. Lietuvos ir Estijos respondentai tokio stažo neturėjo.

Kaip matyti iš aukščiau pateiktų duomenų, nemažai respondentų (39,54 proc. Lietuvos, 17,64 proc. Latvijos, 60,52 proc. Estijos) studijuodami dirba ir yra valstybei ekonomiškai naudingi. Todėl aktualu išsiaiškinti, koks transporto vadybos specialistų uždarbis (4.1 pav.).

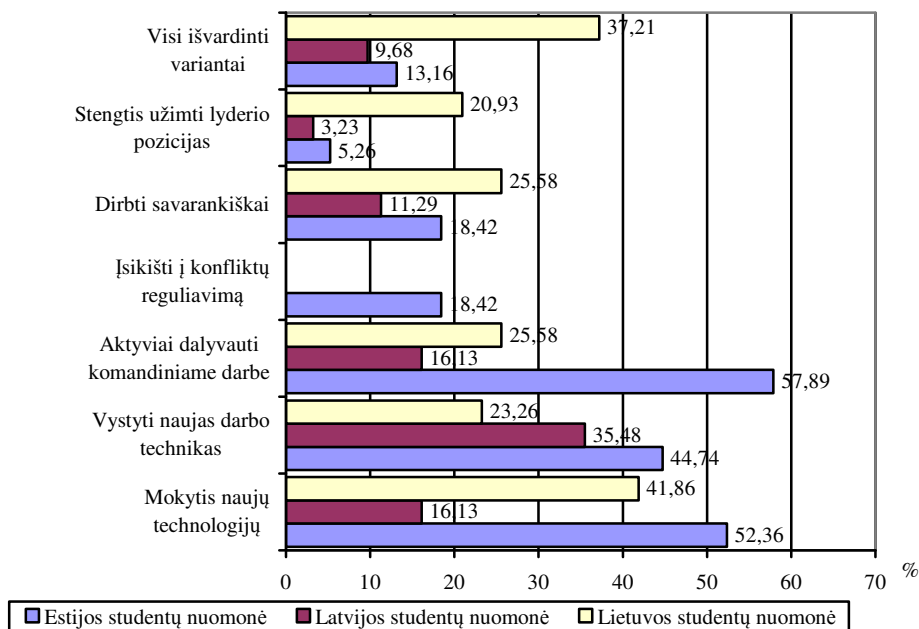


4.1 pav. Studentų darbo užmokestis transporto/logistikos įmonėse

Fig. 4.1. Students' salaries in transport and logistics companies

Iš 4.1 paveikslo matyti, kad daugumos Lietuvos respondentų atlyginimas svyruoja nuo 1 000 iki 2 000 Lt, Estijos – nuo 2 000 iki 3 000 Lt, Latvijos – didžiosios respondentų dalies atlyginimai priskirti prie atsakymo „kitas“ neįvardijant sumos. Tai rodo, kad transporto vadybos specialistai, kurie dar studijuoja arba neseniai yra baigę studijas, gauna pakankamai nedidelius atlyginimus. Be

to, darbdaviai turi papildomai investuoti į specialistus. Todėl svarbu yra įvertinti ir tą aplinkybę, kad nepakankama verslo ir mokymo sektorių integracija verčia įmones ieškoti būdų, kaip pačioms rengti specialistus. Todėl, respondentų teigimu, šiuolaikinis darbuotojas konkurencingos rinkos laikais turi (4.2 pav.) Lietuvoje mokytis naujų technologijų, aktyviai dalyvauti komandiniame darbe, bei dirbti savarankiškai; Latvijoje – tobulinti naujas darbo technologijas, aktyviai įsitraukti į komandinį darbą, Estijoje – aktyviai dirbti komandoje, mokytis naujų technologijų bei diegti naują darbo techniką. Kaip matyti, visoms respondentų grupėms svarbus komandinis darbas. Vadinasi, galima teigti, kad norint išlinkti konkurencingi darbo rinkoje bei siekti aukštesnių tikslų specialistai turi dirbti kaip komanda, o ne kaip atskiri asmenys, kadangi tik komandinio darbo dėka yra pasiekiami kokybiški įmonės veiklos rezultatai.



4.2 pav. Darbuotojo asmeninės savybės konkurencingoje rinkoje
Fig. 4.2. Employee's personal characteristics on the competitive market

Nepaisant visų problemų, su kuriomis susiduria transporto vadybos studentai studijuodami ir dirbdami, jie teigiamai vertino savo karjeros galimybes po studijų, tačiau įvardijo ir priežastis, dėl ko gali būti sunku susirasti darbą: ekonominė krizė; patirties trūkumas; profesinių įgūdžių neturėjimas; motyvacijos stoka; nemokėjimas savęs pateikti.

4.1.2. Dėstytojų Baltijos šalyse anketinis tyrimas

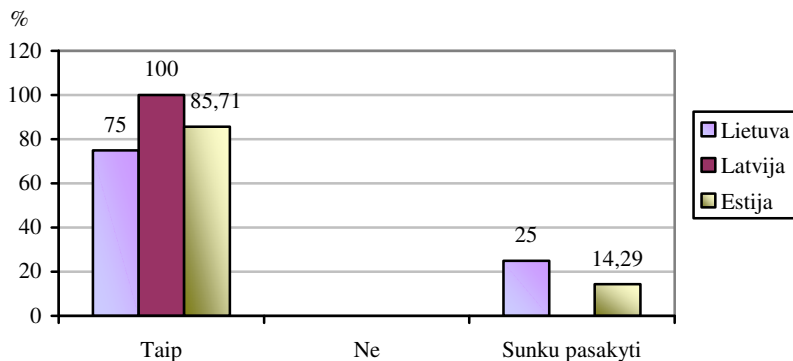
Išanalizavus studentų nuomonę apie jų parengimą darbo rinkai, naudinga iširti ir dėstytojų požiūrį į transporto vadybos specialistų parengimą ir palyginti dėstytojų ir studentų vertinimo rodiklius. Atliekant transporto vadybos studentų tyrimą, buvo apklausta po 8 Lietuvos (iš jų 50 proc. moterų ir 50 proc. vyrų, kurių metų vidurkis atitinkamai moterų – 43,75 m, vyrų – 59,75 m.), 7 Latvijos (iš jų 100 proc. vyrų, kurių metų vidurkis – 49,71 m.) ir 7 Estijos dėstytojus (iš jų 28,57 proc. moterų ir 71,43 proc. vyrų, kurių metų vidurkis atitinkamai moterų – 45 m, vyrų – 52,8 m.), kurie rengia transporto vadybos specialistus ir patys yra baigę šios srities mokslus. Šios apklausos tikslas buvo išsiaiškinti, koks dėstytojų požiūris į transporto vadybos specialistų rengimą bei kaip jis turi vykti, kad būtų parengti geri specialistai.

Visų pirma buvo siekiama išsiaiškinti, ar pakankamas transporto specialistų parengimo lygis. Apibendrinus rezultatus paaiškėjo, kad dėstytojai labai gerai vertina studentų parengimą (4.3 pav.). Šie rezultatai yra tokie dėl to, kad studentai, respondentų nuomone, praktikas atlieka transporto/logistikos įmonėse (Lietuva – 100 proc., Latvija – 100 proc., Estija – 57,15 proc.). Per visą studijų laikotarpį studentai turi atlikti kelias praktikas įmonėse, todėl pakankamai sunku jiems susirasti praktikos atlikimo vietas, todėl tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, kas studentams suranda praktikos atlikimo vietas. Šiuo klausimu respondentų nuomonė pasiskirstė taip: 100 proc. Lietuvos, 71,43 proc. Latvijos ir 100 proc. Estijos respondentų teigia, kad kai kurių praktikų vietas susiranda patys studentai; 50 proc. Lietuvos, 85,71 proc. Latvijos ir 85,71 proc. Estijos studentams kai kurių praktikų atlikimo vietas padeda susirasti aukštoji mokykla. Aukštosios mokyklos gali siūlyti studentams praktikų atlikimo vietas tik tuo atveju, kai yra glaudus bendradarbiavimas su darbdaviais, todėl visų šalių respondentų teigimu (100 proc.) norint užtikrinti gerą specialistų parengimą ir jų integraciją į rinką aukštosios mokyklos turi palaikyti gerus santykius ir ryšius su transporto/logistikos įmonėmis, išsiaiškinti jų poreikius.

Remiantis 3.4 formule, buvo apskaičiuotas nuomonių apie transporto vadybos specialistų parengimo lygį suderinamumas ir pastebėta, kad šiuo klausimu Lietuvos ir Latvijos dėstytojų nuomonės su tikimybe 0,75, Lietuvos ir Estijos su tikimybe 0,25, bei Latvijos ir Estijos su tikimybe 0,5, sutampa.

Taigi, vien gerų norų neužtenka, turi vykti ir abipusis bendradarbiavimas ne tik rengiant studijų programas, bet ir studentų praktikų metu. Tačiau čia ir vėl susiduriama su tam tikromis problemomis, kadangi mažos įmonės gali priimti 1–2 studentus (dėl to reikia surasti labai daug įmonių), taip pat didelis transporto įmonių nenoras užsidėti papildomą našta. Tai pat tyrimo metu paaiškėjo problema, kad įmonių vadovai ne visada duoda praktikantams užduotis, susijusias su praktikos turiniu (pvz.: Suomijoje, Danijoje, Slovėnijoje tokių problemų nėra,

kadangi įmonių vadovai patys siekia „užsiauginti“ gerus specialistus ir noriai priima studentus į praktikas). Kita vertus, yra ir dar viena aktuali problema – tai ekonominis klausimas: kas mokės ir dėstytojui, ir įmonės darbuotojui. Tačiau, kaip bebūtų keista, visi apklausti respondentai vienu balsu teigė, jog turi būti sudarytos sąlygos visai studentų grupei pažintines praktikas atlikti įmonėse (t. y., kad aukštoji mokykla būtų sudariusi sutartis su įmonėmis dėl studentų praktikos atlikimo). Kaip matyti, iškyla daugybė problemų, susijusių tiek su praktikų atlikimo vietomis, tiek ir su atliekamu darbu praktikų metu, todėl norint spręsti šią problemą viena iš alternatyvų – praktinės imitacinės mokymo įmonės (orientuotos į transporto sektoriaus specifiką) kūrimas ir steigimas aukštojoje mokykloje. Tokių įmonių kūrimo naudą nagrinėja G. Strazdienė ir kt. (2006). Jų teigimu, ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (OECD 2005) atlikti tyrimai patvirtino, kad švietimas ir praktinis pasirengimas, apimantis ir nuolatinį mokymąsi, yra pagrindas verslumui didinti. OECD (2005) teigia, kad nėra numatyto vienodo modelio verslumo ugdymui ir praktiniam parengimui, todėl iki šiol nėra aišku, kaip verslumas galėtų būti ugdomas geriausiai. Skiriami du požiūriai į verslumo ugdymą: 1) jauni žmonės mokomi pradėti savo verslą; 2) jie mokomi pasiryžimo priimti pokyčius bei riziką ir kitų asmeninių savybių, susijusių su verslininkyste.



4.3 pav. Dėstytojų apklausos „Ar pakankamas transporto specialistų parengimo lygis“ rezultatas

Fig. 4.3. Results of teachers' survey „Whether the specialist's training level is adequate“

Įvairūs autoriai pateikia daug apibrėžimų susijusių su verslumu. L. Paulionienė (2007) teigia, kad labiausiai akcentuojami du požiūriai į verslumą – verslumas siaurąja ir plačiąja prasme: 1) siaurąją prasme verslumas suprantamas kaip mokėjimas sukurti pridėtinę ekonominę vertę: mokėjimas uždirbti pinigus, pritraukti investicijas ir savo veikla sudominti potencialius paslaugų ar prekių

vartotojus. Verslumo gebėjimų ugdymas yra tapatinimas su verslo organizavimo ir ekonomikos pagrindų įsigijimu; 2) plačiąja prasme verslumas apibrėžiamas kaip ne tik mokėjimas sukurti ekonominę vertę, bet taip pat ir socialinę vertę, kur reikalingos tokios asmeninės savybės, kaip pasitikėjimas savimi, nebijojimas rizikuoti, kritiškas požiūris, loginis mąstymas, imlumas naujovėms.

Norint siekti šio rezultato turi būti aukštųjų mokyklų ir verslo sektoriaus glaudus bendradarbiavimas. Tuo pačiu turi būti užtikrinta valstybės pagalba. Todėl norintys ugdyti konkurencingus specialistus dėstytojai praktiškai vienu balsu, sutiko, kad praktines žinias studentams iš dalies turėtų teikti įmonių vadovai. Šiuo klausimu respondentų argumentai buvo tokie:

- įmonių vadovai praktiniais pavyzdžiais galėtų papildyti teorines žinias;
- įmonių vadovai geriausiai žino realią padėtį rinkoje, geriau išmano praktinę veiklą;
- dėstytojas niekada „neduos“ studentui, ką „duotų“ įmonės vadovas;
- pirmosios pakopos studentai dar geriau susipažintų su praktinėmis problemomis.

Tačiau, pasak kai kurių respondentų, įmonės vadovai praktines žinias studentams turėtų teikti tik praktikų ar seminarų metu, antraip žlugtų mokymo proceso nuoseklumas.

Tačiau ne vien bendradarbiavimu gali ir turi būti užtikrintas geras specialistų parengimas, įtakos turi ir tam tikri veiksniai (10 priedas), iš kurių svarbiausi Lietuvos ir Latvijos respondentams – žinių, informacijos svarba ir aktualumas (LT – 87,50 proc.; LV – 100 proc.), dėstyto aiškumas (LT – 75 proc.; LV – 100 proc.), paskaitos medžiagos išdėstymas (LT – 75 proc.; LV – 85,71 proc.), Estijos respondentams – žinių, informacijos svarba ir aktualumas (100 proc.), auditorijos kokybė (85,71 proc.). Taip pat norint užtikrinti kokybiškas studijas, respondentų teigimu, į studijų programą reikėtų įtraukti daugiau privalomųjų dalykų (Lietuva – 62,5 proc., Latvija – 85, 71 proc., Estija – 100 proc.).

Tyrimo metu buvo siekiama sužinoti, kaip patys dėstytojai vertina transporto vadybos studentų parengimą darbui, kokie kriterijai turi būti būdingi geriems transporto specialistams, kokių dalykų bei gebėjimų transporto specialistams trūksta. Lietuvos respondentų teigimu svarbiausi trys transporto vadybos specialistų kriterijai: darbas kompiuteriu (75 proc.), užsienio kalbų mokėjimas (62,50 proc.), profesiniai įgūdžiai (37,50 proc.); Latvijos respondentų teigimu – profesiniai įgūdžiai (100 proc.), darbas kompiuteriu (42,86 proc.), užsienio kalbų mokėjimas (42,86 proc.); Estijos respondentų teigimu – profesiniai įgūdžiai (57,14 proc.), ankstesnė darbo patirtis (42,86 proc.), užsienio kalbų mokėjimas (28,57 proc.). Taip pat geriems transporto specialistams turi būti būdingos tam tikros asmeninės savybės:

- sąžiningumas (Lietuva – 50 proc., Latvija – 85,71 proc., Estija – 57,14 proc.);

- iniciatyvumas (Lietuva – 50 proc., Latvija – 0 proc., Estija – 0 proc.);
- pareiagingumas (Lietuva – 62,50 proc., Latvija – 42,86 proc., Estija – 71,43 proc.);
- komunikabilumas (Lietuva – 50 proc., Latvija – 42,86 proc., Estija – 57,14 proc.);
- darbštumas (Lietuva – 50 proc., Latvija – 85,71 proc., Estija – 42,86 proc.);
- išradingumas (Lietuva – 25 proc., Latvija – 14,29 proc., Estija – 28,57 proc.);
- punktualumas (Lietuva – 50 proc., Latvija – 42,86 proc., Estija – 28,57 proc.);
- tvarkingumas (Lietuva – 37,5 proc., Latvija – 85,71 proc., Estija – 14,26 proc.);
- visuomeniškumas (Lietuva – 12,5 proc., Latvija – 0 proc., Estija – 28,57 proc.);
- iškalbingumas (Lietuva – 0 proc., Latvija – 28,57 proc., Estija – 14,29 proc.);
- lyderio sugebėjimai (Lietuva – 0 proc., Latvija – 0 proc., Estija – 0 proc.).

Prieš keletą metų atliktas tyrimas parodė, kad daugumos nuomone, studentai nėra pakankamai parengiami darbui ir vardiija daugybę dalykų, kurių trūksta rengiant specialistus: literatūros, taikomųjų programų transporto srityje; galimybės bent vieną semestrą studijuoti kitoje aukštojoje mokykloje Lietuvoje ar užsienyje; naujų kompiuterinių klasių ir naujausių kompiuterinių programų kiekvienam dėstomam dalykui (nors minimaliai – pratyboms); visiems studentams bet kada prieinamo interneto; aukštosios mokyklos teorijos, suderintos su gamybine praktika; daugiau stažuočių ir dėstytojams, ir studentams; dalis paskaitų galėtų būti skaitomos transporto/logistikos įmonėje; normalios mokymo bazės, t. y., kad mokomosios laboratorijos turėtų naujausią įrangą, kokią turi įmonės, į kurias ateis absolventai; statistikos metraščių, teisės aktų ir t. t.

Taip pat dėstytojai teigia, kad grupėse vidutiniškai turėtų būti apie 20 studentų, kad tiek dėstytojai, tiek ir studentai galėtų normaliai dirbti, t. y.:

- būtų užtikrinamas normalus bendravimas ir efektyvesnis studentų mokymas bei parengimas;
- tiek studentų galima susodinti prie kompiuterių pratybų metu;
- galimybė dirbti su kiekvienu studentu individualiai (kaip parodė ir studentų apklausa, jiems labai svarbus grįžtamasis dėstytojo ir studento ryšys);
- dėstytojui lengviau kontroliuoti studijas semestro metu.

Įvertinę šiuos anksčiau ištirtus dalykus bei 2007–2009 m. atlikto tyrimo gautus rezultatus, dėstytojai taip pat įvardija ir kokių dalykų, jų manymu, reikėtų, kad būtų visapusiškai gerai parengti transporto vadybos specialistai (4.7 len-

telė). Tyrimo rezultatai parodė, kad Lietuvos ir Latvijos respondentams svarbiausia yra derybų praktika, Estijos – kalbėjimo praktika.

4.7 lentelė. Reikalingi mokymo dalykai visapusiškam transporto vadybos specialisto parengimui (dėstytojų apklausa)

Table 4.7. Study subjects needed to the training of transport management specialists (teachers' survey)

Vertinimo kriterijai	Lietuva (proc.)	Latvija (proc.)	Estija (proc.)
Derybų praktika	50	57,14	28,57
Verslo etika	37,5	42,86	–
Kalbėjimo praktika	25	14,29	42,86
Elgesio manieros	37,5	42,86	14,29
Kita	25	–	14,29

Kai kurie respondentai teigia, jog, jų manymu, esamų dalykų pakanka, tačiau:

- svarbu tobulinti dalykų programas;
- trūksta kvalifikuotų dėstytojų;
- dėstytojams reikia pateikti aktualiausią informaciją, o studentams reikia ją surinkti;
- reikia, kad studentai siektų žinių;
- svarbu esamų dalykų medžiagą gerai išdėstyti.

Atlikta studentų ir dėstytojų apklausa atskleidžia, kad lyginant studentų pareidaujamas ir, dėstytojų manymu, būtinus dalykus pastebima tendencija, jog dauguma dalykų iš esmės sutampa. Todėl siūloma peržiūrėti mokymo programas ir apsvarstyti naujų dalykų dėstyimo galimybes.

Kadangi transporto vadybos absolventams daugiausiai trūksta:

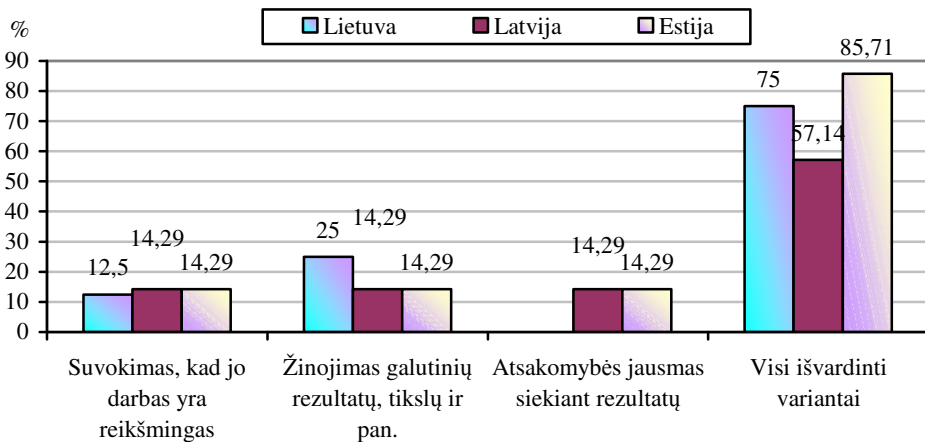
- darbinės kompetencijos (Lietuva – 75 proc., Latvija – 42,86 proc., Estija – 0 proc.);
- praktinio pasirengimo (Lietuva – 50 proc., Latvija – 57,14 proc., Estija – 28,57 proc.);
- komunikacinių gebėjimų (Lietuva – 0 proc., Latvija – 57,14 proc., Estija – 57,14 proc.);
- bendrojo išsilavinimo (Lietuva – 25 proc., Latvija – 28,57 proc., Estija – 0 proc.).

Norint spręsti šias problemas, reikėtų ugdyti šiuos studentų gebėjimus: **psichologijos** (Lietuva – 37,50 proc., Latvija – 14,29 proc., Estija – 14,29 proc.); **savarankiško darbo įgūdžių** (Lietuva – 50 proc., Latvija – 71,43 proc., Estija – 57,14 proc.); **kritinio ir analitinio mąstymo** (Lietuva – 62,50 proc., Latvija – 28,57 proc., Estija – 57,14 proc.); **laiko planavimo** (Lietuva – 37,50 proc., Lat-

vija – 57,14 proc., Estija – 28,57 proc.); **užsienio kalbų** (Lietuva – 50 proc., Latvija – 85,71 proc., Estija – 0 proc.); **informacinių technologijų ir kompiuterių raštingumo** (Lietuva – 12,50 proc., Latvija – 14,29 proc., Estija – 0 proc.); **darbo komandoje** (Lietuva – 62,50 proc., Latvija – 57,14 proc., Estija – 85,71 proc.).

Tai pat konkurencingos rinkos laikais šiuolaikiniai darbuotojai turi:

- mokytis naujų technologijų (Lietuva – 62,50 proc., Latvija – 85,71 proc., Estija – 85,71 proc.);
- tobulinti naują darbo techniką (Lietuva – 25 proc., Latvija – 0 proc., Estija – 71,43 proc.);
- aktyviai dirbti komandoje (Lietuva – 37,5 proc., Latvija – 42,86 proc., Estija – 71,43 proc.);
- spręsti konfliktus (Lietuva – 0 proc., Latvija – 14,29 proc., Estija – 14,29 proc.);
- dirbti savarankiškai (Lietuva – 12,50 proc., Latvija – 85,71 proc., Estija – 57,14 proc.);
- stengtis užimti lyderio pozicijas (Lietuva – 37,50 proc., Latvija – 0 proc., Estija – 0 proc.).



4.4 pav. Lietuvos, Latvijos, Estijos respondentų apklausos „Kas labiausiai motyvuoja darbuotojus“ rezultatai

Fig. 4.4. Results of Lithuanian, Latvian and Estonian respondents' survey „What motivates the employee the best“

Atlikta dėstytojų apklausa parodė, kad rengiamo transporto vadybos studentų skaičiaus pakanka, nes vyksta migracija tarp įmonių, todėl ateityje transporto vadybos specialistų rinkos poreikis liks stabilus. Respondentai, kurie atsakė, kad poreikis augs, motyvavo tuo, kad plečiasi rinka ir tai pareikalaus šiuolaikinius

reikalavimus atitinkančių transporto specialistų. Tačiau buvo ir tokių, kurie mano, kad transporto vadybos specialistų rinkos poreikis augs labiausiai ne kiekybine, o kokybine prasme. Todėl norint išlaikyti gerą specialistą įmonėje jį taip pat reikia motyvuoti (4.4 pav.).

4.1.3. Transporto/logistikos įmonių Baltijos šalyse anketinis tyrimas

Išanalizavus studentų ir dėstytojų apklausos rezultatus, kitas žingsnis – transporto/logistikos įmonių vadovų anketinė apklausa, kuria visapusiškai buvo galima ištirti transporto vadybos specialistų rinkos poreikį. Buvo apklausta Lietuvoje 62 transporto/logistikos įmonės (autorės pastaba: jeigu respondentų imtį tuo laikotarpiu vertintume nuo esančių įmonių generalinės aibės, tai galima teigti, kad buvo naudotas Delfi metodas, kurio patikimumas yra 2 proc., jeigu vertintume nuo pateiktų 70 anketų, tai sudaro 88,57 procento), Latvijoje – 56, Estijoje – 48 transporto/logistikos įmonės. Šios apklausos tikslas buvo išsiaiškinti, kokia transporto/logistikos įmonių savininkų nuomonė apie rengiamus transporto vadybos specialistus bei kokios, jų manymu, savybės turi būti būdingos transporto vadybininkams, kad atitiktų transporto įmonių savininkų lūkesčius bei rinkos poreikius.

Apklaustose įmonėse dirbančiųjų išsilavinimas labai įvairus ir pasiskirsto tokia tvarka:

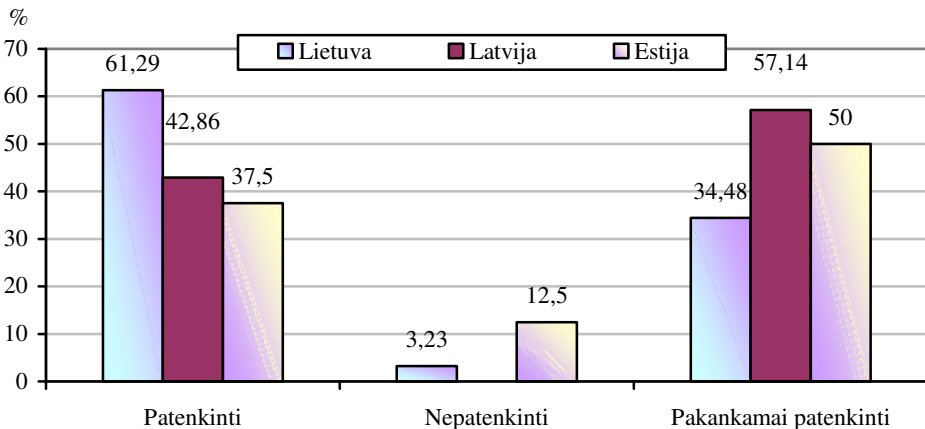
- aukštasis išsilavinimas (Lietuvoje – 58,37 proc., Latvijoje – 47,00 proc., Estijoje – 28,11 proc.);
- vidurinis (Lietuvoje – 20,16 proc., Latvijoje – 23,50 proc., Estijoje – 9,25 proc.);
- profesinis (Lietuvoje – 21,47 proc., Latvijoje – 29,50 proc., Estijoje – 62,63 proc.).

Kaip matyti, Lietuvos ir Latvijos transporto/logistikos įmonėse dauguma darbuotojų yra įgiję aukštąjį išsilavinimą, Estijos – profesinį. Lietuvos ir Latvijos darbdaviai teigia, kad aukštąjį išsilavinimą turintys darbuotojai yra labiau motyvuoti. Todėl pagal 3.4 formulę atliktus skaičiavimus pastebėta, kad Lietuvos ir Latvijos respondentų nuomonė sutampa su 0,75, Latvijos ir Estijos su 0,992 tikimybe, o Lietuvos ir Estijos požiūris šiuo klausimu yra nesuderinamas. Tačiau, kaip parodė apklausa, turintys vidurinį ir profesinį išsilavinimą žmonės dirba vairuotojais, pagalbinio personalu ir pan., o turintys aukštąjį išsilavinimą – transporto vadybininkais, ekspeditoriais ir logistais. Tyrimo metu taip pat paaiškėjo, kad kuo didesnė įmonė/organizacija, tuo mažesnę dalį tarp visų darbuotojų sudarė specialistai įgiję aukštąjį išsilavinimą. Vadinasi, galima daryti prielaidą, kad mažų įmonių daugumą sudarantys aukštąjį išsilavinimą įgiję specialistai be profesinių siekia įgyti žinių apie įmonės funkcionavimą (ekonomikos, finansinės apskaitos, vadybos ir t. t.). Didelėse įmonėse ir organizacijose mažas darbuotojų

turinčių aukštąjį išsilavinimą skaičius gali reikšti, kad jiems skiriamas vadovų vaidmuo, ir jų veiklai turėtų būti aktualios vadybos, psichologijos bei kitos darbo su kolektyvu žinios.

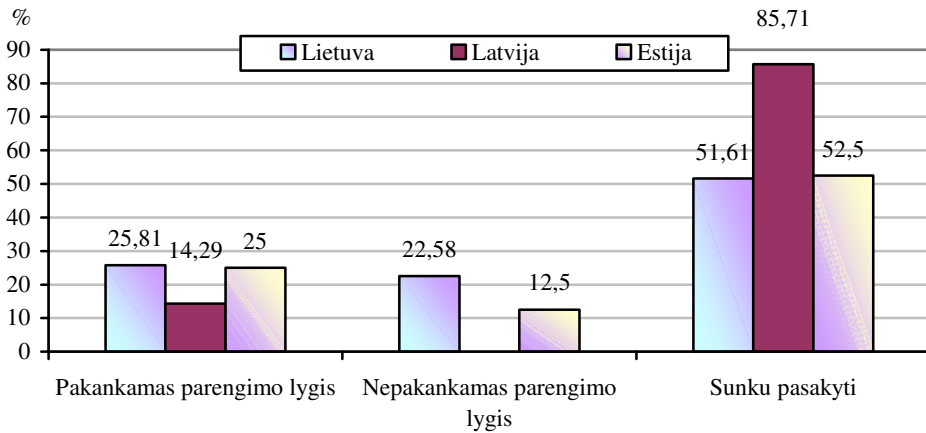
Nagrinėjant darbuotojų specialybės klausimą, paaiškėjo, kad inžinerinį išsilavinimą yra įgiję 2,03 proc. lietuvių, 42,50 proc. latvių ir 8,19 proc. estų, vadybinį išsilavinimą – 5,13 proc. lietuvių, 20 proc. latvių ir 6,4 proc. estų, ekonominį išsilavinimą – 2,46 proc. lietuvių, 8 proc. latvių ir 1,07 proc. estų., kitą specialybę turintys darbuotojai Lietuvoje sudarė 90,38 proc., Latvijoje – 29,50 proc., Estijoje – 84,34 proc.. Taip pat iš apklaustų įmonių (net 34-iose (Lietuvoje), 24-iose Latvijos ir 6-ose Estijos) per pastaruosius metus padidėjo darbuotojų skaičius (priimta iš viso Lietuvos apklaustose įmonėse 150 darbuotojų, Latvijos įmonėse – 40 darbuotojų, Estijos įmonėse – 6 darbuotojai) dėl to, kad pagausėjo darbų apimtys, na, o ateityje (per artimiausią laikotarpį) 38,71 proc. Lietuvos, 28,57 proc. Latvijos ir 12,5 proc. Estijos transporto/logistikos įmonių planuoja priimti naujų darbuotojų. Tai rodo, kad kvalifikuotų transporto specialistų poreikis auga.

Išsiaiškinus dirbančių žmonių kontingentą bei kokios darbuotojų skaičiaus augimo įmonėse perspektyvas, taip pat buvo svarbu ištirti, ar įmonės vadovai yra patenkinti darbuotojų kvalifikacija (4.5 pav.).



4.5 pav. Darbuotojų kvalifikacijos vertinimas
Fig. 4.5. Assessment of employees' qualification

Tyrimo duomenys parodė, kad dauguma įmonių savininkų patenkinti darbuotojų kvalifikacija, tačiau, nagrinėjant klausimą, ar įmonės savininkų nuomone, yra pakankamas transporto specialistų parengimo lygis, rezultatai buvo tokie (4.6 pav.).

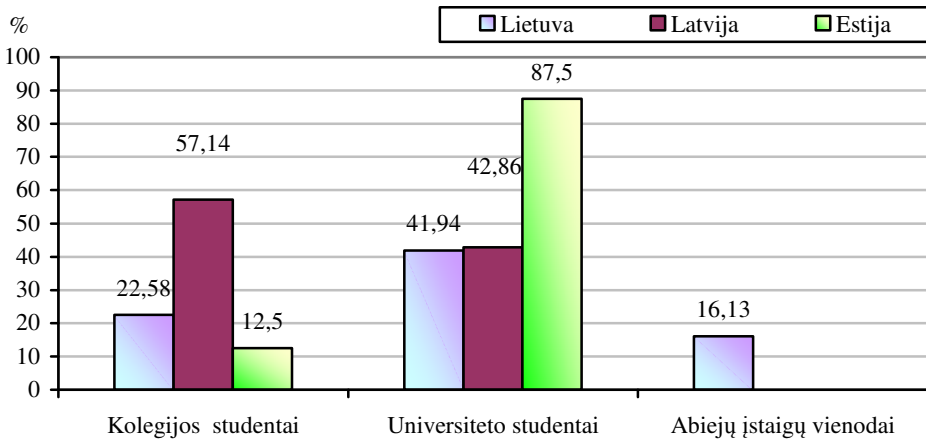


4.6 pav. Transporto vadybos specialistų parengimo lygio vertinimas
Fig. 4.6. Assessment of transport management specialists' training level

Kaip parodė apklausos rezultatai, dauguma transporto įmonių savininkų teigia, kad sunku įvertinti transporto specialistų parengimo lygį, todėl paklausti, kurie transporto vadybos specialistai (kolegijų ar universitetų absolventai) atitinka įmonės poreikius, dauguma respondentų teigė, kad universiteto absolventai yra parengti geriau, tik Latvijos respondantai palankiau vertino kolegijos studentų parengimą (4.7 pav.). Lyginant nuomonių suderinamumą pagal 3.4 formulę, pastebėta, kad Lietuvos ir Estijos respondentų nuomonė sutampa su 0,625, Latvijos ir Estijos – su 0,997 tikimybe, o Lietuvos ir Estijos nuomonės yra nesuderinamos.

Analizuojant į kuriuos transporto vadybos darbuotojus (kolegijos ar universiteto absolventus) reikia papildomai mažesnių investicijų po studijų baigimo, dauguma respondentų (Lietuvos 70,96 proc., Latvijos 85,71 proc., Estijos 62,5 proc.) teigia, kad papildomų investicijų reikia tiek į kolegijos, tiek į universiteto absolventus.

Todėl respondantai vienu balsu (Lietuvos 93,55 proc., Latvijos 57,14 proc., Estijos 100 proc.) sutiko, kad universitetai turėtų bendradarbiauti su įmonių vadovais, išsiaiškinti jų poreikius. Jie motyvavo tuo, kad būtų aiškesni reikalavimai specialistų kvalifikacijai.



4.7 pav. Apklauskos „Kurie transporto vadybos specialistai geriau atitinka įmonių poreikius“ rezultatai

Fig. 4.7. Results of survey „What transport management specialists meet the companies' need the best“

Konkurencingos rinkos laiku kiekvienam įmonės savininkui taip pat svarbūs specialistų rengimo kriterijai (11 priedas), iš kurių Lietuvos respondentams svarbiausi:

- profesiniai įgūdžiai (74,19 proc.);
- užsienio kalbų mokėjimas (61,29 proc.);
- darbas kompiuteriu (58,06 proc.) ir t. t.

Latvijos respondentams:

- profesiniai įgūdžiai (85,71proc.);
- užsienio kalbų mokėjimas (71,43 proc.);
- asmeninės darbuotojo savybės (42,86 proc.) ir t. t.

Estijos respondentams:

- profesiniai įgūdžiai (100 proc.);
- darbas kompiuteriu (87,50 proc.);
- ankstesnė darbo patirtis (100 proc.) ir t. t.

Kaip parodė tyrimas, darbdaviams svarbūs yra ne tik specialistų rengimo kriterijai, bet ir darbuotojų asmeninės savybės, iš kurių Lietuvos respondentams svarbiausios:

- sąžiningumas (87,10 proc.);
- iniciatyvumas (64,52 proc.);
- pareiagingumas (74,19 proc.);

Latvijos respondentams:

- punctualumas (85,71 proc.);

- tvarkingumas, pareigingumas ir sąžiningumas (57,14 proc.).

Estijos respondentams:

- pareigingumas (87,50 proc.);
- komunikabilumas (62,50 proc.);
- išradingumas ir lyderio sugebėjimai (50,00 proc.).

Transporto įmonių vadovai įvardija ir kokių praktinių žinių dažniausiai trūksta transporto specialistams:

- derybų meno (Lietuva – 77,42 proc., Latvija – 42,86 proc., Estija – 62,5 proc.);
- retorikos (Lietuva – 19,35 proc., Latvija – 28,57 proc., Estija – 0 proc.);
- verslo etikos (Lietuva – 29,03 proc., Latvija – 57,14 proc., Estija – 37,5 proc.);
- elgesio manierų (Lietuva – 19,35 proc., Latvija – 28,57 proc., Estija – 0 proc.).

Be visų jau paminėtų trūkumų įmonių vadovai taip pat įvardija, ko labiausiai studentams trūksta, kad jie pasirengtų būsimam darbui:

- darbinė kompetencija (Lietuva – 29,03 proc., Latvija – 71,43 proc., Estija – 87,5 proc.);
- praktinis pasirengimas (Lietuva – 87,10 proc., Latvija – 85,71 proc., Estija – 12,5 proc.);
- komunikaciniai gebėjimai (Lietuva – 16,13 proc., Latvija – 28,57 proc., Estija – 0 proc.);
- bendrasis aukštasis išsilavinimas (Lietuva – 6,45 proc., Latvija – 0 proc., Estija – 0 proc.).

Iš pateiktų duomenų matyti, kad Lietuvoje ir Latvijoje opiausia problema yra praktinis pasirengimas, Estijoje – darbinės kompetencijos trūkumas. Taip pat įmonių vadovams svarbūs savarankiško darbo įgūdžiai bei kritinis ir analitinis mąstymas.

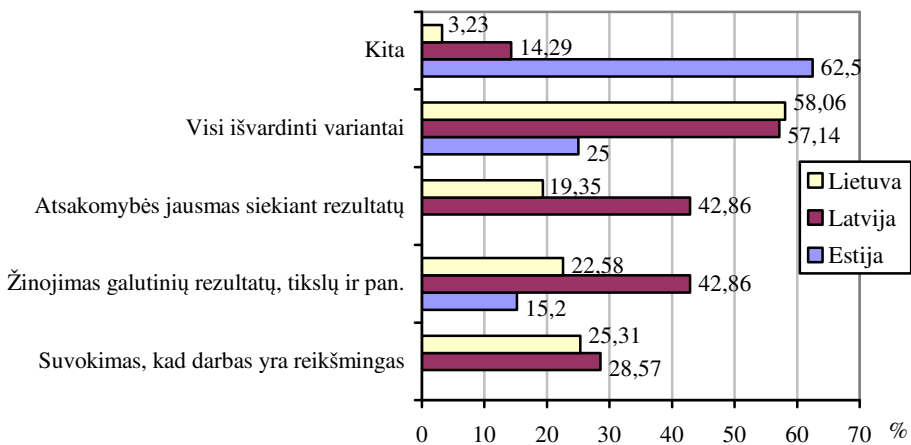
Kita vertus reikia įvertinti ir tai, kad studentai turi galimybes studijuoti užsienyje arba vykti į užsienį studijuoti pagal Erasmus mainų programas (trumpesniajam laikotarpiui). Šio proceso dėka studentai įgyja tarptautinės patirties. Be to, atlikta literatūros analizė parodė, kad įmonės teigiamai vertina užsienyje studijavusius studentus, todėl atliekant tyrimą buvo iširta ar užsienyje studijavę transporto/logistikos darbuotojai geriau nei vietinių auštųjų mokyklų absolventai sugeba taikyti teorines žinias praktiškai bei geriau sprendžia iškilusias problemas. Tyrimo metu paaiškėjo, kad transporto įmonių vadovams (Lietuva – 74,19 proc., Latvija – 57,14 proc., Estija – 87,5 proc.) sunku pasakyti, kaip iš tikrųjų šiuo klausimu yra, o likę respondentai teigė, kad užsienyje studijavę darbuotojai ne geriau nei ne studijavę aukštųjų mokyklų absolventai sugeba taikyti teorines žinias praktiškai, taip pat ne ką geriau sprendžia ir iškilusias problemas.

Tyrimo metu buvo siekiama ištirti ar transporto/logistikos įmonėms reikia rengti platesnio profilio specialistus nei transporto vadybininkai. Šiuo klausimu respondentų nuomonės buvo tokios: už pasisakė 77,42 proc. Lietuvos respondentų, 42,86 proc. Latvijos respondentų ir 87,5 proc. Estijos respondentų. Todėl atliekant transporto įmonių anketinę apklausą, aktualu buvo išsiaiškinti, kaip įmonių vadovai suvokia (formuluoja) sąvoką „logistikos specialistas“, kadangi pastaruoju metu labai daug įvairių skelbimų, kuriuose rašoma, kad ieškomas darbuotojas – logistikos specialisto pareigoms užimti. Peržiūrėjus E. Palšaičio ir R. Palšaičio (2001) ir A. Gralio (2003) logistikos terminų žodynus, taip pat nerasta šio apibrėžimo. „Logistikos specialistą“ transporto įmonių vadovai apibūdina taip:

- logistikos specialistas – asmuo, atsakingas už maršrutus ir kontrolę;
- logistikos specialistas – asmuo, turintis atitinkamą šios srities išsilavinimą, darbo patirtį ir praktinių laimėjimų šioje srityje;
- logistikos specialistas – vadybininkas, sugebantis optimizuoti logistikos išlaidas, informacijos ir laiko valdymą;
- logistikos specialistas – tai darbuotojas, sugebantis tinkamai susieti visas vadybos operacijas, kol žaliava paverčiama produktu;
- logistikos specialistas – asmuo, išmanantis krovinių judėjimo subtilybes;
- logistikos specialistas – tai specialistas, kuris suplanuoja krovinio pervežimą „nuo durų iki durų“, taip pat dokumentų tvarkymą per optimaliai greitą laiką, rinkos kainą;
- logistikos specialistas – asmuo, kuris puikiai išmano daugelį funkcijų (pvz., krovinio paruošimas, rūšiavimas, pakavimas, platinimas, transportavimas, saugojimas ir t. t.);
- logistikos specialistas – tai asmuo, kuris gali puikiai organizuoti ir valdyti visą tiekimo grandinę nuo žaliavų šaltinių iki pristatymo į vartojimo vietą;
- logistikos specialistas – tai specialistas, gebantis tirti paslaugų rinką, parinkti reikiamas priemones, racionaliai organizuoti darbus, užtikrinti krovinių transportavimą laiku iš taško A į B su minimaliom sąnaudom;
- logistikos specialistas – tai asmuo, kuris suvokia krovinių srauto judėjimą nuo krovimo pradžios iki pristatymo vietos;
- logistikos specialistas – tai asmuo, gerai, greitai ir apgalvotai įvertinantis esamą padėtį ir priimančias sprendimus, kurie suteikia galimybę pasiekti geriausią rezultatą;
- logistikos specialistas – tai specialistas, kuris efektyviai moka suplanuoti grandinę nuo pirminio paslaugos ar prekės taško iki galutinio vartotojo.

Logistikos specialistai paklausūs, tačiau, kaip parodė tyrimas, kiekvienos įmonės savininkas sąvoką „logistikos specialistas“ supranta ir apibrėžia skirtingai. Todėl toks skirtingas šios sąvokos supratimas, gali sukelti didelių nesusipra-

timų, ypač darbo ieškančiam asmeniui. Dėstytojams taip pat problemiška susivokti, kuria kryptimi reikia rengti logistikos specialistus. Pasitelkus atliktą tyrimą ir įvertinus rinkos reikalavimus, siūlyčiau tokį šios srities specialistų apibrėžimą: *logistikos specialistas – asmuo, turintis šios srities išsilavinimą ir kompetenciją, sugebantis susieti visas logistikos operacijas, optimizuoti logistikos išlaidas, planuoti, valdyti ir kontroliuoti informacijos ir materialiuosius srautus, procesus erdvėje ir laiko požiūriu nuo pirminio šaltinio iki galutinio vartotojo.*

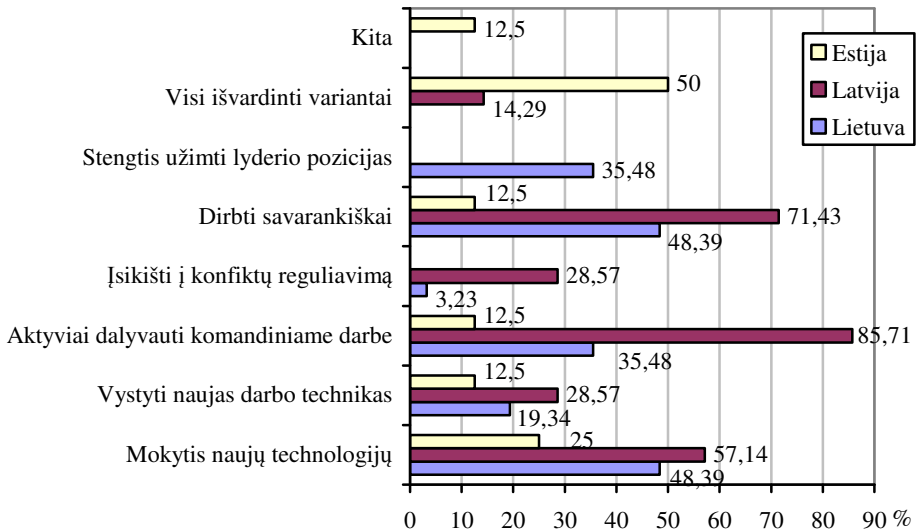


4.8 pav. Lietuvos, Latvijos ir Estijos respondentų požiūris į tai, kas labiausiai motyvuoja darbuotojus

Fig. 4.8. Lithuanian, Latvian and Estonian respondents' views on what motivates the employee the best

Žvelgiant į ateities perspektyvą įmonių ir organizacijų problemos yra siejamos su darbuotojų judumu, personalo senėjimu, darbuotojų kaita, jaunų darbuotojų stoka. Numatoma, kad darbdavių poreikiai gali neatitikti darbuotojų kvalifikacijos todėl, kai kurios įmonės gali susidurti su tam tikrų specialybių specialistų trūkumu. Dėl šios priežasties darbdaviai išskyrė jiems aktualią problemą – kvalifikuoto personalo išsaugojimas nuo perėjimo į kitas įmones ir įstaigas šalies viduje, taip pat į užsienį. Subjektyviu vertinimu, darbuotojų išsaugojimo nuo perėjimo kliūtimi gali tapti darbo užmokesčio tendencijos šalyje, ribotos įmonių galimybės mokėti didesnius atlyginimus, darbuotojų motyvacijos stoka, įmonių vidaus, organizacinės problemos ir kt. (Darbo ir socialinių tyrimų institutas 2004). Taigi, autorės teigimu, aukštos kvalifikacijos darbo jėgos emigracija yra kliūtis ekonominei plėtrai. Todėl norint išlaikyti gerą specialistą būtina motyvacija. Lietuvos ir Latvi-

jos respondentų teigimu darbuotojus labiausiai motyvuoja (4.8 paveikslas) suvokimas, kad darbas yra reikšmingas, galutinių rezultatų, tikslų numatymas bei atsakomybės jausmas siekiant rezultatų, Estijos respondentai pateikė savo variantus – motyvuoja atlygimas, karjeros galimybės ir pan.



4.9 pav. Lietuvos, Latvijos ir Estijos transporto/logistikos įmonių vadovų nuomonės, kokios savybės turi būti būdingos darbuotojams konkurencingos rinkos laikais

Fig. 4.9. Lithuanian, Latvian and Estonian transport and logistics companies' directors' views on what qualities should the employee possess on the competitive market

Taip pat svarbu įvertinti ir tą aplinkybę, kad nepakankama verslo ir mokyimo sektorių integracija verčia įmones ieškoti būdų, kaip pačioms rengti specialistus. Todėl Lietuvos respondentų teigimu, šiuolaikinis darbuotojas konkurencingos rinkos laikais svarbiausia turi (4.9 pav.) mokytis naujų technologijų ir dirbti savarankiškai, Latvijos – aktyviai dirbti komandoje ir savarankiškai, Estijos respondentams visos tyrimo metu pateiktos savybės yra svarbios.

4.1.4. Suinteresuotų grupių tyrimo rezultatų palyginamoji analizė

Atlikus tyrimą 3 kryptimis, t. y. apklausus suinteresuotas transporto vadybos specialistų rengimu grupes, atlikta palyginamoji, apklausoje dalyvavusių respondentų analizė.

Tyrimo metu paaiškėjo, jog studentams nepakanka vien teorinių žinių. To-

dėl respondentai įvardijo trūkumus, kurie labiausiai kelia sunkumų versle (4.8 lentelė), iš jų labiausiai minėtinas nesugebėjimas aptikti, analizuoti ir spręsti kylančių problemų.

4.8 lentelė. Trūkumai, kurie kelia daugiausia problemų transporto/logistikos versle
Table 4.8. Weaknesses which create the most problems in transport and logistics business

Vertinimo kriterijai	Lietuva, %			Latvija, %			Estija, %		
	ST	DĖST	TS	ST	DĖST	TS	ST	DĖST	TS
Nesugebėjimas, aptikti, analizuoti ir spręsti kylančių problemų	67,44	62,50	80,65	31,25	71,43	71,43	60,53	–	62,50
Nesugebėjimas planuoti veiklos	44,19	37,50	64,52	15,63	71,43	57,14	42,11	–	37,50
Menkas įmonės praktinės veiklos pažinimas	30,23	50	45,16	18,75	42,86	28,57	26,32	57,14	25
Kai kurių asmeninių savybių nesusiformavimas	11,63	37,50	19,34	6,25	57,14	42,86	10,53	14,29	–
Nepakankamas užsienio kalbų mokėjimas	18,60	25	51,61	9,38	57,14	85,71	52,63	14,29	–
Nesugebėjimas dirbti kompiuteriu	16,28	–	32,23	4,69	14,29	42,86	18,42	–	–
Teorinių specialybės žinių trūkumas	9,30	12,50	19,35	14,06	57,14	42,86	28,95	–	25

Greičiausiai tai suvokdami dėstytojai ir transporto įmonių vadovai sutaria, kad būtinas įmonių ir aukštųjų mokyklų bendradarbiavimas, siekiant išsiaiškinti darbdavių, būsimų darbuotojų ir jų rengėjų poreikius. Taip pat nėra tinkamai organizuojamos praktikos, kurių metu galima gauti praktinių žinių. Svarbu ir tai, kad dauguma respondentų dažniausiai praktikos vietą turėjo susirasti patys. Tyrimo duomenys rodo, kad daugumai absolventų, trūksta praktinio pasirengimo profesinei veiklai, aukštosios mokyklos nepakankamai rūpinasi studentų praktikos organizavimu, o transporto/logistikos įmonės pakankamai atsainiai vertina praktikantus, todėl praktinis studentų rengimas yra viena opiausių studijų organizavimo problemų. Viena pagrindinių priežasčių, dėl kurios susiduriama su praktikos studentams organizavimo sunkumais, yra ta, kad valstybinių institucijų (pvz., ministerijų), kurios galėtų organizuoti praktiką studentams pagal atitinkamas studijų kryptis, yra per mažai, be to, jos nėra suinteresuotos tokia veikla (nėra atliekami transporto vadybos specialistų rinkos tyrimai, ministerija nesirūpina specialistų rengimo reikalais). Privačios įmonės taip pat dažnai nėra suinte-

resuotos priimti aukštųjų mokyklų studentus į praktiką tiek dėl teisinių formalumų, tiek dėl motyvacijos tą daryti stokos. V. Kondratavičienė ir L. Sajienė (2007) teigia, kad tebėra silpni mokymo institucijų ryšiai su darbdaviais. Jie yra menkai įsitraukę į studentų praktinio mokymo planavimą, organizavimą ir vertinimą, nors socialiniai partneriai turėtų atlikti lemiamą vaidmenį praktinio mokymo kokybės užtikrinimo sistemoje (Laužackas 2005; Laužackas, Pūkelis 2000).

Pagrindinės priežastys, kas skatina ir kas trukdo transporto/logistikos įmonių vadovams priimti studentus į praktikas, pateiktos 4.9-oje lentelėje.

4.9 lentelė. Veiksniai, skatinantys ar trukdantys transporto/logistikos įmonių vadovams priimti studentus į praktiką

Table 4.9. Factors promoting/hindering the directors of transport and logistics companies to employ students for student practice

Kas skatina transporto/logistikos įmonių vadovus priimti studentus į praktiką	Kas trukdo transporto/logistikos įmonių vadovams priimti studentus į praktiką
<ul style="list-style-type: none"> • Studentai atsakingai žiūri į praktiką. Rodo iniciatyvą dirbdami, kokybiškai atlieka jiems pavestas užduotis. • Gerų logistikos specialistų trūkumas. • Iš atliekančių praktiką studentų galime pasirinkti perspektyvius specialistus, kurie prisideda prie mūsų komandos. • Noras padėti studentams, siekiantiems aukštojo mokslo, įsigyti praktinių įgūdžių. • Galimybė atlikti papildomus rinkos tyrimus. • Pamatyti realų būsimų specialistų be darbo patirties lygį. • Supažindinti praktikantus su darbo ypatumais, rengti būsimuosius šios srities specialistus. 	<ul style="list-style-type: none"> • Įmonė neturi galybės skirti daug dėmesio studentų mokymui. • Darbo vietos aprūpinimas reikiama technika. • Studentų nesidomėjimas įmone, nežinojimas, ką jie nori nuveikti praktikos metu, bendros motyvacijos nebuvimas. • Ne visada galima pasiūlyti laisvą vietą praktikai atlikti. • Reikia sukurti darbo vietas, skirti atsakingus darbuotojus.

Šaltinis: K. Ledauskaitė *et. al.* 2009

Šiandieninėje visuomenėje profesinis rengimas turi sudaryti sąlygas, būtinas plėtoti ir pasitikrinti anksčiau įgytas žinias, suteikiančias galimybę būsimam darbuotojui prisitaikyti prie nuolat kintančių verslo sąlygų, įvairių reikalavimų ir sąlygų darbo rinkoje (Mikalkevičienė 2004).

Siekiantys visiškai suprasti teoriją studentai pirmiausia turi pažinti reiškinių ir jo ypatumus. Taikydami teoriją realioje situacijoje, jie turi galimybę sustiprinti savo supratimą (Walkington *et. al.* 1994; Kondratavičienė, Sajienė 2007). Mo-

kymasis per praktiką suteikia galimybę mokymosi procese panaudoti jau turimą patirtį. Kiekviena nauja patirtis „statoma“ ant prieš tai buvusios ir padeda studentams įgyti įgūdžių ir žinių siekiamų rezultatų link (Rowntree 1996; Kondratavičienė, Sajienė 2007). Praktinio pasirengimo trūkumas įpareigoja, kad į studijų programų privalomųjų dalykų bloką, būtų įtraukiami tokie mokymo dalykai, kaip elgesio manieros, derybų menas ir verslo etika, taip pat reikėtų remtis kitų aukštųjų mokyklų praktika. Transporto/logistikos įmonių vadovus tik iš dalies tenkina praktikantų teorinis pasirengimas ir pačių praktikų turinys, todėl jie įvardija kokių profesinių žinių pasigenda, kai studentai atlieka praktines užduotis įmonėse:

- Mokėjimas teorines žinias pritaikyti praktiškai.
- Žinių apie klientų paieškos sistemas trūkumas.
- Loginio mąstymo stoka.
- Praktinis supratimas apie krovinių gabenimą, dokumentų formas ir jų rūšis.
- LR įstatymų ir poįstatyminių aktų, reglamentuojančių transportinius krovinių pervežimus, išmanymas (Ledauskaitė *et. al.* 2009).

Darbdaviai gana kritiškai vertino aukštųjų mokyklų absolventų pasirengimą dirbti šiuolaikinėmis rinkos ekonomikos sąlygomis, o ypač jų praktinius įgūdžius. Praktinis pasirengimas darbo rinkai yra gana aktuali tema tiek darbdaviams, tiek absolventams. Todėl darbdaviai laisvas darbo vietas aukštąjį išsilavinimą turintiems specialistams paprastai siekia užpildyti patirtį turinčiais darbuotojais. Aukštųjų mokyklų absolventams reikia laiko patirčiai (praktiniams įgūdžiams) įgyti. Šis aukštos kvalifikacijos specialistų paklausos ir pasiūlos neatitikimas turi paradoksišią prasmę: universitetinių studijų esmę ir sudaro tai, kad šios studijos daugiau suteikia universalių (teorinių) žinių, ne praktinių įgūdžių.

Vienas iš pagrindinių siūlymų, rengiant specialistus, – atsižvelgti į darbo rinkos poreikius ir tendencijas šalyje. Šiuo tikslu reikėtų suderinti aukštąjį ir profesinį išsilavinimą, prie šio proceso turėtų prisidėti tiek aukštosios mokyklos, tiek darbdaviai. Galėtų būti siūloma daugiau įvairesnių studijų programų, jose būtų atsižvelgta į trūkstamas absolventų žinias ir įgūdžius (užsienio kalbos, ekonominių, vadybos, teisinių žinių, darbo komandoje, analitinio mąstymo, psichologijos ir t. t.). Studijų metu studentai turėtų būti skatinami sudaryti verslo planus, o dirbantys – įvairiomis formomis tęsti mokymąsi. Taip būtų palaikomas balansas tarp studentų žinių apie tendencijas darbo rinkoje ir darbuotojų – apie naujus mokslo pasiekimus bei žinias.

Specialistų rengimą aukštosiose mokyklose tobulinti padėtų daugelio socialinių partnerių bendradarbiavimas. Tuo turėtų būti suinteresuoti ir darbdaviai, ir mokymo įstaigos. Kita vertus, abi pusės galėtų būti skatinamos ir finansiškai. Siūlomos bendradarbiavimo formos ir priemonės gali būti įvairios: studentų

siuntimas į praktiką, aukštųjų mokyklų dėstytojų įtraukimas į gamybą, vadovų ir specialistų kvalifikacijos kėlimas įvairiuose kursuose ir kt. Taip pat siūloma pasinaudoti užsienio šalių aukštųjų mokyklų patirtimi, kiek galima bendradarbiauti su užsienio šalių aukštosiomis mokyklomis.

4.10 lentelė. Studentų ir transporto/logistikos įmonių vadovų siūlymai, kaip patobulinti atliekamas praktikas

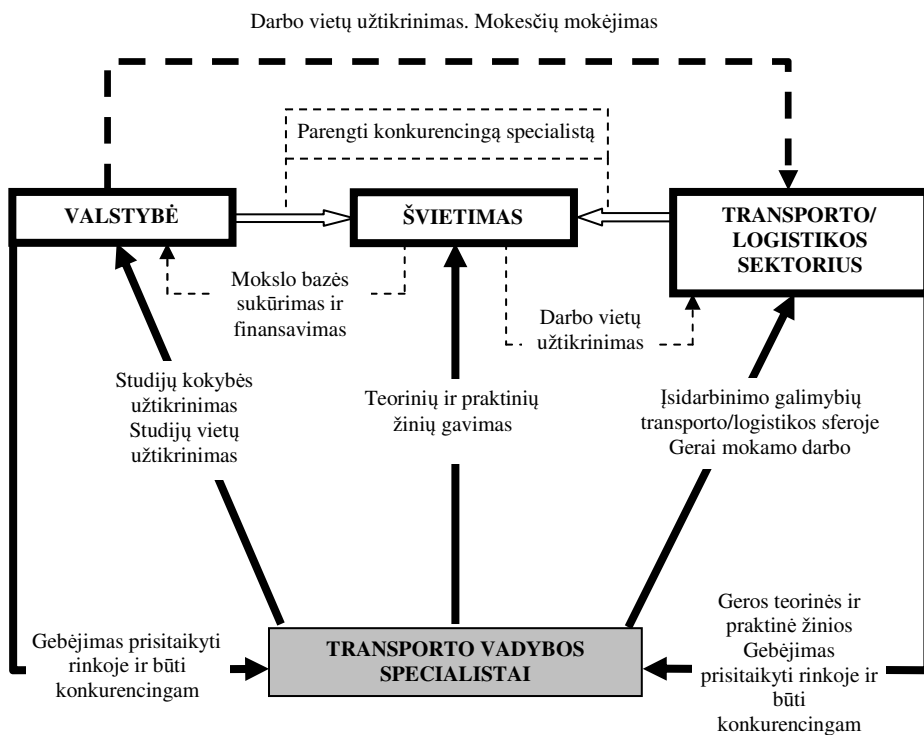
Table 4.10. Students' and directors' of transport and logistics companies suggestions for practice improvement

Studentų siūlymai kaip patobulinti atliekamas praktikas	Transporto/logistikos įmonių vadovų siūlymai kaip patobulinti atliekamas praktikas
<ol style="list-style-type: none"> 1. Prieš išsiunčiant į praktiką būtina supažindinti studentus su dokumentų specifika. 2. Daugiau laiko skirti praktikai tobulintis ekspedicinėje veikloje. 3. Ilginti praktikos laiką. 4. Į praktiką išleidžiant suteikti teorinių žinių paskaitų metu. 5. Pateikti konkrečias užduotis. 6. Mokymo įstaiga, pasirašydama sutartis su transporto įmonėmis, aprūpintų visus studentus praktikos vietomis. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jeigu praktikos laikas būtų ilgesnis, studentai geriau susipažintų su įmonės darbu. 2. Įmonės suinteresuotumas praktiniam studento įdarbinimui po studijų baigimo. 3. Mažiau teorijos, daugiau praktikos. 4. Suteikti studentams galimybę vienu metu dirbti ir mokytis. 5. Daugiau dėmesio skirti teisiniam studentų parengimui. 6. Glaudus bendradarbiavimas tarp įmonių ir mokymosi įstaigų ne tik praktikos metu.

Šaltinis: K. Ledauskaitė *et. al.* 2009

Studijų kokybę taip pat galėtų pagerinti laikas nuo laiko atnaujinamos studijų programos (pvz., kasmet būtų įvardijami baziniai mokymo dalykai, o peržiūrimi (atsižvelgiant į rinkos poreikius) tik naujų mokymo dalykų įtraukimas į studijų programas). Jos galėtų būti lankstesnės, pritaikytos naujos technologijos specialybės srityje ir t. t. Be to absolventai geriau pritaptų šiuolaikinėje darbo rinkoje, jeigu dar studijų metu įgytų daugiau praktinės patirties. Studijų metu studentai gali būti įtraukiami į tyrimus, projektus ir kt. priemones, kurios taip pat suteiktų jiems praktinių įgūdžių, būtinų pradėjus dirbti. Kita vertus, mokymo įstaigose reikėtų steigti praktines imitacines transporto mokymo įmones, kur studentai gautas paskaitų metu įgytas teorines žinias pritaikytų praktikoje, o įgiję šių žinių jie taptų daug patrauklesni transporto/logistikos įmonių vadovams. Jei tokių galimybių nėra, respondentai (studentai ir transporto/logistikos įmonių vadovai) teikia siūlymus, kaip patobulinti praktikas (4.10 lentelė).

Atliktas tyrimas atskleidė, kad neužtikrinant bendradarbiavimo tarp aukštųjų mokyklų ir transporto/logistikos sektoriaus bei valstybės institucijų (4.10 pav.), transporto vadybos specialistai nėra parengiami darbui rinkos sąlygomis. Taip pat analizuojant transporto vadybos specialistų padėtį rinkoje, pastebėta, kad yra trys pagrindiniai sektoriai (4.10 pav.), kurie daro įtaką transporto vadybos specialistų rengimui, keliamiems reikalavimams. Drucker ir kt. (1998) savo darbuose akcentuoja organizacijos reikalavimus darbuotojams ir darbuotojų reikalavimus organizacijoms, kad būtų užtikrinamas produktyvus įmonių darbas.



4.10 pav. Transporto vadybos specialistų rengimo struktūrinė schema
Fig. 4.10. The model of transport management specialists preparation

Kita vertus, kad transporto vadybos absolventai lengviau įsidarbintų po studijų (4.11 lentelė), Lietuvos respondentų nuomone, veiksmingiausia priemonė – labiau derinti studijų turinį su darbdavių reikalavimais darbuotojams, Latvijos respondentų teigimu, baigiamųjų kursų studentus reikėtų plačiau informuoti apie

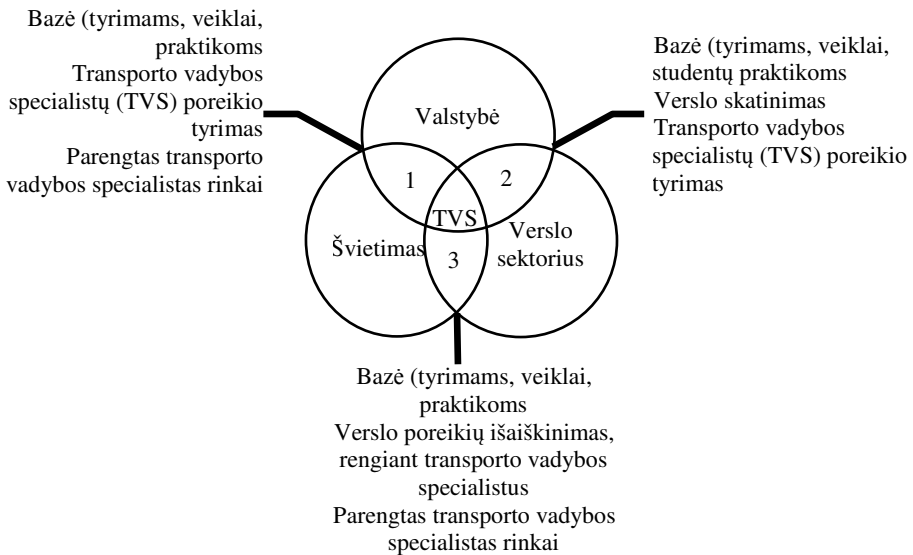
potencialiai laisvas darbo vietas, Estijos transporto vadybos studentų ir įmonių vadovų teigimu, būtina daugiau dėmesio skirti mokomųjų praktikų organizaciniams dalykams, o dėstytojų teigimu, labiau derinti studijų programas su darbo rinkos poreikiais.

4.11 lentelė. Priemonės, padėsiančios transporto vadybos specialistams lengviau įsidarbinti po studijų

Table 4.11. Measures which would help the specialists of transport management for their employment after studies

Vertinimo kriterijai	Lietuva (proc.)			Latvija (proc.)			Estija (proc.)		
	ST	DĖST	TS	ST	DĖST	TS	ST	DĖST	TS
Daugiau dėmesio skirti mokomųjų praktikų organizaciniams dalykams	41,86	–	22,58	23,08	14,29	57,14	52,63	42,86	50
Labiau derinti studijų programas su darbo rinkos poreikiais	30,23	62,50	45,16	15,38	85,71	–	36,84	85,71	37,50
Baigiamųjų kursų studentus plačiau informuoti apie potencialiai laisvas darbo vietas	32,56	12,50	38,71	40,38	71,43	57,14	44,74	42,86	12,50
Studijų turinį labiau derinti su darbdavių reikalavimais darbuotojams	44,16	75	64,52	21,15	28,57	42,86	23,68	42,86	12,50

Taigi bendradarbiavimo galimybė, užtikrintų konkurencingų transporto vadybos specialistų parengimą (4.11 pav.) ir būtų aiškesni įsipareigojimai tarp institucijų. Galima daryti išvadą, kad tarp darbdavių, aukštųjų mokyklų ir valstybės bendradarbiavimo formų turėtų būti aktyvus dalyvavimas rengiant specialistus. Tačiau didžiausias dėmesys turi būti skiriamas aukštųjų mokyklų ir darbdavių bendradarbiavimui. Todėl šiuose procesuose turėtų dalyvauti tiek darbdaviai, pritaikydami savo praktinę patirtį akademiniam mokymui, tiek ir aukštosios mokyklos, padėdamos įmonių darbuotojams tobulinti kvalifikaciją. Šios bendradarbiavimo formos naudingos ir darbdaviams, ir aukštosioms mokykloms, ir jauniems specialistams. Taip pat darbdavių ir aukštųjų mokyklų bendradarbiavimo formos galėtų būti: 1) specialistų rengimas; 2) specialistų įdarbinimas; 3) įvairūs projektai, tyrimai, (abipusės) konsultacijos ir t. t.



4.11 pav. Siūlomas transporto vadybos specialistų rengimo modelis
Fig. 4.11. The model of transport management specialists preparation

Pasirengusius specialistus reikėtų stengtis išsaugoti Lietuvos darbo rinkai. Priemonės – gabių studentų skatinimas, motyvavimas per mokesčių lengvatas ir kt. priemonės, gal net darbo paskyrimų jauniems specialistams sistemos sugrąžinimas. Įvertinus esamą ir prognozuojamą transporto vadybos specialistų rinkos poreikį, tikslinga atsižvelgti į ankščiau išvardytas aukštųjų mokyklų ir darbdavių bendradarbiavimo formas.

4.2. Transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių kiekybinis rinkos poreikio tyrimas Baltijos šalyse

Atliekant kiekybinį transporto vadybos specialistų rinkos poreikio tyrimą, buvo susidurta su problema, kad nėra statistikos duomenų apie dirbančius transporto vadybininkus bei transporto/logistikos įmonių skaičių. Todėl atlikus esamų statistikos duomenų analizę pastebėta, kad Lietuvoje transporto/logistikos įmonės skirstomos į priklausančias LINAVOS ir LINEKOS asociacijoms (jos sudaro apytikriai 25 proc. visų transporto įmonių). Todėl buvo daroma prielaida, kad likusios įmonės, nepriklausančios šioms asociacijoms, sudaro 75 proc. Lietuvos statistikos departamentas apie transporto įmonių skaičių yra pateikęs 2006 m. ir 2007 m. duomenis, kada Lietuvos ekonomikai buvo vieni iš sėkmingiausių metų

(todėl šių metų duomenys nebus modeliuojami, tik įrašyti). Taip pat yra žinoma, kad transporto vadybos specialistų reikia ir įmonėse, kuriose įsteigtas transporto padalinys, todėl daroma prielaida, kad tokių specialistų poreikis kituose sektoriuose yra apie 3 proc. Iš atlikto kokybinio transporto vadybos tyrimo buvo įvertinta, kad Lietuvos transporto/logistikos įmonėse apytikriai 10 proc. (7,59 proc. pagal tyrimą) dirba turintys vadybos ir ekonomikos išsilavinimą, Latvijoje – apie 30 proc. (28 proc.), Estijoje – apie 10 proc. (7,47 proc.). Transporto sektoriaus darbuotojų skaičius pateiktas 4.12-oje lentelėje.

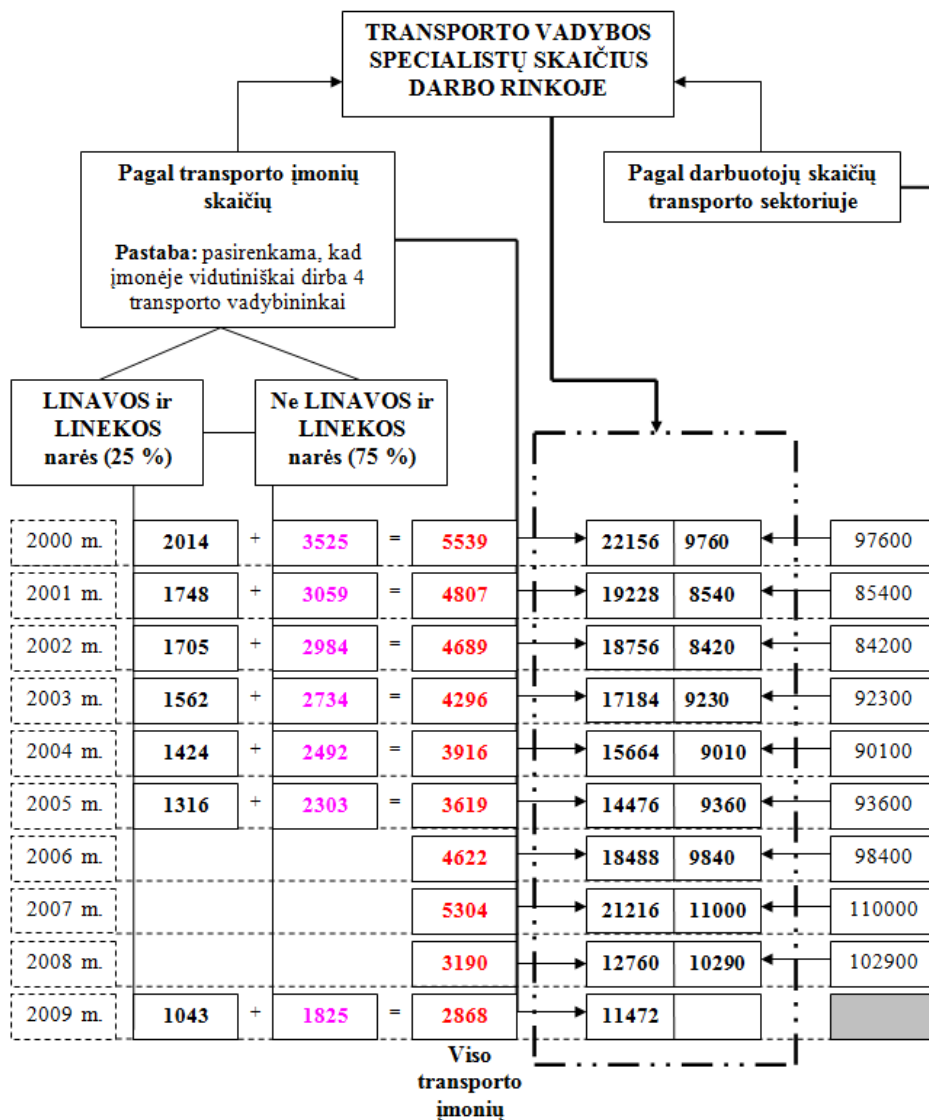
4.12 lentelė. Baltijos šalių transporto sektoriaus darbuotojų skaičius 2000–2008 m.
Table 4.12. The number of people employed in transport sector in Baltic countries in 2000–2008

Šalys	Metai								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Lietuva	97 600	85 400	84 200	92 300	90 100	93 600	98 400	110 000	102 900
Latvija	78 700	77 900	80 300	92 900	100 100	94 300	97 600	99 300	101 200
Estija	58 700	58 000	56 000	58 500	50 100	53 700	59 200	56 400	54 200

Įvertinus anksčiau pateiktą informaciją apie darbuotojų išsilavinimą, galima apskaičiuoti, kiek sudaro transporto vadybos specialistų nuo visų transporto sektoriuje dirbančių asmenų (4.13 lentelė).

Kad būtų paprasčiau, tolesnis modeliavimas ir prognozės bus atliktos Lietuvos pavyzdžiu. Visų pirma numatomas transporto vadybos specialistų skaičius pagal transporto įmonių skaičių (darant prielaidą, kad kiekvienoje transporto/logistikos įmonėje dirba vidutiniškai 4 TVS) ir darbuotojų skaičių transporto sektoriuje (4.12 pav.)

Lietuvos statistikos departamento duomenų bazėje buvo pateikti tik 2006 m. ir 2007 m. duomenys apie transporto įmonių (nepaisant jų dydžio) skaičių. Likęs transporto įmonių skaičius buvo skaičiuojamas įvertinus turimus LINAVOS ir LINEKOS duomenis, bei tai, kad šių asociacijų įmonės sudaro 25 proc. visų Lietuvos transporto/logistikos įmonių. Skaičiuojant transporto vadybos specialistus, dirbančius įmonėse, taip pat buvo teigta, kad įmonėje vidutiniškai dirba 4 šios srities vadybininkai, o vertinant darbuotojų skaičių transporto sektoriuje, buvo remtasi atliktais kokybiniais tyrimais. Paaiškėjo, jog transporto sektoriuje dirba 7,59 proc. specialistų turinčių vadybos ir ekonomikos išsilavinimą (skaičiuojant buvo pasirinkta, kad transporto vadybininkai sudaro 10 proc. visų asmenų, dirbančių transporto sektoriuje).



4.12 pav. Lietuvos transporto vadybos specialistų skaičiaus darbo rinkoje modeliavimas
Fig. 4.12 Modelling of the number of Lithuanian transport management specialists on labour market

4.13 lentelė. Transporto vadybininkų skaičiaus transporto sektoriuje modeliavimas 2000–2008 m.

Table 4.13. Modelling of the number of transport management specialists in transport sector in 2000–2008

Šalys	Metai								
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Lietuva	9 760	8 540	8 420	9 230	9 010	9 360	9 840	11 000	10 290
Latvija	23 610	23 370	24 090	27 870	30 030	28 290	29 280	29 790	30 360
Estija	5 870	5 800	5 600	5 850	5 010	5 370	5 920	5 640	5 420

Atliekant kiekybinį vertinimą, taip pat tikslinga numatyti kiek nagrinėjamu laikotarpiu yra parengta transporto vadybos specialistų. Lietuvos pavyzdžiu nagrinėjamos trys aukštosios mokyklos, rengiančios šio profilio specialistus (Vilniaus Gedimino technikos universitetas (VGTU), Vilniaus technologijų ir dizaino kolegija (VTDKO), Tarptautinė teisės ir verslo aukštoji mokykla (TTVAM). Minėtose institucijose yra nuolatinės (D), iššęstinės (N) ir vakarinės studijos, rengiami pirmos pakopos transporto vadybos specialistai (4.14 lentelė).

4.14 lentelė. Parengtų transporto vadybos specialistų skaičius pagal mokymo institucijas
Table 4.14. The number of trained transport management specialists by educational institutions

Mokymo institucija	Studijų forma	Metai									
		2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
VGTU	D	49	44	50	41	59	74	76	74	76	54
	N	40	41	47	48	54	68	53	47	51	53
VTDKO	D	19	17	19	–	–	14	15	21	16	19
	N	–	–	–	–	–	13	18	21	23	14
TTVAM	D	–	–	–	–	–	–	–	11	27	29
	V	–	–	–	–	–	–	–	–	11	17
	N	–	–	–	–	–	–	–	15	9	40

Apibendrinus turimus duomenis galima atlikti tiesinę prognozę pagal 3.21 formulę. Lietuvos transporto vadybininkų rengimo kiekybinė prognozė atliekama remiantis parengtais transporto vadybos specialistais (4.15 lentelė).

Atsižvelgiant į duomenis, pateiktus 4.15-oje lentelėje, galima apskaičiuoti parengtų transporto vadybos specialistų skaičių:

$$S_v(t) = at + b. \quad (4.1)$$

4.15 lentelė. Rengiamų ir parengtų transporto vadybos specialistų skaičius 2000–2009 m.
Table 4.15. The number of training and trained transport management specialists in 2000–2009

Transporto specialistų skaičius	Metai									
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009
Parengtų transporto specialistų skaičius	108	105	116	89	113	169	162	189	213	226
Parengtų transporto specialistų skaičius iš viso nuo 2000-ųjų m.	108	213	329	418	531	700	862	1 051	1 264	1 490

Vadinasi, reikia apskaičiuoti skirtumų kvadratų sumą:

$$\begin{aligned}
 S^2 = & ((2000a + b) - 108)^2 + ((2001a + b) - 105)^2 + ((2002a + b) - 116)^2 + \\
 & + ((2003a + b) - 89)^2 + ((2004a + b) - 113)^2 + ((2005a + b) - 169)^2 + \\
 & + ((2006a + b) - 162)^2 + ((2007a + b) - 189)^2 + ((2008a + b) - 213)^2 + \\
 & + ((2009a + b) - 226)^2 = Ca^2 + Dab + Gb^2 + Ha + Fb + K = \Phi(ab). \quad (4.2)
 \end{aligned}$$

Reikia rasti $\min \Phi(ab)$ ir minimumo taško koordinatės a_0, b_0 ($\min \Phi(a, b) = \Phi(a_0, b_0)$) pagal dalines išvestines:

$$\frac{\partial \Phi}{\partial a} = \frac{\partial}{\partial(a)} (Ca^2 + Dab + Gb^2 + Ha + Fb + K) = 2Ca + Db + H, \quad (4.3)$$

$$\frac{\partial \Phi}{\partial b} = \dots = Da + 2Gb + F. \quad (4.4)$$

Sprendami lygčių sistemą $\frac{\partial \Phi}{\partial a} = 0$ ir $\frac{\partial \Phi}{\partial b} = 0$, gauname tiesinių lygčių sistemą, kuri ekvivalenti sistemai:

$$\begin{cases} 2Ca + Db = -H \\ Da + 2Gb = -F \end{cases}, \text{ kurios determinantas } \Delta = \begin{vmatrix} 2C & D \\ D & 2G \end{vmatrix} = 4CG - D^2, \text{ yra spren}$$

džiamas Kramerio metodu:

$$\Delta_1 = \begin{vmatrix} -H & D \\ -F & 2G \end{vmatrix} = -2GH + FD, \quad (4.5)$$

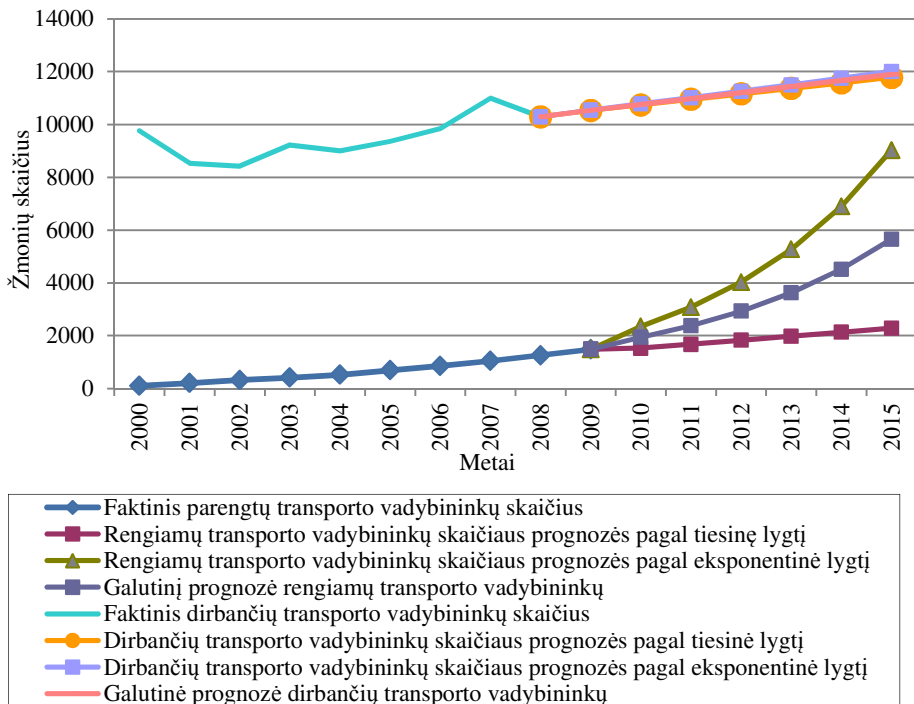
$$\Delta_2 = \left| \frac{2C - H}{D - F} \right| = -2CF + DH. \quad (4.6)$$

Įvertinus šiuos etapus, ieškomas minimumo taškas, kurio sprendinys yra:

$$a_0 = \frac{\Delta_1}{\Delta} = \frac{-2GH + FD}{4CG - D^2}, \quad (4.7)$$

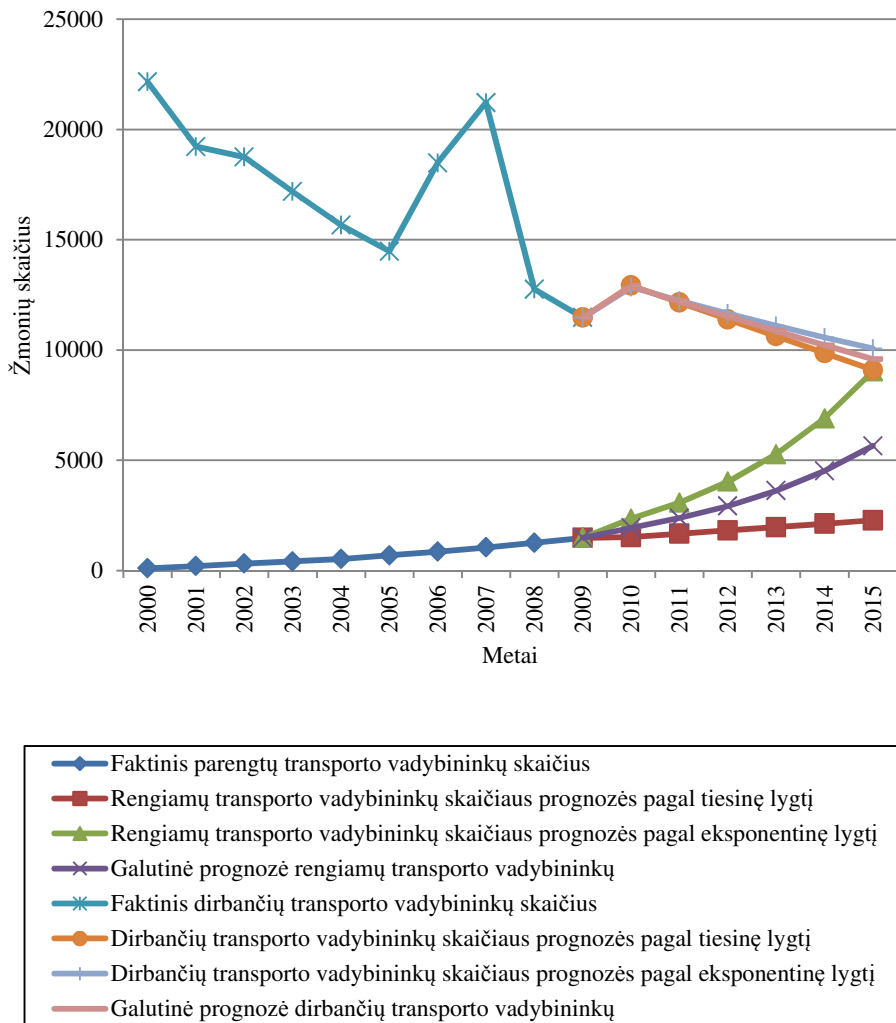
$$b_0 = \frac{\Delta_2}{\Delta} = \frac{-2CF + DH}{4CG - D^2}. \quad (4.8)$$

Vertinat rengiamų transporto vadybos specialistų ir dirbančių šios srities specialistų skaičių transporto sektoriuje galima atlikti prognozes, naudojant tiesinę ir eksponentinę regresijos lygtis. Prognozė atlikta išsiaiškinus dirbančių transporto vadybininkų skaičių pagal darbuotojų skaičių transporto sektoriuje (4.13 pav.) ir pagal transporto įmonių skaičių (4.14 pav.).



4.13 pav. 2010–2015 metų transporto vadybos specialistų rinkos poreikio prognozės (pagal darbuotojų skaičių transporto sektoriuje)

Fig. 4.13. The prognosis of transport management specialists market need in 2010–2015 (by the number of people employed in transport sector)



4.14 pav. 2010–2015 metų transporto vadybos specialistų rinkos poreikio prognozės (pagal transporto įmonių skaičių)

Fig. 4.14. The prognosis of transport management specialists market need in 2010–2015 (by the number of transport companies)

Atlikta prognozė parodė, kad iki 2015 metų dar bus didelis atotorūkis tarp parengtų ir dirbančių transporto vadybos specialistų Lietuvoje.

4.3. Transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo plėtrai skirti strateginiai sprendimai

D. Klimašauskienė (2007) teigia, kad konkurencija – tai priemonė, padedanti siekti ne tik ekonominio efektyvumo, kaip pagrindo didinti visuomenės gerovę, bet ir kitų ekonominių bei socialinių visuomenės tikslų. Tačiau, nagrinėjant transporto vadybos specialistų konkurencingumą darbo rinkoje, aktualu išsiaiškinti, kaip patys šios srities specialistai ir transporto/logistikos įmonių vadovai įvardija kas yra konkurencingumas (12 priedas) ir kokios turi būti konkurencingumo ugdymo strategijos.

Kaip matyti iš 12-ame priede pateiktų apibrėžimų, visi respondentai konkurencingumą bendrąja prasme supranta kaip norą būti pranašesniam už kitus siekiant galutinių tikslų. Todėl galime teigti, kad konkurencingų transporto vadybos specialistų nauda įmonei – didesnis pelnas. Norint siekti šio rezultato reikia motyvuoti ir užtikrinti specialistų tobulėjimą transporto sektoriuje, kadangi tik kvalifikuotai ir gebantys prisitaikyti prie rinkos pokyčių specialistai gali sukurti didesnę pridėtinę vertę įmonės veikloje. Todėl transporto vadybos studentai įvardijo kriterijus, kurie veikia jaunų žmonių konkurencingumą darbo rinkoje. Dėliojant kriterijus pirmenybės suteikimo tvarka, Lietuvos, Latvijos ir Estijos studentų nuomonės sutapo, svarbiausia – patirtis. Kiek skirtinga situacija matyti transporto įmonių vadovų apklausoje. Dėliojant kriterijus pirmenybes suteikimo tvarka, Lietuvos, Latvijos ir Estijos respondentų nuomonės nesutapo: lietuviams svarbiausia atrodė amžius, latviams ir estams – kvalifikacija.

Taigi, darbuotojai, norintys išlikti konkurencingi darbo rinkoje, turi būti išsugdę tam tikras asmenines savybes (4.16 lentelė), iš kurių Lietuvos respondentams svarbiausias – siekis įveikti naujus iššūkius, o Latvijos ir Estijos respondentams – motyvacija.

Kaip matyti, dėliojant kriterijus pirmenybės tvarka, Lietuvos, Latvijos ir Estijos respondentų nuomonės nesutapo. Taip yra todėl, kad kiekvienos šalies makro aplinka kelia skirtingus reikalavimus specialistams, o tas tiesiogiai daro įtaką ir pačių specialistų kompetencijoms. Todėl respondentai pabrėžė, kad šiuolaikinės, konkurencingos rinkos laikais transporto vadybos specialistų kompetencijos turėtų atitikti tam tikrus kriterijus (13 priedas). Iš pateiktų duomenų matyti, kad studentų, dėstytojų ir verslo sektoriaus atstovų nuomonės išsiskyrė: Lietuvos studentams svarbu bendravimas užsienio (46,51 proc.) ir gimtąja (58,14 proc.) kalba, dėstytojams bendravimas užsienio (75 proc.) ir gimtąja (62,50 proc.) kalba, matematinis raštingumas ir bazinės mokslo technologijų žinios (50 proc.), bei verslumas (50 proc.), kai tuo tarpu transporto/logistikos įmonių vadovams – tarpasmeninės, tarpkultūrinės ir pilietinės kompetencijos (64,52 poc.), bei bendravimas užsienio (73,19 proc.) kalba ir verslumas (51,61 proc.); Latvijos studentams – verslumas (78,43 proc.) ir bendravimas užsienio kalba (52,94 proc.),

dėstytojams bendravimas užsienio kalba (71,43 proc.), mokėjimas mokytis (57,14 proc.), verslo sektoriui – bendravimas užsienio kalba (85,71 proc.) ir mokėjimas mokytis (100 proc.); Estijos studentams – verslumas (60,53 proc.) ir mokėjimas mokytis (57,89 proc.), dėstytojams – bendravimas užsienio (57,14 proc.) ir gimtąja (71,43 proc.) kalba, matematinis raštingumas ir skaitmeninė kompetencija (71,43 proc.), verslo sektoriui – kultūrinė saviraiška (100 proc.) bei bendravimas gimtąja (75 proc.) ir užsienio (75 proc.) kalba. Kaip matyti, Latvijos ir Estijos respondentams svarbus dalykas yra verslumo ugdymas, tačiau reikia atkreipti dėmesį, kad Latvijos švietimo sistema nėra suinteresuota verslo praktinio mokymo įmonių kūrimu mokymo įstaigose, Estijoje tokių mokymo bazių apskritai nėra, tačiau jau svarstomos galimybės jas turėti, o Lietuvoje veikia tik viena mokymo bazė, pritaikyta vežimo kelių transporto vadybos studentams (Klaipėdos verslo ir technologijų kolegijoje). Todėl atsiranda poreikis kurti tokią mokymo bazę ir kitose mokymo įstaigose, rengiančiose transporto vadybos specialistus, šią mokymo bazę orientuojant į praktikas (atskleidžiančias transporto/logistikos sektoriaus specifiką). Taip būtų užtikrintas transporto vadybos specialistų konkurencingumo ugdymas. Tokios bazės įkūrimo ir tolimesnės plėtros arba tęstinumo užtikrinimo galimybės būtų siejamos su užsienio aukštųjų mokyklų studentų judumu, bei praktinių žinių sklaida.

4.16 lentelė. Asmeninės savybės, kurios turi būti būdingos darbuotojams
Table 4.16. Personal characteristics which the employee should have

Lietuvos respondentų požiūris	<ul style="list-style-type: none"> • siekis įveikti naujus iššūkius; • atsidavimas; • ambicingumas; • motyvacija.
Latvijos respondentų požiūris	<ul style="list-style-type: none"> • motyvacija; • siekis įveikti naujus iššūkius; • ambicingumas; • atsidavimas.
Estijos respondentų požiūris	<ul style="list-style-type: none"> • motyvacija; • ambicingumas; • atsidavimas; • siekis įveikti naujus iššūkius.

Anksčiau sudarytos agreguotos vertinimo matricos suteikė galimybę atlikti palyginamąją analizę ir įvertinti, kaip tam tikri rodikliai veikia vieni kitus (14 priedas). Rodiklių palyginamojoje analizėje buvo vertinamos studentų ir transporto sektoriaus atstovų nuomonės.

Įvertinus transporto vadybos specialistų asmenines savybes, pastebėta, kad Baltijos šalyse atliekant šį vertinimą skirtingais pjūviais (įvairiose grupėse) re-

zultatai skyrėsi. Tačiau pagrindinis dėmesys rezultatų analizėje yra skiriamas transporto/logistikos sektorių atstovų rezultatų aprobavimui ir jų reikšmingumui.

Lietuvos transporto/logistikos sektoriaus apklausos rezultatai rodo (14 priedas), kad koreliacijos koeficientas tarp bendravimo gebėjimų ir kalbėjimo praktikos, elgesio manierų yra 0,970, vadinasi, ryšys tarp šių kintamųjų labai stiprus. Teigiama šio koeficiento reikšmė parodo, kad koreliacija yra teigiama ir kad stiprėjant bendravimo gebėjimams, gerėja kalbėjimo praktika ir elgesio manieros. Latvijos transporto/logistikos sektoriaus apklausos rezultatai rodo, kad labai stiprus ryšys yra tarp bendrojo aukštojo išsilavinimo ir kalbėjimo praktikos yra 0,973, vadinasi, kad gerėjant bendrojo aukštojo išsilavinimo lygiui, ugdomi ir kalbėjimo įgūdžiai. Estijos transporto/logistikos sektoriaus apklausos rezultatai rodo, kad koreliacijos koeficiento teigiamos reikšmės svyruoja nuo 0 iki 0,482, vadinasi, kad didėjant vienu kintamųjų reikšmingumui, didinama įtaka kitų kintamųjų reikšmingumui. Lietuvos transporto vadybos studentų apklausos rezultatai rodo, kad labai stiprus ryšys tarp praktinio pasirengimo ir verslo etikos (0,936) bei elgesio manierų (0,838), Latvijos respondentų – labai stiprus ryšys yra tarp darbinės kompetencijos ir verslo etikos (0,831) bei kalbėjimo praktikos (0,973), taip pat tarp komunikacinių gebėjimų ir verslo etikos (0,988), Estijos respondentų – stiprus ryšys tarp praktinio pasirengimo ir derybų praktikos (0,837) bei komunikacinių gebėjimų ir verslo etikos (0,796).

Transporto vadybos specialisto asmeninių savybių ir praktinės patirties rodiklių lyginamoji analizė Lietuvos respondentų pagrindu (14 priedas) atskleidžia, kad didžiausias priklausomybes turi:

- Transporto/logistikos sektoriaus atstovų rezultatų analizė:
 - **Praktiniam pasirengimui įtakos turi:** psichologija (0,712), savarankiško darbo įgūdžiai (0,715), kritinis ir analitinis mąstymas (0,715), laiko planavimas (0,713), užsienio kalba (0,711), informacinės technologijos ir kompiuterinis raštingumas (0,712), darbas komandoje (0,714). Iš šių teigiamos koreliacijos koeficiento reikšmių matyti, kad koreliacija yra teigiama ir kad stiprėjančios asmeninės savybės turi didelės įtakos praktiniam pasirengimui. Todėl šias savybes labiausiai ir reikia ugdyti, priešingu atveju silpnėjantis praktinis pasirengimas turės didėjančią įtaką nesugebėjimui aptikti, analizuoti ir spręsti kylančias problemas (0,710), nesugebėjimui planuoti veiklą (0,713), menkam įmonės veiklos pažinimui (0,706), kai kurioms asmeninėms savybėms, reikalingoms versle, nesusiformavimui (0,709), nepakankamam užsienio kalbų žinojimui (0,712), nesugebėjimui dirbti kompiuteriu (0,710) bei teorinių specialybės žinių trūkumui (0,713).
 - **Bendram aukštajam išsilavinimui** įtakos turi aukščiau įvardyti veiksniai, kurių koreliacinio koeficiento reikšmės svyruoja nuo 0,706 iki 0,712 bei šių veiksmių silpnėjimas, turės didėjančią įtaką, aukščiau

aptartoms problemoms. Iš atliktos analizės matyti, kad bendras ankštojo išsilavinimo stygius siejamas su kylančiomis problemomis versle. Šiuo atveju koreliacijos koeficiento reikšmės svyruoja nuo 0,706 iki 0,714.

- Transporto vadybos studentų rezultatų analizė:
 - **Verslo etikai** įtakos turi psichologija (0,900), vadinasi, kad stiprėjant psichologiniam pasirengimui gerėja verslo etika, o tai susiję su menku įmonės praktinės veiklos pažinimu (0,866), kai kurių asmeninių savybių nesusifformavimu (0,933), nepakankamu užsienio kalbų mokėjimu (0,900), nesugebėjimu dirbti kompiuteriu (0,724) bei teorinių specialybės žinių trūkumu (0,933).
 - **Kalbėjimo praktikai** įtakos turi užsienio kalba (0,811) bei kritinis ir analitinis mąstymas (0,743). Kalbėjimo praktikos stoka, tiesiogiai siejama su nesugebėjimu planuoti veiklos (0,837), nepakankamu užsienio kalbos mokėjimu (0,755) bei teoriniu specialybės žinių trūkumu (0,630).
 - **Praktinis pasirengimas** įtakos turi nesugebėjimui aptikti, analizuoti ir spręsti kylančių problemų (0,957), nesugebėjimui planuoti veiklos (0,892), kai kurių asmeninių savybių nesusifformavimui (0,838), nesugebėjimui dirbti kompiuteriu (0,646) bei teorinių specialybės žinių trūkumui (0,838).

Kaip tyrimo rezultatai parodė, abiem Lietuvos respondentų grupėms bendras praktinės patirties rodiklis yra praktinis pasirengimas, priklausantis nuo specialistų asmeninių savybių, kurių tobulėjimas turi tiesioginę įtaką praktiniam pasirengimui, o šio gerėjimas mažina kylančius sunkumus ir problemas versle.

Transporto vadybos specialistų asmeninių savybių ir praktinės patirties rodiklių lyginamoji analizė Latvijos respondentų pagrindu parodo (14 priedas), kad priklausomybes turi:

- Transporto/logistikos sektoriaus atstovų rezultatų analizė: koreliacijos koeficientas svyruoja nuo 0 iki 0,551, vadinasi, priklausomybė tarp tiriamųjų elementų yra vidutiniška, tačiau mažėjanti priklausomybė tarp veiksmų tiesiogiai veikia problemų mažėjimą.
- Transporto vadybos studentų rezultatų analizė:
 - **Derybų praktikai** įtakos turi savarankiško darbo įgūdžiai (0,699), kritinis ir analitinis mąstymas (0,948), laiko planavimas (0,828), o derybų praktika tiesiogiai veikia nesugebėjimą planuoti.
 - **Verslo etikai** įtakos turi laiko planavimas (0,636), užsienio kalba (0,751), informacinės technologijos ir kompiuterinis raštingumas (0,865) bei darbas komandoje (0,762).
 - **Kalbėjimo praktikai** įtakos turi darbas komandoje (0,917);

- **Darbinei kompetencijai** įtakos turi kritinis ir analitinis mąstymas (0,697) bei laiko planavimas (0,836).
- **Praktiniam pasirengimui** įtakos turi užsienio kalba (0,914) bei informacinės technologijos ir kompiuterinis raštingumas (0,844).
- **Bendram aukštajam išsilavinimui** įtakos turi informacinės technologijos ir kompiuterinis raštingumas (0,611).

Latvijos respondentų apklausos pagrindu galima daryti išvadą, kad gerėjantis derybinių įgūdžių lygis, geresnis verslo etikos išmanymas, kalbėjimo praktikos tobulinimas, darbinės kompetencijos ir praktinio pasirengimo tobulinimas tiesiogiai susijęs su kylančių problemų šalinimu versle.

Transporto vadybos specialisto asmeninių savybių ir praktinės patirties rodiklių lyginamoji analizė Estijos respondentų pagrindu rodo (14 priedas), kad priklausomybes turi:

- Transporto/logistikos sektoriaus atstovų rezultatų analizė:
 - **Nesugebėjimas aptikti, analizuoti ir spręsti kylančias problemas** tiesiogiai yra susijęs su derybų praktikos (0,653) ir kalbėjimo praktikos (0,653) stoka, kuriuos atitinkamai veikia laiko planavimas (0,653).
- Transporto vadybos studentų rezultatų analizė:
 - **Derybų praktikai** įtakos turi kritinis ir analitinis mąstymas (0,929), užsienio kalba (0,856), o tai veikia trūkumus: nesugebėjimą planuoti veiklos ir nepakankamą užsienio kalbų mokėjimą.
 - **Verslo etikai** įtakos turi psichologija (0,751) ir savarankiško darbo įgūdžiai (0,875), kas tiesiogiai veikia kai kurių asmeninių savybių nesusiformavimą (0,921).
 - **Kalbėjimo praktikai** įtakos turi psichologija (0,755), kas tiesiogiai veikia nepakankamą užsienio kalbų mokėjimą (0,903).
 - **Darbinei kompetencijai** įtakos turi psichologija (0,863) ir užsienio kalba (0,724), tas labiausiai veikia nesugebėjimą aptikti, analizuoti ir spręsti kylančias problemas (0,809).
 - **Praktiniam pasirengimui** įtakos turi psichologija (0,724) ir savarankiško darbo įgūdžiai (0,875), tas tiesiogiai veikia nesugebėjimą planuoti veiklos (0,635) ir kai kurių asmeninių savybių nesusiformavimą (0,921).
 - **Komunikaciniams gebėjimams** įtakos turi kritinis ir analitinis mąstymas (0,863) ir laiko planavimas (0,789), tas tiesiogiai veikia nesugebėjimą planuoti veiklos (0,796).

Estijos transporto sektoriaus respondentų apklausos pagrindu galima daryti išvadą, kad derybų ir kalbėjimo praktikos lavinimas, teigiamai veiks nesugebėjimą aptikti, analizuoti ir spręsti kylančių problemų.

Tačiau norint, kad darbuotojai sėkmingai dirbtų įmonėje, neužtenka vien jų pačių pastangų. Darbdavys taip pat turėtų investuoti į darbuotojus. Studentai įvardijo darbuotojų potencialui ugdyti naudojamus būdus pirmenybės suteikimo tvarka (4.17 lentelė). Transporto įmonių vadovai supranta, norint, kad darbuotojai sėkmingai dirbtų įmonėje, neužtenka tik jų pačių pastangų, reikia investuoti papildomai į darbuotojų kvalifikaciją. Dauguma respondentų tvirtino, kad siunčia savo įmonių darbuotojus į įvairius kursus, kurių kaina (matyti iš atlikto tyrimo) Lietuvoje svyruoja nuo 500 Lt iki 2 000 Lt, Estijoje – apie 520 Lt, o Latvijoje, – viena iš minėtų alternatyvų, – kredito nuo 1 000 iki 10 000 eurų suteikimas studentams.

Kaip parodė tyrimas, Lietuvos, Latvijos ir Estijos studentų nuomonė dėl darbuotojų potencialui ugdyti naudojimo būdų nesutapo, įvardyti kriterijai dėl darbuotojų motyvacijos taip pat skyrėsi (4.15 pav.). Lietuvos ir Latvijos studentus labiausiai motyvuoja suvokimas, kad jų darbas reikšmingas, Estijos – galutinių tikslų, rezultatų ir pan. numatymas. Lietuvos dėstytojų teigimu, galutinių tikslų, rezultatų ir pan. numatymas, Latvijos ir Estijos dėstytojams visi pateikti variantai vienodai svarbūs. Apie transporto/logistikos sektoriaus atstovų nuomonę plačiau žiūrėti 4.1.3 skyriuje.

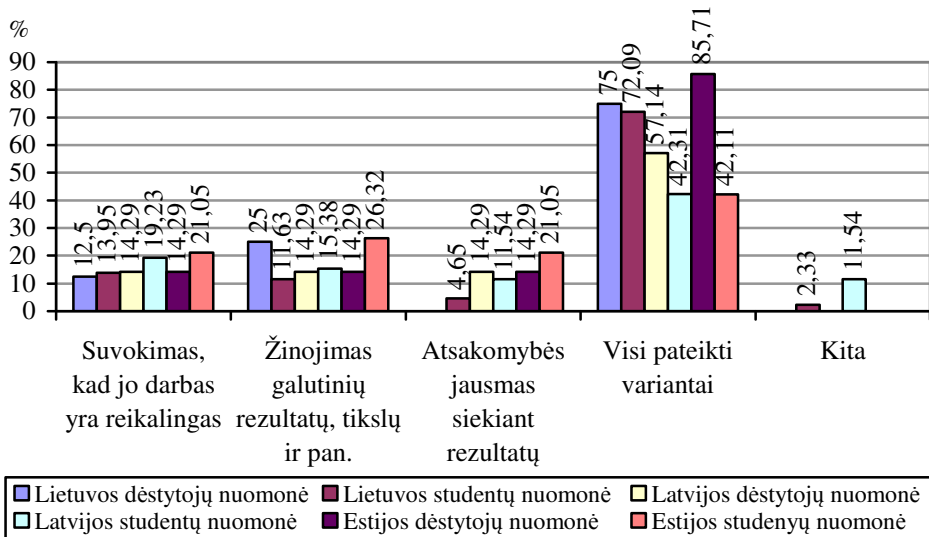
4.17 lentelė. Būdai darbuotojų potencialui ugdyti

Table 4.17. Methods for the development of employees' potential

Lietuvos respondentų požiūris	<ul style="list-style-type: none"> • atlyginimo už darbą sistema; • profesinis darbuotojų rengimas, mokymas; • adaptacija; • profesinis orientavimas; • veiklos vertinimas; • paaukštinimas pareigose.
Latvijos respondentų požiūris	<ul style="list-style-type: none"> • profesinis darbuotojų rengimas, mokymas; • atlyginimo už darbą sistema; • profesinis orientavimas ir paaukštinimas pareigose; • veiklos vertinimas; • adaptacija;
Estijos respondentų požiūris	<ul style="list-style-type: none"> • profesinis darbuotojų rengimas, mokymas; • veiklos vertinimas; • profesinis orientavimas; • adaptacija; • paaukštinimas pareigose; • atlyginimo už darbą sistema.

Taigi, norint, kad būtų užtikrintas transporto vadybos specialistų konkurencingumas, studentų požiūriu turi būti: studentai mokomi derybinių įgūdžių;

glaudesnis studijų ir verslo ryšys; skiriamas didesnis dėmesys darbų pristatymo kokybei; suteikta daugiau praktinių žinių, t. y. daugiau dėmesio skirti praktikoje tam tikrose įmonėse; tobulinamos profesinės užsienio kalbų žinios; investuojama į mokymus, informacines technologijas; užtikrinamas įmonių ir aukštųjų mokyklų bendradarbiavimas, ruošiant įmonėms reikalingus specialistus; sudarytos sąlygos individualiam darbui, o komandinis darbas gali būti panaudojamas kaip mokymosi būdas; pakankamas žinių bagažas ir supratimas apie rinkos ekonomiką ir vadybą; skatinimas už pasiektus rezultatus; pats transporto vadybos specialistas turi stengtis išlikti konkurencingas; užtikrinant aukštesnę mokymo kokybę.



4.15 pav. Darbuotojus labiausiai motyvuojantys elementai

Fig. 4.15. Elements that motivate the employee the best

Norint užtikrinti konkurencingumą, turi būti plėtojama transporto vadybos specialistų konkurencingumo ugdymo strategija. Lietuvos, Latvijos ir Estijos studentų teigimu, tą galima būtų pasiekti tokiais būdais: bendradarbiauti su įmonėmis; siekti geresnio praktinio parengimo; supažindinti su gautų rezultatų ekonomine nauda, t. y. susieti uždavinį su rezultatais, tokiu būdu užtikrinant motyvaciją; didinti transporto vadybos specialistų išskirtinumą iš kitų profesijų; organizuoti įvairius mokymus, dalyvauti parodose, seminaruose ir t. t.; daugiau dėmesio skirti užsienio kalbų mokymui, verslo etikai, komunikacinių įgūdžių formavimui ir supažindinimui su naujomis technologijomis; organizuoti įvairius susitikimus, bendrus renginius su transporto sektoriaus darbuotojais; rengti ne-

mokamus kvalifikacijos kėlimo kursus; numatyti tikslų pasiekimo strategiją; ugdyti asmenines savybes.

Transporto įmonių vadovų teigimu, siekiant transporto vadybos specialistų konkurencingumo, turi būti (4.18 lentelė) darbo rinkoje visų pirma užtikrintos bendradarbiavimo galimybės tarp aukštųjų mokyklų ir darbdavių. Taip būtų galima išsiaiškinti poreikius, o studentų rengimas būtų priartintas prie rinkos keičiamų reikalavimų tos specialybės darbuotojams.

4.18 lentelė. Transporto įmonių vadovų siūlymai siekiant užtikrinti transporto specialistų konkurencingumą

Table 4.18. Directors' of transport and logistics companies suggestions to ensure the competitiveness of transport specialists

Lietuvos respondentų požiūris	<ul style="list-style-type: none"> • skatinimo priemonės; • geras atlyginimas ir pasitikėjimas žmogumi; • aukštesni profesiniai reikalavimai; • gebėjimas dirbti komandoje; • rezultatų siekis; • kuo mažiau leisti atidarinėti transporto ir logistikos kompanijų; • daugiau praktinių užduočių paskaitų metu, tinkama dėstytojų kvalifikacija. Labai svarbu vadybininkams pasiūlyti užsienio, lietuvių naujausią literatūrą, taip pat naudoti naują kompiuterinę įrangą bei programas.
Latvijos respondentų požiūris	<ul style="list-style-type: none"> • tik geras darbas ir geros darbo sąlygos.
Estijos respondentų požiūris	<ul style="list-style-type: none"> • dėmesio sutelkimas į galutinį rezultatą; • geras atlyginimas; • vienodos investicijos į įgūdžius.

Taigi, norint užtikrinti transporto vadybos specialistų konkurencingumo ugdymą, studijų procesą reikia organizuoti taip, kad studentai įgytų ne tik teorinių žinių, bet ir praktinių įgūdžių, atitinkančių šių dienų ekonomiką ir rinkos reikalavimus. Siekiant šalinti praktinio pasirengimo problemas, darbinės kompetencijos, nesugebėjimą aptikti, analizuoti ir spręsti kylančias problemas, planuoti veiklos, siūloma kurti praktinę imitacinę mokymo įmonę, kurios veikla būtų orientuota į transporto sektoriaus veiklą. Norint šalinti derybų praktikos, verslo etikos, užsienio kalbų ir kitų dalykų trūkumą, siūloma visą studijų laikotarpį užtikrinti galimybę studentams mokytis užsienio kalbų, jei galima, peržiūrėti mokymo programas ir aptarti naujų dalykų dėstymo galimybes. Užtikrinant geresnį įmonės praktinės veiklos pažinimą siūloma skatinti darbdavių ir aukštųjų mokyklų bendradarbiavimą (pvz.: darbdaviams prisidėti prie transporto vadybos

specialistų rengimo, įdarbinimo, įvairių projektų, tyrimų, konsultacijų).

Atsižvelgiant į praktinio mokymo būtinumą, galima formuluoti transporto vadybos studentų verslumo ugdymo **viziją**: per penkerius metus turi būti sukurta ir įgyvendinta verslumo ugdymo sistema transporto vadybos specialistus rengiančiose institucijose. Tai suteiktų galimybę rengti rinkos poreikius atitinkančius transporto vadybos specialistus, užtikrins lygiavertes konkurencijos galimybes šios srities specialistams ne tik šalies viduje, bet ir už jos ribų, taip pat transporto/logistikos įmonės galės daugiau dėmesio skirti rezultatų siekiui, o ne papildomai absolventų adaptacijai rinkoje. Galimos bendradarbiavimo galimybės su Baltijos šalių mokymo institucijomis, užtikrinant bendradarbiavimą ir konkurencingų transporto vadybos specialistų rengimą darbo rinkai. **Misija**: aukštojo mokslo institucijų, rengiančių transporto vadybos specialistus, misija – parengti transporto/logistikos specialistus ir auginti vadinamąją šviesuomenę, t. y. kultūringus, išsilavinusius žmones. Todėl reikia įvertinti šių dienų rinkos reikalavimus transporto vadybos specialistų kompetencijoms ir jų ugdymui. Atsižvelgiant į tai, turi būti užtikrinamas glaudus bendradarbiavimas tarp mokymo institucijų ir transporto/logistikos verslo sektorių. Todėl kuriant transporto vadybos specialistų konkurencingumo ugdymo strategiją, turi būti skiriamas išskirtinis dėmesys transporto vadybos specialistų, dėstytojų ir transporto/logistikos įmonių vadovų nuomonių tyrimui.

4.4. Ketvirtojo skyriaus išvados

1. Darbdaviai laisvas darbo vietas aukštąjį išsilavinimą turintiems specialistams paprastai siekia užpildyti patirtį turinčiais darbuotojais. Aukštųjų mokyklų transporto vadybos absolventams reikia laiko patirčiai (praktiniams įgūdžiams) įgyti, kadangi daugumai jų trūksta praktinio pasirengimo profesinei veiklai. Lyginant su ankščiau atlikta analize, akivaizdu, kad ši problema aktuali visų sričių absolventams.
2. Didelėse transporto/logistikos įmonėse (darbuotojų skaičiumi), mažiau darbuotojų įgijusių aukštąjį išsilavinimą, o mažose įmonėse, transporto vadybos specialistai, įgiję aukštąjį išsilavinimą sudaro daugumą. Vadinasi, jiems be profesinio pasirengimo turėtų būti aktualios įvairios ekonominės ir vadybos žinios ir įgūdžiai, būtini sėkmingai įmonės veiklai ir konkurencingumo garantui.
3. Transporto vadybos specialybės esamų studijų programų turinys tenkina vidutiniškai 41,86 proc. lietuvių, 66,67 proc. latvių ir 65,79 proc. estų transporto vadybos studentų. Respondentai pageidautų, kad studijų programos sudarytų 50 proc. privalomų ir 50 proc. pasirenkamų dalykų.

Apibendrinus šio tyrimo duomenis ir anksčiau atliktą analizę, galima teigti, kad studijų kokybė yra vienas iš svarbiausių veiksnių, galinčių užtikrinti konkurencingų specialistų parengimą rinkai, todėl studentai pagaidautų prisidėti prie studijų programų rengimo.

4. Suinteresuotų grupių tyrimo metu paaiškėjo, kad transporto vadybos specialistams daugiausia trūksta darbinės kompetencijos ir praktinio pasirengimo; iš trūkstamų dalykų minėtina derybų praktika ir verslo etika. Daugiausia sunkumų versle kelia nesugebėjimas aptikti, analizuoti ir spręsti kylančias ekonomines ir vadybines problemas; menkas įmonės praktinės veiklos pažinimas; menkas užsienio kalbų mokėjimas. Panašūs rezultatai buvo gauti O. Buckūnienės ir kt. (2004, 2005), R. Adomaitienės (2002) atliktuose ekonomikos ir vadybos specialistų rinkos poreikių tyrimuose.
5. Analizuojant ar pakankamas transporto specialistų parengimo lygis, vertintas dėstytojų ir transporto/logistikos įmonių vadovų nuomonių suderinamumas ir nustatyta, kad šiuo klausimu Lietuvos respondentų nuomonės su tikimybe 0,9, Latvijos su tikimybe 0,95, Estijos su tikimybe 0,9, sutampa (pastaba: atliktoje literatūros šaltinių analizėje neaptikta informacijos apie dėstytojų apklausas).
6. Transporto vadybos specialistų rinkos poreikio prognozės tiek pagal dirbančių asmenų skaičių transporto sektoriuje, tiek pagal transporto įmonių skaičių parodė, kad yra didelis atotrūkis tarp kvalifikuotų (įgijusių transporto vadybos srities išsilavinimą) ir dirbančių transporto vadybos specialistų, todėl artimiausių penkerių metų prognozė (iki 2015 m.) yra optimistinė ir rengiamų transporto vadybos specialistų skaičius turi tendenciją didėti. Šie duomenys patvirtina, R. Rudzčio atliktą prognozę, kad prognozuoti yra optimalu penkerių metų laikotarpiu, taip pat kad socialinių mokslų srities specialistų (jiems priklauso ir transporto vadybos specialistai) paklausa augs.

Bendrosios išvados

1. Atlikus transporto sektoriaus ir jo žmogiškųjų išteklių potencialo kaip ekonominių tyrimų objekto analizę nustatyta, kad transporto sektoriaus plėtra Baltijos šalyse labai stipriai koreliuoja su BVP (investicijos į transporto sektoriaus infrastruktūrą duoda papildomą šalies BVP prieaugį, kuris yra maždaug 2,5 karto didesnis nei investuotų lėšų dydis). Transporto sektoriuje santykinai mažai darbuotojų sukuria didelę pridėtinę vertę (apie 12 % viso BVP) – tai liudija sektoriaus svarbą šalies ekonomikai. Šiame sektoriuje transporto vadybininkai yra vieni iš pagrindinių žmogiškųjų išteklių, kadangi sukuria didžiausią ekonominę naudą (apytikriai įmonėms uždirba 80–85 % pajamų).

2. Atlikus žmogiškųjų išteklių potencialo ekonominio vertinimo teorinę studiją nustatyta, kad vertinant investicijas į žmogiškąjį kapitalą, reikia atsižvelgti į gamybos (proces) intelektinį lygį; atlyginimų skirtumą, susidariusį dėl išsilavinimo lygio ir kvalifikacijos ir t. t. Į žmogiškąjį kapitalą naudinga investuoti tol, kol pelno norma iš šių investicijų prilygsta geriausios alternatyvos pelno normai.

3. Atliktų tyrimų pagrindu siūloma bendrą žmogiškojo kapitalo dydį papildomai vertinti atsižvelgiant į nelaimingų atsitikimų ir ligų darbe ($k = 0,01 \div 0,068$), prarasto arba keičiamo darbo ($k_{mot} = 0,079$, $k_{vyr} = 0,097$), juridinių ir fizinių subjektų mokesčių pokyčių (jei keičiasi mokesčiai 1 proc. tai $k = 0,01$, kai

2 proc. – $k = 0,02$ ir t. t.) tikimybę, kadangi tai tiesiogiai daro įtaką individo gaunamoms pajamoms.

4. Sukurta transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo kokybinio vertinimo metodika suteikianti galimybę kompleksiskai modeliuoti kokybinį rinkos poreikio vertinimą, pagrįstą aukštojo mokslo ir specialistų praktinio darbo ir asmeninių savybių sąsaja.

5. Sukurta transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių potencialo kiekybinio vertinimo specializuota metodika sudaro prielaidas, atlikti transporto vadybos specialistų kiekybinį rinkos vertinimą pagrįstą transporto sektoriaus darbuotojų ir parengtų specialistų santykiu, įvertinant transporto sektoriaus žmogiškųjų išteklių ir transporto parko techninį potencialą.

6. Nustatant žmogiškųjų išteklių potencialo ugdymo vertę siūloma prie sąlyginių išlaidų priskirti investicijas į mokymo bazę, dėstytojų parengimą, kvalifikacijos tobulinimą.

7. Atlikus teorinius ir empirinius tyrimus nustatyta, kad siekiant kokybiškai parengti būsimus transporto vadybos specialistus būtina užtikrinti aukštųjų mokyklų ir verslo sektorių bendradarbiavimą, studijų dalykus labiau orientuoti į rinką, darbdavius įtraukti į studijų procesą, mokymo institucijose steigti praktinio mokymo įmones, nes kokybiškai parengti specialistai turi tiesioginę įtaką įmonių veiklos efektyvumui, BVP didėjimui ir viso šalies ekonomikos augimui.

8. Sukurto modelio aproksimacija buvo įrodyta atliktais empiriniais tyrimais (tiriamų rodiklių tarpusavio koreliacijos koeficientų vidurkis 0,8).

Literatūra ir šaltiniai

- Adomaitienė, R. 2002. Ekonomistų ir vadybininkų rengimo kokybės tyrimas. *Ekonomika*, 58 tomas, Vilnius: p. 7–18.
- Adomaitienė, R.; Ruževičius, J. 2000. TQM implementation in Lithuanian education institutions. *TQM for university II: Proceedings of the international conference*. Verona.
- Adomaitienė, R.; Ruževičius, J. 2002. Visuotinės kokybės valdymo diegimo ypatumai Vakarų šalių universitetuose. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. Nr. 22.;
- Alma Mater XXI amžiuje. *Stenografuota konferencijos medžiaga*. Vilnius 1999 m.
- Alsop R. 2005. Top Schools Struggle to Teach „Soft skills“. *The Wall Street Journal, Career Journal.com*. Prieiga per internetą: <http://www.careerjournal.com/specialreportbschool03/articles/20020909-alsop-softskills.html> (Žiūrėta 2009 09 17).
- Asheim B. 1997. „Learning regions“ in globalised world economy: towards a new competitive Advantage of industrial districts? In S.Conti, M.Taylor (Eds.), *Interdependent and uneven development: global local perspective* (p. 143–176). Ashgate: Aldershot.

- Asheim, B. 1996. Industrial districts as „Learning Regions“: a condition for prosperity. *European planning studies*, 4(4), p. 379–400.
- Asheim, B., Vang, J. 2004. What can regional system of innovation and learning regions offer developing countries? *Paper presented at the second Globelics conference*, Beijing.
- Augustinaitis, A. Informacijos visuomenės profesionalumo kriterijai. 2001. Prieiga per internetą: <http://www.mokslas.lt>. (Žiūrėta 2007 02 23).
- Bagdanavičius, J. 1997. Vakarietiškas švietimo modelis. Prieiga per internetą: <http://www.vpu.lt/Vpu/Lt/KONFER/konfer97/juozasb.htm> (Žiūrėta 2007 04 25)
- Bagdanavičius, J. 2002. *Žmogiškasis kapitalas*. Mokymo metodinė priemonė. Vilnius.
- Baguckaitė, I. 2005 metų darbo rinkos prognozės. *Darbo biržos naujienos*, Nr. 1(85), 2005, p. 4
- Baltic Rim Economies. Estonia – Latvia – Lithuania – Poland – Baltic Russia Bimonthly review (2008). Prieiga per internetą: <http://www.tse.fi/FI/yksikot/erillislaitokset/pei/Documents/bre2008/5-2008%20-%20BRE.pdf> (Žiūrėta 2008 12 08).
- Barnett, R. 1992. *Improving higher education: total quality care*. London: SRHE&Open University Press.
- Becker, G.S. 1963. A Theory of the Allocation of Time. *Economical Journal* 75, p. 493–517;
- Becker, G.S. 1964. Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education. *New York: National Bureau of Economical Research*.
- Becker, G.S. 1974. The Economic Approach to Human Behavior, Schooling, Experience and Earning. *New York: National Bureau of Economic Research and Columbia University Press*.
- Becker, G.S. A theory of Marriage. *The Economics of the family*, ed Theodore W.Schultz, p. 299–344;
- Bernatonytė, D.; Normantienė, A. 2008. Smulkių ir vidutinių įmonių vaidmuo Lietuvos užsienio prekyboje. Tarptautinės mokslinės konferencijos: *Ekonomika ir vadyba* 2008, medžiaga. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com> (Žiūrėta 2008 12 02).
- Beržinskas, G. 2002. *Etika gyvenime ir versle: pažinimas ir taikymas*. Vilnius: Vilniaus universitetas.

- Blanchard, O.; 2007. *Makroekonomika*. Vilnius: Tyto alba.
- Bowden, J., Marton, F. 1998. *The university of learning*. London: Kogan page.
- Brauers, W. K. M., Ginevičius, R., Zavadskas, E. K., Antuchevičienė, J. 2007. The European Union in a transition economy. *Transformations in Business&Economy* 6(2), p. 21–37.
- Brauers, W. K. M., Zavadskas, E. K. 2008. Multi-objective optimization in local theory with a simulation for department store. *Transformations in Business&Economics* 7(3), p. 163–183.
- Brauers, W. K. M., Zavadskas, E. K., Turskis, Z., Vilutienė, T. 2008. Multi-objective contractor's ranking by applying the MOORA method. *Journal of Business economics and management* 9(4), p. 245–255.
- Brown, K. 2008. *Human Resource Management in the Public Sector*. In *Human Resource Management in the Public Sector*, Edited by Rona S. Beattie and Stephen P.O. sborne. Routledge: Taylor & Francis Group, London and New York.
- Bruce, R. Jewell. 2002. Žmonių išteklių planavimas. *Integruotos verslo studijos*. The Baltic Press. p. 437–449.
- Buckiūnienė, O.; Buckiūnienė, R. 2005. Lietuvos darbo rinkos pokyčiai įstojus į Europos Sąjungą. *Respublikinė mokslinės – praktinės konferencijos: Rengiamo specialisto atitikmuo rinkos poreikiams, įvykusios Vilniuje 2005 m. gruodžio 14 d., medžiaga*, Vilnius.
- Building the Knowledge Society. Report to Government, December (2002). Prieiga per internetą: <http://www.isc.ie/downloads/know.pdf> (Žiūrėta 2008 08 17).
- Cheng, Y. Ch.; Tam, W. M. 1997. Multi-models of quality in education. *Quality assurance in education*, vol. 5, no. 1.
- Cho, D. S. 2005. The Nine Factor Model. From Adam Smith to Michael Porter: Evolution to Competitiveness Theory. *World Scientific, Asia-Pacific Business Series*, Vol. 2, p. 135–159.
- Cho, D. S.; Moon, H. C. 2005. A New Stage Model and Its Application to Asia Countries. From Adam Smith to Michael Porter: Evolution to Competitiveness Theory. *World Scientific, Asia-Pacific Business Series*, Vol. 2, p. 175–193.
- Cook, P. 2001. Competition and its Regulation: Key Issues. Centre on Regulation and Competition Working Paper Series. Paper No. 2. Prieiga per inter-

- netą:http://www.competitionregulation.org.uk/publications/working_papers/ (Žiūrėta 2008 08 17).
- Cooke, P., Morgan, K. 1998. The network paradigm: new departures in corporate and regional development. *Society and space*, 11, p. 543–564.
- Čekanaivičius, L.; Grebliauskas, A.; Miliauskas, G. 2008. Lietuvos aukštojo mokslo finansavimo modelio projekcijos. *Ekonomika*, 81 tomas, Vilniaus universitetas, p.7–25.
- Čepienė, A. 2007. Verslo vadybos studentų bendrųjų kompetencijų ugdymo problematika: verslo ir aukštojo mokslo sankirta. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* (13), p. 48–63
- Day, G. S.; Wensley, R. 1988. Assessing competitive advantage: a framework for diagnosing competitive superiority. *Journal of Marketing*, p.1–20.
- Darbo ir socialinių tyrimų institutas. *Aukštųjų mokyklų absolventų konkurencingumas darbo rinkoje darbo jėgos pasiūlos ir paklausos kontekste (darbdavių ir absolventų apklausos duomenimis)*, (Antrojo tyrimų etapo ataskaita). Vilnius, 2004.
- Data Base of Business and Administration. Estonia. 2001.* Prieiga per internetą: http://www.balticdata.info/estonia/e_frameset.htm (Žiūrėta 2008 02 25).
- Data Base of Business and Administration. Latvia. 2001.* Prieiga per internetą: http://www.balticdata.info/latvia/lat_frameset.htm (Žiūrėta 2008 02 25).
- Data Base of Business and Administration.Lithuania. 2001.* Prieiga per internetą: http://www.balticdata.info/lithuania/lit_index.htm (Žiūrėta 2008 02 25).
- Davulis, G. 2003. *Ekonomikos teorija*. Vilnius: Lietuvos teisės universitetas
- Didžiulienė, R. 2004. *Sociologija*. Mokomoji priemonė. Kaunas: Technologija.
- Drucker P.; Miller, D. 1998. *The Future Organisation. A Chameleon in All its Glory. The Organisation of the Future*. San Francisko: Jossey-Bass Publisher.
- Economic Growth and Resources. Vol. 2 : Trends and Factors*, edited by R.C.O. Matthews (London: Macmillan, 1980), p. 107–129. The Proceedings of the Fifth World Congress of the International Economic Association, Tokyo.
- Ennals, R., Gustavsen, B. 1999. *Work organisation and Europe as a development coalition*. Amsterdam-Philadelphia: John Benjamin's Publishing Company.
- Eraut, M. 1990. *Developing professional knowledge and competence*. New York: Basic Books.

- Estijos rinkos tyrimai. Prieiga per internetą: <http://www.reportbuyer.com/countries/europe/estonia/index.html> (Žiūrėta 2008 02 25).
- Estijos statistikos departamentas. Prieiga per internetą: <http://www.stat.ee/>
- Europos Bendrijos konkurencijos taisyklės 2005 – Vilnius: Lietuvos Respublikos konkurencijos taryba, p.6.
- Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto nuomonė dėl užimtumo politikos: EESRK vaidmuo po plėtros ir Lisabonos proceso perspektyvoje. 2005. SOC/187-CESE 135/2005(DE)KA/IF/SS/MR/rs/am. (Žiūrėta 2007 02 23).
- Europos komisija. 2006. *Tenasustos Europos pažanga – Europos komisijos 2001 m. Baltosios knygos dėl transporto politikos laikotarpio vidurio apžvalga*. Liuksemburgas: Europos komisijos energetikos ir transporto generalinis direktoratas.
- Eurostat yearbook. 2008. Prieiga per internetą: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-CD-07-001-01/EN/KS-CD-07-001-01-EN.PDF (Žiūrėta 2008 12 03).
- Eurostat. 2007. *Panorama of transport*. Liuksemburgas: Europos komisija.
- Eurostat. 2007. *Panorama of transport*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- Eurostat. 2009. *Panorama of Transport*. European Communities.
- Eurostatistics: Data for short term economic analysis 2008. Prieiga per internetą: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-BJ-08-012/EN/KS-BJ-08-012-EN.PDF (Žiūrėta 2009 02 03).
- Florida, R. 1995. Toward the learning region. *Futures*, 27 (5), 527-536.
- Ginevičius, R., Butkevičius, A., Podvezko, R. 2006. Complex evaluation of economic development of the Baltic States and Poland. *Economicky Casopis* 54(9), p. 918–930.
- Ginevičius, R., Ginevičienė, V. B. 2009. The compliance of master's degree studies with the economic needs of the country. *Technological and economic development of economy* 15(1), p. 136–153.
- Ginevičius, R., Podvezko, V. 2008a. A feasibility of multicriteria methods' application to quantitative evaluation of social phenomena. *Verslas: teorija ir praktika* 8(1), p. 14–18.
- Ginevičius, R., Podvezko, V. 2008b. Multicriteria graphical-analytical evaluation of the financial state of construction enterprises. *Technological and Economic Development of Economy* 14(4), p.452–461.

- Ginevičius, R., Podvezko, V., Bruzgė, Š. 2008a. Evaluating the effect of state aid to business by multicriteria methods. *Journal of Business Economics and Management* 9(3), p. 167–180.
- Ginevičius, R., Podvezko, V., Raslanas, S. 2008b. Evaluating the alternative solutions of wall insulation by multicriteria methods. *Journal of Civil Engineering and Management* 14(4), p. 217–226.
- Glinskienė, R.; Daraškevičiūtė, B.; Lipinskienė, D. 2006. Strateginių pramonės šakų vystymosi tendencijos Lietuvoje. *Inžinerinė ekonomika* 2 (47). Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com> (Žiūrėta 2008 11 30).
- Goldstein, I. I.; Gilliam, P. 1990. Training systems issues in the year 2000, *American Psychologist*, Vol. 45, p.134–143.
- Goncharov, V. V. 1999. *Руководство для высшегоуправленческого персонала*. Москва: МНИПУ.
- Gonzalez, J.(ed); Wagenaar R.(ed). 2003. *Tuning Educational Structures in Europe. Final Report. Phase One*. University of Deusto, University of Groningen
- Gralis, A. 2003. *Logistikos terminų aiškinamasis žodynas*. VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
- Gražulis, V. 2004. Dabarties iššūkiai vadybos mokslui ir praktikai Lietuvoje. *Konferencija: Verslumo ugdymo kolegijose galimybės ir problemos. Straipsnių rinkinys*, p. 10–29.
- Green, A. 2000. *Lifelong learning and the learning society: different European models of organization*. In A Hodgson (Ed.), *Policies, politics and the future of lifelong learning*. London: Kogan Page.
- Gruževskis, B.; Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. 2003. Jaunimo integracijos į darbo rinką problemos = The problems of the youth integration into the labour market. Gruževskis, B.; Okunevičiūtė-Neveauskienė, L. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* Nr. 6. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla., p. 174–189.
- Guion, R. M. 1991. Personal assessment, selection and placement. In N. D. Dunnette, L. M.Hough (Eds.). *Handbook of industrial/organizational psychology*, Vol. 2. Palo Alto, CA: Consulting psychologists Press, Inc.
- Gustas, E. 2003. Žmogiškųjų išteklių valdymo ypatumai valstybės tarnyboje: tarnautojų veiklos vertinimas ir kvalifikacijos tobulinimas. *Viešoji politika ir administravimas*, Nr.5, ISSN 1648-2603, p. 65–70.

- Hall, R. 1993. A Framework Linking Intangible Resources and Capabilities to Sustainable Competitive Advantage. *Strategic Management Journal*, 14, p. 607–618.
- Haug, P.; Kelemant, K. S. 1996. Introduction of total Quality Management (TQM) into the process of teaching management: a discussion of initial applications. *Journal of Management Education*. Vol. 20, No. 3.
- Hidelbrandtas, S. Naujas požiūris į darbuotojus ir verslą. *Strategija ir vadovavimas*. Vilnius, 2003.
- Hill, R. C.; Stafford, F. P. 1974. The Allocation of Time to Preschool Children and Education Opportunity. *Journal of Human Resources* 9, p. 323–341.
- Hoffmann, M. 2003. Cross-country evidence on the link between the level of infrastructure and capital inflows. *Applied Economics* 35, p. 515–526.
- Hooley, G.; Saunders, J. 1993. Competitive Positioning: The key to marketing success. *Hemel Hemstead: Prentice Hall*.
- Janiūnienė, R. 2005. Vadybininko kompetencijos: rinkos poreikiai ir darbdavių vertinimai. *Respublikinė mokslinė – praktinė konferencija: Rengiamo specialisto atitikmuo rinkos poreikiams, įvykusios Vilniuje 2005 m. gruodžio 14 d., medžiaga*, Vilnius.
- Jarvis, P., Holford, J., Griffin, C. 2004. *The theory and practice of learning*. London. Kogan Page.
- Jaskelevičius, K. Specialistų rengimo bei profesinės adaptacijos problemos ir jų sprendimas. *Respublikinė mokslinė – praktinė konferencija: Rengiamo specialisto atitikmuo rinkos poreikiams, įvykusios Vilniuje 2005 m. gruodžio 14 d., medžiaga*, Vilnius.
- Jėčiuvienė, M. 2006. Darbo santykių kokybės valdymas. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai* (38). Vytauto Didžiojo universitetas, p. 67–76.
- Jorgenson, W.D. 2001. *Information technology and the US economy*. *The American Economic Review*.
- Jovaiša, L. 2007. *Enciklopedinis edukologijos žodynas*. Vilnius: Gimtasis žodis.
- Jucevičienė, P. 2007. *Besimokantis miestas*. Monografija. Kauno technologijos universitetas.
- Jucevičienė, P., Lepaitė, D. 2000. Kompetencijos sampratos erdvė. *Socialiniai mokslai*, 1(22), p. 44–51.
- Jucevičius, G. 2007. *Inovatyvūs miestai ir regionai*. Kaunas: Technologija.
- Jucevičius, R. 1998. *Strateginis organizacijų vystymas*. Kaunas.

- Kaklauskas, A., Zavadskas, E. K., Raslanas, S., Ginevičius, R., Komka, A., Malinauskas, P. 2006. Selection of low-e windows in retrofit of public buildings by applying multiple criteria method COPRAS: A Lithuanian case. *Energy and Buildings* 38(5), p. 454–462.
- Kaklauskas, A., Zavadskas, E.K., Banaitis, A., Šatkauskas, G. 2007. Defining the utility and market value of real estate: a multiple criteria approach. *International Journal of Strategic Property Management* 11(2), p. 107–120.
- Kardelis, K. 2002. *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*. Leidykla JUDEX. Kaunas.
- Keršienė, K.; Savanavičienė, A. 2004. Žmogiškųjų išteklių valdymo vaidmuo kultūrinės integracijos kontekste. *Inžinerinė ekonomika*, Nr. 3/38: p. 63–70.
- Klimašauskienė, D. 2007. Konkurencijos samprata ekonomikos teorijoje. *Ekonomika, tomas 79*. Vilniaus universitetas, p. 109–123.
- Kondratavičienė, V.; Sajienė, L. 2007. Praktinio mokymo realioje darbo vietoje modernizavimo vertinimas: studentų požiūrio tyrimas. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* (13), p. 102–112.
- Kotler, P.; Armstrong, G.; Saunders, J.; Wong, V. 2003. *Rinkodaros principai*. Poligrafija ir informatika, Kaunas 2003. p. 432.
- Kowles, M. S. 1975. *Self-directed learning*. Cambridge: Prentice Hall Regents.
- Krugman, P. R. 1996. Making Sense of the competitiveness debate. *Oxford Review of Economic Policy*, Vol. 12, No. 3, p.17–25.
- Krugman, P., R., Obstfeld, M. 1994. *International Economics (3-rd ed.)*. New York: Harper Vollins Colledge Publ.
- Kulakauskas, A.; Radžvilas V. 2005. *Lietuvos mokslo ir studijų sistemos reformos gairės*. Prieiga per internetą: <http://www.tspmi.vu.lt/files/news/lietuvos%20mokslo%20ir%20studiju%20reformos%20gaires.doc> (Žiūrėta 2008 07 20)
- Kumpikaitė, V. 2007. Human resource development in the knowledge society. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, Nr.2(9), Šiaulių universitetas, p.122–127.
- Kumpikaitė, V.; Sakalas, A. 2007. Human resource development in innovation process in the age of globalization (Lithuanian study). *Managing Total Innovation and open Innovation in the 21 st Century: proceedings of the 5th International Symposium on Management Technology ISMOT'07*, June 1–3, Haghzhou, China, Zhejiang University Press, p.4008–4012.

- Larsen, K., Edquirt, Ch., Rees, G., Lorenzen, M., Vincent-Lancrin, S. 2001. *Cities and regions in the new learning economy*. Paris: OECD.
- Latvijos rinkos tyrimai*. Prieiga per internetą: <http://www.reportbuyer.com/countries/europe/latvia/index.html> (Žiūrėta 2008 02 25).
- Latvijos statistikos departamentas*. Prieiga per internetą: <http://www.csb.gov.lv> (Žiūrėta 2008 02 25).
- Latvijos statistikos departamentas*. Prieiga per internetą: <http://www.stat.lv> (Žiūrėta 2008 02 25).
- Laužackas, R. 2005. *Profesinio rengimo metodologija*. Monografija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
- Laužackas, R.; Pūkelis, K. 2000. Kvalifikacija ir kompetencija: samprata, santykis bei struktūra profesijos mokymo veiklos kontekste. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr.3. Kaunas, VDU.
- Ledauskaitė, K. 2004. *Transporto vadybininkų integracijos į verslo struktūras tyrimas*. Bakalauro darbas. Vilniaus Gedimino technikos universitetas.
- Ledauskaitė, K. 2006. *Transporto vadybos specialistų rinkos poreikio tyrimas*. Magistrinis darbas. Vilniaus Gedimino technikos universitetas.
- Lee, J. Amd Miller, D. 1999. People Matter: Commitment to Employees, Strategy and Performance in Korean Firms. *Strategic Management Journal*, 20, p. 579–593.
- Leibowitz, A. 1974. *Home Investment in Children*. in *Economics of the Family: Marriage, Children, and Human Capital*, ed. Theodore W. Schultz (Chicago: University of Chicago Press).
- Lekavičienė, R. 2002. Socialinė darbuotojo kompetencija – kas tai? *Verslo žinios*, Nr. 7, Vilnius.
- Lendrum, T. 1998. *The strategic partnership handbook*. Ohio: Mc Graw-Hill Companies.
- Leonienė, B. 2004. Verslumo svarba garantuojant užimtumą žinių ekonomikos sąlygomis. *Konferencija: Verslumo ugdymo kolegijose galimybės ir problemos. Straipsnių rinkinys*.
- Lepaitė, D. 2001. *Kompetencijų plėtojančių studijų programų lygio nustatymo metodologija*. (Daktaro disertacija, Kaunas, Kauno technologijos universitetas).
- Leslie, L.; Brinkman, P. 1988. *The Economic Value of Higher Education*. ACE, Macmillan Publishing Company. - N.Y.

- Lietuvių kalbos žodynas VII tomas, L-MĒLTI.* 1966. Vilnius: Mintis.
- Lietuvos aukštasis mokslas. 1998. Baltoji knyga.* Projektas. Vilnius: LR švietimo ir mokslo ministerija.
- Lietuvos banko 2000 metų ataskaita.* Prieiga per internetą: <http://www.lb.lt/lt/leidiniai/ataskaitos/ataskaita2000.pdf> (Žiūrėta 2008 02 25).
- Lietuvos darbo biržos duomenys.* Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt> (Žiūrėta 2008 08 17).
- Lietuvos makroekonomikos apžvalga.* Vilniaus bankas, 2000. Lietuvos makroekonomikos apžvalgos. Prieiga per internetą: http://www.seb.lt/pow/wcp/templates/sebarticle.cfmc.asp?DUID=DUID_88F756C3CB8D1AFFC1256FEB00326B7D&xsl=lt/sebarticle.xsl&sitekey=seb.lt&lang=lt (Žiūrėta 2008 12 04).
- Lietuvos mokslo ir technologijų baltoji knyga.* 2001. Vilnius: LR švietimo ir mokslo ministerija.
- Lietuvos rinkos tyrimai.* Prieiga per internetą: <http://www.reportbuyer.com/countries/europe/lithuania/index.html>. (Žiūrėta 2008 08 17).
- Lietuvos statistikos departamentas.* Prieiga per internetą: www.stat.gov.lt (Žiūrėta 2008 08 17).
- Lietuvos švietimo ir mokslo ministerija.* Prieiga per internetą: www.smm.lt (Žiūrėta 2008 08 17).
- Longworth, N. 2000. *Making lifelong learning work: learning cities for a learning century.* London: Kogan Page.
- Lundvall, B. A., Johnson, B. 1994. The learning economy, *Journal of industry studies*, 1, 23–42.
- Lundvall, B.A. 2004. Why the new economy is a learning economy. *DRUID Working Paper.* Aalborg: Aalborg University.
- Makijovaitė R., Ruževičius J. 1998. *Problems and perspectives of TQM implementations in Lithuanian education institutions. Qualite Total et Enseignement superior.* Toulan-Var: European Society for Organizational Excellence, p. 139–144.
- Martinkus, B.; Neverauskas, B.; Sakalas, A.; Venskus, R.; Žilinskas, V. 2000. *Aiškinamasis įmonės vadybos terminų žodynas.* Kaunas: Technologija.
- McGraw, P.C. 2000. *Gyvenimo strategija.* Vilnius.
- McLagan, P. 1989. Model for HRD practice. *Training and development journal*, 43 (9), p. 49–59.

- Mikalkevičienė D. 2004. Verslumo ugdymas praktinio mokymo firmoje: galimybės ir problemos. *Konferencija: Verslumo ugdymo kolegijose galimybės ir problemos. Straipsnių rinkinys*, p. 66–76.
- Mincer, J. 1962. On-the-Job Training: Costs, Returns, and Some Implications. *Investment in Human Beings*, ed. Theodore W. Schultz, priedas *Journal of Political Economy* 70, pt. 2; p. 50–79.
- Mintzberg, H. 2004. *Managers Not MBA's*. Prentice Hall, *Financial Times*, *Person Education*.
- Mosca, M. 2005. *Competition and Monopoly Power in Vilfredo Pareto and Enrico Barone*. Prieiga per internetą: <http://www.dse.unibo.it/mosca/Tacomatradingl.pdf>.
- Nedveckaitė, J. 2005. Kaip išsaugoti gerą darbuotoją. – *Laikas*, spalio 14–20, 4.
- Noe, R.A., Hollenberck, J. R., Wright, P. M. Human resource management: Gaining a competitive advantage. *Fifth Edition, published by McGraw-Hill/Irwin*, a business unit of The McGraw-Hill Companies.
- OECD (2005). *SME and Entrepreneurship Outlook (2005)*. – France: OECD Publishing;
- Ohmae, K. 1993. *The rise of the region state*. *Foreign Affairs*, 72, p. 78–87.
- Otter, S. 1992. Competence or competencies? Holism or vocationalism in higher education? *The New Academic*, 1 (3), p. 6–8.
- Palčiauskienė, R.; Garšvinė, L. 2005. Absolventų žinios padeda įsitvirtinti darbo rinkoje. *Respublikinė mokslinės – praktinės konferencijos: Rengiamo specialisto atitikmuo rinkos poreikiams*, įvykusios Vilniuje 2005 m. gruodžio 14 d., medžiaga, Vilnius
- Palšaitis, E., Palšaitis, R. 2001. *Logistika: lietuvių – anglų kalbų logistikos terminai, sąvokos*. Vilnius: Rotas.
- Palšaitis, R. 1997. *Marketingo ir kokybės valdymas transporte*, Vilnius, Technika.
- Palšaitis, R., Bazaras, D. 2007. Theoretical aspects of logistics training process management. *TRANSPORT – 2007, Vol XXII, No 1, p. 14–18*.
- Panorama of Transport. Eurostat: Statistical books 2007*. Prieiga per internetą: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-BW-07-001-20/EN/KS-BW-07-001-20-EN.PDF (Žiūrėta 2009 09 17).
- Pascharopoulos, G.; Woodhall, M. 1985. *Education for Development. An analysis of investment choices*. New York: Oxford University Press. Prieiga per internetą:

- http://www.wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2002/05/30/000094946_02051604452866/Rendered/INDEX/multi0page.txt (Žiūrėta 2007 02 23).
- Pascharopoulos, G. 1993. Returns to Investment in Education. *Policy*.
- Paulionienė, L. 2007. Verslumo ugdymas profesiniame mokyme. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos* (13). ISSN 1392 – 6241. p. 200–209.
- Porte, M. E. 2000. *Конкуренцияю Москва*: Издательский дом Вильямс, 496 p.
- Porter, M. E. 1987. From competitive advantage to corporate strategy. *Harvard Business Review*, p 43–59.
- Porter, M. E. *The Competitive Advantage of Nations*. Published by Palgrave, 855 p.
- Porter, M., E. 1990. *The Competitive Advantage of Nations*. The Free Press. A Division of Macmillan, Inc. New York.
- Prunskus, V. 2004. *Sociologija. Teorija ir praktika* – Vilnius: Vilniaus teisės ir verslo kolegija.
- Pučėtaitė, R. 2001. Konkurencinio pranašumo kūrimas etikos priemonėmis: žmoniškųjų išteklių vadybos ypatumai Lietuvoje. *Dalykinė etika: pasaulinės tendencijos ir postsocialistinių šalių aktualijos*. Kaunas.
- Quinn, J. B.; Anderson, P.; Finkelstein S. 1996. Leveraging intellect. *Academy of Management Executive*, Vol. 10, p.7–27.
- Rakauskienė, O.G. 2006. *Valstybės ekonominė politika*. Vilnius Mykolo Riomerio universitetas.
- Ram, R.; Schultz, T. W. 1979. Life Span, Health, Savings, and Productivity. *Economic Development and Cultural Change* 27, p. 399–421.
- Research Working Paper 1067*. Prieiga per internetą: http://www-wds.worldbank.org/external/default/WDSContentServer/WDSP/IB/2002/05/30/000094946_02051604452866/Rendered/INDEX/multi0page.txt (Žiūrėta 2008 08 17).
- Rothwell, W.J. 1996. *ASTD models for human performance improvement: roles, competencies, and outputs*. New York: American society for training and development publishers.
- Rowntree, D. 1996. *Exploring Open and Distance Learning (3e)*. London: English National Board for Nursing Midwifery and Health Visiting.
- Rudzkiš, R. 2008. *Tarptautinė patirtis prognozuojant specialistų paklausą*. Prieiga per internetą: http://www.npi.lt/files/file/naujienos/081024_Pristatymas_Rudzkiš_SMM.pdf (Žiūrėta 2008 12 22).

- Rugman, M.; Moon, H. C.; Verbeke, A. 2005. The Generalized Double Diamond Model. From Adam Smith to Michael Porter: Evolution to Competitiveness Theory. *World Scientific, Asia-Pacific Business Series*, Vol. 2, p. 111–133.
- Ruttan V. W. 1975. Integrated Rural Development Programs: A Skeptical Perspective. *Agricultural Development Council*, New York. *Perspausdintas International Development Review* 17, no.7.
- Ruževičius, J. 2006. Integration of Total Quality Management and Knowledge Management. *Informacijos mokslai* (37), p.30–38.
- Ruževičius, J. 2007. Studijų kokybės vadybos sistemų tyrimas. *Ekonomika* (80), p. 51–69.
- Ruževičius, J.; Makijovaitė, R. 1998. Total Quality Management: Philosophy, Methods, Model. *Forum Ware*. No. 1–4.
- Sakalas, A. 1996. *Qualitative and quantitative aspects of personnel development*: monograph, Kaunas: Technologija (In Lithuanian).
- Schultz, T. 1964. *Investment in Human Capital*. Economic Growth – an American Problem. - Englewood Cliffs.
- Schultz, T. W. 1961. Investment in Human Capital. *American Economic Review* 51 (March 1961), p. 1–17.
- Schultz, T. W. 1963. *The Economic Value of Education*. New York: Columbia University Press, 1963.
- Schultz, T. W. 1968. Institutions and the Rising Economic Value of man. *American Journal of Agricultural Economics* 50, p. 1113–1122.
- Schultz, T. W. 1971. *Investment in Human Capital: The Role of Education and Research*. New York: Free Press.
- Schultz, T. W. 1972. *Human Resources. NBER Fiftieth Anniversary Colloquium VI*, New York: National Bureau of Economic Research.
- Schultz, T. W. 1998. *Investavimas į žmones: Gyventojų kokybės ekonomika*. Vilnius: Eugrimas,
- Scott, M.C. 2001. *The Intellect Industry*. New York.
- Short, J. 1999. *Road freight transport in Europe some policy and challenges*. European conference of ministers of transport. Verona.
- Simanavičienė, A. 2005. Tarptautinės konkurencijos ypatumai šiuolaikinėmis sąlygomis. *Ekonominės ir rinkodaros problemos besikeičiančioje aplinkoje*; p. 220–222.

- Simanavičienė, Ž.; Šimberova, I.; Bruneckienė, J. 2007. Regionų konkurencingumo vertinimo teoriniai aspektai. *Ekonomika, tomas 77*. Vilniaus universitetas, p.68–81.
- Simonsen, P. 1997. *Development Culture in your Organization using Career Development as Change Agent*. Davis-Black Publishing, Palo Alto.
- Sjaastad, L. A. 1962. The Costs and Returns of Human Migration. *Investment in Human Beings*, ed. Theodore W.Schultz, priedas *Journal of Political Economy* 70, pt. 2; p. 80–93.
- Spencer L. M., Spencer S. M. 1993. *Competence at work: models for superior performance*. London: John Wiley&Sons.Inc.
- Spencer, L. M; Spencer, S. M. 1993. *Competence at Work*. Hoboken, NJ: John Wiley and Sons, Inc.
- Stewart, T. A. 1997. *Intellectual Capital*. New Wealth of Organization. - N.Y., p. 101.
- Stigler, G. 1967. Perfect Competition Historically Contemplated. *Journal of Political Economy*, 75.
- Strazdienė, G.; Garalis, A. 2006. Verslumas: ugdymo programos ir jų efektyvumo raiška. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*: (38), p.153–167.
- Swed banko duomenys. Prieiga per internetą: www.swedbank.lt
- Šmergelienė, V. 2007. Lietuvos kolegijų bendradarbiavimo žmoniškųjų išteklių plėtros dalybių tinkle vertinimas. *Ekonomika, tomas 80*, Vilniaus universitetas, p. 70–83.
- Tamošiūnas, T. 2003. *Socialinių tyrimų kvalifikacinis darbas*. VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla. Šiauliai.
- Tarptautinių žodžių žodynas*. 2008. Vilnius: Alma littera.
- Taruškienė, J. 1997. *Premises for facilitation of continuing education in Lithuania*. (Doctoral Dissertation, Kaunas, Kaunas University of Technology).
- Teminis anglų-vokiečių-lietuvių kalbų Verslo žodynas*. 2008. Vilnius: Alma littera.
- Tidikas, R. 2003. *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius.
- Transporto sektoriaus įtakos Lietuvos ekonomikai bei gyvenimo kokybei studija*. (2007). UAB „Ekonominės konsultacijos ir tyrimai“. Prieiga per internetą: <http://media.search.lt/GetFile.php?OID=208846&FID=608945> (Žiūrėta 2008 12 01).
- U.S. Department of transportation. 2004. *Freight transportation: Improvements and the economy*. Federal highway administration.

- University of Tartu – Faculty of Economics & Business Administration Working Paper Series Inflation and stabilisation in the Baltics*. 2005. Prieiga per internetą:
<http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=brth&AN=15859777&site=bsi-live> (Žiūrėta 2008 12 01)
- Urbonavičius, S. 1990. *Marketingo pagrindai*, Vilnius.
- US Public policy center; Economic development research group. 2001. *Guidebook for assessing the social and economic effects of transportation projects*. Washington, S.C.: National academy press.
- Ustinovichius, L., Zavadskas, E. K., Podvezko, V. 2007. Application of a quantitative multiple criteria decision-making (MCDM-1) approach to the analysis of investments in construction. *Control and Cybernetics* 36(1), p. 251–268 .
- Vadovai ir Vadybininkai. Dvikalbis aiškinamasis žodynėlis*. (2003). Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Vilnius: Agora.
- Vainienė, R. 2005. *Ekonomikos terminų žodynas: apie 1400 terminų*. Vilnius: Tyto Alba.
- Vasauskaitė, J., Krušinskas, R. 2009. Technologijų gyvavimo ciklo ir strateginių sprendimų sąveika įmonės konkurencingumo užtikrinimui. *Ekonomika ir vadyba*. ISSN 1822-6515, p. 1009–1017.
- Vasiljeviene, N. 2003. Ekonomikos humanizacija – efektyvios Lietuvos ūkio integracijos į Europos Sąjungą sąlyga. *Ekonomika*, t.63. Vilnius.
- Vilniaus darbo birža*. Prieiga per internetą: <http://www.vdb.lt> (Žiūrėta 2008 08 17).
- Viteikienė, M., Zavadskas, E.K. 2007. Evaluating the sustainability of Vilnius city residential areas. *Journal of Civil Engineering and Management* 13(2), p.149–155.
- Von Krogh, G., Roos, J. 1995. *Organizational epistemology*. New York: St.Martin's Press.
- Vossensteyn, H. 2005. *Perceptions of student price-responsiveness. A Behavioural economics exploration of the relationships between socio-economic status, perceptions of financial incentives and student choice*. Published by CHEPS/UT, Postbus 217,7500 AE Enschede, 2005.
- Wagner, R. 2001. Competition as a Rivalrous Process: Attilio da Empoli and the Years of High Theory that Might Have Been. *Journal of Economic Studies*, Volume 28, No. 4–5, p. 337–345(9).
- Walker, J. W. 1992. *Human Resource Strategy*. New York: McGraw-Hill.

- Walkingtonas, J.; Pemberton, P. and Eastwell, J. 1994. Practical work in engineering: A challenge for distance education. *Distance Education*, Vol. 1, 5, No 1.
- Wannacott, P. R. 1994. *Makroekonomika*. Kaunas: Litera.
- Woolcock, M. 1998. Social capital and economic development: towards theoretical synthesis and policy framework. *Theory and Society*, 27, p.151–207.
- Zavadskas, E. K., Turskis, Z., Tamošaitienė, J. 2008b. Contractor selection of construction in competitive environment. *Journal of Business Economics and Management* 9(3), p. 181–187.
- Zavadskas, E. K., Turskis, Z., Tamošaitienė, J., Marina, V. 2008a. Multicriteria selection of project managers by applying grey criteria. *Technological and Economic Development of Economy* 14(4), p. 462–477.
- Диаглов, С. А. 1995. *Экономика обзования впереходный период*. - СПб.: узд-во СПБХЭФ.
- Диаглов, С. А. 1996. *Теория человеческого капитала*. Учебное пособие. - СПб.: узд-во СПБХЭФ.
- Кендрик, Дм. 1978. *Сцвокупный капитал США и его формирование*. - М.: Прогресс.
- Современный капитализм: проблемы рабочей силы/ под ред.Никина С. - М.: Наука, 1985.

Autorės publikacijos disertacijos tema

Straipsniai recenzuojamuose mokslo žurnaluose

- Ledauskaitė, K. 2010. Baltijos šalių transporto vadybos specialistų kompetencijų vertinimas: studentų požiūrio tyrimas. *Mokslas – Lietuvos ateitis. Verslas XXI amžiuje*. 2 tomas, Nr. 2. p. 38–42. ISSN 2029-2341 print/ISSN 2029-2252 online. (Index Copernicus).
- Bazaras, D.; Ledauskaitė, K.; Palšaitis, R. 2010. Comparable analysis of informatikon and communication technologies in Lithuania and Finland. *Transport*, Volume 25, Number 1, p. 98–104. ISSN 1648-44142 print/ISSN 1648-3480 online. (Thomson ISI WOS).
- Ledauskaitė, K. 2010. Transporto vadybos studentų aukštojo mokymo kokybės poreikis: dėstytojų požiūrio tyrimas. *Technologijos ir menas. Tyrimai ir aktualijos*, 1, p. 27–32. ISSN 2029-400X.
- Ledauskaitė, K.; Janušauskienė, V.M. 2010. Kokybės valdymo sistema – Konkurencinio pranašumo garantas transporto įmonėse globalios rinkos sąlygomis. *Technologijos ir menas. Tyrimai ir aktualijos*, 1. p. 20–26. ISSN 2029-400X.

Prentkovskis, O.; Kliukas, R.; Vasiliauskas, A. V.; Daniūnas, A.; Marina, V.; Ledauskaitė, K.; Zemlickienė, V. 2009. Transport management: the popularity of study programmes among the applicants to Lithuanian universities evaluating the qualifications of graduates in the labour-market. *Transport*, Volume 24, Number 2, p. 154–169. ISSN 1648-4142 print/ISSN 1648-3480 online. (Thomson ISI WOS).

Ledauskaitė, K.; Bazaras, D. 2008. Actual attitudes of demands for specialists in transport sector. *Transport and telecommunication*. Vol. 9, No. 1. p. 29–33. ISSN 1407-6160.

Straipsniai konferencijų darbų leidiniuose Proceeding duomenų bazėje

Palšaitis, R.; Ledauskaitė, K. 2008. Determining the effectiveness of using information technologies in Lithuanian transport companies. *5th international scientific conference „Business and management‘ 2008“* [elektroninis išteklius]. 16-17 May 2008 Vilnius, Lithuania: conference proceedings [CD]. Vilnius : Technika, ISBN 978-9955-28-267-9. p. 701–705.

Straipsniai kituose leidiniuose

Ledauskaitė, K.; Kovač J. 2009. Research of transport specialis competences in Lithuania and Slovenia. *Jelenkori tarsdalmi es gazdasagi folyamatok. Az SZTE Mernoki Kar Okonomiai es Videkfejlesztési Intezetének tudományos folyoirata*, IV. evfolyam. 1.smaz. 1., p. 150–154. ISSN 1788-7593.

Ledauskaitė, K. 2009. Research of transport specialists' competences in Vilnius college of technologies and design. *Tarptautinės mokslinės praktinės konferencijos „Inžinerinių studijų kaitos procesai socialinėje ir verslo aplinkoje“, pranešimų rinkinys [CD]*. Vilnius: Vilniaus technologijų ir dizaino kolegija, p. 18–20. ISBN 978-9955-9967-5-0.

Ledauskaitė, K.; Štaraitė, E. 2009. Vežimo kelių transportu vadybos studentų profesinės veiklos praktikų veiksmingumo tyrimas. *Tarptautinės mokslinės praktinės konferencijos „Inžinerinių studijų kaitos procesai socialinėje ir verslo aplinkoje“ pranešimų rinkinys [CD]*. Vilnius: Vilniaus technologijų ir dizaino kolegija, p. 69–73. ISBN 978-9955-9967-5-0.

Ledauskaitė, K.; Štaraitė, E. 2009. Profesinės veiklos praktikų transporto įmonėse veiksmingumo vertinimas: studentų ir įmonių vadovų nuomonių tyrimas. *Respublikinės mokslinės – praktinės konferencijos „Šiuolaikinės technologijos 2009: teorija, praktika ir inovacijos“ medžiaga*. Alytus: Alytaus kolegija, p. 32–36. ISBN 978-609-8020-04-5.

Ledauskaitė, K.; Intejeva, L.; Štaraitė, E. 2008. Tobulinimosi kursų poveikio dėstytojų darbui analizė. *Mokslinės – praktinės konferencijos „Technologijos*

- ir socialinių mokslų studijų sričių specialistų rengimas“*, medžiaga. Vilnius: Vilniaus technikos kolegija, p. 7–11. ISBN 978-9955-608-66-0.
- Ledauskaitė, K. 2008. Evaluation of Lithuania and Estonia transport management specialists competitiveness possibility. *Jelenkori tarsdalmi es gazdasagi folyamatok. Az okonomiai es videkfejlesztési intézet*, p. 116–122, evi tudomanyos evkonyve, III. Evf. 1.smaz. ISSN 1788-7593.
- Ledauskaitė, K. 2008. Transporto vadybos specialistų kokybiško darbo užtikrinimas transporto įmonėse. *10-osios Lietuvos jaunųjų mokslininkų konferencijos „Mokslas – Lietuvos ateitis“ 2007 metų teminės konferencijos TRANSPORTAS medžiaga*. Vilniaus Gedimino technikos universitetas. Vilnius: Technika, p. 524–528. ISBN 978-9955-28-374-4.
- Ledauskaitė, K. 2007. Transporto sektoriaus reikalavimai transporto vadybos specialistų kvalifikacijai. *Respublikinės mokslinės-praktinės konferencijos „Autotransporto specialistų kompetencijų kaita: inovacijos teorinio ir praktinio mokymo procese“ medžiaga*. Kaunas: Kauno technikos kolegija, p. 31–38. ISBN 978-9955-701-84-2.
- Ledauskaitė, K. 2006. Transporto vadybos specialistų rinkos poreikio tyrimas. *Transportas: devintosios Lietuvos jaunųjų mokslininkų konferencijos „Mokslas- Lietuvos ateitis“*, medžiaga. Vilnius: Technika, p. 276–279. ISBN 9986-05-991-7.
- Ledauskaitė, K. 2005. Specialistų ruošimo kokybinis įvertinimas. *8-osios Lietuvos jaunųjų mokslininkų konferencijos „Lietuva be mokslo – Lietuva be ateities“ medžiaga*. Vilnius : Technika, p. 336–340. ISBN 9986-05-849-X.
- Ledauskaitė, K. 2005. Specialistų kokybinis ir kiekybinis rengimas. *Konferencijos „Miesto transporto problemos“ medžiaga*. Vilnius: Vilniaus technikos kolegija, p. 93–102. ISBN 9955-9691-3-X.
- Ledauskaitė, K.; Palšaitis, R. 2005. Research of market demands for transport management specialists. *International Conference „Innovative Vocational Education and Training in the Transport Area“ IVETTA*. 24–25 February 2005. Riga, Latvia: proceedings. Riga: Riga Managers School, 2005. ISBN 9984-9820-0-9. p. 169–171.

Priedai

Priedai pateikiami elektroninėje laikmenoje.

Kristina LEDAUSKAITĖ

TRANSPORTO SEKTORIAUS ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ POTENCIALO
EKONOMINIS VERTINIMAS

Daktaro disertacija

Socialiniai mokslai,
ekonomika (04S)

ECONOMIC ASSESSMENT OF HUMAN RESOURCE POTENTIAL IN
TRANSPORT SECTOR

Doctoral Dissertation

Social Sciences,
Economics (04S)

2010 11 29. 14,5 sp. l. Tiražas 20 egz.
Vilniaus Gedimino technikos universiteto
leidykla „Technika“,
Saulėtekio al. 11, 10223 Vilnius,
<http://leidykla.vgtu.lt>
Spausdino UAB „Ciklonas“
J. Jasinskio g. 15, 01111 Vilnius