

# **STUDIJOS BESIKEIČIANČIOJE VERSLO APLINKOJE**

Respublikinės mokslinės-praktinės konferencijos, įvykusios  
Alytaus kolegijoje 2009 m. balandžio 23 d., pranešimų  
medžiaga

**Konferencijos organizatoriai:**

Alytaus kolegija  
Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacija

**Konferencijos mokslinis komitetas:****Pirmininkas**

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

**Nariai:**

prof. habil. dr. Aleksandras Vytautas Rutkauskas, VGTU Verslo vadybos fakulteto dekanas, Alytaus kolegijos Akademinės tarybos narys

doc., soc. m. dr. Astrida Slavickienė, Lietuvos žemės ūkio universiteto Ekonomikos ir vadybos fakulteto prodekanė

**Konferencijos organizacinis komitetas:****Pirmininkė**

doc. Danutė Remeikienė, Alytaus kolegijos direktorė

**Nariai:**

lekt. Jurgita Merkevičienė, Alytaus kolegijos direktoriaus pavaduotoja akademinėi veiklai

doc. Milda Budrienė, Alytaus kolegijos Vadybos fakulteto dekanė

doc. Aurelija Goravičienė, Alytaus kolegijos Vadybos ir administravimo katedros vedėja

lekt. Aldona Lesevičienė, Alytaus kolegijos Finansų ir buhalterinės apskaitos katedra

lekt. Romantė Bučienė, Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacijos prezidentė, Vilniaus kolegijos Ekonomikos katedros vedėja

Spausdinta pagal autorių pateiktus rankraščius

Sudarė doc. Milda Budrienė

Spaudai parengė lekt. Romantė Bučienė

Straipsniai recenzuoti

STUDIJOS BESIKEIČIANČIOJE VERSLO APLINKOJE

Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacija, 2009 – 92 psl.

# TURINYS

PRATARMĖ .....	5
1. KONKURENCINGUMAS LIETUVOS MAISTO IR GĖRIMŲ PRAMONĖJE .....	7
Aldona Stalgienė Vilniaus Gedimino technikos universitetas	
2. LIETUVOS KREDITŲ RINKOS PERSPEKTYVA .....	14
Gintautas Preidys Mykolo Romerio universitetas	
3. LIETUVOS DRAUDIMO RINKA IKI PASAULINĖS EKONOMINĖS - FINANSINĖS KRIZĖS IR JOS VEIKLOS PERSPEKTYVA .....	18
Daiva Gedmintienė Vilniaus Technologijų ir dizaino kolegija	
4. DARBUOTOJŲ POŽIŪRIO Į ĮMONIŲ SOCIALINĘ ATSAKOMYBĘ TYRIMAS ALYTAUS ĮMONĖSE .....	21
Regina Špukienė, Kristina Špukaitė, Laima Urbonienė Alytaus kolegija	
5. VERSLUMO SKATINIMAS: KAIP VIENA IŠ PAGRINDINIŲ EKONOMIKOS POTENCIALO STIPRINIMO KRYPČIŲ .....	28
Rita Palčiauskienė, Raminta Virketytė Socialinių mokslų kolegija, Telšių filialas	
6. VERSLUMO UGDYMAS AUKŠTOJO MOKSLO SISTEMOJE: TAIKOMŲ METODŲ VERTINIMAS BEI LIETUVOJE VYKDOMŲ VERSLUMO PROJEKTŲ PATIRTIES APŽVALGA .....	35
Lina Sodžiutė VŠĮ PROFAT	
7. JAUNIMO VERTYBINIŲ NUOSTATŲ IR VERSLUMO ANALIZĖ .....	40
doc.dr. Erstida Ulvidienė, Romantė Bučienė, Vilniaus universitetas, Ekonomikos fakultetas Vilniaus kolegija, Ekonomikos fakultetas	
8. VERSLUMO UGDYMAS KLAIPĖDOS VERSLO IR TECHNOLOGIJŲ KOLEGIJOS TECHNOLOGIJŲ FAKULTETO INŽINERINIŲ MOKSLŲ SRITYSE .....	45
Genovaitė Simoneit Klaipėdos verslo ir technologijų kolegija	
9. VERSLUMO ĮGŪDŽIŲ TYRIMAS .....	52
Virginijus Arėška Vilniaus technologijų ir dizaino kolegija Technikos fakultetas	
10. MEDICINOS PERSONALO IR JŲ PACIENTŲ INTERESŲ DERINIMAS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS ĮSTAIGOSE .....	57
Jūratė Patackaitė Alytaus kolegija	
11. KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS, KAIP MOTYVAVIMO PRIEMONĖ TURIZMO ORGANIZACIJOSE .....	63
Kristina Mejerytė-Narkevičienė Lietuvos kūno kultūros akademija, Sporto edukologijos fakultetas Vilma Vetrenkienė Kauno apskrities visuomenės sveikatos ugdymo centras	
12. PRAKTIKŲ ĮMONĖSE NAUDA RENGiant BUHALTERINĖS APSKAITOS SPECIALISTŲ .....	69
Jolanta Šinkūnaitė Utenos kolegija	
13. SAVARANKIŠKAS DARBAS RENGiant DIPLOMUOTUS SPECIALISTUS BESIKEIČIANČIAM VERSLUI .....	76
doc. dr. Aleksandra Pečiūrienė, doc. Rozalija Radlinskaite, doc. Daiva Žvinakevičienė Alytaus kolegija	

14. MOKESČIŲ STUDIJŲ IR PRAKTINIO DARBO SAŠAJOS AKTUALUMAS .....	82
Dr. Ilona Skačkauskienė, Laima Šapalienė VGTU Verslo vadybos fakultetas, Vilniaus kolegija, Ekonomikos fakultetas	
15. KALBINIŲ KOMPETENCIJŲ ATSPINDYS BŪSIMŲJŲ ĮSTAIGŲ IR ĮMONIŲ ADMINISTRATORIŲ BAIGIAMUOSIUOSE DARBUOSE .....	87
Palmira Rodžienė, Aida Kliukinskienė Alytaus kolegija	
16. BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS .....	90
Milda Budrienė Alytaus kolegija	

## PRATARMĖ

Globalios rinkos dalyviai turi taikytis prie nuolat kintančios verslo aplinkos būti pasirengę įvairiems pokyčiams. Aukštojo mokslo įstaigų darbuotojams, dėstytojams, verslininkams ir valstybinių institucijų atstovams yra svarbu diskutuoti ir pasidalinti patirtimi aktualiaisiais socialiniais, edukologiniais, vadybiniais, ekonominiais jaunimo ugdymo klausimais atsižvelgiant į globalizacijos iššūkius, informacinių ir komunikacinių priemonių plėtrą.

Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacijos ir Alytaus kolegijos iniciatyva surengta antroji respublikinė mokslinė-praktinė konferencija buvo skirta pristatyti studijų problemas ir naujas idėjas besikeičiančioje verslo aplinkoje bei išplėtoti mokslinę tarpdalykinę diskusiją. Konferencijos tikslas – išnagrinėti studijų kokybės tobulinimo, iniciatyvos, kūrybiškumo bei verslumo ugdymo, įmonių socialinės atsakomybės problemas, apžvelgti verslo aplinkos pokyčius ir tendencijas, paskatinti socialinę partnerystę.

Šiame leidinyje publikuojama penkiolika įvairių aukštųjų mokyklų dėstytojų straipsnių, suteikiančių galimybę keistis turima naudinga informacija, pristatyti atliekamų tyrimų rezultatus, pasidalinti patirtimi, aptarti bendrus ateities planus. Konferenciją planuojama rengti kas dvejus metus ir leisti tęstinį straipsnių rinkinį. Tikimės, kad publikuojami darbai prisidės prie socialinių mokslų tyrimų gausinimo, paskatins diskusijas apie mokslo taikomosios veiklos reikšmę, dėstytojų kvalifikacijos kėlimo tobulinimą, mokslo ir verslo bendradarbiavimo galimybes bei perspektyvas.

Konferencijos medžiaga išleista valstybės biudžeto lėšomis, remiantis Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymo 66 straipsniu (Žn., 2009, nr. 54-2140), laimėjus Lietuvos mokslo tarybos dalinės finansinės paramos asociacijų veikloms konkursą.

Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacijos prezidentė

*Romantė Bučienė*



# KONKURENCINGUMAS LIETUVOS MAISTO IR GĖRIMŲ PRAMONĖJE

*Aldona Stalgienė*

*Vilniaus Gedimino technikos universitetas*

## Anotacija

Straipsnyje nagrinėjamas Lietuvos maisto ir gėrimų pramonės pajėgumas įveikti konkurencinį ES rinkos jėgų spaudimą, įvertintos konkurencinių Lietuvos pranašumų plėtojimo galimybės, akcentuota valstybės vaidmens svarba plėtojant konkurencingą Lietuvos maisto ir gėrimų pramonę.

Raktiniai žodžiai: konkurencingumas, konkurencingumo veiksniai, konkurencinis pranašumas, maisto pramonė.

Temos aktualumas – pastaruoju metu daug diskutuojama apie stiprėjančią konkurenciją ir šalies pramonės gebėjimą atlaikyti konkurenciją ir vidaus, ir užsienio rinkose. Tačiau dažnai nesutariama, kokių konkrečių veiksmų reikia imtis, pagal kuriuos vertinimo kriterijus būtų galima nustatyti konkurencingą ar nekonkurencingą ūkio subjektą. Ūkio subjektų ar atskiro pramonės sektoriaus gaminamos produkcijos konkurencingumą rinkoje lemia ekonominių, technologinių, socialinių ir kitų veiksnių visuma. Kita vertus, konkurencingumo tyrime svarbią vietą užima jo analizės metodų parinkimas ir pritaikymas nustatant konkrečios ūkio šakos konkurencingumą. Tik tinkamai parinkus tyrimo metodus galima patikimai formuoti ūkio šakos konkurencines strategijas. Konkurencijos strategijos formavimo ir operatyvaus koregavimo būtinumą sąlygoja nuolat kintanti aplinka (Porter M. E., 2000).

Lietuvos maisto ir gėrimų sektoriaus konkurencingumo tyrimų tikslas – nustatyti šalies maisto ir gėrimų pramonės konkurencingumą bei tolesnes sektoriaus plėtros kryptis, atsižvelgiant į sektoriaus specifiką ir esamą informacinį aprūpinimą.

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros sisteminė, loginė ir lyginamoji analizė, statistinių duomenų sisteminimas maisto produktų ir gėrimų gamybos sektoriaus dinamikai įvertinti.

Siekiant nustatyti maisto produktų gamybos įmonių plėtros tendencijas lemiančius veiksnius, inovacijų plėtros kliūtis ir problemas sektoriuje, 2007 metų rudenį buvo atlikta įmonių apklausa. Tyrimo metu buvo išsiųsta 380 anketų duonos kepimo bei konditerijos gamybos, vaisių ir daržovių perdirbimo bei kitų maisto ir gėrimų pramonės sektorių įmonėms. Siekiant gauti kuo daugiau informacijos, dalis anketų buvo pateikta vadovams tiesiogiai, lankantis įmonėse. Vieni įmonių vadovai pažadėjo atsiųsti atsakymus, bet neatsiuntė, kiti atsisakė motyvuodami tuo, kad šiais metais jau gavo daug anketų ir neturi laiko į jas atsakyti. Respondentų aktyvumas nedidelis – gauta 60 užpildytų anketų. Tarp atsiuntusių atsakymus įmonių didžiausią dalį sudarė duonos kepimo ir konditerijos gamybos (31,8 proc.) bei vaisių ir daržovių perdirbimo įmonės (21,7 proc.). Pagrindinę apklaustų įmonių dalį sudarė uždarosios akcinės bendrovės (61,7 proc.) ir individualios įmonės (21,7 proc.). Beveik 92 proc. visų respondentų savo veiklą pradėjo daugiau kaip prieš penkerius metus. Aktyviausi respondentai – vidutinės pagal darbuotojų skaičių įmonės. Įmonės, turinčios 50–99 darbuotojus, sudarė 28,3 proc. visų respondentų, o įmonės, kuriose dirba 100–249 žmonės – 20 proc. Dauguma respondentų (56,7 proc.) savo veiklą vykdo vidaus ir užsienio rinkose, per 43 proc. – tik vidaus rinkoje (daugiausia tai duonos ir pyragų kepimo įmonės). Daugiau nei ketvirtadalis respondentų, eksportuojančių savo produkciją, užsienio rinkose parduoda daugiau kaip pusę savo produkcijos, tačiau beveik pusės eksportuotojų (47,0 proc.) pardavimas užsienio rinkose neviršija 20 proc.

## REZULTATAI IR JŲ ANALIZĖ

Konkurencingumas – greitai kintantis reiškinys, nes įgytos konkurencinės pozicijos laikinos, jei produktyvumo didėjimo tempai atsilieka nuo konkurentų ar kitų šalių (tarptautinio palyginimo atveju). Su šia problema susiduria ne tik Lietuvos pramonė, bet ir kitos Rytų ir Vidurio Europos šalys (Melnikas B., Dzemydienė D., 2007). Konkurenciją skatinančios priemonės taikomos kaip reakcija į jau įvykusius pokyčius, tačiau dažnai jos būna pavėluotos ir reikalaujančios tam tikrų organizacinių pokyčių šakoje (Jančytė-Liučvaitienė A., 2004). Dažnai aplinkos pokyčių tempai yra tokie dideli, kad darosi sunku įvertinti jų poveikį ir prognozuoti veiklos rezultatus. Todėl būtina ieškoti naujų metodų, kurie padėtų išskirti konkurencingumą lemiančius veiksnius, numatyti jų įvertinimo būdus, rezultatų aprobavimo galimybes viename didžiausių Lietuvos perdirbimo pramonės sektorių.

Konkurencingumo sąvoka vartojama siekiant bendrai apibūdinti šalies, sektoriaus ar ūkio subjekto konkurencingumą. Siaurąja prasme konkurencingumui aprašyti kartais naudojami tik atskiri užsienio prekybos (ypač eksporto) arba makroekonominiai (bendrojo vidaus produkto (BVP) ir kt.) rodikliai. Tačiau konkurencingumas yra ypač sudėtingas ir daugiaaspektis reiškinys, kurio įvertinimas reikalauja atsižvelgti į pasiektus rezultatus įvairiose, ne vien tik ekonomikos, srityse. Iš konkurencijos sąvokos galima išvesti daugelį koncepcijų ir modelių, kurie visi yra pagrįsti gebėjimu konkuruoti, t. y. gebėjimu suvokti produktą kaip geresnę alternatyvą, negu ta, kurią siūlo konkurentai (Karlöf B., Lövingsson F. H.,

2006). Užsienio, o pastaruosiu metu ir Lietuvos specialistai yra sukūrę arba pritaikę savo šalių poreikiams įvairias konkurencingumo įvertinimo metodikas. Priklausomai nuo tyrimo siekiamų tikslų, konkurencingumui vertinti naudojami skirtingi rodikliai, tačiau visi autoriai pažymi pramoninių grupių analizės reikšmingumą.

Pramonės konkurencingumą vertinančius tyrimus pagal tyrimo tikslą sąlyginai galima suskirstyti į šias grupes (Porter M. E., 1998a):

1) įvairiapusis, tradicinis šalies visos pramonės (kartais tik jos atskiro sektoriaus) konkurencingumo įvertinimas. Šių tyrimų pagrindinis bruožas – nustatomas pramonės konkurencingumas tarptautinėse rinkose.

2) pramoninių grupių (angl. clusters) analizės. Tyrimų būdas, kai analizuojami pasirinkto sektoriaus ryšiai su kitais pagalbiniais sektoriais.

3) šalies tarptautinio konkurencingumo aukštųjų technologijų ir sudėtingų produktų srityse ir kuriančių didelę pridėtinę vertę pramonės sektoriuose ir veiklose, įvertinimas.

4) verslo aplinkos įvertinimas. Gali būti atliekami specialūs pramonės ar net atskiro sektoriaus veiklos aplinkos įvertinimai arba panaudojami šalies, kaip ekonominio vieneto, konkurencingumo įvertinimai.

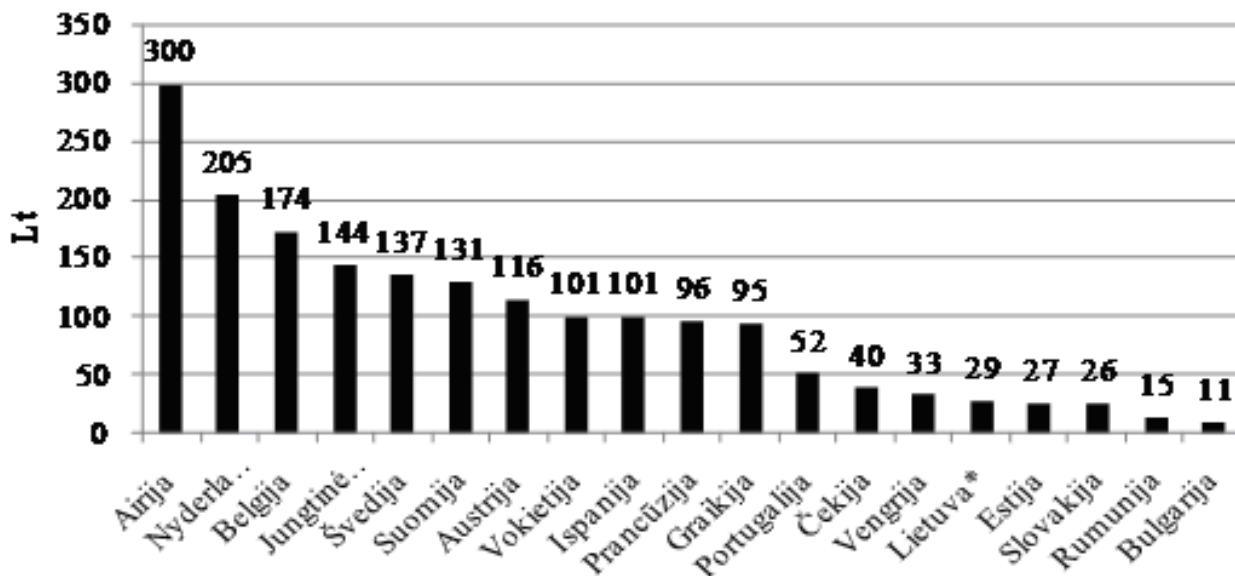
Plačiau žinomo M. Porter sukurto „deimanto“ modelyje (Porter M. E., 1990) taip pat išskiriamas giminingų ir gretutinių šakų veiksnys. Šiame modelyje pateikiami pagrindiniai keturi veiksniai, veikiantys kiekvienas atskirai ir visi keturi kaip sistema, kuriuos dar papildomai veikia vyriausybė ir galimybės – išoriniai veiksniai, darantys įtaką šakos konkurencingumui. Modelio autorius teigia, kad visi šie veiksniai, veikdami kartu, sukuria aplinkos dinamiškumą, stimuliuoja ir intensyvina konkurenciją (Porter M. E., 1998b).

Kiti autoriai (Азоев Г. А., 1995; Яковлев А., 1990) konkurencingumo tyrimui taikomus metodus skirsto į penkias grupes: įvairiapusis visų šalies ūkio šakų arba kurios nors šakos konkurencingumo įvertinimas; šalies tarptautinio konkurencingumo įvertinimas; atskiro produkto (prekės) konkurencingumo nustatymas; veiklos aplinkos įvertinimas; pramoninių grupių (ang. clusters) analizė.

Ūkio šaka turi konkurencinių pranašumų, jeigu joje yra pakankama konkurencija, kuri gerina produktyvumą ir skatina inovacijas; vartotojai yra reiklesni ir pažangesni už konkurentų; egzistuoja sinergijos tarp įmonių, galimybės pradėti naują verslą ir pozityvi išorinė aplinka (informacijos gausa); įmonės patobulino turimus gamybos veiksnius (Porter M. E., 1990).

Lietuvos maisto ir gėrimų gamybos pramonės konkurencingumui nustatyti naudojami tokie veiklos ir finansiniai rodikliai, kurie savo ruožtu gali būti suskirstyti į tokias grupes (Žvirblis D., Vitunskienė V., 2004): našumo rodikliai; rinkos dalies rodikliai; finansiniai rodikliai; plėtros rodikliai; kokybiniai rodikliai.

Išvardinti rodikliai naudojami siekiant nustatyti konkurencingiausias pramonės šakas vietos ir tarptautinėse rinkose. Pastaruosiu atveju, atliekant konkurencingumo vertinimus, rodiklius būtina lyginti su analogiškais užsienio valstybių rodikliais.



1 pav. Kai kurių ES šalių maisto produktų, gėrimų ir tabako gamybos įmonių darbo našumo (per valandą sukurtos pridėtinės vertės) palyginimas 2006 metais, Lt.

\* 2007 metai

Šaltinis: Eurostato duomenys internete: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> / (2009 – 03 – 16)

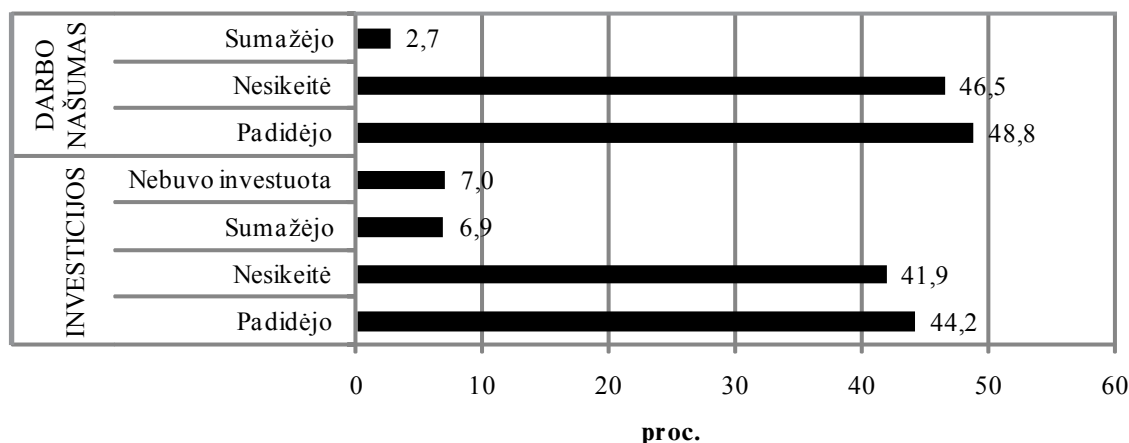


Pagrindiniu konkurencingumą įvertinančiu rodikliu paprastai laikomas darbo našumas ir jo augimo tempų rodiklis. Didėjantis darbo našumas Lietuvos pramonėje darė teigiamą poveikį gamybos plėtrai. Maisto produktų, gėrimų ir tabako gamybos įmonėse 2007 metais vidutiniškai per vieną faktiškai dirbtą valandą sukurta pridėtinė vertė to meto kainomis buvo 28,5 Lt. Palyginti su 2006-aisiais, ji padidėjo 9,2 proc., o palyginti su 2003-aisiais – 40 proc. Nors 2007 metais darbo našumas gerokai padidėjo, vienas Lietuvos maisto produktų, gėrimų ir tabako gamybos įmonės darbuotojas per valandą sukuria kelis kartus mažiau pridėtinės vertės nei analizuojamojo sektoriaus darbuotojas senosiose ES šalyse. Eurostato duomenimis, Jungtinėje Karalystėje vieno darbuotojo per valandą sukurta pridėtinė vertė yra penkis, Belgijoje – šešis kartus didesnė nei Lietuvoje (1 pav.). Lietuvos ir ES šalių maisto produktų gamybos įmonių darbo našumo skirtumams tam tikros įtakos turėjo veiksniai, susiję su nevienodomis gamybos ir prekybos sąlygomis.

Pagrindine darbo našumo skirtumų priežastis – moraliai ir fiziškai senesni, žemesnio technologinio lygio nei senosiose ES šalyse narėse, įrenginiai ir mašinos. Dėl šios priežasties pridėtinės vertės sudedamoji dalis – pagrindinio kapitalo vartojimas – yra mažesnė nei minėtose šalyse. Prie rodiklį (per valandą sukurta pridėtinė vertė) mažinančių veiksnių priskirtina ir mažesnė darbo jėgos kaina, kuri analizuojamuoju laikotarpiu Lietuvoje didėja (Pelanienė N., Stalgienė A., 2006). Paminėtinos ir eksporto subsidijos, kurios Lietuvoje iki jos integracijos į ES nebuvo mokamos. Buvo ir daugiau veiksnių, lėmusių skirtingą darbo našumą, tačiau tyrimai rodo, kad pašalinus jų įtaką, minėtas skirtumas daug nesumažėtų.

Statistikos departamento duomenimis, 2008 metų sausio 1 dieną, vienai Lietuvos maisto, gėrimų ir tabako gamybos įmonei vidutiniškai teko 29,3 mln. Lt tiesioginių užsienio investicijų (TUI). Tai 9 proc. mažiau nei 2005-aisiais. Tačiau, 2005 metais TUI gavo 62 įmonės, o 2008-aisiais – tik 52 įmonės.

Nors darbo našumas yra vienas svarbiausių veiksnių, sudarančių prielaidas konkurencingumui didinti, o palyginti su kitomis ES šalimis, jis yra kelis kartus mažesnis, 2007 metais beveik pusėje aplausoje dalyvavusių įmonių šis rodiklis nedidėjo (2 pav.). Tarp įmonių, padidinusį darbo našumą, daugiausia mėsos bei vaisių ir daržovių perdirbimo įmonių.



2 pav. Darbo našumo ir investicijų pokyčiai 2007 metais, proc.

Pažymėtina, kad didelėse pagal darbuotojų skaičių įmonėse dėl efektyviau organizuotų gamybinių procesų darbo našumas kelis kartus didesnis nei mažose. Statistikos departamento duomenimis, 2006 metais vieno darbuotojo sukurta pridėtinė vertė Lietuvos maisto produktų gamybos įmonėse, turinčiose daugiau kaip 250 darbuotojų, buvo 2,4 karto didesnė nei 50–249 darbuotojų įmonėse ir per 4 kartus – nei 1–49 darbuotojų įmonėse. Darbo našumo skirtumą tarp mažų ir didelių įmonių didina ir tai, kad dažnai mažose įmonėse daugiau rankų darbo nei didelėse.

Panašus darbo našumo santykis ir kitose ES šalyse, išskyrus 1–9 darbuotojų įmones. Lietuvoje šios grupės įmonių veikla nuostolinga, o ES šalių senbuvusių tokiose įmonėse vieno darbuotojo sukurta pridėtinė vertė dažnai viršija pridėtinę vertę, sukurta 10–19 darbuotojų įmonėse. Skirtingas darbo našumas ir atskiruose maisto produktų ir gėrimų gamybos sektoriuose. Daugiausia pridėtinės vertės Lietuvoje sukuriama gėrimų ir pieno produktų gamyboje (Pelanienė N., Stalgienė A., Galnaitytė A. 2008). Analogiška padėtis ir kitose ES šalyse.

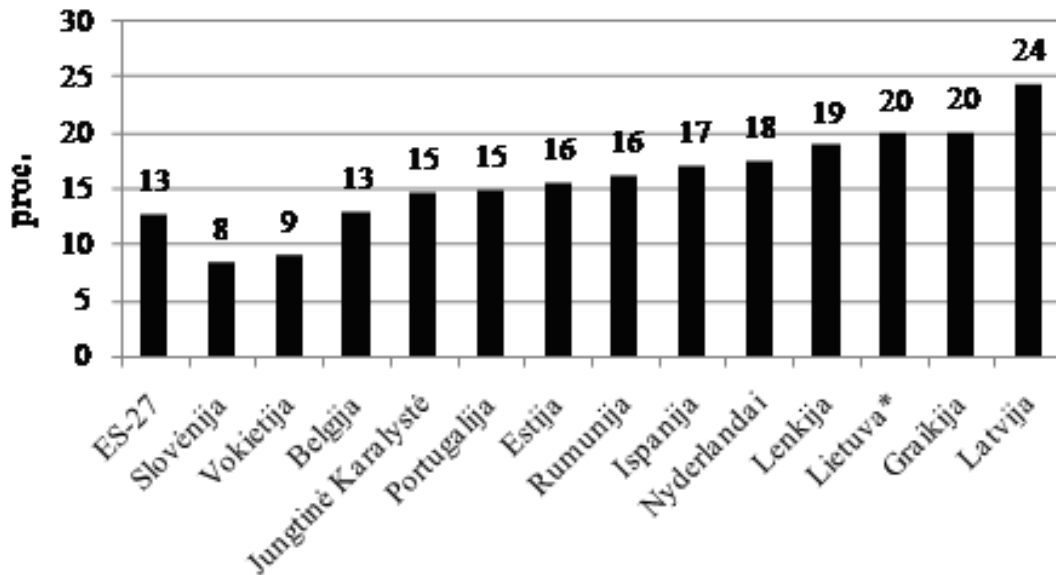
Vienas pagrindinių veiksnių, lemiančių efektyvumą, darbo našumą ir jo augimą, be anksčiau minėtų, yra naujos technologijos, gebėjimas jas įdiegti ir panaudoti. Kita vertus, naujų technologijų diegimas priklauso nuo turimų lėšų ar gebėjimo pritraukti investicijas iš šalies.

Nors ir paprastai apskaičiuojamas, našumo rodiklis integruoja daugelio veiksnių įtaką, kadangi atspindi pelningumo ir darbo užmokesčio lygį, kurie savo ruožtu priklauso nuo daugelio kitų veiksnių, be to, gali būti taikomas įmonės, sektoriaus ar viso ūkio mastu. Tačiau interpretuojant šį rodiklį reikia turėti omenyje, kad aukštą darbo našumą gali nulemti kapitalui imlios pramonės dominavimas.

Rinkos dalies įvertinimui naudojama pramonės arba atskirų sektorių pardavimų apimties dalies, lyginant su visa rinka, rodiklis ir šios dalies augimo tempai.

Maisto produktų ir gėrimų gamybos pramonės dalis parduotos apdirbamosios pramonės produkcijos struktūroje 2007 metais sudarė 20 proc., o 2006-aisiais – 18,8 proc. Palyginti su ES–27 šalių vidurkiu (12,8 proc.), tai santykinai didelė dalis. Eurostato duomenimis, ji didesnė tik Graikijoje ir Latvijoje (3 pav.).

Nors pramonės produkcijos struktūroje maisto produktų ir gėrimų gamybos pramonės dalis nuo 2000 metų (buvo 23,1 proc.) mažėja, produkcijos vertė 2007 metais, veikusiomis kainomis siekė 9,0 mlrd. Lt, buvo 88 proc. didesnė nei 2000-aisiais (4,8 mlrd. Lt).



3 pav. Kai kurių ES šalių maisto produktų ir gėrimų pramonės produkcijos dalis apdirbamosios pramonės produkcijoje 2006 metais, proc.

\* 2007 metai

Šaltinis: Eurostato duomenys internete: <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/> (2009 – 03–16)

Finansiniai rodikliai plačiau taikomi, nagrinėjant įmonės konkurencingumą, tačiau sektoriaus lygiu itin aktualūs įvairūs pelningumo ir sąnaudų dydžio pagal išlaidų straipsnius rodikliai (Pelanienė N., Stalgienė A. 2008). Maisto produktų ir gėrimų pramonės įmonių bendrasis pelningumas 2007 metais buvo 3,3 proc. didesnis nei 2006-aisiais. Tačiau jis pasiekta išteklių kainų didėjimą kompensuojant produkcijos kainų didinimu. Tokios tendencijos, esant didelei konkurencijai, ilgai išlikti negali.

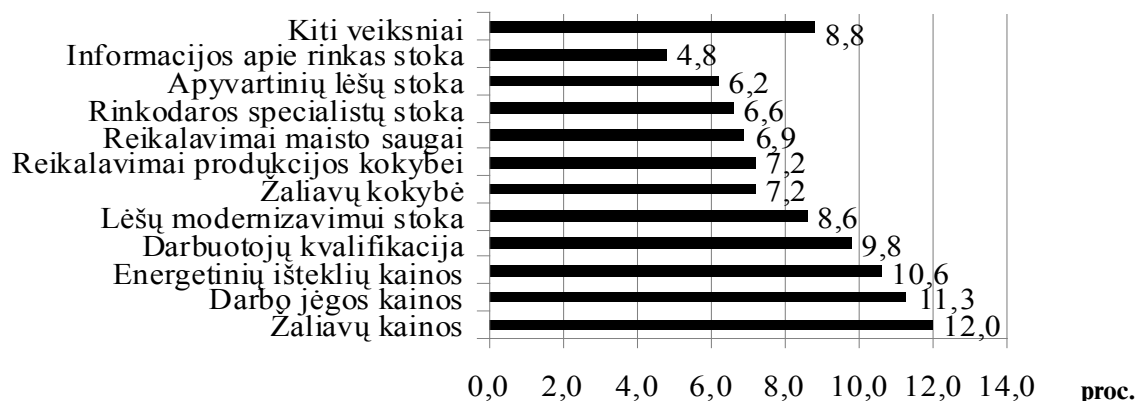
Ekonominių ir finansinės rizikos rodiklių dinamika rodo, kad mažėja ir maisto produktų gamybos įmonių gebėjimai likviduoti trumpalaikius įsipareigojimus. Šią problemą spręsti iš dalies trukdo prekybos įmonių skolos maisto produktų gamybos įmonėms. Pavyzdžiui, 2006 metų pabaigoje pieno perdirbimo įmonėms prekybos įmonės buvo skolingos 5,5 mln. Lt, o užsienio šalių subjektai – 73,2 mln. Lt. 2006–2007 metais žymiai išaugo įmonių įsiskolinimai, o įsiskolinimo koeficientas viršijo kritinį pagal Įmonių bankroto įstatymą lygį. Minėtų rodiklių tendencijos rodo įmonių konkurencingumo mažėjimą. Siekiant išlikti maisto produktų rinkoje, būtina aktyviau diegti inovacijas.

Tarp respondentų nebuvo nei vieno, kuris savo įmonės finansinę būklę būtų vertinęs blogai, tačiau didesnė dalis (53,5 proc.) ją vertino tik patenkinamai. Labai gerai savo finansinę būklę įvertino tik viena konditerijos gaminių įmonė.

Plėtros rodikliai daugiau būdingi verslo aplinkos tyrimams, tačiau analizuojant konkurencingumą skatinančius veiksnius, svarbios yra vietos ir užsienio investicijų į atitinkamus pramonės sektorius apimtys ir jų augimo tempai; išlaidų mokslinio tyrimo ir plėtros darbams, reklamai, darbuotojų mokymams bei kitų nematerialių išlaidų santykiniai dydžiai ir jų augimo tempai.

Respondentų atsakymų į klausimą „kokie konkurencingumą ir veiklos plėtrą lemiantys veiksniai kelia daugiausiai problemų“ analizė parodė, kad didžiausios problemos susijusios su gamybos išteklių (žaliavų, darbo jėgos ir energetinių išteklių), kainų didėjimu (4 pav.). Žaliavų kainų didėjimą, kaip svarbiausią veiksni, įvardijo 62,5 proc. mėsos produktų gamybos ir 60,0 proc. vaisių bei daržovių perdirbimo įmonių. Įmonių nuomonės dėl žaliavų kokybės labai skirtingos. Daugiau kaip pusė visų įmonių bendroje problemų rikiuotėje šiam veiksniai skyrė šesštą – aštuntą vietą, trečdalis vaisių ir daržovių perdirbimo įmonių – tryliktą, ketvirtadalis mėsos produktų gamybos įmonių – antrą.

Darbuotojų kvalifikacija labiausiai susirūpinę pieno ir mėsos produktų gamybos bei duonos ir pyragų kepimo įmonės. Beveik 30 proc. pieno produktų gamybos įmonių mano, kad tai antroji, o 50,0 proc. mėsos produktų gamybos ir 44,4 proc. vaisių ir daržovių perdirbimo įmonių, kad tai trečioji pagal svarbumą problema.



4 pav. Konkurencingumą ribojantys veiksniai, proc.

Problemai, susijusiai su lėšų, reikalingų įmonių modernizavimui, stoka, tenka penktoji vieta, tačiau 44,4 proc. duonos ir pyragų kepimo bei tiek pat konditerijos gaminių įmonių mano, kad tai didžiausios įtakos konkurencingumui turintis veiksnys.

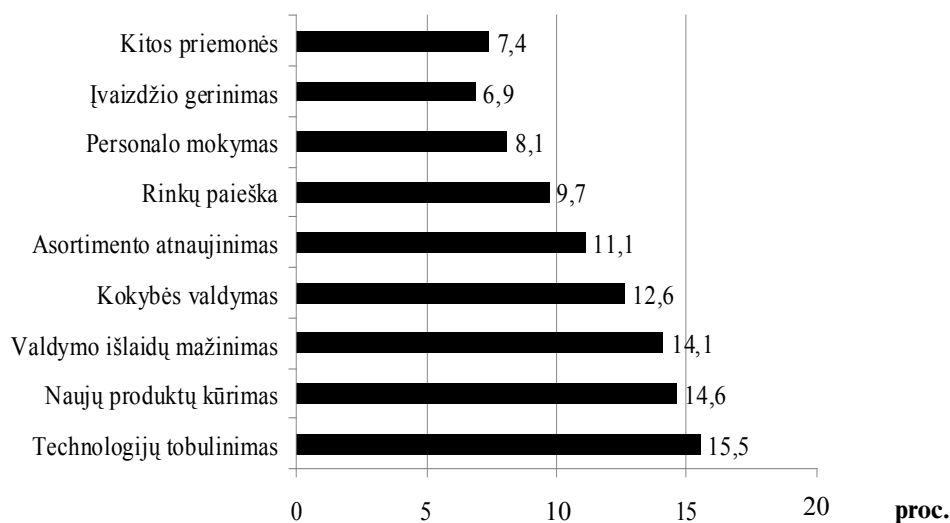
Informacijos apie rinkas stoka, kaip svarbiausią veiksnį, įvardijo tik viena vaisių ir daržovių perdirbimo įmonė, o kaip antrą pagal svarbumą – viena mėsos produktų gamybos įmonė.

Su daugeliu minėtų problemų susiduria ir senosios ES šalys narės, ir naujosios šalys. Pagal Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komiteto atliktą „Europos įmonių konkurencingumo“ tyrimą viena pagrindinių įmonių konkurencingumo ydų yra nepakankamas verslumo palaikymas. Dėl to įmonės daugelyje Europos šalių susiduria su problemomis, kurių svarbiausios priežastys yra:

- aukštas fiskalinių ir socialinių mokesčių lygis;
- sunkumai, susiję su finansinių išteklių stoka;
- nepakankama kvalifikuotų darbuotojų pasiūla.

Su išteklių problemomis, kurios, respondentų nuomone, šiuo metu daro didžiausią įtaką įmonių konkurencingumui, daugiau susiduria naujosios ES narės.

Respondentų atsakymų į klausimą „kokių konkurencingumo didinimo priemonių įgyvendinimui įmonės skiria daugiausiai dėmesio“ analizė rodo, kad įmonės daug dėmesio skiria technologinių procesų tobulinimui, naujų produktų kūrimui ir valdymo išlaidų mažinimui (5 pav.).



5 pav. Konkurencingumą didinančios priemonės, proc.

43 proc. pieno produktų gamybos įmonių pirmąją vietą skyrė tokiai konkurencingumo didinimo priemonei kaip gamybinio personalo mokymas, tačiau kitų sektorių įmonės šį veiksnį nukėlė toliau: 44,4 proc. duonos ir pyragų kepimo įmonių – į šeštąją, 55,6 proc. konditerijos gaminių įmonių – į aštuntąją–devintąją bei pusė vaisių ir daržovių perdirbimo įmonių – į devintąją vietą.

Visų priemonių grandinėje pieno produktų gamybos įmonės į tolimiausią vietą nustūmė tokias priemones kaip naujų rinkų paieška (devintoji vieta, 50,0 proc. visų įmonių) ir įmonės įvaizdžio gerinimas (atitinkamai aštuntoji ir 57,1 proc.). Pastarajai priemonei nedaug reikšmės teikia ir duonos bei pyragų kepimo (devintoji ir 55,6 proc.) bei mėsos produktų gamybos įmonės (aštuntoji–devintoji ir 62,5 proc.).

Atlikus skaičiavimus nustatyta, kad tarp visų priemonių, kurias turėtų įgyvendinti valstybė, siekdama padidinti įmonių konkurencingumą, prioritetas teiktinas biurokratinių kliūčių mažinimui ir mokesčių sistemos tobulinimui.

Pirmąją vietą biurokratinių kliūčių mažinimui skyrė 32,6 proc., o mokesčių sistemos tobulinimui – 34,9 proc. visų respondentų, tačiau tarp respondentų buvo ir įmonių, kurios minėtoms priemonėms skyrė dešimtąją, vienuoliktąją ar net dvylikąją vietą. Biurokratinių kliūčių mažinimui vienuoliktąją–dvylikąją vietas skyrė 22,2 proc. konditerijos gaminių įmonių, o mokesčių sistemos tobulinimui pieno, mėsos produktų gamybos bei konditerijos gaminių įmonės – dešimtąją vietą atitinkamai 14,3 proc., 12,5 proc. 11,1 proc., o vienuoliktąją – 11,1 proc. duonos ir pyragų kepimo įmonių.

Kad biurokratinė našta Lietuvoje yra didelė rodo ir pastaraisiais metais įvairūs kitų ekspertų atlikti tyrimai. Pasaulio banko 2005 metais atliktas verslo aplinkos tyrimas parodė, kad svarbiausios Lietuvos kontroliuojančios institucijos, tokios kaip Valstybinė mokesčių, Darbo, Higienos, Priešgaisrinė inspekcijos šalies įmonėse lankosi dvigubai dažniau nei kitų Vidurio ir Rytų Europos šalių įmonėse, o vieno vizito trukmė vidutiniškai yra dukart ilgesnė. Valstybės įstaigų, kurių 2000 metais buvo 463, jau yra beveik du kartus daugiau.

Nors neigiamas tiesa yra ta, kad bet kokios įmonės konkurencinė sėkmė pirmiausia priklauso nuo pačios įmonės, jos vadovų kompetencijos, tačiau valstybės institucijų, nuo kurių priklauso verslo aplinka, vaidmuo nėra mažesnis. Palanki verslo aplinka sukuria prielaidas konkurencingumui didinti. Atliktas tyrimas rodo, kad siekiant sukurti palankią ir orientuotą į augimą aplinką bei padidinti konkurencingumą būtina pirmiausia parengti ir įgyvendinti priemonių, susijusių su biurokratinių kliūčių mažinimu, mokesčių sistemos tobulinimu, inovacinės veiklos skatinimu, paketą.

## IŠVADOS

1. Nevertinant konkurencingumo, kuris yra traktuojamas kaip aktualus teorijos ir praktikos klausimas ūkiniams subjektams, sunku parinkti tinkamas konkurencijos strategijas, tinkamai pasiruošti konkuruoti.

2. Maisto produktų ir gėrimų gamybos sektoriuje vyrauja smulkios įmonės, kurios neturi pakankamai lėšų ir gebėjimų investuoti į inovacijų diegimą maisto ir gėrimų gamyboje. ES maisto ir gėrimų pramonė išlieka jautri darbo jėgos sąnaudoms, kurios, ypač ES-27 šalyse yra didelės. Atsižvelgiant į tai, kad ES laipsniškai atsisako eksporto subsidijų, tai neišvengiamai turės įtakos ES maisto ir gėrimų gamintojų konkurencingumui pasaulinėse rinkose. Be to, pastaruoju metu maisto ir gėrimų pramonės sektoriuje pastebimos sumažėjusios materialinės investicijos. Sektoriaus įmonių pelningumui nemažos įtakos turi ES eksporto subsidijos, kurios turės tendenciją mažėti. Tai tiesiogiai paveiks įmonių konkurencinę padėtį.

3. Konkurencingumas gali būti palaikomas skatinant mokslą ir tyrimus, inovacijas, plečiant investicijas į fizinį ir žmogiškąjį kapitalą. Aukštos kvalifikacijos darbo jėga, žinioms imlios paslaugos, informacijos ir telekomunikacijų technologijų paplitimas, į rinkos poreikius orientuota švietimo, mokslo ir tyrimų politika, rinkų funkcionavimo efektyvumo didinimas sukuria tinkamas sąlygas augti konkurencingumui. Lietuvai, kurios absoliučią daugumą įmonių sudaro smulkios ir vidutinės įmonės, o vidaus rinka yra maža, labai svarbu tinkamai pasinaudoti visomis priemonėmis tarptautiniam konkurencingumui stiprinti.

## Literatūra

1. Jančytė–Liučvaitienė A. (2004). Pieno ūkio konkurencingumą lemiančių veiksnių tyrimas// Žemės ūkio mokslai. Nr. 4.
2. Karlöf B., Lövingsson F. H. (2006). Vadybos koncepcijos ir modeliai nuo A iki Z. – Vilnius: UAB „Verslo žinios“.
3. Melnikas B., Dzemydienė D. (2007). Evaluation of regional economic clusters in central and eastern europe// Intelektinė ekonomika. Nr.1.
4. Porter M. E. (1990). The Competitive Advantage of Nations. – London: The Free Press A Division of Macmillan.
5. Porter M. E. (1998a). Competitive Strategy: Techniques for Analysing Industries and Competitors. – New York: Free Press A Division of Simon & Schuster Inc.
6. Porter M. E. (1998b). Clusters and New Economics of Competition. – Harvard Business Review. November–December.
7. Pelanienė N., Stalgienė A. (2008) Maisto produktų ir gėrimų pramonės įmonių veiklos rezultatai/ Lietuvos žemės ir maisto ūkis 2007. Vilnius: LAEI.
8. Pelanienė N., Stalgienė A., Galnaitytė A. (2008) Žemės ūkio ir maisto pramonės subjektų struktūra// Lietuvos žemės ir maisto ūkis 2007. Vilnius: LAEI.
9. Pelanienė N., Stalgienė A. Lietuvos ir kai kurių kitų Europos Sąjungos šalių maisto produktų ir gėrimų gamybos sektorių struktūrinių ir veiklos rodiklių palyginimas// Rinkotyra T. 3(33). Vilnius: LAEI, 2006. P. 89–96.

10. Žvirblis D., Vitunskienė V. (2004). Žemės ūkio ir apdirbamosios pramonės sektoriaus/šakos konkurencingumo vertinimo kriterijų sistema. Jaunasis mokslininkas 2004. Lietuvos žemės ūkio universitetas [www.lzuu.lt/jaunasis\\_mokslininkas/smk\\_2004/Ekonomika/Zvirblis\\_Darius.htm+darbo+produktyvumas+na%C5%A1umas&cd=4&hl=lt&ct=clnk](http://www.lzuu.lt/jaunasis_mokslininkas/smk_2004/Ekonomika/Zvirblis_Darius.htm+darbo+produktyvumas+na%C5%A1umas&cd=4&hl=lt&ct=clnk)
11. Азоев Г. А. (1995). С кем и как Вы конкурируете // С кем и как делать бизнес. – Москва: Гиперокс.
12. Портер М. Э. (2000). Конкуренция. – Москва.: Вильямс.
13. Яковлев А. (1990). Статистическая оценка уровня монополизации производства // Вестник статистики. № 9.

## COMPETITIVE ABILITY OF LITHUANIAN FOOD INDUSTRY

### Summary

The article analyses the potential of the Lithuanian food and beverages industry to surmount the competitive pressure of EU markets under circumstances of a constantly changing environment and evaluates a possible development of competitive advantages of this sector, as well as an opportunity to increase its competitiveness by means of clustering. The article also emphasizes the importance of the state role in the development of the competitive food and beverages industry in Lithuania.

Key words: competitiveness, competitive factors, competitive advantage, food industry.

# LIETUVOS KREDITŲ RINKOS PERSPEKTYVA

*Gintautas Preidys*

*Mykolo Romerio universiteto Bankininkystės ir investicijų katedra*

## Anotacija

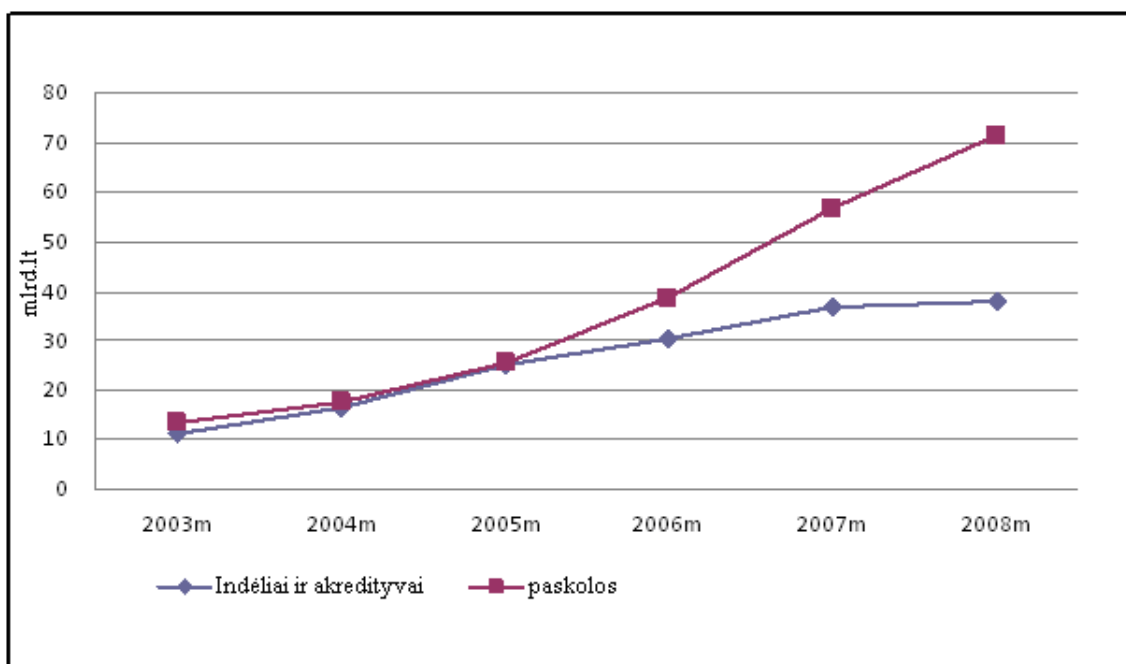
Straipsnyje nagrinėjama kreditų rinkos dinamika Lietuvoje, kas lėmė spartų pastarųjų metų bankų kreditų portfelio augimą ir sudarė prielaidas sparčiai augti ekonomikai ir namų ūkių gerovei. Atlikta kredito rinkos augimo analizė. Išnagrinėjamas bankų stabilumas ir bankų galimybės sėkmingai įveikti krizę. Aptariamos problemos, su kuriomis susidūrė komerciniai bankai Lietuvos ekonomiką ištikus krizei. Kokius bankų veiksmus įtakojo pasikeitusi ekonominė situacija šalyje. Straipsnyje taip pat apžvelgiamos Lietuvos bankinės sistemos perspektyvos trumpuoju ir ilguoju laikotarpiu ir ko gali tikėtis namų ūkiai ir ūkiniai subjektai iš Lietuvoje veikiančių bankų.

Pasaulio ekonominė krizė, prasidėjusi 2007 metų antroje pusėje, Lietuvos ekonomiką tiesiogiai palietė praslinkus daugiau nei metams ir kuo toliau, tuo labiau ji spaudžia ne tik verslą, namų ūkius, bet ir valstybinį sektorių. Kaip rodo pasaulinė patirtis, kurią kartais ignoruoja ne tik mūsų verslo atstovai, bet ir politikai, paprastai krizė tęsiasi du–tris metus. Kad ir kaip mes to nenorime, tačiau reikės ją pergyventi. Iškilus problemoms, jas reikia spręsti, tačiau dažnai ieškoma kaltininkų nežiūrint į save. Vienais iš kaltininkų bandoma paversti Lietuvoje veikiančius komercinius bankus, net ir patį Lietuvos banką. Todėl norėtusi panagrinėti jų „kaltę“ ir Lietuvos kredito rinkos perspektyvą.

Šalies ekonomikos augimui reikalingos kelios prielaidos – palanki teisinė aplinka, konkurencingų prekių gamyba, palanki finansinė kreditinė aplinka ir išvystyta bankinė sistema. Taip pat sėkmingam ekonomikos augimui yra būtina gamintojams ir vartotojams prieinama reikalingų finansinių išteklių pasiūla. Pirmuoju Lietuvos nepriklausomybės dešimtmėčiu šalies ekonomika didžiąja dalimi vertėsi vietiniais šalies finansiniais ištekliais, kurie dėl dažnų bankų ir įvairių investicinių kompanijų bankrotų ir lėto šalies ekonominio augimo bei didelių infliacijos tempų augo labai lėtai. Dėl šios priežasties ir bankų suteikiamų kreditų apimtys buvo palyginti nedidelės.

Per pirmąjį nepriklausomos Lietuvos vystymosi dešimtmetį susiformavo stabili bankinė sistema, kurioje bankų veikla griežtai kontroliuojama Lietuvos centrinio banko. Sumažėjus infliacijai, pastoviai augant šalies BVP, augant darbo užmokesčiui ir padidėjus visuomenės pasitikėjimui komerciniais bankais, augo namų ūkių indėliai bankuose, kurių augimas savo ruožtu mažino ir palūkanų normas. Todėl Lietuvai stojant į Europos Sąjungą susiformavo ir palankios finansinės prielaidos sparčiam ekonomikos augimui.

Apžvelgiant Lietuvos kredito rinkos vystymąsi galima pastebėti, kad pastaruosius šešerius metus vyko spartus paskolų išdavimas. Ženklus jų augimas prasidėjo 2003 metais. Tais metais Lietuvoje veikiančių bankų išduotų paskolų portfelis



1 pav. Indėlių ir paskolų dinamika Lietuvos bankuose 2003–2008 m.

lyginant su 2002 metais išaugo 52,5 proc. Kaip matoma iš pateikto grafiko (1 pav.), spartūs bankų paskolų augimo tempai išliko ir vėlesniais metais: 2004 metais – 39,7 proc., 2005 metais – 53,6 proc., 2006 metais – 48,9 proc., 2007 metais – 46,9 proc., 2008 metais – 18,9 proc. Spartų skolinimąsi skatino keletas susiklosčiusių aplinkybių:

- bendras pasaulio ekonomikos augimas;
- Lietuvos įstojimas į Europos Sąjungą;
- spartus Lietuvos ūkio augimas;
- užsienio bankų atėjimas į Lietuvos rinką;
- bankų kova už rinkos dalį.

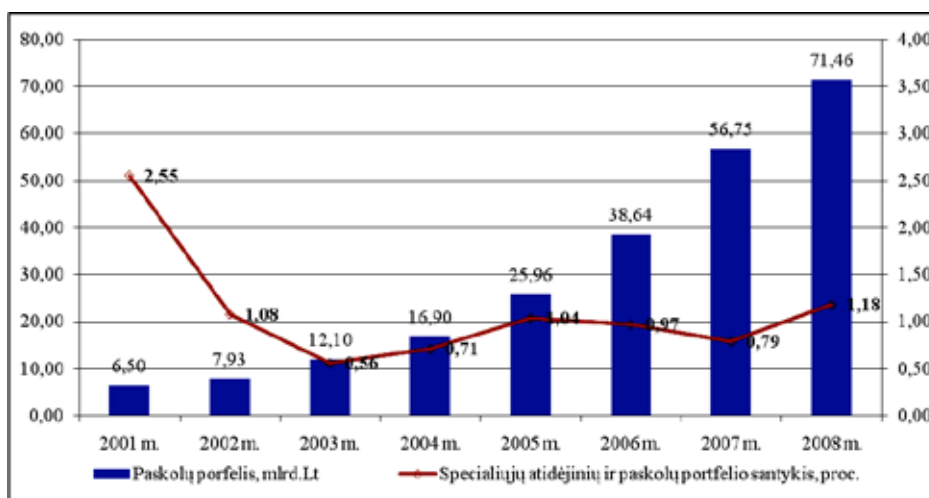
Prie Lietuvos ūkio spartaus augimo prisidėjo aktyvi ir agresyvi komercinių bankų veikla, tačiau, kaip parodo esama situacija, komerciniai bankai persistengė vienu metu vaikydamiesi trumpalaikių rezultatų ir didesnės rinkos dalies, nuleisdami kreditų suteikimo reikalavimų kartelę.

Apie 60–70 proc. kredito išteklių formuojami namų ūkių sąskaita, likusi dalis – iš ūkio ir valstybės sektorių ir užsienio šalių subjektų. Kaip matoma iš pateikto grafiko (1 pav.), 2003 metų pabaigoje indėliai sudarė 13,5 mlrd. Lt, o kreditų buvo išduota už 11,4 mlrd. Lt, 2004 metais indėliai bankuose viršijo išduotų kreditų sumą, 2005 metais indėlių ir išduotų kreditų suma beveik susilygino ir indėlių buvo daugiau tikrai 0,6 mlrd. Lt., vadinasi, iki 2005 metų pabaigos Lietuvos ūkis naudojosi nuosavais kreditiniais ištekliais. Tačiau bankai, matydami rinkos kreditų poreikį ir palankias ekonomines sąlygas, palengvino kreditų išdavimo sąlygas ir toliau didino kreditavimo apimtį pritraukdami kreditinius išteklius iš savo motininių bankų. Jau 2006 metais išduoti kreditai viršijo indėlius bankuose 8,3 mlrd. Lt, 2007 metais – 20,1 mlrd. Lt, o 2008 metais – 32,3 mlrd. Lt. Tuo tarpu indėlių bankuose pasipildydavo palyginti tolygiai po 4–7 mlrd. Lt per metus, tikrai 2008 metais indėlių augimas bankuose sustojo.

Bankai Lietuvoje savo kreditinius išteklius išdėstė netolygiai, tuo pačiu padidindami savo aktyvų riziką. Analizuojant kredituojamas veiklas matoma, kad 2008 metų IV ketvirtį 22,77 proc. paskolų išduota nekilnojamojo turto, nuomos ir statybų sektoriui, o apdirbamajai pramonei kreditų išduota tik 10,7 proc. nuo visų išduotų kreditų. Bankai, teikdami paskolas nekilnojamojo turto vystytojams ir nekilnojamojo turto pirkėjams, neįvertino Lietuvos rinkos ribotumo, t. y. riboto kiekio vidutines ir didesnes nei vidutines pajamas gaunančių klientų. Atsiradus pirmiems ekonomikos lėtėjimo požymiams, bankai pradėjo griežtinti kreditų suteikimo sąlygas, tuo pačiu sumažindami potencialių klientų skaičių, o kadangi būstai didesne dalimi įsigijami panaudojant paskolas, iškilo problemos nekilnojamojo turto vystytojams, pritrūko pirkėjų naujai statomiems būstams. Kredito gavėjų ratas smarkiai susitraukė stabdydamas visos statybų pramonės ir su ja susijusių kitų pramonės šakų augimą.

Šiuo metu pasigirsta daug kaltinimų bankams dėl jų konservatyvios skolinimo politikos. Tačiau kaip matoma iš kreditinių išteklių analizės, šiuo metu net 46 proc. kredito išteklių yra pritraukta iš užsienio subjektų ir didesnė jų dalis – iš Lietuvoje veikiančių Skandinavijos šalių motininių bankų. Nors 2008 metai ir buvo pelningi visiems Lietuvoje veikiančioms bankams – šių bankų 2008 metų pelnas siekė 902 mln. Lt (Lietuvos bankas, 2008), nemaža dalis bankų jau planuoja blogų paskolų augimą, kai 2008 metų sausio 1 d. komercinių bankų blogų paskolų dalis tesudarė 1,18 proc. Tai labai geras rodiklis, bet įmonėms skelbiant bankrotus ir atleidžiant darbuotojus, suteiktų paskolų portfelio kokybė neišvengiamai blogės ir net 1 procentiniu punktu išaugusi blogų paskolų dalis turės didelės įtakos bankų veiklos rezultatams.

Kaltinimai komerciniams bankams dėl jų konservatyvaus elgesio esamos ekonominės situacijos sąlygomis neturi pagrindo, kadangi bankai yra ūkiniai subjektai, atsakingi už jiems patiktų indėlininkų lėšas ir jų sėkmingą ir saugų panaudojimą. Atsargus ir konservatyvus komercinių bankų elgesys krizės sąlygomis išlaiko stabilų finansinį sektorių ir padeda išvengti problemų, kurios anksčiau Lietuvoje jau buvo sukėlusios ekonominius–finansinius stresus.



2 pav. Paskolų portfelio ir paskolų kokybės kitimo tendencijos

Bankų veiklos stabilumą parodo bankų veiklos riziką ribojančių normatyvų vykdymas. Lietuvos banko duomenimis, 2008 metų IV ketvirtį, lyginant su ankstesniu laikotarpiu, Lietuvos bankinės sistemos likvidumo rodikliai gerėjo. Visi Lietuvoje veikiantys bankai vykdė Lietuvos banko nustatytus veiklos riziką ribojančius normatyvus. Lietuvos bankų sistemos likvidumo rodiklis 2009 metų sausio 1 d. sudarė 39,1 proc. ir Lietuvos banko nustatytą normatyvą viršijo 9,1 proc. Taigi, net jeigu indėlių Lietuvos bankuose sumažėtų 10 proc., bankų sistemos likvidumas sumažėtų iki 32,74 proc. ir dar viršytų nustatytą normatyvą (Lietuvos banko nustatytas likvidumo normatyvas yra 30 proc.).

2008 metų IV ketvirtį gerėjo ir kapitalo pakankamumo rodiklis – jis per šį ketvirtį išaugo 0,1 proc. ir sudarė 12,94 proc. (nustatytas normatyvas yra 8 proc.).

Todėl tvirtai galima teigti, kad Lietuvos bankinės sistemos padėtis yra stabili ir ji pasirengusi įveikti sunkumus, su kuriais gali susidurti krizės metu.

Ne mažiau svarbus veiksnys ekonominiam stabilumui užtikrinti yra šalies bankinės sistemos saugus funkcionavimas, kuris sunkiomis krizės sąlygomis padės konkurencingoms ir perspektyvioms įmonėms sėkmingai veikti, nes šalia stabiliai veikiančio bankų sektoriaus rinkoje problemas kelia:

- atsiradęs nepasitikėjimas nacionaline valiuta;
- aukštos palūkanų normos nacionaline valiuta;
- prasta pasaulinė ekonominė situacija;
- sparčiai augantis nedarbo lygis;
- mokesčių sistemos pertvarkymo problemos.

Akivaizdūs ekonomikos lėtėjimo tempai verčia bankus peržiūrėti savo strategiją ir ieškoti veiklos sričių (pramonės šakų), kuriose jų paskolintos lėšos sugrįžtų, tačiau su kiekviena nauja diena šis ratas siaurėja, bankų veikla išsikvepia ir nieko gero nežada Lietuvos ekonomikai.

Lietuvoje veikiantys komerciniai bankai pirmieji įžvelgė artėjančius ekonomikos lėtėjimo tempus. Kaip matoma iš Lietuvos banko apžvalgų, jau 2007 metų pabaigoje pradėta griežčiau vertinti paraiškas ir skolintojus. O jau nuo 2008 metų II ketvirčio sustabdytas naujų nekilnojamojo turto projektų finansavimas. Pirmiausiai tai padarė Swedbankas, o vėliau ir SEB bei DnDNord bankai, jų pavyzdžiu pasekė ir kiti.

Naujų kreditų išdavimas 2008 metų IV ketvirtį sumažėjo iki minimumo. Jei kiti ūkio subjektai ir namų ūkiai rezervuoti stebėjo artėjančią krizę, tai bankai pirmieji pradėjo ruošti neigiamiems krizės padariniams – padidino atidėjimus rizikingiems aktyvams, lizingo kompanijos buvo integruotos į bankų struktūrą, sumažinti investicinės bankininkystės padaliniai, o, pavyzdžiui, SEB bankas, remdamasis Skandinavijos 1991–1993 metų krizės pamokomis, įsteigė nekilnojamojo turto kompaniją, kuri administruos perimtą iš skolininkų turtą.

Kaip rodo pirmi 2008 metų mėnesiai, Lietuvos ekonominė situacija prastesnė už prognozuotą. Nors ir stipriai sumažintas biudžeto planas, tačiau jo surinkimas jau pirmus šių metų mėnesius nevykdomas, nedarbas auga kiekvieną savaitę didžiuliais tempais. Nors Vyriausybė paskelbė ir patvirtino 4,5 mlrd. litų ekonomikos skatinimo planą, tačiau Lietuvos bankų asociacijos prezidentas S. Kropas pareiškė, kad bankai neskubės dalinti kreditų, ypač nekilnojamojo turto projektams.

Kadangi bankų blogų paskolų portfeliai iki šio momento pakankamai santūrus, trumpalaikėje perspektyvoje situacija pasikeis į blogąją pusę, ir tai atsitiks ne dėl bankų kaltės, o dėl prastėjančios šalies ekonominės padėties, augančios bedarbystės. Bankų blogų paskolų portfelis, kaip galima prognozuoti, išaugs.

Nors palūkanos eurais pastoviai mažėja ir jau pasiekė žemiausią 1999 metų lygį, ir normalioje ekonominėje situacijoje apie tokias palūkanas galima tik svajoti, tačiau šiuo metu mažėjančios palūkanų normos tik sušvelnina ir pristabdo staigų ekonomikos smukimą. Tačiau palūkanų normos kreditams yra labai aukštos, kadangi rinkoje yra litų trūkumas. Nors indėliai litais bankuose 2008 metų III ketvirtį buvo sumažėję, 2008 metų IV ketvirtį ir 2009 metų sausio–vasario mėnesiais pradėjo augti, kas turėtų lemti palūkanų už indėlius litais mažėjimą. Tai parodė pirmieji SEB žingsniai šia linkme, manoma, kad juo paseks ir kiti bankai, nes paskutiniu metu VILIBOR tarpbankinė trumpalaikių vienos nakties, savaitės ir dviejų savaitių palūkanų norma smarkiai sumažėjo, o tai rodo, kad bankuose atsirado pakankamas litų kiekis, užtikrinantis trumpalaikius bankų poreikius. Mažėjant išduodamų kreditų apimtims, mažėja ir litų poreikis, todėl trumpalaikėje perspektyvoje turėtume matyti palūkanų už indėlius litais mažėjimą, o tai mažintų ir išduodamų paskolų kainą. Todėl stebint indėlių augimą galima teigti, kad Lietuvos ekonomikoje pasireiškia taupymo paradoksas – kai ekonomiką ištinka nuosmukis, namų ūkiai pradeda taupyti, ribodami savo vartojimą.

Bankų išduodamų paskolų apimtys mažėja. Šiuo metu bankai jau kurį laiką nefinansuoja nekilnojamojo turto projektų, didėjanti bedarbystė verčia mažinti ir būsto paskolų apimtį, o ir kitos ūkio šakos finansuojamos labai vangiai, kadangi bankai ieško konkurencingų ir pažangių veiklos sričių, į kurias investuoti pinigai sugrįžtų, tačiau pagal esamą situaciją bankai dar nemato naujų patrauklių sferų. Šie metai taip pat bus išbandymas verslui, tos įmonės, kurios ekonominio kilimo laikotarpiu savo piniginius srautus valdė racionaliai ir kaupė atsargos kapitalą, galės ir toliau sėkmingai funkcionuoti ir naudotis banko teikiamais finansiniais kreditiniais instrumentais – kredito linijomis, lizingu, faktoringu. O įmonės,



neturinčios stabilaus finansinio pagrindo, negalės tikėtis gerų finansavimo sąlygų iš bankų net ir turėdamos pakankamai turto. Bankai, kaip ir kiekviena verslo struktūra, investuoja į tą sritį, kurioje mato perspektyvą ir verslo ateities garantijas, nes bankams nereikia turto, perimamo iš skolininkų – jiems reikia sėkmingų verslo projektų.

Ilguoju laikotarpiu Lietuvos bankinė sistema atnaujins skolinimąsi sugrįždama prie buvusių sąlygų, tikrai kritiškiau įvertindama Lietuvos ekonomines galimybes ir mažiau naudosis pritrauktais iš užsienio šalių kreditiniais ištekliais. Didiesiems bankams (Swedbank, SEB ir kt.) sulėtinus kreditavimo tempus, išaugs mažesnių bankų (Šiaulių banko, Ūkio banko, Snoro banko) užimama rinkos dalis.

Šiuo metu Lietuvos bankinėje sistemoje dominuojantį skandinavišką kapitalą turėtų papildyti kitų Vakarų Europos šalių bankinis kapitalas.

#### Literatūra

1. Snieška V., Baumilienė V., Bernatonytė d. ir kt. Makroekonomika. – Kaunas: Technologija, 2005. P. 801.
2. Lunevičienė J. Statyba ir architektūra, 2009, Nr. 2.
3. Lietuvos bankas. Kredito įstaigų veiklos apžvalgos. Prieiga per internetą: <http://www.lb.lt/lt/istaigos/veikla.htm>. Prisijungimo laikas: 2009-03-23.
4. Lietuvos bankų asociacija. Pagrindiniai bankų veiklos rodikliai. Prieiga per internetą: <http://www.lba.lt/index.php/lt/29779/>. Prisijungimo laikas: 2009-03-23.

### THE PERSPECTIVE OF LITHUANIAN CREDIT MARKET

#### Summary

This article analyses credit market dynamics in Lithuania, and the conditions which forced a rapid growth of banks credit portfolio in recent years. This situation as a consequence created a favorable precondition for expeditious growth of economy and household well being. The research and analysis of the credit market growth has been taken into account as well as the issues of banks stability and their capabilities for the successful overcoming of crisis situation. The article addresses the issues and problems of the banks when Lithuanian economy entered into economical crisis also what banks actions did the changed economical situation forced them to implement. The article reviews short term and long term perspectives of Lithuanian banking system and what can households and company's can expect from the banks operating in Lithuania.

# LIETUVOS DRAUDIMO RINKA IKI PASAULINĖS EKONOMINĖS – FINANSINĖS KRIZĖS IR JOS VEIKLOS PERSPEKTYVA

*Daiva Gedmintienė*

*Vilniaus technologijų ir dizaino kolegija, Statybos fakultetas*

## Anotacija

Straipsnyje aptariamos Lietuvos draudimo rinkos susiformavimo sąlygos ikikriziniu laikotarpiu ir pasaulinės ekonominės – finansinės krizės metu bei tolimesnės jos perspektyvos. Ši problema aktuali todėl, kad normaliam šalies ir finansinės rinkos egzistavimui didelę reikšmę turi draudimo sistemos sutvarkymas, užsienio šalių draudimo įmonių įtaka Lietuvos draudimui ir draudimo lūkesčiai ateičiai. Apžvalga atlikta remiantis Statistikos departamento, „PZU Lietuva“, Lietuvos respublikos draudimo priežiūros komisijos mėnesine APŽVALGA, laikraščių „Kauno diena“, „Lietuvos žinios“ ir kitomis mūsų šalies autorių publikacijomis bei statistiniais duomenimis.

**Tyrimo objektas** – Lietuvos draudimo rinkos problemos ikikriziniu laikotarpiu ir krizės viršūnėje. Draudimo vystymasis artimiausiu metu turi tendenciją supanašėti su pasauline rinka, bet negalima ignoruoti nacionalinės specifikos, apsprendžiančios šalies istorines, socialines, demografines, kultūrines ir kt. tradicijas.

**Straipsnio tikslas** – Lietuvos draudimo rinkos ikikrizinė apžvalga ir perspektyvos ekonominės – finansinės krizės metu.

**Tyrimo metodai** – literatūros ir lyginamoji analizė

**Uždaviniai:**

- Išanalizuoti draudimo rinkos vystymosi Lietuvoje perspektyvas;
- Įvertinti krizės poveikį draudimo rinkai;
- Išanalizuoti pokrizinės raidos tendencijas.

## ĮVADAS

Spartėjantis gyvenimo tempas bei blogėjanti ekonominė situacija verčia atsakyti ne pirmo būtinumo paslaugų. Susidariusi socialinė – ekonominė padėtis palietė ir draudimo rinką, skatindama ir jos pokyčius.

Žvelgiant į praeitį, nuo pat žmonijos atsiradimo pradžios, saugumo jausmas ir noras apsaugoti save bei gentį, vėliau ir šeimą, turėjo didelę reikšmę kiekvieno individo gyvenimui. Į pagalbą atėjo draudimas – apdraudžiama gyvybė, turtas, senatvė, vaikai. Draudimas atsirado pakitus rinkai. Pokyčiai susiję su asmeninės nuosavybės atsiradimu bei leidimu verstis individualia verslininkyste tapo esminiais naujais nuosavybės interesų paplitimo aspektais draudime, kas išprovokavo vartotojų mokumą ir norą sudaryti draudimo sutartis tarp atskirų vartotojų ir verslo įmonių.[1]

## DRAUDIMO RINKA IKIKRIZINIU LAIKOTARPIU IR 2008 METŲ PABAIGOJE

Lietuvoje kaip ir visose postsovietinėse valstybėse nėra gilių draudimo tradicijų, kurios tarybiniais metais ne tik kad nesivystė, bet kėlė didelį nepasitikėjimą draudimo ir finansinėmis institucijomis. Nepriklausomybės metais t.y. 1990 – 1991 metais priėmus šalies draudimo veiklai svarbius Akcinių bendrovių ir Draudimo įstatymus, pradėjus steigti pirmosioms privataus kapitalo draudimo įmonėms, pirmąją privačia draudimo bendrove tapo UAB „Vicura“. Iki to laiko Lietuvoje buvo tik viena valstybinė draudimo įmonė.

Per paskutinius 15 metų daugybės privačių draudimo organizacijų, įregistruotų šalyje, atsiradimas, specialių įstatymų ir įstatyminių aktų, reglamentuojančių santykius draudimo srityje, parengimas ir taikymas, didėjančios draudiminės premijos, surinkimo rodikliai, patvirtina, kad nacionalinė draudimo sistema vykstant svarbiausiems sisteminio pobūdžio pokyčiams, pasikeitė tiek kiekybiškai, tiek kokybiškai ir tai leidžia daryti išvadą, jog nacionalinė draudimo rinka yra savarankiškas valstybės ekonomikos segmentas. [1]

Iki 2008 metų krizės draudimo rinka sparčiai augo. 2006 metų duomenimis Lietuvos draudimo bendrovės pasirašė 1,043 mlrd. litų tiesioginio draudimo įmokų, o tai reiškia, kad 14,1 proc. daugiau nei 2004 m. Ne gyvybės draudimo rinka išaugo 10,9 proc. – 754,3 mln. Lt. sudarė 72,3 proc. visų įmokų, o gyvybės draudimo rinka – 23,1 proc. t.y. iki 289,2 mln litų ( 27,7 proc.). Draudimo bendrovės per 2005 m. kompensavo 371,9 mln. litų draudimo žalų – 24,2 proc. nei per 2004 metus.[6]

2008 metais Lietuvos draudimo rinkoje buvo pasirašyta 2,5 proc. įmokų mažiau nei 2007 metais. Draudimo įmonių neauditotas pelnas lyginant su 2007 metais, sumažėjo 35 proc. Tačiau nežiūrint į tokias nepastovias ekonomikos ir draudimo rinkos mažėjimo tendencijas, draudimo įmonių padėtis rinkoje tuo metu buvo dar santykinai stabili. Tą rodo ir pateikti Statistikos departamento duomenys – 2008 metais buvo pasirašyta 2,037 mlrd. litų draudimo įmokų. Tačiau tai 2,5 proc. mažiau nei 2007 metais. Tuo tarpu draudimo išmokos išaugo 38 proc. ir siekė 1 mlrd. litų.[3]

Draudimo rinkos stabilumą įtakojo ir įtakoja bankai ir ekonominė situacija šalyje. Iki 2008 metų bankai veikė pelningai – jautėsi ekonominis pakilimas, žmonės kiekvienais metais uždirbdavo vis daugiau ir savo papildomas pajamas

paskirstydavo įvairių rūšių draudimo paslaugoms nusipirkti. Pasitikėjimas draudimo ir finansinėmis institucijomis buvo pasiekiamas suteikiant vartotojams išsamią informaciją apie finansinių institucijų pelningą veiklą ne tik mūsų šalyje, bet ir kitose valstybėse. Be abejo, norisi sėkmingai investuoti pinigus, be to bankų sudarytos labai palankios sąlygos suteikiant paskolas prieinamomis palūkanomis, leido Lietuvos žmonėms pasiimti ne tik trumpalaikes vartojamas, bet ir ilgalaikes paskolas būstui, verslui pradėti arba tęsti jį. Bankai, jausdamiesi tvirtai, mažino palūkanų normas, o tai skatino žmones skolintis. Tačiau negalima pamiršti, jog turint finansinius išpareigojimus, yra labai didelė rizika, atsitikus nenumatytam atvejui likti su didele paskolų našta. Vienokie ar kitokie veiksniai, priverčia vartotojus būti akyliems ir pradėti vertinti save bei savo turtą per kitą prizmės pusę – turint nemažai gėrybių, nelaimės atveju praradus visą kas turima, bus prarandamas ir gero gyvenimo skonis. Dėl šių priežasčių ir kreipiamasi į draudimo įmones. Bet tai nėra vienintelė priežastis – negalima pamiršti, kad žmonės pakeitė savo požiūrį į demografines šalies problemas. Pailgėjo ne tik vyrų, bet ir moterų pensijinio amžiaus laikas, atsirado atotrūkis tarp pensijinio ir darbingo amžiaus gyventojų skaičiaus dėl mažėjančio gimstamumo ir santykinai augančio ilgaamžiškumo. Gaunama pensija iš SOD-ros nebetenkina daugelio mūsų šalies gyventojų – tai normalu ir suprantama, nes tokios pajamos yra per mažos senyvo amžiaus žmogui. Žmonės linkę sukaupti senatvei didesnę pinigų sumą savanoriško draudimo pagalba. Veikiant tokiems veiksniams, draudimo įmonės iki 2008 metų buvo mokios ir veikė pelningai. Per 2007 metus draudimo įmonių tradicinio techninio atidėjinio draudimo įmokos išaugo 12,9 proc. ir siekė 1,8 mlrd. litų, gyvybės draudimo, kai investavimo rizika tenka draudėjui, techninis atidėjiny buvo 77,4 proc. ir siekė 796,3 mln. litų. 2007 metų pabaigoje visų draudimo įmonių, išskyrus dviejų ne gyvybės draudimo techniniai atidėjiniai buvo 100 proc. padengti turtu. Draudimo įmonių turtas 2007 m. gruodžio 31 d. siekė 3,5 mlrd. litų t.y. 26,9 proc. didesnis nei 2006 metų pabaigoje. 2007 metais draudimo įmonės uždirbo 130,3 mln. litų pelno, o tai 3,7 karto daugiau nei 2006 metais. Akivaizdus draudimo įmonių klestėjimo metas – 16 iš 18 draudimo įmonių veikė pelningai. Gyvybės draudimo įmonės uždirbo 47,1 mln. litų pelno, ne gyvybės draudimo – 83,2 mln. litų pelno.[3]

Tačiau 2008 metų pabaigoje, kai visą pasaulį užvaldė pasaulinė ekonominė – finansinė krizė, Lietuvos draudimo rinką, kaip ir visas kitas rinkas, ištiko sąstingio laikotarpis palapsniui pereinantį į vis didesnio nuosmukio stadiją. Ryškiausios krizės pasekmės matomos investicinio gyvybės draudimo srityje. Gyvybės draudimas prarado ne tik visas pirmaujančias pozicijas, bet ir visišką vartotojų pasitikėjimą juo. Išaugusios išmokos, lyginant su 2007 metais liudija, jog žmonės pasidavė visuotinei ekonominio nuosmukio nuotaikai ir nutraukė sudarytas sutartis.

Kaip teigia „PZU Lietuva“ generalinis direktorius Saulius Tiškevičius, ne gyvybės draudimo išmokos išaugo 24 proc., labiausiai per I šių metų ketvirtį išaugo turto draudimas. [2] Nenuostabu, juk esant ekonominio nestabilumo laikotarpiui, žmonės pirmiausiai puola gelbėti savo turtą apdrausdami jį. Per pirmuosius tris šių metų mėnesius ne gyvybės draudimo rinka sumažėjo 5,4 proc. – šią tendenciją galima pagrįsti žmonių nemokumu. Tuo tarpu turto draudimas išaugo net 16 proc. Paradoksalu, bet konkurencijos neatlaikė pagrindinės ne gyvybės draudimo grupės, kaip antai, Transporto priemonių privalomasis (TPVCA) ir kasko draudimas ir pasidavė bendrai tendencijai. Labiausiai sumažėjo kasko draudimo grupė – net 37 proc. Dar 2008 metais abiejose šiose grupėse buvo išmokėta 70 proc. visų išmokų. Visa tai lėmė infliaciją ir išaugęs vidutinis žalos dydis.

Mažėjant rinkai, aštrėja konkurencija tarp draudikų, visa tai išprovokuoja draudimo produktų kainų mažėjimą. Toks kainų mažėjimas labai naudingas klientams, tačiau nenaudingas draudikams dėl draudimo produktų kaštų augimo. Dėl to nuostolingumas didėja versdamas draudimo įmones prisiimti vis didesnę nuostolingumo riziką sau „ant pečių“. S.Tiškevičius pateikia pavyzdį, kad TPVCA grupė dirbo nuostolingai – 70 mln. Lt per 2008 m. Jos išmokos išaugo 10,1 proc., draudžiamųjų įvykių padaugėjo, kainos dėl konkurencijos sumažėjo, o išmokos išaugo 13,5 proc. [2]. Aišku viena: vairuotojai, siekdami nors kiek sutaupyti, svarsto galimybę pratęsti ar ne sudarytą sutartį. Tokioje ekonominėje situacijoje, ne paskutinėje vietoje yra konkurencija tarp draudikų – kas pasiūlys priimtinesnes sąlygas, pas tą vartotojas ir pereis, todėl dabartiniu metu dominuoja trumpalaikės draudimo sutartys.

Pernai pelningai veikė 12, o nuostolingai – 5 draudimo bendrovės. Praėjusiais metais finansų krizė dar neturėjo reikšmingos įtakos draudikų finansinei padėčiai: šios rinkos mokumo koeficientas, rodantis, ar draudimo įmonės turi pakankamai turto prisiimtai rizikai padengti, yra dvigubai didesnis nei minimali riba. [4]

## LIETUVOS DRAUDIMAS 2009 METAIS IR JO PROGNOZĖS ATEIČIAI

Per pirmus tris 2009 m. mėnesius pasirašyta 435,3 mln Lt įmokų: gyvybės draudimo rinkoje 17 proc. mažiau nei 2008 metais tuo pačiu laiku, ne gyvybės draudimo rinkoje – 5 proc. mažiau nei prieš metus.[3] Šių metų I ketvirčio rezultatai parodė tokią tendenciją: pasirašytos įmokos ir toliau mažėja, o išmokos didėja. Kainų mažėjimo tendencija būdinga visiems draudimo produktams. Tai reiškia, kad šiais metais draudimo įmonės negali tikėtis tokių rezultatų, kokie buvo pernai. Statybų rinkai stovint vietoje, naujo turto draudimo kiekis mažėja. Bet padėtį santykinai gali išlyginti privataus turto draudimo rinka. Kol kas šioje srityje padirbėta per mažai – 2008 metais siekė tik apie 19 proc. Be to ekonominis sunkmetis, nori nenori, diktuoja savo sąlygas.

Šiuo metu draudimo išmokos ir toliau auga. Per I metų ketvirtį išmokėta net 22 proc. daugiau nei per 2008 metų I ketvirtį. Gyvybės draudimo rinkoje per ketvirtį išmokėta 12 proc. mažiau nei 2008 metais, o ne gyvybės draudimo rinkoje

išmokėta 37 proc. daugiau nei pernai tuo pačiu laikotarpiu. Vertinant bendrus 2009 metų I ketvirčio rezultatus, draudimo išmokos išaugo 21,8 proc., palyginus su praėjusių metų atitinkamu laikotarpiu. Draudimo išmokų augimą lėmė 36,8 proc. išaugusios ne gyvybės draudimo išmokos. Didžiausias išmokų augimo tempas buvo kredito (10 kartų), turto (77,3 proc.) ir sveikatos (73,7 proc.) draudimo grupėse. Išmokos kasko draudimo grupėje išaugo 11,2 proc. ir 2009 metų I ketvirtį viršijo laikotarpio pasirašytas įmokas.[5]

2009 metais sausio – kovo mėnesiais sutarčių buvo pasirašyta 8,8 proc. mažiau nei per 2008 metus per tą patį laikotarpį. Draudimo rinkos augimas ir toliau yra neigiamas. Pavasaris, kai daugelis vairuotojų po žiemos atnaujina automobilių draudimo sutartis, neišgelbėjo draudimo rinkos – pagyvėjimo šioje srityje nesimato. Paaiškėjo, jog mažėjančios sutarčių sudarymo tendencijos akivaizdžiai skverbiasi į draudimo rinkos vidų. Per 2009 metų tris mėnesius sudaryta 847,0 tūkst. draudimo sutarčių – 12,7 proc. mažiau nei 2008 metų atitinkamą laikotarpį: ne gyvybės draudimo rinkoje sudarytų sutarčių skaičius sumažėjo 11,9 proc, o gyvybės draudimo rinkoje – 48 proc. mažiau. [5]

Pesimistiškai nuteikia vis gilėjantis ir kol kas išliekantis neapibrėžtumas dėl pasaulio ir Lietuvos ekonomikos vystymosi tendencijų. 2009 metais prognozuojamas šalies BNP nuosmukis 10,5 proc, bedarbių skaičius padidės iki 13,5 proc., todėl visa tai turės įtakos visoms šalies sritims, tame tarpe ir draudime. [3]

Draudimo priežiūros komisija prognozuoja, kad 2009 metais draudimo rinka dar daugiau sumažės. Gyventojai ir toliau mažins vartojimą, pirmiausiai ne pirmo būtinumo prekėms, tačiau poreikis draustis turėtų išlikti. Tai viena iš priemonių apsaugoti nuo finansinio ir socialinio nestabilumo. Tačiau pažvelgus į draudimo rinkos prisotinimo rodiklius, Lietuva dar labai atsilieka nuo daugelio Europos Sąjungos šalių, todėl yra didelė perspektyva jai plėstis – potencialas plėstis yra didelis.

Daugeliui draudikų šiais metais teks prisitaikyti prie mažėjančios draudimo rinkos ir teks skirti daug didesnę dėmesį sąnaudų kontrolei ir griežčiau vertinti prisiimamą riziką.[5] Tam didelės įtakos turės „Mokumas II“ direktyva, kurią planuojama priimti šių metų pirmoje pusėje. Ji bandys suvienodinti draudimo įmonių mokumo reikalavimus visoje ES, nustatys daug griežtesnius rizikos vertinimo ir kapitalo pakankamumo ir informacijos atskleidimo reikalavimus. Negana to, padidins rinkos skaidrumą bei patikimumą, pagerins draudėjų apsaugą.[5]

## IŠVADOS

1. Iki 2008 metų pabaigos, draudimo rinka Lietuvoje sparčiai augo, tačiau dėl nepakankamų vystymosi tempų, pasibaigus krizei, jai vis dar yra plati dirva tobulėti ir siekti aukščiausio potencialo.
2. Prasidėjus pasaulinei ekonominei – finansinei krizei, draudimo rinka pradėjo gana greitai smukti, išaugo išmokų suma, sumažėjo draudimo įmonių pelnas.
3. Lietuvos draudimo rinka per visus 2009 metus mažės.
4. Kadangi Lietuvos draudimo rinka turi nemažą potencialą plėtimuisi, tai po krizės atsigaus ir pradės augti.

## Literatūra

1. Aleksandra Lezgovko, „Lietuvos draudimo rinka ir globalizacijos sąlygos“, VU Mokslo žurnalas „Ekonomika“, VU leidykla, 2003,63 tomas.  
<http://www.leidykla.vu.lt/inetleid/ekonom/63/straipsniai/str.3pdf>.
2. „PZU Lietuva“ komentaras apie Lietuvos draudimo rinką 2009 04 28.
3. Statistikos departamento tinklalapis` [www.stat.gov.lt](http://www.stat.gov.lt).
4. Jolita Žvirblytė. „Lietuvos žinios“, „Draudimo rinka praranda tempą“.  
[http://www.lzinios.lt/lt/2009\\_04\\_09/\\_verslas/draudimo\\_rinka\\_praranda\\_tempa.html?](http://www.lzinios.lt/lt/2009_04_09/_verslas/draudimo_rinka_praranda_tempa.html?)
5. Lietuvos Respublikos draudimo priežiūros komisijos mėnesinė APŽVALGA' 09 kovas Nr.3 (39) „Draudimo rinka 2009 metais“.
6. Naujienos: 2009 04 08. [http://www.dpk.lt/files/naujienos/2009\\_09\\_08.html](http://www.dpk.lt/files/naujienos/2009_09_08.html).
7. SEB Vilniaus bankas. Lietuvos makroekonomikos apžvalga, 2009 m. I ketvirtis.

## THE INSURANCE MARKET OF LITHUANIA BEFORE THE WORLD ECONOMIC - FINANCIAL CRISIS AND THE PERSPECTIVE OF ITS ACTIVITY

### Summary

The article deals with the formation preconditions of the insurance market of Lithuania in the periods before and during the world economic-financial crisis and the perspectives of it's development. This problem appears to be acute because a normal existence of both the country and the financial market is highly influenced by the arrangement of the insurance system, the impact of foreign insurance enterprises on the insurance of Lithuania and the expectations laid on it for and in the future. The survey has been carried out referring to the data of the Department of Statistics of Lithuania, „PZU Lietuva“ amonthly review of the insurance supervision commision of the Respublic of Lithuania, the newspaper „Kauno Diena“, „Lietuvos Žinios“, and other statistical data, sources and publications by the authors of our country.

# DARBUOTOJŲ POŽIŪRIO Į ĮMONIŲ SOCIALINĘ ATSAKOMYBĘ TYRIMAS ALYTAUS ĮMONĖSE

*Regina Špukienė, Kristina Špukaitė, Laima Urbonienė*  
*Alytaus kolegija*

## Anotacija

Straipsnyje nagrinėjama Lietuvoje, ypač šalies periferijoje, nauja, mažai žinoma ir aktuali įmonių socialinės atsakomybės samprata. Pirmoje dalyje pateikiama mokslinių šaltinių bei Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinklalapio informacijos analizė įmonių socialinės atsakomybės klausimais. Antroje straipsnio dalyje pateikiamos tyrimo, atlikto Alytaus verslo įmonėse, analizė bei išvados.

## ĮVADAS

Dariny – įmonių socialinės atsakomybė (toliau ĮSA) – labai naujas, mažai žinomas ir aktualus Lietuvos verslo kontekste. Lietuvoje realiai įmonių socialinę atsakomybę kaip įmonių ideologiją, politiką bei praktiką [9] pradėta nuosekliai plėtoti nuo 2006 metų, kai buvo paskelbtas verslui privalomas Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl įmonių socialinę atsakomybę 2006 –2008 metais skatinančių priemonių patvirtinimo“.

Nors atrodytų, kad pelno siekimas yra savaime suprantamas kiekvienos įmonės tikslas ir veiklos pagrindas, tačiau paskutiniaisiais dešimtmečiais, stiprėjant pilietiško proceso ir augant visuomenės įtakai politikams, valstybės institucijoms, taip pat ir privačiam verslui, vis dažniau akcentuojamas įmonių veiklos atsakomybės visuomenei, valstybei klausimas. Iš tikrųjų nei viena verslo įmonė net ir negali atsiriboti nuo socialinės atsakomybės, nes atsiribojimas jai reikštų prestižo ir populiarumo praradimą.

ĮSA vis dažniau tampa mokslininkų tyrinėjimo objektu, nors pagrindiniai informacijos šaltiniai daugiausia randami interneto tinklalapiuose. Nauja tyrinėjimo sritis ir trumpas laikotarpis greičiausiai dar nesubrandino plačiai žinomų Lietuvos autorių mokslinių monografijų, vadovėlių ar publikacijų.

Svarūs kai kurių Alytaus įmonių rezultatai diegiant ĮSA, sudarė galimybę ištirti nagrinėjamą kontekstą mažosiose Alytaus įmonėse ir išsiaiškinti, kaip socialinę įmonių atsakomybę supranta ir traktuoja atitinkamų įmonių darbuotojai, kaip jie ją sieja su įmonės veiklos rezultatais. Analogiški yra ir darbo tikslai:

1. Išanalizuoti paskelbtų mokslinių publikacijų medžiagą įmonių socialinės atsakomybės tema.
2. Atskleisti Alytaus įmonių darbuotojų suvokimą ir požiūrį į įmonių socialinę atsakomybę.

## TEORINIAI SAMPROTAVIMAI ĮMONIŲ SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS TEMA

Globalizacijos procesai, mokslo ir technologijų pažanga, prekių ir paslaugų perprodukcija, akivaizdi konkurencija verslo dalyvius nuolatos verčia mąstyti apie baigtinį ir svarbiausią rezultatą – pelną. Milton Friedman taip pat teigia, kad „verslas turi vieną vienintelę socialinę pareigą – naudoti savo išteklius veiklai, kuri didina jo pelną“ [1]. Dabartiniai liberalūs ekonomistai kritikuoja ĮSA ideologiją kaip prieštaraujančią pagrindiniam verslo principui – „didinti pelną, o ne gelbėti planetą“ [4].

Įvairių socialinių mokslų autoritetų kuriamos etiško verslo koncepcijos akivaizdžiai konfrontuoja su teiginiu, jog pelnas yra tiesioginis gamintojo, paslaugų teikėjo siekinys. Dar 1939 metais vienas iš Hewlett Packard Company bendrasavininkų pasakė: „Manau, kad daugelis žmonių neteisingai įsivaizduoja, kad verslas paprasčiausiai egzistuoja tam, kad uždirbtų pinigus. Turime eiti giliau ir ieškoti realių egzistavimo priežasčių. Ieškodami atsakymo, mes supratome, kad kai grupė žmonių susijungia, atsiranda institucija, kurią vadiname kompanija. Taigi čia žmonės kartu gali pasiekti tai, ko būdami atskirai, niekada nepasieks – teikti pagalbą, bendradarbiavimą visuomenei. Frazė skamba banaliai, bet ji yra Dave Packard esmė“. Iš tikrųjų „dar niekuomet žmogus nėra turėjęs tokios techninės galios. Todėl jam dabar tenka tokia atsakomybė, kokios istorijoje dar nėra buvę“ [2]. Dauguma mano, kad verslo vaidmuo visuomenėje yra labai svarbus, jis pats yra visuomenės dalis, todėl ir turi prisiimti didesnę atsakomybę. Tai reiškia, „kad įmonės veikla yra susijusi su visuomenės interesais. Įmonių veikla veikia aplinką, aplinkines vietas, darbo jėgą, vietos bendruomenę ar netgi, šiais globalizacijos laikais ir tolimas šalis“ [5].

Jungtinių Tautų generalinis sekretorius Kofi Annanas 1999 metais Pasaulio ekonomikos forumo metu pakvietė verslo lyderius jungtis prie iniciatyvos, kuri suvienytų veikti kartu verslo įmones bei organizacijas, Jungtinių Tautų organizaciją (JTO) ir pilietinę visuomenę, remiantis dešimčia pasaulinių susitarimų principų, susijusių su: Žmogaus teisėmis, Darbo jėga, Aplinkos apsauga, Kova su korupcija. Pasaulinio susitarimo tikslas – skatinti įmones veikti atsakingai: nedaryti žalos aplinkai, bendruomenei, kitiems verslams ir bendromis pastangomis su Jungtinėmis Tautomis, valdžios institucijomis ir visuomeninėmis organizacijomis dalyvauti sprendžiant socialines ir aplinkos apsaugos problemas, prisidėti prie visuomenės raidos ir ekonomikos augimo [7].

Pasak Vataw ir Sethi (2003), ĮSA ne kiekvienam reiškia tą patį. Sudėtinga viską sudėlioti tvarkinga nuomonių seka. Verslas yra pelnas ar kažkas daugiau? Kaip sako Vogulytė V. ir Gudonienė V. (2007) „akivaizdu, kad realizuojant ĮSA nėra galimybės pritaikyti visiems vienodai tinkantį principą/požiūrį. ĮSA nesiūlo ir nepateikia vieno visiems tinkančio sprendimo“ [4]. ĮSA šalininkai teigia, kad socialinės atsakomybės prisiėmimas yra svarbiausia įmonės pareiga, nors tai galbūt ir neatneš didesnio pelno, nes kitos visuomeninės vertybės turi būti svarbesnės, negu tik įmonės noras gauti kuo daugiau pelno. Tai galėtų, bet neprivalo, apimti gilesnį etinį įmonės vaidmens visuomenei įvertinimą [5].

Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos tinklalapyje įmonių socialinė atsakomybė apibūdinama kaip įmonių ideologija, politika bei praktika, atspindinti tokią įmonių elgseną, kai jos į savo veiklą savanoriškai įtraukia socialinius ir aplinkosaugos klausimus, o santykiuose su visais suinteresuotais visuomenės, verslo ir valdžios atstovais vadovaujasi pagarbos žmogui, visuomenei bei gamtai vertybiniais principais [9].

Europos komisija ĮSA apibrėžia kaip „Sąvoką, kurią pasitelkdami verslininkai savanoriškai įtraukia socialinius ir aplinkosaugos klausimus į savo įmonių veiklą ir į santykius su suinteresuotomis šalimis“ [7].

Kalbant apie ĮSA, visų pirma reikėtų atkreipti dėmesį, kad nėra vieningo šio termino ir jo apimties apibrėžimo. Kiekvienoje šalyje, taip pat ir Lietuvoje, dominuoja savitas supratimas apie tai, kas yra ĮSA. Pavyzdžiui, Didžiojoje Britanijoje įmonės socialinė atsakomybė dažniausiai siejama su darbuotojų teisių puoselėjimu darbo vietoje, lygių ir saugių darbo sąlygų sudarymu, mokymosi visą gyvenimą propagavimu, taip pat su verslo dalyvavimu bendruomenės iniciatyvose. Kitose šalyse ĮSA labiau siejama su aplinkosauga ar stambių socialinių iniciatyvų rėmimu [4].

Dažniausiai manoma, jog socialinė atsakomybė – didžiųjų kompanijų pareiga (o gal privilegija?). Tačiau kaip teigia Vogulytė V. ir Gudonienė V. (2007): „Mažos ir vidutinės įmonės jaučia dar didesnę atsakomybę: jos negali, jei kažkas nutinka, pasitraukti kitur, perkelti savo veiklą toliau nuo skandalo zonos. Todėl joms labai svarbu atsakingai elgtis savoje aplinkoje ir bendruomenėje, investuoti atsižvelgiant į vietinius savitumus. Svarbu įvertinti vietines rizikas, atsižvelgti ir reaguoti į aplinkines nuotaikas. Bendruomenė paprastai turi didelę įtaką mažos įmonės veiklos sėkmei, užtardama arba nepritardama jos veiklai. Mažoms įmonėms ypatingai aktualu vidinės informacijos valdymas – geri santykiai su darbuotojais“ [4].

#### PRAKTINIS ĮMONIŲ SOCIALINĖS ATSAKOMYBĖS ASPEKTAS

Remiantis 2007 metų balandžio mėnesio „EKT grupės“ tyrimo duomenimis, beveik 44% mažų ir vidutinių įmonių vadovų nežinojo socialinės atsakomybės termino. Įvairias socialinės atsakomybės programas įgyvendino beveik 38% smulkiųjų ir vidutinių, iš jų apie 55% sakė tai darantys ilgiau nei trejus metus. Atsakydami į klausimą apie socialinės atsakomybės programas, daugiausia – apie 86% dalyvių teigė, kad rūpinosi savo darbuotojais, maždaug 71% nurodė, kad rūpinosi klientais, beveik 59% dalyvavo vietos bendruomenės veikloje, visuomeniniame gyvenime, apie 53% savo programas skyrė partneriams bei tiekėjams, o 52% rūpinosi aplinkosauga [3].

Tačiau nepaisant to, kad beveik pusei mažų ir vidutinių įmonių vadovų nebuvo žinomas socialinės atsakomybės terminas, o ką kalbėti apie darbuotojus, per neįtikėtina trumpą laiką buvo atlikti reikšmingi darbai diegiant ĮSA nacionaliniame kontekste. Jau 2007 lapkričio 8 dieną Ūkio ministerija teikė apdovanojimus Lietuvos verslo lyderiams „Litexpo“ parodų rūmuose. Taip pirmą kartą buvo norima atkreipti dėmesį ir paskatinti įmonių socialinę atsakomybę. Nominacijos buvo įteiktos bei socialiai atsakingos įmonės vardą pelnę UAB „Švyturys-Utenos alus“ ir UAB „RIMI Lietuva“. Aukščiausią atsakingos įmonės apdovanojimą gavo Alytaus UAB „Traidenis“. Ši įmonė aplinkosaugos veiklą plėtoja nuo 1996 metų. Bendrovė, naudodama pažangiausias vandenvalo technologijas, gamina, montuoja ir prižiūri pavienių namų, namų grupių, gyvenamųjų namų kvartalų, gyvenviečių nuotekų valymo įrenginius; sąvartynų valymo įrangą; įvairių pramonės šakų pirminio ar visiško išvalymo įrangą; įvairius gaminius iš stiklo plastiko; pertvarko ir atnaujina valymo įrenginius.

2008 metais Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos Jungtinių Tautų vystymo programos biuro Lietuvoje (JTVP) vadovai pasirašė bendradarbiavimo sutartį dėl įmonių socialinės atsakomybės skatinimo priemonių projekto įgyvendinimo Lietuvoje. Pasak Jungtinių Tautų vystymo programos biuro Lietuvoje vadovės Lyros Jakulevičienės, apie įmonių socialinę atsakomybę Lietuvoje kalbama jau seniai, tačiau šis sutarties pasirašymas atspindi realias valstybės institucijų pastangas prisidėti prie socialinei atsakomybei palankaus klimato Lietuvoje kūrimo [10].

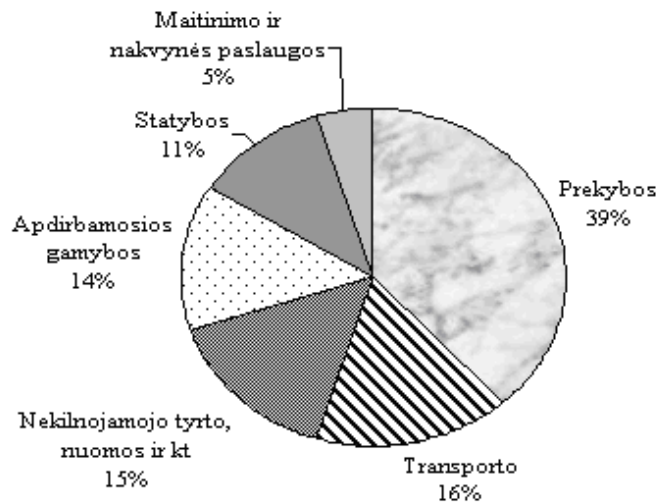
Lietuvos privataus verslo lyderės įsteigė Nacionalinį atsakingo verslo įmonių tinklą. Šis tinklas, veikiantis kaip Jungtinių Tautų pasaulinio susitarimo (angl. Global Compact) tinklo dalis, siekia tobulinti Lietuvos įmonių verslo strategiją, skatina atsakingo verslo plėtrą, bendromis privataus verslo struktūrų, Jungtinių Tautų organizacijų, vyriausybinių ir nevyriausybinių sektoriaus pastangomis prisideda prie ekonomikos augimo bei konkrečių socialinių ir aplinkos apsaugos problemų sprendimo šalyje. Verslo įmones jungiantis Nacionalinis tinklas yra Jungtinių Tautų iniciatyvos – pasaulinio susitarimo, tinklo dalis, kuris jungia apie 3000 bendrovių, tarptautinių darbo ir pilietinės visuomenės organizacijų iš viso pasaulio (iš jų 2500 verslo įmonių). Lietuvos Nacionalinio tinklo steigėjomis tapo 11 Lietuvos privataus verslo bendrovių ir verslo asociacijų: asociacija „Investors Forum“, asociacija NETA, bendrovės „Constructus“, „Berlin-Chemie Menari Group“, „Commercial Union Lietuva Gyvybės Draudimas“, „Danisco Sugar“, „Ernst&Young“, Lideika, Petrauskas, Valiūnas ir partneriai LAWIN, „Libros Holdingas“, „Lietuva Statoil“, Mažeikių nafta ir Jungtinių Tautų vystymo programa Lietuvoje [11].

## POŽIŪRIO Į ĮMONIŲ SOCIALINĘ ATSAKOMYBĘ TYRIMAS ALYTAUS ĮMONĖSE

Tyrimo objektas – požiūris į įmonių socialinę atsakomybę.

Tyrimo kontekstas: 2008 m duomenimis [8], Alytuje veikia 2196 smulkios ir vidutinio dydžio įmonės. Alytaus apskritis užima septintą vietą pagal veikiančių įmonių skaičių šalyje. Nemažą dalį šių veikiančių SVV subjektų Alytuje sudaro prekybos, transporto paslaugų, nekilnojamojo turto pardavimo ir nuomos bei aptarnaujamosios gamybos įmonės (žr. 1 pav.).

SVV įmonės Lietuvoje įdarbina 84,60 % šalies darbuotojų, apskrityse – 62 – 93 %.

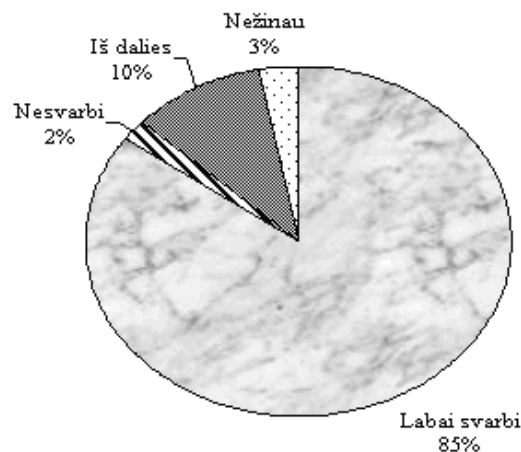


1 pav. Ūkio subjektų skaičius Alytuje 2008 m.  
(Šaltinis: Alytaus miesto savivaldybė)

### TYRIMO ANALIZĖ

Tyrimas vykdytas 2008 m. gruodžio ir 2009 m. sausio ir vasario mėnesiais Alytaus mieste. Klausimynas, sudarytas iš 15 atvirų klausimų, buvo pateiktas e. paštu ir asmeniškai ketinta apklausti 550 žmonių, tačiau realiai atsakyta į 400 anketų. Buvo apklausti Alytaus miesto mikroįmonių, mažo ir vidutinio dydžio verslo darbuotojai. Daugiausia respondentų (59 %) dirbo mikroįmonėse, 26 % – mažose ir 15 % – vidutinio dydžio. 15 % respondentų atstovavo gamybos įmonėms, 25 % – paslaugų sektoriui, 60 % – prekybos įmonėms. Tyrime dalyvavo 285 moterys ir 115 vyrų, jų išsilavinimas tyrimo metu buvo vidurinis (15 %), profesinis (25 %), aukštesnysis (30 %) ir aukštasis (30 %).

Svarbu akcentuoti, kad į klausimą „savais žodžiais apibūdinkite, kaip suprantate įmonių socialinę atsakomybę“, didžioji dalis respondentų iš karto negalėjo atsakyti. Tik perskaitę tolesnius anketos klausimus, apytiksliai susidarė nuomonė, kas yra ĮSA. Tačiau vis tiek apie 15 % respondentų parašė negalintys pasakyti, kas yra socialinė atsakomybė. Kiti respondentai socialinės atsakomybės sąvoką apibūdino įvairiai – tai pareigos šeimai, darbui, gamtos saugojimas, saugaus produkto gaminimas, labdara, kultūros, mokslo, sveikatos rėmimas. Atsakymai rodo, kad kai kurių respondentų supratimas apie ĮSA yra gana ribotas, tačiau didesnę dalį maždaug arba pilnai apibūdino šią sąvoką. Darbuotojai neskatinami arba nepakankamai skatinami domėtis įmonės aplinka, jos filosofija, veiklos rezultatais.



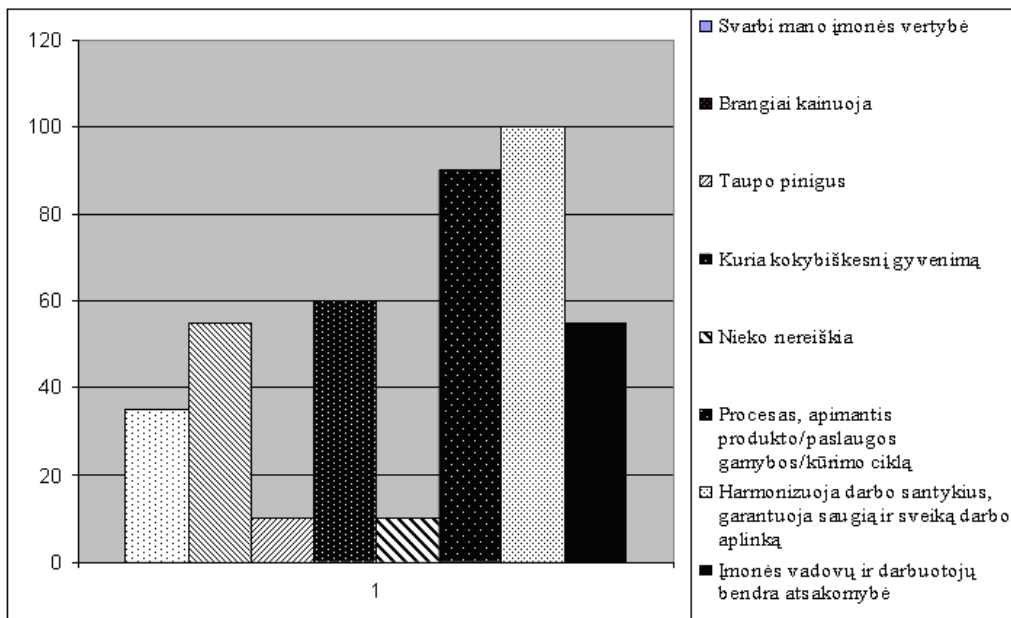
2 pav. ĮSA svarba respondentui

Tačiau 85 % respondentų ĮSA yra labai svarbi. Maža dalis teigė, kad nesvarbi ar svarbi tik iš dalies arba dar nežino. Tie, kurie atsakė svarbi, atsakymus papildė įrašydami teiginius, kurie pateikiami apibendrintai:

- noriu būti saugus ir pilietiškas;
- man svarbu, kad kolegos apie mane galvotų gerai;
- todėl, kad neatleistų iš darbo;
- jokia įmonė negali sėkmingai dirbti, nepaisydama ĮSA;
- man svarbi aplinkos švara, kliento nuomonė apie mūsų įmonę.

Didelis skaičius darbuotojų atsakė, kad ĮSA labai svarbi, tačiau tik 100 respondentų papildomai parašė, kodėl jiems ĮSA svarbi. Kodėl nesvarbi – nepaaiškino nė vienas. Remiantis atsakymais, galima teigti, kad apskritai kaip vertybė atsakomybė svarbi kiekvienam asmeniui, o kalbant apie ĮSA, darbuotojai jaučiasi negalintys daug prisidėti prie jos pasiekimo, nes mano, kad tai vadovų ar verslo savininkų reikalas.

Klausimui (3 pav.) „kuris iš šių teiginių tinka įmonės socialinei atsakomybei apibūdinti“, 100 % respondentų pasirinko atsakymą – ĮSA harmonizuoja darbo santykius, garantuoja saugią ir sveiką darbo aplinką; 90 % – procesas, apimantis visą produkto/paslaugos gamybos/kūrimo ciklą ir su tuo susijusius aplinkosauginius, socialinius, finansinius bei etinius aspektus. Taip pat teigiama, jog ĮSA kuria kokybiškesnį gyvenimą (60 %); ĮSA brangiai kainuoja (55 %); ĮSA yra labai svarbi mano įmonės vertybė (35 %) ir taupo pinigus (10 %); ĮSA – įmonės vadovų ir darbuotojų bendra atsakomybė už veiklos padarinius (55 %); ĮSA nieko nereiškia (10 %). Galima daryti išvadą, kad respondentams labai svarbūs pozityvūs darbo santykiai ir darbo aplinka. Iš tikrųjų darbe praleidžiama daugiau laiko negu namuose, todėl buvimas čia ypač svarbus tiek moraline, tiek sveikatos, savijautos prasmėmis. Respondentų nuomonė, kad ĮSA brangiai kainuoja, rodo, kad nėra sisteminio požiūrio į įmonės veiklas bei tų veiklų padarinius. Neatsakingumas įmonei gali kainuoti daug daugiau, negu mažas pelnas.



3 pav. Kuris iš šių teiginių tinka įmonės socialinei atsakomybei apibūdinti?

Atsakymai į klausimą: „kuo naudinga ĮSA įmonėms“ (4 pav.), rodo, kad būti socialiai atsakinga įmone tikrai naudinga:

- 95 % darbuotojų pasirinko teiginį – „padeda bendrauti su klientais, partneriais, tiekėjais“;
- 63 % – padeda gerinti įvaizdį;
- 52 % – „kelia pasitikėjimą visuomenei ir verslu suinteresuotosioms grupėms“.

Atsakymo „nežinau“ nepasirinko nei vienas respondentas.

Klausimo – kuo įmonė prisideda prie ĮSA – apibendrinti atsakymai pateikiami 5a ir 5b paveikslėliuose.

80 % – taupo išteklius, mažina atliekas bei taršą; 30 % – įmonė dalyvauja sprendžiant visuomenines problemas. Kiti atsakymai „ne“, „iš dalies“, „nežinau“ sudaro likusius procentus. Atsakymai rodo, kad dauguma Alytaus miesto įmonių yra socialiai atsakingos – taip teigia įmonių darbuotojai. Tačiau, kad nebūtų atsakymų „nežinau“, turi pasistengti ir tų įmonių vadovai, įtraukdami darbuotojus aktyviau dalyvauti įmonių veikloje.

Dar vienas aktualus klausimas, kurio buvo klausta respondentų – „apie įmonės ignoravimą socialinės atsakomybės atžvilgiu“ (6a, 6b, 7a, 7b pav.).

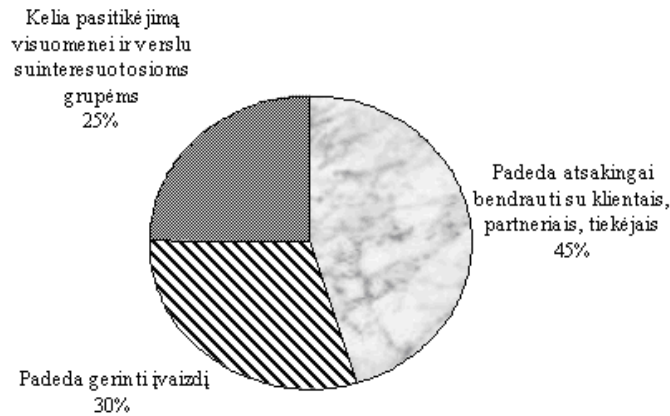
Kad įmonė sudaro įtartinus sandorius, 0 % respondentų atsakė taip ir iš dalies; 50 % – ne ir nežinau. Kad įmonė nemoka mokesčių, 5 % respondentų atsakė taip ir iš dalies; ne – 70 %; nežinau – 20 %. Dirbdama sąžiningai, įmonė nusi-



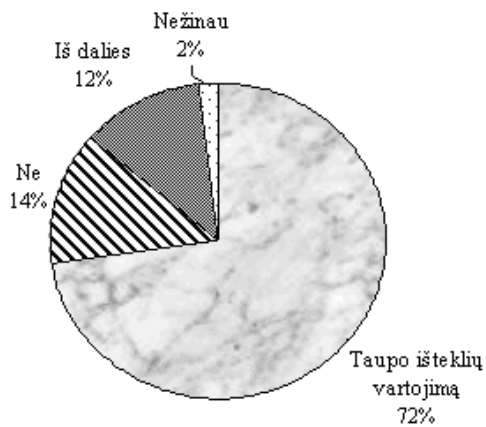
pelno savo darbuotojų pagarbos, gerų atsiliepimų. Jei darbuotojai nežino atsakymų, tai dar nereiškia, kad įmonė ignoruoja socialinę atsakomybę. Informuojant darbuotojus apie įmonės sąsajas su visuomenine aplinka, sumažėtų atsakymų „ne“ ar „nežinau“.

Teiginiui „gamindama ar parduodama nekokybiškus gaminius/paslaugas“ atsakymą „ne“ pasirinko 70 %.

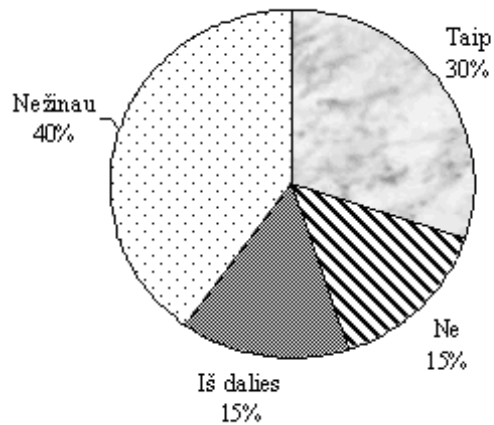
Taip pat buvo dar vienas klausimas: įmonė ignoruoja socialinę atsakomybę diskriminuodama darbuotojus. Kad klausimas yra labai opus, parodė 70 % „taip“ atsakymų. Neformali amžiaus, lyties, atlygio ir kt. diskriminacija dažna ne tik Alytaus miesto įmonėse.



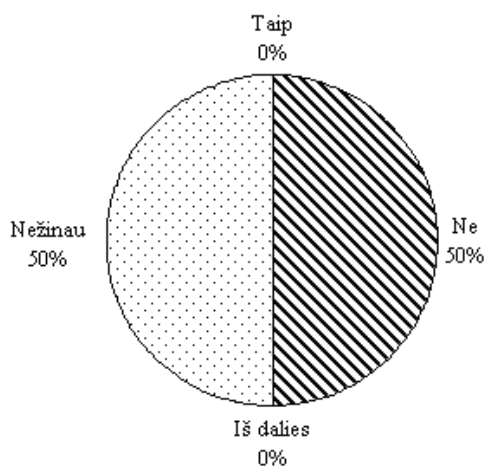
4 pav. Įmonių socialinės atsakomybės nauda



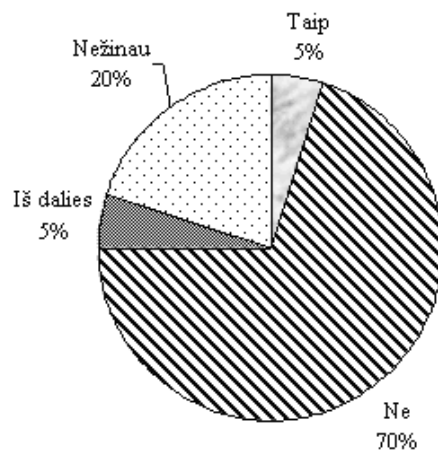
5a pav. Įmonė taupo išteklius ir mažina taršą



5b pav. Įmonė dalyvauja sprendžiant visuomenines problemas



6a pav. Įtartinų sandorių sudarymas

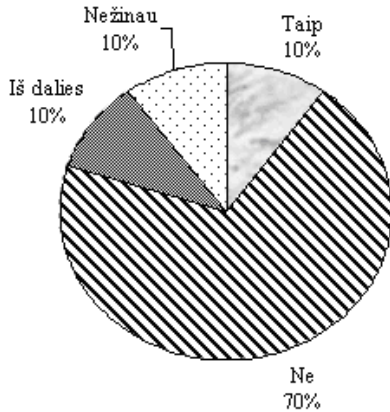


6b pav. Mokesčių nemokėjimas

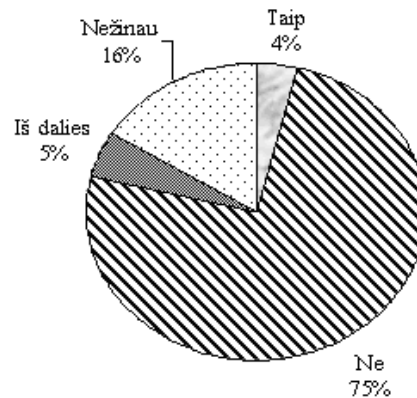
Labai svarbu sužinoti, ar respondentai gauna pakankamai informacijos apie ĮSA. 15 % respondentų atsakė gaunantys ir turintys informacijos apie ĮSA; 25 % – neturi.

Svarbiausi šaltiniai, suteikiantys informacijos apie ĮSA, yra internetas (85 %), mokymai (29 %). Džiugu, kad 14 % darbuotojų gauna informacijos apie ĮSA savo organizacijose. Aišku, tai nedidelis skaičius, tačiau vis tiek žingsnis į priekį. Mažiausiai informacijos suteikia – profesinės sąjungos bei profesinės asociacijos. Apie 17 % respondentų apskritai nesidomi ĮSA. Menkas supratimas apie ĮSA, nesidomėjimas ja, neturėjimas informacijos, rodo, kad tai nėra vertybė įmonių vadovams ir darbuotojams.

Kad Alytaus mieste dirba nemažai Alytaus kolegijos absolventų, rodo atsakymas į klausimą, kuri mokymo institucija gali suteikti žinių apie ĮSA. Net 85 % apklaustųjų atsakė, kad informacijos apie ĮSA galima gauti Alytaus kolegijoje. Iš tikrųjų ĮSA yra verslo etikos, taip pat kitų socialinių mokslų, kurie dėstomi kolegijoje, dalis. Taip pat labai daug žinių suteikia universitetai (74 %), profesinė mokykla (21 %), mokymo agentūros (20 %), vidurinė mokykla (5 %). Iš šių atsakymų galima numanyti, kad būtent šiose institucijose respondentai gavo žinių apie socialinę atsakomybę. Kuo aukštesnis respondentų išsilavinimas, tuo daugiau žinių jie turi apie ĮSA.



7a pav. Nekokybiškų gaminių gaminimas/pardavimas



7b pav. Aplinkos saugojimo principų nepaisymas

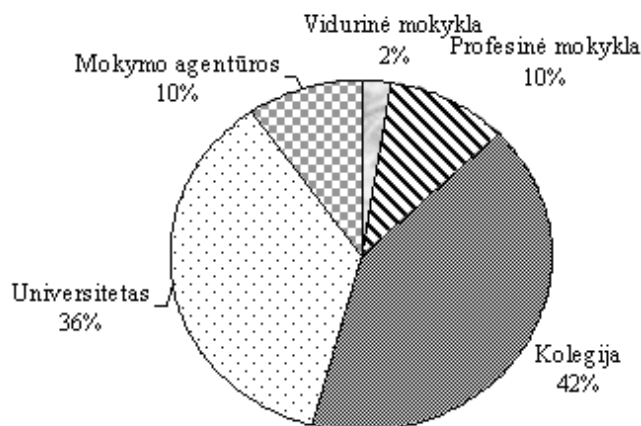
### TYRIMO IŠVADOS

1. Tyrimo rezultatai parodė, kad vyrauja savitas supratimas apie tai, kas yra įmonių socialinė atsakomybė. Visiems darbuotojams ĮSA yra labai svarbi, bet apie 50% neturi elementaraus supratimo, kas tai yra.

2. Apytikslis įsivaizdavimas, kas yra ĮSA, nesidomėjimas ja, neturėjimas informacijos, rodo, kad tai nėra vertybė įmonių vadovams ir darbuotojams.

3. Apskritai kaip vertybė atsakomybė svarbi kiekvienam asmeniui, o kalbant apie ĮSA, darbuotojai jaučiasi negalintys prisidėti prie jos pasiekimo, nes mano, kad tai vadovų ar verslo savininkų reikalas, ypač kai per 70 % apklaustųjų darbuotojų jaučia neformalią amžiaus, lyties, atlygio ir kt. diskriminaciją.

4. Darbuotojai supranta, kad įmonei būti socialiai atsakinga yra svarbu, nes gerėja jos įvaizdis tarp vartotojų, tiekėjų, partnerių ir taip pat kelia pasitikėjimą visuomenei.



8 pav. Mokymo institucijos, galinčios suteikti kompetentingų žinių apie ĮSA

5. Dirbdama sąžiningai, įmonė nusipelno savo darbuotojų pagarbos, gerų atsiliepimų. Jei darbuotojai nežino atsakymų, tai dar nereiškia, kad įmonė ignoruoja socialinę atsakomybę. Tiesiog įmonėse mažai kalbama ĮSA klausimais, retai arba visai neorganizuojami švietėjiški mokymai, susitikimai, diskusijos.

6. Pagrindinis šaltinis, suteikiantis informacijos apie ĮSA, yra internetas.

7. Kuo darbuotojas yra aukštesnio išsilavinimo, tuo labiau jis siekia gauti žinių apie ĮSA ir jas praktiškai taikyti.

### Literatūra

1. Friedman M., 1998, Kapitalizmas ir laisvė. Vilnius: Mintis.
2. Hans H., 1998, Atsakomybės diferenciacija ir sistemos kompleksiskumas. Technikos filosofijos įvadas. Vilnius: Alma littera. ISBN 9986-02-619-9.
3. Vaitiekūnienė J. Socialinė atsakomybė – ne didžiųjų privilegija. Interneto tinklalapis: <http://vz.lt/Default2.aspx?ArticleID>. Paskutinė peržiūra 2009-01-15.
4. Vogulytė V., Gudonienė V. Įmonės socialinė atsakomybė - altruizmas, ar nauda? 2007-04-07. Interneto tinklalapis: <http://verslas.banga.lt/lt/patark.full/4617c3a0833e0.2> Portalas „Verslo banga“. Paskutinė peržiūra 2009-01-29.
5. Verslo etikos kelrodė, 2007 /“Transparency International“ Lietuvos skyrius, Vilnius: Eugrimas. ISBN 978-9955-682-73-8.
6. Jungtinių Tautų vystymo programa Lietuvoje. Dešimt Pasaulinio susitarimo principų, susijusių su: Žmogaus teisėmis, Darbo jėga, Aplinkos apsauga, kova su korupcija. Interneto tinklalapis: <http://www.undp.lt/lt/?216>. Paskutinė peržiūra 2009-01-22.
7. ES Komisijos žaliųjų knyga 2001 m. Europinės sistemos dėl įmonių socialinės atsakomybės skatinimo, KOM (2001 m.) 366 Galutinis. Interneto tinklalapis: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0136:FIN:LT:PDF>. Paskutinė peržiūra 2009-02-05.
8. Lietuvos statistikos departamentas. Smulkaus ir vidutinio verslo rodikliai. Interneto tinklalapis: <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=2155>. Paskutinė peržiūra 2009-01-15.
9. Apie įmonių socialinę atsakomybę. Interneto tinklalapis: <http://www.socmin.lt/index.php?-1951751144> Paskutinė peržiūra 2009-01-22.
10. Working Together for Growth and Jobs: a new start for the Lisbon Strategy, European Commission COM(2005)24, February 2005. Interneto tinklalapis: <http://europa.eu/scadplus/leg/en/cha/c11325.htm>. Paskutinė peržiūra 2009-02-05.
11. Jungtinių Tautų Vystymo Programa. Interneto tinklalapis: [http://www.globalcompact.lt/lt/pasaulinis\\_susitarimas/](http://www.globalcompact.lt/lt/pasaulinis_susitarimas/) Paskutinė peržiūra 2009-01-22.

## THE SURVEY OF WORKERS' ATTITUDES TO THE SOCIAL RESPONSIBILITY IN ALYTUS ENTERPRISES

### Summary

The new, little known and urgent conception of social responsibility of enterprises in Lithuania and especially in the periphery of the country is analysed in the article. The analysis of scientific resources and information from the website of the Ministry of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania on the topic of social responsibility of enterprises is presented in the first part of the article. The analysis and conclusions of the survey carried out at Alytus business enterprises are presented in the second part of it.

# VERSLUMO SKATINIMAS: KAIP VIENA IŠ PAGRINDINIŲ EKONOMIKOS POTENCIALO STIPRINIMO KRYPČIŲ

*Rita Palčiauskienė, Raminta Virketytė*  
*Socialinių mokslų kolegija, Telšių filialas*

## Anotacija

Verslumas gali turėti dvi reikšmes – tai verslumas plačiąja ir siaurąja prasme. Kalbant apie verslumą siaurąja prasme, verslumas suprantamas kaip mokėjimas sukurti pridėtinę ekonominę vertę, tai mokėjimas uždirbti pinigus, pritraukti investicijas bei mokėjimas savo veikla sudominti potencialius paslaugos ar prekės vartotojus. Verslumas plačiąja prasme yra įgimtas ar įgytas asmeninių savybių rinkinys, kuris leidžia kurti ekonominę, socialinę ir visas kitas vertes. Verslumas – tai asmenybės gebėjimai svajoti apie ateitį, formuoti tikslus, numatyti strategijas ir maršrutus tiems tikslams pasiekti, uždegti save ir komandos narius kryptingai ir atkakliai veikti, žengiant užsibrėžto tikslo link, tai visuomenės gyvenimo kokybės gerinimo katalizatorius ir asmenybės tobulėjimo būdas, savarankiškumo ir laisvės įrankis. Verslumo ugdymo tikslas – ugdyti asmenų gebėjimus, reikalingus jiems kaip individams ir kaip visuomenės nariams savarankiškai gyventi ir pozityviai veikti savo, šeimos ir visuomenės labui, kad jie sugebėtų prisiiinti atsakomybę bei mokėtų gyventi visuomenėje, pagrįstoje rinkos ekonomikos sąlygomis.

**Problema:** Nacionalinėje jaunimo skatinimo programoje teigiama, kad žemą jaunimo verslumo lygį Lietuvoje sąlygoja tam tikros problemos: biurokratija, konkurencija, patalpų problemos, bankroto baimė. Didžiausia bėda – jaunimo nepasitikėjimas savo jėgomis. Kaip teigia L. Lubienė turtingiausiose valstybėse didžiausias dėmesys kreipiamas į jaunimo verslumo įgūdžių formavimą, tam sukurtos ištisos sistemos. Ir Lietuvoje turėtų būti skiriama daugiau dėmesio ugdant jaunimo pasitikėjimą savimi.

**Darbo tikslas:** išanalizuoti verslumą skatinančius ir ribojančius veiksnius.

**Darbo uždaviniai:**

- Išnagrinėti verslumo ugdymą sąlygojančius veiksnius;
- Išsiaiškinti respondentų nuomonę verslumo sąlygojančių veiksnių atžvilgiu.

**Darbo metodai:** Lietuvos autorių literatūros analizė, anketinė apklausa.

## VERSLUMĄ SĄLYGOJANTYS VEIKSNIAI

Verslumo sąvoka kildinama iš anglų kalbos žodžio entrepreneurship, kuris siejamas su mokėjimu iš naujo atrasti galimybes, galimybe realizuoti save ir kurti ekonominę arba socialinę vertę. Mokslinėje literatūroje verslumas analizuojamas dviem pagrindiniais aspektais. Iš vienos pusės, mokslininkai verslumą apibūdina skirtingai: vieni jį teigia, kad verslumas yra iniciatyva, kiti mano, kad tai įgimtos ir įgytos žmogaus savybės, leidžiančios jam novatoriškai mąstyti ir aktyviai veikti bei rizikuoti. Pasak L. Juozaitienės (2003), verslumas – tai sudėtinga savybė, kuri lemia verslininkystės gyvavimą ir yra daugiau kokybinė sugebėjimų ir savybių išraiška, būdinga atskiriems žmonėms, pasižymintiems aktyvumu, iniciatyva, žiniomis ir smalsumu, tvirta vidine motyvacija, polinkiu į naujoves, taupumu, galimybe rizikuoti. Bet kokiu atveju akcentuojamas žmogaus sugebėjimas organizuoti verslą, įgyvendinti inovacijas, rizikuoti savo turtu, siekiant pelno, taip išreiškia savo nuomonę Melnikas B., Jakubavičius. A., Strazdas R. (2000).

Kita vertus, nors verslumas dažnai suvokiamas kaip žmogaus savybių ir gebėjimų raiška veikloje, tačiau ne mažiau svarbūs ir išoriniai verslumą skatinantys veiksniai. Esant didesniems verslo užmojams, vieno asmens savybių, profesinių žinių bei patirties nepakanka. Verslas ir jo sistema egzistuoja tam tikroje aplinkoje, kurioje vyksta tam tikri procesai. Verslumas didele dalimi priklauso ir nuo to, kaip žmonės skatinami imtis verslo. Esminį poveikį verslui daro visuomenė, pasirinkdama, ką pirkti, kiek ji turi pinigų ir kaip reaguoja į vieną ar kitą verslą.

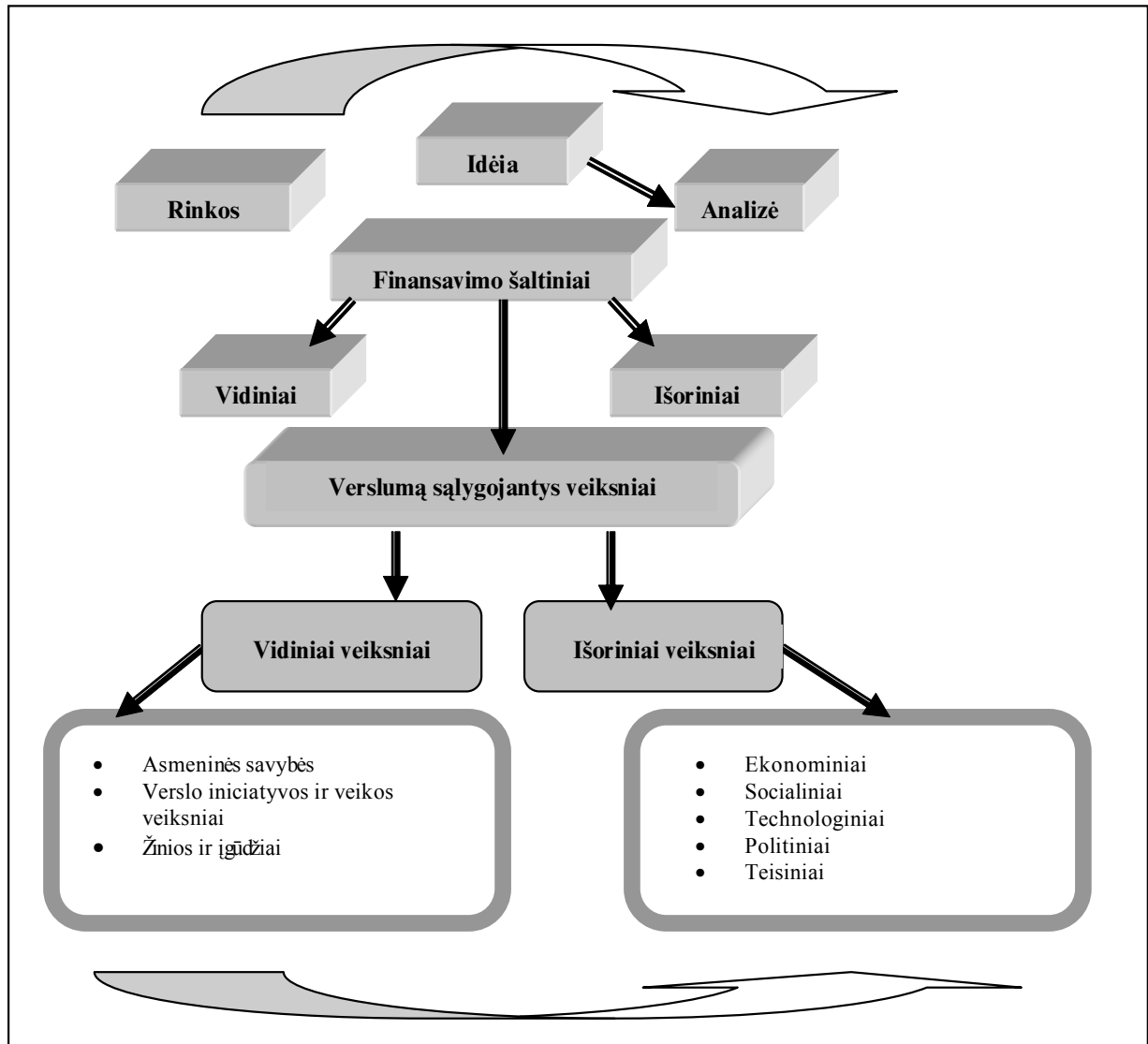
Apibendrinant galima išskirti dvi pagrindines verslumą sąlygojančių veiksnių grupes: vidinius ir išorinius veiksnius. Vidiniai verslumą sąlygojantys veiksniai yra susiję su darbuotojo asmeninėmis savybėmis, motyvacija imtis verslo, turimomis žiniomis ir gebėjimais. Išoriniai veiksniai susiję su tam tikra aplinka: politine, socialine, teisine, ekonomine ir technologine. Šios aplinkos veikia verslą ir lemia jo pokyčius. Verslas tuo pačiu veikia aplinkas ir sąlygoja jų pokyčius. Į paveiksle pateikta verslumą skatinančių veiksnių sistema.

Vidinius verslumą sąlygojančius veiksnius pirmiausia apibūdina asmens savybės ir vidinė motyvacija imtis verslo. Mokslinėje literatūroje verslumą sąlygojančias asmenines savybes analizavę mokslininkai išskiria šias esmines savybes: aktyvumą, atsakingumą, atkaklumą, ryžtingumą, darbštumą, taupumą, veiklumą, pasitikėjimą savimi, saviraišką, bendravimo veiksnį, polinkį naujovėms, imlumą informacijai, savimotyvaciją, bendradarbiavimą, organizacinius gebėjimus, gebėjimą vadovauti.

Motyvaciją imtis verslo sąlygoja verslo iniciatyvos ir veiklos veiksniai. V. Pruskus (2003) išskiria labai įvairias paskatas, tokias kaip norą praturtėti, siekimą būti savarankišku, norą parodyti savo sugebėjimus, susikurti sau darbo vietą, įgyven-

dinti savo idėją, saviraiškos poreikį ir kt. J. Heeboll (1995) nurodo tokius veiksnius, kurie yra verslo iniciatorių motyvacija ir veiklos stimulai: stiprus poveikis laisvai daryti taip, kaip jis arba ji pati nori; džiaugsmas kurti; poreikis matyti konkrečius savo veiklos rezultatus; ekonominė nauda; nerimas dėl dabartinio darbo; stimuliavimas, kai atliekamos iššaukiamos ir rizikingos užduotys; įsijautimas į verslininko vaidmenį; poreikis vadovauti kitiems; poreikis pačiam sau ir kitiems įrodyti savo išmanymą; potraukis dominuoti.

Žinios, naujausios informacijos prieinamumas, įgūdžiai protingai naudotis turimais ištekliais tampa vienu svarbiausių veiksnių, didinančių Lietuvos žmonių verslumą. Šiandien Lietuvoje, kaip ir kitose Europos Sąjungos šalyse, švietimas



1 pav. Verslumą sąlygojančių veiksnių sistema (Sudarė autorės)

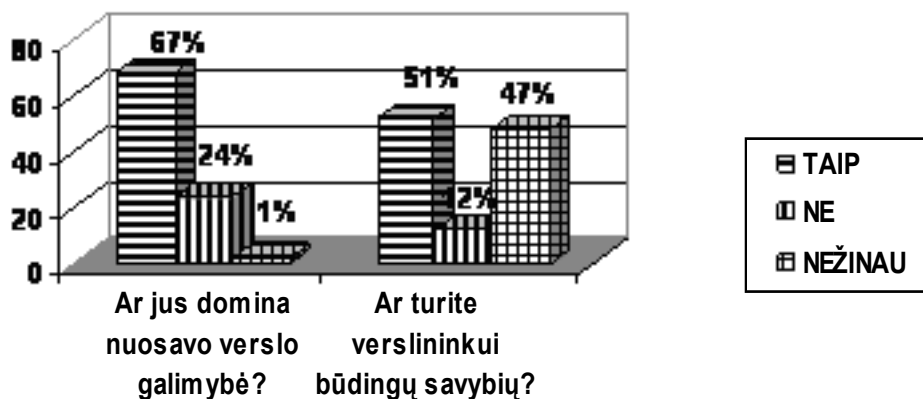
įgyvendinamas remiantis Europos Komisijos Lisabonoje 2002 m. priimtu Mokymosi visą gyvenimą memorandumu. Lietuvos Vyriausybė įgyvendina Žinių visuomenės sukūrimo iki 2010 m. programą. Jos tikslas – sukurti visuomenę, kuri gebėtų konkuruoti ir veikti kompleksiskai bei iniciatyviai. Vis aktualesnis tampa žmonių, kurie gyvena kaime, specialybės žinių gilinimas, kitų profesijų mokymas. Išorinė aplinka daro didelį poveikį konkrečiam verslui, bet verslas jos pakeisti negali, o gali tik prie jos prisiderinti. Šiuo aspektu analizuojama palanki verslui aplinka, valstybės/savivaldybės parama, verslo informacijos centrų/verslo inkubatorių pagalba, verslininkystės skatinimas, teisinė verslininkų apsauga, informacijos sklaida apie konkretų verslą.

Kaip matyti 1 lentelėje, tyrimo metu didžiausias respondentų kiekis buvo 18 – 25 metų amžiaus, iš viso apklausti 102 respondentai.

Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad 67 proc. apklaustųjų domina nuosavo verslo galimybė, 24 proc. respondentų nuosavo verslo galimybė nėra aktuali. Taip pat anketoje buvo klausimas „Ar turite verslininkui būdingų savybių?“ Tyrimo metu paaiškėjo, kad 51 proc. mano, kad turi verslininkui būdingų savybių ir prašomi išskirti būtinas verslininkų savybes, pirmoje vietoje pažymėjo ryžtingumą ir komunikabilumą, vėliau sekė drąsa, objektyvumas, savarankiškumas ir paskutinėje vietoje, remiantis apklaustųjų duomenimis, liko sąžiningumas.

1 lentelė. Respondentų socialinė demografinė charakteristika. (Sudarė autorės)

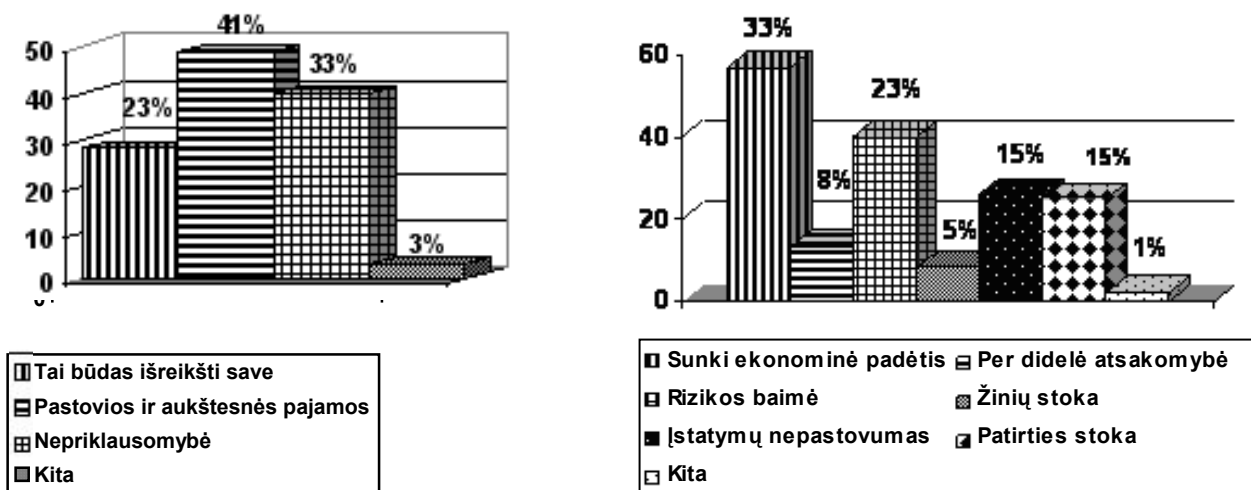
		VIENETAI	PROCENTAI
LYTIS	MOTERYS	58	57
	VYRAI	44	43
AMŽIAUS GRUPĖS	Iš viso	102	100
	Iki 18 metų	4	3,92
	18 -25 metai	76	74,52
	25 - 35 metai	11	10,78
	35 – 50 metai	7	6,86
	50 ir daugiau metų	4	3,92



2 pav. Verslininko žmogiškosios savybės (Sudarė autorės)

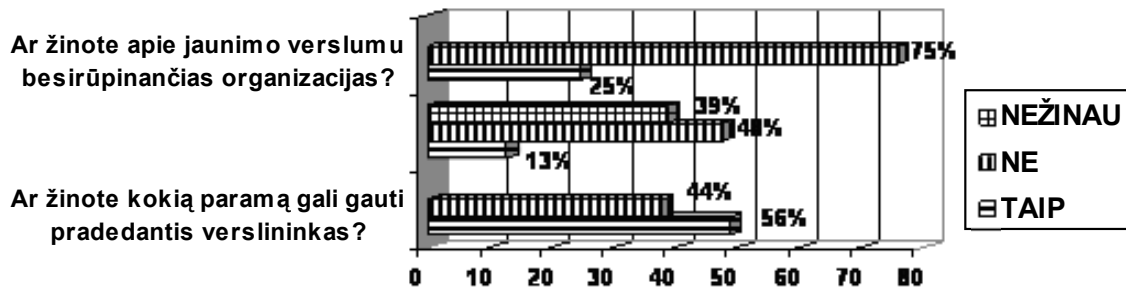
Tyrimo metu buvo užduodami klausimai apie verslumo skatinimą ir ribojimą. Respondentų paklausus, kas juos skatina pradėti nuosavą verslą, kaip svarbiausios priežastys nurodytos pastovios ir aukštesnės pajamos, nepriklausomybė, 23 proc. respondentų teigia: verslas – būdas išreikšti save. Paprašius atsakyti į klausimą, kas įtakoja atsisakyti nuosavo verslo galimybių, apklaustieji pagrindine priežastimi laiko sunkią ekonomine situaciją ir rizikos baimę, daugelis apklaustųjų kaip kliūtį pradedant nuosavą verslą įvardija įstatymų nepastovumą, mažesnė dalis respondentų bijo per didelės atsakomybės ir teigia, kad trūksta žinių.

Atliekant tyrimą buvo stengiamasi sužinoti ar jaunimas domisi verslumu, įvairiomis paramos galimybėmis ir verslumo skatinimu. Paklausus, ar žino apie jaunimo verslumu besirūpinančias organizacijas net 75 proc. apklaustųjų atsakė nežinantys tokių organizacijų, tačiau po šito klausimo anketoje buvo išvardintos 8 jaunimo verslumu besirūpinančios organizacijos ir buvo prašoma pažymėti apie kurias iš jų respondentai buvo girdėję. Net ir anksčiau neigiamai atsakę respondentai pažymėjo keletą iš jų. Išvardinus minėtas organizacijas labiausiai žinomos buvo Mykolo Romerio universiteto Jaunojo finansininko akademija, „Nacionalinis plėtros institutas“.



3 pav. Veiksniai skatinantys imtis ir atsisakyti verslo. (Sudarė autorės)

Pasidomėjus apklaustųjų žiniomis apie tai, kokią paramą gali gauti pradedantys verslininkai ir kaip efektyviai išnaudoja ją, dauguma atsakė, kad žino apie paramas pradedantiems verslininkams, tačiau paramos yra išnaudojamos neefektyviai, kiti atsakė neturintys nuomonės šiuo klausimu ir tik 15 proc. manė, kad skiriamos paramos yra įsisavinamos ir išnaudojamos efektyviai.



4 pav. Informacijos paieška verslo plėtrai (Sudarė autorės)

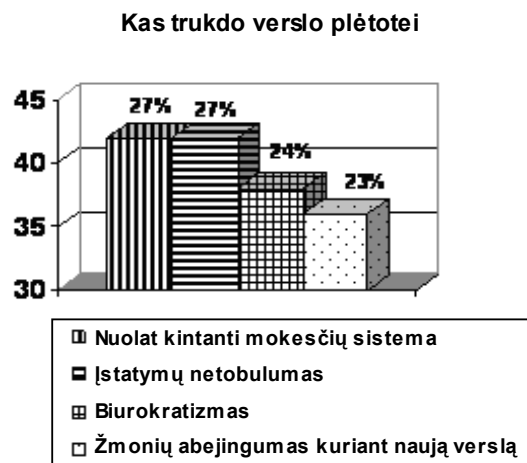
Tyrimo metu vienas iš klausimų buvo „Kas trukdo verslo plėtotei?“. Atlikus skaičiavimus paaiškėjo, kad labiausiai trukdo nuolat kintanti mokesčių sistema ir įstatymų netobulumas.

Taip pat atliekant apklausą buvo domėtasi respondentų nuomone apie tai – įgimtos ar išugdomos verslininko savybės. Daugelis t.y 63 proc. apklaustųjų manė, kad verslininko savybės yra išugdomos, tačiau 37 proc. teigė, kad verslininko savybės yra įgimtos. Verslumas – tai kūrybiškumas, naujovės, pasirengimas rizikuoti ir gebėjimas planuoti bei valdyti projektus, siekiant numatytų tikslų. Šiuolaikiniam jaunimui privalu tapti laisva, visapusiškai turtinga asmenybe, susikurti pagrindus sėkmingam gyvenimui ir laimingai senatvei.

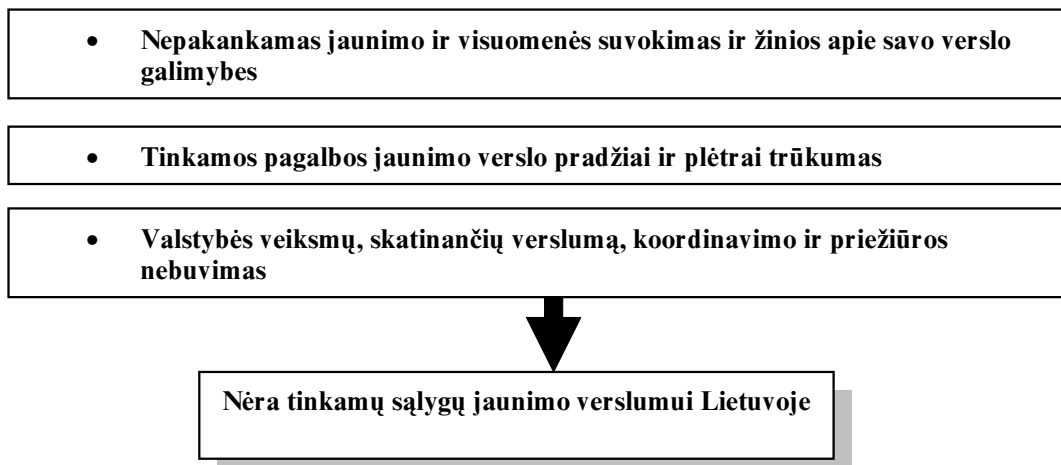
#### VERSLUMO UGDYMĄ SĄLYGOJANTYS VEIKSNIAI

Verslumo ugdymas – viena svarbiausių prielaidų šalies ūkiui plėtoti ir gyventojų gerovei kelti. Verslumo ugdymas įgauna ypatingą reikšmę esminių socialinių, ekonominių ir technologinių transformacijų sąlygomis, kai iškyla būtinumas intensyviai vystyti verslą naujomis perspektyvomis kryptimis ir tuo pačiu užtikrinti visuotinį užimtumą bei įvairiapusišką visų socialinių sluoksnių raidą.

Nacionalinė jaunimo verslumo skatinimo programa (2007-2011). Programos tikslas – kurti ir įgyvendinti priemones, formuoti visuomenės nuostatas ir jaunimo sąmoningumą, žinias bei įgūdžius, darančius įtaką jaunimo verslumui. Programos uždaviniai – sukurti, įdiegti ir tobulinti verslumo ugdymo priemones, teikti paramą jaunimo verslo pradžiai ir plėtrai, vykdyti jaunimo verslumo situacijos ir verslumo skatinimo stebėseną bei informuoti valstybės institucijas ir visuomenę apie verslumo skatinimą Lietuvoje. Laukiami rezultatai: programa sudarys sąlygas kurti ir įgyvendinti naujas jaunimo verslumo skatinimo priemones Lietuvoje ir tobulinti esamas. Tokiu būdu bus padidintas verslaus jaunimo skaičius ir jaunimo verslo skaičius. Programa sukurs naujos verslumo ugdymo medžiagos ir metodikų, orientuotų į praktinį ir visuotinį jaunimo verslumo ugdymą, taip pat pedagogų kvalifikacijos tobulinimo verslumo srityje sistemą, neformaliojo ugdymo rėmimo, teigiamos visuomenės nuomonės formavimo verslo atžvilgiu priemonių. Įgyvendinant programą bus sukurtos jaunimo poreikius atitinkančios paslaugos verslo pradžiai ir plėtrai, kurias teiks viešųjų įstaigų tinklas, į kurį bus įtrauktos esamos darbo rinkos, verslo, žemės ūkio konsultavimo paslaugų įstaigos. Bus sukurta jaunimo verslo konsultavimo ir informavimo Internetu sistema bei teikiamas prioritetas jaunimui gaunant finansinę bei kitokią paramą. Programa sukurs prielaidas valstybės institucijoms dalintis verslumo skatinimo patirtimi, koordinuoti veiksmus, stebėti jaunimo verslumo ir verslo situacijos pokyčius ir skleisti informaciją apie programos įgyvendinimą. Apskritai verslumas ekspertų apibrėžtas kaip didžiąja dalimi išugdomų savybių rinkinys. Nagrinėjant verslumo ugdymą sąlygojančius veiksnius reiktų paminėti ir Europos komisijos skatinius.



5 pav. Verslo plėtotės problemos (Sudarė autorės)

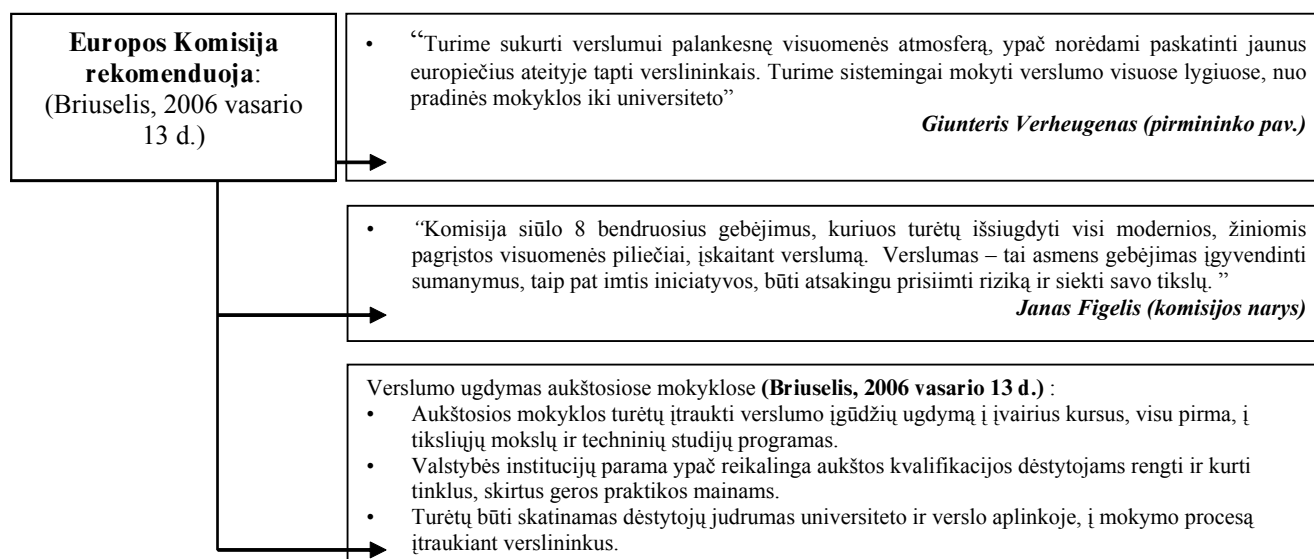


6 pav. Nacionalinės jaunimo verslumo skatinimo programos atsiradimo prielaidos. (Sudarė autorės)  
Šaltinis (<http://www.npi.lt/site/Failai/6%20Giedrius%20Vaidelis.pdf>)

Verslumo ugdymas turi būti kryptingas ir kompleksiškas, paremtas strateginiais sprendimais. Dubinas V., Ševareikienė D. (2002). Viena iš verslo ugdymo strategijos sistemos sudedamųjų dalių yra žmogiškųjų išteklių parengimo verslinei veiklai bei verslinės kompetencijos ugdymo strategija, kuri pasak prof. B. Melniko turi būti orientuota į tai, kad:

- visuomenėje, ypač verslininkų tarpe, būtų formuojama ir skleidžiama moralios verslininkystės samprata, ugdomos modernaus verslo etiką išreiškiančios vertybės bei įgyvendinami humanizmo versle prioritetai;
- verslininkų bei verslininkais norinčių tapti visuomenės atstovų tarpe būtų formuojami ir skleidžiami aukšto profesionalumo, kompetencijos bei gebėjimų standartai, išreiškiantys modernių technologijų, aukštos kokybės ir aukšto produktyvumo nuostatas;
- verslininkus ugdančiose švietimo, mokslo ir studijų, kvalifikacijos tobulinimo, konsultavimo institucijose, įstaigose ir organizacijose būtų plėtojami šiuolaikiški ugdymo metodai, orientuoti į modernių didaktikos priemonių, internetinių ir informacinių technologijų taikymą, įgyvendinant nuostatas į atvirumą bei į adaptaciją tarptautinio patyrimo atžvilgiu.

Verslumas – tai vadovavimo ir organizaciniai sugebėjimai. Jie būtini įmonių savininkams, vadybininkams. Jų sėkmingos veiklos pamatai yra: motyvacija ir energija, srities išmanymas, geras išsimokslinimas, veiklos tikslingumas. Verslo tikrovė dažniausiai yra sudėtinga. Realaus gyvenimo verslo problemos netelpa į siaurus vienos disciplinos rėmus. Norint efektyviai spręsti verslo problemas, būtini tokie pagrindiniai sugebėjimai: informacijos rinkimas, problemų nustatymas ir jų sprendimas, bendravimas ir t.t. Tačiau tokių pažintinių sugebėjimų nepakanka norint efektyviai spręsti verslo problemas, būtinos taip pat funkcinės mokslo šakos žinios. Specifinės dalyko žinios įgyjamos ir tvirtinamos per pratimus ir patirtį, įgytą įvairiose mokomosiose situacijose. Kiekvienoje mokomojoje situacijoje turi būti galimybės pratimams ir taikymui. Taigi rengiant bet kurios disciplinos kursą, svarbu galvoti ne tik apie žinias, kurias įgys studentai, bet ir apie sugebėjimų taikyti šias žinias vystymą. O tam būtinas praktinis mokymas.



7 pav. Europos komisijos rekomendacijos. (Sudarė autorės)  
Šaltinis ([http://www.lssa.smm.lt/docs/Memorandumas\\_2001.doc](http://www.lssa.smm.lt/docs/Memorandumas_2001.doc))



Visumoje, vertindami kolegijos absolventus, darbdaviai nurodo, kad pagerėjo kūrybingumo, iniciatyvumo bei bendrieji gebėjimai. Tačiau jų nuomone, reikėtų gerinti praktinius įgūdžius. Kita vertus mokymo institucijos dažnai skundžiasi, kad sunku rasti pastovius socialinius partnerius, kurie noriai priimtų studentus į gamybinės praktikas. Naujos technologijos turėtų skatinti įmones domėtis tokiais klausimais: „Kur ir kaip mūsų įmonėje gali būti perteikiamas atitinkamas praktinio mokymo turinys“. Nuoseklus įmonės pasirengimas praktinio mokymo pravedimui leistų išsiaiškinti, kokias galimybes ji jau turi, kokias dar galima sukurti bei perorganizuoti senas ir kaip optimaliai jas visas panaudoti.

Kaip teigia R. Jakiūnienė, G. Strazdienė reikėtų užtikrinti, kad studentai, greta tiesioginio apmokymo ir pratimų darbo vietoje, būtų daug plačiau supažindinami su komercijos funkciniais ryšiais, įmonės ekonomine veikla bei priimamais svarbiais sprendimais. Minėtų problemų sprendimui būtina sukurti efektyvesnę darbdavių skatinimo mechanizmą tam, kad darbdaviai norėtų priimti į praktiką ir įdarbinti studentus. Čia reikėtų pasinaudoti kitų valstybių (Skandinavijos ir kt.) patyrimu, kur įmonės suinteresuotos specialistų praktiniu rengimu, turėdamos tikslą nuolatiniam darbui pasilikti geriausiai jų poreikius atitinkančius studentus. Tokiu būdu sumažėja specialistų paieškos bei atrankos kaštai. Baltijos verslo koledžas, remiamas Švedijos įmonių švietimo fondo, pradėjo projektą Baltijos šalyse, kuriame dalyvauja ir Vilniaus kooperacijos kolegija. Šio projekto esmė tokia – studentai jau pirmame kurse vyksta į nustatytas verslo įmones turėdami konkrečias mokymo institucijos užduotis. Jas atlieka analizuodami dirbančiųjų darbą bei organizacijos veiklą. Šios užduotys ne tik padeda turimas žinias pritaikyti praktinėje veikloje, bet ir skatina plėtoti tiriamuosius, sprendimų priėmimo ir kitus sugebėjimus. Studentas paprastai turi du konsultantus: kolegijos dėstytoją ir įmonėje dirbantį specialistą. Kadangi dėstytojas studento darbo vietoje taip pat praleidžia nemažai laiko, tokiu būdu dėstytojais suartinami su realia gyvenimo praktika, labiau pajunta jos pokyčius.

Norint pasiekti, kad specialistų paruošimas būtų aukšto lygio ir išspręsti daugelį specialisto rengimo problemų, būtinas dalyvavimas tarptautinėse programose ir projektuose. Įvairios tarptautinės programos sudaro galimybes keistis dėstytojais ir studentais, dalyvauti tarptautinių asociacijų darbe bei pasiekti tarptautinę studijų akreditaciją. Tarptautinis bendradarbiavimas tampa viena iš prioritetinių sričių. Bendradarbiavimo tikslas – suteikti studentams galimybę studijuoti užsienio mokymo institucijose, atlikti praktiką kitos šalies įmonėse, dėstytojams – kelti kvalifikaciją stažuotėse, dalyvauti tarptautiniuose tiriamuosiuose projektuose, pasikeisti žiniomis ir patyrimu su kolegomis iš kitų šalių; užtikrinti, kad kolegijose parengtų specialistų kvalifikacija atitiktų Europos ir pasaulio darbo rinkos keliamus reikalavimus.

## IŠVADOS

1. Verslumas – tai asmenybės gebėjimai svajoti apie ateitį, formuoti tikslus, numatyti strategijas ir maršrutus tiems tikslams pasiekti, uždegti save ir komandos narius kryptingai ir atkakliai veikti, žengiant užsibrėžto tikslo link. Šiuolaikiniai jaunuoliai privalo tapti laisvomis, visapusiškomis asmenybėmis. Yra išskiriamos dvi pagrindinės verslumą sąlygojančių veiksmų grupės: vidiniai ir išoriniai veiksniai. Vidiniai verslumą sąlygojantys veiksniai – darbuotojo asmeninės savybės, motyvacija imtis verslo, turimos žinios ir gebėjimai. Išoriniai veiksniai – tam tikra aplinka: politinė, socialinė, teisinė, ekonominė ir technologinė. Vidinius verslumą sąlygojančius veiksmus apibūdina asmens savybės ir vidinė motyvacija imtis verslo.

2. Atlikus tyrimą ir apklausus 102 respondentus, paaiškėjo, kad 67 proc. apklaustųjų domina nuosavo verslo galimybė ir imtis nuosavo verslo juos skatina pastovios ir aukštesnės pajamos, nepriklausomybė, 23 proc. respondentų teigia: verslas – būdas išreikšti save. Priežastys, lėmusios atsisakyti nuosavo verslo, sunki ekonominė situacija ir rizikos baimė. Daugelis apklaustųjų kaip kliūtį pradedant nuosavą verslą įvardija įstatymų nepastovumą, mažesnė dalis respondentų bijo per didelės atsakomybės ir teigia, kad trūksta žinių. Tyrimo metu buvo pasidomėta ar jaunimui aktuali verslumo tema, ar domisi įvairiomis paramos galimybėmis ir verslumo skatinimu. Respondentų paklausus apie jaunimo verslumu besirūpinančias organizacijas, net 75 proc. apklaustųjų atsakė nežinantys tokių organizacijų. Atliekant tyrimą taip pat buvo domimasi ar respondentai žino, kokią paramą gali gauti pradedantys verslininkai ir ar efektyviai išnaudoja suteikiamas paramas, dauguma atsakė, kad žino apie paramas pradedantiems verslininkams, tačiau, jų nuomone, paramos yra išnaudojamos neefektyviai.

## Literatūra

1. Dubinas V., Ševareikienė D., Profesinės veiklos motyvacija.
2. Heeboll, J. (1995). Mokslinių verslininkų įmonių pradžia. – Danija.
3. International Review of Education// Unesco institute for education. – Hamburg, 2001.
4. Melnikas B., Jakubavičius. A., Strazdas R. Inovacijų vadyba. – V. 2000.
5. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai – 2002 Nr. 22.
6. Paul Ramsden. Kaip mokyti aukštojoje mokykloje. - K.: Aidai, 2000.
7. Strazdienė G. The trainers of Simulation Business Practice Firms – actors of lifelong learning// Baltic sea dialogue No. 5 – Nordic, 2002.

8. Pruskus, V. (2003). Verslo etika. – Vilnius: Enciklopedija.
9. <http://www.npi.lt/site/Failai/6%20Giedrius%20Vaidelis.pdf> (žiūrėta 2009-03-15).
10. [http://www.lssa.smm.lt/docs/Memorandumas\\_2001.doc](http://www.lssa.smm.lt/docs/Memorandumas_2001.doc) (žiūrėta 2009-03-18).
11. [http://www.e-library.lt/resursai/Mokslai/VIKO/EIF\\_051118/Lubiene.pdf](http://www.e-library.lt/resursai/Mokslai/VIKO/EIF_051118/Lubiene.pdf) (žiūrėta 2009-03-18).
12. <http://baitas.lzuu.lt/~mazylis/julram/12/6.pdf>.

## PROMOTION OF ENTREPRENEURSHIP AND THE RESTRICTION

### Summary

Entrepreneurship - the personal capacity to dream about the future, to shape the objectives, strategies, and provide routes to achieve those objectives, to ignite himself and the team members focused and persevere to act, moving towards the goal towards the improvement of the quality of public life in the catalyst and method of personality development, autonomy and freedom of the tool. The investigation and the 102 respondents, the survey revealed that 67 per cent. the people surveyed are interested in the equity business, and take the opportunity to own a business to promote the stable and higher income, independence. The reasons gave rise to its own business opportunities - a difficult economic situation and risk aversion, many interviewees as a barrier to starting their own business laws identify volatility, lower part of the respondents are afraid of too much responsibility, and argues that the lack of knowledge.

# VERSLUMO UGDYMAS AUKŠTOJO MOKSLO SISTEMOJE: TAIKOMŲ METODŲ VERTINIMAS BEI LIETUVOJE VYKDOMŲ VERSLUMO PROJEKTŲ PATIRTIES APŽVALGA

*Lina Sodžiutė*  
*VŠĮ PROFAT*

## Anotacija

Šis straipsnis apjungdamas viešosios įstaigos PROFAT patirtį bei Europos Komisijos tyrimų rezultatus leidžia nagrinėti verslumo ugdymo aukštajame moksle situaciją, numatyti pagrindinius iššūkius ir sprendimo būdus.

Straipsnio tikslas – apžvelgti verslumo integravimo Europos aukštojo mokslo švietimo įstaigose situaciją, aptarti pagrindinius iššūkius, formuoti sprendimus tuo pačiu parengiant gaires tolimesnių tyrimų ir analizės sritims.

## ĮVADAS

Versli visuomenė užtikrina šalies ekonomikos augimą, darbo vietų kūrimą, tuo pačiu – tarptautinį šalies konkurencingumą. Ypatinga verslumo vieta ir aktualumas atsiranda XXI a. visuomenėje, kurios pažangos varikliu galime laikyti žinias ir technologijas. Tokiu būdu verslumas – priemonė užtikrinti inovacijų atsiradimą ir jų taikymą gerinant teikiamas paslaugas ir produktus.

Taigi, verslumo skatinimas tampa prioritetu tiek politiniuose, tiek ekonominiuose valstybių varžymosi lygiuose. Todėl jo skatinimas tapo kone svarbiausiu šalių strateginiu uždaviniu.

Šio straipsnio pagrindinės temos pagrįstos hipotezėmis:

- Visuomenės verslumo įtakos aktualumas tiek valstybės (makro), tiek įmonių (mikro), tiek politiniuose, tiek ekonominiuose lygiuose turi būti puoselėjamas;
- Nepaisant dvipusių diskusijų, ar verslumo gebėjimai įgimti ar įgyjami, yra faktų įrodančių verslumo gebėjimų ugdymo metodikų efektyvumą, todėl jas reikia taikyti;
- Kadangi verslumas apima tiek elgesį, tiek nuostatas, o pastarosios formuojamos jaunystėje, ypatingą dėmesį reiktų skirti jauno žmogaus verslumo ugdymui;
- Dėl aukštojo mokslo įstaigų pagrindinio vaidmens formuojant asmenų žinias ir įgūdžius, būtina suformuoti tinkamas verslumo ugdymo integravimo į studijų programų formas;
- Verslumo ugdymo efektyvumą lemia tinkamai naudojamos mokymo metodikos;
- Europos Komisija atliko daug tyrimų nagrinėjančių verslumo ugdymo temą, racionalu remtis jų duomenimis, kuriant Lietuvos verslumo ugdymo strategiją aukštojo mokslo sistemoje;
- VŠĮ PROFAT – nevyriausybinė, ne pelno siekianti organizacija inicijuojanti ir įgyvendinanti verslumo ugdymo projektus. Lietuvoje šioje srityje dirba keturis metus vystydama verslumo ugdymo metodus, bendradarbiaudama su akademinė visuomene ir verslo įmonėmis. Paskutinius du darbo metus savo patirtimi dalijasi su kitų Europos šalių partneriais. Esama veikla leidžia pastebėti verslumo ugdymo situacijas, nuspėti tendencijas.

Verslumas suprantamas kaip įrankis pasiekti ekonominei šaliai stiprybei, tad yra būtinas įgyvendinant strateginius šalies uždavinius. Pradėtas skatinti Europos Komisijos Lisabonos strategijos rėmuose tapo visų Europos Sąjungos šalių narių atsakomybe. Glaudžią verslumo sąsają su šalies ekonominiu vystymusi ir sisteminių ryšių pagrindžia verslumo tyrimų organizacija Global Entrepreneurship Monitor 2007 metų metinėje ataskaitoje. Ekonominiu aspektu sąvoka apibrėžta ir Europos Komisijos išleistame specialiaame leidinyje (Green Paper on Entrepreneurship in Europe, 2003a). Jame verslumas suprantamas kaip „žmogaus nuostatos, padedančios kurti ir formuoti ekonominę veiklą, prisiimti riziką, panaudoti kūrybingumą ir/ar inovacijas bei vadybinius gebėjimus jau esančioje ar naujoje verslo organizacijoje“. Europos komisija akcentuoja verslumo kuriamą naudą vertinant ją ekonomine prasme kaip gerovės variklį kuriant paslaugas ir prekes bei kaip ilgalaikę naudą siekiant socialinių tikslų.

Individo svarbą akcentuojantis Global Entrepreneurship Monitor pasiūlytas verslumo apibūdinimas kaip „asmens suvokimas apie rinkoje esančias galimybes, išteklius ir ekonominis galimybių prieinamumas“ (GEM, 2002). Verslininkai yra pagrindinis verslumo impulsas. Jie panaudoja inovaciją, tam kad sukurtų pridėtinę vertę jau teikiamoms paslaugoms ar produktams, didindami rinkos efektyvumą ar sukurdami naujus produktus. Verslumo kaip nuostatų, žinių ir gebėjimų visuma perduota puoselėjimui Europos senajai švietimo mokslo sistemai.

Pirmiausia, analizuojant kaip užtikrinti efektyvų verslumo ugdymą, svarbu paminėti, kad didelė dalis įgūdžių remiasi bendražmogiškoms kompetencijomis. Dėl mūsų kiekvieno individualumo ir turimo prigimtinio skirtingo genofondo, keliamas teorinis diskusinis klausimas, ar verslumas prigimtinis ar įgyjamas?

Ši diskusija keliami verslo temas nagrinėjančiuose internetiniuose forumuose (<http://entrepreneurs.about.com>, [www.realbusiness.co.uk](http://www.realbusiness.co.uk), <http://www.businessweek.com> ir kituose). Pokalbių diskusijose galima rasti įvairių nuomonių,

argumentų, skirtingų patirties pavyzdžių. Analizuojant verslo pradėjimo priežastingumą Northeastern University's School of Technological Entrepreneurship (JAV, 2006) atskleidžia įgimtų ir įgimtų savybių pusiausvyrą. Universitete atliktas tyrimas įrodo verslumo ugdymo ir prigimtinų savybių santykį akcentuojant lemiamą įgimtų savybių vaidmenį. Tyrimo metu atlikta studentų apklausa. Beveik du trečdaliai studentų-verslininkų paminėjo, kad vidinė motyvacija ir tikslo siekimas yra svarbesni veiksniai verslo steigimui nei aukštasis išsilavinimas ir darbinė patirtis. Net 42 proc. apklaustųjų pažymėjo, kad pirmąsias verslumo apraiškas (naujos įmonės steigimas ar naujos idėjos įgyvendinimas) galėtų paminėti jau vaikystėje t.y. iki 20 metų. Šiuo pagrindu galime teigti, jog tokia amžiuje nebuvo sukaupta didelė patirtis ir žinios. Ir tik 12 proc. apklaustųjų pradėjo savo verslą vyresni nei 40 metų, tai neabejotinai pagrindžia nuostatų lankstumo svarbą pradedant naują verslą.

Tuo tarpu Europos komisijos tyrimo medžiagoje verslumas apibrėžiamas kaip ugdomų gebėjimų visuma. 2003 metų Europos Komisijos metinėje ataskaitoje galime rasti tvirtą europinę poziciją – „verslumas priklauso nuo žmonių požiūrio, sprendimų, veiksmų ir tiesiogiai nuo turimų įgūdžių, tad svarbu išnaudoti žmogiškųjų išteklių potencialą juos ugdant“.

Apibendrinant abu požiūrius galime išskirti dvi jų kryptis minimas verslumo metodikų aprašyme, 2008 : viena, paklausos teorija, kuri sako, jog kiekvienas gimsta versliu, tačiau ne visų verslumo gebėjimai yra atskleidžiami gyvenimiškos patirties metu. Ir visas mokymas ir patirtis mums suteikia skirtingas sąlygas (galimybes) ugdyti verslumo gebėjimus.

Iš kitos pusės, pasiūlos teorija, kuri pagrindžia poziciją, jog verslumą salygoja įgimtos savybės, kurios lemia žmogaus galiybę (vidinę potenciją) tapti savarankiškai dirbančiu, t.y. įdarbinančiu save, ir įveikti verslo valdymui būtinus iššūkius.

Abiejų pozicijų sandūroje norėtusi turėti verslumui būtinųjų savybių ir įgūdžių rinkinį, deja, sąrašas kuris galėtų būti įvardintas kaip galutinis norint įkurti ir plėtoti verslus negali būti baigtinis. Kokia to priežastis? Atsakymas slypi tame, jog viena iš verslumo savybių yra išskirtinumas – konkurencingumas, t.y. turėjimas savybės ar idėjos, kurios nėra rinkoje. Šis faktas yra prielaida suvokti savybių ir įgūdžių nebaigiamumą, bet jų prisitaikymą prie rinkos poreikių.

Analizuojant Lietuvos aukštojo mokslo patirtį ugdant verslumą reikia akcentuoti, kad bendrasis verslumo supratimas turėtų būti perimtas iš Europos Komisijos patvirtinto reglamento – t.y. verslumas kaip įgūdžių ir požiūrio samplaika. Taip pat naudinga traktuoti verslumo įgūdžius kaip lavinamus, taip turime galimybę padėti Lietuvos piliečiams panaudoti verslumo ugdymo formas ugdant asmenybę ir padedant gerinti kitų visuomenės narių gerovę.

## VERSLUMO UGDYMO METODIKOS

• Vertinant verslumo ugdymo procesą svarbu suvokti bendrosios metodikos kūrimo principus. Tad atskirai panagrinėsime inovatyvios ir tradicinės metodikos skirtumus. Europos Komisija (2003) savo tyrime verslumo ugdymą ir jo efektyvumą pagrindžia tik tinkamomis mokymo metodikomis. Pagrindinis jų principas – „mokymasis per aktyvų dalyvavimą“, kurios sukuria galimybę studentams mokytis vienas iš kito pateikiant tokį mokymą kaip opozicinį tradiciniam didaktinio pobūdžio mokymui. Mokymo metodikų charakteristikų palyginimas pateiktas 1-oje lentelėje:

Taigi, panaudojant aktyvaus lavinimo modelį verslumo ugdymui siūlomi metodai vadinami inovatyviais dėl jų netradicinio aktyvaus studento įtraukimo į mokymosi procesą. Būtina pabrėžti, jog svarbus akcentas – studento atsakomybės už mokymosi rezultatus perėmimas.

Kiti mokslininkai analizuoja ne pačios metodikos principus, bet daugiau temų, kurias apjungia verslumo ugdymas. Mokslininkas Hytti, apibūdina verslumo ugdymą kaip verslaus požiūrio ir reikalingų įgūdžių lavinimą, bendrai negrupodamas temų ir asmens bei verslo proceso santykio skirtumų.

Tuo tarpu analitikas Henry verslumo ugdymo temas išskaido į tris kategorijas:

- Verslumas apie įmonę (akcentuojamas suteikimas žinių apie naujos verslo įmonės įkūrimą);
- Verslumas įmonei (akcentuojamos žinios ir gebėjimai būtini sėkmingam verslo įmonės valdymui (svarbiausias vadybos aspektas);
- Verslumas įmonėje (akcentuojamas požiūrio ugdymas, kai asmuo nukreiptas sukurti pridėtinę vertę dirbdamas konkrečioje organizacijoje).

1 lentelė. Didaktinio ir aktyvaus mokymo metodų palyginimas

Didaktinio mokymo metodikos	Aktyvaus mokymosi metodikos
Mokymasis iš vieno mokytojo	Mokymasis dalinantis patirtimi
Pasyvus klausytojo vaidmuo	Mokymasis aktyviai dalyvaujant
Mokymasis iš parašyto teksto	Mokymasis per asmeninę patirtį ir diskusijas
Mokymasis „eksperto“ požiūrio sukurtu formatu	Mokymasis per asmeninius pažinimus/atradimus
Mokymasis pagal grįžtamąjį ryšį iš vieno eksperto	Mokymasis pagal grįžtamąjį ryšį iš daugelio žmonių
Mokymasis iš gerai suplanuotos organizuotos aplinkos	Mokymasis laisvu stiliumi/ neformalioje aplinkoje
Mokymasis be streso ir nustatant trumpalaikius tikslus	Mokymasis siekiant ilgalaikių tikslų
Mokymasis pagal sukurtą „vedlį“	Mokymasis sprendžiant problemas

Šis kategorizavimas leidžia efektyviau numatyti ir pritaikyti mokymo metodus ir efektyviau pasiekti verslumo ugdymo tikslus. Vertinant Henry išskirtas verslumo ugdymą apimančias temas, turime atskirai parengti programas kiekvienai sudedamajai (sudedamoji gali būti tikslinė dalyvių grupė pagal jų turimas bazines žinias, požiūrį į verslą ir pan.).

Svarbu akcentuoti skirtingus kategorijos tikslus:

- Ugdyti verslumo iniciatyvą (didinti motyvaciją pradėti nuosavą verslą);
- Suteikti reikalingų žinių verslo įsteigimui, valdymui ir plėtrai;
- Suteikti gebėjimų išvelgti rinkos galimybes ir jomis pasinaudoti (panaudojant esamas verslo įmones). Vertinant Lietuvos galimybes rengiant verslumo metodikas, būtų naudinga taip pat jas remti bendruoju Europos siūlomą aktyvaus dalyvavimo principu. Tad pagrindiniai mokymo metodai galėtų būti:

- verslininkų ir studentų susitikimų organizavimas (perduodant organizavimo atsakomybę studentams, moderuojant dėstytojui- ekspertui);
- vizitus į verslo įmones (perduodant organizavimą studentams, moderuojant dėstytojui-ekspertui);
- verslo angelų ir rizikos kapitalo fondų savininkų kvietimas (perduodant organizavimą studentams, moderuojant dėstytojui-ekspertui).

Svarbu pabrėžti, jog pasitelkiant minėtą Henry kategorizavimą, „verslumas įmonei ir įmonėje“ gali būti ugdomas net su verslu nesusijusiose srityse – temos nagrinėjamos ugdymo procese gali būti labai specifinės (pvz. techninės, gamtos mokslo, medicinos srities), tačiau pats metodas teisingai suformuoja verslaus žmogaus vystymąsi. Siūlome Lietuvoje dažniau taikyti aktyvaus mokymo metodus; perduoti studentams perduodant organizuoti paskaitas, parengti studentų grupes nustatyti įvairių tematikų aktualius klausimus, iškelti problemas ir siūlyti sprendimus, taip pat skatinti nagrinėjamus klausimus pristatyti vietinei bendruomenei. Taikytina mokymo forma – idėjų generavimas ir aprašymas nustatant jų racionalumą ir įgyvendinimui reikalingų priemonių bei veiksmų sąrašą bei eigą.

Geroji Lietuvos patirtis, kuri įvertinta ir Europos Komisijos (vertinant Lisabonos strategijos įgyvendinimą, 2007), yra ta, kad Lietuva pradeda šias formas taikyti ir pagrindinis uždavinys šaliai šiuo metu yra plėtoti jas įtraukiant vis daugiau verslo sektoriaus atstovų bei studijuojančiųjų. Pažymėta, jog verslumas diegiamas per pavienes iniciatyvas/projektus ar entuziastingų mokytojų pagalba nei nuosekliai integruojant verslumo ugdymą į aukštojo mokslo studijų procesą.

Dažnai Lietuvoje daug stebima klaidinančių diskusijų apie brangų verslumo ugdymą. Tai sąlygoja paplitęs neteisingas suvokimas, jog verslumo ugdymas - tai darbas inkubatoriuje įsteigus nuosavą verslą. Tuomet analizuojama šių sąlygų kaina ir nusiviliama švietimo sistemos galimybėmis.

Analizuojant tinkamas verslumo ugdymo formas galime padėti išvengti mitų ir formuoti nuomonę, jog verslumo ugdymo efektyvumas slypi ne pačiame realaus verslo kūrime ir valdyme (galimas tik inkubatoriuose) mokymo proceso eigoje, tačiau tik nuosekliai atvedant asmenį iki tos būsenos, kai jis pasinaudos rinkos teikiamomis galimybėmis ir pats pasinaudos teikiama ištekliais.

Tiesa, kita problema iškyla analizuojant verslumo kiekybinį vertinimą šalyje ir taip neteisingai formuojant ir ugdymo proceso uždavinius. Viena, dažniausiai taikoma įsisenėjusi praktika nustatyti valstybės verslumo lygį pagal verslo įmonių kiekį 10.000 gyventojų. Tai lemia, jog sistema nukreipiama tiek vastybės, tiek aukštojo mokslo įstaigų lygmenyje, tikslinčiai didinti šį rodiklį.

Panagrinėkime šio vertinimo apraiškas. Pavyzdžiui, didžioji inovacijų dalis (96 proc. pagal Lietuvos inovacijų centro tyrimo duomenis) užpatentuojama didžiųjų įmonių vardu. Tai sąlygoja, jog Statistikos departamentas neregistruoja naujo verslo, nes įmonė naują idėją plėtoja vykdomos veiklos pagrindu. Šiuo atveju statistinis vertinimas – nėra naujos įmonės – nėra verslumo rodiklių pagerėjimo. Tačiau, paradoksalu, nes juk galutinis verslumo tikslas pasiektas – įmonė patenkina naują vartotojų poreikį, tuo pačiu padidino savo konkurencingumą rinkoje bei prisidėjo prie šalies konkurencingumo didinimo. Taigi siūlome, verslumo vertinimą matuoti ne veikiančių įmonių rodikliu, o analizuojant verslo sektoriuje kuriamą pridėtinę vertę (vertinant ją kiekybiškai). Tuo tarpu įmonių skaičius, jo kaita turėtų būti stebimi ir vertinimi, tačiau būtina analizuojant istorinius dėsningumus: tradicines verslo valdymo formas, mokesčių sistemą, įstatymines teisinės bazės pastovumo lygį, politinį stabilumą ir kitus įtakojančius veiksnius. Šis vertinimas neturėtų būti pagrindinis sprendimas verslumo skatinimo strategijoje.

## VERSLUMO UGDYMO PROGRAMOS INTEGRAVIMAS Į NE VERSLO PAKRAIPOS SPECIALYBIŲ STUDIJAS

Apžvelgti tyrimai leidžia teigti, jog tiek įgimtos, tiek įgytos savybės yra būtinos asmens verslumui. Be to, verslumo pagrindas – „verslus“ mąstymas didžiąja dalimi formuojasi žmogaus brendimo laikotarpyje. Ši pozicija įpareigoja didelį dėmesį skirti aukštojo mokslo taikomoms verslumo ugdymo metodikoms ir jų efektyvumui.

Ankstesnės straipsnio dalys, kuriose analizuojami verslumo ugdymo efektyvumo pagrindiniai principai leidžia suvokti formų ir temų laisvumą. Todėl natūralu, kad Europos švietimo sistemoje verslumo ugdymas yra kaip studijų programų papildantis komponentas. Tai dažniausiai taikoma praktika Europos mokslo įstaigose pridėti laisvai pasirenkamą kursą.

Tačiau šioje situacijoje pastebimos kelios tendencingos, netinkamos apraiškos/dėsningumai.

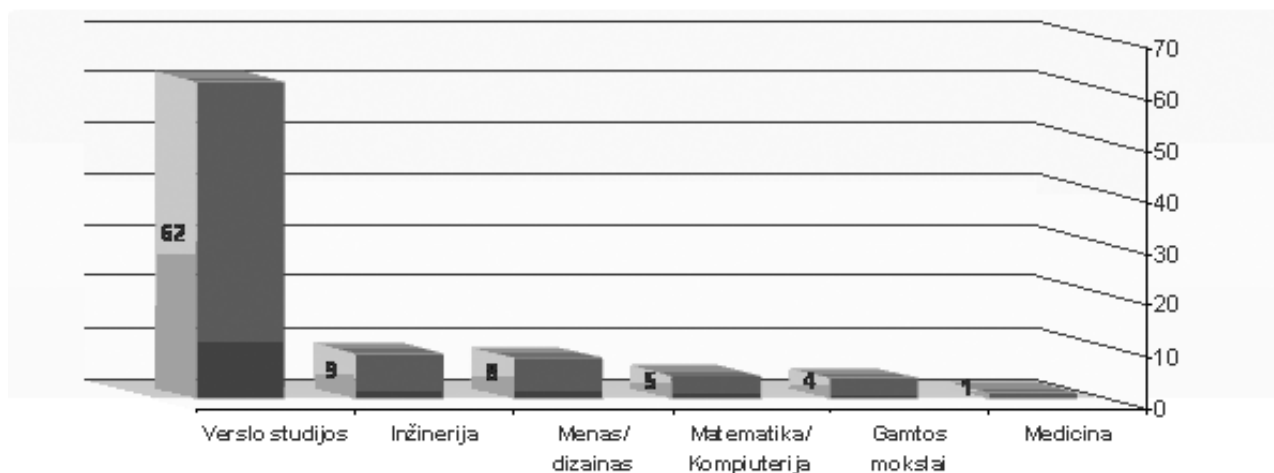
Pirmoji – verslumo ugdymo kursą leidžiama pasirinkti verslo studijų pakraipą pasirinkusiems studentams. Analizuojant bene lyderiaujančias pozicijas užimančią verslumo ugdyme Didžiąją Britaniją stebime gana didelį verslumo programų integravimą į verslo vadybos studijas, tačiau daug mažiau nei kitos pakraipos. Pirmoje diagramoje matyti, jog 62 proc. pasirinkusių verslumo programas yra studijuojantys verslo (vadybos – ekonomikos) studijas, 9 proc. – inžineriją, 8 proc. – meną ir dizainą ir 5 proc. bei mažiau studijuojančių matematikos, medicinos ir gamtos mokslus.

Tokia situacija dėsningai klostosi ir kitose Europos Sąjungos šalyse. Ši tendencinga neteiktina kryptis vystyti verslumo ugdymą gali būti paaiškinama keliomis istoriškai nulemtomis sąlygomis:

- manymu, kad verslumo ugdymo programa apima žinias apie verslo steigimą bei žinias susijusias su verslo valdymu;
- manymu, kad pasirinkę vadybos studijų pakraipas studentai yra daugiau motyvuoti pradėti verslą nei kitų studijų studentai;
- studijų praplėtimas integruojant verslumo programą yra paprastesnis – dažnai už šio uždavinio vykdymą atsakingi vadybos ar ekonomikos krypties dėstytojai.

Jei verslumas aukštojo mokslo sistemoje bus suprantamas Europos Komisijos siūlomu apibrėžimu, būtina pabrėžti, jog nėra jokio pagrindo išskirti verslo ir ne verslo pakraipų studijas. Todėl turime analizuoti tiek susidariusios situacijos priežastis (išdėstytos aukščiau) ir sugebėti ją keisti – imantis papildomų motyvatorių studijuojantiems ne verslo specialybes studentams suteikti daugiau galimybių renkantis verslumo mokymo programą ar kitokiu (neformaliu) būdu įdiegiant verslumą į jų programas.

Svarbą ugdyti verslumą nediferencijuojant studijų pakraipos įrodo Europos Komisijos atliktas 2008 tyrimas. Tyrimas analizuoja jaunų žmonių požiūrį į pagrindines priežastis, dėl kurių jie, pabaigę studijas, nepradedą verslo. Pagrindinės dvi išskirtos



1 pav. Verslumo programų sklaida integruojant studijų tradicines programas, Didžioji Britanija, 2007

priežastys – patirties trūkumas, dirbant konkrečiame verslo sektoriuje, ir - asmeninio pasitikėjimo trūkumas.

Tik maža dalis respondentų paminėjo vadybos žinių trūkumą ar informacijos apie verslo įsteigimą stoką. Vadinasi, ugdymo procese būtina akcentuoti ne žinių, bet įgūdžių formavimą ir tai daryti visose be išimties studijų programose.

Žinoma atskiras detalus darbas turėtų būti išnagrinėti techninių ir verslo specialybių programų bazę verslumo ugdymo kontekste. Šia tema nėra atlikta detalaus tyrimo nei Europos nei Lietuvos lygiu, tad reiktų nukreipti pastangas susisteminti informaciją ir nesivadovauti paprasta pozicija – suvienodinant verslumo ugdymo formas, taikant tas pačias metodikas.

VšĮ PROFAT dirbdama Lietuvoje su įvairių pakraipų studentais, gali pateikti keletą būdingų dėsningumų. Pagrindinis skirtumas, jog techninės pakraipos studentų požiūris į verslą yra labai praktinis, jiems trūksta struktūriškai pateiktų ekonomikos, marketingo ir vadybos technikų. Kalbant apie vadybos studijų studentus, būtina suprasti jog jie vadybos ir ekonomikos žinių gauna studijų metu, jiems trūksta praktinio žinių panaudojimo aktyviai dalyvaujant specialiai parengtose situacijose iš įvairių verslo sektorių. VšĮ PROFAT turi patirties, organizuojant didžiausią verslumo konkursą Lietuvoje PROFAS, kuris organizuojamas Lietuvoje ketverius metus. Šiame dalyvavo 17 Lietuvos kolegijų (34 fakultetų) studentai. PROFAT patirtis rodo, jog ne verslo studijų studentai yra daugiau orientuoti į produkto/ technologijų žinias ir mažiau turi žinių apie intelektinę nuosavybę, produktų komercializaciją ir marketinginius procesus. Dažnai didžiausia rizika vertinant jų verslo idėjas yra verslo proceso visumos nematymas, prielaida, kad inovatyvus produktas bus nupirktas dėl jo geresnių savybių, tuo tarpu praktinė patirtis rodo, jog pirmas žingsnis yra investuoti į rinkos poreikio subrandinimą.

Papildoma nauda verslumo prasme sukuriama, kai verslo specialybių ir ne verslo specialybių studentai dirba bendroje darbo grupėse – tai padeda sparčiau vystyti ir įgyvendinti verslo idėjas. Tokia praktika apsaugo nuo bereikalingų rizikų diegiant atskirus metodus, kol nėra atliktos detalesnės studijos sukuriant atskiras efektyvias verslumo ugdymo programas.

## IŠVADOS

1. Verslumo ugdymo procesas svarbus dėl jo glaudaus ryšio su šalies strateginiais tikslais.
2. Verslumo ugdymas Lietuvoje turi remtis nuostata, jog verslumas gali būti ugdomas ir taikomi Europos Komisijos atliktų verslumo tema tyrimų rezultatai adaptuojant juos Lietuvos situacijai.
3. Būtina akcentuoti aukštojo mokslo svarbą diegiant verslumo ugdymo programas.
4. Verslumo ugdymo efektyvumas priklauso nuo tinkamai suformuotos metodikos. Pagrindinis metodikos principas „mokymasis per dalyvavimą“. Verslumo formos ir temos gali būti analizuojamos įvairiais aspektais priklausomai nuo tikslinės mokymo grupės.
5. Lietuvoje verslumo ugdymas ne vadybos studijų programas pasirinkusiems studentams turėtų būti integruojamas taikant papildomas skatinimo priemones.
6. Ne verslo studijų programose ir verslo studijų programose reiktų taikyti skirtingus verslumo ugdymo metodus. Ypatingai svarbios skirtingos ugdymo formos. Šioje srityje būtina atlikti visų studijų programų vertinimą ir tik tuomet numatyti verslumo formų integravimą.

## Literatūra

1. Verslumo tyrimų organizacija Global Entrepreneurship Monitor 2007 metų metinė ataskaita [http://www.gemconsortium.org/download/1236931462126/GEM\\_2007\\_Executive\\_Report.pdf](http://www.gemconsortium.org/download/1236931462126/GEM_2007_Executive_Report.pdf).
2. 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, Brussels, 13.2.2006. COM(2006) 33 final.
3. (<http://entrepreneurs.about.com/b/2003/06/09/entrepreneurs-born-or-made.htm>).
4. [www.realbusiness.co.uk/columnists/richard-baister/4847656/are-entrepreneurs-born-or-made.shtml](http://www.realbusiness.co.uk/columnists/richard-baister/4847656/are-entrepreneurs-born-or-made.shtml).
5. [www.realbusiness.co.uk/columnists/richard-baister/4847656/are-entrepreneurs-born-or-made.shtml](http://www.realbusiness.co.uk/columnists/richard-baister/4847656/are-entrepreneurs-born-or-made.shtml).
6. [http://www.businessweek.com/smallbiz/content/oct2000/sb20001010\\_202.htm](http://www.businessweek.com/smallbiz/content/oct2000/sb20001010_202.htm).
7. Northeastern University's School of Technological Entrepreneurship <http://www.northeastern.edu/ste/Documents.html>.
8. 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, Brussels, 13.2.2006. COM(2006) 33 final.
9. National Council for Graduate Entrepreneurship, 2007. Report on Enterprise and Entrepreneurship in Higher Education.
10. Europos Komisijos tyrimas "Entrepreneurship in higher education, especially within non-business studies" [http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support\\_measures/training\\_education/entr\\_highed.pdf](http://ec.europa.eu/enterprise/entrepreneurship/support_measures/training_education/entr_highed.pdf).

## TEACHING ENTREPRENEURSHIP IN HIGHER EDUCATION SYSTEM: THE ASSESSMENT OF METHODS AND THE OVERVIEW OF ENTREPRENEURSHIP PROJECTS' EXPERIENCE IN LITHUANIA

### Summary

Today entrepreneurship education is an important issue to achieve European economical prosperity through improving the process of creating new business ventures, encouraging creation of new jobs, assuming new risks and rewards. The theoretical discussion about around the question: "Entrepreneurs are born or made?" assume that is possible educate to be entrepreneurs. Higher education schools and special training companies from NGO have an important role in this process. The article analyse European Commission vision on entrepreneurship on effective methodologies of entrepreneurship in higher education. The author analyses Lithuanian experience and suggests new possibilities to integrate entrepreneurship in higher education system in Lithuania. Special attention is payed to entrepreneurship pedagogical methodologies based on "learning by doing" and for entrepreneurship program integration in non-business studies.

The study concludes with a set of recommendations and a best practices manual useful to appliance in higher education.

KEY-WORDS: Entrepreneurship development in higher education system, active learning methodology, entrepreneurship in non-business studies

# JAUNIMO VERTYBINIŲ NUOSTATŲ IR VERSLUMO ANALIZĖ

*doc. dr. Erstida Ulvidienė, Romantė Bučienė*

*Vilniaus universitetas, Ekonomikos fakultetas*

*Vilniaus kolegija, Ekonomikos fakultetas*

## Anotacija

Vienas iš svarbiausių Lietuvos ekonomikos plėtros strateginių tikslų – kurti palankią teisinę ir ekonominę aplinką verslui. Jaunimo verslumo ugdyimas – viena iš prioritetinių veiklos krypčių, nurodomų Europos Sąjungos švietimo dokumentuose, kuri lemia ekonominę plėtrą, nedarbo mažėjimą, socialinę bei ekonominę visuomenės gerovę. Būtina siekti, kad kuo daugiau jaunų žmonių turėtų sąlygas pradėti savo verslą, kad norėtų ir galėtų tęsti savo tėvų verslą. Būsiami specialistai privalo gebėti dirbti kolektyve (tai būtina tiek darbuotojui, tiek ir vadovui); turi derinti individualias dalykines ir socialines kompetencijas; būti pasirengę mokytis visą gyvenimą. Mokslo bei technologijų pažanga reikalauja vis gilesnių žinių, prisitaikyti prie dažnos darbo kaitos, globalizacijos iššūkių, daugiakultūrės vadybos, kuriai būtinas lankstumas ir tolerancija, intelektinis viešumas ir pastangos atlikti pavestą darbą, internacionalumas, kuris suprantamas kaip gebėjimas dirbti įvairiose kultūrinėse sistemose bei didžiulis atsakomybės jausmas už pagamintų produktų, teikiamų paslaugų kokybę. Straipsnio tikslas – atskleisti jaunimo vertybines ir verslumo nuostatas bei požiūrį į šeimos verslo perėmimą.

Vykstantys globalizacijos procesai, technologijų plėtra, verslo ciklo kitimas skatina pokyčius Lietuvoje tiek politinėje, tiek ekonominėje, tiek socialinėje srityse. Ekonominiai ir socialiniai pokyčiai nuosmukio fazėje Lietuvoje atveria neribotas naujų idėjų taikymo galimybes įvairiose rinkose. Kintanti verslo aplinka keičia ir visuomenės gyvenimo būdą, įpročius, vertybes, individo santykį su savimi ir su pasauliu, verčia mąstyti bei kurti. Šiuolaikinis darbuotojas turi būti iniciatyvus, pareiškiantis, atsakingas, ieškantis naujų galimybių, perspektyvus ir imlus naujovėms, puikiai mokantis užsienio kalbą, turintis gerų darbo kompiuteriu įgūdžių specialistas, kuris savo žiniomis ir sugebėjimais galėtų sėkmingai konkuruoti globalioje rinkoje. Jis ne tik privalo gerai išmanyti naujausias technologijas, marketingo principus, darbo saugos reikalavimus, bet ir turi sugebėti greitai spręsti iškilusias problemas, dirbdamas tiek kolektyve, tiek savarankiškai. Personalo vaidmens didėjimą lemia kintanti personalo valdymo aplinka: spartus technikos, technologijos, gamybos automatizavimo, naujų gamybos ir valdymo metodų diegimas. Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikės strategijos neatskiriamos dalys yra specifinės (sektoriinės) strategijos. Dvi iš jų – Smulkiojo ir vidutinio verslo plėtotės strategija ir Socialinės apsaugos plėtotės ir užimtumo ekonominių veiksmų strategija – reglamentuojamos pagrindinėse bendrosios verslumo skatinimo programos nuostatose [1;33].

**Straipsnio tikslas** – atskleisti jaunimo vertybines nuostatas, požiūrį į šeimos verslą nuolat kintančioje aplinkoje.

### **Straipsnio uždaviniai:**

- apibūdinti verslumo sąvoką;
- apžvelgti dalyvavusio apklausoje jaunimo požiūrį asmenines savybes;
- ištirti respondentų nuomonę apie esmines verslininko savybes ir apie galimybes patiems užsiimti verslu.

Ekonominėje literatūroje yra pateikiama pakankamai daug verslumo definicijų. Verslumas gali būti apibrėžiamas kaip iniciatyvą, organizuotumą, riziką apimantis elgesys, kaip augančios vertės kūrimo procesas, kaip galimybių ieškojimas ir panaudojimas, naujovių kūrimas. Verslumo sąvoka kildinama iš anglų kalbos žodžio entrepreneurship, kuris siejamas su mokėjimu iš naujo atrasti galimybes, galimybe realizuoti save ir kurti ekonominę arba socialinę vertę. Ekonomikos terminų žodynyje verslumas – žmonių polinkis ir gebėjimas imtis ekonominės veiklos sujungiant kapitalą, darbą ir kitus ekonominius išteklius, siekiant gauti pelno ir prisiimant visą su šia veikla susijusią riziką [2;281]. Verslumas apibūdinamas plačiaja ir siaurąja prasme. Verslumas siaurąja prasme suprantamas kaip mokėjimas sukurti pridėtinę ekonominę vertę, tai mokėjimas uždirbti pinigų, mokėjimas pritraukti investicijas bei mokėjimas savo veikla sudominti potencialius paslaugos ar prekės vartotojus. Verslumas plačiaja prasme apima ne tik mokėjimą ir gebėjimą kurti ekonominę vertę, bet taip pat socialinės vertės kūrimą. Taigi, verslumas plačiaja prasme yra įgimtas ar įgytas asmeninių savybių rinkinys, kuris leidžia kurti ne tik ekonominę, bet ir socialinę vertę. Verslumas – tai asmens mąstymo būdas, asmeninės, socialinės, vadybinės kompetencijos, leidžiančios turimas žinias pritaikyti kasdieniniame gyvenime – konkretūs gebėjimai, teikiantys galimybę ne tik organizuoti savo verslą, bet ir prisiimti riziką už priimtus sprendimus. Jei verslumo savybėmis ir gebėjimais pasižymi fundamentalios matematikos ir teorinės astronomijos mokslininkas, tai jis būtinai bus išradėjas, racionalizatorius, novatorius. Jei toks žmogus menininkas, jis būtinai bus avangardistas. Verslo pasaulyje verslumas gimdo didžiuosius strategus, naujų rinkų užkariautojus, naujų prekių ir paslaugų kūrėjus, pasaulį drebinančius magnatus. Kaip rašė anglų kultūros istorikas ir sociologas Henris Tomas Boklis (Henry Thomas Buckle) „Senovėje turtingiausios buvo tos šalys, kurių buvo dosnė gamta; dabar turtingiausios tos, kurių veiklesnis žmogus.“[3]

Smulkiojo ir vidutinio verslo plėtotės strategijoje suformuluota Lietuvos valstybės misija, kurios vienas iš elementų yra verslumo skatinimas naudojant švietimo, mokymosi visą gyvenimą sistemas bei užtikrinant mokymo ir konsultavimo paslaugų prieinamumą smulkiojo ir vidutinio verslo subjektams.



Aktualu tai, kad Smulkiojo ir vidutinio verslo plėtotos strategijoje buvo numatytos Smulkiojo ir vidutinio verslo plėtotos iki 2015 m. strateginės kryptys, kurios kartu yra ir verslumo skatinimo kryptys Lietuvoje: palankios ekonominės ir teisinės aplinkos sukūrimas smulkiajam ir vidutiniam verslui plėtoti; smulkiojo ir vidutinio verslo infrastruktūros plėtojimas siekiant sumažinti smulkiojo ir vidutinio verslo silpnųjų įtaką verslo plėtotos procesui; verslininkų sluoksnių plėtimas ir stiprinimas; profesionalaus verslininkų mokymo sistemos sukūrimas; naujų darbo vietų kūrimo inicijavimas; teigiamo verslo įvaizdžio ir verslo kultūros formavimas.

Socialinės apsaugos plėtotos ir užimtumo ekonominių veiksnių strategijoje yra numatytos pagrindinės veiksmų kryptys, kurių viena yra Užimtumo didinimo, nedarbo mažinimo ir darbo vietų kokybės tobulinimo [1;33]. Strategijoje numatyti pagrindiniai šios krypties veiksmai, susiję su verslo plėtra ir verslumo skatinimu:

- užimtumo gebėjimų didinimas (darbo rinkos politikos aktyvinimas, darbo rinkos institucijų veiklos tobulinimas, profesinio rengimo tobulinimas bei nuolatinio mokymosi sistemos plėtojimas);
- darbo vietų kūrimo skatinimas (palankių sąlygų sudarymas naujoms darbo vietoms kurtis, vietinių užimtumo iniciatyvų skatinimas);
- lygių vyrų ir moterų galimybių politikos stiprinimas.

Kintanti verslo aplinka didina naujai veikiančių ūkio subjektų skaičių ir kvalifikuotų darbuotojų paklausą. Statistikos departamento duomenimis Lietuvoje nuo 2002 iki 2009 m. veikiančių ūkio subjektų padidėjo nuo 68426 iki 84574, t.y. 23,6 proc., o individualių įmonių skaičius pastoviai mažėja ir per šį laikotarpį sumažėjo 40,2 proc.

1 lentelė. Veikiančių ūkio subjektų skaičius (metų pradžioje) [4]

Veikiančių ūkio subjektų skaičius	2002		2003		2004		2005	
	Iš viso	iš jų individualios	Iš viso	iš jų individualios	Iš viso	Iš jų individualios	Iš viso	Iš jų individualios
Iš viso	68426	34284	68356	32497	69861	27898	72330	25469

2 lentelė. Veikiančių ūkio subjektų skaičius (metų pradžioje) [4]

2006		2007		2008		2009	
Iš viso	iš jų individualios	Iš viso	iš jų individualios	Iš viso	iš jų individualios	Iš viso	iš jų individualios
73344	24496	76516	23406	81376	22704	84574	20499

2005 m. gegužės mėn. buvo atliktas tyrimas, kuriame dalyvavo Vilniaus kolegijos Ekonomikos fakulteto 18-19 m. amžiaus pirmo kurso studentai, o 2007 m. vasario mėn. apklausti tų pačių grupių studentai trečiame kurse.

2009 m. kovo mėn. buvo atliktas tyrimas, kuriame dalyvavo 194 pirmo kurso studentai. Pakartoti tyrimą įdomu ir todėl, kad pirmieji tyrimai buvo atliekami ekonominio pakilimo metu, šio tyrimo rezultatai gauti jau ekonomikos tempų lėtėjimo sąlygomis.

#### Tyrimo tikslas

- atskleisti apklausoje dalyvavusio jaunimo požiūrį į būsimo verslininko asmenines savybes.

#### Tyrimo uždaviniai:

- išryškinti apklausoje dalyvavusių respondentų nuomonę apie esmines verslininko savybes;
- išsiaiškinti, ar 18-22 metų amžiaus jaunimas turi motyvą užsiimti verslu;
- ar norėtų perimti ir tęsti savo tėvų verslą.

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

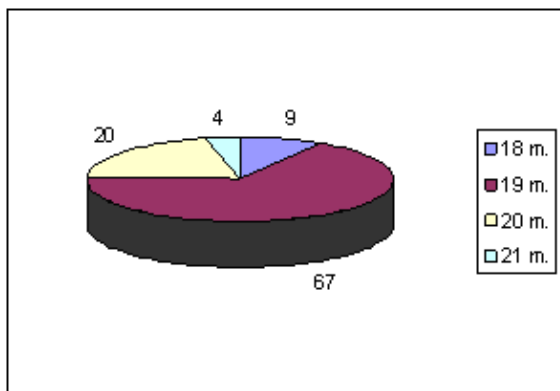
Anketinės apklausos metodas numato duomenų rinkimą, naudojant anketos blanką (apklausos lapą, klausimyną), kuriame suformuluoti ir tam tikra tvarka išdėstyti dvidešimt klausimų respondentui. Buvo parengta anketa studentams, kurioje pateikiami dviejų tipų klausimai:

1. Uždaro tipo klausimai, kur buvo prašoma pasirinkti vieną iš trijų atsakymų. Respondentai, atsakinėdami į klausimus, galėjo pasirinkti vieną iš šių atsakymų: „taip“, „ne“ ir „nežinau“.

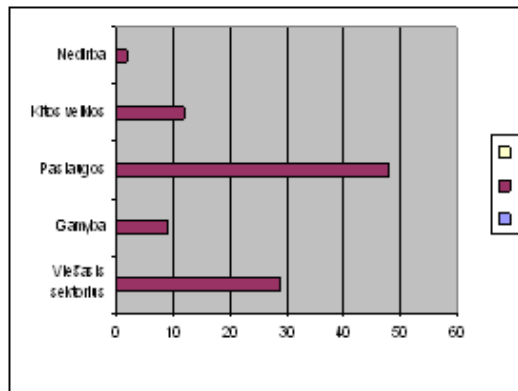
2. Atviro tipo klausimai, kur buvo prašoma pateikti savo nuomonę ar patirtį tam tikru klausimu ir taip buvo surinkta išsamesnė informacija kai kuriais nagrinėjamais klausimais.

Verslininko profesiją bei veiklą renkasi asmenys, kurie nori veikti nepriklausomai, būti patys sau darbdaviais. Tai, žinoma, susiję su didesne rizika. Verslininko veiklos rezultatai priklauso nuo jo verslumo, nuo paties asmens ir jo asmeninės

iniciatyvos. Sėkmė versle priklauso nuo verslininko gabumų, galvosenos, motyvų ir asmenybės savybių. Sėkmingai dirbantį verslininką apibūdina tokios savybės: sugebėjimas vadovauti; savarankiškumas, didelis poreikis karjerai, poreikis būti nepriklausomam, poreikis naujovėms, kūrybingumas, entuziazmas, veržlumas, atkaklumas; noras būti lyderiu; sugebėjimas nugalėti bet kokias kliūtis; komunikabilumas.



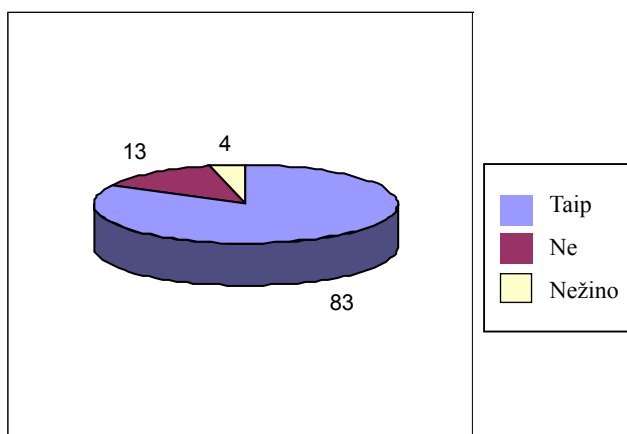
1 pav. Respondentų amžius, proc.



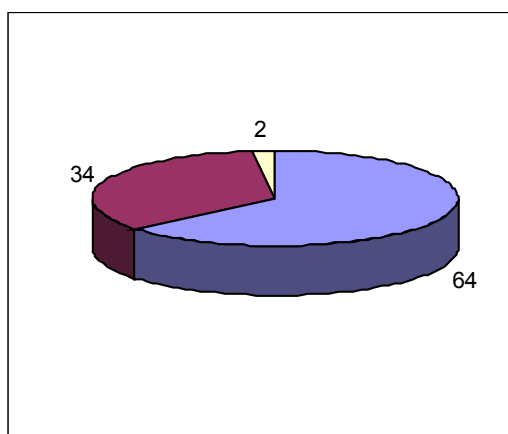
2 pav. Pagrindinės veiklos sritys, kuriose dirba tėvai, proc.

Įmonės vadovas yra veiklos planuotojas ir vykdytojas, o lyderis – įkvėpėjas, darantis įtaką kitiems, kad pasiektų numatytus tikslus.

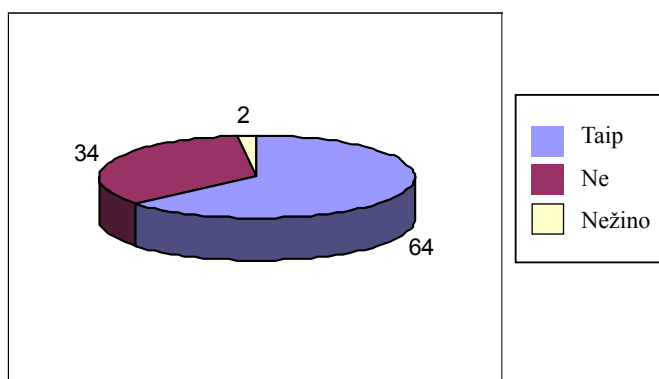
Į klausimą „Ar esate lyderis?“ teigiamai atsakė tik 23 proc. respondentų. Didesnė dalis neįvardino savęs lyderiu, bet manė, kad gali imtis iniciatyvos ir pasitikėti savimi (75 proc. ir 81 proc.).



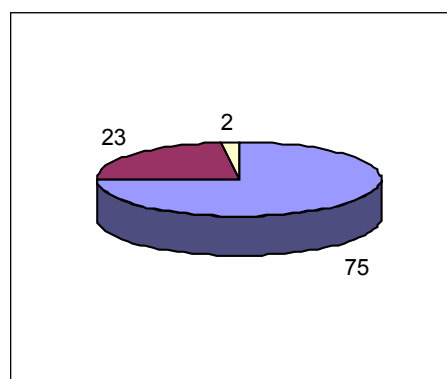
3 pav. Ar patinka priimti sprendimus? proc.



4 pav. Ar mokate planuoti? proc.

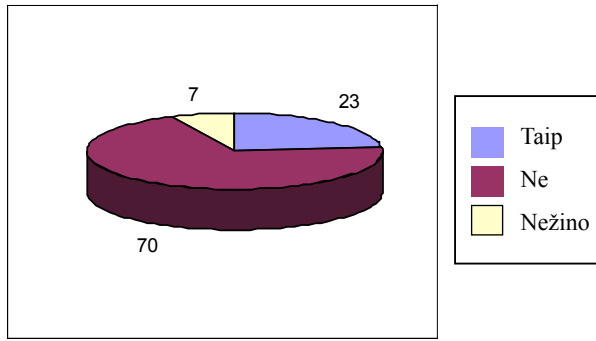


5 pav. Ar laiku padarote darbus? proc.

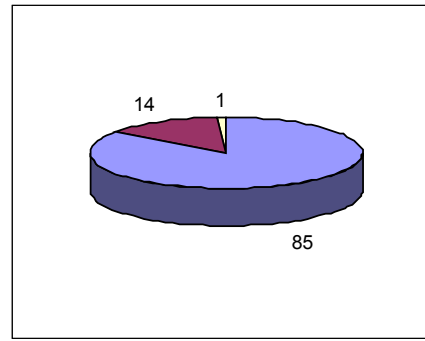


6 pav. Ar sugebate imtis iniciatyvos? proc.

Norint sėkmingai vadovauti verslui, reikia mokėti planuoti ir būti darbščiam. 64 proc. apklausoje dalyvavusių respondentų moka planuoti savo veiklą ir laiku atlieka darbus, 75 proc. – sugeba imtis iniciatyvos. Į klausimą „Ar esate lyderis?“ tik 23 proc. respondentų atsakė teigiamai, o 70 proc. mano, jog jie nėra lyderiai.



7 pav. Ar esate lyderis? proc.

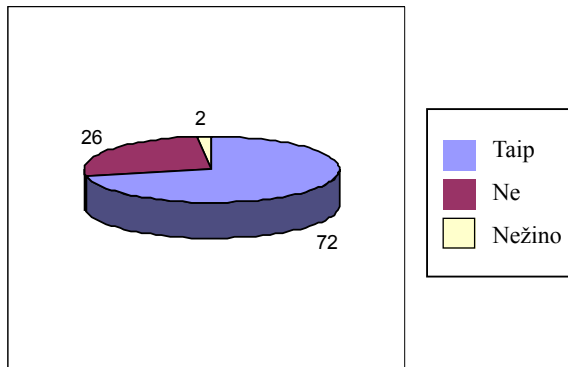


8 pav. Ar Jums patinka darbas su žmonėmis? proc.

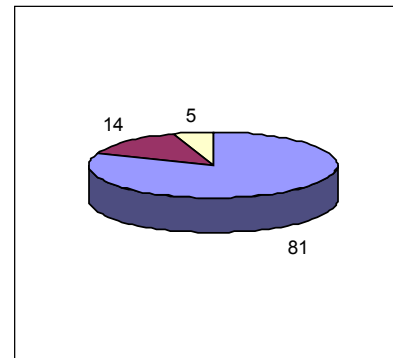
Sėkmingam verslui didelę reikšmę turi bendravimas. Į klausimą „Ar Jums patinka darbas su žmonėmis?“ 85 proc. apklausos dalyvių atsakė – taip.

Verslininko profesiją renkasi tie, kurie nori būti savarankiški ir yra pasiryžę rizikuoti. Į klausimą „Ar patinka priimti sprendimus?“ 83 proc. atsakė, kad sugeba priimti sprendimus, tačiau pasiryžęs rizikuoti savo investuotais pinigais tik kas antras respondentas (51 proc.).

Į klausimą „Ar esate pakankamai pajėgūs fiziškai ir morališkai, jeigu tektų dirbti 12-16 val. per parą, 6 dienas per savaitę, savaitgaliais ir švenčių dienomis?“ tik 49 proc. dalyvių atsakė, kad yra psichologiškai stiprūs įveikti kliūtis, 54 proc. yra pakankamai stiprūs dvasiškai pakelti įtampą darbe.



9 pav. Ar lengvai prisitaikote prie pokyčių? proc.

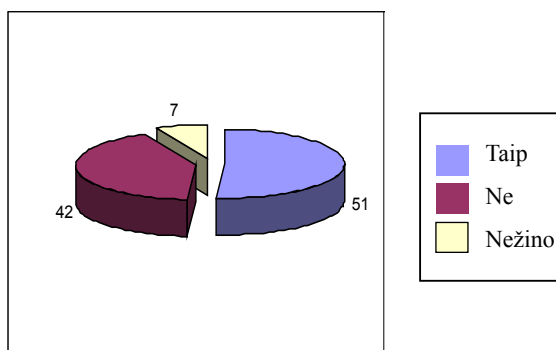


10 pav. Ar pasitikite savimi? proc.

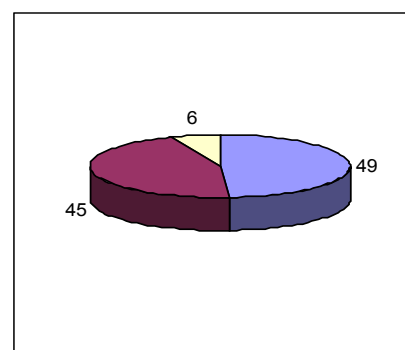
Tyrimo metu buvo svarbu išsiaiškinti, ar respondentai tik teoriškai supranta verslą ir verslo aplinką, ar susiduria namuose praktiškai. Į klausimą „Ar tėvai turi savo nuosavą verslą?“ taip atsakė vos 5 proc. apklausoje dalyvavusių respondentų.

Labiausiai yra vertinamos tokios tėvų verslininkų savybės: lyderiavimas, vadovavimas, dvasinis stiprumas, atsakingumas, organizuotumas, sugebėjimas laiku atlikti darbus, dirbti viršvalandžius, rizika, sąžiningumas, ryžtas ir kt.

Pusė dalyvavusių apklausoje respondentų, kurių tėvai turi verslą, norėtų turėti savo verslą, pusė nenorėtų perimti tėvų verslo dėl šių priežasčių: nepatinka verslo sritis, nenori imtis šio verslo, verslui reikia daug pastangų. Įdomu tai, kad 2 proc. respondentų, pažymėjusių, kad tėvai neturi savo verslo, atsakė, kad jeigu tėvai būtų verslininkai, tai būtų jiems labai įdomu ir jie būtų pasiryžę tęsti šeimos verslo tradicijas. Atlikus 2009 m. respondentų apklausos analizę, galima teigti, kad respondentai

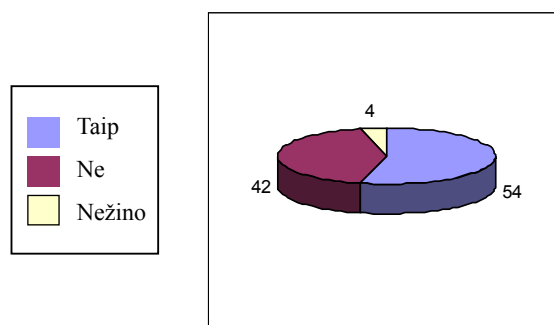


11 pav. Ar pasiryžę rizikuoti į verslą investuotais pinigais? proc.

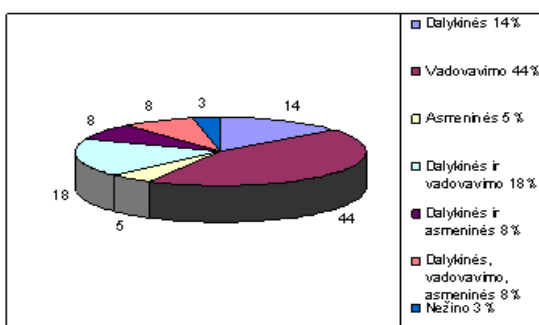


12 pav. Ar pakankamai pajėgūs fiziškai ir morališkai, jeigu tektų dirbti 14 val. per parą, 6 dienas per sav., savaitgaliais ir švenčių dienomis? proc.

išskiria dešimt svarbiausių verslininko asmeninių savybių: darbštumą, atsakingumą, komunikabilumą (bendravimą), sąžiningumą, ryžtingumą, lyderiavimą, apsukrumą, aktyvumą, pasitikėjimą savimi ir kūrybiškumą. Svarbu pažymėti, kad 21 proc. apklaustųjų jau turėjo patirties toje verslo srityje, kuri juos domina, 79 proc. atsakė, kad neturi arba nežino.



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



14 pav. Pagrindinės verslininko savybės, proc.

## IŠVADOS

1. Sparčiai vykstanti globalizacija, Europos Sąjungos plėtra, naujos technologijos skatina pokyčius Lietuvoje tiek politinėje, tiek ekonominėje, tiek socialinėje srityse. Nuolat kisdama ši aplinka kelia vis naujus reikalavimus verslo pasauliui.

2. Verslumas – tai asmens mąstymo būdas, asmeninės, socialinės, vadybinės kompetencijos, leidžiančios turimas žinias pritaikyti kasdieniniame gyvenime – konkretūs gebėjimai, teikiantys galimybę ne tik organizuoti savo verslą, bet ir prisiimti riziką už priimtus sprendimus

3. Šiandieninis verslininkas – asmuo, užsiimantis verslu ir veikiantis savarankiškai, savo rizika, savo vardu, savo finansine sąskaita ir sugebantis vykdyti savo įmonės finansų ir valdymo apskaitą.

4. Tyrimo, atlikto 2009 m. metu nustatyta:

- respondentai vertina tokias verslininko pagrindines asmenines savybes ir išdėsto jas pagal svarbą tokia seka: darbštumas, atsakingumas, komunikabilumas (bendravimas), sąžiningumas, ryžtingumas, lyderiavimas, apsukrumas, aktyvumas, pasitikėjimas savimi, kūrybiškumas;
- verslininkais nori būti tie, kurie yra savarankiški ir pasiryžę rizikuoti, tačiau apklausos duomenų analizė rodo, kad pasiryžęs rizikuoti savo investuotais pinigais tik kas antras respondentas. Tokios nuomonės priežastis yra ta, kad verslas yra rizikinga veikla, o tai sumažina motyvaciją užsiimti juo;
- respondentai nenori perimti savo tėvų verslo dėl šių priežasčių; nepatinka verslo sritis ir nenori, nes reikia daug pastangų;
- didžioji dalis respondentų praktinių verslo įgūdžių neįgauna ir šeimoje, nes tik 5 proc. respondentų tėvų yra verslininkai.

## Literatūra

1. Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 m. ilgalaikė strategija (Long term Economic Development Strategy of Lithuania until 2015). Lietuvos Respublikos ūkio ministerija, 2003.
2. VAINIENĖ, Rūta. Ekonomikos terminų žodynas. Vilnius: Tyto alba, 2005. 327 p. ISBN: 9986-16-422-2.
3. Veikiančių ūkio subjektų skaičius [žiūrėta 2009-03-30]. Prieiga per internetą: <http://www.stat.gov.lt/lt/pages/view/?id=1248&PHPSESSID=576f59fb5fe55a4e65c7aff4f7ba9865>.
4. Verslo pagrindai [žiūrėta 2009-03-18]. Prieiga per internetą: [http://www.tbic.lt/projektai/mokymoprogramu/ks\\_zingin.html](http://www.tbic.lt/projektai/mokymoprogramu/ks_zingin.html).
5. Verslumas [žiūrėta 2009-03-18]. Prieiga per internetą: [http://kansascityfed.org/PUBLICAT/MainStreets03/RC03\\_Lyons.pdf](http://kansascityfed.org/PUBLICAT/MainStreets03/RC03_Lyons.pdf).

## AN ANALYSIS OF YOUTH'S VALUES AND ENTREPRENEURSHIP

### Summary

One of the most important strategic goals of Lithuania's economy development is to create a favourable legal and economic environment for business in order to safeguard the rise of welfare of society. One of the underlying policies in the European Union documents is training the entrepreneurship. Training the youth entrepreneurship is one of the main fields, conditioning the development of Lithuania, the decrease of unemployment and social and economical welfare of the youth. The Long Term Economic Development Strategy of Lithuania until 2015 consists of the attitude of strengthening the youth entrepreneurship and endeavour of making conditions for the young people to start their business. The development of small and medium business sector is one of the most important factors of economic growth that has essential effect on the evolution of Lithuania's economy, creation of new workplaces and social stability. The purpose of the article is to reveal the youth attitude towards entrepreneurship and succession of their family business.

# VERSLUMO UGDYMAS KLAIPĖDOS VERSLO IR TECHNOLOGIJŲ KOLEGIJOS TECHNOLOGIJŲ FAKULTETO INŽINERINIŲ MOKSLŲ SRITYSE

*Genovaitė Simoneit*

*Klaipėdos verslo ir technologijų kolegija*

## Anotacija

Straipsnyje nagrinėjama verslumo ugdymo integracija į aukštojo profesinio rengimo sistemą, aptariama verslumo sąvoka plačiaja ir siaurąja prasme. Nemažas dėmesys skiriamas Lietuvos vyriausybės programoms, kuriose yra akcentuojama jaunimo verslumo ugdymo stiprinimo nuostata ir siekimas, kad daugiau jaunų žmonių turėtų sąlygas pradėti savo verslą. Atkreipiamas dėmesys, kad smulkiojo ir vidutinio verslo skatinimo priemonės nepakankamai sistemingai padeda gerinti verslo sąlygas, kad įgyvendinamos valstybinės ūkio ir atskirų jo šakų plėtros programos nėra tarpusavyje susijusios, menkai koordinuojamos ir orientuotos daugiau į užimtumo problemos sprendimą. Straipsnyje pateikiama Klaipėdos verslo ir technologijų kolegijos technologijos fakulteto verslumo žinių ir įgūdžių analizė. Siekiama išsiaiškinti, kokių verslumo žinių ir įgūdžių labiausiai trūksta inžinerinių specialybių studentams, rengiantis savarankiškam gyvenimui ir darbinei karjerai ir siūlomi būdai šiai problemai spręsti.

## ĮVADAS

Verslumo ugdymo integracija į profesinio rengimo sistemą nėra labai moderni idėja. Jos esmė glūdi poreikyje inkorporuotis „fundamentalaus siekio kontekste ir perorientuoti ... profesinio rengimo politiką“ (C. Diensberg, 1999). Verslumo požiūriu besiremiantis profesinis rengimas galėtų tapti perspektyvus informacinių technologijų amžiuje vykstančių globalizacijos ir rinkos orientavimo procesų kaitos aspektu. Be to šio perorientavimo dėka profesinis rengimas galėtų būti integruotas į bendrą socialinių pokyčių procesą, kur individualizacija būtų neatsiejama nuo darbo rinkos, pasižyminčios plačiu naujų veiklos formų spektru. Šių aspektų integravimas į aukštąjį profesinį rengimą yra tikslingas darbo rinkos požiūriu ir labai svarbus pačiai profesinio rengimo sistemos plėtrai. T. W. Schultz tvirtinimu, būtent VERSLUMAS lemia veiklos ekonominį našumą, pridėtinės vertės kūrimo spartą, turtingumo ir gyvenimo kokybės augimą.

Verslumas, vadybiniai įgūdžiai, pilietiškumas, gebėjimas įvertinti riziką bei gebėjimas planuoti savo laiką – tai savybės, kurių reikia jaunimui, tačiau jos Lietuvos aukštosiose mokyklose arba visiškai, arba nepakankamai ugdomos.

### **Straipsnio tikslas:**

Išsiaiškinti, kokių verslumo žinių ir įgūdžių labiausiai trūksta skirtingų inžinerinių specialybių studentams, rengiantis savarankiškam gyvenimui ir darbinei karjerai.

### **Uždaviniai:**

- Ištirti Klaipėdos verslo ir technologijų kolegijos technologijų fakulteto studentų nuomonę apie verslumo žinių ir įgūdžių stoką, baigiant studijas kolegijoje;
- Efektyviau įgyvendinti verslumo ugdymą Klaipėdos verslo ir technologijų kolegijoje technologijų fakultete inžinerinių mokslų srityje;
- Sukurti kokybišką mokomąją medžiagą, atitinkančią tikslinių grupių poreikius.

### **Tyrimo objektas:**

Klaipėdos verslo ir technologijų kolegijos technologijų fakulteto (toliau KVTK TF) studentų nuostatos apie verslumo žinių ir įgūdžių stoką rengiantis savarankiškam gyvenimui ir darbinei karjerai.

Tyrimo metodas: ekonominės literatūros analizė, anketinė apklausa.

Tiriamoji visuma: KVTK TF III kurso inžinerinių specialybių studentai

## 1. TEORINIS TYRIMO PAGRINDIMAS

Verslumo sąvoka kildinama iš anglų kalbos žodžio entrepreneurship, kuris siejamas su mokėjimu iš naujo atrasti galimybes pažinti save ir kurti ekonominę arba socialinę vertę. Tačiau tai yra tik abstraktus verslumo apibūdinimas, kuris neatskleidžia verslumo sąvokos esmės. Verslumas gali turėti dvi reikšmes – tai verslumas plačiaja ir siaurąja prasme. Siaurąja prasme verslumas suprantamas kaip mokėjimas sukurti pridėtinę ekonominę vertę, tai mokėjimas užsidirbti, mokėjimas pritraukti investicijas bei mokėjimas savo veikla sudominti potencialius paslaugos ar prekės vartotojus. Tačiau šis apibrėžimas yra per siauras kalbant apie jaunimo verslumą arba verslumą jaunimo organizacijose, todėl šiuo atveju pasitelkiamas verslumas plačiaja prasme. Tačiau čia susiduriama su tam tikra problema, nes iki šiol nėra sutariama dėl šio apibrėžimo. Tai galima pastebėti netgi skaitant skirtingus valstybinių institucijų dokumentus, kuriuose verslumas apibrėžiamas skirtingai arba adaptuojamas taip, kad atitiktų tam tikros institucijos veiklą ir prioritetus. Kalbant bendrai, galima pateikti tam tikrą apibrėžimą, kuris apimtų ne tik mokėjimą ir gebėjimą kurti ekonominę vertę, bet taip pat socialinės vertės kūrimą arba dar abstrakčiau kalbant, verslumas plačiaja prasme yra įgimtas ar įgytas asmeninių savybių rinkinys, kuris leidžia kurti ekonominę, socialinę ir visas kitas vertes.

Šiuo metu Lietuvoje daugelis žmonių gali pradėti dirbti sau, kurti verslą. Tačiau kurti verslą nelengva, tai reikalauja esminių permainų žmonių sąmonėje, kruopštaus pasirengimo, pasiryžimo įveikti daug sunkumų. Žmogaus siekimą tapti verslininku formuoja: nacionalinė kultūra, šeima, mokykla, draugai bei vietinės tradicijos. Tačiau svarbiausios sąlygos, kad žmogus taptų verslininku yra: profesinis pasirengimas, pradinis kapitalas bei patyrimas. Karlas Vesperis išskiria šiuos verslo kūrimo motyvus ir veiksmus: stiprus poreikis daryti tai ką patys norime; džiaugsmas kurti; poreikis matyti konkrečius savo veiklos rezultatus; ekonominė nauda, poreikis vadovauti kitiems, poreikis pačiam ir kitiems įrodyti savo sugebėjimus ir išmanymą; poreikis dominuoti.

Lietuvos Respublikos Vyriausybė į 2004-2008 metų programą įtraukė nuostatą stiprinti jaunimo verslumo ugdymą ir siekti, kad kuo daugiau jaunų žmonių turėtų sąlygas pradėti savo verslą. Buvo numatyta iki 2006 metų pabaigos parengti ir įgyvendinti Nacionalinę jaunimo verslumo skatinimo programą, kuri būtų pirmoji integruota valstybės programa.

Lietuvos jaunimo organizacijų taryba 2005 metais patvirtintoje savo veiklos strategijoje 2005-2010 metams jaunimo verslumo ugdymą išskyrė kaip vieną iš prioritetinių sričių ir pradėjo kryptingai dirbti šioje srityje.

2008 m. balandžio 2 d. Lietuvos Respublikos Vyriausybė patvirtino Nacionalinę jaunimo verslumo ugdymo ir skatinimo 2008–2012 metų programą. Šioje programoje skiriamos trys problemų grupės: nepakankamas jaunimo ir visuomenės supratimas apie verslą, jo galimybes, žinių ir įgūdžių jį pradėti stoka; tinkamos pagalbos jaunimo verslo pradžiai ir plėtrai stoka; veiksmų, skatinančių verslumą, koordinavimo ir priežiūros nebuvimas.

Valstybės ilgalaikės raidos strategijoje, patvirtintoje Lietuvos Respublikos Seimo 2002 m. lapkričio 12 d. nutarimu Nr. IX-1187 (Žin., 2002, Nr. 113-5029), numatyta parengti ir į vidurinio ugdymo, kolegijų ir universitetų mokymo programas įtraukti žinių apie verslą ir verslininkystę modulius. Švietimo ir mokslo ministerija įgyvendino kelis projektus, susijusius su verslumo ugdymo diegimu į profesinį rengimą (PHARE fondo lėšomis į visas profesinio mokymo programas buvo integruotas ekonomikos ir verslo pagrindų kursas) ir verslumo ugdymo medžiagos leidimu (kartu su Britų taryba įgyvendinant projektą parengtas verslumo pradmenų vadovėlis).

Lietuvoje nėra visa apimančio požiūrio į jaunimo verslumo skatinimą, t. y. švietimo, darbo rinkos, žemės ūkio, profesinio orientavimo, smulkiojo ir vidutinio verslo skatinimo priemonės nėra suderintos taip, kad galėtų stiprinti viena kitos poveikį – valstybės institucijos dirba skirtingomis kryptimis. Jaunimo verslumas turi būti skatinamas nuosekliai: nuo švietimo, profesinio orientavimo iki konsultacijų. Todėl skirtingos valstybės taikomos priemonės turi būti kryptingos ir suderintos.

Kaip pastebima Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje, smulkiojo ir vidutinio verslo skatinimo priemonės nepakankamai sistemingai padeda gerinti verslo sąlygas. Įgyvendinamos valstybinės ūkio ir atskirų jo šakų plėtros programos nėra tarpusavyje susijusios, menkai koordinuojamos ir orientuotos daugiau į užimtumo problemas sprendimą. Įgyvendinant Lisabonos strategiją, aukštojo mokslo įstaigos turėtų integruoti verslumą į įvairius dėstomuosius dalykus ir kursus, visų pirma į technines studijas.

## 2. TYRIMO REZULTATAI IR JŲ ANALIZĖ

### 2.1. BENDROJI RESPONDENTŲ CHARAKTERISTIKA

Apklausoje dalyvavo 121 trečio kurso Klaipėdos verslo ir technologijų kolegijos technologijų fakulteto (toliau KVTK TF) studentai. Respondentai – studentai, kaip tiriamoji grupė analizuojant jų demografinius duomenis, gali būti apibūdinami keliais aspektais: pagal amžių, lytį ir studijų kryptį. Studentų dalyvavusių apklausoje nuomonę išsakė šių inžinerinių mokslo krypties studentai: Želdinių ir dizaino (ŽD); Statybos (S); Įrankių remonto ir gamybos (ĮRG), Elektros ir automatikos įrenginių (EA); Automobilių techninis eksploatavimas (ATE); Vežimas automobilių transportu (VAT); Maisto produktų technologijos (MPT); Programavimas kompiuteriams (PK); Geodezija (G). Vertinant respondentų pasiskirstymą pagal lytį būdinga tendencija, kad tarp studijuojančių inžinerinės krypties studentų dauguma yra vyrai (78,8%), o moterys sudaro tik 24,2%. Vertinant respondentų amžių galima daryti išvadą, kad dauguma (48,8%) 21 metų amžiaus respondentų kryptingai studijuoja pasirinktoje mokslo institucijoje be pertraukų, t.y. po vidurinės mokyklos. Ir tik labai maža dalis yra vyresni: 24 metus turi 3,3% respondentų, o daugiau nei 24 metus sudaro 6,6%.

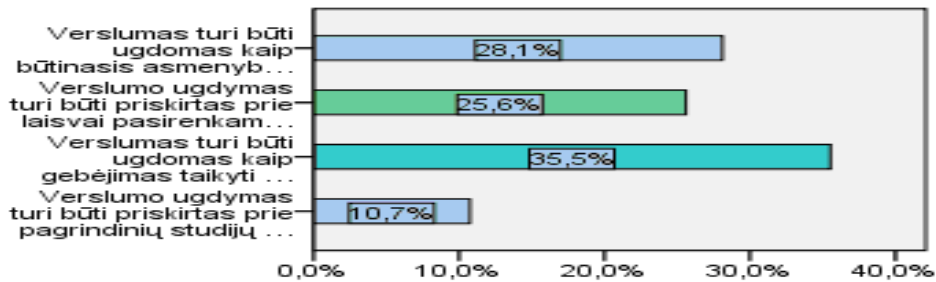
### 2.2. VERSLUMO SVARBA

Respondentams tyrimo metu pateiktas klausimas apie verslumo svarbą, teirautasi, ar jų manymu, verslumo kultūros sklaida bei efektyviai veiklai būtinų įgūdžių ugdymas yra svarbi sudėtinė jaunų žmonių ugdymo ir rengimo savarankiškam gyvenimui dalis. Vertindami (atsakymų variantų skalėje 1- visiškai nesvarbi, 5- labai svarbi) 62,0% respondentų nurodė, kad tai svarbi dalis, 31,4%, – kad tai labai svarbi dalis ir tik 1,7% nurodė, kad tai nesvarbi, o 5,0% neturėjo nuomonės šiuo klausimu. Apžvelgiant respondentų nuomonę, galima teigti, jog studentai linkę pripažinti, jog verslumo kultūros sklaida bei efektyviai veiklai būtinų įgūdžių ugdymas yra svarbi sudėtinė jaunų žmonių ugdymo ir rengimo savarankiškam gyvenimui dalis. Studentų įvertinusių verslumo svarbą bendrasis rodiklis siekia 93,4%.

### 2.3. VERSLUMO UGDYMO FORMA

Tyrimo metu visų respondentų teirautasi, ar verslumas kolegijoje turėtų būti ugdomas kaip būtinas asmenybės gebėjimas, nepriklausomai nuo pasirinktos studijų krypties ar formos; ar ugdomas kaip gebėjimas taikyti įgytas profesijos žinias gyvenime; ar verslumo ugdymas kolegijoje turėtų būti priskirtas prie pagrindinių studijų metu ugdomų įgūdžių, būtinų norint gyventi ir dirbti žinių visuomenėje, ar verslumo ugdymą reikėtų priskirti prie laisvai pasirenkamųjų studijų dalykų, leidžiančių asmeniškai pasirinkti tobulinimosi kryptį.

Daugiausia apklaustųjų studentų mano, kad verslumo ugdymas kolegijoje turėtų būti ugdomas kaip gebėjimas taikyti įgytas profesijos žinias gyvenime. Taip manyti linkę 35,5% studentų. 28,1% studentų mano, kad verslumas turi būti ugdomas kaip būtinas asmenybės gebėjimas, nepriklausomai nuo pasirinktos studijų krypties ar formos. Apžvelgiant studentų nuomones verslumo ugdymo formos aspektu, galiu konstatuoti, kad nemaža dalis studentų (25,6%) linkę manyti jog verslumas turėtų būti priskirtas prie laisvai pasirenkamųjų studijų dalykų, leidžiančių asmeniškai pasirinkti tobulinimosi kryptį. Ir tik 10,7% studentų mano, kad verslumo ugdymą derėtų priskirti prie pagrindinių studijų metu ugdomų įgūdžių, būtinų norint gyventi ir dirbti žinių visuomenėje.

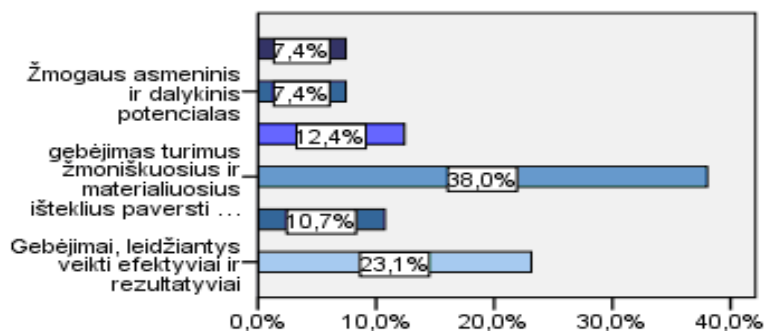


1 pav. Verslumo ugdymo forma

### 2.4. VERSLUMO ĮGŪDŽIŲ APIBRĖŽIMAS

Studentų teirautasi, kaip jie apibūdintų verslumo įgūdžius. Iš pateiktų atsakymų variantų, apibūdinančių verslumo įgūdžius (gebėjimas turimus žmoniškuosius ir materialiuosius išteklius paversti kitiems reikalinga ir paklausia produkcija/paslauga; gebėjimai, leidžiantys veikti efektyviai ir rezultatyviai; įgimtos ar/ir įgytos savybės, leidžiančios novatoriškai mąstyti ir rizikingai veikti; žmogaus asmeninis ir dalykinis potencialas; pelno siekimas vykdant ekonominę veiklą ir sukuriant kapitalą verslo savininkams; svarbūs kiekvienos asmenybės tobulėjimo įrankiai) respondentai prašyti pasirinkti vieną ar kelis – labiausiai atitinkančius jų asmeninę verslumo įgūdžių sąvoką.

38,0% studentų mano, kad verslumo įgūdžiai – tai gebėjimas turimus žmoniškuosius bei materialiuosius išteklius paversti kitiems reikalinga ir paklausia produkcija ar paslauga, taip pat, pasak respondentų, tai gebėjimas veikti efektyviai ir rezultatyviai (23,1%). Verslumo įgūdžius vertino kaip svarbius kiekvienos asmenybės tobulėjimo įrankius tik 10,7%, menkiausiai pritariama nuomonei, kad verslumo įgūdžiai – tai žmogaus asmeninis ir dalykinis potencialas (tik 7,4%). Aptariant verslumo įgūdžių apibūdinimo vertinimus, galima konstatuoti, kad studentai labiausiai linkę verslumo įgūdžius suvokti kaip gebėjimą turimus žmoniškuosius ir materialiuosius išteklius paversti kitiems reikalinga ir paklausia produkcija/ paslauga.



2 pav. Verslumo įgūdžiai

### 2.5. VERSLUMO UGDYMO LAIKAS

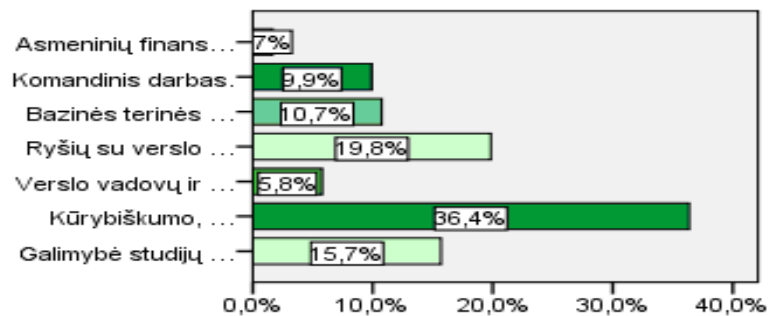
Studentų teirautasi, kada turėtų prasidėti ir tęstis verslumo ugdymas. Prašyta įvardinti vieną iš atsakymų variantų, kurie tiksliausiai apibūdintų respondentų nuomonę verslumo ugdymo laiko aspektu. Studentai turėjo pasirinkti, ar verslumo ugdymas turėtų prasidėti dar ikimokykliniame amžiuje, pradinėse ar pagrindinėse vidurinės mokyklos klasėse, studijų aukštojo mokslo įstaigose laikotarpiu, ar tik dalyvaujant neformalaus ugdymo programose.

Studentų manymu, verslumo ugdymas turėtų prasidėti ugdymu vidurinėje mokykloje (41,3%) ir nemaža dalis studentų mano, kad verslumo ugdymas turi prasidėti aukštojo mokslo įstaigose (34,7%), verslumo ugdymo pradžia dar ikimokykliniame amžiuje pritarė 2,5%, ugdymui pradinėse – 10,7%, ugdymui pagrindinėse mokyklose – 9,9% – 10,7%.

Aptariant tyrimo rezultatus verslumo ugdymo laiko aspektu, galima daryti išvadą, kad didžioji dalis respondentų linkusi pritariti verslumo ugdymo pradžia vidurinėse mokyklose metu, bet nemaža dalis respondentų pritarė, kad verslumo ugdymas turi prasidėti aukštojo mokslo įstaigose metu.

## 2.6. VERSLUMO UGDYMO STRUKTŪRA

Respondentų teirautasi, kas turėtų sudaryti verslumo ugdymą/mokymą. Iš pateiktų atsakymų variantų, tokių kaip bazinės teorinės žinios, susijusios su verslumo sąvokų bei ideologijos apžvalga, komandinis darbas, galimybė studijų metu praktiškai plėtoti ir įgyvendinti savo pačių idėjas, ryšių su verslo pasauliu ir tiksline vietos bendruomene užmezgimas ir plėtojimas, verslo vadovų ir patarėjų, „trenerių“ pagalba, asmeninių finansų valdymo pagrindai ir kt., prašyta įvardinti tinkamiausius.



3 pav. Verslumo ugdymo struktūra

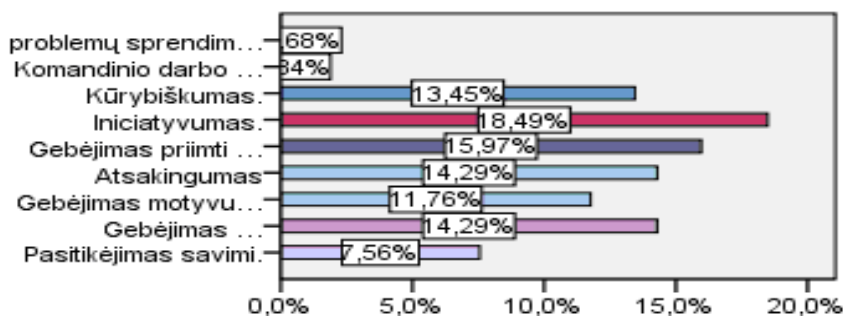
Studentų manymu, verslumo ugdymui labiausiai svarbu kūrybiškumo, iniciatyvumo, atsakingumo bei kitų asmeninių savybių, naudingų gyvenime ir darbinėje veikloje (36,4%), ryšių su verslo pasauliu ir tiksline vietos bendruomene užmezgimas ir plėtojimas (19,8%), taip pat svarbu studijų metu praktiškai plėtoti ir įgyvendinti savo pačių idėjas (15,7%).

## 2.7. ASMENINĖS SAVYBĖS IR ĮGŪDŽIAI, BŪDINGI VERSLIAI ASMENYBEI

Respondentų teirautasi, kokios asmeninės savybės ir įgūdžiai, jų manymu, būdingi versliai asmenybei. Iš respondentams pateikto 18 asmeninių savybių ir įgūdžių sąrašo, prašyta pasirinkti tas, kurios, respondentų manymu, yra būdingos ir svarbios versliai asmenybei. Respondentai galėjo pasirinkti daugiau nei vieną savybę iš pateikto sąrašo.

Studentai pagrindine verslios asmenybės savybe laiko iniciatyvumą (18,2%), antroje vietoje yra gebėjimai priimti individualius ir grupinius sprendimus (15,7%), trečioje – gebėjimas organizuoti ir planuoti savo darbus ir atsakingumas (14,0%).

Apibendrinant tyrimo duomenis, atskleidžiančius svarbiausias versliai asmenybei būdingas savybes, galime konstatuoti, kad respondentai pasirinko tik 9 savybes iš pateiktų 18 būdingiausių savybių.



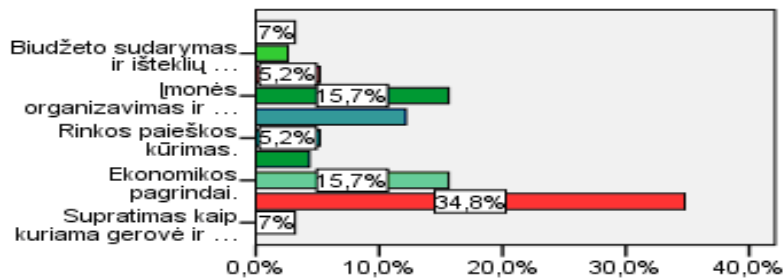
4 pav. Asmeninės savybės ir įgūdžiai, būdingi versliai asmenybei

## 2.8. ŽINIOS, KURIAS TURĖTŪ ĮGYTI JAUNIMAS RENGDAMASIS SAVARANKIŠKAM GYVENIMUI AR DARBINEI KARJERAI

Respondentų teirautasi, kokias žinias turėtų įgyti jaunimas, rengdamasis savarankiškam gyvenimui ar darbinei karjerai. Iš respondentams pateikto 12 verslumo žinių sąrašo, prašyta pasirinkti tas, kurias respondentų manymu yra svarbu įgyti jaunam žmogui, besirengiant savarankiškam gyvenimui ir darbinei karjerai. Respondentai galėjo pasirinkti daugiau nei vieną atsakymų variantą iš pateikto sąrašo.



Studentai mano, kad svarbiausia rengiantis savarankiškam gyvenimui ir darbinei karjerai yra verslininkiško mąstymo ir verslo idėjų kūrimo (34,8%), ekonomikos pagrindų (15,7%), įmonės organizavimo ir valdymo (15,7%) žinios. Mažiausiai svarbūs respondentų manymu – tokie įgūdžiai, kaip antai, rinkodara, svarbiausių verslo funkcijų patyrimas, finansinis išprusimas, biudžeto sudarymas ir išteklių paskirstymas.

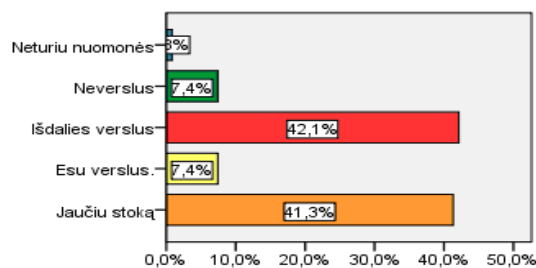


5 pav. Žinios, kurias turėtų įgyti jaunimas rengdamasis savarankiškam gyvenimui ar darbinei karjerai

Aptariant nuomones šiuo klausimu, studentai prioritetus sudeda ir neabejoja, kad būtinausias – verslininkiškas mąstymas ir verslo idėjų kūrimas, ekonomikos pagrindai, įmonės organizavimas ir valdymas, verslo plano kūrimas.

## 2.9. VERSLUMO GEBĖJIMŲ UGDYMO SVARBA IR VERSLUMO ĮGŪDŽIŲ TRŪKUMAS

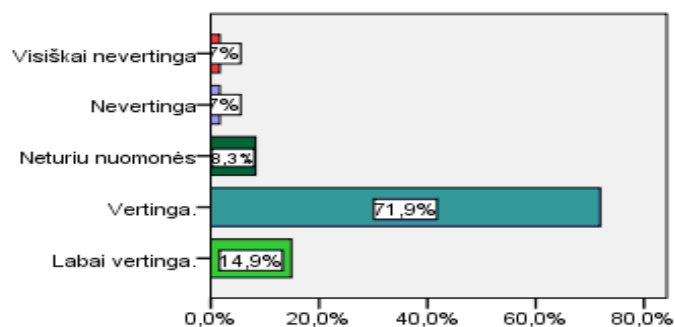
Tyrime dalyvavusių studentų teirautasi, ar jiems trūksta verslumo įgūdžių 42,1% studentų atsakė teigiamai ir 41,3% teigė, jog jaučia verslumo stoką. Šie duomenys realiausiai atspindi verslumo ugdymo svarbą, nepriklausomai nuo pasirinktos veiklos bei jo ugdymo stoką šiandieninėje švietimo sistemoje. Kaip matome, beveik pusę apklaustųjų stokoja verslumo įgūdžių.



6 pav. Verslumo gebėjimų trūkumas

## 2.10. MOKYMO MEDŽIAGOS ASPEKTŲ VERTINGUMAS

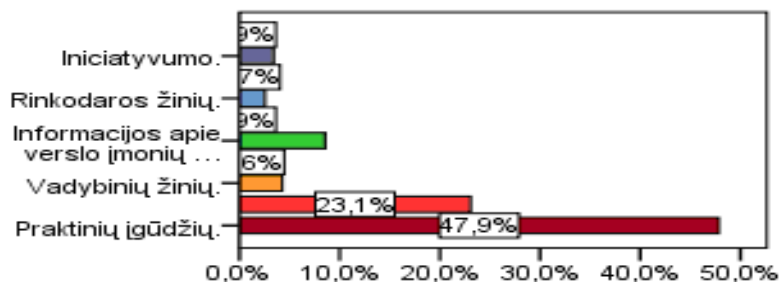
Atliekant tyrimą, visų respondentų prašyta įvertinti mokomosios medžiagos, skirtos verslumo ugdymui kolegijoje, aspektų (tokių, kaip bazinių verslumo gebėjimų ugdymas, verslo teisė, inovacijų valdymas,) vertingumą. Kiekvieną aspektą respondentai vertino 5 balų skalėje, kai 1- visiškai nevertinga, 5 – labai vertinga. Apibendrinant visų respondentų išsakytą nuomonę verslumo mokymo medžiagos vertingumo aspektu, galima teigti, kad studentai labiausiai linkę akcentuoti, kad medžiaga vertinga (71,9%) ir labai vertinga (14,9%). Kitos nuomonės pasiskirstė sekančiai: visiškai nevertinga -7,0%, nevertinga 7,0%, ir neturi nuomonės šiuo klausimu – net 8,3%.



7 pav. Mokyimo medžiagos aspektų vertingumas

## 2.11. VERSLUMO ŽINIŲ IR ĮGŪDŽIŲ TRŪKUMAS BAIGUS STUDIJAS KOLEGIJOJE

Apklausoje metu studentų teirautasi, kokių verslumo žinių bei įgūdžių jiems labiausiai trūksta baigus studijas kolegijoje. Labiausiai studentai pabrėžė, kad jiems trūksta praktinių įgūdžių. Respondentai taip pat minėjo, kad be praktinių įgūdžių, jiems labiausiai trūksta teisinių žinių, informacijos apie verslo įmonių steigimą, valdymą ir organizavimą, žmogiškųjų išteklių valdymo, vadybinių žinių, rinkodaros, ekonominių, iniciatyvumo ir savarankiškumo įgūdžių.



8 pav. Verslumo bei įgūdžių stoka, baigiant studijas kolegijoje

### IŠVADOS

1. Studentai linkę pripažinti, jog verslumo kultūros sklaida bei efektyviai veiklai būtinų įgūdžių ugdymas yra svarbi sudėtinė jaunų žmonių ugdymo ir rengimo savarankiškam gyvenimui dalis.

2. Apžvelgiant tyrime dalyvavusių respondentų nuomones verslumo ugdymo formos aspektu, galima konstatuoti, kad dauguma studentų išsivaizduoja, kad palankiausia verslumo ugdymo forma turėtų būti gebėjimo taikyti įgytas profesijos žinias gyvenime ugdymas. Taip manyti linkę 35,5% studentų. 28,1% studentų mano, kad verslumas turi būti ugdomas kaip būtinas asmenybės gebėjimas, nepriklausomai nuo pasirinktos studijų krypties ar formos.

3. Apibendrinama tyrimo duomenis, atskleidžiančius svarbiausias versle asmenybei būdingas savybes, galiu konstatuoti, kad respondentai labiausiai linkę akcentuoti iniciatyvumą, gebėjimą priimti individualius ir grupinius sprendimus, atsakingumą, gebėjimą organizuoti ir planuoti savo darbus, gebėjimą motyvuoti komandą ir ją uždegti veiklai, pasitikėjimą savimi, komandinio darbo įgūdžius, problemų sprendimo įgūdžius.

4. Įvardinant svarbiausias verslumo žinias, kurias turėtų įgyti jaunimas besirengdamas savarankiškam gyvenimui ir darbinei karjerai, respondentai sudėjo prioritetus ir neabejoja, kad būtinausios žinios – verslininkiškas mąstymas ir verslo idėjų kūrimas, ekonomikos pagrindai, įmonės organizavimas ir valdymas, verslo plano kūrimas.

5. Remiantis tyrimo rezultatais, apklaustiesiems studentams verslumo ugdymo/mokymo procese svarbiausia – galimybė studijų metu praktiškai plėtoti ir įgyvendinti savo pačių idėjas bei kūrybiškumo, iniciatyvumo ir kitų asmeninių savybių, naudingų gyvenime ir darbinėje veikloje, ugdymas ir tobulinimas. Apibendrinant studentų nuomonę, kokių žinių bei įgūdžių jiems labiausiai trūksta baigus studijas, paaiškėjo, kad jiems trūksta praktinių įgūdžių. Taip pat studentai minėjo, kad trūksta teisinių žinių, informacijos apie verslo įmonių steigimą, valdymą ir organizavimą.

6. Tam, kad studentai įgytų pagrindinių verslumo įgūdžių, kurie skatintų asmeninių gebėjimų plėtojimą bei įvairiapusių įgūdžių ugdymą, reikalinga atlikti praktiką įmonėje, praktikos rezultatus apibendrinant studentų kursiniuose darbuose, reikalingos praktinės - projektinės užduotys, skatinančios mąstyti apie praktinį verslumo įgūdžių panaudojimą, studijuojant atskirus dalykus. Verslumo ugdymo procesas galėtų būti efektyvesnis, jei teorinius ar praktinius užsiėmimus kartu su dėstytojais vestų gerai žinomi praktikai, o socialiniai partneriai – verslininkai - būtų aktyviau įtraukiami į kolegijų valdymą. Reikėtų organizuoti praktinius seminarus bei mokymus, kuriuose dalyvautų verslo atstovai ir kuriuose būtų sprendžiamos realios įmonių veikloje išskylančios problemos, detalai analizuojami sėkmingi ir nesėkmingi verslo pavyzdžiai. Galima paminėti ir tai, kad studentų verslumo ugdymui trukdo studentų motyvacijos ir iniciatyvos stoka, atsainus požiūris į studijų procesą, ypač į praktines užduotis

### Literatūra

1. Gegeckienė, L., Graikšienė, A. 2009. verslumas.-Vilnius: Ciklonas. ISBN 978995880240
2. Merkys, G., Vaitkevičius, S., Urbonaitė-Šlyžiuvienė, D. 2004. Užsakomųjų tyrimų ataskaitos rengimas: Švietimo ir mokslo ministerijos rekomendacijos tyrėjams.-Vilnius-Kaunas.
3. Lydeka Z. Verslininkas, verslumas ir verslininkystė// Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai.-Kaunas:VDU,1998,Nr.6
4. Staponkienė, A. Verslumas. Prieiga per internetą: <http://arch.lijot.lt/index.php?language=lt&page=14383>  
<http://www.vvdk.lt/Default.aspx?NewsId=7&NKId=3&tabid=21>

**ENTREPRENEURSHIP EDUCATION IN THE SPHERES OF ENGINEERING SCIENCES OF THE FACULTY OF TECHNOLOGY OF KLAIPĖDA BUSINESS AND TECHNOLOGY COLLEGE****Summary**

This article is focused on integration of entrepreneurship education into the higher vocational training system; the term of entrepreneurship is discussed in its wide and narrow sense. Great attention is paid to the programmes of the Government of Lithuania where the attitude of the consolidation and pursuit of youth entrepreneurship education, so that more young people had conditions for the establishment of a business, is emphasized. It is noticed that the means of promotion of small and average business do not sufficiently systematically help in reforming business conditions, practicable programmes of development of national economy and of its separate branches are not interdependent, they are poorly coordinated and more oriented to the solving of employment problem. Analysis of entrepreneurship knowledge and skills of the Faculty of Technology of Klaipėda Business and Technology College is introduced in this article. It is pursued to find out what knowledge and skills of entrepreneurship students of engineering specialties lack when they are preparing for independent living and work carrier; moreover, ways of solution of this problem are suggested.

# VERSLUMO ĮGŪDŽIŲ TYRIMAS

*Virginijus Arėška*

*Vilniaus technologijų ir dizaino kolegija, Technikos fakultetas*

## Anotacija

Straipsnyje nagrinėjamos verslumo ugdymo problemos Vilniaus technologijų ir dizaino kolegijos Technikos fakultete. Tuo tikslu pirmiausia analizuojama verslumo skatinimo priemonių stoka. Straipsnyje pateikiami studentų nuomonės apie verslumą vienkartinės studentų apklausos Vilniaus technologijų ir dizaino kolegijos Technikos fakultete metu rezultatai: anketinės apklausos tyrimų duomenys ir jų apibendrinimas.

## ĮVADAS

Verslumas, mažos ir vidutinės įmonės yra visuotinai pripažįstami ekonominio ir socialinio vystymosi plėtros varikliai, jų plėtra – būtina užimtumo ir tarptautinio konkurencingumo augimo prielaida. Smulkusis ir vidutinis verslas yra naujų darbuotojų mokymų ir persikvalifikavimo sritis. Verslumas - žmonių gebėjimai, įpročiai ir veiksmai, nuolat kuriantis ir tiekiantis kitiems reikalingus ir vertingus produktus bei paslaugas. Verslas yra tikslinė efektyvi žmonių veikla, norint gauti pelno sau, tenkinant kitų žmonių poreikius per laisvus mainus.

Nedidelės įmonės, neįstengdamos pritraukti aukštą kvalifikaciją ir didelę vertę rinkoje turinčių specialistų, tampa vieta, kur darbuotojai, neturintys reikiamos kvalifikacijos ir patirties, ją įgyja, negalintys įgyvendinti savo sugebėjimų ir turimų žinių, išmoksta naujų, o neturintys jokios specialybės, ją įgyja. Šis segmentas dažnai tampa pirmąja darbo vieta daugumai jaunų žmonių.

Verslumo ugdymui, Vilniaus technologijų ir dizaino kolegijos Technikos fakultete (toliau kolegijos Technikos fakultetas) neskiriamas reikiamas dėmesys. Mažinamas verslumą skatinančių mokslų programų valandų skaičius. Neskiriama jokių investicijų į verslumą skatinančių mokslų materialinės infrastruktūros tobulinimą. Kolegijos Technikos fakultetas kiekvienais metais turi problemų su vadybos moduliais, nes kolegijos vadovybė Vadybos dalyką priskiria technologiniams mokslams, kai tuo tarpu visa Europa vadybą laiko socialiniu mokslu.

Matydamas daug problemų, kaip antai, nepakankamas žinių apie verslą suteikimas kolegijos Technikos fakultete ir socialinių mokslų dėstytojų pasimetimą, nusprendžiau atlikti studentų požiūrio į verslumą tyrimą. Tyrimo tikslas: tirti studentų nuomonę apie verslumą.

## APKLAUSOS ORGANIZAVIMAS

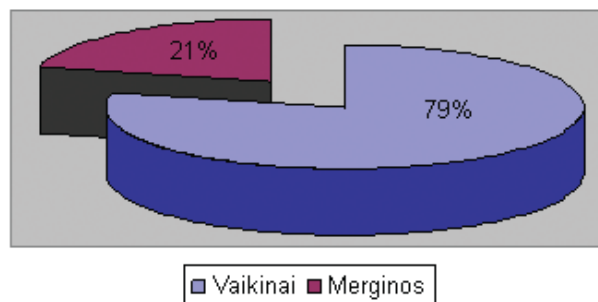
Apklausos pradžia 2009 m. vasario 17 d.

Apklausos pabaiga 2009 m. vasario 20 d.

Siekiant sužinoti studentų nuomonę apie verslumą buvo organizuota vienkartinė studentų apklausa Vilniaus technologijų ir dizaino kolegijos Technikos fakultete.

Parengta studentų nuomonės apklausos anketa. Į anketą įtraukti 12 klausimų su keliais atsakymo variantais. Atsakantysis galėjo pasirinkti vieną iš jų. Pagrindiniai anketos klausimai:

1. Ar ketinama pradėti savo verslą, tapti verslininku ir dirbti sau;
2. Finansavimo šaltiniai, padedantys susikurti savo verslą;
3. Gauti naudingiausi patarimai pradėdant verslą;
4. Būsimo verslo kryptis (gamyba ar paslaugos);
5. Ar Vilniaus technologijų ir dizaino kolegijos Technikos fakultetas yra gera vieta studijuoti verslą;
6. Pagrindinės mokslo disciplinos reikalingos verslui;
7. Kas baugina pradėti verslą ?



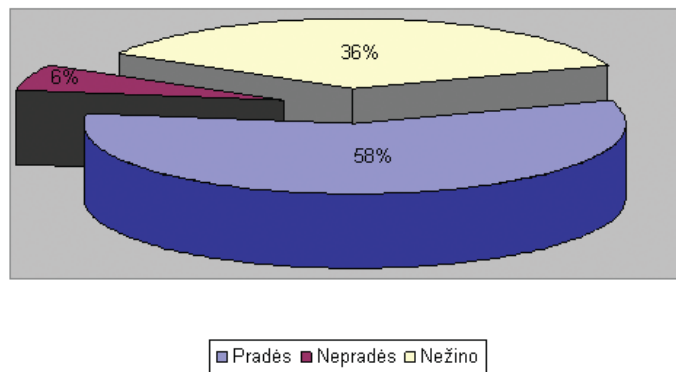
1 pav. Studentų dalyvavusių apklausoje struktūra (proc. nuo visų dalyvavusių apklausoje)

Studentų nuomonės anketa buvo išdalinta kolegijos Technikos fakulteto studentams, tomis dienomis dalyvavusiems paskaitose. Nuomonių apklausos anketos buvo išdalintos 120 studentų, grąžinta anketų – 107.

### APKLAUSOS REZULTATAI

Apklausoje dalyvavo 107 studentai, anketą užpildė 79 procentai vaikinių ir 21 procentas merginų (1 pav.). Į anketą įtraukti klausimai su keliais atsakymo variantais. Atsakantysis galėjo pasirinkti vieną ar kelis atsakymo variantus. Iš apklausos paaiškėjo, kad 47 procentai studentų iš dalyvavusių apklausoje turi ar turėjo savo privatų verslą.

Pateiktoje 2 pav. struktūrinėje diagramoje matyti, kad 58 proc. studentų mąsto apie verslo kūrimą, 6 proc. studentų teigia, kad nepradės savo verslo ir 36 proc. nežino, kokia veikla užsiims. Galima daryti išvadą, kad savo darbinės veiklos pradžioje studentai ketina dirbti samdomais darbuotojais. Šis santykis labai artimas ir Europos Sąjungos (ES 25) duomenims, kur pagal „Eurobarometro“ tyrimo duomenis privačiu verslu ketina verstis apie 45 proc. ir būti samdomais darbuotojais apie 50 proc.



2 pav. Studentų nuomonių pasiskirstymas dėl ketinimo pradėti savo verslą (proc. nuo visų dalyvavusių apklausoje)

Iš rezultatų 1 lentelėje, paaiškėjo, kad ketinantys pradėti savo verslą, pabaigę mokslus kolegijos Technikos fakultete žada lankyti specialius kursus ir iš jų tikisi praktinės naudos (66 proc.), 42 proc. tikisi patarimų iš šeimos ir draugų. Labai gaila, kad tik 26 proc. studentų nurodė, kad naudingus patarimus pradėti savo verslą gaus iš kolegijos. Darome išvadą, kad studentai ketinantys pradėti verslą, naudingiausių patarimus gauna iš už kolegijos sienų ir net papildomai lanko specialius kursus.

Iš rezultatų 2 lentelėje paaiškėjo, kad 49 proc. studentų mano, kad pradės verslą, naudojant santaupas ir paramą iš Valstybės, ES struktūrinių fondų. Šiandien esant sunkiai ekonominei ir finansinei padėčiai, gauti banko paskolą labai sunku, tai atsispindi ir studentų atsakymuose, savo verslą su banko paskola pradėtų apie 38 proc. studentų. Kaip parodė apklausos rezultatai (3 pav.) svarbiausi veiksniai skatinantys tapti privataus verslo savininku yra galimybė uždirbti daugiau pinigų (72 proc.) ir noras būti šeiminingu (52 proc.). Neigiamas veiksnys, kuris atbaido studentus nuo savo verslo kūrimo būtų šeimos tradicija turėti savo verslą (62 proc.). Ir kaip nebūtų keista, tačiau toks veiksnys kaip bedarbystė šiuo metu dar nebaugina studentų (apie 21 proc.).

Iš apklausos rezultatų paaiškėjo (4 pav.), kad studentų tarpe populiariausias verslas būtų paslaugos (71 proc.), o gamyba norėtų užsiimti tik 9 proc. studentų, kas irgi atspindi bendras ES tendencijas.

Į klausimą ar Vilniaus technikos ir dizaino kolegija yra geriausia vieta studijuoti verslą, didesnė pusė ketinančių kurti savo verslą pažymėjo „taip“ ir 10 balų sistemoje pažymėjo nuo 7 iki 10 balų (55 proc.), ir tik 20 proc. nurodė, kad kolegija nėra geriausia vieta studijuoti verslą.

1 lentelė. Studentų nuomone, naudingiausi patarimai pradėdant verslą (proc. nuo ketinančių pradėti verslą)

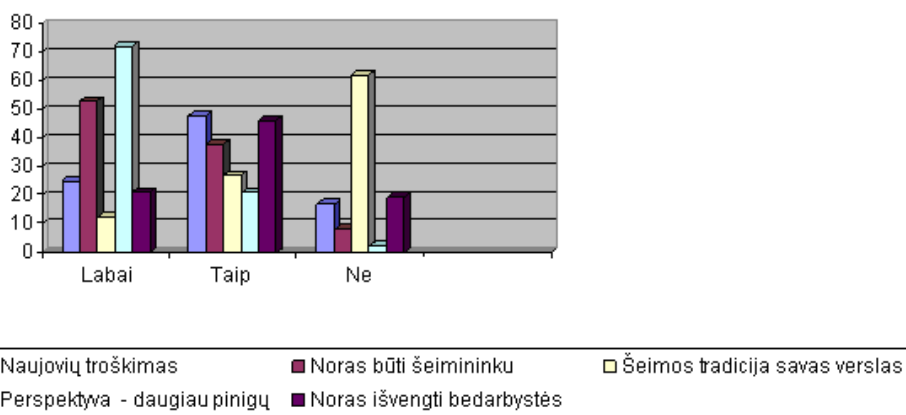
Patarimai	Procentai
Šeimos, draugų	42
Kolegijos	26
Specialių kursų	66
Nereikia patarimų	6

2 lentelė. Studentų nuomone, finansavimo šaltiniai reikalingi pradėtant verslą (proc. nuo ketinančių pradėti verslą)

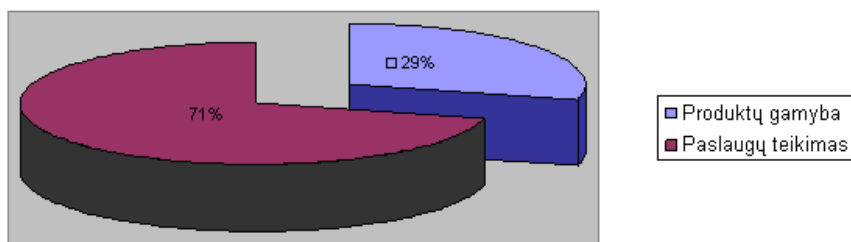
Finansavimo šaltinis	Procentai
Tėvų /šeimoms pajamos	13
Banko paskolos	38
Valstybės, ES struktūrinių fondų parama	40
Suntaupos	49

Tačiau atsakant į klausimą, ar pakanka kolegijoje suteikiamų žinių pradėti verslą, apie 55 procentus studentų nurodė, kad nepakanka ir reikėtų dar specialių kursų (66 proc.). Apklausoje 66 proc. studentų nurodė, kad verslui pradėti finansinių žinių įgyjamų kolegijoje nepakanka (5 pav.).

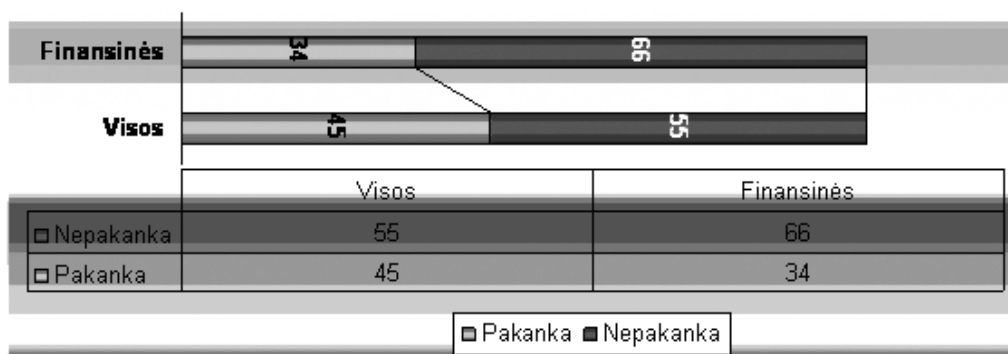
Pagrindinis veiksnys, kuris baugina pradėtant verslą - bankroto baimė (39 proc.), antroje vietoje (21 proc.) - žinių trūkumas pradėti verslą ir trečioje vietoje (18 proc.) – baugina valstybės politika, toliau paskolų gavimo politika, valdymo kompetencijų stoka (po 11 proc.).



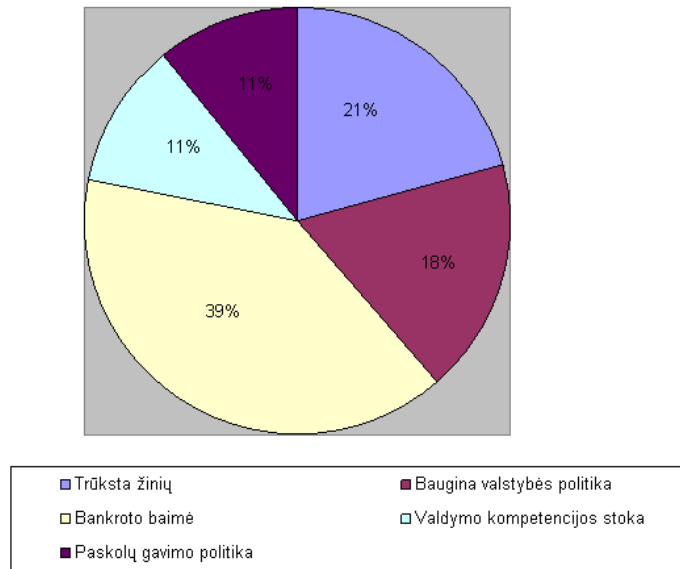
3 pav. Veiksniai, kurie skatina tapti verslininku ir steigti savo įmonę (proc. nuo ketinančių pradėti verslą)



4 pav. Verslo veiklos pobūdis (proc. nuo ketinančių pradėti verslą)



5 pav. Studentų nuomonių pasiskirstymas dėl Vilniaus technikos ir dizaino kolegijos suteiktų žinių pradėtant verslą (proc.)



6 pav. Veiksniai, keliantys didžiausią baimę pradedant verslą (proc.)

Pagal dėstomų dalykų svarbą verslui, studentų nuomone, svarbiausia yra Vadyba (38 balsai), Ekonomikos teorija (33 balsai), Teisė ir Rinkodara (28 ir 27).

3 lentelė. Kolegijoje dėstomų dalykų svarba verslui (proc.)

Dėstomi dalykai			3	4	5
Rinkodara	5	12	10	15	5
Ekonomikos teorija	14	7	12	11	5
Vadyba	12	15	11	6	3
Teisė	8	10	10	14	5
Verslo pagrindai	8	3	4	1	31

## IŠVADOS

1. Išanalizavus apklausos rezultatus, manoma, kad 58 proc. visų apklaustų studentų mąsto apie savo privatų verslą, 71 proc. jų pasirinktų paslaugų teikimą. Savo verslą studentai pradėtų iš sukauptų santaupų ir pasinaudotų valstybės, ES struktūrinių fondų parama.

2. Išanalizavus apklausos rezultatus apie gaunamus patarimus ir įgytas žinias verslui pradėti, darome išvadą, kad Vilniaus technologijų ir dizaino kolegijos Technikos fakultete įgyjamų žinių ir patarimų neužtenka, studentai gilins žinias specialiuose kursuose ir klausys draugų, šeimos patarimų.

3. Atsižvelgiant į jauną studentų amžių, visai nestebina, kad net 72 proc. studentų nurodė, kad svarbiausias veiksnys, kuris skatina kurti savo verslą, tai yra galimybė užsidirbti daugiau pinigų.

4. Iš apklausos rezultatų paaiškėjo, kad svarbiausi dalykai, suteikiantys verslumo įgūdžių, yra Vadyba (38 balsai), Ekonomikos teorija (33 balsai), Teisė ir Rinkodara (28 ir 27)

5. Verslumo ugdymui kolegijos Technikos fakultete reikėtų atkreipti dėmesį į studentų poreikius verslumui, stiprinti socialinių mokslų dėstymą ir skirti daugiau investicijų kompiuteriams ir mokslinei literatūrai.

## Literatūra

1. Bartkus E.V, Piktys R. Įmonių organizavimas ir rizika: smulkaus verslo organizavimas. – K.,2007. – 214 p.
2. Mike Southon Chris West. Nuo idėjos iki verslo – K.,2005. –161 p.
3. Williams S. Verslo pradžios vadovas. – UAB"Verslo žinios", 2007. – 384 p.

**BUSINESS SKILLS RESEARCH****Summary**

Business skills research (investigation). Business problem is analysed in Vilnius Technologies and Design College's Technical Faculty because the problem if social sciences studies hours is enough for technical department students business skills development In order to get data about business skills in technical department was organised students opinion questionnaire. There were included these questions; are you going to start your own business; what we necessary financial resources; is Vilnius T. and D. C Technical department good place to study business; do you get enough knowledge to study business and so on. The results show that: to start their own business wants most of students. To start own business increases the wishes to earn money but the bankrupt stops it.



# MEDICINOS PERSONALO IR JŲ PACIENTŲ INTERESŲ DERINIMAS SVEIKATOS PRIEŽIŪROS ĮSTAIGOSE

*Juratė Patackaitė*  
*Alytaus kolegija*

## Anotacija

Straipsnyje nagrinėjama medicinos darbuotojų ir jų pacientų interesų derinimas organizacijos tikslų pasiekimui ir medicinos darbuotojų darbo efektyvumo didinimo pacientų lūkesčių patenkinimui naudotini skatinimo būdai.

Svarbiausios grupės, lemiančios sveikatos priežiūros įstaigos sėkmę – tai jos darbuotojai ir klientai (pacientai). Tik patenkinti darbu, motyvuoti darbuotojai bus suinteresuoti siekti geresnių rezultatų ir organizacijos tikslų, t.y. kuo kokybiškiau atlikti savo pareigas, kad klientai (pacientai) jaustųsi patenkinti ir taptų lojalūs įstaigai.

Vadybos praktikoje vartojami įvairūs metodai organizacijų darbuotojų ir jų klientų interesų išsiaiškinimui, bei jų derinimui. Norint suderinti šių abiejų grupių interesus, reikia patenkinti jų poreikius. Šių interesų grupių patenkinimo rodikliai parodo, kaip organizacijai sekasi efektyvinti savo veiklą, siekiant geriausiu būdu patenkinti svarbiausių interesų grupių – darbuotojų ir klientų – poreikius.

Darbuotojo pasitenkinimas darbu, jo darbo kokybė priklauso nuo taikomų darbo skatinimo priemonių organizacijoje, nuo santykių su vadovais ir kt. Darbuotojai tiesiogiai daro poveikį organizacijos klientams. Nuo jų elgesio priklauso, kokią nuomonę klientai susidarys apie įstaigą. Būtent organizacijos darbuotojai, jų kvalifikacija, sugebėjimas bendrauti lemia, ar suteiktos paslaugos patenkins klientų poreikius, atitiks jų lūkesčius, interesus. Darbuotojų patenkinimo tyrimas padeda atskirti, priežastis veikiančias klientų patenkinimą.

Tyrime analizuojamos viešosios sveikatos priežiūros įstaigos Alytuje yra Lietuvos nacionalinės sveikatos sistemos dalis. Tai pelno nesiekiančios organizacijos. Pagrindinis jų tikslas – tenkinti viešuosius interesus, teikti sveikatos priežiūros paslaugas visuomenės nariams, bei gerinti gyventojų sveikatą, siekiant sumažinti gyventojų sergamumą ir mirtingumą, didinti visuomenės informuotumą ligų prevencijos klausimais.

**Tyrimo tikslas:** nustatyti, kaip susiję tarpusavyje medicinos darbuotojų ir pacientų interesai, kaip jie derinami, kaip orientuojamos darbuotojų pastangos reikiama įstaigai linkme, t.y. kuo geriau tenkinti viešuosius interesus.

### Tyrimo uždaviniai:

1. Išsiaiškinti, kokios darbo skatinimo priemonės taikomos sveikatos priežiūros įstaigose ir, ar jos atitinka medicinos darbuotojų interesus;
2. Ištirti, kaip pacientai vertina paslaugų, aptarnavimo kokybę sveikatos priežiūros įstaigose;
3. Nustatyti, kaip šios organizacijos galėtų pagerinti santykius su svarbiausiomis interesų grupėmis, t.y. medicinos darbuotojais ir pacientais.

### Tyrimo pagrindinės problemos:

- medicinos darbuotojų ir jų pacientų interesų derinimas organizacijos tikslų pasiekimui;
- medicinos darbuotojų darbo efektyvumo didinimo pacientų lūkesčių patenkinimui naudotini skatinimo būdai.

Tyrimo metodai: anketinės ir žodinės apklausos, kiekybinė ir kokybinė jų duomenų analizė.

Apklausa metodu iš viso apklausta: 50 medicinos personalo darbuotojų – 25 gydytojai, tame tarpe: bendrosios praktikos (šeimos) gydytojai, kiti gydytojai, ir 25 bendrosios praktikos slaugytojai, dirbantys skirtingose Alytaus sveikatos priežiūros įstaigose, ir 50 pacientų, besilankančių tose sveikatos priežiūros įstaigose Alytuje. Apklausiai darbuotojai ir pacientai atrinkti atsitiktiniu būdu.

Tyrimui atlikti parengtos dvi anketos: viena - skirta medicinos personalo apklausai, kita anketa pateikta pacientams. Tyrimo anketa sudaryta taip, kad jos pagalba galima būtų įvertinti du aspektus – motyvuojančio veiksnio svarbą darbuotojui ir veiksnio tenkinimo lygį įstaigoje. Respondentai žymėjo, kiek išvardinti motyvuojantys veiksniai svarbūs jiems patiems, kitoje pusėje – ar šie veiksniai, jų manymu, įstaigoje yra tenkinami.

Darbuotojų skatinimo veiksnių svarba darbuotojui vertinama 5 balų vertinimo skalėje: 1 – visiškai nesvarbu, 2 – iš dalies svarbu, 3 – svarbu, 4 – dažnai svarbu, 5 – labai svarbu. Motyvuojančių veiksnių tenkinimo lygis įmonėje vertinamas taip pat 5 balų vertinimo skalėje, tačiau čia reikšmės jau truputį kitokios: 1 – tai manęs netenkina, 2 – tai mane mažai tenkina, 3 – tai mane tenkina iš dalies, 4 – tai mane tenkina, 5 – tai mane visiškai tenkina.

Paciento apklausos anketoje pateikti klausimai padeda įvertinti sveikatos priežiūros įstaigų teikiamų paslaugų kokybę ir, ar suteiktos paslaugos atitinka pacientų interesus.

## MEDICINOS PERSONALO SKATINIMO PRIEMONIŲ BEI PASITENKINIMO DARBU TYRIMO REZULTATAI, ANALIZĖ

Materialinis skatinimas (žr. 1 lentelę). Tai darbo užmokestis, premijos, mokymas, laisvalaikio organizavimas, mokymai ir kvalifikacijos kėlimas, bei darbuotojų draudimas įstaigos lėšomis.

**1 lentelė.** Materialinių skatinančių veiksmų svarba darbuotojams ir jų tenkinimo lygis organizacijoje (5 balų vertinimo sistema)

Skatinimo priemonės	Veiksnių svarba darbuotojui, balais		Veiksnių tenkinimo lygis, balais	
Darbo užmokestis	4,07	4,95 (2)	2,59	3,00 (1)
Premijos		4,15 (3)		1,15 (3)
Laisvalaikio organizavimas įmonės lėšomis (bilietai į spektaklį, sporto klubą ir kt.)		3,75 (4)		1,15 (3)
Mokymai ir kvalifikacijos kėlimas organizacijos lėšomis		5,00 (1)		2,95 (2)
Darbuotojų draudimas organizacijos lėšomis		2,50 (5)		1,00 (4)

**Kvalifikacijos kėlimas, mokymai** yra vienas iš svarbiausių skatinančių veiksmų. Visi darbuotojai šio veiksmo svarbą vertina 5 balais, o jo tenkinimo lygį įstaigose – 2,95 balo. Tai nemažas atotrūkis. Vadinasi, nepakankamai skiriama lėšų bei dėmesio gydytojų, slaugytojų kvalifikacijos kėlimui, tobulinimuisi. Sveikatos priežiūros įstaigose teikiamos paslaugos reikalauja aukštos kvalifikacijos, atsakomybės, žinių bei patirties. Tam reikalingas nuolatinis tobulinimasis. Sveikatos įstaigų vadovybė skiria tam lėšų, tačiau, darbuotojų nuomone, nepakankamai. Pokalbių su darbuotojais metu, paaiškėjo, kad darbuotojai noriai dalyvauja įvairiuose tobulinimosi kursuose, seminaruose, dažnai savo lėšomis bei atostogų sąskaita. Pagal apklausos rezultatus matome, kad mokymai ir kvalifikacijos kėlimo kursai sveikatos priežiūros įstaigų lėšomis, kaip darbuotojų motyvuojanti priemonė, neatitinka darbuotojų interesų. Norint išlaikyti specialistus, kurių taip trūksta šiuo metu Lietuvoje, ugdyti jų kompetenciją, lojalumą įstaigai vadovai turėtų skirti daugiau lėšų mokymams, taip pat numatyti tam laiką, kad darbuotojams netektų kvalifikaciją kelti ne tik savo lėšomis, bet ir atostogų sąskaita.

Kitas svarbus darbo skatinimo veiksnys – *darbo užmokestis*. Šį veiksnį darbuotojai vertina 4,95 balo. Minėto veiksmo tenkinimo lygis įstaigose – 3 balai. Vadinasi, šiuo metu sveikatos priežiūros įstaigose mokamas darbo užmokestis gydytojams, bei slaugytojams neatitinka jų interesų. Skirtingose įstaigose, nors ir teikiančiose analogiškas paslaugas, atlygis

**2 lentelė.** Gydytojų darbo užmokestis

Metai	Gydytojo VMDU* (Litais)	Pokytis lyginant su ankstesniais metais (Procentais)	Slaugytojo VMDU* (Litais)	Pokytis lyginant su ankstesniais metais (Procentais)
2003	1210	x	765	x
2004	1397	+13,4	878	+14,8
2005	1722	+23,3	1063	+21,1
2006	2330	+35,3	1413	+32,9
2007	2831	+21,5	1677	+18,7
2008	3398	+20,0	1988	+18,6

už darbą nevienodas. Darbo apmokėjimo tvarką nustato įstaigų vadovybė, atsižvelgdama į šalyje galiojančius įstatymus, įstaigos finansines galimybes, akivaizdu, nepamiršta ir savo interesų. Medicinos personalui mokamas atlygis už darbą priklauso ir nuo Vyriausybės vykdomos Sveikatos apsaugos politikos, nuo paslaugų įkainių. 2005 -2008 m. buvo skiriamos papildomos lėšos iš Privalomojo sveikatos draudimo fondo (toliau – PSDF) (didinant sveikatos priežiūros paslaugų įkainius kasmet apie 20 proc.) tam, kad būtų didinami atlyginimai medikams (žr. 2 lentelę). Tyrime dalyvavusių medikų nuomone, įstaigų vadovai šiuos pinigus paskirsto savo nuožiūra ir ne visada pagal paskirtį. Anot jų, daugumoje gydymo įstaigų, darbo užmokesčio klausimus sprendžia vienas žmogus – vyriausiasis gydytojas. Jis vienašališkai nustato, kokių procentu ir kokiems medikams pakelti algą. Kadangi atlyginimai yra slepiami, tai daugelyje įstaigų jaučiamas nepasitenkinimas sveikatos įstaigų vadovybe. Apklausti medicinos darbuotojai mano, kad dabartiniai jų atlyginimai, atsižvelgiant

į jų darbo atsakingumą, krūvį, kvalifikaciją, darbo stažą yra nemotyvuojantys. Vis dar pasitaiko, kai yra neapmokami pavdavimai, papildomas darbo krūvis, atsirandantis, kai jų kolegos atostogauja ir kt. atvejais. Norint sumažinti darbuotojų nepasitenkinimą darbo užmokesčiu įstaigų vadovams rekomenduojama darbuotojus išsamiau informuoti apie atlyginimų diferenciaciją atskiriems darbuotojams, atskiroms tarnyboms, kokiais kriterijais remiantis atlyginimai yra nustatomi, didinami.

**Premijas**, kaip darbo skatinimo veiksnį pagal svarbumą, medicinos darbuotojai vertina 4,15 balo. Premija yra svarbus motyvuojantis veiksnys. Pagal apklausos rezultatus galima teigti, kad sveikatos įstaigose šio veiksnio tenkinimo lygis yra žemas – tik 1,15 balo. Kai kuriose sveikatos priežiūros įstaigose darbuotojai yra visiškai neskatinami premijomis. Apklausus darbuotojus paaiškėjo, jog individualus premijavimas nepopuliarus įstaigose. Dažniau naudojamas kolektyvinės premijos. Pavyzdžiui, premijuojami darbuotojai metų pabaigoje, jeigu per metus yra sutaupomos lėšos. Premijas skirti įstaigos išlaidų taupymo sąskaita netikslinga, ypač jeigu taupoma darbuotojų darbo užmokesčio sąskaita. Efektyviau darbuotojui prisiimančiam kito atostogaujančio ar sergančio darbuotojo darbo krūvį mokėti už intensyvumą, už dirbtą papildomą laiką tada, kai tai vyksta. Premijas rekomenduojama mokėti už pasiektus teigiamus rezultatus.

Kitos skatinimo priemonės - **laisvalaikio organizavimas bei darbuotojų draudimas įstaigų lėšomis** yra gan reikšmingos ir svarbios medikams (žr. 1 lentelė), tačiau sveikatos įstaigose šios motyvavimo priemonės visiškai netaikomos.

**Moralinis skatinimas** (žr. 3 lentelę). Moralinio skatinimo priemonės labai įvairios ir darbuotojų nuomonė apie jas labai įvairi. Anketų tyrimai tik patvirtino teiginį, kad kiekvienas žmogus turi skirtingus interesus. Apklausoje buvo vertintos tokios moralinės skatinimo priemonės, kaip galimybė save realizuoti, darbas komandoje, darbo įvertinimas ir pripažinimas, darbo aplinka, sąlygos, bei santykiai kolektyve.

3 lentelė. Moraliųjų skatinančių veiksnių svarba darbuotojams ir jų tenkinimo lygis organizacijoje

Skatinimo priemonės	Veiksnių svarba darbuotojui, balais		Veiksnių tenkinimo lygis, balais	
Galimybė save realizuoti, darbas komandoje (ar gali savarankiškai priimti sprendimus, laisvę savarankiškai planuoti)	4,30	3,87 (5)	2,70	3,70 (1)
Darbo įvertinimas ir pripažinimas (žodinė padėka, pagyrimo raštas ir kt.)		4,00 (4)		2,00 (5)
Darbo aplinka		4,75 (2)		3,00 (3)
Darbo sąlygos		4,52 (3)		2,50 (4)
Santykiai kolektyve		4,80 (1)		3,50 (2)

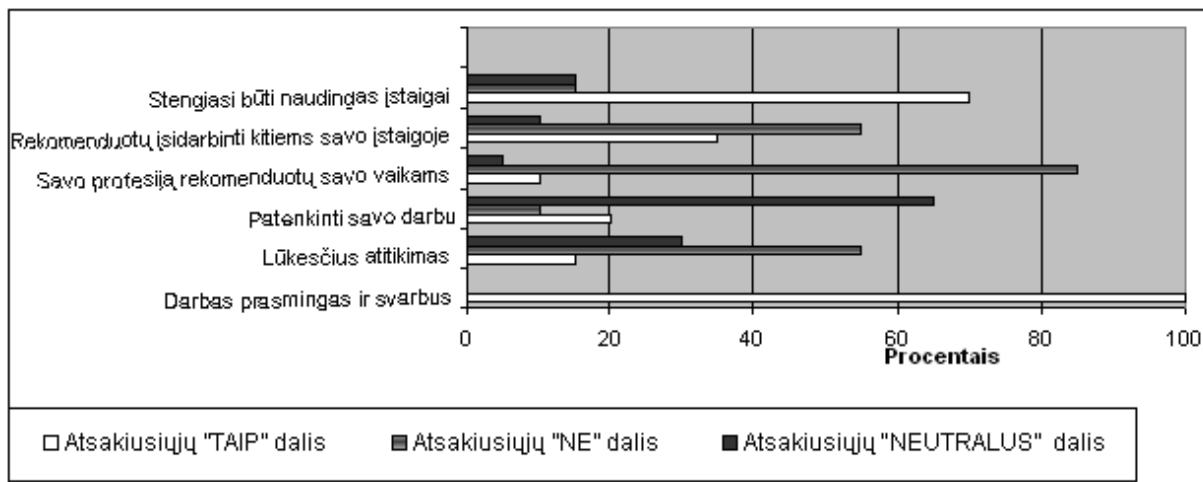
3 lentelėje matome, kad darbuotojams svarbiausi moralinio skatinimo veiksniai - **santykiai kolektyve, darbo aplinka ir sąlygos**. Palankus mikroklimatas, bendradarbių tarpusavio pasitikėjimas, supratimas, bei darbuotojo ir vadovo geri santykiai daugeliu atvejų yra svarbiau nei materialinis atlygis. Paskutiniu metu daug diskutuojama apie problemas medicinos įstaigose. Tai ir apie milžinišką darbo krūvį, apie gydytojų ir kitų medicinos darbuotojų stygių, apie pacientų nepasitenkinimą, skundus bei bylas teismuose. Bet tai tėra ledkalnio viršūnė. JAV psichologai nustatė, kad darbo metu 75 procentus streso medikams sukelia bendradarbiai ir tik 25 procentus – pacientai. Apklausos metu paaiškėjo, jog gydytojai, slaugytojai nėra patenkinti santykiais kolektyve, t.y. santykiais su kolegomis bei vadovais. Daugelis pripažino, kad santykiai kolektyve dažnai būna ypač slegiantys. Paskutiniaisiais metais daug konfliktinių situacijų, nepasitikėjimo, įtampos santykiuose sukelia atlyginimų, priedų nustatymas bei išmokėjimas. Gydytojų nuomone, ne visada aišku, kokiais kriterijais vadovaujantis nustatomi darbuotojams atlyginimai. Jų nuomone, laimi tie, kurie nusipelno administracijos simpatijų, o kiti – ne. Nerimą sustiprino ekonominė situacija šalyje, ypač kai 2009 m. pradžioje keliuose įstaigose buvo neišmokėti laiku atlyginimai ir kt. Darbo santykius galima būtų pagerinti, jeigu įstaigų vadovai teiktų daugiau išsamesnės informacijos visiems medicinos darbuotojams apie įstaigoje vykstančius pokyčius.

**Darbo įvertinimas ir pripažinimas** yra svarbus veiksnys medicinos personalui (4 balai), o tenkinimo lygis įstaigose žemas (2 balai). Tyrimo metu nustatyta, kad padėkos darbuotojams už teigiamus rezultatus, kokybiškai atliekamą darbą, įstaigos įvaizdžio kūrimą, dažnai yra pamiršamos. Vadovai dažniau pastebi darbuotojus, kai yra pacientų skundų ir pan. Įstaigų vadovai turėtų dažniau pareikšti žodinę padėką ir t.t. Svarbu pastebėti ir tinkamai įvertinti darbuotojo pastangas. Vienas iš svarbiausių medicinos darbuotojų darbo vertinimo kriterijų yra jo pacientai, jų skaičius. Pacientai turi teisę savarankiškai pasirinkti gydytoją, kuriam gali patikti savo brangiausią turtą – sveikatą. Todėl akivaizdu, ar kokybiškai dirba medicinos personalas.

Kiti moralinio skatinimo veiksniai – **galimybė save realizuoti bei darbas komandoje** – svarbesni medicinos personalui (žr. 3 lentelę) nei tenkinami įstaigose. Medicinos personalo sugebėjimas save realizuoti, dirbti komandoje yra labai svarbus pačiai įstaigai, jos teikiamų paslaugų kokybei. Pati mažiausia ir labiausiai paplitusi komanda sveikatos priežiūros įstaigoje tai gydytojas ir slaugytojas (ypač pirminio lygio įstaigose). Gydytojai turi teikti aiškius nurodymus slaugytojams, su kuriais dirba komandoje, jie juos turi sugebėti ne tik operatyviai ir tiksliai vykdyti, bet ir patys priimti sprendimus.

Svarbus komandinis darbas ne tik tarp gydytojo ir slaugytojo, bet ir tarp gydytojų, bei tarp slaugytojų. Visi turi dirbti komandoje, nes nei slauga, nei gydymas nebus kokybiški. Neleistini konfliktai, tarpusavio nepasitikėjimas, nes nuo nukentėtų jau ne tik medikai, bet ir jų pacientai.

Siekiant apibendrinti, kaip medicinos darbuotojų darbas sveikatos priežiūros įstaigose atitinka jų interesus, ar jie jaučia pasitenkinimą darbu, 1 paveiksle pateikiama apklausos rezultatų suvestinė.



1 pav. Gydytojų, slaugytojų pasitenkinimo darbu tyrimo rezultatų grafinis vaizdavimas

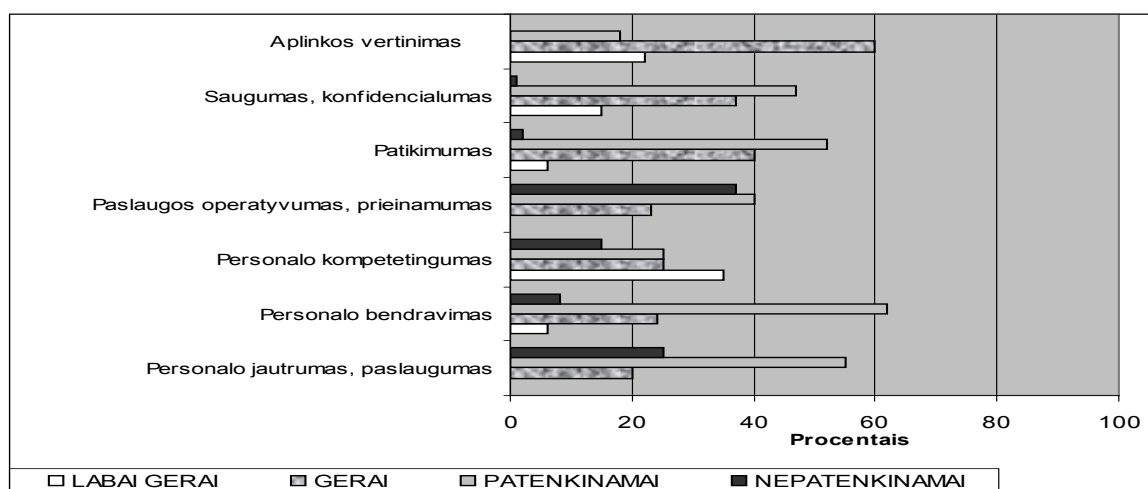
70 proc. medikų stengiasi būti kuo naudingesni įstaigai. Pagal medicinos darbuotojų apklausos rezultatus akivaizdžiai matosi, kad medicinos darbuotojams svarbu tobulintis, kelti kvalifikaciją, tai ypač didina įstaigos vertę. Siekiant būti naudingesniu įstaigai tobulintis nepakanka, reikia sugebėti dirbti komandoje, noriai dalintis savo žiniomis, patirtimi su kolegomis, bendradarbiais, o tai ne tik padeda daugiau išmokti, bet ir sukuria palankų mikroklimatą, geranoriškus tarpusavio santykius, ko taip trūksta sveikatos priežiūros įstaigose.

Akivaizdu, kad gydytojai, slaugytojai nėra patenkinti savo darbu. Apklausos metu paaiškėjo, kad jie patenkinti savo profesija, bet jų netenkina esama padėtis sveikatos apsaugos sistemoje Lietuvoje. Taip pat, kai kurie nepasitiki savo įstaigų vadovais, kuriems, pasak jų, svarbesni asmeniniai interesai, nei darbuotojų ar netgi įstaigos interesai. Gydytojo, slaugytojo profesiją darbuotojai laiko svarbia ir prasminga.

## PASLAUGŲ KOKYBĖS TYRIMO REZULTATAI, ANALIZĖ

Atlikta pacientų anketinė apklausa, siekiant įvertinti sveikatos priežiūros įstaigose teikiamų paslaugų kokybę, taip pat norint sužinoti pacientų nuomonę, susidariusią, apsilankius šiose įstaigose. Rezultatai pateikti 2 paveiksle.

**Personalo jautrumas, paslaugumas.** Tik apie 20 proc. visų apklaustųjų pacientų vertina gerai, kiti: 55 proc. – patenkinamai ir net 25 proc. – nepatenkinamai vertina medicinos personalo jautrumą, paslaugumą. Dažnai pasigendama elementaraus išklauso, pacientui tenka išgirsti iš gydytojų skubinius ir raginimus. Tai tarsi blokuoja atvirą pokalbį, pasitikėjimą gydytoju, jo skiriamu gydymu ir diagnoze.



2 pav. Paslaugų kokybės sveikatos priežiūros įstaigose vertinimas

**Personalo kompetencija.** Labai gerai personalo kompetenciją vertina 35 proc. apklaustųjų pacientų, 15 proc. - nepatenkinamai ir 50 proc. - gerai ir patenkinamai. Medikų kompetencija, ypač gydytojų, yra labai svarbi, nuo jos daugeliu atveju tiesiogiai priklauso paciento sveikata. Todėl medikai turi nuolat ugdyti savo kompetenciją. Kvalifikacijos kėlimo kursai, seminarai, speciali spauda, konferencijos, kuriose supažindinami su naujovėmis, mokslo pažanga medicinoje – medikams yra kasdieninė būtinybė. Pacientai turi pasitikėti gydytojais, slaugytojais, jų patirtim, žiniomis, kvalifikacija. Kitu atveju, pacientai nesilaikys duotų gydytojų nurodymų, ir tai gali lemti, kad skirtas gydymas bus neefektyvus. Paskutiniais metais Lietuvoje pacientai turi teisę patys pasirinkti gydytoją, gydymo įstaigą, vadinasi, savarankiškai gali nuspręsti, į kurį gydytoją jis kreipsis reikalui esant (susirgęs ar kitais atvejais).

**Paslaugos operatyvumas, prieinamumas** - tai paslaugos atlikimo laikas, galimybė patekti pas gydytoją. Nėra nei vieno paciento, kuris manytų, kad sveikatos priežiūros paslaugos suteikiamos labai operatyviai. 23 ir 40 proc. apklaustųjų pacientų vertina, atitinkamai, gerai ir patenkinamai, net 37 proc. pacientų – nepatenkinamai. Kalbant apie personalo prieinamumą bei paslaugos suteikimo operatyvumą, kai kurių įstaigų pacientai skundžiasi, jog apsilankę gydymo įstaigoje, esant poreikiui, jie negali iš karto patekti pas gydytoją, registruojami kartais po vienos, ar dviejų ir net daugiau savaitių. Esant kritiniams atvejams, pavyzdžiui, karščiuojant, tenka ilgai laukti, kada gydytojas galės atlikti apžiūrą. Tai lemia didelis gydytojų darbo krūvis, nepakankamas medikų, ypač gydytojų, skaičius. Pasitaiko ir tokių atvejų, kai darbo metu yra sušaukiami susirinkimai, pasitarimai, vaistų gamintojų atstovybių darbuotojų apsilankymai, kurie atima iš medikų ir pacientų brangų laiką. Gerinant paslaugų kokybę ir siekiant patenkinti klientų (pacientų) lūkesčius, paslaugos operatyvumui turi būti skiriamas didesnis dėmesys. Rekomenduojama išanalizuoti pacientų srautus, vertėtų susirinkimus organizuoti laisviausiu gydytojams metu, juos trumpinti ir konkretinti. Pacientai turi būti informuoti, kiek laiko jiems teks laukti gydytojo.

**Patikimumas.** 98 proc. pacientų sveikatos priežiūros įstaigų, medikų patikimumą vertina gerai arba patenkinamai, o tik 2 proc. vertina nepatenkinamai. Pacientas gali savarankiškai pasirinkti gydytoją, gydymo įstaigą, tai aišku, kad pacientai stengiasi pasirinkti pasitikėjimo vertus gydytojus. Pasirinkimą dažnai lemia gydytojo kompetencija, geografinė vieta, kurioje yra įstaiga, ir kt. Rekomenduojama gydytojams, kitiems sveikatos priežiūros darbuotojams neprarasti pacientų pasitikėjimo, nes vienas nusivylęs pacientas paskui save išsiveda dar kelis. Taigi, būtų nesudėtinga įvertinti, kiek įstaiga patiria finansinės ir nefinansinės žalos, kai jos personalas nekokybiškai teikia sveikatos priežiūros paslaugas, mažai dėmesio skiria pacientų aptarnavimui.

**Saugumas, konfidencialumas.** Tai sveikatos (gyvybės) saugumas, pavojaus, rizikos ar abejonių nebuvimas, kad bus viešinami ar prarandami asmeniniai duomenys apie paciento sveikatą, kurie registruojami asmeninėse kortelėse. Nepatenkinamai saugumą, konfidencialumą vertina tik 1 proc., 84 proc. – gerai ir patenkinamai, o 15 proc. visų apklaustųjų pacientų tai vertina labai gerai (žr. 2 pav.). Duomenys apie pacientą turi būti saugomi visą gyvenimą (nuo gimimo iki mirties), jie negali būti viešinami. Medicinos darbuotojai privalo saugoti paciento paslaptį. To reikalaujama ir gydytojų profesinės etikos kodekse.

**Aplinkos vertinimas.** Daugiausiai apklaustųjų pacientų aplinką sveikatos priežiūros įstaigose, t.y. patalpas, švarą, aptarnaujančio personalo išvaizdą, vertina labai gerai ir gerai (82 proc.). Nepatenkintų iš viso nebuvo. Patenkinamai aplinką vertino tik 18 proc. visų apklaustųjų. Tad galima teigti, jog pacientai sveikatos priežiūros įstaigų aplinka yra patenkinti. Sveikatos priežiūros įstaigų patalpos, yra prižiūrimos, dažnai atnaujinamos, tvarkomos vadovaujantis higienos reikalavimais. Dažniausiai įstaigos yra ne pačio moderniausio, įmantraus dizaino, tačiau tvarkingos, švarios. Tai liudija ir apklaustųjų atsakymai. Svarbu nuolat palaikyti švarą ir tvarką, bei laiku atnaujinti patalpas, kabinetus, baldus ir pan.

## IŠVADOS

1. Sveikatos priežiūros įstaigose taikomi darbo skatinimo veiksniai medicinos darbuotojus tenkina tik iš dalies.
2. Svarbiausi materialinio skatinimo veiksniai medikams yra tobulinimosi, kvalifikacijos kėlimo galimybės, darbo užmokestis. Šių veiksnių tenkinimo lygis įstaigose neatitinka darbuotojų interesų.
3. Moralinis skatinimas stipriai įtakoja darbo efektyvumą. Medicinos darbuotojams aktualu santykiai kolektyve, palankus mikroklimatas, įvertinimas, savarankiškumas priimant sprendimus ir kt. Gydytojų, slaugytojų ypač netenkina santykiai kolektyve, kuriuos jie laiko slegiančiais.
4. Darbo įvertinimas ir pripažinimas, kaip darbuotojus skatinantis veiksnys įstaigose taikomas silpnai. Įvairios padėkos formos, darbuotojo pagyrimas už pasiektus teigiamus rezultatus, prisidėjimą kuriant įstaigos įvaizdį, yra pamirštami. Medicinos darbuotojams svarbu žinoti apie įstaigos veiklą ir rezultatus, pokyčius. Darbuotojų informuotumo tenkinimo lygis įstaigose yra žemas.
5. Sveikatos priežiūros įstaigose taikomos darbo skatinimo priemonės neugdo patenkintų darbu ir lojalių darbuotojų.
6. Pacientų netenkina teikiamų paslaugų kokybė sveikatos priežiūros įstaigose.
7. Apklausos rezultatai rodo, kad medikai, aptarnaudami pacientus, ypač nepasizymi paslaugumu, jautrumu, jiems trūksta bendravimo įgūdžių, nesistengia suprasti pacientų reikalavimų, poreikių, paslaugos teikiamos neoperatyviai.

8. Sveikatos priežiūros įstaigų aplinka, paciento paslapties saugojimas, medikų kompetencija beveik atitinka klientų interesus.

9. Paslaugų kokybė priklauso nuo aptarnaujančio medicinos personalo.

10. Įstaigos administracija turi nuolat skatinti darbuotojų norą mokytis, kad ši kompetencija būtų nuolat ugdoma. Darbuotojai jausis labiau vertinami, dirbs efektyviau. Darbuotojų mokymasis ir tobulinimasis - tai investicija į įstaigos ateitį.

11. Rekomenduojama tobulinti darbo apmokėjimo sistemą, atsižvelgiant į įstaigų finansines galimybes. Darbo apmokėjimo sistema privalo garantuoti darbuotojams, kad jų pastangos įvertinamos teisingai, nuopelnai tinkamai atlyginami. Jeigu darbuotojai jaus ryšį tarp savo pastangų ir rezultatų, jie bus suinteresuoti darbo kokybe.

12. Rekomenduojama taikyti kuo daugiau moralinių skatinimo priemonių. Suteikta galimybė darbuotojams priimti savarankiškus sprendimus, pagyrimo žodžiai, nuopelnų pripažinimas, informacijos teikimas apie įstaigos veiklą, pokyčius skatina darbuotojus efektyviau dirbti, jaustis svarbiais.

13. Sveikatos priežiūros įstaigų paslaugų kokybės ir pacientų interesų suderinamumo tobulinimo procese, įstaigų vadovai pirmiausia turėtų atsižvelgti į sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojų interesus. Tik jaučiantys pasitenkinimą ir besidomintys darbu darbuotojai gali patenkinti pacientus, t.y. teikti kokybiškas paslaugas, atitinkančias pacientų interesus.

#### Literatūra

1. Grembowski D, Paschane D, Diehr P, Katon W, Martin D, Patrick L.D. Managed Care, Physician Job Satisfaction, and the Quality of Primark Care. *J Gen Intern Med*; 2005.
2. Jaipaul KC, Rosenthal EG. Are older patient more satisfied with hospital care than younger patients? *J Gen Intern Med*; 2003.
3. Plieskis M, Petrauskienė J, Leonavičius V. Pokyčiai pirminėje sveikatos priežiūroje. Gyventojų pasitenkinimas paslaugomis. Lietuvos bendrosios praktikos gydytojas. 2004. Nr.10.
4. Vinickienė V., Morkūnienė P. Sveikatos priežiūros kokybės užtikrinimas. III Nacionalinė sveikatos politikos konferencija. Vilnius, 2001.

### THE HARMONIZATION OF MEDICAL STAFF AND THEIR PATIENTS' INTERESTS IN HEALTH CARE INSTITUTIONS

#### Summary

This article analyse the harmonization of the medical staff and their patients' interests in achievement the objectives of the organization and the means of the improvement of the medical staff work efficiency and the achievement of patients' satisfaction.

# KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS, KAIP MOTYVAVIMO PRIEMONĖ TURIZMO ORGANIZACIJOSE

*Kristina Mejerytė-Narkevičienė*

*Lietuvos kūno kultūros akademija, Sporto edukologijos fakultetas*

*Vilma Vetrenkienė*

*Kauno apskrities visuomenės sveikatos ugdymo centras*

## Anotacija

Straipsnyje nagrinėjama mokslinė problema – turizmo organizacijose dirbančių darbuotojų motyvacijos stoka. Minėta problema analizuojama trijose straipsnio dalyse. Pirmoje dalyje aptariami motyvavimo būdai, nematerialinio motyvavimo metodai, kvalifikacijos kėlimo galimybės. Antroje dalyje pristatoma empirinio tyrimo metodologija. Trečioje dalyje aprašomi tyrimo rezultatai, kurie atskleidė turizmo organizacijose dirbančių darbuotojų poreikį kelti kvalifikaciją.

Reikšminiai žodžiai: kvalifikacija, motyvacija, organizacija.

## ĮVADAS

Sparti socialinio bei kultūrinio gyvenimo kaita, informacinės visuomenės plėtra, globalizacijos procesai kelia naujus uždavinius. Todėl organizacijos darbuotojų kvalifikacijos kėlimas yra priemonė panaudoti ir didinti turimą darbuotojų potencialą ir sugebėjimą prisitaikyti prie besikeičiančių aplinkos sąlygų. Nuolatinis žmonių mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas yra neišvengiama šių laikų kasdienybė. Jis padeda individams ir organizacijoms prisitaikyti prie kintančios aplinkos. Lietuvos integracija į Europos Sąjungą, kintantys aplinkos reikalavimai, konkurencija, kylančios problemos, kurias būtina spręsti darbo rinkoje – tai veiksniai, kurie skatina žmones nuolatos mokytis. Nuolatinės permainos organizacijoje yra tipinė šiandienos būseną, todėl būtina vadovo reakcija į aplinkos pokyčius, išskirtinis dėmesys darbuotojui, kad būtų galima laiku reaguoti į darbuotojų poreikių dinamiką. Kiekvienos turizmo organizacijos vadovas nori, kad jo darbuotojai rodytų vis geresnius rezultatus, o norint to pasiekti, reikia skatinti žmones dirbti, t.y. motyvuoti jų veiklą. Darbuotojo motyvavimas – yra aktuali tema kiekvienos įmonės vadovui, o jo svarbą organizacijoje pabrėžia daugelis autorių: Jarumbauskas (1998), Šavareikienė, Dubinas (2003), Jewell (2002) ir kt. Pasak Jarumbausko (1998), vadovas privalo domėtis darbuotojais, analizuoti jų poreikius ir tikslus, stengtis sukurti gerą nuotaiką. Bendraujant su personalu išsiaiškinami pavaldinių poreikiai, o tada galima pradėti kalbėti ir apie jų motyvavimą. Pagrindinis žmonių valdymo uždavinys organizacijoje yra kuo efektyvesnis darbuotojų gebėjimų panaudojimas įmonės tikslų įgyvendinimui (Šavareikienė, Dubinas, 2003).

Straipsnyje akcentuojama mokslinė problema – turizmo darbuotojų motyvacijos stoka. Darbuotojų motyvavimas – viena iš sunkiausių užduočių, su kuriomis susiduria vadovas, norėdamas sėkmingai valdyti verslą. Žmogus visais laikais siekia kažko geresnio, naudingesnio, prasmingesnio. Dabar daugeliui svarbu yra karjera, tobulėjimas, kvalifikacijos kėlimas. Ne išimtis yra ir turizmo organizacijos darbuotojas, kuris siekia tobulumo savo darbe. Organizacijos vadovas turi suprasti, kaip svarbu nuolat turėti darbuotojus, gebančius prisitaikyti prie naujų darbo reikalavimų. Mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas naudingas ir individui, ir organizacijai. Individui naudingas dėl to, kad padeda rasti įvairių problemų sprendimus; padidina darbinės veiklos vertę ir darbo našumą; sustiprina darbuotojo pasitikėjimą savo jėgomis; sukuria platesnes perspektyvas karjerai; formuoja geresnį organizacijos klimatą (Gabrielaitis, 2008). Darbuotojų kvalifikacijos kėlimas organizacijai naudingas, nes skatina motyvacijos augimą ir didina lankstumą; garantuoja organizacijos narių reikiamo kvalifikacijos lygio palaikymą.

**Tyrimo tikslas** - išanalizuoti kvalifikacijos kėlimą, kaip motyvavimo priemonę turizmo organizacijoje.

**Tyrimo uždaviniai:**

- 1) Atskleisti kvalifikacijos kėlimo galimybes, kaip motyvavimo priemones, turizmo organizacijose.
- 2) Ištirti turizmo organizacijose dirbančių darbuotojų poreikį kelti kvalifikaciją.

**Tyrimo objektas:** darbuotojų kvalifikacijos kėlimas

**Tyrimo metodai:** mokslinės literatūros analizė, apklausa raštu, aprašomoji statistika.

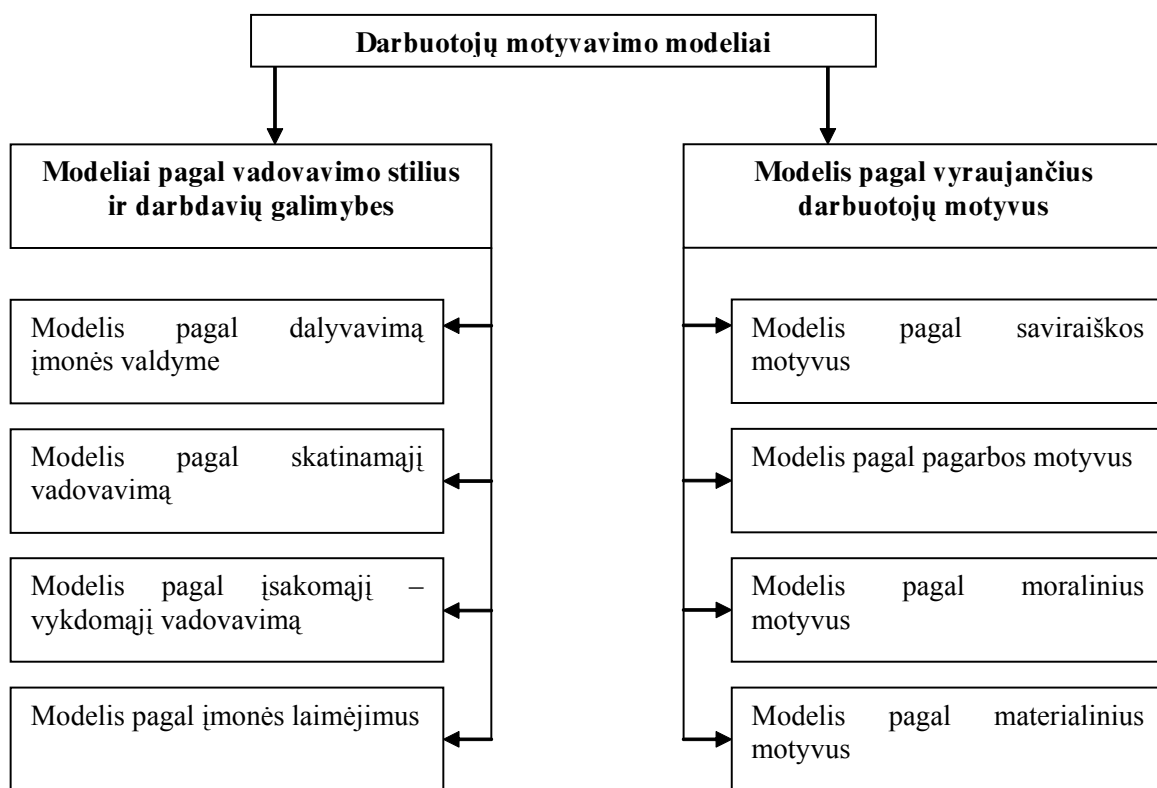
## 1. KVALIFIKACIJOS KĖLIMAS, KAIP MOTYVAVIMO PRIEMONĖ TURIZMO ORGANIZACIJOJE TEORINIŲ ASPEKTŲ

### 1.1 MOTYVAVIMO MODELIAI

Lietuvoje vykstantys sudėtingi, svarbūs procesai, formuoja naują požiūrį į darbą, darbuotoją, iškelia naujas dirbančiųjų vertybes. Vykstant tokioms transformacijoms, tenka iš esmės pakeisti daugelį tradicinių požiūrių ne tik į patį darbo procesą, bet ir darbuotoją apskritai. Šiuolaikinis darbdavys jau turi pats užsidirbti savo darbuotojų lojalumą. Vienas iš

svarbiausių kelių – ieškojimas tokių motyvavimo priemonių, kurios labiausiai įtakotų efektyvų darbą (Musulaitė, Martinkienė, Labžentienė, Docienė, 2008). Žmonės gana skirtingai reaguoja į įvairius motyvatorius, nes tai priklauso nuo jų jau turimų nuostatų, vertybių ir požiūrių. Tačiau yra išskiriami keli gana pastovūs nuostatų ir požiūrių kompleksai darbo aspektu, kurie yra vadinami motyvavimo modeliais. Koks modelis konkrečiam žmogui labiausiai tinka, priklauso nuo jo kultūrinės aplinkos, kurioje jis gyvena. Marcinkevičiūtė (2003) motyvavimo modelius išskiria pagal vyraujančius darbuotojų motyvus ir pagal vadovavimo stilių ir darbdavių galimybes (žr. 1 pav.). Norėdami taikyti motyvavimo pagal vyraujančius darbuotojų motyvus modelį darbdaviai turėtų atlikti praktinius darbo motyvacijos tyrimus savo įmonėse, siekiant nustatyti, kokie darbo ir elgesio motyvai vyrauja tarp darbuotojų ir kokios motyvavimo priemonės (darbo užmokestis, kvalifikacijos kėlimas) yra svarbesnės pavaldiniams. Motyvavimo modeliai pagal vadovavimo stilius ir darbdavių galimybes vyrauja vadovams sprendžiant įvairius valdymo uždavinius, kur nuolat tenka nukreipti, koordinuoti pavaldžių darbuotojų pastangas, duoti nurodymus, tikrinti, kaip jų laikomasi. Veikdami žmones, vadovai padeda jiems formuotis kaip darbuotojams ir kaip asmenybėms (Marcinkevičiūtė, 2003).

Anot Bakanauskienės (2000), darbuotojų motyvacijai didinti darbdaviai gali naudoti pačias įvairiausias priemones, atsižvelgiant į darbuotojų poreikius, jų asmenines savybes ar darbo pobūdį, o taip pat įmonės būklę bei valdymo stilių. Motyvavimo modelius galima grupuoti pagal vyraujančius darbuotojų motyvus ir pagal vadovavimo stilius ir darbdavių galimybes. Darbdavio pasirinktas motyvavimo modelis turi būti priimtinas patiems darbuotojams, kitaip jis veiks nemotyvuojančiai.



1 pav. Darbuotojų motyvavimo modeliai

## 1.2. NEMATERIALINIO (MORALINIO) MOTYVAVIMO BŪDAI

Egzistuoja dvi skatinimo sistemos – materialinio ir nematerialinio. Moralinį skatinimą suvokiame daug plačiau negu materialinį, nes pinigai nėra pagrindinis darbuotojus motyvuojantis veiksnys. Gerą darbuotojo fizinę bei emocinę būseną darbe didele dalimi lemia sėkmingos nematerialinio skatinimo sistemos. Tokios sistemos padidina darbuotojo savigarbą ir pasitikėjimą savimi. Pasak Katutytės (2001), darbuotojas gali skirti daug laiko darbui, tačiau jis bus suinteresuotas dirbti su visa energija tik tada, kai jaus balansą tarp asmeninės ir darbo veiklos. Anot Šilingienės (2000), visas nematerialines motyvavimo priemones galima suskirstyti į dvi pagrindines grupes: personalo pripažinimą ir darbo pobūdį bei darbo aplinką. Personalo pripažinimas – tai geros sąlygos darbuotojams atskleisti ir ugdyti savo sugebėjimus, užtikrinti profesinį augimą. Anot Šilingienės (2000), personalo pripažinimas apima: 1) Karjeros planavimą; 2) Personalą ugdymą. Darbuotojų karjeros planavimas leidžia susieti darbuotojų profesinio augimo planus su organizacijos uždaviniais. Kai atskirų darbuotojų karjera tiesiogiai susijusi su organizacija, jie aktyviau domisi iškilusiomis problemomis, dalyvauja jas sprendžiant, yra suinteresuoti visos organizacijos sėkme. Personalą ugdymą galima apibrėžti ne tik kaip kvalifikacijos kėlimą arba naujų žinių įgijimą, bet kaip nuolatinį, į ateitį orientuotą, sistemingą darbuotojų sugebėjimų ugdymą, susijusį su karjeros organi-



zациjoje planavimu. Darbo pobūdis ir darbo aplinka – tai galimybė dirbti įdomų ir atsakingą darbą, dalyvauti sprendimo priėmimo procese, turėti geras darbo sąlygas, palankų mikroklimatą, vadovų palaikymą ir supratimą. Palankias darbo sąlygas, pagal Šilingienę (2000), kurios taptų darbuotojų motyvavimo dalimi organizacijoje, užtikrina:

1) Teisingas vadovavimas. Vadovas negali tiesiogiai įtakoti darbo aplinkos, tačiau savo vadovavimo stiliumi gali šiek tiek pakreipti organizacijos kultūrą norima linkme. (Poluchina, 2004).

2) Darbuotojų įtraukimas į sprendimų priėmimo procesą skatina jų atsidavimą įmonei. Jei darbuotojai dalyvaus priimančiam sprendimui, darančius poveikį jiems patiems ir turės didesnę savarankiškumą bei galimybę kontroliuoti savo darbą, jie bus labiau suinteresuoti ir atsidavę organizacijai, produktyvesni ir labiau patenkinti savo darbu (Robbins, 2006).

3) Organizacinė kultūra – viena svarbiausių personalo charakteristikų. Vadovo vaidmuo formuojant organizacinę kultūrą yra ypatingas ir jis turi tapti lyderiu, nes kultūros kūrimo ar keitimo negalima palikti savieigai.

Egzistuoja nevienodi veiklos ir elgsenos motyvai, todėl reikalingi ir skirtingi motyvavimo būdai, kurie užtikrintų pasitenkinimą darbu. Parinkti efektyvius motyvavimo būdus vadovams yra sudėtinga, nes ne visi būdai teigiamai veikia. Moralinių skatinimo būdų, skatinamąjį poveikį aiškina tuo, kad žmonės visuomet dirba efektyviau, kai tiksliai žino savo pareigas, teises, atsakomybę, užduotys jiems formuojamos ir koordinuojamos visuomet savalaikiai. Užimtumo garantijos, karjeros perspektyvos, įdomus darbo turinys, geras psichologinis mikroklimatas, laisvas darbo grafikas, pagyrimai, tobulėjimo saviraiškos galimybės, kvalifikacijos kėlimo galimybės ir demokratiškas vadovavimas. Išvardinti būdai suteikia darbuotojams pastovumo ir darbo solidumo jausmą (Zakarevičius, 2003; Marcinkevičiūtė, 2005).

Anot Kumpikaitės (2000), pirmiausia visiems vadovams reikia įsisąmoninti, kad darbuotojas – ne šiaip sau vykdytojas, bet pirmiausia žmogus su savo poreikiais ir lūkesčiais. Vadovai turėtų motyvuoti savo darbuotojus atsižvelgiant į jų darbo kokybę, rodomą iniciatyvą darbo metu, siūlomas inovacijas. Norint turėti vieningą komandą, siekiančią numatytų tikslų, reikia turėti stiprią motyvacinę sistemą, ją nuolat tobulinti ir atnaujinti atsižvelgiant į darbuotojų poreikius. Kaip nurodo Stankevičienė (2006), personalo ugdymas – reikalingos darbuotojui kvalifikacijos suteikimas pareigoms, kurioms organizacija jį pasamdė atlikti, arba darbuotojo paruošimas vykdyti tam tikras užduotis. Nuolat besimokančios organizacijos pradinis taškas yra supratimas, kad žinios leidžia pasiekti sinergijos efektą.

### 1.3. KVALIFIKACIJOS KĖLIMO GALIMYBĖS

Gali būti taikomos įvairios darbuotojų motyvavimo priemonės: atlyginimas, papildomos atostogų dienos, priedai prie atlyginimų, įvertinimo pažymėjimo priemonės, kelionės išlaidų iš/į darbą kompensavimas, lankstus darbo grafikas, papildomas (darbdavio apmokamas) sveikatos draudimas, pensijų kaupimas ar gyvybės draudimas, sudaroma galimybė mokytis, studijuoti, kelti kvalifikaciją. Šiuolaikinėje visuomenėje ryškėja mokymo (-si) bei tobulėjimo tendencija, todėl kvalifikacijos kėlimas tampa viena iš svarbesnių motyvavimo priemonių turizmo organizacijų darbuotojams siekiant tobulumo savo darbe. Darbuotojas žino, kad keldamas kvalifikaciją sustiprina ir savo darbo saugumo garantijas, todėl yra suinteresuotas pats tobulėti. Tai sudaro sąlygas įgyvendinti įmonės tikslus. Sakalas (2003) išskiria tris išsamias kvalifikacijos kėlimo strategijas: 1) Žmogiškųjų išteklių – intensyvi strategija. Įmonė intensyviai rūpinasi darbuotojų mokymu ir kvalifikacijos kėlimo darbo vietose, kurios taip pat keičiamos, siekiant geriau panaudoti teikiamas darbo vietų kvalifikacijos kėlimo galimybes. 2) Dualinė, dar vadinama poliarizacijos, strategija. Šiuo atveju darbo jėgos potencialo didinimas turi būti koncentruotas į darbuotojų gabumų, siekių naudojimą, labiausiai pabrėžiama pačių darbuotojų atsakomybė už savo kvalifikacijos kėlimą. 3) Mobilumo strategija pabrėžia aukšto išsimokslinimo svarbą, nesvarbu, kiek tokių darbuotojų iš tikrųjų reikia įmonei. Aukšto išsimokslinimo darbuotojų galimybės persikvalifikuoti, prisitaikyti prie naujų darbo reikalavimų yra daug didesnės negu žemesnio išsimokslinimo darbuotojų. Tačiau kiekvienam darbuotojui reikėtų naudoti individualią kvalifikacijos kėlimo strategiją, kuri kuriama priklausomai nuo aplinkos sąlygų ir įmonės vidinių veiksmų.

Kvalifikacijos kėlimui naudojami įvairūs mokymo metodai: paskaita, mokomasis pokalbis, diskusijos ir debatai, nurodymai, instrukcijos, programuotas mokymas, stebėjimai ir įvertinimai, įvairūs renginiai, konferencijos, seminarai, savarankiškas mokymasis, situacijų analizė, vaidmenų žaidimai, audiovizualiniai metodai ir kt. Vienas iš tokių metodų gali būti pareigų rotacija. Organizacijoje ji gali būti suprantama ne tik kaip darbo organizavimo forma, bet ir kaip darbuotojo lavinimo galimybė (Kumpikaitė, 2007). Pareigų rotacija kaip lavinimo būdas leidžia darbuotojams sudarant galimybes plėtoti savo turimus įgūdžius bei įgyti naujų žinių.

Kvalifikuoti darbuotojai yra vienas pagrindinių veiksmų, formuojančių turizmo paslaugų teikėjų ir visos šalies turizmo įvaizdį. Turizmo plėtra sąlygoja sukuriamų darbo vietų gausėjimą apgyvendinimo ir maitinimo įmonėse bei kituose sektoriuose.

## 2. TYRIMO METODOLOGIJA

Tyrimo dalyviai. Tyrimui atlikti savanoriškumo principu buvo pasirinkti vadybininkai iš turizmo organizacijų (kelionių organizatorių) Kauno mieste. Viso tyrimo metu buvo apklausti 43 respondentai iš 40 turizmo organizacijų, kai tuo tarpu Kauno mieste tokia registruota veikla užsiimančių organizacijų yra 47. Vidutiniškai tokio tipo organizacijose dirbančių vadybininkų yra po 2-3. Atliekant tyrimą, respondentai buvo suskirstyti pagal amžiaus grupes ir išsilavinimo lygmenį (žr. 1 lentelę).

**Tyrimo metodai.** apklausa raštu, aprašomoji statistika. *Apklausa raštu* atlikta, siekiant atskleisti vadybininkų galimybes turizmo organizacijose kelti kvalifikaciją ir pačių poreikį tobulintis. *Aprašomoji statistika* naudota surinktų klausimynų duomenų analizei, modeliuojant empirinius grafikus, lenteles. Surinktų klausimynų duomenys suvesti ir apdoroti naudojant SPSS 16.0 (*Statistical Package for the Social Sciences*) programinį paketą. Tyrimui atlikti pasirinktas instrumentas – klausimynas, kuris sudarytas remiantis 2 kriterijais: 1) Kvalifikacijos kėlimo galimybės, kaip motyvavimo priemonės, turizmo organizacijose; 2) Turizmo organizacijose dirbančių darbuotojų poreikis kelti kvalifikaciją.

1 lentelė. Respondentų socialinės charakteristikos

Amžiaus grupės		Išsilavinimo lygmuo	
Metai	%	Išsilavinimas	%
21-25	41,87	Aukštesnysis išsilavinimas	13,96
<b>26-35</b>	<b>46,51</b>	<b>Aukštasis išsilavinimas</b>	<b>86,04</b>
36-45	9,30		
46-60	2,32		
Virš 60	0		

### 3. KVALIFIKACIJOS KĖLIMO, KAIP MOTYVAVIMO PRIEMONĖS TURIZMO ORGANIZACIJOSE PANAUDOJIMO TYRIMO REZULTATAI

Vienas iš labai svarbių veiksnių, siekiant iširti kvalifikacijos kėlimo galimybes Kauno miesto turizmo organizacijoje, yra išsiaiškinti, ar darbuotojai yra patenkinti savo darbo sąlygomis ir priemonėmis. *Darbo sąlygos ir priemonės*, pasak Stranks (2007), yra svarbus veiksnys, užtikrinant vadybininko pasitenkinimą darbu. Mokslinėje literatūroje išskiriamos trys pagrindinės jų kategorijos. *Pirmajai* priklauso fizinė ir psichologinė aplinka, *antrajai* – įvairios lengvatos ir parama darbuotojams, *trečiajai* – darbuotojų autonomijos laisvė. Atlikus tyrimą paaiškėjo, kad 80,40% vadybininkų, dalyvavusių tyrime *vidutiniškai* vertina savo darbo sąlygas ir tik 18,60 % vadybininkų iš visos imties darbo sąlygomis yra visiškai nepatenkinti ir įvertino jas kaip labai blogas. Lyginant literatūroje išskirtas kategorijas su gautais rezultatais, galima teigti, kad vadybininkai paramą, aplinką bei suteikiamą autonomiją vertina vidutiniškai. Tai viena iš priežasčių, kuri mažina vadybininkų norą kelti kvalifikaciją. 72,09 % vadybininkų savo darbo priemones įvertino vidutiniškai. Mažiausią dalį sudarė 27,91 % vadybininkų, kurie darbo priemones įvertino kaip labai blogas. Taigi, vadybininkai šiuo atveju nei darbo priemonėm, nei darbo sąlygom didelės reikšmės neteikia. Nors šie veiksniai turi įtakos jų kvalifikacijos kėlime. Tinkamai sukurta darbo vieta, darbo buvimas malonumu, yra vienas iš svarbių veiksnių, skatinančių siekti kvalifikacijos kėlimo.

*Kvalifikacijos kėlimo galimybės, kaip motyvavimo priemonės, turizmo organizacijose.* Manoma, kad informacijos apimtis padvigubėja kas penkeri metai. Todėl bazinis išsimokslinimas leidžia išlaikyti reikiamą parengimo lygį tik labai neilgai. Svarbu organizuoti tų sričių kvalifikacijos kėlimą, kur žinių pokyčiai yra esminiai, o ne kelti kvalifikaciją apskritai. Į klausimą "Kaip manote kokią naudą duoda darbuotojų mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas organizacijai?" respondentai atsakė taip: 23,26 % respondentų teigia, kad skatina motyvacijos augimą, 30,23% respondentų teigia, kad kvalifikacijos augimas naudingas organizacijai, todėl, kad didina organizacijos lankstumą, 46,51 % respondentų teigia, kad garantuoja organizacijos narių reikiamo kvalifikacijos lygio palaikymą. Išanalizavus gautus tyrimo duomenis matome, kad didžioji dalis respondentų pasirinko, kad kvalifikacijos kėlimas naudingas organizacijai, todėl, kad garantuoja organizacijos narių reikiamo kvalifikacijos lygio palaikymą.

Kadangi darbuotojų mokymas yra investicija, tad svarbu, kad mokymas būtų laikomas tokia pat reikšminga investicija kaip ir visos kitos. Svarbu suskaičiuoti, kokią naudą tos investicijos duos. Išsami mokymo poreikių analizė padeda pamatuoti, kiek tos investicijos pagrįstos. Be to, išanalizavus padėtį galima darbuotojų kvalifikaciją kelti sistemingai (Jucevičienė, 1996). Tyrimo metu paaiškėjo, kad turizmo organizacijose 60,47 % darbuotojų yra skatinami kelti kvalifikaciją, 23,26 % darbuotojų skatinami tik iš dalies, o 16,27 % darbuotojų visiškai neskatinami. Siekiant išsiaiškinti kaip dažnai organizacija siūnia darbuotojus į kvalifikacijos kėlimo kursus, buvo pateikti atsakymų į klausimą variantai, kurie parodė, kad 62,79 % darbuotojų yra skatinami 2-3 kartus per metus arba kartą per metus kvalifikacijos kėlimo kursais, mažesnę respondentų dalis 23,25 % yra skatinami 4-5 kartus per metus, 11,63 % yra visiškai neskatinami ir tik 2,33 % respondentų skatinami 6 kartus per metus ir daugiau.

Siekiant išsiaiškinti apie tai, kas organizacijose rūpinasi darbuotojų kvalifikacijos kėlimu, paaiškėjo, kad organizacijoje 67,44 % darbuotojų patys rūpinasi savo kvalifikacijos kėlimu ir tik 32,56 % respondentų teigė, kad kvalifikacijos kėlimu rūpinasi darbdavys, o kad jų kvalifikacija rūpinasi mokymo centrai, užsiimantys kvalifikacijos kėlimu, neatsakė nei vienas respondentas. Tai rodo, kad kol kas dar tokio tipo organizacijos nebendradarbiauja su mokymo centrais. Pačių darbuotojų kvalifikacijos kėlimo finansavimu turizmo organizacijose, remiantis respondentų atsakymais, daugiausia (81,39 %) rūpinasi pačios organizacijos apmokėdamos pilnai arba tik dalį už kvalifikacijos kėlimo kursus ir 18,61 % respondentų už kursus moka patys.

*Turizmo organizacijose dirbančių darbuotojų poreikis kelti kvalifikaciją.* Pasak Levišauskaitės ir Rudytės (2005) šiuolaikinis ekonomikos pobūdis reikalauja iš darbuotojų greitos įgūdžių kaitos ir kvalifikacijos tobulinimo, nes anksčiau įgytos žinios darosi vis sunkiau pritaikomomis arba bevertėmis. Tyrimo rezultatai parodė, kad 46,51 % darbuotojams nuolat mokytis ir kelti kvalifikaciją yra vidutiniškai svarbu, labai svarbu kelti kvalifikaciją yra 41,81 % respondentų ir tik 11,63 % visų respondentų visiškai nesvarbu. Respondentų atsakymai į klausimą „ar organizacijose, kuriose dabar dirba mokėsi ir kėlė savo kvalifikaciją“ parodė, kad tik 62,79 % tai daro nuolatos. 34,88 % respondentų teigia, kad kartais dalyvauja kvalifikacijos kėlimo kursuose, (2,33 %) respondentų teigia, kad niekada nėra dalyvavę kvalifikacijos kėlimo kursuose. Viena iš priežasčių galėjo tapti per mažas darbuotojų motyvavimas organizacijose kelti kvalifikaciją.

Darbuotojai, atsakingi už organizacijos narių kvalifikacijos tobulinimą, privalo gebėti kontroliuoti reikalavimų kitimą, vykstant pokyčiams aplinkoje, o reikalavimų profilius nuolat tikslinti. Trečdalis (34,88 %) darbuotojų mano, kad kvalifikacijos kėlimas yra tik laiko gaišimas, tuo tarpu su šia nuomone nesutikę darbuotojai rūpinasi kvalifikacijos kėlimu, ir kaip pagrindinę priežastį nurodo galimybę išlikti rinkoje. Respondentų atsakymuose pastebėta, jog kvalifikacijos kėlimo kursai davė jiems naudos ir praverė jų darbe. Tyrimo dalyviai teigė, kad juos paaukštino pareigose (37,20 %), pagerėjo jų darbo kokybė (46,52 %), o 16,28 % darbuotojų teigiamų rezultatų visai nepastebėjo.

Mokymo programų naudingumą lemia taikomi mokymo metodai. Pastaruoju metu, pasirenkant mokymo metodus, pastebimos šios naujos tendencijos: nuo tradicinio mokymo metodo – paskaitos pereinama prie grupinio mokymo metodų, kuriuos taikant skatinamas pačių besimokančiųjų aktyvumas ir ugdomi komandinio darbo įgūdžiai; pereinama prie savarankiško mokymosi, kurio reikšmė didėja stiprėjant konkurencijai darbo rinkoje ir atsirandant naujoms mokymosi technologijoms. Šių tendencijų atsiradimas nėra atsitiktinis, jį lemia būtinybė greičiau perimti žinias, ilgiau išlaikyti jas atmintyje ir priartinti prie praktinės veiklos. Į klausimą „Kokius mokymo metodus rinktųsi kvalifikacijos kėlimui darbuotojai?“ 65,12 % respondentai atsakė, kad rinktųsi paskaitas ir seminarus, 46,51 % respondentų teigė, kad rinktųsi savarankišką mokymąsi, 23,26 % – rinktųsi diskusijas, 20,93 % – darbą grupėse, 11,63 % – videotreningus, 18,60 % respondentų rinktųsi mokymąsi darbo vietoje (žr. 2 lentelė). Daugiausia respondentų norėtų paskaitų ir seminarų, taikant šį metodą, duodama galimybė aiškiai įsitikint naujovių rezultatyvumu, pasidalyti žiniomis ir patirtimi su asmenimis, konkrečiai taikančiais šias naujoves savo darbe, arba paprasčiausiai su tokio pat darbo praktika giminingose organizacijose.

2 lentelė. Mokymo metodai

Mokymo metodai	Labai blogai		Blogai		Vidutini kai		Gerai		Labai gerai	
	D	%	D	%	D	%	D	%	D	%
Savaranki kas mokymasis	3	6,98	5	11,63	6	13,96	9	20,93	20	<b>46,51</b>
Paskaitos, seminarai	3	6,98	3	6,98	4	9,30	5	11,63	28	<b>65,12</b>
Diskusijos	6	13,96	7	16,28	9	20,93	9	20,93	10	<b>23,26</b>
Dalykiniai žaidimai	5	11,63	8	18,60	15	34,88	10	23,26	5	<b>11,63</b>
Darbas grupėse	4	9,30	3	6,98	18	41,86	9	20,93	9	<b>20,93</b>
Videotreningai	4	9,30	8	18,60	16	37,21	10	23,26	5	<b>11,63</b>
Mokymas darbo vietoje	14	32,56	6	13,96	7	16,28	8	18,60	8	<b>18,60</b>
Kita	0	0	0	0	0	0	0	0	0	<b>0</b>

Respondentų atsakymai į klausimą „Kaip manote ką turi padaryti organizacija mokymo ir kvalifikacijos kėlimo srityje?“ pastebėta, kad daugiausiai tyrimo dalyviai nori, kad jiems besimokant būtų suteikta metodinė ir materialinė pagalba, taip pat jiems svarbu, kad ne tik būtų propaguojamas mokymasis ir kvalifikacijos kėlimas, bet ir kontroliuojama jo reali eiga (žr. 3 lentelė).

3 lentelė. Turizmo organizacijų pastangos mokymo ir kvalifikacijos kėlimo srityje

Teiginiai	Respondentų skaičius	Procentais
Suformuluoti reikalavimus darbuotojams mokymosi ir kvalifikacijos kėlimo srityje	5	11,63
Suorientuoti juos mokymosi kryptyse: kas svarbu įmonei, ko ji pageidauja	4	9,30
Suteikti besimokantiems metodinę ir materialinę pagalbą	18	41,87
Svarbu ne tik propaguoti mokymąsi, bet ir kontroliuoti jo realią eigą	16	37,20
Kita	0	0

Tyrimo metu buvo pastebėta, kad vadybininkai stokoja motyvacijos savo kvalifikacijos kėlime. Vienas iš svarbiausių kelių – ieškojimas tokių motyvavimo priemonių, kurios labiausiai įtakotų efektyvų jų darbą. Vadinasi nei vienas motyvacijos būdas ir šiuo atveju kvalifikacijos kėlime nėra visiškai tinkamas visiems darbuotojams. Todėl svarbu išskirti kiekvienam darbuotojui tinkamiausius kvalifikacijos kėlimo kursus, atsižvelgiant į tai, ką darbuotojas labiausiai vertina ir kokioje srityje siekia tobulėjimo.

### IŠVADOS

1. Turizmo organizacijų darbuotojai turi sąmoningai įsitraukti į kaitos procesą ir pasirengti tobulinti savo darbą. Asmens motyvacija kiekvienu momentu yra sąlygojama skirtingų veiksnių, todėl sudėtinga teisingai suprasti tikruosius darbuotojų motyvus ir skirtingai juos motyvuoti darbui. Viena iš efektyvių motyvacijos priemonių yra kvalifikacijos kėlimas, nes kvalifikuoti darbuotojai yra vienas pagrindinių veiksnių, formuojančių ne tik turizmo paslaugų teikėjų, bet ir visos šalies turizmo įvaizdį. Kiekvienam darbuotojui reikėtų naudoti individualią kvalifikacijos kėlimo strategiją, kuri kuriama priklausomai nuo aplinkos sąlygų ir organizacijos vidinių veiksnių.

2. Kvalifikacijos kėlimas svarbus darbuotojams ir darbdaviams, nes leidžia suvienodinti ką tik parengtų ir seniau parengtų specialistų profesinį išsilavinimą. Tačiau personalo mokymui ir kvalifikacijos kėlimui skiriamas nepakankamas dėmesys, organizacijos vadovai turėtų būti suinteresuoti kurti vieningas darbuotojų mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo programas, kurios leistų darbuotojams kelti savo kvalifikaciją. Darbuotojai turi galimybę kelti savo kvalifikaciją iš turizmo organizacijos biudžeto, tačiau kvalifikacijos kėlimo kursais turi domėtis patys, retai kada pati įmonė pasiūlo patiems darbuotojams konkrečius kursus. Pastebėta, kad darbuotojams yra aktualu kelti kvalifikaciją, kadangi jie bijo prarasti darbo vietą, o kursuose dalyvauja dažniausiai po 2-3 kartus per metus. Kvalifikacijos kėlimo kursų naudą jie vertina labai teigiamai ir nori tobulėti.

### Literatūra

1. Bakanauskienė, I. (2000). Personalo valdymas. Kaunas: VDU.
2. Gabrielaitis, M. (2008). Kvalifikacijos kėlimas statybinėje organizacijoje. Magistro darbas. Šiaulių universitetas.
3. Jarumbauskas, A. (1998). Vadovo darbo įtaka įmonės ekonomikai. Inžinerinė ekonomika, 1 (10), p. 46-49.
4. Jewell, B. R. (2002). Integruotos verslo studijos. Vilnius: Garnelis.
5. Jucevičienė, P. (1996). Nacionalinis identitetas ir ugdymas: Lietuva kelyje į demokratiją. Socialiniai mokslai, 1(15), p. 15-21.
6. Katutytė, L. (2001). Darbuotojų skatinimo svarba, jo rūšys ir ypatybės. Magistrantų konferencijos pranešimų medžiaga.
7. Kumpikaitė, V. (2000). Darbuotojų svarba organizacijai. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir metodologija. Tarptautinės konferencijos (Kaunas, 2000 gegužės 4-5 d.) pranešimų medžiaga, p.219-220.
8. Kumpikaitė V. (2007). Evaluation of personnel training systems. 2nd International Conference on Business, Management and Economics. Izmir, Turkey, p. 1-14.
9. Levišauskaitė, K., Rudytė, D. (2005). Rinkos reikalavimai finansininko kompetencijai žinių ekonomikoje. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, 35, p. 111-125.
10. Marcinkevičiūtė, L. (2003). Darbuotojų motyvavimo modeliai. Akademija.
11. Marcinkevičiūtė, L. (2005). Teoriniai ir praktiniai darbuotojų motyvavimo modeliai. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, 34, p. 77-90.
12. Musulaitė R., Martinkienė J, Labžentienė M., Docienė V, (2008). Dėstytojų motyvavimas kolegijoje. Projekto „Verslo įmonių ir kolegijų dėstytojų gebėjimas atlikti kokybinius tyrimus ugdymas“ tyrimų ataskaitų rinkinys, Studija-kompendiumas I tomas „Vadovavimas personalui: pritraukimas, išlaikymas, motyvavimas, sutelkimas, lojalumo stiprinimas“, p. 33-68.
13. Poluchina, O. (2004). Darbo motyvacija – gyvenimo motyvacijos dalis. Vadovo pasaulis, 5 (91).
14. Robbins, S. P. (2006). Organizacinės elgsenos pagrindai. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
15. Sakalas A. (2003). Personalo vadyba. Vilnius: Margi raštai.
16. Stankevičienė A. (2006). Personalo vadyba organizacijos sistemoje. Vilnius: Technika.
17. Stranks, J. (2007). Human factors and behavioural safety. Amsterdam: Elsevier.
18. Šavareikienė, D., Dubinas, V. (2003). Integruota vadybinio proceso motyvacija. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
19. Šilingienė, V. (2000). Personalo motyvavimo sistemų kūrimo kryptys Lietuvos organizacijose rinkos santykių formavimosi laikotarpiu. Ekonomikos transformavimasis: vadybos paradigma.
20. Zakarevičius, P. (2003). Pokyčiai organizacijose: priežastys, valdymas, pasekmės. Monografija.

## QUALIFICATION TRAINING AS A MOTIVATION MEANS IN TOURISM ORGANIZATION

### Summary

The relevance of the research is the lack of the employers' motivation in tourism organizations. In the first part of the article was discussed the way of motivation, immaterial motivation methods and qualification training. In the second part of the article is represented the methodology of the research. And last but not least is the third part of the research results where is analyzed the employers' attitude and the demand situation about qualification training in tourism organizations.

# PRAKTIKŲ ĮMONĖSE NAUDA RENGIANT BUHALTERINĖS APSKAITOS SPECIALIŠTĄ

*Jolanta Šinkūnaitė*  
*Utenos kolegija*

## Anotacija

Mokėjimas – tai sugebėjimas atlikti tam tikrus teorinius ir praktinius veiksmus turimų žinių, jutiminės ir praktinės patirties pagrindu. Profesiniai mokėjimai – tai sugebėjimas atlikti tam tikros veiklos rūšies teorinius ir praktinius veiksmus, grindžiamus turimomis profesinėmis ir bendrosios kvalifikacijos žiniomis, praktine patirtimi, įgūdžiais ir sąmoningais veiksmais. Studijų kokybės užtikrinimo problemų sprendimas neįmanomas be socialinių partnerių dalyvavimo mokymo procese. Mokėjimo sąvoka glaudžiai susijusi su įgūdžio sąvoka. Įgūdis – tai mąstymo ir daiktinės, praktinės, veiklos automatizuotas veiksmas, arba tiesiog mokėjimas, išlavintas iki automatizuoto lygio. Įgūdžiui susidaryti reikia veiklos pratybų. Rinkos profesinio mokymo sistemoje daug dėmesio skiriama pragmatiškojo ugdymo filosofijai, dažnai mokymas organizuojamas ypač akcentuojant praktinę veiklą. Rengiant buhalterinės apskaitos specialistą, praktinė veikla mokymo procese ypač svarbi, norint paruošti konkurencingą specialistą darbo rinkoje. Straipsnyje Utenos kolegijos bendradarbiavimo patirties pagrindu nagrinėjamas socialinių partnerių ar potencialių darbdavių dalyvavimas studijų kokybės užtikrinimo procese organizuojant buhalterinės apskaitos specialistų praktinį mokymą ir naudą.

## ĮVADAS

Viena iš šiandieninių profesinio rengimo sistemos tendencijų – siekimas sustiprinti profesinio rengimo ir darbo, veiklos pasaulio ryšį. Ši situacija ypač aktuali Lietuvoje ir kitose Rytų bei Centrinės Europos šalyse, kur vyravo valstybės valdoma ir centralizuota profesinio rengimo sistema. Ieškant naujų bendradarbiavimo formų, ypač akcentuojamas veiklos pasaulio atstovų dalyvavimas pripažįstant asmens profesinę kompetenciją.

Socialinės partnerystės plėtra profesiniame rengime yra glaudžiai susijusi su kvalifikacijos pripažinimo organizavimo, tobulinimo, planavimo ir modeliavimo veikla. Daugiausia dėmesio skiriama baigiamųjų kvalifikacinių egzaminų organizavimui, kuris yra baigiamoji mokymo turinio ciklo dalis.

Analizuojant socialinę partnerystę kvalifikacijos sistemos kontekste, į socialinių partnerių funkcijas būtina žvelgti plačiau. Svarbu įvertinti, kaip socialinių partnerių dalyvavimas kvalifikacijos įgijimo, vertinimo ir pripažinimo procese veiks mokymo turinio kokybę, kvalifikacijos vertinimo bei pripažinimo objektyvumą, lankstumą ir kitus svarbius profesinio mokymo kokybinius rodiklius.

Dauguma profesinių kompetencijų galima įgyti tik dirbant. Konkrečioje darbo vietoje ir jos aplinkoje patenkama į realią situaciją, ji patiriama, išgyvenama ir iš jos mokomasi. Čia sprendžiamos dalykinės problemos, susiduriama su socialiniais santykiais, konfliktais, hierarchijos ir statuso klausimais. Tai veiksniai, kurie lemia mokymosi darbo vietoje pranašumą. Mokymasis darbo vietoje suteikia daug galimybių matyti, jausti, patirti, o visų pirma – veikti.

Straipsnio tikslas – išanalizuoti socialinių partnerių dalyvavimo reikšmę dalyvaujant buhalterinės apskaitos specialistų rengime organizuojant praktikas įmonėse ir praktikų naudą būsimiems buhalterinės apskaitos specialistams.

Tyrimo objektas – rengiamų buhalterinės apskaitos specialistų praktikos įmonėse.

Tyrimo metodologija ir organizavimas. Buvo atlikta Utenos kolegijos buhalterinės apskaitos studijų programos studentų ir praktikų įmonėse vadovų anketinė apklausa raštu norint išsiaiškinti jų požiūrį į profesinės veiklos praktiką. Tyrime dalyvavo 51 praktikos įmonėje vadovas, 17 buhalterinės apskaitos pirmo kurso studentų, 15 – antro kurso ir 21 – trečio kurso studentai. Tyrimas buvo atliktas 2008 m. Anketoje pateikti klausimai siekiant išsiaiškinti darbdavių ir studentų požiūrį į praktikų naudą rengiant buhalterinės apskaitos specialistą. Tyrimo metodai: literatūros analizė, apklausa raštu.

## SOCIALINĖS PARTNERYSTĖS REIKŠMĖ SPECIALIŠTŲ RENGIMO PROCESĖ

Pagrindinis socialinės partnerystės profesiniame rengime tikslas – laiduoti gebančiųjų konkuruoti, kvalifikuotų specialistų rengimą ir jų įsidarbinimą, užtikrinantį asmens, darbdavių ir valstybės interesus.

Kolegijos, dirbdamos rinkos ekonomikos sąlygomis, privalo greitai reaguoti į vidaus ir išorės rinkos faktorių kitimą. Išėitis – nuolatiniai kontaktai tarp visų profesinio rengimo grandžių bei suinteresuotų struktūrų.

Būtina prisiminti didelę Europos Mokymo Fondo (ETF) paramą, stimuliuojant veiklą, nukreiptą kontaktų tarp įmonių, įstaigų ir profesinio rengimo įstaigų paieškai. Vykdamas Europos Mokymo Fondo, Suomijos ir Danijos bendrą projektą „Profesijos pedagogų rengimo strategijos ir struktūros kaita Latvijoje ir Lietuvoje“, viena iš jo komponentų, būtent pirmoji „Mokyklos atvėrimas veiklos pasauliui“, buvo skirta svarbiausių profesinio rengimo įstaigų veiklos kryptių atskleidimui.

Kita socialinių partnerių ir kolegijos bendradarbiavimo sistemos kryptis siejama su įstaigų ir įmonių atstovų dalyvavimu pačiame profesinio rengimo procese. Tai vadovavimas diplominiams projektams, specializacijos modulių dėstymas, vadovavimas praktikoms, dalyvavimas dėstytojų kvalifikacijos tobulinimo veikloje ir kt.

2004 metais socialinių partnerių atsakomybė profesinio mokymo sistemoje pasiskirstė taip:

**1 lentelė.** Socialinių partnerių atsakomybės skirtingose profesinio rengimo sistemos lygmenyse

	Socialinių partnerių atsakomybė	Vaidmuo (patariamasis/ sprendimų priėmimo, tiesioginis/netiesioginis)
Nacionalinis lygmuo	Atlieka koordinuotą strateginį patariamąjį vaidmenį ŠMM ir SADM su profesiniu mokymu susijusiais klausimais	Patariamasis
	Organizuoja ir dalyvauja kvalifikacijos egzaminuose, vertina įgytą kvalifikaciją	Sprendimų priėmimo
Regioninis lygmuo	Teikia koordinuotas konsultacijas ir ekspertizę; inicijuoja naujas mokymo programas; padeda organizuojant studentų praktiką, atnaujinant praktinio mokymo bazę	Patariamasis, pereinantis į sprendimų priėmimo
Sektoriaus lygmuo	Atlieka patariamąjį vaidmenį formuojant profesinio mokymo turinį; apibūnina profesinio rengimo standartus	Patariamasis, pereinantis į sprendimų priėmimo
Įmonės lygmuo	Dalyvauja mokymo įstaigų valdyme nustatant mokymo poreikius ir kuriant aktualias mokymo programas	Patariamasis

Teorinio ir praktinio mokymo vienovės principas reiškia vieną svarbiausių profesinio rengimo turinio nuostatų. Šių dviejų profesinio mokymo pusių tarpusavio santykį nusako tikslų, t.y. siekiamų kompetencijų charakteristikos, o įgyvendinimo formas ir būdus – išorinės aplinkybės: profesinio rengimo patirtis ir tradicijos, vyraujantis profesinio rengimo modelis, profesinio rengimo socialinių partnerių vaidmuo, valstybės prioritetų apspręsti resursai ir t.t.

Sekant profesinio mokymo turinio projektavimo metodologija, teorinio ir praktinio mokymo santykį apsprendžia konkretūs profesinio rengimo standartai ar aukštojo mokslo reglamentai, apibrėžiantys, kiek ir kokias praktinių gebėjimų kompetencijas turi įgyti besimokantieji konkrečiame mokymo ar studijų turinyje. Tuomet išskyla svarbiausias klausimas – kaip tai padaryti turint galvoje konkrečias ir dažnai nepakankamas praktinio mokymo galimybes, reikalingus resursus (technologijas ir medžiagas) bei reikalingą pedagogų potencialą. Tada silpną praktinio mokymo bazę gali atstoti glaudi sąveika su darbdaviais, pagrįsta ne tik socialinės partnerystės principo įgyvendinimu, bet ir materialiniu darbdavių suinteresuotumu.

Reikia, pasakyti, kad rinkos profesinio rengimo modelis savaime sprendžia praktinio mokymo problemą. Įmonėse ir organizacijose vykdomas profesinis rengimas tuomet susiduria su teorinio mokymo spragomis ir praktinių gebėjimų lavinimo parvertinimu. Šia prasme labiausiai išbalansuotas yra dualinis modelis, kuriame sėkmingai derinamas teorinis mokymas profesinio rengimo įstaigose ir praktinis – įmonėse ir organizacijose.

Svarbu įvardinti kolegijų absolventų įsidarbinimo nišą rinkoje bei šiandieninį darbdavių požiūrį į kolegijų absolventų kvalifikacinius gebėjimus.

Kolegijos bendradarbiauja su dideliu kiekiu socialinių partnerių, su kuriais aktyviai bendradarbiaujant, nuolat modernizuojamos studijų programos, priartinant jas prie šiuolaikinės rinkos keliamų reikalavimų. Šiose įmonėse ir organizacijose kolegijos studentai atlieka praktikas. Dažnai praktikos vietų darbdaviai kolegijos absolventus pakviečia ir nuolatiniam darbui.

Neginčytina, jog dauguma profesinių kompetencijų galima įgyti tik dirbant. Konkrečioje darbo vietoje ir jos aplinkoje patenkama į realią situaciją, ji patiriama, išgyvenama ir iš jos mokomasi. Čia sprendžiamos dalykinės problemos, susiduriama su socialiniais santykiais, konfliktais, hierarchijos ir statuso klausimais. Tai veiksniai, kurie lemia mokymosi darbo vietoje pranašumą. Mokymasis ir mokymasis darbo vietoje suteikia daug galimybių matyti, jausti, patirti, o visų pirma – veikti.

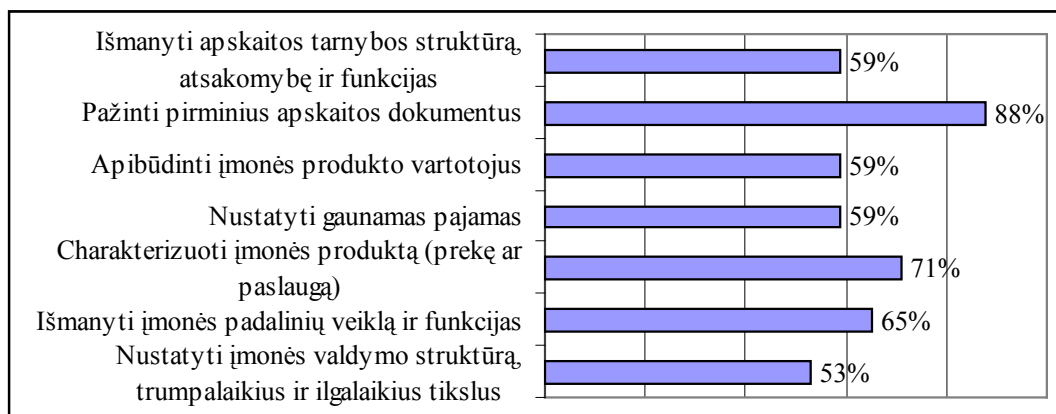
## PRAKTIKŲ ĮMONĖSE REIKŠMĖ RENGIANČIAMS BUHALTERINĖS APSKAITOS SPECIALISTUS UTENOS KOLEGIJOJE

Utenos kolegijoje būsimieji buhalterinės apskaitos specialistai studijuoja bendruosius profesinius dalykus ir studijų pagrindų dalykus, specialiuosius profesinius dalykus, specializacijos dalykus. Iš viso studijuojami 29 dalykai. Penki procentai studijų programos apimties yra skirti laisvai pasirenkamiems studijų dalykams. Praktinės studijos vyksta septyniais etapais: informatika, pažintinė praktika įmonėje, specialybės įgūdžių lavinimas, darbo įmonėje, verslo plano

rengimas, finansinės apskaitos ir baigiamoji praktika. Praktinių studijų trukmė - 20 savaitių. Jų metu įtvirtinami ir tobulinami apskaitos procesų organizavimo, valdymo bei kontrolės, finansinės, mokestinės bei statistinės atskaitomybės rengimo ir kt. gebėjimai. Studijų programa baigiama baigiamuoju egzaminu. Baigusiam suteikiamas profesijos bakalauro kvalifikacinis laipsnis ir buhalterio profesinė kvalifikacija. Buhalterio kvalifikaciją galima įgyti kolegijose, vykdančiose studijas pagal buhalterinės apskaitos studijų programą. Įgiję buhalterio kvalifikaciją asmenys gali dirbti buhalteriais akcinėse bendrovėse, individualiose įmonėse, biudžetinėse organizacijose, įvairiose finansinėse institucijose, finansų skyriuose, gali įkurti savo įmonę ir teikti finansines paslaugas pagal sutartis kitoms įmonėms.

Siekiant tobulinti kolegijos buhalterinės apskaitos studijų programos studentų praktinį mokymą realioje darbo vietoje buvo atliktas tyrimas, kurio tikslas – atskleisti darbdavių ir studentų požiūrį į praktinį mokymąsi realioje darbo vietoje. Norint sužinoti nuomonę apie praktikų įmonėse naudą, buvo apklausti Utenos kolegijos buhalterinės apskaitos studentai ir praktikų vadovai įmonėse. Studentai gavo anketas išvykdami į praktikas įmonėse (pažintinę praktiką įmonėje, darbo praktiką įmonėje, baigiamąją praktiką). Grįžę iš praktikų studentai grąžino savo ir praktikų vadovų užpildytas anketas.

Buhalterinės apskaitos pirmo kurso studentai vertino pažintinės praktikos programą ir praktikos privalumus ir trūkumus. Apklausoje dalyvavo 17 pirmo kurso studentų. Studentai įvertino pažintinės praktikos programos turinį. Kad turinys pakankamai aktualus, svarbus ir įdomus teigė 47 proc., „temos tinkamos šiai programai“ – 29 proc., „programos turinys mane skatino domėtis šia sritimi“ – 47 proc., kiti – „temos tokios, jog nereikia tos pažintinės praktikos, internete studentai sužinotų kur kas daugiau ir tai užimtų mažiau laiko“. Dauguma studentų teigė, kad pažintinės praktikos metu buvo sudarytos galimybės pasiekti programos tikslus. 76 proc., – manė, kad suprato buhalterinės apskaitos tarnybų veiklą, 59 proc. – suvokė organizacijos hierarchiją pagal atliekamas funkcijas, darbo paskirstymo ir organizavimo principus. Kiti studentai nurodė, kad šiuos tikslus pasiekė iš dalies. 76 proc. studentų teigiamai įvertino praktinių užsiėmimų naudą suvokiant dalyko teorinę medžiagos vertę, 12 proc. – neigiamai. 82 proc. apklaustųjų studentų mano, kad gavo informaciją pažintinės praktikos rengimui. Susipažino su įmonės padaliniais ir jų veikla bei funkcijomis pažintinės praktikos metu 65 proc. studentų. Sunkiau buvo gauti informaciją apie įmonės produktų vartotojus (7 proc.). Pažintinės praktikos metu su įmonės pirminiais dokumentais susipažino 82 proc. studentų, 18 proc. – iš dalies. Daugiau nei pusė studentų pažintinės praktikos metu įgijo šiuos gebėjimus (žr. 1 pav.).

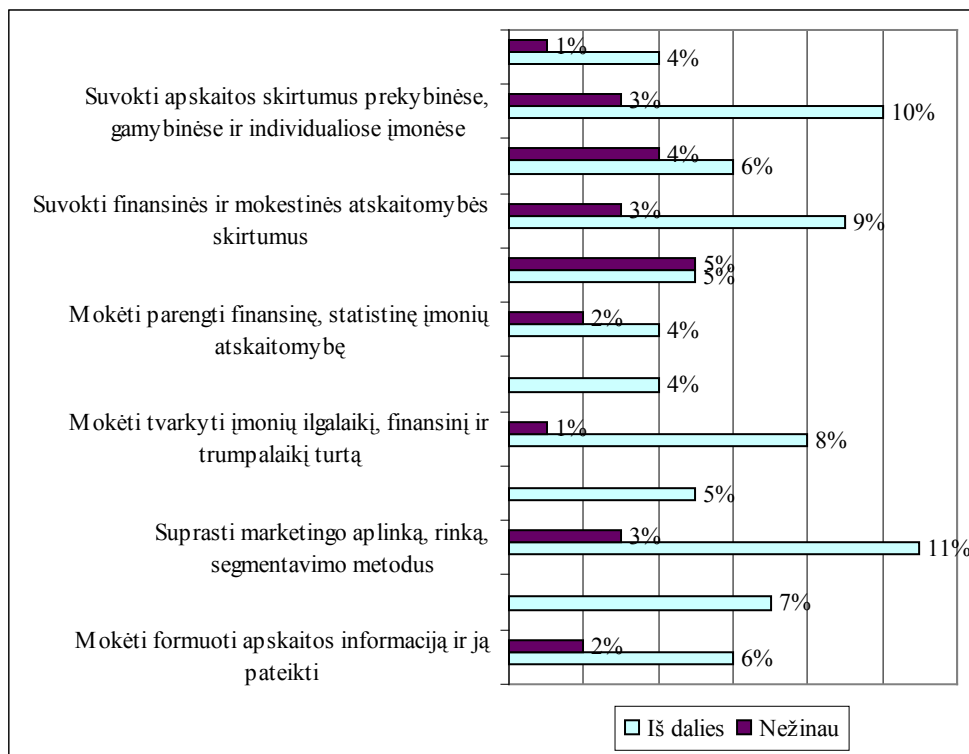


1 pav. Studentų nuomonė apie pažintinės praktikos metu įgytus gebėjimus

Studentų nuomone, pažintinės praktikos metu jiems labiausiai trūko mikroekonomikos (18 proc.), makroekonomikos (24 proc.) darbo ir civilinės saugos (12 proc.) dalykų teorinių žinių. Studentai išsakė pastabas apie pažintinės praktikos trūkumus ir privalumus. Jų manymu, pažintinės praktikos metu daugiausia naudos gaunama susipažįstant su įmonės apskaitos tarnyba, jos veikla, funkcijomis, dokumentais, nes įgyjama praktinių žinių, reikalingų tiek paskaitų metu, tiek darbui, pažintinė praktika būtų naudinga pačiam studentui, tačiau trūksta buhalterinės apskaitos supratimo. Trūksta buhalterinės apskaitos žinių. Trūksta apskaitos žinių. Neįgytos teorinės žinios apie apskaitą, trukdė atlikti praktiką. Pažintinė praktika dvi savaites yra per daug, galėtų būti viena savaitė. Kai kurių studentų nuomone, dalykų teorinių žinių netrūko. Ypač pravertė kalbos kultūros, teisės pagrindų, raštvedybos teorinės žinios. Studentai ypač akcentavo, kad trūko apskaitos pagrindų teorinių žinių, t.y. apie pirminius apskaitos dokumentus.

Apie pažintinės praktikos naudą išsakė nuomonę 16 praktikos vadovų. 4 pažintinės praktikos vadovai praktikai vadovavo pirmą kartą, 12 jau buvo yra vadovavę. 7 pažintinės praktikos vadovai užimė vyr. buhalterio pareigas, 3 – buhalterio. Kiti – vyr. finansininko, vyr. specialisto, padalinio vadovo. Praktikos vadovai įvertino pažintinės praktikos programos turinio aktualumą būsimam buhalterinės apskaitos specialistui pagal temas (1 balas - labai blogai, 5 balai - labai gerai). Pažintinės praktikos vadovai penkiabalėje sistemoje įvertino praktikos programos turinio temų aktualumą būsimam bu-

halterinės apskaitos specialistui. Temą „Įmonės produkto charakteristikos ir gaunamos pajamos iš pagrindinės veiklos“ 5 balais įvertino 82 proc., susipažinimą su įmone, susipažinimą su įmonės padaliniais ir jų veikla bei funkcijomis – 75 proc., apskaitos tarnybos veiklą ir funkcijas, įmonės produkto vartotojus – 63 proc. Pažintinės praktikos vadovai pateikė pasiūlymus ir pastabas pažintinės praktikos turinio tobulinimui. Jų manymu, reikia įgyti teorinių žinių, kurias galima būtų panaudoti kitame praktikos darbe. Jie teigia, kad apie įmonės produkto vartotoją, aktualiau būtų gilintis vadybininkui, o ne apskaitos specialistui. Pažintinės praktikos vadovų nuomone, praktikos metu studentams sudaromos galimybės gauti informaciją ataskaitos parengimui. 88 proc. pažintinės praktikos vadovų atsakė taip, 18 proc. – iš dalies. Beveik visi (94 proc.) pažintinės praktikos vadovai teigė, kad studentai turėjo galimybę susipažinti su įmonės pirminiais apskaitos dokumentais. Praktikos vadovų nuomone, pažintinės praktikos metu studentai gebėjo susipažinti su įmone, su buhalterijų atliekamu darbu: išrašyti ir suregistruoti PVM sąskaitas faktūras, kasos pajamų ir išlaidų orderius, pildyti kasos knygą, rašyti banko pavedimus, apskaičiuoti darbuotojams atlyginimus, elektroniniu paštu išsiųsti deklaracijas, bendro pobūdžio įmonės veiklos užduotis, sugebėjo registruoti pirminius apskaitos dokumentus, pildyti kasos knygą, susipažino su įmonės veikla, jos organizavimu, buhalterinės tarnybos funkcijomis. Paiškinus, kaip atlikti darbus, studentai juos atliko puikiai. 82 proc. pažintinės praktikos vadovų teigė, kad studentai suprato buhalterinės apskaitos tarnybų veiklą ir atsakomybę, 69 proc. teigė, kad studentai suvokė organizacijos hierarchiją pagal atliekamas funkcijas, darbo paskirstymo ir organizavimo principus. Pažintinės praktikos vadovų nuomone, labiausia studentams trūko specialybės teorinių žinių, būtina pirma išmokyti teoriją, o tada panaudoti praktikoje. Pažintinės praktikos vadovai siūlė studentams prieš ateinant į praktiką



2 pav. Studentų nuomonė apie galimybes pasiekti darbo įmonėje praktikos programos tikslus

būti susipažinus su buhalterine apskaita teoriškai ir praktiškai mokėti teoriją, o tada panaudoti praktikoje rekomendavo, pažintinę praktiką reikėtų susieti su pačia įmonės apskaita, praktika turėtų trukti ne trumpiau, kaip tris mėnesius ir studentas turėtų dalyvauti ketvirtinio balanso parengime, pažintinės praktikos temoms išnagrinėti užtektų vienos savaitės trukmės.

Anketinėje apklausoje apie darbo įmonėje praktikos naudą dalyvavo 15 buhalterinės apskaitos antro kurso studentų. Daugiau nei pusė (56 proc.) apklaustųjų studentų mano, kad darbo įmonėje praktikos programos turinys skatino domėtis šia sritimi, 25 proc. – „pakankamai aktualus, svarbus ir įdomus“, 19 proc. – „temos tinkamos šiai programai“.

Studentai įvertino galimybes darbo įmonėje praktikos metu pasiekti programos tikslus (žr. 2 pav.). Studentai pažymėjo atsakymus tik „iš dalies“ ir „nežinau“.

32 proc. studentų manė, kad darbo įmonėje praktikos metu, susipažino su įmonės veikla ir struktūra, 23 proc. – su įmonės darbo specifika, 13 proc. – su darbo vietų organizavimu.

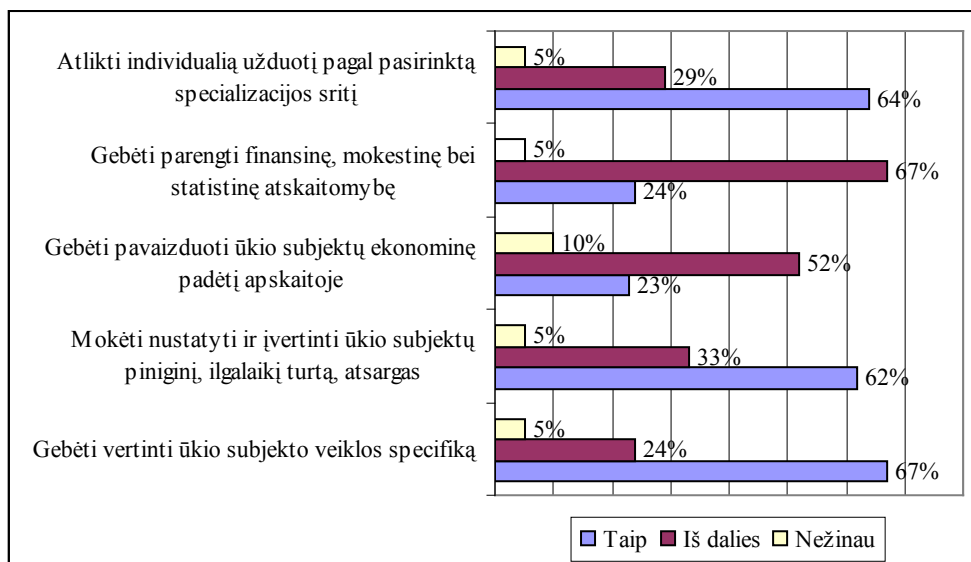
87 proc. studentų teigė, kad turėjo galimybes darbo įmonėje praktikos metu suvokti dalyko teorinę medžiagos vertę, 3 proc. – nurodė nežinau. 2 proc. – studentų darbo įmonėje praktikos metu pildė automobilio kelionės lapus, asmenų priėmimo ir atleidimo iš darbo dokumentus, rašė prekių nukainojimo aktus, pildė darbo sutartis, 3 proc. – pildė darbuotojų



asmens sąskaitas, 5 proc. – tvarkė sandėlio korteles, 14 proc. – dirbo su kompiuterine programa, 15 proc. – tvarkė archyvinės bylas, 17 proc. – išrašinėjo ir registravo PVM sąskaitas – faktūras, 21 proc. – pildė pirminius dokumentus. Studentų manymu, darbo įmonėje praktikos metu, jie įgijo šiuos gebėjimus. 15 proc. – įvertinti apskaitos informacijos vaidmenį įmonių ūkinėje veikloje ir ją formuoti, 12 proc. – apskaityti ir kontroliuoti ūkio subjektų piniginių turta, analizuoti ir vertinti ūkio subjektų ekonominius procesus, juos pavaizduoti apskaitoje, 11 proc. – įvertinti įmonių organizavimo ir veiklos ypatumus, 10 proc. – tvarkyti darbo ir darbo išteklių apskaitą, tvarkyti ilgalaikio turto apskaitą, atlikti ataskaitinio laikotarpio pabaigos procedūras, 9 proc. – apibendrinti, analizuoti apskaitos duomenis ir parengti metinę finansinę, mokestinę bei statistinę atskaitomybę, 7 proc. – įvertinti aprūpinimo atsargomis poreikius ir tvarkyti jų apskaitą, 4 proc. – nustatyti finansinius rezultatus ir atvaizduoti juos apskaitoje. Apklaustieji studentai mano, kad darbo įmonėje praktikos metu jiems trūko marketingo (18 proc.), vadybos (12 proc.), teisės (12 proc.), finansinės apskaitos (41 proc.) ir apskaitos pagrindų (12 proc.) dalykų teorinių žinių. Apklaustieji studentai manė, kad antro kurso metu studijų programoje jau turėtų būti kompiuterinės apskaitos programos dalykas, jų nuomone, praktikos turinys buvo per platus.

Anketinėje apklausoje dalyvavo 15 darbo įmonėje praktikos vadovų, iš jų 4 vadovavo praktikai pirmą kartą, 11 – jau buvo vadovavę. 12 darbo įmonėje praktikų vadovų užėmė vyr. buhalterio pareigas, kiti – direktoriaus ir buhalterio. Darbo įmonėje praktikų vadovų nuomonė apie praktikos programos turinį buvo vertinama penkiabalėje sistemoje. 5 balais įvertino 10 darbo įmonėje vadovų, 2 – tik vienas vadovas. Darbo įmonėje praktikų vadovų nuomone (80 proc. – E taip, 20 proc. – iš dalies), studentai praktikos metu galėjo susipažinti su įmonėje naudojamais apskaitos dokumentais. Darbo įmonėje praktikų vadovų nuomone (93 proc. – taip, 7 proc. – iš dalies), studentai praktikos metu galėjo gauti visą reikalingą informaciją parengti praktikos ataskaitai. Darbo įmonėje praktikų vadovai įvertino studentų praktikos metu įgytus gebėjimus: įgijo sugebėjimus įvertinti apskaitos informacijos vaidmenį įmonių ūkinėje veikloje ir ją formuoti (19 proc.), apskaityti ir kontroliuoti ūkio subjektų piniginių turta – 14 proc., tvarkyti ilgalaikio turto apskaitą – 13 proc., įvertinti aprūpinimo atsargomis poreikius ir tvarkyti jų apskaitą, įvertinti įmonių organizavimo ir veiklos ypatumus – 11 proc., tvarkyti darbo ir darbo išteklių apskaitą – 12 proc., atlikti ataskaitinio laikotarpio pabaigos procedūras, analizuoti ir vertinti ūkio subjektų ekonominius procesus, juos pavaizduoti apskaitoje – 8 proc., apibendrinti, analizuoti apskaitos duomenis ir parengti metinę finansinę, mokestinę bei statistinę atskaitomybę – 3 proc., nustatyti finansinius rezultatus ir atvaizduoti juos apskaitoje – 1 proc. Darbo įmonėje praktikos vadovai teigia, kad praktikos atlikimo laikas per trumpas, praktikos užduotys turėtų būti konkretnės, studentams trūksta įgūdžių dirbti su kompiuterinėmis programomis.

Baigiamąją praktiką programą ir jos naudą vertino 21 trečio kurso studentai. 62 proc. – trečio kurso studentų baigiamosios praktikos turinį įvertino, kaip pakankamai aktualų, svarbų ir įdomų, 19 proc. – teigė, kad „programos turinys mane skatino domėtis šia sritimi“, 24 proc. – „temos tinkamos šiai programai“. Buvo kelios pastabos – „galėtų būti tiksliau aprašyti punktai, kas turėtų būti ataskaitoje“. Studentai įvertino galimybes baigiamosios praktikos metu siekti programos tikslų (žr. 3 pav.).



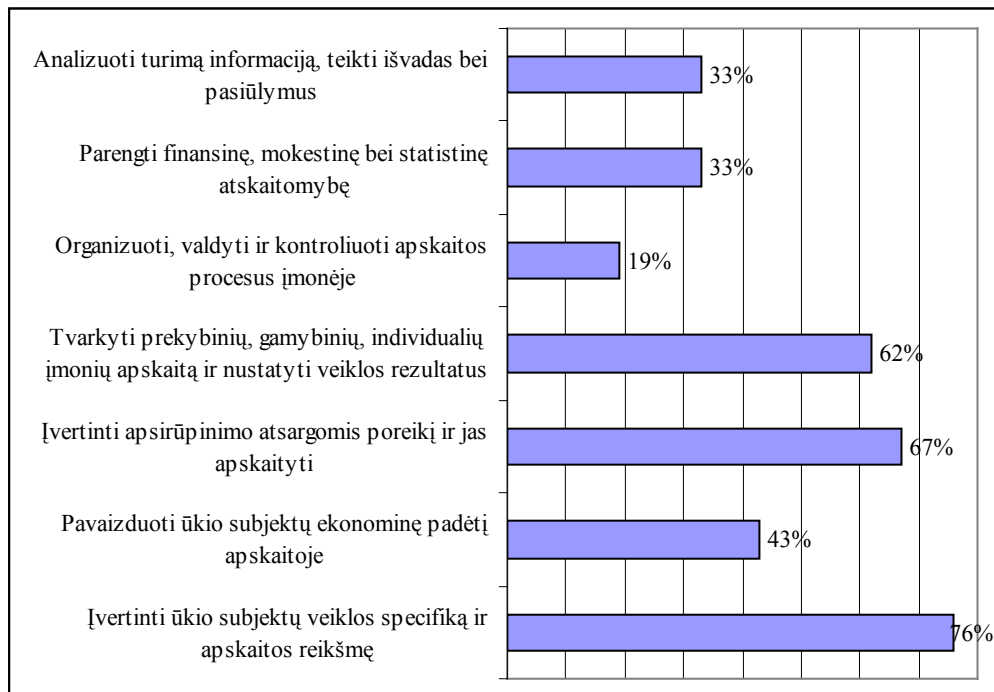
3 pav. Studentų nuomonė apie galimybes baigiamosios praktikos metu siekti šių tikslų

Baigiamosios praktikos metu studentai susipažino: 90 proc. – su įmonės veikla ir struktūra, 81 proc. – įmonės darbo specifiška, 52 proc. – darbo vietų organizavimu, 76 proc. – apskaitos organizavimu. 90 proc. studentų mano, kad praktiniai užsiėmimai padėjo suvokti teorinę medžiagos vertę, 5 proc. – atsakė ne ir nežinau. Baigiamosios praktikos metu

įmonėje studentai atliko šiuos darbus: 90 proc. studentų pildė pirminius apskaitos dokumentus, 43 proc. – tvarkė tiekėjų ir pirkėjų skolų apskaitą, 38 proc. – dirbo su piniginėmis operacijomis, 33 proc. – tvarkė ilgalaikio turto apskaitą, 29 proc. – apskaičiavo darbo užmokesčių įmonės dirbantiesiems, 10 proc. – pavadavo vyr. buhalterį.

Net 76 proc. apklaustųjų studentų teigė, kad baigiamosios praktikos metu, suvokė ūkio subjektų veiklos specifiką ir apskaitos reikšmę (žr. 4 pav.).

Trečio kurso studentų nuomone, baigiamosios praktikos metu labiausia trūko mokesčių (76 proc.), finansinės apskaitos (29 proc.) ir teisės dalykų (19 proc.) teorinių žinių. Trečio kurso apklausti studentai teigė, kad praktikos vadovai niekada neturi pakankamai laiko skirti studentui, mažai supažindina su įmonės apskaita.



4 pav. Studentų nuomonė apie baigiamosios praktikos metu įmonėje įgytus gebėjimus

Apklausoje dalyvavo 20 baigiamosios praktikos vadovų, iš jų 4 praktikai vadovavo pirmą kartą, jau buvo vadovavę – 16. 10 – užėmė vyr. buhalterio pareigas, 7 – buhalterio, kiti – direktoriaus, padalinio vadovo, finansų direktoriaus. Baigiamosios praktikos programos turinio temų reikšmingumą vadovai vertino penkiabalėje sistemoje. Individualią užduotį 5 balais įvertino 11 proc., kapitalo ir įsipareigojimų apskaitą – 11 proc., pajamų ir sąnaudų apskaitą – 11 proc., darbo užmokesčio apskaitą – 14 proc., piniginio turto apskaitą – 14 proc., atsargų apskaitą – 13 proc., įmonės ilgalaikio turto apskaitą – 12 proc. Baigiamosios praktikos vadovai teigė, kad rengiant praktikos programą, reikia pasigilinti į skirtumus tarp finansinės ir mokestinės apskaitos. 85 proc. baigiamosios praktikos vadovų teigė, kad leido studentui susipažinti su įmonėje naudojamais pirminiais apskaitos dokumentais, 15 proc. – iš dalies. 70 proc. apklaustųjų vadovų teigė, kad įmonėje studentams buvo suteikta galimybė gauti informaciją praktikos ataskaitai parengti, 30 proc. – iš dalies. Baigiamosios praktikos vadovai įvertino praktikos metu studentų įgytus gebėjimus. 14 proc. praktikos vadovų teigė, kad studentai geba vertinti ūkio subjektų veiklos specifiką ir apskaitos reikšmę, ūkio subjektų veiklos organizacinius bei technologinius ypatumus, 12 proc. – įvertina atsakomybės reikšmę apskaitos procesuose, 11 proc. – įvertina profesinės etikos principų reikšmę buhalterio darbe, 10 proc. – geba atlikti ataskaitinio laikotarpio pabaigos procedūras, moka nustatyti ir įvertina ūkio subjektų piniginių, ilgalaikį turtą, įvertina apsirūpinimo atsargomis poreikį ir geba jas apskaityti, tvarkyti prekybinių, gamybinių, personalinių įmonių apskaitą ir sugeba nustatyti veiklos rezultatus, įvertina laiko reikšmę apskaitoje, 9 proc. – atliko individualią užduotį pagal pasirinktą specializacijos sritį, 8 proc. – analizuoja, vertina ir geba pavaizduoti apskaitoje ūkio subjektų ekonominius procesus, geba parengti finansinę, mokestinę bei statistinę atskaitomybę ir analizuoti turimą informaciją bei teikti išvadas ir pasiūlymus, supranta ir įvertina kolegialios veiklos reikšmę. Baigiamosios praktikos vadovai siūlė atkreipti dėmesį į skirtumus tarp finansinės ir mokestinės apskaitos, gaminių savikainos kalkuliavimą ir atvaizdavimą apskaitoje, ilgalaikio turto pasigaminimo, vertės didinimo apskaitą, mokesčių apskaitą ir deklaracijų pildymą.

## IŠVADOS

1. Praktikos įmonėse – ypač svarbus veiksnys, padedantis besimokančiajam geriau pasirengti darbinei veiklai. Konkrečioje darbo vietoje ir jos aplinkoje patenkama į realią situaciją, ji patiriama, išgyvenama ir iš jos mokomasi.

2. Daugiau studentų teigia, kad praktikų įmonėse metu įgijo gebėjimus. Trūko teorinių žinių. Ypač po pirmo kurso studentams trūko buhalterinės apskaitos pagrindų teorijos. Dauguma studentų teigė, kad pažintinės praktikos metu buvo sudarytos galimybės pasiekti programos tikslus. Dvi savaitės pažintinės praktikos yra per daug, galėtų būti viena savaitė. Studentai įvertino galimybes darbo įmonėje praktikos metu pasiekti programos tikslus. Studentai atsakė tik „iš dalies“ ir „nežinau“. Trečio kurso apklausti studentai teigia, kad praktikos vadovai niekada neturi pakankamai laiko skirti studentui, mažai supažindina su įmonės apskaita.

3. Praktikos vadovų nuomone, praktikos metu studentams sudaromos galimybės gauti informaciją ataskaitos parengimui. Pažintinės praktikos vadovų nuomone, labiausia studentams trūksta specialybės teorinių žinių, būtina pirma išmokyti teoriją, o tada panaudoti praktikoje. Darbo įmonėje praktikos vadovai teigia, kad per trumpas praktikos atlikimo laikas, praktikos užduotys turėtų būti konkretesnės, studentams trūksta įgūdžių dirbti su kompiuterinėmis programomis. Baigiamosios praktikos vadovai teigė, kad rengiant praktikos programą, reikia pasigilinti į skirtumus tarp finansinės ir mokesstinės apskaitos.

## Literatūra

1. Adamonienė R., Daukila S. ir kt. 2001. Profesinio ugdymo pagrindai. Vilnius: Petro Ofsetas.
2. Laužackas R. 2005. Profesinio rengimo metodologija. Kaunas: VDU leidykla.
3. Šernas V. 1998. Profesinės veiklos didaktika. Vilnius: Presvika.
4. Profesinis rengimas: Socialinė partnerystė kvalifikacijos pripažinimo srityje. Šileikis V., Kaminskienė L. 2006/12, Kaunas.
5. Mokslo taikomieji tyrimai Lietuvos kolegijose: Praktinio mokymo ir mokymosi realioje darbo vietoje vertinimas studentų požiūriu. Piščalkienė V. ir kt. 2007/4, Kaunas.
6. <http://www.su.lt/article/articleview/3304/1/943/>.
7. <http://klaipeda.diena.lt/dienrastis/priedai/draugai/kaip-paruosti-gera-specialista-123138>.
8. [http://www.studijos.lt/mokymo\\_programa/2100/0/Buhalterine-Apskaita](http://www.studijos.lt/mokymo_programa/2100/0/Buhalterine-Apskaita).

## BENEFIT OF PRACTICE PERIODS IN COMPANIES, PREPARING AN ACCOUNTING SPECIALIST

### Summary

Proficiency is a competence to perform some certain theoretic and practical actions on the ground of the available knowledge, sensual and practical experience. (L.Jovaiša, 1993).

Professional proficiencies are the competence to perform theoretic and practical actions of some certain activity kind, based on the available professional and general qualification knowledge, practical experience, skills and conscious actions.

Solution of the study quality assurance issues is not possible without the participation of partners – social participants, social partnership subjects, in the teaching process. The concept of proficiency is closely related to the concept of the skill. The skill is an automatic action of thinking, material, practical activity or fairly proficiency, developed to the automatic level. Activity training is necessary for the skill to emerge. In the market professional training system a lot of attention is being paid to the philosophy of the pragmatic training, education is often organized especially emphasizing practical activity. Preparing a specialist of accounting, practical activity is particularly important in the study process, willing to prepare a competitive specialist in the labour market. In the article, on the ground of Utena College cooperation experience, benefits of social partners' or potential employers' participation in the study quality assurance process, organizing practical training of accounting specialists, are analyzed.

# SAVARANKIŠKAS DARBAS RENGIANT DIPLOMUOTUS SPECIALISTUS BESIKEIČIANČIAM VERSLUI

*doc. dr. Aleksandra Pečiūrienė, doc. Rozalija Radlinskaite, doc. Daiva Žvinakevičienė*  
*Alytaus kolegija*

## Anotacija

Vienas iš svarbiausių šiuolaikinio studijų proceso uždavinių yra parengti studentus savarankiškai kūrybiškai dirbti. Tobulinant studentų savarankiško darbo įgūdžius, studijuojamų dalykų savarankiškas darbas užima ypač svarbią vietą. Šio tyrimo tikslas yra metodinių metmenų parengimas studentų savarankiško darbo tobulinimui. Tyrimo pagrindą sudaro Matematikos, informatikos, Inžinerijos, technologijos bei Verslo studijų ir vadybos mokslų studijų kryptių studentų anketinė apklausa. Atliekant tyrimą, buvo atsižvelgta į tai, kad studentų savarankiško darbo įgūdžiai formuojasi priklausomai nuo daugybės faktorių: studentų lūkesčių, mokymo metodų įvairovės, savarankiško darbo organizavimo ypatumų, netgi besimokančiojo charakterio. Remiantis atlikto darbo rezultatais, straipsnyje teikiami metodiniai metmenys savarankiško darbo tobulinimui.

Europos komisija paskelbė 2009 metus kūrybiškumo ir naujovių metais, kurių tikslas – atkreipti dėmesį į kūrybiškumą ir naujoves kaip esmines asmeniniam, socialiniam bei ekonominiam tobulėjimui būtinas kompetencijas. Tai siejasi su vienu iš svarbiausių šiuolaikinio studijų proceso uždavinių - parengti studentus savarankiškai kūrybiškai dirbti. Formuojant studentų savarankiško darbo įgūdžius, savarankiškai studijuojant užima ypač svarbią vietą studijų procese.

Šio tyrimo tikslas yra metodinių metmenų parengimas studentų savarankiško darbo tobulinimui. Didaktinės literatūros analizė ir duomenų rinkimo metodai, panaudoti tiriamajame darbe, leido apžvelgti studentų savarankiško darbo metodologiją bei iširti studentų savarankiško darbo svarbos jų įgūdžių ir kompetencijų tobulinimui suvokimą. Duomenų surinkimo instrumentu pasirinkta anketinė apklausa.

Apklausoje dalyvavo Alytaus kolegijos Matematikos, informatikos, Inžinerijos, technologijos bei Verslo studijų ir vadybos mokslų studijų kryptių studentai. Anketinės apklausos metu taikyta neatsitiktinė patogumo atranka. 2008 metų spalio mėn. duomenimis [1], Alytaus kolegijoje studijavo 1871 studentas. Toks skaičius priskiriamas mažai visumai [4, 6]. Todėl imčiai nustatyti pasirinkta žemiau teikiama formulė:

$$n = \frac{p(1-p)}{\left(\frac{e}{z}\right)^2 + \frac{p(1-p)}{N}}$$

kur:

n - reikiamos imties dydis;

z - standartinės paklaidos dydžio vienetai esant normaliam paskirstymui pagal norimą patikimumo laipsnį (kai patikimumo laipsnis 95%, z=1,96, o kai patikimumo laipsnis 99%, z=2,58);

e - atrankos klaida arba maksimalus skirtumas tarp imties ir visumos proporcijų;

p - visumos proporcijos, kurios atitinka tyrėją dominančias charakteristikas;

N - visumos dydis.

Nustatant imtį pasirinkta 95% patikimumas, 5% atrankos klaida, bei 50% visumos proporcija ir apskaičiuota, kad turi būti apklausta 319 respondentų. Tai užtikrina statistinį duomenų patikimumą. Studentai atsakė į šiam tyrimui parengtos anketos klausimus. Anketa susidėjo iš trijų tipų klausimų: a) uždarų pasirenkamųjų atsakymų klausimų, susijusių su pagrindiniais studijų metodų tipais (informaciniai, operaciniai, kūrybiniai), savarankiško darbo vadovavimu ir vertinimu bei mokymosi psichologiniais aspektais, b) atvirų klausimų, skirtų studentų komentarams apie pateiktus savarankiško darbo aprašymus ir vertinimo principus, c) atvirų klausimų apie savarankiško darbo kokybės tobulinimą.

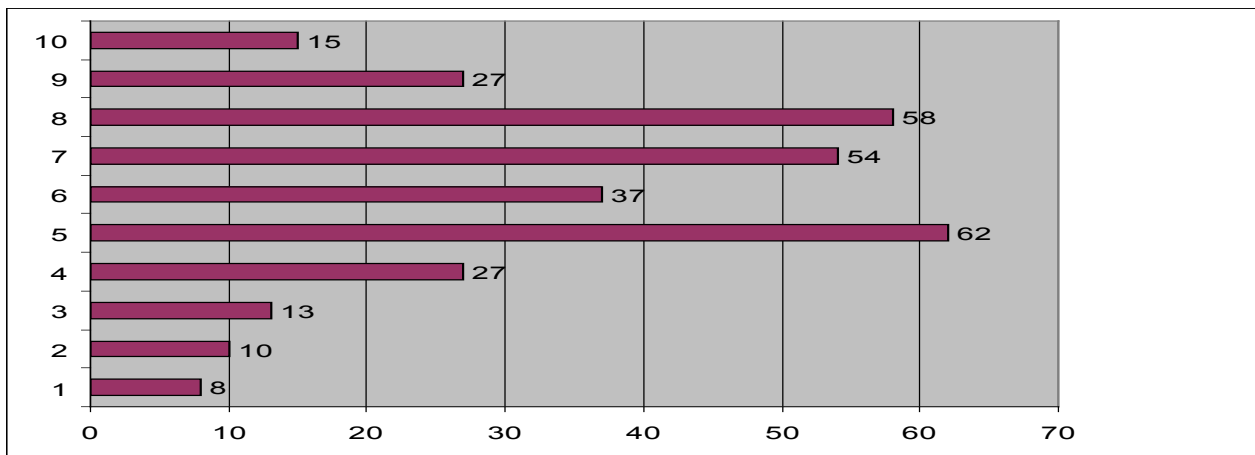
Studijuotos literatūros analizė leidžia teigti, kad plačiąja prasme savarankiškas darbas studijų procese yra siektinas tikslas, darbo forma ir pagaliau mokymosi metodas. Anketinis tyrimas parodė, kad savarankiškas studijas dažniausiai studentai supranta, kaip teorinių žinių taikymo praktikoje gebėjimo ugdymą, mokymą spręsti būsimo profesinės veiklos problemas bei priimti sprendimus. Kadangi savarankiškas darbas yra neatsiejama studijų proceso dalis, todėl svarbu įsigilinti į jo metodologinį pagrindą.

Šiuolaikinė edukacinė teorija grindžiama didaktiniais principais, t.y., pasak V. M. Kroul [8], teoriniais principais, nusakanciais mokymosi turinį, metodologiją, formas ir metodus. Taigi, tai yra pagrindinės mokymosi organizavimo idėjos ir normos, kurios reglamentuoja mokymosi turinį, metodus bei organizavimą. Tinkamas didaktinių principų naudojimas yra dėstytojo veiklos pagrindas numatant dalyko studijų turinį ir struktūrą, kuri skatintų kūrybinį studentų aktyvumą,

sudomintų juos ir kartu padėtų pasiekti gerų mokymosi rezultatų. Be to, didaktiniai principai lemia ne tik metodų ir būdų pasirinkimą, bet ir mokymosi priemonių naudojimą. Taigi, galima teigti, kad didaktiniai principai – tai bendriausi mokymosi procesą reglamentuojantys reikalavimai.

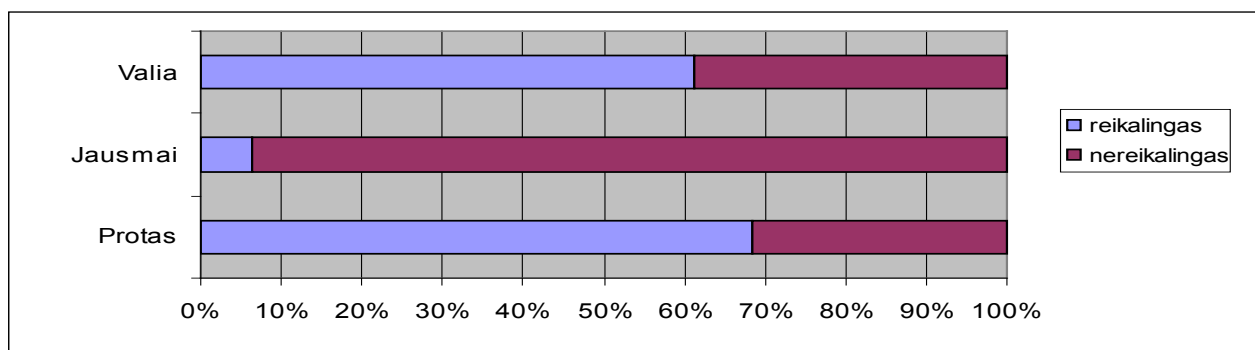
Šiuolaikinėje didaktikoje vyrauja moksliskumo, sistemingo mokymosi, mokymosi prieinamumo, sąmoningo ir aktyvaus mokymosi, žinių tvirtumo realizavimo, mokymosi priemonių naudojimo, refleksinio mokymosi, kūrybiškumo ugdymo, ugdomojo mokymosi principai. Jais turi būti vadovojamasi parenkant savarankiško darbo turinį, metodus, organizuojant patį savarankišką darbą, nusakant dėstytojo ir studentų sąveikos pobūdį.

Moksliskumo principas reikalauja, kad mokymosi turinys būtų sukonstruotas taip, kad atspindėtų šiuolaikinio mokslo situaciją, kad studentai gautų arba patys rastų tikrus, praktiškai patikrintus duomenis. Būtina turėti omenyje, kad mokslo vystymasis sąlygoja mokslinių žinių gausėjimą, todėl perteikti visų mokslo žinių yra neįmanoma, svarbiausia išugdyti gebėjimą mokytis nuolat besikeičiančioje aplinkoje. Taigi, mokymosi turinys turėtų priklausyti nuo mokymosi tikslų, dalyko specifiškumo ir studentų amžiaus, pasirengimo lygio, kt. Pripažįstant studento konstruojamą žinių prasingumą, moksliskumo principas taipogi siejamas su probleminių situacijų nagrinėjimu savarankiškuose darbuose, kur dėstytojo funkcijoms priklauso savarankiškų darbų metodinių nurodymų, atlikimo taisyklių, instrukcijų ir aprašymų teikimas bei studentų konsultavimas. Anketinės apklausos rezultatai parodė (žr. 1 pav.), kad ši dėstytojo atliekama funkcija studentų vertinama gana palankiai, tačiau jie lauktų didesnės paramos.



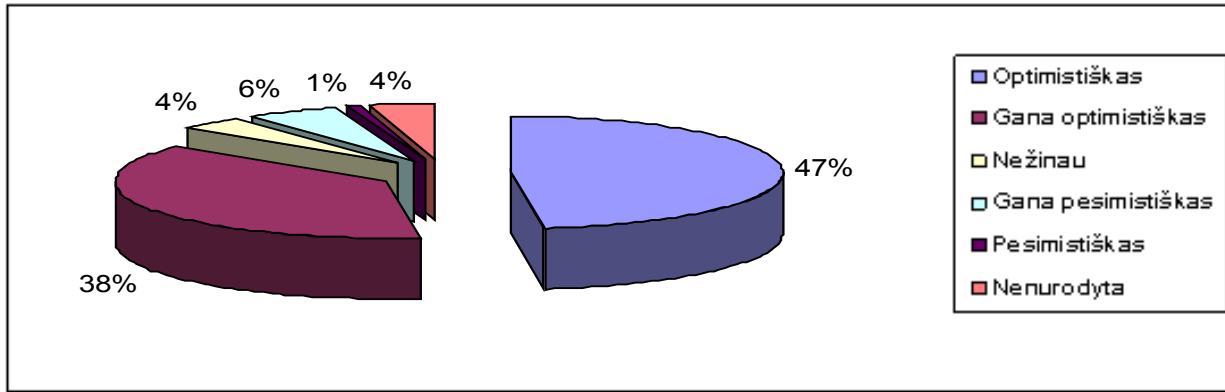
1 pav. Dėstytojų konsultacinio darbo įvertinimas

Antrasis moksliskumo principo aspektas nusako, kad mokymasis turi remtis mokslinėmis žiniomis apie studentą. Moksliskumo principo realizavimas neatsiejamas nuo besimokančiojo psichinių procesų, kuriuos sudaro pažinimo procesai (pojūčiai, suvokimas, mąstymas, dėmesys, atmintis, vaizduotė) arba protas, jausmai ir valia. Sėkmingam mokymuisi būtina pažinti besimokančiojo psichinius procesus. Priešingai nei tradicinės didaktikos šalininkai, pirmiausia kreipė dėmesį į intelektualinės besimokančiųjų savybes, dabar vyraujančios šiuolaikinės didaktikos šalininkai, pabrėžia visybiškumą ir teigia, kad mokymuisi reikalingas ne tik protas, bet ir jausmai, valia. Atliktas tyrimas parodė, kad studentai taipogi pripažįsta visybiškumo svarbą jų savarankiškomis studijoms (žr. 2 pav.).



2 pav. Studentų psichologinių faktorių įtakos savarankiškam darbui įvertinimas

Todėl mokymasis reikalauja ne tik mąstymo, bet ir emocinių pastangų siekiant susivokti greitai kintančioje aplinkoje. Vadinasi, kuo geriau dėstytojas supras studentą kaip visumą, tuo efektyviau galės jam padėti mokytis. Dėstytojas galėtų įtakoti studentų pažinimo ir metapažinimo procesus, įvertinus ne tik jų emocijas, motyvaciją, bet ir požiūrį į gyvenimą (žr. 3 pav.).



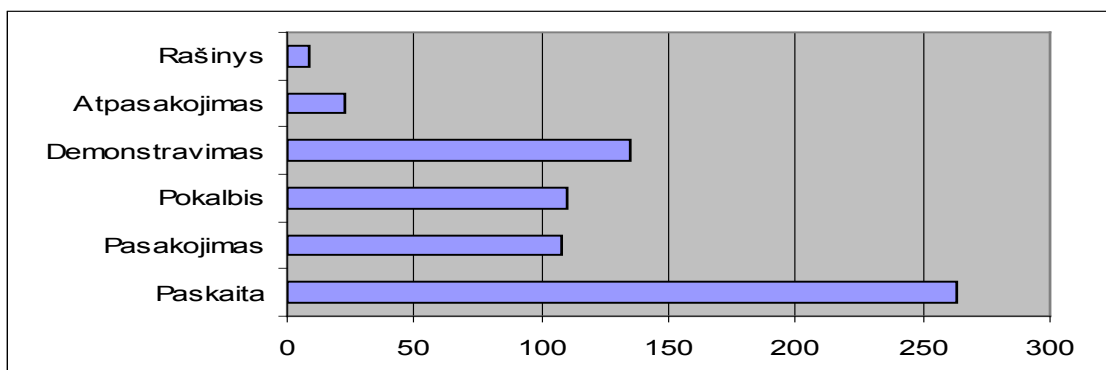
3 pav. Studentų požiūrio į gyvenimą įvertinimas

Taigi, mokymasis yra susijęs su konkrečiu individu ir yra labai individualus procesas. Jis remiasi ne tik naujų žinių įgijimu, požiūriu į gyvenimą, bet ir savęs suvokimu. Tikslinės literatūros analizė rodo, kad besimokančiųjų mokymosi stiliai apima: aktyvųjį, refleksinį, jutiminį, intuityvųjį, regimajį, verbalinį, nuoseklųjį ir globalųjį mokymosi stilius. Aktyvūs besimokantieji teikia pirmenybę mokymuisi veikiant, tuo tarpu refleksinio mokymosi stiliaus atstovai mokosi mąstydami. Regimojo mokymosi stiliaus atstovai teikia pirmenybę mokymuisi per vaizdus, o verbalinio mokymosi stiliaus atstovai – mokymuisi klausant ar skaitant. Besimokantieji, kurie teikia pirmenybę taikomajam mokymuisi, yra jutiminio mokymosi stiliaus atstovai. Intuityvūs besimokantieji teikia pirmenybę abstrakčių idėjų mokymuisi ir geriau reaguoja į mažiau struktūruotą mokymosi aplinką. Nuoseklus mokymosi stiliaus atstovai teikia pirmenybę aiškiam apibrėžtumui, kai tuo tarpu globalaus mokymosi stiliaus atstovai patys kuria sąsajas [5]. Todėl pastaraisiais dešimtmečiais plačiai paplito individualizuoto mokymosi „bruožų“ teorija. Šioje teorijoje teigiama, kad dėstytojui svarbu nustatyti besimokančiojo bruožus ir pagal juos taip pakeisti mokymo procesą, kad tai pagerintų besimokančiojo pasiekimus. Priešingai šiai teorijai C. Dillon, B. Greene ir R. Mansell [5] siūlo perkelti akcentą nuo besimokančiojo „bruožų“ į besimokančiojo „būsenas“. „Būsenos“ teorija teigia, kad patys svarbiausi mokymosi veiksniai yra pakankamai lengvai formuojami ir koreguojami, kai besimokantysis daro pažangą studijuojant atskirus dalykus arba pereina nuo vieno dalyko prie kito. Naudojantis šia prielaida, dėstytojo užduotis būtų padėti studentui prisitaikyti prie skirtingų mokymosi situacijų. Kitaip tariant, dėstytojai turėtų koreguoti studentų požiūrį į mokymąsi, užuot individualizavus dėstomo dalyko studijų procesą.

Trečiasis mokslinio principo aspektas yra tas, kad konstruktyvistiniu požiūriu, žinios nėra galutinės, nekintamos ir tokios, kurias galima perteikti. Veikiau žinojimas iš dalies yra asmeniškasis (subjektyvus) ir jį konstruoja pats besimokantysis, remdamasis savo patirtimi. Tam daro įtaką ankstesnių žinių ir naujos mokymosi patirties sąveika. Todėl studentų atliekamas savarankiškas praktinis darbas turėtų remtis kuo įvairesniais objektyviais informacijos šaltiniais. Toks savarankiškas darbas praktiškai gali būti tapatus probleminei mokymuisi, kuris vyksta kritinio ir kūrybinio mąstymo dėka. Toks mokslinio principo realizavimas leidžia plėtoti pažintines besimokančiojo galias, išlaisvina jo intelektą, o studijų medžiaga įsisavinama kur kas sparčiau. Taikant šį principą, kuris remiasi nuolatinio mokymosi idėja, ugdomas studentų gebėjimas savarankiškai dirbti naudojantis šiuolaikiniais mokymosi metodais.

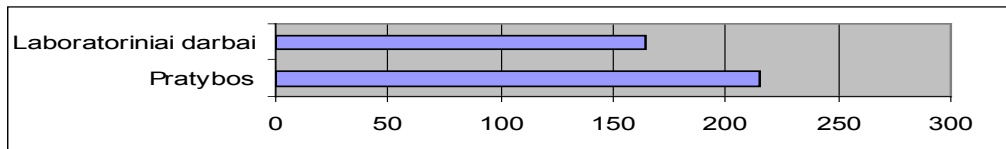
Dažniausiai edukaciniuose šaltiniuose minimi mokymo metodai, susisteminti į tris pagrindines grupes, apibendrintai pateikiami 4 – 6 paveiksluose. Čia taip pat atsispindi anketinės apklausos rezultatai, kurie parodo studentų nuomonę apie dažniausiai taikomus mokymosi metodus Alytaus kolegijos studijų procese.

Dažniausiai edukaciniuose šaltiniuose minimi savarankiško darbo metodai pateikiami 7 paveiksle. Jame matyti, kad studentai naudoja didelį spektrą šiuolaikinių mokymosi bei savarankiško darbo metodų, iš kurių jiems labiausiai patinka informacijos paieška, teorijos (paskaitos) analizė, pratybos, uždavinių sprendimas, demonstravimas ir laboratoriniai darbai. Beje, atpasakojimas yra rečiausiai minimas tarp studentų mėgstamų savarankiško darbo metodų.



4 pav. Informacinių mokymo metodų taikymo mokymo procese įvertinimas

Jau XVII a. suformuluotas teiginys, kad mokymasis turi būti sistemingas, nuoseklus procesas. Žinių sistemiskumo principas reikalauja žinias perduoti planingai, remtis tarpdalykiniais ryšiais, reikalauti sistemingo savarankiško studentų darbo. Taikant sistemiskumo principą studentų savarankiškame darbe, negalima pamiršti informacijos prieinamumo ir jos perkėlimo į naujas sąlygas. Anksčiau įgytos žinios, mokėjimai, įgūdžiai turi sudaryti pagrindą naujoms žinioms įsisavinti. Taip galima formuoti besimokančiųjų žinių, mokėjimų ir įgūdžių sistemą. Šio principo realizavimui ypač svarbūs vertinamieji metodai, kurie padeda nustatyti, ar studentas turi pakankamai žinių ir suvokimo, kad galėtų efektyviai tęsti mokymąsi toliau.

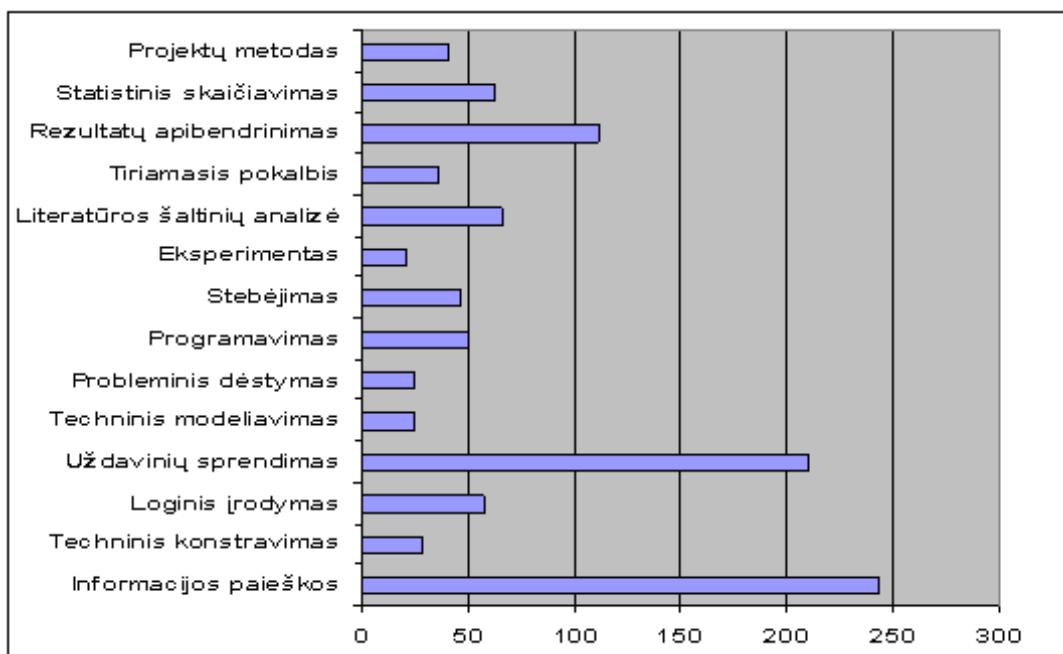


5 pav. Operacinių mokymo metodų taikymo mokymo procese įvertinimas

Mokymosi prieinamumo principas anot N.M.Grenstad (1999) skatina besimokančiųjų kūrybinius sugebėjimus, savarankišką ir kritinį mąstymą. Todėl dėstytojui būtina apgalvoti kaip pasiekti, kad dalyko ar temos pradžioje sužadintas dėmesys neišblėstų. Organizuojant savarankišką darbą, rekomenduojama skatinti studentą naudotis biblioteka, mokymosi technologijomis ir pan., siekiant pagilinti dėstomo dalyko supratimą bei išugdyti gebėjimą taikyti žinias praktinėse situacijose. Realizuojant šį principą dėstytojo uždavinys savarankiškame darbe – skatinti studentų susidomėjimą dalyku ir išmokytų mokyti. P. Ramsden (2000) pažymi, kad kai žmogus kuo nors susidomi, jis su džiaugsmu į tai įsitraukia, net jei tenka ir daug dirbti.

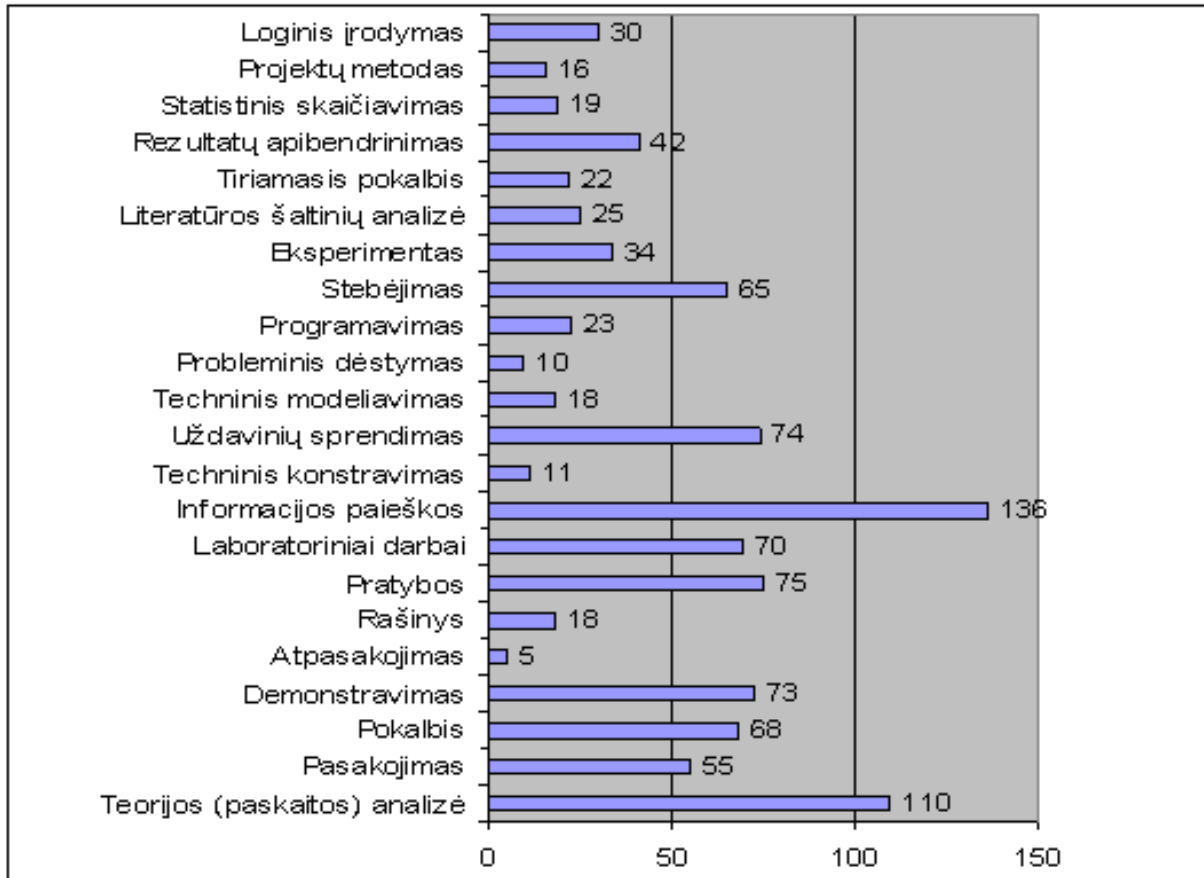
Sąmoningumo ir aktyvaus mokymosi principas yra susijęs su stipria vidine besimokančiojo motyvacija bei su jo valios ypatybėmis. Todėl motyvų ir veiklos santykis atsispindi besimokančiojo jausmuose, o tai turi įtakos mokymuisi, nes sėkmingam ir aktyviam mokymuisi būtinas jausminis komfortas. Sąmoningai įgytos žinios remiasi studento aktyvia veikla, taigi dėstytojas iš žinių sklaidėjų turėtų tapti mokymosi organizatoriumi ir patarėju. Savarankiškas darbas yra veiksminga priemonė šiam principui įgyvendinti. Realizuojant šį principą savarankiškame darbe, atsisakoma gatavų žinių perdavimo, mechaninio iškalimo bei autoritarinio bendravimo stiliaus, ugdomas loginis bei kritinis mąstymas.

Žinių tvirtumo realizavimo principas reiškia, kad studentai ne tik privalo įgyti atitinkamų faktinių žinių, bet ir turi jausti, kad mokomoji medžiaga siejasi su tuo, kas jiems svarbu profesinėje veikloje bei karjeroje.



6 pav. Kūrybinių mokymo metodų taikymo mokymo procese įvertinimas

Mokymosi priemonių naudojimo principas yra vienas seniausių ir svarbiausių didaktikos principų, kurio taikymas skatina aktyvų mąstymą, kelia pažinimo tikslus, konstruoja stebėjimo planą, apibendrina gautus rezultatus. Taigi dėstytojui ypač svarbu parinkti tinkamas mokymosi priemones studentų savarankiškam darbui. Atliktos apklausos rezultatai patvirtina, kad visų apklaustųjų studijų krypties studentai aktyviai naudojami dėstytojų parengtomis mokymosi priemonėmis, tačiau pabrėžia, kad tokių priemonių vis dar trūksta, ypač tokių, kuriose informacija pateikta viename mokomajame šaltinyje ar vadovėlyje.



7 pav. Studentams labiausiai patinkantys savarankiško darbo metodai

Refleksinio mokymosi principas remiasi tuo, kad apmąstymas yra būtina besimokančiųjų nuostatų ir veiksmų pasikeitimo sąlyga. Apmąstymas skatina ne tik žinių plėtrą, bet ir savęs pažinimą, savo žinių struktūros formavimą, išryškinant jos silpnąsias vietas. Šio principo įgyvendinimas reikalauja taikyti mokymosi metodus, ugdančius kritinį mąstymą. Pavyzdžiui, taikant refleksinio mokymosi principą savarankiškame darbe dėstytojas turėtų skatinti studentus išsakyti savo nuomonę ar net būseną: kokius jausmus išgyvena gavęs savarankiško darbo užduotį, kaip pats įvertintų savo darbą ir t.t. Toks apmąstymas padeda studentui jungti faktus, mintis, idėjas į visumą.

Kūrybiškumo ugdymo principas pripažįsta įgimtą žmogaus saviraiškos poreikį, ieško kelių, kaip ugdyti asmenybės kūrybiškumą. Kūrybiškumas suvokiamas kaip gebėjimas dalyvauti kūrybos procese, stebėti ir pažinti, atskleisti ką nors naujo ir suprasti savo patirtį. Kūrybinio mąstymo ugdymas glaudžiai susijęs su probleminiu mokymusi, taip pat su studento savarankiškumu, kuris vienareikšmiškai ugdomas savarankiško darbo procese.

Ugdomojo mokymosi principas šiandien laikomas esminiu. Jis remiasi teiginiu apie mokymo proceso ugdomąją funkciją, siekiančią vystyti besimokančiojo pažintines galias bei ugdyti mokymosi kompetenciją, kurioje galima išskirti dvi gebėjimų grupes: savarankiško mokymosi ir informacijos paieškos bei taikymo. Savarankiško mokymosi gebėjimas yra žmogaus saviugdosa prielaida ir mokymosi visą gyvenimą pagrindas.

Apibendrinat galima teigti, kad šiuolaikiniai didaktikos principai glaudžiai siejasi vienas su kitu kaip dinamiška sistema, sudarydama pagrindą studentų gebėjimų ir kompetencijų ugdymui. Taigi, realizuojant savarankiško darbo tikslus, parenkant jo turinį, metodus ir būdus, sudarant palankią mokymosi aplinką, tikslinga orientuotis ne į atskirus didaktikos principus, bet į šių principų visumą.

## IŠVADOS

1. Savarankiškas darbas studijų procese yra siektinas tikslas, darbo forma ir pagaliau mokymo metodas. Anketinis tyrimas parodė, kad savarankiškas studijas dažniausiai studentai supranta, kaip teorinių žinių taikymo praktikoje gebėjimo ugdymą, mokymą spręsti būsimas problemas bei priimti sprendimus.

2. Savarankiškas darbas yra neatsiejama studijų proceso dalis, todėl svarbu įsigilinti į jo metodologinį pagrindą sudarančius didaktinius principus: moksliskumo, sistemingo mokymosi, mokymosi prieinamumo, sąmoningo ir aktyvaus mokymosi, žinių tvirtumo realizavimo, mokymosi priemonių naudojimo, refleksinio mokymosi, kūrybiškumo ugdymo, ugdomojo mokymosi. Jais turi būti vadovujamasi parenkant savarankiško darbo turinį, metodus, organizuojant patį savarankišką darbą, nusakant dėstytojo ir studentų sąveikos pobūdį.



3. Galima išskirti tris moksliskumo principo raiškos formas savarankiškame darbe. Pirmą, pripažįstant studento konstruojamų žinių prasmingumą, moksliskumo principas siejamas su probleminių situacijų nagrinėjimu savarankiškuose darbuose, kai dėstytojo funkcijos siejamos su konsultavimu. Ši dėstytojo atliekama funkcija Alytaus kolegijos studentų vertinama gana palankiai, tačiau jie lauktų didesnės paramos. Antra, negalima kalbėti apie mokymąsi nepažįstant psichinių studentų procesų, kadangi mokymuisi reikalingas ne tik protas, bet ir jausmai, valia. Atliktas tyrimas parodė kad studentai taip pat pripažįsta visybiškumo svarbą jų savarankiškoms studijoms. Trečia, konstruktyvistiniu požiūriu, žinios nėra galutinės, nekintamos ir tokios, kurias galima perteikti. Toks moksliskumo principo realizavimas leidžia plėtoti pažintines besimokančiojo galias, išlaisvina jo intelektą, o studijų medžiaga įsisavinama kur kas sparčiau. Šiuo principu, remiantis nuolatinio mokymosi idėja, siekiama ugdyti studentų gebėjimą savarankiškai dirbti naudojantis šiuolaikiniais mokymosi metodais.

Pritariame C. Dillon, B. Greene ir R. Mansell pasiūlymui akcentuoti besimokančiojo „būsenos“ prielaidą, kai dėstytojo užduotis – padėti studentui prisitaikyti prie skirtingų mokymosi situacijų. Kitaip tariant, dėstytojai turėtų bandyti pakeisti studentų požiūrį į mokymąsi, užuot individualizavus dėstomo dalyko studijų procesą.

4. Apibendrinant galima teigti, kad šiuolaikiniai didaktikos principai glaudžiai siejasi vienas su kitu kaip dinamiška sistema, sudarydama pagrindą studentų gebėjimų ir kompetencijų ugdymui. Taigi, realizuojant savarankiško darbo tikslus, parenkant jo turinį, metodus ir būdus, sudarant palankią mokymosi aplinką, tikslinga orientuotis ne į atskirus didaktikos principus, bet į šių principų visumą.

#### Literatūra

1. Alytaus kolegijos 2008 m. ataskaita, ŠV – 01 metinė, 31.10.2008.
2. Barkauskaitė M., Gudžinskienė V. 2007. Inovatyvių šiuolaikinių studijų technologijų kriterijai ir aprašas. Mokymo metodinė medžiaga. Vilnius: Petro ofsetas, 123.
3. Bennet B., Rolheiser–Bennet C., Stevahn L. 2000. Mokymasis bendradarbiaujant. Vilnius: Garnelis.
4. Dikčius V. 2003. Marketingo tyrimai: teorija ir praktika. Vilnius: Vilniaus vadybos kolegija, 129.
5. Dillon C., Greene B., Mansell R. Assessing Approaches to Learning in Independent Learning Environments in Higher Education <http://www.formatex.org/micte> (8.1.2009).
6. Hanke J.E., Reitsch A.G. 1991. Understanding Business Statistics. Boston: IRWIN.
7. Šiaučiukėnienė L., Stankevičienė N. 2002. Bendrosios didaktikos pagrindai. Kaunas: Technologija.
8. Šiaučiukėnienė L., Visockienė O., Talijūnienė P. 2006. Šiuolaikinės didaktikos pagrindai. Kaunas: Technologija, 43-59.
9. Steigiamoji Europos kūrybiškumo ir naujovių metų konferencija Prahoje <http://www.smpf.lt> (8.1.2009).
10. Želvys R. Švietimo organizacijų vadyba. 2003. Vilnius: VU leidykla.

#### INDEPENDENT WORK IN EDUCATION OF CERTIFICATED SPECIALISTS FOR THE EVER-CHANGING BUSINESS

##### Summary

One of the most important goals of the modern study process is to prepare students to work creatively independently. The paper considers a particularly important problem of independent studies of different subjects while developing students independent work skills. The purpose of this survey is to develop methodical outline for improvement of students' independent work. The survey is based on questioning of the students in the study areas of Mathematics, Informatics, Engineering, Technology and Business Studies and Management Sciences. In the survey it was taken into account that students' independent work skills are formed depending on many factors: students' expectations, variety of study methods, management peculiarities of independent work, even the character features of the student. The paper presents methodical outline for improvement of students' independent work based on the survey results.

# MOKESČIŲ STUDIJŲ IR PRAKTINIO DARBO SĄSAJOS AKTUALUMAS

*Ilona Skačkauskienė<sup>1</sup>, Laima Šapalienė<sup>2</sup>*

*<sup>1</sup>Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Verslo vadybos fakultetas, <sup>2</sup>Vilniaus kolegija, Ekonomikos fakultetas*

## Anotacija

Straipsnyje nagrinėjama mokesčių studijų ir praktinio darbo dermė. Tuo tikslu pirmiausia analizuojamas mokesčių sistemos sudėtingumas kaip mokesčių specialistų darbo terpė – sudėtingesnei mokesčių sistemai perprasti būtinos gilesnės specialistų teorinės žinios ir praktiniai įgūdžiai. Mokesčių sistemos sudėtingumas nagrinėjamas per išlaidų prizmę – analizuojamos mokesčių administratorių ir mokesčių mokėtojų išlaidos. Straipsnyje taip pat pateikiama mokesčių modulio Lietuvos kolegijose dinamikos analizė bei atliktos mokesčių specialistų anketinės apklausos tyrimų duomenys ir jų apibendrinimas.

## ĮVADAS

Vieningai sutariama, kad mokesčių sistema turi būti paprasta, tačiau kiekvienais metais ji tampa vis sudėtingesnė. Pavyzdžiui, JAV 1900 m. mokesčių taisyklės sudarė 14 psl., o 1994 – 9400 psl., Lietuvoje 1995 m. buvo renkami 14 rūšių mokesčiai, o 2008 m. – 25 rūšių. Nesudėtinga mokesčių sistema naudinga tokiais požiūriais: 1) sumažėja netyčinis mokesčių vengimas, paprastai atsirandantis dėl atskirų mokesčių taisyklių nuostatų nesupratimo ar neteisingo supratimo; 2) sumažėja mokesčių mokėtojų sąnaudos (laiko, lėšų) vykdant mokesčines prievoles; 3) sumažėja mokesčius administruojančių institucijų išlaikymo išlaidos – esant nesudėtingai mokesčių sistemai, sumažėja korespondencijos, konsultacijų ir panašios veiklos apimtys (Feld, Frey 2003). Mokesčių sistemos sudėtingumas dažniausiai vertinamas išlaidų aspektu. Literatūroje (Sandford 1994; Schaffer, Turley 2001) mokesčių sistemos sudėtingumas išlaidų aspektu apibrėžiamas kaip mokesčių mokėtojų išlaidų, patiriamų vykdant mokesčines prievoles, ir mokesčius administruojančių institucijų išlaidų suma. Kartu analizuojant mokesčių mokėtojų mokesčinių prievolių vykdymo išlaidas ir valstybės institucijų, administruojančių mokesčius, išlaidas, mokesčių sistemos sudėtingumas įvertinamas kompleksiskai. Mokesčių mokėtojų mokesčinių prievolių vykdymo išlaidas sudaro mokesčių deklaracijų rengimo ir pateikimo, mokesčių įstatymų nuostatų įsisavinimo, mokesčines apskaitos organizavimo ir vykdymo (daugelyje šalių, taip pat ir Lietuvoje, mokesčinė apskaita skiriasi nuo finansinės), mokesčių specialistų, auditorių samdymo ir kitos išlaidos mokesčių įstatymais primestos trečiajai šaliai (pvz., gyventojų pajamų mokesčio nuo darbuotojų darbo užmokesčio mokėtojai yra darbuotojai (gyventojai), tačiau mokesčio apskaičiavimo, išskaičiavimo ir sumokėjimo prievolė yra pavesta darbdaviui). Institucijų, administruojančių mokesčius, išlaidos – tai tų institucijų išlaikymo išlaidos joms skiriamos iš valstybės biudžeto. Be to, mokesčių sistemai perprasti, jai administruoti, mokesčiniams įsipareigojimams vykdyti reikalingi specialistai. Kintant mokesčių sistemai, keičiasi ir tokių specialistų rengimo procesas – studijos.

Straipsnio tikslas – įvertinus mokesčių administratorių ir mokesčių mokėtojų mokesčinių prievolių vykdymo išlaidas, nustatyti mokesčių dalyko studijų, kaip išlaidų mažinimo priemonės, kokybės atitikimą rinkos poreikiams.

Darbe taikyti mokslinės literatūros, statistinių duomenų lyginamosios ir dinaminės analizės bei sintezės, anketinės apklausos metodai.

## 1. MOKESČIŲ SISTEMOS SUDĖTINGUMO PER IŠLAIDŲ PRIZMĘ APIBRĖŽIMAS IR TYRIMO METODIKA

Mokesčių sistemos sudėtingumo per išlaidų prizmę nagrinėjimas leidžia gauti kiekybinius įvertinimus, pagal kuriuos galima lyginti įvairius mokesčių sistemos pokyčius, diagnozuoti jų poveikį aplinkai. Dažniausia mokesčių administravimo sudėtingumui kiekybiškai įvertinti ir palyginti tarp šalių naudojamas išlaidų ir mokesčinių pajamų santykio rodiklis, literatūroje vadinamas mokesčių administravimo efektyvumo rodikliu (Sandford 1994; Tax administration... 2004; Vitek et al. 2004):

$$a_a = \frac{I}{T} \quad (1)$$

čia: I – mokesčių administravimo išlaidos; T – mokesčinės pajamos.

Visi mokesčiai ar tai būtų pajamų, pelno, turto ar vartojimo, reikalauja mokesčių mokėtojų išlaidų, vykdant mokesčines prievoles (Tran-Nam 2001). Išlaidos skiriasi ne tik pagal atskirų mokesčių rūšių, bet ir pagal mokesčių mokėtojų grupes. Mokesčių mokėtojų mokesčinių prievolių vykdymo išlaidos nustatomos taikant du metodus: tiesioginį stebėjimą arba anketinę apklausą. Pirmasis metodas yra brangus, nes reikalauja nuolatinio mokesčių mokėtojo mokesčinių prievolių vykdymo veiklų stebėjimo ir registravimo. Specialioje literatūroje (Vaillancourt 1987; Tran-Nam et al. 2001) dažniau siūloma taikyti antrąjį metodą. Anketinė apklausa paprastai atliekama trimis būdais: tiesiogiai apklausiant respondentą, ap-

klausiant telefonu ar siunčiant anketą paštu. Tiesioginės apklausos būdu surenkama kokybiškiausia informacija, tačiau šis būdas yra brangesnis kitų dviejų būdų atžvilgiu. Mokesčių mokėtojų mokesčių prievolių vykdymo išlaidų rodiklis apskaičiuojamas lyginant išlaidas su sumokėtais mokesčiais:

čia: – mokesčių mokėtojų mokesčių prievolių vykdymo išlaidos;  $T'$  – mokesčių mokėtojų sumokėti mokesčiai ( paprastai sutampa su  $T$ ).

Tokia mokesčių pajamų surinkimo ir mokėjimo sisteminė analizė suteikia galimybę įvertinti visos mokesčių sistemos sudėtingumą (J. B. S. Gill 2000).

$$a_m = \frac{I'}{T'} \quad (2)$$

Empirinis mokesčių sistemos sudėtingumo tyrimas atliktas pagal aptartą schemą pirmiausia nagrinėjant mokesčių administratorių, paskui – mokesčių mokėtojų išlaidas. Mokesčių mokėtojų išlaidų tyrimui naudoti ir Pasaulio banko tyrimo duomenys – mokesčių mokėtojų išlaidų mokesčinėms prievolėms vykdyti įvertinimui. Nuo 2005 m. į savo tyrimų sritį Pasaulio bankas įtraukė ir mokesčius kaip vieną iš svarbių verslo aplinkos veiksnių. Daugelyje pasaulio šalių (2005 m. – 155, 2006 m. ir 2007 m. – 175, 2008 m. – 178) tiriamos mokesčių mokėtojų mokesčių įsipareigojimų vykdymo darbo sąnaudos.

## 2. MOKESČIŲ SISTEMOS SUDĖTINGUMO ANALIZĖ

Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos duomenimis (1 lentelė), 2004 m. ES valstybėse narėse brangiausiai mokesčių administravimas kainavo Lenkijoje ir Lietuvoje, pigiausiai – Italijoje, Švedijoje ir Austrijoje. Lietuvoje, palyginti su kitomis ES valstybėmis narėmis, mokesčių administravimo išlaidos didelės – brangesnis mokesčių administravimas nustatytas tik vienoje šalyje. Detaliau analizuojant Lietuvos mokesčių administratorių išlaidas atskiriems mokesčiams, susiduriama su informacijos gavimo sunkumais. Lietuvoje, kaip ir daugelyje kitų šalių, kiekvieno mokesčio administravimo išlaidų apskaita nėra tvarkoma. Antra, Lietuvos mokesčių administratoriai nėra įdiegę personalo valdymo programų, pagal kurias būtų galima nustatyti kiekvieno darbuotojo, administruojančio tam tikrą mokesčių sąnaudas. Pavyzdžiui, Čekijoje teritorinėse mokesčių inspekcijose įdiegta personalo valdymo programa VEMA (Vitek et al. 2004) leidžia įvertinti darbuotojų, administruojančių atskirus mokesčius, darbo sąnaudas.

1 lentelė. Išlaidų ir mokesčių pajamų santykio dinamika valstybėse ES narėse (Tax administration... 2006)

Valstybė	Metai		
	2002	2003	2004
Austrija	0,72	0,91	0,78
Belgija	-	-	1,89
Čekija	2,08	-	-
Danija	0,73	0,87	0,83
Suomija	0,82	0,82	0,80
Prancūzija	1,44	1,41	1,35
Vokietija	-	-	1,80
Graikija	-	1,65	1,69
Vengrija	1,35	-	1,14
Airija	0,95	0,91	0,86
Italija	-	0,42	0,52
Liuksemburgas	-	-	1,59
Olandija	1,79	1,39	1,30
Lenkija	1,78	1,95	2,62
Slovakija	1,46	1,45	1,26
Ispanija	0,78	0,83	0,82
Švedija	0,56	0,57	0,59
Šveicarija	-	0,66	0,62
D. Britanija	1,11	1,04	0,97
Estija	-	-	-
Latvija	-	-	-
Lietuva	-	2,36	2,11
Slovėnija	1,13	1,17	1,05

- nėra duomenų

Mokesčių administravimo efektyvumas mokesčių administratorių (institucijų) aspektu (2 lentelė) skaičiuotas pagal Valstybinės mokesčių inspekcijos (VMI), Muitinės departamento ir „Sodros“ pateiktus duomenis apie šių institucijų mokestines pajamas ir administravimo išlaidas. Atlikus pavienių mokesčių administravimo išlaidų analizę (Skačkauskienė 2006), nustatyta didžiausia santykinė mokesčių administravimo išlaidų dalis pajamose nustatyta pelno, pridėtinės vertės ir muitų mokesčiuose, atitinkamai 2,88, 3,49 ir 3,37 proc.

2 lentelė. VMI, Lietuvos muitinės ir „Sodros“ administracinių išlaidų dalis pajamose (proc.)

Mokesčių administratoriai	2002 m.	2003 m.	2004 m.	2005 m.	2006 m.
VMI	1,96	1,89	1,80	1,42	1,29
Lietuvos muitinė	3,62	4,59	6,13	11,47	11,58
„Sodra“	3,00	3,00	2,90	2,83	3,27

Mokesčių sistemos sudėtingumą taip pat apibūdina mokesčių mokėtojų mokestinių prievolių vykdymo sąnaudos. Mokesčių mokėtojo sąnaudos laiko požiūriu apima laiką, sugaištamą: a) būtinai informacijai rinkti ir apdoroti; b) mokestinei apskaitai ir su tuo susijusiems veiksams; c) mokesčių deklaracijoms ir ataskaitoms pildyti bei su tuo susijusiems būtiniams skaičiavimams; d) mokesčių mokėjimams elektroniniu būdu arba mokesčių administratorių įstaigose. Pastaruoju atveju įskaitomas laikas, kurį mokesčių mokėtojas sugaišta laukdamas priėmimo pas administratorių. Lietuvoje Pasaulio banko duomenimis, 2005 m., 2006 m. ir 2007 m. mokesčių mokėtojai sugaišo vidutiniškai po 162 žmogaus darbo valandas. Tuo tarpu 2008 m., lyginant su 2007 m., mokesčių mokėtojai mokestinių prievolių vykdymui išleido 2,5 proc. ilgiau. 2006 m. daugiausia laiko mokesčių mokėtojai sugaišo vykdydami valstybinio socialinio draudimo įmokų mokėjimo prievoles – 76 žmogaus darbo val., mažiausiai – pelno mokesčio mokėjimo įsipareigojimus – 28 žmogaus darbo val. 2007 m. pakeistus pelno mokesčio deklaracijų formos ir pildymo taisyklės, be to, laikinai jos buvo pildomos tik rankiniu būdu, todėl šio mokesčio mokėjimo sąnaudos padidėjo 4 val. Pagal Pasaulio banko atlikto tyrimo duomenis 2009 m. Lietuva yra 58 vietoje iš 181 valstybių pagal laiką sugaištamą mokesčių sumokėjimui. Lyginant Baltijos šalis nustatyta, kad Lietuvos mokesčių mokėtojai vykdydami mokestines prievoles sugaišta 58 žmogaus darbo valandas ilgiau nei Estijos mokesčių mokėtojai ir 158 žmogaus darbo valandas mažiau nei Latvijos mokesčių mokėtojai.

### 3. MOKESČIŲ STUDIJŲ LIETUVOS KOLEGIJOSE POKYČIŲ ANALIZĖ

Besikeičiančioje verslo aplinkoje gebėjimas prisitaikyti prie naujų darbo sąlygų – tiek dirbantiems, tiek institucijoms – yra svarbus. Mokesčių kaita verčia vykdyti reformas ne tik praktiniame darbe (mokesčių administravime, juridinių asmenų apskaitos tarnyboje), bet ir mokymo srityje. Kiekviena aukštoji mokykla savo nuožiūra skiria Mokesčių dalyko dėstymui atitinkamą valandų skaičių, jas skirsto į kontaktines ir savarankiško darbo valandas, bei numato šio dalyko apimtį kreditais ir vietą studijų programoje. Analizuojant mokestinės informacijos perteikimą, pastebima, kad žinios apie mokesčius (pagal pasirinktą studijų programą) yra dėstomos moduluose, turinčiuose skirtingus pavadinimus – Mokesčiai, Mokesčių teisė, Mokesčių apskaita, Mokesčių administravimas, Mokesčių auditas, Mokesčiai ir jų administravimas, Verslo mokesčiai.

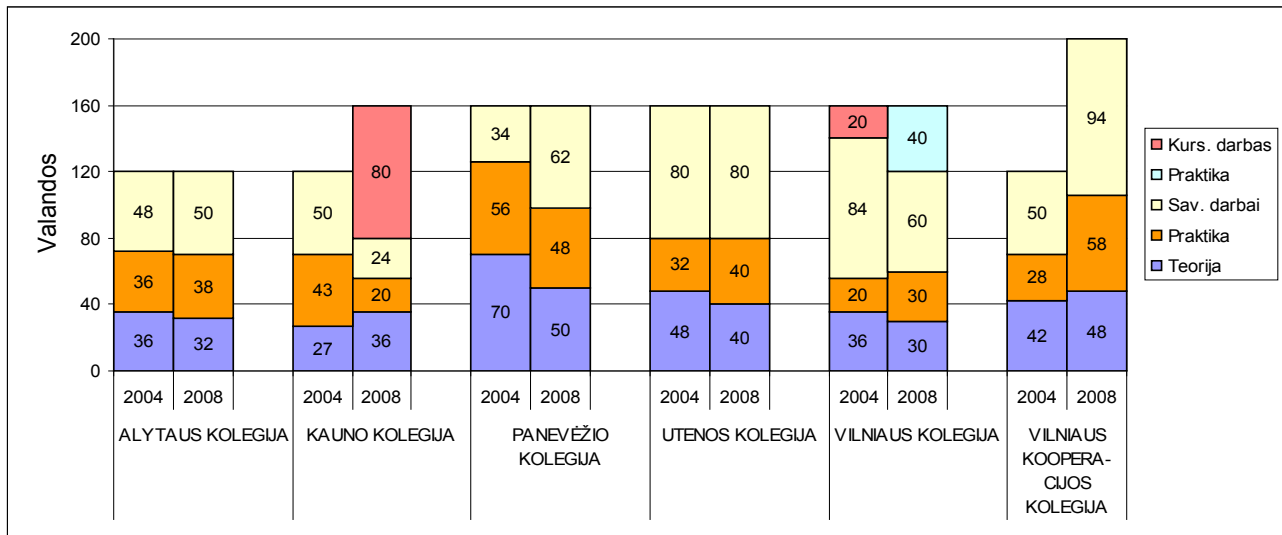
Mokesčių efektyvumas įmonėje tiesiogiai priklauso nuo apskaitos ar mokesčių tarnybos darbuotojų (ypač naujai priimtų į darbą absolventų) kvalifikacijos. Iškyla klausimas – kaip reaguoja mokymo įstaigos į rinkos pokyčius? Ar jaunuoliams pakanka žinių pradėdant darbinę karjerą?

2008–2009 m. Lietuvos aukštosiose mokyklose buvo patvirtintos naujos studijų programos, orientuotos į Buhalterio rengimo standarto reikalavimus. Minėtas standartas patvirtintas Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro ir Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro 2007 m. spalio 8 d. įsakymu Nr. ISAK – 1970/A1 – 279.

Į paveiksle pateikiama Lietuvos kolegijų 2004/2005 ir 2008/2009 m. m. mokesčių dalyko modulio apimtis Buhalterinės apskaitos studijų programose (dienine forma). Naujai patvirtintose 2008/2009 m. m. mokesčių dalyko studijų programose taikomi įvairesni studijų metodai: modulio struktūrą papildė kursiniai darbai ir praktikos. Visose kolegijose pakeistas valandų kiekis, skiriamas įvairiems studijų metodams. Trumpiausia mokesčių studijų trukmė yra Alytaus kolegijoje (120 val.), o ilgiausia – Vilniaus kooperacijos kolegijoje (200 val.). Likusiose kolegijose pasirinkta 160 val. apimties modulio studijų programa.

Kontaktinių valandų skaičius kolegijose yra panašus, tik nežymiai didesnis Panevėžio ir Vilniaus kooperacijos kolegijose. Palyginus valandų skaičių, skiriamą teorinėms ir praktinėms studijoms, matyti, kad Panevėžio, Utenos ir Vilniaus kolegijose abiem studijų metodams laikas paskirstomas tolygiai. Alytaus ir Vilniaus kooperacijos kolegijose daugiau laiko skiriama praktinėms studijoms. Kauno kolegijoje praktiniai užsiėmimai pakeisti kursiniu darbu, kuriam skiriama 80 val. Mokesčių studijų metodų taikymo inovatyvumu išsiskiria Vilniaus kolegija: iki 2008/2009 m. m. joje buvo rašomas mokesčių kursinis darbas, o šiuo metu yra numatyta vienos savaitės mokomoji praktika.

Savarankiškomis dalyko studijoms visose kolegijose skiriamas beveik toks pat valandų skaičius, kaip ir kontaktinėms. 2008/2009 m. m. studijų programose didesnis savarankiško darbo valandų skaičius numatytas Utenos ir Vilniaus kooperacijos kolegijose. Studentų savarankiško darbo apimties didinimas nėra teigiamas poslinkis organizuojant mokymo procesą. Rengiant kvalifikuotą specialistą, nuo kurio darbo priklausys mokesčių apskaitos efektyvumas įmonėje, reikėtų: 1) didinti kontaktinių valandų skaičių, nes savarankiškai studijuoti mokesčius yra sunku, 2) labiau išnaudoti imitacinių firmų galimybes, įkuriant imitacinius bankus ir mokestines institucijas. Ypač svarbu yra tinkamai įvertinti grįžtamojo ryšio svarbą studijų proceso tobulinimui. Šio ryšio realizavimas yra neatsiejamas nuo studento motyvacijos ir noro pačiam tobulėti, nes studijų metu daugelis studentų dirba praktinį darbą.



I pav. Mokesčių modulio valandų pasiskirstymo lyginamoji analizė

Reformavus mokesčių sistemą, visiems mokesčių specialistams 2009 m. pradžioje padidėjo darbo krūvis. Mokesčių administratoriai skubėjo sisteminti naujausią informaciją, ją pateikti institucijų internetiniuose puslapiuose, atsakinėjo į padažnėjusius telefono skambučius. Apskričių VMI darbuotojai organizavo seminarus ir mokymus, rengė diskusijas su asocijuotomis verslo struktūromis, auditoriais. Buhalteriai įmonėse studijavo mokesčių naujoves, daug laiko skyrė mokesčių skaičiavimui, stengdamiesi išvengti klaidų, kėlė kvalifikaciją. Siekiant įvertinti buhalterio darbą, skiriamą mokesčiams 2009 m., buvo atlikta anketinė apklausa. Joje dalyvavo 186 Lietuvos įmonių vyr. buhalteriai (finansininkai), iš kurių 98,9 proc. yra įgiję aukštąjį išsilavinimą. Išanalizavus respondentų amžiaus rodiklius ir atskirų amžiaus grupių mokesčių studijas, matyti, kad vyresnės kartos buhalteriai nėra studijavę mokesčių dalyko kaip atskiro modulio. Lietuvos aukštosiose mokyklose jis pradėtas taikyti 1997/1998 m. m. Iki 1997 m. mokestiniai klausimai buvo nagrinėjami buhalterinės apskaitos, finansų, ekonomikos, statistikos disciplinose.

Mokestinės aplinkos pokyčiai atsispindi respondentų atsakymuose (3 lentelė).

3 lentelė. Mokestinės aplinkos pokyčiai 2009 m.

Anketos klausimai	Respondentų atsakymai			
Kaip dažnai atnaujinate mokesčines žinias?	Kasdien	Kartą per savaitę	Kartą per dvi savaites	Kartą per mėnesį
	1,08 proc.	11,29	24,19 proc.	63,44 proc.
Naujienas apie mokesčius sužinote iš:	Periodinės spaudos	VMI ir „Sodros“ tinklapiu	Kursų, seminarų	Visi išvardyti būdai
	5,91 proc.	69,35 proc.	6,46 proc.	18,28 proc.
Nuo 2009 m. per darbo dieną daugiausia laiko skiriate:	Apskaitai	Mokesčiams	Teisei	Auditui
	91,94 proc.	7,52 proc.	-	0,54 proc.
Kokią dalį darbo dienos užima mokesčių ir mokesčines apskaitos reikalai?	Iki 10 proc. darbo dienos		10 ir daugiau proc. darbo dienos	
	73,12 proc.		26,88 proc.	
Ar spėdavote 2009 m. sausio – vasario mėn. mokesčinių darbų atlikti darbo laiku?	Taip		Ne	
	79,03 proc.		20,97 proc.	
Mokesčių apskaitos efektyvumas priklauso nuo :	Teisės aktų išmanymo	Kvalifikacijos	Patirties	Visi išvardyti būdai
	30,00 proc.	48,46 proc.	21,54 proc.	30,11 proc.

Apibendrinant tyrimo rezultatus, galima teigti, kad

- pagrindinis žinių apie mokesčius šaltinis yra mokesčių administratorių teikiama informacija, kurią dauguma buhalterių atnaujina kartą per mėnesį;
- didžiąją darbo dienos dalį buhalteriai skiria apskaitai;
- 2009 m. apie 20 proc. respondentų mokesčio darbo nespėdavo atlikti darbo metu;
- mokesčių apskaitos efektyvumas įmonėje priklauso nuo darbuotojo gebėjimo taikyti teisės aktus, patirties ir kvalifikacijos.

### IŠVADOS

1. Lietuvos mokesčių sistema, vertinant ją per išlaidų prizmę, sudėtinga. Brangesnis mokesčių administravimas nustatytas tik vienoje šalyje. Mokesčių mokėtojai daugiausia laiko sugaišta vykdydami valstybinio socialinio draudimo įmokų mokėjimo prievoles. Sudėtingai mokesčių sistemai perprasti būtini kvalifikuoti specialistai.

2. Neuniversitetinės aukštosios mokyklos reaguoja į rinkos pokyčius, sudarydamos naujas studijų programas. Kolegijų buhalterinės apskaitos studijų programose mokesčių moduliui skiriami 3 – 5 kreditai. Mokesčių modulio studijose taikomi studijų metodai: paskaitos, praktikumai, savarankiškas darbas (išskiriant kursinį darbą), mokomoji praktika.

3. Dėl skuboto mokesčių įstatymų nuotatų keitimo net penktadalis specialistų 2009 m. sausio – vasario mėn. nespėjo atlikti mokesčio darbo įprastu darbo laiku. Vis dėlto didžiausia laiko dalį specialistai skiria buhalterinei apskaitai, o mokesčines žinias atnaujina tik kartą per mėnesį.

### Literatūra

1. Feld, L. P.; Frey, B. S. 2003. Deterrence and tax morale: how tax administrations and taxpayers interact, *OECD Papers* 3: 1–19.
2. Gill, J. B. S. 2000. A diagnostic framework for revenue administration, *World Bank Technical Paper No 472*. 53 p.
3. Sandford, C. T. 1994. International comparisons of administrative and compliance costs of taxation, *Australian Tax Forum*: 291–309.
4. Schaffer, M. E.; Turley, G. 2001. Effective versus statutory taxation: measuring effective tax administration in transition economies, *Working papers: European Bank for Reconstruction and Development*, No 62: 1–24.
5. Tax administration in OECD countries: comparative information series (2004). 2004. OECD. 70 p.
6. Vitek, L.; Pavel, J.; Krbova, J. 2004. Effectiveness of the Czech tax system, *Baltic Journal of Economics* 4(2): 55–71.
7. Tran-Nam, B. 2001. Use and misuse of tax compliance costs in evaluating the GST, *The Australian Economic Review* 3: 279–300.
8. Vaillancourt, F. 1987. The compliance costs of taxes on businesses and individuals: a review of the evidence, *Public Finance* 3: 395–414.
9. Skačkauskienė, I. 2006. Lietuvos mokesčių administravimo situacinė ir lyginamoji analizė, iš *Mokslo darbai „Verslas, vadyba ir studijos 2005“*: 64–76.
10. Šapalienė, L. Lietuvos mokesčių sistema: teoriniai ir praktiniai pagrindai. Vilnius: Mokesčių srautas. 2008, 160 p. ISBN 978-9955-453-83-3.

### TOPICALITY OF A CONNECTION BETWEEN TAX STUDIES AND PRACTICE

#### Summary

The tax study and its practical use are analyzed in this article. This way is analyzing the tax system as the tax specialist connection. Tax specialists need theoretical and practical knowledge to understand how difficult is the tax system. It is important to analyze tax administration expenses and tax payers expenses. The article also provides tax modul as dynamic in Lithuanian colleges, and the research done by Lithuanian tax specialists.

# KALBINIŲ KOMPETENCIJŲ ATSPINDYS BŪSIMŲJŲ ĮSTAIGŲ IR ĮMONIŲ ADMINISTRATORIŲ BAIGIAMUOSIUOSE DARBUOSE

*Palmira Rodžienė, Aida Kliukinskienė*  
*Alytaus kolegija*

## Anotacija

Straipsnyje analizuojamos Vadybos fakulteto būsimųjų įstaigų ir įmonių administratorių 2008 metais parengtų baigiamųjų darbų būdingiausios kalbos klaidos. Leksikos, morfologijos, žodžių darybos, sintaksės ir rašto kultūros klaidos yra aptariamoms ir taisomoms. Pagrindinės sąvokos – leksikos klaidos, žodžių darybos, morfologijos klaidos, sintaksės, rašto kultūros klaidos.

Įmonių ir įstaigų administratoriaus rengimo standarto mokymo (studijų) tiksluose numatyta, kad būsimasis administratorius turi gebėti parengti dokumentus IT priemonėmis bei rašytine forma ir pristatyti archyvui (bibliotekai), leidyklai ar kt. padaliniui; gebėti analizuoti, planuoti, vertinti ir taikyti tiesioginę ir tarpininkaujamą, žodinę ir rašytinę komunikaciją organizacijos veikloje. Taigi taisyklinga kalba (sakytinė ir rašytinė) yra labai svarbi būsimąjo specialisto darbo dalis. Kaip tik baigiamuosiuose darbuose ir atsispindi studentų kalbinė kompetencija, t. y. gebėjimas vartoti profesinę leksiką, aiškiai, gramatiškai taisyklingai dėstyti mintis ir pan.

**Tikslas** – išanalizuoti būsimųjų įstaigų ir įmonių administratorių dažniausias baigiamųjų darbų kalbos klaidas.

### Uždaviniai:

1. Paanalizuoti būdingiausias baigiamųjų darbų leksikos klaidas.
2. Aptarti dažnesnes žodžių darybos ir morfologijos klaidas.
3. Apžvelgti dažniausiai pasitaikančias sintaksės klaidas.
4. Pateikti aktualiausias rašto kultūros trūkumus.

Išanalizavus 18 įmonių ir įstaigų administravimo studentų baigiamųjų darbų, matyti, kad vis dėlto yra kalbos vartojimo problemų. Studentai daro nemažai leksikos, žodžių darybos, morfologijos bei sintaksės klaidų (pasitaiko ir didžiųjų kalbos klaidų), nekreipia dėmesio į rašto kultūros reikalavimus.

Leksikos klaidos. Daugiausia baigiamuosiuose darbuose neteiktinų vertinių (lietuvių kalbai nebūdingos sandaros žodžių ar žodžių junginių) ir žodžių reikšmės klaidų (semantizmų).

**aukštas** – nevert. r. „didelis, geras, gausus“: <...> geriausiai padeda pasiekti aukštų (= gerų) darbo rodiklių. <...> aukšto (= didelio) Lietuvos gyventojų mirtingumo lygio priežastys. <...> kaip minėta aukščiau (= pirmiau) <...>. Registruotas aukščiausias(=didžiausias) ir žemiausias(=mažiausias) nedarbas <...>. Valstybė turėtų kreipti ypatingą dėmesį į aukščiau (= pirmiau) paminėtas problemas <...>.

**žemas** – nevert. r. „prastas, blogas, menkas, silpnas, mažas“: <...> žemomis (= mažomis) pajamomis <...>. Moterų ekonominis aktyvumas visose amžiaus grupėse yra žemesnis (= mažesnis) <...>. žemiausias(= mažiausias) moterų aktyvumas buvo Alytaus apskrityje, o aukščiausias(= didžiausias) – Vilniaus, Kauno ir Panevėžio apskrityse. <...> žemas (= mažas) darbo užmokestis.

**sekančias** – nevert. r. „šis, -i, šitoks, -ia, toks, -ia, kitas, -a (prieš išvardijimą)“: <...> sekančiame (= kitame) klausime jie nurodė <...>. <...> tačiau sekančiais(= kitais) metais gyventojų tik mažėjo. <...> Sekanti (= kita) diagrama parodys <...>. <...> analizė leidžia formuluoti sekančias (= tokias) išvadas <...>.

**užimti pareigas** – pareigų ėjimui ir buvimui poste nusakyti geriau eiti pareigas: <...> užimamos (= einamos) pareigos jau pačios savaime lemia <...>.

**ruošti** – patartina nevertoti platesne darymo (rengimo) reikšme: Jis mano, kad užima ne savo vietą ir yra pasiryžęs ją užleisti geriau paruoštam (= parengtam) specialistui. <...> komisijos protokolo ruošimu (= rengimu). <...> reikia gerai pasiruošti (= pasirengti) pokalbiui.

**pastovus** – nevert., kai norima pasakyti šiaip ilgą laiką trunkantį ar nuolatinį dalyką: <...> daugiau investuoti į darbuotojų profesines žinias, į pastovų (= nuolatinį) jų atnaujinimą. <...> turi sudaryti sąlygas visuomenei ar tikslinėms grupėms pastoviai (= nuolat) apie ją kalbėti. Nerimą kelia šios dalies pastovus (= nuolatinis) didėjimas <...>. <...> 16 moterų pasiliko dirbti pastoviai (= nuolatiniai) darbe.

**eilė** – nevert. nekonkretaus, apibendrinto kiekio reikšme, kurią tiksliau galime perteikti žodžiais daugelis, daug, nemaža dalis, dauguma: Nors eilė(= daug) metų moterų, dirbančių su verslo liudijais, skaičius didėja <...>.

**žinoti** – nevert. r. „mokėti, išmanyti, suprasti, pažinti“: <...> kalbų žinojimas (= mokėjimas).

**pagrinde** – nevert. prieveiksmio reikšme daugumai ar apibendrinimui nusakyti: <...> kurioje dirba apie 1500 darbuotojų, pagrinde(= daugiausia) – moterys. <...> netenkina darbo vietos kokybę, pagrinde (= dažniausiai) – gaunamas darbo užmokestis.

**persipinti** – nevert. r. „susipinti, pintis“: Net netradiciniai menai šiandien persipina(= susiję, susipina) su informacinių technologijų panaudojimu.

**viso** – nevert. r. „iš viso“: Viso(= iš viso) tyrime dalyvavo 30 įmonių vadovų.

**ypatingai** – nevert. r. „ypač“: Organizacijos įvaizdį pastebime tik tada, kai jis yra ypatingai (= ypač) geras arba ypatingai (= ypač) blogas. <...> turėtų žinoti, kokie yra jos tikslai, ypatingai (= ypač), kokia yra organizacijos vizija ir misija. Alytaus darbo birža, siekdama sustiprinti teikiamų paslaugų įtaką, ypatingai (= ypač) moterų <...>. Ypatingai (= ypač) mažėja jaunų moterų ekonominio aktyvumo lygis.

**tampriai** – nevert. r. „glaudžiai, artimai“: Materialinio pasitenkinimo lygis tampriai(= glaudžiai) susijęs su psichologiniu pasitenkinimu.

**nesenai** – nevert. r. „seniai, prieš daug laiko“: Nesenai (= neseniai) vyko reorganizacija <...>.

**vieningas** – nevert. r. „vienodas, bendras“: Jeigu bendradarbiaujama su keliomis tokiomis firmomis, reikia laikytis vieningos (= vienodos) kainų politikos <...>.

**daviniai** – nevert. r. „duomenys“: Jie (balalai) parenkami atsižvelgiant į vadovo antropometrinius davinius (= duomenis).

**sąlygoti** – priešasčiai reikšti geriau tinka (nu)lėmti, sudaryti sąlygas ir kt.: Konkrečios programinės įrangos įsigijimą ir naudojimą sąlygoja(= lemia) leidybos sritis, techninė įranga bei finansinės galimybės.

**pakankamai** – nevert. r. „gana“: <...> dokumentacijos srautas pakankamai (= gana) didelis.

**pasisakymas** – nevert. kalbėjimo, kalbos r.: <...> matydami, kiek laiko skiriama visai diskusijai, žmonės galės pradėti galvoti apie savo pasisakymo (= kalbos) struktūrą ir formą. Jeigu pasisakęs(= kalbėjęs) žmogus nesuformulavo jokio siūlymo, <...>.

**apsprendžia** – nevert. lėmimo, priešastingumo santykių nurodymo r.: Vadovo veiklą apsprendžia (= lemia) valdymo funkcijos.

Studentai daro klaidų vartodami priešdėlių bei priesagų vedinius:

Apiforminus (= įforminus) darbuotojo priėmimą į darbą, pradedama formuoti asmens byla.

Ši programa leidžia lengvai apjungti (= sujungti) iš skirtingų fragmentų sudėliotą vaizdą.

Jis yra būtinas vadovui, nes jame pažymima užplanuota(= suplanuota) dienotvarkė. <...> anketos užpildymo (= pildymo) būdas <...>. <...> pragyvenimo (= gyvenimo) ir buitines sąlygas. <...> pensijinio (= pensinio) amžiaus <...>.

Tačiau daugiausiai (= daugiausia) dėmesio buvo skiriama tam, kaip vadovas vadovauja, kad organizacija dirbtų efektyviai.

**įstatyminis** – gremėzdiškas, dažnai be reikalo vartojamas ir kalbą sunkinantis būdvardis; jį daug kur gali atstoti kitos formos: Sudaryti sąlygas miesto verslo visuomenei pasinaudoti Verslo inkubatoriuje turima ir kaupiama informacija: šalies ir užsienio šaltiniais apie tarptautinį verslą, įstatyminėmis(= įstatymų) bazėmis <...>.

**poįstatyminis** – darybos požiūriu nevykęs terminas. Įstatymą konkretinantys ir jį įgyvendinti padedantys dokumentai galėtų būti įstatymus papildantys arba įstatymus lydintys aktai, o kaip terminas įstatymo lydymieji aktai: Tuo naudojasi <...> tarnybos, gerai suvokiančios smulkaus ir vidutinio verslo ribotas veikimo galimybes, įstatymų ir gausių poįstatyminių(= įstatymų lydymųjų) norminių aktų niuansus <...>.

Iš morfologijos klaidų būtina paminėti sangražinių bei įvardžiutinių formų, veikiamųjų, neveikiamųjų dalyvių, padalyvių, skaičiaus, skaitvardžių vartojimo klaidas: Didžiuosiuose miestuose kuriasi (= kuriamos) naujos pramonės šakos bei paslaugų srities įmonės. Kuo sunkesnis perspektyvinis, kompleksinis tikslas nusimato (= numatytas), tuo daugiau darbuotojai turi dalyvauti jo formulavime. Organizacija tik tuomet pasieks savo tikslus, jeigu vadovai dirbantiesiems (= darbuotojams) sukurs bendradarbiavimo ir savitarpio supratimo atmosferą. Savo, kaip pirmininkaujančio(= pirmininko), darbo formą <...>.

Įvertinus (= įvertinę) komisijos nariai pakviečia visus pretendentes ir paskelbia rezultatus. <...> pristačius (= pateikę) reikiamus dokumentus, gali būti priimtas dirbti be konkurso. Bendras vidaus produktas (BVP) Alytaus regione 2005 m. palyginus (= palyginti) su 2004 m. išaugo 12,4 proc.

<...> absolventai neretai palieka organizaciją po dviejų ar t r i j ų (= trejų) metų. Darbo stažas yra įvairus – nuo vienerių(= vienu) metų iki devyniolikos metų. Jei prieš kelis(= kelerius) metus firmos puslapiai atliko <...>.

<...> nuo to tiesiogiai priklauso pardavimų (= pardavimo) apimtys. Iliustracijoje paprastai vaizduojamas prekės (= prekių) ženklas ar daiktas, susijęs su reklamuojamos prekės naudojimu.

Tam, kad apsisaugoti (= kad būtų galima apsisaugoti) nuo tiesioginių saulės spindulių, <...>.

Klaidų daroma ir vartojant linksnius.

**Vardininkas.** Kalbant apie neapibrėžtą daiktų kiekį turi būti vartojamas vadinamasis dalies ir neapibrėžto kiekio kilmininkas. Šių klaidų studentai baigiamuosiuose darbuose daro daugiausia:

Bėgant metams vis nauji reikalavimai(= naujų reikalavimų) iškyla vadovams. <...> sumažina tikimybę, kad į organizaciją pateks nauji požiūriai (= naujų požiūrių) <...>. <...> atėjęs žmogus įneša į įstaigą naujas žinias, idėjas (= naujų žinių, idėjų). Anketoje buvo pateikta ir tokie klausimai (= tokių klausimų) <...>.



**Kilmininkas.** Dažniausiai netaisyklingai vartojamas su veiksmažodžiais, reikalaujančiais kito linksnio: <...> priėjo išvados (= išvadą, prie išvados) <...>.

Kilmininkas netinka lyginimui reikšti surieveiksmiais (ne) daugiau, (ne) mažiau: Apklausoje dalyvavo daugiau šimto (= daugiau nei, daugiau kaip šimtas) bedarbių moterų. Reikia surinkti ne mažiau dešimties balų (= ne mažiau negu, ne mažiau kaip dešimt balų).

Kartais persistengiama vartojant dalies kilmininką: <...> pokyčiai darbo rinkoje turėjo didelės reikšmės (= didelę reikšmę) <...>. <...> taip pat gali daryti nemažos įtakos (= nemažą įtaką) migracijos srautų formavimuisi <...>.

**Naudininkas.** Abstrakčios reikšmės veiksmažodinių daiktavardžių naudininko daugeliu atveju geriau nevartoti tikslui ir paskirčiai reikšti; tam reikalui tinkamesnė bendratis: Jos turi daugybę funkcijų, skirtų iliustracijų tvarkymui (= iliustracijoms tvarkyti). Sugebantys konsoliduoti darbuotojų veiksmus užduočių realizavimui (= užduotims realizuoti). Kokių reikia sąlygų plano įvykdymui (planui įvykdyti).

Kvalifikacijos tobulinimui (= į kvalifikacijos tobulinimą) nekreipiamas dėmesys.

<...> asmens, į kurį galima būtų kreiptis kilus neaiškumams (= neaiškumų), telefonus<...>.

**Galvininkas.** Nevartojamas su veiksmažodžiu „atstovauti“: <...> atstovauja bedarbių interesus (= interesams).

**Įnagininkas.** Studentai klysta vartodami žodžius pagalba, pagrindu, dėka, būdu be reikalo juos versdami polinkniais: Anketos pagalba (= per anketą) buvo išsiaiškinta <...>. <...> apklausos būdu (= apklausa) nustatyta <...>.

**Vietininkas.** Tai netaisyklingiausiai studentų baigiamuosiuose darbuose vartojamas linksnis. Nevartotinirieveiksmio funkcijas atliekantys žodžiai (atsakantys į klausimus kur?, kada?, kaip?): daugumoje, pagrinde, principė, eilėje, pilnumoje, tame tarpe, tame skaičiuje ir pan.: <...> yra nemažai aukštojo mokslo institucijų, jų tarpe (= tarp jų) ir AK. Įvaizdis svarbus bet kokios įmonės vadovams, tame tarpe (= taip pat) ir akademinų paslaugų įmonėms <...>. <...> buvo registruota 79,3 tūkst. bedarbių, moterų tame skaičiuje (= iš jų) – 49,4 tūkst.

Studentų darbuose dažniausiai pasitaikė tokių prielinksnių vartojimo klaidų: Virš metų (= daugiau kaip metus) nedirbančios moterys <...>. Projekte dalyvauja 40 moterų, iš kurių 20 vyresnio amžiaus (virš (= per) 50 metų) <...>. 2006 m. 13,6 proc. nuo (= iš) visų registruotų moterų <...>.

Studentai dažnai nekreipia dėmesio į tokius dalykus, kaip taisyklingos kabutės, brūkšnio ir brūkšnelio vartojimo skirtumus.

## IŠVADOS

1. Būsimasis specialistas turi būti rūpestingas savo kalbos puoselėtojas, ypač rūpintis specialybės kalba.
2. Nors kolegijoje dėstomas specialybės kalbos kultūros kursas, studentai turi galimybę naudotis naujausiomis informacinėmis technologinėmis priemonėmis (žodynais, žinynais, specialiomis programomis ir kt.), jų baigiamuosiuose darbuose dar daug įvairių kalbos klaidų, ypač leksikos, morfologijos ir sintaksės.
3. Akademinės aplinkos nepakanka tam, kad būsimasis specialistas skirtų didesnę dėmesį savo kalbai, kadangi jis nuolat girdi ir mato daugybę klaidų ne tik profesinėje aplinkoje, informaciniuose šaltiniuose, bet ir viešajame gyvenime (radijas, televizija, internetas).
4. Studentams trūksta ne tik įgūdžių, bet ir asmeninės motyvacijos rūpintis specialybės kalba.

## Literatūra

1. Bendroji ir specialybės kalbos kultūra. Asta Kazlauskienė, Erika Rimkutė, Agnė Bielinskienė. – Kaunas: Pasaulio lietuvių centras, 2006.
2. Kanceliarinės kalbos patarimai / Lietuvių kalbos institutas. – Vilnius: Mokslo ir enciklopedijų leidybos inst., 2002.
3. Įmonių ir įstaigų administratoriaus rengimo standartas. – Profesinio mokymo metodikos centras, 2008.
4. Žukaitienė D. Rašto kultūros atmintinė [žiūrėta 2009-02-12]. Prieiga per Internetą: www.ams.lt.

## REFLECTION OF LANGUAGE COMPETENCIES IN FINAL PROJECTS OF FUTURE GRADUATES OF OFFICE AND ENTERPRISE ADMINISTRATORS

### Summary

The article analyses the language of 18 final projects written by the graduates of the Faculty of Management, office and enterprise administration programmes of studies in 2008. The mistakes of language standards (lexical, morphological, word formation and syntax) are discussed and corrected.

## BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS

2009 m. darbo rinkos poreikių prognozėje pateikiami tokie duomenys: 2009 m. balandžio 1 d. šalyje buvo registruota 202,7 tūkst. ieškančių darbo asmenų, iš jų 175,3 tūkst. turėjo bedarbio statusą. Darbo biržoje registruoti bedarbiai balandžio 1 d. sudarė 8,2 proc. šalies darbingo amžiaus gyventojų. Išliekant dideliame darbo biržą besikreipiančių bedarbių skaičiui ir esant ribotoms galimybėms įsidarbinti augo ir nedarbo rodikliai. Per kovo mėnesį bedarbiais įregistruotų darbingo mažiaus gyventojų dalis išaugo 1,1 proc. Tačiau šis augimas yra mažiausias nuo metų pradžios. Sausį nedarbo lygis augo 1,4, o vasarį – 1,3 proc. Taigi, nedarbo lygio augimo tempai lėtėjo.

Lietuvos darbo biržos 2009 m. įsidarbinimo galimybių barometras skelbia, kad darbo rinkai reikalingi specialistai, kuriuos rengia Lietuvos kolegijos. Neuniversitetines studijas organizuojamose kolegijose rengiami praktiniais gebėjimais pasižymintys specialistai konkrečioms darbo vietoms. Studijų procese siekiama aukštojo išsilavinimo bei konkrečios kvalifikacijos. Įgyta kvalifikacija charakterizuoja specialisto kompetencijas atlikti darbą konkrečiose veiklos srityse ir situacijose. Šių kompetencijų ugdymas yra gana sudėtingas procesas realizuojant studijų programas ir susijęs daugiau su praktinių įgūdžių ugdymu, o minėtas ugdymas „reikalauja“ tamprus aukštosios mokyklos ir jos socialinių partnerių bendradarbiavimo. Todėl organizuojant studijų procesą ir siekiant kokybiškų studijų rezultatų aukštojoje mokykloje, yra labai svarbus mokslo ir verslo pasaulio (realių veiklos procesų) ryšys.

Stipriai Lietuvos ekonomikai reikalingi kvalifikuoti specialistai, gebantys operatyviai ir adekvačiai reaguoti į besikeičiančią verslo aplinką. Visuomenė, įmonės (darbdaviai), socialiniai partneriai turėtų būti suinteresuoti, o aukštoji mokykla – jausti atsakomybę prieš visuomenę, socialinius partnerius ugdydama darbo rinkai paklausius specialistus.

Kolegijose rengiamų specialistų paklausą darbo rinkoje rodo 2009 metų Lietuvos darbo biržos paskelbtas įsidarbinimo barometras. Jis skelbia, kad darbo rinkai reikalingi pardavimų, draudimo, verslo paslaugų, turizmo, reklamos vadybininkai, finansininkai, buhalteriai, kompiuterinių sistemų, logistikos specialistai, administratoriai, ekonomistai.

Apibendrinant konferencijos pranešimuose ir diskusijų metu išdėstytas mintis, galima pateikti tokias išvadas ir siūlymus:

- Kolegijos yra pajėgios išugdyti kūrybingai mąstantį, komunikabilų specialistą, įgijusį darbui reikalingas kompetencijas, atsakingą už savo veiklos rezultatus, siekiantį tobulėti profesinėje veikloje.

- Realizuojamos aukštųjų neuniversitetinių studijų programos yra tikslingai nukreiptos į darbo rinkos poreikių tenkinimą, kuris reikalauja ypač stiprių darbui reikalingų kompetencijų.

Pokyčiai, plėtra ir globalizacija iš esmės pakeitė verslo pasaulį, iššaukė šiuolaikinės darbo jėgos poreikį mokytis visą gyvenimą.

- Įvertinus pokyčius verslo ir darbo rinkos aplinkose, būtina tobulinti realizuojamas studijų programas ir kurti naujas, paklausių specialistų ugdymo studijų programas.

Stiprėjant pilietiškumo procesams ir augant visuomenės įtakai politikams, valstybės institucijoms, taip pat ir privačiam verslui, vis dažniau akcentuojamas įmonių veiklos atsakomybės visuomenei, valstybei klausimas.

- Atsakomybė kaip vertybė svarbi kiekvienam asmeniui, todėl labai svarbu suteikti būsimam specialistui žinių apie įmonės veiklos socialinę atsakomybę ir jos reikšmę gyvenime.

Šalies ekonomikos augimui reikalingos kelios prielaidos – palanki teisinė aplinka, konkurencingų prekių gamyba, palanki finansinė kreditinė aplinka ir išvystyta bankinė sistema. Taip pat sėkmingam ekonomikos augimui yra būtina gamintojams ir vartotojams prieinama reikalingų finansinių išteklių pasiūla.

- Šiuo laikotarpiu svarbu su studentais aptarti problemas, su kuriomis susidūrė komerciniai bankai, Lietuvos ekonomiką ištikus krizei, kokius bankų veiksmus įtakoja pasikeitusi ekonominė situacija šalyje.

Europos Sąjungos švietimo dokumentuose viena iš prioritetinių veiklos kryptių yra verslumo ugdymas - tai svarbi sritis, lemianti Lietuvos ekonomikos plėtrą, nedarbo mažėjimą, socialinę ir ekonominę jaunimo gerovę. Verslumas – tai asmens mąstymo būdas, asmeninės, socialinės, vadybinės kompetencijos, leidžiančios turimas žinias pritaikyti kasdieniniame gyvenime – konkretūs gebėjimai, teikiantys galimybę ne tik organizuoti savo verslą, bet ir prisiišti riziką už priimtus sprendimus.

**Verslumo ugdymo procesas svarbus dėl jo glaudaus ryšio su šalies strateginiais tikslais, todėl būtina:**

- stiprinti jaunimo verslumo ugdymą ir siekti, kad kuo daugiau jaunų žmonių turėtų sąlygas pradėti savo verslą, ugdyti verslininkišką mąstymą, skatinti verslo idėjų kūrimą;

- akcentuoti aukštojo mokslo svarbą diegiant verslumo ugdymo programas;

- integruoti papildomas pasirenkamųjų dalykų programas verslumo ugdymui ne vadybos studijų programas pasirinkusiems studentams;

- studijų procese taikyti tokį mokymosi modelį, kuris skatintų verslumo ugdymą;

- taikyti tradicinius ir netradicinius mokymo/si būdus;

- stiprinti socialinių mokslų dėstymą;

- į mokymo procesą aktyviau įtraukti verslininkus, praktinę patirtį turinčius darbo rinkos atstovus.

Žinoma, kad žmogus yra priverstas nuolat tobulėti profesine prasme - gilinti savo profesines žinias ir ugdyti bendruosius gebėjimus.

- **Realizuojant studijų programas didelį dėmesį reikia skirti bendrųjų gebėjimų ugdymui mokymo procese.**

Šiandien verslo aplinka keičiasi labai sparčiai. Profesinės karjeros sėkmė daug priklauso nuo absolvento sugebėjimų įvertinti konkrečioje įmonėje ar darbo vietoje besiklostančią situaciją ir sugebėjimų savarankiškai priimti optimalų sprendimą. Vienas iš svarbiausių šiuolaikinio studijų proceso uždavinių yra parengti studentus savarankiškai kūrybiškai dirbti. Tobulinant studentų darbo įgūdžius, kolegijose pastaruoju metu ypač svarbią vietą užima studijuojamų dalykų savarankiški darbai.

**Formuojant savarankiško darbo ir sprendimų priėmimo įgūdžius praktinių studijų, grindžiamų įgytomis žiniomis metu, labai svarbu realizuojant studijų programas:**

- parinkti atsiskaitymo už savarankiškas studijas formą ir principingai reikalauti darbo kokybės;
- įsigilinti į savarankiško darbo metodologinį pagrindą sudarančius didaktinius principus – moksliskumą, sistemingą mokymąsi, mokymosi prieinamumą ir t.t.;
- vadovautis didaktiniais principais parenkant savarankiško darbo turinį, metodus, organizuojant patį savarankišką darbą, nusakant dėstytojo ir studentų sąveikos pobūdį.

Praktikos įmonėse – ypač svarbus veiksnys, padedantis besimokančiajam geriau pasirėngti darbinei veiklai. Konkrečioje darbo vietoje ir jos aplinkoje patenkama į realią situaciją, ji patiriama, išgyvenama ir iš jos mokomasi, juolab, kad darbdaviai nuolat pageidauja, kad absolventai būtų įgiję stipresnius praktinius įgūdžius. Studijų kokybės užtikrinimo problemų sprendimas neįmanomas be socialinių partnerių dalyvavimo mokymo/si procese. Analizuojant socialinę partnerystę kvalifikacijos sistemos kontekste, į socialinių partnerių funkcijas būtina žvelgti plačiau.

**Svarbu įvertinti:**

- **socialinių partnerių dalyvavimo kvalifikacijos įgijimo, vertinimo ir pripažinimo procese poveikį mokymo turinio kokybei;**
- **socialinių partnerių kvalifikacijos vertinimo bei pripažinimo objektyvumą, lankstumą bei kitus svarbius profesinio mokymo kokybinius rodiklius;**
- **aukštųjų mokyklų ir socialinių partnerių bendradarbiavimo lygį;**
- **rengti ateityje konferencijas ar kitokius forumus gausiai dalyvaujant socialiniams partneriams teorinių žinių ir praktinių įgūdžių sąsajos tema.**

Valstybės ekonominį augimą ir konkurencingumo stiprėjimą sąlygoja gerai išplėtoti mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros bei inovacijų sistema. Kolegijos, kurios jau yra sukomplektavę mokslinį potencialą vykdyti mokslinius tyrimus, pasiekia geresnio socialinio pripažinimo.

Organizacijos darbuotojų kvalifikacijos kėlimas yra priemonė panaudoti ir didinti turimą darbuotojų potencialą ir sugebėjimus prisitaikyti prie besikeičiančių aplinkos sąlygų. Lietuvos integracija į Europos Sąjungą, kintantys aplinkos reikalavimai, konkurencija, kylančios problemos, kurias būtina spręsti darbo rinkoje – tai veiksniai, kurie skatina žmones nuolatos mokytis.

**Siūloma:**

- **sudaryti aukštųjų mokyklų dėstytojams sąlygas kvalifikacijos kėlimui;**
- **ieškoti tokių motyvavimo priemonių, kurios labiausiai įtakotų efektyvų dėstytojų darbą;**
- **kadangi konferencijų gausa apsunkina dėstytojus, studentus, siūloma, kad kolegijos kooperuotųsi organizuojant tęstines konferencijas, pasirenkant konkrečią konferencijos temą ir kryptis. Konsoliduota informacija teiktų didesnę naudą, atsirastų tampresnis bendradarbiavimas metodikos srityje.**

## **STUDIJOS BESIKEIČIANČIOJE VERSLO APLINKOJE**

Mokslinės praktinės konferencijos, įvykusios Alytaus kolegijoje 2009 m. balandžio 23 d., pranešimų medžiaga

Išleido Lietuvos ekonomikos dėstytojų asociacija, Naugarduko g. 5, LT-01141 Vilnius

Spausdino UAB CIKLONAS, J. Jasinskio g. 15, LT-01111 Vilnius

Internete: <http://www.skaityk.lt>

El. paštas: [info@skaityk.lt](mailto:info@skaityk.lt)

Tiražas 50 egz.