

Nuo profesinio orientavimo švietimo sistemoje programos Nacionalinės profesinio orientavimo programos link

Eugenijus Nazelskis

Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokyklos profesorius daktaras
Saulėtekio alėja 22, LT-10225, Vilnius
El. paštas: e.nazelskis@gmail.com

Arūnas Laurinaitis

Kauno technologijos universiteto tarybos narys, Lietuvos pramonininkų konfederacijos viceprezidentas
A. Vienuolio g. 8, LT-01104 Vilnius
El. paštas: arunas.laurinaitis@lpk.lt

Šalies ekonomikai atsigaunant po krizės, daugelis pramonės įmonių Lietuvoje vis aštriau susiduria su kvalifikuotų darbuotojų stygiumi. Tačiau dažniausiai šalies darbo rinkoje pristingama ne kažkokių ypatingų, vienietinių profesijų, keliančių išskirtinius reikalavimus žmogaus gebėjimams, žinioms, sveikatai, psichikos savybėms, bet jaučiamas trūkumas ir populiarių profesijų (tolimųjų pervežimų vairuotojų, suvirintojų, virėjų ir kt.). Dažnai šalies darbo rinkoje susiklosto net paradoksali situacija, kai valstybėje esant dideliame nedarbui ir išplėtotai švietimo sistemai, darbdaviai prašo leisti įsivežti iš trečiųjų šalių specialistų, nes nacionalinėje darbo rinkoje daugelio profesijų atstovų trūksta. Kai kurių specialistų trūkumas šalyje jaučiamas jau daug metų ir iki šiol nematyti požymių, kad padėtis keistųsi teigiama linkme. Siekiant darbo rinkoje subalansuoti darbo vietų pasiūlą ir paklauską bei racionaliai naudoti žmogiškąjį kapitalą, straipsnyje tiriamos priežastys, dėl kurių šalies darbo rinkoje nuolat stinga tam tikrų sričių specialistų, bei pateikiama siūlymų padėčiai taisyti.

Pagrindiniai žodžiai: profesinis orientavimas, darbo rinkos poreikiai, profesinio orientavimo programa, įmonių vieta ir vaidmuo profesinio orientavimo procese.

Įvadas

Temos aktualumas grindžiamas šiuolaikinės Lietuvos darbo rinkos padėtimi, kuri pasižymi asimetrijomis ir disproporcijomis, nes vienų specialistų darbo rinkoje jaučiamas perteklius, o kitų labai trūksta. Daugelio profesijų trūkumas šalyje jaučiamas jau daug metų ir iki šiol nematyti požymių, kad padėtis keistųsi gera linkme.

Tuo pat metu tyrimai rodo, kad mūsų valstybėje net ketvirtadalis baigusiujų aukštojo mokslo socialines studijas, atsidū-

rę darbo rinkoje, priversti dirbti darbininkais. Tarp baigusiujų inžinerijos, gamybos ir perdurbimo profilio studijas šis rodiklis siekia beveik pusę, o tarp baigusiujų žemės ūkio ir veterinarijos studijas – net 60 proc. (Laurinaitytė, 2010). Tad Lietuvoje formuojasi netgi nauja tendencija, kai daugėja asmenų, įgijusių aukštojo mokslo diplomą, o paskui stojančiųjų mokyti į profesines mokyklas. Švietimo ir mokslo ministerijos duomenimis, 2011 metais į profesines mokyklas įstojo 423 aukštųjų

mokyklų absolventai: 222 – baigę universitetus, 201 – kolegijas, o 2012 m. tokių žmonių skaičius beveik padvigubėjo – išaugo iki 812 asmenų, kurie turi aukštojo mokslo diplomą, 464 iš jų baigę universitetus, 348 – kolegijas (Juknevičiūtė, 2013).

Kadangi dažnai profesija pasirenkama neįvertinus darbo rinkos realijų ir įsidarbinimo galimybių įgijus specialybę, nestebina, kad dalis jaunų žmonių, įgiję profesiją, tačiau nerasdami darbo pagal įgytą kvalifikaciją, priversti persikvalifikuoti į labiau darbo rinkai reikalingas profesijas arba neretai ieško darbo už Lietuvos ribų, pasirenka emigranto gyvenimą. Todėl, siekiant suteikti jaunimui pagalbą renkantis profesiją bei subalansuoti valstybei ir darbo rinkai reikalingų specialistų rengimą, didelių uždavinių kyla profesiniam orientavimui, nes viena iš jo paskirčių yra padėti įveikti takoskyrą tarp objektyviai egzistuojančių ūkio poreikių ir subjektyvaus profesijos pasirinkimo bei asmeninių žmogaus gebėjimų ir jo galimybių įgyti profesinę kvalifikaciją. Kitaip tariant, padėti subalansuoti darbo vietų pasiūlą ir jų paklausą.

Pažymėtina, kad didelių vilčių dėl darbo vietų pasiūlos ir paklausos subalansavimo buvo dedama į Nacionalinę profesinio orientavimo švietimo sistemoje programą, jų 2007 m. gruodžio 3 d. įsakymu Nr. ISAK-2332 patvirtino švietimo ir mokslo ministras. Ši programa buvo atnaujinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2013 m. birželio 25 d. įsakymu Nr. V-580 (*Valstybės* žinios, 2008-01-17). Tačiau praėjus keleriems metams nuo programos patvirtinimo išryškėjo, kad padėtis šalies darbo rinkoje ne tik nepagerėjo, bet dar ir pablogėjo, nes padidėjo jaunimo emigracija, darbo pasiūlos ir paklausos disproporcijos darbo rinkoje, taip pat kai kurių sričių specialistų trūkumas.

Be to, būtina pažymėti, kad specialistų pasiūlos ir paklausos subalansavimo klausimas yra patekęs ir į Tarptautinės darbo organizacijos akiratį. Šios organizacijos konvencijoje Nr. 142 (1975 m. birželio 23 d.), „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales“, prie kurios Lietuva prisijungė 1996 metais, 3 straipsnio 1 punkte ir 5 straipsnyje, pažymima būtinybė siekti profesinio orientavimo politikos suderinamumo su užimtumu bei profesiniu rengimu (Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 142).

Visa tai skatina gilintis ir analizuoti priežastis, sukeliančias deformacijas darbo rinkoje ir neracionalų žmogiškojo kapitalo panaudojimą, bei ieškoti būdų ir priemonių padėčiai taisyti. Ieškant darbuotojų pasiūlos ir jų paklausos subalansavimo bei žmogiškojo kapitalo racionalaus naudojimo sprendimų darbo rinkoje, šiame tyrime keliamas toks **tikslas**: sisteminiu teoriniu lygmeniu pagrįsti, kad Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa turėtų būti išplėtotą iki Nacionalinės profesinio orientavimo programos lygmens, o ją rengiant ir įgyvendinant svarbus vaidmuo turėtų tekti įmonėms ir organizacijoms.

Siekiant užsibrėžto tikslo buvo sprendžiami tokie **uždaviniai**:

1. Išanalizuoti įmonių ir organizacijų vietą ir vaidmenį vykdant profesinį orientavimą;
2. Ištirti įmonių dalyvavimą profesinio orientavimo veikloje, esant darbuotojų trūkumui;
3. Pagrįsti, kad, siekiant subalansuoti padėtį darbo rinkoje ir racionaliai panaudoti žmogiškąjį kapitalą, būtina pakeisti ūkio subjektų požiūrį į profesinio orientavimo vykdymą ir žmonių išteklių vadybos specialistų rengimą.

Šiems uždaviniams spręsti buvo naudojama metodologija, integruojanti skirtingus tyrimų **metodus**: a) mokslinės literatūros šaltinių analizę ir metasintezę, b) statistikos ir tyrimų duomenų analizę, c) nacionalinių ir tarptautinių dokumentų analizę, c) empirinį tyrimą, susidedantį iš : 1) interviu su darbdavių ir asocijuotų verslo įmonių vadovais; 2) anketinės asocijuotų verslo įmonių vadovų apklausos. Šiuo tyrimu buvo siekiama nustatyti pagrindines priežastis, dėl kurių įmonėse trūksta darbuotojų, bei ištirti įmonių dalyvavimą profesinio orientavimo veikloje. Tyrimui buvo atrinkti ūkio sektoriai, kuriuose labiausiai jaučiamas darbuotojų stygius: 1) transporto; 2) metalo apdirbamosios pramonės ir 3) informacinių technologijų. Šiuose sektoriuose buvo pasirinkta: 1) Lietuvos nacionalinė vežėjų automobiliais asociacija („Linava“). Šiuo metu ji vienija 954 vežėjus – transporto įmones, turinčias per 20 tūkst. krovininio transporto priemonių, tarptautiniams krovinų vežimams, ir apie 3000 autobusų bei troleibusų keleiviams vežti; 2) Suvirintojų asociacija, vienijanti suvirinimo inžinerinės pramonės atstovus, nes Lietuvoje veikia apie 700 įmonių, kurių veikla susijusi su suvirinimo technologijomis; 3) Nacionalinio informacinių ir ryšių technologijų (IRT) sektoriaus asociacija „Infobalt“, vienijanti 138 Lietuvos informacinių ir ryšių technologijų įmones bei mokslo ir studijų institucijas, kuriose dirba per 10 000 informacinių ir ryšių technologijų specialistų. 2013 metais šios asociacijos narių indėlis į Lietuvos BVP sudarė daugiau kaip 2,5 mlrd. litų.

Įmonių ir įstaigų vieta ir jų vaidmuo vykdant profesinį orientavimą

Įmonių ir įstaigų vieta, jų vaidmuo ir reikšmė pasirenkant profesiją bei profesiniam orientavimui apskritai, pradeda atsiskleisti, kai pamėginama atsakyti į daugumai žmonių anksčiau ar vėliau išskylančius klausimus: kuo būti? kokią rinktis profesiją? kokių gyvenimo keliu žengti? Atsakyti į šiuos gyvenimiškus klausimus nėra paprasta, nes profesijos pasirinkimas yra sudėtingas ir atsakingas individualus psichologinis veiksmas. Jis sukelia didelių psichosocialinių padarinių ne tik besirenkančiajam profesiją, bet ir visai visuomenei. Psichologinius profesijos pasirinkimo ir apsisprendimo sunkumus, jų priežastis ir įveikimo kryptis atskleidė vienas iš pedagoginio profesinio orientavimo pradininkų Lietuvoje, žinomas edukologas L. Jovaiša. Klodamas teorinius profesinio orientavimo pamatus, jis pagrindė, kad psichologinis subrendimas rinktis profesiją – svarbiausia savarankiško ir sąmoningo apsisprendimo sąlyga. Todėl rūpinantis psichologiniu subrendimu vienodai reikia stiprinti profesinį švietimą ir savimonės formavimąsi. „Savimonė (savęs pažinimas ir vertinimas) turi lemiamą reikšmę pasirinkimui“ (Jovaiša, 2003, p. 240). Tačiau žmoguje gali susiformuoti ir klaidinga savimonė, kai jis profesinio apsisprendimo metu lieka neapsišvietęs, mažai išmano apie profesijų pasaulį, ketinamą pasirinkti profesiją, jos paklausą, perspektyvas, konkurencinę aplinką darbo rinkoje, darbdavių keliamus reikalavimus įgijusiems profesiją, konkrečios profesijos keliamus reikalavimus žmogaus žinioms, gebėjimams, psichinėms ir fizinėms savybėms, sveikatos būklei.

Tad tokios informacijos reikalingumas ir jos įtaka savimonei susiformuoti nuosekliai parodo įmonių, įstaigų vietą, jų vaidmenį brandžiam profesiniam apsisprendimui ir profesiniam orientavimui apskritai, nes, kaip pabrėžia darbo rinkos tyrėjas E. Maslovas (Maslov, 1999, p.14), būtent ūkio vienetai, turintys darbdavio teises, iškelia kandidatams į darbo vietas konkrečius reikalavimus: a) profesinio pasirengimo; b) išsilavinimo, c) praktinės patirties, c) asmeninių savybių, d) sveikatos būklei ir t. t. Taigi iškeliant reikalavimus jie nustato kokybinį specialistų poreikį. Tuo remiantis vykdoma specialistų paieška darbo rinkoje, ar kaip taikliai pažymi kai kurie ekonomistai, „darbų (profesijų) rinkoje“ (Одегов, Руденко, 2011, p. 561).

Kitaip tariant, įmonės ir organizacijos, turinčios darbdavio teises, ne tik formuoja kokybinius, bet ir nustato kiekybinius bei vietas, laiko reikalavimus, atskleisdamos: 1) kiek (kiekybiniai); 2) kur (vietos); 3) kokių (kokybiniai) 4) nuo kada, kuriam laikui (laiko) specialistų reikia ir prireiks jų veiklai (Nazelskis, 2013, p. 91). Pabrėžtina, kad, neturint atsakymų į šiuos klausimus, pedagoginis profesinis orientavimas palieka nežinomybę. Tokia profesinio orientavimo būseną nulemia, kad jis tampa neefektyvus, nes, be patikimos informacijos apie darbo pasaulį, tampa nepajėgus atlikti daugelį jam priskiriamų funkcijų. Vadinasi, nežinomybės ir neapibrėžtumo sąlygomis toliau ir pats profesijos pasirinkimas virsta savita gyvenimo loterija, o kai informacijos trūksta, tokie svarbūs socialiniai institutai, kaip antai mokykla ir šeima, tampa neveiksnūs pagalbėti renkantis profesiją. Visa tai daro neigiamą poveikį brandžiam jaunimo profesijos pasirinkimui.

Tačiau gyvenimo realijos rodo, kad Lietuvoje įmonės ir organizacijos dar ne-

pakankamai suvokia savo vietą, vaidmenį, profesijos pasirinkimo ir profesinio orientavimo, jo struktūros funkcijas bei daromą poveikį žmogiškajam kapitalui formuoti, jam kaupti ir efektyviai panaudoti. Apie tai galima spręsti iš tyrimo „Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2008–2015 metams“, kurį Ūkio ministerijos užsakymu 2007 metais vykdė Ekonominių ir teisinių konsultacijų centras. Šio tyrimo vykdytojai tikslingai siekė nustatyti Lietuvos ūkio subjektų (įmonių) darbo jėgos poreikio (paklausos) kokybines ir struktūrines charakteristikas. Siekdami užsibrėžto tikslo, tyrėjai kėlė uždavinius: 1) nustatyti ūkio sektorius, kuriuose labiausiai jaučiamas darbo jėgos trūkumas; 2) nustatyti profesijų, kurių srities darbuotojų labiausiai trūksta, kategorijas. Tyrimas atskleidė daug reikšmingų profesiniam orientavimui faktų, ypač profesijų poreikių ir jų prognozavimo kontekste. Jis parodė, kad, atlikus anketinę apklausą ir išanalizavus iš įmonių gautus atsakymus į klausimą apie žmonių išteklių plėtros planų rengimą įmonėse, buvo nustatyta, jog iš visų apklausoje dalyvavusių įmonių tik 27 proc. rengia tokius planus, 4 proc. tokius planus rengia, tačiau dažniausiai jie lieka neįgyvendinti, kitos (4 proc.) tokius planus ketina rengti ateityje, o net 64 proc. įmonių atstovų pripažino, kad tokie planai nėra rengiami apskritai (Ekonominių ir teisinių konsultacijų centras, 2007). Vadinasi, beveik du trečdaliai įmonių Lietuvoje nevykdo strateginio žmonių išteklių planavimo, neplanuoja specialistų poreikio, todėl net pačios nežino, kada, kiek ir kokių specialistų joms prireiks.

Kai tokia padėtis, galima pagrįstai teigti, kad blogas strateginis žmogiškojo kapitalo poreikio planavimas įmonėse,

planų nesuskirstymas į: a) trumpalaikius, b) vidutinės trukmės ir c) ilgalaikius planus sukelia didžiules deformacijas šalies darbo rinkoje, dėl kurių galiausiai nukentčia patys ūkio subjektai ir žmogiškojo kapitalo panaudojimo efektyvumas.

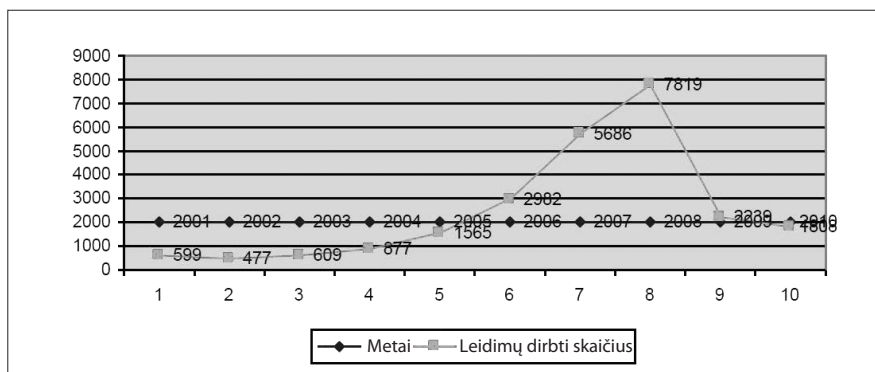
Maža to, vien formalaus specialistų poreikio suplanavimo nepakanka, nes, siekiant efektyvaus plano įgyvendinimo, neišvengiamai tenka rūpintis, kad žmonės rinktųsi įmonei ar organizacijai reikalingas profesijas, kad reikalingos kvalifikacijos darbuotojų atsirastų darbo rinkoje, kad jų kiekis būtų pakankamas įmonės ar organizacijos poreikiams patenkinti. Kitaip tariant, tenka atsižvelgti į veikiančią paradigmą, kad darbo rinkos ištakos prasideda nuo profesijos pasirinkimo. Tik profesijos pasirinkimo pagrindu formuojasi specializuotos darbo rinkos (gydytojų, mokytojų, vairuotojų, virėjų, suvirintojų ir kt.).

Kita vertus, specialistų poreikio neapibrėžtumas rodo, kad Lietuvoje lig šiol nėra sukurta vientisa, nacionalinė profesinio orientavimo sistema, kuri taptų veiksminga šalies ūkio ir nacionalinės darbo rinkos valdymo priemone. Sukurti tokią sistemą nedalyvaujant įmonėms ir organizacijoms neįmanoma, nes joms tenka vienas iš svarbiausių vaidmenų bendroje profesinio orientavimo struktūroje.

Dėl netobulo specialistų poreikio planavimo atsiranda dar viena blogybė. Ji pasireiškia tuo, kad nėra sudaryta sąlygų ir nesukurtos prielaidos ieškantiems savo gyvenimo kelio rinktis profesiją ir priimti sprendimus, įvertinant darbo rinkos poreikius. Tad esamomis sąlygomis, kai trūksta informacijos apie profesijų poreikį ir specialistų paklausą darbo rinkoje, visą

atsakomybę dėl darbo rinkos deformacijų perkelti vien besirenkančiajam profesiją tampa pernelyg nehumaniška, paprasta ir neatsakinga, nes globalizacijos, jungimosi į transnacionalinius gamybinius darinius ir sparčios technologijų kaitos, naujų profesijų atsiradimo sąlygomis pats profesijų pasirinkimo procesas sudėtingėja, o profesinės informacijos, profesinio orientavimo ir kvalifikuotos profesijos pasirinkimo pagalbos reikšmė didėja. Todėl, siekiant brandaus požiūrio į profesijos pasirinkimą, kad žmonės galėtų rinktis profesiją laisvai ir motyvuotai, jiems privalo būti sudarytos sąlygos ir sukurtos galimybės susipažinti su esamais ir ilgalaikiais profesijų poreikio planais ir darbo rinkos prognozėmis.

Aišku viena, kad, nepakeitus daugelio įmonių ir organizacijų orientyrų ir jų vertybinių orientacijų į darbuotojų poreikio planavimą, jų supratimo apie profesinio orientavimo svarbą, siekiant patenkinti besikeičiančius vidinius darbuotojų poreikius, mažai tikėtina, kad padėtis Lietuvos darbo rinkoje keistųsi teigiama linkme, kad šalies darbo rinkoje mažėtų struktūrinis nedarbas, didėtų jaunimo užimtumas ir žmogiškojo kapitalo panaudojimo efektyvumas. O Lietuvos verslininkams, įmonių ir organizacijų vadovams įvairiuose forumuose bei radijo ir televizijos laidose skundžiantis kvalifikuotos darbo jėgos trūkumu, reikėtų pripažinti, kad nemaža socialinės atsakomybės dalis dėl vykstančių deformacijų nacionalinėje darbo rinkoje tenka pačioms įmonėms ir organizacijoms. Todėl įmonės ir organizacijos, siekdamos užsitikrinti vidinį reikalingo žmogiškojo kapitalo poreikį, privalėtų užimti ne pasyvaus stebėtojo, o aktyvaus profesinio orientavimo dalyvio poziciją.



1 pav. Trečiųjų šalių piliečiams išduotų leidimų dirbti skaičius (Mokymosi visą gyvenimą programos KA-2 projektas, 2011)

Įmonių dalyvavimas profesinio orientavimo veikloje esant darbuotojų trūkumui

Lietuvoje jau daug metų kalbama apie tam tikrų sričių specialistų trūkumą. Tačiau dažniausiai šalies darbo rinkoje pristingama ne kažkokių ypatingų, vienetinių profesijų (pvz., kosmonautas, naikintuvo pilotas, povandeninio laivo vadas), keliančių išskirtinius reikalavimus žmogaus gebėjimams, žinioms, sveikatai, psichikos savybėms, bet jaučiamas populiarių profesijų trūkumas.

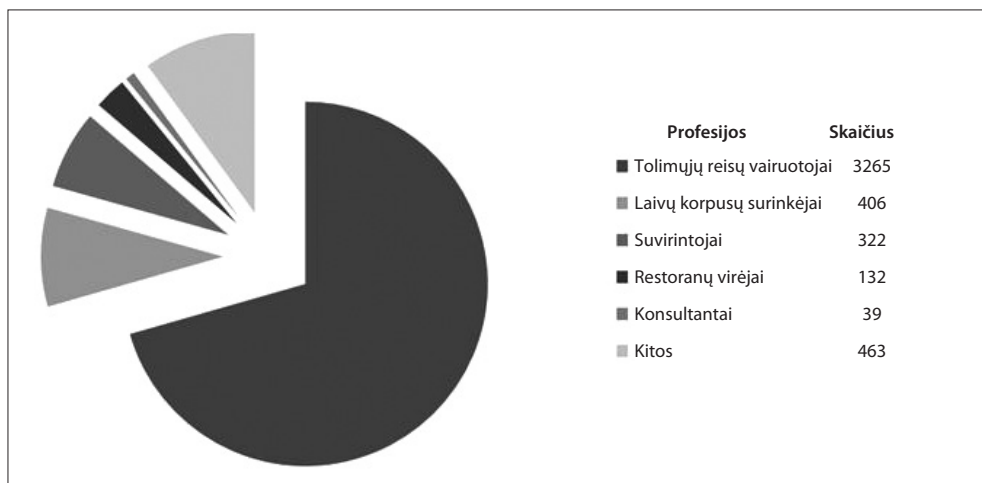
Apie tam tikrų profesijų trūkumą ir jo mastą šalies darbo rinkoje galima spręsti iš išduotų leidimų dirbti užsieniečiams Lietuvos Respublikoje skaičių. Šie duomenys pateikiami 1 paveiksle.

Kaip matyti iš duomenų, pavaizduotų 1 paveiksle, pastarąjį dešimtmetį gerokai didėja užsieniečiams išduodamų leidimų dirbti Lietuvoje skaičius. Užsieniečiams išduota jau tūkstančiai leidimų. Tai skatina sunerinti, nes trečiųjų šalių piliečiai yra įdarbinami tik tuose ūkio sektoriuose, kuriuose trūksta specialistų iš Lietuvos ir ES valstybių, o, Lietuvos darbo biržos duomenimis, 2010 m. šalyje labiausiai trūko: tolimųjų reisų vairuotojų, laivų korpusų

surinkėjų, suvirintojų, virėjų (Užsieniečiai Lietuvoje, 2011).

Be to, žiūrint į trūkstamas darbo rinkoje profesijas per laiko prizmę, matyti, kad padėtis darbo rinkoje ir toliau aštrėja, nes takoskyra tarp nuolatos trūkstamų profesijų pasiūlos ir jų paklausos didėja. Tai rodo duomenys, pateikiami 2 paveiksle.

Duomenys, pateikiami 2 paveiksle, rodo, kad Lietuvos darbo rinkoje ir toliau didėja stygius: 1) vairuotojų; 2) laivų korpusų surinkėjų, 3) suvirintojų, 4) virėjų. Vien per 2012 m. šių profesijų atstovams, atvykstantiems iš trečiųjų šalių, buvo išduota 4 125 leidimai dirbti Lietuvoje. Be to, reikia pripažinti, kad, vairuotojų ateietyje gali trūkti dar daugiau, nes tik per 2011 m. buvo įregistruota 6,3 tūkst. laisvų darbo vietų tarptautinių krovinių transporto priemonių vairuotojams, o įdarbinta vos 1,1 tūkst. vairuotojų iš Lietuvos (Kleinauskas, 2012). O statistikos duomenys byloja, kad dabartinis dviejų trečdalių tolimųjų reisų vairuotojų amžius siekia nuo 40 iki 60 metų. („Mercedes-Benz“ novatoriškomis priemonėmis rengiasi pažaboti vairuotojų trūkumą, 2013). Tad vairuotojų korpuso senėjimas taip pat skatina sunerinti dėl šios profesijos poreikio pakankamumo ateityje.



2 pav. Išduotų leidimų dirbti užsieniečiams Lietuvos Respublikoje pasiskirstymas pagal profesijas (Lietuvos darbo birža, 2012 m.)

Sudėtinga šalies darbo rinkoje klostosi ir suvirintojų padėtis, nes didėja spraga tarp šios profesijos pasiūlos ir paklausos. Skaičiai rodo, kad net ekonominės krizės sąlygomis suvirintojų paklausa darbo rinkoje tik didėjo: 2009 m. jiems buvo siūloma 1,7 tūkst. laisvų darbo vietų, 2010 m. – 2,4 tūkst., 2011 m. – jau 2,9 tūkst., 2012 – 3,1 tūkst., 2013 – 3,8 tūkst. (Lietuvos darbo birža. Informacija, 2013)

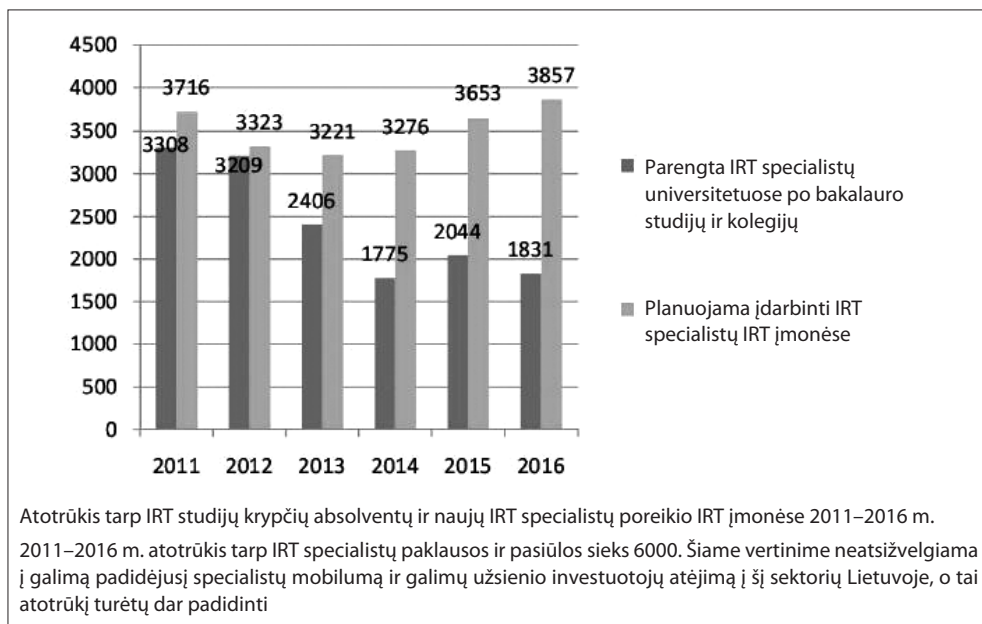
Tad esama situacija paskatino atlikti tyrimus, siekiant išsiaiškinti priežastis, dėl kurių darbo rinkoje nuolatos trūksta tam tikrų profesijų, bei ištirti įmonių, kurioms stinga šios srities specialistų dalyvavimą profesinio orientavimo veikloje. Atsižvelgiant į labiausiai ūkiui trūkstamas profesijas, tyrimui vykdyti buvo pasirinktos Lietuvoje gerai žinomos įmonės ir jų asociacijos. Pasirinkta: 1) Lietuvos nacionalinė vežėjų automobiliais asociacija („Linava“); 2) Suvirintojų asociacija, vienijanti suvirinimo inžinerinės pramonės atstovus; 3) Nacionalinio informacinių ir ryšių technologijų (IRT) sektoriaus asociacija „Info-

balt“. Pažymėtina, kad informacinių ir ryšių technologijų sektorius buvo pasirinktas neatsitinkamai, nes ir šiame sektoriuje grėsmingai didėja atotrūkis tarp specialistų pasiūlos ir jų paklausos. Apie informacijos ir ryšių technikos specialistų trūkumą ir šio poreikio patenkinimo perspektyvas galima spręsti iš duomenų (Brazauskas, 2011), pateikiamų 3 paveiksle.

Duomenys, pateikti 3 paveiksle, rodo, kad nuo 2011 iki 2016 metų prognozuojamas 6 tūkst. informacinių technologijų specialistų trūkumas, o, kaip žinoma, specialistų nepakankamumas stabdo investicijų pritraukimą į šalies ūkį, tampa jo vystymo kliuviniu, tam tikrų ūkio šakų plėtrai.

Tad tyrimo metu pirmiausiai buvo siekiama išsiaiškinti, kokių darbuotojų pagal profesines grupes pasirinktuose tyrimui sektoriuose įmonėms (2014 m. vasario 1 d.) trūko labiausiai. Gauti duomenys susisteminti, vadovaujantis veikiančiu Lietuvos profesijų klasifikatoriumi. Jie pateikiami 1 lentelėje.

Pateikti 1 lentelėje skaičiai atskleidžia, kad vien trijuose ūkio sektoriuose trūksta



3 pav. Informacinių technologijų specialistų rengimas ir jų poreikis šalies ūkyje

1 lentelė. Trūkstamų darbuotojų skaičius pagal profesines grupes

Asociacijos pavadinimas	Darbuotojų profesinė grupė					
	vadovai	specialistai	technikai ir jaunesnieji specialistai	tarnautojai	kvalifikuoti darbininkai	nekvalifikuoti darbininkai
„Linava“	-	-	-	-	2,500	-
„Infobalt“	300	7000	2700	-	-	-
Suvirintojų asociacija	-	500	200	-	3,800	-

17 tūkst. kvalifikuotų darbuotojų. Tai leidžia teigti, jeigu šios darbo vietos būtų visiškai užpildytos, nedarbas Lietuvoje gerokai sumažėtų, nes 2014 m. vasario 1 d. šalies teritorinėse darbo biržose buvo registruota 210,9 tūkst. bedarbių. Jie sudarė 11,5 proc. šalies darbingo amžiaus gyventojų. Registruota 111,7 tūkst. neturinčių darbo vyrų ir 99,3 tūkst. moterų. Vien jaunų iki 25 m. amžiaus bedarbių vasario 1 d. šalyje registruota 24 tūkst. (Lietuvos

darbo birža, Informacija, 2014.) Be to, akivaizdu, kad dėl informacinių technologijų specialistų trūkumo kai kurios prognozės nepasitvirtina. Prognozuota, kad informatikos specialistų iki 2016 m. trūks apie 6 tūkst., o tyrimas rodo, kad jau dabar jų trūksta 10 tūkstančių.

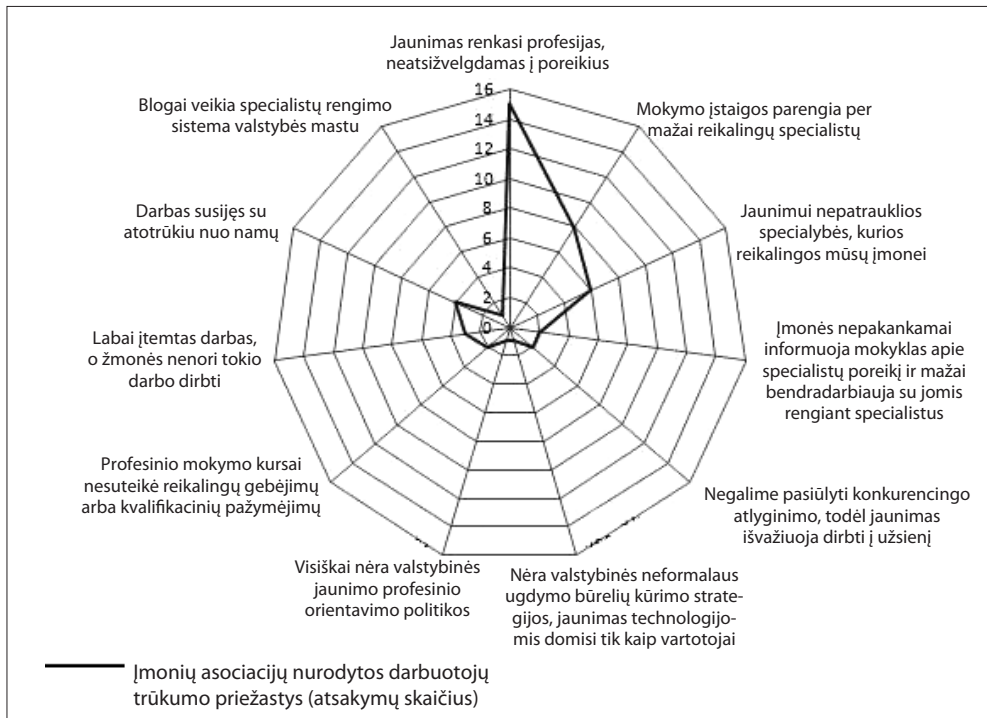
Asociacijų vadovų taip pat buvo klausiama, dėl kokių priežasčių jų veiklos sektoriuose jaučiamas darbuotojų stygius. Atsižvelgiant į galimą priežasčių, dėl kurių

trūksta specialistų darbo rinkoje, įvairovę, buvo prašoma asociacijų vadovų įvardyti 5 pagrindines priežastis, lemiančias specialistų stygių. Be to, prašyta jas įvertinant 5 balų skalėje, nuo 5 balų iki 1 balo pagal svarbą, suteikiant svarbiausiam kliuviniui 5 balus. Gauti duomenys susisteminti ir pateikiami 4 paveiksle.

Kaip matyti, buvo nurodyta 11 pagrindinių priežasčių, dėl kurių įmonės patiria darbuotojų stygių. Tačiau tarp priežasčių dominuoja nuoroda į tai, kad jaunimas renkasi profesijas, neatsižvelgdamas į darbo rinkos poreikius. Taigi iš šios nuorodos galima daryti išvadą, kad dėl profesijų trūkumo pagrindinė kaltė tenka besirenkančiesiems profesiją.

Tačiau toks respondentų požiūris kelia daug abejonių ir klausimų: 1) kiek šis požiūris apskritai yra objektyvus ir teisingas? 2) ar pakankamai įdedama pastangų, kad jaunimas pasirinktų labai reikalingas ūkiui profesijas? 3) ar išsemti visi rezervai Lietuvoje, siekiant patenkinti įmonių reikiamų profesijų poreikį? 4) galbūt pribrendo laikas darbdaviams keisti požiūrį ir į jaunimą, ir į pačią profesiją, jos pasirinkimą?

Tokie klausimai pagrįsti ir turi tvirtą pamatą. Tarkim, kai prabylama apie vairuotojų stygių, daug kas teigia, kad tokia profesija yra nemoteriška, ir toks stereotipas Lietuvoje gajus iki šiol. Tačiau JAV pavyzdys rodo, kad moterų, dirbančių vilkikų vairuotojomis, skaičius siekia 5 proc.



4 pav. Asociacijų nuomone, pagrindinės priežastys, dėl kurių trūksta tam tikrų profesijų darbuotojų šalies darbo rinkoje

bendro vilkikų vairuotojų skaičiaus. Tiesa, patys amerikiečiai nėra patenkinti tokiais rezultatais. Jie siekia, kad moterys sudarytų bent 10 proc. vilkikus vairuojančiųjų skaičiaus. Pažymėtina, kad Jungtinėse Amerikos Valstijose dažnai tolimųjų reisų vairuotojais dirba vyras ir žmona, tėvas ir dukra, draugaujančios poros ir pan. Vairuotojų poroms tai ne tik būdas užsidirbti pinigų, bet ir galimybė pakeliauti drauge, pabendrauti, mėgautis darbu ir gyventi visavertį gyvenimą. Didžiojoje Britanijoje, Prancūzijoje, Švedijoje ir kitose šalyse netgi veikia organizacijos, skatinančios moterų įdarbinimą vilkikų vairuotojomis. Ypač sėkmingai tokios organizacijos veikia Švedijoje. Tačiau praktika rodo, kad Lietuvoje nėra ne tik organizacijų, besirūpinančių moterų įdarbinimu vairuotojomis, bet apie tokį darbuotojų rezervą beveik net nekalbama. Atvirkščiai, respondentai nurodo, kad vienas iš kliuvinių, dėl kurių nesirenkama ši profesija, siejasi su atotrūkiu nuo šeimos. Tačiau kitų valstybių praktika moko, kad daugeliu atvejų tolimųjų reisų vairuotojų profesija žmones ne atitraukia nuo šeimos, o atvirkščiai, bendras darbas šeimas vienija.

Antroje vietoje respondentai nurodė priežastis, sietinas su specialistų rengimo kiekiu ir kokybe. Atkreiptinas dėmesys, kad, asociacijų įsitikinimu, mūsų šalyje neužtikrinamas reikalingų specialistų parengimo kiekis ir jų kokybė. Asociacijų vadovai pažymi, kad asmenys, baigę suvirintojų mokymo kursą, mokymosi metu neįgyja darbu reikalingų dokumentų, todėl jie negali vykdyti suvirinimo darbų gamyboje.

Tad nenuostabu, kad, darbdaviams priėmus į darbą tokį darbuotoją, dar tenka įdėti nemažai pastangų ir pinigų jo tolesniam

profesiniam rengimui, siekiant, kad darbuotojas įgytų būtinus darbui dokumentus. Vadinasi, netenka stebėtis, kad, priimant į darbą, darbdaviai pirmenybę teikia asmenims, jau turintiems darbui reikalingus dokumentus, įgijusiems darbo patirties, o ne jauniems, tik mokslus baigusiems specialistams. Ši priežastis iš dalies paaiškina, kodėl jaunimo nedarbas Lietuvoje išlieka opia problema, o tuo pat metu šalyje trūksta suvirinimo darbų specialistų, nors šios srities specialistai rengiami 46 profesinio rengimo centruose ir jų rengimas trunka nuo 11,5 savaitės iki trejų metų (Lietuvos suvirintojų asociacija, 2013).

Esama situacija rodo, kad, siekiant didinti Lietuvoje jaunimo užimtumą, neturėtų likti nuošalyje konkrečios srities specialistų rengimo kokybės klausimai. Jie galėtų būti sprendžiami darbdavių ir mokymo įstaigų dialogu, bendromis pastangomis tobulinant profesinius standartus ir juos integruojant į mokymo programas. Tačiau dokumentai ir tyrimai (Nazelskis, Tutlys, 2013) rodo, kad lig šiol toks dialogas vyksta vangiai.

Sprendžiant jautrų ir sudėtingą specialistų rengimo klausimą vertingi yra žymaus amerikiečių vadybininko, daugelio mokslinių darbų autoriaus P. Druckerio tyrimai. Šis mokslininkas, įvertindamas pasaulyje vykstančias socialines transformacijas ir organizacijų vaidmenį transformacijų procesuose, teigia: „Tik organizacija yra pajėgi specializuotas žinias paversti gamybinėmis operacijomis, o žmogiškąjį kapitalą transformuoti į struktūrinį kapitalą“ (Drucker, 1994, p. 88). Vadinasi, siekiant turėti aukštos kvalifikacijos darbuotojų, kompromiso paieška ir organizacijų dalyvavimas rengiant specialistus tampa objektyvia, laiko diktuojama būtinybe.

2 lentelė. *Asociacijų dalyvavimas profesinio orientavimo veikloje*

Asociacijos pavadinimas	Dalyvauja	Nedalyvauja	Neatsakė
„Linava“			+
„Infobalt“	+		
Suvirintojų asociacija	+		

Toliau asociacijų buvo klausama: ar jos dalyvauja profesinio orientavimo darbe? Gauti duomenys susisteminti ir pateikiami 2 lentelėje.

Kaip matyti iš duomenų, pateiktų 2 lentelėje, ne visos asociacijos apie savo dalyvavimą profesinio orientavimo darbe atsakė teigiamai. Todėl darytina prielaida, kad ne visos jos ir dalyvauja tokioje veikloje. Tokia prielaida pagrįsta, nes asociacija „Linava“ neatsakė ir į tolesnius klausimus, sietinus su profesinio orientavimo vykdymu.

Išsiaiškinus įmonių ir asociacijų dalyvavimą profesinio orientavimo veikloje, respondentų buvo klausama: kokiomis formomis įmonės ir asociacijos dalyvauja pro-

fesinio orientavimo darbe? Gauti atsakymai susisteminti ir pateikiami 3 lentelėje.

Pažymėtina, kad duomenys, pateikti 3 lentelėje, atskleidžia savitą reiškinį. Jo savitumas pasireiškia tuo, kad įmonės ir jas vienijančios asociacijos yra įsitikinusios dalyvaujančios profesinio orientavimo veikloje, tačiau dalyvavimo formos rodo tokio įsitikinimo klaidingumą, nes daugelis nurodomų formų nedaug teturi bendro su profesiniu orientavimu apskritai arba profesinio orientavimo procese vaidina tik pagalbinį vaidmenį. Vadinasi, ūkio subjektų supratimas apie profesinį orientavimą tebėra labai ribotas.

Be to, iš taikomų formų matyti, kad ūkio subjektų vykdomas profesinis orien-

3 lentelė. *Pagrindinės įmonėse ir asociacijose taikomos profesinio orientavimo formos*

Asociacijos pavadinimas	Profesinio orientavimo formos
„Infobalt“	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kviečiame mokytojus kartu su moksleiviais į įmonėje organizuojamas ekskursijas. 2. Rengiame interneto pamokas mokiniams. 3. Bendradarbiaujame su IT mokytojų asociacija LinMA. 4. Remiame prizais informatikos olimpiadą ir informatikos konkursą „Bebras“. 5. Organizuojame renginį „IT naktis“. 6. Vykdomė projektą „Demola“, kuriame įmonių atstovai (mentorai) kartu su studentais kuria naujus produktus, orientuotus į įmonės iškelto konkretios problemos sprendimą
Suvirintojų asociacija	<ol style="list-style-type: none"> 1. Vertiname naujas profesinio mokymo programas. 2. Asociacija 2007–2008 m. atliko rinkos studiją ir parengė 3 mokymo programų projektus: suvirinimo darbų koordinatoriaus, lituotojo ir plastikų suvirintojo. 3. 2012 m. parengta MIG / MAG suvirintojo mokymo programa

tavimas stokoja sistemiskumo, kryptingumo. Kitaip tariant, daugelis profesinio informavimo, konsultavimo, profesinio veiklinimo formų, būdų, priemonių taip ir lieka įmonių ir asociacijų dėmesio užribyje.

Todėl šiame kontekste verta paminėti, kad šiuolaikinės informacinės technologijos atveria plačias galimybes ūkio subjektams dalyvauti profesinio orientavimo veikloje, informacijos apie profesijas, jų poreikį sklaidoje. Tarkime, specializuotų informacinių tinklalapių sukūrimas sudaro plačias galimybes informacijos sklaidai apie profesijas, jų poreikį, perspektyvas, reikalavimus, kuriuos iškelia konkreti profesija žmogaus gebėjimams, jo žinioms, sveikatai, psichofiziologinėms savybėms.

Be to, reikia prisiminti, kad besirenkantiems profesiją, planuojantiems savo gyvenimo ateitį, ieškantiems profesinio persikvalifikavimo, aktualu žinoti socialinius-ekonominius profesijos ypatumus (darbo užmokesčio dydį, socialinį darbuotojų aprūpinimą, profesijos poveikį sveikatai, kultūrinės-buitinės veiklos sąlygas, profesijos įgijimo galimybes, mokymo ištaigas, kuriose galima įgyti pageidaujamą profesiją, ir t. t.), nes profesijos rinkimuisi turi įtakos visas kompleksas veiksnių, darančių poveikį asmeniniams profesinio apsisprendimo motyvams atsirasti, jiems susiformuoti.

Maža to, praktika rodo, kad specializuotų informacinių leidinių, straipsnių, radijo ir televizijos laidų, skirtų jaunumenei, tėvams, mokytojams, asmenims, praradusiems darbą ir ieškantiems jo, rengimas taip pat yra veiksmingos profesinio informavimo priemonės. Tačiau šių priemonių ir pasigendama analizuojant profesinio orientavimo vykdymą įmonėse ir jų asociacijose. Reikia pažymėti, kad,

žvelgiant į vykdomą profesinį orientavimą įmonėse ir asociacijose, labai pasigendama ūkio subjektų aktyvumo, organizuojant kartu su Lietuvos darbo birža bendrus informacinius renginius: a) asmenims, praradusiems darbą, b) ilgalaikiams bedarbiams, c) žmonėms, kurių profesijos yra perteklinės darbo rinkoje, ir dėl to negalintiems rasti darbo pagal įgytą specialybę. Paminėtina, kad šios grupės sudaro didžiulį rezervą, siekiant apsirūpinti reikalingais darbuotojais.

Pasigendama ir ūkio subjektų dėmesio profesiniam konsultavimui, nors tikriausiai niekas kitas negali suteikti išsamesnių socialinių ir ekonominių konsultacijų bei atsakyti į profesiją besidominančiųjų klausimus, nei žmonės, dirbantys konkretų darbą, žinantys ir išmanantys jo ypatumus. Panašiai galima vertinti ir ūkio subjektų pastangas profesinio veiklinimo srityje (išskyrus „Infobalt“ asociaciją). Kaip žinoma, profesinis veiklinimas yra grindžiamas patirtimi, todėl savo sėkmės išbandymas, sugebėjimų ir gabumų išmėginimas tampa neišvengiama sąlyga profesijos pasirinkimo požiūriu.

Siekiant įsitikinti pateikiamo įmonių ir asociacijų veiklos vertinimo objektyvumu, respondentams buvo užduodami du patikslinamieji klausimai: 1) Ar Jūs įmonė (asociacija) turi profesinio orientavimo programą? Atsakydami į šį klausimą visi respondentai atvirai prisipažino neturį tokios programos; 2) Kokią pinigų sumą skiriate profesiniam orientavimui? Apibendrinus atsakymus į pastarąjį klausimą išryškėjo, kad Suvirintojų asociacija nemažai lėšų skiria moksleivių profesiniam švietimui (iki 200 000 litų per metus), jų neformaliai ugdymui bei mokytojų kvalifikacijai tobulinti (per dvejus metus

1,3 mln. litų). Taip pat ši asociacija darbu su studentais skiria 2,75 mln. litų (ESF, biudžeto ir įmonių lėšos). Tačiau lėšų specialiai profesiniam orientavimui nėra skiriama. Kitos asociacijos taip pat neskiria lėšų profesiniam orientavimui.

Apibendrinus empirinio tyrimo duomenis galima daryti išvadą, kad Lietuvos darbo rinkos tam tikruose ūkio segmentuose susiklostė sudėtinga padėtis, pasireiškianti specialistų trūkumu. O ūkio subjektai, kurie turėtų būti labiausiai sudominti pakankamu specialistų poreikiu darbo rinkoje, profesinio orientavimo veikloje nedalyvauja apskritai arba dalyvauja labai ribotai ir epizodiškai.

Ūkio subjektų požiūrio į profesinio orientavimo vykdymą ir specialistų rengimą kaitos būtinybė

Skaičiai, atspindintys tam tikrų sričių specialistų trūkumą šalies darbo rinkoje, *pirma* skatina ieškoti būdų ir priemonių padėčiai taisyti; *antra*, jie rodo, kad veikianti Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa ir jos rėmuose veikianti profesinio orientavimo sistema – nepajėgios užtikrinti šalies ūkio ir darbo rinkos reikiamos kvalifikacijos specialistų poreikių. Tačiau atsakomybę už susiklosčiusią padėtį Lietuvos darbo rinkoje perkelti vien profesiniam orientavimui, vykdomam švietimo įstaigose, būtų neobjektyvu. Atvirksčiai, netgi retrospektyviai žvelgiant į Lietuvos pedagoginio profesinio orientavimo istoriją matyti, jog švietimo darbuotojai, ypač L. Jovaiša ir jo bendražygis S. Kregždė, įnešė svarų indėlį į profesinio orientavimo plėtotę Lietuvoje bei pasaulinę profesinio orientavimo teoriją ir praktiką (Kregždė, 2013; Pociūtė, 2013). Jų įnašas išryškėja žvelgiant į pro-

fesinį orientavimą Lietuvoje istorinių permainų kontekste. L. Jovaišos, S. Kregždės bei jų kolegų ir sekėjų dėka Pedagoginių tyrimų institutas, o vėliau ir Vilniaus universitetas ilgus metus buvo tapę centrais, į kuriuos atvykdavo pasisemti žinių ir ginti disertacinių darbų profesinio orientavimo srityje daugelio mokslo ir mokymo įstaigų atstovai. Tačiau reikia pripažinti, kad, nepaisant tuometinių pasiekimų pedagoginio profesinio orientavimo srityje, planinės ekonomikos sąlygomis profesinis orientavimas liko griežtuose rėmuose, nes valstybė reguliavo nustatydamą planus: kiek žmonių privalėjo būti nukreipta į universitetus, technikumus (dabartines kolegijas), profesines technikos mokyklas ir t. t. Be to, baigusieji mokymo įstaigas privaloma tvarka buvo skirstomi į darbo vietas, privalėjo jose išdirbti nustatytą metų skaičių. Tokia praktika privedė prie to, kad patiems ūkio subjektams nereikėjo rūpintis specialistų korpuso papildymu, konkuruoti dėl darbuotojų, nes pakako laiku paduoti paraiškas ir specialistų poreikio klausimas būdavo tenkinamas. Tačiau tokia praktika neskatinė įmonių ir organizacijų dalyvauti profesinio orientavimo veikloje ir suformavo visuomenėje stereotipą, kad profesijos pasirinkimas – asmeninis, šeimos ir mokymo įstaigų reikalas.

Lietuvai pereinant iš planinės ekonomikos į rinkos ekonomiką dėmesys profesiniam orientavimui labai sumenko. Jaunuomenė praktiškai tapo palikta likimo valiai. Kitaip tariant, tai, kas buvo sukurta profesinio orientavimo srityje ankstesniais laikais, išbarstyta, o nauja dar nesukurta. Natūralu, kad tokia profesinio orientavimo būseną privedė prie disbalanso šalies darbo rinkoje, kai vienu profesijų katastrofiškai trūksta, o kitos tapo perteklinės.

Galutinai perėjus prie rinkos ekonomikos, vėl atsisigręžta į profesinį orientavimą. Daug vilčių, atgaivinant profesinį orientavimą Lietuvoje, buvo dedama į Nacionalinę profesinio orientavimo švietimo sistemoje programą, kurią 2007 m. gruodžio 3 d. švietimo ir mokslo ministras patvirtino įsakymu Nr. ISAK-2332. Ši programa buvo atnaujinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2013 m. birželio 25 d. įsakymu Nr. V-580. Tačiau, praėjus keleriems metams nuo programos patvirtinimo ir jos atnaujinimo, matyti, kad padėtis šalies darbo rinkoje ne tik nepagerėjo, bet ir pablogėjo.

Tad, siekiant spręsti darbo rinkoje pasiūlos ir paklausos subalansavimo klausimus, būtina pakeisti pačių įmonių ir organizacijų požiūrį į profesinį orientavimą. Svarbu, kad įmonės ir organizacijos suprastų efektyvaus profesinio orientavimo įvairią naudą joms pačioms. Tad šiame kontekste naudingi tyrėjos S. N. Kurovskajos (Куровская, 2009, p. 23) pateikiami duomenys. Ji, vadovaudamasi užsienio valstybių patirtimi ir profesinio orientavimo naudos žmonėms ir ūkio subjektams tyrimų rezultatais pateikia tokius duomenis: 1) efektyviai vykdomas profesinis orientavimas sutrumpina ir atpigina profesinį specialistų rengimą 2–2,5 karto; 2) sumažina darbuotojų kaitą iki trijų kartų; 3) darbo našumą padidina nuo 20 iki 30 procentų. Reikšmingus profesijos pasirinkimo svarbos ir jos daromos įtakos ūkio subjektams tyrimus pristato tyrėjas A. Zaicevas (Зайцев, 2011). Šie tyrimai buvo atlikti 2010 m., apklausus dirbančiuosius Vakarų Europoje, Rytų ir Vidurio Europoje ir Rusijoje apie pasitenkinimą jų pasirinkta profesija. Paaiškėjo, kad Vakarų Europoje žmonių, nepatenkintų pasirinkta profesija,

ne daugiau kaip 15 proc., daugiausia – gamyklų darbininkai. Rytų Europoje ir buvusiose SSRS respublikose tokių darbuotojų skaičius jau 30 proc., o Rusijoje tarp 40–50 metų asmenų, nepatenkintų savo profesija, yra net 50 procentų. Daugelis Rusijos respondentų atvirai pripažino, kad darbas jiems tolygus katogai, jie tik atlieka prievolę nuo 9 val. iki 18 val. ir yra pasirengę pakeisti profesiją pasitaikius pirmai progai. Akivaizdu, kad čia darbdaviams suburti bendraminčių komandą, drąsiai investuoti į darbuotojų mokymą, profesinį jų tobulinimą, didinti darbo našumą įmonėje, užtikrinti jos veikos stabilumą, mažinti darbuotojų kaitą yra problemiška, nes dėl klaidingo profesijos pasirinkimo nemenka dalis darbuotojų laukia pirmos pasitaikančios galimybės pakeisti nemėgstamą profesiją.

Tuo pat metu reikia pripažinti, kad, siekiant racionaliai panaudoti turimą šalyje žmogiškąjį kapitalą ir subalansuoti padėtį darbo rinkoje, vien kitokio darbdavių požiūrio į profesinį orientavimą ir netgi jų gerų norų gali nepakakti, nes vykdyti profesinį orientavimą reikia specialių žinių, gebėjimų atlikti specialius tyrimus ir gautus rezultatus įgyvendinti praktiškai.

Ryšėja objektyvi būtinybė įmonėse ir organizacijose turėti praktikuojančių teoretikų, gebančių naudoti „tyrimo dalyvaujant“ (angl. *participatory research*) grindžiamus mokslinius metodus, mokančių naudoti savitą praktinę teorizavimo kompetenciją. Kadangi šiuolaikinėse įmonėse ir organizacijose už poreikių apsirūpinant darbuotojais tenkinimą dažniausiai atsako žmonių išteklių vadybos specialistai, reikia tirti šių specialistų pasirengimą vykdyti profesinį orientavimą.

Žengiant šį žingsnį, pirmiausiai buvo nagrinėjama žmonių išteklių vadybos vie-

ta bendrojoje Lietuvos mokslų struktūroje. Ji atspindi Lietuvoje priimtose ir patvirtintose mokslo šakose ir kryptyse, įteisin-tose švietimo ir mokslo ministro įsakymu Nr. V-231 (2011 m. vasario 14 d.) (Dėl mokslo krypčių ir šakų patvirtinimo, 2011). Šio dokumento analizė rodo, kad pagal įteisintą mokslo šakų ir krypčių sistemą Lietuvoje žmonių išteklių vadyba, kitaip nei daugelyje valstybių, kuriose ši vadybos sritis jau susiformavusi į savarankišką mokslo šaką, aktyviai vykdomi moksliniai tyrimai, ginamos daktaro disertacijos ir suteikiamas žmonių išteklių vadybos mokslų daktaro laipsnis, nėra išskiriama nei į atskirą mokslo kryptį, nei mokslo šaką. Ji priklauso įmonių vadybos (kodas S190) mokslo šakai, vadybos ir administravimo mokslo kryptiai. Kitaip tariant, Lietuvoje dėmesys žmonių išteklių vadybai sukonzentruotas tik į pavienes įmones, o ūkio sektoriai, teritoriniai jų dariniai, visos valstybės žmonių išteklių kol kas yra apleisti. Todėl lig šiol neaišku, kokia mokslo šaka ir kokios srities specialistai turėtų užsiimti žmonių išteklių vadyba makroekonomikos lygmeniu. Kadangi studijų sričių ir krypčių, pagal kurias vyksta studijos aukštosiose mokyklose sąrašė (patvirtintame Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2009 m. gruodžio 23 d. nutarimu Nr. 1749) žmonių išteklių vadyba (kodas N600) priskiriama socialinių mokslų grupei bei verslo ir vadybos studijų kryptiai (*Vals-tybės* žinios, 2009-12-31, Nr. 158-7135), o tai sudaro galimybę tyrimo eigoje gilintis į žmonių išteklių vadybos studijų programas, siekiant nustatyti, koks dėmesys jose skiriamas profesiniam orientavimui.

Vadovaujantis automatizuota informacine-konsultacine sistema (AIKOS) buvo nustatytos mokymo įstaigos, vykdančios žmonių išteklių vadybos specialistų rengi-

mą. Gauti duomenys susisteminti ir pateikiami 4 lentelėje.

Kaip matyti iš pateiktų lentelėje duomenų, aštuonios Lietuvos aukštosios mokyklos rengia specialistus, vienaip ar kitaip susijusius su žmonių išteklių vadyba. Geografiniu požiūriu visos aukštosios mokyklos įsikūrusios didžiuosiuose Lietuvos miestuose, todėl šios srities specialistų rengimas apima beveik visą šalies teritoriją.

Kvalifikačiniu požiūriu mokymo institucijose rengiami dviejų lygių specialistai: a) bakalaurai ir b) magistrai. Tačiau vieni specialistai įgyja edukologijos, kiti karjeros ugdymo, o treči žmonių išteklių vadybos kvalifikačinių laipsnių.

Gilinantis į studijų programas ir jų aprašus, matyti, kad absolventai, baigę edukologijos pakraipos studijų programą, įgyja kvalifikaciją, leidžiančią dirbti: a) įvairiose švietimo įstaigose, jų valdymo institucijose; b) darbo rinkos tarnybose; c) darbo biržose; d) profesinio ir karjeros konsultavimo centruose; e) įmonių, firmų, kompanijų ir kitų organizacijų personalo mokymo ir karjeros konsultavimo tarnybose. Neabejotina, kad šios srities specialistai yra parengti vykdyti profesinio orientavimo darbą. Blogybė ta, kad galimybė juos panaudoti įmonėse yra labai ribota, nes Lietuvoje nėra tokių didelių įmonių, kurios galėtų sau leisti išlaikyti personalo mokymo ir karjeros konsultavimo centrus. Netgi didieji lietuviški koncernai į žmonių išteklių tarnybos sudėtį dėl didelių sąnaudų negali įtraukti specialistų, turinčių siaurą specializaciją, nes šiuolaikinių žmonių išteklių vadybos tarnybų funkcijos yra labai plačios, reikalaujama, kad darbuotojas gerai išmanytų daugelį žmonių išteklių vadybos sričių.

Panašiai galima vertinti ir karjeros projektavimo specialistus, kurie baigę studijas

4 lentelė. Žmonių išteklių vadybos programos Lietuvos aukštosiose mokyklose

Mokymo institucija	Programos pavadinimas	Suteikiamas kvalifikacinis laipsnis
Vytauto Didžiojo universitetas	Karjera ir profesinis konsultavimas	Andragogikos bakalauras buvo iki 2010 m. Edukologijos bakalauras
	Karjeros projektavimas	Edukologijos magistras
Šiaulių universitetas	Karjeros edukologija	Edukologijos magistras
		Žmonių išteklių vadybos magistras (kvalifikacinis aprašas rengiamas)
Lietuvos edukologijos universitetas	Karjeros projektavimas	Karjeros ugdymo magistras (iki 2010 m. buvo edukologijos magistras)
Klaipėdos universitetas	Karjeros projektavimas	Karjeros ugdymo magistras (iki 2010 m. buvo edukologijos magistras)
Mykolo Romerio universitetas	Lyderystė ir pokyčių vadyba	Žmonių išteklių vadybos magistras (iki 2010 m. buvo viešojo administravimo magistras)
Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija	Personalo vadyba	Viešojo administravimo bakalauras
	Žmonių išteklių vadyba	Žmonių išteklių vadybos magistras (kvalifikacinis aprašas rengiamas); iki 2010 m. buvo vadybos ir verslo administravimo magistras
Kauno technologijos universitetas	Strateginė lyderystė	Žmonių išteklių vadybos magistras
	Žmonių išteklių vadyba	Žmonių išteklių vadybos bakalauras
	Žmonių išteklių vadyba	Žmonių išteklių vadybos magistras
	Lyderystė	Žmonių išteklių vadybos bakalauras
Vilniaus universitetas	Žmogiškųjų išteklių valdymas	Žmonių išteklių vadybos magistras (iki 2010 m. buvo vadybos ir verslo administravimo magistras)

įgyja fundamentalių teorinių edukologijos, karjeros projektavimo, psichologijos žinių, reikalingų žmonių išteklių plėtrai švietimo ir darbo rinkos sistemose.

Labiausiai įmonių poreikius atitinka specialistai, baigę žmonių išteklių vadybos, jų valdymo, personalo vadybos, strateginės lyderystės programas. Tačiau šiose programose profesiniam orientavimui ne-

skiriama dėmesio. Vadinasi, siekiant subalansuoti darbuotojų pasiūlą ir jų paklausą darbo rinkoje, būtų prasminga žmonių išteklių programas papildyti, į jas įtraukiant profesinio orientavimo kursą, nes, turint įmonėse ir organizacijose parengtų profesinio orientavimo specialistų, būtų sukurtos prielaidos profesiniam orientavimui Lietuvoje pasiekti naują lygmenį.

Išvados ir rekomendacijos

1. Lietuvoje įmonės ir organizacijos dar nepakankamai suvokia savo vietą, vaidmenį, funkcijas profesijos pasirinkimo ir profesinio orientavimo srityje, jo struktūroje ir daromą poveikį formuojant žmogiškąjį kapitalą, ją kaupiant ir efektyviam panaudojant. Nepakeitus daugelio įmonių ir organizacijų orientyrų ir jų vertybinių nuostatų vertinant darbuotojų poreikio planavimą, sustabarėjusį požiūrį į profesinį orientavimą, mažai tikėtina, kad padėtis Lietuvos darbo rinkoje keistųsi teigiama linkme, kad šalies darbo rinkoje mažėtų struktūrinis nedarbas, didėtų jaunimo užimtumas ir žmogiškojo kapitalo panaudojimo efektyvumas ir būtų vykdomi valstybės tarptautiniai įsipareigojimai.
2. Atliktas tyrimas atskleidė, kad ūkio subjektai, kurie turėtų būti labiausiai sudominti specialistų poreikio darbo rinkoje pakankamumu, profesinio orientavimo veikloje nedalyvauja apskritai arba dalyvauja labai ribotai ir epizodiškai.

Tyrimas parodė, kad ūkio subjektai lig šiol neturi profesinio orientavimo programų, jam vykdyti neskiria lėšų.

Be to, tyrimas atskleidė, kad esama tamsos darbo rinkoje tarp profesijų pasiūlos ir jų paklausos susiformuoja ne dėl Lietuvos žmonių žmogiškojo prado, jų intelektualinių, fizinių ar fiziologinių galimybių išmokti darbo rinkoje trūkstamos profesijos, o atsiranda dėl aksiologinių skirtumų, kai nesutampa asmeniniai profesijos pasirinkimo, jos išmokymo ir darbdavių poreikiai bei lūkesčiai.

3. Siekiant keisti ūkio subjektų požiūrį į profesinį orientavimą, svarbu, kad įmonės ir organizacijos suprastų efektyvaus profesinio orientavimo naudą joms pačioms.

Be to, siekiant subalansuoti darbuotojų pasiūlą ir jų paklausą darbo rinkoje, būtų prasminga žmonių išteklių studijų programą papildyti, įtraukti į jas profesinio orientavimo kursą, nes, turint įmonėse ir organizacijose parengtus profesinio orientavimo specialistus, būtų sukurtos prielaidos profesiniam orientavimui Lietuvoje tapti nacionalinio lygmens.

LITERATŪRA

Brazauskas, A. (2011). Šilumos ūkio sektoriaus vystymosi aktualijos. *Seminaras 2011 06 15*. Prieiga internete: http://www.lsta.lt/files/seminarai/2011-06-15_Kaunas/7%20-20KAEN [žiūrėta 2013 m. kovo 5 d.].

Dėl mokslo krypčių ir šakų patvirtinimo (švietimo ir mokslo ministro įsakymas Nr. V-231 (2011 m. vasario 14 d)) Prieiga internete: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=392998. [žiūrėta 2013 m. sausio 1 d.].

Dėl Studijų sričių ir krypčių, pagal kurias vyksta studijos aukštosiose mokyklose, sąrašo ir kvalifikacinių laipsnių sąrašo patvirtinimo. *Valstybės žinios*, 2009-12-31, Nr. 158-7135.

Išduotų leidimų dirbti užsieniečiams Lietuvos Respublikoje pasiskirstymas pagal profesijas. Lietuvos darbo birža. Prieiga internete: <http://123.emn.lt/lt/darbo-imigracija/kiem-uzsienieciu-dirba-lietuvoje> [žiūrėta 2013 m. kovo 5 d.].

Įstojuosiems į populiarią specialybę – didžiausia tikimybė eiti į darbo biržą. ELTA ir lrytas.lt inf. Prieiga internete: www.lrytas.lt/?id=12797076171278172357&view=6&p=2 [žiūrėta 2010 m. liepos 21 d.].

Jovaiša, L. (2003). *Hodogetika (Auklėjimo mokslas)*. II papildytas leidimas. Vilnius: Agora.

Juknevičiūtė, R. *Baigę aukštąją stoja į profesines mokyklas*. Prieiga internete: http://www.respublika.lt/lt/naujienos/lietuva/kitos_lietuvos_zinios/

baige_aukstaja_stoja_i_profesines_mokyklas/ [žiūrėta 2013 m. gegužės 31 d.].

Kleinauskas, V. (2012). Vairuotojai: pasiūla neatitinka paklausos. *Ekonomika.lt*. Prieiga internete: <http://www.ekonomika.lt/naujiena/vairuotojai-pasiula-neatitinka-paklausos-19911.html> [žiūrėta 2012 m. sausio 24 d.].

Laurinaitytė, L. (2010). *Tyrimas: Aukštosios mokyklos nutolusios nuo rinkos poreikių*. Prieiga internete: <http://www.delfi.lt/news/daily/education/tyrimas-aukštosios-mokyklos-nutolusios-nuo-rinkos-poreikiu.d?id=32237263> [žiūrėta 2010 m. gegužės 30 d.].

Lietuvos darbo birža. Informacija. Prieiga internete: www.ldb.lt/Informacija/

DarboRinka/Puslapiai/Tendencijos_list.aspx [žiūrėta 2014 m. vasario 5 d.].

Lietuvos suvirintojų asociacija. Suvirinimo įmonių sertifikavimo ir suvirinimo specialistų profesinio mokymo ir jų kvalifikacijų pripažinimo problemos Lietuvoje. Suvirintojų asociacijos archyvas (Pranešimai, 2013).

Kregždė, S. (2013). Profesinio orientavimo tyrimai ir praktinė veikla. *Leonas Jovaiša: nuo pedagogikos edukologijos link*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.

„Mercedes-Benz“ novatoriškomis priemonėmis ruošiasi pažaboti vairuotojų trūkumą. (2013). Prieiga internete: <http://www.15min.lt/naujiena/gazas/gatve/mercedes-benz-novatoriskomis-priemonemis-ruosiasi-pazaboti-vairuotoju-trukuma-221-389891> [žiūrėta 2014 m. vasario 10 d.].

Mokymosi visą gyvenimą programos KA-2 projektas. SPEAKEASY519162-LLP-1-2011-1-AT-KA2-KA2MP. (2011). Prieiga internete: http://www.migration.cc/migration/speakeasy/downloads/spe_state-of-the-art-report_sih_lt.pdf [žiūrėta 2014 m. vasario 5d.].

Nazelskis, E. (2013). Ūkio subjektų dalyvavimas profesinio orientavimo veikloje – reikiamų darbuotojų užsitikrinimo priemonė organizacijose. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr. 24, p. 86–99.

Mokymosi visą gyvenimą... (2011).

Nazelskis, E.; Tutlys, V. (2013). Profesinių stan-

dartų reikšmė Lietuvos ūkio subjektų žmogiškojo potencialo didinimui. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, 2013, Nr. 68, p. 73–86.

Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa (2007 m. gruodžio 3 d.). *Valstybės žinios*, 2008-01-17, Nr. 7-258.

Pociūtė, B. (2013). Profesinio orientavimo modelis: teorinės išvalgos ir praktinis taikymas *Leonas Jovaiša: nuo pedagogikos edukologijos link*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, p. 203–231.

Tyrimas: „Darbo rinkos analizė ir pasiūlymai darbo jėgos trūkumo problemai spręsti atsižvelgiant į šalies ūkio plėtros prognozę 2008–2015 metams“. Ekonominų ir teisinių konsultacijų centras 2007 m. Prieiga internete: http://www.ukmin.lt/web/lt/naujienos/naujienos/ukio_ministerijos_uzsakymu_atlikta_salies_darbo_rinkos_analize [žiūrėta 2012 m. balandžio 10 d.].

Tarptautinės darbo organizacijos konvencija Nr. 142 „Dėl profesinio orientavimo ir profesinio rengimo ugdant žmogaus išgales 1996-04-03, *Valstybės žinios*, 1996, Nr. 30-738.

Užsieniečiai Lietuvoje. Mokymosi visą gyvenimą programos, KA-2 projektas SPEAKEASY519162-LLP-1-2011-1-AT-KA2-KA2MP Prieiga internete: http://www.migration.cc/migration/speakeasy/downloads/spe_state-of-the-art-report_sih_lt.pdf [žiūrėta 2014 m. vasario 5 d.].

Drucher, P. F. (1994). The Age of Social Transformation. *The Atlantic Monthly*; November 1994, Vol. 274, No. 5, p. 53–80.

Зайцев, А. (2011). Больше половины россиян разочарованы своей профессией. *Труд*, No. 240. Prieiga internetą: <http://www.ubo.ru/articles/?cat=138&pub=3266> [žiūrėta 2011 m. vasario 5 d.].

Куровская, С. Н. (2009). *Социально-педагогические основы профориентации: учебное пособие*. Гродно: ГрГУб.

Маслов, Е. В. (1999). *Управление персоналом предприятия: учебное пособие* / Под ред. П. В. Шеметова. Москва: ИНФРА-М; Новосибирск: НГАЭиУ.

Одегов, Ю. Г.; Руденко, Г. Г. (2011). *Экономика труда: учебник*. Москва: Валтерс Клувер.

MOVING FROM PROFESSIONAL ORIENTATION PROGRAMES WITHIN THE EDUCATION SYSTEM, TOWARDS NATIONAL PROFESSIONAL ORIENTATION PROGRAMES

Eugenijus Nazelskis, Arūnas Laurinaitis

S u m m a r y

In Lithuania, where the economy is recovering from the crisis, many industrial enterprises encounter sharper increased shortages of qualified workers. However, in most cases this shortage in the country's labor market is not around some one particular profession that raises selectively the requirements for human qualifications in knowledge, health, or psychic particularities, but for a multitude of popular vocations, such as for long-distance drivers, welders, cooks, etc.

The national labor market frequently encounters paradoxical situations; during times of high unemployment and expanded educational levels employers ask the state for permission to import third country specialists because of deficits in many vocations. For some professions such shortages have already existed for several years with no indications of future improvement.

Therefore, in order to balance the specialists' requirements for the state and the labor market, many tasks arise for professional orientation. However, the situation in the labor market shows that the presently active national program for professional orientation limited within the framework of the educational system is not able to fully secure the country's requirements for specialists.

This prompts the search for the ways and means of improving the situation.

The research has revealed that industrial subjects which should be the most interested part in satisfying the demand of specialists in the labour market do not participate in professional orientation at all or participate to a little extent. Industrial subjects have no programs of professional orientation and do not finance them. Furthermore, the research showed that the existing distinction between supply and demand in professions is formed not by the human factor of Lithuanian people or their intellectual or physiological ability to learn professions needed in the labour market. It appears because of *axiological* differences between person choice and of fering a profession, and employers' needs and expectations.

To change the attitude of industrial subjects towards professional orientation, it is important for enterprises and organizations to understand the advantage the effective professional orientation brings to them. Furthermore, in the process of preparing the management of human resources, it would be reasonable to supplement the programs with the course of professional orientation. Having specialists of professional orientation in enterprises and organizations would help to raise professional orientation in Lithuania to a higher level.

Įteikta 2014 04 26

Priimta 2014 06 27