ISSN 1392-1142 (Print), ISSN 2335-8750 (Online)
ORGANIZACIJŲ VADYBA:
SISTEMINIAI TYRIMAI 2013.68
http://dx.doi.org/10.7220/MOSR.1392.1142.2013.68.5

Eugenijus NAZELSKIS
Vidmantas TŪTLYS

Profesinių standartų diegimo reikšmė Lietuvos ūkio subjektų žmogiškojo potencialo didinimui

Straipsnyje analizuojama profesinių standartų diegimo reikšmė žmonių išteklių vadybai ir kvalifikacijų pasiūlos bei paklausos dermei. Atlikta verslo asociacijų ir įmonių apklausa atskleidė verslo struktūrų ir įmonių problemas ir iššūkius rengiant ir diegiant profesinius standartus ir kitus kvalifikacijų tvarkymui ir reglamentavimui reikalingus instrumentus. Straipsnyje taip pat įvertinama potenciali profesinių standartų nauda įmonių žmonių išteklių vadybai.

Raktiniai žodžiai: profesiniai standartai, Lietuvos kvalifikacijų sandara, profesinio rengimo standartai, verslo asociacijos, žmonių išteklių vadyba.

Paper analyses implications of the implementation of occupational standards to the human resource management and matching of supply and demand of qualifications. The research is based on the interviewing of representatives of the business associations and enterprises. This research disclosed the problems and challenges faced by the business associations and enterprises in the design and implementation of the occupational standards and other instruments used in the management and regulation of qualifications. The paper also evaluates potential benefit of occupational standards to human resource management.

Keywords: occupational standards, Lithuanian Qualifications Framework, vocational education and training standards, business associations, human resource management.

Įvadas

Šiuolaikinė Lietuvos darbo rinka pasižymi didelėmis asimetrijomis, nes vienų specialistų darbo rinkoje trūksta, o kitų jaučiamas perteklius. Be to, darbo rinkoje neretai susiklosto net paradoksali situacija, kai valstybėje esant aukštam nedarbo lygiui ir išplėtotai švietimo sistemai, darbdaviai prašo leisti įvežti iš trečiųjų šalių masinių profesijų atstovų (vairuotojų, suvirintojų, virėjų ir t.t.), nes nacionalinėje darbo rinkoje šių specialistų trūksta.

Lietuvoje net ketvirtadalis baigusiųjų aukštojo mokslo socialinių studijų programas įsidarbina darbininkų darbo vietose. Tarp baigusiųjų inžinerijos, gamybos ir perdirbimo profilio studijas šis rodiklis siekia beveik pusę, o baigusiųjų žemės ūkio ir veterinarijos studijas – net 60 proc. (Laurinaitytė, 2010).

Tarptautinės Darbo organizacijos vertinimu, pagal žmonių potencialo išvystymo

Eugenijus NAZELSKIS – socialinių mokslų, edukologijos (07S) daktaras; Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokykla, profesorius. Adresas: Saulėtekio al. 22, LT-10225 Vilnius. Tel.: 00 370 5 236 6888, faksas: 00 370 5 2698756. El. paštas: e.nazelskis@gmail.lt.

Vidmantas TŪTLYS – socialinių mokslų, edukologijos (07S) daktaras; Vytauto Didžiojo universiteto docentas. Adresas: K. Donelaičio g. 58, LT-44248 Kaunas. Tel.: 00 370 37 327 827, faksas: 00 370 37 327 823. El. paštas: v.tutlys@smf.vdu.lt.

indeksą Lietuva tarp kitų pasaulio valstybių užima tik 46 vietą, nusileisdama daugeliui šalių gebėjimu efektyviai panaudoti turimą žmonių potencialą (Allais, 2010).

Tokia padėtis, kai žmogiškasis potencialas šalies mastu ne visuomet panaudojamas racionaliai, skatina ieškoti būdų ir priemonių jo panaudojimo efektyvumui didinti.

Šio **tyrimo tikslas** – konceptualiai atskleisti profesinių standartų rengimo reikšmę Lietuvos ūkio subjektų plėtros stabilumui ir žmogiškojo kapitalo bei jo potencialo didinimui. Siekiant šio tikslo buvo sprendžiami tokie **uždaviniai**:

1. Nustatyti įmonių ir organizacijų vaidmenį, kuriant ir diegiant kvalifikacijas tvarkančius ir reglamentuojančius instrumentus Lietuvoje.
2. Atskleisti žmonių išteklių vadybos ir žmonių išteklių plėtros sąsajas, rengiant profesinius standartus ir vystant kvalifikacijų sistemą.
3. Nustatyti esamą ir potencialų sektorinių verslo asociacijų indėlį, rengiant profesinius standartus ir diegiant Lietuvos kvalifikacijų sandarą.
4. Atskleisti įmonių ir organizacijų dalyvavimo, rengiant profesinius standartus ir diegiant kvalifikacijų sandarą, bruožus.
5. Pagrįsti profesinių standartų teikiamą naudą ūkio subjektams, asmenims ir visuomenei.

Šiems uždaviniams spręsti buvo naudojama metodologija, integruojanti skirtingus tyrimų metodus: a) mokslinės literatūros šaltinių analizę ir metasintezę, b) tyrimų duomenų, tarptautinių dokumentų, įmonių ir organizacijų dokumentacijos analizę, c) empirinį tyrimą, susidedantį iš: 1) interviu su asocijuotų verslo struktūrų vadovais; 2) anketinės darbdavių apklausos.

Tyrimas buvo atliekamas trijuose ūkio sektoriuose: 1) chemijos pramonės, 2) spaustuvių, 3) maisto pramonės.

Šių sektorių pasirinkimas nėra atsitiktinis. Chemijos pramonės sektorius pasirinktas, nes šis sektorius pastaraisiais metais plėtojasi intensyviau už kitas pramonės šakas (Jucevičius, 2009). Darbo našumas ir naujų technologijų diegimas jame yra pasiekęs daug aukštesnį lygį nei šalies vidurkis. Be to, šis sektorius yra susijęs su beveik visais ekonomikos sektoriais. Jo vystymo strategija daro tiesioginį poveikį cheminių medžiagų naudotojams. Nuo šio sektoriaus labai priklauso kitų šalies ūkio sektorių plėtra (Jucevičius, 2009).

Tyrimo vykdymui chemijos pramonės sektoriuje buvo pasirinktos chemijos pramonės įmonės, kurios priklauso Lietuvos pramoninkų konfederacijai ir Chemijos pramonės įmonių asociacijai. Taip tyrimu buvo siekiama apimti 19 tipų chemijos medžiagų gamybos ir paslaugų teikimo įmonių.

Kitas tyrimui pasirinktas sektorius yra spaustuvės ir jas vienijanti asociacija (LISPA), kuriai priklauso 30 spaustuvių. Ši pramonės šaka Lietuvoje pastaruoju metu sparčiai auga, nors dar prieš penketą metų šio sektoriaus plėtros prognozės buvo pesimistiškos. Lietuvos leidybos ir poligrafijos pramonės konkurencingumo studijoje, atliktoje 2007 m., teigiama, kad šio sektoriaus konkurencingumą neigiamai veikia nedidelė vietinė rinka, o didžiausia grėsmė jam kyla dėl to, kad įmonės nesugeba įsitvirtinti užsienio rinkose. Pagrindiniais veiklos konkurencingumą mažinančiais veiksniais buvo įvardintas žmogiškojo kapitalo ir intelektinių pajėgumų trūkumas. Dėl „protų nutekėjimo“ trūksta ne tik kvalifikuotų darbuotojų, kurie užtikrina sklandų gamybos procesą leidybos įmonėse, bet ir talentingų

autorių, galinčių teikti produktus, kurie būtų aukštai vertinami ne tik vietinėje, bet ir tarptautinėse rinkose (Jucevičius, 2007). 2005–2006 m. knygų, laikraščių, poligrafijos pramonės dirbinių eksportas pastebimai išaugo. Dėl išaugusio eksporto ir didelių gamybos sąnaudų bei darbo užmokesčio skirtumų Skandinavijos šalių spaustuvės tapo nekonkurencingomis. Didžiausia dalis Lietuvoje išspausdintos produkcijos jau keliauja į Švediją ir Norvegiją, tačiau jai atsiveria ir kitos Šiaurės šalys – 2010 metais, palyginus su 2009-aisiais, tris kartus išaugo spaudinių eksportas į Daniją, beveik pusantro karto – į Suomiją (BNS, 2012). Dėl sparčios eksporto plėtros šis sektorius dar labiau pajuto darbuotojų stygių ir susiduria su didėjančia būtinybe ieškoti tinkamos ir konkurencingos darbo jėgos už Lietuvos ir ES ribų (Jakubauskas, 2008).

Trečiasis tyrimui pasirinktas ūkio sektorius yra maisto pramonės įmonės ir asociacija „Lietuvos maisto pramonė“, jungianti 13 įmonių. Šio sektoriaus pasirinkimą nulėmė tai, jog ši pramonės šaka yra viena seniausių Lietuvos pramonės šakų. Be to, jame greta lietuviško kapitalo įmonių veikia ir pasaulyje garsių prekinių ženklų įmonės: UAB „Coca-Cola HBC Lietuva“, „Danone“ SIA, UAB „Estrella Baltic“, UAB „Nestle Baltic“, AB „Kraft Foods Lietuva“, UAB „Mars Lietuva“.

Iš viso tyrime planuota apimti tris ūkio sektorius ir 62 pramonės bei paslaugų įmones.

Įmonių ir organizacijų vaidmuo, kuriant ir diegiant kvalifikacijas reglamentuojančius instrumentus

Žmogiškasis potencialas Lietuvoje ne visuomet panaudojamas efektyviai ir didelė atsakomybės dalis dėl to tenka įmonėms ir organizacijoms. Tai įrodo Ekonominių ir teisinių konsultacijų centro atlikto tyrimo „Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti ‚atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2008–2015 metams“ duomenys. Šis tyrimas atskleidė reikšmingą neracionalaus žmogiškojo kapitalo panaudojimo priežastį. Paaiškėjo, jog Lietuvoje beveik du trečdaliai įmonių ir organizacijų (64 proc.) neužsiima strateginiu darbuotojų poreikio planavimu (Ekonominių ir teisinių konsultacijų centras, 2007). Dėl to valstybėje egzistuoja didelis neapibrėžtumas: 1) kiek (kiekybinis); 2) kur (vietos); 3) kokių (kokybiniai); 4) nuo kada, kuriam laikui (laiko) specialistų reikia ir prireiks šalies viešojo ir privataus sektoriaus gyvybingumui užtikrinti.

Dėl duomenų apie specialistų poreikį trūkumo mokyklose ir šeimose tampa sunku vykdyti pedagoginį profesinį orientavimą. Tai daro neigiamą poveikį jaunimo profesijos pasirinkimui. Profesinis orientavimas be patikimos informacijos apie darbo pasaulį tampa nepajėgus atlikti daugelį jam priskiriamų funkcijų: a) suteikti jaunimo kvalifikuotą profesinę informacinę ir profesinę konsultacinę pagalbą; b) kryptingai formuoti jaunimo profesijos pasirinkimo motyvaciją; c) pagelbėti jaunimui kaupti ir efektyviai panaudoti savo žmogiškąjį kapitalą, d) padėti stabdyti jaunimo emigraciją ir stabilizuoti demografinę padėtį valstybėje. Slegiant darbo rinkos poreikių nežinomybei, nemaža jaunimo dalis, ieškodama atsakymų į sudėtingus būsimo gyvenimo klausimus, susijusius su profesine veikla, karjera, šeima, gyvenamąja vieta dažnai pasirenka integraciją į darbo pasaulį tose šalyse, kuriose darbo rinkos paklausa yra labiau apibrėžta ir prognozuojama.

Todėl specialistų paklausos neapibrėžtumas atskleidžia neracionalaus žmogiškojo kapitalo panaudojimo ištakas ir yra viena iš sisteminių priežasčių, dėl kurių darbo rinkoje atsiranda anksčiau minėta asimetrija tarp pasiūlos ir paklausos. *Pirma,* žmonėms, o ypač jaunimui nežinant profesijų paklausos, rinktis profesiją, projektuoti savo gyvenimo ateitį, kurti realius gyvenimiškus planus nuolat kintančiame darbo pasaulyje jau tampa ne tik galvosūkiu, bet ir savotiška loterija. Be to, specialistų poreikio nežinomybė lemia, kad tokie svarbūs socialiniai institutai kaip mokykla bei šeima praranda galimybes padėti renkantis profesiją. Pedagoginis profesinis orientavimas tampa neefektyviu, jeigu jis yra atsietas nuo specialistų poreikio darbo rinkoje. *Antra,* valstybėje nėra sukurta vientisa nacionalinė profesinio orientavimo sistema, kuri taptų efektyvia jos ūkio ir darbo rinkos valdymo priemone, o nedalyvaujant įmonėms ir organizacijoms, sukurti tokią sistemą neįmanoma. *Trečia,* nuo profesijos pasirinkimo prasideda nacionalinės darbo rinkos ištakos. Todėl profesijos pasirinkimas daro tiesioginį poveikį šalies darbo rinkos situacijai. *Ketvirta,* profesijos pasirinkimas ir jos įgijimas tampa neatsiejama žmogiškojo kapitalo kaupimo ir jo efektyvaus panaudojimo dalimi, nes profesija, anot britų sociologo R. Dingwall (2004) yra vienas iš svarbiausių žmogiškojo kapitalo elementų.

Kai trūksta informacijos apie profesijų poreikį ir specialistų paklausą darbo rinkoje, visa atsakomybė už profesijos pasirinkimą tenka besirenkančiajam profesiją. Esant dideliam profesijų poreikio neapibrėžtumui, tokį atsakomybės perkėlimą galima vertinti nehumanišku besirenkančiojo profesiją žmogaus atžvilgiu, nes: a) profesijos pasirinkimas jau savaime yra sudėtingas socialinis-psichologinis veiksmas, iššaukiantis dideles psichologines ir socialines-ekonomines pasekmes ne tik besirenkančiajam profesiją, bet ir visai visuomenei; b) profesijos pasirinkimui daro poveikį darbo rinkos pokyčiai, kuriuose veikia ir sąveikauja daugelis kintamųjų. Nuolatinė darbo pasaulio kaita labai apsunkina profesijos pasirinkimą. Priimti lemtingus sprendimus neretai tenka ekonominio neapibrėžtumo, sparčios technologijų, profesijų kaitos ir naujų profesijų darbo rinkoje atsiradimo sąlygomis. A. G. Karajani ir J. Sulimov (2004) teigimu, kasmet pasaulyje atsiranda 600 naujų profesijų, o 500 dingsta iš pasaulio profesijų žemėlapio.

Toks spartaus profesijų žemėlapio keitimasis dar labiau apsunkina profesinį apsisprendimą jaunimui. Be to, sparti profesijų kaita sukelia daug problemų žmonėms, jau įgijusiems profesiją ir netgi turintiems ilgametę darbinės veiklos patirtį, nes dėl ūkio struktūros, technologijų pokyčių, vykstančių įmonėse ir organizacijose, dalis profesijų tampa nepaklausiomis darbo rinkoje. Taip atsiranda struktūrinis nedarbas, nes darbuotojų profesiniai gebėjimai pradeda netenkinti pakitusios ūkio struktūros. Todėl nepaklausių profesijų savininkai, siekdami išvengti nedarbo ir neigiamų psichologinių, socialinių ir ekonominių pasekmių, tampa priversti jo ieškoti už nacionalinės darbo rinkos ribų arba priversti įgyti naujas, paklausias darbo rinkoje profesijas.

Profesijos pasirinkimas tampa vis sudėtingesnis ir jo vaidmuo siekiant efektyvaus žmogiškojo potencialo panaudojimo, tampa vis reikšmingesnis. Tarptautinės darbo organizacijos konvencijoje Nr. 142 (1975 m. 6 mėn. 23 d.), „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“ 3 straipsnio 1 punkte ir 5 straipsnyje, akcentuojama būtinybė siekti

profesinio orientavimo politikos suderinamumo su užimtumu bei profesiniu rengimu (Valstybės žinios, 1996).

Profesinis orientavimas ir darbo rinkos poreikių patenkinimas nebus produktyvūs, jeigu jie liks atsieti nuo reikiamų darbo rinkai kvalifikacijų, kadangi kvalifikacija atskleidžia veiklos reikalavimus asmens gebėjimams ir žinioms. Be to, asmens kvalifikacija tampa kiekybiniu rodikliu, atspindinčiu visuminę profesinę-kvalifikacinę žmonių užimtumo struktūrą pagal jų išsilavinimo lygį. Taip susiformuoja vadinamosios profesinės darbo rinkos (švietimo darbuotojų, sveikatos apsaugos darbuotojų, inžinierių, darbininkiškų profesijų, nekvalifikuotų darbuotojų ir t.t.).

Pasaulyje vis daugiau dėmesio skiriama kvalifikacijoms ir vis daugiau valstybių siekdamos efektyvaus žmogiškojo kapitalo panaudojimo tobulina nacionalines kvalifikacijų sistemas, kuria profesinius standartus, kuriuos naudoja mokymo programų rengimui.

Šiuo metu Lietuvoje taip pat yra diegiama kvalifikacijų sandara, kuri buvo patvirtinta Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu „Dėl Lietuvos kvalifikacijų sandaros aprašo patvirtinimo (Nr. 535 2010 m. gegužės mėn. 4 d.). Diegiant Lietuvos kvalifikacijų sandarą, rengiami sektoriniai profesiniai standartai, nacionalinės modulinės pirminio profesinio mokymo programos ir aukštojo mokslo studijų krypčių aprašai.

Šių darbų rezultatai yra reikalingi ir reikšmingi daugeliui sričių: 1) žmonių profesinio informuotumo, jų profesinio parengimo gerinimui, savojo gyvenimo kelio ir profesinio pašaukimo paieškai, profesinio apsisprendimo brandai, asmeninio gyvenimo planavimui ir jo tvarkymui; 2) profesinio orientavimo efektyvumui vykdomam mokyklose, šeimose; 3) darbo ieškančių asmenų profesiniam perorientavimui; 4) specialistų rengimo kiekybiniam ir kokybiniam suderinamumui su realiais ūkio poreikiais.

Nacionalinė kvalifikacijų sandara tampa integralia priemone nuosekliam žmogiškojo kapitalo kaupimui ir tolimesniam jo efektyviam panaudojimui, o nuo žmogiškojo kapitalo priklauso specialistų darbo rodikliai, šalies ūkio plėtros tempai, jo konkurencingumas globalioje ekonominėje erdvėje.

Kvalifikacijų sandaros kūrimas ir diegimas neįmanomas be įmonių ir organizacijų dalyvavimo, nes nuo jų kompetentingo dalyvavimo kvalifikacijų sistemos kūrime, jų gebėjimų iškelti ir suformuoti kvalifikacinius reikalavimus specialistams, pasirengimo įvesti naujas profesijas į darbo rinką, gebėjimo kurti profesinius standartus, pasirengimo ieškoti kompromisų tarp įmonės keliamų kvalifikacinių reikalavimų specialistams ir švietimo sistemos galimybių juos patenkinti, geranoriškumo ir kompetencijos, vystant socialinę partnerystę su mokymo institucijomis, labai priklauso tolimesnė kvalifikacijos sandaros kūrimo darbų sparta ir jų kokybė.

Todėl iškyla poreikis tyrinėti mechanizmus, kurių pagalba įmonėse ir organizacijose užtikrinamas kvalifikacijų sistemos kūrimas, jos valdymas, profesinių standartų diegimas bei pasiekiamas efektyvus žmonių potencialo panaudojimas.

Žmonių išteklių vadybos ir žmonių išteklių plėtros sąsajos, rengiant profesinius standartus ir vystant kvalifikacijų sistemą

Pažangiose įmonėse ir organizacijose specialistų poreikio planavimu, jų pritraukimu,

atranka, tęstiniu mokymu(-si), kvalifikacijų valdymu bei naujų profesijų įvedimu į darbo rinką rūpinasi žmonių išteklių vadybos specialistai.

Žmonių išteklių vadyba susiformavo vykstant mokslinei-techninei revoliucijai gamyboje, kai pasikeitė žmogaus vieta ir vaidmuo gamybos procese. T. Schultz atskleidė tiesioginių gamybos rezultatų priklausomumą nuo visuminės darbuotojų veiklos efektyvumo ir kiekvieno darbuotojo atskirai. Jo idėjų pasekėjai ir plėtotojai nuosekliai įrodė, kad vienu svarbiausių šiuolaikinės organizacijos sėkmę lemiančių veiksnių tapo darbuotojų kvalifikacija (Ivancevich, Glueck, 1989; Torrington, Hall, 1998; Stoner, Freman, Gilbert, 2001; Armstrong, 2003). Todėl investicijos į darbuotojų kvalifikaciją palaipsniui virto ilgalaikiu konkurencingumo ir organizacijos veiklos sėkmės veiksniu.

Šiuolaikinę žmonių išteklių vadybą galima apibūdinti vadovaujantis plačiai naudojamu apibrėžimu: „Žmonių išteklių vadyba suprantama, kaip sisteminis ir nenutrūkstamas procesas, nukreiptas patenkinti pastoviai besikeičiančius įmonės poreikius darbuotojams bei formuoti kadrų politiką, siekiant užtikrinanti ilgalaikį ir efektyvų įmonės veikimą“ (Чукуреев, Корытова, 2010).

Iš šio apibrėžimo aišku, jog žmonių išteklių vadyba glaudžiai siejasi su padėtimi darbo rinkoje, nes patenkinti įmonių ir organizacijų vidinius žmonių išteklių poreikius ir tokiu būdu užtikrinti ilgalaikį ir efektyvų įmonės veikimą galima tik tuo atveju, jeigu darbo rinkoje yra pakankamas specialistų kiekis. Jeigu darbo rinkoje neatsiranda specialistų, turinčių įmonių poreikius atitinkančias kvalifikacijas, įmonės ir organizacijos būna priverstos arba investuoti papildomas lėšas į reikalingų specialistų parengimą arba jų ieškoti globalioje darbo rinkoje.

Padėtis nacionalinėje darbo rinkoje taip pat labai priklauso nuo įmonių žmonių išteklių vadybos specialistų gebėjimų šiose srityse:

1) vykdyti strateginį reikiamos kvalifikacijos darbuotojų poreikio planavimą,

2) į darbo rinką įvesti naujas profesijas, jas įtraukiant į profesijų klasifikatorius, o kvalifikacijas – į nacionalinius mokymo, studijų programų ir kvalifikacijų registrus,

3) talkinti švietimo institucijoms, sudarant įvedamos profesijos kvalifikacinius reikalavimus, profesinius standartus, studijų krypčių aprašus,

4) talkinti mokykloms, jaunoms šeimoms, vykdyti jaunimo profesinį orientavimą,

5) ugdyti žmonių reikalingos profesijos pasirinkimo motyvaciją, vykdyti suaugusiųjų profesinį perorientavimą, reikiamų profesijų ir kvalifikacijų pasirinkimo formate,

6) vystyti ir plėtoti socialinę partnerystę su mokymo įstaigomis, kad jose būtų užtikrintas reikiamos kvalifikacijos specialistų rengimas;

7) gerbti ir vertinti darbuotojus, jiems mokant teisingą, kvalifikacijai atitinkantį darbo užmokestį;

8) sukurti darbuotojams saugias ir patrauklias darbo sąlygas;

9) bendromis pastangomis su kitais ūkio subjektais siekti įveikti atsirandančius iššūkius, sietinus su reikiamos kvalifikacijos darbuotojų užsitikrinimu ir t.t.

Kad sąveika tarp žmonių išteklių vadybos ir darbo rinkos veiktų patikimai, reikia gebėti valdyti žmonių išteklių vadybos procesą nuolatinės profesijų kaitos sąlygomis. Šio proceso valdymas reikalauja įvairių specialiųjų žinių, kurias gali suteikti tik

konkreti studijų sritis, grindžiama moksliniais tyrimais ir eksperimentine plėtra. Valstybių, pasiekusių aukštas vietas pagal žmonių potencialo išvystymo indeksą ir gebančių efektyviai panaudoti žmonių potencialą ir jų sukauptą žmogiškąjį kapitalą, patirtis moko, jog jose didžiulis dėmesys skiriamas žmonių išteklių vadybai ir šios srities specialistų rengimui. Negana to, daugelyje valstybių žmonių išteklių vadybos mokslas (angl. *human resource management, HRM*) tapo glaudžiai susietas su žmonių išteklių vystymo, šių išteklių plėtros mokslu (angl. *human resource development, HRD*). Darbuotojų kvalifikacijų valdymas, jų kvalifikacijos kėlimas ir perkvalifikavimas, tęstinio mokymo organizavimas progresyviose įmonėse tampa įprastine gyvenimo norma, nes ugdant dirbančiojo asmeninius gebėjimus yra praplečiamos pačios įmonės veiklos galimybės. Darbuotojų kvalifikacijų valdymas paverčia organizaciją besimokančia, tobulėjančia, o tai sudaro prielaidas diegti inovacijas, technologines naujoves, didinti darbo našumą, jo kokybę, bei padeda įveikti struktūrinį nedarbą (Kelly, 2006).

R. A. Swanson ir E. F. Holton (2009) akcentuoja, jog žmonių išteklių vystymas jau tapo ne tik mokslo šaka ar studijų lauku, bet ir profesija. Todėl kai kuriuose užsienio universitetuose jau rengiami žmonių ištekių vystymo specialistai. Jų veikla apima žmonių išteklių vystymo plėtros strategijų kūrimą, organizacijos struktūrinių pokyčių, jos vaidmenų tobulinimą, suaugusiųjų mokymo organizavimą, veiklos pokyčių analizę, investicijų į žmogiškąjį kapitalą ir iš to gaunamas grąžas finansinius paskaičiavimus. Gana plačiai veikia tarptautiniai žmonių išteklių vystymo tyrėjų tinklai: tarptautinė universitetų tyrėjų ir žmonių išteklių vystymo praktikų asociacija Universitetų forumas žmonių išteklių vystymui (angl. *University Forum for Human Resource Development*), Žmonių išteklių vystymo akademija (angl. *Academy of Human Reseource Development*). Tokie tinklai siekia plėtoti žmonių išteklių vystymo teorijas, vykdyti žmonių išteklių vystymo tyrimus bei jų rezultatų pagrindu kurti naujas žmonių išteklių vystymo praktikas bei instrumentus, skatinti mokslininkų ir ekspertų diskusijas žmonių išteklių vystymo klausimais.

Pastangos rengti žmonių išteklių vystymo specialistus taip pat parodo, jog daugelyje valstybių žmonių išteklių plėtra vykdoma nuosekliai ir kompleksiškai. Tai pasireiškia tuo, jog daug dėmesio skiriama darbuotojų kvalifikacijoms, tęstinio mokymo organizavimui, o kvalifikacijų sudarymą, teikimą, pripažinimą koordinuoja nacionaliniu arba ūkio sektorių lygmeniu veikiančios kvalifikacijas tvarkančios institucijos.

Atsižvelgiant į žmonių išteklių plėtros ir žmonių išteklių vadybos specialistų profesionalumo svarbą kuriant, diegiant ir naudojant profesinius standartus bei kitus kvalifikacijų sistemos instrumentus, svarbu įvertinti žmonių išteklių vadybos būklę ir šios srities specialistų rengimą Lietuvoje.

Lietuvoje pagal įteisintą mokslo šakų ir krypčių sistemą žmonių išteklių vadyba nėra išskiriama nei į atskirą mokslo kryptį, nei į atskirą mokslo šaką, o tai leidžia teigti, jog ši mokslo sritis mūsų šalyje dar nėra išplėtota iki savarankiško mokslo lygmens. Todėl žmonių išteklių vadybos srityje Lietuva labai atsilieka nuo daugelio valstybių, kuriose ši vadybos sritis jau susiformavusi iki tokio lygmens, kai aktyviai vykdomi moksliniai tyrimai, ginamos disertacijos.

Lietuvoje žmonių išteklių vadybos studijose dėmesys sukoncentruotas tik į žmonių išteklių vadybą įmonės lygmeniu,

ignoruojant tai, kad žmonių išteklių vadyba apima ir ūkio sektorių, regionų, pagaliau visos valstybės lygmenis. Dėl šios priežasties Lietuvoje neturime specialistų ir ekspertų, kurie galėtų tinkamai rūpintis žmonių išteklių vadyba ir vystymu sektoriniu, regioniu ar nacionaliniu lygmenimis. Tai apsunkina profesinių standartų ir kvalifikacijų sandaros rengimo ir diegimo procesus.

Sektorinių verslo asociacijų indėlis į profesinių standartų rengimo ir kvalifikacijų sandaros diegimo procesą

Tiriant sektorinių verslo asociacijų vaidmenį ir jų įnašą į kvalifikacinių reikalavimų formavimą ir profesinių standartų kūrimą, buvo daroma prielaida, jog asociacijos, atstovaudamos daugelio įmonių interesams, į kvalifikacijų sandarą, profesinių standartų diegimą, naujų profesijų į darbo rinką įvedimą gali ir turi žvelgti plačiau, nei atskirai paimta įmonė.

Todėl panaudojant standartizuotą klausimyną buvo kreipiamasi į šakinių verslo asociacijų vadovus, prašant įvertinti asociacijų dalyvavimo intensyvumą diegiant įvairius kvalifikacijų valdymo instrumentus (profesinio rengimo standartus, kvalifikacijų sandaras) per paskutiniuosius penkerius metus (2008–2013 m.).

Atlikus interviu, išryškėjo, jog per paskutinius penkerius metus šioje veikloje epizodiškai dalyvavo tik chemijos pramonės įmonių asociacija. Šiai asociacijai teko dalyvauti dviejų profesinio rengimo standartų parengime. Kitos asociacijos tokiame darbe nedalyvavo.

Aiškinantis pasyvaus asociacijų dalyvavimo kuriant kvalifikacijas tvarkančius ir reglamentuojančius instrumentus priežastis, išryškėjo jų dalyvavimo panašumai ir skirtumai, padedantys paaiškinti šias priežastis.

Lietuvoje kuriant nacionalinės kvalifikacijų sistemos ir jos instrumentų modelį, šakinės verslo asociacijos buvo paliktos nuošalyje. Institucijų, inicijavusių nacionalinės kvalifikacijų sistemos ir profesinių standartų kūrimą, atstovai buvo pernelyg pasyvūs šakinių asociacijų ir jos narių atžvilgiu. Nors buvo rengiami šių instrumentų pristatymo seminarai, trūko išsamesnių pokalbių ir pasitarimų teritorinėse ir šakinėse verslo asociacijose. Asociacijoms ir jų nariams nebuvo paaiškinta, kodėl kvalifikacijų sistema ir profesiniai standartai yra reikalingi ir kokia yra jų vieta specialistų ugdymo sistemoje. Asociacijose nevyko bendri pasitarimai, kurių metu būtų aptartas ir suderintas kvalifikacijų sistemos kūrimo ir jos tobulinimo modelis, nustatyti veiklos prioritetai, numatyta veiksmų programa, jos įgyvendinimo planas, grafikas, apibrėžti darbų finansavimo šaltiniai, parengtos viešai prieinamos instrukcijos ir metodikos, nustatytos naujų profesijų į darbo rinką įvedimo tvarkos. Dėl valstybinių institucijų pasyvumo į šiuos procesus nebuvo įtraukti įmonių vadovai, nors tik pastarieji gali priimti galutinius sprendimus dėl įmonės dalyvavimo įvairaus pobūdžio projektuose ir programose.

Šakinėms asociacijoms nėra skiriama lėšų, nėra ir etatų, į kuriuos būtų priimti žmonių išteklių vadybos specialistai, galintys nuosekliai ir kryptingai užsiimti kvalifikacijų sistemos ir profesinių standartų kūrimu. Todėl asociacijos šių instrumentų kūrimo procesuose dalyvauja tik epizodiškai, atlikdamas koordinatoriaus vaidmenį tarp įmonių, organizacijų ir valstybės institucijų, užsiimančių standartų kūrimu bei jų diegimu praktikoje.

Asociacijos pasigenda aiškios valstybinės profesinių standartų kūrimo koncepcijos ir kompleksinės programos, paremtos finansiniais ir žmonių ištekliais, kuri leistų asociacijoms kryptingai ir tikslingai įsijungti į profesinių standartų kūrimą.

Tačiau vykdydamos tarpininko funkcijas tarp įmonių, organizacijų ir valstybės institucijų, bei epizodiškai dalyvaudamos kvalifikacijų ir profesinių standartų kūrimo procese, šakinės asociacijos sukaupė skirtingą veiklos patirtį. Dėl to šakinių asociacijų požiūriai į kvalifikacijų sandaros diegimą ir profesinių standartų diegimą sektoriuose šiek tiek skiriasi.

Lietuvos chemijos pramonės įmonių asociacija. Šios asociacijos vadovų požiūriu, verslo asociacijų dalyvavimą, rengiant profesinius standartus, labiausiai turėtų sąlygoti kokybinis ir kiekybinis specialistų poreikis. Tačiau chemijos pramonės sektoriuje nėra reikšmingo kvalifikuotų darbuotojų trūkumo.

Istoriškai susiklostė, jog didelės chemijos pramonės įmonės Lietuvoje išaugino miestus, kuriuose gyvena įmonių dirbantieji. Tokiems miestams priskirtini Mažeikiai su juose esančia naftos perdirbimo bendrove, Jonava ir Kėdainiai, su šiuose miestuose veikiančiomis chemijos trąšų gamyklomis. Darbuotojų kaita tokiose įmonėse nebūna didelė, nes mietuose, kur įsikūrusios tokios įmonės darbo vietų pasiūla nėra didelė. Be to, tokios įmonės paprastai yra pajėgios darbuotojams mokėti konkurencingus darbo užmokesčius. Įmonės dirba stabiliai, pelningai, avaringumas jose menkas, o tai rodo, kad įmonių darbuotojų kvalifikacijos tenkina įmonių poreikius bei technologinių procesų keliamus reikalavimus.

Tuomet, kai įmonėse susiduriama su specialistų trūkumu, įmonės paprastai kreipiasi į mokymo institucijas. Lietuvoje per dešimtmečius susiformavo specialistų parengimo chemijos pramonei sistema. Tais atvejais, kai chemijos įmonėms iškyla būtinybė apsirūpinti reikiamos kvalifikacijos specialistais, jos tai daro dalyvaudamos socialinės partnerystės su mokymo įstaigomis projektuose. Ūkio subjektai sudaro sutartis su mokymo institucijomis, neretai moka net vardines stipendijas studentams ar profesinių mokyklų moksleiviams, įsipareigojantiems baigus mokymo įstaigas dirbti tokiose įmonėse, ir taip sprendžia savo kiekybinio ir kokybinio apsirūpinimo darbuotojais klausimus. Įmonėms belieka siekti, kad mokymo įstaigos sukomplektuotų besimokančiųjų grupes, kad jaunimas norėtų ir rinktųsi reikiamas įmonėms profesijas.

Didelės chemijos įmonės turi įsisteigusios savo mokymo centrus. Pavyzdžiui, koncernui „Achemos grupė“ priklausantis mokymo centras užsiima ne tik privalomu darbuotojų mokymu, dirbančiųjų kvalifikacijos kėlimu, perkvalifikavimu, bet ir reikiamų specialistų parengimu. Taip chemijos pramonės įmonės bendradarbiaudamos tarpusavyje ir su mokymo įstaigomis, yra pajėgios apsirūpinti kvalifikuotais darbuotojais, atsižvelgiant į konkrečiai darbo vietai keliamus reikalavimus.

Daugelis Lietuvoje veikiančių chemijos pramonės įmonių šiuo metu priklauso užsienio kapitalui. Todėl tokių įmonių plėtra, jų rekonstravimas, inovacijų diegimas, o atitinkamai ir darbuotojų poreikio klausimai yra sprendžiami ne Lietuvoje. Negana to, chemijos pramonės įmonėse, atsidūrusiose užsienio kapitalo rankose pastebima, jog daugelis specialistų į jas atvyksta dirbti iš užsienio, todėl didelio susirūpinimo dėl darbuotojų trūkumo tokiose įmonėse nekyla.

Chemijos pramonės įmonės pasižymi technologinių procesų stabilumu ir dideliu

darbo vietų unikalumu. Vadinasi, kiekvienai darbo vietai tektų kurti atskirą profesinį standartą ir profesinius kvalifikacinius reikalavimus, o atskirai įmonei tai būtų pernelyg brangiai kainuojantis darbas.

Šio sektoriaus darbdaviai nuogąstauja, kad sektorinių profesinių standartų sukūrimas, jų įdiegimas praktikoje gali tapti svarbia Lietuvos migracinės politikos mechanizmo dalimi, sprendžiant darbuotojų įvežimo iš trečiųjų šalių klausimus. Kvalifikacinių reikalavimų ir profesinių standartų susiejimas su darbuotojų įvežimo tvarka į valstybę ne visuomet tenkina darbdavius, nes, įvežant specialistus iš trečiųjų šalių, dažnai vadovaujamasi tik mažesniu darbo užmokesčiu.

Lietuvos spaustuvininkų asociacija (LISPA). Šios asociacijos vadovų nuomone, spaustuvių verslas Lietuvoje išsiskiria tuo, jog daugumoje spaustuvių dirba nuo 10 iki 30 žmonių. Todėl tokiose nedidelėse įmonėse dažniausiai net nėra žmonių išteklių vadybos specialisto. Šis darbas dažnai dalinamas į dvi dalis, kai viena jo dalimi (darbuotojų paieška, atranka, kvalifikacijos kėlimu, žmonių potencialo ugdymu) užsiima įmonės vadovas, o techninį darbą sietiną su žmonių išteklių vadyba, vykdo vienas iš jo įgaliotų asmenų.

Dalis spaustuvių sektoriaus dėl sparčios plėtros susidūrė su naujų profesijų į darbo rinką įvedimo būtinybe. Todėl asociacijos nuomone, atsižvelgiant į šiuolaikinių spaustuvių ribotas finansines galimybes, jų veiklos specifiką, sparčią ūkio šakos plėtrą ir inovacijų diegimą įmonėse, būtų tikslinga skatinti Lietuvoje steigtis privačioms kompanijoms, sutartiniais pagrindais užsiimančioms naujų profesijų į darbo rinką įvedimu ir kvalifikacinių bei profesinių standartų parengimu, atsižvelgiant į konkrečios įmonės poreikį. Tačiau asociacija neatmeta ir alternatyvios galimybės. Jeigu pačiai asociacijai būtų skiriamos lėšos ir etatai, į kuriuos būtų priimti reikalingi specialistai, tai pati asociacija bendradarbiaudama su sektoriaus įmonėmis, galėtų užsiimti profesinių standartų parengimu, jų diegimu bei naujų profesijų į darbo rinką įvedimu. Žmonių išteklių vadybos specialistų įtraukimas į asociacijų sudėtį leistų lengviau suderinti įmonių poreikius ir mokymo institucijų galimybes, bei iš esmės prisidėtų efektyviau panaudojant valstybėje turimus žmonių išteklius. Be to, atsirastų galimybės įmonių materialinę bazę panaudoti specialistų ugdymo procese, o tai leistų profesinių mokyklų moksleiviams, kolegijų ir universitetų studentams atlikti gamybines praktikas, stažuotes įmonėse bei rengti baigiamuosius darbus aktualiais įmonėms klausimais.

Maisto pramonės asociacija. Šios asociacijos vadovų nuomone yra įvairių priežasčių dėl kurių asociacija vangiai dalyvauja kvalifikacijų sistemos kūrimo procese. Visų pirma, trūksta mechanizmo, leidžiančio greitai ir nesudėtingai kvalifikacijų kūrimą koordinuojančioms institucijoms teikti siūlymus, derinti dokumentus, sietinus su darbuotojų poreikiu bei naujų profesijų įvedimu į darbo rinką.

Profesinių standartų kūrimas, naujų profesijų įvedimas į darbo rinką glaudžiai siejasi su Lietuvos profesijų klasifikatoriumi. Tačiau esamas tarpžinybinis išskaidymas, kai Lietuvos profesijų klasifikatoriaus rengimu ir tvarkymu, profesinių kvalifikacijų pripažinimo koordinavimu užsiima Ūkio ministerija, už profesinių standartų rengimą ir Lietuvos kvalifikacijų sandaros diegimą atsako Švietimo ir mokslo ministerija, o darbuotojų poreikio planavimu užsiima Lietuvos darbo birža įneša nemažai painiavos ir tarpžinybinio nesusikalbėjimo.

Šakinių asociacijų požiūriu, egzistuoja daug priežasčių, trukdančių diegti profesinius standartus. Atsižvelgiant į priežasčių įvairovę ir jų prigimties skirtumus, asociacijų vadovų buvo prašoma įvardinti 5 pagrindines kliūtis, trukdančias asocijuotoms verslo struktūroms dalyvauti kuriant ir diegiant profesinius standartus ir kitus kvalifikacijas reglamtuojančius instrumentus, įvertinant jas 5 balų skale, kur 5 balai reikškia svarbiausią kliūtį. Gauti duomenys susisteminti ir pateikiami 1-oje lentelėje.

Didžiausia kliūtimi, trukdančia asocijuotoms verslo struktūroms dalyvauti, kuriant ir diegiant profesinius standartus ir kitus kvalifikacijas reglametuojančius instrumentus, šakinės asociacijos nurodo tikslinių lėšų stoką. Antroje vietoje atsiranda pasyvus valstybės institucijų dalyvavimas, bendradarbiaujant su verslo organizacijomis, kuriant ir diegiant šiuos instrumentus, o trečioje įvardijama įmonių vadovų, žmonių išteklių vadybos specialistų brandos ir pasirengimo stoka. Šių uždavinių sprendimas ir turėtų tapti prioritetu, siekiant suaktyvinti profesinių standartų kūrimą ir jų diegimą praktikoje.

Įmonių ir organizacijų dalyvavimo ypatumai, rengiant profesinius standartus ir diegiant Lietuvos kvalifikacijų sandarą

Antrajame tyrimo etape buvo vykdoma įmonių ir organizacijų atstovų anketinė apklausa, siekiant nustatyti įmonių ir

1 lentelė

Kliūtys asocijuotoms verslo struktūroms dalyvauti kuriant ir diegiant profesinius standartus ir kitus kvalifikacijas reglamentuojančius instrumentus

Kliūtys asocijuotoms verslo struktūroms dalyvauti kuriant ir diegiant profesinius standartus ir kitus kvalifikacijas reglamentuojančius instrumentus	Chemijos pramonės asociacija	Spaustuvių verslo asociacija	Maisto pramonės asociacija	Bendras balų skaičius
Trūksta lėšų dalyvavimui šiuose procesuose.	4	4	5	13
Pasyvus valstybės institucijų dalyvavimas bendradarbiaujant su asociacijomis.	1	5	3	9
Asociacijos nepakankamai supranta profesinių standartų ir kitų kvalifikacijas reglamentuojančių instrumentų reikalingumą.	5			5
Asociacijose trūksta specialistų, galinčių užsiimti šiomis veiklomis.		1	1	2
Asociacijos neįžvelgia šių instrumentų poreikio, nes savo veiklos srityje nejaučia darbuotojų stygiaus.			4	4
Nėra pakankamai aiški profesinio standarto rengimo schema.		3		3
Įmonių vadovai nežino įmonių plėtros perspektyvų, nes tai priklauso nuo akcininkų sprendimų.			2	2
Profesinių standartų parengimas yra ilgas ir sudėtingas procesas, todėl daug lengviau atsivežti specialistus iš užsienio.	3			3
Nėrai aiškiai išreikšto poreikio profesiniams standartams ir kitiems kvalifikacijas reglamentuojantiems instrumentams, todėl niekas tuo neužsiima.		2		2
Bendras gautų atsakymų skaičius:	13	15	15	

organizacijų dalyvavimo, rengiant profesinius standartus ir diegiant kvalifikacijų sandarą, ypatumus. Tyrimo metu anketos buvo pateiktos 62 įmonėms, veikiančioms trijose ūkio šakose, tačiau dauguma įmonių tyrime dalyvauti atsisakė. galima daryti prielaidą, jog įmonėms, nedalyvavusioms tyrime, klausimas dėl profesinių standartų kūrimo arba nėra aktualus, arba jos šiuo klausimu neturi ką pasakyti. Tyrime sutiko dalyvauti 9 chemijos pramonės, 10 spaustuvių ir 9 maisto pramonės įmonės (viso 28 ūkio subjektai).

Tiriant įmonių ir organizacijų dalyvavimą profesinių standartų ir Lietuvos kvalifikacijų sandaros diegimo procese, buvo siekiama: 1) nustatyti kiekybinio ir kokybinio darbuotojų trūkumo apimtis įmonėse per paskutinius penkerius metus; 2) išsiaiškinti ūkio subjektų nuomonę, apie pagrindines darbuotojų trūkumo priežastis; 3) nustatyti, kaip aktyviai įmonės dalyvauja, rengiant įvairius kvalifikacijas reglamentuojančius instrumentus (profesinio rengimo standartus, tarptautinius profesinius standartus, Lietuvos kvalifikacijų sandarą).

Atsižvelgiant į užsibrėžtus siekius, pirmiausiai respondentų buvo klausiama, ar įmonė per paskutinius penkerius metus yra susidūrusi su darbuotojų trūkumu. Gauti atsakymai susisteminti ir pateikiami 2-oje lentelėje.

Paskutiniųjų penkerių metų laikotarpiu 13 apklaustų chemijos, maisto ir spaustuvių asociacijoms priklausančių įmonių yra susidūrusios su darbuotojų trūkumu. Tačiau šis trūkumas skirtingose ūkio šakose pasireiškė skirtingai. Mažiausiai darbuotojų trūkumą patyrusių įmonių yra chemijos pramonėje (1 įmonė), daugiausiai – maisto pramonės sektoriuje (7 įmonės).

Toliau respondentų buvo klausiama, kokių kvalifikacijų darbuotojų jos pasigedo labiausiai. Duomenys pagal trūkstamų darbuotojų kvalifikacijas pateikiami 3-joje lentelėje.

Daugiausiai apklaustų įmonių pasigedo aukštos kvalifikacijos vadybininkų. Dėl to kyla sudėtingas uždavinys, sietinas su įmonių poreikio patenkinimu ir tokio lygmens vadybininkų parengimu. Mokymo įstaigos dėl objektyvių priežasčių parengti tokios kvalifikacijos specialistus yra nepajėgios, kadangi ši veiklos sritis ypatinga. Jos išskirtinumas pasireiškia tuo, jog ji reikalauja iš žmogaus ne vien žinių, bet ir profesinės patirties, gyvenimiškos išminties, lyderio savybių, vadovo talento bei sugebėjimų dirbti vadovo darbą. Atsižvelgiant į šio klausimo aktualumą ir sudėtingumą, būtų tikslinga atlikti specialius tyrimus ir, remiantis jų rezultatais, ieškoti optimalių sprendimų kaip patenkinti tokius įmonių poreikius. Greta

2 lentelė

Chemijos, maisto pramonės ir spaustuvių asociacijų įmonės, patyrusios darbuotojų trūkumą per paskutiniuosius penkerius metus

Eil Nr.	Šakinės asociacijos pavadinimas	Apklausoje dalyvavusių įmonių skaičius	Įmonių susidūrusių su darbuotojų trūkumu skaičius	Įmonių skaičius kurios nesusidūrė su darbuotojų trūkumu
1.	Chemijos pramonės asociacija	9	1	8
2.	Maisto pramonės asociacija	9	7	2
3.	Spaustuvių asociacija	10	5	5
4.	Viso:	28	13	15

3 lentelė

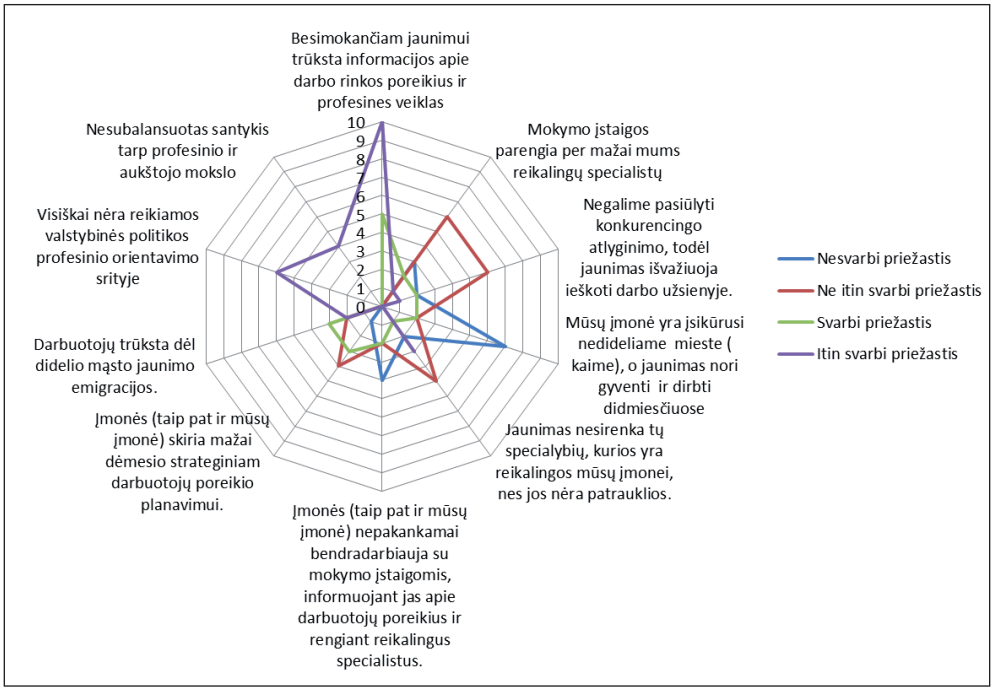
Darbuotojai, kurių įmonėms trūko labiausiai ir kuriuos surasti darbo rinkoje buvo sunkiausia

Darbuotojai, kurių įmonėms trūko labiausiai ir kuriuos surasti darbo rinkoje buvo sunkiausia	Įmonių, nurodžiusių darbuotojų trūkumą skaičius			
	Chemijos pramonės įmonės	Maisto pramonės įmonės	Spaustuvės	Bendras gautų atsakymų skaičius
Aukštos kvalifikacijos vadybininkai	1	4	2	7
Inžinerinių profesijų atstovai	-	4	-	4
Aukštos kvalifikacijos darbininkai, technikai, meistrai	-	2	2	4
Nekvalifikuoti darbininkai	1	-	-	1
Informacinių technologijų specialistai	-	-	1	1

aukštos kvalifikacijos vadybininkų, ūkio subjektai yra pajutę ir inžinerinių profesijų atstovų, informacinių technologijų specialistų, aukštos kvalifikacijos darbininkų, technikų, meistrų ir netgi nekvalifikuotų darbininkų trūkumą.

Respondentų taip pat buvo prašoma įvardinti darbuotojų trūkumo priežastis pagal jų svarbą, panaudojant balų sistemą nuo 1 iki 5 balų. Gauti duomenys pateikiami 1-ame paveiksle.

Apklausti ūkio subjektų atstovai įvardino dešimt darbuotojų trūkumo priežasčių. Dauguma respondentų nurodė kelias ar daugiau priežasčių. Skalinė vertinimo sistema ir svarbos vertinimo koeficientas padėjo atskleisti, kad pačios svarbiausios įmonėms darbuotojų trūkumo priežastys



1 pav. **Įmonių atstovų nuomonės apie pagrindines darbuotojų trūkumo priežastis**

siejasi su profesijos pasirinkimu: a) informacijos stoka jaunimui apie darbo rinkos poreikius ir profesines veiklas (55 balai); b) jaunimas nesirenka tų specialybių, kurios yra reikalingos įmonei, nes jos nėra patrauklios (27 balai); c) visiškai nėra reikiamos valstybinės profesinio orientavimo politikos (24 balai).

Įmonės išskiria šias priežastis, susijusias su jaunimo migracija į didelius miestus ir jo emigracija į užsienį: a) negalime pasiūlyti konkurencingo atlyginimo, todėl jaunimas išvažiuoja ieškoti darbo užsienyje (24 balai); b) darbuotojų trūksta dėl didelio mąsto jaunimo emigracijos (17 balų); c) mūsų įmonė yra įsikūrusi nedideliame mieste (kaime), o jaunimas nori gyventi ir dirbti didmiesčiuose (17 balų). Respondentai taip pat išskyrė priežastis, sietinas su strateginiu darbuotojų poreikio planavimu: įmonės nepakankamai bendradarbiauja su mokymo įstaigomis, informuojant jas apie darbuotojų poreikį, rengiant reikalingus specialistus (14 balų), skiria mažai dėmesio strateginiam darbuotojų poreikio planavimui (18 balų).

Toliau respondentų buvo klausiama, ar jie dalyvavo rengiant profesinio mokymo arba profesinius standartus, siekiant užsitikrinti įmonės veiklą reikiamos kvalifikacijos specialistais. Į šį klausimą gauti atsakymai pateikti 4-ojoje lentelėje.

Iš 28 ūkio subjektų tik 4 įmonės yra dalyvavusios, kuriant profesinio rengimo ir profesinius standartus. Tai rodo, kad įmonės lig šiol pasyviai dalyvauja kuriant kvalifikacijas reglamentuojančius standartus, nors nevengia viešojoje erdvėje skųstis dėl darbuotojų trūkumo.

Taip pat buvo pateiktas patikslinamojo pobūdžio klausimas, ar jų įmonės darbuotojų pareigybės atitinka Lietuvos profesijų klasifikatoriuje nurodytus profesijų pavadinimus ir aprašymus. Šis klausimas yra aktualus dėl keleto priežasčių. Jeigu profesijos neįtrauktos į profesijų klasifikatorių, jų nėra ir valstybės statistinėje profesijų apskaitoje. Įmonė siekdama patenkinti vidinius poreikius gali įsivesti profesiją savarankiškai, todėl profesija gali realiai egzistuoti atskirai paimtoje įmonėje, tačiau neegzistuoti šalies statistikoje. Dėl šios priežasties informacija apie tokias profesijas gali nepasiekti profesinio rengimo sistemos. Kadangi profesijų pasaulis keičiasi greitai ir įmonės neretai pagal savo poreikius savarankiškai įsiveda profesijas, atsitinka taip, jog mokymo institucijos net nežino apie tokių profesijų egzistavimą ir jų poreikį darbo rinkoje. Be to, kai ūkio subjektai savarankiškai įsiveda profesijas, netgi jų pavadinimų nesuderindami su Lietuvos profesijų klasifikatoriumi, neretai atsiranda profesijų pavadinimai, neatitinkantys lietuvių kalbos normų (pvz.: *menedžeris, logistas, komersantas, krypties kuratorius, kopiraiteris, strielčius ir pan.*).

Išsamesni tyrimo duomenys apie darbuotojų pareigybių atitikimą Lietuvos profesijų klasifikatoriuje nurodytoms

4 lentelė

Chemijos pramonės, maisto pramonės ir spaustuvių asociacijoms priklausančios įmonės, dalyvavusios rengiant profesinio mokymo ar profesinius standartus

Įmonių dalyvavimas kuriant profesinio rengimo ir profesinius standartus	Chemijos pramonės įmonės	Maisto pramonės įmonės	Spaustuvės
Dalyvavo	2	1	1
Nedalyvavo	8	8	9

veikoms ir aprašymams pateikiami 5-ojoje lentelėje.

Iš 28 ūkio subjektų tik 9 įmonėse profesijos, jų pavadinimai, veikų aprašymai ir darbuotojų funkcinės pareigybės yra suderintos su Lietuvos profesijų klasifikatoriumi. Kiti respondentai teigia, jog nežino (7 įmonės) ar jų turimos pareigybės atitinka Lietuvos profesijų klasifikatorių arba atvirai pripažįsta (13 įmonių), jog darbuotojų pareigybės, profesijų pavadinimai, jų aprašai nėra suderinti su Lietuvos profesijų klasifikatoriumi.

Įmonės ir organizacijos kol kas daugiau orientuojasi į kiekybinius, o ne į kokybinius darbuotojų trūkumo rodiklius. Nei vienos įmonės atstovas neįvardijo, kad ji šalies darbo rinkoje nesuranda reikiamų darbuotojų, todėl, kad kandidatų į darbo vietą kvalifikacija arba specialistų parengimo lygis mokymo institucijose netenkina įmonės arba organizacijos darbo vietai keliamų reikalavimų.

Pasyvų ūkio subjektų dalyvavimą, rengiant kvalifikacijas reglamentuojančius instrumentus ir Lietuvos kvalifikacijų sandarą, lemia įmonių ir organizacijų orientyrai, jų vertybinės orientacijos, lemiančios sustabarėjusį požiūrį į darbuotojų kvalifikaciją ir jos reikšmę kuriant pridedamąją vertę. Tik tuo galima paaiškinti situaciją, kai daugumai įmonių nuolat patiriant darbuotojų stygių, jos neprisideda prie kvalifikacijas reglamentuojančių instrumentų kūrimo.

Žmogiškojo kapitalo plėtojimas ir jo optimalus panaudojimas gamybos ir paslaugų teikimo procesuose, darbo rinkos pasiūlos ir paklausos subalansavimas darbo rinkoje reikalauja koreguoti daugelio ūkio subjektų požiūrį į šiuolaikinę žmonių išteklių vadybą ir kvalifikacijas reglamentuojančių instrumentų (profesinių standartų, Lietuvos kvalifikacijų sandaros) reikšmę. Be aktyvaus ūkio subjektų dalyvavimo planuojant specialistų poreikį ir juos rengiant, be aktyvios socialinės partnerystės profesinio rengimo institucijos negali užtikrinti reikiamo kiekio ir kokybės specialistų parengimo, greitai ir lanksčiai reaguojant į sparčius ūkio pokyčius. Būtina pakeisti daugelio ūkio subjektų požiūrį į strateginį darbuotojų poreikio planavimą ir jų supratimą apie tokio planavimo reikšmę profesinio orientavimo vykdymui mokyklose ir, šeimose. Įmones yra svarbu įtraukti į pedagoginio profesinio orientavimo sistemą, jaunimo darbinį auklėjimą, jos profesinį informavimą, konsultavimą, veiklinimą ir taip sukurti palankią terpę individualiam ir brandžiam profesijos pasirinkimui bei profesiniam persiorientavimui. Taip pat yra būtina išplėtoti įmonių gebėjimus įvesti naujas profesijas į nacionalinę darbo rinką, parengti įvedamų profesijų aprašus, susieti juos su Lietuvos profesijų klasifikatoriumi. Svarbu keisti ūkio subjektų supratimą apie darbuotojų funkcinių pareigybių susiejimo su

5 lentelė

Darbuotojų pareigybių suderinimas su Lietuvos profesijų klasifikatoriuje nurodytomis profesinėmis veiklomis

Pareigybių suderinimas su Lietuvos profesijų klasifikatoriuje nurodytomis veiklomis	Chemijos pramonės įmonės	Maisto pramonės įmonės	Spaustuvės
Atitinka	1	6	2
Neatitinka	6	-	7
Nežino	3	3	1

Lietuvos profesijų klasifikatoriumi reikalingumą ir reikšmę. Ūkio subjektams taip pat trūksta žinių ir informacijos apie šiuo metu rengiamus profesinius standartus ir jų įvedimą į profesinio rengimo sistemą.

Šiame straipsnyje mėginome pagrįsti, kad profesiniai standartai ir Lietuvos kvalifikacijų sandara yra reikšmingi žmonių išteklių valdymo ir vystymo instrumentai įmonėms ir ūkio sektoriams. Tačiau tokiais instrumentais profesiniai standartai taps tik tuomet, kai įmonės ir ūkio sektorių organizacijos bus iš esmės suinteresuotos standartų rengimu ir jų kokybe, t.y. bus suinteresuotos tokius instrumentus turėti, jais naudotis ir juos palaikyti, atnaujinti. Todėl vargu ar įmanoma parengti veiksmingus profesinius standartus ir įdiegti veiksmingą kvalifikacijų sandarą tokiais atvejais, kai pagrindinė iniciatyva šiuose procesuose kyla tik iš valstybės institucijų, o verslas ir jį atstovaujančios organizacijos yra tik pasyvūs stebėtojai, informacijos teikėjai, arba, dalyvaudami rengiant ir diegiant šiuos instrumentus, jaučiasi tik atliekantys pareigą ar teikiantys paslaugą valstybei.

Siekiant pakeisti ūkio subjektų mąstyseną, paverčiant jų dalyvavimą kvalifikacijų sandaros ir profesinių standartų kūrimo procesuose įsisąmoninta būtinybe, tikslinga akivaizdžiai matyti iš to gaunamą praktinę naudą ūkio subjektams, asmenims ir visuomenei.

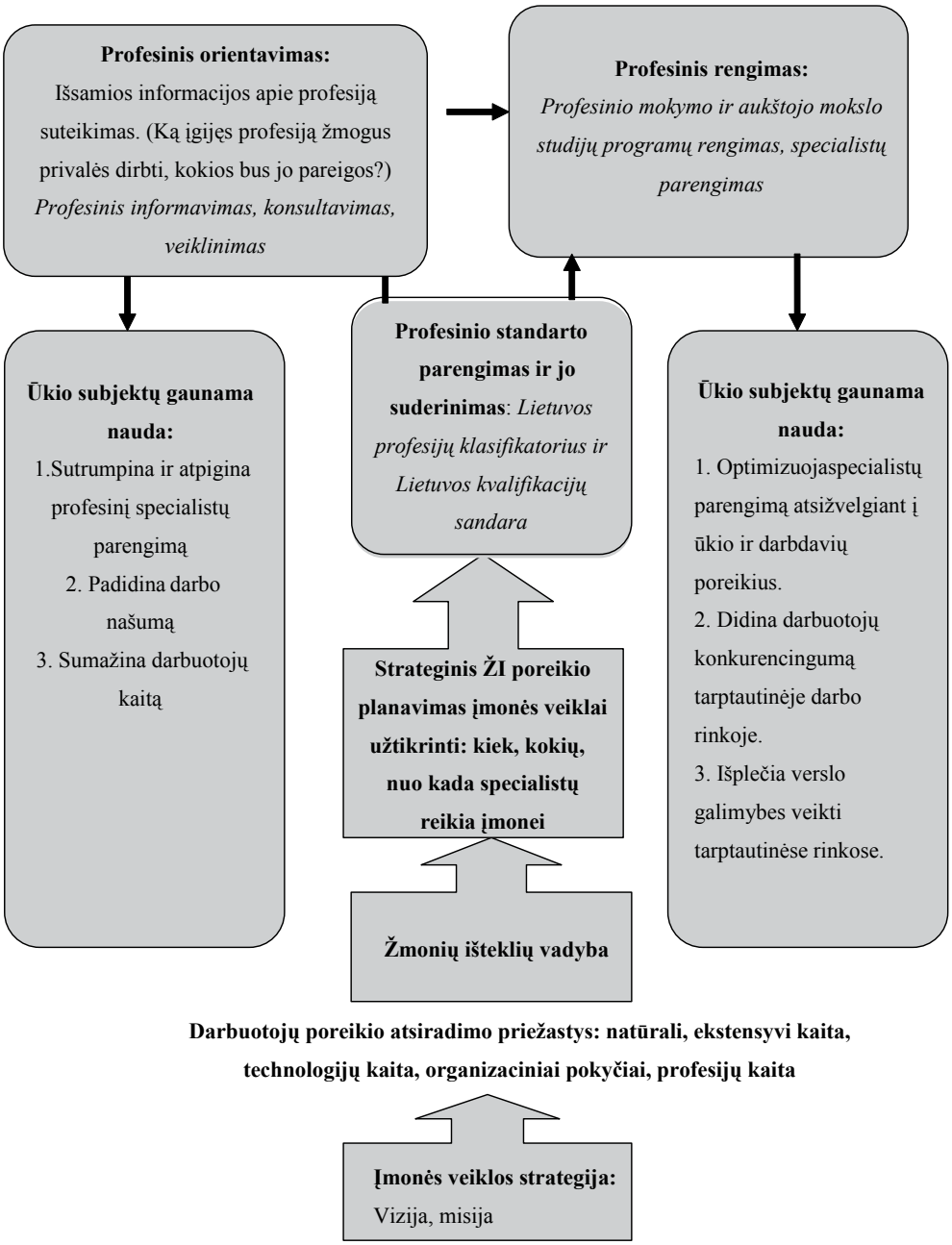
Profesinių standartų teikiama nauda ūkio subjektams, asmenims ir visuomenei

Kiekviena įmonė ar organizacija, įgyvendindama savo veiklos strategiją, neišvengiamai susiduria su specialistų poreikiu, reikalingų vykdomos vizijos ir misijos įgyvendinimui (žr. 2 pav.).

Pažymėtina, jog specialistų poreikis nėra sustabarėjęs reiškinys, jis kinta dėl daugelio priežasčių: 1) natūralios ir ekstensyvios darbuotojų kaitos, 2) įmonėse vykstančių organizacinių pokyčių, 3) technologijų kaitos ir ją lydinčios profesijų kaitos bei kitų priežasčių.

Todėl, siekiant užtikrinti ūkio subjekto efektyvią ir stabilią veiklą, nei viena šiuolaikinė organizacija neturėtų išsiversti be ilgalaikio darbuotojų poreikio planavimo. Tokiu planavimu įmonėse ir organizacijose užsiima asmenys, atsakingi už žmonių išteklių vadybą.

Tačiau vien formalaus suplanavimo efektyviam plano įgyvendinimui nepakanka. Suplanavus specialistų poreikį, neišvengiamai tenka rūpintis ir užsitikrinti, kad reikalingos kvalifikacijos darbuotojai atsirastų darbo rinkoje, o jų kiekis būtų pakankamas įmonės ar organizacijos poreikiams patenkinti. Planuojant darbuotojų poreikį tenka įvertinti, jog reikalingus specialistus dar teks surasti darbo rinkoje, atrinkti tinkamiausius, o įdarbinus padėti jiems per trumpiausią laiką prisitaikyti prie naujų sąlygų, organizuoti jų apmokymą, kad jie galėtų tinkamai atlikti skirtas pareigas. Todėl strateginis žmonių išteklių planavimas reikalauja atsižvelgti ir įvertinti tokią situaciją, kad darbo rinkoje gali visiškai nebūti specialistų, kurie bus reikalingi įmonei ar organizacijai arba jų parengimo lygis gali būti labai tolimas nuo to, ką jiems teks veikti praktikoje. Mūsų atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad tokia padėtis nėra tik teorinė prielaida. Lietuvos spaustuvių sektorius jau itin stipriai susiduria su iššūkiu, kai dėl technologijų kaitos specialistų parengimo lygis pradeda netenkinti kintančių spaustuvių sektoriaus poreikių. Vien dėl technologijų spartaus



2 pav. **Profesinių standartų poveikis ūkio subjektams, asmenims ir visuomenei**

vystymosi pats profesijų pasaulis keičiasi greitai. Anot D. Ultrich ir W. Brocbank (2007), vien dėl informacinių technologijų poveikio profesijų pasaulis atsinaujina maždaug kas 18 mėnesių.

Sparti profesijų kaita virsta rimtu iššūkiu strateginiam specialistų poreikio planavimui, nes, laiku nepasirūpinus naujos profesijos į darbo rinką įvedimu ir specialistų parengimu, išauga tikimybė, jog dalies Lietuvos darbo rinkoje reikalingų specialistų niekas neberengs. Vykdant strateginį planavimą neišvengiamai tenka įvertinti, jog naujos profesijos įvedimas į darbo rinką ir specialistų parengimas pareikalauja laiko. Profesinis standartas yra instrumentas, kuris pateikia informaciją apie tai, kuo profesijos atstovas turės užsiimti apskritai, kokios kompetencijos yra reikalingos, atliekant veiklos uždavinius, todėl jis gali būti labai efektyvi naujų profesijų įvedimo į darbo rinką priemonė, padedanti išvengti stabilų ūkio subjektų veikimą trikdančių žmonių išteklių problemų, kylančių atsiradus naujoms profesijoms. Tačiau profesinio standarto reikalingumas ir jo atnešama nauda neapsiriboja vien naujų profesijų į darbo rinką įvedimu.

Ne mažiau sudėtinga skatinti žmones rinktis reikiamas darbo rinkai profesijas. Todėl profesinis standartas virsta svarbiu įrankiu brandžiam profesijos pasirinkimui, efektyviam profesinio orientavimo vykdymui, kadangi jis tuo pat metu vykdo profesiografinę funkciją, pateikiant išsamią informaciją besirenkančiajam profesiją, ką, įgijęs profesiją, žmogus privalės dirbti, kokios ateityje bus jo pareigos. Todėl galima teigti, kad profesinis standartas suteikia plačias galimybes profesiniam informavimui, konsultavimui, veiklinimui, profesiniam perorientavimui, vykdomam mokyklose, šeimose, įdarbinimo institucijose ir t.t.

Profesinio orientavimo paskirtis yra įveikti takoskyrą, atsirandančią tarp objektyviai egzistuojančių ūkio poreikių ir subjektyvaus profesijos pasirinkimo bei asmeninių žmogaus gebėjimų ir jo galimybių įgyti profesinę kvalifikaciją. Todėl jis padeda darbo rinkoje subalansuoti darbo vietų pasiūlą ir jų paklausą. Vadinasi, profesinis standartas, teikdamas informaciją profesiniam orientavimui tampa svarbiu instrumentu, padedančiu užtikrinti darbo rinkos vidinį stabilumą, efektyvią darbuotojų ekstensyvią kaitą, gerinti darbo našumą ir jo kokybę. 2010 metais buvo atliktas lyginamasis tyrimas apie žmonių pasitenkinimą jų pasirinkta profesija. Buvo lyginami duomenys, gauti apklausus dirbančiuosius Vakarų Europoje, Rytų ir centrinėje Europoje bei Rusijoje. Tyrimas parodė, jog Vakarų Europoje žmonių, nepatenkintų pasirinkta profesija yra ne daugiau 15 proc. ir didžiąją jų dalį sudaro darbininkai, dirbantys gamyklose. Rytų Europoje ir buvusiose SSSR respublikose tokių darbuotojų yra 30 proc., o Rusijoje 40-50 metų amžiaus grupėje nepatenkintų savo profesija dalis siekia 50 proc. Tokią padėtį tyrimo autoriai aiškina tuo, jog po 1991 metų gyvenimas taip greitai keitėsi, jog žmonės tiesiog nesugebėjo susigaudyti profesijų gausybėje ir negalėjo suprasti kokios profesijos ateityje taps paklausios darbo rinkoje (Zaicev, 2011). S. N. Kurovskaja (2009), vadovaudamasi užsienio valstybių patirtimi ir tyrimų rezultatais apie profesinio orientavimo efektyvumą ir jo atnešamą naudą žmonėms ir ūkio subjektams, pateikia tokius duomenis: 1) efektyviai vykdomas profesinis orientavimas sutrumpina ir atpigina profesinį specialistų parengimą 2-2,5 karto; 2) sumažina darbuotojų kaitą iki 3 kartų; 3) darbo našumą padidina nuo 20 iki 30 proc.

Tačiau profesinis standartas reikalingas ne tik padidinti profesinio orientavimo efektyvumui. Netgi pasirinkus profesiją, neišvengiamai iškyla specialistų parengimo kokybės klausimas. Todėl būtų teisinga pripažinti, jog profesinis standartas tampa vertinga priemone mokymo ir studijų programų sudarymui ir reikiamo lygmens specialistų parengimui, nes jis iškelia reikalavimus ir nustato specialisto žinių, mokėjimų ir profesinių gebėjimų ribas.

Lietuvoje susiduriama su daugybe iššūkių dėl specialistų parengimo kokybės stebėsenos. Tūkstančiai žmonių išvažiavo iš Lietuvos ir dirba naujoje kultūrinėje aplinkoje, bet vargu kas gali tiksliai pasakyti, kiek jų įsidarbino pagal įgytą kvalifikaciją, nes daug išvykstančiųjų dirba nekvalifikuotus, sezoninius darbus arba dirba nepatraukliose darbo vietose ir pan., o tai parodo, jog toli gražu ne visi specialistai atitinka darbdavių keliamus reikalavimus ir geba konkuruoti tarptautinėje darbo rinkoje (Nazelskis, 2010).

Pagrindinės pasaulio gamybinės plėtros tendencijos yra susijusios su ekonomikos globalizacija. Informacinių ir komunikacinių technologijų dėka įmonės sparčiai buriasi transnacionalinius tinklus, taip reaguodamos į padidėjusią konkurenciją ir strateginio bendradarbiavimo poreikį. Gamyba vis labiau tampa tarptautine – daugelio produktų komponentai, paslaugos ir kapitalas dažnai yra teikiami iš įmonių, esančių skirtingose šalyse. Todėl Lietuvos verslas taip pat priverstas neatsilikti nuo bendrų pasaulinių tendencijų. Kai užsienyje veikiančiai Lietuvos įmonei prireikia Lietuvoje surasti specialistą darbui įmonėse užsienyje, tai tampa sunkiai išsprendžiamu uždaviniu ir virsta kliūtimi lietuviškojo kapitalo plėtrai užsienio rinkose. Netgi ieškant specialistų darbui kaimyninėse valstybėse (Latvijoje, Estijoje, Karaliaučiaus srityje) susiduriama su objektyviais sunkumais, nes daugelis specialistų, kuriems siūloma padirbėti netolimame užsienyje, prisipažįsta, jog jie nėra pasirengę veikti skirtingoje kultūrinėje aplinkoje, nemoka užsienio kalbų, nežino tarptautinių ir tų šalių teisės aktų ir t.t. Todėl daugelį tokių darbo vietų Lietuvos darbdaviai yra priversti užleisti užsienio piliečiams. Tokia padėtis skatina įvairius neproduktyvius ginčus ir nesutarimus tarp asocijuotų verslo struktūrų ir mokymo institucijų. Verslo organizacijos kritikuoja mokymo įstaigas, kad pastarosios nesugeba užtikrinti verslo poreikių turėti kvalifikuotų specialistų, o mokymo institucijos kritikuoja verslo organizacijas, kad šios negali nurodyti tikslaus reikalingų specialistų skaičiaus ir reikalavimų jų kvalifikacijoms.

Apibendrinus išsakytus argumentus, galima teigti, jog profesiniai standartai daro tiesioginį teigiamą poveikį pedagoginio ir andragoginio profesinio orientavimo šeimose, mokyklose, darbo biržose efektyvumui, naujų profesijų į darbo rinką įvedimo spartai; mokymo ir studijų programų sudarymo ir specialistų parengimo vykdomo profesinio mokymo ir aukštojo mokslo įstaigose kokybei. Kiekvienas iš šių komponentų dažnai atneša ne tik tiesioginę materialinę naudą ūkio subjektams ir valstybei, bet ir moralinę naudą daugeliui žmonių, kurią ne visuomet galima išreikšti vien piniginiu ekvivalentu.

Išvados ir rekomendacijos

Žmogiškasis kapitalas ir žmogiškasis potencialas Lietuvos ūkyje ne visuomet panaudojamas racionaliai ir efektyviai, nes valstybėje egzistuoja didelis

neapibrėžtumas: 1) kiek (kiekybinis); 2) kur (vietos); kokių (kokybiniai); 4) nuo kada, kuriam laikui (laiko) specialistų reikia ir prireiks, šalies viešojo ir privataus sektoriaus gyvybingumui užtikrinti. Neturint duomenų apie specialistų poreikį, aklu tampa pedagoginis profesinis orientavimas vykdomas mokyklose, šeimose. Tokia profesinio orientavimo būsena daro neigiamą poveikį jaunimo profesijos pasirinkimui. Profesinis orientavimas ir darbo rinkos poreikių patenkinimas nebus produktyvūs, jeigu jie liks atsietais nuo reikiamų darbo rinkai kvalifikacijų. Kvalifikacija tampa kiekybiniu rodikliu, atspindinčiu visuminę profesinę-kvalifikacinę žmonių užimtumo struktūrą pagal jų išsilavinimo lygį.

Kvalifikacijų pasiūlą ir paklausą reguliuojančių instrumentų – profesinių standartų ir kvalifikacijų sandaros diegimas yra neįmanomas be įmonių ir organizacijų dalyvavimo. Įmonėms ir organizacijoms tenka svarbus vaidmuo kuriant ir plėtojant nacionalinę kvalifikacijų sistemą ir jos instrumentus. Progresyviose įmonėse ir organizacijose reikiamos kvalifikacijos specialistų poreikio planavimu, jų paieška, atranka, kvalifikacijos kėlimu, kvalifikacijų valdymu bei naujų profesijų įvedimu į darbo rinką rūpinasi žmonių išteklių vadybos specialistai. Egzistuoja dvipusis ryšys, siejantis darbo rinką ir žmonių išteklių vadybą. Jis atskleidžia, jog žmonių išteklių vadyba įmonėse daro poveikį situacijai darbo rinkoje, o dėl situacijos darbo rinkoje nuolat kinta įmonių galimybės susirasti reikalingus darbuotojus. Kad šis ryšys veiktų patikimai, reikia gebėti valdyti ištisą žmonių išteklių vadybos procesą nuolatinės profesijų kaitos sąlygomis. Šiam valdymui reikalingi kokybiški ir patikimi informacijos apie profesines veiklas ir kvalifikacijas šaltiniai bei kvalifikacijų sudarymo, teikimo, vertinimo ir pripažinimo instrumentai.

Ištyrus Lietuvos įmonių ir organizacijų dalyvavimą, kuriant ir diegiant kvalifikacijų sandarą bei profesinius standartus, nustatyta, jog šakinės verslo asociacijos neturi patirties kaip planingai dalyvauti, kuriant kvalifikacijas reglamentuojančius instrumentus. Šiuose procesuose dalyvauja tik epizodiškai, kai kada tarpininkaudamos tarp įmonių, organizacijų ir valstybės institucijų, užsiimančių standartų kūrimu bei jų diegimu praktikoje. Jos pasigenda aiškios valstybinės profesinių standartų kūrimo koncepcijos ir kompleksinės programos, paremtos finansiniais resursais ir žmonių ištekliais.

Apklausti įmonių atstovai išskyrė neigiamą neefektyvaus profesinio orientavimo poveikį kvalifikuotų darbuotojų trūkumo problemai. Profesinių standartų ir nacionalinės kvalifikacijų sandaros diegimas gali padėti šias problemas išspręsti, tačiau tam savo ruožtu yra būtinas aktyvus įmonių ir organizacijų dalyvavimas, kuriant ir diegiant šiuos instrumentus.

Profesiniai standartai padidina pedagoginio ir andragoginio profesinio orientavimo, vykdomo šeimose, mokyklose, darbo biržose, efektyvumą, naujų profesijų į darbo rinką įvedimo spartą, pagerina mokymo ir studijų programų sudarymo ir specialistų parengimo, vykdomo profesinio mokymo ir aukštojo mokslo įstaigose, kokybę, padeda užtikrinti ūkio subjektams reikiamų darbuotojų kiekybę ir jų veiklos kokybę. Tokiu būdu profesinis standartas prisideda prie darbuotojų pasiūlos ir jų paklausos darbo rinkoje subalansavimo su atitinkamomis pasekmėmis visuomenės gerovei ir socialinei ekonominei plėtrai.

Literatūra

1. Allais, S. (2010). The implementation and impact of national qualifications frameworks: report of a study in 16 countries. International Labour Office, Skills and Employability Department. Geneva: ILO.
2. Armstrong, M. A. (2003). Handbook of human resource mamagement pratice. 9th ed. London: Kogan Page
3. BNS. (2011). Skandinavai Lietuvoje žvalgosi spaustuvių. Veidas LT. 2011 Gegužės 24. Prieiga per internetą: http://www.veidas.lt/skandinavai-lietuvoje-zvalgosi-spaustuviu. [Žiūrėta 2012 12 12].
4. Dingwall, R. (2004). Professions and social order in a global society// Revista Electrónica de Investigación Educativa. Vol. 6, No. 2. Prieiga per internetą: http://redie.uabc.mx/vol6no1/contents-dingwall.html.
5. Ekonominių ir teisinių konsultacijų centras. (2007). Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2008-2015 metams. Kaunas.
6. Ivancevich, M., Glueck, W. G. (1989). Foundations of Personel (Human Resourcces) Management. 4th edition. Richard D. Irwin.
7. Jakubauskas, R. (2008). Spaustuvės konkuruoja atsinaujinusios ir su naujais vadovais. Reklama ir poligrafija. Prieiga per internetą: http://archyvas.vz.lt/news.php?id=933362. [Žiūrėta 2012 12 27].
8. Kelly, D. J. (2006). Human Resource Development: For Enterprise and Human Development // Proceedings of the 14th World Congress of International Industrial Relations Association (IIRA) Social Actors, Work organization and New Technologies in the 21st Century. Lima. Peru.
9. Laurinaitytė, L. (2010). Tyrimas: aukštosios mokyklos nutolusios nuo rinkos poreikių. Prieiga per internetą: http://www.delfi.lt/news/daily/education/tyrimas-aukstosios-mokyklos-nutolusios-nuo-rinkos-poreikiu.d?id=32237263.
10. Lietuvos ekonominės plėtros agentūra. (2009). Lietuvos chemijos produktų gamybos pramonės konkurencingumo studija. Kaunas: KTU Verslo strategijos institutas.
11. Lietuvos ekonominės plėtros agentūra. (2007). Lietuvos leidybos ir spausdinimo pramonės konkurencingumo studija. Prieiga per internetą: www.verslilietuva.lt/files/files/PDF/poligrafijos_studija2007.pdf. [Žiūrėta 2012 12 15].
12. Lietuvos Respublikos Švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr. V-231. 2011 m. vasario 14 d. Dėl mokslo krypčių ir šakų patvirtinimo. Prieiga per internetą http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=392998. [Žiūrėta 2013 01 01].
13. Nazelskis, E. (2010). Profesinis orientavimas švietimo ir verslo plėtros kontekste// Acta paedagogica Vilnensia. Nr. 25, p.104-115.
14. Stoner, J., Freman, E., Gilbert, D. (2001). Vadyba. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
15. Swanson, R. A., Holton, E. F. (2009). Foundations of Human Resource Development. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
16. Tarptautinės Darbo organizacijos konvencija Nr. 142 „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales. (1996) // Valstybės žinios. 1996. Nr. 30 -738.
17. Torrington, D., Hall, L. (1998). Personel management: a new aproach 4th edition. London: Prentice Hall International.
18. Ulyrich, D., Broncbank, W. (2007). Personalo vadyba: vertės pasiūlymas. – Vilnius: Verslo žinios.
19. Zaicev, A. (2011). Daugiau nei pusė rusų nusivylę savo pasirinkta profesija// Trud, Nr. 240. Prieiga per internetą: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=138&pub=3266> (rusų k. vert. aut.). [Žiūrėta 2011 01 28].
20. Человеческие ресурсы в американском менеджменте. Электронный ресурс/ Режим доступа: http://www.secreti.info/p58m.html).
21. Чукуреев, П. А., Корытова, Е. В. (2010). Занятость Населения и ее регулирование. Улан-Удэ: Издательство Восточно – Сибирского государственного технологического университета.
22. Караяни, А. Г., Сулимов, Ю. Г. (2004). Военная профессиология. Москва: Военный университет.
23. Куровская, С. Н. (2009). Социально педагогические основы профорентации – Гродно: ГрГУб.

Straipsnis įteiktas: 2013 07 04
Parengtas publikuoti: 2013 12 18

Eugenijus NAZELSKIS, Vidmantas TŪTLYS

IMPORTANCE OF THE IMPLEMENTATION OF OCCUPATIONAL STANDARDS TO THE DEVELOPMENT OF HUMAN RESOURCE POTENTIAL IN THE ECONOMY OF LITHUANIA

Summary

The paper aims to clarify the importance of national occupational standards for the development of the human resource potential in the enterprises of Lithuania. The problem of research lies in the existing mismatch of the supply and demand of skills in the labour market and negative implications of this mismatch for the development of economy in general and development of human capital in the enterprises. Occupational standards and other instruments for the management of the national systems of qualifications are regarded as instruments designed to solve these problems and to improve the matching between supply and demand of skills and qualifications in the labour market.

The aim of this paper is to disclose the importance of designing and implementation of occupational standards for the sustainable development of economy and development of potential of the human capital in the enterprises. This aim was achieved by:

1. Defining the role of enterprises and organisations in the implementation and development of the instruments for regulation and management of qualifications in Lithuania.

2. Disclosing the relationships between human resource management, implementation of occupational standards and development of the national system of qualifications.

3. Identifying current and potential contribution of the sectoral business associations to the designing of occupational standards and implementation of Lithuanian Qualifications Framework.

4. Analysing specific features of the participation of enterprises in the designing of occupational standards and implementation of Lithuanian Qualifications Framework.

5. Providing arguments of the benefit of occupational standards to the business, individuals and society.

Research methodology integrates various methods of research: literature review, contents analysis of documents, in-depth interviews with the representatives of the sectoral business associations and structured interviews with the human resource management specialists of enterprises.

The research was conducted in the three sectors: chemical industry, printing industry and food industry.

Interviews with sectoral stakeholders and enterprises disclosed that business associations and enterprises are very passively and marginally involved in the process of designing and implementation of national instruments for management of qualifications. Therefore there are considered and suggested different measures that could change the attitude of employers and make them more active in this process. The representatives of enterprises indicated rather big contribution of ineffective vocational guidance to the current problem of shortage of skilled workforce in certain sectors of economy. Introduction of occupational standards and Lithuanian Qualification Framework can help to overcome these problems only if the sectoral stakeholders and enterprises will be actively involved in the design and implementation of these instruments. In order to involve these business stakeholders it is necessary to disclose and prove the potential benefits of occupational standards to business and employees.