

KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS

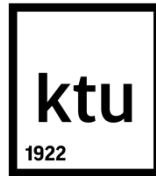
Lijana Juodsnukytė

INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKAJĮ KAPITALĄ VERTINIMAS

MAGISTRO DARBAS

Darbo vadovas prof. habil.dr. Žaneta Simanavičienė

KAUNAS 2017



**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS**

INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKĄJĮ KAPITALĄ VERTINIMAS

Verslo ekonomika, 621L17001

MAGISTRO DARBAS

Vadovas

prof. habil.dr. Žaneta Simanavičienė
2017 05 15

Darbą atliko

V MGMVE-5 gr. Lijana Juodsnukytė
2017 05 15

Recenzentas

lekt. dr. Rima Kontautienė
2017 05 15

KAUNAS 2017



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS
Ekonomikos ir verslo fakultetas

Lijana Juodsnukytė

Verslo ekonomika, 621L17001

Baigiamojo magistro darbo „Investicijų į žmogiškąjį kapitalą vertinimas“

AKADEMINIO SĄŽININGUMO DEKLARACIJA

20 17 m. 05 15 d.
Kaunas

Patvirtinu, kad mano **Lijan**os Juodsnukytės, baigiamasis magistro darbas tema „Investicijų į žmogiškąjį kapitalą 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.

(vardą ir pavardę įrašyti ranka)

(parašas)

Juodsnukytė, Lijana. An Evaluation of the impact of Free Economic Zone on Regions Economics in Lithuania: Master's thesis in Business Economics. Study Programme (M7156N21) / supervisor Prof. dr. Vilda Gižienė. Departamento of Economics, the School of Economics and Business, Kaunas University of Technology.

Social Sciences: economics (business economics).

Key words: human capital, investments, evaluation.

Kaunas, 2017. 79 p.

SUMMARY

Relevance of the topic. In the current society, the assets - human, economic and social progress of the final criteria - human satisfaction and fulfillment. Modern society, human capital is the most valuable resource. In economics, knowledge is very important resource, the intangible and intangible assets is one of the organization's strengths and values. For organizations seeking to remain competitive in the labor market, it is important to invest in physical capital, but one should not forget the investment in human capital, because it is economic growth and efficiency of the cornerstone.

No organization or company can not function properly without staff interactions. Performance and results of the work is directly dependent on the quality of the interaction. Company essential for sustainable growth and development factor - the true principles of work organization and qualified personnel.

The object - investment in human capital.

The aim - to analyze investment in human capital assessment derived from the scientific literature.

Work tasks:

1. analyze human capital theory of the origins of the concept;
2. discuss investment in human capital significance;
3. analyze human capital assessment methodology;
4. perform empirical evaluation of human capital;
5. to do evaluation of investment into human resource capital changes and returns;
6. submit the conclusions and recommendations.

The survey results. Theoretical analysis shows that investment in human capital to increase the adaptability of workers to potential changes in the company, helping them to work more productively and efficiently, more involved in the company's activities in the formulation and implementation of labor market flexibility.

TURINYS

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS	6
LENTELIŲ SĄRAŠAS	7
ĮVADAS	8
1. INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKĄJĮ KAPITALĄ PROBLEMATIKOS ANALIZĖ	10
1.1. Žmogiškojo kapitalo strateginis valdymas	10
1.2. Švietimo sistemos vaidmuo formuojant žmogiškąjį kapitalą.....	13
2. ŽMOGIŠKOJO KAPITALO TEORIJOS IŠTAKOS.....	19
2.1. Žmogiškojo kapitalo ištakos ir samprata	19
2.2. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą reikšmingumas.....	24
2.3. Investicijos į išsilavinimą ir informacines technologijas.....	27
2.3. Žmogiškojo kapitalo vertinimo metodai.....	32
2.4. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą nauda ir efektyvumas.....	39
3. INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKĄJĮ KAPITALĄ TYRIMO METODOLOGIJA	43
4. INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKĄJĮ KAPITALĄ TYRIMO REZULTATAI.....	48
4.1. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą vertinimas pagal anketinės apklausą.....	48
4.2. Investicijų į žmogiškojo kapitalą kaita ir investicijų grąžos vertinimas.....	58
IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS	65
LITERATŪROS SĄRAŠAS	67
PRIEDAI.....	72

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1 pav. Švietimo sistemos schema.....	14
2 pav. Studentų skaičius kolegijose ir universitetuose 2005m. – 2015m.....	17
3 pav. Žmogiškojo kapitalo savybės.....	22
4 pav. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą formos.....	25
5 pav. Paklausiausios specialistų profesijos.....	30
6 pav. Žmogiškojo kapitalo investicijų rodikliai.....	38
7 pav. Respondentai dirbantys lietuvių arba užsienio kapitalo įmonėje.....	48
8 pav. Respondentų darbovietė pagal veiklos sritį, proc.....	49
9 pav. Laikotarpis, kurį respondentai dirba darbovietėje, proc.....	49
10 pav. Respondentų užimama darbo pozicija,proc.....	50
11 pav. Respondentų mėnesinis darbo užmokestis (brutto), proc.....	51
12 pav. Respondentų požiūris į darbdavio investicijas.....	52
13 pav. Mokymai į kuriuos siunčiami darbuotojai, proc.....	52
14 pav. Investicijos į žmogiškąjį kapitalą.....	53
15 pav. Respondentų darbo užmokesčio pakitimas.....	54
16 pav. Respondentų lūkesčiai į investicijas piniginiu atžvilgiu (per metus), proc.....	55
17 pav. Darbo produktyvumas po investicijų į žmogiškąjį kapitalą.....	56
18 pav. Respondentų pasirinkimas dėl investicijų į žmogiškąjį kapitalą.....	56
19 pav. Respondentų pasirinkimas kvalifikacijos kėlimo mokymus.....	57
20 pav. Investicijų į automatizuotas sistemas ir investicijų į žmogiškąjį kapitalą.....	61

LENTELIŲ SĄRAŠAS

1. lentelė Žmogiškojo kapitalo sampratos apibrėžimai.....	21
2. lentelė Žmogiškojo kapitalo dalys.....	23
3. lentelė Žmogiškojo kapitalo vertinimo rodikliai.....	34
4. lentelė Respondentai pagal išsilavinimą.....	45
5. lentelė Tyrime naudoti statistiniai kriterijai.....	46
6. lentelė Investicijų struktūros kaita.....	60
7. lentelė Investicijų struktūros kaita.....	60
9. lentelė Investicijų š studijų programos grąža valstybei.....	63
10. lentelė Investicijų š studijų programos grąža individui.....	64
11. lentelė. Mokiniai ir studentai, įgiję išsilavinimą, tūkst. (pagal statistikos departamento duomenis,2015).....	72
12. lentelė Senatvės pensijos amžiaus lentelė (pagal pensijų kaupimo sistemą, 2016).....	74

IVADAS

Temos aktualumas. Dabartinėje visuomenėje pagrindinis turtas – žmogus, ekonominio ir socialinio progreso galutinis kriterijus – žmogaus poreikių patenkinimas ir išpildymas. Šiuolaikinės visuomenės žmogiškasis kapitalas yra vertingiausias resursas. Ekonomikoje žinios yra labai svarbus išteklius, šis nematerialus ir neapčiuopiamas turtas yra vienas iš pagrindinių organizacijos privalumų ir vertybių. Organizacijoms, siekiančioms išlikti konkurencingoms darbo rinkoje, svarbu investuoti į fizinį kapitalą, tačiau nederėtų pamiršti investicijų į žmogiškąjį kapitalą, nes tai ekonominio augimo bei efektyvumo kertinis akmuo.

Fizinis kapitalas ekonomikoje – tai prekybos centrai, įvairios srities gamyklos, geležinkeliai, jėgainės, automobiliai, kontorų pastatai ir kita. Be šio sukaupto kapitalo neturėtume dabartinės ekonominės gerovės. Žmogiškas kapitalas labiau orientuotas į naujus įgūdžius, pažinimo plėtrą ir praktiką, profesinį pasirengimą, vidurinį bei aukštąjį išsilavinimą. Žmogiškąjį kapitalą sudaro sveikatos apsaugos ir švietimo išlaidos. Žmogiškojo kapitalo sėkmę gali nulemti ne investuoto kapitalo dydis, o pačių darbuotojų investuotas laikas bei žinios. Kuo aukštesnę kvalifikaciją žmogus įgyja, tuo daugiau ir labiau jis laikosi šiuolaikinės gamybos reikalavimų bei standartų. Kuo geresnė visuomenės narių sveikatos būklė, tuo daugiau laiko kiekvienas visuomenės narys per savo darbingą amžių praleidžia produktyviai ir efektyviai.

Mokslinė literatūra ir tyrimai ryškiai parodo, kad šalims, kurios neskiria investicijų į žmones, neišvengiamai gresia atsilikimas nuo kitų šalių. Žmogiškojo kapitalo pagrindinis aspektas – išsimokslinimas. XXI a. pradžioje išsimokslinimas tampa vis labiau lemiamu ekonominio ir socialinio progreso veiksniumi. Pranašumas konkurencinėje kovoje vis labiau lemia ne šalies dydis, turtingi gamtos resursai ir finansinis kapitalas. Dabar viską lemia išsimokslinimas ir visuomenės sukauptų žinių dydis. Ekonominiams švietimo ir mokslo aspektams reikia skirti daugiau dėmesio, nes efektyvus švietimo potencialo panaudojimas yra visuomenės socialinio ir ekonominio stabilumo pagrindinė sąlyga.

Tyrimo problema: Šiuolaikinėje visuomenėje per mažai kalbama ir suprantama apie investicijas į žmogiškąjį kapitalą. Įmonių ar organizacijų vadovai neturėdami pilnos informacijos apie investicijas į darbuotojus, investicijų suteikiamą naudą, dažnu atveju pasirenka investicijas į naujausias informacines technologijas, todėl darbuotojai nedažnai siunčiami į kvalifikacijos kėlimo kursus ar mokymus.

Darbo objektas – investicijos į žmogiškąjį kapitalą.

Darbo tikslas – išanalizuoti investicijų į žmogiškąjį kapitalą vertinimo metodus, nustatyti tinkamiausią metodą ir atlikti jo empirinį taikymą.

Darbo uždaviniai:

1. išanalizuoti žmogiškojo kapitalo teorijos ištakas bei sampratą;
2. nustatyti investicijų į žmogiškąjį kapitalą reikšmingumą;

3. išanalizuoti žmogiškojo kapitalo vertinimo metodiką;
4. atlikti empirinį žmogiškojo kapitalo vertinimą;
5. atlikti investicijų į žmogiškojo kapitalo kaitos ir investicijų grąžos vertinimą;
6. pateikti išvadas ir rekomendacijas.

Tyrimo metodai. Baigiamojo darbo tikslui pasiekti naudojama lyginamoji mokslinės literatūros analizė. Analizuojant investicijų į žmogiškąjį kapitalą problematiką, teorinius modelius yra lyginama, sisteminama ir apibendrinama Lietuvos, taip pat ir užsienio autorių mokslinė literatūra. Norint pabrėžti ir apžvelgti investicijų į žmogiškąjį kapitalą svarbą ir, atliekama statistiniu duomenų analize statistiniai duomenys ir empirinė tyrimo analizė. Taip pat apskaičiuojama investicijų grąža į aukštąjį išsilavinimą, vyrų ir moterų atžvilgiu, pasirinkus dvi studijų kryptis.

1. INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKĄJĄ KAPITALĄ PROBLEMATIKOS ANALIZĖ

Kiekvienos organizacijos tikslas – užimti kuo didesnę rinkos dalį, gauti kuo didesnę pelną arba teikti kuo kokybiškesnes ir geresnes paslaugas. Norėdamos šį tikslą įgyvendinti, jos turi turėti unikalių išteklių, o pagrindinis išteklius yra žmogiškasis. Vadybos ekspertai teigia, kad įmonėms sunkiausiai pasiekiamas konkurencinis elementas yra žmogiškieji ištekliai, kitaip tariant – didžiausias organizacijos turtas. Šiame poskyryje bus apžvelgiama investicijų į žmogiškąjį kapitalą problematika ir strateginis valdymas.

1.1. Žmogiškojo kapitalo strateginis valdymas

Pastaruoju laikotarpiu vienas iš svarbiausių ekonomikos teorinių ir praktinių diskusijų objektų yra žmogiškasis kapitalas (individo ugdymo reikšmė). Ne maža dalis ekonomistų daro išvadą, kad be investicijų į žmogų, būtų sunku suvokti valstybės ir individo gerovę. Dauguma besivystančių valstybių kaip prioritetinę valdymo sritį nurodo šiuos veiksnius: švietimo sistemos tobulinimas, gyventojų išsilavinimo kėlimas, investicijų į žmonių kokybės didinimas.

Žmogiškojo kapitalo koncepcija yra ganėtinai gausiai taikoma paverčiant investicijas į vidurinį ir aukštąjį mokslą, į ikimokyklinį ugdymą šeimoje, taip pat į mokymą neatsitraukiant nuo gamybos, sveikatos apsaugą bei informacijos apie darbo rinką bedarbiams ir jauniems specialistams paieškas.

Galima teigti, kad informacinėje visuomenėje žmogus turi mokytis praktiškai visą savo gyvavimo laikotarpį, būtent dėl to reikalinga nenutrūkstanti išsilavinimo tobulėjimo sistema, kuri nuolat prisitaikytų prie besivystančios informacinės visuomenės, naudojanti lanksčias mokymo bei persikvalifikavimo formas. Administracijos ar personalo gebėjimo naudotis informacinėmis technologijomis ir komunikacijos tobulėjimas puikiai suteikia darbuotojui galimybę mokytis ir tobulėti visą savo gyvenimą. Jie laisvai gali naudoti ir dalintis įvairia informacija, sukauptomis žiniomis, patirtimi visame pasaulyje.

Kiekviena gyvenimiška ar darbinė sritis turi savo tam tikrų privalumų ir trūkumų, kurie daugiau ar mažiau yra pastebimi. Nuo organizacijos ar įmonės darbo srities labai priklauso, kaip ji pateiks tam tikrus privalumus ir trūkumus, svarbu laiku juos pamatyti ir pašalinti, jog atneštų įmonei ar organizacijai naudos ir pelno.

Ekonominėje literatūroje vis labiau išskirtinio dėmesio sulaukia žmogiškojo kapitalo formavimo problema. Žmogaus prigimtis yra įgauti ir išugdyti tam tikras individualias savybes ir sugebėjimus, todėl galima drąsiai sakyti, jog žmogus yra išugdytų visuomeninių savybių ir sugebėjimų skleidėjas. Žmogus pagal ekonominę svarbą ganėtinai panašus į fizinį kapitalą ir gamtinius resursus. Tam tikroje būsenoje žmogus turi panašumą į gamtinius resursus, iš pradžių neteikia jokio ekonominio efekto, tačiau po tam tikro specialaus ir tinkamo parengimo formuojasi žmogiškasis kapitalas, galintis ir gebantis duoti

pajamas, pelną bei naudą. Egzistuoja keletas žmogiškojo kapitalo formavimo būdų, kurie yra formalizuoti modeliuose.

Apžvelgus keletą autorių nuomonių, galima teigti, kad problemišiausios žmogiškojo kapitalo sritys – švietimo sistema, pirminis išsilavinimas ir aukštojo mokslo sistema. Analizuodami įvairius literatūros šaltinius galime įsigilinti į šiuolaikines žmogiškojo kapitalo vystymo problemas ir ieškoti alternatyvų bei sprendimo būdų.

Taip pat viena iš problemų – blogas žmogiškųjų išteklių strateginis valdymas arba prastas jų planavimas. Lietuvoje žmogiškųjų išteklių valdymas buvo labiau orientuotas ir dar šiuo laikotarpiu daugelis vertina jį labiau kaip administracinę, o ne strateginę veiklą. Šis veiksnys labiau jaučiamas valstybinėse institucijose. Dabartinė reali valstybinių įstaigų, ir ne tik, veiklos praktika rodo, neefektyvią žmogiškųjų išteklių valdymo sistemą, kuri nepateisina įstaigos keliamų tikslų bei uždavinių. Mokslinėje literatūroje nuolat pabrėžiama žmogiškųjų išteklių valdymo svarba ir jos reikšmė. Išsivysčiusiose valstybėse bei jų organizacijose ši problema vertinama kaip strateginė galimybė įtraukti žmones į įvairių problemų sprendimą, o mūsų šalies įstaigose žmogiškųjų išteklių struktūroje vis dar vertinamas kaip antraeilis veiksnys. Įstaigų vadovai vis dar nevertina savo darbuotojų siekių ir tikslų, taip pat nesieja galimybių su organizacijos tikslais, nerodo reikalingo ir naudingo dėmesio atskiram žmogui, jo gebėjimams, motyvacijai bei galimybių įvertinimui.

Žmogiškųjų išteklių plėtra labai glaudžiai susijusi su socialine sanglauda ir ekonomikos augimu. Kai individas įgyja kuo aukštesnį išsilavinimą, tuo aukštesnis jo užimtumo lygis, didesnis produktyvumas ir mažesnis nedarbo lygis. Ieškančiųjų darbo ar dirbančiųjų perkvalifikavimo procesas vykdomas siekiant prisitaikyti prie kintančios darbo rinkos poreikių. Šis procesas įtraukia visus suinteresuotus asmenis, darbdavius ir pačius darbuotojus bei valdžios institucijas.

Apibendrinant galima teigti, kad švietimas ir mokymas užima pagrindinę vietą ekonominiam augimui bei darbo vietų kūrimui skirtoje Europos Sąjungos darbotvarkėje, tai pradinis taškas, nuo kurio galima pradėti mažinti žmogiškojo kapitalo problemas.

Nei viena organizacija ar įmonė negali deramai funkcionuoti be jos darbuotojų sąveikos. Darbo ir veiklos rezultatai tiesiogiai priklauso nuo darbuotojų sąveikos kokybės. Įmonės ilgalaikio augimo ir plėtros pagrindinis faktorius – kvalifikuotas personalas ir teisingi darbo organizavimo principai. Visa tai patvirtina ilgametė pasaulinė personalo valdymo patirtis ir pastaraisiais metais Lietuvoje suaktyvėjęs domėjimasis žmogiškojo kapitalo augimu įmonių veikloje. Vis labiau įmonių ir organizacijų vadovai pripažįsta, kad dabartinis plėtros ir konkurencingumo išlaikymo prioritetasis yra naujas požiūris į įmonių pagrindinį veiksnių kompleksą, kurį sudaro kapitalų, personalo, valdymo struktūros ir finansų paieška.

Planavimo reikšmė organizacijų valdyme yra nenuginčijama dalis. Posakis „valdyti – reiškia numatyti“ parodo planavimo svarbą, nes numatyti – tai reiškia suplanuoti laukiamą ir būsimą rezultatą, kryptingas veiklas, numatyti etapus ir įgyvendinimo metodus. Kasdien greitėjant gyvenimo tempui,

planavimas tampa vienu reikšmingiausiu organizacijos veiksmu. Planavimas labai padeda įmonėje išvengti nesusipratimų, numatyti tolimesnių veiksmų silpnąsias ir stipriąsias puses, pasiekti bendrų organizacijos ir jos narių tikslų. Darbuotojoms privalu ir naudinga planuoti savo darbo dieną ar pačių darbų prioritetinį eiliškumą, kadangi tai pagerina darbo produktyvumą ir efektyvumą. Taip pat yra labai svarbu planuoti ir gebėti valdyti žmogiškąjį kapitalą.

Tyrėjai (Fisher, Schoenfeldt ir Shaw, 1999) apibendrina elementus, kurie yra reikalingi kuriant žmogiškųjų išteklių strategiją:

- ✚ žmogiškųjų išteklių valdymo veiklos matavimas;
- ✚ partnerystės su linijine vadovybe kūrimas;
- ✚ žmogiškųjų išteklių panaudojimo susiejimas su verslo strategija;
- ✚ žmogiškųjų išteklių vadovų integravimas į strateginio planavimo procesą;
- ✚ administracinio efektyvumo didinimas;
- ✚ vidinė žmogiškųjų išteklių vadovų ir įmonės struktūros transformacija.

Apskritai, personalo valdymas labai skiriasi nuo žmogiškųjų išteklių valdymo. Žmogiškųjų išteklių valdymas turi požymių, kurie leidžia jį atskirti nuo personalo valdymo. Žmogiškųjų išteklių valdymas yra įgyvendinamas bandant pasiekti tam tikrą organizacijos tikslą bei užtikrinti organizacijos raidos ilgalaikes perspektyvas. Toks valdymas taip pat atliekamas siekiant rasti naujų idėjų organizacijos veiklai vykdyti.

Žmogiškųjų išteklių valdymas – tai nėra vien personalo įdarbinimas, atleidimas ar socialinis aprūpinimas. Tai toks žmonių išteklių panaudojimas, kuris leidžia organizacijai siekti savo strateginių tikslų. Žmogiškųjų išteklių valdymas daugiau orientuotas į siekiamus rezultatus bei inicijuoja naujų idėjų generavimą, tuo tarpu personalo valdymas apima trumpalaikes perspektyvas, tam reikalingos kvalifikacijos ir kokybinė personalo struktūra, kuri daugiau inicijuoja diagnostinį procesą.

Žmogiškųjų išteklių valdyme darbuotojams yra suteikiama daugiau laisvės, kiekvienas darbuotojas yra vertinamas, atsižvelgiama į kiekvieno iš jų poreikius. Taip pat tokia valdymo forma nepasižymi griežtu darbuotojų stebėjimu. Dažnai darbuotojai užsiima komandiniu darbu. Svarbu paminėti, kad tokiam valdymui būdinga orientotis į globalią ir išorinę aplinką.

Žmogiškųjų išteklių valdymas remiasi šiais keturiais principais (Fisher, Schoenfeldt ir Shaw, 1999) :

1. investicijos į darbuotojus yra tokios pat svarbios kaip ir kitų rūšių investicijos. Tik darbuotojai garantuoja nuolatinį organizacijos pranašumą, kuris yra žmonių galimybės ir įsipareigojimai, leidžiantys sėkmingą organizaciją atskirti nuo nesėkmingos;
2. strateginė žmonių išteklių svarba nekelia abejonių, todėl aukščiausioji organizacijos vadovybė turi atsižvelgti į tai sudarydama savo strateginius planus;

3. įsipareigojimai – tai ne aklas paklusnumas. Pagrindinius svertus būtina taikyti ne siekiant skatinti darbuotojų paklusnumą, bet skatinti jų atsidavimą organizacijai. Kitaip tariant, darbuotojų negalima versti dirbti, jie tai turi daryti nuoširdžiai;

4. strateginis žmogiškųjų išteklių valdymo požiūris turi būti ilgalaikis ir integruotas į pelną kuriančių organizacijos padalinių veiklą. Dalis žmogiškųjų išteklių valdymo funkcijų perduodama tiesioginiams vadovams, nes jie vadovauja savo padalinių personalui. Tai savo ruožtu didina žmogiškųjų išteklių valdymo veiksmingumą.

Taigi, vadovui nesivadovaujant ir nesilaikant tam tikrų elementų ar principų, kurie yra labai svarbūs žmogiškųjų išteklių strateginiame valdyme, atsiranda tam tikrų problemų ir nepatenkintų darbuotojų. Vadovas turi ir privalo atskirti kas yra „žmogiškojo kapitalas valdymas“ ir „personalo strateginis valdymas“, nes tai yra du skirtingi dalykai. Taip pat įmonėje vienas iš svarbių aspektų yra planavimas, darbuotojai, kurie geba planuoti savo laiką ar sudėlioti prioritetinius darbus yra labai vertinami, tai vienas iš darbuotojų privalumų. Formuojant žmogiškąjį kapitalą svarbų vaidmenį atlieka švietimas.

1.2. Švietimo sistemos vaidmuo formuojant žmogiškąjį kapitalą

Euroguidance (2016) puslapyje švietimo sąvoka apibrėžiama taip: „Švietimas – tai veikla, kuria siekiama suformuoti asmeniui visaverčio savarankiško gyvenimo pagrindus ir padėti jam visą gyvenimą tobulinti savo gebėjimus. Mokymasis laikomas prigimtinė kiekvieno žmogaus teise, o švietimas – prioritetinė visuomenės raidos sritis, remiama valstybės“ (Euroguidance, 2016).

Žmogiškojo kapitalo formavimo vienas iš svarbiausių aspektų – mokymasis. Įgūdžių įgijimas ir mokymasis vyksta nuo gimimo iki mirties, kitaip tariant, visą žmogaus gyvenimą. Mokymosi visą gyvenimą koncepcija pabrėžiama ne vien dėl suaugusiųjų profesinio rengimo svarbos ir mokymo, bet ir dėl mokymosi visuose gyvenimo etapuose, įvairiuose kontekstuose būtinybės.

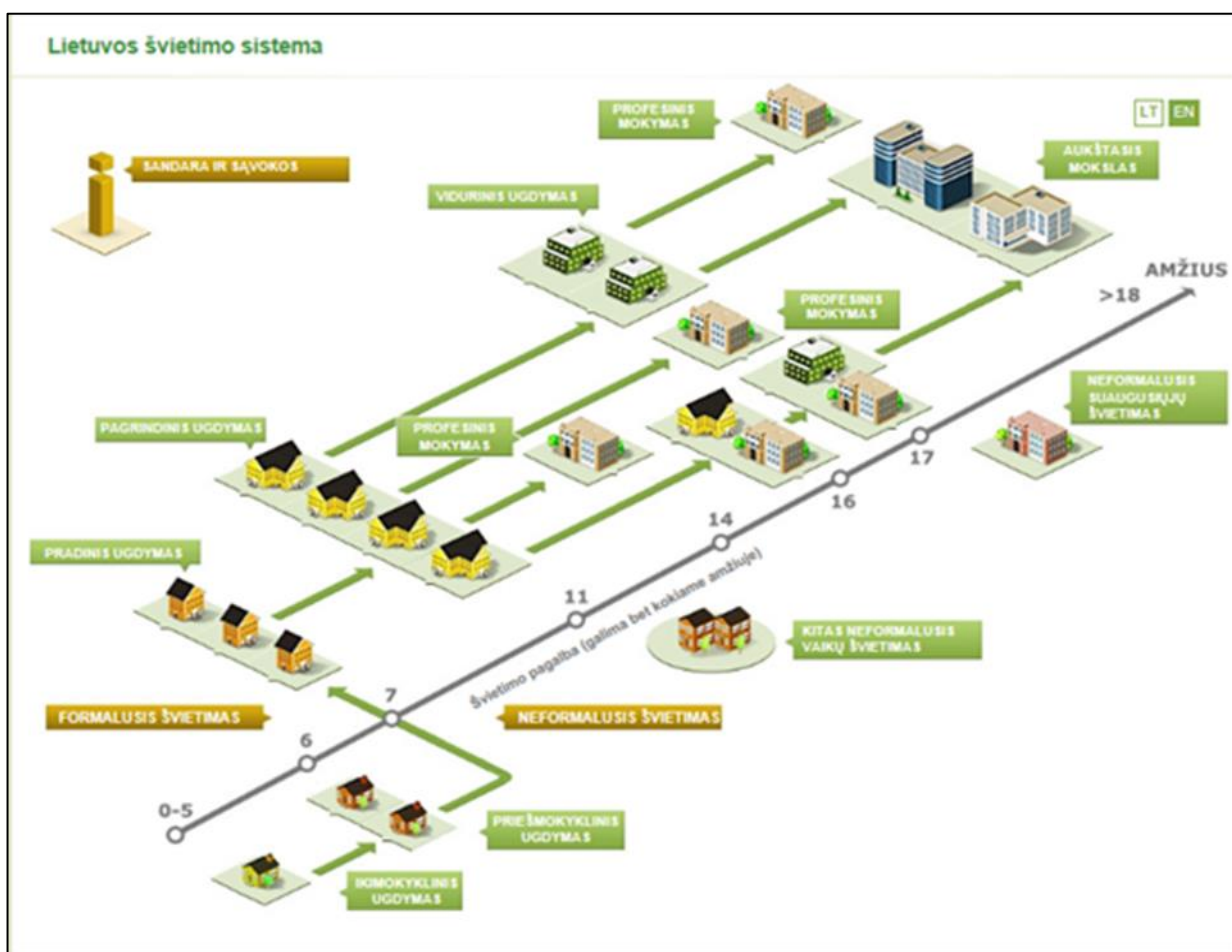
Švietimo sistemos vystymas bei gerinimas yra būtina sudedamoji valstybės politikos dalis, siekiant darnaus kultūros ir šalies ūkio vystymosi. Lietuva kaip nedidelė ekonominė zona tvirtą ekonomikos augimą gali užsitikrinti tik efektyviai naudodama valstybės materialinius ir žmogiškuosius išteklius ir (ar) kurdama ilgalaikį stabilumą bei šalies konkurencingumą didinančias sritis. Jeigu vyrauja aukštesnis šalies švietimo lygis, bus aukštesnis žinių reprodukcijos potencialas. Švietimo sistema yra pavaizduota schemeje, parengta pagal eiliškumą ir amžių (LR švietimo ir mokslo ministerija, 2011).

Lietuvos švietimo sistema yra ganėtinai jauna – švietimo koncepcija suformuluota 1992 m. Nuo tada iki šiandieninio laikotarpio buvo įgyvendinta nemažai struktūrinių pokyčių. Šiuo metu Lietuva dar neatrado savojo ir tikrojo švietimo sistemos veido ir dar nėra iki galo sau atsakiusi į klausimus, kokią švietimą ji nori turėti? Kokias galimybes ji nori ir gali suteikti savo piliečiams ir gyventojams?

LR švietimo ir mokslo ministerija (2011), pateikia šiuos Lietuvos švietimo sistemos trūkumus:

- ikimokyklinio ugdymo įstaigų ir ugdymo formų stoka;
- pedagogų perteklius ir netikslingas rengimas;
- neefektyvus švietimo įstaigos ūkio valdymas;
- aukštojo mokslo problemos;
- suaugusiųjų mokymosi pasiūlos trūkumas.

Lietuvoje veikia 6 lygių švietimo ir mokymo sistema, kurią sudaro: ikimokyklinis ugdymas, pradinis mokslas, pagrindinis mokslas, vidurinis mokslas, kolegijos ir aukštasis universitetinis mokslas (žr. 1 pav.):



1 pav. Švietimo sistemos schema (LR Švietimo ir mokslo ministerija, 2011)

Jurkevičiaus (2016) teigimu, pati didžiausia Lietuvos švietimo sistemos yda yra aiškios krypties neturėjimas: „Viskas per dažnai kaitaliojama, dėl to kyla didelė sumaištis beveik visose švietimo sistemos grandyse. Nėra aiškios strateginės linijos, neapsibrėžiami pagrindiniai dalykai, kurių reikėtų laikytis, siekiant įgyvendinti švietimo reformą. Žiūrime į kitus, bet vieni daro vienaip, kiti daro kitaip. Užtat ir lekiam tai į Suomiją, tai į Estiją, tai velniai žino kur dar, o galutinio rezultato neturime“.

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

1. studentams ir mokiniams trūksta valstybės apsisprendimo ir tikslios politikos švietimo srityje;
2. ministerijos skiriamos lėšos dažnai naudojamos neefektyviai;
3. didžioji dalis institucijų yra glaudžiai susijusios su neformaliuoju švietimu, profesinio mokymo organizavimu;
4. mažai dėmesio teikiama jaunimo profesinės karjeros klausimams: trūksta jaunimo švietimo, jų atgalinio ryšio su mokyklomis;
5. formuojami jaunimo lūkesčiai dažniausiai neatitinka darbo rinkos poreikių;
6. verslininkai pasigenda glaudesnio bendradarbiavimo su aukštosiomis mokyklomis, išskirta netinkamo praktikų organizavimo problema (labai trumpas praktikos laikotarpis), verslininkų nepasitikėjimas studentais, aukštųjų mokyklų atotrūkis nuo verslo supratimo;
7. universitetai neturi grįžtamojo ryšio su absolventais.

Jau ne vienerius metus kalbama apie pasikeitimų būtinybę Lietuvos aukštojo mokslo sistemoje. Atrodo, galiausiai šiemet jie tikrai bus, taip pat visi sutinka, jog reforma reikalinga, tik požiūriai išsiskiria dėl to, kas tiksliai turėtų būti keičiama. Laikas bėga, o problema vis nedingsta, tik labiau aštrėja. Nuo to kenčia studentai, patys dėstytojai ir šalies ekonomikos augimas.

Apibendrinant galima teigti, kad Lietuvos švietimo sistema turi tam tikrų problemų bei trūkumų (dėstytojų kompetencijų trūkumas, netinkamas išlaidų paskirstymas, nepakankama tam tikrų studijų programų pasiūla ir t. t.). Šias problemas ir trūkumus reikia spręsti, kadangi vis dažniau studentai išvyksta studijuoti į užsienį, o tiksliau tariant, pasirenka studijas ten, kur geresnės jų kokybė ar pati švietimo sistema, o tai įtakos turi tam tikroms mokslo šaknims.

Pagal Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymą (2016): „*Mokslo ir studijų misija – padėti užtikrinti šalies visuomenės, kultūros ir ūkio klestėjimą, būti kiekvieno Lietuvos Respublikos piliečio visaverčio gyvenimo atrama ir paskata, tenkinti prigimtinių pažinimo troškimą. Lietuvos mokslo ir studijų politika laiduoja mokslo ir studijų kokybę, visų šalies piliečių lygias teises įgyti aukštąjį išsilavinimą ir sąlygas geriausiems dirbti mokslinį darbą, siekti mokslinio ir kūrybinio tobulėjimo, rūpinasi mokslo ir studijų sistemos atitiktimi visuomenės ir ūkio poreikiams, remia jos atvirumą ir integraciją į tarptautinę mokslinių tyrimų ir aukštojo mokslo erdvę“.*

Profesinio mokymo programos skirtos įvairaus amžiaus žmonėms, siekiantiems įgyti kompetenciją tam tikram darbui ar funkcijai atlikti arba įgyti naują kvalifikacijos sritį, o galbūt pagerinti esamą. Pirmajai kvalifikacijai įgyti skirtos pirminio profesinio mokymo programos profesinėse mokyklose. Turimai kvalifikacijai tobulinti ar įgyti kitai kvalifikacijai – skiriamos tęstinio profesinio mokymo programos (Renkuosi Lietuvą, 2016).

Tęstinio formaliojo profesinio mokymo programos skirtos – įvairaus išsilavinimo (nuo pradinio iki po vidurinio išsilavinimo) asmenims. Besimokantiems gali būti keliami praktinės veiklos patirties arba Būtinės kvalifikacijos reikalavimai. Programų trukmė – iki 1 metų, jas baigus įgyjama valstybės pripažįstama kvalifikacija (Europos profesinio mokymo plėtros centras, 2013).

Šalia formaliojo profesinio mokymo siūloma daug neformaliojo tęstinio profesinio mokymo programų, pavyzdžiui: darbuotojų mokymas, kurį inicijuoja ir finansuoja darbdavys, valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimas, bedarbių mokymas (Europos profesinio mokymo plėtros centras, 2013).

Profesinio mokymo sistema turi dvi pagrindines problemas. Pirmoji, vis didesnė dalis jaunimo dar vidurinio ugdymo pakopoje renkasi daugiau akademinį kelią ir vengia profesinio mokymo institucijų. Statistikos departamentas pateikia duomenis apie mokinių ir studentų įgytą išsilavinimą (žr. 1 PRIEDAS).

Apžvelgiant statistinius duomenis, matome, kad bet kuris įgytas išsilavinimas nuo 2004 m. iki 2015 m. smarkiai mažėja, ypač gaila, jog aukštasis universitetinis išsilavinimas nuo 21 402 tūkst. sumažėjo iki 13 486 tūkst.. Galbūt tam nemažą įtaką turi vis dar besitęsianti jaunimo emigracija iš Lietuvos, vos tik baigę 12 klasių jie išvyksta į svetimą šalį dirbti arba studijuoti, kadangi Lietuvos ekonomika ir darbo rinka jie yra nusivylę.

Apibendrinant galima teigti, kad profesinio mokymo centrai turi susidaryti programas, kurios leidžia lengviau individams pasirinkti kuri pakopa jiems yra palankesnė, tačiau tos programos turi ir problemų, ne vien privalumų. Apskritai, studentų skaičius Lietuvoje vis mažėja, tam įtakos turi didėjanti emigracija. Taip pat neigiamų aspektų turi ir aukštojo išsilavinimo sistema.

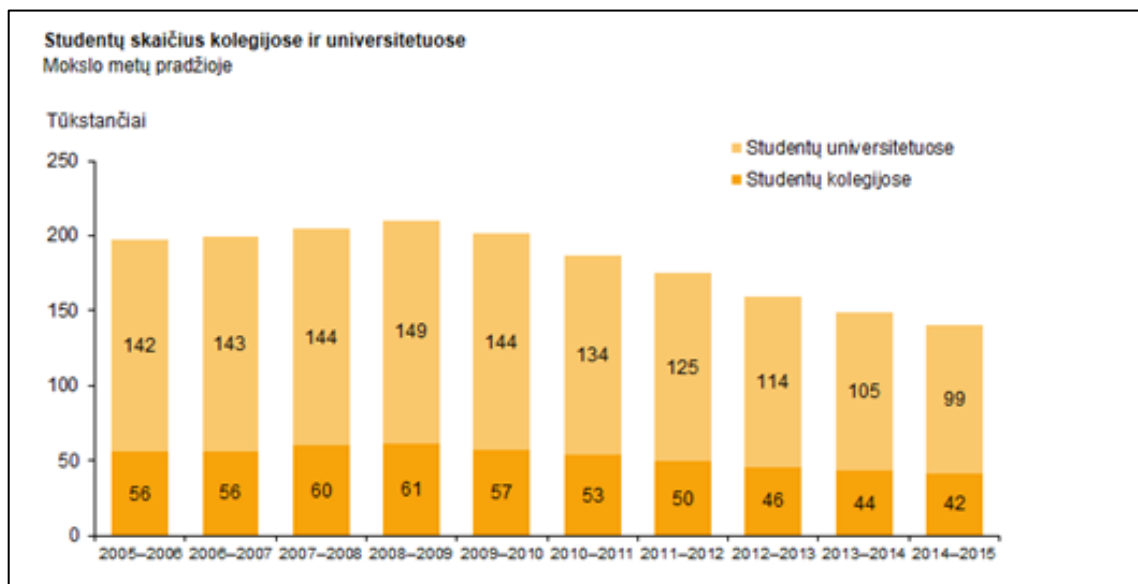
Šių metų stojimo į aukštąsias mokyklas rezultatai dar kartą pademonstravo, kad Lietuvos aukštojo mokslo sistemos orientavimasis į kiekybinius, bet ne į kokybinius rodiklius yra pražūtingas.

Landsbergio (2016) teigimu: „*Tarptautiniai ir šalies ekspertai metai iš metų atkreipia dėmesį į esmines šalies aukštojo mokslo sistemos problemas. Lietuvoje neefektyviai panaudojama egzistuojanti mokslo ir studijų infrastruktūra, neužtikrinama pakankama studijų kokybė, yra daug besidubliuojančių studijų programų, o dėstytojai ir tyrėjai gauna per mažus atlyginimus, neatitinkančius realaus jų darbo krūvio. Lyg to nebūtų gana, dabartinė aukštojo mokslo įstaigų finansavimo sistema yra, paprastai tariant, neveiksminga, valstybinių universitetų tarptautiškumas mažas, o bendradarbiavimas tarpusavyje ir su verslu – pernelyg menkas*“.

Visos šios problemos, iki šiol dėl neaiškių priežasčių nesulaukusios realaus Švietimo ir mokslo ministerijos vadovų dėmesio, mažina studentų galimybes įgyti kokybišką aukštąjį išsilavinimą Lietuvoje bei nesukuria tinkamų sąlygų mokslininkams vykdyti aukšto lygio mokslinių tyrimų, turinčių tarptautinį potencialą. Nėra abejonės, jog prastėjanti padėtis šalies švietimo sistemoje, ypač aukštojo mokslo srityje,

neigiamai veikia ir viso šalies ūkio bei Lietuvos žmonių gerovės augimo perspektyvas (Landsbergis, 2016).

Pagal Statistikos departamento duomenis, 2014 – 2015 mokslo metų pradžioje kolegijose aukštojo mokslo siekė 41,5 tūkst. arba 30 proc. visų šalies aukštųjų mokyklų studentų, praneša Lietuvos statistikos departamentas. Palyginti su 2013–2014 mokslo metais, studentų kolegijose sumažėjo 2 tūkst. (4,7 proc.), o palyginti su 2005–2006 mokslo metais – net ketvirtadaliu – 14 tūkst. (26 proc.) (žr. 2 pav.).



2 pav. Studentų skaičius kolegijose ir universitetuose 2005m. – 2015m.

(Statistikos departamento duomenys, 2015)

2014 m. kolegijos studijuoti priėmė 13,6 tūkst. studentų, tai 650 (4,6 proc.) studentų mažiau nei 2013 m. Kasmet kolegijos parengia vidutiniškai po 11 tūkst. aukštojo mokslo specialistų. 2014 m. studijas baigė ir įgijo profesinio bakalauro laipsnį 10 tūkst. kolegijų absolventų, iš jų 473 (4,7 proc.) tais pačiais metais toliau tęsė mokslus universitetuose, 230 (2,3 proc.) – profesinio mokymo įstaigose.

Prognozuojama, kad 2020 metais ES bus net 7 mln. mobilių tarptautinių studentų. Tačiau atkreipiamas dėmesys, kad ES akademinio švietimo sistema privalo išlikti konkurencinga ir patraukli talentingiausiems studentams, mat jų vilionėms strategijas kuria tokios šalys kaip Brazilija, Pietų Korėja, Indija, Kinija ir pan.

Kaip teigia Kuolys (2009): „*Didžiausią žalą švietimo sistemai daro dėstytojai, kurie ne tik nesugeba perduoti studentams vertingų žinių, bet dažnai neatlieka ir jokio vertingo akademinio darbo. Turbūt daugumoje ne privačių universitetų galima rasti tokių pavyzdžių*“.

Vaičiaišis (2014) teigia: „*Viena pagrindinių aukštojo mokslo problemų Lietuvoje – dėstytojų atlyginimai yra per maži, o darbo jie turi tikrai per daug – skaito daugybę paskaitų, vadovauja diplominių darbų rašymui, todėl beveik nelieta laiko mokslinei veiklai. Jei dėstytojų pajamos būtų didesnės ir daugiau laiko galėtų skirti mokslui, jie būtų iniciatyvesni, noriai dalyvautų konferencijose,*

įvairiuose tarptautiniuose projektuose, garsintų Lietuvos ir savo universiteto vardą. Tuomet kultų aukštųjų mokyklų prestižas ir reitingai“.

Želvys (2005) pateikia šiuos aukštojo mokslo plėtros neigiamus padarinius:

1. Aukštasis mokslas prarado dalį turėto statuso, kadangi iš prestižinio tapo masiniu;
2. Akademinė karjera tapo mažiau patraukli, nes dėstytojo profesija nebėra prestižinė ir yra palyginti menkai apmokama;
3. Dėl didėjančios studijų formų įvairovės ir dėstytojų kvalifikacijos problemų atsirado būtinumas diegti išorinės ir vidinės studijų kokybės laidavimo sistemas;
4. Dėl susiformavusio institucinės savivaldos ir akademinės autonomijos modelio, tapo sunku įgyvendinti aukštojo mokslo pokyčius nacionaliniu lygmeniu;
5. Dėl lėšų stygiaus aukštosios mokyklos vis labiau verčiamos pačios užsidirbti pinigų ir tapti paslaugas teikiančiomis organizacijomis.

Apibendrinant, švietimo sistemos klausimai ar problemos pernelyg ilgai nagrinėjami politikos paraštėje ar televizijoje, bandoma ieškoti sprendimo būdų, alternatyvų, kaip padidinti ir pagerinti aukštojo išsilavinimo sektorių. Norint sukurti klestinčią valstybę, turime šio sektoriaus ir, konkrečiai, aukštojo mokslo pertvarką įtvirtinti kaip strateginio lygmens valstybės prioritetą.

2. ŽMOGIŠKOJO KAPITALO TEORIJS IŠTAKOS

Žmogiškojo kapitalo teorija yra ganėtinai nauja šiuolaikinės ekonomikos koncepcija, jos populiarumas vis labiau auga. Tai glaudžiai susiję su valstybės vaidmens ir švietimo išlaidų didinimu, darbo jėgos formavimo procesuose. Vykstant techninei – mokslinei pažangai, XX a. II pusėje žmogaus išsilavinimo bei darbo jėgos kvalifikacijos klausimai ypač suintensyvėjo. Tapo akivaizdu, kad darbuotojo kvalifikacija bei išsilavinimas turi labai svarbią reikšmę darbo kokybei, o ypač karjeros galimybėms.

2.1. Žmogiškojo kapitalo ištakos ir samprata

Europos išsilavinimo ekonomikos ekspertų tinklo ataskaitoje teigiama, kad kiekvieno žmogaus išsilavinimas yra investicija į save, o tai suteikia galimybę produktyviai prisidėti prie visuomenės padėties ir ekonomikos gerinimo. Kaip ir kiekviena investicija, taip ir ši reikalauja pradinių išlaidų, kitaip tariant, reikalauja tiesioginių išlaidų ir galimų kaštų studijų metu, tikintis, kad ateityje padės ir nulems aukštesnį produktyvumo lygį, didesnę darbo užmokestį (Schutz, 2006).

Pasak Bagdonavičiaus (2002), šiuolaikinės ekonomikos pagrindą sudaro naujos mokslinės žinios, pažangios technologijos ir paslaugos. Baigiant išsekti tradiciniams gamtos ištekliams, ekonominis augimas vis dažniau užtikrinamas informacinių išteklių dėka. Pastarųjų valdytojas yra žmogus, turintis aukštą mokslinio ir specialaus pasirengimo laipsnį. Todėl vis reikšmingiasnis tampa vaidmuo tų žmonių, kurie sugeba kurti naujas informacines technologijas, paslaugas ir prekes. XXI amžiuje lemiamu ekonominio augimo veiksnium tampa „protinio“ darbo darbuotojai, t.y. žmonės, atstovaujantys žmogiškąjį kapitalą.

Kiekviena įmonė ar organizacija yra nusistačiusios tam tikrus tikslus ir misijas, kurie gali padėti užimti kuo didesnę rinkos dalį arba teikti kuo kokybiškesnes ir geresnes paslaugas, kad jų vartotojai būtų patenkinti ir įvyktų grįžtamasis ryšys. Norėdamos įgyvendinti užsibrėžtus tikslus, jos turi turėti unikalų išteklių, o vienas iš pagrindinių išteklių būtų – žmogiškieji ištekliai. Žmogiškuosius išteklius būtina tikslingai ir strategiškai valdyti, bet tai nėra taip paprasta ir lengva, nes tai nėra tik eiliniai ištekliai. Tai ištekliai, reikalaujantys išskirtinio dėmesio, žinių ir tikslingo strateginio valdymo. Valdant žmogiškuosius išteklius, svarbiausia sugebėti, suderinanti atskirų darbuotojų ir pačios įstaigos tikslus, gauti geriausią rezultatą bei įgyvendinti organizacijos užsibrėžtus tikslus.

Kaip teigia Kotler ir Keller (2007), norint įsitvirtinti ir išlikti darbo ar kitos srities rinkoje ir įgyti konkurencinį pranašumą, įmonės turi kuo daugiau dėmesio ir laiko skirti konkurentams, stebėti vartotojus, veiksmingai diferencijuoti savo pasiūlymus ir paslaugas. Kotler (2007) konkurencinį pranašumą palygina su kova, sakydamas: „Turėti konkurencinį pranašumą tai lyg turėti šautuvą kovojant prieš ginkluotus peiliais“.

Kaip pažymi Muhammad; Riaz ir Chandan (2009) žmogiškojo kapitalo ugdymas yra toks pat sunkus uždavinys, kaip konkurencinės strategijos formavimas. Konkurentai visada stengiasi priimti į darbą geresnius ir labiau kvalifikuotus darbuotojus, todėl įmonės vadovai nuolat turi atsižvelgti į žmogiškąjį faktorių. Galimybė sukurti unikalią komandą, yra pats geriausias būdas didinti įmonės pelną. Būdas, kuriuo įmonės valdo savo darbuotojus, turi labai didelę įtaką jų veiklai. Darbuotojų įtraukimas, darbo projektavimas, įskaitant komandinį darbą, darbuotojų mokymas labai pagerina organizacijos veiklą ir tarpusavio ryšius. Strateginis žmogiškųjų išteklių valdymas ir žmogiškasis kapitalas reiškia konkurencinį pranašumą, kurį teikia organizacijos darbuotojai, nes tai svarbiausias organizacijos turtas.

Oficiali žmogiškojo kapitalo teorijos gimimo data siejama su 1962 metais žurnalo „The journal of political economy“ spalio mėnesio priede išspausdintą straipsnių seriją apie žmogiškojo kapitalo teorijos pagrindines problemas. Teorijos šalininkai kūrė įvairias analizes ir metodus, kurie vertina investicijas į švietimą, medicininį aptarnavimą, migraciją, gimstamumą, vaikų priežiūrą ir pan. bei jų efektyvumą. (Bagdonienė, 2002).

Apibendrinant, galima teigti, kad įmonės ar organizacijos pranašumas prieš konkurentus ar darbo rinkoje visiškai priklauso nuo jų darbuotojų našumo, prisitaikant prie kintančios darbo rinkos ir informacinių technologijų.

Juščiaus ir Adaškevičiūtės (2010) teigimu: „*Žmogiškieji resursai arba žmogiškieji ištekliai, darbuotojų kapitalas, žmoginis kapitalas ir kt. sinonimais įvardijamas vienas ir tą pačią reikšmę turintis, ypatingą vertę organizacijose kuriantis žmogiškasis kapitalas. Ekonominėje literatūroje žmogiškasis kapitalas paprastai suvokiamas kaip žmogaus žinios, gebėjimai, įgūdžiai, kurie naudojami gamybos ar paslaugų sferoje, siekiant gauti kuo didesnę uždarbį*“.

Žmogiškojo kapitalo teorijos pradininkai – Schulz, Becker, Weisbrood ir Mincer. Šie autoriai išvelgė šio išteklių reikšmę ir savo darbuose suformavo žmogiškojo kapitalo teorijos branduolį, kuris vėliau, XX a. 6-ajame dešimtmetyje tapo mokslinių tyrimų objektu.

Lietuvoje žmogiškojo kapitalo koncepciją nagrinėjo Vilniaus pedagoginio universiteto profesoriai Bagdonavičius, Tamašauskienė, Paulavičienė, Seniūnaitė, Daugėlienė, Mikulėnienė ir kiti.

Gižienės (2009) teigimu, daugeliui žmonių kapitalas asocijuojasi su realiais dalykais, tokiais kaip akcijos, indėlis banke, nekilnojamas turtas, obligacijos ir kt.. Šios kapitalo formos yra skirtingos, kurios neša pelną ilguoju laikotarpiu. Tačiau ne visos kapitalo formos yra apčiuopiamos. Išklausyti kursai, įgytas išsilavinimas, kvalifikacijos kėlimo kursai, punktualumas, atsakingumas taip pat yra kapitalas. Individas, norėdamas pasikelti darbo užmokestį turi ir privalo rūpintis savo įgyta specialybe sveikata ir svarbiausia, tobulintis visą savo darbingą gyvenimo laikotarpį. Ekonomistai patirtas išlaidas išsilavinimui įgyti, kvalifikacijos kursams, sveikatai ir kt. toleruoja kaip investicijas į žmogiškąjį kapitalą.

Pastaraisiais metais iš Lietuvos išvyksta didelis skaičius žmonių, t.y. esami ir būsiami darbuotojai, todėl Lietuva stipriai susiduria su gyventojų mažėjimo bei emigracijos problemomis. Šie rodikliai kasmet vis didėja. Taip pat ir r darbdaviai susiduria su šia problema, baiminasi, kad ateityje gali nelikti tinkamų ir kvalifikuotų darbuotojų – žmogiškųjų išteklių, kurie yra svarbiausias organizacijos konkurencinio pranašumo šaltinis. Todėl žmogiškieji ištekliai šiuolaikinei organizacijai dabartiniu metu labiau nei bet kada tampa aktualūs ir svarbūs. Papšienės ir Vilkaitės (2009) nuomone: „*Žmogiškieji ištekliai traktuojami kaip vienas sunkiausiai pasiekiamų arba apskritai nepasiekiamų bet kokio verslo konkurencinių pranašumų, o jeigu žmogiškųjų išteklių vadyba bus orientuota skatinti vartotojų lojalumą, tai toks konkurencinis pranašumas bus vertinamas dar labiau*“.

Remiantis įvairiais autoriais žmogiškojo kapitalo sąvoka ekonominėje literatūroje interpretuojama skirtingai, galima sąvokas palyginti nurodant metus ir kaip tuo metu buvo apibūdinamas žmogiškasis kapitalas (žr. 1 lent.):

1 lentelė. Žmogiškojo kapitalo sampratos apibrėžimai
(sudaryta autorės)

<i>METAI</i>	<i>AUTORIUS</i>	<i>ŽMOGIŠKOJO KAPITALO SĄVOKA</i>
<i>1961</i>	<i>Schultz</i>	Žmogiškasis kapitalas - žmogaus gebėjimų įnašo į ekonominį procesą materializacija per individo asmeninį dalyvavimą jame.
<i>1964</i>	<i>Beckeris</i>	Žmogiškasis kapitalas - apima žinias ir įgūdžius, įgytus dėl specialaus pasiruošimo ir dominančius tik tą įmonę, kur jie buvo įgyti.
<i>2000</i>	<i>Mikulėnienė</i>	Žmogiškasis kapitalas - visų pirma yra organizacijos žmogiškieji ištekliai, 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.
<i>2001</i>	<i>Martinkus</i>	Žmogiškasis kapitalas - žmonių išsilavinimas, profesija ir patyrimas, kuris yra gamybos pagrindas: tai mokymusi ir praktiniu patyrimu sukauptos žinios bei meistriškumas, didinantys žmonių veikinį produktyvumą (našumą),
<i>2002</i>	<i>Bagdanavičius</i>	Žmogiškojo kapitalo sąvoką apibrėžia kaip žmogaus žinių, įgūdžių, sveikatos, <i>patirties</i> atsargas, kurios naudojamos gamybos ar paslaugų sferoje, siekiant gauti didesnę uždarbį.
<i>2003</i>	<i>Šileika ir Tamašauskienė</i>	Žmogiškasis kapitalas apibūdinama kaip žmogaus žinias, įgūdžius, patirtį, motyvaciją, energiją, sveikatą, kurie naudojami gamybos ar paslaugų srityje.

2006	<i>White</i>	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	<i>Nisbet</i>	Žmogiškasis kapitalas – tai individo įgūdžiai ir patirtis, turintys didžiausią įtaką įmonės veiklai.
2008	<i>Kazlauskaitė ir Bučiūnienė</i>	Žmogiškieji ištekliai yra vienas iš pagrindinių veiksnių, lemiančių ilgalaikį ekonomikos augimą.
2012	<i>Stankevičienės ir Liučvaitienės</i>	Žmogiškasis kapitalas, tai darbuotojų žinios, įgūdžiai, požiūris, motyvacija, lankstumas, patirtis, darbo efektyvumas, kompetencija, bei lojalumas

Apibendrinus žmogiškojo kapitalo apibrėžimus, dažniausiai naudojama sąvoka yra: žmonių žinios ir gebėjimai, kurie yra reikalingi žmonių, bei įmonių tikslams pasiekti.

Organizacijos ar įmonės žmogiškasis kapitalas glaudžiai susijęs su esminėmis kompetencijomis ir konkurencingumu. Individo žmogiškasis kapitalas veikia organizacijos žmogiškojo kapitalo visumą – kolektyvinius gebėjimus, organizacinę tvarką, kompanijos kultūrą. Tą taip pat galima pasakyti ir apie žmogiškąjį kapitalą valstybės lygmeniu. Organizacinio ir individualaus žmogiškojo kapitalo sintezė lemia šalies socialinę, politinę, ekonominę plėtrą (Kuliešis, Pareigienė ir Naus, 2012).

Žmogiškasis kapitalas pasižymi tokiomis savybėmis (žr. 3 pav.):



3 pav. Žmogiškojo kapitalo savybės
(sudaryta remiantis Kuliešis, Pareigienė ir Naus, 2012)

Kuliešio, Pareigienės ir Naus (2012) teigimu: „*Augimo ir savęs generavimo savybės glaudžiai susijusios su tuo, kad žinių kiekis didina individo žmogiškąjį kapitalą veikiant tiek išoriniams, tiek vidiniams veiksniams. Pradinės žinios toliau gilinamos per ryšius su išorinėmis žiniomis, įgūdžiais, patirtimi ir kitais žiniomis paremtais veiksniais*“.

Kaip teigia Grundey (2006): „*Sklaida – žmogiškojo kapitalo bruožai, kai pradinis žinių turėtojas gali perduoti savo žinias kitam individui ir taip gaunama abipusė nauda: turėtojui iškeliami nauji klausimai, leidžiantys toliau tobulėti, o gaunantysis įgyja naujų žinių*“.

Mokslininkai literatūros šaltiniuose pateikia žmogiškojo kapitalo klasifikaciją. Žmogiškasis kapitalas skirstomas į **dvi rūšis**: bendrąjį ir specifinį. Anot Daugelienės (2002), **specifinis žmogiškasis kapitalas** – tai išskirtiniai įgūdžiai, kurie taikytini tam tikroje, konkrečioje srityje, tam tikrame darbe ar versle. **Bendrasis žmogiškasis kapitalas** - apima konkrečias išsilavinimo veiklas, kurios duoda naudą už darbo veiklos ar profesijos ribų.

Pasak Groth (2002): „*Žmogiškasis kapitalas skirstomas į dvi dalis: protinį žmogiškąjį kapitalą ir fizinį žmogiškąjį kapitalą*“. Protinį žmogiškąjį ir fizinį žmogiškąjį kapitalą apibrėžia šie rodikliai (žr. 2 lent.):

2 lentelė. Žmogiškojo kapitalo dalys (sudaryta remiantis Groth, 2002)

<i>Protinio žmogiškojo kapitalo rodikliai</i>	<i>Fizinio žmogiškojo kapitalo rodiklis</i>
<ul style="list-style-type: none"> ✚ <i>Labai lankstus;</i> ✚ <i>Pagrįstas žiniomis;</i> ✚ <i>Labai sudėtingas;</i> ✚ <i>Lengvai transportuojamas;</i> ✚ <i>Labai mobilus;</i> ✚ <i>Jo kopijavimas beveik neįmanomas.</i> 	<ul style="list-style-type: none"> ✚ <i>Palyginti nelankstus darbui;</i> ✚ <i>Paremtas patirtimi;</i> ✚ <i>Nesudėtingas;</i> ✚ <i>Nemobilus;</i> ✚ <i>Lengvai kopijuojamas.</i>

Žmogiškasis kapitalas gali fiziškai nusidėvėti, ekonomiškai keisti savo kainą ir amortizaciją. Žmogiškojo kapitalo našumas priklauso nuo funkcionavimo, pritaikymo laipsnio, t.y. laisvas subjekto valios išreiškimas, individualūs interesai, moralinis ir materialinis suinteresuotumas, atsakomybė, požiūris ir bendras kultūros lygis.

Olaniyan ir Okemakinde (2008), išvardino investicijų į žmogiškąjį kapitalą racionalumą pagrįstą trimis argumentais: „*Naujai kartai reikia suteikti tinkamas žinias, kurias sukauptė ankstesnės kartos; nauja karta turi būti mokoma, kaip turimas žinias panaudoti naujiems produktams kurti, naujiems procesams ir socialinėms paslaugoms diegti; žmones reikia skatinti kurti naujas idėjas, produktus, procesus ir metodus, pasinaudojant kūrybiniais gebėjimais*“.

Graf (2006) teigia, kad žmogiškasis kapitalas yra pagrindinis skirtingų šalių pajamų skirtumo veiksnys. Žmogiškasis kapitalas didina ir gerina produktyvumą ir tai tik užtikrina ekonomikos augimą.

Viena iš pagrindinių problemų skurstančiose šalyse - menkos investicijos į žmones bei darbuotojus. Valstybės gyventojų kokybei gerinti daugiausiai įtakos turi investicijos į sveikatą, mokymąsi, vaikų priežiūrą, informaciją ir įgūdžių tobulinimą.

Pasak Mačerinskienės (2003), daugelis autorių investicijas į žmogiškąjį kapitalą struktūrizuoja panašiai. Investicijoms į žmogiškąjį kapitalą paprastai priskiriamos šios išlaidos:

- sveikatos palaikymui;
- bendro ir specialaus išsilavinimo įgijimui;
- mokymuisi neatsitraukiant nuo gamybos;
- mobilumui;
- vaikų lavinimui;
- ekonomiškai reikšmingos informacijos paieškai apie kainas ir darbo užmokestį.

Tyrimai ir ekonomiškai stiprių šalių patirtis rodo, kad sėkmingas socialinis ir ekonominis šalies vystymasis priklauso nuo tikslingų investicijų į žmones ar darbuotojus. Švietimas ir darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas, išskiriamas kaip prioritetinga valstybės vystymosi kryptis. Investicijos į žmogų sąlygojamos nacionalinių, istorinių ir kultūrinių ypatybių bei tradicijų principu. Investicijos į žmogiškąjį kapitalą, lyginant su investicijomis į kitas kapitalo formas, efektyvesnės tiek kiekvieno žmogaus, tiek visuomenės požiūriu.

Apibendrinant, kas yra žmogiškasis kapitalas, autoriai dažniausiai mini žinias, įgūdžius, gebėjimus ir jų įgijimą mokymosi metu. Žmogiškojo kapitalo objektas yra žmogus, su daugybe galimų dalyvavimo gamybos procese aspektų, iki šiol nėra sutarta dėl vienodos žmogiškojo kapitalo sąvokos. Kiekvienas mokslininkas ar jų kolektyvas, priklausomai nuo tikslų, naudoja savitą tik tam tyrimui tinkamą žmogiškojo kapitalo sąvokos turinį.

Išanalizavus, kaip užsienio literatūroje apibrėžiamas žmogiškasis kapitalas ir palyginus su lietuvių autorių naudojamomis sąvokomis, aiškiai matyti, jog pastarieji žmogiškojo kapitalo sąvoką dažnai vartoja lygiagrečiai su žmogiškaisiais ištekliais, kitaip tariant, dažnai abi sąvokos vartojamos sinonimiškai.

2.2. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą reikšmingumas

Sprendimai investuoti į tam tikrą kapitalą yra vienas iš atsakingiausių sprendimų priimamų visose šalies grandyse. Investiciniai sprendimai – tai sprendimai panaudoti išteklius tam tikriems tikslams, siekiant gauti kuo didesnę naudą ateityje. Įvertinti ir parinkti geriausius sprendimus leidžia įvairūs investicinės analizės metodai ir būdai.

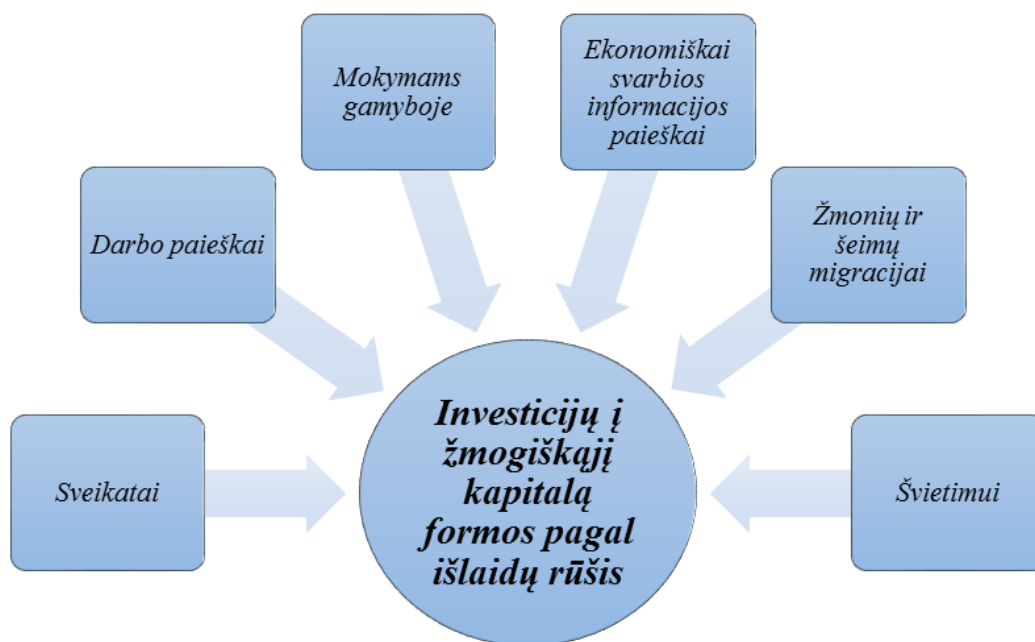
Lietuvos Respublikos investicijų įstatymas (2016), investicijas apibrėžia taip: „*Piniginės lėšos ir įstatymais bei kitais teisės aktais nustatyta tvarka įvertintas materialusis, nematerialusis ir finansinis*

turtas, kuris investuojamas siekiant iš investavimo objekto gauti pelno (pajamų), socialinį rezultatą (švietimo, kultūros, mokslo, sveikatos ir socialinės apsaugos bei kitose panašiose srityse) arba užtikrinti valstybės funkcijų įgyvendinimą“.

Pasak Makkonelio ir Briuso: „Investicijos į žmogiškąjį kapitalą – tai bet koks veiksmas, kuris didina darbuotojų kvalifikaciją ir sugebėjimus, tuo pačiu jų darbo našumą. Išlaidas, susijusias su kieno nors našumo augimu, galima traktuoti kaip investicijas, nes einamosios išlaidos daromos siekiant kompensuoti didėjančių pajamų srautą ateityje” (Bagdonavičius, 2002).

Anot Matiušaitytės ir Šarkiūnaitės (2003), žmogiškieji ištekliai gali būti matuojami kokybiškai ir kiekybiškai: „**Kiekybinės charakteristikos** – žmonių skaičius, dirbtų valandų skaičius ir t.t. Norint įvertinti žmogiškąjį kapitalą, reikalingi tokie duomenys, kaip darbuotojų lytis, amžius, išlaidos gydymui ir sveikatos palaikymui, bendras ir specialus išsilavinimas, perkvalifikavimas gamyboje, kvalifikacijos kėlimas, naujo darbo paieška, išlaikytinių skaičius, numatomo gyvenimo trukmė ir darbingas periodas, darbo apmokėjimo tarifai ir pajamos, pragyvenimo lygis ir pan. **Kokybinės charakteristikos** – meistriškumas, žinios ir analogiškos savybės, kurios įtakoja žmogaus gabumus ir didina jo darbo efektyvumą“.

Mačerinskienė ir Viržinaitė (2003), išskiria šešias pagrindines investicijų į žmogiškąjį kapitalą formas pagal išlaidų rūšis (žr. 4 pav.):



4 pav. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą formos (sudaryta remiantis Mačerinskienę ir Viržinaitę (2003)).

Svarbiausios investicijos yra į švietimą ir sveikatą. Bendrasis ir specialus išsilavinimas didina ir gerina žmonių žinias, tuo pačiu padidindamas žmogiškojo kapitalo kokybę ir apimtį. O investavimas į aukštąjį išsilavinimą lemia aukštai kvalifikuotų specialistų formavimą. Pastarųjų našus darbas yra svarbiausias ekonominio augimo veiksnys.

Ben - Poratas (1970) pabrėžia, kad žmogiškojo kapitalo formavimo procese vyrauja pačio individo veikla, kurią jis vadina „*žmogiškojo kapitalo gamybinėmis paslaugomis*“. Jo nuomone, žmogiškojo kapitalo paslaugos analogiškos fizinio kapitalo paslaugoms. Žmogiškasis kapitalas kuria darbo paslaugas ir tokiu būdu yra tolygus mašinoms, fizinio kapitalo struktūroje. Šios nuomonės šalininkai siūlo tokį žmogiškojo kapitalo modelį:

$$Q_t = B_c (S_t K_t)^{B_1} D^{B_2} \quad (1)$$

Kur:

Q - žmogiškasis kapitalas;

t - tam tikras laiko tarpas;

B_c - sugebėjimų didinti žmogiškąjį kapitalą koeficientas;

S_t – žmogiškojo kapitalo atsargų dalis, įjungta į šio kapitalo gamybą;

D - investicijos į žmones.

K – bendros žmogiškojo kapitalo atsargos;

B₁, B₂ - koeficientai, mažesni už 1.

Kiekvienas šio modelio elementas dalyvauja žmogiškojo kapitalo formavimo procese ir perkelia savo vertę į vienas ar kitas žmogiškojo kapitalo formas.

Viešosios politikos ir vadybos instituto tyrimų direktorės Jonavičienės (2016) teigimu, pagal atliktus tyrimus profesinis mokymas šiuo metu didelio efekto neduoda, tačiau įdarbinimo subsidijuojant priemonė vertinama teigiamai, nes rezultatas – darbdaviai žmones arba įdarbina nuolatinei, arba jie susiranda kitą darbą. Tai pasakytina apie vyresnio amžiaus žmones su aukštesniu išsilavinimu.

Žmogiškuosiuose ištekliuose labai svarbu planavimas. Žmogiškųjų išteklių planavimas apima ir žmogiškųjų išteklių poreikio numatymą atsižvelgiant į pagrindinius organizacijos veiklos principus. Iš esmės, šio proceso sėkmė priklauso nuo to, kaip artimai personalo departamentas gali susieti darbuotojų planavimo politiką su visos įmonės plėtros politika. Deja, JAV atliktas didžiulis tyrimas, apklausęs daugiau nei 9 000 vadovų šešiasdešimtyje įmonių parodė, kad žmogiškųjų išteklių planavimas yra viena iš svarbiausių sričių, kurios tobulinimas yra ypač reikalingas. Daugelis iš apklaustųjų vadovų įvardijo šias pagrindines sėkmingo personalo planavimo kliūtis: negalėjimas suderinti žmogiškųjų išteklių planavimo su verslo planavimo ciklu, tendencija darbo jėgos numatymo procesą regėti kaip trumpalaikę veiklą.

Nacionalinė UNESCO komisija (2012) straipsnyje „Švietimo kokybės gerinimas“ teigia, kad kokybiškas ir visiems pasiekiamas švietimas yra esminė bendros visuomenės gerovės prielaida. Siekiant gerinti švietimo kokybę daugiau dėmesio turėtų būti skiriama: informacinio ir pilietinio raštingumo, naujo ekonominio, naujų kompetencijų, įgūdžių ir nusiteikimo mokytis visą gyvenimą, skatinimui.

Atsižvelgiant į tai, remiantis investicijų į žmogiškąjį kapitalą efektyvumo rodikliais analizuojami darbo užmokesčio diferenciacijos, nedarbo pasiskirstymo, išteklių mokslui pasiskirstymo klausimai.

Investicijos į žmogiškąjį kapitalą turi esminių aspektų, palyginus juos su kitomis investicijomis. Investicijos priklauso nuo žmogaus darbingo periodo bei gyvenimo trukmės. Kokybiškos ir ilgalaikės investicijos duoda aukštą ir ilgai trunkantį efektą. Taip pat žmogiškasis kapitalas ne tik sensta fiziškai ar moraliai, bet kaupiasi bei plinta. Žmogiškasis kapitalas kaupiamas iki atitinkamos viršutinės darbinės veiklos ribos (aktyvaus darbingo amžiaus), o po to ryškiai mažėja (Paulavičienė, 2002). Kai žmogus ar jo šeima investuoja į išsilavinimą ar pasiruošimą darbui, tikimais, kad įgytos žinios bei kvalifikacija leis dirbti sudėtingesnę darbą ir gauti didesnę atlyginimą (Stancikas, 200).

Poreikis investuoti į žmogiškuosius išteklius grindžiamas tuo, jog nė viena organizacija nepasieks savo veiklos aukštumų, neturėdama kompetentingų žmogiškųjų išteklių. Galima turėti puikias, inovatyvias technologijas, naudoti pažangius gamybos sprendimus, aukščiausios kokybės žaliavas ir pan., tačiau be žmogiškojo potencialo visa tai nesukurs vertės.

Remiantis išnagrinėta mokslinė literatūra galima teigti, kad žmogiškasis kapitalas, tai ne tik fizinė jo būseną, tai įgūdžių fondas, žinių, gebėjimų, motyvuojantis žmogaus produktyvumą. Investavimo šaltiniai gali būti siejami su individualiu asmeniu, visuomene ar net organizacija. Tikslingas žmogiškojo kapitalo gebėjimų ir savybių panaudojimas lemia žmogiškojo kapitalo savininkų pajamų augimą ir kitus teigiamus aspektus. Pajamų augimas stimuliuoja investicijas į sveikatą ir išsilavinimą, taip kaupiamos naujų žinių, įgūdžių ir motyvacijos atsargos, kurios ateityje naudojamos efektyviai.

2.3. Investicijos į išsilavinimą ir informacines technologijas

Šiuolaikinėje visuomenėje vis labiau plėtojamą temą apie investicijas į žmogiškąjį kapitalą, darbdavių investicijas į darbuotojus. Tačiau mažai kalbama apie investicijas į informacines technologijas, jų teikiamą naudą. Šiuolaikiniame versle investuoti į informacines technologijas tenka net jei įmonės veikla su jomis tiesiogiai ir nesusijusi, tad investicijų į technologijas įmonėje grąžos vertinimas yra būtinas, siekiant efektyvios IT plėtros politikos formavimo bei tikslingo jai skiriamų lėšų panaudojimo. Tikslingos investicijos į informacines technologijas pagerina konkurencijos sąlygas ir sumažina išlaidas.

Investicijos į išsilavinimą.

Investicijos į išsilavinimą yra vienos iš svarbiausių aspektų žmogiškojo kapitalo kūrimo, bet dar ne pats jo atsiradimas. Žmogiškasis kapitalas yra pradedamas kurti visuomeniniame ekonomikos

sektoriuje, rinkos mechanizmo pagalba. Asmeniniame sektoriuje, savęs lavinimo ir tobulinimo išlaidos vaidina šiame procese lemiamą vaidmenį. Įmonės susidurdamos su kvalifikuotos darbo jėgos trūkumu vis daugiau ryžtasi investuoti į darbuotojų kvalifikaciją ir išsilavinimą. Įmonė, savo lėšomis apmokėjusi už darbuotojų studijas aukštojoje ar aukštesniojoje mokykloje, įgyja teisę šiomis sumomis mažinti pelno mokesčių. Naudinga ir tai, kad darbuotojo išsilavinimui ir kvalifikacijai skirtos sumos neapmokestinamos nei gyventojų pajamų mokesčiu, nei valstybinio socialinio draudimo įmokomis.

Andrulio (2015) teigia: „*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*“.

CV-Online marketingo vadovė Karavaitienė (2014) teigia: „*Renkantis studijas labai svarbu suderinti savo norus ir galimybes, t.y. rinktis tokias studijas, kurios jums įdomios, kuriose galėsite realizuoti savo gebėjimus, atsiskleisti, būti geriausiu. Šiuo metu darbo rinkoje paklausiausi tie darbuotojai, kurie žino bent 2 užsienio kalbas, turi puikius komunikacijos gebėjimus*“.

Vienos iš labiausiai perspektyviausių profesijų yra susijusios su informacinėmis technologijomis. Programuotojų, sistemų administratorių ir kitokių specializacijų IT specialistų poreikis rinkoje yra labai didelis ir artimu metu tikrai nemažės. Didelių netikėtų kažkokios specialybės poreikio „sprogimų“ darbo rinkoje artimiausiu metu nenusimato. Tendencija turėtų išlikti panaši: išliks didžiulis poreikis IT specialistų, tačiau kaip ir visuomet reikės vadybininkų, įvairių sričių inžinierių bei įvairių kitų darbuotojų.

Kaip teigia Tatarelytė (2014): „*Didesnius atlyginimus gauna vadovaujantys asmenys (direktoriai ir kiti aukštesnieji vadovai). Jeigu kalbėtume apie specialistus, atlyginimų dydžiu išsiskiria inžinerijos bei telekomunikacijų (inžinieriai), informacinių technologijų (programuotojai), finansų (auditoriai, vyr. buhalteriai) srities darbuotojai. Taip pat nemažas algas užsidirba su importu ar eksportu dirbantys asmenys (pardavimų/pirkimų vadybininkai), tačiau čia visas priklauso nuo klientų skaičiaus ir pardavimo gabumų, nes didžioji vadybininko algos dalis yra būtent priedai už pardavimus. Nemažus atlyginimus siūlo ir tolimųjų reisų vairuotojams, taipogi atsigaunančioje statybų rinkoje yra potencialas užsidirbti nemažas algas*“.

Bet kuriuo gyvavimo laikotarpiu, būsimiems ir esamiems darbuotojams yra svarbu jų darbo užmokestis. Lietuvos darbo biržos duomenimis (2016), vidutinis mėnesinis brutto darbo užmokestis šalyje 2015 metais išaugo 4,8 proc. ir siekė 735,1 EUR. Prognozuojama, kad 2016 metais vidutinis mėnesinis brutto darbo užmokestis augs apie 5-6 proc. ir sieks 795,3 EUR. Panašus kasmetinis 5-6 proc. vidutinio mėnesinio brutto darbo užmokesčio augimas prognozuojamas ir 2017-2018 metais. „Eurostat“ duomenimis, vidutinis mėnesinis brutto darbo užmokestis Lietuvoje augs gerokai sparčiau nei

prognozuojamas ES vidurkis (2 proc.) bei Euro zonos vidurkis (1,6 proc.), panašus augimas prognozuojamas Rumunijoje (5,7 proc.), Estijoje (5,5 proc.) ir Latvijoje (5,2 proc.).

Pakalnytės (2015) teigimu, Lietuvoje darbdaviams ieškant tinkamų darbuotojų, sunkumų patiria 63,7 proc.. 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.

Nors didelė dalis Lietuvos gyventojų yra įgiję aukštąjį išsilavinimą (2015 m. aukštąjį išsilavinimą įgiję 30–34 metų gyventojai sudarė 55 procentus – ir tai aukščiausia reikšmė ES), pirminiai absolventų karjeros stebėsenos duomenys rodo, kad apie pusė I pakopos absolventų ir apie ketvirtadalis II pakopos ir vientisųjų studijų absolventų praėjus metams nuo studijų baigimo dirba žemesnės kvalifikacijos reikalaujantį darbą, o darbdaviai dažnai neigiamai vertina absolventų pasirengimą dirbti (Prasmingos investicijos į žmogų, 2016).

„Didelė dalis universitetų absolventų dirba nekvalifikuotą darbą, kuris nereikalauja didelio proto, bakalauro arba magistro lygio. Atitinkamai darbdavys moka darbuotojams ne pagal jų turimą išsilavinimą, o pagal atliekamas funkcijas, darbą, rezultatus ir pan. Tokia jau rinkos ekonomika, nieko nepadarysi” - teigia Varkulevičius, Lietuvos prekybos, pramonės ir amatų rūmų asociacijos generalinis direktorius (2004).

Sociologiniai tyrimai, vis daugiau tėvų (net 75 proc.) siekia „duoti aukštąjį išsilavinimą“ savo vaikams. Šį siekį išreiškia pasirengimas mokėti už mokslą, ir tai būdinga daugumai šeimų, tiek gaunančių dideles, tiek ir nedideles pajamas. Tokiame kontekste išryškėja, kad būtent toks išsilavinimas labiausiai įtakoja ekonominę ir socialinę visuomenės raidą ir užtikrina visos valstybės konkurencingumą. Aukštojo mokslo sistema kuria valstybės intelektualinį potencialą. Kadangi valstybė negarantuoja aukštojo išsilavinimo visiems piliečiams, tokį išsilavinimą turinčiųjų dalis tampa esminiu veiksniu, lemiančiu nuolatinę valstybės pažangą, leidžiančiu diegti naujas, mokslui imlias technologijas.

Lietuvos darbo birža turėdama didžiausią šalyje laisvų darbo vietų duomenų banką, vertina darbo jėgos paklausą bei jos pokyčius. 2016 metų duomenimis, pateikia šias paklausiausias specialistų profesijas (žr. 5 pav.):



5 pav. Paklausiausios specialistų profesijos
(sudaryta remiantis Lietuvos darbo biržos duomenis, 2016)

Šiuolaikiniai darbdaviai į sąrašą reikalavimų, keliamų pretendentai užimti atsiradusią laisvą pareigybę, vis dažniau įtraukia ir aukštojo išsilavinimo būtinybę, tačiau ne visada tiksliai nurodo, kurios srities išsilavinimas yra pageidaujamas. Tai rodo, kad darbdavys nelaukia iš turinčio aukštojo mokslo diplomą kokių nors ypatingų, specifinių žinių.

Statistikos departamento pateikti duomenys rodo, 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. (4,6 proc.). Iš viso 2013-2014 metais šalies švietimo įstaigose mokėsi ar studijavo 551 tūkst. studentų, bei mokinių, 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. Taip pat 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 skaičius.

Apibendrinant, galima teigti, kad ateina laikas suvokti, kad nėra pelningesnės ir prasmingesnės investicijos už investiciją į aukštąjį mokslą, kuri grąžina dešimteriopą intelekto kapitalo grąžą.

Investicijos į informacines technologijas.

Pastaruoju metu daug kalbama apie konkurencijos svarbą, kuri nuolatos verčia tobulėti. Verslas norėdamas būti pranašesnis už konkurentus, šiandien turi veikti inovatyviai: vykdyti mokslinius tyrimus ir eksperimentinę plėtrą, diegti inovatyvias technologijas produktų gamyboje. Kartu didėja ir gyventojų konkurencingumas, nes šie skatinami domėtis ir naudotis naujovėmis, o tuo pačiu gerėja ir gyvenimo kokybė.

Technologijomis pradedama naudotis mokykloje, nes tai gerina ir palengvina ugdymo procesą. Anot edukologės profesorės Duoblienės (2014): „*Naujos technologijos – neabejotinai šiuolaikinei mokyklai reikalingas dalykas. Mokykla turi užtikrinti sąlygas dirbti maksimaliai išnaudojant kultūrinį lauką, o jis šiandien paremtas skaitmeninėmis technologijomis. Šiandienos situacija yra tokia, kad didžioji jaunosios kartos dauguma savo raiškos be naujų technologijų neišsivaizduoja. Skaitmeninės medijos, kaip mūsų tėsiniai, leidžia greičiau rasti informaciją, ją kurti, perkurti, konstruoti, improvizuoti. Žinoma, čia yra pavojų ir nemąstančiam „gatavų“ produktų kopijavimui ar manipuliavimui kitų darbais. Tam atvejui reikalinga kalbėti apie tai ir apsvarstyti ne tik technologijų naudą, bet ir su jomis susijusius pavojus, kitaip tariant, kalbėti apie šį visuotiną reiškinį“.*

Pasaulyje vyksta spartūs ir esminiai informacinių technologijų pokyčiai bei plėtra. Didele dalimi organizacijų sėkmė priklauso nuo jų sugebėjimų rinkti ir kaupti, skleisti ir apdoroti informaciją, kurti ir panaudoti savo žinių bazę. Informacinių išteklių efektyvus panaudojimas daro įtaką naujų produktų ir paslaugų kūrimo procesams, sugebėjimui konkuruoti bei finansinei padėčiai.

„*Vis daugiau organizacijų supranta, kad informacinės technologijos gali būti jų konkurencinis pranašumas. Vadovai pripažįsta – tiksliai veiklos procesams pritaikytos IT yra kur kas pranašesnės už standartizuotas. Tyrimas patvirtina hipotezę, kad didesnės organizacijos investuoja į savo duomenų centrus tam, kad galėtų lanksčiai juos valdyti ir plėsti keičiantis verslo poreikiams“* – teigė Stūrys, informacinių paslaugų ir sprendimų bendrovės „Atea“ marketingo direktorius Baltijos šalims (2013).

Įmonių ar organizacijų reagavimas ir orientavimasis į informacines technologijas vyksta dviem kryptimis. Pirmą – ji turi reaguoti į išorę, nes ten kuriama nauja technika ir technologijos, ten jos plinta ir įmonėms suteikia beveik vienodas startines pozicijas. Antra – įmonės turi orientuotis į savo vidų, rūpintis tų lengvai prieinamų informacinių technologijų įdiegimu ir efektyviu panaudojimu.

Pagal Statistikos departamento duomenis (2016), IT sektoriaus įmonės 2015 m. sukūrė beveik 1 mlrd. EUR pridėtinės vertės gamybos sąnaudomis, kuri, palyginti su 2014 m., padidėjo 15,3 proc. ir sudarė 2,9 proc. bendrosios pridėtinės vertės (2014m. – 2,6 proc.). Didėjimą lėmė ir daugiausia pridėtinės vertės gamybos sąnaudomis sukūrė telekomunikacijų (354,5 mln. EUR) bei kompiuterių programavimo, konsultacinės ir susijusios veiklos (379,8 mln. EUR) įmonės; atitinkamai jų sukurta pridėtinė vertė gamybos sąnaudomis, palyginti su praėjusiais metais, padidėjo 9 ir 19 proc.

Kiekvienas darbuotojas ar individas, turbūt, neišsivaizduoja savo dienos be informacinių technologijų, kadangi technologijos padeda gyvenime ir darbe. Informacinių technologijų nuolat padeda darbe, privalumai:

- patogiu tvarkyti, ruošti, saugoti dokumentus;
- lengviau susidoroti su didžiuliais informacijos kiekiais, vesti apskaitą;
- naudojami monotoniškiems, pasikartojantiems darbams, skaičiavimams, programoms

atlikti;

- galimas nuotolinis darbas, padedantis sutaupyti laiką, pasirinkti darbo grafiką laisvai, susikoncentruoti į darbą;

- lengva, patogiu rasti reikiamą informaciją;

- patogiu ir greitai dalintis duomenimis.

Apibendrinant galima teigti, kad versle, kaip ir gyvenime, nieko nėra pastovaus, nuolatos vyksta kažkokie pokyčiai. Tie pokyčiai vyksta ne tik įmonės viduje, bet ir išorėje. Kinta konkurencinė situacija, įmonės kuria ir įgyvendina naujus verslo planus. Informacinės sistemos yra neatskiriama bet kurios įmonės infrastruktūros dalis, užtikrinanti operacinę veiklą.

2.3. Žmogiškojo kapitalo vertinimo metodai

Įvairių šalių mokslininkai siekė surasti tokius rodiklius, jų sistemas, kurie leistų kuo tiksliau įvertinti ir palyginti regionų, šalių, organizacijų žmogiškąjį kapitalą, jo poveikį ir panaudojimą ekonomikai. Dėl žmogiškojo kapitalo turinio sudėtingumo, šiandien pasaulyje nėra nustatyta vienoda žmogiškojo kapitalo sąvoka ir rodiklių sistemos jai matuoti. Įvairių šalių mokslininkai, atsižvelgdami į savo darbuose keliamus tikslus, taikė skirtingas žmogiškojo kapitalo matavimo rodiklių sistemas.

Tiesiogiai išmatuoti žmogiškojo kapitalo nėra galimybės, nes jis nėra materialus ar lengvai apčiuopiamas, todėl autoriai naudojami prielaidomis teigdami, kad tam tikri rodikliai leidžia išmatuoti ir apibrėžti žmogiškąjį kapitalą (Keeley, 2007). Žmogiškasis kapitalas vertinamas tiek kokybiniais, tiek kiekybiniais rodikliais.

Kwon (2009), žmogiškojo kapitalo matavimo būdus suskirstė į tris grupes:

I GRUPĖ: Kokybinis žmogiškojo kapitalo matavimas.

Kokybinio žmogiškojo kapitalo matavimo rodiklių grupė parodo ryšį tarp žmogiškojo kapitalo kiekio ir ekonomikos augimo. Mokslininkai, vertindami tokius rodiklius, kaip vaikų lankančių mokyklas skaičius, suaugusiųjų raštingumo lygis, mokymosi pasiekimai (vertinami pažymiais), vidutinis mokymosi metų skaičius ir pan.. Jie lygino jų reikšmes su ekonominiais šalies rodikliais ir bandė nustatyti jų poveikį šalies ekonomikai.

Psacharopoulos ir Arriagada (1995), laikydamiesi nuostatos, kad individo produktyvumas tiesiogiai susijęs su mokymosi trukme, žmogiškąjį kapitalą matavo vidutine mokymosi trukme, tenkančia vienam šalies gyventojui. Nehru ir Swanson žmogiškajam kapitalui matuoti naudojo darbingo amžiaus gyventojų bendrą mokymosi trukmę.

II GRUPĖ: Išlaidų/investicijų žmogiškajam kapitalui kurti matavimas.

Šios grupės rodiklis apibrėžia ryšį tarp išlaidų/investicijų ir individo išsilavinimo. Žmogiškasis kapitalas matuojamas sumuojant išlaidas/investicijas į jį. Šio metodo pradininkas Engel, žmogiškąjį kapitalą siūlė matuoti skaičiuojant tėvų išlaidas/investicijas į savo vaikus iki 25 m. amžiaus. Šį metodą taikė ir mokslininkai Schultz, Kendric, Eisner ir kt.

III GRUPĖ. Individų gaunamų pajamų matavimas.

Žmogiškasis kapitalas matuojamas pajamomis, laikantis prielaidos, jog pajamos, gautos darbo rinkoje, atspindi žmogiškąjį kapitalą. Pajamų metodo pradininkas – Petty, vėliau šį metodą pradėjo plėtojo Farr, Graham, Wei, Jorgenson ir Fraumeni. Šių autorių teigimu, nedarbingo amžiaus gyventojai taip pat turi žmogiškąjį kapitalą, tačiau darbingo amžiaus žmogiškasis kapitalas yra labiausiai susijęs su ekonomine veikla (Wei, 2008).

Rusų mokslininkas Nurejev (2010) žmogiškajam kapitalui matuoti naudojo žmogiškojo kapitalo indeksą, kuris sudarytas iš 2 elementų ir 4 rodiklių.

Žmogiškojo kapitalo indekso elementai:

- **gyvenimo kokybė** (matuojama gyvenimo trukme ir BVP, tenkančiu vienam gyventojui);
- **žinios** (matuojama suaugusiųjų išsilavinimo lygiu (2/3 svorio), taip pat bendru

besimokančių (pradinio, vidurinio ir aukštesnio nei vidurinis išsilavinimo pakopos) žmonių skaičiumi (1/3 svorio).

Danijos ir Vokietijos mokslininkų grupė, kuriai vadovavo Ederer (2006), pristatė žmogiškojo kapitalo indeksą, kurį sudarė 4 rodiklių grupės:

1. Investicijos į žmogiškąjį kapitalą (Endowment). Šis rodiklis apima visas išlaidas, t.y. švietimą ir mokymą. Jį sudaro 5 subrodikliai – tai išlaidos mokymams darbe, suaugusiųjų švietimui, aukštajam išsilavinimui, pradiniam ir viduriniam išsimokslinimui, taip pat tėvų išlaidos vaikų auklėjimui.

2. Žmogiškojo kapitalo panaudojimas. Rodiklis skirtas matuoti šalies žmogiškojo kapitalo išteklių faktinio panaudojimo mastą, t.y. apimtį. Nenaudojamas žmogiškasis kapitalas – tai vaikai, studentai, bedarbiai, taip pat nedirbančios namų šeimininkės ir pensininkai. Rodiklis matuoja žmogiškąjį kapitalą proporcingai, visiems gyventojams šalyje ir atsižvelgia į skirtingą žmogiškojo kapitalo indėlį skirtingoms amžiaus grupėms.

3. Žmogiškojo kapitalo produktyvumas. Jis matuojamas kaip BVP, tenkantis visiems užimtiesiems žmonėms šalyje. Tai skiriasi nuo tradicinių žmogiškojo kapitalo produktyvumo matavimų, nes skaičiuojant atsižvelgiama į užimtųjų išsilavinimą, o ne tik kiek valandų jie dirba.

4. Demografija ir užimtumas. Rodiklis parodo esamą padėtį ekonomikoje, demografinius rodiklius, migracijos tendencijas, siekiant įvertinti, žmonių užimtumo/neužimtumo lygį šalyje.

Gižienės ir Simanavičienės (2012) teigimu, vykdant žmogiškojo kapitalo analizę, atsiranda galimybė išskirti rodiklius, padedančius įvertinti žmogiškąjį kapitalą. Pagrindiniai rodikliai yra šie: (žr. 3 lent.).

3 lentelė. Žmogiškojo kapitalo vertinimo rodikliai
(sudaryta remiantis Gižiene, Simanavičiene, 2012)

<i>RODIKLIS</i>	<i>RODIKLIO REIKŠMĖ</i>	<i>NAUDINGUMAS IR RIBOTUMAS</i>	<i>DUOMENŲ PRIEINAMUMAS IR ŠALTINIAI</i>
Vidutinė mokymosi trukmė 25- 64 metų amžiaus gyventojai	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 vidutiniu 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 pasiekimo 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; (b) nustatyto vidurinio kvalifikacijos dabartiniu metu	Lygina dabartinio ir praeito 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 sektoriaus	Parodo darbuotojo 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 gal 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 investicijų į žmogiškąjį kapitalą rodiklis	Nėra aiškiai apibrėžtas
---	--	---	-------------------------

Žmogiškąjį kapitalą vertino ir **EBPO**. Metodika buvo paremta trimis rodiklių grupėmis. Pirmoji rodiklių grupė buvo skirta matuoti investicijas į žmogiškąjį kapitalą šalies mastu, antroji – žmogiškojo kapitalo naudojimo efektyvumą, trečioji – išsilavinimo rezultatus, teikiamą naudą (Kwon, 2009).

1. Investicijos į žmogiškąjį kapitalą:

- mokyklos baigimo ir įstojimų į aukštąsias mokyklas dinamika (įgijusių universitetinį išsilavinimą ir kitataučių įgijusių universitetinį išsilavinimą skaičius; studentų, įstojusių į trečios pakopos švietimo įstaigas skaičius; palygintas su gyventojų, nebaigusiu trečios pakopos švietimo įstaigų skaičius);

- universitetinio išsilavinimo lygis (universiteto kvalifikacijos lygio augimas);

- investicijos išsilavinimui (investicijos, tenkančios vienam besimokančiajam skirtingose švietimo sistemos pakopose; BVP dalis, skiriama investicijoms į švietimą/išsilavinimą; privačios ir valstybinės išlaidos; valstybinės subsidijos švietimui namų ūkiams; išlaidos moksliniams tyrimams ir jų taikymui, besimokančiųjų skaičius).

- laikas, skirtas išsimokslinimui (mokymų skaičius per metus; valandų skaičius, skirtas savarankiškomis studijoms namuose arba namų darbams);

2. Žmogiškojo kapitalo naudojimo efektyvumas:

- **PISA** testo rezultatai (tarptautinė studentų vertinimo programa - Programme for International Student Assessment);

- **PIAAC** testo rezultatai (suaugusiųjų kompetencijų vertinimo programa – Program of the International assessment of adult competencies).

3. Išsilavinimo rezultatai:

- išsimokslinimo/išsilavinimo teikiama nauda (individo pajamų ir išlaidų išsilavinimui santykis);

- pajamų ir užimtumo lygis pagal amžių, lytį, išsimokslinimą (atitinkamos kategorijos gyventojų dalis);

- išsilavinimo atitiktis profesijai (žmonių, dirbančių ne pagal specialybę dalis).

Žmogiškojo kapitalo srities specialistai, paskaičiavo žmogiškojo kapitalo svarbą vienam individui ir nacionalinei ekonomikai. Konkrečios metodikos ganėtinai skyrėsi tarpusavyje, dauguma atvejų buvo vertinamas tik intelektualusis kapitalas ir rezultatai gavosi labai nevienodi.

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. Gižienė ir Simanavičienė (2009) teigia, kad pajamų ir išlaidų metodu vertinimo pagrindas yra įgytas išsilavinimas, patirtis, sugebėjimai. Skaičiavimo metodiką, kuri yra naudojama vertinant žmogiškąjį kapitalą išlaidų metodu (žr. 2 formulę):

$$c_1(x) - c_{01} + c_{01} \left[x + \frac{1}{2kix(x+1)} \right] - c_{01} \left[1 + x + \frac{1}{2kix(x+1)} \right] \quad (2)$$

Kur:

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

C_{0i} – išlaidos nuo gimimo;

$C_{oi} + xcoi + ki$ – kasmetinės išlaidos;

$ki = k=0, 1$.

Šileika ir Tamašauskienė (2003) teigimu, išsilavinimo siekimas, tai ilgalaikė investicija, kurios efektyvumą galima apskaičiuoti naudojant *grynosios dabartinės vertės* (angl. – Net Present Value) rodiklį. Šis instrumentas paremtas diskontavimo būdu, priklauso išlaidų - naudos analizės metodų grupei ir apskaičiuojamas kaip skirtumas tarp diskontuotos naudos ir diskontuotų kaštų pagal formulę (Šileika, Tamašauskienė, 2003):

$$NPV = \sum_{t=0}^n \frac{B_t}{(1+i)^t} - \sum_{t=0}^n \frac{C_t}{(1+i)^t} \quad (3)$$

Kur:

NPV – išsilavinimo grynoji dabartinė vertė;

B_t – pajamos dėl išsilavinimo laikotarpiu t ;

C_t – mokymo išlaidos laikotarpiu t ;

n – laiko periodų skaičius;

i – palūkanų norma.

NPV rodiklis rodo visų investicijų efektyvumą. Jo vertė apskaičiuojama absoliučiu dydžiu, o diskonto norma priklauso nuo rinkoje vyraujančios palūkanų normos. Išsilavinimo grynosios dabartinės vertės rodiklis (NPV) yra vienas iš pagrindinių investicinių projektų įvertinimo metoduose. Tuo pačiu jis siejamas su pakankamai tikslu išsilavinimo ekonominio efektyvumo matu.

Tamašauskienė (2002) ir Domarkaitė (2007) teigia, kad švietimo ekonominėje literatūroje taikomi nevienodi savo vizualia išraiška NPV rodiklio apskaičiavimo metodai, tačiau jo skaičiavimo esmei išliekant tai pačiai, investicijų į išsilavinimą efektyvumo (gražos) įvertinimui taiko žemiau pateiktą formulę (žr. 4 formulę):

$$NPV = \sum_{t=1}^{t=43} \frac{(E_U - E_S)}{(1+i)^t} - \sum_{t=1}^{t=4} (E_S + C_U)_t (1+i)^t \quad (4)$$

Kur:

E_S ir E_U – atlyginimai individų, turinčių vidurinį ir universitetinį išsimokslinimą;

C_U – mokymosi universitete kaštai (per metus);

i – rinkoje vyraujanti palūkanų norma,

t – indeksas rodo laiko periodus.

Svarbu suvokti žmogiškojo kapitalo sąvoką, tačiau taip pat svarbu žinoti kokie gi rodikliai sudaro žmogiškąjį kapitalą. Kiekvienas autorius siekia atrasti rodiklius bei vertinimo metodus, kurie geriausiai atspindėtų žmogiškąjį kapitalą ir leistų išmatuoti jį valstybės lygmeniu. Apibendrinus rodiklių įvairovę galima suskirstyti juos į 3 pagrindines grupes: žmogiškojo kapitalo kiekis, investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir rezultatai, žmogiškojo kapitalo panaudojimas.

Apibendrinant galima teigti, kad išmatuoti žmogiškojo kapitalo tiesiogiai galimybės nėra, kadangi jis nėra materialus ar lengvai apčiuopiamas. Mokslinėje literatūroje yra apibrėžiama žmogiškojo kapitalo tam tikri vertinimo rodikliai, kurie yra suskirstyti į kokybinius ir kiekybinius rodiklius, taip pat yra sudarytas indeksas iš 4 grupių. Žmogiškojo kapitalo vertinimo metodai yra išreiškiami formulėmis.

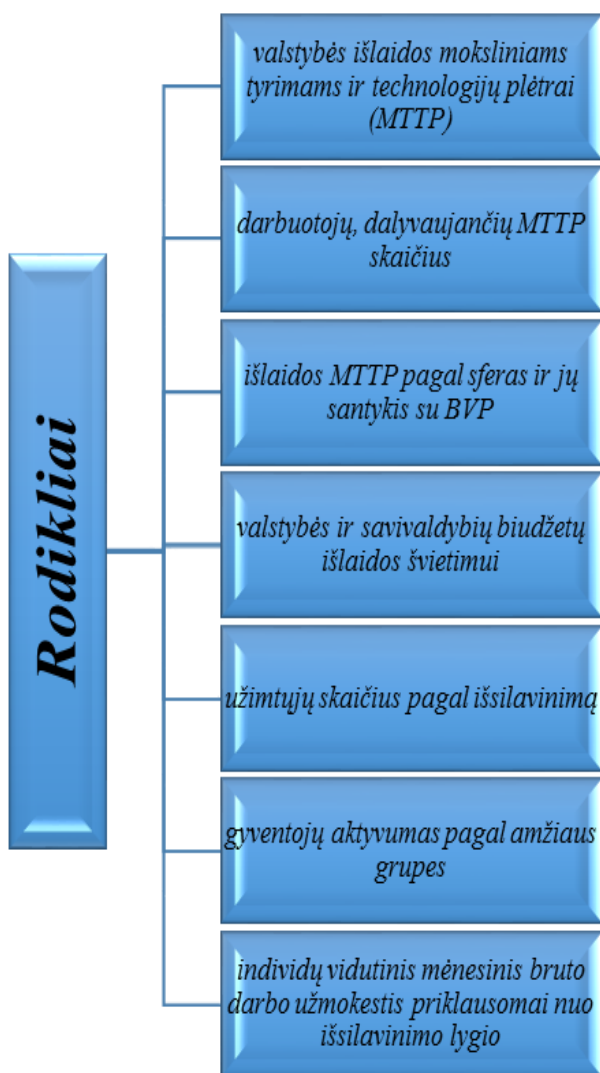
Lietuvių autoriai daugiausia nagrinėja žmogiškąjį kapitalą organizacijos lygmeniu, siekdami optimizuoti gamybinius pajėgumus, ištirti organizacijos žmogiškojo kapitalo išteklius, analizuoja investicijų į žmogiškąjį kapitalą naudą, svarbą, taip pat galimybes padidinti žmogiškojo kapitalo vertę.

Žmogiškasis kapitalas rečiau analizuojamas Lietuvos, kaimo ar miesto regionų lygmeniu. Dažnai autoriai remiasi bendra Statistikos departamento duomenų apžvalga (analizuojami demografiniai, išsilavinimo, užimtumo, nedarbo, pajamų ir skurdo lygio rodikliai, darant prielaidą, kad jie identifikuoja žmogiškąjį kapitalą). Tokius aprašomuosius įvairių bendrųjų rodiklių tyrimus atliko Vaitiekūnas, Stefanenkova, Averjanovaitė, Klupšas ir kt..

Kuriant Valstybinę švietimo strategiją 2003–2012 metams sutarta, kad švietimas yra prioritentinė valstybės veiklos sritis, lemianti šalies pažangą, todėl jam skiriamos lėšos turėtų sudaryti ne mažiau kaip 6 proc. bendrojo šalies vidaus produkto (BVP). Užsibrėžtus 6 BVP procentus švietimui skiriamos lėšos pasiekė ir viršijo tik 2009 m., kai dėl ūkio krizės ėmė sparčiai mažėti bendras BVP dydis, o švietimo biudžeto mažėjimas buvo lėtesnis. Šiuo metu, ūkiui atsigaunant, švietimui tenkanti BVP dalis nukrito iki 5,2 proc. (žr. 1 pav.). Švietimui skiriamos BVP dalies mažinimas yra sunkiai paaiškinamas, nes nuo 2010 metų vienam šalies gyventojui tenkantis BVP sumažėjo apie 10 proc., o mokinių ir studentų skaičius mažėjo labai panašiai – apie 12 proc. (žr. 2 pav.), tad šalies galimybės finansuoti švietimą nepasikeitė.

Lietuvos darbo biržos duomenimis šių metų gruodžio 1 d. šalyje buvo registruota 135,3 tūkst. bedarbių. Darbo biržoje registruoti neturintys darbo asmenys sudarė 7,6 proc. šalies darbingo amžiaus gyventojų. Baigiantis metams, kaip ir kasmet, registruotų bedarbių skaičius šiek tiek ūgtelėjo, bet palyginti su praėjusių metų analogišku laikotarpiu, šiomet jų įregistruota 16,2 tūkst. mažiau.

Gižienė ir Simanavičienė (2009) pristatė teorinius žmogiškojo kapitalo matavimo metodus, kurie remiasi pajamų ir išlaidų skaičiavimu. Pasak autorių, valstybė norėdama, kad šalies ekonomika kiltų, turi skirti didesnę dėmesį moksliniams tyrimams, bei švietimui, todėl analizuojami šie žmogiškąjį kapitalą ir investicijas į jį apibūdinantys rodikliai (žr. 6 pav.):



6 pav. Žmogiškojo kapitalo investicijų rodikliai
(sudaryta remiantis Gižienę ir Simanavičienę, 2009)

Gižienės ir Simanavičienės (2009) taip pat atlikto tyrimo rezultatai parodė, jog Lietuva vis daugiau lėšų skyrė mokslui ir naujovėms. Švietimui augo investicijos į žmogiškąjį kapitalą, o MTTP skiriamos lėšos kasmet augo vidutiniškai 17 proc., išlaidos švietimui 2007 m., palyginti su 2000-aisiais, išaugo 85 proc. Darbuotojų, dalyvaujančių MTTP, kaita nebuvo labai didelė, pastebima jų skaičiaus

didėjimo tendencija. Aktyviausi 24–54 m. individai, o didžiąją dalį užimtųjų sudarė turintys aukštąjį išsilavinimą. Jų vidutinis mėnesinis (brutto) darbo užmokestis buvo didesnis nei turinčių žemesnį išsilavinimą. Atlyginimų skirtumas, priklausantis nuo išsilavinimo, parodė, kad išsilavinimas teikia naudą ne tik pačiam individui, bet ir šalies ekonomikai.

Kleivienė ir Palumickaitė (2007), siekė įvertinti investicijų į žmogiškąjį kapitalą efektyvumą Lietuvoje, analizuodamos išsilavinimo pajamų normas. Atlikta vyrų ir moterų, baigusiujų aukštąjį mokslą, lyginamoji pajamų analizė, palygintos skirtingos ekonominės veiklos rūšių darbuotojų, įgijusių aukštąjį išsilavinimą, pajamos. Skaičiuoti šie rodikliai:

- ✚ asmeninės universitetinių studijų išsimokslinimo pajamų normos pagal ekonomines veiklos rūšis;

- ✚ vyrų ir moterų universitetinių studijų išsimokslinimo pajamų normos.

Remiantis gautais rezultatais vyrai, turintys pradinį išsilavinimą, uždirbo daugiau nei moterys, tačiau moterų, įgijusių vidurinį išsilavinimą, pajamų norma buvo aukštesnė nei vyrų. Autorių teigimu, pagal gautus rezultatus, investicijos į žmogiškąjį kapitalą Lietuvoje yra gana pelningos.

2.4. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą nauda ir efektyvumas

Organizacijoms ar įmonėms perėjimas prie naujų technologijų reikalauja didelių išlaidų ir investicijų, susijusių su žinių atnaujinimu. Formalus išsilavinimas - nėra pakankamas ar vienintelis darbo jėgos rengimo metodas. Diplomo gavimas, darbinės veiklos pradžia nėra mokymosi proceso pabaiga, tai tik bendros preliminarinės dalies užbaigimas ir specializuoto bei ilgesnio profesionalios kvalifikacijos įgijimo proceso pradžia. Nenutrūkstamo mokymo ir nuolatinio kvalifikacijos kėlimo sistemos vystymas yra būtinas, nes dažnu atveju perkvalifikuoti darbuotoją apsimoka labiau, negu jį pakeisti.

Pasak Šileikos ir Tamašauskienės (2003), investicijos į žmogiškąjį kapitalą gali būti nukreiptos įvairiems tikslams. Investicijas galima nukreipti į:

- ✚ švietimą;
- ✚ profesinį parengimą;
- ✚ sveikatos apsaugą;
- ✚ rekreacijos sferą;
- ✚ darbuotojų informuotumo užtikrinimą;
- ✚ mobilumo užtikrinimą ir t.t.

Pinigai ir laikas išleisti mokslui „užaugina“ žmonių kapitalą, tačiau visada reikia apsvarstyti visas galimybes, ar tokia investicija duos pelną ateityje (panašiai, kaip investuojant į fizinį kapitalą). Vadinasi, kad aktualiu uždaviniu tampa tokių investicijų ekonominio efektyvumo nustatymas. Remiantis efektyvumo rodikliais yra aiškinama darbo užmokesčio diferenciacija pagal amžių, profesiją,

nevienodas nedarbo pasiskirstymas, reguliuojamas išteklių paskirstymas mokslui, švietimui ir profesiniam rengimui (Šileika, Tamašauskienė, 2003).

Žmogiškojo kapitalo panaudojimo ekonominis efektyvumas apibūdinamas, kaip rodiklių kompleksu. Nustatant švietimo ekonominį efektyvumą, būtina palyginti rezultatus (naudą) ir išlaidas (sąnaudas). Bagdanavičius (2005) nurodo tris nuoseklius etapus, kurie padeda nustatyti švietimo ekonominį efektyvumą: „Išlaidų struktūros nustatymas ir jų įvertinimas; gaunamos naudos struktūros nustatymas ir jos įvertinimas; išlaidų ir rezultatų palyginimas“.

Ekonominiai švietimo rezultatai gali būti labai įvairūs pagal formą. Švietimo nauda gali būti - natūrali ir vertinė, tiesioginė ir netiesioginė. Žmogui turinčiam aukštesnį išsilavinimą teikiami privalumai, jis gauna didesnę darbo užmokestį, turi didesnes galimybes įsidarbinti prestižiniuose laisvose darbo vietose, geriau ir lengviau prisitaiko prie pokyčių. Taip pat švietimo nauda gali būti asmeniška (individuali) ir išorinė (visuomeninė). Asmeniška (individuali) yra naudinga pačiam besimokančiam (tėvams, šeimai), o išorinė (visuomeninė) - tai nauda, kurią gauna kiti žmonės ir visuomenė. Švietimo ekonominis efektyvumas nustatomas pagal tiesioginių piniginių pajamų ir išlaidų santykiu. Pagal formą švietimo ekonominis efektyvumas panašus į pelno normą. Investicijos į darbuotojo mokymą sudaro jo žmogiškąjį kapitalą ir po kurio laiko duoda pajamas savo šeiminkui. Darbo užmokesčio augimas dėl išsilavinimo augimo nesusijęs su paprastu darbu, o yra investicijų rezultatas.

Jaunimo verslumo asociacijos konsultantas Vitkauskas (2015) teigia, kad moksleiviams renkant universitetą svarbu atkreipti dėmesį ar baigęs studijas lengviau ir greičiau susiras darbą, lygiagrečiai svarbu apibrėžti ir įvertinti studijų atsiperkamumą: „*Geriausiu atveju, studijos turi teikti ne tik žinias, bet ir įgūdžius. Tačiau net ir įgijus tik žinias, baigęs aukštąjį mokslą, žmogus turi turėti galimybę įsidarbinti atitinkamoje pozicijoje. Diplomas turi reikšmingai siųsti signalus darbdaviams apie asmens išsilavinimą. Neįgijus tokio privalumo, atsiperkamumas galėtų būti paskaičiuojamas ir pagal išleistą pinigų sumą mokslams bei to mokslo suteiktą aukštesnį uždarbį. Įvertinęs atlyginimus, gaunamus atitinkamose pozicijose, žmogus turi pagalvoti per kiek metų jis nori, kad jo mokslai atsipirktų*“.

Studijos yra investicija į savo ateitį, tik šią investiciją reikėtų suprasti ne vien siaurąja prasme (pinigai, finansinis atsiperkamumas, alternatyvieji kaštai ir kt.). Tai investicija, kuri atveria karjeros kelius, saviraiškos galimybes dirbant norimą ir mėgstamą darbą. Individas skatina siekti aukšto išsilavinimo besikeičiančios rinkos tendencijos, nuolatos didėjanti aukštos kvalifikacijos specialistų paklausa, nes šiuolaikinėje visuomenėje sparčiai tobulėja gamybinės technologijos, o tai reiškia, kad ganėtinai sparčiai mažėja nekvalifikuotos darbo jėgos poreikis. Įgijus aukštą išsilavinimą individui studijų nauda dažniausiai jaučiama tik po kelerių metų.

Hazelkorn ir Huisman (2008) manymu, investicijos į aukštąjį išsilavinimą, tai pažangiausias individo gyvenimo kokybės gerinimo būdas, galintis jam daugiau suteikti gebėjimų ir galimybių

efektyviai savirealizacijai. Vien dėl to šalies švietimo sistema turi didelę reikšmę vertinant individą kaip atskirą socialinį vienetą ir kaip šalies ekonominio potencialo vystymo veiksnį.

Aukštojo išsilavinimo ekonominis efektyvumas - lygus dviejų asmenų atlyginimų skirtumui, gauto per visą darbinį periodą: baigusio universitetą ir gavusio tik vidurinį išsilavinimą. Ekonominę išsilavinimo universitete naudą galima įsivaizduoti kaip papildomas pajamas, kurias gaus universiteto absolventas, lyginant su vidurinės mokyklos absolventu. Šį pajamų skirtumą galima nustatyti ir palyginti su švietimo išlaidomis.

Investicijos į išsilavinimą yra vienas pažangiausių individo gyvenimo kokybės gerinimo būdų. Tai suteikia galimybę savirealizacijai. Kaip žinome, studijų sėkmė teigiamai sąlygoja verslumo didinimą žinių ekonomikos sąlygomis.

Lietuvoje valstybės investicijos į žmogiškąjį išteklių vertinamos pagal sukurto nacionalinio produkto dalį, skirtą švietimui ir mokslui. Norint nustatyti investicijų į aukštojo išsilavinimo ekonominį efektyvumą, privaloma palyginti sąnaudas ir naudą.

Trys pagrindiniai nuoseklūs etapai (Gižienė, Markauskienė, 2012):

1. išlaidų struktūros nustatymas bei vertinimas;
2. gaunamos naudos struktūros nustatymas ir jos vertinimas;
3. išlaidų ir rezultatų palyginimas.

Išsikiriami pagrindiniai investicijų į aukštąjį išsilavinimą poveikiai valstybei:

1. didesnės mokestinės pajamos dėl darbo užmokesčio padidėjimo įgyjus aukštąjį išsilavinimą;
2. individų sveikatos gerėjimas;
3. nusikalstamumo sumažėjimas.

Remiantis Gižiene ir Markauskiene (2012), taip pat labai svarbus veiksnys, kuris turi įtakos investicijoms į aukštąjį išsilavinimą valstybės požiūriu – emigracija. Lietuvai tapus Europos Sąjungos nare ir pradėjus glaudžiau įsilieti į bendrą socialinę ir ekonominę erdvę, įvairūs išoriniai veiksniai daro įtaką vidaus socialinei, ekonominei ir politinei šalies aplinkai. Pasak Sipavičienės (2006), per pastaruosius 10 –15 metų Lietuvoje įvyko keletas migracijos srautų, kurie pasižymėjo skirtingais tikslais, kryptimis ir strategijomis. Įvertinus šiuos skirtumus nustatomi šie migracijos modeliai:

1. komercinės migracijos modelis;
2. darbo migracijos modelis;
3. mokslo migracija;
4. „Protų nutekėjimo“ modelis;
5. šeimų susijungimo modelis.

Borland (2000) prie socialinės naudos elementų taip pat išskiria *tarptautinių santykių pagerėjimą*, kurį įtakoja tam tikros aukštojo mokslo sistemoje vykdomos veiklos, kaip studentų bei kitos

akademinės bendruomenės mainų programos. Šios veiklos sritys skatina tarpkultūrinį komunikavimą, kurio metu keičiamasi naudinga informacija, skatinamas kalbų mokymasis, įgyjama praktinių profesinių gebėjimų,. Visa tai ir dar daugiau naudingų šios veiklos aspektų palengvina įėjimą į darbo rinką arba buvimą joje. Visuomeniniu atžvilgiu – tai skatina visuomenės tobulėjimą bei skatina konkurencingumą.

Žmogiškasis kapitalas pasižymi makro – mikro nauda: makro atveju individai padidina bendrąjį gamybos lygį, mikro atveju didesni pačių individų asmeniniai pasiekimai, gaunamos didesnės pajamos, galima sėkmė. Žmogiškojo kapitalo teorija taip pat pagrindžia skirtingą šalių ekonomikos lygį ir skirtingą šalies regionų išsivystymą.

Iš pateiktų, žmogiškojo kapitalo vertinimo modelių, galima daryti išvadą, kad vieningos ir tikslios nuomonės, kaip įvertinti investicijų į žmogiškąjį kapitalą naudą - nėra. Literatūroje dažniausiai yra sutinkamas pajamų gaunamų dėl investavimo į išsilavinimą vertinimo modelis, laikomasi nuomonės, kad kuo aukštesnis žmogaus išsilavinimas tuo didesnė tikimybė, kad jis gaus didesnes pajamas susijusias su darbo santykiais.

3. INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKĄJĮ KAPITALĄ VERTINIMO TYRIMO MEDOTOLOGIJA

Žmogiškojo kapitalo kūrimo labai svarbus vaidmuo atitenka įmonėms. Jos dažnai pasireiškia kaip geriausi šio kapitalo kūrėjai, nes disponuoja informacija apie perspektyviausias lėšų įdėjimo ir išsilavinimą ir pasirengimą kryptis. Tačiau įmonėms būdingas gana pragmatiškas požiūris: jos investuoja tol, kol šios investicijos duoda grynąjį pelną.

Darbdaviai investuodami į savo darbuotojus, siekia pakelti jų darbo našumą, sumažinti darbo laiko sąnaudas ir tuo pačiu užtikrinti savo konkurencingumą. Lėšos skiriamos profesionalaus parengimo kursams, darbuotojų gydymo ir profilaktinių renginių išlaidoms padengti, fizinio lavinimo ir sveikatingumo centrų. Svarbu suprasti, kad žinių investicija naudinga ne tik organizacijos darbuotojams, bet ir organizacijos intelektiniam kapitalui.

Tyrimo problema. Kai organizacijoms tenka prisitaikyti prie kintančios darbo aplinkos sąlygų ir konkurencinio pranašumo plėtojimo galimybių, svarbu nepamiršti - žmogiškųjų išteklių potencialo ugdymo. Norint ir siekiant sustiprinti organizacijos galimybes išlikti sėkmingai ir konkurencingai rinkoje, būtina, pastoviai investuoti į žmogiškąjį kapitalą. Organizacijos turi suvokti, kad žinių investicija į darbuotojus yra tam tikras procesas, kuris turi būti nuosekliai ir tikslingai planuojamas. Dažnas atvejis, kai organizacijos siekia kuo greičiau gauti kuo didesnę pelną be didelių pastangų ir investicijų į savo darbuotojus, jų kvalifikacijos kėlimą ar tam tikros srities žinių atnaujinimo. Taip pat pasitelkiamos trumpalaikės ir nepelningos priemonės, kurios padeda išspręsti iškilusias problemas tik laikinai, toks organizacijų veiksmas neužtikrina nuoseklaus žmogiškųjų išteklių žinių plėtojimo ar tobulėjimo.

Tyrimo metodo tipo parinkimas, tyrimo strategija. Analizuojant investicijų į žmogiškuosius išteklius, magistro darbo apimtyje yra tikslinga pasirinkti konkretesnę objektą. Argumentuojant tam tikro atvejo pasirinkimą atkreipiamas dėmesys į 3 aspektus:

- 1) mokslinę tyrimo sritį;
- 2) naujumą ir originalumą;
- 3) realias galimybes atlikti sociologinį tyrimą-apklausą.

Kadangi šis magistro darbas atliktas studijuojant ekonomikos ir verslo studijas, reikalinga pasirinkti tyrimo atvejus, kuriuos galima nagrinėti būtent teisės aspektu.

Tam, kad magistro darbas neprarastų savo naujumo ir originalumo, tikslinga buvo pasirinkti tuos šios temos aspektus, kurie dar nebuvo ištirtas, arba yra kitokių galimybių jį originaliai ir naujai ištirti. Taigi turi būti pasirinktas toks, tyrimas, kuris anksčiau nebuvo atliktas.

Tam, kad būtų galima įvertinti investicijas į žmogiškąjį kapitalą, reikia pasirinkti tinkamą tam tyrimą. Gaunant tam tikrų žmonių nuomones galima įvertinti investicijų į žmogiškąjį kapitalą

atsipirkimą iš vienos perspektyvos. Tačiau investicijų į žmogiškąjį vertinimas gali būti vertinamas taip pat iš atsipirkimo perspektyvos, analizuojant patikimus, prieinamus duomenis.

Anketinis tyrimas. Šio tyrimo tipas – kiekybinis tyrimas. Gautų kiekybinių duomenų analizė leidžia daryti pagrįstas prielaidas ir išvadas tiriant investicijų į žmogiškąjį kapitalą vertinimą.

Tyrimo tikslui pasiekti pasirinktas empirinis apklausos metodas.

Apklauso forma – anketavimas. Respondentai atsakinėjo raštu į iš anksto parengtus anketos klausimus. Toks apklausos metodas pasirinktas, kadangi tai yra tinkamiausias metodas, siekiant auti objektyvią ir patikimą informaciją apie tiriamą objektą. Apklausa buvo vykdoma elektroniniu būdu.

Respondentai anketoje turėjo galimybę pažymėti vieną ar kelis jiems tinkančius atsakymo variantus, kai kuriuose klausimuose galėjo išreikšti savo nuomonę įrašydami savo variantą. Tai leidžia gauti objektyvius kiekybinius duomenis.

Respondentai pasirinkti iš Lietuvos verslo įmonių katalogo, anketa pasiekė kvalifikuotus ir nekvalifikuotus (gamybos) darbuotojus, tai asmenys galintys realiai įvertinti ir atskleisti savo ar organizacijos požiūrį į žinių ir kvalifikacijos kėlimo investiciją. Tyrimas atliekamas Lietuvoje, daugiau skleidžiat sociologino tyrimo anketas per elektroninį pašta. Imties apskaičiavimui yra reikalinga imties apskaičiavimo formulė (pasirinkta Jadovo ir Paniotto imties skaičiavimo formule ($n = 1 / (0,0025 + 1/N)$). Toliau aptariamos šios formulės sudedamosios dalys. Duomenys, gauti atliekant apklausą, įstatomi į formulę. Atsižvelgiant į formules sudedamąsias dalis yra svarbu pasirinkti bendrą respondentų visumą, tikimybę ir paklaidą. Visoms respondentų grupėms buvo pasirinkta 5 % paklaida ir 95 % tikimybė.

Tyrimo anketos buvo išsiųstos įvairaus sektoriaus įmonėms. Tokią imtį sąlygojo tai, kad ganėtinai mažai įmonių savo interneto svetainėse pateikia išsamią kontaktinę informaciją (vadovai, padalinių vadovai, elektroninio pašto adresai ir pan.). Gautos 72 užpildytos anketos.

Todėl apklausoje dalyvavo 72 respondentai iš įvairių verslo sektorių: bankininkystės, prekybos, gamybos, personalo valdymo ir t.t. Apklausoje aktyviausiai dalyvavo moterys, tai sudarė 68 proc., o vyrų apklausoje dalyvavo 32 proc..

Respondentai buvo suskirstyti pagal amžiaus grupes, daugiausiai yra 26 – 35 metų amžiaus respondentų, šiek tiek mažiau 18 – 25 metų, o 36 – 45 metų grupę sudaro 23,6 proc. respondentų, viena iš vyresniųjų apklaustųjų grupė 46 – 55 metų sudaro vos 6,9 proc., o vyriausiųjų respondentų grupę – 56 ir daugiau metų amžiaus sudaro tik 1,4 proc. respondentų.

Tiriant investicijų į žmogiškąjį kapitalą reikšmę, svarbu, išsiaiškinti koks yra respondentų išsilavinimas. Iš rezultatų matyti, kad didžiausioji dalis respondentų, t.y. 54,2 proc. yra baigę aukštąjį išsilavinimą, šiek tiek mažesnė dalis apklaustųjų yra baigę aukštesnįjį išsilavinimą, tai sudaro 29,2 proc., profesinį išsilavinimą sudarė 6,9 proc. respondentų, o pati mažiausioji dalis, t.y. 1,4 proc., respondentų yra baigę tik pagrindinį išsilavinimą (žr. 4 lent.)

4 lentelė. Respondentai pagal išsilavinimą

<i>Atsakymo variantai</i>	<i>Kiekis</i>	<i>Santykis</i>
<i>Pagrindinis</i>	1	1.4%
<i>Vidurinis</i>	6	8.3%
<i>Profesinis</i>	5	6.9%
<i>Aukštasis</i>	39	54.2%
<i>Aukštesnysis</i>	21	29.2%

Iš šių rezultatų reikėtų teigti, kad apklausoje daugiau dalyvavo moteriškos lyties atstovių, o pagal amžių – daugiausiai dalyvavo 26 – 35 amžiaus respondentų, pagal išsilavinimą – mažiausiai dalyvavo baigusių pagrindinį išsilavinimą, t.y. 1,4 proc..

Anketinė respondentų apklausa internetu buvo vykdoma 2016 m. spalio 7 d. – lapkričio 10 d.

Metodologinėje literatūroje vieningai sutariama, kad, atliekant socialinius tyrimus, yra svarbu garantuoti respondentų gerovę ne tik tiesiogiai atliekant apklausą, bet ir jau ją atlikus (Kardelis, 2007; Gaižauskienė, Mikiėnė, 2014). Kadangi tyrimas kiekybinis, todėl šis tyrimas atliktas remiantis kiekybinio tyrimo etikos principais: 1) laisvanoriškumo, 2) anonimiškumo, 3) konfidencialumo.

Prieš atliekant apklausas, respondentai buvo supažindinti su galimybe pasirinkti dalyvavimą arba nedalyvavimą tyrime. Taigi respondentai dalyvavo tyrime laisva valia, nebuvo verčiami jame dalyvauti. Jie bet kada galėjo atsisakyti atsakinėti į apklausos anketose pateiktus klausimus.

Kadangi tiek sociologinės apklausos atlikimo metu, tiek po jos išlaikomas respondentų anonimiškumas, todėl respondentų apklausos rezultatai šiame darbe yra nagrinėjami apibendrintai. Netgi iš užpildytų anketų neįmanoma nustatyti dalyvių asmeninės informacijos.

Kadangi viso tyrimo metu laikomasi konfidencialumo principo, todėl visa informacija, susijusi su respondentų asmeniniais duomenimis, yra prieinama tik tyrimo vykdytojui.

Duomenų analizė. Šio tyrimo metu, priklausomai nuo turimų duomenų tipo (matavimo skalės), naudojami skirtingi statistiniai metodai.

Tyrimo naudojamų statistinių kriterijų apibendrinimas pateikiamas 5 lentelėje.

5 lentelė. Tyrime naudoti statistiniai kriterijai

<i>METODAS</i>	<i>TAIKYMAS</i>
<i>Procentinių dažnių grafikai</i>	Įvertinamas respondentų pasiskirstymas pagal lytį, amžių ir tiriamųjų grupių respondentų pasiskirstymą.
<i>Kontingencijos lentelės (Contingency tables)</i>	Įvertinama tiriamųjų nuomonė skirtingose demografinėse grupėse.
<i>Kelių atsakymo variantų palyginimo lentelės (Multiple response tables)</i>	Įvertinama respondentų nuomonė skirtingose demografinėse grupėse lyginant teiginių vertinimus, kuomet respondentai nurodo vieną ar daugiau galimų atsakymo variantų.
<i>Chi-kvadrato kriterijus (Chi-square)</i>	Įvertinamas ryšys tarp investicijų į žmogiškąjį kapitalą aspektų vertinimo ir demografinių respondentų charakteristikų. Siekiama nustatyti, ar respondentų nuomonė skiriasi skirtingose respondentų grupėse.

Tyrimo duomenys ir patikimumo lygis priklauso nuo to, ar respondentai tinkamai suprato klausimus ir ar atsakė į tuos klausimus sąžiningai. Siekiant, kad anketos klausimai būtų suprasti tinkamai, jie buvo paaiškinami žodžiu, patikslinant tyrimo esmę ir tyrimo anketos klausimų esmę. Analizuojant klausimus tikrinama, ar respondentai atsakinėjo nuoširdžiai ir atsakingai, lyginant vieno respondento atsakymus su klausimai tarpusavyje.

Investicijų į žmogiškąjį kapitalą atsipirkimo skaičiavimo tyrimas. Kiekvienas žinome, kad išsilavinimas yra vienas svarbiausių veiksnių, lemiantis šiuolaikinės ekonomikos žinių plėtrą. Profesorius Jose-Gines Mora Ruiz iš Londono universitetinio koledžo, bendradarbiauęs atliekant tyrimus, pabrėžė, kad tiksliai išmatuoti išsilavinimo efektyvumą labai sudėtinga. Kitais atvejais efektyvumas matuojamas paprastai: kiek įdėjus gauni kokią grąžą. Tačiau kai kalbame apie išsilavinimą, kaštus dar galime pamatuoti, bet vadinamas pelnas pasimato tik ilguoju laikotarpiu ir galima pamatuoti tik kelis jo aspektus.

Pagrindinis šių dienų aspektas, kuris yra labiausiai vertinamas ekonomikoje - nematerialūs ištekliai. Sėkmingas ekonomikos vystymasis daug labiau priklauso nuo to, kokios bus pateiktos investicijos į Lietuvos aukštąjį mokslą.

Skaičiuojant investicijų į žmogiškąjį kapitalą atsipirkimą buvo reikalinga taikyti matematinės analizės metodus. Taip pat buvo taikomi įvairūs analizių metodai.

Skaičiuojant pelną, svarbu atkreipti dėmesį, kad atsižvelgiant į šią formulę, kuo mažesnės išlaidas verslas patiria ir kuo didesnes pajamas verslas gauna, tuo didesnis būna pelnas. O kaip buvo jau aptarta, išlaidas verslui galima traktuoti kaip investicijas.

$$\textit{Pelnas} = \textit{Pajamos} - \textit{investicijos} \quad (5)$$

Taigi tam, kad verslas atsipirktų, investicijų ir pajamų santykis neturi viršyti. Investicijų ir pajamų santykis = investicijos / pajamos

Skaičiuojant atsipirkimą svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad verslo subjektų pagrindinis tikslas yra kuo greičiau pasiekti investicijos atsipirkimą ir kuo greičiau gauti pelną. Verslo subjektui, siekiančiam pelno, nėra lemiantis veiksnys, ar kokiomis investicijomis – ar investicijomis į žmogiškąjį kapitalą, ar investicijomis į informacines technologijas. Todėl atkreiptinas dėmesys į tai, ar investicijos į žmogiškąjį kapitalą yra pelningos, ir kokios investicijos į žmogiškąjį kapitalą yra pelningos.

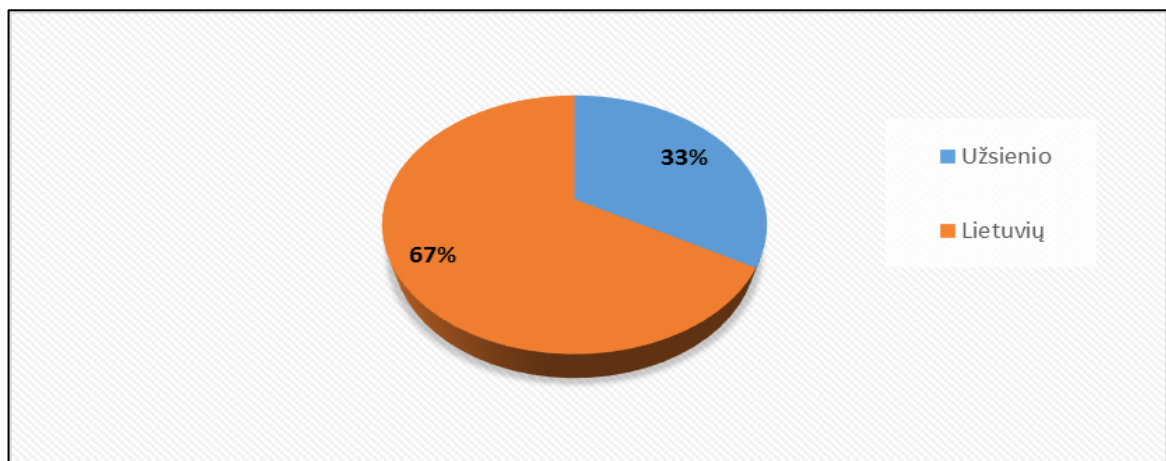
4. INVESTICIJŲ Į ŽMOGIŠKĄJĮ KAPITALĄ VERTINIMO TYRIMO REZULTATAI

Šiame poskyryje yra pateikiami respondentų atsakymai į pateiktus klausimus. Šie rezultatai yra analizuojami tiriant investicijų į žmogiškąjį kapitalą vertinimą.

4.1. Investicijų į žmogiškąjį kapitalą vertinimas pagal anketinės apklausą

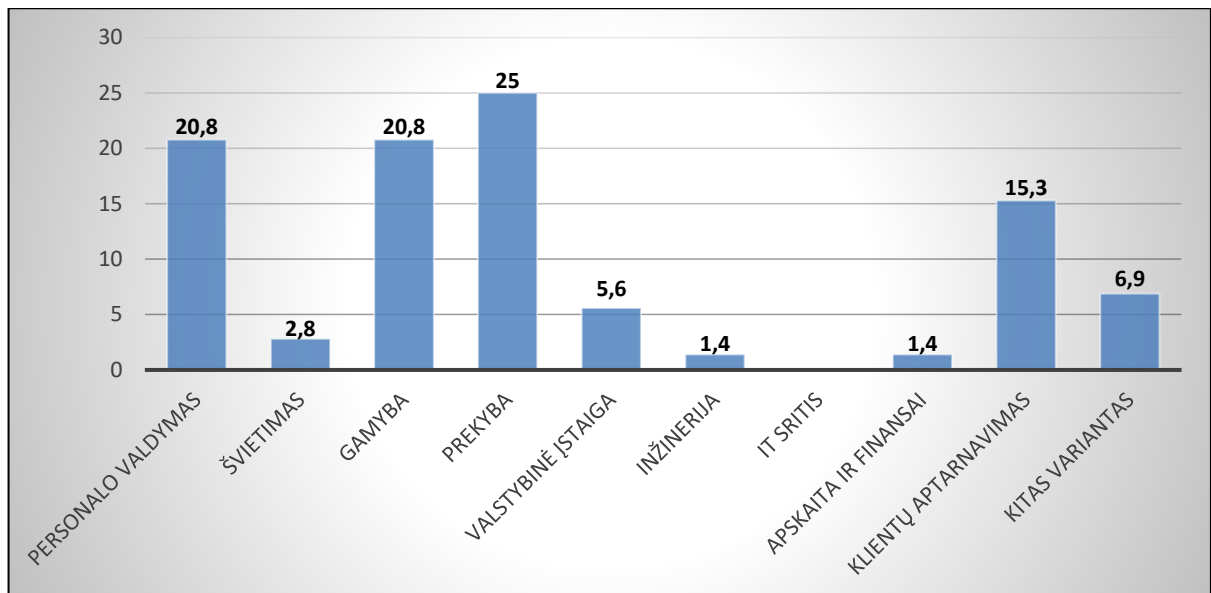
Respondentų apklausos rezultatų analizė.

Tiriant šią apklausą, svarbu, sužinoti kokio kapitalo įmonėje respondentai dirba. 67proc. apklaustųjų dirba lietuviško kapitalo įmonėse, o likusioji dalis, t.y. 33 proc. – dirba užsienio kapitalo įmonėse (žr. 7 pav.). Taigi didžiausia respondentų dalis dirbo lietuviško kapitalo įmonėse, kuomet užsienio kapitalo įmonėse dirbo mažuma respondentų. Taigi apklausos rezultatuose labiau atsispindi investicijos į žmogiškąjį kapitalą lietuviško kapitalo įmonėse, nei užsienio kapitalo įmonėse.



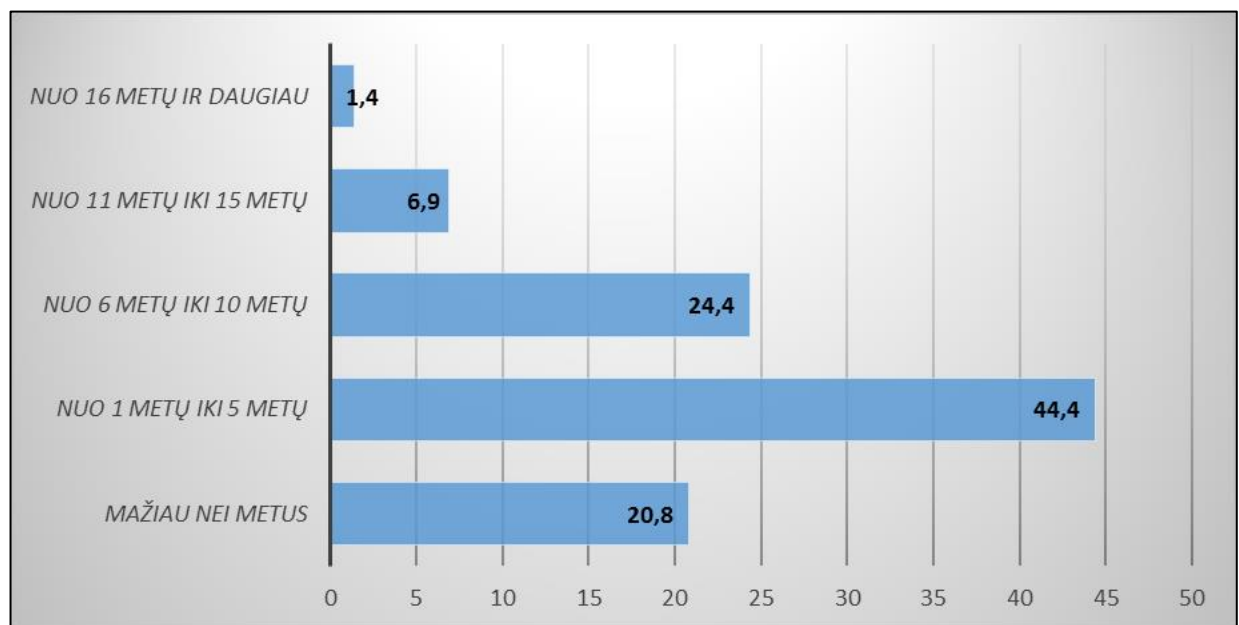
7 pav. Respondentai dirbantys lietuvių arba užsienio kapitalo įmonėje

Respondentams buvo pateikti galimi įmonių įvairios veiklos sričių variantai, tačiau jie galėjo įrašyti ir savo variantą. Aktyviausiai apklausoje dalyvavo prekybos sektoriaus darbuotojai – 25 proc., po vienodai procentų (20,8 proc) apklausoje dalyvavo personalo valdymo ir gamybos sektoriaus darbuotojų, 15,3 proc. atsakymų sugrįžo iš darbuotojų, kurie dirba klientų aptarnavimo sektoriuje. Prie pateikto įmonių veiklos sričių sąrašo, buvo įtraukta ir švietimo sektorius, iš šio sektoriaus atsakymų sugrįžo – 2,8 proc., taip pat vienodas atsakymų skaičius buvo gautas iš inžinerijos ir apskaitos ir finansų sektoriaus (1,4 proc.), nei viena atsakyta anketa nebuvo užpildyta iš IT srities darbuotojų (žr. 8 pav).



8 pav. Respondentų darbovietė pagal veiklos sritį, proc.

Išanalizavus kokioje srityje dirba respondentai, toliau buvo aiškinamasi kiek laiko respondentai dirba dabartinėje darbovietėje (žr.9 pav)



9 pav. Laikotarpis, kurį respondentai dirba darbovietėje, proc.

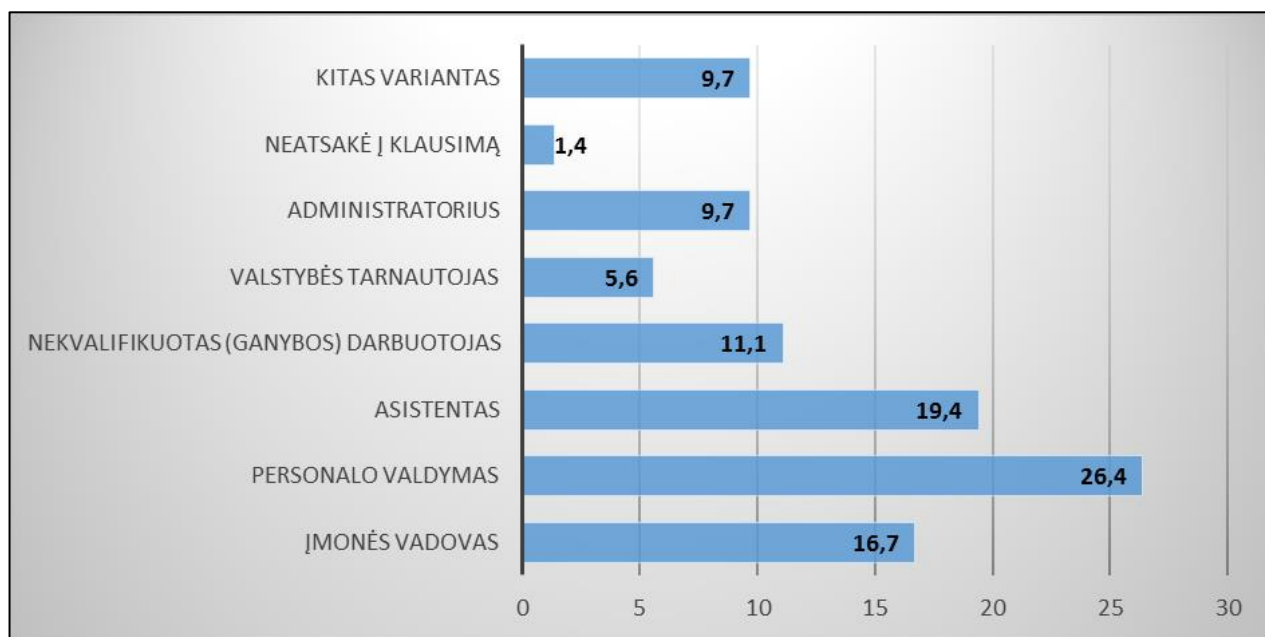
Iš rezultatų pateiktų pav. matome, kad 44,4 proc. respondentų dirba nuo 1 metų iki 5 metų, 24,4 proc. respondentų dirba nuo 6 metų iki 10 metų, o pati mažiausioji dalis respondentų tik 1,4 proc., dirba nuo 16 metų ir daugiau.

Apžvelgus respondentų dirbamą laikotarpį dabartinėje darbovietėje, toliau buvo aiškinamasi kokioje darbo pozicijoje respondentai dirba (žr.10 pav.).

Kadangi labai svarbią vietą organizacijoje užima personalas ir jo valdymas, atliekamame tyrime daugiausiai respondentų dirba personalo valdymo pozicijoje – 26,4 proc., tačiau be personalo dar vienas

svarbus vaidmuo atitenka – įmonės vadovui. Vadovą būtų galima apibūdinti kaip žmogų, kuris visada žingsniu priekyje savo pavaldinių. Tačiau vadovas turi išvelgti savo vadovaujamos įmonės perspektyvas, žinoti jos tikslus ir jų įgyvendinimo terminus, suprasti pavaldinių lūkesčius ir nuolat mokytis. Mokytis ne tik to, kas reikalinga jo vadovaujamai sričiai, bet ir tobulinti vadovavimo/ bendravimo su darbuotojais įgūdžius. Taip pat įmonės vadovas privalo motyvuoti savo darbuotojus, juos skatinti tobulėti bei semtis naujų žinių ir patirties. Tyrime dalyvavo respondentų, kurie užima įmonės vadovo poziciją, tai sudarė 16,7 proc., keletą procentų mažiau nei personalo valdymo.

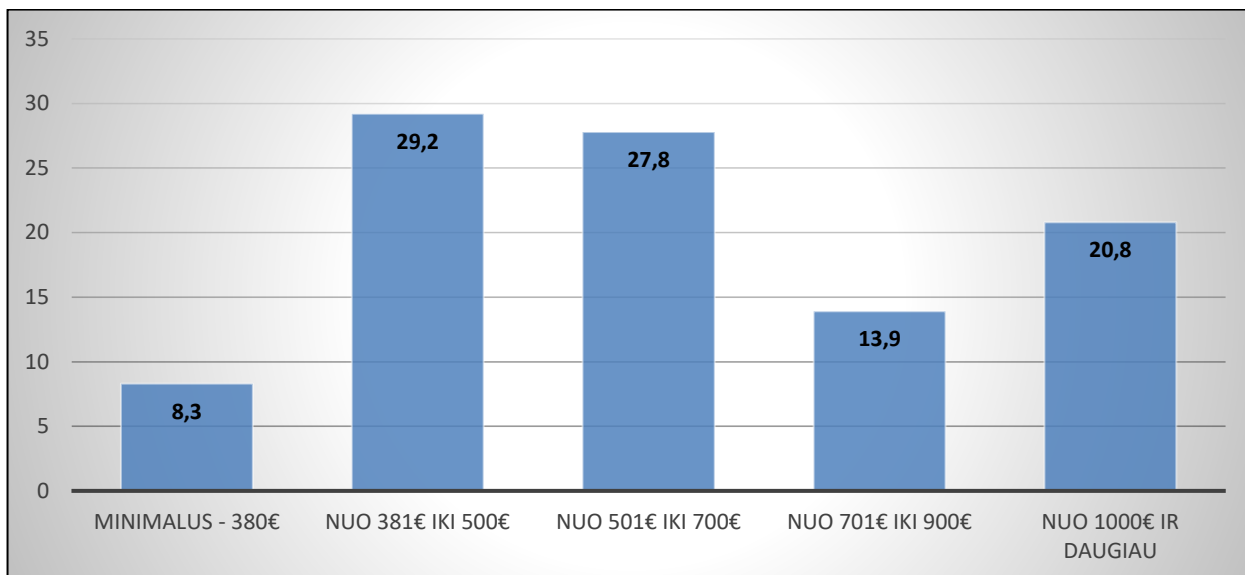
Taip pat iš 10 paveikslo matyti, kad apklausoje dalyvavo respondentų, kurie užima asistento darbo poziciją – 19,4 proc., 11,1 proc. respondentų dirba nekvalifikuotu (gamybos darbuotoju), po vienodą procentų skaičių (9,7 proc.) atsakė respondentai dirbantys administratoriaus darbo pozicijoje arba kitas variantas. Į „kitas variantas“ respondentai pasirinko patys įrašyti savo darbo poziciją, vieni iš atsakymų buvo: parduotuvės vadovas, transporto vadybininkas, kvalifikuotas gamybos darbuotojas, spaudos technologė ir įmonės vadovo padėjėja. Respondentų tarpe buvo ir valstybės tarnautojų, tai sudarė 5,6 proc., o 9,7 proc. respondentų į šį klausimą neatsakė.



10 pav. Respondentų užimama darbo pozicija, proc.

Darbuotojai dirbdami įmonėse, kuriose patenkina savo poreikius ir interesus aktyviai sieks ir organizacijos tikslų. Kitaip sakant, žmonės dirba, tikėdamiesi atlygio už savo pastangas.

Respondentų atsakymai rodo, kad minimalų darbo užmokestį uždirba 8,3 proc. respondentų, kita dalis – 27,8 proc., uždirba nuo 501€ iki 500€, o 13,9 proc. respondentų uždirba nuo 701€ iki 900€. Lietuvoje darbo užmokestis nėra didelis, todėl tik 20,8 proc. respondentų mėnesinis darbo užmokestis yra nuo 1000€ ir daugiau, o didžioji dalis - 29,2 proc. respondentų uždirba nuo 381€ iki 500€.

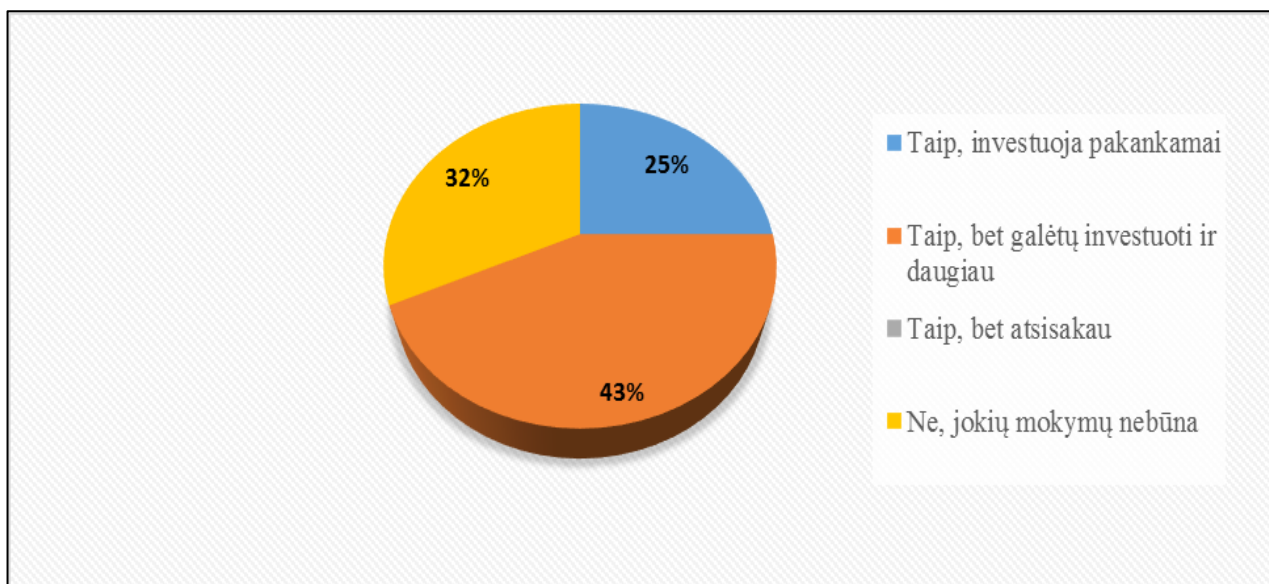


11 pav. Respondentų mėnesinis darbo užmokestis (brutto), proc.

Pelnas iš niekur neateina – kad kažką gautume, pirmiausiai turime nors kažkiek ir įdėti. Tada kyla kitas tik klausimas – ko, kiek ir kur. Verslas neįsivaizduojamas be investicijų, o investicijos – savo ruožtu – be finansavimo. Nes, šiaip ar taip, didžiumą dalykų, apie kuriuos eina kalba įmonėse bei organizacijose, stengiamasi išreikšti pinigais. Todėl investicijos į personalą – taip pat ne išimtis.

Išsiaiškinus pagrindinius veiksnius apie respondentus, toliau pereinama tikslingai prie investicijų į žmogiškąjį kapitalą, siekiama išsiaiškinti respondentų požiūrį ar jų darbdavys investuoja į darbuotojus pakankamai (žr. 12 pav.)

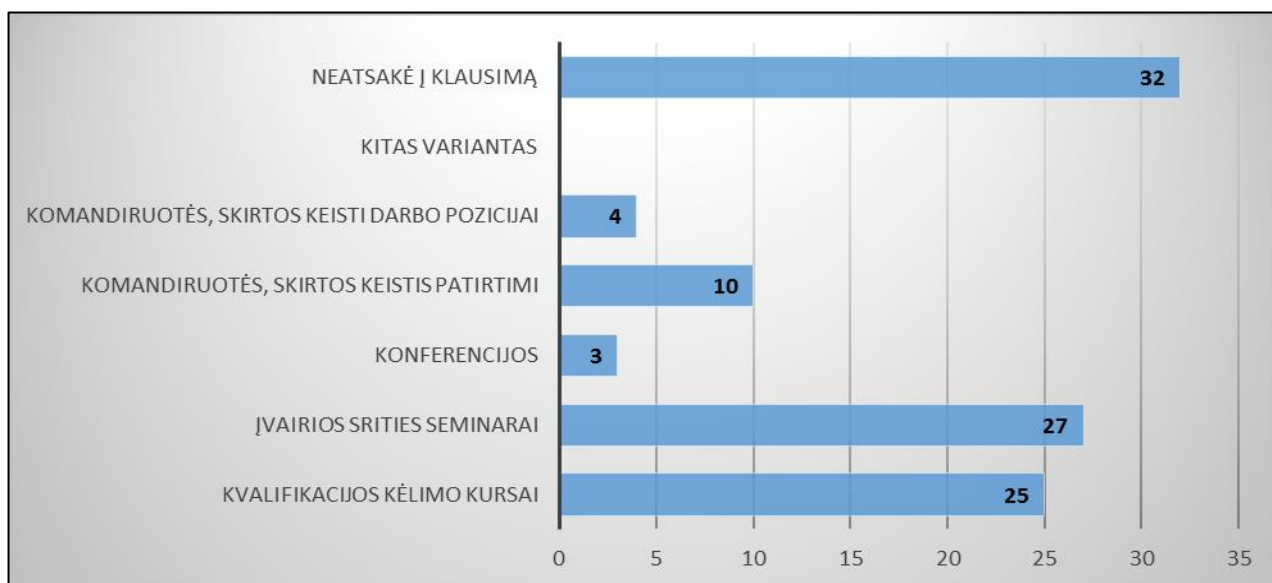
Iš atsakymų matyti, kad didžioji dalis – 43 proc., darbdavių investuoja į savo darbuotojus, tačiau darbuotojai norėtų, kad į mokymus ar žinių tobulinimą investuojama būtų daugiau. Ganėtina maža dalis – 25 proc. darbdavių investuoja į savo darbuotojus ir jiems to užtenka pakankamai, net 32 proc. darbdavių į savo darbuotojų mokymus visai neinvestuoja.



12 pav. Respondentų požiūris į darbdavio investicijas

Į įvairius kvalifikacijos kursus darbuotojų siunčiantys vadovai tikisi, kad pasimokiusių darbuotojų veiklos rezultatai vidutiniškai pagerės 10 – 30%. Kad taip būtų, reikia formuoti pasitobulinusių darbuotojų įprotį pritaikyti naujas žinias.

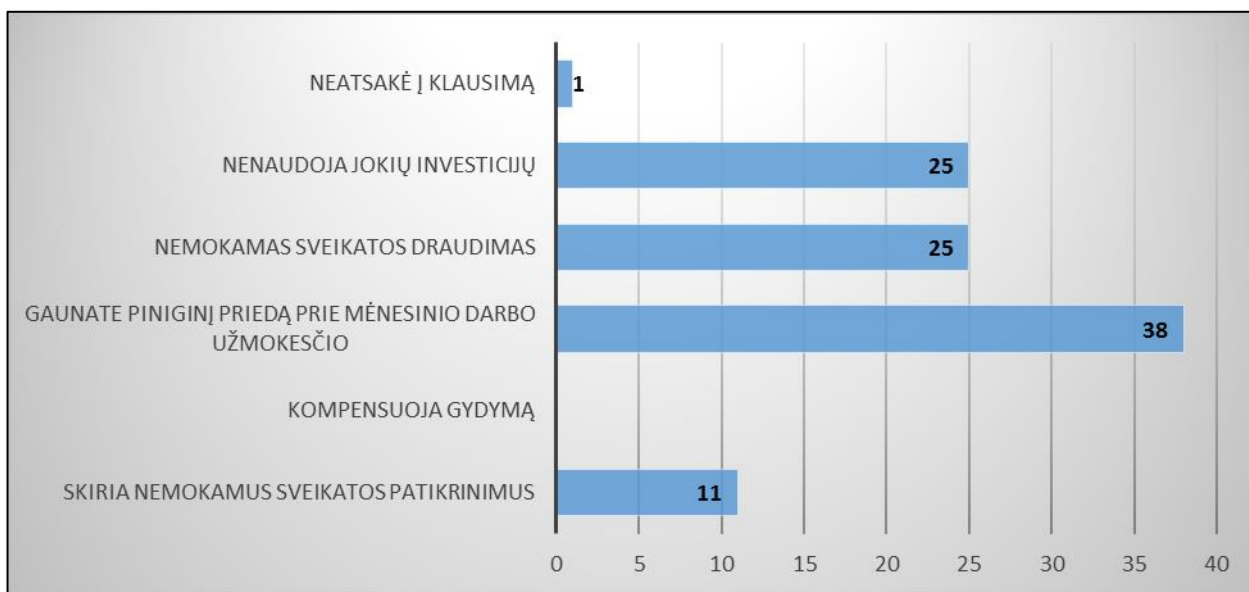
Respondentų atsakymai rodo, kad 25 proc. darbdavių savo darbuotojus siunčia į kvalifikacijos kėlimo kursus, o 27 proc. darbdavių siunčia į įvairios srities seminarus. Didžioji dalis (32 proc.) respondentų į šį pateiktą klausimą neatsakė, kadangi darbuotojų darbdavys į jokių mokymus nesunčia. Taip pat svarbu darbuotojams leisti dalintis savo patirtimi ir įgytomis žiniomis ar patirtimi, tačiau tik 10 proc. darbdavių savo darbuotojus siunčia į tokias komandiruotes, dar mažiau darbdavių, t.y. 4 proc., siunčia savo darbuotojus į komandiruotes, kurios darbuotojams suteiktų galimybę įgyti daugiau kompetencijų, kad galėtų pakeisti savo darbo poziciją. Pati mažiausioji dalis (4 proc.) darbdavių savo darbuotojus siunčia į konferencijas.



13 pav. Mokymai į kuriuos siunčiami darbuotojai, proc.

Išsiaiškinus į kokius mokymus darbuotojai siunčiami, toliau bus analizuojama, kokias dar investicijas darbdavys gali skirti savo darbuotojams.

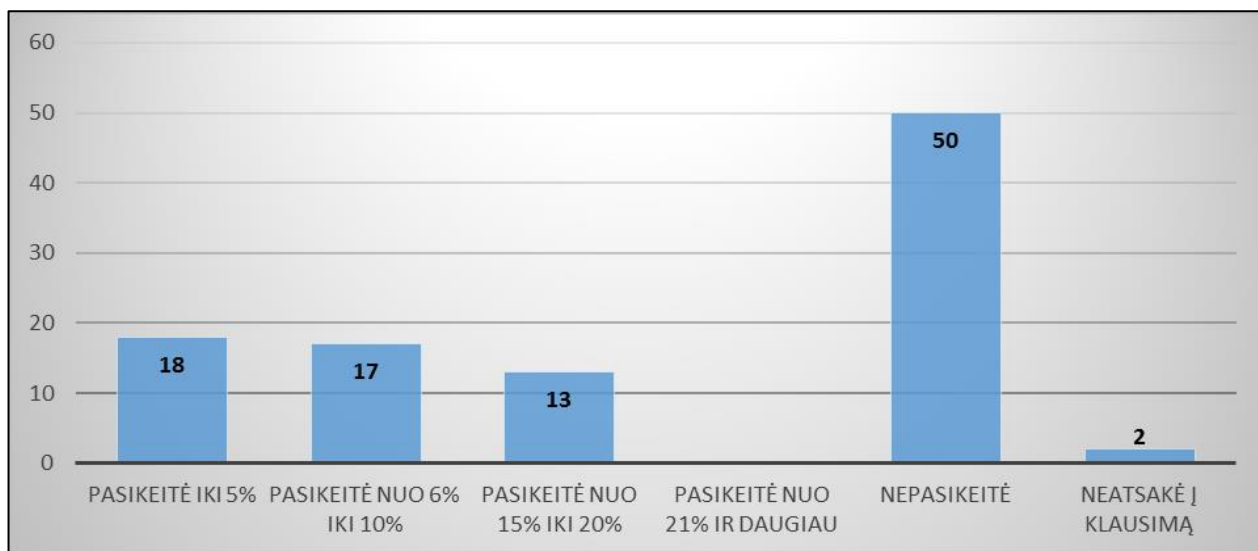
Iš 14 pav. matome, kad darbdavys kitokias investicijas į savo darbuotojus išreiškia per piniginių priedą prie darbo užmokesčio, kadangi tai sudaro atsakiusių respondentų didžiausią dalį – 38 proc., po vienodą respondentų skaičių (25proc.) atsakė, kad darbdavys daugiau jokių investicijų nenaudoja arba skiria nemokamą sveikatos draudimą. 11 proc. darbdavių savo darbuotojams skiria nemokamus sveikatos patikrinimus, o 1 proc. respondentų į šį klausimą neatsakė.



14 pav. Investicijos į žmogiškąjį kapitalą

Sužinojus kokias dar investicijas skiria darbdaviai savo darbuotojams, įdomu, ar po investicijų į žmogiškuosius išteklius pasikeičia darbuotojų darbo užmokestis, jis padidėja ar visiškai nepasikeičia. Tai ir bandysiu išsiaiškinti sekančiame klausime.

Duomenys rodo, kad net 50 proc. darbuotojų po investicijų į žmogiškuosius išteklius jų darbo užmokestis nepasikeitė, 18 proc. darbuotojams darbo užmokestis pasikeitė iki 5 proc., o 17 proc. darbuotojų pasikeitė nuo 6 proc. iki 10 proc.. Tiems darbuotojams kuriems pasikeitė darbo užmokestis nuo 15 proc. iki 20 proc. po investicijų į žmogiškuosius išteklius sudarė nedidelę dalį – tik 13 proc., o 2 proc. respondentų į šį klausimą neatsakė (žr. 15 pav.)

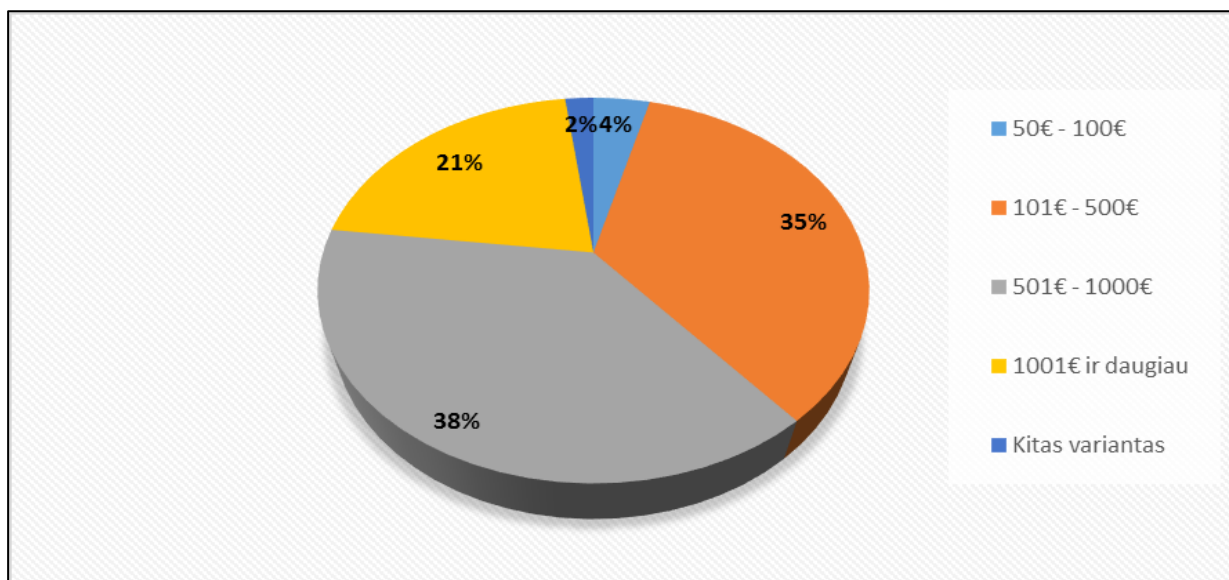


15 pav. Respondentų darbo užmokesčio pakitimas po investicijų į žmogiškąjį kapitalą, proc.

Daugelis įmonių vadovų puikiai žino, kad neretai vienas kvalifikuotas ir savo darbą išmanantis darbuotojas turi daugiau naudos nei keli mokantys mažiau. Nereikėtų pamiršti, kad darbuotojas, iš kurio ne vienerius metus reikalaujama dirbti kokį nors konkretų darbą, pats tobulinimosi galimybių beveik neturi. Būtina skatinti darbuotojus tobulintis, suteikdami galimybę kilti karjeros laiptais, apmokėti kvalifikacijos kėlimo kursus. Ilgalaikėje perspektyvoje keli šimtai eurų, išleistų įvairiems kursams apmokėti, tikrai atsipirks, o kvalifikuoti darbuotojai kelia įmonės vertę, jos prestižą.

Svarbu išsiaiškinti darbuotojų lūkesčius ir nuomonę, kokia pinigų suma (per metus) turėtų būti skiriama investicijoms į žmogiškąjį kapitalą.

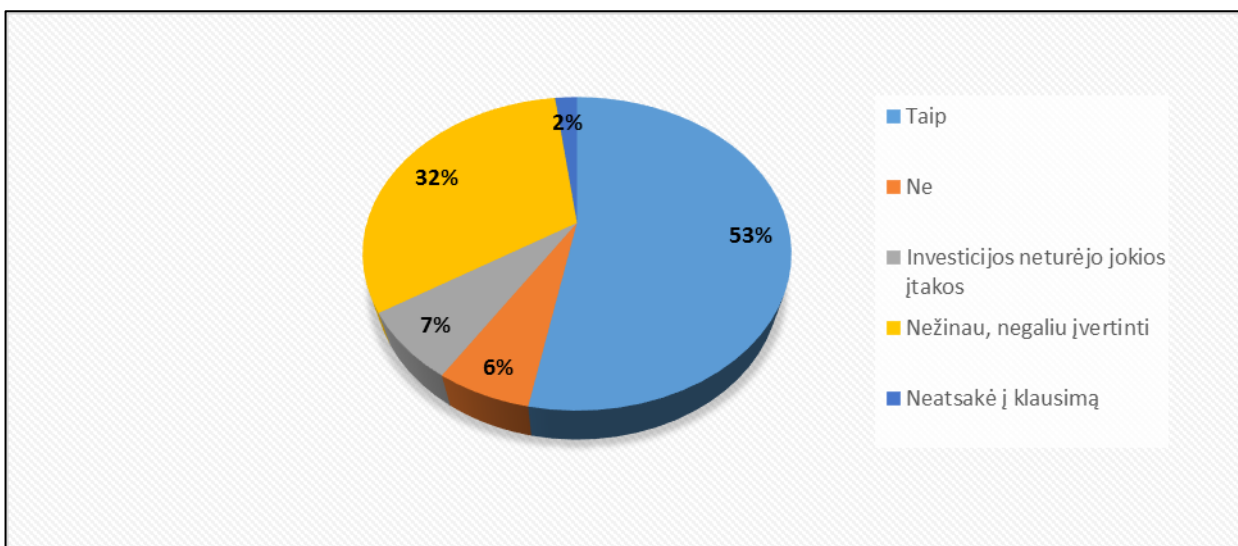
Didžioji dalis respondentų – 38 proc., atsakė, kad darbdavys investicijoms į žmogiškąjį kapitalą turėtų skirti 501€ - 1000€ per metus, kita dalis respondentų – 35 proc., teigia, kad investicijų dydis turėtų būti per metus 101€ - 500€, ir tik 2 proc. respondentų atsakė, kad jiems užtektų 50€ - 100€ investicijų iš darbdavio per metus. 4 proc. respondentų į šį klausimą atsakė pateikdami savo variantą, jų manymu, kiekvienam individualiai reikalingos investicijos, todėl piniginė suma investicijoms į žmogiškąjį kapitalą per metus yra kiekvienam skirtinga (žr. 16 pav.).



16 pav. Respondentų lūkesčiai į investicijas piniginiu atžvilgiu (per metus), proc.

Darbuotojų ugdymas prisideda prie kur kas geresnės darbo kokybės. Visgi, kai kurie įmonės vadovai mano, jog tai nereikalingas pinigų švaistymas, kuris neatneš jokios realios naudos. Kai darbdavys investuoja į savo darbuotojus, po investicijos, tikimasi, pačių geriausių rezultatų, kad darbuotojas dirbs efektyviau, bus kupinas naujų idėjų ir žinių, tačiau ne visada rezultatai būna teigiami. Taip pat daug kas priklauso nuo pačio darbuotojo, kaip jis naują informaciją priims ir pasisavins, o juolab ją panaudos. Todėl šiame atliekamame tyrime taip pat svarbu išsiaiškinti ar respondentams po investicijų į žmogiškąjį kapitalą padėjo dirbti produktyviau.

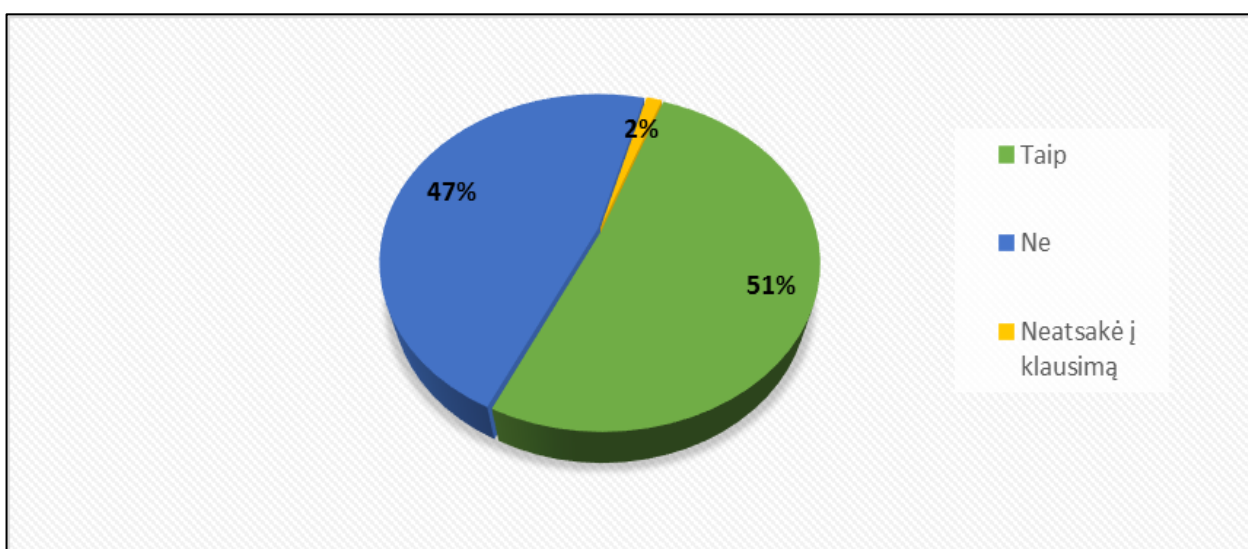
Iš 17 pav. matyti, kad 53 proc. investicijos į žmogiškąjį kapitalą respondentams padėjo dirbti produktyviau, net 32 proc. respondentų negali įvertinti, o 7 proc. ir 6 proc. respondentų atsakė, jog investicijos neturėjo jokios įtakos arba nepadėjo visai, 2 proc. neatsakė į klausimą, tai būtų galima traktuoti, kaip neigiamą atsakymą.



17 pav. Darbo produktyvumas po investicijų į žmogiškąjį kapitalą

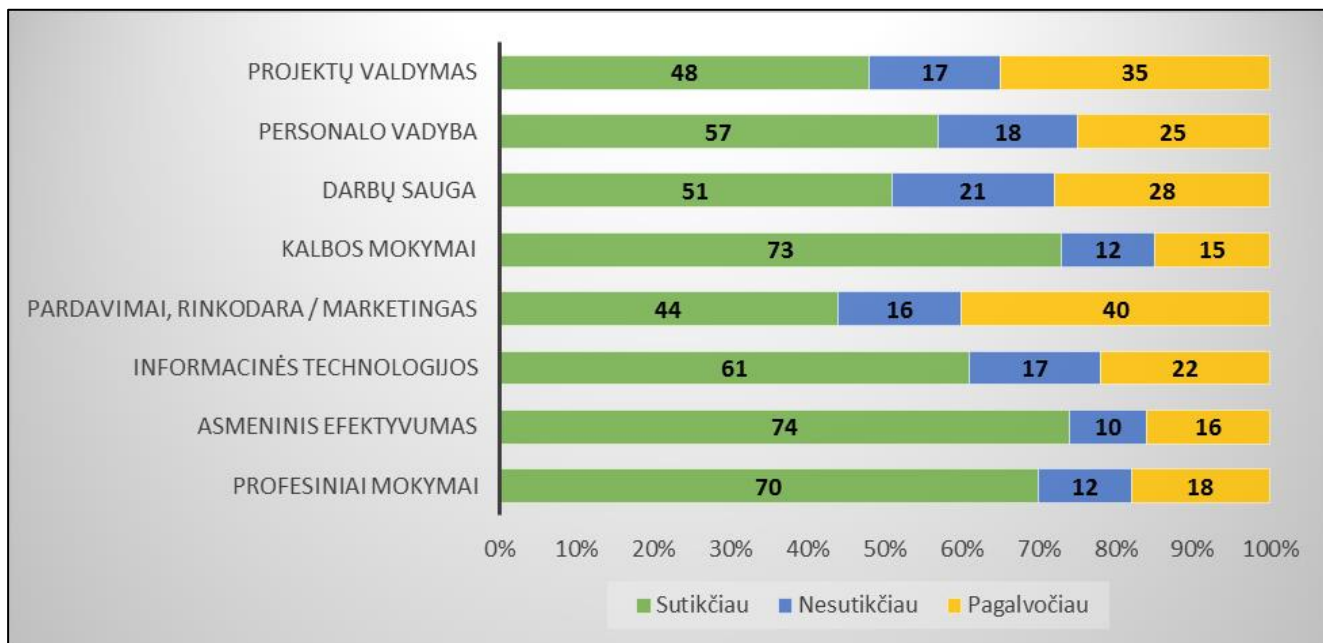
Visgi darbuotojai yra labai skirtingi, kiekvienas skirtingas kaip individas, todėl jų poreikiai yra skirtingi. Vieniems yra reikalingas tobulėjimas, kvalifikacijos kėlimas, nori įgyti kuo daugiau žinių bei patirties, kitiems – atvirkščiai, nieko nereikia. Kitaip tariant, jiems yra gerai, taip kaip yra, nėra reikalingi pokyčiai ar mokymai, kurie juos padarytų pranašesniais už kitus. Bet vėl gi, kas yra kaltas dėl tokio darbuotojo mąstymo, pats darbuotojas ar vadovas, kuris savo darbuotojo nemotyvuoja ir „nestumia“ į priekį. Dėl tokio kai kurių darbuotojų mąstymo ir kyla klausimas, ką jie verčiau pasirinktų, kvalifikacijos kėlimo mokymus ar piniginį priedą, kurį galėtų išleisti savo reikmėms (žr. 18).

Respondentų nuomonė šiuo klausimu buvo labai panaši, tačiau didžioji dalis – 51 proc. respondentų geriau pasirinktų kvalifikacijos kėlimo mokymus, nei piniginį priedą – 47 proc., ir visgi į šį klausimą neatsakė 2 proc. respondentų.



18 pav. Respondentų pasirinkimas dėl investicijų į žmogiškąjį kapitalą

Šiandieninėje visuomenėje vis labiau plinta įvairių sričių seminarai, mokymai, kvalifikacijos kėlimo kursai, taip pat ir saviugdų kursai. Kai kuriuos mokymus parenka darbdaviai, kurie jų manymu yra reikalingi darbuotojams, tačiau būtų naudinga tam tikru momentu darbuotojams leisti pasirinkti patiems mokymus į kuriuos norėtų eiti, taip darbuotojas pasijaustų svarbiu ir savarankišku. Respondentams buvo užduotas klausimas, jeigu darbdavys skirtų papildomą piniginių priedą kvalifikacijos kėlimo mokymams, į kuriuos mokymus jie sutiktų investuoti (žr. 19 pav.)



19 pav. Respondentų pasirinkimas kvalifikacijos kėlimo mokymus

Iš tyrimo rezultatų matome, kad respondentai savo piniginių priedą labiausiai sutiktų investuoti į asmeninio efektyvumo tobulinimo mokymus (74 proc.), šie mokymai iš tikrųjų yra labai naudingi darbuotojams, kadangi jie gali tobulinti savo asmenines savybes, kurios padės darbo srityje ir gyvenime, bet 10 proc. respondentų į šiuos mokymus nesutiktų investuoti. 73 proc. respondentų pasirinko kalbos mokymus, darbdaviui labai svarbu, kad jų esamas ar būsimas darbuotojas mokėtų bent vieną užsienio kalbą, kuria kalbėtų laisvai, tačiau net 12 proc. respondentų kalbos mokymų nepasirinktų. 44 proc. respondentų pasirinktų pardavimų, rinkodaros/marketingo mokymus, tačiau 40 proc. apie šiuos mokymus tik pagalvotų. Taip pat šiai dienai labai yra aktualu informacinės technologijos, jų atsiradimas bei tobulėjimas. 61 proc. respondentų sutiktų investuoti į informacinių technologijų kursus, 17 proc. nesutiktų, o 22 proc. pagalvotų apie šiuos kursus. Apskritai iš šios apklausos rezultatų pastebėtina tai, kad skiriasi respondentų nuomonė į tai, kokius žmogiškojo kapitalo aspektus turėtų būti investuojama.

4.2. Investicijų į žmogiškojo kapitalo kaitos ir investicijų gražos vertinimas

Investuojant į žmogiškąjį kapitalą yra labai svarbu ir atkreipti dėmesį ir numatyti ar jis atsipirks, kadangi aktualu, kad investicija atneštų pelną. Kadangi žmogiškasis kapitalas yra žinios, įgūdžiai, gebėjimai ir jų įgijimas mokymosi metu, todėl svarbu atsižvelgti į tai, kiek investicijos į žmonių žinias, įgūdžius, gebėjimus ir jų įgijimą mokymosi metu atsiperka. Investuoti gali tiek individualus asmuo, tiek visuomenė ar net organizacija.

Kuomet tikslingas žmogiškojo kapitalo gebėjimų ir savybių panaudojimas lemia žmogiškojo kapitalo savininkų pajamų augimą, verta atkreipti dėmesį į tai, kaip toks tikslingumas konkrečiu atveju yra pasiekiamas. Vienas iš galimų tokio optimizavimo priemonių yra žmonių tam tikrai funkcijai atlikti.

Žmonių darbą vienaip ar kitaip keičia inovacijos. Jos leido žmonijai atsiskirti nuo kitų gyvūnų ir pastoviai tobulėti. Inovacijų sąvoka yra kilusi iš lotyniško žodžio „novus“, reiškiančio naują arba atnaujintą. Inovacijos reikšmė, bėgant laikui, vis kito, ji išplatėjo ir tapo praktiškesnė. Dabar inovacija nebėra suvokiama kaip naujovė tik techniniu aspektu, tačiau atkreipiamas dėmesys ir į naujų derinių, kombinacijų įgyvendinimą (LŽŪU, 2007). Investicijų į žmogiškąjį kapitalą atveju inovacijos įtakojo našesnę komandinį darbą, kokybiškesnius mokymus tarpusavio informacijos dalinimąsi, didesnę darbuotojų įtraukimą priimant sprendimus (Global Innovation Index, 2013). Įmonės tapo našesnės ir produktyvesnės.

Įmonės tapo efektyvesnės ir produktyvesnės, kuomet imtasi diegti naujausias technologas įmonių valdyje (Dauda, 2009). Vis dėlto inovacijų pritaikymas išreiškia ne tik naujausių technologijų panaudojimą gerinant žmonių darbą, tačiau pastaruoju metu inovatyviais sprendimais žmogiškasis kapitalas pakeičiama technologiniu kapitalu.

Skaičiuojant investicijų į žmogiškojo kapitalo atsipirkimą, pastebėtina tai, kad versle atskirame versle investuojama į vis mažiau žmonių. Vis labiau žmogaus darbą pakeičia naujausios technologijos. Štai didžiuosiuose prekybos tinkluose kasininkų darbą dalinai pakeičia automatizuotos mašinos.

Skaičiuojant investicijų į žmogiškąjį kapitalą atsipirkimą svarbu atkreipti dėmesį į tai, ar žmogiškasis kapitalas sugeneruoja pelną. Tam, kad investicijos į žmogiškąjį kapitalą atsipirktų, reikia, kad tokios investicijos, kaip darbo užmokestis, su tuo susijęs mokesčiai, įvairūs mokymai, neviršytų gauto pelno iš tos veiklos. Paprasčiausia yra skaičiuoti investicijų į žmogiškąjį kapitalą atsiperkamumą, kuomet vertę versle suteikia tik žmogiškasis kapitalas. Tuo tarpu kuomet vertę suteikia ne tik žmogiškasis kapitalas, yra sunkiau apskaičiuoti.

Karštuosius gėrimus gaminančius asmenis pakeičia karštųjų gėrimų automatai. Įpakuotus mažus, negendančius gaminius, taip pat galima nusipirkti iš tokių aparatų. Tokiu būdu pakinta investicijos į žmogiškąjį kapitalą, verslo struktūra. Šiuo atveju pastebėtina tai, kad yra mažiau investuojama į asmenis, parduodančius karštuosius gėrimus ir įpakuotus maisto gaminius, tačiau vis dėlto reikia investuoti į

asmenis, aptarnaujančius tokius pardavimo aparatus. Be abejonės, kad tokiu atveju reikalinga investuoti į mažesnę kiekį asmenų, todėl darytina prielaida, kad investicijos į žmogiškąjį kapitalą mažėja. Tačiau tam, kad būtų aptarnaujami klientai, būtina investuoti technologijas, tiesiogiai aptarnaujančią klientus, ir kitus su ja susijusius kaštus.

Bankomatai tampa nebe naujiena. Pamažu daugėjant bankomatams, ne tik priimantiems pinigus, pateikiantiems sąrašą, tačiau taip pat atliekantiems ir pinigų išdavimo funkcijas, mažina poreikį investuoti į žmogiškąjį kapitalą, kuris išduotų pinigus, pasakytų sąskaitos likutį, pateiktų sąskaitos išrašą, bet ir reikia mažiau investuoti į personalą, kuris išduotų pinigus.

Internetinėje bankininkystėje klientai patys gali apsitarnauti, atlikdami daug funkcijų patys. Kompiuterinis raštingumas ir bankų vykdomas švietimas naudotis elektronine bankininkyste didina klientų, bankines paslaugas atliekančių internetinėje bankininkystėje. Tokiu būdu daugėjant internetine bankininkyste besinaudojančių asmenų, mažėja specialistų, atliekančių internetinės bankininkystės poreikius. Todėl bankai, aptarnaudami tą patį klientų poreikį, investuoja į vis mažesnę tiesiogiai klientus aptarnaujančių asmenų kiekį. Tačiau bankai privalo investuoti į internetinės bankininkystės palaikymą, kuriam yra reikalingi kompiuterinių technologijų specialistai.

Taromatai tampa nebe naujiena. Reikia vis mažiau tarą priimančių asmenų. Prekybos centrai jau nebepriima taros. Taigi žmonės prekybos centruose tiesiogiai iš kitų žmonių nebepriima taros. Tokiu būdu, patenkinant tokį patį klientų poreikį priduoti tarą, yra atlaisvinamas kasininkų darbo laikas.

Žinoma, tuo tarpu yra besispecializuojančių įmonių, kurios priima tik tarą ir kitas antrines žaliavas. Tačiau į jas atnešama vis daugiau taromatuose nepriimtų taros. Tuo atveju, jeigu žmogaus darbą galima atlikti technologijų pagalba, paliekami tik žmonės, kurie gali kontroliuoti šių technologijų darbą.

Prekybos centruose vis mažiau investuojama į kasininkus, kaip žmogiškąjį kapitalą, kadangi kasininkų darbą pakeičia automatinės sistemos. Tačiau vienokiu, ar kitokiu būdu reikalinga investuoti į žmogiškąjį kapitalą, aptarnaujantį šias automatines sistemas. Todėl pasikeičia investicijų objektas. Darytina prielaida, kad investicijos į žmogiškąjį kapitalą šiose, vis labiau automatizuojamose srityse, turėtų mažėti, o investicijos į automatines technologijas turėtų didėti. Esant tam pačiam pardavimų kiekiui už tą pačią kainą ir už tą pačią savikainą, investicijų į žmogiškąjį kapitalą atsiperkamumas turėtų gerėti. Tačiau kyla klausimas, ar mažėjant investicijoms į žmogiškąjį kapitalą ir didėjant investicijoms į inovatyvias automatines technologijas didėja, gerėja investicijų į verslą atsiperkamumas? Ar žmogiškieji išteklių nėra verti didesnių investicijų, kaip investicijų objektas? Koks investicijos į žmogiškąjį kapitalą šiose verslo šakose tikslas?

Tuo atveju, kuomet daroma prielaida, kad atliekant daug daugiau investicijų į žmogiškąjį kapitalą, nei į inovatyvias technologijas, atsiperkamumas yra toks pats, kaip ir investuojant inovatyvias

technologijas, nei į žmogiškąjį kapitalą, atsiperkamumas nesikeičia. Tokia situacija yra schematiškai pavaizduota 6 lentelėje.

6 lentelė. Investicijų struktūros kaita

	<i>Investicijos į žmogiškąjį kapitalą</i>	<i>Investicijos į technologijas</i>	<i>Pelnas</i>
<i>Ankstesnės tendencijos</i>	90	10	50
<i>Dabartinės tendencijos</i>	10	90	50

Didesnės investicijos į žmogiškąjį kapitalą nelemia didesnio.

Tačiau pelno siekiantys subjektai siekia, kad labiau investuojant į naujausias technologijas, yra mažinami kaštai arba didinamas pelnas, atsiperkamumas turėtų padidėti (žr. 8 lent.). Pastebėtina tai, kad sumažinus investicijas į žmogiškąjį kapitalą bendras investicijų atsiperkamumas padidėja tuomet, kai verslo sistema yra kuo geriau automatizuojama.

7 lentelė. Investicijų struktūros kaita

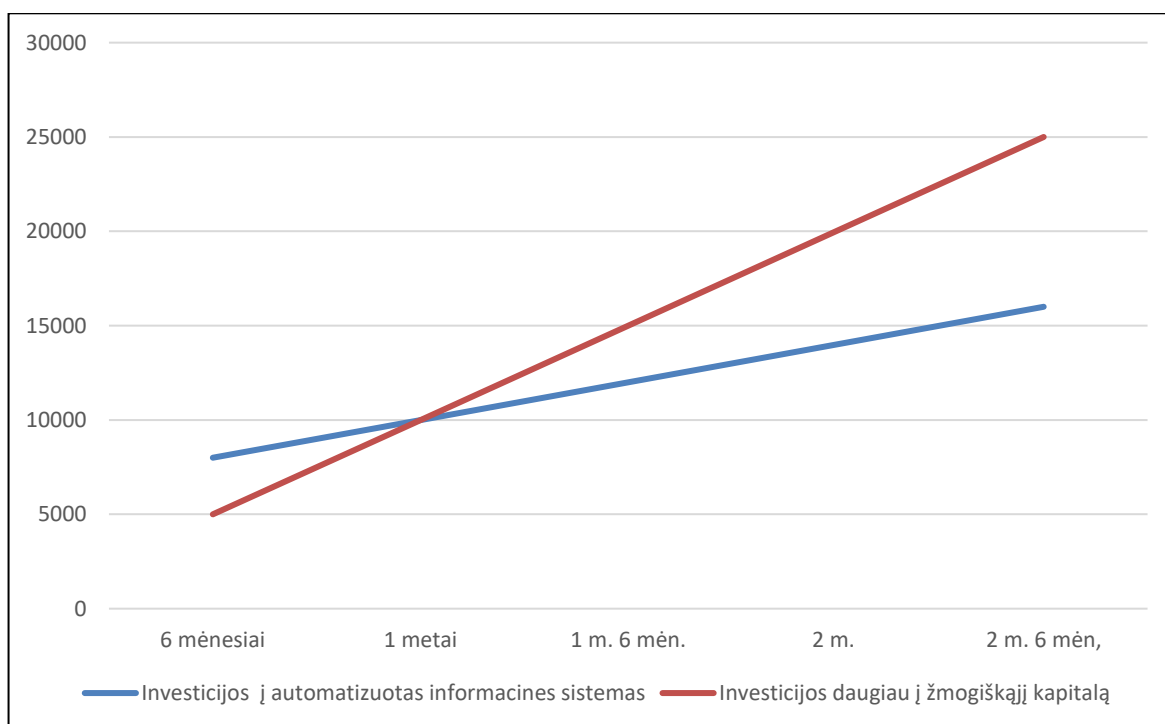
	<i>Investicijos į žmogiškąjį kapitalą</i>	<i>Investicijos į technologijas</i>	<i>Pelnas</i>
<i>Ankstesnės tendencijos</i>	90	10	50
<i>Dabartinės tendencijos</i>	10	90	100

Štai „Taxify“ mokamo keleivių vežimo užsakymo centras (taxify.eu, 2016) gali aptarnauti netgi daugiau klientų nei taxi bendrovės (pvz. taxi.lt, 2016), priimančios skambučius per tą patį laiką, nes klientas gali tiesiogiai išsirinkti jam tinkamą automobilį, o išrinkto automobilio vairuotojas tuo pačiu gauna užsakymo užklausa, kurią gavęs vairuotojas yra motyvuotas staigiai atsakyti, nes pusė laiku nepriimtų bei kitaip neįvykdytų užsakymų iš dešimties (5/5) lemia vairuotojo blokavimą sistemoje. Tuo tarpu skambučių centro operatorė, jai telefonu suskambinus, kviečia taksistus tam, kad jie atsakytų per raciją. Surinkusi taksistų atsakymus, skambučių centro operatorė pateikia klientui atsakymą. Pastaruoju atveju ilgai užtrunka vien tik užsakymo užklausa bei patvirtinimas. Taip pat taksistas gali atvažiuoti pas klientą greičiau tuo atveju, kuomet jam yra pateikiami visi užsakymo duomenys vienoje vietoje. Iš esmės pajamos bet kokiame versle padidėja, jeigu produkto yra parduodama daugiau per tą patį laiką. Todėl pamažu greičiau klientus aptarnaujantis verslas nukonkuruoja lėčiau klientus aptarnaujantį verslą tose, srityse, kuriose yra svarbus greitis.

Bendravimas tarp žmonių užtrunka, ypač kuomet bendravimas išsitiesia į ilgą grandinę. Informacinės technologijos šią grandinę pagreitina. Tačiau šiai informacinių technologijų grandinei sukurti ir aptarnauti reikalingas tam tikras kiekis žmonių. Vis dėlto informacinių išlaidos į tokią informacinę sistemą greitai atsiperka tuomet, kai yra pasiekiamas tam tikras masiškumas. Taigi tokia sistema yra efektyvi tik tuomet, kai aptarnaujamas tam tikras klientų kiekis per tam tikrą laiką, kadangi pradinės išlaidos į tokios sistemos automatizavimą yra didesnės nei pradinės investicijos į daugiau žmogiškąjį kapitalą.

Vis dėlto taip pat egzistuoja ir tam tikras laikotarpis, po kurio suma investicijų į automatizuotą informacineis technologijomis paremtą sistemą sutaps su suma investicijų į žmogiškąjį kapitalą paremtą sistemą.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, per kokį laiką investicijos atsiperka. Žinoma, investicijos į žmogiškąjį kapitalą pasiskirsto tolygiau, nei investicijos į pradžioje brangesnes technologijas. Štai šiame pavyzdiniame grafike.



20 pav. Investicijų į automatizuotas sistemas ir investicijų į žmogiškojo kapitalo pastovų darbą palyginimas

Atsižvelgiant į aukščiau išdėstytą yra teisingos žemiau einančios nelygybę, pastebėtina tai, kad tik žmogiškuoju kapitalu pagrįstas darbas reikalauja didesnių investicijų, daugiau, nei toks pats darbas, automatizuotas ir valdomas vieno specialisto. Tuo tarpu rezultatas automatizuojant darbą gali būti netgi geresnis.

$$(I A + I AS) * \Gamma < nSP * U \quad (6)$$

Kur:

A – Automatizuota sistema;

AS – aptarnaujantis specialistas;

SP– specialistų, atliekančių funkcijas, kurias galima automatizuoti;

U – uždarbis.

Tai reiškia, kad investicijos vien tik į žmogiškąjį kapitalą tuomet, kai darbą galima automatizuoti, neatsiperka ir patiria riziką vien dėl to, kad tokiu darbu paremtas verslas yra nekonkurencingas. Jis negali pasiūlyti konkurencingos kainos, taip pat negali pasiūlyti tokio greito aptarnavimo.

Šiuolaikiniame sparčiai besivystančių technologijų pasaulyje masiškai parduodančiam verslui optimaliausia investuoti į žmogiškąjį kapitalą, kuriantį ir palaikantį automatizuotas sistemas. Vien tik žmogiškuoju kapitalu paremtos sistemos nėra konkurencingos masinio pardavimo versle. Tuo tarpu versle, kuris paremtas ilgai trunkančiais, žmogiškais santykiais su klientais, optimaliausios investicijos į aukščiausios kokybės žmogiškojo kapitalo kūrimą ir palaikymą.

Siekiant, kad technologijos būtų efektyvesnės, valstybė investuoja į jaunų specialistų rengimą, tai pasireiškia kaip investicijos į aukštojo mokslo studijų programas. Gižienės ir Makauskienės (2012) teigimu, investicijas į aukštąjį išsilavinimą vertinti galima pagal Psacharopoulou (1995) sukurtu trumpalaikio periodo metodu, gautas rezultatas gali būti teigiamas ir neigiamas, kitaip tariant, investicijos gali atsipirkti arba ne.

Vertinant investicijų efektyvumą (teigiamą poveikį) vertinami šie rodikliai: studijų trukmė (pasirenkama studijų programa verslo ekonomika, bakalauro laipsnis, mokslo studijų trukmė 4 metai. Kita atsitiktinai pasirinkta studijų programa biomedicininė elektronika, inžinerijos studijų programos bakalauras, studijų trukmė 4 metai), darbo užmokestis individui įgijusiam tik vidurinį išsilavinimą ir valstybės išlaidos (subsidijos) aukštajam mokslui. Kuo apskaičiuota investicijų grąžos norma valstybei (RORvalstybės) yra didesnė, tuo valstybės investicijos į aukštąjį mokslą efektyvesnės. Valstybės investicijų į aukštąjį mokslą teigiamo poveikio vertinimui naudotinas Psacharopoulou (1995) trumpalaikio periodo modelis:

$$ROR \text{ valstybės} = \frac{W_u - W_s}{4(W_s + C_u)} \quad (7)$$

čia:

W_u – darbo užmokestis įgijus aukštąjį išsilavinimą (režiuuojama, kad ekonomikos srityje aukštąjį išsilavinimą, turintis asmuo uždirba 700€ brutto per mėnesį, o biomedicinos elektronikos studijų programą baigęs asmuo uždirba 900€ brutto per mėnesį);

W_s – darbo užmokestis neįgijus aukštojo išsilavinimo (režiuuojama, kad neturintis aukštojo išsilavinimo asmuo uždirba minimalų mėnesinį darbo užmokestį 380€ brutto);

C_u – valstybės išlaidos (subsidijos) aukštajam išsilavinimui įgyti (verslo ekonomikos nuolatinių studijų programos kaina 1560€ per metus, o biomedicinos elektronikos nuolatinių studijų programos kaina 2242€ per metus).

Prieš pradedant skaičiavimą reikia suvienodinti matavimo vienetus:

W_u – verslo ekonomikos sritis (700€ * 12 mėnesių = 8400€/metus) ir biomedicinos elektronika (900€ * 12 mėnesių = 10800€/metus);

C_u - verslo ekonomikos nuolatinių studijų programos kaina 1560€ per metus, o biomedicinos elektronikos nuolatinių studijų programos kaina 2242€ per metus;

W_s - neturintis aukštojo išsilavinimo (380€ * 12 mėnesių = 4560€/metus).

8 lentelė. Investicijų š studijų programos grąža valstybei

<i>Verslo ekonomikos sritis</i>	<i>Biomedicinos elektronikos sritis</i>
$ROR \text{ valstybės} = \frac{8400 - 4560}{4(8400 + 1560)} = \frac{3840}{39840} = 0.0964$	$ROR \text{ valstybės} = \frac{10800 - 4560}{4(10800 + 2242)} = \frac{6240}{52168} = 0.1196$

Iš apskaičiuotų rezultatų (žr. 8 lentelė), matome, kad investicijų grąžos norma valstybei (ROR valstybės) yra santykinai nedidelė abiem atvejams, ir proporcingai priklauso nuo to, kokį darbo užmokestį asmuo gaus baigęs aukštąjį išsilavinimą. Kuo didesnę darbo užmokestį asmuo gauna, tuo valstybės investicijos yra efektyvesnės. Jei asmuo sulaukęs 18 metų, baigia vidurinę mokyklą ir toliau siekia aukštojo mokslo, tai studijuodamas jis praleidžia 4 metus. Remiantis Lietuvos Respublikos Vyriausybės nutarimu (2011 m.) (žr. 2 PRIEDAS) 2017 metais moterys išeina į pensijinį amžių nuo 62 metų, o vyrų pensijinis amžius yra nuo 63 metų (apytiksliai). Taigi vyrai ir moterys nauda iš investicijų į išsilavinimą gali gauti per skirtingą laikotarpį: vyrų darbo trukmė 39 metai, o moterų 38 metai. Tad galima daryti išvadą, kad moterų darbingas amžius yra trumpesnis, nei vyrų.

Analogiškai galime apskaičiuoti ir individo investicijų grąža (žr. 10 lentelė), formulės principas išlieka tosk pat, tačiau pasikeičia Cu reikšmė, iš valstybės išlaidų atsiranda individo išlaidos, studijų kainos nesikeičia.

9 lentelė. Investicijų š studijų programos grąža individui

Verslo ekonomikos sritis (moterys)	Biomedicinos elektronikos sritis (moterys)
$ROR\ individo = \frac{38(8400 - 4560)}{4(8400 + 1560)} = \frac{145920}{39840} = 3.6626$	$ROR\ individo = \frac{38(10800 - 4560)}{4(10800 + 2242)} = \frac{237120}{52168} = 4.5453$
$ROR\ individo = \frac{39(8400 - 4560)}{4(8400 + 1560)} = \frac{149760}{39840} = 3.7590$	$ROR\ individo = \frac{39(10800 - 4560)}{4(10800 + 2242)} = \frac{243360}{52168} = 4.664$

Iš pateiktų rezultatų (žr. 9 lentelė), matome, kad vyrų investicinė grąža yra didesnė, nei moterų, nes vyrų darbinis amžius yra ilgesnis. Kuo investicinė grąža yra didesnė, tuo individo investicijos i aukštąjį išsilavinimą yra efektyvesnės, kaip lentelėje atsipindi, vyrų investicijų grąža yra efektyvesnė, nei moterų. Atsižvelgiant į verslo ekonomikos ir biomedicinos elektronikos studijų kryptis, investicijos abiem atvejams labiau atsiperka vyrams, nei moterims, nors skirtumas ir nėra didelis (investicijos į verslo ekonomikos išsilavinimą vyrams atsiperka 3.7590 kartų labiau, o moterims 3.6626 kartų labiau, biomedicinos elektronikos studijų išsilavinimas taip pat labiau efektyviau atsiperka vyrams, nei moterims).

Atlikus investicinės grąžos skaičiavimus, buvo išsiaiškinta, kad investicinė grąža parodo kaip efektyviai gali investicijos atsiperkti, atsižvelgiant į darbinio amžiaus trukmę (vyrų ir moterų amžiaus trukmė yra skirtinga, todėl investicinė grąža taip pat priklauso nuo gaunamų pajamų ir investicijų dydžio).

IŠVADOS IR REKOMENDACIJOS

- Apibendrinant, kas yra žmogiškasis kapitalas, autoriai dažniausiai mini žinias, įgūdžius, gebėjimus ir jų įgijimą mokymosi metu. Žmogiškojo kapitalo objektas yra žmogus, su daugybe galimų dalyvavimo gamybos procese aspektų, iki šiol nėra sutarta dėl vienodos žmogiškojo kapitalo sąvokos. Žmogiškasis kapitalas, tai ne tik fizinė jo būseną, tai įgūdžių fondas, žinių, gebėjimų, motyvuojantis žmogaus produktyvumą. Investavimo šaltiniai gali būti siejami su individualiu asmeniu, visuomene ar net organizacija. Tikslingas žmogiškojo kapitalo gebėjimų ir savybių panaudojimas lemia žmogiškojo kapitalo savininkų pajamų augimą ir kitus teigiamus aspektus. Pajamų augimas stimuliuoja investicijas į sveikatą ir išsilavinimą, taip kaupiamos naujų žinių, įgūdžių ir motyvacijos atsargos, kurios ateityje naudojamos efektyviai.

- Mokslinėje literatūroje vis labiau išskirtinio dėmesio sulaukia žmogiškojo kapitalo formavimo problema. Žmogaus prigimtis yra įgauti ir išugdyti tam tikras individualias savybes ir sugebėjimus, todėl galima drąsiai sakyti, jog žmogus yra išugdytų visuomeninių savybių ir sugebėjimų skleidėjas. Išanalizavus įvairių autorių nuomones, galima teigti, kad problemišiausios žmogiškojo kapitalo sritys – švietimo sistema, pirminis išsilavinimas ir aukštojo mokslo sistema. Problemas ir trūkumas reikia spręsti, kadangi vis dažniau studentai išvyksta studijuoti į užsienį, o tiksliau tariant, pasirenka studijas ten, kur geresnės jų kokybė ar pati švietimo sistema, o tai įtakos turi tam tikroms mokslo šaknims. Jaunų žmonių išsilavinimas ne visada yra tinkamas rinkai – dėl sisteminių aukštojo mokslo ir profesinio mokymo problemų. Švietimo ir mokymo sistemos absolventų integraciją į darbo rinką apsunkina ir tai, kad profesinio informavimo, orientavimo ir konsultavimo sistema šiuo metu dar nėra visiškai išvystyta.

- Mokslinėje literatūroje yra apibrėžiama žmogiškojo kapitalo tam tikri vertinimo rodikliai, kurie yra suskirstyti į kokybinius ir kiekybinius rodiklius, taip pat yra sudarytas indeksas iš 4 grupių. Žmogiškojo kapitalo vertinimo metodai yra išreiškiami formulėmis. Iš pateiktų, žmogiškojo kapitalo vertinimo modelių, galima daryti išvadą, kad vieningos ir tikslios nuomonės, kaip įvertinti investicijų į žmogiškąjį kapitalą naudą - nėra. Literatūroje dažniausiai yra sutinkamas pajamų gaunamų dėl investavimo į išsilavinimą vertinimo modelis, laikomasi nuomonės, kad kuo aukštesnis žmogaus išsilavinimas tuo didesnė tikimybė, kad jis gaus didesnes pajamas susijusias su darbo santykiais.

- Atlikus respondentų apklausą, galima teigti, kad darbdaviai, įmonės vadovai per mažai skiria dėmesio savo darbuotojams, skiria per mažai laiko išsiaiškinti darbuotojų poreikių, jų tikslų toje darbo vietoje. Taip pat per mažai skiria investicijų į juos, nepakankamai išnaudoja galimus žmogiškuosius išteklius, nes galbūt jiems stinga tikslios informacijos. Po investicijų į žmogiškąjį kapitalą, didžiąjai daliai darbuotojų darbo užmokestis nepasikeičia, tačiau jų darbas tampa produktyvesnis ir efektyvesnis. Laikui bėgant vis labiau tobulėja įvairios inovacijos, todėl informacinės

technologijos keičia kai kuriuos darbuotojus. Kitaip tariant, investicijos į automatines informacines technologijas – didėja, investicijos į žmogiškuosius išteklius – mažėja.

- Apskaičiuojant investicijų grąžą į aukštąjį išsilavinimą buvo pasirinkta dvi studijų kryptys – verslo ekonomika ir biomedicinos elektronika, taip pat buvo išskirta atskirai vyrai ir moterys. Apskaičiavus investicijų grąžą, išsiaiškinta, kad investicijų grąžos norma valstybei (ROR valstybės) yra santykinai nedidelė (pasirinktomis profesijų sritims) ir proporcingai priklauso nuo to, kokį darbo užmokestį asmuo gaus baigęs aukštąjį išsilavinimą. Kuo didesnį darbo užmokestį asmuo gauna, tuo valstybės investicijos yra efektyvesnės. Atlikus skaičiavimą, matome, kad vyrų investicinė grąža yra didesnė, nei moterų, nes vyrų darbinis amžius yra ilgesnis. Kuo investicinė grąža yra didesnė, tuo individo investicijos į aukštąjį išsilavinimą yra efektyvesnės. Atsižvelgiant į verslo ekonomikos ir biomedicinos elektronikos studijų kryptis, investicijos abiems atvejams labiau atsiperka vyrams, nei moterims, nors skirtumas ir nėra didelis (investicijos į verslo ekonomikos išsilavinimą vyrams atsiperka 3.7590 kartų labiau, o moterims 3.6626 kartų labiau, biomedicinos elektronikos studijų išsilavinimas taip pat labiau efektyviau atsiperka vyrams, nei moterims).

- Rekomendacija – įmonių vadovai turi domėtis darbuotojų poreikiais bei interesais, skirti darbuotojams žmogiškųjų išteklių naudą. Vis labiau plėtojama tema apie investicijas į žmogiškąjį kapitalą, darbdavių investicijas į darbuotojus, tačiau mažai kalbama apie investicijas į informacines technologijas, jų teikiamą naudą. Šiuolaikiniame versle investuoti į informacines technologijas tenka net jei įmonės veikla su jomis tiesiogiai ir nesusijusi, tad investicijų į technologijas įmonėje grąžos vertinimas yra būtinas, siekiant efektyvios IT plėtros politikos formavimo bei tikslingo jai skiriamų lėšų panaudojimo.

LITERATŪROS SĄRAŠAS

1. Andrulis, A. (2015). Mokymasis visą gyvenimą – keletas įžvalgų [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-09-10.]. Prieiga per internetą: <https://www.lietuva2030.lt/lt/download/b44ecb050ab7802e42a85583c60cd334d8a7a3c5a6a8d91f2d/1>.
2. Bagdonavičius, J. (2002). Žmogiškasis kapitalas. – Vilnius: Vilniaus pedagoginis universitetas.
3. Bagdonavičius, J. (2005). Socialinės sferos sociologija: teorinis metodologinis aspektas. Vilnius: Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla
4. Bagdonienė, D. (2002). Gyventojų kokybė: samprata, struktūra ir vertinimas // Ekonomika ir vadyba, tarptautinės mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga. – Kaunas: Technologija.
5. Becker, Gary S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, 3rd ed. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-09-18]. Prieiga per internetą: <http://www.nber.org/books/beck94-1>
6. Dauda, Y. (2009). Managing Technology Innovation – The Human Resource Management Perspective, Peter Lang, ISBN 3631570120
7. Daugėlienė, R. (2002). Neapibrėžtos žinios kaip žmogiškojo kapitalo komponentas //Ekonomika ir vadyba: tarptautinės mokslinės konferencijos pranešimų medžiaga. Kaunas: Technologija.
8. Dementjeva, J. (2011). Tiesioginių užsienio investicijų poveikis žinių visuomenės kūrimui darnaus vystymosi kontekste // Vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai. Akademija: Lietuvos žemės ūkio universitetas.
9. Duoblienė, L. (2014). Profesorė apie švietimo sistemą - primena greito maisto užkandines [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-10-18.] Prieiga per internetą: <http://www.delfi.lt/gyvenimas/archive/profesorėapiešvietimosistemaprimenagreitomaistouzchandines.d?id=64850847>
10. Euroguidance (2016). Švietimo sąvoka [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-12-10]. Prieiga per internetą: <http://www.euroguidance.lt/karjeros-planavimas/dirbu-karjeros-konsultavimo-srityje/teisine-informacija/svietimo-sistema-lietuvoje>
11. Europos profesinio mokymo plėtros centras (2013). Profesinio mokymo sistemos bruožai, Lietuva [žiūrėta 2016-12-01]. Prieiga per internetą: https://www.cedefop.europa.eu/files/8047_Lt.pdf

12. Gižienė, V. ir Simanavičienė, Ž. (2009). Žmogiškųjų išteklių ekonominis vertinimas Ekonomika ir vadyba [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-11-15.]. Prieiga per internetą: <http://www.ecoman.ktu.lt/index.php/Ekv/article/viewFile/9309/4702>. ISSN 1822-6515.

13. Graf, C.N. (2006). Lessons from Human Capital Theory. Nursing Economics [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-09-30.]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=10&hid=14&sid=b19d135a38bd4b28a576366f1196eb21%40SRCSM1>

14. Grundey, D. (2006). Human capital creation, accumulation and management: the case of national and foreign capital enterprises. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-08-15]. Prieiga per internetą: <http://archive.minfolit.lt/arch/4001/4108.pdf>

15. Jonavičienė, D. (2016). Investicijos į žmogiškuosius išteklius užtikrina tvarų užimtumą [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-08-10.]. Prieiga per internetą: <http://www.ldb.lt/Informacija/Veikla/Naujienos/UserDisplayForm.aspx?ID=7370>

16. Jurkevičius S. (2016). Kaip reformuoti Lietuvos švietimo sistemą [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-10-10]. Prieiga per internetą: <http://www.15min.lt/naujiena/aktualu/lietuva/kaip-reformuoti-lietuvos-svietimo-sistema-s-jurkeviciaus-d-kuolio-ir-g-steponaviciaus-receptai-56-586763>

17. Juščius, V. ir Adaškevičiūtė E. (2010). Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai. Klaipėda. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-10-10]. Prieiga per internetą: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LTLDB0001:J.04~2010~1367175206498/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content> ISSN 1392-1142

18. Karavaitienė, R. ir Tatarelytė, R. (2014). Brangiausiai apmokamos specialybės Lietuvoje [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-09-05.]. Prieiga per internetą: <http://www.delfi.lt/projektai/archive/brangiausiai-apmokamos-specialybes-lietuvoje.d?id=66043980>

19. Kazlauskaitė, R. ir Bučiūnienė, I. (2008). 'The Role of Human Resources and Their Management in the Establishment of Sustainable Competitive Advantage', Inžinerinė Ekonomika-Engineering Economics.

20. Keeley, B. (2007). Human capital: how what you know shapes your life. [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-09-07]. Prieiga per internetą: <http://www.oecdilibrary.org/docserver/download/fulltext/0107101e.pdf?expires=1310023863&id=id&accname=guest&checksum=D1C2221FFFFA815324662A73C2EDF8E3>

21. Kotler, P. ir Keller, K. L. (2007). Marketingo valdymo pagrindai. Klaipėda: Logitema

22. Kuolys, K. (2009). Aukštojo mokslo reforma: kai viduje „gyvos problemos“ [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-09-09.]. Prieiga per internetą: <http://kernius.net/aukstojo-mokslo-reforma-kai-viduje-gyvos-problemos>
23. Kwon, D. (2009). Human capital and its measurement. OECD world forum [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-09-20.]. Prieiga per internetą: <http://www.oecd.org/dataoecd/31/52/44109779.pdf>
24. Lansbergis, G. (2016). Aukštojo mokslo sistemos pertvarka – ilgiau delsti nebegalime [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-11-10]. Prieiga per internetą: <http://tsajunga.lt/rinkimai/aktualijos/aukstojo-mokslo-sistemos-pertvarka-ilgiaudelstinebegalime/>
25. Lietuvos darbo birža (2016).
26. Lietuvos nacionalinė UNESCO komisija (2012). Švietimo kokybės gerinimas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-08-10.]. Prieiga per internetą: <http://www.unesco.lt/svietimas/svietimo-kokybes-gerinimas>
27. Lietuvos Respublikos investicijų įstatymas (2016) [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-08-10]. Prieiga per internetą: http://www3.lrs.lt/pls/inter2/dokpaieska.showdoc_l?p_id=387380
28. Lietuvos Respublikos mokslo ir studijų įstatymas (2016). [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-09-15]. Prieiga per internetą: <https://www.etar.lt/portal/lt/legalAct/1a9058e049b311e6b5d09300a16a686c>
29. Lietuvos statistikos departamentas (2016). Mokiniai ir studentai, įgiję išsilavinimą [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-09-08]. Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/web/guest/statistiniurodikliuanalize?portletFormName=visualization&hash=8c0ea1bd-5177-4b3a-845a-e20d46d9717c>
30. LR Švietimo ir mokslo ministerija (2016). Lietuvos švietimo raidos scenarijus [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-09-05]. Prieiga per internetą: http://www.smm.lt/uploads/documents/Veikla_strategija/scenarijai/Civitta_Trumpas%20svietimo%20raidos%20scenarijaus%20Lietuvai%20aprasymas.pdf
31. LŽŽŪ (2007). Kaimo plėtra ir inovacijos. Kaunas: Akademija, – ISBN 9955-448-66-0
32. Mačerinskienė, I. Ir Viržintaitė, R. (2003). Human Capital Measurement Theory and Methods. Management of Organizations: Systematic Research
33. Matiušaitytė, R. ir Šarkiūnaitė, I. (2003). Žmogiškojo kapitalo reikšmė ekonomikoje ir vadyboje. Tiltai: humanitariniai ir socialiniai mokslai.

- 34.** Mikulėnienė, R. (2000). Žmogiškojo kapitalo koncepcija ir pagrindinės savybės // *Ekonomika ir vadyba – 2000: aktualijos ir metodologija: tarptautinės konferencijos pranešimų medžiaga*. Kaunas: Technologija
- 35.** Muhammad, A. M., Riaz, A. M., ir Chandan, L. R. (2009). Human Capital a Source of Competitive Advantage “Ideas for Strategic Leadership”. *Australian: Journal of Basic and Applied Sciences*.
- 36.** Nisbet, P. (2007). Human Capital vs Social Capital // *International Journal of Social Economics*. Vol. 34, No. 8.
- 37.** Olaniyan, D. A. ir Okemakinde T. (2008). Human Capital Theory: Implications for Educational Development. *European Journal of Scientific Research* [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-10-02.]. Prieiga per internetą: <http://web.ebscohost.com/ehost/pdf?vid=15&hid=14&sid=b19d135a-38bd-4b28a576366f1196eb21%40SRCSM1>
- 38.** Pakalnytė, V. (2015). Mokymasis visą gyvenimą – misija įmanoma [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-09-02.]. Prieiga per internetą: <http://www.15min.lt/verslas/naujiena/pranesimai/mokymasis-visagyvenima-misija-imanoma-231-487627>
- 39.** Palumickaitė, J. (2007). Intelektinio kapitalo matavimas ir vertinimas: teorinis aspektas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-11-12.]. Prieiga per internetą: <http://ejournals.vdu.lt/index.php/applied-economics/article/download/475/410>. ISSN 1822-7996
- 40.** Paulavičienė, E. (2002). Strateginis žmogiškojo kapitalo formavimas. *Ekonomika ir vadyba*. Kaunas: Technologija
- 41.** Prasmingos investicijos į žmogų (2016) [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-09-15.]. Prieiga per internetą: http://www.esinvesticijos.lt/uploads/publications/docs/33_564aa5ad3c2a77cce36a23096290c962.pdf
- 42.** Renkuosi Lietuvą (2016). Kas yra profesinis mokymas [interaktyvus]. [žiūrėta 2016-09-10]. Prieiga per internetą: <http://renkuosilietuva.lt/pradzia/svietimas/kas-yra-profesinis-mokymas/>
- 43.** Stancikas, E. R. (2000). Investavimo į žmoginį kapitalą efektyvumas. Kaunas
- 44.** Stankevičienė, A. ir Liučvaitienė, A. (2012). Intelektinio kapitalo vertinimo aspektai *Verslas: Teorija ir praktika*. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-11-05.]. Prieiga per internetą: www.btp.vgtu.lt/index.php/btp/article/download/btp.2012.09/pdf. ISSN 1822-4202.
- 45.** Stūrys, S. (2013). Baltijos valstybėse auga investicijos į informacines technologijas [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-11-10.]. Prieiga per internetą:

46. Šileika, A. ir Tamašauskienė, Z. (2003). Investicijos į žmogiškąjį kapitalą ir jų efektyvumas: ekonomika. Vilnius.

47. The Global Innovation Index (2013). The Local Dynamics of Innovation [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-10-10.]. Prieiga per internetą: <http://www.globalinnovationindex.org/content.aspx?page=gii-full-report>

48. Tidikis, R. (2003). Socialinių tyrimų metodologija. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras

49. Vaičiūšis, R. (2014). Aukštojo mokslo problemos – per mažos algos ir dirbantys magistrantai [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-10-10.]. Prieiga per internetą: <http://lzinios.lt/lzinios/Mokslas-ir-svietimas/aukstojo-mokslo-problemos-per-mazos-algos-ir-dirbantys-magistrantai/181909>

50. Varkulevičius, R. (2004). Investicijos į aukštąjį mokslą Lietuvoje neatsiperka. Lietuvos televizijos Naujienų tarnyba

51. Wei, H. (2008). Developments in the estimation of the value of human capital for Australia. Australian bureau of statistics. [interaktyvus]. [Žiūrėta 2016-09-30.]. Prieiga per internetą: http://www.stats.gov.cn/english/specialtopics/iaos/Papers/CS_21_4_Wei.pdf

52. White, K. M. (2006). Better Manage your Human Capital // Nursing Management. Vol. 37, No. 1.

53. Papšienė, P. ir Vilkaitė, N. (2009) Į vartotojų lojalumo skatinimą orientuota žmogiškųjų išteklių vadyba. Teorinės įžvalgos. Iš Vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai. Kaunas

PRIEDAI

10 lentelė. Mokiniai ir studentai, įgiję išsilavinimą, tūkst. (pagal statistikos departamento duomenis, 2015)

	Mokiniai ir studentai, įgiję išsilavinimą asmenys (tūkst.)											
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Pagrindinis	51 693	46 076	48 254	49 461	47 965	47 535	43 945	38 696	37 097	35 689	32 578	31 543
Vidurinis	44 817	42 817	44 172	44 502	43 551	46 527	45 299	45 224	40 337	35 492	33 986	32 821
Aukštasis koleginis	8 750	11 173	12 475	11 940	11 949	12 189	12 672	13 044	12 698	10 855	10 012	9 570
Aukštesnysis	5 337	2 178	693	7								
Aukštasis universitetinis (pagrindinės studijos)	15 758	18 312	20 609	21 402	20 462	21 594	21 062	20 026	20 276	18 566	13 908	13 486

11 lentelė. Senatvės pensijos amžiaus lentelė (pagal pensijų kaupimo sistemą, 2016)

<i>Metai</i>	<i>Pensinis amžius (vyrams)</i>	<i>Gimimo metai</i>	<i>Metai</i>	<i>Pensinis amžius (moterims)</i>	<i>Gimimo metai</i>
2012	62 m. 8 mėn.	1949 m. liepos 1 d.- 1950 m. balandžio 30 d.	2012	60 m. 4 mėn.	1952 m. sausio 1 d.- 1952 m. rugpjūčio 31 d.
2013	62 m. 10 mėn.	1950 m. gegužės 1 d.- 1951 m. vasario 28 d.	2013	60 m. 8 mėn.	1952 m. rugsėjo 1 d.- 1953 m. balandžio 30 d.
2014	63 m.	1951 m. kovo 1 d.- 1951 m. gruodžio 31 d.	2014	61 m.	1953 m. gegužės 1 d.- 1953 m. gruodžio 31 d.
2015	63 m. 2 mėn.	1952 m. sausio 1 d.- 1952 m. spalio 31 d.	2015	61 m. 4 mėn.	1954 m. sausio 1 d.- 1954 m. rugpjūčio 31 d.
2016	63 m. 4 mėn.	1952 m. lapkričio 1 d.- 1953 m. rugpjūčio 30 d.	2016	61 m. 8 mėn.	1954 m. rugsėjo 1 d.- 1955 m. balandžio 30 d.
2017	63 m. 6 mėn.	1953 m. rugsėjo 1 d.- 1954 m. birželio 30 d.	2017	62 m.	1955 m. gegužės 1 d.- 1955 m. gruodžio 31 d.
2018	63 m. 8 mėn.	1954 m. liepos 1 d.- 1955 m. balandžio 30 d.	2018	62 m. 4 mėn.	1956 m. sausio 1 d.- 1956 m. rugpjūčio 31 d.
2019	63 m. 10 mėn.	1955 m. gegužės 1 d.- 1956 m. vasario 28 d.	2019	62 m. 8 mėn.	1956 m. rugsėjo 1 d.- 1957 m. balandžio 30 d.
2020	64 m.	1956 m. kovo 1 d.- 1956 m. gruodžio 31 d.	2020	63 m.	1957 m. gegužės 1 d.- 1957 m. gruodžio 31 d.
2021	64 m. 2 mėn.	1957 m. sausio 1 d.- 1957 m. spalio 31 d.	2021	63 m. 4 mėn.	1958 m. sausio 1 d.- 1958 m. rugpjūčio 31 d.
2022	64 m. 4 mėn.	1957 m. lapkričio 1 d.- 1958 m. rugpjūčio 31 d.	2022	63 m. 8 mėn.	1958 m. rugsėjo 1 d.- 1959 m. balandžio 30 d.
2023	64 m. 6 mėn.	1958 m. rugsėjo 1 d.- 1959 m. birželio 30 d.	2023	64 m.	1959 m. gegužės 1 d.- 1959 m. gruodžio 31 d.
2024	64 m. 8 mėn.	1959 m. liepos 1 d.- 1960 m. balandžio 30 d.	2024	64 m. 4 mėn.	1960 m. sausio 1 d.- 1960 m. rugpjūčio 31 d.
2025	64 m. 10 mėn.	1960 m. gegužės 1 d.- 1961 m. vasario 28 d.	2025	64 m. 8 mėn.	1960 m. rugsėjo 1 d.- 1961 m. balandžio 30 d.
2026	65 m.	1961 m. kovo 1 d. ir vėliau	2026	65 m.	1961 m. gegužės 1 d. ir vėliau

Tyrimą atlieka Kauno Technologijų universiteto ekonomikos ir verslo fakulteto verslo ekonomikos studijų programos studentė Lijana Juodsnukytė.

Kontaktiniai duomenys: lijanagertruda@gmail.com , tel. nr. +3706 76 90569

INVESTICIJOS Į ŽMOGIŠKĄJĮ KAPITALĄ VERTINIMAS

Gerbiamas respondente, šiuo tyrimu siekiama išsiaiškinti darbuotojų nuomonę apie investicijas į žmogiškąjį kapitalą. Remdamasi moksline etika įsipareigoju, kad surinkta informacija bus panaudota tik rašant baigiamąjį darbą. Anketoje pateikti klausimai su galimais atsakymais. Jums tinkamą atsakymą pažymėkite **X** ženklų.

Labai prašome išsamiai atsakyti į visus pateiktus klausimus. Ši anketa yra anoniminė, bus analizuojami tik apibendrinti duomenys, todėl garantuojame konfidencialumą.

Nuoširdžiai dėkoju už bendradarbiavimą!

1. BENDROJI DALIS

1. Kokio kapitalo įmonėje dirbate?

- Užsienio;
- Lietuvių.

2. Kokioje darbo pozicijoje Jūs dirbate?

- Įmonės vadovas;
 - Personalo valdymas;
 - Asistentas
 - Nekvalifikuotas (gamybos) darbuotojas;
 - Kvalifikuotas darbuotojas;
 - Valstybės tarnautojas;
 - Administratorius;
 - Kita (įrašykite)
-
-

3. Kiek laiko dirbate dabartinėje darbovietėje?

- Mažiau nei 1 metus;
- Nuo 1 metų iki 5 metų;
- Nuo 6 metų iki 10 metų;
- Nuo 11 metų iki 15 metų;
- Nuo 16 metų ir daugiau.

4. Kokia įmonės darbo sritis?

- Personalo valdymas;
 - Švietimas;
 - Valstybinė įstaiga;
 - Gamyba;
 - Prekyba;
 - Inžinerija;
 - IT sritis;
 - Apskaita ir finansai;
 - Klientų aptarnavimas;
 - Kita (įrašykite):
-
-

5. Kiek darbuotojų dirba Jūsų įmonėje?

- Iki 10 darbuotojų;
- Nuo 11 iki 50 darbuotojų;
- Nuo 51 iki 100 darbuotojų;
- Daugiau nei 100 darbuotojų.

6. Koks Jūsų mėnesinis darbo užmokestis?

- Minimalus – 380€;
- Nuo 381€ - 500€;
- Nuo 501€ - 700€;
- Nuo 1000€ ir daugiau.

7. Ar Jūsų įmonėje yra investuojama į darbuotojų mokymus, žinių tobulinimą?

- Ne, jokių mokymų nebūna;
- Taip, investuoja, bet nepakankamai;
- Taip, investuoja pakankamai;
- Taip, bet atsisakau.

8. Jūsų nuomone, kokia pinigų suma turėtų būti skiriama (per metus) investicijoms į žmogiškąjį kapitalą?

- 50 – 100€;
 - 101 – 500€;
 - 501 - 1000€;
 - 1001€ ir daugiau;
 - Kita (įrašykite):
-
-

9. Jei atsakymas į ankstesnį klausimą - teigiamas, pasirinkite mokymus iš pateikto sąrašo:

- Kvalifikacijos kėlimo kursai;
 - Įvairios srities seminarai;
 - Konferencijos;
 - Komandiruotės, skirtos keistis patirtimi;
 - Komandiruotės, skirtos keisti darbo poziciją;
 - Kita (įrašykite)
-
-

10. Ar pasikeitė Jūsų darbo užmokesčio dydis po investicijų į žmogiškąjį kapitalą? (Jei pasikeitė, pažymėkite Jums tinkamą variantą, jei nepasikeitė, pereikite prie sekančio klausimo).

- Pasikeitė Iki 5%;
- Pasikeitė 6% - 10%;
- Pasikeitė 15% - 20%;
- Pasikeitė 21% ir daugiau.

11. Ar sutiktumėte, gauti papildomą piniginį priedą, vietoje kvalifikacijos kėlimo mokymų?

- Taip;
- Ne.

12. Pasirinkite, kokias dar investicijas į savo darbuotojus daro Jūsų įmonė kurioje dirbate:

- Skiria nemokamus sveikatos patikrinimus;
- Kompensuoja gydymą;
- Gaunate piniginį priedą prie mėnesinio darbo užmokesčio;
- Nemokamas sveikatos draudimas;
- Nenaudoja jokių investicijų.

13. Ar lėšos, Jūsų įmonės išleistos investicijoms į žmogiškąjį kapitalą, padėjo Jums dirbti produktyviau?

- Taip;
- Ne;
- Neturėjo įtakos;
- Nežinau, negaliu įvertinti.

14. Jeigu Jūs uždirbtumėte daugiau, ar tas pajamas skirtumėte investicijoms į žmogiškąjį kapitalą?

- Taip;
- Ne;
- Nežinau.

15. Jeigu darbdavys skirtų papildomą piniginį priedą kvalifikacijos kėlimo mokymams, į kuriuos mokymus jį sutiktumėte investuoti? (1 – sutikčiau, 2 – nesutikčiau, 3 – pagalvočiau).

	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
<i>Profesiniai mokymai</i>			
<i>Asmeninis efektyvumas</i>			
<i>Informacinės technologijos</i>			
<i>Pardavimai, rinkodara / marketingas</i>			
<i>Kalbos mokymai</i>			
<i>Darbų sauga</i>			
<i>Personalo vadyba</i>			
<i>Projektų valdymas</i>			

2. INFORMACIJA APIE JUS

16. Jūsų lytis:

- Moteris;
- Vyras.

17. Jūsų amžius:

- 18 – 25m.;
- 26 – 35m.;
- 36 – 45m.;
- 46 – 55m.;
- 56 ir daugiau.

18. Jūsų išsilavinimas:

- Pagrindinis;
- Vidurinis;
- Profesinis;
- Aukštasis;
- Aukštesnysis.