

**MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETO
VIEŠOJO VALDYMO IR VERSLO FAKULTETAS
VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO INSTITUTAS**

GINTARĖ ANUŽYTĖ

**VALSTYBĖS SIENOS APSAUGOS PAREIGŪNŲ
RENGIMO IR KVALIFIKACIJOS KĖLIMO ĮTAKA
KARJERAI**

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas

Doc. Dr. Vainius Smalskys

VILNIUS, 2022

TURINYS

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS	3
LENTELIŲ SĄRAŠAS	4
ĮVADAS	5
1. STATUTINIŲ PAREIGŪNŲ RENGIMO IR KVALIFIKACIJOS KĖLIMO ĮTAKA KARJERAI: TEORINIS ASPEKTAS	9
1.1. Statutinių pareigūnų rengimas	9
1.2. Statutinių pareigūnų kvalifikacijos kėlimo sistema ir jos ypatumai	15
1.3. Statutinių pareigūnų karjerą lemiantys veiksniai	18
1.4. Statutinių pareigūnų kvalifikacijos, vykdant tarnybinę veiklą vertinimas	21
2. VALSTYBĖS SIENOS APSAUGOS TARNYBOS PAREIGŪNŲ RENGIMO IR KVALIFIKACIJOS KĖLIMO ĮTAKOS KARJERAI TYRIMO METODOLOGIJA	24
2.1. Tyrimo metodika.....	24
2.2. Tyrimo organizavimas ir etapai	27
2.3. Tyrimo etika.....	28
3. VALSTYBĖS SIENOS APSAUGOS TARNYBOS PAREIGŪNŲ RENGIMO IR KVALIFIKACIJOS KĖLIMO ĮTAKOS KARJERAI TYRIMAS IR JO REZULTATAI.....	30
3.1. VSAT pareigūnų kvalifikacijos kėlimo sistemos teisinio reglamentavimo analizė	30
3.2. VSAT pareigūnų nuomonė apie kvalifikacijos tobulinimą tarnyboje ir jos poveikį karjerai .	34
IŠVADOS	49
LITERATŪRA	52
ANOTACIJA.....	56
ANNOTATION.....	57
SANTRAUKA	58
SUMMARY	60
PRIEDAI	62

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Reikalavimai keliami statutiniams valstybės tarnautojams	10
2 pav. Reikalavimai keliami statutiniams valstybės tarnautojams	12
3 pav. Bolonijos procesas	13
4 pav. Statutinės įstaigos, įsteigusios mokymo įstaigas	14
5 pav. Vidaus tarnybos laipsniai.....	17
6 pav. Vidiniai ir išoriniai karjeros veiksniai	20
7 pav. Pareigūnų vertinimo sistemos ir karjeros galimybių sąsaja.....	22
8 pav. Empirinio tyrimo organizavimo etapai	27

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Pasirinkti teisės aktai dokumentų turinio analizei	24
2 lentelė. Klausimyno pagrindimas	25
3 lentelė. Informantų charakteristikos	28
4 lentelė. Išsilavinimas būtinas, siekiant tapti statutiniu tarnautoju	34
5 lentelė. Informantų patirtis derinant mokslus su darbu tarnyboje	35
6 lentelė. Informantų patirtis atliekant praktiką užsienio įstaigose, institucijose	36
7 lentelė. Informantų nuomonė apie išsilavinimo reikšmę jų karjerai	36
8 lentelė. Didžiausi iššūkiai, su kuriais susiduria būsimieji statutiniai pareigūnai jų rengimo etape	37
9 lentelė. Informantų patirtis keliant kvalifikaciją statutinėje tarnyboje	38
10 lentelė. Informantų nuomonė apie tai, kaip dažnai jie kelia kvalifikaciją statutinėje tarnyboje ..	39
11 lentelė. Informantų patirtis keliant kvalifikaciją užsienio įstaigose, institucijose	39
12 lentelė. Didžiausi iššūkiai, su kuriais susiduria statutiniai pareigūnai keldami kvalifikaciją.....	40
13 lentelė. Informantų nuomone apie kvalifikacijos kėlimo reikšmę jų karjerai	41
14 lentelė. Veiksniai turėję poveikį informantų sprendimui pasirinkti statutinę tarnybą.....	42
15 lentelė. Svarbiausios vertybės statutinėje tarnyboje	43
16 lentelė. Informantų nuomonė apie stipriausius poreikius projektuojant karjerą statutinėje tarnyboje	44
17 lentelė. Informantų nuomonė apie karjeros statutinėje tarnyboje reikšmę.....	45
18 lentelė. Informantų nuomonė apie jų galimybes karjerai statutinėje tarnyboje.....	45
19 lentelė. Informacijos šaltinis apie mokymąsi, kvalifikacijos kėlimą ir karjeros projektavimo galimybes statutinėje tarnyboje	46
20 lentelė. Vadovybės požiūris į informantų karjeros projektavimo planus	47

IVADAS

Nuolatinis kvalifikacijos kėlimas ir asmeninis tobulėjimas yra pagrindinis uždavinys kiekvienos profesijos atstovui, kuris nori būti naudingas ir pažangiu darbuotoju savo profesinėje srityje. Naujų žinių įgijimas, domėjimasis naujovėmis, kvalifikacijos ir kompetencijos kėlimas bei tobulinimas – neatsiejami kasdieniniai dalykai inovatyviame pasaulyje. Daugumoje organizacijų rengiami bendro pobūdžio įgūdžių atnaujinimo kursai arba specialūs mokymai, įvykus tam tikriems pakeitimams, kurie naudingi darbo organizavimui ir produktyviems bendriems organizacijos rezultatams pasiekti. Niekas kitas, tik žmonės – darbuotojai, įgyvendina organizacijos politiką, padeda pasiekti užsibrėžtus tikslus ir aukštą produktyvumo lygį. Pasitaiko atvejų, kai profesinio tobulėjimo būtinybė įstaigose ar organizacijose nėra reglamentuota ir apibrėžta, tačiau, visiškai priešingai nei statutinių valstybės tarnautojų.

Statutiniai valstybės tarnautojai užtikrina visuomenės saugumą, viešąją tvarką, gesina gaisrus, atlieka gelbėjimo darbus, vykdo ikiteisminį tyrimą, saugo valstybės sieną, prižiūri bausmę atliekančius asmenis, vykdo prekių (krovinių) muitinį patikrinimą ir t. t. Įvertinus statutinių valstybės tarnautojų vykdomų funkcijų svarbą ir siekiant užtikrinti kvalifikuotą jų vykdymą, turėtų būti skiriamas ypatingas dėmesys tinkamam pareigūnų parengimui, nuolatiniam jų mokymui, kompetencijų kėlimui ir karjeros galimybėms.

Temos aktualumas. Valstybės sienos apsaugos tarnyba (toliau – VSAT), kaip viena iš nacionalinių saugumą stiprinančių ir užtikrinančių institucijų, įpareigota palaikyti nustatytą valstybės sienos teisinį režimą bei atitikti šalies narystės Europos Sąjungoje (toliau – ES) reikalaujamą sienų kontrolės lygį. Įgyvendindama šį tikslą ji atsako už Lietuvos sausumos ir jūros sienų apsaugą, atvykstančiųjų į šalį ir išvykstančiųjų iš jos asmenų pasienio tikrinimą oro, jūrų, upių uostų ir sausumos pasienio kontrolės punktuose; nustato neteisėto sienos kirtimo atvejus, tiria ir išaiškina kitas neteisėtas veikas prie valstybės sienos; vykdo Lietuvos sienų demarkavimo darbus, dalyvauja bendroje pasirengimo krašto gynybai sistemoje, paieškos ir gelbėjimo veikloje bei katastrofų pasekmių jūroje likvidavimo darbuose; teikia ir kitas su visuomenės ir žmonių saugumo užtikrinimu susijusias paslaugas – vykdo užsieniečių apsaugą, nelegaliai patekusių į šalies teritoriją arba pateikusių prašymus suteikti prieglobstį, registravimą, priežiūrą, taiko įstatymų, tarptautinių konvencijų nustatytas kitas procedūras (Vitkauskas, 2012, p. 316). Pagrindinis valdymo klausimas yra visavertis statutinių tarnybų personalo panaudojimas. Tik nuo kvalifikuotų ir profesionalių valstybės tarnautojų priklauso įgyvendinamų viešosios politikos sprendimų kokybė ir visuomenės gyvenimo kokybė valstybėje (Raipa ir kt., 2016, p. 297). Svarbu išsiaiškinti ar sudarytos tinkamos sąlygos pareigūnų rengimui, ar pakanka pareigūnams motyvacijos ir kompetencijos vykdyti jiems

priskirtas funkcijas, ar keliama kvalifikaciją atveria darbuotojams didesnes karjeros perspektyvas tarnyboje?

Svarbu paminėti, kad pastaruoju metu, dėl nepakankamo dėmesio pareigūnų socialinių garantijų užtikrinimui, nedidelių atlyginimų, sąlygoja pareigūnų motyvacijos trūkumą ir didelę personalo kaitą vidaus reikalų įstaigose, todėl nėra pakankamai asmenų, kurie norėtų rinktis pasieniečio profesiją, o dirbančių pareigūnų – tarnauti iki sueis teisės aktuose nustatytas amžius bei nuolat rūpintis savo kvalifikacijos kėlimu.

Valstybės sienos apsaugos tarnyboje 2020 m. sausio 1 d. VSAT buvo neužpildyta 314 pareigūnų etatų, iš viso nesukomplektuotos 364 pareigybės (Profsąjungos, 2021). Matant VSAT pareigūnų poreikį tarnybai reikalinga išsiaiškinti pareigūnų poreikius, atskleisti veiklos problemas bei sunkumus su kuriais dažniausiai susiduria pareigūnai tarnyboje, taip pat peržvelgti VSAT pareigūnų rengimo sistemą, ir kvalifikacijos kėlimo galimybes, kurios galbūt turėtų įtakos pareigūnų tolimesnei karjerai, ir šios profesijos pasirinkimui, nes prie nuolat beiškeičiančios aplinkos, organizacijos prisitaikymas neįmanomas be nuolatinio personalo kvalifikacijos tobulinimo: tiek darbo vietoje, tiek mokymo renginiuose išorėje ar tobulinantis savarankiškai. O dėl didelio pareigūno trūkumo kyla grėsmė išlaikyti nustatytą valstybės sienos teisinį režimą, bei atitikti šalies narystės Europos Sąjungoje reikalaujamą sienų kontrolės lygį, kur pagrindiniai prioritetai teikiami valstybės sienai su Baltarusija ir Rusija, bei išorinėms Europos Sąjungos sienoms.

Temos iširtumas. Valstybės tarnautojų kvalifikacijos kėlimas ir karjeros vystymas yra viena pagrindinių žmogiškųjų išteklių valdymo funkcijų, leidžianti kuo efektyviau panaudoti turimas žmogiškųjų išteklių puses. Tačiau Lietuvos viešajame sektoriuje tai menkai išvystyta sritis, ypač tai jaučiama statutinėje valstybės tarnyboje. Analizuojant mokslinę literatūrą pastebėta, kad VSAT pareigūnų rengimas, kvalifikacijos tobulinimas ir karjera daugiau apibrėžta teisės aktuose, tuo tarpu literatūroje autoriai daugiau nagrinėjo valstybės tarnautojų kvalifikacijos kėlimo aspektus, ir jų karjeros perspektyvas neišskirdami jų pareigybių skirstymo. Valstybės tarnybos raidą, tarnautojų mokymo, vertinimo, karjeros principus užsienio šalyse nagrinėjo A. Minkevičius ir V. Smalskys (2008). Anot V. Smalskio taip pat labai svarbu išgryninti tokias valstybės tarnautojų vertybes, kaip darbų tęstinumas, socialinis atsakingumas, lojalumas organizacijai ir kt., kurios dėl darbo specifikos yra nebūdingos verslo organizacijų vadybininkams. (Raipa ir kt., 2016, p. 306).

Statutinę valstybės tarnybą taip pat nagrinėjo A. Diržytė, A. Patapas, U. Fedkovič (2014). Statutinę tarnybą psichologiniu aspektu nagrinėjama L. Ruibytės (2015), vadybiniu požiūriu R. Adamonytės (2015). Daugiausiai tarnybinės teisės ir praktinės veiklos ypatumų tyrimų atliko A. Laurinavičius (2011). Anot A. Laurinavičiaus (2002) mokslo literatūroje paprastai statutinių tarnybų pareigūnų karjeros proceso valdymą klausimų vengiama, motyvuojant, kad ši problema pačių tarnybų ir jų pareigūnų, o ne visuomenės reikalas. Atliktas A. Laurinavičiaus tyrimas apklausiant pačius

pareigūnus, taip pat leidžia teigti, kad didelė dalis šalies statutinių karjeros tarnautojų neturi pakankamo išsimokslinimo, todėl dažnas iš jų nesugeba dirbti savarankiškai, atsakingai. Dar mažesnė dalis gali būti laikomi iniciatyviais, kūrybingais asmenimis – profesionalais (2002,100). Tuo tarpu tyrimų nagrinėjančių VSAT pareigūnų kvalifikacijos kėlimo įtaką jų karjerai iki šiol nėra daug. Todėl ši tema aktuali mokslo ir praktikos požiūriu.

Tyrimo objektas. VSAT pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo įtaka jų karjerai.

Darbo problema. Nors VSAT yra suformuota pakankama kvalifikacijos kėlimo sistema, tačiau personalo kaita ir trūkumas, skirtingas VSAT pareigūnų ir vadovų požiūris į mokymus, motyvacijos stoka, mokymų procesų trūkumai (sutrikę mokymai dėl pandemijos ir ekstremali situacija dėl migrantų), neigiamai veikia kvalifikacijos kėlimo būklę. Todėl darbo problema formuluotina klausimu: ar atitinkamai parengiami VSAT pareigūnai tarnybai ir, ar keliama jų kvalifikaciją turi įtakos jų karjeros perspektyvoms?

Tikslas – išanalizavus VSAT statutinių pareigūnų rengimo tvarką, bei teisės aktus reglamentuojančius pareigūnų kvalifikacijos kėlimo kursus, kurie turi įtakos jų karjeros perspektyvoms, bei atlikus pusiau struktūruotą pareigūnų interviu, identifikuoti egzistuojančias, pareigūnų kvalifikacijos kėlimo sistemos organizavimo esančias problemas, bei pateikti rekomendacijas šios sistemos tobulinimui.

Darbo uždaviniai.

1. Išanalizuoti statutinių pareigūnų kvalifikacijos kėlimo, bei sistemos valdymo sampratą mokslinėje literatūroje ir teisės aktuose.
2. Pagrįsti pareigūnų kvalifikacijos kėlimo svarbą ir jos įtaką jų karjerai.
3. Pristatyti VSAT pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo sistemos teisinį reglamentavimą ir jo valdymą.
4. Ištirti VSAT pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo sistemos organizavimo problemas, kurios turi įtakos jų karjerai.
5. Pateikti išvadas ir rekomendacijas sistemai tobulinti.

Informacijos rinkimo ir tyrimo metodai.

1. Teoriniai metodai – mokslinės literatūros ir kvalifikacijos kėlimo sistemos reglamentuojančių teisės aktų analizė;
2. Praktiniai metodai – pusiau struktūruotas interviu ir dokumentų analizė.

Darbo struktūra. Darbą sudaro trys dalys, 61 p., 20 lentelių, 8 paveikslai, 1 priedas.

Pirmoje darbo dalyje nagrinėjama statutinių pareigūnų kvalifikacijos kėlimo samprata, VSAT pareigūnų kvalifikacijos kėlimo svarba ir įtaka jų karjerai.

Antroje darbo dalyje pateikiama valstybės sienos apsaugos tarnybos pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo įtakos karjerai tyrimo metodologija, pagrindžiant pasirinktą tyrimo metodiką, pateikiant tyrimo organizavimo etapus ir etines nuostatas.

Trečioje darbo dalyje pateikti atlikto tyrimo apie valstybės sienos apsaugos tarnybos pareigūnų rengimą ir kvalifikacijos kėlimo įtaką karjerai rezultatai. Pateikiamas VSAT pareigūnų kvalifikacijos kėlimo sistemos teisinis reglamentavimas. Atlikta VSAT pareigūnų pusiau struktūruoto interviu analizė, kuri padeda įvertinti tam tikrų veiksmų svarbą, pareigūnų rengimui, jų motyvavimui, kvalifikacijos kėlimui ir jos įtaką karjerai.

1. STATUTINIŲ PAREIGŪNŲ RENGIMO IR KVALIFIKACIJOS KĖLIMO ĮTAKA KARJERAI: TEORINIS ASPEKTAS

Šiame skyriuje remiantis mokslinės literatūros ir teisės aktų analize, atliekama valstybės sienos apsaugos pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo poveikio karjerai vertinimo analizė.

1.1. Statutinių pareigūnų rengimas

Prieš pateikiant, kaip rengiami statutiniai pareigūnai, tikslinga apžvelgti, kokia yra rengimo (mokslo) reikšmė. Kaip teigiama Europos Komisijos komunikate „Dėl atnaujintos ES aukštojo mokslo darbotvarkės“ (2017), „mokslo vaidmuo yra ypatingas“. Anot S. Vengrio (2011), „mokslas yra didelis turtas, kuris iš dalies priklauso visuomenei, kadangi ugdo jos pilietiškumą, mažina socialinę atskirtį, plečia aktyvią ir informuotą demokratiją, didina valstybės ekonominę galią ir t. t. Kita vertus, šis turtas priklauso ir atskiram žmogui, nes leidžia dirbti kvalifikuotą ir mėgstamą darbą, sudaro geresnio uždarbio galimybes ir aukštesnę padėtį visuomenėje“. Tai jog, mokslo reikšmė yra akivaizdi dviem aspektais, pagrindžia ir V. Tamulavičius (2017, p. 4). kurio teigimu, „mokslo ir studijų misija – padėti užtikrinti šalies visuomenės, kultūros ir ūkio klestėjimą, būti kiekvieno Lietuvos Respublikos piliečio visaverčio gyvenimo atrama ir paskata, tenkinti prigimtinių pažinimo troškimą“. LR mokslo ir studijų įstatyme (2009) įtvirtinta mokslo reikšmė valstybei ir individui, kai „darni mokslo ir studijų sistema grindžia žinių visuomenės plėtotę, žiniomis grįstos ekonomikos stiprėjimą ir darnų šalies vystymąsi, dinamišką ir konkurencingą šalies ūkio gyvenimą, socialinę ir ekonominę gerovę; ugdo kūrybingą, išsilavinusią, orią, etiškai atsakingą, pilietišką, savarankišką ir verslią asmenybę, puoselėja civilizacinę Lietuvos tapatybę, palaiko, plėtoja ir kuria šalies ir pasaulio kultūros tradicijas“. Susisteminus įvairių autorių ir LR mokslo ir studijų įstatyme (2009) grindžiamą mokslo reikšmę, galima pastebėti, kad jos reikšmė yra nagrinėjama dviem aspektais:

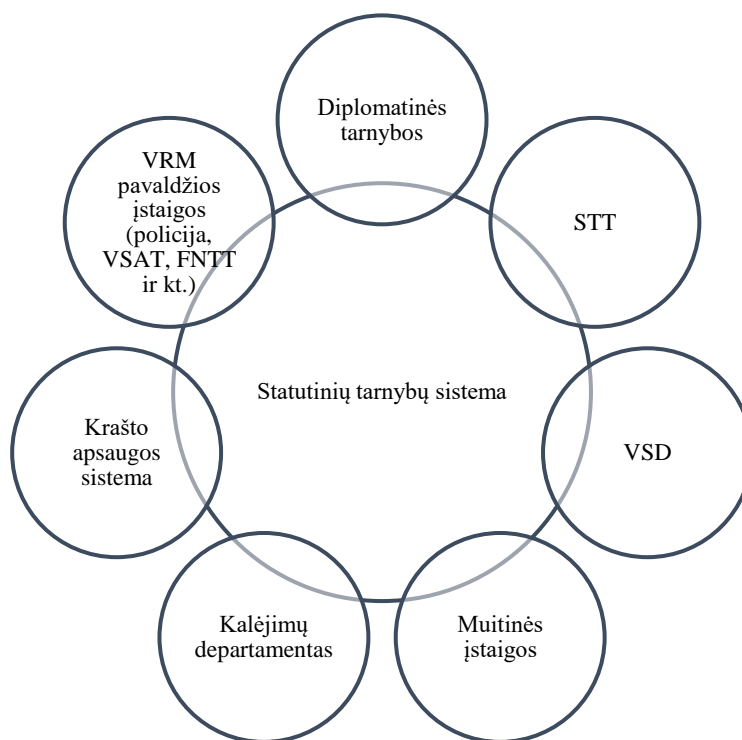
- individo lygmenyje – skatina asmenį dirbti kvalifikuotą, darbą, sudaro geresnio uždarbio galimybes, aukštesnę padėtį visuomenėje, ugdo išsilavinusią, orią, etiškai atsakingą, pilietišką, savarankišką ir verslią asmenybę;
- valstybės (visuomenės) lygmenyje – ugdo visuomenės pilietiškumą, grindžia žinių visuomenės plėtotę, mažina socialinę atskirtį. Mokslo reikšmė laikoma naudinga ekonomikai, nes mokslas didina valstybės ekonominę galią, žiniomis grįstos ekonomikos stiprėjimą ir darnų šalies vystymąsi, konkurencingą šalies ūkio gyvenimą, socialinę ir ekonominę gerovę, skatina visuomenės, kultūros ir ūkio klestėjimą.

Viešojo sektoriaus reikšmė įgyvendinant profesinį rengimo ir mokslo funkcijas yra neabejotina. Anot A. Žemeckės (2008, p. 31), „valstybė atlieka keturias svarbiausias funkcijas: formuoja mokslo politiką, administruoja ir finansuoja mokslo sektorių, taip pat teikia švietimo

paslaugas visuomenei“. Taigi valstybė užtikrina mokslo politikos formavimą, administravimą ir finansavimą. Kaip teigia A. Žemeckė (2008, p. 31), „remdamasi mokslo politiką formuojančiais dalyviais bei įvertindama mokslo politikos svertus, valstybė turėtų inicijuoti mokslo politikos proceso dalyvių veiklos skaidrumą, atsakomybę ir atskaitomybę“. Taigi valstybė, įgyvendina mokslo politiką, finansuoja ir administruoja įstaigų veiklą, o per viešojo administravimo paslaugų dalyvius, užtikrina mokslo produktų teikimą visuomenės nariams. Formuojant, įgyvendinant ir kontroliuojant mokslo politiką, administruojant studijų teikimą dalyvauja Seimas, Vyriausybė, Švietimo ir mokslo ministerija, prie šių įstaigų įsteigtos kitos tarnybos.

Pateikus profesinio rengimo, mokslo reikšmę, tikslinga nagrinėti, kaip šalyje rengiami statutiniai pareigūnai.

Europos Sąjungai priklausančių šalių kontekste statutinė valstybės tarnyba išskiriama kaip atskira valstybės tarnybos rūšis, kurios veiklą reglamentuoja statutai (Tofan, 2013). Lietuvoje statutinė valstybės tarnyba laikoma ypatinga socialinės veiklos rūšimi, turinčia didelę reikšmę valstybei ir jos vaidmeniui visuomenėje (Astrasukaitė, 2011). 1 paveiksle pateikiama Lietuvos statutinė tarnybos sistema.



1 pav. Reikalavimai keliami statutiniams valstybės tarnautojams

Šaltinis: sudarė darbo autorė remiantis Astrauskaite V. 2011. Statutinių valstybės tarnautojų tarnybinė atsakomybė: Šiaulių apskrities vyriausiojo policijos komisariato Radviliškio rajono policijos komisariato atvejis. Ekonomikos ir vadybos aktualijos: 2011.

Šiuo metu Lietuvoje yra veikiančios šios statutinių valstybės tarnybos sistemos (Astrauskaitė, 2011): kalėjimų departamentas prie LR teisingumo ministerijos ir jam pavaldžių įstaigų statutiniai valstybės tarnautojai, krašto apsaugos sistemos statutiniai valstybės tarnautojai, LR vidaus reikalų ministerijai pavaldžių įstaigų statutiniai valstybės tarnautojai prie vidaus reikalų centrinių įstaigų:

policijos departamento prie LR vidaus reikalų ministerijos; valstybės sienos apsaugos tarnybos prie LR vidaus reikalų ministerijos; priešgaisrinės apsaugos ir gelbėjimo departamento prie LR vidaus reikalų ministerijos; finansinių nusikaltimų tyrimo tarnybos prie LR vidaus reikalų ministerijos; vadovybės apsaugos departamento prie LR vidaus reikalų ministerijos; viešojo saugumo tarnybos prie LR vidaus reikalų ministerijos; kitų vidaus reikalų įstaigų (vidaus reikalų centriniams įstaigoms pavaldžių teritorinių, specializuotų ir kt. įstaigų); vidaus reikalų profesinio mokymo įstaigų, muitinės įstaigų statutiniai valstybės tarnautojai, specialiųjų tyrimų tarnybos statutiniai valstybės tarnautojai, valstybės saugumo departamento ir jam pavaldžių įstaigų statutiniai valstybės tarnautojai ir valstybės tarnautojai, kurių tarnybą reglamentuoja LR diplomatinės tarnybos įstatymas.

Statutinis valstybės tarnautojas skiriasi nuo kitų valstybės tarnautojų. Anot N. Glebovės (2010) „skiriasi valdžios funkcijos realizavimo principai, tikslai, metodai. Įgyvendinant prievartos funkciją, pagrindinis vaidmuo tenka statutinėms institucijoms. Šių dienų valstybėje statutinės institucijos turi plačius įgaliojimus įgyvendinti valstybės prievartos funkciją, tačiau laikmetis reikalauja jų laikytis humanišku veiklos metodu ir nepažeisti žmogaus teisių bei laisvių“. Kaip teigia V. Astrauskaitė (2011, p. 274), „LR valstybės tarnybos pakeitimo įstatyme ir statutuose tiksliai apibrėžta, kokie valstybės tarnautojai laikomi statutiniais“.

Taigi statutinio valstybės tarnautojo veikla yra reglamentuojama LR valstybės tarnybos pakeitimo įstatymu ir specialiais teisės aktais. Pastaruosiuose yra išskiriamos tikslios statutinių valstybės tarnautojų teisės ir pareigos, taikomi specialūs reikalavimai jų tarnybinei veiklai.

Remiantis LR vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymo 2 str. 11 p., vidaus tarnybos sistemos pareigūnas (toliau – pareigūnas) – į pareigūno pareigas vidaus reikalų ministro valdymo srities statutinėse įstaigose, teisingumo ministro valdymo srities statutinėse įstaigose, finansų ministro valdymo srities statutinėse įstaigose priimtas statutinis valstybės tarnautojas, atliekantis įstatymuose nustatytas funkcijas, kuriomis užtikrinamas statutinei įstaigai įstatymuose nustatytų uždavinių ir funkcijų įgyvendinimas, turintis įstatymų suteiktus viešojo administravimo įgaliojimus dėl sau nepavaldžių asmenų ir (ar) vadovaujantis kitiems pareigūnams (LR vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas, 2018).

Tikslinga pateikti, kokie reikalavimai yra keliami pareigūnams ir, kurių jiems negalima pažeisti (žr. 2 pav.): geras administravimas, kompetencijos, atskaitomybė ir atsakomybė, etikos kriterijai. Pažymėtina, kad asmenims, pretenduojantiems tapti statutiniais valstybės tarnautojais, keliami bendrieji ir specialūs kvalifikaciniai reikalavimai, specialūs keliami reikalavimai nustatyti LR vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatyme.

GERAS ADMINISTRAVIMAS

- laikytis teisės viršenybės principo, kruopštumas, nuoseklumas, sąžiningumas, profesionalumas

KOMPETENCIJA

- jos stoka byloja apie pavestų pareigų neatlikimą, todėl naujoje valstybės tarnyboje ypač svarbus nuolatinis tobulėjimas, kvalifikacijos kėlimas, sietinas su karjeros galimybėmis

ATSKAITOMYBĖ IR ATSAKOMYBĖ – TARNYBINĖS DRAUSMĖS PAISYMAS

- demokratiniais principais palaikoma drausmė – kelias pilietinės visuomenės link

ETIKOS KRITERIJAI

- pagarba žmogui ir valstybei; teisingumas; nesavanaudiškumas; padorumas; nešališkumas; atsakomybė; viešumas; pavyzdingumas.

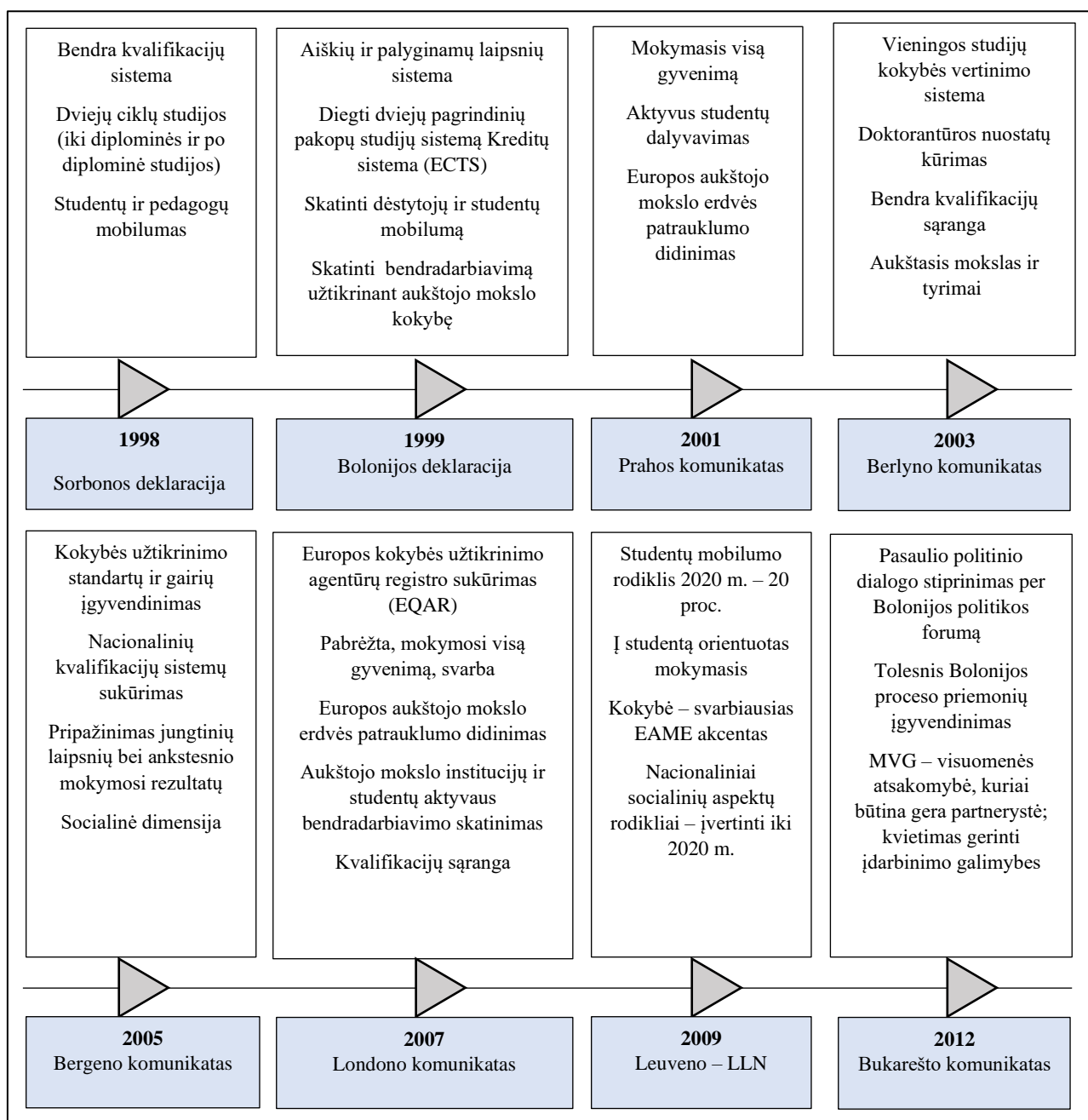
2 pav. Reikalavimai keliami statutiniam valstybės tarnautojams

Šaltinis: sudarė darbo autorė remiantis Astrauskaite V. 2011. Statutinių valstybės tarnautojų tarnybinė atsakomybė: Šiaulių apskrities vyriausiojo policijos komisariato Radviliškio rajono policijos komisariato atvejis. Ekonomikos ir vadybos aktualijos: 2011, p. 724; LR vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymu, 2018.

Be šių reikalavimų nurodytų 1 paveiksle, būsimiems pareigūnams keliamas reikalavimas turėti aukštąjį išsilavinimą, kurie jie gali įgyti Švietimo ir mokslo ministerijos reguliavimo sričiai priklausančiose mokymo įstaigose, o asmenis, kurie pretenduoja užimti žemiausio lygio pareigūnų pareigybes, rengia statutinių įstaigų įsteigtos profesinės mokymo įstaigos, mokymo centrai arba pačios statutinės įstaigos. Pareigūnų poreikį ir pareigūnų rengimo pagal finansų, teisingumo ir vidaus reikalų ministrų valdymo sričių statutinėms įstaigoms reikalingų specialybių studijų programas kitose švietimo įstaigose poreikį nustato atitinkamai finansų, teisingumo ir vidaus reikalų ministrai pagal valdymo sritis (LR vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas, 2018).

Profesinės kompetencijos ir pareigūnų rengimo sistemos modernizavimo klausimai VSAT ypač tapo aktualūs Lietuvai įstojus į ES ir įsiliejus į Šengeno erdvę bei šalies aukštojo mokslo sistemoje pradėjus įgyvendinti Bolonijos deklaracijos principus. ES siekis standartizuoti visų valstybių narių sienų saugumo užtikrinimą (siekis realizuojamas per Frontex veiklą) ir Bolonijos deklaracijos tikslas – sukurti bendrą Europos aukštojo mokslo erdvę įpareigoja naujai įvertinti VSAT pareigūnų rengimo sistemą jos gebėjimo priimti kintančios aplinkos iššūkius aspektu. Šio uždavinio sprendimas instituciniame lygmenyje tiesiogiai tenka VSAT bei mokymo įstaigoms, rengiančioms šiai tarnybai specialistus.

3 paveiksle pateikiamas Bolonijos procesas ir jį lydintys dokumentai.



3 pav. Bolonijos procesas

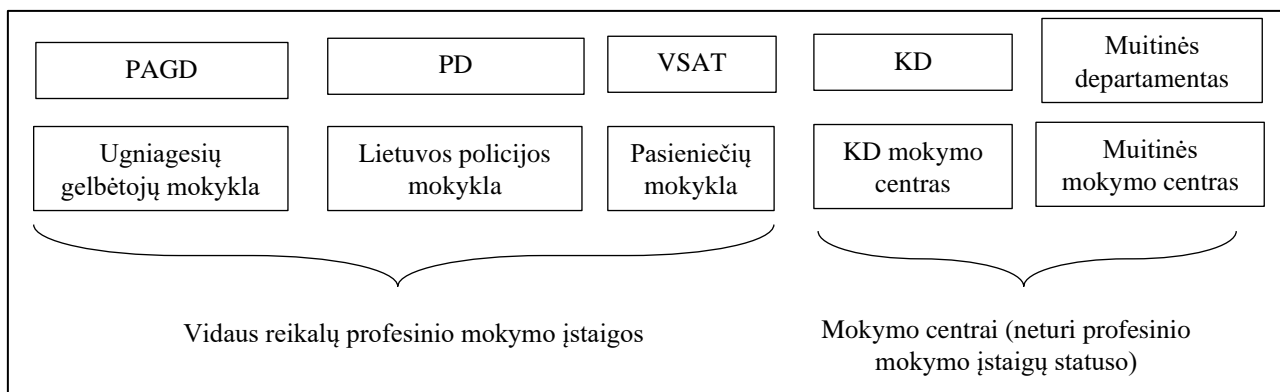
Šaltinis: Pauliukaitė Ž. ir kt. 2013. MOSTA. Lietuvos studijų būklės apžvalga. Vilnius: Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras. Prieiga per internetą:

https://www.smm.lt/uploads/documents/Teises_aktai/Lietuvos_studiju_bukles_apzvalga.pdf/

Kaip teigia K. Vitkauskas (2012), įgyvendinant Bolonijos proceso tikslus numatyta sukurti tam tikrą Europos dimensiją leidžiančią užtikrinti studijų kokybę su aiškiai palyginamais vertinimo kriterijais ir metodais, aukštojo mokslo erdvės kūrimo procesas reikalauja nuolatinės paramos, priežiūros ir prisitaikymo prie kintančių poreikių, todėl darbas vyksta Europos, nacionaliniuose ir mokymo institucijų lygiuose. Reikšmingą vaidmenį įgyvendinant šį uždavinį atlieka Frontex, veikianti kaip specializuota ir individuali institucija, kurios pagrindinis tikslas yra koordinuoti darbinį bendradarbiavimą tarp valstybių narių pasienio apsaugos srityje, o ypač ties išorinėmis ES sienomis. Frontex papildo bei suteikia pridėtinę vertę valstybių sienos apsaugos administravimo, asmenų

judėjimo laisvės, saugomo bei pareigūnų rengimo srityse; bendradarbiauja su kitomis ES institucijomis kaip CEPOL bei Europol.

4 paveiksle pateikiamos statutinių pareigūnų rengimo mokymo įstaigos.



4 pav. Statutinės įstaigos, įsteigusios mokymo įstaigas

Šaltinis: LR Vidaus reikalų ministerija, 2021

Statutinių įstaigų pareigūnai rengiami profesinėse policijos, pasieniečių ir ugniagesių gelbėtojų mokyklose, Muitinės mokymo centre, Kalėjinų departamento Mokymo centre. Statutinės mokymo įstaigos, išskyrus Muitinės mokymo centrą, vykdo būsimų pareigūnų rengimą ir pareigūnų kvalifikacijos tobulinimą. Muitinės mokymo centras vykdo tik pareigūnų kvalifikacijos tobulinimą. Kvalifikacijos tobulinimą statutiniams pareigūnams organizuoja ir vykdo ne tik minėtos mokymo, bet ir pačios statutinės įstaigos, taip pat mokymo paslaugos perkamos iš fizinių ar juridinių asmenų. Aukštojo mokslo universitetinės pirmosios pakopos ir antrosios pakopos studijos, susijusios su pareigūnų rengimu, daugiausia įgyvendinamos Mykolo Romerio universitete. Anot NPPSS (Nacionalinio pareigūnų profesinių sąjungų susivienijimo) tarybos nario V. Lamausko (2013), vairios žinybinės statutinių pareigūnų rengimo mokyklos yra išsibarsčiusios po visą Lietuvą, ir skirtingų įstaigų pareigūnai yra rengiami skirtingai, tarsi „besitvarkančios tik savame kieme ir matančios tik savas problemas. Todėl reikalinga vietoj galybės žinybinių mokymo įstaigų sukurti stiprią statutinių pareigūnų rengimo įstaigą, tam, kad būtų pakankamai kvalifikuotus statutinių įstaigų pareigūnų.

Anot buvusios LR Vidaus reikalų ministrės R. Tamašiūnienės (2020) teigimu, pareigūnams, kuriais pasitiki visuomenė, yra keliami aukšti reikalavimai, jie turi gebėti vykdyti savo pareigas sudėtingiausiose situacijose užtikrindami viešąjį saugumą, o pirminio profesinio mokymo tiesiog nebepakanka, todėl yra būtina vykdyti pakopinį vidaus tarnybos sistemos pareigūnų rengimą, integruojant profesinį mokymą ir aukštąjį mokslą. Įsteigus statutinę kolegiją, būtų užtikrintas glaudesnis koleginių studijų vykdytojų bendradarbiavimas su statutinėmis įstaigomis dėl pareigūnų rengimo pagal aukštojo mokslo programas, taip pat būtų užtikrinamas profesinio mokymo tęstinumas – nebūtų reikalaujama tų pačių dalykų, kurių asmuo mokėsi profesinio mokymo metu, pakartotinai mokytis aukštojoje mokykloje. Statutinę kolegiją planuojama steigti ir jos veiklą pradėti Lietuvos policijos mokyklos patalpose Kauno rajone. Ši mokykla taptų statutinės kolegijos filialu. Vėliau

kolegijos filialais taptų ir Pasieniečių mokykla, Muitinės mokymo centras bei Kalėjimų departamento Mokymo centras.

Apibendrinant, galima teigti, kad statutinių valstybės tarnautojų vykdomų funkcijų įgyvendinimo užtikrinimui, reikalingi kvalifikuoti pareigūnai, todėl jų parengimui ir nuolatiniam jų mokymui turėtų būti skiriamas ypatingas dėmesys. Statutinių tarnautojų rengimas įtvirtintas teisės aktuose, o įgyvendinamas įsteigtose įstaigose: profesinėse policijos, pasieniečių ir ugniagesių gelbėtojų mokyklose, Muitinės mokymo centre, Kalėjimų departamento mokymo centre. Pareigūnų rengimą ir kvalifikacijos tobulinimą statutiniams pareigūnams organizuoja ir vykdo ne tik minėtos mokymo, bet ir pačios statutinės įstaigos, taip pat mokymo paslaugos perkamos iš fizinių ar juridinių asmenų. Aukštojo mokslo universitetinės pirmosios pakopos ir antrosios pakopos studijos, susijusios su pareigūnų rengimu, daugiausia įgyvendinamos Mykolo Romerio universitete.

1.2. Statutinių pareigūnų kvalifikacijos kėlimo sistema ir jos ypatumai

Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatyme (2011) terminas kvalifikacija apibrėžiamas kaip, Lietuvos Respublikos teisės aktų nustatyta tvarka pripažįstama asmens turimų kompetencijų arba profesinės patirties ir turimų kompetencijų, reikalingų tam tikrai veiklai, visuma. V. Smalskys (2001), A. Stankevičienė, L. Lobanova (2006) pažymi, kad kvalifikacijos kėlimas turi būti tęstinis procesas, t.y. nuo darbuotojo priėmimo iki pat jo atleidimo turi vykti nuolatinis ir nepertraukiamas kvalifikacijos tobulinimas. Panaši ir A. Raipos, A. Veličkos (2003) nuomonė, kad organizacijos veikla turi būti sistemiška, nuolat atsinaujinanti, lanksti, todėl ir kvalifikacijos tobulinimas turi būti nuolatinis ir sistemingas procesas. Tą pažymi ir LR vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymo 20 str., jog pareigūnai privalo nuolat tobulinti savo kvalifikaciją. Analizuojant įvairią literatūrą kvalifikacijos, jos tobulinimo temomis, pastebėta kvalifikacijos tobulinimo sąvokos įvairovė – kvalifikacijos kėlimas, ugdymas, mokymas. Svarbiausias kvalifikacijos tobulinimo tikslas – įgūdžių, žinių, gebėjimų tobulinimas, siekiant efektyviai ir tinkamai atlikti darbinę veiklą (Kiseliova, 2019).

Karjeros sistema – įstatymo reglamentuota valstybės, savivaldybių tarnybų sistema, turinti profesionalių tarnautojų bendruomenę, vykdančią viešojo administravimo funkcijas ir teikianti visuomenei atitinkamas socialines paslaugas. Šiuolaikiniame pasaulyje karjeros sąvoka tampa vis aktualesniu reiškiniu, jos turinys ir esmė keičiasi, keičiantis darbo rinkos poreikiams, didėjant darbo rinkos dinamiškumui ir globaliam pobūdžiui. Reikėtų paminėti, kad karjeros ir profesijos sąvokos neretai tapatinamos, dėl to laikomasi nuomonės, jog stokojant koncepcinio aiškumo išlieka dviprasmiškumo pavojus (Korsakienė, Smaliukienė, 2014). Anot N. Petkevičiūtės (2013), Lietuvoje nėra vieningai sutariama dėl sąvokos „karjera“ turinio, skirtingų autorių darbuose vartojamos skirtingos tuos pačius reiškinius aiškinančios sąvokos - „karjeros projektavimas“, „karjeros

valdymas“, „karjeros plėtotė“, „karjeros vadyba“. Apskritai, žodis karjera kildinamas iš lotyniško žodžio „carraria“, reiškiančio žmogaus gyvenimo kelią, bėgimą, arba iš prancūziško žodžio „carriere“, reiškiančio veiklos sritį (Petkevičiūtė, 2013) , tad galima teigti, kad karjera suprantama kaip žmogaus vaidmenų ir darbinių veiklų seka per visą jo gyvenimą.

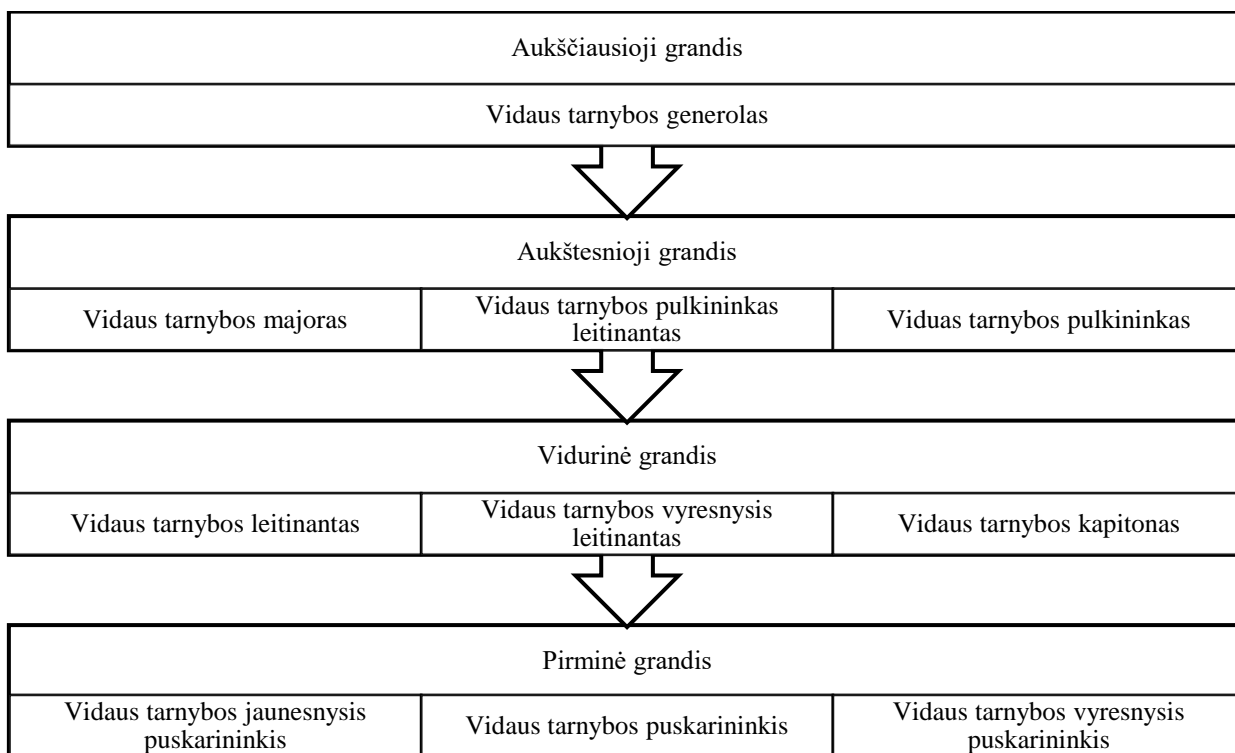
Kaip teigia B. Martinkus, B. Neverauskas ir kt. (2000), kvalifikacijos kėlimas – „tai bazinio pasirengimo žinių papildymas iš vienos siauros ar platesnės srities; kvalifikacijos kėlimas orientuotas į aktualias atitinkamo laikotarpio veiklos sritis. Kvalifikacijos kėlimas, kaip nuolat vykstantis procesas, suprantamas ir tapatinamas su sąvoka „mokymasis visą gyvenimą“. Mokymasis visą gyvenimą apibendrina nuolatinio kvalifikacijos kėlimo sampratą esmę. Vadinasi kiekviena privati ar viešoji organizacija rūpindamasi savo darbuotojų kvalifikacija teigiamai veikia jų požiūrį į darbą, o efektyvus mokymas darbuotoją nukreipia tinkama darbui linkme ir padeda identifikuoti organizacinius trūkumus, nes aukštos kvalifikacijos, sumanūs darbuotojai yra šalies klestėjimo, pažangos rodiklis. Taigi darbuotojams nebeužtenka baigti mokslus aukštosiose mokyklose, jiems reikia nuolat mokytis, tobulėti, didinant savo pasitikėjimą ir konkurencingumą rinkoje. Dažnai literatūroje bei teisės aktuose minimas – mokymasis visą gyvenimą – skiepija visuomenės naują modernų požiūrį į kvalifikacijos sampratą bei svarbą šiuolaikiniame pasaulyje. A. Minkevičiaus (2005, p. 43) teigimu, XXI amžiaus valstybės tarnautojas – globaliai mąstantis, kūrybingas, aukštos kvalifikacijos profesionalas, eruditas.

Kvalifikacijos kėlimas yra neatskiriama ir būtina statutinio pareigūno karjeros dalis. Nėra vieningos pasitvirtinusios praktikos, kaip geriau būtų įvertinti VSAT pareigūnus ir kiekvienam individualiai paskirti kvalifikacijos tobulinimo programas, bei užtikrinti sistemingą tobulėjimą, nes VSAT pareigūnai veikia skirtingoje srityse, ir jų funkcijų įvairovė plati, vieni atsako už Lietuvos sausumos ir jūros sienų apsaugą, atvykstančiųjų į šalį ir išvykstančiųjų iš jos asmenų pasienio tikrinimą oro, jūrų, upių uostų ir sausumos pasienio kontrolės punktuose, kiti nustato neteisėto sienos kirtimo atvejus, tiria ir išaiškina kitas neteisėtas veikas prie valstybės sienos, tretieji vykdo užsieniečių, nelegaliai patekusių į šalies teritoriją arba patekusių prašymus suteikti prieglobstį, registravimą, priežiūrą, taiko įstatymų, tarptautinių konvencijų nustatytas kitas procedūras.

Vidaus tarnyboje sistemoje dirbančių pareigūnų kvalifikacijos tobulinimas gali būti siejamas su darbo veikla, padalinių uždaviniais, konkrečiomis pareigybėse numatytais funkcijomis, vykdomomis užduotimis. Remiantis LR vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymu (2018) statutinis pareigūnas gali būti skatinamas (materialinėmis ir nematerialinėmis priemonėmis), kurios motyvuotų jį siekti karjeros. Statuto 30 str. numato, jog už nepriekaištingą ir pavyzdinę tarnybinių pareigų atlikimą pareigūnai gali būti skatinami ir apdovanojami. Pareigūnai gali būti skatinami: padėka; ne didesne kaip pareigūno vidutinis darbo užmokestis vienkartinė pinigine išmoka, mokama Vyriausybės nustatyta tvarka; suteikiant papildomas mokamas atostogas šio statuto 42 str. 1 d.

nustatyta tvarka; vardine dovana; suteikiant aukštesnį laipsnį statuto 17 str. nustatyta tvarka. Pareigūnai gali būti apdovanojami: žinybiniu ženklų; vardiniu ginklu. Pareigūnai, tiesiogiai dalyvavę atskleidžiant ar ištiriant nusikalstamas veikas ir kitus teisės pažeidimus, kuriais padaryta ar galėjo būti padaryta turtinga žala valstybei, Vyriausybės nustatyta tvarka gali būti skatinami ne didesne kaip pareigūno keturių vidutinių darbo užmokesčių dydžio vienkartinė pinigine išmoka. Pareigūnai už ypatingus nuopelnus Lietuvos valstybei gali būti pristatomi valstybės apdovanojimui gauti.

5 paveiksle pateikiami Vidaus tarnybos laipsniai, kurie yra kaip paskata statutiniams pareigūnams siekti karjeros. Šie laipsniai rodo vertikalią karjeros galimybę tarnyboje.



5 pav. Vidaus tarnybos laipsniai

Šaltinis: sudarė darbo autorė remiantis LR vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymu, 2018.

Tinkama statutinių pareigūnų motyvacija tiesiogiai susijusi su pareigūnų kvalifikacija. Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacijos (2021) teigimu, valstybės sienos apsaugos patikimumą daugiausia lemia Valstybės sienos apsaugos tarnybos pareigūnų kvalifikacija. Šengeno *aquis* nuostatų taikymo ES išorės sienų valdymo srityje užtikrinimui VSAT pareigūnų kompetencija ir kvalifikacija yra vieni iš svarbiausių veiksnių. Kokybiškam pareigū atlikimui pasieniečiai turi nuolat atnaujinti savo žinias, nes kaip rodo šių dienų tendencijos, tarnyboje pareigūnai susiduria su daugybe iššūkių, kur paskutiniu metu neteisėta migracija tapo našta mūsų valstybei, ir vidaus reikalų sistemos pareigūnai tapo svarbiausi šalies gynėjai.

Galima teigti, kad darbuotojams nebeužtenka baigti mokslus aukštosiose mokyklose, jiems reikia nuolat mokytis, tobulėti, didinant savo pasitikėjimą ir konkurencingumą rinkoje. VSAT

sistemoje dirbančių pareigūnų kvalifikacijos tobulinimas siejamas su darbo veikla, padalinių uždaviniais, konkrečiomis pareigybėse numatytomis funkcijomis, vykdomomis užduotimis.

1.3. Statutinių pareigūnų karjerą lemiantys veiksniai

Karjeros siekimas turi būti racionalus, įvertinant socialinių veiksnių ir neplanuotų įvykių įtaką pasirinkimui (Danilevičius, 2008). Kaip teigia A. Musca (2008), vertybės – tai pagrindas, kuriuo remdamasis asmuo kuria savo gyvenimą. Autorė skiria šias pagrindines vertybes, kurios apsprendžia asmens profesijos projektavimo tikslus, poreikius ir lūkesčius: veiklos įvairovė, veiklos įvairovės nebuvimas (rutina), pagalba kitiems, nepriklausomybė (savarankiškumas darbe), draugiški santykiai, moralinis pasitenkinimas, ryšių užmezgimas, saugumas, valdžia, autoritetas, harmoningi (subalansuoti) vaidmenys, kūrybingumas, stabilumas, rizika, susijaudinimas, materialinė nauda, maloni aplinka, atmosfera, socialinė padėtis, intelekto stimuliacija, konkurencija, įtaka kitiems, altruizmas. Taigi vertybės – tai pagrindiniai įsitikinimai ar motyvai, lemiantys žmogaus veiklą. Vertybės yra „hipotetinės konstrukcijos“, pateikiamos kaip „siekimas“, tačiau suprantamos kaip „privalo būti padaryta“, kitaip tariant, kaip asmuo suvokia teisingą poelgį atitinkamomis aplinkybėmis. Atitinkamų profesijų pasirinkimas susijęs su asmens vertybių sistema. Išsiaiškinus vertybes, sumažėja neryžtingumas dėl ateities ir labiau įsitraukiama į profesinio identiteto vystymą.

L. Jovaiša (2009) teigia, kad karjeros siekį galima įvardinti kaip profesinį brendimą. Anot D. Augienės (2009), siekiant karjeros reikia įvertinti ir suderinti tris kriterijus: 1) savo asmeninius ypatumus, sveikatą, mokymosi rezultatus, gabumus, reikalingus profesiniams reikalavimams vykdyti; 2) ar norima profesija teiks pasitenkinimą, džiaugsmą, ar atitiks interesus, polinkius, troškimus; 3) ar norima profesija turi paklausą darbo rinkoje, kokie yra ekonominiai poreikiai, kokios perspektyvos, koks visuomeninis naudingumas.

Karjerai turi įtakos turi šie veiksniai (Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodika, 2006):

- *socialiniai – ekonominiai veiksniai.* Tai gyvenamoji aplinka: tėvų socialinė – ekonominė bei kultūrinė padėtis, gamybinė – kultūrinė aplinka (profesinio mokymo įstaigų, darboviečių vieta ir kt.), uždarbis, mokslinė – techninė pažanga ir kt.;
- *ugdymo (si) veiksniai.* Kryptingas žinių įgijimas, darbinių įgūdžių formavimasis;
- *psichologiniai veiksniai.* Tai profesinis subrendimas; intelektas ir gabumai; poreikiai; interesai; vertybės; charakterio bruožai.

Skiriamas dar pasitenkinimas karjera, kaip karjerą lemiantis veiksnys. Pasitenkinimas karjera atspindi individo pasitenkinimo ar nepasitenkinimo jausmus visos tęstinės karjeros procesu (Loundsbury, Steel, Gibson, Drost, 2008). Sėkminga karjera ir sėkmė, patirta gyvenime ir vertinama kaip objektyvusis veiksnys, nebūtinai susijusi su pasitenkinimo jausmu. Jį dažniausiai sudaro ne taip

lengvai įvardinami ir realiai apčiuopiami subjektyvūs aspektai, kaip psichologinė būseną, emocinis fonas profesinėje veikloje, asmens gerovė ir viso to suderinimas su asmens vertybėmis, atitiktis joms. Ryšys tarp pasitenkinimo karjera ir šių veiksnių yra labai glaudus (McGregor, McAdams, Little, 2006).

A. Dromantaitė (2012) suskirstė *pasitenkinimo karjera veiksnius į vidinius ir išorinius*. Vidiniai veiksniai susiję su individualiomis subjektyviomis reakcijomis į savo karjerą, kas iš esmės ir pabrėžia pasitenkinimo karjera suvokimą. Išoriniai veiksniai gali būti įvairi darbo patirtis, atlyginimo augimas, mentorystė, darbo valandų lankstumas, galimybės pasiekti karjeros tikslus (Kram, 2007). A. Dromantaitė (2012) teigia, jog tokios asmeninės savybės kaip nuolaidumas, sąžiningumas ir atvirumas patirčiai yra tiesiogiai susiję su pasitenkinimu karjera.

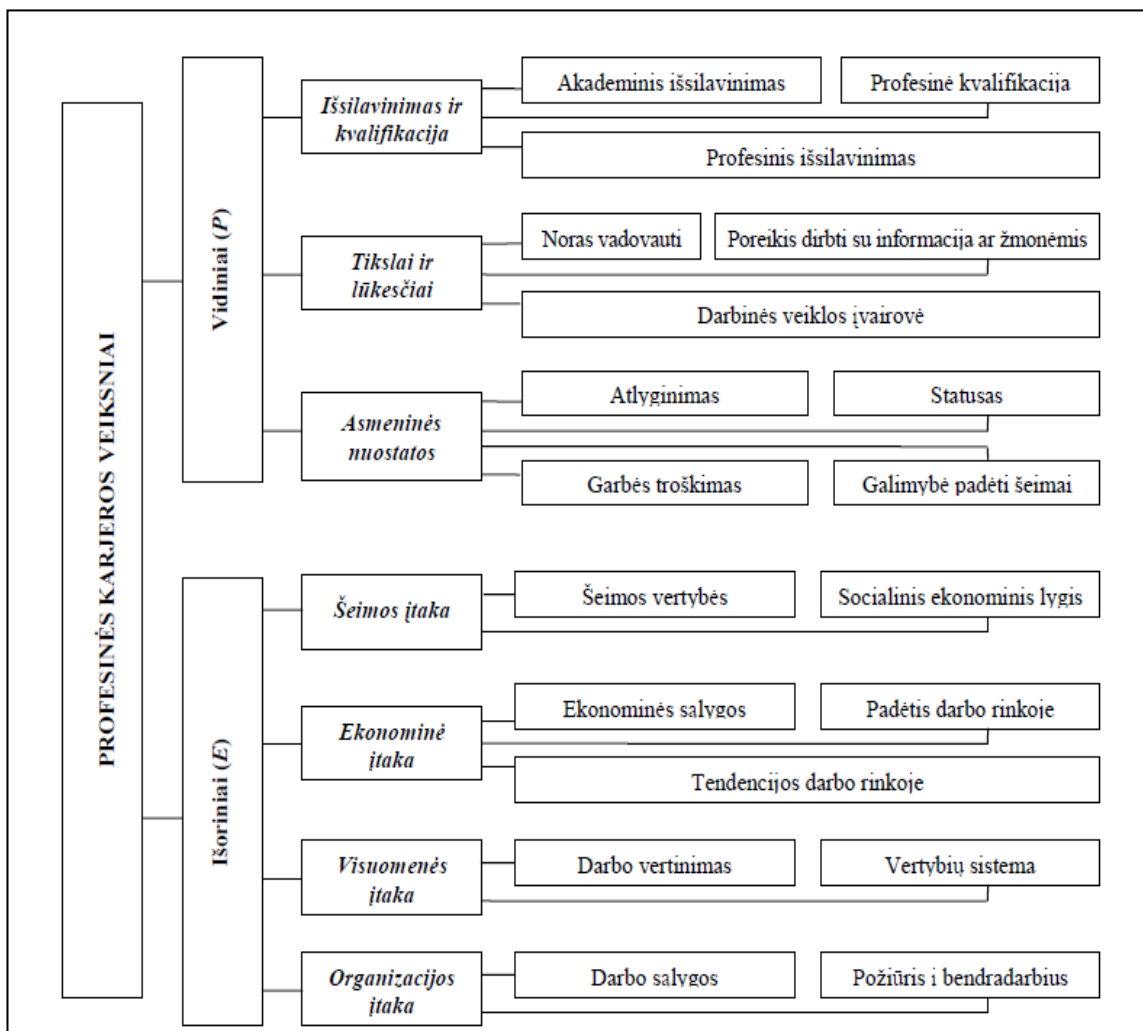
A. Stanickienė (2009) karjerą supranta ne tik kaip kilimą pareigose, bet akcentuoja karjeros kintamumą. Kintamoji karjera – tai procesas, kuriam vadovauja ne organizacija, o asmuo. Ji apima individo patyrimą įvairiose srityse – išsilavinimo, išsiauklėjimo, darbinės veiklos ir pan. Sprendimas apie karjeros sėkmę visais atvejais yra individualus. Taigi karjera profesijai yra asmeninės atsakomybės dalykas, susijęs su savigarba ir savęs suvokimu, ir svarbiausia – lankstumu bei optimalumu rinkai. Tradicinė karjera yra siejama su organizacija ir, kaip minėta, svarbiausia – „kopimas“ aukštyn, t. y. vertikalusis aspektas (Stanickienė, 2009).

N. Petkevičiūtės (2013) tyrimuose išskiriama grupė veiksnių, turinčių įtakos karjerai:

- *dideli lūkesčiai*. Nauji darbuotojai yra linkę į išpūstus ir nerealius lūkesčius dėl savo darbo. Tai gali sukelti neigiamų padarinių – pyktį, nusivylimą ir pan. Efektyvus karjeros valdymas tampa svarbus, kai galima užtikrinti saugų lūkesčių ir patirties atitikimą.
- *autonomija*. Vienas iš svarbiausių šiuolaikinio darbuotojo įvertinimų – jam suteikta laisvė ir nepriklausomybė darbo vietoje, galimybė laisvai pasirinkti darbo projektus, nuspręsti, kaip darbas turi būti atliekamas. Tokia laisvė dažnai būna svarbesnė net už paaukštinimą pareigose.
- *lyties reikšmės ribų silpnėjimas*. Darbo sričių pasiskirstymas tarp vyrų ir moterų darosi ne toks griežtas. Moterys įžengia į tokias sferas, kuriose labiau dominuodavo vyrai. Toks lyties reikšmės mažėjimas suteikia vyrams ir moterims didesnių galimybių pasirinkti karjerą ir didina protingo pasirinkimo reikšmę. Dėl šios priežasties didėja efektyvus karjeros valdymo reikšmė.
- *rūpinimasis bendru gyvenimo būdu*. Subalansuoto gyvenimo būdo troškimas gali sukelti dvejopus jausmus daugeliui darbuotojų. Viena vertus, norima pinigų, pažangos, iššūkio, atsakomybės ir įdomaus darbo. Kita vertus, norima laisvalaikio, šeimos ir savo paties tobulėjimo.

- *karjeros orientacijų skirtumai*. Daugelio darbuotojų karjeros orientavimas yra skirtingas. Vieni aukščiau iškelia laisvę, kiti saugumą. Vertybių prioritetai turi būti nagrinėjami atsižvelgiant į karjeros kūrimo ir valdymo procesus (Petkevičiūtė, 2003, p. 85).

Planuojant karjerą, būtina atsižvelgti į *vidinius ir išorinius veiksnius* (žr. 6 pav.).



6 pav. Vidiniai ir išoriniai karjeros veiksniai

Šaltinis: Stanickienė A. 2009. Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai. Viešojoji politika ir administravimas, Nr. 29, p. 107 – 113.

Kaip matyti iš paveikslėlio, prie *vidinių* veiksnių, lemiančių karjerą, priskiriami išsilavinimas ir kvalifikacija, tikslai bei lūkesčiai, asmeninės nuostatos. *Išoriniai* veiksniai apima šeimos, organizacijos, visuomenės ir ekonomines aplinkas, kurios tiesiogiai ir netiesiogiai daro įtaką žmogui, renkantis ne tik profesiją, bet ir karjeros kryptį.

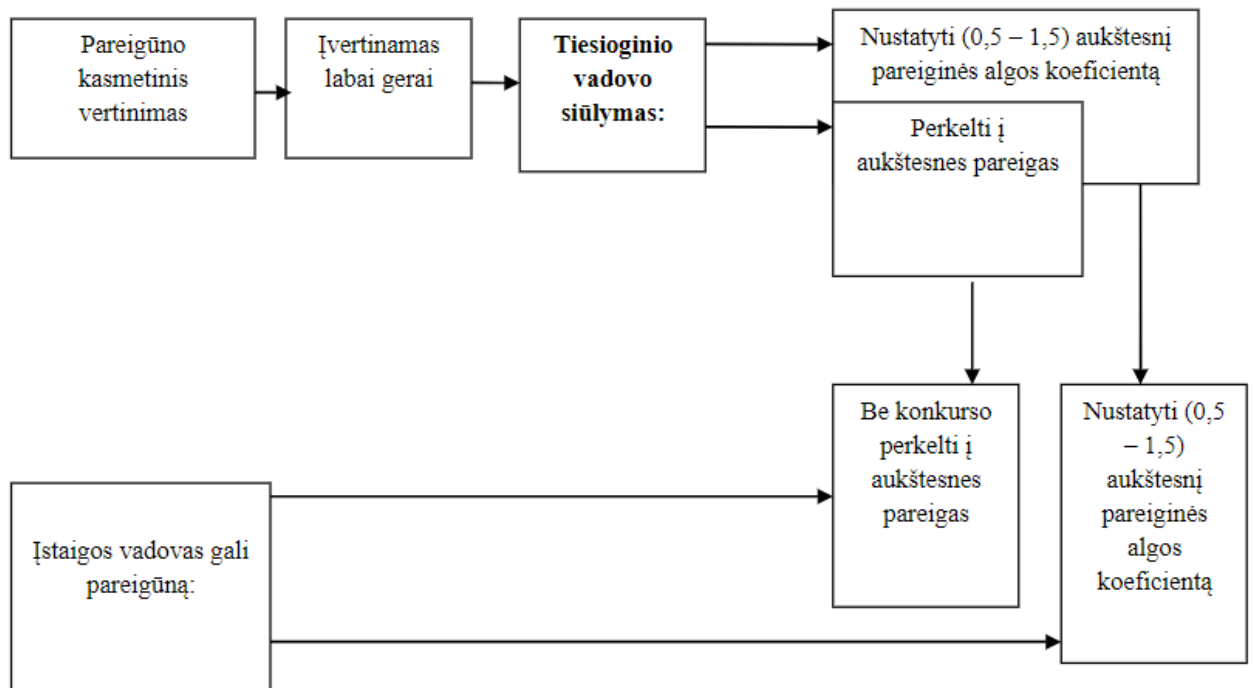
Svarbiausias VSAT veiklos tikslas – palaikyti nustatytą valstybės sienos teisinį režimą bei atitikti šalies narystės Europos Sąjungoje reikalaujamą sienų kontrolės lygį. Pagrindiniai prioritetai teikiami valstybės sienai su Baltarusija ir Rusija, išorinėms Europos Sąjungos sienoms. Visoms funkcijoms įgyvendinti reikalingas nuoseklumas, stabilumas, pasitikėjimas, ir vienybė visose valstybės valdymo sferose, kurias garantuoti gali tik profesionalūs, aukštos kvalifikacijos darbuotojai. Teisės

aktuose pabrėžiama, kad pareigūnai turi nuolat tobulinti kvalifikaciją, o mokymų planai sudaromi atsižvelgiant į šių dienų aktualijas, iškilusias problemas bei naujų teisės aktų įgyvendinimo svarbą, o statutinių pareigūnų karjerą ir jos galimybes griežtai apibrėžia Vidaus tarnybos statutas, penktas skirsnis (Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas, 2018).

Apibendrinant galima teigti, kad profesinio pasirengimo priežastys yra interesų, charakterio bruožų, vertybių hierarchijos pokyčiai. Socialiniai–ekonominiai, ugdymo (si) ir psichologiniai veiksniai lemia profesinę raidą. Asmens lūkesčiai, tikslai, asmeninės nuostatos, išsilavinimas, kvalifikacija, žmogaus vertybės yra vidiniai karjerą skatinantys veiksniai. Šeima, visuomenė, organizacija, darbo rinkos tendencijos bei ekonominės sąlygos priskiriami prie išorinių karjeros profesijai veiksnių.

1.4. Statutinių pareigūnų kvalifikacijos, vykdant tarnybinę veiklą vertinimas

J. Palidaukaitė (2009) teigia, kad valstybės tarnybos modeliui būdingas stabilumas, nuspėjamumas, racionalumas, vienodos galimybės visiems tarnautojams, tarnautojų vyresniškumo principo pripažinimas. Tarnybos vietos stabilumas bei saugumas, aiškiai karjereje nustatytos siekimo galimybės – bene svarbiausieji motyvuojantys veiksniai tarnautojams. Vis dėlto, jog karjera būtų motyvuojantis veiksnys, svarbiausios yra šios trys sąlygos: karjeros siekimas, galimybės jos siekti ir turi būti aiškus ryšys tarp veiklos bei tokios karjeros galimybės (Palidaukaitė, 2009). Tarnybos modelis susijęs su pareigūnų priėmimu yra gana paprastas: pareigūnas atitinkantis nustatytus reikalavimus priimamas į tam tikras pareigas. Toliau norint siekti aukštesnių pareigų, pareigūnai į aukštesnes pareigas gali būti perkelti atrankos ar tarnybinės veiklos vertinimo būdu. Pareigūnai iš vieno į kitas pareigas savo įsakymu yra perkeliama juos į pareigas skiriančių asmenų. Remiantis senesne tvarka dėl kategorijų suteikimo (kai pareigūnas galėdavo gauti I, II ar III kategorijas) už kurias buvo mokamas atitinkamas priedas nebuvo susieta su galimybe kilti karjeros laiptas. Tai yra net būnant visą laiką tose pačiose pareigose tu galėjai gauti I (aukščiausią) kategoriją ir karjeros laiptais nepakilti. O dabar galiojantis kasmetinis veiklos vertinimas yra glaudžiai susijęs su karjeros galimybėmis. Jei per kasmetinį veiklos vertinimą pareigūnas įvertinamas labai gerai tiesioginis vadovas jį gali perkelti į aukštesnes pareigas. Pateikiama, kaip nuo kasmetinio pareigūnų vertinimo sistemos priklauso pareigūnų karjeros galimybės.



7 pav. Pareigūnų vertinimo sistemos ir karjeros galimybių sąsaja

Šaltinis: sudaryta Pocius L. 2020. Valstybės sienos apsaugos tarnybos „Pagėgių pasienio rinktinė“ statutinių valstybės tarnautojų motyvavimo priemonių analizė. Kaunas: KTU.

7 paveiksle matyti kaip pareigūnų vertinimo sistema gali paveikti karjeros pokyčius. Ši 2016 m. sukurta vertinimo sistema teigiamai veikia pareigūnų karjeros galimybes.

2020 metais pakeistos Vidaus tarnybos statuto nuostatos sudarė prielaidas didinti vidaus tarnybos patrauklumą ir išsprendė įvairias teisės normų taikymo problemas: nustatytos papildomos skatinimo priemonės pareigūnams, kurių tarnybinė veikla įvertinama labai gerai, įtvirtintas mažareikšmiškumo institutas, užtikrintas geresnis profesinių sąjungų atstovavimas atrankos ir tarnybinės veiklos vertinimo komisijose, nustatyta, kad pareigūnams būtų taikomos ne mažesnės socialinės garantijos nei kitiems valstybės tarnautojams, įtvirtintas tarnybos trukmės pratęsimo institutas ir kt. Taip pat buvo vykdyta Vidaus tarnybos statuto įgyvendinamųjų teisės aktų stebėseną, parengti ir priimti jų pakeitimai, kuriais buvo įgyvendinti Vidaus tarnybos statuto pakeitimai, taip pat išspręstos praktinio pobūdžio problemos.

Apibendrinant galima teigti, kad pareigūnai siekdami karjeros kasmet praeina pareigūno vertinimą. Gavus labai gerą įvertinimą, tiesioginis vadovas teikia siūlymą dėl aukštesnės pareiginės algos koeficiento ir/arba dėl perkėlimo be konkurso į aukštesnes pareigas. Ši sistemą motyvuoja tuo, kad nuo darbo rezultatų priklauso ir karjera. Kuo geresni tavo darbo rezultatai, kuo daugiau dėmesio skiri savo kvalifikacijos kėlimui, pasirengimui, kuo daugiau esi motyvuotas savo pareigas atlikti labai gerai, tuo didesnė tikimybė gauti materialų paskatinimą – didesnį algos koeficientą ir gauti nematerialų paskatinimą – paaukštinimą pareigose.

Apibendrinant teorinę darbo dalį galima teigti, kad statutinių valstybės tarnautojų rengimas siejamas su vykdomų funkcijų įgyvendinimo užtikrinimu, kuris įgyjamas įsteigtose įstaigose: profesinėse policijos, pasieniečių ir ugniagesių gelbėtojų mokyklose, Muitinės mokymo centre, Kalėjimų departamento mokymo centre. Pareigūnų kvalifikacijos tobulinimas siejamas su darbo veikla, padalinių uždaviniais, konkrečiomis pareigybėse numatytomis funkcijomis, vykdomomis užduotimis. Pareigūnų rengimą ir kvalifikacijos tobulinimą statutiniams pareigūnams organizuoja ir vykdo ne tik minėtos mokymo, bet ir pačios statutinės įstaigos, taip pat mokymo paslaugos perkamos iš fizinių ar juridinių asmenų. Aukštojo mokslo universitetinės pirmosios pakopos ir antrosios pakopos studijos, susijusios su pareigūnų rengimu, daugiausia įgyvendinamos Mykolo Romerio universitete. Pagrįsta pareigūnų kvalifikacijos kėlimo svarba ir jos įtaka jų karjerai. projektuodamas karjerą Statutinis pareigūnas keldamas kvalifikaciją, siekdamas karjeros, turi atsižvelgti į savo gebėjimus, interesus bei polinkius, suprasti, kodėl jis nori būti konkurencingas tarnyboje. Karjeros projektavimas statutinėje tarnyboje sudaro prielaidas išreikšti save šioje veikloje, atskleisti ne tik savo prigimtinius gabumus, sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje aplinkoje, tačiau ir užtikrinti šalies nacionalinį saugumą, viešąją tvarką. Karjeros projektavimo procese svarbu derinti interiorinį asmenybės ir profesijos santykį, kuris plėtojamas dviem kryptimis: profesijos interiorizacijos ir asmenybės saviraiškos kryptimi. Vidiniai profesinio vystymosi veiksniai yra išsilavinimas ir kvalifikacija, tikslai ir lūkesčiai, asmeninės nuostatos. Išorinių karjeros veiksnių grupę sudaro šeimos, ekonominė, visuomenė ir organizacijos įtaka.

2. VALSTYBĖS SIENOS APSAUGOS TARNYBOS PAREIGŪNŲ RENGIMO IR KVALIFIKACIJOS KĖLIMO ĮTAKOS KARJERAI TYRIMO METODOLOGIJA

2.1. Tyrimo metodika

Tyrimo strategija: pasirinkta taikyti kokybinį tyrimo metodą. Kaip teigia K. Kardelis (2017), kokybinis tyrimas, kuriame pateikiama tyrėjo mąstymo veiksmų visuma, kurios rezultatas yra kokybiniais tyrimo metodais surinktų duomenų analizė ir apibendrinimas. Siekiant užsibrėžto tyrimo tikslo taikomi 2 kokybinio tyrimo metodai: dokumentų (teisės aktų, kitų normatyvinių dokumentų) ir informantų (VSAT pareigūnų) pusiau struktūruoto interviu metodas.

Dokumentų turinio analizė. Kaip teigia R. Tidikis (2003), turinio analizė pasitelkiama, kai siekiama dokumento tekste išskirti tam tikrus prasminius vienetus, nustatyti jų naudojimo tekste skaičių, vertinti identifikuotų elementų ryšius vieno kito atžvilgiu, ir visos analizuojamos temos kontekste. Atliekant dokumentų turinio analizę, siekiama nustatyti ir išsiaiškinti, ar statutinių pareigūnų renginiu ir kvalifikacijos kėlimui yra sukurta reikalinga teisinė aplinka. Dokumentų analizė atliekama vertinant tuos teisės aktus, kurie yra aktualiausi ir labiausiai atskleidžia siekiamą tyrimo rezultatą. Analizei atrinkti teisės aktai reglamentuojantys VSAT pareigūnų rengimą, VSAT pareigūnų kvalifikacijos tobulinimo galimybes. Taip pat nagrinėjama, kokia yra Europos Sąjungos vykdoma politika analizuojamame kontekste, kokie projektai aktualūs VSAT pareigūnų rengimui ir kvalifikacijos kėlimui. Analizuojami teisės aktai pateikiami pagal jų teisinę galią (hierarchiją) (žr. 1 lentelė).

1 lentelė. Pasirinkti teisės aktai dokumentų turinio analizei

Teisės aktai	Teisės aktai ir dokumentai
Europos Sąjungos bendrųjų teisės normų aktai ir tarptautinės	Europos Komisijos komunikatas „Dėl atnaujintos ES aukštojo mokslo darbotvarkės“ (2017) Europos Sąjungos strateginiai prioritetai, suformuluoti 2019–2024 m. laikotarpiui. Europos Sąjungos 2014 – 2020 m. struktūrinė parama
Įstatymai	LR mokslo ir studijų įstatymas (2009) LR vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas (2018) LR švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas (2011) Lietuvos Respublikos valstybės sienos ir jos apsaugos įstatymo pakeitimo įstatymas (2017)
Pojįstatyminiai aktai	2021 – 2025 m. LR Vyriausybės programa ir prioritetai 2014–2020 m. nacionalinės pažangos programa (2012) 2021–2030 m. nacionalinės pažangos planas (2020) Viešojo saugumo plėtros 2015–2025 metų programa (2015) Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“ Vidaus tarnybos statuto nuostatos Pasieniečių mokyklos nuostatai (2017)

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

VSAT pareigūnų pusiau struktūruoto interviu metodas. Anot R. Tidikio (2003), šis metodas yra efektyvus kokybinio tyrimo metodas. Šis metodas pasirinktas dėl to, kad pokalbio metu

galima būtų sužinoti kuo daugiau informacijos nagrinėjama tema, jeigu reikalinga užduotų papildomų klausimų, patikslinančių norimą gauti informaciją. Tikslingiausia duomenis apie statutinių pareigūnų rengimą ir kvalifikacijos kėlimą ir šių veiksmų poveikį jų karjerai gauti iš pačių pareigūnų, kurie rūpinasi savo išsilavinimu, kvalifikacija, sieja savo vykdomą veiklą su karjera. Taip pat tyrėja apklausdama informantus galėjo iš arčiau susipažinti su jais, neformaliai bendrauti. Siekiant apklausti žodžiu informantus buvo paruoštas klausimynas (žr. 1 priedas), kuris sudarytas remiantis atlikta mokslinės literatūros ir dokumentų analize. 2 lentelėje pateikiamas klausimyno pagrindimas.

2 lentelė. Klausimyno pagrindimas

Klausimyno kriterijai	Klausimyno uždaviniai	Eil. Nr.	Autorius (-iai) tyrę šią temą
Statutinių pareigūnų rengimo ypatumai	1. Siekiama nustatyti, koks, siekiant tapti statutiniu tarnautoju, reikalingas išsilavinimas	1	V. Tamulavičius (2017), A. Žemeckė (2008), Tofan (2013), N. Glebovė (2010), V. Astrauskaitė (2011), K. Vitkauskas (2012) ir kt.
	2. Siekta išsiaiškinti, ar, siekiant tapti statutiniu tarnautoju, įmanoma derinti jo rengimą ir darbą tarnyboje vienu metu.	2	
	3. Siekta nustatyti, ar informantai mokėsi, atliko praktiką užsienio įstaigose, institucijose, ir kokiose.	3	
	4. Siekta išsiaiškinti informantų nuomonę apie išsilavinimo (rengimo) reikšmę jų karjerai.	4	
	5. Siekta nustatyti, su kokiais didžiausiais iššūkiais būsimieji statutiniai pareigūnai susiduria jų rengimo etape.	5	
Statutinių pareigūnų kvalifikacijos kėlimo ypatumai	6. Siekta išsiaiškinti, kokiais būdais informantai kelia kvalifikaciją statutinėje tarnyboje.	6	V. Smalskys (2001), A. Stankevičienė, L. Lobanova (2006) A. Raipa, A. Velička (2003) R. Korsakienė, R. Smaliukienė (2014), N. Petkevičiūtė (2013)
	7. Siekta nustatyti, kaip dažnai tenka statutiniams pareigūnams kvalifikaciją.	7	
	8. Siekta nustatyti, ar informantai kėlė kvalifikaciją užsienio įstaigose, institucijose.	8	
	9. Siekta išsiaiškinti, su kokiais didžiausiais iššūkiais teko susidurti statutiniams pareigūnams, keliant savo kvalifikaciją.	9	
	10. Siekta įvertinti, kokia kvalifikacijos kėlimo reikšmė informantų karjerai.	10	
Statutinių pareigūnų karjeros projektavimo galimybės	11. Siekta nustatyti, kokie veiksniai lėmė informantų pasirinkimą siekti karjeros statutinėje tarnyboje.	11	A. Musca (2008), D. Augienė (2009), A. Dromantaitė (2012) N. Petkevičiūtė (2013)
	12. Siekta įvertinti, kokios informantų vertybės yra svarbiausios statutinėje tarnyboje.	12	
	13. Tirta, kokie poreikiai stipriausi projektuojant karjerą statutinėje tarnyboje.	13	
	14. Siekta išsiaiškinti, kuo karjera statutinėje tarnyboje yra tokia svarbi ir reikšminga informantams.	14	
	15. Siekta nustatyti, kokios yra karjeros galimybės statutinėje tarnyboje.	15	
	16. Siekta išsiaiškinti, iš kur informantai gauna informacijos apie mokymąsi, kvalifikacijos kėlimą ir karjeros projektavimo galimybes statutinėje tarnyboje.	16	
	17. Siekta nustatyti, ar vadovybė atsižvelgia į informantų karjeros projektavimo planus bei kaip dažnai kalbama su jais apie karjerą.	17	
Sociodemografinio pobūdžio klausimai	Siekta nustatyti, koks informantų amžius, išsilavinimas ir darbo, statutiniu pareigūnu, trukmė	18/20	---

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Pirmasis diagnostinis blokas (1 – 5 klausimai) skirtas nustatyti, koks, siekiant tapti statutiniu tarnautoju, reikalingas išsilavinimas, ar, siekiant tapti statutiniu tarnautoju, įmanoma derinti jo rengimą ir darbą tarnyboje vienu metu, ar informantai mokėsi, atliko praktiką užsienio įstaigose, institucijose, kokia išsilavinimo (rengimo) reikšmę jų karjerai, ir su kokiais didžiausiais iššūkiais būsimoji statutiniai pareigūnai susiduria jų rengimo etape.

Antrasis diagnostinis blokas (6 – 10 klausimai) skirtas nustatyti, kokiais būdais informantai kelia kvalifikaciją statutinėje tarnyboje, kaip dažnai tenka statutiniams pareigūnams kvalifikaciją, ar informantai kėlė kvalifikaciją užsienio įstaigose, institucijose, su kokiais didžiausiais iššūkiais teko susidurti statutiniams pareigūnams, keliant savo kvalifikaciją, kokia kvalifikacijos kėlimo reikšmė informantų karjerai.

Trečiasis diagnostinis blokas (11 – 17 klausimai) skirtas nustatyti, kokie veiksniai lėmė informantų pasirinkimą siekti karjeros statutinėje tarnyboje, kokios informantų vertybės yra svarbiausios statutinėje tarnyboje, kokie poreikiai stipriausi projektuojant karjerą statutinėje tarnyboje, kuo karjera statutinėje tarnyboje yra tokia svarbi ir reikšminga informantams, kokios yra karjeros galimybės statutinėje tarnyboje, iš kur informantai gauna informacijos apie mokymąsi, kvalifikacijos kėlimą ir karjeros projektavimo galimybes statutinėje tarnyboje, ar vadovybė atsižvelgia į informantų karjeros projektavimo planus bei kaip dažnai kalbama su jais apie karjerą.

Ketvirtasis diagnostinis blokas (18 – 20 klausimai) skirtas nustatyti, koks informantų amžius, išsilavinimas ir kokia darbo, statutiniu pareigūnu, trukmė.

Atlikus interviu, visa surinkta informacija ir pokalbiai transkribuoti. Kadangi informantams užtikrintas anonimiškumas, pateikiant ir analizuojant interviu turinį darbe 10 apklaustųjų suteiktas kodas. Tekstas, kuris transkribuotas sugrupuotas pagal prasmę į kategorijas ir į subkategorijas. K. Kardelio (2016) teigimu, atliekant pusiau struktūruoto interviu duomenų turinio analizę, tekstas grupuojamas pagal semantinę panašumą, gautas reikšmes. Siekiant tinkamai pateikti atliktą turinio analizę, gauti duomenys sugrupuoti į kategorijas, subkategorijas, o įrodantys teiginiai pateikiami duomenų matricoje.

Taikyta dedukcinė tyrimo prieiga, kuomet atlikus mokslinės literatūros analizę, bendri ir universalūs autorių teiginiai pritaikomi konkrečiai temai, joje analizuojamai statutinei pareigūnų tarnybai, šios tarnybos statutinių pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo procesui.

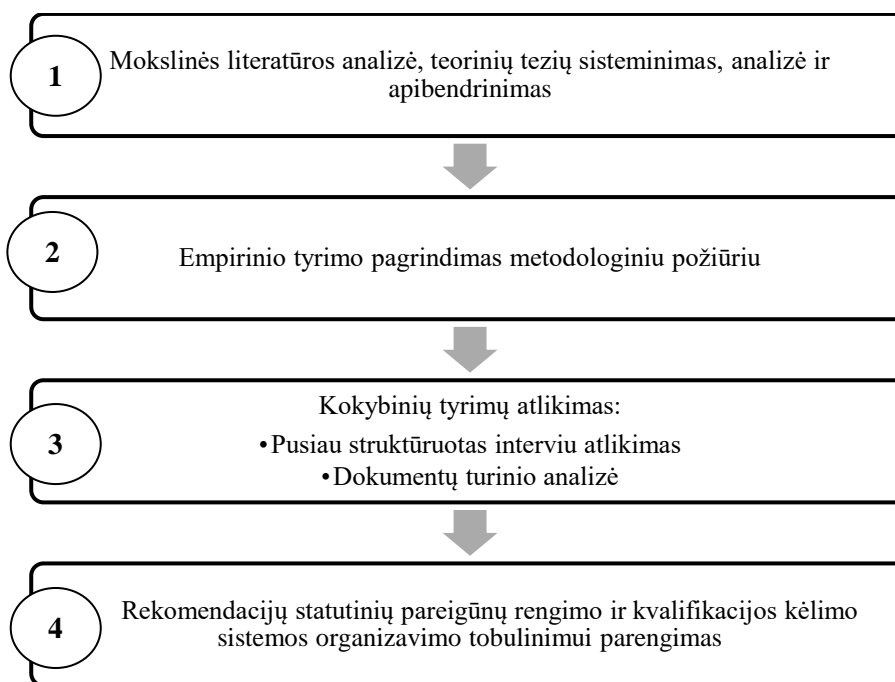
Duomenys rinkimas atliktas pasitelkiant renkant mokslinę literatūrą, vykdant dokumentų (teisės aktų ir kitų normatyvinių dokumentų) atranką, paiešką ir analizę, pasitelkiant informantų pasisakymų turinio analizę.

Analizuojant duomenis taikyti šie metodai: dokumentų ir pusiau struktūruoto interviu atsakymų į klausimų turinio analizė. Atlikus analizę atliktas duomenų grupavimas, sisteminimas, apibendrinti gauti tyrimo rezultatai, pateikiamos subjektyvios interpretacijos.

Tyrimo imtis: dokumentų analizei vykdyti pasirinkta 14 dokumentų, kuriuose atskleidžiami esminiai faktai apie statutinių pareigūnų rengimą ir kvalifikacijos kėlimą, šių procesų poveikį jų karjerai; 10 informantų – VSAT statutiniai pareigūnai.

2.2. Tyrimo organizavimas ir etapai

Tyrimas organizuotas ir atliktas trimis etapais (žr. 8 pav.). Empirinis tyrimas buvo atliekamas siekiant identifikuoti egzistuojančias pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo sistemos organizavimo problemas, bei pateikti rekomendacijas šios sistemos tobulinimui.



8 pav. Empirinio tyrimo organizavimo etapai

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Toliau pagrindžiamas kiekvieno etapo poreikis ir reikalingumas atliekamas empirinį tyrimą:

- atlikta mokslinės literatūros analizė, bei pagrindinių teisės aktų (dokumentų) analizė, leido išskirti, susisteminti pagrindines teorines tezes, kurios apibūdino, kaip rengiami statutiniai pareigūnai, kaip jie kelia kvalifikacija, kas lemia jų karjerą, bei kaip pareigūnų rengimas ir kvalifikacijos kėlimas susijęs su jų karjeros projektavimu;
- empirinio tyrimo pagrindimas metodologiniu požiūriu leido pasirinkti tuos tyrimo metodus, kurie geriausiai leidžia įgyvendinti užsibrėžtą tyrimo tikslą ir uždavinius. Šiame etape taip pat pasirenkama, kur ir kaip atlikti tyrimą, kokius duomenų rinkimo metodus pasirinkti, kaip apdoroti duomenis;
- dokumentų rinkimas, paieška ir analizė. Šiame etape atsižvelgiant į tyrimo lauką renkami teisės aktai, jie grupuoti, pagal reikšminius žodžius atlikta dokumentų turinio analizė;

- pusiau struktūruoto interviu atlikimas. Šiame tyrimo etape buvo kviešti informantai dalyvauti, vykdyta jų atranka, pateikti jiems klausimai, į kuriuos jie turėjo teisę atsisakyti atsakyti. Surinkus interviu, atliktas informacijos transkribavimas, atsakymų į klausimų turinio grupavimas, interpretavimas;
- atliktus dokumentų turinio analizę, ir apklausus žodžiu informantus, remiantis gautais tyrimo rezultatais pateiktos rekomendacijos statutinių pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo sistemos organizavimo tobulinimui.

Tyrimo imtis. Tyrimo imtis susijusi su statutiniais pareigūnais, todėl atrenkant asmenis, kurie gali dalyvauti tyrime taikyta kriterinė atranka Informantams taikyti šie kriterijai: darbas statutiniu pareigūnu, žinios ir patirtis statutinių pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo srityje. 3 lentelėje pateikiamos informantų charakteristikos.

3 lentelė. Informantų charakteristikos

Informanto kodas	Amžius	Išsilavinimas	Darbo trukmė	Tarnybos trumpinys
ST1	30	Aukštasis, magistro	7	VSAT
ST2	56	Aukštasis, neuniversitetinis	30	VSAT
ST3	23	Vidurinis	3	VSAT
ST4	32	Aukštesnysis	6	VSAT
ST5	25	Aukštesnysis	5	VSAT
ST6	32	Vidurinis	11	VSAT
ST7	28	Aukštasis, universitetinis	9	VSAT
ST8	35	Aukštasis, magistro	4	VSAT
ST9	41	Vidurinis	16	VSAT
ST10	25	Vidurinis	6,5	VSAT

Šaltinis: sudaryta darbo autorės

Informantai darbe užkoduoti kodais nuo ST1 iki ST10. Kodavimo tvarka yra atsitiktinė, ir ji žinoma tik darbo autorei. Statutiniai pareigūnai sutikę dalyvauti tyrime nurodė, koks jų amžius, išsilavinimas, darbo trukmė. Apskaičiuota, kad informantų amžiaus vidurkis – 32 metai. Daugiausia informantų yra įgijusių aukštąjį universitetinį arba vidurinį išsilavinimą. Vidutinė darbo statutiniu pareigūnu trukmė – 9 metai.

Tyrimas organizuotas ir įvykdytas 2022 m. balandžio mėnesį. Su informantais bendrauta jų darbo vietoje. Vidutinė apklausos žodžiu trukmė – 15 – 20 min.

2.3. Tyrimo etika

Empirinis tyrimas atliktas remiantis V. Žydzūnaitės (2011) rekomendacijomis, kaip tinkamai pasirengti, organizuoti ir atlikti tyrimą. Rengiant darbą, atliekant empirinį tyrimą laikytasi šių etikos nuostatų:

- pagarba asmens privatumui. Kadangi kiekvieno informanto nuomonė, požiūriai, vertybės yra skirtingi, todėl patys tyrimo dalyviai rinkosi, kiek ir kokią informaciją apie save, ar požiūrį nagrinėjama tema, jie nori atskleisti;
- konfidencialumas. Darbe nepateikti nei vieno informanto vardas, pavardė, nenurodyta, kurioje VSAT užkardoje jie tarnauja. Kadangi kodai pateikti atsitiktine tvarka, sudėtinga susieti juos su konkrečiu tekstu ar duomenimis. Dalyviams tyrimo pradžioje buvo paaiškinta, kad duomenys apie juos bus konfidencialūs ir neatskleisti;
- geranoriškumas. Tyrimo metu siekta, kad apklaustieji jaustųsi laisvai, nespaudžiami, kad atliktas tyrimas nepakenks nei jiems asmeniškai, nei institucijai, kurią jie atstovauja;
- teisingumas. Tyrimo dalyviams paaiškinta, kodėl būtent jie atrinkti interviu;

Remiantis Europos Parlamento ir Tarybos reglamentu (ES 2016/679), tyrimu užtikrinta fizinių asmenų duomenų apsauga. Empirinis tyrimas atliktas remiantis sąžiningumo ir skaidrumo principais, nepažeidžiant tyrimo dalyvių teisių į duomenų apsaugą.

3. VALSTYBĖS SIENOS APSAUGOS TARNYBOS PAREIGŪNŲ RENGIMO IR KVALIFIKACIJOS KĖLIMO ĮTAKOS KARJERAI TYRIMAS IR JO REZULTATAI

3.1. VSAT pareigūnų kvalifikacijos kėlimo sistemos teisinio reglamentavimo analizė

VSAT pareigūnų rengimas yra reglamentuojamas šiuo nacionaliniuose teisės aktuose: LR mokslo ir studijų įstatymas (2017 m. sausio 1 d. įstatymo NR. XII-2534 redakcija), LR vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas (2018 m. birželio 29 d. įstatymo Nr. XIII-1381 redakcija), LR valstybės sienos ir jos apsaugos įstatymo Nr. VIII-166 pakeitimo įstatymas (2017), Viešojo saugumo plėtros 2015–2025 metų programa (2015), LR Seimo nutarimas dėl Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos (2020 m. gruodžio 11 d. Nr. XIV-72), 2021–2030 m. nacionalinės pažangos planas (2020), Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos vado įsakymas „Dėl valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos pasieniečių mokyklos steigimo ir nuostatų tvirtinimo“ (2017). Tikslinga pasitelkiant turinio analizę nagrinėti, kokie statutinių pareigūnų rengimo procesai yra reglamentuojami minėtuose teisės aktuose.

LR mokslo ir studijų įstatymas (2017 m. sausio 1 d. įstatymo NR. XII-2534 redakcija). Šis įstatymas reglamentuoja asmenų siekiančių įgyti aukštąjį išsilavinimą studijų ir mokslo siekimo tvarką. Šis įstatymas aktualus tiems statutiniams pareigūnams, kurie savo išsilavinimą siekia įgyti aukštojoje mokykloje, įgyti žinių ir kompetencijų, kurios bus ir yra reikalingos jo tarnyboje.

LR vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas (2018 m. birželio 29 d. įstatymo Nr. XIII-1381 redakcija). Šiame įstatyme pateikiama, kokios yra statutinės įstaigos, galimos pareigūnų pareigybės, koks statutinių įstaigų personalas. Teisės akte nurodyti parengimo reikalavimai, kurie taikomi statutiniams pareigūnams, priimamiems į tarnybą: ne mažesnis nei vidurinis išsilavinimas, turi būti baigta vidaus reikalų ministro valdymo srities statutinę profesinio mokymo įstaigą, kitą Lietuvos aukštąją mokyklą ministro nustatyta tvarka išduotu siuntimu arba vidaus reikalų ministro valdymo srities statutinės profesinio mokymo įstaigos įvadinio mokymo kursas.

LR valstybės sienos ir jos apsaugos įstatymo Nr. VIII-166 pakeitimo įstatymas (2017). Teisės akte įtvirtinta, kad Valstybės sienos apsaugos tarnyba rengia pareigūnus pagal Vyriausybės ar jos įgaliotos institucijos tvirtinamas profesinio mokymo programas.

Viešojo saugumo plėtros 2015–2025 metų programa (2015). Viešumo saugumo plėtrą riboja dirbančių statutinėje tarnyboje pareigūnų skaičiaus mažėjimas, poreikių netenkinanti pareigūnų rengimo sistema. Dabartinė pareigūnų profesinio rengimo sistema tik iš dalies atitinka daugelyje ES

valstybių narių taikomą šių pareigūnų profesinio rengimo praktiką ir negali visiškai užtikrinti pareigūnų rengimo poreikių. Būtina sukurti tokią pareigūnų rengimo sistemą, kuri padėtų racionaliai planuoti personalo poreikį, būtų pajėgi rengti tuo metu reikalingus specialistus nuolat, o prireikus ir operatyviai, tobulinti personalo kvalifikaciją atsižvelgiant į viešojo saugumo užtikrinimo problematiką. Reikia suaktualinti pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo programas.

LR Seimo nutarimas dėl Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos (2020 m. gruodžio 11 d. Nr. XIV-72). Statutinių pareigūnų rengimui ši programa aktuali tuo, kad akcentuojama mokslo kokybės būtinybė, atitiktis tarptautinio studijų programų vertinimo rezultatams, kas padės parengti profesionalius darbuotojus. Taip pat programa aktuali tuo, kad akcentuojamas ir pabrėžiamas valstybės saugumui kylantys iššūkiai, todėl reikalingas tinkamas pareigūnų pasirengimas koordinuotiems veiksams. Numatyta stiprinti pareigūnų rengimo sistemą, centralizuojant pareigūnų rengimu besirūpinančius subjektus, gerinant turimų išteklių administravimo efektyvumą. Šiam tikslui pasiekti reikalinga racionaliai planuoti personalo poreikį ir paruošti pareigūnus pagal suformuotus poreikius ir aktualijas, taip pat atsižvelgiant į viešojo saugumo užtikrinimo problemas.

2021–2030 m. nacionalinės pažangos planas (2020). Pažangos plane nurodoma, kad Lietuvoje yra neišnaudojamas profesinio rengimo potencialas, siekiant spręsti šalies nacionalines problemas. Taip pat Lietuvai būdingas žemas suaugusiųjų dalyvavimo švietimo sistemos programose lygis. Programoje akcentuojamas šalies saugumas, kolektyvinė gynyba, kuriai reikalingi gerai parengti statutiniai pareigūnai, galintys atsakyti į kylančias ir esamas grėsmes.

Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos vado įsakymas „Dėl valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos pasieniečių mokyklos steigimo ir nuostatų tvirtinimo“ (2017). Šis dokumentas reglamentuoja mokyklos veiklos sritį, veiklos tikslus, funkcijas, mokymosi pasiekimų patikrinimą, pasiekimus. Pagrindinis mokyklos tikslas yra rengti pirminį ir tęstinį profesinį mokymą, siekiant parengti pareigūnus ES sienų kontrolei, šalies nacionaliniam saugumui.

Remiantis Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2021 m. veiklos ataskaita, 2020 m. pasieniečių mokyklą baigė ir pasieniečio kvalifikaciją įgijo 97 pirminio profesinio mokymo kursantai. Pasieniečio ir Specializuoto įvadinio mokymo kursus baigė 61 kursantas. Jie buvo įdarbinti VSAT padaliniuose. Remiantis Valstybės sienos apsaugos tarnybos 2022 metų veiklos planu numatyta, kad 2020 m. bus paruošta ne mažiau nei 97 kursantų.

Teisės aktai reglamentuojantys VSAT pareigūnų kvalifikacijos tobulinimo galimybes: Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas (2018 m. birželio 29 d. įstatymo Nr. XIII-1381 redakcija), LR valstybės sienos ir jos apsaugos įstatymo Nr. VIII-166 pakeitimo įstatymas (2017), LR mokslo ir studijų įstatymas (2017 m. sausio 1 d. įstatymo NR. XII-2534

redakcija), LR Seimo nutarimas dėl Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos (2020 m. gruodžio 11 d. Nr. XIV-72), Viešojo saugumo plėtros 2015–2025 metų programa (2015), 2014–2020 m. nacionalinės pažangos programa (2012), 2021–2030 m. nacionalinės pažangos planas (2020), Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“, *Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas* (2018 m. birželio 29 d. įstatymo Nr. XIII-1381 redakcija). Tikslinga pasitelkiant turinio analizę nagrinėti, kokie statutinių pareigūnų kvalifikacijos tobulinimo procesai yra reglamentuojami minėtuose teisės aktuose.

LR valstybės sienos ir jos apsaugos įstatymo Nr. VIII-166 pakeitimo įstatymas (2017). Teisės akte įtvirtinta, kad Valstybės sienos apsaugos tarnyba nuolat tobulina tarnybos pareigūnų kvalifikaciją.

LR mokslo ir studijų įstatymas (2017 m. sausio 1 d. įstatymo NR. XII-2534 redakcija). Šis įstatymas įtvirtina galimybę baigti trumpintąs studijas, siekiant įgyti kvalifikacinį laipsnį.

LR Seimo nutarimas dėl Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos (2020 m. gruodžio 11 d. Nr. XIV-72). Pažymima, kad reikalinga stiprinti statutinių pareigūnų kvalifikacijos tobulinimo sistemą, atliepiančią valstybės poreikius ir aktualijas, užtikrinant viešąjį saugumą.

Viešojo saugumo plėtros 2015–2025 metų programa (2015). Viešumo saugumo plėtrą riboja dirbančių statutinėje tarnyboje pareigūnų poreikių netenkinanti kvalifikacijos tobulinimo sistema, nepakankama pareigūnų kvalifikacija ir įgūdžiai. Šie trūkumai siejami su nepakankamu finansavimu.

2014–2020 m. nacionalinės pažangos programa (2012). Šis dokumentas aktualus tuo, kad skatinamas suaugusiųjų mokymasis. Kvalifikacijos tobulinimo požiūriu tai svarbus uždavinys, kadangi į statutinę tarnybą įstoję ir neturintys aukštojo išsilavinimo, tačiau siekiantys karjeros, gali studijuoti ir gerinti savo kvalifikaciją naudodamiesi kvalifikacijos kėlimo ar persikvalifikavimo galimybėmis. Taip pat programoje akcentuojama, kad asmenų dirbančių viešajame sektoriuje kvalifikacija privalomai turi būti keliama, siekiant užtikrinti jų atitikti darbo rinkos poreikiams, pokyčiams.

2021–2030 m. nacionalinės pažangos planas (2020). Plane akcentuojama, kad Lietuvoje trūksta aukštą kvalifikaciją turinčių asmenų, todėl būtina skatinti suaugusiųjų motyvą mokymuisi, skatinti juos įgyti kvalifikacijas, kurios atitinka darbo rinkos poreikius. Numatyta, siekiant nacionalinio saugumo stiprinimo, stiprinti ir plėsti personalo kvalifikacijos ir motyvacijos sistemą.

Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“. Strategijoje akcentuojama, kad visuomenės vystymosi pagrindas – mokymosi visą gyvenimą sistema. Kvalifikacijos tobulinimo procesuose Lietuva Europos Sąjungos kontekste užima tik 20 vietą, kas rodo nepakankamą dėmesį šiai sričiai.

Remiantis Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos 2021 m. veiklos ataskaita, 2020 m. buvo organizuoti 276 kvalifikacijos tobulinimo

renginiai. Šiuos mokymuose dalyvavo 4955 statutiniai pareigūnai. 2020 m. 25 darbuotojai dalyvavo FRONTEX mokymuose.

Pagrindinis teisės aktas reglamentuojantis VSAT pareigūnų karjeros galimybes – *Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas* (2018 m. birželio 29 d. įstatymo Nr. XIII-1381 redakcija). Pareigūnai gali būti keliami į aukštesnes pareigas, po tarnybinės veiklos vertinimo arba dalyvaujant atrankoje. Pareigūnai gali kandidatuoti į laisvas pareigas, taip pat rašytinu prašymu būti perkeltas į kitas laisvas lygiavertes ar žemesnes pareigas. Karjeros galimybes užtikrina ir kasmetinis veiklos vertinimas, kurio metu visapusiškai vertinama statutinio pareigūno veikla, jo tinkamumas einamoms pareigoms. Remiantis šiuo įstatymu, statutiniai pareigūnai turi karjeros galimybių ir užsienio tarnyboje. Pareigūnai parašę prašymą ar sutikimą, gali būti siunčiami dirbti ES institucijoje, įstaigoje, Europos Komisijos ar Tarybos institucijoje, civilinėje tarptautinėje operacijoje ar užsienio valstybės institucijoje arba tarptautinės institucijos ar humanitarinės pagalbos teikimo misijoje, specialiojoje misijoje, taip pat Jungtinių Tautų, kitų tarptautinių organizacijų, Europos Sąjungos, užsienio valstybių operacijose ir misijose.

Europos Sąjungos teisinė aplinka ir parama taikoma VSAT pareigūnų rengimui ir kvalifikacijos kėlimui.

Europos Komisijos komunikatas „Dėl atnaujintos ES aukštojo mokslo darbotvarkės“ (2017). Akcentuojamas būtinas kompetentingų įgūdžių skatinimas, aukštojo mokslo skaitmenizavimas, finansavimo racionalizavimas. Statutiniams pareigūnams šis komunikatas aktualus tuo, kad rengiant asmenis aukštojo mokslo mokyklose, bus skiriamas didesnis dėmesys skaitmenizavimui, kad įgūdžius ir kompetencijas galima būtų įgyti ir nuotoliniu būdu, pasitelkiant pažangias technologijas. Taip pat skatinamas bendradarbiavimas tarp aukštųjų mokyklų, profesinio rengimo ir mokymo tiekėjų, siekiant asmenims greičiau susiorientuoti pagal turimus įgūdžius, kompetencijas. Kvalifikacijos kėlimui komunikatas svarbus tuo, kad akcentuojama kvalifikacijos trūkumo problema, nes daugeliui asmenų įgijusį išsilavinimą trūksta praktinių įgūdžių.

Europos Sąjungos strateginiai prioritetai, suformuluoti Europos Komisijos 2019–2024 m. laikotarpiui. Aktualus prioritetas, susijęs su statutiniu pareigūnų rengimu yra tas, kad švietimo sistema numatyta skaitmenizuoti, neperžengiant saugumo ir etikos ribų. Akcentuojama ne tik švietimo skaitmenizavimo, tačiau ir kokybiško išsilavinimo būtinybė. Kalbant apie kvalifikacijos kėlimą, akcentuojamas moterų vaidmuo, kad jos mažiau nei vyrai pasiekia aukštesnę kvalifikaciją.

Europos Sąjungos 2014 – 2020 m. struktūrinė parama. 2014 – 2020 m. švietimo sektoriui suteikta parama siekia 1,054 mlrd. Eur. LR Vidaus reikalų ministerija šiuo laikotarpiu gavo paramos 805,88 mln. Eur. Visuomenės švietimui ir žmogiškųjų išteklių potencialo didinimui buvo skirta 769,94 mln. Eur. Švietimo prieinamumo didinimui buvo skirta 291,76 mln. Eur. Kaip pažymima 2014–2020 m. nacionalinės pažangos programoje (2012), kvalifikacijos kėlimo programoms yra

skiriama daug ES lėšų, tačiau tai neišsprendžia trūkstamos kvalifikuotos darbo jėgos paklausos. Lėšų kvalifikacijos tobulinimui yra, tačiau trūksta asmenų, kurie domėtusi šiomis galimybėmis.

Atlikta VSAT pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo sistemos teisinio reglamentavimo analizė atskleidė, kad ši sritis yra pakankamai reglamentuota, yra įtvirtinti statutinių pareigūnų rengimo, kvalifikacijos tobulinimo veiksmai, tikslai ir paskirtis, karjeros galimybės. ES dokumentuose, šalies strategijose akcentuojama švietimo, mokslo, studijų ir profesinio rengimo reikšmė, pabrėžiama, kad kuriama ir formuojama kokybiška aplinka įgūdžių ir kompetencijų įgijimui, reikalingam išsilavinimui įgyti, tačiau sistema turi trūkumų. Atlikus dokumentų turinio analizę nustatyta, kad Lietuvoje VSAT pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistema iš dalies atitinka ES valstybių narių taikomą šių pareigūnų profesinio rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo praktiką, todėl ji negali visiškai užtikrinti pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo poreikių. Susiduriama su statutinių pareigūnų trūkumu, kuri riboja viešumo saugumo plėtrą. Šie trūkumai siejami su nepakankamu finansavimu (darbo užmokesčio fondai, motyvacijos priemonės). Trūkumai VSAT pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemoje mažina pareigūnų motyvaciją siekti karjeros šioje tarnyboje. Būtina sukurti tokią pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemą, kuri padėtų racionaliai planuoti personalo poreikį, būtų pajėgi rengti tuo metu reikalingus specialistus nuolat, o prireikus ir operatyviai, tobulinti personalo kvalifikaciją atsižvelgiant į viešojo saugumo užtikrinimo problematiką. Reikia suaktualinti pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo programas.

3.2. VSAT pareigūnų nuomonė apie kvalifikacijos tobulinimą tarnyboje ir jos poveikį karjerai

Tyrimu siekta išsiaiškinti, koks išsilavinimas būtinas, siekiant tapti statutiniu tarnautoju. Gauti susisteminti ir sugrupuoti tyrimo rezultatai pateikti 4 lentelėje.

4 lentelė. Išsilavinimas būtinas, siekiant tapti statutiniu tarnautoju

Kategorija	Subkategorija	Įrodantis teiginys
Išsilavinimas būtinas, siekiant tapti statutiniu tarnautoju	Vidurinis	„<...> turėti vidurinį išsilavinimą <...>“ ST1 „<...> vidurinis <...>“ ST2 „<...> minimaliai vidurinis išsilavinimas <...>“ ST3 „<...> vidurinis <...>“ ST4 „<...> turėti vidurinį išsilavinimą <...>“ ST6 „<...> šiuo metu užtenka turėti vidurinį išsilavinimą <...>“ ST7 „<...> vidurinis <...>“ ST9 „<...> vidurinis <...>“ ST10
	Profesinis	„<...> specialus, profesinis <...>“ ST5 „<...> profesinis <...>“ ST8 „<...> profesinis <...>“ ST10
	Aukštasis	„<...> aukštasis <...>“ ST10

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis tyrimo rezultatais

Atlikta informantų pasisakymų turinio analizė atskleidė, kad siekiant tapti statutiniu tarnautoju, užtenka turėti vidurinį išsilavinimą (ST1 – ST4, ST6 – ST10). Turėti vidurinį išsilavinimą yra minimalūs išsilavinimo reikalavimai, siekiant būti statutiniu pareigūnu. Taip pat tapti šiuo pareigūnu galima turinti ir profesinį išsilavinimą, t.y. įgijus profesiją, ir pakeitus specializaciją, įstojus į tarnybą. Jeigu siekiama aukštesnių pareigų tarnyboje, bus reikalingas aukštasis išsilavinimas (ST10).

Siekta nustatyti, kokia informantų patirtis derinant mokslus su darbu tarnyboje. Gauti susisteminti ir sugrupuoti tyrimo rezultatai pateikti 5 lentelėje.

5 lentelė. Informantų patirtis derinant mokslus su darbu tarnyboje

Kategorija	Subkategorija	Irodantis teiginys
Informantų patirtis derinant mokslus su darbu tarnyboje	Studijos buvo derinamos su darbu tarnyboje	„<...> magistro studijas teko derinti su tarnyba, keičiant darbo grafiką ir derinant su universitetu <...>“ ST1 „<...> teko, vietinė valdžia į tai atsižvelgia palankiai <...>“ ST3 „<...> studijas universitete teko derinti su darbu tarnyboje <...>“ ST5 „<...> tam tikru laikotarpiu teko derinti darbo su studijomis universitete <...>“ ST7 „<...> taip. Reikėjo pristatyti sesijos tvarkaraštį <...>“ ST9
	Derinant studijas ir darbą tarnyboje buvo reikalingos mokslo atostogos	„<...> teko imant mokslo atostogas <...>“ ST2
	Derinti studijas ir darbą tarnyboje neteko	„<...> ne <...>“ ST4 „<...> ne <...>“ ST6 „<...> ne <...>“ ST8 „<...> ne <...>“ ST10

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis tyrimo rezultatais

Atlikta informantų pasisakymų turinio analizė atskleidė, kad pusei informantų teko mokslus derinti su darbu tarnyboje (ST1, ST3, ST5, ST7, ST9). Vienas informantas nurodė, kad teko imti mokslo atostogas (ST2). Likusieji apklaustieji mokslo ir darbo tarnyboje derinti neteko (ST4, ST6, ST8, ST10). Galima teigti, kad norint tapti statutiniu pareigūnu, paprastai tenka derinti mokslus ugdymo įstaigoje ir darbą tarnyboje, kurią vietinė valdžia palaiko ir vertina palankiai.

Tyrimu siekta išsiaiškinti, kokia informantų patirtis atliekant praktiką užsienio įstaigose, institucijose. Gauti susisteminti ir sugrupuoti tyrimo rezultatai pateikti 6 lentelėje. Atlikta informantų pasisakymų turinio analizė atskleidė, kad didžioji dauguma jų neturėjo patirties atliekant užsienio įstaigose, institucijose (ST1 – ST2, ST4 – ST10). Vienas informantas (ST3) nurodė, kad atliekant praktiką dalyvavo du kartus FRONTEX misijose.

6 lentelė. Informantų patirtis atliekant praktiką užsienio įstaigose, institucijose

Kategorija	Subkategorija	Įrodantis teiginys
Informantų patirtis atliekant praktiką užsienio įstaigose, institucijose	Dalyvauta FRONTEX misijose	„<...> dalyvavau FRONTEX 2 dvejose misijose <...>“ ST3
	Informantai patirties atliekant praktiką užsienio įstaigose, institucijose, neturėjo	„<...> neatlikinėjau <...>“ ST1 „<...> ne <...>“ ST2 „<...> ne <...>“ ST4 „<...> ne <...>“ ST5 „<...> neatlikinėjau <...>“ ST6 „<...> ne <...>“ ST7 „<...> ne <...>“ ST8 „<...> ne <...>“ ST9 „<...> ne <...>“ ST10

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis tyrimo rezultatais

Galima teigti, kad rengiant statutinius pareigūnus prievolės atlikti praktiką užsienio institucijose, įstaigose nėra, tačiau tokia galimybė yra, tačiau retai išnaudojama.

Siekta išsiaiškinti, kokia informantų nuomonė apie jų turimo išsilavinimo reikšmę karjerai. Gauti susisteminti ir sugrupuoti tyrimo rezultatai pateikti 7 lentelėje.

7 lentelė. Informantų nuomonė apie išsilavinimo reikšmę jų karjerai

Kategorija	Subkategorija	Įrodantis teiginys
Informantų nuomonė apie išsilavinimo reikšmę jų karjerai	Išsilavinimas suteikia karjeros galimybių	„<...> kilti pareigose, kuriose jau reikalaujamas aukštesnysis išsilavinimas. <...>“ ST1 „<...> svarbi, nes kuo didesnis išsilavinimas lengviau kilti karjeros laiptas, jeigu tas išsilavinimas yra kryptingas karjerai <...>“ ST2 „<...> turint tik profesinį išsilavinimą galimybės siekti karjeros yra ribotos. Turint aukštąjį išsilavinimą atsiveria daugiau galimybių karjeroje <...>“ ST5 „<...> norint gauti aukštesnes pareigas, reikia turėti bent aukštesnį išsilavinimą <...>“ ST6 „<...> pakankamai didelė, be turimo išsilavinimo negalėčiau užimti einamas pareigas <...>“ ST7 „<...> siekti aukštesnių pareigų <...>“ ST9 „<...>“ neturint aukštojo išsilavinimo, karjeros galimybės yra apribotos. Norint pasiekti ko nors daugiau ir pakilti aukščiau karjeros laiptais negu specialisto pareigos, reikia baigti kolegiją arba universitetą <...>“ ST10
	Žinių ir kompetencijų įgijimas	„<...> išsilavinimas reikalingas dėl paprasčiausio supratimo, akiračio plėtimo visose srityse, daugelis pareigūnų, taip pat ir aš, yra universalūs, neturime vienos tikslingos krypties kuria dirbame, manyčiau kartais atliekame per daug funkcijų vienu metu <...>“ ST3 „<...> reikšmė yra didelė, nes žinių trūkumas ne tik, kad trukdo kilti karjeros laiptais, bet ir demotyvuoja patį pareigūną <...>“ ST8

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis tyrimo rezultatais

Atlikta informantų pasisakymų turinio analizė atskleidė, kad kuo aukštesnis išsilavinimas, tuo didesnės galimybės statutinės tarnybos karjeroje (ST1, ST2, ST5 – ST7, ST9, ST10). Neturint aukštojo išsilavinimo siekti karjeros tarnyboje yra sudėtinga ir tokios galimybės yra apribotos. Jeigu statutinis tarnautojas siekia būti daugiau nei specialistas, jam reikalingas aukštasis universitetinis arba neuniversitetinis išsilavinimas. Taip pat išsilavinimas suteikia daugiau žinių ir kompetencijų nagrinėjamoje srityje (ST3, ST8). Trūkstant žinių ir kompetencijų, labai sudėtinga atlikti plataus profilio darbus. Galima teigti, kad išsilavinimas statutinėje tarnyboje reikalingas siekiant karjeros joje, taip pat įgyjant taip reikalingų žinių ir kompetencijų.

Siekta nustatyti, kokie yra didžiausi iššūkiai, su kuriais susiduria būsimieji statutiniai pareigūnai jų rengimo etape. Gauti susisteminti ir sugrupuoti tyrimo rezultatai pateikti 8 lentelėje.

8 lentelė. Didžiausi iššūkiai, su kuriais susiduria būsimieji statutiniai pareigūnai jų rengimo etape

Kategorija	Subkategorija	Irodantis teiginys
Iššūkiai, su kuriais susiduria būsimieji statutiniai pareigūnai jų rengimo etape	Griežtos disciplinos laikymasis	„<...> pareigūno disciplina <...>“ ST1 „<...> drausmė <...>“ ST6
	Provokacijos, psichologinis spaudimas	„<...> pasiduoti provokacijomis <...>“ ST1 „<...> psichologiniu spaudimu pirmomis dienomis <...>“ ST3
	Atidumo stoka	„<...> atidumo stoka, neįsigilinimas į užduotis <...>“ ST2
	Dėl amžiaus ir patirties stokos, trūksta supratimo kokios karjeros siekia	„<...> per jauni įstoja, neapsisprendę ko nori dar gyvenime <...>“ ST4 „<...> galimai neįsivaizduoja kaip iš tikrųjų atrodo pareigūno darbas, reklamos ir reprezentacijos stipriai skiriasi nuo realybės <...>“ ST7 „<...> busimieji pareigūnai negauna pakankamai gyvos praktikos kuria įgyja tik pradėję dirbti <...>“ ST10
	Spartus mokymosi tempas, patirties stoka	„<...> mokymosi tempas <...>“ ST6 „<...> suprasti ir įsisavinti specifinius mokymo dalykus susijusius su profesine veikla <...>“ ST9
	Pareigūno statuso nesuvokimas	„<...> statuto kaip mechanizmo, nesuvokimas <...>“ ST8

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis tyrimo rezultatais

Atlikta informantų pasisakymų turinio analizė atskleidė, kad didžiausi iššūkiai, su kuriais susidūrė būsimieji statutiniai pareigūnai jų rengimo etape buvo per dideli lūkesčiai ir ambicijos jauname amžiuje, kurie subliūkšta įgijus patirties tarnyboje (ST4, ST7, ST10). Taip pat statutiniai pareigūnai susidūrė su šiais iššūkiais: reikėjo laikytis griežtos disciplinos (ST1, ST6), patirtas psichologinis spaudimas (ST1, ST3), reikėjo labai greitai mokytis, nes trūko patirties (ST6, ST9), trūko suvokimo, kas yra statutinio pareigūno darbas (ST8). Galima teigti, kad jauni žmonės pasirinkę tarnybą statutinėje tarnyboje mano, kad tai nėra sunkus darbas, tačiau tai tarnyba reikalaujanti griežtos disciplinos, atidumo, ir stiprios psichologinės būklės.

Siekta išsiaiškinti, kokia buvo informantų patirtis keliant kvalifikaciją statutinėje tarnyboje. Gauti susisteminti ir sugrupuoti tyrimo rezultatai pateikti 9 lentelėje.

Atlikta informantų pasisakymų turinio analizė atskleidė, kad keliant kvalifikaciją statutinėje tarnyboje informantai dalyvauja mokymuose, kvalifikacijos kėlimo kursuose (ST1, ST5, ST8, ST10). Informantas nurodė, kad jis dalyvauja dokumentų, transporto priemonių patikros, užsienio kalbų mokymosi kursuose. Taip pat kelti kvalifikaciją galima dalijantis patirtimi su kitų šalių pareigūnais (ST1). Taip pat tarnybos vadovybė rengia mokymus ir kursus, kuriuose dalyvauja statutiniai pareigūnai (ST2, ST6, ST7, ST9). Yra informantų patys skaito, domisi ir mokosi, siekiant įgyti naujų žinių ir kompetencijų (ST3, ST6). Vienas informantas nurodė (ST10), kad mokosi siekiant kelti kvalifikaciją ir kandidatuojant į aukštesnes pareigas.

9 lentelė. Informantų patirtis keliant kvalifikaciją statutinėje tarnyboje

Kategorija	Subkategorija	Irodantis teiginys
Informantų patirtis keliant kvalifikaciją statutinėje tarnyboje	Mokymai	„<...> dalyvauju mokymuose <...>“ ST1 „<...> su kvalifikacijos kėlimo kursais tam tikra tema ar tam tikroje srityje <...>“ ST5 „<...> kursai, mokymai, asmeninis tobulėjimas, žinių kartojimas ir gilinimas <...>“ ST8 „<...> yra rengiami skirtingi mokymai: dokumentų patikros, transporto priemonių patikros, anglų kalbos, rusų kalbos mokymai ir t.t. <...>“ ST10
	Dalijimasis patirtimi su kitais statutiniais pareigūnais	„<...> komunikuoju su kitos šalies pareigūnais, kurie pasidalina savo patirtimi, laisvu laiku vis pasigilinu į tarnybai priklausančiais teisės aktais <...>“ ST1
	Tarnybos rengiami mokymai ir kursai	„<...> ilgiau dirbdamas gauni daugiau patirties darbe su iššylančiais sunkumais bei tarnybos rengiamais kursais <...>“ ST2 „<...> tarnybos teikiami mokymai <...>“ ST6 „<...> tarnyboje organizuojamų kursų pagalba <...>“ ST7 „<...>kursai kurios organizuoja vadovybė <...>“ ST9
	Kursai susiję su pasirengimu aukštesnėms pareigoms	„<...> dar yra galimybė kelti kvalifikacija einant tam tikrą konkursą į vienas ar kitas pareigas <...>“ ST10
	Savišvieta	„<...> mokymai nuo tarnybos laisvu metu, apie atskiras temas <...>“ ST3 „<...> savarankiškas mokymas <...>“ ST6
	Dalyvavimą mokymuose ribojo su pandemija susiję ribojimai	„<...> padėtis neleidžia Covid <...>“ ST4

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis tyrimo rezultatais

Galima teigti, kad statutiniai pareigūnai kelia kvalifikaciją statutinė tarnyboje lankydamiesi mokymuose, kursuose, dalijantis patirtimi su kitais statutiniais pareigūnais, savarankiškai mokydami.

Siekta išsiaiškinti, kokia informantų nuomonė apie tai, kaip dažnai jie kelia kvalifikaciją statutinėje tarnyboje. Gauti susisteminti ir sugrupuoti tyrimo rezultatai pateikti 10 lentelėje.

10 lentelė. Informantų nuomonė apie tai, kaip dažnai jie kelia kvalifikaciją statutinėje tarnyboje

Kategorija	Subkategorija	Irodantis teiginys
Informantų nuomonė apie tai, kaip dažnai jie kelia kvalifikaciją statutinėje tarnyboje	Keletą kartų per metus	„<...> kelis kartus per metus <...>“ ST1 „<...> iki 3 kartų per metus <...>“ ST5 „<...> kelis kartus per metus <...>“ ST6 „<...> priklauso nuo kursų dažnumo. 1-2 kartai vidutiniškai per metus <...>“ ST7 „<...> kartą per metus <...>“ ST8
	Keletą kartų per pusę metų	„<...> iki paskelbtos pasaulinės pandemijos kiekvieną mėnesį <...>“ ST3 „<...> apie 10 kartų per metus, kelių dienų mokymai <...>“ ST2
	Rečiau nei kartą per metus	„<...> priklausomai nuo situacijos (pvz. pandemijos laikotarpiu). Ne rečiau kaip kas antri metai <...>“ ST9
	Kvalifikacijos kėlimas priklauso nuo tarnybos suteikiamų galimybių	„<...> kvalifikacijos kėlimas labai priklauso nuo tarnybos suteikiamų galimybių. Jeigu tarnyba neorganizuoja mokymų tai ir kvalifikacijos kelti nėra galimybės <...>“ ST10
	Kvalifikacijos kėlimo kursuose nedalyvauja	„<...> Ne <...>“ ST4

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis tyrimo rezultatais

Atlikta informantų pasisakymų turinio analizė atskleidė, kad informantai kvalifikaciją kelia dažniausiai keletą kartų per metus (ST1, ST5 – ST8). Taip yra informantų, kurie kvalifikaciją kelia dažniau, t.y. keletą kartų per pusę metų (ST3, ST2). Tačiau yra ir tokių, kurie kvalifikaciją kelia rečiau nei kartą per metus (ST9), arba kuomet mokymus organizuoja pati tarnyba (ST10). Vienas informantas nurodė, kad kvalifikacijos kėlimo kursuose nedalyvauja (ST4). Galima teigti, kad yra informantai kvalifikaciją kelia dažniausiai keletą kartų per metus ar dažniau. Tai teigiama tendencija, rodanti, kad kvalifikacijos kėlimas yra būtina karjeros projektavimo ir kasdienio darbo dalis.

Tirta, kokia informantų patirtis keliant kvalifikaciją užsienio įstaigose, institucijose. Gauti susisteminti ir sugrupuoti tyrimo rezultatai pateikti 11 lentelėje.

11 lentelė. Informantų patirtis keliant kvalifikaciją užsienio įstaigose, institucijose

Kategorija	Subkategorija	Irodantis teiginys
Informantų patirtis keliant kvalifikaciją užsienio įstaigose, institucijose	Dalyvavimas FRONTEX pareigūnų mokymuose	„<...> FRONTEX, Graikijos Respublika, Portugalijos Respublika <...>“ ST3 „<...> taip. FRONTEX agentūra: Italija, Olandija, Estija, Prancūzija <...>“ ST9
	Dalyvavimas CEPOL programoje	„<...> CEPOL: Ispanija <...>“ ST9
	Kvalifikacijos kėlimas komandiruotėse	„<...> buvau tik komandiruotėse patirties apsiskeitimo tikslais. Portugalija, Slovakija <...>“ ST7
	Informantai kvalifikacijos nekėlė užsienio įstaigose	„<...> ne <...>“ ST1 „<...> ne <...>“ ST2 „<...> ne <...>“ ST5 „<...> ne <...>“ ST6 „<...> ne <...>“ ST8 „<...> ne <...>“ ST10

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis tyrimo rezultatais

Atlikta informantų pasisakymų turinio analizė atskleidė, kad statutiniai pareigūnai paprastai užsienio įstaigose, institucijose kvalifikacijos nekėlė (ST1, ST2, ST5, ST6, ST8, ST10). Vienas informantas nurodė, kad kvalifikaciją kėlė komandiruotėse Portugalijoje ir Slovakijoje (ST7). Kiti du informantai teigė, kad dalyvavo FRONTEX pareigūnams organizuojamuose kvalifikacijos kėlimo kursuose (ST3, ST9). Vienas informantas nurodė, kad dalyvavo CEPOL programoje (ST7). Galima teigti, kad užsienio įstaigose, institucijose statutiniai pareigūnai labai reta kada kelia kvalifikaciją, tačiau esant galimybei tai galima daryti dalyvaujant FRONTEX ar CEPO mokymų programose.

Siekta nustatyti, kokie yra didžiausi iššūkiai, su kuriais susiduria statutiniai pareigūnai keldami kvalifikaciją. Gauti susisteminti ir sugrupuoti tyrimo rezultatai pateikti 12 lentelėje.

12 lentelė. Didžiausi iššūkiai, su kuriais susiduria statutiniai pareigūnai keldami kvalifikaciją

Kategorija	Subkategorija	Irodantis teiginys
Iššūkiai, su kuriais susiduria statutiniai pareigūnai keldami kvalifikaciją	Kalbos barjeras	„<...> kalbos barjeras, jei paskaitas veda užsienio pareigūnas, drovumas paklausti ar pasigilinti į problemas, mažai pavyzdžių pateikiama mokymų metu <...>“ ST1 „<...> kalbos barjeras <...>“ ST6 „<...> kalbų įsisavinimo gebėjimas. Specifiniu dalyku supratimas <...>“ ST9
	Kvalifikacijos kėlimo kursai kartais neatitinka poreikių ir lūkesčių	„<...> galimai kvalifikacijos kėlimo kursai neatitinka kasdienių atliekamų pareigų specifikos. Yra subendrinti, o turėtų būti labiau pritaikyti prie to, kas yra atliekama kasdien tarnyboje <...>“ ST7 „<...> ilgas išvykimas iš namų. Ne visada kursas atitinka pareigūno lūkesčius ir individualius gebėjimus, kai kurie kursai egzistuoja tik dėl pačio egzistavimo idėjos <...>“ ST8
	Žinių ir kompetencijų stoka	„<...> žinių stoka <...>“ ST4
	Laiko stoka derinant mokymus ir darbą	„<...> kvalifikacijos kėlimo kursų derinimas su darbu tarnyboje. Laiko stoka <...>“ ST5
	Drąsos stoka mokymų metu paklausti to, kas neaišku	„<...> drovus užsiėmimo metu ir bijo užduoti klausimus arba jeigu nesupranta bijo pasitikslinti <...>“ ST2
	Kvalifikacijos kėlimui skirtų mokymų yra labai ribotas kiekis	„<...> kvalifikacijos kėlimui skirtu mokymų yra labai ribotas kiekis ir patekti į tokius mokymus yra labai mažas šansas <...>“ ST10
	Vadovybė neatsižvelgia į statutinio pareigūno norus renkantis vietą kelti kvalifikaciją	„<...> su aukštesnio laipsnio pareigūnais, kurie koordinuoja ką siūsti į komandiruotę, neatsižvelgiama į pareigūno norus, ar pareigūno perspektyvumą, ypač kai mokymų vieta asocijuojasi su atostogomis <...>“ ST3

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis tyrimo rezultatais

Atlikta informantų pasisakymų turinio analizė atskleidė, kad keldami kvalifikaciją statutiniai pareigūnai susiduria su šiomis problemomis (iššūkiais): kalbos barjeras, kuomet mokymus veda užsienio pareigūnas (ST1, ST6, ST9), kursų neatitiktis statutinių pareigūnų poreikiams ir lūkesčiams (ST7, ST8), žinių ir kompetencijos stoka (ST4), laiko stoka derinant mokymus ir darbą (ST5), drąsos

stoka mokymų metu paklausti to, kas neaišku (ST2), kokybiškų kvalifikacijos kėlimui skirtų mokymų dalyvių kiekis ribotas (ST10), vadovybė kartais neatsižvelgia į statutinio pareigūno norus renkantis vietą kelti kvalifikaciją (ST3). Galima teigti, kad daugiausia iššūkių susiję su kvalifikacijos kursų organizavimo procesais, o ne jų turiniu, vadinasi, gera kursų vadyba, išspręstų esamus trūkumus.

Siekta nustatyti, kokia informantų nuomonė apie kvalifikacijos kėlimo reikšmę jų karjerai. Gauti susisteminti ir sugrupuoti tyrimo rezultatai pateikti 13 lentelėje.

13 lentelė. Informantų nuomone apie kvalifikacijos kėlimo reikšmę jų karjerai

Kategorija	Subkategorija	Irodantis teiginys
Kvalifikacijos kėlimo reikšmė informantų karjerai	Geresni darbo rezultatai tarnyboje	„<...> geresni rezultatai tarnyboje <...>“ ST1 „<...> įgytos žinios bei mokslai padėjo pasiekti esamas pareigas <...>“ ST2 „<...> siekti aukštesnių pareigų <...>“ ST9
	Žinių ir kompetencijų įgijimas	„<...> didesnis informacijos žinojimas iškelia mažiau klausimų, daugiau temų bei žinių dalinantis su kitos institucijos bei kolegomis iš užsienio bendravimu <...>“ ST1 „<...> labai svarbu tobulinti ir kelti savo kvalifikaciją norint tapti geru savo srities specialistu, nuolatinis tobulėjimas, žinių gilinimas ir atnaujinimas. Nuolat keliant savo kvalifikaciją atsiveria daugiau galimybių ateityje gauti aukštesnes pareigas <...>“ ST5 „<...> gebėjimas vadovauti kitiems pareigūnams <...>“ ST9 „<...> žinių gilinimas savo darbo specifikoje <...>“ ST10
	Naudinga siekiant paaukštinimo	„<...> siekimas aukštesnių pareigų <...>“ ST6 „<...> jei yra išreiškiamas noras užimti tam tikras pareigas, tuomet reikšmė didelė, tačiau jei tokio noro nėra- reikšmė nulinė <...>“ ST8 „<...> galimybė siekti aukštesnių pareigų <...>“ ST10
	Patirtis įgyta užsienyje gerina darbo rezultatus	„<...> didžiulė ypač vertinant tarptautinę patirtį, pamačius kaip dirba viena ar kita gimininga tarnyba užsienyje galima vertinti lygintis pasiruošimo lygiu pajėgumais, tuo pačiu tobulėti tiek pačiam, tiek tarnybos mastu <...>“ ST3

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis tyrimo rezultatais

Atlikta informantų pasisakymų turinio analizė atskleidė, kad kvalifikacijos kėlimas turi teigiamą reikšmę jų karjerai. Statutiniai pareigūnai pasiekia geresnių darbo rezultatų (ST1, ST2, ST9), įgyja daugiau žinių ir kompetencijų (ST1, ST5, ST9, ST10), siekti paaukštinimo (ST6, ST8, ST10). Vienas informantas nurodė, kad patirtis įgyta užsienyje gerina darbo rezultatus, praplėtė akiratį, nes atsirado galimybė lygintis į kitos tarnybos gerą patirtį. Galima teigti, kad kvalifikacijos kėlimo reikšmė informantų karjerai suteikia jiems daugiau žinių ir kompetencijų, todėl gerėja jų darbo rezultatai, jie gali siekti paaukštinimo.

Tyrimu norėta išsiaiškinti, kokiai veiksniai turėjo poveikį informantų sprendimui pasirinkti statutinę tarnybą. Gauti susisteminti ir sugrupuoti tyrimo rezultatai pateikti 14 lentelėje.

14 lentelė. Veiksniai turėję poveikį informantų sprendimui pasirinkti statutinę tarnybą

Kategorija	Subkategorija	Irodantis teiginys
Veiksniai turėję poveikį informantų sprendimui pasirinkti statutinę tarnybą	Šeimos, draugų poveikis	„<...> draugų pasakojimai apie tarnybą, kurie mane sudomino, bei galimi lūkesčiai ir karjeros galimybės <...>“ ST1 „<...> šeima <...>“ ST2 „<...> šeima, nes artimoje aplinkoje yra tarnaujančių statutinėje tarnyboje <...>“ ST5
	Asmeninės nuostatos	„<...> asmeninės nuostatos, nuo pat vaikystės jaučiau polinkį uniformai ir teisingumui <...>“ ST3 „<...> asmeninės nuostatos <...>“ ST4 „<...> veiksniai, kurie lėmė, kad pasirinkau statutinę tarnybą, buvo mano pačios asmeninės nuostatos <...>“ ST5 „<...> tuo metu daugiausia lėmė asmeninės nuostatos <...>“ ST7 „<...> asmeninės nuostatos <...>“ ST9 „<...> asmeninės nuostatos, nes kas diena mačiau kaip pareigūnai atlieką savo darbą su kokiais iššūkiais susiduria ir koks kvapą gnaužiantis yra pareigūno darbas <...>“ ST10
	Ekonominiai, finansiniai veiksniai	„<...> ekonominiai veiksniai <...>“ ST2 „<...> finansiniai veiksniai <...>“ ST6
	Darbo veiksniai	„<...> darbas netoli namų, lankstus grafikas <...>“ ST6 „<...> socialinės garantijos <...>“ ST7
	Meilė tėvynei	„<...> patriotizmo jausmas <...>“ ST8

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis tyrimo rezultatais

Atlikta informantų pasisakymų turinio analizė atskleidė, kad pagrindiniai veiksniai turėję poveikį informantų sprendimui pasirinkti statutinę tarnybą buvo asmeninės nuostatos (ST3 – ST5, ST7, ST9, ST10), šeimos ir draugų poveikis (ST1, ST2, ST5), ekonominiai, finansiniai veiksniai (ST2, ST6), darbo veiksniai (ST6, ST7), meilė tėvynei (ST8). Galima teigti, kad būti statutiniais tarnautojais informantais priėmė sprendimą patys, kiti įkvėpti draugų ar šeimos. Materialiniai ir darbo veiksniai nebuvo tie veiksniai, kurie būtų turėję reikšmingą poveikį informantų sprendimui pasirinkti statutinę tarnybą.

Tyrimu siekta nustatyti, kokios vertybės, informantų nuomone, yra svarbiausios statutinėje tarnyboje. Gauti susisteminti ir sugrupuoti tyrimo rezultatai pateikti 15 lentelėje. Atlikta informantų pasisakymų turinio analizė atskleidė, kad svarbiausios vertybės statutinėje tarnyboje yra profesionalumas, sąžiningumas, padorumas, drausmingumas, atsakingumas, pareigingumas, pavyzdingumas, lojalumas, psichologinis stabilumas, principingumas, užsispyrimas, teisingumas, komunikabilumas, empatija ir buvimas žmogumi.

15 lentelė. Svarbiausios vertybės statutinėje tarnyboje

Kategorija	Subkategorija	Irodantis teiginys
Svarbiausios vertybės statutinėje tarnyboje	Profesionalumas	„<...> pirmiausia išskirčiau profesionalumą, nes be jo niekas negali atlikti tinkamai savų pareigų <...>“ ST1 „<...> profesionalumas <...>“ ST7 „<...> profesionalumas <...>“ ST8 „<...> profesionalumas <...>“ ST9 „<...> profesionalumas <...>“ ST10
	Sąžiningumas, padorumas	„<...> sąžiningumas <...>“ ST1 „<...> sąžiningumas <...>“ ST2 „<...> buvimas sąžiningu <...>“ ST5 „<...> sąžiningumas <...>“ ST7 „<...> sąžiningumas <...>“ ST8 „<...> sąžiningumas <...>“ ST9 „<...> sąžiningumas <...>“ ST10 „<...> padorumas <...>“ ST10
	Drausmingumas	„<...> drausmingumas <...>“ ST9 „<...> drausmingumas <...>“ ST10
	Atsakingumas	„<...> atsakingumas <...>“ ST4 „<...> buvimas atsakingu <...>“ ST5 „<...> atsakingumas <...>“ ST7 „<...> atsakingumas <...>“ ST9 „<...> atsakingumas <...>“ ST10
	Pareigingumas	„<...> nepamiršti, kad ir su uniforma visų pirma esi žmogus, pareigingumas <...>“ ST3 „<...> pareigingumas <...>“ ST4 „<...> pareigingumas <...>“ ST9 „<...> pareigingumas <...>“ ST10
	Pavyzdingumas	„<...> pavyzdingumas <...>“ ST4 „<...> pavyzdingumas <...>“ ST10
	Lojalumas	„<...> mano nuomone labai svarbu būti lojaliu tarnybai <...>“ ST5
	Psichologinis stabilumas	„<...> psichologinis pasiruošimas <...>“ ST6
	Principingumas, užsispyrimas	„<...> principingumas <...>“ ST2 „<...> užsispyrimas <...>“ ST8
	Teisingumas	„<...> tiesos siekis, tobulėjimas, ryžtas siekti savo tikslų <...>“ ST3 „<...> teisingumas <...>“ ST9 „<...> teisingumas <...>“ ST10
	Komunikabilumas	„<...> komunikabilumas <...>“ ST3
	Empatija, žmoniškumas	„<...> žmogiškumas į situacijas pažiūrėti visais „kampais“ <...>“ ST1 „<...> visos šios vertybės tikrai yra svarbios pareigūnui, tačiau svarbiausia vertybė mano požiūriu yra žmogiškumas <...>“ ST10

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis tyrimo rezultatais

Galima teigti, kad svarbiausios vertybės statutinėje tarnyboje yra profesionalumas, sąžiningumas, padorumas, drausmingumas, atsakingumas, pareigingumas, pavyzdingumas, lojalumas, psichologinis stabilumas, principingumas, užsispyrimas, teisingumas, komunikabilumas, empatija ir buvimas žmogumi.

Siekta nustatyti, kokia informantų nuomonė apie stipriausius poreikius projektuojant karjerą statutinėje tarnyboje. Gauti susisteminti ir sugrupuoti tyrimo rezultatai pateikti 16 lentelėje.

16 lentelė. Informantų nuomonė apie stipriausius poreikius projektuojant karjerą statutinėje tarnyboje

Kategorija	Subkategorija	Irodantis teiginys
Stipriausi poreikiai projektuojant karjerą statutinėje tarnyboje	Siekis tobulėti tarnybos karjeroje	„<...> noras tobulėti ir ieškoti sau labiausiai patinkančios nišos <...>“ ST1 „<...> noras tobulėti, realizuoti, vadovauti, siekis taip geriausiu savo srityje <...>“ ST4 „<...> galimybė tobulėti savo srityje <...>“ ST5 „<...> savęs realizavimas šioje srityje <...>“ ST6 „<...> noras atlikti savo darbą sąžiningai ir profesionaliai <...>“ ST9
	Siekis tobulėti asmeniškai	„<...> noras tobulėti, nenustot ieškot ir semtis informacijos iš internetinių šaltinių, kolegų <...>“ ST3 „<...> realizuoti save <...>“ ST5 „<...> manyčiau, kad tai yra labai individualu, asmeniškai man svarbu jausti, kad realizuoju savo potencialą, kur galiu būti maksimaliai naudingas <...>“ ST7
	Materialinė paskata	„<...> atlygis <...>“ ST2 „<...> noras gauti geresnį atlyginimą <...>“ ST5 „<...> finansinis <...>“ ST6 „<...> materialinis atlyginimas, kuris deja nėra didelis palyginus su atsakomybe, kuria pareigūnai priima ant savęs. Kadangi visose kritinėse situacijose pirma smūgi, bangą ant savęs priima pareigūnai (dideli gaisrai, avarijos, mitingai, užpuolimai, nelegalus migrantai ir t. t.) <...>“ ST7 „<...> stipriausiai veikiantis motyvas yra pranokti kitus ir sukaupti tvirtą patirties ir žinių bazę, nes iš to ateis ir didesnis atlygis ir pareigos ir vadovavimo perspektyva <...>“ ST8

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis tyrimo rezultatais

Atlikta informantų pasisakymų turinio analizė atskleidė, kad siekis projektuoti karjerą statutinėje tarnyboje leidžia informantams tobulėti tarnyboje, realizuoti save joje, tapti geriausiais šioje srityje (ST1, ST4, ST5, ST6, ST9), tobulėti asmeniškai (ST3, ST5, ST7), užsitikrinti atlygį už darbą (ST2, ST5, ST6, ST7, ST8). Galima teigti, kad siekiant karjeros tenkinami profesiniai ir asmeniniai poreikiai, mažiau finansiniai.

Tyrimu siekta išsiaiškinti, kokia informantų nuomonė apie karjeros statutinėje tarnyboje reikšmę. Gauti susisteminti ir sugrupuoti tyrimo rezultatai pateikti 17 lentelėje.

17 lentelė. Informantų nuomonė apie karjeros statutinėje tarnyboje reikšmę

Kategorija	Subkategorija	Irodantis teiginys
Karjeros statutinėje tarnyboje reikšmė	Siekis tobulėti savo srityje	<p>„<...> noras tobulėti ir neužsisėdėti tose pačiose pareigose <...>“ ST1</p> <p>„<...> Asmeniniai siekiai bandyti suprasti kokio darbo specifika manę labiausiai traukia ir orientuoti būtent ta puse <...>“ ST3</p> <p>„<...> gauni žinias, tobulėji ir to pakanka <...>“ ST4</p> <p>„<...> siekiu gerai išmanyti savo srities specifika, gauti aukštesnes pareigas bei atlyginimą <...>“ ST5</p> <p>„<...> tikslas maksimaliai naudingai ir efektyviai išnaudoti savo žinias bei įgūdžius suteikiant daugiausiai naudos bei geriausiai atlikti darbą <...>“ ST7</p> <p>„<...> karjera svarbi viskuo, nes į tai sueina visi tarnybos aspektai tikslai ir siekiamybės. Neįvertintas žmogus- nusivylęs, ir abejingas. Pervertintas- kvailas ir ne savo vietoje. Labai svarbu būti įvertintam laiku ir nebūti vertinamam į skolą. Karjeros tikslas- vadovaujančios pareigos. Ne žemiau kaip vyresniojo specialisto pozicijoje <...>“ ST8</p> <p>„<...> kaip ir kiekvienas žmogus noriu pasiekti ko daugiau. Karjeros laiptais pakilti kaip tik įmanoma aukščiau <...>“ ST10</p>
	Materialinė paskata	<p>„<...> finansinis kilimas <...>“ ST6</p> <p>„<...> noras gauti geresnį materialinį atlygį <...>“ ST9</p>

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis tyrimo rezultatais

Atlikta informantų pasisakymų turinio analizė atskleidė, kad karjera statutiniams pareigūnams reiškia galėjimą ir siekį tobulėti savo profesinėje srityje (ST, ST3- ST8, ST10), ir gauti už tai atlygį (ST6, ST9).

Siekta išsiaiškinti, kokios, anot informantų, jų galimybės karjerai statutinėje tarnyboje. Gauti susisteminti ir sugrupuoti tyrimo rezultatai pateikti 18 lentelėje.

18 lentelė. Informantų nuomonė apie jų galimybes karjerai statutinėje tarnyboje

Kategorija	Subkategorija	Irodantis teiginys
Galimybės karjerai statutinėje tarnyboje	Galimybė užimti laisvas pareigas, kelti laipsnį	<p>„<...> galimybės yra visos į esamas laisvas vietas, tik reikia nepamiršti tobulėti ir jų siekti pačiam, nes tik tau norint yra galimybė kilti <...>“ ST1</p> <p>„<...> galimybių turiu, aukštesnės pareigos <...>“ ST3</p> <p>„<...> laipsnio kėlimas <...>“ ST4</p> <p>„<...> turiu galimybę gauti aukštesnes pareigas, dalyvaujant konkursuose <...>“ ST5</p> <p>„<...> turiu galimybę kilti pareigose <...>“ ST6</p> <p>„<...> karjeros galimybės yra dalyvavimas konkursuose į aukštesnes pareigas. Aukštesnės pareigos = daugiau atsakomybės (dažniausiai). Bet ne viskas remiasi į karjerą, daug svarbiau kaip jautėsi ir kokios yra sąlygos atliekant tas pareigas, kuriuose šiuo metu esi <...>“ ST7</p> <p>„<...> galimybių visada yra, buvo ir bus. Šiuo metu yra siekis pasiruošti naujai pareigybei <...>“ ST8</p> <p>„<...> ateityje norėčiau pasiekti tam tikro padalinio pavaduotojo arba gal net vado pareigas. Tačiau šiandienai esu pasiekęs maksimumą, nes neturiu aukštojo išsilavinimo <...>“ ST10</p>
	Tarptautinės misijos	„<...> tarptautinės misijos <...>“ ST3
	Galimybė keisti užkardas	„<...> keist užkardas <...>“ ST4

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis tyrimo rezultatais

Atlikta informantų pasisakymų turinio analizė atskleidė, kad dauguma informantų gali siekti užimti laisvas pareigas ar kelti turimą laipsnį (ST1, ST3 – ST8, ST10). Vieni to siekia aktyviai, tobulėja, dalyvauja konkursuose, nebijo atsakomybės, kiti yra pasyvūs karjeros siekėjai, nes norint užimti aukštesnes pareigas, reikia mokytis ir kelti kvalifikaciją. Vienas informantas nurodė, kad dalyvaujant tarptautinėse misijose padeda siekti karjeros (ST3). Galima teigti, kad galimybių statutinėje tarnyboje yra (užimti laisvas pareigas, kelti laipsnį), tačiau karjera labai priklauso nuo asmeninės vidinės motyvacijos, poreikių ir keliamų reikalavimų sau ir pareigoms.

Tyrimu siekta nustatyti, iš kur informantai sužino apie mokymosi, kvalifikacijos kėlimo ir karjeros projektavimo galimybes statutinėje tarnyboje. Gauti susisteminti ir sugrupuoti tyrimo rezultatai pateikti 19 lentelėje.

19 lentelė. Informacijos šaltinis apie mokymąsi, kvalifikacijos kėlimą ir karjeros projektavimo galimybes statutinėje tarnyboje

Kategorija	Subkategorija	Irodantis teiginys
Informacijos šaltinis apie mokymąsi, kvalifikacijos kėlimą ir karjeros projektavimo galimybes statutinėje tarnyboje	Mokymo centrai, mokymų ir organizavimo skyrius	„<...> iš mokymo centrų apie esamus kursus bei užsiėmimus ir pareiškiu norą į man rūpimas vietas <...>“ ST1 „<...> mokymo ir organizavimo skyriaus apie būsimus mokymus <...>“ ST2
	Administracija	„<...> iš padalinio administracijos <...>“ ST3 „<...> iš vadovybės <...>“ ST4 „<...> iš tiesioginio viršininko <...>“ ST5 „<...> iš vadovybės <...>“ ST6 „<...> iš personalo skyriaus darbuotojų <...>“ ST7 „<...> vadovybė <...>“ ST8 „<...> vadovybės <...>“ ST9 „<...> informacijos apie rengiamus mokymus sulaukiu iš savo viršininko <...>“ ST10
	Institucijų prie VRM interneto svetainės	„<...> internetinėse svetainėse <...>“ ST4 „<...> iš internetinių VRM svetainių <...>“ ST9
	Statutiniai pareigūnai ieško informacijos patys	„<...> tiesiog pats susirandu naršydamas po domenų bazes <...>“ ST10

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis tyrimo rezultatais

Atlikta informantų pasisakymų turinio analizė atskleidė, kad apie mokymąsi, kvalifikacijos kėlimą ir karjeros projektavimo galimybes statutinėje tarnyboje informantai sužino iš administracijos: padalinio vadovų, tiesioginio viršininko, personalo skyriaus darbuotojų (ST3 – ST10), iš mokymo centrų ar mokymų ir organizavimo skyriaus (ST1, ST2), institucijų prie LR VRM interneto svetainių (ST4, ST9). Vienas informantas (ST10) nurodė, kad informacijos apie mokymąsi, kvalifikacijos kėlimą ir karjeros projektavimą ieško pats. Galima teigti, kad pagrindiniai šaltiniai, iš kurių statutiniai pareigūnai sužino apie mokymąsi, kvalifikacijos kėlimą ir karjeros projektavimo galimybes statutinėje tarnyboje yra tarnybos administracija, mokymo centrai, mokymų ir organizavimų skyrius, institucijų prie LR VRM interneto svetainės.

Siekta išsiaiškinti, koks vadovybės požiūris į informantų karjeros projektavimo planus. Gauti susisteminti ir sugrupuoti tyrimo rezultatai pateikti 20 lentelėje.

20 lentelė. Vadovybės požiūris į informantų karjeros projektavimo planus

Kategorija	Subkategorija	Irodantis teiginys
Vadovybės požiūris į informantų karjeros projektavimo planus	Vadovybė siekia savo tikslų	„<...> vadovybė atsižvelgia, bet dažnai nenori paleisti gerų pareigūnų į aukštesnes pareigas, pirma nesuradus kas pakeistų jį, o tai gali užtrukti laiko <...>“ ST1 „<...> vadovybė siekia savo tikslų, aš siekiu savo, pasitaiko dažnai, jog jie kaip koordinuojantys veiklą padalinyje išreiškia nepasitenkinimą ar nenorą išleisti pareigūną į kitą padalinį ar aukštesnes pareigas kituose padaliniuose <...>“ ST3 „<...> neatsižvelgia iki tol, kol kažkas neatsitinka. Po pokalbių būna mažai reakcijos. Bet vėlgi tai priklauso nuo darbo vietos ir tiesioginio vadovo, kuris arba atsižvelgia į pastebėjimus arba ne <...>“ ST7
	Vadovybė atlieka vertinimus sprendimui priimti	„<...> per vertinimus <...>“ ST4 „<...> Su vadovybe apie savo karjerą kalbuosi esant būtinybei bei prieš kasmetinius veiklos vertinimus <...>“ ST5 „<...> eiliniu bei neeiliniu vertinimu metu <...>“ ST9
	Vadovybė atsižvelgia į statutinių pareigūnų karjeros projektavimo planus	„<...> atsižvelgia <...>“ ST6 „<...> visada atsižvelgia ir pataria ne tik į kurią kryptį orientuotis bet ir kokius žingsnius reikia atlikti norint pasiekti rezultatą <...>“ ST8 „<...> mano vadovybė tikrai atsižvelgia į mano galimybes ir mano siekius, visada palaiko ir teikia pasiūlymus dėl vienos ar kitos galimybės mano karjeroje <...>“ ST10

Šaltinis: sudaryta darbo autorės remiantis tyrimo rezultatais

Atlikta informantų pasisakymų turinio analizė atskleidė, kad vadovybė atsižvelgia į statutinių pareigūnų karjeros projektavimo planus, tačiau sudėtinga neatsižvelgti ir į tarnybos poreikius, priimant su žmogiškųjų išteklių valdymu susijusius sprendimus (ST1, ST3, ST7). Vadovybei tenka pareiga į laisvą vietą ieškoti kitų pareigūnų, jeigu vieniems pasiseka pakilti į aukštesnes pareigas. Taip pat vadovybė ne visada aktyviai reaguoja į pareigūnų siekį daryti karjerą. Taip pat vadovybė priima sprendimus dėl pareigūnų karjeros per kasmetinius vertinimus (ST4, ST5, ST9). Keletas informantų yra aktyvūs karjeros planuotojai, kurie kalbasi ir tariasi su vadovybe, kuria strategijas, numato žingsnius, kaip elgtis, sulaukia vadovybės pasiūlymų (ST6, ST8, ST10).

Apibendrinant atlikto empirinio tyrimo rezultatus galima teigti, kad siekiant tapti statutiniu tarnautoju, užtenka turėti vidurinį išsilavinimą. Jeigu siekiama aukštesnių pareigų tarnyboje, bus reikalingas aukštasis išsilavinimas. Išsilavinimas statutinėje tarnyboje reikalingas siekiant karjeros joje, taip pat įgyjant taip reikalingų žinių ir kompetencijų. Norint tapti statutiniu pareigūnu, paprastai tenka derinti mokslus ugdymo įstaigoje ir darbą tarnyboje, kurią vietinė valdžia palaiko ir vertina palankiai. Rengiant statutinius pareigūnus prievolės atlikti praktiką užsienio institucijose, įstaigose nėra, tačiau tokia galimybė yra, tačiau retai išnaudojama. Didžiausi iššūkiai, su kuriais susidūrė

būsimieji statutiniai pareigūnai jų rengimo etape buvo per dideli lūkesčiai ir ambicijos jauname amžiuje, kurie subliūkšta įgijus patirties tarnyboje. Taip pat statutiniai pareigūnai susidūrė su šiais iššūkiais: reikėjo laikytis griežtos disciplinos, patirtas psichologinis spaudimas, reikėjo labai greitai mokytis, nes trūko patirties, trūko suvokimo, kas yra statutinio pareigūno darbas. Statutiniai pareigūnai kelia kvalifikaciją statutinė tarnyboje lankydami mokymuose, kursuose, dalijantis patirtimi su kitais statutiniais pareigūnais, savarankiškai mokydami. Tiriamieji kvalifikaciją kelia dažniausiai keletą kartų per metus ar dažniau. Tai teigiama tendencija, rodanti, kad kvalifikacijos kėlimas yra būtina karjeros projektavimo ir kasdienio darbo dalis. Užsienio įstaigose, institucijose statutiniai pareigūnai labai reta kada kelia kvalifikaciją, tačiau esant galimybei tai galima daryti dalyvaujant FRONTEX ar CEPO mokymų programose. Daugiausia iššūkių keliant kvalifikaciją susiję su kvalifikacijos kursų organizavimo procesais, o ne jų turiniu, vadinasi, gera kursų vadyba, išspręstų esamus trūkumus. Būti statutiniais tarnautojais informantais priėmė sprendimą patys, kiti įkvėpti draugų ar šeimos. Materialiniai ir darbo veiksniai nebuvo tie veiksniai, kurie būtų turėję reikšmingą poveikį informantų sprendimui pasirinkti statutinę tarnybą. Svarbiausios vertybės statutinėje tarnyboje yra profesionalumas, sąžiningumas, padorumas, drausmingumas, atsakingumas, pareigingumas, pavyzdingumas, lojalumas, psichologinis stabilumas, principingumas, užsispyrimas, teisingumas, komunikabilumas, empatija ir buvimas žmogumi. Galimybių statutinėje tarnyboje yra (užimti laisvas pareigas, kelti laipsnį), tačiau karjera labai priklauso nuo asmeninės vidinės motyvacijos, poreikių ir keliamų reikalavimų sau ir pareigoms. Pagrindiniai šaltiniai, iš kurių statutiniai pareigūnai sužino apie mokymąsi, kvalifikacijos kėlimą ir karjeros projektavimo galimybes statutinėje tarnyboje yra tarnybos administracija, mokymo centrai, mokymų ir organizavimų skyrius, institucijų prie LR VRM interneto svetainės.

IŠVADOS

1. Išanalizuota statutinių pareigūnų kvalifikacijos kėlimo, bei sistemos valdymo samprata mokslinėje literatūroje ir teisės aktuose. Statutinių valstybės tarnautojų rengimas siejamas su vykdomų funkcijų įgyvendinimo užtikrinimu, kuris įgyjamas įsteigtose įstaigose: profesinėse policijos, pasieniečių ir ugniagesių gelbėtojų mokyklose, Muitinės mokymo centre, Kalėjimų departamento mokymo centre. Pareigūnų kvalifikacijos tobulinimas siejamas su darbo veikla, padalinių uždaviniais, konkrečiomis pareigybėse numatytomis funkcijomis, vykdomomis užduotimis. Pareigūnų rengimą ir kvalifikacijos tobulinimą statutiniam pareigūnams organizuoja ir vykdo ne tik minėtos mokymo, bet ir pačios statutinės įstaigos, taip pat mokymo paslaugos perkamos iš fizinių ar juridinių asmenų. Aukštojo mokslo universitetinės pirmosios pakopos ir antrosios pakopos studijos, susijusios su pareigūnų rengimu, daugiausia įgyvendinamos Mykolo Romerio universitete.
2. Pagrįsta pareigūnų kvalifikacijos kėlimo svarba ir jos įtaka jų karjerai. projektuodamas karjerą Statutinis pareigūnas keldamas kvalifikaciją, siekdamas karjeros, turi atsižvelgti į savo gebėjimus, interesus bei polinkius, suprasti, kodėl jis nori būti konkurencingas tarnyboje. Karjeros projektavimas statutinėje tarnyboje sudaro prielaidas išreikšti save šioje veikloje, atskleisti ne tik savo prigimtinius gabumus, sėkmingai konkuruoti nuolat kintančioje aplinkoje, tačiau ir užtikrinti šalies nacionalinį saugumą, viešąją tvarką. Karjeros projektavimo procese svarbu derinti interiorinį asmenybės ir profesijos santykį, kuris plėtojamas dviem kryptimis: profesijos interiorizacijos ir asmenybės saviraiškos kryptimi. Vidiniai profesinio vystymosi veiksniai yra išsilavinimas ir kvalifikacija, tikslai ir lūkesčiai, asmeninės nuostatos. Išorinių karjeros veiksmių grupę sudaro šeimos, ekonominė, visuomenė ir organizacijos įtaka.
3. Pristatytas VSAT pareigūnų kvalifikacijos kėlimo sistemos teisinį reglamentavimą ir jo valdymas. Atlikta teisės aktų ir dokumentų turinio analizė atskleidė, kad ši sritis yra pakankamai reglamentuota, yra įtvirtinti statutinių pareigūnų rengimo, kvalifikacijos tobulinimo veiksmai, tikslai ir paskirtis, karjeros galimybės. ES dokumentuose, šalies strategijose akcentuojama švietimo, mokslo, studijų ir profesinio rengimo reikšmė, pabrėžiama, kad kuriama ir formuojama kokybiška aplinka įgūdžių ir kompetencijų įgijimui, reikalingam išsilavinimui įgyti, tačiau sistema turi trūkumų. Atlikus dokumentų turinio analizę nustatyta, kad Lietuvoje VSAT pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistema iš dalies atitinka ES valstybių narių taikomą šių pareigūnų profesinio rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo praktiką, todėl ji negali visiškai užtikrinti pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo poreikių. Susiduriama su statutinių pareigūnų trūkumu, kuri riboja

viešo saugumo plėtrą. Šie trūkumai siejami su nepakankamu finansavimu (darbo užmokesčio fondui, motyvacijos priemonėms). Trūkumai VSAT pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemoje mažina pareigūnų motyvaciją siekti karjeros šioje tarnyboje. Būtina sukurti tokią pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemą, kuri padėtų racionaliai planuoti personalo poreikį, būtų pajėgi rengti tuo metu reikalingus specialistus nuolat, o prireikus ir operatyviai, tobulinti personalo kvalifikaciją atsižvelgiant į viešo saugumo užtikrinimo problematiką. Reikia suaktualinti pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo programas

4. Pusiaus struktūruoto interviu duomenų turinio analizė atskleidė, rengimas statutinėje tarnyboje reikalingas siekiant karjeros joje, taip pat įgyjant taip reikalingų žinių ir kompetencijų. Norint tapti statutiniu pareigūnu, paprastai tenka derinti mokslus ugdymo įstaigoje ir darbą tarnyboje, kurią vietinė valdžia palaiko ir vertina palankiai. Rengiant statutinius pareigūnus prievolės atlikti praktiką užsienio institucijose, įstaigose nėra, tačiau tokia galimybė yra. Tiriamieji kvalifikaciją kelia dažniausiai keletą kartų per metus ar dažniau. Tai teigiama tendencija, rodanti, kad kvalifikacijos kėlimas yra būtina karjeros projektavimo ir kasdienio darbo dalis. Užsienio įstaigose, institucijose statutiniai pareigūnai labai reta kada kelia kvalifikaciją, tačiau esant galimybei tai galima daryti dalyvaujant FRONTEX ar CEPOL mokymų programose. Galimybių statutinėje tarnyboje yra (užimti laisvas pareigas, kelti laipsnį), tačiau karjera labai priklauso nuo asmeninės vidinės motyvacijos, poreikių ir keliamų reikalavimų sau ir pareigoms. Pagrindiniai šaltiniai, iš kurių statutiniai pareigūnai sužino apie mokymąsi, kvalifikacijos kėlimą ir karjeros projektavimo galimybes statutinėje tarnyboje yra tarnybos administracija, mokymo centrai, mokymų ir organizavimų skyrius, institucijų prie LR VRM interneto svetainės.
5. Ištirtos VSAT pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo sistemos organizavimo problemos, kurios turi įtakos jų karjerai. Didžiausi iššūkiai, su kuriais susidūrė būsimieji statutiniai pareigūnai jų rengimo etape buvo per dideli lūkesčiai ir ambicijos jauname amžiuje, kurie subliūkšta įgijus patirties tarnyboje. Taip pat statutiniai pareigūnai susidūrė su šiais iššūkiais: reikėjo laikytis griežtos disciplinos, patirtas psichologinis spaudimas, reikėjo labai greitai mokytis, nes trūko patirties, trūko suvokimo, kas yra statutinio pareigūno darbas. Statutiniai pareigūnai kėlė kvalifikaciją statutinė tarnyboje lankydamiesi mokymuose, kursuose, dalijantis patirtimi su kitais statutiniais pareigūnais, savarankiškai mokydami. Daugiausia iššūkių keliant kvalifikaciją susiję su kvalifikacijos kursų organizavimo procesais, o ne jų turiniu, vadinasi, gera kursų vadyba, išspręstų esamus trūkumus.
6. Siekiant pagerinti esamą VSAT pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo sistemos rekomenduojama:

- sukurti tokią pareigūnų rengimo sistemą, kuri padėtų racionaliai planuoti personalo poreikį, būtų pajėgi rengti tuo metu reikalingus specialistus nuolat, o prireikus ir operatyviai, tobulinti personalo kvalifikaciją atsižvelgiant į viešojo saugumo užtikrinimo problematiką. Reikia suaktualinti pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo programas;
- siekiant nacionalinio saugumo stiprinimo, stiprinti ir plėsti personalo kvalifikacijos ir motyvacijos sistemą. Reikalinga racionaliai planuoti personalo poreikį ir paruošti pareigūnus pagal suformuotus poreikius ir aktualijas, taip pat atsižvelgiant į viešojo saugumo užtikrinimo problemas;
- asmenų kvalifikacija privalomai turi būti keliama, siekiant užtikrinti jų atitikti darbo rinkos poreikiams, pokyčiams.

LITERATŪRA

1. Astrauskaitė, V. (2011). Statutinių valstybės tarnautojų tarnybinė atsakomybė: Šiaulių apskrities vyriausiojo policijos komisariato Radviliškio rajono policijos komisariato atvejis. Ekonomikos ir vadybos aktualijos: 2011.
2. Augienė, D. (2009). Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje. Šiauliai: VšĮ Šiaulių universiteto leidykla.
3. Danilevičius, E. (2008). Karjeros projektavimo ir karjeros planavimo ugdymo edukologinės prielaidos. Pedagogika, 92, 110 – 115.
4. Dromantaitė, A. (2012). Pasitenkinimo karjera veiksniai. Socialinis darbas, 11 (2), 289 – 300.
5. ES sanglaudos politika 2014 – 2020. (2022). Europos Sąjungos 2014 – 2020 m. struktūrinė parama. Prieiga per internetą: URL: <http://www.esparama.lt/2014-2020-laikotarpis>.
6. Europos Komisijos komunikatas Europos Parlamentui, Tarybai, Europos ekonomikos ir socialinių reikalų komitetui ir regionų komitetui dėl atnaujintos ES aukštojo mokslo darbotvarkės“. (2017). Prieiga per internetą: URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/LT/TXT/PDF/?uri=CELEX:52017DC0247&from=EN>.
7. Europos Sąjungos strateginiai prioritetai, suformuluoti 2019–2024 m. laikotarpiui. (2022). Prieiga per internetą: URL: <https://lithuania.representation.ec.europa.eu/strategija-ir-prioritetai/europos-komisijos-prioritetai-2019-2024-m.lt>.
8. Glebovė, N. (2010). Valstybės tarnybos samprata ir valstybės tarnautojo statuso ypatumai. Teisė, 76.
9. Jovaiša, L. (2009). Profesinio orientavimo ir konsultavimo psichologija. Vilnius: Agora.
10. Kiseliova, D. (2019). Profesijos mokytojų profesionalumo tobulinimas ir karjeros valdymas. Klaipėda: Klaipėdos universitetas.
11. Korsakienė, R., ir Smaliukienė, R. (2014). Contemporary career from the perspective of an individual : career models, their interrelationships and implications. Business: Theory and Practice, 15(1), 84-92.
12. Laurinavičius, A. (2002). Karjeros procesų statutinėje valstybės tarnyboje valdymas. Viešojo politika ir administravimas, 3, 99 – 108.
13. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas, nauja redakcija nuo 2017 m. sausio 1 d. Nr. XII – 2534. Prieiga per internetą: URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.343430/asr>.
14. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Aštuonioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės programos“, 2020 m. gruodžio 11 d. Nr. XIV-72. Prieiga per internetą: URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/973c87403bc311eb8c97e01ffe050e1c>.

15. Lietuvos Respublikos Seimo nutarimas „Dėl Valstybės pažangos strategijos "Lietuvos pažangos strategija "Lietuva 2030" patvirtinimo“, 2012 m. gegužės 15 d. Nr. XI-2015. Prieiga per internetą: URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.425517>.
16. Lietuvos Respublikos švietimo įstatymo pakeitimo įstatymas, 2011 m. kovo 17 d. Nr. XI-1281. Prieiga per internetą: URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.395105>.
17. Lietuvos Respublikos valstybės sienos ir jos apsaugos įstatymo Nr. VIII-1666 pakeitimo įstatymas, 2017 m. liepos 4 d. Nr. XIII-593. Prieiga per internetą: URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/9a0dd6b2660411e7a53b83ca0142260e>.
18. Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministrui pavestų valdymo sričių 2022–2024 metų strateginis veiklos planas. Prieiga per internetą: URL: <http://www.pasienis.lt/index.php?449154493>.
19. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas, 2018 m. birželio 29 d. Nr. XIII-1381. Prieiga per internetą: URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/fae39102834511e89188e16a6495e98c>.
20. Lietuvos Respublikos vidaus tarnybos statuto pakeitimo įstatymas, 2018 m. birželio 29 d. Nr. XIII-1381. Prieiga per internetą: URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/fae39102834511e89188e16a6495e98c>
21. Lietuvos Respublikos Vyrausybės nutarimas „Dėl Viešojo saugumo plėtros 2015–2025 metų programos patvirtinimo“, 2015 m. gegužės 7 d. Nr. XII-1682. Prieiga per internetą: URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/5ec59f22f95a11e4ab99c3ab3bbb5843>.
22. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl 2014–2020 metų nacionalinės pažangos programos patvirtinimo“, 2012 m. lapkričio 28 d. Nr. 1482. Prieiga per internetą: URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/TAIS.439028>.
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimas „Dėl 2021–2030 metų Nacionalinio pažangos plano patvirtinimo“, 2020 m. rugsėjo 9 d. Nr. 998. Prieiga per internetą: URL: <https://e-seimas.lrs.lt/portal/legalAct/lt/TAD/c1259440f7dd11eab72ddb4a109da1b5?jfwid=32wf90s>.
24. Lietuvos teisėsaugos pareigūnų federacija. (2020). Hibridinė agresija parodė – pareigūnus reikia finansuoti kaip karius. Prieiga per internetą: <https://www.ltpf.lt/aktualijos/hibridine-agresija-parode-pareigunus-reikia-finansuoti-kaip-karius/>.
25. Lounsbury J. W., Gibson L. W., Steel R. P., Sundstrom E. D., & Loveland J. L. (2004). An investigation of intelligence and personality in relation to career satisfaction. *Personality and Individual Differences*, 37, 181 – 189.
26. LR Vidaus reikalų ministerija. (2020). Seime bus svarstomas statutinės kolegijos steigimo klausimas . Prieiga per internetą: URL: <https://vrm.lrv.lt/lt/naujienos/seime-bus-svarstomas-statutines-kolegijos-steigimo-klausimas>.

27. LR Vidaus reikalų ministerija. (2021). Veiklos ataskaita už 2020 m. Prieiga per internetą: URL:
https://vrm.lrv.lt/uploads/vrm/documents/files/000_VRM%202020%20m_%20veiklos%20%20ataskaita_TEIKIMAS_LRV.pdf
28. Martinkus, B., Neverauskas, B., ir Sakalas, A. (2002). Vadyba: specialistų rengimo kiekybinis ir kokybinis aspektas. Kaunas.
29. McGregor, I., McAdams, D. P., & Little, B. R. 2006. Personal projects, life stories, and happiness: on being true to traits. *Journal of Research in Personality*, 40, 551 – 572.
30. Musca, A. (2008). Vertybių išaiškinimas. Profesinio konsultavimo metodai ir technikos Prieiga per internetą: URL: <http://www.karjerosmokykla.europass.lt/get.php?f.107>.
31. NPPSS. (2013). Statutinių pareigūnų rengimas - kasmet vis blogesnis. Prieiga per internetą: <https://www.pareigunai.lt/naujiena/statutiniu-pareigunu-rengimas-kasmet-vis-blogesnis>.
32. Pauliukaitė, Ž. ir kt. (2013). MOSTA. Lietuvos studijų būklės apžvalga. Vilnius: Mokslo ir studijų stebėsenos ir analizės centras. Prieiga per internetą: https://www.smm.lt/uploads/documents/Teises_aktai/Lietuvos_studiju_bukles_apzvalga.pdf /.
33. Petkevičiūtė, N. (2013). Karjeros valdymas: organizacinė perspektyva. Kaunas: VDU leidykla.
34. Profesinės karjeros planavimo gebėjimų ugdymo metodika. (2006). Prieiga per internetą: URL :
http://skc.vdu.lt/downloads/prof_orient/profesines_karjeros_planavimo_gebejimu_ugdymo_d_metodika.pdf
35. Profsąjungos. (2021). „Pasieniečių profsąjungos: valstybės sienų valdymo strategija „skyles“ sienoje paliks dešimtmečiams. Prieiga per internetą: <http://www.profsajungos.eu/2020/06/page/2/>.
36. Raipa A., Smalskys V., Giedraitytė V., ir Nefas S. (2016). Šiuolaikinio viešojo administravimo pagrindai. Vilnius Mykolo Romerio Universitetas.
37. Raipa, A., Velička, A. (2003). Valstybės tarnautojų mokymo-lavinimo turinio ir formų pokyčiai. *Viešoji politika ir administravimas*, 5, 77 – 83.
38. Smalskys, V. (2001). Bendrieji vadybiniai policijos pareigūnų rengimo principai Lietuvoje. *Pilietinė visuomenė ir viešoji valdžia*. Mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga, p. 38-53. Kaunas (KTU): Technologija.
39. Stanickienė, A. (2009). Teoriniai profesinės karjeros valdymo aspektai. *Viešoji politika ir administravimas*, 29, 107 – 113.

40. Stankevičienė, A., Lobanova, L. (2006). Personalo vadyba organizacijos sistemoje. Vilnius: Technika.
41. Tamulavičius, V. (2017). Viešojo administravimo studijų krypties programų mokomosios praktikos rekomendacijos. Vilnius: Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija.
42. Tofan, M. (2013). The Regulation for European Civil Service: Concept and Evolution. Journal of Public Administration, Finance and Law, 3.
43. Valstybės sienos apsaugos tarnybos 2019 metų veiklos ataskaita. Prieiga per internetą: URL: <http://www.pasienis.lt/index.php?449154493>.
44. Valstybės sienos apsaugos tarnybos 2020 metų veiklos ataskaita. Prieiga per internetą: URL: <http://www.pasienis.lt/index.php?449154493>.
45. Valstybės sienos apsaugos tarnybos 2020 metų veiklos planas. Prieiga per internetą: URL: <http://www.pasienis.lt/index.php?449154493>.
46. Valstybės sienos apsaugos tarnybos 2021 metų veiklos ataskaita. Prieiga per internetą: URL: <http://www.pasienis.lt/index.php?449154493>.
47. Valstybės sienos apsaugos tarnybos 2021 metų veiklos planas. Prieiga per internetą: URL: <http://www.pasienis.lt/index.php?449154493>.
48. Valstybės sienos apsaugos tarnybos 2022 metų veiklos planas. Prieiga per internetą: URL: <http://www.pasienis.lt/index.php?449154493>.
49. Valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos vado įsakymas „Dėl valstybės sienos apsaugos tarnybos prie Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos rinktinių ir pasieniečių mokyklos nuostatų tvirtinimo“, 2011 m. rugsėjo 30 d. Nr. 4, Prieiga per internetą: URL: https://e-seimas.lrs.lt/rs/actualedition/TAIS.408365/JXctZSBfsw/format/ISO_PDF/.
50. Vitkauskas, K. (2012). Lietuvos VSAT vidurinės grandies pareigūnų rengimo studijų programos ir CMC lyginamieji aspektai. Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka, 7, 316 – 340.

Anužytė G. Valstybės sienos apsaugos pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo įtaka karjerai. Vadovas Doc. Dr. Vainius Smalskys. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Viešojo valdymo ir verslo fakultetas, 2022 – 61 p.

ANOTACIJA

Magistro baigiamajame darbe analizuojama VSAT statutinių pareigūnų rengimo tvarka, bei teisės aktai reglamentuojantys pareigūnų kvalifikacijos kėlimą, kurie turi įtakos jų karjeros perspektyvoms. Atlikus pusiau struktūruotą pareigūnų interviu, identifikuotos egzistuojančios, pareigūnų kvalifikacijos kėlimo sistemos organizavimo esančias problemas, bei pateiktos rekomendacijos šios sistemos tobulinimui. Keliama mokslinė problema – ar atitinkamai parengiami VSAT pareigūnai tarnybai ir, ar keliama jų kvalifikaciją turi įtakos jų karjeros perspektyvoms? Magistro baigiamajame darbe nagrinėjama statutinių pareigūnų kvalifikacijos kėlimo samprata, VSAT pareigūnų kvalifikacijos kėlimo svarba ir įtaka jų karjerai. Darbe pateikiama valstybės sienos apsaugos tarnybos pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo įtakos karjerai tyrimo metodologija, pagrindžiant pasirinktą tyrimo metodiką, pateikiant tyrimo organizavimo etapus ir etines nuostatas. Pasitelkiant pusiau struktūruoto interviu ir dokumentų turinio analizę pateikti atlikto tyrimo apie valstybės sienos apsaugos tarnybos pareigūnų rengimą ir kvalifikacijos kėlimo įtaką karjerai rezultatai. Pateikiamas VSAT pareigūnų kvalifikacijos kėlimo sistemos teisinis reglamentavimas. Atlikta VSAT pareigūnų pusiau struktūruoto interviu analizė, kuri padeda įvertinti tam tikrų veiksmų svarbą, pareigūnų rengimui, jų motyvavimui, kvalifikacijos kėlimui ir jos įtaką karjerai. Magistro baigiamasis darbas apibendrinamas išvadomis, pateikiami pasiūlymai ir literatūros sąrašas.

Raktiniai žodžiai: statutinis pareigūnas, valstybės sienos apsaugos pareigūnų rengimas, valstybės sienos apsaugos pareigūnų kvalifikacijos kėlimas, statutinių pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo įtaka karjerai.

Anužytė G. State border guard officers' training and professional development influence on their careers. Supervisor Doc. Dr. Vainius Smalskys – Vilnius: Faculty of Public Governance and Business, Mykolas Romeris University, 2022, - 61 p.

ANNOTATION

In the master's final work analyzed the SBGS statutory officers' training procedure, as well as the legal acts regulating the professional officers' development, which have an impact on their career prospects. After a semi-structured interview with officials, were identified existing problems in the organization of the in-service training system and given recommendations for the system improvement. The scientific problem is – are SBGS officers trained for the service accordingly, and does the improvement of their qualifications affect their career prospects? In the master's final work examined the concept of in-service training of statutory officers, the importance of in-service training of SBGS officers and their impact on their careers. In the work presented the research methodology to analyse state border guard officers' training and professional development influence on their careers. Justified the chosen research methodology, presented the stages of the research organization and ethical provisions. Using content analysis of the semi-structured interviews and documents, given results about border guard officers training, professional development, and its' impact on their career. Presented the legal regulation of SBGS officials in professional development system. An analysis of semi-structured interviews with SBGS officials was performed, which helped to assess the importance of certain training factors, their motivation, professional development, and its impact on career. The master's thesis is summarized with conclusions, suggestions, and references.

Keywords: statutory officer, state border guard officers training, state border guard officers' professional development, statutory officers training and qualification improvement impact on their career.

Anužytė G. Valstybės sienos apsaugos pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo įtaka karjerai. Vadovas Doc. Dr. Vainius Smalskys. – Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, Viešojo valdymo ir verslo fakultetas, 2022 – 61 p.

SANTRAUKA

Temos aktualumas. Valstybės sienos apsaugos tarnyboje 2020 m. sausio 1 d. VSAT buvo neužpildyta 314 pareigūnų etatų, iš viso nesukomplektuotos 364 pareigybės. Matant VSAT pareigūnų poreikį tarnybai reikalinga išsiaiškinti pareigūnų poreikius, atskleisti veiklos problemas bei sunkumus su kuriais dažniausiai susiduria pareigūnai tarnyboje, taip pat peržvelgti VSAT pareigūnų rengimo sistemą, ir kvalifikacijos kėlimo galimybes, kurios galbūt turėtų įtakos pareigūnų tolimesnei karjerai, ir šios profesijos pasirinkimui, nes prie nuolat beiškeičiančios aplinkos, organizacijos prisitaikymas neįmanomas be nuolatinio personalo kvalifikacijos tobulinimo: tiek darbo vietoje, tiek mokymo renginiuose išorėje ar tobulinantis savarankiškai. O dėl didelio pareigūno trūkumo kyla grėsmė išlaikyti nustatytą valstybės sienos teisinį režimą, bei atitikti šalies narystės Europos Sąjungoje reikalaujamą sienų kontrolės lygį, kur pagrindiniai prioritetai teikiami valstybės sienai su Baltarusija ir Rusija, bei išorinėms Europos Sąjungos sienoms.

Darbo problema. Nors VSAT yra suformuota pakankama kvalifikacijos kėlimo sistema, tačiau personalo kaita ir trūkumas, skirtingas VSAT pareigūnų ir vadovų požiūris į mokymus, motyvacijos stoka, mokymų procesų trūkumai (sutrikę mokymai dėl pandemijos ir ekstremali situacija dėl migrantų), neigiamai veikia kvalifikacijos kėlimo būklę. Todėl darbo problema formuluotina klausimu: ar atitinkamai parengiami VSAT pareigūnai tarnybai ir, ar keliama jų kvalifikaciją turi įtakos jų karjeros perspektyvoms?

Darbo tikslas – išanalizavus VSAT statutinių pareigūnų rengimo tvarką, bei teisės aktus reglamentuojančius pareigūnų kvalifikacijos kėlimo kursus, kurie turi įtakos jų karjeros perspektyvoms, bei atlikus pusiau struktūruotą pareigūnų interviu, identifikuoti egzistuojančias, pareigūnų kvalifikacijos kėlimo sistemos organizavimo esančias problemas, bei pateikti rekomendacijas šios sistemos tobulinimui.

Darbo uždaviniai.

1. Išanalizuoti statutinių pareigūnų kvalifikacijos kėlimo, bei sistemos valdymo sampratą mokslinėje literatūroje ir teisės aktuose.
2. Pagrįsti pareigūnų kvalifikacijos kėlimo svarbą ir jos įtaką jų karjerai.
3. Pristatyti VSAT pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo sistemos teisinį reglamentavimą ir jo valdymą.
4. Ištirti VSAT pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo sistemos organizavimo problemas, kurios turi įtakos jų karjerai.

5. Pateikti išvadas ir rekomendacijas sistemai tobulinti.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros ir kvalifikacijos kėlimo sistemos reglamentuojančių teisės aktų analizė, pusiau struktūruotas interviu ir dokumentų analizė

Darbo rezultatai ir išvados: Lietuvoje VSAT pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo sistema iš dalies atitinka ES valstybių narių taikomą šių pareigūnų profesinio rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo praktiką, todėl ji negali visiškai užtikrinti pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos tobulinimo poreikių. Susiduriama su statutinių pareigūnų trūkumu, kuri riboja viešumo saugumo plėtrą. Šie trūkumai siejami su nepakankamu finansavimu (darbo užmokesčio fondui, motyvacijos priemonėms). Ištirtos VSAT pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo sistemos organizavimo problemos, kurios turi įtakos jų karjerai. Didžiausi iššūkiai, su kuriais susidūrė būsimoji statutiniai pareigūnai jų rengimo etape buvo per dideli lūkesčiai ir ambicijos jauname amžiuje, kurie subliūkšta įgijus patirties tarnyboje. Taip pat statutiniai pareigūnai susidūrė su šiais iššūkiais: reikėjo laikytis griežtos disciplinos, patirtas psichologinis spaudimas, reikėjo labai greitai mokytis, nes trūko patirties, trūko suvokimo, kas yra statutinio pareigūno darbas. Statutiniai pareigūnai kėlė kvalifikaciją statutinė tarnyboje lankydamiesi mokymuose, kursuose, dalijantis patirtimi su kitais statutiniais pareigūnais, savarankiškai mokydami. Daugiausia iššūkių keliant kvalifikaciją susiję su kvalifikacijos kursų organizavimo procesais, o ne jų turiniu, vadinasi, gera kursų vadyba, išspręstų esamus trūkumus.

Darbo struktūra: magistro baigiamajame darbe nagrinėjama statutinių pareigūnų kvalifikacijos kėlimo samprata, VSAT pareigūnų kvalifikacijos kėlimo svarba ir įtaka jų karjerai. Darbe pateikiama valstybės sienos apsaugos tarnybos pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo įtakos karjerai tyrimo metodologija, pagrindžiant pasirinktą tyrimo metodiką, pateikiant tyrimo organizavimo etapus ir etines nuostatas. Pasitelkiant pusiau struktūruoto interviu ir dokumentų turinio analizę pateikti atlikto tyrimo apie valstybės sienos apsaugos tarnybos pareigūnų rengimą ir kvalifikacijos kėlimo įtaką karjerai rezultatai. Pateikiamas VSAT pareigūnų kvalifikacijos kėlimo sistemos teisinis reglamentavimas. Atlikta VSAT pareigūnų pusiau struktūruoto interviu analizė, kuri padeda įvertinti tam tikrų veiksnių svarbą, pareigūnų rengimui, jų motyvavimui, kvalifikacijos kėlimui ir jos įtaką karjerai. Magistro baigiamasis darbas apibendrinamas išvadomis, pateikiami pasiūlymai ir literatūros sąrašas.

Anužytė G. State border guard officers' training and professional development influence on their careers. Supervisor Doc. Dr. Vainius Smalskys – Vilnius: Faculty of Public Governance and Business, Mykolas Romeris University, 2022, - 61 p.

SUMMARY

Relevance of the topic. In the State Border Guard Service by January 1st in 2020, 314 posts of the SBGS were vacant, a total of 364 posts were not filled. Seeing the need for SBGS officials, the service needs to clarify the needs of officials, reveal the operational problems and difficulties that officials often face in the service, as well as review the training system for SBGS officials and training opportunities that may affect their future careers and choice of profession. In a constantly changing environment, the adaptation of the organization is not possible without the continuous improvement of the qualification of the staff: both in the workplace and in training events outside or improving on their own. And the severe shortage of officials threatens to maintain the established legal regime of the state border and to meet the level of border control required by the country's membership in the European Union, where the main priorities are the state border with Belarus and Russia and the European Union's external borders.

Work problem. SBGS has a sufficient in-service training system, but staff turnover and shortages, differences in the attitudes of SBGS officials and managers towards training, lack of motivation, shortcomings in training processes (disrupted training due to pandemics and emergency situations for migrants) have a negative impact on in-service training. Therefore, the problem of work should be formulated by the question: are SBGS officers trained for the service accordingly, and does the improvement of their qualifications affect their career prospects?

The aim of the work – to identify the existing problems in the organization of the in-service training system and to provide recommendations for the system improvement after analyzing statutory officers in the SBGS training procedure and the in-service training courses regulating their career prospects by conducting semi-structured interviews.

Work tasks:

1. To analyse statutory officers' professional development concept and system management in scientific literature and legal acts.
2. To substantiate the importance of officials' professional development and its impact on their career.
3. To present the legal regulation and management of the SBGS officer training and qualification improvement system.
4. To study the problems in training and professional development system organization of SBGS officers, which affect their career.

5. Provide conclusions and recommendations for system improvement.

Research methods: legal acts and scientific literature analysis, semi-structured interviews and analysis of documents.

Results and conclusions of the work: In Lithuania, the system of training and qualification improvement of SBGS officers partially complies with the practice of vocational training and qualification improvement of these officers applied by the EU Member States, therefore it cannot fully ensure the training and qualification improvement needs of officers. There is a shortage of statutory officials, which limits the development of public security. These shortcomings are related to insufficient funding (for the wage fund, motivational measures). The problems of organizing the system of training and professional development of SBGS officers, which affect their career, have been investigated. The biggest challenges that future statutory officials faced in their preparation phase were the over-expectations and ambitions at a young age that are shattered by gaining experience in the service. Statutory officials also faced the following challenges: strict discipline was required, psychological pressure was exerted, learning was required very quickly due to a lack of experience, a lack of understanding of what a statutory officer's job was. Statutory officers improved their qualifications in the statutory service by attending trainings and courses, sharing experiences with other statutory officers, and learning independently. Most of the challenges in raising qualifications are related to the processes of organizing qualification courses, rather than their content, so good course management would solve the existing shortcomings.

Work structure: In the master's final work examined the concept of in-service training of statutory officers, the importance of in-service training of SBGS officers and their impact on their careers. In the work presented the research methodology to analyse state border guard officers' training and professional development influence on their careers. Justified the chosen research methodology, presented the stages of the research organization and ethical provisions. Using content analysis of the semi-structured interviews and documents, given results about border guard officers training, professional development, and its' impact on their career. Presented the legal regulation of SBGS officials in professional development system. An analysis of semi-structured interviews with SBGS officials was performed, which helped to assess the importance of certain training factors, their motivation, professional development, and its impact on career. The master's thesis is summarized with conclusions, suggestions, and references.

PRIEDAI

1 priedas. Pusiaus struktūruoto interviu klausimai VSAT pareigūnams

Gerbiamas(-a) statutini pareigūne,

Mykolo Romerio universiteto, Viešojo valdymo ir verslo fakulteto, Viešojo administravimo instituto magistrantė Gintarė Anužytė atlieka tyrimą, kurio tikslas – *identifikuoti egzistuojančias, pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo sistemos organizavimo esančias problemas, bei pateikti rekomendacijas šios sistemos tobulinimui*. Tyrimo metu gauti duomenys bus apibendrinti ir pateikti magistro baigiamajame darbe. Savo vardo ir pavardės nurodyti nereikia, nes vykdoma apklausa yra anoniminė.

1. Koks išsilavinimas yra būtinas, siekiant tapti statutiniu tarnautoju?
2. Ar teko mokslus derinti su darbu tarnyboje?
3. Ar mokėtės, atlikote praktiką užsienio įstaigose, institucijose? Jeigu taip, kokioje (-iose)?
4. Kaip manote, kokia išsilavinimo reikšmė Jūsų karjerai?
5. Su kokiais, Jūsų nuomone, didžiausiais iššūkiais, susiduria būsimieji statutiniai pareigūnai, jų rengimo etape?
6. Kokiais būdas keliate kvalifikaciją statutinėje tarnyboje?
7. Kaip dažnai tenka kelti kvalifikaciją?
8. Ar kėlėte kvalifikaciją užsienio įstaigose, institucijose? Jeigu taip, gal galite išvardyti šalis, institucijų ar įstaigų pavadinimus?
9. Su kokiais, Jūsų nuomone, didžiausiais iššūkiais, susiduria statutiniai pareigūnai, keldami savo kvalifikaciją?
10. Kokia kvalifikacijos reikšmė Jūsų karjerai?
11. Kokie veiksniai (ekonominiai, socialiniai, ugdymosi, psichologiniai, šeima, visuomenės poveikis, asmeninės nuostatos, lūkesčiai) lėmė, kad pasirinkote statutinę tarnybą?
12. Kokios vertybės, Jūsų nuomone, svarbiausios statutinėje tarnyboje? (pvz., atsakingumas, pareigingumas, profesionalumas, sąžiningumas, teisingumas, padorumas, pavyzdingumas, drausmingumas ir kt.)
13. Kokie poreikiai stipriausi projektuojant karjerą statutinėje tarnyboje? (pvz., noras tobulėti, realizuoti, vadovauti, siekis taip geriausiai savo srityje, noras būti pripažintu, noras gauti geresnį materialinį atlygį ir pan.).
14. Kuo Jums svarbi karjera statutinėje tarnyboje? Kokių karjeros tikslų siekiate šioje tarnyboje?
15. Kokias, ir ar turite, galimybių karjerai statutinėje tarnyboje?
16. Iš kur Jūs gaunate informacijos apie mokymąsi, kvalifikacijos kėlimą ir karjeros projektavimo galimybes statutinėje tarnyboje?

17. Ar vadovybė atsižvelgia į Jūsų karjeros projektavimo planus? Kaip dažnai kalbatės su vadovybe apie savo karjerą?

Jūsų amžius: (metai)

Jūsų išsilavinimas:

Kiek metų esate statutinis pareigūnas: (metai)

Jūsų tarnybos pavadinimo trumpinys:

PATVIRTINIMAS APIE ATLIKTO DARBO SAVARANKIŠKUMĄ

2022 m. gegužės 1 d.

Vilnius

Aš, Mykolo Romerio universiteto (toliau – Universitetas), Viešojo valdymo ir verslo fakulteto viešojo administravimo instituto studentė Gintarė Anužytė patvirtinu, kad šis magistro baigiamasis darbas:

„Valstybės sienos apsaugos pareigūnų rengimo ir kvalifikacijos kėlimo įtaka karjerai“

1. Yra atliktas savarankiškai ir sąžiningai;
2. Nebuvo pristatytas ir gintas kitoje mokslo įstaigoje Lietuvoje ar užsienyje;
3. Yra parašytas remiantis akademinio rašymo principais ir susipažinus su rašto darbų metodiniais nurodymais.

Žinau, kad už sąžiningos konkurencijos principo pažeidimą – plagijavimą studentas gali būti šalinamas iš Universiteto kaip už akademinės etikos pažeidimą.

(parašas)

Gintarė Anužytė
(vardas, pavardė)