

Iššūkis profesiniam orientavimui – naujos profesijos darbo rinkoje

Eugenijus Nazelskis

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

Straipsnyje nagrinėjamas profesinio orientavimo visuminės reikšmės didėjimas darbo rinkos sąlygomis. Pagrindžiama, jog profesinio orientavimo teorinės ribos plečiasi, nes darbinės veiklos organizacijos tampa neatsiejama visos profesinio orientavimo sistemos dalimi. Akcentuojama, jog vykstančių pokyčių sąlygomis aktualėja naujų profesijų įtraukimas į darbo rinką. Profesijų kaita, naujų profesijų atsiradimas darbo rinkoje, asimetrija tarp darbo pasiūlos ir paklausos – papildomi profesinio orientavimo iššūkiai. Atsižvelgiant į naujų profesijų prognozavimo ir įtraukimo į darbo rinką svarbą, straipsnyje konceptuali lygmeniu pateikiami siūlymai, kaip panaudoti daugiamates informacines duomenų bazines ir OLAP technologijas.

Pagrindiniai žodžiai: profesinis orientavimas, darbo rinka, specialistų pasiūla ir paklausa, OLAP technologijos.

Įvadas

Globalizacijos procesai ir sparčios technologinės permainos iš esmės keičia darbo rinką, nes greitai keičiasi pats profesijų žemėlapis. Knygoje „Žmogus ir profesijų pasaulis“ (1990, p. 13) rašoma, kad jog „pagal kai kuriuos paskaičiavimus, daugiau nei 50 proc. mūsų dienomis esamų profesijų ir specialybių net nebuvo žinomos prieš 30 metų“. Amerikiečių mokslininkų (Ulricht, ir Brockbank, 2007, p. 23) požiūriu, informacinių technologijų poveikis daro tokia didelę įtaką visuomenės gyvenimui ir taip pagreitina profesijų kaitą, jog profesijų pasaulis atsinaujina maždaug kas 18 mėnesių. Tad sparti profesijų kaita, naujų profesijų

atsiradimas darbo rinkoje lemia net atskiros profesijų vadybinės mokslo šakos – proforientologijos formavimąsi.

Pasaulyje vykstantys profesijų kaitos procesai neaplenkia ir Lietuvos. Finansiniai investiciniai rodikliai akivaizdžiai rodo, kad mūsų šalyje greta tradicinių veikų jau vystosi naujos ūkio šakos, kurių anksčiau nebuvo, o tai lemia naujų profesijų darbo rinkoje atsiradimą, nes Lietuvos verslas jau seniai peržengė nacionalinės valstybės sienas. Lietuvos Respublikos statistikos departamento prie Lietuvos Vyriausybės duomenys (2008) rodo, jog 1999 m. užsienyje veikė tik 69 lietuviškos įmonės, kurių tiesioginės investicijos iš viso sudarė 65 904 tūkst. Lt, o 2008 m. už Lietuvos

ribų jau veikė 257 lietuviško kapitalo įmonės, kurių tiesioginės investicijos siekė 3 701 900 tūkst. Lt. Atitinkamai tiesioginės užsienio kapitalo investicijos Lietuvoje 1999 m. buvo 65 012 tūkst. Lt, o 2008 m. jos jau sudarė 35 503 940 tūkst. Lt. Be to, taikomojo mokslinio tiriamojo darbo rezultatai patvirtina, jog valstybės ūkio plėtros prioritetu būtina paskelbti veiklą, susijusią su naujų technologijų ir verslo modelių perėmimu iš ekonomiškai išsivysčiusių šalių.

Visa tai leidžia daryti pagrįstą prielaidą, kad naujai atsirandančių darbo rinkoje profesijų poreikis išliks ir ateityje, toliau Lietuvoje skatinant tarptautinius gamybinis ryšius ir siekiant pritraukti užsienio investicijas į šalies ūkį. Vadovaujantis valstybės strateginiais dokumentais ir ūkio raidos perspektyvomis bei verslo internacionalizacijos procesų ypatybėmis, akivaizdu, kad klausimas dėl naujų profesijų prognozavimo ir įtraukimo į nacionalinę darbo rinką tik aktualės, o specialistų, gebančių konkuruoti esant tarptautiniam darbo pasidalijimui, poreikis vis didės.

Profesijų kaita, naujų profesijų atsiradimas, esamos deformacijos darbo rinkoje, kai vienos srities specialistų darbo rinka jau persotinta, o kitų katastrofiškai trūksta (Jeckevičius, 2010), – tai naujas iššūkis profesiniam orientavimui ir žmonių išteklių vadybai, kuri tampa integralia profesinio orientavimo sistemos dalimi. Siekiant subalansuoti ne tik esamų, bet ir numatomų profesijų paklausos ir jų pasiūlos darbo rinkoje klausimus, Nacionalinėje profesinio orientavimo programoje, patvirtintoje Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. gruodžio 3 d. įsakymu (Nr. ISAK-2332), profesiniam

orientavimui keliami nauji uždaviniai, įpareigojantys atsižvelgti į rinkos pokyčius. Šioje programoje nurodoma, kad profesinis orientavimas turi tapti tęstiniu procesu, kuris prasideda bendrojo lavinimo mokyklose, tęsiasi profesinėse ir aukštosiose, o paskui persikelia į mokymosi visą gyvenimą erdvę. Kartu pabrėžiama, kad „šiam procese asmuo įgyja karjeros planavimo ir jos valdymo gebėjimų, padedančių jam kurti ir realizuoti savo asmenybės ypatumus atitinkančius karjeros planus, kaupiti jiems įgyvendinti reikalingas žinias, įgūdžius ir nuostatas, **lanksčiai reaguoti į visuomenės ir darbo rinkos pokyčius** (išskirta aut.), gebėti sėkmingai priimti tinkamus su karjera susijusius sprendimus, įgyti mokymosi visą gyvenimą motyvaciją, sėkmingai įsitvirtinti besikeičiančioje darbo rinkoje, spręsti asmeninio ir socialinio gyvenimo klausimus“ (Taikomojo mokslinio tyrimo ataskaita, 2007).

Tačiau šių uždavinių įgyvendinimas reikalauja nemažo parengiamojo darbo bei optimalių sprendimų paieškos. Tad šiame straipsnyje keliamas **tikslas** – konceptualių lygmeniu išnagrinėti racionalaus žmogiškojo kapitalo naudojimo galimybes naujai atsirandančių profesijų darbo rinkoje kontekste.

Siekiant užsibrėžto tikslo buvo sprendžiami tokie **uždaviniai**:

1. Išanalizuoti naujus profesinio orientavimo iššūkius Nacionalinės profesinio orientavimo programos kontekste, kartu pagrindžiant šiuolaikinės žmonių išteklių vadybos ir profesinio orientavimo sistemos sąsajas.
2. Siekiant užtikrinti stabilią vidaus darbo rinkos veiklą, pagrįsti būtinybę stiprinti

profesinį orientavimą įmonėse, įstaigose, organizacijose.

3. Pateikti pasiūlymų dėl daugiamačės informacinės sistemos OLAP (*Online Analytical Processing*) naudojimo įtraukiant naujas profesijas į darbo rinką.

Tyrimo metodai: mokslinės literatūros, valstybės strateginių dokumentų analizė ir jų metasintezė, informacinės sistemos OLAP (*Online Analytical Processing*) taikymo galimybių analizė.

Nauji profesinio orientavimo iššūkiai Nacionalinės profesinio orientavimo programos kontekste

Nacionalinėje profesinio orientavimo programoje keliami uždaviniai įpareigoja, kad profesinis orientavimas taptų tęstiniu procesu, prasidedančiu mokykliniame amžiuje, besitęsiančiu pereinamuju į suaugusiųjų gyvenimą laikotarpiu, o tęstinio mokymosi erdvėje apimtų ir visą aktyvų darbinį suaugusiųjų gyvenimo tarpą. Taigi profesinis orientavimas peržengia švietimo ir mokymo įstaigų slenkstį ir profesinio bei tęstinio mokymosi metu išiveržia į institucijų veiklą, nes šiais laikais, siekiant konkurencinio pranašumo, mokymas aktyviai vykdomas įmonėse, įstaigose bei organizacijose.

Institucijose už žmonių mokymą, jų parengimą, karjeros valdymą atsako žmonių išteklių vadyba. Vadinasi, pagrįstai galima teigti, jog Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa sudaro prielaidas suartėti ir plėtoti žmonių išteklių vadybos ir profesinio orientavimo mokslams, kurti integruotą Nacionalinę profesinio orientavimo sistemą, neapsiribojant vien mokymo ar švietimo įstaigomis.

Tiesiant tiltą, jungiantį švietimo įstaigas ir darbinės veiklos organizacijas, profesiniam orientavimui iškyla naujų uždavinių, nes organizacijos, nepaisant jų steigėjo ar kapitalo priklausomybės, ilgainiui tampa neatsiejama visos profesinio orientavimo sistemos dalimi, o tai gerokai praplečia profesinio orientavimo teorines ir praktines ribas.

Pažymėtina, jog ekonomistai, vadybininkai, žmonių išteklių vadybos specialistai (Ivancevich, Glueck 1989; Torrington, Hall 1998; Stoner, Freeman, Gilbert 2001; Stephen Robbins, 2005, ir kt.) mokslškai įrodė, jog vienu svarbiausių šiuolaikinės organizacijos sėkmę lemiančių veiksnių tampa darbuotojai. Tačiau virsmas darbuotoju ir organizacijos nariu nėra savaiminis procesas. Jis prasideda nuo profesijos pasirinkimo ir jos įgijimo. Tad galima daryti išvadą, jog šiuolaikinėmis sąlygomis profesinio orientavimo visuminė reikšmė auga, o visa profesinio orientavimo sistema vis labiau siejasi ir artėja modernių žmonių išteklių vadybos teorijų epicentro link, pamažu tampa jos integralia dalimi, garantuojančia ekonomikos plėtrą, žmonių užimtumą, darbo jėgos judėjimą, jos prisitaikymą prie rinkos sąlygų. Šiame kontekste pažymėtina, jog vienas profesinio orientavimo mokslo pradininkų Lietuvoje L. Jovaiša, klodamas teorinius profesinio orientavimo pamatus, akcentavo, kad profesinis orientavimas yra tuo pat metu valstybinę reikšmę turintis tikslingas darbo išteklių pasiskirstymo tarp veiklos šakų valdymas, leidžiantis valstybei planuoti ūkį, jį plėtoti atsižvelgiant į esamus darbo išteklius, kartu tinkamiausiai juos paskirstyti gamybos šakoms ir gamybos viduje (Jovaiša, 2009, p. 244). Globalizacijos, **aštrėjančios kon-**

kurencinės kovos bei kapitalo jungimosi į transnacionalinius gamybinius darinius sąlygomis būtina išplėtoti profesinio orientavimo ir žmonių išteklių vadybos sąsajas, nes jos tampa neatsiejama visos darbo rinkos formavimo, jos reguliavimo bei racionalaus intelektualinio kapitalo naudojimo priemone, užtikrinančia didelį darbo našumą, jo kultūrą, kokybę.

2010 metais Rusijoje buvo atliktas žmonių pasitenkinimo pasirinkta profesija tyrimas. Šis tyrimas iš *dalies atskleidžia žmonių išteklių vadybos ir profesinio orientavimo sąsajų svarbą* galutiniams institucijų veiklos rezultatams. Tyrime buvo lyginami duomenys, gauti apklausos būdu Vakarų ir Vidurio Europos valstybėse, Rytų Europos šalyse ir Rusijoje. Rezultatai parodė, kad Vidurio ir Vakarų Europoje žmonių, nepatenkintų savo pasirinkta profesija, skaičius sudaro ne daugiau kaip 15 proc., o ir tų dauguma – gamyklų darbininkai. Rytų Europoje nepatenkintų savo pasirinktą profesija skaičius išauga jau iki 30 proc., o Rusijoje tokių darbuotojų skaičius siekia net 50 proc. Šie respondentai pripažįsta, kad nemėgstamas darbas jiems tolygu katorgai, nes jie atlieka tik prievolę nuo 9 val. iki 18 val. Tokią padėtį tyrimo autoriai aiškina tuo, jog šalyse, kurios perėjo iš planinės ekonomikos prie rinkos santykių, gyvenimas taip greitai keitėsi, kad žmonės tiesiog nesugebėjo susigaudyti profesijų gausybėje ir nesuprato, kokios profesijos taps paklausios darbo rinkoje (Zaicev, 2010). Tačiau kad ir kokios būtų žmonių nepasitenkinimo savo pasirinkta profesija priežastys, neturėtų stebinti didžiulė darbuotojų kaita, menkas jų darbo našumas, prasta darbo kultūra, atsainus požiūris į darbą.

Reikia pripažinti, jog būtent įmonėms, įstaigoms, organizacijoms, asocijuotoms verslo įmonėms ir organizacijoms, siekiančioms užsitikrinti savo vidinius reikiamų darbuotojų poreikius, tenka nemaža atsakomybė kuriant strateginius veiklos planus ir juos tobulinant atsakyti į profesinio orientavimo klausimus: kiek ir kokių specialistų joms reikia dabar ir kokių profesijų prireiks ateityje, atsižvelgiant į tai, jog profesijų žemėlapis keičiasi greitai: vienos profesijos nueina į praeitį, tuo pat metu atsiranda naujos. Taigi akivaizdu, kad žmonių išteklių vadyba vis labiau tampa neatsiejama profesinio orientavimo sistemos dalimi, siekiant suderinti ne tik esamų, bet ir numatomų profesijų paklausos ir jų pasiūlos darbo rinkoje klausimus.

Tarkime, šiuo metu Lietuvoje gana sparčiai plėtojama alternatyvioji energetika statant vėjo jėgaines. Dažniausiai jas stato ir garantiniu laikotarpiu aptarnauja užsienio kompanijos ir jų specialistai. Tačiau praeis truputis laiko ir vėjo jėgainių savininkams neišvengiamai iškils klausimas: ar ir tolesnį jėgainių aptarnavimą patikėti užsienio specialistams, ar Lietuvos darbo rinkoje atsiras profesionalų, dirbančių užsienio kompanijų atstovybėse ar vietinio kapitalo įmonėse, sėkmingai gebančių atlikti eksploatacijos ir remonto darbus? Tokių pavyzdžių galima rasti daugelyje mūsų kasdienio gyvenimo sričių.

Taigi akivaizdu, kad šalies ūkio tendencijos įpareigoja mus rengtis tam, kad profesijų žemėlapis keisis, o naujų profesijų poreikis didės. Tačiau ūkio pokyčiai ir naujai atsirandančių profesijų poreikio konstatavimas, vertinant iš darbo organizacijų pozicijos, dar negarantuoja, kad

reikalingos profesijos taps paklausios arba populiaros. Todėl žmonių išteklių vadyba privalo neapsiriboti vien specialistų poreikio nustatymu – ji turi gebėti įtraukti į darbo rinką naujas profesijas. Tai nėra paprasta, tam reikia specialių žinių ir gebėjimų. Kad nauja profesija atsirastų darbo rinkoje, nepakanka nurodyti vien naują pavadinimą, o būtina: 1) sukurti naujos profesijos aprašą, suformuluojant ir išplėtojant reikalavimus tiems, kurie nori įgyti profesiją; 2) papildyti Lietuvos profesijų klasifikatorių; 3) suplanuoti ir aprašyti būsimas funkcines specialistų pareigybes, profesinės veiklos socialinį ir ekonominį foną; 5) gebėti suteikti informacinę ir konsultacinę pagalbą moksleiviams, besidomintiems nauja profesija, jų tėvams, švietimo darbuotojams, nes tiems, kurie renkasi profesiją, svarbu žinoti, kokių perspektyvų tikėtis pasirinkus vieną ar kitą studijų sritį; 6) darbo biržos, asocijuotųjų verslo institucijų įmonių struktūroje sukurti visuomenei lengvai prieinamą informacinę sistemą, suteikiančią galimybę gauti informaciją apie naujų profesijų poreikį, jų geografinę vietą ir laiką, kada profesija turėtų atsirasti darbo rinkoje.

Kompleksiškai neatlikus viso šio parengiamojo darbo, neatsiejamo nuo naujos profesijos įdiegimo į darbo rinką, neturint tam tikslui skirto veiklos modelio ir jo metodikos, mažai tikėtina, kad pats profesinis orientavimas ir naujų profesijų specialistų rengimas taptų lankstus ir atitiktų galimus naujus iššūkius. Vadinasi, negalima nesutikti su K. Zentelytės (2010, p. 1) mintimi, išdėstyta straipsnyje „Kvalifikuotų darbuotojų trūkumą lemia ne tik emigracija“, kuriame ji teigia: „Pateikiami realūs faktai ir galimos ilgalaikės darbo rinkos tendencijos

galėtų sustabdyti daugelį jaunų žmonių nuo populiarių, potencialius bedarbius ugdančių specialybių.“

Negalima neatkreipti dėmesio ir į kitą profesinio orientavimo ir žmonių išteklių vadybos sąsajų aspektą, sietiną su darbine veikla. Žmogaus darbinė veikla trunka palyginti ilgai. Esant situacijai, kai įgyta profesija tampa neperspektyvi arba ir visai nereikalinga, gebėjimas persiorientuoti į kitą profesiją dažnai priklauso ne tik nuo paties žmogaus norų, organizacijos požiūrio į darbuotoją, jos vidinės kultūros, bet ir nuo žmonių išteklių vadybos specialistų gebėjimo vykdyti darbuotojų profesinį perorientavimą.

Vadinasi, galima pagrįstai teigti, jog šiuolaikiniai žmonių išteklių vadybos specialistai neišvengiamai privalo gerai išmanyti profesinį orientavimą. To nesant organizacijoms išskyla grėsmė, kad reikiamų darbuotojų paieška darbo rinkoje liks be atgarsio arba organizacijos pasipildys atsitiktiniais žmonėmis.

Todėl profesinio orientavimo kurso įtraukimas į žmonių išteklių vadybos studijų programas šiandienos sąlygomis būtų visiškai pagrįstas ir taptų atsaku į naujus darbo rinkos iššūkius.

Stabilios vidinės darbo rinkos veiklos užtikrinimas stiprinant profesinį orientavimą

Siekiant patenkinti specialistų poreikį, žmonių išteklių vadybininkams daugia-kompleksiame ir ilgos trukmės profesinio orientavimo kontekste neišvengiamai tenka atsižvelgti į žmogaus gyvenimo tarpsnių ypatumus ir su tuo sietinus asmens brandos skirtumus. Todėl profesinį orientavimą

tikslinga išskaidyti į tarpusavyje organiškai susijusias dvi sudedamąsias dalis. *Pirma*: a) psichologinį-pedagoginį profesinį orientavimą, kurio tikslas – padėti moksleiviams sąmoningai ir motyvuotai pasirinkti profesiją, atsižvelgiant į asmenybės ir profesijos keliamų reikalavimų ypatumus; b) psichologinį-pedagoginį profesinį orientavimą žmogaus pasirengimo būsimai profesinei veiklai jos įgijimo laikotarpiu; c) psichologinį-pedagoginį orientavimą įėjimo į darbo rinką, įsitvirtinimo joje ir profesinio tobulėjimo metu; d) suaugusiųjų profesinį perorientavimą, kai profesija tampa nepaklausi darbo rinkoje, ir *antra* – profesinį orientavimą kaip tikslinį darbo rinkos valdymą, nukreiptą užtikrinti ūkio poreikį specialistais, sparčiai kintančioje darbo rinkoje.

Toks santykinis išskaidymas leidžia lengviau suprasti tai, kad tradicinis klausimas, kuo būti, kiekvienam žmogui iškylantis skirtingais jo gyvenimo etapais, pamažu transformuojasi ir tampa gyvybiškai svarbus ne tik jam pačiam, bet ir siekiančiam efektyviai funkcionuoti ūkiui, visai visuomenei. Jei žmogus ignoruoja darbo rinkos poreikius, jis prisiima didesnę riziką, kad liks už darbo rinkos ribų. Todėl, žiūrint iš profesiją besirenkančio asmens pozicijų, ateities svajonės apie profesiją, su ja susijusias gyvenimo perspektyvas ir planus, visos įdėtos pastangos ją įgyjant gali lengvai subliūkti, jei atsimuš į profesijos nepaklausumą darbo rinkoje ar galimybių nebuvimą įsitvirtinti joje. Nevalia pamiršti, jog ne tik profesijų, bet ir profesinių žinių pasaulis sparčiai kinta. Nelavindami profesinių žinių ir gebėjimų, neįgydami praktinės veiklos įgūdžių, specialistai ilgainiui praranda kvalifikaciją ir tampa nekonkurencingi darbo rinkoje.

Be to, kalbant apie specialistų paklausą ir pasiūlą pastebima, kad šiandieniai darbdaviai, ieškodami jiems reikalingų darbuotojų, kelia griežtus reikalavimus ne tik darbuotojų kvalifikacijai ar profesinėms kompetencijoms, bet ir jų asmeninėms savybėms. Todėl profesinio orientavimo vektorius nuo įprastinio klausimo besirenkančiajam profesiją „Kuo būti?“ vis labiau krypta į tai „Kokiam būti?“ Tai patvirtina ir tyrimai. Jie rodo, kad žmonės dažniau nepritampa darbo vietoje dėl psichologinių, fizinių, socialinių priežasčių, o ne vien dėl profesinės kompetencijos stokos (Nazelskis, 2010, p. 121). Vadinas, dėl profesinio orientavimo transformacijos procesų strateginės reikšmės žmonių išteklių vadybos siekiniais tampa ne tik psichologinė-pedagoginė pagalba pavieniams asmenims pasirinkti vieną ar kitą profesiją, bet ir aktyviai prisidėti siekiant suderinti specialistų pasiūlą ir paklausą darbo rinkoje.

Deja, skaičiai ir faktai rodo, kad profesinio orientavimo uždaviniai, susiję su darbo pasiūla ir pakausa, mūsų šalyje dažnai sprendžiami vangiai, todėl dabartiniame istorijos etape profesinis orientavimas išgyvena ne pačius geriausius laikus. Naujausių tyrimų duomenimis, mūsų valstybėje ketvirtadalis baigusiujų aukštojo mokslo socialines studijas dirba paprastais darbininkais. Iš baigusiujų inžinerijos, gamybos ir perdirbimo profilio studijas šis rodiklis siekia beveik pusę, o iš baigusiujų žemės ūkio ir veterinarijos studijas – net 60 proc. (Tyrimas... 2010). Šie faktai leidžia teigti, jog besirenkantieji profesinę ateitį iki šiol mažai dėmesio kreipia į darbo rinkos realijas ir perspektyvas, dėl to daugelis specialistų lieka už darbo rinkos ribų. Pagrįstai kyla

susirūpinimas, kad tokia padėtis išliks ilgai: Lietuvos darbo biržos teigimu, 2010 m. liepos 1 d. šioje institucijoje įsiregistravo net 5,4 tūkst. absolventų, t. y. 2,4 karto daugiau nei 2009 m. tuo pačiu laikotarpiu. Iš jų 62 proc. baigę aukštąsias mokyklas, 38 proc. – profesinio mokymo įstaigas. Daugiausia biržoje įregistruota absolventų, aukštosiose mokyklose baigusių vadybos ir verslo administravimo, socialinio darbo, teisės, viešojo administravimo, statybos, statybos inžinerijos, edukologijos, ekonomikos studijų kryptių programos. Pabrėžtina, jog šių specialybių absolventai sudarė daugumą ir ankstesniais metais. Tačiau nepaisant kai kurių sričių specialistų pertekliaus darbo rinkoje, Lietuvos aukštųjų mokyklų asociacijos bendrajam priėmimui organizuoti (LAMA BPO) prezidento teigimu, „į ekonomiką, teisę, psichologiją, verslo administravimą, vadybą, kaip rašė daugybė jaunuolių prašymus, taip ir rašo“ (Įstojuosiems..., 2010).

Tačiau tuo pačiu metu, kai darbo rinkoje akivaizdus vienių specialistų perteklius, darbdaviai skundžiasi, jog trūksta įvairaus lygmens kitų profesijų kvalifikuotų darbuotojų, ir prašo atitinkamų valstybės institucijų leisti jų įsivežti iš užsienio. Be to, darbdaviai susiduria su dideliais sunkumais, kai jiems prireikia rasti tinkamą darbuotoją jų plėtojamam verslui užsienyje, nes darbas svetimoje šalyje kelia papildomų reikalavimų: darbuotojui reikia mokėti užsienio kalbą, išmanyti teisės aktus, pažinti svetimos šalies kultūrą, įvertinti papročių įtaką darbui ir jo kokybei. Todėl darbdaviai, vietinėje darbo rinkoje nerasdami reikalingų žmonių darbui užsienyje, priversti

jį suteikti kitų šalių piliečiams. Vadinasi, užsienio ekspertai pagrįstai kritikuoja mūsų valstybę dėl to, kad Lietuvoje iki šiol nėra sukurtos efektyvios žmonių išteklių vadybos sistemos, kad mes labai atsilikame nuo Vakarų valstybių, nemokėdami racionaliai naudoti intelektualinio kapitalo (Chaudhuri, 2010).

OLAP technologijų naudojimas įtraukiant į darbo rinką naujas profesijas

Reikia pripažinti, kad įtraukti naujas profesijas į darbo rinką nėra lengva, juo labiau kad Lietuvoje dar neturime pakankamos patirties, praktikos ir priemonių. Kaip vienas iš galimų sprendimų variantų naujoms profesijoms įtraukti į darbo rinką gali būti plačiai naudojamos šiuolaikinės informacinės technologijos, t. y. pritaikytos duomenų bazės ir OLAP (*Online Analytical Processing*) sistemos, nes jos yra universalios ir gali būti naudojamos daugelyje veiklos sričių.

Be to, šios technologijos teikia įrankių ir metodų įvairaus tipo duomenų kompleksinei analizei atlikti.

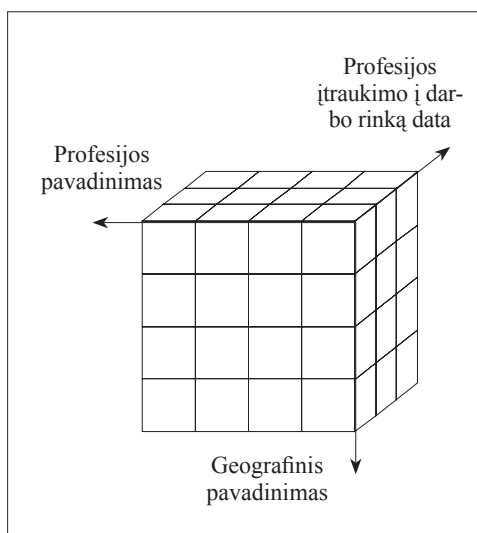
OLAP terminas vartojamas siekiant apibūdinti programinius produktus, kurie leidžia visapusiškai analizuoti įvairią informaciją realiuoju laiku. Sąveika su tokiomis sistemomis vyksta interaktyviai, atsakymai net į daug skaičiavimų reikalaujančias užklausas gaunami per kelias sekundes. Šios technologijos pranašumas ir toks, kad vartotojas gali lengvai prieiti prie duomenų bazės ir gauti vizualizuotą, susistemintą informaciją. Galutinė informacija gali būti pateikta ne tik skaičiais, bet ir lengviau vartotojui suvokiamu grafiniu vaizdu.

OLAP sistemose naudojamas daugiama-
tis duomenų modelis arba kitaip – duomenų
kubas (1 pav.). Tai leidžia laikmenose su-
kaupti įvairią informaciją, kurią sudaro:

- ✓ darbo rinkos situacija, užimtumas ir
nedarbo lygis,
- ✓ demografiniai duomenys,
- ✓ švietimo paslaugų rinka,
- ✓ darbuotojų poreikių prognozė pagal
skirtingas ekonomikos (pramonės)
sritis.

OLAP technologijas kubo ašys fiksuoja
pagrindinius reiškinio parametrus.

Taikant šias technologijas į darbo rinką
įtraukiamoms naujoms profesijoms, pirmoji
kubo ašis būtų skirta fiksacijai, įtraukiamų į



1 pav. **Daugiamatis duomenų modelis**

1 lentelė. **Įtraukiamų naujų profesijų skaičius vienoje ašyje dvimatėje sistemoje (pagal Lietuvos miestus ir rajonus)**

Profesijos įtraukimo į darbo rinką data	Akmenės miestas	Akmenės rajonas	Biržų miestas	Biržų rajonas
2011 01 01	1		3	
2012 02 05		2		
2013 02 05				2

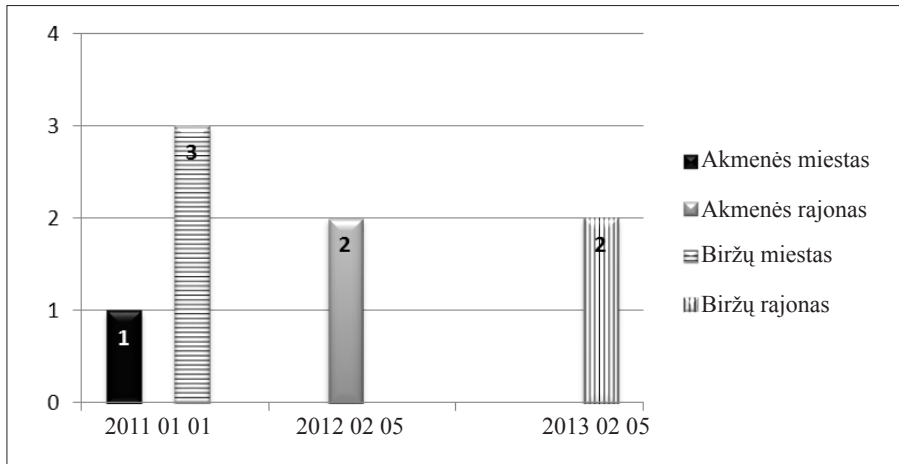
darbo rinką naujų profesijų pavadinimams ir
ūkio šakoms, kurioms priskiriama profesija,
nurodyti, antroji ašis – duomenims apie geo-
grafinę vietą iki seniūnijos, kurioje planuoja-
ma nauja profesija, lygmens imtinai, o trečioji
ašis – nurodyti datai, nuo kurios planuojamas
profesijos atsiradimas darbo rinkoje.

Vartotojai moksleiviai, atsidūrę ant
profesinio apsisprendimo slenksčio, jų
tėvai, mokytojai, mokymo įstaigų vadovai,
darbo biržos darbuotojai ir kiti profesinio
orientavimo proceso dalyviai galėtų lengvai
matyti internete pagrindinius duomenis apie
naujas profesijas ir tuo remdamiesi priimti
apgalvotus sprendimus.

Išskirti šiuos parametrus gana pagrįsta,
nes praktikoje pasitaiko nemažai atvejų, kad
pati profesija žavi ir vilioja besirenkantįjį,
tačiau dėl objektyvių priežasčių netenkina
gyvenamoji vieta, kurioje ši profesija pak-
lausi. Ne mažiau svarbu ir duomenys apie
profesijos atsiradimo darbo rinkoje laiką,
nes tai leistų mokymo įstaigoms matyti
specialistų poreikį ir tuo remiantis tinkamai
reaguoti į jų rengimą.

Dar vienas OLAP technologijų prana-
šumas yra tas, kad galima lengvai gauti
dvimatį vaizdą „pjaustant“ kubą į įpras-
tines dvimates lenteles (1 ir 2 lentelės)
arba duomenis vaizduojant grafiškai (2 ir
3 pav.).

Duomenys, pateikiami 1 lentelėje, nesun-
kiausiai leidžia matyti tiek suminius kiekybinius



2 pav. Įtraukiamų naujų profesijų skaičius pagal Lietuvos miestus ir rajonus

specialistų poreikius pagal šalies administracinį padalijimą, tiek duomenis pagal atskirą miestą ar rajoną ir datas, nuo kada turėtų atsirasti naujos profesijos teritorinėje darbo rinkoje.

Analogiškas vaizdas pagal vartotojo poreikius nesunkiai gali būti pateiktas grafine išraiška, pavaizduota 2 pav.

Grafinis vaizdas leidžia nesunkiai atlikti lyginamąją analizę pagal šalies teritorinį-administracinį padalijimą, matyti miestus ir rajonus, kuriuose sparčiausiai ar lėčiausiai vyksta profesijų pokyčiai.

Šio pavidalo lentelių pranašumas tas, kad jos leidžia kompleksiskai matyti numatomų profesijų įtraukimo kiekybinius

rodiklius, konkrečias profesijas vietas ir laiko atžvilgiu.

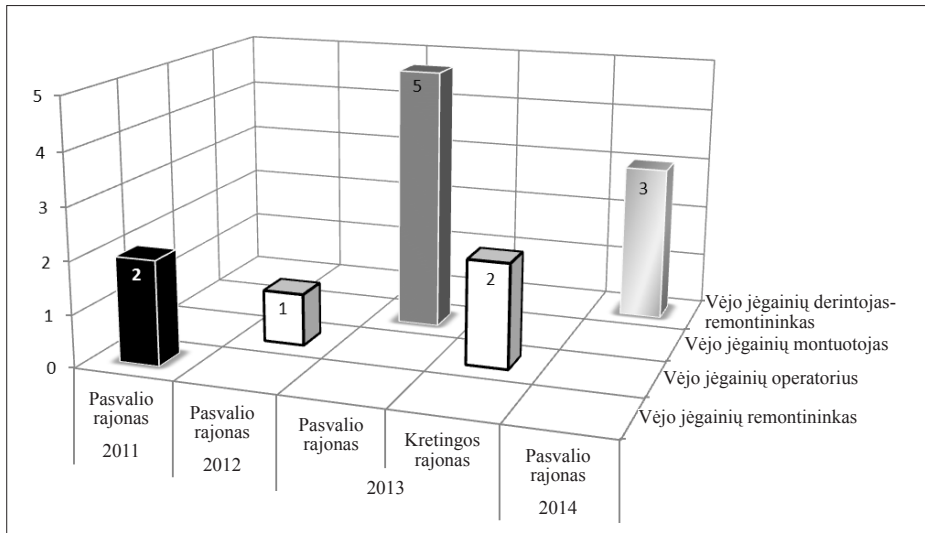
Grafinio vaizdo pranašumas tas, kad beveik be apribojimų galima matyti visą profesijų poreikio spektrą tiek teritoriniu, tiek šakiniu darbo rinkos pjūviu.

Be to, sistema leistų nesunkiai ją papildyti informacija apie rengiamų specialistų skaičių mokymosi įstaigose bei kita būtiniausia profesinio orientavimo ir specialistų rengimo informacija ir ją sujungti su kitomis duomenų bazėmis.

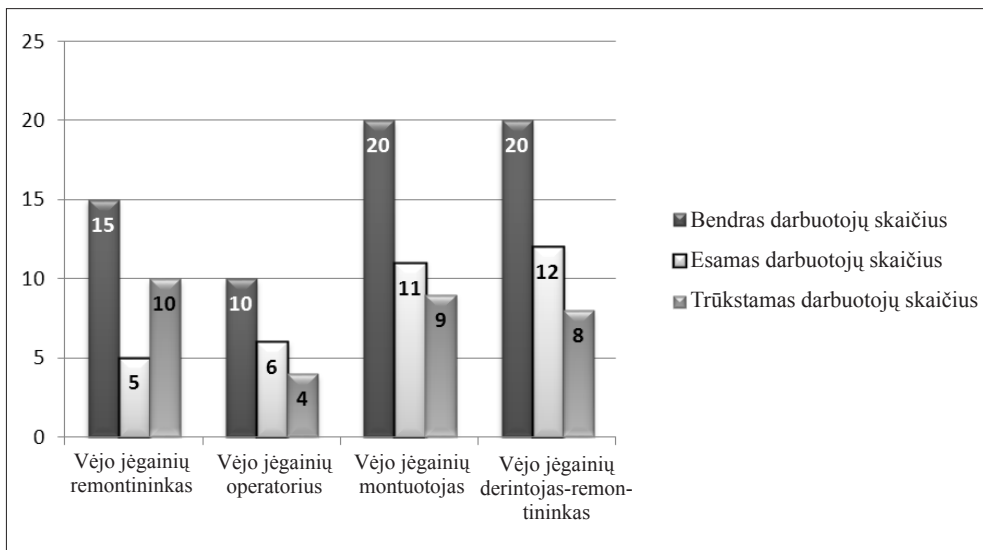
Sistema leidžia operatyviai matyti duomenis apie darbuotojų poreikį ne tik teritorinėse, šakinėse, bet ir vietinėje darbo (įmonės) rinkoje. Taigi, ji tampa patogiu

2 lentelė. Naujos profesijos lentelės versija vienoje ašyje (dvimatėje sistemoje)

Geografinė darbovietės vieta	2011 m.	2012 m.	2013 m.	2014 m.
Pasvalio rajonas	Vėjo jėginių remontininkas 2	Vėjo jėginių operatorius 1	Vėjo jėginių montuotojas 5	Vėjo jėginių derintojas-remontininkas 3
Kretingos rajonas			Vėjo jėginių operatorius 2	



3 pav. Naujos profesijos, pavaizduotos grafiniu pavidalu



4 pav. Darbuotojų poreikio suvestinė

darbo įrankiu visai profesinio orientavimo sistemai.

Papildžius sistemos duomenis profesijų aprašais, funkcinėmis pareigybėmis, galima gauti išsamų vaizdą apie profesijų poreikį darbo rinkoje ir taip pagrįsti profesinį apsisprendimą įgyti vieną ar kitą profesiją.

Taigi lieka tikėtis, kad Lietuvos darbo birža kartu su asocijuotomis verslo institucijomis ir organizacijomis, žmonių išteklių vadybos specialistais inicijuos sistemos diegimą šalies mastu. Tai suteiktų viltį, kad intelektualinis kapitalas mūsų šalyje bus naudojamas racionaliau ir tikslingiau nei iki šiol.

Išvados ir rekomendacijos

Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa, patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. gruodžio 3 d. įsakymu (Nr. ISAK-2332), sudarė prielaidas tiesti tiltą, jungiantį švietimo įstaigas ir darbinės veiklos organizacijas. Organizacijos, nepaisant jų steigėjo ar kapitalo priklausomybės, pamažu tampa neatsiejama visos profesinio orientavimo sistemos dalimi, o tai išplečia profesinio orientavimo teorines ir praktines ribas.

Šiuolaikinėmis sąlygomis profesinio orientavimo visuminė reikšmė didėja, nes profesinio orientavimo sistema vis labiau artėja modernių žmonių išteklių vadybos teorijų epicentro link. Sparčiai kintant profesijoms žmonių išteklių vadyba tampa

neatsiejama visuminės nacionalinės profesinio orientavimo sistemos dalimi.

Strateginės reikšmės žmonių išteklių vadybos siekiniai yra ne tik psichologinė ir pedagoginė pagalba pavieniams asmenims pasirenkant profesiją, bet ir profesinio orientavimo priemonių taikymas, padedantis suderinti specialistų pasiūlą ir paklausą darbo rinkoje.

Profesinio orientavimo kurso įtraukimas į žmonių išteklių vadybos studijų programas taptų atsaku į naujus darbo rinkos iššūkius.

Lietuvos ūkio tendencijos leidžia numatyti, jog profesijų žemėlapis keisis, o naujų profesijų poreikis vietinėje darbo rinkoje didės, todėl naujoms profesijoms įtraukti į Lietuvos darbo rinką gali būti plačiai įdiegta OLAP technologija, suteikianti galimybę racionaliau ir tikslingiau naudoti intelektinį kapitalą.

LITERATŪRA

Beržanskij, A. M.; Kosnikova, E. I.; Epp, V. V. (2006). Socialinių-ekonominių sistemų monitoringas panaudojant daugiamates duomenų bazes ir OLAP technologiją. *Pasiūla ir paklausa darbo ir švietimo sistemos rinkose Rusijos regionuose*. Trečios Rusijos mokslinės-praktinės interneto konferencijos pranešimų rinkinys. 2006 spalio 25–26 d. Knyga I. Petrozavodskas. (Rusų kalba).

Chaudhuri, S. (2010). Žmogiškieji ištekliai – neatrastos verslo galimybės Lietuvoje [žiūrėta 2010-04-19]. Iš *Vadovo pasaulis*. Prieiga per internetą: <www.verslo.banga.lt>.

Įstojusiems į populiarią specialybę – didžiausia tikimybė eiti į darbo biržą (2010) [žiūrėta 2010-09-05]. Prieiga per internetą: <lrytas.lt inf. 2010-07-21>.

Ivancevich, J.; Glueck W. (1989). *Foundations of Personnel (Human Resources) Management*. 4th edition. Richard D. Irwin.

Jackevičius, M. (2010). Darbdaviai užsienyje žvalgosi „furstų“, laivų surinkėjų, virėjų ir suvirintojų. [žiūrėta 2010-12-08]. Prieiga per internetą: <www.DELFI.lt>.

Jovaiša, L. (2009). *Profesinio orientavimo ir konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.

Lietuvos statistikos departamentas prie Lietuvos respublikos vyriausybės. Metiniai tiesioginių užsienio investicijų duomenys. Lietuvos tiesioginės investicijos užsienyje [žiūrėta 2010-08-10]. Prieiga per internetą: <<http://www.db1.sta.gov.lt/statbank>>.

Nacionalinė profesinio orientavimo švietimo sistemoje programa, patvirtinta Lietuvos Respublikos švietimo ir mokslo ministro 2007 m. gruodžio mėn. 3 d. įsakymu (Nr. ISAK-2332).

Nazelskis, E. (2010). Profesinio orientavimo ir konsultavimo priemonių taikymas darbuotojų kaitai mažinti. *Profesinis rengimas. Tyrimai ir realijos*, Nr. 19, p. 121.

Penkioliktosios Lietuvos Respublikos vyriausybės veiklos programa (LRS nutarimas dėl LR vyriausybės programos 2008 12 09 Nr. XI-12, Vilnius).

Robbins, S. P. (2006). *Organizacinės elgsenos pagrindai*. Kaunas, p. 28.

Stoner, J.; Freeman, E.; Gilbert D. (2005). *Vadyba*. Kaunas, p. 367.

Taikomojo mokslinio tyrimo ataskaita (2007). Lietuvos ūkio (ekonomikos) raidos įžvalga pagal regionines ir pasaulio tendencijas [žiūrėta 2010-08-05]. Vilnius, p. 269.

Tyrimas: aukštosios mokyklos nutolusios nuo rinkos poreikių [žiūrėta 2010-05-13]. Prieiga per internetą: <www.delfi.lt>.

Torrington, D. Hall L. (1998). *Personel management: a new approach*. Prentice Hall International (UK).

Ulricht, D.; Brocbank, W. (2007). *Personalo vadyma: vertės pasiūlymas*. Verslo žinios, p. 23.

Zaicev, A. (2011). Daugiau nei pusė rusų nusivylę savo pasirinkta profesija [žiūrėta 2011-01-28]. *Trud*, Nr. 240. Prieiga per internetą: <<http://www.ubo.ru/articles/?cat=138&pub=3266>> (rusų k. vert. aut.).

Zentelytė, K. (2010). Kvalifikuotų darbuotojų trūkumą lemia ne tik emigracija [žiūrėta 2010-11-09]. Prieiga per internetą: <www.DELFI.lt>.

Žmogus ir profesijų pasaulis. (1990). Sverdlovskas, p. 13. (rusų k., aut vert.).

THE CHALLENGE FOR THE DEVELOPMENT OF PROFESSIONAL GUIDANCE – NEW PROFESSIONS IN THE LABOUR MARKET

Eugenijus Nazelskis

S u m m a r y

The article deals with the increase of general importance in the functioning of labour market in the circumstances of globalization and technological changes. It is proved that teoretical boundaries of professional guidance are expanding because labour organizations despite their founders or capital belonging, become undevidible part of the whole system of professional guidance. It is stressed that in changing cirtumstances the importance of introducing new professions into the labour market is growing. Variations of professions, the appearance of new professions and their introduction into labour market, disproportion between needs and offers in labour market – all that

become an extra challenge for the development of the system of professional guidance. Having in mind expectations of new professions and the importance of their introduction into the labour market, the author on the conceptual level gives suggestions to use online analytical processing for introducing new professions into the labour market.

The strategical aim for labour management is not only psychological-pedagogical assistance for an individual in choosing a profession but also balancing needs and offers in the labour market by means of professional guidance.

Keywords: vocational guidance, vocation information, counseling, human resource management.

Iteikta: 2010 10 23

Priimta: 2011 02 15