

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

Lilija MILAŠAUSKĖ

**STUDIJŲ KOKYBĖS VAIDMUO INTEGRUOJANTIS Į DARBO
RINKĄ**

Magistro darbas

Šiauliai, 2010

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

**ŠIAULIŲ UNIVERSITETAS
SOCIALINIŲ MOKSLŲ FAKULTETAS
VADYBOS KATEDRA**

Lilija MILAŠAUSKĖ

**STUDIJŲ KOKYBĖS VAIDMUO INTEGRUOJANTIS Į DARBO
RINKĄ**

**Magistro darbas
Socialiniai mokslai, vadyba ir verslo administravimas (03S1)**

Teigiu, kad magistro studijų baigiamasis darbas, kurį teikiu vadybos studijų programos magistro kvalifikaciniam laipsniui įgyti yra originalus autorinis darbas:

Magistro darbo autorius Lilija Milašauskė
(vardas, pavardė, parašas)

Vadovas Doc. Dr. Skaidrė Žičkienė
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

Recenzentas Doc. Dr. Stasys Stoškus
(pareigos, vardas, pavardė, parašas)

SANTRAUKA

Lilija Milašauskė

Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

Magistro darbas

Magistro darbe yra nagrinėjama aukštojo mokslo teikiamų paslaugų kokybės problema. Iškeltas klausimas, kaip darbdaviai vertina darbuotojų įgytas aukštojo mokslo žinias, teikiamų aukštojo mokslo paslaugų kokybę Lietuvos universitetuose. Darbe išanalizuota ir susisteminta įvairių tiek Lietuvos, tiek ir užsienio autorių publikuota medžiaga bei atlikti tyrimai, susiję su aukštojo mokslo institucijų teikiamų paslaugų kokybe bei studijų programų (vadybos/verslo administravimo) kokybe. Darbe išsamiai išanalizuota Lietuvos aukštojo mokslo poreikio esmė, studijų kokybės vertinimas Lietuvoje bei aukštojo mokslo kokybės ir pokyčių darbo rinkoje sąsajos. Tyrimo metu išsiaiškinta, kad suformuluota mokslinio tyrimo hipotezė pasitvirtina, kadangi dauguma apklaustų organizacijų vadovų yra nepatenkinti Lietuvos aukštojo mokslo sistema bei jos teikiamų paslaugų kokybe Lietuvoje.

SUMMARY

Lilija Milašauskė

Role of studies' quality while integrating into labour market

Master's thesis

The Master's thesis concerns with the problem of quality of services rendered by higher educational *institutions*. It contains the question posed revealing both employers' viewpoint on knowledge acquired by employees while studying and quality of services provided at Lithuanian universities. The thesis presents the analysis and systematization of material published by various (both Lithuanian and foreign) authors, and tests /the research conducted, associated with the quality of services rendered by higher educational establishments and the quality of curricula (of management/business administration). It also reveals the detailed analysis of the core of need for higher education, the attitude towards the quality of studies in Lithuania and the relationship between the quality of higher education and changes in labour market. On the grounds of the research conducted the stated hypothesis has been proved, since the majority of the heads of organizations questioned are dissatisfied with Lithuanian higher educational system and the quality of services rendered by it in Lithuania.

TURINYS

ĮVADAS.....	7
1. Lietuvos aukštojo mokslo poreikio esmė.....	9
1.1 Besimokančios visuomenės samprata.....	9
1.2 Aukštojo mokslo kaita konkurencinėje aplinkoje.....	15
2. Studijų kokybės vertinimas Lietuvoje.....	25
2.1 Studijų kokybės samprata.....	26
2.2 Aukštojo mokslo kokybės ir pokyčių darbo rinkoje sąsajos.....	31
2.3 Aukštųjų mokyklų veiklos ir studijų kokybės vadyba globalizacijos proceso kontekste.....	34
3. Studijų kokybės tyrimas.....	40
3.1 Tyrimo organizavimas.....	40
3.2 Tiriamųjų bazės apžvalga – tyrimo demografinių duomenų analizė.....	42
3.3 Tyrimo rezultatai ir jų analizė.....	45
3.3.1 Aukštojo mokslo sampratos organizacijoje vertinimas.....	45
3.3.2 Vadybinį darbą dirbančių darbuotojų vertinimas organizacijoje.....	69
IŠVADOS	83
REKOMENDACIJOS.....	86
LITERATŪRA.....	88
PRIEDAI.....	93
1 priedas. Tyrimo anketa.....	94
2 priedas. Požymių nepriklausomumo hipotezės tikrinimo rezultatai (χ^2 kriterijus). Priklausomybė nuo demografinio bloko.....	103
3 priedas. Požymių nepriklausomumo hipotezės tikrinimo rezultatai (χ^2 kriterijus).....	105
4 priedas. Chi-kvadrato (tikrinant priklausomybę) rezultatai.....	106

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą.....	42
2 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal įmonės veiklos vietą.....	43
3 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal įmonės rūšis.....	43
4 lentelė. Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas.....	44
5 lentelė. Respondentų pasiskirstymas pagal darbuotojų skaičių organizacijoje.....	44
6 lentelė. Įgyto aukštojo išsilavinimo tinkamumas rinkos reikalavimams atsakymų priklausomybės nuo vadybos studijų programų tinkamumo rinkos reikalavimams dažnių lentelė.	51
7 lentelė. Aukštojo išsilavinimo tinkamumas rinkos reikalavimams atsakymų priklausomybės nuo įmonės bendradarbiavimo su Lietuvos universitetais dažnių lentelė.....	52
8 lentelė. Darbuotojų, įgijusių išsilavinimą užsienio aukštosiose mokyklose skaičius.....	54
9 lentelė. Įmonės bendradarbiavimo su universitetais atsakymų priklausomybės nuo respondentų išsilavinimo pobūdžio dažnių lentelė.....	56
10 lentelė. Įmonės bendradarbiavimo su universitetais atsakymų priklausomybės nuo respondentų įmonės veiklos vietos pobūdžio dažnių lentelė.....	57
11 lentelė. Sritis specialistų, kurią sunkiau rasti darbo rinkoje.....	59
12 lentelė. Įmonėje dirbančių darbuotojų, išsilavinimą įgijusių užsienio aukštosiose mokyklose vertinimo atsakymų priklausomybės nuo respondentų išsilavinimo ir įmonės rūšies dažnių lentelė.....	60
13 lentelė. Organizacijos darbuotojo atlyginimo atsakymų priklausomybės nuo įmonėje dirbančių darbuotojų su aukštesniu išsilavinimu dažnių lentelė.....	65
14 lentelė. Nuomonių pasiskirstymas pagal tai, ar organizacijoje dirba darbuotojų ne pagal įgytą specialybę.....	66
15 lentelė. Įtaka, kokią aukštąją mokyklą baigė darbuotojai vertinimo atsakymų priklausomybės nuo respondentų įmonės veiklos vietos ir išsilavinimo dažnių lentelė.....	66
16 lentelė. Vadybos darbuotojų skaičiaus įmonėje priklausomybės nuo įmonės dydžio dažnių lentelė.....	71
17 lentelė. Įtaka, kokia dalis darbuotojų organizacijoje yra įgiję atitinkamą išsilavinimą priklausomybė nuo darbdavių išsilavinimo ir įmonės veiklos vietos dažnių lentelė.....	72
18 lentelė. Nuomonių pasiskirstymas pagal tai, kokios mokslo srities specialistai dažniausiai	74

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

pretenduoja į vadybininko pareigas.....	
19 lentelė. Įtaka, ar darbdaviai domėjosi vadybos mokslų studijų programomis teisingumo vertinimo atsakymų priklausomybės nuo užimamų pareigų ir išsilavinimo dažnių lentelė.....	75
20 lentelė. Vadybos specialistų kaita įmonėje, vadybos specialistų kaita per metus.....	77
21 lentelė. Aukštojoje mokykloje įgytų praktinių vadybos specialistų žinių vertinimas.....	80
22 lentelė. Aukštojoje mokykloje įgytų teorinių vadybos specialistų žinių vertinimas.....	80
23 lentelė. Pagrindinės žmogaus savybės svarbiausios vadybos specialisto darbe.....	81

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Lietuvos MTEP (Mokslinių tyrimų ir ekonominės plėtros) struktūra.....	13
2 pav. Kokybės užtikrinimo ciklas.....	28
3 pav. Darbo rinkos formavimasis.....	33
4 pav. Nuomonių pasiskirstymas pagal tai, kaip tenkina aukštojo mokslo kokybę Lietuvoje.....	45
5 pav. Nuomonių pasiskirstymas pagal tai, ar yra galimybė įsitvirtinti darbo rinkoje neįgijus aukštojo išsilavinimo.....	46
6 pav. Galimybės įsitvirtinti darbo rinkoje neįgijus aukštojo išsilavinimo priklausomybė nuo respondentų požiūrio į aukštojo mokslo kokybę.....	46
7 pav. Aukštojo mokslo kokybės vertinimo priklausomybė nuo darbdavių nuomonės apie dirbantį ir studijuojantį asmenį.....	47
8 pav. Aukštojo mokslo kokybės vertinimo priklausomybė nuo respondentų nuomonės apie vadybos specialistų galimybę aukštojoje mokykloje įgytas žinias pritaikyti darbo rinkoje.....	48
9 pav. Aukštojo mokslo kokybės vertinimo priklausomybė nuo darbdavių nuomonės apie studijų finansavimą universitete.....	49
10 pav. Galimybė įsitvirtinti darbo rinkoje neįgijus aukštojo išsilavinimo priklausomybė nuo respondentų išsilavinimo.....	50
11 pav. Nuomonių pasiskirstymas pagal tai, ar įmonėje dirba darbuotojų, išsilavinimą įgijusių užsienio aukštosiose mokyklose.....	54
12 pav. Aukštojo išsilavinimo tinkamumo rinkos reikalavimams priklausomybė nuo galimybės aukštojoje mokykloje įgytas žinias pritaikyti rinkoje.....	55
13 pav. Įmonės bendradarbiavimo su universitetais priklausomybė nuo respondentų išsilavinimo.....	56
14 pav. Organizacijų bendradarbiavimo su universitetais, priklausomybė nuo specialistų mokslo srities, kurią sunkiau surasti rinkoje.....	59
15 pav. Teikiamo prioriteto darbuotojams, kurie aukštąjį išsilavinimą įgijo užsienyje, priklausomybė nuo įmonės rūšies.....	61
16 pav. Nuomonių pasiskirstymas pagal tai, kaip darbdaviai vertina dirbantį ir studijuojantį asmenį.....	62
17 pav. Darbdaviams priimtinausių studijų formų priklausomybė nuo respondentų išsilavinimo	63

18 pav. Dirbančio ir studijuojančio asmens vertinimo priklausomybė nuo įmonės veiklos vietos	63
19 pav. Nuomonių pasiskirstymas pagal tai, ar darbdavys sutinka finansuoti darbuotojo studijas	64
20 pav. Nuomonių pasiskirstymas pagal tai, ar organizacijoje yra organizuojami kvalifikacijos kėlimo kursai.....	68
21 pav. Vadybinį darbą dirbančių darbuotojų priklausomybė nuo respondentų išsilavinimo.....	70
22 pav. Darbuotojų, įgijusių atitinkamą išsilavinimą vadybininko darbui priklausomybė nuo įmonės veiklos vietos.....	71
23 pav. Nuomonės apie vadybininkų su specialiu aukštuoju išsilavinimu, galimybės įsitvirtinti rinkoje priklausomybė nuo respondentų užimamų pareigų.....	76
24 pav. Priežastys, lemiančios vadybos specialistų kaitą organizacijoje.....	77
25 pav. Nuomonės apie vadybos specialistų galimybę aukštojoje mokykloje įgytas žinias pritaikyti darbo rinkoje pasiskirstymas.....	78
26 pav. Nuomonė apie universitete įgytų teorinių ir praktinių žinių svarbą vadybininko darbe.....	79
27 pav. Nuomonė apie asmeninių vadybininko savybių dalį sėkmei ir pritaikymui rinkoje.....	81

IVADAS

Darbo aktualumas. Sparčiai vystantis ekonomikai, didėjant konkurencijai darbo rinkoje, darosi vis sudėtingiau prisitaikyti prie rinkos pokyčių, pasirinkti perspektyvią profesiją. Tinkamai pasirinkta profesija, mėgstamas darbas, karjera – svarbūs kiekvieno žmogaus gyvenime.

Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, atsivėrė didelės galimybės darbo rinkos kaitai, kurią taip pat sąlygoja sparti mokslo ir technologijų pažanga visame pasaulyje. Pasaulinio ūkio plėtra bei integracija į Europos Sąjungą intensyviai įtakoja darbo jėgos paklausą ir pasiūlą, šiandieninė rinka kelia vis naujus reikalavimus darbo vietoms ir darbuotojų kvalifikacijoms. Tiek Lietuvoje, tiek ir užsienyje vyrauja darbo rinkos konkurencingumas, auga specialistų paklausa, labai kyla reikalavimai darbuotojams, plėtojamas bendradarbiavimas su užsienio partneriais, vis dažniau taikomos naujos technologijos, kompiuterinė technika, modernūs valdymo metodai.

Mūsų visuomenėje yra nusistovėjusi tvarka ir požiūris į aukštąjį mokslą, naujai kuriamos programos nepasiteisina arba išlieka neilgai, įgyta kvalifikacija dažniausiai neatitinka rinkos keliamų reikalavimų. Kokybės užtikrinimas šiandieninėje besikeičiančioje Europos bei pasaulio realybėje tampa tam tikru iššūkiu aukštojo mokslo institucijoms tiek nacionaliniame, tiek ir tarptautiniame lygmenyje.

Vienas opiausių šiandienos su aukštuoju mokslu susijusių klausimų - studijų kokybė. Lietuvos aukštojo mokslo sistema susilaukia vis daugiau kritikos dėl studijų kokybės netenkinančių studijų programų. Kritikuojama, jog nei vienas Lietuvos universitetas nepatenka į 100 geriausių Europos ar 500 geriausių pasaulio universitetų reitingus.

Pastarąjį dešimtmetį ne tik statistika, bet ir realus gyvenimas rodo, kad aukštosiose mokyklose studijų kokybė prastėja, daug studentų, vos įstoję studijuoti, pradeda dirbti, dėstytojams tenka per didelis krūvis, valstybės finansavimas, tenkantis vienam studentui, yra mažiausias Europos Sąjungoje, o moksliniai tyrimai nesusieti su studijomis aukštosiose mokyklose.

Darbdaviai yra suinteresuoti į darbus priimti kvalifikuotus darbuotojus, kurie yra įgiję aukštąjį išsilavinimą universitete, todėl šiandien vis dažniau yra kalbama apie aukštojo mokslo kokybę. J. Balžakienės teigimu, aukštojo mokslo institucijose, įgytos kompetencijos kokybė turi atitikti šių laikų gyvenimo reikalavimus nuolat besikeičiančiomis sąlygomis, rinkos pokyčių reikalavimus, būti konkurencinga (Balžakienė, 2004). Visuomenė žino, jog studijos turi suteikti ne vien būtinų žinių, bet ir išugdyti profesinį mąstymą, sudaryti sąlygas būsimam specialistui adaptuotis sparčiai besikeičiančioje rinkoje.

Darbo **problemą** galima apibrėžti klausimu, kaip darbdaviai vertina darbuotojų įgytas aukštojo mokslo žinias, teikiamų aukštojo mokslo paslaugų kokybę?

Tyrimo objektas – studijų kokybė.

Tyrimo tikslas – ištirti studijų kokybės įtaką integruojantis į darbo rinką.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti besimokančios visuomenės sampratą;
2. Išanalizuoti aukštojo mokslo pokyčius konkurencinėje aplinkoje;
3. Atskleisti studijų kokybės sampratą Lietuvoje;
4. Išanalizuoti ir apibendrinti aukštojo mokslo vaidmenį ir pokyčius darbo rinkoje;
5. Išsiaiškinti aukštojo mokslo svarbą šiuolaikinėje darbo rinkoje;
6. Įvertinti studijų (vadybos/verslo administravimo) kokybę Lietuvos universitetuose.

Hipotezė – vadybos/verslo administravimo studijų programų kokybė Lietuvos universitetuose netenkina daugelio darbdavių poreikių.

Tyrimo metodika:

✓ Tyrimo instrumento parengimas. Anketą sudaro trys dalys:

Įvadinė-instrukcinė. Joje nurodoma, jog apklausą atlieka Lilija Milašauskė, Šiaulių universiteto Socialinių mokslų fakulteto Vadybos specialybės magistrantė, siekdama išsiaiškinti respondentų požiūrį į studijų kokybės vaidmenį integruojantis į darbo rinką, bei aukštojo mokslo kaitą Lietuvoje. Taip pat šioje dalyje išdėstomi reikalavimai anketai užpildyti;

Demografinis blokas. Ši anketos dalis susideda iš klausimų, padedančių nustatyti apklausiamo asmens padėtį ir statusą (lytis, amžius, išsilavinimas, darbo pobūdis).

Stimulinė (pagrindinė) medžiaga. Šioje anketos dalyje nuosekliai išdėstomi temos turinį atskleidžiantys klausimai;

Tyrimo metodai:

1. Mokslinės literatūros šaltinių analizė, dokumentų analizė (LR Vyriausybės įstatymai, potvarkiai, nuostatai, nutarimai aukštojo mokslo veiklos ir vystymosi klausimais).
2. Tyrimas atliktas naudojant anketinės apklausos metodą. Šiuo metodu siekiama sužinoti darbdavių nuomonę apie darbuotojų įgyto aukštojo išsilavinimo tinkamumą darbo rinkai.

Tyrimo metodologinis pagrindas – socialiniuose moksluose plačiai pripažinta empirinio atrankinio tyrimo metodika ir statistinė duomenų analizė.

1. LIETUVOS AUKŠTOJO MOKSLO POREIKIO ESMĖ

Šiais laikais netrūksta sunkių išbandymų. Pastaraisiais metais iššūkių vadyboje vis daugėja. Priimdami vis naujus iššūkius, turime galimybę dalinai pakeisti aplinką, kurioje gyvename ir dirbame (Kouzes, Posner, 2002). Keičiantis socialinėms-ekonominėms sąlygoms pasaulio aukštojo mokslo bendrijoje, prasidėjo įvairios transformacijos. Žinios tapo pagrindiniu valstybių ekonomikos vystymosi įrankiu. Atitinkamai pasikeitė ir universitetų statutinės pozicijos, jų, kaip organizacijos gaminančios ir platinančios žinias informacinėje ekonomikoje, socialinis įvertinimas. V. Gižienės, Ž. Simanavičienės, J. Jankauskaitės teigimu, nuo 1970 m. ekonomistai išsilavinimą vertina kaip investicijas. Kuo aukštesnį išsilavinimą žmogus įgyja, tuo daugiau jis laikosi šiuolaikinės gamybos reikalavimų. Kuo daugiau žmonių įgyja aukštąjį išsilavinimą, tuo labiau mažėja socialinis visuomenės narių susiskaldymas, žmogaus gyvenimas tampa įvairus ir visavertis. Kuo šalyje aukštesnis išsilavinimo lygis, tuo toje šalyje lengviau ir efektyviau pritaikomos naujos technologijos, kurios vyrauja pirmaujančiose šalyse. Kuo labiau išsivysčiusi darbo rinką, tuo aukštesnis išsilavinimo lygis, tuo labiau rūpinamasi sveikata, tuo mažiau nekvalifikuotų darbuotojų (Gižienė, Simanavičienė, Jankauskaitė, 2008). Išsivysčiusiose šalyse, kur daug dėmesio yra skiriama žmogiškajam kapitalui, individai lengviau priima naujus produktus ir idėjas, kurie yra atrasti kitose šalyse. J. Kvedaravičiaus, I. Dagtės teigimu, pasikeitusiomis rinkos sąlygomis išskirtinai ėmė dominuoti verslo sektorius, stipriai lengdamas kitų sričių, ypač kultūros, mokslo raidos tempus. Išlaidos valstybės administravimui ženkliai lenkia išlaidų moksliniams tyrimams tempus. Direktyviniuose dokumentuose mokslas stumiamas į verslo glėbį (Kvedaravičius, Dagtė, 2006). Tuo tarpu verslas, pastaruoju metu patiriantis didelį nuosmukį, taip pat neišgali paremti aukštojo mokslo ir rodo savo abejingumą. Viena iš priežasčių, tai ekonomikos rodiklių augimo mažėjimas, kuris labai atsiliepia Lietuvos aukštojo mokslo sistemai.

1.1 Besimokančios visuomenės samprata

Universiteto ištakos siekia antikos laikus. Jis pagrįstai laikomas viena seniausių ir svarbiausių institucijų, nulemiančių visuomenės civilizuotumą. (Samalavičius, 2003). Aukštojo mokslo užuomazgų būta įvairiais antikos tarpsniais. Pats universitetas aukštojo mokslo sistemoje sprendžia labai įvairiapusiškus uždavinius: piliečius rengia profesionaliai gamybinei ir socialinei veiklai, perduoda žinias ateities kartoms, užtikrina intelektualų, moralinį, dvasinį, ekonominį visuomenės ir asmenybės vystymąsi (Mikalasuskas, Švagždienė, 2008).

Beveik prieš trisdešimt metų suaugusiųjų švietimo sąvoka buvo tvirtai siejama su sąvokomis permanentinis ugdymas, švietimas visą gyvenimą ir grįžtamasis mokymasis. Šiandienos sąvokų žodynas atrodo kiek kitaip. Dabar privalomi žodžiai yra mokymasis visą gyvenimą, besimokanti organizacija ir besimokanti visuomenė (Rinne, 2003). Besimokanti visuomenė (lietuviškai būtų tiksliau – „moksloji visuomenė“) – tai naujoji Europos strateginė inovacija, siekianti įgyti konkurentinį išskirtinumą globalioje perspektyvoje. Besimokanti visuomenė yra suprantama kaip viena iš specifinių žinių visuomenės atmainų, turinčių savo ypatumų ir strateginių pranašumų, kurie vis labiau pabrėžia vertybinius ir socialinės sanglaudos aspektus, gyvenimo kokybės problemas, imanentinę sąsają darniosios plėtros samprata, taip pat sugebėjimu didinti darbinio gyvenimo kokybę (Augustinaitis, 2004). Besimokanti visuomenė apima visus gyventojų amžiaus tarpsnius ir visas joje esančias institucijas: nuo vaikystės iki senatvės, nuo valstybinių institucijų iki nevyriausybių organizacijų. A. Augustinaičio teigimu, besimokanti visuomenė faktiškai apima tris tarpusavyje susijusius raštingumo veiksnius:

- Švietimo sistemą ir išsilavinimo kokybę;
- Reikalaujamų kompetencijų kompleksą;
- Žinojimo kūrimą ir taikymą.

Visų šių komponentų charakteristikos nėra tiksliai nusakytos ar bent nustatytos. Švietimo sistemos ir išsilavinimo kokybė nacionalinėse valstybėse dažniausiai nustatoma remiantis tradiciniais kriterijais, kurie ne visada pakankamai nusako kokybinius besimokančios visuomenės parametrus (Augustinaitis, 2004).

Besimokančioje visuomenėje siekama ne tik žinių bei įgūdžių, didinančios ekonominę visuomenės galią, bet ir gebėjimo šias žinias bei įgūdžius subalansuotai integruoti tiek gamtinėje, tiek socialinėje aplinkoje. Taigi, negali būti besimokančios visuomenės be vertybinio visuomenės narių ugdymo, be jų pilietinio ir socialinio aktyvumo brandinimo. Besimokanti visuomenė sukuria sąlygas kiekvienam jos nariui visą gyvenimą mokytis. Tai išsilavinusi, pasižyminti pilietiškumu, liberalios demokratijos ir lygių galimybių visuomenė. Besimokančioje visuomenėje yra labai svarbus suaugusiųjų švietimas. P. Jucevičienės teigimu, Lietuvai yra aktualūs du iššūkiai: 1) mokymosi visą gyvenimą koncepcija – mokymasis nukreiptas į žmogų; 2) besimokanti visuomenė – reikia sudaryti sąlygas ir žmonių, ir regionų, ir organizacijų mokymuisi (Jucevičienė, 2007). 2008 metais tik kelios šalys pasaulyje siekė besimokančios visuomenės statuso – Japonija, Suomija.

Besimokančios visuomenės mokymosi būdai yra: formalus, neformalus, savaiminis mokymasis. Būtent pagal neformalaus ir savaiminio mokymosi spektrą, skvarbą, prieinamumą ir pripažinimą galima spręsti apie tokios visuomenės mokymosi mastą ir perspektyvas.

Įgyjamo išsilavinimo esmė yra ta, kad studijuojantysis būtų kritiškas, socialiai atsakingas ir mokėtų tinkamai interpretuoti jį supantį pasaulį. Tai bandymas, kintant socialinei aplinkai, atsakingai aukoti supratimą ir tinkamai sujungti kritinį mastymą su veiksmais bei pastoviu mokymusi.

R. Mikalausko, B. Švagždienės teigimu, vykdoma universitetų, kaip visuomenės specialių socialinių institutų, praktinės veiklos analizė, leidžia išskirti šiuos požymius (Mikalauskas, Švagždienė, 2008):

- Pats universitetas yra reikšminga socialinė, valstybinė ir individuali vertybė;
- Universiteto veiklos rezultatas – parengtas aukščiausios kvalifikacijos specialistas – yra ne tik pačio universiteto, bet ir jo teikiamų išsilavinimo paslaugų, kokybės išraiška;
- Ugdymo vyksmas ir mokslinė veikla, realizuojami konkrečiomis formomis, reikalauja visapusiško aprūpinimo;
- Universiteto veikla, kuri remiasi konkrečių objektų ir subjektų tarpusavio sąveika, yra sąlygojama visuomenės, valstybės bei rinkos ekonomikos poreikių;
- Universitetas yra vieninga visuma, kuri susieta konkrečiais santykiais su išsilavinimo paslaugų varotoju: visuomene, valstybinėmis struktūromis, įmonėmis, atskirais piliečiais; tuo pačiu metu tai yra socialinis institutas su savo sudėtinga struktūra, tikslais ir uždaviniais bei su įvairiapusiškais vidiniais santykiais ir ryšiais.

Šie pateikti požymiai apibūdina universitetą kaip aukštojo mokslo sistemos elementą, tačiau ir jis pats gali būti apibūdinamas kaip sistema, turinti konkrečias savybes, būtinas sėkmingai keliamiems uždaviniams spręsti.

Visame pasaulyje aukštasis išsilavinimas tampa ne tik prieinamas kiekvienam visuomenės nariui, bet jis tampa ir būtinybe. Negrįžtamai praėjo laikai, kuomet aukštasis mokslas buvo vien tik elito privilegija. Vyriausybės intensyviai plėtoja savo šalių edukacines sistemas bei mokslinių tyrimų pajėgumus, kuria ir peržiūri inovacijų strategijas bei politikas (Paulikas, 2006). Globalizacijos tendencijos, apimančios laisvosios rinkos ir laisvo kapitalo judėjimą, kelia naujus iššūkius švietimo sistemai, skatinančiai asmenis nuolat ugdytis ir ruoštis optimaliai veikti kintančiose darbo vietose. Švietimo sistema turi sudaryti galimybes kiekvienam bet kokio amžiaus asmeniui patekti į švietimo sistemą, judėti tarp pakopų ir švietimo įstaigų, o išėjus sugrįžti ir tęsti mokymąsi (Katiliūtė, 2003).

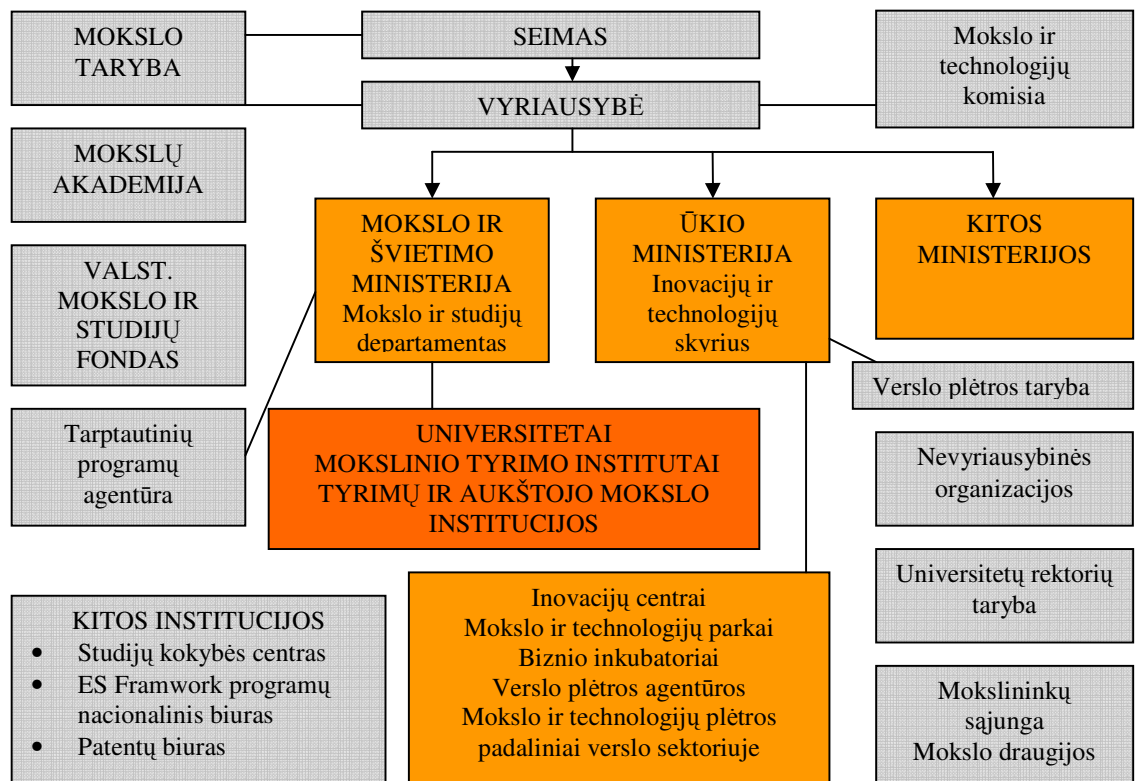
Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

Siekiant sparčios jaunimo integracijos darbinėje visuomenėje, išsilavinimas turėtų būti esminė vertybė, kuri taptų svarbiausia grandimi rengiant žmones profesinei karjerai (Gumuliauskienė, Augienė ir kt., 2002).

Reikia pabrėžti, kad ne tik verslo, bet ir mokslo organizacijai reikia kokybiškos vadybos. J. Kvedaravičiaus ir I. Dagtės atliktoje verslo ir mokslo sektorių transformacijų lyginamojoje analizėje, pastebima, kad mokslo vadybos pasėkmės yra komplikuočiau nei verslo (Kvedaravičius, Dagtė, 2007). J. Kvedaravičiaus ir I. Dagtės nuomone, mokslo kokybę verslo organizacijose apibrėžia laiku ir kiek įmanoma platus inovacijų įgyvendinimo lygis. Tai, kad nėra sąsajų tarp mokslininkų ir vadybininkų, kad itin greitai siekiama pernelyg aukštų rezultatų ar, priešingai, neprieinama prie įprastos įdiegimo stadijos, rodo žemą mokslo kokybę organizacijoje. Vadybiniai ir nevadybiniai veiksniai, menkinantys verslo ir mokslo bendradarbiavimo efektyvumą – tai labai svarbus reitingavimo objektas. Akivaizdu, kad siekiant verslo ir mokslo bendradarbiavimo būtina plėtoti klasterius. Klasteriai – tai vienas pažangiausių mokslo ir verslo glaudinimo būdų. R. Jucevičiaus teigimu, klasteriai turi reikšmingą poveikį šalies ūkio konkurencingumui. Juose susidaro palankios sąlygos didinti įmonių produktyvumą, jų inovatyvumą, gerinti darbo ir produktų kokybę, technologinį turinį, atsirasti naujiems verslams ir t.t. Esminės klasterių sėkmės dedamosios (Jucevičius, 2003):

- Gerai išvystyta inovacijų infrastruktūra,
- Tinkamo lygio studijų ir mokslinių tyrimų sistema,
- Pakankami kapitalo resursai,
- Antreprenerystės žinios, įgūdžiai, tradicijos.

Remiantis pateiktu paveikslu, galima pažvelgti į Lietuvos konkurencingumo didinimo struktūrą, atsisakant tradicinio skirstymo į stipriąsias ir silpnąsias susiklosčiusios situacijos puses (žr. 1 paveikslą) (Kvedaravičius, Dagtė, 2007).



1 pav. Lietuvos MTEP (Mokslinių tyrimų ir ekonominės plėtros) struktūra

Šaltinis: Kvedaravičius, J., Dagytė, I. (2007). *Mokslo ir verslo organizacijų bendradarbiavimas: vadybos ypatumai.* // Inovacijos ir moderni visuomenė. VDU. Kaunas. 55 – 60 p.

Šiame paveiksle pateikta struktūra rodo, kad sukurtos visos pagrindinės struktūrinės grandys. Labai svarbu, kad inovacijų ir verslo paramos infrastruktūros plėtra ganėtinai tolygiai aprėpia visus Lietuvos regionus. Tačiau problema yra ta, kad sukurtos struktūros per lėtai įgyja pageidaujamos veiklos pagreitį (Kvedaravičius, Dagytė, 2007). Lietuvoje yra išvystytas aukštojo mokslo ir valstybinis tyrimų sektorius. Lietuva, turinti apie tris milijonus gyventojų, turi apie 14 universitetinio lygio aukštųjų mokyklų, dar kelias dešimtis kolegijų – gana efektyvus tinklas. Daug problemų kelia parengtų ir rengiamų universitetų absolventų tinkamumas pramonės ir verslo iššūkiams, rinkos keliamiems reikalavimams.

Rinkos santykių sistema pati savaime negarantuoja šalies visuotinės gerovės klestėjimo (Albrechtas, 2005). Perėjimas į rinkos ekonomiką sąlygoja esminius visų gyvenimo ir veiklos sričių, tarp jų ir aukštojo mokslo pokyčius. B. Martinkus, B. Neverauskas, A. Sakalas akcentavo, jog personalo kvalifikacija yra vienas iš svarbiausių veiksnių, kuris nulemia vykstančių pokyčių priėmimą, iškylančių sunkumų įveikimą (Martinkus, Neverauskas, Sakalas, 2002). Pokyčiai ekonomikoje yra sietini su aukštojo mokslo sistemos pertvarka. Aukštos kvalifikacijos specialistai yra neatsiejama sėkmingos ūkio plėtros prielaida.

Tiek mokslą, tiek verslą, jų turinį, elementus galima pažinti ir suvokti iš esmės dvejopai. Visų pirma, tai, kas realiai vyksta konkrečioje organizacijos praktikoje. Visų antra, kaip realūs veiksmai, procesai, rezultatai gali būti pamatyti ir atpažinti organizacijose, žvelgiant iš kurios nors verslo ar mokslo teorinės pozicijos, taikant pasirinkto požiūrio taisykles ir procedūras. J. Kvederavičiaus ir I. Dagtės teigimu, organizacijų funkcionavimo atžvilgu ir vadyba, ir mokslas yra dirbtinis veiklinis fenomenas, užtikrinantis jų normalų funkcionavimą ir išlikimą. Norint, kad organizacijoje būtų sukurti vadybos ir mokslo procesai, veiklos, rezultatai, tai reikia atitinkamų žmonių su atitinkamomis žiniomis, motyvais, patirtimi, priemonėmis ir veiksmais. Vadyba ir mokslas suformuoja ir užtikrina organizacijos rezultato paklausą išorėje ir jos atitikimą šiai paklausai (Kvedaravičius, Dagtė, 2007).

Aukštojo mokslo sektorius turi didelę įtaką ekonominei gerovei. Šiandien išsivysčiusių šalių aukštojo mokslo sistema tampa vis labiau masinė. Tokia aukštojo mokslo plėtra būtina ir pageidaujama. Tačiau masinė aukštojo mokslo sistema negali būti finansuojama vien iš valstybės biudžeto lėšų. Visos šalys, įskaitant ir ekonominiu požiūriu stiprias šalis, susiduria su finansavimo problemomis, todėl metai iš metų vyksta diskusijos dėl aukštojo mokslo finansavimo tobulinimo (Tamašauskienė, Rudytė, 2007).

R. Ginevičius, Š. Bruzgė pastebi, jog šiuolaikinėje ekonomikoje pagrindinius rinkos veiksnius reguliuoja pati rinka. Nepaisant to, valstybės vaidmuo ekonomikoje vis dar išlieka labai didelis, ir vargu ar rinka galėtų efektyviai egzistuoti be valstybės įsikišimo. Valstybinio rinkos reguliavimo tikslas turėtų būti rinka, funkcionuojanti visuomenės naudai arba be valstybės įsikišimo rinkos sureguliuojamas užtruktų žymiai ilgiau (Ginevičius, Bruzgė, 2008). Deja, šiuo metu valstybės valdymo institucijų priimamų sprendimų išankstiniai vertinimai dažniausiai nėra išsamūs, priimamų rinkos reguliavimo priemonių vertinimai yra paviršutiniški ir neleidžia užtikrinti, kad priimamų sprendimų nauda ilgoje perspektyvoje bus didesnė už jų įgyvendinimo sąnaudas. R. Ginevičiaus, Š. Bruzgės teigimu, valstybės intervencija į rinkos funkcionavimą gali turėti ir neigiamų pasekmių, kaip konkurencijos iškraipymas, verslo plėtros stabdymas, nedarbas ir panašiai. Dažni ir neapgalvoti veiksmai gali duoti tik trumpalaikį teigiamą efektą, tačiau ilgoje perspektyvoje pasirodyti esantys visiškai neefektyvūs ar net žalingi (Ginevičius, Bruzgė, 2008).

Psichologė A. Urbaitė teigia, jog karjeros planavimas tampa ypač aktualus dėl vis spartėjančios darbo rinkos poreikių kaitos. Darbo rinkos kaitą sąlygoja sparti mokslo ir technologijų pažanga. Jos teigimu, svarbu ne tik rasti gerą darbą, kad galėtum išgyventi, bet ir būti konkurencingam darbo rinkoje (Urbaitė, 2008). Kaip jau žinoma, šiandien yra aktualu turėti ne tik daug profesijų, dalykinių žinių, darbo patirties. Šiais laikais karjeros aukštumą siekiantį asmenį galima apibūdinti, kaip nuolatos tobulėjantį, besimokantį, savarankišką ir lengvai bendraujantį.

Kiekvienos valstybės klestėjimo pagrindas – sąmoningi, siekiantys žinių, gebantys realizuoti savo potencialą piliečiai. Mokymasis visą gyvenimą, tai ne tik Lietuvos švietimo strategija, bet labai svarbi ir neatsiejama Europos socialinio modelio dalis, svarbiausias veiksnys, siekiant ugdyti kvalifikuotą, profesiniu požiūriu pasirengusią ir sugebančią prisitaikyti prie naujų rinkos reikalavimų darbo jėga. Europa neginčijamai įžengė į žinių amžių ir tai turi įtakos kultūriniam, ekonominiam, socialiniam gyvenimui. A. Urbaitės teigimu, nuolatinis mokymasis tampa svarbia vertybe, praktika rodo, kad darbuotojai, naujai įsisavinti žinias ir įgūdžius kūrybiškai taikyti darbe, gerina įmonės veiklos rezultatus, stiprina konkurencingumą. Kiekvienas, net menkiausias karjeros pokytis, reikalauja naujų žinių ir gebėjimų. Mokyti, dažniausiai tenka net ir tuomet, kai tik siekiama išlaikyti užimamą poziciją tam tikroje organizacijoje. A. Urbaitės nuomone, šiandien karjeros siekiančiam žmogui reikia pačiam mokytis kelti karjeros tikslus ir gebėti mokytis. Turi sugebėti kaupti reikalingas kompetencijas karjeros tikslams pasiekti (Urbaitė, 2008).

Su švietimu šiandien siejami itin svarbūs strateginiai Europos Sąjungos siekiai – sukurti konkurencingą, novatorišką, žiniomis grindžiamą ir visus įtraukiančią ekonomiką, sėkmingai išspręsti žmonių užimtumo problemą. Švietimas suvokiamas kaip vienas kertinių Europos Sąjungos vidaus politikos ramsčių, o žmonių išsilavinimas, jų žinios ir kompetencijos – kaip „raktas nuo Europos ateities“. Tad vienas esminių ES siekių – „kurti Europą, kaip mokymosi visą gyvenimą erdvę“. Tą įmanoma daryti tik „radikaliai keičiant požiūrį į švietimą“, keliant jam naujus tikslus ir uždavinius.

1.2 Aukštojo mokslo kaita konkurencinėje aplinkoje

Praeityje Lietuvos, kaip ir daugelio kitų kraštų, kur pirmosios mokyklos steigėsi prie vienuolynų, didesnių bažnyčių, švietimas buvo glaudžiai susijęs su krikščionybės sklidimu. Pirmoji žinoma mokykla – Vilniaus katedros - pradėjo veikti 1397 metais. Aukšteniųjų mokyklų pradėjo atsirasti tik XV amžiuje. Lietuvos aukštojo mokslo ištakos siejamos su Vilniaus universiteto įkūrimu, kuris buvo įkurtas 1579 metais (Birmontienė, Lukošūnienė, Mockienė ir kt., 2000).

R. Bernett, E. Zavadsko, A. Samalavičiaus, kt. teigimu, universiteto idėja kildinama iš antikinės mokytojo ir mokinio idėjos įvilikimo į institucinį rūbą. Savo stiprybę ši idėja demonstruoja ilgu išlikimo laikotarpiu – praėjusi ilgą istorijos išbandymų, kaitos, prisitaikymo ir tradicijų puoselėjimo kelią, ji gyva ir aktuali šiandien. Universiteto idėja sietina su norinčiųjų studijuoti - studentų ir galinčių perteikti žinias ir patyrimą – dėstytojų sambūriu, bendradarbiavimu, bendruomenine veikla (Bernett, 1990; Zavadskas, 1998; Samalavičius, 1998, kt).

Sovietinis aukštojo mokslo sistemos paveldas lėmė, kad Lietuvoje gyvuoja du tarpusavyje nederantys požiūriai: idėjiškai pabrėžiama universitetinio aukštojo mokslo būtinybė, tačiau praktiškai sureikšminamas profesinio rengimo sistemos kūrimas. Pasaulinėje praktikoje šie du požiūriai integruojami, tačiau visuomenėje, stokojančioje demokratinių tradicijų, šių požiūrių sandūra kelia keblumų. V. Šveikauskas nurodo tokius aukštojo mokslo studijų modernizavimui reikšmingus principų rinkinius (Šveikauskas, 2000):

- Fundamentiniai tradiciniai principai: demokratiškumas, institucinė autonomija, mokslo ir studijų vienovė;
- Tradiciniai principai, patyrę pokyčius ir leidžiantys plėtoti modernų aukštąjį mokslą: mokslinė veikla, kritinis mąstymas, liberalus ugdymas, dėstytojų ir studentų bendradarbiavimas, akademinė laisvė, demokratinės visuomenės kultūros vertybių perdavimas, atvirumas visuomenei;
- Modernūs principai: lankstumas, integracija, dinamiškumas;
- Tradiciniai principai, neatspindintys modernaus aukštojo mokslo ypatumų: elitinės kultūros vertybių saugojimas ir perdavimas, nenuosekli sąveika su visuomene.

Šie principai ir jų sąveika, V. Šveikausko manymu, leidžia numatyti žmogiškųjų išteklių valdymui reikšmingus procesus bei galimus konfliktus ir jų pagrindu formuoti modernaus aukštojo mokslo institucinės veiklos užtikrinimo modelius (Šveikauskas, 2000).

Lietuvoje universiteto idėjos sampratos genezė prasidėjo nuo pirmosios aukštojo mokslo įstaigos Lietuvoje – Vilniaus universiteto įkūrimo. Šiame universitete tuo laiku buvo pradėta realizuoti nacionalinė lietuviško universiteto idėja, labiausiai išsiskirianti savo bendruomenės patriotizmu, lietuviškos inteligentijos formavimu, bet nepaneigusi bendrų, pamatinių universiteto vertybių. Sovietiniu laikotarpiu veikęs Vilniaus universitetas negalėjo kūrybiškai taikyti nei organizacinės struktūros, nei universalaus ugdymo idėjos, kaip ir kitų pamatinių universiteto idėjos aspektų. Tai buvo realizuojama pagal komandines instrukcijas, kurios turėjo būti nediskutuojamai vykdomos. Mokymo programos, mokslinių tyrimų sritys, visa institucinė veikla buvo orientuota pagal bendrus sovietinius principus ir standartus, pagal tuometinę programą. Visa tai lėmė ne tik sustabarėjusias aukštojo mokslo organizacines struktūras, primirštas ar visai paliktas likimo valiai pamatines aukštojo mokslo idėjas. Vadovavimas mokslui lėmė ir aukštojo mokslo bei mokslinių tyrimų institucijų sistemų lygiagrečių egzistavimą. Šiandienos, o ir prieš dešimtmetį išleistoje spaudoje šie procesai siejami su noru pakelti

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

savo prestižą, perimant ir kūrybiškai taikant pagrindines aukštojo mokslo idėjas, geriau organizuoti specialųjį ir bendrąjį kultūrinį jaunimo ugdymą (Dainiškis, 1991; Vaškelis, 1997; Zavadskas, 1998).

Pirmųjų universiteto institucijų įkūrimas siejamas su bendruomenės saugumo poreikiu, o pagrindine institucijos funkcija buvo įvardintas žinių perėmimas ir perdavimas bendruomenėje. Tuo metu, ši žinių kaupimo, saugojimo ir sklaidimo funkcija išliko pačia pagrindine universiteto institucine funkcija. D. Janavičienės teigimu, jau pirmosios universitetų institucijos turėjo savo administracijos užuomazgas arba tam tikrai savo bendruomenės daliai priskirdavo tvarkyti organizacinę administravimo informaciją. Būdavo reguliuojami tvarkaraščiai, renkami mokesčiai, rūpinamasi ūkiniais universiteto reikalais. Ši informacija dažniausiai rūpėdavo bendruomenės nariams ir ji cirkuliudavo jos viduje. Kintant aplinkai, visuomeniniam gyvenimui, ugdymo formoms ir paties proceso suvokimui, universiteto institucija keitėsi prisitaikydama ir taip išlikdama pati bei išsaugodama savo pamatines idėjas (Janavičienė, 2000).

Universitetams iš naujo priskiriama ateities kūrimo vizija, kurią jie gali realizuoti panaudodami savo kūrybines jėgas. Siekiant įgyvendinti šią idėją tenka universiteto gyvenimą ir jam vykstančius procesus labai glaudžiai susieti su gyvenimu už universiteto ribų. Labai stiprūs visuomenės pokyčiai, pramonės įtaka mokslui, mokslo tapimas varomąja visuomenės raidos jėga, labai didelis išsilavinusių žmonių sambrūzdis vienoje vietoje sparčiai didina visuomenės susidomėjimą universiteto institucijomis kaip potencialiomis mokslinių tyrimų atlikėjomis (Janavičienė, 2000).

T. Birmontienės, D. Lukošūnienės, B. Mockienės ir kt. teigimu, Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatyme, kuris grindžiamas nuostata, kad valstybė globoja ir remia mokslą bei studijas kaip ypač svarbias šalies kultūros ir ūkio sritis, aukštosioms mokykloms patikėta spręsti itin sudėtingus uždavinius (Birmontienė, Lukošūnienė, Mockienė ir kt., 2000):

- Rengti Lietuvai mokslo, kultūros, švietimo, ūkio, sveikatos apsaugos ir teisėsaugos specialistus;
- Plėtoti fundamentalųjį ir taikomąjį mokslą;
- Rengti mokslininkus ir teikti mokslo laipsnius ir vardus;
- Tobulinti baigusiujų aukštąjį mokslą kvalifikaciją, organizuoti jų perkvalifikavimą;
- Rengti ir leisti mokslo darbus, vadovėlius, mokomąsias priemones ir kitus leidinius;
- Plėtoti kūrybinę veiklą ir puoselėti kultūrą.

Aukštosios mokyklos veiklos principai yra mokslo ir studijų vienovė, akademinė laisvė, autonomija, nustatyta Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatyme ir kiekvienos aukštosios

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

mokyklos statute, bei aukštojo išsilavinimo prieinamumas visiems Lietuvos gyventojams neatsižvelgiant į lytį, rasę, politinius ir religinius įsitikinimus bei tautybę.

D. Janavičienės teigimu, universiteto institucija pati savaime yra sudėtingas mokslo tyrimo objektas. Institucijų veiklos efektyvinimas šiuolaikinėje vadyboje siejamas su racionalių institucijoje cirkuliuojančių informacijos išteklių valdymu. Norint priimti racionalų sprendimą, jis turi remtis patikima išorės ir vidaus informacija. Šiam tikslui pasiekti yra kuriamos institucijos specialios tarnybos, apdorojančios vidinės ir išorinės informacijos šaltinius, susijusius su konkrečios problemos sprendimu (Janavičienė, 2000). Atsižvelgiant į Augustinaičio nuomonę, galima teigti, jog dalykiniu pagrindu sudarytas mokslo žinių žemėlapis šiuolaikinėje visuomenėje labai sparčiai kinta, o kitimo priežastimi laikoma vidinių mokslo ryšių, sisteminių nuostatų ir žinių sintezės plėtra (Augustinaitis, 1999). Teorinis universiteto sampratos aktualumas siejamas su atgimusių susidomėjimu universiteto idėja bei aukštųjų mokyklų institucijų veiklos efektyvinimo problemomis, kurios šiuo metu aktualios ne tik Lietuvoje, bet ir užsienyje. Aktualumą lemia visame pasaulyje paplitusios tendencijos mažinti aukštojo mokslo finansavimą, kelti studijų kokybės klausimus, diskusijos apie universiteto veiklos efektyvinimą, informacijos strategijų kūrimo reikšmę aukštajam mokslui ir kita (Janavičienė, 2000).

Vyraujantys pasaulio universitetai suteikia aukšto lygio išsilavinimą remdamiesi mokslinių tyrimų rezultatais, kurie gaunami akademinio personalo pagalba. Tokio universiteto moksliniai tyrimai yra ne tik mokymo aprūpinimo pagalbinės priemonės, bet ir savarankiškos universiteto veiklos rezultatas, kuris išreikštas mokslinių žinių pagrindu. Vakarų šalyse universitetas – tai pagrindinis fundamentalių mokslinių žinių gamintojas (Mikalauskas, Švagždienė, 2008). Universitetų veikla turi būti adekvati verslo poreikiams.

Didelis žiniasklaidos, verslo ir politikų dėmesys visuomenėje įtvirtino nuomonę, kad daugelis universitetų nukrypo nuo savo misijų ir nesuteikia tinkamo išsilavinimo lygio. Prieštaravimai tarp deklaruojamos ir realizuojamos misijos iškilo, kai verslo ir visuomenės atsovai bei politikai, atsižvelgdami į paskelbtus įvairių pasaulio universitetų veiklos tyrimų rezultatus, tai pradėjo aktyviai akcentuoti. R. Mikalausko, B. Švagždienės teigimu, universiteto stabilus vystymasis suvokiamas kaip jo socialinis ir ekonominis vystymasis, tenkinantis socialinių grupių, įtrauktų į aukštojo mokslo vyksmus, šiuolaikinius poreikius. Universiteto valdyme yra svarbu įvertinti, koks poreikis turi didžiausią paklausą bei kuris turi būti tinkamai finansuojamas.

R. Bruzgelevičienės nuomone, valstybė turėtų pripažinti, kad visuomenės narių išsimokslinimo lygis – tai jos pačios tvirtumo požymis ir stabilumo garantija, visuomenės kultūros lygio požymis ir to lygio garantija, todėl turėtų remti aukštųjų mokyklų ir vyriausybinių aukštojo mokslo reguliavimo institucijų iniciatyvas ir pastangas racionaliai pėtoti aukštąjį mokslą. Valstybė turėtų laikytis nuostatos,

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

kad išlaidos švietimui ir mokslui yra prasminga ilgalaikė ne tik valstybės, bet ir privačių verslo struktūrų investicija į šalies ekonomiką, socialinę struktūrą, ir pabrėžti būtinybę modernizuoti aukštojo mokslo bei aukštųjų mokyklų mokslinių tyrimų finansavimo principus. R. Bruzgelevičienės teigimu, valstybė turėtų palaikyti iniciatyvą ir pastangas kurti modernią finansavimo programą, kuri modeliuotų (Bruzgelevičienė, 2001):

- Valstybinių aukštųjų mokyklų mokslo politikos ir valstybės mokslo bei technologijų plėtros politikos dermė;
- Mokslo ir studijų autonomijos ir mokslininkų bei institucijų atsakomybės valstybei ir visuomenei dermė;
- Galimybes pritraukti mokslo tyrimams nevalstybinius finansavimo šaltinius;
- Aukštųjų mokyklų tyrimų prioritetus, lemiančius visokeriopą Lietuvos pažangą.

Aukštojo mokslo institucijų veiklos ir jos tobulinimo problemų svarba ir aktualumas šiuo metu yra suvokiami visoje Europos Sąjungoje, taip pat ir Lietuvoje. B. Melniko numone, siekiant rengti ir sėkmingai įgyvendinti strateginius sprendimus, galinčius užtikrinti veiksmingą aukštojo mokslo insitucijų raidą ir plėtojimą, būtina kompleksiskai apibrėžti principines nuostatas ir pagrįsti prioritetus, apimančius įvairius aukštojo mokslo institucijų sektoriaus bei šių institucijų veiklos aspektus (Melnikas, 2006).

Aukštojo mokslo institucijos, kaip labai svarbus ir reikšmingas visuomenės gyvenimo sektorius, užtikrinantis pačios visuomenės intelektualinę raidą ir žmoniškųjų išteklių socialinę reprodukciją, globalizacijos bei žiniomis grindžiamos visuomenės ir žinių ekonomikos formavimo sąlygomis atlieka vis platesnio masto funkcijas ir daro vis didesnę įtaką socialinei, ekonominei ir technologinei pažangai. Taigi, universitetų veiklai aktualių problemų suvokimas ir gebėjimas tinkamai spręsti šias problemas yra esminis pačios visuomenės modernizavimo bei jos tolesnės pažangos veiksnys. Šiuolaikinės problemos, būdingos aukštojo mokslo institucijoms, jų veiklai ir jos tobulinimui, pasižymi didžiule įvairove ir gali būti vertinamos ir nagrinėjamos įvairiais požiūriais. B. Melnikas išskyrė svarbiausias problemas tokiose srityse (Melnikas, 2006):

- Aukštojo mokslo vaidmens ir prasmės neadekvatus suvokimas;
- Kultūra ir mentalitetas aukštojo mokslo sektoriuje;
- Aukštojo mokslo vadyba.

Aukštojo mokslo vaidmens ir prasmės neadekvataus suvokimo problemos šiuolaikinėmis sąlygomis kyla dėl to, kad visuomenėje gana dažnai vyrauja požiūris, jog aukštojo mokslo sektorius turi atlikti aptarnavimo funkcijas įvairių gamybos ir paslaugų sektorių atžvilgiu. Šito požiūrio esmė yra

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

ta, jog aukštojo mokslo sektoriaus paskirtis yra suvokiama kaip gamybos ir paslaugų sektorių aprūpinimas jiems reikalingais specialistais, taip pat visuomenei reikalingais moksliniais tyrimais. Deja, toks požiūris, iš esmės sumenkina aukštojo mokslo vaidmenį. Galima teigti, kad aukštojo mokslo sektoriuje stokojama konstruktyvių orientacijų į realią socialinę, ekonominę, technologijų pažangą.

Kultūros ir mentaliteto aukštojo mokslo sektoriuje problemos kyla dėl to, kad visuomenėje dažnai stokojama gebėjimų laiku suvokti nusistovėjusių ir tradicinių požiūrių bei stereotipų ribotumą ir konstruktyviai kritiškai ir savikritiškai vertinti naujiems iššūkiams ir naujoms galimybėms neadekvačias tradicijas, tiek ir užtikrinti aukštojo mokslo plėtrai skirtų sprendimų socialinę atsakomybę, ekonominį veiksmingumą, pagrįstumą ir patikimumą. Šiame sektoriuje problemos yra glaudžiai persipynusios su aukštojo mokslo vadybos problemomis. Tokį persipynimą lemia tai, kad kultūros ir mentaliteto ypatumai, būdingi aukštojo mokslo sektoriui, daro didelę įtaką vadybos turiniui ir aukštojo mokslo vadybos praktikos tradicijoms.

Aukštojo mokslo vadybos problemos kyla dėl to, jog visuomenėje kartais stokojama gebėjimų tiek veiksmingai valdyti aukštojo mokslo sektorių, tiek ir įgyvendinti aukštojo mokslo sektoriuje savivaldą, kuri būtų adekvati žiniomis grindžiamos visuomenės bei žinių ekonomikos sukūrimo poreikiams.

Pastaruoju metu, aukštasis mokslas išaugo dydžiu, ištekliais ir reikšmingumu. Tačiau nepaisant to, I. Staškevičiūtės, R. Čiutienės nuomone, aukštasis universitetinis mokslas turi išlaikyti stabilią struktūrą. Atsirandantys privatūs ir pelno nesiekiantys aukštojo universitetinio mokslo teikėjai, virtualaus mokymo populiarėjimas, pokyčiai technologijose ir demografijoje bei globalizacijos procesai – tai veiksniai, kurie daro labai didelį įtaką aukštajam universitetiniam mokslui (Staškevičiūtė, Čiutienė, 2008). Dėl šių priežasčių aplinka tapo išskirtinai konkurencinga, ypač pereinant prie į rinką orientuotų sprendimų priėmimų, o tai atitinkamai mažina sistemos stabilumą ir patikimumą. Žvelgiant į išvalgaus universiteto išraišką iš praktinės perspektyvos, yra teigiama, jog norint sukurti išvalgų universitetą, visų pirma reikia jį išlaisvinti nuo didelio reglamentavimo bei valstybės valdymo. Išvalgus universitetas turi atsiverti aplinkai ir bendradarbiauti tiek su verslo struktūromis, tiek bendrauti su visuomene, kartu kurti žinių visuomenę bei keisti tradicinį institucinį valdymą ir administravimą į labiau šiuolaikišką ir atitinkantį aplinkos poreikius valdymą ir administravimą.

Europos aukštojo mokslo erdvės kūrimas apima visą Europą, tame tarpe ir Lietuvą, ir yra įvardijamas kaip svarbiausia tolimesniam aukštojo mokslo sektoriaus vystymui ir Europos aukštojo mokslo konkurencingumo bei patrauklumo didinimui. Lietuvai, kaip Europos aukštojo mokslo erdvės struktūros daliai, ypač svarbus aukštojo mokslo uždavinių įgyvendinimas per teikiamas viešąsias paslaugas, kurios glaudžiai susijusios su aukštosios mokyklos atliekamomis funkcijomis

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

(Guščinskienė, Čiburienė, 2008). Remiantis išstudijuota mokslinė literatūra ir LR Aukštojo mokslo įstatymu, aukštosios mokyklos funkcijas būtų galima suskirstyti į *tiesiogines* (mokymas ir lavinimas) ir *netiesiogines* (individo socializacija bei asmenybių vertybių ugdymas). Visos aukštosios mokyklos atliekamos funkcijos yra glaudžiai susijusios su jos teikiamomis paslaugomis.

Spartūs ekonominiai, socialiniai, technologiniai pokyčiai didina konkurenciją rinkose. Jaunas, gabus ir suprantantis verslo pokyčius specialistas vis dažniau tampa sėkmingos organizacijos veiklos ir konkurencinio pranašumo laidavimo pagrindu. Šiuolaikinė darbo rinką yra labai negailestinga. Todėl daugelis organizacijų ieško išsilavinusių specialistų, turinčių gerų idėjų, kurios labai padeda vystyti ir plėtoti verslą. Šiandien aukštojo mokslo institucijoms tenka vienas iš atsakingiausių vaidmenų lavinant ir ugdant specialistą (Daunorienė, Zdanytė, Žekevičienė, 2007). Daugelis aukštojo mokslo institucijų atlikdamos ne tik specialių žinių perdavimo bei įgūdžių formavimo, bet ir jauno žmogaus bendrojo išsilavinimo pagrindų suteikimo, charakterio, moralės, taip pat intelektualės bei socialinės brandos formavimo funkcijas, nuolat konkuruoja tarpusavyje, siekdamos patenkinti organizacijų, veikiančių dinamiškoje rinkoje, poreikius (Šiugždienė, 1999). Atsisžvelgdamos į kintančius reikalavimus, aukštojo mokslo institucijos nuolatos tobulina savo veiklą, kurdamos ilgalaikius strateginius tikslus.

Akivaizdu, kad iki Lietuvos Nepriklausomybės atkūrimo, autonomiškai gyvavusi švietimo sistema tampa labai stipriai priklausoma nuo pasaulinės veiklos (Pundzienė, Dienys, 2002; Gudaitytė, 2000). Didėjanti rinkos ekonomikos įtaka švietimui palaiapsniui formuoja švietimo institucijų, kaip mokymo paslaugas teikiančių organizacijų įvaizdį, o sparčiai besivystanti demokratija visuomenėje kuria naujus mokymo įstaigų vadovų, darbuotojų, darbdavių ir tiesioginių šios paslaugos vartotojų santykius. Sparti visų ūkio sričių pertvarka neaplenkė ir aukštojo mokslo sistemos, kuri per nepriklausomybės metus padarė labai didelę pažangą. Iš esmės suformuota tiek kiekybiniu, tiek kokybiniu požiūriu adekvati kitų Europos Sąjungos šalių senbuvių lygiui aukštojo mokslo sistema. Kiekviena šalis turi savo tradicijas, įpročius, kultūrą, kuri įtakoja aukštojo mokslo sistemoje veikiančius procesus. Didėjanti konkurencija darbo rinkoje, ekonominis nestabilumas, sparčiai besikeičianti gyvenimo realybė aštrina žmonių problemas, kelia ypatingus reikalavimus jų karjeros kelyje (Gumuliauskienė, Augienė ir kt., 2002). Šiandieninių permąnų laiką pažymi labai sparti darbo rinkos kaita pasaulyje, dėl ko ir yra labai sunku tiksliai numatyti perspektyviausių kvalifikacijų poreikį, darbo rinkos raidą. Abejonių nebekelia tik tai, kad gebėjimas ir motyvacija nuolatos mokytis tapo pagrindiniu žmogaus siekiu, norinčių pasiekti geresnių rezultatų asmeninėje karjeroje.

Viena svarbiausių grandžių, lemianti Lietuvos konkurencingumą tarptautiniame lygmenyje, yra aukštasis mokslas ir jo teikiamos paslaugos. Aukštojo mokslo vystymo galimybių, jo veiksmų ir

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

rezultatų problema yra aktuali tiek Lietuvoje, tiek Europos Sąjungoje. Aukštojo mokslo institucijos kuria naujas paslaugas, siekiant daugiau asmenų pritraukti studijoms. J. Guščinskienės, ir J. Čiburienės nuomone, vykstantys procesai rodo, kad Lietuvos aukštųjų mokyklų veikla organizuojama pagal „paslaugų įstaigos“ principą. Praktinis patyrimas rodo, kad labiau išsilavinę/išsimokslinę asmenys turi daugiau galimybių adaptuotis ir sėkmingai konkuruoti darbo rinkoje. Aukštasis mokslas ir švietimas yra viena iš prioritetinių valstybės ilgalaikės plėtros strategijos įgyvendinimo krypčių greta kitų: gyventojų kompetencijos ugdymo, valsybės valdymo ir savivaldos įgūdžių formavimo bei kultūros vystymo (Guščinskienė, Čiburienė, 2008). Aukštosios mokyklos atliekamos funkcijos siejasi su aukštojo mokslo teikiamomis paslaugomis ir jų vartotojų pasitenkinimo paslaugomis lygiu.

Valstybė, siekdama priartinti universitetus prie visuomenės ir rinkos poreikių, keičia finansavimo tvarką, skatindama universitetus atrasti savo nišą rinkoje. Pokyčiai aplinkoje veikia ir pačių universitetų valdymą, kai universiteto administracijai tenka ne tik rūpintis studijų ir mokslo kokybės užtikrinimu, bet ir išmokti reaguoti į kintamos aplinkos poreikius. I. Staškevičiūtės, B. Neverausko, R. Čiutienės kolektyvo teigimu, aukštosios mokyklos per mažai derina studijų programas su darbo rinka, todėl nemaža absolventų dalis įsidarbina ne pagal įgytą profesiją ir ne pagal išsilavinimo lygį. Dėl silpnų ryšių su socialiniais partneriais mokslo, technologijų ir eksperimentinės plėtros rezultatai nepakankamai naudojami versle. Verslas mažai investuoja į mokslą, technologijas, eksperimentinę plėtrą ir nėra skatinamas tai daryti (Staškevičiūtė, Neverauskas, Čiutienė, 2006).

Lietuvos aukštojo mokslo absolventų struktūra iš esmės pasikeitė ir šiandiena atitinka išvystytose rinkos šalyse vyraujančias tendencijas. B. Neverausko pastebėjimais, formali aukštojo mokslo pertvarka yra labai sparti: dešimties balų vertinimo sistema, sistemos 4+2 (bakalauro studijos plus magistrantūros studijos) įvedimas, aukštesniųjų mokyklų pavadinimas kolegijomis, mokesčio už mokslą įvedimas ir pan. (Neverauskas, 2008). Rinkos sąlygomis aukštojo mokslo valdymo sistema tampa vis labiau autokratinė. Diegiamos priemonės dažnai suformuojamos spontaniškai, neatsižvelgiant į susiklosčiusią situaciją, vadovaujantis vienos, nebūdingos šalies pavyzdžiu. Lietuvoje šiandiena vyrauja smulkios ir vidutinės įmonės. Todėl labai dažnai siaurai specializuotas darbas (vien tik inžinieriaus arba vadybininko, ekonomisto) yra negalimas. Reikalingos žinios tiek inžinerijos, tiek vadybos-ekonomikos srityje.

Šiuolaikinės ekonominės, socialinės, politinės raidos ir pažangos prioritetas yra sukurti žiniomis grindžiamą visuomenę ir užtikrinti, kad šiuolaikinė visuomenė būtų pajėgi realiai įgyvendinti kokybiškai naujus ir daug aukštesnės socialinio ir ekonominio gyvenimo kokybės standartus, plėtoti humanistines, demokratines, moralumo vertybes, oriai atsiliiepti į naujus iššūkius ir kylančias naujas grėsmes, kelti ekonominę gerovę ir stiprinti socialinį saugumą. Aukštojo mokslo institucijose yra

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

ugdoma nauja žmogiškųjų išteklių kokybė ir formuojamas intelektualinis potencialas, skirtas sėkmingai reaguoti į ateities iššūkius ir veiksmingai spręsti aktualias ekonomines, socialines, politines, ekologines, technologijų pažangos ir bet kokias kitas visuomenei kylančias problemas (Melnikas, 2006). Galima teigti, kad aukštojo mokslo institucijose yra ugdomas naujas žmogus ir formuojamos būsimos kartos, kurios turės kurti ir sėkmingai įgyvendinti pačias drąsiausias ateities vizijas.

Lietuvos Švietimo sistema, tenkindama aukštojo mokslo poreikius, perima vadybinius bruožus, kur efektyvi kokybės užtikrinimo sistema neatsiejama nuo sėkmingo organizacijos sugebėjimo veikti įtemptos konkurencijos sąlygomis, teikti kokybiškus produktus ir paslaugas. Švietimo institucijų konkurencija grindžiama faktine atskirų institucijų kokybe, o ne jų istorine praeitimi ar pavadinimu. Tai verčia jas nuolat analizuoti savo veiklą ir demonstruoti vartotojams teikiamų paslaugų kokybę (Misiūnas, 1999). Kita vertus, tenkindamos rinkos poreikius bei už papildomas pajamas teikdamos intelektualines paslaugas, aukštosios mokyklos rizikuoja savo autonomija bei akademinė laisve. D. Gudaitytė (2002), savo disertaciniame darbe analizuoja aukštojo mokslo tapimo masiniu reiškiniu ypatumus ir iškelia retorinį klausimą, ar nenuvertės aukštojo mokslo paskirtis, jeigu tiek kūrimą, tiek aukštojo mokslo institucijas įtakos visuomenė.

Šiuolaikinė visuomenės raida, paremta naujų mokslinių idėjų ir išradimų diegimu į visas veiklos sritis sąlygoja intelektualinį visuomenės piliečių ugdymą. Apibendrinus, galima teigti, jog modernėjanti visuomenė reikalauja išsilavinusių, darbinei veiklai pasirengusių specialistų, kurie sugebėtų prisitaikyti prie sparčiai besivystančios mokslo pažangos ir didėjančios konkurencijos visose veiklos srityse. Pastaruoju metu, didėjant darbo paklausai, kurioje norint įsidarbinti vis dažniau reikalaujamas aukštasis išsilavinimas, išaugo aukštąjį išsilavinimą turinčių specialistų paklausa, todėl 2000 metais įteisinus binarinę aukštojo mokslo sistemą, dauguma mažesnių ir siauresnio profilio aukštesniųjų mokyklų buvo perorganizuotos į kolegijas, kurios teikia aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą. R. Bacevičiūtės, J. Ruževičiaus teigimu, išnagrinėjusių daugybę įvairių šaltinių, studijų kokybės užtikrinimo esmė ir tikslai yra nevienodai apibrėžiami skirtingų vartotojų – studentų, institucijos administracinio personalo, darbdavių, valstybės, visuomenės ir kt (Bacevičiūtė, Ruževičius, 2008).

Dabartinei mokymo įstaigai yra keliami griežti uždaviniai, kurie turi suteikti individui rinkos poreikius atitinkančią specialybę, ugdyti integravimosi į veiklos sistemą įgūdžius ir užtikrinti nuolatinį mokymąsi. Rinkos sąlygomis, kai žinių, įgūdžių, gebėjimų poreikiai sparčiai kinta visame pasaulyje, vis dažniau akcentuojama žmonių išteklių kokybinė plėtra, kuri labai glaudžiai siejasi su praktika, darbo vieta ir pokyčiais joje. Atsižvelgiant į šiuos argumentus, darbdaviai vis dažniau yra raginami domėtis kvalifikuotų specialistų rengimu ir tolesniu jų tobulinimu, kuris padėtų užtikrinti momentinę darbuotojų paklausą įmonėje ar įstaigoje.

Aukštoji mokykla turi ne tik mokyti studentą, atsižvelgdama į savo specifiką ir profilį, formuoti ne tik profesines būsimų specialistų žinias, bet ir vystyti jų poreikius, interesus, tikslus ir idealus. Pastaraisiais metais aukštasis mokslas yra vis labiau orientuojamas į darbo rinką. Pagrindiniai J. Guščinskienės, J. Čiburienės išskirti orientyrai yra (Guščinskienė, Čiburienė, 2008):

- Visuomenės reikalavimai švietimo rezultatams didėja išlaidų efektyvumo didinimo prasme;
- Jaunimo poreikio gauti gerą darbą patenkinimas ir gebėjimas praktikoje pritaikyti įgytą išsilavinimą;
- Aukštosios mokyklos konkurencingumo didinimas;
- Aukštojo mokslo perėjimas prie inovacinio kelio.

Darbo rinką yra neatsiejama nuo informacinės visuomenės ir rodo jos išsivystymo lygį.

Universitetai, kurie nenori dalyvauti pertvarkymo vyksmuose, rizikuoja prarasti studentų krepšelius ir tuo pačiu gauti labai apribotą finansavimą, neigiamai veikti regioninę, socialinę ir ekonominę situaciją, sumažinti galimybę savo absolventams įsidarbinti, suvaržyti savo dalyvavimą tarptautinėje veikloje, susijusį su aukštojo mokslo sektoriumi.

Užsienyje universitetų valdymo klausimai, kaip mokslinių žinių sritis formavosi XX amžiaus septintajame dešimtmetyje. Pagrindinė priežastis – valstybinio finansavimo mažėjimas ir naujų reikalavimų, kuriuos iškėlė visuomenė, rezultatas. Pagrindinis dėmesys buvo skiriamas tiems pokyčiams, kurie buvo susiję su moksliniais tyrimais. R. Mikalausko, B. Švagždienės teigimu, paskutiniaisiais dešimtmečiais, mažėjant valstybės įtakai universiteto valdymui, universitetai įgavo daug didesnę laisvę negu anksčiau. Daug didesnė institucinė autonomija, taip pat ir vidinis verslumo fenomenas, interpretuojamas kaip nauja dėstytojo iniciatyvinės veiklos laisvė universiteto viduje. Tokia situacija leidžia universitetams įveikti biudžetinius sunkumus, pritraukiant papildomus finansinius resursus išsilavinimo suteikimo rinkoje.

2. STUDIJŲ KOKYBĖS VERTINIMAS LIETUVOJE

Kokybė pasaulio universitetuose tapo labai svarbiu tikslu. Vienas iš būdų pagerinti universitetų veiklos kokybę yra kokybės vadybos sistemos, pagrįstos visuotinės kokybės vadybos principais įgyvendinimas. Lietuvoje visuotinės kokybės vadybos įgyvendinimas universitetuose – nauja šios pažangiausios vadybos filosofijos ir metodologijos taikymo sritis, kurioje dar nėra praktinio įdirbio. A. Juodaitytės ir R. E. Stake teigimu, siekiant įgyvendinti kokybės vadybos sistemas universitete, pirmiausia susiduriama su klausimu, kas yra aukštojo mokslo kokybė? UNESCO Pasaulinės aukštojo mokslo konferencijos „Aukštasis mokslas XXI amžiuje“, įvykusios 1998 metais, dokumentuose aukštojo mokslo kokybė laikoma multidimensine sąvoka, kuri apima visas aukštojo mokslo įstaigos funkcijas ir veiklos sritis: mokymą ir akademinės programas, mokslinius tyrimus ir mokslinius laipsnius, darbuotojus, studentus, pastatus, priemones, techninę įrangą, paslaugas visuomenei ir akademinę aplinką. Atviras vidinis savęs įvertinimas ir išorinis patikrinimas yra labai svarbūs kokybės pagerinimui (Juodaitytė, 2004; Stake, 2004).

Aukštosios mokyklos atsakomybės ir atskaitingumo didinimas diegiant kokybės užtikrinimo sistemas savaime dar negarantuoja kokybės gerėjimo, todėl gerinant kokybę itin svarbiais akcentais tampa Berlyno komunikte deklaruoti siekiai – pačios kokybės sampratos kaip vertybės diegimas visiems aukštojo mokslo institucijos bendruomenės nariams, vienodas jos supratimas, kokybės užtikrinimo sistemų ir procesų orientavimas į gana platų vertinamų ir tobulinamų kokybės parametru ratą. Aukštojo mokslo institucijos veiklos kokybės užtikrinimo realizavimas yra labai sudėtingas procesas ir dėl to, kad pačios kokybės dimensijos yra matuojamos skirtingai, o kartais netgi gali būti suvokiamos tik intuityviai, kaip turimos išvados ir suformuojama tik institucijai siekiant savo tikslų ir plėtojant kokybės kultūrą (Bacevičiūtė, Ruževičius, 2008).

Per pastaruosius du dešimtmečius aukštojo mokslo bendruomenė kokybės sąvoką ėmė vartoti itin plačiai. Siekiama visuomeninės svarbos taikant daugybę kokybės valdymo ir užtikrinimo strategijų ir tyrimų. Šie pokyčiai gali būti tiesiogiai arba netiesiogiai aiškinami kaip Bolonijos proceso padarinys, bet tikrosios priežastys, lėmusios šiuos pokyčius, pasak autorių kolektyvo yra įvairios (Ruževičius, Daugvilienė, Serafinas, 2008):

- Aukštojo mokslo masiškėjimas ir diversifikacija;
- Mažėjantys materialiniai, finansiniai ir intelektualiniai ištekliai;
- Vartotojiškas požiūris į universitetus;
- Padidėjęs visuomeninis ir politinis dėmesys studijų institucijų atskaitomybei.

Kita vertus, besikeičianti aukštojo mokslo aplinka (augantys organizacijų ir visuomenės reikalavimai studijų kokybei, kintantys studentų mokymo turinio ir metodų lūkesčiai, augantis finansinis spaudimas viešajame sektoriuje, didėjanti vidaus ir tarptautinė aukštųjų mokyklų, taip pat kolegijų ir universitetų konkurencija, aukštojo mokymo internacionalizacijos ir globalizacijos procesai) skatina ieškoti naujų sisteminių priemonių studijų kokybei gerinti ir valdyti aukštojo mokslo organizacijose.

2.1 Studijų kokybės samprata

Aukštojo mokslo kokybė jau daugelį metų yra viena diskusijos apie aukštojo mokslo padėtį mūsų šalyje sudedamųjų dalių, svarba nenusileidžianti tokioms temoms, kaip studentų skaičius arba studijų finansavimo principai. Apie studijų kokybės būklę, kriterijus ir būdus jai gerinti kalba ir studentai, ir darbdaviai, ir pačių aukštųjų mokyklų dėstytojai, ir valdžios atstovai. Aukštojo mokslo kokybė yra sudėtinė visos mūsų švietimo sistemos teikiamo išsilavinimo kokybės dalis. Dalis aukštojo mokslo kokybės problemų gali būti sietinos su ankstesnių švietimo grandžių spragomis, o kai kurie priekaištai aukštajam mokslui – pavyzdžiui tokie, kaip nepakankamas parengimas profesinei veiklai pramonės srityje, iš dalies galbūt adresuotini ne aukštojo mokslo, o profesinio rengimo sistemai (Žakaitienė, 2008).

Kokybės vadybos sistema turi apimti visus vykstančius mokymo institucijose procesų gyvavimo ciklo etapus: nuo pirminio rinkos poreikių nustatymo iki visiško reikalavimų patenkinimo. Pagrindinės universiteto kokybės vadybos sistemos parengimo kryptys yra universiteto personalo įtraukimas į studijų proceso kokybės gerinimą, orientacija į procesinį požiūrį, studijų gerinimo priemonių parengimas ir jų realizacijos stebėseną (Ramanauskienė, Ramanauskas 2006).

Šiuolaikinė ekonomika labai priklauso nuo naudojamo darbo kokybės: išsilavinimo lygio, kvalifikacijos, patirties, darbuotojų žinių ir gebėjimų, lemiančių gamybos rezultatyvumą. Todėl šiandien vadybininkai, norėdami atitikti didėjantiems gamybos reikalavimams, privalo nuolatos gerinti savo žinių ir gebėjimų kokybę. J. Ramanauskienės nuomone, pastaruoju metu aukštajam mokslui ypač svarbios šios liberalaus ugdymo realizavimo sąlygos (Ramanauskienė, 2008):

- Aiškūs reikalavimai studijų proceso realizavimui ir mokslinės veiklos patirties ugdymui;
- Aktyviais mokymo metodais grindžiamos studijų programos;
- Tarpdalykinės individualizuotos studijų programos;

- Bendravimo ir bendradarbiavimo akcentavimas ir skatinimas;
- Kūrybinei veiklai palankaus klimato formavimas.

Aukštojo mokslo institucijų paslaugų kokybė yra nusakoma, kaip daugiakomponentė. Dėl to ir paslaugų kokybės įvertinimas yra sudėtingas, holistinis procesas. Norint įvertinti paslaugų kokybę aukštojo mokslo institucijose iš kokybės vadybos pozicijų susiduriama bent jau su dviem problemomis (Quin, Lemay, Larsen & Johnson, 2009):

- Aukštojo mokslo vartotojų apibrėžimo problema;
- Aukštojo mokslo vartotojų suvoktos kokybės matavimo problema.

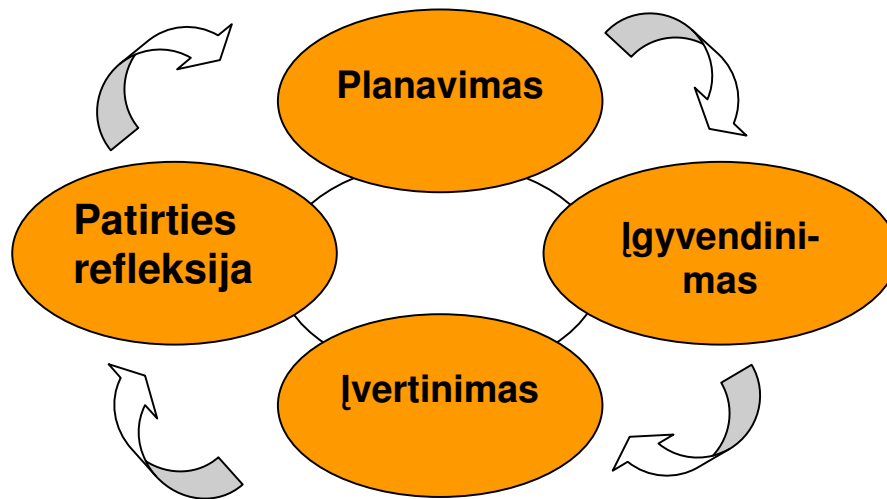
Šios problemos yra analizuotos daugelio tyrėjų, tačiau galutinio jų sprendimo kol kas nėra.

Mokslinėje literatūroje aprašyta nemažai atvejų, kai buvo taikomi vienokie ar kitokie aukštojo mokslo vartotojų suvoktos kokybės matavimo metodai ir modeliai. Tačiau kol kas negalima daryti išvados, kurie iš jų yra patys geriausi, objektyviausiai atspindintys vartotojų suvoktą paslaugų kokybę, ir suteikiantys daugiausia galimybių tobulinti paslaugų teikimą.

A. Žekevičienės teigimu, mokslinėje literatūroje yra aprašyta nemažai atvejų, kai buvo taikomi vienokie ar kitokie aukštojo mokslo vartotojų suvoktos kokybės matavimo metodai ir modeliai. Tačiau, A. Žekevičienė, kol kas nedaro išvadų, kurie iš jų yra patys geriausi, labiausiai atspindintys vartotojų suvoktą paslaugų kokybę, ir suteikiantys daugiausia galimybių tobulinti paslaugų teikimą.

Per paskutiniuosius dešimt metų, daugelyje pasaulio šalių mokymo įstaigos vis dažniau apibrėžiamos, kaip specifinių verslo paslaugų teikėjos, ir yra priverstos konkuruoti tam tikroje rinkos dalyje. Dėl tos priežasties, mokslinėje literatūroje vis dažniau pateikiama aukštojo mokslo institucijų teikiamų paslaugų kokybės tyrimų, pagrįstų metodais, kurie anksčiau buvo taikomi kitų paslaugų sričių verslo organizacijų tarpe (Žekevičienė, 2009).

Vienas svarbiausių mūsų švietimo sistemos uždavinių, siekiant geresnės švietimo kokybės, yra subalansuoti visas švietimo kokybės užtikrinimo ciklo grandis (žr. 2 pav.).



2. pav. Kokybės užtikrinimo ciklas

Šaltinis: Žakaitienė, R. (2008). *Aukštojo mokslo kokybės aktualijos*. Aukštojo mokslo kokybės forumo steigiamoji konferencija. Švietimo ir mokslo ministerija.

Klasikinis kokybės užtikrinimo ciklas labai paprastas – planavimas, veikimas, įsivertinimas, iškeliami nauji uždaviniai. Šį ciklą reikia kartoti nuolatos, veikti atvirai, pasitelkiant ir įtraukiant visas suinteresuotąsias šalis. Pastarojo laikotarpio mūsų švietimo politika buvo sutelkta daugiausia į vertinimo ir reglamentavimo sistemos vystymą, nepakankamai dėmesio skiriant refleksijai ir įgyvendinimui, kitaip sakant, kokybės kultūros ir kokybės tradicijos ugdymui. Negalima užtikrinti švietimo kokybės vien griežtai laikantis iš viršaus nustatytų procedūrų ar reglamentų. Tai turi tapti kiekvieno dėstytojo ir kiekvienos mokyklos sąmoningo žinojimo, savianalizės ir asmeninio bei institucinio tobulėjimo sritimi (Žakaitienė, 2008).

R. Laužackas išskyrė keturis interesų reiškėjų požiūrius į aukštąjį mokslą (Laužackas, 2008):

- *Valstybė, visuomenė.* Prioritetą teikia pasitikėjimui, prestižui, ekonomiškumui ir taupumui, tarptautinių ir vidinių politinių įsipareigojimų tenkinimui, valstybinio sektoriaus poreikių tenkinimui;
- *Darbdaviai.* Prioritetą teikia studijų turiniui, teikiamoms kvalifikacijoms, žinioms ir gebėjimams, jų atitikimui dabarties ir ateities veiklos sistemos poreikiams;
- *Institucijų darbuotojai.* Prioritetą teikia tobulumui, pasitenkinimui darbu, savirealizacijai, prestižui, reikšmingumui ir pripažinimui, galimybei būti gerai apmokamam;

- *Studentai ir stojantieji.* Prioritetą teikia konkurencingumą laiduojančioms žinioms ir gebėjimams, išskirtines galimybes teikiančiam studijų turiniui, studijų prieinamumui, patrauklumui ir pasitikėjimui, socialinių problemų sprendimui.

Yra labai įvairūs požiūriai į aukštojo mokslo kokybę. Kiekvienas individas išreiškia skirtingą ir tik jam naudingą požiūrį.

2000 m. buvo priimtas Europos Sąjungos mokslo politikos komunikatas ir netrukus pradėta konstruoti bendra mokslinių tyrimų erdvė. Joje itin akcentuojamas mokslo ir verslo sanglaudos stiprinimas. Didelis dėmesys skiriamas Rytų ir Vakarų Europos bendruomenių, kompanijų ir atskirų tyrėjų veiksams suderinti ir koordinuoti, naujų valdymo būdų paieškai ir veikiančių priemonių tobulinimui, siekiant kokybiškesnių inovacinių procesų pokyčių ir jų vadybos, efektyvesnio klasterizacijos procesų diegimo (Europos Komisija, 2000).

Kita svarbi politikos gairė labai skatina tobulinti finansavimo mechanizmus, pagrindinę dalį lėšų skiriant ne iš valstybės biudžeto, o verslo sektoriaus. Iš siekiamų mokslo finansavimui trijų Europos Sąjungos (toliau ES) bendrojo vidaus produkto (toliau BVP) procentų tik vienas procentas turėtų tekti biudžetui, kiti du procentai planuojami gauti iš verslo sektoriaus. Pasak Europos Komisijos, mokslo finansavimo skurdo riba yra laikomas vienas procentas nuo valstybės BVP. Viešojoje erdvėje dažniausiai akcentuojamas verslo ir mokslo sektoriams atstovaujančių organizacijų menko bendradarbiavimo motyvas yra abipusis lėšų, būtinų šiai sanglaudai tvirtinti, stygius. Tačiau toks požiūris, J. Kvedaravičiaus ir I. Dagtės nuomone, yra vienpusiškas ir ydingas galimų pažangos nuostatų bei jas įtvirtinančių gairių identifikavimo ir pritaikymo aspektu (Kvedaravičius, Dagtė, 2007).

Lietuva aukštajam mokslui skiria maždaug tokią pat BVP dalį kaip ir ES (1,15 %) bei EBPO¹ šalys (1,2 %). Bendros išlaidos aukštam mokslui ir jų dalis BVP didesnė šalyse, kurios naudoja ne tik visuomenines, bet ir privačias lėšas. Z. Tamašauskienės, D. Rudytės teigimu, politiniuose debatuose teisingumo argumentais grindžiamas visuomeninis aukštojo mokslo finansavimas. Vienas svarbiausių politinių argumentų dėl valstybės intervencijos teikiant švietimo paslaugas yra teisingumo siekis. Jei mokslas brangiai kainuoja, tai pasak daugelio autorių, tik turtingi gali jį įgyti. O neturtingi žmonės, taip ir lieka neturtingi, nes jiems aukštasis mokslas dažniausiai būna neprieinamas (Tamašauskienė, Rudytė, 2007).

Vienas iš svarbiausių Lietuvos aukštojo mokslo sistemos plėtros plane išskirtų uždavinių yra užtikrinti, kad aukštųjų mokyklų absolventų kompetencija atitiktų visuomenės ir darbo rinkos poreikius

¹ EBPO - komisijos komunikatas Europos parlamentui ir tarybai – Bendradarbiavimo su pramoninėmis ir kitomis didelėmis pajamas gaunančiomis šalimis teminė programa pagal 2007 – 2013 m. finansinę perspektyvą .

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

išsilavinimo ir kvalifikacijų struktūros požiūriu dabar ir ateityje. Šiuo požiūriu analizuojant esamą situaciją šalies aukštajame moksle J. Guščinskienė ir J. Čiburienė išskyrė pagrindines problemas (Guščinskienė, Čiburienė, 2008):

- *Studijų kokybė ir nepakankamas aukštojo mokslo konkurentiškumas.* Pasaulio banko ekspertai teigia, jog Lietuvos švietimo sistema, ypač aukštojo mokslo sistema, yra stipriai orientuota ne į kokybę, bet į kiekybę. Lietuvoje, kur iš visų ES šalių BVP išlaidų dalis, tenkanti švietimui yra didžiausia, išlaidos, tenkančios vienam besimokančiajam yra vienos mažiausių. Tai sąlygoja prastą išsilavinimo kokybės lygį ir žemos kvalifikacijos universitetus baigusiujų specialistų patekimą į darbo rinką (Žalandauskas, 2009).
- *Nepakankamas aukštojo mokslo proceso organizavimo lankstumas,* kuris skatina studentų „nubyrėjimą“. Nemaža dalis studentų bando derinti studijas ir mokslą. Studentų įsidarbinimas studijų laikotarpiu neretai mažina motyvaciją mokytis ir įgyti profesinių žinių.

Išvardintų problemų sprendimas priklauso nuo aukštojo mokslo sistemos orientacijos į veiklos rezultata, t.y. vartotoją ir teikiamų paslaugų bei aukštosios mokyklos funkcijų atlikimą.

Subsidijos aukštajam mokslui pateisinamos dėl kapitalo rinkų netobulumo. Norėdami finansuoti studijas, kai kurie studentai turi skolintis lėšų. Tačiau paskolų tiekėjai nėra linkę teikti privačias paskolas studijoms apmokėti. Z. Tamašauskienė, D. Rudytė teigia, jog dalį aukštojo mokslo kaštų turi padengti ir privatūs subjektai, nes aukštasis mokslas teikia ne tik visuomeninę, bet ir privačią naudą. Pats paprasčiausias aukštojo mokslo privačios naudos matas yra didesni absolventų gaunami atlyginimai, palyginti su neturinčiais aukštojo išsilavinimo. Aukštąjį mokslą baigusiu darbuotojų atlyginimo priedas yra didelis visose šalyse, ypač Lietuvoje ir Jungtinėse Amerikos Valstijose (toliau JAV). Darbuotojų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, vidutinis darbo užmokestis, didėjant darbo patyrimui, auga žymiai sparčiau nei įgijusių vidurinį išsilavinimą (Tamašauskienė, Rudytė, 2007). Dar vienas labai svarbus aukštojo mokslo įsigijimo motyvas yra mažesnė nedarbo rizika. Aukštąjį išsilavinimą įgiję žmonės patiria naudą dėl didesnės galimybės dalyvauti darbo rinkoje. Lietuvoje finansavimas vienam aukštosios mokyklos studentui vidutiniškai 2,5 kartus mažesnis nei ES vidurkis. Dėl to prastėja studijų kokybė. Vyriausybė nėra pasirengusi finansuoti papildomų išteklių aukštajam mokslui iš papildomo mokesčio arba lėšų, gautų sumažinus kitų paslaugų teikimą. Darant išvadas, būtų galima teigti, jog aukštasis mokslas turėtų būti vienodai prieinamas visiems gyventojams, neatsižvelgiant į socialinę jų kilmę ir pajamų lygį.

Kaip dauguma verslo organizacijų, aukštojo mokslo įstaigos stengiasi vis labiau daryti įtaką ir kontroliuoti procesus, paremtus pagrįsta informacija. Universitetai turi ką tobulinti tiek mokymo, tiek mokymosi bei mokslo procesų srityse.

Vadovai turi sukurti ir išlaikyti tokią vidinę apinką organizacijoje, kad darbuotojai būtų visiškai įtraukti į organizacijos užsibrėžtų veiklos kokybės tikslų įgyvendinimą. Dalis studijų kokybės problemų gali būti iš dalies išspręstos pabrėžiant lyderystės svarbą. Lyderystė nepadaeda kontroliuoti įgyvendinimo proceso iki pat galo, bet teikia naujų perspektyvų ir idėjų, įtikina dalyvius bei motyvuoja juos dalyvauti veiklos tobulinimo procese (Ruževičius, Daugvilienė, Serafinas, 2008).

R. Slušnytės teigimu, verslo pasaulio atstovai teigia, jog politikai pernelyg įklimpo į ginčus dėl studijų finansavimo, nes vien tik šio klausimo sprendimas mokslo ir studijų kokybės tikrai nepagerins. Jaunų žmonių, kurie renkasi specialybę, motyvacija ir atsakomybė už priimtus sprendimus, masiškas metimasis į vieną ar kitą populiarią specialybę, neatsižvelgiant į ilgalaikius rinkos poreikius, aukštojo mokslo kokybė – šios problemos savaime neišsprends vien dėl to, kad ketinama keisti studijų finansavimo modelį (Slušnytė, 2008).

Skirtingai nei kitose paslaugų sferose, į aukštojo mokslo kokybės gerinimą turi būti aktyviau įtraukti studentai, kadangi mokymo paslaugų procese darbdavių ir studentų sąveika yra itin aukšto lygio, ir paslaugos kokybė priklauso nuo abipusių pastangų bei geranoriškumo.

Aukštojo mokslo kokybės reiškinių tyrimas yra nepaprastai sudėtingas ir prieštaringas. Kai kurios aukštojo mokslo kokybės dimensijos matuojamos lengviau, kitos kol kas gali būti suvokiamos tik intuityviai, todėl neišvengiama subjektyvumo. Dažnai atskirų aukštojo mokslo kokybės reiškinių negalima palyginti dėl skirtingo lyginimo konteksto. Kitais atvejais aukštojo mokslo kokybės parametrai gali būti lyginami ir vertinami net ir skirtinguose kontekstuose.

2.2 Aukštojo mokslo kokybės ir pokyčių darbo rinkoje sąsajos

Analizuojant situaciją darbo rinkoje bei sprendžiant užimtumo ir didėjančio nedarbo klausimus, dažnai susiduriama su darbo rinkos vertinimo problemomis. Įvertinus tai, kad darbo rinka pasižymi sudėtinga morfologine struktūra, kurioje persipina įvairių rinkų komponentai, galima teigti, kad jos funkcionavimą lemia sąveika tarp įvairių rinkos segmentų, sektorių, besiskiriančių tarpusavyje regioniniu, demografiniu, socialiniu, profesiniu, kvalifikaciniu požymiais (Martinkus, Stoškus, Beržinskienė, 2009). Darbo rinką galima apibūdinti kaip rinkos sudėtinę dalį, kur pirkimo-pardavimo objektas yra specifinė prekė – potencialus darbuotojas (Šileika, Andriušaitienė, 2007).

Ekonomikos kaita, pasisukusi neigiama linkme žymi išivyraujantį ekonominio nuosmukio laikotarpį. Vieni pagrindinių rodiklių padedančių vertinti esamą šalies ūkio būklės padėtį yra darbo rinkos rodikliai. Kurie parodo, kad gyventojų užimtumo ir nedarbo problemos pastaruoju metu tampa ypač aktualios (Simanavičienė, Užkurytė, 2009).

Žmonijos vystymosi istorija patvirtina glaudų ryšį tarp švietimo ir ekonomikos išsivystymo lygių. Išsilavinimas yra vienas iš svarbiausių šiuolaikinės žinių ekonomikos plėtros veiksnių. Žmogiškojo kapitalo kaupimas yra labai svarbus faktorius individo darbo našumui ir darbo perspektyvai (Gižienė, Simanavičienė, 2008). Taip pat V. Gižienė, Ž. Simanavičienė pastebėjo, kad kuo labiau yra išsivysčiusi darbo rinką, tai tuo aukštesnis išsilavinimo lygis šalyje ir tuo labiau yra rūpinamasi žmonių sveikata ir pastebimai daugiau atsiranda kvalifikuotų darbininkų, mažėja nedarbo lygis. Šalys su labiau išsivysčiusia darbo jėga ir patirtimi greičiau įdiegia naujas prekes ir dėl to jų ekonomika vystosi sparčiau.

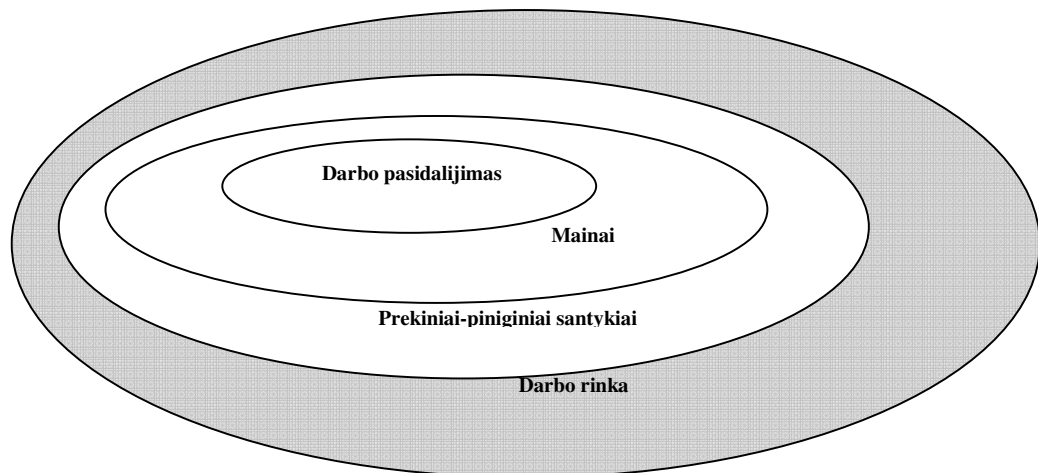
Rinkos samprata yra neatsiejama nuo mainų proceso esant visuomeniniam darbo pasidalijimui. Esant prekiniams-piniginiams santykiams, mainai įgauna rinkos formą, kuri reguliuoja jėgas, formuluojančias prekių kainas, jų paklausą, pasiūlą ir struktūrą.

Darbo rinką, kuri yra sudedamoji rinkos ekonomikos dalis, be savo pagrindinės funkcijos – darbo jėgos tarp ekonominių veiklų, profesijų, teritorijų, įmonių paskirstymo, - atlieka dar dvi socialines ekonomines funkcijas (Martinkus, Beržinskienė, 2007):

- Paskirsto gyventojų pajamas darbo apmokėjimo forma ir tokiu būdu skatina darbinę veiklą;
- Visiems formaliai sudaro vienodas galimybes pasinaudoti teise į darbą ir profesinį tobulėjimą.

Darbo rinkoje, kaip ir kitose rinkose, veikia paklausos ir pasiūlos dėsniai. Kadangi darbo rinką yra atvira sistema, jos funkcionavimo atvirumą veikia daugelis veiksnių, todėl susiduriama su darbo jėgos paklausos ir pasiūlos subalansavimo problema. Sekiant efektyviai veikiančios darbo rinkos, o tuo pačiu ir netrukdomos ekonomikos plėtros, būtina užtikrinti darbo pasiūlos atitikimą darbo paklausai (Raškiniš, 2008).

Analizuojant plačiau, darbo rinką susiformavo darbo pasidalijimui sukėlus mainų poreikį, kuris tapo pagrindu prekiniams-piniginiams santykiams plėstis ir evoliucionuoti. A. Šileika, D. Andriušaitienė, pateikė darbo rinkos formavimosi schemą (žr. 3 pav.) (Šileika, Andriušaitienė, 2007).



3 pav. Darbo rinkos formavimasis

Šaltinis: Šileika, A., Andriušaitienė, D. (2007). *Istorinis metodologinis darbo rinkos sampratos aspektas*. Verslas: teorija ir praktika. Vilnius. Nr. 1. 19-22 p.

Procesui vis sudėtingėjant, ši ryšių sistema tapo atskiru sistemos posistemiū, aprėpiančiu ir jungiančiu visą ekonominę sistemą pagal tik jai būdingus dėsningumus.

A. Šileikos, D. Andriušaitienės nuomone, ekonominiai poreikiai transformuojasi į ekonominius interesus, kurie pagal savo prigimtį pasireiškia kaip specifiniai ūkinės veiklos motyvai. Šiuo požiūriu darbo rinka – tai santykiai, nusakantys darbuotojų, siekiančių gauti darbą, ir darbdavių, konkrečiomis darbo vietomis formuojančių darbo jėgos paklausą, interesų sąveika ir jų realizacija (Šileika, Andriušaitienė, 2007).

Išsilavinimas daro labai didelę įtaką Lietuvos darbo rinkai. Atlyginimo dydis dažniausiai priklauso nuo pasirinktos ir įgytos specialybės. Tinkamai pasirinkta specialybė ateityje užtikrina didesnes ir pastovias pajamas. V. Gižienė, Ž. Simanavičienė, išskyrė pagrindinius veiksnius, leidžiančius konkuruoti darbo rinkoje (Gižienė, Simanavičienė, 2008):

- Išsilavinimas;
- Profesinė kvalifikacija;
- Papildomi profesiniai gebėjimai (geras užsienio kalbų mąjimas, kompiuterinis raštingumas, verslumo įgūdžiai, komunikabilumas, noras dirbti).

Įvertinus šiuos veiksnius, galima daryti prielaidą, kad žmogaus konkurencingumas darbo rinkoje ir tikimybė gauti darbą tiesiogiai priklauso nuo išsilavinimo lygio.

Lietuvoje, kaip ir kitose Europos valstybėse, aukštasis išsilavinimas suteikia gerokai aukštesnį darbo statusą, kuris yra matuojamas atlyginimo dydžiu, nei vidurinis ir pagrindinis išsilavinimas.

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

Pastebint tokias tendencijas, kai darbo rinkoje yra labiau pageidaujami darbuotojai, kurie yra įgiję aukštąjį išsilavinimą, legvai paaiškinamas jaunimo bei vyresnio amžiaus siekis įgyti reikiamą išsilavinimą netgi ir tuo atveju, kai didžiąją dalį norimam išilavinimui įgyti reikalingų lėšų tenka susimokėti patiems.

Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje bendras jaunimo užimtumo rodiklis mažesnis nei Europos Sąjungos, bet yra gerokai didesni besimokančių asmenų rodikliai. ES priklausomybė tarp šių rodiklių atvirkštinė, todėl galima daryti prielaidą, jog ES mokslą derinti su darbu yra sudėtinga. Lietuvoje ir Latvijoje besimokančių jaunuolių dalis tarp užimtųjų yra didesnė, o priklausomybė tarp šių rodiklių statistiškai reikšminga. Taigi galima manyti, kad šiose šalyse nemaža dalis jaunuolių derina darbą su studijomis aukštojoje mokykloje (Martinkus, Stoškus, Beržinskienė, 2009).

Akivaizdžiai didėjanti aukštojo mokslo paklausa parodo išsilavinimo, kaip prestižo augimą. Viena iš pagrindinių pastarojo reiškinio priežasčių, tai konkurencija darbo rinkoje ir galimybių gauti darbą priklausomybė nuo išsilavinimo lygio.

Atlikta V. Gižienės, Ž. Simanavičienės darbo rinkos analizė, leidžia daryti išvadas, jog investicijų į išsilavinimą efektyvumo tyrinėjimas yra labai aktualus klausimas (Gižienė, Simanavičienė, 2008). Pastaruoju metu Lietuvoje didelis gyventojų nusiteikimas studijuoti gali greitai pakeisti darbo rinkos struktūrą. Aukštąjį išsilavinimą turinčių žmonių skaičius ženkliai auga, tačiau darbo vietų skaičius, kurioms būtų reikalinga tokia aukšta kvalifikacija tokiais dideliais tempais nedidėja. Šiandieniniai studentai savo sprendimą studijuoti motyvuoja daugiau ekonominiu pagrindimu, o ne psichologiniu, tokiu kaip prestižas, savęs realizacija, paskatomis.

Norint įsitvirtinti darbo rinkoje ir turėti garantuotas pajamas reikalingas aukštasis išsilavinimas. Kadangi, valstybės parama aukštajam mokslui yra nepakankama ir kiekvienais metais valstybė skiria vis mažiau biudžeto pajamų studentų išsilavinimui, tai šiadien ženkliai daugėja studentų, kurie studijuoja savo lėšomis, jiems padeda tėvai, imasi banko paskolas. Valstybinis mokslo finansavimas padidina aukštojo mokslo prieinamumą asmenims iš visų socialinių sluoksnių, o taip pat padidina aukštojo mokslo institucijų stabilumą.

2.3 Aukštųjų mokyklų veiklos ir studijų kokybės vadyba globalizacijos procesų kontekste

Globalizacija – labai sudėtingas reiškinys, turintis ir bendrų požymių bei dėsningumą, pasireiškiančių įvairiose šalyse bei pasaulio regionuose, ir tam tikrų regioninių ypatumų, būdingų

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

atskiroms šalims ar jų grupėms. Bendrieji požymiai ir dėsningumai parodo universaliąsias globalizacijos apraiškas bei charakterizuoja bendras socialinės ir ekonominės raidos tendencijas, besireškiančias visame pasaulyje (Ginevičius, Bivainis, Melnikas ir kt., 2005).

Paskutinio XX a. dešimtmečio globalizacijos iššūkiai – didėjanti viso pasaulio šalių ekonominė tarpusavio priklausomybė ir informacinė technologinė revoliucija yra vieni iš svarbiausių veiksnių, sąlygojančių sparčius dabartinės ekonomikos ir gyvenimos pokyčius (Žvinklienė, 2007).

Globalizacijos procesų akivaizdoje vis aiškiau suvokiama, kad svarbiausias visuomenės ekonominės pažangos variklis šiais laikais yra nebe tiek gamtos ar finansų ištekliai, kiek vadinamasis “žmogiškasis kapitalas” – kuo gilesnės ir “taiklesnės” darbo rinkos poreikių atžvilgiu profesinės žinios, taipogi intelektinis imlumas ir sugebėjimas prisitaikyti prie sparčiai kintamos rinkos iššūkių. Socialinės ekonominės plėtros perspektyvą šiuolaikinėmis sąlygomis vis labiau lemia žmogiškieji ištekliai ir gebėjimas juos tinkamai panaudoti (Mikulionienė, Bernotas, 2007). S. Mikulionienės, D. Bernoto teigimu, viena pagrindinių problemų Lietuvoje šiuo metu yra ne tik žmogiškųjų išteklių kiekybinis mažėjimas, bet ir jų kokybė, neatitinkanti šiuolaikinės darbo rinkos poreikių. Į rinką orientuotos Lietuvos ekonomikos sąlygomis iki šiol nepakankamai dėmesio skiriama žmogiškajam veiksniai - gyventojų vertybinių nuostatų, demografinės ir darbinės elgsenos veiksnių bei pasekmių moksliniams tyrimams, žmonių gyvenimo kokybės analizei, švietimui, socialinės politikos formavimui (Mikulionienė, Bernotas, 2007).

Pagrindinis socialinės ekonominės raidos požymis pastaruosiu dešimtmečiu, tai globalizacijos procesai, vykstantys visame pasaulyje ir apimantys įvairias šiuolaikinės visuomenės gyvenimo sritis. D. Grundey, M. Sarvutytės teigimu, globalizacija pabrėžia inovacijas ir žinias, pramonės augimą, pagrįstą moksliniais tyrimais, o visam tam reikia didesnio darbuotojų, turinčių daugiau sugebėjimų, skaičiaus. Kaip rodo pasaulio praktika, išsilavinusių, galinčių lengvai adaptuotis ir mokytis darbuotojų vertė kyla, nes tokių darbuotojų turėjimas yra pagrindinis regiono ekonomikos pranašumas. Valstybė turi efektyviai panaudoti švietimo potencialą, norėdama užtikrinti ekonominį ir socialinį stabilumą (Grundey, Sarvutytė, 2007). Pasaulinė rinkų globalizacija ir auganti organizacijų tarpusavio priklausomybė sąlygoja konkurencijos masto didėjimą. N. Klebanskajos, J. Matačinskienės nuomone, paskutiniai dešimtmečiai yra apibūdinami kaip epocha be dėsningumų, kurioje arši konkurencinė kova ir netikrumų aibė verčia organizacijas ieškoti savų adaptacijos ir išlikimo priemonių. Lietuvos rinkoje visi veiksniai pasireiškia dar ryškiau, kadangi iki Lietuvos Respublikos nepriklausomybės atkūrimo 1990-aisiais įmonės veiklą vykdė planinės ekonomikos sąlgomis, o po Lietuvos valstybingumo atkūrimo jos atsidūrė laisvos rinkos ekonomikos pagrindu vystomoje rinkoje (Klebanskaja,

Matačinskienė, 2006). Tai, kas pasaulinėje rinkoje truko dešimtmečius ar net šimtmečius Lietuvos organizacijos turėjo įgyvendinti per keletą metų.

Europoje ir pasaulyje kuriamos organizacijos, judėjimai ir iniciatyvos, kuriomis siekiama užtikrinti aukštojo mokymo kokybę. Tarptautiniai susitarimai ir dokumentai bei besikeičianti aukštojo mokslo aplinka, kylantys organizacijų ir visuomenės reikalavimai studijų kokybei, kintantys studentų lūkesčiai mokymo turiniui ir metodams, augantis finansinis spaudimas viešajame sektoriuje, didėjanti vidaus ir tarptautinė konkurencija tarp aukštųjų mokyklų, jų tarpe tarp kolegijų ir universitetų, aukštojo mokymo internacionalizacijos ir globalizacijos procesai skatina ieškoti naujų sisteminių priemonių studijų kokybės gerinimui ir valdymui aukštojo mokslo organizacijose (Serafinas, Ruževičius, 2007). Kaip teigia A. Žekevičienė, spartėjantys globalizacijos procesai skatina vis didesnę konkurenciją aukštųjų mokyklų tarpe ir verčia jas ieškoti būdų, kaip tobulinti savo veiklą, atsižvelgiant į kintančius suinteresuotųjų šalių: studentų, studentų tėvų, darbuotojų, visuomenės reikalavimus. Aukštojo mokslo kokybė taip pat yra vienas iš gyvenimo kokybės sampratos elementų (Žekevičienė, 2009).

Lisabonos bendra mokslo ir švietimo strategija – svarbi priemonė užtikrinti ES gebėjimą konkuruoti su JAV ir sparčiai besivystančiomis Azijos šalimis. ES šalių švietimo sistemoms keliamas bendras tikslas – modernizuoti švietimo ir mokymo sistemas pagal žinių visuomenės poreikius. Tarp svarbiausių mokslo politikos uždavinių yra investicijų į mokslą skatinimas. Investicijos į švietimą traktuojamos kaip investicijos į svarbiausią iš gamybos veiksmų – darbo jėgą ir kaip investicijos į žmonių gerovę bei socialinį stabilumą. Bolonijos deklaracijos tikslas – iki 2010 m. padidinti išlaidas iki trijų procentų bendrojo vidaus produkto (BVP). Bolonijos procesas remiantis Bolonijos deklaracija, numato aukštojo mokslo reorganizavimą daugiapakopės sistemos link. Vieningos Europos mokslo erdvės sukūrimo tikslas – visų ES šalių ir Europos komisijos mokslinių tyrimų ir mokslo politikos integravimas ir koordinavimas, galintis padėti įgyvendinti Lisabonos strategiją (Žvinklienė, 2007; Kublickienė, 2007; Kriščiūnas, Staniškis, Tričys, 2007). Nacionalinėje Lisabonos strategijos įgyvendinimo programoje Lietuvos Vyriausybė patvirtino, kad žiniomis grįsta ekonomika tampa prioritetiniu Lietuvos siekiu. ES yra užsibrėžusi sukurti žinių visuomenę per artimiausią dešimtmetį. 2015 m. šioje srityje Lietuva gali būti pasiekusi panašų lygį (Barčikovienė, 2007). Lietuva aktyviai prisideda prie vieno iš prioritetinių Bolonijos proceso veiklos, vieningos studijų kokybės užtikrinimo sistemos klausimo sprendimų. Jau yra sukurta ir veikia nacionalinė kokybės užtikrinimo sistema: vidinis (savianalizė) ir išorinis vertinimas, viešas išvadų skelbimas, rekomendacijų įgyvendinimas, užsienio ekspertų dalyvavimas ir narystė tarptautinėse organizacijose (Studijų kokybės vertinimo centras yra ENQA asocijuotas narys, INQAAHE ir CEE Network narys). Ši sistema orientuota į studijų tobulinimo ir atskaitingumo bei aukštojo mokslo paslaugų veiksmingumo ir skaidrumo visuose

lygiuose didinimą, tarpusavio pasitikėjimo, pripažinimo ir mobilumo tiek šalies viduje, tiek ir tarp šalių, skatinimą.

Universitetų modernizavimas, Europos Tarybos nuomone, yra sietinas ne tik su Lisabonos strategijos sėkme, bet ir gerokai platesniu vaidmeniu „didėjančioje globalinėje ir žiniomis grįstoje ekonomikoje“ (Delivering on Modernisation, 2006). Šiame komunikate Europos Taryba pabrėžia, kad universitetai turi didžiulį mokslinį ir edukacinį potencialą tačiau šis nepakankamai panaudojamas ekonomikai, visuomenei ir verslui.

1999 m. Bolonijoje, seniausiame Europos universitete 29 ES šalių ministrai, atsakingi už aukštąjį mokslą, pasirašė Bolonijos deklaraciją. Bolonijos procesas tapo esminiu politiniu veiksmu ir postūmiu keisti šalių aukštojo mokslo sistemas, siekiant iki 2010 m. sujungti iki tol buvusias skirtingas šalių aukštojo mokslo sistemas į bendrą aukštojo mokslo erdvę. Siekiant užtikrinti Bolonijos proceso tikslus, viena iš svarbiausių priemonių yra studijų ir mokslo kokybės užtikrinimas. Nors ir nėra vieningo aukštojo mokslo kokybės vadybos modelio, tačiau tam tikri principai, paremti kokybės vadybos sistemų tarptautiniais standartais, yra įgyvendinami Europos aukštojo mokslo organizacijoje (Kriščiūnas, Staniškis, Tričys, 2007; Afarjanc, Serafinas, Daugvilienė, 2008).

Europoje ir pasaulyje kuriamos organizacijos, judėjimai ir iniciatyvos siekiant užtikrinti aukštojo mokslo kokybę (1998 m. UNESCO pasaulinės aukštojo mokymo konferencijos deklaracija, 1997 m. Lisabonos konvencija dėl kvalifikacijos pripažinimo ir kokybės užtikrinimo aukštajame moksle, Salamankos konvencija ir deklaracija, Bolonijos procesas, Europos aukštojo mokymo kokybės užtikrinimo tinklo skleidžiamos idėjos ir t.t.). Bolonijos procese studijų kokybės tobulinimas yra pripažintas prioritetine veiklos kryptimi ir kuriamos bendros Europos aukštojo mokslo erdvės pagrindu. Šiuose dokumentuose išsipareigojama remti tyrimus, kuriais siekiama užtikrinti kokybę instituciniu, nacionaliniu ir europiniu lygiu. Pagrindinė misija, kuria remiasi universitetai – asmens ir visuomenės poreikių tenkinimas plėtojant pažinimą bei užtikrinant aukščiausio lygio kompetenciją. J. Ruževičiaus, D. Daugvilienės, D. Serafino teigimu, ši misija įgyvendinama vykdant šiuos universitetinio mokymo uždavinius (Ruževičius, Daugvilienė, Serafinas, 2008):

- Rengti aukštos kvalifikacijos darbuotojus, sugebančius tenkinti visų žmogaus veiklos sričių poreikius;
- Ugdyti pilietiškumą ir aktyvų dalyvavimą visuomeniniame gyvenime;
- Didinti, kurti ir skleisti pažinimą per tiriamąją veiklą;
- Padėti suprasti, interpretuoti, saugoti, stiprinti, paremti ir skleisti nacionalines, regionines, tarptautines ir istorines kultūrinės vertybes;

- Padėti saugoti ir stiprinti socialines ir humanistines vertybes;
- Prisidėti prie mokymo plėtros visais lygiais, įskaitant ir dėstytojų ugdymą.

Daugelį metų aukštasis mokslas buvo ir yra neatsiejama daugelio valstybių valdžios interesų dalis. Keletą šimtmečių trukusi tautų ir valstybių raida aukštąjį mokslą glaudžiai susiejo su valstybe ir nacionalinėmis mokymo institucijomis.

Šiuo metu Europai reikia stiprių ir kūribingų universitetų, kurie glaudžiai tarpusavyje bendradarbiaudami, skatindami mokymąsi visą gyvenimą, keldami dėstytojų, tyrimų ir inovacinės veiklos kokybę bei meistriškumą, skatintų žinių visuomenės kūrimą ir raidą Europoje. Tuo tikslu universitetai įsipareigoja gerinti savo valdymo struktūrą ir vadovavimo kompetenciją tam, kad jų veikla taptų efektyvesnė, išaugtų inovaciniai gebėjimai bei būtų galima sėkmingai įgyvendinti savo misiją (Kriščiūnas, Staniškis, Tričys, 2007). Universitetai mato savo misiją kaip žinių kūrimą, saugojimą, vertinimą ir panaudojimą.

Spartūs pasaulinės ekonomikos ir įvairių veiklos sričių globalizacijos ir internacionalizacijos procesai turėjo įtakos ir aukštojo mokslo raidos pokyčiams. Pasirašius Lisabonos ir Bolonijos deklaracijas bei patvirtinus bendrąją metodologiją mokymo struktūrų harmonizavimas tapo svarbiausia priemone, siekiant vienos aukštojo mokslo Europoje erdvės. Pastaruoju metu studijų kokybės užtikrinimas tapo jau ne tik nacionalinės, bet ir europinės svarbos uždaviniu (Rudzevičius, 2007; bendrasis vertinimo modelis). J. Ruževičiaus, D. Daugvilienės, D. Serafino teigimu, dauguma Europos verslo, mokslo ir studijų organizacijų, mokslą pripažįsta fundamentalia vadybos disciplina. Europos Sąjungos kokybės programoje kokybė yra pagrindinis Europos organizacijų veiklos strategijos instrumentas, o šalių ir organizacijų kokybės politikai suteikiama ekonomikos ir verslo politikos strateginė reikšmė (Ruževičius, Daugvilienė, Serafinas, 2008). Minėti tarptautiniai susitarimai ir dokumentai bei besikeičianti aukštojo mokymo aplinka skatina ieškoti naujų sisteminių priemonių studijų kokybei gerinti ir valdyti aukštojo mokslo organizacijose.

Europos nuostatuose ir gairėse vidiniam aukštųjų mokyklų administravimo ir akademinės veiklos kokybės užtikrinimui teigiama, kad mokslo ir studijų institucijose turėtų būti įgyvendinama kokybės užtikrinimo politika, numatyti veikimo būdai, padedantys užtikrinti kokybę ir vykdomų programų bei suteiktų kvalifikacijų nuostatos. Aukštosios mokyklos taip pat turėtų sukurti terpę, kurioje itin vertinama kokybės bei kokybės užtikrinimo svarba mokyklos veiklai. Siekdamos šio tikslo aukštosios mokyklos turi sukurti ir įgyvendinti nuolatinę studijų kokybės gerinimo strategiją. Dauguma Europos aukštojo mokslo institucijų suformavo ambicingas veiklos kokybės tobulinimo strategijas ir koncepcijas, kurios savo esme bei turiniu dažniausiai būna labai panašios (Bacevičiūtė, Ruževičius, 2008). Plačių interesų ir perspektyvos susietas vaizdinys, kokybė yra glaudžiai susijusi su organizacijos

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

kokybės kultūra. Studijų kokybės vertinimo centro 2008 m. pradžioje išleistuose metodiniuose patarimuose apie mokslo ir studijų savianalizę rengimą, savianalizės procesas pripažįstamas svarbiu kokybės kultūros formavimo mokslo ir studijų organizacijoje veiksmu. Kokybės kultūra apibrėžiama, kaip nuolatinio tobulinimo ir teigiamų pokyčių kultūra, kurioje institucijos stiprybės ir silpnybės yra sąžiningai ir objektyviai atskleidžiamos (Studijų kokybės vertinimo centras, 2008).

Lietuvai įgyvendinant Valstybės ilgalaikės raidos strategiją, bendrus siekius su ES, numatytus Lisabonos strategijoje, Lietuvos konvergencijos programą svarbų vaidmenį vaidina aukštojo mokslo veikla. Lietuvos aukštasis mokslas vykdo pagrindines veiklas, atitinkančias jos paskirtį, tikslus ir uždavinius, teikdama įvairias paslaugas. Aukštojo mokslo paslaugos yra apibrėžtos LR Viešojo administravimo įstatymo 2 str. kaip viešosios paslaugos, už kurių teikimo režimo laikymąsi ir teikiamų viešųjų paslaugų kokybę atsako paslaugas teikiančio subjekto vadovas (Guščinskienė, Čiburienė, 2008). 2006 m. gruodžio mėn. priimta Europos Parlamento ir Tarybos direktyva dėl paslaugų vidaus rikoje (apimanti ir aukštojo mokslo paslaugas), 1999 m. inicijuotas Bolonijos procesas yra esminiai veiksniai siekiant iki 2010 m. sujungti Europos valstybių aukštojo mokslo sistemas į bendrą erdvę. Paslaugų direktyva siekiama užtikrinti, kad paslaugų tiekėjai ir jų vartotojai gautų naudos dėl laisvo paslaugų judėjimo tarp Europos valstybių. Tai sustiprina valstybių abipusį pasitikėjimą teikiamų paslaugų kokybės lygiu.

Kokybės užtikrinimas taip pat akcentuotinas stiprinant pasitikėjimą bei didinant skaidrumą tarp įvairių aukštojo mokslo institucijų nacionaliniame ir europiniame lygmenyse bei tarp aukštojo mokslo tiekėjų ir socialinių partnerių. Kokybės vertinimas/akreditacijos procedūros yra svarbios siekiant pagrindinių Bolonijos proceso tikslų: didinti studentų ir akademinio personalo mobilumą (institucijoje, nacionaliniuose ir tarptautiniuose lygmenyse), siekti kvalifikacijų pripažinimo ir palyginimo bei gerinti absolventų įsidarbinimo kokybę.

Aukštojo mokslo studijų kokybės užtikrinimas Bolonijos procese apima labai platų veiklų spektrą ir neapsiriboja vien tik studijų kokybės gerinimu.

Vykdamas Lisabonos strategiją, Bolonijos deklaraciją yra sudaryta naujų galimybių universitetams ir studentams. Pradėjęs veikti Europos aukštojo mokslo kokybės užtikrinimo registras padeda skleisti informaciją apie Europos aukštąjį mokslą ir stiprinti pasitikėjimą aukštojo mokslo įstaigomis ir programomis tiek Europoje, tiek visame pasaulyje.

3. Studijų kokybės tyrimas

3.1. Tyrimo organizavimas

Tyrimo respondentai.

Anketos buvo išsiųstos keturių didžiausių Lietuvos miestų - Vilniaus, Kauno, Klaipėdos ir Šiaulių - miesto įmonėms. Šie, miestai buvo pasirinkti, todėl, kad juose yra rengiami studentai (veikia universitetai, ruošiantys studentus darbo rinkai), todėl manoma, kad šiuose miestuose veikiančios įmonės turi daugiau galimybių bendradarbiauti su universitetais. Be to, manoma, kad pasirinkus platesnę tyrimo imtį, bus gauti objektyvesni duomenys, atspindintys ne viename konkrečiame mieste, o visoje Lietuvoje vyraujančią padėtį. Anketos buvo adresuotos įmonių vadovams arba kitiems aukščiausio lygio vadovams, kurie yra atsakingi už personalo atranką.

Tyrimo eiga.

Tyrimo duomenims surinkti buvo pasirinktas anketinės apklausos metodas. Dėl to pirmiausia sukurta darbo temą atitinkanti anketa, skirta darbdaviams – įmonių vadovams ar kitiems už darbuotojų atranką atsakingiems asmenims. Kadangi šis tyrimas buvo vykdomas keturiuose Lietuvos miestuose, buvo sukurtas ir elektroninis anketos variantas. Elektroninė anketa buvo išplatinta internetu, įmonių nurodytais kontaktiniais elektroninio pašto adresais.

Po pirminio anketų išplatavimo grįžtamumas nebuvo didelis, todėl po kelių savaitių anketos elektroniniu paštu buvo išsiųstos pakartotinai.

Iš viso anketa buvo išplatinta 250-čiai veikiančių Lietuvos įmonių. Užpildytos ir gražintos buvo 160 anketų. Anketos grįžtamumo ir tinkamumo lygis yra 64 %. Respondentų atranka buvo atsitiktinė. Pagal labiausiai žinomą paprastą atsitiktinę atranką populiacijos nariai sunumeruojami, o į imtį atrenkami pagal atsitiktinį skaičių generatorių (Pukėnas, 2009).

Tyrimo metodai.

Duomenų rinkimo metodai. Atliktas kiekybinis tyrimas, naudojant anketinę apklausą. Kadangi, šiuo darbu buvo siekiama atskleisti esamą situaciją (kaip darbdaviai vertina darbuotojų įgytas aukštojo mokslo žinias, teikiamų aukštojo mokslo paslaugų kokybę?), tai pasirinktas kiekybinis – pozityvistinis tyrimas, kuriam svarbu aprašyti tai, kas objektyvu, realu ir bandyti tai paaiškinti (Valackienė, 2004). I. Luobikienės teigimu, apklausa gali būti taikoma tada, kai tyrimo dalykas yra visuomenės arba individualios sąmonės elementai: poreikiai, interesai, motyvacija, nuotaikos, vertybės, įsitikinimai (Luobikienė, 2000).

Duomenų apdorojimo metodai. Duomenys surinkti anoniminių anketų pagalba, o jų rezultatų apdorojimui buvo naudojamas programinis statistinių duomenų paketas SPSS Statistics 17.0.

Anketos duomenų interpretavimui naudotas ekspertinių įvertinimų metodas. Šio metodo naudojimas paremtas hipoteze, kad apibendrinus apklausoje dalyvaujančių darbuotojų nuomones, galima susidaryti adekvatų studijų kokybės hierarchijos modelį.

Hipotezių tikrinimas - χ^2 kriterijus. Prognozuojant socialinius rodiklius, dažnai vertinami ryšiai tarp tiriamųjų požymių. Sudarius dviejų ar daugiau kintamųjų dažnių lentelę yra naudojamas suderinamumo kriterijus (χ^2), kuriuo tikrinama, ar tarp stebimų dažnių yra reikšmingas statistinis ryšys (Rudzikienė, 2005). V. Čekanavičius ir G. Murauskas (2001) teigia, jog šis, neparametrinis kriterijus, parodo ar empirinio ir teorinio skirstinių skirtumas yra reikšmingas, tai yra tikrinama, ar turimas empirinis skirstinys suderinamas su teoriniu modeliu. Pasirenkamas reikšmingumo lygmuo α , tai yra p-reikšmė (tikimybė, kad kriterijaus statistika T ne mažesnė už stebimą realizaciją t^*) (Čekanavičius, Murauskas, 2001).

Kompiuterinėse duomenų analizės programose skaičiuojamas *mažiausias* reikšmingumo lygmuo, su kuriuo nagrinėjamu atveju teisinga nulinė hipotezė gali būti atmesta. Šis reikšmingumo lygmuo vadinamas *stebimuoju reikšmingumo lygmeniu* (*p-level*). Jeigu teigiama, kad skirtumai reikšmingi esant 5 proc. reikšmingumo lygmeniui (kai $\alpha \leq 0,05$) turima galvoje, jog egzistuoja 5 proc. tikimybė, kad rezultatai yra nepatikimi, t.y. esant teisingam rezultatui, daug kartų kartodami tyrimą, penkis kartus iš šimto galime suklysti ir teisingą rezultatą atmesti.

Tai vienas dažniausiai taikomų neparametrinės statistikos testų. Jis leidžia patikrinti bet kokio skirstinio dėsnio hipotezę. S. Martišius ir V. Kėdaitis pažymi, jog testas χ^2 – vienas iš seniausių statistinių testų, sudarytų dar XX amžiaus pradžioje šiuolaikinės matematinės statistikos teorijos pradininko K. Pirsono (Martišius, Kėdaitis, 2004).

Statistinės duomenų analizės rezultatai pateikiami lentelėse ir paveiksluose. Daugumoje jų vertinamas atsakymų į anketos klausimus dažnis (procentais) įvairiose tiriamųjų grupėse: pagal lytį, darbuotojų skaičių, išsilavinimą ir kt.

Tyrimo instrumentas. Anketa sudaryta darbo autorės. Ši anketa buvo sudaryta su pasirenkamaisiais atsakymų variantais. Anketoje pasirinkti uždaro tipo klausimai, kadangi uždaro tipo klausimai, K. Kardelio teigimu, turi daugiau pranašumų, lyginant su kitomis klausimų pateikimo formomis: kai yra daugiau alternatyvų, tai lengviau pasirinkti; lengviau kiekybiškai apdoroti duomenis; lengviau gautus duomenis lyginti, gretinti; didesnis indikatoriaus patikimumas (Kardelis, 2002).

Anketa sudaryta iš dviejų dalių – demografinės ir tiriamosios.

Demografinėje anketos dalyje pateikti klausimai apie respondentų:

- Lytį;
- Išsilavinimą;
- Regioną, kuriame įsikūrusi įmonė;
- Įmonės dydį;
- Užimamas pareigas;
- Dirbančių darbuotojų skaičių.

Tiriamąją anketos dalį sudaro klausimų grupės:

- Apie aukštojo mokslo kokybę Lietuvoje (patenka klausimai apie aukštojo mokslo kokybę, apie įgyto aukštojo išsilavinimo tinkamumą darbo rinkos keliamiems reikalavimams, apie organizacijos bendradarbiavimą su universitetais, apie darbuotojų įgytą išsilavinimą, apie požiūrį į dirbantį ir studijuojantį darbuotoją);
- Apie vadybinį darbą dirbančius darbuotojus organizacijoje (patenka klausimai apie tai, kokią mokslo sritį baigę darbuotojai dažniausiai pretenduoja į vadybininko vietą, apie vadybos mokslų studijų programas, apie vadybos darbuotojų kaitą darbo vietoje, apie įgytų žinių pritaikymą praktikoje).

3.2. Tiriamųjų bazės apžvalga – tyrimo demografinių duomenų analizė

Tyrimo anketas užpildė 160 respondentų. Iš jų 87 vyrai (54,37 procentai) ir 73 moterys (45,63 procentai). Taigi, atliekant studijų kokybės vertinimo analizę, remiantis respondentų nuomonėmis, labiau atsispindės vyrų požiūris apie aukštojo mokslo teikiamų paslaugų kokybę.

Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą pasiskirstė:

1 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal išsilavinimą

Atsakymo variantas	Dažnumas	Procentai
Vidurinis (bendrojo lavinimo mokykla)	14	8,8
Profesinė technikos mokykla	15	9,4
Aukštesnysis	16	10,0
Nebaigtas aukštasis	15	9,4
Aukštasis	59	36,9
Aukštosios studijos (magistrantūra ir pan.)	41	25,6
Viso	160	100,0

Toks respondentų pasiskirstymas parodo, jog net 62,5 procentai visų apklausoje dalyvavusių respondentų yra įgiję aukštąjį išsilavinimą. Tai parodo įmonės vadovų kompetenciją ir požiūrį į aukštojo mokslo svarbą darbo rinkoje. Tik 8,8 procentai respondentų yra įgiję vidurinį (bendrojo lavinimo mokykla) išsilavinimą. Galima daryti išvadas, jog Lietuvos įmonėms vadovauja kompetetingi vadovai, kurie nėra abejingi aukštajam mokslui. Todėl, analizuojant tyrimo duomenis, atsispindės išsilavinusių žmonių požiūris į su studijų kokybe susijusius kriterijus.

Įmonių pasiskirstymas pagal regioną:

2 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal įmonės veiklos vietą

Atsakymo variantas	Dažnumas	Procentai
Vilnius, Vilniaus raj.	32	20,0
Kaunas, Kauno raj.	24	15,0
Klaipėda, Klaipėdos raj.	34	21,3
Šiauliai, Šiauliu raj.	47	29,4
Kita	23	14,4
Viso	160	100,0

Atlikus duomenų analizę nustatyta, kad didžiausias respondentų aktyvumas yra pasiskirstęs didžiuosiuose Lietuvos miestuose. Šis veiksnys gali turėti labai didelės įtakos darbuotojams karjeros klausimais, kvalifikacijos kėlimo klausimais, bendradarbiavimo srityje. Būtent šiuose, keturiuose Lietuvos miestuose (Vilnius, Kaunas, Klaipėda, Šiauliai) yra įsikūrę Lietuvos universitetai, kurie rengia studentus darbo rinkai.

Dar vienas faktorius, galintis turėti įtakos šiam tyrimui, tai yra organizacijos, kurioje dirba respondentas, rūšis.

3 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal įmonės rūšis

Atsakymo variantas	Dažnumas	Procentai
UAB (Uždaroji akcinė bendrovė)	107	66,9
AB (Akcinė bendrovė)	11	6,9
IĮ (Individuali įmonė)	20	12,5
Biudžetinė įstaiga	14	8,8
Viešoji įstaiga	8	5,0
Viso	160	100,0

Rezultatai parodo, kad net 66,9 procentų respondentų įmonės yra UAB (uždaroji akcinė bendrovė) ir tik 5 procentai viešosios įstaigos respondentų. UAB ir AB įmonėse dažniausiai dirba

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

kelios dešimtys darbuotojų, tokiose įmonėse reikia įvairių specialistų, darbdaviai yra labiau motyvuoti personalo tobulinimu, tokiose įmonėse dirba keletas vadybos mokslų specialistų.

Respondentų užimamos pareigos pasiskirstė taip:

4 lentelė

Tyrimo respondentų pasiskirstymas pagal užimamas pareigas

Atsakymo variantas	Dažnumas	Procentai
Direktorius	84	52,5
Direktoriaus pavaduotojas	76	47,5
Viso	160	100,0

Kaip jau minėta anksčiau, apklausa atlikta tarp įmonės direktorių ar jų pavaduotojų. Atlikta duomenų analizė rodo, jog respondentai pasiskirstė tolygiai. Toks respondentų pasiskirstymas patvirtina tai, jog tiek direktoriai, tiek jų pavaduotojai atsakingai pildė anketas patys.

Paskutinis iš pateiktų demografinių klausimų anketoje buvo apie įmonėje dirbančių darbuotojų skaičių. Šis veiksnys gali turėti įtakos aiškinantis, kurių įmonių – didesnių ar mažesnių - vadovai labiau linkę bendradarbiauti su aukštosiomis mokyklomis, daugiau samdo išsilavinusius darbuotojus ir t.t. Šis veiksnys gali turėti įtakos tolimesniam tyrimui, todėl kad darbuotojų skaičius įmonėje gali nulemti direktoriaus ar direktoriaus pavaduotojo nuomonę apie aukštąjį mokslą ir jo teikiamas paslaugas.

5 lentelė

Respondentų pasiskirstymas pagal darbuotojų skaičių organizacijoje

Atsakymo variantas	Dažnumas	Procentai
1-20 darbuotojų	74	46,3
21-50 darbuotojų	35	21,9
51-90 darbuotojų	18	11,3
91-140 darbuotojų	15	9,4
141-200 darbuotojų	12	7,5
200-500 darbuotojų	6	3,8
Viso	160	100,0

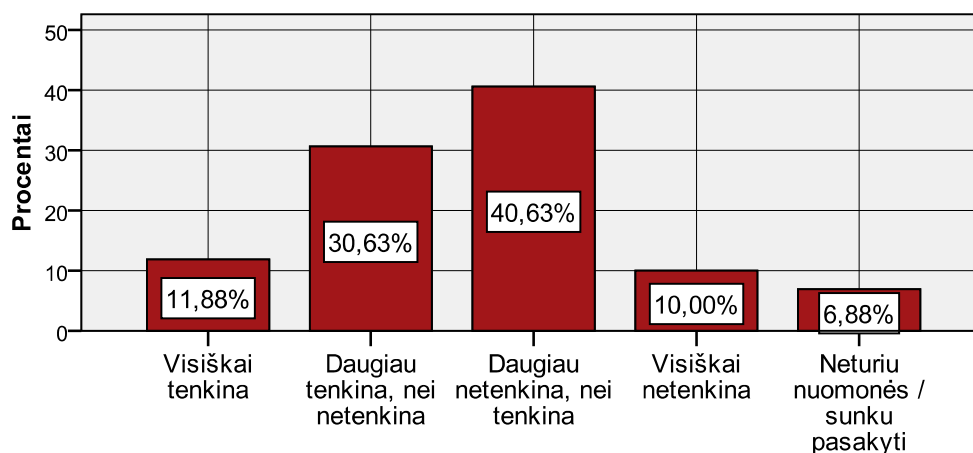
Atlika duomenų analizė rodo, jog 46,3 procentai įmonių turi nuo 1 iki 20 darbuotojų. Ir tik 3,8 procentai įmonių, dalyvavusios apklausoje, turi daugiau nei 200 darbuotojų. Įmonės, kurios turi ne daug darbuotojų t.y. nuo 1 iki 20, gali skirti didesnę dėmesį darbuotojų kvalifikacijai, mokymams. O organizacijos turinčios daug darbuotojų, orientuojasi į gamybos procesą ir gamybos apimtis. Todėl, analizuojant tyrimo duomenis, atsispindės įmonių, kurios turi ne daug darbuotojų, požiūris į aukštąjį mokslą ir jo teikiamas paslaugas, bei paslaugų kokybę.

3.3 Tyrimo rezultatai ir jų analizė

3.3.1 Aukštojo mokslo sampratos organizacijoje vertinimas

Pirmasis klausimų blokas apie aukštojo mokslo kokybę Lietuvoje atskleidžia, ar respondentai patenkinti aukštojo mokslo kokybe Lietuvoje, ar aukštasis išsilavinimas atitinka rinkos keliamas sąlygas ir kaip respondentai vertina studijas, bei ką mano apie dirbantį ir studijuojantį asmenį.

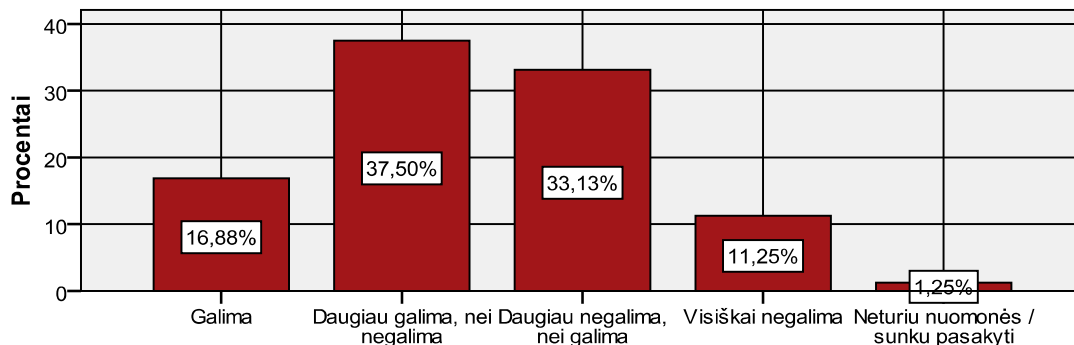
Į klausimą „Ar jus tenkina dabartinė aukštojo mokslo kokybė Lietuvoje“ 40,63 procentai respondentų teigia, kad dabartinė aukštojo mokslo kokybė Lietuvoje juos labiau netenkina nei tenkina ir 10 procentų respondentų teigia, kad jų visiškai netenkina aukštojo mokslo kokybė.



4 pav. Nuomonių pasiskirstymas pagal tai, kaip tenkina aukštojo mokslo kokybė Lietuvoje

Tik 11,88 procentus visų apklausoje dalyvavusių respondentų aukštojo mokslo kokybė „visiškai tenkina“. Galima daryti išvadas, jog aukštasis mokslas Lietuvoje turi dar daug trūkumų, sistema nėra tobula, suteikiamos paslaugos neatitinka rinkos keliamų reikalavimų. Aukštojo mokslo kokybe Lietuvoje yra dauguma nepatenkinti, to priežastys galėtų būti darbuotojų kaita darbovietėje, kvalifikacijos stoka, nepakankamas praktinių žinių turėjimas, asmeninių savybių trūkumas ir t.t (atskleista tolimesniame tyrime).

Sekančiu klausimu analizuojama galimybė ilgam laikui įsitvirtinti šiandieninėje rinkoje neįgijus aukštojo išsilavinimo. 37,5 procentai apklausoje dalyvavusių respondentų teigia, jog labiau galima, nei negalima įsitvirtinti darbo rinkoje.

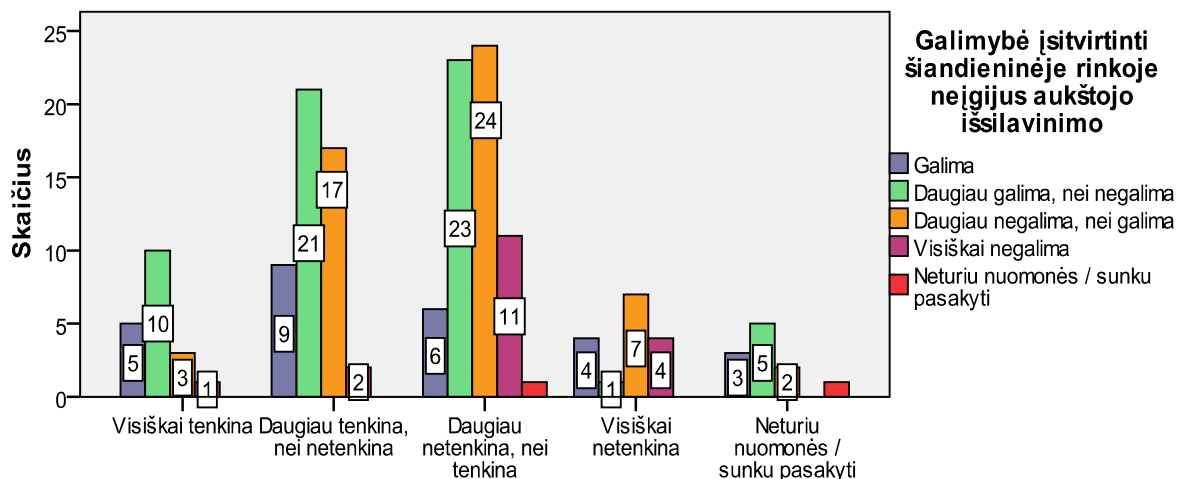


5 pav. Nuomonių pasiskirstymas pagal tai, ar yra galimybė išsivertinti darbo rinkoje neįgijus aukštojo išsilavinimo

Tam, kad išsiaiškinti, ar atsakymai į šiuos du klausimus turi kokią nors priklausomybę, buvo atliktas Chi-kvadrato testas. Tiriama priklausomybė tarp aukštojo mokslo kokybės ir galimybės išsivertinti darbo rinkoje neįgijus aukštojo išsilavinimo. Išsikeliamos dvi hipotezės:

Xo hipotezė – galimybė išsivertinti darbo rinkoje priklauso nuo požiūrio į aukštojo mokslo kokybę;

X1 hipotezė – galimybė išsivertinti darbo rinkoje nepriklauso nuo požiūrio į aukštojo mokslo kokybę;



Ar jus tenkina dabartinė aukštojo mokslo kokybė Lietuvoje?

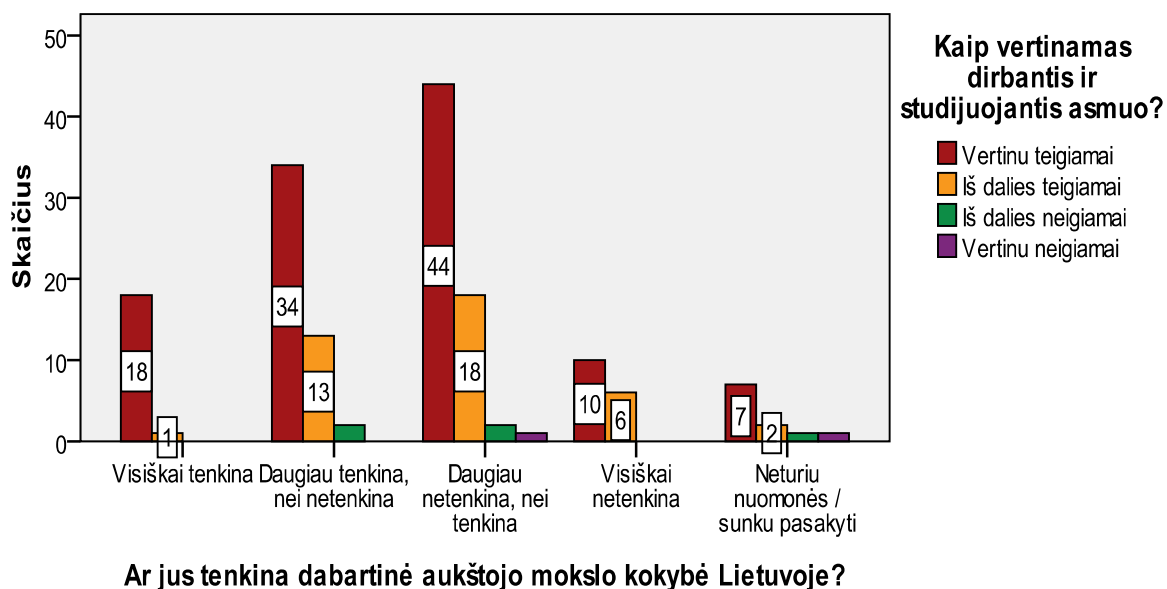
6 pav. Galimybės išsivertinti darbo rinkoje neįgijus aukštojo išsilavinimo priklausomybė nuo respondentų požiūrio į aukštojo mokslo kokybę

Kadangi Chi-kvadrato reikšmingumo koeficientas $p=0,023$ (žr. 4 priedo 1 lentelę), galima daryti prielaidą, kad teisinga H_0 hipotezė – galimybė įsitvirtinti darbo rinkoje priklauso nuo požiūrio į aukštojo mokslo kokybę.

Spearmeno hipotezių priklausomybės testas atskleidžia, kad ši priklausomybė statistiškai reikšminga ($p=0,019$ t.y. $p<0,05$) (žr. 2 priedą). Taigi, respondentai, turintys neigiamą nuomonę apie aukštojo mokslo sistemą Lietuvoje, labiau linkę manyti, kad rinkoje galima įsitvirtinti ir be aukštojo mokslo diplomo ir atvirkščiai.

Taip pat, priklausomybė rasta tarp aukštojo mokslo kokybės vertinimo Lietuvoje ir darbdavių nuomonės apie dirbantį ir studijuojantį asmenį. Tai patvirtina Spearmeno priklausomybės testas ($p=0,021$, t.y. $p<0,05$). Dar viena priklausomybė rasta tarp aukštojo mokslo kokybės vertinimo Lietuvoje ir respondentų nuomonės apie vadybos specialistų galimybę aukštojoje mokykloje įgytas žinias pritaikyti šiandieninėje darbo rinkoje. Tai patvirtina Spearmeno priklausomybės testas ($p=0,012$, t.y. $p<0,05$) (žr. 3 priedą).

Plačiau išanalizuota pirmoji (aukštojo mokslo kokybės vertinimas Lietuvoje priklauso nuo darbdavių nuomonės apie dirbantį ir studijuojantį asmenį) priklausomybė. Spearmeno hipotezių priklausomybės testas atskleidžia, kad ši priklausomybė statistiškai reikšminga.

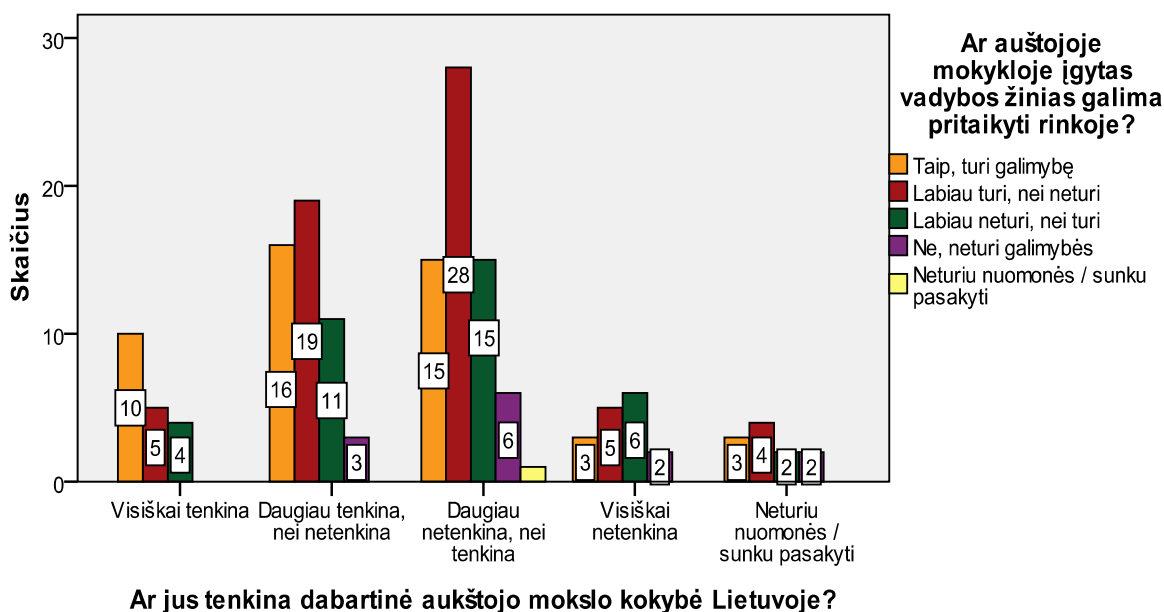


7 pav. Aukštojo mokslo kokybės vertinimo priklausomybė nuo darbdavių nuomonės apie dirbantį ir studijuojantį asmenį

Atlikto tyrimo rezultatai parodo, kad tie darbdaviai, kurie labiau patenkinti aukštojo mokslo kokybe Lietuvoje, labiau linkę dirbantį ir studijuojantį asmenį vertinti teigiamai. Tokių respondentų, kurie labiau patenkinti nei nepatenkinti aukštojo mokslo sistema Lietuvoje, arba visiškai patenkinti,

požiūris į studijuojančius asmenis beveik visada (išskyrus 2 atvejus iš 160) yra teigiamas. Tuo tarpu visi likusieji respondentai, atsakę, kad neigiamai arba labiau neigiamai žiūri į dirbančius ir studijuojančius asmenis, tuo pačiu yra atsakę, kad yra nepatenkinti/labiau nepatenkinti aukštojo mokslo kokybe Lietuvoje. Taigi šių klausimų analizė pateikia faktą, kad tam, jog studentai galėtų lengviau įsitvirtinti darbo rinkoje, o dirbantys asmenys galėtų toliau gilinti savo žinias, visų pirma reikėtų pakeisti aukštojo mokslo sistemą. Pakeitus pačią aukštojo mokslo sistemą tuo pačiu pasikeistų darbdavių požiūris į aukštąjį mokslą Lietuvoje.

Plačiau išanalizuota priklausomybė tarp aukštojo mokslo kokybės vertinimo Lietuvoje ir respondentų nuomonės apie vadybos specialistų galimybę aukštojoje mokykloje įgytas žinias pritaikyti šiandieninėje darbo rinkoje. Priklausomybės tarp šių dviejų klausimų statistinį reikšmingumą atskleidžia Spearmano koreliacijos koeficiento reikšmė. Reikšmingumo koeficientas $p=0,012$. Atsakymų tarp šių dviejų klausimų pasiskirstymas matosi 8 paveiksle:

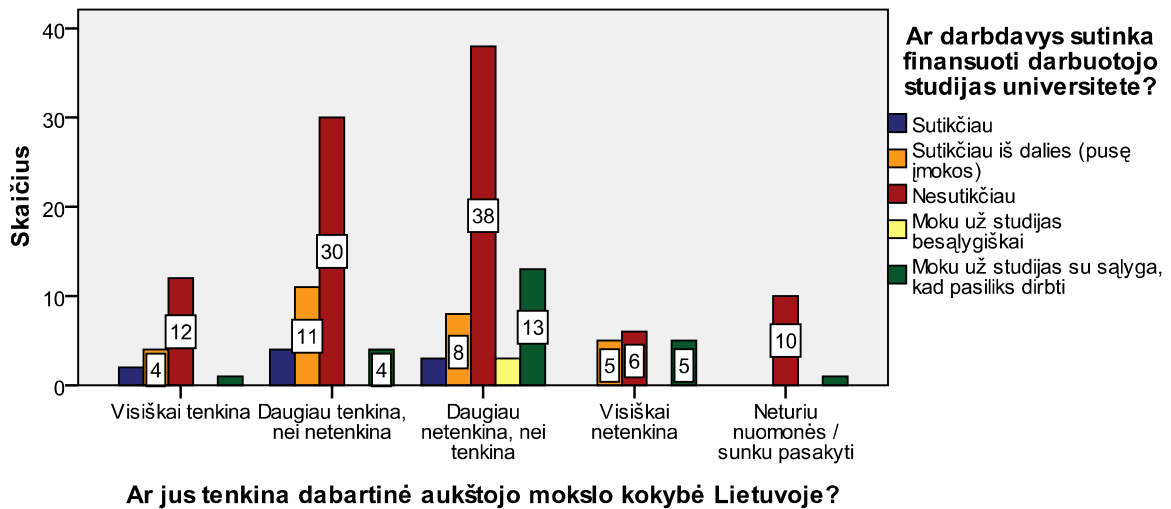


8 pav. Aukštojo mokslo kokybės vertinimo priklausomybė nuo respondentų nuomonės apie vadybos specialistų galimybę aukštojoje mokykloje įgytas žinias pritaikyti darbo rinkoje

Po atliktos analizės paaiškėja, kad aukštojoje mokykloje įgytas žinias labiau galima nei negalima pritaikyti rinkoje, kai tuo tarpu respondentų nuomonė apie aukštojo mokslo kokybę yra labiau neigiama nei teigiama. Kaip matyti iš pateikto 8 paveikslo, tie respondentai, kurie mano, kad vadybos žinias, kurias studentai įgyja aukštojoje mokykloje, turi galimybę taikyti ir praktikoje, yra labiau linkę būti patenkinti aukštojo mokslo sistema Lietuvoje. Net 59 procentai (iš visų, atsakiusių), jog vadybininkai turi galimybę pritaikyti aukštojo mokslo žinias praktikoje yra visiškai/daugiau patenkinti

nei nepatenkinti aukštojo mokslo sistema Lietuvoje. Tuo tarpu 61 procentas manančiųjų, kad aukštojo mokslo žinias sunku pritaikyti praktikoje yra visiškai nepatenkinti/labiau nepatenkinti nei patenkinti aukštojo mokslo kokybe Lietuvoje. Ištyrus visą šią priklausomybę galima padaryti išvadą, kad norint pakeisti darbdavių požiūrį į aukštojo mokslo kokybę Lietuvoje reikėtų peržiūrėti vadybos specialybių programas, įvertinant jų žinių pritaikomumą praktikoje.

Analizuojant aukštojo mokslo kokybę Lietuvoje, iškelta prielaida, kad nuo požiūrio į aukštojo mokslo kokybę Lietuvoje priklauso ir tai, kaip palankiai darbdaviai žiūri į mokslo finansavimą (visą, arba dalinį) įmonės sąskaita. Šių klausimų priklausomybę nuspręsta patikrinti Spearmano koreliacijos koeficiento pagalba. Atlikus skaičiavimus, paaiškėja, kad $p=0,006$, t.y. $p<0,05$, taigi teisinga priklausomybė rasta tarp aukštojo mokslo kokybės ir darbdavių nuomonės apie studijų finansavimą universitete (žr. 3 priedą).



9 pav. Aukštojo mokslo kokybės vertinimo priklausomybė nuo darbdavių nuomonės apie studijų finansavimą universitete

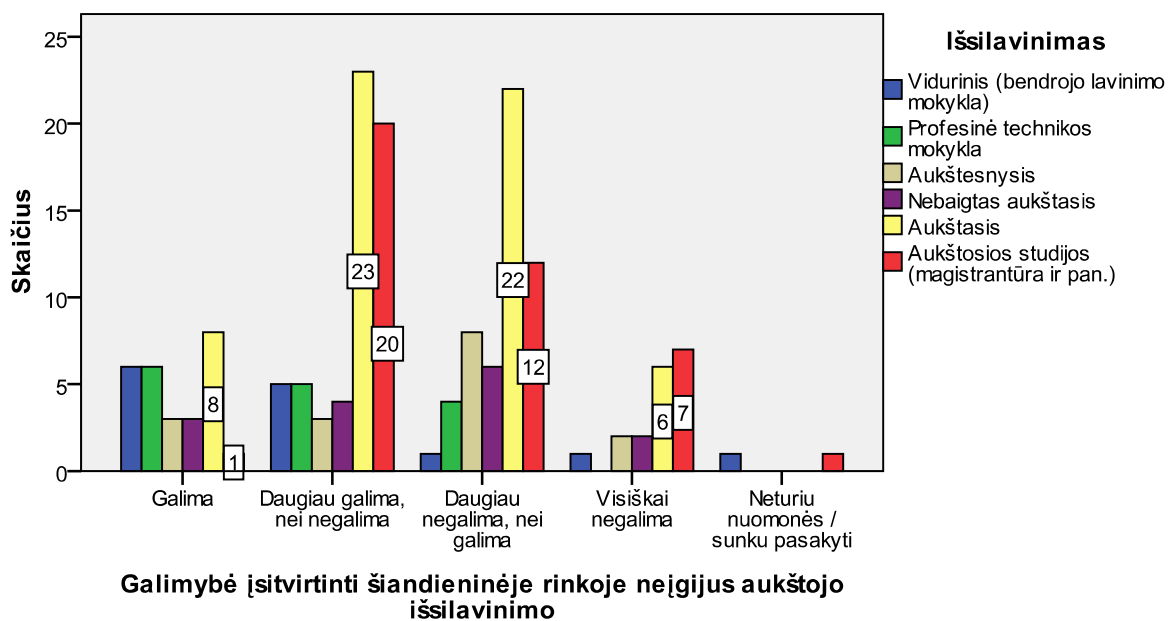
Remiantis gautais duomenimis, nustatyta, kad kaip jau ir anksčiau buvo teigta, jog respondentai nėra patenkinti aukštojo mokslo kokybe Lietuvoje ir dėl tos priežasties dauguma darbdavių nesutiktų mokėti už darbuotojo studijas universitete. Už studijas besąlygiškai moka neatsižvelgiant į aukštojo mokslo kokybę tik 1,8 procentai (3 respondentai) visų respondentų. Vėlgiai aiški tendencija, kad tie, kurie yra labiau patenkinti aukštojo mokslo sistema Lietuvoje, labiau linkę mokėti už studijas nei tie, kurie nepatenkinti. Tuo tarpu tie, kurie nesutinka mokėti už studijas universitete procentaliai labiau išsidėstę nepatenkintųjų aukštojo mokslo kokybe skalės pusėje. Yra pasisakiusių 3,1 procentai (5 respondentai), jog aukštojo mokslo kokybę jų visiškai netenkina, bet už studijas sutiktų mokėti iš dalies

(pusę įmokos). Įdomu ir tai, jog 15 procentų (24 respondentai) apklausoje dalyvavusių respondentų mokėtų už studijas su sąlyga, jog po studijų baigimo darbuotojai pasiliks dirbti įmonėje. Tačiau netikėtas faktas yra tas, kad dauguma šių respondentų yra labiau nepatenkinti aukštojo mokslo kokybe Lietuvoje. Galima daryti išvadą, jog darbdaviai linkę išlaikyti gerus specialistus netgi mokėdami už studijas, kurių kokybe ir praktine reikšme nelabai tiki.

Apibendrinant, galima teigti, jog darbdavių aukštojo mokslo kokybę Lietuvoje netenkina. Tačiau darbdavių požiūris į aukštojo mokslo sistemą Lietuvoje labai svarbus universitetuose ruošiamiems specialistams, nes, kaip paaiškėjo, teigiamai apie studijų kokybę mąstantys darbdaviai labiau linkę suteikti galimybę savo darbuotojams studijuoti, ir netgi pilnai ar iš dalies padengti jų studijų išlaidas. Kita vertus, kad pakeisti darbdavių nuomonę apie studijų kokybę, svarbu įrodyti praktinę studijų naudą (žinių pritaikomumą kasdieniniame darbe).

Šiandieninė darbo rinka yra labai konkurencinga, negailestinga jauniems ir nepatyrusiems verslininkams, taip pat negailestinga ir jauniems, ką tik universitetą baigusiems specialistams. Todėl toliau darbe analizuojamas darbuotojų įsitvirtinimas šiandieninėje darbo rinkoje. Bus išsiaiškinta, nuo ko priklauso sėkmingas jauno žmogaus įsitvirtinimas konkurencingoje darbo rinkoje.

Tačiau visų pirma reikia išanalizuoti, kaip šį klausimą vertina skirtingi respondentai. Spearmano koreliacijos koeficientas patvirtina priklausomybę ($p=0,007$, t.y. $p<0,05$) (žr. 2 priedą) tarp respondentų požiūrio į galimybę įsitvirtinti rinkoje be aukštojo mokslo diplomo ir respondentų išsilavinimo.



10 pav. Galimybė įsitvirtinti darbo rinkoje neįgijus aukštojo išsilavinimo priklausomybė nuo respondentų išsilavinimo

Iš tyrimo paaiškėja, kad galimybė įsitvirtinti darbo rinkoje neįgijus aukštojo išsilavinimo tiki būtent 43 iš 160 aukštąjį išsilavinimą įgijusių respondentų, kai tuo tarpu tik 13 aukštąjį išsilavinimą įgijusių respondentų tikina, jog visiškai negalima įsitvirtinti darbo rinkoje neįgijus aukštojo išsilavinimo. Pateiktame 10 paveiksle aiškiai matoma tendencija, kad aukštąjį mokslą įgiję respondentai labiau skeptiškai vertina galimybę įsitvirtinti rinkoje neturint aukštojo mokslo diplomo. Tuo tarpu didžioji dauguma vidurinį bei profesinį išsilavinimą turinčių respondentų labiau linkę manyti, kad rinkoje galima įsitvirtinti ir be aukštojo mokslo diplomo. Tokias tendencijas matyt lemia asmeninė respondentų patirtis, tačiau kita vertus, tai leidžia daryti išvadą, kad aukštojo mokslo diplomo neturintys darbdaviai galėtų būti labiau linkę priimti dirbti žemesnės kvalifikacijos specialistus.

Visgi tai, kad dauguma respondentų įgiję aukštąjį išsilavinimą mano, jog įsitvirtinti darbo rinkoje neįgijus aukštojo išsilavinimo yra galima, lemia rinkos diktuojamos sąlygos, kai darbo paklausa buvo didesnė už darbuotojų pasiūlą (2008 metų duomenimis). Šiuo metu t.y. 2010 metais, situacija yra kardinaliai pasikeitusi, kadangi šiuo metu darbdaviai turi labai didelį darbuotojų pasirinkimą, o darbo paklausa yra ženkliai sumažėjusi. Ekonomikos sunkmetis diktuoja savo sąlygas.

Atlikta Sparmeno hipotezių suderinamumo analizė parodo, kad Lietuvoje įgyto aukštojo išsilavinimo tinkamumas rinkos keliamiems reikalavimams priklauso nuo to ar vadybos mokslų studijų programos atitinka šiandieninės rinkos keliamus reikalavimus ($p=0,007$, t.y. $p<0,05$) (žr.3 priedą).

6 lentelė

Įgyto aukštojo išsilavinimo tinkamumas rinkos reikalavimams atsakymų priklausomybės nuo vadybos studijų programų tinkamumo rinkos reikalavimams dažnių lentelė

		Ar vadybos mokslo studijų programos atitinka rinkos reikalavimus?					Viso
		Taip, visiškai atitinka	Labiau atitinka, nei neatitinka	Labiau neatitinka, nei atitinka	Ne, visiškai neatitinka	Neturiu nuomonės / sunku pasakyti	
Ar Lietuvoje įgytas aukštasis išsilavinimas atitinka rinkai keliamus reikalavimus?	Taip, visiškai atitinka	4	2	2	2	4	14
	Iš dalies atitinka	9	35	28	14	17	103
	Ne, visiškai neatitinka	0	2	5	2	14	23
	Iš dalies neatitinka	0	5	5	3	1	14
	Neturiu nuomonės / sunku pasakyti	0	1	2	1	2	6
Viso		13	45	42	22	38	160

Iš pateiktos lentelės duomenų matyti, jog didžioji dalis (50 respondentų, t.y. 31,3 procentai) visų apklausoje dalyvavusių respondentų mano, jog aukštasis išsilavinimas Lietuvoje atitinka rinkos

keliamus reikalavimus ir tuo pačiu, tolimesniame tyrime pastebima, jog yra domėjęsi vadybos studijų programomis. Kadangi net 31,3 procentai (35 respondentai) teigia, jog vadybos mokslų studijų programos labiau atitinka nei neatitinka rinkos reikalavimų. Bet yra ir kita dalis (14 respondentų t.y. 9 procentai), kurie teigia, jog vadybos mokslų studijų programos visiškai neatitinka rinkos reikalavimų, o aukštasis išsilavinimas įgytas Lietuvoje tik iš dalies atitinka rinkos keliamus reikalavimus. Respondentai neturintys nuomonės apie vadybos mokslų studijų programas (31 respondentas t.y. 19,4 procentai), teigia, jog aukštasis išsilavinimas Lietuvoje tik iš dalies atitinka arba visiškai neatitinka rinkos keliamų reikalavimų.

Apibendrinus duomenis, galima teigti, jog respondentai, kurie mano jog aukštasis išsilavinimas įgytas Lietuvoje atitinka rinkos reikalavimus tuo pačiu domisi ir vadybos mokslų studijų programomis. Kadangi jiems tai yra aktualu ir svarbu. Domėjimasis, kokį išsilavinimą yra įgiję darbuotojai, parodo darbdavio supratingumą, domėjimąsi darbuotojais ir t.t.

Chi-kvadrato analize siekta patvirtinti arba paneigti iškeltą hipotezę H_0 – Lietuvoje įgyto aukštojo išsilavinimo tinkamumas rinkos keliamiems reikalavimams nepriklauso nuo to ar vadybos mokslų studijų programos atitinka šiandieninės rinkos keliamus reikalavimus. Apskaičiavus chi-kvadrato rezultatus gaunama $p=0,002$ (žr. 4 priedo 2 lentelę).

Chi-kvadrato testo rezultatai, kuomet reikšmingumo koeficientas gaunamas $p=0,002$, leidžia atmesti išsikeltą hipotezę H_0 . Galima teigti, kad Lietuvoje įgyto aukštojo išsilavinimo tinkamumas rinkos keliamiems reikalavimams tiesiogiai priklauso nuo vadybos mokslų studijų programų tinkamumo rinkos keliamiems reikalavimams.

Verta išanalizuoti ir tai, kaip respondentų nuomonė apie aukštojo mokslo Lietuvoje tinkamumą rinkos sąlygoms įtakoja įmonių bendradarbiavimą su Lietuvos universitetais. Atlikus Spearmano hipotezių suderinamumo analizę paaiškėja, kad organizacijos bendradarbiavimas su Lietuvos universitetais statistiškai priklauso nuo respondentų nuomonės apie Lietuvoje įgyto aukštojo išsilavinimo tinkamumą rinkos keliamiems reikalavimams ($p=0,020$, t.y. $p<0,05$) (žr.3 priedą).

7 lentelė

Aukštojo išsilavinimo tinkamumas rinkos reikalavimams atsakymų priklausomybės nuo įmonės bendradarbiavimo su Lietuvos universitetais dažnių lentelė

		Ar įmonė bendradarbiauja su Lietuvos universitetais?			Viso
		Taip, bendradarbiauja	Ne, nebendradarbiauja	Neturi informacijos apie bendradarbiavimo galimybes	
Ar Lietuvoje įgytas aukštasis išsilavinimas	Taip, visiškai atitinka	5	9	0	14
	Iš dalies atitinka	44	53	6	103

	Ne, visiškai neatitinka	9	11	3	23
	Iš dalies neatitinka	1	12	1	14
	Neturiu nuomonės / sunku pasakyti	2	2	2	6
Viso		61	87	12	160

Išanalizavus turimus duomenis, matyti, jog tik 3,12 procentų (5 respondentai) visų apklausoje dalyvavusių teigia, jog Lietuvoje įgytas aukštasis išsilavinimas visiškai atitinka rinkos keliamus reikalavimus ir noriai bendradarbiauja su universitetais. Kai tuo tarpu Lietuvoje įgytas aukštasis išsilavinimas tik iš dalies atitinka rinkos keliamus reikalavimus pasisakė 27,5 procentai (44 respondentai) ir jie bendradarbiauja su Lietuvos universitetais. Visiškai su universitetais nebendradarbiauja ir teigia, jog aukštasis mokslas, įgytas Lietuvoje, neatitinka rinkos keliamų sąlygų, 6,87 procentai (11 respondentų). Taip pat išaiškėjo įdomus faktas, jog 5,62 procentai (9 respondentai) bendradarbiauja su Lietuvos universitetais, nors jų nuomone Lietuvoje įgytas aukštasis išsilavinimas visiškai neatitinka rinkos keliamų sąlygų.

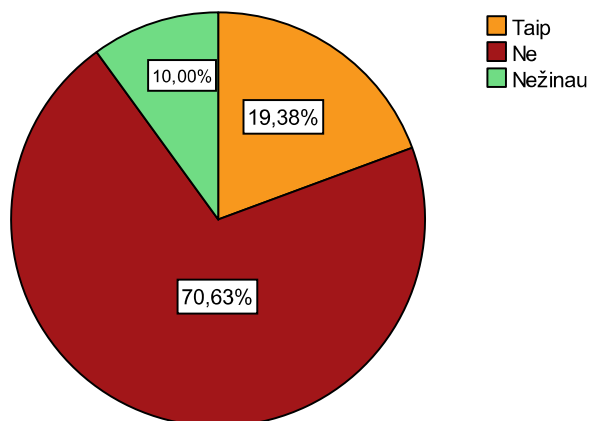
Galima daryti išvadas, jog kartais darbdaviams nėra svarbi aukštojo išsilavinimo kokybė, ar universitetų teikiamų paslaugų kokybė, norint pasiekti savo tikslą ar palengvinti darbo procesą. Ir tik retais atvejais, darbdaviai paiso savo interesų ir nepasiduoda masiškumui. Atsisako nekokybiškų paslaugų ir pirmumą teikia kokybei o ne kiekybei.

Chi-kvadrato analize siekta patvirtinti arba paneigti hipotezę H_0 – Lietuvoje įgyto aukštojo išsilavinimo tinkamumas rinkos keliamiems reikalavimams nepriklauso nuo įmonės bendradarbiavimo su Lietuvos universitetais. Apskaičiavus chi-kvadrato testo rezultatų patikimumą gaunama $p=0,020$ (žr. 4 priedo 3 lentelę).

Chi-kvadrato testo rezultatai, kuomet reikšmingumo koeficientas gaunamas $p=0,020$, leidžia atmesti išsikeltą hipotezę H_0 . Galima teigti, kad Lietuvoje įgyto aukštojo išsilavinimo tinkamumas rinkos keliamiems reikalavimams tiesiogiai priklauso nuo įmonės bendradarbiavimo su Lietuvos universitetais.

Taip pat, priklausomybė rasta tarp Lietuvoje įgyto aukštojo išsilavinimo tinkamumo rinkos keliamiems reikalavimams ir tarp organizacijoje dirbančių darbuotojų, kurie aukštąjį išsilavinimą įgijo užsienio aukštosiose mokyklose.

Pateiktame 11 paveiksle ir 8 lentelėje matyti respondentų pateikti domenys apie įmonėje dirbančius darbuotojus ir jų skaičių, kurie aukštąjį išsilavinimą įgijo užsienyje:



11 pav. Nuomonių pasiskirstymas pagal tai, ar įmonėje dirba darbuotojų, išsilavinimą įgijusių užsienio aukštosiose mokyklose

Darbuotojų, įgijusių išsilavinimą užsienio aukštosiose mokyklose skaičius

Darbuotojų sk.	Dažnumas	Procentai
1,00	19	11,9
2,00	8	5,0
3,00	1	,6
4,00	2	1,3
6,00	1	,6
Viso	31	19,4

Atlikus duomenų analizę nustatyta, kad net 70,63 procentai visų apklausoje dalyvavusių respondentų teigia, jog pas juos organizacijoje nėra darbuotojų, kurie aukštąjį išsilavinimą būtų įgiję užsienio aukštosiose mokyklose. Kaip matyti iš 8 lentelės, tai tik 31 (19,4 procentai) organizacijoje dirbantis darbuotojas, kuris aukštąjį išsilavinimą įgijo užsienio aukštosiose mokyklose. Iš jų, 19 įmonių turi tik po vieną darbuotoją, kuris aukštąjį išsilavinimą įgijo užsienyje, o daugiau nei du tokius darbuotojus turi tik keturios įmonės.

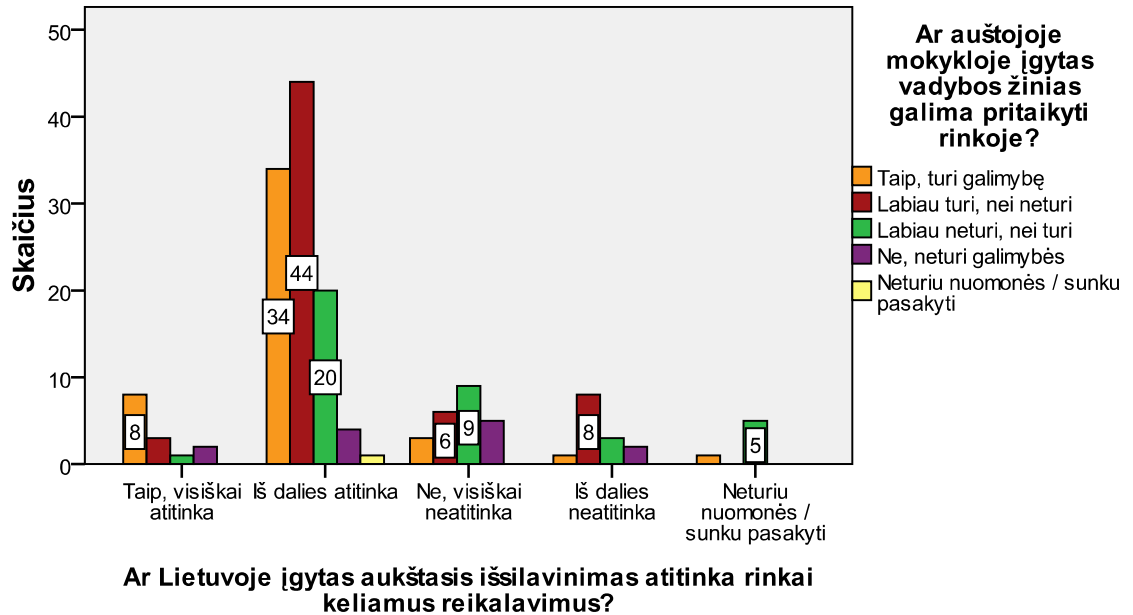
Galima daryti išvadą, kad Lietuvoje nėra daug tokių darbuotojų, kurie aukštąjį išsilavinimą įgyja užsienyje. To priežastys gali būti įvairios, tai finansavimo trūkumas, baigus studijas užsienyje pasilieka ten dirbti ir gyventi, patriotizmas ir t.t. Iš šio tyrimo paaiškėja, kad darbdaviai neteikia pirmenybės darbuotojams, kurie aukštąjį išsilavinimą yra įgiję užsienyje.

Chi-kvadrato analize siekta patvirtinti arba paneigti hipotezę H_0 – Lietuvoje įgyto aukštojo išsilavinimo tinkamumas rinkos keliamiems reikalavimams nepriklauso nuo vadybos specialistų galimybės aukštojoje mokykloje įgytas žinias pritaikyti šiandieninėje darbo rinkoje. Apskaičiavus chi-kvadrato rezultatus gaunama $p=0,001$ (žr. 4 priedo 4 lentelę).

Chi-kvadrato testo rezultatai, kuomet reikšmingumo koeficientas gaunamas $p=0,001$, leidžia atmesti išsikeltą hipotezę H_0 . Galima teigti, kad Lietuvoje įgyto aukštojo išsilavinimo tinkamumas rinkos keliamiems reikalavimams tiesiogiai priklauso nuo vadybos specialistų galimybės aukštojoje mokykloje įgytas žinias pritaikyti šiandieninėje darbo rinkoje.

Norint atlikti išsamesnę analizę, buvo pasitelktas Spearmeno hipotezių suderinamumo testas, kuris parodo, jog Lietuvoje įgyto aukštojo išsilavinimo tinkamumas rinkos keliamiems reikalavimams priklauso nuo vadybos specialistų galimybės aukštojoje mokykloje įgytas žinias pritaikyti šiandieninėje

darbo rinkoje ($p=0,001$, t.y. $p<0,05$) (žr.3 priedą). Spearmeno hipotezių priklausomybės testas atskleidžia, kad ši priklausomybė statistiškai reikšminga.



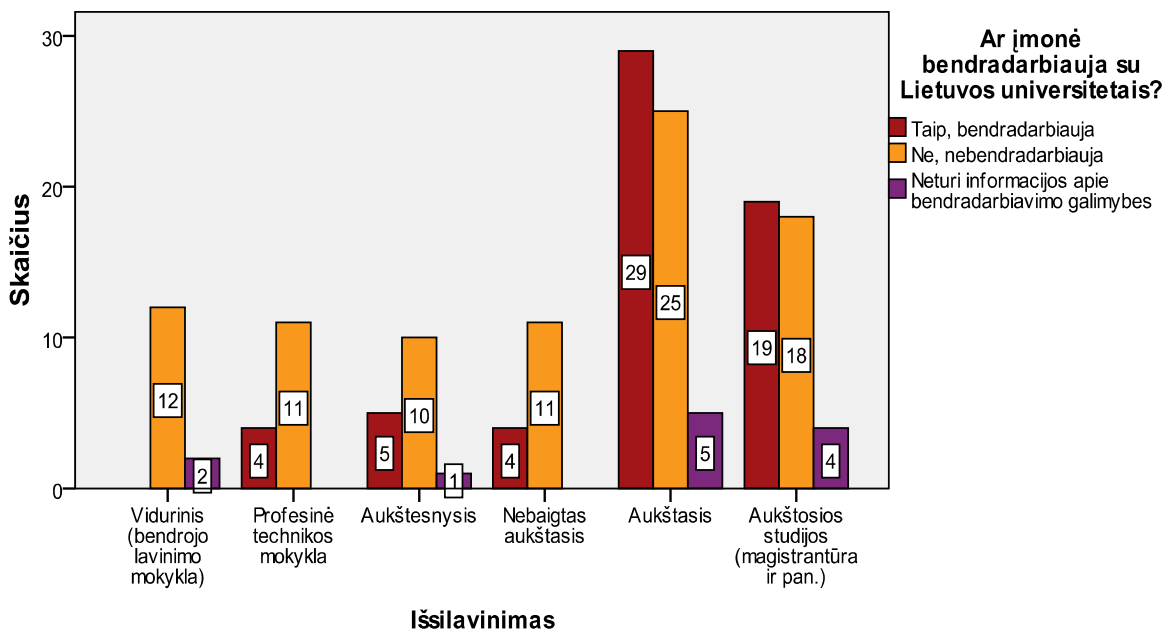
12 pav. Aukštojo išsilavinimo tinkamumo rinkos reikalavimams priklausomybė nuo galimybės auštojoje mokykloje įgytas žinias pritaikyti rinkoje

Remiantis gautais duomenimis nustatyta, kad 48,8 procentai (78 respondantai) visų apklausoje dalyvavusių teigia, jog aukštasis išsilavinimas įgytas Lietuvoje iš dalies atitinka rinkos keliamus reikalavimus ir tuo pačiu pritaria galimybei aukštojoje mokykloje įgytas vadybos žinias pritaikyti rinkoje. Kai tuo tarpu tik 15 procentų (24 respondantai) visų apklausoje dalyvavusių mano atvirkščiai. Labai mažą procentinę dalį sudaro neigiamos nuomonės apie Lietuvoje įgytą aukštąjį išsilavinimą ir vadybos žinių pritaikymą šiandieninėje rinkoje.

Taipogi aiškiai matoma tendencija, kad tie, kurių nuomone aukštojoje mokykloje įgytas vadybos žinias galima pritaikyti praktikoje tendencingai labiau mano, kad aukštasis išsilavinimas Lietuvoje atitinka rinkos keliamus reikalavimus. Ir atvirkščiai, tie, kurie mano, kad vadybos žinias sunku pritaikyti praktikoje, daugiau sutinka ir su nuomone, kad aukštasis išsilavinimas neatitinka rinkos reikalavimų.

Universitetai, norėdami prisitraukti daugiau studentų, dažnai kreipiasi į įvairias organizacijas (mokyklas, profesinės technikos mokyklas, kolegijas) ir agituoja žmones studijuoti. Labai svarbu yra organizacijų bendradarbiavimas su universitetais, kadangi taip yra palaikomas draugiškas ryšys, kuris teikia abipusią naudą universitetui ir įmonei. Tuo labiau toks bendradarbiavimas yra reikšmingas

ruošiamiems specialistams – įmonių ir universitetų bendradarbiavimas palengvina jaunų specialistų adaptaciją darbo rinkoje. Analizuojant bendradarbiavimo galimybes, svarbus kriterijus nuo kurio priklauso organizacijos bendradarbiavimo sėkmė su Lietuvos universitetais yra pačių respondentų išsilavinimas.



13 pav. Įmonės bendradarbiavimo su universitetais priklausomybė nuo respondentų išsilavinimo

Nustatyta, kad įmonės bendradarbiavimas su universitetais tiesiogiai priklauso nuo įgyto respondentų išsilavinimo. Spearmeno hipotezių priklausomybės testas atskleidžia, kad ši priklausomybė statistiškai reikšminga ($p=0,012$, t.y. $p<0,05$) (žr. 2 priedą).

Atlikus hipotezių suderinamumo analizę paaiškėja, kad organizacijos bendradarbiavimas su universitetais tiesiogiai priklauso nuo dviejų demografinių rodiklių. Tai respondentų įgytas išsilavinimas ($p=0,001$, t.y. $p<0,05$) ir įmonės regioninė vieta ($p=0,011$, t.y. $p<0,05$) (žr. 2 priedą).

9 lentelė

Įmonės bendradarbiavimo su universitetais atsakymų priklausomybės nuo respondentų išsilavinimo pobūdžio dažnių lentelė

		Ar įmonė bendradarbiauja su Lietuvos universitetais?			Viso
		Taip, bendradarbiauja	Ne, nebendradarbiauja	Neturi informacijos apie bendradarbiavimo galimybes	
Išsilavinimas	Vidurinis (bendrojo lavinimo mokykla)	0	12	2	14
	Profesinė technikos mokykla	4	11	0	15

	Aukštesnysis	5	10	1	16
	Nebaigtas aukštasis	4	11	0	15
	Aukštasis	29	25	5	59
	Aukštosios studijos (magistrantūra ir pan.)	19	18	4	41
Viso		61	87	12	160

Kaip matyti iš 9 lentelės duomenų, respondentai kurie yra įgiję žemą (vidurinis, profesinė technikos mokykla) išsilavinimą nebendradarbiauja su Lietuvos universitetais. O organizacijų vadovai, kurie yra įgiję aukštąjį išsilavinimą noriai bendradarbiauja. 38,12 procentai (61 respondentas) visų apklausoje dalyvavusių bendradarbiauja su universitetais iš jų tik 5,62 procentai (9 respondentai) yra įgiję žemesnį negu aukštąjį išsilavinimą. Visiškai su universitetais nebendradarbiauja 54,37 procentai (87 respondentai) organizacijų, iš kurių didesnioji dalis vadovų patys neturi aukštojo išsilavinimo. Tai leidžia daryti išvadą, kad tam, jog įmonės būtų labiau linkusios bendradarbiauti su Lietuvos universitetais, reikėtų visų pirma paskatinti pačius vadovus įgyti aukštąjį išsilavinimą (tarkim sudarant specialias programas arba tiesiog labiau išreklamuoti jau esamas studijų programas), o tuo pačiu jau studijuojančius vadovus bei atitinkamoms specialybėms ruošiamus studentus supažindinti su bendradarbiavimo galimybėmis.

Šiuo klausimu atskleista, kad 7,5 procento (12 respondentų) neturi jokios informacijos apie bendradarbiavimo galimybes su Lietuvos universitetais. Tai leidžia daryti išvadą, jog Lietuvos universitetai deda mažai pastangų į reklamą, į savęs realizavimą bei patrauklų paslaugų pateikimą. Dėl šios priežasties organizacijos nežino apie universitetų teikiamas paslaugas, bei bendradarbiavimo galimybes.

Taip pat išanalizuota, kiek organizacijų bendradarbiavimas su universitetais priklauso nuo pačios organizacijos veiklos vietos.

10 lentelė

Įmonės bendradarbiavimo su universitetais atsakymų priklausomybės nuo respondentų įmonės veiklos vietos pobūdžio dažnių lentelė

		Ar įmonė bendradarbiauja su Lietuvos universitetais?			Viso
		Taip, bendradarbiauja	Ne, nebendradarbiauja	Neturi informacijos apie bendradarbiavimo galimybes	
Įmonės veiklos vieta	Vilnius, Vilniaus raj.	12	16	4	32
	Kaunas, Kauno raj.	11	11	2	24
	Klaipėda, Klaipėdos raj.	20	12	2	34

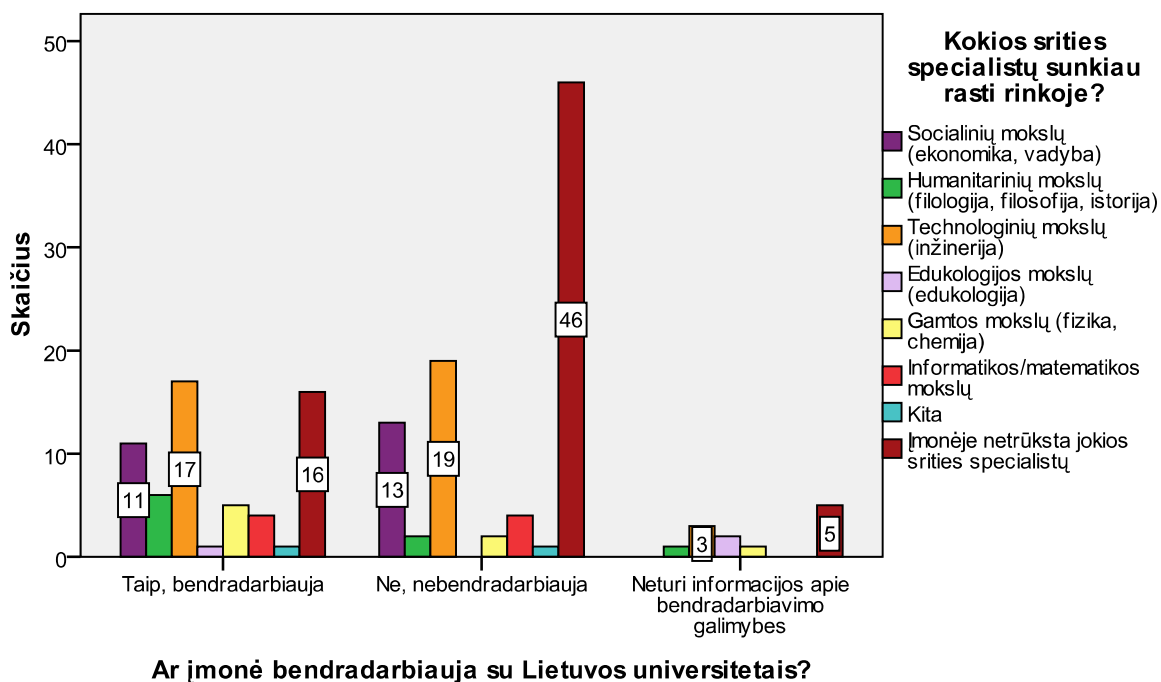
	Šiauliai, Šiaulių raj.	13	30	4	47
	Kita	5	18	0	23
Viso		61	87	12	160

Kaip matyti iš 10 lentelės, tai tik 3,12 procentai (5 respondentai) dalyvavę apklausoje bendradarbiauja su universitetais, nors patys yra įsikūrę miestuose, kuriuose universitetų nėra. Galima daryti išvadą, jog tos organizacijos, kurios yra įsikūrusios mieste, kuriame nėra universiteto, su aukštojo mokslo institucijomis bendradarbiauja mažiausiai, nes neturi tiesioginio ryšio.

Didžiausias bendradarbiavimas su universitetais vyksta Klaipėdoje, Klaipėdos raj. (20 respondentų t.y. 32,78 procentai). Tuo tarpu kituose miestuose vis dėl to procentaliai daugiau įmonių nebendradarbiauja su universitetais (Vilniuje, Šiauliuose). Todėl šių miestų universitetai turėtų dėti didesnes pastangas darbdavių sudominimui savo studijų programomis ir pritraukimą bendrai veiklai.

Atlikto tyrimo dėka nustatyta, kad įmonėje dirbančių darbuotojų su aukštuoju išsilavinimu skaičius tiesiogiai priklauso nuo darbuotojų skaičiaus įmonėje. Spearmeno hipotezių priklausomybės testas atskleidžia, kad ši priklausomybė statistiškai reikšminga ($p=0,02$, t.y. $p<0,05$) (žr. 2 priedą). Taip pat, tyrimo dėka nustatyta, kad organizacijose su aukštuoju išsilavinimu dirba 55 procentai vyrų ir tik 45 procentai moterų. Spearmeno hipotezių testas atskleidžia, kad ši priklausomybė yra statistiškai reikšminga ($p=0,02$, t.y. $p<0,05$) (žr. 2 priedą). Pagal gautus rezultatus, galima daryti išvadą, jog aukštąjį mokslą dažniau įgyja vyrai nei moterys. Tuo tarpu ir organizacijos vadovų daugiau yra vyrų (54,37 procentai). Žinoma, tai labai priklauso ir nuo įmonės veiklos pobūdžio.

Organizacijos bendradarbiavimą dar galima susieti su respondentų nuomone apie tai, kokios srities specialistų yra sunkiau rasti rinkoje. Atlikus hipotezių suderinamumo analizę paaiškėja, kad organizacijos bendradarbiavimas su Lietuvos universitetais tiesiogiai priklauso nuo respondentų nuomonės apie tai, kokios srities specialistų yra sunkiau rasti rinkoje ($p=0,015$, t.y. $p<0,05$). Spearmeno hipotezių priklausomybės testas atskleidžia, kad ši priklausomybė statistiškai reikšminga (žr. 3 priedą).



14 pav. Organizacijų bendradarbiavimo su universitetais, priklausomybė nuo specialistų mokslo srities, kurią sunkiau surasti rinkoje

Kaip matyti iš pateikto 14 paveikslėlio, tai net 27,75 procentai (46 respondentai) teigia, kad jų įmonėje netrūksta jokios srities specialistų ir jie visiškai nebendradarbiauja su Lietuvos universitetais. Iš paveikslėlio matyti, jog darbdaviams rinkoje sunkiau sekasi rasti technologijos mokslų specialistų (36 respondentai t.y. 22,5 procentai). Apibendrinus turimus duomenis, galima teigti, jog nors organizacijoms ir trūksta specialistų, bet jie nenori arba nežino kaip reikia bendradarbiauti su Lietuvos universitetais. Tuo tarpu, universitetai patys galėtų pasiūlyti savo paslaugas (šiuo atveju praktikuojančioms organizacijoms), teikti visuomenei daugiau informacijos apie bendradarbiavimo galimybes ir naudą.

Į anketos klausimą „Kokios srities specialistų Jūsų organizacijai yra sunkiau rasti rinkoje?“ respondentų atsakymai pasiskirstė taip:

11 lentelė

Sritis specialistų, kurią sunkiau rasti darbo rinkoje

Atsakymo variantas	Dažnumas	Procentai
Socialinių mokslų (ekonomika, vadyba)	24	15,0
Humanitarinių mokslų (filologija, filosofija, istorija)	9	5,6
Technologinių mokslų (inžinerija)	39	24,4
Edukologijos mokslų (edukologija)	3	1,9
Gamtos mokslų (fizika, chemija)	8	5,0
Informatikos/matematikos mokslų	8	5,0
Kita	2	1,3

Įmonėje netrūksta jokios srities specialistų	67	41,9
Viso	160	100,0

Iš lentelėje pateiktų duomenų matyti, jog 41,9 procentams respondentų įmonėje netrūksta jokios srities specialistų ir tik 15 procentų respondentų atsakė, kad jiems trūksta socialinių mokslų srities specialistų. Galima daryti išvadas, jog socialinių mokslų srities specialistų yra paruošiama pakankamai ir jų trūkumo organizacijos nejaučia. Kai tuo tarpu, net 24,4 procentai visų respondentų nurodė, kad jų organizacijoje trūksta technologinių mokslų srities specialistų. Tai dar viena prielaida į tai, kad universitetai turėtų labiau bendradarbiaudami su įmonėmis išsiaiškinti į tai, kokios srities specialistų įmonėms trūksta labiausiai ir pagal tai derinti savo studijų programas.

Sekantis klausimas anketoje yra apie darbuotojus, išsilavinimą įgijusius užsienio aukštosiose mokyklose. Atlikus hipotezių suderinamumo analizę paaiškėja, kad organizacijoje dirbantys darbuotojai, aukštąjį išsilavinimą įgiję užsienio aukštosiose mokyklose tiesiogiai priklauso nuo trijų demografinių rodiklių. Tai respondentų įgyto išsilavinimo ($p=0,005$, t.y. $p<0,05$), įmonės dydžio ($p=0,031$, t.y. $p<0,05$) ir užimamų pareigų ($p=0,016$, t.y. $p<0,05$). Spearmano hipotezių priklausomybės testas atskleidžia, kad ši priklausomybė statistiškai reikšminga (žr. 2 priedą).

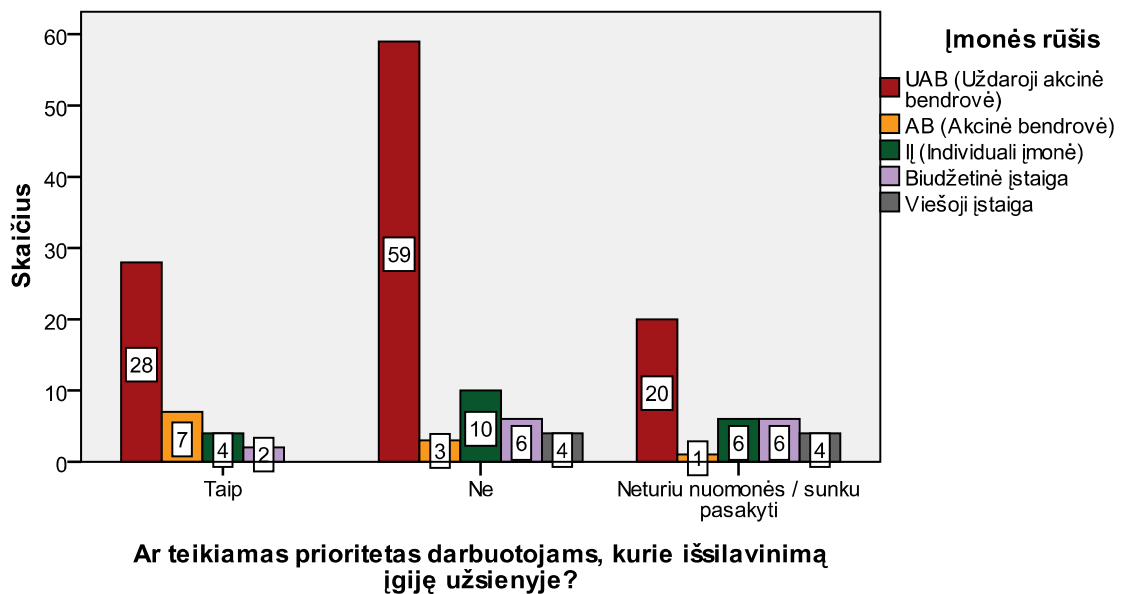
12 lentelė

Įmonėje dirbančių darbuotojų, išsilavinimą įgijusių užsienio aukštosiose mokyklose vertinimo atsakymų priklausomybės nuo respondentų išsilavinimo ir įmonės rūšies dažnių lentelė

Įmonės rūšis			Išsilavinimas						viso
			Vidurinis (bendrojo lavinimo mokykla)	Profesinė technikos mokykla	Aukštesnysis	Nebaigtas aukštasis	Aukštasis	Aukštosios studijos (magistrantūra ir pan.)	
UAB (Uždaroji akcinė bendrovė)	Ar įmonėje dirba darbuotoju, išsilavinimą įgijusių užsienio aukštosiose mokyklose?	Taip	0	0	1	1	10	12	24
		Ne	7	4	7	5	28	24	75
		Nežinau	1	3	1	2	0	1	8
		viso	8	7	9	8	38	37	107
AB (Akinė bendrovė)	Ar įmonėje dirba darbuotoju, išsilavinimą įgijusių užsienio aukštosiose mokyklose?	Taip	0	1	4		0		5
		Ne	0	2	0		0		2
		Nežinau	1	1	0		2		4
		viso	1	4	4		2		11
IĮ (Individuali įmonė)	Ar įmonėje dirba darbuotoju, išsilavinimą įgijusių užsienio aukštosiose mokyklose?	Taip	0	0	0	0	1	0	1
		Ne	4	1	2	2	9	1	19
		viso	4	1	2	2	10	1	20
Biudžetinė	Ar įmonėje dirba	Taip	0	0	0	0	1	0	1

		Ne	1	1	1	4	4	0	11
		Nežinau	0	0	0	0	1	1	2
	viso		1	1	1	4	6	1	14
Viešoji įstaiga	Ar įmonėje dirba darbuotojų, išsilavinimą įgijusių užsienio aukštosiose mokyklose?	Ne		2		1	1	2	6
		Nežinau		0		0	2	0	2
	viso		2		1	3	2	8	

Atlikus duomenų analizę nustatyta, kad didžiausia dalis darbuotojų, aukštąjį išsilavinimą įgijusių užsienyje, dirba UAB (Uždaroji akcinė bendrovė). Tyrimo pradžioje, demografiniame bloke paaiškėjo, kad 66,9 procentai respondentų vyrų dirba UAB (Uždaroji akcinė bendrovė). Todėl, analizuojant tyrimo duomenis, atsispindi įmonės rūšis vertinant su studijų kokybe susijusius kriterijus. Antroje vietoje pagal darbuotojų, aukštąjį išsilavinimą įgijusių užsienyje, yra AB (Akcinė bendrovė). Viešosios įstaigos respondentai neturi nei vieno darbuotojo, kuris aukštąjį išsilavinimą būtų įgijęs užsienyje. Tokį darbuotojų pasiskirstymą ko gero lemia tai, kad privačių įmonių (AB, UAB) vadovai gali pasiūlyti labiau konkurencingas sąlygas darbuotojams, išsilavinimą įgijusiems užsienyje, nei viešųjų įmonių vadovai. Kita vertus, tai gali reikšti ir tai, kad privačios įmonės turi didesnę tokių darbuotojų poreikį.



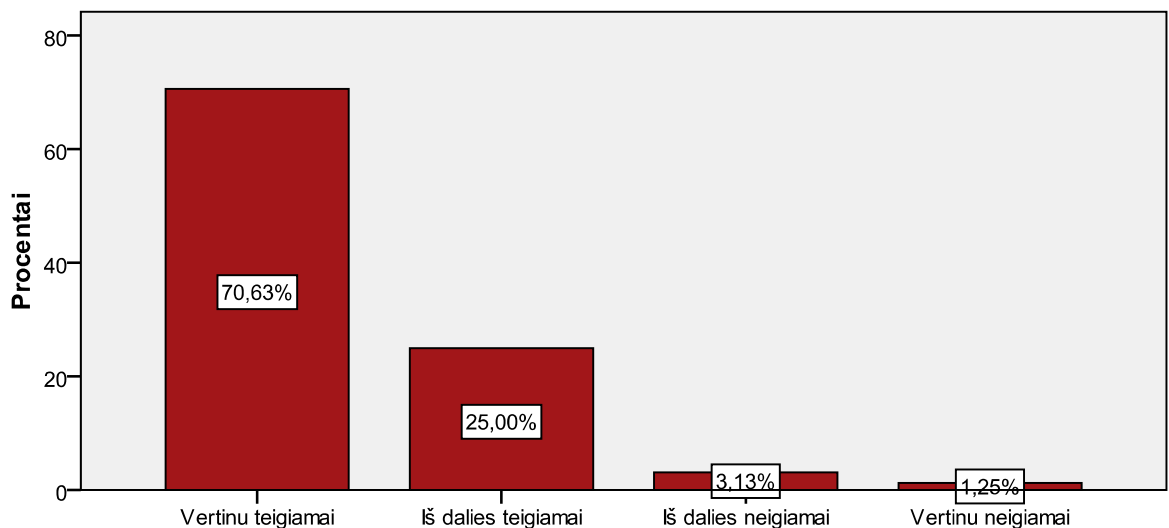
15 pav. Teikiamo prioriteto darbuotojams, kurie aukštąjį išsilavinimą įgijo užsienyje, priklausomybė nuo įmonės rūšies

Remiantis gautais duomenimis, nustatyta, kad darbdaviai neteikia prioriteto darbuotojams, kurie aukštąjį išsilavinimą įgijo užsienyje. Atlikus hipotezių suderinamumo analizę paaiškėjo, kad prioriteto

teikimas darbuotojams, kurie aukštąjį išsilavinimą įgijo užsienyje tiesiogiai priklauso nuo įmonės rūšies ($p=0,04$, t.y. $p<0,05$) (žr. 2 priedą). Ši priklausomybė atskleidžia, kad AB ir UAB įmonių vadovai tendencingai linkę labiau teikti prioritetą darbuotojams, išsilavinimą įgijusiems užsienyje nei individualių ir viešųjų įstaigų darbuotojams. Didžioji dauguma (visi, išskyrus 2 respondentus) biudžetinių ir viešųjų įstaigų darbdaviai pareiškė, kad jie visiškai neteiktų prioriteto užsienyje išsilavinusiems darbuotojams, arba tiesiog neturi nuomonės šiuo klausimu.

Apibendrinant bendrą darbuotojų, išsilavinimą įgijusių užsienyje, skaičių, galima daryti išvadas, jog studentai su aukštuoju išsilavinimu įgytu užsienyje nesiveržia dirbti Lietuvos organizacijose, dažniausiai jie pasilieka ir dirba ten kur baigė mokslus. Tolimesniame tyrime bus atskleista, tai jog įmonių vadovai neteikia prioritetų užsienio aukštosioms mokykloms ir darbuotojų atlyginimas nuo to kokią aukštąją mokyklą baigė nesikeičia.

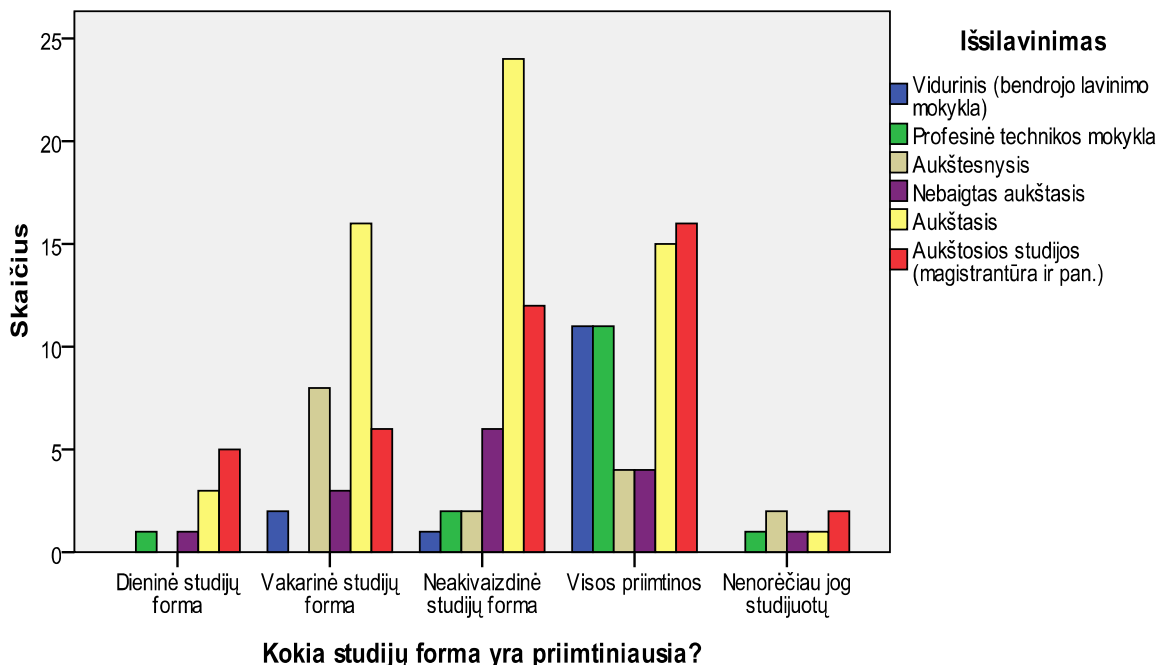
Analizuojant darbdavių nuomonę apie dirbantį ir studijuojantį darbuotoją paaiškėjo, jog darbdaviai dirbantį ir studijuojantį asmenį vertina teigiamai ar iš dalies teigiamai.



16 pav. Nuomonių pasiskirstymas pagal tai, kaip darbdaviai vertina dirbantį ir studijuojantį asmenį

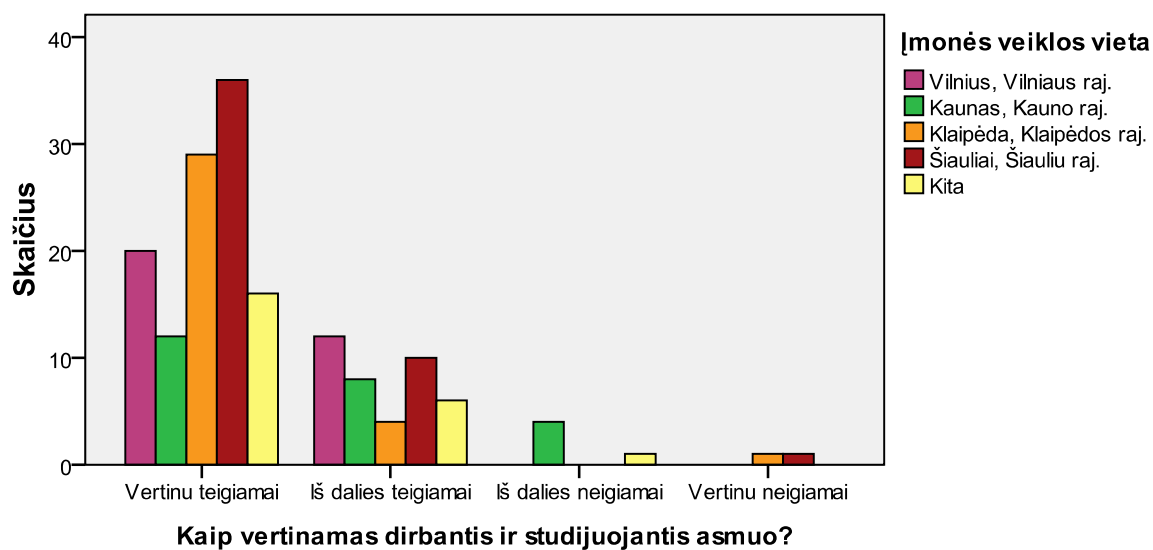
Tik keletas respondentų pažymėjo, jog dirbantį ir studijuojantį asmenį vertina neigiamai. Taip pat atkreipiamas dėmesys į tai, jog priimtinausia studijų forma, kuria darbdaviai norėtų, jog jų darbuotojai dirbdami studijuotų, tai neakivaizdinė ir vakarinė studijų formos. Galima daryti išvadą, jog darbdaviai nenorėtų, jog studijuojantys darbuotojai darbo metu vyktų į studijas ir taip kliudytų tiesioginio darbo procesui. Pažvelgus į 17 paveikslą galima daryti išvadą, jog didžioji dalis respondentų

studijuojantį ir dirbantį asmenį vertina teigiamai, kai tuo tarpu jų pačių išsilavinimas taip pat yra aukštas.



17 pav. Darbdaviams priimtinausių studijų formų priklausomybė nuo respondentų išsilavinimo

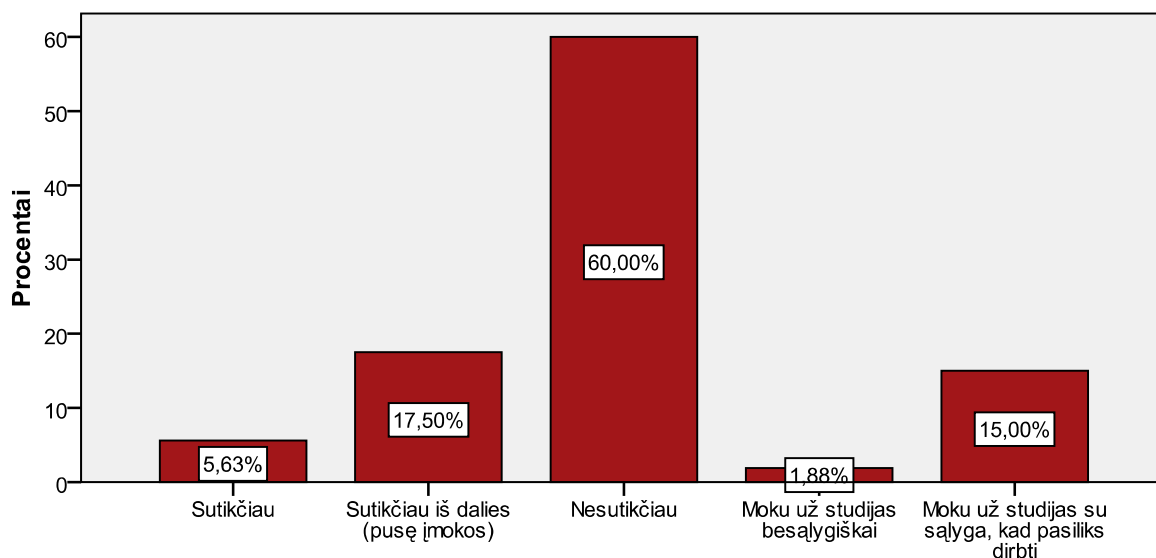
Statistiškai reikšminga priklausomybė yra tarp priimtinausios studijų formos ir išsilavinimo ($p=0,04$ t.y. $p<0,05$) (žr. 2 priedą). Taip pat statistiškai reikšminga priklausomybė yra tarp dirbančio ir studijuojančio asmens nuo įmonės veiklos vietos ($p=0,045$, t.y. $p<0,05$) (žr. 2 priedą).



18 pav. Dirbančio ir studijuojančio asmens vertinimo priklausomybė nuo įmonės veiklos vietos

Galima teigti, kad priimtinausia studijų forma koreliuoja su išsilavinimo kriterijumi, t.y. požiūris į studijų formą tiesiogiai priklauso nuo respondentų išsilavinimo. Dažniausiai darbdaviai jaučia prielankumą tai studijų formai, kurią patys studijavo universitete.

Analizuojant darbdavio nuomonę apie studijų finansavimą ir gaunamą atlygį, pastebima, jog šie du faktoriai yra tarpusavyje nesusiję. Statistiškai reikšmingų priklausomybių tarp studijų finansavimo ir darbuotojo atlyginimo demografinių rodiklių nenustatyta, nes reikšmingumo koeficientas p visais atvejais didesnis už reikšmingumo lygmenį 0,05.



19 pav. Nuomonių pasiskirstymas pagal tai, ar darbdavys sutinka finansuoti darbuotojo studijas

Iš tyrimo paaiškėja, kad darbdaviai nesutiktų investuoti į darbuotoją mokėdami už jo studijas universitete. Besąlygiškai už studijas moka tik apie 2 procentai respondentų, kai tuo tarpu net 15 procentų respondentų moka už studijas su sąlyga, kad po studijų baigimo darbuotojas pasilikis dirbti toje įmonėje. Iš tyrimo rezultatų paaiškėja, kad darbuotojo atlyginimas dalinai priklauso nuo įgyto išsilavinimo (47,5 procentai respondentų teigia, jog atlyginimas priklauso nuo įgyto išsilavinimo, 46,9 procentai respondentų teigia jog atlyginimas organizacijoje visiškai nepriklauso nuo įgyto išsilavinimo ir tik apie 6 procentus respondentų nežino, ar darbuotojų atlyginimas priklauso nuo jų įgyto išsilavinimo ar ne).

Galima daryti išvadas, kad darbdaviai nėra linkę investuoti į darbuotojų išsilavinimą, bet darbo užmokestis priklauso nuo įgyto išsilavinimo. Tad jei darbuotojas nori daugiau uždirbti, tai turi pats, savo lėšomis, įgyti aukšąjį išsilavinimą.

Atlikus Spearmeno hipotezių suderinamumo analizę paaiškėja, kad organizacijos darbuotojo atlyginimas tiesiogiai priklauso nuo organizacijoje dirbančių darbuotojų su aukštuoju išsilavinimu ($p=0,041$, t.y. $p<0,05$). Spearmeno hipotezių priklausomybės testas atskleidžia, kad ši priklausomybė statistiškai reikšminga (žr. 2 priedą).

13 lentelė

Organizacijos darbuotojo atlyginimo atsakymų priklausomybės nuo įmonėje dirbančių darbuotojų su aukštuoju išsilavinimu dažnių lentelė

		Ar darbuotojo atlyginimas priklauso nuo įgyto išsilavinimo?			Viso
		Taip	Ne	Nežinau	
Ar įmonėje dirba darbuotojų su aukštuoju išsilavinimu?	Taip	71	67	6	144
	Ne	1	5	0	6
	Nežinau	4	3	3	10
Viso		76	75	9	160

Duomenų analizė atskleidžia, kad organizacijose su aukštuoju išsilavinimu dirba 44,4 procentai darbuotojų (71 respondentas) ir jų atlyginimas tiesiogiai priklauso nuo įgyto išsilavinimo. Kai tuo tarpu, kiek mažesnė respondentų dalis teigia (67 respondentai t.y. 41,8 procentai), jog jų organizacijoje dirba darbuotojai su aukštuoju išsilavinimu, tačiau nuo to jų atlyginimas nesikeičia.

Galima daryti išvadą, jog ne visi darbdaviai yra nusiteikę išlaikyti savo darbuotojus darbo vietoje vien tik atlyginimo didinimu. Dauguma darbdavių darbuotojus skatina tobulėti, domisi jų kvalifikacijos kėlimo būdais, o kai kurie nedaro nieko, kad galėtų pagerinti darbo kokybę organizacijoje.

Chi-kvadrato analize siekta patvirtinti arba paneigti hipotezę H_0 – organizacijos darbuotojo atlyginimas nepriklauso nuo organizacijoje dirbančių darbuotojų su aukštuoju išsilavinimu. Apskaičiavus Chi-kvadrato rezultatus gaunama $p=0,004$ (žr. 4 priedo 5 lentelę).

Chi-kvadrato testo rezultatai, kuomet reikšmingumo koeficientas gaunamas $p=0,004$, leidžia atmesti išsikeltą hipotezę H_0 . Galima teigti, kad yra stipri priklausomybė tarp to, kaip darbuotojo atlyginimas priklauso nuo įgyto išsilavinimo ir darbuotojų skaičiaus įmonėje.

Į anketos klausimą „Ar yra darbuotojų, dirbančių ne pagal įgytą specialybę“ respondentų nuomonės pasiskirstė taip:

Nuomonių pasiskirstymas pagal tai, ar organizacijoje dirba darbuotojų ne pagal įgytą specialybę

Atsakymo variantas	Dažnumas	Procentai
Taip	124	77,5
Ne	26	16,3
Nežinau	10	6,3
Viso	160	100,0

Atlikto tyrimo rezultatai parodo, kad organizacijose dirba labai daug specialistų ne pagal įgytą specialybę. Tai priverčia daryti išvadas, jog darbuotojai dažniau renkasi darbą ne pagal įgytą specialybę, o kandidatuoja į tokias pareigas, kurios jiems labiau patinka, arba kur jiems pasiūlomos palankesnės darbo sąlygos. Kita vertus, gali būti ir taip, kad tokia tendencija atsiranda dėl to, kad absolventams, baigusiems studijas, nėra sukuriama pakankamai darbo vietų pagal jų įgytą specialybę, dėl to jie būna priversti rinktis kitą darbo sferą. Tai reiškia, kad ir patys studentai, rinkdamiesi studijas, nepamąsto, jog jų pasirinkta specialybė ateityje gali jiems nepraversti.

Ekonominiu sunkmečiu darbo neturintys žmonės ieškosi bet kokio, jiems priimtino darbo. Savo įgytą išsilavinimą dažniausiai pamiršta. Šis faktas neatskleidžia tikrų duomenų apie paklausiausias specialybes ar paklausiausią darbą, todėl, kad darbo ieškantys žmonės ekonominiu sunkmečiu mažiausiai galvoja apie turimą išsilavinimą ir dažnai sutinka dirbti žemesnės kvalifikacijos reikalaujančius darbus.

Toliau bus aptarta aukštosios mokyklos reikšmė apklausoje dalyvavusiems respondentams.

Atlikus hipotezių suderinamumo analizę paaiškėja, kad įtaka, kokią aukštąją mokyklą baigė darbuotojas tiesiogiai priklauso nuo trijų demografinių rodiklių. Tai respondentų įgyto išsilavinimo ($p=0,001$, t.y. $p<0,05$), įmonės vietos ($p=0,032$, t.y. $p<0,05$) ir užimamų pareigų ($p=0,029$, t.y. $p<0,05$). Spearmeno hipotezių priklausomybės testas atskleidžia, kad ši priklausomybė statistiškai reikšminga (žr. 2 priedą).

Įtaka, kokią aukštąją mokyklą baigė darbuotojai vertinimo atsakymų priklausomybės nuo respondentų įmonės veiklos vietos ir išsilavinimo dažnių lentelė

			Įmonės veiklos vieta					Viso
			Vilnius, Vilniaus raj.	Kaunas, Kauno raj.	Klaipėda, Klaipėdos raj.	Šiauliai, Šiauliu raj.	Kita	
Išsilavinimas								
Vidurinis	Ar svarbu, kurią	Taip		0	0	1	2	3

		Ne		0	4	3	1	8
		Neturiu nuomonės / sunku pasakyti		1	0	1	1	3
	Viso			1	4	5	4	14
Profesinė technikos mokykla	Ar svarbu, kurią aukštąją mokyklą baigė darbuotojas?	Taip	0		0	0	2	2
		Ne	1		2	2	6	11
		Neturiu nuomonės / sunku pasakyti	0		0	1	1	2
	Viso		1		2	3	9	15
Aukštesnysis	Ar svarbu, kurią aukštąją mokyklą baigė darbuotojas?	Taip	1	0	3	1	2	7
		Ne	0	1	2	1	4	8
		Neturiu nuomonės / sunku pasakyti	0	0	1	0	0	1
	Viso		1	1	6	2	6	16
Nebaigtas aukštasis	Ar svarbu, kurią aukštąją mokyklą baigė darbuotojas?	Taip	2	1	1	0	2	6
		Ne	0	1	1	2	2	6
		Neturiu nuomonės / sunku pasakyti	0	1	0	2	0	3
	Viso		2	3	2	4	4	15
Aukštasis	Ar svarbu, kurią aukštąją mokyklą baigė darbuotojas?	Taip	6	5	7	4		22
		Ne	7	5	5	17		34
		Neturiu nuomonės / sunku pasakyti	2	0	0	1		3
	Viso		15	10	12	22		59
Aukštosios studijos (magistrantūra ir pan.)	Ar svarbu, kurią aukštąją mokyklą baigė darbuotojas?	Taip	5	8	5	6		24
		Ne	6	1	3	5		15
		Neturiu nuomonės / sunku pasakyti	1	0	0	0		1
	Viso		13	9	8	11		41

Atlikus duomenų analizę nustatyta, kad didžiausią reikšmę (46 respondentai t.y. 28,8 procentai), kokią aukštąją mokyklą baigė darbuotojai, turi aukštąjį išsilavinimą įgijusiems darbdaviams. Reikšmės, kokią aukštąją mokyklą baigė darbuotojai, visiškai neturi 51,25 procentams (82 respondentai) apklausoje dalyvavusių.

Galima daryti išvadas, jog didelės reikšmės darbdaviams nėra kokią aukštąją mokyklą baigė jų darbuotojai. Galima pastebėti, jog darbdaviai, su aukštesniu išsilavinimu yra labiau linkę svarstyti aukštosios mokyklos reikšmingumą. Šią priklausomybę patvirtina Spearmano koreliacijos koeficiento reikšmė ($p=0,001$, t.y. $p<0,05$). Tai įtakoja ko gero faktas, kad aukštąją mokyklą baigę respondentai kažkada patys rinkosi, kurią aukštąją mokyklą pasirinkti, taigi buvo sudėlioję prioritetus, todėl jiems

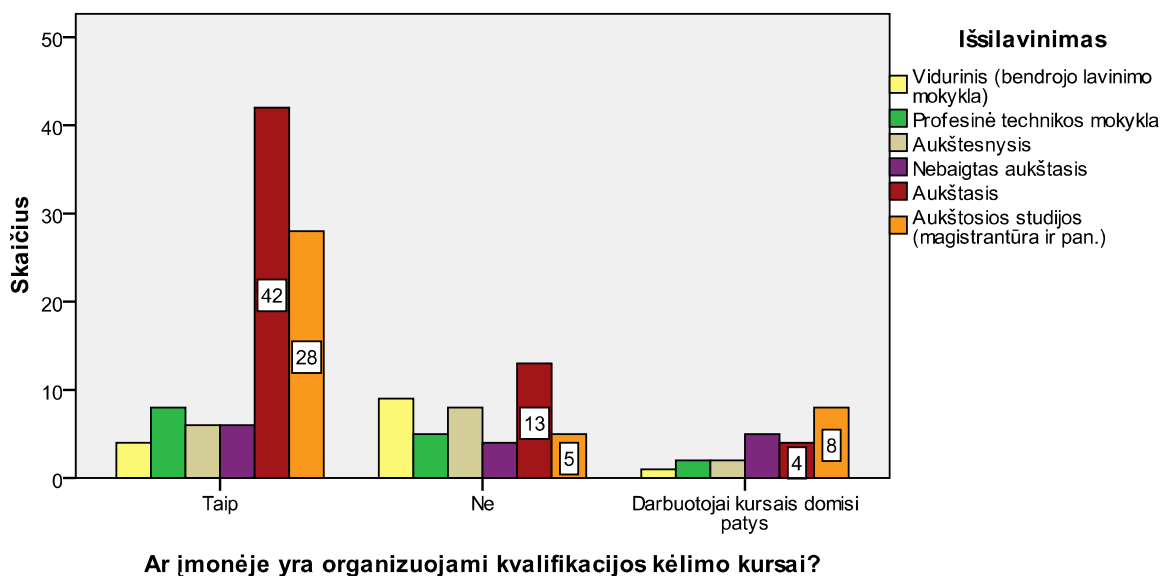
aukštųjų mokyklų situacija turi daugiau reikšmės. Dažniausiai, kokią aukštąją mokyklą baigė patys, tai tokiai ir jaučia didesnę palankumą. Tuo tarpu tie respondentai, kurie neturi aukštojo išsilavinimo, neteikia prioriteto kažkuriai aukštajai mokyklai.

Sekančiu klausimu analizuojama, kaip darbdaviai žiūri į kvalifikacijos kėlimo kursus savo įmonėje. Manoma, kad labiau darbuotojų kvalifikacija rūpintis linkę tie darbdaviai, kurie patys turi aukštesnį išsilavinimą. Šiai priklausomybei patikrinti nuspręsta atlikti Spearmano koreliacijos testą. Išsikeltos hipotezės:

X_0 – Yra statistinė priklausomybė tarp darbdavio išsilavinimo ir jo požiūrio į kvalifikacijos kėlimo kursus organizacijoje.

X_1 - Nėra statistinės priklausomybės tarp darbdavio išsilavinimo ir jo požiūrio į kvalifikacijos kėlimo kursus organizacijoje.

Atlikus hipotezių suderinamumo analizę paaiškėja, kad organizacijoje organizuojami kvalifikacijos kėlimo kursai tiesiogiai priklauso nuo darbdavių išsilavinimo ($p=0,012$, t.y. $p<0,05$). Spearmano hipotezių priklausomybės testas atskleidžia, kad ši priklausomybė statistiškai reikšminga (žr. 2 priedą).



20 pav. Nuomonių pasiskirstymas pagal tai, ar organizacijoje yra organizuojami kvalifikacijos kėlimo kursai

Tyrimo rezultatai gauti statistiškai reikšmingi ir rodo, kad kvalifikacijos kėlimo kursų organizavimas tiesiogiai priklauso nuo darbdavių išsilavinimo, t.y. aukštesnį išsilavinimą turintys darbdaviai labiau linkę organizuoti kvalifikacijos kėlimo kursus savo įmonėse, tuo tarpu vidurinį išsilavinimą turintys asmenys dažniau neorganizuoja kvalifikacijos kėlimo kursų. Galima šią tendenciją

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

susieti su jau anksčiau patvirtintu faktu, jog aukštesnį išsilavinimą turintys darbdaviai dažniau vadovauja įmonėms, kuriose reikalingi aukštesnį išsilavinimą turintys darbuotojai.

Galima teigti, jog jei pats organizacijos vadovas yra išsimokslinęs, tai jis nori, kad jo darbuotojai būtų taip pat išsimokslinę. Dėl šios priežasties įmonių vadovai ir organizuoja kvalifikacijos kėlimo kursus. Kartais tai priklauso ir nuo įmonės prestižo ar vadovo požiūrio į darbuotoją.

Iš atliktų tyrimų galima daryti išvadą, kad aukštojo mokslo kokybė Lietuvoje neatitinka rinkos keliamų reikalavimų. Todėl, kad net 50,63 procentai visų apklausoje dalyvavusių respondentų teigia, jog jų aukštojo mokslo kokybė Lietuvoje netenkina ir tik 12 procentų visų respondentų teigia, jog juos aukštojo mokslo kokybė visiškai tenkina. Daugumos respondentų aukštojo mokslo kokybė netenkina ir dėl tos priežasties net 54,38 procentai visų apklausoje dalyvavusių respondentų teigia, jog neįgijus aukštojo išsilavinimo galima sėkmingai įsitvirtinti šiandieninėje darbo rinkoje.

Atliktame tyrime pastebima, jog norint, kad studentai galėtų lengviau įsitvirtinti darbo rinkoje, o jau dirbantys asmenys galėtų toliau gilinti savo žinias, visų pirma reiktų pakeisti aukštojo mokslo sistemą, o pakeitus mokslo sistemą tuo pačiu pasikeistų darbdavių požiūris į aukštąjį mokslą.

Tyrimo metu atskleista, tai jog, darbdavių aukštojo mokslo kokybė Lietuvoje netenkina. Tačiau darbdavių požiūris į aukštojo mokslo sistemą yra labai svarbus universitetuose ruošiamiems specialistams. Nes tyrimo metu buvo atskleistas faktas, kad darbdaviai, kurie apie studijų kokybę mąsto teigiamai yra labiau linkę pritarti savo darbuotojams studijuoti ir netgi visiškai ar iš dalies padengti studijų išlaidas universitete.

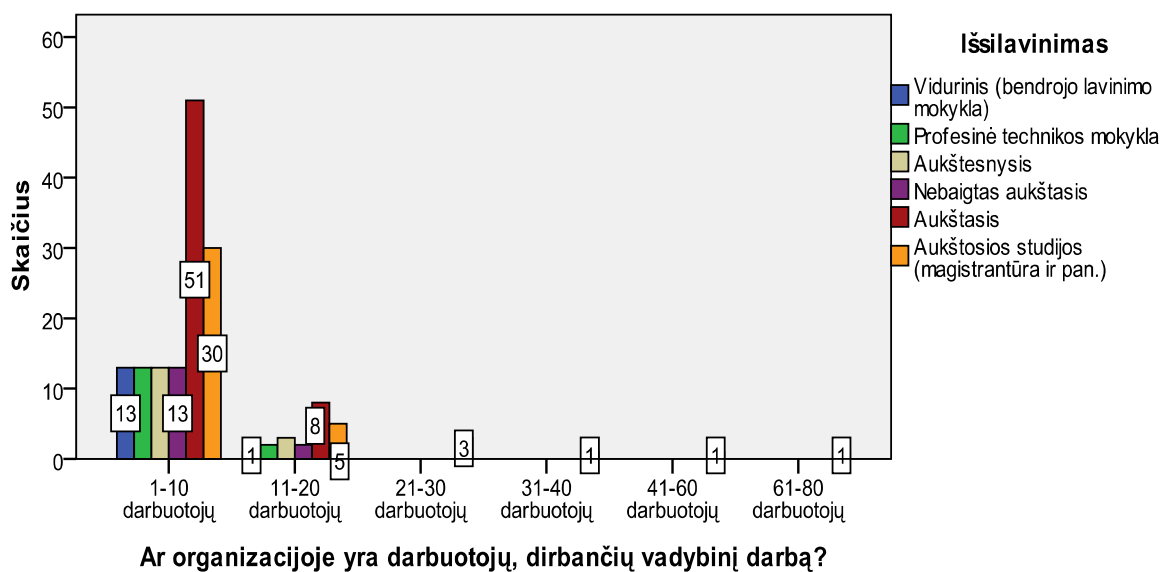
Aukštąjį mokslą įgiję respondentai labiau skeptiškai vertina galimybę įsitvirtinti rinkoje neturint aukštojo mokslo diplomo. Tuo tarpu didžioji dauguma vidurinių bei profesinį išsilavinimą turinčių respondentų labiau linkę manyti, kad rinkoje galima įsitvirtinti ir be aukštojo mokslo diplomo. Tokias tendencijas lemia asmeninė respondentų patirtis, tačiau kita vertus, tai leidžia daryti išvadą, kad aukštojo mokslo diplomo neturintys darbdaviai galėtų būti labiau linkę priimti dirbti žemesnės kvalifikacijos specialistus.

3.3.2 Vadybinį darbą dirbančių darbuotojų vertinimas organizacijoje

Norint nustatyti vadybinį darbą dirbančių darbuotojų vertinimą organizacijoje, atskleisti darbdavių pasitenkinimą vadybos studijų kokybe anketoje buvo pateikti atitinkami klausimai apie vadybos studijų kokybę, tinkamumą šiandieninei darbo rinkai. Buvo iširta priklausomybė nuo demografinio bloko.

Darbdavių nuomonė vertinant studijų programas yra labai svarbi, kadangi jie pirmieji susiduria su darbuotojo įgytomis žiniomis universitete. Praktika rodo, kad visko išmokti yra labai sunku, todėl dauguma studentų iš universitetų tikisi pasisemti kuo daugiau teorinių žinių, o praktinių įgyja jau dirbdami savo norimą darbą.

Atlikus hipotezių suderinamumo analizę paaiškėja, kad darbuotojų, dirbančių vadybinį darbą kiekis tiesiogiai priklauso nuo darbdavių išsilavinimo ($p=0,017$, t.y. $p<0,05$). Spearmeno hipotezių priklausomybės testas atskleidžia, kad ši priklausomybė statistiškai reikšminga (žr. 2 priedą).



21 pav. Vadybinį darbą dirbančių darbuotojų priklausomybė nuo respondentų išsilavinimo

Tyrimo rezultatai gauti statistiškai reikšmingi ir rodo, kad darbuotojų dirbančių vadybinį darbą organizacijoje kiekis tiesiogiai priklauso nuo darbdavių išsilavinimo. Kaip matyti iš 21 paveikslėlio, tai net 83,12 procentai (133 respondentai) organizacijose dirba nuo 1 iki 10 vadybininkų ir tik 1,9 procentai (3 respondentai) dirba nuo 31-40, 41-60, 61-80 vadybininkų.

Tai gali priklausyti nuo to, kokio dydžio ir kokios darbo specifikos yra organizacija ir kiek joje dirba darbuotojų. Pažvelgus į 16 lentelę, matyti, jog 74 organizacijose dirba nuo 1 iki 20 darbuotojų ir tame tarpe, šitos organizacijos turi nuo 1 iki 10 vadybinį darbą dirbančių darbuotojų. Kai tuo tarpu iš 12 organizacijų, kurios turi nuo 141 iki 200 darbuotojų vadybinį darbą dirba trijose įmonėse, kuriose darbuotojų dirbančių vadybinį darbą yra daugiau nei 20.

Galima daryti išvadą, jog įmonė nors ir yra didelė, turi daug darbuotojų, tačiau vadybinį darbą dirbančių žmonių daug nereikia. Tad jų masinis ruošimas universitetuose neatitinka realybės. Iš to išeina, jog studentai, įgiję vadybos/verslo organizavimo specialybės ieškosi darbo kitose srityse ir

dažniausiai dirba ne pagal įgytą specialybę. Kadangi ekonomika nėra pajėgi sukurti tiek vadybos specialistams darbo vietų, kiek jų paruošia Lietuvos universitetai.

16 lentelė

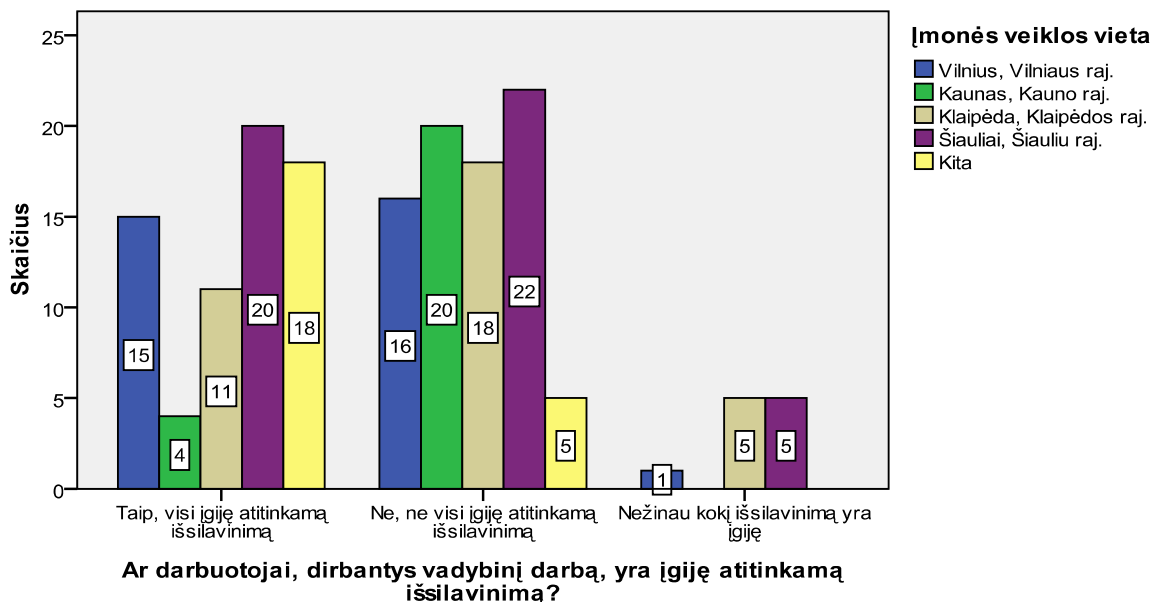
Vadybos darbuotojų skaičiaus įmonėje priklausomybės nuo įmonės dydžio dažnių lentelė

		Darbuotojų skaičius						Viso
		1-20 darbuotojų	21-50 darbuotojų	51-90 darbuotojų	91-140 darbuotojų	141-200 darbuotojų	200-500 darbuotojų	
Ar organizacijoje yra darbuotojų, dirbančių vadybinį darbą?	1-10 darbuotojų	74	34	10	5	6	4	133
	11-20 darbuotojų	0	1	8	7	3	2	21
	21-30 darbuotojų	0	0	0	3	0	0	3
	31-40 darbuotojų	0	0	0	0	1	0	1
	41-60 darbuotojų	0	0	0	0	1	0	1
	61-80 darbuotojų	0	0	0	0	1	0	1
Viso		74	35	18	15	12	6	160

Statistiškai reikšmingų priklausomybių tarp organizacijoje vadybinį darbą dirbančių darbuotojų ir darbuotojų skaičiaus organizacijoje nenustatyta, nes reikšmingumo koeficientas p visais atvejais didesnis už reikšmingumo lygmenį 0,05.

Atlikta hipotezių suderinamumo analizė parodo, jog darbuotojų, įgijusių atitinkamą išsilavinimą kiekis tiesiogiai priklauso nuo įmonės veiklos vietos ($p=0,026$, t.y. $p<0,05$).

Į pateiktą klausimą ar darbuotojai, kurie dirba vadybinį darbą organizacijoje yra įgiję atitinkamą aukštąjį išsilavinimą, respondentų atsakymai pasiskirstė taip:



22 pav. Darbuotojų, įgijusių atitinkamą išsilavinimą vadybininko darbui priklausomybė nuo įmonės veiklos vietos

Tyrimo rezultatai gauti statistiškai reikšmingi. Gauti rezultatai parodo, kad organizacijose ne visi darbuotojai yra įgiję atitinkamą išsilavinimą (81 respondentas t.y. 51,25 procentai). Kai tuo tarpu, tik 49,4 procentai (68 respondentai) visų apklausoje dalyvavusių respondentų organizacijose darbuotojai dirba su atitinkamu išsilavinimu. Galima daryti išvadą, jog, bet koku atveju, organizacijoje atsiranda darbuotojų, kurie dirba ne pagal įgytą specialybę. Darbuotojai, įgiję atitinkamą išsilavinimą tiesiogiai priklauso nuo įmonės veiklos vietos. Kaip matyti iš 22 paveikslo, tai didžiausias kvalifikuotų darbuotojų trūkumas yra Šiauliuose.

Galima daryti išvadą, kad Šiaulių universitetas nepateikia pakankamai įvairių specialybių pasirinkimo (t.y. psichologija, architektūra ir pan.). Dėl šios priežasties studentai gali įgyti tik paklausiausias specialybes, tokias kaip vadyba, verslo administravimas, ekonomika, viešasis administravimas ir pan. Ne visi studentai, norintys įgyti aukštąjį išsilavinimą turi galimybę išvažiuoti į kitą miestą, todėl renkasi jiems priimtinausią specialybę iš esamų.

Norint išsiaiškinti, kokia dalis darbuotojų yra įgiję atitinkamą aukštąjį išsilavinimą vadybininko darbui buvo pateiktas atitinkamas klausimas, kurio rezultatai matomi 17 lentelėje.

Atlikus hipotezių suderinamumo analizę paaiškėja, kad įtaka, kokia dalis darbuotojų organizacijoje yra įgiję atitinkamą aukštąjį išsilavinimą priklauso nuo dviejų demografinių rodiklių - tai išsilavinimas ir įmonės veiklos vieta. Šios priklausomybės statistinį reikšmingumą patvirtina ir Spearmeno koreliacijos testas. Šiuo atveju gaunama, kad Spearmeno koreliacijos $p=0,008$, ir $p=0,04$ t.y. mažiau už reikšmingumo koeficientą 0,05. Tendencija matoma ir chi-kvadrato analizėje, kuri pateikta 17 lentelėje. Spearmeno hipotezių priklausomybės testas atskleidžia, kad ši priklausomybė statistiškai reikšminga (žr. 2 priedą).

17 lentelė

Įtaka, kokia dalis darbuotojų organizacijoje yra įgiję atitinkamą išsilavinimą priklausomybė nuo darbdavių išsilavinimo ir įmonės veiklos vietos dažnių lentelė

Įmonės veiklos vieta			Išsilavinimas						Viso
			Vidurinis (bendrojo lavinimo mokykla)	Profesinė technikos mokykla	Aukštesnysis	Nebaigtas aukštasis	Aukštasis	Aukštosios studijos (magistrantūra ir pan.)	
Vilnius, Vilniaus raj.	Kuri dalis darbuotojų turi įgiję atitinkamą aukštąjį išsilavinimą?	iki 10 %		0	0	0	1	2	3
		iki 20 %		0	0	1	4	3	8
		iki 30 %		0	1	0	4	4	9
		iki 40 %		0	0	0	0	3	3
		iki 50 %		1	0	1	2	0	4
		Daugiau nei 50 %		0	0	0	4	1	5
Viso			1	1	2	15	13	32	
Kaunas,	Kuri dalis	iki 10 %	1		0	1	4	3	9

		iki 20 %	0	0	1	3	0	4	
		iki 30 %	0	0	0	0	1	1	
		iki 40 %	0	1	1	0	0	2	
		iki 50 %	0	0	0	2	3	5	
		Daugiau nei 50 %	0	0	0	1	2	3	
	Viso		1	1	3	10	9	24	
Klaipėda, Klaipėdos raj.	Kuri dalis darbuotojų turi įgiję atitinkamą aukštąjį išsilavinimą?	iki 10 %	0	0	2	0	2	0	4
		iki 20 %	1	0	1	1	2	2	7
		iki 30 %	1	0	1	0	2	2	6
		iki 40 %	1	0	0	0	2	4	7
		iki 50 %	0	1	0	0	3	0	4
		Daugiau nei 50 %	1	1	2	0	1	0	5
		Visi yra įgiję atitinkamą išsilavinimą	0	0	0	1	0	0	1
Viso		4	2	6	2	12	8	34	
Šiauliai, Šiaulių raj.	Kuri dalis darbuotojų turi įgiję atitinkamą aukštąjį išsilavinimą?	iki 10 %	1	0	1	0	6	3	11
		iki 20 %	0	0	0	1	2	5	8
		iki 30 %	0	0	0	0	1	3	4
		iki 50 %	1	0	0	1	5	0	7
		Daugiau nei 50 %	2	3	1	2	7	0	15
		Visi yra įgiję atitinkamą išsilavinimą	1	0	0	0	1	0	2
Viso		5	3	2	4	22	11	47	
Kita	Kuri dalis darbuotojų turi įgiję atitinkamą aukštąjį išsilavinimą?	iki 10 %	1	0	1	0			2
		iki 20 %	1	1	1	0			3
		iki 30 %	0	1	0	1			2
		iki 40 %	0	2	0	0			2
		iki 50 %	0	1	0	1			2
		Daugiau nei 50 %	2	4	4	1			11
		Visi yra įgiję atitinkamą išsilavinimą	0	0	0	1			1
Viso		4	9	6	4			23	

Atlikta duomenų analize nustatyta, jog didžiausias darbuotojų tinkamumas tiesioginiam jų darbui, t.y. darbuotojai yra įgiję atitinkamą aukštąjį išsilavinimą, pastebimas tuose įmonėse, kurioms vadovauja aukštąjį išsilavinimą įgiję vadovai. Kaip jau nustatyta, darbuotojų turinčių aukštąjį išsilavinimą įsidarbinimas organizacijoje tiesiogiai priklauso nuo įmonės veiklos vietos ir vadovų

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

išsilavinimo. Kitaip tariant, pagrindinį vaidmenį darbuotojų atrankoje į darbo vietą atlieka vadovas, jis renkasi ar pas jį įmonėje dirbs išsilavinę ir kompetetingi darbuotojai ar ne.

Galima daryti išvadą, kad darbdaviams darbuotojų išsilavinimas yra labai svarbus, nes nuo įgyto išsilavinimo priklauso darbo kokybė. Darbdavys, turintis aukštąjį išsilavinimą, dažniausiai darbuotojus renkasi taip pat su aukštesniu išsilavinimu. Būna atvejų, kai atranką nulemia kiekybės klausimas o ne kokybės.

Dar vienas veiksnys, padėsiantis atskleisti respondentų nuomonę apie studijų kokybę, šiuo atveju vadybos/verslo organizavimo specialistų, tai respondentams užduotas klausimas „Kokią mokslo sritį baigę specialistai dažniausiai pretenduoja į vadybininko pareigas Jūsų organizacijoje?“. Respondentų atsakymai pasiskirstė taip:

18 lentelė

Nuomonių pasiskirstymas pagal tai, kokios mokslo srities specialistai dažniausiai pretenduoja į vadybininko pareigas

Atsakymo variantas	Dažnumas	Procentai
Edukologijos mokslų (edukologija)	10	6,3
Humanitarinių mokslų (filologija, filosofija, istorija)	9	5,6
Gamtos mokslų (fizika, chemija)	7	4,4
Socialinių mokslų (ekonomika, vadyba)	106	66,3
Informatikos/matematikos mokslų	8	5,0
Technooginių mokslų (inžinerija)	18	11,3
Menų	2	1,3
Viso	160	100,0

Į pateiktą anketos klausimą respondentai atsakė beveik vienareikšmiškai. Todėl, kad net 66,25 procentai visų apklausoje dalyvavusių respondentų, teigia, jog dažniausiai į vadybininko pareigas organizacijoje pretenduoja socialinių mokslų srities specialistai. Galima pastebėti, jog tik 34,7 procentai visų respondentų, teigia jog į vadybininko pareigas pretenduoja kitų mokslo sričių specialistai.

Galima daryti išvadą, jog vadybos specialistų Lietuvoje yra paruošiama pakankamai. Kitų mokslo sričių specialistai, pretenduojantys į vadybininko pareigas, nori išbandyti savo jėgas arba negali susirasti darbo su savo įgytu išsilavinimu. Vadybos specialistų, Lietuvos universitetuose yra paruošiama pakankamai daug, dėl šios priežasties gali nukentėti pati studijų kokybė. Dar vienas veiksnys turintis didelės įtakos studijų kokybei, yra tai, jog Lietuvoje yra skiriama mažiausia BVP dalis aukštajam mokslui, todėl prastėja studijų kokybė. Yra mažinami studentų krepšeliai, mažinami dėstytojų atlyginimai ir t.t.

Toliau darbe bus aptarta respondentų nuomonė apie vadybos studijų programas. Apie respondentų domėjimąsi studijomis universitete.

Atlikus Spearmano hipotezių suderinamumo analizę paaiškėja, kad įtaka, domėjimosi vadybos mokslų studijų programomis priklauso nuo dviejų demografinių rodiklių. Tai respondentų įgyto išsilavinimo ($p=0,002$, t.y. $p<0,05$) ir užimamų pareigų ($p=0,04$, t.y. $p<0,006$) (žr. 2 priedą).

19 lentelė

Įtaka, ar darbdaviai domėjosi vadybos mokslų studijų programomis atsakymų priklausomybės nuo užimamų pareigų ir išsilavinimo dažnių lentelė

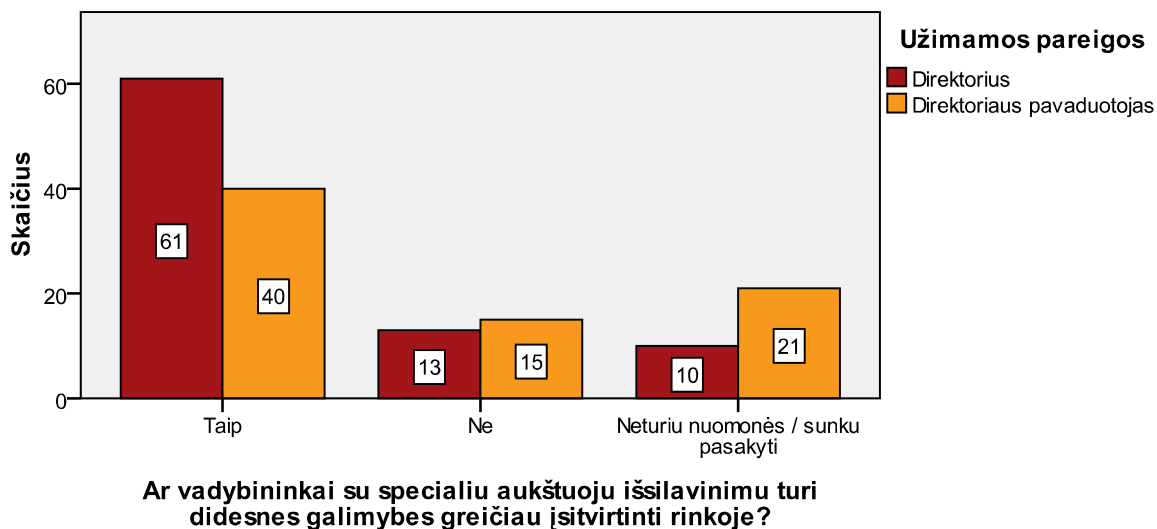
Užimamos pareigos			Išsilavinimas					Viso	
			Vidurinis (bendrojo lavinimo mokykla)	Profesinė technikos mokykla	Aukštesnysis	Nebaigtas aukštasis	Aukštasis		Aukštosios studijos (magistrantūra ir pan.)
Direktoriai	Ar darbdaviai domisi vadybos mokslų studijų programomis universitete?	Taip, domėjausi	3	4	4	3	16	26	56
		Ne, nesidomėjau	0	2	6	4	11	4	27
		Neturiu nuomonės / sunku pasakyti	0	0	0	0	1	0	1
	Viso		3	6	10	7	28	30	84
Direktoriaus pavaduotojas	Ar darbdaviai domisi vadybos mokslų studijų programomis universitete?	Taip, domėjausi	3	4	3	3	14	7	34
		Ne, nesidomėjau	8	4	3	5	16	4	40
		Neturiu nuomonės / sunku pasakyti	0	1	0	0	1	0	2
	Viso		11	9	6	8	31	11	76

Chi-kvadrato analize siekta patvirtinti arba paneigti hipotezę H_0 – darbdavių domėjimasis vadybos mokslų studijų programomis nepriklauso nuo užimamų pareigų lygio ir išsilavinimo. Apskaičiavus chi-kvadrato rezultatus gaunama $p=0,049$ ir $p=0,020$ (žr. 4 priedo 6 ir 7 lenteles).

Chi-kvadrato testo rezultatai, kuomet reikšmingumo koeficientas gaunamas $p=0,049$ ir $p=0,020$, leidžia atmesti išsikelimą hipotezę H_0 . Galima teigti, kad domėjimasis vadybos mokslų studijų programomis reikšmingai priklauso nuo išsilavinimo ir užimamų pareigų lygio. Paanalizavus giliau, matoma, kad aukštąjį išsilavinimą įgiję darbdaviai labiau domisi studijų programomis nei žemesnį išsilavinimą įgiję darbdaviai.

Studijų programų analizavimas nėra būtinybė darbdaviams norintiems įdarbinti darbuotojus, bet iš gautų rezultatų matoma, jog darbdaviai labai domisi studijų programomis (90 respondentų t.y. 56,25 procentai), aukštojo mokslo teikiamomis paslaugomis, bendradarbiauja su universitetais ir t.t.

Į klausimą „Ar vadybininkai su specialiu aukštoju išsilavinimu turi didesnes galimybes greičiau įsitvirtinti rinkoje, nei vadybininkai be specialaus aukštojo išsilavinimo?“ respondentų nuomonė pasiskirstė taip:



23 pav. Nuomonės apie vadybininkų su specialiu aukštoju išsilavinimu, galimybės įsitvirtinti rinkoje priklausomybė nuo respondentų užimamų pareigų

Kaip matyti, didesnioji dalis respondentų (101 respondentas t.y. 63,12 procentų) sutinka, kad vadybininkai su specialiu aukštoju išsilavinimu turi daug didesnes galimybes greičiau įsitvirtinti darbo rinkoje, nei tie, kurie turi įgiję kitą išsilavinimą. Ir tik 17,5 procentai (28 respondentai) visų apklausoje dalyvavusių mano, jog vadybininkai įgiję specialų aukštąjį išsilavinimą rinkoje greičiau neįsitvirtins.

Galima teigti, jog įgytas aukštasis išsilavinimas padeda greičiau adaptuotis šiandieninėje rinkoje ir padeda gauti norimą bei geresnę darbą.

Toliau, šiame darbe bus aptarta vadybos specialistų kaita organizacijoje ir darbuotojų kaitos priežastys. Norint išsiaiškinti darbuotojų kaitą organizacijoje buvo pateikti du klausimai, kurių atsakymai matomi 20 lentelėje.

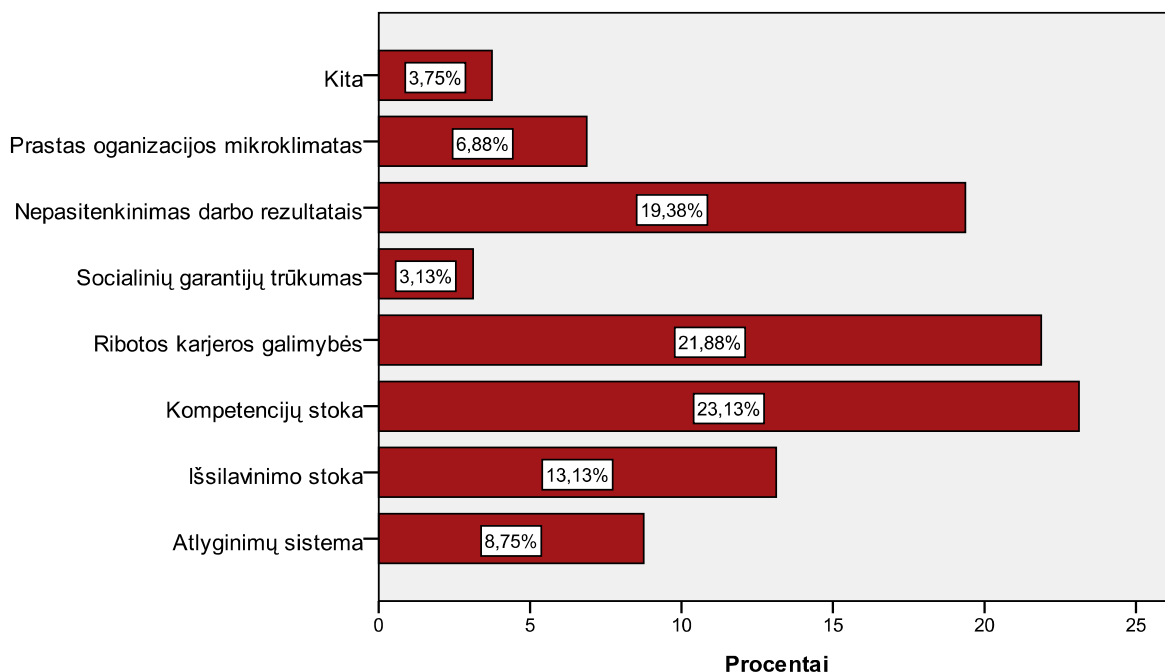
Vadybos specialistų kaita įmonėje, vadybos specialistų kaita per metus

		Vadybos specialistų kaitos procentas						Viso
		iki 10 %	iki 20 %	iki 30 %	iki 40 %	iki 50 %	Daugiau nei 50 %	
Kokia vadybos specialistų kaita įmonėje?	Kaitos beveik nėra	61	9	4	1	0	0	75
	Maža kaita	32	20	6	0	0	1	59
	Didelė kaita	0	2	4	9	2	0	17
	Labai didelė kaita	0	0	0	0	2	2	4
	Nežinau / sunku pasakyti	1	2	2	0	0	0	5
Viso		94	33	16	10	4	3	160

Atlikta duomenų analize nustatyta, kad įmonėse vadybos specialistų kaitos beveik nėra. Ir tik 2,5 procentai (4 respondentai) visų apklaustų teigia, jog vadybos specialistų kaita įmonėje yra labai didelė t.y. vadybos specialistų kaita per metus yra didesnė nei 50 procentai .

Galima daryti išvadas, jog vadybos specialistai ilgam įsitvirtina savo darbovietėse, o darbdaviai yra patenkinti jų sugebėjimu dirbti.

Pažvelgus į 24 paveikslą, matomos priežastys, dėl kurių organizacijoje vyksta vadybos specialistų kaita.



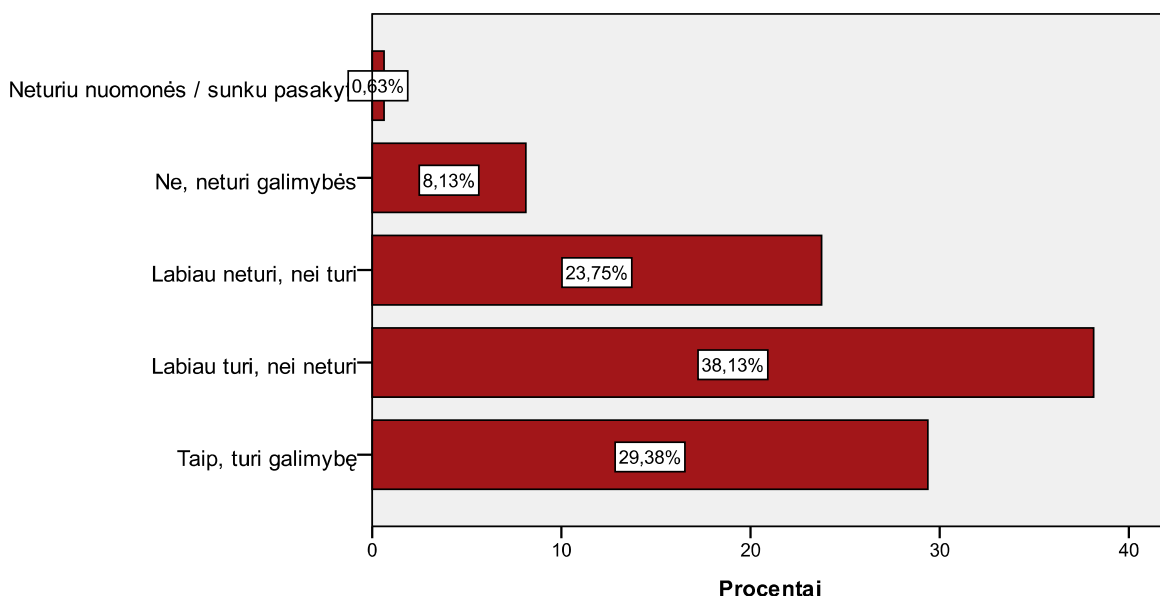
24 pav. Priežastys, lemiančios vadybos specialistų kaitą organizacijoje

Kaip matyti, tai dažniausios priežastys, dėl kurių organizacijose vyksta vadybos specialistų kaita yra: kompetencijų stoka (23,13 procentai), ribotos karjeros galimybės (21,88 procentai) ir

nepasitenkinimas darbo rezultatais (19,38 procentai). Vieną iš vadybos specialistų kaitos priežasčių respondentai įvardijo išsilavinimo stoka (13,13 procentai). Kadangi šiame darbe yra analizuojama respondentų, t.y. darbdavių, nuomonė apie studijų kokybę Lietuvoje, galima daryti išvadas, jog vadybos specialistai yra paruošiami ne itin gerai, o paruošiamų studentų skaičius per metus yra per didelis. Atsakymų tendencijas galima būtų susieti su anksčiau nagrinėtais klausimais apie aukštojo mokslo kokybę Lietuvoje. Kaip matyti, šiame klausime atsiskleidžia, kad dažniausiai vadybos specialistų kaitą lemia kompetencijos stoka. Jei prisiminus anksčiau nagrinėtą klausimą apie kvalifikacijos kėlimo kursus įmonėse bei pasitenkinimą aukštuoju mokslu, galima padaryti išvadą, kad darbdaviai nėra visiškai patenkinti vadybos specialistų, baigusiu vadybos studijų programas universitetuose, žinių kokybe, todėl stengiasi organizuoti papildomus kvalifikacijos kėlimo kursus ir tokiu būdu skatinti darbuotojų tobulėjimą.

Atskleidus pagrindines vadybos specialistų kaitos priežastis organizacijoje, toliau bus nagrinėjamas vadybos studijų praktinių ir teorinių žinių pritaikymas šiandieninėje darbo rinkoje.

Į klausimą „Kaip Jūs manote, ar vadybos specialistai turi galimybę aukštojoje mokykloje įgytas žinias pritaikyti šiandieninėje darbo rinkoje?“ respondentų atsakymų pasiskirstymas matomas 25 paveiksle.



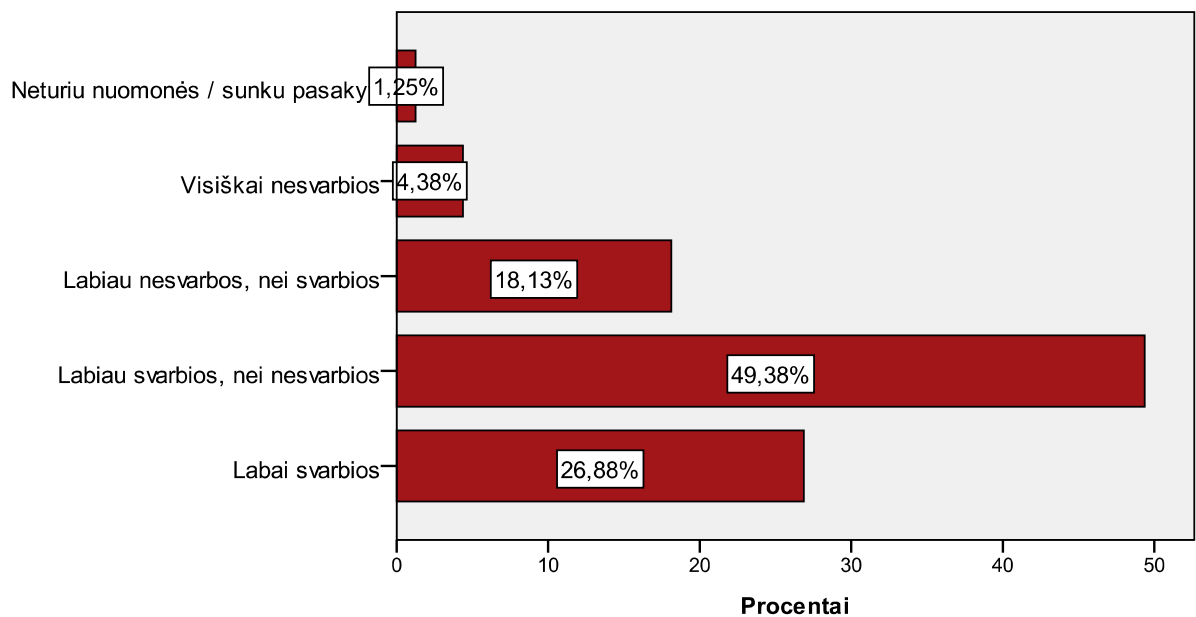
25 pav. Nuomonės apie vadybos specialistų galimybę aukštojoje mokykloje įgytas žinias pritaikyti darbo rinkoje pasiskirstymas

Analizuojant 25 paveikslą, džiugina tai, jog net 67,51 procentai visų apklausoje dalyvavusių respondentų teigia, jog aukštojoje mokykloje įgytos vadybos studijų žinios padeda pritaikyti rinkoje.

Ir tik 8,13 procentai, mano, jog įgytos žinios aukštojoje mokykloje neturi įtakos prisitaikymui darbo rinkoje.

Galima daryti išvadas, jog darbdaviai yra linkę į darbą priimti kvalifikuotus ir išsimokslinčius darbuotojus, nes nuo jų įgytų žinių priklauso darbo kokybė bei darbo našumas.

Norint giliau paanalizuoti darbdavių nuomonę apie vadybos studijų programų kokybę, buvo pateiktas dar vienas klausimas: „Kiek svarbios aukštojoje mokykloje įgytos teorinės ir praktinės žinios vadybininko darbe?“. Į šį klausimą respondentų nuomonės pasiskirstė taip:



26 pav. Nuomonė apie universitete įgytų teorinių ir praktinių žinių svarbą vadybininko darbe

Atlikta nuomonių analizė parodo, kad net 76,26 procentai respondentų pritaria teorinių ir praktinių žinių įgyjimui universitete. Tai rodo, jog organizacijų vadovai nėra abejingi mokslui, jie pritaria universitetų vykdomai veiklai.

Norint nustatyti ar darbdavių nuomonė tiesiogiai priklauso nuo jų pačių įgyto išsilavinimo buvo atliktas Spearmeno hipotezių priklausomybės testas. Tiriama priklausomybė tarp įgytų teorinių ir praktinių žinių svarbos universitete ir respondentų išsilavinimo lygio. Iškeltos dvi hipotezės:

X0 hipotezė – respondentų nuomonė į universitete įgytas teorines ir praktines žinias tiesiogiai priklauso nuo jų išsilavinimo lygio;

X1 hipotezė – respondentų nuomonė į universitete įgytas teorines ir praktines žinias tiesiogiai nepriklauso nuo jų išsilavinimo lygio;

Statistiškai reikšmingų priklausomybių tarp respondentų nuomonės į universitete įgytas teorines ir praktines žinias ir jų išsilavinimą nenustatyta, nes reikšmingumo koeficientas p visais

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

atvejais didesnis už reikšmingumo lygmenį 0,05. Kaip jau įrodo Spearmeno hipotezių priklausomybės testas, tai darbdavių išsilavinimas neturi visiškai jokios įtakos jų nuomonei apie darbuotojų įgytas teorines ir praktines žinias.

Išanalizavus respondentų nuomonę į praktinių ir teorinių žinių svarbą vadybininko darbe, toliau bus analizuojama darbdavių nuomonė apie įgytų teorinių ir praktinių žinių vertinimą aukštojoje mokykloje (žr. 21 ir 22 lenteles).

21 lentelė

Aukštojoje mokykloje įgytų praktinių vadybos specialistų žinių vertinimas

Atsakymo variantas	Dažnumas	Procentai
Vertinu teigiamai	32	20,0
Labiau teigiamai, nei neigiamai	60	37,5
Labiau neigiamai, nei teigiamai	48	30,0
Vertinu neigiamai	14	8,8
Neturiu nuomonės / sunku pasakyti	6	3,8
Viso	160	100,0

22 lentelė

Aukštojoje mokykloje įgytų teorinių vadybos specialistų žinių vertinimas

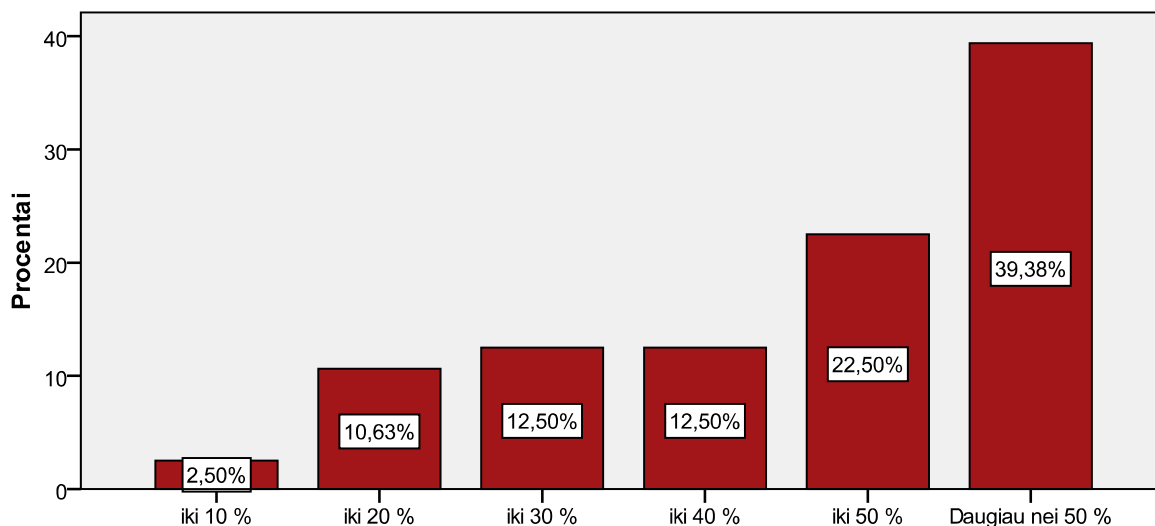
Atsakymo variantas	Dažnumas	Procentai
Vertinu teigiamai	26	16,3
Labiau teigiamai, nei neigiamai	81	50,6
Labiau neigiamai, nei teigiamai	31	19,4
Vertinu neigiamai	17	10,6
Neturiu nuomonės / sunku pasakyti	5	3,1
Viso	160	100,0

Į pateiktą anketos klausimą respondentai atsakė įvairiai. Giliau paanalizavus pateiktas 21 ir 22 lenteles, pastebima, jog įgytas praktines žinias vertina teigiamai 20 procentų, apklausoje dalyvavusių respondentų, o teorines žinias teigiamai vertina 16,3 procentai. Bet labiau teigiamai, nei neigiamai praktines žinias vertina 37,5 procentai, o teorines žinias – 50,6 procentai visų apklausoje dalyvavusių respondentų. Taipogi, praktines žinias labiau neigiamai, nei teigiamai vertina 30 procentų, kai tuo tarpu teorines vadybos specialistų žinias labiau neigiamai, nei teigiamai vertina 19,4 procentai visų respondentų. Sudėjus bendrą procentų sumą gauname, kad teigiamai arba labiau teigiamai, nei neigiamai vadybos specialistų žinias vertina 57,5 procentai, o tuo tarpu teorines vadybos žinias teigiamai arba labiau teigiamai, nei neigiamai vertina 66,9 procentai visų apklausoje dalyvavusių respondentų.

Galima daryti išvadą, jog teorinės vadybos specialistų žinios yra vertinamos geriau nei praktinės. Reiškia, darbdaviams labiau trūksta praktinio studentų paruošimo. Teorinių žinių jie gauna pakankamai. Universitetuose, vadybos mokslų specialistams, teorinių žinių yra suteikiama pakankamai daug valandų, kai tuo tarpu praktinių žinių jie gali įgyti tik per 40 akademinį valandų, vieną kartą per visus studijų metus.

Išanalizavus respondentų praktinių ir teorinių žinių vertinimą toliau bus apžvelgta jų nuomonė į vadybos specialistų asmenines savybes, kurios labiausiai padeda sėkmei ir prisitaikymui darbo rinkoje.

Siekiant išsiaiškinti kokią dalį užima asmeninės vadybininko savybės norint sėkmingai konkuruoti rinkoje, respondentams buvo pateiktas klausimas apie asmeninių vadybininko savybių pritaikymą rinkoje, taip pat kokią dalį sėkmei ir pritaikymui rinkoje turi asmeninės vadybininko savybės. Atsakymai pasiskirstė taip:



27 pav. Nuomonė apie asmeninių vadybininko savybių dalį sėkmei ir pritaikymui rinkoje

Analizuojant 27 paveikslą, matoma respondentų nuomonė apie asmeninių vadybininko savybių svarbą sėkmei darbo rinkoje. Net 39,38 procentai respondentų teigia, jog sėkmei vadybininko darbe labai svarbios yra darbuotojų asmeninės savybės. Ir tik maža dalis visų apklausoje dalyvavusių respondentų mano jog įtaka sėkmingam darbui nepriklauso nuo darbuotojo asmeninių savybių.

Galima daryti išvadą, kad nepakanka vien tik gero išsimokslinimo, reikia turėti pašaukimą darbui.

Toliau, šiame darbe pateikta lentelė, kurioje surašytos pagrindinės žmogaus savybės, kurias turėtų turėti darbuotojai norintys dirbti vadybinį darbą. Šias savybes išskyrė organizacijų vadovai, kurie tiesiogiai bendrauja su vadybinį darbą dirbančiais žmonėmis.

23 lentelė

Pagrindinės žmogaus savybės svarbiausios vadybos specialisto darbe

Atsakymo variantas	Dažnumas	Procentai
Konkurencingumas	25	15,6
Veržlumas	34	21,3
Iniciatyvumas	57	35,6
Komunikabilumas	20	12,5
Pasitikėjimas savimi	9	5,6

Operatyvumas	6	3,8
Sąžiningumas	9	5,6
Viso	160	100,0

Analizuojant respondentų nuomonę, pastebima, jog organizacijų vadovai svarbiausias savybes, nulemiančias darbuotojo sėkmę vadybiniam darbui išskyrė: iniciatyvumas (35,6 procentai), veržlumas (21,3 procentai) ir konkurencingumas (15,6 procentai). Labai maža dalis apklausoje dalyvavusių respondentų nurodė kitas žmonių savybes, kurios jų nuomone yra labai svarbios vadybininko darbe. Tai, operatyvumas (3,8 procentai), sąžiningumas (5,6 procentai) ir pasitikėjimas savimi (5,6 procentai).

Kaip matyti, atlikus tyrimą, tai vien išsimokslinimo sėkmingam darbui nepakanka, reikia turėti sugebėjimų ir atitinkamų savybių, kurios padėtų adaptuotis šiandieninėje rinkoje bei susirasti geresnį darbą. Universitetas nėra visiškai pajėgus paruošti jauną, ambicingą žmogų darbo rinkai. Jis tik suteikia teorinių žinių, supažindina su praktikos galimybėmis.

Iš atliktų tyrimų galima daryti išvadą, kad įmonių vadovams kartais trūksta tinkamų vadybos srities specialistų (prisiminkime klausimą apie trūkstamų sričių specialistus). Iš esmės darbdaviai labiau linkę įdarbinti specialųjį vadybinį išsilavinimą turinčius darbuotojus, ir dažnai aukštesnės kvalifikacijos (turinčius aukštąjį išsilavinimą), nors ir ne visada patys darbdaviai yra patenkinti aukštojo mokslo sistema Lietuvoje. Kita vertus, aukštajame moksle įgytas teorines žinias dažniausiai darbdaviai vertina teigiamai, ir mano, kad jas galima tinkamai pritaikyti praktikoje.

Tačiau ši analizė atskleidžia ir nemažai trūkumų – darbdaviai dažnai nėra patenkinti praktinėmis universitete įgytomis specialistų žiniomis. Be to, būtų reikalinga darbdavius labiau supažindinti su vadybos mokslo programomis ir taip didinti jų pasitikėjimą aukštojo mokslo suteikiama kvalifikacija, taip skatinant didesnę bendradarbiavimą įmonių vadovų su aukštosiomis mokyklomis ir skatinant didesnę absolventų integraciją į darbo rinką. O šiuo metu darbdaviai rinkdamiesi specialistus atsižvelgia ne tik į jų išsilavinimo pobūdį (kokios srities diplomą turi darbuotojas), bet ir į asmenines savybes (iniciatyvumą, veržlumą), o iškilusius trūkumus (kompetencijų stoką, išsilavinimo stoką ir pan.) stengiasi kompensuoti organizuodami kvalifikacijos kėlimo kursus, suteikdami galimybę darbuotojams derinti studijas ir darbą arba tiesiog ieškodami naujos darbo jėgos.

IŠVADOS

Išanalizavus literatūrą, susijusią su studijų kokybe Lietuvoje bei aukštojo mokslo ir darbo rinkos sąsajas galima teigti, kad:

- Žinių visuomenė – ilgalaikis valstybės raidos prioritetas. Žinių visuomenė kartu ir saugi bei ekonomiškai konkurencinga visuomenė. Žinių visuomenės vystymasis – tai daugelypasis procesas, kurį lemia kultūra ir švietimas bei mokslo laimėjimai, valstybės valdymo ir savivaldos mechanizmas, gyventojų kompetencija. Žinių visuomenė neatsiejamai susijusi su visomis svarbiausiomis šalies ūkio, pramonės šakomis, sveikatos bei krašto apsauga, energetika ir kt.
- Besimokančioje visuomenėje siekama ne tik žinių bei įgūdžių, didinančios ekonominę visuomenės galią, bet ir gebėjimo šias žinias bei įgūdžius subalansuotai integruoti tiek gamtinėje, tiek socialinėje aplinkoje. Taigi, negali būti besimokančios visuomenės be vertybinio visuomenės narių ugdymo, be jų pilietinio ir socialinio aktyvumo brandinimo. Besimokanti visuomenė sukuria sąlygas kiekvienam jos nariui visą gyvenimą mokytis. Tai išsilavinusi, pasižyminti pilietiškumu, liberalios demokratijos ir lygių galimybių visuomenė.
- Lietuvoje didelis gyventojų nusiteikimas studijuoti gali greitai pakeisti darbo rinkos struktūrą. Aukštąjį išsilavinimą turinčių žmonių skaičius ženkliai auga, tačiau darbo vietų skaičius, kurioms būtų reikalinga aukštesnio lygio kvalifikacija tokiais dideliais tempais nedidėja. Šiandieniniai studentai savo sprendimą studijuoti motyvuoja daugiau ekonominiais motyvais, o ne psichologiniais, tokiais kaip prestižas, savęs realizacija.
- Aukštojo mokslo kokybę gali pagerinti universitetų konkurencija, tačiau konkurencija, nepažeidžiant jų autonomijos, turi vykti suvienodinus konkurencines sąlygas.
- Lietuvos aukštojo mokslo sistema, yra stipriai orientuota ne į kokybę, bet į kiekybę. Lietuvoje, kur iš visų ES šalių BVP išlaidų dalis, tenkanti švietimui yra didžiausia, išlaidos, tenkančios vienam besimokančiajam yra vienos mažiausių. Tai sąlygoja žemą išsilavinimo lygį ir žemos kvalifikacijos baigusiųjų specialistų patekimą į darbo rinką.
- Žemą studijų kokybę lemia nepakankami dėstytojų atlyginimai. Turi būti nustatyta skaidri dėstytojų darbo apmokėjimo tvarka.
- Lietuvos dėstytojų atlyginimai per maži, kad egzistuotų konkurencija dėl dėstytojo darbo vietos. Taigi nėra sukuriama pakankamai paskatų gerai pasiruošti užsiėmimams, dėstytojais, dėl mažų atlyginimų priversti dirbti keliuose darbuose.

Atlikus studijų kokybės analizę, remiantis darbdavių nuomonėmis, galima teigti, kad:

- Aukštojo mokslo kokybė Lietuvoje neatitinka rinkos keliamų reikalavimų. Todėl, kad net 50,63 procentai visų apklausoje dalyvavusių respondentų teigia, jog jų aukštojo mokslo kokybė Lietuvoje netenkina ir tik 12 procentų visų respondentų teigia, jog juos aukštojo mokslo kokybė visiškai tenkina. Daugumos respondentų aukštojo mokslo kokybė netenkina ir dėl to net 54,38 procentai visų apklausoje dalyvavusių respondentų teigia, jog neįgijus aukštojo išsilavinimo galima sėkmingai įsitvirtinti šiandieninėje darbo rinkoje.
- Darbdavių aukštojo mokslo kokybė Lietuvoje netenkina. Tačiau darbdavių požiūris į aukštojo mokslo sistemą yra labai svarbus universitetuose ruošiamiems specialistams. Nes tyrimo metu buvo atskleista, kad darbdaviai, kurie apie studijų kokybę mąsto teigiamai yra labiau linkę pritarti savo darbuotojų studijoms ir netgi visiškai ar iš dalies padengti studijų išlaidas universitete. Tokių respondentų, kurie labiau patenkinti nei nepatenkinti aukštojo mokslo sistema Lietuvoje, arba visiškai patenkinti, požiūris į studijuojančius asmenis beveik visada (išskyrus 2 atvejus iš 160) yra teigiamas. Tuo tarpu visi likusieji respondentai, atsakę, kad neigiamai arba labiau neigiamai žiūri į dirbančius ir studijuojančius asmenis, tuo pačiu yra atsakę, kad yra nepatenkinti/labiau nepatenkinti aukštojo mokslo kokybe Lietuvoje.
- Darbdaviai mano, jog aukštojoje mokykloje įgytas vadybos žinias labiau galima nei negalima pritaikyti rinkoje, kai tuo tarpu respondentų nuomonė apie aukštojo mokslo kokybę yra labiau neigiama nei teigiama.
- Aukštąjį mokslą įgiję respondentai labiau skeptiškai vertina galimybę įsitvirtinti rinkoje neturint aukštojo mokslo diplomo. Tuo tarpu didžioji dauguma vidurinį bei profesinį išsilavinimą turinčių respondentų labiau linkę manyti, kad rinkoje galima įsitvirtinti ir be aukštojo mokslo diplomo. Tokias tendencijas lemia asmeninė respondentų patirtis, tačiau kita vertus, tai leidžia daryti išvadą, kad aukštojo mokslo diplomo neturintys darbdaviai galėtų būti labiau linkę priimti dirbti žemesnės kvalifikacijos specialistus.
- Respondentai kurie yra įgiję žemą (vidurinis, profesinė technikos mokykla) išsilavinimą nebendradarbiauja su Lietuvos universitetais. O organizacijų vadovai, kurie yra įgiję aukštąjį išsilavinimą noriai bendradarbiauja. 38,12 procentai (61 respondentas) visų apklausoje dalyvavusių bendradarbiauja su universitetais iš jų tik 5,62 procentai (9 respondentai) yra įgiję žemesnį negu aukštąjį išsilavinimą. Visiškai su universitetais nebendradarbiauja 54,37 procentai (87 respondentai) organizacijų, iš kurių didesnioji dalis vadovų patys neturi aukštojo išsilavinimo.

- Didžiausias bendradarbiavimas su universitetais vyksta Klaipėdoje, Klaipėdos raj. (20 respondentų t.y. 32,78 procentai). Tuo tarpu kituose miestuose vis dėl to procentaliai daugiau įmonių nebendradarbiauja su universitetais (Vilniuje, Šiauliuose). Todėl šių miestų universitetai turėtų dėti didesnes pastangas darbdavių sudominimui savo studijų programomis ir pritraukimą bendrai veiklai.
- Darbdaviai nėra linkę investuoti į darbuotojų išsilavinimą, bet darbo užmokestis tiesiogiai priklauso nuo įgyto išsilavinimo. Tad jei darbuotojas nori daugiau uždirbti, tai turi pats, savo lėšomis, įgyti aukšąjį išsilavinimą.
- Didelės reikšmės darbdaviams nėra kokią aukštąją mokyklą baigė jų darbuotojai. Darbdaviai, su aukštuoju išsilavinimu yra labiau linkę svarstyti aukštosios mokyklos reikšmingumą. Tai įtakoja faktas, kad aukštąją mokyklą baigę respondentai kažkada patys rinkosi, kurią aukštąją mokyklą pasirinkti, taigi buvo sudėlioję prioritetus, todėl jiems aukštųjų mokyklų situacija turi daugiau reikšmės. Dažniausiai, kokią aukštąją mokyklą baigė patys, tai tokiai ir jaučia didesnę palankumą. Tuo tarpu tie respondentai, kurie neturi aukštojo išsilavinimo, neteikia prioriteto kažkuriai aukštajai mokyklai.
- Įmonių vadovams kartais trūksta tinkamų vadybos srities specialistų. Iš esmės darbdaviai labiau linkę įdarbinti specialųjį vadybinį išsilavinimą turinčius darbuotojus.
- Dažniausios priežastys, dėl kurių organizacijose vyksta vadybos specialistų kaita yra: kompetencijų stoka (23,13 procentai), ribotos karjeros galimybės (21,88 procentai) ir nepasitenkinimas darbo rezultatais (19,38 procentai). Vieną iš vadybos specialistų kaitos priežasčių respondentai įvardijo išsilavinimo stoką (13,13 procentai).
- Aukštajame moksle įgytas teorines žinias dažniausiai darbdaviai vertina teigiamai, ir mano, kad jas galima tinkamai pritaikyti praktikoje. Tačiau darbdaviai dažnai nėra patenkinti praktinėmis universitete įgytomis specialistų žiniomis.
- Šiuo metu darbdaviai rinkdamiesi specialistus atsižvelgia ne tik į jų išsilavinimo pobūdį (kokios srities diplomą turi darbuotojas), bet ir į asmenines darbuotojų savybes (iniciatyvumą, veržlumą), o trūkumus (kompetencijų stoką, išsilavinimo stoką ir pan.) stengiasi kompensuoti organizuodami kvalifikacijos kėlimo kursus, suteikdami galimybes darbuotojams derinti studijas ir darbą.

REKOMENDACIJOS

- Universitetai turėtų daugiau bendradarbiauti su darbo rinką ir sudaryti galimybes mokytis visą gyvenimą. Studentams svarbu suteikti tas žinias ir gebėjimus, kurie padėtų jiems sėkmingai įsitvirtinti darbo rinkoje.
- Dalį aukštojo mokslo kaštų turėtų padengti ir darbdaviai, nes aukštasis mokslas teikia ne tik visuomeninę, bet ir privačią naudą. Darbdaviai turėtų daugiau lėšų skirti aukštojo mokslo institucijoms, investuoti į aukštojo mokslo kokybės gerinimą finansuojant mokslinius tyrimus.
- Siekdama įsitvirtinti darbo rinkoje, jaunoji karta, prieš pasirinkdama profesinių studijų kryptį turėtų priimti racionalų sprendimą, kuris sustiprintų motyvacijos veiksnius.
- Norint pagerinti studijų kokybę Lietuvos universitetuose, rekomenduojama aukštojoje mokykloje ypatingą dėmesį skirti dėstytojui ir jo kompetencijos tobulinimui. Reikėtų sudaryti palankias sąlygas kompetencijos kėlimui organizuojant įvairius seminarus, susitikimus, diskusijas, kurių metu dėstytojai galėtų dalintis savo patirtimi ir mokytis iš kitų įgytos patirties.
- Į aukštojo mokslo kokybės gerinimą turėtų būti aktyviau įtraukiami studentai, kadangi mokymo paslaugų procese darbdavių ir studentų sąveika yra itin aukšto lygio, ir paslaugos kokybę priklauso nuo abipusių pastangų bei geranoriškumo (atliekant studentų ir darbdavių apklausas apie paskaitų reikšmingumą, įrangos tinkamumą, praktinių užsiėmimų svarbą bei įvertinti buvusių studentų atsiliepimus ir t.t.).
- Universitetai turėtų labiau bendradarbiauti su įmonėmis ir įsigilinti į tai, kokių kompetencijų dažniausiai trūksta specialistams dirbantiems įmonėse ir pagal tai derinti savo studijų programas.
- Būtų naudinga darbdavius labiau supažindinti su vadybos mokslų programomis (rengti konferencijas, pristatymus apie aukštąjį mokslą ir jo integraciją į darbo rinką, pateikti modulių aprašų pristatymus ir pan.) ir taip didinti jų pasitikėjimą aukštojo mokslo suteikiama kvalifikacija, taip skatinant didesnę bendradarbiavimą įmonių vadovų su aukštosiomis mokyklomis ir skatinant didesnę absolventų integraciją į darbo rinką.
- Didinti darbdavių lojalumą aukštojo mokslo sistemai.
- Tam, jog įmonės būtų labiau linkusios bendradarbiauti su Lietuvos universitetais, reikėtų visų pirma paskatinti pačius vadovus įgyti aukštąjį išsilavinimą (tarkim sudarant specialias programas arba tiesiog labiau išreklamuoti jau esamas studijų programas), o tuo pačiu jau

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

studijuojančius vadovus bei atitinkamoms specialybėms ruošiamus studentus supažindinti su bendradarbiavimo galimybėmis.

- Būtų prasminga atlikti konkurentų (Europos universitetų) vykdomos pritraukimo ir išlaikymo politikos analizę, o gautais tyrimo rezultatais pasinaudoti kuriant savo studijų kokybės gerinimo strategiją.

LITERATŪRA

1. Afarjanc, E., Serafinas, D., Daugvilienė, D. (2008). *Darbuotojų įtraukimo į kokybės vadybos sistemos įgyvendinimą tyrimas*. // *Ekonomika ir vadyba*. Vilnius, VU. Nr. 13. 776 – 778 p.
2. Albrechtas, J. (2005). *Šiuolaikinės rinkodaros kryptys*. Klaipėdos socialinių mokslų kolegija. Vilnius. 4 p.
3. Augustinaitis, A. (1999). *Šiandiena, kaip transinformatiškumas*. // *Sociologija*. Mintis ir veiksmas Nr. 4(6). 28-43 p.
4. Augustinaitis, A. (2004). *Žinių visuomenės raštingumas*. Informacijos mokslai, t. 18. Vilnius.
5. Balžakienė, J. (2004). *Studentų savarankiško ir kūrybinio darbo per užsienio kalbos pratybas aukštojoje neuniversitetinėje mokykloje ypatumai*. - Vilnius „Technika“, 5-7 p.
6. Barčikovienė, N. (2007). *Changes in Labour Supply and Demand in Lithuania*. Socialinių tyrimų institutas. Vilnius.
7. Barnett, R. (1990). *The Idea of Higher Education*. London: SRHE and OU Press.
8. Bendrasis vertinimo modelis. *Organizacijos tobulinimas taikant įsivertinimą*. Vilnius: VIDAUS reikalų ministerija, Lietuvos viešojo administravimo institutas.
9. Birmontienė, T., Lukošūnienė, D., Mockienė, B., ir kt. (2000). *Lietuvos aukštasis mokslas ir kvalifikacijų pripažinimas*. Vilnius: Justitia. 14-25 p.
10. Bruzgelevičienė, R. (2001). *Lietuvos švietimo kaita. Švietimo reformos darbai tūkstantmečių sandūroje: tendencijos, lūkesčiai*. Vilnius: Garnelis. Švietimo studijos. 141-142 p.
11. Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2001). *Statistika ir jos taikymas I*. Vilnius: TEV.
12. Dainiškis, J. (1991). *Steigiami universitetai*. // *Mokslas ir Lietuva*. Nr. 1. 115 p.
13. Daunorienė, A., Zdanytė, K., Žekevičienė, A. (2007). *Subalansuotų veiklos įvertinimo rodiklių panaudojimas aukštojo mokslo institucijos strategijos valdymui*. // *Ekonomika ir vadyba*. Kaunas, KTU, Nr. 12. 1001-1002 p.
14. *Delivering on the Modernisation Agenda for Universities: Education, Research and Innovation-COM* (2006).
15. EUR-lex. Access to European Union law [žiūrėta 2009-11-13]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/Result.do?Direct=yes&long=lt&where=EUROVOC:0021068&whereihm=EUROVOC:EBPO%20%C5%A1alys>.
16. *Europos Komisija*, COM (2000). 6. Brussels, 18 January 2000.

17. Ginevičius, R., Bivainis, J., Melnikas B., ir kt. (2005). *Šiuolaikinis verslas: tobulinimo prioritetai*. Kolektyvinė monografija. Vilnius: Technika. 325-326 p.
18. Ginevičius, R., Bruzgė, Š. (2008). *Išlaidų ir naudos analizės taikymo galimybės valstybės priimamoms reguliavimo priemonėms vertinti*. Verslas: teorija ir praktika. VGTU. Vilnius. Nr. 9(3). 181 p.
19. Gižienė, V., Simanavičienė, Ž. (2008). *Aukštojo mokslo finansavimo įtaka Lietuvos darbo rinkai*. Ekonomika ir vadyba. Nr. 13. 505 – 509 p.
20. Gižienė, V., Simanavičienė, Ž., Jankauskaitė, J. (2008). *Aukštojo mokslo finansavimo įtaka Lietuvos darbo rinkai*. // Ekonomika ir vadyba. Vilnius, VU. Nr. 13. 505 – 508 p.
21. Grundey D., Sarvutytė, M. (2007). *The Implications of Financing Higher Education in The Context of Labour Force Migration: The Case of Lithuania*. // Technological and economic development of economy. No 3. 208-210 p.
22. Gudaitytė, D. (2000). *Aukštojo mokslo tapimo masiniu reiškiniu ypatumai: pasaulinės tendencijos ir jų projekcija į Lietuvą*. Daktaro disertacija. Kaunas.
23. Guščinskienė, J., Čiburienė, J. (2008). *Lietuvos aukštojo mokslo paslaugos informacinėje visuomenėje*. // Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. Kaunas, KTU. 55-62 p.
24. Janavičienė, D. (2000). *Universitetų informacinės infrastruktūros samprata*. Daktaro disertacijos santrauka. Vilniaus universitetas. Vilnius.
25. Jucevičienė, P. (2007). *Besimokantis miestas*. Monografija. Kaunas: Technologija.
26. Jucevičius, R. (2003). *Klasteriai – stiprus postūmis šalies konkurencingumui*. // Euroverslo naujienos. Nr. 27.
27. Juodaitytė, A. (2004). *Studijų kokybė aukštojoje mokykloje: valdymo filosofija ir prakseologija*. // Aukštojo mokslo kokybė. Kaunas: VDU, Nr. 1.
28. Kardelis, K. (2002). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodika*. Kaunas: Technologija.
29. Katiliūtė, E. (2003). *Aukštosios ir vidurinės mokyklos sanglauda švietimo politikos aspektu*. // Socialiniai mokslai. Nr. 1(38) [žiūrėta 2008-02-22]. Prieiga per internetą: <<http://www.education.ktu.lt/žurnalą>>.
30. Klebanskaja, N., Matačinskienė, J. (2006). *Orientacijos į rinką ir veiklos rezultatų ryšys*. // Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. Kaunas, KTU. Nr. 38. 79-81 p.
31. Kouzes, J. M., Posner B. Z. (2002). *Leadership The Challenge*. Jossey-Bass Publishing inc., John Wiley & Sons. Third Edition.
32. Kriščiūnas, K., Staniškis, J. K., Tričys, V. (2007). *Mokslinė veikla: šiuolaikinės tendencijos*. Monografija. VšĮ Šiaulių universiteto leidykla. 104-111 p.

33. Kublickienė, L. (2007). *Nuotolinio mokymo plėtotė Lietuvoje įgyvendinant ES mokymosi visą gyvenimą siekius*. Socialinių tyrimų institutas. Vilnius. 213-214 p.
34. Kulakauskas, A. (2008). *Dėl Lietuvos Respublikos Mokslo ir studijų įstatymo projekto*. [žiūrėta 2008-01-22]. Prieiga per internetą: <<http://mokslasplus.lt/lms/?q=lt/node/954>>.
35. Kvedaravičius J., Dagytė, I. (2006). *Mokslo sistemos pokyčių vadyba: ryškėjantys konceptualaus modelio kontūrai*. // Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. Kaunas, KTU. Nr. 38. 93-94 p.
36. Kvedaravičius, J., Dagytė, I. (2007). *Mokslo ir verslo organizacijų bendradarbiavimas: vadybos ypatumai*. // Inovacijos ir moderni visuomenė. VDU. Kaunas. 55 – 60 p.
37. Laužackas, R. (2008). *Aukštojo mokslo kokybės fenomenas: kontekstas ir turinys*. Kaunas, VDU.
38. Lietuvos Respublikos Aukštojo mokslo įstatymas. 2009 m. Balandžio 30 d. Nr. XI-242. Vilnius.
39. Martinkus, B., Beržinskienė, D. (2007). *Darbo rinkos rodiklių pokyčių identifikavimas*. Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai. Kaunas. Nr 2. 42 p.
40. Martinkus, B., Neverauskas, B., Sakalas, A. (2002). *Vadyba: specialistų rengimo kiekybinis ir kokybinis aspektas*. Monografija. Kaunas: technologija. 5-29 p.
41. Martinkus, B., Stoškus, S., Beržinskienė, D. (2009). *Changes of Employment through the Segmentation of Labour Market in the Baltic states*. Engineering Economics. No. (3). 40 – 45 p.
42. Martišius S., Kėdaitis, V. (2004). *Statistika*. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
43. Melnikas, B. (2006). *Aukštojo mokslo institucijos žiniomis grindžiamoje visuomenėje: raidos principai ir prioritetai*. // Žiniomis grindžiama visuomenė ir informacinės technologijos viešajame sektoriuje. Vilnius, VGTU. 51-58 p.
44. *Metodiniai patarimai mokslo ir studijų institucijų veiklos savianalizei rengti*. (2008). Vilnius: Studijų kokybės vertinimo centras.
45. Mikalauskas, R., Švagždienė, B. (2008). *Universitetų valdymo problemos žinių visuomenėje: pertvarkos poreikis*. // Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. Kaunas. 71 - 81 p.
46. Mikulionienė, S., Bernotas, D. (2007). *Socialinių mokslų srities sociologijos krypties mokslinių tyrimų perspektyvos*. Vilnius, MRU. 20-23 p.
47. Misiūnas, M. (1999). *Aukštesniosios mokyklos veiklos tobulinimas diegiant kokybės laidavimo sistemos elementus. Socialinė-psichologinė adaptacija ir švietimo sistema, 2 knyga*.
48. Neverauskas, B. (2008). *Lietuvos aukštojo mokslo vystymo problemos*. // Aukštojo mokslo kokybė. Kaunas, KTU. 139-140 p.
49. Paulikas, V. (2006). *Mokslas, mokymas ir inovacijos šiuolaikinėje visuomenėje* // Mokslas ir technika, Nr. 2, 26–28 p. [žiūrėta 2008-02-22]. Prieiga per internetą: <<http://neris.mii.lt/mt/archyvas.htm>>.

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

50. Pukėnas, K. (2009). *Kokybinių duomenų analizė SPSS programa*: mokomoji knyga. Lietuvos kūno kultūros akademija. Kaunas.
51. Pundzienė, A., Dienys, V. (2002). *Darbas ir mokymasis: darbo pasaulio ir švietimo sąveikos pobūdžio kaita*. Konferencijos pranešimų medžiaga. VDU leidykla.
52. Quin, A., Lemay, G., Larsen, P. & Johnson, D.M. (2009). Service quality in higher education. *Total Quality Management & Business Excellence*, 48 (2), 139-152 p.
53. Ramanauskienė, J. (2008). *Studijų kokybės valdymas aukštojoje mokykloje: patirtis, tendencijos ir perspektyvos*. // Vadybos mokslas ir studijos-kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai. Kaunas. Nr. 15(4). 126 - 127 p.
54. Ramanauskienė, J., Ramanauskas, J. (2006). *Application of the Principles of Total Quality Management in the Knowledge Formation // Engineering economics*. Kaunas: University of Technology, No 1 (46).
55. Raškiniš, D. (2008). *Lietuvos darbo rinka: problemos ir galimi sprendimo būdai*. Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai. Kaunas. Nr 2. 60-64 p.
56. Rinne, R. (2003). *Besimokančio visuomenės link*. CELE, Turku universitetas, profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos, VDU.
57. Rudzevičius, J. (2007). *Studijų kokybės vadybos sistemų tyrimas*. Ekonomika: mokslo darbai. Nr. 80. 48-52 p.
58. Ruževičius, J., Daugvilienė, D., Serafinas, D. (2008). *Kokybės vadybos taikymo aukštosiose mokyklose įžvalgos*. // Viešojo politika ir administravimas. Vilnius, VU. Nr. 24. 99-105 p.
59. Samalavičius, A. (2003). *Universiteto idėja ir akademinė industrija*. – Vilnius: Kultūros barai. 11 p.
60. Serafinas, D., Ruževičius, J. (2007). *Aukštojo mokslo organizacijų kokybės vadybos sistemų racionalumo ir veiksmingumo analizė*. // Ekonomika ir vadyba. Vilnius, VU. Nr. 12. 1051 – 1052 p.
61. Simanavičienė, A., Užkurytė, L. (2009). *Pokyčiai darbo rinkoje ekonominio nuosmukio metu: Lietuvos atvejis*. Ekonomika ir vadyba. Nr. 14. 940 p.
62. Slušnytė, R. (2008). *Bilietais į laimę universitetai neprekiauja*. [žiūrėta 2008-06-11]. Prieiga per internetą: <<http://www.bernardinai.lt/index.php?url=articles/63830>>.
63. Stake, R. E., Cisneros-Cohernour, E. J. (2004). *Dėstyimo kokybė aukštojoje mokykloje // Aukštojo mokslo kokybė*. Kaunas: VDU, Nr. 1.
64. Staškevičiūtė, I., Neverauskas, B., Čiutienė, R. (2006). *Applying the Principles of Organisational Intelligence in University Strategies*. *Engineering Economics*. No. 3 (48). 68-70 p.
65. Staškevičiūtė, I., Čiutienė, R. (2008). *Processes of University Organization Intelligence: Empirical Research*. // *Engineering Economics*. No. 5 (60). 65-70 p.

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

66. Šalkauskienė, I., Žalys, L., Žalienenė, I. (2006). *Komandinis darbas paslaugų sferoje*. - Šiauliai: Lucilijus.
67. Šileika, A., Andriušaitienė, D. (2007). *Istorinis metodologinis darbo rinkos sampratos aspektas*. Verslas: teorija ir praktika. Vilnius. Nr. 1. 19-22 p.
68. Šiugždienė, E. (1999). *Ekonomika ir vadyba-99: tarptautinės konferencijos pranešimų medžiaga*. Kaunas: Technologija. 362-368 p.
69. Šveikauskas, V. (2000). *Tradicinių ir modernių aukštojo mokslo bruožų sąveika realizuojant visuomenės sveikatos bakalauro studijų sistemą*. Daktaro disertacijos santrauka. Kaunas: Technologija.
70. Tamašauskienė, Z., Rudytė, D. (2007). *Distribution of Costs of Tertiary Education Between Direct Beneficiaries and Society*. Engineering Economics. Nr. 3(53). 17 - 20 p.
71. Urbaitė, A. (2008). *Kas svarbu šiandienos darbo pasaulyje?* Šiaulių universitetas. Šiaulių universiteto savaitraštis. Nr. 4(191). 3 p.
72. Valackienė, A. (2004). *Sociologinis tyrimas*. Kaunas: KTU leidykla.
73. Vaškelis, B. (1997). *Lietuvos universiteto reikšmė Lietuvai*. // Mokslas ir technika. Nr. 1. 4-5 p.
74. Zavadskas, E. K. *Universitetas – tai bendruomenė, kurianti ir gaminanti intelektualinę produkciją* // Mokslas Lietuva. Nr. 5. 6 p.
75. Žakaitienė, R. (2008). *Aukštojo mokslo kokybės aktualijos*. Aukštojo mokslo kokybės forumo steigiamoji konferencija. Švietimo ir mokslo ministerija.
76. Žalandauskas, T. (2009). *Lietuvos aukštojo mokslo sistemos plėtros 2006-2010 metų planas*. [žiūrėta 2009-03-18]. Prieiga per internetą: [http://www.president.lt/file/Zalandauskas.ppt#263,9,Universitetų vidaus vadybos tobulinimas](http://www.president.lt/file/Zalandauskas.ppt#263,9,Universitetų%20vidaus%20vadybos%20tobulinimas).
77. Žekevičienė, A. (2009). *Aukštojo mokslo institucijų paslaugų kokybės tyrimai SERQUAL metodu*. Ekonomika ir vadyba. Nr. 14. 1107 - 1111 p.
78. Žvinklienė, A. (2007). *Lietuvos mokslininkų perspektyvos Europos Sąjungos mokslo rinkoje*. Socialinių tyrimų institutas. Vilnius. 194-195 p.

Lilija MILAŠAUSKĖ. Studijų kokybės vaidmuo integruojantis į darbo rinką

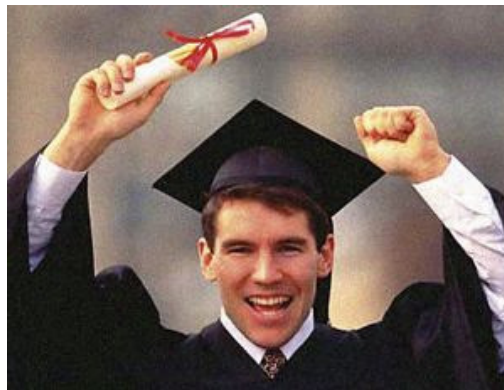
PRIEDAI

1 PRIEDAS

Gerbiamas vadove,

Lietuvai įstojus į Europos Sąjungą, atsivėrė perspektyvios galimybės darbo rinkos kaitai, kurią taip pat sąlygoja sparti mokslo ir technologijų pažanga. Pasaulinio ūkio plėtra bei integracija į Europos Sąjungą intensyviai įtakoja darbo jėgos paklausą ir pasiūlą, šiandieninė rinką kelia vis naujus reikalavimus darbo vietoms ir darbuotojų kvalifikacijoms.

Jūsų išsakyta nuomonė apie studijų kokybės vaidmenį integruojantis į darbo rinką padės geriau įvertinti esamą situaciją Lietuvoje.



AUKŠTASIS MOKSLAS RINKOS SĄLYGOMIS

Anketa yra
ANONIMINĖ
Nei pavardės, nei
vardo, nei įmonės
pavadinimo žymėti
nereikia



KVIEČIU JUS
DALYVAUTI
APKLAUSOJE,
kurioje galėsite
išsakyti savo
nuomonę apie
aukštąjį mokslą
Lietuvoje

Jūsų atsakymai padės įvertinti esamą aukštojo mokslo situaciją Lietuvoje.

NIEKAS, NET TYRIMO ORGANIZATORIAI, NEGALĖS NUSTATYTI ATSAKIUŠIOJO ASMENS.

DĖKOJU IR LINKIU SĖKMĖS

Apklausą atlieka Šiaulių universiteto Socialinių mokslų fakulteto vadybos ir verslo administravimo magistro dieninių studijų skyriaus studentė Lilija Milašauskė. Iškilus klausimams, galite rašyti el. p. l.milauske@gmail.com

Atsakykite į keletą klausimų apie save ir įmonę

Jums tinkančius atsakymus įrašykite arba žymėkite taip (tuščiame langelyje, prieš atsakymą pažymėkite)

Atsakymo žymėjimo PAVYZDYS:

Ar pritariate požiūriui?	
<input checked="" type="checkbox"/>	Man rūpi, kad mano šeima atostogas leistų drauge
<input type="checkbox"/>	Man nerūpi, kad mano šeima atostogas leistų drauge



Pastaba. Kiekviename klausime žymėkite po VIENĄ Jums tinkantį atsakymą

1. Jūsų lytis:	
<input type="checkbox"/>	Vyras
<input type="checkbox"/>	Moteris


2. Jūsų išsilavinimas:	
<input type="checkbox"/>	Vidurinis (bendrojo lavinimo mokykla)
<input type="checkbox"/>	Profesinė technikos mokykla
<input type="checkbox"/>	Aukštesnysis
<input type="checkbox"/>	Nebaigtas aukštasis
<input type="checkbox"/>	Aukštasis
<input type="checkbox"/>	Aukštosios studijos (magistrantūra ir pan.)

5. Jūsų užimamos pareigos:	
<input type="checkbox"/>	Direktorius
<input type="checkbox"/>	Direktoriaus pavaduotojas
<input type="checkbox"/>	Kita (įrašykite)

3. Įmonės vieta:	
<input type="checkbox"/>	Vilnius, Vilniaus raj.
<input type="checkbox"/>	Kaunas, Kauno raj.
<input type="checkbox"/>	Klaipėda, Klaipėdos raj.
<input type="checkbox"/>	Šiauliai, Šiaulių raj.
<input type="checkbox"/>	Kita (įrašykite).....

4. Jūsų įmonė:	
<input type="checkbox"/>	UAB (Uždaroji akcinė bendrovė)
<input type="checkbox"/>	AB (Akcinė bendrovė)
<input type="checkbox"/>	IĮ (Individuali įmonė)
<input type="checkbox"/>	Biudžetinė įstaiga
<input type="checkbox"/>	Viešoji įstaiga

6. Įmonėje dirbančių darbuotojų skaičius:	
Įrašykite	


**Išsakykite savo nuomonę apie aukštąjį išsilavinimą, Jums tinkančius atsakymus
įrašykite arba žymėkite įprastu būdu**

7. Ar Jus tenkina dabartinė <u>aukštojo mokslo</u> kokybė Lietuvoje?	
	Visiškai tenkina
	Daugiau tenkina, nei netenkina
	Daugiau netenkina, nei tenkina
	Visiškai netenkina
	Neturiu nuomonės / sunku pasakyti

8. Ar vykstanti mokslo reforma turės didelės įtakos aukštojo mokslo kokybei Lietuvoje?	
	Taip, turės didelės įtakos
	Ne, neturės didelės įtakos
	Neturiu nuomonės / sunku pasakyti

9. Kaip Jūs, asmeniškai, reaguojate į vykdomą mokslo reformą Lietuvoje?	
	Pritariu
	Nepritariu
	Manęs tai neliečia
	Neturiu nuomonės / sunku pasakyti

10. Ar galima ilgam laikui įsitvirtinti šiandieninėje rinkoje neįgijus aukštojo išsilavinimo?	
	Galima
	Daugiau galima, nei negalima
	Daugiau negalima, nei galima
	Visiškai negalima
	Neturiu nuomonės / sunku pasakyti



11. Ar reikalingas aukštasis išsilavinimas XXI a., diegiant naujas technologijas, kintant ekonomikai?	
	Taip, reikalingas
	Ne, nereikalingas
	Visko įmanoma išmokti savaime

12. Ar Lietuvoje įgytas aukštasis išsilavinimas atitinka rinkos keliamus reikalavimus?	
	Taip, visiškai atitinka
	Iš dalies atitinka
	Ne, visiškai neatitinka
	Iš dalies neatitinka
	Neturiu nuomonės / sunku pasakyti

13. Ar Jūsų organizacija bendradarbiauja su Lietuvos universitetais?	
	Taip, bendradarbiauja
	Ne, nebendradarbiauja
	Organizacija neturi informacijos apie bendradarbiavimo galimybes (toliau atsakinėkite į 15 klausimą)

14. Jei bendradarbiauja, tai:	
	Kviečia/priima studentus atlikti praktiką
	Organizacijos darbuotojai universitetuose skaito paskaitas
	Organizacija remia įvairius universiteto renginius
	Organizacijos darbuotojai dalyvauja konferencijose
	Kita (įrašykite)

15. Ar pas Jus organizacijoje dirba darbuotojų su aukštojo išsilavinimu? (Jei į klausimą atsakėte „Ne“ arba „Nežinau“, tai toliau atsakinėkite į 19 anketos klausimą).	
	Taip
	Ne
	Nežinau

16. Jei organizacijoje yra darbuotojų su aukštojo išsilavinimu, tai kiek?	
	Mažiau negu 50 %
	Daugiau negu 50 %
	Visi yra įgiję aukštąjį išsilavinimą

17. Ar Jūsų organizacijoje dirba darbuotojų, įgijusių magistro kvalifikacinį laipsnį?	
	Taip
	Ne
	Nežinau

18. Jei organizacijoje dirba darbuotojų, įgijusių magistro kvalifikacinį laipsnį, tai kiek?	
	Mažiau negu 50 % darbuotojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą
	Daugiau negu 50 % darbuotojų, turinčių aukštąjį išsilavinimą
	Visi turi aukštąjį magistro kvalifikacinį laipsnį

19. Ar Jūsų organizacijoje yra darbų kuriems reikėtų magistro kvalifikacinio laipsnio?	
	Taip
	Ne
	Nežinau

20. Ar Jūsų organizacijoje trūksta darbuotojų su aukštuoju išsilavinimu?	
	Taip
	Ne
	Su aukštuoju išsilavinimu darbuotojų nereikia

21. Kokios srities specialistų Jūsų organizacijai yra sunkiau rasti rinkoje (galimi keli variantai)?	
	Socialinių mokslų (ekonomika, vadyba)
	Humanitarinių mokslų (filologija, filosofija, istorija)
	Technologinių mokslų (inžinerija)
	Edukologijos mokslų (edukologija)
	Gamtos mokslų (fizika, chemija)
	Informatikos/matematikos mokslų
	Menų
	Kita (įrašykite)
	ĮMONĖJE NETRŪKSTA JOKIOS SRITIES SPECIALISTŲ

22. Ar Jūsų organizacijoje dirba darbuotojų, aukštąjį išsilavinimą įgijusių užsienio aukštosiose mokyklose?	
	Taip (įrašykite kiek)
	Ne
	Nežinau

23. Ar Jūs teiktumėte prioritetą darbuotojams, kurie aukštąjį išsilavinimą įgijo užsienyje?	
	Taip
	Ne
	Neturiu nuomonės / sunku pasakyti

Išsakykite savo nuomonę apie darbo derinimo galimybes studijų metu, Jums tinkančius atsakymus įrašykite arba žymėkite įprastu būdu ☒

24. Kaip vertinate dirbantį ir studijuojantį asmenį?	
	Vertinu teigiamai
	Iš dalies teigiamai
	Iš dalies neigiamai
	Vertinu neigiamai

25. Ar Jūs savo darbuotojams suteikiate galimybę derinti studijas ir darbą vienu metu?	
	Taip
	Ne
	Nežinau ar yra studijuojančių

26. Kokia studijų forma Jums yra priimtiniausia (kuria norėtumėte jog studijuotų Jūsų darbuotojai)?	
	Dieninė studijų forma
	Vakarinė studijų forma
	Neakivaizdinė studijų forma
	Visos priimtinos
	Nenorėčiau, jog studijuotų

27. Ar žinote kiek šiuo metu yra studijuojančių darbuotojų Jūsų organizacijoje?	
	Taip (įrašykite)
	Ne

29. Ar Jūsų organizacijoje darbuotojo atlyginimas priklauso nuo įgyto išsilavinimo?	
	Taip
	Ne
	Nežinau

28. Ar sutiktumėte finansuoti darbuotojo studijas universitete?	
	Sutikčiau
	Sutikčiau iš dalies (puse įmokos)
	Nesutikčiau
	Moku už studijas besąlygiškai
	Moku už studijas su sąlyga, kad po universiteto baigimo pasiliks dirbti

30. Ar yra darbuotojų, dirbančių ne pagal įgytą specialybę?	
	Taip
	Ne
	Nežinau

31. Ar Jums turi įtakos kokią aukštąją mokyklą baigė darbuotojas?	
	Taip
	Ne
	Neturiu nuomonės / sunku pasakyti

32. Kuriai aukštajai mokyklai jaučiate didesnę palankumą (suteiktumėte didesnę įsidarbinimo galimybę darbuotojui baigusiam būtent ... mokyklą)?	
	Vilniaus universitetas
	Vytauto Didžiojo universitetas
	Kauno Technologijos universitetas
	Klaipėdos universitetas
	Šiaulių universitetas
	Kita (įrašykite).....
	Jokio skirtumo kokią baigė mokyklą

33. Ar Jūsų organizacijoje yra organizuojami kvalifikacijos kėlimo kursai?	
	Taip
	Ne
	Darbuotojai kursais domisi patys

Išsakykite savo

nuomonę apie Jūsų organizacijoje vadybinį darbą dirbančius darbuotojus. Jums tinkančius atsakymus įrašykite arba žymėkite įprastu būdu

34. Ar organizacijoje yra darbuotojų dirbančių vadybinį darbą? (jei į klausimą atsakėte „Ne“ arba „Nežinau“, tai toliau anketos pildyti nereikia)	
	Taip (įrašykite kiek).....
	Ne
	Nežinau

35. Ar darbuotojai dirbantys vadybinį darbą organizacijoje yra igiję atitinkamą aukštąjį išsilavinimą (aukštasis vadybos ir verslo administravimo išsilavinimas)? (Jei į klausimą atsakėte „Taip“ arba „Nežinau“, tai toliau atsakinėkite į 37 klausimą)	
	Taip, visi dirbantys yra igiję atitinkamą aukštąjį išsilavinimą
	Ne, ne visi dirbantys yra igiję atitinkamą aukštąjį išsilavinimą
	Nežinau kokį išsilavinimą yra igiję įmonės darbuotojai

36. Nurodykite kokią dalis darbuotojų yra igiję atitinkamą aukštąjį (vadybos ir verslo administravimo) išsilavinimą Jūsų organizacijoje?	
	Iki 10 %
	Iki 20 %
	Iki 30 %
	Iki 40 %
	Iki 50 %
	Daugiau nei 50 %

37. Kokią mokslų sritį baigę specialistai dažniausiai pretenduoja į vadybininko pareigas Jūsų organizacijoje (galimi keli variantai)?	
	Edukologijos mokslų (edukologija)
	Humanitarinių mokslų (filologija, filosofija, istorija)
	Gamtos mokslų (fizika, chemija)
	Socialinių mokslų (ekonomika, vadyba)
	Informatikos/matematikos mokslų
	Technologinių mokslų (inžinerija)
	Menų
	Kita (įrašykite)

38. Ar Jūs, asmeniškai, esate domėjęs vadybos mokslų studijų programomis universitetuose (jei į klausimą atsakėte „Ne, nesidomėjau“ arba „Neturiu nuomonės/sunku pasakyti“, tai tada atsakinėkite į 40 klausimą)?	
	Taip, domėjausi
	Ne, nesidomėjau
	Neturiu nuomonės/sunku pasakyti

39. Ar vadybos mokslų studijų programos atitinka šiandieninės rinkos keliamus reikalavimus?	
	Taip, visiškai atitinka
	Labiau atitinka, nei neatitinka
	Labiau neatitinka, nei atitinka
	Ne, visiškai neatitinka
	Neturiu nuomonės/sunku pasakyti

40. Ar vadybininkai su specialiu (vadybos ir verslo administravimo) aukštuoju išsilavinimu turi didesnes galimybes greičiau įsitvirtinti rinkoje, nei vadybininkai be specialaus aukštojo išsilavinimo?	
	Taip
	Ne
	Neturiu nuomonės/sunku pasakyti

41. Kokia vadybos specialistų kaita yra Jūsų organizacijoje? (Kaip dažnai keičiasi vadybos specialistai?)	
	Kaitos beveik nėra
	Maža kaita
	Didelė kaita
	Labai didelė kaita
	Nežinau/sunku pasakyti

42. Nurodykite Jūsų organizacijos vadybos specialistų kaitą per metus	
	Iki 10 %
	Iki 20 %
	Iki 30 %
	Iki 40 %
	Iki 50 %
	Daugiau nei 50 %

43. Kas Jūsų organizacijoje dažniausiai lemia vadybos specialistų kaitą?	
	Atlyginimų sistema
	Išsilavinimo stoka
	Kompetencijų stoka
	Ribotos karjeros galimybės
	Socialinių garantijų trūkumas
	Nepasitenkinimas darbo rezultatais
	Prastas organizacijos mikroklimatas
	Kita (įrašykite)

44. Kaip Jūs manote, ar vadybos specialistai turi galimybę aukštojoje mokykloje įgytas žinias pritaikyti šiądieninėje darbo rinkoje?	
<input type="checkbox"/>	Taip, turi galimybę
<input type="checkbox"/>	Labiau turi, nei neturi
<input type="checkbox"/>	Labiau neturi, nei turi
<input type="checkbox"/>	Ne, neturi galimybės
<input type="checkbox"/>	Neturiu nuomonės / sunku pasakyti

45. Kaip vertinate aukštojoje mokykloje įgytas teorines vadybos specialistų žinias?	
<input type="checkbox"/>	Vertinu teigiamai
<input type="checkbox"/>	Labiau teigiamai, nei neigiamai
<input type="checkbox"/>	Labiau neigiamai, nei teigiamai
<input type="checkbox"/>	Vertinu neigiamai
<input type="checkbox"/>	Neturiu nuomonės / sunku pasakyti

46. Kiek svarbios teorinės ir praktinės žinios vadybininko darbe įgytos aukštojoje mokykloje?	
<input type="checkbox"/>	Labai svarbios
<input type="checkbox"/>	Labiau svarbios, nei nesvarbios
<input type="checkbox"/>	Labiau nesvarbios, nei svarbios
<input type="checkbox"/>	Visiškai nesvarbios
<input type="checkbox"/>	Neturiu nuomonės / sunku pasakyti

47. Kaip vertinate aukštojoje mokykloje įgytas praktines vadybos specialistų žinias?	
<input type="checkbox"/>	Vertinu teigiamai
<input type="checkbox"/>	Labiau teigiamai, nei neigiamai
<input type="checkbox"/>	Labiau neigiamai, nei teigiamai
<input type="checkbox"/>	Vertinu neigiamai
<input type="checkbox"/>	Neturiu nuomonės / sunku pasakyti

49. Kokių trūkumų, vadybos specialistų darbe, dažniausiai pastebite savo organizacijoje (galimi 3 variantai)?	
<input type="checkbox"/>	Nemokėjimas teorines žinias pritaikyti praktikoje
<input type="checkbox"/>	Nesugebėjimas įsisavinti pateiktą informaciją
<input type="checkbox"/>	Nesugebėjimas logiškai samprotauti
<input type="checkbox"/>	Nesugebėjimas aiškiai išsakyti savo nuomonę
<input type="checkbox"/>	Nesugebėjimas tinkamomis sąvokomis apibūdinti problemą
<input type="checkbox"/>	Vadybos įgūdžių trūkumas
<input type="checkbox"/>	Noro tobulėti trūkumas
<input type="checkbox"/>	Kita (įrašykite).....
<input type="checkbox"/>	Jokių trūkumų nepastebiu

48. Kokią dalį sėkmei ir prisitaikymui rinkoje užima asmeninės vadybininko savybės?	
<input type="checkbox"/>	Iki 10 %
<input type="checkbox"/>	Iki 20 %
<input type="checkbox"/>	Iki 30 %
<input type="checkbox"/>	Iki 40 %
<input type="checkbox"/>	Iki 50 %
<input type="checkbox"/>	Daugiau nei 50 %

50. Kokias pagrindines žmogaus savybes turi/turėtų turėti Jūsų darbuotojai dirbantys vadybinį darbą (pažymėkite 3 pagrindines savybes)	
<input type="checkbox"/>	Konkurencingumas
<input type="checkbox"/>	Veržlumas
<input type="checkbox"/>	Iniciatyvumas
<input type="checkbox"/>	Komunikabilumas
<input type="checkbox"/>	Pasitikėjimas savimi
<input type="checkbox"/>	Operatyvumas
<input type="checkbox"/>	Sąžiningumas
<input type="checkbox"/>	Atsakingumas
<input type="checkbox"/>	Savarankiškumas
<input type="checkbox"/>	Kita (įrašykite).....

2 PRIEDAS

Požymių nepriklausomumo hipotezės tikrinimo rezultatai (χ^2 kriterijus). Priklausomybė nuo demografinio bloko

	Lytis	Išsilavinimas	Įmonės vieta	Įmonės rūšis	Užimamos pareigos
Ar jus tenkina dabartinė aukštojo mokslo kokybė Lietuvoje?	0,71	0,247	0,827	0,454	0,839
Galimybė įsitvirtinti šiandieninėje rinkoje neįgijus aukštojo išsilavinimo.	0,099	<u>0,007</u>	0,308	0,798	0,222
Ar Lietuvoje įgytas aukštasis išsilavinimas atitinka rinkai keliamus reikalavimus?	0,862	0,451	0,768	0,445	0,597
Ar įmonė bendradarbiauja su Lietuvos universitetais?	0,14	<u>0,012</u>	0,184	0,1	0,392
Ar įmonėje dirba darbuotojų su aukščiau išsilavinimu?	0,313	<u>0,001</u>	<u>0,011</u>	0,447	0,725
Kiek įmonėje dirba darbuotojų su aukščiau išsilavinimu?	0,014	0	0,164	0,604	0,105
Ar organizacijoje dirba darbuotojų, įgijusių magistro kvalifikacinį laipsnį?	0,954	0,05	<u>0,011</u>	0,177	0,618
Kiek darbuotojų yra įgiję Magistro kvalifikacinį laipsnį?	0,148	0	0	0,144	<u>0,001</u>
Ar organizacijoje yra darbų, kuriems reikalingas magistro kvalifikacinis darbas?	0,652	<u>0,022</u>	0,063	0,763	0,109
Ar įmonei trūksta darbuotojų su aukščiau išsilavinimu?	0,921	0,278	0,642	0,349	0,536
Kokios srities specialistų sunkiau rasti rinkoje?	0,211	<u>0</u>	0,21	0,216	0,394
Ar įmonėje dirba darbuotojų, išsilavinimą įgijusių užsienio aukštosiose mokyklose?	0,078	<u>0,005</u>	0,056	<u>0,031</u>	<u>0,016</u>
Kiek darbuotojų, įgijusių išsilavinimą užsienio aukštosiose mokyklose?	0,344	0,394	0,808	<u>0,049</u>	0,281
Ar teikiamas prioritetas darbuotojams, kurie išsilavinimą įgiję užsienyje?	0,21	0,354	<u>0,05</u>	0,67	0,073
Kaip vertinamas dirbantis ir studijuojantis asmuo?	0,967	0,563	0,844	0,251	0,788
Ar darbuotojams suteikiama galimybė derinti studijas ir darbą?	0,749	<u>0,036</u>	0,781	0,219	0,241
Kokia studijų forma yra priimtinausia?	0,684	0,905	0,121	0,597	<u>0,04</u>
Kiek studijuojančių darbuotojų yra įmonėje?	0,157	<u>0,038</u>	0,476	0,534	0,198
Ar darbdavys sutinka finansuoti darbuotojo studijas universitete?	<u>0,004</u>	0,124	<u>0,001</u>	0,165	<u>0,043</u>
Ar darbuotojo atlyginimas priklauso nuo įgyto išsilavinimo?	0,107	<u>0,003</u>	0,162	0	0,21
Ar yra darbuotojų, dirbančių ne pagal įgytą specialybę?	0,664	<u>0,001</u>	<u>0,032</u>	<u>0,015</u>	<u>0,029</u>
Ar reikšminga, kurią aukštąją mokyklą baigė	0,169	<u>0,006</u>	<u>0,005</u>	<u>0,012</u>	0,072

darbuotojas?					
Ar organizacijoje yra organizuojami kvalifikacijos kėlimo kursai?	0,841	0,017	0,809	0,432	0,779
Ar organizacijoje yra darbuotojų, dirbančių vadybinį darbą?	0,96	0,193	<u>0,026</u>	0,334	0,064
Ar darbuotojai, dirbantys vadybinį darbą, yra įgiję atitinkamą išsilavinimą?	0,632	<u>0,008</u>	<u>0,04</u>	0,991	0,72
Kuri dalis darbuotojų turi įgiję atitinkamą aukštąjį išsilavinimą?	<u>0,022</u>	0,2	0,127	0,316	0,801
Kokios mokslo srities specialistai dažniausiai pretenduoja į vadybininko pareigas?	0,239	<u>0,002</u>	0,111	0,917	<u>0,006</u>
Ar darbdaviai domisi vadybos mokslų studijų programomis universitete?	<u>0,038</u>	<u>0,042</u>	<u>0,007</u>	0,944	0,376
Ar vadybos mokslo studijų programos atitinka rinkos reikalavimus?	0,081	0,431	0	0,282	<u>0,004</u>
Ar vadybininkai su specialiu aukštuoju išsilavinimu turi didesnes galimybes greičiau įsitvirtinti rinkoje?	0,788	0,083	0,059	0,121	0,372
Kokia vadybos specialistų kaita įmonėje?	0,826	0,639	0,779	0,637	0,907
Vadybos specialistų kaitos procentas.	0,807	0,724	0,735	0,965	0,761
Kas lemia vadybos specialistų kaitą?	0,842	0,476	0,683	0,54	0,593
Ar aukštojoje mokykloje įgytas vadybos žinias galima pritaikyti rinkoje?	0,672	0,2	0,216	0,667	0,665
Kaip vertinamos aukštojoje mokykloje įgytos teorinės vadybos specialistų žinios?	0,747	0,594	0,147	0,91	0,64
Kiek svarbios universitete įgytos teorinės ir praktinės žinios?	0,298	0,443	0,531	0,231	0,432
Kaip vertinamos aukštojoje mokykloje įgytos praktinės vadybos specialistų žinios?	0,646	0	0	0,085	0,001
Kokią dalį sėkmei rinkoje turi asmeninės vadybininko savybės?	0,966	0,204	0,327	0,964	0,403
Kokių trūkumų dažniausiai pastebima vadybos specialistų darbe?	0,846	<u>0,024</u>	0,08	0,231	0,099
Kokios pagrindinės žmogaus savybės svarbiausios vadybos specialisto darbe?	0,967	0,563	0,844	0,251	0,788

3 PRIEDAS

Požymių nepriklausomumo hipotezės tikrinimo rezultatai (χ^2 kriterijus)

	Ar jus tenkina dabartinė aukštojo mokslo kokybė Lietuvoje?	Ar Lietuvoje įgytas aukštasis išsilavinimas atitinka rinkai keliamus reikalavimus?	Ar įmonė bendradarbiauja su Lietuvos universitetais?	Ar darbuotojo atlyginimas priklauso nuo įgyto išsilavinimo?
Kaip vertinamas dirbantis ir studijuojantis asmuo?	0.021	-	-	-
Ar įmonė bendradarbiauja su Lietuvos universitetais?	-	0.020	-	-
Ar įmonėje dirba darbuotojų, išsilavinimą įgijusių užsienio aukštosiose mokyklose?	-	0.029	-	-
Kokios srities specialistų sunkiau rasti rinkoje?	-	-	-	-
Kokios srities specialistų sunkiau rasti rinkoje?	-	-	0.015	-
Ar darbdavys sutinka finansuoti darbuotojo studijas universitete?	0.006	-	-	-
Ar vadybos mokslo studijų programos atitinka rinkos reikalavimus?	-	0.007	-	-
Ar auštojoje mokykloje įgytas vadybos žinias galima pritaikyti rinkoje?	0.012	0.001	-	-
Ar įmonėje dirba darbuotojų su aukščiau išsilavinimu?	-	-	-	0.041

4 PRIEDAS

Chi-kvadrato (tikrinant priklausomybę) rezultatai

1 lentelė

Chi-kvadrato (tikrinant galimybę įsitvirtinti rinkoje neįgijus aukštojo išsilavinimo ir aukštojo mokslo kokybę) rezultatai

	Reikšmė	Skirtumas	p (asimptotinis rezultatų patikimumas)
Pearsono Chi-kvadratas	29,077 ^a	16	,023
Tikėtinumo santykis	30,824	16	,014
Linijinė asociacija	3,763	1	,052
Stebėtų atvejų skaičius	160		

a. 13-os laukelių (52,0%) tikėtinas stebėjimų skaičius/pasirodymo dažnis yra mažesnis nei 5. Minimalus tikėtinas stebėjimų skaičius turi būti 14.

2 lentelė

Chi-kvadrato (tikrinant aukštojo išsilavinimo tinkamumą ir vadybos mokslų studijų programų tinkamumo rinkai priklausomybę) rezultatai

	Reikšmė	Skirtumas	p (asimptotinis rezultatų patikimumas)
Pearsono Chi-kvadratas	36,861 ^a	16	,002
Tikėtinumo santykis	35,673	16	,003
Linijinė asociacija	4,396	1	,036
Stebėtų atvejų skaičius	160		

a. 17-os laukelių (68,0%) tikėtinas stebėjimų skaičius/pasirodymo dažnis yra mažesnis nei 5. Minimalus tikėtinas stebėjimų skaičius turi būti ,49.

3 lentelė

Chi-kvadrato (tikrinant aukštojo išsilavinimo tinkamumą ir įmonės bendradarbiavimo galimybių priklausomybę) rezultatai

	Reikšmė	Skirtumas	p (asimptotinis rezultatų patikimumas)
Pearsono Chi-kvadratas	15,490 ^a	8	,020
Tikėtinumo santykis	15,404	8	,052
Linijinė asociacija	5,373	1	,020
Stebėtų atvejų skaičius	160		

a. 6 laukelių (40,0%) tikėtinas stebėjimų skaičius/pasirodymo dažnis yra mažesnis nei 5. Minimalus tikėtinas stebėjimų skaičius turi būti ,45.

Chi-kvadrato (tikrinant aukštojo išsilavinimo tinkamumą ir vadybos specialistų galimybę aukštojoje mokykloje įgytas žinias pritaikyti rinkoje) rezultatai

	Reikšmė	Skirtumas	p (asimptotinis rezultatų patikimumas)
Pearsono Chi-kvadratas	38,603 ^a	16	,001
Tikėtinumo santykis	38,018	16	,002
Linijinė asociacija	11,288	1	,001
Stebėtų atvejų skaičius	160		

a. 16 -os laukelių (64,0%) tikėtinas stebėjimų skaičius/pasirodymo dažnis yra mažesnis nei 5. Minimalus tikėtinas stebėjimų skaičius turi būti,04.

Chi-kvadrato (darbuotojo atlyginimo su organizacijoje dirbančių darbuotojų su aukštoju išsilavinimu) rezultatai

	Reikšmė	Skirtumas	p (asimptotinis rezultatų patikimumas)
Pearsono Chi-kvadratas	15,175 ^a	4	,004
Tikėtinumo santykis	10,350	4	,035
Linijinė asociacija	4,158	1	,041
Stebėtų atvejų skaičius	160		

a. 6 laukelių (66,7%) tikėtinas stebėjimų skaičius/pasirodymo dažnis yra mažesnis nei 5. Minimalus tikėtinas stebėjimų skaičius turi būti,34.

Domėjimosi vadybos mokslų studijų programomis priklausomybė nuo išsilavinimo

	Reikšmė	Skirtumas	p (asimptotinis rezultatų patikimumas)
Pearsono Chi-kvadratas	18,245 ^a	10	,049
Tikėtinumo santykis	19,556	10	,034
Linijinė asociacija	5,854	1	,016
Stebėtų atvejų skaičius	160		

a. 6 laukelių (33,3%) tikėtinas stebėjimų skaičius/pasirodymo dažnis yra mažesnis nei 5. Minimalus tikėtinas stebėjimų skaičius turi būti ,26.

Domėjimosi vadybos mokslų studijų programomis priklausomybė nuo užimamų pareigų

	Reikšmė	Skirtumas	p (asimptotinis rezultatų patikimumas)
Pearsono Chi-kvadratas	7,853 ^a	2	,020
Tikėtinumo santykis	7,911	2	,019
Linijinė asociacija	7,583	1	,006
Stebėtų atvejų skaičius	160		

a. 2 laukelių (33,3%) tikėtinas stebėjimų skaičius/pasirodymo dažnis yra mažesnis nei 5. Minimalus tikėtinas stebėjimų skaičius turi būti 1,43.