

Profesinis orientavimas švietimo ir verslo plėtros kontekste

Eugenijus Nazelskis

Socialinių mokslų daktaras
Vilniaus universiteto Tarptautinio verslo mokykla
Saulėtekio alėja 22, LT-10225, Vilnius
Tel. (8 5) 236 68 89
El. paštas: e.nazelskis@gmail.com

Straipsnyje nagrinėjama švietimo ir verslo sąsaja profesinio orientavimo srityje. Pagrindžiama profesinio orientavimo teorijos ir sistemos tobulinimo būtinybė, įvertinant Lietuvos verslo raidą užsienyje ir naujų iššūkių profesiniam orientavimui atsiradimą. Analizuojamas profesinio informavimo ir konsultavimo teorinių ribų, užtikrinančių sklandžią Lietuvos verslo plėtrą užsienyje, išplėtimas. Pateikiama specialistų pasiūlos ir paklausos poreikio subalansavimo, specialistų poreikio stebėsenos vykdymo siūlymų. Pagrindžiamas tikslingumas išplėsti Nacionalinės profesinio orientavimo programos kūrimo dalyvių sąrašą, įtraukiant į darbo procesą socialinius partnerius – asocijuotas verslo organizacijas.

Pagrindiniai žodžiai: profesinis orientavimas, profesinis informavimas, konsultavimas, tarptautinis verslas, Lietuvos ūkio raida, Nacionalinė profesinio orientavimo programa, Profesinio orientavimo strategija.

Įvadas

Analizuojant profesinio orientavimo istorinę raidą Lietuvoje pažymėtina, kad profesinio orientavimo darbas Lietuvoje buvo pradėtas švietimo darbuotojų iniciatyva, todėl plačiau buvo išplėtotas bendro lavinimo mokyklose. Edukologinių ir psichologinių profesinio orientavimo pagrindų kūrėju pagrįstai laikomas Vilniaus universiteto Edukologijos katedros profesorius habilituotas daktaras L. Jovaiša (D. Beresnevičienė 2002). Todėl pažvelgus per atliktų mokslinių tyrimų kiekybinę ir kokybinę prizmę, parengtų aukščiausios profesinio kvalifikacijos specialistų profesinio orientavimo srityje skaičių, nesunku pastebėti,

kad ilgus metus profesinio orientavimo teorinės minties centru Lietuvoje buvo Vilniaus universiteto Edukologijos katedra.

Tačiau prof. L. Jovaišai pasitraukus iš aktyvios mokslinės veiklos, daugelį darbų šioje srityje pratęsė Vytauto Didžiojo universiteto (R. Laužackas, K. Pukelis, V. Šernas, V. Tutlys) ir kitų universitetų mokslininkai – D. Beresnevičienė (Šiaulių universitetas), S. Kregždė (Vilniaus pedagoginis universitetas) ir kt. Taip Lietuvoje pamažu susiformavo edukologinė profesinio orientavimo mokykla, pasižyminti nemažais moksliniais pasiekimais. Maža to, Lietuvos mokslininkų profesinio orientavimo tyrimų rezultatai ir jų taikymas seniai peržengė

nacionalines ribas ir sėkmingai randa savo vietą tarptautiniuose tyrimuose. Tyrimai, kuriuos atliko L. Jovaiša (1970; 2009), o vėliau S. Kregždė (1975; 1981; 1983; 1988), D. Beresnevičienė (1990; 2003), K. Pukelis (1998; 2006), R. Laužackas (1999; 2002), V. Šernas (1995; 1998; 2009) bei daugelis kitų mūsų šalies mokslininkų, rodo, kad Lietuvoje sukurtas tvirtas teorinis pamatas toliau plėtoti profesinį orientavimą.

Tačiau tyrėjų A. Sokolovas, V. Stanišauskienės vertinimu, „dėl didesnio dėmesio atskiriems profesinio orientavimo elementams Lietuvos mokslininkų darbuose sukurtos svarbios, tačiau nepakankamos prielaidos visuminiam, nuosekliam profesinio orientavimo modeliui kurti“ (A. Sokolova; V. Stanišauskienė, 2007).

Todėl į mokslinius pasiekimus, profesinio orientavimo sistemos kūrimą verta pažvelgti per laiko prizmę. Tam, kad atskirose profesinio orientavimo srityse būtų pasiektas tarptautinis mokslinis lygmuo, prireikė maždaug 60 metų, kaip atskaitos tašką vertinant pirmuosius L. Jovaišos (1957) ir B. Bitino (1957) straipsnius, kuriuose pokario Lietuvoje buvo atgaivinti ir pradėti plėtoti profesinio orientavimo klausimai, pradėtos kelti idėjos, tirti pamatiniai reiškiniai, be kurių apskritai negalėtų būti kuriamos jokios sistemos ar modeliai. Be to, sistemų kūrimas ir jų tobulinimas – tai nuolatinis procesas, priklausantis nuo daugelio veiksnių, iš to skaičiaus ir nuo sukurtos elementinės bazės.

Kadangi profesinis orientavimas buvo pradėtas mokyklose, visuomenėje dažnai susidaro klaidingas įspūdis, kad jis ir privalo apsiriboti mokykla, moksleiviais, mokytojais ar tėvais. Reikia tik apgailestauti, kad profesinis orientavimas Lietuvoje iki šiol nesulaukia didesnio ekonomistų, filosofų,

socialinių vadybos sistemų, verslo organizavimo specialistų dėmesio. Tačiau nepaisant to profesinis orientavimas atlaikė laiko išbandymus ir seniai peržengė mokyklos slenkstį. Šiandien jau daugelis verslo įmonių profesinio orientavimo elementus (informavimą, konsultavimą) taiko vykdydamos darbuotojų paiešką, pirminę jų atranką, priimdamos į darbą, siekdamos valdyti ir daryti įtaką darbuotojų ekstensyviai kaitai. Neatsitiktinai Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo bei socialinės apsaugos ir darbo ministrų bendrame įsakyme „Dėl profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksmų plano tvirtinimo“ (2003 m. lapkričio 19 d. ISAK-1635/A1-180) 77 straipsnyje pažymima, kad profesinio orientavimo veikla tapo daugialypė, apimanti visus žmogaus gyvenimo tarpsnius bei socialines situacijas, teikianti įvairiapusiškas paslaugas siekiant padėti žmogui išlikti užimtumo sistemoje (švietimo arba darbo pasaulyje), rasti darbą bei, netekus darbo, prisitaikyti prie naujų darbo rinkos reikalavimų ir grįžti į užimtumo sistemą. Vadinasi, būtina ir toliau nuosekliai tobulinti visą profesinio orientavimo sistemą, didinti jos dalyvių ratą, nepalikti nuošalyje suinteresuotų verslo organizacijų ir jų asociacijų.

Turint galvoje šias teorines prielaidas, profesinio orientavimo plėtotei ir bendradarbiauti su verslo institucijomis ir organizacijomis keltini šie **tyrimo tikslai**: 1) pagrįsti profesinio orientavimo edukacinių teorinių ribų išplėtimo būtinybę, atsižvelgiant į Lietuvos verslo plėtrą užsienyje; 2) atkreipti dėmesį, kad dėl tarptautinio verslo plėtros atsiranda naujų iššūkių profesiniam orientavimui; 3) atskleisti, kad Lietuvos mokslininkų sukurti teoriniai profesinio orientavimo pamatai gali būti sėkmingai taikomi ne tik edukologijoje

rengiant jaunimą pasirinkti profesiją, jį įvesti į darbo rinką, bet ir modernioje žmonių išteklių vadyboje; 4) argumentuoti, jog būtina verslo ir profesinio orientavimo integracija, siekiant sukurti specialistų poreikio registrą, atsižvelgiant į Lietuvos ūkio ir verslo raidos perspektyvas.

Siekiant užsibrėžtų tikslų reikia spręsti tokius **uždavinius**: 1) gilintis į Lietuvos ūkio raidą ir tarptautinio verslo plėtros perspektyvas; 2) analizuoti tarptautinio verslo plėtros tendencijas ir jų įtaką švietimui bei profesiniam orientavimui; 3) aiškintis profesinio orientavimo sistemos ypatumus siejant su Lietuvos ūkio raida ir tarptautinio verslo perspektyvomis.

Šiame straipsnyje siekiama aptarti profesinio orientavimo ir verslo sąsają; tarptautinio verslo plėtrą kaip naujus iššūkius profesiniam orientavimui ir žmonių išteklių vadybai; specialistų pasiūlos ir paklausos poreikio suderinimą.

Tyrimo metodai: literatūros šaltinių, tyrimų duomenų ir dokumentų analizė bei metasintezė.

Profesinio orientavimo ir verslo sąsaja

Mokslinėje literatūroje, Lietuvos ir Europos Sąjungos teisės aktuose aptinkama nemažai profesinio orientavimo esmės apibrėžčių. Tačiau įprastai mokslinėje literatūroje profesinis orientavimas (angl. *vocation orientation*) arba ugdymas karjerai (angl. *vocational guidance*) traktuojamas kaip „specialiai organizuota auklėjamojo darbo sistema, skirta ugdyti mokinių profesiniam kryptingumui, sugebėjimui sąmoningai rinktis profesiją ir padėti mokiniams apsispręsti rinkimosi momentais“ (L. Jovaiša, 1970). Iš šio apibrėžimo išei-

na, kad profesinis orientavimas gali būti suprantamas kaip edukologijos mokslo šaka, apimanti psichologinį pedagoginį vadovavimą profesijos rinkimuisi, apsisprendimui, profesijai įsigyti, įsidarbinti ir įsitvirtinti profesinėje veikloje. Vadinasi, pagrįstai galima teigti, jog rinkos ekonomikos sąlygomis profesinio orientavimo pagrindinis tikslas – parengti asmenį sėkmingai veiklai darbo rinkoje. Kadangi darbo rinka susideda ne tik iš darbo vietų, reikalingų viešojo sektoriaus gyvybingumui užtikrinti, bet ir darbo vietų, kurias sukuria verslas, iš čia atsiranda tiesioginė verslo ir profesinio orientavimo sąsaja. Iš šio ryšio plaukia, kad verslo organizacijos ir joms atstovaujančios institucijos yra sudominotos, jog profesinis orientavimas sparčiai vystytųsi ir tobulėtų, nes profesinis orientavimas pagal savo prigimtį skirtas ne tik padėti žmonėms sąmoningai apsispręsti dėl profesijos pasirinkimo įvertinant asmenines savybes bei gebėjimus, bet ir užtikrinti ūkio poreikius turėti kvalifikuotų žmonių išteklių. Todėl verslo organizacijoms tenka atsakomybė atsakyti į daugelį profesinio orientavimo klausimų, iš jų ir į paprastus, gyvenimiškus, bet fundamentalius klausimus: kiek, kada ir kokių specialistų reikės verslo subjektams. Suprantama, dinamiškos ir kintamos rinkos sąlygomis verslo ar darbdavių organizacijoms atsakyti į šiuos klausimus nėra paprasta. Tam reikalingas strateginis žmonių išteklių poreikio planavimas, atsižvelgiant į įmonės strategiją, investicinius jos planus, pačių verslo organizacijų darbuotojų kaitą. Iš to plaukia, kad verslo organizacijoms būtina parengti profesijų aprašus, atspindinčius specialistams keliamus reikalavimus. Vadinasi, pirma, jei nebus efektyvios žmonių išteklių vadybos ir strateginio planavimo

verslo organizacijose, silpnės profesinio orientavimo efektyvumas, galiausiai tai neigiamai atsilieps pačioms verslo organizacijoms. Antra, profesinio orientavimo ir žmonių išteklių vadybos ryšys leidžia teigti, kad profesinis orientavimas tampa integralia žmonių išteklių vadybos dalimi, skirta užtikrinti normalią įmonių ir organizacijų veiklą jas aprūpinant reikiamais darbuotojais, kurių kiekis ir kvalifikacija leistų organizacijoms įgyvendinti jų veiklos tikslus. Trečia, žmonių išteklių vadybos ir profesinio orientavimo sąsaja uždeda nemažą atsakomybę pačioms verslo organizacijoms už profesinio orientavimo efektyvumą, nes, neturint atsakymų į klausimus apie specialistų poreikį, nedalyvaujant profesinio orientavimo veikloje, nereikėtų stebėtis, jog darbo rinkoje atsiranda didžiulės specialistų pasiūlos ir jų paklausos disproporcijos. Vienos srities specialistų darbo rinkai parengiama tiek, kad po studijų baigimo jie neranda darbo pagal įgytą kvalifikaciją, o kitų specialistų akivaizdžiai stokojama. Tokios disproporcijos tampa ypač pavojingu socialiniu reiškiniu, valstybei sparčiai judant link demografinės duobės.

Pažymėtina, kad specialistų pasiūlos ir paklausos disproporcijos kelia nesantaiką ir nekonstruktyvią kritiką tarp asocijuotų verslo institucijų, darbdavių organizacijų ir mokymo institucijų. Verslo organizacijos kritikuoja mokymo įstaigas, kad pastarosios nesugeba užtikrinti verslo poreikių turėti kvalifikuotų specialistų, o mokymo institucijos atsikerta ir kritikuoja verslo organizacijas, kad šios niekaip negali suskaičiuoti, kada ir kokių specialistų joms prireiks. Esant tokiai nekonstruktyviai socialinei mokymo institucijų ir verslo organizacijų partnerystei įsikiša kraštutinių

liberalių pažiūrų atstovai. Jie pradeda tikinti, jog pati rinka viską sureguliuos, kad besirenkantieji profesijas patys privalo priimti dalį rizikos už savo sprendimus ir esamoje sistemoje nieko keisti nereikia. Neabejotina, kad žmonės turi teisę rinktis profesiją net ir tokią, kuri darbo rinkoje visai nepaklausi, bet jų pasirinkimas privalo būti visapusiškai pamatuotas ir pagrįstas. Vargu ar galima pateisinti netgi jauno žmogaus profesinį apsisprendimą, kai jis padaromas vien dėl profesijos egzotiško pavadinimo, arba neįvertinant, ar pasirinkta profesija ateityje jam leis turėti bent minimalių pragyvenimo poreikių užtikrinimą. Gyvenimo praktika rodo, kad dalis žmonių, įgiję profesiją, bet neradami darbo pagal įgytą specialybę, pridėtinę vertę kurti išvyksta svetur arba priversti persikvalifikuoti, o darbdaviai skundžiasi, jog bendrovėse stokojama lojalių ir patyrusių darbuotojų [29; 30]. Vadinasi, jei pasiūlos ir paklausos subalansavimo situacija nesikeis, nuo to kentės darbuotojai, patys darbdaviai ir galiausiai visa visuomenė.

Suprantama, siekiant pagrįsti optimalių specialistų poreikį, svarbu žinoti verslo plėtros tempą, tendencijas, perspektyvas, nes šie veiksniai tiesiogiai lemia darbo rinkai reikalingų specialistų skaičių.

Tuo tikslu buvo analizuojami Lietuvos Respublikos Vyriausybės veiklos dokumentai [18], Lietuvos ūkio plėtros strategijos [19; 20], programos [18; 19], studijos, ateities išvalgos [20], Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenys [23]. Tačiau šiuose strateginiuose dokumentuose apie specialistų poreikį nekalbama arba kalbama siaurai, apsiribojant padėties analize ir konstatavimu aukščiausios kvalifikacijos specialistų lygmeniu [20] arba pateikiami

esamos padėties darbo rinkoje duomenys [23]. Neabejotina, jog aukščiausios kvalifikacijos specialistai yra labai svarbus, netgi strateginis segmentas, nuo kurio priklauso mokymo įstaigų pajėgumas rengti specialistus, kurti naujas žinias ir diegti inovacijas. Tačiau kyla paprastas klausimas: o kas įgyvendins visas šias strategijas ir programas, jei jos nebus suderintos su realiais žmonių ištekliais?

Ekonomistai ir žmonių išteklių vadybos specialistai (J. Ivancevich, W. Glueck 1989; D. Torrington, L. Hall 1998; J. Stoner, E. Freeman, D. Gilbert 2001; A. Armstrong 2002; ir kt.) moksliskai pagrindė, jog vienas iš svarbiausių šiuolaikinio verslo organizacijos sėkmę lemiančių veiksnių yra darbuotojai ir efektyvi žmonių išteklių vadyba, o žmonių žinios, įkūnytos žmogiškajame kapitale, tampa ateities verslo pagrindu. Iš to plaukia, kad visa profesinio orientavimo sistema vis labiau artėja link modernių vadybos teorijų epicentro. Ji tampa vienu iš svarbiausių veiksnių, skatinančių mokymąsi visą gyvenimą, užtikrinančių ekonominę plėtrą, žmonių užimtumą, darbo jėgos prisitaikymą prie rinkos sąlygų bei jų socialinę integraciją. Vadinas, nuo profesinio orientavimo sistemos vis labiau priklauso verslo plėtra, jo konkurencingumas, gebėjimas prisitaikyti prie sparčiai kintamos aplinkos.

Tarptautinio verslo plėtra – nauji iššūkiai profesiniam orientavimui ir žmonių išteklių vadybai

Taikomojo mokslinio tyrimo ataskaitos „Lietuvos ūkio (ekonomikos) raidos įžvalga pagal regionines ir pasaulio tendencijas“ autoriai pabrėžia, kad „pagrindinės šiuolaikinės pasaulio plėtros tendencijos

yra susijusios su ekonomikos globalizavimu“ [20; 20]. Mokslininkai pažymi, kad informacinių technologijų ir komunikacijos priemonių dėka įmonės sparčiai buriasi į transnacionalinius tinklus, taip reaguodamos į padidėjusią konkurenciją ir strateginio bendradarbiavimo poreikį. Gamyba vis labiau tampa internacionaline – daugelio produktų komponentai, paslaugos ir kapitalas dažnai yra internacionaliniai. Imlūs gamybos ir brangūs produktai vis labiau sukuriami sudarant kooperacijos sutartis, nes verslo organizacijos taip siekia stiprinti savo konkurencinį pranašumą. Lietuvos verslas taip pat priverstas neatsilikti ir taisyti prie bendrų pasaulinių tendencijų. Tai patvirtina ir statistika.

Lietuvos Respublikos statistikos departamento prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės duomenys rodo, jog 1999 metais užsienyje veikė 69 lietuviškos įmonės, kurių tiesioginės investicijos buvo tik 65 904 litų, o 2008 metais užsienyje veikė jau 257 lietuviškos įmonės, jų tiesioginės investicijos siekė 3 701 900 litų. Atitinkamai tiesioginės užsienio kapitalo investicijos Lietuvoje 1999 metais buvo 65 012 litų, o 2008 metais jos jau sudarė 35 503 940 litų [24].

Įmonių, veikiančių užsienyje, skaičius ir finansiniai investiciniai rodikliai akivaizdžiai rodo, kad tarptautinis verslas neaplenkia Lietuvos. Jis sparčiai plėtojasi. Be to, pagrįstai galima daryti prielaidą, kad plėtosis ir toliau, nes Lietuvos Respublikos penkioliktoji vyriausybė prisiėmė įsipareigojimus prie didžiausių pasaulio technologijų parkų įsteigti „Invest Lithuania“ atstovybes, skatinti tarptautinius gamybinius ryšius, siekti pritraukti užsienio investicijas į šalies ūkį [18; p. 274, 292, 284]. Iš to plaukia nauji iššūkiai profesini-

niam orientavimui. Be to, būtina atkreipti dėmesį, jog tarptautinis verslas daugelyje sričių turi savo ypatumų. Tarptautinis verslas pasižymi multikultūrų integralumu, dideliu inovatyvumu, sparčia technologijų kaita, vadybos internacionalizacija, daugiataučių bendrovių (angl. *multinational corporations*) kaip svarbiausių gamintojų pasaulinėje ekonomikoje vaidmens stiprėjimu, tarptautinių gamybos tinklų susiformavimu, didele kapitalo ir žmonių išteklių judėjimo dinamika, gebėjimu prisitaikyti bei daryti įtaką naujai kultūrinei verslo aplinkai.

Todėl šie ypatumai kelia daug ganėtinai naujų specifinių ne tik specialistų rengimo, bet ir profesinio orientavimo uždavinių ir reikalavimų. Tarptautiniam verslui vis labiau reikia naujų profesijų ir specialybių, kurių anksčiau nereikėjo ir apie kurių poreikį net nebuvo galvojama. Be to, reikia užsienio kalbų mokėjimo, gebėjimų ir žinių veikti labai skirtingoje kultūrinėje aplinkoje. Oponentai pakankamai argumentuotai gali pasakyti, jog tūkstančiai žmonių išvažiavo iš Lietuvos ir dirba naujoje kultūrinėje aplinkoje, bet vargu kas gali tiksliai pasakyti, o kiek iš jų įsidarbino pagal įgytą kvalifikaciją, nes daug išvykusiųjų dirba nekvalifikuotus, sezoninius darbus arba dirba nepatraukliausiose darbo vietose ir pan., o tai dar kartą patvirtina, jog toli gražu ne visi specialistai atitinka verslo keliamus reikalavimus ir geba konkuruoti tarptautinėje darbo rinkoje, arba jų įgytos profesijos yra paklausios esant tarptautiniam darbo pasidalijimui.

Specialistų pasiūlos ir paklausos poreikio suderinimo klausimu

Reikia pripažinti, kad didelis postūmis profesinio orientavimo sistemai vystyti tapo

2003 m. Profesinio orientavimo strategija ir jos įgyvendinimo planas [17]. Tačiau pažymėtina, kad šiame plane numatyti profesinio orientavimo prioritetai, tikslai, priemonės, vykdymo terminai tik iki 2008 metų. O gyvenimas ties nurodytais metais nesibaigė... Be to, viešojoje erdvėje nėra skelbiami ataskaitiniai duomenys apie šio plano įgyvendinimą ir pasiektus rezultatus.

Analizuojant strategiją ir veiklos planą kelia susirūpinimą, kad kuriant Profesinio orientavimo strategiją ir ją įgyvendinant lig šiol dalyvauja tik dvi šalies ministerijos: Švietimo ir mokslo bei Socialinės apsaugos ir darbo ministerija. Nuošalyje lieka visos kitos. Tačiau kas, jei ne ministerijos pagal savo atsakomybę ir kompetenciją, aktyviai bendradarbiaudamos su socialiniais partneriais gali atsakyti į klausimus: kiek, kada ir kokių specialistų reikės jų reguliavimo sričiai. Juk geriausiai atsakyti į šiuos klausimus gali tik vykdomosios valdžios institucijos, kurios formuoja ir įgyvendina politiką pagal savo atsakomybę. Tarkim, kas kitas, jei ne Sveikatos apsaugos ar Žemės ūkio ministerijos gali atsakyti į klausimus apie specialistų poreikį jų reguliavimo srityje. Netgi įvardytos ministerijos tai gali padaryti tik aktyviai bendradarbiaudamos su asocijuotomis organizacijomis, veikiančiomis jų reguliavimo segmente. Sunkiai paaiškinama, kodėl apskritai profesinio orientavimo sistemoje nedalyvauja Ūkio ministerija, kuri atsakinga už ilgalaikę Lietuvos ūkio plėtros strategiją. Juk ši ministerija gali atsakyti į klausimą apie specialistų poreikį įgyvendinant ilgalaikius ūkio plėtros planus. Šiandien nemažai kalbama apie naujos atominės elektrinės statybą Lietuvoje. Iš čia kyla klausimas: o kas joje dirbs, kas aptarnaus sudėtingiausią techniką, kiek ir

kokių specialistų reikės, juk specialistai per vieną dieną nėra parengiami? Kaip žinoma, specialistų rengimas – ilgas ir gana sudėtingas procesas.

Reikia pripažinti, kad Strategijos 59.2. punkte numatoma, jog Socialinės apsaugos ir darbo ministerija rengia profesinio orientavimo paslaugų teikimo programas ir organizuoja jų įgyvendinimą, teikia informaciją apie padėtį darbo rinkoje ir prognoze Šiame kontekste pažymėtina, jog Socialinės apsaugos ir darbo ministerija iš tiesų apibendrina ir teikia informaciją apie esamą padėtį darbo rinkoje, galbūt ji pajėgi pateikti trumpalaikes darbo rinkos pokyčių prognozes, tačiau ši ministerija pagal savo paskirtį nėra pajėgi pateikti darbo rinkos ilgalaikius poreikius, nes jie tiesiogiai sie-tini su ūkio plėtra ir jos pokyčiais. Tarkim, iš kur Socialinės apsaugos ir darbo minist-terija paims duomenų, kokių specialistų reikės, tarkim, po 3–4 metų, tarptautinio verslo plėtrai. Maža to, nėra teisinių svertų, įpareigojančių kitas ministerijas vykdyti specialistų poreikio prognozavimą jų atsakomybės srityje, nėra teisės aktų, kurie apskritai įpareigotų ministerijas perduoti duomenis apie perspektyvinį specialistų poreikį Socialinės apsaugos ir darbo mi-nisterijai.

Pažymėtina, jog Strategijos tiksluose numatyta teikti Lietuvos žmonėms kokybišką informaciją apie mokymosi ir įsidarbinimo galimybes (17.1 str.); Vadinasi, ne-turint specialistų perspektyvinio poreikio, tampa sudėtinga atsakingai kalbėti apie įsidarbinimo galimybes, perspektyvas, įgyjamos profesijos paklausą darbo rinkoje. Kitaip tariant, patarti rinktis profesiją, nežinant, kiek ji bus paklausi ir reikalinga darbo rinkai, nėra labai atsakinga konsultuojamajam ir visai visuomenei.

Ne mažiau sudėtinga vykdyti ir kitą Strategijoje numatytą tikslą – teikti kokybiškas profesinio orientavimo paslaugas visiems gyventojams, neatsižvelgiant į jų amžių, lytį, tautybę ar gyvenamąją vietą bei socialinę padėtį, pagal individualius ir visuomenės poreikius (17.2 str.). Klausimas: kokie bus, tarkim, po kelerių metų visuomenės poreikiai sveikatos apsaugos srityje? Ar pakaks gydytojų ir kitų medicinos darbuotojų, kad visuomenės reikmės būtų patenkintos bent minimaliai? Vėlgi, neturint patikimų duomenų apie specia-listų poreikį, sunku užtikrinti visuomenės reikmes, o praktika rodo, kad jau dabar rasti gydytoją mažesniai Lietuvos mies-teliui nėra paprasta.

Švietimo ir mokslo ministerijos tinkla-lapyje viešai skelbiama informacija, jog kuriama Nacionalinė profesinio orientavi-mo programa 2007–2013 metams, kuri bus finansuojama iš 2007–2013 metų Žmogiškųjų išteklių plėtros veiksmų programos 2 prioriteto (1.2) ir sanglaudos skatinimo veiksmų programos 2 prioriteto (3.2).

Numatoma, kad Nacionalinio profesinio orientavimo programa padės įgyven-dinti penkis uždavinius:

- tobulinti ir stiprinti mokymosi visą gyvenimą institucinę sistemą,
- gerinti mokymosi visą gyvenimą institucinę sistemą,
- gerinti mokymosi visą gyvenimą paslaugų kokybę,
- didinti mokymosi visą gyvenimą prieinamumą,
- užtikrinti aukštesnę švietimo ir studijų sistemos paslaugų kokybę bei prieinamumą, visų amžiaus grupių asmenų dalyvavimą mokymosi visą gyvenimą sistemoje.

Programa siekiama 2007–2013 metais:

- 1) sukurti ir įdiegti bendrojo lavinimo mokyklų mokinių, profesinių mokyklų mokinių ir aukštųjų mokyklų studentų karjeros planavimo gebėjimų ugdymo modelius;
- 2) sukurti profesinio orientavimo kabinetus bendrojo lavinimo mokyklose, karjeros planavimo centrus aukštosiose mokyklose;
- 3) sukurti ir įdiegti profesinio orientavimo valdymo infrastruktūrą;
- 4) tobulinti profesinio orientavimo paslaugų teikėjų kvalifikaciją;
- 5) kurti profesinio orientavimo priemonės paslaugų teikėjams;
- 6) plėtoti Atvirą informavimo, konsultavimo, orientavimo sistemą (AIKOS).

Neabejotina, kad visi programoje numatyti tikslai ir uždaviniai yra svarbūs ir reikalingi, tačiau yra praleidžiamas pamatinis klausimas – specialistų poreikio duomenų banko sukūrimas. Nesukūrus tokio informacinio, viešai prieinamo duomenų banko ir neišsprendus specialistų poreikio klausimų, galiausiai kentės profesinio orientavimo kokybė ir jo efektyvumas.

Nacionalinės programos rengimo grupė sudaryta tik iš švietimo srities specialistų bei profesinio orientavimo paslaugas teikiančių institucijų atstovų. Būtų tikslingiau, kad į jos sudėtį būtų pakviesti ne tik kitų ministerijų, bet ir asocijuotų verslo institucijų atstovai. Tada nacionalinė profesinio orientavimo programa galėtų tapti visapusiškesnė, labiau suderinta ir geriau atitinkanti gyvenimo realijas ir jo poreikius. Juk profesinio orientavimo interdiscipliniškumas sudaro prielaidas išplėsti

profesinio orientavimo teorines ribas, priartinant profesinį orientavimą prie žmonių išteklių vadybos poreikių.

Žinomas tarptautinio verslo konsultantas dr. S. Chaudhuri straipsnyje „Žmogiškieji išteklių – neatrastos verslo galimybės Lietuvoje“ mūsų šalį šioje veiklos srityje yra apibūdinęs taip: „nors verslas Lietuvoje yra sparčiai auga, žmogiškųjų išteklių sritis čia dar tik plėtojasi.“ Mokslininkas pakankamai pagrįstai pažymi, jog visos Rytų ir Vidurio Europos šalys yra gerokai atsilikusios nuo Vakarų valstybių žmonių išteklių vadybos srityje. Pagrindinė atsilikimo priežastis – nėra žmonių išteklių vadybos tradicijų, kai Vakaruose jos buvo plėtojamos metų metus [31].

Išvados ir rekomendacijos:

Profesinio orientavimo sistema ir specialistų rengimas turi vis didesnę įtaką verslo plėtros sėkmei, jo konkurencingumui bei gebėjimui reaguoti į sparčiai kintamą aplinką.

Tarptautinio verslo plėtra sukuria naujus iššūkius Nacionalinei profesinio orientavimo sistemai.

Tobulinant Lietuvos profesinio orientavimo sistemą būtų tikslinga sukurti specialistų poreikio registrą, nes tai padėtų subalansuoti specialistų pasiūlą ir jų paklausą darbo rinkoje.

Kuriant ir tobulinant Nacionalinę profesinio orientavimo sistemą tikslinga išplėsti jos dalyvių ratą, nepalikti nuošalyje suinteresuotų verslo organizacijų ir jų asociacijų.

LITERATŪRA

1. Beresnevičienė D. Profesorius L. Jovaiša – profesinio orientavimo Lietuvoje edukologinių ir psichologinių pagrindų kūrėjas // *Ugdymo psichologija*. 2002, t. 5, Nr. 1(10) 23.
2. Beresnevičienė D. Diferencijuotas profesinis orientavimas mokykloje: metodinės rekomendacijos. Vilnius: PMTI, 1990.
3. Beresnevičienė D. Jauno suaugusiojo psichologija. Vilnius: Presvika, 2003.
4. Jovaiša L. Mokinių pasirengimo rinktis profesiją pagrindai. Kaunas: Šviesa, 1970.
5. Jovaiša L. Profesinio orientavimo pedagogika ir psichologija. Vilnius: Agora, 2009.
6. Kregždė S. Profesinių interesų psichologija. Vilnius: VPI, 1975.
7. Kregždė S. Profesinių interesų formavimo psichologija. Vilnius: Mokslas, 1981.
8. Kregždė S. Profesinių interesų formavimosi psichologija. Kijevo valstybinis pedagoginis institutas (daktaro disertacija), 1983.
9. Kregždė S. Profesinio kryptingumo formavimosi psichologiniai pagrindai. Kaunas: Šviesa, 1988.
10. Laužackas R. Sistemoteorinės profesinio rengimo kaitos dimensijos: monografija. Kaunas: VDU, 1999.
11. Laužackas R. Profesinio rengimo plėtra žinių visuomenės ir konkurentabilios ekonomikos amžiuje // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. 2002, Nr. 5. Kaunas VDU.
12. Pukelis K. Mokytojų rengimas ir filosofinės studijos: profesinio rengimo tyrimai. Kaunas: Versmė, 1998.
13. Pukelis K. Karjeros projektavimas: problemos ir iššūkiai žinių visuomenėje. VDU Studijų centras. Euroguidance 2006 m. birželio 6 d. Prieiga per internetą: <http://www.profesijupasaulis.lt/konferencija/06/1> [žiūrėta 2010 m. balandžio 2 d.].
14. Šernas V. Profesinės veiklos didaktika. Vilnius: Presvika, 1998.
15. Šernas V. Funkcinė pedagogika: rengimosi karjerai metodologiniai tyrimai: analitinių straipsnių monografija. Kaunas: VDU, 2009.
16. Sokolova A; Stanišauskienė V. Profesinio orientavimo sistemos Lietuvoje teorinės ir politinės prielaidos // *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. 2007/13, p. 226 .
17. Švietimo ir mokslo ir Socialinės apsaugos ir darbo ministrų bendra įsakymas „Dėl profesinio orientavimo strategijos ir jos įgyvendinimo veiksų plano tvirtinimo“ (2003 m. lapkričio 19 d. ISAK-1635/A1-180) Prieiga per internetą: http://www.smm.lt/teisine_baze/docs/isakymai/ [žiūrėta 2010 m. balandžio 25d.].
18. Penkioliktosios Lietuvos Respublikos Vyriausybės veiklos programa (LRS nutarimas dėl LR vyriausybės programos 2008 12 09 Nr. XI-12, Vilnius). Prieiga per internetą. <http://www.lrvk.lt/lt/veikla/vyriausybes-programa/> [žiūrėta 2010 m. balandžio 12 d.].
19. Nacionalinė Lisabonos strategijos įgyvendinimo programa // *Valstybės žinios*. 2007 08 14, Nr. 92-3699.
20. Lietuvos ūkio (ekonomikos) raidos išvalga pagal regionines ir pasaulio tendencijas 2007 m. Taikomasis mokslinis tyrimas (ataskaita). Taikomojo mokslinio tyrimo vadovas prof. habil. dr. V. Snitka. Prieiga per internetą: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/index2.php> [žiūrėta 2010 gegužės 4 d.].
21. Valstybės ilgalaikės raidos strategija (VIRS); Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter2/>. [žiūrėta 2010 m. gegužės 4 d.].
22. Lietuvos ūkio (ekonomikos) plėtros iki 2015 metų ilgalaikė strategija. Prieiga per internetą: <http://www.ukmin.lt/lt/strategija/> [žiūrėta 2010 m. balandžio 25 d.].
23. Lietuvos darbo biržos prie Socialinės apsaugos ir darbo ministerijos duomenys (Darbo rinkos tendencijų apžvalga dėl leidimų dirbti užsieniečiams Lietuvos Respublikoje išdavimo. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt> [žiūrėta 2010 m. sausio 15 d.].
24. Lietuvos statistikos departamentas prie Lietuvos Respublikos Vyriausybės. Metiniai tiesioginių užsienio investicijų duomenys. Lietuvos tiesioginės investicijos užsienyje. Prieiga per internetą: <http://www.db1.sta.gov.lt/statbank>.
25. Ivancevich M., Glueck W. G. Foundations of Personnel (Human Resources) Management. 4th edition. Richard D. Irwin, 1989.
26. Torrington D., Hall. L. Personel management: a new aproach 4nd edition. Prentice Hall International (UK), 1998.
27. Stoner J., Freman E., Gilbert D. Vadyba. Kaunas: poligrafija ir informatika, 2001.
28. Armstrong M. A Handbook of human resource management practice. 9th ed. London: Kogan Page, 2003.
29. Darbo ir socialinių tyrimų institutas (2006) Darbo jėgos paklausa ir darbo vietų užpildymo tyrimas. Laisvų darbo vietų skaičius (darbo jėgos

apklausos) dinamikos tendencijų analizė bei darbo vietų užpildymo netolygumo įvertinimas šalies regionuose. Vilnius. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/tyrimai> [žiūrėta 2010 m. vasario 6 d.].

30. Darbo ir socialinių tyrimų institutas (2006). Laisvų darbo vietų užpildymo problemų bei darbuotojų kaitos priežasčių įvertinimas remiantis darbdav-

vių (vadovaujančio personalo) apklausos duomenimis. Ataskaita. Vilnius. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/tyrimai> [žiūrėta 2010 m. vasario 6 d.].

31. Chaudhuri S. Žmogiškieji ištekliai – neatsitost verslo galimybės Lietuvoje. Vadovo pasaulis. Prieiga per internetą: www.verslo.bamga.lt/lt/leidinys [žiūrėta 2010 m. balandžio 10 d.].

PROFESSIONAL GUIDANCE IN THE CONTEXT OF EDUCATION AND BUSSINESS EXPANSSION

Eugenijus Nazelskis

S u m m a r y

This article deals with the relation between education and bussiness in profesional guidance. It gives the background for the development of professional guidance theory and system, it evaluates the development of Lithuanian business abroad and describes new challenges in profesional guidance. The increase of professional information and consulting has created favourable opportunities for Lithuanian business to expand abroad. Suggestions are given how to balance needs and offers for specialists and monitor these needs.

Reasons are given for extension of the list of the participants in creation of the National professional guidance programme, including social partners – associated bussiness organizations – in this process.

The system of professional guidance and prepara-

tion of specialists influences the success of business expansion, its competitiveness and possibility to react to a quickly changing enviroment. The development of international business creates new challanges for the national system of professional guidance.

Improving the professional guidance system of Lithuania it would be positive to create the registre of the needs in specialists which would balance offers and needs in the market. Creating and developing the National system of professional guidance would be good to expand the number of its participants including interested business organizations and their associations.

Key words: profesional information, profesional guidance, professional guidance programme, bussiness.

Įteikta: 2010 03 15

Priimta: 2010 06 20