

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS

Ramunė Remėzienė

**INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKĄJĮ KAPITALĄ ĮTAKOS TRANSPORTO ĮMONIŲ
VEIKLAI VERTINIMAS**

MAGISTRO DARBAS

Darbo vadovė doc. dr. Jovita Vasauskaitė

KAUNAS 2015

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS

Investicijų į žmogiškąjį kapitalą įtakos transporto įmonių veiklai vertinimas

Verslo ekonomika

MAGISTRO DARBAS

Studentė

Ramunė Remėzienė VMGLVE - 4

2015 m. gruodžio ___d.

Vadovė

doc. dr. Jovita Vasauskaitė

2016 m. sausio ___d.

Recenzentė

doc. dr. Vilda Gižienė.

2016 m. sausio ___d.

KAUNAS 2015



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS

Ekonomikos ir verslo fakultetas

Ramunė Remėzienė

Verslo ekonomika, 621L17001

Baigiamojo magistro darbo „Investicijų į žmogiškąjį kapitalą įtakos transporto įmonių veiklai vertinimas“

AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA

2016 m. sausio 4 d.
Kaunas

Patvirtinu, kad mano Ramunės Remėzienės baigiamasis magistro darbas tema „Investicijų į žmogiškąjį kapitalą įtakos transporto įmonių veiklai vertinimas“ yra parašytas visiškai savarankiškai, o visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

(parašas)

Remėzienė R. (2015) The Evaluation of Influence of Investment in Human Capital on the Activity of Transport Companies. Master's Work in Business Economics. Study Programme 621L17001. Supervisor assoc. prof. dr. J. Vasauskaite. Kaunas: School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

SUMMARY

The paper consists of four main parts. Results of scientific researches performed in Lithuania and abroad, statistical data and scientific literature are analysed, Lithuanian labour market is discussed, last year's economic situation in Lithuania is described, emigration and immigration tendencies are analysed in the first part. Impact of emigration on Lithuanian labour market is discussed, main causes of emigration are named, statistical data is reviewed and positive and negative impact of emigration on Lithuanian labour market is determined. This part of the paper examines equal opportunities for men and women in Lithuanian labour market, determines differences of men's and women's wages, causes and consequences of the formed differences are stated. Lithuanian education and health care systems are reviewed, analysis of results of performed researches allowed ascertaining advantages and disadvantages of the Lithuanian education and health care systems. Analysis of the scientific literature is carried out in the second part of the paper. Papers of scientific literature authors, scientific articles, conference material, announcements, documents and other literature are analysed. Goals of scientific literature analysis are: to ascertain and discuss peculiarities of development and classification of human capital in theoretical aspect, to determine necessity and benefit of investment in human capital, to discuss criteria and methods of forming and evaluating human capital. Methodology of evaluating investment in human capital is created in the third part of the paper which describes methods used to achieve goals of the paper. Analysis of activity, buyers, suppliers, competitors and market of the researched enterprise is performed in the fourth part of the paper. External environment is analysed with the help of PEST analysis. SWOT analysis of human capital in the researched enterprise was carried out in order to ascertain problematic areas of human capital, determine strengths of the enterprise, overlook opportunities, ascertain weaknesses and determine threats in human capital area. Qualitative questionnaire survey was carried out in order to determine main directions and need of investment in human capital. With reference to results of the performed researches strategical plan of investment to human capital was formed and forthcoming benefit is named. The results showed that investment to human capital is universally effective and has effect to results of enterprise activity: fewer accidents, saved expenses for unemployment benefits, decrease in downtime, growing loyalty of employees, better work results, better psychological atmosphere inside enterprises, growing profitability and improving life quality of employees.

The Master's thesis contains 86 pages with 16 tables, 30 graphs and 1 appendixes

TURINYS

ĮVADAS.....	8
1. ŽMOGIŠKOJO KAPITALO PROBLEMINĖS SRITYS LIETUVOJE	10
1.1. Lietuvos darbo rinkos analizė.....	10
1.2. Investicijų į išsilavinimą analizė.....	17
1.3. Investicijų į sveikatą analizė.....	23
2. ŽMOGIŠKOJO KAPITALO TEORINIAI ASPEKTAI.....	27
2.1. Žmogiškojo kapitalo samprata ir klasifikacija.....	27
2.2. Žmogiškojo kapitalo formavimo ypatumai	31
2.3. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą reikšmė ir nauda	34
2.4. Žmogiškojo kapitalo vertinimo kriterijai.....	41
3. INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKĄJĮ KAPITALĄ ĮTAKOS ĮMONĖS VEIKLAI TYRIMO METODOLOGIJA.....	50
4. INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKĄJĮ KAPITALĄ UAB MARIJUSTA VEIKLAI VERTINIMAS.....	52
4.1. UAB Marijusa vidinių veiksnių analizė	52
4.2. UAB Marijusa išorinių veiksnių vertinimas.....	57
4.3. UAB Marijusa žmogiškojo kapitalo analizė.....	61
4.4. UAB Marijusa investicijų į žmogiškąjį kapitalą veiksmų planas.....	71
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	75
LITERATŪRA.....	77
PRIEDAI	84

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1. lent. Mažiausias įsidarbinimo galimybes turintys asmenys pagal įgytas profesines kvalifikacijas.....	11
2. lent. Didžiausias įsidarbinimo galimybes turintys asmenys pagal įgytas profesines kvalifikacijas.....	11
3. lent. Teigiamos ir neigiamos, ekonominės emigracijos, pasekmės pagal darbo jėgos kategorijas.....	12
4. lent. Emigracijos ir imigracijos dinamika 2004-2014 m.....	14
5. lent. Daugiausia išduotų leidimų dirbti trečiųjų šalių piliečiams skaičius pagal pilietybę, 2010-2014 m.....	14
6. lent. Išduotų leidimų dirbti užsieniečiams Lietuvos Respublikoje pasiskirstymas pagal profesijas.....	15
7. lent. Moterų ir vyrų diskriminacijos dėl lyties atvejai pagal veiklos sektorius.....	17
8. lent. Žmogiškojo kapitalo sampratos apibrėžimai.....	28
9. lent. Žmogiškojo kapitalo vertinimo rodikliai.....	42
10. lent. UAB Marijusa strateginiai tikslai.....	53
11. lent. UAB Marijusa pajamų, sąnaudų pelningumo prognozė.....	54
12. lent. UAB Marijusa pajamos iš nuomos veiklos.....	55
13. lent. Planuojamas pelnas iš naujo krovinio automobilio įsigijimo.....	56
14. lent. UAB Marijusa išorinės aplinkos analizė PEST matrica.....	58
15. lent. UAB Marijusa konkurentų analizė.....	60
16. lent. UAB Marijusa žmogiškojo kapitalo SSGG analizė.....	63

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1. pav. Bedarbių skaičiaus dinamika 2010-2015 m.....	10
2. pav. Emigrantų išvykimo priežastys.....	15
3. pav. Mokinių ir studentų skaičiaus kitimas 2000-2013 m.....	19
4. pav. 18-24 metų amžiaus gyventojų mokymosi aprėpties lygio kitimas, palyginti su BVP vienam gyventojui.....	19
5. pav. Mokymosi visą gyvenimą lygis Lietuvoje.....	21
6. pav. Sveikatos priežiūros kokybės vertinimas šalyje.....	23
7. pav. Žmogiškojo kapitalo sudedamosios dalys.....	29
8. pav. Visuminio kapitalo klasifikacija.....	30
9. pav. Žmogiškojo kapitalo formavimui įtakos turintys veiksniai.....	33
10. pav. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą klasifikacija.....	35
11. pav. Darbuotojų skatinimas.....	38
12. pav. Prevencijos programų būtinybė įmonėje.....	41
13. pav. Žmogiškojo kapitalo vertinimas.....	43
14. pav. Žmogiškojo kapitalo vertinimo kaštų ir naudos modelis.....	46
15. pav. Žmogiškojo kapitalo strateginių tikslų nustatymas.....	50
16. pav. UAB Marijūsta valdymo struktūra.....	52
17. pav. UAB Marijūsta ilgalaikio turto įsigijimo finansavimo šaltiniai.....	54
18. pav. UAB Marijūsta pajamų struktūra.....	55
19. pav. Sritys, kuriose buvo keliama kvalifikacija.....	65
20. pav. Teigiami pokyčiai, kurių tikisi darbuotojai po kvalifikacijos kėlimo.....	66
21. pav. Darbuotojų nuomone efektyviausi kvalifikacijos kėlimo būdai.....	66
22. pav. Kvalifikacijos kėlimo poreikis.....	67
23. pav. Dažniausiai naudojami darbuotojų skatinimo būdai.....	67
24. pav. Motyvavimo priemonės labiausiai skatinančios darbuotojus siekti gerų darbo rezultatų.....	68
25. pav. DSS įgyvendinimas įmonėje.....	69
26. pav. Investicijų į DSS poreikis.....	70
27. pav. Svarbiausi faktoriai darbe.....	70
28. pav. Psichologinė atmosfera įmonėje.....	71
29. pav. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą veiksmų planas.....	72
30. pav. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą nauda.....	73

IVADAS

Temos aktualumas. Vis daugiau šių dienų verslininkų suvokia, kad investicijos į modernias technologijas jų verslą gali pakylėti į naują, aukštesnį lygmenį. Bet taip pat, didelį progresą įmonės veikloje galima pasiekti glaudžiai bendradarbiaujant su savo darbuotojais. Naudą atneša investicijos į darbuotojus – jų kvalifikacijos kėlimą, darbuotojų motyvavimo sistemos kūrimą, į dirbančiųjų saugą, bei sveikatą. Daugelio įmonių vadovai iš praktinės patirties žino, kad vienas kvalifikuotas darbuotojas įmonei gali sukurti daugiau ekonominės naudos, nei keli nekvalifikuoti ir savo darbo neišmanantys darbuotojai. Todėl kiekvienos visuomenės ir kiekvienos organizacijos didžiausias turtas yra išsilavinę, sveiki žmonės. Žmogiškasis kapitalas yra vertinga šių laikų ekonomikos gerovės sudedamoji dalis, dažnai labiau vertinama nei gamtiniai ar finansiniai ištekliai. Kompetetingas žmogiškojo kapitalo valdymas padeda įmonėms įsitvirtinti rinkose ir optimaliai panaudoti vieną iš pagrindinių šiuolaikinės įmonės gamybos veiksnių turimus darbuotojus – savo veikloje.

Žmogiškieji ištekliai yra labai svarbus Lietuvos valstybės turtas, todėl ypatingą svarbą reikia skirti žmogiškojo kapitalo plėtrai. Nepaisant visų kylančių problemų Lietuvos darbdaviai turi vis daugiau galimybių pasiekti, kad žmogiškasis kapitalas būtų vystomas teigiama linkme. Yra tobulinamos švietimo ir aukštojo mokslo sistemos, suteikiama motyvacija patiems darbdaviams bei darbuotojams rūpintis kvalifikacijos kėlimu ir mokymusi visą gyvenimą. Šiandien yra ypač svarbu suteikti žmonėms, būtinus įgūdžius bei gebėjimus, kad jie galėtų atlikti darbus bei gebėtų dirbti, šiuolaikinėje žiniomis grįstoje ekonomikoje. Lietuvos valstybės ir Lietuvos darbdavių pagrindinė užduotis yra suteikti galimybę kiekvienam žmogui mokytis, bei atnaujinti turimus įgūdžius. Taigi būtina investuoti į žmogiškąjį kapitalą. Tokio pobūdžio investicijos yra susijusios su švietimu, profesiniu parengimu, sveikatos apsauga, saugių darbo vietų kūrimu. Kuo aukštesnį išsilavinimą žmogus įgyja, tuo daugiau jis laikosi šiuolaikinės gamybos reikalavimų, ir sugeba prisitaikyti dinamiškoje darbo rinkoje. Kuo geresnė visuomenės narių sveikata, tuo daugiau laiko jie praleidžia produktyviai dirbdami ir nešdami ekonominę naudą. Gerinant švietimo, ir sveikatos apsaugos sąlygas yra daromas teigiamas poveikis ekonomikos rodikliams, bet labai svarbi yra – socialinė funkcija: mažėja socialinis visuomenės narių susiskaldymas, žmogaus gyvenimas tampa visavertis ir įvairus. Kvalifikuotų darbuotojų dėka įmonės uždirba daugiau pajamų ir gauna daugiau pelno taip galėdamos plėtoti verslą, o kvalifikuoti darbuotojai gauna didesnes pajamas, auga perkamoji galia, o tai reiškia ekonomikos augimą. Todėl šių dienų visuomenėje investicijos į žmogiškąjį kapitalą labai reikšmingos, duodančios visapusiškos naudos: valstybei, visuomenei ir, žinoma, organizacijoms.

Tyrimo problematika. Šiuolaikinėje žiniomis grįstoje ekonomikoje yra ypač svarbu suteikti darbuotojams būtinus įgūdžius bei gebėjimus, kad jie galėtų integruotis tarptautinėse rinkose, taip pat turėtų reikiamų žinių dirbti su moderniomis technologijomis. Įmonių pagrindinė užduotis yra suteikti

galimybę darbuotojams mokytis, kelti kvalifikaciją bei atnaujinti turimus įgūdžius, tačiau yra gan sunku nustatyti – prioritetingas, investicijų į žmogiškąjį kapitalą, sritis, sudėtinga įvertinti gaunamą grąžą įmonės veiklos rezultatams. Įmonių vadovai neturėdami informacijos apie investicijų į darbuotojus, teikiamą naudą, dažnai šioje srityje – neinvestuoja.

Tyrimo objektas – investicijų į žmogiškąjį kapitalą įtaka įmonių veiklai.

Darbo tikslas – įvertinti investicijų į žmogiškąjį kapitalą įtaką transporto įmonių veiklos vystymui ir rezultatams.

Darbo uždaviniai:

1. apžvelgti žmogiškojo kapitalo problemines sritis Lietuvoje;
2. išnagrinėti žmogiškojo kapitalo sampratą ir formavimo ypatumus;
3. apibūdinti investicijų į žmogiškojo kapitalą reikšmę įmonių veiklai;
4. sudaryti investicijų į žmogiškąjį kapitalą įtakos įmonės veiklai vertinimo metodiką;
5. įvertinti investicijų į žmogiškąjį kapitalą įtaką UAB Marijūsta veiklai.

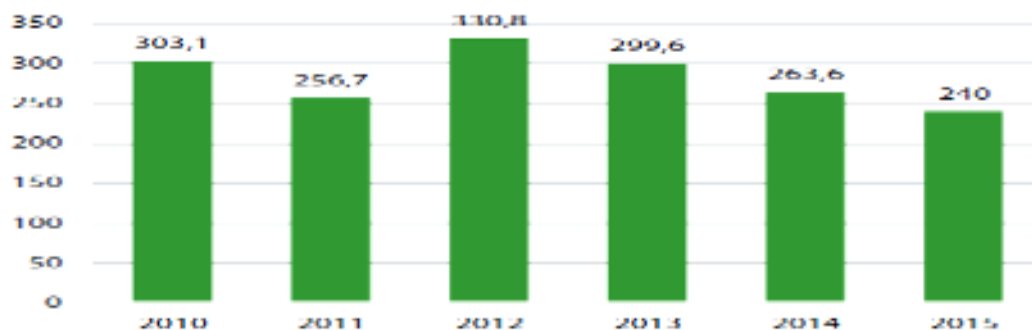
Tyrimo metodai: teorinei tyrimo analizei atlikti buvo naudojama mokslinės literatūros, mokslinių straipsnių, publikacijų, statistikos duomenų lyginamoji analizė, nagrinėjimas bei sisteminimas, taip pat buvo taikyti apibendrinimo ir palyginimo metodai. Teorinėje ir praktinėje darbo dalyse buvo naudojama statistinių tyrimo duomenų kiekybinė analizė, kuri buvo atlikta Microsoft Excel 2007 programa. Tyrimo rezultatų vaizdiniam pateikimui buvo taikytas grafinis duomenų atvaizdavimas – lentelių, paveikslėlių ir diagramų forma. Numatytam darbo tikslui pasiekti buvo panaudotas empirinis tyrimas: anketinė kokybinė apklausa. Visų paminėtų metodų pagalba buvo suformuotos išvados bei rekomendacijos, apibūdinančios atliktos tyrimo problemos analizės ir tyrimo rezultatus.

1. ŽMOGIŠKOJO KAPITALO PROBLEMINĖS SRITYS LIETUVOJE

1.1. Lietuvos darbo rinkos analizė

Lietuvos darbo birža (2015) leidinyje „2015 darbo rinkos prognozė“ praneša, kad Lietuvos bendrasis vidaus produktas (BVP) 2014 metais augo 2,9 proc., yra numatyta, kad 2015 metais BVP augimas spartės ir pasieks 3,1-3,4 proc., pagal prognozuojamą BVP augimo tempą numatoma, kad Lietuvos ekonomika bus viena iš sparčiausiai augančių Europos Sąjungoje (ES). Prognozuojama, kad Lietuva atsiliks tik nuo Airijos, kurios numatomas BVP augimas – 6 proc. Vidutinis mėnesinis darbo užmokestis Lietuvoje 2014 metais buvo 5,3 proc. didesnis nei 2013 metais ir sudarė – 680,64 Eur. Numatoma, kad 2015 metais vidutinis mėnesinis darbo užmokestis augs 5-6 proc. ir turėtų pasiekti 720,11 Eur., per mėnesį. Panašus kasmetinis vidutinio mėnesinio bruto darbo užmokesčio augimas numatomas ir 2016-2017 metais.

Lietuvos darbo biržos (2015) duomenimis, 2014 metais vidutinis metinis registruotas nedarbas, buvo 1,4 proc. punktu mažesnis nei 2013 metais ir siekė 9,5 proc., 2015 metais numatomas nedarbo mažėjimas iki 9 proc. Vyrų vidutinis metinis registruotas nedarbas 2014 metais siekė 9,6 proc. o moterų – 9,3 proc., vidutinis metinis registruotas vyrų nedarbas Lietuvoje išlieka didesnis nei moterų, 2014 metais jis mažėjo 0,4 proc. punkto daugiau nei moterų. Lietuvos darbo biržos (2015) duomenimis: 2015 metais vyrų vidutinis metinis registruotas nedarbas gali tapti mažesniu už moterų vidutinį metinį registruotą nedarbą. Jaunimo registruotas nedarbas mažėja. 2014 metais, padėjus įgyvendinti Jaunimo garantijų iniciatyvos veiklų skatinimo programas, jaunimo vidutinis metinis nedarbas sumažėjo 1,6 proc. punktu – nuo 6,3 proc. 2013 metais iki 4,7 proc. 2014 metais. Manoma, kad 2015 metais jaunimo vidutinis metinis registruotas nedarbas toliau mažės ir pasieks 4,2-4,4 proc. Lietuvos darbo birža (2015) pateikia duomenis apie bedarbių skaičiaus kitimą Lietuvoje 2010-2015 metų laikotarpiu (žr.1 pav.).



1 pav. Bedarbių skaičiaus dinamika 2010-2015 m. (Lietuvos darbo birža, 2015)

Lietuvos darbo rinka atsigauja, tai įrodo bedarbių skaičiaus mažėjimas analizuojamu laikotarpiu,

svarbus rodiklis yra jaunimo nedarbo mažėjimas. Lietuvos darbo birža (2015) praneša, kad žmonių, nerandančių darbo, struktūra pagal išsilavinimą 2015 metai kis labai neženkiai. Manoma, kad 23 proc. sudarys bedarbiai, turintys aukštąjį išsilavinimą, 38 proc. bedarbių sudarys profesini išsilavinimą įgiję asmenys ir 39 proc. darbo nerandančių asmenų bus, tie kurie nėra įgavę jokios profesinės kvalifikacijos. Iš pateiktų duomenų, galima daryti išvadą, kad geriausias galimybes įsidarbinti turi aukštąjį išsilavinimą įgiję asmenys. Lietuvos darbo biržos (2015) duomenimis Lietuvoje 2015 metų periodu sunkiausiai surasti darbą seksis šias specialybes įgijusiems asmenims (žr. 1 lent.).

1 lentelė. Mažiausias įsidarbinimo galimybes turintys asmenys pagal įgytas profesines kvalifikacijas (Lietuvos darbo birža, 2015)

Specialistai	Kvalifikuoti darbininkai
Apskaitos ir buhalterijos tarnautojai	Lengvųjų automobilių ir furgonų vairuotojai
Administravimo ir vykdomieji sekretoriai	Dažytojai ir giminiškų profesijų darbininkai
Teisininkai	Variklinių transporto priemonių remontininkai, mechanikai
Pagrindinio ir pradinio ugdymo mokytojai	Kirpėjai, kosmetikai ir pan.
Ekonomistai	Judamųjų žemės ir miškų ūkio įrenginių operatoriai

Lietuvos darbo biržos (2015) duomenimis visų šitų specialybių pasiūla viršija paklausą. Lietuvos ekonomika 2015 metais auga, manoma kad iki 2015 metų pabaigos Lietuvos verslininkai įregistruos 220-240 tūkst. darbo pasiūlymų. 75 proc. visų laisvų darbo vietų bus skirti kvalifikuotai darbo jėgai, teigia Lietuvos darbo birža. Iš pateiktų duomenų galima daryti išvadą, kad nekvalifikuotos darbo jėgos paklausa Lietuvoje mažėja, o tai reiškia, kad Lietuvos verslininkai pradeda vertinti išsilavinusius ir kvalifikuotus darbuotojus. Lietuvos darbo birža pateikia duomenis kokių specialybių darbuotojai turi didžiausias galimybes rasti darbą (žr. 2 lent.).

2 lentelė. Didžiausias įsidarbinimo galimybes turintys asmenys pagal įgytas profesines kvalifikacijas (Lietuvos darbo birža, 2015)

Specialistai	Kvalifikuoti darbininkai
Reklamos ir rinkodaros specialistai	Sunkiasvorių ir krovininių transporto priemonių vairuotojai
Pardavimų atstovai	Siuvėjai
Informacinių technologijų srities specialistai	Suvirintojai
Gydytojai	Statybininkai
Slaugos specialistai	Metalinų konstrukcijų montuotojai, ruošėjai

Lietuvos ekonomika auga, tikėtina, kad augant ekonomikai įmonės ims plėsti gamybą, tam bus reikalingi darbuotojai, todėl yra tikėtina, kad augs darbo užmokestis. Darbo biržos duomenimis darbdaviai Lietuvoje labiau pradeda vertinti kvalifikuotą darbo jėgą, todėl galima daryti prielaidą, kad augant kvalifikuotos darbo jėgos paklausai Lietuvos gyventojai norės įgyti paklausias specialybes, tikėdamiesi didesnio darbo užmokesčio ir geresnių sąlygų prisitaikant darbo rinkoje. Deja, palankias prognozes temdo geopolitinė situacija Lietuvoje, didelė emigracija. Dideli emigracijos mastai įtakoja

tai, kad Lietuvos darbdaviai negali rasti tinkamos kvalifikacijos darbuotojų.

Emigracijos poveikis Lietuvos darbo rinkai

Emigracijos pasekmių tyrimams yra skiriama pakankamai daug dėmesio, tačiau emigracijos daromą poveikį yra sunku įvertinti. Trumpalaikės ir ilgalaikės emigracijos pasekmės yra skirtingos, bet jaučiamos ir individo ir valstybės lygmenyje. Emigracijos poveikį Lietuvos ekonomikai aiškinosi Kokengauzaitė ir Tonkūnaitė (2010) tyrime „Ekonominės emigracijos priežastys ir poveikis Lietuvos darbo rinkai“ buvo siekiama išsiaiškinti migracijos saldo, vidutinio bruto darbo užmokesčio, minimalaus darbo užmokesčio, bedarbių skaičiaus, nedarbo lygio, darbo paklausos ir pasiūlos kitimą, ir nustatyti ryšį tarp ekonominės emigracijos ir visų paminėtų pasekmių. Emigracijos poveikį Lietuvos ekonomikai tyrė Damulienė (2013), Ginevičius, Rakauskienės, Patalavičius, TvariJonavičienės, Lisauskaitės, Kalašinskaitės (2005). Labanauskas (2006) tyrė proto nutekėjimo problemas Lietuvoje.

Kokengauzaitės ir Tonkūnaitės (2010) teigimu, labai dažnai yra išskiriamos socialinės ir ekonominės emigracijos pasekmės. Autorės, atliktame tyrime, įvardija pagrindines, teigiamas bei neigiamas, emigracijos pasekmes darbo rinkai (žr. 3 lent.)

3 lentelė. Teigiamos ir neigiamos, ekonominės emigracijos, pasekmės pagal darbo jėgos kategorijas (Kokengauzaitė, Tonkūnaitė, 2010, p. 56)

Darbo kategorijos	Teigiamos pasekmės	Neigiamos pasekmės
Bedarbiai	Mažėja nedarbo lygis ir socialinių išmokų suma, didėja BVP vienam gyventojui	Mažėja gyventojų skaičius, didėja vyresnio amžiaus gyventojų skaičius šalyje
Nekvalifikuota darbo jėga	Nedarbo mažėjimas, grįžimas su nauja darbo patirtimi	Didėja darbo užmokesčio kaštai veiklos sektoriuje, kuriame yra darbo jėgos trūkumas
Kvalifikuota darbo jėga	Protų sugrįžimas su naujų kvalifikacijų ir technologinio know – how įgijimu, naudingos patirties parsivežimas, užsienio kapitalo investicijų į darbui imlias šakas padidėjimas	Protų nutekėjimas, taupymo sumažėjimas, darbo pasiskirstymo efektyvumo sumažėjimas, sulėtėjusi mokslo ir technologijų pažanga, užimtumo sumažėjimas, dėl neigiamo poveikio sveikatos apsaugos, švietimo (ypač aukštojo) infrastruktūroms prastėja gyvenimo sąlygos
Darbuotojas su šeima	Socialinių išmokų poreikio mažėjimas	Santaupų praradimas, vartojimo ir BVP sumažėjimas, gyventojų senėjimo problema
Darbuotojas be šeimos	BVP ir vartojamųjų išlaidų didėjimas, pasireiškiantis per piniginius pervedimus	Išskylančios socialinės problemos, nusikalstamumas, BVP mažėjimas

Teigiamomis pasekmėmis autorės įvardija: mažėjantį nedarbą, didėjantį darbo užmokestį, mažėjančią socialinę įtampą, didėjančią ekonominę naudą. Kokengauzaitė, Tonkūnaitė (2010) teigia, kad „neigiamos pasekmės: gyventojų skaičiaus mažėjimas, struktūriniai gyventojų pokyčiai, gamybos

apimčių ir BVP mažėjimas. Svarbiausia neigiama pasekmė yra darbo jėgos mažėjimas“ (p.56). Kokengauzaitės, Tonkūnaitės (2010) teigimu, kuo aukštesnis žmogaus išsilavinimas, tuo didesnė tikimybė, kad jis emigruos (pvz. jei šalyje didelis nedarbo lygis, prasta švietimo, sveikatos apsaugos sistema, maži atlyginimai). Žmonės turintys universitetinį išsilavinimą ar įgiję profesijas, turi geresnių sugebėjimų analizuoti tam tikrą informaciją, kuri yra reikalinga ieškant darbo ir kitų šalių darbo rinkose. Kvalifikuoti ir išsilavinę asmenys susiduria su mažesniais kalbos barjeriais, todėl atsiranda tikimybė jie greičiau adaptuosis naujoje darbo aplinkoje. Dėl visų išvardintų priežasčių labai svarbu išnagrinėti emigracijos iš Lietuvos mastą ir pagrindines priežastis.

Valstybės žinios (2006) konferencijoje „Emigracija iš Lietuvos: padėtis, problemos, galimi sprendimo būdai“ teigia, kad migracijos situaciją Lietuvoje lemia šalyje vykstantys ekonominiai bei socialiniai procesai, tokie kaip: nedarbas, mažos algos, šie veiksniai dažniausiai veikia kaip išstumiantys, formuojantys emigracines nuostatas. Ginevičius *et al.* (2005) teigia, kad pastaruoju metu Lietuva susiduria su „protų nutekėjimo“ problema. Labanauskas (2006) teigia, kad: „protų nutekėjimas yra tiesiogiai susijęs su bendra šalies makroekonominė situacija ir sudaro prielaidas Lietuvos ir senųjų Europos Sąjungos valstybių divergencijai. Aukšta tiek viešojo, tiek privataus sektoriaus tam tikrų sričių specialistų kvalifikacija ir profesinė kompetencija sukuria pasiūlą „protų nutekėjimui“ iš Lietuvos į kitas šalis“ (p.32). Ginevičiaus *et.al* (2005) nuomone, Lietuvos valstybei būtina sukurti tam tikrą migracijos politiką. Europos šalių migracijos tinkle (2015) pateiktoje 10 metų emigracijos apžvalgoje teigiama, kad Lietuva yra „emigracijos valstybė“. Šalies emigracijos rodikliai tūkstančiui gyventojų yra vieni didžiausių visoje ES. Lietuvai atgavus nepriklausomybę iš šalies išvyko apie 825 tūkst. asmenų o tai yra ko ne trečdalis Lietuvos gyventojų. 2004-2009 metų periodu, vidutiniškai per metus iš Lietuvos emigruodavo 16 tūkst. gyventojų. 2010 ir 2011 metais. šis skaičius išaugo. Europos migracijos tinklo (2015) duomenimis 2010 metais išvykimą iš Lietuvos deklaravo 83 tūkst. žmonių, o 2011 metais – 54 tūkst., 2013 metais savo išvykimą iš Lietuvos deklaravo – 39 tūkst. žmonių, 2014 metais. 36,6 tūkst. Europos šalių migracijos tinklo (2015) teigimu, absoliuti dauguma gyventojų išvyksta dėl ekonominių priežasčių. Sprendimą emigruoti iš Lietuvos dažniausiai lemia tokie veiksniai kaip: teisingumo trūkumas, socialinis nesaugumas, prastas darbdavių požiūris į darbuotojus netikėjimas ateitimi, geresnės karjeros galimybės užsienyje. Taip pat yra pastebėta, kad daugėja išvykstančiųjų studijuoti, kitose valstybėse, asmenų skaičius. Europos šalių migracijos tinklas (2015) pateikia duomenis apie šalis į kurias dažniausiai emigruoja Lietuvos gyventojai, taigi pagrindinės tikslo šalys yra: Airija, Jungtinė Karalystė, Norvegija, Vokietija. Pagal Europos šalių migracijos tinklo (2015) pateiktus duomenis Jungtinėje Karalystėje gyvena, dirba ir mokosi 124 tūkst., Airijoje – 40 tūkst., Norvegijoje – 24 tūkst. Lietuvos piliečių.

4 lentelė. Emigracijos ir imigracijos dinamika 2004-2014 m. (Europos šalių migracijos tinklas, 2015)

Metai	Imigracija tūkst.	Emigracija tūkst.	Imigracijos ir emigracijos skirtumas tūkst.
2004	5553	37691	-32138
2005	6789	57885	-51096
2006	7745	32390	-24645
2007	8609	30383	-21774
2008	9297	25750	-16453
2009	6487	38500	-32013
2010	5213	83157	-77944
2011	15685	53863	-38178
2012	19843	71100	-21257
2013	22011	38818	-16807
2014	24294	36621	-12327

Europos šalių migracijos tinkle (2015) pateiktoje 10 metų emigracijos apžvalgoje sakoma, kad emigracija savaime nėra neigiamas reiškinys, tačiau Lietuvos situacija yra kitokia – emigracijos mastai kelia nerimą: kinta šalies demografinė struktūra – visuomenė ima senėti, trūksta darbo jėgos, dar viena problema įtakota didelių emigracijos mastų – „protų nutekėjimas“. 2014 metais pastebėta ir teigiama tendencija emigracijos mastai šiek tiek sumažėjo, o imigracija išaugo: 2014 metais iš Lietuvos išvyko 1,5 karto daugiau žmonių nei atvyko. Užsieniečių į Lietuvą atvyksta nedaug: 2014 metais į Lietuvą atvyko 4,8 tūkst. užsieniečių – iš jų apie 700 ES piliečių ir apie 4100 ne ES šalių piliečių (žr. 5 lent.).

5 lentelė. Daugiausia išduotų leidimų dirbti trečiųjų šalių piliečiams skaičius pagal pilietybę, 2010-2014 m. (Europos šalių migracijos tinklas, 2015)

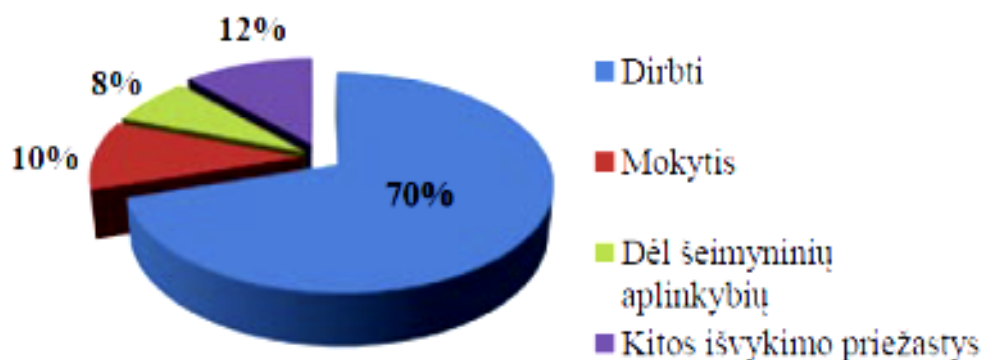
Valstybė	Metai			
	2010	2012	2013	2014
Ukraina	423	1916	2487	3159
Baltarusija	912	1942	1882	1542
Kinija	110	178	113	157
Moldovos Respublika	59	115	111	128
Rusijos Federacija	80	148	136	98
Gruzija	46	48	52	75
Šri Lanka	30	30	62	49
Indija	67	63	57	34
Serbija	2	28	21	15

2014 metais imigrantų skaičius didėjo. Dėl išaugusio darbo jėgos poreikio – išduota daugiau leidimų dirbti nei 2013 metais (žr. 6 lent.). Dauguma ES piliečių į Lietuvą atvyko iš Latvijos, Vokietijos ir Lenkijos, o daugiausia trečiųjų šalių piliečių – iš Rusijos Federacijos, Ukrainos ir Baltarusijos.

6 lentelė. Išduotų leidimų dirbti užsieniečiams Lietuvos Respublikoje pasiskirstymas pagal profesijas. (Europos šalių migracijos tinklas, 2015)

Profesija	Metai				
	2010	2011	2012	2013	2014
Tarptautinio krovinių vežimo transporto priemonės vairuotojas	1136	2269	3265	3827	4316
Metalinių laivų korpusų surinkėjas	149	363	406	363	278
Kitos	279	344	451	307	342
Suvirintojas	91	166	322	280	193
Restorano virėjas	99	115	132	146	161
Suvirintojai elektra ir dujomis	0	39	12	12	28
Konsultantas	54	31	39	41	18
Vyriškų drabužių siuvėjas	0	0	0	60	46
IŠ VISO:	1808	3327	4627	5036	5382

Yra tikėtina, kad Lietuvos ekonomikai atsigaunant daugės į Lietuvą grįžtančių lietuvių. Taip pat tikimasi, kad atvyks daugiau užsieniečių. Damulienė (2013) atliktame tyrime atskleidžia, kad pagrindinė emigracijos problema yra ta, kad dažniausiai emigruoja darbingo amžiaus žmonės nuo 20 iki 34 metų. Autorė pateikia duomenis, kad 2011 metais kas antras emigrantas buvo 20-29 metų amžiaus, penktadalis 1,8 proc. emigrantų sudarė 20-24 metų žmonės, 2007 m. 13,2 proc. emigrantai buvo 25-29 metų amžiaus žmonės. 2011 metais, Damulienės (2013) teigimu, kas aštuntas emigrantas buvo 30-34 metų, o 2007 metais – kas septintas. Lietuvos statistikos departamento (2015) duomenimis 2014 metais penktadalį 18,4 proc. visų emigrantų sudarė 20-24 metų amžiaus gyventojai, 17,9 proc. 25-29 metų amžiaus, 13,3 proc. – 30-34 metų amžiaus žmonės. 2013 metais – atitinkamai 19,8, 18,4 ir 13,2 proc., 2014 metais kas šeštas emigrantas buvo vaikas iki 18 metų amžiaus, 2013 metais – kas septintas. Pagyvenusiųjų 65 metų amžiaus ir vyresnių emigrantų skaičius sumažėjo nuo 674 asmenų 2013 metais iki 490 asmenų 2014 metais. 2014 metais emigravo 18,5 tūkst. 50,6 proc. vyrų ir 18,1 tūkst. 49,4 proc. moterų, o 2013 metais – atitinkamai sudarė 19,3 tūkst. 49,8 proc. ir 19,5 tūkst. 50,2 proc. Damulienė (2013) įvardija pagrindines emigracijos priežastis (žr. 2 pav.).



2 pav. Emigrantų išvykimo priežastys (Damulienė, 2013)

Damulienės (2013) teigimu, didžioji dalis emigrantų tikisi, kad įsidarbinę kitoje valstybėje gaus didesnę atlyginimą, pagerins savo gyvenimo sąlygas, galės siekti geresnio išsilavinimo, bei sveikatos priežiūros.

Moterų ir vyrų lygių galimybių darbo rinkoje analizė

Lyčių lygybė, moterų ir vyrų lygios teisės, deja, nėra iki galo įgyvendintos Lietuvoje ir daugelyje kitų valstybių. Yra pastebimi gana dideli skirtumai tarp vyrų ir moterų darbo užmokesčio. Iki šių dienų vyrauja stereotipinis požiūris į moters vaidmenį šeimoje, kuris trukdo moterims siekti karjeros ir būti aktyvioms darbo rinkoje. Daukantienės (2006) teigimu, Lietuvoje vis dar egzistuoja gana žemas visuomenės informuotumo lygis lyčių lygybės ir galimybių klausimais. Pagrindine, visų šių problemų priežastimi autorė įvardija veiksmingų mechanizmų, užtikrinančių efektyvų lyčių lygybės politikos įgyvendinimą, trūkumą.

Moterų ir vyrų padėtis mūsų valstybės darbo rinkoje, visuomenėje, bei šeimoje buvo analizuojama įvairių mokslo sričių mokslininkų, psichologų, ekonomistų. Rakauskienė (2000) aptaria moterų indėlį kuriant bendrąjį vidaus produktą, Vasiliauskaitė, Tandzegolskienė (2010) tiria motyvus, skatinančius moteris siekti aukštojo išsilavinimo, moterų ir įsitraukimo į darbo rinką galimybes, Daukantienė (2006) aptaria darbo rinkos pokyčius Lietuvoje, bei moterų ir vyrų padėties aspektus, Žiogelytė (2012) vertina vyrų ir moterų atlyginimų skirtumus Lietuvoje, Guščinskienė, Čiuburienė (2009) aptaria, Lietuvos darbo rinką, bei vyrų ir moterų padėtį.

Žiogelytės (2012) teigimu, darbdaviai Lietuvoje į atsakingesnes ir geriau apmokamas pareigas kur kas dažniau skiria vyrus. Moterų išsilavinimo rodikliai šiuolaikinėje visuomenėje daugeliu atvejų yra aukštesni už vyrų, toks darbdavių nusistatymas yra ekonomiškai nenaudingas. Autorė pažymi, kad moterims sunkiau siekti karjeros, jos dažnai sutinka dirbti žemesnio išsilavinimo ir kvalifikacijos reikalaujančius darbus. Žiogelytė (2012) teigia, kad išanalizavus 2008-2011 metų laikotarpį yra galima įžvelgti ryškius vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumus. Autorė pažymi, kad visais nagrinėjamais metais vyrų mėnesinis vidutinis darbo užmokestis buvo didesnis, o moterų mažesnis nei atitinkamų metų Lietuvos vidutinis mėnesinis darbo užmokestis. 2008 metais vyrų vidutinis darbo užmokestis buvo apie 10 proc. didesnis, o moterų apie 10 proc. mažesnis, lyginant su to meto vidutiniu mėnesiniu darbo užmokesčiu Lietuvoje (2009 metais šis skirtumas sudarė daugiau kaip 6 proc., 2010 metais – skirtumas buvo daugiau nei 7 proc. o 2011 metais tarp atlyginimų išaugo iki 14 proc.). Anot Žiogelytės (2012) vienas pagrindinių veiksnių, įtakančių tokią padėtį atskirų lyčių darbo užmokesčio skirtumams, yra dirbančių vyrų ir moterų skaičius atskirose ekonominėse veiklose. Guščinskienė, Čiuburienė (2009) pateikia duomenis, kad Lietuvos darbo rinkai būdingas susiskaldymas į vyriškus ir moteriškus darbus, kur moterys dažniausiai dirba aptarnavimo, socialinių paslaugų švietimo, sveikatos apsaugos srityse o didžiausias procentas vyrų dirba: industriniame sektoriuje, statyboje, transporte ir

pan., Guščinskienė, Čiuburienė (2009) atliktame tyrime, analizuoja moterų ir vyrų diskriminacijos dėl lyties atvejus. Tyrime yra pateikiami duomenys apie tai kokiame darbo rinkos sektoriuje moterys ir vyrai dažniausiai patiria diskriminaciją dėl lyties (žr. 7 lent.).

7 lentelė. Moterų ir vyrų diskriminacijos dėl lyties atvejai pagal veiklos sektorius (Guščinskienė, Čiuburienė 2009, p. 281)

Sektorius	Moterys	Vyrai
Valstybės sektorius	18,2 proc.	33.3 proc.
Privatus sektorius	63,6 proc.	44.5 proc.

Iš 7 lentelėje pateiktų duomenų galima daryti išvadą, kad apklaustos moterys, dirbančios privačiame sektoriuje, kur kas dažniau – 63,6 proc. negu dirbančios valstybiniame sektoriuje 18,21 proc. teigė, kad buvo susidūrusios su diskriminacija dėl lyties. Apklausti vyrai dirbantys tuose pačiuose srityse nurodė, kad buvo susidūrę su šitokia diskriminacijos forma, atitinkamai 44,5 proc. ir 33,3 proc., todėl galima teigti, kad moterys dirbančios privačiame sektoriuje dažniau susiduria su nelygybės dėl lyties forma negu vyrai. Tačiau šią diskriminacijos formą moterys, bei vyrai patiria ir privačiame ir valstybiniame sektoriuose. Daukantienė (2006) konstatuoja, kad *moterų padėtis darbo rinkoje po Nepriklausomybės atkūrimo tapo kur kas nepalankesnė nei vyrų užimtumo sumažėjimas, moterų ir vyrų atlyginimų skirtumai. Taip pat pastebimas moterų diskriminavimas įėjimo į darbo rinką pirmoje fazėje dėl lyties ir amžiaus, o tai lemia „skurdo feminizacijos“ atsiradimą šalyje. Kaip parodė tyrimo rezultatai, moterys turi mažesnes profesinės karjeros galimybes, jos susiduria su Lietuvos darbo rinkai būdingu reiškiniu – vadinamosiomis „stiklinėmis lubomis“ (p.54).*

Iš aptartų pavyzdžių yra matoma, kad Lietuvoje vyrų ir moterų teisės darbo rinkos sąlygomis nėra vienodos. Vyrų vidutinis atlyginimas yra didesnis už moterų, patiria mažiau diskriminacijos dėl lyties įvairiuose darbo rinkos sektoriuose, jų įsidarbinimo galybės yra geresnės. Darbdaviai į aukštas pareigas yra labiau linkę darbinti vyrus. Moterys Lietuvoje išsilavinimu lenkia vyrus, šitokiu būdu yra neišnaudojamas moterų sukauptas žmogiškasis kapitalas, taigi nuostolių patiria ir asmenys, ir įmonės, ir valstybė.

1.2. Investicijų į išsilavinimą analizė

Tinklapyje Euroguidance (2015) teigiama, kad švietimas yra veikla, kuria žmonėms siekiama suformuoti visaverčio bei savarankiško gyvenimo pagrindus, padėti jiems visą gyvenimą ugdyti ir tobulinti savo gebėjimus. Mokymasis yra laikomas kiekvieno žmogaus prigimtinė teise, todėl švietimas gali būti įvardytas prioritetine visuomenės raidos sritimi, kurią turėtų remti valstybė.

Lietuvoje yra atlikta daug tyrimų susijusių su švietimo kokybės vertinimu. Survaitė (2012) tyrė Lietuvos švietimo stebėsenos transformaciją: linkmes ir prielaidas, Čiutienė (2014) apžvelgė Lietuvos žmogiškojo kapitalo, darbo išteklių struktūrinius pokyčius Lietuvos ūkio sektoriuose, Nazelskis,

Laurinaitis (2014) tyrė profesinį rengimą, Gižienė, Simanavičienė (2009) atliko žmogiškojo kapitalo ekonominį vertinimą, Tamašauskienė, Šileika, Masėnienė (2008) tyrė investicijų į žmogiškąjį kapitalą ir jų grąžą UAB Arkada, Andrulis (2014) apžvelgė mokymosi visą gyvenimą būtinumą ir naudą, Dukynaitė (2013) vertino mokinių pasiekimus ir ugdymo kokybę. Lietuvos švietimo ministerija, Lietuvos higienos institutas, Lietuvos statistikos departamentas, Europos sąjungos komisija ir k.t., taip pat yra atlikę tyrimų susijusių su švietimo sistema, kurios yra tikslinga apžvelgti.

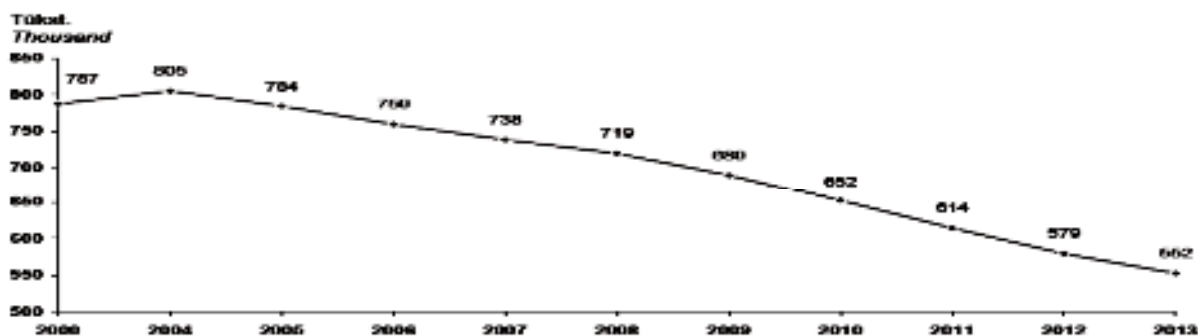
Kokybiškas ir visiems pasiekiamas švietimas yra esminė bendros visuomenės gerovės prielaida, teigia nacionalinė UNESCO komisija (2012), straipsnyje „Švietimo kokybės gerinimas“. Siekiant tobulinti švietimo kokybę daug dėmesio turėtų būti skirta: naujo ekonominio, informacinio ir pilietinio raštingumo, naujų kompetencijų, įgūdžių ir nusiteikimo mokytis visą gyvenimą, skatinimui. Lietuvos Švietimo ir Mokslo ministerijos (2013) leidinyje „Švietimo kokybė“ teigiama, kad pastovus švietimo tobulinimas yra svarbus siekiant net tik ekonominės sėkmės, bet ir veiksmingo žmonių socialinio bei kultūrinio dalyvavimo. Švietimas yra labai svarbus siekiant užtikrinti, kad valstybės piliečiai galėtų gyventi visavertį gyvenimą.

Lietuvos švietimo sistema susideda iš trijų sektorių:

1. Bendrojo ugdymo;
2. Profesinio mokymo;
3. Aukštojo mokslo.

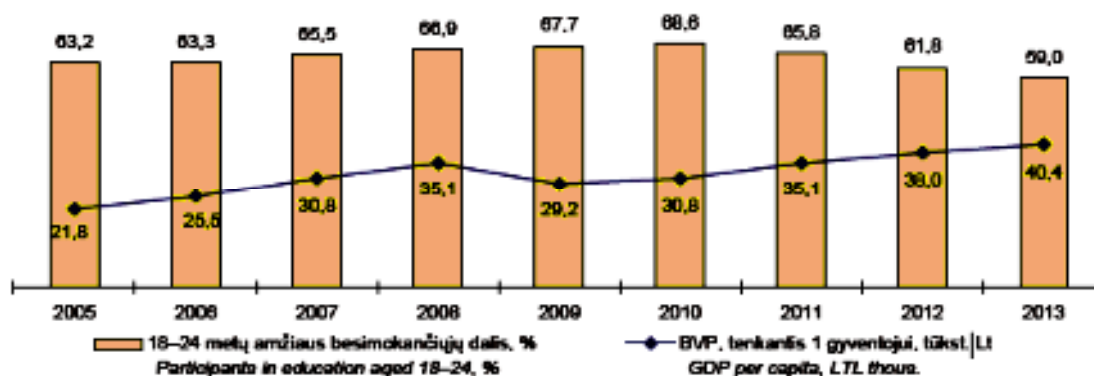
Pukelis (2011) teigia, kad „aukštojo mokslo sektorius yra binarinis, apimantis kolegines ir universitetines studijas. Bendrojo ugdymo sektoriuje pagal Lietuvos kvalifikacijų sandarą galima įgyti I lygmens kvalifikaciją, profesinio mokymo sektoriuje – I, III, IV ir V lygmens, o aukštojo mokslo sektoriuje – VI, VII ir VIII lygmens kvalifikacijas“ (p.4). Lietuvos statistikos departamento (2014) leidinyje „Švietimas“ yra pateikiama statistinė informacija apie Lietuvoje vykdomą formalųjį ir neformalųjį švietimą, kurio programas baigus yra įgyjamas valstybės pripažintas išsilavinimas, profesinė kvalifikacija arba kvalifikacinis laipsnis ir pan., Lietuvos statistikos departamento (2014) leidinyje teigiama, kad Lietuvoje kiekvienais metais mažėja besimokančių asmenų švietimo įstaigose. Pateikiami duomenys, kad 2013-2014 metais iš tūkstančio gyventojų mokėsi ar studijavo 187 asmenys, 2012-2013 metais – 195 asmenys. 2013 metais, palyginti su 2012 metais, mokinių ir studentų skaičius sumažėjo 27 tūkst. t.y. 4,6 proc. Iš viso 2013-2014 metais šalies švietimo įstaigose mokėsi ar studijavo 551 tūkst. studentų, bei mokinių, o tai reiškia kad Lietuvoje mokėsi kas penktas Lietuvos gyventojas. 65 proc. visų besimokančių gyventojų mokėsi bendrojo ugdymo, 27 proc. – aukštosiose ir 8 proc. profesinėse mokyklose. 2013-2014 metais aukštojo mokslo Lietuvoje siekė 42 proc. 20-24 metų amžiaus jaunų žmonių o tuo tarpu 2012 metais – 44 proc. 2013-2014 mokslo metų pradžioje aukštąjį išsilavinimą teikiančiose mokyklose studijavo 148 tūkst. studentų, iš jų universitetuose – 105 tūkst., kolegijose – 43 tūkst. studentų. Palyginus skaičius su praėjusiais mokslo metais, yra pastebima, kad

studentų skaičius aukštosiose mokyklose sumažėjo 11 tūkst., todėl galima teigti, kad Lietuvoje dėl įvairių priežasčių, palaipsniui mažėja besimokančių asmenų (žr. 3 pav.).



3 pav. Mokinių ir studentų skaičius kitimas 2000-2013 m. (Lietuvos statistikos departamentas, 2014)

Gižienė Simanavičienė (2009) teigia, kad Lietuvos Respublikos valstybė kiekvienais metais vis daugiau pinigų skiria ne tik moksliniams tyrimams, bet ir švietimui. Lyginant 2000 metus su 2007 metais išlaidos švietimui išaugo 85 proc. Lietuvos švietimo ir mokslo ministerijos (2013) teigimu, Lietuva yra viena pirmaujančių Europoje pagal įgijusių vidurinį ir aukštąjį išsilavinimą asmenų skaičių. 2012 metais 20-65 metų asmenų, įgijusių bent vidurinį išsilavinimą, dalis sudarė 93,3 proc. šis rodiklis buvo didžiausias Europos Sąjungoje ir viršijo ES šalių vidurkį. ES vidurkis buvo – 74,2 proc. Pagal aukštąjį išsilavinimą įgijusių 30-34 metų asmenų skaičių 2012 metais Lietuva buvo ketvirta tarp 32 Europos valstybių. Nors Lietuva Europoje pirmauja pagal vidurinį ir aukštąjį išsilavinimą įgijusių asmenų skaičių, tačiau įgyto išsilavinimo kokybė yra abejojama. Lietuvos švietimo ir mokslo ministerija (2013) praneša, kad Lietuvos penkiolikmečių mokymosi pasiekimai skaitymo, matematikos ir gamtos mokslų srityse statistiškai reikšmingai žemesni už ES vidurkį. Leidinyje pateikti duomenys, kad ugdymas Lietuvoje yra vienas pigiausių Europoje ir nuo Europos šalių vidurkio Lietuva atsilieka beveik du kartus (žr. 4 pav.), pigesnis švietimas išlieka tik Latvijoje, Bulgarijoje bei Rumunijoje.



4 pav. 18-24 metų amžiaus gyventojų mokymosi aprėpties lygio kitimas, palyginti su BVP vienam gyventojui (Lietuvos statistikos departamentas, 2014)

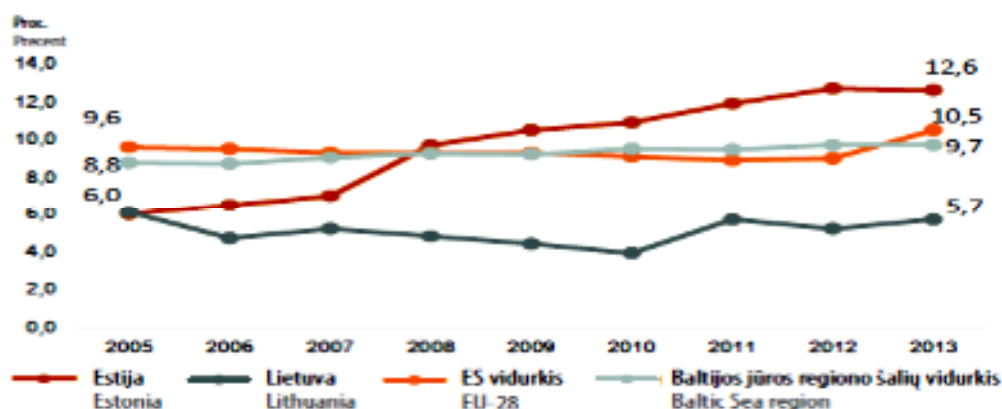
Nazelskio, Laurinaičio (2014) parengtame leidinyje „Profesinis rengimas tyrimai ir realijos“ teigiama, jog Lietuvoje ketvirtadalis baigusiujų aukštojo mokslo socialines studijas, dirba nekvalifikuotą darbą. Tarp baigusiujų inžinerijos, gamybos ir perdirbimo studijas šis rodiklis siekia beveik pusę, tarp baigusiujų žemės ūkio ir veterinarijos studijas rodiklis siekia net 60 proc. Nazelskio, Laurinaičio (2014) teigimu, Lietuvoje 44 proc. pramonės įmonių susiduria su problemomis dėl kvalifikuotų darbuotojų stygiaus. Iki 2013 metų rugsėjo mėnesio Lietuvoje buvo įregistruota 172 tūkst. laisvų darbo vietų, į kurias įmonėms nepavyko susirasti tinkamos kvalifikacijos darbuotojų. Šitokia padėtis, kai valstybėje dalis specialistų, įgijusių universitetinį išsilavinimą, dirba daug žemesnės kvalifikacijos darbą nei leidžia jų įgyta kvalifikacija, rodo, kad mokymo įstaigos neparuošia darbo rinkai reikalingų specialistų. Lietuvoje yra pastebima, kad dalis žmonių po aukštosios mokyklos baigimo renkasi mokslus profesinėse mokyklose. Galima teigti, kad Lietuvoje neracionaliai naudojami visuomeniniai ir asmeniniai ištekliai, skirti specialistų rengimui.

Čiutienė (2014) tyrime „Lietuvos žmogiškojo kapitalo, darbo išteklių struktūriniai pokyčiai Lietuvos ūkio sektoriuose“ įvardija Lietuvos švietimo sistemos problemas:

- 1. Mokiniai ir studentai pasigenda valstybės apsisprendimo ir nuoseklios politikos švietimo srityje;*
- 2. Ministerijos skirtos lėšos dažnai naudojamos neefektyviai, mokymo institucijos dubliuoja funkcijas;*
- 3. Dauguma institucijų yra susijusios su neformaliuoju švietimu, profesinio mokymo organizavimu. Tuo tarpu aukštojo mokslo plėtros klausimai, karjeros stebėsenos, įsidarbinimo ir specialistų poreikio praktiškai nenagrinėjami jokiose ministerijai pavaldžiose institucijose;*
- 4. Mažai skiriama dėmesio jaunimo profesinės karjeros klausimams: trūksta jaunimo švietimo, jaunimo atgalinio ryšio su mokyklomis;*
- 5. Formuojami jaunimo lūkesčiai daugumoje neatitinka darbo rinkos poreikių;*
- 6. Verslininkai pasigenda glaudesnio bendradarbiavimo su aukštosiomis mokyklomis, išskirta netinkamo praktikų organizavimo problema (labai trumpas praktikos laikotarpis), verslininkų nepasitikėjimas studentais (informacijos pateikimo problema), aukštųjų mokyklų atotrūkis nuo verslo supratimo (dauguma dėstančių dėstytojų net neturi supratimo apie verslą, bet dėsto apie jį);*
- 7. Universitetai neturi atgalinio ryšio su absolventais (p.13).*

2007-2013 metų Europos sąjungos struktūrinės paramos poveikio žmogiškųjų išteklių plėtrai vertinimo rezultatų apžvalgoje (2014) pateikiami duomenys, kad per 2007-2013 metų laikotarpį Lietuvoje buvo apmokyta daugiau nei 324 tūkst. darbingo amžiaus asmenų, tačiau šito nepakako pasiekti norimą mokymosi visą gyvenimą lygį Lietuvoje. Panaudotų priemonių neužteko mokymosi

tęstinumui asmenine ar darbdavio iniciatyva užtikrinti. Apžvalgoje pažymima, kad didelė dalis investicijų buvo skirta mokyti aukštesnės kvalifikacijos darbuotojus, kurie yra linkę mokytis ir be ES struktūrinių fondų investicijų. Žemą mokymosi visą gyvenimą lygį Lietuvoje gali lemti ir tokie veiksniai kaip: asmeninių lėšų mokymuisi trūkumas, sunkumai derinant darbo ir šeimos įsipareigojimus, darbdavių iniciatyvos mokyti darbuotojus trūkumas, bei šalyje vyraujantis klaidingas suvokimas, kad vertingas yra formalusis, diplomą ar sertifikatą suteikiantis mokymas. Dėl visų išvardintų priežasčių mokymasis visą gyvenimą Lietuvoje išlieka labai žemame lygyje, lyginant su ES vidurkiu (žr. 5 pav.).



5 pav. Mokymosi visą gyvenimą lygis Lietuvoje (2007-2013 metų Europos sąjungos struktūrinės paramos poveikio žmogiškųjų išteklių plėtrai vertinimo rezultatų apžvalga, 2014)

2007-2013 metų Europos sąjungos struktūrinės paramos poveikio žmogiškųjų išteklių plėtrai vertinimo rezultatų apžvalgoje (2014) pažymėta, kad ankstyvojo pasitraukimo iš švietimo sistemos lygis tarp 18-24 metų amžiaus žmonių, turinčių ne aukštesnį kaip pagrindinį išsilavinimą ir nesimokiusių per paskutines keturias savaites, skaičius sumažėjo 1,5 proc. punkto. Jaunimo švietimo pasiekimų lygis tarp 20-24 metų amžiaus asmenų, turinčių vidurinį išsilavinimą arba vidurinį išsilavinimą ir darbo rinkoje paklausių profesinę kvalifikaciją, skaičius išaugo 1,7 proc. punkto. Apžvalgoje pastebėta, kad 2007-2013 metų laikotarpiu sėkmingai įvairius mokymus baigė daugiau nei 286 tūkst. viešojo sektoriaus darbuotojų. Išaugęs žmogiškasis kapitalas sąlygojo aukštesnę viešojo sektoriaus darbuotojų darbo kokybę, kurią palankiai įvertino šalies gyventojai, išreikšdami didesnę pasitikėjimą valstybės ir savivaldybių institucijomis ir įstaigomis.

Tamašauskienės, Šileikos, Masėnienės (2008) atliktame tyrime teigiama, kad analizuojamoje įmonėje darbo užmokesčio dydis tiesiogiai priklauso nuo atliekamo darbo kokybės. Tyrimo metu buvo nustatyta, kad darbuotojų mokymai yra pagrindinis darbo užmokesčių skatinantis augti veiksnys, kuris įtakoja darbuotojų atliekamo darbo kokybės gerėjimą. Atliktame tyrime pažymėta, jog dėl investicijų į mokymus gerėjo darbuotojų kvalifikacija, o tai lėmė darbo užmokesčio ir darbo našumo augimą. UAB Arkada investicijos 2003-2007 metais į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą sudarė 2251565 Lt. ir pasireiškė

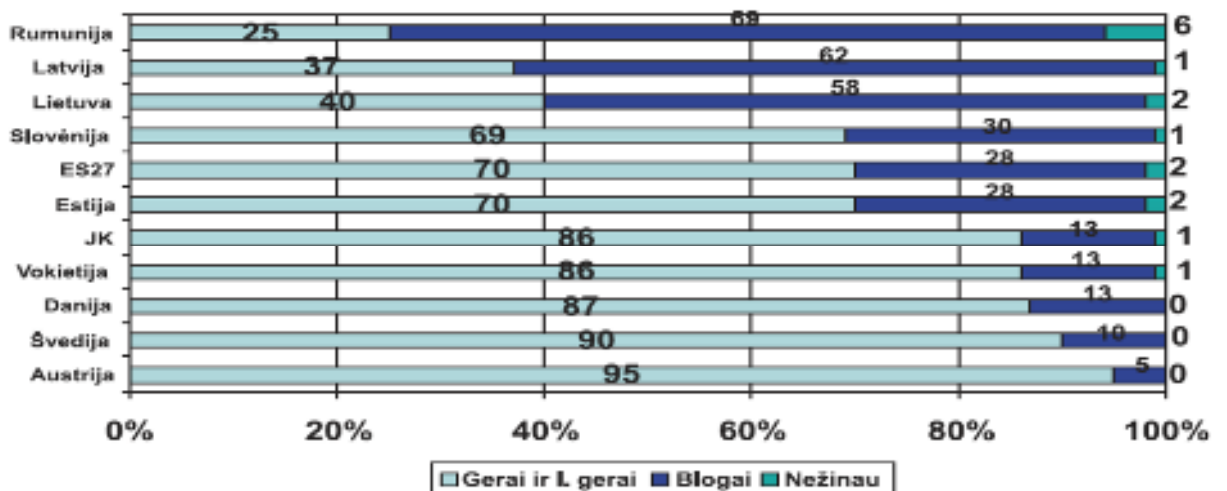
teigiama grąža – darbuotojams bei įmonei. Darbuotojų nauda dėl padidėjusių darbo pajamų sudarė 3821135 Lt. įmonės nauda dėl padidėjusio darbuotojų našumo – 3263 243 Lt. Gižienė, Simanavičienė (2009) atliktame tyrime nustatė, kad atlyginimo skirtumas tarp žmonių, įgijusių vidurinę išsilavinimą ir žmonių, turinčių aukštąjį išsilavinimą yra apie 41 proc. O tai rodo, kad išsilavinimas nešą naudą žmogui, ir valstybės ekonomikai. Pagrindiniai veiksniai, suteikiantys galimybę konkuruoti darbo rinkoje yra išsilavinimas, profesinė kvalifikacija ir papildomi profesiniai gebėjimai. Įvertinus visus veiksnius galima daryti išvadą, kad žmogaus konkurencingumas darbo rinkoje ir tikimybė gauti darbą yra priklausomas nuo jo išsilavinimo. Šileikos (2010) teigimu: „investicijų į išsilavinimą nauda gali būti tiesioginė ir netiesioginė. Tiesioginė nauda lygi padidėjusių atlyginimų ir paskolų, kurios buvo suteiktos studijų laikotarpiu, ir turi būti grąžintos baigus studijas, skirtumui“ (p.147). Prie tiesioginės naudos Šileika (2010) priskiria ir sumažėjusią nedarbo riziką. Netiesioginė išsilavinimo nauda yra tokia, kad žmogus su aukštesniu išsilavinimu įgyja daugiau galimybių įsidarbinti prestižiniame darbe, dirbti patrauklesnį, įdomesnį, perspektyvesnį darbą, geriau prisitaikyti prie ūkio pokyčių. Šileikos (2010) teigimu, apskaičiuota privati vidinė universitetinio išsilavinimo pajamų norma (naudojant žmogiškojo kapitalo sąnaudų naudos modelį) Lietuvoje yra pakankamai didelė: 12,87 proc. tai skatina moksleivius, baigusius vidurinę mokyklą, toliau tęsti mokslus aukštojoje mokykloje. Lietuvoje išsilavinimo pajamų norma yra 5,63 proc. punktais mažesnė nei JAV, tačiau 6,35 punktais didesnė nei Italijoje. UAB Arkada atlikto tyrimo rezultatai rodo, kad investavimas į žmonių kvalifikacijos kėlimą duoda visokeriopą naudą ir įmonei, ir darbuotojams, yra pastebimas teigiamas socialinis efektas, darbuotojai tampa labiau motyvuoti, didėja darbuotojų ir įmonės pajamos, gerėja žmonių gyvenimo kokybė. Gižienė, Simanavičienė (2009) teigia, kad „viena svarbiausių lyginimo charakteristikų yra finansavimo apimčių išraiška bendrojo vidaus produkto (BVP) dalimi“ (p.241). Gižienė, Simanavičienė (2009) mano, kad vienam gyventojui tenkantis BVP dydis apibudina šalies ekonominį potencialą, o BVP dydis tenkantis: kultūrinio, socialinio bei ekonominio gyvenimo sritims parodo valstybės politikos prioritetus.

Progresas Lietuvoje pastebimas daugelyje sričių, susijusių su investicijomis į žmogiškąjį kapitalą, bet atliktų tyrimų metu pastebėta, kad augimas nėra toks didelis jog pavytų ES vidurki. Ypatingas atsilikimas yra pastebimas, mokymosi visą gyvenimą srityje. Daugelio mokslinės literatūros autorių teigimu, išsilavinimas yra vienas pagrindinių ekonomikos ir socialinės gerovės variklių. Anot Andriulio (2014), mokymosi nauda yra nenuginčijama. Nazelskis, Laurinaitis (2014) pažymi, kad investicijos į žmogiškąjį kapitalą duoda 5-6 kartus didesnę grąžą, nei investicijos į materialinę gamybą. Šalies ūkio augimas, pereinamosios ekonomikos šalyse, sudaro apie 16 proc. sąlygojamas fiziniu kapitalu, 20 proc. – gamtiniais resursais ir 64 proc. žmogiškuoju ir socialiniu. Mokymosi pratęsimas vieneriais metais vidutiniškai padidina darbuotojo piniginį atlygį 10 proc., todėl galima teigti, investicijos į žinias yra būtinos.

1.3. Investicijų į sveikatą analizė

Tyrimų, susijusių su sveikatos apsauga jos kokybe, Lietuvoje yra atlikta daug. Lietuvos gyventojų požiūrį į sveikatos priežiūros sistemą ir alternatyvią mediciną vertino Bartuškaitė, Butkevičienė (2013), Jankauskienė (2012) atliko tyrimą, kuriame vertino Lietuvos sveikatos priežiūros paslaugų kokybę, pacientų požiūriu, Staškevičiūtė (2012) tyrė su sveikata susijusios gyvenimo kokybės sampratą, Kosinskienė, Ruževičius (2011) sveikatos kokybės valdymą ligoninėse, Servetkienė (2012) vertino gyvenimo kokybę Lietuvoje, Tamašauskienė, Šileika, Masėnienė (2008) atliko investicijų į žmogiškąjį kapitalą ir jų grąžą UAB Arkada. Nemažai tyrimų yra atlikta Lietuvos higienos instituto, Lietuvos sveikatos apsaugos ministerijos, daug pranešimų ir statistinių duomenų apie darbuotojų saugą ir sveikatą pateikia Lietuvos valstybinė darbo inspekcija, Lietuvos sveikatos 2014-2023 metų programoje yra pateikiama daug duomenų apie Lietuvos sveikatos priežiūros sistemą.

Bartuškaitė, Butkevičienė (2013) tyrime „Lietuvos gyventojų požiūris į sveikatos priežiūros sistemą ir alternatyviąją mediciną“ atskleidžia, kad didelė dalis Lietuvos gyventojų nėra linkę pasitikėti Lietuvos sveikatos priežiūros sistema. Nors visiškai nepasitiki 9,1 proc. respondentų, visiškai pasitiki tik 11,8 proc. apklaustų asmenų. Tyrime atskleista, kad didesnioji apklaustų dalis vis dėlto yra linkę labiau pasitikėti nei nepasitikėti Lietuvos sveikatos apsaugos sistema, kadangi daugiau nei 2/3 apklaustųjų teigė, kad jie pasitiki ir šiek tiek pasitiki sveikatos apsaugos sistema. Bartuškaitės, Butkevičienės (2013) nuomone, toks požiūris yra būdingas visai Lietuvos visuomenei. Jankauskienės (2012) atliktame tyrime „Sveikatos priežiūros paslaugų kokybės vertinimo pacientų požiūriu palyginimas“ teigiama, kad Lietuvoje 2009 metais vykusioje specialioje tyrimo bangoje „Pacientų sauga ir sveikatos priežiūros kokybė“ respondentų buvo klausama, kaip jie vertina sveikatos priežiūros kokybę savo šalyje (žr. 6 pav.).



6 pav. Sveikatos priežiūros kokybės vertinimas šalyje (Jankauskienė, 2012)

Iš pateiktų duomenų yra matoma, kad 70 proc. ES gyventojų sveikatos priežiūros sistemą savo šalyje įvertino gerai ir labai gerai, o tuo tarpu Lietuvos gyventojų manančių, kad sveikatos apsauga Lietuvoje yra gera – 40 proc. Palyginus Lietuvą su kitomis, tyrime dalyvavusiomis šalimis, pastebima kad Lietuvoje žmonės sveikatos priežiūros sistemą vertina daug kur kas blogiau nei daugumos kitų ES valstybių piliečiai.

Lietuvos Respublikos seimo nutarime (2013) „Dėl Lietuvos sveikatos 2014-2023 metų programos patvirtinimo“ teigiama, kad Lietuvoje valstybės finansavimo dalis bendrosiose išlaidose sveikatos priežiūrai pastaruoju metu nesikeitė ir sudarė apie 70-75 proc. bendrųjų sveikatos priežiūros išlaidų. Programoje yra numatyta, kad pagrindinis Lietuvos prioritetas yra 2014-2023 metais užtikrinti BVP ir sveikatos priežiūros išlaidų santykį, būdingą ES valstybėms.

Sveikatos kokybė geriausiai yra atspindima pagal gyvenimo trukmę. Pagal tai, kiek valstybėse gyvena žmonės, galima numatyti ne tik tos šalies sveikatos apsaugos ir išsivystymo lygį, bet ir ekonomikos lygį. Lietuvos higienos institutas (2014) leidinyje „Lietuvos sveikatos statistika 2013“ praneša, kad Lietuvoje žmonės gyvena trumpiau lyginant su ES vidurkiu. ES šalių: vyrai – 68, o moterys 79 metus. Daug Lietuvos gyventojų yra nepatenkinti sveikatos priežiūra, tačiau yra pastebima teigiamų tendencijų. Lietuvos sveikatos 2014-2023 metų programoje teigiama, kad nuo 2001 metų vyrų vidutinė gyvenimo trukmė pailgėjo 2,6 metų, o moterų 2 metais.

Investicijų į darbuotojų saugą analizė

Valstybinės darbo inspekcijos (VDI) teigimu, Lietuvoje mirtinų ir sunkių nelaimingų atsitikimų pagrindinės darbe priežastys yra: netinkamai organizuojama darbuotojų sauga ir sveikata, nesilaikoma LR teisės aktų bei kitų darbuotojų saugos ir sveikatos reikalavimų, reglamentuojančių organizacijų veiklas.

Lietuvos įmonėse per 2013 metus įvyko 59 mirtini ir 142 sunkūs nelaimingi atsitikimai darbe. Šie skaičiai yra beveik tokie patys kaip ir 2012 metais. 2012 metais nelaimingų atsitikimų įvyko 59 ir 139. 2013 metais užfiksuota 36 mirtini ir 126 sunkūs nelaimingi atsitikimai darbe. VDI teigimu, nagrinėjant nelaimingų atsitikimų darbe priežastis dažnai pastebima, kad mirtini, sunkūs ir nelaimingi atsitikimai darbe įvyksta dėl netinkamo pavojingų darbų organizavimo ir vykdymo. VDI pateikia duomenis, kad 16 ir 25 proc. nuo ištirtų sunkių ir mirtinų nelaimingų atsitikimų darbe, įvyksta dėl nepakankamos saugos ir sveikatos darbe. 12 proc. ir 22 proc., visų ištirtų sunkių nelaimingų atsitikimų įvyksta dėl darbuotojams privalomų instrukcijų reikalavimų nevykdymo. Darbo inspektorai 2014 metais ištyrė 47 mirtinų ir 95 sunkių nelaimingų atsitikimų darbe atvejus. Dėl šių priežasčių galima teigti, kad formalus požiūris kaip yra parengti dokumentai ir instruktuojami darbuotojai nepakanka, kad įmonėje būtų užtikrinta darbuotojų sauga ir sveikata. Siekiant sumažinti nelaimingų atsitikimų darbe ir profesinių ligų skaičių, turėtų būti rengiamos veiksmingos prevencinės priemonės ir

organizuojama šių priemonių įgyvendinimo ir vidinės kontrolės tvarka. Kokias priemones įmonė turėtų naudoti, reglamentuoja norminiai teisės aktai, įmonės vadovai, kurie atlieka darbuotojų saugos ir sveikatos tarnybos funkcijas, neturi laiko studijuoti norminių teisės aktų, tokių priemonių nerengia ir nediegia. Lietuvoje vadovai nelinkę investuoti į darbuotojų saugą ir sveikatą, teigia Masilionytė (2013) straipsnyje „Vadovai taupo darbuotojų sveikatos sąskaita“ praneša, kad Europos darbuotojų saugos ir sveikatos agentūros tyrimų duomenimis savo darbu nepatenkinti 29 proc. lietuvių. Autorės teigimu, lietuviai dirba daugiau valandų ir prastesnėmis sąlygomis už vakarų Europos gyventojus. Su stresu darbe susiduria net 51 proc. Lietuvos įmonėse dirbančių žmonių. Kartunavičiūtės (2015) teigimu, yra atlikta daug tyrimų, skirtų įvertinti DSS priežiūros paslaugų ekonominį efektą. Pagal Jungtinės Karalystės 2005 metais atliktą 500 organizacijų apklausą („Why employers spend money on employee health: Interviews with occupational health and safety professionals from British Industry“) 73 proc. darbdavių teigė, kad sveikatos ir saugos įdiegimas įmonėse davė naudos verslui, 64 proc. iš jų patvirtino, kad sumažėjo ekonominiai nuostoliai. Katunavičiūtės (2015) teigimu, saugos ir sveikatos gerinimo ekonominės naudos santykis yra teigiamas. Autorė pateikia keletą pavyzdžių: nuo 2001 metų Vokietijoje buvo pradėta vykdyti su draudimo įmokomis susijusi ekonominių paskatų schema, kurioje dalyvavusiose mėsos prekybos sektoriaus įmonėse nelaimingų atsitikimų skaičius sumažėjo net 28 proc., modelyje dalyvavusios įmonės galėjo mokėti mažesnes draudimo įmokas, tuo atveju jei jos daugiau lėšų skyrė darbuotojų saugai ir sveikatai užtikrinti. Šiose įmonėse buvo įsigyti saugesni peiliai ir surengti papildomi saugos mokymai vairuotojams. Pritaikius šį ekonominio skatinimo modelį buvo pasiekta teigiamų rezultatų: šitame Vokietijos įmonių sektoriuje per metus nelaimingų atsitikimų sumažėjo 1000.

Lenkijos įmonėse, kurios pradėjo taikyti finansuojamą DSS valdymo sistemą, 70 proc. sumažėjo nelaimingų atsitikimų skaičius ir draudimo išmokos, o 50 proc. įmonių teigė, kad mažėja pavojingomis sąlygomis dirbančių darbuotojų skaičius. Tamašauskienės, Šileikos, Masėnienės (2008) atliktame investicijų į žmogiškąjį kapitalą ir jų grąžos tyrime UAB Arkada sakoma, kad įmonės investicijos 2003-2007 metais į darbuotojų sveikatingumo palaikymą sudarė 308733 Lt. Buvo investuojama į darbuotojų aprūpinimą darbo apsaugos priemonėmis, specialia darbo apranga ir savanoriško skiepėjimosi nuo gripo apmokėjimą. Tyrimo metu buvo atskleista, kad rūpinimasis personalo sveikata daugelį darbuotojų nuteikia motyvuojamai, teigiamai veikia ir įmonės veiklos rezultatus. didina darbuotojų pasitikėjimą įmone. Įmonės investicijos į darbuotojų sveikatingumą pasireiškia ne tik ekonomine nauda: didesnėmis atliekamo darbo apimtimis bei didesnėmis pajamomis dėl sumažėjusio darbuotojų sergamumo taip pat ir socialiniu efektu – gerėjančia darbuotojų gyvenimo kokybe plačiaja prasme.

Iš pateiktų pavyzdžių galima daryti išvadą, kad Lietuvoje reikia plėtoti ir skatinti investicijas į žmonių saugą ir sveikatą tiek valstybės tiek įmonių lygiu. Lietuva ES yra viena paskutinių pagal

gyventojų gyvenimo trukmę. Daug Lietuvos gyventojų yra nepatenkinti sveikatos apsaugos sistema Lietuvoje. VDI ataskaitos byloja, kad darbdaviai nėra linkę investuoti į darbuotojų saugą bei sveikatą. Pastebima, kad nelaimingų atsitikimų skaičius darbe Lietuvos įmonėse mažėja labai lėtai, VDI inspektorių teigimu didelį nelaimingų atsitikimų darbe skaičių įtakoja atsainus požiūris į darbo saugos ir sveikatos organizavimą įmonių viduje. UAB Arkada atlikto tyrimo išvadose teigiama, kad investicijos į darbuotojų sveikatinimą yra naudingos įmonei ir darbuotojams. Kartunavičiūtės (2015) teigimu, investicijos susijusios su darbo sauga ir sveikata yra ekonomiškai naudingos.

2. ŽMOGIŠKOJO KAPITALO TEORINIAI ASPEKTAI

2.1. Žmogiškojo kapitalo samprata ir klasifikacija

Mokslinėje literatūroje yra sutinkama nuomonė, kad ekonomikos augimą lemia trys pagrindiniai veiksniai – žemė, darbas ir kapitalas. Kuliešiaus, Pareigienės, Naus (2012) teigimu, darbas yra žmogaus gebėjimas atlikti gamybines ir kitas ūkines funkcijas. Iki aštuoniolikto amžiaus iš dirbančiųjų buvo tikimasi tik fizinio darbo, nebuvo domimasi jų kitais sugebėjimais. Kuliešiaus *et.al.* (2012) teigimu, ekonomistas A. Smithas iškėlė mintį, kad dirbantieji yra individai, įgiję naudingų gebėjimų. Skirtingų asmenų žmogiškojo kapitalo lygiu A. Smithas išaiškino nevienodą dirbančiųjų darbo užmokestį. Tačiau mintimi, kad individualūs gebėjimai yra tam tikra kapitalo forma, imta domėtis tik 1960 metais. Potelienė ir Tamašauskienė (2014) teigia, kad, „žmogiškasis kapitalas“ pirmą kartą paminėtas J. Mincerio 1958 metais. Pasak autorių, XX amžiuje buvo atskleistas kitoks požiūris į žmogiškojo kapitalo suvokimą ir jo atsiradimą. Tuo metu žmogiškojo kapitalo kaupimas įgavo svarbią reikšmę. Potelienės ir Tamašauskienės (2014) jog, aukštesnio lygio žmogiškasis kapitalas skatina ekonominio augimo tempus. Mokslinėje literatūroje yra laikomasi nuomonės, kad žmogiškasis kapitalas yra vienas pagrindinių šalių pajamų ir gerovės svyravimo šaltinių.

Žmogiškojo kapitalo sąvoka yra skirtingai interpretuojama mokslinės literatūros autorių. Gana dažnai tas pats reiškinyas įvardijamas kitaip. Mikulėnienės, Jucevičiaus (2000) manymu, žmogiškąjį kapitalą galima pavadinti organizacijos ištekliumi. Autorių nuomone, šitas terminas nepakankamai paaikškina žmonių svarbą ir vietą šiuolaikiškoje įmonėje, kurioje žmogaus negalima pavadinti tik ištekliumi. Šiuolaikinėje organizacijoje – žmogus tai veiksnys kuriantis konkurencinį pranašumą. Autoriai pažymi, kad ne pats žmogus daro bendrovę pranašesnę rinkoje prieš jos konkurentus, bet jo sukauptos žinios ir sugebėjimas įgytas žinias panaudoti ir pritaikyti šiuolaikinėje, kintančioje ekonomikoje. Galima daryti prielaidą, kad socialinių mokslų kontekste nėra susitarta dėl bendro žmogiškojo kapitalo apibrėžimo. Pukelienės, Palumickaitės, Matuzevičiūtės (2007) manymu, intelektinio kapitalo apibrėžimas dažniausiai vartojamas ekonomikos, vadybos, teisės, sociologijos mokslų kontekste, todėl yra galimi įvairūs jo interpretavimai. Bagdanavičiaus (2002) teigimu, žmogiškojo kapitalo, intelektinio kapitalo teorija kokybiškai atspindi naujas darbo formavimo problemas techninės revoliucijos ir visuomenės pažangos sąlygomis, kada keliami dideli darbuotojų profesinio pasirengimo ir jų bendrojo išsilavinimo reikalavimai. Autoriaus manymu, visa tai labai glaudžiai susiję su išlaidų švietimui didinimu. Matiušaitytės, Šarkiūnaitės (2003) manymu, žmogiškasis kapitalas – tai asmens įgimtų bei mokymosi procese įgytų žinių ir gebėjimų visuma, kelianti to asmens darbo produktyvumą ir lemianti jo pajamų augimą. Bagdonavičius (2009) žmogiškąjį kapitalą apibudina kaip žmogaus kompetencijas ir kvalifikaciją, kurie yra įgyjami per išsilavinimą, patirtį, mokymąsi visą gyvenimą. Adaškevičiūtė, Jusčius (2010), pateikia žmogiškojo

kapitalo apibrėžimų kitimą (žr. 8 lent.). Atliktame tyrime pateikiama informacija apie autorius nurodomi metai ir kaip tuo metu buvo apibūdinamas žmogiškasis kapitalas:

8 lentelė. Žmogiškojo kapitalo sampratos apibrėžimai (Adaškevičiūtė, Jusčius, 2010 p. 35)

Metai	Autorius	Žmogiškojo kapitalo apibrėžimai
1961	Schultz	Žmogiškasis kapitalas apibūdinamas kaip žmogaus gebėjimų įnašas į ekonominį procesą materializacija per individo asmeninį dalyvavimą jame.
1962	Becker	Žmogiškąjį kapitalą apibūdina kaip individo gebėjimų realizavimą gaminant, kuriant fizinį kapitalą.
2000	Mikulėnienė	Žmogiškasis kapitalas visų pirma yra organizacijos žmogiškieji išteklių, kur žmonės nėra tik išteklius ar vienas svarbiausių organizacijos išteklių, bet ir organizacijos konkurencinį pranašumą sukuriantis veiksnys. Šis kapitalas reiškia firmos darbuotojų intelektą ir apima įmonės darbuotojų kolektyvinę patirtį, įgūdžius ir bendras žinias.
2002	Bagdonavičius	Žmogiškasis kapitalas – tai ne tik įgūdžių, žinių, gabumų, kuriais žmogus disponuoja, visuma, tai visų pirma sukauptų įgūdžių, žinių, gabumų ir motyvacijos atsargos, kurie yra tikslingai žmogaus naudojami vienoje ar kitoje visuomenės reprodukcijos sferoje ir skatinantys darbo našumo bei gamybos augimą.
2003	Preston, Dyer	Žmogiškasis kapitalas yra individo žinios, gebėjimai, įgūdžiai ir įpročiai, kurie efektyviai bei našiai naudojami kuriant ar gaminant visuomenei vertingą produktą.
2002	Tamašauskienė	Žmogiškasis kapitalas – tai žinių ir gebėjimų, kurie lemia darbuotojo kvalifikaciją, įgijimas, susijęs su darbu. Šis kapitalas yra kaupiamas ir naudojamas gana ilgą laiką, kaip būsimų atlyginimų ir būsimos pasitenkinimo šaltinis.
2003	Ivanovic, Collin	Žmogiškasis kapitalas – tai žmonių gebėjimai ir įgūdžiai, kurie padeda pasiekti įmonės tikslus.
2006	White	Žmogiškasis kapitalas – tai žinios, įgūdžiai ir patirtis, kurie turi ekonominę vertę organizacijai. Kai padidėja darbuotojo vertė, kartu padidėja ir organizacijos vertė bei sugebėjimas geriau įsitvirtinti globalioje konkurencingoje rinkoje.
2007	Nisbet	Žmogiškasis kapitalas – tai individo įgūdžiai ir patirtis, turintys didžiausią įtaką įmonės veiklai.
2008	Rupeikienė	Žmogiškasis kapitalas yra investicijos į žmoniškuosius išteklius švietimui, profesiniam parengimui, sveikatos apsaugai ir moksliniams tyrimams bei konstravimo darbams. Išlaidos yra daromos laukiant būsimos naudos.

Kuliešiaus *et.al.* (2012) nuomone, organizacijos žmogiškasis kapitalas yra susijęs su įmonės esminėmis kompetencijomis ir konkurencingumu. Individo žmogiškasis kapitalas veikia organizacijos žmogiškojo kapitalo visumą – organizacinę tvarką, kompanijos kultūrą – kolektyvinius gebėjimus. Stankevičienės, Liučvaitienės (2012) teigimu: žmogiškąjį kapitalą sudaro darbuotojų žinios, įgūdžiai, požiūris, motyvacija, lankstumas, patirtis, darbo efektyvumas, kompetencija, bei lojalumas. Gižienės,

Simanavičienės (2009) teigimu, ryšys tarp žmogiškojo kapitalo ir žinių yra aiškus, kuo aukštesnė asmens žinių kokybė, tuo didesnis jo žmogiškasis kapitalas.

Žmogiškojo kapitalo sudėtis dažniausiai minima mokslinės literatūros autorių (žr. 7 pav.).



7 pav. Žmogiškojo kapitalo sudedamosios dalys (sudaryta pagal Potelienė, Tamašauskienė, 2014)

Taigi, apibendrinant skirtingų mokslinės literatūros autorių pateiktus žmogiškojo kapitalo apibrėžimus, bei sudėtį galima teigti kad:

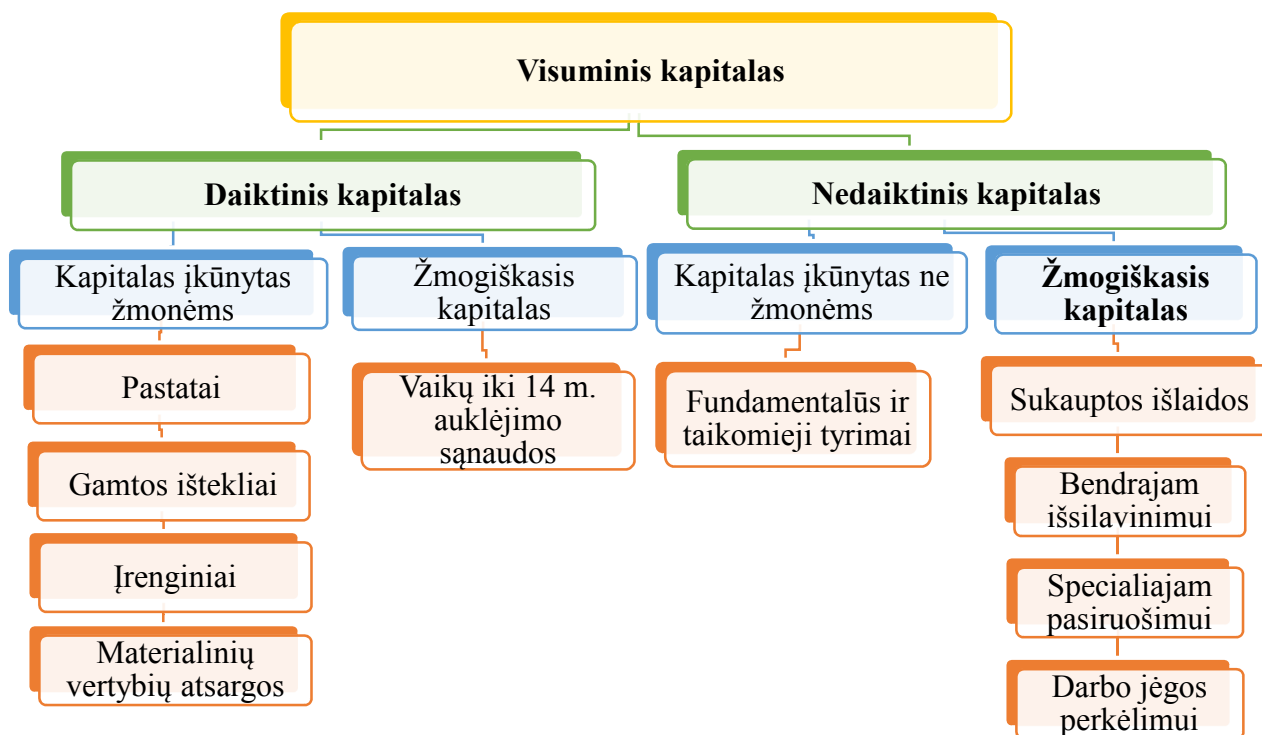
1. Kalbant apie žmogiškojo kapitalo apibrėžimą, dažniausiai naudojama sąvoka yra: žmonių žinios ir gebėjimai, kurie yra reikalingi s žmonių, bei įmonių tikslams pasiekti.
2. Dažniausiai minimi trys pagrindiniai naudos gavėjai – visuomenė, organizacija bei individualūs asmenys.
3. Žmogiškąjį kapitalą sudaro: motyvacija ir energija žinios, įgūdžiai, kuriuos žmonės įgauna palaipsniui – šie gebėjimai gali būti naudojami tam tikrą laikotarpį, į žmogiškojo kapitalo apibrėžimą įeina ir protiniai žmonių gebėjimai, kurie yra įgyjami formalaus mokymo metu, galima paminėti ir išsilavinimą bei praktinę patirtį, žinias, kurios yra neapčiuopiamos.

XX amžiaus viduryje, Bagdanavičiaus (2002) teigimu: „išsivystė nacionalinio turto ir kapitalo išplėstinė traktuotė. Išskiriamos keturios pagrindinės jo atmainos:

1. Privatus daiktinis kapitalas;
2. Individualus žmogiškasis kapitalas;
3. Kolektyvinis (visuomeninis) kapitalas įvairiomis nuosavybės formomis;
4. Visuomeninis intelektualinis kapitalas (žinios, informacija, prieinama visiems visuomenės nariams“ (p.30).

Moksliniuose darbuose požiūris į žmogiškojo kapitalą klasifikavimą yra įvairus. Bagdanavičiaus

(2002) teigimu: Dž. Kendrikas visuminį kapitalą skirsto į daiktinį ir nedaiktinį. Pirmasis turi tik materialinę, daiktinę formą, o antrasis neturi tokios formos, tačiau yra keliamas daiktinio kapitalo produktyvumas ir kokybė, šios visuminio kapitalo dalys yra skirstomos dar smulkiau (žr. 8 pav.).



8 pav. Visuminio kapitalo klasifikacija (sudaryta pagal Bagdanavičių, 2005)

Iš 8 pav. pateiktų duomenų galima spręsti, kad į daiktinio kapitalo, skirto žmonėms, sudėtį įeina įprastinės turto rūšys: pastatai ir statiniai, žemė, paminėti ir gamtiniai ištekliai, renginiai, bei materialinių vertybių atsargos. Daiktiniam kapitalui priskiriamos apibudintas kaip išlaidos, skirtos vaikų auklėjimui. Nedaiktiniam žmogiškajam kapitalui yra priskiriamos – išlaidos sukaptos bendram žmonių išsilavinimui bei specialiam pasiruošimui, dalis sveikatos apsaugos išlaidų ir išlaidos, susijusios su darbo jėgos migracija, o nedaiktiniam kapitalui yra priskiriami – fundamentalūs ir taikomieji tyrimai.

Bagdanavičiaus (2002) teigimu, G. Beckeris pateikia specialiojo žmogiškojo kapitalo sąvoką, kuri kitaip nei „bendrojo žmogiškojo kapitalo“ sąvoka įtraukia įgūdžius, žinias, įgytas dėl specialaus pasiruošimo, dominančias tik tą įmonę, kurioje jie buvo įgyti. Žmogiškasis kapitalas pagal ribotą panaudojimo gali būti skirstomas į bendrąjį ir specialųjį. Žmogiškasis kapitalas gali būti klasifikuojamas pagal investicijų rūšis: išsilavinimo kapitalas; kultūros kapitalas; sveikatos kapitalas.

Žmogiškojo kapitalo struktūra gali būti nagrinėjama ir gamybiniu požiūriu. Bagdanavičiaus (2002) nuomone yra naudinga išskirti sveikatą ir darbuotojų klasifikaciją nuo jų darbinės motyvacijos

ir lojalumo įmonei. Bagdanavičius (2002) teigia, kad „pirmieji du elementai kartu sudaro atskiro darbuotojo darbingumo pagrindą: tai yra tai, ką jis gali nuveikti darbe. Du likusieji žmogiškojo kapitalo elementai įtakoja realią veiklą darbe, atspindėdami, ką konkretus darbininkas su įgyta kvalifikacija gali dirbti. Gebėjimų ir noro dirbti vienybė formuoja darbuotojo darbingumą“ (p.35). Autorius pabrėžia, kad žmogiškojo kapitalo atskiras dalis galima klasifikuoti pagal elementus, kurie atitinka pagrindines investavimo į žmones formas.

Išnagrinėjus mokslinėje literatūroje pateiktą žmogiškojo kapitalo klasifikaciją galima teigti, kad ekonominėje literatūroje žmogiškojo kapitalo klasifikacija kaip ir žmogiškojo kapitalo sąvokos apibrėžimai pasižymi gana didele įvairove, bet būtina paminėti, kad dažniausiai žmogiškasis kapitalas skirstymas į daiktinį ir nedaiktinį.

2.2. Žmogiškojo kapitalo formavimo ypatumai

Individo žmogiškojo kapitalo formavimas prasideda dar prieš jam gimstant, pažymi Poteliene, Tamašauskienė (2014). Tolesniems žmogaus žmogiškojo kapitalo kaupimo rezultatams įtakos turi mokymo įtaigos nuo kurių vėliau priklauso ir darbo rinkos rezultatai, todėl galima teigti, kad žmogiškojo kapitalo formavimo procesas vyksta ilgu laikotarpiu. Autorių nuomone, asmenims žmogiškojo kapitalo kaupimo nauda dažniausiai pasireiškia darbo santykiais susijusių pajamų augimu: kvalifikuoti darbuotojai, yra labiau gerbiami, gauna didesnius atlyginimus, lengviau prisitaiko prie kintančios darbo rinkos. Mokslinėje literatūroje dažnai yra analizuojama žmogiškojo kapitalo formavimo problematika. Tamašauskienė *et.al.* (2008) pažymi, kad žmogiškojo kapitalo formavimas iš žmogaus ir visos visuomenės reikalauja didelių investicijų. Investiciniai periodai būna ilgalaikiai, tačiau pripažįstama, kad investavimas į žmogiškąjį kapitalą garantuoja ilgalaikį ekonominį bei socialinį efektą.

Apibūdinamas žmogiškojo kapitalo modelius Bagdanavičius (2005) teigia, kad vertinimo modelius yra būtina skirstyti pagal investicijų rūšis ir poveikį, pagal kiekvieno asmens individualius gebėjimus mokytis, pagal sugebėjimą investuoti į save. Individai nuo gimimo turi įvairių ekonominių gebėjimų. Kiekvienam individui būdingi ypatingi žmogiškojo kapitalo formavimo procesai, kurie priklauso nuo individualių gebėjimų specifikos. Išteklių, skirti žmogiškojo kapitalo formavimui, skirtingiems asmenims gali duoti kitokius žmogiškojo kapitalo rezultatus. Todėl galima daryti išvadą, kad žmogiškojo kapitalo formavimas gali priklausyti nuo ekonominių individo sugebėjimų. Bagdanavičius (2005) pateikia L. Turoy pasiūlytą naudoti žmogiškojo kapitalo modelį (žr. (1) formulę):

$$HC = f(K, HC^A, P, EA), \quad (1)$$

Kur:

HC – formuojamas žmogiškasis kapitalas;

K– fizinis kapitalas;

HC^x – investicijos į žmogiškąjį kapitalą;

P – gamtiniai resursai;

EA – ekonominiai sugebėjimai;

L. Turoy, analizuodamas ŽK formavimo procesą, atkreipia dėmesį į ekonominius sugebėjimus ir plečia nuomonę dėl kiekvieno individo ypatybių darbingumo procesų ir jų individualios specifikos (1, 48). Teiginį „individo ekonominis sugebėjimas” L. Turoy apibūdina kaip „santykį tarp laukiamos jo algos dydžio ir laukiamų jo ŽK formavimo kainos”. Be to, ŽK formavimo išlaidos ir būsima alga apibūdinami kaip dydžiai, kurių reikšmė priklauso nuo žmogaus pasirinkimo vienu ar kitu ŽK formavimo variantu. (Bagdanavičius, 2002, p. 46). Kiekvienas žmogus turi įgimtų ekonominių sugebėjimų – todėl pagrindinė jų dalis formuojasi investicijų dėka ir vystosi pastarųjų pagalba.

Bagdanavičius (2002) pristato Ben – Porato siūlomą naudoti žmogiškojo kapitalo formavimo formulę (žr. (2) formulę):

$$I = a_0 S_t K_t + P_a D_t \quad (2)$$

Kur:

I – ŽK formavimo išlaidos;

a₀ – prarastas uždarbis;

t – tam tikras laiko tarpas ;

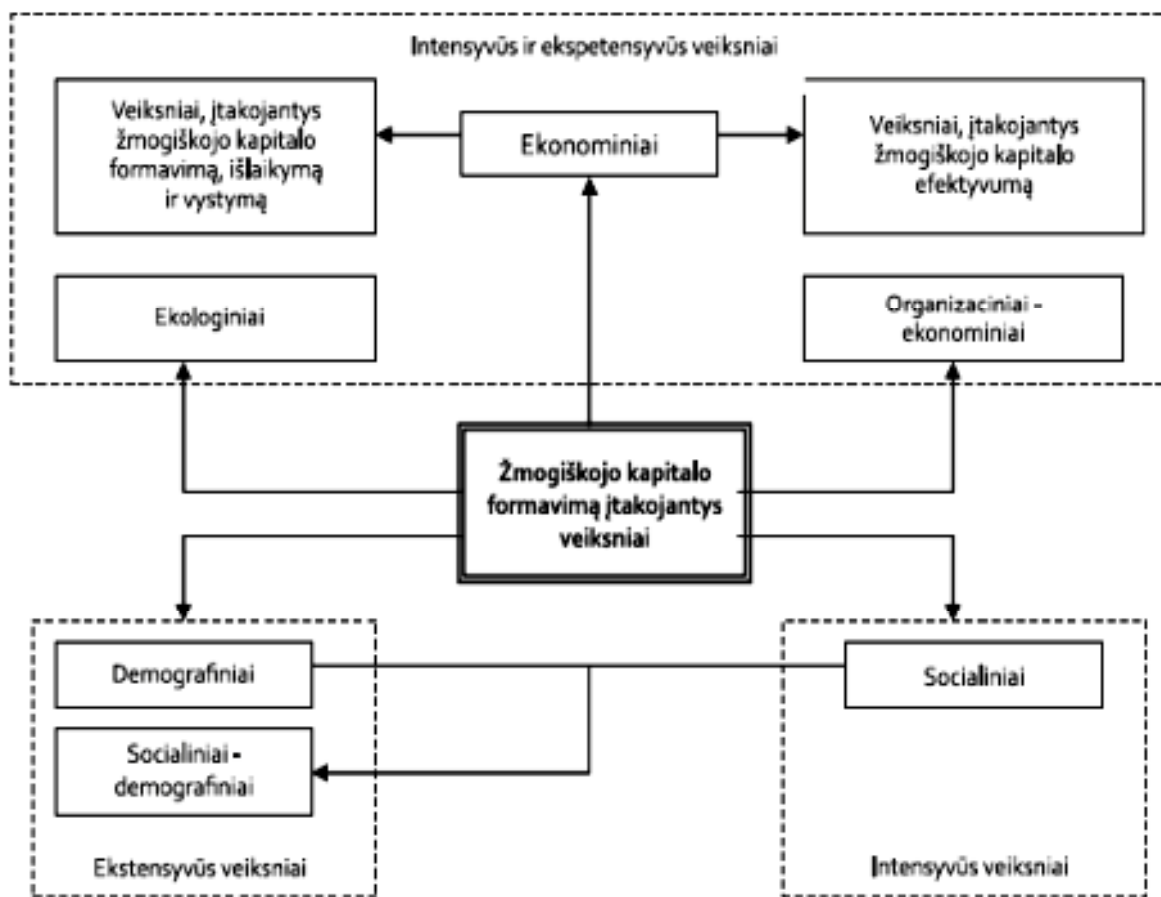
S – ŽK atsargų dalis, įjungta į šio kapitalo formavimo procesą;

K – ŽK bendros atsargos;

P_a – investicijų kaina;

D_t – perkamos investicijos.

Žmogiškojo kapitalo formavimas ir naudojimas yra veikiamas įvairių veiksnių. Žmogiškojo kapitalo formavimui įtakos turinčius veiksnius Potelienė, Tamašauskienė (2014) skirsto pagal jų įtakos rezultatus – teigiamas ir neigiamas, pagal įtakos tipą – tiesioginis ir netiesioginis arba ekstensyvus ir intensyvus, pagal įtakos lygį makro ir mezo, makroekonominis ar individualius (žr. 9 pav.). Autorės pateikia veiksnius galinčius, daryti įtaką žmogiškojo kapitalo formavimui. Intensyvūs veiksniai veda prie žmogiškojo kapitalo augimo, mobilizuojant vidinius sistemos rezervus – kokybinius parametrus. Ekstensyvūs veiksniai veikia sistemos kiekybinius parametrus, bet tuo pačiu metu, visi paminėti veiksniai yra intensyvūs darantys įtaką žmogiškojo kapitalo formavimui ir naudojimui.



9 pav. Žmogiškojo kapitalo formavimui įtakos turintys veiksniai (Potelienė, Tamašauskienė, 2014)

Tamašauskienės *et.al.* (2008) nuomone, daugelyje šalių, patyrusių sėkmingą ekonomikos augimą, žmogiškojo kapitalo kaupimas buvo svarbus veiksnys, galėjęs pagrįsti šalies ūkio augimą. Žmogiškojo kapitalo kaupimas ir formavimas yra svarbus visoms šalims. Sukauptas žmogiškojo kapitalo lygis, dažnai būna kitoks tarp įvairių valstybių ir kultūrų. Autorių teigimu, išsivysčiusios, turtingos šalys, dažnai daugiau investuoja į švietimą, lyginant su skurdžiomis ar besivystančiomis šalimis, kadangi turi daugiau finansinių galimybių investuoti į žmogiškojo kapitalo kaupimą. Galima teigti, kad žmogiškojo kapitalo formavimas, kaupimas ir žmonių ekonominės gerovės plėtojimas yra kiekvienos šalies pagrindinis ekonominės politikos uždavinys.

Bagdavičius (2002) teigia, kad „žmogiškojo kapitalo formavime pagrindinį vaidmenį vaidina ne tik valstybinės organizacijos, bet ir privačios firmos“ (p.47). Autoriaus nuomone, įmonių vaidmuo gali pasireikšti įvairiausiomis formomis, bet pats populiariausias būdas yra kvalifikacijos kėlimas kursų pagalba, darbuotojų rengimas, apmokymas darbo vietose. Įmonės yra suinteresuotos darbuotojų kvalifikacijos kėlimu dėl to, kad yra tikimasi tiesioginės ekonominės naudos. Bagdavičius (2002) pažymi, jog firmos pagrįstai mano, kad yra pelninga investuoti į darbuotojų žmogiškąjį kapitalą, nes toks investavimas didina gamybos apimtį. Bagdavičius (2002) mano, kad *firmos, siekiančios maksimizuoti pelną, apmoko personalą tol, kol ribinis pelnas, gautas nuo apmokymų, nebus lygus*

apmokymo išlaidoms. Jeigu ribinis pelnas nuo apmokymų didina ribines išlaidas, tada didinamos apmokymų apimtys. Firmos, kurios daug lėšų skiria darbuotojų kvalifikacijos kėlimui, naudojami tokie principai: darbuotojo ribinio našumo augimas po kvalifikacijos kėlimo turi būti didesnis už jų ribinę algą, bet pastaroji turi viršyti pajamas, kurias jis galėtų gauti kitoje įmonėje (p.47).

2.3. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą reikšmė ir nauda

Kancerevyčiaus (2009) investavimą apibūdina kaip – dabartinio vartojimo atsisakymą, dėl būsimo vartojimo ateityje, kuris, dažnai būna neapibrėžtas. Valatkevičius (2007) teigia, kad investuojant pradines išlaidas galima numatyti, tačiau būsimų pajamų dydį įmanoma tik prognozuoti. Rutkausko, Martinkutės (2007) nuomone: investuotojui būsimoji vertė yra laukiama vertė, investuotojai investuodami pinigus tiki, kad jų turto vertė didės. Būna atvejų kai viskas pakrypsta nepageidaujama linkme ir investuotojai sulaukia turto sumažėjimo, todėl būsimųjų verčių neapibrėžtumas, yra kiekvieno investavimo proceso dalis. Autorių teigimu, investavimas visada siejamas su tam tikra rizika.

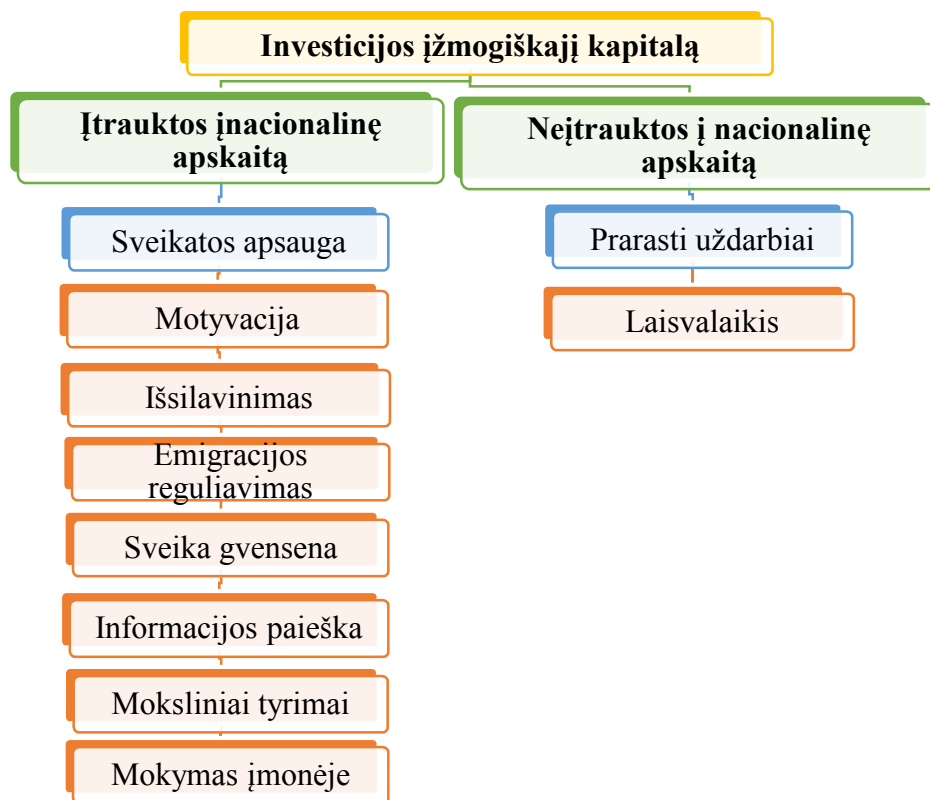
Bagdanavičiaus (2002) nuomone, investavimo į žmogiškąjį kapitalą procesas pasižymi tam tikrais ypatumais:

1. Jis reikalauja didelių išlaidų;
2. Šis procesas yra daugiaplanis, todėl investiciniai periodai būna ilgalaikiai;
3. Investavimas į žmogiškąjį kapitalą užtikrina ilgalaikį socialinį bei ekonominį efektą;
4. Žmogiškasis kapitalas pasižymi tuo, kad gali fiziškai susidėvėti ir amortizuotis.

Bagdanavičiaus (2005) nuomone:

1. Investicinis žmogiškojo kapitalo periodas yra daug ilgesnis nei, fizinio kapitalo. Fizinio kapitalo periodas trunka nuo 1 iki 5 metų. Investicijų į žmogų, jo išsilavinimą, kvalifikaciją periodas gali trukti nuo 12 iki 20 metų;
2. Žmogiškasis kapitalas nuo fizinio skiriasi likvidumo laipsniu;

Autorius pažymi, kad dažnai pirmaisiais žmogiškojo kapitalo funkcionavimo metais dėl darbuotojų gamybinės patirties, jų žinios ir įgūdžiai auga. Bagdanavičius (2002) teigia, kad vėlesniais laikotarpiais žmogiškasis kapitalas turi būti atstatomas iš naujo investuojant į žmogiškuosius išteklius. Autoriaus manymu, investicijos į žmogiškąjį kapitalą – tai visi veiksmai, kurie didina darbuotojų kvalifikaciją, sugebėjimus ir jų darbo našumą. Išlaidas, kurios yra susijusios našumo augimu, galima įvardinti kaip investicijas, nes šios išlaidos atliekamos siekiant sulaukti didėjančių pajamų srautų ateityje. Autorius skiria šias pagrindines investicijų į žmogiškąjį kapitalą rūšis (žr 10 pav.). Investicijos į žmogiškąjį kapitalą yra visi veiksmai, keičiantys žmogiškuosius išteklius bei lemiantys jų ateities pajamų augimą.



10 pav. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą klasifikacija (sudaryta pagal Bagdanavičių, 2002)

Bagdanavičius (2005) visas investicijas į žmogiškąjį kapitalą klasifikuoja pagal išlaidų grupes:

1. Sveikatos apsaugai plačiąja prasme, įskaitant visas patiriamas išlaidas, kurios daro įtaką žmonių gyvenimo trukmei, ištvirmei, bei jėgai;
2. Mokymams gamyboje, įmonėje, kur įgyjama darbo patirtis;
3. Šeimų migracijai ir atskirų žmonių migracijai, siekiant pakeisti įsidarbinimo galimybes;
4. Oficialiam išsilavinimui;
5. Ekonomiškai svarbios informacijos paieškai;

Nazelskis, Laurinaitis (2014) pažymi, kad investicijos į žmogiškąjį kapitalą duoda 5-6 kartus didesnę grąžą, nei investicijos į materialinę gamybą. Gižienės, Simanavičienės (2009) manymu, išsilavinimo siekimas, mokymasis visą gyvenimą, yra labai svarbios investicijos į žmogiškąjį kapitalą. Autorių teigimu, tokių investicijų grąža yra teigiama įvertinus patirtas tiesiogines bei netiesiogines išlaidas. Žmonių įgijusių aukštąjį išsilavinimą pajamos būna aukštesnės nei vidutinės. Galima teigti, kad ekonominę vertę kuria žmogiškasis kapitalas, kuris yra grindžiamas žiniomis ir gebėjimais. Gižienė, Simanavičienė (2009) teigia, kad visų šalių ekonominė gerovė priklauso nuo jos gyventojų pajamų – kokios yra šeimų pajamos, kokie yra tos šalies gyventojų prioritetai.

Išanalizavus mokslinės literatūros autorių aptartas investicijas į žmogiškąjį kapitalą, jų rūšis ir teikiamą naudą galima teigti, kad žmogiškojo kapitalo naudojimas, investavimas į jį didina darbo našumą, pajamų augimą. Efektyviau yra užtikrinamas žmonių socialinių poreikių tenkinimas.

Investavimas į žmogiškąjį kapitalą daro teigiamą įtaką šiuolaikinei, augančiai ekonomikai. Investicijos į intelektualinį – žmogiškąjį kapitalą turi būti visų suinteresuotų pusių interesas: valstybės, darbdavių ir darbuotojų. Bagdanavičiaus (2002) manymu, ne tik verslininkui, bet ir pačiam darbuotojui investicijos į savo gamybinius sugebėjimus, ekonomines jėgas tampa investicija į kapitalą. Autorius pažymi, kad pačios svarbiausios investicijos yra į žmonių švietimą ir sveikatą.

Investicijų į išsilavinimą reikšmė ir nauda

Vasiliauskas (2015) teigia, kad žinios yra labai svarbus veiksnys ne tik plėtojant šalies nacionalinę ekonomiką, bet užtikrinant bendrą socialinę pažangą nacionaliniu ir globaliu mastu. Lietuvos nacionalinė UNESCO komisija (2012) teigia, kad žinių ir įgūdžių, kurios įgyjamos mokyklose ar universitetuose, neužtenka žmogaus gyvenimui. Švietimas, mokymasis ir tobulėjimas profesinėje srityje suteikia žmonėms daugiau galimybių prisitaikyti prie greitai kintančios, dinamiškos aplinkos ir naujų technologijų. Šiuolaikinis gyvenimas suteikia daugiau galimybių, bet verčia prisiimti daugiau rizikos. Lietuvos nacionalinės UNESCO komisijos (2012) teigimu, šiuolaikiniame socialiniame pasaulyje labai paklausi prekė yra žinios, įgūdžiai, bei informacija. Dėl šių priežasčių žmonėms turi būti suteiktos galimybės pastoviai mokytis ir tobulėti, kelti savo profesinę kvalifikaciją. Dažnai žmonės neturi mokymosi motyvų, kadangi mokymo ir švietimo kursų turinys ir metodai neatitinka jų poreikių, o įgytos žinios ir įgūdžiai nėra vertinami darbe. Švietimo ir mokymo sistemos turi keistis ir suteikti galimybes žmonėms mokytis ir šviestis. Lietuvos nacionalinės UNESCO komisijos (2012) teigimu, mokymasis visą gyvenimą yra galimybė mokytis, tobulinti savo kvalifikaciją ir įgyti naujų, papildomų kompetencijų bet kuriame gyvenimo etape.

Andrulio (2015) teigimu, mokymosi visą gyvenimą nauda valstybei pasireiškia per didesnę BVP ir stipresnę demokratiją. Gyventojai, dalyvaujantys mokymosi visą gyvenimą sistemoje, būna sveikesni, palankiau žiūri į savanorišką ir bendruomeninę veiklą, aktyviau dalyvauja visuomeniniame ir politiniame gyvenime. Mokymosi visą gyvenimą nauda verslui matuojama uždirbamu pelnu. Pakalnytė (2015) teigia, kad Lietuvoje ieškant tinkamų darbuotojų sunkumų patiria 63,7 proc. verslininkų. ES vidurkis – beveik 40 proc., Lietuvos vidurkis yra 23,7 proc. didesnis nei vidutinis ES vidurkis. Į darbuotojų mokymus Lietuvoje investuoja daugiau nei pusė įmonių apie 52 proc., ES vidurkis apie 66 proc. Pakalnytės (2015) teigimu, ir tos įmonės, kurios investuoja į mokymąsi neskatina darbuotojų, kad jie aktyviai dalyvautų mokymosi visą gyvenimą procese. Andrulio (2015) teigimu – žemas žmonių išsilavinimas sukelia neigiamas pasekmes. Autorius pažymi, kad 50 proc. žmonių, turinčių aukštą išsilavinimą, kelia kvalifikaciją 1 kartą per metus, o tik 20 proc. žemą išsilavinimą turinčių žmonių kvalifikaciją kelia 1 kartą per metus. Šiuos skaičius įtakoja tam tikros aplinkybės:

1. Žemo išsilavinimo žmonės dirba darbus, kur nesuteikiamos galimybės mokytis;

2. Gauna mažas pajamas;
3. Neturi motyvacijos;
4. Neturi galimybių pagerinti savo situacijos.

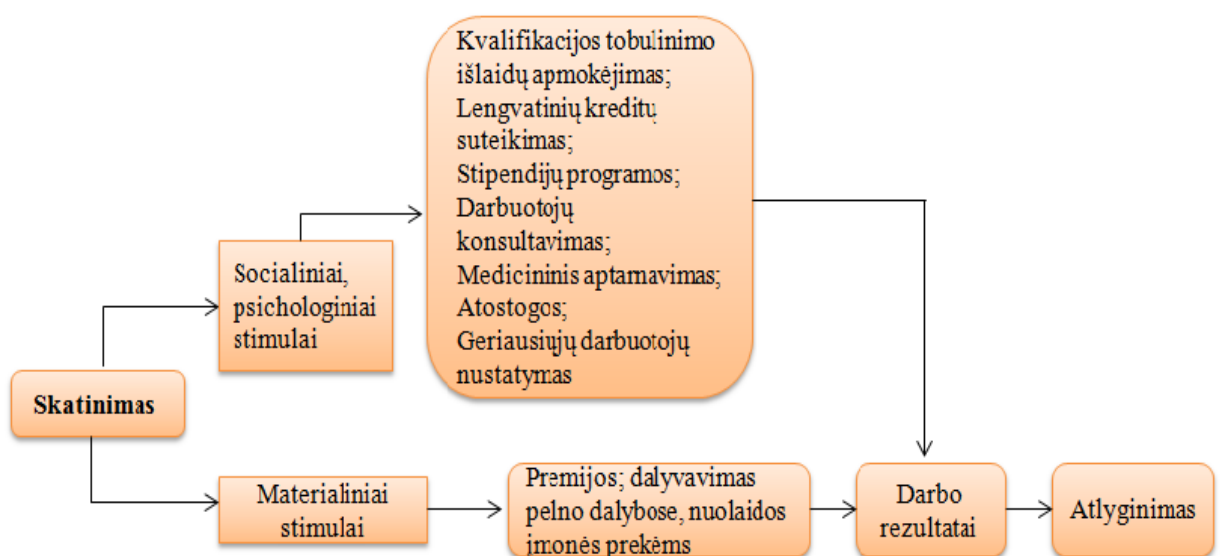
Dėl šių priežasčių atsiranda neigiamų pasekmių:

1. Visuomenei: stabdomas ekonomikos augimas, bei konkurencingumas, didesnė nelygybė, mažesnis pilietiškumas, bei demokratija, didesnis nepasitikėjimas valstybinėmis institucijomis;
2. Asmeniui: mažos galimybės rasti gerai apmokamą arba naują darbą, sunku prisitaikyti prie sparčiai kintančios rinkos, prastesnė sveikata.

Reikalavimai darbuotojų kompetencijai nuolat didėja ir sparčiai kinta, teigia Adamonienė ir Ruibytė (2010). Autorių manymu, kiekvienai susidariusiai problemai spręsti reikalinga atitinkama darbuotojų kompetencija. Šiuolaikinėmis sąlygomis bendrovėms, siekiančioms likti konkurencingoms, dažnai iškyla žmogiškųjų išteklių lankstumo poreikis – gebėjimas pasinaudoti ne tik išoriniais, bet ir vidiniais kompetencijos šaltiniais. Dažniausiai organizacijos tikisi užtikrinti galimybę veiksmingai ir greitai reaguoti į rinkos pokyčius, todėl kelia reikalavimus vadovų ir kitų darbuotojų kompetencijai bei nuolatiniam jos tobulinimui. Būtinumą mokyti darbuotojus, kelti jų kvalifikaciją sąlygoja pačių įmonių poreikiai bei interesai. Darbuotojai turi būti mokomi aptarnauti naujas technologijas, kokybiškai teikti paslaugas, priimti ekonomiškus, šiuolaikinius reikalavimus atitinkančius sprendimus. Vasiliauko (2015) manymu – šiandien vis didesnę ekonomikos augimo pagrindą sudaro žinios, o įmonės žinias kaupia archyvuose, įvairiose bazėse, kompiuterinėse programose ir pan. Autorius teigia, kad žinias kaupia ir įmonėse dirbantys asmenys. Žinios teikia vis svarbesnę vaidmenį ekonomikos augimui. Vasiliauko (2015) teigimu, susidarius tokiai padėčiai formuojasi nauja ekonominė sistema – žinių ekonomika, arba besimokanti ekonomika, kadangi dirbantys žmonės turi sugebėti labai greitai atnaujinti savo turimas žinias bei įgūdžius. Vasiliauskas (2015) pabrėžia, kad žinių ekonomikos esmę sudaro ne naujausios technologijos, bet žmonės turintys žinių ir nuolat jas atnaujinantys.

Ginevičiaus, Paliulio, Chlivicko, Merkevičiaus (2006) teigimu, investicijos į žmogiškąjį kapitalą yra tokios pat svarbios, kaip ir visų kitų rūšių investicijos. Autorių teigimu, žmonės užtikrina nuolatinį konkurencinį bendrovės pranašumą. Personalo ugdymas apima visus darbuotojų apmokymo, ir jų kvalifikacijos tobulinimo būdus įmonėse. Kiekvienas žmogus turi tikslų, todėl įmonėms reikia stengtis suderinti darbuotojų tikslus su savo tikslais. Ginevičiaus *et.al.* (2006) nuomone: „darbuotojai ne tik kuria materialias gėrybes. Jie patys yra nematerialusis įmonės turtas, kuris turi būti įvertinamas, išmatuojamas bei ugdomas kaip ir kitos organizacijos turto sudedamosios dalys“ (p.362). Ginevičiaus *et.al.* (2006) teigia, jog yra daug mokslininkų kurie mano, kad įmonės turėtų būti orientuotos į darbuotojus, nes žmogiškieji ištekliai yra vertingesni, nei materialusis turtas. Autorių teigimu, mokslinėje literatūroje yra sutinkama mokslininkų, kurių požiūriu personalas yra žmonių kapitalas

(Friedman, Hatsh, Walker 1999). Šie mokslininkai teigia, jog darbuotojai yra sistema, kuriai tobulinti ir apmokyti kaip ir kitam nematerialiam turtui išleidžiama daug finansinių išteklių. Mokslinėje literatūroje yra sutinkama nuomonė, jog tinkamai nevaldant žmogiškojo kapitalo organizacijos vertė ir nuosavo kapitalo akcijų vertė gali nukristi. Kuliešiaus *et.al.* (2012) teigimu: „investicijas į išsilavinimą ir mokymus klasikinis žmogiškojo kapitalo teorijos modelis akcentuoja kaip pagrindines, lemiančias įgūdžius ir gebėjimus, kuriuos tinkamai panaudojus didėja individo pajamos, organizacijos produktyvumas, nacionalinis produktas“ (p.12). Autorių manymu, tokios pat reikšmingos investicijos yra į sveikatos priežiūrą, nes sveiko žmogaus darbingas amžius yra ilgesnis jis gali dirbti ilgiau. Bakanauskienė (2008) pastebi, kad nepaisant gana skirtingų sampratų apie investicijas į žmogiškuosius organizacijų išteklius, personalo ugdymą galima sieti su darbuotojų kvalifikacijos, turimų kompetencijų tobulinimu. Autorė teigia, kad: „kvalifikacija tai darbuotojo turimos žinios, įgūdžiai, gebėjimai patyrimas, asmeninės savybės, kurie jam leidžia kokybiškai (kompetetingai) dirbti atitinkamos srities ir sudėtingumo darbą“ (p.221). Autorė pažymi, kad investuodamos į personalo ugdymą organizacijos siekia išmokyti darbuotojus geriau atlikti savo darbą. Ginevičiaus ir Silicko (2008) manymu, retai kada priimamo darbuotojo žinios ir patirtis atitinka, jam keliamus reikalavimus dėl to, kad kiekviena įmonė turi savo specifika. Dažnai yra būtinas pradinis adaptacinis mokymas, kai darbuotojui paskiriami globėjai, kurie jį supažindina su įmonės specifika, politika, santykių sistema. Ginevičius ir Silickas (2008) teigia: „darbuotojų mokymas, darbinis ugdymas yra nuolatinis procesas, nes nuolat tobulėja gamybos technologijos, medžiagos, darbo metodai“ (p.189). Darbiniu ugdymu yra siekiama ne tik tobulinti darbuotojų žinias, kelti jų kvalifikaciją, bet suformuoti teigiamą požiūrį į atliekamą darbą, atskleisti kūrybines darbuotojų galimybes. Darbuotojų ugdymą Ginevičiaus ir Silicko (2008) teigimu, turėtų lydėti skatinimas, už našų ir kokybišką darbą (žr.11 pav.).



11 pav. Darbuotojų skatinimas (Ginevičius, Silickas, 2008)

Vaičekauskaitės (2014) nuomone: „investavimas į žinių kūrimą, inovacijas vertinamas kaip vienas rizikingiausių, ypač kai kalbama apie mažas ir vidutines įmones, kurios Europoje sudaro didžiąją dalį verslo sektoriaus (...). Todėl labai svarbu pateikti aukšto lygio ir patikimą informaciją, siekiant pritraukti investuotojų dėmesį ir pelnyti jų pasitikėjimą“ (p.10). Bakanauskienės (2008) nuomone, prieš pradėdant darbuotojų ugdymo procesą būtina nustatyti, ar ugdymui skiriami išteklių – materialiniai, žmonių ir laiko bus panaudoti tiksliai. Autorės teigimu, personalo ugdymo poreikio nustatymu turi būti įsitikinta ar būtinai reikia mokyti esamus darbuotojus. Būtina nustatyti –mokymo pobūdį ir turinį. Labai svarbu yra išsiaiškinti: ar reikia tobulinti personalo profesines kompetencijas ir ar tobulinamos kompetencijos – žinios, patirtis, gebėjimai, darbuotojams ir įmonei yra reikalingi. Bakanauskienė (2008) akcentuoja, kad: „neįvyksta abejonų, kad personalo ugdymo veikla yra neišvengiama“ (p.225).

Investicijų į sveikatą reikšmė ir nauda

Sveikata yra svarbi atskirų asmenų ir visuomenės gerovei, o sveiki gyventojai yra ir ekonomikos produktyvumo bei gerovės šaltinis. Sveikata ir visuomenė yra glaudžiai tarpusavyje susijusios sąvokos. Keniausytė, Čepulis, Stukas (2009) teigia, kad „visuomenės raida priklauso nuo jos sveikatos, o sveikata – nuo visuomenės raidos, todėl visais laikais vienas svarbiausių uždavinių buvo ir tebėra išvengti ligų ir išsaugoti sveikatą“ (p.1). Lietuvos Respublikos seimo nutarime (2013), kad „sveikata yra žmogaus vertybė ir gyvenimo pagrindas, kuris turi būti pakankamai tvirtas, kad sėkmingai spręstume kasdienio gyvenimo klausimus, įveiktume naujus socialinius ir ekonominius iššūkius. Visuomenės sveikata yra nacionalinis turtas ir kapitalas, kurio saugojimas ir puoselėjimas yra svarbiausias valstybės tikslas, užtikrinantis šalies socialinę ir ekonominę plėtrą“ (p.2). Lietuvos sveikatos 2014-2023 metų programos pagrindinis strateginis šios programos tikslas – pasiekti, kad 2023 metais Lietuvos gyventojai gyventų ilgiau, būtų sveikesni, sumažėtų sveikatos netolygumai, todėl kad:

1. Sveiki žmonės turi geresnes galimybes kurti aukštą gyvenimo kokybę, dirbti ir tobulėti. Sergantys asmenys susiduria su rizika: patirti socialinę atskirtį prarasti darbą, kadangi dėl prastos sveikatos mažėja jų darbingumas, atsiranda papildomų gydymo bei priežiūros išlaidų.
2. Visuomenės sveikatai svarbūs veiksniai yra: socialiniai ir sveikatos netolygumai, šalies demografiniai rodikliai, asmens gyvenimo ypatumai, sveikatos priežiūros sistema.

Lietuvos patirtis ir geroji tarptautinė praktika rodo, kad tvarus šalies gyventojų sveikatos lygio pagerėjimas gali būti pasiektas naudojant visus pagrindinius sveikatinimo veiksmus, todėl Lietuvos sveikatos 2014- 2023 metų programoje yra nustatyti šie pagrindiniai tikslai:

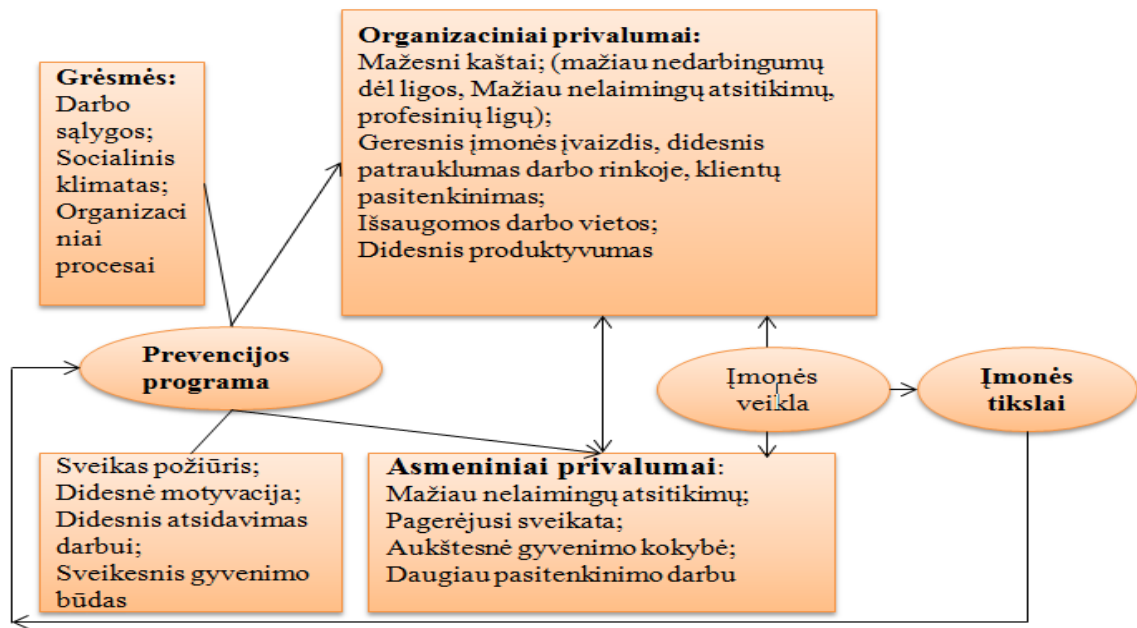
1. Sukurti saugesnę socialinę aplinką, mažinti socialinę atskirtį, mažinti sveikatos netolygumus,
2. Sukurti sveikatai palankią fizinę gyvenamąją aplinką bei darbo aplinką;

3. Formuoti sveiką gyvenimą;
4. Užtikrinti efektyvią sveikatos priežiūrą, kuri bus orientuota į gyventojų poreikių tenkinimą.

Bagdanavičiaus (2005) nuomone, investicijos į žmonių sveikatą yra labai svarbios, jos mažina mirtinų susirgimų skaičių, ilgina žmonių darbingo amžiaus laiką.

Kvederienė (2013) straipsnyje „Ar verta investuoti į darbuotojų saugą ir sveikatą bei kultūrą“ teigia, kad labai svarbi problema nelaimingų atsitikimų ir profesinių susirgimų prevencinių priemonių – profesinės rizikos identifikavimas ir vertinimas. LR sveikatos apsaugos ministro 2003 m. spalio 16 d. įsakyme Nr. A1-159/V-612 „Dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo“ teigiama, kad „Profesinė rizika – pavojaus sveikatai ar gyvybei traumos ar kitokio darbuotojo sveikatos pakenkimo galimybė dėl kenksmingo ir pavojingo darbo aplinkos veiksnio ar veiksnių poveikio. Profesinės rizikos vertinimo tikslas yra iširti esamą ar galimą profesinę riziką darbe ir numatyti prevencijos priemones, kad darbuotojai būtų apsaugoti nuo profesinės rizikos arba ji būtų kiek įmanoma mažesnė“. 2014-2020 metų ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginėje programoje nurodyta, kad rizikos prevencija bei saugių ir sveikų darbo sąlygų užtikrinimo skatinimas yra svarbus gerinant darbo kokybę bei sąlygas, bet skatina įmonių konkurencingumą. Darbuotojų sveikatos užtikrinimas turi tiesioginį, teigiamą poveikį darbo našumui, saugos ir sveikatos užtikrinimas padeda gerinti socialinės apsaugos sistemų tvarumą. Sunkių nelaimingų atsitikimų, profesinių ligų prevencija, darbuotojų sveikatos stiprinimas yra labai svarbi sąlyga, kuri leidžia žmogui dirbti ilgiau. 2014-2020 metų ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginėje programoje teigiama, kad investicijos į saugą ir sveikatą padeda užtikrinti darbuotojų gerovę, taip pat yra naudingos finansiškai. Investicijos į darbuotojų saugą, ir sveikatą gali padėti pasiekti aukštus gražos rodiklius. Kartunavičiūtės (2015) teigimu, yra nustatyta, kad profesinės ligos brangiai kainuoja: sergančiojo išlaidos, visuomenės išlaidos susirgusiems gydyti, įmonių finansiniai praradimai netekus darbuotojo, nedarbingumo išmokos. Kartunavičiūtė (2015) pateikia informacijos, kad 2000-2004 m. trylikoje Europos šalių vykdyto tyrimo metu, buvo nustatyta, kad profesinių ligų kompensavimo kaštai 100 tūkst. draustų darbuotojų 2000 metais svyravo nuo 0,69 iki 12,57 milijonų eurų. Anot Kartunavičiūtės (2015) šitų problemų būtų galima išvengti pradėjus rūpintis ligų ir nelaimingų atsitikimų prevencija bei sveikatos stiprinimu darbe (žr. 12 pav.). Europos saugos ir sveikatos darbe agentūros (2012) „Vadovų lyderystė rūpinantis darbuotojų saugą ir sveikata“ praktinėse gairėse teigiama, jog siekiant stiprinti darbuotojų saugą ir sveikatą, svarbiausi trys valdymo principai:

1. Veiksminga ir tvirta lyderystė;
2. Darbuotojų įtraukimas ir jų konstruktyvus dalyvavimas;
3. Nuolatinis vertinimas ir peržiūra.



12 pav. Prevencijos programų būtinybė įmonėje (Kartunavičiūtė, 2015)

Ginevičius ir Silickas (2008) teigia, kad priimant darbuotoją, labai svarbu sudaryti sveikas ir saugias darbo sąlygas, kurios yra reglamentuojamos žmonių sveikatos ir saugos įstatymais. Autorių teigimu: „darbo sauga – tai prevencinių priemonių, skirtų darbuotojų gyvybei, darbingumui, sveikatai darbe išsaugoti“ (p.189). Įmonių darbuotojai turi būti saugomi nuo traumų ir nelaimingų atsitikimų darbo vietoje. Kartunavičiūtės (2015) teigimu, darbuotojo teisę turėti saugias ir sveikas darbo sąlygas Lietuvoje reglamentuoja Lietuvos Respublikos Konstitucija, Darbuotojų saugos ir sveikatos įstatymas, ir kiti teisės aktai. Saugias ir sveikas darbo sąlygas darbuotojams turi užtikrinti darbdaviai.

2.4. Žmogiškojo kapitalo vertinimo kriterijai

Atsiradus suvokimui, kad ne tik žemė ir finansinis kapitalas yra svariausi gamybos veiksniai, didelę reikšmę gamybos procese užima ir žmogus, jo darbiniai gebėjimai, išsilavinimas jo turimas žmogiškasis kapitalas. Įvairių šalių mokslininkai siekė surasti rodiklius, ir jų sistemas, kurie leistų tiksliai įvertinti ir palyginti šalių, regionų, organizacijų žmogiškąjį kapitalą, jo panaudojimą ir poveikį ekonomikai.

Gižienės ir Simanavičienės (2012) nuomone, vykdant žmogiškojo kapitalo analizę, atsiranda galimybė išskirti rodiklius, padedančius įvertinti žmogiškąjį kapitalą. Autorių teigimu, pagrindiniai rodikliai yra šie: (žr. 9 lent.).

9 lentelė. Žmogiškojo kapitalo vertinimo rodikliai (Gižienė, Simanavičienė, 2012, p. 128,129)

Rodiklis	Rodiklio reikšmė	Naudingumas ir ribotumas	Duomenų prieinamumas ir šaltiniai
Vidutinė mokymosi trukmė 25–64 metų amžiaus gyventojų	Parodo metų, kurie sugaištami įgyti pradinį, vidurinį ir aukštąjį išsilavinimą, skaičius	Tai vienas iš žmogiškojo kapitalo rodiklių, kuris parodo metų skaičių, reikalingą atitinkamam išsilavinimui įgyti. Galioja (1) rodiklio apribojimai	Duomenų prieinamumas kaip ir (1) rodiklio, bet remiasi viduriniu metų skaičiavimu, atitinkančiu įgytą išsilavinimą
Mokymosi pasiekimai pagal amžiaus grupes	Parodo procentą individų, kurie yra įgiję bent vidurinį išsilavinimą 25–34 ir 35–64 metų amžiaus grupėse	Rodiklis generuoja pastebimo lygio skirtumus atskirose amžiaus grupėse, tačiau nėra išskiriamas suaugusiųjų mokymosi efektas	Duomenų prieinamumas kaip ir (1) rodiklio
Išsilavinimo ir kvalifikacijos lygis pagal lytį	Parodo skirtumą tarp vyrų ir moterų: (a) tarp suaugusiųjų 25–64 metų amžiaus, turinčių vidurinį išsilavinimą, ir (b) nustatyto vidurinio kvalifikacijos lygio dabartiniu metu	Lygina dabartinio ir praėito laikotarpių išsilavinimo sistemos tendencijas	Duomenų prieinamumas kaip ir (1) rodiklio
Raštingumo įgūdžių pasiskirstymas tarp darbingo amžiaus individų	Parodo raštingumo procentinį lygį	Parodo tiesioginį ryšį tarp įgytų įgūdžių ir ekonomikos. Rezultatai nėra taikomi vien tik švietimo sistemoje	Duomenų prieinamumas kaip ir (1) rodiklio
Raštingumas pagal ekonominės veiklos sektorius	Parodo darbuotojų procentą pasirinktose pramonės šakose, kuriose aukštas ir žemas raštingumo lygis	Rodiklis skaičiuojamas tik užimtiems gyventojams. Parodo, kad raštingumas didesnis tose pramonės šakose, kurios investuoja į žmogiškąjį kapitalą	Duomenų prieinamumas kaip ir (1) rodiklio
Raštingumas pagal išsilavinimą	Vidutinis raštingumo rodiklis kiekvienoje šalyje, individų, turinčių atitinkamą išsilavinimo lygį, skaičius	Parodo, kaip skirtingas mokymosi lygis daro įtaką raštingumui skirtingose šalyse. Leidžia palyginti raštingumo lygį skirtingose šalyse	Duomenų prieinamumas kaip ir (1) rodiklio
Darbo jėgos dalis, kuri atlieka mokslinius tyrimus ir plėtrą	Darbo išteklių, įtrauktų į inovacijų ir žinių siekimą, ribos	Atspindi žmogiškojo kapitalo lygį darbo rinkoje, bet kartu yra ir investicijų į žmogiškąjį kapitalą rodiklis	Nėra aiškiai apibrėžtas

Bagdanavičiaus (2002) teigimu, žmogiškasis kapitalas gali būti vertinamas kokybiniu ir kiekybiniu požiūriu, bet susiduriama su problema, kuri yra žmogaus gabumų, jo galimybių vertinimas. Autoriaus nuomone, nustatant žmogiškojo kapitalo dydį, turi būti taikomi piniginiai ir laiko metodai. Nesudėtingas būdas, kuris padeda nustatyti žmogiškojo kapitalo lygį yra išsilavinimo matavimas žmogaus mokymosi metais. Taikant šį metodą yra daroma prielaida: kuo daugiau metų žmogus mokėsi, tuo aukštesnis jo turimas išsilavinimo lygis ir, žinoma, didesnė jo įgyto žmogiškojo kapitalo apimtis. Šitokiu būdu vertinant žmogiškąjį kapitalą reikia paskaičiuoti pataisas, įvertinant skirtingą mokslo metų trukmę analizuojamame periode, taip pat skirtingų mokymo lygių (pradinio, vidurinio, aukštojo) nelygiavertiškumą. Bagdanavičius (2002) pabrėžia, kad dažniausiai yra naudojami piniginiai žmogiškojo kapitalo vertinimo metodai. „L. Thuroy pažymi, kad žmogiškasis kapitalas parodo žmonių galimybes gaminti prekes (daiktus) ir teikti paslaugas. Žmogiškojo kapitalo vertė yra paprasta gamybinių sugebėjimų kaina, padauginta iš jų kiekybės“ (Bagdanavičius, 2002, p. 59).

Kuliešiaus *et al.* (2012) teigimu – dėl žmogiškojo kapitalo, kaip ekonominės kategorijos dar ir šiandien pasaulyje nėra susitarta. Nėra vienodos žmogiškojo kapitalo sąvokos ir rodiklių sistemos jam

išmatuoti. Autorių teigimu, daugelio valstybių mokslininkai, taikė skirtingas žmogiškojo kapitalo matavimo rodiklių sistemas. Žmogiškasis kapitalas gali būti vertinamas individo, organizacijos, valstybės lygmenimis. Tiesiogiai išmatuoti žmogiškojo kapitalo nėra galimybės, kadangi jis neturi materialios, apčiuopiamos formos. Kuliešiaus *et.al.* (2012) pažymi, kad mokslinės literatūros autoriai naudojami prielaidomis ir teigia, kad tam tikri rodikliai leidžia įvertinti bei apibrėžti žmogiškąjį kapitalą. Žmogiškasis kapitalas vertinamas tiek kokybiniais, tiek kiekybiniais rodikliais Kuliešiaus *et.al.* (2012) pateikia, D. Kwono žmogiškojo kapitalo matavimo būdus suskirstytus į tris grupes (žr. 13 pav.).



13 pav. Žmogiškojo kapitalo vertinimas (sudaryta pagal Kuliešių *et.al.*, 2012)

Kokybinis žmogiškojo kapitalo matavimas parodo ryšį tarp žmogiškojo kapitalo kiekio ir ekonomikos augimo. Kuliešiaus *et.al.* (2012) teigimu, mokslininkai vertina šiuos rodiklius: lankančių mokyklas vaikų skaičių, mokymosi pasiekimus, suaugusiųjų raštingumo lygį, vidutinį mokymosi metų skaičių ir pan., lygina jų reikšmes su ekonominiais šalies rodikliais taip bando nustatyti jų poveikį šalies ekonomikai, jos augimui. Matuojant investicijas žmogiškajam kapitalui kurti naudojami rodikliai apibrėžia ryšį tarp investicijų į žmogaus išsilavinimą ir žmogiškąjį kapitalą. Šiuo būdu žmogiškasis kapitalas vertinamas sudėjus visas išlaidas į jį. Kuliešiaus *et.al.* (2012) nuomone, šitas požiūris remiasi netiesioginiu žmogiškojo kapitalo matavimu, todėl iškyla problema kaip reikia atskirti investicijas žmogiškajam kapitalui kurti nuo asmeniniam vartojimui skirtų išlaidų. Gižienė, Simanavičienė (2009) teigia, kad pajamų ir išlaidų metodu vertinimo pagrindas yra įgytas išsilavinimas, patirtis, sugebėjimai. Kuliešius *et.al.* (2012) pabrėžia, kad šio metodo pradininkas E. Engel žmogiškąjį kapitalą siūlė matuoti skaičiuojant tėvų patiriamas išlaidas savo vaikams iki 25 m. Šis metodas buvo taikomas šių mokslininkų – T. Schultzo, J. Kendrico, Eisnerio. Gižienė, Simanavičienė (2009) pateikia, skaičiavimo metodiką, kuri yra naudojama vertinant žmogiškąjį kapitalą išlaidų metodu (žr. (3) formulę):

$$c_i(x) - c_0 + c_0 [x + 1/2k_i x(x+1)] - c_0 [1 + x + 1/2k_i x(x+1)] \quad (3)$$

Kur:

$i = 1, 2, 3, \dots$ klasės, nuo žemiausios iki aukščiausios;

C_{0i} – išlaidos nuo gimimo;

$C_{0i} + x c_{0i+k_i}$ – kasmetinės išlaidos;

$k_i = k = 0, 1$;

Asmenų gaunamų pajamų metodu yra vertinamas žmogiškojo kapitalo efektyvumas ir jo teikiama nauda organizacijai bei visuomenei. Kuliešius *et.al.* (2012) pažymi, kad šiuo būdu žmogiškasis kapitalas matuojamas pajamomis, laikantis nuomonės, kad žmogaus su darbo santykiais susijusios pajamos, atspindi žmogiškąjį kapitalą. Gižienė, Simanavičienė (2009) teigimu, darbo užmokestis yra laikomas žmogiškuoju kapitalu, į kurio sudėtį įeina individo sugebėjimai produktyviai dirbti bei kurti naujus produktus. Visų asmenų žmogiškojo kapitalo vertė yra skaičiuojama kaip su darbo santykiais susijusios pajamos, gautos dirbant. Autorės pateikia žmogiškojo kapitalo vertinimo metodiką remiantis pajamų metodu (žr. (4), (5) formules):

$$V_0 = \sum_{x=0}^{\infty} \frac{P_{0x}(y_x E_x - c_x)}{(1+i)^x} \quad (4)$$

Kur:

i – palūkanų norma;

V_0 – žmogiškojo kapitalo vertė individui nuo jo gimimo;

x – metai;

P_{0x} – individo pragyvenimas iki x metų;

y_x – metinis individo udarbhis nuo x metų iki $(x+1)$;

$$C_a = \sum_{x=0}^{a-1} \frac{P_{ax}(c_x - y_x E_x)}{(1+i)^{x-a}} \quad (5)$$

C_a – individo ugdymo savikaina iki a amžiaus;

Gižienė, Simanavičienė (2009) teigia, kad pertvarkius (4) ir (5) formules yra gaunamos supaprastintos formulės (žr. (6), (7) formules):

$$V_a = \frac{(1+i)^a}{P_{0a}} V_0 + C_a \quad (6)$$

$$C_a = V_a - \frac{(1+i)^a}{P_{0a}} V_0 \quad (7)$$

Iš pateiktų duomenų galima daryti išvadą, kad naudojant pajamų metodą atsiranda galimybė įvertinti žmogiškąjį kapitalą diskontuojant būsimuosius pinigų srautus kiekvienais metais juos sudedant. Gižienės, Simanavičienės (2009) manymu, žmogiškojo kapitalo vertė priklauso nuo asmenų įgytų žinių, gebėjimų ir išsilavinimo. Autorės pabrėžia, kad taikant šį metodą nebereikia įtraukti nuvertėjimo, nes jis jau yra įtrauktas į modelį. Šio metodas pagalba yra gaunami pakankamai tikslūs rezultatai. Šis modelis turi ir trūkumų, kadangi laikomasi nuomonės, kad algų skirtumai tiesiogiai veikia produktyvumą. Žmogiškojo kapitalo pajamų metodas tiesiogiai yra priklausomas nuo diskonto normos ir nuo individų išėjimo į pensiją anksčiau. Užsienio šalių mokslininkai iškėlė klausimą ar gautą paramą reikia išskaičiuoti iš pajamų. Gižienės, Simanavičienės (2009) teigimu, dėl šios priežasties De Foville Eisneris sukritikavo pajamų metodą, teigdamas, kad žmonių pajamų augimas priklauso ir nuo jų išsimokslinimo, gebėjimų bei įgytos patirties. Patirtis yra tiesiogiai yra siejama su asmens amžiumi. Grahamas ir Webbas į žmogiškojo kapitalo skaičiavimą įtraukė ekonomikos augimą (žr. (8) formulę).

$$PV_x^i = \sum_{x=a}^{75} \frac{Y_x^i W_x^i P_{xt}^i (1 + g_k^i)}{(1 + r_k^i)^{x-a}} \quad (8)$$

Kur:

PV_x^i – esamoji vertė;

k – gyvenimo metai;

r – palūkanų norma;

x – atlyginimo augimo norma;

i – vieno individo;

Remiantis pateikta metodika galima teigti, kad priklausomai nuo įgyto išsilavinimo yra gaunama kitokia žmogiškojo kapitalo grąža. Gižienės, Simanavičienės (2009) manymu, įgijus bakalauro laipsnį žmogus gaus vienokią žmogiškojo kapitalo naudą, įgijus magistro laipsnį grąža gali būti kitokia. Tačiau šito negalima teigti vienareikšmiškai, kadangi gaunama grąža, kaip jau buvo minėta anksčiau, yra susijusi ir su asmens gebėjimais prisitaikyti darbo rinkoje, jo gabumais ir turimais įgūdžiais. Autorės pažymi, kad žmonės baigę universitetus ar kolegijas dar nėra 100 proc. pasirošę dalyvauti darbo rinkoje. Darbdavys priėmęs į darbą absolventą apmokina jį, siunčia į kvalifikacijos kėlimo kursus, kurie suteikia reikalingų žinių konkrečiam darbui įmonėje atlikti. Anot, Gižienės, Simanavičienės (2009) kvalifikacijos kėlimas visą gyvenimą bei įgyta patirtis turi įtakos ekonomikos augimui. „J. Mincer teigimu – tobulinimosi visą gyvenimą nauda sudaro apie 2 proc. bendrojo vidaus produkto“ (Gižienė, Simanavičienė, 2009, p. 241).

Investicijos į žmogiškąjį kapitalą gali būti naudojamos įvairiems tikslams pasiekti: lėšas galima investuoti į švietimą, profesinį mokymą, sveikatos apsaugą, darbuotojų informuotumo ir mobilumo

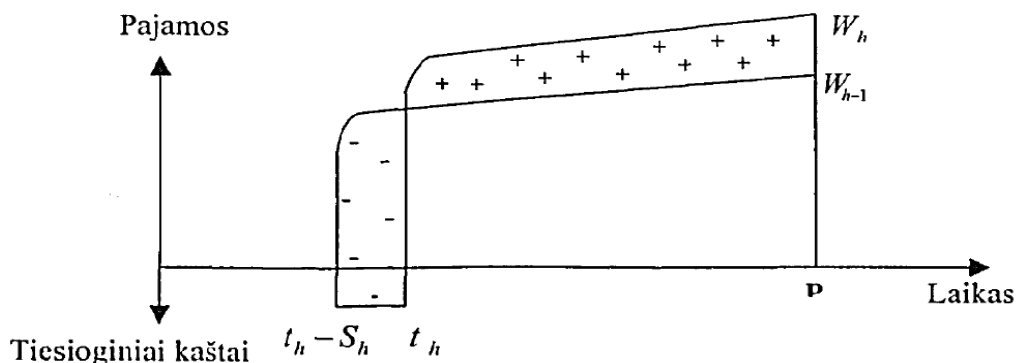
užtikrinimą ir pan. šių investicijų ekonominio efektyvumo nustatymas tampa svarbiu uždaviniu. Bagdanavičiaus (2002) nuomone, šitoje vietoje ekonomikos mokslui atsiveria plačios galimybės, atliekant teorinius bei taikomuosius tyrimus. Šileika ir Tamašauskienė (2003) pateikia išsilavinimo tipo, kuris lemia h kvalifikacijos lygį, kaštų ir naudos modelį (žr.14 pav.). Šitame modelyje daroma prielaida, kad mokymasis trunka S_h metų, t_h yra amžius, kurį pasiekęs asmuo pradeda savo profesinę veiklą darbo rinkoje. Mokymosi laikotarpiu susidaro tiesioginės išlaidos C_h , kurios apima visas išlaidas, susijusias su mokymosi procesu. Autorių teigimu, būtina atkreipti dėmesį į netiesioginius kaštus, kurie pasireiškia prarastų atlyginimų forma ir dažnai yra vertinami kaip tikrieji arba efektyvūs atlyginimai tarp to paties amžiaus individų, kurių išsilavinimo lygis yra žemesnis nei $W_{h,j}$. Faktiniai atlyginimų skirtumai susidarantys tarp skirtingos kvalifikacijos lygio $W_h - W_{h-1}$ žmonių yra laikomi jų pajamomis dėl išsilavinimo. Pajamos dėl išsilavinimo skaičiuojamos nuo profesinės veiklos pradžios t_h iki išėjimo į pensiją. Papildomos pajamos, įtakotos įgyto aukštojo išsilavinimo, žmones motyvuoja investuoti į išsilavinimą. Suminės papildomos pajamos, susijusios su įgytu išsilavinimu, kurias rodo plusais pažymėtas plotas (žr. 14 pav.) turi ženkliai viršyti mokymosi kaštus, kuriuos rodo minusais pažymėtas plotas. Šileikos ir Tamašauskienės (2003) teigimu, būsimų pajamų diskontavimas mažina jų vertę, palyginti su dabartinio vartojimo galimybėmis. Galima teigti, kad investicijos į išsilavinimą yra naudingos tuo atveju jeigu būsimų papildomų pajamų srauto dabartinė vertė viršija mokymosi kaštus (žr. (9) formulę).

$$\frac{B_1}{1+r} + \frac{B_2}{(1+r)^2} + \frac{B_3}{(1+r)^3} + \dots + \frac{B_t}{(1+r)^t} \geq C, \quad (9)$$

Kur:

C – mokymosi kaštai;

B_t – išaugusios pajamos dėl išsilavinimo laikotarpiu t .



14 pav. Žmogiškojo kapitalo vertinimo kaštų ir naudos modelis (Šileika ir Tamašauskienė, 2003)

Šileikos ir Tamašauskienės (2003) nuomone, mažai žmonių apsisprendžia stoti į aukštąją mokyklą remdamasis ekonominiais skaičiavimais, kurie rodo investicijų į aukštąjį mokslą efektyvumą bei naudą, bet akivaizdu, kad abiturientai atlieka vertinimą ir numato tikimybę gauti papildomų pajamų pabaigus universitetą ir įgijus aukštąjį išsilavinimą.

Šileikos ir Tamašauskienės (2003) teigimu, investicijų į išsilavinimą efektyvumą parodo ir išsilavinimo grynoji dabartinė vertė, kuri yra pakankamai tikslus išsilavinimo ekonominio vertingumo matas (žr. (10) formulę).

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+i)^t} - \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+i)^t}, \quad (10)$$

Kur:

NPV – išsilavinimo grynoji dabartinė vertė;

B_t – pajamos dėl išsilavinimo laikotarpiu t;

C – mokymo išlaidos laikotarpiu f, n–laiko periodų skaičius;

i – diskonto norma.

Autoriai pabrėžia, kad skaičiuojamų pajamų dabartinė vertė yra labai priklausoma nuo diskonto normos, o nustatyti tinkamą diskonto normą nėra parasta. Ji turi būti derinama su vyraujančia palūkanų norma. *Išsilavinimo grynoji dabartinė vertė priklauso nuo: 1) tikėtino darbinio amžiaus. Kuo jis didesnis, tuo labiau tikėtina, kad investicijų į išsimokslinimą grynoji dabartinė vertė bus teigiama. Tai paaiškina, kodėl dažniausiai jauni, o ne vyresni žmonės mokosi aukštosiose mokyklose; 2) investicijų į žmogiškąjį kapitalą kaštų. Kuo mažesni tiesioginiai ir netiesioginiai mokymosi kaštai, tuo didesnis žmonių, kuriems šios investicijos yra pelningos, skaičius; 3) atlyginimų, kuriuos gauna aukštąsias ir vidurines mokyklas baigę asmenys, skirtumo* (Šileika, Tamašauskienė, 2003, p. 151).

Bagdanavičius (2002) išskiria, asmenų atlyginimų skirtumus, kurie susidaro dėl išsilavinimo lygio ir kvalifikacijos skirtumų (žr. (11) formulę). Žmogaus darbo užmokestis su atitinkamu bendro ir specialaus išsilavinimo lygiu susideda iš dviejų dalių. „Pirma dalis sudaro tą uždarbį dalį, kurią jis gautų turėdamas nulinį išsilavinimą. Antroji dalis – atlyginimo augimas dėl išsilavinimo arba žmogiškojo kapitalo pajamos“ (Bagdanavičius 2002, p. 76).

$$Y_n = X_0 + RC_n \quad (11)$$

Kur:

Y_n – uždarbį žmogaus, turinčio n metų išsimokslinimą;

X₀ – uždarbį žmogaus, turinčio nulinį išsimokslinimą;

R – investicijų į švietimą normatyvinis efektyvumas;

C_n – investicijų apimtis n metų mokymo laikotarpyje.

Tokiu būdu, aukštojo išsilavinimo ekonominė nauda bus lygi dviejų asmenų atlyginimų skirtumams gautiems per visą jų darbinį periodą: asmens turinčio universitetinį išsilavinimą ir įgijusio vidurinį išsilavinimą. Ekonominę išsilavinimo universitete naudą, Bagdanavičius (2002) teigimu – galima įsivaizduoti kaip papildomas pajamas, kurias gaus universitetą baigęs asmuo, lyginant su vidurinės mokyklos absolventu. Šis pajamų skirtumas yra nustatomas ir palyginus švietimo išlaidos. Aukštesnis išsilavinimas duoda didesnę grąžą, bet yra pastebimas dėsningumas, kad darbuotojų pajamos auga priklausomai nuo jo išsilavinimo augimo ir amžiaus, tačiau iki tam tikros ribos. Yra pastebėta, kad pasiekus pensijinį amžių visų išsilavinimo lygių darbuotojų pajamos ženkliai mažėja.

Ginevičius *et.al.* (2006) teigia, kad mokslinėje literatūroje diskutuojama apie būtinybę plėtoti, investicijų į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą, efektyvumo vertinimo sistemas, kadangi yra būtinybė išsiaiškinti mokymų faktinę naudą. Ginevičius *et.al.* (2006) pateikia R. Swansono 2001 metais sukurtą darbuotojų mokymų teikiamos finansinės naudos vertinio modelį. Pagal šį modelį yra privalu atsakyti į tris pagrindinius klausimus:

1. Kokia finansinė nauda yra prognozuojama įgyvendinus numatytas personalo mokymo programas ?
2. Kokia yra reali finansinė nauda kurią gavo organizacija ?
3. Kokia yra apytikslė finansinė nauda? (šis klausimas yra keliamas tuo atveju jei nėra įmanoma nustatyti realios materialinės naudos).

Šiame modelyje, Ginevičiaus *et.al* (2006) teigimu, yra apibūdinamos trys pagrindinės naudos vertinimo perspektyvos – teigiamą naudą, santykinę naudą, bei investicijų grąžą. Teigiamoji nauda apibūdinama, kaip rodiklis atspindintis sąnaudas viršijančią naudą. Jei nėra galimybių parodyti realios finansinės naudos, Ginevičiaus *et.al.* (2006) manymu, santykinė nauda gali būti išreiškiama kokybiniais rodikliais tokias kaip: organizacijos kultūros ir tradicijų formavimo, teigiamais pokyčiais. Investicijų grąža yra santykis, parodantis sąsają tarp gautų pajamų ir sąnaudų naudai gauti. Personalo ugdymo vertinimo negalima atsieti nuo darbo užmokesčio, teigia Ginevičius ir Silickas (2008). Autorių nuomone, teisinga darbo apmokėjimo sistema yra našaus ir kokybiško darbo veiksnys. Anot Ginevičiaus *et.al.* (2006) darbuotojų mokymosi bei kvalifikacijos kėlimo rezultatai gali būti vertinami ir pagal darbuotojo, skyriaus veiklos procesų ir bendro organizacijos darbo efektyvumo pokyčius, kur turi būti keliami šie klausimai:

1. Ar įmonėje buvo sudarytos galimybės darbuotojams pritaikyti praktiškai, kas buvo mokomasi teoriškai ?
2. Ar darbuotojams lankiusiems kursams buvo atlyginta už darbo kokybės pagerėjimą ?
3. Ar yra galimybė apibrėžti sąsajas tarp bendrovės veiklos ir darbuotojų mokymų ?
4. Ar dėl lankytų mokymų pasikeitė darbuotojo pozicija ar pareigos įmonėje ?

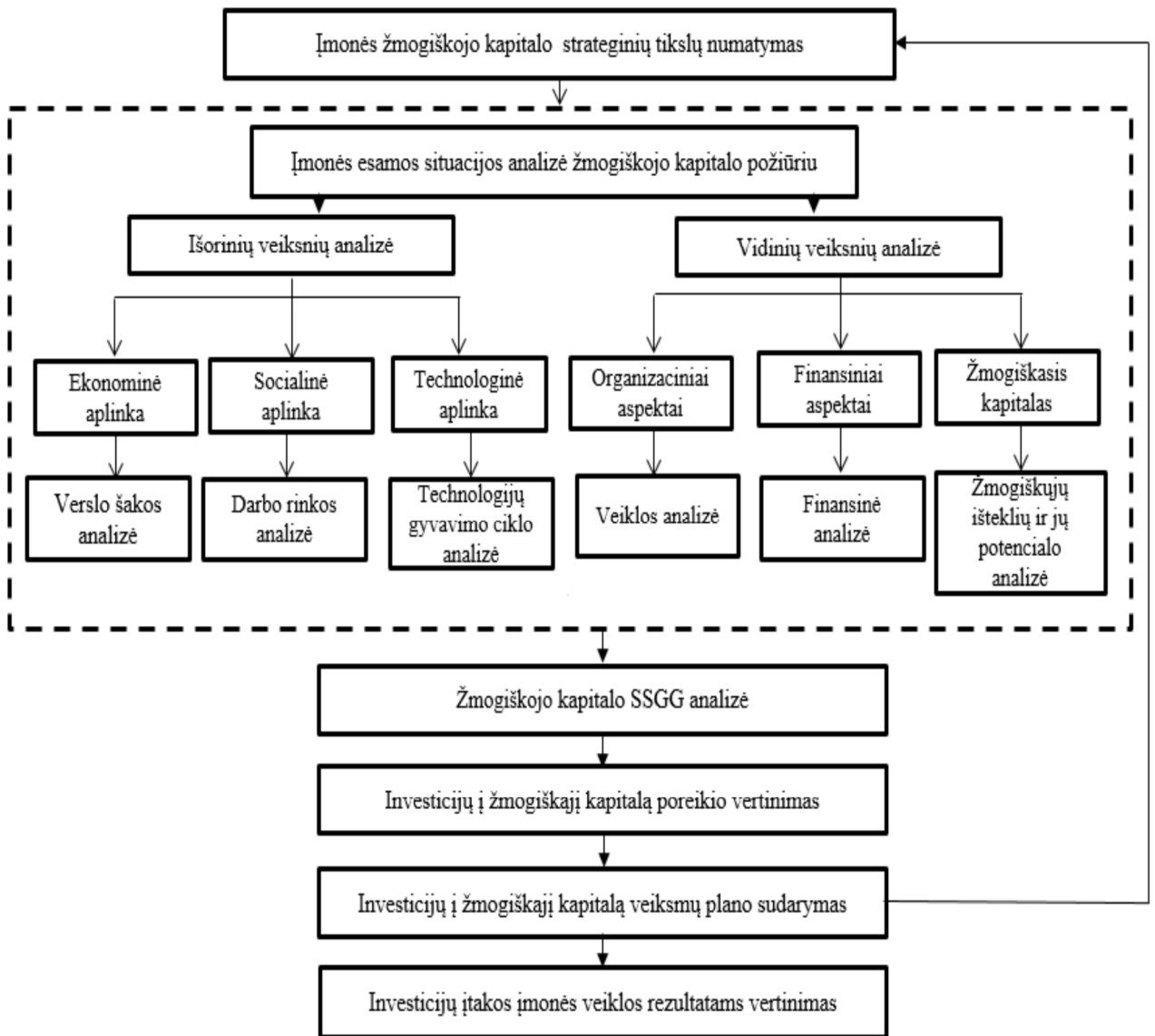
5. Ar darbuotojo mokymai padidino jo kompetenciją toje srityje, kurioje jis galėtų dabar efektyviau dirbti ?
6. Ar po baigtų mokymų pasikeitė darbuotojo darbo atlikimo kokybė ir efektyvumas ?
7. Kaip gerai mokėsi darbuotojas ?
8. Ar efektyviai buvo pritaikytos įgytos žinios darbovietėje ?
9. Ar įgytos žinios turėjo įtakos, įgyvendinant įmonės uždavinius ?

Vertinant mokymo iniciatyvą, yra akcentuojama būtinybė tiksliai nustatyti mokymosi tikslus ir įvertinti kaip jie buvo įgyvendinti, baigus mokymus. Ginevičius *et.al.*, (2006) pažymi, kad vertinant gautą naudą – investicijų grąžą ar bet kuriuos kitus elementus, kurie buvo pasirinkti rezultatui apskaičiuoti, būtinai reikia atsižvelgti į tiesiogines ir netiesiogines sąnaudas patirtas dėl darbuotojų mokymosi. „Bendrosios išlaidos turėtų būti lyginamos su numatoma nauda ir realia nauda, iškart pasibaigus mokymui ir skirtingais laiko intervalais“(Ginevičius *et.al.*, 2006, p. 374). Atsakius į patektus klausimus autorių teigimu, tampa pakankamai paprasta paskaičiuoti ar padarytos investicijos apsimoka. Taip pat reikia nustatyti kaip mokymo ir kvalifikacijos kėlimo rezultatai padeda įgyvendinti verslo strategiją, ir prisideda prie įmonės bendrų finansinių rezultatų.

Iš pateiktų, žmogiškojo kapitalo vertinimo modelių gausos, galima daryti išvadą, kad vieningos nuomonės, kaip įvertinti investicijų į žmogiškąjį kapitalą naudą nėra. Būtina pažymėti, kad mokslinėje literatūroje dažniausiai yra sutinkamas pajamų gaunamų dėl investavimo į išsilavinimą vertinimo modelis, kur yra laikomasi nuomonės, kad kuo aukštesnis žmogaus išsilavinimas tuo didesnė tikimybė, kad jis gaus didesnes pajamas susijusias su darbo santykiais. Įmonės lygiu investicijas padarytas į žmogiškąjį kapitalą yra rekomenduojama vertinti padidėjusiomis pajamomis, dėl darbo našumo augimo, darbuotojų motyvacijos, lojalumo įmonei augimu ir pan. Valstybės lygmenyje investicijos į žmogiškuosius išteklius gali būti vertinamos per mokesčių sistemą – kuo daugiau asmuo uždirba tuo daugiau sumoka mokesčių į valstybės biudžetą, auga jo perkamoji galia.

3. INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKĄJĮ KAPITALĄ ĮTAKOS ĮMONĖS VEIKLAI TYRIMO METODOLOGIJA

Numatytam darbo tikslui ir išskeltiems uždaviniams pasiekti, buvo numatyti įmonės žmogiškojo kapitalo strateginiai tikslai, kurių pagalba numatytos priemonės ir metodai, kurie padėjo išanalizuoti įmonės esamą situaciją žmogiškojo kapitalo pažiūriu (žr. 15 pav.).



15 pav. Žmogiškojo kapitalo strateginių tikslų nustatymas (sudaryta autorės)

Norint įvertinti, įmonės stipriąsias puses, rasti klaidingus sprendimus ir jų priežastis, įvertinti galimybes ir kylančias grėsmes, atliekant investicijas į žmogiškąjį kapitalą, darbe atlikta, žmogiškojo kapitalo SSGG analizė. Švietimo mainų paramos fondo (2008) leidinyje „Profesinio konsultavimo metodai ir technikos II“ teigiama, kad SSGG (SWOT) analizė yra projekto verslo ar aprašymo modelis, kuriame daug dėmesio yra veiksniams, kurie daro didžiausią poveikį organizacijai, todėl šis

modelis pasitvirtina lengvai prieinamas būdas pagrindiniams veiksniams nustatyti ir perteikti. SSGG (SWOT) analizė padeda suvokti ir tobulinti aplinką, kurioje turi būti vykdoma įmonės veikla. Šis procesas vyksta subalansavus vidinius ir išorinius veiksnius, kurie gali įvairiomis formomis įsiterpti ir daryti įtaką įmonės veiklos rezultatams. Pagrindinis analizės tikslas yra: savo pačių esamos situacijos įvertinimas, privalumų suvokimas, silpnųjų nustatymas ir pripažinimas, galimybių sužinojimas, taip pat galimų pavojų ir prevencijos priemonių nustatymas. UAB Marijūsta žmogiškojo kapitalo SSGG analizė atlikta siekiant išsiaiškinti esamą padėtį, žmogiškojo kapitalo srityje. SSGG analizės pagalba buvo nustatytos stipriosios įmonės pusės, apibrėžtos silpnosios pusės, apibūdintos silpnybės, nustatytos grėsmės, numatytas veiksmų planas esamoms ir kylančioms grėsmėms pašalinti, numatytas veiksmų planas silpnosioms vietoms stiprinti. Išorinėje UAB Marijūsta analizėje apžvelgta galimybių ir grėsmių įtaka – politiniai ir ekonominiai, socialiniai bei technologiniai veiksniai, PEST analizės pagalba buvo siekiama pasirengti ir priimti kylančias grėsmes bei pasinaudoti esamomis galimybėmis. Verslas.in (2011) teigiama, kad išorinės aplinkos sąvokoje yra apibrėžiama viskas kas yra už verslo ribų ar kas gali daryti įtaką įmonių veiklos vystymui ir sėkmei. Verslo įmonėms yra svarbu nustatyti tendencijas, nes tokiu būdu gali būti pasirengta priimti kylančias grėsmes, ir pasinaudoti esamomis galimybėmis. Modelis, kuris yra naudojamas nustatyti tendencijas ir tobulinimosi galimybes keturiuose srityse yra vadinamas PEST analize.

1. Politinės ir teisinės tendencijos yra siejamos su įstatymų leidyba, dekretais, politiniu stabilumu ir pan.
2. Ekonominės tendencijos, kurios yra siejamos su ekonomine plėtra, darbo rinka ir pan.
3. Socialinės tendencijos yra siejamos su demografija, etninėmis grupėmis, gyvenimo kokybės pokyčiais, pajamų skirtumais, mokymosi lygiu, požiūriu į darbuotų darbo ir poilsio laiką.
4. Technologinės tendencijos yra siejamos su nacionalinio ir tarptautinio lygmens investicijomis, technologiniais pokyčiais, technologine pažanga, naujų technologijų diegimu ir naudojimu.

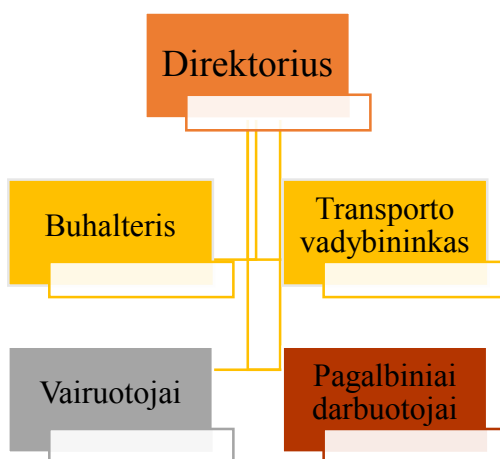
Kokybinė anketinė apklausa atlikta, siekiant išsiaiškinti investicijų į žmogiškąjį kapitalą poreikį, nustatyti pagrindines investicijų kryptis. Sužinoti darbuotojų nuomonę ir ja remiantis, nustatyti tikrąjį investicijų poreikį. Kardelio (2002) teigimu, apklausa socialiniuose moksluose yra plačiai taikomas tyrimo metodas. Sudarant anketą buvo sukurta 12 klausimų. Klausimai sudaryti pagal nominalinę ir ranginę skales. Autoriaus nuomone, norminė skalė yra objektyvių duomenų apie respondentą nustatymas, tokių kaip respondento amžius, lytis, šeimyninė padėtis, darbinės ar kitokios veiklos pobūdis, išsilavinimas ir kiti kokybiniai rodikliai. Ši informacija sudaro demografinę anketos dalį. Ranginė skalė yra dažniausias duomenų grupavimo būdas. Jos pagalba visi atsakymai eina didėjančia ar mažėjančia tvarka. Anketinės apklausos pagalba išsiaiškintas investicijų į žmogiškąjį kapitalą poreikis. Tyrimo metu buvo apklausta 30 respondentų, dirbančių transporto įmonėse. Gauti rezultatai analizuoti Microsoft Excel programine įranga.

4. INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKĄJĄ KAPITALĄ UAB MARIJUSTA VEIKLAI VERTINIMAS

4.1. UAB Marijusta vidinių veiksmų analizė

UAB Marijusta įregistruota 2013 m. spalio 29 d. Valstybės įmonės Registrų centro Telšių filiale. Įmonės, finansiniai metai prasideda sausio 1 d. ir baigiasi gruodžio 31 d., įmonė veiklą vykdo vadovaudamasi LR. akcinių bendrovių įstatymu, kitais LR įstatymais, įmonės steigimo įstatais. Bendrovė neturi filialų, dukterinių įmonių, asocijuotų įmonių. 2013 m. registravimo metu numatytoji įmonės pagrindinė veikla buvo – medienos ruošta, (džiovinimas, sandėliavimas, paruoštos medienos prekyba). Įmonės pagrindinė veikla 2014 m. gegužės 27 d. buvo pakeista į – krovinius kelių transportas. 2014 m. gegužės mėn. įmonė įsigijo ilgalaikio turto: krovinį automobilį Scania R 480, puspriekabę Koegel. Buvo priimti 3 nauji darbuotojai – transporto vadybininkas ir du vairuotojai, taigi, įmonėje dirbo jau 5 žmonės: direktorius, buhalteris, transporto vadybininkas ir du vairuotojai. 2014 m. rugsėjo mėn. įmonė papildė savo turimą krovinių automobilių parką dar vienu vilkiku Scania R 480 ir puspriekabe Koegel. Nuo 2015 m. gegužės mėn. buvo pradėta teikti patalpų nuomos paslauga.

Transporto sektorius yra veiksminga darbo vietų kūrimo priemonė. Europos komisijos leidinyje Transportas (2014) teigiama, jog Europai yra reikalinga transporto infrastruktūra, nes transporto pagalba yra skatinama prekyba ir ekonomikos augimas, kuriamos darbo vietos ir gerovė. Transporto tinklai – yra tiekimo grandinės ir kiekvienos Valstybės ekonomikos pamatas, kadangi jais yra pervežamos prekės ir keliauja žmonės. Jaržemskis, Jakubauskas, Maciulis (2012) teigia, kad „transporto sektoriaus plėtra ir ekonomikos augimas yra labai glaudžiai tarpusavyje susiję. Per pastaruosius dešimtmečius Europos ir kitu išsivysčiusių pasaulio šalių BVP dinamika praktiškai gana tiksliai koreliavo su kroviniu bei keleiviu vežimo visomis transporto rūšimis augimu“ (p.51). Įmonės valdymo struktūra yra patriarchalinė (žr. 16 pav.) kadangi tai yra nedidelė įmonė, ši valdymo struktūra, yra tinkama, vadovas aprėpia visas vadybos sritis, sugeba vienas vadovauti visiems darbuotojams.



16 pav. UAB Marijusta valdymo struktūra (sudaryta autorės)

Tinklapyje Straipsniai Lt (2003) yra pabrėžta, kad ši valdymo struktūra tinka nedidelėms įmonėms, kur dirba ne daug darbuotojų, ir vadovas gali aprėpti viską. Visi įmonės darbuotojai yra pavaldūs vadovui.

UAB Marijusta – kryptingai dirbanti krovinių pervežimo įmonė. Įmonėje dirbama ir vadovaujama transporto paslaugų organizavimo ir saugumo reikalavimais. Pagrindinė bendrovės veikla – krovinių pervežimas, arba gabenimas Lietuvoje ir Europoje, įmonė žino ir užtikrina visų pervežimo grandžių veiklą. UAB Marijusta klientai ir partneriai yra patenkinti įmonės organizuojamų darbų ir pervežimų terminų laikymusi. Visi gabenami kroviniai, pilni ir daliniai, yra apdrausti. Įmonės vizija – teikti efektyvias ir profesionalias krovinių gabenimo paslaugas. Veiklą vykdyti atsakingai žvelgiant į aplinką, naudojant naujausias technologijas. UAB Marijusta tikslas – užtikrinti saugius krovinių pervežimus klientams. Vykdamas įmonės plėtrą 2015-2020 m. yra numatyta pasiekti šiuos strateginius tikslus (žr. 10 lent.), kurių siekiama norint optimizuoti vykdomas pervežimų bei nuomos veiklas. Strateginis planas šiai įmonei teikia apibrėžtumą, individualumą, atveria perspektyvą. Siekdama sėkmingai įgyvendinti savo sukurtas strategijas UAB Marijusta turi veikti atsižvelgdama į naujas aplinkybes. Stebėti vykstančius reiškinius išorinėje aplinkoje ir įmonės viduje. Neprognuoti pokyčiai gali daryti neigiamą poveikį įmonės veiklai, siekiant to išvengti būtina juos stebėti, analizuoti ir vertinti. Pasiekus šių tikslų yra tikimasi, kad bendrovės veikla bus optimizuota, tikimasi siekti verslo plėtros, siūlyti naujas paslaugas.

10 lentelė. UAB Marijusta strateginiai tikslai (sudaryta autorės)

Strateginiai tikslai:	Rodikliai:	Matas:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Įmonės gyvavimo pradžioje gaunamos pajamos turi padengti patiriamas išlaidas 2. Siektina, kad įmonė per 2 gyvavimo metus pasiektų pelno 3. Plėsti paslaugų spektrą 4. Sekančiais laikotarpiais yra siektina dalį pelno paskirstyti ir per dividendus 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelno nuostolio ataskaita 2. Nuosavo kapitalo pokyčių ataskaita 3. Balansas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pajamų augimas apie 2-4 proc. kasmet 2. Pelningumo rodiklių didėjimas 3. Nuosavo kapitalo augimas kiekvienais metais
<ol style="list-style-type: none"> 5. Siekti kokybiškos, greitos paslaugos teikimo, mažiausiais kaštais 	<ol style="list-style-type: none"> 4. Sutarčių kiekis ilgalaikių sutarčių kiekis 5. Klientų pasitenkinimo, išlaikymo rodikliai 	<ol style="list-style-type: none"> 4. 15 proc. daugiau sutarčių 5. 90 proc. klientų pasitenkinimas 6. 85 proc. pastovių klientų ratas
<ol style="list-style-type: none"> 6. Siektina, ugdyti darbuotojų kompetenciją: kursų pagalba 7. Kurti darbuotojų motyvavimo sistemą 8. Siekti aukščiausios, teikiamų paslaugų, kokybės 	<ol style="list-style-type: none"> 6. Vidiniai įmonės teisės aktai, įsakymai, sprendimai 7. Motyvavimas, skatinimas per atlyginimų, premijavimo sistemą 8. Procesų automatizacija, silpnųjų paslaugos teikimo proceso vietų radimas, koregavimas 	<ol style="list-style-type: none"> 7. Vidiniai įmonės teisės aktai, 8. Atlyginimų augimas kiekvienais metais. Priedų ir premijų augimas priklausomai nuo darbo rezultatų; 9. Įrangos atnaujinimas, naujų technologijų diegimas

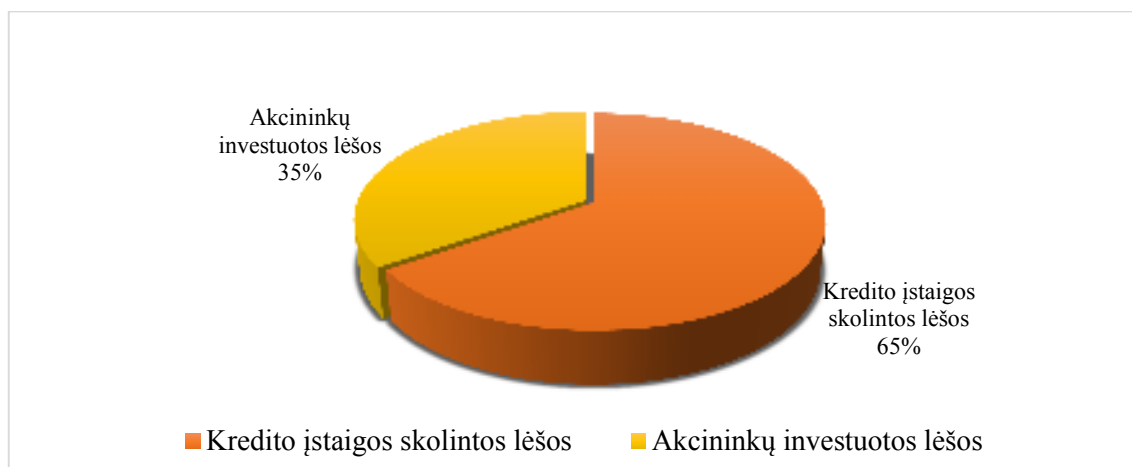
Finansinė prognozė

2014 m. gruodžio mėn. UAB Marijūsta visuotinio akcininkų susirinkimo metu buvo nuspręsta kreiptis į AB Šiaulių banką dėl kredito ilgalaikiam turtui – pastatams įsigyti. Pagal kredito įstaigos reikalavimus buvo parašytas verslo planas, pateikti finansinių ataskaitų rinkiniai už 2013 m. ir 2014 m., atlikta numatomo projekto pajamų, sąnaudų ir pelningumo prognozė (žr. 11 lent.), iš pateiktų duomenų matyti, kad įmonės tipinės veiklos marža svyruoja nuo 4 proc. iki 6 proc., svarbus įmonės siekis yra mažinti sąnaudas, uždirbti daugiau pajamų, didinti pelningumą.

11 lentelė. UAB Marijūsta pajamų, sąnaudų, pelningumo prognozė (sudaryta autorės remiantis UAB Marijūsta duomenimis)

EUR. /proc.	2013-12-31	2014-12-31	2015-12-31	2016-12-31	2017-12-31	2018-12-31
Pardavimo pajamos:	0	75811	252464	279242	287619	296248
Savikaina:	0	59939	219780	236188	243441	255613
Veiklos sąnaudos:	349	24457	21722	25776	26645	27178
Tipinės veiklos pelnas:	-349	-8.585	10.962	17.277	17.533	13.456
Tipinės veiklos pelno marža:		-11%	4%	6%	6%	5%

Įvykdžius visus kredito įstaigos reikalavimus, UAB Marijūsta buvo suteikta ilgalaikė paskola, kredito įstaiga dalinai finansavo ilgalaikio turto įsigijimą. (žr. 17 pav.).



17 pav. UAB Marijūsta ilgalaikio turto įsigijimo finansavimo šaltiniai (sudaryta autorės remiantis UAB Marijūsta duomenimis)

1. Kredito įstaigos skolintos lėšos: 196941 Eur.
2. Akcininkų investuotos lėšos: 105000 Eur.

Įsigijus statinius nuo 2015 m. gegužės mėn. buvo pradėta teikti patalpų nuomos paslauga, pradėta uždirbti papildomų pajamų, nuomos pajamos sudaro apie 5 proc. bendrovės pajamų kas mėnesį (žr. 12 lent.). Prognozuojama, kad 2016-2018 m. nuomos teikimo paslaugų pajamos sudarys apie 15-17 proc.

įmonės pajamų. Bendrovės vadovas planuoja, kad pajamos iš vykdomų veiklų augs 2-4 proc. per metus, todėl numatoma, kad UAB Marijūsta finansinė padėtis gerės. Kreditą numatoma gražinti iš nuomos veiklos uždirbtų pajamų. Iškilus nemokumo problemai yra numatyta dalies pastato pardavimas: 400 kv. m. už 40600 Eur. be PVM, visos pajamos gautos už pastato pardavimą būtų skirtos kredito dengimui. Optimistiniu atveju išnuomojus visas numatytas išnuomoti patalpas tikimasi uždirbti apie 3112,6 Eur. pajamų per mėn. iš sandėliavimui skirtų patalpų nuomos, ir 695 Eur. per mėn. iš biurams skirtų patalpų nuomos. Viso: 3807,6 Eur. per mėn. Pesimistiniu atveju įmonė turėtų išnuomoti 2000 kv. m. po 1,16 Eur. sandėliavimo patalpų ir 200 kv. m. po 1,78 Eur. taip būtų gauta 2664,5 Eur. pajamų per 1 mėn. įmonė gaudama tiek pajamų iš nuomos, galėtų aptarnauti banko kreditą. UAB Marijūsta ir UAB Šiaulių banko sutartyje yra numatyta, kad kreditas bus gražintas per 5 metus.

12 lentelė. UAB Marijūsta pajamos iš nuomos veiklos (sudaryta autorės remiantis UAB Marijūsta duomenimis)

Nuomininkas:	Išnuomota kv.m.	Nuomos kaina Eur.	Pajamos Eur.	Nuomos sutarties terminas iki
UAB KV Group	434	1,15	499,10	2018 m.
UAB Transvidas	143	2,38	340,34	2018 m.
UAB Autologika	182,66	1,3	237,45	2018 m.
AB Žemaitijos pienas	970	1	970	2018 m.
UAB Gerbūvio specialistai	400	1	400	2018 m.
Viso:	2129,66	x	2446,89	x
Liko neišnuomota:	1517,84	x	x	x

Iš 12 lent. pateiktų duomenų yra matoma, kad verslo planas yra vykdomas, yra uždirbama tiek pajamų kiek buvo planuota. 2015 m. birželio 30 d. UAB Marijūsta apskaitos duomenimis buvo uždirbta 101036,98 Eur. pajamų.



18 pav. UAB Marijūsta pajamų struktūra (sudaryta autorės remiantis UAB Marijūsta apskaitos duomenimis)

Pajamos iš nuomos veiklos nuolat auga, todėl planuojama, kad 2016 m. pasieks 10-12 proc. įmonės pajamų, o 2017 m. planuojama pasiekti 15-18 proc. visų įmonės pajamų.

2015 m. liepos mėn. akcininkų sprendimu įmonėje buvo pradėtas vykdyti naujas projektas. UAB Marijūsta siekė įsigyti naują krovinį automobilį Scania ir puspriekabę Koegel. Šiam tikslui pasiekti buvo sudaryta darbo grupė, kreiptasi į kredito įstaigą dėl lizingo sutarties pasirašymo. Atlikus visas numatytas procedūras, pateikus reikiamus dokumentus 2015 m. rugsėjo mėn. buvo pasirašyta sutartis su UAB Šiaulių banko lizingu, todėl 2016 m. pradžioje savo turimą krovinių automobilių parką dar vienu vilkiku. Yra planuojama, kad vilkiko pajamos per 1 mėn. sudarys apie 10400 Eur. (žr. 13 lent.).

13 lentelė. Planuojamas pelnas iš naujo krovinio automobilio įsigijimo (sudaryta autorės)

Vilkikas Scania, 2015:	Kiekiai:	Viso Eur:
Pajamos:	10400	10400
Nuvažiota km. per 1 mėn.	13000	x
Gaunamas atlygis už 1 nuvažiotę km.	0,8	0,8
Sąnaudos:	9150	9150
Vairuotojo darbo užmokestis:	1500	1500
Techninis aptarnavimas:	250	250
Draudimas:	130	130
Kitos sąnaudos:	500	500
Kuro sąnaudos :	2500	2500
Kelių mokesčiai/ kitos paslaugos:	1700	1700
Nusidėvėjimo sąnaudos :	1200	1200
Lizingo įmoka + palūkanos:	1370	1370
Penas(+)/ nuostolis (-)	1250	1250

Iš 13 lent. pateiktų duomenų matyti, kad įmonė įsigijusi naują vilkiką uždirbs papildomų pajamų, numatoma, kad projektas bus pelningas. Įmonė bus pajėgi mokėti palūkanas ir kredito įmokas. Ši prielaida daroma, todėl kad bendrovės klientai yra mokūs, įmonė turi pasirašytas ilgalaikio tiekimo sutartis.

Iš pateiktų duomenų galima daryti išvadą, kad įmonė sėkmingai plės veiklą, įgyvendinus naujus projektus bus uždirbama daugiau pajamų ir pelno, bus sukurtos naujos stabilios darbo vietos. Uždirbtą pelną planuojama investuoti į verslo plėtrą

Naudojamos technologijos

Įmonėje yra naudojama UAB Bite Lietuva teikiama paslauga Loctracer. Šios paslaugos pagalba įmonės transporto vadybininkas, vadovas ar kitas įgaliotas darbuotojas, kompiuterio ekrane gali stebėti transporto priemonių judėjimą Europos bei Lietuvos keliais. Ši paslauga pasižymi tikslumu ir

funkcionalumu – stebėjimui naudojamas ir palydovinis, ir mobilusis ryšiai, o žemėlapiuose, nuolat fiksuojant buvimo vietą, duomenys pateikiami realiuoju laiku. Todėl galima planuoti laiką, stebėti brangių krovinių buvimo vietą. Pagrindiniai paslaugos privalumai, kuriuos ypatingai vertina įmonės vadovas bei transporto vadybininkas yra šie:

1. Suteikiama galimybė greitai ir tiksliai sužinoti transporto priemonių ar vertingų daiktų buvimo vietą;
2. Stebėti jų judėjimą realiuoju laiku;
3. Vykdyti judėjimo laiko apskaitą;
4. Vykdyti vairuotojų darbo laiko apskaitą;
5. Formuoti kelionės lapus;
6. Kontroliuoti kuro sąnaudas.
7. Pasirinkti trumpiausią maršrutą.

Ši paslauga išsiskiria ir tuo, kad naudojantis galima bet kada peržiūrėti ir analizuoti daiktų judėjimo informaciją.

Įmonės veikloje naudojami vilkikai turi EURO 5 ir EURO 6 sertifikatus, todėl yra draugiški aplinkai. Įmonėje yra laikomasi aplinkosaugos reikalavimų, vedami žurnalai, kuriuose apskaitoma panaudotų padangų, tepalų, kuro, orų filtrų, suterštų skudurų, panaudotų, sugadintų detalių apskaita. Įmonė atsakingai apskaičiuoja ir deklaruoja mokesčius už aplinkos teršimą iš mobilių šaltinių.

Dėl šių visų priežasčių galima teigta, kad UAB Marijusta yra nauja, savo veiklą plečianti įmonė, kurioje atsakingai žiūrima į aplinkos tausojimą, laikomasi aplinkosaugos reikalavimų. Įmonė yra inovatyvi, kadangi naudoja ir planuoja diegti šiuolaikines technologas, kurios padeda, gerinti teikiamų paslaugų kokybę, užtikrinti vidinių įmonės procesų efektyvumą, suteikia galimybę įmonei būti įdomia ir patrauklia savo klientams, būsimiems ir esamiems darbuotojams ir tiekėjams.

4.2. UAB Marijusta išorinių veiksnių vertinimas

Išorinėje UAB Marijusta analizėje apžvelgta galimybių ir grėsmių įtaka – politiniai ir ekonominiai, socialiniai bei technologiniai veiksniai (žr.14 lent.). Išorinės analizės metu buvo atlikta dokumentų reglamentuojančių UAB Marijusta veiklą analizė, įvertintos bendros tendencijos transporto srityje, įvertinta jų svarba ir galimas poveikis. Apžvelgti teisiniai aktai, įstatymai, vyriausybės nutarimai, statistiniai duomenys.

14 lent. UAB Marijusta išorinės aplinkos analizė, PEST matrica (sudaryta autorės)

Veiksniai	Aplinka
Politiniai – teisiniai	Galimybės: <ol style="list-style-type: none"> 1. Integracija ES šalių erdvėje 2. Lietuvos Respublikos eksporto plėtros 2014-2020 m. gairės, kuriose numatyta plėsti lietuviškų prekių eksportą 3. Eksporto/ importo skatinimas 4. Nacionalinio plėtros instituto atliktos Transporto ir logistikos įmonių paslaugų eksporto į ES šalis, Rusiją, galimybių studijos, kuriose yra numatytos teigiamos transporto logistikos, ekspedijavimo, sandėliavimo veiklų perspektyvos
	Grėsmės: <ol style="list-style-type: none"> 1. Nepalanki geopolitinė situacija 2. Auganti administracinė našta verslui
Ekonominiai	Galimybės: <ol style="list-style-type: none"> 1. Auganti šalies ekonomika įtakoja teikiamų paslaugų paklausos augimą, augant ekonomikai didėja krovininių pervežimo poreikis Lietuvos ribose 2. Augantis eksportas ir importas įtakoja krovininių pervežimų srautų didėjimą tarp ES valstybių 3. Lietuvos Respublikos eksporto plėtros 2014-2020 m. gairėse yra numatyta kad Lietuvos eksporto plėtros strateginis tikslas – diversifikavus eksporto rinkas, padidinti prekių ir paslaugų eksportą, ypač didelį dėmesį skirti lietuviškos kilmės prekių ir paslaugų eksportu. 4. Augant Lietuviškų prekių eksportui, didėja tikimybė plėsti verslą, užtikrinant klientams didesnius krovininių pervežimų srautus 5. Naftos produktų pigimas įtakoja paslaugų savikainos mažėjimą
	Grėsmės: <ol style="list-style-type: none"> 1. Sumažėjęs prekių eksportas į Rusiją 2. Augantys mokesčiai 3. Augančios prekių ir paslaugų kainos
Socialiniai – demografiniai	Galimybės: <ol style="list-style-type: none"> 1. Šalies ir miesto ekonomikai augant sumažės socialinės atskirties apimtys, daugės į Lietuvą grįžtančių emigrantų 2. Ekonomikos augimas įtakos atvykstančių į Lietuvą dirbti asmenų skaičių, todėl bus lengviau rasti darbuotojų
	Grėsmės: <ol style="list-style-type: none"> 1. Išliekanti didelė gyventojų emigracija į ES valstybes sukelia protų nutekėjimo problemą, sunku rasti tinkamos kvalifikacijos darbuotojų 2. Daug žmonių išvažiuoja mokytis ir gyventi dirbti į didžiuosius Lietuvos miestus, todėl įmonė gali susidurti su darbuotojų stygiumi
Technologiniai	Galimybės: <ol style="list-style-type: none"> 1. Naujų šiuolaikinių technologijų įsigijimas ir naudojimas, gerina teikiamos kokybę. 2. Darbuotojų, mokymas, kvalifikacijos kėlimas gali įtakoti jų darbo kokybės gerėjimą, teikiamų paslaugų gerinimą
	Grėsmės: <ol style="list-style-type: none"> 1. Nepakankamas personalo kompiuterinio raštingumo lygis 2. Įmonės vadovų nenoras investuoti į naujas technologijas gali įtakoti įmonės paslaugų kokybės prastėjimą, įmonės prestižo praradimą 3. Darbuotojų nenoras mokytis taip pat gali įtakoti teikiamų paslaugų kokybės prastėjimą

Pirkėjų ir tiekėjų vertinimas

Klientais, įmonėje, yra vadinami nuolatiniai prekių ar paslaugų pirkėjai. Įmonės klientai yra – įmonės vežančios krovinius kartą per metus, vežančios krovinius kelis kartus per savaitę, ir esantys pastoviam judėjime. Momentinis, periodinis ir ilgalaikis bendradarbiavimas garantuoja patenkintų Klientų ratą. UAB Marijusta turi pastovių klientų, kurie naudojami mūsų teikiamomis paslaugomis – UAB Eir International Forwarding duoda apie 85 proc. stabilų užsakymų. Kitas pastovus klientas garantuojantis krovininių pervežimų srautą Lietuvoje yra UAB Saukupa. Bendrovė bendradarbiauja su ir

su kitomis Lietuvos įmonėmis, priima vienkartinius – momentinius užsakymus. Atsiskaitymo terminai krovinių gabenimo veikloje, svyruoja nuo 30 iki 45 dienų. Pagrindiniai klientai iš nuomos teikiamų paslaugų yra AB Žemaitijos pienas ir kitos įmonės, su kuriomis yra pasirašytos ilgalaikės nuomos sutartys, tai garantuoja pastovų pajamų srautą kredito gražinimo laikotarpiu. Atsiskaitymai nuomos veikloje svyruoja nuo 15 iki 30 dienų. UAB Marijūsta klientai yra mokūs. Bendrovei yra svarbu turėti apyvartinių lėšų, kontroliuoti pirkėjų skolas, bei atsiskaitymus. Įmonė yra pasirašiusi sutartį su UAB CSS Customers care services, dėl skolų administravimo. UAB CSS Customers care services yra įmonės partneris ne tik skolų išieškojimo procese, su šia įmone yra bendradarbiaujama susigražinant pridėtinės vertės mokestį sumokėtą ES valstybėse. UAB Marijūsta yra laikomasi nuomonės, kad prieš pasirašant sutartis su klientais būtina apsidomėti jų mokumu. Pagrindinė įmonės taisyklė skolų išieškojimo procese yra neleisti skolai įsisenėti. Visų pirma yra atliekami šie numatyti ir direktoriaus įsakymu patvirtinti veiksmai: a) priminimas; b) raginimas; c) įspėjimas; d) duomenų perdavimas UAB CSS Customers care services; e) teismo keliu išieškomos skolos.

UAB Marijūsta tiekėjai užtikrina kokybiškų prekių ir paslaugų tiekimą įmonei, be tiekėjų neįsivaizduojama veikla. Įmonė visiškai pasitiki savo tiekėjais su kuriais yra sudarytos ilgalaikio tiekimo sutartys. UAB Prie Luksto – įmonė tiekianti degalus, UAB Robidoga – dar vienas svarbus partneris, kuris teikia padangų montavimo paslaugas, prekiauja aukštos kokybės padangomis. Pagrindinis partneris su kuriuo bendradarbiaujama labai glaudžiai yra UAB Staoil Fuel & retail Lietuva, šis paslaugų ir prekių tiekėjas užtikrina labai svarbias paslaugas susijusias su kelių mokesčio ir kitų paslaugų apmokėjimu ES valstybėse. Su šia įmone yra glaudžiai bendradarbiaujama susigražinant pridėtinės vertės mokestį sumokėtą kitose ES valstybėse. Įmonėje nuolatos veda derybas su tiekėjais, dėl didesniu nuolaidų suteikimo, kredito limito didinimo, nuolatos ieškoma prekių ir paslaugų tiekimo alternatyvų.

Rinkos ir konkurentų analizė

Nacionalinio plėtros instituto (2014) atliktose „Transporto ir logistikos įmonių paslaugų eksporto į Prancūziją, Rusiją, galimybių studijose“ yra pažymima, jog transportas 2012 m. sukūrė 12,9 proc. Lietuvos BVP, o 2011 m. – 11 proc. apie 61,7 proc. paslaugų eksporto yra priskiriama transportui. 2011 m., lyginant su 2010 m. transporto paslaugų eksportas išaugo 21,5 proc., teigiami pokyčiai yra pastebėti ir krovinių gabenimo kelių transportu, ekspedijavimo, logistikos bei sandėliavimo segmentuose. Atliktose studijose teigiama, kad labiausiai sektorių paslaugų eksportas augo į Rusijos rinką, kita rinka pagal santykinį augimą yra Šveicarija o trečioje vietoje – Nyderlandai, taip pat pažymėta, kad sausumos transportas yra vienintelė stambi ūkio šaka, kelerius metus investuojanti ne ES fondų lėšas. Studijoje teigiama, kad 2009-2012 m. investicijų apimtys sausumos transporte augo net 2,7 karto iki 1,6 mlrd. Lt. todėl lyginat net su didžiausiomis Lietuvos įmonėmis – kelių transportas

gali būti vadinamas vienu lietuviškiausių verslų.

Zinovjevaitės, Lazausko (2012) teigimu: daugelis kelių transporto įmonių teikia vienodas arba labai panašias paslaugas, todėl būtina atkreipti dėmesį į teikiamos paslaugos kokybę, kad būtų galima išlikti konkurencinėje kovoje. Anot autorių, prieš apsisprendžiant, kokius verslo organizavimo būdus ir strategijas įmonė panaudos konkuruodama su kitomis įmonėmis, yra būtina išsiaiškinti, kokios įmonės konkuruoja kelių transporto sektoriuje. Būtina ištirti kokia konkurencinė aplinka ją supa. Rinka krovinių gabenimo srityje yra užpildyta, konkurencija didelė. Didelę dalį rinkos užima didžiosios įmonės tokios kaip: a) UAB Girteka logistics – automobilių parką sudaro: 2900 vnt., b) UAB Vlantana – automobilių parką sudaro: 1850 vnt., c) UAB Transekspedicija – automobilių parką sudaro: 200 vnt. Telšių miesto rajone taip pat yra daug įmonių, kurios užsiima, krovinių gabenimu. UAB Marijusta ir jos konkurentės deda daug pastangų ir įvairiais būdais stengiasi išvengti rizikos, gaunant pajamas vien iš pervežimų, todėl plečia siūlomų paslaugų spektrą, tai suteikia didesnių galimybių išsilaikyti konkurencinėje aplinkoje:

15 lentelė. UAB Marijusta konkurentų analizė (sudaryta autorės)

Įmonės pavadinimas	Steigimo data	Darbuotojų skaičius vnt.	Automobilių skaičius vnt.	Veiklos rūšys:
UAB Marijusta	2013 m.	9 darbuotojai	5 vnt.	Kelių transportas, patalpų nuoma
UAB Zimtransa	1995 m.	49 darbuotojai	33 vnt.	Kelių transportas, logistika, viešbučių veikla
UAB Tarnsefektas	1999 m.	18 darbuotojų	14 vnt.	Keleivių pervežimas, logistikos paslaugos, statybos technika, įranga, nuoma, transporto paslaugos
UAB Vitjauna	1997 m.	29 darbuotojai	46 vnt.	Kelių transportas; Logistikos paslaugos

Iš pateiktų duomenų matyti, kad UAB Marijusta nėra pajėgi konkuruoti su šiomis įmonėmis. Palyginus 15 lent. pateiktus duomenis matyti, kad analizuojamos įmonės gyvuoja jau daugiau nei 10 metų, turi daugiau darbuotojų, automobilių parkas yra ženkliai didesnis, taip pat teikiamų paslaugų spektras yra gana platus. Palyginus įmonių duomenis galima teigti, kad konkurencija šioje srityje yra didelė. Augant eksportui, bei importui, atsiranda galimybių įsitvirtinti šioje verslo srityje, bet šias teigiamas tendencijas temdo įtampa dėl susidariusios padėties su Rusija. Lietuvos bankas (2015) pranešime „Lietuvos ekonomikos raida ir perspektyvos“ teigia, kad 2014 m. rugpjūčio mėn. Rusijos įvesti prekybos maisto produktais apribojimai padarė neigiamos įtakos Lietuvos eksportui. Dėl įvestų sankcijų maisto produktų eksportas į Rusiją, lyginant buvusią apimtį prieš pradėdant taikyti apribojimus, sumažėjo daugiau nei du kartus. Lietuvos bankas (2015) pažymimi, kad kitų prekių – ne maisto produktų eksportas į Rusiją padidėjo. Lietuvos banko (2015) duomenimis, 2014 m. viduryje prekių eksportas į Rusiją sudarė apie 22 proc., o 2014 m. pabaigoje – apie 19 proc. viso prekių eksporto. UAB Marijusta didelės įtakos dėl Rusijos taikomų sankcijų Lietuvai, bei kitoms ES šalims

nepajuto, nes yra orientuota į krovinių gabenimą į ES valstybes ir iš jų į Lietuvą. Pagrindinis UAB Marijosta maršrutas yra: Lietuva – Italija – Austrija – Lietuva. Vis dėlto galima teigti, kad didelės įmonės lengviau prisitaiko prie rinkos svyravimų, jos gali pasiūlyti ir didesnę paslaugų spektrą, tokių kaip: nuoma, mažmeninė prekyba degalais, logistikos, reklamos paslaugos. Krentant krovinių pervežimo kainoms didžiosios įmonės išlieka konkurencingos, kadangi gali vežti pigiau, gaudamos papildomų pajamų ir iš kitų veiklos sričių. Didžiosios įmonės yra stiprios nes turi suformavusios pastovių klientų, bei patikimų tiekėjų ratą, su kuriais gali derėtis dėl apmokėjimo sąlygų. Lietuvos Respublikos eksporto plėtros 2014-2020 m. gairėse yra numatyta kad Lietuvos eksporto plėtros strateginis tikslas – diversifikavus eksporto rinkas, padidinti prekių ir paslaugų eksportą, ypač didelį dėmesį skirti lietuviškos kilmės prekių ir paslaugų eksportui. Iš pateiktų duomenų galima tikėtis, kad pervežimų verslas augs didėjant importo bei eksporto apimtims, todėl galima daryti prielaidą, kad įmonės turės stabilius užsakymus, dėl šių priežasčių bus uždirbta daugiau pajamų ir pelno.

Lietuvos daro biržos (2015) duomenimis 2016-2017 m. šalies ūkio augimo tempas turėtų dar daugiau spartėti. Augant ekonomikai yra tikimasi naujų verslų kūrimosi. Krintant kuro kainoms tikimasi teikiamos pervežimų paslaugos savikainos mažėjimo, kadangi kuras sudaro nemažą savikainos dalį, sumažėjus savikainai tikimasi pelno didėjimo. Didėjant krovinių pervežimo srautui administracinės ir veiklos išlaidos kis labai nežymiai, todėl yra manoma, kad 2015 m. įmonė dirbs pelningai.

4.3. UAB Marijosta žmogiškojo kapitalo analizė

Nuo UAB Marijosta įsikūrimo įmonei vadovauja pagrindinis akcininkas, kuris turi ilgametę vadovaujamo darbo patirtį, kadangi yra ir individualios įmonės savininkas bei vadovas. Individuali įmonė buvo įsteigta 1998 m. nuo jos įsteigimo datos vadovauja šiai įmonei. Minėta įmonė dirba sėkmingai, užsiima naudotų automobilių, krovinių automobilių prekyba, teikia nuomos paslaugas, prekiauja automobilių dalimis. Nuo įsteigimo pradžios įmonėje yra stengiamasi laikytis visų numatytų darbo saugos reikalavimų, direktoriaus įsakymų yra patvirtintos visos reikiamos instrukcijos ir darbuotojų instruktavimo metodikos, bei numatyti terminai. Darbuotojai yra priimami į dabą tai įforminant darbo sutartimi, kur yra aptariamos, visos būtinos sąlygos, teisės, bei pareigos ir kitos sąlygos. Prieš pradėdant dirbti visi darbuotojai yra supažindinami su darbo tvarkos taisyklėmis, instruktuojami darbo vietoje, pravedami visi įvadiniai instruktavimai, darbuotojai supažindinami su pareiginių nuostatais. Taigi įmonėje yra stengiamasi, kad darbuotojams nekiltų jokių nesklandumų pradėdant dirbti ir atliekant savo pareigas. Darbuotojai yra aprūpinami darbo priemonėmis, taip pat asmeninėmis darbo saugos priemonėmis. Įmonėje vyrauja nuomonė, kad darbuotojai turi būti supažindinti su savo teisėmis, bei pareigomis, todėl tikimasi, kad jiems pavestas darbas bus atliktas gerai. Jei darbuotojas rodo iniciatyvą ir susidomėjimą darbu yra suteikiama galimybė kelti kvalifikaciją.

UAB Marijusta vadovas yra įgijęs prekybininko išsilavinimą, dirbdamas savo įsteigtoje individualioje įmonėje įgijo ir vadybinio darbo patirties, todėl turi gerus derybų vedimo įgūdžius, geba derėtis su tiekėjais dėl palankesnių prekių bei paslaugų tiekimo sąlygų, taip pat intensyviai yra vedamos derybos su paslaugų pirkėjais dėl aukštesnių kainų už teikiamą paslaugą. Vadovas įmonėje dirdamas vadovaujasi LR Respublikos įstatymais, darbo tvarkos taisyklėmis, ir pareiginiiais nuostatais. Vadovas puikiai sugeba vadovauti darbuotojų kolektyvui, generuoja daug naujų idėjų, išmano darbo saugos reikalavimus, puikiai geba administruoti įmonės veiklą. Pasižymi inovatyviu, analitiniu mąstymu, nebijo rizikuoti, ieško verslo plėtros bei finansavimo galimybių.

Transporto vadybininkas turi visas reikiamas licencijas, reikalingas vadovauti transporto veiklai, yra įgijęs aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą. Šis darbuotojas įmonėje dirba vadovaudamasis Valstybinės transporto inspekcijos numatytais reikalavimais, kurie yra aptarti darbo sutartyje ir pareiginiuose transporto vadybininko nuostatuose, bei darbo tvarkos taisyklėse. Transporto vadybininko funkcija įmonėje yra labai svarbi. Transporto vadybininkas UAB Marijusta faktiškai ir nepertraukiamai vadovauja transporto veiklai: vadovauja transporto priemonių eksplotavimui ir priežiūrai, tvirtina transporto sutartis ir dokumentus, tvarko bendrąją apskaitą, paskirsto užduotis vairuotojams, bei krovinius transporto priemonėms, prižiūri eismo saugos procedūras. Įmonėje yra numatyta, kad transporto vadybininkas privalo kelti savo turimą kvalifikaciją, pagal poreikį vadybininkas yra siunčiamas į seminarus, kur sužino visas naujoves susijusias su vykdoma transporto veikla.

Svarbią funkciją įmonėje atlieka buhalteris, kuris savo darbe vadovaujasi: LR buhalterinės apskaitos įstatymu, LR finansinės atskaitomybės įstatymu, verslo apskaitos standartais, kitais poįstatyminiais aktais; darbo tvarkos taisyklėmis, pareiginiiais nuostatais, Įmonės vadovo patvirtinta apskaitos politika. Direktorius, transporto vadybininkas bei buhalteris yra įmonės darbuotojai, kurių kvalifikacijai keliami aukšti reikalavimai, siekiama, kad minėti darbuotojai keltų savo turimą kvalifikaciją, yra siekiama, kad buhalteris kaip ir transporto vadybininkas dalyvautų seminaruose, mokymuose.

UAB Marijusta vairuotojai dirba krovinių gabenimo srityje, todėl yra šios srities specialistai, kurie puikiai išmano krovinių gabenimo specifiką, tendencijas, yra profesionalūs vairuotojai, kurie geba:

1. Tvarkyti krovinių gavimo, pervežimo ir atidavimo apskaitos bei muitinės dokumentus;
2. Vairuoti krovinių pervežimo autotransporto priemones (C ir E kategorija);
3. Atlikti autotransporto priemonių techninę priežiūrą ir vidutinį remontą;
4. Naudotis šiuolaikinėmis informacijos ir ryšio priemonėmis tarptautiniuose pervežimuose;
5. Bendrauti užsienio kalba profesinės veiklos tematika.

Priimant vairuotoją į darbą ypatingas dėmesys yra skiriamas jo darbo patirčiai, visi įmonės priimti vairuotojai turi didesnę nei 5 m. darbo patirtį, krovinių gabenimo srityje. Klientams yra garantuojamas greitas ir kokybiškas paslaugos teikimas. Vairuotojai savo darbe vadovaujasi Valstybinės transporto

inspekcijos rekomendacijomis ir reikalavimais, darbo tvarkos taisyklėmis, pareiginiiais nuostatais, bei UAB Marijusa transporto vadybininko, vadovo ir buhalterio nurodymais. Valytojas dirbdamas vadovaujasi darbo tvarkos taisyklėmis, pareiginiiais nuostatais, įmonės vadovo nurodymais, bei darbo su cheminėmis medžiagomis aprašais. Darbuotojų kaitos įmonėje nėra.

UAB Marijusa žmogiškojo kapitalo SSGG analizė

UAB Marijusa veiklos planavimo procesas yra nukreiptas į ateitį, planavimo metu prognozuojama kaip vystysis įmonės veikla, vertinamos įmonės plėtros galimybės. Strateginiuose planuose UAB Marijusa pateikia priemones ir būdus, kurie reikalingi įmonės numatytiems tikslams pasiekti. SSGG analizė yra puikus būdas išsiaiškinti bendrovių potencialias galimybes ir grėsmes, bei apžvelgti jų stipriąsias ir silpnąsias puses. SSGG analizė yra toks modelis, kuris parodo bendrovės strateginių planų vystymo kryptį ir suteikia jiems pagrindą. Pasak Rubikio (2011), SSGG analizė padeda nustatyti įmonių stiprybes – tai ką įmonės yra pajėgios atlikti, silpnības – ko įmonės negali atlikti, galimybes – naudingas sąlygas įmonėms ir grėsmes – potencialiai nenaudingos sąlygas įmonei.

16 lentelė. UAB Marijusa žmogiškojo kapitalo SSGG analizė (sudaryta autorės)

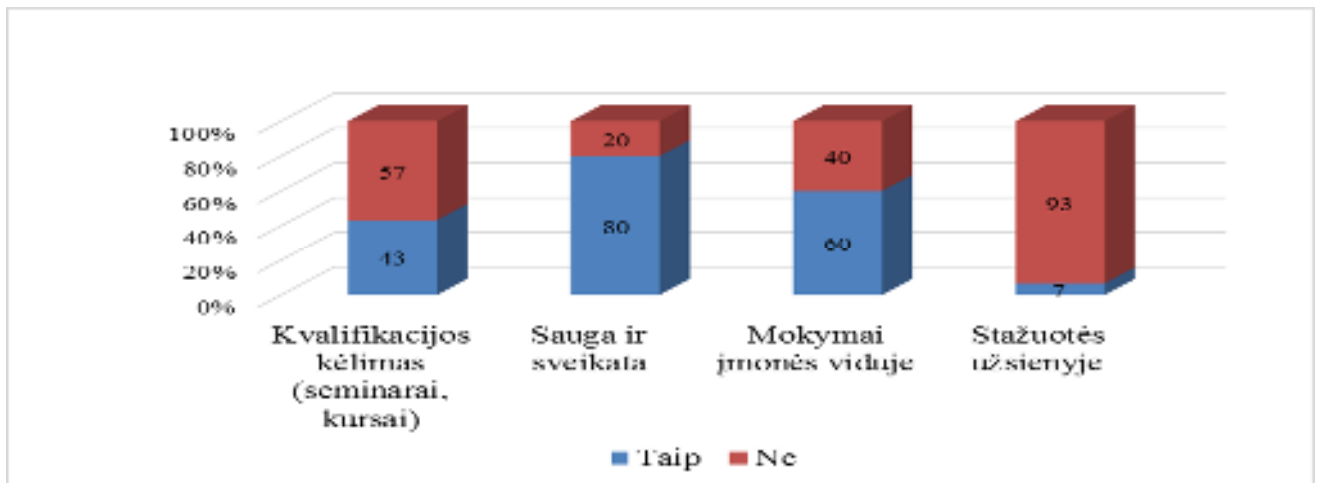
STIPRYBĖS	SILPNYBĖS
<ul style="list-style-type: none"> • Kvalifikuoti darbuotojai • Ilgametę darbo patirtį turintys darbuotojai; • Lojalūs įmonei darbuotojai • Galimybė kelti kvalifikaciją • Gero psichologinė atmosfera įmonėje; • Diegiamos naujos technologijos • Siekiama laikyti DSS įmonėje • Geri vadovų ir darbuotojų tarpusavio santykiai • Siekiama darbuotojus motyvuoti, juos skatinant • Nėra darbuotojų kaitos 	<ul style="list-style-type: none"> • Patirties pervežimų versle stoka • Darbuotojų nenoras mokytis • Darbuotojų priešinimasis diegiamoms naujovėms • Aplaidus požiūris į DSS įgyvendinimą įmonėje
GALIMYBĖS	GRĖSMĖS
<ul style="list-style-type: none"> • Darbuotojų kvalifikacijos kėlimas • Darbuotojų motyvavimo sistemos įdiegimas, skatinimas, tikintis geresnių darbo rezultatų • Skatinimas naudotis naujomis technologijomis, gerinant atliekamo darbo kokybę • Stengtis gerinti psichologinį klimatą įmonės viduje siekiant: <ul style="list-style-type: none"> a) Spartesnio informacijos perdavimo ir panaudojimo b) Darbuotojų tarpusavio susikalbėjimo c) Mažinti stresinių situacijų kiekį darbe • Gerinti DSS įgyvendinimą įmonėje • Plėtoti darbuotojų skatinimo sistemą įmonėje – padaryti ją lankstesnę, įvairiapusiškesnę 	<ul style="list-style-type: none"> • Darbuotojai gali parasti kvalifikaciją • Darbuotojai gali prarasti motyvaciją • Gali nukentėti teikiamų paslaugų teikimo kokybė • Gali išaugti klaidų tikimybė darbe • Darbuotojai gali prarasti lojalumą įmonei • Dėl blogos psichologinės atmosferos įmonėje gali nukentėti darbuotojų tarpusavio bendravimas, o tai gali neigiamai įtakoti darbo rezultatus; ir įmonės veiklos rezultatus • Dėl aplaidaus DSS įgyvendinimo įmonėje gali nukentėti darbuotojai. Dėl šių priežasčių gali nukentėti įmonės prestižas, įmonė gali patirti ir finansinių išlaidų, kas mažina įmonės pelną. • Gali atsirasti nuolatinė darbuotojų kaita

Atlikus įmonės žmogiškojo kapitalo SSGG analizę, paaiškėjo (žr. 16 lent.), kad UAB Marijūsta turi daugiau dėmesio skirti darbuotojų kvalifikacijos, kėlimui, skatinti darbuotojus, kad nebūtų prarasta jų motyvacija, daugiau dėmesio skirti DSS įgyvendinimui įmonėje, stengtis kurti geresnę psichologinę atmosferą įmonės viduje. Neįgyvendinus visų šių siekių įmonė gali susidurti su įvairiomis grėsmėmis, tokiomis kaip: darbuotojų kvalifikacijos praradimas, dėl prarastos kvalifikacijos gali nukentėti teikiamų paslaugų kokybė, dėl to galima prarasti pastovius klientus, nukentėti finansiškai dėl nuostolių atlyginimo, baudų ir pan. Atsainus požiūris į DSS gali išprovokuoti nelaimingus atsitikimus darbe, dėl to gali nukentėti darbuotojų sveikata, įmonė gali prarasti patrauklumą darbo rinkoje, gali prarasti gerą vardą tarp klientų, nukentėti finansiškai dėl kompensacijų darbuotojams, dėl sumažėjusių pajamų pradus prestižą, dėl išaugusių socialinio draudimo įmokų Valstybiniam socialinio draudimo fondui. Praradus darbuotojų pasitikėjimą, bei lojalumą, įmonei grėstų pajamų mažėjimas dėl darbuotojų darbo našumo sumažėjimo, todėl yra būtina kurti darbuotojų skatinimo ir motyvavimo programas.

Investicijų į žmogiškąjį kapitalą poreikio nustatymas

Siekiant įvertinti investicijų į žmogiškąjį kapitalą poreikį, efektyvumą jų daromą įtaką įmonės veiklos rezultatams, buvo atlikta kokybinė anketinė, apklausa. Buvo apklausta 30 žmonių, dirbančių transporto įmonėse. Respondentai dirba įvairiose transporto įmonių srityse, todėl buvo apklausti – vadybininkai, buhalteriai, vairuotojai ir kiti įmonių darbuotojai. Apklausa vyko 2015 m. lapkričio mėn. 23-27 dienomis. Anketą sudarė 12 klausimų į kuriuos darbuotojai buvo paprašyti pateikti jiems labiausiai tinkančius atsakymus.

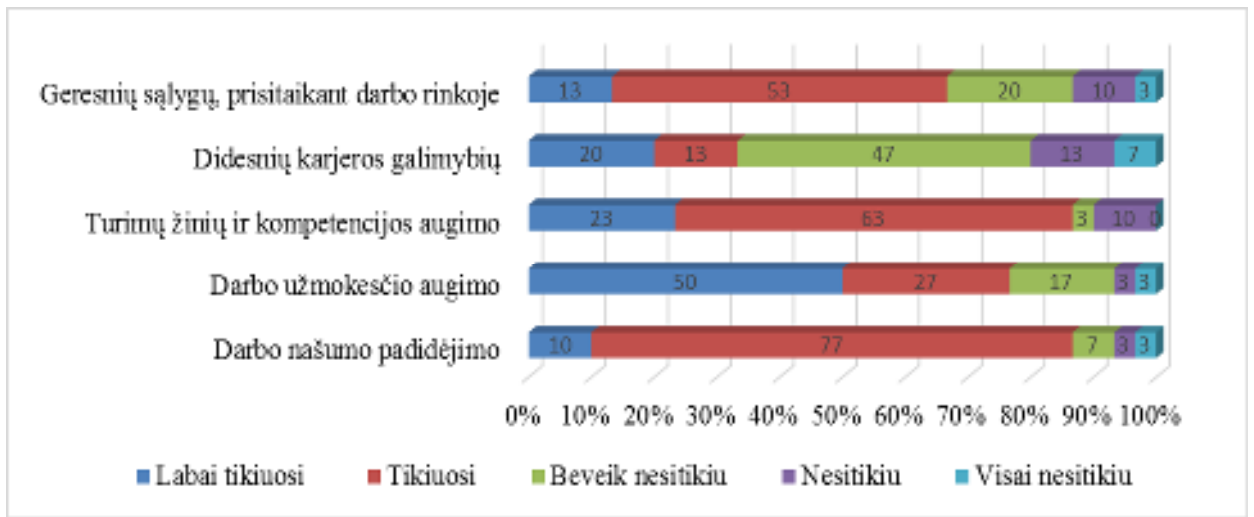
Atlikus tyrimą buvo nustatyta, kad įmonėse daugiausia dirba žmonų, kurių amžius yra nuo 18 iki 35 metų amžiaus – 9 respondentai, 36-45 amžiaus – 9 respondentai; 46-55 metų amžiaus – 8 respondentai ir daugiau kaip 56 metų amžiaus – 4 respondentai. Iš gautų duomenų galima daryti išvadą, kad šiose įmonėse dirba daugiau jaunų žmonių, kurių amžius yra iki 45 metų amžiaus. Apklaustos metu respondentų buvo klausiama, koks jų išsilavinimas. Apibendrinus rezultatus nustatyta, kad įmonėse daugiausia dirba žmonių, turinčių vidurinį ir profesinį išsilavinimą. 33 proc. respondentų nurodė, kad yra baigę vidurinę mokyklą, 33 proc. darbuotojų pateikė duomenis, kad yra įgiję profesinį išsilavinimą, 27 proc. respondentų teigė, kad turi aukštąjį neuniversitetinį išsilavinimą, ir tik 7 proc. apklaustųjų nurodė, kad yra baigę universitetą. Siekiant išsiaiškinti, kuriose srityse, įmonėje, buvo investuojama į žmogiškąjį kapitalą, respondentų klausta: kokios investicijos į žmogiškuosius išteklius buvo atliekamos įmonėje, kurioje jie dirba (žr. 19 pav.). 80 proc. respondentų teigė, kad įmonėje, kurioje jie dirba yra investuojama į darbuotojų saugą ir sveikatą, 60 proc. apklaustų asmenų nurodė, kad vyksta darbuotojų mokymas įmonių viduje, 43 proc. respondentų nurodė, kad pastaruosiu metu buvo investuojama į darbuotojų mokymus seminarų ir kursų pagalba, ir 7 proc. apklaustųjų nurodė, kad vyko į stažuotę užsienyje.



19 pav. Sritys, kuriose buvo keliami kvalifikacija (sudaryta autorės)

Iš pateiktų duomenų matyti, kad įmonėse, dažniausiai yra investuojama į darbuotojų saugą ir sveikatą, taip pat dėmesio skiriama darbuotojų mokymas įmonės viduje, yra keliami darbuotojų kvalifikacija seminarų ir kursų pagalba. Vis dėl to – dažniau reikėtų investuoti į darbuotojų mokymus įmonės viduje: kai priimami nauji darbuotojai, kai pradedamos naudoti naujos technologijos. 40 proc. apklaustų asmenų teigė, kad įmonėje mokymai nevyksta, todėl reikėtų daugiau dėmesio reikėtų skirti darbuotojų kvalifikacijos kėlimui – kursų ir seminarų pagalba. Lankydami seminarus darbuotojai keltų savo turimą kvalifikaciją, dėl to išaugtų teikiamos paslaugos kokybė, sumažėtų klaidų tikimybė. Daugiau dėmesio reikėtų skirti DSS įgyvendinimui, kadangi 20 proc. respondentų teigė, kad į saugą ir sveikatą įmonėje nėra investuojama, dėl šios priežasties įmonėse atsiranda tikimybė, kad gali įvykti nelaimingi atsitikimai darbe – gali nukentėti darbuotojai, prarasti darbingumą ar net gyvybę. Nepakankamas rūpinimasis darbuotojais gali išprovokuoti jų motyvacijos mažėjimą – gali nukentėti darbo kokybė ir našumas, dėl to gali sumažėti įmonės pajamos. Atsitikus nelaimingiems atsitikimams gali padidėti išlaidos darbuotojų gydymui, išaugti Valstybinio socialinio draudimo įmokos.

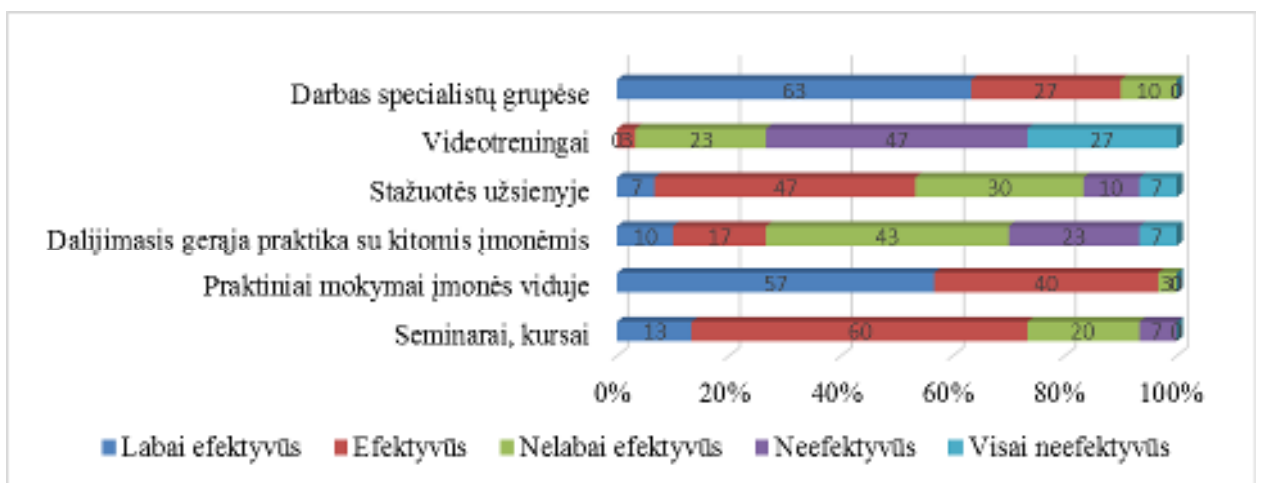
Siekiant išsiaiškinti, darbuotojų požiūrį ir tikėtiną, naudą iš kvalifikacijos kėlimo, respondentų buvo klausiama, kokių teigiamų pokyčių jie tikisi sulaukti po kvalifikacijos kėlimo (žr. 20 pav.). 50 proc. respondentų labiausiai tikisi sulaukti darbo užmokesčio augimo, 23 proc. labiausiai tikisi žinių ir kompetencijos augimo, 20 proc. geresnių karjeros galimybių, 13 proc. geresnių galimybių prisitaikant darbo rinkoje, ir 10 proc. darbo našumo padidėjimo. Apklaustos metu paaiškėjo, kad 77 proc. apklaustųjų tikisi, kad augs jų darbo našumas, 63 proc. mano, kad gerės jų žinios ir kompetencijos. 53 proc. respondentų mano, kad turės geresnių galimybių prisitaikant darbo rinkoje.



20 pav. Teigiami pokyčiai, kurių tikisi darbuotojai po kvalifikacijos kėlimo (sudaryta autorės)

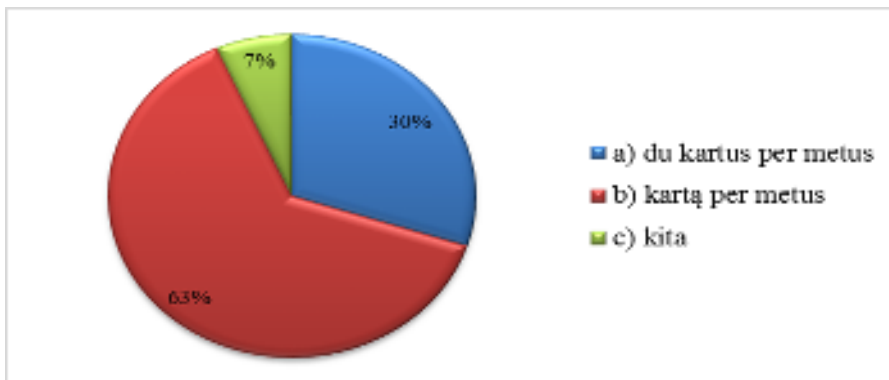
Iš gautų rezultatų galima daryti išvadą, kad didžioji dalis respondentų keldami turimą kvalifikaciją tikisi, kad augs jų žinios ir turima kompetencija. Daugelis apklaustųjų mano, kad augs jų darbo našumas, todėl įmonės gali tikėtis pajamų augimo.

Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, kokie kvalifikacijos kėlimo būdai darbuotojams atrodo efektyviausi (žr. 21 pav.). Dėl šios priežasties darbuotojų buvo klausiama, kokie kvalifikacijos kėlimo būdai jiems atrodo patys efektyviausi.



21 pav. Darbuotojų nuomone efektyviausi kvalifikacijos kėlimo būdai (sudaryta autorės)

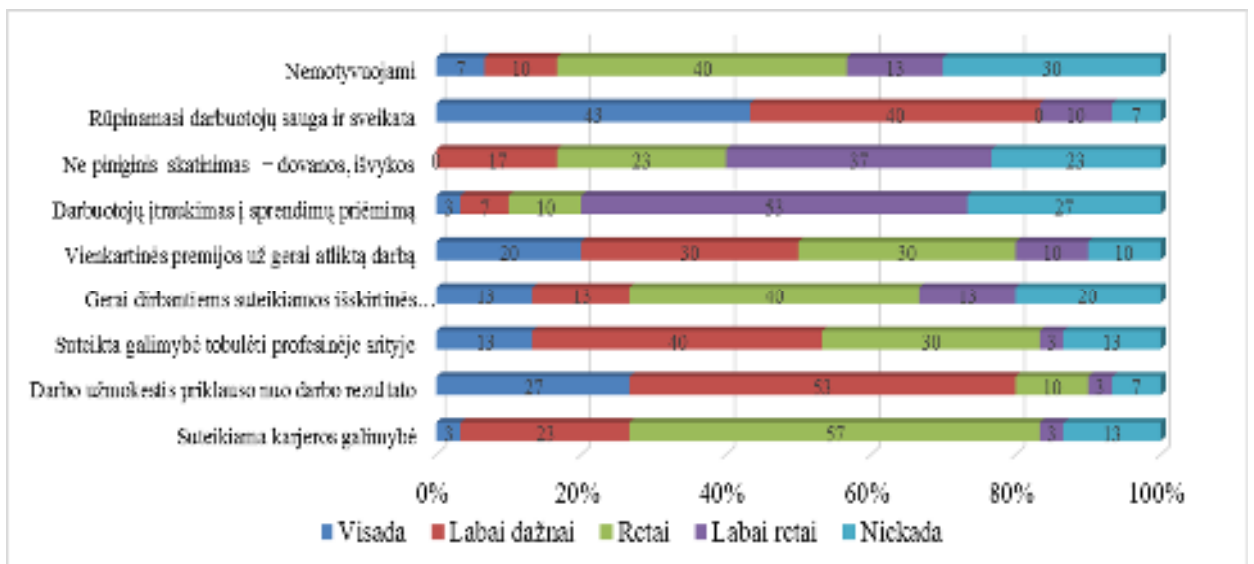
Iš 19 pav. pateiktų duomenų galima daryti išvadą, kad darbuotojai labiausiai vertina darbą specialistų grupėse, 63 proc. respondentų nurodė, kad tai yra efektyviausias kvalifikacijos kėlimo būdas, 57 proc. apklaustųjų teigė, kad mokymai įmonės viduje yra labai efektyvūs, 60 proc. respondentų nurodė, kad seminarai ir kursai jiems atrodo efektyvi priemonė, kelti kvalifikacijai. Iš gautų apklausos rezultatų galima daryti išvadą, kad darbuotojai labiausiai vertina praktinius mokymus. Siekiant išsiaiškinti kvalifikacijos kėlimo poreikio dažnumą, respondentų klausta, kaip dažnai jie, tikisi kvalifikacijos kėlimo (žr. 22 pav.)



22 pav. Kvalifikacijos kėlimo poreikis (sudaryta autorės)

Apklausoje metu buvo nustatyta, kad 63 proc. respondentų jaučia poreikį kelti kvalifikaciją kartą per metus, 30 proc. respondentų teigė, kad tai norėtų daryti 2 kartus metuose.

Tyrimo metu buvo siekiama sužinoti ar darbuotojai yra motyvuojami ir skatinami. Atliekant tyrimą buvo tikslinga nustatyti, kokie skatinimo būdai dažniausiai yra naudojami įmonėje (žr. 23 pav.).

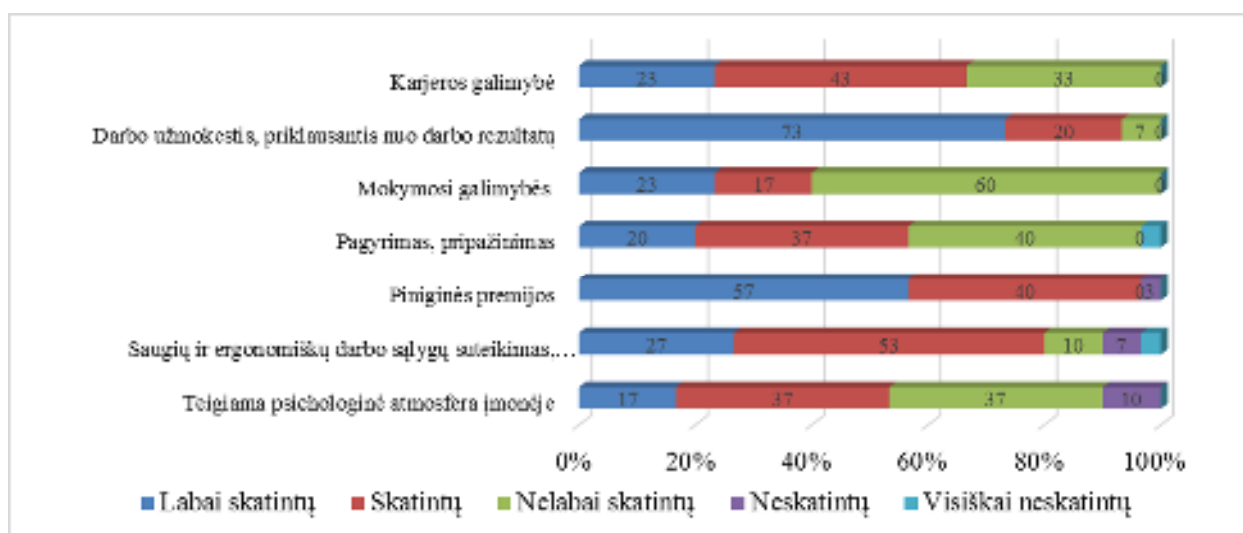


23 pav. Dažniausiai naudojami darbuotojų skatinimo būdai (sudaryta autorės)

Apklausoje rezultatai parodė, kad dažniausiai įmonė skatina darbuotojus rūpinamasi jų sauga ir sveikata, 43 proc. respondentų nurodė, kad įmonėje yra rūpinamasi sauga ir sveikata – visada, 40 proc. teigė, kad labai dažnai, 10 proc. nurodė, kad labai retai, ir 7 proc., kad niekada. 27 proc. respondentų teigė, kad jų darbo užmokestis priklauso nuo darbo rezultatų visada, 53 proc. teigė, kad labai dažnai, 10 proc., kad retai, 3 ir 7 proc. teigė, kad jų darbo užmokestis nuo rezultatų priklauso retai ir labai retai. 20 proc. respondentų nurodė, kad visada yra mokamos vienkartinės premijos už gerai atliktus darbus, 30 proc. apklaustųjų teigė, kad tai yra daroma labai dažnai, tačiau 30 proc. darbuotojų nurodė, kad vienkartinės premijos yra mokamos retai o 10 ir 10 proc. respondentų teigė, kad tai yra daroma labai retai arba niekada. Kad visada suteikiama karjeros galimybė nurodė 3 proc. darbuotojų, 23 proc. respondentų teigė, kad karjeros galimybė yra suteikiama labai dažnai, 57 proc. darbuotojų teigė, kad

tai yra daroma retai o 3 ir 13 proc. apklaustųjų nurodė, kad karjeros galimybė įmonėje dirbantiems žmonėms yra suteikiama labai retai arba niekada. Iš apklausos rezultatų galima daryti išvadą, kad darbuotojai labai retai yra įtraukiami į įmonės sprendimų priėmimą, 53 proc. respondentų atsakė, kad tai vyksta labai retai, 27 proc. teigė, kad niekada, 3 ir 7 proc. darbuotojų teigė, kad yra įtraukiami į įmonės sprendimų priėmimą visada ir labai dažnai. Iš 21 pav. pateiktų duomenų yra matoma, kad įmonė nepakankamai skiria dėmesio darbuotojų motyvavimui ne pinigine išraiška, 37 proc. respondentų pateikė duomenis, kad įmonė tai daro labai retai, 23 proc. teigė, kad niekada, 23 proc. darbuotojų teigė, kad labai retai, ir tik 17 proc. apklaustų asmenų teigė, kad nepiniginis skatinimas įmonėje yra taikomas dažnai. Apklausos metu paaiškėjo, kad įmonėje yra suteikta galimybė tobulėti profesinėje srityje, kad tokia galimybė yra suteikta visada nurodė 13 proc. respondentų, kad tokia galimybė yra suteikiama labai dažnai, teigė 40 proc. respondentų, kad tokia galimybė pasitaiko retai, nurodė 30 proc. apklausoje dalyvavusių žmonių, 3 ir 13 proc. teigė, kad tokia galimybė yra suteikta retai arba niekada. Apklausos metu nustatyta, kad darbuotojai mano, jog motyvavimo sistema jų įmonėje yra, kadangi tik 7 ir 10 proc. apklaustų asmenų teigė, kad darbuotojai įmonėje nemotyvuojami visada ir labai dažnai, 40 proc. respondentų teigė, kad darbuotojai nemotyvuojami – retai, o 13 ir 30 proc. apklaustųjų teigė, kad labai retai ir niekada. O tai reiškia, kad darbuotojai mano, jog motyvavimo sistema jų įmonėje veikia.

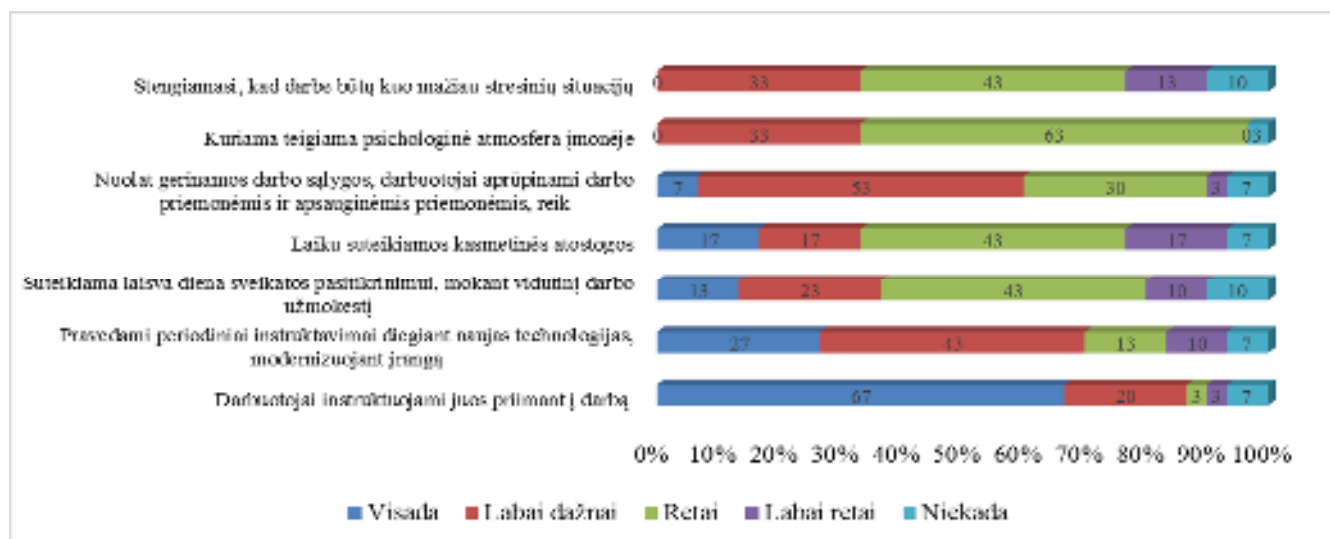
Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti, kokios motyvavimo priemonės darbuotojus skatintų labiausiai siekti gerų darbo rezultatų (žr. 24 pav.).



24 pav. Motyvavimo priemonės labiausiai skatinančios darbuotojus siekti gerų darbo rezultatų (sudaryta autorės)

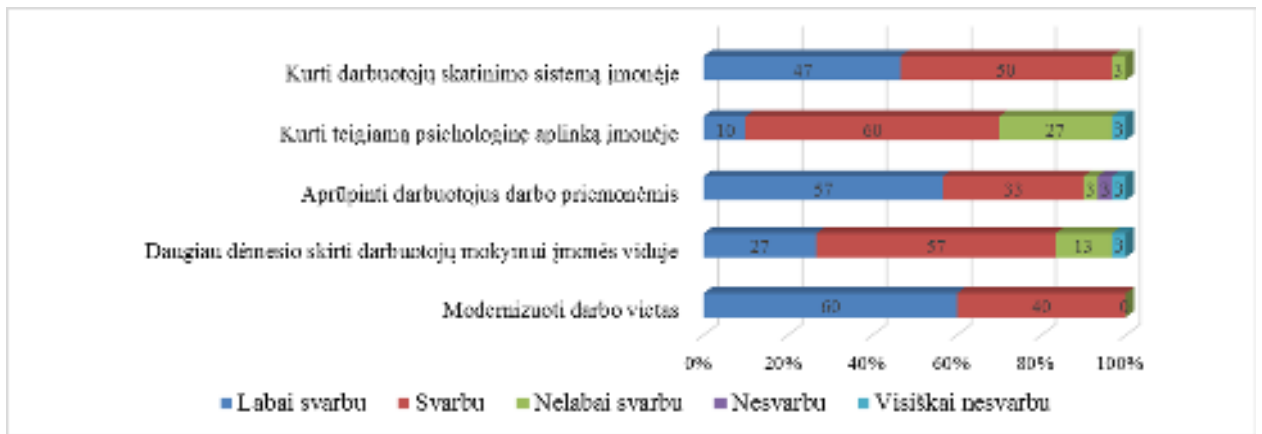
Iš 24 pav. pateiktų duomenų, galima daryti išvadą, kad siekti gerų darbo rezultatų labiausiai skatintų darbo užmokestis priklausantis nuo gerų darbo rezultatų, šitaip teigė net 73 proc. respondentų. 57 proc. darbuotojų nurodė, kad juos labai skatintų piniginės premijos, 27 proc. ir 53 proc. apklaustųjų nurodė, kad saugių ir ergonomiškų darbo sąlygų suteikimas juos skatintų siekti gerų darbo rezultatų. Iš pateiktų

duomenų pastebėta, kad darbuotojams yra svarbi teigiama psichologinė atmosfera įmonėje 17 ir 37 proc. respondentų pateikė tokius duomenis, pakankamai svarbu yra ir karjeros, bei mokymosi galimybė. Iš gautų duomenų galima daryti išvadą, kad darbuotojams yra labai svarbu, kad darbdaviai teisingai įvertintų jų darbo rezultatus o gerai dirbantiems už tai būtų atlyginta.



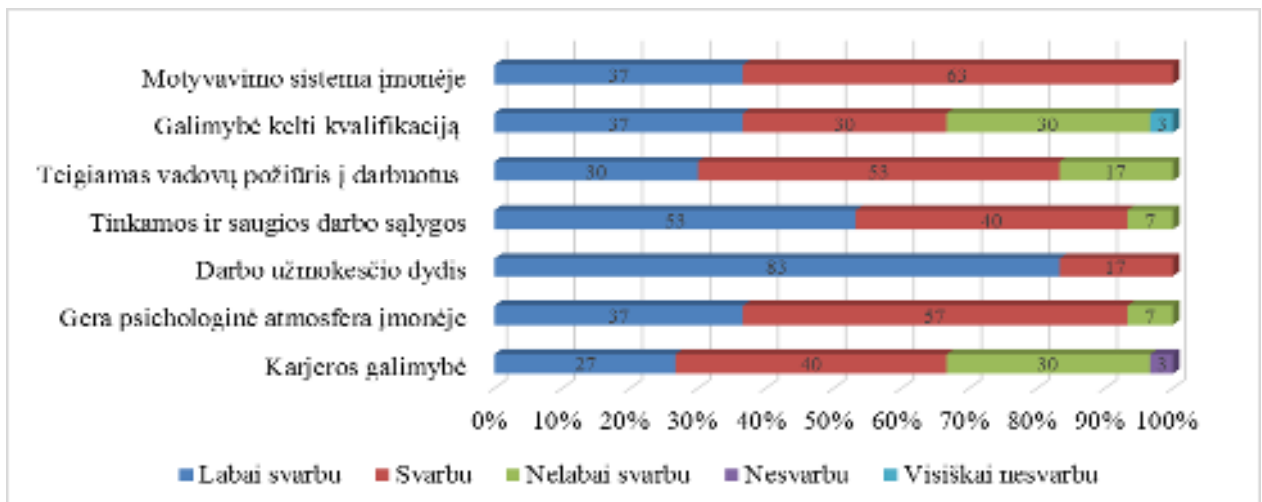
25 pav. DSS įgyvendinimas įmonėje (sudaryta autorės)

Remiantis apklausos rezultatais galima teigti (žr. 25 pav.), kad DSS įmonėje dažniausiai įgyvendinama per darbuotojų instruktavimą, juos priimant į darbą, 67 ir 20 proc. respondentų nurodė, kad instruktavimas vyksta visada ir labai dažnai, 27 ir 43 proc. apklaustųjų teigė, kad periodiniai instruktavimai vyksta visada ir labai dažnai, kad suteikiama laisva diena sveikatos patikrinimui, mokant darbo užmokestį 13 proc. respondentų nurodė, kad tai vyksta visada, 23 proc. teigė kad labai dažnai, 43 proc. kad retai, ir 10 ir 10 proc. darbuotojų nurodė, kad labai retai ir niekada. Kad visada laiku suteikiamos kasmetinės atostogos nurodė, tik 17 proc. respondentų, 17 proc. teigė, kad labai dažnai, tačiau 43 proc. apklausoje dalyvavusių asmenų nurodė, kad laiku kasmetinės atostogos suteikiamos retai, dar 17 ir 7 proc. teigė, kad labai retai, arba niekada. 7 proc. apklaustųjų nurodė, kad įmonėje visada yra gerinamos darbo sąlygos, 53 proc. teigė, kad tai daroma labai dažnai, 30 proc. teigė, kad tai vyksta retai, o 3 ir 7 proc. teigė, kad retai ir niekada. Iš apklausos rezultatų galima daryti išvadą, kad įmonėje vadovai daugiau dėmesio turėtų skirti psichologinės atmosferos gerinimui, kadangi net 63 proc. respondentų nurodė, kad kurti teigiamą psichologinę atmosferą įmonėje yra stengiamasi retai o 3 proc. nurodė, kad tai nevyksta. 43 proc. apklaustų darbuotojų nurodė, kad įmonėje retai stengiamai, kad darbe būtų kuo mažiau stresinių situacijų, 13 ir 10 proc. respondentų nurodė, kad vyksta labai retai ir niekada. Todėl galima teigti, kad įmonės vadovai turėtų stengtis gerinti psichologinę atmosferą įmonėje ir pasistengti, kad jų darbuotojai patirtų mažiau streso darbe. Gerinant teigiamą psichologinę atmosferą įmonėje ir mažinant patiriamą stresą, darbuotojams būtina, laiku suteikti kasmetines atostogas, kurios yra reikalingos pailsėti ir darbingumui atgauti.



26 pav. Investicijų į DSS poreikis (sudaryta autorės)

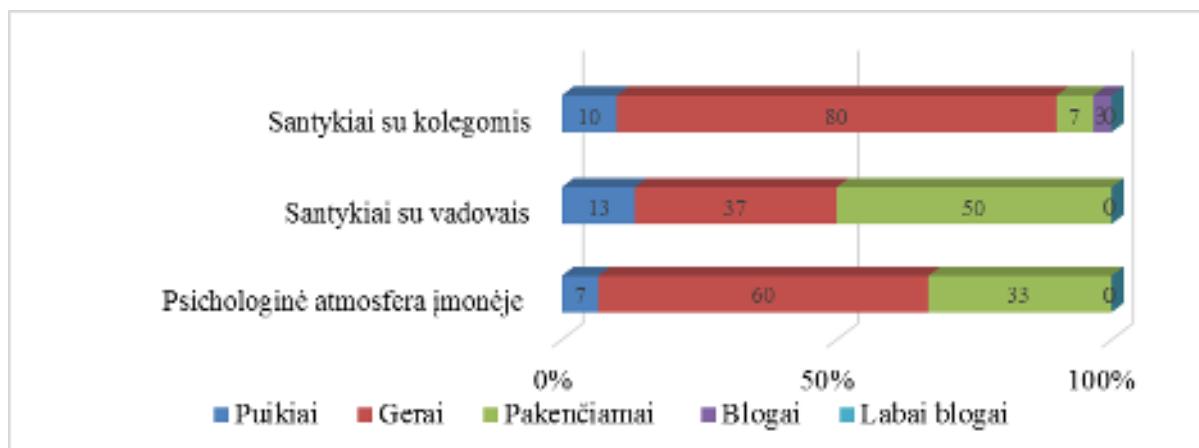
Siekiant išsiaiškinti investicijų į DSS poreikį įmonėje, darbuotojų buvo klausama kurioje DSS srityje, jų nuomone, reikėtų investuoti daugiausiai (žr. 26 pav.). 60 proc. darbuotojų nurodė, kad daugiausia lėšų reikėtų skirti darbo vietų modernizavimui, 27 ir 57 proc. respondentų teigė, kad labai svarbu ir svarbu yra daugiau dėmesio skirti mokymams įmonės viduje, 57 ir 33 proc. apklaustųjų nurodė, labai svarbu yra darbuotojus aprūpinti darbo priemonėmis, 10 ir 60 proc. respondentų teigė, labai svarbu ir svarbu yra investuoti į teigiamos psichologinės aplinkos kūrimą įmonėje, ir 47 bei 50 proc. respondentų atsakė, kad įmonėje yra labai svarbu ir svarbu kurti darbuotojų skatinimo sistemą. Iš 24 pav. pateiktų duomenų galima daryti išvadą, kad darbuotojams yra labai svarbu saugios ir ergonomiškos darbo vietos, darbo priemonės, ir skatinimo sistema įmonėje, kuri prisidėtų prie teigiamos psichologinės atmosferos įmonėje, kūrimo.



27 pav. Svarbiausi faktoriai darbe (sudaryta autorės)

25 pav. pateikti duomenys apie tai kas darbuotojams yra svarbiausia jų darbe (žr. 27 pav.). Įvertinus apklausos rezultatus, galima daryti išvadą, kad darbuotojams svarbiausias yra darbo užmokesčio dydis, kad tai yra labai svarbu ir svarbu nurodė 83 ir 17 proc. respondentų, 27 ir 40 proc. darbuotojų nurodė, kad labai svarbu ir svarbu yra karjeros galimybė, 37 ir 57 proc. respondentų teigė, kad darbe yra labai

svarbu ir svarbu gera psichologinė atmosfera darbe, kad labai svarbu ir svarbu yra tinkamos ir saugios darbo sąlygos teigė 53 ir 40 proc., kad labai svarbu ir svarbu teigiamas vadovų požiūris teigė 30 ir 53 proc. darbuotojų. Kvalifikacijos kėlimo galimybę kaip labai svarbų ir svarbų veiksnį darbe nurodė 37 ir 30 proc. apklausoje dalyvavusių asmenų, ir kad motyvavimo sistema yra labai svarbi ir svarbi, jų darbe, teigė 37 ir 63 proc. respondentų. Iš pateiktų duomenų matoma, kad darbuotojams darbe yra svarbiausias darbo užmokestis, motyvavimo sistema įmonėje, ir gera psichologinė atmosfera darbe.

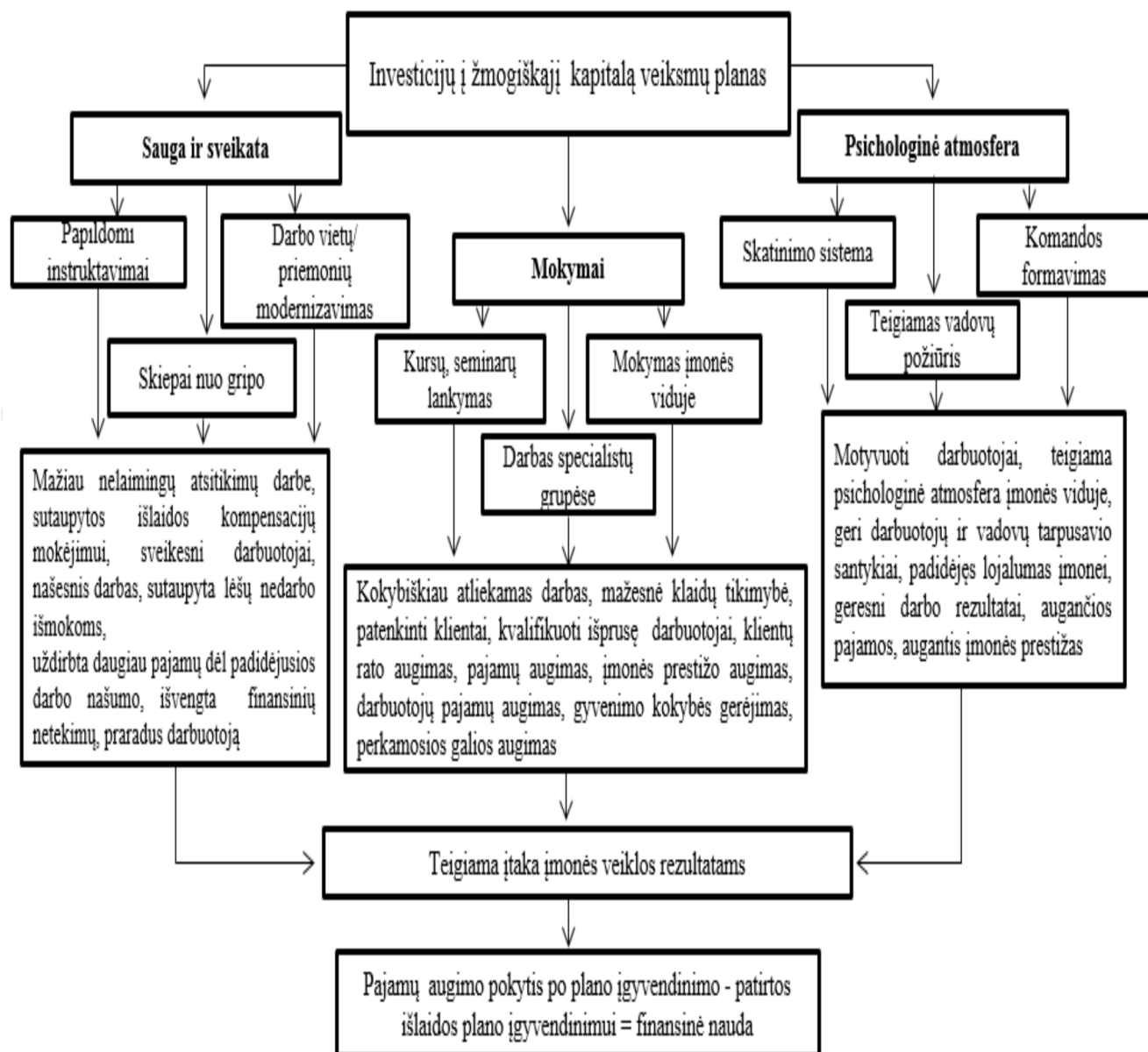


28 pav. Psichologinė atmosfera įmonėje (sudaryta autorės)

Siekiant įvertinti psichologinę atmosferą įmonėje, darbuotojų buvo paprašyta įvertinti santykius su vadovais ir kolegomis, bei psichologinę atmosferą įmonėje (žr. 28 pav.). 7 ir 60 proc. respondentų teigė, kad įmonėje yra puiki ir gera psichologinė atmosfera, 33 proc. darbuotojų teigė, kad atmosfera yra pakenčiama. Santykius su vadovais puikiai ir labai gerai įvertino 13 ir 37 proc. darbuotojų, 50 proc. nurodė, kad santykiai su vadovais yra pakenčiami. Santykius su kolegomis puikiai įvertino 10 proc. respondentų, kad santykiai su kolegomis geri teigė 80 proc. respondentų, kad pakenčiami 7 proc., ir blogai santykius su kolegomis įvertino 3 proc. respondentų. Iš pateiktų duomenų galima daryti išvadą, kad psichologinė atmosfera įmonėje yra pakankamai gerai, santykiai su vadovais ir kolegomis pakankamai geri.

4.4. UAB Marijusta investicijų į žmogiškąjį kapitalą veiksmų planas

Išanalizavus įmonės žmogiškojo kapitalo esamą padėtį, nustatius stipriąsias, silpnąsias vietas, įvertinus galimybes bei grėsmes SSGG (SWOT) analizės pagalba, atlikus anketinę apklausą, bei nustatius investicijų į žmogiškąjį kapitalą poreikį, buvo sukurtas UAB Marijusta investicijų į žmogiškąjį veiksmų planas (žr. 29 pav.). Šio plano pagalba suformuotos pagrindinės investicijų į žmogiškuosius išteklius sritys, apibudinta teigiama, šių investicijų, įtaka įmonės veiklos rezultatams.



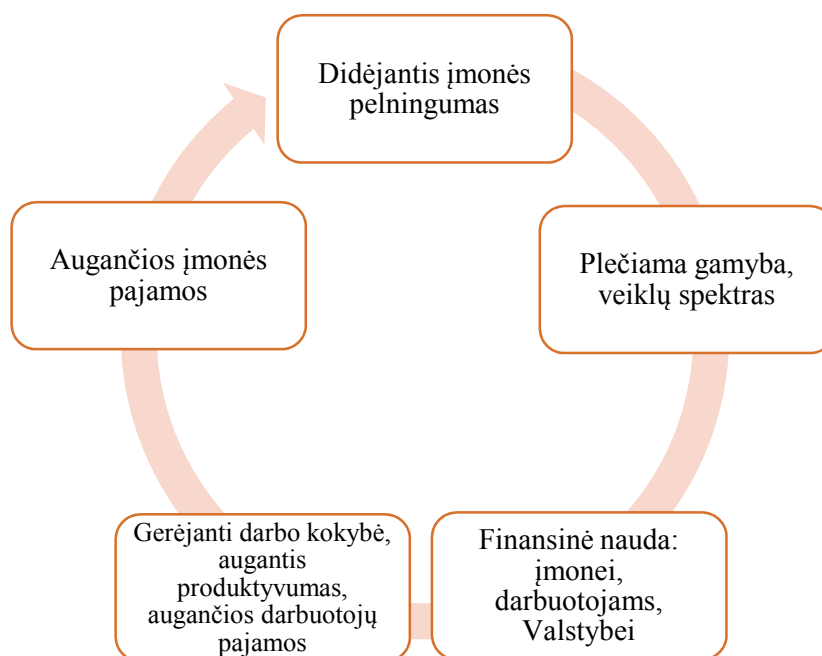
29 pav. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą veiksmų planas (sudaryta autorės)

29 pav. numatytos pagrindinės investicijų kryptys DSS srityje. Taigi, DSS srityje įmonė daugiau dėmesio turėtų skirti papildomiems darbuotojų instruktavimas, darbo vietų modernizavimui, naujų technologijų diegimui, kaip papildoma priemonė DSS gerinimo srityje, galėtų būti skiepai nuo gripo, tikintis, kad daugelis įmonės darbuotojų pasiskieps, todėl daroma prielaida, kad sumažės darbuotojų sergamumas. Dėl šios priežasties būtų išvengta prastovų dėl neatvykimo į darbą, taip pat sumažėtų išmokos dėl ligos. Pravedant papildomus instruktavimus darbo vietoje, supažindinant darbuotojus su nauja įranga, apmokant su ja dirbti, būtų galima tikėtis našesnio, produktyvesnio darbo, mažiau klaidų. Apmokyti darbuotojai darytų mažiau DSS pažeidimų, todėl sumažėtų rizika, kad žmonės susižeis darbo vietoje. Modernizuojant darbo vietas galima tikėtis, kad darbas būtų atliktas greičiau ir kokybiškiau, tai garantuotų įmonės pajamų augimą, didesnę klientų ratą, motyvuotus darbuotojus, augantį įmonės prestižą.

Investicijų į žmogiškąjį kapitalą, plane numatytos investicijos darbuotojų mokymams. Apklausos rezultatai parodė, kad darbuotojams yra svarbiausias praktinis mokymas, todėl investicijų plane yra numatytas darbuotojų mokymas specialistų grupėse, įmonės viduje, ir kvalifikacijos kėlimas kursų bei seminarų pagalba. Keliant darbuotojų kvalifikaciją specialistų darbo grupėse, tikimasi, kad darbuotojų turima kompetencija ženkliai augtų, kadangi jie būtų mokomi praktiškai, žmonių, kurie turi didelę darbinę patirtį. Todėl tikimasi, kad praktiniai mokymai būtų labai efektyvūs, dėl jų išaugtų darbuotojų kompetenciją ir darbo našumas. Daroma prielaida, kad didėtų ir įmonės pajamos, teikiamos paslaugos kokybė, įmonės prestižas.

Kurti teigiamą psichologinę atmosferą įmonėje yra numatyta, skatinimo sistemos pagalba, teigiamo vadovų požiūrio į darbuotojus formavimu, kolektyvo komandinio darbo formavimo pagalba. Geriausi darbuotojai turėtų būti skatinami piniginiėmis premijomis, parodę gerus darbo rezultatus turėtų sulaukti darbo užmokesčio augimo. Siekiant padidinti darbuotojų motyvaciją, ir lojalumą įmonei reikėtų dažniau darbuotojus įtraukti į įmonės sprendimų priėmimą, dažniau atsižvelgti į jų išsakytą nuomonę. Darbuotojams būtina suteikti kasmetinės atostogos, darbingumui atgauti. Daugiau dėmesio reikėtų skirti nepiniginiam darbuotojų skatinimui, tokiu kaip įmonės darbuotojų laisvalaikio leidimas kartu. Augant darbuotojų motyvacijai ir lojalumui įmonei, tikimasi sulaukti našesnio, kokybiškiau atliekamo darbo, gerėjančios psichologinės atmosferos įmonėje.

Iš pateiktų pavyzdžių, galima daryti išvadą, kad investuojant į žmogiškąjį kapitalą įmonė patirtų visokeriopą naudą (žr. 30 pav.)



30 pav. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą nauda (sudaryta autorės)

Investuojant į žmogiškuosius išteklius augtų įmonės pajamos dėl didėjančio darbuotojų darbo našumo ir kompetencijos, investuojant DSS srityje įmonė išvengtų prastovų susirgus darbuotojams, būtų

sumažintas nelaimingų atsitikimų darbe skaičius, patirta mažiau išlaidų nedarbingumo išmokoms, baudoms, prastovoms. Kvalifikuoti ir išprusę darbuotojai dirbtų našiau ir produktyviau, augtų teikiamos paslaugos kokybė, dėl to didėtų klientų ratas ir įmonės prestižas. Motyvuoti darbuotojai rodo geresnius darbo rezultatus, teigiama psichologinė atmosfera įmonėje įtakotų didesnę darbuotojų lojalumą ir geresnius darbo rezultatus. Dėl visų išvardintų priežasčių augtų darbuotojų darbo našumas ir kokybė, taip būtų įtakojamas įmonės pajamų augimas, augant įmonės pajamoms tikimasi sulaukti didesnio pelningumo. Uždirbus daugiau pelno atsiranda didesnė tikimybė plėsti veiklą. Iš pateiktų pavyzdžių galima daryti išvadą, kad investicijos į žmogiškąjį kapitalą yra naudingos: įmonei per didesnę pelną, augantį prestižą. Darbuotojams per – didesnes pajamas, aukštesnę pagyvenimo lygį, augančią perkamąją galią, geresnę gyvenimo kokybę. Valstybei nauda pasireiškia per: mokesčių sistemą – surenkama daugiau tiesioginių ir netiesioginių mokesčių ir įmokų. Auganti gyventojų perkamoji galia skatina ekonomikos augimą, gamybos plėtrą, naujų verslų kūrimąsi.

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

1. Lietuva susiduria su didele emigracijos problema, šalies emigracijos rodikliai tūkstančiui gyventojų yra vieni didžiausių visoje ES, emigraciją iš Lietuvos lemia vykstantys ekonominiai, socialiniai, procesai: nedarbas, mažos algos, prasta sveikatos apsaugos kokybė, prasta švietimo kokybė visi šie veiksniai formuoja emigracines nuostatas. Dėl didelių emigracijos mastų Lietuvos visuomenė sensta, darbdaviai negali rasti tinkamos kvalifikacijos darbuotojų, yra susiduriama su protų nutekėjimo problema. Nors Lietuvos ekonomika auga bene sparčiausiai ES, nedarbo lygis mažėja, vidutinis darbo užmokestis auga, tačiau tai labai lėtai stabdo emigracijos iš Lietuvos mastus.

2. Didelis atsilikimas nuo ES valstybių yra pastebimas, mokymosi visą gyvenimą srityje. Lietuva pagal baigusių universitetus asmenų skaičių pirmauja tarp ES valstybių, tačiau švietimo kokybe yra abejojama. Sveikatos kokybė geriausiai yra atspindima pagal gyvenimo trukmę, Lietuvoje žmonės gyvena trumpiau lyginant su ES vidurkiu. Daug Lietuvos gyventojų yra nepatenkinti sveikatos priežiūra. VDI ataskaitos byloja, kad darbdaviai nėra linkę investuoti į darbuotojų saugą bei sveikatą. Nelaimingų atsitikimų skaičius darbe Lietuvos įmonėse mažėja lėtai, didelį nelaimingų atsitikimų darbe skaičių įtakoja atsainus požiūris į darbo saugos ir sveikatos organizavimą įmonių viduje.

3. Išanalizavus mokslinės literatūros autorių pateiktus žmogiškojo kapitalo apibrėžimus, galima teigti, kad žmogiškąjį kapitalą sudaro: žmonių turimos žinios ir gebėjimai, kurie yra reikalingi žmonių, bei įmonių tikslams pasiekti į žmogiškojo kapitalo sudėtį būtina įtraukti: žmonių motyvaciją, energiją, įgūdžius, kuriuos žmonės įgauna palaipsniui, labai svarbu paminėti ir protinius žmonių gebėjimus, išsilavinimą, praktinę patirtį ir žmogaus sveikatos būklę. Žmogiškojo kapitalo formavimas ir naudojimas yra veikiamas įvairių veiksnių, todėl žmogiškojo kapitalo formavimui įtakos turinčius veiksnius galima skirstyti pagal jų įtakos rezultatus – teigiamas ir neigiamas, pagal įtakos tipą – tiesioginis ir netiesioginis arba ekstensyvus ir intensyvus, pagal įtakos lygį makro ir mezo, makroekonominius ar individualius. Žmogiškojo kapitalo formavime svarbų vaidmenį atlieka valstybinės organizacijos ir privačios įmonės, įmonių vaidmuo dažnai pasireiškia kvalifikacijos kėlimu kursų pagalba, darbuotojų apmokymu jų darbo vietose, tačiau žmogiškojo kapitalo formavimas ir kaupimas prasideda šeimoje – tik žmogui gimus.

4. Išanalizavus mokslinės literatūros autorių aptartas investicijas į žmogiškąjį kapitalą, jų rūšis ir teikiamą naudą galima teigti, kad žmogiškojo kapitalo naudojimas, investavimas į jį didina darbo našumą, pajamų augimą. Efektyviau yra užtikrinamas žmonių socialinių poreikių tenkinimas. Investavimas į žmogiškąjį kapitalą daro teigiamą įtaką ekonomikai. Investicijos į – žmogiškąjį kapitalą turi būti visų suinteresuotų pusių interesas: valstybės, verslininkų ir darbuotojų. Svarbiausios investicijos yra į žmonių švietimą ir sveikatą.

5. Mokslinėje literatūroje yra pateikta daug žmogiškojo kapitalo vertinimo modelių, todėl galima daryti išvadą, kad vieningos nuomonės, kaip įvertinti investicijų į žmogiškąjį kapitalą naudą nėra. Mokslinėje literatūroje dažnai yra sutinkamas pajamų gaunamų dėl investavimo į išsilavinimą vertinimo modelis, kur daroma prielaida, kad žmogus turintis aukštesnį išsilavinimą gaus didesnes pajamas susijusias su darbo santykiais. Įmonės lygiu investicijas padarytas į žmogiškąjį kapitalą yra rekomenduojama vertinti padidėjusiomis pajamomis, dėl darbo našumo augimo, darbuotojų motyvacijos, lojalumo įmonei augimu. Valstybės lygmenyje investicijos į žmogiškuosius išteklius gali būti vertinamos per mokesčių sistemą – kuo daugiau asmuo uždirba tuo daugiau sumoka mokesčių į valstybės biudžetą.

6. Atlikus įmonės vidinių ir išorinių veiksnių analizę buvo nustatyta, kad UAB Marijosta yra nauja, savo veiklą plečianti įmonė. Atlikus įmonės finansinę prognozę manoma, kad įmonė sėkmingai plės veiklą, įgyvendinus naujus projektus bus uždirbama daugiau pajamų ir pelno, bus sukurtos naujos stabilios darbo vietos. Įmonė yra inovatyvi, kadangi naudoja ir planuoja diegti šiuolaikines technologas, kurios padeda, gerinti teikiamų paslaugų kokybę, užtikrinti vidinių įmonės procesų efektyvumą, technologijų naudojimas suteikia galimybę įmonei būti įdomia ir patrauklia savo klientams, būsimiems ir esamiems darbuotojams ir tiekėjams. Transporto sektorius yra veiksminga darbo vietų kūrimo priemonė. Europai ir Lietuvai yra reikalinga transporto infrastruktūra, nes transporto pagalba yra skatinama prekyba ir ekonomikos augimas, kuriamos darbo vietos ir gerovė.

7. Atlikus įmonės žmogiškojo kapitalo SSGG analize buvo nustatyta, kad UAB Marijosta turi daugiau dėmesio skirti darbuotojų kvalifikacijos, kėlimui, skatinti darbuotojus, kad nebūtų prarasta jų motyvacija, daugiau dėmesio skirti DSS įgyvendinimui įmonėje, stengtis kurti geresnę psichologinę atmosferą įmonės viduje. Atlikus UAB Marijosta investicijų į žmogiškąjį kapitalą poreikio analizę paaiškėjo, kad įmonėje reikia gerinti psichologinę atmosferą, dažniau skatinti darbuotojus parodytus gerus darbo rezultatus, daugiau investuoti į darbuotojų kvalifikacijos kėlimą, mokymą, dažniau įtraukti darbuotojus į įmonės sprendimų priėmimą.

8. Sudarant UAB Marijosta investicijų į žmogiškąjį kapitalą planą buvo numatytos pagrindinės investicijų į žmogiškąjį kapitalą kryptys. Numatyta, kad įmonė turėtų daugiau investuoti DSS srityje gerindama investuodama į darbo vietų modernizavimą, daugiau dėmesio turėtų būti skirta darbuotojų instruktavimui darbo vietoje, jų mokymui dirbti su nauja įranga, numatytos investicijos į darbuotojų mokymus specialistų grupėse, gerinant psichologinę atmosferą įmonėje turėtų būti sukurta darbuotojų skatinimo sistema, kuriamas teigiamas vadovų požiūris į darbuotojus, siekiama, kad darbuotojai dirbtų komandoje. Teigiama nauda įmonės veiklos rezultatams pasireikštų: mažesniu nelaimingų atsitikimų skaičiumi, sutaupytomis lėšomis nedarbo išmokoms, prastovų mažėjimu, augančiu darbuotojų lojalumu, geresniais darbo rezultatais, geresne psichologine atmosfera įmonių viduje, augančiu pelningumu, gerėjančia įmonės darbuotojų gyvenimo kokybe.

LITERATŪRA

1. Adamonienė R., Ruibytė L. (2010). Vadovų kompetencijų ugdymo sistemos formavimo kryptys [interaktyvus]. Management theory and studies for rural business and infrastructure development. 2010. Nr. 5 (24). Peržiūrėta 2015, spalio 15, adresu <http://vadyba.asu.lt/24/6.pdf>. ISSN 1822-6760.
2. Adaškevičiūtė R., Jusčius V. (2010). Žmogiškojo kapitalo vaidmuo formuojant Lietuvos įmonių konkurencinį pranašumą [interaktyvus]. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai: 2010.56. Peržiūrėta 2015 spalio 15, adresu <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LTLDB0001:J.04~2010~1367175206498/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>. ISSN 1392-1142.
3. Andrulis A. (2015). Mokymasis visą gyvenimą – keletas įžvalgų [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 29, adresu <https://www.lietuva2030.lt/lt/download/b44ecb050ab7802e42a85583c60cd334d8a7a3c5a6a8d91f2d/1>.
4. Bagdanavičius J. (2005). Socialinės sferos sociologija: teorinis – metodologinis modelis [interaktyvus]. Vilnius: VPU leidykla. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 20, adresu <http://www.biblioteka.vpu.lt/elvpu/49915.pdf>.
5. Bagdanavičius J. (2002). Žmogiškasis kapitalas [interaktyvus]. Vilnius: VPU leidykla. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 20, adresu www.biblioteka.vpu.lt/elvpu/29966.pdf.
6. Bakanauskienė I. (2008). Personalo valdymas. Kaunas: Vytauto didžiojo Universitetas.
7. Bartuškaitė M., Butkevičienė E. (2013). Lietuvos gyventojų požiūris į sveikatos priežiūros sistemą ir alternatyviąją mediciną [interaktyvus]. Viešoji politika ir administravimas 2013, T. 12, Nr. 1 / 2013, Vol. 12, No 1, p. 94-107. Peržiūrėta 2015, spalio 3, adresu. <http://www.vpa.ktu.lt/index.php/PPA/article/download/4011/2427>. ISSN 2029-2872.
8. Čiburienė J., Gusčinskienė J. (2009). Darbo rinka Lietuvoje moterų ir vyrų padėtis [interaktyvus]. Verslas, vadyba ir studijos 2009 p. 271. Peržiūrėta 2015, spalio 4, adresu <http://www.bme.vgtu.lt/index.php/bme/article/download/bme.2010.19/19>.
9. Čiutienė R., (2014). Lietuvos žmogiškojo kapitalo, darbo išteklių struktūriniai pokyčiai Lietuvos ūkio sektoriuose [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, spalio 8, adresu <http://www.lmt.lt/download/4668/Ruta%20Ciutiene.pdf>.
10. Damulienė A. (2013). Migracijos problema Lietuvoje ir jos įtaka šalies ekonomikai [interaktyvus]. Business systems and economics Vol. 3 (1), 2013. Peržiūrėta 2015, spalio 8, adresu https://www.mruni.eu/upload/iblock/d73/009_damuliene.pdf. ISSN 2029-8234.

11. Daukantienė N. (2006). Darbo rinkos pokyčiai Lietuvoje: moterų ir vyrų padėties aspektai [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, spalio 3, adresu <http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2006/4/46-54.pdf>. Filosofija. sociologija. 2006. Nr. 4. p. 46-5.
12. Europos komisija (2014). Transportas [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015 spalio 16, adresu http://europa.eu/pol/pdf/flipbook/lt/transport_lt.pdf. ISBN 978-92-79-42786-2.
13. Europos komisija (2014). 2014-2020 m. ES darbuotojų saugos ir sveikatos strateginė programa [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 25, adresu. [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/com/com_com\(2014\)0332_/com_com\(2014\)0332_lt.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2014_2019/documents/com/com_com(2014)0332_/com_com(2014)0332_lt.pdf).
14. Euroguidance (2015). Švietimo kokybė Lietuvoje [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, spalio 10, adresu <http://www.euroguidance.lt/svietimas-ir-orientavimas/svietimo-sistema-lietuvoje>.
15. Europos migracijos tinklas (2015). Kiek užsieniečių dirba Lietuvoje [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, spalio 18, adresu <http://123.emn.lt/lt/darbo-imigracija/kiek-uzsienieciu-dirba-lietuvoje>.
16. Europos migracijos tinklas (2015). Migracija – 10 metų apžvalga [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, spalio 10, adresu <http://123.emn.lt/lt/bendros-tendencijos/migracija-10-metu-apzvalga>.
17. Europos migracijos tinklas (2015). Top 10 emigracijos valstybių [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, spalio 10, adresu <http://123.emn.lt/lt/emigracija/top-10-emigracijos-valstybiu>.
18. Europos saugos ir sveikatos darbe agentūra (2012). Vadovų lyderystė rūpinantis darbuotojų sauga ir sveikata [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 30, adresu https://osha.europa.eu/lt/tools-and-publications/publications/reports/management-leadership-in-OSH_guide.
19. Ginevičius R., Silickas J. (2008). Sisteminio įmonių valdymo pagrindai. Vilnius: Technika.
20. Ginevičius R., Paliulis N.K., Chlivickas E., Merkevičius J. (2006). XXI amžiaus iššūkiai: organizacijų ir visuomenės pokyčiai. Vilnius: Technika.
21. Ginevičius R., Rakauskienė G., Patalavičius R., Tvarijonavičienė M., Lisauskaitė V., Kalašinskaitė K. (2005). Eksperto ir investicijų plėtra Lietuvoje. Vilnius: Technika.
22. Gižienė V., Simanavičienė Ž. (2012). Žmogiškojo kapitalo vertinimo koncepcija [interaktyvus]. Business systems and economics no. 2 (1), 2012. Peržiūrėta 2015, spalio 3, adresu https://www.mruni.eu/upload/iblock/6b1/009_giziene_simanaviciene.pdf. ISSN 2029-8234.
23. Gižienė V., Simanavičienė Ž. (2009). Žmogiškųjų išteklių ekonominis vertinimas [interaktyvus]. Ekonomika ir vadyba: 2009. 14. Peržiūrėta 2015, spalio 3, adresu <http://www.ecoman.ktu.lt/index.php/Ekv/article/viewFile/9309/4702>. ISSN 1822-6515.
24. Girteka logistics [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 18, adresu <http://www.girteka.eu/lt/apie-mus>.
25. Jankauskienė D. (2012). Sveikatos priežiūros paslaugų kokybės vertinimo pacientų požiūriu palyginimas Lietuvoje ir kai kuriose Europos šalyse [interaktyvus]. Sveikatos politika ir valdymas

- p. 84. Peržiūrėta 2015, lapkričio 2, adresu <http://ssvp2012.mruni.eu/wp-content/uploads/2011/10/%C5%BDurnalas-2012.pdf>.
26. Jaržemskis V., Jakubauskas G., Mačiulis A. (2012). Transporto politikos pagrindai [interaktyvus]. Vilnius: Technika. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 18, adresu http://dspace.vgtu.lt/bitstream/1/1405/1/1279-S_Jarzemskis%20Transporto_WEB.pdf
 27. Kancerevyčius G. (2009). Finansai ir investicijos. Kaunas: Somatijos leidykla.
 28. Kardelis K. (2002). Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, gruodžio 7, adresu <https://www.scribd.com/doc/37948910/K-Kardelis-Mokslini%C5%B3-tyrim%C5%B3-metodologija-ir-metodai#download>.
 29. Kartunavičiūtė J. (2015). Darbdavių skatinimas rūpintis darbuotojų sveikata ir darbo vietų kokybe [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, spalio 25, adresu <http://www.hi.lt/uploads/pdf/leidiniai/Informaciniai/Darbdaviu%20skatinimas%20rupintis%20darbuotoju%20sveikata.pdf>.
 30. Keniausytė I., Čepulis R., Stukas R. (2009). Lietuvos sveikatos programos demografinių ir sveikatos rodiklių įvertinimas 1997–2008 m. ir palyginimas su Europos Sąjungos šalimis [interaktyvus]. Visuomenės sveikata 2009/2 (45) p. 20. Peržiūrėta 2015, lapkričio 8, adresu [http://www.hi.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/VIS%202009%20\(45\).pdf](http://www.hi.lt/uploads/pdf/visuomenes%20sveikata/VIS%202009%20(45).pdf).
 31. Kokengauzaitė J., Tonkunaitė G. (2010). Ekonominės emigracijos priežastys ir poveikis Lietuvos darbo rinkai [interaktyvus]. Ekonomikos ir vadybos aktualijos 2010 p. 53. Peržiūrėta 2015, spalio 18, adresu <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2010~1367173553488/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.
 32. Kuliešis G., Pareigienė L., Naus I. (2012). Kaimo žmogiškojo kapitalo raida [interaktyvus]. Lietuvos agrarinės ekonomikos institutas. Peržiūrėta 2015, spalio 11, adresu www.laei.lt/x_file_download.php?pid=1748.
 33. Krovinių transportavimas (2015). Didžiausios Lietuvos transporto įmonės [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 24, adresu <http://www.kroviniu-transportavimas.lt/didziausios-lietuvos-transporto-imonės/>.
 34. Kvederienė E. (2015) Ar verta investuoti į darbuotojų saugą ir sveikatą bei darbo kultūrą [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 25, adresu http://www.soterus.lt/straipsniai/ar_verta_investuoti_i_darbuotoju_sauga_ir_sveikata_bei_darbo_kultura-76/.
 35. Labanauskas L. (2006). Protų nutekėjimo problema Lietuvoje: medikų emigracija [interaktyvus]. Filosofija. Sociologija 2006 Nr. 2. p. 27-34. Peržiūrėta 2015, spalio 22, adresu <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2006~1367153366510/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.

36. Lietuvos Bankas (2015). Lietuvos ekonomikos raida ir perspektyvos [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, lapkričio 15, adresu https://www.lb.lt/makroekonominės_proгноzes.
37. Lietuvos darbo birža (2015). Lietuvos darbo rinkos prognozė [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 30, adresu https://www.ldb.lt/Informacija/DarboRinka/Documents/prognose_2015.
38. Lietuvos higienos institutas (2014). Lietuvos sveikatos statistika 2013 [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, spalio 8, adresu <http://sic.hi.lt/data/la2013.pdf>.
39. Lietuvos nacionalinė Unesco komisija (2012). Mokymasis visą gyvenimą [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, spalio 6, adresu <http://www.unesco.lt/svietimas/mokymasis-visa-gyvenima>.
40. Lietuvos nacionalinė Unesco komisija (2012). Švietimo kokybės gerinimas [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, spalio 14, adresu <http://www.unesco.lt/svietimas/svietimo-kokybes-gerinimas>.
41. Lietuvos statistikos departamentas (2014). Švietimas 2014 [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 14, adresu <https://osp.stat.gov.lt/services-portlet/pub-edition-file?id=18138> . ISSN 2029-5871.
42. Lietuvos statistikos departamentas (2015). Gyventojų tarptautinė migracija [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, spalio 12, adresu <http://osp.stat.gov.lt/informaciniai-pranesimai?eventId=63829>.
43. Lietuvos švietimo ir mokslo ministerija (2013). Švietimo kokybė [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, spalio 3, adresu <http://www.nmva.smm.lt/wp-content/uploads/2014/01/%C5%A0vietimo-kokyb%C4%97-2013-11.pdf>. ISSN 1822-4156.
44. Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministro ir Lietuvos Respublikos sveikatos apsaugos ministro įsakymas Nr. A1-159/V-612 „Dėl profesinės rizikos nuostatų patvirtinimo“ [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, spalio 28, adresu <https://www.e-tar.lt/acc/legalAct.html?documentId=TAR.A36A799DD928>.
45. Lietuvos Respublikos ūkio ministerija (2014). Lietuvos Respublikos eksporto plėtros 2014-2020 metų gairės [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, spalio 16, adresu <http://www.ukmin.lt/uploads/documents/4-58%20.pdf>.
46. Lietuvos respublikos finansų ministerija (2015). 2007-2013 metų Europos Sąjungos struktūrinės paramos poveikio žmogiškųjų išteklių plėtrai vertinimo rezultatai [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, spalio 4, adresu http://www.esinvesticijos.lt/uploads/publications/docs/14_f47a6add91e68766ac6f63dc21203e89.pdf.
47. Lietuvos Respublikos seimo nutarimas (2013) Dėl Lietuvos sveikatos 2014-2023 metų programos patvirtinimo [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, spalio 3, adresu http://www.nationalplanningcycles.org/sites/default/files/country_docs/Lithuania/nhp_lithuania.pdf
48. Masilionytė V. (2015). Vadovai taupo darbuotojų sveikatos sąskaita [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015 spalio 18, adresu <http://muge.eu/vadovai-taupo-darbuotoju-sveikatos-saskaita/>.

49. Matiušaitytė R., Šarkiūnaitė I., (2003). Žmogiškojo kapitalo reikšmė ekonomikoje ir vadyboje [interaktyvus]. Tiltai, priedas, 2003, Nr. 13. Peržiūrėta 2015, lapkričio 5, adresu <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2003~1367188663918/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>. ISSN 1648-3979.
50. Mikulėnienė R., Jucevičius R. (2000). Organizacijos intelektinis kapitalas: sandaros ir pagrindini sąvokų interpretacijos [interaktyvus]. Socialiniai mokslai 2000 Nr. 3 (2). Peržiūrėta 2015, rugsėjo 25, adresu <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2000~1367175204854/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>. ISSN 1392-075.
51. Nacionalinis plėtros institutas (2014). Transporto ir logistikos įmonių paslaugų eksporto į Prancūziją galimybių studija [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 18, adresu http://www.lvk.lt/uploads/File/Asistentas1GS/40Transportas_Prancuzija.pdf.
52. Nacionalinis plėtros institutas (2014). Transporto ir logistikos įmonių paslaugų eksporto į Rusiją galimybių studija [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 18, adresu http://www.lvk.lt/uploads/File/Asistentas1GS/41Transportas_Rusija.pdf.
53. Nazelskis E., Laurinaitis A. (2014). Verslo ir švietimo bendradarbiavimas plėtojant pedagoginį profesinį orientavimą Lietuvoje [interaktyvus] Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos 2014/25 p. 166. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 23, adresu <http://ejournals.vdu.lt/index.php/vocationaltraining/article/download/308/253>.
54. Pakalnytė V. (2015). Mokymasis visą gyvenimą – misija įmanoma [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 29, adresu <http://www.15min.lt/verslas/naujiena/pranesimai/mokymasis-visa-gyvenima-misija-imanoma-231-487627>.
55. Potelienė, S., Tamašauskienė Z. (2014). Žmogiškojo kapitalo konceptualizacija: raida, samprata ir formavimas [interaktyvus]. Verslo sistemos ir ekonomika = Business systems and economics Nr. 4 (1), p. 89-106. Peržiūrėta 2015, spalio 3, adresu <https://www.mruni.eu/upload/iblock/895/VSE-14-4-1-08.pdf>. ISSN 2029-8234.
56. Pukelis K. (2011). Kokybės užtikrinimo Lietuvos švietimo sistemoje atitiktis rekomendacijos 3 priede įvardintiems bendriesiems principams tyrimo ataskaita [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 28, adresu http://www.kpmc.lt/LTKS_EKS/KPU_tyrimas_LT.pdf.
57. Pukelienė V., Palumickaitė J., Matuzevičiūtė K. (2007). Intelektinio kapitalo matavimas ir vertinimas: teorinis aspektas [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, spalio 15, adresu <http://ejournals.vdu.lt/index.php/applied-economics/article/download/475/410>. ISSN 1822-7996.
58. Rubikis L. (2011). SSGG (Swot) analizė [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 26, adresu <http://www.verslas.in/ssgg-swot-analize>.
59. Rutkauskas A.V., Martinkutė R. (2007). Investicijų portfelio anatomija ir valdymas. Vilnius: Technika.

60. Straipsniai – lt.(2003). Organizacijų kūrimas [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 26, adresu <http://www.straipsniai.lt/vadyba/puslapis/2780>.
61. . Stankevičienė A., Liučvaitienė A. (2012). Intelektinio kapitalo vertinimo aspektai [interaktyvus]. Verslas: Teorija ir praktika 2012 13(1): 79-93. Peržiūrėta 2015, lapkričio 3, adresu www.btp.vgtu.lt/index.php/btp/article/download/btp.2012.09/pdf. ISSN 1822-4202.
62. Šileika A. (2010). Aktualūs investicijų į žmogiškąjį kapitalą ir pajamų paskirstymo bei perskirstymo klausimai [interaktyvus]. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. 2010. 1 (17). 147-149. Peržiūrėta 2015 lapkričio 5, adresu http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2010~ISSN_1648-9098.N_1_17.PG_147-149/DS.002.0.01.ARTIC. ISSN 1648-9098.
63. Šileika A., Tamašauskienė Z. (2003). Investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir jų efektyvumas [interaktyvus]. Ekonomika 2003 p. 64. Peržiūrėta 2015, lapkričio 6, adresu <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2003~1367179622317/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>. ISSN 1392-1258.
64. Švietimo mainų paramos fondas (2008). Profesinio konsultavimo metodai ir technikos II [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, gruodžio 7, adresu http://www.smpf.lt/uploads/documents/docs/566_69957775833a0c1587e8e3ed69e3735f.pdf.
65. Tamašauskienė Z., Šileika A., Masėnienė L. (2008). Investicijų į žmogiškąjį kapitalą ir jų gražos tyrimas UAB Arkada [interaktyvus]. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. 2008. 3 (12). 346-357. Peržiūrėta 2015, spalio 11, adresu <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2008~1367161907062/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>. ISSN 1648-9098.
66. Valatkevičius E. (2007). Investicijų mokslas. Kaunas: Technologija.
67. Valstybinė darbo inspekcija (2014). Informacija apie nelaimingus atsitikimus darbe, įvykusius per 2013 metus [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 20, adresu <http://www.vdi.lt/PdfUploads/NAapzvalga2013m.pdf>.
68. Valstybinė darbo inspekcija (2015). Informacija apie nelaimingus atsitikimus darbe, įvykusius 2014 metais [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 20, adresu <http://www.vdi.lt/PdfUploads/NAinfo2014.pdf>,
69. Vasiliauskas A. (2015). Strateginis valdymas. Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla.
70. Vaičekauskaitė R. (2014). Intelektinis kapitalas kaip mokslo ir verslo bendradarbiavimo stiprinimo potencialas [interaktyvus]. Tiltai, 2014, 3, 1-16. Peržiūrėta 2015, lapkričio 3, adresu http://journals.ku.lt/index.php/tiltai/article/view/881/pdf_1. ISSN 2351-6569.
71. Valstybės žinios (2006). Emigracija iš Lietuvos: padėtis, problemos, galimi sprendimo būdai [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, lapkričio 3, adresu <http://www3.lrs.lt/docs2/TKAKCQXM.PDF>. ISBN 9986-18-151-8.

72. Vlantana logistics company. [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 15, adresu <http://www.vlantana.lt/lt/apie-mus/>
73. Verslo žinios [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 15, adresu <http://rekvizitai.vz.lt/imone/vlantana/>.
74. Verslo žinios [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015 rugsėjo, 18, adresu http://rekvizitai.vz.lt/imone/girteka_logistics_uab/.
75. Verslo žinios [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 18, adresu http://rekvizitai.vz.lt/imone/z_mockaus/.
76. Verslo žinios [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 18, adresu <http://rekvizitai.vz.lt/imone/transefektas/>.
77. Verslo žinios [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 18, adresu http://rekvizitai.vz.lt/imone/v_cinski/.
78. Verslas. IN (2011). Išorinė aplinkos analizė [interaktyvus]. Peržiūrėta 2015, gruodžio 16, adresu <http://www.verslas.in/terminas/isorines-aplinkos-analize/> .
79. Zinovjevaitė R., Lazauskas J. (2012). Kelių transporto įmonių konkurencinės aplinkos vertinimo teoriniai aspektai [interaktyvus]. P15-osios Lietuvos jaunųjų mokslininkų konferencijos „Mokslas – Lietuvos ateitis“ straipsnių rinkinys, 2012 m. gegužės 4 d. Peržiūrėta 2015, rugsėjo 21, adresu http://leidykla.vgtu.lt/conferences/JM_Transport_2012/PDF/transportas-lt-379-383.pdf.
80. Žiogelytė L.(2012). Vyrų ir moterų darbo užmokesčio skirtumų Lietuvoje [interaktyvus]. Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos. 2012. 2 (26). 6-16. Peržiūrėta 2015, spalio 21, adresu http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:J.04~2012~ISSN_1648-9098.N_2_26.PG_6-16/DS.002.0.01.ARTIC. ISSN 1648-9098.

PRIEDAI

Anketa

1 PRIEDAS

Gerbiamas Respondente, esu Kauno Technologijos Universiteto, Verslo ekonomikos studijų programos, magistrantė. Šiuo metu atlieku tyrimą, kurio pagrindinis tikslas yra – išsiaiškinti investicijų į žmogiškąjį kapitalą naudą ir įtaką įmonės rezultatams. Jūsų nuomonė yra svarbi, todėl prašau atsakyti į apklausoje pateiktus klausimus. Vykdoma apklausa yra anonimiška – Jūs neturite nurodyti savo vardo ir pavardės, todėl galite atsakinėti nevaržomai.

Prašau perskaityti kiekvieną klausimą ir iš pateiktų atsakymų variantų pasirinkti Jums labiausiai tinkantį, bei apibraukti jį rutuliuku, jei Jums tinkamo varianto nėra – įrašykite jį ranka eilutėje „kita“.

Dėkoju už sugaištą laiką ir Jūsų atsakymus

1. Jūsų amžius

- a) 18-35 metų
- b) 36-45 metų
- c) 46-55 metų
- d) daugiau kaip 56 metai

2. Jūsų išsilavinimas

- a) vidurinis
- b) profesinis
- c) aukštasis neuniversitetinis
- d) aukštasis universitetinis
- e)kita.....

3. Kuriose srityse įmonėje, kurioje Jūs dirbate, buvo investuojama į žmogiškąjį kapitalą pastaraisiais metais?

Kriterijus	Taip	Ne
Kvalifikacijos kėlimas (seminarai, kursai)	Taip	Ne
Sauga ir sveikata	Taip	Ne
Mokymai įmonės viduje	Taip	Ne
Stazuotės užsienyje	Taip	Ne

4. Kokių teigiamų pokyčių tikėtės sulaukti po kvalifikacijos kėlimo? (5 – labiausiai tikiuosi, 4 – tikiuosi, 3 – beveik nesitikiu, 2 – nesitikiu, 1 – visai nesitikiu).

Kriterijus	1	2	3	4	5
Darbo našumo padidėjimo	1	2	3	4	5
Darbo užmokesčio augimo	1	2	3	4	5
Turimų žinių ir kompetencijos augimo	1	2	3	4	5
Didesnių karjeros galimybių	1	2	3	4	5
Geresnių sąlygų, prisitaikant darbo rinkoje	1	2	3	4	5

5. Kokie kvalifikacijos kėlimo būdai Jums atrodo efektyviausi? (5 – labai efektyvūs, 4 – efektyvūs, 3 – nelaibai efektyvūs, 2 – neefektyvūs, 1 – visai neefektyvūs).

Kriterijus	1	2	3	4	5
Seminarai, kursai	1	2	3	4	5
Praktiniai mokymai įmonės viduje	1	2	3	4	5
Dalijimasis gerąja praktika su kitomis įmonėmis	1	2	3	4	5
Stazuotės užsienyje	1	2	3	4	5
Videotreningai	1	2	3	4	5
Darbas specialistų grupėse	1	2	3	4	5

6. Kaip manote, kaip dažnai turėtų būti keliama Jūsų kvalifikacija?

a) du kartus per metus

b) kartą per metus

c) kita.....

7. Kokiais būdais įmonėje, kurioje dirbate, motyvuojami darbuotojai ? (5 – visada, 4 – labai dažnai, 3 – retai, 2 – labai retai, 1 – niekada).

Kriterijus:	1	2	3	4	5
Suteikiama karjeros galimybė	1	2	3	4	5
Darbo užmokestis priklauso nuo darbo rezultato	1	2	3	4	5
Suteikta galimybė tobulėti profesinėje srityje	1	2	3	4	5
Gerai dirbantiems suteikiamos išskirtinės darbo sąlygos	1	2	3	4	5
Vienkartinės premijos už gerai atliktą darbą	1	2	3	4	5
Darbuotojų įtraukimas į sprendimų priėmimą	1	2	3	4	5
Ne piniginis skatinimas – dovanos, išvykos, įmonės kolektyvo laisvalaikio leidimas kartu	1	2	3	4	5
Rūpinamasi darbuotojų sauga ir sveikata	1	2	3	4	5
Nemotyvuojami	1	2	3	4	5

8. Kokios motyvavimo priemonės Jus labiausiai skatintų siekti gerų darbo rezultatų? (5 – labai skatintų, 4 – skatintų, 3 – nelabai skatintų, 2 – neskatinant, 1 – visiškai neskatinant).

Kriterijus:	1	2	3	4	5
Karjeros galimybė	1	2	3	4	5
Darbo užmokestis, priklausantis nuo darbo rezultatų	1	2	3	4	5
Mokymosi galimybės	1	2	3	4	5
Pagyrimas, pripažinimas	1	2	3	4	5
Piniginės premijos	1	2	3	4	5
Saugių ir ergonomiškų darbo sąlygų suteikimas, nuolatinis jų gerinimas	1	2	3	4	5
Teigiama psichologinė atmosfera įmonėje	1	2	3	4	5

9. Kokiais būdais, įmonėje kurioje Jūs dirbate, sudaromos darbo saugos sąlygos ir kaip rūpinamasi darbuotojų sveikata (DSS įgyvendinimas)? (5 – visada, 4 – labai dažnai, 3 – retai, 2 – labai retai, 1 – niekada).

Kriterijus:	1	2	3	4	5
Darbuotojai instruktuojami juos priimant į darbą	1	2	3	4	5
Pravedami periodiniai instruktavimai diegiant naujas technologijas, modernizuojant įrangą	1	2	3	4	5
Suteikiama laisva diena sveikatos pasitikrinimui, mokant vidutinį darbo užmokestį	1	2	3	4	5
Laiku suteikiamos kasmetinės atostogos	1	2	3	4	5
Nuolat gerinamos darbo sąlygos, darbuotojai aprūpinami darbo priemonėmis ir apsauginėmis priemonėmis, reikalingomis darbui atlikti	1	2	3	4	5
Kuriama teigiama psichologinė atmosfera įmonėje	1	2	3	4	5
Stengiamasi, kad darbe būtų kuo mažiau stresinių situacijų	1	2	3	4	5

10. Kaip manote, kurioje DSS srityje, darbdaviai turėtų investuoti daugiausiai lėšų ? (5 – labai svarbu, 4 – svarbu, 3 – nelabai svarbu, 2 – nesvarbu, 1 – visiškai nesvarbu).

Kriterijus:	1	2	3	4	5
Modernizuoti darbo vietas: kurti saugias, patogias darbo vietas ir sudaryti sąlygas dirbti	1	2	3	4	5
Daugiau dėmesio skirti darbuotojų mokymui įmonės viduje (instruktavimai, priimant į darbą, periodiniai instruktavimai)	1	2	3	4	5
Aprūpinti darbuotojus darbo priemonėmis, reikalingomis darbui atlikti	1	2	3	4	5
Kurti teigiamą psichologinę aplinką įmonėje	1	2	3	4	5
Kurti darbuotojų skatinimo sistemą įmonėje (darbuotojai pasiekę gerų rezultatų būtų įvertinami)	1	2	3	4	5

11. Kas Jums yra svarbiausia darbe? (5 – labai svarbu, 4 – svarbu, 3 – nelabai svarbu, 2 – nesvarbu, 1 – visiškai nesvarbu).

Kriterijus:	1	2	3	4	5
Karjeros galimybė	1	2	3	4	5
Gera psichologinė atmosfera įmonėje, geri darbiniai santykiai su kolegomis ir vadovais	1	2	3	4	5
Darbo užmokesčio dydis	1	2	3	4	5
Tinkamos ir saugios darbo sąlygos	1	2	3	4	5
Teigiamas vadovų požiūris į darbuotojus	1	2	3	4	5
Galimybė kelti kvalifikaciją	1	2	3	4	5
Motyvacijos sistema įmonėje	1	2	3	4	5

12. Įvertinkite psichologinę atmosferą, santykius su kolegomis ir vadovais, įmonėje kurioje dirbate? (5 – puikiai, 4 – gerai, 3 – pakenčiamai, 2 – blogai, 1 – labai blogai).

Kriterijus:	1	2	3	4	5
Psichologinė atmosfera įmonėje	1	2	3	4	5
Santykiai su vadovais	1	2	3	4	5
Santykiai su kolegomis	1	2	3	4	5

Ačiū!