MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS

VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO FAKULTETAS

PERSONALO VADYBOS ORGANIZACIJŲ PLĖTROS KATEDRA

Vita Jonikaitė

ŽMOGIŠKOJO KAPITALO PLĖTROS PROBLEMOS LIETUVOJE

Magistro baigiamasis darbas

Darbo vadovas –

doc. Ramūnas Darulis

VILNIUS 2006

TURINYS

ĮVADAS 3

1. ŽMOGIŠKOJO KAPITALO ESMĖ 6

2. ŽMOGIŠKOJO KAPITALO PLĖTROS PROBLEMOS 13

2.1. Žmogiškojo kapitalo formavimas 14

2.1.1. Švietimo vaidmuo formuojant žmogiškąjį kapitalą 15

2.1.2. Pirminis profesinis išsilavinimas 17

2.1.3. Aukštojo mokslo sistema 19

2.2. Žmogiškojo kapitalo plėtra 21

2.2.1. Tęstinis mokymasis 21

2.2.2. Kvalifikacijos kėlimas 26

2.3. Investicijos į žmogiškąjį kapitalą 29

3. ŽMOGIŠKOJO KAPITALO PLĖTROS GALIMYBĖS 37

3.1. Išsilavinimas ir mokymasis visą gyvenimą 37

3.2. Darbuotojų kvalifikacija ir perkvalifikavimas 42

3.3. Investicijos į žmogiškąjį kapitalą 45

4. DABARTINĖS KVALIFIKACIJŲ BŪKLĖS LIETUVOJE TYRIMAS 46

4.1. Tyrimo organizavimas ir pravedimas 46

4.2. Tyrimo rezultatai 47

SANTRAUKA 55

SUMMARY 56

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS 57

LITERATŪROS SĄRAŠAS 59

PRIEDAI 64

ĮVADAS

Bet kurios visuomenės pagrindinis turtas yra žmonės, o ekonominio socialinio progreso galutinis kriterijus yra žmogus ir jo poreikių pilnesnis patenkinimas. Žmogiškasis kapitalas yra vertingiausias šiuolaikinės visuomenės resursas, net svarbesnis už gamtos turtus arba žmonių sukauptą materialinį turtą.

Globalizacijos procesų akivaizdoje vis aiškiau suvokiama, kad svarbiausiu visuomenės ekonominės pažangos varikliu šiais laikais yra nebe tiek gamtiniai ar finansiniai ištekliai, kiek taip vadinamas“žmogiškasis kapitalas” – kuo gilesnės bei “taiklesnės” darbo rinkos poreikių atžvilgiu profesinės žinios, taip pat intelektualinis imlumas ir sugebėjimas prisitaikyti prie sparčiai kintančios rinkos iššūkių.

Žmogiškieji ištekliai – svarbiausias Lietuvos valstybės išteklius, nes šalis nėra apdovanota išskirtiniais žemės turtais, gamtos sąlygos nesuteikia ypatingų privalumų, o vienintelės galimos konkurencinės prielaidos - geografinė padėtis, tautos istorinis ir kultūrinis savitumas bei žmoniškųjų išteklių kokybė. Todėl ypatingą svarbą reikia skirti žmogiškojo kapitalo plėtrai, kylančių problemų analizei bei sprendimo būdams rasti. Nepaisant visų kylančių problemų Lietuva turi vis daugiau galimybių pasiekti, kad žmogiškasis kapitalas būtų vystomas norima linkme, tobulinamos švietimo ir aukštojo mokslo sistemos, suteikiama motyvacija darbdaviams ir patiems darbuotojams rūpintis kvalifikacijos kėlimu ir mokymusi visą gyvenimą. Todėl ypač svarbu suteikti žmonėms šiuolaikiniam įvairiapusiam darbui būtinus įgūdžius bei gebėjimus, kad jie galėtų atlikti įvairius darbus ir sugebėtų dirbti žiniomis grindžiamoje ekonomikoje. Esminis iššūkis Lietuvai šiuo metu yra suteikti galimybę kiekvienam žmogui mokytis ir atnaujinti turimus įgūdžius.

Žmogiškųjų išteklių plėtra ypač susijusi su ekonomikos augimu ir socialine sanglauda. Aukštesnis išsilavinimo lygis sąlygoja aukštesnį užimtumo lygį, didesnį produktyvumą ir mažesnį nedarbo lygį. Ieškančiųjų darbo mokymas ir dirbančiųjų perkvalifikavimo procesas siekiant prisitaikyti prie darbo rinkos poreikių įtraukia visus suinteresuotus asmenis, valdžios institucijas, darbdavius ir darbuotojus.

Viena iš svarbiausių užimtumo didinimo sąlygų – kvalifikuota, gebanti prisitaikyti prie rinkos pokyčių, darbo jėga. Tam reikia atitinkamos žmogiškojo kapitalo plėtotės sistemos, apimančios ir profesinio švietimo bei mokymo sistemos tobulinimą, ir užtikrinančios nuolatinio mokymosi galimybes visiems norintiems, aktyvios ir tikslingos darbo rinkos politikos bei efektyvios darbo rinkos institucijų veiklos, socialinių partnerių dalyvavimo. Nemaži pasiekimai yra profesinio mokymo politikos formavimo lygmenyje, tačiau įgyvendinimo lygmenyje, kuris

reikalauja didesnių investicijų, bedradarbiavimas yra silpnas. Tik nuolatinis kvalifikacijos kėlimas, gali užtikrinti mobilumą darbo rinkoje.

Suaugusiųjų tęstinis profesinis mokymasis nėra pakankamai išplėtotas. Tai lemia nepakankamos fizinių ir juridinių asmenų finansinės galimybės, skatinimo mechanizmų nebuvimas.

Gali atsirasti ryškūs išsilavinimo skirtumai, taigi darbo jėgos kvalifikacijos, motyvavimo dirbti skirtumai, kas lemtų tolesnį atskirties stiprėjimą. Šiame darbe analizuosime su žmogiškojo kapitalo plėtra susijusias problemas ir ieškosime galimų būdų vystymui patobulinti ir kylančioms problemoms išvengti.

Pasaulinis patyrimas rodo, kad šalys, kurios neinvestuoja į žmones, neišvengiamai atsilieka nuo kitų šalių. Pranašumus konkurencinėje kovoje vis labiau apsprendžia ne šalies dydis, turtingi gamtos resursai ir finansinis kapitalas. Dabar viską lemia žmogiškojo kapitalo efektyvus vystymas.

Objektas – žmogiškasis kapitalas

Dalykas – žmogiškojo kapitalo plėtra

Tikslas – įvertinti žmogiškojo kapitalo raidą bei plėtros problemas Lietuvoje

Uždaviniai:

- pateikti žmogiškojo kapitalo sampratą
- identifikuoti ir išanalizuoti žmogiškojo kapitalo plėtros problemas
- nustatyti bei įvertinti žmogiškojo kapitalo plėtros galimybes bei problemų sprendimo būdus
- tyrimu atskleisti dabartinę kvalifikacijų būklę Lietuvoje

Hipotezė – lėta žmogiškojo kapitalo plėtra Lietuvoje sukelia žmogiškųjų išteklių kvalifikacijos neatitikimą rinkos poreikiams.

Darbe naudojami metodai: literatūros analizė, lyginamoji analizė, sisteminimo metodas.

Pirmojoje darbo dalyje pateikiama žmogiškojo kapitalo samprata, išskiriant žmogiškojo kapitalo koncepcijos kilmę. Taip pat pateikiami įvairių autorių žmogiškojo kapitalo apibrėžimai bei klasifikacija.

Antrojoje darbo dalyje aptariamos žmogiškojo kapitalo plėtros problemos. Pateikiamas žmogiškojo kapitalo formavimas per švietimo, kvalifikacijos ir mokymosi visą gyvenimą sistemas. Plačiau nagrinėjamos žmogiškojo kapitalo plėtros problemos bei investicijos į žmogiškąjį kapitalą.

Trečioje dalyje pateikiamos žmogiškojo kapitalo plėtros galimybės Lietuvoje.

Ketvirtoje dalyje tiriama pagrindinė ir aktualiausia žmogiškojo kapitalo plėtros problema – dabartinė kvalifikacijų būklė Lietuvoje. Ketvirtosios dalies pabaigoje pateikiami atlikto tyrimo rezultatai.

Darbo pabaigoje pateikiamos išvados ir rekomendacijos, apibūdinančios atliktos problemos analizės ir tyrimo rezultatus.

Darbas apima 64 puslapius, jame pateiktos 3 lentelės, 16 paveikslų ir 1 priedas. Darbui atlikti panaudoti 32 literatūros šaltiniai.

1. ŽMOGIŠKOJO KAPITALO ESMĖ

Žmonijos vystymosi istorija patvirtina glaudų ryšį tarp švietimo ir ekonomikos išsivystymo lygių. Sėkmingas ekonomikos vystymas vis daugiau priklauso nuo to, kokios bus investicijos į žmones ir intelektualinio potencialo išsaugojimo plėtrą, t.y. žmogiškąjį kapitalą. Bet kurios visuomenės pagrindinis turtas yra žmonės, o ekonominio ir socialinio progreso galutinis kriterijus yra žmogus ir jo poreikių pilnesnis patenkinimas.

Kad galėtume gilintis į žmogiškojo kapitalo vystymo problemas, visų pirma būtina išsiaiškinti, kaip apibrėžiamas žmogiškasis kapitalas, kokia sąvokos kilmė, samprata bei klasifikacija.

Žmogiškasis kapitalas tai koncepcija, apibrėžianti ir suskirstanti į kategorijas žmonių įgūdžius, žinias ir galimybes, panaudojamas darbui. Dauguma ankstyvesnių ekonomikos teorijų žmogiškąjį kapitalą vadindavo tiesiog darbo jėga, viena iš trijų produktyvumo faktorių, ir laike jį preke – vienarūše ir lengvai pakeičiama.

Pirmasis žmogiškąjį kapitalą, kaip terminą panaudojo Arthur Cecil Pigou: "yra toks dalykas, kaip investavimas į žmogiškąjį kapitalą, taip pat kaip investavimas į materialų kapitalą. Taigi, kai tik tai bus pripažinta, skirtumas tarp ekonominio vartojimo ir ekonominio investavimo taps neaiškus. Vartojimas yra investavimas į asmeninius produktyvumo gebėjimus. Tai ypatingai svarbu kalbant apie vaikus: sumažintos išlaidos jų mokymui gali žymiai sumažinti jų produktyvumą tolimesniame gyvenime. Netgi suaugusiems – čekis asmeninio produktyvumo didinimui yra investicija" [10].

Žmogiškojo kapitalo koncepcija formavosi nugalint tradicinį požiūrį į kapitalą. Tai atsispindėjo išplėstinėje nacionalinio turto ir kapitalo traktuotėje, kilusioje iš amerikiečių ekonomisto J.Fišerio idėjų. Pastarojo nuomone, bet kokios pajamos visuomet yra kurios nors kapitalo rūšies produktas. Tuomet kapitalu tampa bet kokios gėrybių atsargos, kurių gamybinis panaudojimas yra ne vienkartinis aktas, o tęsiasi ilgai ir teikia pajamas. Todėl žmogaus sugebėjimus, gabumus, žinias ir įgūdžius reikėtų pripažinti ypatinga kapitalo forma, nes jie:

- yra neatskiriamas asmeninis kiekvieno individo turtas,
- užtikrina savo savininkui didesnes pajamas ateityje,
- reikalauja savo formavimui ženklių visuomenės išlaidų,
- kaupiasi ir galima laikyti juos tam tikromis atsargomis.

XX a. antroje pusėje išsivystė nacionalinio turto ir kapitalo išplėstinė traktuotė. Išskiriamos keturios pagrindinės jo atmainos:

- privatus daiktinis kapitalas,

- individualus žmogiškasis kapitalas,

- kolektyvinis (visuomeninis) kapitalas įvairiomis nuosavybės formomis,

- visuomeninis intelektualinis kapitalas (žinios, informacija, prieinama visiems visuomenės nariams).

Išplėstinės kapitalo koncepcijos šalininkas yra amerikiečių ekonomistas Dž. Kendrikas, apibrėžiantis turto ir kapitalo sąvokas kaip "gebėjimą kurti per tam tikrą laiką produktus (pajamas), įskaitant ir nerinkines pajamų formas". Tuo remiantis, visi nacionalinio turto elementai, kurie gali būti kaupiami, naudojami ir duodantys pajamas, yra traktuojami kaip kapitalas.

T. Schultzo nuomone, visuminis kapitalas skirstomas į žmogiškąjį kapitalą ir nežmogiškąjį kapitalą.

Žmogiškojo kapitalo koncepcija yra plačiai taikoma pagrindžiant investicijas į aukštąjį mokslą, į mokymą neatsitraukiant nuo gamybos, taip pat ir ikimokyklinį ugdymą šeimoje, sveikatos apsaugą bei informacijos apie darbo rinką bedarbiams ir jauniems specialistams paieškas.

Pilnesniam žmogiškojo kapitalo supratimui būtina išsiaiškinti funkcionalaus požiūrio į sąvoką principą – tikslinį panaudojimą ir vartojimą. Metodologinis funkcionalinio apibrėžimo principas reikalauja apibūdinti reiškinį ne tik jo vidinės struktūros požiūriu, bet ir jo funkcinės paskirties ir tikslinio panaudojimo požiūriu.

Šiuolaikiniai ekonomistai vis plačiau pradeda kalbėti apie žmogiškąjį kapitalą, kuris labai artimai susijęs su darbo jėgos ir verslumo veiksniais. Ši sąvoka suprantama kaip teorinis ir praktinis išsilavinimas, didinantis darbo pajėgumą. Žmogiškasis kapitalas turi dvi savybes, būdingas fiziniam kapitalui :

1) jis reikalauja kantriai laukti visą mokymosi laikotarpį, kol besimokantis negamina prekių ir paslaugų;

2) vėliau padidėja gamybinis jo pajėgumas, nes labiau išsilavinęs darbuotojas gamina daugiau ir kokybiškiau negu mažiau kvalifikuotas.

Žmogiškasis kapitalas yra investicijos į žmogiškuosius išteklius švietimui, profesiniam parengimui, sveikatos apsaugai ir moksliniams-tiriamiesiems bei konstravimo darbams. Išlaidos daromos laukiant būsimos naudos, todėl sąvoka "žmogiškasis kapitalas" apibūdinama kaip "investicijos į žmogiškuosius resursus". Egzistuoja tiesioginė analogija tarp investicijų į žmogiškąjį ir fizinį kapitalą, tačiau yra skirtumų. Žmogiškasis kapitalas negali būti paskolų teikimo garantas, kadangi jis negali būti parduotas. Be to, individas negali paskirstyti arba diversifikuoti savo rizikos, kaip tai gali padaryti fizinio kapitalo savininkas.

Žmogiškojo kapitalo sąvoka turi savo istoriją. Mokslinėje literatūroje jis apibūdinamas įvairiai.

Ekonominėje literatūroje yra daugybė skirtingų žmogiškojo kapitalo sąvokos apibrėžimų:

- žmogiškasis kapitalas „susideda iš įgytų žinių, įgūdžių, motyvacijos ir energijos, kuriomis apdovanotos žmogiškosios būtybės ir kurios gali būti naudojamos titinkamą laikotarpį;

- žmogiškasis kapitalas – protiniai sugebėjimai, įgyti dėl formalaus mokymo, išsilavinimo ar praktinės patirties;

- žmogiškasis (simbolinis) kapitalas – žinios, kurios yra neišsemiamos ir tuo pačiu metu prieinamos begaliniam vartotojų skaičiui be kokių nors apribojimų;

- žmogiškasis kapitalas pasireiškia kaip konkreti visuotinė gyvybingumo forma, asimiliuojanti ankstesnes formas, ir įgyvendinama kaip žmonijos istorinio vystymosi išdava.

Žmogiškasis kapitalas – tai ugdymo ir darbo procese sukauptos žinios, įgūdžiai, sugebėjimai ir patirtis, sąlygojantys individo darbo kokybę ir veiklos produktyvumą.

Naujosios teorijos(1962m.) pradininkai ir jos tęsėjai žmogiškąjį kapitalą supranta kaip žinias, įgūdžius ir kitus sugebėjimus, didinančius gamybą ir pajamas. Prie investicijų į žmogiškąjį kapitalą, duodančių atitinkamą nacionalinio produkto prieaugį, priskiriamos išlaidos švietimui, kvalifikacijai įsigyti, medicininiam aptarnavimui.

Ekonominėje literatūroje žmogiškasis kapitalas paprastai suvokiamas kaip žmogaus žinių, įgūdžių, sveikatos, patirties atsargos, kurios naudojamos gamybos ar paslaugų sferoje, siekiant gauti didesnį uždarbį.

Žmogiškasis kapitalas – tai ne tik įgūdžių, žinių, gabumų, kuriais disponuoja žmogus, visuma. Pirmiausia, tai sukauptų įgūdžių, žinių, gabumų atsargos. Antra, tai tokios įgūdžių, žinių ir gabumų atsargos, kurios yra tikslingai žmogaus naudojamos vienoje ar kitoje visuomeninės reprodukcijos sferoje ir skatinančios darbo našumo bei gamybos augimą. Trečia, tikslingas šių atsargų panaudojimas lemia darbininkų darbo užmokesčio (pajamų) augimą. Ketvirta, pajamų augimas stimuliuoja investicijas į sveikatą ir išsilavinimą. Tuo pagrindu kaupiamos naujų žinių, įgūdžių ir motyvacijos atsargos, kurios ateityje bus efektyviai naudojamos. Motyvacijos yra labai svarbios ir būtinos tam, kad žmogiškojo kapitalo reprodukcijos (formavimo, kaupimo, panaudojimo, papildymo,investavimo) procesas turėtų visiškai užbaigtą pavidalą. Funkciniu – tiksliniu požiūriu žmogiškasis kapitalas – tai investicijų dėka žmogaus suformuotos ir sukauptos tam tikros sveikatos, žinių, įgūdžių, gabumų, motyvacijų atsargos, kurios tikslingai naudojamos vienoje ar kitoje visuomeninės reprodukcijos sferoje skatina darbo našumo ir gamybos efektyvumo augimą, tuo pačiu ir darbo užmokesčio (pajamų) augimą.

Apibūdinant žmogiškojo kapitalo sampratą, būtina atsižvelgti į šiuos ypatumus:

- Šiuolaikinėmis sąlygomis žmogiškasis kapitalas yra svarbiausia visuomenės vertybė ir pagrindinis ekonominio augimo veiksnys.

- Žmogiškojo kapitalo formavimas reikalauja ženklių išlaidų.

- Žmogiškasis kapitalas gali būti kaupiamas įgūdžių ir sugebėjimų forma.

- Žmogiškasis kapitalas gali fiziškai susidėvėti, ekonomiškai keisti savo vertę ir amortizuotis.

- Investicijos į žmogiškąjį kapitalą garantuoja jo turėtojui ateityje didesnių pajamų gavimą.

- Investicijos į žmogiškąjį kapitalą duoda didelį ekonominį ir socialinį efektą.

- Investicinis žmogiškojo kapitalo periodas ženkliai ilgesnis negu fizinio. Jei pastarojo periodas sudaro nuo 1 iki 5 metų, tai tokios investicijų į žmogų formos, kaip išsilavinimas, investicinis periodas gali siekti 12 – 20 ir daugiau metų.

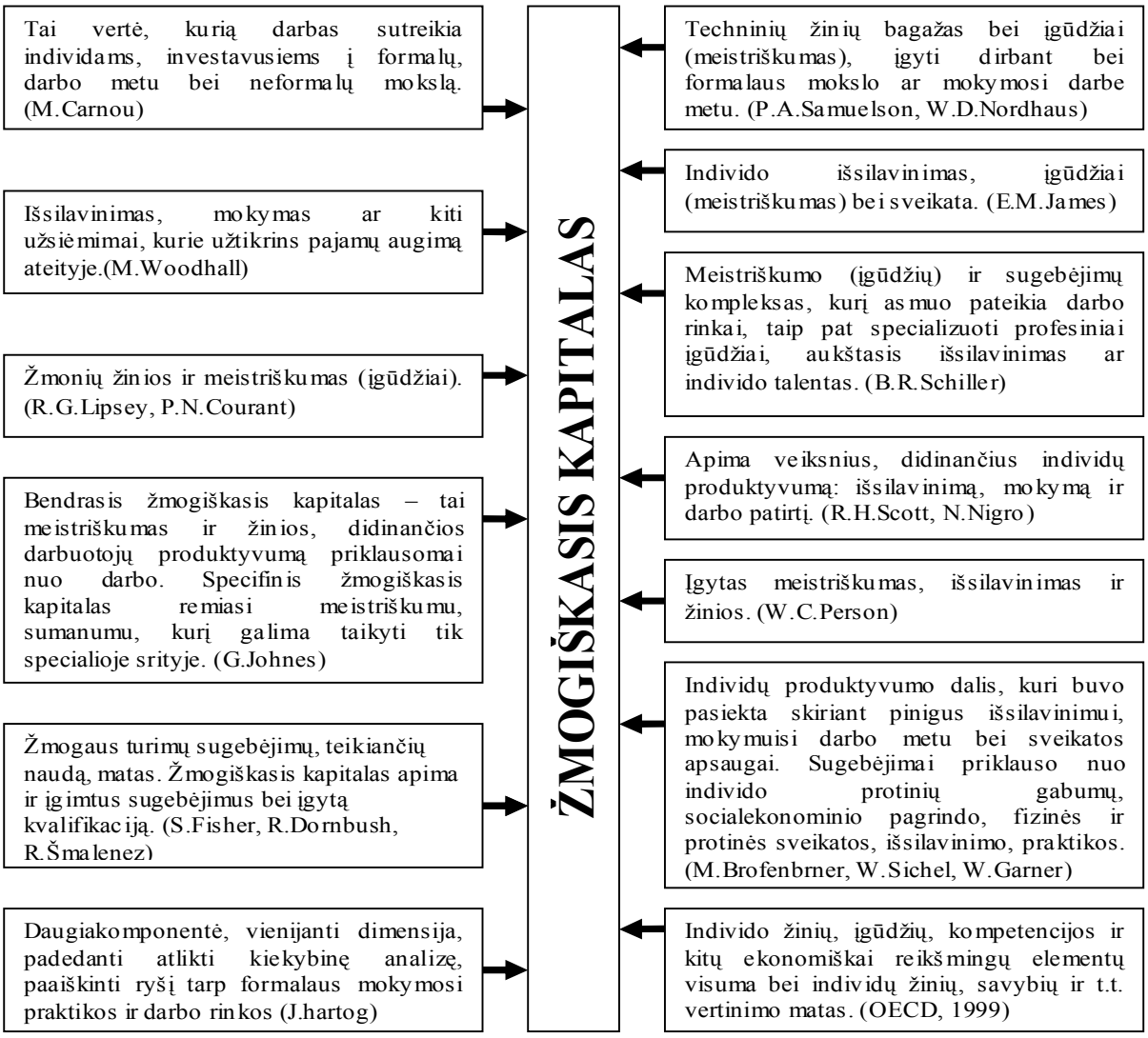
- Žmogiškasis kapitalas skiriasi nuo fizinio kapitalo likvidumo laipsniu.

- Žmogiškasis kapitalas neatskiriamas nuo žmogaus asmenybės.

- Nepriklausomai nuo formavimo šaltinių (valstybinių, privačių ir kitų), žmogiškojo kapitalo panaudojimas ir tiesioginių pajamų gavimas yra kontroliuojami paties žmogaus.

Žmogiškojo kapitalo funkcionavimas, jo panaudojimo efektyvumas priklauso nuo subjekto valios, jo individualių interesų ir prioritetų, materialinio ir moralinio suinteresuotumo, atsakingumo, pasaulėžiūros ir bendros kultūros (tame tarpe ir ekonominės) lygio.

Žmogiškojo kapitalo apibrėžimus, randamus įvairioje analizuotoje literatūroje, galėtume apibendrinti viena schema.



1 pav. Mokslininkų išskirtos žmogiškojo kapitalo sąvokos

Kad išsiaiškinti žmogiškojo kapitalo sampratą, privalome aiškiai apibrėžti kaip ši savoka yra klasifikuojama. Žmogiškasis kapitalas gali būti klasifikuojamas labai įvairiai, priklausomai nuo pradinių požymių. Žmogiškąjį kapitalą galima nagrinėti ir kaip susidedantį iš:

1) žmonių, dalyvaujančių paties žmogiškojo kapitalo gamyboje, kokybės ir sugebėjimų;

2) tos kapitalo dalies, „kurios paslaugos yra siūlomos rinkoje ir kurios esti investicijomis į kitų gaminių ar paslaugų gamybą".

Ekonominėje literatūroje galima sutikti keletą požiūrių į žmogiškojo kapitalo rūšių klasifikavimą. Dž. Kendrikas skirsto visuminį kapitalą į daiktinį ir nedaiktinį. Pirmasis turi betarpiškai materialinę, daiktinę formą, o antrasis neturi tokios formos, tačiau padeda kelti

daiktinio kapitalo kokybę ir produktyvumą. Abi šios visuminio kapitalo dalys savo ruožtu skirstomos dar smulkiau.

Sakydami intelektinis kapitalas mes tai suvokiame, kaip kvalifikacijas, žinias ir patirtį, naujovių galimybes ir talentą, taip pat darbuotojų bei vadybininkų žinias, kompanijos "smegenis". Šie veiksniai kartu su informacija, idėjomis ir naujovėmis yra derinami, kad optimiuotų organizacijos sekmę ir patenkintų klientus. Žmogiskajam kapitalui mes taip pat priskiriame visa organizacijos reikšmes, kultūrą ir filosofiją.

G. Beckeris savo darbe „Žmogiškasis kapitalas" pateikia specialiojo žmogiškojo kapitalo sąvoką, kuri skirtingai nei "bendrojo žmogiškojo kapitalo" sąvoka įtraukia žinias ir įgūdžius, įgytus dėl specialaus pasiruošimo ir dominančius tik tą įmonę, kur jie buvo įgyti. Specifinis žmogiškasis kapitalas - tai įgūdžiai ar žinios reikalingos tik vienam darbdaviui, bendrasis – reikalingas visiems(pvz. raštingumas)

Žmogiškojo kapitalo vystymosi teorijoje, jis yra išskaidomas į socialini kapitalą, dalinimąsi žiniomis (mokomasis kapitalas), ir individo vadovavimą bei kūrybingumą (asmeninis kapitalas). Žmogiškojo kapitalo terminas šioje vystymosi teorijoje apima visus šiuos išvardintus.

Žmogiškojo kapitalo rūšis galima klasifikuoti pagal investicijų į žmogiškąjį kapitalą elementus. V. Iljinskis išskiria šias jo sudedamąsias dalis:

- Išsilavinimo kapitalas;
- Sveikatos kapitalas;
- Kultūros kapitalas.

Bendriausia žmogiškojo kapitalo klasifikavimą pateikė Dž. Kendrikas, kuris skirsto visuminį kapitalą į daiktinį ir nedaiktinį. Pirmasis turi betarpiškai materialinę, daiktinę formą, o antrasis neturi tokios formos, tačiau padeda kelti daiktinio kapitalo kokybę ir produktyvumą. Abi šios visuminio kapitalo dalys savo ruožtu skirstomos dar smulkiau. Į daiktinio kapitalo, neįkūnyto žmonėse, sudėtį įeina tradicinės turto formos – pastatai ir statiniai, žemė ir kiti gamtiniai ištekliai, ilgalaikio naudojimo renginiai, prekinių – materialinių vertybių atsargos. Daiktinis kapitalas, įkūnytas žmonėse, įvardijamas kaip išlaidos, reikalingos fiziniam žmogaus formavimui, t.y. išlaidos, skirtos vaikų auklėjimui (neįskaitant jų išsilavinimo išlaidų).

Nedaiktiniam žmogiškajam kapitalui priklauso sukauptos išlaidos bendram išsilavinimui ir specialiam pasiruošimui, dalis sukauptų sveikatos apsaugos išlaidų ir išlaidos, susijusios su darbo jėgos migracija. Nedaiktiniam kapitalui, neįkūnytam žmoguje, priklauso fundamentalūs ir taikomieji tyrimai. M. M. Kritskis, nagrinėdamas žmogiškąjį kapitalą, išskiria šias jo formas: gamybinį, vartojamąjį ir intelektualųjį.

Visuomenės ekonominės gerovės poveikio požiūriu skiriamas vartotojiškas ir gamybinis žmogiškasis kapitalas. Pirmasis kapitalas sukuria tiesiogiai vartojamas paslaugas, o antrasis –

paslaugas, įtakojančias visuomeninį naudingumą. Prie tiesiogiai vartojamų paslaugų priskiriama kūrybinė ir išsimokslinimą teikianti veikla, padedanti atsirasti naujiems poreikiams arba jau esamų poreikių geresniam patenkinimui. Gamybinio kapitalo sukuriamoms paslaugoms priskiriama mokslinė veikla, kurios rezultatai tiesiogiai praktiškai įgyvendinami gamyboje (gamybos priemonių, technologijų, gamybinių paslaugų ir produktų sukūrimas). Žmogiškojo kapitalo rūšių klasifikacijos kriterijumi gali būti taip pat jo įsikūnijimo formos:

1) Gyvasis kapitalas apima žinias, įkūnytas žmoguje;

2) Negyvasis kapitalas sukuriamas, kai žinios įsikūnija fizinėse, materialinės formose;

3) Institucinis kapitalas susideda iš gyvojo ir negyvojo kapitalų, susijusių su paslaugomis, tenkinančiomis kolektyvinius visuomenės narių poreikius. Jis jungia savyje visus vyriausybinius ir nevyriausybinius institutus, kurie padeda efektyviai naudoti likusius kapitalo tipus.

Išsiaiškinus žmogiškojo kapitalo esmę galime nagrinėti kokios problemos yra aktualiausios žmogiškojo kapitalo plėtroje.

2. ŽMOGIŠKOJO KAPITALO PLĖTROS PROBLEMOS

Žmogiškąjį kapitalą sudaro daugiausia švietimo ir sveikatos apsaugos išlaidos. Kuo aukštesnį išsilavinimą žmogus įgyja, tuo daugiau jis laikosi šiuolaikinės gamybos reikalavimų, ir kuo geresnė visuomenės sveikatos narių būklė, tuo daugiau laiko praleidžia produktyviai kiekvienas visuomenės narys per savo darbingą amžių. Gerinant tiek švietimo, tiek sveikatos apsaugos sąlygas, daromas teigiamas poveikis ne vien ekonomikos rodikliams. Dar svarbesnė yra jų socialinė funkcija: mažėja socialinis visuomenės narių susiskaldymas, žmogaus gyvenimas tampa įvairus ir visavertis. Todėl šių dienų visuomenėje investicijos į žmogiškąjį kapitalą labai didelės. Pasaulinis patyrimas ryškiai rodo, kad šalys , kurios neinvestuoja į žmones, neišvengiamai atsilieka nuo kitų šalių.

Problematiškiausios žmogiškojo kapitalo sritys yra švietimo sistema, darbuotojų kvalifikavimas ir perkvalifikavimas bei mokymasis visą gyvenimą. Taigi analizuodami įvairius literatūros šaltinius įsigilinsime į šiuolaikines žmogiškojo kapitalo vystymo problemas, ir ieškosime sprendimo būdų.

Kuriant dinamišką ir konkurencingą ekonomiką, ypatinga svarba yra teikiama įgūdžiams, kurie tampa esminiais siekiant didesnio užimtumo. Todėl ypač svarbu suteikti žmonėms šiuolaikiniam įvairiapusiam darbui būtinus įgūdžius bei gebėjimus, kad jie galėtų atlikti įvairius darbus ir sugebėtų dirbti žiniomis grindžiamoje ekonomikoje. Esminis iššūkis Lietuvai šiuo metu yra suteikti galimybę kiekvienam žmogui mokytis ir atnaujinti turimus įgūdžius.

Žmogiškųjų išteklių plėtra ypač susijusi su ekonomikos augimu ir socialine sanglauda. Aukštesnis išsilavinimo lygis sąlygoja aukštesnį užimtumo lygį, didesnį produktyvumą ir mažesnį nedarbo lygį. Ieškančiųjų darbo mokymas ir dirbančiųjų perkvalifikavimo procesas siekiant prisitaikyti prie darbo rinkos poreikių įtraukia visus suinteresuotus asmenis, valdžios institucijas, darbdavius ir darbuotojus.

Vienas iš Lietuvos prioritetų yra padidinti investicijas į žmones ir mokymą. Lietuva, vykdydama užimtumo politiką, akcentuojama efektyvesnio investavimo į žmogiškuosius išteklius svarba bei siekiama pagerinti darbo kokybę ir produktyvumą. Darbo jėgos (tiek dirbančiųjų, tiek bedarbių) mokymo poreikius sąlygoja spartus ūkio pertvarkymas, smulkaus ir vidutinio verslo sektoriaus spartus augimas, rinkos globalizacija ir su ja susijusi tarptautinių ryšių plėtra, taip pat informacinių technologijų skverbimasis į visus ūkio sektorius. Antras veiksnys įtakojantis dirbančiųjų mokymo poreikį yra sparti technologijų kaita. Trečia, Lietuvoje yra nemažai vietovių, kuriose vyksta arba bus vykdoma esminė ūkinės veiklos restruktūrizacija.

Visa tai sąlygoja ne tik poreikį suteikti tinkamą ir paklausią kvalifikaciją jos neturintiems asmenims, bet taip pat paskatinti mokymosi visą gyvenimą kultūros ir sistemos formavimąsi, nes sparti technologijų kaita, globalizacijos procesas ir kiti veiksniai yra ne vienkartiniai, o besitęsiantys. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, vykdydama jai pavestus uždavinius žmogiškųjų išteklių plėtros srityje, įgyvendina valstybinę darbo rinkos profesinio mokymo politiką, užtikrina darbo rinkos profesinio mokymo sistemos funkcionavimą ir tobulinimą bei koordinuoja reglamentuojamų profesijų pripažinimą, Švietimo ministerija savo ruožtu rūpinasi, kad išsilavinimas atitiktų rinkos reikalavimus, būtų tikslingas bei kokybiškas.

Apibendrinant, galima teigti, kad švietimas ir mokymas užima pagrindinę vietą darbo vietu kurimui bei ekonominiam augimui skirtoje Europos Sąjungos darbotvarkėje, tai pradinis taškas nuo kurio galima pradėti mažinti žmogiškojo kapitalo problemas.

2.1. Žmogiškojo kapitalo formavimas

Žmogiškojo kapitalo pagrindas yra išsimokslinimas. XXI amžiaus pradžioje jis tampa lemiamu ekonominio – socialinio progreso veiksniu. Pranašumas konkurencinėje kovoje vis labiau apsprendžia ne šalies dydis, turtingi gamtos resursai ir finansinis kapitalas. Dabar viską lemia išsimokslinimas ir visuomenės sukauptų žinių dydis. Daugiau dėmesio reikia skirti ekonominiams švietimo ir mokslo aspektams, kadangi efektyvus švietimo potencialo panaudojimas yra visuomenės ekonominio ir socialinio stabilumo pagrindinė sąlyga.

Pirmasis žingsnis į sėkmingą tolimesnę karjerą yra kryptingas bei tikslingas išsilavinimas, kuris prasideda jau prieš mokyklą. Švietimas ir mokymas užima pagrindinę vietą darbo vietų kūrimui bei ekonominiam augimui skirtoje Europos Sąjungos darbotvarkeje.

Išanalizavus literatūros šaltinius galime pabrėžti, kad viena iš opiausių problemų yra tai, jog švietimo paslaugos nėra lygiai prieinamos visoms visuomenės grupėms. Šalies švietimo sistema privalo tobulėti, kad galėtų užtikrinti svarų indėlį į nacionalinių prioritetų įgyvendinimą.

1 Lentelė. Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metų nuostatų įgyvendinimo programos nustatytos prioritetinės kryptys ir Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje nustatyti uždaviniai

Valstybinės švietimo strategijos 2003–2012 metų nuostatų įgyvendinimo programos nustatytos prioritetinės kryptys	Nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje nustatyti uždaviniai
infrastruktūros tobulinimas;	restruktūrizuoti švietimo, pasibaigus privalomajam mokymui, sistemą;
paramos tobulinimas;	plėtoti pagalbą mokiniams ir mokytojams; tobulinti mokyklų materialinės būklės minimumo

	standartus;
turinio tobulinimas;	aktualinti ugdymo, mokymo ir studijų turinį;
personalo tobulinimas;	didinti mokytojų ir dėstytojų kompetenciją;
valdymo tobulinimas.	kelti į kokybės užtikrinimą orientuotą vadybos kultūrą.

Šiuolaikiniame pasaulyje mokymasis vis labiau suprantamas ir vertinamas kaip holistinė patirtis, kurią individas įgyja per visą savo gyvenimą. Taip yra todėl, kad nė viena atskira ar net visos kartu formalaus švietimo pakopos negali suteikti kompetencijų rinkinio visam gyvenimui. Konkurencingą ir žinioms imlią ekonomiką gali sukurti tik visuomenė, kuriai mokymasis yra tapęs kasdienybės, kiekvieno jos nario asmeninės kultūros dalimi. Švietimo sistema turi skatinti ir padėti visapusiškai tenkinti mokymosi visą gyvenimą poreikius. Todėl ji turi tapti lanksti, panaikinti barjerus visais mokymosi tipais, formomis ir būdais įgytų kompetencijų įvertinimui, pripažinimui ir tobulinimui, o taip pat naujų kompetencijų įgijimui, atsižvelgiant į besimokančiojo tikslus ir poreikius. Būtini kokybiniai pokyčiai visoje švietimo sistemoje, apimantys mokymosi prieinamumo, stebėsenos ir kokybės laidavimo, mokymosi visą gyvenimą koordinavimo, finansavimo, infrastruktūros plėtros, personalo kvalifikacijos tobulinimo ir kitų susijusių problemų sprendimą. Pagrindiniai dokumentai, kuriuose išdėstyti mokymosi visą gyvenimą plėtros uždaviniai yra Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija ir jos įgyvendinimo veiksmų planas.

Mokymosi poreikis gali būti nustatomas įvairiais būdais. Paprasčiausiai jis sprendžiamas, nustatant bendrojo lavinimo poreikius. Žinant vaikų amžiaus struktūrą, galima apskaičiuoti, kiek ir kur jie turi pradėti mokytis, kiek ir kokio tipo mokyklas procesai tikimybiniai, tačiau sukaupta statistinė medžiaga leidžia juos gana tiksliai prognozuoti. Visą švietimo sistemą sudaro trys dalys: bendrojo lavinimo, profesinio mokymo ir aukštojo mokslo.

2.1.1. Švietimo vaidmuo formuojant žmogiškąjį kapitalą

Švietimas yra svarbus ne tik individui, tačiau ir visai šaliai. Yra neįmanoma „pastatyti“ ekonomiškai stiprios, demokratiškos ir išsivysčiusios valstybės ant neišsimokslinusios visuomenės pagrindų. Išsilavinimas, tiek vidurinis, tiek aukštasis, yra reikalingas kiekvienam. Žmonės supranta, kad turėdami aukštesnį išsilavinimą, ateityje jie gali tikėtis gauti geriau apmokamą ir aukštesnės kvalifikacijos darbą. Tačiau išsilavinimas lemia ne tik karjeros ateitį, jis padeda žmogui tobulėti, vystyti savo sugebėjimus, taip pat formuoja kultūringą ir apsišvietusią asmenybę. O tokie žmonės ir reikalingi norint sukurti ekonomiškai ir politiškai stiprią valstybę.

Lietuvoje egzistuoja dvi švietimo sistemos – tai pradinio profesinio švietimo ir mokymo ir darbo rinkos profesinio švietimo ir mokymo. Kaip bebūtų keista, tačiau už jų funkcionavimą

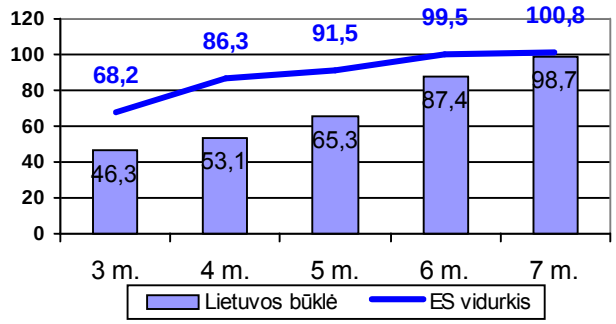
yra atsakingos skirtingos institucijos: už pradinį profesinį švietimą ir mokymą valstybės lygmeniu atsakinga Švietimo ir mokslo ministerija, o už darbo rinkos profesinį švietimą ir mokymą – Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Laikas parodė, kad šis modelis neefektyvus, todėl pastaraisiais metais pradėtos įgyvendinti priemonės, stiprinančios sąsajas tarp pradinio ir darbo rinkos profesinio švietimo ir mokymo sistemų. Tačiau šios dvi sistemos dar nėra pakankamai sujungtos, kad užtikrintų darnią mokymosi visą gyvenimą aplinką.

Lietuvoje veikia 6 lygių švietimo ir mokymo sistema, kurią sudaro ikimokyklinis ugdymas, pradinis mokslas, pagrindinis mokslas, vidurinis mokslas, kolegijos ir aukštasis universitetinis mokslas.

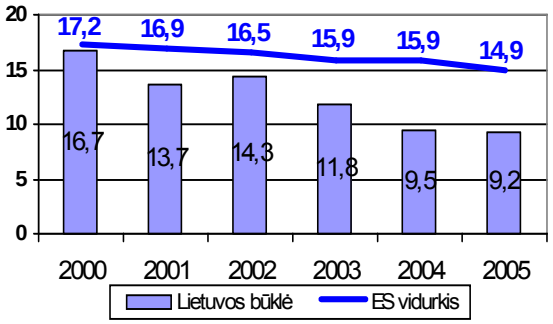
Mokymosi pradžia, tai pats pirmasis žingsnis. Lietuvoje vaikų ugdymas pradedamas gerokai vėliau, nei ES šalyse – pagal Lietuvos Respublikos švietimo įstatymą mokytis privaloma tik nuo 7 metų. (žr. 2 pav.). 2003 m. tik 53,1 proc. 4 metų vaikų Lietuvoje lankė ugdymo įstaigas ir ši dalis beveik nesikeičia. Kiek sparčiau keičiasi vyresnių vaikų mokymosi rodikliai: penkiamečių, besilankančių ugdymo įstaigose, 2000–2003 m. padaugėjo nuo 56,5 iki 65,3 proc., šešiamečių – nuo 72,8 iki 87,4 proc. [2]

Ikimokykliniu ugdymu daugiausia rūpinasi savivaldybės ir daugeliu atvejų ugdymo paslaugos yra mokamos. Jos nėra prieinamos ir visiems pageidaujantiems. Ypač trūksta ikimokyklinio ugdymo paslaugų kaimo vietovėse. Todėl kaimo vaikų mokymosi pradžia yra vėlesnė, o tai gali daryti neigiamą įtaką tolesnei jų mokymosi sėkmei.

2. Pav. Vaikų ugdymas institucijose pagal jų amžių, %, 2003 m.[2]



3. Pav. 18–24 m. asmenų be vidurinio išsilavinimo ir nesimokančių dalis, %[2]



Santykinai didelė Lietuvos jaunimo dalis įgyja vidurinį išsilavinimą, kuris yra vienas šalies novatoriškumo rodiklių. Lietuvos vaikų ir jaunimo mokymosi bendrojo lavinimo įstaigose rodikliai yra labai geri ir gerėjantys, lyginant su kitomis Europos Sąjungos šalimis: daugiau nei vidutiniškai ES 18–24 m. amžiaus Lietuvos jaunuolių yra baigę vidurinį išsilavinimą ir mažiau nei vidutiniškai ES šios amžiaus grupės jaunuolių nėra įgiję vidurinio išsilavinimo ir nesimoko (žr. 3 pav.).

2.1.2. Pirminis profesinis išsilavinimas

2 lentelė. Profesinio mokymo sistema

Sistemos dalys	Jų įvairovė
Profesinio mokymo formos	1. Pagrindinis mokymas 2. Kvalifikacijos 3. Perkvalifikavimas
Mokymo vietos	1. Įmonė 2. Profesinio rengimo mokykla 3. Aukštesnioji mokykla 4. Institutas 5. Universitetas 6. Kitos
Mokymo trukmė	1. Ilgametė 2. Trumpa
Mokymo metodai	1. Savarankiškas mokymasis 2. Paskaitos, seminarai 3. Diskusijos 4. Dalykiniai žaidimai 5. Darbas grupėse 6. Videotreningai 7. Mokymas darbo vietoje 8. Kitos

[2]

Formalioji profesinio mokymo ir aukštojo mokslo sistema susiduria su rimtomis problemomis: nepakankama mokymo kokybė, pasenusi mokymo infrastruktūra, praktinio mokymo trūkumas (ypač profesinio mokymo srityje). Kuriant ir teikiant mokymo programas vis dar trūksta glaudesnio bendradarbiavimo tarp švietimo ir mokymo įstaigų bei darbdavių.

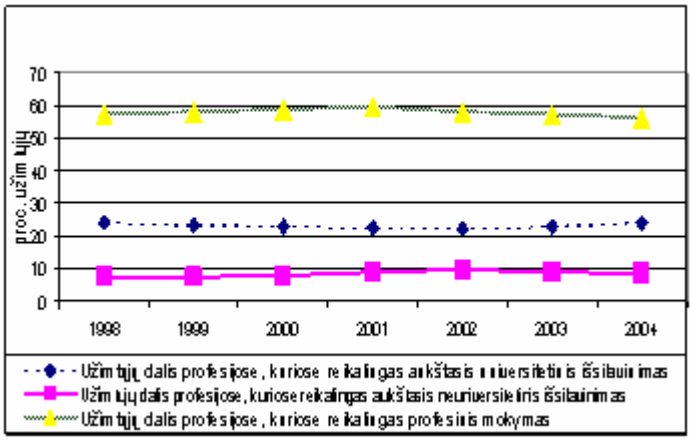
Dėl menko profesinio rengimo prestižo ir mokymo kokybės, neproporcingai didelis studentų skaičius renkasi aukštąjį mokslą. 2002 m. po pagrindinės mokyklos į profesines mokyklas stojo tik 18,1 proc., o 2003 m. – 17,7 proc. ją baigusiųjų. Lietuva gerokai atsilieka nuo ES vidurkio pagal profesinio mokymosi populiarumą. Tikėtina, kad asmenys dirbo žemesnės pridėtinės vertės darbus, kuriems nereikalingos mokymosi metu įgytos kompetencijos – o tai reiškia, kad mokymuisi skirtos valstybės lėšos nebuvo panaudotos efektyviai. Darbdavių apklausos rodo, kad profesinio mokymo įstaigų absolventams ypač trūksta specialiųjų profesinių įgūdžių. Todėl daugelį jaunų darbuotojų darbdaviams tenka iš naujo apmokyti darbo vietose.

Toks mokymas taip pat turi savo minusų – dėl laiko ir lėšų stokos darbuotojai yra mokomi atlikti tik pavienius darbus, tačiau dažnai jiems nėra suteikiamos bendros teorinės technologijų procesų ir jų valdymo žinios.[2]

Profesinio mokymo sistema turi dvi pagrindines problemas. Pirma, vis didesnė dalis jaunimo dar vidurinio ugdymo pakopoje renkasi daugiau akademinį kelią ir vengia profesinio mokymo institucijų – 2003 m. čia mokėsi tik 26,1 proc. Lietuvos mokinių. Tuo metu ES šalių vidurkis išlieka kur kas aukštesnis nei Lietuvos ir beveik nesikeičia (netgi padidėjo nuo 55,2 proc. 2000 m. iki 55,6 proc. 2003 m.). [24]

Viešosios politikos ir vadybos instituto atlikta studija „Pasirengimas optimaliai profesinio rengimo infrastruktūros plėtrai“ (2005 m.) rodo, kad tokios tendencijos ne visiškai atitinka ūkio poreikius. Vertinant užimtumo pagal profesijų grupes statistiką matome, kad specialistų, baigusių profesinio mokymo įstaigas, paklausa yra ženkliai didesnė nei aukštąsias mokyklas baigusių darbuotojų (žr. 8 pav.). Atsižvelgiant į priėmimo statistinius duomenis matome, kad universitetuose studijuoja net dvigubai daugiau asmenų nei kolegijose arba profesinėse mokyklose. Tuo tarpu užimtųjų, dirbančių pagal profesijas, kuriose reikalingas profesinis mokymas, dalis sudaro daugiau nei 50 proc. visų užimtųjų.[2]

4. Pav. Šalies užimtųjų pasiskirstymas pagal profesijas, kuriose reikalingas skirtingo lygio išsilavinimas



Šaltinis: Viešosios politikos ir vadybos instituto studija „Pasirengimas optimaliai profesinio rengimo infrastruktūros plėtrai“ (2005 m.)

Nors šalies ūkiui reikia gerokai daugiau baigusiųjų profesinį mokymą, tačiau didžioji dalis jaunuolių renkasi aukštąjį universitetinį išsilavinimą ir tik nedidelė jų dalis prieš tai baigia profesinio mokymo programas.

Išliekant toms pačioms tendencijoms, kai. pagrindinę mokyklą baigusių jaunuolių stoja į profesinio mokymo įstaigas taip mažai, darbo jėgos emigracijos tendencijoms, o taip pat nevykstant ženkliems pokyčiams ūkio struktūroje, jau netolimoje ateityje darbo rinkoje ypač trūks darbininkiškų profesijų asmenų.

Atsižvelgiant į minėtos studijos rezultatus, būtina daugiau investuoti į profesinio mokymo programų, kurių absolventų dar ilgai šalies ūkiui reikės daugiausiai, kokybę. Taip pat reikėtų tobulinti profesinį informavimą ir konsultavimą, ir taip sudaryti sąlygas padidinti

moksleivių srautus į profesinio mokymo įstaigas, ypač aprūpinančias darbo jėga tas ekonomines veiklas, kuriose absolventams siūlomos palankios darbo sąlygos. Profesinio mokymo programose, kurių absolventai gali tikėtis darbo rinkoje gauti ne daug didesnį nei minimalų darbo užmokestį, jau dabar sistemingai nesurenkamos besimokančiųjų grupės. Tačiau programomis, kurių absolventams siūloma ne maža mėnesinė alga (pvz., statybos sektoriuje), jaunimas stipriai domėjosi ir priėmimo metu jose buvo gerokai daugiau norinčių mokytis negu mokymosi vietų.

Viena žemo dalyvavimo profesinio mokymo įstaigose priežasčių – prastas profesinio mokymo sistemos įvaizdis, kurį didele dalimi lemia prastas profesinio mokymo įstaigų aprūpinimas reikalingais ištekliais, kas savo ruožtu sąlygoja ir paslaugų kokybės stoką. Panagrinėjus mokinių srautus po vidurinės mokyklos matosi, kad yra nemažai mokinių, kurie vis tiek tęsia mokymąsi profesinėse mokyklose arba iš viso nustoja mokytis. Šiuos moksleivius pagrindinio profesinio mokymo įstaigos turėtų siekti pritraukti iškart jiems įgijus pagrindinį išsilavinimą.

Antra profesinio mokymo sistemos problema – absolventų kompetencijos ne visiškai atitinka darbo rinkos poreikius. Viešosios politikos ir vadybos instituto ir TNS Gallup atliktos darbdavių apklausos duomenimis, profesinio mokymo įstaigų abiturientams labiausiai trūksta profesinių specialiųjų įgūdžių. Absolventų įgytų kompetencijų ne visišką atitikimą darbo rinkos poreikiams sąlygoja tinkamos praktinio mokymo įrangos (ir priemonių) trūkumas ir tai, kad mokymo personalas labai dažnai yra atitrūkęs nuo darbo pasaulio ir todėl nežino technologinių, gamybos ir paslaugų teikimo procesų naujovių. Būtina sudaryti sąlygas ir skatinti mokymo personalą stažuotis arba netgi dalį laiko dirbti įmonėse, o kitą dalį – atnaujinti mokymo programas ir mokyti profesinių mokymo įstaigų mokinius. Nepakankamai efektyviai veikia profesijos mokytojų profesinės kvalifikacijos tobulinimo sistema (yra tik jos užuomazgos), nors jau 2002 metais parengtas šios sistemos koncepcijos projektas.

2.1.3. Aukštojo mokslo sistema

Lietuvos aukštųjų mokyklų tinklas labai išplėtotas – veikia 15 valstybinių ir 6 nevalstybiniai universitetai, 16 valstybinių ir 12 nevalstybinių kolegijų. Universitetinėse ir neuniversitetinėse aukštosiose mokyklose rengiamų specialistų santykis neatitinka jų poreikio darbo rinkoje ir tokių specialistų rengimo tendencijų Europos Sąjungos šalyse. [2]

Lietuva gerai vertinama pagal asmenų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, dalį visuomenėje: pagal asmenų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, dalį visuomenėje Lietuva lenkia ES vidurkį; 25–34 m. amžiaus grupėje yra 35 proc. jaunimo su aukštuoju išsilavinimu, kai ES vidurkis tesudaro 24,8 proc. Pagal visų, siekiančių aukštojo išsilavinimo, skaičiaus santykį su 20–24 m. amžiaus populiacija Lietuva nusileidžia tik Suomijai. Atsižvelgiant į augantį studentų skaičių, vis

aktyviau diskutuojama ne dėl kiekybinių, bet dėl kokybinių rodiklių gerinimo. Taip pat Lietuva gerai vertinama pagal asmenų, įgijusių aukštąjį gamtos mokslų ir inžinerijos sričių išsilavinimą (penktoji vieta iš visų ES šalių).[12]

Studijų kokybės rezultatus iš dalies atspindi absolventų integracijos į darbo rinką rodikliai. Universitetinių aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinimo rodikliai yra geri. Rečiausiai darbo biržose darbo ieškojo Lietuvos universitetinių aukštųjų mokyklų absolventai, nors absoliučiais skaičiais jų buvo nedaug mažiau nei profesinių mokyklų absolventų. Kolegijų ar profesinio mokymo įstaigų absolventų užsiregistravusių darbo biržoje dalis buvo maždaug dvigubai didesnė nei universitetų absolventų dalis, tačiau maždaug dvigubai mažesnė nei aukštesniųjų mokyklų arba aukštesniųjų studijų programų absolventų dalis.

Aukštosiose mokyklose yra daug siauros specializacijos, dubliuojamų studijų programų, dalies jų turinys dėl nepakankamų išteklių neatitinka ūkio poreikių, nepakankamai sparčiai atnaujinamas. Tai trukdo absolventų profesinei karjerai ir apsunkina prisitaikymą prie besikeičiančios darbo rinkos. Darbo ir socialinių tyrimų instituto universitetų absolventų ir darbdavių apklausų duomenimis, universitetų absolventams labiausiai trūko praktinio pasirengimo. Praktinio pasirengimo trūkumą galima būtų interpretuoti kaip šių kompetencijų trūkumą: savarankiško darbo įgūdžių trūkumą. Švietimo sistemoje visuose lygmenyse pernelyg mažai dėmesio skiriama verslumo, lyderystės kompetencijų ugdymui. Švietimo sistema pernelyg orientuota į informacijos perteikimą, tačiau mažai skatinamas ir ugdomas savarankiškas kritinis ir analitinis mąstymas, kūrybiškumas. [14]

Studijų kokybei taip pat neigiamą įtaką daro finansavimo trūkumas. Nors valstybės biudžete lėšų aukštajam mokslui skiriama vis daugiau (per pastaruosius 3 metus 1,3 proc. BVP – daugiau nei kaimyninėse šalyse), tačiau jų nepakanka dėl sparčiai augančio valstybės biudžeto lėšomis studijuojančiųjų skaičiaus.[16]

Valstybės paramos studijoms sistema neskatina studijų kokybės, motyvuoja aukštąsias mokyklas ne efektyviam paslaugų teikimui (aukščiausios kokybės išsilavinimo suteikimo per trumpiausią laiką ir mažiausiomis sąnaudomis), o kuo ilgesniam studentų išlaikymui aukštojoje mokykloje. Neefektyvų biudžeto asignavimų panaudojimą lemia ir specialistų poreikio tyrimų stoka, studijų kokybės (kaip rezultato) vertinimo metodikų nebuvimas arba netobulumas.

Lietuvos universitetinės aukštosios mokyklos yra autonomiškos, bet neturi realios atskaitomybės visuomenei ir ryšio su socialiniais partneriais. Universitetų taryboms paliktos vien universitetų visuomeninės priežiūros ir globos funkcijos. Visuomeninė priežiūra apribota teise vertinti kai kuriuos rektorių teikiamus projektus ir dokumentus, o sprendžiamoji galia palikta senatams, sudarytiems iš universitetų personalo ir studentų atstovų. Nesant realios atskaitomybės visuomenei ir ryšio su socialiniais partneriais, stipriai apribojamos galimybės sujungti

svarbiausius inovacijų partnerius – ūkio subjektus, aukštąsias mokyklas ir mokslinių tyrimų įstaigas. Vietoje atskaitomybės visuomenei naudojamas aukštosios mokyklos veiklos valstybinis reglamentavimas. Skirtingai nuo universitetinių aukštųjų mokyklų, kolegijose buvo įdiegtas optimalesnis vidinio valdymo modelis, suteikiant realią įtaką ir atsakomybę socialiniams partneriams.

Mokymosi reikšmė sparčiai auga ir dėl demografinių procesų. Nuo 1990 m. šalyje mažėja gimstamumas, o natūralus gyventojų prieaugis nuolat yra neigiamas. Tad į formaliojo švietimo įstaigas ilgainiui ateis gerokai mažiau vaikų ir jaunuolių. Pirmiausia demografinius pokyčius pajuto bendrojo lavinimo sistema, jau 2006 m. juos pajus profesinio mokymo sistema, o greitai ir aukštojo mokslo sistema.

2.2. Žmogiškojo kapitalo plėtra

Tiek esant centralizuotai, tiek decentralizuotai mokymo sistemai, mokymosi poreikio klausimas yra labai aktualus. Centralizuotoje sistemoje, žinant mokymosi poreikius, galima numatyti priėmimo į mokymo įstaigas struktūrą, kvotas ir tikslingai organizuoti mokymo procesą. Decentralizuotoje valdymo sistemoje poreikis vaidina tik pagalbinį vaidmenį, padeda orientuoti besimokančius į visuomenės, ūkio poreikius. Todėl besimokančiųjų poreikio klausimai nepraranda aktualumo.

Kintančiose sąlygose sėkmę lemia ne tik geras vidurinis ir aukštasis išsilavinimas, bet ir noras siekti naujų žinių. Paprastai darbdavys suteikia galimybę dalyvauti kursuose. Tobulėjanti įmonė, planuodama kursus, pirmiausiai atsižvelgia į firmos interesus esamu metu bei artimoje ir tolimesnėje ateityje. Firma gali būti suinteresuota tiek vieno darbuotojo, tiek ir visos darbuotojų grupės sugebėjimų gerinimu. Pavyzdžiui, kompiuterinių žinių ar kurios nors užsienio kalbos mokymasis gali būti tiek visos įmonės, tiek ir konkretaus darbuotojo interesas. Prieš pradėdami derybas su darbdaviu dėl kursų reikia įvertinti, kurias kursuose įgytas naujas žinias galima panaudoti darbe. Kaip taisyklė, darbuotojų įvairiapusiu tobulėjimu nesuinteresuota firma nebus pasiruošusi atlyginti už tokių žinių, kurių darbe nereikia ‚įsigijimą.

Priežasčių, kodėl suaugęs žmogus grįžta mokytis, yra tiek pat, kiek ir besimokančiųjų, tačiau galima išskirti tam tikrus bendrus dėsningumus. Individo sprendimą tęsti mokslus įtakojo tokie pagrindiniai veiksniai ir motyvai: noras įsigyti bendrąjį išsimokslinimą; simbolinė bei racionaliai pagrįsta brandos atestato reikšmė; noras įgyti žinių, taikantis prie besikeičiančių darbo rinkos poreikių.

2.2.1. Tęstinis mokymasis

Darbuotojų veiklos efektyvumui įtaką daro įvairūs veiksniai: darbuotojo asmeninės savybės, asmeniniai tikslai ir jų dermė su darbo tikslais, darbo motyvais. Tačiau kaip visada yra vienas „bet“ – darbuotojai gali keistis. Tam reikia tam tikrų mokymo programų, mokytojų,

motyvų ir sąlygų. Tai supratusios konsultavimo įmonės siūlo įvarius mokymus, skatinančius darbuotojų asmeninį augimą, kuris turėtų gerinti visos organizacijos veiklos efektyvumą.

Svarbu atkreipti dėmesį į suaugusiųjų mokymo ypatumus. Jau apie 50 metų pasaulyje yra aktyviai dirbama suaugusiųjų mokymo srityje, kur akcentuojama, kad suaugusiųjų mokymas ypatingas tuo, jog jame netinka vaikų ir paauglių mokymui taikomi būdai. Suaugusieji nuo vaikų skiriasi esminiu dalyku – suaugęs žmogus turi patirtį, tiek darbinę, tiek asmeninę, kurią mokymų metu privaloma įvertinti. Šio ypatumo nepaisymas sukelia pagrindinių problemų: susirinkus skirtingą patirtį turintiems mokymų dalyviams, suaugusiųjų mokytojui (andragogui), mokymo programos vykdymo metu, prisideda papildoma užduotis – mokymo medžiagą adaptuoti skirtingą patirtį turinčiai auditorijai. Todėl labai svarbu, kad andragogas mokėtų dirbti su besimokančiųjų suaugusiųjų grupe. Gebėjimas organizuoti ir vykdyti efektyvias suaugusiųjų mokymo programas priklauso nuo mokytojo asmeninių gebėjimų, patirties ir išsilavinimo. Dažnai, dirbantiems su personalu žmonėms, keliamas reikalavimas, kad jie turėtų psichologinį išsilavinimą, tačiau vien psichologinių žinių nepakanka. Suaugusiųjų mokytojas atlieka kelias funkcijas – rengia mokymo programas, organizuoja ir vykdo jų įgyvendinimą. Jis yra ir vadybininkas, ir treneris, ir lektorius, ir konsultantas viename vaidmenyje. Lietuvos universitetai jau ruošia andragogus, gebančius rengti ir įgyvendinti suaugusiųjų mokymo (-si) poreikius atitinkančias programas.

Be suaugusio žmogaus patirties ir mokytojo asmeninių sugebėjimo dirbti su auditorija, mokymų efektyvumui svarbi suaugusio besimokančiojo motyvacija. Tenka susidurti su tokia problema: į mokymus darbuotojai yra tiesiog „atsiunčiami“. Tokių darbuotojų tikslas – „atbūti“ seminare. Tai reiškia, kad motyvacijos mokytis – nėra. Tokia situacija sumažina mokymo efektyvumą. Tik dėl mokytojo meistriškumo ir profesionalumo, darbuotojas būna įtraukiamas į mokymo procesą ir motyvuojamas mokytis.

Suaugusiųjų mokymas (-is) – ypatinga situacija, kai susitinka du patyrę savo srities specialistai: vienas – moko, o kitas – mokosi. Iš mokyklos ar studijų laikų esame įpratę, kad mokytojas atlieka visažinio, esančio hierarchiškai „aukščiau“ už besimokantįjį, vaidmenį, tačiau suaugusiųjų mokymosi situacijoje yra kitaip.

Yra įvairūs personalo mokymo būdai – seminarai (atvirieji, uždarieji, praktiniai, probleminiai), teminiai pranešimai, „išvažiuojamieji“ mokymai (kai mokymai organizuojami organizacijos darbuotojų komandai arba skirtingų organizacijų to paties lygmens darbuotojams Palangoje ar kitoje mokymams pritaikytoje vietoje). Jie pasirenkami atsižvelgiant į tai, kokių mokymo tikslų siekiama.

Vieta, kur vyksta mokymai, taip pat turi didelę reikšmę mokymo efektyvumui – ar tai viešbučio konferencijos salė, nedidelei grupei pritaikyta auditorija, mokymo kompleksas

Palangoje, ar pasinaudojama kaimo turizmo teikiamomis galimybėmis organizuoti mokymus gražioje vietoje, suderinus darbą su malonumu. Visa tai veiks tiek mokymo eigą, tiek mokymo programos efektyvumą. Vietos seminarui pasirinkimas taip pat priklauso nuo mokymo programos tikslų ir jos dalyvių tikslų. [19]

Personalo mokymo efektyvumui turi įtakos kelių tipų tikslai, todėl prieš išsiunčiant darbuotojus mokytis ar galvojant apie tai, kad būtina užsiimti organizacijos žmogiškojo kapitalo ugdymu, pirmiausiai reikėtų atsakyti į klausimą, kokie mokymosi poreikiai ir tikslai yra mūsų organizacijoje ir ko tikimės iš konkrečios mokymo programos? Nuo to priklausys, kokio tipo mokymai organizacijai labiausiai tiks: jei tam tikros veiklos specialistui reikia tobulinti kvalifikaciją specifinėje srityje, tokiu atveju geriausiai tiktų tos srities specialistų mokymai reikiama tema. Jei norima, kad kolektyvas dirbtų kaip komanda, tai tikslas – suvienyti darbuotojus komandiniam darbui strategiškai siekti organizacijos tikslų, tada labiau tiks vidinis seminaras išvažiuojant mokytis į specialią, mokymo programoms vykdyti skirtą vietą. Jei mūsų organizacija parduoda tam tikrus produktus, kurių ypatybes ir savybes privalu žinoti vadybininkams ar pardavėjams, siekiant užtikrinti produkcijos pardavimų augimą, reikėtų susimąstyti apie tai, kad organizacijai reikalingas darbuotojas, atsakingas už naujų ir senų darbuotojų mokymus (mokymų vadybininkas).

Apibendrinant suaugusiųjų mokymo (-si) ypatumus, esminės problemos būtų (2 lentelė):

2 lentelė. Suaugusiųjų mokymo ypatumai ir problemos

Eil. Nr.	Ypatumai	Problemos
1.	Tikslų suderinimas	Nesuderinus mokymo ir mokymosi tikslų, mokymų rezultatyvumas krenta, išauga besimokančiųjų nepasitenkinimas mokymo programa
2.	Besimokančiojo patirtis ir asmeninės savybės	Neįvertinus besimokančiojo patirties ir asmeninių sugebėjimus mokytis, kyla konfliktas tarp mokytojo ir besimokančiojo
3.	Mokytojo žinios, išslavinimas, patirtis	Neturint pakankamai žinių apie suaugusiųjų mokymosi ypatumus, netinkamai parengiamos ir įgyvendinamos mokymo programos, netinkamai parenkami mokymo metodai
4.	Aplinkos paruošimas mokymui (-si)	Tinkamai neparuošta mokymo (-si) aplinka sukelia diskomfortą besimokančiajam, sumažina jo aktyvumą

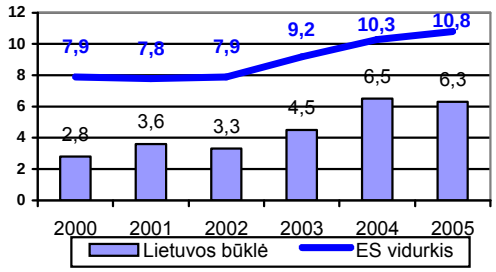
		užsiėmimų metu

[]

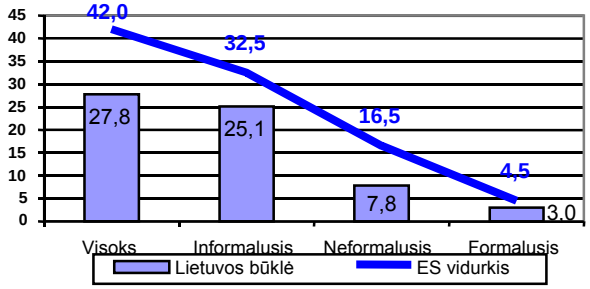
Kiekviena organizacija pasirenka savo kelią – yra organizacijos, pačios mokančios savo darbuotojus, kitos organizacijos naudojasi mokymo programas siūlančių organizacijų paslaugomis. Svarbu aiškiai žinoti, kokių mokymų mūsų organizacijai reikia ir kaip pasirinkti tinkamą mokymo programą ar mokymo paslaugas siūlančią organizaciją.

Vienas svarbiausių mokymosi visą gyvenimą rodiklių, atspindinčių visuomenės kūrybiškumą ir inovacinį potencialą yra suaugusiųjų dalyvavimas tęstiniame mokyme. 2005 m. tęstiniame mokyme Lietuvoje dalyvavo beveik dvigubai mažesnė suaugusiųjų dalis nei ES. Suaugusieji labai neaktyvūs formaliajame, neformaliajame mokymesi ir net savišvietoje, tačiau prasčiausias jų dalyvavimas neformaliajame. EUROSTAT duomenimis Lietuvoje žemesnės kvalifikacijos asmenys dalyvauja tęstiniame mokyme kelis kartus rečiau nei turintys aukštesnę kvalifikaciją ir tai yra nerimą keliantis ženklas ūkio sektoriams, kurie stipriau priklauso nuo darbininkiškų profesijų darbuotojų. Sociologinio tyrimo „Neformaliojo suaugusiųjų švietimo būklė ir gyventojų bei darbdavių požiūris į neformalųjį suaugusiųjų švietimą“ duomenys patvirtina, jog būtent darbininkų rengimas ir perkvalifikavimas yra silpniausia neformaliojo suaugusiųjų švietimo grandis. Šios grupės mokymosi poreikiai yra mažiausiai tenkinami lyginant su kitomis profesijų grupėmis. Tačiau didžiausia problema žemas šių poreikių supratimo lygis pačių darbininkų tarpe, o ypač darbdavių nuostata, kad darbininkams ir reikia mokytis mažiausiai.

5. Pav. 25–64 m. asmenų, kurie per 4 savaites iki tyrimo mokėsi, dalis, %



6. Pav. 25–64 m. asmenų mokymasis per metus pagal švietimo formas



Šaltinis: Švietimo ir mokslo ministerija, 2006

Lietuvoje gana nemaža dalis darbingo amžiaus asmenų mokosi savišvietos būdu: darbo vietoje (pvz., intensyviai mokosi neseniai pakeitę darbo vietą arba pareigas), namie, viešosiose bibliotekose ar pan. Tačiau savarankiškai įgytos žinios paprastai nėra pakankamai sistemingos ir

gilios bei galėtų būti reguliariai praturtinamos kitomis mokymosi formomis, aktyviai dalyvaujant švietimo institucijoms. Labai kuklus švietimo sistemos indėlis į suaugusiųjų tęstinį mokymąsi neabejotinai neigiamai įtakoja Lietuvos darbo jėgos inovacinį potencialą, našumo augimą ir galiausiai ekonomikos konkurencingumą.

Suaugusiųjų mokymo srityje ypatingai ryški šiuolaikinės mokomosios medžiagos trūkumo problema. Per pastaruosius penkiolika metų Lietuvoje nebuvo leidžiama beveik jokios andragoginės literatūros, ypač jos trūksta besimokantiems.

Neigiamą įtaką daro ir Lietuvoje vykstantys demografiniai procesai. Visuomenė senėja ir tai didina spaudimą kiek įmanoma ilgiau išlaikyti gyventojus ekonomiškai aktyvius. Šios tendencijos, greta sparčių ekonominių ir technologinių pokyčių, didina tęstinio mokymosi reikšmę. Tačiau formaliojo švietimo sistema yra menkai prisitaikiusi prie šių pokyčių. Tiek profesinio mokymo, tiek aukštojo mokslo įstaigos teikia mažai tęstinio mokymo paslaugų. Ypač nedidelę dalį pajamų už tokias paslaugas savarankiškai užsidirba profesinio mokymo įstaigos. Tuo tarpu aukštosios mokyklos vykdo išlyginamąsias, neakivaizdines ir vakarines studijas, kurios tenkina labai svarbius mokymosi visą gyvenimą poreikius. Tačiau neformaliojo mokymo, kvalifikacijos tobulinimo ar perkvalifikavimo paslaugų aukštos kvalifikacijos specialistams jos kol kas siūlo labai mažai.

Darbdaviai kol kas skiria mažai dėmesio ir lėšų darbuotojų mokymui, nors šis požiūris pamažu keičiasi ir didelė dalis darbdavių supranta, kad jų įmonėse yra mokymo poreikis. Tačiau įmonių, kurios organizuoja tęstinio mokymo kursus darbuotojams, Lietuvoje yra beveik 3 kartus mažiau negu ES valstybėse senbuvėse. Eurostat duomenimis Lietuvoje savo darbuotojus moko 43 proc. įmonių (ES25 vidurkis – 61 proc., o tokiose valstybėse, kaip Danija, Suomija, atitinkamai – 96 proc. ir 91 proc.).[19] Mokymasis darbo vietose nėra išplėtotas, nepakankamos mokymosi paskatos, neišvystyti išlaidų pasidalijimo mechanizmai, mažai naudojamasi profesinio mokymo sistemos teikiamomis paslaugomis (dėl aukščiau aptartų kokybės problemų).

Ypač problematiškas yra tam tikrų amžiaus ir socialinių grupių dalyvavimas mokymosi visą gyvenimą veikloje. Pavyzdžiui, daugelis vyresnių darbuotojų turi per siaurą ir per daug specializuotą kvalifikaciją, įgytą dar sovietiniais metais.

Daugelio gyventojų bendrosios žinios ir įgūdžiai nėra pakankami, pirmiausia – kompiuterinio raštingumo, verslumo, komunikabilumo, iniciatyvumo, kūrybingumo srityse. Tuo bendrosios žinios ir įgūdžiai yra labai svarbūs gerinant gyventojų prisitaikymą prie rinkos pokyčių, didinant jų galimybes dalyvauti darbo rinkoje ir siekti kokybiško užimtumo.

2.2.2. Kvalifikacijos kėlimas

Darbuotojų kvalifikacija tampa vis svarbesniu kriterijumi, apibūdinančiu darbo jėgos pasiūlą. Ateityje šalies konkurencingumą vis labiau lems produkcijos kokybė, inovatyvumas,

darbo našumas, o šalies ūkyje toliau vyks restruktūrizacijos procesas, persiorientuojant link aukštesnės pridėtinės vertės produktų ir paslaugų gamybos. Šios tendencijos, savo ruožtu tiesiogiai priklauso nuo darbo jėgos kompetencijos ir kvalifikacijos.

Darbo jėgos kvalifikacija nepakankamai atitinka rinkos poreikius. Pastebimas struktūrinio nedarbo reiškinys: kai kuriose srityse yra specialistų perteklius (pvz., labai nedaug profesinių mokyklų absolventų įsidarbina pagal specialybę), tuo tarpu kitose – jų trūksta. Darbo jėgos kvalifikacijos problemą šiuo metu iš dalies parodo ir tai, kad darbo našumas Lietuvoje yra vienas žemiausių ES (52,5 proc. ES vidurkio 2005 m.), o kai kuriose srityse darbo našumo skirtumas skiriasi iki 10 kartų (pvz., tekstilės ir aprangos sektoriuje). Kita vertus, darbo našumo augimas pastaruoju metu buvo pakankamai žymus ir 2004 m. – antras pagal spartumą ES.

Įvairios darbdavių apklausos ir tyrimai rodo, kad kvalifikuotų darbuotojų trūksta visuose svarbiausiuose šalies ekonomikos sektoriuose. 2005 m. Viešosios politikos ir vadybos instituto atlikto tyrimo duomenimis, didžiausios darbuotojų paklausos augimo vidutiniuoju laikotarpiu galima tikėtis šiose srityse: statyba, medienos ir baldų pramonė, transportas ir sandėliavimas, guminių ir plastikinių gaminių gamyba, metalo ir metalo gaminių gamyba, nekilnojamasis turtas, nuoma ir kita verslo veikla, transporto priemonių gamyba ir kitose.

Darbo jėgos kvalifikacijos neatitikimas darbo rinkos poreikiams atsiranda dėl keleto tarpusavyje susijusių priežasčių. Pirmiausia, jaunų žmonių išsilavinimas dažnai nėra tinkamas rinkai – dėl sisteminių profesinio mokymo ir aukštojo mokslo problemų. Švietimo ir mokymo sistemos absolventų integraciją į darbo rinką apsunkina ir tai, kad profesinio informavimo, orientavimo ir konsultavimo sistema šiuo metu dar nėra pakankamai išvystyta. Be to, darbdaviai nepakankamai dėmesio skiria darbuotojų mokymui. Galiausia, vis dar nedaug Lietuvos gyventojų mokosi visą gyvenimą – tam trūksta motyvacijos, laiko, lėšų.

Dauguma mokymo programų neatitinka šiandieninių reikalavimų. Efektyvi mokymo programa: padidina darbo našumą, sustiprina moralę; supažindina su naujom technologijom; užtikrina tęstinumą ir leidžia darbuotojams keisti kitais tiek pat kvalifikuotais darbuotojais; kelia nekvalifikuoto personalo lygį, todėl padeda išvengti darbo jėgos trūkumo.

Suprasdama nuolatinio keitimosi ir mokymosi būtinybę, kiekviena organizacija turi sukurti savąją darbuotojų mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo strategiją ir metodus.

„J. Bengtsonas siūlo organizacijų vadovams, įvertinus turimus finansinius išteklius bei darbuotojų potencialo lygį, taikant šias kvalifikacijos tobulinimo strategijas:

- intensyviąją, kurią vadovaudamasi organizacija pati susiranda reikiamos kvalifikacijos darbuotojus ir nuolat rūpinasi jų mokymusi ir kvalifikacijos tobulinimu darbo vietose; šiuo atveju darbuotojai nuolat keičia darbo vietas ir taip išnaudoja skirtingų darbo vietų teikiamas kvalifikacijos tobulinimo galimybes; strategijos taikymas sėkmingas tik tuo atveju, jei

užtikrinama glaudi sąveika tarp darbo rinkos ir pagrindinio profesinio mokymo sistemos, aprūpinančios organizacijas tinkamos kvalifikacijos darbuotojais.

- Dualinę, kurią taikydami organizacijos vadovai stiprina darbuotojų potencialą, geriau išnaudodami jų gabumu, skatindami juos pačius rūpintis savo kvalifikacijos tobulinimu ir prisiimti atsakomybę už savo profesinę karjerą; ši strategija paprastai pasirenkama tuo atveju, kai organizacijoms trūksta lėšų darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui finansuoti, o pagrindinio profesinio parengimo sistema yra silpna.
- Mobiliąją, pagrįstą nuostata, kad organizacija turi rinktis tik aukštą išsimokslinimo lygį (universitetinį išsilavinimą) turinčius darbuotojus, nesigilindama, kiek iš tikrųjų tokio lygio darbuotojų reikia, nes spartūs pokyčiai organizacijos aplinkoje skatina greitai persikvalifikuoti, prisitaikyti prie naujų darbo reikalavimų ; strategija tinka organizacijoms novatorėms, kuriose keičiantis darbo technologijai dažnai tenka keisti darbuotojų darbo profilį ir jų profesinį pasirengimą

Vakarų šalys jau seniai suvokė būtinumą turėti kvalifikuotus universalius darbuotojus, sugebančius valdyti sudėtingas technologijas, spręsti sunkias ir kompleksines užduotis. Todėl išsivysčiusių šalių įmonėse yra sudaromos vieningos personalo mokymo ir ugdymo programos , apimančios daugelio tikslų įgyvendinimą. Tuo tarpu Lietuvos įmonėse nėra sukurta sisteminga personalo ugdymo programa. Nors šiuo metu šalyje pastebimas personalo mokymo plėtimas, tačiau kol kas tai daugiau stichiškas procesas , apimantis daugiausia įmonės poreikių sąlygotą darbuotojų kvalifikacijos kėlimą arba perkvalifikavimą. Šioje srityje yra ir daugiau problemų. Dažniausiai kvalifikacijos kėlimas susijęs su būtinybe ir nėra derinamas su individualiais darbuotojų karjeros tikslais. Iš kitos pusės, nesant organizuoto karjeros planavimo įmonėse ir realių augimo perspektyvų, darbuotojai nemato prasmės gilintis savo žinias ir įgūdžius kokioje nors srityje.

Darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo problema Lietuvoje sudėtingesnė nei kitose šalyse dėl šių priežasčių:

- be visoms šalims šiuo metu būdingo ūkio struktūrizavimo, kai siaurinama gamybos sfera ir plečiama aptarnavimo sfera, numatančio visuomenės profesinės struktūros ir kvalifikacinių reikalavimų pokyčius, organizacijos turi perprasti joms neįprastą rinkos mechanizmą;
- vykstantis kapitalo perskirstymo procesas pakeitė socialinius santykius visuomenėje;
- galimybė įsilieti į pasaulio rinką skatina susipažinti su menkai pažįstamu Vakarų pasauliu, jo įstatymais ir tradicijomis, mokytis kalbų;

- buvusi darbuotojų mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo sistema sugriauta, o naujoji tik kuriama, ji susiduria su daugybe sunkiai įveikiamų problemų. Iš gausybės minėtų problemų svarbiausios yra šios:

- egzistuoja atotrūkis tarp kvalifikacijos tobulinimo pasiūlos ir paklausos, nes niekas to metodiškai netiria, pasitenkinama atsitiktiniais tyrimais;

- kuriasi privati mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo sistema, kuri dažniausiai tenkina deficitinių sričių t.y. užsienio kalbų, darbo su personaliniu kompiuteriu, vadybos, apskaitos ir finansų kvalifikacijos poreikius; ši sistema vystosi menkai kontroliuojama ir konkuruodama su valstybės žinioje esančiomis mokymo įstaigomis.

- į Lietuvos mokymo, kvalifikacijos tobulinimo bei perkvalifikavimo rinką energingai skverbiasi Vakarų šalių mokymo ir konsultavimo institucijos, siūlančios įdomias, šių dienų reikalavimus atitinkančias, bet mūsų sąlygomis nepritaikytas mokymo programas."

Kol kas nesukurti pasaulinį lygį atitinkantys profesinio rengimo standartai, todėl šalyje parengtų specialistų kvalifikacija nepripažįstama svetur; be to, skirtinguose mokymo įstaigose parengtų darbuotojų kvalifikacija grindžiama nevienodais reikalavimais.

Kvalifikacijos kėlimas svarbus darbuotojams ir darbdaviams, nes leidžia suvienodinti ką tik parengtų ir seniau parengtų specialistų profesinį išsilavinimą. Tačiau pas mus personalo mokymui skiriamas nepakankamas dėmesys, organizacijos vadovai turėtų būti suinteresuoti kurti vieningas darbuotojų mokymo ar kvalifikacijos tobulinimo programas.

2.3.Investicijos į žmogiškąjį kapitalą

Investicijos į žmogiškąjį kapitalą gali būti nukreiptos įvairiems tikslams: lėšas galima investuoti į švietimą, profesinį parengimą, sveikatos apsaugą ir rekreacijos sferą, darbuotojų informuotumo ir mobilumo užtikrinimą ir t.t.

Matuojant realius sugebejimus, o ne formalųjį išsilavinimą, investicijos į žmogiškąjį kapitalą leidžia nuspėti ekonominį augimą. Daugelis ankstesnių modelių skaičiavo, kaip aukštojo mokslo absolventų skaičius įtakoja šalies produktyvumą – paprasta išmatuoti, tačiau rezultatai nerodė aiškios koreliacijos tarp didėjančio absolventų skaičiaus ir ekonominio augimo. Buvo šalių, kur absolventų skaičius augo, tačiau ekonomika – ne. Prieš dešimtį metų įvairiose šalyse pradėti diegti nauji testavimo būdai, matuojantys jaunų ir vidutinio amžiaus įmonių įgytus bendruosius gebėjimus, reikalingus darbui ir kasdienei veiklai. Otavos Universiteto ir Kanados statistikos biuro jungtinė komanda panaudojo šiuos, ir esamus ankstesnius statistinius duomenis tam, kad nustatytų sąsają tarp realių sugebejimų ir ekonominio augimo. Jie naudojo tarptautinį suaugusiųjų raštingumo tyrimą apie keturiolikos šaliu 16 – 65 metu asmenų bendrąjį raštingumą nuo 1960 m. iki 1995 m. šie duomenys atskleidė reikšmingas investicijų į žmogiškąjį kapitalo sąsajas su vėlesniu šalies ekonominiu augimu. Studija parodė, kad realaus bendrų igudžių testą

išlaikiusių žmonių skaičiaus padidejimas vienu procentu padidino BVP, tenkantį vienam žmogui, vienu su puse procento. 1% padidėjęs raštingumas vidutiniškai lemia 1,5% išaugusį BVP skaičiuojant vienam gyventojui.[4]

Ilgai ekonomistams nesisekė išspręsti uždavinio, kodėl didesnis nacionalinių pajamų augimas tik vienoje, neretai visai mažoje, jų dalyje aiškinamas kapitalo ir darbo jėgos augimu. Amerikiečių ekonomistas, Nobelio premijos laureatas T. Šulcas ištyrė kapitalo investicijas, sukuriančias ir gausinančias žmogiškąjį kapitalą. T. Šulcas rado uždavinio sprendimą kokybiniu ir kapitalo investicijų aspektais. Šią kapitalo rūšį jis įvardino taip: bendrasis ir aukštasis mokslas, darbinis mokymas, sveikatos apsauga ir informacija.žmonės praktikoje investuoja didelius pinigus į pačius save. Žmogaus kaip vertybės, kurią galima didinti kapitalo investicijų būdu, teorija, tiesa, šiek tiek kertasi su įsišaknijusia dorovės samprata. Atrodo, kad žmogus yra lyg koks materialus komponentas, panašus į nuosavybę. Tačiau išties išlaidos išsaugoti ir gausinti žmogiškąją kokybę turi tokį pat pobūdį kaip paprastos kapitalo investicijos. Mokslininkas aiškiai parodė, kad tokios kapitalo investicijos rūšies produktyvumas, veiksmingumas, atsipirkimo laikas nepalyginamai didesnis nei „nežmogiškųjų“ kapitalo investicijų. Tai mums rodo ir stebėtini Airijos bei kitų Vakarų šalių išsivystymo pavyzdžiai, kur didžiausios investicijos buvo teikiamos švietimui mokslui, kultūrai.Europos šalys tikrai nebūtų pasiekusios dabartinio aukšto išsivystymo lygio, jei dauguma žmonių būtų likę bemoksliai ir neturėję profesionalaus pasirengimo. Aukštas nacionalinių pajamų lygis, tenkantis vienam gyventojui išsivysčiusiose šalyse paaiškinamas ne kuo kitu kaip aukštu kokybiniu žmogiškųjų išteklių lygiu kur kas daugiau, nei visais kitais veiksniais kartu paėmus. Tai visiškai tinka ir Lietuvos valstybei, kuri turi negailėti išlaidų „žmogiškajam kapitalui“.

Investicijoms į žmogiškąjį kapitalą priskiriamos išlaidos, susijusios su sveikata, bendrojo ir specialaus išsilavinimo gavimu, išlaidos, susijusios su darbo paieška, profesiniu pasiruošimu gamyboje, migracija, vaikų gimimu ir auklėjimu, ekonomiškai svarbios informacijos apie kainas ir uždarbius paieška.

Žmogiškieji resursai gali būti išmatuoti kiekybiškai ir kokybiškai. Žmonių skaičius, išdirbtų valandų skaičius yra kiekybinės charakteristikos. Kokybinės charakteristikos – tai meistriškumas, žinios ir ypatybės, kurios daro įtaką žmogaus sugebėjimams ir lemia darbo našumo augimą. Išlaidos, skirtos šių sugebėjimų lygio kėlimui, tuo pačiu didinančios žmogaus darbo našumą, vadinamos „žmogiškosiomis investicijomis”. Visos išlaidų rūšys, kurios gali būti įvertintos pinigine ar kitokia forma, o taip pat lemiančios ateityje žmogaus darbo užmokesčio (pajamų) augimą, vertinamos kaip investicijos į žmogiškąjį kapitalą. Investavimas – tai svarbiausia žmogiškojo kapitalo gamybos prielaida, bet dar ne pati jo gamyba, kuri vyksta veiklos procese.

Žmogiškasis kapitalas kuriamas visuomeniniame ekonomikos sektoriuje rinkos mechanizmo pagalba. Asmeniniame jos sektoriuje savęs lavinimo ir tobulinimo išlaidos vaidina šiame procese lemiamą vaidmenį. Tačiau šios išlaidos galiausiai prisijungia prie visuomeninių išlaidų, nes sukauptų žinių, gebėjimų ir kitų žmogaus savybių atsargos gali būti realizuotos ir įvertintos tik visuomenėje, aktyviai veikiant jų savininkui.

K. Makkonelis ir S. Briusas pateikia tokį apibrėžimą: „Investicijos į žmogiškąjį kapitalą – tai bet koks veiksmas, kuris didina darbuotojų kvalifikaciją ir sugebėjimus, tuo pačiu jų darbo našumą. Išlaidas, susijusias su kieno nors našumo augimu, galima traktuoti kaip investicijas, nes einamosios išlaidos daromos siekiant kompensuoti didėjančių pajamų srautą ateityje".

Jie skiria tris investicijų į žmogiškąjį kapitalą rūšis:

- Išlaidos švietimui;
- Išlaidos sveikatos apsaugai, gyvenamųjų sąlygų gerinimui;
- Išlaidos mobilumui ir migracijai.

Dž. Kendriko investicijų į žmogiškąjį kapitalą samprata išsiskiria savo savitumu. Visas investicijų rūšis jis suskirstė į šias kategorijas:

- Daiktines, įkūnytas žmonėse;
- Daiktines, neįkūnytas žmonėse;
- Nedaiktines, įkūnytas žmonėse. [1]

Investicijas į žmogiškąjį kapitalą jis skirsto į daiktines ir nedaiktines. Pirmosioms priklauso visos išlaidos, susijusios su fiziniu žmogaus formavimu ir vystymusi (vaikų gimimo ir auklėjimo išlaidos). Prie antrųjų priskiriamos – bendrojo išsilavinimo ir specialaus pasiruošimo išlaidos bei dalis sveikatos apsaugos ir darbo jėgos migracijos išlaidų. Nuolatinių investicijų ypatumas yra tas, kad nepaisant savo „neapčiuopiamo" pobūdžio, šios išlaidos, didindamos žmonių žinias ir patirtį, skatina kapitalo, įkūnyto žmonėse, našumo augimą. Vertindamas investicijas, Kendrikas atsižvelgia į besimokančiųjų „prarastų uždarbių" kategoriją. Prarasti uždarbiai – tai galimos pajamos, kurias, pavyzdžiui, studentai gautų, jei ne mokytųsi, o dirbtų. Tokiu būdu mokslas nagrinėjamas kaip darbo jėgos atitraukimas iš einamosios ekonominės veiklos sferos. Investicijos gali būti nagrinėjamos dvejopai – kaip finansinis lėšų ir resursų investavimas ir kaip tam tikros veiklos rūšys, kurios gali būti įvertintos pinigine ar kitokia forma ir kurios yra tikslingos (skatina darbo našumo augimą ir didina žmonių pajamas). Tai investicijos į žmogiškąjį kapitalą. Mokyklinis išsilavinimas, mokymasis darbo vietoje, sveikatos stiprinimas ir ekonominės informacijos kaupimas – tai investicinė veikla, vystanti žmogiškąjį kapitalą. Investicijos į žmogiškąjį kapitalą‘turi ypatumų, kurie skiria jas nuo kitų investicijų rūšių:

1. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą našumas priklauso nuo darbingo periodo trukmės. Kuo anksčiau yra pradedama investuoti į žmogų, tuo anksčiau šios investicijos pradeda duoti

pelną. Tačiau reikia pabrėžti, kad kokybiškesnės ir ilgalaikiškesnės investicijos duoda didesnį efektą.

2. Žmogiškasis kapitalas nusidėvi ne tik fiziškai ir morališkai, bet ir gali būti kaupiamas. Žmogiškojo kapitalo nusidėvėjimas nustatomas: pirma, pagal natūralaus žmogaus organizmo ir jam būdingų psichofiziologinių funkcijų nusidėvėjimą (senėjimą); antra, pagal moralinį (ekonominį) nusidėvėjimą dėl žinių senėjimo arba gauto išsilavinimo vertės sumažėjimo. Žmogiškojo kapitalo kaupimas vyksta periodinio darbuotojo persikvalifikavimo ir gamybinės patirties kaupimo procese. Jei šis procesas vyksta nepertraukiamai, tai, naudojant žmogiškąjį kapitalą, jo kokybinės ir kiekybinės charakteristikos gerėja ir didėja.

3. Žmogiškajam kapitalui besikaupiant, jo pelningumas auga iki tam tikros ribos, kurią nustato aktyvios darbinės veiklos (aktyvaus darbinio amžiaus) riba, o paskui staigiai krinta.

4. Formuojant žmogiškąjį kapitalą, atsiranda „abipusiškas dauginamasis efektas". Jo esmę sudaro tai, kad mokymo procese gerėja ne vien mokomųjų, bet ir mokytojų – dėstytojų charakteristikos, o tai vėliau atsiliepia tiek pirmųjų, tiek ir antrųjų darbo užmokesčio didėjimui.

5. Žmogiškajam kapitalui priskiriamos tik tos investicijos, kurios yra visuomeniškai tikslingos ir ekonomiškai būtinos. Pavyzdžiui, išlaidos, susijusios su kriminaline veikla, nėra laikomos investavimu į žmogiškąjį kapitalą, nes yra visuomeniškai netikslingos ir kenksmingos visuomenei.

6. Investicijos į žmogiškąjį kapitalą yra sąlygojamos istorinių, nacionalinių, kultūrinių ypatumų ir tradicijų. Tokiu būdu išsilavinimo lygis ir vaikų pasirinkta profesija ženkliai priklauso nuo jų tėvų tradicijų ir išsilavinimo lygio.

7. Lyginant su investicijomis į kitas kapitalo formas, investicijos į žmogiškąjį kapitalą yra labiausiai naudingos kaip atskiro žmogaus, taip ir visos visuomenės požiūriu Visas investicijas į žmogiškąjį kapitalą galima klasifikuoti pagal šias išlaidų grupes:

- sveikatos apsaugai plačiąja prasme, įskaitant išlaidas, įtakojančias žmonių gyvenimo trukmę, jėgą, ištvermę,
- mokymas gamyboje,
- oficialus išsilavinimas (pradinis, vidurinis, aukštasis),
- žmonių ir šeimų migracija, siekiant pakeisti įsidarbinimo sąlygas,
- ekonomiškai svarbios informacijos paieška.

Iš visų investicijų svarbiausios yra investicijos į švietimą ir sveikatą. Bendrasis ir specialus išsilavinimas didina žmonių žinias ir gerina jų bę, tuo pačiu padidindamas žmogiškojo kapitalo apimtį ir kokybę. O investavimas į aukštąjį išsilavinimą lemia aukštai kvalifikuotų specialistų formavimą. Pastarųjų našus darbas yra svarbiausias ekonominio augimo veiksnys. Ypatingą dėmesį reikia skirti mokymui tiesiogiai gamyboje. Tai viena iš svarbiausių investicijų į

žmogiškąjį kapitalą visose pasaulio šalyse. O. Nordchogo duomenimis bet kuriame mokymo projekte iki 80 žinių tenka savarankiškam mokymuisi.

Kartu su išsilavinimu labai svarbios yra investicijos į žmogaus sveikatą. Jos mažina susirgimų skaičių ir mirtingumą, ilgina darbingą žmogaus gyvenimą, o kartu ir žmogiškojo kapitalo funkcionavimo laiką. Žmogaus sveikatos būsena – tai jo natūralusis kapitalas, kurio dalis yra paveldima, o kita – įgyjama dėl paties žmogaus ir visuomenės išlaidų. Per visą žmogaus gyvenimą vyksta lėtas žmogiškojo kapitalo nusidėvėjimas. Investicijos, susijusios su sveikatos apsauga, gali šį procesą sulėtinti.

Žmogaus laiko atsargos yra tiek pat bazinės, kaip ir resursų atsargos. Tai svarbiausias žmogiškojo kapitalo aktyvas, kuris leidžia žmogui įgyti kitus žmogiškojo kapitalo aktyvus „. Išlaidos, skirtos migracijai ir ekonomiškai svarbios informacijos paieškai, lemia darbo jėgos persikėlimą į rajonus bei sritis, kur darbas yra geriau apmokamas, t.y. ten, kur žmogiškasis kapitalas našesnis ir jo paslaugų kaina yra aukštesnė. Įdėjimai į vaikų auklėjimą ir jų priežiūra sudaro investicijas į kitos kartos žmogiškojo kapitalo reprodukciją

Prie investicijų į žmogiškąjį kapitalą galima priskirti ir išlaidas fundamentaliesiems mokslo tyrimams. Mokslo vystymosi procese ne tik kuriamos intelektualinės inovacijos, kurių pagrindu vėliau yra formuojamos naujos gamybos technologijos ir vartojimo būdai, bet ir vyksta pačių žmonių, kaip ūkio subjektų persitvarkymas. Informacinėje visuomenėje, kurios siekia išsivysčiusios šalys ir kur svarbiausias vaidmuo atiteks mokslo ir kultūros sferoms, dėl išsilavinimo vystymosi kaupiasi informaciniai turtai, kurie vėliau yra akumuliuojami technologijų sferoje. Mokslas virsta savotišku žmogiškojo kapitalo generatoriumi.

Pagrindiniams žmogiškojo kapitalo aktyvams priskiriami tie elementai, kurie atitinka pagrindines investavimo į žmogų formas. Išskiriami šie aktyvai:

- Bendrasis ir specialus išsilavinimas;
- Sveikata;
- Vaikų gimimas ir auklėjimas;
- Migracija;
- Ekonomiškai svarbios informacijos paieška.

Šiuolaikinėmis sąlygomis būtina išskirti tokį aktyvą, kaip žmogaus dvasinis stabilumas ir intelektualinis mobilumas, pasireiškiantis sąmoningu, moraliai orientuotu gebėjimu rinkti, analizuoti, panaudoti vis gausėjančius informacijos srautus (informacinis mobilumas).

Investuoti gali valstybė, nevalstybiniai visuomeniniai fondai ir organizacijos, regionai, atskiros įmonės, namų ūkiai (individai), tarptautiniai fondai ir organizacijos, o taip pat mokymo įstaigos. Šiuo metu valstybės vaidmuo gana didelis. Ji imasi prievartinių ir skatinančių priemonių. Prievartinėms priskiriamas būtinas visiems formalus išsilavinimas, būtini

medicininiai profilaktiniai renginiai (skiepai). Bet svarbiausios priemonės – tai skatinančios. Vyriausybė disponuoja dvejomis veiksmingomis priemonėmis, kurios naudojamos norint pakeisti privačių investicijų į žmogų kiekį: ji gali įtakoti pajamas tų, kurie daro šias investicijas (per mokesčių ir subsidijų sistemą), o taip pat gali reguliuoti įgyjamo žmogiškojo kapitalo kainą. Ypatingai didelis vaidmuo atitenka valstybei dvejose svarbiausiose žmogiškojo kapitalo formavimo sferose – sveikatos apsaugos ir švietimo sferose.

Žmogiškojo kapitalo aktyvų kūrime svarbus vaidmuo atitenka ir atskiroms firmoms (įmonėms). Jos dažnai pasireiškia kaip geriausi šio kapitalo kūrėjai, nes disponuoja informacija apie perspektyviausias lėšų įdėjimo į išsilavinimą ir pasirengimą kryptis. Tačiau įmonėms būdingas gana pragmatiškas požiūris: jos investuoja tol, kol šios investicijos duoda grynąjį pelną.

Investuodamos į savo darbuotojus, įmonės siekia pakelti jų darbo našumą, sumažinti darbo laiko nuostolius ir tuo pačiu užtikrinti savo konkurencingumą. Lėšos skiriamos profesionalaus parengimo kursų rengimui, darbuotojų gydymo ir profilaktinių renginių išlaidoms padengti, fizinio lavinimo ir sveikatingumo centrų, ikimokyklinių vaikų įstaigų statybai. Perėjimas prie naujų technologijų reikalauja ženklių išlaidų, susijusių su žinių atnaujinimu. Formalus išsilavinimas jau seniai nėra vienintelis ir pakankamas darbo jėgos rengimo metodas. Diplomo gavimas ir darbinės veiklos pradžia nėra mokymosi proceso pabaiga, o tik jo bendros preliminarinės dalies užbaigimas ir labiau specializuoto bei ilgesnio profesionalios kvalifikacijos įgijimo proceso pradžia. Todėl nenutrūkstamo mokymo ir nuolatinio kvalifikacijos kėlimo sistemos vystymo būtinumas niekam nekelia abejonių. Dažnai perkvalifikuoti darbuotoją apsimoka labiau, negu jį pakeisti.

Investuoti gali valstybė, nevalstybiniai visuomeniniai fondai ir organizacijos, regionai, atskiros įmonės, namų ūkiai (individai), tarptautiniai fondai ir organizacijos, taip pat mokymo įstaigos. Šiuo metu valstybės vaidmuo gana didelis. Ji imasi prievartinių ir skatinančių priemonių. Prievartinėms priskiriamas būtinas visiems formalus išsilavinimas, būtini medicininiai profilaktiniai renginiai (skiepai). Bet svarbiausios priemonės – tai skatinančios. Vyriausybė disponuoja dvejomis veiksmingomis priemonėmis, kurios naudojamos norint pakeisti privačių investicijų į žmogų kiekį: ji gali įtakoti pajamas tų, kurie daro šias investicijas (per mokesčių ir subsidijų sistemą), taip pat gali reguliuoti įgyjamo žmogiškojo kapitalo kainą. Ypatingai didelis vaidmuo atitenka valstybei dvejose svarbiausiose žmogiškojo kapitalo formavimo sferose – sveikatos apsaugos ir švietimo sferose. Žmogiškojo kapitalo aktyvų kūrime svarbus vaidmuo atitenka ir atskiroms firmoms (įmonėms). Jos dažnai pasireiškia kaip geriausi šio kapitalo kūrėjai, nes disponuoja informacija apie perspektyviausias lėšų įdėjimo į išsilavinimą ir pasirengimą kryptis. Tačiau įmonėms būdingas gana pragmatiškas požiūris: jos investuoja tol, kol šios investicijos duoda grynąjį pelną. Investuodamos į savo darbuotojus,

įmonės siekia pakelti jų darbo našumą, sumažinti darbo laiko nuostolius ir tuo pačiu užtikrinti savo konkurencingumą.. Lėšos skiriamos profesionalaus parengimo kursų rengimui, darbuotojų gydymo ir profilaktinių renginių išlaidoms padengti, fizinio lavinimo ir sveikatingumo centrų, ikimokyklinių vaikų įstaigų statybai. Perėjimas prie naujų technologijų reikalauja ženklių išlaidų, susijusių su žinių atnaujinimu. Formalus išsilavinimas jau seniai nėra vienintelis ir pakankamas darbo jėgos rengimo metodas. Diplomo gavimas ir darbinės veiklos pradžia nėra mokymosi proceso pabaiga, o tik jo bendros preliminarinės dalies užbaigimas ir labiau specializuoto bei ilgesnio profesionalios kvalifikacijos įgijimo proceso pradžia. Todėl nenutrūkstamo mokymo ir nuolatinio kvalifikacijos kėlimo sistemos vystymo būtinumas niekam nekelia abejonių. Dažnai perkvalifikuoti darbuotoją apsimoka labiau, negu jį pakeisti.

Tryliktosios (dabartinės) Vyriausybės ministras pirmininkas, pristatydamas Seime 2004-2008 metų veiklos prioritetus, paskelbė: „Ypatingas dėmesys bus skiriamas investicijoms į žmogų: švietimo, kultūros, mokslo ir sveikatos apsaugos sistemoms, bus spartinama šalies mokslo ir technologijų pažanga, informacijos ir žinių visuomenės plėtra“. 2004-2008 m. Lietuvos vyriausybė yra numačiusi vykdyti programą, kuria remiantis sieks nacionalinių prioritetų, tokių kaip:

1) siekti, kad Lietuvos ekonomika taptų konkurencinga žinių ekonomika, užtikrinančia žinioms imlių darbo vietų gausą; (Ūkio ilgalaikės raidos strategijos projektas);

2) švietimo ir mokslo sistemą priderinti prie žinių visuomenės ir Europos aukštojo mokslo ir tyrimų sistemos;

3) įveikti skurdą ir socialinę atskirtį.

Būtent siekiant įgyvendinti II vyriausybės prioritetą dėl švietimo ir mokslo sistemos priderinimo prie žinių visuomenės, iškyla keletas spręstinų problemų. Nėra darnios mokslo ir gamybos sąveikos sistemos, veikiančios pagal šiuolaikinį inovacijų modelį; nėra specialių valstybės finansinių priemonių, aktyvinančių šiuolaikinio inovacijų modelio kūrimą Lietuvoje. Mokslo potencialas iš esmės yra izoliuotas nuo šalies ūkio. Mokslui ir tyrimams reikia patikimos, ilgalaikės institucijos, kad būtų galima plėtoti naujas idėjas kaip šalies inovacijų pagrindą.

III prioritetas orientuotas į skurdo ir socialinės atskirties įveikimą nurodo, jog "…pagrindinės skurdo priežastys Lietuvoje yra mažo BVP ir didelės pajamų nelygybės

kombinacija, nepakankamai išvystyta socialinė apsauga dėl mažų išteklių jai skyrimo ir tos apsaugos nepakankamas taiklumas."

Efektyviausia priemonė nedarbo įveikimui yra privataus verslo, stambaus, vidutinio ir smulkaus, plėtra. Verslo vystymui reikalinga ne tik darbo jėga, bet ir žmogiškieji resursai /ištekliai arba žmogiškasis kapitalas, tai yra darbo jėgos kvalifikacija, sugebėjimas prisitaikyti prie naujų ekonomikos sąlygų, technologijų panaudojimas bei darbo kultūra. Tuo tarpu skurdas ir socialinė atskirtis naikina verslo plėtrai būtiną žmogiškąjį kapitalą. Ilgą laiką gyvenantys ant skurdo ribos ir darbo neturintys žmonės praranda kvalifikaciją, neturi galimybės atnaujinti ir plėtoti žinias, ugdyti ir palaikyti darbo kultūrą. Bedarbystė mažina iniciatyvą ir viltį, t.y., ekonominis nepajėgumas ir nusmukusi gyvenimo kokybė verčia tenkintis pigiais ir nekokybiškais ištekliais bei paslaugomis, tuo pačiu, vietinių verslininkų neskatina orientuotis į kokybiškus gaminius bei paslaugas; mažinamas vietos verslo konkurencingumas ir plėtros galimybės. Taip sukuriamas ydingas skurdo ratas: Kad žmonės išsivaduotų iš skurdo ir socialinės atskirties, reikalinga privataus verslo plėtra, o kad vyktų verslo plėtra, reikalingi žmogiškieji resursai, kurių nebuvimą lemia skurdas ir socialinė atskirtis. Rinkos ekonomikos plėtra savaime neišsprendžia skurdo problemų. Lietuvos atveju, verslo investicijos nukreipiamos ir naujos darbo vietos kuriamos ten, kur ir taip yra mažesnė bedarbystė ir koncentruotas didesnis pragyvenimo lygis. Tuo tarpu dėl jau minėtų priežasčių likusiuose regionuose žmogiškieji resursai pastoviai mažėja bei praranda patrauklumą investicijoms, kas dar labiau didina skurdą ir socialinę atskirtį. Ydingo skurdo ir socialinės atskirties rato įveikimui reikalinga atkurti arba sukurti žmogiškąjį kapitalą. Valstybė turėtų orientuotis ne į paramos suteikimą, bet į aktyvios ekonominės veiklos įgalinimą ir socialinių ryšių vystymą. Šiuo požiūriu valstybės investicijos į švietimą, profesinį mokymą ir kultūrą yra svarbios. Atkreiptinas dėmesys, kad žmogiškųjų resursų vertę sudaro ne tik žinios bei kvalifikacija, bet taip pat ir puoselėjamos asmeninės ir socialinės vertybės, kas sudaro prielaidas aukštos darbo kultūros susiformavimui. Aukšta darbo kultūra bei kvalifikacija dažnai yra daug didesnis motyvas investuotojams nei darbo jėgos pigumas.

Nemažiau svarbios yra investicijos į paslaugas, kurios įgalina padidinto pažeidžiamumo grupių (jaunimo, jaunų ir vaikus auginančių šeimų, neįgalių žmonių) pilnavertiškesnį įsijungimą į bendruomenę ir ekonominę veiklą. Atkreiptinas dėmesys, kad skurdo įveikimui ypatingą reikšmę turi visuomenės narių pesimizmo ir vilties santykis. Tokie faktoriai, kaip amžius, lytis, vaikų skaičius šeimoje, sąlygoja didesnį skurdą ir socialinę atskirtį, didina pesimizmą ir mažina iniciatyvumą, o tai lemia nepalankią demografinę situaciją ir mažina žmogiškųjų išteklių vertę. Atkreiptinas dėmesys, kad minėtoms padidinto pažeidžiamumo grupėms reikalingas ne tiek išlaidų finansavimas, kiek lanksti sistema paslaugų, tokių, kaip informacijos (bibliotekos,

internetas) ir išsilavinimo prieinamumas (kvalifikacijos kėlimas, kalbų mokymasis, kompiuterinis raštingumas), sveikatos apsauga (gydymas, priežiūra), būstas, vaikų darželiai ir pan

3. ŽMOGIŠKOJO KAPITALO PLĖTROS GALIMYBĖS

Vienas iš Lietuvos prioritetų yra padidinti investicijas į žmones ir mokymą. Lietuva, vykdydama užimtumo politiką, orientuoja ją Lisabonos tikslų kryptimi ir akcentuoja efektyvesnio investavimo į žmogiškuosius išteklius svarbą bei siekia pagerinti darbo kokybę ir produktyvumą. Darbo jėgos (tiek dirbančiųjų, tiek bedarbių) mokymo poreikius sąlygoja spartus ūkio pertvarkymas, smulkaus ir vidutinio verslo sektoriaus spartus augimas, rinkos globalizacija ir su ja susijusi tarptautinių ryšių plėtra, taip pat informacinių technologijų skverbimasis į visus ūkio sektorius. Antras veiksnys įtakojantis dirbančiųjų mokymo poreikį yra sparti technologijų kaita. Trečia, Lietuvoje yra nemažai vietovių, kuriose vyksta arba bus vykdoma esminė ūkinės veiklos restruktūrizacija.

Visa tai sąlygoja ne tik poreikį suteikti tinkamą ir paklausią kvalifikaciją jos neturintiems asmenims, bet taip pat paskatinti mokymosi visą gyvenimą kultūros ir sistemos formavimąsi, nes sparti technologijų kaita, globalizacijos procesas ir kiti veiksniai yra ne vienkartiniai, o besitęsiantys. Socialinės apsaugos ir darbo ministerija, vykdydama jai pavestus uždavinius žmogiškųjų išteklių plėtros srityje, įgyvendina valstybinę darbo rinkos profesinio mokymo politiką, užtikrina darbo rinkos profesinio mokymo sistemos funkcionavimą ir tobulinimą bei koordinuoja reglamentuojamų profesijų pripažinimą.

3.1. Išsilavinimas ir mokymasis visą gyvenimą

Švietimui skirtas valstybes finansavimas, išreikštas BVP procentine dalimi, dideja kone visose ES šalyse (ES vidurkis: 2000 m. — 4,9 %, 2002 m. — 5,2 %). Daugelis šaliu skatina privačias asmenu ir namu ukiu investicijas, ypač srityse, kuriose privačiu investiciju grą˛a yra didele, pavyzd˛iui, igyvendinant tokias iniciatyvas kaip individualios tikslines išmokos mokymuisi (pvz., AT, NL, UK (1)) (2), mokesčiu lengvatos (pvz., CY, FI, HU, LT, PT, SI) bei mokesčiai u˛ mokslą (pvz.,AT,CY, PL, RO, UK). Požymių, rodančių darbdaviu investicijų i tęstinį mokymą bendrą padidejimą, yra nedaug. Todėl reikia labiau stengtis skatinti darbdavius daugiau investuoti. Butina formuoti igūdžius, reikalingus žiniu ekonomikoje ir visuomeneje bei užtikrinančius ekonomikos konkurencingumą. Daugelio šaliu svarbiausi prioritetai — didesne aprūpinimo kokybe ir standartu gerinimas, taip pat mokytoju rengimas, dalyvavimo aukštajame moksle skatinimas, Bolonijos proceso reformu igyvendinimas, profesinio švietimo ir mokymo patrauklumo didinimas ir galimybes naudotis informacinemis ir ryšiu technologijomis užtikrinimas.

Lisabonos strategija yra nacionalines švietimo ir mokymo politikos vystymo veiksnys. Siekdamos igyvendinti darbo programą „Švietimas ir mokymas 2010“ bei konsultuotis su

suinteresuotais subjektais — pavyzd¸iui, socialiniais partneriais, vis daugiau šaliu susitaria vykdyti tam tikrą koordinavimą

Nuo 2003 m. buvo padaryta tam tikra pažanga siekiant tikslo, del kurio susitare Europos Vadovu Taryba — mokymosi visą gyvenimą strategijas visos valstybes nares turetu igyvendinti iki 2006 m. Tai yra svarbiausias nauju Lisabonos jungtiniu gairiu aspektas. Daugelis šalių (tačiau dar ne visos) yra parengusios mokymosi visą gyvenimą politikos metmenis, pavyzd¸iui, strateginius dokumentus ar nacionalinius veiksmų planus. Kai kurios šalys prieme pagrindinius teises aktus (pvz., EL, ES, FR, RO). Tačiau reikia pažymeti, kad, kaip paaiškejo 2003 m., strategijos yra nesuderintos. Vyrauja tendencija visą demesi skirti užimtumo arba iš ugdymo proceso „iškritusiu“ asmenu reintegracijos i sistemą problemai spręsti. Kai kurios šalys — Švedija, Danija, Suomija ir Norvegija — jau yra gerokai pažengusios rengdamos nuoseklius ir išsamius nacionalinius planus ir daro didelę pažangą juos įgyvendindamos.

Lietuvoje jau nemažai nuveikta pertvarkant švietimo sistemą ir geriau pritaikant ją mokymuisi visą gyvenimą. Tarp svarbiausių sisteminių pokyčių galima paminėti perėjimą prie 10-mečio pagrindinio išsilavinimo. Palaipsniui pertvarkomas bendrojo lavinimo įstaigų tinklas ir optimizuojamas profesinio mokymo įstaigų tinklas. Sukurtos neuniversitetinės studijos, palyginti nedidelių, siaurai specializuotų aukštesniųjų mokyklų bazėje įsteigtos stambios regioninės šias studijas vykdančios kolegijos. Moksleivio krepšeliu paremtas finansavimas skatina didinti bendrojo lavinimo ir profesinio mokymo sistemų veiksmingumą. Tačiau švietimo sistema dėl įvairių sisteminių trūkumų visuose švietimo lygmenyse dar yra nepakankamai prisitaikiusi tenkinti mokymosi visą gyvenimą poreikius.

Neformalaus ir savaiminio mokymosi pripažinimo sistemos ir metodų kūrimas Lietuvoje dar beveik neprasidėjo. Dėl šios priežasties didelę gyvenimišką ir darbo patirtį turintys asmenys formalaus švietimo sistemoje pastatomi į lygią gretą su tokios patirties neturinčiais asmenims ir todėl mokymo turinys visiškai neatitinka jų individualių poreikių. Dalis vyresnio amžiaus žmonių dėl šios priežasties nesinaudoja formaliojo švietimo paslaugomis ar apskritai vengia mokytis. Būtina sudaryti sąlygas, kad individo pasiekimai būtų deramai įvertinti ir jis būtų skatinamas siekti naujų kvalifikacijų.

Pernelyg menkai integruota profesinio mokymo ir aukštojo mokslo sistema yra viena iš pagrindinių priežasčių, kodėl visi kiek gabesni jaunuoliai stengiasi iš bendrojo lavinimo įstaigos patekti tiesiai į aukštąją mokyklą. Profesiją įgiję asmenys, siekiantys įgyti aukštesnę profesinę kvalifikaciją aukštojo mokslo įstaigoje, turi pradėti studijas su jokios kvalifikacijos neturinčiais asmenimis, taigi jų ankstesnio mokymosi patirtis nėra deramai įvertinama ir pripažįstama. Aukštojo mokslo sistemoje nėra paskatų asmenims, sukaupusiems darbo patirtį pagal anksčiau

įgytą profesinę kvalifikaciją ir svarstantiems galimybę sugrįžti į švietimo sistemą pirmoje arba antroje studijų pakopoje.

Dalis jaunimo vengia profesinio mokymo sistemos dėl to, kad nėra glaudaus ryšio tarp bendrojo lavinimo ir profesinio mokymo. Tik pradedamas kurti technologinių gimnazijų, kuriose bus galima įgyti ir profesinę kvalifikaciją, tinklas. Tokios gimnazijos padėtų gražinti profesiniam mokymui deramą prestižą ir šio mokymo vietą kur kas didesnės jaunimo dalies mokymosi visą gyvenimą strategijose. Bendrojo lavinimo ir profesinio mokymo sistemų integravimo žingsniai neabejotinai palengvins bendrojo lavinimo ir profesinio mokymo įstaigų tinklo pertvarką, nes atvers galimybes jungti skirtingų sistemų įstaigas, kooperuoti jų išteklius ir stipriąsias puses. Tai padidins švietimo paslaugų kokybę, įstaigų ekonominį ir finansinį veiksmingumą.

Mobilumas tarp to paties lygmens švietimo įstaigų taip pat ribotas. Profesinio mokymo lygmenyje tik pradėta kurti profesijos, profesinio rengimo standartų sistema, kuri turi nustatyti vieningus reikalavimus, vienodai taikomus to paties lygmens, tos pačios profesijos specialistų rengimo programoms skirtingose profesinio mokymo įstaigose. Universitetinio aukštojo mokslo lygmenyje tik daliai studijų krypčių parengti studijų krypties reglamentai, kurie turėtų nustatyti visų bet kurios krypties studijų programų bendruosius reikalavimus.

Tik pradėta kurti nacionalinė kvalifikacijų sistema, kuri turėtų apimti ir įgytų kompetencijų vertinimą, kreditų akumuliavimo sistemą, kuri tikimasi sustiprins sanglaudą tarp skirtinguose švietimo lygmenyse įgyjamų kvalifikacijų ir pašalins dalį kliūčių, ribojančių ar apsunkinančių mokymąsi visą gyvenimą. Mokymosi visą gyvenimą sistemos plėtrą riboja ir fragmentuota profesinio orientavimo sistema, kuri turėtų teikti paramą asmenims norintiems susipažinti su mokymosi galimybėmis. Pakankamai modernūs profesinio informavimo ir konsultavimo centrai yra tik 6 apskrityse. 46 teritorinėse darbo biržose vykdomas informavimas ir konsultavimas daugiau orientuotas į darbo paiešką ir darbo rinkos mokymą. Dėl nepakankamai išplėtotų paslaugų tik apie 10–15 proc. jaunimo konsultuojasi prieš rinkdamiesi profesiją. Norint padidinti šių paslaugų prieinamumą, reikia išplėsti profesinio informavimo ir konsultavimo įstaigų, jų padalinių ar informacinių terminalų tinklą, didinti paslaugų įvairovę ir kokybę, parengti daugiau kvalifikuotų profesinio informavimo ir konsultavimo specialistų, tęstinio mokymosi konsultantų. Tai numatoma įgyvendinant Profesinio orientavimo strategijos įgyvendinimo planą.[2]

Tarptautinio suaugusiųjų raštingumo tyrimo duomenimis ribotus skaitymo įgūdžius turinčių žmonių pasaulyje yra apie 20–25 proc. Menko suaugusiųjų raštingumo problemos ir specialios mokomosios medžiagos trūkumas turi itin didelę įtaką suaugusiųjų socialinės atskirties augimui. Socialinės atskirties reiškinys yra susijęs ne tik su bedarbystės arba žemo pajamų lygio klausimais. Socialinė atskirtis reiškia ribotą prieinamumą prie svarbiausių žmonių

veiklos sričių, tokių kaip išsilavinimas, darbas, šeima, dalyvavimas politiniame šalies gyvenime, bendruomenių ir asociacijų veikloje, laisvalaikis ir rekreacija. Šios veiklos sritys tarpusavyje susijusios, o suaugusiųjų mokymas yra viena svarbiausių priemonių, padedančių visapusiškai mažinti socialinę atskirtį.

Mokymasis visą gyvenimą nėra tolygiai prieinamas visoms visuomenės grupėms. Atskiros grupės pasmerkiamos socialinei atskirčiai, apsiriboja ar apribojamos minimaliu išsilavinimu. Menkas išsilavinimas riboja dalyvavimo visuomenės gyvenime galimybes ir didina skurdą. Pagrindinėms rizikos grupėms priklauso skurstantys ar specialius poreikius turintys vaikai, neįgalieji, suaugusieji, neįgiję pagrindinio išsilavinimo, ilgalaikiai bedarbiai, nuteistieji ir asmenys, grįžę iš įkalinimo vietos. Neišspręstos moterų, grįžtančių į darbą po motinystės atostogų, kvalifikacijos atnaujinimo prieinamumo problemos.

Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijoje (2004 m.) nurodoma, kad net 16 proc. Lietuvos gyventojų gyvena žemiau skurdo ribos, o skurdą patiriančių vaikų yra dar daugiau – skursta per 20 proc. ikimokyklinio amžiaus vaikų. Dauguma skurstančių šeimų turi rimtų socialinių problemų ir nepakankamai rūpinasi savo vaikų ugdymu: paprastai namuose beveik nėra knygų, vaikų intelektas plėtojasi lėčiau ir į mokyklą jie ateina gerokai atsilikę. Kaimuose labai sumažėjo ikimokyklinių įstaigų. Iš viso Lietuvoje jų yra 699, o kaimo vietovėse tik 204. Todėl kaime gyvenančių socialiai apleistų vaikų integravimas į tikslingą mokymąsi visą gyvenimą tampa problemiškas.[18]

Bendrojo lavinimo sistema integruotam specialiųjų poreikių vaikų mokymui prastai pasirengusi, mokytojams trūksta individualizuotų ir specialiųjų poreikių vaikų ugdymo kompetencijų, neišplėtota paramos specialiųjų poreikių besimokančiam ir mokytojui sistema. Tokiam mokymui nespecialiose mokymo įstaigose nėra pritaikyta ir ugdymo turinio sąranga, kiekvieni mokslo metai susieti su vis kitais ugdymo tikslais, nėra galimybės mokytis individualiu tempu. Plečiasi ir pati specialiųjų poreikių samprata, atsiranda daugiau laikinai šalyje esančių vaikų ir jaunimo (migruojančių darbuotojų, siekiančių emigruoti į kitas šalis ir laikinai gyvenančių Lietuvoje, ir t.t.). Taigi, Lietuvai siekiant gerinti sėkmingo mokymosi (dalyvavimo ir išsilavinimo įgijimo) rodiklius, tenka priimti individualizuoto mokymo iššūkį. Tokio mokymo metodikų ir įgūdžių Lietuvoje stokojama.

Suaugusiųjų mokymo įstaigose žmonių, turinčių fizinę negalią, mokosi labai mažai. Dar 1991 m. buvo priimtas Lietuvos Respublikos invalidų socialinės integracijos įstatymas, tačiau realiai tik 1998 metų pabaigoje buvo pradėta rūpintis neįgalių žmonių švietimu. Šiuo metu Lietuvoje yra tik labai nedidelis skaičius suaugusiųjų mokyklų, kuriose mokosi negalią turintys žmonės. Tyrimų duomenimis, 2001/2002 mokslo metais neįgalieji sudarė tik 0,02 formaliai besimokančių suaugusiųjų. Daugelyje mokyklų nėra liftų, įėjimai, bibliotekos, tualetai ir kt.

nepritaikyti žmonėms su judėjimo negalia, trūksta įvairių mokymosi priemonių, pritaikytų asmenims su skirtingomis negalios formomis. Neišplėtota paramos sistema neįgaliesiems, pageidaujantiems mokytis kartu su sveikaisiais.

Nemaža dalis darbingo amžiaus asmenų nėra įgiję pagrindinio išsilavinimo. Tai jiems didelė kliūtis siekiant patobulinti savo profesinę kvalifikaciją, o tuo pačiu pagerinti savo padėtį darbo rinkoje. Pageidaujantiems dalyvauti aukštesnio lygio profesinio mokymo programose pagrindinio išsilavinimo diplomas yra privalomas. Profesinio mokymo įstaigose trūksta išlyginamųjų programų, kurios tokiems asmenims palengvintų individualių mokymosi poreikių tenkinimą.

Didžioji dalis darbo biržose registruotų bedarbių neturi jokios profesinės kvalifikacijos arba yra ją praradę. Didelė jų dalis ilgalaikiai bedarbiai, praradę mokymosi motyvaciją bei įgūdžius. Jų atstatymas ir profesinės kvalifikacijos įgijimas yra dažnai sudėtingas, o tradicinės aktyvios darbo rinkos priemonės neretai baigiasi nesėkmėmis, nes trūksta efektyvių metodikų ir kvalifikuotų specialistų. Nemaža dalis 16–25 m. amžiaus asmenų nedirba ir nesimoko, tačiau nesiregistruoja darbo biržoje. Šiems asmenims trūksta darbo ar mokymosi motyvacijos, jie retai kreipiasi į viešojo administravimo įstaigas ir todėl valstybė apie juos duomenų turi labai mažai, o ir šie duomenys neretai išblaškyti tarp įvairių įstaigų ir nėra sisteminami. Dėl šios priežasties ypač sudėtinga suteikti šiems asmenims pagalbą grįžti į švietimo sistemą arba integruotis į darbo rinką.

Pagrindiniai rodikliai, kurių pasiekimas tiesiogiai priklauso nuo efektyvaus Europos Sąjungos struktūrinių fondų lėšų panaudojimo, pateikiami lentelėje.

3. Lentelė. Lietuvos švietimo sistemos rodikliai[16]

Lietuvos švietimo sistemos veiklos rodikliai	Esama padėtis		Siekiama rodiklio išraiška 2012 metams
	Metai	Reikšmė	
Švietimo įstaigose ugdomų 5–6 metų vaikų dalis	2004	77,9%	90%
Bent vidurinį išsilavinimą (arba vidurinį išsilavinimą ir darbo rinkoje paklausią profesinę kvalifikaciją) įgijusių 20–24 metų asmenų dalis	2005	85,2%	90%
Pagrindinę mokyklą baigusių mokinių, kurie toliau mokosi pagal technologinio profilio ir profesinio rengimo programas (ISCED 3 lygmens), dalis	2004	25,4%	50%
Aukštąjį išsilavinimą įgijusių 30–34 metų asmenų dalis	2003	25%	60%

Pagrindinį išsilavinimą turinčių nesimokančių 18–24 metų asmenų dalis	2005	9,2%	9%
25–64 metų gyventojų, per 4 paskutines savaites dalyvavusių švietimo ir profesinio mokymo veikloje, dalis	2005	6,3%	11%*
Matematikos, gamtos mokslų arba technologijų specialybes aukštosiose mokyklose įgijusių 20–29 metų moterų skaičius, vnt./1000-čiui	2003	11,8	13,5

* Atsižvelgiant į dabartines tendencijas numatoma siekti, kad šis rodiklis padidėtų iki 11 proc. 2013 m.

3.2. Darbuotojų kvalifikacijos kėlimas ir perkvalifikavimas

Privataus sektoriaus įmonių, įstaigų ir organizacijų vaidmuo teikiant darbo rinkos ir ypač – mokymo paslaugas iki šiol buvo gana ribotas, nors ateityje šis vaidmuo turėtų didėti. Nacionalinėje Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje numatyta iki 2010 m. mokymosi visą gyvenimą lygį padidinti iki 10 proc.

Siekiant efektyvios žmogiškųjų išteklių plėtros, Lietuvoje suformuoti pirminio ir darbo rinkos profesinio mokymo, taip pat profesinio informavimo ir konsultavimo pagrindai: sukurta atitinkama institucinė sistema bei teisinė bazė, profesinio mokymo politikos formavimo lygmenyje tiek nacionaliniu, tiek regioniniu mastu veikia trišaliu principu sudarytos tarybos. Darbo rinkos profesinio mokymo politiką, apimant profesinį mokymą, orientavimą ir konsultavimą darbo rinkos institucijose, tęstinį mokymą bei užmokyklinį profesinį konsultavimą įgyvendina Socialinės apsaugos ir darbo ministerija.

Profesinio lavinimo, taip pat profesinio konsultavimo bendrojo lavinimo ir profesinėse mokyklose bei suaugusiųjų švietimo klausimus sprendžia Švietimo ir mokslo ministerija. Įstaigos prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos atlieka darbo rinkos profesinio mokymo priežiūrą bei dalyvauja licencijų vykdyti darbo rinkos profesinio mokymo programas išdavime. Į profesinio informavimo ir konsultavimo veiklą įsijungia privačios organizacijos iniciatyva bei tarptautiniai fondai.

Pagrindinis teisinis dokumentas reglamentuojantis profesinį mokymą – Profesinio mokymo įstatymas (priimtas 1997 m. spalio 14 d.). Vienas svarbiausių šiame įstatyme numatytų profesinio mokymo sistemos uždavinių yra ugdyti nusiteikimą nuolatos tobulinti profesinę kvalifikaciją ir laiduoti profesinio mokymo tęstinumą. Tai pasiekti padeda darbo rinkos profesinis mokymas, organizuojamas Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos, kuris padeda tobulinti profesinius įgūdžius ir mokėjimus, leidžiančius darbuotojams, kuriems gresia nedarbas ir nedirbantiems asmenims tobulinti ar įgyti kvalifikaciją.

Siekiant pritraukti daugiau žmonių į darbo rinką bei daugiau ir efektyviau investuoti į žmogiškuosius išteklius bei mokymąsi visą gyvenimą, priimtos Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo (2004 m. kovo 26 d.) ir Profesinio orientavimo (2003 m. lapkričio 19 d.) strategijos ir jų veiksmų planai. Šie dokumentai numato priemones, kurios padėtų suteikti visiems individams įgūdžius, būtinus šiuolaikiškai darbo jėgai žiniomis grindžiamoje visuomenėje, sudarančias sąlygas jiems kilti tarnyboje bei sumažinti įgūdžių neatitikimą ir kliūtis darbo rinkoje

Siekiant skatinti investicijas į žmogiškąjį kapitalą numatoma panaudoti struktūrinių fondų lėšas pagal Lietuvos 2004-2006 m. Bendrojo programavimo dokumento 2 prioritetą „Žmogiškųjų išteklių plėtra“. Pagrindinis Bendrojo programavimo dokumento tikslas – žinių pagrindu veikiančios ekonomikos plėtra. Žmogiškųjų išteklių plėtrai skiriamas labai svarbus vaidmuo siekiant užtikrinti, kad darbo jėga geriau atitiktų darbo rinkos reikalavimus ir būtų puoselėjama mokymosi visą gyvenimą kultūra. Lietuvos darbo jėga yra palyginti išsilavinusi, tačiau šiuolaikinės ekonomikos pobūdis sąlygoja gebėjimų, grupių pokyčių, gebėjimo prisitaikyti ir kvalifikacijos tobulinimo poreikį. Anksčiau įgytos žinios dažnai tampa sunkiai pritaikomos ar net bevertės. Aukštos kvalifikacijos specialistų buvimas – viena iš pagrindinių sąlygų, leidžiančių diegti ir plėtoti mokslą ir technologijas.

Šio prioriteto tikslas – sumažinti jaunimo nedarbą, užkirsti kelią nedarbui koordinuojant darbuotojų žinias ir įgūdžius su besiformuojančiais darbo rinkos poreikiais, o žmogiškųjų išteklių tvariąją plėtrą – su ekonominio augimo tikslais. Ilguoju laikotarpiu žmogiškųjų išteklių plėtra plačiąja prasme, o konkrečiau – darbo jėgos kvalifikacija – bus lemiamas veiksnys, užtikrinantis Lietuvos ekonominio augimo stabilumą. Daugelyje darbo vietų, kurias sukurs naujieji sparčiai augantys ekonomikos sektoriai, reikės didesnių darbo jėgos gebėjimų prisitaikyti ir didesnės iniciatyvos, aukštesnio kvalifikacijos lygio ir (arba) techninių įgūdžių, įgytų aukštojo mokslo sistemoje.

Įgyvendinant žmogiškųjų išteklių plėtros prioritetinę kryptį, bus investuojama į šias veiklos grupes:· nedarbo mažinimą ir efektyvesnę nedarbo prevenciją;· gebėjimo prisitaikyti prie pokyčių plėtrą;· tikslinį socialinės integracijos skatinimą;· mokymosi visą gyvenimą skatinimą;· pakankamo skaičiaus aukštos kvalifikacijos mokslinių tyrimų ir eksperimentinės plėtros (tyrimai ir plėtra) srities bei energetikos specialistų parengimo užtikrinimą siekiant kompensuoti senstančios darbo jėgos neigiamą poveikį, kuris šiose srityse yra ypač ryškus.

Lietuvai siekiant tapti modernia žinių ekonomikos šalimi, vis dažniau teigiama, kad nėra kitų ekonomikos augimo išteklių, o tik išsilavinę, kūrybingi žmonės, sugebantys profesinius įgūdžius ir naujausias žinias kūrybiškai taikyti kasdienėje praktinėje veikloje, sėkmingai kurti pridėtinę vertę, gerinti įmonės veiklos rezultatus.

Kaip Lietuvos įmonės rūpinasi darbuotojų kvalifikacija, sprendžia trūkstamos kvalifikacijos problemas, planuoja ir vertina mokymų teikiamą naudą, ar investuoja į darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą, ypač informacinių technologijų srityje, kokie yra darbuotojų profesinio mokymo kaštai, koks valstybės ir socialinių partnerių vaidmuo įmonės mokymo politikoje, ar mokymai organizuojami darbo vietoje, darbo metu, kas moka už darbuotojo kvalifikacijos kėlimo kursus, ar sudaromos sąlygos mokytis darbuotojams, priklausantiems rizikos grupei – į šiuos ir kitus klausimus padės atsakyti profesinio mokymo įmonėse tyrimas, kurį Statistikos departamentas atliks šių metų gegužės mėnesį.

Statistikos departamentas apklaus visas didžiąsias, dalį vidutinių ir mažų įmonių, atsitiktinės imties būdu atrinktų iš Statistinio ūkio subjektų registro. Bus tiriamos visų ūkio šakų įmonės, išskyrus viešojo valdymo, švietimo, sveikatos priežiūros ir žemės ūkio. Kitame tyrime, kuris vyks po penkerių metų, numatoma tirti visų ūkio šakų įmones.

Gauta informacija leis įvertinti ne tik Lietuvos darbdavių pastangas ugdyti kvalifikuotą, profesiniu požiūriu įmonės poreikius atitinkantį darbuotoją, bet ir, palyginus su kitų šalių duomenimis, įvertinti tam tikrą Lietuvos įmonių verslo filosofijos brandą, profesionalumą, sprendžiant darbuotojų profesinės kvalifikacijos tobulinimo klausimus.

Lietuva tyrimą atliks antrą kartą – pirmoji įmonių apklausa vyko 2000 metais. Tyrimo duomenimis, Lietuvos įmonių darbuotojų mokymo rodikliai buvo žemesni už Europos Sąjungos šalių vidurkį. 1999 metais mokymus darbuotojams organizavo 43 procentai Lietuvos įmonių, Latvijoje – 53 procentai, Estijoje – 63 procentai. Europos S sąjungos šalių vidurkis siekė 62 procentus. Daugiausia įmonių organizavo mokymus Skandinavijos šalyse – nuo 82 iki 91 procento. 2006 m. tyrimo rezultatai bus paskelbti 2007 metais Statistikos departamento interneto svetainėje bei leidiniuose

3.3. Investicijos į žmogiškąjį kapitalą

Išanalizavus statistinius duomenis bei įvairius naujausius literatūros šaltinius galime daryti išvadą, jog 2007–2013 m. per struktūrinius fondus bus investuotos nemažos lėšos į pagrindinius ES konkurencingumo veiksnius – žmogiškąjį kapitalą, fizinę infrastruktūrą,

naujoves, telekomunikacijas ir informacines technologijas, mokslinius tyrimus ir plėtrą Siūloma išskirti tris investicijų į žmogiškąjį kapitalą grupės veiklos kryptis:

1) žmogiškųjų išteklių rezervo (jaunimo) ugdymo;

2) darbuotojų žmogiškojo kapitalo ugdymo ir užimtumo regeneracijos;

3) darbo plėtros ir kokybės (sveikatingumo, verslumo ir darbo vietų plėtros).

Numatoma, kad atitinkamai pagal šias kryptis turėtų būti sudarytos trys grupės, kurios kuruotų pasirinktos srities priemonių įgyvendinimą.

Vertinant Lisabonos strategijoje nurodytų užimtumo skatinimo ir investicijų į žmogiškąjį kapitalą priemonių veiksmingumą, siūloma pritaikyti keletą pažangos vertinimo rodiklių, tokių kaip žmogiškųjų išteklių galia, kokybė, augimo tempai; užimtumo lygis; investicijų į žmogiškąjį kapitalą efektyvumas; darbo vietų kokybė.

Tikslinės nacionalinės Lisabonos strategijos įgyvendinimo programos įgyvendinimo užimtumo skatinimo ir investicijų į žmogiškąjį kapitalą grupės veiklos tikslas – pakelti Lietuvos žmogiškųjų išteklių galias ir kokybę.

Veiksmingumo didinimas gerinant kokybę — svarbiausias reformų objektas daugeliui šalių, taip pat pabrėžiama decentralizavimo ir institucinio valdymo tobulinimo reikšmė. Nors dauguma šalių, vertindamos savo sistemos veikimą, naudoja palyginamuosius ivairių šalių duomenis apie rezultatus, vis dar yra šalių, neturinčių atitinkamų veiklos nacionaliniu mastu rodiklių ar būdo būtiniems duomenims surinkti. Taigi, vertinti igyvendintų veiksmų poveikį yra sunku.

4. DABARTINĖS KVALIFIKACIJŲ BŪKLĖS LIETUVOJE TYRIMAS

Svarbus šio laikotarpio žmogiškųjų išteklių ir darbo rinkos raidos bruožas yra padidėjusi konkurenija dėl aukštos kokybės žmogiškųjų išteklių. Atsivėrusi Europos Sąjungos darbo rinka ir laisvo darbo jėgos judėjimo galimybės paskatino kvalifikuotų darbuotojų emigracijos procesus, ir tai iškėlė rimtas kvalifikuotos darbo jėgos trūkumo, jos pritraukimo ir išlaikymo problemas atskiruose veiklos sektoriuose. Daugelyje ūkio šakų jaučiamas neatitikimas tarp kvalifikuotos darbo jėgos paklausos ir jos tenkinimo galimybių.

Nacionalinės kvalifikacijų sistemos kūrimo procesas priklauso nuo šalies veiklos sistemos ir švietimo, profesinio rengimo ir žmogiškųjų išteklių ugdymo sistemų sąveikos. Šalies veiklos sistema ir švietimo, profesinio rengimo bei žmogiškųjų išteklių ugdymo sistemos yra politinės, ekonominės, socialinės, demografinės, kultūrinės raidos ir plėtros rezultatai. Išvardytus visuomenės raidos ir plėtros procesus apibrėžia ir reguliuoja atitinkama valstybės politika, ir tai pagrindžia jos analizės būtinybę. Lietuvos kvalifikacijų sistema yra kuriama jau egzistuojančių kvalifikacijų projektavimo, teikimo, vertinimo ir pripažinimo bei reguliavimo procesų kontekste ir tai lemia būtinumą analizuoti esamus kvalifikacijų sistemos procesus ir institucijas. Todėl būtina išsami darbdavių nuomonės analizė, kuri leistų atskleisti kvalifikacijų sistemos procesų trūkumams, nustatyti tinkamus reikalavimus ir subjektyvius pasiūlymus, į kuriuos atsižvelgiant galima būtų pašalinti kylančias problemas.

Siekiant tobulinti aukštos kvalifikacijos specialistų paklausos ir pasiūlos atitikimą ūkio poreikiams, būtina tirti šių specialistų padėtį darbo rinkoje bei jų pasirengimo kokybę. Darbdaviai ne visada gali surasti reikalingos profesinės kvalifikacijos darbuotojų, yra mažai motyvuojami investuoti ir rūpintis savo darbuotojų mokymais bei kvalifikacijos kėlimu.

4.1. Tyrimo organizavimas ir pravedimas

Taigi siekiant išsiaiškinti darbdavių požiūrį esamą kvalifikacijų būklę buvo atlikta apklausa. Paruošta anketa išsiųsta 263 įmonių vadovų bei darbdavių.

Tyrimo pagrindinis tikslas – išsiaiškinti darbdavių nuomonę dėl kvalifikacijų būklės Lietuvoje, nustatyti kokie yra darbo rinkos poreikiai ir ar darbuotojai, darbdavių nuomone, juos atitinka.

Norint gauti tikslesnius duomenis, reikėjo įvertinti tyrimo duomenų patikimumą bei jų tikslumą, t.y. remtis matematinės statistikos metodais. Norint, kad gauti tyrimo duomenys būtų patikimi 95 proc. ($p = 0,05$), reikėjo apklausti 263 darbdavių. Duomenų reprezentetyvumas priklauso ne tik nuo imties didumo, bet ir nuo jos sudarymo metodo. Tyrimui buvo pasirinktas atsitiktinės atrankinės visumos formavimo būdas, kuris

matematiniu statistiniu požiūriu nereiškia atrankos chaotiškumo, o suteikia visiems generalinės visumos nariams vienodą galimybę patekti į atrankinę visumą.

Informacijos rinkimui, reikalingos tyrimo tikslų ir uždavinių pasiekimui, buvo pasirinktas rašytinės apklausos metodas, iš anksto paruošiant klausimyną – anketą. Anketa buvo ruošiama darbdaviams, įmonių vadovams.

Sudarant anketą buvo kreipiamas dėmesys į du pagrindinius kriterijus: klausimų aiškumas, tikslingumas ir konkretumas. Siekiant gauti objektyvesnius atsakymus buvo paruoštos anoniminės anketos. Anketos respondentams buvo išsiųstos internetu.

Anketos turinį sudarė uždaro pobūdžio klausimai, kuriais buvo siekiama sužinoti darbdavių subjektyvias nuomones apie dabartines kvalifikacijos būklę Lietuvoje, pasirinkti vieną iš jiems tinkamiausių atsakymų.

Atliktas tyrimas yra kokybinio pobūdžio, nes tyrimo metu buvo renkama informacija apie požiūrius bei nuomones. Mokslinėje literatūroje teigiama, kad kokybinis tyrimas yra grindžiamas filosofiniu „interpretyviniu“ požiūriu, nusakančiu, kaip socialinis pasaulis interpretuojamas, suprantamas, patiriamas ir perteikiamas.

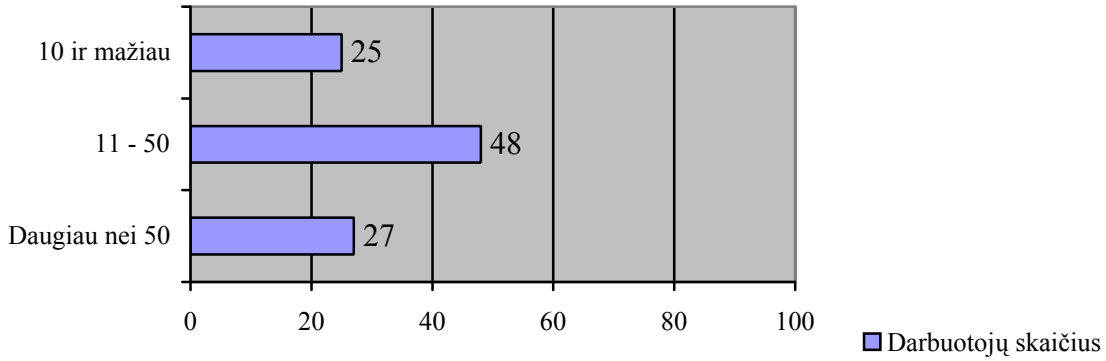
Teorinės šio kokybinio tyrimo medžiagos kaupimui ir analizei panaudoti monografinis, loginio mąstymo ir teorinės analizės metodai. Jų pagalba iš tyrimo tema studijuojamos mokslinės literatūros buvo išskiriami esminiai klausimai bei paaiškinimai.
Anketos duomenų apdorojimui buvo naudojamas sisteminimo metodas, t.y. atsakymų grupavimas, lentelių sudarymas, grafinis duomenų vaizdavimas, kriterijų vertinimo bei sintezės metodas, t.y. gautų rezultatų apibendrinimas ir išvadų formulavimas.

4.2. Tyrimo rezultatai

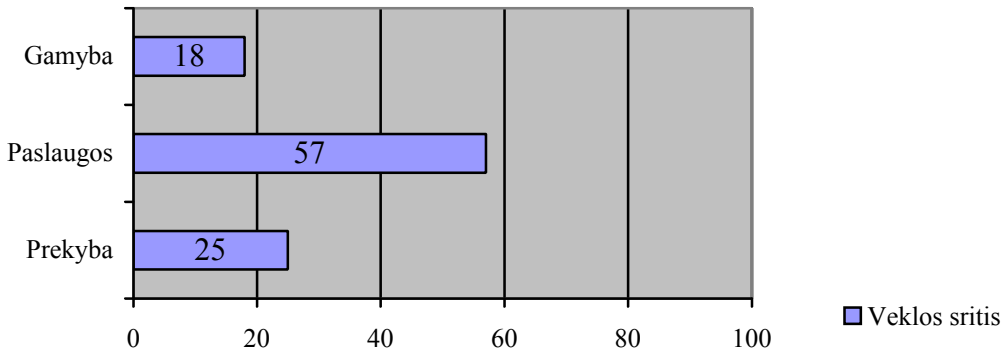
Buvo apklausta 263 įmonės ir gauta 146 atsakymų. Kaip matome iš apklausos rezultatų daugiausia dominavo vidutinio dydžio paslaugų įmonių įmonės, šiek tiek mažiau buvo didelių prekybos įmonių ir mažiausią respondentų dalį sudaro mažos, gamyba užsiimančios įmonės.

Taigi, apklausoje dalyvavę respondentai daugiausiai priklausė didžiųjų Lietuvos miestų įmonėms ir organizacijoms, vidutinio dydžio įmonėms ir organizacijoms, užsiimančioms paslaugų teikimu bei produktų ir įvairia prekyba.

7 pav. Apklaustųjų sudėtis

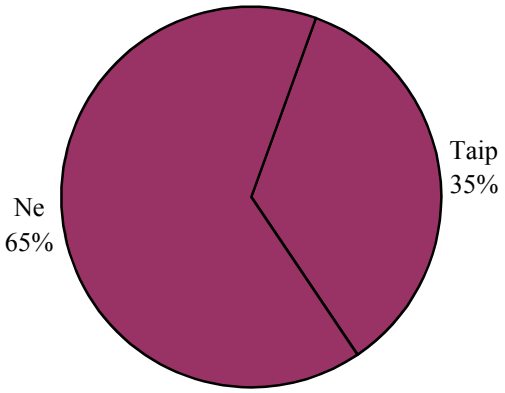


8 pav. Apklaustųjų veiklos sritis



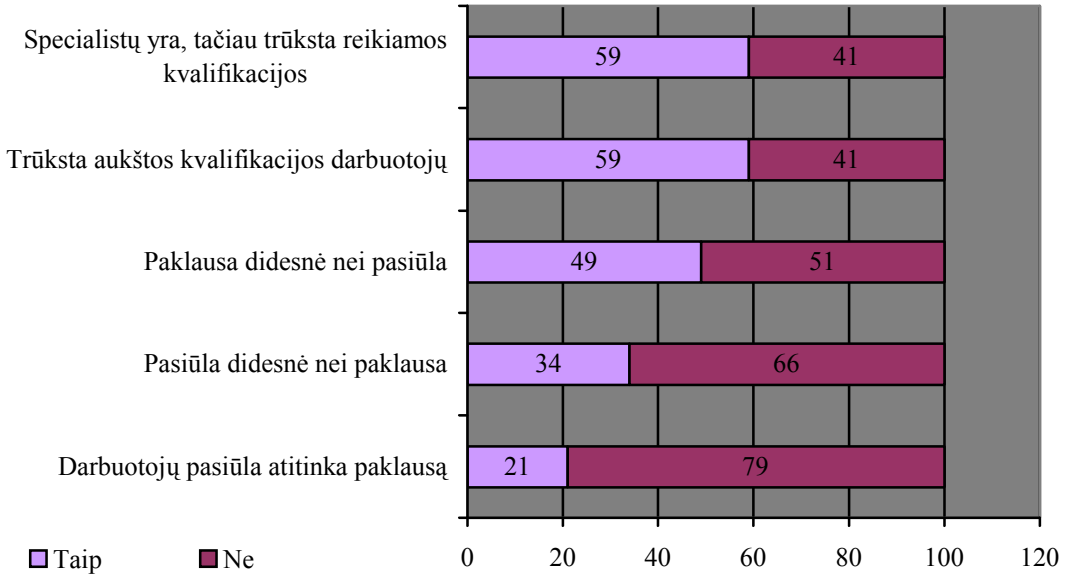
Norint išsiaiškinti ar įmonėse yra sukurtas atskiras biudžetas mokymams ar kvalifikacijos kėlimui buvo užduotas klausimas. Didžioji dalis įmonių vadovų nurodė, jog įmonėje nėra specialiai mokymams bei kvalifikacijos kėlimui suformuoto biudžeto, taip pasisakė 65% respondentų. Didesnės bei vidutinio dydžio įmonės teigiamai atsakė dažniau nei mažosios. Natūralu, jog didesnės įmonės gali skirti daugiau lėšų papildomoms išlaidoms.

9 pav. Ar įmonėje yra biudžetas, skirtas darbuotojų mokymams bei kvalifikacijos kėlimui.



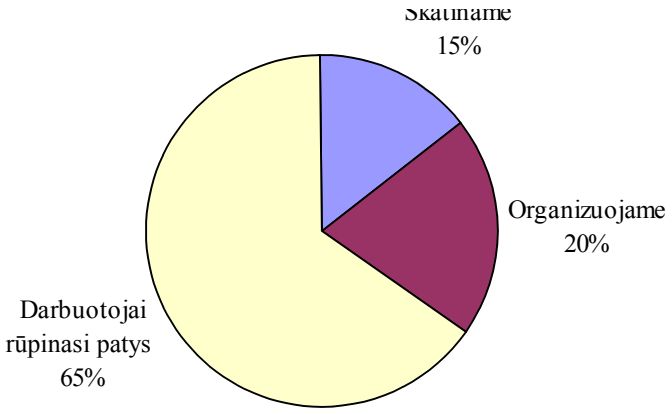
Vertinant darbo rinkos profesinio mokymo atitikimą rinkos poreikiams didžiausia dalis darbdavių pasisakė, jog specialistų yra, tačiau trūksta reikiamos kvalifikacijos bei, kad trūksta aukštos kvalifikacijos specialistų. Taip pasisakė net 59 % respondentų. Reikiamos kvalifikacijos trūkumą dažniau minėjo gamybos įmonių vadovai, aukštos kvalifikacijos trūkumą dažniau įvardino prekybos įmonių vadovai. 49% respondentų teigė, kad darbo paklausa yra didesnė nei pasiūla. Tokią nuomonę dažniau pareiškė paslaugų bei gamybinių firmų vadovai. 34% apklaustųjų teigė, jog pasiūla yra didesnė nei paklausa. Šią nuomonę panašiai pareiškė įvairių įmonių vadovai. Kad darbo pasiūla atitinka paklausą pasakė 21% respondentų ir tokią nuomonę dažniau pareiškė, vidutinio dydžio bei didelių, paslaugų bei prekybos įmonių vadovai.

10 pav. Kaip darbdaviai vertina darbo rinkos profesinio mokymo atitikimą rinkos poreikiams.

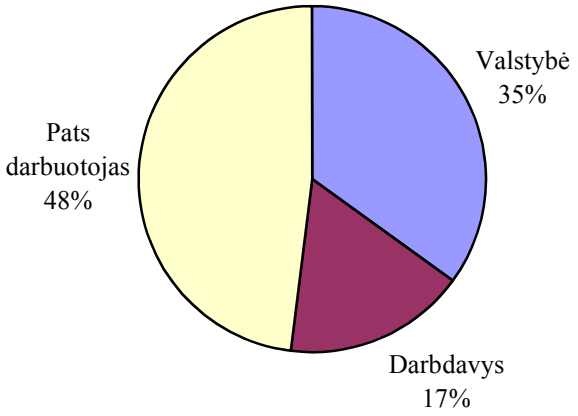


Daugelis darbdavių pirmiausia yra verslininkai praktikai ir yra suinteresuoti, kad jų veikla duotų vienokią ar kitokią naudą įmonei, verslui. Kaip matyti iš pasiūlymų, kad įmonė įgytų didesnių galimybių atsirinkti arba pasiruošti gerus jaunus specialistus ir t. t. Neretai palankiai traktuojantys galimybes aktyviau dalyvauti specialistų rengime darbdaviai linkę laukti, kol kažkas kitas - valstybė, aukštosios mokyklos, studentai, netgi tam tikros organizacijos - imtųsi iniciatyvos organizuoti tokį bendradarbiavimą. Pagal tyrimo rezultatus matome, jog didžioji dalis darbdavių visgi būtų linkę, jog investicijomis į kvalifikacijos kėlimą bei mokymus rūpintųsi pats darbuotojas (48 %).

11 pav. Darbdavių požiūris į darbuotojų mokymus ir kvalifikacijos kėlimą.



12 pav. Kas darbdavių nuomone turėtų rūpintis investicijomis į kvalifikacijos kėlimą bei mokymus.

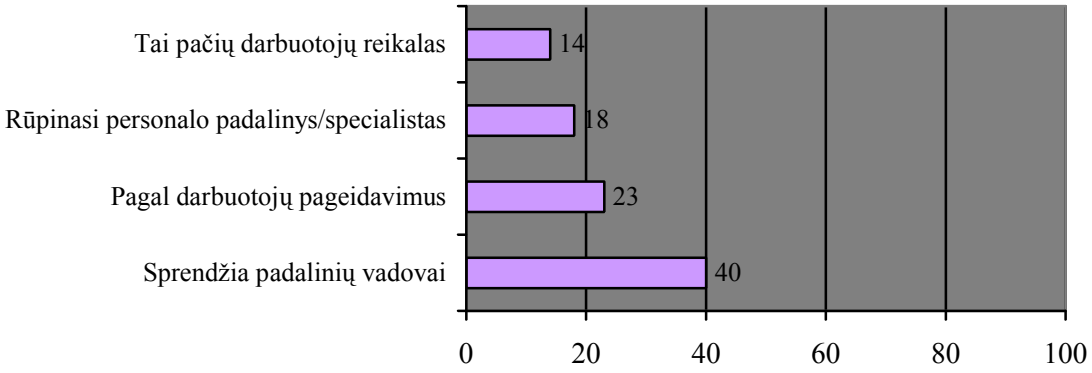


Įmonėse mokymo ir kvalifikacijos kėlimo poreikiai nustatomi tokiais būdais:

- sprendžia padalinių vadovai, reaguojant į situaciją (40% atsakymų)
- pagal darbuotojų pageidavimus (23% atsakymų)
- tuo rūpinasi personalo padalinys ar specialistas (18 % atsakymų)

14 % apklaustųjų įmonių nurodė, kad kvalifikacijos kėlimas – pačių darbuotojų reikalas.

13 pav. Kokiais būdais nustatomas mokymų bei kvalifikacijos poreikis įmonėje.



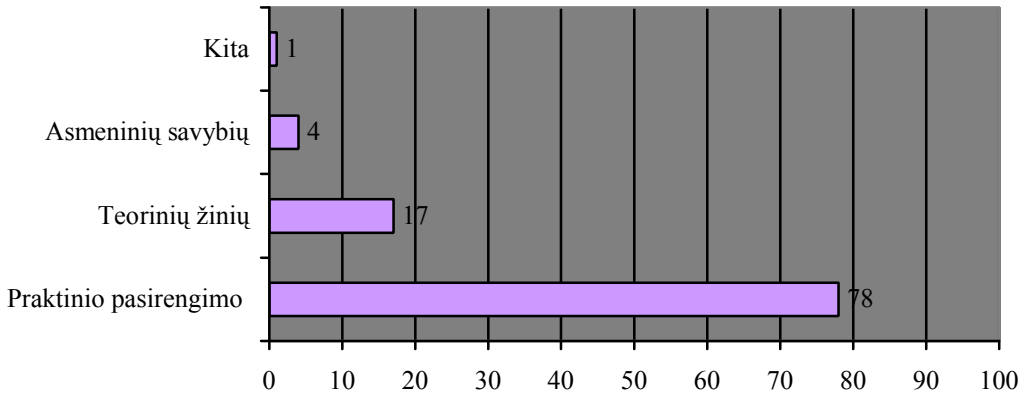
Respondentų labiausiai netenkina praktinio pasirengimo stoka, teorinių bei asmeninių savybių stoką pasirinko mažesnis apklaustųjų skaičius. Remiantis darbdavių subjektyviais vertinimais netenka abejoti darbdavių nuostata, kad darbuotojų kvalifikaciją reikia tobulinti. Apie pusę darbdavių pasisakė, jog jų įmonėse įdarbinti specialistai turėtų tobulinti savo kvalifikacijas. Galime daryti išvadą, kad darbdaviai pageidautų, jog specialistai kvalifikacijas

tobulintų darbo vietoje, mokytųsi neakivaizdžiai arba per nuotolinį (distancinį)mokymą. Daugelio darbdavių nuomone, už tobulinimąsi turėtų mokėti arba pats darbuotojas, arba išlaidas turėtų dalintis keletas subjektų (pavyzdžiui, darbuotojas ir įmonė, darbdavys ir valstybė, darbuotojas, įmonė ir specialūs fondai, įmonė ir specialūs fondai ir t.t.)(žr.pav. 6).

Darbdaviai gana kritiškai vertino specialistų pasirengimą dirbti šiuolaikinėmis rinkos ekonomikos sąlygomis, o ypač jų praktinį pasirengimą. Praktinis pasirengimas darbo rinkai yra gana aktuali tema tiek darbdaviams, tiek darbuotojams. Kvalifikacijos specialistų paklausos ir pasiūlos neatitikimas turi paradoksalią prasmę: esmę ir sudaro, kad jos daugiau suteikia universalias (teorines) žinias, bet ne praktinius įgūdžius.

Tyrimo rezultatai leidžia susidaryti nuomonę, kad darbdaviai linkę pritarti bet kokiai jų darbuotojų tolesnio profesinio tobulinimosi formai, kuri neatitraukia darbuotojo nuo darbo įmonėje, nereikalauja papildomų darbdavio išlaidų ir yra abipusiai naudinga tiek darbuotojui, tiek darbdaviui. Kadangi tyrimo duomenimis, kadrų kaita ir kvalifikuotų specialistų nutekėjimas Lietuvos įmonėse dar pakankamai dažnas reiškinys, galima suprasti darbdavių nenorą investuoti į darbo jėgą: išlaidos įmonėms didelės, o garantijų arba saugiklių, kad pasitobulinęs specialistas liks dirbti įmonėje, nėra.

14 pav. Kokių savybių labiausiai trūksta darbuotojams.



Tarp labiausiai trūkstamų darbuotojų su įvairiomis specialybėmis respondentai įvardino:

• vadybininkus – 33%

• ekonomikos ir finansų specialistus – 21%

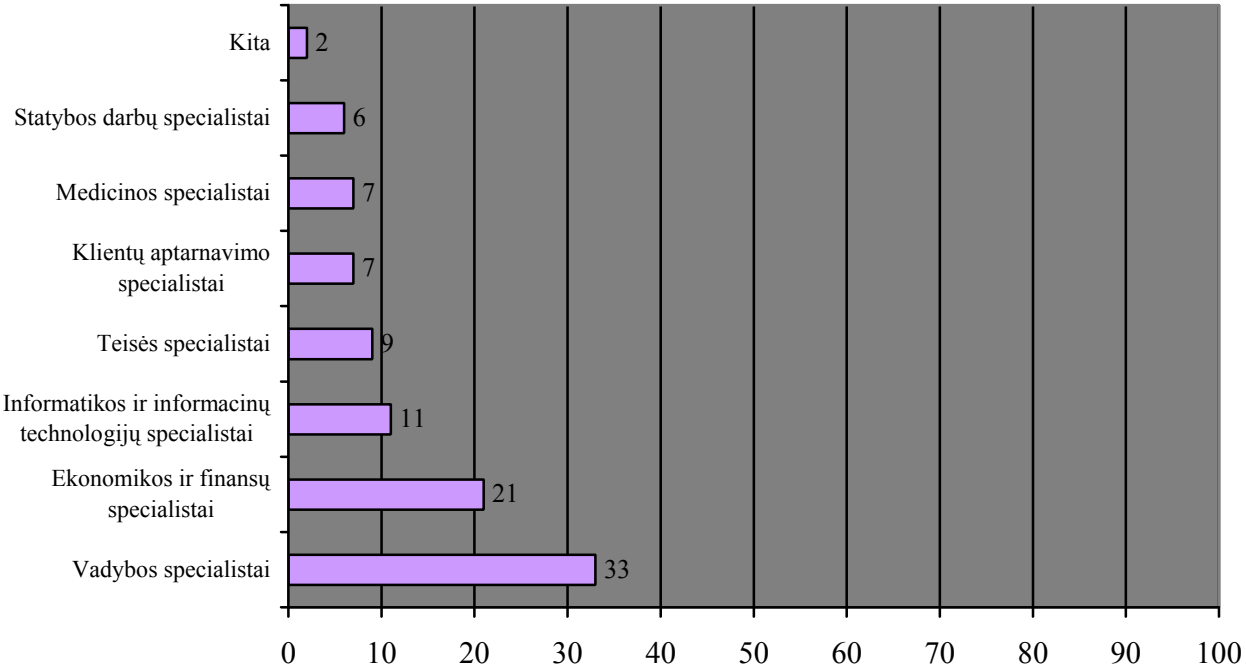
• taip pat informatikos ir informacinių technologijų specialistus – 11%

Kaip matome labiausiai trūksta specialistų su aukštuoju išsilavinimu, taigi tikėtina kad organizacijoms trūksta kvalifikuotos darbo jėgos. Sparčiai kintantys reikalavimai gali sukurti situacijas, kai darbuotojų profesinis pasirengimas neatitiks naujų sąlygų ir gali būti sudėtinga surasti ir įdarbinti konkrečius įmonei reikalingus specialistus, atitinkančius kompetenciją rinkos

poreikiams. Tokiems darbuotojams reikalingas kvalifikacijos tobulinimas bei naujos darbo patirties įgijimas.

Tyrimo duomenys taip pat atskleidė, kad trūksta ir siauros specializacijos specialistų. Secialistų apmokymas užsienyje prieinamas ne visoms įmonėms ir organizacijoms, o Lietuvoje tokių kvalifikacijų ir įgūdžių įgyti neįmanoma.

15 pav. Specialistai, kurių labiausiai trūksta.



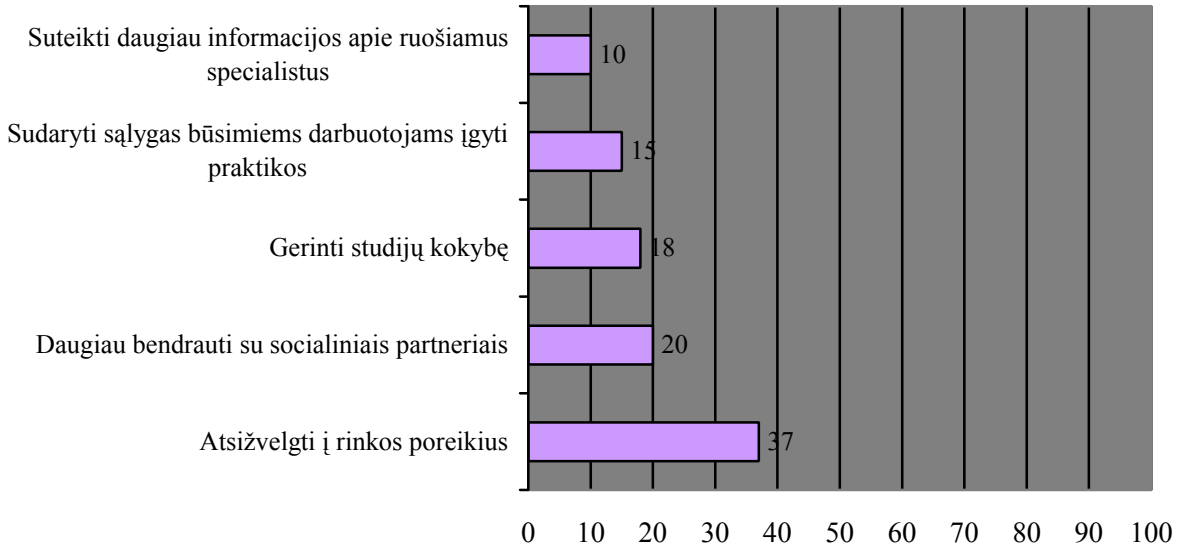
Kadangi atsakomybę už specialistų kvalifikacijos kėlimą ar mokymus daugelis darbdavių linkę patikėti kitiems socialiniams partneriams, tai naudinga paanalizuoti jų siūlymus pastariesiems.

Vienas iš pagrindinių darbdavių siūlymų, rengiant specialistus yra atsižvelgti į darbo rinkos poreikius ir tendencijas šalyje. Už šį pasiūlymą pasisakė 37% respondentų.

20% respondentų pasisako už tai, kad būtų labiau bendradarbiaujama su socialiniais partneriais

Taip pat siūloma gerinti studijų kokybę (18%), ir atsižvelgti į darbdavių pageidavimus bei rinkos poreikius ją formuojant. Šiuo tikslu reikėtų subalansuoti aukštąjį ir profesinį išsilavinimą, ir tame turėtų dalyvauti tiek aukštosios mokyklos, tiek darbdaviai. Turėtų būti siūloma daugiau įvairesnių studijų programų, kuriose būtų atsižvelgta į trūkstamas absolventų žinias ir įgūdžius. Dirbantieji turėtų būti skatinami įvairiomis formomis tęsti mokymąsi. Taip būtų palaikomas balansas tarp besimokančiųjų žinių apie tendencijas darbo rinkoje ir dirbančiųjų - apie naujus mokslo pasiekimus bei žinias.

16 pav. Darbdavių pasiūlymai kaip gerinti kvalifikacijų būklę Lietuvoje.



Apibendrinant atlikto tyrimo rezultatus galime teigti, kad darbdavių apklausa tik patvirtino analizuotą teoriją. Šiuo metu darbo rinka neatitinka jos poreikių, per mažai bendradarbiaujama, siekiant pašalinti kvalifikuotų žmogiškųjų išteklių stoką, bei perteklių tam tikrose ūkio sferose. Gana didelė kliūtis darbo rinkoje didinant bendrą žmogiškųjų išteklių potencialą yra nepakankamas dialogas šioje srityje tarp valstybės ir darbdavių, bei pastarųjų suinteresuotumo stoka. Daugeliu atvejų, kaip rodo tyrimo rezultatai, darbdavių interesai žmogiškųjų išteklių potencialo didinimo darbo rinkoje yra susiję su dabartiniais darbo jėgos poreikiais. Kadrų kaita, bei konkurencija dėl kvalifikuotų žmogiškųjų išteklių atima motyvaciją iš darbdavių investuoti į esančių darbuotojų mokymus bei kvalifikacijos kėlimą. Dažniau pasirenkama neutrali pozicija, kur visa investicijų ir apsisprendimo galia paliekama pačiam darbuotojui.

Taigi būtini yra reguliarūs darbo rinkos tyrimai, kad nustatyti poreikius. Darbdavių glaudesnis bendradarbiavimas su socialiniais partneriais, bei įvairios skatinimo ir motyvavimo priemonės, galėtų pašalinti kylančias problemas dėl kvalifikuotos darbo jėgos.

SANTRAUKA

Darbe analizuojamos žmogiškojo kapitalo plėtros problemos Lietuvoje. Pateikiama žmogiškojo kapitalo koncepcijos, apibrėžimo ir klasifikacijų teorinė analizė. Taip pat atskleidžiamos žmogiškojo kapitalo formavimo, plėtros bei investicijų problemos. Praktinė dabartinės kvalifikacijų sistemos situacija Lietuvoje pateikiama tyrime. Apibendrinamos žmogiškojo kapitalo plėtros galimybės ateityje bei problemų sprendimo būdai. Darbo pabaigoje pateikiamos išvados bei pasiūlymai.

SUMMARY

The work represents human capital development problems in Lithuania. There is conception, clasification and formation of human capital resources theoretical analization. It also identifies and analizes human capital formation, development and investing problems. The experiment part uncovers the qualification boucle in Lithuania. In the last part of theoretical analization is given the summation of human capital development opportunities in the future and the possible solutions for existing problems. In the end the conclusions and recommendations are delivered.

IŠVADOS

1. Žmogiškasis kapitalas apibrėžiamas, kaip ugdymo ir darbo procese sukauptos žinios, įgūdžiai, sugebėjimai ir patirtis, sąlygojantys individo darbo kokybę ir veiklos produktyvumą.
2. Vyriausybė įgyvendina visą gyvenimą trunkančio mokymosi strategiją, taip pat tobulina švietimo ir profesinio rengimo sistemų kokybę ir veiksmingumą, siekdama aprūpinti visus individus gebėjimais, būtinais šiuolaikiškai darbo jėgai žiniomis grindžiamoje visuomenėje, leisiančiais jiems kilti tarnyboje, bei sumažinti gebėjimų stoką darbo rinkoje. Tačiau pažanga žmogiškųjų išteklių tobulinimo srityje nėra pakankama.
3. Žmogškojo kapitalo formavimo sistemoje trūksta tampraus valstybinių institucijų bendradarbiavimo su socialiniais partneriais.
4. Jaunų žmonių išsilavinimas dažnai nėra tinkamas rinkai – dėl sisteminių profesinio mokymo ir aukštojo mokslo problemų. Švietimo ir mokymo sistemos absolventų integraciją į darbo rinką apsunkina ir tai, kad profesinio informavimo, orientavimo ir konsultavimo sistema šiuo metu dar nėra pakankamai išvystyta.
5. Profesijų ir kvalifikacijų tyrimų patirties trūkumas, tyrimus koordinuojančios institucijos nebuvimas, kvalifikuotų profesinės veiklos tyrėjų stoka ir valstybės dėmesio trūkumas veiklos ir kvalifikacijų tyrimams bei jų reikšmės supratimo stoka apsunkina žmogiškojo kapitalo plėtrą Lietuvoje.
6. Lietuvoje yra sukurtas gana platus kvalifikacijų projektavimo, teikimo, vertinimo ir pripažinimo ir šių procesų valdymo bei koordinavimo institucijų tinklas, sudarantis tinkamas sąlygas kvalifikacijų sistemai kurti, tačiau trūksta kontrolės.
7. panaudojant ES struktūrinių fondų paramą, investicijos į žmogiškąjį kapitalą ženkliai didėja, o turi teigiamą poveikį žmogiškojo kapitalo plėtrai Lietuvoje.
8. Kritiškai vertinamas specialistų pasirengimas dirbti šiuolaikinėmis rinkos ekonomikos sąlygomis, o ypač jų praktinis pasirengimas. Nepatenkinama profesinio rengimo kokybė ir nepakankamas prestižas. Nepakankama šalies gyventojų, besimokančių visą gyvenimą, aprėptis.
9. Darbo rinkoje specialistų yra, tačiau trūksta tinkamos kvalifikacijos specialistų.
10. Dažniausiai įmonėms trūksta aukštai kvalifikuotų vadybos, finansų bei ekonomikos sričių specialistų. Apsirūpinimą kvalifikuotais specialistais apsunkina sparčiai kintantys reikalavimai darbuotojams, įmonių ir organizacijų konkurencija dėl kvalifikuotos darbo jėgos, kurią įmonės ir organizacijos norėtų gauti pasiruošusią tuoj pat dirbti.

11. Žmogiškiesiems ištekliams būtina tobulinti savo kvalifikacijas.
12. Darbdaviai linkę pritarti bet kokiai jų darbuotojų tolesnio profesinio tobulinimosi formai, kuri neatitraukia darbuotojo nuo darbo įmonėje, nereikalauja papildomų darbdavio išlaidų ir yra abipusiai naudinga tiek darbuotojui, tiek darbdaviui.

REKOMENDACIJOS

1. Žmogiškojo kapitalo plėtrai būtina, kad išsilavinimas būtų vienodai prieinamas visiems socialiniams sluoksniams bei regionams, labiau individualizuotas. Tam tikslui rekomenduojama kurti atitinkamas mokymo metodikas.
2. Rekomenduojama skatinti bendradarbiavimą tarp darbdavių ir socialinių partnerių, kuriant įvairias motyvavimo darbdaviams sistemas, kaip mokesčių lengvatos.
3. Rekomenduojama plėtoti kvalifikacijų ir profesinės veiklos tyrimus, didesnį dėmesį skiriant tiems tyrimams, kurie yra reikalingi kvalifikacijų poreikiams darbo rinkoje nustatyti ir profesinio rengimo standartams bei programoms rengti. Profesinės veiklos ir kvalifikacijų tyrimų koordinavimas galėtų padidinti šių tyrimų efektyvumą ir paspartinti jų plėtotę.
4. Reikėtų ieškoti galimybių aktyviau įtraukti darbdavių astovus į įgytų profesinių kvalifikacijų vertinimo ir pripažinimo procesus.
5. Šiuo metu Lietuvoje dar nėra kai kurių procesų, reikalingų moderniai ir lanksčiai kvalifikacijų sistemai funkcionuoti. Pavyzdžiui, nėra neformaliojo ir savaiminio mokymosi būdu įgytų kompetencijų vertinimo ir pripažinimo bei šių pripažinimų kaupimo sistemos. Kuriant kvalifikacijų sistemą, reikėtų numatyti mechanizmus ir institucijas, kurie paskatintų šių ir kitų trūkstamų procesų atsiradimą ir plėtotę.
6. Rengiant specialistus būtina atsižvelgti į darbo rinkos poreikius ir tendencijas šalyje. Šiuo tikslu reikėtų subalansuoti aukštąjį ir profesinį išsilavinimą. Šiame procese turėtų dalyvauti tiek aukštosios mokyklos, tiek darbdaviai. Turėtų būti siūloma daugiau įvairesnių studijų programų, kuriose būtų atsižvelgta į trūkstamas absolventų žinias ir įgūdžius. Tuo turėtų būti suinteresuoti ir darbdaviai, ir mokymo įstaigos. Iš kitos pusės, abi pusės galėtų būti skatinamos ir finansiškai.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Bagdonavičius J. Žmogiškasis kapitalas. Vilnius 2002 m.
2. BPD priemonių įgyvendinimo rezultatai 2006 m. liepos 1 d. 1 dalis
3. Butkevičiūtė E., Lubikienė I. Sociologinė suaugusiųjų mokymosi veiksnių ir motyvų analizė
4. Burneikis J. Investicijos į pačius save. Mokslo Lietuva Nr. 12(302) 2004 m. birželio 17 – 30 d.
5. Cele R.R. Besimokančios visuomenės link.Turku Universitetas. Suomija
6. Ekonomikos ir vadybos aktualijos 2006 m. 6-oji studentų mokslinė konferencija Šiaulių universitetas. VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla 2006 m. (269 – 274 psl.)
7. Jungtnės užimtumo ataskaitos 2005 – 2006 m. projektas "Daugiau geresnių darbo vietų: įgyvendinant Europos užimtumo strategiją ir prioritetus."
8. Kvalifikacijų analizės vadovas darbo rinkos mokymo paslaugoms tobulinti. Parengtas bendradarbiaujant su AMU International ir Carl Bro International. Lietuvos darbo rinkos mokymo tarnyba. Agora, Vilnius 2003 m.
9. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Lietuvos bendrojo programavimo dokumento prioriteto "Žmogiškųjų išteklių plėtra" priemonės "Darbo jėgos kompetencijos ir gebėjimų prisitaikyti prie pokyčių ugdymas" metinė gyventojų ataskaita
10. Pigou A.C. A study in Publicfinance. 1928 m.
11. Struktūriniai fondai žmonių išteklių plėtrai. Informacinis leidinys Nr. 4 2004 rugpjūtis
12. Struktūriniai fondai žmonių išteklių plėtrai. Informacinis leidinys Nr. 3 2004 birželis
13. Struktūriniai fondai žmonių išteklių plėtrai. Informacinis leidinys Nr. 6 2005 lapkritis
14. Struktūriniai fondai žmonių išteklių plėtrai. Informacinis leidinys Nr. 5 2005 birželis
15. Žinių ekonomikos pradžiamokslis: strategams, verslininkams ir politikams. Vilniaus miesto savaivaldybė
16. 2007 – 2013 m. Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programa – projektas. Vilnius 2006 m. rugpjūčio 9 d.
17. Euroguidance Lietuva. Mokymosi visą gyvenimą memorandumas [interaktyvus]. Prieiga per internetą: < http://www.euroguidance.lt/index.php?language= lt&page=70 >

18. Euroguidance Lietuva. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategija [interaktyvus].Prieiga per internnetą:<http://www.euroguidance.lt/index.php?language=lt&page=70 >
19. Euroguidance Lietuva. Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategijos įgyvendinimo veiksmų planas [interaktyvus]. Prieiga per internetą:< http://www.euroguidance.lt/index.php?language=lt&page=70>
20. Lietuvos 2004–2006 metų bendrasis programavimo dokumentas prieiga internete< http://www.finmin.lt/notes_images/web/stotis_inf.nsf/0/BA52679E81AFE651C2256EC10033AEA7/$File/BPD_2006-10-04.doc> ir < http://www.phare.lt/lt/?p=projects&project_id=6&prjcat_id=21
21. Rimgailienė Z. Ties riba [interaktyvus].Prieiga per internetą: < http://svietimas.takas.lt/il/il.php?st=3&msgid=409 >
22. Švietimo ir mokslo ministerija. Lietuva Europoje: mokymosi visą gyvenimą lygis [interaktyvus].Prieiga per internetą:<http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/apzvalgos/lt042.pdf >
23. Švietimo ir mokslo ministerija. Mokymosi visą gyvenimą lygis: Lietuva Europoje [interaktyvus]. Prieiga per internetą: < http://www.smm.lt/svietimo_bukle/docs/apzvalgos/ls070.pdf >
24. Švietimo ir mokslo ministerija. Mokymosi visą gyvenimą sąlygų plėtrai skirta daugiau nei 100 milijonų litų [interaktyvus]. Prieiga per internetą: < http://www.smm.lt/naujienos/pranesimai.htm?id=1170 >
25. Tumaitė D. Personalo mokymas: ypatumai ir problemos. Verslo banga. Prieiga internete <http://verslas.banga.lt/lt/patark.full/430f2671ca2c8>
26. Vadovo pasaulis 2005 m. Žmogiškieji ištekliai – neatrastos verslo galimybės Lietuvoje prieiga internete http://verslas.banga.lt/lt/leidinys.full/4355eea621c6d?vbanga2=8497ca968d4f6b4a87b1184f23a412e3
27. Amstrong M. A Hand Book of Human Resource Management Practise. 7th edition. Kogan Page, London, 1999.
28. MsBeath G. The Handbook of Human Resource Planning: Practical Manpower Analysis Techniques for HR Professionals. Blackwell, Oxford, 1992.
29. European Commission. European report on quality indicators of lifelong learning. – Brussels: European Commission, 2002. – 95 p.

30. European Commission. Implementing Lifelong Learning Strategies in Europe: Progress report on the follow-up to the 2002 Council resolution – Lithuania. – Brussels: European Commission, 2003. – 17 p.
31. European Commission. Lifelong learning [interaktyvus]. Prieiga per internetą:<http://europa.eu.int/comm/education/policies/lll/lll_en.html>
32. European Commission. What is lifelong learning? [interaktyvus].Prieigaperinternetą:<http://europa.eu.int/comm/education/policies/lll/life/what_islll_en.html >

PRIEDAI

1 Priedas. Anketa

Gerb. Respondente,

Mielai kviečiame Jus prisijungti prie Mykolo Romerio Universiteto magistrantės, Vitos Jonikaitės, atliekamo baigiamojo darbo tyrimo, - dabartinės kvalifikacijų būklės analizė Lietuvoje

Tyrimo rezultatai padės aiškiai apibrėžti žmogiškojo kapitalo vystymo problemas. Mes Jus užtikriname, kad :

- Dalyvavimas apklausoje užtruks tik keletą minučių
- Apklausa vykdoma anonimiškai, todėl atsakymai į klausimus bus analizuojami apibendrinta forma

Pildydami anketą pažymėkite Jums tinkamą vieną atsakymo variantą. Iš anksto dėkojame už atsakymus!

1. ***Kiek darbuotojų dirba įmonėje?***

    1. daugiau nei 50
    2. 11 - 50
    3. 10 ir mažiau

2. ***Kokiai iš šių veiklų priskirtumėte įmonę?***

    1. prekyba
    2. paslaugos
    3. gamyba

3. ***Ar Jūsų įmonėje yra biudžetas, skirtas darbuotojų mokymams bei kvalifikacijos kėlimui?***

    1. taip
    2. ne

4. ***Kaip vertinate darbo rinkos profesinio mokymo atitikimą rinkos poreikiams?***

1. darbuotojų pasiūla atitinka paklausą :
    - taip
    - ne
2. pasiūla didesnė nei paklausa
    - taip
    - ne
3. paklausa didesnė nei pasiūla
    - taip
    - ne

4.trūksta aukštos kvalifikacijos specialistų
    - taip
    - ne

5. specialistų yra, bet trūksta reikiamos kvalifikacijos
    - taip
    - ne

5. ***Koks Jūsų požiūris į darbuotojų mokymus, kvalifikacijos kėlimą?***

1. skatiname
2. organizuojame
3. darbuotojai rūpinasi patys

6. ***Kas Jūsų nuomone turėtų rūpintis investicijomis kvalifikacijos kėlimui bei mokymais?***

1. valstybė
2. darbdavys
3. pats darbuotojas

7. ***Kokiais būdais įmonėje yra nustatomas mokymo ir kvalifikacijos kėlimo poreikis?***

1. sprendžia padalinių vadovai
2. vadovaujamės darbuotojų pageidavimais
3. tuo rūpinasi personalo specialistas/padalinys
4. darbuotojai rūpinasi patys

8. Ko Jūsų nuomone labiausiai stinga darbuotojams profesinio pasirengimo požiūriu?

1. praktinio pasirengimo
2. teorinių žinių
3.asmeninių savybių
4. kita

9. Kokios Jūsų nuomone kvalifikacijos yra labiausiai trūkstamos?

1. vadybos specialistai
2. ekonomikos ir finansų specialistai
3. informatikos ir informacinių technologijų specialistų
4. teisės specialistų
5. statybos darbų specialistai
6. medicinos specialistai
7. klientų aptarnavimo specialistai
8. kita

10. Kaip siūlytumėte gerinti situaciją?

1. atsižvelgti į rinkos poreikius ir tendencijas
2. daugiau bendrauti su socialiniais partneriais
3. gerinti studijų kokybę
4. sudaryti sąlygas būsimiems darbuotojams įgyti praktikos
5. suteikti daugiau informacijos apie ruošiamus specialistus