

ISSN 2029-2805 (print)
ISSN 2029-2813 (online)



ALYTAUS
KOLEGIJA



STUDIJOS KINTANČIOJE VERSLO APLINKOJE

Straipsnių rinkinys

Vilnius
2017

ISSN 2029-2805 (print)
ISSN 2029-2813 (online)

STUDIJOS KINTANČIOJE VERSLO APLINKOJE

Straipsnių rinkinys

Vilnius
2017

Mokslinis komitetas:

Doc. dr. Ozlem Kutlu, Yıldiz technikos universitetas, Stambulas, Turkija

Dr. Przemyslaw Mucko, Ščecino universiteto Ekonomikos ir vadybos fakultetas, Ščecinas, Lenkija

Prof. habil. dr. Jonas Mackevičius, Vilniaus universiteto Ekonomikos fakultetas

Prof. dr. Vladimiras Gražulis, Mykolo Romerio universiteto Politikos ir vadybos fakulteto Vadybos institutas

Prof. dr. Astrida Miceikienė, Aleksandro Stulginskio universiteto Ekonomikos ir vadybos fakultetas

Doc. dr. Rimantas Dapkus, Lietuvos regioninių tyrimų institutas

Doc. dr. Lukas Giriūnas, Mykolo Romerio universiteto Ekonomikos ir verslo fakulteto Ekonomikos institutas

Doc. dr. Liucija Birškytė, Mykolo Romerio universiteto Ekonomikos ir verslo fakulteto Finansų institutas

Prof. dr. Andrius Valickas, Mykolo Romerio universiteto Politikos ir vadybos fakulteto Vadybos institutas

Doc. dr. Gintautė Žibėnienė, Mykolo Romerio universiteto Edukologijos ir socialinio darbo institutas

STUDIJOS KINTANČIOJE VERSLO APLINKOJE

Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacija, 2017 – 134 psl.

TURINYS

Pratarmė	5
Tendencijos mažmeninės valiutų rinkos tarpininkų terpėje	7
<i>Česlovas Bartkus (Panevėžio kolegija)</i>	
Plataus profilio apskaitos specialistų įgūdžių formavimas universitetuose	12
<i>Dr. Gintarė Giriūnienė, dr. Lukas Giriūnas (Mykolo Romerio universitetas)</i>	
Viešojo sektoriaus subjektų apskaitos darbuotojų darbo užmokesčio analizė	17
<i>Birutė Balčytienė, Kristina Gideikienė (Šiaulių valstybinė kolegija)</i>	
Studentų požiūris į bendrųjų kompetencijų ugdymą modulinėse studijų programose	26
<i>Zita Damalakienė, Vilija Mieliauskienė, Asta Ragelienė (Kauno kolegija)</i>	
Speed-learning in the System of Higher Education and Business	33
<i>Svetlana Markova (Vilnius University, VŠĮ „Greitojo mokymo centras“)</i>	
Dinaminių gebėjimų įtaka Lietuvos transporto įmonių konkurencingumui	39
<i>Jūratė Aksomitienė, Sandra Trinkūnienė (Utenos kolegija)</i>	
Lietuvos verslo įmonių apskaitos ir mokesčių tarptautiškumo aspektai	48
<i>Rita Briedytė (Alytaus kolegija)</i>	
Mobingas ir jo valdymo ypatumai šiuolaikinėse paslaugų organizacijose	54
<i>Aleksandras Bortnikas (Mykolo Romerio universitetas)</i>	
Youth Entrepreneurship Promotion Assumptions in Theoretical Aspects	62
<i>Daiva Deimantaitė-Gedmintienė, Audra Visockaitė (Mykolas Romeris University)</i>	
Kvalifikaciniai iššūkiai absolventų integracijai į darbo rinką: transporto logistikos technologijos absolventų tyrimas	70
<i>Jūratė Liebuviene (Klaipėdos valstybinė kolegija), dr. Kristina Čižiūnienė (Vilniaus Gedimino technikos universitetas)</i>	
Lietuvoje veikiančių bankų elektroninių paslaugų vertinimas studentų požiūriu	75
<i>Jurgita Ginavičienė, Rita Strazdienė (Vilniaus technologijų ir dizaino kolegija)</i>	
Saldumynų vartotojų elgsenos veiksnių analizė Klaipėdos mieste	81
<i>Genovaitė Simoneit (Klaipėdos valstybinė kolegija)</i>	
Nedarbas ir jo prevencija	90
<i>Julija Žutautienė (Klaipėdos Ernesto Galvanausko profesinio mokymo centras)</i>	
Jauno specialisto darbo paieškos ir įsidarbinimo proceso vertinimas	94
<i>Rita Martišienė, Inga Pašiušienė (Vilniaus kolegija)</i>	
Finansininkų rengimas Vilniaus kolegijoje: socialinių dalininkų nuomonė	101
<i>Viktorija Prapraitė, Žana Prokopovičienė, Romualda Urniežienė (Vilniaus kolegija)</i>	
Užsienio kalbų svarba logistikos ir transporto versle	107
<i>Eugenija Štaraitė, Karolina Strunkinaitė (Vilniaus technologijų ir dizaino kolegija), dr. Kristina Čižiūnienė (Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Vilniaus technologijų ir dizaino kolegija)</i>	
Baigiamoji profesinės veiklos praktika kolegijoje: studentų požiūris	112
<i>Romantė Bučienė (Vilniaus kolegija), dr. Erstida Ulvidienė (Vilniaus universitetas)</i>	
Organizacijos kultūra	117
<i>Laima Steiblienė, Ana Diana Michailova (Vilniaus kolegija)</i>	
Studijų ir studentų pasiekimų vertinimo metodai neuniversitetinių studijų programoje	122
<i>Živilė Tamošauskaitė (Klaipėdos valstybinė kolegija)</i>	
Studentų pasitenkinimą studijomis įtakoiantys veiksniai: Vilniaus kolegijos atvejis	127
<i>Rasa Miakinkovienė, Halina Klupšienė (Vilniaus kolegija)</i>	

PRATARMĖ

Socialinės, edukologinės, vadybos ir ekonominės jaunimo ugdymo problemos domina ne tik aukštojo mokslo akademinę visuomenę, bet ir verslininkus, įvairių valstybės institucijų atstovus. Tai stiprina mokslo ir verslo bendradarbiavimą, rengiant specialistus darbo rinkai.

Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacijos, Alytaus kolegijos ir Lietuvos darbdavių konfederacijos iniciatyva surengta šeštoji respublikinė mokslinė-praktinė konferencija skirta supažindinti su aktualiomis mokslo ir studijų problemomis, kintančioje verslo aplinkoje kylančiomis verslo idėjomis, plėtoti mokslinę tarpdalykinę diskusiją. Šio leidinio tikslas – išnagrinėti aukštojo mokslo studijų kokybės tobulinimo, ekonomikos, finansų, verslo ir vadybos žinių gilinimo bei praktinių gebėjimų tobulinimo, studentų iniciatyvumo, kūrybingumo ir verslumo ugdymo, studijų tarptautiškumo problemas, apžvelgti makroekonominės verslo aplinkos pokyčius ir tendencijas, paskatinti socialinę partnerystę ir sudaryti verslo ir aukštojo mokslo institucijų bendradarbiavimo galimybes.

Šiame tęstiniame leidinyje publikuojama dvidešimt Lietuvos aukštųjų mokyklų dėstytojų straipsnių, kuriuose nagrinėjami teoriniai įvairių aukštojo mokslo bei verslo problemų aspektai ir pristatomi aukštosiose mokyklose vykdomų tyrimų rezultatai, dalijamasi patirtimi, aptariamos problemos ir numatomos perspektyvos. Tikėtina, kad visi šie straipsniai prisidės prie socialinių bei humanitarinių mokslų tyrimų gausinimo, paskatins diskusijas apie mokslo taikomosios veiklos svarbą, dėstytojų kvalifikacijos kėlimo tobulinimo galimybes, mokslo ir verslo bendradarbiavimo perspektyvas. Leidinys įtrauktas į IndexCopernicus duomenų bazę (prieiga per internetą: <http://journals.indexcopernicus.com>). Elektroninė versija publikuojama Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacijos interneto svetainėje <http://www.leda.lt/studijos-kintancioje-verslo-aplinkoje>.

Per dešimt metų yra išleisti šeši leidiniai, kuriuose publikuota daugiau kaip 120 šalies ir užsienio aukštojo mokslo institucijų dėstytojų mokslinių straipsnių.

Dėkojame visiems autoriams už parengtus straipsnius, tyrimų medžiagą ir viliamės, kad leidinys bus naudingas ir sudomins ne tik akademinę bendruomenę, socialinius partnerius, bet ir plačiąją visuomenę.

Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacijos prezidentė

Romantė Bučienė

TENDENCIJOS MAŽMENINĖS VALIUTŲ RINKOS TARPININKŲ TERPĖJE

Česlovas Bartkus
Panevėžio kolegija

Anotacija

Valstybių centrinių bankų vykdomos monetarinės priemonės, „valiutų karai“, politiniai įvykiai nuolat daro įtaką įvairių valiutų tarpusavio santykiui. Prieš dešimt-penkiolika metų investuoti į valiutas ir gauti teigiamą grąžą iš jų kursų pokyčio galėjo tik stambūs investuotojai. Išrasti nauji finansiniai instrumentai ir technologijos leido susikurti mažmeninei valiutų rinkai, kuri tapo prieinama kiekvienam žmogui. Straipsnyje aptariama minėtos rinkos tarpininkų struktūra, pokyčiai, tendencijos ir kitimo priežastys.

Pagrindiniai žodžiai: finansų rinkos, FOREX, brokeris.

ĮVADAS

Kasdieninė apyvarta valiutų rinkoje (FOREX) 4 – 5 trilijonai JAV dolerių. Tokia didžiulė sandorių vertė masina profesionalius ir neprofesionalius investuotojus. Vieni jų tikisi išsaugoti savo turtą, investuodami į saugiausias ir vertingiausias valiutas. Kiti tikisi uždirbti grąžą iš valiutų kursų pasikeitimo. Abu tikslai būtų sunkiai pasiekiami be finansinio tarpininko pagalbos, tad šioje nišoje susikūrė ir vis dar kuriasi valiutų rinkos brokeriai. Atsargiais žingsniais jie vis labiau įsitvirtina ir tampa savaimė suprantama finansines paslaugas siūlančia institucija.

Straipsnyje pratęsiama mažmeninės valiutų rinkos tarpininkų (FOREX brokerių) analizė. 2014 metais daugiau nei 42 procentai tokių finansinių įstaigų dirbo be oficialių priežiūros institucijų išduotų licencijų arba jas gavę ofšorinėse zonose. Visgi, per paskutiniuosius dvejus metus kito žmonių finansinis išprusimas bei finansinis reglamentavimas. Straipsnyje atskleista, kaip tai keičia brokerių struktūrą. Be to, naujos technologinės priemonės leidžia ištirti aptariamų finansinių įmonių internetinių puslapių lankomumą. Pasinaudojus tokiais duomenimis, palyginta, kokius prekiautojų srautus privileija patikimi ir nepatikimi brokeriai.

Straipsnio objektas – valiutų rinka.

Straipsnio tikslas – nustatyti nepatikimų mažmeninės valiutų rinkos tarpininkų paplitimą.

Straipsnio uždaviniai:

- apibūdinti valiutų rinką;
- nustatyti patikimų brokerių dalį visų finansinių tarpininkų struktūroje;
- nustatyti brokerių tinklalapius lankančių prekiautojų srautus.

Metodai – mokslinės literatūros analizė, brokerių ir finansinės priežiūros institucijų viešai teikiamų duomenų analizė, internetinio srauto analizė.

1. VALIUTŲ RINKOS TARPININKAI, PREKYBOS INSTRUMENTAI IR SĄLYGOS

Valiutų rinka (FOREX) – tai sistema, kurioje susitinka valiutos pirkėjai ir pardavėjai bei pasiūlos ir paklausos principu nustatomas valiutos kursas (Č. Bartkus, 2014). Didžioji dalis šios rinkos skirta aptarnauti tarptautinę prekybą bei kapitalo judėjimą. Joje tarpusavyje atsiskaito valstybės, tarptautinės korporacijos ir finansinės institucijos (V. Ovsianikas, 2008). Mažmeninė valiutų rinka – tai sandoriai užsienio valiutomis, kuriuos vykdo didelio kapitalo neturintys investuotojai, pasitelkę maržinės prekybos galimybes (Č. Bartkus, 2015). Mažmeninės rinkos tarpininkai arba FOREX brokeriai – tai finansinė grandis tarp prekiautojo valiutomis ir FOREX rinkos. Šių subjektų sandorių objektas – įvairių šalių valiuta. Prekiautojas uždirba pelną arba patiria nuostolius iš valiutų kursų svyravimo. Brokerio pelnas – tai komisiniai, kurie uždirbami iš įvykdyto sandorio valiutos pirkimo ir pardavimo kainų skirtumo.

Pagrindiniai FOREX sandorių objektai yra JAV doleris, euras, Japonijos jena, Didžiosios Britanijos svaras, Šveicarijos frankas, Australijos ir Kanados doleriai. Tačiau, prekiaujama ir visais kitais pasaulio valstybių pinigais, tik sandorių apyvartos nėra didelės. Egzistuoja keletas instrumentų, kuriais galima pasinaudoti, norint prekiauti valiutų rinkoje:

1) *spot*. Tai neatidėliotino valiutos keitimo sandoris. Jį galima atlikti bankuose pagal banko nustatytą tos dienos valiutų kursą. FOREX brokeris šį sandorį atlieka pagal egzistuojantį rinkoje sandorio momentu valiutų

kursą, kuris gali kisti kas sekundę. Brokerio klientui suteikiama prieiga prie valiutų porų, kurių kainas jis gali realiu laiku stebėti mobiliajame telefone, „online“ platformose arba įsidedęs prekybos programą savo kompiuteryje;

2) *CFD*. Tai susitarimas dėl kainų skirtumo (Contract For Difference). Tai pirkejo ir pardavėjo susitarimas sumokėti skirtumą tarp pagrindinio turto (akcijų, valiutų, biržos prekių, indeksų) pradinės kainos ir jo kainos sandoriui pasibaigus [4]. CFD yra labiausiai paplitęs tarp mažmeninės rinkos brokerių, nes jį sudarant su klientu nebūtina sandorio „išvesti“ į FOREX rinką, kas brokeriui kainuotų nemažus biržų licencinius mokesčius. Be to, tarpininkas, neskaitant komisinių, papildomai gali užsidirbti iš nepatyrusių prekiautojų patiriamų nuostolių;

3) *forward*. Tai susitarimas keisti (pirkti – parduoti) valiutų sumas ateityje pagal sandorio sudarymo dieną susitartą kursą. Atsiskaitymas už sandorį vyksta nustatytą datą ateityje, bet kursas sutariamas sudarant sandorį. Toks kontraktas naudingas siekiant apsidrausti nuo neigiamos valiutų kursų įtakos ir yra populiarus tarp nefinansinių verslo kompanijų (G. Kancerevyčius, 2009). Šiuo finansiniu instrumentu įprastai naudojasi verslo subjektai, turintys prekybinių santykių su partneriais, kurie kaip atsiskaitymą naudoja kitokias nei subjekto, sudarinėjančio forward sandorį, valiutas.

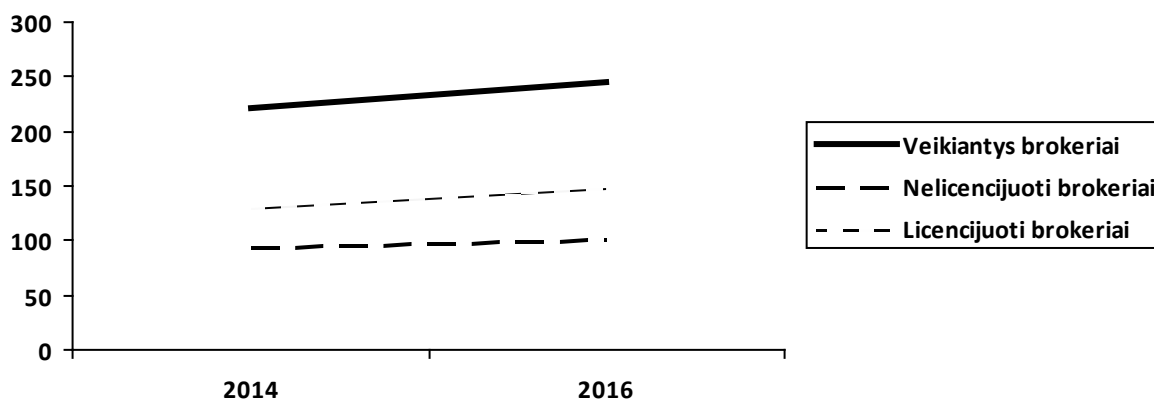
Kartu su išvardintais finansiniais instrumentais, FOREX brokeris siūlo pasinaudoti papildomomis priemonėmis, kurios, investuotojui elgiantis neapdairiai, labai padidina prekybinę riziką. Svertas – tai brokerio suteikiama paskola investuotojui (D. Luenberger, 1998). Kuo jis didesnis, tuo investuotojas gali daugiau investuoti ir uždirbti. Tačiau, rizika prarasti investuotą kapitalą yra tokio pat dydžio. Valiutų kursams nors ir nežymiai susvyravus, didelio sverto įtaka labai greitai „sudegina“ investuotojo kapitalą. 2014 m. tyrimo duomenimis (Č. Bartkus, 2015) nustatyta, kad didžioji dauguma nelicencijuotų ir neprižiūrimų brokerių savo klientams siūlo pasinaudoti didelio sverto paslauga, tuo skatindami juos rizikuoti ir prarasti investuotą kapitalą brokerio naudai. Kita finansinio tarpininko paslauga prekiautojui – minimalaus užstato (depozito) reikalavimas. Viena vertus, šis reikalavimas suteikia galimybę žmonėms, neturintiems didelio pradinio kapitalo, dalyvauti finansų rinkose. Tačiau, turint nedidelę pinigų sumą investuotojo sąskaitoje, tai ženkliai padidina riziką netekti viso sąskaitos likučio tokiais atvejais, kai atidaryto prekybinio sandorio nuostoliai pasiekia turimų pinigų sąskaitoje dydį. Tokioje situacijoje brokeriai automatiškai uždaro sandorį ir prekiautojo pinigus pasiima sau. Trečioji paslauga klientui – patogios ir greitos pinigų pervedimo operacijos. Šias funkcijas vykdyti FOREX brokeriai pasitelkia tiek tradicinius (banko pavedimai, kreditinės kortelės), tiek prieš gerą dešimtmetį atsiradusius elektroninius (PayPal, Skrill, Neteller, Webmoney), tiek moderniausius (Bitcoin) atsiskaitymo būdus. Siūlomi atsiskaitymo būdai, taipogi, apibūdina tarpininką, nes atsiskaitymą organizuojančios kompanijos turi savo kriterijus, pagal kuriuos jos suteikia arba nesuteikia savo paslaugas. Pavyzdžiui, vienos žinomiausių elektroninius atsiskaitymus organizuojančių kompanijų PayPal kriterijus atitinka tik 28 mažmeninės valiutų rinkos tarpininkai iš 246. Tuo tarpu, ne tokia žinoma ir populiari Skrill2 padeda organizuoti atsiskaitymus 150-iai brokerių. 25 brokeriai priima atsiskaitymus Bitcoin būdu, kuris vertinamas kontraversiškai dėl naudojimo kriminaliniame pasaulyje ir yra uždraustas dalyje pasaulio valstybių. Vadinas, brokerio patikimumą galima vizualiai nustatyti, matant atsiskaitymo būdų ikoną jų tinklapiuose.

2. FOREX BROKERIŲ PATIKIMUMO IR POPULIARUMO TENDENCIJOS

2014-ųjų pabaigoje pasaulyje buvo 222 FOREX brokeriai. 2016-ųjų pabaigoje jų skaičius ūgtelėjo 11 proc. ir pasiekė 246. Įprastai įmonių skaičius linkęs augti, kai verslas generuoja didelius pelnus. Vadinas, paskutiniai dveji metai buvo pelningi mažmeninės valiutų rinkos dalyviams. Pagrindinės šios tendencijos priežastys yra kelios. Internetas ir mobiliosios technologijos suteikė galimybes prekiauti valiutomis vis didesniai žmonių skaičiui. Tos pačios internetinės technologijos prisidėjo prie didesnio žmonijos finansinio išprusimo. Dar viena priežastimi galima laikyti nuolat didėjančią pinigų masę. 2001m. Japonijos Centrinis bankas išrado monetarinį įrankį – „kiekybinį švelninimą“, kurį plačiau analizavo H. Ugai (2007) ir S. Shiratsuka (2009). Nuo 2008-ųjų vis daugiau atskirų valstybių centriniai bankai pradėjo taikyti šią programą. JAV, Jungtinė Karalystė, Japonija, Europos Sąjunga pasikeisdamos nuolat didina pinigų kiekį, siekdamas suaktyvinti verslo sektorių. Suprantama, kad ir brokerių verslas neliko nuošalyje. 2014 m. tyrimas parodė, kad 1/3 visų mažmeninės valiutų rinkos tarpininkų dirbo be finansinių licencijų. Dar 7 proc. jas įsigiję ofšorinėse valstybėse, kuriose kontrolė itin silpna (Č. Bartkus, 2015). Tai sudarė 42,4 proc. visoje brokerių struktūroje.

¹ Nuo 2002-ųjų PayPal priklauso kompanijai eBay.

² Skrill – Jungtinės Karalystės kompanija, organizuojanti elektroninius atsiskaitymus pasauliniu mastu. Įmonė savo veiklą pradėjo 2001-aisiais ir šiuo metu turi 10 kartų mažiau klientų nei PayPal.

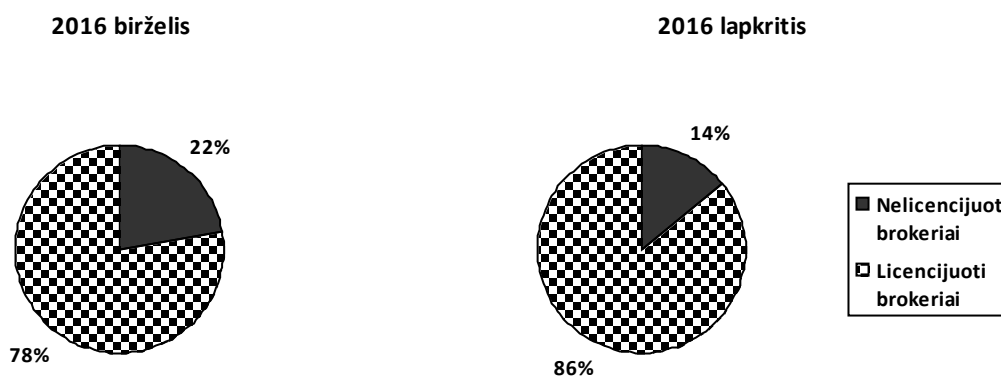


1 pav. FOREX brokerių struktūros dinamika 2014 – 2016 metais

Šaltinis: sudaryta autoriaus

2016 m. nelicencijuotų ir ofšorinių brokerių skaičius išaugo nuo 94 iki 100 vienetų. Šio prieaugio dydis 6,4 procento ir tai yra mažesnė dinamika nei visame tarpininkų sektoriuje, siekusiame 11 procentų padidėjimą. Bendroje brokerių struktūroje šiuo metu jie užima 40,7 procento. Licencijas turinčių brokerių skaičius išaugo nuo 128 iki 146 vienetų ir išaugimas siekė 14,1 proc. Nors ir nedidelė, bet vystosi pastebima tendencija prekiautojo saugumo naudai. Galimai tam įtakos turi tas pats didėjantis finansinis išprusimas ir e. vartotojo elgsenos. Šiuolaikinis e. vartotojas yra linkęs ir moka akimirksniu paskleisti tiek teigiamą, tiek neigiamą nuomonę internete. Toks pats kitas e. vartotojas moka akimirksniu visą informaciją susirasti. Vadinasi, licencijos turėjimas ir jos viešinimas – tai papildomas solidus plusas prieš būsimą klientą. Antra, netinkami brokerio veiksmai prieš klientą bus žinomi FOREX bendruomenėje ir atsilieps neigiamai.

Šiuolaikinės technologijos suteikia galimybę sužinoti, koks vartotojų srautas lankosi konkrečiame internetiniame puslapyje. „Google Analytics“ – tai įrankis, leidžiantis susekti tinklalapio lankytojų srautą tik konkretaus tinklalapio administratoriams, kuriuo negali pasinaudoti išorinius tyrimus darantis analitikas. 2011 m. startavo panašus srautų analizės įrankis – „SimilarWeb“. Pastarasis suteikia galimybę analizuoti internetinius srautus, kurie tinklalapių lankomumą naudojantis personaliniais kompiuteriais bei mobiliuosiais telefonais³, nebūnant administratoriumi. Žinant, kad kiekvienas FOREX brokeris siūlo internetinę prieigą į valiutų biržą, galima nustatyti, licencijuotais ar nelicencijuotais tarpininkais labiau naudojasi prekiautojai ir kokios šio reiškinio tendencijos.

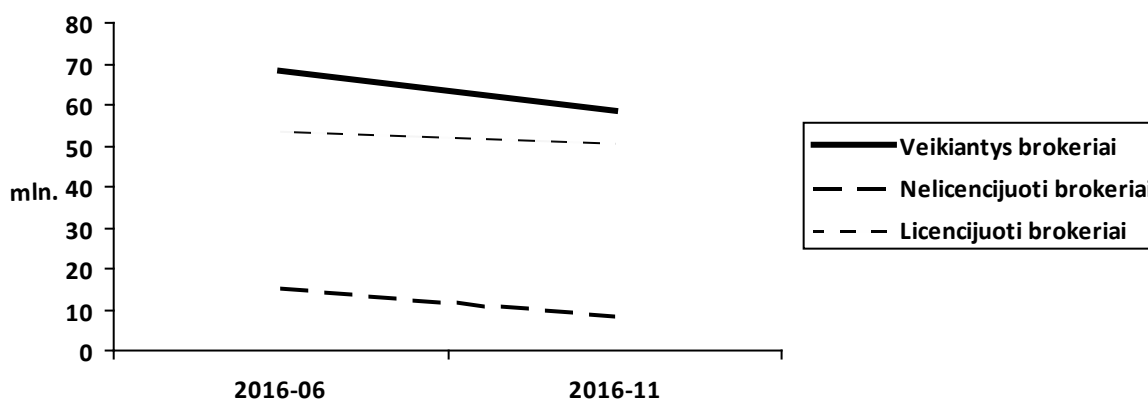


2 pav. FOREX brokerių internetinių tinklalapių lankomumo struktūra

Šaltinis: sudaryta autoriaus

³ Lankomumo naudojantis mobiliuosiais telefonais analizavimas šia programa tapo įmanomas ir prieinamas nuo 2016-ųjų kovo mėnesio.

Struktūriškai tiriant FOREX brokerių tinklalapių lankomumą, pagal gautus duomenis naudojantis „Similar-Web“ programa, pastebėta, kad iš visų 2016 m. lapkričio mėnesio apsilankymų, 86 proc. priklausė licencijuotiems finansiniams tarpininkams (2 pav.). Ir tik 14 proc. – dirbantiems be stiprios finansinės priežiūros, nors pastarųjų yra net 41 proc. visoje brokerių struktūroje. Lankomumo srauto santykis yra 50 197 700 su 8 258 000. Galima teigti, kad nelicencijuoti brokeriai yra mažiau klientų pritraukiančios kompanijos. Vienas toks vienetas, 2016 m. lapkritį vidutiniškai turėjo 82 580 internetinių apsilankymų. Daugiausiai prekiautojai lankėsi „Instaforex“⁴ (1 200 000 kartų) ir „Bforex“ (929 000 kartų) tinklalapiuose. Vienam licencijuotam tarpininkui atiteko 343 820 prekiautojų apsilankymai. Didžiausias dalis užkariavo „Oanda“⁵ (9 200 000 kartų) ir „IG“⁶ (5 500 000 kartų). Analizuojant lankomumo tendenciją, kol kas galima palyginti tik pokytį nuo 2016-ųjų birželio, ir per pusmetį matomas prekiautojų FOREX rinkoje srauto sumažėjimas 14,6 proc. (3 pav.). Kol kas, turint neilgo laikotarpio duomenis, negalima teigti, jog tai tikra ilgalaikė tendencija, ir nustatyti to priežastis⁷.



3 pav. FOREX brokerių internetinių tinklalapių lankomumo tendencija
Šaltinis: sudaryta autoriaus

Pozityvu yra tai, kad procentine išraiška srautas pas nepatikimus finansinius tarpininkus sumažėjo 46 proc. (6,94 mln.). Licencijuotų brokerių tinklalapiuose apsilankymas per analizuojamą pusmetį sumažėjo mažiau tiek procentine (5,7 proc.), tiek vienetine (3 mln.) išraiška (3 pav.).

IŠVADOS

1. Iš viso pasaulyje yra apie 246 mažmeninės valiutų rinkos finansiniai tarpininkai. Per mėnesį jų visų tinklalapius aplanko 60 – 70 milijonų besidominčiųjų FOREX rinka. Beveik 41 proc. tokių tarpininkų dirba be leidimų vykdyti tokią veiklą arba įsiregistravę būstines ofšorinėse zonose, kur finansinė priežiūra labai silpna. Jų tinklalapiuose kas mėnesį lankosi 14 – 22 proc. nuo viso prekiautojų valiutomis srauto.
2. Lyginant duomenis su 2014 metais, 2016-aisiais nelicencijuotų finansinių tarpininkų padaugėjo 6 vienetais, tačiau jų dalis bendroje brokerių struktūroje sumažėjo 2 proc. Ištyrus brokerių tinklalapių lankomumą, kovą dėl vartotojų, pastebima dar mažesnė jų dalis ir tendencija mažėti ateityje dėl didėjančio prekiautojų finansinio išprusimo bei šiuolaikinio e. vartotojo elgsenos.

⁴ „Instaforex“ veikia nuo 2007 m. ir jų tinklalapis verčiamas į 25 kalbas.

⁵ „Oanda“ įsikūrė 1995 m. ir viena iš pirmųjų sukūrė prekybos programas, dėl kurių FOREX rinka tapo prieinamesnė.

⁶ „IG“ įsikūrė 1974 m. Ji FOREX rinkoje išsiskiria tuo, kad leidžia prekiauti vertybiniais popieriais net savaitgaliais.

⁷ Internetinio srauto sumažėjimas metų gale gali būti susijęs su interneto naudotojų „perėjimo“ į elektroninių parduotuvių tinklalapių ir dovanų paieška.

Literatūra

1. BARTKUS, Č. Finansų rinkos. Panevėžio kolegija, 2014. ISBN: 9789955722816.
2. BARTKUS, Č. Mažmeninės valiutų rinkos tarpininkų patikimumas. Vilnius, Leda, 2015. ISSN: 2029-2805.
3. BIKAS, E. Finansų rinkos ir depozitinės institucijos. Vilniaus universiteto leidiniai, 2013. ISBN: 978-609-459-165-5.
4. EUROPEAN SECURITIES and MARKETS AUTHORITY. Sandoriai dėl kainų skirtumo. *Lietuvos bankas*, 2013. Prieiga per internetą: <https://www.lb.lt/n21233/investor_warning_-_cfd_-_esma_2013.pdf>.
5. JUOZAPAVIČIENĖ, A. Išvestiniai instrumentai tarptautinėse finansų rinkose. Kaunas, Technologija, 2009. ISBN: 978-609-02-0849-6.
6. KANCERIAVYČIUS, G. Finansai ir investicijos. Kaunas, Smaltijos leidykla, 2009. ISBN: 978-9955707646.
7. LUENBERGER, D. Investment Science. Oxford University Press, 1998. ISBN-13: 978-0199740086.
8. OVSIANIKAS, V. Forex 101. Kaunas, Smaltijos leidykla, 2008. ISBN: 9955-707-49-3.
9. SHIRATSUKA, Sh.; TAKAHASHI, W.; UEDA, K. Financial System and Monetary Policy Implementation: Summary of the 2009 International Conference by the Institute of Monetary and Economics Studies of Bank of Japan. *Tokyo*. 2009, 22 p. Discussion Paper No. 2009-E-20.
10. UGAI, H. Effects of the Quantitative Easing Policy: A Survey of Empirical Analyses. *Bank of Japan*. 2007, 48 p. Prieiga per internetą: <<http://www.imes.boj.or.jp/research/papers/english/me25-1-1.pdf>>.

TRENDS IN FOREX RETAIL BROKERS MARKET

Summary

Financial markets are getting closer and closer to ordinary people. Part of financial brokers makes benefit from lack of financial knowledge by very small investors. The main aim of this work is finding the number of brokers who provide financial services without licenses or with licenses given by offshore high risk countries. According for this aim here was investigated 246 retail brokers around the world and has discovered that around 40 percent have no licenses or have offshore licenses with lack of regulation. In other hand were noticed decrease of fraud FOREX brokers share in all brokers structure. Especially big decrease were estimated in internet traffic of following brokers sites. All work based on literature analysis of different authors from different countries and information from financial services authorities by different countries. Also were used SimilarWeb tool for estimation of internet traffic.

PLATAUS PROFILIO APSKAITOS SPECIALISTŲ ĮGŪDŽIŲ FORMAVIMAS UNIVERSITETUOSE

Dr. Gintarė Giriūnienė, dr. Lukas Giriūnas

Mykolo Romerio universitetas

Reikia pažymėti, kad Lietuvoje, kitaip nei Jungtinėse Amerikos Valstijose, dar nėra atsiradusios naujos plataus profilio buhalterio profesijos ir aukštosios mokyklos ruošdamos apskaitos specialistus, visiškai neskiria dėmesio tiriamajai apskaitai. Jos egzistencija ne tik leidžia išsiaiškinti didesnių skaičių apgaulių ar jų schemų, vykdomų ir tarptautiniu mastu, bet ir palengvina atitinkamų finansinių nusikaltimų institucijų pareigūnų darbą, nes tiriamosios apskaitos specialistai dažniausiai patys surenka teismo procesui tinkamus įrodymus. Tokios specifinės plataus profilio buhalterio žinios yra ypatingai svarbios siekiant ne tik šalies konkurencingumo skatinimo, bet ir spartesnio įmonių veiklos globalizacijos proceso, nes dažnai tiriamosios apskaitos specialistas suranda tokių įrodymų, kurie teisininkams, neturintiems buhalterinių žinių, praktiškai yra neprieinami. Taigi, šioje sferoje, kuomet šalyje egzistuoja sąlyginai didelis šešėlinės ekonomikos mastas, tiriamoji apskaita prisitaikyti Lietuvoje turi nemažai galimybių ir perspektyvų. Be to, egzistuojant tokiems specialistams, tikėtina, kad sukčiavimas taptų gerokai retesnis ir atsargesnis reiškinys, nes šiuo metu ne tik Lietuvoje, bet ir kitose šešėlinės ekonomikos mastais garsėjančiose valstybėse trūksta pareigūnų, turinčių teisinių ir buhalterinių žinių kompleksą. O tik tokių specialistų bei jų veiklą reglamentuojančių atitinkamų įstatymų egzistencija galėtų būti viena iš kovos su šešėline ekonomika priemonių.

IVADAS

Rengti vien tik aukštos kvalifikacijos, bet siauro profilio specialistų šiandieninėje rinkoje universitetams ir kitoms aukštosioms mokykloms jau nebepakanka. Zubac (2011), Cardoso, Neto, Oyadomari (2010), Warwick, Howard (2015) ir kitų mokslininkų atlikti tyrimai parodė, kad buhalteris privalo būti plataus profilio specialistu ir turėti įvairių įgūdžių rinkinį, kuris skiriasi nuo tradicinio buhalterio įgūdžių. Kaip teigia Gbegi, Adebisi (2014) egzistuoja keletas esminių bruožų ir savybių, kurias plataus profilio buhalteriai turėtų turėti. Tačiau šiuo klausimu mokslininkai neturi bendros nuomonės, bet vis dėlto sutaria, kad plataus profilio buhalteriu atsiveria plačios savirealizacijos galimybės dėl augančios ekonomikos ir sugriežtintų apskaitos reikalavimų, plačių kūrybinės apskaitos panaudos galimybių bei apgaulių egzistencijos gausos. Taigi tyrimo tikslas yra išsiaiškinti, kaip įgūdžius formuoja Lietuvos universitetai apskaitos specialistams šiandien ir kokių įgūdžių reikia plataus profilio šios srities specialistams.

1. APSKAITOS STUDIJŲ APŽVALGA LIETUVOS UNIVERSITETUOSE

Atsižvelgiant į išaugusį aukštos kvalifikacijos turinčių analitinių ir valdymo įgūdžių apskaitos specialistų poreikį, studentų skaičius apskaitos, kitaip nei kitų socialinių mokslų, išlieka stabilus. Vis dar dažnai susiduriama su dilema – kur universitete ar kolegijoje, studijuoti apskaitą yra tikslingiau. Čia reiktų pabrėžti, kad aukštos kvalifikacijos buhalterį geba parengti visos apskaitos studijas organizuojančios aukštosios mokyklos, tiek kolegijos, tiek ir universitetai. Tačiau šiandien nepakanka būti tik geru buhalteriu, – apskaitos specialistas, kuris išvelgia įmonės valdymo problemas, numato ir įvertina galimus jų sprendimo būdus, puikiai orientuojasi įmonės finansų valdyme yra daug paklausesnis darbo rinkoje. Taigi gero apskaitos specialisto, teisingai organizuojančio ir tvarkančio įmonės finansinę ir mokestinę apskaitą poreikis sparčiai mažėja. Šiandien apskaita suprantama daug plačiau – įmonės ieško tik aukštą pridėtinę vertę kuriančių darbuotojų, o tokius specialistus dažniausiai rengia tik universitetai.

Reikia pabrėžti, kad apskaitos bakalauro universitetines studijas šiuo metu siūlo trys Lietuvos universitetai. Tai Mykolo Romerio universitetas (MRU), Kauno technologijos universitetas (KTU) ir Aleksandro Stulginskio universitetas (ASU). Atlikus išsamią šiuose universitetuose siūlomų programų palyginamąją analizę paaiškėjo, kodėl ekspertų geriausiai yra vertinamos MRU ir KTU apskaitos studijų programos. Tiesa, vertinimus atlikę ekspertai vertina ne tik programos turinį, bet ir dėstytojų mokslinę, praktinę patirtį, tarptautiškumą ir panašiai. KTU gali pasigirti didesniu kviestinių dėstytojų iš užsienio trumpalaikių vizitų skaičiumi. Tarp jų puikuoja Maria Teresa Speziale (Bolonijos universitetas, Italija), Cees de Boer (apskaitos profesionalas – auditorius, Nyderlandai), Rūta Bilkevičiūtė (Ciuricho universitetas) ir kiti. Tuo tarpu MRU, turintis mažesnių svečių iš užsienio skaičių, orientuojasi į praktinių įgūdžių formavimą, todėl daugelis dėstytojų yra profesionalai praktikai: Vilma Vildžiūnaitė

(Finansų ministro vyriausioji patarėja), Saulius Lapšinskas (Lietuvos auditorių rūmų prezidentas), Mindaugas Strumskis (SODROS direktoriaus pavaduotojas) ir kiti. Atlikta analizė parodė, kad plataus profilio buhalterius rengiantys universitetai tolygiai orientuojasi į jų bendrą įmonės veiklos suvokimo formavimą, tačiau didžiausią dėmesį apskaitai skiria MRU, siūlydamas studijuoti net aštuoniolika specialybinių dalykų, KTU – 15, o ASU – 11. Pažymėtina, kad vienintelis KTU siūlo dvi specializacijas – audito bei finansinės apskaitos ir atskaitomybės. Išnagrinęs ir palyginęs studijuojamus dalykus paaiškėjo, kad tik vienas studijų dalykas yra tiesiogiai susijęs su auditu – tai audito pagrindai. Toliau nesigilinant į programų niuansus galima teigti, kad KTU didesnis dėmesys yra skiriamas ne kiek pačiai apskaitai siaurąja prasme, bet įmonės veiklos planavimui, vertinimui ir koordinavimui, taip formuojant platesnį požiūrį į apskaitą. Tuo tarpu MRU didesnis dėmesys skiriamas įmonės finansų sistemos suvokimui, jos valdymui ir finansinių ataskaitų konsolidavimui. Išskirtinumo programai suteikia visiškai nauji, jokioje aukštojoje mokykloje ar kolegijoje dar praktiškai nedėstomi klausimai, tokie kaip apskaitos ir mokesčių derinimas, kintančios apskaitos politikos formavimas bei apskaitos simuliacinis modelis. Pabrėžtina ir tai, kad pastarojo dalyko studijų metu parengti pačių studentų įkurtos hipotetinės įmonės apskaitos dokumentai, registrai ir ataskaitos vėliau yra audituojami Finansinių ataskaitų audito dalyko studijų metu. Sisteminių požiūrį papildoma finansinės analizės ir finansų valdymo kursai, kurie neatsiejamai susieti su mokesčių ir audito disciplinomis. Tik visa organiška minėtų dalykų visuma sudaro unikalų ir prasmingą derinį, kuris suteikia šiai apskaitos programai unikalų išskirtinumą. Tuo tarpu KTU akcentuoja tarptautiškumą ir teigia, kad siūloma Apskaitos programa yra išskirtinė Lietuvoje dėl užtikrinamų ne tik nacionalinių, bet ir tarptautinės apskaitos ir standartų kompetencijų darbui Lietuvos ir tarptautinėse įmonėse. Tačiau peržiūrėjęs visas minėtas apskaitos bakalauro studijų programas taip ir lieka neaišku, kokius vis dėlto įgūdžius būsimieji apskaitos specialistai įgyja, todėl jų vertinimas ir palyginimas tampa labai sunkus uždavinys. Tačiau nepaisant to, visose prieš tai aptartose studijų programose egzistuoja aiški spraga – nei vienoje iš jų nėra tiriamosios apskaitos dalyko. Nesusipažinusiems su šio dalyko specifika ir platesnio buhalterio profilio formavimo galimybe gali susidaryti įspūdis, kad galbūt tokio dalyko iš viso nereikia. Tačiau kaip rodo Matson (2016), Rezaee, Lo, Ha, Suen (2016), Bhasin (2015), Seda, Kramer (2014), Shanikat (2013) atlikti tyrimai būtent šio dalyko studijų metu įgytos žinios ir įgūdžiai lemia plataus profilio minimalaus buhalterio įgūdžių rinkinio egzistenciją.

2. PLATAUS PROFILIO APSKAITOS SPECIALISTO VAIDMUO IR ĮGŪDŽIAI

1946 metais pirmasis tiriamosios apskaitos (angl. forensic accounting) terminą pavartojo M. E. Peloubet, tačiau konkretus tiriamosios apskaitos apibrėžimas nebuvo susistemintas iki XIX a. 8-ojo dešimtmečio, kuomet pasirodė pirmieji moksliniai darbai tiriamosios apskaitos srityje. Tačiau reikia pabrėžti, kad tiriamosios apskaitos metodai atsirado gerokai anksčiau, nei jie spėjo išgarsėti 1931 metais tiriant Al Capone apskaitą. Šioje byloje buvo panaudoti keli tiriamosios apskaitos metodai, įgalinantys įžvalgiai bei detalai peržiūrėti ir išanalizuoti šimtus pirminių apskaitos dokumentų, kol buvo surinkta pakankamai įrodymų, pagrindžiančių Al Capone mokesčių slėpimo faktą. Tuo metu spauda mirgėjo nuo pranešimų apie tai, kad sugauti Al Capone gali tik buhalteris. Reikia pažymėti, kad plataus profilio buhalterio darbas reikalauja daugybės specialių įgūdžių. Pirmiausiai analitiniai įgūdžiai, kaip teigia De Lange, Jackling, Gut (2006) yra pirminis ir svarbiausias buhalterio gebėjimas, kuris, kaip rodo Digabriele (2008) atliktas tyrimas, yra tikslingai suformuojamas per tiriamąją apskaitą – analitinės savybės yra pagrindinis finansinių nusikaltimų tyrimo specialisto gebėjimas. Tokiam teiginiui pritaria ir Ragauskienė, Mackevičius (2011), pabrėždami, kad kiekvienas buhalteris turėtų mokėti greitai ir tinkamai identifikuoti finansines apgaulės savo darbe. Po to reitinguojami ne ką mažiau svarbūs kiti plataus profilio buhalterio esminiai bruožai ir charakteristikos, tokie kaip kruopštumas, dėmesys detalėms, etiškumas, atsakingumas, įžvalgumas, greita reakcija, smalsumas, intuityvumas, skepticizmas, naujų idėjų generavimas, kategoriškumas (1 pav.).



1 pav. Plataus profilio buhalterio įgūdžių santykis

Šaltinis: sudaryta autorių remiantis Boyce (2004), Vasarhelyi, Teeter, Krahel (2010), Willcoxson, Wynder, Laing (2010), Calvert, Kurji (2012), Wilkin, Wilkin, (2017)

Kaip parodė atlikta mokslinės literatūros analizė, plataus profilio buhalterio įgūdžius galima būtų skirstyti į tris pagrindines grupes. Tai – esminiai bruožai ir charakteristikos, pagrindiniai įgūdžiai ir specifiniai įgūdžiai. Kaip teigia Willcoxson, Wynder, Laing (2010), būtent pastarųjų turėjimas ir skiria tradicinį buhalterį nuo plataus profilio buhalterio. Pagrindinė priežastis, kaip teigia Francis, Minchington (1999), yra tai, kad apskaitos specialisto išsilavinimą labai riboja siauro profilio specialisto ruošimas, nes pagrindinis dėmesys sutelkiamas į metodus ir įgūdžius, reikalingus tradiciniam buhalteriu, formavimą. Tuo tarpu tokios disciplinos kaip tiriamoji apskaita, finansinių skaičiavimų apskaita ar teisė yra pamiršamos. Reikia paminėti, kad šiuolaikinė technologijų pažanga sukūrė dar keletą niuansų, į kuriuos turi būti atsižvelgiama. Pirmiausia, tradiciškai, naujosios kartos buhalteriai ne tik geba vesti apskaitą, bet ir analizuoja kvitus, sąskaitas, didžiulias knygas, mokesčių įrašus ir pan., kad sužinotų ar nėra pagrindo manyti, kad egzistuoja apgaulė, kaip ir kada ji galėjo būti įvykdyta. Tačiau šiandien dokumentai yra saugomi skaitmeninėse laikmenose, kurios apsaugotos slaptažodžiais. Taigi apskaitos specialistas turi mokėti dirbti ir kaip programuotojas, kuris sugeba atkurti kompiuteriuose esančią informaciją ir rasti joje apgaulės požymių, net jei informacija jau buvo iš laikmenos pašalinta. Reikia pabrėžti ir tai, kad įmonės savo veiklą dažnai perkelia į skaitmeninę erdvę, taigi, kad apskaitos duomenis galėtų tirti, buhalteris jau turi mokėti lengvai patekti ir į kibernetinę erdvę, kurioje susiduria su kitokiomis problemomis. Čia ir pasireiškia tiriamosios apskaitos studijų dalyko trūkumas. Būtent šio dalyko studijų metu studentai būtų apmokomi, kaip atliekant tyrimus aktyviai ieškoti apgaulės ženklų, nustatyti, ar padaryti įrašai yra tikslūs, ir užbaigti, kaip tinkamai prieiti prie įvairių duomenų bazių. Tiriamosios apskaitos ir auditorių darbas yra ganėtinai panašus, pagrindinis jų skirtumas yra tas, jog tiriamosios apskaitos specialistai yra samdomi tam, kad atliktų tyrimą, kuris patvirtintų arba paneigtų apgaulės egzistenciją, tuo tarpu auditoriai patvirtina finansinių ataskaitų tikrumą. Dar vienas ryškus skirtumas – auditoriai stengiasi dirbti remdamiesi prielaida, jog jeigu kelios pagrindinės ir didžiausios pinigų operacijos buvo įvykdytos laikantis įstatymų bei legaliai ir nepažeidžiant įstatymų, tai ir kitos, smulkesnės operacijos, taip pat bus atliktos tokiu pačiu principu. Šiuo atveju tiriamosios apskaitos specialistai tikrina ir peržiūri kiekvieną pinigų pervedimą, kuris yra susijęs su jų tiriamu objektu, jie peržiūri visus be išimties atliktus piniginius pervedimus – kam pinigai buvo pervesti, už ką ir kada. Tiriamosios apskaitos specialistai geba ne tik pritaikyti savo buhalterines žinias, tačiau jas susieti kartu su baudžiamąja bei civiline teise, kriminologija. Taip pat neretai jie tampa liudytojais teisme, pateikdami svarių įrodymų. Surinkti įrodymai yra labai vertingi, tačiau tai yra trapi informacija, nes rinkdamas informaciją tyrėjas privalo stengtis būti nešališkas ir diskretiškas. Jeigu įrodymai buvo surinkti neteisėtai arba tiriamasis galvoja, kad jo teisės buvo pažeistos, įrodymai teisme gali tapti beverčiais. Todėl tiriamosios apskaitos žinios kiekvienam plataus profilio apskaitos specialistui yra būtinos. Apskritai, apskaitos išsilavinimą ir toliau varžo per siaurai apibrėžta, tarpdalykinių

disciplinų studijomis nepasižyminti sistema. Pagrindinis dėmesys šiuo metu sutelkiamas į metodus ir praktinių, mechaninių įgūdžių formavimą, nors kaip teigia Bhasin (2016) apskaitos specialistas privalo mąstyti kūrybiškai. Būtina akcentuoti tai, kad aukštojo mokslo reforma turi peržengti slenkstį ir pradėti skatinti universitetus ugdyti apskaitos specialistus „learning outside the circle“ metodu, kad apskaitos specialistas, baigęs studijas, turėtų visus minėtus įgūdžius.

IŠVADOS

1. Egzistuoja keletas esminių bruožų ir savybių, kurias plataus profilio buhalteriai turėtų turėti. Tačiau šiuo klausimu mokslininkai neturi vieningos nuomonės, bet vis dėlto sutaria, kad plataus profilio buhalteriu atsiveria plačios savirealizacijos galimybės dėl augančios ekonomikos ir sugriežtintų apskaitos reikalavimų, plačių kūrybinės apskaitos panaudos galimybių bei apgaulių egzistencijos gausos. Kaip parodė atlikta mokslinės literatūros analizė, plataus profilio buhalterio įgūdžius galima būtų skirstyti į tris pagrindines grupes. Tai – esminiai bruožai ir charakteristikos, pagrindiniai įgūdžiai ir specifiniai įgūdžiai. Būtent pastarųjų turėjimas ir skiria tradicinį buhalterį nuo plataus profilio buhalterio.
2. Atlikta mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad apskaitos specialisto išsilavinimą labai riboja siauro profilio specialisto ruošimas, nes pagrindinis dėmesys sutelkiamas į metodus ir įgūdžių, reikalingų tradiciniam buhalteriu, formavimą. Tuo tarpu tokios disciplinos kaip tiriamoji apskaita, finansinių skaičiavimų apskaita ar teisė yra pamiršamos. Pagrindinis dėmesys šiuo metu sutelkiamas į metodus ir praktinių, mechaninių įgūdžių formavimą, nors apskaitos specialistas privalo mąstyti kūrybiškai. Būtina akcentuoti tai, kad aukštojo mokslo reforma turi peržengti slenkstį ir pradėti skatinti universitetus ugdyti apskaitos specialistus „learning outside the circle“ metodu, kad apskaitos specialistas, baigęs studijas, turėtų visus minėtus įgūdžius.

Literatūra

1. BHASIN, M. L. Survey of Skills Required by the Forensic Accountants: Evidence from a Developing Country, 2015.
2. BHASIN, M. L. Survey of Creative Accounting Practices: An Empirical Study. *Wulfenia Journal KLAGENFURT*, 2016, 23(1), 143-162.
3. BOYCE, G. Critical accounting education: teaching and learning outside the circle. *Critical perspectives on Accounting*, 2004, 15(4), 565-586.
4. CALVERT, V., & KURJI, R. Service-Learning in a Managerial Accounting Course: Developing the 'Soft' Skills. *American Journal of Economics and Business Administration*, 2012, 4(1), 5.
5. CARDOSO, R. L.; NETO, O. R. M.; OYADOMARI, J. C. International competence and knowledge studies and attitudes of the Brazilian Management accountant: analyses and reflections. *Brazilian Business Review*, 2010, 7(3), 87-107.
6. DE LANGE, P.; JACKLING, B.; GUT, A. M. Accounting graduates' perceptions of skills emphasis in undergraduate courses: an investigation from two Victorian universities. *Accounting & Finance*, 2006, 46(3), 365-386.
7. DIGABRIELE, J. A. An empirical investigation of the relevant skills of forensic accountants. *Journal of Education for Business*, 2008, 83(6), 331-338.
8. FRANCIS, G.; MINCHINGTON, C. Quantitative skills: is there an expectation gap between the education and practice of management accountants? *Accounting Education*, 1999, 8(4), 301-319.
9. GBEGI, D. O.; ADEBISI, J. F. Forensic accounting skills and techniques in fraud investigation in the Nigerian public sector. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 2014, 5(3), 243.
10. MATSON, D. M. Independent Studies in Forensic Accounting: Some Practical Ideas. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 2016, 8(2), 218-240.
11. OWOJORI, A.; ASAOLU, T. O. The role of forensic accounting in solving the vexed problem of corporate world. *European Journal of Scientific Research*, 2009, 29.2: 183-187.
12. RAGAUSKIENĖ, E.; MACKEVIČIUS, J. Anatomia oszustw. Rodzaje, uwarunkowania, środki zapobiegawcze. *Ekonomia*, 2011, 2 (14), 204-213.
13. REZAEE, Z.; LO, D.; HA, M.; SUEN, A. Forensic Accounting Education and Practice: Insights From China. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 2016, 8(1), 106-119.
14. SEDA, M.; KRAMER, B. K. P. An examination of the availability and composition of forensic accounting education in the United States and other countries. *Journal of Forensic & Investigative Accounting*, 2014, 6(1), 1-46.

15. SHANIKAT, M. M. Culture-Specific Forensic Accounting Conceptual Framework: A Skills Set Theoretical Analysis. *International Journal of Business and Management*, 2013, 8(15).
16. VASARHELYI, M. A.; TEETER, R. A.; KRAHEL, J. P. Audit education and the real-time economy. *Issues in Accounting Education*, 2010, 25(3), 405-423.
17. WARWICK, J.; HOWARD, A. A Note on Structuring Employability Skills for Accounting Students. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 2015, 5(10), 165-174.
18. WILLCOXSON, L.; WYNDER, M.; LAING, G. K. A whole-of-program approach to the development of generic and professional skills in a university accounting program. *Accounting Education: an international journal*, 2010, 19(1-2), 65-91.
19. WILKIN, C. L. Enhancing critical thinking: accounting students' perceptions. *Education+ Training*, 2017, 59(1), 15-30.
20. ZUBAC, I. Financial accountant versus managerial accountant in the hotel business system. *Turizam Journals*, 2011, 16(1), 1-7.

FORMATION OF THE SKILLS OF MULTIDISCIPLINARY ACCOUNTING SPECIALISTS IN UNIVERSITIES

Summary

It should be noted that, unlike the United States of America, Lithuania still does not have the new multidisciplinary accountant profession and higher education institutions completely disregard investigative accounting when preparing accounting specialists. Its existence not only enables to detect a greater number of frauds or schemes carried out on an international level, but also facilitate the work of officers of relevant financial crime authorities, due to the fact that investigative accounting specialists usually gather the evidence suitable for court proceedings themselves. Such specific multidisciplinary accounting knowledge is particularly important in order to encourage the country's competitiveness, as well as a faster company activity globalization process, due to the fact that an investigative accounting specialist usually finds evidence which is practically inaccessible to legal specialists who lack accounting knowledge. Thus, in this field, when a relatively large scale of shadow economy exists in the country, investigative accounting has many opportunities and perspectives to be adapted in Lithuania. Additionally, when such specialists exist, it is likely that fraud would become a much less frequent and more cautious phenomenon, as both Lithuania and other countries known for their high levels of shadow economy lack officers who would have a set of both legal and accounting knowledge. The existence of such specialists and relevant laws regulating their activities could be one of the measures for combating shadow economy. As shown by the carried out scientific literature analysis, multidisciplinary accountant skills can be divided into three main groups. These groups are – key traits and characteristics, main skills and specific skills. First of all, analytical skills is the primary and most important ability of an accountant, which is purposefully formed through investigative accounting – analytical characteristics is the main ability of a financial crime investigation specialist. It should be noted that each accountant should know how to quickly and properly identify financial fraud in his work. Then other equally important key traits and characteristics of a multidisciplinary accountant, such as thoroughness, attention to detail, ethics, responsibility, insight, quick reaction, curiosity, intuitiveness, scepticism, generation of new ideas, assertiveness, etc. are ranked. Investigative accounting specialists are able to apply their accounting knowledge, as well as link it to criminal and civil law, and criminology. Also, these specialists often become witnesses in court, providing strong evidence. The gathered evidence is very valuable, however it is fragile information, because the person gathering the information must try to remain impartial and discreet. If evidence was collected illegally or the person who was being investigated believes that his rights were violated, such evidence could have zero value in court. Therefore, investigative accounting knowledge is necessary for each multidisciplinary accounting specialist. In general, accounting education continues to be restrained by a narrowly defined system which lacks interdisciplinary studies. Main attention is currently paid to methods and the formation of practical and mechanical skills, even though, as stated by Bhasin (2016), an accounting specialist must think creatively. It is necessary to emphasize the fact that the higher education reform must cross the threshold and start encouraging universities to prepare accounting specialist using the “learning outside the circle” method, so that, after finishing his studies, an accounting specialist would have all the aforesaid skills.

VIEŠOJO SEKTORIAUS SUBJEKTŲ APSKAITOS DARBUOTOJŲ DARBO UŽMOKESČIO ANALIZĖ

Birutė Balčytienė, Kristina Gideikienė
Šiaulių valstybinė kolegija

Anotacija

Apmokėjimas už darbą visada buvo aktuali ekonominė problema, nes darbas ir darbo užmokestis žmogui yra pagrindinis pragyvenimo šaltinis, pagrindinė jo pajamų dalis. Tyrimo tikslas – atlikti viešojo sektoriaus subjektų apskaitos darbuotojų darbo užmokesčio analizę. Atliekant tyrimą naudoti mokslinės literatūros, norminių dokumentų, statistinių duomenų analizės ir sintezės, anketinės apklausos metodai. Straipsnyje detaliai išanalizuota viešojo sektoriaus subjektų apskaitos darbuotojų darbo užmokesčio sandara, įvertintas ryšys tarp apskaitos darbuotojų išsilavinimo, užimamų pareigų ir gaunamo darbo užmokesčio, išsiaiškinta apskaitos darbuotojų nuomonė ir jų lūkesčiai dėl mokamo atlygio.

IVADAS

Tyrimo problema. Dabartinėmis sąlygomis išsivysčiusiose šalyse daug dėmesio skiriama darbo užmokesčio priklausymui nuo šalies ekonomikos plėtotės veiksnių, darbo turinio ir apimčių, darbuotojų kvalifikacijos, darbo sąlygų, įmonės specifikos ir kt. Tam tikslui kuriamos įvairios mokėjimo už darbą sistemos, kuriomis siekiama užtikrinti ekonominę rentabilumą, darbuotojų motyvavimą, socialinę pusiausvyrą. Tačiau Lietuvoje teisės aktų, normatyvinių dokumentų reglamentuojančių darbo apmokėjimą nuostatos yra konstruktyvios ir nėra periodiškai atnaujinamos. Žinoma, darbo apmokėjimo reguliavimas yra vertinamas nevienareikšmiškai. Profesinės sąjungos dažniausiai pasisako už algų didinimą ir kritikuoja valdžią dėl nepakankamai sparčių darbo užmokesčio didinimo tempų. Tuo tarpu laisvos rinkos šalininkai kritikuoja darbo užmokesčio reguliavimą. Dėl didesnio darbo užmokesčio svetur ir darbo trūkumo Lietuvoje nemažai jaunu, išsilavinusių ar didelį darbo stažą ir patirtį turinčių žmonių pastaraisiais metais išvyksta dirbti į užsienio šalis.

Tyrimo objektas – viešojo sektoriaus subjektų apskaitos darbuotojų darbo užmokestis.

Tyrimo tikslas – atlikti viešojo sektoriaus subjektų apskaitos darbuotojų (toliau – Apskaitos darbuotojų) darbo užmokesčio analizę.

Tyrimo uždaviniai:

- atlikti Apskaitos darbuotojų anketinę apklausą ir išanalizuoti darbo užmokesčio sandarą;
- nustatyti ar egzistuoja ryšys tarp Apskaitos darbuotojų išsilavinimo, užimamų pareigų ir gaunamo darbo užmokesčio;
- išanalizuoti bazinės mėnesinės algos (toliau – BMA), minimalios mėnesinės algos (toliau – MMA), vidutinio darbo užmokesčio (toliau – VDU) kitimo tendencijas Lietuvoje bei palyginti Apskaitos darbuotojų darbo užmokestį su MMA ir VDU;
- išsiaiškinti Apskaitos darbuotojų nuomonę apie mokamą darbo užmokestį ir jų lūkesčius.

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros, norminių dokumentų, statistinių duomenų analizė ir sintezė, anketinė apklausa.

Tikimės, kad šio tyrimo rezultatai padės teisingai įvertinti Apskaitos darbuotojų darbo užmokesčio lygį ir jo didinimo galimybes ir priimti sprendimus, užtikrinančius Apskaitos darbuotojų pajamų augimą.

1. DARBO UŽMOKESČIO SAMPRATA IR JŲ REGLAMENTUOJANČIŲ NORMINIŲ TEISĖS AKTŲ APŽVALGA

Nagrinėjant darbo užmokesčio klausimą visų pirma paminėtina, kad vienas pagrindinių darbo santykių požymių yra darbo atlygintinumas (Vanagas P., 2009). Pati sąvoka „darbas“ – socialinė-ekonominė sąvoka. Kaip ir kiti ekonominiai ištekliai darbas rinkoje įgyja savo kainą. Šios kainos išraiška galima laikyti darbo užmokestį (Douglas Bernheim B., Michael D., 2008).

Darbo užmokestis darbuotojui – tai tam tikra ekonominė nauda, kompensuojanti jo darbo jėgos sąnaudas. Taigi, darbo užmokestis – prievolė, atsirandanti iš darbo santykių Lietuvos Respublikos darbo kodeksas darbo

užmokestį apibrėžia kaip atlyginimą už darbą, darbuotojo atliekamą pagal darbo sutartį (186 str. 1 d.). Kaip matyti, Darbo kodeksas ypatingai pabrėžia darbo sutarties reikšmę – kaip vieną iš atlygintinumą sąlygų. Šis kodeksas numato, kad darbo sutartis „turi būti sudaroma raštu pagal pavyzdinę formą, kurią nustato Vyriausybė“ (99 str. 2 d.). Subačienės R., Budrionytės R., Kamarauskienės I. (et al.) (2015) teigimu, darbo sutartis yra darbuotojo ir darbdavio susitarimas, kuriuo darbuotojas įsipareigoja dirbti tam tikros profesijos, specialybės, kvalifikacijos darbą arba eiti tam tikras pareigas paklusdamas darbovietėje nustatytai darbo tvarkai, o darbdavys įsipareigoja suteikti darbuotojui darbo sutartyje nustatytą darbą, mokėti darbuotojui sulgygtą darbo užmokestį ir užtikrinti darbo sąlygas.

P. Vanago teigimu, darbo užmokestis ne tik tiesiogiai veikia daugumos žmonių gyvenimo lygį, bet ir visuomeninę padėtį bei pripažinimą įmonės viduje ir už jos ribų. Atlyginimas už darbą turi būti ne tik teisingas, bet ir reikšmingas. Darbo užmokesčio vaidmuo yra įvairus. Pavyzdžiui, jis gali atlikti materialinio, moralinio pasitenkinimo vaidmenį ir gali būti skirtas įvairiems poreikiams tenkinti. Darbo užmokestis gali atlikti skatinamąją funkciją – skatinti ir motyvuoti darbuotoją geriau atlikti paskirtas užduotis. Darbo užmokestį galima apibūdinti kaip sistemingą, tęstinio pobūdžio mokėjimą, siejamą su tam tikru laiko tarpu (pvz., mokamą periodiškai kas mėnesį, kas savaitę ir pan.) ir mokamą už tam tikrų darbo funkcijų atlikimą pagal iš anksto nustatytas normas ir įkainius.

Analizuojant darbo užmokesčio sandarą matyti, kad darbo užmokestį sudaro pagrindinis (pastovus) ir kintamas darbo užmokestis. Pagrindinis darbo užmokestis dažniausiai būna fiksuotas, reguliariai išmokamas darbo užmokestis, paprastai nustatomas pagal tam tikrus bendrus tarifus. Šios darbo užmokesčio dalies dydį turėtų lemti darbo, tam tikros darbo vietos sudėtingumas, nuo kurio priklauso darbuotojo kvalifikacija, reikalinga konkrečioms pareigoms atlikti, nervinė, regėjimo, fizinė įtampa, konfidencialios informacijos išsaugojimo būtinumas, atsakomybės lygis ir kt. Dėl šios rūšies darbo užmokesčio dydžio (viršutinės ir apatinės tarifinio atlygio ribos) paprastai susitariama jau priimant į darbą, remiantis iš anksto nustatytais objektyviais kriterijais. Tuo tarpu papildomas (kintamas) darbo užmokestis kiekvienu konkrečiu atveju gali būti skirtingas arba jo gali išvis nebūti (priklauso nuo darbdavių valios). Ši darbo užmokesčio dalis turėtų priklausyti nuo darbuotojo asmeninių ir dalykinių savybių ir jo elgsenos darbe, t. y. nuo darbo kokybės, darbų atlikimo punktualumo, iniciatyvumo, stropumo, universalumo ir kt. Papildomas darbo užmokestis yra skatinamojo pobūdžio ir apima: premijas (už svarbių tikslų įvykdymą, planų viršijimą bei labai gerus darbo rezultatus); priedus (už darbuotojo profesionalumą, kvalifikaciją, darbo stažą); priemokas (esant nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų – pvz. už viršvalandžius, naktinį darbą, darbą švenčių dienomis ir kt.). Mokslinėje literatūroje sutinkama įvairių nuomonių dėl darbo užmokesčio struktūros. Lietuvos Respublikos darbo kodeksas taip pat nepateikia tikslios ir aiškios „darbo užmokesčio“ struktūros, nurodydamas, kad darbo užmokestis apima „pagrindinį darbo užmokestį ir visus papildomus uždarbius, bet kokiu būdu tiesiogiai darbdavio išmokamus darbuotojui už jo atliktą darbą“ (186 str. 2 d.).

Darbo užmokestis Lietuvoje reguliuojamas bendrais pagrindais, t. y. Lietuvos Respublikos darbo kodeksu, darbo sutarties ir kolektyvinių susitarimų ir sutarčių įstatymais. Lietuvos Respublikos darbo kodekse nurodoma, kad darbuotojo darbo užmokestis priklauso nuo darbo kiekio ir kokybės, įmonės, įstaigos, organizacijos veiklos rezultatų bei darbo pasiūlos ir paklausos darbo rinkoje. Tačiau mokslinėje literatūroje teigiama, kad darbo užmokestį tiesiogiai arba netiesiogiai sąlygoja daugelis išorinių ir vidinių veiksnių.

Mažiausias atlyginimas, kuris gali būti mokamas už darbą Lietuvoje – minimalus valandinis atlygis ir minimali mėnesinė alga, kurių dydžius nustato Lietuvos Respublikos Vyriausybė Trišalės tarybos teikimu. Darbuotojo darbo užmokestis negali būti mažesnis už minimalų darbo užmokestį, tačiau įstaigų kolektyvinėse sutartyse ar įmonės nuostatuose gali būti nustatyti ir didesni negu Lietuvos Respublikos darbo kodekso 187 straipsnio 1 dalyje nustatyti darbo užmokesčio dydžiai.

Jeigu yra nukrypimų nuo normalių darbo sąlygų, už darbą tokiomis sąlygomis turi būti mokamas padidintas palyginti su normaliomis sąlygomis, tarifinis atlygis. Už viršvalandinį darbą ir darbą naktį (22 val. – 6 val.) mokama ne mažiau kaip pusantro darbuotojui nustatyto valandinio atlygio (mėnesinės algos). Už darbą poilsio arba švenčių dienomis, jeigu darbas nenumatytas pagal grafiką, mokama ne mažiau kaip dvigubai arba darbuotojo pageidavimu kompensuojama suteikiant darbuotojui per mėnesį kitą poilsio dieną arba tą dieną pridėdant prie kasmetinių atostogų. Už darbą švenčių dieną pagal grafiką mokamas ne mažesnis kaip dvigubas valandinis arba dieninis atlygis. Prastovos ne dėl darbuotojo kaltės laikas apmokamo ne mažesniu nei Lietuvos Respublikos Vyriausybės nustatytu minimaliuoju valandiniu atlygiu už kiekvieną prastovos valandą.

Subačienė R., Budrionytė R., Kamarauskienė I. (et al.) (2015) darbo užmokesčio klasifikaciją interpretuoja kitaip ir išskiria šias dvi darbo užmokesčio rūšis: pagrindinį ir papildomą.

Papildomas darbo užmokestis skaičiuojamas remiantis vidutiniu darbo užmokesčiu. Vidutinis darbo užmokestis apskaičiuojamas vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimu Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“ (suvestinė redakcija nuo 2015-01-01) ir yra skaičiuojamas iš trijų paskutinių kalendorinių mėnesių prieš tą mėnesį, už kurį mokama atitinkama išmoka, darbo užmokesčio.

1 lentelė. Darbo užmokesčio rūšys

Darbo užmokesčio rūšys	
Pagrindinis darbo užmokestis	Papildomas darbo užmokestis
Apskaičiuojamas darbuotojams už faktiškai įmonėje dirbtą laiką arba atliktą darbą. Pagrindinis darbo užmokestis apima apmokėjimą pagal vienetinius ar laikinius tarifinius atlygius bei įvairias priemokas, priedus ir premijas.	Skaičiuojamas darbuotojams teisės aktų nustatyta tvarka už faktiškai įmonėje nedirbtą laiką pvz. darbo užmokestis už kasmetinę atostogą, kompensacijos už nepanaudotas atostogas, išeitinės kompensacijos.

Darbuotojui apskaičiuotas darbo užmokestis nėra tapatus mokėtinam darbo užmokesčiui, t. y. sumai, kurią darbuotojas gauna, nes iš apskaičiuoto darbo užmokesčio teisės aktų nustatyta yra išskaitomi gyventojų pajamų mokestis bei socialinio ir sveikatos draudimo įmokos. Be to, darbuotojui apskaičiuotas darbo užmokestis nėra tapatus darbdavio (įmonės) išlaidoms, nes darbdavys papildomai už kiekvieną darbuotoją skaičiuoja ir moka valstybinio socialinio draudimo įmokas bei įmokas į Garantinį fondą. Todėl su darbo užmokesčiu susiję mokesčiai ir įmokos yra gyventojų pajamų mokestis, valstybinio socialinio draudimo įmokos, privalomojo sveikatos draudimo įmokos, įmokos į Garantinį fondą.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio 2002 m. liepos 2 d. įstatymu Nr. IX-1007 (suvestinė redakcija nuo 2016-01-01) vienoje darbuotojui, pasirinktinai pagal gyventojų pajamų mokesčio formą, gaunamos pajamos, susijusios su darbo santykiais, atskačius iš jų neapmokestinamąjį pajamų dydį (toliau – NPD) ir papildomą neapmokestinamąjį pajamų dydį (toliau – PNPD), apmokestinamos 15 proc. tarifu.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo 1991 m. gegužės 21 d. įstatymu Nr. I-1336 (suvestinė redakcija nuo 2016-01-01) darbdavys iš priskaityto darbuotojams darbo užmokesčio išskaito 3 proc. socialinio draudimo įmokų ir 6 proc. sveikatos draudimo įmokų, taip pat papildomai nuo priskaityto darbo užmokesčio skaičiuoja ir moka 30,98 proc. socialinio draudimo įmokų (kai kurioms įmonėms šis tarifas yra 31,22 proc., 31,70 proc. arba 32,60 proc. priklausomai nuo įmonėse įvykusių ir pripažintų draudžiamaisiais įvykiais, sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe skaičiaus).

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos garantinio fondo 2000 m. rugsėjo 12 d. įstatymu Nr. VIII-1926 (suvestinė redakcija nuo 2016-01-01) nuo apskaičiuoto darbuotojams darbo užmokesčio, nuo kurio skaičiuojamos socialinio draudimo įmokos, darbdaviai (išskyrus biudžetines įstaigas) apskaičiuoja ir moka įmokas į Garantinį fondą – 0,2 proc.

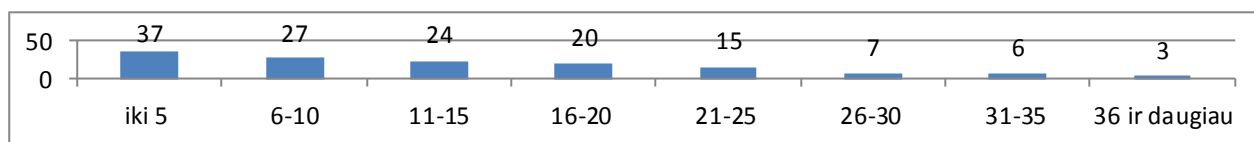
Darbo užmokesčio priskaitymai, išskaitymai ir kiekvienam darbuotojui mokėtinos darbo užmokesčio sumos nurodomos darbo užmokesčio apskaitos žiniaraščiuose.

2. TYRIMO REZULTATAI IR JŲ ANALIZĖ

Kiekybiniam tyrimui atlikti pasirinktas anketinės apklausos internetinėje erdvėje būdas. Į anketoje pateiktus klausimus atsakinėjo Viešojo sektoriaus apskaitos tvarkytojų asociacijos nariai 2016 m. kovo – balandžio mėn. Uždarais klausimais siekiama nustatyti, Apskaitos darbuotojų išsilavinimą, užimamas pareigas, darbo krūvio dydį, darbo užmokesčio sandarą. Atvirais klausimais siekiama sužinoti Apskaitos darbuotojų poreikius bei jų pasitenkinimą mokamu darbo užmokesčiu, sužinoti pastabas, kurias gali pateikti Apskaitos darbuotojai.

Analizuojant Apskaitos darbuotojų anketinius duomenis išsiaiškintas institucijos tipas, institucijose dirbančių darbuotojų skaičius, regionas. Tyrime dalyvavo 137 moterys ir 2 vyrai ir tai patvirtina, kad buhalterio profesija nėra išimtinai *moteriška*. Didžioji dalis apklaustųjų dirba biudžetinėse (134 respondentai arba 96,4 proc.), likusi dalis – viešosiose įstaigose. Šiame tyrime dalyvavo daugiausia (39,6 proc.) 45-54 metų respondentai. Didžioji dalis (67 proc.) apklausoje dalyvavusių respondentų yra 45 metų ir vyresni, ketvirtadalis respondentų 35-44 metų amžiaus ir tik 9 proc. apklaustųjų yra jauni 25-34 metų specialistai.

Tyrimu siekta išsiaiškinti Apskaitos darbuotojų užimamas pareigas. Tyrime dalyvavo 118 (85,5 proc.) respondentų, užimančių vyriausiojo buhalterio, 18 (13,1 proc.) – buhalterio, 2 (1,4 proc.) – apskaitininko pareigas. Gauti duomenys rodo, kad tik ketvirtadalis (26,6 proc.) respondentų turi mažesnę nei 5 metų darbo stažą, 19,4 proc. apklaustųjų sudarė asmenys, kurių darbo stažas – 6–10 metų. Likusieji pasiskirstė panašiai: 17,3 proc. turi 11–15 metų stažą, 14,4 proc. – 16–20 metų stažą, o didesnę kaip 20 metų darbo stažą turi 22,3 proc. Galima teigti, kad tyrime dalyvavo didelę darbo patirtį turintys asmenys.

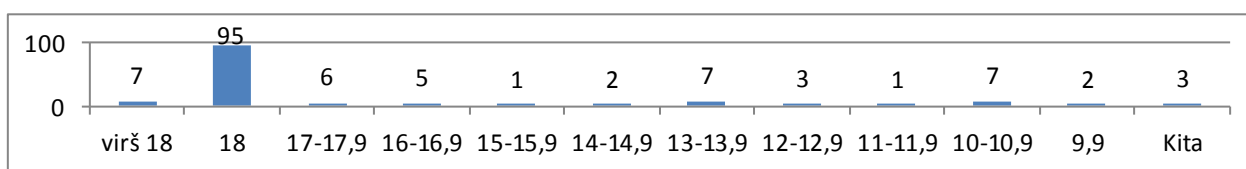


1 pav. Apskaitos darbuotojų darbo stažas įstaigoje

Tyrimu siekta sužinoti Apskaitos darbuotojų išsilavinimą. Analizuojant gautus duomenis matyti, kad du trečdaliai (68,4 proc.) visų apklausoje dalyvavusių respondentų turi aukštojo mokslo diplomus: iš jų 35,3 proc. yra baigę universitetus ir 33,1 proc. – baigę kolegijas. Likusi dalis respondentų (30,9 proc.) turi aukštesnįjį išsilavinimą ir tik vienas apklausoje dalyvavęs asmuo yra įgijęs privalomąjį vidurinį išsilavinimą. Tai įrodo, kad Apskaitos darbuotojais dirba išsilavinę žmonės, profesionalai, turintys aukštąjį arba aukštesnįjį išsimokslinimą. Nagrinėjant tyrimo duomenis, matyti, jog 87,1 proc. respondentų dirba visu etatu ir tik labai nedidelė dalis apklausoje dalyvavusių – ne visu etatu.

Siekiant išanalizuoti Apskaitos darbuotojų darbo užmokestį pirmiausia išnagrinėti teisės aktai. Apskaitos darbuotojų darbo užmokestį reglamentuoja Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ (suvestinė redakcija nuo 2016-01-01). Šiuo nutarimu Lietuvos Respublikos Vyriausybė nustatė, kad biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbas apmokamas taikant koeficientus, kurių pagrindu imama Lietuvos Respublikos Vyriausybės patvirtinta bazinė mėnesinė alga (bazinis valandinis atlygis) išskyrus minimaliąją mėnesinę algą ir minimalųjį valandinį atlygį bei patvirtino biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų tarnybinius atlyginimus ir tarifinius atlygius (koeficientus). Nutarimas leidžia, konkrečius įstaigos ar organizacijos darbuotojų tarnybinius atlyginimus (koeficientais) ir kitas darbo apmokėjimo sąlygas nustatyti įstaigų ar organizacijų vadovams, neviršijant darbo užmokesčiui skirtų lėšų. Matyti, kad Lietuvos Respublikos Vyriausybė yra patvirtinusi vadinamąsias atlyginimų „žirkles“ – minimalius ir aukščiausius tarnybinių atlyginimų koeficientus. Šis nutarimas yra peržiūrimas labai dažnai ir šiuo metu turi net 49 nutarimą keičiančius pakeitimus. Tačiau verta paminėti, kad jau dešimtmetį Apskaitos darbuotojų maksimalūs tarnybinių atlyginimų koeficientai nekito (išskyrus specialistų įgijusių aukštesnįjį išsilavinimą ar iki 1995 metų specialųjį vidurinį išsilavinimą).

Apklausoje rezultatai parodė, kad 68,3 proc. respondentų yra mokamas maksimalus leistinas tarnybinio atlyginimo koeficientas 18. Atkreiptinas dėmesys, kad 5 proc. apklaustųjų yra nustatytas didesnis negu 18 tarnybinio koeficiento dydis.



2 pav. Apskaitos darbuotojų tarnybinis atlyginimas, BMA dydžiais

Verta paminėti, kad Apskaitos darbuotojų darbo užmokestis nustatomas atsižvelgiant į pareigybę ir apskaičiuojamas taikant tarnybinio atlyginimo koeficientą. Tarnybinės algos koeficiento vienetas yra bazinė mėnesinė alga (toliau – BMA). Analizuojant BMA kitimą matyti, kad BMA dydis 2008 m. buvo padidėjęs 13,2 proc., vadinasi tais metais didėjo ir Apskaitos darbuotojų darbo užmokestis. Lietuvą ištikus ekonomikos nuosmukiui ir siekiant finansinio efekto nuo 2009 m. rugsėjo 1 d. BMA dydis sumažėjo nuo 37,7 Eur iki 35,33 Eur, t. y. 6,3 proc. ir tai tiesiogiai įtakojė Apskaitos darbuotojų atlyginimų mažėjimą. Nors daug kartų buvo siūloma ir reikalaujama Vyriausybės, kad kuo skubiau būtų atstatytas iki ekonominio sunkmečio buvęs BMA dydis, situacija nesikeičia. Nuo 2015 m. Lietuvai įsivedus eurą ir Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. rugsėjo 29 d. nutarimu Nr. 1021 „Dėl bazinės mėnesinės algos ir bazinio valandinio atlygio patvirtinimo“ patvirtinus suapvalintą BMA dydį, jis padidėjo tik 0,48 proc. ir siekia 35,5 Eur.

Gilinant ar Apskaitos darbuotojų darbo užmokesčio dydis priklauso nuo išsimokslinimo lygio ir, ar geresnį išsilavinimą turintys bei aukštesnes pareigas užimantys darbuotojai uždirba daugiau, nustatyta, kad didžiajai daliai vyr. buhalterių – mokamas maksimalus tarnybinio atlyginimo koeficientas. Tačiau tyrimo rezultatai atskleidė, kad apklausoje dalyvavusių vyr. buhalterių mažiausias koeficientas – nepriklausomai nuo įgyto išsilavinimo – siekia 13-13,9 BMA. Tuo tarpu, buhalterių turinčių aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą darbo užmokestis – 14-14,9 BMA.

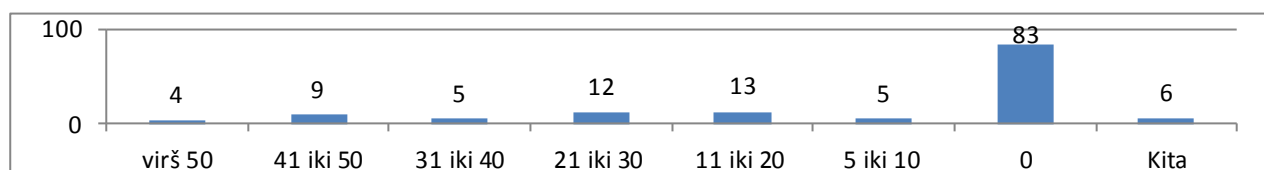
Išanalizavus 2 lentelėje pateiktus duomenis, matyti, kad daugumai Apskaitos darbuotojų yra mokami Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimu Nr. 511 patvirtinti maksimalūs tarnybinių atlyginimų koeficientai, o kai kuriais atvejais atlyginimai viršija rekomenduojamas ribas. Taigi tiesioginio ryšio tarp išsimokslinimo lygio, užimamų pareigų ir darbo užmokesčio – nenustatyta.

2 lentelė. Apskaitos darbuotojų darbo užmokesčio dydis, įvertinus išsilavinimą ir užimamas pareigas

Aukštasis universitetinis išsilavinimas (49)			
Koeficientas, BMA	Vyr. buhalteris	Buhalteris	Ekonomistas / Valstybės tarnautojas
Virš 18	3	1	
18	37		
17-17,9	3		2
13-13,9	2		
11-11,9		1	
Iš viso	45	2	2
Aukštasis neuniversitetinis (baigę kolegijas) išsilavinimas (46)			
Koeficientas	Vyr. buhalteris	Buhalteris	Apskaitininkas / Finansininkas
Virš 18	1		
18	32		
16-16,9	2		1
15-15,9	1		
14-14,9		2	
13-13,9	1	1	
12-12,9		1	1
10-10,9		3	
Iš viso	37	7	2
Aukštesnysis išsilavinimas (43)			
Koeficientas	Vyr. buhalteris	Buhalteris	Apskaitininkas
Virš 18	2		
18	28		
17-17,9	2		
16-16,9	2		
13-13,9	2	1	
12-12,9		1	
10-10,9		2	1
9,9		2	
Iš viso	36	6	1

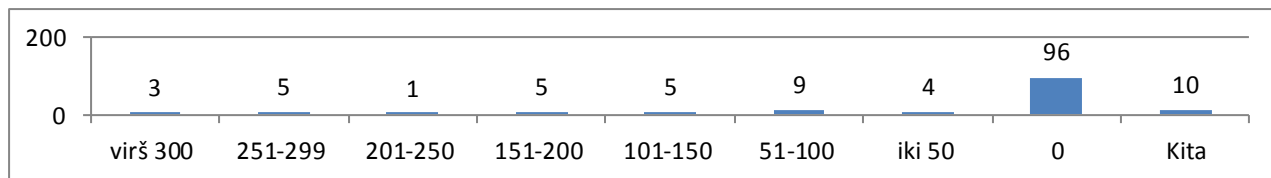
Analizuojant Apskaitos darbuotojų darbo užmokesčio sandarą nustatyta, kad 64 proc. apklaustųjų darbo užmokestis susideda tik iš tarnybinio atlyginimo, tačiau trečdalis apklaustųjų yra skatinami priedais ir priemokomis prie pareiginės algos.

Vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimu Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ (suvestinė redakcija nuo 2016-01-01) priedas, turėtų būti nustatomas atsižvelgiant į praėjusių metų veiklos rezultatų vertinimo rodiklius arba už aukštą darbuotojo kvalifikaciją, skubių, svarbių ar sudėtingų darbų (užduočių) vykdymą. Analizuojant apklausos rezultatus matyti, kad 34,5 proc. respondentų yra paskirti priedai. Nustatytų priedų dydis svyruoja: nuo 5-10 proc. iki virš 50 proc.



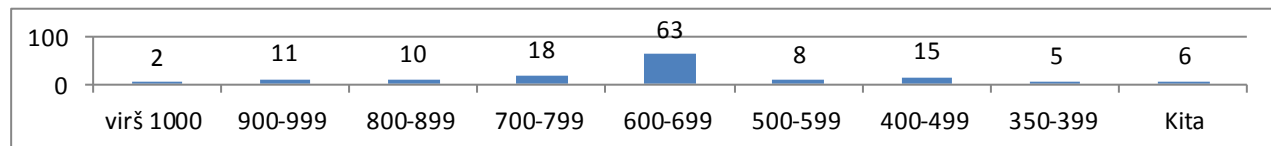
3 pav. Apskaitos darbuotojų darbo užmokesčio priedas, procentais

Priemokos darbuotojams gali būti skiriamos už laikinai nesančių darbuotojų funkcijų (pareigų) atlikimą arba rašytiniu darbuotojo sutikimu – už papildomų darbų vykdymą (jeigu nesudaroma papildoma darbo sutartis). Apklausos rezultatai parodė, kad 69 proc. apklaustųjų priemokos nėra mokamos, tačiau 19,4 proc. respondentų mokamas ne tik tarnybinis atlyginimas, bet ir priemokos, kurių dydis varijuoja nuo 50 Eur ir siekia, net virš 300 Eur. Apklausos rezultatai atskleidė, kad dažniausiai priedais ir priemokomis yra skatinami tie Apskaitos darbuotojai kuriems yra nustatyti mažesni tarnybinių atlyginimų koeficientai.



4 pav. Apskaitos darbuotojų darbo užmokesčio priemoka, eurais

Analizuojant Apskaitos darbuotojų priskaitytą darbo užmokesčių matyti, kad didžiosios dalies (45,3 proc.) respondentų gaunančių tik tarnybinių atlyginimų darbo užmokesčio suma siekia 639 Eur. Tačiau apie 30 proc. respondentų gaunančių priedus-priemokas uždirba daugiau. Du iš apklausoje dalyvavusių nurodo, kad jų priskaitytas darbo užmokestis viršija 1000 Eur. Verta paminėti, kad trečdalis apklausoje dalyvavusių teigimu, jų darbo užmokestis per pastaruosius 2-3 metus didėjo.

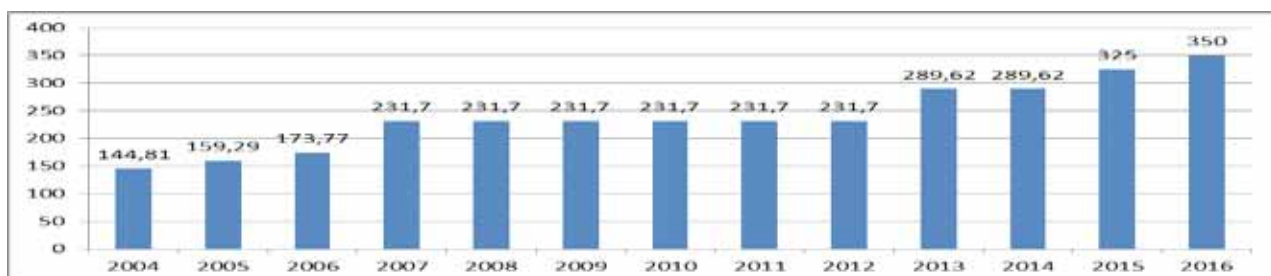


5 pav. Apskaitos darbuotojų priskaitytas darbo užmokestis, eurais

Siekiant nustatyti Apskaitos darbuotojų darbo užmokesčio lygį, jų darbo užmokestis buvo išanalizuotas ir palygintas su Lietuvoje galiojančia MMA ir VDU. Objektiviai įvertinti darbo užmokesčio pokyčius yra sudėtinga, nes tenka remtis tik Statistikos departamento darbo jėgos tyrimų duomenimis.

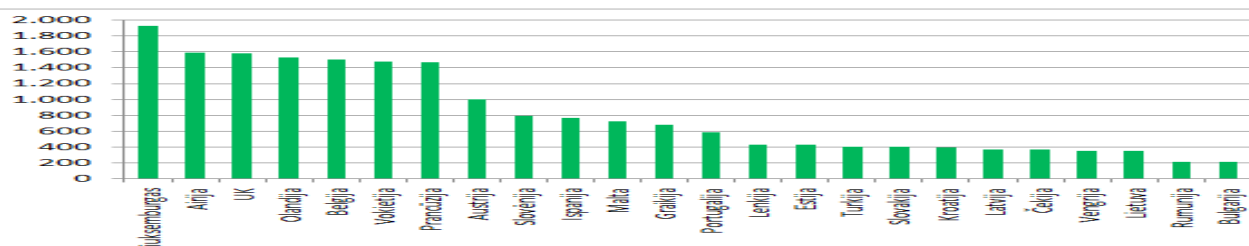
Minimalus mėnesinis atlygis mokslinėje literatūroje (P. Vanagas, 2009) traktuojamas kaip šalies ekonominės ir socialinės politikos elementas, tiesiogiai susijęs su šalies ekonomine galia. Daugelyje tiek išsivysčiusių, tiek besivystančiųjų šalių MMA reguliuojamas įstatymiškai. Pagal Lietuvos Respublikos 2002 m. birželio 4 d. darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo įstatymo Nr. IX-926 (suvestinė redakcija nuo 2016-04-01) 187 str. aipsnio 3 dalį, „darbuotojo valandinis atlygis arba mėnesinė alga negali būti mažesnė už Vyriausybės nustatytus minimalius dydžius“. Taigi MMA – tai pinigine suma įvertintas Vyriausybės nustatytas dydis, kuris apibrėžia, kokią mažiausią sumą darbdavys privalo mokėti darbuotojui už mėnesio darbą.

Žinoma, lyginant Apskaitos darbuotojų darbo užmokesčių su Lietuvoje galiojančia MMA, situacija nėra tokia bloga ir jaučiamas ženklus atotrūkis: priskaitytas Apskaitos darbuotojų darbo užmokestis beveik du kartus viršija MMA. Šiuo metu vadovaujantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. gruodžio 2 d. nutarimu Nr. 1240 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio“ MMA siekia 350 Eur ir nuo 2016 m. liepos 1 d. planuojama dar padidinti minimalią mėnesinę algą.



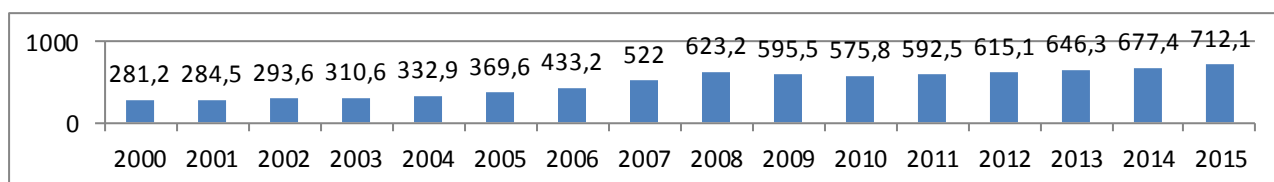
6 pav. Minimali mėnesinė alga Lietuvoje, eurais

Galima paanalizuoti Lietuvoje nustatytą MMA Europos Sąjungos (toliau – ES) kontekste. 7 paveiksle pateikta informacija apie MMA (prieš apmokestinimą) Europos Sąjungos šalyse pagal 2016 metų pradžioje galiojusius dydžius. Labai gaila, bet Lietuvą turime priskirti mažiausiu MMA lygiu pasižyminčiai šalių grupei.



7 pav. Minimali mėnesinė alga Europos Sąjungos narėse 2016 m., eurais

Lyginant Apskaitos darbuotojų darbo užmokestį su Lietuvos VDU, nustatyta, jog didžioji dalis apklaustųjų gauna mažesnę atlygį negu vidutinis darbo užmokestis Lietuvoje. Vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis - tai iki mokestinis darbo užmokestis, tenkantis vienam samdomajam darbuotojui. Tai darbo užmokestis už atliktą darbą ir dirbtą laiką, priemokos, priedai, reguliarios ir vienkartinės premijos, darbo užmokestis už faktiškai nedirbtą laiką (Mileris R., 2014).



8 pav. Vidutinis darbo užmokestis (bruto) Lietuvoje, eurais

Remiantis Lietuvos statistikos departamento duomenis, galima teigti, kad Lietuvoje vidutinis mėnesinis bruto darbo užmokestis nuolat didėja. 2015 m. VDU Lietuvoje buvo 73,1 Eur arba 11,4 proc. didesnis negu didžiosios dalies Apskaitos darbuotojų priskaitytas darbo užmokestis, kuris siekė 639 Eur. Analizuojant VDU valstybės sektoriuje išsiaiškinta, kad 2015 m. jis siekė beveik 750 Eur ir yra 17,1 proc. didesnis negu daugumos Apskaitos darbuotojų priskaitytas darbo užmokestis. Analizuojant VDU kitimą nustatyta, kad labiausiai vidutinis darbo užmokestis šalyje išaugo 2008 metais. Pastaruosius keletą metų darbo užmokesčio metinis didėjimas siekė 3-4 proc. Remiantis Statistikos departamento duomenimis, pastebima, kad vidutinis mėnesinis bruto darbo valstybės sektoriuje yra didesnis ir didėja sparčiau, nei vidutinis šalies bruto darbo užmokestis. Kai tuo tarpu Apskaitos darbuotojų priskaitytas darbo užmokestis atsilieka nuo vidutinio rodiklio šalyje.

Todėl akivaizdu ir suprantama, kad net 91 proc. tyrime dalyvavusių Apskaitos darbuotojų už darbą gaunamu darbo užmokesčiu nėra patenkinti. Didžiosios dalies apklaustųjų (38,4 proc.) nuomone, darbo užmokestis neatitinka iš Apskaitos darbuotojų reikalaujamos atsakomybės, 33,3 proc. teigė, kad darbo užmokestis neatitinka darbo krūvio, po 8,7 proc. nurodė, kad darbo užmokestis neužtikrina vidutinio pragyvenimo lygio ir nuolat atsiranda naujų, papildomų veiklų. Verta paminėti, kad net 54,3 proc. apklaustųjų darbo metu nespėja atlikti jiems pavestų darbų. Europos Sąjungos šalyse atlikti tyrimai parodė, kad beveik du trečdaliai dirbančių žmonių nuolat yra spaudžiami griežtų terminų ir daugmaž iš kas antro darbuotojo reikalaujama didelio darbo tempo.

3 lentelė. Ar Apskaitos darbuotojus tenkina darbo užmokestis

Klausimas	Apskaitos darbuotojų skaičius	Procentai
Darbo užmokestis neatitinka reikalaujamos atsakomybės	53	38,4
Darbo krūvis neatitinka darbo užmokesčio	46	33,3
Darbo užmokestis neužtikrina vidutinio pragyvenimo lygio	12	8,7
Nuolat atsiranda papildomų darbų	12	8,7
Kita	15	10,9

Lietuvoje 2016 m. atliktas tyrimas „Trys darbuotojų reikalavimai geram darbdaviui“ parodė, kad dirbantys Lietuvos gyventojai iš gero darbdavio pirmiausia tikėtusi didesnio negu įprastai siūloma darbo rinkoje atlyginimo. Šį kriterijų kaip pagrindinį geram darbdaviui įvardijo kas antras (46 proc.) respondentas. Antroje ir trečioje vietoje pagal reikalavimų geram darbdaviui svarbą – sudarytos karjeros galimybės (39 proc.) ir lanksčios darbo sąlygos (34 proc.).

Tyrimu taip pat siekta išsiaiškinti Apskaitos darbuotojų lūkesčius ir sužinoti, koks atlyginimas būtų teisingas už atliekamą darbą, nes darbuotojams labai svarbu gauti visapusiškai teisingą darbo užmokestį. Teisė gauti teisingą atlygį už darbą reiškia: atlyginimą, kuris garantuotų darbuotojams ir jų šeimoms normalų gyvenimo lygį; padidintą darbo užmokestį už viršvalandžius bei ypatingas darbo sąlygas; įvairias kitas garantines išmokas ir kompensacijas, susijusias su darbo santykiais; vyrų ir moterų vienodą darbo apmokėjimą; atsiskaitymą laiku; išskaitų iš darbo užmokesčio ribojimą. Nustatyta, kad 83,4 proc. respondentų tikisi atlyginimo, kuris turėtų būti virš 700 Eur, trečdalis apklaustųjų savo darbą įvertina 900-1000 Eur darbo užmokesčiu.

Apibendrinant galima teigti, kad keičiantis pragyvenimo lygiui ir nuolat didėjant prekių, paslaugų kainoms, natūralu, kad turėtų būti peržiūrima ir didinama ne tik MMA, bet ir BMA dydis bei koreguojami įstatymai, kurie reglamentuoja darbo užmokesčio nustatymą. Darbo užmokesčio sistema turi sudaryti sąlygas įstaigoms ir organizacijoms pritraukti, išlaikyti ir motyvuoti darbuotojus gerai dirbti.

IŠVADOS

Siekiant išanalizuoti Apskaitos darbuotojų darbo užmokesčio sandarą, išsiaiškinti jų nuomonę apie mokamą darbo užmokestį buvo vykdyta anketinė apklausa, kurioje dalyvavo 139 Viešojo sektoriaus apskaitos tvarkytojų asociacijos nariai. Pagrindiniai tyrimo rezultatai:

1. Išanalizavus Apskaitos darbuotojų darbo užmokesčio sandarą nustatyta, kad 64 proc. apklaustųjų darbo užmokestis susideda tik iš tarnybinio atlyginimo, tačiau trečdalis – skatinami priedais ir priemokomis. 34,5 proc. respondentų gauna priedus, kurių dydis svyruoja nuo 5-10 proc. iki virš 50 proc. 19,4 proc. respondentų mokamos priemokos, kurių dydis varijuoja nuo 50 Eur ir siekia net virš 300 Eur. 68,3 proc. respondentų mokamas maksimalus leistinas tarnybinio atlyginimo koeficientas (18 BMA), o 5 proc. apklaustųjų nustatytas didesnis negu 18 tarnybinio koeficiento dydis.
2. Nenustatytas tiesioginis ryšys tarp Apskaitos darbuotojų išsimokslinimo lygio, užimamų pareigų ir darbo užmokesčio. Apskaitos darbuotojų darbo užmokesčio dydis ne visada priklauso nuo išsimokslinimo lygio ir geresnį išsilavinimą turintys bei aukštesnes pareigas užimantys darbuotojai ne visada uždirba daugiau, nes, pvz., vyr. buhalterių mažiausias koeficientas siekė 13-13,9 BMA, tuo tarpu buhalterių, turinčių aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, darbo užmokestis – 14-14,9 BMA.
3. Atlikus bazinės mėnesinės algos, minimalios mėnesinės algos, vidutinio darbo užmokesčio analizę nustatyta, kad daug kartų buvo siūloma Vyriausybei, kuo skubiau atstatyti iki ekonominio sunkmečio buvusį BMA dydį, tačiau situacija nesikeičia. Nuo 2015 m. Lietuvai įsivedus eurą ir patvirtinus suapvalintą BMA dydį, jis padidėjo tik 0,48 proc. ir siekia 35,5 Eur. Priskaitytas Apskaitos darbuotojų darbo užmokestis beveik du kartus viršija MMA. 2015 m. VDU Lietuvoje 11,4 proc., o VDU valstybės sektoriuje 17,1 proc. didesnis negu didžiosios dalies Apskaitos darbuotojų priskaitytas darbo užmokestis.
4. Išsiaiškinus Apskaitos darbuotojų nuomonę apie jiems mokamą darbo užmokestį ir lūkesčius nustatyta, kad 91 proc. tyrime dalyvavusių už darbą gaunamu atlygiu nėra patenkinti. Didžiosios dalies apklaustųjų (38,4 proc.) nuomone, darbo užmokestis neatitinka reikalaujamos atsakomybės, 33,3 proc. teigė, kad darbo užmokestis neatitinka darbo krūvio, po 8,7 proc. nurodė, kad darbo užmokestis neužtikrina vidutinio pragyvenimo lygio ir nuolat atsiranda naujų, papildomų veiklų. 54,3 proc. apklaustųjų darbo metu nespėja atlikti jiems pavestų darbų, nors Apskaitos darbuotojais dirba išsilavinę žmonės, profesionalai, turintys aukštąjį arba aukštesnįjį išsimokslinimą ir turintys didelę darbo patirtį. 83,4 proc. respondentų tikisi atlyginimo, kuris turėtų būti virš 700 Eur, trečdalis apklaustųjų savo darbą įvertina 900-1000 Eur darbo užmokesčiu.

Literatūra

1. DOUGLAS, Bernheim B., Michael WHINSTON, D., *Microeconomics*. 2008. New York: N. Y.
2. MARTINKUS, B.; SAKALAS, A., SAVENEVIČIENĖ, A. *Darbo išteklių ekonomika ir valdymas*. Kaunas: Technologija, 2006.
3. MILERIS, R. *Įmonių veiklos planavimo ir finansų pagrindai*. Kaunas: Technologija, 2014.
4. SUBAČIENĖ, R.; BUDRIONYTĖ, R.; KAMARAUSKIENĖ, I., (et al.). *Apskaitos ir audito pagrindai*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2015.
5. VANAGAS, P. *Darbo organizavimas, normavimas ir atlyginimas už darbą*. Kaunas: Technologija, 2009.
6. ŽIOGELYTĖ, L. Darbo užmokesčio pokyčio vertinimas Lietuvos darbo rinkoje. *Mokslas – Lietuvos ateitis*, 2, 2010, 119-125 p.
7. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2015 m. gruodžio 2 d. nutarimu Nr. 1240 „Dėl minimaliojo darbo užmokesčio“.
8. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2014 m. rugsėjo 29 d. nutarimas Nr. 1021 „Dėl bazinės mėnesinės algos ir bazinio valandinio atlygio patvirtinimo“.
9. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 1993 m. liepos 8 d. nutarimas Nr. 511 „Dėl biudžetinių įstaigų ir organizacijų darbuotojų darbo apmokėjimo tvarkos tobulinimo“ (aktuali redakcija).
10. Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2003 m. gegužės 27 d. nutarimas Nr. 650 „Dėl darbuotojo ir valstybės tarnautojo vidutinio darbo užmokesčio apskaičiavimo tvarkos patvirtinimo“ (aktuali redakcija).
11. Lietuvos Respublikos darbo kodekso patvirtinimo, įsigaliojimo ir įgyvendinimo 2002 m. birželio 4 d. įstatymas Nr. IX-926 (aktuali redakcija).
12. Lietuvos Respublikos gyventojų pajamų mokesčio 2002 m. liepos 2 d. įstatymas Nr. IX-1007 (aktuali redakcija).
13. Lietuvos Respublikos garantinio fondo 2000 m. rugsėjo 12 d. įstatymas Nr. VIII-1926 (aktuali redakcija).
14. Lietuvos Respublikos valstybinio socialinio draudimo 1991 m. gegužės 21 d. įstatymas Nr. I-1336 (aktuali redakcija).
15. Minimalus atlyginimas, (2016). Prieiga per internetą: <<http://www.finansistas.net/minimalus-atlyginimas>>.
16. Lietuvos statistikos departamento darbo jėgos tyrimų duomenys, (2016).
17. Tyrimo „Trys darbuotojų reikalavimai geram darbdaviui“ duomenys, (2016).

ANALYSIS OF ACCOUNTING EMPLOYEES' SALARIES IN PUBLIC SECTOR ENTITIES

Summary

Payment for work has always been a relevant economic issue because work and salary is the main source of livelihood for a person, and the main source of one's income. The aim of the research is to carry out the analysis of accounting employees' salaries in public sector entities. Methods used during the research were the following: scientific literature, regulatory documents, statistical data analysis and synthesis, questionnaire survey. Detailed analysis was carried out on salary structure of the accounting employees in public sector entities. Also the relation between education, accounting employees' occupied positions and their paid salary was assessed, accounting employees' opinion and expectations on their paid salaries were clarified.

STUDENTŲ POŽIŪRIS Į BENDRŲJŲ KOMPETENCIJŲ UGDYMĄ MODULINĖSE STUDIJŲ PROGRAMOSE

Zita Damalakienė, Vilija Mieliauskienė, Asta Ragelienė
Kauno kolegija

Anotacija

Straipsnyje aptariama bendrųjų kompetencijų samprata, nagrinėjami dažniausiai naudojami klasifikavimo metodai. Siekiant išsiaiškinti Kauno kolegijos Vadybos ir ekonomikos fakulteto Maisto pramonės verslo vadybos (toliau – MV) ir Pardavimų vadybos (toliau – PV) moduliųjų studijų programų studentų bendrųjų kompetencijų ugdymo vertinimą pristatomi kiekybinio tyrimo analizės rezultatai. Straipsnį sudaro dvi dalys. Pirmoje dalyje aptariamos bendrųjų kompetencijų ugdymo ypatybės, antroje – pateikiami empirinio tyrimo rezultatai, atskleidžiant studentų požiūrį į bendrųjų kompetencijų ugdymą. Atlikta apklausa atskleidė moduliųjų MV ir PV programų studijų modulių tobulinimo galimybes.

Pagrindiniai žodžiai: modulinis mokymas, bendrosios kompetencijos, modulinės studijų programos.

ĮVADAS

Temos aktualumas ir problema. Pasirinkta tyrimo tema yra aktuali, nes parengtų specialistų ne tik profesinė kvalifikacija, bet ir išugdytos bendrosios kompetencijos ne visada atitinka darbdavių poreikius, todėl aukštąją mokyklą baigusieji specialistams sudėtinga įsitvirtinti darbo rinkoje. Bendrosios kompetencijos pradėtos tyrinėti mokymo specialistams keliant klausimus, kaip ugdyti asmenybes nuolat besikeičiančio pasaulio kontekste: kaip padėti žmogui lanksčiai adaptuotis kultūrinėje – socialinėje aplinkoje, kaip sustiprinti emocinio savireguliacijos pagrindus, kaip parengti specialistą, kuris lanksčiai prisitaikytų prie nuolatinių pokyčių bei sugebėtų tobulėti ir laisvai bendrauti/bendradarbiauti bet kokioje aplinkoje?

Kauno kolegijos Vadybos ir ekonomikos fakulteto Maisto pramonės verslo ir prekybos vadybos katedroje pradėjus vykdyti moduliines MV ir PV studijų programas atliekami tęstiniai tyrimai, siekiant įvertinti studentų dalykinių ir bendrųjų kompetencijų ugdymą. Šiuo tyrimu siekiama išanalizuoti studentų požiūrį į bendrųjų kompetencijų ugdymą.

Straipsnio tikslas – išanalizavus studentų požiūrį į bendrųjų kompetencijų ugdymą modulinėse programose, pagrįsti studijų modulių tobulinimo galimybes.

Straipsnio uždaviniai:

1. Išnagrinėti bendrųjų kompetencijų sampratą.
2. Atskleisti MV ir PV moduliųjų studijų programų studentų nuomonę apie bendrųjų kompetencijų ugdymą.

Metodai: mokslinės literatūros bei dokumentų analizė, loginė lyginamoji analizė, anketinė apklausa.

Straipsnį sudaro dvi dalys. Pirmoje straipsnio dalyje analizuojami įvairūs užsienio ir lietuvių autorių literatūros šaltiniai, apibrėžiama bendrosios kompetencijos samprata. Antroje straipsnio dalyje pristatoma moduliųjų MV ir PV studijų programų studentų nuomonė apie bendrųjų kompetencijų vertinimo tyrimo metodiką bei tyrimo rezultatų analizę.

1. BENDROSIOS KOMPETENCIJOS SAMPRATOS TEORINIAI ASPEKTAI

Teorinis tyrimo pagrindimas. Įgyvendinant nenutrūkstančio visą gyvenimą trunkančio mokymosi koncepciją, kurioje teigiama, kad mokymasis visą gyvenimą – „mokymosi veikla, vykstanti visą gyvenimą, siekiant tobulinti žinias, kompetencijas bei gebėjimus asmeninėje, pilietinėje, socialinėje ir/arba su darbu susijusioje perspektyvoje“ (Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija, 2004). Pats terminas „mokymasis visą gyvenimą“ išryškina laiko dimensiją, tačiau tuo pačiu metu atkreipia dėmesį į mokymosi veiklos įvairovę, į tai, kad mokymasis yra veikla ir vaidmenys, kurie gali keistis, tad Lietuvoje vis aktyviau pereinama prie modulinio mokymo.

Modulinis mokymas yra sistemiškas ir lankstus mokymo/si būdas, atitinkantis šių dienų mokymo/si reikalavimus, didinantis profesinio rengimo patrauklumą ir užtikrinantis galimybę mokytis tenkinant savo poreikius, skatinantis nuolatos atnaujinti savo žinias, mokėjimus ir įgūdžius, kviečiantis būti aktyviems, savarankiškiems mokymo/si proceso dalyviams.

Modulinis mokymas užtikrina ugdymo įvairovę bei lankstumą, studijų turinio ir metodų atnaujinimą, orientuojantis į studentą ir jo mokymosi pasiekimus, mokymosi aplinkos prieinamumo galimybių užtikrinimą visoms socialinėms grupėms ir pan. Šios mintys deklaruojamos tarptautiniuose dokumentuose (Bolonijos deklaracija (1999), Prahos komunikatas (2001), Berlyno komunikatas (2003), Bergeno komunikatas (2005), Londono komunikatas (2009), Leveno ir Naujojo Luveno (2009), Bukarešto komunikatas (2012), Jerevano komunikatas (2015)), kurie reglamentuoja aukštojo mokslo studijas ir jų organizavimą.

Modulinės programos suteikia studentams daugiau erdvės ir laiko galimybių studijuoti savarankiškai, įgytas žinias taikyti praktiškai, plėtoti kūrybines galias, prisitaikant prie nuolat kintančių aplinkos sąlygų, rengiantis savarankiškai mokytis visą gyvenimą, atrasti individualią kompetencijų komplektaciją, kuri susideda ne tik iš profesinių, bet ir iš bendrųjų kompetencijų.

Ekonominiai veiklos pasaulio pokyčiai, naujų informacinių, komunikacinių technologijų skverbimasis į daugelį gyvenimo sričių visam laikui panaikino galimybę tiksliai prognozuoti juos atitinkančias kvalifikacijas. Taip atsirado įvairios, tačiau viena nuo kitos daug nesiskiriančių kompetencijų koncepcijos. Pastarojo meto Lietuvos mokslinėje literatūroje jos vadinamos bendrosiomis kompetencijomis ar bendraisiais gebėjimais.

Aiškinamasis su studijomis susijusių terminų žodynas (2011) nurodo, kad „bendroji kompetencija – gebėjimas, reikalingas atlikti funkcijas bet kurioje profesinėje (veiklos) srityje, remiantis įgytų žinių, mokėjimų, įgūdžių, vertybinių nuostatų visuma.“

Vienas pirmųjų mokslininkų Lietuvoje, kuris pradėjo analizuoti bendrųjų gebėjimų sampratą Jovaiša ir Shaw (1998) išskyrė aštuonias bendrųjų gebėjimų kategorijas: baziniai gebėjimai, gyvenimiškieji gebėjimai, esminiai gebėjimai, įsidarbinimo gebėjimai, socialiniai ir pilietiniai gebėjimai, plačios apimties gebėjimai, vadovavimo gebėjimai ir verslo organizavimo gebėjimai.

Jarubė (2012) teigia, kad „bendrosios kompetencijos vadinamos perkeliamaisiais gebėjimais, – tai bendro pobūdžio akademiniai gabumai, kurie skleidžiasi visų disciplinų plotmėje.“

Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje (2008) pažymima, kad „bendrieji gebėjimai – tai žinios, gebėjimai, įgūdžiai, požiūriai ir vertybinės orientacijos, laiduojančios visapusišką individo asmenybės ugdymąsi, jos profesinį lankstumą, mobilumą bei įsidarbinimo galimybes.“

Laužackas (2005) bendruosius gebėjimus yra linkęs vadinti bendrosiomis kvalifikacijomis. Jis įvardina pagrindinę švietimo funkciją: t.y. suteikti kvalifikaciją, kurias suskirsto į monoprofesines, giminingų profesijų ir bendrąsias arba bendruosius gebėjimus. Įvardindamas kvalifikacijų sąvokas, autorius pabrėžia asmenybės reikšmingumo didėjimą veiklos pasaulyje. Platesni mokėjimai suteikia žmogui platesnes galimybes karjerai, socialiniam saugumui bei asmens savireguliacijai užtikrinti. Autorius taip pat prie bendrųjų kompetencijų priskiria plačios paskirties praktines bei bendrojo lavinimo žinias ir gebėjimus. Bendrųjų kvalifikacijų ugdymo švietimo sistemoje būtinybė diktuoja mokymo proceso eigą, pereinant nuo pasyvaus mokymo metodų, nuo individualaus prie grupinio darbo, nuo nurodymų prie iniciatyvos.

Čepukas (2005) nagrinėdamas koncepcijas, remiasi vienu iš pirmųjų pradėjusių analizuoti bendrąsias kompetencijas D. Mertens, kuris išskyrė keturis kompetencijų tipus: bazines kompetencijas (tai aukščiausio lygmens asmeniniai gebėjimai); horizontalines kompetencijas (susijusias su informacijos paieška, jos apdorojimu ir panaudojimu); „plčiuosius elementus“ (specialios profesinės žinios ir gebėjimai); „judriuosius faktorius“ (istorijos raidoje nekintančius gebėjimus).

Laužackas teigia, Laur – Ernst (1990) „bendrųjų kompetencijų koncepcija remiasi profesinio veiklumo, kurį sudaro įvairių profesiškai reikšmingų žinių, mokėjimų ir įgūdžių sąsaja, skirtumais. Remiantis jais, skiriamos trys bendrųjų kompetencijų rūšys:

- tarpdisciplininės (tarpprofesinės) žinios, pvz., ekonomikos, vadybos, informatikos pagrindai;
- metodiniai gebėjimai, pvz., kompiuterio valdymo pagrindai, užsienio kalbų mokėjimas;
- asmenybiniai gebėjimai, pvz., kūrybiškumas, analitiškumas, sistemiškumas.“ (Laužackas, Teresevičienė, Stasiūnaitienė, 2005).

Analizuodama kompetencijų nustatymo metodologiją, Lepaitė (2003) išskyrė bendrųjų kompetencijų tipus: instrumentinės kompetencijos, kognityvinės veiklos kompetencijos, asmens elgsenos kompetencijos ir socialinės komunikacinės kompetencijos.

Čepienė (2007) teigia, kad įvairios bendrųjų kompetencijų koncepcijos skiriasi skirtingu interpretavimu bei klasifikavimu. Bendrųjų kompetencijų klasifikacijų teorinis pagrindimas tarsi susieja profesijos bei jos aplinkos, t. y. veiklos pasaulio santykius su profesiniu rengimu.

Bendrųjų kompetencijų puoselėjimas reikalauja netradicinių bei nuo mokymo esmės dažnai nepriklausančių mokymo metodų ir pedagoginio meistriškumo.

Mokslininkai išskiria įvairius mokymo/si metodus, kurie padeda ugdyti bendrąsias kompetencijas. Dažniausiai studijų procese taikomas projektų metodas, kurį Petty (2008) ir Šiaučiukėnienė (2006) apibūdina kaip metodą, kuris padeda praktiškai naudotis žiniomis. Projektų metodas ugdo studentų tarpdisciplininius, metodinius ir asmenybinius gebėjimus, t. y. gebėjimą rinkti ir naudoti patikimą informaciją, organizuoti savo ir grupės narių darbą, bendradarbiauti sprendžiant problemas ir iškeltus uždavinius, turėti savo nuomonę ir ją ginti, būti savikritiškam ir gebėti kritiškai bei argumentuotai aptarti kitų požiūrius, sieti teorines žinias su praktine veikla.

Jovaiša (2007) mokymo metodus skirsto į informacinius, kurie taikomi informacijai perteikti (demonstravimas, įvairių šaltinių nagrinėjimas ir t. t.), praktinius-operacinius, kurie skirti iš(si)ugdyti tam tikros veiklos atlikimo mokėjimus (pratybos, praktikos, laboratoriniai darbai ir t. t.) bei kūrybinius, kurie ugdo studentų savarankiškumą, kritinį ir kūrybinį mąstymą (į problemų sprendimą orientuotas studijavimas, atvejo analizė ir t. t.).

Juozaitis (2012) pažymi, kad egzistuoja daug puikių mokymosi metodų, tačiau autorius išskiria tris, kurie yra labai naudingi bendrųjų kompetencijų ugdymui: mokymosi projektus, atvejo analizę ir mokymosi dienoraštį.

Aukštųjų mokyklų dėstytojai taikydami mokymo/si metodus pirmenybę turėtų teikti inovatyviems metodams, orientuotiems į studentų kūrybiškumo, kritinio mąstymo ugdymo bei bendrųjų ir specialiųjų kompetencijų plėtotę.

2. BENDRŪJŲ KOMPETENCIJŲ TYRIMAS

Tyrimo tikslas – palyginti MV ir PV studijų programų studentų požiūrį į bendrųjų kompetencijų ugdymą modulinėse studijų programose.

Tyrimo uždaviniai:

1. Nustatyti MV ir PV studijų programų studentų pasitenkinimą modulinėmis studijomis.
2. Išnagrinėti modulių MV ir PV studijų programų studentų nuomonę apie bendrųjų kompetencijų įgijimą.
3. Atskleisti MV ir PV programų studijų modulių tobulinimo galimybes.

Tyrimo objektas: bendrosios kompetencijos.

Tyrimo dalykas: studentų bendrųjų kompetencijų vertinimas.

Tyrimo metodai: kiekybinis metodas (anketinė apklausa).

Tyrimo metodika ir respondentai. 2015 m. Maisto pramonės ir prekybos vadybos katedra pradėjo vykdyti modulinės MV bei PV studijų programas, kurias sudaro po 13 studijų modulių, iš jų 2 laisvai pasirenkami ir 2 alternatyvūs studijų moduliai. 2015 m. lapkričio mėn. – 2016 m. birželio mėn. atliktas tyrimas, siekiant atskleisti studentų požiūrį į įgytas bendrąsias kompetencijas studijuojant pirmo kurso studijų modulius „Verslo pagrindai“, „Verslo komunikacija“, „Ekonomika“ ir „Verslo valdymas“. Modulinėse studijose ugdomos šios bendrosios kompetencijos: saviraiška, komandinio darbo įgūdžiai, savarankiškumas, bendravimo – bendradarbiavimo įgūdžiai, gebėjimas priimti sprendimus, informacijos paieškos, sisteminimo ir analizės gebėjimai, žinių taikymas praktikoje, problemų sprendimo įgūdžiai, motyvacija, smalsumas, kūrybiškumas. Ugdant studentų tiek bendrąsias, tiek profesines kompetencijas naudojami inovatyvūs mokymo/-si metodai: projektas, atvejo analizė, grupės diskusija, individualios ir grupinės praktinės užduotys, informacijos paieškos ir analizės metodas.

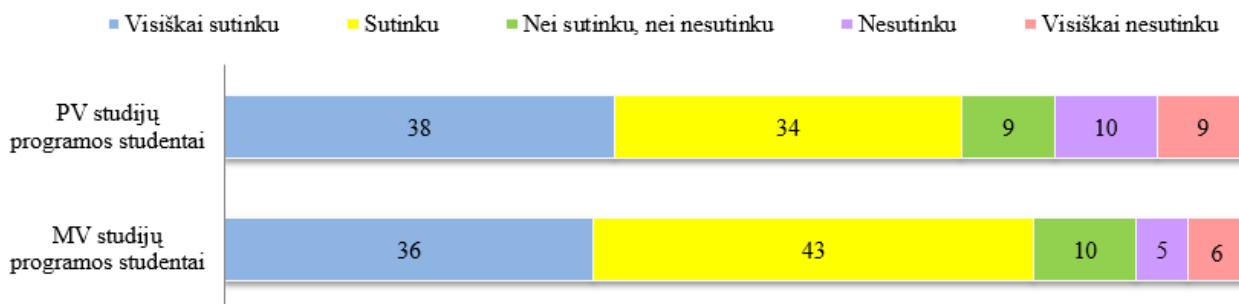
Tyrimo imtis: apklausoje dalyvavo Vadybos ir ekonomikos fakulteto nuolatinių studijų 219 pirmo kurso studentų, studijuojančių maisto pramonės verslo vadybą ir pardavimų vadybą.

Tyrimo rezultatai ir jų analizė.

Tyrimo metu siekta išsiaiškinti ar studentai patenkinti modulinėmis studijomis, vertinant balais: 5 balai – labai gerai ir atitinkamai 1 balas – labai blogai. Atlikus tyrimo duomenų analizę matyti, kad MV studijų programos pirmo kurso studentai patenkinti modulinėmis studijomis: labai gerai ir gerai jas įvertino 54 proc. respondentų, vidutiniškai – 28 proc. ir blogai bei labai blogai jas įvertino 18 proc. respondentų. Beveik pusė PV studijų programos studentų yra patenkinti modulinėmis studijomis: labai gerai ir gerai jas įvertino 47 proc. respondentų, vidutiniškai – 27 proc. ir blogai bei labai blogai jas įvertino 26 proc. respondentų.

Išanalizavus tyrimo rezultatus paaiškėjo, kad daugiau nei pusė MV studijų programos studentų pasitenkinimą moduline studijų programa vertina 4,2 balais, o PV studijų programos studentai pasitenkinimą moduline studijų programa vertina nežymiai blogiau – 4,0 balo.

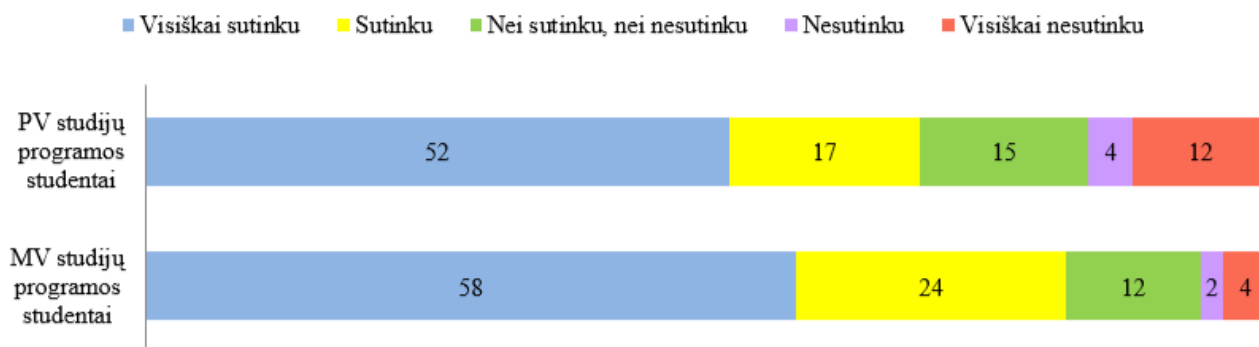
Tyrimo metu siekiant išsiaiškinti studentų nuomonę apie bendrųjų kompetencijų ugdymą buvo teirautasi ar vykdant modulinį mokymą buvo skatinama studentų saviraiška.



1 pav. Saviraiškos ugdymas, proc.

Tyrimo duomenų analizė atskleidė, kad 72 proc. PV modulinės studijų programos respondentų sutinka, kad saviraiška buvo ugdoma, 9 proc. apklaustųjų nei sutinka nei nesutinka, o su šiuo teiginiu nesutinka 19 proc. respondentų. MV modulinėje studijų programoje 79 proc. respondentų sutinka, kad saviraiška buvo ugdoma, 10 proc. nei sutinka nei nesutinka, o nesutinka su šiuo teiginiu 11 proc. respondentų. MV modulinės studijų programos respondentai 8 procentiniais punktais geriau vertina saviraiškos ugdymą I kurso studijų moduluose.

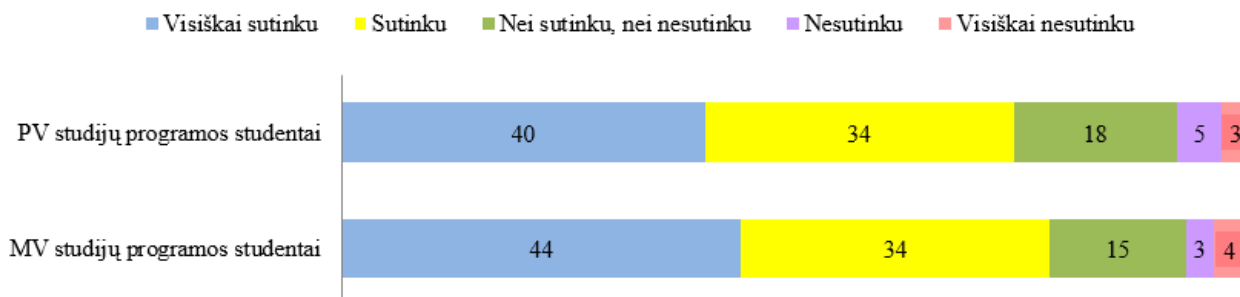
Taip pat tyrimo metu domėtasi, ar buvo ugdomi komandinio darbo įgūdžiai.



2 pav. Komandinio darbo įgūdžių ugdymas, proc.

Tyrimo rezultatai parodė, kad 69 proc. PV modulinės studijų programos respondentų sutinka su tuo, kad komandinio darbo įgūdžiai buvo ugdomi. 15 proc. respondentų nei sutinka nei nesutinka, o 16 proc. respondentų nesutinka su šiuo teiginiu. 82 proc. MV modulinės studijų programos respondentų sutinka, kad pirmo kurso studijų moduliai ugdo komandinio darbo įgūdžius, 12 proc. respondentų nei sutinka nei nesutinka ir nedidelė dalis – 6 proc. respondentų nesutinka su šiuo teiginiu. MV modulinės studijų programos respondentai 13 procentinių punktų geriau vertina komandinio darbo įgūdžių ugdymą studijų moduluose.

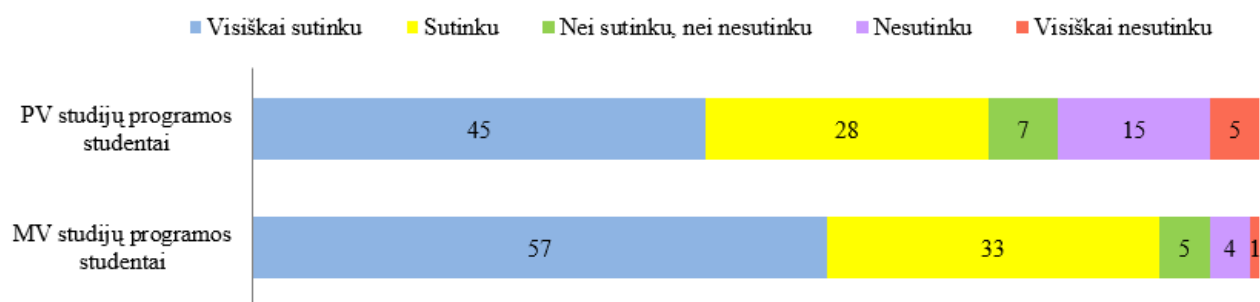
Tyrimo metu domėtasi, ar modulinės studijos skatina studentų gebėjimą dirbti savarankiškai, t. y. ar studentai geba išsikelti mokymosi tikslus ir uždavinius, planuoti mokymosi laiką ir pasirinkti tinkamas mokymosi priemones, dirbti savarankiškai ir atsakingai.



3 pav. Gebėjimo dirbti savarankiškai ugdymas, proc.

Kaip rodo 3 paveikslo duomenys, 74 proc. apklaustų PV modulinės studijų programos ir 78 proc. MV programos studentų sutinka su tuo, kad pirmo kurso moduliai skatina gebėjimą dirbti savarankiškai, su šiuo teiginiu nei sutinka nei nesutinka 18 proc. PV specialybės ir 15 proc. MV specialybės respondentų, o 8 proc. PV modulinės studijų programos ir 7 proc. apklaustųjų MV modulinės studijų programos studentų tam prieštaravo teigdami, jog nesutinka su šiuo teiginiu. Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad 4 procentiniais punktais daugiau MV modulinės studijų programos respondentų geriau vertina kompetencijos gebėjimą dirbti savarankiškai ugdymą „Verslo pagrindai“, „Verslo komunikacija“, „Ekonomika“ ir „Verslo valdymas“ studijų moduluose.

Modulinėse programose ugdant studentų socialinę kompetenciją - bendravimas ir bendradarbiavimas – taikomi mokymo/si metodai – grupinis tyrimas, klausymas ir klausinėjimas bei siekiama, kad studentai gebėtų užmegzti, palaikyti geranoriškus santykius su kitais, spręstų problemas, derintų įvairias nuomones, susitartų ir įvertintų bendradarbiavimo rezultatus, nešališkai, objektyviai elgtųsi konfliktinėse situacijose. 4 paveikslo duomenys parodo respondentų nuomonę apie bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžių ugdymą pirmo kurso studijų moduluose.



4 pav. Bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžių ugdymas, proc.

Apklausoje rezultatai parodė, kad 73 proc. PV modulinės studijų programos respondentų sutinka, kad bendroji kompetencija – bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžiai – buvo ugdomi. 7 proc. PV modulinės studijų programos respondentų nei sutinka nei nesutinka ir 20 proc. respondentų su šiuo teiginiu nesutinka. Maisto pramonės verslo vadybą studijuojančių 90 proc. respondentų sutinka, kad bendroji kompetencija – bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdžiai – buvo ugdomi, nei sutinka nei nesutinka su šiuo teiginiu ir nesutinka po 5 proc. respondentų. Kaip rodo tyrimo duomenys, MV modulinės studijų programos respondentai net 17 procentinių punktų geriau vertina bendrosios kompetencijos bendravimo ir bendradarbiavimo ugdymą.

1 lentelėje pateikti bendrųjų kompetencijų (gebėjimas priimti sprendimus, informacijos paieška, sisteminimas ir analizė, žinių taikymas praktikoje, problemų sprendimo įgūdžiai, motyvacijos, smalsumo, kūrybiškumo skatinimas) ugdymo vertinimo duomenys.

1 lentelė. Bendrųjų kompetencijų ugdymas modulinėse MV ir PV studijų programose (proc.)

Studijų programa	Vertinimas	Visiškai sutinku	Sutinku	Nei sutinku, nei nesutinku	Nesutinku	Visiškai nesutinku
MV	Gebėjimas priimti sprendimus	50	31	13	3	3
PV		41	34	17	7	1
MV	Informacijos paieška, sisteminimas ir analizė	57	28	9	4	2
PV		42	38	16	2	2
MV	Žinių taikymas praktikoje	56	29	9	4	2
PV		45	27	15	10	3
MV	Problemų sprendimo įgūdžiai	36	38	17	7	2
PV		38	31	17	11	3
MV	Motyvacijos, smalsumo, kūrybiškumo skatinimas	40	40	9	4	7
PV		34	28	16	11	11

1 lentelės duomenys rodo, kad 81 proc. MV modulinės studijų programos respondentų sutinka, 13 proc. nei sutinka nei nesutinka ir 6 proc. respondentų nesutinka, kad modulinė studijų metu pirmame kurse buvo ugdoma bendroji kompetencija – gebėjimas priimti sprendimus. 75 proc. PV modulinės studijų programos respondentų sutinka, 17 proc. nei sutinka nei nesutinka ir 8 proc. nesutinka, kad gebėjimas priimti sprendimus buvo ugdomas. Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad MV modulinės studijų programos respondentai 6 procentiniais punktais geriau vertina bendrosios kompetencijos – gebėjimo priimti sprendimus – ugdymą. Taip pat tyrimo rezultatai atskleidė, kad 80 proc. PV modulinės studijų programos respondentų sutinka, kad buvo ugdomi informacijos paieškos, sisteminimo ir analizės gebėjimai, 16 proc. nei sutinka nei nesutinka, o 4 proc. šios programos respondentų nesutinka su tuo, kad buvo ugdomi informacijos paieškos, sisteminimo ir analizės gebėjimai. Net 85 proc. MV modulinės studijų programos respondentų sutinka, kad buvo ugdomi informacijos paieškos, sisteminimo ir analizės gebėjimai, 9 proc. nei sutinka nei nesutinka ir 6 proc. MV programos respondentų nesutinka su šiuo teiginiu. MV modulinės studijų programos respondentai 5 procentiniais punktais geriau vertina informacijos paieškos, sisteminimo ir analizės ugdymo kompetenciją.

Tyrimo rezultatai parodė, kad 72 proc. PV modulinės studijų programos respondentų sutinka, 15 proc. nei sutinka nei nesutinka ir 13 proc. apklaustųjų nesutinka su tuo, kad buvo skatinama žinias taikyti praktikoje. MV modulinės studijų programos su šiuo teiginiu sutinka 85 proc. respondentų, 9 proc. nei sutinka nei nesutinka ir 6 proc. respondentų nesutinka, kad buvo skatinama žinias taikyti praktikoje. Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad 13 procentinių punktų MV modulinės studijų programos respondentai geriau vertina žinių taikymo praktikoje bendrąją kompetenciją.

Išanalizavus tyrimo rezultatus matyti, kad 69 proc. apklausoje dalyvavusių PV modulinės studijų programos respondentų sutinka, kad problemų sprendimo įgūdžiai buvo ugdomi, 17 proc. apklaustųjų nei sutinka nei nesutinka su šiuo teiginiu, o 14 proc. apklaustųjų su šiuo teiginiu nesutinka. 74 proc. MV modulinės studijų programos respondentų sutinka, kad problemų sprendimo įgūdžiai buvo ugdomi, 17 proc. nei sutinka nei nesutinka, o 9 proc. apklaustųjų su šiuo teiginiu nesutinka. MV modulinės studijų programos respondentai 5 procentiniais punktais geriau vertina problemų sprendimo įgūdžių kompetenciją. Motyvacija, smalsumas, kūrybiškumas buvo ugdomi – teigia 62 proc. PV modulinės studijų programos respondentų, 16 proc. apklaustųjų nei sutinka nei nesutinka su šiuo teiginiu ir net 22 proc. PV studijų programos studentų nesutinka, su tuo, kad motyvacija, smalsumas, kūrybiškumas buvo ugdomi. 80 proc. MV modulinės studijų programos respondentų sutinka, kad buvo skatinama motyvacija, smalsumas, kūrybiškumas, 9 proc. nei sutinka nei nesutinka su šiuo teiginiu ir 11 proc. respondentų nesutinka, su tuo, kad motyvacija, smalsumas, kūrybiškumas buvo skatinamai. Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad MV modulinės studijų programos respondentai net 18 procentinių punktų geriau vertina motyvacijos, smalsumo, kūrybiškumo ugdymą pirmo kurso moduluose.

Apibendrinant tyrimo rezultatus galima teigti, kad MV modulinės studijų programos studentai geriau vertina bendrųjų kompetencijų ugdymą pirmo kurso studijų moduluose.

IŠVADOS

1. Išanalizavus mokslinius informacijos šaltinius apie bendrąsias kompetencijas galima padaryti išvadą, kad nors mokslininkai išskiria skirtingas bendrųjų gebėjimų kategorijas, tačiau pripažįsta, jog bendrųjų kompetencijų ugdymo švietimo sistemoje būtinybė diktuoja mokymo proceso eigą, pereinant nuo pasyvaus mokymo metodų prie inovatyvių, nuo individualaus darbo prie grupinio, nuo nurodymų prie iniciatyvos.
2. Tyrimo rezultatai parodė, kad MV programos studentų nuomone pirmo kurso studijų moduluose labiausiai ugdomos bendrosios kompetencijos: bendravimo ir bendradarbiavimo, informacijos paieškos, sisteminimo ir analizės gebėjimai bei žinių taikymas praktikoje, o blogai vertina saviraiškos skatinimo ir motyvacijos, smalsumo ir kūrybiškumo skatinimo bendrųjų kompetencijų ugdymą. PV programos studentų nuomone geriausiai ugdomi sprendimų priėmimo ir informacijos paieškos, sisteminimo ir analizės gebėjimai, o penktadalis šios programos studentų pažymėjo, kad blogiausiai vertina bendravimo ir bendradarbiavimo bei motyvacijos, smalsumo, kūrybiškumo skatinimo bendrųjų gebėjimų ugdymą.
3. Tyrimo rezultatai atskleidė bendrųjų kompetencijų bendravimo ir bendradarbiavimo, motyvacijos, smalsumo, kūrybiškumo ir saviraiškos skatinimo ugdymo metodų studijų moduluose tobulinimo svarbą. Todėl siūloma pirmo kurso studijų moduluose aktyviau taikyti atvejo analizės metodą.

Literatūra

1. ČEPUKAS, R. Socialinių pedagogų neuniversitetinio rengimo tendencijos ir jų įvertinimas Lietuvoje. Daktaro disertacija: socialiniai mokslai, edukologija (07S)/ R. Čepukas, Vilnius: VPU, 2005.
2. ČEPIENĖ, A. Verslo vadybos studentų bendrųjų kompetencijų ugdymo problematika: verslo ir aukštojo mokslo sankirta. Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 2007/13.
3. JARUBĖ, A.; JUOZAITIS, A. M. Bendrųjų kompetencijų ugdymas aukštojoje mokykloje. Vilnius, Vilniaus universitetas, 2012.
4. JOVAIŠA, T.; SHAW, S. Žvilgsnis į bendrųjų gebėjimų ugdymą Rytų ir Centrinėje Europoje (partnerių šalyse). Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos, 1998/1.
5. JOVAIŠA, L. Enciklopedinis edukologijos žodynas. Vilnius. Gimtasis žodis, 2007.
6. LAUŽACKAS, R. Profesinio rengimo metodologija. Kaunas: VDU, 2005.
7. LAUŽACKAS, R.; TERESEVIČIENĖ, M.; STASIŪNAITIENĖ, E. Kompetencijų vertinimas neformaliajame ir savaiminiame mokymesi. Kaunas: VDU, 2005.
8. LEPAITĖ, D. Kompetenciją plėtojančių studijų programų lygio nustatymo metodologija. Kaunas: Technologija, 2003.
9. PETTY, G. Įrodymais grįstas mokymas. Vilnius: Tyto Alba, 2008.
10. ŠIAUČIUKĖNIENĖ, L.; VIŠOCKIENĖ, O.; TALIJŪNIENĖ, P. Šiuolaikinės didaktikos pagrindai. Kaunas: Technologija, 2006.
11. Aiškinamasis su studijomis susijusių terminų žodynas (Red. Pukelis K., Smetona A.). Vilnius: SKVC, 2011. Prieiga per internetą: <http://www.skvc.lt/files/SKAR/Rezultatai/Aiskinamasis_zodynelis_visas.pdf>.
12. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija. Vilnius, 2004. Prieiga per internetą: <<https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.230967?jfwid=-wd7z7pa52>>.

STUDENTS VIEW OF DEVELOPMENT OF GENERAL COMPETENCES IN MODULAR STUDY PROGRAMMES

Summary

The term general competences is discussed in this article, the most frequent classification methods are analysed. In order to find out the evaluation of development of general competences during the modular studies by students of Food Industry Management (further – MV) and Sales Management (further – PV) of Faculty of Management and Economics of Kauno kolegija the results of quantitative research analysis are presented. The article comprises two parts. The peculiarities of development of general competences are discussed in the first part. The second part provides the results of empirical research, students' opinion of the development of general competences. The survey revealed the improvement possibilities of MV and PV modular study programmes.

Key words: modular teaching, general competences, modular study programmes.

SPEED-LEARNING IN THE SYSTEM OF HIGHER EDUCATION AND BUSINESS

Svetlana Markova
Vilnius University
VšĮ „Greitojo mokymo centras“

Abstract

This article discloses the core of speed-learning, its main advantages in the system of higher education and business. People who are interested in it have a desire to implement speed-learning system in different areas, however due to the poor understanding of it, lack of theoretical and methodological material and many common misconceptions, speed-learning appears to be an unscientific program that is a wrong point of view now.

INTRODUCTION

First of all, it is necessary to point the relevance of this topic. As we know, traditional education system may not be suitable for everyone. At the present time the skill of working with information effectively is the most important in the field of education. In the scientific-educational environment it is necessary to systematize the knowledge and outline it. First of all, it refers to the lectures and materials from books we read, but the traditional method weakly contributes to the factors mentioned above.

Today, the breakthrough to speed-learning is possible in private only, since the entire traditional system of education opposes it. This is disadvantageous, since many teachers will be unemployed. Imagine you're studying in school 12 years or 4 years. Or you study a foreign language 1 month or 12 years. Is there a difference?

With the development of socio-economic, political, informational environments, the speed-learning methods allow mastering many programs and even become a "genius".

The problem of having to change a long and sometimes even "grueling" learning on the speed-learning system has arisen not only in higher education but also in business, because of the tight schedule for studying, learning and working with information. In modern conditions of high employment, speed-learning allows independent quick dip into information through the development of the techniques of speed reading, fast memorization and speed work with information.

Let's start with the basics. What is a speed-learning system?¹

It is the training program, which suggests learning the maximum amount of information and to gain maximum skills in minimum time. Intensive methods of learning began to flourish in the 2nd half of the 20th century, which was the demand of time. Currently, the demand for rapid development of any skills has been increased even more.

Speed-learning is not fast-learning (not "learning on the go"), is a smart-learning. Speed-learning is a technology, which includes seven technologies: acquisition of information and "speed-reading", smart note-taking, "speed-memorizing", "blind" typing, intensive learning of foreign languages, "speed-creating" and skills development.

But before you get acquainted with basic steps of speed-learning, you should determine the purpose and objectives of this system designed for the use in universities and business.

In my opinion, the main purpose of speed-learning is an effective implementation for rapid development of any program or discipline, so the aim of this article is to reveal the main advantages of speed-learning and to justify the need for training in the current higher education system.

To achieve this goal in speed-learning it is necessary to perform such tasks as:

- Formation of an individual learning pace;
- Accessibility – regardless of geographical and temporal position of a student and an educational institution it allows not to limit oneself to educational needs;
- Mobility – effective implementation of feedback between teacher and student is one of the basic requirements and the reasons for learning process success;
- Adaptability – the use of the latest achievements of information and telecommunication technologies in educational process;

¹ Kitaigorodskaya, G. A. Intensive course: Scientific and methodological manual for teachers. M., 1979.

- Social equality – equal opportunities of education regardless of residence place, health status, elitism and material security of a student;
- Creativity – a comfortable environment for creative expression of a student.

Methods of studying of speed-learning are the survey and analysis of comments on the use of such a system.

Theoretical and methodological basis of research studies was made by the following authors: the intensification of education, namely, work with information involved V. V. Petrusinsky, N. Yagodkin, A. Karalyus, the other issues were addressed to S. D. Markova, the issue of fast reading involved V. A. Borodina, S. I. Povarnin, S. D. Markova, the issue of memory development involved A. R. Luria, Frances Yates, Dominic O'Brien, V. Atkinson, T. Byuzen, M. Ziganov, V. Kozarenko, Y. K. Pugach, D. Lapp, V. V. Petrusinsky etc.

The results of the study of speed-learning issue can be used for scientific purposes to justify the system of higher education and its implementation in the educational process as a whole.

1. THE STRUCTURE OF SPEED-LEARNING

As it was mentioned earlier, speed-learning includes seven steps.

The first stage is the acquisition of information and "speed-reading". This includes the search of information, its selection, interpretation, analysis and sorting methods. Information includes books (like offline publications, and electronic), magazines, video courses, expert advice, etc. It is a phase of rational selection of the desired information and a dynamic reading (viewing, practical application, etc.) in the future.

The stage of rational reading. This is a phase of rational selection of information. The fact that in these days when there is so much information, it's just physically impossible to grasp all of it. It's all work with information. Everyone now selects the fastest and the clearest helps to achieve one's goal.

The stage of dynamic reading. This stage occurs when we skip some unwanted information, but some of information we carefully read. Somewhere we read fast, somewhere - slow. It is a mix of several kinds of reading: reading-scanning, viewing reading, speed reading, etc.

The second stage – smart note-taking. There are many ways of writing: illustrations, abbreviations, etc. But by far the most effective method remains "mind-mapping" (or drawing mind maps). By the way, you can use mind mapping when planning your time.

The third stage – "speed-memorizing". That is the development of memory, the memorization, retention and reproduction of information. This includes the various methods of mnemonics. That is how to memorize different types of information: names, faces, numbers, formulas, foreign words, concepts, chain of words etc. For each type of information there is its own equipment.

The fourth stage – the intensive learning of foreign languages. Depending on the desired level you will need to spend from 1 day to 1 month². The technology consists of 4 levels: Tourist, Guest, Friend, Expert.

The fifth stage is «blind» typing. Now we type all the text on computers, so, not having mastered the skill a blind typing, we actually lose time.

The sixth stage is "speed-creating". That is the personal books, articles, research papers. So you can consider yourself an expert of his craft, if you have your research papers, articles and own book. If not yet, it's not scary. It is possible to write it, knowing the technology.

The seventh stage is habits and skills. Once you learn to form the desired habits and "shooting" skills from experts (it can be like juggling and driving the car), you will feel freedom. And this can be learnt as well³.

2. THE BASIC RULES OF SPEED-LEARNING

Modern educational process with an element of intensification – is a system of educational activities, a combined sequence of stages of learning. In this article, the intensification of learning means the ability to work with information, the ability to learn and play. Therefore, the speed-learning system assumes the presence of certain rules, which are the compulsory elements of the programme and its benefits over traditional methods.

The first rule of speed-learning, which is necessary to digest, is that the intensity needs to be focused on practice, i.e. on the formation of quite specific skills that a student will be able to apply in practice. If the goal is to

² More information about that: Markova S. D. Foreign Language for 1 month. From zero to expert level. Warsaw: Ridero, 2016. 154 p.

³ <http://svetlanamarkova.ru/bystroe-obuchenie/>.

instead store some information in theory, you should not even think about a speed-learning. Extensive way in this case would be much more productive.

Once getting ready for exams we were taught to not sleep at night (operate intensively!), and no one now, after the successful or not so exam one couldn't remember what he discussed. I.e. the result was a full format of the hard drive of your memory (I had to learn – quickly forgotten).

The next rule of speed-learning: after an intense training one should be followed by practice and/or the next phase of training which will be of a more in-depth and balanced character. Otherwise, quickly acquired skills, not being fixed, can just disappear quickly.

3. LEVELS OF SPEED-LEARNING AND ITS STAGES

It should be noted that in order to justify a scientific approach to speed-learning, V. V. Petrusinsky developed the scheme of levels and stages of student's work with information in the learning process. One can't disagree with the main ideas and ways to implement them.

Worth pointing out that below are the levels of recognition, reproduction and application of the scale of educational activity corresponds to the stimulation information (speed reading and dynamic reading) and reproduction (of taking the rational or working with the text). The preparation stage serves as the only background.

At the initial stage of learning (stage of preparation for learning) it is important to get the solution of the main task – the creation of motivation and training desired psychological state for learning. It is a psychological attitude of all cognitive activities in general. This is what is often lacking in the normal learning process.

In the first stage of learning (stage of informational stimulation) is the passive perception of the educational information through listening to lectures, reading texts, using the methods of fast reading, watching movies. All this ensures the phase of passive assimilation of educational information.

Use of information saturation, when the information is presented in large volumes without additional conditions required comprehension and awareness. At this stage, according to V. V. Petrusinsky, this is acceptable.

When teaching theoretical subjects at the stage of reproduction is to learn how to outline your study materials that is proposed to decompose the text into its components to identify the main and secondary. The outline is based on four different levels of aggregation. One of the options when the page text is proposed to highlight key words, explanations, transcripts, etc.⁴

So see the problem of intensification of V. V. Petrusinsky. The author of this article considers the process of intensification, based on the opinion of V. V. Petrusinsky and his concept of levels and stages of assimilation of information during intense training, puts stepwise algorithms with the information (in this paper, we focus on the algorithm's ability to work with information).

Today it is one of the most important skills of modern person. Any process of search and selection of information is quite voluminous time-consuming, and therefore the idea to give the algorithm works arose.

Simplified scheme of work with information is:

1. Information search.
2. Selection (rational reading).
3. The process of perception of the text (dynamic reading).
4. Notes.
5. Remembering.
6. Extract.

And the algorithm's ability to work with information involves 7 stages of work, consistently implementing each of which any student achieves quite tangible results.

The algorithm is:

1. Sample.
2. Reading.
3. Selection.
4. Mind map.
5. Card.

⁴Petrusinsky, V. V. Modern possibilities of intensive learning at a distance. In: <http://intensive.ucoz.ru/art1.htm>.

6. Oral pronunciation.
7. Adjustments⁵.

4. BASIC SPEED-LEARNING TECHNOLOGY: SPEED-READING, SPEED-MEMORIZING, SPEED-CREATING

For the first stage of the assimilation of information required maximum speed of perception. This is best achieved in an accelerated reading technique (“speed reading”, “quick reading”, “dynamic reading”, “good read” in the interpretation of different authors).

“*Speed-reading*” is a useful technology that is in rapid information processing. Speed reading as a technology will include rational reading, dynamic reading, scan-reading and photo-reading.

Speed-reading, improving the speed and quality of mastering of visual information, at the same time contributes to the development of memory, attention, imagination, analysis and synthesis of the material being studied. In fact, accelerated reading can be seen as a means of reducing the threshold of visual perception and the accelerated transfer of reading skills in the study of educational printed materials.

Thresholds of conscious visual perception when reading literature are changing the practice. Speed reading in primary school age is 80-150 words per minute in, the average school age is 210-250, in the student age is 250-280. Highly qualified specialists are reading at a rate of 340-620 words per minute⁶.

Also, the definition of a “*speed-memorizing*” deserves special attention, which is a fast memory technology. That technology includes the various methods of mnemonics, how to memorize different types of information: names, faces, numbers, formulas, foreign words, concepts, chain of words etc.

According to V. V. Petrusinsky an important role in this technology is played by technical and/or didactic means that are almost a base of speed-learning. In a phased assimilation of educational information in speed-learning it is important to use the optimal encoding of the information to apply modern techniques of memorization.

Speed memorization as a technology is capturing images through sensory perception of reality, which allows in turn to preserve and keep in memory large amounts of information learned over a short period of time.

When training motor skills coding is flowers, various symbols, touch ID. When training theoretical subjects and foreign languages the special techniques of mnemonics are studied.

Also, according to V. V. Petrusinsky, the two-pronged presentation of educational information with the capabilities of conscious and unconscious (involuntary) absorption is effective. Involuntary memorization has several advantages. Carrying out marginal and subconscious impacts, i.e. especially the attention of the student is diverted from the educational information that one want to learn.

Presentation of information is carried out by technical means, including didactic materials and instructions for educational activities. Learning is improved if alternate work is combined with relaxation or sleep-rest. For this purpose auditory training, providing a state of relaxation or toning is used.

The main methods of stimulating and motivating learning activities are also implemented in the automated system. It creates the situation is entertaining, educational information is presented in an entertaining form. Selected didactic materials based on life experience of students, their emotional experiences. When learning a foreign language used songs (in a foreign language), games, competitions, performances, etc.

5. FEATURES OF THE IMPLEMENTATION OF THE PROGRAM

Practical experience in the course of speed-learning in the framework of the “Bendrujų ir dalykinių filologų kompetencijų ugdymas” showed its reality and efficiency. For remote development of informational technologies it can be used to remotely control a remote computer using voice, video communications, printed materials. Construction classes in the training of existing media projects: create your own website, presentation, video, animated adds remote e-course proved to be successful for 50 participants lectures on reading and working with information.

⁵ Markova, S. D. Intensification of learning: how to work with the information // Modern pedagogy. Number 2016. 12 [electronic resource]. URL: <http://pedagogika.snauka.ru/2016/12/6283> (reference date: 12.09.2016).

⁶ Petrusinsky, V. V. Automated system of intensive learning. M.: Higher School, 1987. 192 p.

A substantial part of each project selected independently by the trainee to his professional activities, his personal interests and hobbies. Each of the media prepared with a view to ensuring an appropriate level of training activities. The projects cover all levels of information technology ranging from “readiness” to the level of “creativity”⁷.

An important technology used in the rapid learning is a “speed-creating”, which implies fast creative work with the information, whether it is the creation of presentations, abstracts, diplomas, etc.

“Speed-creating” – a technology that aims to generate new techniques of work, creating new products and implementing new projects, not previously used in practice. That is “creating” of personal books, articles, research papers. To use this technique one needs to consider several factors:

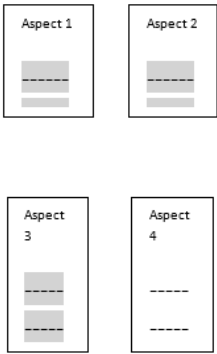
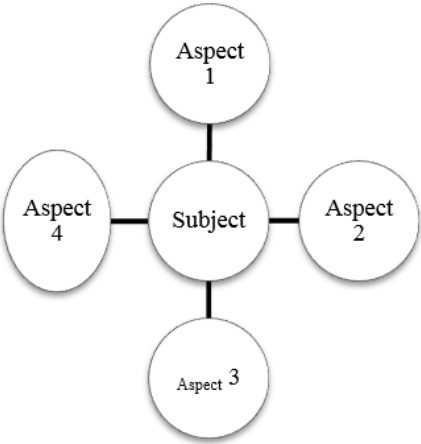
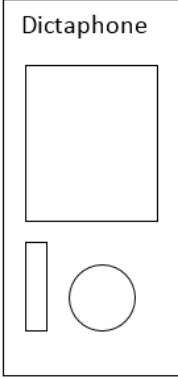


First, the writing of any work (essays, thesis, dissertations, articles or books) – a very interesting and creative work, which is at the correct algorithm execution brings great fun (I know myself, as I always write something).

Secondly, it is usual algorithm, which takes place in the following sequence:

Writing any work takes place in several stages:

1. Introduction to information and choice of sources (books, monographs, articles, texts, video courses etc.). I advise you to choose the source of about 10 for your chosen topic.
2. Reading (sound reading skills and speed reading). It is advisable to go through this stage as soon as possible within 2-3 days.
3. Summary throughout the read information in the form of mind maps (in fact, all the work – on one sheet of A4-format).
4. Create your own text (which begins with the recording on tape and further work on the text).

1 table. *Intensification of learning: how to create their own texts*

Stage 1: The sources of information (print and electronic)	Stage 2: Mind Map	Stage 3: Recording on tape	Stage 4: Draft	Stage 5: Diploma thesis
				

CONCLUSIONS

1. Many prospective students begin to work with texts and information at school, but the problem is that when they come to university, in practice it turns out that they don't know how to do it correctly. Therefore, before a university teacher first and foremost task is to learn to work with information (select, read, comprehend, memorize and reproduce at the right time). The student must understand that working with information is an algorithm, so he needs to show how it works (directly during the workshop, for example, to find information for course work).
2. But it is necessary to take into account the modern world and the modern perception of students who used (like in a computer game) to go step by step. You should start with more simple – namely, formation of skills of working with information. Many students get lost when they have huge search capabilities (Internet, books) and just can't choose. Therefore, this should be taught.

⁷ Yagodkin, N. Learning technologies and work with information. 2013.

3. Today, there is the overabundance of information, so today we must be able to select and sort before carefully read. The system of speed-learning takes into account all the factors of the selection of didactic material, personality development etc. The urgency of improving the system of education is obvious. And today specialists prefer learning with no apparent separation from work. The speed-learning takes a leading role among them.

References

1. KITAIGORODSKAYA, G. A. Intensive course: Scientific and methodological manual for teachers. M., 1979.
2. MARKOVA, S. D. Foreign Language for 1 month. From zero to expert level. Warsaw: Ridero, 2016. 154 p.
3. MARKOVA, S. D. Intensification of learning: how to work with the information // Modern pedagogy. Number 2016. 12 [electronic resource]. URL: <<http://pedagogika.snauka.ru/2016/12/6283> (reference date: 12.09.2016)>.
4. PETRUSINSKY, V. V. Modern possibilities of intensive learning at a distance. In: <<http://intensive.ucoz.ru/art1.htm>>.
5. PETRUSINSKY, V. V. Automated system of intensive learning. M.: Higher School, 1987. 192 p.
6. YAGODKIN, N. Learning technologies and work with information. 2013.
7. <<http://svetlanamarkova.ru/bystroe-obuchenie/>>.

GREITASIS SKAITYMAS AUKŠTOJO MOKSLO SISTEMOJE BEI VERSLE

Anotacija

Šiame straipsnyje yra aprašoma greitojo mokymo sistema, jos pagrindiniai privalumai aukštojo mokslo sistemoje ir verslo srityje. Žmonės, kurie domisi šia tema, nori realizuoti ją įvairiose srityse, tačiau dėl menko ištirtumo, nepakankamos teorinės-metodologinės medžiagos ir daugelio paplitusių suklydimų greitas mokymas atrodo kaip nemokslinė programa. O tai šiais laikais laikoma klaidingu požiūriu.

DINAMINIŲ GEBĖJIMŲ ĮTAKA LIETUVOS TRANSPORTO ĮMONIŲ KONKURENCINGUMUI

Jūratė Aksomitienė, Sandra Trinkūnienė

Utenos kolegija

Anotacija

Dinaminių gebėjimų koncepcija siekia atsakyti į fundamentalų klausimą, kaip tikslingai gali kisti įmonių išteklių ir gebėjimų, įmonei prisitaikant prie dinamiškai kintančios aplinkos. Tokie gebėjimai lemia gilų verslo ir technologinės aplinkos supratimą, atitinkamų kompetencijų vystymą organizacijoje ir savalaikius sprendimus, kurie būtini siekiant tvaraus konkurencinio pranašumo. Organizacijos dinaminiai gebėjimai yra svarbūs ir įmonės augimui. Plėtros rodikliai gali būti vidiniai (pvz., darbuotojų skaičiaus augimas), vertės (turto augimas) arba išoriniai (pvz., pelnas) (Gribcus ir Stam, 2012). Analizuojamas ryšys, tarp dinaminių gebėjimų ir organizacijos konkurencinio pranašumo padeda suprasti organizacinių išteklių svarbą ir tikslinį panaudojimą.

ĮVADAS

Tyrimo aktualumas. Tiek savo šalies, tiek užsienio rinkose įmonės yra priverstos nuolat analizuoti konkurentų veiksmus bei ieškoti patrauklių rinkos nišų. Transporto sektoriaus „žaidėjai“, veikdami hiperkonkurencinėje rinkoje, siekia konkurencinio pranašumo. Klasikiniu požiūriu, keliami prielaida, jog organizacijos įgauna konkurencinį pranašumą dėl naujų technologijų ir pakankamai aukštos darbuotojų kvalifikacijos. Tačiau galima manyti, jog yra dar svarbiau sekti rinkos kontekstą ir numatyti perspektyvas. Tokie gebėjimai lemia gilų verslo ir technologinės aplinkos supratimą, atitinkamų kompetencijų vystymąsi ir savalaikius sprendimus, kurie būtini siekiant tvaraus konkurencinio pranašumo Lietuvos transporto įmonėse ir siekiant jų augimo.

Problema – kokios prielaidos sąlygoja dinaminių gebėjimų vystymą įmonėse ir koks yra dinaminių gebėjimų ir įmonių konkurencinio pranašumo ryšys.

Tikslas – atskleisti dinaminių gebėjimų vystymo, siekiant konkurencinio pranašumo, specifiką transporto įmonėse.

Uždaviniai: pagrįsti dinaminių gebėjimų vystymo ir konkurencinio pranašumo sąryšį bei pateikti siūlymus Lietuvos transporto įmonėms, siekiant vystyti dinaminis gebėjimus konkurencinio pranašumo stiprinimui.

Objektas: dinaminių gebėjimų vystymas siekiant konkurencinio pranašumo.

Tyrimo metodika: mokslinės literatūros analizė, ekspertiniai pusiau struktūrizuoti interviu, anketinė apklausa.

1. DINAMINIŲ GEBĖJIMŲ SVARBA ORGANIZACIJOJE IR JŲ VYSTYMO PRIELAIDOS

Nuolatinė aplinkos dinamika lemia poreikį pritaikyti turimus ar kurti naujus gebėjimus, kurie organizacijai padėtų vystyti ir išlaikyti tvarų konkurencinį pranašumą. Dinaminiai gebėjimai teigiamai veikia įmonės veiklą daugybe būdų; jie padeda pritaikyti turimą organizacijos išteklių bazę prie kintančios aplinkos (Teece ir kt., 1997), sukuria rinkos pokytį (Eisenhardt ir Martin, 2000) ir pagerina įmonių bendradarbiavimą (Gudergan ir kt., 2012). Dinaminiai gebėjimai, skatinantys aukštą organizacijos vystymosi lygį, leidžia verslui sėkmingai veikti ir plėstis. Įmonės veiklos rezultatai, hiperkonkurencinėje rinkoje parodo, ar organizacija yra pajėgi prisitaikyti prie išorinės aplinkos, o organizacijos augimas parodo įmonės gebėjimo prisitaikyti prie kintančios aplinkos lygį (Helfat ir kt., 2007; Teece, 2007). Dinaminis gebėjimas galima atpažinti pagal jų tipus, o tai yra žinių ir kompetencijų dalijimas (-is) organizacijos viduje, nuolatinis mokymas (-is), organizacijos novatoriškumas, partnerystė, bendros vizijos, tikslų ir misijos sklaida organizacijoje, vadovavimo galios suteikimas, atvira mąstysena, platus požiūris, darbas komandose ir grupinis problemų sprendimas. Pagrindiniai vystymosi lygio indikatoriai, leidžiantys pamatuoti įmonės gebėjimą pasiekti šiuos veiklos tikslus, yra pardavimų augimas ir finansinis mokumas. Pardavimų augimas priklauso nuo pardavimo galimybių sukūrimo, o finansinis mokumas siejamas su nuolatiniu gebėjimu išlaikyti konkurencingą kainų lygį. Galimybių ir grėsmių pajautimas ir formavimas apima atidus ir gilias tyrimo, paieškos ir rinkų bei technologijų analizės veiklas (Teece, 2007), tam, kad organizacija palaikytų glaudžius ryšius su klientais, tiekėjais ir partneriais, bei gebėtų atskirti geriausias praktikas rinkoje ir jomis pasinaudoti. Galimybių pritaikymas apima esamų ir būsimų organizacijos galimybių supratimą ir įvertinimą bei investicijas į dizainą ir technologijas, kurios įgalina organizaciją įgyti didesnę konkurencinį pranašumą rinkoje (O'Reilly III ir Tushman, 2008; Teece, 2007).

Išteklių bazės pertvarkymas – tai įmonės gebėjimas iš naujo pertvarkyti išteklius ir operacinius gebėjimus „dėl to, kad organizacija nuolat auga, keičiasi rinka bei technologijos“ (Teece, 2007).

Svarbu suvokti dinaminių gebėjimų prielaidas, norint įvertinti jų buvimo reikšmę ir įtaką – dinaminių gebėjimų rezultata – organizaciniams kintamiesiems, pavyzdžiui įprastiems gebėjimams, naujovių diegimo rutinoms ir organizacijos veiklos rezultatams. Dinaminių gebėjimų prielaidų supratimas yra būtina sąlyga tam, kad būtų galima identifikuoti organizacijos stimulą ir motyvaciją (bei apribojimus) kurti ir vystyti dinaminius gebėjimus. Galima teigti, jog dinaminių gebėjimų prielaidos yra ir dinaminių gebėjimų rezultatas. Tai kaip tarpusavio ryšio tarp dinaminių gebėjimų prielaidų ir rezultatų uždaras ciklas.

Organizacijos išorinė aplinka laikytina visuma veiksnių, esančių už jos ribų ir galinčių vienokiu ar kitokiu būdu daryti įtaką jos veiklai, siekiant savo tikslų. Norint pasiekti dinaminių gebėjimų vystimosi, organizacija turi aiškiai identifikuoti išorinius veiksnius, turinčius įtakos dinaminių gebėjimų vystymo procesui ir savo poziciją išorinėje aplinkoje. Tokių veiksnių analizę teoriniu aspektu galima stebėti 1 lentelėje.

1 lentelė. Išoriniai veiksniai, sąlygojantys dinaminių gebėjimų vystymą (sudaryta autorių, pagal Milkovich ir kt., 1999; Pourhosseini, 2013; Yamak ir kt., 2013; Armesh ir kt., 2014; Singh ir Mahmood, 2014; Stead ir Stead, 2013)

Išorinis veiksnys	Autorius					
	Milkovich ir kt., 1999	Pourhosseini ir kt., 2013	Yamak ir kt., 2013	Armesh ir kt., 2014	Singh ir Mahmood, 2014	Stead ir Stead, 2013
Teisinė ir politinė aplinka	+	+	+	+	-	+
Ekonominė aplinka	+	-	+	+	+	-
Konkurencinė aplinka:	+	+	+	+	+	+
1. Naujų konkurentų grėsmė	-	+	-	+	+	+
2. Klientų ir tiekėjų derėjimosi galios augimas	-	-	-	+	+	+
Socialinė ir kultūrinė aplinka	+	-	-	+	-	+
Ekologinė aplinka	-	+	+	-	-	+
Technologinė aplinka	-	+	-	+	-	+

Dinaminiai gebėjimai gali kisti priklausomai nuo išorinės aplinkos dinamiškumo lygmens. Aragon-Correa ir Sharma (2003) teigia, kad į dinaminius gebėjimus reikia žvelgti iš atsitiktinumo perspektyvos bei pripažinti, jog tokie aplinkos veiksniai, kaip įstatymų aplinka, konkurentų veiksmai, konkurencinė rinkos situacija ir kt. kiekvienai organizacijai turi skirtingą rezultatą, nes juos skirtingai suvokia vadovai. Be išorinių veiksnių, turinčių įtakos dinaminių gebėjimų vystymo procesui, analizės kitas svarbus tyrimo laukas – vidiniai veiksniai, įgalinantys organizaciją vystyti dinaminius gebėjimus. Įmonės išteklių yra bene pagrindinis veiksnys, kuris bendraja prasme apibrėžiamas kaip „visas organizacijos turtas, gebėjimai, organizaciniai procesai, organizacijos savybės, informacija, žinios – viskas, kas yra organizacijoje, kontroliuojama organizacijos ir kas įgalina suformuluoti ir vykdyti strategijas, kurios yra efektingos ir efektyvios“ (Sekliuckienė, 2008). Organizacijai svarbu kurti ir vystyti tokius išteklius, kurie yra vertingi, reti, unikalūs ir dera vieni su kitais. Žvelgiant iš dinaminių gebėjimų vystymo perspektyvos, esant sparčiai verslo aplinkos kaitai, organizacija turi ne tik reaguoti į išorinės aplinkos dinamiškumą, bet ir pritaikyti turimus organizacinius gebėjimus bei kompetencijas ir panaudoti jas siekiant įmonės tikslų (konkurencinis pranašumas, veiklos rezultatų gerinimas, strateginė plėtra ir kt.). Dauguma mokslininkų (Adner ir Helfat, 2003; Eisenhardt ir Martin, 2000; Helfat ir kt., 2007; Tripsas ir Gavetti, 2000) išskiria vadovų svarbą įmonės gebėjimui prisitaikyti prie kintančios aplinkos. Jų manymu, aukščiausio lygio vadovai atlieka pagrindinį vaidmenį lemdami skirtingų formų dinaminių gebėjimų panaudojimą. Besimokančios organizacijos, gebančios valdyti pokyčius ir keistis kartu su aplinka, kūrimąsi galima laikyti į mokymąsi orientuoto žmoniškųjų išteklių vystimosi rezultatu. Reikia pažymėti, kad mokslininkai vieningai teigia, jog iki galo įgyvendinti besimokančios organizacijos modelį praktikoje

yra sunku. Besimokančia organizacija tampama palaiapsniui (Jucevičienė ir kt. 2007), kuriant mokymosi kultūrą, kuriai būdingas ne instruktavimas, o savivaldus mokymasis, ne trumpalaikiai, o ilgalaikiai gebėjimai, ne priežiūra, o galios suteikimas. Taip pat dinamių gebėjimų vystymasis neefektyvus be tokių veiksnių kaip socialinis kapitalas, lyderystė ir pasitikėjimas. Blyler ir Coff (2003) teigia, kad: „socialinis kapitalas būtinas dinaminiam gebėjimams, nes palengvina išteklių įsigijimą, integravimą ir atsakymą“. Rosenbloom (2001) savo tyrime atskleidė, kad dinaminiam gebėjimams svarbus ne tik vadovų vaidmuo bei jų aplinkos suvokimas, bet ir lyderystė, gebėjimas prisiimti įsipareigojimus bei juos laužyti, gebėjimas rizikuoti bei kurti organizacinę mokymosi kultūrą.

Dinaminiai gebėjimai reiškiasi trijuose organizacijos lygmenyse (Rothaermel ir Thursby, 2005). Visų pirma tai *intraorganizacinis (individualus)* lygmuo, t.y. kai dinamių gebėjimų prielaidos gali būti kognityvios prielaidos ar mąstysena, saviti valdymo būdai ir kompetencijos, žinių vystymas, pertvarkymas ir panaudojimas. Corbett ir kt. (2011) teigė, jog organizaciniai tyrimai, alternatyvų radimas ir pertvarkymo sprendimai priklauso nuo individualių valdymo gebėjimų, ryžto priimti reikiamus sprendimus bei parinkti tinkamus įrankius bei resursus jiems įgyvendinti. Kitas lygmuo – *personalinis*. Tyrimai parodė, jog personalinis lygmuo ir vadovų bei darbuotojų tarpusavio sąveika gali lemti sėkmingus organizacijos rezultatus. Proaktyvi elgsena pasireiškia asmenine iniciatyva, ateities išvalga, sugebėjimu reaguoti į aplinkos pokyčius ir įgyvendinti reikalingus pakeitimus savo veikloje pritaikant naujus veiklos metodus (Erkutlu ir Chafra, 2012). *Organizacinį* lygmenį tyrėjai Arndt ir Jucevičius (2013) akcentuoja, jog organizacijos struktūra lemia įmonės dinamių gebėjimų raišką. Pažymima, jog centrinio vadybos vaidmens išryškėjimas yra esminis dinamių gebėjimo požiūrio indėlis į organizacijų mokslo vystimąsi.

2. DINAMINIŲ GEBĖJIMŲ IR KONKURENCINIO PRANAŠUMO SĄRYŠIS

Dinaminiai gebėjimai yra strateginiai, tuo jie ir skiriasi nuo paprastųjų gebėjimų. Organizacijos gali išlaikyti bei padidinti savo konkurencinį pranašumą savo įprastinius gebėjimus sustiprindamos dar ir dinaminiais gebėjimais. Jei organizacijos įprastiniai gebėjimai gerai išvystyti, jie įgalina įmonę efektyviai dirbti esamu momentu. Tačiau kuomet dinaminiai gebėjimai yra suderinti su gera strategija, jie leidžia įmonei pozicionuoti save, gaminant reikiamus produktus bei taikant juos tikslinėms rinkoms tam, kad būtų patenkinti klientų poreikiai ir būsimos technologinės bei konkurencinės galimybės. Dinaminiai gebėjimai padeda organizacijai (ypatingai jos aukščiausio lygio vadovams) plėtoti hipotezes, jas priimti arba atmesti bei, esant būtinybei, pertvarkyti. Galima teigti, jog gerai išvystyti dinaminiai gebėjimai yra konkurencinio pranašumo sėkmei būtinas įrankis, ypač, kai naujovių ieškanti įmonė įeina į naujas rinkas arba įveda naują produktų kategoriją. Dinaminiai gebėjimai, ypač tie, kurie remiasi verslumo kompetencijomis, yra svarbūs rinkos kūrimo ar pertvarkymo procesams. Literatūroje vyrauja vieninga nuomonė, kad aplinkos grėsmės riboja dinamių gebėjimų raiškos galimybes siekiant konkurencinio pranašumo ir organizacijos veiklos rezultatų gerinimo (Eisenhardt ir Martin, 2000; Helfat ir kt., 2007; Zahra ir kt., 2006). Konkurencinis rinkos intensyvumas gali būti apibūdinamas kaip situacija, kai įmonės veikia konkuruojančių organizacijų, ribojančių potencialaus augimo galimybes, rinkoje (Auh ir Menguc, 2005).

Tuo atveju, kuomet susiduriama su nedidele konkurencija, yra mažiau naudojamos dinaminiais gebėjimais, kadangi organizacijoms nebūtina pertvarkyti savo išteklių bazės tam, kad prisitaikytų prie išorinės aplinkos.

Taikant dinaminis gebėjimus išryškėja, kad jie turi įtakos ir prisideda prie įprastų gebėjimų performavimo (Collis, 1994; Eisenhardt ir Martin, 2000; Zehra ir kt., 2006; Teece, 2007; Pavlou ir Sawy, 2011) arba organizacinių išteklių performavimo (Adner ir Helfat, 2003; Zott, 2003; Lopez, 2005), siekiant pasiekti geresnius organizacijos veiklos rezultatus ir tvaresnę konkurencinį pranašumą. Remiantis teoriniais ir empiriniais autorių tyrimais, galima daryti išvadą, jog dinaminiai gebėjimai gali atlikti tiek tarpininkaujantį, tiek pagrindinį vaidmenį organizacijos konkurencinio pranašumo siekimo procese.

Dinamių gebėjimų poveikis įmonės potencialui pasiekti aukštą veiklos lygį priklauso nuo organizacijos aplinkos (Teece ir kt., 1997). Tešiant Teece mintį ir projektuojant nenumatytų atvejų teoriją, galima teigti, kad tiek vidinė, tiek išorinė aplinka, kurioje yra integruoti dinaminiai gebėjimai, lemia dinamių gebėjimų, kaip įrankio, padedančio pasiekti veiklos tikslus. Vidiniam įmonės pajėgumui vystyti dinaminis gebėjimus, būdingas dinamių gebėjimų ir organizacinės struktūros suderinamumas. Išorinis pasirengimas atsispindi dinamių gebėjimų ir konkurencinės aplinkos ryšį. Dėl rinkų įvairovės ir pokyčių jose, adaptacijos procesas ir organizacijos veiksmai turi atitikti konkrečios rinkos taisykles. Šiuo atveju organizacijai gali tekti pakeisti ar pertvarkyti išteklių bazės elementus. Žinių, patirties ir kompetencijų dalijimas (-is) organizacijos viduje paruošia personalą iššūkiams naujoje rinkoje ir kultūrinėje aplinkoje. Taip kuriamas atviros mąstysenos ir plataus požiūrio dinaminis gebėjimas, kurio pritaikomumas skiriasi, priklausomai nuo išteklių panaudojimo srities (darbas su klientais naujoje rinkoje, kultūriniai

skirtumai, konkurentų veiksmai, technologijų augimas). Collyer ir Warren (2009) pateikia pagrindinius veiksmus, kurie gali būti naudojami prisitaikant prie kintančios aplinkos: *manipuliacija aplinka (dinamiškos aplinkos pavertimas statiška)*, *dinaminės aplinkos numatymo metodai*, *dinaminės aplinkos kontroliavimo galimybė*, *bandymai atliekant rezultatų stebėjimą*, *gyvavimo ciklo strategijos*, *kultūra ir ryšys su dinamine aplinka*, *klasifikavimas*, *vadovavimo stilius*.

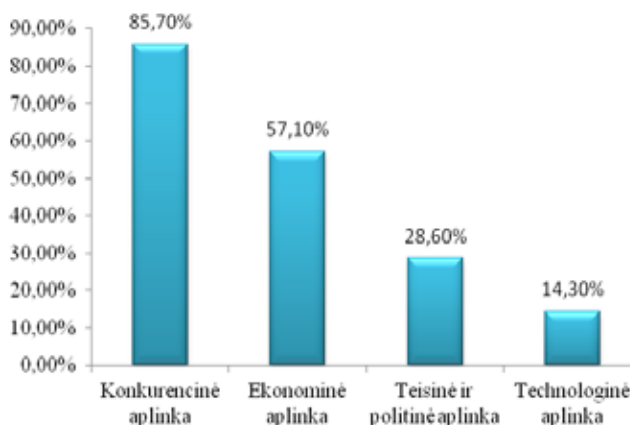
Ambrosini ir kt. (2009) teigimu, organizacijos dinaminiai gebėjimai yra esminė konkurencinio pranašumo kūrimo prielaida. Šio proceso rezultatas yra organizacijos konkurencinis pranašumas, kuris gali būti laikinas arba ilgalaikis, priklausomai nuo išorinės aplinkos kaitos. Ambrosini ir kt. (2009) teigimu, organizacijos dinaminiai gebėjimai yra esminė konkurencinio pranašumo kūrimo prielaida. Šio proceso rezultatas yra organizacijos konkurencinis pranašumas, kuris gali būti laikinas arba ilgalaikis, priklausomai nuo išorinės aplinkos kaitos. Galimas daiktas, kad ištekliams pagrįstas konkurencinis pranašumas bus trumpalaikis, lemiantis vartotojų ir/ar konkurentų elgseną. Ištekliams pagrįstas požiūris (*angl. resource based view*) paaiškina, kodėl ekonominė nauda gali užtikrinti organizacijos pusiausvyrą. Jei priimsime, kad pusiausvyros sąlygos gali egzistuoti tik tam tikrą laiko tarpą, galima manyti, kad organizacija gauna ilgalaikį pranašumą kintančioje aplinkoje, bet ne iš statinės resursų bazės. Be to, dinaminiai gebėjimai įgalina organizaciją nuolat naujinti išteklius. Tokiu atveju trumpalaikis konkurencinis pranašumas tampa ilgalaikiu.

Nepaisant to, kad yra nemažai veiksnių, kuriuos galima nuspėti iš anksto, tačiau dėl sparčiai kintančių aplinkybių yra sudėtinga numatyti visus veiksmus ir procesus, kurių reikia imtis, siekiant įgyti ilgalaikį konkurencinį pranašumą bei pasiekti aukštus organizacijos veiklos rezultatus. Dėl šios priežasties dinaminių gebėjimų vystymas organizacijai yra svarbus tuo, jog suvokiant dinaminių gebėjimų raišką individualiajame, organizaciniame ir tarporganizaciniame lygmenyse galima pasiekti įmonės tikslus ir išlaikyti bei pagerinti turimas pozicijas rinkoje.

3. DINAMINIŲ GEBĖJIMŲ VYSTYMO, SIEKIANT KONKURENCINIO PRANAŠUMO LIETUVOS TRANSPORTO ĮMONĖSE, TYRIMO REZULTATAI

Siekiant išanalizuoti dinaminių gebėjimų įtaką Lietuvos transporto įmonių konkurencingumui, bei pateikti rekomenduojamas dinaminių gebėjimų vystymo kryptis konkurencingumui užtikrinti buvo atliktas tyrimas. Tiriamasis objektas ir tyrimo rezultatai lėmė kokybinio tyrimo pasirinkimą. Empiriniam tyrimui naudotas atvejo analizės metodas, nes tiriamosios problemos pobūdis, tikslas atsakyti į klausimą „kaip?“ (*kaip organizacija kuria dinaminius gebėjimus, siekdama konkurencinio pranašumo?; kaip dinaminiai gebėjimai prisideda prie organizacijos konkurencinio pranašumo stiprinimo?*) ir klausimų „kas?“ aiškinimasis šiame fenomene, kuris išitvirtinęs įmonės praktikoje ir kasdieninėse situacijose. Tyrimui reikalingi duomenys buvo renkami naudojant struktūrinį (pusiau standartizuotą) aukščiausio lygio vadovų interviu bei anketine apklausa žemesnės grandies vadovams. Iš viso buvo apklausta 100 respondentų iš jų 16,98 % vadovai, o likusioji dalis respondentų – vadybininkai.

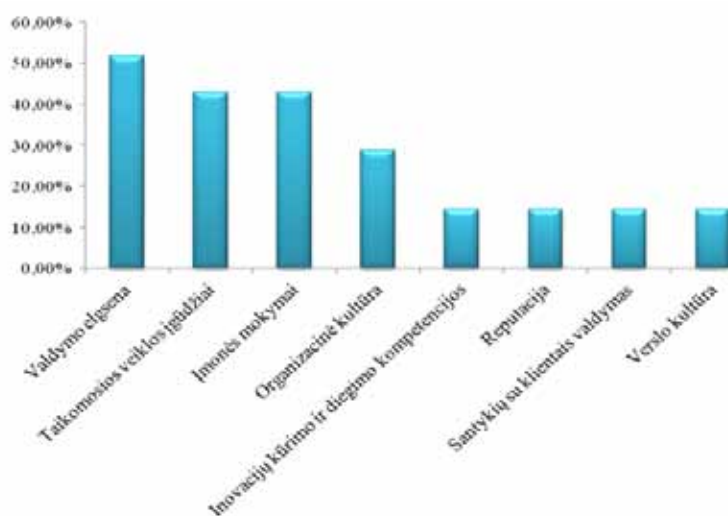
Tyrimo rezultatų vertinimas buvo pradėtas nuo išorinės organizacijos aplinkos analizės ir organizacijos gebėjimo prisitaikyti prie jos dinamiškumo, o tai ir yra vienas iš pagrindinių konkurencinio pranašumo įgijimo įrankių. Įvertinus struktūrinio (pusiau standartizuoto) interviu metu gautus duomenis (1 pav.), išryškėja konkurentės aplinkos, kaip didžiausios išorinės aplinkos grėsmės, išskyrimas. Respondentų teigimų, ekonominė aplinka ir jos kaita turi ženkliai įtaką organizacijos veiklos sėkmei bei poreikiui vystyti tam tikrus dinaminius organizacijos gebėjimus. 28,6% apklaustųjų išskyrė klientų derėjimosi galios didėjimo, nemokumo ir teisinę bei politinę aplinką. Taip pat buvo įvardintas sparčios technologijos raidos (14,3 %) procesas, lemiantis organizacijos poreikį gebėti prisitaikyti prie nuolat kintančios technologinės aplinkos.



1 pav. Išoriniai veiksniai, turintys didžiausią įtaką transporto įmonių veiklai

Atvirų klausimų metu respondentai ypač pabrėžė vis didėjančią klientų nemokumo arba apmokėjimų už paslaugas vėlavimo problemą. Transporto paslaugos tiekimo proceso metu įmonė nuolatos perka prekęs (degalus, detales ir kt.), be kurių nebūtų galima atlikti pervežimo paslaugos. Pirkėjas po paslaugos suteikimo apmoka transporto paslaugos tiekėjui už suteiktą paslaugą, o pastarasis atsiskaito su savo tiekėjais. Toks nenutrūkstamas ciklas užtikrina organizacijos gebėjimą vykdyti savalaikius atsiskaitymus su tiekėjais, kreditoriais, valstybinėmis institucijomis ir nenutrūkstamai tiekti paslaugas pirkėjams. Kad pinigų srautų judėjimo ciklas būtų subalansuotas, organizacija turi optimizuoti finansinius srautus, t.y. nuolatos vykdyti skolų įmonei kontrolę, planuoti paslaugos tiekimo srautus, derėtis dėl palankių atsiskaitymo terminų.

Vidinės organizacijos aplinkos vertinimo aspektu (2 pav.), išryškėja organizacijos valdymo elgsenos kompetencijos (57,1 %). Taikomosios veiklos įgūdžių ir įmonės mokymų svarbą akcentavo po 42,9 % interviu dalyvavę vadovai. Organizacinės kultūros įtaką išryškino 28,6 % respondentų. 14,3 % vadovų mano, jog organizacijos reputacija, santykiai su klientais ir verslo kultūra yra svarbūs aspektai, vertinant organizacijos turimų kompetencijų ir gebėjimų lygį bei dinamių gebėjimų vystymo perspektyvai išžvelgti.



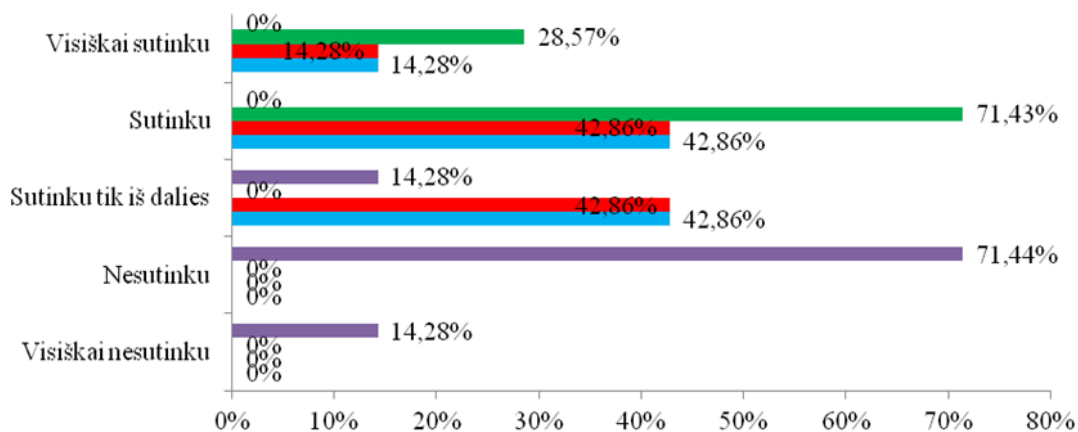
2 pav. Vidiniai veiksniai, turintys didžiausią įtaką transporto įmonių veiklai

Interviu gautų duomenų analizės metu pastebėta, jog visi respondentai akcentavo, kad turimas kompetencijas ir gebėjimus būtina nuolat vertinti, pritaikyti ir pakeisti, ir šis procesas įmonėse vyksta sėkmingai (3 pav.). Pagrindinės įmonių kompetencijos, kurios padeda įgyti konkurencinį pranašumą yra šios: *nuolatinis mokymasis, bendra vizija, atvira mąstysena, dalijimasis žiniomis, partnerystė*.

Analizuojant anketinės apklausos duomenis buvo pateiktas klausimynas, kuris buvo sudarytas iš šešių blokų: inovatyvumas, nuolatinis mokymasis, bendra vizija, atvira mąstysena, dalijimasis žiniomis ir partnerystė, kurie buvo identifikuoti, remiantis pagrindiniais dinaminiais gebėjimais organizacijoje, kuriuos išskyrė vadovai. Vyr. vadybininkai pasirinkti dėl to, kad jie turi sprendimų priėmimo teisę organizacijoje ir tiesiogiai atstovauja savo komandą, kuria planus ir prisideda prie organizacijos strategijos formavimo.

Susintetinus pirmųjų trijų blokų apklausos duomenis buvo pastebėta, kad organizacijose toleruojami pokyčiai, generuojamos naujos idėjos bei ieškoma naujų ir kūrybiškų kasdienės veiklos sprendimo būdų ir darbuotojai iniciatyviai stengiasi išžvelgti savo kasdienės veiklos tobulinimo perspektyvas. Tačiau jų nuomone organizacija neskiria pakankamai išlaidų mokymams, o ir patys darbuotojai savo norą mokytis vertina vidutiniškai. Tyrimo metu buvo pastebėta, kad įmonėse vizijos, misijos ir tikslų skleidimui skiriamas nepakankamas dėmesys. Darbuotojai netinkamai vertina strateginio veiklos kryptingumo svarbą ir/arba organizacija neaiškiai deklaruoja išsikeltus tikslus, vizijas ir misijas.

Analizuojant bendros vizijos bloko darbuotojų apklausos rezultatus (4 pav.) išryškėjo, kad net 59,2 % darbuotojų teigia, jog priimdami sprendimus svarsto įvairias alternatyvas. Pokyčius darbe teigiamai vertina 54,4 % respondentų. Šis procentas didelis tik sąlyginai, vertinant tai, jog transporto sektoriuje dirbančių specialistų pokyčių darbe toleravimas turėtų būti ypač aukštas, dėl dinaminės darbo specifikos. Po apklausos kalbant su pavieniais darbuotojais paaiškėjo, jog nuolatiniai pokyčiai sukelia stresą, todėl pokyčiai asocijuojasi su neigiamomis emocijomis. Kita vertus, dinamika kasdienėje veikloje yra įdomi ir žmonėms, nemėgstantiems monotonijos, darbas transporto sektoriuje kuria vis naujus iššūkius. Tiriant kokią įtaką darbuotojo nuomonės formavimuisi turi jo asmeninė patirtis, paaiškėjo, jog 47,8 % respondentų neturi išankstinių nuostatų dėl tam tikro veiksmo ar reiškinių ir nuomonę formuoja įgyjamos praktikos metu.

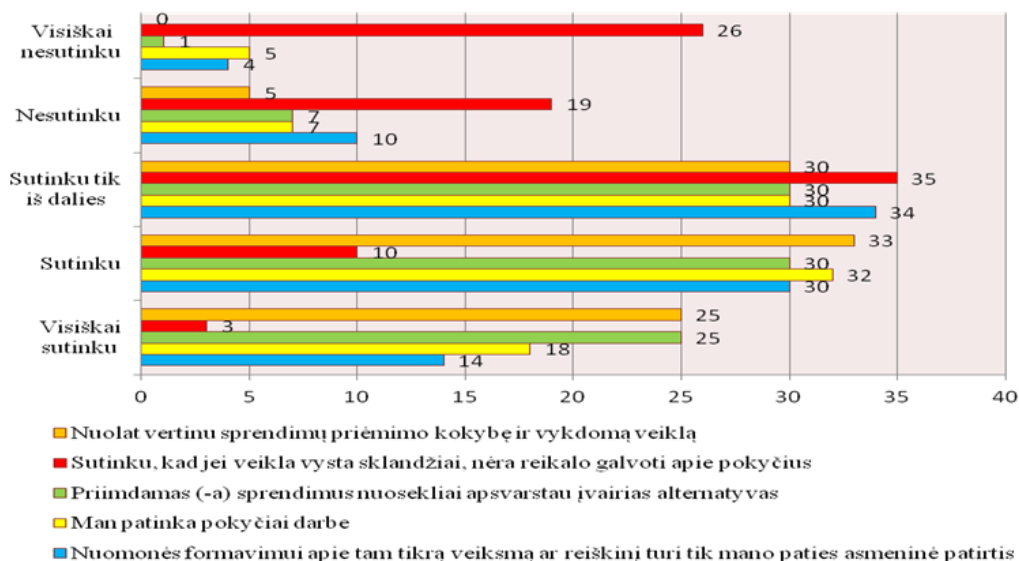


3 pav. Organizacijos dinaminųjų gebėjimų vystymo vertinimas

Analizuojant dalijimosi žiniomis bei partnerystės blokų darbuotojų apklausos rezultatus, tyrimas parodė, jog dalijimasis žiniomis ir informacija organizacijoje vyksta sklandžiai, yra aiškūs ir visiems priimtini sklaidos modeliai, ir informacijos bei žinių dalijimosi procesas įmonėje vertinamas kaip esminė darnios vidinės komunikacijos priemonė, o partnerystės blokas vertinamas vidutiniškai, nes didžioji dalis (52,7 %) respondentų mano, jog klientų lūkesčiai patenkinami tik iš dalies. Kita vertus, tai gali būti savikritiško požiūrio ir nuolatinio tobulumo siekimo išraiška, kai darbuotojai vertindami savo veiklą išvelgia tobulintinas kryptis.

Analizuojant tyrimo metu gautus duomenis paaiškėjo, jog darbuotojai supranta išorinės ir vidinės aplinkos įtaką dinaminųjų gebėjimų vystymui organizacijoje. Respondentai išskyrė šiuos išorinės aplinkos veiksnius: *teisinė ir politinė aplinka, ekonominė aplinka, konkurencinė aplinka ir technologinė aplinka*. Atsakydami į klausimus, pateiktus interviu metu ir anketinėje apklausoje, akcentuojama ir organizacinių išteklių svarba. Abu šie elementai turi tiesioginę įtaką organizacijos dinaminųjų gebėjimų vystymui, kuris yra konkurencinio pranašumo formavimo prielaida. Adaptuojant Ambrosini ir kt., 2009; 2002; Liao ir kt., 2007, Nedzinskas, 2013 metodiką ir panaudojant tyrimo duomenis, gautus iš tyrime dalyvavusių įmonių, buvo sukonstruotas *priklausomybės tarp organizacijos aplinkos ir dinaminųjų gebėjimų vystymo rezultatų modelis* (5 pav.).

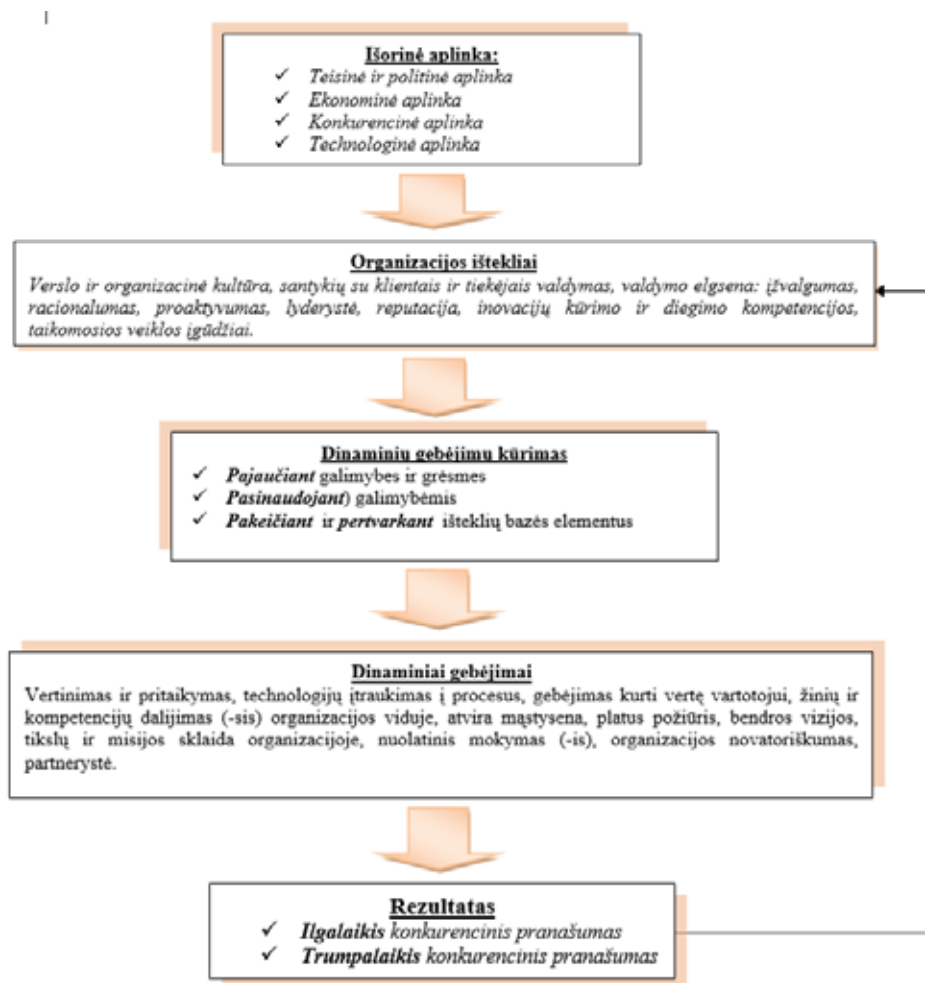
Naudojant tirtų transporto įmonių atvejo analizės duomenis, teorinis išorinės ir vidinės aplinkos įtakos dinaminųjų gebėjimų vystymui, siekiant konkurencinio pranašumo, modelis vaizduoja, jog organizacija tiesiogiai priklauso nuo aplinkos veiksnių. Dėl šios priežasties įmonėse būtina nuolat generuoti naujas idėjas, pajauti galimybes ir grėsmes, pasinaudoti galimybėmis bei pakeisti ir pertvarkyti turimą išteklių bazę tam, kad būtų galima adaptuotis nuolat kintančiose situacijose ir pasiekti strateginį, konkurencinio pranašumo, tikslą.



4 pav. Atviros mąstysenos bloko darbuotojų apklausos rezultatai

Esant dinaminei aplinkai, nebužtenka suvokti vien savo organizacijos išorinės ir vidinės aplinkos. Reikia vertinti ir partnerių bei klientų aplinkas, kurios taip pat nuolat keičiasi. Tad bendras tvarus sutarimas galimas tik tuo atveju, kai sąveikaujančios šalys geba atsakingai vertinti viena kitos ir abiejų kartu (bendradarbiavimo metu) aplinkas. Šis gebėjimas formuoja konkurencinį pranašumą kitų įmonių atžvilgiu, nes kliento poreikio supratimas padeda kurti papildomą vertę vartotojui. Nepaisant to, vertindami esamą organizacijos partnerystės veiksnį, lemiantį dinaminių gebėjimų vystymą organizacijoje, vyr. vadybininkų teigimu, įmonės klientų lūkesčiai yra patenkinami tik iš dalies.

Dauguma vadovų klientų poziciją (pvz., klientų derėjimosi galios augimą) įvardijo vieną svarbiausių, tad ro-diklis, rodantis, jog yra klientų poreikio patenkinimo trūkumas, signalizuoja, jog įmonėms rekomenduojama atkreipti dėmesį į šią sritį. Vienas iš būdų galėtų būti aiškus ir vienodai suprantamo organizacijos vizijos, misijos ir tikslo apibrėžimas. Vadovų teigimu, organizacijos tikslai, misija ir vizija yra aiškūs, tačiau dirbantieji mano kitaip. Šis požiūrių skirtumas parodo, jog vizijos, misijos ir tikslo sklaida įmonių viduje nėra pakankama, ir reko-menduotina atkreipti dėmesį į bendros organizacinės vizijos formavimą. Kitas būdas, galintis padėti kurti didesnę vertę vartotojui, yra nuolatinis mokymasis. Ir vadovai, ir vyr. vadybininkai sutinka, jog mokymasis prisideda prie tobulėjimo ir padeda įgyti konkurencinį pranašumą, kuriant klientui pridėtinę vertę. Nuomonių tarp vadovų ir vyr. vadybininkų skirtumai išryškėjo tik išteklių, skirtų mokymams, vertinimo klausimu. Didžioji dalis anketinės apklausos respondentų tik iš dalies sutiko, jog organizacija skiria pakankamai išteklių mokymo (-si) procesui, tuo tarpu vadovai mano, jog organizacijoje išteklių paskyrimas yra pakankamas. Rekomenduotina išsamiau vertinti, ar esamos investicijos į mokymus yra tikslingos. Ištyrus esamų mokymų kuriamą vertę ir praktinį pritaikomumą, rekomenduotina įmonėse kalbėtis su darbuotojais, ko jiems trūksta, aiškintis, kokie konkrečiai mokymai jiems būtų naudingi. Sprendimo priėmimas svarstant, kokius mokymus rinktis, turėtų būtų priimamas po diskusijos su asmenimis, į kurių tobulinimą organizacija investuoja.



5 pav. Priklausomybės tarp organizacijos aplinkos ir dinaminių gebėjimų vystymo rezultatų modelis nagrinėtų transporto įmonių atveju

IŠVADOS

1. Dinaminius gebėjimus galima būtų įvardinti kaip vieną iš svarbiausių konkurencinio pranašumo įgijimo prielaidų, nes jie padeda pajauti galimybes ir grėsmes, pasinaudoti galimybėmis ir išvengti netinkamų veiklos strategijų pasirinkimo pakeičiant ir pertvarkant išteklių bazės elementus. Dinaminiai gebėjimai veikia organizacijos konkurencinio pranašumo išlaikymą ilgalaikėje perspektyvoje, nes vystanti dinaminius gebėjimus ir kurianti reikiamas kompetencijas įmonė geba prisitaikyti prie išorinės aplinkos ir jos kaitos iššūkių bei numatyti ir suvaldyti vidinės aplinkos kaitos procesus.
2. Atlikus empirinį dinaminių gebėjimų vystymo siekiant konkurencinio pranašumo tyrimą Lietuvos transporto įmonėse, galima būtų teigti, kad vadovai išskiria konkurenciją, ekonominę situaciją, klientų derėjimosi galios didėjimą, nemokumo ir atsiskaitymų už paslaugą vėlavimus, įstatymus ir veiklos reglamentavimą bei sparčią technologijų raidą kaip esminius ir svarbiausius išorinės aplinkos veiksnius, turinčius įtakos organizacijos veiklai ir poreikiui vystyti dinaminius gebėjimus. Vidinės aplinkos pagrindiniai indikatoriai, formuojantys poreikį vystyti dinaminius gebėjimus, užtikrinančius konkurencingumą organizacijoje, anot vadovų, yra šie: valdymo elgsena, taikomosios veiklos įgūdžiai, įmonės mokymai, organizacinė kultūra, inovacijų kūrimo ir diegimo kompetencijos, reputacija, santykių su klientais valdymas ir verslo kultūra.
3. Vertinant darbuotojų apklausos rezultatus buvo pastebėta, jog įmonės mokymus vertina kaip investiciją, o ne išlaidas, tačiau investuoja nepakankamai dėl darbuotojų nepakankamos motyvacijos mokytis, nors ir suprantama nuolatinio tobulėjimo svarba, siekiant pasiūlyti klientui didžiausią pridėtinę vertę, tačiau įmonės organizuojami mokymai yra tik vienas iš būdų tobulėti. Be to, įmonėse vizijos, misijos ir tikslų skleidimui skiriamas nepakankamas dėmesys. Darbuotojai netinkamai vertina strateginio veiklos kryptingumo svarbą ir/arba įmonės neaiškiai deklaruoja išsikeltus tikslus, vizijas ir misijas. Galima teigti, jog dalijimasis žiniomis ir informacija įmonėse vyksta sklandžiai, yra aiškūs ir visiems priimtini sklandžios modeliai, informacijos bei žinių dalijimosi procesas įmonėje vertinamas kaip esminė darnios vidinės komunikacijos priemonė, toleruojami pokyčiai, generuojamos naujos idėjos bei ieškoma naujų ir kūrybiškų kasdienės veiklos sprendimo būdų, darbuotojai iniciatyviai stengiasi išvelgti savo kasdienės veiklos tobulinimo perspektyvas, o šie gebėjimai formuoja konkurencinį pranašumą nuolat kintančiose situacijose.

Literatūra

1. ANDREWS; KENNETH R. 5 The Concept of Corporate Strategy. *Resources, Firms, and Strategies: a reader in the resource-based perspective* (1997): 52.
2. ARAGON-CORREA, J.; ALBERTO, and SANJAY SHARMA. A contingent resource-based view of proactive corporate environmental strategy. *Academy of Management Review* 28.1 (2003): 71-88.
3. ARMESH, HAMED, et al. Impact of Organization and Environment Components on Corporate Entrepreneurship and Firm Performance: Mediating Role of Corporate Entrepreneurship Exploring on. (2014).
4. AUH, SEIGYOUNG, and BULENT MENGUC. Balancing exploration and exploitation: The moderating role of competitive intensity. *Journal of Business Research* 58.12 (2005): 1652-1661.
5. BLYLER, MAUREEN, and RUSSELL W. COFF. Dynamic capabilities, social capital, and rent appropriation: Ties that split pies. *Strategic Management Journal* 24.7 (2003): 677-686.
6. COLLYER, SIMON, and CLIVE MJ WARREN. Project management approaches for dynamic environments. *International Journal of Project Management* 27.4 (2009): 355-364.
7. CORBETT, ANDREW C.; HEIDI M. NECK, and TRACY MARIE LAVERTY. Antecedents to dynamic managerial capabilities: cognition & corporate entrepreneurial action. *Academy of Management Proceedings*. Vol. 2011. No. 1. *Academy of Management*, (2011).
8. EISENHARDT, K. M.; MARTIN, J. A. (2000). Dynamic capabilities: what are they? *Strategic Management Journal*, Vol. 21, p. 105-1121.
9. ERKUTLU, HAKAN.; JAMEL CHAFRA. The impact of team empowerment on proactivity: The moderating roles of leader's emotional intelligence and proactive personality. *Journal of health organization and management* 26.5 (2012): 560-577.
10. GRIFFITH, D. A., and M. G. HARVEY. A resource based perspective of global dynamic capabilities. *Journal of International Business Studies* 32.3 (2006): 597-606.

11. GUSTAVSSON, MARIA. Facilitating expansive learning in a public sector organization. *Studies in Continuing Education* 31.3 (2009): 245-259.
12. HARRELD, J. B.; O'REILLY III, C. A.; TUSHMAN, M. L. (2007). Dynamic capabilities at IBM: driving strategy into action. *California Management Review*, Vol. 49, No. 4, p. 21 – 43.
13. HARRISON, NORMA; DANNY SAMSON. *Technology management: Text and international cases*. McGraw-Hill/Irwin, 2002.
14. Helfat, C. and Peteraf, M. A. (2003). The dynamic resource-based view: capability lifecycles. *Strategic Management Journal*, Vol. 24, p. 997 – 1010.
15. YAMAK, SIBEL; SABINA NIELSEN; ALEJANDRO ESCRIBÁ-ESTEVE. The Role of External Environment in Upper Echelons Theory: A Review of Existing Literature and Future Research Directions. *Group & Organization Management* (2013): 1059601113511663.
16. JUCEVIČIENĖ P.; LEONAVIČIENĖ R. Žmogiškųjų išteklių vystymo koncepcijų kaita organizacijai tampant besimokančia. *Ekonomika ir vadyba*, 2007, Nr. 12, p. 569–575.
17. LIAO, JIANWEN JON, JILL R. KICKUL, AND HAO MA. Organizational dynamic capability and innovation: an empirical examination of internet firms. *Journal of Small Business Management* 47.3 (2009): 263-286.
18. LOPEZ, S. V. (2005). Competitive advantage and strategy formulation. The key role of dynamic capabilities. *Management Decision*, Vol. 43, No. 5, p. 661 – 669.
19. MILKOVICH, GEORGE T., JERRY M. NEWMAN, and CAROLYN MILKOVICH. *Compensation*. Ed. Times Mirror. Burr Ridge, Ill.: Irwin/McGraw-Hill, 1999.
20. NEDZINSKAS, Š. Dynamic Capabilities and Organizational Interia Interaction in Volatile Environment. *Daktaro disertacija* (2013):203 p.
21. PAVLOU, PAUL A., and OMAR A. EL SAWY. Understanding the elusive black box of dynamic capabilities.“ *Decision Sciences* 42.1 (2011): 239-273.
22. SINGH, HARCHARANJIT, and ROSLI MAHMOOD. Manufacturing Strategy and Export Performance of Small and Medium Enterprises in Malaysia: Moderating Role of External Environment. *International Journal of Business & Commerce* 3.5 (2014).
23. STEAD, JEAN GARNER, and W. EDWARD STEAD. The Coevolution of Sustainable Strategic Management in the Global Marketplace. *Organization & Environment* 26.2 (2013): 162-183.

THE IMPACT OF DYNAMIC CAPABILITIES ON THE COMPETITIVE ADVANTAGE OF LITHUANIAN TRANSPORT ENTERPRISES

Summary

The concept of dynamic capabilities aims to answer a fundamental question: how can resources of enterprises purposefully transform themselves while adapting to a dynamically-changing environment. Such capabilities lead to a profound understanding of the business and technological environments, the development of appropriate competences within the organization, and timely decisions that are essential while striving to attain a sustainable competitive advantage. The dynamic capabilities of an organization are also important to the growth of the company. Indicators for expansion might be internal (e.g. increase in the number of employees), value (increase in the amount of assets), or external (profit) (Gribcus and Stam, 2012). Analysing the link between dynamic capabilities and the competitive advantage of the organization helps to comprehend the importance of organizational resources and their purposeful utilization.

LIETUVOS VERSLO ĮMONIŲ APSKAITOS IR MOKESČIŲ TARPTAUTIŠKUMO ASPEKTAI

Rita Briedytė
Alytaus kolegija

Anotacija

Lietuvoje verslo įmonės daugiau ar mažiau susiduria su tarptautiniu apskaitos ir mokesčių sistemos reglamentavimu, Europos Sąjungos direktyvų bei kitų norminių dokumentų nuostatų taikymu tvarkant savo veiklos finansinę ir mokesčią apskaitą. Straipsnyje nagrinėjami Lietuvos verslo įmonių finansinės apskaitos ir mokesčių sistemos tarptautiškumo aspektai: apskaitos ir mokesčių reglamentavimas, tarptautinių finansinės atskaitomybės standartų taikymas, Europos Sąjungos direktyvų atspindėjimas šalies įstatymuose bei poįstatyminiuose aktuose, INCOTERMS prekių pristatymo sąlygų fiksavimas apskaitoje. Tarptautinės prekybos augimas tarp įvairių pasaulio šalių lėmė bendrą šios prekybos sąlygų atsiradimą.

Pagrindiniai žodžiai: apskaita ir mokesčiai, tarptautiškumo aspektai, tarptautiniai finansinės atskaitomybės standartai (TFAS), Europos Sąjungos direktyvos (ESD), INCOTERMS 2010.

IVADAS

Temos aktualumas. Pasaulinėje apskaitos ir mokesčių sistemoje svarbūs šie dalykai: pasaulinei ekonominei rinkai svarbu turėti bendrą apskaitos kalbą, apskaitos sistemų įvairovė yra viena iš kliūčių bendrai rinkai sukurti. Įvairiose pasaulio šalyse susiduriama su nenumatytais problemomis ir sunkumais, susijusiais su galiojančių apskaitos ir mokesčių sistemų skirtumais, nevienodu jų išvystymo lygiu ir tų pačių klausimų teorinėmis traktuotėmis, todėl siekiama suvienodinti apskaitą įvairiose šalyse, kuriant tarptautinius apskaitos standartus. Šie standartai yra viena iš svarbiausių finansinių priemonių, leidžiančių efektyviai organizuoti įmonių veiklą skirtingose šalyse. Tos šalys, kurios neturi savų nacionalinių apskaitos standartų, tarptautinius apskaitos standartus gali panaudoti kaip pagrindą, pertvarkydamos ir reguliuodamos apskaitą šalyje. Tos šalys, kurios turi nacionalinius apskaitos standartus ir nacionalines apskaitos organizacijas, tarptautinius apskaitos standartus gali panaudoti nacionalinės apskaitos ir mokesčių derinimo pasauliniu mastu tikslams.

Didelės reikšmės Europos Sąjungos (ES) valstybių įmonių apskaitai ir mokesčių sistemai turi Europos Sąjungos direktyvos, reglamentuojančios ES šalių įmonių buhalterinės apskaitos klausimus. Europos Sąjunga reikalauja, kad valstybės narės kai kurias direktyvas atspindėtų savo įstatymuose bei poįstatyminiuose aktuose, jų laikytųsi. Direktyva – tai tam tikra konkrečios srities taisyklių vienodinimo priemonė. Direktyvos visose šalyse turi būti traktuojamos ir naudojamos vienodai. Kai direktyva įtraukiama į atitinkamos šalies įstatymų sistemą, ji tampa privaloma visoms įmonėms.

Vykdam tarptautinę prekybą, įvairių geografinių regionų ir skirtingų verslo tradicijų valstybės stengiasi suvienodinti prekybos taisykles, siekdamos lengviau susikalbėti, derindamos konkrečių prekių pirkimo – pardavimo sandorių sąlygas, užtikrindamos galimybę teisingai ir savalaikiai veiklos duomenis užfiksuoti apskaitoje.

Straipsnio tikslas – apžvelgti Lietuvos verslo įmonių finansinės apskaitos ir mokesčių sistemos tarptautiškumo aspektus.

Tyrimo objektas – Lietuvos verslo įmonių apskaitos ir mokesčių tarptautiškumo aspektai.

Tyrimo metodika – verslo įmonių apskaitą ir mokesčius reglamentuojančių bei detalizuojančių literatūros šaltinių analizė, surinktų duomenų grupavimas ir sintezė.

1. VERSLO ĮMONIŲ APSKAITOS IR MOKESČIŲ REGLAMENTAVIMAS

Gana sunku suprasti sudėtingą ryšį tarp finansinės apskaitos kūrybinio prado, kuris yra būtinas laisvosios rinkos sąlygomis, ir šios apskaitos rūšies reglamentavimo tam tikrų valstybių ar netgi tarptautiniu mastu. Pirmą, finansinę apskaitą ir finansinės atskaitos, atspindinčios labai įvairią ir sudėtingą įmonių ūkinę veiklą, negali būti absoliučiai tiksliai reglamentuotos, t. y. vienodos visose įmonėse, nes niekas negalėtų nusakyti visų įmanomų aplinkybių, kurias gali tekti atspindėti įmonių ataskaitų rengėjams – buhalteriams, finansininkams, apskaitininkams. Antra, įmonės privalo laikytis tam tikrų bendrų nuostatų, kaip apskaitoje ir atskaitomybėje atspindėti įmonių turta, nuosavybę bei veiklos rezultatus. Kitaip akcininkai nežinotų, į kurią įmonę tiksliausiai investuoti, nes negalėtų palyginti bent dviejų įmonių veiklos rezultatų. [1]

Verslas neturi sienų. Daugeliui akcininkų, ypač stambių, nesvarbu, į kokioje valstybėje veikiančią įmonę investuoti, o kiekviena valstybė savo ruožtu skatina užsienio investicijas. Todėl įvairių šalių vyriausybės suinteresuotos, kad

skirtingų valstybių apskaitos ir ypač atskaitomybės sistemos būtų palyginamos tarpusavyje. Taigi finansinės apskaitos ir finansinių ataskaitų rinkinių rodiklius derina ne tik skirtingos vienos šalies įmonės, bet ir įvairios valstybės. [1]

Vienos kurios nors valstybės įmonių finansinių ataskaitų rinkiniai derinami tos valstybės valdžios institucijų priimtais norminiais aktais – įstatymais, nutarimais ir kitais reglamentais. Lietuvoje tai – *Verslo apskaitos standartai (VAS)*. Europos mastu taip derinama priimant specialiai apskaitai skirtas *Europos Sąjungos direktyvas (ESD)*, o pasauliniu lygmeniu bendrąsias finansinių ataskaitų rinkinių rengimo taisykles nustato *tarptautiniai finansinės atskaitomybės standartai (TFAS)*, kuriuos skelbia *Tarptautinių apskaitos standartų taryba (TAST)*. [1,10,14]

Apskaitos reglamentavimas – tai įstatymų, nutarimų ir kitų teisės aktų, reglamentuojančių apskaitos tvarkymą, parengimas. Apskaitos reglamentavimas gali būti kelių lygių:

- 1) *tarptautinis* (nustatytos apskaitos taisyklės, taikomos tarptautiniu mastu). Tarptautinis apskaitos reglamentavimas būtinas tam, kad visose šalyse būtų taikoma vienoda apskaitos metodika, o investuotojams, norintiems įsigyti užsienio įmonės vertybinių popierių, nereikėtų analizuoti kitos šalies apskaitą reglamentuojančių įstatymų, t. y. kad visų įmonių finansinė atskaitomybė būtų parengta pagal vienodas apskaitos taisykles, ir todėl visi jos vartotojai galėtų ją suprasti ir palyginti.
- 2) *valstybinis* (nustatytos apskaitos taisyklės, galiojančios vienoje šalyje). Valstybinis apskaitos reglamentavimas būtinas, norint, kad įmonės valdžios institucijoms ir kitiems išoriniams informacijos vartotojams pateiktų reikiamas žinias, ir kad jos būtų objektyvios. Toks reglamentavimas egzistuoja visose šalyse.
- 3) *įmonės* (pasirinktos apskaitos taisyklės, taikomos vienoje įmonėje). [2]

Pagal nagrinėjamų klausimų pobūdį TFAS galima suskirstyti į tokias grupes:

- metodologiniai standartai (pajamų ir sąnaudų pripažinimo, atsargų, ilgalaikio turto, nuosavybės ir skolų bei kitų apskaitos barų) – metinių finansinių ataskaitų rinkinių turinį ir formą reglamentuojantys standartai;
- susivienijimų ir jų struktūrinių padalinių bei kontrahentų veiklos apskaitą reglamentuojantys standartai;
- įvairių veiklos rūšių standartai;
- apskaitos hiperinfliacijos sąlygomis standartai;
- standartai, skirti socialinės politikos ir vyriausybės pagalbos klausimams;
- finansinių institucijų veiklos apskaitą reglamentuojantys standartai. [1]

TFAS reikšmę padidino Europos Sąjungos sprendimas nuo 2005 m. įmonių, kurių akcijomis prekiaujama ES narių vertybinių popierių biržose, konsoliduotąsias finansines ataskaitas rengti vadovaujantis TFAS. [1,6,7,8,10,14]

Pagal *Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymą Nr. IX-574*, priimtą 2001 m. lapkričio 6 d., ūkio subjektai, kurių vertybiniais popieriais prekiaujama reguliuojamoje rinkoje (vertybinių popierių biržose), apskaitą tvarko taip, kad užtikrintų finansinių ataskaitų sudarymą pagal tarptautinius finansinės atskaitomybės standartus. [6]

Daugelio Europos Sąjungos valstybių buhalteriai, finansininkai, apskaitininkai savo darbe vadovaujasi ne tik TFAS, bet ir dar vienu labai svarbiu dokumentu – *Europos Sąjungos direktyvomis (ESD)*, reglamentuojančiomis ES valstybių įmonių finansinių ataskaitų rinkinių parengimo, taigi iš dalies ir jų finansinės apskaitos vedimo, klausimus.

Galioja kelios tokios direktyvos, ir Europos Sąjunga reikalauja, kad jos valstybės narės šių norminių dokumentų teiginius atspindėtų savo nacionaliniuose įstatymuose bei poįstatyminiuose aktuose ir jų laikytųsi.

Svarbiausios iš jų, kuriose aptariami visoms valstybėms ir įmonėms reikšmingi klausimai, yra ketvirtoji, septintoji ir aštuntoji direktyvos:

- *ketvirtoji ES direktyva* skirta įmonių metinių finansinių ataskaitų rinkiniams parengti ir paskelbti (joje aptariami ir svarbiausi turto įkainojimo bei pajamų ir sąnaudų pripažinimo aspektai);
- *septintojoje ES direktyvoje* nagrinėjami įmonių, rengiančių suvestinius (konsoliduotuosius) metinių finansinių ataskaitų rinkinius, apskaitos vedimo ir šių ataskaitų rengimo klausimai;
- *aštuntoji ES direktyva* skirta audito organizavimo, atlikimo ir atsakomybės temoms aptarti. [1,2]

Nors Europos Sąjungos direktyvose klausimai nenagrinėjami taip smulkiai kaip TFAS (be to, jie apima gerokai daugiau finansinės apskaitos ir ataskaitų sričių), direktyvų vaidmuo ir reikšmė Europos Sąjungos šalių apskaitoje yra svarbesnė nei standartų. Europos Sąjunga savo narių, nevykdančių kokių nors norminių aktų (tarp jų - ir apskaitos direktyvų), atžvilgiu gali imtis tam tikrų ekonominio poveikio priemonių. [1,10,14]

Lietuvos mokesčių reglamentavimo ir administravimo srityje pagrindinis norminis dokumentas yra *Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas Nr. IX-2112*, priimtas 2004 m. balandžio 13 d. Šis įstatymas nustato pagrindines sąvokas ir taisykles, kurių būtina laikytis vykdant mokesčių įstatymus, pagrindinius apmokestinimo

mokesčiais teisinio reglamentavimo principus, įtvirtina Lietuvos Respublikoje taikomų mokesčių sąrašą, nustato mokesčių administratoriaus funkcijas, teises ir pareigas, mokesčių mokėtojo teises ir pareigas, mokesčių apskaičiavimą ir sumokėjimą, mokesčio bei su juo susijusių sumų priverstinio išieškojimo bei mokesčių ginčų nagrinėjimo tvarką. Šis įstatymas taip pat skirtas užtikrinti Europos Sąjungos teisės aktų įgyvendinimą.

Mokesčių teisės aktų sistemą sudaro mokesčių įstatymai ir šių įstatymų pagrindu priimti įstatymų lydimieji teisės aktai. Atitinkamas mokestis, kurio nustatymas priklauso Lietuvos Respublikos kompetencijai, gali būti nustatomas tik įstatymu. Mokesčio lengvatą ar lengvatą nustato tik atitinkamų mokesčių įstatymai, reglamentuojantys tų mokesčių apskaičiavimo tvarką. Jeigu Lietuvos Respublikos tarptautinėse sutartyse nustatytos kitokios negu atitinkamų mokesčių įstatymuose apmokestinimo taisyklės ir šios sutartys yra ratifikuotos, įsigaliojusios ir taikomos Lietuvos Respublikoje, tai viršenybę turi minėtose tarptautinėse sutartyse nustatytos taisyklės.

Apmokestinimo teisinio reglamentavimo ir taikymo pagrindiniai principai yra šie: mokesčių mokėtojų lygybės, teisingumo ir visuotinio privalomumo, apmokestinimo aiškumo, turinio viršenybės prieš formą. Mokesčių įstatymus įgyvendinančius lydimuosius teisės aktus leidžia Lietuvos Respublikos Vyriausybė, o kai yra jos pavedimas, – Finansų ministerija. Spręsdamos klausimus, priskirtus jų kompetencijai, Lietuvos Respublikos Vyriausybė ir Finansų ministerija gali pavesti centriniam mokesčių administratoriui priimti lydimuosius teisės aktus, nustatančius atitinkamas mokesčių įstatymų įgyvendinimo taisykles.

Pagal *Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymą* Lietuvoje administruojami šie mokesčiai: 1) pridėtinės vertės mokestis; 2) akcizai; 3) gyventojų pajamų mokestis; 4) nekilnojamojo turto mokestis; 5) žemės mokestis; 6) mokestis už valstybinius gamtos išteklius; 7) angliavandenilių išteklių mokestis; 8) mokestis už aplinkos teršimą; 9) konsulinis mokestis; 10) žyminis mokestis; 11) paveldimo turto mokestis; 12) privalomojo sveikatos draudimo įmokos; 13) įmokos į Garantinį fondą; 14) valstybės rinkliava; 15) loterijų ir azartinių lošimų mokestis; 16) mokesčiai už pramoninės nuosavybės objektų registravimą; 17) pelno mokestis; 18) valstybinio socialinio draudimo įmokos; 19) pertekliaus mokestis cukraus sektoriuje; 20) gamybos mokestis cukraus sektoriuje; 21) muitai; 22) atskaitymai nuo pajamų pagal Lietuvos Respublikos miškų įstatymą; 23) mokestis už valstybės turto naudojimą patikėjimo teise; 24) socialinis mokestis. [9]

Informaciją apie *valstybinio socialinio draudimo* bei *privalomojo sveikatos draudimo* įmokas ir mokėjimo tvarką pagal kompetenciją teikia Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (SODRA) teritoriniai skyriai.

Be visų aukščiau nagrinėtų dalykų Lietuvos verslo įmonėms yra labai svarbu teisingai užfiksuoti ir įforminti bendrų pasaulinės prekybos sąlygų nuostatas įmonių apskaitos dokumentuose. Tuo tikslu yra vadovaujamosi tarptautinėmis prekių pristatymo sąlygomis INCOTERMS, kurias tikslinga panagrinėti plačiau.

2. INCOTERMS SĄLYGOS APSKAITOJE

Daugelyje įmonių buhalteriai vienaip ar kitaip susiduria su užsienio prekyba. Tarptautinės prekybos augimas tarp įvairių pasaulio šalių lėmė bendrą šios prekybos sąlygų atsiradimą. Įvairių geografinių regionų ir skirtingų verslo tradicijų valstybės stengiasi suvienodinti prekybos taisykles, siekdamos lengviau susikalbėti, derindamos konkrečių prekių pirkimo – pardavimo sandorių sąlygas. Svarbiausi dokumentai yra *Tarptautinės prekybos terminų aiškinimo taisyklės* ir *Vienos konvencija*. [3]

Prekyba ir transportas pasmerkti būti kartu. Ir prekyba, ir transportas turi ne tik ilgą istoriją, bet ir greitai kintančią dabartį, kurios esminis požymis – didėjanti globalizacija. Plečiantis prekybai su užsienio šalimis, daugėjo ir tarptautinių sandorių, tačiau kartu gausėjo ir nesusipratimų bei ginčų dėl to, kas atsakingas už prekes viename ar kitame jų gabenimo etape, kas turi sumokėti už prekių gabenimą, krovimą, draudimą ar apmokėti kitas susijusias išlaidas, kas privalo sumokėti įvežimo į tam tikrą valstybių muitų teritoriją mokesčius ir įforminti reikiamus dokumentus. Tokį nesusikalbėjimą daugiausia lėmė skirtingos prekybos tradicijos, susiklosčiusios įvairiose šalyse. [3,13]

Tarptautiniai prekybos rūmai (International Chamber of Commerce), norėdami suvienodinti ir aiškiai aprašyti prekybos sąlygas, išleido tarptautinės prekybos sąlygų rinkinį – *International Commercial Terms*, visame pasaulyje žinomą kaip *INCOTERMS*. Jis dar vadinamas „pristatymo sąlygomis“. Laikytis INCOTERMS sąlygų privaloma ne visose valstybėse. Tačiau, kai kurioje nors tarptautinėje pirkimo – pardavimo sutartyje sąlygos nustatomos vadovaujantis INCOTERMS, būna daug paprasčiau išsiaiškinti, kas už ką atsakingas. Šios taisyklės padeda laiku ir teisingai pripažinti prekių pardavimo pajamas buhalterinėje apskaitoje bei įvertinti įsigyto turto savikainą. Aptariamoms taisyklės koreguojamos maždaug kas dešimtmetį. Šiuo metu galioja *INCOTERMS 2010* redakcija. [3,13]

Lietuvoje INCOTERMS 2010 instrukcija yra patvirtinta Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos generalinio direktoriaus 2004 m. gruodžio 29 d. įsakymu Nr. 1B-1199. Pagal šį norminį dokumentą pre-

kių pristatymo sąlygas prekių tiekimo sutarties (kontrakto) šalys dažniausiai nustato vadovaudamosi Tarptautinių prekybos rūmų nustatytomis pristatymo sąlygomis „INCOTERMS 2010“ ir jų taikymą reglamentuojančiomis taisyklėmis. „INCOTERMS 2010“ – tai Tarptautinių prekybos rūmų nustatytos tarptautinių pardavimo sutarčių (kontraktų) sąlygos, reglamentuojančios pirkėjo ir pardavėjo išipareigojimus ir atsakomybę už prekių pristatymą, prekes lydinčių dokumentų ir informacijos pateikimą, eksporto, importo ir atitinkamais atvejais muitinės formalumų sutvarkymą bei rizikos ir išlaidų, susijusių su prekių gabenimu, draudimu, krovimu ir tvarkymu, pasiskirstymą tarp pirkėjo ir pardavėjo. [4,5]

Plečiantis įmonių veiklos geografijai, prekiaujant internetu, tenka išsiginčyti į tarptautines prekių pristatymo sąlygas. Šios sąlygos labiausiai susijusios su įmonės atsakomybe ir nuostolių prisiėmimu prekių praradimo atveju. Be to, tai yra susitarimas tarp pardavėjo ir pirkėjo dėl prekių pristatymo išlaidų pasidalijimo. Buhalterinėje apskaitoje taip pat labai svarbu parodyti, kada ir kokios vertės užpajamuojamos išsigytos prekės ar uždirbamos prekių pardavimo pajamos.

Vadovaujantis 1-ojo verslo apskaitos standarto (toliau – VAS) 35 ir 41 punktais, tvarkydamos apskaitą ir sudarydamos finansines ataskaitas, įmonės turi vadovautis bendraisiais apskaitos principais, kurių vienas – kaupimo principas – reiškia, kad ūkinės operacijos ir ūkiniai įvykiai apskaitoje registruojami, kai jie įvyksta. Pagal kaupimo principą pajamos registruojamos, kai uždirbamos, neatsižvelgiant į pinigų gavimą, o sąnaudos – kai patiriamos, neatsižvelgiant į pinigų išmokėjimą.

Vienas iš prekių pardavimo momento nustatymo kriterijų yra apibrėžtas 10-ojo VAS 27.1 punkte: “Kai pardavėjas su prekėmis susijusią riziką ir jų teikiamą naudą yra perdavęs pirkėjui.“ *Dažniausiai INCOTERMS sąlygos nenurodo momento, kada prekės pereina iš pardavėjo pirkėjui. Tai turi būti nurodyta prekybos sutartyje. Praktikoje dažniausiai nuo vežėjo priklauso, kada prekės patenka pirkėjo nuosavybėn.* O vežėjas paprastai atsižvelgia į tai, kuri šalis sumoka už krovinio gabenimą. Išimtis – jūrų transportas, kai naudojami originalūs jūriniai konosamentai (*Bill of Lading*) – dokumentai, kuriuose surašomos krovinių gabenimo jūra sąlygos, suteikiantys teisę konosamento turėtojui disponuoti gabenamu kroviniu.

INCOTERMS apima tik prekių pardavimą, tačiau šios sąlygos nesusijusios su paslaugų bei nematerialiojo turto pardavimu.[3]

INCOTERMS 2010 yra suskirstytos į keturias grupes. Šios sąlygos žymimos trijų raidžių santrumpomis, kuriose pirmoji raidė žymi grupę, o kitos dvi – pagrindines atitinkamų pristatymo sąlygų charakteristikas:

1. *E grupė (išsiuntimas)* – pardavėjas pateikia prekes pirkėjui savo teritorijoje.
2. *F grupė (pagrindinio pervežimo išlaidos neapmokėtos)* – pagrindinio transportavimo išlaidas apmoka pirkėjas.
3. *C grupė (pagrindinio pervežimo išlaidos apmokėtos)* – pagrindinio transportavimo išlaidas apmoka pardavėjas.
4. *D grupė (pristatymas)* – pardavėjas pristato prekes iki nurodyto punkto. [3,4,5]

INCOTERMS 2010 grupių sąlygų detalizavimas pateiktas 1 lentelėje. [3-5, 11-13, 15-20]

1 lentelė. *INCOTERMS 2010 grupių sąlygos*

Grupės	Grupių sąlygos	Grupių sąlygų pavadinimai
E grupė	EXW	Iš įmonės (angl. <i>Ex Works</i>)
F grupė	FCA	Franko transportuotojas (angl. <i>Free Carrier</i>)
	FAS	Franko laivas (angl. <i>Free Alongside Ship</i>)
	FOB	Franko laivo denis (angl. <i>Free on Board</i>)
C grupė	CPT	Už transportavimą sumokėta iki... (angl. <i>Carriage Paid to</i>)
	CIP	Už transportavimą ir draudimą sumokėta iki... (angl. <i>Carriage and Insurance Paid to</i>)
	CFR	Kaina ir frachtas (angl. <i>Cost and Freight</i>)
	CIF	Kaina, draudimas ir frachtas (angl. <i>Cost Insurance and Freight</i>)
D grupė	DAP	Perduota, maitas nesumokėtas (angl. <i>Delivered at Frontier</i>)
	DAT	Pristatyta į terminalą, maitas nesumokėtas (angl. <i>Delivered at Quay</i>)
	DDP	Pristatyta, maitas sumokėtas (angl. <i>Delivered Duty Paid</i>)

Visose grupėse numatyti tam tikri pardavėjo išipareigojimai pristatant prekes. Kitos pristatymo sąlygose ar atskiroje sutartyje neapertos prekių pristatymo išlaidos tenka pirkėjui. Tai lyg ir teisiniai klausimai, ne finansinės apskaitos

objektas, tačiau buhalteris dažniausiai pirmasis gauna ir apdoroja įmonės dokumentus. Todėl pats turi žinoti, kokie dokumentai bus susiję su prekių pirkimu ar turto įsigijimu ir kokie išlaidų straipsniai bus įskaityti į įsigyjamo turto savikainą. Taip pat, jeigu vežėjas, ekspeditorius ar draudimo bendrovė pateikė dokumentus ne tam prekių tiekimo partneriui, buhalteris turėtų patarti vadovui ar kitam už tiekiamą atsakingam asmeniui išsiaiškinti konkrečią situaciją, kas turi apmokėti konkrečias su prekių tiekimu susijusias išlaidas. [3]

Pagal transportavimo būdą INCOTERMS sąlygos suskirstytos į transportavimą vandens transportu ir transportavimą įvairiomis transporto priemonėmis. [3-5, 11-13, 15-20]

Apibendrinant straipsnyje atliktą analizę, galima teigti, kad tiek Europos Sąjungoje, tiek visame pasaulyje yra siekiama kiek įmanoma labiau suvienodinti skirtingų šalių verslo įmonių apskaitos ir mokesčių sistemas, kuriant tarptautinius apskaitos standartus, integruojant Europos Sąjungos direktyvų nuostatas į šalies įstatymus bei poįstatyminius aktus bei kitus apskaitos reglamentus. Tai yra viena iš svarbiausių finansinių priemonių, leidžiančių efektyviai organizuoti įmonių veiklą skirtingose šalyse, palyginti tarpusavyje skirtingų valstybių apskaitos ir atskaitomybės sistemas.

IŠVADOS

1. Lietuvos ir bendrai pasaulinei ekonominei rinkai svarbu turėti bendrą apskaitos ir mokesčių sistemos kalbą.
2. Tarptautiniu lygmeniu Lietuvos verslo įmonių apskaitą reglamentuoja tarptautiniai finansinės atskaitomybės standartai (TFAS), o Europos Sąjungos valstybių narių geografinėje plotmėje – dar ir ES direktyvos (ESD). Šių tarptautinių teisės aktų įgyvendinimą padeda užtikrinti Lietuvos Respublikos valdžios institucijų priimti norminiai dokumentai – įstatymai, nutarimai, verslo apskaitos standartai ir kiti reglamentai.
3. Tarptautinių norminių aktų mokesstinės srities nuostatas įgyvendinti Lietuvos verslo įmonėse padeda Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas ir atskiri konkrečių mokesčių įstatymai.
4. Tarptautinės prekybos augimas tarp įvairių pasaulio šalių lėmė bendrų šios prekybos sąlygų – INCOTERMS – atsiradimą. INCOTERMS apima tik prekių pardavimą, tačiau šios sąlygos nesusijusios su paslaugų bei nematerialiojo turto pardavimu.
5. INCOTERMS 2010 yra suskirstytos į keturias grupes. Šios sąlygos žymimos trijų raidžių santrumpomis, kuriose pirmoji raidė žymi grupę, o kitos dvi – pagrindines atitinkamų pristatymo sąlygų charakteristikas. Pagal transportavimo būdą INCOTERMS sąlygos suskirstytos į transportavimą vandens transportu ir transportavimą įvairiomis transporto priemonėmis.

Literatūra

1. KALČINSKAS, G. Buhalterinės apskaitos pagrindai. Septintoji laida. *Vilnius: UAB „Pačiolis“*, 2010, 888 p. ISBN 978-9955-04-216-7.
2. KANAPICKIENĖ, R.; RUDŽIONIENĖ, K.; JEFIMOVAS, B. Finansinė apskaita. Vadovėlis. *Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla*, 2008, 314 p. ISBN 978-9955-33-286-2.
3. INCOTERMS prekių pristatymo sąlygos apskaitoje. Apskaitos ir mokesčių apžvalga, Nr. 11, 2015 lapkritis. *Žurnalas. Vilnius: UAB „Pačiolis“*, 80 p. ISSN 1392-3722.
4. Prekių pristatymo sąlygos „INCOTERMS 2010“. Naudinga informacija buhalteriams. Specialus leidinys 46-ojo didžiojo seminaro dalyviams. *Vilnius: UAB „Pačiolis“*, 2016, 104 p. ISSN 1822-9115.
5. Dėl prekių sandorio vertės patikslinimo, jų gabenimo, draudimo, krovimo bei tvarkymo išlaidomis instrukcijos patvirtinimo. Muitinės departamento prie Lietuvos Respublikos finansų ministerijos generalinio direktoriaus įsakymas Nr. 1B-1199, 2004-12-29.
6. Lietuvos Respublikos buhalterinės apskaitos įstatymas Nr. IX-574, 2001-11-06.
7. Lietuvos Respublikos įmonių finansinės atskaitomybės įstatymas Nr. IX-575, 2001-11-06.
8. Lietuvos Respublikos įmonių grupių konsoliduotosios finansinės atskaitomybės įstatymas Nr. IX-576, 2001-11-06.
9. Lietuvos Respublikos mokesčių administravimo įstatymas Nr. IX-2112, 2004-04-13.
10. Europos Komisijos patvirtinti TFAS. Prieiga per internetą: <<http://www.avnt.lt/veiklos-sritys/apskaita/tarptautiniai-finansines-atskaitomybes-standartai/europos-komisijos-patvirtinti-tfas/>>.
11. Incoterms 2010. Prieiga per internetą: <<http://www.vezejas.eu/lt/gera-praktika/zinynas/incoterms-2010>>.
12. The Incoterms rules. Prieiga per internetą: <<http://www.iccwbo.org/products-and-services/trade-facilitation/incoterms-2010/the-incoterms-rules/>>.

13. Incoterms. Prieiga per internetą: <<http://www.uostas.info/incoterms.html>>.
14. Europos Komisijos reglamentas (EB) Nr. 1126/2008. 2008-11-03. Prieiga per internetą: <<http://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/?qid=1397629289404&uri=CELEX:32008R1126>>.
15. Incoterms sąlygos. Prieiga per internetą: <<http://litgina.lt/info/incoterms/>>.
16. Incoterms 2010. Prieiga per internetą: <<http://baltilogistika.lt/useful-tools-2/incoterms/>>.
17. Incoterms 2010. Prieiga per internetą: <<http://www.solutus.lt/incoterms.html>>.
18. Incoterm. Prieiga per internetą: <<https://lt.wikipedia.org/wiki/Incoterm>>.
19. Pagrindinės pristatymo sąlygos Incoterms 2010. Prieiga per internetą: <<http://www.bnb.lt/informacija/pagrindines-pristatymo-salygos-incoterms-2010/>>.
20. Incoterms. Prieiga per internetą: <<http://www.bfdgroup.lt/incoterms>>.

INTERNATIONAL ASPECTS OF ACCOUNTING AND TAXES IN LITHUANIAN BUSINESS COMPANIES

Summary

In Lithuania, business companies more or less often face accounting and tax system regulations and the application of the provisions of the European Union Directives and other normative documents in their financial and tax accounting. The article analyzes international aspects of the financial and tax accounting system of Lithuanian business companies: regulation of accounting and taxes, application of International Financial Reporting Standards, application of the European Union Directives in national laws and by-laws, and recording of INCOTERMS delivery conditions in accounting. Growth of international trade among different countries of the world has led to the occurrence of the general trading conditions.

Key words: accounting and taxes, international aspects, International Financial Reporting Standards (IFRS), European Union Directives (EUD), INCOTERMS 2010.

MOBINGAS IR JO VALDYMO YPATUMAI ŠIUOLAIKINĖSE PASLAUGŲ ORGANIZACIJOSE

Aleksandras Bortnikas
Mykolo Romerio universitetas

Straipsnyje nagrinėjami mobingas ir valdymo ypatumai šiuolaikinėse paslaugų organizacijose. Mobingas yra paplitęs visose pasaulio valstybėse, tik skirtingu mastu. Lietuva yra tarp valstybių, pasižyminčių vienu iš aukščiausių patyčių ir priekabiavimo darbe laipsnių. Nuo mobingo organizacijoje kenčia tiek viešosios, tiek ir privačios organizacijos. Jį dažniau patiria moterys, nei vyrai. Todėl siekiant sumažinti mobingo paplitimą, kiekvienoje organizacijoje būtina taikyti jo prevencijos priemones. Pagrindinės mobingo prevencijos priemonės šiuolaikinės paslaugų organizacijos lygmeniu yra tokios: organizacijos žmogiškųjų išteklių, personalo valdymo sistemos ir organizacijos filosofijos analizė bei kaitos strategija; sisteminių sprendimų realizavimas; sistemos kontrolė, stebėseną, nusiteikimas operatyvioms korekcijoms. Taigi pagal savo teikiamų paslaugų pobūdį lieka išsirinkti joms labiausiai tinkančias priemones, būdus bei modelius ir juos taikyti.

Pagrindiniai žodžiai: mobingas, mobingo prevencijos priemonės, šiuolaikinė paslaugų organizacija.

IVADAS

Aktualumas. Keičiantis pasauliui, keičiasi ir žmonės. Šiandien vis dažniau vaikai, suaugę patiria patyčias, psichologinį ir moralinį smurtą ar tiesiog smurtą. Pastebėtina, kad smurtas yra viena iš brangiausių visuomenėms kainuojančių ir iki galo neišsprendžiamų problemų. Visa tai vadinama mobingu. Pabrėžtina, kad detaliau mobingas Lietuvoje pradėtas tyrinėti palyginti neseniai. Mobingo problemos aktualumą organizacijoms ir valstybei pabrėžia itin neigiamos pasekmės – individo, organizacijos ir sociumo, kurias paaštrino ekonominė recesija ir organizacijų bei nepakankamas pagalbą teikiančių specialistų pasirengimas spręsti specifines mobingo keliamas problemas. Pastebėtina, kad organizacijose, kuriose neskiriama dėmesio mobingo prevencijai, dažniau skundžiamasi psichologiniais negalavimais, mažėja darbuotojų darbo našumas, prastėja darbo kokybė ir pan.

Mobingo ypatumų klausimai tyrinėjami tokių lietuvių autorių kaip J. Vveinhardt ir P. Žukauskas (2012), M. Astrauskaitė ir R. M. Kern (2013), J. Vveinhardt (2012, 2014) bei kt. Taip pat mobingas analizuojamas šių užsienio mokslininkų: V. Martin ir F. P. Sanit Martin (2012), D. Mumel et al. (2015), M. Demir ir H. Cicekay (2015) ir kt.

Tyrimo objektas – mobingas šiuolaikinėse paslaugų organizacijose.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti mobingo valdymo ypatumus šiuolaikinėse paslaugų organizacijose.

Uždaviniai:

1. Išanalizuoti mobingo sampratą ir pagrindinius jo bruožus;
2. Atlikti Lietuvos ir užsienio mokslininkų atliktų tyrimų mobingo paplitimo paslaugų organizacijose tematika apžvalgą;
3. Išnagrinėti mobingo prevencijos galimybes šiuolaikinėse paslaugų organizacijose.

Tyrimo metodai. Mokslinės literatūros analizė ir sisteminimas, apibendrinimo metodas.

1. MOBINGO SAMPRATA IR PAGRINDINIAI POŽYMIAI

XX a. mobingo tyrinėjimams ypatingai daug dėmesio pradėjo skirti Centrinės ir Rytų Europos šalys, siekiančios kokybinių transformacijų nusistovėjusiose organizacijų vadybos tradicijose. Lietuvoje akademinuose sluoksniuose intensyvesnės mobingo studijos tyrinėjimas prasidėjo taip pat palyginti neseniai – esminiai tyrimai atlikti jau XX a. pab.–XXI a. pr. Pabrėžtina, jog šis reiškinys vis dar mažai žinomas įvairaus lygio organizacijų vadovų gretose, kuriems pirmiausiai tenka uždavinys atpažinti mobingo konfliktus ir užkirsti kelią jiems dar neišsivysčiusiems¹.

Mobingo terminą 1958 m. pirmasis pavartojo austrų mokslininkas K. Z. Lorenz, stebėjęs gyvūnų elgesį. Pavyzdžiui, mobingu jis vadino situaciją, kai būrys žašų puldavo ir išvydavo jas užpuolusią lapę. Pastebėta, jog banda kartais susivienija prieš vieną iš saviškių, išsiskiriantį iš kitų, dažniausiai silpnesnį. Sistemingos atakos baigiasi tuo,

¹ Vveinhardt, J., Žukauskas, P. (2012), *Mobingas darbuotojų santykiuose: individas, organizacija, sociumas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 445 p.

kad auka išvejama iš bandos². M. Astrauskaitė ir R. M. Kern³ teigia, kad patyčių darbe reiškinys pradėtas analizuoti apie 1980-uosius metus, kai Brodsky (JAV) ir Leymann (Europoje) pradėjo pirmuosius tyrimus. Anot J. Vveinhardt, mobingo kaip specifinio, intensyvu pasižyminčio smurtavimo darbo vietoje reiškinio, nuostolių tyrimai prasidėjo drauge su H. Leymann (1990) tyrimais. Daugialypė mobingo žala valstybei, atskiroms organizacijoms, darbuotojams patvirtina daugelis studijų, tačiau praktikoje vadovams vis dar tenka tai priminti ir įrodinėti. Pastebėta, kad nuostoliai didėja ir dėl to, kad problema dažnai pradėdama spręsti (jeigu apskritai pripažįstama ir sprendžiama), kai mobingo procesas jau būna išibėgėjęs, o kai kurie procesai tampa nebegrižtami⁴.

Mobingo terminas kilęs iš angliško žodžio „mob“, kuris reiškia gaują, štvę. Pirminė šio žodžio *mobile vulgus* reikšmė, išvertus iš lotynų kalbos, reiškia neorganizuotą maištaujančią minią, padugnes, socialinę grupuotę, kuri elgiasi impulsyviai ir naikinančiai. Tačiau, pirmiausia, būtina nagrinėti, kaip užsienio ir Lietuvos autoriai pateikia mobingo sampratą mokslinėje literatūroje (1 lentelė).

1 lentelė. Mobingo samprata

Autoriai	Samprata
J. Vveinhardt (2012, p. 146; 2014, p. 126)	Tai organizacijose kylantys konfliktai, disfunkciniai darbuotojų santykiai (2012); tai patyčios, psichologinis teroras, priekabiavimas darbo vietoje arba mokinių santykiuose (2014).
B. Martin ir S. F. P. Martin (2012, p. 205)	Tai kai grupė žmonių veikia prieš tos pačios darbovietės ar organizacijos asmenį.
J. Vveinhardt ir P. Žukauskas (2012, p. 17)	Tai puolimas, pasireiškiantis tarp bendradarbių (dažniausiai tarp vienodas pareigas einančių darbuotojų).
M. Astrauskaitė ir R. M. Kern (2013, p. 20-22)	Tai psichologinis smurtas tarp bendradarbių, patyčios darbe.
S. Lileikis (2013, p. 90)	Tai psichologinis teroras organizacijose, kurioje kyla konfliktai.
D. Mumel, S. Jan, S. Treven ir D. Malc (2015, p. 4)	Tai sudėtinga forma pasireiškiantis psichologinis teroras darbo vietoje, siekiant paveikti bendradarbių emociškai, psichologiškai, socialiai ir ekonomiškai.
M. Demir ir H. Cicekay (2015, p. 15)	Tai psichologinis teroras ir despotiškas elgesys, kuris paveikia puolamo darbuotojo psichologinę ir fizinę sveikatą, netgi paskatina išeiti iš darbo.

Šaltinis: sudaryta remiantis J. Vveinhardt, 2012⁵, 2014⁶; B. Martin ir S. F. P. Martin, 2012⁷; J. Vveinhardt ir P. Žukauskas, 2012⁸; M. Astrauskaitė ir R. M. Kern, 2013⁹; S. Lileikis, 2013¹⁰; M. Demir ir H. Cicekay, 2015¹¹; D. Mumel et al., 2015¹².

Remiantis 1 lentele galima teigti, kad visi mokslininkai mobingo sampratoje tiesiogiai ir netiesiogiai akcentuoja psichologinį terorą. J. Vveinhardt ir P. Žukauskas teigia, kad mobingas – tai puolimas, pasireiškiantis tarp bendradarbių, dažniausiai tarp vienodas pareigas einančių darbuotojų. M. Astrauskaitė ir R. M. Kern pastebi, kad

² Demir M., Cicekay H. (2015), Serbest muhasebeci mali musavir stajyerlerinde mobbing anglisina yonelik van ilinde bir arastirma: 2009 ve 2014 yillari karsilastirmasi, *Accounting & Auditing Perspective Magazine*, Vol. 14 Issue 44, pp. 15-36.

³ Astrauskaitė M., Kern R. M. (2013), Patyčios darbe: sampratos, paplitimo, pasekmių ir priežasčių analizė, *Visuomenės sveikata*, Nr. 4(63), p. 20-30.

⁴ Vveinhardt J. (2012). Mobingo nuostolių mažinimas koreguojant organizacijų etikos kodeksus. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*, Nr. 2 (31), p. 145-166.

⁵ Ten pat.

⁶ Vveinhardt J. (2014), Mobingas kaip santykių disfunkcija švietimo institucijose: socioekologis požiūris į šeimą, mokyklą, darbą, *Mokslinių straipsnių rinkinys*, pp. 123-143.

⁷ Martin B., Martin S. F. P. (2012), Mobbing, Suppression of Dissent/Discontent, Whistleblowing, and Social Medicine, *Social Medicine*, Nr. 6 (4), p. 205-209.

⁸ Vveinhardt J., Žukauskas P. (2012), *Mobingas darbuotojų santykiuose: individas, organizacija, sociumas*, Vytauto Didžiojo Universiteto leidykla, Kaunas, p. 445.

⁹ Astrauskaitė M., Kern R. M. (2013), Patyčios darbe: sampratos, paplitimo, pasekmių ir priežasčių analizė, *Visuomenės sveikata*, Nr. 4(63), p. 20-30.

¹⁰ Lileikis S. (2013), Jūrininkų psichologinis teroras: savivaldos strategijų vertybinės koncepcijos, *Journal of Management*, Nr. 1 (22), p. 89-97.

¹¹ Ten pat.

¹² Mumel D., Jan S., Treven S., Malc, D. (2015), Mobbing in Slovenia: Prevalence, mobbing victim characteristics, and the connection with post-traumatic stress disorder, *Our Economy*, Vol. 61 Issue 1, p. 3-12.

mobingas dažniausiai atsiskleidžia kaip intensyvus reiškinys darbe, kadangi mobingo atveju neigiami veiksmai pasikartoja kasdien. Mobingas dažnai kurstomas 2–4 asmenų grupės, reiškinio trukmė yra daugiau kaip 6 mėnesiai, todėl pasekmės yra labai sunkios. B. Martin ir F. P. S. Martin atkreipia dėmesį, jog mobingas panėšėja į santykius tarp vaikų, visa tai perkeliama į suaugusiųjų elgesį organizacijose. Mobingo auka patiria rimtų sveikatos sutrikimų, būna paveikta emociškai, psichologiškai, fiziškai.

Pasak J. Vveinhardt (2014, p. 126), mobingas pasireiškia priekabiavimu, patyčiomis bei psichologiniu smurtu. Anot autorės, mobingas vyksta siekiant pašalinti auką iš organizacijos. Nagrinėjant mobingo bruožus, galima teigti, jog jis gali būti intensyvus, kryptingas ir organizuotas puolimas. Visa tai psichologiškai ir fiziškai palaužia auką. Taip pat autorė pažymi, kad darbo, susijusio su dažniais socialiniais kontaktais ir kylančia įtampa pobūdis tampa savita profesine rizika patirti bendradarbių puolimus. Be to, pranešimams apie nederamą bendradarbių elgesį įtakos turi vyraujantis organizacijos kultūros tipas. Atlikti tyrimai tiek Lietuvos, tiek užsienio šalyse parodė, kad didelė dalis švietimo įstaigų darbuotojų kenčia nuo patyčių. Lietuvoje maždaug kas dešimtas švietimo sistemos darbuotojas buvo patyręs mobingą, o tai, pasak autorės, yra dažna širdies ir kraujagyslių sistemos sutrikimų priežastis.

D. Mumel et al. pažymi, kad mobingas yra viena iš didžiausių organizacinių problemų. Mobingo paplitimas svyruoja nuo 1 proc. iki 53 proc. tarp įvairių profesijų atstovų įvairiose šalyse. Tačiau ne kiekvienas įžūlumas ar paprastas darbo reikalavimas turėtų būti vertinamas kaip mobingo aktas. Kadangi kai kurie žmonės visa tai gali interpretuoti kaip nekenksmingą pokštą. Taigi mobingo pasekmės apima platų problemų spektrą, kurios turi įtakos aukų gyvenimui tiek psichologine, tiek socialine, tiek emocine ar ne ekonominio stabilumo prasme. Mokslininkų teigimu, mobingo pasekmės aukoms gali sukelti net sudėtingą, dažniausiai lėtinę ir varginantį psichikos sutrikimą, kurį sukelia labai sunkiai išgyventi įvykiai ar traumos.

Kitame straipsnyje J. Vveinhardt (2012, p. 146) akcentuoja keletą esminių sąlygų, kurie lemia mobingo pragaistingumą. Tai dažnas, metodiškas, ilgai trunkantis puolimas, priekabiavimas, išnaudojant platų psichologinės ir kartais, net ir fizinės prievartos arsenalą. Anot autorės, Lietuvoje atlikti tyrimai parodė, kad žmonės, siekdami išsaugoti darbą, mobingą kenčia metų metus. Pastebėta, kad puolėjas, paprastai į puolimą įtraukia ir bendradarbius bei vadovus. Paprastai mobingas baigiasi tada, kai įsikiša vadovybė arba dvasiškai ir fiziškai palaužta auka atleidžiama iš darbo, išeina savo noru arba nusižudo. Mokslininkė išskiria tokius dažnius aukos varginimo metodus kaip gandai, paskalos, asmeninio gyvenimo aplinkybių, detalių narpliojimas, nepadorios užuominos, pavymui leidžiami garsai ir gestai, pamėgdžiojimas, asmens ypatybių, sveikatos aptarinėjimas, elektroninės ir trumposios žinutės telefonu, grasinimai ar net fizinės jėgos panaudojimas. Visa tai auką atskiria socialiai ir sukelia psichologinį skausmą (Vveinhardt, 2012, p. 146).

S. Lileikis teigia, kad darbo sąlygas lemia bendradarbių tarpusavio santykių ypatumai vertikaliuoju (vadovai – valdiniai) ir horizontaliuoju (vadovai – vadovai, arba valdiniai – valdiniai) lygmeniu. Pasak autoriaus, dažnai darbo sąlygas lemia psichologinio teroro apraiškos, kurių pilnai išvengti negalima. Pažymėtina, jog didelę problemą sudaro psichologinio teroro ilgalaikiškumas. Anot autoriaus, strateginės savivaldos galimybių suvokimas ir taikymas konkrečioje probleminėje situacijoje yra labai svarbi profesinių kompetencijų dalis, kadangi jos yra platesnio profilio, teikia daugiau galimybių adekvačiai spręsti ir veikti.

M. Demir ir H. Cicekay teigia, jog mobingas dar kitaip gali būti vadinamas psichologiniu smurtu/teroru. Taip yra dėl to, kad mobingas aukai sukelia emocinį skausmą, įtampą, nemalonius išgyvenimus. Auka gali pasijusti nevisavertė ir galiausiai išeina iš darbo. Toks ir yra mobingą naudojančių asmenų tikslas. Mobingo auka labai dažnai, kovojant dėl darbo vietos, didesnio atlyginimo, gali tapti ir aukštos klasės specialistas¹³.

Kaip pažymi G. Budimir Šoško¹⁴, auką priverčia išeiti iš darbo dėl nuolatinės psichologinės prievartos, kuri sukelia priepuolį ir kenkia žmogaus orumui, fizinėi ir psichinei sveikatai bei lemia aukos profesinę ateitį. Taigi dėl mobingo pasekmės sumažėja aukos produktyvumas, pasitenkinimas darbu, prisirišimas prie organizacijos, tai neigiamai veikia santykius su klientais, o dėl to nukenčia ir pati organizacija.

Apibendrinant galima teigti, kad mobingas yra pastovus, amoralus, užgaulus veiksnys, kuris daro neigiamą poveikį asmens socialiniam, psichologiniam, fiziologiniam tobulėjimui ir adaptacijai bei jo ekonominiam stabilumui, siekiant darbuotoją izoliuoti, išgąsdinti ir paversti silpnu. Pastebėtina, jog mobingo pasekmės gali būti nukreiptos tiesiogiai tiek į darbuotoją, tiek į organizaciją, arba į abu kartu taip sutrikdant „sveiką“ organizacijos vystymąsi bei darbuotojų gyvenimą, sveikatą, tobulėjimą.

¹³ Demir M., Cicekay H. (2015), Serbest muhasebeci mali musavir stajyerlerinde mobbing anglisina yonelik van ilinde bir arastirma: 2009 ve 2014 yillari karsilastirmasi, *Accounting & Auditing Perspective Magazine*, Vol. 14 Issue 44, p. 15-36.

¹⁴ Šoško G. B. (2015), Relationship between existance of workplace mobbing and increased business risks, *Business Consultant*, Vol. 7 Issue 48, p. 88-102.

2. MOBINGO PAPLITIMAS ŠIUOLAIKINĖSE PASLAUGŲ ORGANIZACIJOSE

Mobingas yra paplitęs visuose pasaulio valstybėse, tik vienuose daugiau, kitose mažiau. Pažymėtina, kad mobingo darbe paplitimo rodikliai įvairiose šalyse skiriasi. D. Mumel et al.¹⁵ atliktame tyrime matyti, kad mobingo paplitimas tarp įvairių pasaulio profesijų ir skirtingose šalyse svyruoja nuo 1 proc. iki 53 proc. Pavyzdžiui, Slovėnijoje mobingo paplitimas siekia 15,1 proc., Švedijoje – 3,5 proc., Norvegijoje – 8,6 proc. darbuotojų kenčia nuo patyčių. Pastebėtina, kad Lietuva yra ta šalis, kurioje smurtas, patyčios yra dažnas reiškinys. Tai parodo atliktas reprezentatyvus darbuotojų populiacijos tyrimas, kuris atskleidė, kad Lietuvoje net 25,4 proc. tyrimo respondentų patiria patyčias darbe. Kitas Lietuvoje atliktas tyrimas parodė, kad daugiau kaip 20 proc. mokytojų patiria patyčias darbe. Taigi pagal 2005 m. Europos darbo sąlygų apklausos duomenimis Lietuva yra tarp valstybių, pasižyminčių aukščiausiu patyčių ir priekabiavimo darbe lygiu¹⁶.

J. Balčiūnienė ir A. Rumšaitė¹⁷ nurodo, jog pagal mobingo paplitimo mastą Lietuva gerokai lenkia Europos Sąjungos šalių vidurkį, o tai, pasak autorių, iliustruoja faktą, jog Lietuvoje mobingui vis dar skiriama nepakankamai dėmesio. J. Vveinhardt¹⁸ teigia, kad tiek Lietuvos, tiek užsienio šalyse atliktų tyrimų rezultatai rodo, kad didelė dalis švietimo įstaigų darbuotojų kenčia nuo mobingo.

M. Astrauskaitė ir R. M. Kern¹⁹ pažymi, kad šiuolaikinės organizacijos tipas, t.y. privatus ir viešas sektorius, taip pat yra svarbus veiksnys, vertinant patyčių darbe paplitimą. Anot autorių, kai kuriuose tyrimuose nurodoma, jog patyčių darbe paplitimas yra mažesnis privačiame sektoriuje, lyginant su viešuoju. Kituose tyrimuose aukštesnis patyčių darbe paplitimo rodiklis stebimas privačiame sektoriuje. J. Balčiūnienės ir A. Rumšaitės²⁰ atliktame tyrime nustatyta, kad mobingas dažniau pasireiškia privačiame sektoriuje ir toks elgesys labiau paplitęs moterų tarpe. M. Astrauskaitė ir R. M. Kern taip pat nurodo, kad didesnis mobingo paplitimas pagal lyčių grupių rodiklius, fiksuojamas tarp moterų²¹. Tačiau J. Vveinhardt²² pažymi, kad moterys yra linkusios dažniau pranešti apie patirtą nederamą elgesį. Vertinant amžiaus skirtumus patyčių darbe paplitimo požiūriu, matyti, kad tai vertinama prieštarinčiai. Vieni mokslininkai tvirtina, kad vyresni darbuotojai patiria daugiau patyčių. Kiti teigia, kad didesnė tikimybė patirti patyčias gali būti ir jauniems darbuotojams, nes jie turi mažai formalios ir neformalios galios ir dažnai yra naujokai organizacijoje²³.

Pažymėtina ir tai, kad didesnės šiuolaikinės organizacijos pasižymi aukštesniais mobingo darbe rodikliais. Organizacijose, kuriose dirba daugiau kaip 50 darbuotojų, stebimas 11 proc. mobingo darbe paplitimas, o institucijose, kur 10 ir mažiau darbuotojų, mobingo paplitimas tesiekia 5,1 proc. Mobingas didelėse šiuolaikinėse organizacijose labiau paplitęs, kadangi čia daugiau galimybių sukurti mažas, atsiskyrusias „patyčių kultūras“. Pastebėtina, kad didesnis mobingo darbe paplitimas pastebimas tose didelėse organizacijose, kuriose organizacinė struktūra sudaryta iš hierarchinių lygmenų²⁴.

Akcentuotina ir tai, kad skirtingo pobūdžio organizacijose mobingo darbe paplitimo lygis skiriasi. Pavyzdžiui, mobingas darbe labiau paplitęs paslaugų įmonėse – viešbučių ir restoranų darbuotojų, mokytojų, asmenų, dirbančių sveikatos ir ugdymo, transporto ir bendravimo paslaugas teikiančiose šiuolaikinėse organizacijose. Taip pat šiai grupei priklauso ir kalėjimų, pašto bei telekomunikacijų bendrovių darbuotojai. Akivaizdu, kad mobingas dažniau pasireiškia tose šiuolaikinėse organizacijose, kurios pasižymi aukštesniu streso lygiu²⁵. Straipsnio autoriaus nuomo-

¹⁵ Mumel D., Jan S., Treven, S., Malc, D. (2015), Mobbing in Slovenia: Prevalence, mobbing victim characteristics, and the connection with post-traumatic stress disorder, *Our Economy*, Vol. 61 Issue 1, p. 3-12.

¹⁶ Astrauskaitė M., Kern R. M. (2013), Patyčios darbe: sampratos, paplitimo, pasekmių ir priežasčių analizė, *Visuomenės sveikata*, Nr. 4(63), p. 20-30.

¹⁷ Balčiūnienė J., Rumšaitė A. (2016), Mobingas: indentifikavimas, valdymas ir prevencija. Žmogiškųjų išteklių valdymo aktualijos, Nr. 9, p. 29-35.

¹⁸ Vveinhardt J. (2014), Mobingas kaip santykių disfunkcija švietimo institucijose: socioekologis požiūris į šeimą, mokyklą, darbą, *Mokslinių straipsnių rinkinys*, p. 123-143.

¹⁹ Astrauskaitė M., Kern R. M. (2013), Patyčios darbe: sampratos, paplitimo, pasekmių ir priežasčių analizė, *Visuomenės sveikata*, Nr. 4(63), p. 20-30.

²⁰ Balčiūnienė J., Rumšaitė A. (2016), Mobingas: indentifikavimas, valdymas ir prevencija. Žmogiškųjų išteklių valdymo aktualijos, Nr. 9, p. 29-35.

²¹ Astrauskaitė M., Kern R. M. (2013), Patyčios darbe: sampratos, paplitimo, pasekmių ir priežasčių analizė, *Visuomenės sveikata*, Nr. 4(63), p. 20-30.

²² Vveinhardt J. (2014), Mobingas kaip santykių disfunkcija švietimo institucijose: socioekologis požiūris į šeimą, mokyklą, darbą, *Mokslinių straipsnių rinkinys*, p. 123-143.

²³ Astrauskaitė M., Kern R. M. (2013), Patyčios darbe: sampratos, paplitimo, pasekmių ir priežasčių analizė, *Visuomenės sveikata*, Nr. 4(63), pp. 20-30.

²⁴ Ten pat.

²⁵ Ten pat.

ne, aukštesniu streso lygiu pasižymi paslaugas teikiančios šiuolaikinės organizacijos, kadangi bendravimas su klientais yra itin sudėtingas, daug psichologinių gebėjimų reikalaujantis procesas. Ypač su dideliu streso lygiu susiduria švietimo įstaigų darbuotojai – t. y. mokytojai, kadangi jų darbas tiesiogiai susijęs su dar sudėtingesne klientų grupe – t. y. vaikais ir paaugliais. J. Vveinhardt²⁶ atliktame tyrime matyti, kad švietimo įstaigos darbuotojai dėl mobingo patiria didelių sveikatos problemų. Pavyzdžiui, Jungtinėse Karalystėse atlikta apklausa parodė, kad mokyklose dirbantys mokytojai dažniau skundžiasi galvos skausmais, praranda pasitikėjimą savimi, mažėja jų savigarba, jie nuolat patiria nuovargį, stresą dažnai nori keisti darbą. Darbo autoriaus nuomone, visi šie neigiami dalykai ne tik kenkia jų pačių sveikatai, bet ir atsiliepia šių asmenų šeimoms.

J. Vveinhardt²⁷ pažymi, kad mobingo paplitimas nebūtinai priklauso nuo tokių veiksnių kaip organizacijos tipas, pobūdis ar lytis. Pasak autorės, mobingo paplitimą šiuolaikinėse organizacijose lemia socialiniai kontaktai bei kylanti tarpasmeninė įtampa.

Apibendrinant mobingo paslaugų organizacijoje paplitimo tyrimus matyti, kad šis negatyvus reiškinys yra paplitęs visose pasaulio valstybėse, tik vienuose daugiau, kitose mažiau. Atlikta analizė parodė, kad Lietuva yra tarp valstybių, pasižyminčių vienu iš aukščiausių patyčių ir priekabiavimo darbe lygiu. Taip pat matyti, kad tyrimų rezultatai yra gana priešaringi. Nuo mobingo šiuolaikinėse organizacijose kenčia tiek viešosios, tiek ir privačiosios organizacijos. Vienuose mokslinėse literatūros šaltiniuose nurodoma, kad mobingas labiau paplitęs viešosiose organizacijose, kiti teigia priešingai, – kad privačiose. Taip pat mobingą organizacijoje patiria įvairaus amžiaus ir lyties darbuotojai, tačiau tyrimai rodo, kad moterys mobingą patiria dažniau, nei vyrai. Vis dėlto, didelėse, hierarchine struktūra ir aukštesniu streso lygiu pasižyminčiose organizacijose mobingo paplitimo lygis yra aukštesnis. Taigi, jau atlikti tyrimai Lietuvoje atskleidžia aukštą mobingo organizacijose paplitimo lygį ir rodo poreikį atlikti papildomus tyrimus, kurių Lietuvoje labai trūksta.

3. MOBINGO PREVENCIJOS GALIMYBĖS ŠIUOLAIKINĖSE PASLAUGŲ ORGANIZACIJOSE

Mobingo problemai spręsti šiuolaikinėse organizacijose siūlomi kompleksiniai mobingo prevencijos modeliai, apimantys individualią ir organizacinę plotmes. Pripažįstama, kad geriausių rezultatų galima pasiekti sudarant kompleksinį modelį, kuris padėtų spręsti problemą organizacinio ar individualaus lygmens priemonėmis. Pastebėtina, kad dažniausiai mobingo problema šiuolaikinėse organizacijose sprendžiama aukos išėjimu iš darbo, tačiau mobingas turi būti pripažįstamas, įvardijamas ir įsisaūmoninamas kaip problema, todėl turi būti taikomos atitinkamos prevencinės priemonės²⁸. Straipsnio autoriaus nuomone, aukos išėjimas iš darbo nėra geras sprendimas, nes tuomet organizacijoje mobingo problema lieka neišspręsta.

J. Vveinhardt²⁹ pažymi, kad mobingo prevencija įsivaizduojama kaip viena iš sveiką, palankų organizacijos klimata, pastangas atsiduoti darbui, asmens orumą ir santykių kokybę saugančių vadybinių sprendimų grupė. Anot autorės, neįmanoma visiškai išvengti konfliktų, tačiau galima siekti sumažinti jų mastą, minimizuoti griaujamąją jėgą, siekti produktyvesnės žmogiškųjų resursų sąveikos. Organizacijai būtina suvokti, kad sistemingas kreipimas vystyti asmeninę socialinių santykių kompetenciją, vykdant individualią pagalbą, įgyvendinant aiškesnės, skaidresnės organizacijos struktūros pokyčius, socialinių ryšių vystymas per tam tikrą laiko tarpą gali duoti teigiamų rezultatų.

Darbo autorius akcentuoja, jog šiuolaikinės organizacijos tikslas nėra auklėti darbuotojus ar juos versti keisti įprastą elgsenos modelį. Pagrindinis siekis – sukurti sąlygas patiems tobulinti sąveiką. Žinoma, tai nėra lengvas uždavinys, o rezultatai ne visada būna teigiami. Tačiau geriau stengtis kažką daryti, nei tiesiog atleisti auką iš darbo, nes dėl to organizacijoje mobingo problema lieka neišspręsta.

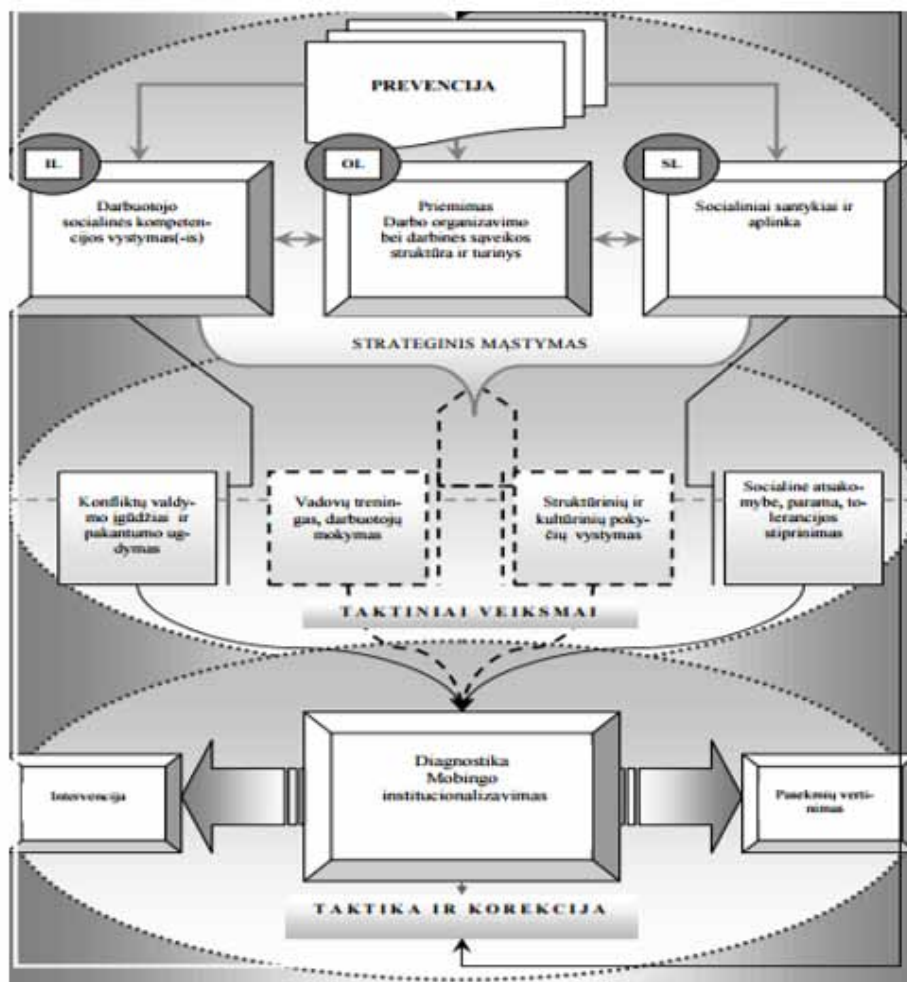
Taigi, pasak J. Vveinhardt, mobingo prevencijai nepakanka vien tik vadybinių sprendimų, todėl mobingo prevencija yra aptariama trimis lygmenimis: IL – individo lygmeniu, kurį suvokiame kaip individualių savybių, turimų ir vystytinų, visuma, profesinius, socialinius įgūdžius ir kt.; OL – organizacijos (organizacijos ir organizacinės struktūros funkcionalumo) lygmeniu; SL – sociumo lygmeniu, įvertinant socialinį kontekstą. J. Vveinhardt kompleksinis mobingo prevencijos modelis pateikiamas 1 paveiksle.

²⁶ Vveinhardt J. (2014), Mobingas kaip santykių disfunkcija švietimo institucijose: socioekologis požiūris į šeimą, mokyklą, darbą, *Mokslinių straipsnių rinkinys*, p. 123-143.

²⁷ Ten pat.

²⁸ Balčiūnienė J., Rumšaitė A. (2016), Mobingas: indentifikavimas, valdymas ir prevencija. *Žmogiškųjų išteklių valdymo aktualijos*, Nr. 9, p. 29-35.

²⁹ Vveinhardt J. (2011), Mobingo prevencija: kompleksinis modelis individo, organizacijos ir sociumo lygmenyse, *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*, Nr. 4 (28), p. 164-171.



1 pav. Kompleksinis mobingo prevencijos modelis:
 individo (IL), organizacijos (OL), sociumo lygmenys (SL)

Šaltinis: J. Vveinhardt³⁰

J. Vveinhardt paveikslą detalizuoja teigdama, jog mobingo, kaip diskriminacijos darbuotojų santykiuose pirmasis prevencijos žingsnis turėtų būti organizacijos žmogiškųjų išteklių, personalo valdymo sistemos ir organizacijos filosofijos analizė bei kaitos strategija. Antrasis žingsnis – realizuoti sisteminius sprendimus, įvertinant individualius, organizacijos ir bendrojo socialinio konteksto, kurį suvokiame kaip tradicijų, kultūros vertybių visumą, aspektus. Sistemos kontrolė, stebėseną, nusiteikimas operatyvioms korekcijoms, yra trečiasis žingsnis, kuris apima ir strategiją, ir taktinius veiksmus³¹.

Pabrėžtina, kad mobingo prevencija prasideda nuo vertybinių reikalavimų, kuriuos šiuolaikinė organizacija formuluoja žmogiškiesiems ištekliams. Anot mokslininkės, darbuotojo socialinė kompetencija minimizuoja mobingo grėsmę, todėl socialinė kompetencija, individualūs asmenybės bruožų vystymas suvoktini ir kaip individuali, ir organizacijos problema, kuri sprendžiama darbuotojų atrankos, priėmimo, mokymo ir kt. procedūrose. Visa tai sudaro organizacijos strateginio mąstymo turinį, realizuojamą taktiniais veiksmais, tokiais kaip individų socialinės kompetencijos mokymas, socialinės atsakomybės, paramos, tolerancijos stiprinimas, struktūrinių ir organizacijos bei sociumo kultūrinių pokyčių vystymas, vadovų treningas, darbuotojų mokymas, konfliktų valdymo įgūdžiai ir pakantumo ugdyimas. Organizacijų aplinkoje ir viduje vyksta daugybė pokyčių, todėl organizacijoje privalo funkcionuoti nuolatinės stebėsenos, kontrolės sistema, lemianti veiksmingas, lanksčias strategijos ir taktikos korekcijas. Mobingo prevencija privalo tapti integralia žmogiškųjų išteklių politikos dalimi, institucionalizuota, griežtai apibrėžta organizacijos dokumentuose, kolektyviniuose susitarimuose su darbuotojais, etikos kodeksuose³².

³⁰ Ten pat.

³¹ Ten pat.

³² Ten pat.

J. Balčiūnienė ir A. Rumšaitė³³ atliktoje analizėje išskiria tokius mobingo prevencijai taikomus būdus: ugdomasis vadovavimas, supervizijos, moderacijos, mediacijos būdai. Pasak autorių, šios priemonės dažniau taikomos užsienio šalyse. Lietuvoje jos nėra labai populiarios, tačiau moksliniuose darbuose jau pradamos analizuoti. Tyrimų rezultatai parodė, kad mobingą būtų galima valdyti diegiant moralines vertybes organizacijoje, o kaip prevencines priemones apklaustieji nurodo bausmes taikant išpėjimus ir drausmines priemones. Tačiau, pasak autorių, mobingo prevencinės priemonės turėtų būti integralios ir bendros visos organizacijos kultūroje.

D. Mumel et al.³⁴ išskiria tokias prevencines priemones kaip kovos su priekabiavimu politikos plėtojimą ir igyvendinimą, mokymų rengimą, vadovų tarpininkavimą, atlygio sistemos, kuri motyvuotų bendradarbiavimo elgesį darbe, sudarymą.

Straipsnio autorius, remdamasis Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų skyriaus³⁵ duomenimis, išskiria tokius prevencinius veiksmus, kurie leistų sumažinti mobingo apraiškas šiuolaikinėse paslaugų organizacijose: darbo aplinkos kūrimas, darbo organizavimas, darbuotojų mokymas ir informavimas. Straipsnio autoriaus nuomone, darbo aplinkos kūrimas padėtų sukurti sveiką šiuolaikinės paslaugų organizacijos psichologinę aplinką. Taip pat darbo erdvę reikėtų planuoti taip, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo smurto. Darbo organizavimas padėtų užtikrinti šiuolaikinės paslaugų organizacijos darbuotojų skaičių bei tinkamai būtų paskirstyti užduotis. Darbuotojų mokymas ir informavimas – atviros diskusijos apie elgesį padėtų išvengti mobingą arba jį sumažinti. Taip pat būtina plėtoti ir įdiegti konflikto sprendimo priemones darbo vietoje, rengti susitikimus ir diskutuoti apie darbuotojams kylančias problemas. skatinti darbuotojus patiems rasti problemų šaltinį ir jas šalinti. Taip pat derėtų užtikrinti, kad grupės ar komandos būtų tinkamai sudarytos, rengti mokymus, kaip spręsti tarpasmeninius konfliktus, skatinti tarpusavio pagarbą.

Apibendrinant galima teigti, kad geriausias būdas problemai spręsti – neleisti jai pačiai kilti. Svarbu spręsti šiuolaikinėse paslaugų organizacijose tarp darbuotojų kylančias problemas, kurti mobingo prevencijos programas, darbuotojus periodiškai su jomis supažindinti. Mobingo prevencijos priemonių yra daug ir įvairių, tad šiuolaikinėms paslaugų organizacijoms organizacijoms pagal savo teikiamų paslaugų pobūdį lieka išsirinkti joms labiausiai tinkančias priemones, būdus bei modelius ir juos taikyti.

IŠVADOS

Atlikus teorinę mobingo ir jo valdymo ypatumų šiuolaikinėse paslaugų organizacijose analizę galima teigti, jog:

1. Išanalizavus mobingo sampratą ir pagrindinius jo požymius nustatyta, kad mobingas yra pastovus, amoralus, užgaulus veiksnys, kuris daro neigiamą poveikį asmens socialiniam, psichologiniam, fiziologiniam tobulėjimui ir adaptacijai bei jo ekonominiam stabilumui. Mobingo pasekmės gali būti nukreiptos tiesiogiai tiek į darbuotoją, tiek į organizaciją, arba į abu kartu, taip sutrikdant „sveiką“ organizacijos vystymąsi bei darbuotojų gyvenimą, sveikatą, tobulėjimą.
2. Atlikus Lietuvos ir užsienio mokslininkų tyrimų mobingo paplitimo organizacijose tematika apžvalgą galima teigti, kad mobingas yra paplitęs visose pasaulio valstybėse, tik vienoje – daugiau, kitose – mažiau. Atlikta analizė parodė, kad Lietuva yra tarp valstybių, pasižyminčių vienu iš aukščiausių patyčių ir priekabiavimo darbe laipsnių. Nuo mobingo organizacijoje kenčia tiek viešosios, tiek ir privačios organizacijos. Jį patiria įvairaus amžiaus ir lyties darbuotojai, tačiau tyrimai rodo, kad moterys mobingą patiria dažniau, nei vyrai. Teigtina, kad didelėse, hierarchine struktūra ir aukštesniu streso lygiu pasižyminčiose organizacijose mobingo paplitimo lygis yra aukštesnis.
3. Išnagrinėjus mobingo prevencijos galimybes šiuolaikinėse paslaugų organizacijose nustatyta, kad geriausias būdas problemai spręsti – neleisti pačiai problemai kilti. Svarbu spręsti tarp darbuotojų kylančias problemas, kurti mobingo prevencijos programas, periodiškai su jomis supažindinti darbuotojus. Pagrindinės mobingo prevencijos priemonės šiuolaikinės paslaugų organizacijos lygmeniu yra tokios: organizacijos žmogiškųjų išteklių, personalo valdymo sistemos ir organizacijos filosofijos analizė bei kaitos strategija;

³³ Balčiūnienė, J., Rumšaitė, A. (2016), Mobingas: indentifikavimas, valdymas ir prevencija. Žmogiškųjų išteklių valdymo aktualijos, Nr. 9, p. 29-35.

³⁴ Mumel, D., Jan, S., Treven, S., Malc, D. (2015), Mobbing in Slovenia: Prevalence, mobbing victim characteristics, and the connection with post-traumatic stress disorder, *Our Economy*, Vol. 61 Issue 1, p. 3-12.

³⁵ Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų skyrius (2012), Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir streso darbe vertinimo rekomendacijos. Prieiga per internetą: <http://www.agroakademija.lt/doc/2012.12.18_vertinimas.pdf> (žiūrėta 2016-07-22).

sisteminių sprendimų realizavimas; sistemos kontrolė, stebėseną, nusiteikimas operatyvioms korekcijoms. Taigi, pagal savo teikiamų paslaugų pobūdį lieka išsirinkti joms labiausiai tinkančias priemones, būdus bei modelius ir juos taikyti.

Literatūra

1. ASTRAUSKAITĖ, M.; KERN, R. M. (2013), Patyčios darbe: sampratos, paplitimo, pasekmių ir priežasčių analizė, *Visuomenės sveikata*, Nr. 4(63), p. 20-30.
2. BALČIŪNIENĖ, J.; RUMŠAITĖ, A. (2016), Mobingas: indentifikavimas, valdymas ir prevencija. Žmogiškųjų išteklių valdymo aktualijos, Nr. 9, p. 29-35.
3. DEMIR, M.; CICEKAY, H. (2015), Serbest muhasebeci mali musavir stajyerlerinde mobbing anglisina yonelik van ilinde bir arastirma: 2009 ve 2014 yillari karsilastirmasi, *Accounting & Auditing Perspective Magazine*, Vol. 14 Issue 44, p. 15-36.
4. Lietuvos Respublikos valstybinės darbo inspekcijos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Nelaimingų atsitikimų ir profesinių ligų skyrius (2012), Psichosocialiniai rizikos veiksniai ir streso darbe vertinimo rekomendacijos. Prieiga per internetą: <http://www.agroakademija.lt/doc/2012.12.18_vertinimas.pdf> (žiūrėta 2016-07-22).
5. LILEIKIS, S. (2013), Jūrininkų psichologinis teroras: savivaldos strategijų vertybinės koncepcijos, *Journal of Management*, Nr. 1 (22), p. 89-97.
6. MARTIN, B.; MARTIN, S. F. P. (2012), Mobbing, Suppression of Dissent/Discontent, Whistleblowing, and Social Medicine, *Social Medicine*, Nr. 6 (4), p. 205-209.
7. MUMEL, D.; JAN, S.; TREVEN, S.; MALC, D. (2015), Mobbing in Slovenia: Prevalence, mobbing victim characteristics, and the connection with post-traumatic stress disorder, *Our Economy*, Vol. 61 Issue 1, p. 3-12.
8. ŠOŠKO, B. G. (2015), Relationship between existance of workplace mobbing and increased business risks, *Business Consultant*, Vol. 7 Issue 48, p. 88-102.
9. VVEINHARDT, J. (2011), Mobingo prevencija: kompleksinis modelis individo, organizacijos ir sociumo lygmenyse, *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*, Nr. 4 (28), p. 164-171.
10. VVEINHARDT, J. (2012), Mobingo nuostolių mažinimas koreguojant organizacijų etikos kodeksus, *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*, Nr. 2 (31), p. 145-166.
11. VVEINHARDT, J. (2014), Mobingas kaip santykių disfunkcija švietimo institucijose: socioekologis požiūris į šeimą, mokyklą, darbą, *Mokslinių straipsnių rinkinys*, p. 123-143.
12. VVEINHARDT, J.; ŽUKAUSKAS, P. (2012), *Mobingas darbuotojų santykiuose: individas, organizacija, sociumas*, Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 445 p.

MOBBING AND IT'S MANAGEMENT FEATURES OF CONTEMPORARY SERVICE ORGANIZATIONS

Summary

The article deals with mobbing and it's operating features modern services organizations. Mobbing is prevalent in all countries of the world, to varying extents. Lithuania is among those countries possessing one of the highest degrees of bullying and harassment at work. Since mobbing suffer both public and private organizations. It more often affects women than men. Therefore, in order to reduce the prevalence of mobbing, every organization need for its prevention measures. The main mobbing of prevention measures at the level of modern service organizations are as follows: the organization of human resources, personnel management system and the organization's philosophy of analysis and change strategy; system solutions for the realization of; system control, monitoring, attitude operational adjustments. Thus, according to the nature of their services remain the most suitable for you to choose the tools, techniques and models and apply them.

Key words: mobbing, mobbing preventions, modern services organization.

YOUTH ENTREPRENEURSHIP PROMOTION ASSUMPTIONS IN THEORETICAL ASPECTS

Daiva Deimantaitė-Gedmintienė, Audra Visockaitė

Mykolas Romeris University

Abstract

The twenty-first century in Europe is related with large changes which are the most noticeable in the economy and in the social life. New technologies are changing public social relationships, approach to business, dictating the conditions, in order that Europe would keep pace with the other major economies of the world and would be competitive, it is necessary to take measures to adapt to new challenges. There is an important task in Europe and in Lithuania - to educate young people, who understand what is business, who effectively integrates into public life, and capable of their skills and knowledge to adapt to the changing economic and social environment.

This paper examines that youth entrepreneurship education today became one of the most important development directions. In the European Commission Communication "Implementing the Community Lisbon program: Fostering entrepreneurial mindsets through education and learning" is accented an entrepreneurship education in primary and secondary education of young people. Entrepreneurship education is very important, because it is important for economic growth, job creation and means of expression. In nowadays modern personality is not enough sufficient just to gain knowledge and learn how to apply them in practice in their activities, he must have competencies which would actively allow participate in the various events of life, would allow to have their own opinion, to predict changes, to choose and create.

INTRODUCTION

Relevance of the topic. Young people are the most receptive group of society, therefore, in order to promote youth entrepreneurship it is important to orientate on the needs of young people, in those factors which for entrepreneurship has the most influence. Youth motivation is related to their personal point of view, purposes, the specific interests and skills. Entrepreneurship considered from one of the main innovation, competitiveness and economic growth factors of the country - this is an opportunity for self-fulfillment quickly and efficiently adapt to changes in the environment. So this topic is very relevant to analyse.

The purpose of article. The article disclosed business development incentives which depends on the person's education, age, experience, and so on. In addition, it discusses the current promotion of entrepreneurial initiative, programs of entrepreneurship education in the development of the individual and signification of the higher education system. The paper analyzes Lithuanian and foreign scientists' attitudes, opinions, such as Gegieckienė L., Graikšienė A., Garalis A., Strazdienė G., Weber R., Schoof U. and others.

The purpose of article – to perform an analysis of the scientific literature on youth entrepreneurship, to reveal the content of the entrepreneurship, assess the environmental impact and external and internal factors that influence youth entrepreneurship.

Tasks of article:

Using the scientific literature to analyze the development of entrepreneurship and theoretical concepts of entrepreneurship.

To set youth entrepreneurship factors and promotion measures.

To appreciate youth entrepreneurship promotion opportunities and techniques.

Problem of article – which factors have the greatest impact on youth entrepreneurship; what the promotion opportunities would help to develop youth entrepreneurship-friendly environment.

Object of work – the influencing factors and the environment of youth entrepreneurship.

Methods – analysis of the scientific literature.

1. FACTORS AFFECTING THE ENTREPRENEURSHIP AND YOUTH ENTREPRENEURSHIP DEVELOPMENT INCENTIVES

Entrepreneurship is need in daily life for all, at work and in society, allows employees better understand the context of their work, allows businessmen and young people to begin work in a social or commercial activity. Although it is often perceived as a human qualities and abilities resolution activities, but no less important and external factors to promote entrepreneurship. To have large business ambitions, one person's features in professio-

nal knowledge and experience is not enough. Business and its system exists in a given environment which involves some processes. Entrepreneurship largely depends from that how people are encouraged to take business. The main impact on business makes society, who chooses what to buy, how much money it needs and how to responds to one or another business.

Searching for ways to promote entrepreneurship it is important to carry out entrepreneurial environment factors analysis. The program states that entrepreneurship has a passive and active components: it includes a desire to change something by yourself the ability, to adopt and adapt innovations which came from the outside take responsibility for their positive and negative actions, to raise the purpose and to achieve them and expect success. Schoofs (2006, p. 23) provides great attention for five important factors, which should be taken into account in the relevant programs to promote youth entrepreneurship (see Figure 1).

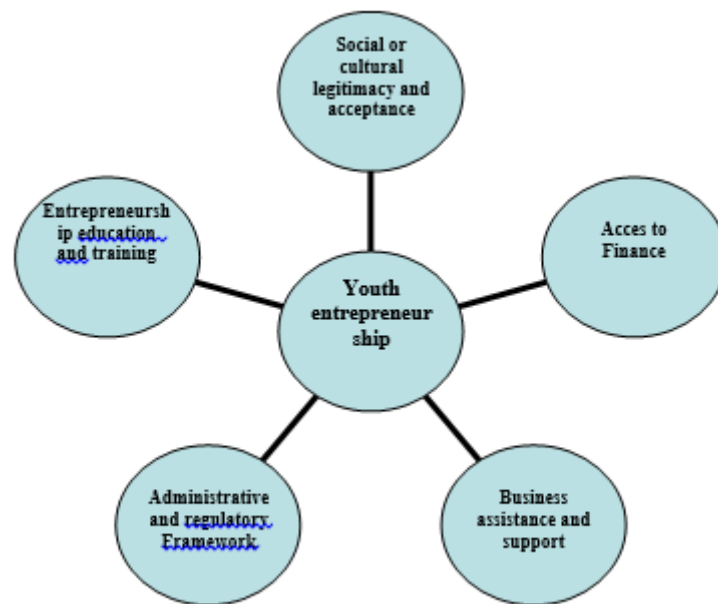


Figure 1. *Factors that influence youth entrepreneurship*

Source: Schoof, 2006

Some entrepreneurial factors act as a driving force, others – as obstacles to entrepreneurship, it is therefore necessary to analyze the factors. There are two main groups of factors which influences entrepreneurship (Adamonienė, Šilingienė, 2008): internal and external factors. Internal entrepreneurship influencing factors are related with the employee's personal characteristics, motivation to take business, with knowledge and skills. External factors related with a given environment: political, social, legal, economic and technological factors. These environments act business and determines its changes and at the same time acts environments of business and determines their changes. The internal entrepreneurship influencing factors at first describes the personal and internal motivation to take business. Motivation to take business describes business initiatives and operational factors.

Pruskus highlights various incentives such as the desire to get rich, striving to become an independent, the desire to show their abilities, to create a job for themselves, implement your idea, the need to self-expression and so on (Pruskus, 2003). Knowledge, access to the latest information, skills wisely to use the resources available becoming one of the most important factors, enhancing entrepreneurship. Congenital and acquired human groups of qualities are important in making the necessary decisions.

The external environment has a significant impact on business – business can not change environment, but can only to adapt near it. External factors lies in the same market and changes in this market creates conditions for creativity because every human being has the potential for creativity, entrepreneurship, however they reveal at that time, if have a conducive environment.

Creating business is no easy matter which requires fundamental changes in people's minds, careful preparation, determination to overcome many difficulties. A young human being before proceeding to build business has to find out what incentives are forcing him to act: the striving to be independent, the desire to create a job himself, the desire to show abilities, to create something new. The most to act encourages some internal rebellion, harmony

with the current situation, efforts to implement your idea, the desire to do better than others. This is what gives people a remarkable spiritual ascent, forcing accept most extraordinary decisions to work regardless of time, adverse circumstances. Starting business person have to comply not only his personal incentives, but also to perform an honorable public mission - to satisfy the members of public need of goods and services, or to find the new ways to satisfy these needs.

For most of young people factors to start business are the following personal qualities and character traits: family and their influence, own education, influence of science friends, finance to start business, the creation of a favorable business conditions in Lithuania and the state carried entrepreneurship policy. It can be said that family, school, educational institutions and other institutions are the main promoters of entrepreneurship.

In order to develop learning motivation and in order that it would be maintain consistently and efficiently, relevant task became the family and school educational convergence and cooperation. The important condition of family and school communication is the positive attitude of parents to the educational institution, because these estimates affect the approach to learning and to education of business properties. Proposed program of state is useful for that, it can provide a basic understanding of business, motivation, to consult for relevant issues, to help develop a business plan or provide financial support.

2. YOUTH ENTREPRENEURSHIP INITIATIVE

Entrepreneurship is one of the ways to increase youth employment which teaches with the help of various institutions and programs. Because in our days is very high youth unemployment, government, municipalities, the public has to look for ways to involve young people in activities in order to reduce their indifference to work.

Many programs are developed for young people in order to help to improve their business skills, to find like-minded, or even partners who can support their idea. In terms about of practical promoting measures during the Lithuanian Presidency of the European Union Council time, much attention has been given to the proper preparation for realization of youth guarantee initiative, also improving the employment situation of young people, in order to enhance young people's social integration, especially among the group of young people who are unemployed, who have not education, who are not participate in training.

These initiatives aim to ensure that young people over a four-month period from the loss of a job or formal training completion would receive an offer to work, continue to learn, including vocational training, will perform practice or internship. Therefore are created, implemented and improved entrepreneurship education measures, is given a support for youth business start-up and development, is monitored the situation of entrepreneurship and its promotion, and inform in time the state authorities and the public about entrepreneurship in Lithuania. Can be identified some different entrepreneurship promotion activities, sources of funding (Lietuvos Respublikos finansų..., 2012):

- EU funded structural measures;
- Other EU expense funded measures;
- The national government and local governments to finance measures;
- Private, businesses or international funds to finance measures.

For example the Youth Affairs Department by Social Security and Labour ministry, implement low-value projects promoting youth entrepreneurship program. These thanks of programs aims to that young people would be able to draw on practical skills and their developed products or services and would be able to submit them to the market. The supported projects to promote youth employment – practically are teaching of various crafts, makes it possible to acquire practical skills. Organizations which were received funding carry out an informative activities - provides training and seminars, whose the main task is to promote 16-29 year olds people creativity initiative and entrepreneurship, to assist to understand ourselves and others (<http://www.jrd.lt/apie-jrd>). The municipalities entrepreneurship funds engaged in the promotion of entrepreneurship. Promotion of entrepreneurship practice in each municipality is different, but it also changes greatly due to economic and other environmental conditions. Some municipalities provides grants to start a business, others bear the establishment costs. In major cities of Lithuania developed business support practice, held the ideas of competitions.

Young pepole, who won the best business ideas, are granted the subsidies. Scientific activities of the company recommended as one of the most effective tool for the development of entrepreneurship. In recent years in Lithuania is developing rapidly the practice to invest in the establishment of businesses or even in just-developed business idea. Especially from investors the fast-growing innovative business ideas attracted much attention. Interdiscipli-

nary experts note that is now formed a favorable such type of business development ecosystem, in which involving the various tiers authority.

Distiguated completely private equity fund that invests only in start-ups. This fund not only invests but also carries a variety of business ideas projects, events, actively looking for potentially promising business ideas (Startup Lithuania..., 2016). The European Commission has helped to all EU countries to develop their own national plans of Youth Guarantee initiative and has started to implement it. It was supported by information about Youth Guarantee program implementation activities. In four Member States (in Latvia, Finland, Portugal, Romania) in 2015 was carried out in a pilot project. In 2016-2017 in another four Member States – Bulgaria, Greece, Lithuania and Slovenia. This conception of project, products and visual material, gained experience examples presented for the national, regional and local institutions. In addition, in April of 2016, published a call for proposals, whose purpose – to provide support to the Youth Guarantee initiative promotion activities in another five Member States in 2017-2018. While the exact data can not be determined until each EU country exactly contingent how it will implement the program, how will assessed that the benefits far exceed the costs. Estimated expenses of Youth guarantee programs for the euro area costs 21 billion euros per year, or 0.22% of GDP. Source – ILO report “Euro area employment crisis”.) Investment and Business Guarantees offers the trainings and counseling for evaluate entrepreneurship skills. Those who are without knowledge of entrepreneurship and about an experience, organizes general training how to start-up business, business plan, financial records, etc. Also applies the measure “Support for the first job which is devoted for youth employment promote. This program is useful for both: for the young man who began to work and gained an experience and for employers, to whom is reimbursed outlays because this young people not have an experience. (Parama pirmajam darbui..., 2016). Youth unemployment – a significant economic and social challenge for many European Union countries, increasingly appears and in Lithuania. To reduce youth unemployment proposed entrepreneurial incentives: to support the young businesses beginners, trainings and consulting for young businessmen, mentoring program that helps cashed and to develop a business idea. Also offers young people a series of events “Business is carrying.” This event – it is an opportunity to a searcher to know, from what and how to start business or turn into reality long matured entrepreneurship ideas. It seeks to motivate young, ambitious and about their future thinking young people to embody ideas in business, to provide self-confidence, test the strength of workshops which will help to assess the current knowledge and understanding about business environment.

3. ENTREPRENEURSHIP EDUCATION IN THE DEVELOPMENT OF THE INDIVIDUAL AND ITS MEANING IN THE HIGHER EDUCATION SYSTEM

Many authors emphasize that the entrepreneurship skills needed to start to develop from childhood and this is best achieved through practical activities. Adult incentives and support can do influence for child's initiative and independence and this is required for activities, initiative and for self-esteem evolution. Supposedly, that it is the family who exactly educated the ability to make the decisions and learned to take liability to entrepreneurship. The period when formed the basics of entrepreneurship - is the period from acquaintance about money and extends to the perception of responsibility. About the behavioral models child learns from the immediate environment which primarily consists from his family. Barasnevičienė, Donelienė (2011) points out that entrepreneurship education is based on the principles of the free self-determination, tolerance and respect. The purpose of adults - to create an environment suitable for the child's freedom of self-determination and for full self-development. The entrepreneurship skills training purpose is – to optimize the natural child development process which is forming his character, his initial basic knowledge and skills, to help a child to learn objectively orientate in order finding answers to questions what is human and humanity's place in nature and in the world, to form a sense of responsibility to humanity. The National Employer Development Programme highlights that the purpose of entrepreneurship skills training in adolescence is – to help teens to find their place in society and to develop their capacity to effectively interact with the public. Entrepreneurship education principles includes inborn child's and adolescent's needs to develop, to promote and to train person freedom of choice. States that since 5-8 years is best to start teaching a child to handle with money, understand their purpose and value, forming ability to distinguish between the desires from the possibilities. Entrepreneurship education should be seen as a single system which consists of three interlocking component parts: business system, education system and the subjects of education system (Jelagaitė, Vijeikis, 2012).

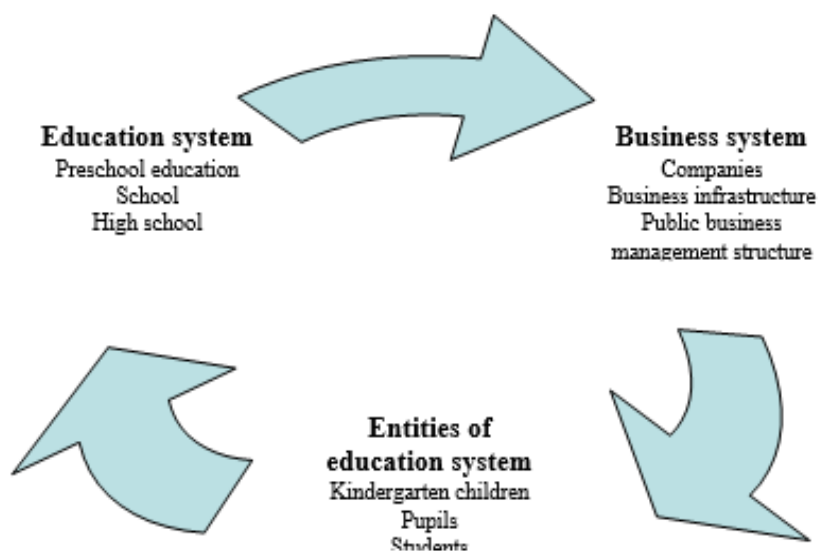


Figure 2. *Entrepreneurship education system*

Source: Jelagaitė, Vijeikis, 2012, p. 42

Entrepreneurship can be fostered through economic and entrepreneurial lessons starting in 9 and 10 classes, and continued at 11-12 classes, as a matter of choice. The main institution, which must be fostered entrepreneurship is a school. Skills, which are studying at school are divided into two groups: general and core skills. Basic skills are related to the ability, who is acquired in the basic school. It's the primary skills, on basis of which are improved and developed other the higher classes or universities skills.

In defining the concept of key competences it is important to emphasize that this is already a higher level of skills than the basic. They are trained only after that when pupils acquire basic skills. General skills in large part includes entrepreneurship concepts. They needed for successful operation, learning, vocational training and life (Gegeckienė, Graikšienė, 2009, p. 12). Youth entrepreneurship development of the education institutions lets easier to integrate into the labor market and in society in the future, develops competent personality which successfully will help to Lithuania to raise the economic and competitive level. Only perception about entrepreneurship, forming of entrepreneurship behavior and affecting for business intentions, are not enough. It is therefore not enough to concentrate solely the curriculum and teaching methods.

In order to encourage entrepreneurship among students, it is important to shape young person's approach to life and to develop entrepreneurship qualities of human but not only provide formal theoretical knowledge (see Figure 3).

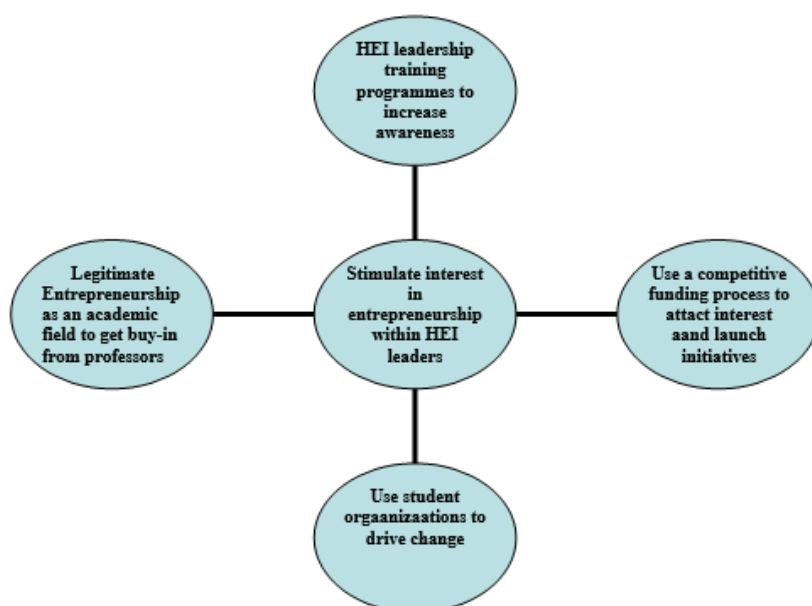


Figure 3. *Interest in promotion of entrepreneurship*

Source: Jaunimo verslumo rėmimas Lietuvoje. Politikos ir programų apžvalga (2015)

Educators have to expand awareness of entrepreneurship and to divide entrepreneurship-training participants into subgroups according to the common development of entrepreneurship needs and interests. Various authors express different opinions about the opportunity to learn about entrepreneurship. For example, Management studies can teach technical skills but can not influenced the native entrepreneurial qualities. It can be argued that entrepreneurship can be taught or at least can be encouraged to go into business, because people are born with a propensity for entrepreneurship, but the level of entrepreneurship will be higher, if they will be trained in entrepreneurship skills.

Universities are actively involved in entrepreneurship education, this is very important, because anybody not from the Faculty of Business, can interested in entrepreneurship, in business establishment or in business opportunities. Can state, that an individual education from school till learning in higher school successfully running the business success. However, learning related to the desire to start their own businesses during the learning period arises from a desire to implement various business ideas.

Lithuanian education system is not directed for training the practical and general skills, which are the obstacles to people, who had finished their studies not only to take their business, but in general, to participate actively in business environment (Jelagaitė, Vijeikis, (2012). Jelagaitė A., Vijeikis J. (2012) argues that students who have chosen business area of study, are accumulated abundant academic baggage of knowledge, however, but in order to organize business, is necessary to have the determination and courage, the ability to apply knowledge in solving practical problems. Graduates would rather prefer to be employees than they create their own business.

Therefore, throughout the education system need to create a single system, education, which explained the entrepreneurship knowledge, preferred entrepreneurship activities or opportunities. It is very important that higher schools of Lithuania would be created an effective entrepreneurship environment – student business structure: business incubators, business academy and so on, allowing for learners to realize their ideas. This environment should promote the knowledge and skills, to ensure the connection between theory and practice, making it easier to set up their own business but together to remind the provisions and personal qualities. In 2007 – 2011, young people, who were studying in business programs of Lithuanian high schools, reported that the university should create special conditions for development of entrepreneurship. They stated that the main methods that foster entrepreneurship are: practice in enterprises (68.2 percent), participation in project work (63.5 percent), communication with experienced entrepreneurs (63.4 percent), seminars with practical tasks (55.4 percent) (Jelagaitė, Vijeikis, 2012).

Universities have to play an important role in developing of entrepreneurship qualities from the early age. The authors invited students to move from teaching to learning, thinking that students can really to learn, when they acquire skills in the learning environment as much as possible near to real life. There was raised the challenge for teachers to find an innovative approaches to learning which meet future business needs. Given the fact that only in 2011 begun to develop the EU entrepreneurship education policy chief, the processes in Lithuania are welcome and likely will have practical implications for policy-making enterprise. Entrepreneurship promotion in higher education is necessary in order to optimize the higher education and for preparing specialists who could assimilate not only knowledges but also the development of new technologies (Garalis, Strazdienė, 2006).

CONCLUSIONS

1. Entrepreneurship is indicated like the feature and the ability, which manifested like the leadership and motivation, like solve of problems and creativity. It is necessary to optimize the operation and to achieve of results.
2. In families placed essential value orientations on responsibility, sense of duty, respect for form and for tangible supply.
3. In business continually faced with problems therefore necessary to develop future business person, the capacity to experiment, to act and to improve.
4. Graduates, who chose Business Studies direction has accumulated abundant academic knowledge baggage, but however, in order to organize of business, needed essential practical skills, which lacked graduates of Lithuanian higher schools. In these educational institutions need to create an effective environment to entrepreneurship: student business structures, which enable learners to realize ideas. Created a business environment has to ensure proper connection between theory and practice through mentoring firms, which would encourage on completion of studying to take their own business.

5. In order to developing students' entrepreneurship system need to take into account the needs of students. Implementing the students practice activities stage, it is necessary to establish a system, which is based on social relations, ties, practice. A significant role in this system must be provided for business incubators, business academies, business development centers, and so on.
6. In order to encourage entrepreneurship among students, it is important to shape a young person's approach to life and to develop entrepreneurship qualities of human but not only provide formal theoretical knowledges.

References

1. ADAMONIENĖ, R.; ŠILINGIENĖ, V. Lietuvos kaimo gyventojų verslumo ypatumai. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 2008, Vol. 12 (1). www.laei.lt/x_file_download.php?pid=1801 [interactive][accessed on 08 11 2016].
2. ATKOČIŪNIENĖ, V.; NAVASAITIENĖ, S. Aleksandro Stulginskio universitetas, Kaimo bendruomenių vaidmuoskatinant jaunimo verslumą gs.elaba.lt/object/elaba:6090688/6090688.> [interactive][accessed on 08 11 2016].
3. BARASNEVIČIENĖ, S.; DONIELIENĖ, I. (2011). Viduriniojo mokyklinio amžiaus vaikų verslumo ugdymo galimybės šeimoje. Jaunųjų mokslininkų darbai 1(30), 11-15. http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB_0001:J.04-2011-1367178392023/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content. [interactive][accessed on 20 11 2016].
4. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the European Economic and Social committee and the Committee of the Regions - Implementing the Community Lisbon Programme: Fostering entrepreneurial mindsets through education and learning /* COM/2006/0033 final */ [interactive][accessed on 20 11 2016].
5. DUDAITĖ, J.; JANUŠKEVIČIŪTĖ, A.; PRAKAPAS, R.; VIRBALIENĖ, R.; ŽIBĖNIENĖ, G. Verslumo ugdymas Lietuvos bendrojo ugdymo mokyklose. *Mokslo studija*, MRU, 2015.
6. JELAGAITĖ, A.; VIJEIKIS, J. Verslumo ugdymas Lietuvos švietimo sistemoje // *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*. 2012. Nr. 3(32). 40-49 p. ISSN 1822-6760.
7. GARALIS, A.; STRAZDIENĖ, G. (2006). Verslumo ugdymo filosofinės kryptys: klasifikacija ir raiška. Jaunųjų mokslininkų darbai, 1, (8), 153-168. http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB_0001:J.04-2006-1367154399121/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content. [interactive][accessed on 20 11 2016]
8. GEGIECKIENĖ, I.; GRAIKŠIENĖ, A. Verslumas. Vilnius: Ciklonas, 2009. 6-50 p. ISBN: 978-9955-880-24-0.
9. Jaunimo verslumo rėmimas Lietuvoje. Politikos ir programų apžvalga, 2015. <http://invega.lt/wp-content/uploads/2016/05/V-Lithuania-Youth-Entrepreneurship-Report-vertimas.pdf>. [interactive][accessed on 20 11 2016]>.
10. Lietuvos Respublikos finansų ministerija. Jaunimo verslumo skatinančių priemonių vertinimas. 2012. http://www.jrd.lt/uploads/Leidiniai/2012%2010_Jaunimo_verslumo%20priemoniu%20vertinimas_FINMIN.pdf [interactive][accessed on 16 11 2016].
11. PRUSKUS, V. Verslo etika. Vilnius: Enciklopedija, 2003.
12. SCHOOF, U. Stimulating Youth Entrepreneurship: Barriers and incentives to enterprise start-ups by young people. SEED Working Paper No. 76. Small Enterprise Development Programme Job Creation and Enterprise Development Department International Labour Office, Geneva. <http://www.ilo.org/youthmakingithappen/PDF/WP76-2006-Rev.pdf> [interactive][accessed on 08 11 2016].
13. ZAKAREVIČIUS, P.; ŽUPERKA, A. Studentų verslumo ugdymas aukštosiose mokyklose, ISSN 1392-1142 https://eltalpykla.vdu.lt/.../1/.../ISSN2335-8750_2011_N_60.PG_141-153.pdf?.... [interactive][accessed on 20 11 2016].
14. WEBER, R. Evaluating Entrepreneurship Education. Miunchen: Springer Gabler, 2012.
15. <http://invega.lt/wp-content/uploads/2016/05/V-Lithuania-Youth-Entrepreneurship-Report-vertimas.pdf>. [interactive][accessed on 20 11 2016]>.
16. <http://invega.lt/lt/igyvendintos-priemones/parama-pirmajam-darbui>. [interactive][accessed on 20 11 2016]>.
17. <http://www.jrd.lt/apie-jrd>. [interactive][accessed on 20 11 2016]>.
18. <http://www.startuplithuania.lt/en/news> [interactive][accessed on 20 11 2016]>.
19. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1079&langId=lt&videoId=2730> [interactive][accessed on 20 11 2016]>.
20. <http://invega.lt/lt/igyvendintos-priemones/parama-pirmajam-darbui/> Parama pirmajam darbui [interactive][ac-

- cessed on 07 11 2016]>.
21. <<http://www.verslilietuva.lt/lt/verslo-pradzia/verslo-pradzia-pirmieji-zingsniai/verslo-pradzia-pirmieji-zingsniai-galimi-finansavimo-saltiniai/europos-sajungos-parama-verslo-steigimui>>.[interactive][accessed on 07 11.2016]>.
 22. <<http://idejosverslui.lt/verslas-veza-2/>>.>.[interactive][accessed on 07.11.2016]>.
 23. <https://ukmin.lrv.lt/uploads/.../nacionalinio_darbdavio_ugdymo_programa.doc>.[interactive][accessed on 07 11 2016]>.

JAUNIMO VERSLUMO SKATINIMO PRIELAIDOS TEORINIU ASPEKTU

Santrauka

Lietuvai taip pat yra svarbu, kaip ugdyti jaunimą, kuris suprastų, kas yra verslas, bei sugebėtų savo įgūdžius ir žinias pritaikyti prie ekonomikos pokyčių ir nuolat besikeičiančios išorinės aplinkos. Tai yra ekonomikos augimo, darbo vietų kūrimo bei savi-realizacijos priemonė. Šiuolaikiam žmogui nebeužtenka įsigyti teorinių žinių ir išmokti jas taikyti praktiškai savo veikloje. Šiuo metu jis turi turėti kompetencijų, leidžiančių dalyvauti įvairiose gyvenimo peripetijose, turėti savo nuomonę, mokėti pasirinkti ir kurti, prognozuoti pokyčius, diagnozuoti, realizuoti ir kontroliuoti. Straipsnyje pateikiamos verslumo ugdymo sampratos, verslumą nustatantys būdai ir iniciatyvos.

KVALIFIKACINIAI IŠŠŪKIAI ABSOLVENTŲ INTEGRACIJAI Į DARBO RINKĄ: TRANSPORTO LOGISTIKOS TECHNOLOGIJOS ABSOLVENTŲ TYRIMAS

Jūratė Liebuviene¹, Kristina Čižiūnienė²

Klaipėdos valstybinė kolegija¹, Vilniaus Gedimino technikos universitetas²

Anotacija

Rengiami transporto srities specialistai yra tiesiogiai susiję su Lietuvos transporto sektoriaus infrastruktūros ir vežimų paslaugų plėtra bei integracija į Europos transporto tinklą. Todėl transporto logistikos technologijos specialistai turi užtikrinti efektyvų, patogų ir saugų krovinių ir keleivių vežimą taikant pačias naujausias technologijas, informacines transporto sistemas ir inovatyvius sprendimus. Šiame straipsnyje bus nagrinėjama, kokie kvalifikaciniai iššūkiai yra transporto logistikos technologijos absolventams integruojantis į darbo rinką.

IVADAS

Dabartiniu mūsų visuomenės vystymosi etapui labai svarbus yra žmonių veiklos rūšių integracinių savybių bruožas. Besikeičiant gyvenimui, neįmanoma tiksliai apibrėžti vienos veiklos rūšies. Gyvenimo pokyčiai visuomet verčia rinktis veiklos rūšių kombinacijas, kurių atsiradimą nulemia darbo rinkos poreikiai. Kombinacijų aspektas atsispindi Laužacko (1997) suformuluotame profesijos sąvokos apibrėžime, kuriame teigiama, kad „profesija – tai atitinkamomis žiniomis, mokėjimais, sugebėjimais ir įgūdžiais pagrįstos žmonių veiklos kombinacijos, teikiančios joms materialinio apsirūpinimo ir aktyvaus įsijungimo į visuomeninio gyvenimo struktūras prielaidas“ (Laužackas, 1997). Šiame apibrėžime labiau akcentuojamas materialinių poreikių užtikrinamas, o ne saviraiškos poreikiai.

Inžinerinės krypties ir inžinerinių specialybių specialistų rengimo kontekste švietimo institucijoms deleguojamas socialinis užsakymas rengti aukštos kvalifikacijos specialistus, gebančius greitai adaptuotis nuolat kintančioje verslo ir gamybos aplinkoje (Jotautienė, Bučelienė, 2015).

Straipsnio tikslas – ištirti Klaipėdos valstybinės kolegijos, transporto logistikos technologijų absolventus dėl jų parengimo darbo rinkai.

Tikslui pasiekti iškelti šie uždaviniai:

- atlikti literatūros šaltinių analizę apie kvalifikacijos reikalavimus šių dienų specialistams;
- ištirti Klaipėdos valstybinės kolegijos, transporto logistikos technologijų absolventų nuomonę apie jų parengimą darbo rinkai.

Taikomi metodai:

- literatūros šaltinių analizė ir sisteminimas;
- kiekybinis tyrimas.

1. KVALIFIKACINIAI IŠŠŪKIAI ŠIŲ DIENŲ SPECIALISTAMS TEORINIU ASPEKTU

Šiuo metu ne tik Lietuvoje, bet ir visame pasaulyje vykstantys spartūs socialiniai ekonominiai pokyčiai nuolat kelia naujus reikalavimus švietimo sistemai. Sparti Lietuvos visuomenės kaita, Europos integracijos procesai, ekonomikos reforma, informacinės visuomenės kūrimas, mokslo ir technikos pažanga, darbo rinkos pokyčiai verčia atsinaujinti visą Lietuvos švietimo sistemą, neišskiriant ir aukštojo mokslo.

Sparčiai vykstant ekonominiams ir technologiniams pokyčiams šalyje, vienu iš prioritetinių švietimo sistemos tikslų tampa kvalifikuoto specialisto rengimas, orientuotas į nuolat kintančius darbo rinkos poreikius.

Išsilavinimas yra būtina ekonomikos augimo sąlyga, kadangi pastarąją įtakoja ir technologinė pažanga, paremta vystymusi mokslo srityse. Išsilavinimas yra šiuolaikinės žinių ekonomikos plėtros veiksnys, skatinantis ekonomikos augimą, nes didėja darbo produktyvumas, darbo našumas, greičiau įsisavinami technologiniai pokyčiai (naujos technologijos). Valstybėje, kurioje skiriamos didesnės investicijos į žmoniškąjį kapitalą, intensyviau auga žmogui tenkantis bendrasis vidaus produktas (Gižienė, Markauskeinė, 2012).

Aukštos kvalifikacijos specialistų rengimas yra aktuali kiekvienos šalies socialinė problema. Nuo jos sprendimo priklauso šalies ūkio pažanga, visuomenės ir atskiro jos nario ekonominės ir humanitarinės kultūros lygis.

Profesinio ugdymo procese svarbią vietą užima profesiniai interesai. Profesiniai interesai išsiskiria iš kitų interesų asmenybės polinkiu tam tikrai praktinei veiklai. Tai ne tik intelektualinis susidomėjimas, bet ir noras išbandyti savo jėgas toje srityje.

Šiuo metu profesinių interesų problemą didina technikos pažanga. Išsiplečia profesijų ratas, o kartu – ir pasirinkimo galimybė. Tačiau profesijos procesas neturi būti atsitiktinis. Jis turi atitikti asmenybės interesus. Pagrindinis profesinių interesų ugdymo šaltinis yra mokymo procesas.

Siekiant išsaugoti humanistines, demokratines Lietuvos kultūrai būdingas vertybines orientacijas, profesijos sąvoka tikslinga formuluoti taip: profesija – tai atitinkamomis žiniomis, mokėjimais, sugebėjimais ir įgūdžiais pagrįstos žmonių veiklos rūšių kombinacijos, užtikrinančios žmonėms prielaidas tenkinti savisaugos ir saviraiškos poreikius, t.y. poreikių visumą (Daukilas, 2001).

Tiriant žmonių veiklos sritis specialybės sąvoka daugiau vartojama ugdymo t.y. mokymo sistemoje, o profesijos – veikloje t.y. gamybinėje aplinkoje. Žmogus mokosi specialybės dalykų tam, kad galėtų kompetentingai dirbti kokios nors profesijos darba. Todėl negalime profesijos sutapatinti su specialybe. Laužackas ir Jovaiša siūlo šią specialybės sąvokos sampratą: specialybė – tai tam tikra mokslo žinių ir praktinių įgūdžių visuma, kurią įsisavina žmogus, rengdamasis konkrečios profesijos darbui, t. y. įgyja reikiamą kvalifikaciją (Laužackas, 1997; Jovaiša, 1999).

Lietuvoje nėra svarbiausių kompetencijų, kurių reikia sėkmingam žinių ekonomikos funkcionavimui, nustatymo, kuris leistų visą mokymo procesą orientuoti ne į atskirų žinių kaupimą, o į tam tikrų kompetencijų ugdymą. Svarbu pažymėti, kad tos kompetencijos turėtų būti išugdomos jau vidurinėje mokykloje, o aukštojoje mokykloje jos turėtų būti tik tobulinamos. Aiškių kompetencijų nustatymas įvairioms studijų pakopoms leistų galiausiai apibrėžti, ko darbo rinka turėtų tikėtis iš asmens, įgijusio neuniversitetinį aukštąjį išsilavinimą, baigusio bakalauro, magistro ar doktorantūros studijas. Nustatant kompetencijas turėtų aktyviai dalyvauti darbdavių atstovai (Gižienė, Markauskeinė, 2012).

Kolegijos rengia aukštos kvalifikacijos praktikus, gebančius dirbti su technologijomis, grindžiamomis naujaisiais mokslo laimėjimais. Šiuolaikiniuose darbo rinkos santykiuose svarbiausi tampa pagrindiniai darbuotojo veiklumą apibūdinantys gebėjimai. Jie reiškiasi per jo dalykinių gebėjimų susipynimą su socialiniais bei asmeniniais gebėjimais. Sudėtingus darbo procesus reikia planuoti, valdyti, sistemškai analizuoti ir pasitelkti kitus gebėjimus. Didėjantys pokyčiai visuose gyvenimo ir veiklos srityse kelia reikalavimus ne tik profesinei kvalifikacijai, bet ir nuolatiniam jos tobulėjimui.

Kolegijose vyksta specialistų rengimas specialioms veiklos sritims, kurioms būdingas atsakomybės prisiėmimas, savarankiškumas. Kad to pasiektų, mokymo įstaigoms, keliami įvairūs tikslai. Vienas iš jų, suteikti žinių, mokymosi įgūdžių, t.y. mokymosi ir mąstymo technikos. Kitas tikslas – kritinio mąstymo, kūrybiškumo, sugebėjimo bendradarbiauti ir dirbti komandoje, išliekant savarankišku ir nepriklausomu, ugdymas.

Kolegijose įgytos žinios, mokėjimai, įgūdžiai, suformuotos vertybinės orientacijos, yra fiksuojama atitinkama profesinė kompetencija. Kompetencija yra fiksuota kategorija, išreikšta tam tikru dokumentu, liudijančiu apie įsisavintą studijų programą. Joje atsispindi tam tikros profesijos specialybės įvaldymo lygis, profesinių žinių ir darbo įgūdžių visuma. Viena ir ta pati kompetencija gali būti suteikiama daugeliui žmonių, bet tai nereiškia, kad jie visi vienodai atliks tą patį darbą, t. y. bus visi vienodai kompetentingi.

Lietuvai integruojantis į Europos Sąjungos valstybių darbo rinkas, labai svarbios yra įgytos kvalifikacijos ir kompetencijos. Europos sąjungos valstybėse jos suprantamos kaip:

- būtinų žinių ir gebėjimų turėjimas, sugebėjimas atlikti praktinius veiksmus darbo vietoje;
- sugebėjimas atlikti ką nors gerai ir efektyviai;
- gebėjimas taikyti žinias, įgūdžius ir supratimą, atliekant darbą pagal darbdavių reikalavimus.

Ta pati kvalifikacija gali būti suteikta daugeliui žmonių, tačiau tai dar nereiškia, kad visi vienodai atliks tą patį darbą, kitaip tariant visi bus vienodai kompetentingi. Kompetencija – tai individo savita raiška veikloje, pagrįsta jo profesiniais ir asmeniniais sugebėjimais (Adamonienė, 2001). Laužacko (2000) kompetencijos sąvokos aiškinimas labiau susieja kelias sąvokas: specialybė, kvalifikacija ir kompetencija tam tikrų žinių, mokėjimų, sugebėjimų, įgūdžių ir patyrimo visuma, kurią įgijęs žmogus gali kokybiškai dirbti atitinkamos rūšies darbą (Laužackas, 2000).

Profesinės kompetencijos yra susijusios su gebėjimu realiai atlikti tam tikras užduotis konkrečiose veiklos srityse, pvz.: krovinių vežimo technologinio proceso projektavimas; vežimo technologinio proceso planavimas ir materialinis aprūpinimas; vežimo technologinio proceso organizavimas ir valdymas; vežimo technologinio proceso kontrolė. Profesinės veiklos sėkmė lydi tą žmogų, kuris turi gerą bendrąją kompetenciją. Ji lemia žmogaus profesinį lankstumą, mokslumą. Bendroji kompetencija – tai tam tikri žinių, mokėjimų, sugebėjimų ir įgūdžių bei asmeninių savybių dariniai, būdingi ir pritaikomi ne kurioje nors vienoje, o daugelyje profesijų (Laužackas, 1997).

Šiuolaikiniai gamybos procesai reikalauja universalesnių, bendrųjų asmenybinio pobūdžio mokėjimų ir sugebėjimų. Bendrosios kompetencijos struktūroje išskiriamas darbo planavimo, valdymo, rezultatų vertinimo, kalbų mokėjimo, kūrybiškumo, logiškumo, sprendimų paieškos bei kiti gebėjimai. V. Žydžiūnaitė pabrėžia, kad jų ugdymas yra neatsiejamas nuo bet kokių mokymo ir mokymosi programų (V. Žydžiūnaitė, 1999). Norint užtikrinti besimokančiojo jaunimo socialinę adaptaciją veiklos pasaulyje, reikia išskirti svarbiausias bendrąsias kompetencijas ir įtraukti į mokymo ir mokymosi tikslus.

Lietuvos švietimo koncepcijoje nurodyta, kad vienas iš svarbiausių ugdymo uždavinių „paruošti žmogų profesinei veiklai, ugdyti ryžtą ir gebėjimą adaptuotis besikeičiančiame socialiniame, ekonominiame gyvenime, puoselėti nuostatą jį tobulinti ir keisti“. Šio uždavinio įgyvendinimui taikomi įvairūs profesinio ugdymo metodai, apibūdinantys racionalius dėstytojų ir studentų sąveikos modelius, kurie skatina studentų profesinį ugdomąjį mokymą, spartesnę ar lėtesnę teorinių žinių, komercinės veiklos išmokimą, sėkmingą studentų savojo „aš“ formavimąsi.

Nuolatinė ir vis greitėjanti mokslo ir technologijų plėtotė lemia gilius ir visa apimančius darbo procesų pokyčius. Žmonių veikla tampa vis abstraktesnė. Mažėja paprastų, lengvai suvokiamų ir tam tikrų motorinių įgūdžių pagalba atliekamų operacijų lyginamasis svoris. Tampantys vis sudėtingesni darbo procesai padidino planavimo, valdymo, sisteminės analizės ir kitų intelektualinių operacijų lyginamąjį svorį. Profesinėje žmonių veikloje vis labiau pradeda vyrauti sprendimų priėmimo ir komunikacijos operacijos. Žmogui palaipsniui atitenka tik inovacinė veikla, keičianti iki šiol egzistavusią veiklą, susijusią su įrenginių, mašinų ir procesų valdymu. Pasaulinės darbo rinkos formavimasis keičia ligšiolines konkurencijos bei darbo užimtumo sąlygas (Baltoji knyga, 1999).

Profesinio ugdymo tikslas yra sąmoninga, savarankiška, veikli, tautos ir valstybės reikmėms subrendusi, nuolat besimokanti asmenybė, kuri remdamasi dalykinėmis, profesinėmis ir bendražmogiškoms vertybėmis, kuria asmeninį gyvenimą, materialines ir dvasines vertybes, visuomenės kūrimo procese (Baltoji knyga, 1999).

Ugdymas ir ugdymo procesas yra labai sudėtingi reiškiniai.

Profesorius V. Rajeckas (1999), apibūdindamas ugdymo sampratą teigia, kad „ugdymas visuomeninės-istorinės patirties jaunajai kartai perdavimas, siekiant parengti ją gyvenimui ir darbui“.

Profesinis ugdymas – tai profesinio ugdymo dalyvių vertybinėmis orientacijomis grindžiama ir gyvenimo aplinkos raidos tendencijų sąlygojama sąveika, kurios metu žmonės gali įgyti kurios nors profesijos specialybę, persikvalifikuoti arba tobulinti savo profesinę kvalifikaciją ir kompetenciją, konsultuotis bei planuoti savo profesinę karjerą siekdami tenkinti savo poreikius (S. Daukila, 2001).

2. TRANSPORTO LOGISTIKOS TECHNOLOGIJŲ ABSOLVENTŲ TYRIMO REZULTATAI

Klaipėdos valstybinės kolegijos Transporto logistikos technologijos studijų programa skirta parengti profesionalius ir atsakingus sausumos transporto inžinerijos specialistus, gebančius savarankiškai projektuoti krovinių ir keleivių vežimo technologinius procesus automobilių ir geležinkelių transportu, taikant naujas technologijas, parenkant tinkamą transporto rūšį ir priemonę, sudarant racionalų maršrutą, parengiant vežimo dokumentus, įvertinant techninius-eksplotacinius bei ekonominius rodiklius sudėtingoje konkurencinėje aplinkoje.

Rengiant šios srities specialistus labai svarbios yra profesinės kompetencijos. Profesinė kvalifikacija yra susijusi su profesinių žinių mokėjimu bei įgūdžių lygiu, kurį leidžia pasiekti ugdymas, saviugda arba prigimtiniai žmogaus sugebėjimai.

Siekiant išsiaiškinti transporto logistikos technologijos absolventų parengimo lygį ir jų integravimosi į darbo rinką galimybes, buvo pasirinktas kiekybinis tyrimas. Apklausoje dalyvavo 2016 m. Transporto logistikos technologijos studijų programos absolventų laida. Išsiuntus 26 anketas, buvo užpildytos 24. Didesnioji dalis respondentų (58,33 proc.) buvo vyrai, likusioji respondentų dalis (41,67 proc.) moterys. Respondentų amžiaus vidurkis, atitinkamai 23 ir 22 metai.

Tyrimo metu, visų pirma, aktualu buvo išsiaiškinti, dėl ko absolventai pasirinko šias studijas. Rezultatai parodė, kad didžioji dalis respondentų rinkose todėl, kad specialybė yra paklausi ir turi perspektyvą, patinka transportavimo sritis. Kiti šią specialybę rinkosi, nes rekomendavo draugai arba tiesiog paskatino darbdavys. Studijų laikotarpiu 33,33 proc. respondentų jau dirbo logistikos ir transporto srityje. Jų praktinio darbo stažo diapazonas labai įvairus nuo 1,5 metų iki 6 metų. Jų teigimu, praktiniame darbe daugiausiai pritaikė ir taiko aukštojoje mokykloje studijuotus specialybinius dalykus.

Atsižvelgiant į tai, kad didžioji dalis (66,67 proc.) respondentų studijų laikotarpiu niekur nedirbo, tyrimo metu aktualu buvo išsiaiškinti ar įgytas aukštosios mokyklos (kolegijos) diplomą turi įtakos ieškant darbo. Rezultatai patvirtino (83,33 proc.), kad vis dėl to konkrečios aukštosios mokyklos diplomą turi įtakos darbo vietos radimui.

Apklausoje metu taip pat buvo siekiama išsiaiškinti, ar studijų metu įgyta profesinė kompetencija, tenkina (tenkins) darbdavius. Šiuo klausimu respondentų nuomonė išsiskyrė: 62,50 proc. teigė, kad tenkina (tenkins), 37,50 proc. – kad tenkina (tenkins) tik iš dalies. Todėl, vertinant tai, kad didžioji dalis respondentų šią specialybę rinkosi dėl perspektyvos darbo rinkoje, tyrimo metu buvo siekiama nustatyti, ar absolventai yra patenkinti įgyta specialybe. Rezultatai parodė, kad 87,50 proc. yra patenkinti įgyta specialybe ir jiems pakanka tiek teorinių (75 proc.), tiek praktinių (79,17 proc.) žinių. Tačiau likusi dalis kuri abejoja arba yra nepatenkinti įgytomis teorinėmis ir praktinėmis žiniomis, nurodė kokių dalykų jie pasigedo:

- jūrų transportu vežamų krovinių organizavimo ir teisinio reglamentavimo;
- darbo su vadybinėmis, intelektualiosiomis ir pan. programomis;
- užsienio kalbų.

Norėdami, kad ateityje rengiami specialistai ir toliau atitiktų rinkos poreikius, respondentai teikia siūlymus studijų eigos tobulinimui:

- apimti visas transporto rūšis (ne tik kelių ir geležinkelių, bet ir jūrų);
- daugiau dėmesio skirti praktinėms užduotims ir praktinių gebėjimų ugdymui;
- daugiau dėmesio skirti sandėlių valdymo programoms;
- daugiau praktinių darbų, kurie apjungtu kelis dalykus;
- daugiau kreditų skirti užsienio kalboms;
- kūrybingesnės, naujoviškesnės ir iniciatyvesnės aplinkos ir t. t.

Todėl galima teigti, kad gerai organizuotas mokymo, mokymosi procesas turėtų laiduoti studentų pasirengimą savarankiškam darbui, sudarydamas sąlygas:

- suteikti profesines kvalifikacijas, atitinkančias šiuolaikinę technologijos lygį;
- išugdyti bendruosius gebėjimus, leidžiančius lanksčiai prisitaikyti prie sparčiai kintančio darbo rinkos poreikio;
- suteikti numatomai profesinei veiklai ir tolesnei profesinei karjerai būtina bendrą kultūrinį išsilavinimą.

Tyrimo metu buvo siekiama nustatyti, kas absolventų manymu, įtakojo, jų kaip specialistų parengimo kokybę. Veiksniai sudėlioti prioriteto tvarka, nuo svarbiausio iki nelabai svarbių:

1. Tinkama mokymosi aplinka;
2. Taikoma programinė įranga;
3. Dėstytojo praktiniai gebėjimai;
4. Studijų metu įgytų praktinių gebėjimų lygis;
5. Dėstytojo teorinės žinios;
6. Studento iniciatyvumas;
7. Mokymosi priemonių įvairovė;
8. Studijų metu įgytų teorinių žinių lygis;
9. Dėstytojo gebėjimo spręsti iškilusias problemas;
10. Dėstytojo gebėjimo tiksliai išsiaiškinti užduotis;
11. Tinkamas laboratorijų techninis aprūpinimas;
12. Studento noras siekti naujo patyrimo ir žinių.

Kaip matyti iš tyrimo rezultatų, pagrindiniai veiksniai, respondentų manymu yra labiau orientuoti į patį studijų procesą ir jo organizavimą. Labai gaila, kad respondentai pamiršta, kad jų parengimo lygis didžiąja dalimi priklauso ir nuo jų pačių.

Baigę kolegijas absolventai neretai renkasi studijas universitete. Todėl tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti ar absolventai planuoja tęsti studijas universitete. Šiuo klausimu respondentų nuomonės buvo įvairios:

- taip 25 proc.;
- ne 66,66 proc.;
- galvoja 4,17 proc.;
- nežino 4,17 proc.

Jeigu didžioji dalis respondentų yra patenkinti įgyta specialybe, tai kokios priežastys nulėmė, kad 29,17 proc. visų respondentų, planuoja ar bent galvoja apie studijas universitete: dėl perspektyvos kilti karjeros laiptais (57,17 proc. visų respondentų planuojančių ar bent galvojančių tęsti studijas universitete); dėl tikėjimo, kad aukštesnė kvalifikacija (bakalauro laipsnis) užtikrins gerai apmokamą darbą (28,57 proc.); todėl, kad tiesiog pratęsti mokymąsi (14,29 proc.).

IŠVADOS

1. Atlikta literatūros šaltinių analizė leido identifikuoti, kad sparčiai vykstant ekonominiams ir technologiniams pokyčiams šalyje, vienu iš prioritetinių švietimo sistemos tikslų tampa kvalifikuoto specialisto rengimas, orientuotas į nuolat kintančius darbo rinkos poreikius. Tačiau Lietuvoje susiduriama su problema, kad nėra svarbiausių kompetencijų, kurių reikia sėkmingam žinių ekonomikos funkcionavimui, nustatymo, kuris leistų visą mokymo procesą orientuoti ne į atskirų žinių kaupimą, o į tam tikrų kompetencijų ugdymą.
2. Atliktas absolventų tyrimas, leido identifikuoti, kad studijų laikotarpiu 33,33 proc. respondentų jau dirbo logistikos ir transporto srityje. Didžioji dalis absolventų yra patenkinti įgyta specialybe ir jiems pakanka tiek teorinių, tiek praktinių žinių.
3. Tyrimo metu nustatyta, kad 29,17 proc. respondentų planuoja ar bent galvoja apie studijas universitete dėl perspektyvos kilti karjeros laiptais; dėl tikėjimo, kad aukštesnė kvalifikacija (bakalauro laipsnis) užtikrins gerai apmokamą darbą; todėl, kad tiesiog pratęsti mokymąsi.
4. Siūlymai studijų procesui gerinti: apimti visas transporto rūšis (ne tik kelių ir geležinkelių, bet ir jūrų); daugiau dėmesio skirti praktinėms užduotims ir praktinių gebėjimų ugdymui; daugiau dėmesio skirti sandėlių valdymo programoms; daugiau praktinių darbų, kurie apjungtu, kelis dalykus; daugiau laiko skirti užsienio kalboms ir pan.

Literatūra

1. ADAMONIENĖ, R. Profesinio ugdymo pagrindai: vadovėlis aukštųjų mokyklų studentams. Petro ofsetas, 2001.
2. DAUKILAS, S. Profesinės pedagogikos sąvokų problema profesinio rengimo standartuose. *Pedagogika*, 2001.
3. GIŽIENĖ, V.; MARKAUSKIENĖ, A. Investicijų į aukštąjį išsilavinimą ir valstybės pajamų priklausomybės tyrimas. *Economics and Management*. 2012.17 (3).
4. JOTAUTIENĖ, M.; BUČELIENĖ, J. Darbo rinkos subjektų ir švietimo institucijų sąveika inžinerinės krypties ir inžinerinių profesijų specialistų rengimo kontekste. *Inžinerinės ir edukacinės technologijos. Kauno technikos kolegija*, 2015.
5. JOVAIŠA, L. Edukologijos pradmenys. Kaunas: Technologija. 1999.
6. LAUŽACKAS, R. Profesinio ugdymo turinio reforma: didaktiniai bruožai. Vilnius: Leidybos centras. 1997.
7. LAUŽACKAS, R. Mokymo turinio projektavimas. *Standartai ir programos profesiniame rengime*. Kaunas: VDU. 2000.
8. LR švietimo ministerija, LR socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Baltoji knyga. Profesinis rengimas. Vilnius. 1999.
9. RAJECKAS, V. Mokymo organizavimas. Kaunas: Šviesa. 1999.
10. ŽYDŽIŪNAITĖ, V.; KIRBY, J. Bendrieji gebėjimai. Mokytojo knyga. Vilnius: Profesinio mokymo reformos programa. 1999.

QUALIFICATION CHALLENGES FOR INTEGRATION OF GRADUATES INTO THE LABOUR MARKET: RESEARCH OF THE GRADUATES OF TRANSPORT LOGISTICS TECHNOLOGY

Summary

Preparation of transport specialists are directly related to development of the Lithuanian transport infrastructure and transport service and its integration into the European transport network. Therefore, transport logistics technology specialists ought to ensure efficient, convenient and safe cargo and passenger services using the newest technologies, information transport systems and innovative solutions. In this article this article will be analyzed what are qualifications challenges for integration of logistics technology graduates in the labour market.

LIETUVOJE VEIKIANČIŲ BANKŲ ELEKTRONINIŲ PASLAUGŲ VERTINIMAS STUDENTŲ POŽIŪRIU

Jurgita Ginavičienė, Rita Strazdienė
Vilniaus technologijų ir dizaino kolegija

Anotacija

Daugumos naujų paslaugų ir technologijų atsiradimas paskatino procesą, kai finansinių paslaugų pasiūlą dažnai lemia rinkos paklausa. Tai skatina Lietuvoje veikiančių bankų konkurencinį augimą, paslaugų tobulinimą bei inovacijų poreikio atsiradimą. Bankai, reaguodami į aplinkoje vykstančius pokyčius, kuria ir diegia naujus banko produktus bei paslaugas, plečia rinkas. Dažnai informacinių technologijų panaudojimas leidžia nustatyti būdus, kuriais gali būti vykdomos verslo operacijos. Šio proceso akivaizdi pasekmė – bankuose teikiamos elektroninės paslaugos, tokios kaip elektroninė bankininkystė.

ĮVADAS

Tyrimo aktualumas. Konkurencija tarp bankų sparčiai auga, todėl neužtenka siūlyti tik platų paslaugų asortimentą, bet reikia gerai apgalvoti santykių su klientais stiprinimo strategiją. Siekiant sėkmingai konkuruoti ir išsilaikyti rinkoje būtina atlikti vidinių ir išorinių veiksnių analizę, kuri padės identifikuoti bei išanalizuoti pagrindinius konkurentus, jų teikiamas paslaugas ir nustatyti tolimesnę įmonės veiklos kryptį.

Tikslas – įvertinti Lietuvoje veikiančių bankų teikiamas elektronines paslaugas.

Uždaviniai:

1. Nustatyti pagrindinius elektroninių paslaugų vertinimo kriterijus, remiantis mokslininkų analize.
2. Įvertinti Lietuvoje veikiančių bankų teikiamas elektronines paslaugas.
3. Atsižvelgiant į respondentų atsakymus, pasiūlyti Lietuvos bankams taikyti naujas elektronines paslaugas, pritraukiant daugiau vartotojų.

Tyrimo objektas – Lietuvoje veikiančių bankų elektroninės paslaugos.

Tyrimo metodika – mokslinės literatūros palyginamoji analizė, anketinė apklausa, duomenų analizė ir interpretavimas.

1. BANKŲ TEIKIAMŲ ELEKTRONINIŲ PASLAUGŲ SVARBA

Šiandieniniame technologijų amžiuje atsiskleidžia naujų verslo formų galimybės, kaip teigia G. Stankevičiūtė, R. Čiarnienė [6]. Dabartinės rinkos ekonomikos sąlygomis organizacija, norėdama išlikti ir sėkmingai egzistuoti, privalo integruoti informacines technologijas į verslo procesus, vykdyti jų plėtrą. Todėl svarbu identifikuoti e. verslo konkurencingumą ne tik pasaulio kontekste, tačiau ir jo pasireiškimą bei plėtrą verslo šakos ar įmonės lygmeniu bei numatyti tolimesnes perspektyvas konkuruoti su užsienio šalių kompanijomis ar tradicinio verslo organizacijomis.

Anot S. Krupnikaitės [2], komercinio banko paslaugomis dauguma žmonių naudojami kiekvieną dieną. Naudojasi internetine bankininkyste banko klientai sumoka komunalinius mokesčius, atsiskaito už paslaugas ar prekes, o bankomatuose įsineša arba išsigrynina grynuosius pinigus.

Bankininkystės rinkoje egzistuoja nemažai komercinių bankų, siūlančių tas pačias mažai diferencijuotas paslaugas, todėl vartotojai turi didelę pasirinkimo laisvę, kurio banko paslaugomis naudotis. Taigi, bankams kur kas pigiau apsieina klientas, kuris atlieka banko operacijas internetu [7].

Pagrindiniais bankų veiklos sėkmės veiksniais dažniausiai laikomi banko patikimumas ir aptarnavimo kokybė. Požiūris, jog teikiamų paslaugų asortimentas bei žemesnės nei konkurentų kainos yra vieni iš sėkmingo verslo vystymo veiksnių, smarkiai pasikeitė [2]. Finansinių paslaugų tiekėjai pradeda akcentuoti santykių su klientais palaikymą, atsižvelgiant į žmogiškąjį veiksnių.

Pasak R. Andrijausko, M. Jasienės, J. Staroselskajos [1], komerciniai bankai investuoja į informacinių bei komunikacinių technologijų vystymą, siekdami padidinti darbo efektyvumą, išplėsti paslaugų spektrą bei aptarnauti didesnius kiekius vartotojų tuo pačiu didindami konkurencingumą inovacijų pagrindu. Informacinių bei telekomunikacinių technologijų panaudojimas yra vienas iš svarbiausių veiksnių, nulemiančių pagrindines inovacijas mažmeninės bankininkystės industrijoje.

Anot K. Levišauskaitės, J. Rakevičienės [3], bankams elektroninė bankininkystė leidžia plėsti veiklą, rinkas, siūlyti klientams naujų produktų ir paslaugų, stiprinti užimamą konkurencinę padėtį. Plėtojant šią veiklos sritį, didėja visos bankų sistemos efektyvumas, mažėja sandorių sudarymo sąnaudos. Klientams siūlomas patogesnis ir greitesnis aptarnavimas, mažesnės banko paslaugų kainos. Elektroninės bankininkystės paslaugos leis išlaikyti esamus ir pritraukti naujų klientų, mažinti sąnaudas. Tačiau jos turi atitikti klientų poreikius, apie jas reikia nuolatos informuoti, turi būti užtikrintas elektroninių operacijų saugumas.

Anot S. Krupnikaitės [2], atsivėrusios plačios interneto galimybės paskatino bankus kurti bei diegti elektrinius atsiskaitymus, kurie leidžia sutaupyti laiką bei pinigus už bankų poskyriuose taikomus mokesčius. Elektroninė bankininkystė turi tiek privalumų, tiek trūkumų. Pagrindinis santykių kūrimo būdas – tiesioginis bendravimas su klientu. Tiesiogiai bendraujant su klientu, atsiranda galimybė nuolatos palaikyti ir stiprinti santykius, kurie turi įtakos vartotojų elgsenai ir požiūriui į organizaciją. Naudojant elektrinius paskirstymo kanalus sunku tiksliai išsiaiškinti vartotojų poreikius bei identifikuoti problemą. Bendraujant tiesiogiai, aptarnaujantis personalas užmezga kontaktą su klientu, kurio metu formuojamas bendras banko įvaizdis, požiūris į paslaugų patikimumą bei pabrėžiama konkretaus kliento svarba bankui.

Taip pat elektroninės bankininkystės privalumas pasak M. Shah, S. Clarke [4], yra efektyviai valdomos lėšos. Elektroninės bankininkystės klientai gali stebėti savo skirtingų sąskaitų pinigų judėjimus, atlikti analizę „kas... jeigu“ ir neišeidami iš savo namų juos tinkamai paskirstyti. Nemažiau svarbus privalumas – prieinamumas. Elektroninė bankininkystė veikia 7 dienas per savaitę, 24 val. per parą, ja galima naudotis bet kur, kur tik yra internetas (namie, darbe ar kur kitur, kur klientas nori), t. y. nereikia specialios įrangos individualiam vartotojui. Greitis – operacijos, atliekamos internetu, užkaitomos tą pačią minutę arba dieną (priklausomai nuo operacijos sudėtingumo). Patogumas – galima atlikti įvairias operacijas be kvitų pildymo, čekių išrašymo ir kitų nuobodžių techninių veiksmų. Saugumas – nereikia nešioti grynų pinigų į banką ir iš jo.

Nors elektroninės bankininkystės paslauga ir labai patraukli, o statistika rodo nuolatinį elektroninės bankininkystės paslaugos vartotojų skaičiaus didėjimą, vis dėlto egzistuoja ir problemų, kurios yra pakankamai svarbios. Visos elektroninės bankininkystės problemos galų gale siejamos į vieną – atsiranda daug pasyvų užsisakiusių, bet nesinaudojančių ja banko klientų. Tai yra pagrindinė elektroninės bankininkystės problema, kurią įtakoja daug kitų: saugumas, išsilavinimo, žinių, informacijos ir patirties internete trūkumas, ribotos galimybės prieiti prie interneto, nepalanki bendroji e. verslo aplinka. Lietuvoje kai kurios jų yra sprendžiamos.

Pasak R. Andrijausko, M. Jasienės, J. Staroselskajos [1], siekdami sėkmingai vystyti veiklą, bankai turi derinti klientų aptarnavimą įprastuose bankų skyriuose/poskyriuose su klientų aptarnavimu elektroninėje bankininkystėje. Inovacijos informacinių bei telekomunikacinių technologijų srityje neatpažįstamai pakeitė mažmeninės bankininkystės veidą. Šių technologijų pagrindu komerciniai bankai sukūrė naujus paslaugų distribucijos kanalus, tokius kaip telefoninė bankininkystė, internetinė bankininkystė, mobilioji bankininkystė, bankomatai, daugiafunkciniai bankomatai bei mokėjimo kortelių skaitytuvai. Šių inovacijų atsiradimas lėmė ryškius pokyčius ir banko skyriuose, pradėdant nuo vidinių procesų reorganizavimo bei optimizavimo, baigiant pasikeitusiu banko skyrių vaidmeniu bankinių paslaugų distribucijos sistemoje.

Šiuo metu bankai turi mokėti išmatuoti klientų pasitenkinimą elektronine bankininkyste [7]. Kuo greičiau išmoks, tuo daugiau naudos bankas turės. Taigi skatintant bankų klientus naudotis elektronine bankininkyste reikėtų: tobulinti internetines svetaines, pateikiant išsamesnę ir naudingesnę informaciją, didinti paslaugų, teikiamų elektroninėje bankininkystėje, skaičių, matuoti klientų pasitenkinimą, nuolat mokytį personalą pritraukiant ir apmokant tokius klientus, parodyti žmonėms elektroninės bankininkystės naudą jų gyvenime, mokytį juos dirbti su šia sistema bei nuolat stebėti jų poreikius ir taikytis prie jų.

Platus asmeninių kompiuterių bei interneto paplitimas sudarė palankias sąlygas internetinės bankininkystės, kaip alternatyvaus mažmeninės bankininkystės kanalo, išpopuliarėjimui, kaip teigia R. Andrijauskas, M. Jasienė, J. Staroselskaja [1]. Nors mobilusis internetas bei išmanieji telefonai pastaruoju metu sparčiai populiarėja, o komerciniai bankai taip pat yra sudarę sąlygas atlikti mokėjimo pavedimus per sukurtas mobiliąsias aplikacijas, tačiau didžioji dalis žmonių, dalyvavusių autorių atliktame tyrime, niekada nesinaudoja mobiliuoju telefonu lėšų perveidimo operacijoms atlikti.

Anot G. Skučaitės, L. Šalkauskienės [5], mobilioji bankininkystė kaip ir šiuolaikinės technologijos sparčiai vystosi ir populiarėja tarp vartotojų. Mobiliosios bankininkystės paslaugos suteikia galimybę patikrinti banko sąskaitą, pervesti pinigus, keisti valiutą, turint vien mobilųjį telefoną su mobiliuoju internetu. Autorių atlikto tyrimo metu paaiškėjo vartotojų skaičiaus didėjimo tendencija. Tokią didėjimo tendenciją nulėmė banko įtaka tobulinti paslaugas mobiliuoju internetu, kuomet buvo sukurta interneto mobilioji versija pritaikyta ir įprastiems, ir išmaniesiems telefonams, taip Lietuvos gyventojai, pradėję naudotis siūlomomis bankų programomis išmaniuosiuose telefonuose, rečiau naudojami internetine bankininkyste kompiuteryje. Telefonas tampa paprastu ir kasdieniniu įrankiu, kuris padeda efektyviai stebėti savo sąskaitas.

Atsižvelgiant į visus pateiktus privalumus, galima teigti, kad elektroninės bankininkystės paslauga greičiau vystoma ir atsiranda daugiau patenkintų bankais klientų. Kitaip sakant, elektroninė bankininkystė suteikia galimybę atlikti banko operacijas kur kas sparčiau ir įdomiau, o klientams tai patinka. Taigi ši paslauga naudinga tiek jos tiekėjams – bankams, tiek jos klientams. Bankams naudinga dėl to, jog visų pirma bankai labai sutaupo išlaidas bei padidina savo pajamas, o visų antra pritraukia sau vertingus ir lojalius, daug paslaugų užsisakančius klientus. Klientams elektroninė bankininkystė patinka dėl laiko, pinigų taupymo, patogumo ir efektyvumo. Tačiau ši paslauga nėra tobula, ji taip pat turi ir trūkumų, ir globalių problemų, kurios toliau ir yra nagrinėjamos.

Taigi skatintant bankų klientus naudotis elektronine bankininkyste reikėtų: tobulinti internetines svetaines, pateikiant išsamesnę ir naudingesnę informaciją, didinti paslaugų, teikiamų elektroninėje bankininkystėje, skaičių, matuoti klientų pasitenkinimą, nuolat mokytį personalą, parodyti žmonėms elektroninės bankininkystės naudą jų gyvenime, mokytį juos dirbti su šia sistema bei nuolat stebėti jų poreikius ir taikytis prie jų.

2. STUDENTŲ POŽIŪRIS Į LIETUVOJE VEIKIANČIŲ BANKŲ ELEKTRONINES PASLAUGAS

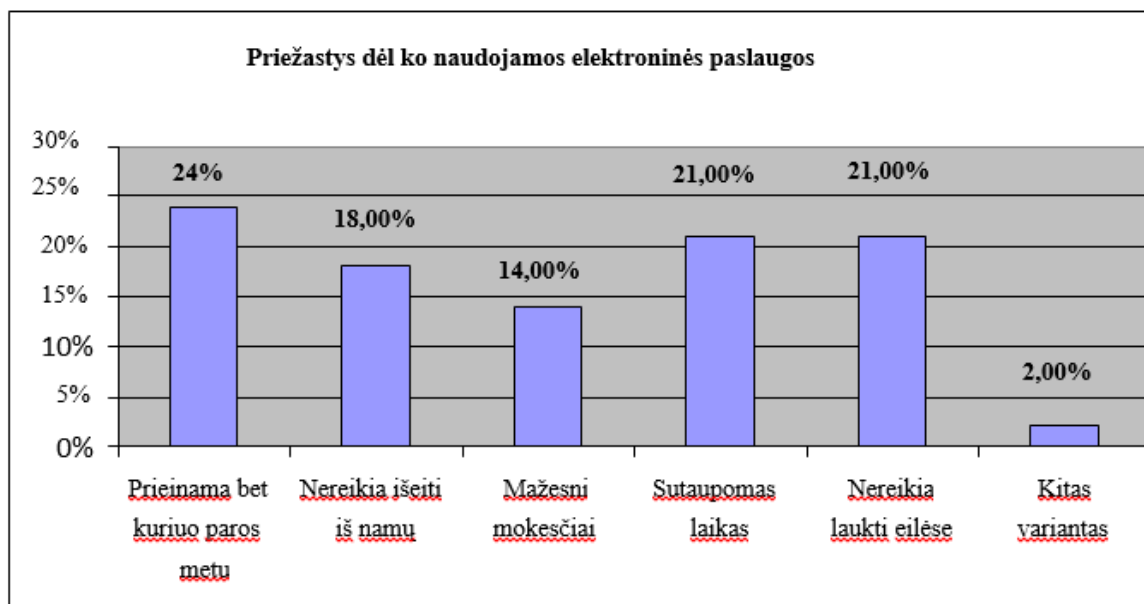
Tyrimo dalyvavo Vilniaus technologijų ir dizaino kolegijos studijų programos Transporto logistika studentai, studijuojantys nuolatinėje ir iššestinėje studijų formose. Tyrimo metu buvo apklausta 110 respondentų, kurių amžius nuo 18 iki 40 metų. Respondentų grupės pasiskirstymas buvo nuo 18 iki 25 (70 %) bei nuo 26 iki 40 metų (30 %).

Siekiant nustatyti respondentų patikimumą, buvo vertinama, ar pastarieji naudojami bankų teikiamomis elektroninėmis paslaugomis. Dauguma respondentų, t. y. 90 %, teigė, kad naudojami elektroninėmis bankų paslaugomis.

Kadangi buvo respondentų, kurie teigė, kad šiomis paslaugomis nesinaudoja, tai buvo labai svarbu išsiaiškinti, kodėl nesinaudoja elektroninėmis bankų paslaugomis.

Didžioji dalis respondentų (6 %), kurie nesinaudoja elektroninės bankininkystės paslaugomis teigė, kad teikia pirmenybę gryniesiems pinigams arba neturi galimybės naudotis. Taip pat ne maža dalis respondentų (4 %) teigė, kad jų nuomone jie nepasitiki saugumu, bijo prarasti pinigus dėl galimų neteisėtų kitų asmenų įsibrovimų į bankų informaciją.

Remiantis mokslininkų nuomone, bankų elektroninės paslaugos suteikia nemažai naudos, todėl buvo nuspręsta naudojančiųjų pasiteirauti, dėl kokių priežasčių jie naudojami elektroninėmis paslaugomis (1 pav.)



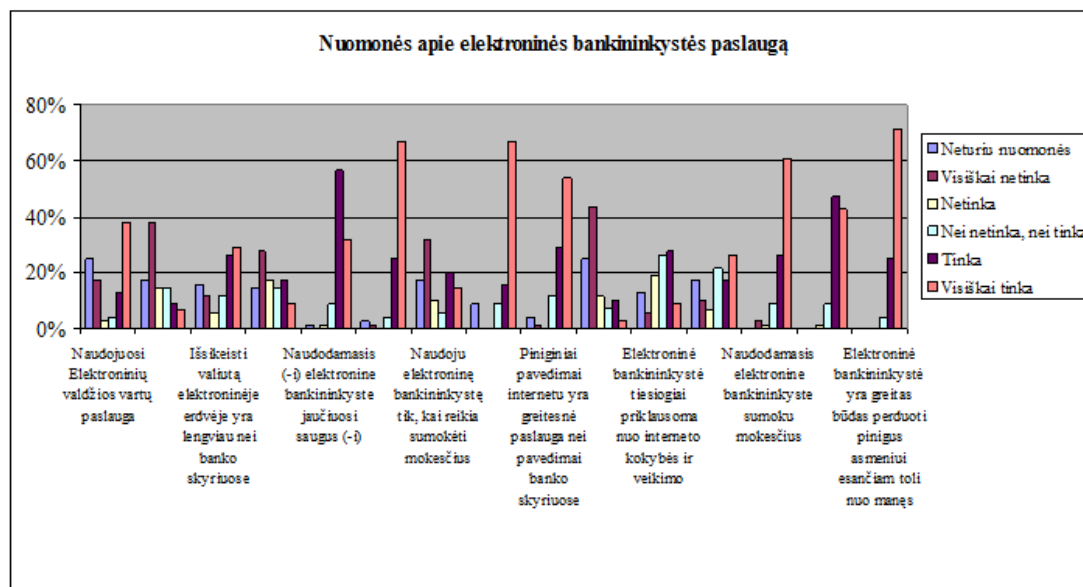
1 pav. Priežastys, kodėl respondantai naudojami elektroninėmis paslaugomis

Didžioji dauguma respondentų naudojami elektroninėmis banko paslaugomis, nes jos prieinamos bet kuriuo paros metu. Sutaupoma laiko ir nereikia laukti eilėse, teigė dauguma atsakiusiųjų. Nereikia išeiti iš namų ir taikomi mažesni mokesčiai, taip pat buvo dažnas respondentų pasirinkimas.

Atliekant tyrimą respondentų buvo teirujamasi, kokiomis bankų teikiamomis elektroninėmis paslaugomis naudojami, šis klausimas buvo svarbus, kad būtų galima įvertinti galimus plėtros būdus.

Dauguma respondentų naudojami elektronine bankininkyste (88 %), tikrina sąskaitos likutį arba išrašą, atlieka mokėjimus ir pinigų pervedimus, apsipirkimas elektroninėse parduotuvėse. Mobiliją bankininkystę (12 %) naudojami nedidelė dalis respondentų. Taip pat mažai žmonių naudojami indėlių ir investicijų valdymui, valiutų konvertavimui ir asmeninio biudžeto sudarymui.

Respondentų buvo prašoma pateikti savo nuomonę, pagal skalę nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia „visiškai netinka“, o 5 – „visiškai tinka“, apie bankų teikiamą paslaugą – elektroninę bankininkystę. Jeigu respondentas pateikto teiginiu atžvilgiu neturi nuomonės, buvo prašoma žymėti 0. Konkretūs tikslai, kuriems naudojama elektroninė bankininkystė pateikiami 2 paveiksle.



2 pav. Tikslai, kuriems naudojama elektroninė bankininkystė

Kadangi dauguma tyrimo dalyvių naudojami bankų teikiamomis elektroninėmis paslaugomis, tai buvo siekiama sužinoti, ar banko siūlomų paslaugų įvairovė juos tenkina. Beveik visi respondentai (86 %) atsakė, kad juos tenkina siūlomų paslaugų įvairovė. Tik nedidelė dalis teigė, kad netenkina – 10 %, tuo tarpu 4 % teigė, kad neturi nuomonės šiuo klausimu.

Atlikus mokslininkų analizę, dauguma jų teigė, kad elektroninės bankininkystės privalumas tas, kad ja gali naudotis skirtingose vietose. Todėl respondentų buvo prašoma nurodyti, kur dažniausiai naudojami elektroninės bankininkystės paslaugomis. Dauguma respondentų elektronine bankininkyste naudojami namuose – 85. Nedidelė dalis, 18 respondentų, naudojami darbe, banko padaliniuose esančiose savitarnos zonose, šia paslauga naudojami 7, mobiliajame telefone bei interneto kavinėse.

Atlikus mokslinės literatūros analizę, dauguma tyrėjų siūlė bankams daug dėmesio skirti kliento poreikių tenkinimui. Taigi respondentų buvo klausiami, ką, jų nuomone, reikėtų tobulinti internetinėje bankininkystėje, kad ji taptų patrauklesnė ir patogesnė.

Dauguma respondentų pasakė, kad nieko nereikėtų tobulinti. Kiti respondentų siūlymai yra šie: patobulinti bankų puslapių dizainą. Užtikrinant paslaugų saugumą buvo siūloma tobulinti kodų ir slaptažodžių sistemą. Reikėtų daugiau tikslinių paslaugų skirtingoms vartotojų grupėms. Taip pat būtų galima sutvarkyti puslapių dizainą taip, kad kiekvienas vartotojas galėtų turėti asmeninį puslapį, į kurį būtų galima patalpinti jam svarbiausią informaciją, susikelti jam reikalingiausius instrumentus, kuriais jis naudojami. Reikia tobulinti informacinę sistemą, suteikiančią žinių vartotojui, ką jis gali gauti, o ne tik teigti, kad tai naudinga ir supaprastinti e. paslaugų naudojimą.

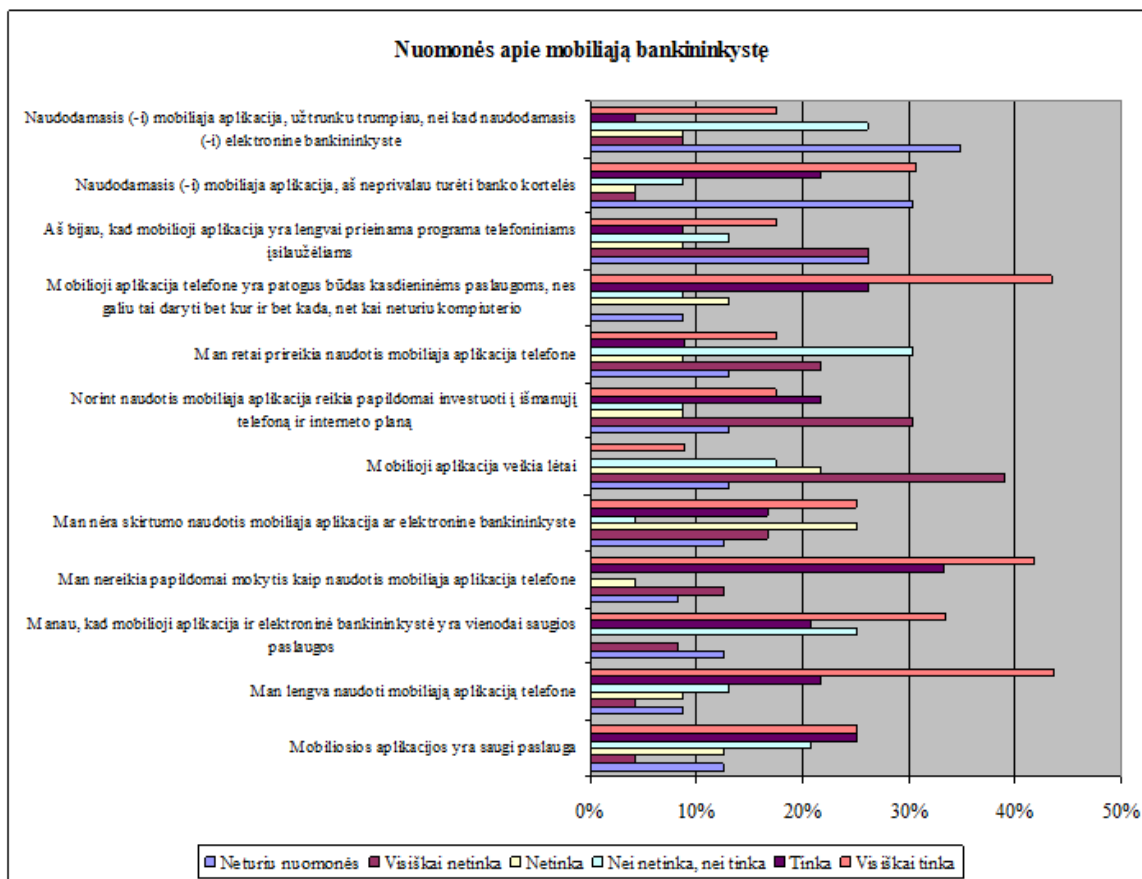
Siekiant nustatyti, kaip bankai aptarnauja esamus klientus, buvo vertinama, iš kokių sklaidos priemonių greičiausiai respondentai sužino jiems reikalingą informaciją apie naujas bankų paslaugas.

Televizija, draugų ir artimųjų žinios leidžia respondentams sužinoti apie naujas siūlomas paslaugas. Nemaža dalis respondentų perskaito apie naujas paslaugas bankų interneto svetainėse. Dažnai perskaito žurnaluose, laikraščiuose arba gauna pranešimus elektroninėje bankininkystėje, trumposiomis žinutėmis. Retai apie bankų siūlomas naujas paslaugas respondentus informuoja bankų darbuotojai telefonu.

Respondentų buvo prašoma įvardinti, kokiomis informacijos sklaidos priemonėmis pageidautų sužinoti apie siūlomas naujas bankų paslaugas.

Dauguma respondentų norėtų gauti visą informaciją trumpesiomis (SMS) žinutėmis, pranešimus elektroninėje bankininkystėje, sulaukti banko darbuotojo skambučio, daugiau norėtų informacijos bankų socialinės paskyros naujienų skiltyje. Taip pat respondentai teigė, kad jiems būtų labai priimtina daugiau siūlomų naujienų sužinoti per televiziją ar klausantis radijo.

Analizuojant mokslinę literatūrą buvo pastebėta, kad vystantis skaitmeninėms paslaugoms kitas žingsnis yra mobilioji bankininkystė. Respondentų buvo prašoma pateikti savo nuomonę, pagal skalę nuo 1 iki 5, kur 1 reiškia „visiškai netinka“, o 5 – „visiškai tinka“, apie bankų teikiamą paslaugą – mobiliąją aplikaciją. Jeigu respondentas pateikto teiginio atžvilgiu neturi nuomonės, buvo prašoma žymėti 0. Rezultatai pateikiami 3 paveiksle.



3 pav. Mobilioji bankininkystė

Dauguma respondentų mano, kad lengva naudoti mobiliąją aplikaciją telefone, nereikia papildomai mokytis ir kad mobiliąją aplikaciją yra patogus būdas kasdieninėms paslaugoms, nes galima jas atlikti, kai neturi šalia kompiuterio.

Dauguma pasirinko „Neturiu nuomonės“, kai svarstė ar naudodamasi mobiliąją aplikaciją užtrunka trumpiau, nei elektronine bankininkyste, tad negalime teigti, kad ši paslauga taupo laiką.

Taip pat respondentai teigia, kad, norint naudoti mobiliąją aplikaciją, nereikia papildomų investicijų nei į telefoną, nei į interneto planą. Galima tik pasidžiaugti, kad mobiliosios paslaugos yra greitos ir įvykdomos be kliūčių.

IŠVADOS

1. Elektroninės bankininkystės paslaugos, kaip viena iš verslo modelio inovacijų, bankams suteikia didesnę konkurencingumą, teikiant panašias paslaugas. Skatina klientus naudoti jau esančias paslaugas. Toliau bankų internetines svetaines, didinant teikiamų elektroninės bankininkystės paslaugų skaičių, personalą apmokant vertinti kiekvieno kliento poreikius atsiranda galimybė matuoti klientų pasitenkinimą ir konkuruoti rinkoje.
2. Atlikus vartotojų apklausą galima teigti, kad elektroninių banko paslaugų nauda vartotojui – prieinamas bet kuriuo paros metu, laiko ir lėšų taupymas. Galima tikrinti sąskaitos išrašus, likutį, persiųsti pinigus

ar atlikti mokėjimus, sudaryti asmeninį biudžetą. Šiomis paslaugomis galima naudotis ne tik namie, bet darbe, banko padaliniuose, esančiose savitarnos zonose, interneto kavinėse.

3. Norėdami pritraukti daugiau vartotojų, bankai turėtų daugiau dėmesio skirti informacijos sklaidos kanalams. Apie naujas teikiamas paslaugas pranešti trumposiomis žinutėmis, skambinant vartotojui ir jį informuojant. Taip pat nemažą įtaką turėtų bankų socialinių puslapių informacijos sklaidimas ir atnaujinimas. Respondentai siūlo daugiau pateikti tikslinių paslaugų skirtingoms vartotojų grupėms. Gerinant puslapių dizainą taip, kad kiekvienas vartotojas galėtų turėti asmeninį puslapį ir jį valdyti, pasirinkdamas jam patogius valdymo instrumentus.

Literatūra

1. ANDRIJAUSKAS, R.; JASIENĖ, M.; STAROSELSKAJA, J. Komercinių bankų konkurencingumo didinimas inovacijų pagrindu. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*. 2014. Vol. 36. No. 4: 730–745 p.
2. KRUPNIKAITĖ S. (2012). AB DNB banko klientų pasitenkinimo stiprinimas. Bakalauro baigiamasis darbas.
3. LEVIŠAUSKAITĖ, K.; RAKEVIČIENĖ, J. Elektroninės bankininkystės Lietuvoje: plėtros tendencijos ir problemos. *P pinigų studijos*. 2004, Nr. 2 Apžvalginiai straipsniai. P. 94-108
4. SHAH, M.; CLARKE, S. (2009). E-banking management: issues, solutions, and strategies. Hershey: IGI Global.
5. SKUČAITĖ, G.; ŠALKAUSKIENĖ, L. (2014). Elektroninės bankininkystės ir jos populiarinimas AB SEB bankas pavyzdžiu. *Akademinio jaunimo siekiai: ekonomikos, vadybos ir technologijų išvalgos 2014. XI-osios respublikinės moksleivių-studentų mokslinės-praktinės konferencijos medžiaga*. Šiauliai, Lietuvos verslo kolegija, 2014, p. 84-92
6. STANKEVIČIŪTĖ, G.; ČIARNIENĖ, R. E – verslo konkurencingumo teorinis modelis. *Studijos šiuolaikinėje visuomenėje. Mokslo darbai*. Šiauliai, 2015, Nr. 6 (1) p. 247-256.
7. ŽUKAUSKAS, E.; NEVERAUSKAS, B. Conceptual model of commercial bank management. *Economics of engineering decisions*, 2008, No 5 (60) p. 41-47.

LITHUANIA BANKS E-SERVICES EVALUATION OF THE STUDENTS POINT OF VIEW

Summary

New technologies had led the process when financial services supply often leads to market demand. This encourages the growth of Lithuania banks competitive, service improvement and innovation. To expand the market banks development new products and services. The use of information technologies often allows to define the ways in which business transactions can be carried out. This process is evident banks, the supply of the e- service, such as e-banking.

SALDUMYNŲ VARTOTOJŲ ELGSENOS VEIKSNIŲ ANALIZĖ KLAIPĖDOS MIESTE

Genovaitė Simoneit
Klaipėdos valstybinė kolegija

Anotacija

Straipsnyje teoriniu aspektu nagrinėjama Lietuvos mokslininkų bei užsienio autorių pateikta šiuolaikinio vartotojo elgsenos teorinė esmė. Analizuojama vartotojo elgsenos sąvoka, apibrėžiami vartotojo elgseną nulemiantys išoriniai ir vidiniai veiksniai ir pateikiama jų analizė. Saldumynų vartotojų elgsena priklauso nuo socialinio, ekonominio ir kultūrinio konteksto. Saldumynų gamybos ir rinkos apimtys didėja. Saldumynų rinkai tinkamai formuotis padeda saldumynų vartotojų elgsenos tyrimai, svarbu išsiaiškinti, kokiais motyvais vadovaujasi vartotojai perkami saldumynus, kas ir kokie veiksniai skatina ar stabdo vartotojo apsisprendimą pirkti saldumynus. Tyrimo rezultatų analizė leidžia teigti, jog daugiausia saldumynų perkama didžiuosiuose prekybos centruose. Labiausiai perkami šokoladas, saldinių rinkiniai, saldainiai su įdarais. Nustatyta, kad svarbiausi saldumynų pasirinkimo motyvai yra kokybė, kaina, skonis. Siekiant skatinti sveikatai tausojančių saldumynų pirkimą ir vartojimą, reikia formuoti vartotojų nuomonę apie juos.

ĮVADAS

Temos aktualumas ir problema. Šiandieninėje rinkoje vyraujanti gausi saldumynų gamintojų įvairovė įnirtingai tarpusavyje konkuruodama, visais įmanomais būdais siekia įgyti vartotojo susidomėjimą. Susidariusios galimybės daro įtaką vartotojų elgsenai plačiam, beribiam pasirinkimui. Todėl dažnai vartotojo elgesį lemia ne tik įvairūs išoriniai aplinkos veiksniai, bet ir vidiniai, atspindintys vartotojo vertybes, įsitikinimus.

Vartotojų nuomonė apie maisto produktus, jų naudą ir žalą, jų kainas, pakuotę bei pateikimą yra vienas svarbiausių rinkos tyrimų objektų. Vartotojų elgsena yra tyrinėjama daugelį metų, stengiantis suprasti, kaip pirkėjai daro vienokius ar kitokius sprendimus. Todėl išsiaiškinti, kokių motyvų vedami pirkėjai nusprendžia įsigyti konkrečius produktus – yra vienas svarbiausių rinkodaros uždavinių.

Pirkėjo elgsenos svarbiausia ašis – pats pirkėjas (vartotojas), kuris kaip asmenybė yra sudėtingas subjektas, o jo elgesį nėra lengva prognozuoti. Kiekvienas žmogus yra pirkėjas ir, žinoma, neperka visko iš eilės, o atsirenka tai, ką pirkti, o ko ne. Jo sprendimą lemia tiek išoriniai, tiek vidiniai veiksniai. Lietuvoje vis daugiau dėmesio skiriama maisto produktų kokybei bei jos įtakai sveikatai. Tačiau Vilniaus universiteto Medicinos fakulteto Visuomenės sveikatos instituto 2013 metais atliktas Lietuvos gyventojų mitybos įpročių tyrimas parodė, kad tik penktadalis lietuvių rinkdamiesi maistą galvoja apie jo naudą sveikatai. Labiausiai maisto produktų pasirinkimą lemia maisto produktų kaina – 36,8 proc. (R. Stukas). Lietuvos rinkodaros specialistai tiria vartotojų elgseną, tačiau saldumynų vartotojų elgsenos tyrimai, ypač Lietuvoje, yra fragmentiški, todėl jų vartotojų elgsenos bei saldumynų pirkimo ir vartojimo motyvacijos analizė yra aktuali.

Šio tyrimo metu siekta išsiaiškinti, kokie vartotojo elgsenos veiksniai daro įtaką pirkėjams priimant sprendimą pirkti saldumynus.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti klaipėdiečių elgsenos aspektus, perkant ir vartojant saldumynus.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išsiaiškinti saldumynų pirkėjų demografiniu ir elgsenos požiūriu Klaipėdos mieste.
2. Išanalizuoti veiksnius, lemiančius saldumynų vartojimą Klaipėdos mieste.
3. Nustatyti saldumynų pirkimo tendencijas Klaipėdos mieste.
4. Išsiaiškinti pirkėjų lojalumą saldumynų prekiniams ženklams.

Tyrimo objektas – saldumynų vartotojų elgsena Klaipėdos mieste.

Hipotezė:

Klaipėdos miesto gyventojų saldumynų vartojimo priežastys priklauso nuo saldumynų kainos ir tinkamos pardavimo vietos parinkimo.

Tyrimo metodika:

Siekiant išsiaiškinti vartotojų nuomonę buvo pasirinktas kiekybinis tyrimas – apklausa. Įvertinus apklausos tyrimo būdus, nuspręsta pasirinkti anketavimą, nes „taikant šį metodą per trumpą laiką ir su nedidelėmis lėšų sąnaudomis galima apklausti tiriamos populiacijos reprezentatyvios imties elementus“ (Rudzkienė, 2005). Anketine apklausa yra lengviau ir greičiau apklausti didelį vartotojų skaičių. Anketą sudarė 17 struktūrizuotų uždaro ir atviro

tipo klausimų. Anketoje pateiktos dvi klausimų grupės. Pirmąją grupę sudarė klausimai apie vartotojų elgseną, jų lojalumą bei saldumynų vartojimą. Anketoje dominavo uždaro tipo klausimai. Antrąją klausimų grupę sudarė demografiniai klausimai, apimantys asmeninius duomenis. Įvadinėje dalyje pateiktas anketos tikslas bei respondentų nuomonės svarba tyrimui. Tyrime dalyvavo 600 Klaipėdos miesto gyventojų, vartojančių saldumynus. Tyrimo duomenų matematinė statistinė analizė atlikta kompiuterine programa SPSS 13.00 (Statistical Package for the Social Sciences) 10.0 for Windows. Atlikta Lietuvos ir kitų šalių autorių mokslinės literatūros analizė, sisteminimas ir apibendrinimas.

Tyrimo imtis. Remiantis akredituota skaičiuoklės sistema (<http://www.apklausa.lt/imties-dydis>) buvo nustatyta tyrimo imtis. Taigi pagal Statistikos departamento duomenis, Klaipėdos miesto gyventojų populiacija 2014 metais buvo 157 tūkst. Anketa išdalinta 600 Klaipėdos miesto gyventojų ir jo svečių. Tyrimui atlikti paskirtos keturios savaitės. Užpildytas anketas atidavė 600 klientų. Nustatytas reikalingos imties dydis 383. Imties skaičiuokle buvo apskaičiuota, kiek respondentų turėtume apklausti, kad apklausos rezultatai atspindėtų populiacijos nuomonę su pasirinkta 95 proc. tikimybe, bei 5 proc. paklaida.

Tyrimo vieta ir laikas. Anketavimas atliktas 2016 m. balandžio mėn. Klaipėdos mieste.

1. VARTOTOJŲ ELGSENOS SAMPRATA IR VEIKSNIAI

Vartotojų elgsena yra gana jauna mokslinė disciplina. Pirmoji knyga šia tema buvo parašyta 1960 m. JAV mokslininkus James F. Engel, David T. Kollat ir Roger D. Blacktell. John A. Hotard ir Harold F. Kassarian daugelis laiko vartotojų elgsenos mokslo pradininkais. Vartojimo elgsena apima viską, kas vyksta, kai potencialūs gaminių ar paslaugų vartotojai tampa esamais vartotojais. Įdomu tai, kad didelė dalis vartotojų elgsenos nebūtinai apima vartojimą. Ji susijusi su tokiomis veiklomis kaip apžiūrinėjimas, poveikis individams, poveikis iš kitų individų, nusiskundimai ir prekių gražinimas (Bakanauskas, 2006).

Vartotojų elgesį galime suprasti siauresne ir platesne prasme. Siauresne prasme vartotojų elgesį suprantame kaip asmens elgesį išsigyjant ir vartojant produktus ar paslaugas. Platesne prasme vartotojų elgesį suprantame kaip atskirą savarankišką taikomąjį mokslą, nagrinėjantį vartotojo ypatumus ir priklausomybę nuo įvairių veiksmų. M. R. Solomon (2007) teigimu, vartotojų elgsena yra procesas, sujungiantis veiksmus, susijusius su tuo, kaip individai ar jų grupės norėdami patenkinti savo poreikius, renkasi, išsigyja, vartoja ir disponuoja prekėmis, paslaugomis, idėjomis bei patirtimis. Taigi apibendrintai galima teigti, kad vartotojo elgsena – tai vartotojo galvosena, emocinė ir fizinė veikla, susijusi su poreikius patenkinančių produktų ieškojimu, išsigijimu, vartojimu, pašalinimu ir vertinimu.

Išorinių vartotojų elgseną lemiančių veiksmų analizė. Prie išorinių veiksmų, lemiančių vartotojo elgseną, priskiriami *kultūriniai* (kultūra, subkultūra, socialinė klasė) ir *socialiniai veiksniai* (įtakos grupės, šeima, vaidmenys ir statusas) (Pranulis, 1998).

Kultūra yra visuomenės gyvenimo būdas, jos normos ir vertybės, perduodamos iš kartos į kartą ir besiformuojančios dėl dabar vykstančių reiškinų. Kultūros įtaka vartotojo elgsenai pasireiškia visose gyvenimo srityse, tarp jų ir perkant prekes. (Pranulis ir kt. 2008). Pasak Pikturienės, kultūra yra tarsi skėtis, po kuriuo patenka kiti veiksniai: nuo kultūros priklauso, kaip skirtingų socialinių klasių nariai bendrauja klasės viduje ir su kitų klasių atstovais, kiek stiprus įtakos grupių poveikis individams, kiek svarbus asmeniui pritarimas prie grupės ar išsiskyrimas iš jos, koks yra vaidmenų pasiskirstymas šeimoje ir t.t. (Pikturienė, 2006).

Subkultūra sudaro žmonių grupės, išpažįstančios tas pačias vertybių sistemas, pagrįstas panašia gyvenimo patirtimi ir socialine padėtimi (Pranulis ir kt., 2008).

Socialinę klasę, pasak Vitkienės (2004), Mažeikaitės (2002), lemia tokie veiksniai, kaip pajamos, nuosavybė, gerovė, išsilavinimas, profesija, šeimos prestižas, vertybės ir požiūris, gyvenimo būdas.

Įtakos grupė – žmonių grupė, prie kurios individas derina savo individualius požiūrius, vertinimus, tikslus, kaip pagrindą savo elgsenai (Bakanauskas, 2006).

Šeima, pvz., vartotojo tėvai, gali orientuoti šeimos nario pirkimo elgseną, remdamiesi religija, politika, ekonomika, asmeninėmis ambicijomis, meile, netgi tuomet, kai vartotojas gyvena atskirai nuo tėvų (Urbanskienė ir kt., 2000). M. P. Solomon (2007) teigia, jog jaunos šeimos ir viengungiai lanksčiau reaguoja į siūlomas naujoves, stengiasi sukaupti daug informacijos apie prekės kokybę ir kainą.

Vidinių vartotojų elgseną lemiančių veiksmų analizė. Kiekviena įmonė turi žinoti ir suprasti, kokią įtaką vartotojo elgsenai daro vidiniai veiksniai, nes jie yra labai svarbūs, darantys įtaką įmonės pelnui bei siekiant įmonės tikslų. Yra išskiriami tokie vidiniai (psichologiniai) veiksniai: *motyvacija (poreikiai)*, *suvokimas*, *mokymasis (išmokimas, patirtis) ir atmintis (požiūriai, nuomonės, nuostatos)*.

Motyvacija (poreikiai) – tai elgesio skatinimo sistema, kurią sukelia įvairūs motyvai. Poreikis – tai norimos ir pageidaujamosios situacijos neatitikimas ir noras neatitikimą pašalinti (Virvilaitė, 1994).

Suvokimas – tai būdas, kuriuo asmuo atrenka, organizuoja, interpretuoja informaciją, sukurdamas prasmingą pasaulio vaizdą (Solomon ir kt., 2007).

Mokymasis (išmokimas, patirtis) – elgesio keitimasis igyjant patirties.

Atmintis (požiūriai, nuomonės, nuostatos). Nuomonė – tai vartotojo patirties, jausmų, vertinimų, susijusių su tam tikru objektu, sąveikos rezultatas (Ramanauskienė, 2008). „Nuostata – tai asmens požiūris į ką nors“ (Kotler, 2003). Požiūris – tai įgyta, išankstinė teigiama arba neigiama bendra nuostata apie objektą ar objektų grupę.

Įprotis – mechaniškai (automatiškai) atliekamas veiksmas, kuris tam tikromis aplinkybėmis tampa poreikiu.

2. TYRIMO DUOMENŲ ANALIZĖ

Tyrimo metu internetinės apklausos metodu ir žodinio bendravimo metu buvo apklausta 600 respondentų. 25 respondentų anketos buvo netinkamai užpildytos, todėl, norint išvengti galimų klaidų, šios anketos buvo išimtos ir toliau nevertintos. Iš visų 575 respondentų buvo apklausta 37 proc. vyrų ir 63 proc. moterų.

Respondentai buvo suskirstyti į 8 amžiaus grupes. 18–25 m. amžiaus respondentai sudarė 34,8 proc. apklausos dalyvių, 25–30 m. amžiaus – 15,7 proc., 30–40 m. amžiaus – 14,2 proc., 40–50 m. amžiaus – 13,1 proc., 50–60 m. amžiaus – 7,9 proc., 60–80 m. amžiaus ir vyresni – apie 4 proc. respondentų.

Skirtingų socialinių sluoksnių žmonės akivaizdžiai skiriasi maisto, saldumynų vartojimu, drabužių, kalbos stiliumi ir kitomis charakteristikomis. Taip pat skiriasi jų profesija, darbas ir pajamos. Pasiturinčių, aukšto socialinio statuso asmenų, priskiriamų visuomenės elitui, vartojimo įpročiai niekada nesutaps su žemųjų socialinių sluoksnių vartojimu dėl kultūrinių skirtumų bei skirtingų vertybių. Vadinas, vartotojo elgseną lemia ir socialinė padėtis, išsilavinimas bei užsiėmimas. Apdorojus klausimyno duomenis buvo įvertinta, kad daugiausia respondentų 44 proc. turi tik vidurinį išsilavinimą, 32 proc. respondentų studijavo aukštosiose mokyklose, 9 proc. respondentų turi profesinį išsilavinimą, dalis respondentų – 3 proc. nenurodė savo išsilavinimo. Vyresnio amžiaus respondentai turi tik pradinį išsilavinimą.

23 proc. respondentų pagal užsiėmimą – darbininkai, 25 proc. – tarnautojai, 3 proc. – moksleiviai, 5 proc. – bedarbiai, 7 proc. – namų šeimininkės, 5 proc. – verslininkai, 3 proc. – ūkininkai, 2 proc. – pensininkai.

Vartotojų elgsena šeimoje priklauso ne tik nuo atliekamo socialinio vaidmens, bet ir nuo šeimos narių (namų ūkio) amžiaus, patirties ir gyvenimo ciklo etapų. Šeimos vartojimas skirtingais šeimos gyvenimo etapais gali būti labai skirtingas. Tiriant respondentų šeimines padėtis paaiškėjo, jog dažniausiai saldumynus perka šeimų nesukūrę vartotojai, net 34 proc. apklaustųjų yra vienišiai, 17 proc. respondentų yra jaunos šeimos su vaikais, 15 proc. respondentų yra šeimos su suaugusiais vaikais, 12 proc. šeima su paaugliais, 5 proc. subrendusios šeimos be vaikų, likusi 3 proc. dalis respondentų išsiskyrę ir našliai.

Manoma, kad vartotojo elgseną renkantis saldumynus lemia ir jų turimos pajamos.

Beje, ir įmonei svarbu nors apytikriai žinoti, kokios yra pirkėjų finansinės galimybės, kiek pinigų jie gali išleisti saldumynams. Respondentų šeimos mėnesio pajamų analizės rezultatai rodo, kad didžiosios dalies, t. y. 22 proc., respondentų pajamos yra minimalios per mėnesį; didesnės už minimalias – 22 proc., vidutines pajamas gauna – 19 proc., didesnes nei vidutines – 15 proc., bedarbio pašalpą gauna 8 proc. respondentų, pensiją – 1 proc. respondentų, jokių pajamų negauna 13 proc. respondentų.

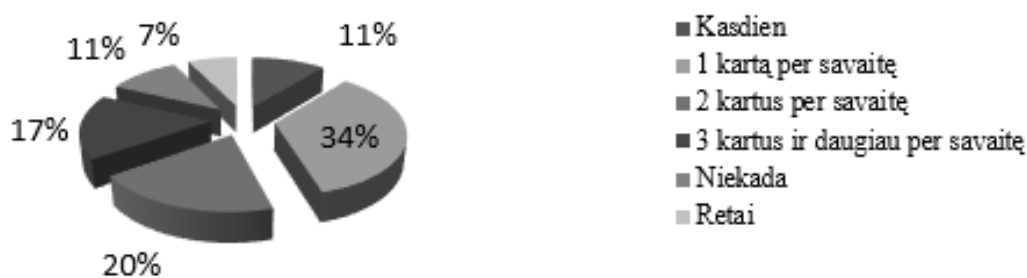
Didžioji dalis respondentų gyvena ir dirba Klaipėdos mieste, tai sudaro 83 proc. Dalis, t. y. 11 proc., gyvena Klaipėdos apskrityje, tačiau dirba Klaipėdos mieste, ir 6 proc. respondentų atvyksta apsipirkti į Klaipėdos miestą.

Pastaraisiais metais lietuviai tapo gana išrankūs saldumynų vartotojai. Vartotojui vis svarbesnė tampa pasimėgavimui skirtų produktų kokybė, o ne kiekybė. Per pastaruosius dvidešimt metų saldainių pasiūla Lietuvoje pasikeitė stulbinamai. Dabar visko kelis kartus daugiau, įvairiau ir gurmaniškiau. Tad nieko keisto, kad tiek saldainių, tiek šokolado Lietuvos gyventojai suvalgo daugiau nei ankstesniais laikais – dabar Lietuvoje vienas gyventojas vidutiniškai per metus suvalgo per 2,8 kg šokolado (iš jų šokolado plytelės sudaro po 1,1 kg). Saldainių dėžutėse kiekvienas lietuvis susmalžiuoja vidutiniškai po 0,8 kg, o sveriamų saldainių – po pusę kilogramo. Be to, per metus lietuviai vidutiniškai suvalgo ir maždaug po pusę kilogramo šokoladinių batonėlių. O kur dar nešokoladiniai saldainiai...

Tačiau, šiaip ar taip, saldainių ir šokolado lietuviai vis dar suvalgo perpus mažiau nei Vakarų Europos gyventojai (jiems tenka vidutiniškai po 5,4 kg šokolado). Jau nekalbant apie šveicarus, kurių kiekvienas suvalgo po 12 kg šokolado.

Atkreiptinas dėmesys, kad 2009–2011 metais lietuviai tiek saldinių, tiek šokolado suvartojo mažiau nei ankstesniais metais (maždaug 12–13 proc.). Tai lėmė tiek sunkmetis, tiek karšta vasara, – tada gerokai išaugo ledų ir vaisvandenių pardavimas, bet taip pat (net 50 proc.) krito saldinių ir šokolado perkamumas. Saldumynų rinka atsigavo tik 2010 m. rudenį ir stipriai išsiplėtė 2015–2016 metais, ypač prieš Kalėdas. Pasak gamybininkų, saldinių poreikis dabar padvigubėjęs ar net patrigubėjęs. Tiesa, šiais laikais smaližiai gerokai išrankesni nei, tarkime, prieš 10–15 metų (Eurostat duomenys).

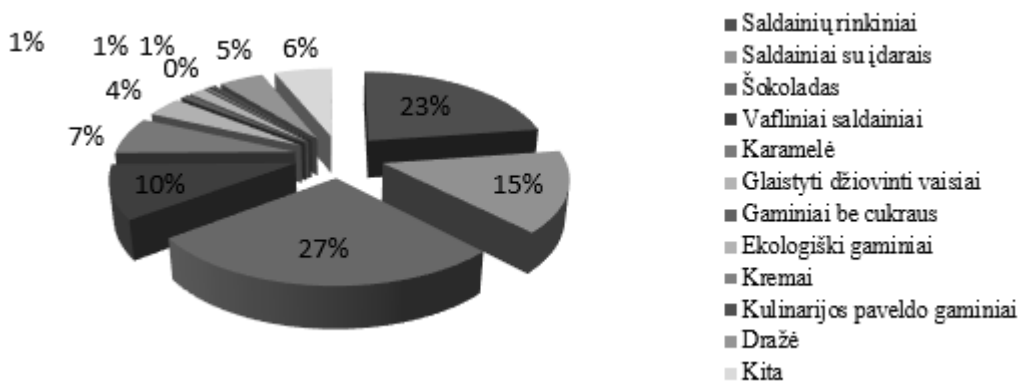
Iš 1 paveikslą matyti Klaipėdos miesto saldumynų vartotojų pirkimo įpročiai. Didžioji dalis saldumynus perka tik vieną kartą per savaitę (34 proc.), 20 proc. saldumynus perka du kartus per savaitę, 17 proc. – tris ir daugiau kartų. 11 proc. perka kasdien, tačiau tiek pat, t.y. 11 proc., niekada neperka ir 7 proc. perka retai.



1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal pirkimo dažnumą (sudaryta autorės)

Šiandien vartotojui svarbu ne tai, kad galima nusipirkti vieną ar kitą prekę, o tai, kad gali rinktis pagal kokybę, prekės ženklo patikimumą ar netgi jo sukeltas emocijas.

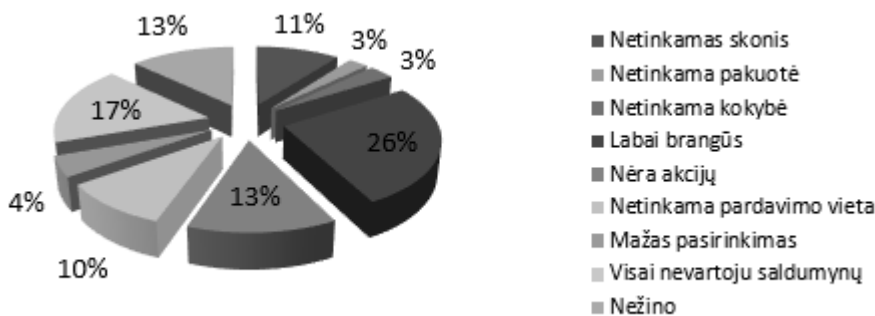
Prekės išskirtinumas bei originalumas tampa lemiamu veiksniu ne tik renkantis drabužius ar kosmetiką – individualaus, išskirtinio stiliaus paisoma perkant ir maisto produktus tarp jų ir saldumynus. Iš 2 paveikslą matome, kad populiariausi saldumynai yra: šokoladas – jį perka 27 proc. apklaustųjų, saldinių rinkinius perka 23 proc., saldinius su įdarais – 15 proc. Ne tokie populiarūs yra vafliniai saldainiai. Juos perka 10 proc. apklaustųjų. Gaminus be cukraus vartoja 7 proc. apklaustųjų, glaištus džiovintus vaisius – 6 proc., dražė – 5 proc. Tačiau ekologiškus saldumynus pripažįsta vos 1 proc.



2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal saldumynų vartojimą (sudaryta autorės)

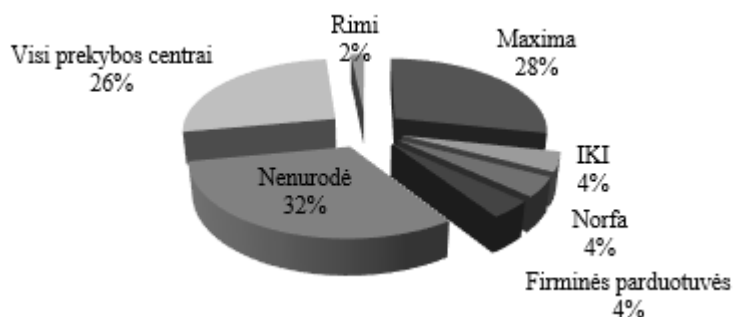
Tačiau saldumynus priskirti kasdienio vartojimo prekėms būtų netikslinga. Todėl saldumynų pasirinkimui turi įtakos keletas svarbių priežasčių. Didelį poveikį saldumynų rinkai turi šalies ekonominė būklė, plėtros lygis. Nuo to labai priklauso ir gyventojų perkamoji galia, jų elgsena rinkoje, saldumynų paklausa, kokybė, pardavimai.

Pagrindines nepirkimo priežastis respondentai nurodė šias: 26 proc. – saldumynai labai brangūs, 13 proc. – nėra akcijų, 10 proc. – netinkama pardavimo vieta. Tik 3 proc. nurodė, kad prasta produkto kokybė, netinkama pakuotė. 10 proc. respondentų teigė, kad jiems netinkamas skonis. 17 proc. respondentų atsakė, kad visai nevirtuoja jokių saldumynų (3 pav.).

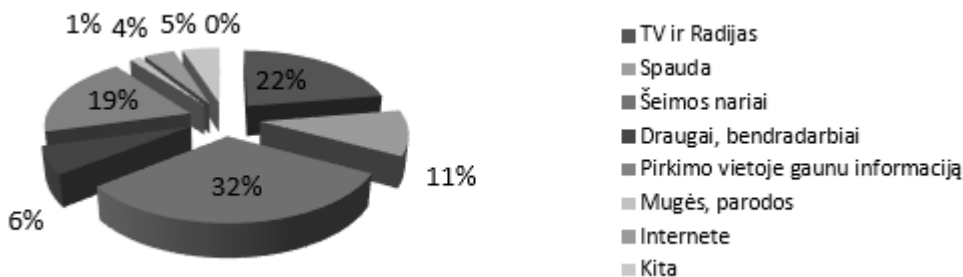


3 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal saldumynų nepirkimo priežastis (sudaryta autorės)

Renkantis apsipirkimo vietą, iš mūsų akiračio palengva ima nykti ne taip seniai populiarūs buvę turgūs, prekybos vietės bei visai netoli namų įsikūrusios nedidelės krautuvėlės. Tai, kad vis dažniau vykstame į didžiąją prekių pasiūlą turinčius prekybos centrus ar renkames specializuotas parduotuves, rodo, jog mūsų vartojimo poreikiai tampa vis reiklesni. Saldumynų vartotojai taip pat daugiausia saldumynus perka didesniuose prekybos centruose (4 pav.). Dažniausiai perkama „Maximos“ – 28 proc. ir IKI – 26 proc. prekybos centruose.



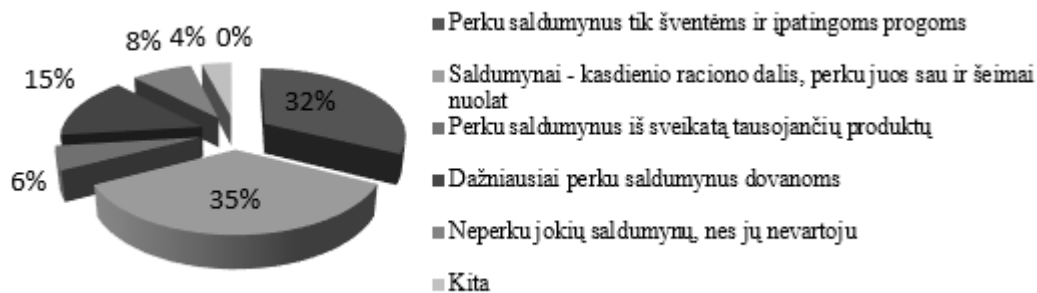
4 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal saldumynų įsigijimo vietas (sudaryta autorės)



5 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal informaciją apie saldumynus (sudaryta autorės)

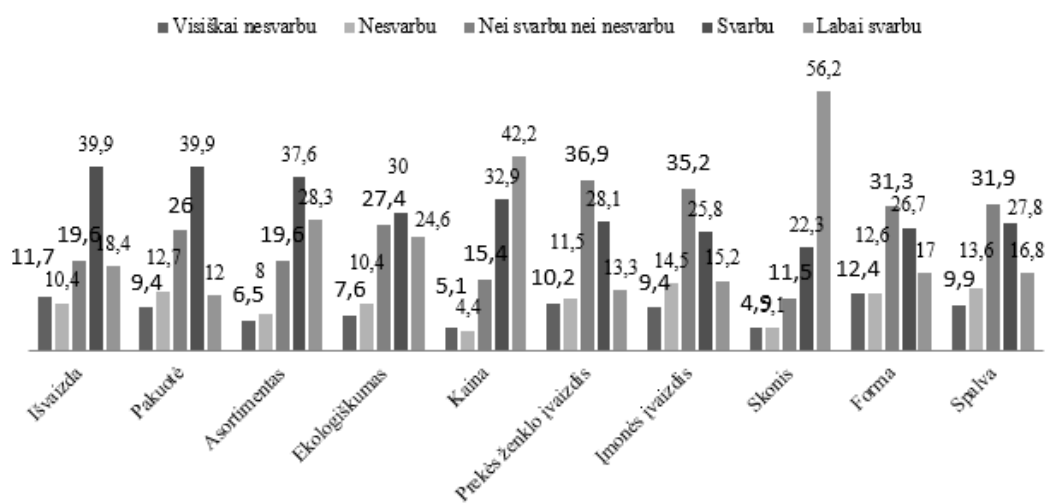
Reklamos tikslams pasiekti pasirenkami vienokie ar kitokie reklamos būdai. Konkretaus būdo pasirinkimą lemia keletas veiksnių – kaina, aprėptis, tikslinė auditorija. Šiuolaikinė reklama, transliuojama per masines informacijos priemones, vienu metu veikia plačią įvairaus amžiaus auditoriją, todėl pažymėtinos šalutinės reklamos funkcijos: kultūrinė, socialinė, ekonominė. Reklama turi įtakos šiuolaikinių mitų atsiradimui. Šis tyrimas parodė, kad pirkimo įpročiams didesnę reikšmę turi šeimos nariai, tai nurodė net 32 proc. respondentų. 22 proc. tiriamųjų pirmenybę teikia TV ir radijui, 19 proc. respondentų informaciją apie saldumynus gauna pirkimo vietoje, 10 proc. iš spaudos, 6 proc. iš draugų ir bendradarbių, 4 proc. iš interneto (5 pav.).

Vartotojų pritraukimas mokama reklama retai duoda teigiamą investicinę grąžą. Mūsų vartojimo įpročius labiausiai lemia tradicijos, gyvenimo būdas ir pajamos. Todėl įmonės turėtų diegti įpročių kūrimą į savo produktus bei verslo modelius. Tyrimas parodė, kad respondentai gerai vertina tokius įpročius: 35 proc. respondentams saldumynai – kasdienio raciono dalis, perka juos sau ir šeimai nuolat, 32 proc. perka tik šventėms ir ypatingoms progoms, 15 proc. perka dovanoms.



6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal saldumynų vartojimo įpročius (sudaryta autorės)

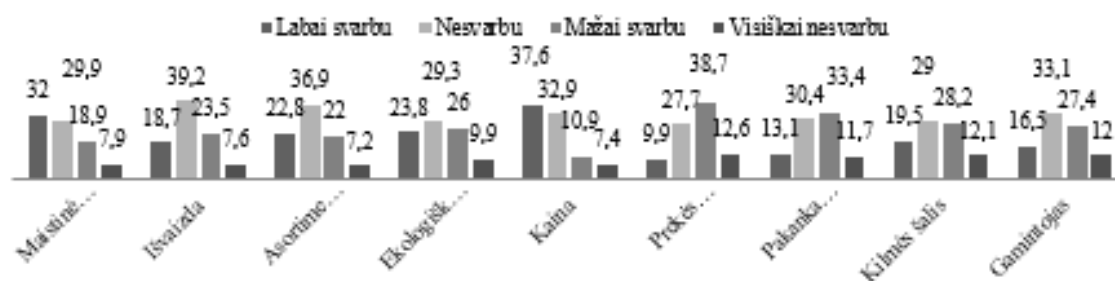
Pastebima aiški tendencija, kad saldumynų vartotojų įpročiai nenukreipti į sveikatai tausojančių saldumynų pirkimo įpročius. Tik 6 proc. respondentų perka saldumynus iš sveikatai tausojančių produktų (6 pav.).



7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal saldumynų savybių vertinimą

Išsiaiškinti vartotojų poreikius prekės paklausai nepakanka, kiekvienas pardavėjas nori, kad pirkėjas grįžtų, kad ilgainiui būtų sukurti su pirkėju ilgalaikiai ir pastovūs santykiai, tad reikia žinoti, kodėl vartotojui siūloma prekė patiko ar nepatiko, jo atsiliepimus, pirkimo įpročius.

Savybes, kurias labiausiai vertina respondentai, parodo 7 pav. Didžiausią įtaką renkantis saldumynus turi šios savybės: skonis 78,5 proc., kaina 75,1 proc., ekologiškumas 54,6 proc., asortimentas 65,9 proc., išvaizda 48,3 proc. Nei svarbios, nei nesvarbios tokios savybės: spalva, forma, įmonės įvaizdis, prekės ženklo įvaizdis.



8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal savybes, kurios yra svarbios renkantis saldumynus

Vertinant saldumynų asortimento savybes, kurios lemia pasirinkimą, respondentų nuomonė pasiskirstė taip: labai svarbi maistinė sudėtis – 32 proc., kaina – 37,6 proc. Nesvarbi išvaizda 39,2 proc., asortimentas – 36,9 proc., gamintojas – 33,1 proc. ir mažai svarbios tokios savybės – prekės ženklo savybės – 38,7 proc., informacijos pakankamumas – 33,4 proc., kilmės šalis – 29 proc. (8 pav.).

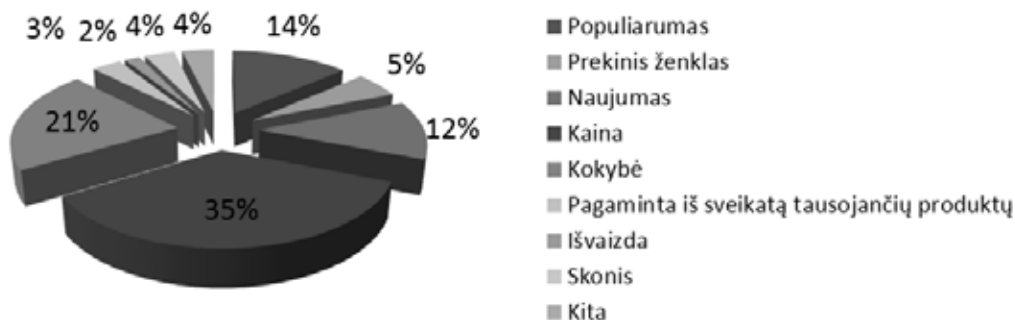
Pardavimų skatinimo priemonės – tai visuma būdų, skirtų paskatinti vartotoją įsigyti prekę. Pardavimų skatinimas apima į vieną veiksmų sistemą sujungtas priemones, parinktas ne tik iš rėmimo, bet ir iš kitų marketingo komplekso elementų. Pardavimų skatinimo priemonės yra šios: nemokamas prekių pavyzdžių dalijimas, nuolaidos ir nukainojimai; prekių pristatymai ir demonstravimai, konkursai ir loterijos, kuponai (talonai).

Respondentams buvo užduotas klausimas: „Kokios taikomos skatinimo priemonės lemia jūsų saldumynų pasirinkimą“? Taikomos akcijos nulemia saldumynų pasirinkimą, tai nurodo 54 proc. respondentų. Kita skatinimo priemonė – reklama, tai nurodo 27 proc., kokybė – 14 proc. respondentų, 4 proc. – momentinės loterijos lemia saldumynų pasirinkimą (žr. 9 pav.).



9 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal skatinimo priemonių taikymą pasirinkimui

Empiriniai tyrimai patvirtina, kad vartotojų apsisprendimą įsigyti prekę ne visada lemia socialiniai kriterijai (Valor, 2005), o kaina, kokybė ir teikiama nauda išlieka svarbiausi kriterijai priimant sprendimą pirkti (Boulstridge, 2000). Tai rodo, kad sprendimas priimamas dėl asmeninių, o ne dėl socialinių priežasčių. Galima teigti, kad vartotojai labiau motyvuojami savanaudiškų, o ne visuomenės interesų, todėl socialiai atsakingas vartojimas galimas tik tada, kai teiks naudą vartotojams.



10 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal veiksnius, nulemiančius saldumynų pirkimų pasirinkimus

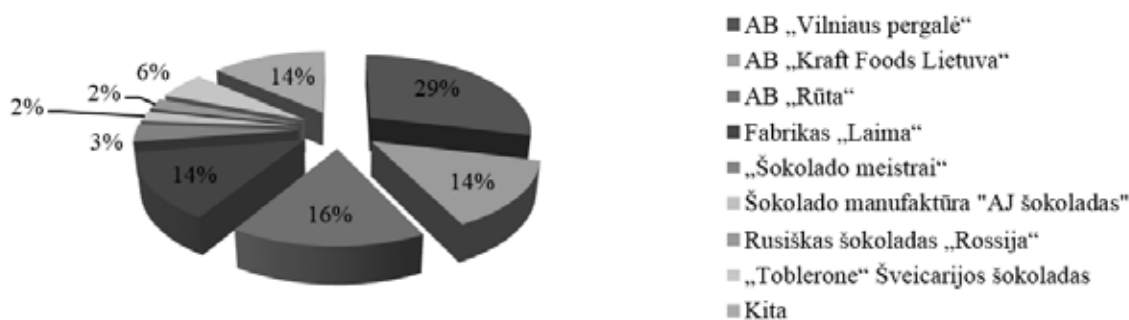
Atsakydami į klausimą, kokie veiksniai nulemia saldumynų pirkimų pasirinkimus (žr. 10 pav.), respondentai nurodė kainą – 35 proc., kokybę – 21 proc., naujumą – 12 proc., populiarumą – 14 proc., prekinį ženklą – 5 proc., skonį – 4 proc., pagaminta iš sveikatą tausojančių produktų – 3 proc., išvaizdą rinkosi 2 proc.

Kad ir kokiomis savybėmis produktas pasižymėtų, vartotojų pasirinkimą labai veikia ir tokie išoriniai veiksniai, kaip prekės ženklo populiarumas – tai priklauso nuo to, ar prekės ženklas privatus ar šalies masto. Informacijos apie produktą – jo santykinį pigumą ar sveikatingumą – prieinamumas tai pat gali lemti vartotojo pasirinkimą. Saldumynų vartojimo įpročius lemia ir tradicijos, ir gyvenimo būdas, ir pajamos.

Tyrimo metu išryškėjo, kad Klaipėdos miesto gyventojai labiau renkasi AB „Vilniaus pergalė“ (29 proc.), AB „Kraft Foods Lietuva“ (14 proc.), AB „Rūta“ (16 proc.), fabriko „Laima“ (14 proc.) saldumynus (11 pav.).

Nors atskiriems pirkėjų segmentams būdingi skirtingi pirkimo motyvai, pastebima ir bendra tendencija – apsipirkimas suvokiamas ne kaip kasdienė rutina, o kaip procesas, pats savaime teikiantis malonumą. Todėl pirmenybė yra teikiama parduotuvėms, siūlančioms kuo gausesnį prekių asortimentą, turinčioms patogų išdėstymą bei estetišką aplinką. Beje, prekes pirkti ne tik pagal poreikį, bet ir dėl įgeidžio šiandieninėje visuomenėje taip pat yra puikus būdas atsipalaiduoti.

Teigiamą įtaką saldumynų vartojimui turi saldumynų kokybė, demografiniai ir psichologiniai vartotojo bruožai bei saldumynų savybės, tokios kaip skonis, kokybė, išvaizda, spalva, forma, ekologiškumas ir kt. Neigiamą įtaką



11 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal prekės ženklo pasirinkimą

saldumynų pirkimui turi įvairūs rizikos veiksniai, pvz.: saldumynų sukuriamos vertės stygius, netinkamas prekės įvaizdis, aukšta kaina, saldumynų įtaka sveikatai, netinkama pardavimo vieta. Euro įvedimas taip pat turėjo įtakos saldumynų vartotojų elgsenos pokyčiams.

IŠVADOS

1. Vartotojų elgsenos suvokimas leidžia geriau suprasti vartotoją bei jo poreikius, norus. Vartotojo elgsena yra nuolat kintanti ir nepastovi, tai lemia daugybę veiksnių, kuriuos svarbu ne tik suprasti, bet ir perprasti, kad galima būtų juos numatyti, prognozuoti ir tinkamai panaudoti tenkinant kiekvieno vartotojo pageidavimus. Vartotojų elgsenos tyrimai leidžia įmonės vadovams suprasti vienokius ar kitokius vartotojo poelgius, numatyti jų elgseną ateityje. Norint nuspėti, kokius saldumynus vartotojas pripažins ir pirsks, būtina iširti vartotojo elgseną rinkoje. Kiekvienai įmonei, siekiančiai parduoti savo produktą, būtina suprasti tai, kaip vartotojai reaguos į skirtingus saldumynus, jų savybes, kainas. Norint atsakyti į klausimą, kodėl vartotojas pasirinko būtent tokius saldumynus, būtina išsiaiškinti veiksnius, lemiančius vartotojo elgseną.
2. Klaipėdos miesto saldumynų vartotojų apklausos rezultatai rodo, kad saldumynai yra paklausūs, juos perka 67 proc. respondentų. Daugelio saldumynų gamintojų prekės ženklai yra gerai žinomi Klaipėdos miesto vartotojams. Tai nurodė 91 proc. respondentų. Taip pat saldumynai – kasdienio raciono dalis, klaipėdiečiai perka juos sau ir šeimos nariams nuolat, tai nurodė 35 proc. respondentų. Saldumynų vartotojų apklausos analizės duomenimis, labiausiai perkami saldumynai Klaipėdos mieste yra šokoladas, saldainių rinkiniai, saldainiai su įdarais.
3. Dauguma – 64 proc. – respondentų nurodė, kad saldumynus labiausiai linkę pirkti prekybos centruose, daugiausia „Maximoje“. Pirkti prekybos centruose vartotojus skatina patogi geografinė padėtis, pasirinkimo galimybė, nes čia galima įsigyti įvairių gamintojų saldumynus. Svarbus veiksnys, ribojantis saldumynų vartojimą, yra saldumynų aukšta kaina, tai nurodė 26 proc. apklaustųjų. Svarbūs saldumynų pasirinkimo motyvai, Klaipėdos miesto vartotojų nuomone, yra saldumynų kokybė, skonis, saldumynų ryšys su tradicijomis, paveldu.
4. Lojalumo programos suteikia vartotojui didelę ne tik ekonominę, bet ir emocinę ar socialinę naudą. Lojalūs vartotojai jaučia mažesnę riziką, didesnę pasitikėjimą įmone, pasitenkinimo įsigyjamais produktais jausmą, tai yra lengvesnis pasirinkimas ir gali suteikti išskirtinumo pojūtį (Glinskienė, R., Kvedaraitė, N., Kvedaras, M., 2010). Saldumynų gamintojai galėtų didesnę dėmesį skirti partnerystės programai, kurios tikslas – rasti naujų klientų ir apdovanoti juos papildomais pirkiniais. Bendrumo programa būtų galima siekti didinti vartotojų vertės ilgaamžiškumą be apdovanojimų, o vertė padidinama kliento santykiais per tiesioginį bendravimą ir pripažinimą.

Literatūra

1. BAGDONIENĖ, L.; HOPENIENĖ, R. Paslaugų marketingas ir vadyba. Kaunas: Technologija. 2005, ISBN: 9789955256564.
2. BAKANAUSKAS, A. Vartotojų elgsena. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas, 2006, ISBN: 9955-12-1262.
3. BAKANAUSKAS, A.; PILELIENĖ, P. Vartotojų lojalumo stadijų nustatymo modelis. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. 2008. 48, 7-21. ISSN: 1392-1142.

4. BERKOWITZ, E. N.; KERIN, R. A.; HARLEY, S. W. Marketing. Boston: AllynBacon. 1992, ISBN: 025609182X.
5. BUBLYTĖ, E. Kaip vartotojas apsisprendžia pirkti. 2008. [žiūrėta 2016 05 25]. Prieiga per internetą: <<http://www.verslobanga.lt/lt/patark.printer/3c0377e85b9a6>>.
6. DUDZEVIČIŪTĖ, G.; PELECKIENĖ, V. Marketing strategy process: quantitative analysis of the customer's satisfaction. *Verslas: teorija ir praktika*. Vilnius: Technika. 2004. Nr.4, p. 345-352. ISSN: 1648-0627.
7. ENGEL, J. F.; BLACKWELL, R. D.; MINIARD, P. W. Consumer behavior (6th ed). Chicago: The Dryden Press. 1990, ISBN: 5314000938 (rusų k.).
8. GARLĖJA, R.; SKVORCOVA, E. Informacijos įtaka vartotojų elgsenai. Iš: *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. 2002, Nr. 23, p. 197-203. ISSN: 1392-1142.
9. GLINSKIENĖ, R.; SKRUDUPAITĖ, A. Šeimos įtakos vartotojų elgsenai konceptualūs pagrindai. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla. 2005, ISSN: 1648-9098.
10. GLINSKIENĖ, R.; KVEDARAITĖ, N.; KVEDARAS, M. Vartotojų lojalumo stiprinimas – reikšmingiausia šiuolaikinių įmonių siekiamybė. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2010. 4 (20), 40-52. ISSN: 1648-9098.
11. KRIAUCIONIENĖ, M.; URBANSKIENĖ, R.; VAITKIENĖ, R. Marketingo valdymas. Kaunas: Technologija. 2006, ISBN: 995509849X.
12. KOTLER, PH.; ARMSTRONG, G.; SAUNDERS, J.; WONG, V. (2003). Rinkodaros principai. Kaunas: Poligrafija ir informatika. 2003, ISBN: 9986-850-50-9.
13. KOTLER, P., KELLER, K., L. (2007). Marketingo valdymo pagrindai. Klaipėda: Logitema. 2007, ISBN: 9789955985266.
14. KOLLAT, D. T.; ENGEL, J. F.; BLACKWELL, R. D. Current Problems in Consumer Behavior Research. *Journal of Marketing Research* 7. 1970, ISSN: 1547-7193.
15. PIKTURNIENĖ, I. Reklamos įtaka naujų prekių sklaidai: komunikacinis ir analitinis (matematinis) požiūriai. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. 2006 m. Nr. 37, ISSN: 1392-1142.
16. PRANULIS, V.; PAJUODIS, A.; URBONAVIČIUS, S.; VIRVILAITĖ, R. (2008). Marketingas. Vilnius: TheBalticPress. 2008, ISBN: 9955-9318-0-9.
17. RAMANAUSKIENĖ, J. Marketingas: organizacijų strategijos ir modeliai: vadovėlis. Kaunas: Spalvų kraitė. 2008, ISBN: 9789955921059.
18. RUDZKIENĖ, V. Socialinė statistika. Vadovėlis. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas. 2005, ISBN: 9955190027.
19. URBANSKIENĖ R.; CLOTTEY B.; JAKŠTYS, J. Vartotojų elgsena. Kaunas: Technologija. 2000, ISBN: 9986138582.
20. VITKIENĖ, E. Paslaugų marketingas. Klaipėda: Klaipėdos universiteto leidykla. 2004, ISBN: 9955585641.
21. VIRVILAITĖ, R. Marketingo valdymas. Kaunas: Technologija. 2009, ISBN: 9789955252238.
22. SOLOMON, M. R. Consumer behavior: Buying, Having and Being. Boston: Pearson. 2007, ISBN: 0132186942.

THE ANALYSIS OF CONSUMER BEHAVIOUR TOWARDS SWEETS IN KLAIPĖDA CITY

Summary

The article examines the theoretical aspects of Lithuanian scientists and foreign authors in the contemporary consumer behavior. The concept of consumer behavior and analysis of internal and external underlying factors of consumer behavior are presented. Sweets consumer behavior depends on social, economic and cultural context. Confectionery and market volumes are increasing. Confectionery market can properly shape by help of sweets consumer behavior studies, it is important that consumer motivation and behavior research and find out the reasons for the consumers buying sweets these are the factors promoting or stopping consumer's decision to purchase sweets. Analysis of the findings suggest that sweets are mainly bought in large shopping centers. Bestselling are the following sweets: chocolate, sweets, candies with fillings. It was found, that the most important reasons for the selection of sweets are quality, price, taste. In order to promote more sustainable purchasing and consumption of sweets, users need to form an opinion about them, not else where specified or opinion is the main criterion in determining the decision to purchase.

NEDARBAS IR JO PREVENCIJA

Julija Žutautienė

Klaipėdos Ernesto Galvanausko profesinio mokymo centras

Anotacija

Spartūs pokyčiai technologijų srityje, globalizacija, amžius, psichologinės kiekvieno žmogaus savybės, išsilavinimas ir kiti ypatumai reikalauja gebėjimo greitai prisitaikyti ir išmokti naujų dalykų, kurie neišvengiamai susiję su visuomenėje egzistuojančia nedarbo problema. Kadangi darbdavių reikalavimai darbo jėgai nuolat auga, todėl dalis bedarbių turi persikvalifikuoti arba kelti savo kvalifikaciją.

ĮVADAS

Temos aktualumas. Visuomenėje atsiranda nauji požiūriai į žmonių darbinę veiklą, jie kitaip pradeda vertinti savo padėtį, savo socialines ir ekonomines pozicijas visuomenėje. Dabartinės rinkos sąlygos įneša neišvengiamas pataisas socialiniams sluoksniams. Viena iš pagrindinių ūkio stabilizavimo politikos užduočių – iki minimumo mažinti nedarbą. Nors rinkos ekonomikoje didesnis ar mažesnis nedarbas yra natūralus reiškinys, todėl bedarbių socialinė grupė nuolat egzistuoja, o tai svarbu ne tik ekonominiu, bet ir socialiniu požiūriu. Žvelgiant į rinkos padėtį ir ekonominės politikos efektyvumą, nedarbo lygis vertinamas kaip vienas iš ekonomikos reguliavimo rodiklių. Analizuojant nedarbą, svarbu žinoti nedarbo neišvengiamumo, jo lygio bei dinamikos priežastis. Tačiau daugelis ekonomistų ir politikų sutaria: bedarbystė – blogai.

Tyrimo problematika. Darbas žmonijos nuo skurdo neapsaugo, bet vis labiau stengiamasi kovoti su bedarbyste. Darbas susijęs su žmonių saviverte: suprantame, kad mūsų įgūdžiai ir gebėjimai rinkoje turi vertę, lemia socialinę atskirtį, didina/mažina psichologinę įtampą, nepasitikėjimą ateitimi.

Tyrimo objektas – nedarbas ir jo prevencija.

Tikslas: Išanalizuoti nedarbo priežastis ir jo prevenciją.

Uždaviniai:

Išanalizuoti nedarbo priežastis.

Išnagrinėti nedarbo pasekmes.

Apibūdinti nedarbo mažinimo galimybes.

Tyrimo metodika: mokslinės literatūros analizė, sisteminimas.

1. NEDARBO ESMĖ

Tapus bedarbiu iš esmės keičiasi žmogaus socialinis statusas. Jis išstumiamas iš pagrindinės gyvenimo raiškos sferos ir netenka natūralaus pragyvenimo šaltinio. Tai yra pakankamas pagrindas išskirti bedarbius į atskirą socialinę grupę. Tačiau tai ypatinga socialinė grupė, pasižyminti dideliu mobilumu ir socialiniu nevienalytiškumu. Pastaroji aplinkybė lemia tai, kad atskirų bedarbių konkurencingumas darbo rinkoje yra labai skirtingas. Nedarbas, nesugebėjimas konkuruoti darbo rinkoje, bei prisitaikyti prie kintančių sąlygų neišvengiamai dalį visuomenės stumia į skurdą. Bedarbystė apibrėžime atsiradusi nuostata „pasirengę profesiniam mokymuisi“ vertinama kaip viena iš bedarbių aktyvumo skatinimo priemonių (www.std.lt).

Kiekvienas mūsų yra skirtingi: vienas turi geresnę mąstymą, kitas – geresnę fizinę jėgą ar turi geresnę atmintį, trečias turi visko po lygiai ir panašiai. Šie skirtumai gali būti įgimti ir įgyti, t. y. nulemti socialinės bei ekonominės aplinkos. Kiekvieno žmogaus galimybes, tikimybę, susirasti darbą iš dalies lemia minėtos ar kitos savybės. Nedarbo grėsmė gali iškilti dėl įvairiausių priežasčių: išsilavinimo bei kvalifikacijos stokos, nepopuliarios specialybės, etatų mažinimo ar net silpnos sveikatos. Nedarbas ir maži atlyginimai yra viena didžiausių problemų šiuo metu slegiančių žmones.

Neretam iš mūsų gali pasirodyti, jog nedarbas yra lengvas ar net „patogus“ gyvenimo etapas. Įsivaizduojame, jog nedirbant žmogus gali bet kada išsėsti, užsiimti savo mėgstama veikla ir būti visiškai nepriklausomas. Tačiau dažniau nedarbas yra labai sunkus išgyvenimas. Bedarbis žmogus jaučiasi niekam tikęs, nereikalingas, nenaudingas visuomenei, šeimai. Kuo ilgiau trunka darbo paieškos, tuo labiau didėja žmogaus nepasitikėjimas savimi, beviltiškumas, pradeda stipriai varginti pinigų stoka. Nedarbas ir darbo paieškos kelia nemažą stresą, galimos ir psichikos sveikatos

problemos. Gana M. (2013), tirdamas Rosenbergo M. (1995) savigarbos skalės psichometrinės charakteristikas per aštuonis tęstinio tyrimo metus, pastebėjo, kad savigarba, kaip ir žmogaus asmenybės bruožai, yra sąlyginai pastovūs (<http://200ysa.mg.co.za/2013>). Birkeland M. ir kt. (2012) teigia, kad aukštesnė savigarba yra susijusi su pasitenkinimu gyvenimu. Kad susitvarkyti su stresu ir jis nepereitų į rimtesnius sveikatos sutrikimus, svarbu rasti būdų kaip įveikti šias negandas.

Gvildenant visuomenėje vyraujančias nuostatas apie darbo paiešką pastebime, kad žmonės nenoriai renkasi mažiausiai kvalifikacijos reikalaujančių darbų – pakuotojo, valytojos, krovėjo, salės darbuotojo darbo ir pan., manydami, kad mažiau kvalifikuotas darbas suteikia mažiau garbės. Tikrai ne – kiekvienas darbas yra garbingas. Bet žmogaus garbė priklauso ne nuo to, kokį darbą dirba, o nuo to kaip jį dirba ir apskritai – kokie žmonės mes esame. Juk mes norime matyti tvarkingas prekybos sales, švarias miesto gatves, tvarkingus namus. Mūsų supratimas ir savęs vertinimas priklauso tik nuo mūsų įsitikinimų, o ne nuo draugų ar pažįstamų. Todėl svarbu nenuleisti rankų ir atkakliai ieškoti darbo, žinant, jog būtina pasiseks, jaustis svarbiu ir kažkam labai reikalingu.

Darbdavių konfederacijos dažnai skundžiasi tinkamai kvalifikuotos darbo jėgos trūkumu, tačiau nėra pasiruošusios sudaryti profesinio mokymo programas įmonės viduje. Profesinis mokymas įmonės viduje padeda atskleisti ir išnaudoti mokymosi galimybes, kurios buvo užmirštos aukštųjų mokyklų mokymo programose. Geras bendrasis išsilavinimas yra sėkmingos profesinės karjeros pagrindas ir turi likti kaip pagrindinis viešosios politikos ir finansavimo tikslas (Paulavičius K. B. 2004).

Verta atkreipti dėmesį, kad valstybei taip pat pavojingas nuolatinis jos demokratinių institucijų menkinimas ir žeminimas, nes tai naikina žmonių prierašumą savo kraštui, skatina teisinį nihilizmą. Suprasdami, jog esminėms permainoms įgyvendinti būtina aktyvi organizuotos visuomenės parama, reikia aktyvinti visuomenines organizacijas, pilietinius judėjimus, žiniasklaidą ir visus, kam rūpi Lietuvos valstybės tęstinumas ir klestėjimas, padėti išrinktajam LR Seimui ir Vyriausybei įgyvendinti savo programinius tikslus, kurie atitinka esminius visuomenės lūkesčius (<http://ekonomika.tv3.lt/>).

Nors ES nariais esame daugiau kaip 10 metų, tačiau vis dar nemažai piliečių nežino kuo ji mums naudinga, kokios kiekvieno piliečio yra galimybės pasinaudoti bendrijos paslaugomis. Darbuotojų organizacijos galėtų įnešti daugiau aiškumo, skleisdamos žinias per savo darbuotojus ir ypač per jaunumą. Žinios yra vienas iš pagrindinių iššūkių darbuotojams veikiant šalies darbo rinkoje ir už jos ribų. Tai aktualūs klausimai tiek mūsų šalyje, tiek ES šalyse, todėl 2014 m. vasario 18 – 19 d. Briuselyje vykusiame EZA darbo grupės posėdžio tema ir buvo – Jaunimo nedarbas Europoje: vienas iš didžiausių iššūkių darbuotojų organizacijoms (www.socmin.lt).

2. NEDARBO PREVENCIJA

Nagrinėjant nedarbą, jo priežastis, pasekmes, svarbiausias uždavinys yra nedarbo prevencija. Kaip užkirsti kelią nedarbui? Bedarbystė yra ne tik ekonominė ir socialinė problema, bet ir politiškai aktuali problema. Tai tampa aktualu dėl besikeičiančios globalinės situacijos. Akivaizdu, kad sumažėjo darbo migracija krašto viduje, o į užsienio valstybes migracijos srautų vis stiprėjanti kryptis yra Vakarų šalys. Šiuo požiūriu būtina konstruktyviai įvertinti gyventojų senėjimą, išsimokslinimo didėjimą bei technologinės pažangos tempus (www.lps.lt/naujienos).

Lietuvoje susiformavęs pakankamai aukštas, nors ir sumažėjęs nedarbo lygis, ES fone įgyja ekonominę, socialinę ir politinę prasmę. Ekonominiam fone tikėtinas dviejų nelygiaverčių darbo jėgos srautų formavimasis, kvalifikuotų darbuotojų išvykimas į Skandinavijos šalis, Angliją, Vokietiją bei kitas Vakarų Europos šalis, ir atvykstanti į Lietuvą mažiau kvalifikuota darbo jėga. Būtina bendroji nedarbo prevencija, siejant ją su šalies ekonominės sistemos valdymo tobulinimu (<http://ec.europa>). Šiandieninės ekonominės situacijos sąlygomis problemiškausias yra nedarbo prevencijos realizavimas, palaikant įmonėse konkurencingą darbo jėgą. Būtina realiai sumažinti nedarbą, programuoti jo sumažėjimą ateityje, įgyjant geresnį išsimokslinimą, pasiruošiant pokyčiams, formuojant reikšmingas vertybines orientacijas. Šiuo aspektu svarbi asmens ugdymo šeimoje ir mokykloje reikšmė. Būtina šeimai numatyti didesnes socializacijos ir socialinės integracijos galimybes. Tai negali būti atsiejama nuo mokyklos veiklos, kur, be asmens ugdymo, atliekama sistemingesnė jauno žmogaus socialinė ir profesinė orientacija. Turi būti ugdomas nuolatinio mokymo poreikis, bei visavertis bedarbių mokymas (<http://vz.lt/verslo-aplinka/2016/02/12/1511/>).

Nedarbo lygis šalyje turi tiesioginį poveikį visiems ekonominio augimo rodikliams. Nuo to, kiek žmonių dirba, priklauso ir gamyba, ir suvartojimas, ir ekonomikos vystymasis. Industriniame amžiuje, kai vystėsi gamyba – užimtumo lygis staigiai didėjo. Dabar gamyba didėja, tačiau gyventojų užimtumo lygis krenta. Atsirandančias problemas tikrai nelengva išspėsti, viena jų – darbo produktyvumo padidėjimas. Kai gyventojų skaičius didėja, didėja ir darbo produktyvumas. Kai darbo produktyvumas auga greičiau, tuomet gyventojų poreikių patenkinimas (mokumas) vyksta mažesnio darbuotojų skaičiaus sąskaita. Ši aplinkybė yra bedarbystės augimo priežastis. Jeigu auga bedar-

bystė, tuomet krenta mokumo paklausa, o kas turi darbo vietą ir nori ją išsaugoti yra priversti dirbti daugiau ir dar kokybiškiau. Tai kelia darbo produktyvumą, bet didina bedarbystės lygį. Svarbus gamybos bei aptarnavimo paslaugų automatizavimas. Modernizuojant beveik visas veiklos šakas, mažėja darbuotojų poreikis, ir, tuo pačiu, kyla aukštos kvalifikacijos, naujų profesijų darbuotojų poreikis. Trečioji problema – atvykstanti pigi darbo jėga iš kitų, skurdesnių šalių. Paulavičius K. B. (2002) išskiria tokias ekonomines nedarbo pasekmes:

- gyventojų profesinės kvalifikacijos ir darbo įgūdžių praradimas, tiesiogiai vedantis prie individualios ir visuomeninės darbo jėgos degradacijos;
- prarandama dalis potencialaus bendrojo vidaus produkto;
- nedarbo augimas mažina mokesčių mokėtojų skaičių ir dėl to į nacionalinį biudžetą nepatenka dalis planuotų fizinių asmenų pajamų mokesčių;
- nedarbo plėtra didina nedarbo kaštus ir reikalauja papildomų asignavimų iš valstybės ir savivaldybių biudžetų.

Todėl labai svarbu darbo rinkoje didinti efektyvumą ir kurti naujas iniciatyvas. Užimtumo kokybės gerinimas turi būti pastovus tikslas valstybėje. Profesinis darbuotojų mobilumas, mokymas ir kvalifikacijos kėlimas dar nėra pakankamas, nors pastaruoju metu tam skiriama vis daugiau dėmesio derinant darbo rinkos lankstumą su užimtumo garantijomis. Vykdomos aktyvios darbo rinkos politikos priemonės, padedančios gyventojams prisitaikyti prie darbo rinkos iššūkių ir leidžiančios įgyti skirtingose profesijose vertinamų įgūdžių.

Apžvelgiant nedarbo situaciją Lietuvoje, ryškėja dvi neigiamos tendencijos – daugėja bedarbių su rinkoje jau nepaklausia profesija ir reikiamos kvalifikacijos stoka. Mažėja nekvalifikuotos darbo jėgos paklausa, o didėja kvalifikuotų specialistų bei darbininkų poreikis – pasatrujų ypač aukštos kvalifikacijos. Čia ir išryškėja Darbo biržos reikšmė. Ji įgyvendina valstybines užimtumo garantijas, aprūpina darbdavius reikiama kvalifikuota darbo jėga. Bedarbiai ir norintys keisti savo profesiją, kelti kvalifikaciją, įtraukiami į gyventojų užimtumo programas. Bedarbiams mokama nedarbo draudimo išmoka (www.stat.gov.lt/lt).

Skirtingais amžiaus tarpsniais žmogus susiduria su skirtingais rados iššūkiais. 16-24 metų amžiaus jaunuoliai išbando save profesinės karjeros srityje, mokydamiesi, lavindami savo profesinius įgūdžius, ieškodami savo darbo vietos. 25-44 metų amžiaus asmuo bando įsitvirtinti profesinėje karjeroje toliau lavindamasis, įgydamas vis daugiau darbinės patirties. 44-64 metų amžiaus asmenys stengiasi išsilaikyti darbe, įveikti konkurenciją. Šiuo rados etapu dirbantieji priima savo ribotumus ir kryptingai dirba sau artimoje srityje (<https://www.klaipeda.lt/>). Profesinį mokymą ir konsultavimą organizuoja Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Mokymo ir užimtumo fondo tvarką nustato socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Svarbu pažymėti ir tai, kad įvairius kursus užsakanti Lietuvos darbo birža gali juos organizuoti ne tik bedarbiams, bet prevenciškai ir darbuotojams, kurie gali būti atleisti iš darbo, mokytis.

Mokymai vyksta ir Klaipėdos Ernesto Galvanausko profesinio mokymo centre. Su Klaipėdos darbo birža sudaryta sutartis dėl bedarbių ir norinčių keisti profesiją tęstinio mokymo, čia mokymo kokybė atitinka besikeičiančios darbo rinkos poreikius. Profesinio mokymo priemonės padeda vienam iš labiausiai pažeidžiamų visuomenės sluoksnių – bedarbiams, sušvelninti dėl nedarbo patirtus praradimus ir bent laikinai dalies jų užkirsti kelią emigracijai. Bedarbiai darbo biržos yra siunčiami į kvalifikacijos kėlimo kursus, kur skatinami mokytis, keisti profesiją, tobulinti kvalifikaciją. Per 2016 m. darbo biržos siuntimu **tęstinio mokymo skyriuje** buvo 651 **žmogus**, asmeninėmis lėšomis mokėsi – 92, darbdavių siuntimu – 14, iš viso – 757. Pagal neformalaus mokymo programas mokėsi 1211, iš jų biržos siuntimu – 15, savo lėšomis – 1150, darbdavių siuntimu – 46. **Iš viso pakėlė, pakeitė kvalifikaciją – 2023 žmonės.** Paklausiausios programos, kurias renkasi bedarbiai, ar norintys keisti savo profesiją / kelti kvalifikaciją yra socialinio darbo (slaugytojų padėjėjos, soc.darbuotojo padėjėjos, lankomosios priežiūros, soc. paslaugų teikėjai) – 296, virėjai, konditeriai – 71, metalų suvirintojo – 63, dekoratyvinės kosmetikos – 140, yra ir pardavėjai, salės darbuotojai, įmonių darbo organizatoriai, apskaitininkai bei kitos mokymo programos. Per mokymosi laikotarpį besimokantys turi galimybę konsultuotis su profesionaliais, darbinės praktikos turinčiais pedagogais, naudotis technine įranga, prietaisais, darbo priemonėmis, savarankiškai atlikti visas praktines užduotis, parengtas pagal profesijų ir mokymo programų aprašus, pateiktais profesinio rengimo įstaigų. Praktikos metu realiose įmonėse jie įtvirtina gautas žinias ir turi galimybę pasilikti nuolatiniam darbui.

Profesinio tęstinio mokymo tikslai ir yra sudaryti galimybes netekusiems arba ieškantiems darbo asmenims įsigyti naują profesiją, pakelti kvalifikaciją arba persikvalifikuoti pagal poreikį darbo rinkoje. Taip pat operatyviai paruošti darbdaviams reikiamos kvalifikacijos darbuotojus, galinčius prisitaikyti prie nuolat kintančių darbo rinkos reikalavimų pagal verslininkų įgyvendinamus darbus. Ne vienam mokymo dalyviui tai tapo esminio lūžio impulsu: suvokta, kad mokymasis visą gyvenimą jau šiandien yra neišvengiama būtinybė. Apibendrinant darbo rinkos profesinio mokymo naudą, galima konstatuoti, kad tai – ekonomiškai efektyvu ir socialiai naudinga visiems lygmenims: ir darbo rinkos, ir šalies, ir asmens.

IŠVADOS

1. Nedarbo grėsmė gali iškilti dėl įvairiausių priežasčių – išsilavinimo bei kvalifikacijos stokos, nepopuliarios specialybės, etatų mažinimo, silpnos sveikatos. Nedarbas ir maži atlyginimai yra viena didžiausių problemų, šiuo metu slegiančių žmones.
2. Bedarbystės lygis šalyje turi tiesioginį poveikį visiems ekonominio augimo rodikliams. Nuo to, kiek žmonių dirba, priklauso gamyba, suvartojimas ir ekonomikos vystymasis.
3. Darbo rinkos tęstinis profesinis mokymas atlieka labai svarbią socialinės įterpties ir ekonominio aktyvumo motyvacijos didinimo funkciją. Vertinant socialinę darbo rinkos profesinio mokymo naudą, galima teigti, kad ši aktyvi darbo rinkos politikos priemonė prisideda prie mokymo svarbos, norint išlikti ir sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje, pripažinimo.

Literatūra

1. BIRKELAND, M.; MELKEVIK, O.; HOLSEN, I.; WOLD, B. Trajectories of global self-esteem development during adolescence. *Journal of Adolescence*. 2012. 35 (1):43–54.
2. PAULAVIČIUS, K. 2004, Lietuvos jaunimo užimtumas ir nedarbo prevencija. Jaunimo nedarbas: problemos ir sprendimo galimybės. Vilnius: Arti dizainas.
3. <<http://www.lps.lt/naujienos/lps-naujienos/83-lps-2012-11?start=540>>.
4. <<http://200ysa.mg.co.za/2013/makashule-gana/>>.
5. <www.stat.gov.lt/>.
6. <www.socmin.lt>.
7. <www.std.lt>.
8. <<http://ekonomika.tv3.lt/naujiena/didejanti-bedarbyste-kaip-ja-iveikti-42260.html#ixzz4Umx>>.
9. <<https://www.klaipeda.lt/lit/Ekonomine-situacija/1277>>.
10. <<http://vz.lt/verslo-aplinka/2016/02/12/1511/nedarbo-lygis-pernai-sumazejo-16-proc->>.
11. <http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2016/cr2016_lithuania_lt.pdf>.

UNEMPLOYMENT AND ITS PREVENTION

Summary

Quick changes in technologies, globalization, age, psychological features of each person, education and other components require capabilities to adjust quickly and to learn new things, which unavoidably are related with matters of unemployment in any society. Needs of employers increase constantly. To adjust to that, a number of unemployed persons should either learn new things related to their profession or even to learn new professions.

JAUNO SPECIALISTO DARBO PAIEŠKOS IR ĮSIDARBINIMO PROCESO VERTINIMAS

Rita Martišienė, Inga Pašiušienė

Vilniaus kolegija

Anotacija

Karjeros kūrimas, įsidarbinimo bei sėkmingos integracijos į darbo rinką proceso klausimai, įgauna vis svarbesnę reikšmę aukštųjų mokyklų veiklose. Kiekvienos aukštojo mokslo institucijos kokybės laidavimo sistemoje ypatingas dėmesys yra skiriamas ne tik aukštosios mokyklos studentams, bet ir absolventams. Studentams turi būti užtikrintos kokybiškos bei atitinkančios šiuolaikinius darbo rinkos poreikius studijos. Absolventai turi sėkmingai įsilieti į darbo rinką ir tapti konkurencingais savo srities profesionalais, jie turi džiaugtis sėkminga profesine karjera, įkurtu nuosavu verslu ar tiesiog mėgstamu darbu. Norint išsiaiškinti, kaip jaučiasi absolventas baigęs studijas, kaip jam sekasi integruotis į darbo rinką, Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakultete nuolat atliekamos absolventų apklausos. Straipsnyje apžvelgiami penkerių metų nuolatinių studijų absolventų įsidarbinimo rodikliai, pateikiami ir analizuojami atliktų tyrimų duomenys, daromos išvados.

Pagrindiniai žodžiai: absolventas, įsidarbinimas, pirmoji darbo vieta.

ĮVADAS

Temos aktualumas. Studijų sistema turi ne tik ugdyti ir formuoti visuomenę, bet ir gebėti prisitaikyti prie kintančių jos poreikių. Jauno specialisto integracijos į darbo rinką procesas šiuo metu yra plačiai aptarinėjamas. Aukštąjį išsilavinimą turinčių žmonių Lietuvoje skaičius nuolat auga. 2014 m. apie 53,5 proc. 30–34 metų amžiaus Lietuvos gyventojų sudarė gyventojai, turintys aukštąjį išsilavinimą, kai 2004 m. jie sudarė apie 31 proc. Vadinas per dešimtmetį šis rodiklis išaugo apie 22 procentinius punktus. Daugėjant aukštąjį išsilavinimą turinčių žmonių, kyla pavojus, kad darbo rinką išstiks pernelyg aukšto išsilavinimo problema, kai kvalifikuotų darbo vietų skaičius darbo rinkoje auga lėčiau nei išsilavinusių specialistų pasiūla. (Absolventų karjeros stebėseną daugiau nei įrankis, 2015). Todėl kyla natūralus poreikis stebėti absolventų darbo paieškos ir įsidarbinimo procesą.

Kiekvienas jaunas žmogus nori surasti savo vietą gyvenime ir tapti ekonomiškai nepriklausomu. Norint tai pasiekti, vieni iš atsakingiausių etapų yra: studijų pasirinkimas ir pirmasis įsidarbinimas jas baigus. Vienas iš svarbiausių aukštojo mokslo kokybės rodiklių – studijų ir jų rezultatų atitikimas studijuojančiųjų ir darbo rinkos poreikiams, laiduojantis absolventų įsidarbinimą. Kolegijų sektorius, siūlantis profesines studijas, orientuotas į konkrečias veiklas ir darbo vietas, reikšmingai prisideda prie šio tikslo siekimo. Kolegijose suteikiamas išsilavinimas suteikia galimybę dirbti profesionalų darbą ir dažnai yra pradinė kvalifikacija siekiant karjeros profesionaliame ar vadovaujančiame darbe.

Mūsų šalies ekonomika, kintantys rinkos poreikiai kelia vis didesnius reikalavimus žmogui, kaip specialistui ir kaip asmenybei. Svarbu, kad jis išliktų kompetentingas – nuolat atnaujintų žinias, tobulintų profesijos įgūdžius, laisvai adaptuotųsi ir prisitaikytų prie nuolat kintančių sąlygų ir reikalavimų. Todėl profesinėje veikloje vis dažniau prioritetą skiriamas kūrybiškam ir savarankiškam problemų sprendimui, gebėjimui bendrauti ir bendradarbiauti bei dirbti komandoje.

Kokybiško specialisto parengimas – didelė atsakomybė. Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakultetas siūlo studijas nuolatine ir iššėstine studijų formomis pagal Apskaitos, Ekonomikos ir Finansų studijų krypties studijų programas: *Bankininkystės, Būhalterinės apskaitos, Finansų, Investicijų ir draudimo, Verslo ekonomikos*. Šios studijų programos yra gana populiaros tarp stojančiųjų. Priimtųjų studentų konkursiniai balai yra pakankamai aukšti – tai patvirtina didelis į valstybės finansuojamas vietas priimamų studentų skaičius (apie 90 proc. studentų, studijuojančių nuolatine studijų forma yra valstybės finansuojami). Įtakos tam turi geras fakulteto įvaizdis visuomenėje, paklausios darbo rinkoje studijų programos, geri darbdavių atsiliepimai apie absolventus, geros įsidarbinimo perspektyvos. Studijas nuolatine forma baigia apie 78 proc. įstojusiųjų.

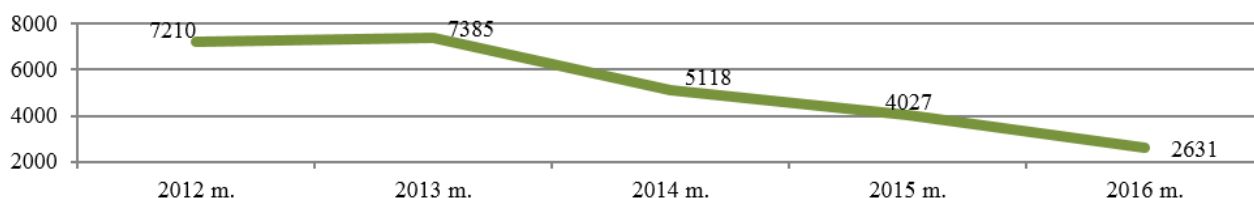
Daugeliui absolventų baigus studijas pavyksta nesunkiai rasti darbą, nes jie sugeba teorinius profesijos pagrindus ir praktinius įgūdžius pritaikyti konkrečioje darbo vietoje, moka analizuoti ir vertinti, naudotis kompiuterinėmis taikomosiomis programomis ir kt. Šių dienų darbdavys noriau renkasi specialistą, gerai išmanantį ne tik specialybės dalykus, bet ir komunikabilų, atsakingą, stropų asmenį, mokantį užsienio kalbą bei gebantį dirbti kompiuteriu.

Studijų programos ir parengto specialisto atitikimą darbo rinkos poreikiams geriausiai apibūdina absolventų įsidarbinimo rodikliai. Norint iširti absolventų įsidarbinimo lygį, kiekvienais metais nagrinėjami iš Lietuvos teritorinės darbo biržos gauti duomenys. Šie duomenys yra skelbiami fakulteto internetiniame puslapyje. Fakultete vykdomų studijų programų absolventų įsidarbinimo lygis 2012 – 2016 metais vidutiniškai buvo 91 proc. – tai leidžia teigti, kad įsidarbinimo rodikliai yra pakankamai aukšti.

Dėl įsidarbinimo kiekvienais metais yra apklausiami bebaigiantys studijas nuolatinių studijų absolventai. Atlikti tyrimai (studijų pabaigoje buvo apklausti visi šiame tyrime dalyvavę 2012 – 2016 metų absolventai) rodo, kad vidutiniškai per šiuos metus apie 55 proc. absolventų diplomų išdavimo dieną jau dirba arba turi potencialią darbo vietą.

Lietuvos darbo birža kasmet atlieka ir skelbia visuomenei išsamų situacijos darbo rinkoje vertinimą. Apžvalgoje pateikiami duomenys apie labiausiai trūkstančius darbuotojus ir kompetencijas, ilgalaikės pasiūlos ir paklausos prognozės, pristatoma, kokie veiksniai turės įtakos Lietuvos užimtumo struktūros kaitai. Pateikiamos nedarbo tendencijos ir struktūra, užsieniečių įdarbinimo tendencijos, jaunimo nedarbo situacija. Pasak Lietuvos darbo biržos direktorės Ligitos Valalytės „Gera žinia ta, kad artimiausioje ateityje šalies darbo rinkoje išliks nuosaikios teigiamos tendencijos – tai palanku ir dirbantiems, ir ieškantiems darbo“. Gyventojų užimtumo lygis 2016 metais buvo aukščiausias per pastaruosius 15 metų, labiausiai sumažėjo moterų ir jaunimo nedarbo rodikliai – moterų nuo 8,5 iki 7,9 proc. ir jaunimo nuo 5,3 iki 4,7 proc. (2016 m. Lietuvos darbo rinkos tendencijų apžvalga ir artimiausio laikotarpio perspektyvos). Per pastaruosius penkerius metus Darbo biržoje registruotų absolventų skaičius sumažėjo beveik tris kartus (1 pav.).

Užsiregistravusių darbo biržoje absolventų skaičius 2012 – 2016 m. liepos mėnesį



1 pav. Absolventų nedarbas Lietuvoje

Šaltinis: Lietuvos darbo biržos duomenys

Panagrinėjus Lietuvos darbo biržos įsidarbinimo galimybių barometrą, galima pasidžiaugti, kad Lietuvoje ir Vilniaus apskrityje 2017 metais buhalteriams, draudimo agentams, finansų ir investicijų konsultantams, apskaitos ir buhalterijos tarnautojams, jaunesniesiems apskaitos specialistams, bankų kasininkams ir giminiškų profesijų tarnautojams yra prognozuojamos vidutinės įsidarbinimo galimybės (Įsidarbinimo galimybių barometras, 2017).

Norint išsiaiškinti, kaip jaučiasi absolventas baigęs studijas, kaip jam sekasi integruotis į darbo rinką, Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakultete nuolat atliekamos absolventų apklausos. Toliau pristatomi 2016 – 2017 m. m. vykdyto tyrimo rezultatai.

Tyrimo objektas – Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto nuolatinių studijų Bankininkystės, Buhalterinės apskaitos, Finansų, Investicijų ir draudimo (Draudimo vadybos) bei Verslo ekonomikos studijų programų absolventai, studijas baigę 2012 – 2016 metais.

Tyrimo tikslas – iširti bei išanalizuoti Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto Bankininkystės, Buhalterinės apskaitos, Finansų, Investicijų ir draudimo (Draudimo vadybos) bei Verslo ekonomikos studijų programų 2012 – 2016 metų nuolatinių studijų absolventų integraciją į darbo rinką.

Tyrimo metodika – absolventų anketinė apklausa, gautų duomenų analizė, apibendrinimas.

1. SĖKMINGAM KARJEROS PLANAVIMUI BEI INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ PROCESUI VYKDOMOS VEIKLOS

Siekiant užtikrinti tinkamą ir produktyvų studentų konsultavimą apie karjeros galimybes dar studijų metu, Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto dėstytojai, katedrų vedėjai bei dekanas ir prodekanas įvairiomis formomis bendradarbiauja su socialiniais dalininkais: organizuojami seminarai bei kiti profesiniai renginiai, studentų išvykos į verslo įmones, bankus, draudimo bendroves, socialiniai dalininkai kviečiami į kvalifikavimo komisijas, fakultete organizuojamas Karjeros dienas.

Apie galimybes įsidarbinti (atlikti profesinės veiklos praktikas) fakulteto studentai bei absolventai informuojami įvairiomis formomis: asmeniškai (žodžiu, elektroniniu paštu ar telefonu), fakulteto Facebook'o paskyroje, internetiniame puslapyje, Moodle aplinkoje, katedroje, fakulteto skelbimų lentoje. Informacija perduodama į katedras bei profesijos dėstytojams, esamiems bei buvusiems grupių seniūnams. Pateikdami informaciją apie galimybę įdarbinti ar priimti į praktiką mūsų studentus bei absolventus, darbdaviai teikia pasiūlymus žodžiu, telefonu, elektroniniu paštu, atvyksta į fakultetą, pristato savo įmones, bendrauja su studentais ir atsirenka juos praktikai ar darbui. Kasmet fakultete organizuojama „Karjeros diena – mugė“.

Vilniaus kolegijos *Karjeros centras* teikia karjeros paslaugas studentams bei absolventams ir kartu su jais sprendžia kylančias problemas, konsultuoja praktikos ir darbo vietų paieškos klausimais, suteikia žinių apie karjeros planavimą, situaciją darbo rinkoje.

Šiuo metu absolventų karjeros stebėseną vykdoma remiantis Karjeros valdymo informacinės sistemos (KVIS) duomenimis. 2007 metais 25 Lietuvos aukštosios mokyklos sujungė ir kooperavo žmogiškuosius ir materialiuosius išteklius kurdamos Studentų ir absolventų karjeros valdymo informacinę sistemą (www.karjera.lt). Karjeros valdymo informacinė sistema (KVIS) sukurta vykdant valstybės projektą „Aukštųjų mokyklų studentų ugdymo karjerai ir karjeros stebėsenos modelių plėtotė ir diegimas, su studentais dirbančių profesinio orientavimo specialistų kvalifikacijos tobulinimas, jiems skirtų priemonių sukūrimas“. Šio projekto rezultatas – centralizuota absolventų duomenų bazė karjeros stebėsenai, imant duomenis apie jų įsidarbinimą ir atlyginimus iš Valstybinio socialinio draudimo fondo valdybos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos (SODRA) duomenų bazės. Tai suteikia galimybę aukštosioms mokykloms gauti objektyvių duomenų apie jų absolventų karjerą.

Kolegija buvo ES projekto „Vadybos ir ekonomikos studijų programų profesinės praktikos organizavimo modelio kūrimas ir diegimas“, kurį vykdė Lietuvos verslo darbdavių konfederacija, partnerė. Projekte sukurtu naujuoju modeliu siekiama ne tik gerinti studentų parengimo kokybę, bet ir padėti įmonėms organizuoti darbuotojų atranką, o studentams – rasti praktikos vietą, įsidarbinti (www.gerapraktika.lt).

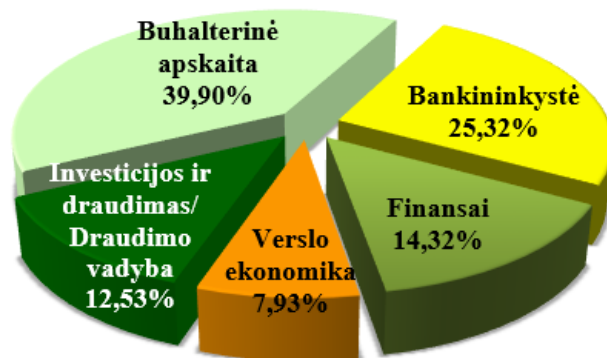
2. NUOLATINIŲ STUDIJŲ ABSOLVENTŲ INTEGRACIJOS Į DARBO RINKĄ TYRIMAS

Į paruoštos anketos klausimus atsakė 391 Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto nuolatinį studijų absolventas, studijas baigęs 2012 – 2016 metais. Iš viso per šiuos metus studijas pagal Bankininkystės, Buhalterinės apskaitos, Finansų, Investicijų ir draudimo (Draudimo vadybos) bei Verslo ekonomikos studijų programas nuolatine studijų forma baigė 1091 absolventas, taigi tyrime dalyvavo apie 36 proc. visų absolventų.

Pagal studijų baigimo metus respondentai pasiskirstę taip:

- 80 absolventų (20,5 proc.) – 2016 metais;
- 72 absolventai (18,4 proc.) – 2015 metais;
- 85 absolventai (21,7 proc.) – 2014 metais;
- 83 absolventai (21,2 proc.) – 2013 metais;
- 71 absolventas (18,2 proc.) – 2012 metais.

Tyrimas atliktas 2016 m. gruodžio – 2017 m. sausio mėnesį.



2 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal studijų programas

Vilniaus kolegija yra atvira naujovėms, lanksti, nuolatos besikeičianti aukštoji mokykla, harmoningai derinanti darbo rinkos poreikius su perspektyvių mokslo ir meno studijų sričių raida, kurios misija – rengti į praktinę veiklą

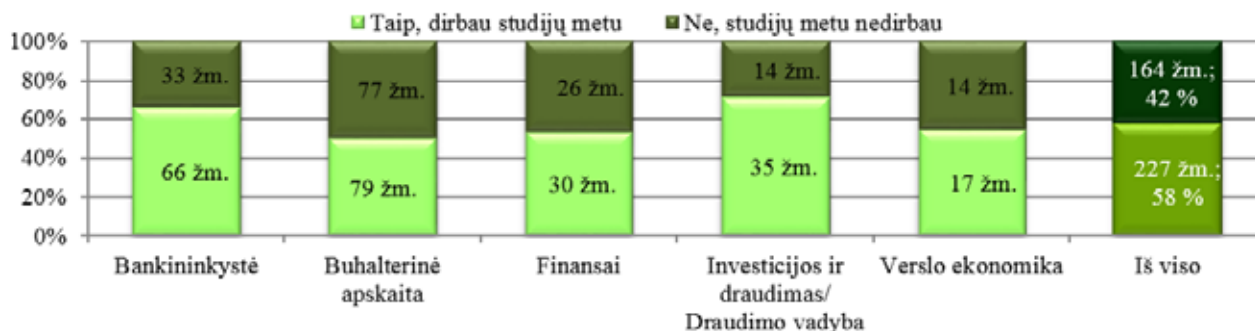
orientuotus aukštąjį koleginių išsilavinimą turinčius biomedicinos, fizinių, humanitarinių, socialinių, technologijos mokslų ir menų studijų sričių specialistus, tenkinančius Vilniaus regiono ir visos Lietuvos ekonominius ir socialinius poreikius. Studijų metu studentams siekiama ugdyti bendruosius gebėjimus bei pilietines vertybių nuostatas, kurios būtinos Kolegijos absolventų darbui ir tęstinėms studijoms (Vilniaus kolegijos integruotos veiklos strategija iki 2020 m., 2012).

Sėkmingiau įsiliesti į darbo rinką sekasi tiems asmenims, kurie savo darbe sugeba naudoti studijų metu įgytas profesines teorines žinias bei praktinius įgūdžius, turi savarankiško darbo įgūdžių, geba rasti naują informaciją, ją kaupti bei panaudoti greitai kintant verslo aplinkai. „Vertinant būsimų darbuotojų profesines ir bendrąsias kompetencijas darbdavių lūkesčiai dažniausiai būna aukšti – jiems svarbūs puikūs gebėjimo komunikuoti žodžiu ir raštu, greita orientacija, informacijos ir išteklių panauda, gebėjimas dirbti komandoje, profesionalumas, darbo etika, bendravimo, bendradarbiavimo gebėjimai, kritinis mąstymas ir problemų sprendimas.<...> Teorinis specialybės žinių lygis, bendras išprusimas, mokėjimas mokytis ir darbštumas leidžia naujam darbuotojui greičiau prisitaikyti naujose, nepatirtose darbinėse situacijose.“ (Sūnelaitytė, Žydzūnaitė, 2013, p. 133). Tai yra būtinos gero šių dienų darbuotojo savybės.

Įmonių vadovai linkę samdyti aukštos kvalifikacijos specialistus. Dauguma darbdavių reikalauja ir atitinkamos darbo patirties. Studijų metu pradėję dirbti asmenys jau įgyja šios tokios darbo patirties, todėl baigę studijas sėkmingiau integruojasi į darbo rinką. Didelė dalis (58 proc.) apklaustųjų Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto studijų programų absolventų dirbti pradėjo dar studijų metu ir sėkmingai darbą derino su studijomis (1 lentelė ir 3 pav.).

1 lentelė. Darbo derinimas su studijomis

Darbo ir studijų derinimas	Atsakiusių procentas	
Dirbti pradėjau studijuodamas (-a) I kurse	13,04	58,06
Dirbti pradėjau studijuodamas (-a) II kurse	12,53	
Dirbti pradėjau studijuodamas (-a) III kurse	16,11	
Dirbti pradėjau baigiamosios praktikos metu	16,37	
Studijų metu nedirbau	41,94	41,94



3 pav. Darbo derinimas su studijomis (respondentų skaičius pagal studijų programas)

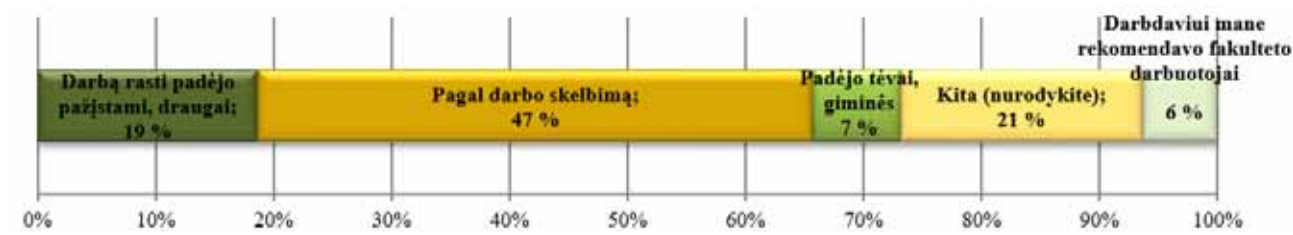
Gauti duomenys rodo, kad trečdalis absolventų įsidarbina baigiamajame studijų kurse (ypatingai baigiamosios profesinės veiklos praktikos metu). Darbdaviai praktikos metu turi galimybę įvertinti studento įgytas kompetencijas, o studentas įgyja praktinio darbo įgūdžių, patikrina savo gebėjimus taikyti įgytas žinias praktiniame darbe. Baigiamoji profesinės veiklos praktika atliekama įvairiose finansinėse, verslo ir kitose privataus ar viešojo sektoriaus institucijose, atitinkančiose profesinių kompetencijų reikalavimus.

Absolventams, kurie nedirbo studijų metu (47 proc.), įsidarbinti pavyko po studijų baigimo (2 lentelė). Tik 1,8 proc. (7 respondentai) apklausoje dalyvavusių absolventų vis dar nepavyko rasti pirmosios darbo vietos (iš jų 3 respondentai 2016 metais baigusieji).

2 lentelė. Pirmosios darbo vietos paieškos laikotarpis

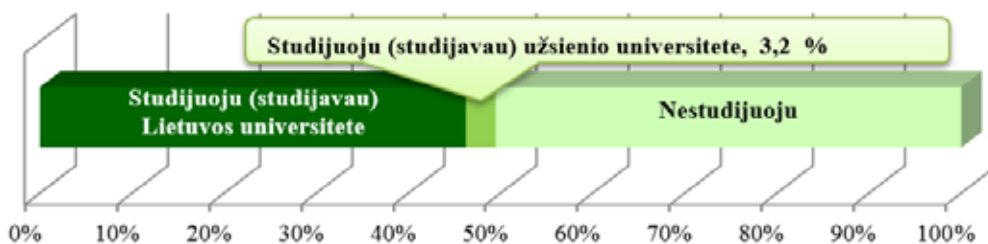
Kiek laiko po studijų baigimo praėjo iki pirmo įsidarbinimo	Atsakiusių procentas
Pradėjau dirbti dar studijų metu	52,9
Mažiau nei trys mėnesiai	25,8
Daugiau nei trys mėnesiai, bet mažiau nei pusė metų	10,0
Daugiau nei pusė metų, bet mažiau nei metai	6,7
Daugiau nei metai	2,8
Vis dar nepavyksta įsidarbinti	1,8

Pirmąjį darbą susirasti daugumai respondentų pavyko pagal darbo skelbimą. Nemaža dalis įsidarbino per pažįstamus, draugus pagalba arba gavo darbo pasiūlymą atlikę baigiamąją praktiką. 25 absolventai nurodė, kad įsidarbinti jiems padėjo fakulteto darbuotojai (4 pav.).



4 pav. Veiksniai padėję įsidarbinti pirmoje darbo vietoje po studijų

Įdomu, kad beveik pusė apklaustųjų po studijų kolegijoje tęsia studijas (arba ketina tai daryti artimiausiu metu) Lietuvos arba užsienio universitetuose (5 pav.).



5 pav. Studijų tęsimas pabaigus kolegiją

Dauguma (61 proc.) respondentų dirba pagal Vilniaus kolegijoje įgytą specialybę (6 pav.). Galima teigti, kad kolegijos studentai rinkdamiesi studijų programą jau buvo apsisprendę ko nori ir tikslingai studijavo žinodami, kad nori dirbti būtent pagal pasirinktą specialybę. Didžioji dalis (85 proc.) dirba privačiame sektoriuje ir 11 proc. viešajame. Net 41 proc. apklaustųjų dirba pirmojoje savo darbovietėje ir 36 proc. – antrojoje. Galima teigti, kad absolventai pirmomis darbo vietomis yra patenkinti.



6 pav. Darbo vietos ir baigtos studijų programos palyginimas

Ruošiant specialistą labai svarbi studijų dalis – *profesinės veiklos praktikos*. Jų tikslas – pritaikyti teorines žinias, suformuoti ir įgyti praktinių įgūdžių, būtinų atitinkamoms profesinėms kompetencijoms įgyti. Mokomosios praktikos fakultete atliekamos kompiuterių auditorijose ir dviejose fakultete veikiančiose imitacinėse bendrovėse VIKO Bankas ir VIKO Drauda. Fakultete profesinės veiklos praktikų metu naudojamos įvairios kompiuterinės apskaitos programos: „Asistentė“, „Rivilė“, „Stekas Plius“, „Apskaitos politika“, „Pirminiai apskaitos dokumentai“, „Saikas“, įmonės veiklos modeliavimo programa „Kietas riešutas“ bei kitos plačiai naudojamos Microsoft paketo programos, profesinio mokymo firmose veikia specializuota draudimo veiklai skirta programa DIS ir banko veiklai skirta programa FORPOST. Profesinės veiklos praktikos kompiuterių auditorijose vedamos pogrupiais (pogrupis 16 – 18 studentų).

Dauguma apklausoje dalyvavusių absolventų yra labiau patenkinti nei nepatenkinti turimu darbu, jo pobūdžiu, darbo sąlygomis bei gaunamu atlyginimu (4 lentelė).

3 lentelė. *Absolventų nuomonė apie turimą darbą*

Atsakymas	Vidutinis balas*	Aukščiausiais balais (4 ir 5) įvertinusių respondentų procentas
Esu patenkintas turimu darbu	3,82	66,8
Esu patenkintas darbo pobūdžiu (užduotimis, atsakomybe ir pan.)	3,76	65,2
Esu patenkintas darbo sąlygomis (darbo aplinka, kolektyvu ir pan.)	4,08	76,0
Esu patenkintas gaunamu atlyginimu	3,35	48,1

* – vertinimo skalė nuo 1 iki 5 balų (1 – „esu labai nepatenkintas/nepatenkinta“, 5 – „esu labai patenkintas/patenkinta“)

Paprastai absolventų palyginti savo esamą padėtį darbo rinkoje (darbo pobūdį, pareigas, darbo užmokestį ir pan.) su lūkesčiais, kuriuos dėl būsimo darbo turėjo studijų Vilniaus kolegijoje Ekonomikos fakultete metu, daugiau nei 56 proc. atsakė, kad jų padėtis yra geresnė, nei jie tikėjosi studijuodami, ir apie 25 proc. teigia, kad jų padėtis yra blogesnė, nei jie tikėjosi.

Dažnas Vilniaus kolegijos absolventas baigęs studijas nepraranda ryšio su kolegija ir fakultetu. Absolventai dalyvauja kolegijos alumnų klubo veikloje siekdami bendrauti, norėdami palaikyti ryšius su savo kurso draugais, dėstytojais ir prisidėti prie kolegijos veiklos bei plėtros, perteikti savo patirtį studentams, konsultuoti juos karjeros klausimais, rengti ir dalyvauti įvairių projektų veiklose. Ekonomikos fakulteto finansininkai buriasi į finansininkų klubą. Absolventai pasakoja savo karjeros istorijas kolegijos ir fakulteto sėkmės galerijose. Absolventai grįžta dirbti į kolegiją (dėstytojais, administracijos darbuotojais). Absolventai užsuka į fakultetą ieškodami darbuotojų įmonėms, kuriose dirba patys.

IŠVADOS

1. Įvertinus situaciją, galima teigti, kad sąlygos jaunam specialistui įsidarbinti pirmoje darbovietėje po studijų baigimo yra gana sudėtingos – Darbo birža nurodo tik vidutines įsidarbinimo galimybes, darbdavių lūkesčiai ir reikalavimai – aukšti. Jaunas specialistas turi turėti didelį tiek profesinių, tiek bendrųjų kompetencijų bagažą – gebėti taikyti turimas žinias rasti naują informaciją, ją kaupti bei naudoti kintančiose sąlygose.
2. Atlikto tyrimo rezultatai parodė, kad apie 55 proc. Vilniaus kolegijos absolventų baigdami studijas jau turi potencialią darbo vietą arba dirba. Per trumpą laiką po studijų (mažiau nei pusę metų) įsidarbina dar apie 43 proc. absolventų. Absolventai teigia, kad studijų metų įgytos žinios jiems yra naudingos, ypač pabrėžia praktinių įgūdžių formavimo ir profesinės praktikos svarbą – praktinių įgūdžių, įgytų studijų metų turėjimas neretam padėjo įsitvirtinti darbo vietoje dar baigiamosios praktikos metu.
3. Kolegija turi dar labiau stiprinti ryšius su socialiniais partneriais, nes jie yra studijų programos kokybės garantas. Fakulteto socialiniai dalininkai dažnai yra ir pirmieji absolventų darbdaviai. Studijų metu yra svarbu skatinti ir motyvuoti studentus atkakliai siekti ne tik profesinių žinių, bet ir ugdyti bendruosius, komunikacinius, organizacinius gebėjimus. Verslo aplinka kelia didelius iššūkius ir jaunam specialistui ir juos ruošiančiai mokslo institucijai.

Literatūra

1. SŪNELAITYTĖ, A.; ŽYDŽIŪNAITĖ, V. Aukštųjų mokyklų absolventų pasirengimas darbo vietai: darbdavių nuomonė. *Profesinės studijos: teorija ir praktika*. 2013/12, p. 128 – 134.
2. Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto savianalizė 2011_2012 m. m., Vilnius, 2012.
3. Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto savianalizė 2012_2013 m. m., Vilnius, 2013.
4. Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto savianalizė 2013_2014 m. m., Vilnius, 2014.
5. Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto savianalizė 2014_2015 m. m., Vilnius, 2015.
6. Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto savianalizė 2015_2016 m. m., Vilnius, 2016.
7. 2016 m. Lietuvos darbo rinkos tendencijų apžvalga ir artimiausio laikotarpio perspektyvos [interaktyvus], [žiūrėta 2017 m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: <https://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Tendencijos_pdf/Darbo%20rinkos%20ap%C5%BEvalga%202016-N.pdf>.
8. Įsidarbinimo galimybių barometras [interaktyvus]. Vilnius, 2017 [žiūrėta 2017 m. vasario 2 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Puslapiai/isidarbinimo_galimybiu_barometras.aspx>.
9. Absolventų karjeros stebėseną – daugiau nei įrankis [interaktyvus], [žiūrėta 2017 m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: <http://mosta.lt/images/leidiniai/Absolventu_karjeros_stebesena_daugiau_nei_irankis.pdf>.
10. Vilniaus kolegijos integruotos plėtros strategija iki 2020 m. [interaktyvus], [žiūrėta 2017 m. sausio 10 d.]. Prieiga per internetą: <<http://www.viko.lt/media/uploads/sites/3/2014/07/Strategija-iki-2020.pdf>>.

EVALUATION OF YOUNG SPECIALIST JOB SEARCHING AND EMPLOYMENT PROCESS

Summary

Career development, employment and successful integration into a labour market are the main issues which taking bigger importance in the higher education performance. Higher institutions' quality assurance system pays a special attention not only to the high school students, but to graduates as well. Students must be provided with high quality studies, which comply with current labour market needs. It is very important to graduates successfully integrate into the labour market and become competitive in their area of expertise; also they have to enjoy a successful professional career, establish own business or just like the job. Surveys are carried out regularly in Vilniaus kolegija/University of Applied Sciences (hereinafter –VK), Faculty of Economics in order to find out students potential after graduating and how successful they are about integrating into the labour market.

According to the situation, it can be stated, that to find a job for a young specialist straight after the graduation is a relatively complex – Labour Exchange only indicates the average possibilities for employment, meanwhile the expectations and requirements of the employers are quite high. Graduate has to master professional and common competencies, be able to apply the knowledge, find and collect new information in a changeable business environment.

Study results showed that about 55 % VK graduates who are about completing studies already had a potential place of employment. Within a short period after the studies (fewer than half a year), about 43% of graduates had been employed already. Former students argue that knowledge acquired during studies is very useful, particularly practical skills and the importance of professional practice is crucial because it helped them to establish the workplace even during the final practice.

VK has to strengthen further relations with the social partners, since it is a guaranty of the quality of study programme. Faculty stakeholders are often the very first employers to graduates. It is important to encourage and motivate students to pursue not only their professional knowledge and skills, but also educate their common, communicative and organisational abilities. Changeable business environment poses significant challenges not only for the new specialists but also for the institutions of education.

Key words: graduate, employment, first working place.

FINANSININKŲ RENGIMAS VILNIAUS KOLEGIJOJE: SOCIALINIŲ DALININKŲ NUOMONĖ

Viktorija Prapraitė, Žana Prokopovičienė, Romualda Urniežienė

Vilniaus kolegija

Anotacija

Visame pasaulyje vykstantys integracijos bei globalizacijos procesai, skatina taikyti praktinį požiūrį todėl aukštosioms mokykloms keliamas tikslas suteikti absolventams kompetentingumą, kurie svarbūs darbo rinkai. Aukštosios mokyklos turi stengtis įtraukti socialinius dalininkus į savo bendruomenę, nes tai padidina studijų, o ypač baigiamosios profesinės veiklos praktikos, kokybės gerinimo ir absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje perspektyvą, be to, padeda išugdyti tokius studentų gebėjimus, kurių jiems reikės darbo rinkoje.

Parengti absolventus darbo rinkai yra svarbus, bet ne vienintelis aukštosios mokyklos bendradarbiavimo su socialiniais dalininkais tikslas. Kiekviena socialinių dalininkų grupė gauna naudą iš tarpusavio bendradarbiavimo. Aukštoji mokykla, įtraukdama socialinius dalininkus į veiklą, tampa lankstesnė ir labiau pastebima verslo pasaulyje, atsiranda prielaidos gauti finansinę paramą, susieja tiriamąją veiklą su verslo įmonių poreikiais bei personalas įgyja naujų įgūdžių. Studentai jaučia bendradarbiavimo naudą, nes praktikos metu verslo įmonėse įgyja realios praktinės patirties bei turi galimybę įsidarbinti. Socialinių dalininkų nuomonės tyrimas padeda įvertinti finansininkų pasirengimą praktinei veiklai. Straipsnyje pristatomas socialinių dalininkų požiūris į Finansų studijų programos absolventų įgytas kompetencijas tyrimo rezultatai.

Pagrindiniai žodžiai: socialiniai dalininkai, absolventai, darbo rinka.

ĮVADAS

Temos aktualumas. Studijų kokybės vertinimo aspektai yra svarbūs ne tik aukštajai mokyklai, bet ir socialiniams dalininkams. Pvz., ne paslaptis yra darbdavių lūkesčiai dėl studijų kokybės, kurie yra pakankamai pragmatiški – kokybiškai paruoštas būsimas specialistas turi greitai prisitaikyti darbo rinkoje. Studijos aukštosiose mokyklose vykdomos pagal laipsnį suteikiančias studijų programas ir laipsnio nesuteikiančias studijų programas. Studijų programos yra dviejų rūšių: kolegines ir universitetines. Todėl socialiniams dalininkams kyla klausimas, kokią studijų programos rūšį baigusius studentus geriau priimti.

Mokslinė problema. Pagrindinė mokslinė problema, kuri šiandien egzistuoja vertinant socialinių dalininkų požiūrį į finansininkų rengimą Vilniaus kolegijoje – trūkumas metodikų, kaip objektyviai teisingai ir konkrečiai įvertinti, ar paruošti specialistai tenkina socialinių dalininkų lūkesčius.

Tikslas – atskleisti darbdavių požiūrį į finansininkų rengimą Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakultete.

Tyrimo uždaviniai:

- ištirti darbdavių nuomonę apie Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto absolventų, turinčių neuniversitetinį išsilavinimą, pasirengimą profesinei veiklai;
- apibendrinti darbdavių nuomonę apie praktikų organizavimo kokybę, bendradarbiavimą.

Tyrimo objektas – socialinių dalininkų Finansų studijų programos absolventų kompetencijų vertinimas.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros apžvalga, socialinių dalininkų apklausa, duomenų sisteminimas ir apibendrinimas.

1. SOCIALINIŲ DALININKŲ ĮSITRAUKIMAS Į AUKŠTOSIOS MOKYKLOS VEIKLĄ

Aukštajame moksle socialiniai dalininkai grupuojami įvairiai: L. McDowell ir K. Sambell (2003) nurodo, kad tai „studentai, studentų tėvai, studentų darbdaviai, galimi būsimų absolventų darbdaviai, profesinės asociacijos, vyriausybė ir visuomenė plačiaja prasme“ (McDowell, Sambell, 2003, 78). L. Kaminskiene (2008) išskiria tokias aukštojo mokslo socialinių dalininkų grupes: 1) asmenys (studentai, dėstytojai, studentų tėvai, absolventai); 2) organizacijos (aukštosios mokyklos, profesinės sąjungos, nevyriausybines organizacijos); 3) darbdaviai (regiono ir šalies lygmens įmonės, darbdavių organizacijos); 4) valdžios institucijos (regiono lygmens valdžia, nacionalinė valdžia, valstybinių institucijų padaliniai).

T. J. Rowley ir M. Moldoveanu (2003) pabrėžia, kad socialinių dalininkų dalyvavimas aukštosios mokyklos veikloje pagrįstas ne tik racionalių (materialių ir nematerialių) interesų, bet ir emocijomis. Interesų darna tarp socialinių dalininkų grupių su skirtingais požiūriais turi teigiamą įtaką socialinių dalininkų veiklos mobilizacijai.

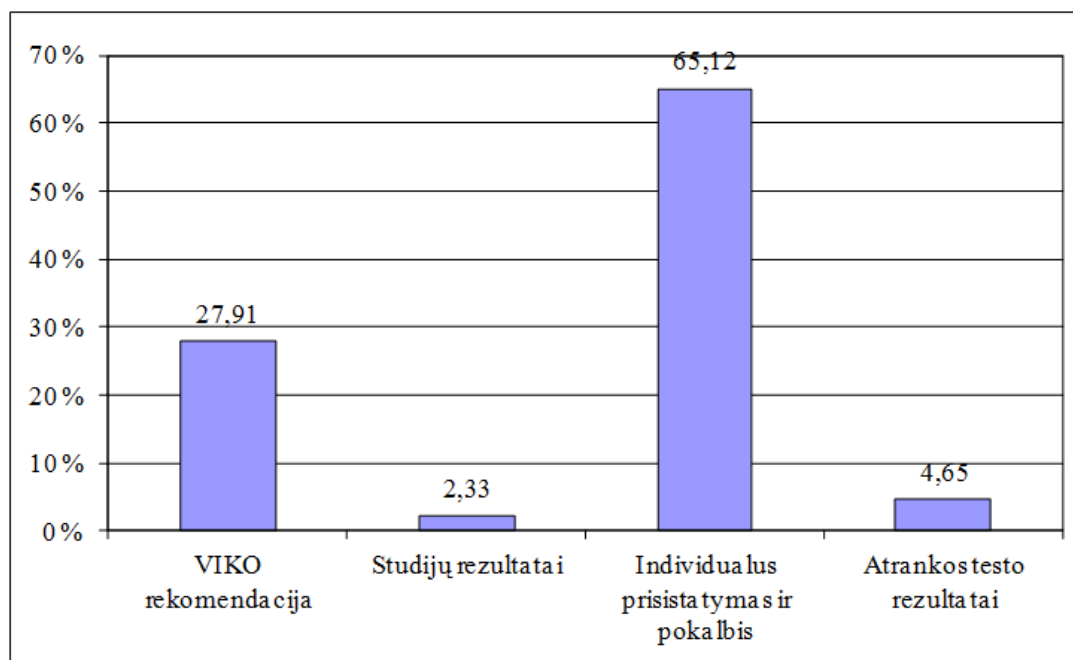
Socialinių dalininkų palaikymą ir įtraukimą į veiklą aukštoji mokykla ir joje veikiantys studijų programos komitetai užtikrina garantuodama rimtą ir gilų požiūrį į socialinių dalininkų veiklą. Pasak S. G. Scotto ir V. R. Lane (2000), aukštosios mokyklos, siekdamos socialinių dalininkų palaikymo, turi skirti pakankamai išteklių bendravimui ir sudaryti jiems galimybes jaustis bendruomenės nariais. Aukštosios mokyklos turi stengtis įtraukti socialinius dalininkus į savo bendruomenę, nes tai padidina studijų, o ypač praktišką, kokybės gerinimo ir absolventų įsitvirtinimo darbo rinkoje perspektyvą, be to, padeda išugdyti tokius studentų gebėjimus, kurių jiems reikės darbo rinkoje.

Lietuvos autorių mokslinių publikacijų apie socialinių dalininkų ir darbdavių požiūrį į finansininkų rengimą Vilniaus kolegijoje nėra daug. Atskirais klausimais apie darbdavių požiūrį į būsimų specialistų rengimą kolegijose rašo: J. Andrulienė, P. Papšienė (2007), J. Čiburienė, J. Guščinskienė (2011) ir kiti. Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto Finansų katedra nuo savo veiklos pradžios bendradarbiauja su socialiniais dalininkais ir kasmet atlieka darbdavių apklausas.

2. TYRIMO REZULTATŲ APIBENDRINIMAS

2016 m. birželio mėn. tyrime dalyvavo 43 darbdaviai, priimančias Finansų studijų programos absolventus į baigiamąją profesinę praktiką.

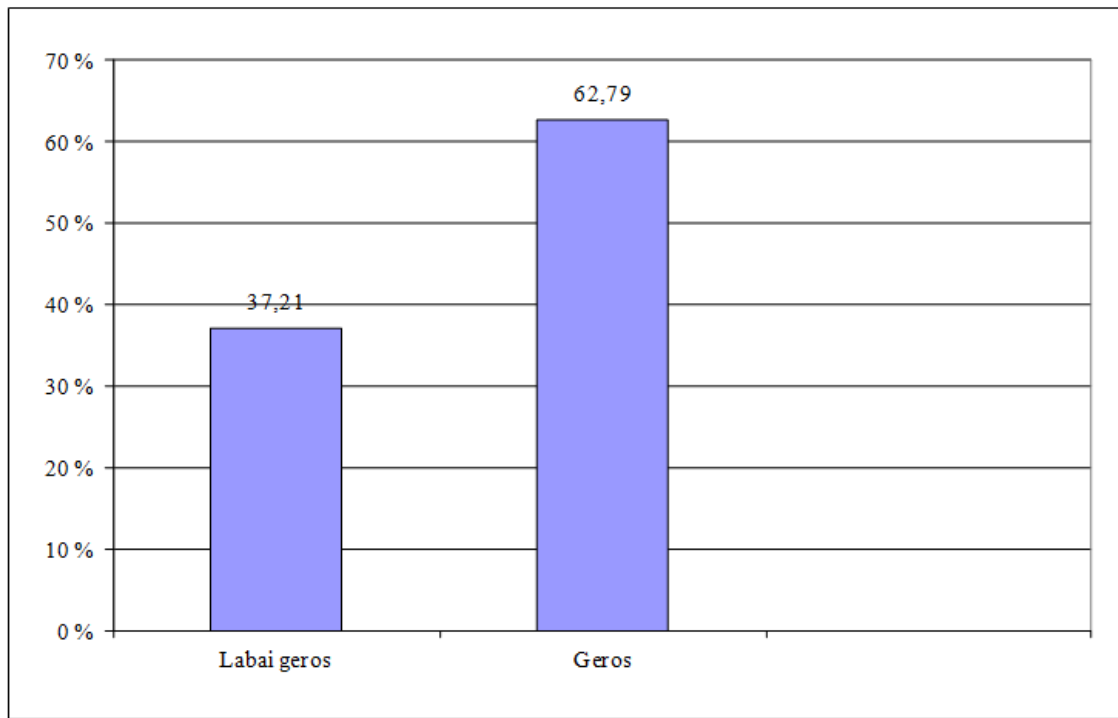
Sprendžiant aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą įgijusių specialistų ir darbo rinkos poreikių suderinamumo problemą, svarbu atsižvelgti į darbdavių poreikius, todėl buvo prašoma nurodyti, kokiais kriterijais jie vadovaujasi, priimdami naujus darbuotojus. Didžioji dalis respondentų – 65,12 proc. – teigė, kad labiausiai dėmesys kreipiamas į individualų prisistatymą – pokalbį su kandidatu. 27,91 proc. respondentų teigė, kad, priimdami naujus darbuotojus, labiau kreipia dėmesį į aukštosios mokyklos rekomendaciją, apie 4,65 proc. apklaustųjų – atsižvelgia į atrankos testo rezultatus ir 2,33 studijų rezultatai (1 pav.).



1 pav. Naujų darbuotojų priėmimo kriterijai

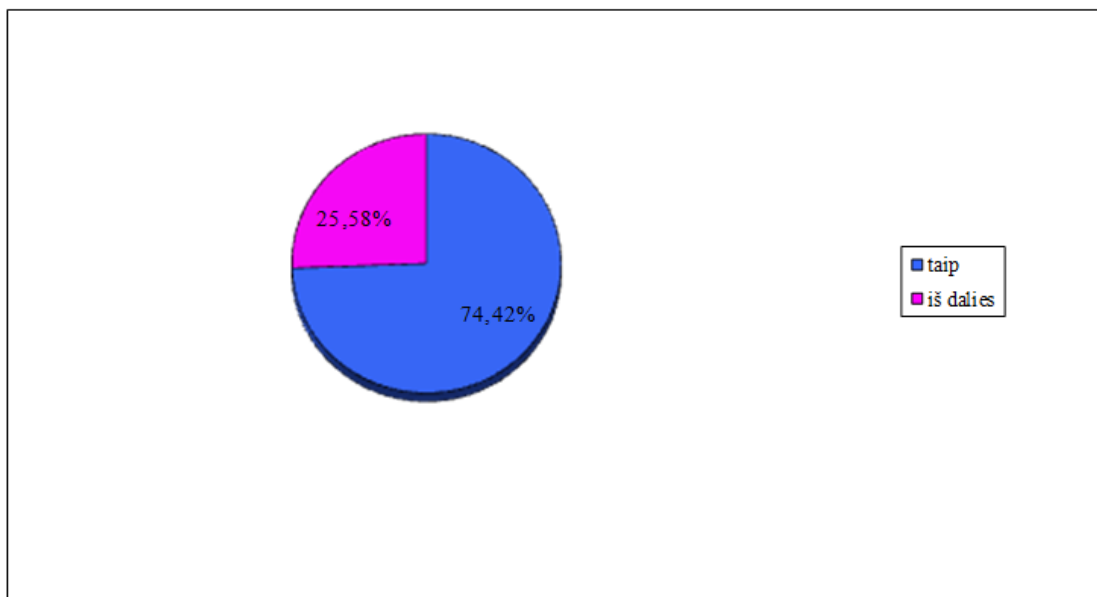
Vertindami koleginių išsilavinimą įgijusių specialistų ir darbo rinkos poreikių suderinamumo problemą, svarbu atsižvelgti į darbdavių poreikius, todėl buvo pateiktas klausimas „Kokių žinių pakanka absolventams?“ Atsakydami į šį klausimą socialiniai dalininkai teigė, kad absolventams pakanka teorinių profesinių žinių (90,70 proc.), kompiuterinio raštingumo (86,05 proc.), praktinių įgūdžių (55,81 proc.).

Vertindami absolventų teorines žinias, dauguma darbdavių teigia, kad teorinės žinios yra geros (62,79 proc.), labai geros (37,21 proc.) (2 pav.).



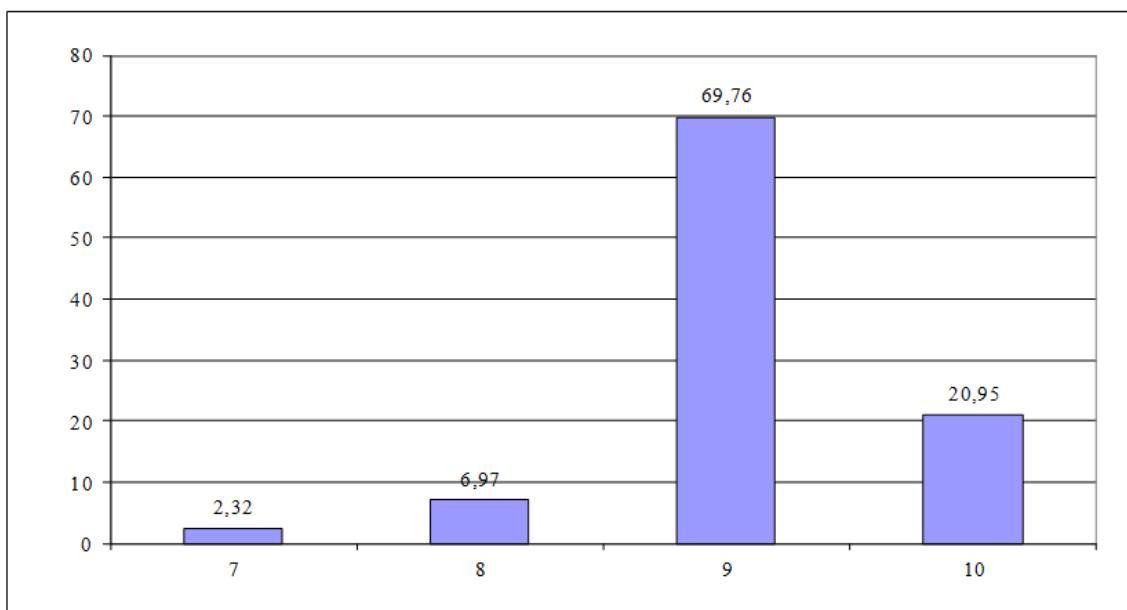
2 pav. Studentų teorinių žinių vertinimas

Socialinių dalininkų teigimu Ekonomikos fakulteto studentų kvalifikacija atitinka darbdavių keliamus reikalavimus (74,42 proc.), tenkina iš dalies (25,58 proc.). (3 pav.).



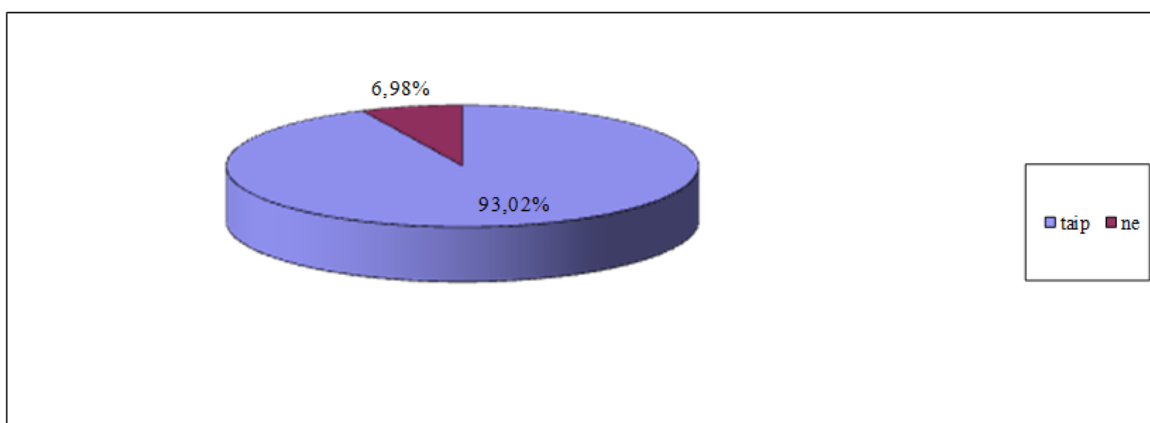
3 pav. Absolventų kvalifikacijos atitikimas socialinių dalininkų reikalavimams

Klausimu „Ivertinkite VIKO Finansų studijų programos studentų gebėjimus balu?“ (4 pav.) buvo siekiama išsiaiškinti, kaip darbdaviai vertina Finansų studijų programos absolventus. Visi vertinimai teigiami: 20,95 proc. darbdavių vertina puikiai (10 balų), 69,76 proc. – labai gerai (9 balais), 6,97 proc. – gerai (8 balais), 2,32 proc. – vidutiniškai (7 balais). Apibendrinant galima teigti, jog socialiniai dalininkai Finansų studijų programos studentus vertina teigiamai.



4 pav. Studentų vertinimas pagal dešimtainę balų skalę

Buvo siekiama sužinoti, ar institucijai naudinga priimti į praktiką Finansų studijų programos absolventus. Daugumos socialinių dalininkų teigimu, praktiką institucijoje atliekantys studentai yra visada naudingi (93,02 proc.), nedidelė dalis (tik 6,98 proc.) apklaustųjų mano, kad nenaudingi (5 pav.).



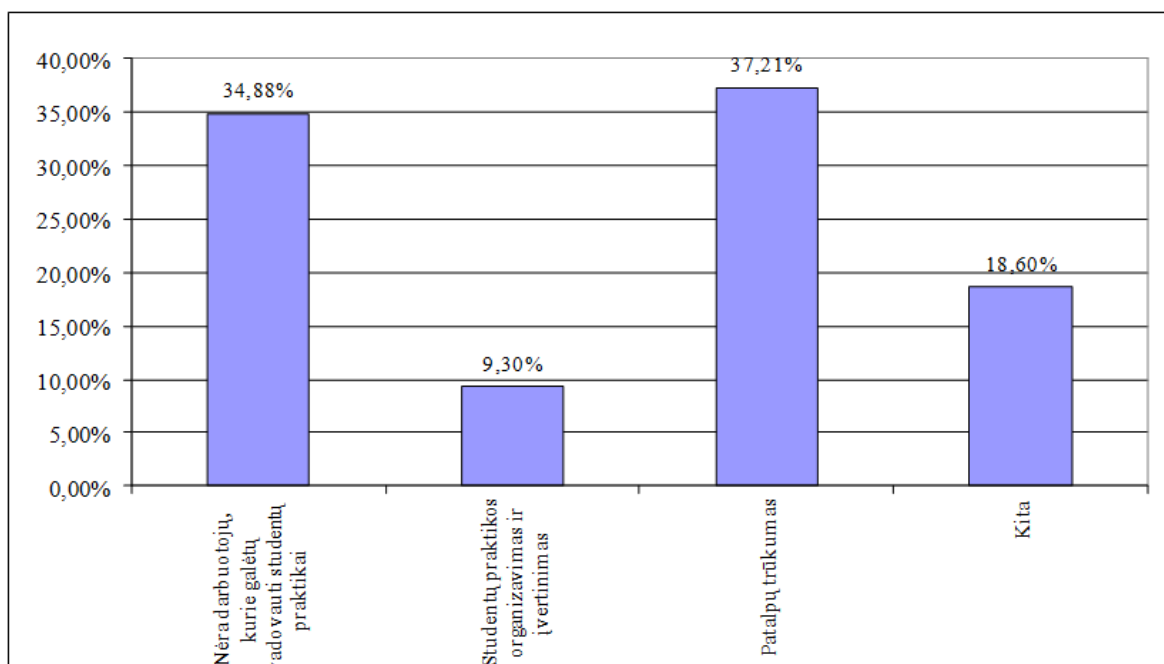
5 pav. Atliekančių praktiką studentų naudingumo institucijai vertinimas

Vertinant veiksnius, trukdančius priimti į praktiką Vilniaus kolegijos studentus, buvo pateiktas klausimas „Kokie veiksniai labiausiai trukdo priimti į praktiką VIKO Finansų studijų programos studentus?“ (6 pav.). Dauguma darbdavių atsakė, kad nėra darbuotojų, kurie galėtų vadovauti studentų profesinės veiklos praktikai (34,88 proc.), trūksta patalpų (37,21 proc.), sudėtingas studentų praktikos organizavimas ir vertinimas (9,30 proc.) ir kita – 18,60 proc. Pastarieji teigė, kad priima studentus į praktiką kai yra poreikis; netrukdo; priima visus studentus kurie kreipiasi; kompiuterizuotų darbo vietų trūkumas.

Socialinių dalininkų teigimu jie su fakultetu bendradarbiauja priimant studentus į praktiką, dalyvaujant kvalifikacijos komisijos darbe, dalyvaujant organizuojamuose renginiuose bei kita.

Buvo siekiama išsiaiškinti, kokiose srityse darbdaviai norėtų pagilinti bendradarbiavimą su fakulteto administracija ir dėstytojais. Didžioji dalis (44 proc.) socialinių dalininkų nurodė, kad norėtų dalyvauti aptariant praktikos tikslus, turinį, 13,9 proc. apklaustųjų – nustatant praktinio studentų darbo vertinimo kriterijus bei rengiant praktines užduotis studentams.

Tyrimo rezultatai leidžia teigti, kad Finansų studijų programos absolventai tenkina socialinių dalininkų lūkesčius.



6 pav. Veiksniai, trukdantys priimti studentus į praktiką

IŠVADOS

1. Socialiniai dalininkai pakankamai gerai vertina aukštosios mokyklos koleginių studijų Finansų studijų programos absolventų pasirengimą dirbti šiuolaikinėmis rinkos ekonomikos sąlygomis. Didžioji dalis tyrime dalyvavusių socialinių dalininkų teigė, kad Vilniaus kolegijos Finansų studijų programos absolventais yra patenkinti. 90,70 proc. socialinių dalininkų teigė, kad absolventai yra naudingi institucijai, tačiau yra trukdžių priimti absolventus praktikai (trūksta kompiuterizuotų darbo vietų ir kt.).
2. Tyrimo duomenys parodė, kad 50,0 proc. socialinių dalininkų Finansų studijų programos absolventų gebėjimus įvertino labai gerai, 28,57 proc. vertino puikiai, 7,14 proc. – gerai (8 balais), tik 3,57 proc. (vienas socialinis dalininkas) vertino vidutiniškai (7 balais). Daugelis socialinių dalininkų teigė, kad Ekonomikos fakulteto studentų kvalifikacija atitinka darbdavių keliamus reikalavimus.

Literatūra

1. ČIBURIENĖ J.; GUŠČINSKIENĖ J. Aukštųjų mokyklų orientacija į darbo rinką: praktinės patirties ugdymas Šiaurės Lietuvos kolegija. 2011. Nr 2 (1). ISSN 2029 – 431X.
2. KAMINSKIENĖ, Lina. *Socialinė partnerystė mokyklinėje profesinio rengimo sistemoje* [interaktyvus] Daktaro disertacija. Kaunas, 2008, Vytauto Didžiojo universitetas. Prieiga per internetą: <http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02-2008-D_20081202_100208-13474/DS.005.1.01.ETD>.
3. PAPŠIENĖ, Palmira; ANDRULIENĖ Jurgita. Darbdavių požiūris į jaunų specialistų pasirengimą profesinei veiklai atskleidimas. 2007. Nr. 4 (15). ISSN 1648 – 8776.
4. PUKELIS, Kęstutis. Studijų programų rengimas ir atnaujinimas: studijų rezultatų paradigma. Aukštojo mokslo kokybė. 2012. Nr. 8 ISSN 1822-1645.
5. SAJIENĖ, Laima. *Studentų praktikos vadovas*. Metodinė knyga, skirta aukštųjų mokyklų praktikos vadovams (mentoriams) [interaktyvus]. 2011. Kaunas. Prieiga per internetą: <http://edukologija.vdu.lt/lt/system/files/metodika%20mentoriams_Sajiene.pdf>.
6. Švietimo ir mokslo ministerija. Svarbiausi Bolonijos proceso dokumentai 2012. [interaktyvus]. Vilnius, 2016 [žiūrėta 2016 m. lapkričio 16 d.]. Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/uploads/documents/Papildomas%20menui2/Bolonijos_procesas/Bolonijos%20proceso%20dokumentai_2013.pdf>.
7. Socialinių dalininkų teorija //Bloomsbury Business Library - Business & Management Dictionary, 2007 (*Business Source Complete*) Bloomsbury Business Library – Business&Management Dictionary is the property of A & C Black Publishers Ltd.

8. Mokslo žurnalas Aukštojo mokslo kokybė. [interaktyvus]. Kaunas, 2012 [žiūrėta 2016 m. lapkričio 16 d.] Prieiga per internetą: <http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-cLABa-0001:J.04-2012-ISSN_1822-1645.N_9.PG_140-167/DS.002.1.01.ARTIC>.

PREPARATION OF FINANCIERS AT VILNIAUS KOLEGIJA UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES: OPINION OF STAKEHOLDERS

Summary

Nowadays the world of integration and globalization processes promote a practical approach to higher education. That means the aim of educational institution is to provide graduates with competence which is important for the labor market. High schools must strive to involve stakeholders into community as it increases learning, especially final professional practice, quality of improvement and graduates stay in the labor market perspective. In addition to help students develop their practical skills which will be needed in the labor market.

It is important to prepare graduates for the labor market challenges in general. Each group of stakeholders gain benefit from mutual cooperation. Educational institution with the help of stakeholders becomes flexible and more visible in the business world. Also conditions for financial support as links into research activities with business needs as staff acquires new skills. Students feel the benefits of cooperation, during their practice businesses acquire real hands-on experience and have the opportunity to find a better job. The survey based on social stakeholders' opinion helps to evaluate financiers' readiness for practical activity. The article presents the results of stakeholders' approach to Finance program graduates competences.

Key words: stakeholders, labor market, graduates.

UŽSIENIO KALBŲ SVARBA LOGISTIKOS IR TRANSPORTO VERSLE

Eugenija Štaraitė¹, Kristina Čižiūnienė^{2,1}, Karolina Strunkinaitė¹
Vilniaus technologijų ir dizaino kolegija¹, Vilniaus Gedimino technikos universitetas²

Anotacija

Logistikos ir transporto verslo neįmanoma įsivaizduoti be užsienio kalbos. Globalėjantis verslas verčia šio sektoriaus darbuotojus daugiau dėmesio skirti užsienio kalbų mokymuisi, kadangi tik taip galima būti konkurencingu darbo rinkoje. Šiame straipsnyje teoriškai yra nagrinėjama užsienio kalbų poreikis versle bei atlikti kiekybinis ir kokybinis (interviu) tyrimai vienoje iš logistines paslaugas tarptautinėje rinkoje teikiančių įmonių.

ĮVADAS

Logistika ir transportas tai nėra vienos valstybės teritorijoje vykdoma veikla, tai – veikla vykdoma visame pasaulyje. Didžiąja dalimi transportavimas yra siejamas su importu ir eksportu. Transporto paslaugų eksportas Europos Sąjungoje, įvertinant visas transporto rūšis sudaro apie 1700 mlrd. eurų, o importas – apie 1800 mlrd. eurų. Transporto logistikos versle ES dirba apie 11 mln. darbuotojų, todėl paslaugų rinkoje yra didelė konkurencija. Transporto ir logistikos įmonės, siekdamos geresnių veiklos rezultatų ir didesnio pelno bendradarbiauja su partneriais ir klientais įvairiose užsienio šalyse. Todėl, sėkmingam veiklos užtikrinimui be pagrindinių specialybės žinių, didelės įtakos turi užsienio kalbų mokėjimas.

Straipsnio tikslas – išanalizuoti užsienio kalbų svarbą logistikos ir transporto versle

Tikslui pasiekti iškelti šie uždaviniai:

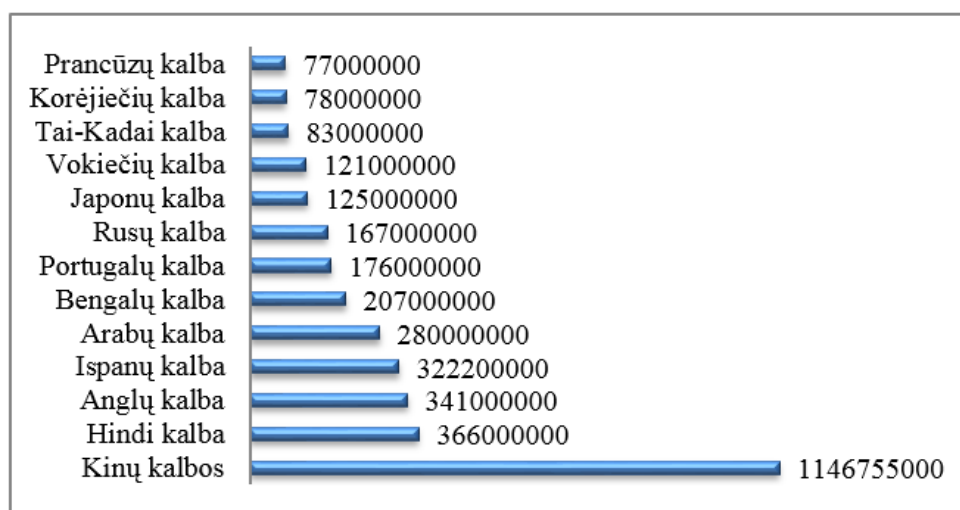
- išanalizuoti užsienio kalbos svarbą versle teoriniu aspektu;
- išanalizuoti užsienio kalbų poreikį logistines paslaugas teikiančios įmonės pavyzdžiu.

Taikomi metodai:

- literatūros šaltinių analizė;
- kiekybinis tyrimas;
- kokybinis tyrimas (interviu).

1. UŽSIENIO KALBOS BEI JŲ SVARBA VERSLE TEORINIU ASPEKTU

Logistikos verslas yra susijęs su tarptautiniu bendradarbiavimu. Transporto logistinių įmonių partneriai ir klientai yra įsikūrę skirtingose užsienio šalyse, todėl norint palaikyti tarpusavio ryšius yra būtinas užsienio kalbų mokėjimas.

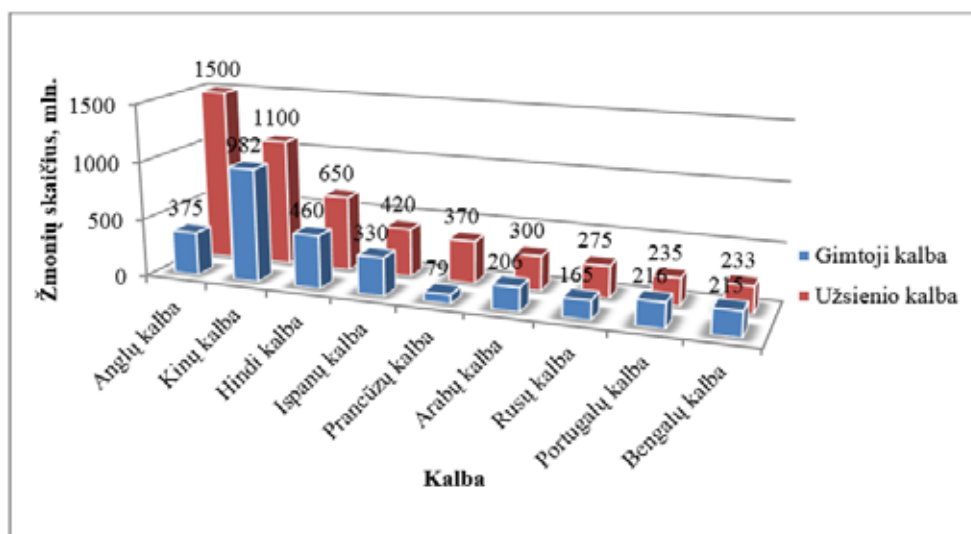


1 pav. Žmonių pasaulyje skaičius, kurių gimtoji kalba yra nurodyta paveiksle
Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis www.nationsonline.org

1 paveiksle matoma, kurios kalbos yra plačiausiai vartojamos visame pasaulyje. Kinų ir hindi kalbos yra labiausiai kalbamos, tačiau jomis galima susikalbėti daugiausia Azijos šalyse (Kinija, Bangladešas, Indija). Anglų kalba yra trečioje vietoje, ji kaip gimtoji kalba daugiausia vartojama Jungtinėje karalystėje, Australijoje, Jungtinėse Amerikos Valstijose, Naujoje Zelandijoje, Pietų Afrikos Respublikoje bei Airijoje. Ispanų kalba yra ketvirtoje vietoje, dėl to, kad didžioji dalis centrinės ir pietų Amerikos kalba ispanų kalba, o portugalų ne daug atsilieka dėl to, kad ja plačiai kalba Portugalijoje, Brazilijoje, Angoloje, Mozambike, kitose šalyse. Rusų kalba, pagrinde, yra vartojama Rusijoje, Baltarusijoje, Kazachstane, kitose rytų Europos bei šiaurės ir vakarų Azijos šalyse. Vokiečių kalba vartojama daugiausia Vokietijoje, Šveicarijoje, Lichtenšteine, kitose šalyse. Prancūzų kalba kilusi Prancūzijoje, tačiau yra oficiali kalba net 40 šalių, tarp kurių yra Kanada, Šveicarija, Belgija, Monakas, kitos šalys.

Anglų kalba yra viena labiausiai šnekamų užsienio kalbų Europoje, tačiau toli gražu ne visų šalių piliečiai kalba anglų kalba. Remiantis TNS Opinion & Social „Europeans and their languages“ duomenimis yra išskiriamos penkios populiariausios užsienio kalbos Europos Sąjungoje: anglų (38 proc.); prancūzų (12 proc.); vokiečių (11 proc.); ispanų (7 proc.); rusų (5 proc.).

Pasaulyje situacija su anglų kalba, kaip užsienio kalba, yra panaši (2 pav.).



2 pav. Labiausiai kalbamos užsienio kalbos

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis www.statista.com

2 paveiksle matyti, kad daugumai žmonių, kalbančių anglų kalba, ji nėra gimtoji. Kinų kalba daugiausiai patys kinai, tačiau prancūzų kalbą moka daugiausiai kaip užsienio kalbą.

Anglų, ispanų, prancūzų ir portugalų kalbos labiausiai aktualios bendradarbiaujant su Europos, Šiaurės, Centrine ir Pietų Amerikomis bei Okeanijos šalimis (www.nationsonline.org).

Transporto įmonėms konkuruojant tarpusavyje yra surandamos ir įsisavinamos naujos rinkos. Visų žvilgsniai krypsta į Azijos šalis – Kiniją, Indiją, Bangladešą, Nepalą. Šiose šalyse gaminama daug produkcijos, o tai reiškia yra vienas didžiausių poreikių transportavimo paslaugoms. Todėl, tarptautiniame logistikos ir transporto versle užsienio kalbos yra itin didelis privalumas. Populiariausios užsienio kalbos versle yra: kinų (Mandarino), anglų, vokiečių, arabų, ispanų, portugalų, rusų (www.languagelearningportal.com).

Lietuvos transporto logistikos įmonėse kalbos poreikis, priklauso nuo to, su kokia užsienio valstybe ar regionu vadybininkui tektų dirbti. Pagrindinės yra rusų (NVS šalims) ir anglų (Europos šalims) kalbos, tačiau yra matomas poreikis kitoms – labiau specifinėms – kalboms. Todėl ieškant darbo pasiūlymų tarptautiniame transporto logistikos versle, sunku būtų surasti darbo skelbimą, kuriame nebūtų reikalaujamos užsienio kalbų žinios. Pavyzdžiui, Vilniuje logistikos ir transporto įmonėse ieškomi darbuotojai, mokantys italų, vokiečių, lenkų, ispanų ir kitas užsienio kalbas. Net tolimųjų reisų vairuotojams užsienio kalbų mokėjimas tampa jau ne privalumas, o būtinybė.

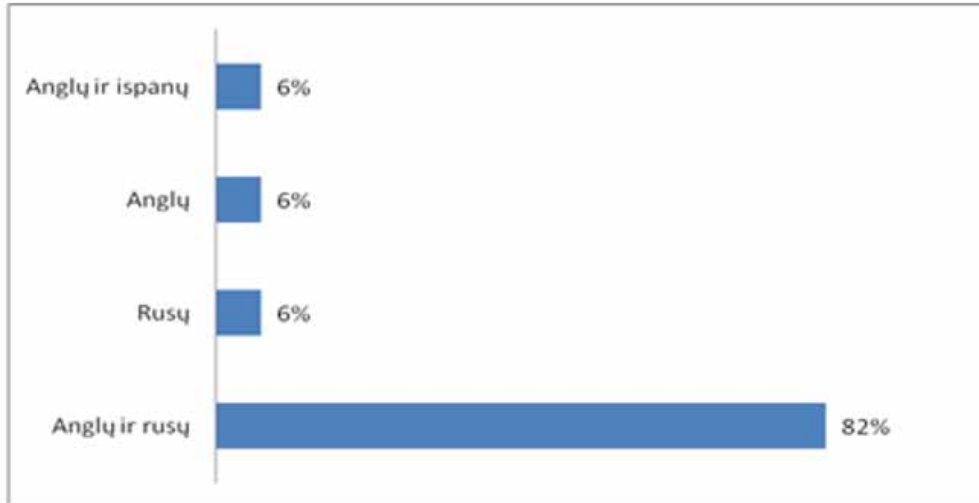
2. UŽSIENIO KALBŲ POREIKIO TYRIMAS LOGISTINĖS PASLAUGAS TEIKIANČIOS ĮMONĖS PAVYZDŽIU

Užsienio kalbų poreikio logistikos ir transporto versle nustatymui, buvo atlikti kiekybinis ir kokybinis tyrimai. Tyrimui pasirinkta viena iš logistines paslaugas teikiančių įmonių, bei apklausti jos vadybininkai ir atliktas struktū-

rizuotas interviu su įmonės direktoriumi. Tyrimo tikslas – nustatyti logistines paslaugas teikiančios įmonės darbuotojų užsienio kalbų mokėjimą, bei išsiaiškinti, koks yra užsienio kalbų kursų poreikis šioje įmonėje.

Tyrimo rezultatai yra patikimi, kadangi apklausoje dalyvavo direktorius ir visi 15 logistines paslaugas teikiančios įmonės vadybininkų.

Atliekant tyrimą buvo siekiama išsiaiškinti, kokiomis užsienio kalbomis šiuo metu kalba įmonės darbuotojai (3 pav.).

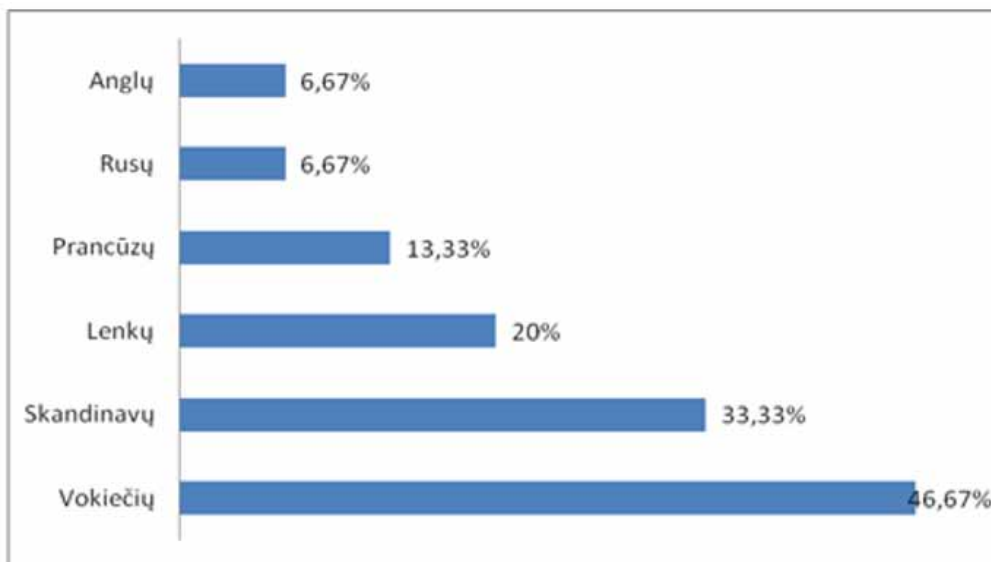


3 pav. Užsienio kalbos, kuriomis kalba įmonės darbuotojai

Iš pateikto paveikslo matyti, kad dauguma darbuotojų (88 proc.) kalba dvejomis užsienio kalbomis:

- 82 proc. respondentų kalba anglų ir rusų kalbomis,
- 6 proc. ispanų ir anglų kalbomis.

Tai suteikia nemažą privalumą įmonei, dirbančiai tarptautinėje rinkoje. Atsižvelgiant į tai, kad šiai dienai svarbiu veiksmu tampa mokymasis ir tobulėjimas visą gyvenimą, ir kad tai yra neatsiejama logistikos ir transporto verslo dalis, privalumu tampa papildomų užsienio kalbų žinojimas. Todėl, respondentų buvo prašoma pateikti informaciją apie tai, kokių kalbų mokėjimas, jų nuomone, jiems būtų naudingas bendraujant su klientais (4 pav.).



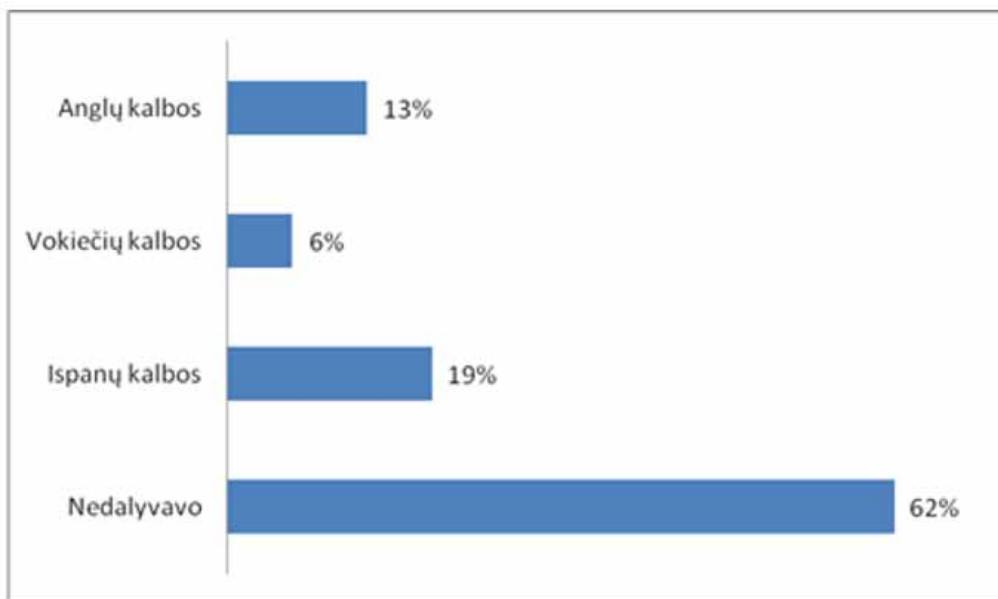
4 pav. Užsienio kalbos, kurias norėtų išmokti darbuotojai

Populiariausia norima išmokti užsienio kalba, kurią pasirinko darbuotojai buvo vokiečių kalba, kuri yra viena labiausiai naudojamų kalbų Europos Sąjungoje. TNS Opinion & Social; EUROPEANS AND THEIR LANGUAGES duomenimis 11 proc. ES piliečių kalba vokiečių kalba kaip savo antrąja kalba. Todėl, nekeista, kad vokiečių

kalbą pasirinko daugiau nei trečdalis įmonės darbuotojų. Daugiau nei ketvirtadalis darbuotojų pasirinko vieną ar kelias iš skandinavų kalbų, tai nestebina, nes įmonė palaiko artimus ryšius su Skandinavijos šalių įmonėmis.

Lenkų ir prancūzų kalbos taip pat buvo gan populiarios, jas pasirinko atitinkamai 20 proc. ir 13,33 proc. darbuotojų. Mažiausiai populiarios kalbos, kurių nori išmokti įmonės darbuotojai, yra rusų ir anglų kalbos (po 6,67 proc.) tačiau poreikis jų papildomam mokymuisi yra pakankamai mažas, kadangi jomis jau kalba apie 88 proc. logistikos paslaugas teikiančios įmonės darbuotojų.

Atlikus tyrimą galima teigti, kad logistikos ir transporto versle labai svarbios yra užsienio kalbos. Kuo daugiau kalbų darbuotojas moka, tuo didesnė tikimybė, kad jis bus paklausus transporto logistikos paslaugų rinkoje ir jo darbas bendraujant su klientais bus efektyvesnis. Tačiau ir patys darbdaviai turi nepamiršti laikas nuo laiko investuoti į darbuotojų užsienio kalbos tobulinimą ir siųsti darbuotojus į užsienio kalbos kursus, kurie būtų orientuoti ne į bendrąsias užsienio kalbos žinias (pradmenis, gramatiką ir pan.), bet į specialybės, verslo terminologijos ir pan. Tyrimo metu, buvo siekiama išsiaiškinti kiek darbuotojų ir į kokius užsienio kalbos kursus buvo siunčiami per pastaruosius metus (5 pav.).



5 pav. Užsienio kalbų kursai, kuriuose dalyvavo darbuotojai

Tyrimu nustatyta, kad 62 proc. darbuotojų niekada nėra dalyvavę užsienio kalbų kursuose. Tačiau ne visi dalyvavę užsienio kalbų kursuose ta kalba moka šnekėti. Ispanų kalbos kursuose dalyvavo 19 proc. įmonės darbuotojų, tačiau ja kalba tik 7 proc. darbuotojų.

Kita tyrimo dalis buvo interviu su įmonės direktoriumi. Vienas iš interviu klausimų buvo susietas su užsienio kalbos svarba logistikos įmonės darbuotojams. Direktorius teigė, jog užsienio kalbos yra svarbios, o populiariausios yra anglų, rusų bei vokiečių. Interviu metu, direktorius pabrėžė, kad jaunimas (užaugęs laisvoje Lietuvoje) jau turi sunkumų su rusų kalba, kurią reiktų mokėti, nes nepaisant politinės situacijos, įmonės dirba su Rusijos klientais. Įmonės vadovas taip pat pabrėžė, kad anglų kalbos mokėjimas yra būtinybė, nes labai daug klientų yra Vakarų bei Šiaurės Europoje.

Paklausus kokių kalbų labiausiai trūksta logistikos sektoriuje, buvo išsiaiškinta, kad trūksta retesnių kalbų, tokių kaip prancūzų, ispanų, Azijos šalių kalbos tam tikrais atvejais taip pat yra didelis privalumas, nors anot direktoriaus, Azijos šalių verslininkai taip pat kalba angliškai.

Interviu metu buvo siekiama nustatyti, ar įmonės direktorius yra svarstęs siųsti darbuotojus į užsienio kalbų kursus. Jis atsakė, kad buvo, tačiau apsvaustęs šią mintį, įvertinęs situaciją nusprendė, kad to šiuo metu daryti nereikia. Dauguma klientų ir darbuotojų susišneka anglų kalba. Tačiau, paminėjo, kad jei atsirastų poreikis, be abejonės siųstų darbuotojus į kursus. Pasiteiravus direktoriaus, ar ieškant naujų darbuotojų yra atsižvelgiama į jų užsienio kalbų gebėjimus, jis atsakė, jog labai – bent minimalūs rusų ir anglų kalbų įgūdžiai logistikos ir transporto versle yra privalomi.

IŠVADOS

1. Globalėjant verslui vis dažniau yra akcentuojamas užsienio kalbų poreikis versle. Literatūros šaltinių analizė, parodė, kad populiariausios užsienio kalbos pasaulyje yra anglų, prancūzų, vokiečių, ispanų, rusų. O versle labiausiai naudojamos: kinų, anglų, vokiečių, arabų, ispanų, portugalų, rusų.
2. Atliekant tyrimą buvo nustatyta, kad logistikos ir transporto sektoriuje populiariausios yra anglų, rusų ir vokiečių kalbos, o labiausiai trūksta retesnių kalbų, tokių kaip prancūzų, ispanų. Azijos šalių kalbos tam tikrais atvejais taip pat yra didelis privalumas.
3. Ieškant naujų darbuotojų, logistikos ir transporto sektoriuje, yra atsižvelgiama į jų užsienio kalbų mokėjimą. Tyrimo metu nustatyta, kad minimalūs rusų ir anglų kalbų įgūdžiai yra privalomi šio sektoriaus darbuotojams. Todėl aukštosioms mokykloms, kurios rengia logistikos ir transporto specialistus, yra rekomenduotina studijų eigoje didesnę dėmesį skirti specialybės užsienio kalbų ugdymui.

Literatūra

1. Darbo skelbimų portalas, [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2016 11 29]. Prieiga per internetą: <<http://www.cv.lt/>>.
2. Didžiausios logistikos paslaugas teikiančios įmonės, [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2016 11 29]. Prieiga per internetą: <<http://www.3plogistics.com/3pl-market-info-resources/3pl-market-information/aas-top-50-global-third-party-logistics-providers-3pls-list/>>.
3. Europeans and their languages TNS Opinion & Social. Vilnius [žiūrėta 2016 12 04] Prieiga per internetą: <http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_386_en.pdf>.
4. Europos Komisijos statistinis leidinys 2014, [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2016 12 02]. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/transport/facts-fundings/statistics/pocketbook-2014_en>.
5. Globalios statistikos portalas, [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2016 12 09]. Prieiga per internetą: <<https://www.statista.com/statistics/266808/the-most-spoken-languages-worldwide/>>.
6. KARDELIS, K. Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai. 2-asis leidimas, Šiauliai 2002 ISBN: 978 542 001 771 5.
7. Populiariausios kalbos pasaulyje, [interaktyvus], Vilnius [žiūrėta 2016 12 09]. Prieiga per internetą: <http://www.nationsonline.org/oneworld/most_spoken_languages.htm>.
8. Šalys pagal žemynus: Australijos ir Okeanijos šalys, [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2016 12 09]. Prieiga per internetą: <<http://www.nationsonline.org/oneworld/oceania.htm>>.
9. Verslo kalbos, kuriomis turėtų kalbėti globalaus verslo atstovai, [interaktyvus]. Vilnius [žiūrėta 2016 12 09]. Prieiga per internetą: <<http://www.languagelearningportal.com/articles/en-GB/1359/6-business-languages-that-all-global-minded-managers-should-learn.html>>.

IMPORTANCE OF FOREIGN LANGUAGES IN THE LOGISTICS AND TRANSPORT BUSINESS

Summary

To date, logistics and transport business cannot be imagined without a foreign language. Globalization of business is forcing employees to pay more attention to foreign language learning in this sector. This is important, because this is the only way to be competitive in the labor market. In this article it is theoretically analyzed needs of foreign language in business. Also is carried out quantitative and qualitative research in one of the logistics services providing companies in the international market.

BAIGIAMOJI PROFESINĖS VEIKLOS PRAKTIKA KOLEGIJOJE: STUDENTŲ POŽIŪRIS

Romantė Bučienė

Vilniaus kolegija

dr. Erstida Ulvidienė

Vilniaus universitetas

Anotacija

Sudėtingas ir daugialypis aukštasis mokslas turi derinti tiek valstybės, tiek ir verslo tikslus. Koleginis aukštasis išsilavinimas turi užtikrinti aukštą profesinį pasirengimą bei jaunimo įsitraukimo į darbo rinką galimybes. Profesinės veiklos praktikos tikslas – pritaikyti praktikoje specialybės teorines žinias, kurias studentai įgyja studijų metu, t. y. plėtoti kompetencijas, kurios numatytos studijų programoje ir kurių iš būsimojo specialisto reikalauja darbo rinka. Studentų praktika yra tiltas į sėkmingą įsidarbinimą bei profesinę karjerą. Praktikos metu studentai įgytas žinias bei praktinius gebėjimus pritaiko konkrečioje situacijoje. Konsultuojami tiek įmonės, tiek aukštosios mokyklos praktikos vadovų studentai savarankiškai atlieka įvairias užduotis, numatytas praktikos programoje. Baigiamoji profesinės veiklos praktika įmonėje ir jos metu įgytos žinios yra labai svarbios ugdant studento kompetencijas. Straipsnyje apibrėžiami teoriniai profesinės veiklos praktikos organizavimo aspektai, pateikiami Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto Verslo ekonomikos studijų programos nuolatinių ir iššęstinių studijų studentų požiūrio į baigiamosios praktikos organizavimą ketverių metų tyrimo rezultatai.

Pagrindiniai žodžiai: praktika, baigiamoji profesinės veiklos praktika, praktikos organizavimas, teorinės žinios, praktiniai gebėjimai.

IVADAS

Temos aktualumas. Lietuvos aukštosiose mokyklose organizuojamos praktikos suteikia studentams galimybę įgyti praktinių įgūdžių realioje profesinėje aplinkoje ir bendrą supratimą apie savo būsimą profesinę veiklą. Praktikos metu studentai taip pat sužino, kokių teorinių žinių ir praktinių įgūdžių iš jų tikisi būsimieji darbdaviai. Tai sustiprina studentų motyvaciją bei skatina profesinį tobulėjimą. Praktikos kokybė bei jos metu gaunama nauda labai priklauso nuo įmonės, kurioje atliekama praktika, veiklos specifikos atitikimo studento profesinei sričiai.

Praktika – tai procesas, kuomet prasideda perėjimas iš besimokančiojo vaidmens į specialisto bei darbuotojo vaidmenį. Tai yra puiki galimybė studentui išbandyti save, pasitikrinti savo profesinį tinkamumą bei profesinę motyvaciją, tiesiogiai susipažinti su verslo procesais. Praktika tai net tik praktikanto ir jo aukštosios mokyklos problema bei rūpestis, tačiau ir konkrečioje darbo vietoje tinkamai organizuotos praktikos prasmingumas. Baigiamoji profesinės veiklos praktika – profesinio bakalauro studijų programos sudėtinė dalis, kurios metu studentai plačiau susipažįsta su įmonės darbo organizavimu, ūkine-finansine veikla, atlieka praktikos užduotis ir pateikia jų vertinimą bei surenka reikiamą medžiagą baigiamajam darbui rengti.

Baigiamosios profesinės veiklos praktikos tikslas – įgytų teorinių žinių apibendrinimas ir praktinių įgūdžių, reikalingų profesinėje veikloje, įtvirtinimas, ugdant bendrąsias ir profesines kompetencijas. Šios praktikos metu įgytas žinias ir įgūdžius studentai įtvirtina praktikoje, analizuoja ir apibendrina veiklos rezultatus, teikia išvadas. Baigiamoji profesinės veiklos praktika organizuojama, remiantis studentų profesinės veiklos praktikų organizavimo tvarka, baigiamosios profesinės veiklos metodiniais nurodymais bei programa.

Straipsnio tikslas – apibūdinti studentų profesinės veiklos praktiką ir įvertinti studentų nuomonės apie baigiamąją profesinės veiklos praktiką tyrimo rezultatus.

Tikslui pasiekti išskelti šie **uždaviniai**:

- apibūdinti profesinės veiklos praktikos, kaip koleginių studijų proceso dalies, teorinius aspektus;
- pateikti apibūdintus ir susistemintus studentų anketinio tyrimo rezultatus.

1. PROFESINĖS VEIKLOS PRAKTIKA – SUDĖTINĖ STUDIJŲ PROCESO DALIS

Žodis praktika [gr. praktikos – veiklus] apibrėžiamas kaip žmonių veikla, keičianti aplinką; savitas žmogaus santykis su gamta ir visuomene; per ilgą laiką sukaupta kokio nors darbo patirtis ir įgūdžiai, pvz., dėstymo; darbas

pagal specialybę (gydytojo, teisininko, mokytojo), mokomojo proceso dalis – mokantis įgytų žinių įtvirtinimas, profesinių įgūdžių ugdymas; moksleivio, studento stažuotė įmonėje, įstaigoje [9].

Profesinės veiklos praktikos problemas nagrinėjo lietuvių autoriai: Laužackas (2005), Matikovienė (2009), Matonytė, Palidauskaitė, (2011), Jocienė, Gedvilienė (2012), Norkutė, Stasiūnaitienė (2012), Marcinkevičienė (2013).

Pasak Eglės Stasiūnaitienės, praktika yra veikla, kurios paskirtis – sudaryti sąlygas studentui pritaikyti turimas teorines žinias ir praktinius gebėjimus konkrečiose darbo situacijose ir įgyti patirties, reikalingos būsimai profesinei veiklai [8].

Koleginės studijos – į praktinę veiklą orientuotos aukštosios profesinės studijos. Šiuo metu koleginese studijose praktikai yra skiriama ne mažiau kaip 30 ECTS kreditų, iš jų 20 ECTS kreditų – baigiamajai profesinės veiklos praktikai. Sėkminga baigiamoji praktika – neatsiejama studijų kokybės dalis. Studijų programų reglamentavimo lygiu visos sąlygos praktikai tarp studijų ir darbinės veiklos yra sudarytos – praktika yra įtraukta į studijų programas kaip būtina. Baigiamąją profesinės veiklos praktiką atliekantys studentai su priimančia organizacija ir aukštąja mokykla pasirašo trišalę sutartį. Praktikos paskirtis – profesinių įgūdžių lavinimas realioje aplinkoje [3].

Pagal visame pasaulyje taikomus reikalavimus praktikos įmonėms galima teigti, jog pagrindiniai reikalavimai keliami įmonėms priimančios studentus atlikti praktiką yra tokie [2]:

- įmonė turi būti veikianti ir vykdanči veiklą;
- įmonė turi turėti pakankamus žmogiškuosius išteklius, kad galėtų skirti darbuotoją, atsakingą už praktikos organizavimą ir studento atliekamos praktikos priežiūrą;
- studentai praktiką gali atlikti įmonėse, vykdančiose veiklą, susijusią su studento studijuojamu dalyku;
- įmonė turi sudaryti tinkamas sąlygas praktikos užduotims vykdyti;
- studentams įmonėje privalo būti skiriami tik kvalifikuoti darbai.

Praktikos ataskaitos parengimas ir gynimas – svarbus savarankiškų studijų elementas. Praktikos ataskaitos parengimas turi: ugdyti analitinio darbo įgūdžius; susieti teorines žinias su praktine situacija; mokyti savarankiškai surasti ir pasirinkti, paskirtai praktikos užduočiai reikiamą literatūrą; mokyti rinkti ir apdoroti reikalingus duomenis, atlikti stebėjimus, analizuoti gautus duomenis ir juos apibendrinti; aiškiai reikšti mintis prisilaikant kalbos kultūros reikalavimų; savarankiškai pateikti išvadas, kurios būtų loginė darbo sąsaja; parengti praktikos ataskaitą pagal studijų darbų įforminimui keliamus reikalavimus: tekstą, citatas, surinktus ir apdorotus duomenis, literatūrą ir šaltinius. Kūrybiškai parengta praktikos ataskaita, atsižvelgiant į šiuos tikslus, laiduoja sėkmingą praktinių studijų įvertinimą.

Baigiamosios praktikos ataskaitos turi būti analitinio pobūdžio. Baigiamosios praktikos ataskaita yra baigiamąjo darbo dalis ir apima tyrimų atlikimą, analizę, galimybių studiją. Baigiamąjoje profesinės veiklos praktikoje atliekama konkrečios organizacijos bendra ar tam tikros veiklos sričių analizė, renkama pirminė informacija, t. y. ieškoma pasirinktos srities problemų ir jų sprendimo. Praktikos ataskaitoje turi atsispindėti studento sugebėjimai naudotis studijų metu įgytomis teorinėmis žiniomis ir jų pritaikymas praktikoje [1].

2. BAIGIAMOSIOS PROFESINĖS VEIKLOS PRAKTIKOS TYRIMO REZULTATAI

Siekiant įvertinti baigiamosios profesinės veiklos praktikos organizavimą bei eigą, studentams buvo pateikta 12 uždaru ir atvirų klausimų anketa. Apklausa atlikta 2013–2016 metais, joje dalyvavo 116 nuolatinių ir iššestinių studijų paskutinių kursų studentų, studijuojančių verslo ekonomiką, t. y. 95 proc. visų diplomantų.

Tyrimo objektas – Verslo ekonomikos studijų programos studentų – diplomantų nuomonė apie baigiamąją profesinės veiklos praktiką.

Tyrimo tikslas – sužinoti Verslo ekonomikos studijų programos diplomantų nuomonę apie baigiamąją praktiką.

Tyrimo uždaviniai:

1. Apibūdinti baigiamosios profesinės veiklos praktikos vietą;
2. Įvertinti baigiamosios profesinės veiklos praktikos programos užduotis;
3. Įvardinti sunkumų, su kuriais susidūrė studentai atlikdami baigiamąją praktiką, priežastis.

Tyrimo metodas – mokslinės literatūros bei respondentų anketinės apklausos duomenų analizė.

Baigiamoji profesinės veiklos praktika – tai pirmas žingsnis darbinės karjeros link, todėl svarbu pažymėti tai, kad net apie 40 proc. Verslo ekonomikos studijų programos absolventų dirba buvusiose praktikos vietose. Apklausoje metu buvo įvertinta baigiamosios profesinės veiklos praktikos trukmė, programa, praktikos vadovų parama, darbo vietų aprūpinimas, įdarbinimas, praktikantų ir įmonės darbuotojų tarpusavio santykiai, taikomųjų kompiu-

terinių programų naudojimas, baigiamosios praktikos ataskaitos rengimo problemos. Apibendrinant ketverių metų apklausos rezultatus, galima teigti, kad 95 proc. apklaustųjų praktikos trukmė yra pakankama. Taip pat 85 proc. respondentų teigė, kad baigiamosios profesinės veiklos praktikos programa yra pakankama, 5 proc. apklaustųjų ji pasirodė per plati, 10 proc. į klausimą neatsakė. Įmonės praktikos vadovo darbą su praktikantais dauguma apklaustųjų vertina labai gerai ir gerai. Absoliuti dauguma studentų pažymėjo, kad praktikantų ir įmonių darbuotojų tarpusavio santykiai labai geri (56 proc.) ir geri (44 proc.). Nors baigiamoji profesinės veiklos praktika sudaro galimybę turėti nuolatinę darbo vietą, 11 proc. respondentų atsakė, kad įmonėse neturėjo savo darbo vietos. Apklausos rezultatai rodo, kad tik 30 proc. respondentų buvo įdarbinti įmonėse, 70 proc. praktikantų nebuvo įdarbinti. Šie duomenys atspindi darbdavių požiūrį į praktikantus – kiekvienas darbdavys stengiasi pirmiausia patikrinti, ar studentas išmano savo veiklos sritį, kokia jo motyvacija, ar jis yra nusiteikęs įmonėje toliau dirbti.

Baigiamosios profesinės veiklos praktikos programa – tai tam tikra užduočių programa, kurios įvykdymo pagrindu rengiama praktikos ataskaita. Įmonėje studento atliekamos užduotys turi būti susietos su studijų programos studijų rezultatais ir baigiamosios profesinės veiklos praktikos rezultatais. Tyrimo anketoje buvo klausama, kokius papildomus darbus, nenumatytus programoje, dar dirbo praktikantai. Respondentai įvardijo bendravimą su klientais ir tiekėjais, mokymo bei eksporto planų rengimą, reklaminių katalogų gamybą, įmonės dokumentų tvarkymą, vairuotojo, brokerio pareigų atlikimą, reklamos organizavimą, pasirengimą ir dalyvavimą įvairiose parodose, įmonės profilių socialiniuose tinkluose kūrimą, įmonės jubiliejinio gimtadienio šventės organizavimą.

Baigiamosios profesinės veiklos praktikos užduotyje yra numatyta susipažinti ir pagal galimybes išbandyti taikomas kompiuterines programas. Remiantis tyrimo rezultatais apibendrinti įmonėse naudojamas taikomas kompiuterines programas gana sudėtinga. Studentai įvardijo įvairias programas, naudojamas skirtingiems įmonių procesams valdyti, daugiausia kartų buvo paminėtos šios: „Stekas“, „Stekas Plus“, „Finvalda“, „Finvalda Maxi“, „Navision“, „Rivile“, „Labbis“, „Centas“, „Profit-W“. Daugiau kaip pusė apklaustųjų studentų praktikos metu teko dirbti, naudojant minėtas kompiuterines programas.

Baigiamosios profesinės veiklos praktikos ataskaitos bei baigiamojo darbo rengimui reikalinga pasinaudoti įvairiais įmonėje esančiais dokumentais. Į klausimą, ar įmonė aprūpino dokumentais ir kita medžiaga, reikalinga ataskaitai parengti, dauguma studentų atsakė teigiamai, vis dėlto nemaža dalis jų pripažino, kad įmonės nenoriai teikė duomenis apie savo veiklą. Apie 20 proc. apklaustųjų buvo susirūpinę, kad negavo reikiamų duomenų iš įmonių, o 2015 metais tokių buvo net pusė apklaustųjų studentų.

1 lentelė. *Susipažinimas su praktikos užduotimis ir studentų kompetencijos (proc.)*

Ar susipažinote su visomis programoje numatytais užduotimis?	Studentų atsakymai	2013	2014	2015	2016
Ar praktikos metu pakako teorinių žinių ir praktinių įgūdžių?	Taip	24	16	19	18
	Iš dalies	6	5	4	8
Ar praktikos metu pakako teorinių žinių ir praktinių įgūdžių?	Taip	26	21	16	23
	Ne	3	-	5	4
	Trūko praktinių įgūdžių	1	-	-	-
	Trūko teorinių žinių	-	1	-	-

77 proc. apklaustųjų pavyko susipažinti su visomis praktikos programoje numatytomis užduotimis, 23 proc. respondentų susipažino su užduotimis tik iš dalies. Tenka pastebėti, kad tik 12 proc. apklaustųjų studentų nepakako teorinių žinių ir praktinių gebėjimų, 2013 metais 1 proc. apklaustųjų nepakako praktinių įgūdžių, o 2014 metais 1 proc. praktikantų nepakako teorinių žinių iš mokesčių bei buhalterinės apskaitos dalykų (1 lentelė). Fakulteto vadovų paramą rengiant praktikos ataskaitą respondentai įvertino labai gerai (45 proc.) ir gerai (52 proc.), tik 2 proc. įvertino vidutiniškai. Galima pastebėti, kad pusė apklaustųjų studentų atlikdami baigiamąją praktiką nesucidūrė su jokiais sunkumais (2 lentelė).

Iš 2 lentelėje pateiktų atsakymų galima išskirti tris pagrindines priežastis, dėl kurių praktikantai susidūrė su sunkumais: jiems trūko žinių ir kompetencijos, įmonės jiems neteikė reikiamų duomenų bei kitos su praktikos ataskaitos rengimu susijusios informacijos ir laiko stoka.

2 lentelė. Sunkumų, su kuriais susidūrė studentai atlikdami baigiamąją praktiką, priežastys (proc.)

Sunkumai, su kuriais susidūrė praktikantai baigiamosios praktikos metu	Studentų atsakymai	2013	2014	2015	2016
	Laiko stoka		6	4	-
Įmonė nepateikė duomenų		2	3	8	-
Trūksta žinių ir kompetencijos		5	2	7	3
Neturėjo sunkumų		16	13	6	17
Netinkamas požiūris į praktikantą		1	-	-	-
Rusų kalbos nemokėjimas		-	-	1	-
Konkurencija		-	-	-	1
Per trumpas ataskaitos rašymo laikas		-	-	-	2

IŠVADOS

1. Profesinės veiklos praktika – tai studento dalyvavimas realioje profesinėje aplinkoje ir galimybė įgyti bendrą supratimą apie savo būsimą profesinę veiklą. Praktikos kokybė bei jos metu gaunama nauda labai priklauso tiek nuo studento motyvacijos, studijų metu įgytų teorinių žinių bei praktinių gebėjimų, tiek nuo įmonės, kurioje atliekama praktika, veiklos specifikos atitikimo studento profesinei sričiai. Baigiamoji profesinės veiklos praktika – profesinio bakalauro studijų programos sudėtinė dalis, kurios metu studentai plačiau susipažįsta su įmonės ūkine-finansine veikla, atlieka praktikos užduotis ir pateikia praktikos ataskaitą bei surenka reikiamą medžiagą baigiamajam darbui.
2. Siekiant apibendrinti baigiamosios praktikos organizavimą, 2013–2016 metais atlikto tyrimo metu buvo įvertinta praktikos trukmė, praktikos programa, vadovavimas praktikai, darbo vietų aprūpinimas, taikomųjų kompiuterinių programų naudojimas, baigiamosios praktikos ataskaitos rengimo klausimai. Apibendrinant apklausos rezultatus, galima teigti, kad respondentai buvo patenkinti praktikos trukme, baigiamosios praktikos programa, teigiamai vertino praktikos vadovų pagalbą baigiamosios praktikos metu. Dauguma studentų įmonėse turėjo savo darbo vietą ir pažymėjo labai gerus ir gerus studento bei įmonių darbuotojų tarpusavio santykius. Tai reiškia, kad įmonės skiria pakankamai dėmesio praktikantams, supažindindamos juos su įvairiapuse įmonės veikla. Daugiau kaip pusė apklaustųjų studentų praktikos metu teko dirbti, naudojant taikomas kompiuterines programas skirtingiems įmonių procesams valdyti.
3. Galima teigti, kad daugumai studentų pakako tiek teorinių žinių, tiek praktinių gebėjimų sėkmingai atlikti praktikos programoje numatytas užduotis. Pagrindinės problemos, su kuriomis susidūrė studentai, yra menkas studentų įdarbinimas įmonėse praktikos metu (kita vertus, tai nedaro įtakos tolesnei absolventų profesinei karjerai – apie 40 proc. absolventų dirba būtent buvusiose baigiamosios praktikos vietose) ir nenoras teikti duomenų apie įmonės veiklą, kurie yra būtini tiek praktikos ataskaitai, tiek baigiamajam darbui rengti. Didžioji dalis apklaustųjų studentų neturėjo sunkumų baigiamosios profesinės veiklos praktikos metu, mažiau kaip pusė respondentų susidūrė su laiko planavimo, rusų kalbos nemokėjimo problemomis, konkurencija, žinių bei kompetencijos trūkumu.

Literatūra

1. Baigiamosios profesinės veiklos praktikos metodiniai nurodymai ir programa, patvirtinta Ekonomikos katedroje, 2016 m. rugsėjo 28 d.
2. Įmonių tinkamumo studentų praktikoms kriterijų nustatymas, tyrimo ataskaita, Kaunas, 2010. Prieiga per internetą: <http://www.esparama.lt/es_parama_pletra/failai/ESFproduktai/2010_Imoniu_tinkamumo_kriterijai.pdf>.
3. JOCIENĖ, J.; GEDVILIENĖ, G. Teorijos ir praktikos dermė profesiniame mokyme. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 2012/22, ISSN: 1392-6241 (spausdintas / *Print*), ISSN: 2029-8447 (internetinis / *Online*).
4. LAUŽACKAS, R. Profesinio rengimo metodologija: monografija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla, 2005, 331 p. ISBN: 9955120576.
5. MARCINKEVICIENĖ, E. Praktikos nauda studento būsimai profesijai. *Aviacijos technologijos*. 2013/1. ISSN: 2029-9974 (*online*).
6. MATIKOVIENĖ, J. Studento praktikos procesas ir praktikos vieta. *Socialinis darbas. Patirtis ir metodai*, 2009, Nr. 3 (1), p. 105–115.

7. MATONYTĖ, I.; PALIDAUSKAITĖ, J. Studentų praktika: nuo konceptualizavimo link jos atlikimo Lietuvos savi-valdybėse vertinimo. *Viešoji politika ir administravimas*, Nr. 2. Kaunas: KTU, 2011 p. 299–311.
8. NORKUTĖ, O.; STASIŪNAITIENĖ, E. Praktika universitetinėse studijose, kaip studentų įsidarbinimo gebėjimų įsigijimą skatinantys veiksnys. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 2012/23, ISSN: 1392-6241 (spausdintas / *Print*), ISSN: 2029-8447 (internetinis / *Online*).
9. Tarptautinių žodžių žodynas. Prieiga per internetą: <<http://www.zodziai.lt/reiksme&word=Praktika&wid=15856>>.
10. Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto studentų profesinės veiklos praktikų organizavimo tvarka, patvirtinta 2013 m. lapkričio 22 d. dekanų įsakymu Nr. 8.

THE REALIZATION OF FINAL PROFESSIONAL PRACTICE AT THE UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES: STUDENTS' APPROACH

Summary

A complex and multifaceted higher education must meet the objectives of both public sector organizations and private businesses. Universities of Applied Sciences are institutions of higher education, providing a high level of professional training and ensuring young people's involvement in the labour market. The aim of the professional practice is to apply the theoretical knowledge students gained during their studies in practice, i.e. to develop competencies, included in the study programme, the ones labour market requires from the future specialist. Practice helps students to build new bridges leading to successful employment and professional career. During practice students can apply knowledge gained from lectures and practical skills in a particular situation. Consulting both the company and their high school tutors, students fulfill a variety of tasks included in the programme of the practice. Carrying out the final professional practice at the company and knowledge gained from such experience is very important for the development of student's competences. The article defines theoretical aspects of the organization of professional practice and presents the results of the four-year survey aimed at full- and part-time students at Vilniaus kolegija / University of Applied Sciences, Faculty of Economics, Business Economics programme to explore their attitude towards the organization of final practice.

Key words: practice, final professional practice, organization of the practice, theoretical knowledge and practical skills.

ORGANIZACIJOS KULTŪRA

Laima Steiblienė, Ana Diana Michailova

Vilniaus kolegija

Anotacija

Kiekviena organizacija siekia dirbti efektyviai ir sklandžiai. Norėdamos atitikti sparčiai besivystančią ir besikeičiančią rinką organizacijos siekia tobulėti, tapti moderniomis, rezultatyviomis. Lygiagrečiai diegiamoms naujoms technologijoms ar valdymo metodikoms svarbu atsižvelgti į dirbantį personalą, kurio darbo našumui didelę įtaką turi organizacijos kultūra. Kiekviena organizacija yra unikali. Neegzistuoja dviejų identiškų visais aspektais organizacijų, taip pat kaip negali egzistuoti dviejų identiškų žmonių. Šiandieninis veikla pabrėžia būtinumą identifikuoti organizacijos kultūros pagrindinius veiksnius. Galima teigti, kad šiuolaikinės įmonės turi poreikį tirti įmonės dirbančio personalo tarpusavio santykius, vyraujančias tradicijas ir ideologijas.

ĮVADAS

Organizacijos sąvoka įvairiuose šaltiniuose ir skirtingų autorių yra traktuojama nevienodai, todėl aptinkamos ir skirtingos sudedamosios dalys. Organizacijos kultūros struktūrą galima nagrinėti išskiriant vidinius ir išorinius elementus. Remiantis M. G. Treffy'io išvalgomis, išoriniai elementai atitinka jo suformuluotą lygmenį – praktiką ir elgseną, E. H. Scheino – organizacijos kultūros artefaktus. Autoriai tiria tuos pačius elementus ir veiksmus, tik skirtingai juos įvardija. Organizacijos savitumas perteikiamas skirtingai interpretuojant kultūros išorinius elementus kolektyve. Vidiniai elementai apibūdina darbuotojų tarpusavio santykius. Vidiniai ir išoriniai organizacijos kultūros elementai (lygmenys) sudaro sistemą ir yra tarpusavyje glaudžiai susiję, o branduolys apibrėžia kultūros svarbą.

Straipsnio tikslas – išnagrinėti organizacijos kultūros sąvoką, veiksnius ir įtaką dirbančiam personalui siekiant efektyvių verslo tikslų.

Straipsnio uždaviniai:

1. Apibrėžti organizacinės kultūros sampratą.
2. Išnagrinėti organizacijos kultūros svarbą įmonės veiklai.
3. Nustatyti veiksnius, turinčius įtakos kultūros formavimui.

Straipsnio metodai: mokslinės, teorinės literatūros ir kitų informacinių šaltinių analizė bei apklausa.

1. ORGANIZACIJOS KULTŪROS SAMPRATA IR SVARBA

Organizacijos kultūros terminas imtas vartoti XX a. septintajame dešimtmetyje. Sąvoka pirmą kartą buvo pavartota socialinės antropologijos moksle, vėliau ši sąvoka pradėta vartoti ir vadybos moksle. Sąvoka pradėta aiškinti remiantis žiniomis apie kultūrą ir pastarosios sąvokos motyvais.

Organizacijos kultūra susideda iš elementų, kurių visuma sukuria tiriamą sritį, sistemą. Kadangi sąvoka įvairiuose šaltiniuose ir skirtingų autorių traktuojama nevienodai, todėl aptinkamos ir skirtingos sudedamosios dalys. Organizacijos kultūros struktūrą galima nagrinėti elementus skirstant į fizinius ir neapčiuopiamus, išorinius ir vidinius (1 pav.).

Paminėti veiksniai yra išoriniai kultūros elementai, kurie sukuria prielaidas vystyti vidiniams elementams. Išoriniai elementai lengvai suprantami ir nesunkiai identifikuojami (matomi) kiekvienoje įmonėje. Organizacijos savitumas perteikiamas skirtingai interpretuojant kultūros išorinius elementus dirbuotojų kolektyve.

Vidiniai elementai – tai ilgainiui išsivysčiusios normos, požymiai, kurie egzistuoja nepriklausomai kiek jų egzistavimas yra sąmoningai suvokiamas. Jie apibūdina darbuotojų tarpusavio santykius, sudaro bendrą sąmonę ir lemia darbuotojų reakciją į išorinius elementus, pakitimus, valdymo stilius ir kitus aspektus. Vidiniai ir išoriniai organizacijos kultūros elementai (lygmenys) sudaro sistemą ir tarpusavyje glaudžiai susiję: kuo didesnis išorinių elementų skaičius, tuo stipresnis ir patvaresnis organizacijos kultūros branduolys. Branduolys sudaro prielaidas funkcijoms ir apibrėžia kultūros svarbą.

Organizacijos kultūros susidarymas yra dualistinis procesas (2 pav.). Jis gali formuotis savaime, veikiant išoriniams ir vidiniams veiksniams. Vidiniai veiksniai gali būti išskiriami į dvi kryptis. Pirmoji kryptis tai valdymo metodai ir jų taikymas. Pirminius organizacijos kultūros ypatumus diegia įmonės įkūrėjas, taikantis jam priimtus valdymo metodus. Suformuojami įmonės veiklą reglamentuojantys ir tikslus apibrėžiantys dokumentai, kuriuose ne tik suformuluojama misija, vizija, tikslai, bet ir paminimos vertybės bei tarpusavio santykiai. Antroji kryptis –



1 pav. Organizacijos kultūros išorinių ir vidinių elementų sąveika

darbuotojai. Svarbiausią kultūros dalį suformuoja organizacijoje dirbantys darbuotojai. Kultūros pagrindas susidaro iš daugumos darbuotojų vertybių ir moralės bruožų. Ilgainiui keičiantis darbuotojams kultūros požymiai išlieka nepakitę, o nauji darbuotojai adaptuojasi prie esamos padėties. Išoriniai veiksniai, tokie kaip mokslinė ir technologinė aplinka, teisinė ir politinė aplinka, gamtinė aplinka, ekonominė aplinka, socialinė kultūrinė aplinka taip pat turi įtakos vidinei įmonės kultūrai.

Darbuotojas, dalyvaudamas sprendimų priėmimo procese, pradeda siekti geresnių rezultatų, todėl stipri organizacijos kultūra padeda žmonėms geriau jaustis darbe ir skatina efektyviau dirbti. Stipri kultūra gali prisitaikyti prie pasikeitusios aplinkos, ji yra lanksti. Akivaizdu, kad organizacijos kultūra yra svarbi, norint sėkmingai vykdyti pasirinktą veiklą ir būti konkurencingiems.

2. PIRMINIS TYRIMAS SIEKIANČI IŠSIAIŠKINTI ORGANIZACIJOS KULTŪROS ĮTAKĄ ĮMONĖS VEIKLAI

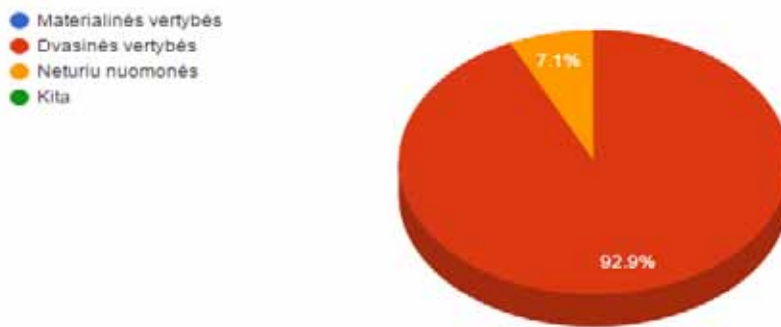
Tyrimo tikslas – išsiaiškinti organizacijos kultūros įtaką įmonės veiklai. Pasirinktas anketinės apklausos metodas, nes jis buvo tinkamas atliekant tokio pobūdžio tyrimą, ir dėl to, kad atsakymai buvo gauti iš pirminių šaltinių (tyrimo imtis – 100 respondentų, kurie savo atsakymus pateikė per internetą). Atsakymų duomenys buvo suvesti į „Microsoft Excel“ programą, duomenys apdoroti ir nubraižytos respondentų atsakymų pasiskirstymo diagramos.

Tyrimo instrumento pristatymas. Pasirinktas anketinės apklausos metodas ir tyrimo instrumentas – anкета, kurią sudarė daugiausia uždari klausimai. Anketą sudarė 17 klausimų, iš kurių 14 klausimų skirti išsiaiškinti, kaip respondentai vertina organizacijos kultūros lygį, o likę 3 klausimai – nustatyti respondentų demografinės charakteristikos – lytį, amžių ir gaunamas pajamas. Respondentai turėjo pažymėti vieną tinkamą atsakymą.

Gauti tyrimo rezultatai parodė praktinę organizacijos kultūros reikšmę darbuotojų veiklai. Šiandiniame pasaulyje, esant vartotojiškai visuomenei dažniausiai yra galvojama, kad svarbiausia dirbantiesiems materialinės skatinimo priemonės, t. y. pinigai. Tyrimo rezultatai atsakant į pirmą klausimą, atskleidė visai ką kitą.



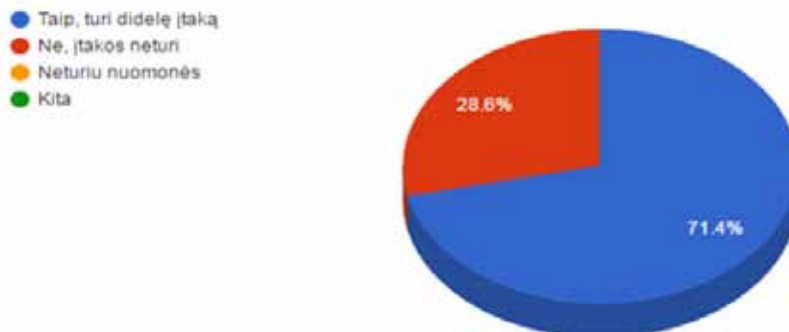
2 pav. Organizacijos kultūros sudarymo proceso veiksniai



3 pav. Respondentų nuomonių pasiskirstymas, kokios vertybės turi įtakos organizacijos kultūrai

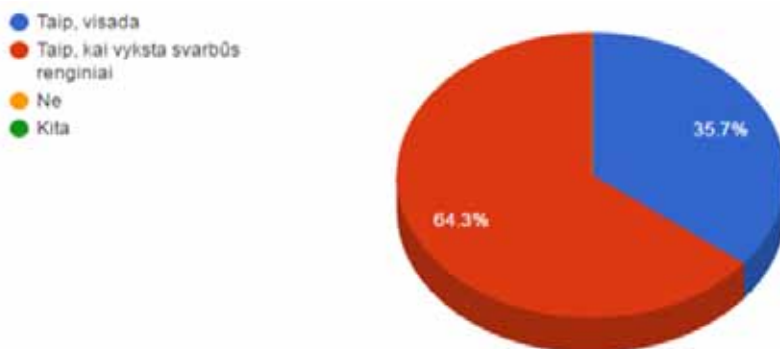
Dirbant kolektyve, bendraujant kiekvieną dieną, skleidžiant informaciją apie įmonę, didelę įtaką turi dvasinės vertybės (tai nurodė daugiau kaip 92 proc. respondentų) ir tik maža dalis respondentų (7 proc.) atsakė, kad įmonės vidaus klimatui įtakos turi materialinės vertybės. Išvada: kiekvienas vadovas formuodamas savo personalą, jam vadovaudamas turi nepamiršti ir nematerialinių skatinimo formų, įvairių ugdymo programų, kurios yra svarbios organizacijos kultūrai.

Teorinėje dalyje buvo daug kalbama apie organizacijos kultūrą, jos sudedamąsias dalis. Praktinėje dalyje buvo įdomu sužinoti, o kas formuoja organizacijos kultūrą (4 pav).



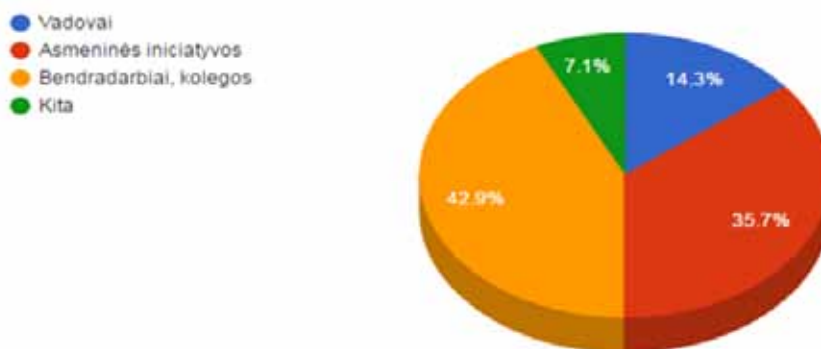
4 pav. Respondentų pasiskirstymas, ar organizacijos renginiai turi įtakos organizacijos sėkmei

Dauguma apklaustųjų (virš 71 proc.) atsakė, kad didelę įtaką įmonės geram mikro klimatui turi organizuojami renginiai ir įvairios ceremonijos. Išvada, kad suburiant kolektyvą labai svarbu viską apgalvoti, organizuoti turinīgus, „gerus“ renginius į kuriuos noriai eitu kolektyvas. Nes užduotas kitas klausimas (5 pav.) parodė, kad dauguma respondentų eina tik į „svarbius renginius“.



5 pav. Respondentų nuomonių pasiskirstymas, ar noriai dalyvauja kolektyvo nariai organizuojamose įmonės renginiuose

Pateikti atsakymai, atskleidė, kad visi be išimties respondentai dalyvauja organizacijos organizuojamose renginiuose. Tik dauguma (64,3proc.) atsirenka renginius pagal jiems žinomus tam tikrus kriterijus. Nemaža dalis (35,7proc) dalyvauja atsakingai, apgalvoti jų tikslai ir renginių formos. Išvada: organizuojant įmonės renginius svarbu apgalvoti jų turinį ir kokybę.



6 pav. Respondentų nuomonių pasiskirstymas, kas skatina dalyvauti organizacijų renginiuose.

Organizacijos kultūrai, jos verslo sėkmei didelę įtaką turi darbuotojų susitikimai neformalizuojama aplinkoje, ne darbo metu. Šiuolaikinis darbo tempas, dideli darbo krūviai darbo metu nelaidžia bendradarbiams sukurti nuoširdžios, šiltos atmosferos. Tik dalyvavimas organizacijos neformaliose renginiuose padeda darbuotojus suburti, „sustiprinti“ kolektyvą. Todėl labai svarbu, kad žmonės dalyvauti įmonės organizuojamose renginiuose. Respondentai eina į renginius paskatinti bendradarbių, kolegų (42,9 proc), didelę įtaką turi asmeninės iniciatyvos (35,7proc.).

Net jeigu dvi organizacijos yra to paties dydžio, formalios struktūros ir gamina tas pačias prekes ar teikia paslaugas, jos abi turės savų ypatumų. Tai neapčiuopiamos ir sunkiai reglamentuojamos, aptinkamos ir keičiamos savybės, kurios persmelkia organizaciją kultūra. Šia tema atliktas tyrimams pateikė organizacijos kultūros pagrindą ir, esant poreikiui, galima pasinaudoti pateiktomis išvadomis, norint pakeisti organizacijos kultūrą.

IŠVADOS

1. Organizacijos kultūra suprantama kaip susiformavęs reiškinys ir gali būti traktuojama kaip bendra sąmonė, kuri susideda iš vidinių ir išorinių elementu ir daro įtaką klimatui, vadovavimo stiliui (arba atvirkščiai), struktūrai ir kitiems elementams. Vidiniai elementai – tai ilgainiui išsivysčiusios normos, požymiai, kurie egzistuoja nepriklausomai kiek jų egzistavimas yra sąmoningai suvokiamas ir sudaro kultūros branduolį. Išoriniai elementai – tai matomos ir lengvai suvokiami kultūrą skatinantys faktoriai, tokie kaip ceremonijos, apeigos, šventės.
2. Organizacijos kultūra daro įtaką darbuotojams. Skatina siekti bendrų tikslų, gerai jaustis darbe, ji siejasi ir su pačia darbo kultūra, ir su bendradarbiavimu organizacijos viduje. Kuo stipresnė organizacijos kultūra, tuo didesnis darbuotojų atsidavimas, nes įtraukiant darbuotojus į organizacijos veiklą, skatinamas jų savarankiškumas ir atsakomybės jausmas.

3. Tyrimas atskleidė, kad didelę įtaką organizacijos kultūrai turi dvasinės vertybės, ir tik maža dalis respondentų atsakė, kad įmonės vidaus klimatui įtakos turi materialinės vertybės. Suburiant kolektyvą labai svarbu apgalvoti, organizuoti turiningus, „gerus“ renginius į kuriuos noriai eitu kolektyvas. O taip pat respondantai eina į renginius paskatinti bendradarbių, kolegų didelė įtaką turi asmeninės iniciatyvos.

Literatūra

1. GEGIECKIENĖ, Laimutė; GRAIKŠIENĖ, Aldona. Verslumas. Vilnius: Ciklonas, 2009. 180 p. ISBN 978-9955-880-24-0.
2. JEWELL, Bruce. *An Integrated Approach to Business Studies*. Iš anglų kalbos vertė SKYRIUS, Rimvydas. Vilnius: The Baltic Press, 2002. 487 p. ISBN 9955-9318-1-7.
3. VVEINHARDT, Jolita. Organizacijos kultūros ir organizacinės kultūros charakteristikos [interaktyvus]. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*, 2011, Nr. 5 (29), p. 1-10. ISSN 1822-6760 [Žiūrėta 2016 m. lapkričio 15 d.]. Prieiga per internetą: <<http://mts.asu.lt /330/359.pdf>>.

ORGANIZATIONAL CULTURE

Summary

Every organization is trying to work more effective and more smoothly. In the world of instant everything, market and human needs also are changing very fast, because of this fact, organizations need to become more modern and find more ways to be successful. When you realize functions, types, elements and the conception of the organizational culture it is a possibility to achieve it. Organizational culture as conception is explained in many various ways by several scientist such as M.G.Treffy and E.H.Schein. After many explanations of this conception scientists agree on one and widely known meaning, that organization culture is a system of employee's regulations, expectations, attitudes and habits. It also could be named as people's consciousness, which determines reaction of internal and external processes. We can withdraw internal and external elements of organizational culture. Myths, symbols, language, gestures, ceremonies these are external parts, which are easily noticeable, realized and identified and makes an assumption for internal parts of organizational culture. Internal elements – are eventually developed standards and indications which exist even if it is not consciously understood and also these elements reflects the relation between employees and managers. Every organization is unique, because of being one and only it lets to develop various kinds of culture.

STUDIJŲ IR STUDENTŲ PASIEKIMŲ VERTINIMO METODAI NEUNIVERSITETINIŲ STUDIJŲ PROGRAMOJE

Živilė Tamošauskaitė
Klaipėdos valstybinė kolegija

Anotacija

Straipsnyje remiantis teoriniais teiginiais analizuojami mokymo (mokymosi) metodai ir studentų pasiekimų vertinimo metodai, kurie taikomi organizuojant Verslo vadybos studijas neuniversitetinėje ugdymo įstaigoje. Mokymo (mokymosi) metodai arba kitaip – studijų metodai, pateikiami pagal numatytus studijų programos rezultatus, vėliau analizuojami ar tinkamai taikomi pagal taksonomijos lygmenis, atsižvelgiant į ugdymo specialistų rekomendacijas. Studentų pasiekimų vertinimas susijęs su studijų metodais, todėl analizuojama jų įvairovė pagal numatomus studijų programos rezultatus bei rekomendacijas. Analizė leido nustatyti dažniausiai taikomus studijų ir pasiekimų vertinimo metodus bei pasiūlyti alternatyvių metodų.

ĮVADAS

Mokymo (mokymosi) metodas yra viena svarbiausių dėdaktikos mokslo sąvokų. Ilgiausiai išsilaike klasikiniai mokymo metodai ir greičiausiai prigijo aktyvaus, individualizuoto mokymo metodai, skatinantys studijuojančių savarankiškumą ir iniciatyvumą. Net ir pats pažangiausias studijų metodas negali užtikrinti studijų rezultato, todėl į studijų metodą reikia žiūrėti kaip į vadovavimo mokymuisi veiksmų ir būdų visumą konkrečiam mokymo tikslui pasiekti.

Siekiant geresnės studijų kokybės tobulinama visa dėdaktinė sistema: mokymas, mokymasis, vertinimas. Dėstytojui aktualu susikurti dėstomo dalyko vertinimo sistemą, kuri leistų atlikti visapusišką žinių ir ugdomų specialiųjų kompetencijų vertinimą taikant įvairius vertinimo metodus.

Straipsnio tikslas – išnagrinti Verslo vadybos studijų programoje numatytus studijų ir studentų pasiekimų vertinimo metodus.

Uždaviniai: apžvelgti ir susisteminti studijų metodus, apžvelgti ir įvertinti studentų pasiekimų vertinimo būdus, pateikti rekomendacijas.

Metodai: mokslinės literatūros šaltinių analizė, loginė lyginamoji analizė.

1. STUDIJŲ METODŲ ANALIZĖ

Klasikinėje pedagogikoje ir naujausioje pedagoginėje literatūroje studijų metodų ypatinga svarba įrodyta įvairiausiais aspektais. Atlikus įvairių šalių studijų programų vertinimo požymių analizę, studijų metodų taikymas iš 38-ių šalių yra svarbus 36-ioms (Žibėnienė G., 2006). Įvertinus absolventų poreikį labiau susieti teorijos žinias su praktika ir veiklos pasaulio poreikiais, skatintini diskusijų, debatų, pokalbio, įvairių literatūros šaltinių naudojimo metodai ir būdai.

Kokius studijų metodus numato taikyti Verslo vadybos studijų programoje dirbantys dėstytojai, yra pateikta pagal studijų programos rezultatus (1 lentelė).

Studijų metodų numatoma taikyti daug ir įvairių. Tai vertinama kaip gero pedagoginio dėstytojų pasirengimo rezultatas. Labiausiai paplitęs studijų metodas – paskaita. Ji naudoja 95 proc. dėstytojų Verslo vadybos studijų tikslams pasiekti. Studijų krypties dalykų dėstytojai dar numato taikyti įtraukiamąsias bei problemines paskaitas. Bendrųjų studijų dalykų dėstytojai bei profesinės veiklos praktikų vadovai paskaitos metodo nenumato taikyti.

Diskusija (kitur – grupės diskusija) bei atvejo analizė (kitur – situacijų analizė) – taip pat dažnai taikomi studijų metodai. Jie derinami su paskaita, o studentai gali ir turi būti aktyvūs.

Tradiciskai dažnai taikomas praktinių darbų atlikimas (praktikumai, pratybos, individualus ir grupinis praktinių užduočių sprendimas). Ypatingą dėmesį dėstytojai numato skirti literatūros šaltinių studijavimui (darbas su spausdintais šaltiniais, literatūros ir teisės aktų analizė, dokumentų analizė, savarankiškas literatūros studijavimas, mokymosi medžiagos studijavimas virtualioje mokymo aplinkoje Moodle), – šį metodą yra išskyrę beveik visi dėstytojai. Literatūros studijavimas reikalingas pasirengti savarankiškiems darbams, pranešimams, projektams. Pastaruosius metodus numato taikyti apie 75 proc. dėstytojų.

Atkreiptinas dėmesys, kad vadybos krypties studijų dalykų (modulių) tikslams pasiekti dėstytojai numato taikyti komandinio darbo metodus (komandinis praktinis darbas, grupinis darbas, grupių projektas – reklamos kampanija).

Ugdymo specialistų nuomone, veiksmingas mokymo metodas yra demonstravimas. Šis metodas Verslo vadybos studijų programoje plačiai taikomas.

Problemoms spręsti taikomi debatų bei simuliacijų arba imitavimo metodai.

1 lentelė. Verslo vadybos studijų programoje taikomi studijų bei studentų pasiekimų vertinimo metodai

Studijų programos rezultatai	Studijų metodai	Vertinimo metodai
1. Žinos pagrindines vadybos mokslo teorijas ir koncepcijas, ekonomikos mokslo kategorijas ir jomis nusakomus reiškinius.	Paskaita, įtraukiamoji paskaita, informacijos šaltinių apžvalga, praktinių situacijų analizė, savarankiškas darbas, audio-video medžiagos klausymas ir peržiūra, debatai, individualus ir grupinis praktinių užduočių ir testų sprendimas, savarankiškas literatūros skaitymas.	Testavimas, apklausa žodžiu, komandos atlikto praktinio darbo vertinimas, komandos parengto pranešimo pristatymas, praktinių darbų vertinimas, savarankiško darbo vertinimas.
2. Suvoks verslo organizavimo formų įvairovę, antrepreneriškumo esmę.	Paskaita, probleminis dėstymas, diskusija, grupinis darbas, darbas su spausdintais šaltiniais, demonstravimas, seminaras, pranešimo rengimas ir pristatymas, situacijos analizė, praktiniai darbai, individualus darbas, literatūros ir teisės aktų analizė, savarankiški darbai, darbas grupėse.	Pokalbis, probleminiai klausimai, klausimai, į kuriuos atsakoma atvirai naudojantis literatūros šaltiniais, kontrolinis darbas, testavimas, apklausa žodžiu, individualaus pranešimo pristatymas, praktinio darbo vertinimas, savarankiško darbo pristatymo vertinimas.
3. Nustatys apsirūpinimo materialiniais ir nematerialiniais ištekliais šaltinius ir jų efektyvaus panaudojimo prielaidas, bei žinos jų apskaitos bei valdymo metodus.	Paskaita, grupės diskusija, praktikumai, demonstravimas, individualus savarankiškas darbas.	Apklausa žodžiu, testavimas, praktikumai, kontrolinis darbas, savarankiško darbo pristatymas.
4. Suvoks rinkodaros principus, koncepcijas, vartotojų elgseną lemiančius veiksnius.	Paskaita, diskusijos, grupinis darbas, darbas su spausdintais šaltiniais, situacijos analizė, praktinis darbas, individualus darbas, literatūros ir teisės aktų analizė, informacijos šaltinių analizė, seminaras, savarankiškas darbas, požiūrių nagrinėjimas.	Pokalbis, probleminiai klausimai, klausimai, į kuriuos atsakoma atvirai naudojantis literatūros šaltiniais, referatas, savarankiškų darbų pristatymas, testavimas, apklausa žodžiu, praktinis darbas, savarankiškas darbas, kontrolinis darbas, egzaminas raštu, pasisakymai.
5. Analizuos ir vertins organizacijoje ir versle bei jo aplinkoje vykstančius įvykius bei procesus bei užtikrins veiklos kokybę.	Paskaita, diskusijos, darbas su spausdintais šaltiniais, individualus darbas, minčių lietus, seminaras, pranešimo rengimas ir pristatymas, praktikumai, demonstravimas, praktinis darbas, savarankiškas darbas, pratybos, individualus savarankiškas rašto darbas; darbas grupėse, tiriamasis darbas, uždavinių sprendimas.	Pokalbis, probleminiai klausimai, apklausa žodžiu, testavimas, praktikumai, individualaus pranešimo pristatymas, atvejo analizė, savarankiško darbo pristatymas, kontrolinis darbas, tiriamojo darbo pristatymas.
6. Analizuos verslo įmonės funkcinę veiklą, taikant sistemingą prieigą, novatorišką bei globalų požiūrį, išryškins jos tobulinimo būdus.	Paskaita, probleminė paskaita, Focus grupės metodas, savarankiškas literatūros studijavimas, diskusija, praktinis darbas, savarankiškas darbas.	Egzaminas raštu, praktikumų gynimas, savarankiškų darbų pateikimas, koliokviumas, praktinių darbų vertinimas, savarankiško darbo vertinimas.
7. Planuos, organizuos, koordinuos, vadovaus ir kontroliuos darbuotojų ir padalinių veiklą, siekiant užsibrėžtų tikslų.	Paskaita, demonstravimas, diskusija, praktinis darbas, atvejo analizė, dokumentų analizė, komandinis praktinis darbas, savarankiškas literatūros skaitymas.	Testavimas, praktikumai, atvejo analizė, komandos atlikto praktinio darbo pristatymas ir vertinimas, atlikta atvejo analizė.

8. Taikys verslo veiklos tyrimo metodus, leidžiančius pažinti įmonės aplinką ir joje vykstančius procesus.	Paskaita, grupės diskusija, seminaras, pranešimo rengimas ir pristatymas, pratybos, atvejo analizė, komandinis praktinis darbas, savarankiškas literatūros skaitymas, probleminis dėstymas, darbas su spausdintais šaltiniais, demonstravimas, tiriamasis darbas, darbas grupėse, praktinis darbas, situacijos analizė, informacijos šaltinių analizė, tyrimas, seminaras, savarankiškas darbas, prezentacija.	Apklausa žodžiu, apklausa raštu, testavimas, praktikumas, individualaus pranešimo pristatymas, komandos atlikto praktinio darbo pristatymas ir vertinimas, atlikta atvejo analizė, pokalbis, probleminiai klausimai, klausimai, į kuriuos atsakoma atvirai naudojantis literatūros šaltiniais, kontrolinis darbas, tiriamojo darbo pristatymas.
9. Parengs verslo planą ir organizuos jo įgyvendinimą bei kontrolę.	Paskaita, individualus praktinis darbas, savarankiškas darbas, mokymosi medžiagos studijavimas virtualioje mokymo aplinkoje Moodle, demonstravimas, praktikumas, individualus savarankiškas darbas.	Praktinių ir savarankiškų darbų rezultatų pateikimas, retrospektyvinė literatūros analizė, kūrybinės pratybos, diskusija, minčių lietus, individualaus savarankiško darbo vertinimas, kontrolinis darbas, kursinis darbas.
10. Naudos informacinių technologijų sistemų ir duomenų bazių teikiamas galimybes.	Seminaras, darbas grupėse, darbas su teisės aktais, paskaita, diskusijos, darbas su spausdintais šaltiniais, paskaita, praktinis darbas, individualus savarankiškas rašto darbas; tiriamasis darbas, situacijos analizė, informacijos šaltinių analizė, tyrimas, savarankiškas darbas, demonstravimas, seminaras, proto šturmas.	Praktinio darbo vertinimas, savarankiško darbo pristatymo vertinimas, pokalbis, probleminiai klausimai, klausimai, į kuriuos atsakoma atvirai naudojantis literatūros šaltiniais, referatas, testavimas, kontrolinis darbas, praktinio darbo gynimas, tiriamojo darbo pristatymas, praktinis darbas, savarankiškas darbas, egzaminas, individualaus savarankiško darbo pristatymas, grupinio darbo vertinimas, minčių žemėlapis.
11. Taikys organizacijų veiklą ir verslą reglamentuojančius teisės aktus, bei teorinius teiginius ar modelius, kuriais grindžiami verslo veiklos sprendimai.	Paskaita, demonstravimas, probleminis dėstymas, savarankiškas darbas, situacijos analizė, praktinis darbas, individualus darbas, literatūros ir teisės aktų analizė, savarankiškas darbas, darbas grupėse, komandinis praktinis darbas.	Testavimas, atvejo analizė, praktinio darbo vertinimas, savarankiško darbo pristatymo vertinimas, egzaminas raštu, komandos atlikto praktinio darbo pristatymas ir vertinimas, atlikta atvejo analizė.
12. Plėtos mąstymo, bendravimo gebėjimus ir požiūrius, taikant vidinės, išorinės bei tarpkultūrinės komunikacijos modelius.	Paskaita, probleminė paskaita, Focus grupės metodas, savarankiškas literatūros studijavimas, demonstravimas, oratorystės meno individualūs bei grupiniai praktiniai darbai, mokymosi medžiagos studijavimas virtualioje mokymo aplinkoje Moodle, analitinis skaitymas, garso įrašų klausymas, video demonstravimas, vaidmenų atlikimas ir simuliacijos, situacijų analizė, savarankiškas darbas, darbas poromis ir grupėmis, praktinis darbas, situacijos analizė, informacijos šaltinių analizė, seminaras, imitavimas.	Egzaminas raštu, komandos parengto pranešimo pateikimas, probleminiai, žodiniai klausimai, praktikumų gynimas, savarankiškų darbų pateikimas, praktinis darbas, savarankiškas darbas, probleminis pokalbis pagal situaciją, retrospektyvinė literatūros analizė, seminaras, diskusija, kūrybinės pratybos, minčių lietus, testavimas, kūrybiniai rašto darbai, žodinis pristatymas, pasisakymas, žodiniai klausimai ir atsakymai, kontrolinis darbas.
13. Atliks komandines ir grupinio darbo užduotis, laikantis lyderystės ir bendradarbiavimo principų.	Paskaita, probleminė paskaita, Focus grupės metodas, savarankiškas literatūros studijavimas, diskusijos, atvejo analizė, imitavimas, komandinis praktinis darbas, savarankiškas literatūros skaitymas, darbas su spausdintais šaltiniais, individualus darbas, minčių lietus, pranešimo rengimas, grupių projektas – reklamos kampanija.	Egzaminas raštu, savarankiškų darbų pateikimas, komandos atlikto praktinio darbo pristatymas ir vertinimas, atlikta atvejo analizė, pokalbis, probleminiai klausimai, individualiai parengto tiriamojo darbo pateikimas raštu ir pranešimo pristatymas žodžiu, refleksija, pasisakymo vertinimas.

Atliekant studijų metodų taikymo analizę Verslo vadybos studijų programoje pagal taksonomijos (ugdymo tikslų) lygmenis, galima daryti išvadą, kad:

- studentų žinių įgijimo ir tobulinimo lygmenyje taikomi tinkami metodai – įtraukiamoji paskaita, probleminis dėstymas;
- supratimo, suvokimo, gebėjimo aiškiai perteikti informaciją lygmenyje taikomi iš esmės tinkami metodai – diskusija, požiūrių nagrinėjimas, pranešimo rengimas ir pristatymas;
- pritaikymo, loginių ryšių išryškavimo, kritinio mąstymo lygmenyje taikomi iš esmės tinkami metodai – diskusija, analitinis teksto skaitymas, minčių lietus;
- analizavimo, sintezės, vertinimo, t. y. problemų sprendimo lygmenyje taikomi iš esmės tinkami metodai – probleminis dėstymas, atvejo analizė, imitavimas, projektas.

Čia pat norisi pastebėti, kad, remiantis G. Žibėniene, turime dar daug alternatyvių studijų metodų (2 lentelė).

2 lentelė. Studijų metodų ir vertinimo metodų sąsajos

Studijų metodai	Vertinimo metodai
Žinioms įgyti, informacijai suteikti (studentų žinių įgijimas ir tobulinimas): akademinė paskaita, įtraukiančioji paskaita, panelinė paskaita, probleminė paskaita, probleminis dėstymas, paskaita-diskusija, pokalbis, euristinis pokalbis, įvadinio klausimo diskusija, probleminiai klausimai, teksto žymėjimas, kritinis skaitymas, nebaigti sakiniai, minčių žemėlapis, sąvokų žemėlapis, sąvokos ir apibrėžimo schema, penkiaeilis, klausiamieji žodžiai, „stori“ ir „ploni“ sakiniai, 6W (klausimai ir atsakymai), B. Bloomo klausimų ramunė, demonstravimas...	Žinioms įvertinti: testas, pokalbis, žodinė apklausa, apklausa raštu, nebaigti sakiniai, sąvokų žemėlapis, klausiamieji žodžiai, „stori“ ir „ploni“ sakiniai, sąvokos ir apibrėžimo schema, 6W (klausimai ir atsakymai), B. Bloomo klausimų ramunė...
Diskutavimo gebėjimams ugdyti, gebėjimams aiškiai perteikti informaciją: diskusija, įvadinio klausimo diskusija, grupių diskusija, panelinė diskusija, kampai, diskusijos išsklotinė, apskritojo stalo diskusija, 3 K metodas, spaudos konferencijos simuliacija, pranešimas, debatai...	Diskutavimo gebėjimams, gebėjimams aiškiai perteikti informaciją įvertinti: pokalbis, probleminis pokalbis, euristinis pokalbis, 3 K metodas, spaudos konferencijos simuliacija, pranešimas, debatai...
Kritinio mąstymo, argumentavimo gebėjimams ugdyti, loginiams ryšiams pastebėti, skirtumams ir panašumams išskirti: debatai, diskusijos, euristinis pokalbis, minčių lietus, teksto kritinis skaitymas, T schema, argumentai už ir prieš, kampai, minčių žemėlapis, sąvokų žemėlapis, tinklo nėrimas, M schema, Venno diagrama, devynbriaunis deimantas, Frayerio modelis, esė, dienoraščiai, publikacijų apžvalga, recenzija...	Kritinio mąstymo, argumentavimo gebėjimams įvertinti: debatai, euristinis pokalbis, kritinis skaitymas, T schema, argumentai už ir prieš, kampai, minčių žemėlapis, M schema, Venno diagrama, devynbriaunis deimantas, Frayerio modelis, esė, dienoraščiai, publikacijų apžvalga, recenzija...
Problemoms spręsti: probleminis dėstymas, probleminis pokalbis, alternatyvų metodas, atvejo analizė, debatai, diskusija, projektai, žuvies kaulų diagrama, 5 kodėl, minčių žemėlapis, M schema, Venno diagrama, devynbriaunis deimantas, didaktinis žaidimas, simuliacija...	Vertinti gebėjimą spręsti problemas: probleminis pokalbis, atvejo analizė, debatai, projektas, žuvies kaulų diagrama, M schema, Venno diagrama, devynbriaunis deimantas, vaidmenų atlikimas didaktiniame žaidime, simuliacija, problemų sprendimo scenarijus...

Šaltinis: Žibėnienė, G. Studijų rezultatų vertinimas: teorinis ir empirinis pagrindimas. Vilnius, MRU, 2014.

2. STUDENTŲ PASIEKIMŲ VERTINIMO METODAI

Dažnam aukštosios mokyklos dėstytojui tenka susidurti su vertinimo metodų pasirinkimo problema. Vertinimo metodo pasirinkimas priklauso nuo daugybės veiksnių, į kuriuos turėtų atsižvelgti savo vertinimo sistemą kuriantis dėstytojas: koks studentų grupės dydis, ar tai apibendrinamasis, ar formuojamasis vertinimas, kokie dėstomo dalyko tikslai, ką norima vertinti (žinias, supratimą, bendrąsias kompetencijas, specialiąsias kompetencijas).

Vertinimo žodžiu metodai – tai įvairūs gerai žinomi apklausos metodai, taikomi atliekant studentų formuojamąjį ir apibendrinamąjį vertinimą. Sparčiai populiarėja dėstytojų taikomi pristatymo metodai. Juos taikant vyksta vieši savarankiškai atliktų individualių ir grupinių užduočių, projektų, atliktų tyrimų pristatymai.

Vertinimo raštu metodai mažai kuo skiriasi nuo vertinimo žodžiu metodų, ypač apklausos. Egzamino ar įskaitos metu studentai į pateiktus klausimus atsakinėja raštu. Šioje metodų grupėje taip pat taikytini metodai: referatas, apžvalgos, recenzija, esė, kursinis darbas, baigiamasis darbas.

Grafiniai ir vizualiniai vertinimo metodai skirti tikrinti įvairius aukštesnio lygmens kognityvinius gebėjimus: lyginti, klasifikuoti, analizuoti, sugrupuoti, apibendrinti. Tai sąvokų žemėlapiai, plakatų pristatymai, darbų demonstravimas ir kita.

Kaupiamojo ir integruoto vertinimo metodai, tai aplanko ar portfelio metodas, atskiro atvejo analizė, projektai (Bulajeva T., 2007).

Apžvelgiant Verslo vadybos dėstomų dalykų programose pateiktus vertinimo metodus, pastebima, kad plačiai taikomi metodai yra apklausa žodžiu, pokalbis, testavimas, savarankiškų darbų pateikimas, pasisakymo vertinimas, kontrolinis darbas. Rečiau pasiekimų vertinimui numatoma taikyti projektų, refleksijos metodus.

Atliekant studentų pasiekimų vertinimo metodų analizę pagal ugdymo tikslų lygmenis, galima daryti išvadą, kad:

- studentų žinių įgijimo ir tobulinimo lygmenyje taikomi tinkami metodai – testavimas, žodinė apklausa;
- supratimo, suvokimo, gebėjimo aiškiai perteikti informaciją lygmenyje taikomi iš esmės tinkami metodai – pokalbis, probleminiai klausimai, klausimai, į kuriuos atsakoma atvirai naudojantis literatūros šaltiniais;
- pritaikymo, loginių ryšių išryškavimo, kritinio mąstymo lygmenyje taikomi iš esmės tinkami metodai – minčių lietus, retrospektyvinė literatūros analizė;
- analizavimo, sintezės, vertinimo, t. y. problemų sprendimo, lygmenyje taikomi iš esmės tinkami metodai – referatas, projektas, kursinis darbas.

Yra siūloma taikyti platesnio spektro pasiekimų vertinimo metodus. Metodai yra šie: nebaigti sakiniai, sąvokų žemėlapis, pristatymas, klausiamieji žodžiai, „stori“ ir „ploni“ sakiniai, sąvokos ir apibrėžimo schema, klausiamieji žodžiai, 6W (klausimai ir atsakymai), B. Bloomo klausimų ramunė, Frayerio modelis, esė rašymas, grafiniai metodai, pasiekimų aplankas, recenzija (Žibėnienė G., 2014).

IŠVADOS

1. Studijų metodų taikoma daug ir įvairių. Dažniausiai taikomi metodai – paskaita, diskusija, praktinių darbų atlikimas, literatūros šaltinių studijavimas. Teigiamai vertinamas grupinių užduočių atlikimo metodo taikymas. Pagal taksonomijos (ugdymo tikslų) lygmenis G. Žibėnienės rekomenduojami metodai iš esmės atitinka taikomus Verslo vadybos programoje.
2. Vertinant studentų pasiekimų vertinimo metodus, matyti, kad taikomi klasikiniai metodai – apklausos raštu ir žodžiu, referatai, kursinis darbas. Metodai taikomi pagal rekomendacijas ugdymo tikslams pasiekti.
3. Plėtojant studentų kompetencijas rekomenduojama dažniau taikyti tokius studijų bei studentų pasiekimų vertinimo metodus: sąvokų žemėlapius, esė, plakatų demonstravimą, lyginimą.

Literatūra

1. ADOMAITIENĖ, J.; ZUBRICKIENĖ, I. Projektai mokymo(si) procese: andragoginės sąveikos optimizavimo aspektas. Klaipėda, Klaipėdos universiteto leidykla, 2016.
2. BULAJEVA, T. Žinių ir kompetencijų vertinimas: kaip sukurti studentų pasiekimų vertinimo metodiką. Vilnius, Petro ofsetas, 2007.
3. LEPAITĖ, D. Kompetencijų plėtojančių studijų programų lygio nustatymo metodologija. Kaunas, Technologija, 2003.
4. ŠIAUČIUKĖNIENĖ, L.; VIŠOCKIENĖ, O.; TALIJŪNIENĖ, P. Šiuolaikinės didaktikos pagrindai. Kaunas, Technologija, 2006.
5. ŽIBĖNIENĖ, G. Neuniversitetinių studijų programų kokybės vertinimo teorinis ir empirinis pagrindimas. Vilnius, Ciklonas, 2006.
6. ŽIBĖNIENĖ, G. Studijų rezultatų vertinimas: teorinis ir empirinis pagrindimas. Vilnius, Mykolo Romerio universitetas, 2014.

THE METHODS OF STUDIES AND THE STUDENT'S ASSESSMENT IN THE STUDIES OF APPLIED SCIENCES

Summary

The main idea of the article: to review methods of studies that are used in the business management studies of applied sciences. The most used methods are: lecture, discussion, practice, group assignments. The didactics specialists assesses well if we use demonstrating and analysis of special literature. The student's assessment methods are interview, examination, course work, presentation, mind map, essay writing.

STUDENTŲ PASITENKINIMĄ STUDIJOMIS ĮTAKOJANTYS VEIKSNIAI: VILNIAUS KOLEGIJOS ATVEJIS

Rasa Miakinkovienė, Halina Klupšienė
Vilniaus kolegija

Anotacija

Straipsnyje analizuojami Vilniaus kolegijos studentų pasitenkinimą studijomis įtakojantys veiksniai. Straipsnis parengtas remiantis Vilniaus kolegijoje atliktu studentų pasitenkinimo studijomis ir jį įtakojančių veiksnių tyrimu, atliktu 2016 m. Remiantis mokslinės literatūros analize ir atlikto empirinio tyrimo rezultatais, aptariama, kokie veiksniai labiausiai daro įtaką studentų pasitenkinimui arba nepasitenkinimui studijomis Vilniaus kolegijoje. Didžiausią įtaką studento kaip paslaugos gavėjo pasitenkinimui daro šie veiksniai: studijų kokybė, studijų organizavimas, materialinių išteklių prieinamumas ir pakankamumas. Mažiausiai reikšmingi veiksniai, studentų vertinimu, yra galimybė įsitraukti į fakulteto / Kolegijos akademinę bendruomenę, meninės saviraiškos ir sporto galimybės mokykloje.

Pagrindiniai žodžiai: studentų pasitenkinimas, kokybės suvokimas, paslaugų kokybė, vartotojo elgsena.

ĮVADAS

Tarp studentų pasitenkinimo ar nepasitenkinimo studijomis ir studijų nutraukimo yra tiesioginis ryšys, o studentų „išsaugojimas“ yra vienas pagrindinių aukštojo mokslo sistemos rodiklių. Besikeičiančios visuomenės kontekste vis didesnę reikšmę kiekvienoje aukštojo mokykloje įgauna institucijos viduje vykstančių procesų analizė. Studentų pasitenkinimas studijų kokybe reiškia, kad studentai yra patenkinti teikiamų paslaugų (studijų) kokybe, jų patirtis yra teigiama. Pasitenkinimo didinimas ir užtikrinimas neabejotinai padeda kiekvienai aukštajai mokyklai išlaikyti studentus, kartu daro teigiamą įtaką organizacijos konkurencingumui, gerina jos įvaizdį visuomenėje.

Didėjant aukštojo mokslo reikšmei, netylant diskusijoms apie studijų kokybę, jos užtikrinimą, studentų pasitenkinimas kaip tyrimo objektas aktualus ne tik Lietuvos, bet ir viso pasaulio aukštosios mokykloms. Visgi atsakomybė už aukštojo mokslo kokybę tenka pačiai aukštajai mokyklai. Atsakymą, kaip studentas, paslaugos gavėjas, supranta ir vertina šią kokybę ir kurios studijų kokybės sritys yra problematiškos, gali pateikti atlikti empiriniai vidiniai tyrimai. Žinoma, studentų požiūris nėra vienintelis aspektas, padedantis identifikuoti problemas ir grėsmes. Visgi gali būti sritys, kuriose studento vertinimas yra ribojamas. Nepaisant to, studentų nuomonės tyrimas studijų kokybės klausimais turi du privalumus: pirma – atskleidžiama ne dėstytojo, vadovybės, bet asmens, tiesiogiai dalyvaujančio studijų procese, nuomonė; antra – pasitenkinimo tyrimas gali suteikti daugiau vertingos aukštosios mokyklos informacijos reitingavimui, kas aktualu būsimiems studentams. Pasitenkinimas studijomis gali būti nagrinėjamas per studijų programos prizmę: dalykų pasirinkimo lankstumas, dėstyto ir turinio kokybė, dalykų įvairovė, galimybė gauti grįžtamąjį ryšį bei konsultacijas, materialinės bazės užtikrinimas. Bendrą pasitenkinimą studijomis taip pat lemia laisvalaikio organizavimas, renginių gausa, gyvenimas bendrabutyje ir pan.

Straipsnio tikslas – išanalizuoti Vilniaus kolegijos studentų pasitenkinimą studijomis įtakojančius veiksniai.

Straipsnio uždaviniai:

1. Įvertinti bendrą studentų pasitenkinimo studijomis lygį.
2. Išskirti didžiausią ir mažiausią įtaką darančius studentų pasitenkinimui studijomis veiksniai.
3. Identifikuoti studentų lūkesčius dėl studijų kokybės.

Tyrimo objektas – Vilniaus kolegijos studentų pasitenkinimo studijomis įtakojančių veiksnių svarba.

1. TYRIMO METODIKA

Tyrimas buvo vykdomas Vilniaus kolegijoje 2016 m. Tyrimui buvo pasirinktas apklausos metodas. Tyrimo instrumentas buvo sudarytas remiantis įvairių užsienio šalių autorių empirine patirtimi ir adaptuotas pagal aukštosios mokyklos poreikius. Tyrimo instrumente esantys klausimai apima šias tyrimo sritis: bendrą studentų pasitenkinimo studijomis bei įvairių pasitenkinimą studijomis įtakojančių veiksnių vertinimą. Šie veiksniai buvo suskirstyti į 7 kategorijas: studentų adaptacija, dėstytojų vertinimas, studijų organizavimas, parama studentams, studentų aprūpinimas ištekliais, fakulteto infrastruktūra ir bendri klausimai.

Tyrimui pasirinkta studentų apklausa per elektroninę apklausų sistemą KVS. Vykdamas šią apklausą, nebuvo atliekama respondentų atranka. Pakvietimą dalyvauti apklausoje gavo kiekvienas Vilniaus kolegijoje studijuojantis studentas į savo asmeninį paštą. Asmuo pats galėjo nuspręsti, ar jis sutinka dalyvauti vykdomoje apklausoje. Tyrime dalyvavo 829 Vilniaus kolegijos septynių fakultetų studentai, kurie tyrimo metu studijavo kolegijoje. Tyrime dalyvavo 79,5 proc. nuolatinių studijų formos ir 20,5 proc. išėstinių studijų formos studentų. Iš jų: pirmo kurso studentų dalis sudarė 27,91 proc., antro kurso – 26,87 proc., trečio kurso – 36,18 proc., ketvirto kurso – 9,04 proc.

Norint išmatuoti studentų pasitenkinimo lygį, pagal apklausos rezultatus skaičiuojamas vartotojų pasitenkinimo indeksas (VPI, max = 5). Studentai pasitenkinimą ties kiekvienu rodikliu vertino skalėje nuo „labai patenkintas“ iki „labai nepatenkintas“. Kiekvienas įvertinimas paverčiamas balais nuo 1 iki 5. 1 reiškia žemiausią įvertinimą, 5 – aukščiausią. Tokiu atveju gaunama: 5 balai – puikiai (pasitenkinimas 100 proc.); 4 balai – gerai (pasitenkinimas 75 proc.); 3 balai – vidutiniškai (pasitenkinimas 50 proc.); 2 balai – prastai (pasitenkinimas 25 proc.); 1 balas – labai prastai (pasitenkinimas 0 proc.).

2. TEORINIS TYRIMO PAGRINDIMAS

Aukštojo mokslo sektorius pastaraisiais dešimtmečiais patyrė spartų augimą ir vis auga. Apie tai byloja aukštojo mokslo studijų programų įvairovė. Aukštasis mokslas prasidėjo tautos kūrimo kontekste, tačiau išsivystė į brangią švietimo prekę pastaruoju metu. Tai įrodo faktas, kad Pasaulio prekybos organizacija (PPO) pripažino švietimą kaip prekę. Atsižvelgiant į nuoseklų švietimo vystymąsi, švietimas buvo pradėtas traktuoti kaip verslo įmonė, todėl švietimui taikomas verslo požiūris verslo aplinkoje (Gibbs, 2001; Abdullah 2006). Aukštojo mokslo institucijos yra orientuotos ne tik į socialines vertybes, kalbant apie jų absolventų įgūdžius bei gebėjimus (Lawson, 1992; Chevaillier, 2002; Nguyen, ir kt., 2004), bet taip pat siekia įvertinti studentų požiūrį į jų mokymosi (studijų) patirtį (Athiyaman, 2000). Jos siekia į aukštojo mokslo institucijų valdymą, greta jų tradicinių sričių, tokių kaip: akademiniai standartai, akreditavimas, mokymas, moksliniai tyrimai, įtraukti studentų pasitenkinimą kaip neatskiriama sudėtinę jų valdymo proceso dalį (Abdullah, 2006). Studentai yra vertinami ne tik kaip proceso dalyviai, bet kaip proceso vartotojai. Siekiant tobulinti studijų kokybę, studentų pasitenkinimas žinių įgijimo ir tiekimo procesu sukėlė didelį susidomėjimą mokslinių tyrimų srityje. Studentų pasitenkinimas yra apibūdinamas įvairiais būdais (Hausknecht, 1990; Giese and Cote, 2000; Wiers-Jenssen ir kt., 2002), pavyzdžiui, kaip „bendras jausmas“ ar požiūris, kuris susiformavo po to, kai žmogus įsigijo produktą (Solomon, 1994). Elliot ir Healy (2001) nurodo, kad studento pasitenkinimas yra trumpalaikis požiūris, kuris atsiranda iš gautos švietimo paslaugos įvertinimo. Vertinant studentų pasitenkinimą, paslaugų kokybė buvo pagrindinis mokslininkų analizuojamas klausimas. Taip yra todėl, kad studentų pasitenkinimas yra glaudžiai susijęs su jiems aukštosiose mokyklose teikiamų paslaugų kokybės vertinimu (Zhao, 2003).

Studento pasitenkinimo matavimo svarbą galima apibrėžti vienu žodžiu – efektyvumas. Studentų pasitenkinimo matavimo pagalba galima įvertinti pagrindinius veiksnius, įtakančius pasitenkinimą ar nepasitenkinimą studijomis kaip paslauga. O įvertinus juos – nukreipti atitinkamas pastangas į nepasitenkinimą įtakančių veiksnių pašalinimą. Kitaip tariant, aukštoji mokykla gali efektyviau valdyti savo išteklius.

Pastangos tirti ir analizuoti studentų pasitenkinimą turi būti nenutrūkstamos, nes atlikti Lietuvos ir užsienio mokslininkų tyrimai rodo, jog studentų poreikiai ir lūkesčiai keičiasi nuolat. Pasitenkinimas nėra statiškas – laikui bėgant jis kinta. Nauja patirtis ir sąmoningumo lygis pakeičia potencialų pasitenkinimo lygį, kurį reikia pasiekti. Studentų pasitenkinimą studijomis lemiančius veiksnius analizavo L. Pilelienė, V. Vanagienė (2008). Remiantis Klaipėdos valstybinės kolegijos atveju, studentų pasitenkinimo studijų kokybe analizę atliko S. Kranauskienė, J. Jonuševičienė, V. Jakubauskienė, R. Kavolis. Vilniaus kolegijos studentų atvejį analizavo M. Andrašūnienė, D. Kulytė, R. Urbonavičius.

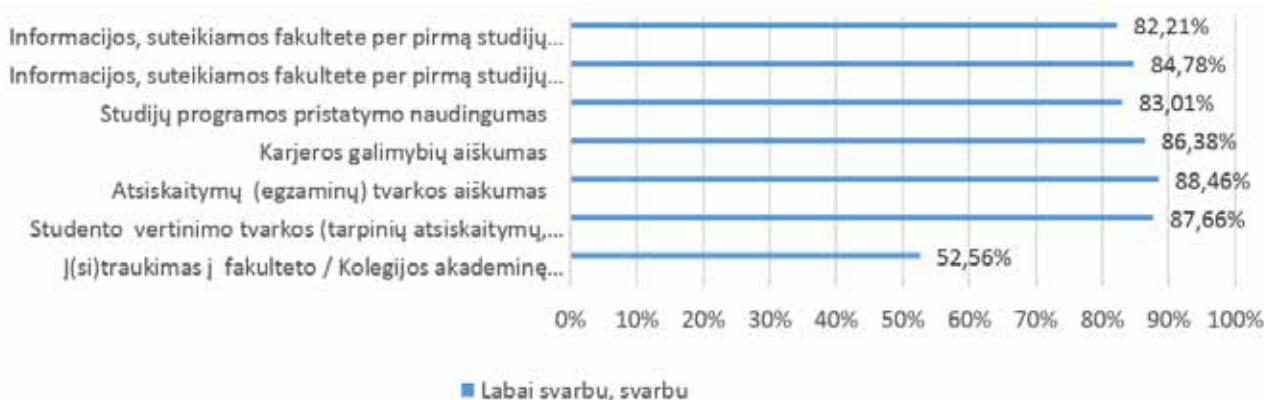
3. TYRIMO REZULTATAI IR JŲ ANALIZĖ

Atlikto tyrimo rezultatai leido suskirstyti studentus į grupes pagal pasitenkinimą / nepasitenkinimą studijomis, apibrėžti šių grupių dydžius, identifikuoti svarbiausius studento pasitenkinimą studijomis lemiančius veiksnius ir išskirti veiksnius, kurie nelabai svarbūs arba visiškai nesvarbūs vertinant studijų kokybę. Pagal išreikštą studijų vertinimo lygį studentus galima būtų padalinti į tris grupes. Pirmą grupę – patenkinti studijomis (apima visiškai patenkintus ir patenkintus) studentai – sudaro 58,16 proc. visų apklaustų studentų. Antra grupė – vidutiniškai patenkinti (nei patenkinti, nei nepatenkinti) – sudaro 24,75 proc. Trečioji grupė – nepatenkinti studijomis – sudaro 16,83 proc. Vilniaus kolegijos studentai labiausiai yra patenkinti tuo, kad studijų kokybė ir studijos atitinka jų

lūkesčius (VPI = 2,86), mažiausiai tenkinantis kriterijus – paramos studentams sistemos aiškumas ir prieinamumas (VPI = 1,83).

Sėkminga studento adaptacija aukštojoje mokykloje gali užtikrinti sėkmingas studijas ir motyvaciją tęsti ir užbaigti studijas, todėl pirmiausiai tyrimu buvo siekiama nustatyti, kaip patys studentai vertina kolegijoje taikomų įvairių adaptacijos procedūrų svarbą. Prie studentų adaptacijos gerinimo buvo išskirtos ir pateiktos vertinti šios priemonės: informacijos apie studijų organizavimą suteikimas fakultete per pirmą studijų mėnesį ir jos naudingumas; informacijos apie studijų organizavimą suteikimas fakultete per pirmą studijų mėnesį ir jos aiškumas; studijų programos pristatymas ir jo naudingumas; karjeros galimybių aiškinimas; atsiskaitymų (egzaminų) tvarkos aiškinimas; studento vertinimo tvarkos (tarpinių atsiskaitymų, egzaminų ir pan.) aiškinimas; į(si)traukimas į fakulteto/ Kolegijos akademinę bendruomenę.

Tyrimas parodė, jog mažiausiai svarbus paties studento adaptacijai yra į(si)traukimas į fakulteto / Kolegijos akademinę bendruomenę, kai visos kitos aukščiau išvardintos ir tirtos adaptacijos procedūros daugumai studentų yra svarbios (1 pav.).



1 pav. Studentų adaptacijos Vilniaus kolegijoje priemonių / procedūrų svarba

Vartotojo pasitenkinimo vertinimas neatsiejamas nuo paslaugos kokybės. Šiuo atveju studijų kaip paslaugos kokybė buvo tiriama vertinant dešimt parametrų: dėstytojo gebėjimas aiškiai ir suprantamai išdėstyti medžiagą; paskaitų turinio susiejimas su praktika (praktinių pavyzdžių pateikimas...); studentų įtraukimas į paskaitas (galimybė užduoti klausimus, aktyvūs mokymo metodai); paskaitos aktualumas ir naudingumas; studijų rezultatų įvertinimų aptarimas ir paaiškinimas; dėstytojo gebėjimas bendrauti su studentais; dėstytojų noras suteikti papildomą akademinę pagalbą; studentų sąžiningumo per egzaminus užtikrinimas iš dėstytojo pusės; dėstytojo paslaugumas ir mandagumas.

Tyrimu identifikuota (2 pav.), jog svarbiausias kriterijus, kuris lemia pasitenkinimą ar nepasitenkinimą studijomis, kai prašoma vertinti studijų kokybės aspektus, yra akademinio personalo kvalifikacija, dalykinis dėstytojo dalyko išmanymas. Mažiausiai svarbu tai, jog dėstytojas užtikrina studentų sąžiningumą per egzaminus.



2 pav. Studijų kokybės aspektų svarba studentų pasitenkinimui studijomis

Studentų pasitenkinimo studijomis, kai prašoma vertinti atskirus studijų organizavimo aspektus, svarbiausias iš aspektų yra studijų tvarkaraščio lankstumas ir gebėjimas derinti studijas ir darbą vienu metu. Tikėtina, šis kriterijus ypač reikšmingas išėstinių studijų formos studentams. Studijų tvarkaraščio sudarymas, atsižvelgiant ne tik į akademinio personalo, bet ir studentų poreikius, sumažina studentų „nubyrėjimą“ aukštojoje mokykloje. Įdomu tai, kad galimybes išvykti studijuoti ar praktikai į užsienį, reikšmingomis ir svarbiomis laiko mažiau kaip 70 proc. apklaustų respondentų (3 pav.).



3 pav. Studijų organizavimo aspektų svarba studentų pasitenkinimui studijomis

Studijų kokybė priklauso nuo daugelio veiksnių, tarp jų – nuo paramos studentams. Studijų kokybė ir studentų pasitenkinimas studijomis didėja, jei aukštoji mokykla studentams padedama išspręsti problemas, susijusias su savarankiškoms studijomis, vykdomas studentų akademinis konsultavimas, laiku ir studentams prieinamais būdais teikiama informacija. 4 paveikslas iliustruoja Vilniaus kolegijos studentų nuomonę apie tai, kurios paramos priemonės jiems svarbiausios, kalbant apie pasitenkinimą / nepasitenkinimą studijomis. Tyrimas parodė, kad akademinė parama nėra svarbiausias pasitenkinimą įtakojantis veiksnys, bet tokios priemonės kaip informacijos apie tai, kas vyksta fakultete / kolegijoje savalaikis skelbimas, finansinės paramos studentams sistemos aiškumas, konsultacijų karjeros klausimais naudingumas daugumai (daugiau kaip 83 proc.) studentų yra ypatingai reikšmingos.



4 pav. Paramos studentams aspektų svarba studentų pasitenkinimui studijomis

Tyrimas patvirtino, jog vienas iš svarbiausių požymių, lemiančių gaunamos vertės suvokimą, neabejotinai yra studijuojančio aprūpinimo materialiniais išteklių kokybė (5 pav.). Kad materialinių išteklių pakankamumas, tinkamumas ir prieinamumas yra ypatingai reikšmingas studijoms, nurodė praktiškai 9 iš 10 apklaustų Vilniaus kolegijos studentų.



5 pav. Aprūpinimo materialiniais ištekliais aspektų svarba studentų patitenkinimui studijomis

Vilniaus kolegijos studentų lūkesčiai buvo matuojami per šiuos komponentus: bendras studijų kokybės atitikimas poreikiams ir lūkesčiams, ar studijos (programa) atitinka studento lūkesčius, ar studijos didina studento pasitikėjimą savimi, ar studijos stiprina studento bendravimo įgūdžius (6 pav.). Studijuojančiam labai svarbu, kad bendra studijų kokybė ir studijos atitiktų jo poreikius ir lūkesčius, tačiau vidutiniškai tik 5,5 studento iš 10 yra patenkinti tuo. Taigi, studijų kokybės gerinimas yra nuolat tobulintina sritis.



6 pav. Vilniaus kolegijos studentų lūkesčių patenkinimo vertinimas ir patitenkinimo studijomis požymių svarba

Remiantis atlikto tyrimo rezultatais, šio straipsnio autorės išskyrė svarbiausius ir mažiau svarbius studentų patitenkinimą ar nepatenkinimą studijomis įtakojančius veiksniai ir sudarė patitenkinimo ir svarbos matricą (7 pav.). A kvadratas apima sritis, kurios ypatingai svarbios studentams, bet tyrimas parodė, jog vertinamos vidutiniškai, todėl galime teigti, kad A kvadratas reprezentuoja sritis, kurios turi būti tobulinamos. B kvadrato veiksniai turi didelę reikšmę tiriamųjų patitenkinimui studijomis, todėl aukštoji mokykla turi skirti dėmesį, kad išlaikytų atitinkamą kokybę. C kvadratas apima veiksniai, kurie, studijuojančių nuomone, yra jiems neypatingai svarbūs, todėl ir vertinimai buvo vidutiniški. D kvadratas apima veiksniai, kurie mažai svarbūs, bet aukštai vertinami respondentų. Taigi matricos modeliavimas leidžia teigti, kad svarbiausi studentų patitenkinimą įtakojančios veiksniai yra susiję su mokymu (si) ir yra svarbiausia aukštosios mokyklos misija.

Didelė	A kvadratas – Problematinė zona	B kvadratas – Didelė svarba
Svarba studentui	<p>Paskaitos aktualios ir naudingos</p> <p>Studijų rezultatų įvertinimai aptariami ir paaiškinami</p> <p>Bendra studijų kokybė atitinka mano poreikius ir lūkesčius</p> <p>Studijos atitinka mano lūkesčius</p> <p>Studijos didina mano pasitikėjimą savimi</p> <p>Studijos stiprina mano bendravimo įgūdžius</p> <p>Auditorijų patalpos bei įranga pritaikytos studijų programos įgyvendinimui</p> <p>Galiu naudotis specialia įranga, laboratorijomis ir kitomis patalpomis, atlikdamas savarankiškas užduotis</p> <p>Karjeros galimybių aiškumas</p> <p>Dėstytojai geba aiškiai ir suprantamai išdėstyti medžiagą</p> <p>Finansinės paramos studentams sistemos aiškumas</p> <p>Konsultavimo karjeros klausimais naudingumas</p> <p>Akademinės paramos (konsultavimas studijų klausimais) naudingumas</p> <p>Fakultete jaučiamas susirūpinimas dėl kiekvieno studento</p> <p>Literatūros pasiūla bibliotekoje / skaitykloje atitinka mano poreikius</p>	<p>Informacijos, suteikiamos fakultete per pirmą studijų mėnesį, apie studijų organizavimą naudingumas</p> <p>Studijų metu atliekamos praktikos yra naudingos</p> <p>Paskaitas, seminarus veda dėstytojai praktikai</p> <p>Studijų programos pristatymo naudingumas</p> <p>Studijų tvarkaraštis man patogus</p> <p>Atsiskaitymų (egzaminų) tvarkos aiškumas</p> <p>Studento vertinimo tvarkos (tarpinių atsiskaitymų, egzaminų ir pan.) aiškumas</p> <p>Dėstytojai išmano dėstomą dalyką</p> <p>Paskaitų turinio sąsaja su praktika (praktinių pavyzdžių pateikimas...)</p> <p>Studentų įtraukimas į paskaitas (galimybė užduoti klausimus, aktyvūs mokymo metodai)</p> <p>Dėstytojas geba bendrauti su studentais</p> <p>Dėstytojai noriai suteikia papildomą akademinę pagalbą</p> <p>Dėstytojas užtikrina studentų sąžiningumą per egzaminus</p> <p>Bibliotekos / skaityklos darbo laiko patogumas</p> <p>Bibliotekos / skaityklos darbuotojai paslaugūs ir mandagūs</p> <p>Dokumentų kopijavimo ir spausdinimo prieinamumas</p> <p>Galiu naudotis belaidžiu interneto ryšiu fakultete</p> <p>Turiu galimybę išvykti studijų, praktikai į užsienį</p>
	C kvadratas – Maža svarba	D kvadratas – Iššvaistyti ištekliai
Maža	<p>Meninės saviraiškos galimybės Kolegijoje atitinka mano poreikius</p> <p>Sporto galimybės Kolegijoje atitinka mano poreikius</p> <p>Esant poreikiui, galiu gauti psichologinę pagalbą fakultete</p> <p>Bendrabučiai komfortiški</p> <p>I(si)traukimas į fakulteto / Kolegijos akademinę bendruomenę</p> <p>Studentų atstovybės veikla Kolegijoje / fakultete atitinka mano poreikius</p>	Nėra parametrų šiame kvadrato
Mažas	Studento pasitenkinimas	Didelis

7 pav. Pasitenkinimo, nepasitenkinimo studijomis ir svarbos matrica

IŠVADOS

1. Atliktas tyrimas leido nustatyti, jog Vilniaus kolegijos studentų pasitenkinimo studijomis lygis yra kiek didesnis už vidutinį. Bendrasis studentų pasitenkinimo studijomis indeksas yra 2,6. Blogiausiai vertinamas paramos (finansinės, akademinės) studentams sistemos aiškumas ir naudingumas. Geriausiai – studentų ir studijų proceso aprūpinimas materialiniais ištekliais.
2. Didžiausią įtaką studento kaip paslaugos gavėjo pasitenkinimui daro šie veiksniai: studijų kokybė, studijų organizavimas, materialinių išteklių prieinamumas ir pakankamumas. Mažiausiai reikšmingi veiksniai, studentų vertinimu, yra galimybė įsitraukti į fakulteto / Kolegijos akademinę bendruomenę, meninės saviraiškos ir sporto galimybės mokykloje.

3. Tyrimas leido identifikuoti studentų pasitenkinimui didelę reikšmę turinčias, bet nepakankamai gerai vertinamas sritis: studijų kokybę bei studentų lūkesčių ir poreikių tenkinimą, kurioms tobulinti aukštoji mokykla turi skirti ypatingą dėmesį. Tai padėtų sumažinti studentų „nubyrėjimą“ ir gerintų mokyklos įvaizdį visuomenėje.

Literatūra

1. ABDULLAH, F. Measuring service quality quality in higher education: HEDPERF versus SERVPERF. *Marketing Intelligence & Planning*, 2006. 24(1), 31–47.
2. ALLAN, A.; PILEIČIKIENĖ, N. Dėstymo kokybės vertinimas universitetinėse studijose: studentų apklausos panaudojimo galimybės. Aukštojo mokslo kokybė. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla. 2010, Nr. 7. ISSN 1822-1645 p.60–87.
3. BORAH, N.; PAHARI, S.; MALAKAR, B. G. Student Satisfaction: A tool to ensure quality in management education Management. *Asian Journal of Research in Business Economics and Management*. Vol. 4, No. 7, July 2014, p. 87-93. ISSN 2249-7307 [žiūrėta 2017 02 08]. Prieiga per internetą: <https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2552358>.
4. CHEVAILLIER, T. Higher education and its clients: institutional responses to changes in demand and in environment. *Higher Education*, 2002. 33, 303-308. [interaktyvus]. Espoo [žiūrėta 2017 03 01]. Prieiga per internetą: <https://www.researchgate.net/publication/251293425_Higher_education_and_its_clients_Institutional_responses_to_changes_in_demand_and_in_environment>.
5. ELLIOT, K. M.; HEALY, M. A. Key factors influencing student satisfaction related to recruitment and retention. *Journal of Marketing for Higher Education*, 2001. 10(4), 1-11.
6. GIBBS, P. Higher education as a market: a problem or solution. *Studies in Higher Education*, 2001. 1, 85–94.
7. KRANIAUSKIENĖ, S.; JONUŠEVIČIENĖ, J.; JAKUBAUSKIENĖ, V.; KAVOLIUS, R. Studentų pasitenkinimo studijų kokybe analizė: Klaipėdos valstybinės kolegijos atvejis. *Mokslo taikomųjų tyrimų įtaka šiuolaikinių studijų kokybei*, Volume 2011; 1(4): 69–78.
8. KOSKELA, H. Customer Satisfaction and Loyalty in After Sales Service: a research report [interaktyvus]. *HUT Industrial Management and Work and Organizational Psychology Report No 21*, Espoo 2002. [žiūrėta 2016 04 20]. Prieiga per internetą: <<http://lib.tkk.fi/Diss/2002/isbn9512258994/isbn9512258994.pdf>>.
9. MARTIROSYAN, N. M.; D. PATRICK S.; REUBENSON W. Student Satisfaction and Academic Performance in Armenian Higher Education [interaktyvus]. Espoo [žiūrėta 2017 01 12]. Prieiga per internetą: <http://www.ajrcnet.com/journals/Vol_4_No_2_February_2014/1.pdf>.
10. PILELIENĖ, L.; VANAGIENĖ, V. LŽŪU studentų pasitenkinimą studijomis lemiančių veiksnių nustatymas. *Vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai*. 2008. Nr. 15 (4). *Mokslo darbai (socialiniai mokslai, vadyba ir administravimas, 03S)*. ISSN 1822-6760
11. SIRTAUTIENĖ, D. Studijų universitete kokybės vertinimo aspektai: studentų požiūrio tyrimas, 2006. [interaktyvus]. Espoo [žiūrėta 2017 01 12]. Prieiga per internetą: <<http://www.biblioteka.vpu.lt/pedagogika/PDF/2006/83/sirtautiene.pdf>>.
12. TEMIZER, L.; TURKYILMAZB, A. Implementation of student satisfaction index model in higher education institutions [žiūrėta 2016 04 20]. Prieiga per internetą: <<http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042812018861>>.

THE FACTORS AFFECTING STUDENT'S SATISFACTION WITH THEIR STUDIES: CASE OF VILNIAUS KOLEGIJA/UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Summary

This article aims to identify the factors that may influence students' satisfaction with their studies at Vilniaus kolegija/University of Applied Sciences. The article is based on the research on students' satisfaction with their studies and factors influencing the satisfaction, which was carried out at VK in 2016. Analysis of scientific literature and the empirical research results reveal the factors that most influence the students' satisfaction or dissatisfaction at Vilniaus kolegija/University of Applied Sciences. The factors that mostly affect the student's, as the recipient of the service, satisfaction are: the quality of studies, study organization, availability of material resources and adequacy. According to the students, the least important factors are: the possibility to get involved in the faculty /college academic community, artistic expression and sports opportunities.

STUDIJOS KINTANČIOJE VERSLO APLINKOJE
Straipsnių rinkinys

Parengė Romantė Bučienė
Maketuotoja Aistė Varniackaitė
Straipsniai recenzuoti

LIETUVOS EKONOMIKOS DĖSTYTOJŲ ASOCIACIJA

Naugarduko g. 5, LT-03231 Vilnius, Lietuva
Tel. (8 5) 219 1675, el. paštas info@leda.lt
<http://www.leda.lt>

Išleido Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacija, Naugarduko g. 5, LT-03231 Vilnius
Spausdino UAB CIKLONAS, Žirmūnų g. 68, LT-09124 Vilnius
Internete: <http://www.skaityk.lt>, el. paštas info@skaityk.lt
Tiražas 50 egz.



LIETUVOS EKONOMIKOS DĖSTYTOJŲ ASOCIACIJA

Naugarduko g. 5

LT-03231 Vilnius, Lietuva

Tel.: (8~5) 219 1675

El. paštas: info@leda.lt

<http://www.leda.lt>