



GENEROLO JONO ŽEMAIČIO
LIETUVOS KARO AKADEMIJA

Mokslinių straipsnių rinkinys

UGDYMO VEIKSNIAI MOKYMO(SI) KONTEKSTE GLOBALIZACIJOS SĄLYGOMIS

EDUCATIONAL FACTORS
AFFECTING TEACHING AND
LEARNING IN THE CONTEXT OF
GLOBALIZATION

GENEROLO JONO ŽEMAIČIO
LIETUVOS KARO AKADEMIJA



UGDymo veiksniai
Mokymo(si) kontekste
Globalizacijos sąlygomis

EDUCATIONAL FACTORS AFFECTING
TEACHING AND LEARNING IN
THE CONTEXT OF GLOBALIZATION

MOKSLINIŲ STRAIPSNIŲ RINKINYS
SELECTED SCIENTIFIC PAPERS

Vilnius 2014

UDK 378(474.5)

Ug-01

Knyga apsvartyta ir jos leidimui pritarta Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademijos Universitetinių studijų instituto Užsienio kalbų katedros posėdyje 2014-05-12 (protokolo Nr. VL-103).

Atsakingoji redaktorė doc. dr. Dileta JATAUTAITĖ.

Recenzentai:

Kauno technologijos universiteto Kalbotyros katedros profesorė Dalia EIGIRDIENĖ

Lietuvos edukologijos universiteto Filologijos fakulteto Rusų filologijos ir tarpkultūrinės komunikacijos katedros docentė dr. Tatjana ČEČET

© Generolo Jono Žemaičio
Lietuvos karo akademija, 2014
© Straipsnių autoriai, 2014

ISBN 978-609-8074-33-8

TURINYS

IŽANGINIS ŽODIS	5
1. Prof. Genutė GEDVILIENĖ, Dalia STANIULEVIČIENĖ Mokymosi mokytis kompetencijos samprata šiuolaikinėje visuomenėje.....	10
2. Aušra DRUSKIENĖ, doc. dr. Rūta PETRAUSKIENĖ, Vida STAPONIENĖ Baigiamosios praktikos darbo vietoje kokybės vertinimas: studentų požiūrio tyrimas	29
3. Prof. habil. dr. Algirdas AŽUBALIS Tarpdalykinė ir vidinė dalykinė mokymo integracija ir individualizacija – svarbiausios kompetencijų ugdymo sąlygos	57
4. Prof. Jadvyga ČIBURIENĖ, doc. dr. Jūratė GUŠČINSKIENĖ Tarpautiško raiška aukštajame moksle: akademinio judumo aspektas	77
5. Dr. Vidmantas TŪTLYS, Virginija BORTKEVIČIENĖ Verslumo kompetencijos ir įsidarbinamumo sąveika pokrizinės ekonomikos ir visuomenės sąlygomis	102
6. Dr. Jolita VVEINHARDT Mobingas kaip santykių disfunkcija švietimo institucijose: socioekologinis požiūris į šeimą, mokyklą, darbą.....	123
7. Giedrius DVILAITIS Asmenybės savybių ir vertybių sąveikos galimybės prognozuoti elgseną.....	147
8. Dr. Laima SAPEŽINSKIENĖ, Alvydas SORAKA Mokinių ugdymo poriniais sportiniais šokiais tyrimo metodologija	164
9. Doc. dr. Feliksas ŽIGARAS Baltijos šalių bendradarbiavimo raida globalizacijos sąlygomis.....	180

10. Dr. Eugenijus NAZELSKIS Svarbus atsargos karių integracijos veiksnys į darbo rinką – užsienio kalbų mokėjimas	202
11. Doc. dr. Nijolė JANULAITIENĖ, doc. dr. Sigita MONTVILAITĖ Mentoriaus veikla ugdymo institucijoje.....	222
12. Mjr. Gintautas JAKŠTYS Užsienio šalių patirties taikymas rengiant Lietuvos karininkus Karo mokykloje 1919–1940 m.....	239
13. Doc. dr. Dileta JATAUTAITĖ Verbalinės atminties veiksnys mokant kariūnus anglų kalbos.....	253
14. Jovita DAUKŠYTĖ Социокультурная стратегия в процессе обучения иностранным языкам	270
15. Dr. Miroslav STASILO Suaugusiųjų užsienio kalbų mokymosi galimybės.....	279
16. Doc. dr. Vilhelmina VAIČIŪNIENĖ, Aušra LIORANČAITĖ-ŠUKIENĖ Kalbinių kompetencijų ir profesinio, asmeninio ir visuomeninio tobulėjimo dėmė darbo rinkos procesuose	294
17. Doc. dr. Gendrik PETKEVIČ Обучение иностранному языку и электронные образовательные ресурсы нового поколения.....	313
18. Doc. dr. Jelena KAZIMIANEC Аутентичные видеотексты на занятиях по иностранному языку....	325
19. Alina KIRŠINĖ Lietuvos kariuomenės rikiuotės komandų raida ir ypatybės	346



Lietuvos
mokslo
taryba



VYTAUTO DIDŽIOJO
UNIVERSITETAS
M. 1922

VERSLUMO KOMPETENCIJOS IR ĮSIDARBINAMUMO SĄVEIKA POKRIZINĖS EKONOMIKOS IR VISUOMENĖS SĄLYGOMIS

Vidmantas TŪTLYS, Virginija BORTKEVIČIENĖ

Vytauto Didžiojo universitetas

Anotacija. Verslumo kompetencija yra kompleksinis žinių, gebėjimų ir vertybių derinys, kryptingai taikomas ūkinės veiklos pridėtinei vertei kurti. Straipsnio tikslas yra apžvelgti verslumo kompetencijos lavinimo ir įsidarbinamumo sąveikas, atskleidžiant šių sąveikų raišką verslo įmonėse ir užimtumo skatinimo srityje. Straipsnyje analizuojama verslumo kompetencijos sąvoka ir jos struktūra, kritiškai įvertinamos verslumo kompetencijos politinės lavinimo gairės, atskleidžiamos sąveikos tarp verslumo kompetencijos lavinimo ir įsidarbinamumo analizuojant verslumo kompetencijos raišką verslo įmonėse ir užimtumo politikoje. Įmonių ir organizacijų taikomose žmonių išteklių paieškos, atrankos ir samdos strategijose ir veiklose dėmesys verslumo kompetencijoms nuolat didėja. Verslumo kompetencijų lavinimo teikiamas potencialas užimtumui skatinti pasireiškia lavinant ieškančių darbo žmonių verslumo kompetencijas, integruojant jų lavinimą į darbo ieškantiems žmonėms skirtas profesinio mokymo programas. Projektuojant profesinio mokymo turinį verslumo kompetencijos traktuojamos kaip integrali profesinių kompetencijų, reikalingų darbo procesui atlikti, dalis.

Pagrindiniai žodžiai: verslumo kompetencija, įsidarbinamumas, žmonių ištekliai, darbo rinkos politika.

Įvadas

Verslo plėtojimas skatinant individualias verslumo iniciatyvas šiandien siejamas ne tik su ekonomikos augimu ir plėtra, bet ir su socialinės įtraukties ir visuomenės ekonominio ir socialinio atyvumo skatinimu. Todėl sąsajos tarp verslumo kompetencijų lavinimo, užimtumo didinimo ir ekonomikos plėtros tampa aktualiu mokslinių tyrimų objektu. Tokių tyrimų aktualumą didina dabarties socialinės ir ekonominės realijos, susijusios su Europos šalių vyriausybių, verslo ir piliečių siekiais išėiti iš globalios ekonominės krizės ir neutralizuoti šios krizės socialinius padarinius, ypač sumažinti struktūrinį nedarbą. Šio straipsnio tikslas yra apžvelgti verslumo kompetencijos lavinimo ir įsidarbinamumo sąveikas, atskleidžiant šių sąveikų raišką verslo įmonėse ir užimtumo skatinimo srityje. Siekiant šio tikslo, pirmiausiai atskleidžiama verslumo kompetencijos samprata ir jos struktūra, aptariamos verslumo kompetencijos politinės lavinimo gairės, apžvelgiamos verslumo kompetencijos ir įsidarbinamumo sąsajos, analizuojama verslumo kompetencija ir jos ugdymo supratimas verslo įmonių veiklos ir žmonių išteklių valdymo srityje ir verslumo kompetencijos lavinimo reikšmė užimtumo politikai. Tyrimas yra grindžiamas mokslinės literatūros ir dokumentų analize.

1. Verslumo kompetencijos samprata ir struktūra

Verslumas šiandien yra viena iš reikšmingiausių ir labiausiai akcentuojamų žmogaus savybių ir gebėjimų. Greenas (2013), analizuodamas gebėjimus ir įgūdžius, pastebi, kad jie įgyjami mokantis, būna socialinės prigimties ir pritaikomi pridėtinę vertę kuriančioje veikloje. Būtent ekonominės vertės kūrimas yra esminis gebėjimų ir įgūdžių prasmės ir reikšmės elementas. Mokslinėje literatūroje dažniausiai yra išskiriamos šios esminės verslumo savybės: verslo galimybių nustatymas ir jų išnaudojimas, naujų produktų, paslaugų ir jų gamybos ir teikimo procesų kūrimas, išteklių suradimas ir kompanijos arba organizacijos įkūrimas, orientacija į pelną, įvertinant riziką.

Verslumas yra traktuojamas kaip tam tikras elgesio būdas (Drucker,

2004). Verslininkas atpažįsta naujas (rinkos) galimybes, pasinaudodamas intuicija, kūrybiškumu ir analitiniais gebėjimais. Driessenas ir Zwartas (2010) verslumo kompetencijos struktūroje išskyrė elgsenos savybes ir asmeninius bruožus. Driessenas ir Zwartas verslumo kompetenciją išskaido į keturis tarpusavyje sąveikaujančius elementus – žinias, vidinę ir išorinę motyvaciją verslauti, gebėjimus ir asmenines savybes. Žinios yra racionalioji verslumo kompetencijos dalis, apimanti rinkodaros principų išmanymą, debeto ir kredito sąvokų skirtumų suvokimą, verslo valdymo taisyklių, šalies įstatymų išmanymą ir t. t. Itin svarbus verslumo kompetencijos elementas yra vadinamosios neišreikštos žodžiais žinios (angl. *tacit knowledge*), įgijamos per patirtį. Motyvacija priklauso nuo ambicijų, asmeninių vertybių ir kitų subjektyvių veiksnių. Nors jei asmuo ir turi daug žinių apie tam tikrą užduotį ir galimybių tą užduotį atlikti, tačiau nebūtinai jis panaudos savo turimas žinias ir galimybes, jei jis stokos motyvacijos tai daryti. Asmeninės savybės taip pat yra reikšmingas verslumo kompetencijos komponentas. Prie asmeninių savybių yra priskiriami ir versle besireiškiantys mąstymo stiliai. Asmeninių verslininkų savybių reikšmę akcentuoja McClellandas (1961), Brokhausas (1982), Begley ir Boydas (1987), Lumpkinas ir Dessas (1996), Nandram ir Samsonas (2000). Dažniausiai yra akcentuojamas rezultato siekimas, savikontrolė, polinkis rizikuoti. Gebėjimai yra dinamiški ir išsiugdomi verslumo kompetencijos, kitaip nei asmeninės savybės, kurios dauge- liu atvejų yra stabili ir sunkiai pakeičiama duotybė. Kadangi gebėjimai daugiau ar mažiau yra susiję su įmonės gyvavimo ciklu ir jos gyvavimo ciklo etapais, jie skirstomi į ankstyvosios fazės (pirminius) ir brandžio- sios fazės (bazinius). Laano, Driesseno ir Zwarto (2010) ankstyvosios fa- zės gebėjimams priskiria orientavimąsi rinkoje (gebėjimą įvertinti varto- tojų poreikius ir paklausą rinkoje ir konkurencinę aplinką), kūrybišku- mą (gebėjimą atrasti naujų galimybių), lankstumą (gebėjimą prisitaiky- ti). Brandos fazės verslumo gebėjimams priskiriami gebėjimai vadovau- ti, organizuoti, planuoti, motyvuoti, valdyti finansus.

Greta jau paminėtų verslumo kompetencijos elementų, šiai kompe- tencijai taip pat priskiriamos tam tikros vertybinės nuostatos: išipareigo-

įsimas dirbti, prisiimant atsakomybę už verslą ir iniciatyvą, žodžio laikymasis (pavyzdžiui, nustatytų atlikimo terminų), maksimalizmas siekiant kokybės ir kompetentingo veiklos atlikimo, pasirengimas paaukoti esamą gerovę ir trumpalaikius rezultatus siekiant ilgalaikių tikslų ir projektų įgyvendinimo, realistinės orientacijos derinimas su nuolatiniu įvairių verslo ateities vizijų puoselėjimu ir siekimu jas įgyvendinti.

Greene (2006) apibūdintam versliam žmogui būdingiausios septynios savybės:

nepriklausomybė – noras savarankiškai priimti sprendimus ir mėgautis savo pasirinkta veikla;

pasitikėjimas savimi – savarankiškas drąsių sprendimų priėmimas; nesėkmės atveju, tikėjimas, kad viską galima ištaisyti;

tikslingumas ir atkaklumas – verslus žmogus ryžtingai ir ištvermingai eina užsibrėžto tikslo link;

susitelkimas – verslus žmogus žino, ko nori ir sugeba susikoncentruoti ties konkrečia užduotimi;

naujų iššūkių paieška ir dideli reikalavimai sau – neapsiribojama vienu laimėjimu ir siekiama naujų aukštumų;

kūrybiškumas – nuolatinis naujų galimybių verslui pagerinti ieškojimas, strategijų kūrimas, įvairių problemos sprendimo galimybių paieškos;

greitų sprendimų priėmimas – verslus žmogus nevengia greitai apsispręsti, jeigu tai yra būtina, kad aplenktų savo konkurentus.

Šie verslumo kompetencijos elementai pasireiškia ir yra taikomi įvairiose gyvenimo srityse, jų negalima išsprauti tik į verslą ir jo valdymą. Imlumas naujovėms, žiūrėjimas į priekį, gebėjimas suburti žmones bendrai veiklai, greitų sprendimų priėmimas, sugebėjimas „parduoti“ save ir pasverti riziką, gebėjimas bendrauti, požiūris, loginis mąstymas, savirealizacija, aktyvus veikimas svarbūs daugelyje veiklos sričių. Vadinasi, verslumas ir jo kompetencijos pasireiškia įvairiose žmogaus profesinės veiklos, socialinio ir asmeninio gyvenimo srityse.

2. Verslumo kompetencijų lavinimo politinės gairės

Verslumo kompetencijų lavinimas Europos Sąjungos ir Lietuvos socialinės ir ekonominės plėtros strateginiuose dokumentuose yra siejamas ne tik su ekonomikos konkurencingumo didinimu, bet ir su visuomenės narių socialinės įtraukties ir jų užimtumo skatinimu.

Lietuvos 2014–2020 metų nacionalinė pažangos programa siekiama stiprinti verslumą, t. y. skatinti verslumą tų gyventojų, kurie dar nesukūrė savo verslo. Daug dėmesio numatoma skirti vaikų ir jaunimo verslumo įgūdžiams ugdyti, praktikos sistemai stiprinti ir skatinti socialinius partnerius dalyvauti ugdymo procese. *„Bendrasis tikslas – skatinti kiekvieną gyventoją realizuoti savo galimybes mokantis, kuriant, tiriant, tikslinga veikla prisiimant atsakomybę už save, valstybę ir aplinką“*, „<...> būtina kiekvienam gyventojui (ne tik pavienėms visuomenės grupėms) sudaryti sąlygas realizuoti savo galimybes ir aktyviai veikti per nuolatinį mokymąsi, žinių kūrimą, kūrybiškumą ir verslumą“ (2014–2020 metų nacionalinės pažangos programa).

Lietuvos pažangos strategijoje „Lietuva 2030“ akcentuojama **veikli visuomenė: savarankiška, sveika, savimi pasitikinti, kūrybinga ir iniciatyvi**. Strategijos paskirtis – kurti tokią aplinką, kuri sudarytų sąlygas skleistis pažangos vertybėms. Vienoje iš esminių pažangos sričių „*Sumani ekonomika*“ akcentuojama lanksti ir gebanti konkuruoti pasaulyje (atvirumas), aukštą pridėtinę vertę kurianti ekonomika, grindžiama žiniomis, inovacijomis, verslumu (kūrybingumas), socialiniu atsakingumu ir „žaliuoju“ augimu (atsakomybė). Lietuvos pažangos strategijoje akcentuojamos visuomenės nariai raginami būti iniciatyvūs, verslūs, pasitikintys vieni kitais, ieškantys kūrybiškų sprendimų ir nebijantys rizikuoti. Tokioje visuomenėje akcentuojama lyderystė, mokėjimas dirbti komandoje, stiprinamas visuomenės organizuotumas. Kultūra kiekvieno visuomenės nario gyvenime užima ypač svarbią vietą. Lietuvos pažangos strategijoje taip pat raginama sukurti verslui palankią aplinką, kryptingai šalinti perteklinius biurokratinis verslo apribojimus. Būtina atsisakyti ydingų verslo netoleruojančių ir klaidų galimybės nepripažįs-

tančių nuostatų. Didelį dėmesį skirti verslumo skatinimui ir remti verslo kūrimąsi. Kiekvienas verslus pilietis turi turėti galimybę pradėti verslą ir jį sėkmingai plėtoti, būti judus darbo ir mokslo rinkoje. Tik tada didesnė dalis vertės bus sukuriama žiniomis ir kūryba grįstose įmonėse, kuriose dauguma darbuotojų kurs intelektinius ir inovatyvius produktus ir paslaugas. Didelės pridėtinės vertės darbo vietos ne tik panaudos vidinį potencialą, bet ir leis konkuruoti pasaulyje dėl kvalifikuotos darbo jėgos.

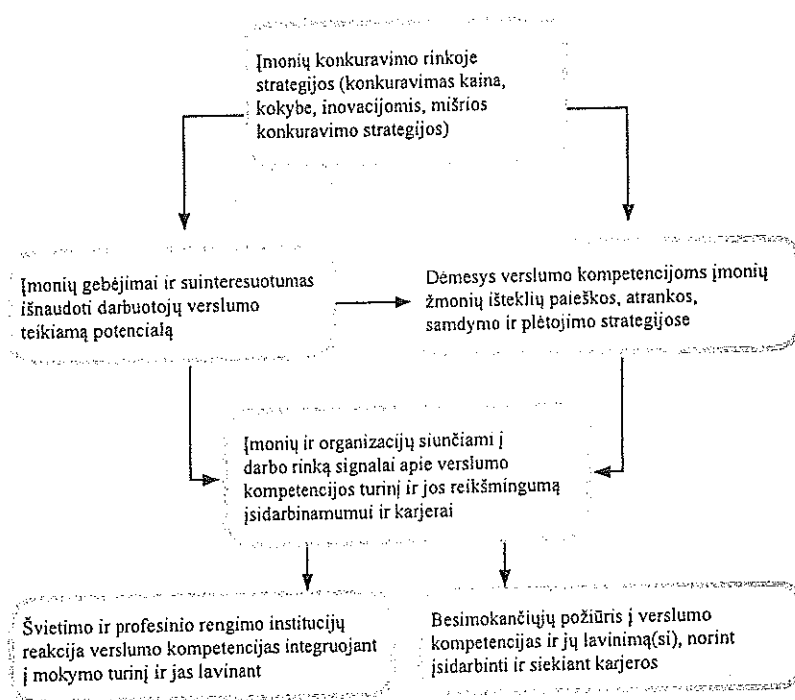
Europos bendradarbiavimo švietimo ir mokymo srityje strateginėje programoje („ET 2020“) vienas iš Europos Sąjungos strateginių švietimo plėtros tikslų yra didinti novatoriškumą ir kūrybingumą, taip pat verslumą visuose švietimo ir mokymo lygmenyse.

Europos Komisija komunikate „Veiksmų planas „Verslumas 2020“ akcentuoja verslumo lavinimą, ugdant naujas verslininkų kartas. Šiame plane yra numatytos priemonės, kurios skatintų socialinės atskirties rizikos grupėms priklausančių žmonių – jaunimo, moterų, pagyvenusių žmonių, migrantų ir bedarbių verslumą, taip išnaudojant visą žmogiškųjų išteklių potencialą ekonominei ir socialinei gerovei kurti. Šiame dokumente akcentuojama, kad verslumas turėtų būti laikomas viena iš *svarbiausių kompetencijų* ir verslumo teorinis ir praktinis mokymas iki 2015 metų turėtų būti įtrauktas į pradinio, pagrindinio, profesinio, aukštojo ir suaugusiųjų mokymo programas (Europos Komisijos komunikatas „Veiksmų planas „Verslumas 2020“).

3. Verslumo kompetencijos ir įsidarbinamumo sąsajų turinys

Verslumo kompetencijų ir įsidarbinamumo sąsajos priklauso nuo daugelio sąveikų, kurių centre yra įmonių, organizacijų ir besimokančiųjų elgsena, reaguojant į rinkos poreikius ir jų kaitą. Įsidarbinamumas gali būti traktuojamas kaip gebėjimas savarankiškai susikurti darbo vietą. Vadovaujantis šiuo požiūriu įsidarbinamumo kompetencija visiškai atitinka esminį verslumo kompetencijos elementą – gebėjimą kurti naują

verslą, generuoti ir įgyvendinti naujo verslo idėjas. Gebėjimai, reikalingi sukurti naują verslą (verslo įmonę) čia tampa savarankiško įsidarbinamumo pagrindu ir esmine prielaida, nepriklausomai nuo to, ar naujo verslo kūrimas leidžia sukurti tik vieną darbo vietą jo kūrėjui, ar sukuria daugiau darbo vietų. Šis požiūris nekelia didelių ginčų ar prieštaravimų dėl įsidarbinamumo ir verslumo kompetencijų prigimties ar kilmės, nes ji yra ta pati – naujo verslo kūrimas arba naujų verslo idėjų įgyvendinimas.



1 pav. Verslumo kompetencijų raiškos procesas

Kai į verslumą ir verslumo gebėjimus žvelgiame iš samdomo darbuotojo ir įmonės perspektyvos, santykis tarp verslumo ir įsidarbinamumo kompetencijų keičiasi iš esmės. Šiuo atveju verslumas tampa vienu iš įsidarbinamumo kompetencijos elementų, kurį būtina pritaikyti prie vers-

lo įmonės poreikių, nulemtų įmonės taikomų konkurencijos strategijų, žmonių išteklių valdymo strategijų ir kitų elementų (1 pav.)

Įmonių konkuravimo rinkoje strategijos daro poveikį įmonių gebėjimams ir suinteresuotumui išnaudoti darbuotojų verslumo teikiamą potencialą ir įmonių dėmesiui verslumo kompetencijoms žmonių išteklių paieškos, atrankos, samdymo ir plėtojimo strategijose. Kai įmonės konkuruoja kaina ir sąnaudų mažinimu, jų taikomos teiloristinės darbo organizavimo formos, darbuotojų darbo užmokesčio ir skatinimo politika neišvengiamai „nuvertina“ darbuotojų verslumo reikšmę įmonės veiklai ir neleidžia išnaudoti įmonių darbuotojų verslumo teikiamo potencialo. Tokių įmonių žmonių išteklių paieškos strategijose verslumas taip pat nėra reikšmingas, o daugeliu atvejų yra net nepageidautina kompetencija. Todėl tokios įmonės neskiria dėmesio verslių darbuotojų paieškai ir verslumo ugdymui. Tokių įmonių veikla siunčia signalą darbo rinkai, kad verslumo kompetencijos nėra reikšmingos ar reikalingos, norint įsidarbinti ir siekti karjeros. Kai įmonės konkuruoja kokybe, kurdamos ir diegiamos gamybos ir paslaugų teikimo naujoves, arba taiko mišrias konkuravimo strategijas (kokybe ir kaina), jų darbo organizavimas, darbuotojų darbo užmokesčio ir skatinimo politika yra orientuota į darbuotojų verslumo skatinimą, nes darbuotojų verslumas yra reikšmingas kokybės ir naujovių diegimo procesų elementas. Šiuo atveju darbuotojas yra traktuojamas kaip verslus ir ūkiškas, gebantis prisiimti atsakomybę už poveikį įmonės veiklai ir konkurencingumui, nebijantis taikyti įvairių naujovių. Toks verslumas reiškiasi įvairiais būdais, pavyzdžiui, darbuotojo požiūriu į įmonės klientus ir pirkėjus ir jų poreikius, šiuos pirkėjus ir jų poreikius traktuojant asmeniškai (pvz., *mano klientai*, *mano pirkėjai*), taip pat darbuotojo požiūriu į patį darbo procesą ar atliekamas pareigas (kiek darbuotojas mano valdąs savo darbo procesą). Laikantis tokio požiūrio į darbuotojų verslumo kompetencijas ir jų reikšmingumą įmonės veiklai, verslumo kompetencijos tampa reikšmingu kriterijumi ieškant naujų darbuotojų ir atliekant jų atranką, joms taip pat skiriamas didelis dėmesys atliekant tęstinį darbuotojų mokymą. Tokios įmonės siunčia signalą darbo rinkos dalyviams, kad verslumo kompetencijos yra svarbios

norint įsidarbinti ir siekiant karjeros. Švietimo ir profesinio rengimo institucijos atitinkamai reaguoja į įmonių ir organizacijų siunčiamus signalus apie verslumo kompetencijų reikšmingumą integruojant šias kompetencijas į mokymo turinį ir jas lavinant. Įmonių ir organizacijų siunčiami signalai apie verslumo kompetencijų reikšmingumą įsidarbinant ir siekiant karjeros taip pat formuoja besimokančiųjų požiūrį į šias kompetencijas ir jų ugdymą.

Verslumas ir verslumo kompetencijos, anot Browno ir Hesketho (2004) tampa šiuolaikinių tarptautinių kompanijų keliamų kvalifikacinių reikalavimų aukštos kvalifikacijos darbuotojams pagrindu. Brownas ir Heskethas (2004) išskiria keturias šiuolaikinėms įmonėms (ypač tarptautinėms bendrovėms) reikšmingų kompetencijų grupes, kuriose verslumo kompetencijos tampa pagrindu kitų kompetencijų lavinimui:

1. Specialiųjų profesinių žinių, įgūdžių ir bendrųjų gebėjimų sąveika, kuri užtikrintų darbuotojo pasirengimą spręsti sudėtingus, nuolat kintančius veiklos uždavinius ir jo įsipareigojimą siekti organizacijos tikslų. Čia verslumo kompetencija reiškiasi, kaip darbuotojo orientavimasis į konkretaus verslo ir klientų poreikius sutelkiant veiklai reikalingus profesinių žinių, įgūdžių ir bendrųjų gebėjimų derinius.

2. Gebėjimas „parduoti“ kompetentingą savo veiklą, stipri komercinė orientacija, pasireiškianti gebėjimu aiškiai, tvirtai ir komerciškai pristatyti turimą žmogiškąjį kapitalą ir darbdaviui, ir klientui. Šioje srityje darbuotojo verslumo kompetencija reiškiasi kaip suvokimas, kad: 1) norint siekti karjeros, svarbu pritaikyti savo turimą žmogiškąjį kapitalą strateginiams organizacijos tikslams siekti ir uždaviniams spręsti; 2) darbuotojo turimas žmogiškasis kapitalas yra reikšmingas organizacijos rinkodaros veiksnys, padedantis pritraukti naujų klientų ir išlaikyti esamus.

3. Nuostatos veikti, iniciatyvumas, gebėjimas skatinti įvairius pokyčius siekiant organizacijos tikslų – tai nuostatos, kurios yra reikšmingos verslumo kompetencijai.

4. Gebėjimas formuoti savo vertybes, elgseną, nuostatas, kultūrą taip, kad jos atitiktų organizacijos kultūros reikalavimus. Šiuolaikinėse organizacijose darbuotojų verslumo kompetencijos, grindžiamos šiomis

vertybėmis leidžia grįsti žmonių išteklių vadybą ne tiesioginiu darbuotojų valdymu ir priežiūra, bet pačių darbuotojų vykdoma savikontrole, kurią skatina darbuotojo vertybių, elgsenos ir kultūros atitikties organizacijos socialinėms normoms ir etikai.

Analizuojant verslumo kompetencijos raišką, galima išskirti įvairias jos raiškos sritis. Atsižvelgiant į ekonominės plėtros ir socialinės sanglaudos aktualijas, įdomu ir reikšminga įvertinti šių kompetencijų raišką įmonių ir organizacijų veikloje ir valstybės vykdomoje užimtumo politikoje.

4. Verslumo kompetencijos ir jos lavinimo supratimas įmonių veikloje ir žmonių išteklių valdymo srityje

Kaip jau buvo minėta anksčiau, verslumo kompetencijos supratimas ir traktavimas įmonių ir organizacijų žmonių išteklių valdymo ir plėtojimo procesuose labai priklauso nuo šių įmonių ir organizacijų taikomų konkuravimo rinkoje strategijų ir kultūros. Šiuo atveju galima išskirti skirtingus organizacijų požiūrius į verslumo kompetenciją, kurie formuoja šios kompetencijos supratimą ir kartu lemia konkrečius organizacijos veiksmus plėtojant šią kompetenciją. Žvelgiant iš verslumo kompetencijos priskyrimo pozicijos, ši kompetencija įmonių ir organizacijų gali būti traktuojama kaip individuali kompetencija, kurios lavinimu privalėtų rūpintis pats darbuotojas ir kaip įmonės strateginės kompetencijos dalis, kurios lavinimas yra kryptingai planuojamas žmonių išteklių plėtojimo strategijoje. Pirmuoju atveju organizacija iš esmės nesirūpina darbuotojų verslumo kompetencijos lavinimu, nes nemato šių kompetencijų pritaikymo organizacijos veikloje galimybių ir sukuriama pridėtinės vertės. Čia verslumo kompetencija yra traktuojama kaip viena iš bendrųjų kompetencijų, kuri gali būti aktuali tik individui ir jos lavinimas yra paliekamas paties darbuotojo iniciatyvai ir atsakomybei. Antruoju atveju verslumo kompetencija organizacijoje yra aiškiai priskiriama organizacijos strateginėms kompetencijoms ir jos lavinimas yra įtrauktas į orga-

nizacijos žmonių išteklių plėtojimo strategijas ir planus, numatant ir įgyvendinant konkrečias darbuotojų mokymo(si) priemones. Čia pati organizacija imasi iniciatyvos lavinti darbuotojų verslumo kompetencijas, nes aiškiai identifikuoja šios kompetencijos pritaikymo galimybes organizacijos veiklos procesuose, o organizacijos darbuotojai taip pat remia šią organizacijos iniciatyvą ir noriai lavina savo verslumo kompetencijas. Žvelgiant iš verslumo kompetencijos aprėpties perspektyvos, įmonės ir organizacijos gali laikytis nuostatos, kad verslumo kompetencijos yra reikalingos tik daliai strateginės reikšmės darbuotojų (pvz., įmonės vadovui, padalinių vadovams), arba, kad verslumo kompetencijos yra reikalingos ir svarbios daugumai įmonės darbuotojų (netgi visiems darbuotojams). Pirmuoju atveju susiduriama su siaurai funkcinio verslumo kompetencijos supratimu, kai ši kompetencija yra priskiriama konkrečiai organizacijos veiklos funkcijai ir darbo vietai (pvz., organizacijos ar jos padalinių valdymas, rinkodara ir pan.). Antruoju atveju organizacija traktuoja verslumo kompetenciją kaip ekstrasfunkcinę kompetenciją, kuri reiškiasi įvairiais būdais ir yra reikalinga ir naudinga daugelyje organizacijos veiklos procesų ir darbo vietų. Šie organizacijų požiūriai į verslumo kompetenciją, jos lavinimą ir taikymą organizacijos veiklos procesuose apibūdina tam tikrus idealius ir tipinius atvejus, todėl realiomis verslo sąlygomis reiškiasi įvairūs tarpiniai verslumo kompetencijų traktavimo organizacijose atvejai. Analizuojant šių požiūrių tipų sankirtą, galima nustatyti įmonių elgsenos darbuotojų verslumo kompetencijos lavinimo srityje tipus. Kai verslumo kompetencija įmonėje yra traktuojama, kaip individuali darbuotojo kompetencija, kuri yra būdinga ir reikalinga tik daliai strateginių organizacijos darbuotojų, įmonės iš esmės vengia investuoti į darbuotojų verslumo kompetencijų lavinimą, nebent įvairiomis didelį investicijų nereikalaujančiomis priemonėmis skatina dalį strateginės reikšmės darbuotojų (pvz., vadovus) lavinti savo verslumo kompetencijas. Jeigu verslumo kompetencija organizacijoje yra traktuojama kaip individuali darbuotojo kompetencija, tačiau suprantama jos taikymo svarba daugeliui įmonės veiklos procesų ir darbo vietų, organizacija yra linkusi skatinti verslumo kompetencijos lavinimą daugelyje darbo procesų

ir darbo vietų, tačiau vengia tiesiogiai investuoti į šių kompetencijų lavinimą ir esminius sprendimus dėl šių kompetencijų lavinimo palieka pačių darbuotojų iniciatyvai. Kai organizacija verslumo kompetenciją vertina, kaip organizacijos strateginės kompetencijos dalį, kuri yra reikalinga tik strateginiams organizacijos darbuotojams (pvz., organizacijos ir padalinių vadovams), įmonė kryptingai ir nuosekliai investuoja į šių darbuotojų verslumo kompetencijos lavinimą. Tuo atveju, kai verslumo kompetencija yra traktuojama kaip strateginė organizacijos kompetencija, kuri yra svarbi ir reikalinga daugumai organizacijos darbuotojų, įmonėje darbo organizavimas ir žmonių išteklių plėtojimo praktika skatina daugelį darbuotojų lavinti verslumo kompetenciją, o darbuotojų verslumas yra traktuojamas, kaip viena iš pagrindinių organizacijos vertybių.

1 Lentelė. Verslumo kompetencijos samprata įmonėse ir organizacijose

	Individuali kompetencija	Įmonės strateginės kompetencijos dalis
Kompetencija, būdinga ir reikalinga tik daliai strateginių darbuotojų	<ul style="list-style-type: none"> • Įmonė pagal galimybes ir aplinkybes investuoja į vadovų verslumo kompetencijos plėtrą • Įmonė skatina dalį darbuotojų investuoti į verslumo kompetencijos plėtrą (karjeros planai ir t. t.) 	<ul style="list-style-type: none"> • Įmonė kryptingai ir nuosekliai investuoja į strategiškai svarbių darbuotojų verslumo kompetencijų plėtrą

- | | | |
|--|---|---|
| <p>Kompetencija, svarbi ir reikalinga daugumai įmonių darbuotojų</p> | <ul style="list-style-type: none"> • Įmonė skatina darbuotojus lavinti verslumo kompetenciją ir sudaro tam palankias sąlygas, tačiau esminius šios srities sprendimus priimti palieka patiems darbuotojams | <ul style="list-style-type: none"> • Darbo organizavimas ir žmonių išteklių plėtojimas sudaro palankias sąlygas lavinti verslumo kompetencijas • Verslumas yra vertinamas, kaip viena iš esminių įmonės propaguojamų vertybių |
|--|---|---|

5. Verslumo kompetencijos lavinimo reikšmė užimtumo politikoje

Verslumo kompetencijos lavinimas vis labiau įsitvirtina valstybių aktyviosios darbo rinkos politikos dienotvarkėse. Savarankiško verslo ir įsidarbinimo (angl. *self-employment*) skatinimas daugelyje šalių yra traktuojamas kaip nepakankamai išnaudojama darbo rinkos politikos priemonė, kuri perteklinę darbo jėgą gali padėti transformuoti į darbo vietų kūrimo šaltinį. Socialiniai kritikai verslumo kompetencijų lavinimo intervenciją į aktyviąją darbo rinkos politiką vertina kaip neoliberalizmo darbo rinkos politikoje apraišką, kai prisidengiant verslumo kompetencijos ir savarankiško verslo ir darbo vietų susikūrimo idėjomis mėginama pateisinti vis didesnę atsakomybę už užimtumą perkėlimą nuo valstybės valdžios ant piliečių pečių. Pesimistiškai verslumo kompetencijų lavinimo taikymą užimtumo politikos priemonėse vertinantys ekspertai pabrėžia, kad verslumo kompetencijos realizavimas kuriant savarankišką verslą ar įsidarbinant iš esmės priklauso nuo šalyje veikiančios verslo aplinkos. Todėl esant nepalankioms sąlygoms verslui kurti (nepalankios mokesčių ir teisinės sistemos), darbo ieškančių žmonių verslumo kompetencijų lavinimas nepasiteisina ir tampa pertekline užimtumo politikos priemone ir valstybės biudžeto lėšų švaistymo šaltiniu.

Verslumo kompetencijų lavinimas gali būti integruojamas į įvairias aktyviosios darbo rinkos politikos priemones. Verslumo kompetencijų lavinimas gali būti taikomas ieškančių darbo žmonių tęstinio mokymo

ir perkvalifikavimo programose, numatant atitinkamus verslumo ugdymo modulius arba integruojant verslumo kompetencijos lavinimą į profesinių kompetencijų lavinimo modulius. Pastarasis būdas yra itin naudingas darbo ieškantiems žmonėms mokytis, nes verslumo kompetencija čia lavinama ją integruojant į visus darbo procesus ir atsižvelgiant į jų konteksto reikalavimus. Pavyzdžiui, mokant darbo ieškančius žmones pagal duonos kepėjo mokymo programą, verslumo kompetencijos lavinimą galima planuoti numatant atskirą verslumo modulį, arba verslumo kompetencijos elementus integruojant su visomis funkcinėmis kompetencijomis, kaip pateikta šiame pavyzdyje:

Veiklos sritis: *duonos gaminių ruošimas.*

Kompetencijos:

1. Sukurti kvietinės ir ruginės duonos gaminių receptus, maišyti tešlą, ruošti gaminius.

Verslumo kompetencijos elementai:

- Aktyviai domėtis vartotojų poreikiais ir skoniu, analizuoti ir vertinti jų kaitos tendencijas.
- Kurti naujų produktų receptus, siūlyti vartotojams naujus produktus ir taip formuoti jų pomėgius.
- Kurti duonos gaminius, kurie padėtų formuoti kepėjo ar kepyklos įvaizdį.
- Įvertinti receptūrose numatytų technologinių procesų sąnaudas ir pelningumą.

2. Kepti duonos gaminius, nustatyti jų kokybę.

Verslumo kompetencijos elementai:

- Operatyviai atsižvelgti į vartotojų nuomonę ir skundus dėl duonos gaminių kokybės.
- Sudaryti sąlygas vartotojams išreikšti pageidavimus ir pasiūlymus dėl produkcijos kokybės ir asortimento atnaujinimo.
- Viešinti kokybės užtikrinimo procesus, skatinant vartotojų pasitikėjimą ir lojalumą.
- Vykdyti duonos gaminių kokybės neatitikčių prevencijos priemones.

Tokios verslumo kompetencijos elementų integracijos funkcinėse kompetencijose esmė yra užtikrinti veiklos atlikėjo ekonominį savarankiškumą vykdant įvairius veiklos procesus. Kokios mokymo(si) formos ir metodai yra tinkamiausi verslumo kompetencijai lavinti integruojant verslumo kompetencijos elementus į funkcinių kompetencijų modulius? Verslumo kompetencijos elementų integravimas į funkcines kompetencijas reikalauja taikyti tokias mokymo formas ir metodus, kurie užtikrina kompetencijų įgijimą dirbant. Šiuo požiūriu, viena efektyviausių mokymo formų yra pameistrystė, ypač dualinės pameistrystės forma, kurioje derinamas teorinis mokymas mokymo įstaigoje ir praktinis mokymas įmonėje dirbant. Kokie yra verslumo kompetencijos lavinimo pameistrystės būdu ypatumai? Visų pirma, ši mokymo forma suteikia palankias galimybes įgyti vadinamąsias patirtines, arba neišreikštas žodžiais (angl. *tacit*), verslumo žinias ir gebėjimus stebint kvalifikuotų profesionalų atliekamą veiklą ir jiems asistuojant. Tokios verslumo žinios ir gebėjimai yra organiškai susieti su konkrečiais veiklos procesais ir uždaviniais. Be to, mokymasis pameistrystės forma leidžia besimokančiajam lanksčiai formuoti ir lavinti savo verslumo kompetencijas, nes verslumo kompetencijos elementai nėra iš anksto numatyti, paliekant pasirinkimo laisvę. Todėl pameistrystė leidžia įgyti konkrečiam verslui ar amatui reikalingų jo ekonominėmis, institucinėmis, teisinėmis ir kitomis sąlygomis optimalų pameistrystės kompetencijos elementų skaičių. Kita vertus, verslumo mokymasis pameistrystės forma faktiškai nepadedą kaupiti teorinių verslumo žinių ar konkrečioje veikloje netaikomų verslumo įgūdžių bagažo, kuris gali būti traktuojamas kaip bendrojo įsidarbinamumo elementas.

Išvados

1. Verslumo kompetencija yra kompleksinis žinių, gebėjimų ir vertybių derinys, kryptingai taikomas ūkinės veiklos pridėtinei vertei kurti. Verslumo kompetencijos turinys ir struktūra integruoja žinias ir gebėjimus, kurie įgalina efektyviai veikti, imtis iniciatyvos, prisiiinti atsa-

komybę už savo ir kitų veiklą ir jų rezultata. Taip verslumas įgalina savarankišką įsidarbinimą ir naujų darbo vietų kūrimą, o verslumo kompetencija savo turiniu stipriai siejasi su įsidarbinamumu.

2. Verslumo kompetencijos ir jos lavinimo sąveika su įsidarbinamumu reiškiasi įvairiomis formomis ir įvairiuose kontekstuose. Verslumo kompetencijų lavinimo poreikius lemia verslo įmonių poreikiai, jų konkuravimo strategijos, kurių siunčiami signalai į darbo rinką padeda formuoti pačios verslumo kompetencijos sampratą, jos aktualumo supratimą visuomenėje ir lemia besimokančių ir dirbančiųjų pasirinkimą, susijusį su verslumo kompetencijos lavinimu ir švietimo institucijų veikla, suteikiančia šią kompetenciją.

3. Verslumo kompetencija tampa reikšminga ne tik savarankiškam verslui, bet ir įsidarbinimui samdomo darbuotojo pozicijoje įmonėse ir organizacijose. Įmonių ir organizacijų taikomose žmonių išteklių paieškose, atrankos ir samdos strategijose ir veiklose dėmesys verslumo kompetencijoms nuolat didėja. Verslumo kompetencijos tampa vis svarbesniu darbuotojų atrankos kriterijumi, tačiau įmonių požiūris į darbuotojų verslumo kompetencijos lavinimą ir investavimą į šį lavinimą gali būti įvairus ir priklausyti nuo to, kaip verslumo kompetencija yra traktuojama įmonės žmonių išteklių vadyboje.

4. Verslumo kompetencijos lavinimas yra svarbi aktyviosios darbo rinkos politikos dalis. Tačiau siekiant efektyviai lavinti ieškančių darbo žmonių verslumo kompetencijas, itin svarbu jas integruoti į atitinkamas mokymo programas, orientuojantis į konkrečius darbo procesus ir įvertinant, kaip šios kompetencijos reiškiasi dirbant.

**ENTREPRENEURSHIP EDUCATION AND
EMPLOYABILITY COMPETENCES INTERACTION
UNDER POST-CRISIS ECONOMICS AND
SOCIETY CONDITIONS**

**Dr. Vidmantas TŪTLYS,
Virginija BORTKEVIČIENĖ**

Summary

Entrepreneurial competence is a complex of knowledge, skills and values combination targeting of the value-added economic activities in the context of development. The paper aims to overview of entrepreneurship education and employability competence interactions, revealing the expression of these interactions in businesses and employment field. Therefore this article analyzes the concept of entrepreneurial competence and its structure, critically evaluates entrepreneurial competence education policy guidelines revealed the interaction between entrepreneurial competence and employability education by analyzing the expression of the entrepreneurial competence in businesses and employment policies. Companies and organizations for human resource search selection and recruitment strategies activities and focus on entrepreneurial competencies continually increasing. Entrepreneurial skills training given to potential employment occurs in educating people looking for a job the entrepreneurial competencies, integrating their training to job seekers for training programs. In designing content of vocational training entrepreneurial competence are treated as an integral part of professional competencies required to perform the work process.

Literatūra

1. Brown P., Hesketh A. (2004). *The Mismanagement of Talent. Employability and Jobs in the Knowledge Economy*. Oxford: Oxford University Press.
2. Brown, P., Lauder, H., Ashton D. (2011). *Global Auction. The Broken Promises of Education, Jobs, and Incomes*. Oxford: Oxford University Press.
3. Brophy M., Kiely T. (2002). Competencies: a new sector. *Journal of European Industrial Training*, 26(2/3/4): 165–176.
4. Driessen M. P., Zwart P. S. (2010). The entrepreneurial Scan Measuring Characteristics and Traits of Entrepreneurs. [žiūrėta 2013-11-15]. Prieiga per internetą: <http://www.entrepreneurscan.com/wp-content/uploads/2010/10/E-Scan-MAB-Article-UK.pdf>.
5. Europos Komisijos komunikatas „Veiksmų planas „Verslumas 2020“. [žiūrėta 2013-11-30]. Prieiga per internetą: http://www.ukmin.lt/web/lt/verslo_aplinka/smulkaus-ir-vidutinio-verslo-politika/verslumo-skatinimas/Europos_Komisijos_komunikatas.
6. Greene C. L. (2006). *Entrepreneurship: ideas in action*. South-Western/Thomson.
7. Hamilton R. T., Harper D. A. (1994). The Entrepreneur in Theory and Practice. *Journal of Economic Studies*. Vol. 21. No. 6. pp. 3–18. MCB University Press. Available at: http://dl.wecouncil.com/Octal/db/Files/1009880882_Session%201%20-%20The%20Entrepreneur%20in%20Theory%20and%20Practice.pdf.
8. Laan R., Driessen M., Zwart P. Entrepreneur Scan identifies potential fast growers. [žiūrėta 2013-11-30]. Prieiga per internetą: <http://www.entrepreneurconsultancy.nl/wp-content/uploads/2010/01/Entrepreneur-Scan-identifies-potential-fast-growers.pdf>.
9. Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“. [žiūrėta 2013-11-30]. Prieiga per internetą: <http://www.lrv.lt/bylos/veikla/2030.pdf>.
10. Europos Komisijos komunikatas „Pažangaus, tvaraus ir integracinio augimo strategija „Europa 2020“. [žiūrėta 2013-11-30]. Prieiga per internetą: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:>

2010:2020:FIN:LT:PDF>.

11. Valstybinė švietimo 2013–2022 metų strategija. [žiūrėta]. Prieiga per internetą: <http://www.smm.lt/uploads/lawacts/docs/451_f91e8f0a036e87d0634760f97ba07225.pdf>.

12. 2013 m. Europos Komisijos komunikatas „Veiksmų planas „Verslumas 2020“. [žiūrėta 2013-11-30]. Prieiga per internetą: <http://www.ukmin.lt/web/lt/verslo_aplinka/smulkaus-ir-vidutinio-verslo-politika/verslumo-skatinimas/Europos_Komisijos_komunikatas>.

13. 2014–2020 metų nacionalinės pažangos programa. [žiūrėta 2013-11-28]. Prieiga per internetą: <http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=439028&p_query=&p_tr2=2>.

AUTORIŲ LYDRAŠTIS

Autoriaus vardas, pavardė: Vidmantas Tūtlys

Mokslo laipsnis ir vardas: socialinių mokslų daktaras

Darbo vieta ir pareigos: Vytauto Didžiojo universitetas

Autoriaus mokslinių interesų sritys: pirminis ir tęstinis profesinis rengimas, žmonių išteklių vystymas, darbo rinkos ir kvalifikacijų tyrimai

Telefonas ir el. pašto adresas:

00 370 37 327827, v.tutlys@smf.vdu.lt

Autoriaus vardas, pavardė: Virginija Bortkevičienė

Mokslo laipsnis ir vardas: magistrė

Darbo vieta ir pareigos: Vytauto Didžiojo universiteto Socialinių mokslų fakulteto Edukologijos katedros doktorantė

Autoriaus mokslinių interesų sritys: suaugusiųjų bendrosios kompetencijos, verslumo kompetencija, žmogiškųjų išteklių vystymas

Telefonas ir el. pašto adresas:

+370 37327821, +370 60828944; v.bortkeviciene@smf.vdu.lt

A COVER LETTER OF AUTHORS

Author name, surname: Vidmantas Tūtlys

Science degree and name: dr. in social sciences

Workplace and position: Vytautas Magnus University

Author's research interests: initial and continuing vocational education and training policies, human resource development, labour market research, studies on qualifications

Telephone and e-mail address:

00 370 37 327827 v.tutlys@smf.vdu.lt

Author name, surname: Virginija Bortkevičienė

Science degree and name: master

Workplace and position: Vytautas Magnus university, the faculty of Social Science, the department of Education, PhD student.

Author's research interests: human resource development, adult key competencies, entrepreneurial competence

Telephone and e-mail address:

+370 37327821, +370 60828944; v.bortkeviciene@smf.vdu.lt