



LIETUVOS
SPORTO
UNIVERSITETAS

SPORTO EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
SPORTO VADYBOS, EKONOMIKOS IR SOCIOLOGIJOS KATEDRA

MOKSLAS IR PRAKTIKA: AKTUALIJOS IR PERSPEKTYVOS

Mokslinių straipsnių rinkinys

THEORY AND PRACTICE: PROBLEMS AND PROSPECTS

Scientific articles



SPORTO EDUKOLOGIJOS FAKULTETAS
SPORTO VADYBOS, EKONOMIKO SOCIOLOGIJOS KATEDRA

MOKSLAS IR PRAKTIKA: aktualijos ir perspektyvos

MOKSLINIŲ STRAIPSNIŲ RINKINYS

KAUNAS 2016

MOKSLINIS KOMITETAS

Pirmininkė

doc. dr. Biruta Švagždienė, *Lietuvos sporto universitetas, Lietuva*

Nariai:

prof. dr. Juris Grants, *Latvijos sporto pedagogikos akademija, Latvija*

prof. dr. Francisco Teixeira Pinto Dias, *Polytechnic Institut of Leiria, Portugalija*

prof. dr. Marina Gunare, *Tarptautinė Baltijos akademija, Ryga, Latvija*

prof. dr. Zermena Vazne, *Latvijos sporto pedagogikos akademija, Ryga, Latvija*

prof. dr. Valentina Voronkova, *Zaporožės valstybinė inžinerinė akademija, Ukraina*

prof. dr. Edmundas Jasinskas, *Lietuvos sporto universitetas, Lietuva*

prof. dr. Saulius Šukys, *Lietuvos sporto universitetas, Lietuva*

prof. dr. Jolita Vveinhardt, *Lietuvos sporto universitetas, Vytauto Didžiojo universitetas, Lietuva*

doc. dr. Evgeniya Vidishcheva, *Sočio valstybinis universitetas, Rusija*

doc. dr. Valentina Lialikava, *Yanka Kupala State University, Gardinas, Baltarusija*

dr. Silvie Formankova, *Mendelio universitetas, Brno, Čekija*

dr. Hubert Kryszk, *University of Warmia and Mazury, Warmia, Poland*

doc. dr. Vaidotas Viliūnas, *Marijampolės kolegija, Lietuva*

doc. dr. Arūnas Emeljanovas, *Lietuvos sporto universitetas, Lietuva*

doc. dr. Vilija Bitė Fominienė, *Lietuvos sporto universitetas, Lietuva*

doc. dr. Rimantas Mikalauskas, *Lietuvos sporto universitetas, Lietuva*

doc. dr. Irena Valantinė, *Lietuvos sporto universitetas, Lietuva*

doc. dr. Diana Karanauskienė, *Lietuvos sporto universitetas, Lietuva*

doc. dr. Jūratė Stanislovaitienė, *Lietuvos sporto universitetas, Lietuva*

doc. dr. Ilona Tilindienė, *Lietuvos sporto universitetas, Lietuva*

doc. dr. Andrejus Jerešiūnas, *Marijampolės kolegija, Lietuva*

doc. dr. Diana Rėklaitienė, *Lietuvos sporto universitetas, Lietuva*

dr. Inga Staskevičiūtė-Butienė, *Lietuvos sporto universitetas, Lietuva*

dr. Kristina Bradauskienė, *Lietuvos sporto universitetas, Lietuva*

dr. Laima Jesevičiūtė-Ufartienė, *Lietuvos sporto universitetas, Lietuva*

dr. Daiva Majauskienė, *Lietuvos sporto universitetas, Lietuva*

dr. Artūras Simanavičius, *Lietuvos sporto universitetas, Lietuva*

dr. Regina Andriukaitienė, *Lietuvos sporto universitetas, Lietuva*

dr. Dovilė Valančienė, *Lietuvos sporto universitetas, Lietuva*

Kiekvieną straipsnį recenzavo du atitinkamos srities mokslininkai

Straipsnių kalba netaisyta

TURINYS

KULTŪRINIO TURIZMO VYSTYMO LIETUVOJE POTENCIALAS	6
<i>Aleknavičiūtė K., Komskienė D.</i>	
SLYPINČIŲ ŽINIŲ IŠREIŠKIMO ORGANIZACINĖS PRIELAIDOS	13
<i>Bakūnas V.¹, Lazauskas A.²</i>	
ФОРМИРОВАНИЕ КОНЦЕПЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА СПОРТА И ЕЕ ВЛИЯНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ СПОРТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ГЛОБАЛЬНОЙ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ	20
<i>Билогур В. Е.</i>	
KAIMO TURIZMO SODYBŲ VEIKLOS VERTINIMAS DARNAUS VYSTYMO SI ASPEKTU	26
<i>Čekanavičiūtė J., Jasinskas E.</i>	
VADOVO IR DARBUOTOJO KOMPETENCIJOS LEMIANČIOS SĖKMINGĄ ĮMONĖS VEIKLĄ	34
<i>Čenkutė I.</i>	
MARIJAMPOLIEČIŲ POŽIŪRIS Į SVEIKĄ MAISTĄ	43
<i>Glaveckaitė L., Vasiliauskaitė K.</i>	
SVEIKATINGUMO INDUSTRIJOS SPECIALISTŲ MOTYVACIJA: EMPIRINIO TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ	49
<i>Labanauskaitė I., Fominienė V. B.</i>	
POŽIŪRĮ Į IMIGRACIJĄ FORMUOJANTYS EKONOMINIAI IR SOCIALINIAI-KULTŪRINIAI VEIKSNIAI.	57
<i>Mažutaitytė E.</i>	
ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КОНЦЕПЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И ЕВРОИНТЕГРАЦИИ	64
<i>Мельник В. В.</i>	
IMPACT OF GLOBALISATION ON THE TOURISM INDUSTRY	69
<i>Popova Y.¹, Gunare M.²</i>	
PILIETIŠKUMO SVARBA DARBUOTOJŲ MOTYVACIJAI TRANSPORTO ORGANIZACIJOSE	75
<i>Sliesoraitienė L., Jesevičiūtė-Ufartienė L.</i>	
SMARTPHONE APPLICATION USE IN PHYSICAL ACTIVITY AND HEALTHY LIFESTYLE	85
<i>Stirbytė D., Simanavičius A.</i>	

INFORMACINIŲ TECHNOLOGIJŲ STRATEGIJOS FORMAVIMO NAUDA.....	88
<i>Ūsas A., Jasinskas E.</i>	
РАЗВИТИЕ ТУРИЗМА В УСЛОВИЯХ КУЛЬТУРНОЙ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА: КРОССКУЛЬТУРНЫЙ АНАЛИЗ	95
<i>Воронкова В.¹; Ажажа М.¹; Андрюкайтене Р.²</i>	
PLAUKIMO, KAIP REKREACINĖS VEIKLOS SITUACIJA LIETUVOJE	101
<i>Žurumskaitė I., Komskienė D.</i>	
MECHANISMS CREATING FOR DIAGNOSTICS OF THE RISK-CONTRIBUTING FACTORS AND IMPLEMENTATION OF THE INNOVATIVE PROGRAMS OF HIGH TECHNOLOGY PRODUCTION DEVELOPMENT	107
<i>Chernova L. S.</i>	
EMPOWERING TEACHERS FOR A STUDENT-CENTRED APPROACH.....	113
<i>Gołębiowski A.¹, Perkumienė D.², Knyvienė I.²</i>	
SAŽININGUMO KRITERIJAUŠ VERTINIMAS FIZINIŲ ASMENŲ BANKROTO PROCESSE	120
<i>Vyliaudaitė A., Narauskaitė O.</i>	
NETURTINIŲ VAIKŲ TEISIŲ REGULIAVIMO ASPEKTAI IR APSAUGA	127
<i>Perkumienė D.</i>	

KULTŪRINIO TURIZMO VYSTYMO LIETUVOJE POTENCIALAS

Aleknavičiūtė K., Komskienė D.

Lietuvos sporto universitetas, Kaunas, LIETUVA

Įvadas

Daugelis valstybių yra namai skirtingoms etninėms ir kultūrinėms grupėms su ne vienodomis tradicijomis, papročiais, įsitikinimais bei vertybėmis. Tai domina, intriguoja ir tampa paskata šiandieninei visuomenei keliauti, taip vadinamo kultūrinio turizmo apibrėžties rėmuose. Kultūrinis turizmas sparčiai populiarėja visame pasaulyje ir užima vis didesnę dalį visos turizmo rinkos, todėl, analizuojant mokslinę literatūrą, svarbu apibrėžti šios turizmo rūšies sampratą. Reikšminga suprasti esamą situaciją, suvokti kultūrinio turizmo teikiamą naudą šalims bei tolesnio vystymo svarbą, pasitelkiant įrankius, galinčius atskleisti šį potencialą ir prisidėti prie šių vystymo galimybių pokyčių.

Aktualumas. Šiomis dienomis gyvenant globalizacijos pasaulyje, tarpusavyje sąveikauja šimtai įvairių valstybių kultūrų. Joms nuolat persipinant, vis labiau pasigendama autentiškumo, todėl masinėje turizmo industrijoje išskyla kultūrinio turizmo vaidmuo, kuris šiandieniniame globalizacijos pasaulyje yra vienas sparčiausiai augančių ir besivystančių turizmo sektorių (Richards, 2010). Kultūrinis turizmas, kaip neatsiejama šiuolaikinės tvarios politikos dalis, skatina regionų kultūros plėtojimą, tradicijų puoselėjimą, inovatyvių požiūrių įgyvendinimą (Repšienė, 2011). Europos sąjungos teisiniuose aktuose kultūrinį turizmą išskiria, kaip prioritetinę kryptį, kuriai turėtų būti skiriamas didesnis dėmesys (Zedková & Kajzar, 2013). Tai turėtų būti ypač aktualu Lietuvai, garsėjančiai savo istorine praeitimi, išlikusiu gausiu kultūriniu paveldu bei įspūdinga natūralia gamta. Šios esminės Lietuvos kultūrinės ir geografinės ypatybės yra potencialas kultūrinio turizmo vystymui, pritraukiant Lietuvos visuomenės bei užsienio turistų lėšas, taip generuojant ekonominę ir socialinę naudą bet kokios valstybės gerovės ir vystymosi užtikrinimui.

Objektas - kultūrinio turizmo vystymo potencialas.

Tikslas - atskleisti kultūrinio turizmo vystymo Lietuvoje potencialą per svarbą ir galimybes.

Uždaviniai:

1. Apibrėžti kultūrinio turizmo sampratą.
2. Išanalizuoti kultūrinio turizmo dabartinę situaciją ir plėtojimo svarbą Lietuvai.
3. Nustatyti kultūrinio turizmo vystymo potencialias galimybes.

Tyrimo metodai - mokslinės literatūros analizė, sisteminimas, lyginamoji analizė.

Kultūrinio turizmo samprata

Suvokti kultūrinio turizmo vystymo svarbą gali padėti šios turizmo rūšies sampratos analizė. Sparčiai populiarėjant kultūriniam turizmui pasaulyje, vis didesnis dėmesys jam skiriamas ir mokslinėje literatūroje. Svarbu įvertinti tai, jog kiekvienas mokslininkas supranta ir aiškina kultūrinį turizmą savaip, pabrėžiant tam tikrą komponentą. o keičiantis laikmečiui kartu kinta ir šios turizmo rūšies apibrėžimas mokslinėje Lietuvos bei užsienio literatūroje (Dapkus, 2008; Richards, 2010; Gražulis ir Ostik, 2010; Liu, 2012; Zedková & Kajzar, 2013; Smith, 2015 ir kt.).

Viename anksčiausių kultūrinio turizmo apibrėžimų teigiama, jog „kultūrinis turizmas - tai nevietinių asmenų lankymasis tam tikroje bendruomenėje, turint interesų pažinti tos bendruomenės ar regiono, grupės, organizacijos istoriją, menus, mokslą bei gyvenimo būdą, kultūrinį paveldą“ (Silberberg, 1995). Tokiam aiškinimui pritaria ir kiti mokslininkai (Hall & Zeppel, 1990; B.McKercher & H.Du Cros, 2002) apibūdindami kultūrinį turizmą, kaip patirtį bei potyrį dalyvaujant meninėse veiklose bei bendraujant su vietinėmis bendruomenėmis.

Vėliausioje lietuvių autorių mokslinėje literatūroje (Gražulis ir Ostik, 2010) kultūrinis turizmas siejamas su kultūrine veikla bei menu, „tenkinant žmogaus kultūrinius poreikius“. Tačiau užsienio autoriai linkę žvelgti iš platesnių pozicijų teigdami, jog kultūrinio turizmo sektoriui priklauso ne tik su menu susiję objektai: muziejai, galerijos, festivaliai, architektūros paminklai, koncertai, bet ir visi objektai susiję su maistu, mada, kalba ir religija (Brida et al, 2013). Kalbant apie kultūrinį turizmą, mokslininkai (Tighe, 1991) išskiria istorinių bei paveldo vietų lankymą, kaip vieną iš kultūrinės kelionės tikslų. Kita vertus, naujausioje mokslinėje literatūroje teigiama, jog kultūrinio turizmo rinka persiformavo į atskiras nišines rinkas tokias, kaip kultūrinio paveldo turizmas, menų turizmas, festivalių turizmas ir tai aiškinama tuo, jog kiekvienas žmogus susipažįsta su kultūra skirtingais būdais (Smith, 2015). Taigi, apibūdinant kultūrinį turizmą vieni autoriai linkę labiau pabrėžti patirtį, dalyvavimą bei žmonių norą pažinti ir pajauti kultūrą, o kiti mokslininkai aiškina šią turizmo rūšį išskirdami tokius objektus, kaip pilys, dvarai, muziejai, teatrai, tradicijos, papročiai, šventės ir pan. Vis dėlto labiausiai pripažintą ir plačiausiai visur vartojamą apibrėžimą pateikia Jungtinių Tautų švietimo, mokslo ir kultūros organizacija (UNESCO, 2003) (žr. 1 lentelę).

1 lentelė. Kultūrinio turizmo sąvokos

Autorius	Sąvoka
Hall & Zeppel, 1990	Kultūrinis turizmas – tai įgyti potyriai dalyvaujant festivaliuose ir kituose meniniuose renginiuose, užmezgant ryšį su konkrečia bendruomene.
Silberberg, 1995	Kultūrinis turizmas – tai nevietinių asmenų lankymasis tam tikroje bendruomenėje, turint interesų pažinti tos bendruomenės ar regiono, grupės, organizacijos istoriją, menus, mokslą bei gyvenimo būdą / kultūrinį paveldą.
Tighe, 1991	Kultūrinis turizmas - tai istorinių ir paveldo vietų, o taip pat menų ir amatų mugių, festivalių, muziejų lankymas. Tai noras patirti lankytinos vietos kultūrą.
B. McKercher & H.Du Cros, 2002	Kultūrinis turizmas – tai dalyvavimas konkrečių veiklų ir patirčių srityje, kuris apima: turizmą, kultūrinius išteklius, patirties produktų vartojimą, patirties produktų teikimą.
Gražulis ir Ostik, 2010	Kultūrinis turizmas – tai kelionė, tenkinanti žmogaus kultūrinius poreikius, todėl siejamas su įvairių renginių, koncertų, muziejų lankymu, pažintimi su skirtingomis meno rūšimis bei kt.
Brida, Meleddu, Pulina, 2013	Kultūrinio turizmo industrija siejama su tokiomis pramogomis, kaip muziejai, galerijos, architektūra, festivaliais, taip pat su maistu, mada, kalba ir religija.
UNESCO, 2003 (p. 6)	Kultūrinis turizmas - kelionė, siekiant pažinti kultūrinę aplinką, įskaitant kraštovaizdžius, vaizduojamąjį ir scenos menus, išskirti vietinį gyvenimo būdą, vertybes, tradicijas, įvykius bei kitus kūrybinių ir kultūrinių pokyčių procesus

Šaltinis: sudaryta autorių

Apibendrinant visas sąvokas galima teigti, jog nors kultūrinis turizmas mokslinėje literatūroje apibrėžiamas skirtingai, pačią šios turizmo rūšies esmę nusako autentiškų arba išskirtinių, originalių kultūrinių ar edukacinių patyrimų istorijos, menų bei mokslo prizmėje paieškos kelionės metu, sąveikaujant su tam tikra bendruomene per jų gyvenimo būdą, kulinarinį paveldą, propaguojamas tradicijas, laiko pokyčių erdvėje.

Kultūrinio vystymo svarba ir dabartinė situacija

Pasaulinės turizmo organizacijos (2006) duomenimis kultūrinis turizmas užima penktadalį visos turizmo rinkos. Tam pritaria ir Tarptautinė ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija, kurios duomenimis (2009), suskaičiuota 360 milijardų tarptautinių kultūrinių išvykų 2007 metais, o tai yra net 40% viso pasaulio turizmo rinkos (Richards, 2010) Tokie skaičiavimai priverčia suvokti, koks reikšmingas tampa kultūrinis turizmas ir kaip svarbu kultūrinį paveldą pradėti vertinti, kaip naują fenomeną, virtusį žmonių pagrindiniu kelionių objektu (Gražulis ir Ostik, 2010).

Kultūrinio turizmo plėtojimas, gali padidinti šalies, miestų ar regionų, patrauklumą, didinti konkurencingumą pasaulinėje turizmo industrijoje bei pritraukti ir atkreipti potencialių investuotojų dėmesį (Liu, 2012). Pasaulinė turizmo organizacija tam pritaria papildydama, jog yra įrodyta, kad kultūrinis turizmas didina šalies konkurencingumą, sukuria papildomas darbo vietas, sumažina migraciją iš kaimų į miestus, generuoja pajamas, padedant išsaugoti investavimą bei ugdo priimančių bendruomenių savigarbos ir pasididžiavo jausmą (UNWTO; UNESCO; 2016). Vystyti kultūrinį turizmą, pritraukiant vietines bei užsienio turistų lėšas šaliai yra labai palanku, naudinga ir netgi svarbu. Su tuo sutikdamas Dapkus (2008) išskiria pagrindinius kultūrinio turizmo vystymąsi skatinančius veiksnius: ekonominius, socialinius, vietos įvaizdžio formavimo, komunikacijos bei integracijos ir kt.

Ekonominę kultūrinio turizmo svarbą per generuojamą naudą pabrėžia ir Nypan (2003) teigdamas, jog „pavyzdinis“ „kultūrinis turistas“ kas dieną išleidžia 60 proc. daugiau nei poilsiautojas plažėje. Nepaisant to, kultūrinis turizmas, sprendamas nedarbingumo problemas prisideda prie *socialinės gerovės kūrimo*. Paminėtina tai, jog vien kultūros paveldo sektorius sukuria 10–26,7 darbo vietų kiekvienai tiesioginei darbo vietai, kai tuo tarpu automobilių pramonėje sukuriama tik 6,3 darbo vietos (Nypan, 2003). Pasaulinė Turizmo organizacija (2016) pateikia Kambodžos pavyzdį įrodydama, kaip glaudus ryšis tarp kultūros ir turizmo prisideda prie tvaraus valstybės vystymosi. Plėtojant kultūrinį turizmą šioje šalyje buvo sukurta tūkstančiai darbo vietų, skatinimas infrastruktūros kūrimas bei įnešta net 3 milijardai JAV dolerių į Kambodžos mokėjimų balansą bei pasiektas 7,7 proc. ekonomikos kilimas per metus.

Kultūra ir istorinis paveldas – tai esminiai elementai, kuriant *šalies ar regiono įvaizdį* (Dapkus, 2008). Kultūrinio turizmo vystymas gali būti geriausias ir tinkamiausias būdas *reprezentuoti šalį* pasauliui, pritraukiant užsienio turistus bei didinant šalies ar regiono patrauklumą. Taip pat svarbu ir tai, jog atskirų šalių kultūrinis savitumas paskatina vienos kultūros atstovus domėtis svetimomis kultūromis (Gražulis ir Ostik, 2010), o tai turi didžiulę įtaką geresniam kitų kultūrų pažinimui ir pripažinimui bei *tarpkultūrinio sąmoningumo gerinimui*, taip skatinant komunikaciją tarp kultūrų ir generuojant *socialinę naudą*. Be to, kultūrinis turizmas gali prisidėti prie kultūrinio paveldo išsaugojimo, skiriant didesnę dėmesį bei stiprinant atsakomybę, siekiant apsaugoti šalies kultūrinės vertybes. (UNWTO; UNESCO; 2016), tapdamas *socialiai svarbiu*. Taigi, kultūrinis turizmas sukuria ekonominę naudą, pritraukiant užsienio bei vietinių turistų lėšas ir skatinant infrastruktūros kūrimą, prisideda prie socialinės gerovės visuomenei kūrimo, per sukuriama papildomas darbo vietas, teigiamai reprezentuoja šalį ar regioną, kuriant jų įvaizdį, skatina komunikaciją ir toleranciją tarp šalių, bei prisideda prie kultūrinio paveldo išsaugojimo.

Europos kultūrinis paveldas yra vienas seniausių Pasaulyje, todėl pats svarbiausias turizmo generatorius, išlaikęs pagrindinį vaidmenį visoje Europos turizmo industrijoje (Zedková & Kajzar, 2013). Dėl šios priežasties, Europos sąjunga išskiria kultūrinį turizmą, kaip prioritetinę kryptį, kuriai turėtų būti skiriamas didesnis dėmesys.

Lietuva, garsėjanti savo istorine praeitimi, gausiu kultūriniu paveldu bei įspūdinga gamta, turi akivaizdų potencialą bei visas reikiamas savybes, kultūrinio turizmo vystymui. Tokie objektai, kaip Vilniaus senamiestis, Kuršių Nerija, Lietuvos kryždirbystė yra įtraukti į UNESCO Pasaulio paveldo objektų sąrašą, taip pat liaudies šokiai ir dainos, kulinarinis paveldas pritraukia užsienio turistų dėmesį. Mokslininkai (Gražulis ir Ostik, 2010) teigia, jog pastaruoju metu Lietuvoje, kaip ir kitose valstybėse, sparčiausiai vystosi kultūrinis turizmas. Tai patvirtina Valstybinio turizmo departamento statistika, kurios duomenimis, nuo 2004 iki 2007 m. užsienio turistų, besidominčių Lietuvos kultūra padidėjo net

52,09 proc. (Gražulis ir Ostik, 2010). Lietuva 2011-2015 metais sulaukė 2,063,000 užsienio turistų, o palyginus 2014 metus su 2013 metais užsieniečių kelionių su nakvyne skaičius padidėjo 2,5 proc. (Lietuvos statistikos departamentas, 2015). Naujaisi statistiniai duomenys atskleidžia, jog užsienio turistų, atvykstančių į Lietuvą išlaidos Kultūrinėms paslaugoms yra trečioje vietoje po išlaidų maitinimo bei apgyvendinimo paslaugoms ir 2013 metais tai buvo 34,3 milijonai eurų, tai sudaro tik 5,8 proc. visų užsienio turistų išlaidų. (Valstybinis turizmo departamentas, 2014). Galima daryti prielaidą, jog užsienio turistams pati kultūra bei kultūrinės paslaugos yra aktualios, tačiau Lietuva turėtų koncentruotis į didesnę savo kultūrinį potencialą per įvairesnių, originalesnių paslaugų pasiūlą, lengvesnį tų paslaugų prieinamumą bei geresnį jų matomumą tam, kad pritrauktų Lietuvos visuomenės bei užsienio turistų lėšas ir padidintų jų išlaidas kultūrinėms paslaugoms.

Kultūrinio turizmo vystymo potencialo atskleidimo galimybės

Sparčiai augant kultūrinio turizmo mastams visame pasaulyje, labai svarbu užtikrinti tinkamą kultūrinių paslaugų pristatymą, gerą jų matomumą, lengvą pasiekiamumą bei informacijos pakankamumą, didėjančiai rinkai, o tai gali padėti padaryti tinkamai parinktos vystymo priemonės. Mokslinėje literatūroje teigiama, jog kultūrinis turizmas pritrauktų visuomenės dėmesį, pasinaudojus atidžiai suplanuotomis žiniasklaidos bei vietos įvaizdžio formavimo strategijomis (Patrascu, 2013). Pasaulinės Turizmo organizacijos teigimu (2016), skatinant kultūrinio turizmo vystymą, reikėtų pradėti nuo:

1. Investicijų skatinimo į kūrybiškų bei įsimintinų kultūrinių produktų vystymą kartu didinant rinkos vertinimą bei reklamą.
2. Kultūrinio turizmo produktų kokybės stiprinimo, suburiant tinkamus žmogiškuosius išteklius kultūrinio turizmo sektoriuje.
3. Pažangių technologijų turizmo ir kultūros sektoriuose platesnio naudojimo.
4. Apsikeitimo patirtimi, santykių bei partnerystės tarp turizmo ir kultūros sektorių stiprinimo.

Viena svarbiausių vystymo kryptių būtų komunikacija (angl. *communication*) ir rėmimas (angl. *promotion*), laikomi pagrindinėmis rinkodaros priemonėmis, populiarinant kryptį, kurios gali būti realizuojamos reklamuojant kultūrinį turizmą, tinkamai paruošiant bei tobulinant vietos logotipą, sukuriant reprezentatyvią internetinę svetainę bei aktyviau organizuojant kultūrinius renginius (Patrascu, 2013).

Norint tinkamai pristatyti šalį ar regioną, labai svarbu skirti reikiamą dėmesį vietos įvaizdžio formavimui. Kiekviena vietos įvaizdžio formavimo strategija turėtų prasidėti nuo esminių vietinio identiteto charakteristikų identifikavimo (Patrascu, 2013). Tam pritaria ir Ulinskaitė (2004) teigdama, jog valstybės ar regiono įvaizdžio unikalumą reikia nustatyti pirmiausiai tokiose srityse, kur galima pasiekti paties didžiausio pelno, todėl Lietuvos kultūrinio vystymo potencialas turėtų būti formuojamas

reprezentuojant, pristatant vietinį gyvenimo būdą bei kultūrą, išskiriant pagrindines šalies kultūrinės ypatybės – garsią istorinę praeitį, gausų kultūrinį paveldą bei įspūdingą gamtą.

Tolimesniam vystymui būtų galima pasitelkti rinkodaros priemones, kad atskleistų regiono ar vietos kultūrinį tapatumą, išskiriant jį iš kitų (Patrascu, 2013). Puikus būdas reprezentuoti Lietuvos kultūrinį turizmą, tarptautiniame kontekste gali būti teisingai parinkti kultūriniai maršrutai (angl. *Cultural routes*), kurie yra laikomi efektyvia priemone, populiarinant vietą ar regioną, skatinant plačiąją visuomenę dalyvauti kultūrinėje veikloje, didinant žmonių supratimą apie kultūros reikšmę. Šie keliai tampa inovacijų šaltiniu bei priemone kūrybiškumui, smulkaus verslo kūrimui, kultūrinio turizmo produktų ir paslaugų plėtrai. Svarbiausia, jog kultūrinių maršrutų pagalba, patraukliai reprezentuojama bei reklamuojama vietovė, kaip patraukli turistinė kryptis, įgalina plėtrą bei prisidedama prie turizmo įplaukų atokiaose turistinėse vietose (UNWTO; UNESCO, 2016). Vienintelis Lietuvoje egzistuojantis toks maršrutas – tai Gintaro kelias (angl. *Amber Road*), sukurtas, siekiant atkreipti užsienio turistų dėmesį į Lietuvą, tuo metu išgyvenančią ekonominę krizę.

Lietuvos kultūrinio turizmo vystymas neįsivaizduojamas be tinkamų komunikacijos priemonių bei strategijų parinkimo. Visų pirma, labai svarbu deramai informuoti bei pakankamai stimuliuoti potencialius turizmo paslaugų vartotojus apie kultūrinius produktus bei maršrutus, esančius Lietuvoje. Tai padaryti gali padėtų sukurtas reklaminių viešinimo medžiagų rinkinys, skirtas formuoti teigiamą įvaizdį apie siūlomus turizmo produktus bei pradinis komunikacijos planas. Antra, reikėtų didinti, teikiamų kultūrinių paslaugų ir produktų matomumą visuomenei, pasitelkiant elektronines priemones bei sukuriant reprezentatyvią internetinę svetainę (Ciopi, 2010). Trečia, sudaryti gerą įspūdį, užtikrinant geriausią turizmo produktų ir paslaugų kokybę, organizuojant daugiau kultūrinių renginių ir taip formuojant teigiamus žmonių atsiliepimus bei tolimesnes rekomendacijas. Ketvirta, derėtų įvertinti pritaikytų vystymo priemonių efektyvumą (Ciopi, 2010), atliekant investicijų panaudojimo, sukurtos ir suvoktos kokybės, pritraukto žmogiškojo kapitalo ir kultūrinio turizmo vartotojų tyrimus.

Apibendrinant būtų galima teigti, jog, suformuota reputacija per vartotojų pasitenkinimą kokybę atskleidžia patrauklios šalies įvaizdžio potencialą, o infrastuktūros gerinimas bei įdiegtų inovacijų ir sinergizuotos patirties tarpusavio santykis yra svarbūs kultūrinio turizmo vystymui, tinkamai reprezentuojant šalį tarptautiniame kontekste. Tuo būdu sukuriamas patrauklesnis teikiamų kultūrinių paslaugų matomumas ir prieinamumas, užtikrinant ekonomines ir socialines naudas, potencialiam šalies vystymuisi.

Išvados

1. Kultūrinio turizmo samprata kito priklausomai nuo laikmečio ir globalizacijos procesų. Nors kultūrinis turizmas mokslinėje literatūroje apibrėžiamas skirtingai, pačią šios turizmo rūšies esmę nusako autentiškų arba išskirtinių, originalių kultūrinių ar edukacinių patyrimų,

istorijos, menų bei mokslo prizmėje paieškos kelionės metu, sąveikaujant su tam tikra bendruomene per jų gyvenimo būdą, kulinarinį paveldą, propaguojamas tradicijas, laiko pokyčių erdvėje.

2. Kultūrinio turizmo sektoriaus vystymo potencialas atsiskleidžia per svarbą ir generuotą ekonominę naudą, akumuliuotą pritraukiamomis užsienio bei Lietuvos turistų pajamomis, atkreipiamą užsienio investuotojų dėmesį, didinant šalies konkurencingumą. Kultūrinio turizmo vystymas prisideda prie socialinių šalies problemų sprendimo, sukuriant geresnę gyvenimo kokybę, generuotą padidėjusiomis pajamomis, patrauklaus šalies įvaizdžio tarptautiniame kontekste formavimo, tinkamo šalies reprezentavimo bei tarpkultūrinio sąmoningumo ir tolerancijos skatinimo. Dabartinė kultūrinio turizmo situacijos analizė Lietuvoje atskleidė, kad kultūrinio turizmo išlaidos siekia tik penktadalį visų turistų išlaidų, kas demonstruoja neišnaudotą potencialą šioje turizmo rūšyje.
3. Kultūrinio turizmo vystymo potencialas susietas su galimybėmis, kurios yra svarbios atskleidžiant šalies kultūrinį paveldą per kūrybiškai pateiktą maršrutų pasiūlą, sąveikoje su kokybišku žmogiškųjų išteklių valdymu, diegiant inovatyvias produkto prieinamumo ir naudojimo galimybes. Sukurtas logotipas, išskirtiniai renginiai, patraukliai ir efektyviai sukurti komunikacijos kanalai, kaip internetinė svetainė ir elektroninės priemonės, generuoja matomumą, lengvesnį jų prieinamumą, pasikeitimą patirtimi ir žiniomis, tarpusavio glaudesnių ryšių kūrimą, formuojant teigiamą turistų nuomonę, geresnius atsiliepimus bei tolesnes jų rekomendacijas apie vietovę, reprezentuojant šalį tarptautiniame kontekste.

Literatūros sąrašas

1. Brida, J.D., Meleddu, M. & Pulina, M. (2013). The economic impacts of cultural tourism. M.Smith & G. Richards. *The Routledge Handbook of Cultural Tourism* (p. 110-113). New York: Routledge
2. Ciopi, M.O. (2010). Marketing Plan for the Development of Historical, Cultural and Wine Tourism in Prahova. *Gas University of Ploiesti Bulletin, Economic Sciences Series, 2, 116-123*.
3. Dapkus, R. (2008). Kultūrinio turizmo plėtros perspektyvos. *Vadybos mokslas ir studijos – kaimo verslų ir jų infrastruktūros plėtrai*, 15 (4).
4. Gražulis, V., Ostik, J. (2010). Kultūrinis turizmas kaip kultūrų suartėjimo veiksnys: kuo ispanai domisi Lietuvoje? *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 3 (19), 22—30.
5. Liu, Y.D. (2012). Cultural Events and Cultural Tourism Development: Lessons from the European Capitals of Culture. *European Planning Studies*, 3 (22), 498-514.
6. Nypan, T.M. (2003). Statinių paveldo ekonomika. M.Lehtimaki. *Kultūros paveldas ir turizmas. Galimybės, poveikis, partnerystė ir valdymas*. (p.58-66). Vilnius: Kultūros paveldo departamentas prie Lietuvos kultūros ministerijos
7. Pasaulinė turizmo organizacija. (2016). UNWTO/UNESCO World Conference on Tourism and Culture: Building a New Partnership Siem Reap (p.33-36). Cambodia, Madrid.

8. Patrascu, C. (2013). Media and branding strategies in cultural tourism. The case of the region of Moldavia. *Public administration & Regional studies*, 2(12), 43-52.
9. Repšienė, R. (2011). Šiuolaikinės Lietuvos kultūros vizijos: tarp politikos, medijų ir realybės. *Medijos, politika, vaizduotė*. (p. 63–78.). Vilnius: Lietuvos kultūros tyrimų institutas.
10. Richards, G. (2010). Tourism development trajectories – from culture to creativity? *Encontros Científicos - Tourism Management studies*, 6, 9-15.
11. Smith, M.K. (2015). Tourism and cultural change. C. Michael Hall, S. Gosling & D. Scott. *The Routledge Handbook of Tourism and Sustainability* (p.175-185). New York: Routledge
12. Smith, M. & Robinson, M. (2006). *Cultural Tourism in a Changing World: Politics, Participation and (Re)presentation*. Channel View Publications. Clevedon, New York.
13. Taraila, A. (2014). *Atvykstamasis turizmas 2014m.* (Lietuvos statistikos departamento užsakomojo tyrimo ataskaita). Vilnius: Lietuvos statistikos departamentas
14. UNESCO. (2003). *Baltijos šalių Kultūrinio turizmo politikos dokumentas*. Prieiga per internetą: http://www.unesco.lt/uploads/file/failai_VEIKLA/kultura/kulturinis_turizmas/Baltijos_saliu_kulturinio_turizmo_politikos_dokumentas.pdf
15. Zedkova, A. & Kajzar, P. (2013). Cultural Destinations as one of the most important generators of tourism. *Scientific Papers of the University of Pardubice, Faculty of Economics*, 191-202.

SLYPINČIŲ ŽINIŲ IŠREIŠKIMO ORGANIZACINĖS PRIELAIDOS

Bakūnas V.¹, Lazauskas A.²

¹*Kauno technologijos universitetas, Kaunas, LIETUVA;* ²*Lietuvos sporto universitetas, Kaunas, LIETUVA*

Įvadas

Šiuolaikinėje visuomenėje žinios atlieka pagrindinį vaidmenį informacijos revoliucijoje. Kasdienėje veikloje susiduriama su įvairiais iššūkiais. Pagrindinis iššūkis - kaip pasirinktą reikiamą informaciją iš įvairių šaltinių paversti į naudingą, sukonkretintą informaciją. Išreikštos žinios bei slypinčios žinios nėra pakankamai įvertintos ir išnaudojamos (Smith, 2001). Taip pat panašios nuomonės laikosi ir mokslininkas Bennets (2008). Jis teigia, kad žinios įgalina informacijos atrinkimo procesą iš konkrečios esamos situacijos ir ją sujungiant su vidine informacija, siekiant sukurti naują informaciją, kurios dėka būtų vykdoma efektyvi veikla.

Aktualumas – kasdienėje organizacijos veikloje vidinis žinių pasidalijimas tampa vis svarbesnis procesas. Tai tampa vienas iš kompanijos sėkmės veiksnių, sukuriančių konkurencinį pranašumą. Smith (2001) teigia, kad kompanijos turėtų plėtoti/kurti darbuotojams palankias aplinkas, kurios skatintų laisvą dalijimąsi ir naudojimą visomis esamomis žiniomis organizacijoje (išreikštomis, neišreikštomis). Vadinasi, dėl žinių specifikos organizacijos nariams, ne tik sudėtinga naudotis neišreikštomis žiniomis, bet taip pat ir sunku jas išlaikyti organizacijoje dėl šių žinių sklaidos, išsaugojimo ar panaudojimo sudėtingumo.

Mokslinė problema – pasak Baumard (2001), į daugelį situacijų, susidariusių organizacijoje yra įtraukiama slypinčių žinių. Tad siekiant efektyvaus ir darnaus organizacijos vystymosi, kyla problema: kaip slypinčias žinias panaudoti organizacijos naudai ir jomis dalintis su kitais organizacijos nariais?

Darbo metodai – mokslinės literatūros duomenų analizė.

Darbo tikslas – atskleisti slypinčių žinių išreiškimo prielaidas organizacijoje. Darbo tikslui pasiekti iškelti tokie uždaviniai:

1. Aptarti ir palyginti išreikštas ir slypinčias žinias organizacijose.
2. Apžvelgti žinių perkėlimo procesą organizacijose.

Išreikštos ir slypinčios žinios

Nagrinėjant išreiktas ir slypinčias žinias, visų pirma reiktų trumpai susipažinti su žinių sąvoka. Trumpai tariant, žinios yra faktai, informacija ar įgūdžiai, įgyti per patirtį ar išsilavinimą. Taip pat žinios gali būti traktuojamos kaip teorinis ar praktinis subjekto supratimas. Žiūrint į žinias iš organizacijos pusės, atsiskleidžia kiek kitoks požiūris. Pasak Smith (2001), žinios organizacijoje prilyginamos įmonės turtui, tokiam kaip valdymo sistema, prekės ženklas, klientų informavimas, kompanijos reputacija. Žinios taip pat yra asmeninis žmogaus turtas, kuris parodo asmenį kaip tam tikros srities žinovą. Įdomu tai, kad 99 proc. žmonių darbo yra paremta žiniomis. Tad, nors žinios ir atrodo nematomos, jos sukuria svarbią neapčiuopiamą vertę. Žinių vertė nuolat auga kai jos turi tikslą ir yra orientuotos į misiją bei turi esmines vertybes ir strateginius prioritetus. Tad, žinios yra turtas, kurio vertė priklauso nuo to, kokiame kontekste bus pasirinkta žinių panaudojimo strategija įgyvendinimui. Esant organizacijos susiliejimui, performavimui ar pasikeitus kultūrai, vertingos informacijos žinios nyksta arba „paskęsta“ naujoje informacijoje. Taigi, žinių tinkamas naudojimas turi lemiamos įtakos organizacijos konkurencingumui. Siekiant žinias suprasti geriau, jos yra išskirtos į kelis tipus. Dažniausiai pasitaikantys žinių tipai yra slypinčios ir išreikštos žinios. Didžioji dalis šių žinių kapitalo slypi žmonių patirtyje, žinojime ir įgūdžiuose (Puusa, Eerikäinen, 2008). Tad, toliau aptariamos slypinčios ir išreikštos žinios, kurios yra dažniausiai sutinkamos mokslinėje literatūroje.

1 lentelė. Išreikštų ir slypinčių žinių naudojimas darbo metu pagal Smith (2001)

<p>Išreikštos žinios- akademinės žinios arba „žinau ką“ yra apibūdinama formalia kalba, spausdinta ar el. spauda, paremta priimtu darbo procesu.</p>	<p>Slypinčios žinios – praktinis, į veiksmus orientuotos žinios, „žinau kaip“, remiamasi praktika, įgyta per asmeninę patirtį, retai išreiškiama atvirai, dažnai primena intuiciją.</p>
<p>Darbo procesas – organizuotos užduotys, rutina, nuspėjama aplinka, pakartotinai koduojamos žinios. Mokymasis – dėl darbo, įgyvendinti darbo tikslus nustatytus organizacijoje, savęs nukreipimas į kompetentingiausias sritis. Mokymas – mokymosi programos naudojimas, remiamasi organizacijos tikslais ir poreikiais, gali būti perkamas iš išorės, organizacijos parinkti metodai. Mąstymo būdas – loginis, paremtas faktais, naudojami jau patvirtinti metodai, konvergentinis mąstymas. Žinių dalijimasis – žinių ištraukimas iš individo, kodavimas,</p>	<p>Darbo praktika – spontaniška, improvizuota, reaguoja į pokyčius, nenuspėjama aplinka, kuria žinias. Mokymasis – komandos lyderis skatina atvirumą ir pasitikėjimą, siekiant pagerinti žinių dalijimąsi. Mokymas – vienas su vienu, mentoriavimas, darbo metu, remiantis kompetencija. Mąstymo būdas – kūrybingas, lankstus, divergentinis mąstymas. Žinių dalijimasis – akis į akį, vaizdo pokalbiai,</p>

saugojimas ir antrinis panaudojimas, elektroninės diskusijos, forumai. Motyvacija - dažnai grindžiamas poreikiu siekiant atlikti/patenkinti konkretų tikslą. Apdovanojimas – susieti su verslo tikslais, konkurencinga darbo aplinka, konkurencija dėl menko atlygio, gali būti ir neapdovanoti dėl informacijos dalijimosi. Santykiai – iš viršaus į apačia (hierarchiniai) ar komandos lyderis su komandos nariais. Technologija – siejasi su darbu, priklauso nuo kainos ir galimybių, investavimas į duomenų bazes. Vertinimas – remiamas materialiu darbu, nebūtinai priklauso nuo kūrybiškumo ar žinių dalinimosi.	perpasakojimai, asmeninės žinios. Motyvacija – per lyderystę, vizija ir dažnas kontaktas su darbuotojais. Apdovanojimas – nepiniginiai apdovanojimai už žinių dalijimąsi, pripažintas kūrybingumas, inovatyvumas. Santykiai – atviri, draugiški, nestruktūroti, spontaniškas žinių dalijimasis. Technologija – įrankis pasirenkant asmeninę informaciją, palengvinti bendravimą, keistis slypinčiomis žiniomis. Vertinimas – spontaniškas vertinimas, už darbo rezultatus, tebevykstančius darbus.
--	--

Pateiktoje lentelėje (žr. 1 lentelę) matyti, kaip išsireiškia išreikštos ir slypinčios žinios organizacijoje. Galima pastebėti jų skirtumus ir panašumus, tam tikrose situacijose. Žmonės turi skirtingas slypinčias ir išreikštas žinias, kurias kiekvienas individas taiko unikaliais metodais. Individai linkę galvoti skirtingai apie tas pačias problemas ar galimybes. Lyginant slypinčias ir išreikštas žinias svarbu pabrėžti, kad tai yra mastymo būdas, o ne būtinybė išskirti šių žinių skirtumus. Tad, žemiau pateikiama lentelė, kurioje pateikiama, kaip išreikštos ir slypinčios žinios yra naudojamos organizacijoje. Taip pat, sugrupuojamos pagrindinės slypinčių ir išreikštų žinių kategorijos. Tad, siekiant giliau suprasti išreikštas ir slypinčias žinias, jos toliau aptariamos detaliau.

Išreikštos žinios – artikuluotos ir specifikuotos žodžiu arba raštu žinios. Tai žinomos, apčiuopiamos, loginės žinios, kurias galima sugaudyti, užkoduoti simboliais, naudoti kartotinai (Burkšienė, 2012). Didžioji dalis išreikštų žinių yra techniniai ar akademiniai duomenys ar informacija, kuri yra apibūdinama formalia kalba, kaip naudojimosi instrukcija, matematiniai išsireiškimai, patentai, autorinės teisės. Šis „žinau ką“ ar sisteminės žinios yra lengvai pasidalinamos tarpusavyje ne tik žodžiu, bet ir raštu. Išreikštos žinios yra techninės žinios, kurios reikalauja tam tikrų akademių žinių ar supratimo įgyto iš formalaus išsilavinimo. Išreikštos žinios dažniausiai yra atsakingai koduojamos, saugomos duomenų bazėse ir yra lengvai ir greitai prieinama informacija, kuri yra patikima. Užkoduotos išreikštos žinios organizacijoje sukuria vertę, kadangi jos gali padėti išspręsti jau anksčiau spręstas panašias problemas, arba sukurti ryšį tarp tų organizacijos narių, kurie turi reikiamos informacijos konkrečios problemos sprendimui. Tačiau žinių dalijimosi procesas reikalauja investicijų į organizacijos infrastruktūrą, kuri remtų informacines technologijas (Smith, 2001). Išreikštų žinių naudojimas, rinkimas, saugojimas sukuria pakankamai stabilią aplinką. Tad konkurencija tarp organizacijų, besikeičiantys klientų poreikiai bei kiti veiksniai sumažina organizacijos stabilumą. O išreikštų žinių dalinimasis ir saugojimas, iš dalies užtikrina organizacijos stabilumą rinkoje. Kadangi organizacija savo viduje taiko jau anksčiau spręstų problemų pavyzdžius, tokiu būdu išvengia „dviračio išradinėjimo“ ten kur jis jau yra išrastas.

Slypinčios žinios pasak Polanyi (1967) žinojimas, slypintis žmogaus sąmonėje iš patirties ir veiklos. Taip pat slypinčios žinios yra socialinės ir jos yra sumaišomos su individo patirtimi (Bajracharya, Masdeu, 2006). Šis žinojimas taip pat apima institucijas, vertybes ir įsitikinimus, kurie sukaupti per patyrimą. Asmuo, turintis šio tipo žinias, net nesuvokia jų turįs ir nežino kaip jos įtakoja jo veiklą. Slypinčios žinios yra žinojimas daugiau nei mes galime pasakyti ar žinojimas kaip ką nors padaryti negalvojant apie tai (Polanyi, 1967). Taip pat slypinčias žinias galima suprast kaip atviro išsireiškimo nebuvimą ar žinias, kurioms neturime žodžių. Slypinčios žinios yra „vietinės“ jos nėra aprašytos knygos, instrukcijose ar dokumentuose. Slypinčios žinios gali būti *techninės* arba *pažinimo* ir šios žinios susideda iš vertybių, įsitikinimų, suvokimo, prielaidų ar įžvalgos. Techninės slypinčios žinios pasireiškia kai žmogus išmoksta specifinių kūno žinių ir jas pritaiko, kaip kad amatininkai. Pažinimo slypinčios žinios parodo kaip mes suprantame mus supantį pasaulį ir jame vykstančius veiksnius (Smith, 2001). Apibendrinant galima teigti, kad didžioji dauguma viso organizacijos žinių kapitalo yra paslėpta žmonių patirtyje, žiniose ir įgūdžiuose.

Pasak Polanyi (1967) visos žinios yra arba slypinčios arba paremtos neišreikštomis žiniomis. Tad visos žinios turi slypinčių žinių komponentų. Taigi, slypinčių žinių nereiktų išskirti iš kitų žinių, kaip absoliučiai atskirą žinių kategoriją, jos greičiau yra kaip vientisa sudedamoji žinojimo dalis. Vadinasi su slypinčių žinių pagalba, mes galime suprasti, kada verta pasitikėti išreikštomis žiniomis, o kada vertėtų suabejoti. Netgi paprasčiausi dokumentai, kurie yra laikomi išreikštinėmis žiniomis turi slypinčių žinių komponentų, kadangi jie yra priklausomi nuo kultūros, kalbos, supratimo iš rašytojo bei skaitytojo. Tad slypinčios ir išreikštos žinios dažniausiai yra dvi pusės to paties dalyko papildančios vienas kitą. Priimant ir taikant neišreikštas žinias dažnai prireikia ir išreikštų žinių „paramos“, taip pat ir taikant išreikštas žinias, reikia slypinčių žinių „paramos“ (Puusa, Eerikäinen 2008). Tad slypinčios žinios vystosi kaip rezultatas ilgametės patirties kuri yra parodoma kaip tam tikras praktikoje naudojamas įgūdis. Pabrėžtina, kad vadovui slypinčios žinios kurios buvo įgytos per patirtį, turi įtakos sprendimams kurie yra priimami organizacijoje. Suprantant slypinčias žinias organizacijoje galima sukurti organizacinę vienybę ir stiprumą. Juk slypinčios žinios yra bendras rezultatas organizacijoje nulemiantis sėkmes/nesėkmes, korekcijas, klaidas ar idėjų pakeitimus. Tad toliau aptariama, kaip šias žinias būtų galima išsaugoti ir paversti visiems prieinamomis žiniomis.

Žinių perkėlimas

Žinių perkėlimas organizacijoje yra procesas, per kurį vienas vienetas (grupė, departamentas, skyrius) yra paveiktas patirtinėmis žiniomis kito vieneto (Argote, Ingram, 2000). Žinių perkėlimas gali būti suprantamas kaip organizacijos žinių mainai tarp informacijos šaltinio ir informacijos gavėjo vienetų, kur informacijos gavėjas įgauna svarbų vaidmenį (Kang, Kim, Bock, 2010). Iš apibrėžimo matyti, kad žinių gavėjo asmenybė yra svarbi žinių perdavime ir tai įtakoja žinių perdavimą. Kadangi

vienas asmuo paveikia kitą asmenį savo patirtimi, taip įtakodamas informacijos gavėją. Tad, būtina pasirinkti tokį informacijos gavėją, kuriam perteikiama informacija būtų naudinga. Pasak mokslininkų Kang, Kim, Bock (2010) žinių perkėlimas tarp organizacijos narių yra esminis organizacijos veiksnys jos mokymesi ar inovacijų plėtojime. Žinių perkėlimas vyksta kai patirtis viename padalinyje paveikia kitą padalinį. Žinių perkėlimas gali būti išreikštas, kai vienas padalinys bendrauja su kitu apie tam tikrą praktiką ar veiksmų visumą, kurią atrado siekiant patobulinti veiklą. Žinių perkėlimas taip pat gali vykti ir slypinčių žinių formoje, net jeigu žinių gavėjas negali artikuliuoti tomis žiniomis. Pavyzdžiui, jei asmuo naudojami įrankiu, kuris buvo patobulintas siekiant pagerinti darbo našumą, individas gaus naudos iš padidėjusio bendro darbo produktyvumo, dėl to įrankio patobulinimo, net nebūtinai suprasdamas ar nemokėdamas paaiškinti, kodėl patobulinimas pagerino įrankio darbą (Argote, Ingram, 2000). Tad, žinių perkėlimas tarp organizacijos narių ar padalinių yra sudėtingas procesas ir dažnai sukuria įvairių probleminių klausimų, kurie yra aptariamasi toliau.

Žinių perkėlimo procesas. Slypinčios žinios yra gaunamos iš vidinių procesų, tokių kaip patirtis, refleksija, internalizacija, ar individo talentas. Tad, šios žinios negali būti valdomos ar išmokstamos, kaip kad yra valdomos ar išmokstamos išreikštos žinios. Išreikštas žinias galima išsaugoti ir išreikšti per knygas informacines sistemas, o slypinčios žinios dažniausiai glūdi individų galvose. Slypinčios žinios negali būti išsaugotos duomenų bazėse, knygoje, instrukcijose. Slypinčių žinių pasidalinimui yra taikomi kitokie metodai: amato, tiesioginės sąveikos, tinklo ar mokymosi veikiant veiksniai, kurie apima akis į akį socialinę sąveiką ir praktinę patirtį ir yra labiau tinkamos slypinčių žinių pasidalinimui (Haldin-Herrgard, 2000). Slypinčių žinių savybės yra sunkiai koduojamos, kad būtų galima jas perduoti. Mokslinėje literatūroje išsiskiria dvi skirtingos nuomonės apie slypinčių žinių perkėlimą. Vieni sako, kad slypinčios žinios turi būti perdamos ir išreikštas, kad jomis galiam būtų pasidalinti, o kiti teigia, kad slypinčios žinios visada lieka slypinčiomis. To puikus pavyzdys yra Nonaka ir Konno (1998) žinių kūrimo SECI modelis. Šis modelis yra susijęs su slypinčių žinių perdavimu. Jie teigia, kad procesas apima keturis režimus: socializaciją, eksternalizaciją, kombinaciją, ir internalizaciją, o šis procesas nuolat kartojamas ratu. Socializacija apima esminę socialinę sąveiką, kuri reikalinga siekiant išmokti naujų žinių. Šiame etape slypinčios žinios paverčiamos i slypinčias žinias. Tai yra svarbu, kadangi mokymasis yra socialinis veiksnys ir tokia sąveika yra būtina mokymuisi. Mokymasis pasiekiamas, pavyzdžiui, komandiniu darbu. O toliau, siekiant dalintis žiniomis jos turi būti artikuliuotos ir sąmoningos, čia atsiranda eksternalizacija. Taigi, toliau slypinčios žinios virsta išreikštomis žiniomis. Trečiame, kombinacijos etape, išreikštos žinios yra perkeliama ir išreikštas žinias. Tad, jau žinios perduodamos per bendravimą, pavyzdžiui, susitikimus ar diskusijas. Paskutiniame internalizacijos etape išreikštos žinios perkeliama atgal i slypinčias. Šiame etape, individas perims žinias per praktinį mokymąsi ar tam tikrus pratimus.

Pabrėžtina, kad šis modelis sukuria žinias ir įgalina žinių perkėlimą. Pirmieji du modelio etapai įgalina žinių perkėlimą. Vadinasi, per socializaciją yra dalinamasi slypinčiomis žiniomis, o eksternalizacijos procese, tas žinias bandoma išreikšti. Šie du procesai yra pagrindiniai žinių dalijimesi. Likę du procesai yra linkę į žinių kūrimą, o kartojant visus procesus ratu yra kuriamos naujos žinios. Tačiau pirmieji du etapai, kuomet yra dalijamasi žiniomis, susilaukia kritikos.

Pasak Polanyi (1966), nėra reikalo slypinčias žinias išreikšti. Kadangi, visas žinias paverčiant išreikštomis ir panaikinant slypinčių žinių elementus gali būti pavojinga ir sugriauti visas žinias. Slypinčios žinios apima gebėjimą suvokti esminę informaciją, kurią sudaro individai. O eksternalizacijos procese dėmesys nukreipiamas nuo individo į duomenis. Tad, jei dėmesys perkeliamas į duomenis, tokiu atveju, individo asmenybė yra prarandama ir taip pat prarandamos slypinčios žinios. Tad, siekiant skleisti slypinčias žinias pastangos turi būti dedamos į individų supratimą ir jų duomenis. Mes dalinamės išreikštomis ir slypinčiomis žiniomis per sąveiką su kitais žmonėmis, per patirtį ir veiklą. Slypinčių žinių negalime išmokinti, apmokyti ar išlavinti, jos gali būti tik išmokstamos asmens. O slypinčių žinių išreiškimas reikalauja nuolatinio mokymosi proceso iš besimokančio ir mokančiojo.

Polanyi (1996) nuomonę palaiko ir Parsaye (1988) kuri teigia, kad yra trys pagrindiniai būdai, kuriais galima pagauti slypinčias žinias iš grupės ar individų. 1) Ekspertų apklausimas: struktūrizuotas pokalbis su ekspertu tam tikra aktualia tema, o šis metodas dažniausiai naudojamas siekiant užfiksuoti tinkamas slypinčias žinias. 2) Mokymasis iš to kas buvo pasakyta: šis būdas gali būti atliktas apklausiant ar pagal užduoties analizę. Užduoties analizė yra procesas kai analizuojama kas turi būti padaryta, kad būtų tinkamai užbaigta užduotis. 3) Mokymasis stebint: stebima, kaip ekspertas sprendžia problemą ir kokius būdus pasirenka. Visi trys metodai yra susiję su tiesioginiu akis į akį bendravimu.

Apibendrinant galima pastebėti, kad nors ir mokslininkai skirtingai teigia kaip perteikti slypinčias žinias, pastebimas vienas panašumas: turi būti individo ar grupės tiesioginis santykis su perduodančiuoju ir priimančiuoju. Tik tokiu atveju galima gauti ar perduoti tam tikrą informaciją. Tačiau Szulanski (2000) kalba apie „žinių nelankstumą“ perduodant žinias iš vienos praktikos į kitą. Šis „nelankstumas“ yra susijęs su žinių šaltiniu, žinių gavėju ir kontekstu. Kai žinių šaltinis ir žinių gavėjas dalinasi tuo pačiu kontekstu praktikoje, „nelankstumas“ bus gana mažas, o esant skirtingiems kontekstams „nelankstumas“ bus didelis, kas lemia žinių perdavimo sudėtingumą ir vertingumą. Todėl taikant įvairius metodus, būtina nepamiršti kokiame kontekste veikia žinias priimantis ir duodantis individas.

Mokslinėje literatūroje keliamas klausimas: ar iš tiesų slypinčios žinios gali būti perduodamos, kadangi ir Nonaka ir Polanyi modeliai susilaukia kritikos. Szulanski (2000) savo tyrime pažymi, kad

perduodant slypinčias žinias susiduriama su dviprasmiškumu, kad perduodamos slypinčios žinios gali būti vienaip suprastos asmens, kuris priima, ir kitaip suprastos asmens, kuris jas perduoda. Žvelgiant jau į anksčiau išsakytus metodus žinių perkėlimui, galima kelti probleminį klausimą ar slypinčios žinios iš tiesų yra perduodamos, ar tas individas kuriam slypinčias žinias bandoma perduoti, tiesiog susikuria savo slypinčias žinias, dėl ko atsiranda perkėlimo dviprasmiškumas, žinių iškraipymas it t.t. Atsirandantis dviprasmiškumas kyla ne tik dėl to, kad tam tikra informacija yra sudėtinga, bet ir todėl, kad tas individas kuris žinias priima tuo metu susikuria savo slypinčias žinias, o ne perima kito asmens slypinčias žinias, todėl ir kyla dviprasmiškumas.

Mokslinėje literatūroje slypinčios žinios nagrinėjamos iš esmės, tačiau reiktų nepamiršti ir pačių individų, kurie įtakoja žinių perdavimą. Individai, turintys žinias gali būti nelinkę dalintis savo žiniomis su kitais, nes bijos prarasti nuosavybę, privilegijas, pranašumą, dėl nepakankamo atlygio ar nežinant, kad jų žinios gali būti įdomios kitiems (Szulanski, 2000). Goh (2002), pagrindinę slypinčių žinių problemą išskiria ir organizacijos kultūra, kurią nurodo kaip vieną iš svarbiausių veiksnių, slypinčių žinių perdavime. Jis teigia, kad žinių perdavimas reikalauja grupės ar individo noro dirbti kartu ir perduoti žinias, dėl abipusės naudos. Taigi, siekiant įgalinti slypinčių žinių perkėlimą, visų pirmą organizacijoje reiktų sukurti tam palankias sąlygas ir motyvuoti darbuotojus.

Išvados

1. Išreikštos žinios yra apčiuopiamos, žinomos, artikuluojamos. Neišreikštos žinios yra patirtinis žinojimas slypintis žmogaus sąmonėje. Nagrinėjant slypinčių ir išreikštų žinių sąvokas, išryškėjo, kad šios žinios tarpusavyje yra persipynusios. Nors ir mokslinėje literatūroje siekiama jas išskirti, tai padeda jas tik atpažinti, tačiau ne giliau pažinti. Šios dvi sąvokos nors ir išskiriamos, tačiau turėtų būti vertinamos kaip žinios, kurios viena kitą papildo. Slypinčios žinios papildo išreikštas žinias ir atvirkščiai. Šios žinios visuomet „egzistuoja“ kartu ir yra neatskiriamos viena nuo kitos.
2. Slypinčių žinių dalinimasis vyksta per sąveiką su kitais individais, per patirtį, pažinimą, veiklą. Slypinčių žinių negalime išmokinti, apmokyti, jos gali būti išmoktos tik individo asmeninėmis pastangomis. O šiam procesui būtina sąlyga – nuolatinis mokymasis ir kontaktas su mokančiuoju individu. Siekiant perkelti slypinčias žinias į išreikštas, visų pirma reiktų panaikinti tam tikrus barjerus (dviprasmiškumas, sistemos, organizacinė kultūra, tarpusavio santykiai, informacijos sudėtingumas) trukdančius šiam procesui. Slypinčių žinių perdavimas organizacijoje grindžiamas pasitikėjimu, bendradarbiavimu, vertybėmis, kultūra. Netgi esant palankioms sąlygoms perduodant slypinčias žinias yra svarbus žinių kontekstas, kuris turi būti panašus abejuose organizacijos padaliniuose siekiant užtikrinti efektyvų žinių perkėlimą.

Literatūros sąrašas

1. Argote, L., & Ingram, P. (2000). Knowledge transfer: A basis for competitive advantage in firms. *Organizational behavior and human decision processes*, 82 (1), 150-169.
2. Burkšienė, J. (2012). Darnaus vystymosi organizacinis mokymasis. Kaunas: Kaunas technologija.
3. Baumard, P. (2001). Tacit knowledge in organizations. Sage.
4. Bajracharya, P., & Roma Masdeu, N. (2006). *Tacit Knowledge Transfer in Small Segment of Small Enterprises* (Doctoral dissertation, Linköping).
5. Bennet, A., & Bennet, D. (2008). Moving from knowledge to wisdom, from ordinary consciousness to extraordinary consciousness. *Vine*, 38 (1), 7-15.
6. Goh, S. C. (2002). Managing effective knowledge transfer: an integrative framework and some practice implications. *Journal of knowledge management*, 6(1), 23-30.
7. Haldin-Herrgard, T. (2000). Difficulties in diffusion of tacit knowledge in organizations. *Journal of Intellectual capital*, 1(4), 357-365.
8. Kang, M., Kim, Y. G., & Bock, G. W. (2010). Identifying different antecedents for closed vs open knowledge transfer. *Journal of Information Science*, 36(5), 585-602.
9. Nonaka, I. and Konno (1998), "The concept of 'BA' building a foundation for knowledge creation", California Management Review, Vol. 40 No. 3, pp. 40-54.
10. Parsaye, Kamran; Chignell, Mark (1988), Expert systems for experts, Hoboken, NJ: Wiley, pp. 365
11. Polanyi, M. (1967) The tacit dimension, double day. New York, NY
12. Polanyi, M. (1966), The Tacit Dimension, Routledge & Kegan Paul Ltd, London
13. Puusa, A., & Eerikäinen, M. (2008). Is Tacit Knowledge Really Tacit?. *Electronic Journal of Knowledge Management*, 8(3), 307-318.
14. Seidler-de Alwis, R., & Hartmann, E. (2008). The use of tacit knowledge within innovative companies: knowledge management in innovative enterprises. *Journal of knowledge management*, 12(1), 133-147.
15. Smith, E., A. (2001). "The role of tacit and explicit knowledge in the workplace", Journal of Knowledge Management, Vol. 5 Iss: 4, pp.311 – 321

ФОРМИРОВАНИЕ КОНЦЕПЦИИ МЕНЕДЖМЕНТА СПОРТА И ЕЕ ВЛИЯНИЯ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ СПОРТИВНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ГЛОБАЛЬНОЙ СПОРТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ

Билогур В. Е.

*Мелитопольский государственный педагогический университет им. Богдана Хмельницкого,
Мелитополь, УКРАИНА*

Введение

Формирование концепции менеджмента спорта как выражение искусства возможного в сфере спортивной деятельности базируется на гносеологических, онтологических, метафизических, аксиологических основаниях, в основе которых креативная деятельность

спортсмена как субъекта спортивного процесса, который опирается на гуманистические основания всей совокупности социальных отношений. Менеджмент спорта как научное направление разработан такими учёными, как Д.Бондар, С.Брякин, Н.Визитей, В.Столяров, В.Билогур, М.Ибрагимов, однако концепция спорта и менеджмента спорта разработана в недостаточной степени полно, особенно то, что касается условий глобализации.

Проблема исследования является реализация концепции, которая должна действовать на уровне каждой спортивной организации и культивировании креативности качеств спортсмена, ведущих его к успеху.

Цель исследования: выявить основные аспекты менеджмента спорта как управленческой практики, как выражения искусства и как системы в условиях глобализации и определить составные концепции менеджмента спорта.

Методы исследования: теоритический анализ и синтез.

Результаты: Спортивный менеджмент представляет собой культурный маркер и культурную мегасистему спорта, концепция которого базируется на гуманистических тенденциях развития спорта, реализации спортом культурологических функций; концепция менеджмента спорта направлена на преодоление тех деструктивных процессов, которые имеют место в сфере спорта, и включает осознание новой роли спортсмена как носителя общецивилизационных ценностей человечества, которые есть основанием формирования глобальной спортивной культуры; концепция менеджмента спорта включает изучение диагностики проблем спорта и формирования концепции менеджмента спорта как выражения искусства возможного в сфере спортивной деятельности.

Сущность понятия менеджмента спорта как управленческой практики и искусства

Менеджмент спорта как управленческую практику следует соотнести с:

1. формированием менеджмента спорта;
2. развитием спортивных движений в эпоху глобализации;
3. формированием спортивных отношений и концепции менеджмента спорта;
4. изучением научного бихевиоризма, который изучает мотивацию спортсменов;
5. формированием глобальной спортивной культуры. Концепция менеджмента спорта включает изучение диагностики проблем спорта в современных условиях, необходимых для преодоления негативных тенденций в сфере спорта и формирования концепции менеджмента спорта как выражения искусства возможного в сфере глобальной спортивной культуры. В центре концепции менеджмента спорта – развитие спорта, формирование спортивного человека, который желает достичь успехов, со всеми его потребностями и интересами, действиями и мотивационными

факторами (Білогур ,2014).

Формирование концепции менеджмента спорта как выражение искусства возможного в сфере спортивной деятельности базируется на гносеологических, онтологических, метафизических, аксиологических основаниях, в основе которых креативная деятельность спортсмена как субъекта спортивного процесса, который опирается на гуманистические основания всей совокупности социальных отношений. Менеджмент спорта как научное направление разработан такими учёными, как Д.Бондар, С.Брякин, Н.Визитей, В.Столяров, В.Билогур, М.Ибрагимов, однако концепция спорта и менеджмента спорта разработана в недостаточной степени полно, особенно то, что касается условий глобализации. По нашему мнению, концепция менеджмента спорта как искусство возможного в достижении спортивных целей и результатов, как теория и практика спортивной деятельности должна включать:

1. сферу принятия управленческих решений в сфере спорта;
2. место и роль спортивного человека как субъекта спортивных отношений в достижении своих целей и результатов;
3. функции спортсменов и их мотивацию в условиях рынка, глобализации и олимпийского движения;
4. выработку ценностей глобальной спортивной культуры.

Концепция менеджмента спорта как выражение искусства возможного в сфере спортивной деятельности сводится к тому, что это вся совокупность идей, взглядов, принципов, парадигм, моделей развития спортивной деятельности; это одновременно и сфера человеческих знаний о спорте – массовом и высших достижений; и категория людей, объединенных в организации, которая стремится стать конкурентоспособной; и управление спортивной организацией с целью достижения наивысших результатов как отдельного спортсмена, так и страны в целом; это и борьба с допинговыми проблемами, которые есть в спортивной среде каждой страны. Менеджмент спорта мы определяем как концепцию, науку и искусство, которая включает все направления работы, которые ассоциируются с менеджментом как наукой и искусством. Концепция менеджмента спорта как искусство возможного включает:

1. спортивные цели менеджмента;
2. функции спортивного менеджмента;
3. принципы спортивного менеджмента;
4. методы анализа работы спортивного менеджмента со спортсменами.

Концепция менеджмента спорта включает:

1. управление персоналом в спортивных организациях;
2. организационную и корпоративную культуру и ее влияние на эффективность

спортивных организаций;

3. технику и технологии, материально-техническую базу спортивных организаций;
4. информация, которая в условиях глобализации выполняет роль движущей силы развития культуры спорта;
5. финансовые и материальные возможности спортивных организаций, необходимые для развития мотивационных факторов спортсменов;
6. формирования организационной структуры организации (Ввайнхардт, Андриюкайтене, 2013).

Цель формирования концепции менеджмента спорта - влияние на эффективность спортивной организации, для чего надо изучить ее организационную структуру, принципы и функции менеджмента, направленные на выявление цивилизационно-гуманистических оснований спорта, в центре которых была бы личность спортсмена как «мера всех вещей» (Протагор), определения детерминант управления, которые способствуют гармонизации отношений на основе учета интересов спортивного человека и организации, достижение спортсменами высоких результатов, которые носят динамично-деятельностно-предметный характер. Концепция менеджмента спорта как выражение искусства возможного в спортивной деятельности – это диагностика проблем спорта под углом зрения гуманистического психоанализа, гуманистического неопрейдизма, гуманистического экзистенциализма и персонализма. Менеджмент спорта, который базируется на основаниях гуманизма, противодействует глобализационным тенденциям современного мира, способствует сближению спортивных сообществ и формированию гуманистической спортивной глобальной культуры и стандартов, в основе которых моральные, культурные, правовые, мотивационные факторы. Для этого концепция менеджмента спорта в условиях глобализации использует такие инструменты, как:

1. организационную структуру спортивной организации;
2. организационную (корпоративную) культуру, которая формирует спортсмена как субъекта деятельности спортивного менеджмента;
3. рыночные отношения, на которых должна базироваться концепция спорта в условиях современности.

Рынок есть общецивилизационным механизмом спроса и предложения, который требует реализации на практике всех функций, задач, принципов, методов менеджмента. Менеджмент спорта как выражение сущности менеджмента обеспечивает прямую связь между управляющей и управляемой системами и направлен на то, чтобы действовали обратные связи, которые позволяют превратить спортсмена в субъекта управленческого процесса, который строится на

принципах синергии (сотрудничества), толерантности, гуманизма. Главные функции менеджмента спорта в условиях глобализации:

1. использование спортивного резерва с целью достижения наивысших результатов спортсменов, которые должны использовать все свои внутренние резервы и силы;
2. создание соответствующих условий для достижения наивысших результатов;
3. инженерно-экономическое обеспечение спортивных организаций и реализация их производственно-спортивных и хозяйственных функций для технологического обеспечения спортивных организаций на уровне мировых стандартов;
4. борьба с коррупцией на уровне крупных чиновников в среде спорта и создание наиболее оптимальных условий для реализации спортсменами своих сущностных сил в сфере спорта.

Менеджмент спорта как система

Менеджмент спорта как совокупность интересов социума, личности, организации, государства представляет собой систему, которая может быть охарактеризована как целое, но в ней не должна потеряться личность-спортсмена. Для этого, согласно концепции менеджмента спорта, в ней должны быть слиты воедино все части, все субструктурные подразделения, и поэтому концепция менеджмента спорта рождает новые интеграционные качества, которые должны объединить все разрозненные субкультуры организаций в целостность глобальной спортивной культуры. Система менеджмента репрезентирует все системы и подсистемы, которые владеют системными качествами, которые объединяют субъекта и объекта управления в одно единое целое, требующее определения высокой организационной культуры управления. Механизм менеджмента спорта представляет собой комплекс мероприятий, форм и методов, которые должны обеспечить эффективную работу спортивных организаций и репрезентировать высокую мотивационную культуру спортсмена, а именно удовлетворение его материальных и духовных интересов, что базируется на достижении высоких спортивных результатов.

Менеджмент спорта в условиях глобализация направлен на формирование концепции командной и индивидуальной работы в сфере спортивных достижений, которые требуют от спортсменов и управленцев от спорта координации их работы, реализации дифференциальных мотиваций в условиях рыночной экономики, борьбы с «допинговой» самореализацией спортсмена и, таким образом, достижение наивысших результатов в сфере спорта. Теория человеческих отношений и развития человеческого капитала есть основой спортивного менеджмента, которая удовлетворяет глубинные потребности спортсменов, выхода их на международный уровень и достижение максимальных результатов в контексте реализации желаемой модели развития спорта. Так, например, теория человеческих отношений Дж. Батлера

направлена на то, чтобы обратить внимание на индивида, чтобы он развивал черты уверенности в победе, развивал самые лучшие в себе качества - физическую выносливость, достижение победы на грани физических сил и возможностей, трансцендирование субъекта в плане выхода его за грани возможного, получения удовлетворения от спортивных побед. Спортивные ценности организации, в основе которых теория человеческих отношений, реализуются благодаря реализации методов и приёмов спортивного менеджмента как тонкого искусства, которое находится на границе психоанализа, неопрейдизма, иррационализма (бессознательного), выхода за границы возможного. Общая цель менеджмента спорта - обеспечение реализации концепции, которая должна действовать на уровне каждой спортивной организации и культивирования креативности качеств спортсмена, который использует механизм креативности (творчества) для достижения своих наивысших результатов, так как спортсмен должен просчитать все спортивные шаги, которые приведут его к успеху.

Выводы

1. Спортивный менеджмент, как интеркультурный феномен условий глобализации представляет собой культурный маркер и культурную мегасистему спорта, концепция которого базируется на гуманистических тенденциях развития спорта, реализации спортом культурологических функций.
2. В основе концепции менеджмента спорта формирование спортивных отношений на основе культуры и в культуре, которая есть основой идентификации спортсменов, так как именно спортсмены представляют собой особенный культурный слой общества, который выступает аттрактором, который притягивает спортсменов всего мира, ибо формирует особенную спортивную глобальную культуру, которая должна объединить все человечество.
3. Концепция менеджмента спорта как теория и практика искусства возможного направлена на преодоление тех деструктивных процессов, которые имеют место в сфере спорта, и включает переход к цивилизованным условиям спорта как нового способа спортивной деятельности, в основе которой соединяются физические и духовные возможности человека, осознание новой роли спортсмена как носителя общечивилизационных ценностей человечества, которые есть основанием формирования глобальной спортивной культуры.
4. Концепция менеджмента спорта включает изучение диагностики проблем спорта в современных условиях, необходимых для преодоления негативных тенденций в сфере спорта и формирования концепции менеджмента спорта как выражения искусства возможного в сфере спортивной деятельности.

Список литература

1. Білогур, В.С. (2014). Філософія спорту: теоретико-методологічний контекст. *Монографія* // Дніпропетровськ: Акцент ПП.
2. Ввайнхардт, Й.Р., Андрюкайтене, Р.М. (2013). Влияние типов организационной культуры на развитие корпоративной социальной ответственности // *Проблемы экономики и менеджмента: Научно-практический журнал. Ижевск.* № 12 (28). с.62-75

KAIMO TURIZMO SODYBŲ VEIKLOS VERTINIMAS DARNAUS VYSTYMO SI ASPEKTU

Čekanavičiūtė J., Jasinskas E.

Lietuvos sporto universitetas, Kaunas, LIETUVA

Įvadas

Kaimo turizmo plėtra sąlygoja ir vis didesnę gamtos išteklių panaudojimą ir intensyvesnius aplinkos pokyčius, todėl šiai veiklai turi būti skiriamas nuolatinis dėmesys darnaus vystymosi aspektais. Pagrindinės darnaus vystymosi nuostatos konkrečiai suformuluotos pasaulio viršūnių susitikime Rio de Žaneire 1992 metais, tačiau ir šiandien iškeliami tie patys klausimai: kaip užtikrinti kaimo gyventojų socialinę gerovę, sprendžiant ne tik ekonomikos augimo, bet ir skurdo, nedarbo mažinimą, sudarant naujas darbo vietas, išsaugant natūralius gamtos išteklius, kaimo kraštovaizdį ateities kartoms.

Šiame straipsnyje pateikiama teorinė analizė apie kaimo turizmo sodybų veiklą darnaus vystymosi aspektu, kurią remiantis buvo pagrįsta tyrimo metodika. Pristatomi Prienų rajono kaimo turizmo sodybų darnumo vertinimo rezultatai, kurie atskleidė, kad darnaus vystymosi dimensijos kaimo turizmo sodybose įgyvendinamos nevienodai, bei yra galimybių didinti kaimo turizmo sodybų darnumą.

Mokslininkų teigimu paskutiniu metu buvo atkreiptas didelis dėmesys į darnaus turizmo vystymąsi (Bramwell ir kt., 2015). Didėjant atvykstamojo turizmo srautams ir plečiantis tarptautiniam turizmui, dėl didėjančio transporto išmetamų dujų kiekio kyla vis didesni iššūkiai darniam turizmo vystymuisi. Todėl kaimo turizmo veikla turi būti analizuojama darnaus vystymosi aspektu, atkreipiant dėmesį į visas darnumo dimensijas.

Tikslas: įvertinti kaimo turizmo sodybų veiklą darnaus vystymosi aspektu.

Uždaviniai:

1. Atskleisti kaimo turizmo sodybų veiklą ir darnaus vystymosi ištyrimo lygį teoriniu aspektu.
2. Atlikti tyrimą ir įvertinti Prienų rajono kaimo turizmo sodybų veiklą darnaus vystymosi aspektu

Metodai: Mokslinės literatūros analizė, teisinės dokumentacijos analizė, standartizuotas (struktūrinis) interviu, kokybinio turinio analizė.

Kaimo turizmo sodybų veiklą ir darnaus vystymosi: teorinis aspektas

Kaimo turizmo sąvoka yra platesnė ir suprantama kaip veikla kaime su teikiamomis įvairiomis paslaugomis arba kaip poilsis gražiame kaimo kraštovaizdyje su laisvalaikio ir sporto pramogomis. Wearing ir Neil (2009) kaimo turizmą įvardina, kad tai alternatyvi turizmo forma, kuri negali būti priskirta masiniam turizmui, kadangi tai yra specifinė, savitus klientų poreikius tenkinanti turizmo paslauga specialioje aplinkoje. Sharpley ir kt. (2006) nuomone, kaimo turizmas galėtų būti apibrėžiamas ir abstrakčiai, kaip dvasinė būseną, ir technologiškai, susiejant su veikla, tikslais ir kitomis išmatuojamomis, akivaizdžiomis charakteristikomis (Damulienė, 2012).

Apžvelgus mokslinę literatūrą, Žalienenė ir kt. (2006), Astromskienė ir Sirusienė (2007), Stanislovaitytės ir kt. (2015) bei remiantis Lietuvos Respublikos Turizmo įstatymu (2011) ir Lietuvos Respublikos Žemės įstatymu (2011) nustatyta, kad kaimo turizmo veikla susideda iš apgyvendinimo, maitinimo, buitinių, poilsio ir pramogų paslaugų visumos, kas priklauso nuo teritorijos gamtinių, kultūrinių ir žmogiškųjų išteklių, kurie ir apsprendžia teikiamų paslaugų kiekį ir veiklos galimybes. Kaimo turizmo paslaugas teikiančių sodybų plėtra ir auganti poilsio jose paklausa didina paslaugų kokybės augimą bei konkurenciją.

Tačiau vykstant visuomeniniams procesams neišvengiamai susiduriame su globaliomis problemomis, kurios dėl žmogaus veiklos dideliais tempais progresuoja, todėl tai suvokus buvo pradėti veiksmai dėl ekologinės pusiausvyros siekiant išsaugoti jau turimas kultūras, gamtos ir socialines vertybes bei pačios žmonijos egzistenciją.

Ališauskas ir Jankauskienė (2008) darnaus kaimo turizmo svarbą išskiria į du aspektus:

1. Kaimo turizmas kuria ekonominę ir socialinę naudą kaimiškose vietovėse, tai patraukli veikla jauniems žmonėms, tai kuria darbo vietas ir kartu yra pajamų šaltinis kaimo žmonėms. Didėjant turistų susidomėjimu kaimo turizmu didėja ir teikiamų paslaugų įvairovė.

2. Kaimo turizmas yra veiksminga priemonė siekiant saugoti gamtos, kultūros ir tradicijų vertybes. Turizmas kuria kraštovaizdžio apsaugos svarbą, rekonstruojami seni dvarai ir rūmai, taip pat didina bendruomenės domėjimąsi kitų šalių gamta ir kultūra.

Darnios turizmo plėtros gairės ir valdymo praktika yra taikoma visoms turizmo formoms, įskaitant masinio turizmo ir įvairių turizmo segmentų rinkos nišas. Darnios plėtros principai taikomi turizmo plėtros aplinkosaugos, ekonominiams bei socialiniams ir kultūriniais aspektams, todėl tinkamas balansas turi būti nustatytas tarp šių trijų dimensijų bei garantuoti jų ilgalaikį darnumą (Labanauskaitė, 2011). Kitų mokslininkų nuomone teigiama, kad kaimo turizmas turi naudą to regiono ekonomikai, kadangi yra kuriamos darbo vietos, padidėja ekonominė apyvarta toje bendruomenėje,

gerėja bendra kaimo infrastruktūra (Radac ir kt., 2012). Tačiau Li ir kt. (2015) nuomone, turizmas gali turėti dvejopą pobūdį, viena vertus, turizmas gali prisidėti prie socialinės, ekonominės ir kultūrinės plėtros, kita vertus, gali turėti ir neigiamą poveikį aplinkos sunykimui ir vietovės pasikeitimui. Todėl darnus turizmas ir turi tarnauti tam, kad išsaugoti natūralią gamtą, to krašto kultūrą ir senovės kaimo paveldą, o darni turizmo plėtra privalo tapti pagrindine tendencija išsaugant natūralų kraštovaizdį. Išanalizavus šių autorių nagrinėjusių darnaus kaimo turizmo svarbą galima teigti, kad kaimo turizmas yra svarbus ekonominis veiksnys vietos gyventojams papildomoms pajamoms gauti bei svarbi gamtos ir kultūros paveldo išsaugojimo priemonė.

Kaimo turizmas darnaus vystymosi aspektu vertinamas kaip ekonominis, politinis, socialinis, kultūrinis bei ekologinis reiškinys kaimo bendruomenėje. Visa tai kuria šiandieninį gyvenimo stilių, kuriame neišvengiamai susiduriama su masiniu vartojimu. Tačiau darnumo koncepcija skatina nepamiršti socialinių ir kultūrinių vertybių, kurios ir atspindi kiekvieno asmens gyvenimo stilių. Autorės Černevičiūtės (2008) teigimu: „vartojimo ir rinkos segmentacijos tyrimuose gyvenimo stilius yra siejamas su psichografijos ir vertybių konstruktais ir reiškia vartojimo modelį, apibūdinantį asmens pasirinkimą, kaip leisti laiką ir pinigus. Per gyvenimo stiliaus sąvoką rinkodaroje stengiamasi suvokti kasdienius vartotojo poreikius, norus, taip pat mechanizmą, leidžiantį nustatyti, kaip produktas ar paslauga gali padėti vartotojui siekti trokštamo gyvenimo stiliaus.“ (2008, p.26).

Ieškant fundamentalių sprendimų, kaip pakeisti vartojimo modelį ir gyvenimo stilių, kad jie atitiktų darnaus vystymosi nuostatas yra naudojami įvairūs darnaus vystymosi vertinimo modeliai. Darnaus vystymosi vertinimo pagrindinis tikslas - pateikti integruotų gamtos ir visuomenės sistemų įvertinimą ilgalaikiu ir trumpalaikiu požiūriu, kuris padėtų nustatyti, kokių veiksmų reikia imtis ar nesiimti siekiant visuomenės darnumo (Ness ir kt., 2007). Taigi, siekiant apjungti gamtos ir visuomenės dimensijas yra kuriami integruoti rodikliai bei indeksai. Rodikliai dažniausiai yra kiekybinės priemonės, kurios apibūdina ekonominę, socialinę ir aplinkosauginę plėtros būklę tam tikrame regione arba šalies lygmeniu (Čiegis ir Ramanauskienė, 2011). Rodiklių kaip svarbių darnaus vystymosi įgyvendinimo proceso instrumentų reikšmingumas yra grindžiamas tuo, kad pagrindinių darnaus vystymosi tikslų įgyvendinimui reikalingi matavimai (jų sistemos) norint įvertinti tikslo siekimo pažangą. Jeigu aplinkosauginiai, socialiniai ir ekonominiai rodikliai yra integruoti į vieną rodiklį, tai jie sudaro indeksą (Čiegis ir kt., 2010).

Kuriant ir įgyvendinant valstybines, regionines ar pasaulinio masto darnaus vystymosi strategijas – paprastai naudojamos įvairius darnaus vystymosi aspektus atspindinčių rodiklių sistemos, bei kontroliuojant jų įgyvendinimą – rodikliai siejami su konkrečiais darnaus vystymosi uždaviniais ir jų įgyvendinimo priemonėmis (Čiegis ir kt., 2010). Pati darnaus vystymosi koncepcija yra nuolat tobulinama ir aktyviai plėtojama daugelio pasaulio mokslininkų, tačiau dar nepakankamai atskleista ir

pagrįsta jos rodiklių išskyrimo metodika, kadangi kai kurių darnaus vystymosi tyrimų problemos nenusako, kaip įvertinamas darnus vystymasis tam tikruose etapuose ir kaip išskiriami rodikliai, taikomi apskaičiuojant procesą (Kutkaitis, 2014).

Mokslinėje literatūroje pateikiama daug įvairių sukurtų metodų ir indeksų, todėl Ness ir kt. (2007) darnaus vystymosi vertinimo metodus skirsto į tris kategorijas: rodikliai (skirstomi į neintegruotus ir integruotus); vertinimas siejamas su produktais (akcentuoja produkto ar paslaugos medžiagų arba energijos srautus gyvavimo ciklą); integruoti vertinimo metodai (rinkinys skirtas strateginiams pokyčiams ar projektų įgyvendinimui).

Metodologinius klausimus, susijusius su kokybinių darnaus vystymosi rodiklių, apjungiančių ir kiekybinius parametrus, parinkimu ir naudojimu, nagrinėjo keli autoriai (Čiegis, 2009; Scerri, 2010 ir kt.). Savo darbuose jie siekė išskirti priemones, kuriomis galima atlikti skaičiavimus naudojantis kiekybine (objektyvūs indikatoriai) ir kokybine (subjektyvūs indikatoriai) informacija apie darnumą, nustatant kokių siekiama vertybių pokyčių. Tačiau Kutkaičio (2014) nuomone, kiekvienu darnaus vystymosi tiriamu atveju įvairiuose procesuose turime išskirti atliekų ar taršos šaltinius ir jų būvį rodančius rodiklius, ekonominius rezultatus rodančius rodiklius bei socialinį lygmenį nusakančius rodiklius. Ramanausko ir Gargaso (2011) teigimu, iki šiol nebuvo sukurtos metodikos, kuri kompleksiskai įvertintų visus kaimo turizmo sodybų darnaus vystymosi indikatorius. Planuojant vertinti konkrečios organizacijos darnų vystymąsi, naudinga būtų naudoti kiekybinius indikatorius, kurie išreiškiami konkrečiais skaičiais ir nepriklauso nuo vertintojo. Todėl, tokią metodiką galima naudoti vertinant kaimo turizmo sodybų veiklą ir palyginti vertinamų sodybų darnaus vystymosi rezultatus. Anot Navicko ir Navickienės (2009) kriterijai, kuriais remiantis galime vertinti įmonės darnumą, gali padėti nustatyti konkrečios organizacijos priemones, taikomas paslaugų ir procesų analizei.

Tačiau Ramanauskas ir Gargasas (2011) kaimo turizmo darnų vystymąsi rekomenduoja vertinti pagal jų suformuluotą ir pateiktą darnaus vystymosi vertinimo metodiką – kaimo turizmo veiklos darnaus vystymosi nustatymo metodiką, kurios pagalba galima apskaičiuoti ne tik bendrąjį kaimo turizmo darnų vystymąsi, bet ir atskirų jo indikatorių (ekonominių, socialinių ir aplinkosaugos) vertinimą. Taikant šią metodiką, tikslinga būtų darnaus vystymosi kriterijams suteikti reikšmingumo ribas – balus, kurių pagrindu įvertinama atskirų indikatorių ir bendroji darnaus vystymosi specifika. Taikant siūlomą metodiką, galima kiekybiškai įvertinti visus kaimo turizmo sodybų darnaus vystymosi indikatorius ir palyginti jų rezultatus tarpusavyje. Taip pat, pabrėžiama, kad tokia vertinimo metodika galėtų būti siekiamumo gairės esamiems ir būsimiems kaimo turizmo sodybų savininkams bei siekiant ES paramos lyginant sodybų darnų vystymąsi.

Global Sustainable Tourism Council, (toliau – GSTC) - organizacija įsikūrusi JAV, kuri pasaulinius darnaus turizmo kriterijus sieja su ateities pastangomis į bendrą supratimą apie darnumo paskirtį. Norėdami patenkinti darnaus turizmo apibrėžimus, visos šalys turi imtis tarpdisciplininių, holistinių ir integruotų požiūrių, kurie apima keturis pagrindinius tikslus: skatinti darnaus turizmo vietovių valdymą; padidinti socialinę ir ekonominę naudą bei sumažinti neigiamą poveikį; padidinti naudą bendruomenėms, kultūros paveldui; padidinti naudą aplinkai ir sumažinti neigiamą poveikį. Tam buvo sukurti kriterijai skirti skatinti darnumą visose kaimiškose vietovėse. Vykdam šiuos kriterijus turizmo bendruomenės atsakys į pasaulinius iššūkius ir Jungtinių Tautų darnaus vystymosi išskeltus tikslus. Kova su skurdu, lyčių lygybė ir aplinkos darnumas, įskaitant klimato kaitą, visa tai yra pagrindiniai horizontalieji klausimai, kurie sprendžiami pasitelkus minėtus kriterijus (GSTC, 2013). Taip pat GSTC kelia darnaus turizmo reikalavimus valstijoms, kuriuose nurodyta, kad visi kriterijai turi būti vykdomi praktiškai. Išimtyms taikomos tik konkrečiose situacijose, atsižvelgiant į vietos aplinkos, socialines, ekonomines ar kultūrines sąlygas. Pripažįstama, kad mažesnėse bendruomenėse riboti ištekliai gali neleisti visapusiškai taikyti visus kriterijus. Kadangi kaimo turizmo sodybų veikla yra vykdoma mažesnėse bendruomenėse, todėl visi siūlomi GSTC darnaus turizmo kriterijai neatitinka keliamų reikalavimų ir negali būti taikomi.

Tyrimo rezultatai ir analizė

Darnaus vystymosi Prienų rajono kaimo turizmo sodybų veiklos įvertinimui ir palyginimui pasirinktas kokybinis tyrimas, standartizuotas (struktūrinis) interviu metodas apklausiant trijų sodybų vadovus. Atlikus mokslinės literatūros analizę ir remiantis mokslininkais, kurie nagrinėjo kaimo turizmo veiklos darnumą, atsižvelgiant į teisinius aktus reglamentuojančius kaimo turizmo veiklą buvo iš anksto parengtas interviu plano klausimynas, kuriame buvo paruošti klausimai ir užduoti informantams interviu metu. Taip pat iš anksto sudaryta vertinimo kriterijų lentelė, remiantis Ramanausko ir Gargaso (2011) metodika skirta kaimo turizmo sodybų veiklos darnumo įvertinimui. Vėliau ši lentelė buvo patobulinta GSTC (2013) kriterijais. GSTC (2013) kriterijai buvo atrinkti kaip labiausiai atitinkantys kaimo turizmo veiklą. Siekiant gauti kuo daugiau informacijos ir išlaikyti tyrimo kontrolę, interviu metu šios lentelės kriterijams atsakyti, informantams buvo užduodami atviri klausimai atitinkantys lentelės vertinimo kriterijus. Informantų atsakymai buvo sužymėti vertinimo kriterijų lentelėje darbo autorės teigiamai arba neigiamai (- balais „+“ arba „-“). Kadangi siekiant kompleksiskai ir objektyviai įvertinti atskirų sodybų darnaus vystymosi perspektyvas, tikslinga išvardintiems kriterijams suteikti tam tikras reikšmingumo ribas – balus, kurių pagrindu įvertinama ir atskirų indikatorių, ir bendroji darnaus vystymosi specifika (Ramanauskas ir Gargasas, 2011).

Susumavus „+“ buvo apskaičiuotas, pagal Ramanausko ir Gargaso (2011) siūlomą formulę, kiekvienos sodybos darnumo vertinimas, atlikta palyginamoji sodybų darnumo charakteristika ir

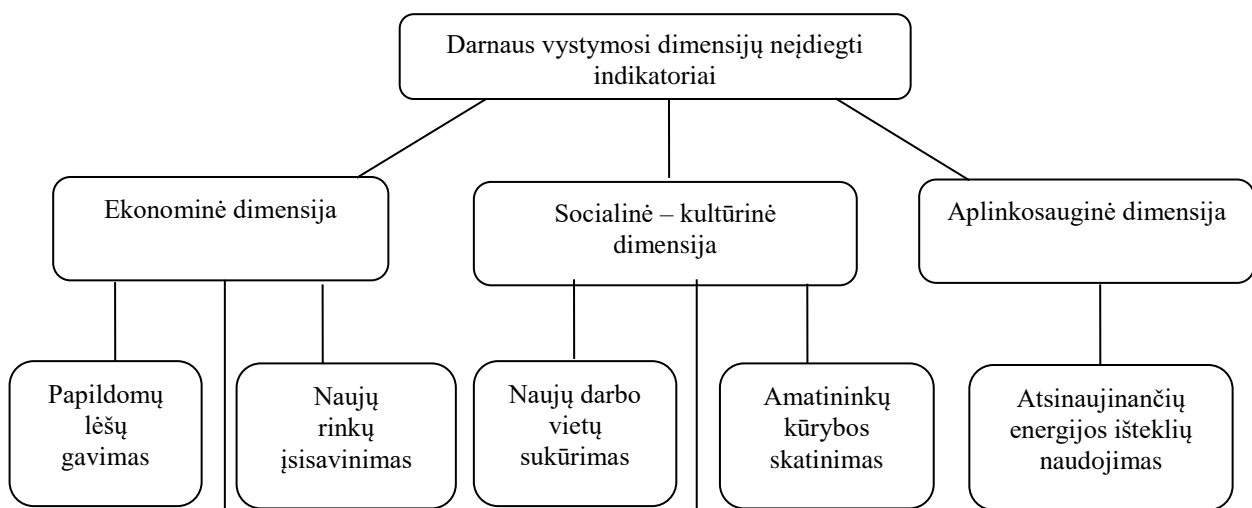
pagrįsti darnumo kriterijai turintys įtakos kaimo turizmo verslo gyvybingumui ir ilgaamžiškumui. Tyrimo metu siekiama atskleisti ir įvertinti pasirinktų kaimo turizmo sodybų veiklos darnų vystymąsi, išskirti privalumus ir trūkumus, bei išsiaiškinti kuri sodybą labiausiai atitinka darnaus vystymosi koncepciją. Šis tyrimas buvo vykdomas 2015 m. lapkričio ir gruodžio mėnesiais. Kokybinio turinio analizės metodas taikytas gautiems rezultatams susisteminti ir apibendrinti.

Tyrimo metu išsiaiškinta, kad aplinkosauginės dimensijos indikatoriai yra geriausiai diegiami kaimo turizmo sodybų veikloje. Todėl buvo nustatyta, kad tirtų sodybų veikla tiriant darnumo aspektu yra labiausiai orientuota į aplinkosauginę dimensiją. Taigi, šio tyrimo metu buvo išnagrinėti darnumo dimensijų indikatoriai: ekonominiai, socialiniai – kultūriniai ir aplinkosauginiai.

Tyrimo metu (atlikus interviu) nustatyta, kad visų dimensijų – ekonominiai, socialiniai – kultūriniai ir aplinkosauginiai indikatoriai yra lygiavertiškai svarbūs darniam kaimo turizmo veiklos vystymuisi. Kiekvienam indikatoriui yra būdingi tam tikri darnumo kriterijai, kurių vertinimas ir apsprendžia sodybų darnumo lygį.

Tyrimo rezultatai parodė, kad kaimo turizmo sodybų darnumo neišnaudotos galimybės gali būti naujomis įžvalgomis darniam kaimo turizmo vystymuisi ateities perspektyvoje, o neigiamai įvertinti darnumo kriterijai kaimo turizmo sodyboms gali būti kaip siekiamumo gairės ateities kartoms. Tai teigia Čiegis ir Grunda (2007), kad įmonė turi pasikeisti, jei nori tapti darnia, o šiame procese galima pritaikyti priemones, kurios skirtos padaryti įmonės produktus, paslaugas bei jų kūrimo procesus darnius. Taigi, ateities perspektyvoms numatomos teigiamos prognozės, bet tai iš dalies priklausys nuo mūsų pačių indėlio į darnų kaimo turizmą.

Taikant Ramanausko ir Gargaso (2011) rekomenduojamą vertinimo metodiką buvo nustatyta, darniausia sodyba yra trečioji, mažiau darni – antroji, o mažiausiai darni – pirmoji. Trečioji sodyba darniausia pagal ekonominę ir aplinkosauginę dimensijas, o pirmoji ir antroji sodyba pagal socialinę – kultūrinę dimensiją. Tačiau paaiškėjo, kad visos tirtos sodybos pagal vertinimo kriterijus nepilnai išnaudoja visus galimus darnumo indikatorius (žr. 1 pav.).



Šalies ir užsienio investicijų
pritraukimas

Kultūrinio paveldo saugojimas
ir puoselėjimas

1 pav. Darnaus vystymosi dimensijų neįdiegti indikatoriai

Atlikus tyrimą buvo nustatytos darnaus vystymosi dimensijų neįdiegti indikatoriai. Vertinant ekonominės dimensijos indikatorius nustatyta, kad nesiekama pritraukti šalies ir užsienio investicijų, nėra naujų rinkų įsisavinimo ir papildomų lėšų gavimo. Analizuojant socialinės – kultūrinės dimensijos indikatorius nustatyta, kad nėra kuriamos naujos darbo vietos, neskatinama amatininkų kūryba ir nesirūpinama kulinarinio paveldo saugojimu ir puoselėjimu. Aplinkosauginės dimensijos neigiamas vertinimas nustatytas tik vienam kriterijui – „atsinaujinančių energijos išteklių naudojimo didinimas“ dviejose iš trijų sodybų.

Apibendrinant išanalizuotus tyrimo duomenis galima teigti, kad visos ištirtos sodybos nėra pilnai darnios. Tai patvirtina darnumo dimensijų neįdiegti indikatoriai, kurie yra kaip neišnaudotos galimybės siekiant darnių kaimo turizmo sodybų vystymosi perspektyvos.

Tačiau tirtų kaimo turizmo sodybų įdiegti indikatoriai leido atskleisti jų veiklos darnumo lygį. Taip galima patvirtinti Ramanausko ir Gargaso (2011) teiginį, kad darnaus vystymosi lygio įvertinimo metodiką patogu taikyti kai atsiranda tam tikra konkurencija tarp projektų, siekiančių valstybės ar ES fondų paramos. Tai gali būti naudinga kiekvienam kaimo turizmo sodybos savininkui, siekiančiam įvertinti savo sodybos veiklos lygį darnumo aspektais.

Išvados

1. Dabartinė kaimo turizmo samprata yra orientuota į ekonominę veiklą, sociokultūrinį poveikį ir aplinkosaugos elementus, paremtus darnaus vystymosi principais. Kaimo turizmo veikla susideda iš apgyvendinimo, maitinimo, buitinių, poilsio ir pramogų paslaugų visumos, kas priklauso nuo teritorijos gamtinių, kultūrinių ir žmogiškųjų išteklių, kurie ir apsprendžia teikiamų paslaugų kiekį ir veiklos galimybes.
2. Tinkamiausia metodika – yra kaimo turizmo veiklos darnaus vystymosi nustatymo metodika, kuri pagal darnaus vystymosi kriterijus, suteikiant jiems reikšmingumo ribas, leidžia įvertinti kaimo turizmo sodybų veiklos darnumo lygį.
3. Atlikus skaičiavimus paaiškėjo, kad darniausia sodyba yra trečioji. Taip pat trečioji sodyba darniausia pagal ekonominę ir aplinkosauginę dimensijas, o pirmoji ir antroji sodyba pagal socialinę – kultūrinę dimensiją. Nustatyta, kad nors tyrimo pradžioje informantai negalėjo apibrėžti darnumo sampratos, tačiau iš atlikto tyrimo rezultatų paaiškėjo, kad darniausios – trečiosios sodybos vertinimas atitinka 2/3 visų darnumo vertinimo balų. Tačiau, vis dėl to, nėra pilnai išnaudotos visos darnumo galimybės, kurios gali būti ateities perspektyvos.

Literatūros sąrašas

1. Astromskienė, A., Sirusienė, R. (2002). *Poilsis kaime – knyga sodybių šeiminkams*. Kaunas: Lietuvos kaimo turizmo asociacija.
2. Ališauskas, K., Jankauskienė, A. (2008). Kaimo plėtros tendencijos Plungės rajone. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 2,34-43. ISSN1648-9098.
3. Bramwell, B., Higham, J., Lane, B. & Miller G. (2015). Advocacy or neutrality? Disseminating research findings and driving change toward sustainable tourism in a fast changing world. *Journal of Sustainable Tourism*, 24:1, 1-7
4. Černevičiūtė, J. (2008). Gyvenimo stiliaus stratifikacija, naratyvai ir sukonstruoti tapatumai. *Filosofija. Sociologija*. T. 19. Nr. 1, p. 26–34, Lietuvos mokslų akademija, Lietuvos mokslų akademijos leidykla.
5. Čiegis, R. (2009). Darnaus vystymosi vertinimas. *Taikomoji ekonomika: sisteminiai tyrimai*, T. 3 (1).
6. Čiegis, R., Grunda, R. (2007). Įmonės transpormavimo į darnią įmonę procesas. *ISSN 1392-1142. Organizacijų vadyba: Sisteminiai tyrimai: 2007.44*. (p.25)
7. Čiegis, R., Ramanauskienė J. (2011). Integruotas darnaus vystymosi vertinimas: Lietuvos atvejis. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development. Research papers*. ISSN 1822-6760. Nr. 2 (26). Klaipėdos universitetas, Kauno technologijos universitetas.
8. Čiegis, R., Tamošiūnas, T., Ramanauskienė, J., Navickas, K. (2010). Darnaus industrinių zonų vystymosi vertinimas. *Monografija*. Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
9. Damulienė, A. (2012). *Europos Sąjungos finansinė parama kaimo turizmui: teoriniai ir praktiniai aspektai*. MRU, 4(1), 125–138.
10. Global Sustainable Tourism Council, 2013. Peržiūrėta 2015, lapkričio 12, adresu: <https://www.gstcouncil.org/en/gstc-criteria/criteria-for-destinations.html>
11. Kutkaitis, A. (2014). Darnaus vystymosi rodiklių išskyrimo metodologija: problemos ir įžvalgos. ISSN 2029-9370. *Regional Formation and development Studies*, no. 1 (9).
12. Labanauskaitė, D. (2011). Atvykstantojo turizmo įtakos regionų ekonominiam augimui vertinimas. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development. Research papers*. ISSN 1822-6760. Nr. 1 (25). Klaipėdos universitetas.
13. Li, L., Wang, N., Shi, Z. (2015). Sustainable Tourism Development under the Beautiful Rural Background — A Case Study of Ancient Villages Planning as Conservation. *AASRI International Conference on Industrial Electronics and Applications*.
14. *Lietuvos Respublikos Turizmo įstatymas*. 1998 m. kovo 19 d. Nr. VIII-667. Vilnius. Nauja įstatymo redakcija nuo 2011-09-01, Žin., 2011, Nr. 85-4138. Peržiūrėta 2015, lapkričio 19, adresu: <https://www.etar.lt/portal/lt/legalAct/TAR.F0E2E67B1F2F/LOBmFTNYTh>
15. *Lietuvos Respublikos Žemės įstatymas*. 2011. Nr. I-446. Peržiūrėta 2015, lapkričio 20, adresu: http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=397951
16. Navickas, K., Navickienė, R. (2009). Darnios organizacijos modelio kūrimas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, Nr. 2 (15), p. 192–201.
17. Ness, B., Urbel-Piirsalu, E., Anderberg, S., Olsson L. (2007). Categorising tools for sustainability assessment. *Ecological Economics*. Vol. 60.
18. Radac, A. B., Csösz, I., Iulianamercu, I., Matias, C. G., Dopra, C. I. (2012). *The benefits of rural tourism*. In *Sustainable Rural Development. International Scientific Symposium*. Romania. 14(4), 369-372.

19. Ramanauskas, J., Gargasas, A. (2011). Kaimo turizmo sodybų veiklos vertinimas darnaus vystymosi aspektu. ISSN 1822-6760. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*. Nr. 2 (26). Research papers.
20. Sharpley, R., Vass, A. (2006). Tourism, farming and diversification: An attitudinal study. *Science Direct Publication: Tourism Management*. 27(5): 1040–1052.
21. Stanislovaitytė I., Bulotienė D., Alekrinskis A., Šimkus A., Daškevičius M. (2015). Kaimo turizmo sodyboje „survilų sodyba“ teikiamų paslaugų vertinimas vartotojų požiūriu. *Mokslas ir praktika: aktualijos ir perspektyvos*. ISSN 2345-007X. (p. 89-100). Kaunas: Lietuvos sporto universitetas.
22. Scerri, A., James, P. (2010). Accounting for sustainability: combining qualitative and quantitative research in developing ‘indicators’ of sustainability. *International Journal of Social Research Methodology*. Vol. 13(1).
23. Žalienė I., Žalys L., Iždonaitė I. (2006). Lietuvos kaimo charakteristika ir plėtros politika. ISSN 1648-9098 *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 2 (7), 180-179
24. Wearing, S., Neil, J. (2009). *Ecotourism. Impacts, Potentials and Possibilities*. Oxford: Butterworth – Heinemann

VADOVO IR DARBUOTOJO KOMPETENCIJOS LEMIANČIOS SĖKMINGĄ ĮMONĖS VEIKLĄ

Čenkutė I.

Vilniaus universiteto Kauno humanitarinis fakultetas, Kaunas, LIETUVA

Įvadas

Aktualumas ir naujumas. Įgyvendinti savo užsibrėžtus tikslus organizacija gali tik turėdama tam reikalingus žmones, taip vadinamus darbo išteklius. Pastaruoju metu vis didesnę vaidmenį organizacijoje vaidina žmogus. Kasdien didėja žmogaus įtaka organizacijos veiklos rezultatams, o organizacijos vadovui svarbu mokėti valdyti savo turimą personalą, tam, kad galėtų pasiekti užsibrėžtų organizacijos tikslų. Šiandien daug pažangių organizacijų kuria specialius kompetencijų modelius, kurie yra puiki priemonė kryptingai ugdyti darbuotojus siekiant ilgalaikių organizacijos tikslų. Kompetentingi ir atsidavę darbuotojai dažnai yra pagrindiniai įvairių organizacijų sėkmės garantai. Kompetencijos negalima įsigyti, kaip tradicinės kvalifikacijos ar diplomo, ji tarsi asmens intelektinė nuosavybė, kuri susijusi su tam tikro asmens protiniais sugebėjimais, bei tam tikra žmogaus saviraiškos forma, kuri turi būti nuolat tobulinama, o darbuotojų kompetencijų ugdymas ir vystymas organizacijoje yra aktuali šios dienos problema.

Šiuolaikinėje žinių ir informacijos visuomenėje kinta ir veikla tampa vis sudėtingesnė, o priimami sprendimai neretai turi didelę reikšmę ne tik organizacijos nariams, bet ir išorinei organizacijos aplinkai. Taigi reikalavimai dirbančiųjų kompetencijai, anot A. Stankevičienės ir L. Labanovos (2006), taip pat didėja ir, kas ypač problematiška, nuolat kinta. Iš darbuotojo reikalaujama nuolat tobulėti: plėsti ir gilinti žinias, ugdyti įgūdžius ir remtis darbo bei asmeninėmis vertybėmis (Jurevičienė, Kamarova, 2010). Todėl labai svarbu, kad organizacija sudarytų sąlygas ir patys

darbuotojai būtų motyvuoti įsitraukti į nuolatinio mokymosi procesą. Tai skatina ne tik kintanti visuomenė, bet ir Lietuvos politinis, ekonominis, socialinis kontekstas, kuris rodo, kad darbuotojams tenka dirbti su skirtingų rasių, tautybės, amžiaus, lyties ir orientacijos žmonėmis, o Lietuvai stengiantis tapti lygiaverte ES nare, organizacijos bei jų darbuotojai susiduria su europiniais kompetencijos reikalavimais bei standartais.

Straipsnyje analizuojama **mokslinė problema** – kokios vadovų ir darbuotojų kompetencijos lemia sėkmingą įmonės veiklą.

Straipsnio **objektas** – vadovo ir darbuotojų kompetencijos lemiančios sėkmingą įmonės veiklą.

Straipsnio **tikslas** – išanalizuoti vadovo ir darbuotojų kompetencijas lemiančias sėkmingą įmonės veiklą.

Straipsnio **uždaviniai**:

1. Išanalizuoti mokslinėje literatūroje pateiktus kompetencijos aspektus.
2. Pateikti pagrindines vadovų kompetencijų grupes, leidžiančias analizuoti būdingiausias vadovų ir darbuotojų gebėjimus.
3. Išnagrinėti pagrindines kompetencijas, lemiančias sėkmingą organizacijos veiklą.

Straipsnio **metodai** – siekiant atskleisti straipsnio temą, buvo naudota mokslinių literatūros šaltinių analizė, jų sisteminimas ir apibendrinimas.

Rezultatai ir jų aptarimas

Žodis „kompetencija“ pastaruoju metu yra plačiai vartojamas kalbant apie žmogiškuosius išteklius. Turbūt nėra nei vieno vadovo ar darbuotojo, kurie turėtų visas įmanomas kompetencijas. Vadinasi, **verslo sėkmę lemia ne vadovo ir darbuotojų kompetencijų gausa, bet tam tikrų esminių (svarbiausių) kompetencijų turėjimas.**

Šiandieninėse organizacijose pagrindiniu konkurenciniu pranašumu tampa darbuotojų žinios ir sugebėjimai (Atkočiūnienė, 2013). Išskirtinės vadovų ir darbuotojų kompetencijos turi įtakos konkurenciniam pranašumui. Kompetencijos sąvoka įvairiuose literatūros šaltiniuose yra apibrėžiama skirtingai (1 lentelė).

1 lentelė. Kompetencijos sąvoka

Šaltinis	Kompetencijos sąvoka
Good, 1959	Kompetencija – tai sugebėjimas praktinėse situacijose taikyti pagrindinius tam tikro turinio principus ir technikas.
Ivanovic, Collin, 1997	Kompetencija – rezultatyvumas, sugebėjimas atlikti darbe reikalingas užduotis.
Vengrienė, 2006	Kompetencija – tai personalo, teikiančio paslaugas, pasinaudojimas turimomis žiniomis, mokėjimais ir elgsena. Tai sprendimų radimas įvairiose situacijose, kurios dažnai kinta ir reikia rasti tinkamus sprendimus.
Lustri ir kt., 2007	Kompetencijos, tai turimos savybės, gabumai, tokie kaip talentas, imlumas, gebėjimai turimą talentą pritaikyti praktiškai ir žinios, kurios yra reikalingos kaip tinkama

	informacija, sprendžiant uždavinius.
Jovaiša, 2007	Kompetencija pirma, tai kokybė įgyvendinant profesinio ugdymo reikalavimus, ir antra – baigus nuosekliąsias studijas ar profesines mokyklas, įgyjama kokybė, kuri veikloje yra specializuota.

Šaltinis: sudarytas autorės

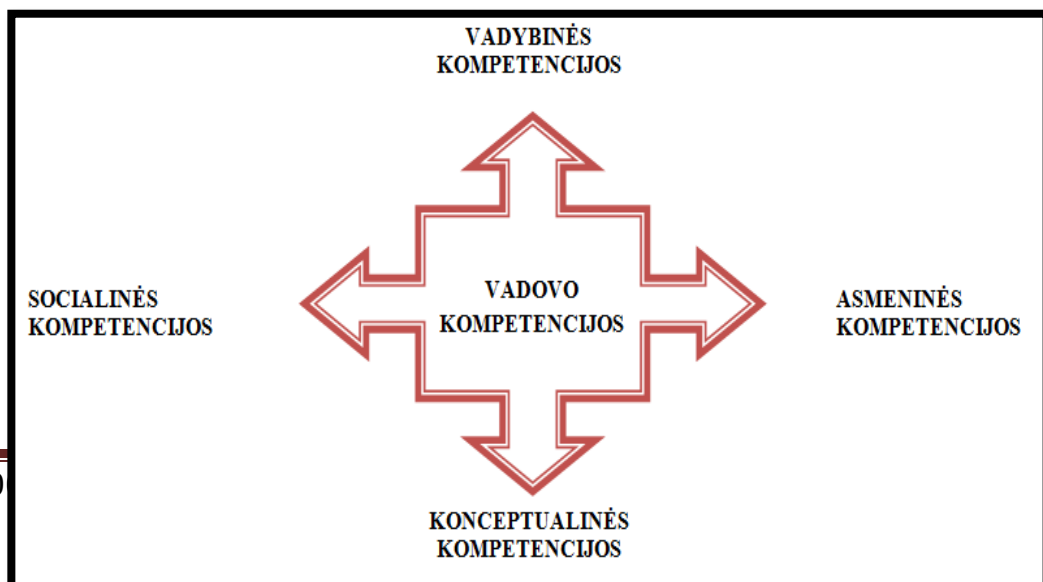
Galima teigti, kad kompetencija tai tam tikrų dedamųjų visuma, apimanti žinias, gebėjimus, įgūdžius, vertybines nuostatas bei asmenines savybes, reikalingas kokiai nors veiklai atlikti.

Kompetencija turi būti pastoviai ugdoma. Todėl organizacijos turi kurti mokymo sistemas, kuriose būtų nuosekliai orientuotos į darbuotojų kompetencijų ugdymą (Adomaitienė ir Ruibytė, 2010). L. Juozaitienės, J. Staponkienės (2004), nuomone, šiais laikais vadovui neužtenka turėti tik profesinę kompetenciją, jis turi būti dar ir geras organizatorius ir administratorius. Organizacijos sėkmė priklauso nuo vadovo kaip administratoriaus ir kaip vadovo lyderio - kiek jis sugeba skatinti darbuotojus siekti iškeltų tikslų, panaudoti ir valdyti viso kolektyvo potencialą (Butkevičiūtė, 2009). Vadovai vis labiau vykdo funkcijas organizacijoje kaip ugdytojo, patarėjo. Tam turi įtakos efektyvi komunikacija su darbuotojais, komandinio darbo skatinimas.

Organizacinės veiklos transformacija turi įtakos vadovų darbo veiklai, funkcijų ir vaidmenų pokyčiams. Keičiasi vadybinio darbo prigimtis, vadybinį darbą kaip rutininį darbo procesų administravimą išstumia naujojo pobūdžio darbas, susijęs su nerutininio vadovavimu ir iniciatyvumu (Hales, 2000).

Apibendrinus galima teigti, kad kompetencijos svarbumą įrodo tai, jog ją analizuoja ir ja domisi daugelis mokslininkų. Svarbu tinkamai išanalizuoti ir suprasti, kas ištikrųjų yra kompetencija, kodėl ir kuo ji svarbi įmonei bei pačiam darbuotojui, kaip ji ugdoma ir lavinama. Pati sąvoka kompetencija reiškia žmogaus sugebėjimus, įgūdžius – tai teoriškai gautų žinių taikymas praktikoje. Skiriamos keturios kompetencijų grupės: vadybinė, socialinė, asmeninė ir konceptualinė, kurios leidžia gana plačiai analizuoti būdingiausias vadovų ir darbuotojų gebėjimus (Stankevičienė, Lobanova, 2006).

1 pav.
Vadovo



Šaltinis: Stankevičienė, Lobanova, (2006).

Kiekvienam vadovui būtina ugdyti savo vadybinę kompetenciją. Viena iš svarbesnių vadybinės kompetencijų yra lyderystė. Įvairūs mokslininkai lyderystę kaip kompetencija traktuojama pakankamai skirtingai. Galima skirti į dvi pagrindines grupes. Siaurąja prasme lyderystė yra įtraukiama į vadovo kompetencijų struktūrą. Vadovo veikla yra ne vien vadovavimas žmonėms, ji neatsiejama ir nuo kitų vadybos funkcijų. Todėl lyderystė organizacijų valdymo kontekste nėra pagrindinis procesas, o būtina sėkmingai veiklai kompetencija. Pasak Šilingienės (2011), Zaccaro (2007) tam tikri lyderio atributai yra svarbūs ir nulemiantys vadovavimo rezultatus. Lyderystė pasireiškia kaip vadovo sugebėjimas sutelkti žmones sėkmingai veiklai, tikslų įgyvendinimui ir tai yra viena iš svarbiausių vadovų veiklos. Lyderystė yra apibūdinama kaip viena iš būtinų vadovo kompetencijų, būtinų sėkmingam vadovavimui, sugebėjimui įkvėpti ir vesti paskui save kitus, o lyderystės kompetencijos struktūrą pirmiausia lemia organizacijos tikslai ir jos veiklos specifika. Pasak Skaržauskienės (2008) lyderystės kompetencijos elementų peržiūrėjimas ir jų tarpusavio ryšio nustatymas yra daug svarbesnis dalykas negu bendrųjų kompetencijos sąrašų sudarymas (Šimanskienė, Tarasevičius, 2010).

Kaip teigia Šilingienė (2011), lyderystės įgūdžiai, tokie kaip talentų ugdymas, pokyčių valdymas, mokymas, įgalinimas ir delegavimas, įtakojimas, vizijos perteikimas, komandos ugdymas yra integruojami į kitų kompetencijų – tarpasmeninių įgūdžių, vadovavimo įgūdžių ir asmeninių atributų visumą.

Plačiąja prasme lyderystės kompetencija nėra siejama su konkrečia organizacija, o prioritetas teikiamas asmens karjeros tikslams. Savanevičienė ir kt. (2008) lyderystę priskiria prie strateginių vadovo kompetencijų, apibrėžiant jas kaip universalias, nepriklausančias nuo veiklos srities. Lyderystės kompetencijai yra priskiriama motyvacija, iniciatyvumas, empatija, savęs pateikimas.

Lyderystės kaip kompetencija traktavimas perkeliama iš konkrečios organizacijos rėmų į individą, ugdantį universalias, nepriklausančias nuo veiklos srities kompetencijas, atitinkančias jo asmeninius karjeros tikslus. Toks perkėlimas leidžia individui užtikrinti sėkmingą integraciją darbinėje veikloje ilgalaikėje perspektyvoje.

Socialinė kompetencija yra susijusi su gebėjimais prisitaikyti prie dinamiškai kintančios aplinkos, priimti pokyčius atitinkančius sprendimus. Psichologijoje vyraujančiu požiūriu socialinės kompetencija yra siejama su orientavimasi į veiksmą, aktyvumą, kas yra susiję su asmenybės tikslais. Socialinė kompetencija nusako socialinio elgesio efektyvumo lygmenį (Antinienė, D., Lekavičienė, R., 2012). **Socialinė kompetencija** gali būti apibrėžiama mokėjimu bendrauti ir dirbti su žmonėmis. Tai individo savybės ir sugebėjimas adaptuotis socialinėje aplinkoje. Lekavičienė (2002) teigia, kad socialinė kompetencija dažniausiai tapatinama su turimais socialiniais įgūdžiais, kurie garantuoja socialinių situacijų „vairavimo kokybę“ ir todėl daro didžiulį poveikį žmogaus asmeniniam gyvenimui, profesinei karjerai, psichinei sveikatai.

Konceptualioji kompetencija apima sisteminių mąstymą, gebėjimą modeliuoti situacijas, pasitelkiant įvairias žinias ir patirtį, aiškų vykstančių procesų suvokimą. **Konceptualioji kompetencija** – apgalvoti problemų sprendimai, mąstymo racionalumas bei permanentiškumas, dėmesio, atminties ypatumai, pažinimo įgūdžiai, intuityva, kūrybiškumas ir kt. (Bortkevičienė, V., 2015)

Asmeninė kompetencija apima gebėjimus, kurie nėra tiesiogiai susieti su darbu, bet vis tiek naudingi darbuotojui

Organizacijos konkurencingumas priklauso nuo kompetencijos (Janušauskienė, 2011). Autoriaus nuomone būtina žvelgti į kompetencijos vystymą kaip į tęstinį pagrindą visose organizacijose, nes kompetencija yra svarbiausia organizacijos konkurencingumui. Kompetencijas reikia nuolat ugdyti, nes jei kompetencijos nėra ugdomos ir naudojamos - žinios užsimiršta, išnyksta.

Pasak Hafeez ir Essmail (2007), asmeninė kompetencija yra įgūdžiai, kuriuos asmuo turi tam, kad sugebėtų atlikti specifinį darbą. Nuo darbuotojo ir vadovo turimų kompetencijų priklauso įmonės sėkminga veikla. Bagdonienė ir Hopenienė (2004) išskiria pagrindines kompetencijos sudedamąsias dalis:

1. Techninė kompetencija – tai profesinių–technologinių žinių ir bazinio amato įgūdžių visuma. Šiai kompetencijai būdingos technologijos, teisės, valdymo, finansų, informatikos žinios ir įgūdžiai, būdingas sugebėjimas atlikti tam tikrus konkrečius darbus, tarnybines ar profesines pareigas. Ši kompetencijos dalis atsiskleidžia per individo profesinių žinių raišką bei įgūdžius vykdant kokias nors profesines užduotis.
2. Bendravimo kompetencija – tai mokėjimas užmegzti ir palaikyti santykius su klientais. Bendravimo kompetencija yra viena iš daugelio vadovui reikalingų kompetencijų, užtikrinant

sėkmingą organizacijos veiklą, nors bendravimo kompetencijos (angl. communicative competence) terminas naudojamas tik pastarųjų dešimtmečių mokslinėje literatūroje. Taip pat vartojami ir „tarpasmeninės kompetencijos“ (angl. interpersonal competence) ir „visuomeninės kompetencijos“ (angl. social competence), „santykių kompetencijos“ (angl. relational competence) terminai kaip bendravimo kompetencijos sinonimai tam tikrame kontekste. Kompetencija parodo sugebėjimą bendrauti su savo kolegomis ir administracijos darbuotojais, meistriškumą ir socialinės elgsenos įgūdžius, lemiančius asmenybės elgesį iškilus konfliktinei situacijai. Ji pasireiškia gebėjimu valdyti darbo procesus, tinkamai atlikti pareigas ir suvokti atsakomybę už gaminamą produktą ar teikiamą paslaugą.

3. Darbo organizavimo kompetencija apima mokėjimą planuoti, koordinuoti savo darbą, išskirti svarbiausius ir šalutinius proceso ir veiklos momentus, sugebėjimas priimti racionalius sprendimus, susijusius su tam tikrais faktais, vadovaujantis logikos dėsniais. Darbuotojas, pasižymintis intelektualine kompetencija, geba įgyti žinių apie įvairias mokslo ir kultūros sritis, kurios žmogui yra aktualios, atskleidžia jo prigimties esmę.
4. Strateginė kompetencija – tai sugebėjimas įvertinti savo veiklos priklausomybę nuo kitų proceso dalyvių siekiant tikslo. Ši kompetencija apima mokėjimą veikti kartu su klientais, pavaldiniais, medžiagų tiekėjais, bendradarbiais, vadovais, viršininkais. Pasirinkti tinkamą bendravimo būdą, išnaudoti manevro laisvę, mokėti derėtis, kooperuotis, įtraukti į veiklą, paveikti pasirinkimo variantą. Kompetentinga organizacija gali koordinuoti ir pritaikyti savo išteklius kurdama konkurencinį pranašumą. Plėtojant integruotą išteklių sistemą, vadovams reikia neeilinių analitinių ir vertinimo įgūdžių. Pagrindinė kompetencijomis paremto strateginio valdymo idėja yra ta, kad organizacijos sugeba tinkamai panaudoti turimus išteklius. Vadovas turi gebėti kurti organizacijos strategiją, įtraukti darbuotojus, gebėti parengti veiksmų bei priemonių programas. Ne paslaptis, kad nuo žmogaus turimo išsilavinimo priklauso ir jo veiksmų savarankiškumas, gebėjimas atlikti pavestas sudėtingas užduotis ir galimi veiklos rezultatai.
5. Vadybinė kompetencija arba mokėjimas įtraukti į veiklą kitus žmones ir nukreipti jų veiklą tam tikra kryptim. Tai reiškia sutelkti žmones, valdyti konfliktus ir stresus, išklaudyti, organizuoti darbus pageidaujamu būdu, skatinti kitų sugebėjimus. Kiekvienam vadovui būtina ugdyti savo vadybinę kompetenciją.
6. Aplinkos pažinimo kompetencija arba kliento aplinkos suvokimas. Čia įeina klientūros sudėties, kultūros, veiklos struktūros bei procedūrų ir panašiai pažinimas. Ypač tai aktualu įmonėms aptarnaujančioms labai skirtingus klientus.
7. Pedagoginė kompetencija arba mokėjimas klientui paaiškinti, atskleisti veiklos prasmę, esmę. Tai ypač aktualu personalui, kuris dirba tiesiogiai su klientu, kontakto personalui.

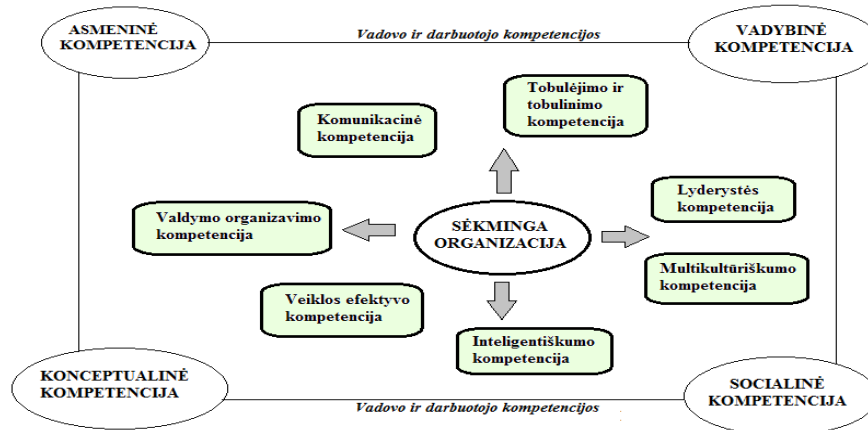
8. Pažinimo ir mokymosi kompetencija. Tai gebėjimas nuolat mokytis pačiam, plėsti savo sugebėjimus. Ši savybė labai svarbi permainų metu, kai keičiama pasiūlos struktūra ar technologija ir darbuotojams tenka keisti savo veiklos profilį prisitaikant prie permainų.
9. Bendroji kultūra apima gebėjimą atsiskleisti ir lygiais pagrindais bendrauti su įvairaus išsilavinimo bei kultūros klientais. Bendrąją kultūrą formuoja viskas: nuo meno iki ekonomikos, nuo asmens higienos iki mandagumo taisyklių.

Kompetencijų centre susikaupusios bazinės kompetencijos. Tai bendravimo, pažinimo bei mokymosi, kliento (vartotojo) aplinkos pažinimo, strateginė, pedagoginė ir bendrosios kultūros kompetencijos. Šios centrinės kompetencijos lemia, kaip bus panaudotos profesinės techninės žinios. Šias kompetencijas patvirtina R. Jucevičiaus ir J. Ilonienės 2009 metų tyrimas, kuriame išskiriamos žinių organizacijos sėkmingoje veikloje būdingos kompetencijos.

Pasak Vengrienės (2006), sėkminga įmonės veikla remiasi dviem pagrindinėmis personalo kompetencijomis: santykių ir elgsenos; profesinių techninių žinių ir darbo organizavimo išmanymu. Žydžiūnaitė (2003) teigia, kad darbuotojo kompetencijos taikymas komandiniame darbe reiškia, jog komandinis darbas tampa kompetencijos (ir kompetencijų) realizavimo kontekstu, t.y. sudėtinium kompetencijos elementu. Kai kalbama apie darbą/veiklą, vietoje bendrinio kompetencijos termino vartotinas profesinės kompetencijos terminas, apjungiantis darbuotojo kvalifikaciją, asmenybės bruožus ir gebėjimus, kurie pasireiškia komandinio darbo kontekste. Pastarieji elementai, integruojami su kitų narių turimomis kompetencijomis ir komandinio darbo „raktinėmis“ kompetencijomis, lemia į tikslus ir uždavinius orientuotų komandinio darbo kompetencijų veiksmingumą. Pasak Haste, 2001, šiuolaikinė organizacija turi atkreipti dėmesį į penkias pagrindines kompetencijas:

1. Technologinio pobūdžio kompetencija – vertina individo sąveiką su pasauliu, kurią lemia tinkamai naudojami technologiniai gebėjimai;
2. Dviprasmybės ir įvairovės kompetencija, kurią lemia dvi tradicijos: viena jų grįsta vertybėmis – tolerancija, teisingumu ir dėmesingumu; kitos pagrindas – epistemologija, kuri kritikuoja mūsų supratimą apie žinojimą;
3. Bendruomenės sąsajų paieška ir palaikymas – šioje plotmėje viena pagrindinių kompetencijų atplėšia mus nuo pažinimo ir perkelia į socialinę ir asmeninę sritis;
4. Motyvacijos vadyba, emocijos ir troškimas. kultūra yra identifikuojantis intervalas (tarpas) tarp virš-racionalaus, pažintinio humaniško modelio, kuris šiuo metu vyrauja daugelyje psichologijos teorijų. atsiranda emocinio intelekto sąvoka;
5. Tarpininkavimas ir atsakomybė – šiame lygmenyje pagrindinis dėmesys tenka moralei, atsakomybei ir pilietiškumui.

2 pav. Sėkmingą organizacijos veiklą lemiantys veiksniai.



Šaltinis: sudarytas autorės

Organizacijos lygmuo turi pasižymėti: mokymosi konsultanto gebėjimais; motyvacija ir gebėjimu skatinti organizaciją tapti besimokančia organizacija; gebėjimu formuoti ir vystyti besimokančią organizaciją; gebėjimu kurti, vystyti ir palaikyti mokymosi partnerystėje tinklus, panaudojant šiuolaikines technologijas; organizacijos vystymo gebėjimais. Todėl tiek vadovui tiek darbuotojams būtina ugdyti pagrindines kompetencijų grupes, kurios padėtų siekti organizacijos tikslų (2 paveikslas).

Apibendrinant galima teigti, jog įmonės vadovai siekia, kad įmonės veikla būtų sėkminga. Visų organizacijų galutinis tikslas yra sėkmė. Sėkmės garantas yra įmonės darbuotojai, komanda, kompetencija, atsakomybė, kūrybiškumas, sąžiningumas. Norint būti geriausiais savo srityje būtina įmonėje skatinti nuolatinį mokymąsi, kokybės tobulinimą. Vienas iš įmonės sėkmės elementų yra vadyba. Kiekvienas vadovas suvokia, kad įmonės sėkmei turi reikšmės ne tik diegiamos naujausios technologijos, bet ir motyvacija, bendravimas. Sėkmės veiksniai įmonėje yra įmonės ištekliai (finansiniai, žmogiškieji, materialiniai), konkurentai, klientai.

Sėkmingoje organizacijoje turi būti kreipiamas dėmesys į darbuotojų įgūdžių tobulinimą, potencialų atskleidimą. Darbuotojų kvalifikacijos kėlimas naudingas ne tik pačiam darbuotojui, bet kartu ir įmonei, nes tokiu būdu darbuotojai prisideda prie organizacijos sėkmės.

Išvados

1. Galime teigti, kad kompetencija - tai visuma žinių, įgūdžių, elgsenos, kurią asmuo panaudoja ne tik kasdiniame darbe, sugeba pats spręsti problemas, bet ir veikti tam tikrose nenumatytose situacijose.
2. Darbuotojai, jų žinios bei sugebėjimai tampa pagrindiniu konkurenciniu pranašumu. Vertinama ne tik profesinė kompetencija, bet ir požiūris, vertybės. Vadovui labai svarbios

lyderio savybės, motyvuotų nepaminant vertybių ir įsitikinimų. Tuomet atsiranda stiprus ryšys tarp darbuotojo ir vadovo, kurio dėka įmonė pasiekia išsikeltus tikslus ir tampa konkurencinga.

3. Vadovas turi sugebėti netiesioginiais būdais įtakoti darbuotojus, siekti organizacijos tikslų, turi gebėti organizuoti ir koordinuoti komandinį darbą, pasižymėti patikimumu, iniciatyva, asmenine atsakomybe, kūrybingu mąstymu. Darbuotojai vertina įmonę, kurios vadovas lankstus, ryžtingas, demokratiškas, pasitariantis, skiriantis didelį dėmesį organizacijos mikroklimatui. Šių savybių visumai atitinkant pavaldinių savybes, jų elgesį, pažiūras, tai turi ypatingai didelę reikšmę organizacijos veiklos rezultatams.

Literatūros sąrašas

1. Adomaitienė, R., Ruibytė, L. (2010). Vadovų kompetencijų ugdymo sistemos formavimo kryptys. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*. 5 (24), 1-9.
2. Antinienė, D., Lekavičienė, R. (2012). Socialinės kompetencijos samprata ir dinamika pastarąjį dešimtmetį: Lietuvos studentų tyrimas. *Psichologija*. 45, 89-102.
3. Atkočiūnienė, Z, O. (2013). Žinių vadyba ir organizacijos darna: Konkurencinio pranašumo aspektas. 1, 15-27.
4. Bagdonienė, L., Hopenienė, R. (2004). Paslaugų marketingas ir vadyba. *Vadovėlis*. – Kaunas, – 468 p. - ISBN 9955-09-579-2.
5. Butkevičiūtė, E. (2009). Lyderystės raiška Lietuvos valstybės tarnyboje. *Viešoji politika ir administravimas*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas, Nr. 27, p. 36 – 44 p. ISSN 1648- 2603
6. Bortkevičienė, V. (2015). Verslumo kompetencijos virsmas veikloje: Teorinės žinios ir praktinis žinojimas?. *Daktaro disertacija. Socialiniai mokslai, edukologija (07S)*. Kaunas.
7. Good., C, V., (1959). *Dictionary of education*. New York, Toronto, London: McGraw-Hill.
8. Hafeez, K., Essmail, E. A. (2007). Evaluating organization core competences and associated personal competencies using analytical hierarchy process. *Management Research News*, Volume 30, Number 8, pp. 530-547. - ISSN 0140-9174.
9. Haste, H. (2001). Ambiguity, Autonomy and Agency: Psychological Challenges to a new competence. In *Defining and selecting key competencies*. Rychen, D. S; Salganik, L. H. (eds.). Hogrefe & Huber Publishers, p. 93–120. ISBN 0-88937-248-9.
10. Ivanovic, A., Collin P, (1997). *Dictionary of Human Resources & Personnel Management*, Peter CollinPublishing Ltd.
11. Janušauskienė, V, M. (2011). *Kokybės vadyba ir kokybės problemų sprendimų priemonės*. Vilniaus gedimino technikos universitetas
12. Jucevičius, R, Ilonienė, J, (2009). *Žinių organizacijos kompetencijos: valdymo modelių perspektyva*. Kauno technologijos universitetas.
13. Juozaitienė, L., Staponkienė, J. (2004). *Verslo ir vadybos įvadas*. Šiauliai: Šiaulių universiteto leidykla.
14. Jurevičienė, D., Kamarova, A. (2010). Darbuotojo konkurencingumo vertinimo teoriniai aspektai. *Verslas: Teorija ir praktika*. 11(2) 124-133.
15. Jovaiša, L., (2007). *Enciklopedinis edukologijos žodynas*. Vilnius: Gimtasis žodis.

16. Kasiulis, J., Barvydienė, V. (2003). Vadovavimo psichologija. Kaunas: Technologija.
17. Lekavičienė, R. (2002). Socialinė darbuotojo kompetencija – kas tai? Verslo žinios.
18. Lustri, D., et al. (2007). Knowledge management model: practical application for competency development. *The Learning Organization*. Vo.114 No.2, p. 186-202. ISSN 0969-6474.
19. Vengrienė, B. (2006). Paslaugų vadyba. – Vilnius. - 271 p. - ISBN 9986-19-854-2.
20. Savanevičienė, A., Stukaitė, D. & Šilingienė, V. (2008). Development of strategic individual competences. *Inžinerine ekonomika-Engineering economics*, 3, 81-88. 20.
21. Skaržauskienė, A. (2008). Sisteminis mąstymas kaip kompetencija lyderystės paradigmoje. Daktaro disertacija. Kaunas.
22. Stankevičienė, A., Lobanova, L. (2006). Personalo vadyba organizacijos sistemoje. Vilnius.
23. Šilingienė V. (2011). Lyderystės kompetencijos raiška individualios karjeros kontekste. *Ekonomika ir vadyba*; 16:961-968.
24. Šimanskienė, L., Tarasevičius, T. (2010). Organizacinės kultūros ir vadovų tipų sąsajos. *Management theory and studies for rural business and infrastructure development*. 20 (1). ISSN 1822-6760
25. Zaccaro, S. J. (2007). Trait-Based perspectives of leadership. *American Psychologist*, January, 6-16.
26. Žydžiūnaitė, V. (2003). Komandinio darbo kompetencijų edukacinė diagnostika ir jų vystymo, rengiant slaugytojus, pagrindimas: daktaro disertacijos santrauka: KTU. Kaunas.

MARIJAMPOLIEČIŲ POŽIŪRIS Į SVEIKĄ MAISTĄ

Glaveckaitė L., Vasiliauskaitė K.

Marijampolės kolegija, Marijampolė, LIETUVA

Įvadas

Sakoma, jog sveikame kūne slypi sveika siela. Šiuo požiūriu žmonės pasiskirsto į tris tipus: tuos, kurie itin rūpinasi sveika siela sveikame kūne, tuos kurie nemano, jog sveiko kūno recepto pagrindinis ingredientas yra sveika siela ir galiausiai tuos, kurie nesirūpina nei sielos, nei kūno sveikata. Dėl išsiskiriančių prioritetų skiriasi ir sveiko maisto poreikiai.

Iki XX a. vidurio maistas buvo vertinamas kaip energijos, plastinių – statybinių ir kitų būtinų organizmui faktorių šaltinis. Tačiau iš tikrųjų maistas – daug platesnė sąvoka (Mikalauskaitė D., 1986). Kiekvienas žmogus daugiau ar mažiau rūpinasi savo sveika. Sveikas maistas – sveikos gyvensenos pagrindas, dažnai gretinamas su aktyviu laisvalaikiu. Visgi, dažnas valios sveikai maitintis stygius ar įtemptas gyvenimas rutinoje neleidžia žmonėms rūpintis savimi taip, kaip jie norėtų ar turėtų. Tam įtakos turi aukštos ekologiškų produktų kainos, trumpas produkto galiojimo terminas ar per mažas informacijos kiekis ant maisto prekių etikečių. Tyrime siekiame apžvelgti konkrečiai Marijampolės gyventojų požiūrį į sveiką maistą ir aptarti, kiek sveika gyvensena propaguojama šiame regione, įvertinant socialinius, finansinius ir individualus marijampoliečių mitybos įpročius. Šiame straipsnyje aptarsime marijampoliečių požiūrį į sveiką maistą ir sveikos gyvensenos propagavimą.

Tyrimo objektas - Marijampolės gyventojų požiūris į sveiką maistą.

Tyrimo tikslas – įvertinti marijampoliečių požiūrį apie sveiką maistą ir jo tendencijas Marijampolėje.

Tyrimo uždaviniai:

1. Išsiaiškinti sveiko maisto populiarumą ir sveikos mitybos principus Marijampolėje;
2. Išanalizuoti daržovių bei vaisių suvartojamumo tendencijas;
3. Išsiaiškinti sveikos mitybos privalumus, pateiktus pačių marijampoliečių;
4. Aptarti, kaip dažnai marijampoliečiai maistą gamina namuose ir, kiek dėmesio skiria ant produktų esančios pakuotės informacijai;
5. Nurodyti, kaip dažnai Marijampolės gyventojai perka sveikus maisto produktus ir, kokios priežastys daro įtaką šių produktų nepopuliarumui;
6. Įvardinti, ar renkantis maisto produktus įtakos turi ant pakuotės esantys ekologiškų produktų ženklai.

Tyrimo metodai:

1. Duomenų ir mokslinės literatūros teorinė analizė;
2. Tyrimo duomenų analizė.

Maisto medžiagos

Maisto medžiagos – su maistu gaunamos natūralios ir sintetinės cheminės medžiagos, aprūpinančios organizmo ląsteles energija. Jos taip pat yra ir žaliava gyvybiniams organizmo procesams bei audiniams augti, atsistatyti ir veikti (Maisto medžiagos, 2016).

Žmogaus organizmas, nuolat atsinaujinantis jo audiniai bei ląstelės sudaryti iš vandens ir įvairių organinių medžiagų: baltymų, riebalų, angliavandenių, taip pat mineralinių druskų, vitaminų, kurių apykaita reguliuojama nervų sistemos, įvairių biologiškai veiklių junginių, besigaminančių pačiame organizme bei gaunamų maistu.

Pagrindinės maisto medžiagos – baltymai, lipidai ir angliavandeniai – organizme atpalaiduoja tam tikrą kiekį energijos, vitaminai dalyvauja sudėtingose cheminėse reakcijose kaip katalizatoriai, o pavienės mineralinės druskos atlieka specifines funkcijas, nors yra ir statybinė organizmo medžiaga (Mikalauskaitė D., 1986).

Sveikos mitybos principai

Sveika mityba yra tokia, kuomet organizmas gauna visas jam reikalingas medžiagas ir energiją idealiam svoriui palaikyti. Maistas yra labai svarbus ligų profilaktikai ir sveikatos stiprinimui (Sveika mityba, 2012).

Pagrindiniai sveikos mitybos principai:

1. Nuosaikumas. Tai pagrindinis sveikos mitybos principas. Jis labai paprastas, tačiau daugeliui sunkiai įgyvendinamas. Svarbu žinoti, kad net ir būtina maisto medžiaga, jeigu jos vartojama per daug, gali turėti neigiamą poveikį sveikatai.
2. Įvairovė. Su maistu būtina gauti apie 50 maisto medžiagų. Nė vienas maisto produktas neturi visų maisto medžiagų. Jos gaunamos valgant įvairų maistą. Vartojant augalinius, ir gyvūninius maisto produktus, bus patenkinami organizmo poreikiai.
3. Subalansuotumas. Tai tinkamas baltymų, riebalų, angliavandenių, vitaminų, mineralinių medžiagų santykis. Maito medžiagų poreikis priklauso nuo žmogaus amžiaus, lyties, atliekamo darbo sunkumo. Kalcis, magnis ir fosforas, įeinantys į suaugusių žmonių mitybą turėtų būti subalansuotas taip: kalcio ir fosforo santykis turėtų būti: 1:1,5, o kalcio ir magnio – 1:0,5. Natrio ir kalio santykis maiste turi būti 0,6:1 (natrio – 1 500 mg, o kalio – 2 500 mg/per parą) (Lažauskas R., 2005).

Medicinos žurnalas www.sveikas.lt, išskiria šias sveikos mitybos taisyklės:

1. Valgyti kuo įvairesnį maistą.
2. Išlaikyti normalų kūno svorį.
3. Pasirinkti maistą, turintį mažai riebalų, ypač sočiųjų riebiųjų rūgščių, ir cholesterolio.
4. Kuo daugiau valgyti įvairių daržovių, vaisių, uogų ir grūdinių produktų.
5. Kuo mažiau vartoti cukraus ir saldumynų.
6. Kuo mažiau vartoti valgomosios druskos.
7. Kuo mažiau vartoti alkoholio (Sveika mityba, 2012).

LSMU metodiniame leidinyje apie sveikos gyvensenos rekomendacijas nurodoma, kad reikia „nors 5 kartus per dieną valgyti daržovių ir vaisių. Moksliniais tyrimais nustatyta, kad taip maitinasi vos 3 proc. tirtų Lietuvos gyventojų. Pasaulio sveikatos organizacija rekomenduoja kasdien suvalgyti bent po 400 g vaisių ir daržovių, neskaitant bulvių.“ (Astrauskienė ir kt., 2011)

Sveikos mitybos piramidė yra rekomendacijos to, ką žmogus turi valgyti kiekvieną dieną. Vadovaujantis Sveikos mitybos piramidės modeliu, kasdien valgoma įvairaus maisto, gaunamos visos reikalingos maisto medžiagos, o tuo pačiu reikiamos kalorijų normos.

Sveikos mitybos piramidėje visi maisto produktai suskirstyti į penkias pagrindines grupes: duona, kiti grūdiniai produktai, bulvės; daržovės; vaisiai; pienas ir jo produktai; mėsa, žuvis, kiaušiniai, ankštinės daržovės, riešutai. Kasdien būtina valgyti kuo įvairesnį maistą iš kiekvienos šių produktų grupių. Daugiausia reikia valgyti duonos, grūdų, bulvių produktų iš bazinės grupės, mažiausiai – riebalų ir cukraus iš viršutinės grupės. Vartotinos porcijos – tai, tiesiog, atitinkamas produkto kiekis (pvz., duonos riekė, vaisius). Jaunesniems, aktyvesniems žmonėms rekomenduojama valgyti nurodytas didžiausias produktų porcijas, o vyresniems, pasyvesniems, turintiems atsvorį –

mažiausias produktų porcijas. Visos Sveikos mitybos piramidės maisto produktų grupės yra reikšmingos. Todėl vartojant įvairų maistą, labiau tikėtina, jog organizmo poreikiai bus patenkinti (Sveika mityba, 2012).

Mitybos režimas

Norint būti sveikiems reikia ne tik laikytis mitybos taisyklių, bet ir režimo. Mitybos režimas – tai valgymas tam tikru laiku. Labai svarbu valgyti kasdien tuo pačiu metu, nes atėjus laikui valgyti, gausiau išsiskiria virškinimo sultys, atsiranda apetitas, o pavalgis – maistas geriau suvirškinamas.

Sveikam suaugusiam žmogui rekomenduojama valgyti 3 – 4 kartus per dieną: pusryčius, priešpiečius arba pavakarius, pietus ir vakarienę. Kiekvieno valgymo metu gaunamas energijos kiekis taip pat turi skirtis. Racionaliausias toks režimas, kai per pusryčius ir pietus žmogus gauna daugiau nei du trečdalius paros raciono, o vakarienei - mažiau nei trečdalį. Vakarieniauti reikėtų likus maždaug dviem valandom iki miego. Nereguliariai valgantys (kartą ar du kartus per parą) žmonės dažniau suserga virškinimo trakto ligomis (Lažauskas R., 2005).

Tyrimo metodika

Atliekant tyrimą buvo siekiama įvertinti respondentų požiūrį bei žinias apie sveiką maistą, sveiką gyvenimo būdą ir kokius sveikos mitybos principus jie propaguoja. Šiam tikslui pasiekti, sudaryta anketinė apklausa, siekiant iširti viešąją nuomonę, taip pat tai yra trumpiau trunkantis tyrimo metodas nei interviu.

Tyrimo respondentai pasirinkti įvairaus socialinio statuso Marijampolės miesto gyventojai nuo 18 metų. Anketa buvo viešinama internete dėl riboto laiko bei patogumo ir anketos pasiekiamumo supaprastinimo.

Tyrimo instrumentas. Tyrimo metu buvo sudaryta keturiolikos klausimų anketa, siekiant išsiaiškinti respondentų mitybos įpročius ir požiūrį į sveiką gyvenimą. Antroje anketos dalyje pateikti demografiniai respondentų duomenys (amžius, socialinė padėtis, amžius ir pajamos, gaunamos per mėnesį).

Tyrimo imtis apskaičiuota remiantis Lietuvos Statistikos departamento duomenimis, pagal kuriuos, 2013 m. Marijampolėje gyveno 39 542 gyventojai. Atlikus skaičiavimą internetinės apklausos.lt imties dydžio skaičiuoklės pagalba su 10 proc. paklaida, išsiaiškinta, jog reikia apklausti 96 Marijampolės gyventojus.

Tyrimo organizavimas. Marijampoliečių požiūrio į sveiką maistą tyrimas buvo atliktas 2016 m. kovo - balandžio mėnesiais pasitelkiant internetinės apklausos būdą. Šis būdas buvo patogus dėl jo paprastumo paskleisti anketą ir galimybės apklausti įvairaus profilio Marijampolės gyventojus. Surinkti tyrimo duomenys buvo automatiškai apdoroti ir grafiškai išreikšti internetinės apklausos puslapyje.

Tyrimo rezultatai

Iš 96 apklaustųjų 70,5 proc. buvo moterys, 29,5 proc. - vyrai. Didžiausia apklaustųjų dalis buvo 22-31 metų amžiaus studentai ir dirbantieji, kurių pajamos yra iki 400 eurų.

Marijampoliečių domėjimasi sveika mityba galima įvardinti kaip vidutinį, kadangi 48 proc. apklaustųjų nurodė, jog domisi tik tiek, kiek reikia, 21 proc. domisi daug, o likusieji į sveiką mitybą žiūri pasyviai arba ja nesidomi išvis.

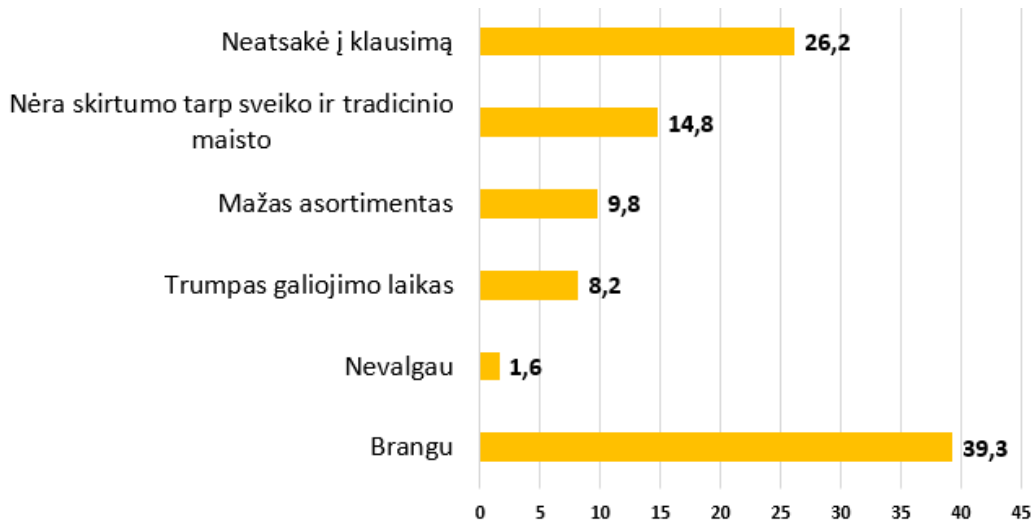
Pasak respondentų, sveikos mitybos principai daugiausia remiasi riebalų, saldumynų, cukraus kiekio mažinimu, valgomų daržovių ir vaisių kiekio didinimu bei mityba kuo įvairesniu maistu. Pačių marijampoliečių mitybos įpročius daugiausia sudaro įvairaus maisto valgymas, didelis vaisių ir daržovių suvartojimas, greito ir nesveiko maisto atsisakymas. Visus marijampoliečių mitybos įpročius vaizduoja 1 paveikslas:



1 pav. Marijampoliečių mitybos įpročiai, proc.

Apie sveiką marijampoliečių mitybą byloja ir tai, jog dauguma kasdien gamina maistą namuose. Tik maža dalis pasisakė maisto gaminimui namuose neturinti laiko.

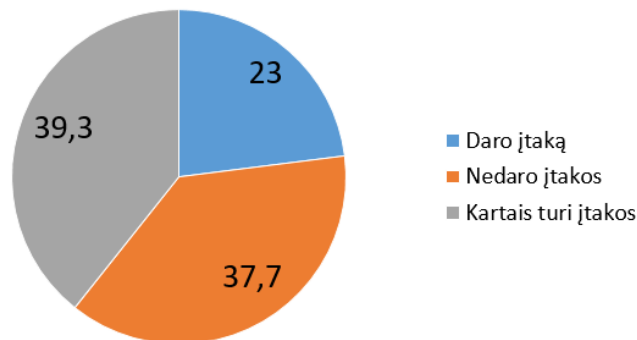
Tačiau pirkdami maisto produktus respondentai sakėsi retai žiūrintys į produktų etiketėse pateiktą informaciją - tik 21 proc. respondentų visada žiūri į etikečių informaciją. Patys marijampoliečiai pripažįsta, jog tikrai neperka vien tik sveikų maisto produktų. Tai sąlygoja daugybė priežasčių. Marijampoliečiai pateikė šias, dažniausiai sveiko maisto atsisakymą lemiančias priežastis (žr. 2 pav.):



2 pav. Priežastys, lemiančios sveiko maisto atsisakymą, proc.

Labiausiai sveiko maisto įsigijimą sąlygojantis veiksnys yra kaina. Daugumos nuomone, sveikas maistas yra žymiai brangesnis už prastesnės kokybės produktus.

Dėl sveikų maisto produktų, pažymėtų BIO ar EKO ženklais, marijampoliečių nuomonės gana išsiskyrė (žr. 3 pav.):



3 pav. Ekologinių terminų, esančių ant pakuotės, įtaka produktų pasirinkimui

Iš paveikslo matyti, jog tik 23 proc. respondentų ekologiniai ženklai įtakoja sveikų produktų pasirinkimą, likusiesiems- šie ženklai daro mažai įtakos arba visai neįtakoja.

Išvados

1. Respondentų susidomėjimas sveiku maistu yra vidutinis. Maistu, kurį valgo, nesirūpina tik maža dalis apklaustųjų;
2. Sveikais mitybos įpročiais laikomas gausus daržovių ir vaisių bei kuo įvairesnio maisto vartojimas, taip pat riebių, turinčių daug cukraus produktų suvartojamumo mažinimas;
3. Marijampoliečiai propaguoja sveiką gyvenseną atsisakydami alkoholio, nesveiko maisto bei įvairiu maistu, taip pat mitybą praturtindami vaisiais ir daržovėmis;
4. Didžioji dalis respondentų maistą dažniausiai gamina namuose;

5. Nors ir marijampoliečiai dažnai žvalgosi į maisto pakuočių etiketes, dažniausiai sveiko maisto produktų nesirenka dėl aukštų kainų;
6. Dažniausiai respondentai neteikia didelės reikšmės ekologiškiems produktams;
7. Marijampoliečių nuomone, sveika mityba asocijuojasi su gera savijauta, puikia išvaizda bei sveikata.

Literatūros sąrašas

1. Astrauskienė, A., Abaravičius, A., Bartkevičiūtė, R. ir kt. (2011). *Sveikos gyvensenos rekomendacijos: metodinės rekomendacijos*. Mokomoji knyga. Vilnius: Lietuvos sveikatos mokslų universitetas
2. Lažauskas, R. (2005). *Mityba ir sveikata*. Kaunas.
3. Mikalauskaitė, D. (1986). *Mityba*. Vilnius.
4. Vaištarienė, K. (2006). *Mitybos abėcėlė*. Vilnius.
5. Maisto medžiagos. (2016). Prieiga per internetą: https://lt.wikipedia.org/wiki/Maisto_med%C5%BEiagos
6. Sveika mityba. (2012). Prieiga per internetą: http://gyvensena.sveikas.lt/lt/sveikas_maistas/sveika_mityba/

SVEIKATINGUMO INDUSTRIJOS SPECIALISTŲ MOTYVACIJA: EMPIRINIO TYRIMO REZULTATŲ ANALIZĖ

Labanauskaitė I., Fominienė V. B.

Lietuvos sporto universitetas, Kaunas, LIETUVA

Įvadas

Aktualumas ir naujumas. Motyvacija yra procesas, kuris padeda valdyti žmogaus elgesį siekiant tikslų. Kalbant apie motyvacijos sąvoką vadybos kontekste, ji apibūdinama kaip asmens priežastinis noras (poreikis) siekti asmeninių ir organizacijos tikslų. Teigiama, kad motyvuoti žmonės dirba našiau, o našiau dirbantys žmonės reiškia didesnę veiklos efektyvumą. Vadinasi kiekvienos organizacijos vadovas turėtų motyvuoti darbuotojus taip, kad jie, siekdami savo tikslų, kartu siektų ir organizacijos tikslų.

Analizuojant motyvacijos sąvoką, galima pastebėti, jog mokslininkai daugiausiai dėmesio skiria žmonių poreikiams ir jų patenkinimo būdams. Motyvacijos sąvoka dažniausiai nurodo veiksnius - motyvus, kurie inicijuoja mūsų elgesį, suteikia jam kryptį, intensyvumą ir palaiko tą elgesį. Daugelis mokslininkų laikosi nuomonės, kad motyvas lemia darbuotojo našumą (Mann, 2006; Wanbetg ir Kanfer, 1999; Sauermann, 2009). Taip pat asmens motyvacijai yra svarbūs ir interesai, nusakantys pastovesnę žmogaus dėmesį tam tikrai veiklai, bei turimi lūkesčiai. Vadybos teorijoje ir praktikoje darbuotojų motyvacija dažniausiai yra suprantama kaip jėga, kuri lemia asmens siekimą asmeninių ir organizacijos tikslų. Ši jėga tiesiogiai priklauso nuo poveikio, tai yra nuo motyvavimo (Palidauskaitė,

2007). Pastarasis Zakarevičiaus (2003) nuomone gali būti suprantamas kaip poveikio darbuotojų motyvacijai darymas, kuomet išsiaiškinus motyvuojančius veiksnius, parenkami ir taikomi atitinkami motyvavimo būdai ir priemonės. Tačiau pabrėžiama, kad būtina atsižvelgti ir į darbuotojų individualumą. Visgi, atliekami tyrimai leidžia išskirti tam tikrus dėsningumus, suteikiančius galimybę išskirti motyvų grupes ir kurti efektyvias motyvavimo sistemas. Tyrimai atskleidė, kad kliento apsisprendimą gali lemti ne tik turimos paslaugų teikėjo žinios, įgūdžiai ar gebėjimas veikti, tačiau ir jo motyvacija darbinei veiklai (Botha, 2014). Kuo ji bus didesnė, tuo galima tikėtis sėkmingesnės verslo plėtros. Ne išimtis ir sveikatingumo industrija, kurioje paslaugų įvairovę dažniausiai sudaro ne pats gydymo procesas, bet reabilitacija. Šiuo atveju darbuotojo motyvacija prisidės prie kliento reabilitacijos ir lems efektyvią reabilitacijos programą bei greitesnį paciento sveikimą.

Ir nors darbuotojų motyvacijos tyrimai yra vieni populiariausių mokslinėje literatūroje (Javed, 2012), nors analizuojama tiek valstybinio (Palidauskaitė, Vaisvalavičiūtė, 2011; Morkevičius, 2013), tiek ir privataus (Diržytė ir kt., 2010) sektorių darbuotojų motyvacija ir ją lemiantys veiksniai, sveikatingumo industrijos darbuotojų motyvacijos tyrimų nėra daug (Bhatnagar, Srivastava, 2012). Taip pat žinojimas, kad tai, kas darbuotojus motyvuoja esant vienai situacijai, nebūtinai motyvuos kitus kitoje vietoje, iškelia būtinybę nuolatos atlikti empirinius darbuotojų motyvacijos tyrimus. Šie padės nustatyti nustato motyvuojančius veiksnius, bei parinkti atitinkamus motyvavimo būdus ir priemones bei koreguoti sukurtas ar kuriamas motyvacines sistemas.

Išsakytos mintys leidžia suformuluoti **tyrimo problemą** – kokie motyvaciniai veiksniai šiai dienai yra aktualūs dirbantiems sveikatingumo industrijoje?

Šio tyrimo **objektu** pasirinkti motyvaciniai veiksniai.

Tyrimo **tikslas** – išanalizuoti motyvacinių veiksnių aktualumą sveikatingumo industrijos darbuotojams.

Tyrimo **uždaviniai**: aptarti darbo motyvacijos svarbą darbuotojui ir organizacijai ir nustatyti motyvacinių veiksnių aktualumą sveikatingumo industrijos darbuotojams.

Darbo motyvacija ir jos svarba darbuotojui bei organizacijai

Teigiama, kad motyvuoti žmonės dirba našiau, o našiau dirbantys žmonės reiškia didesnę veiklos efektyvumą, todėl vadovas turėtų motyvuoti darbuotojus taip, kad siekdami savo tikslų, kartu jie būtų suinteresuoti siekti ir organizacijos tikslų. Darbuotojai, kurie aiškiai žino organizacijos siekius yra atkaklesni, žinoma jei yra įsitikinę, kad bus apdovanoti už pastangas (Bručkutė ir kt., 2012). Motyvacija – tai vienas veiksnių, turinčių įtakos asmens veiklos rezultatams. Dažnai ji tampa priemone, kurios pagalba vadovai gali sutvarkyti darbo santykius organizacijoje (Stoner et., 2005). Tačiau darbuotojo motyvacija priklauso nuo skirtingų individų, aplinkos, sąlygų, laiko ir nėra nuolatinė būseną, todėl ją reikia periodiškai papildyti (Marcinkevičiūtė, 2004).

Labai svarbi sąvoka analizuojant darbuotojų motyvaciją ir paskatas organizacijose – *motyvas*. Tarptautinių žodžių žodyne motyvai apibrėžiami kaip veiklos stimulai, susiję su individo poreikių tenkinimu – aktyvumą skatinantys ir jo veiklos kryptį lemiantys aplinkos arba vidaus veiksniai; materialūs arba idealūs tikslai; individo veiksmų ir poelgių pasirinkimo priežastis, kurią suvokia pats žmogus (Palidauskaitė, 2007). Motyvacijos ir darbo motyvacijos koncepcija kildinama iš termino motyvas (lot. k. *motivum*), kuris apibrėžiamas kaip veikimo skatinamoji priežastis. Tačiau motyvas organizacijų vadybos kontekste interpretuojamas net keliomis prasmėmis: kaip veiklos stimulai, susiję su individo poreikių tenkinimu: individo aktyvumą skatinantys ir jo veiklos kryptį lemiantys aplinkos arba vidaus veiksniai; materialūs arba idealūs individo tikslai; individo veiksmų ir poelgių pasirinkimo priežastis, kurią suvokia pats individas, ir kaip skatinamoji priežastis. Kadangi motyvacija aiškinama kaip „elgesio veiksmų, veiklos skatinimo procesas, kurį sukelia motyvai ar jų visuma“, todėl darbo motyvacija traktuotina kaip procesas (Šavareikienė, 2012).

Išskiriamos dvi motyvacijos veiksnių rūšis: išorinė ir vidinė. Išoriškai motyvuotas darbuotojas siekia dirbti geriau dėl to, kad jam už tai bus atlyginta, t. y. dėl to, kad už rezultatus ar atliktą darbą darbdavys siūlo vienokį ar kitokį atlygį. Išorinės motyvacijos šaltiniais tampa darbo aplinka, sąlygos, atlyginimas, santykiai su vadovais, statusas, pats darbas. Vidinė motyvacija yra tokia, kai darbuotojas siekia dirbti geriau todėl, kad gerai atliktas darbas jam kelia pasididžiavimą savimi. Šios motyvacijos erdvė - individas, ir jo šaltiniais tampa individo intelektualinis smalsumas, troškimas tobulėti ir daryti karjerą, noras suteikti gyvenimui prasmę (Lipinskienė, 2011). Kai išoriniai veiksniai lemia elgseną, kuri veda prie tikslo galime teigti jog motyvacija yra stipri.

Norint stiprinti darbuotojo motyvaciją būtina taikyti vienas ar kitas motyvavimo priemones. Galima išskirti dvi dideles motyvavimo priemonių grupes: tai ekonominis ir psichologinis darbuotojų motyvavimas. Ekonominis motyvavimas skirstomas į tiesioginį ir netiesioginį. Ekonominis tiesioginis motyvavimas - kuo didesnis atlygis mokamas darbuotojui, tuo daugiau darbo jis padaro su daug geresniais rezultatais. Ekonominis netiesioginis motyvavimas, skatina organizacijas skirti didesnę dėmesį į darbuotoją, kaip į komandos narį ir investuoti į jo išsilavinimą ir stažuotes. Psichologinis motyvavimas akcentuoja gerą psichologinį klimatą, leidžia darbuotojui realizuoti save darbe (Paulauskaitė, 2008).

Tyrimo metodai ir organizavimas

Sprendžiant tyrimo tikslą buvo pasirinktas kiekybinis tyrimas. Tyrimas buvo vykdomas 2015 metais rugsėjo – gruodžio mėn. Jame dalyvavo 133 sveikatingumo industrijos specialistai – kineziterapeutai. Tiriamųjų tarpe buvo 47,5 proc. vyrų (n=66) ir 52,5 proc. moterų (n=73). Taip pat respondentai buvo išskirstyti į grupes pagal amžių: 22,30 proc. (n=31) buvo jaunesni nei 35 metų, nuo 36 – 65 metų sudarė 51,9 proc. (n=71) respondentų o nuo 66 metų ir vyresni 26,6 proc. (n=37)),

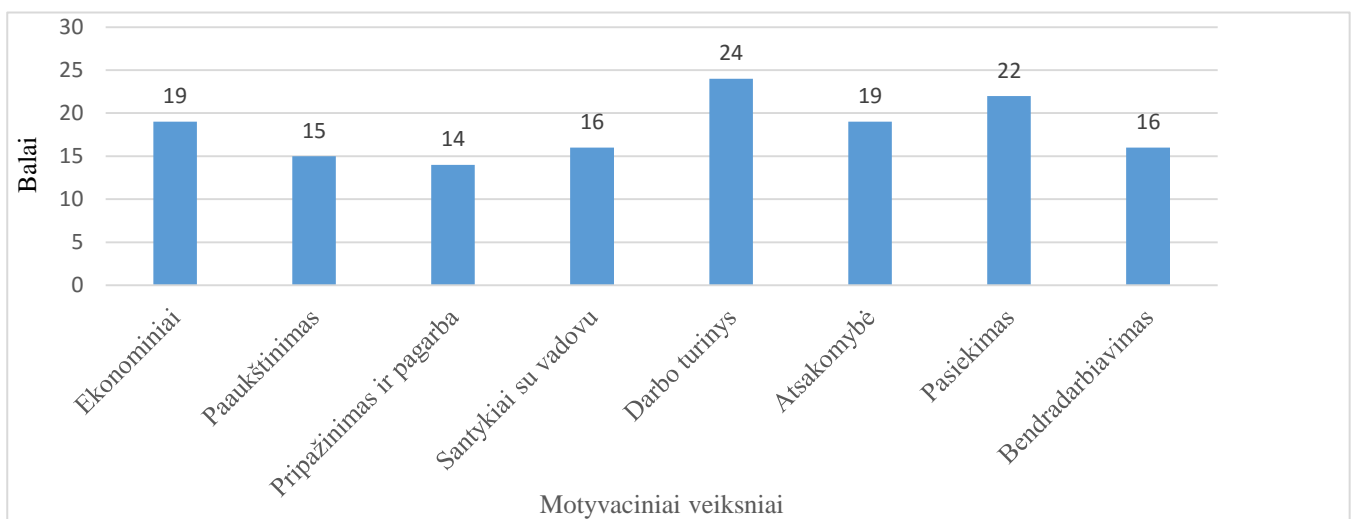
mėnesines pajamas: 21.6 proc. (n=30) respondentų uždirba iki 350 Eur, nuo 350 Eur – 500 Eur uždirba 41 proc. (n=57) respondentų, o daugiau negu 500 Eur uždirba 37,41 proc. (n=52) respondentų).

Specialistų motyvacijos tyrimui pasirinktas motyvacijos darbe nustatymo testas (darbuotojų motyvacija analizuojama remiantis F. Herzbergo dviejų veiksnių teorija). Jame pateikti poromis sugrupuoti 56 teiginiai, kur kiekvienas teiginys reiškia tam tikrą motyvacijos veiksnį: ekonominį, pripažinimo ir pagarbos, atsakomybės, tarpusavio santykių su vadovu, karjeros, paaugštinimo, pasiekimų, darbo turinio ir bendradarbiavimo. Gauta motyvacinių veiksnių suma nustato jų aktualumą darbuotojui.

Tyrimo rezultatai buvo apdorojami SPSS 22 for Windows programa. Darbuotojų motyvacinių veiksnių stiprumui skaičiuoti taikyta aritmetinė suma (M). Amžiaus grupių, lyties ir kvalifikacijos vidurkių skirtumai buvo nustatyti Stjudento t testu. Koreliacinė analizė (Pirsono) taikyta nustatyti ryšiui tarp motyvacinių veiksnių. Naudotas reikšmingumo lygmuo $p < 0,05$.

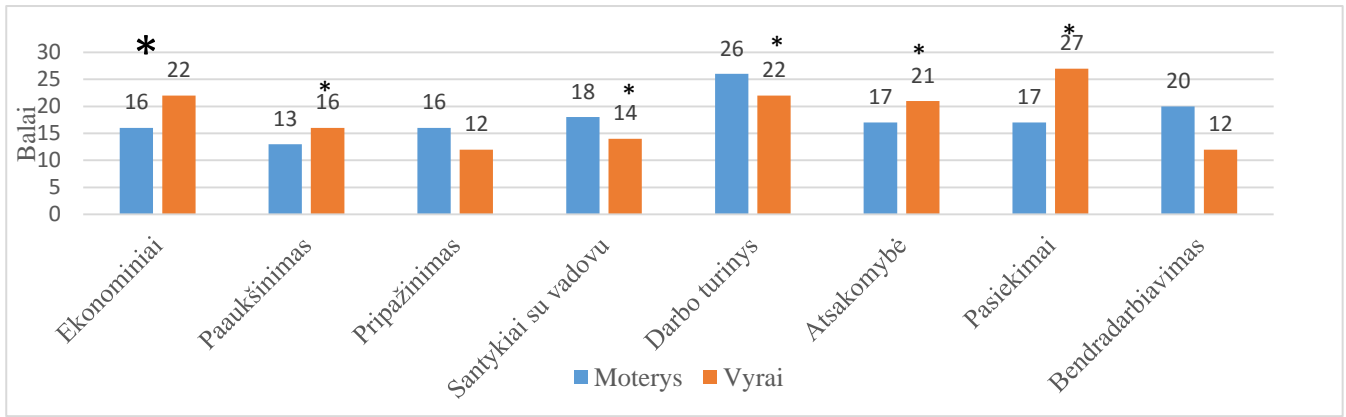
Rezultatai

Analizuojant bendrą motyvacinių veiksnių įvertinimą nustatyta, kad didžiausią įtaką darbuotojų motyvacijai turi ekonominiai, darbo turinio ir pasiekimų veiksniai. Mažiausiai darbuotojams svarbūs tokie motyvaciniai veiksniai kaip pripažinimas ir pagarba darbe bei bendradarbiavimas (1 pav.)



1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal motyvacinių veiksnių svarbą.

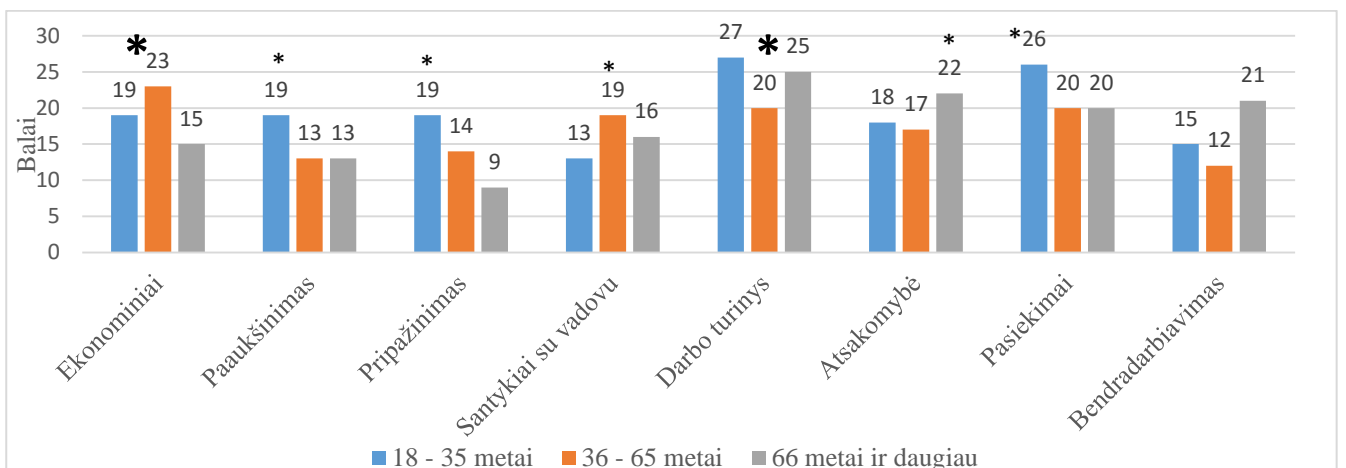
Motyvacinių veiksnių svarbą lyties aspektu nustatyta, kad moterims svarbiausi motyvaciniai veiksniai yra darbo turinys, bendradarbiavimas ir santykiai su vadovu. Tuo tarpu vyrai kaip svarbesnius nurodė pasiekimus, darbo turinį ir ekonominius veiksnius (2 pav.).



2 pav. Motyvacinių veiksnių svarbos pasiskirstymas lyties aspektu (* – $p < 0,05$)

Lyginant motyvacinių veiksnių svarbą lyties aspektu nustatyta, kad vyrai, lyginant su moterimis labiau vertina tokius motyvacinius veiksnius kaip ekonominį (atitinkamai $M=22,0$ ir $M=16,0$ balų), paaukštinimą (atitinkamai $M=16,0$ balai), atsakomybę (atitinkamai $M=21,0$ balai), bei pasiekimus (atitinkamai $M=27,0$ balai). Tuo tarpu moterys, lyginant jas su vyrais, daugiau dėmesio skiria tarpusavio santykiams su vadovu (atitinkamai $M=18,0$ balai) ir darbo turiniui (atitinkamai $M=26,0$ balai).

Analizuojant motyvacinių veiksnių įvertinimo rezultatus pagal amžių nustatyta, kad respondentai nuo 18 iki 35 metų amžiaus kaip svarbiausius veiksnius išskyrė darbo turinį, ekonominių, paaukštinimą, pripažinimą, pasiekimus. Respondentai nuo 36 iki 65 metų amžiaus svarbiausius motyvacinius veiksnius nurodė ekonominius, tarpusavio santykius su vadovu ir darbo turinį, o darbuotojams nuo 66 ir daugiau metų svarbiausi yra ekonominiai ir darbo turinio veiksniai (3 pav.)

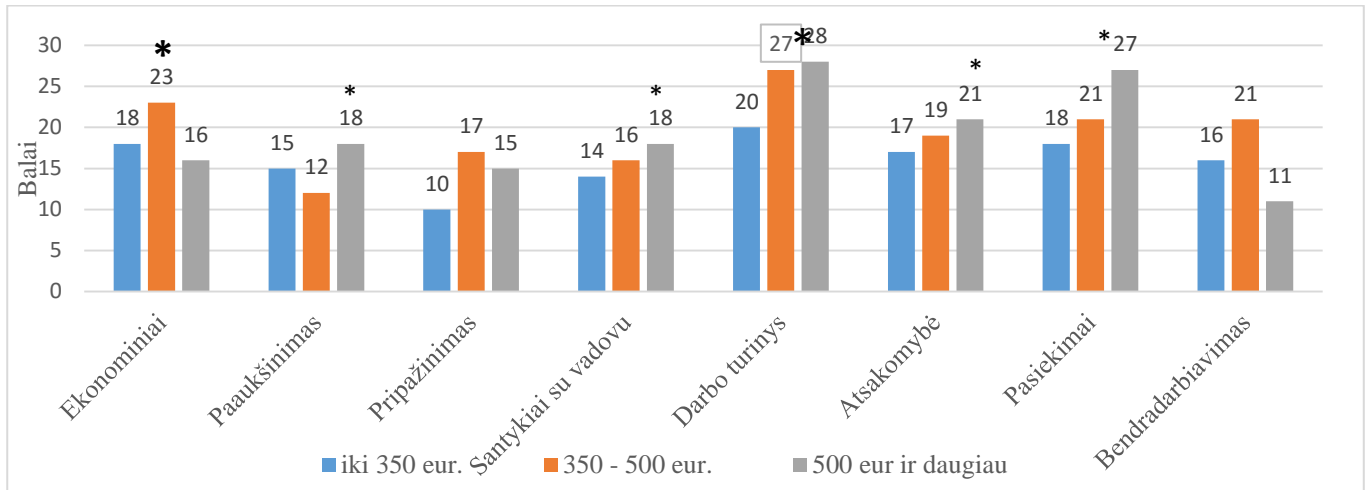


3 pav. Motyvacinių veiksnių svarbos pasiskirstymas amžiaus aspektu (* – $p < 0,05$).

Analizuojant motyvacinius veiksnius pagal amžių nustatyta, kad darbuotojai nuo 36 iki 65 metų, lyginant su respondентаis, kurių amžius svyruoja nuo 18 iki 35 metų ir nuo 66 metų ir daugiau labiau vertina tokius motyvacinius veiksnius kaip ekonominiai ($M=23,0$ balai), tarpusavio santykiai su vadovu ($M=19,0$ balai). Tuo tarpu lyginant, darbuotojus nuo 18 iki 35 metų svarbiausi veiksniai yra

paaukštinimas (M=19,0 balai), pripažinimas (M=19,0 balai), darbo turinys (M=27,0 balai), pasiekimai (M=27,0 balai), negu kitoms dvejoms amžiaus grupėms.

Motyvacijos veiksnių įvertinimo rezultatai pagal mėnesines pajamas duomenys pasiskirstė taip: respondantai, uždirbantys nuo 350 iki 500 eurų svarbiausiais laiko ekonominių veiksnių ir darbo turinį, uždirbantys iki 350 eurų svarbiausias, taip pat ekonominiai veiksniai ir darbo turinys, o respondentų grupei uždirbančiai nuo 500 ir daugiau eurų svarbiausi yra ekonominiai, paaukštinimas, tarpusavio santykiai su vadovu, darbo turinys, atsakomybė, pasiekimai (4 pav.)



4 pav. Motyvacijos veiksnių pasiskirstymas pagal mėnesines pajamas (* – $p < 0,05$).

Analizuojant motyvacinius veiksnius pagal mėnesines pajamas nustatyta, kad darbuotojai uždirbantys nuo 350 iki 500 eurų, lyginant su respondентаis uždirbančiais nuo 500 Eur ir daugiau ir iki 350 Eur labiau vertina tokius veiksnius, kaip ekonominius (atitinkamai M=23,0 balai). Tuo tarpu uždirbantys nuo 500 Eur ir daugiau, pagrindinį dėmesį skiria tarpusavio santykiams su vadovu (M=18,0 balai), darbo turiniui (M=28,0 balai) ir atsakomybei darbe (M=21,0 balai).

Rezultatų aptarimas

Motyvacinių veiksnių svarba darbuotojams yra vienas iš svarbiausių elementų organizacijoje. Šie veiksniai turi didžiausią įtaką motyvuojant darbuotoją ir neatsiejami nuo jo pasitenkinimo darbu. Tyrimas atskleidė, kokie sveikatingumo industrijos specialistų motyvaciniai veiksniai jiems yra svarbiausi.

Rezultatų analizė, atskleidė, kad ekonominis veiksnys tai vienas iš svarbiausių motyvacijos veiksnių, kuris stipriausiai veikia sveikatingumo industrijos darbuotoją. Valickienės ir kt. (2007) tyrimas, taip pat patvirtino, kad atlyginimas darbuotojui yra svarbiausias. Ieškantieji darbo labiausiai buvo nepatenkinti atlyginimu. Galima daryti prielaidą, kad šis veiksnys gali labiausiai turėti įtakos ketinimo keisti darbą atsiradimui. Taip pat, Juodaitytė ir Jablonskienė (2013) tyrime apie personalo motyvacijos ir lojalumo skatinimo organizacijai psichosocialinius veiksnius atskleidė, kad materialusis veiksnys, tai yra atlyginimas - svarbiausias siekiant šiandieninio specialisto lojalumo. Empirinio

tyrimo rezultatai, atlikti Šiaulių asmens sveikatos priežiūros organizacijose, atskleidė reikšmingiausias personalo motyvacijos skatinimo organizacijai veiksnius ir priemones. Materialūs-finansiniai motyvuojantys veiksniai: darbo apmokėjimo sistema vaidina svarbiausią skatinamąjį vaidmenį, bet ji turi būti teisinga, nešališka, nuosekli ir aiški. Svarbiausieji materialūs-finansiniai motyvuojantys veiksniai: laiku išmokamas darbo užmokestis; priedai prie atlyginimo; darbo užmokesčio kriterijų aiškumas; materialinio skatinimo sistema turi būti paremta asmeninėmis programomis, priderintomis prie „konkreto darbuotojo“, t. y. duoti jiems atlyginimą, proporcingą jų indėliui organizacijai. Hitka ir Balažova (2015) tyrime apie amžiaus, išsilavinimo ir darbo stažo įtaką darbuotojų motyvacijos sistemai, atskleidė, kad kurti motyvacines sistemas yra brangu ir sunku, todėl jos turi būti tikslingos ir efektyvios. Tyrimas parodė, kad nepriklausomai nuo demografijos darbuotojai daugiausiai motyvuoja atlyginimas ir jo sistema. Parvin ir Kabir (2011) atliktame tyrime apie veiksnius, kurie įtakoja sveikatos darbuotojų pasitenkinimą darbu parodė, kad darbuotojų pasitenkinimas darbu gali pagerinti paslaugų kokybę, todėl vadovai turėtų sutelkti dėmesį į veiksnius, turinčius įtakos darbuotojų pasitenkinimui darbu, jeigu jie nori stiprinti savo verslą. Remiantis rezultatais, pagrindinis veiksnys darantis įtaką sveikatos įmonių darbuotojų pasitenkinimui darbu yra darbo užmokestis. Pinigai yra geras skatintojas, nes darbuotojai dirba už pinigus, darbuotojams reikia pinigų ir tuo pačiu reikia gero atlyginimo.

Gražulio ir Markuckienės (2013) tyrime apie darbuotojų motyvacijos ir lojalumo stiprinimą plėtojant kompetencijas, atskleidė, kad darbuotojams svarbiausia nuolatinis tobulėjimas ir saviraiška, o nuo asmenybės tobulėjimo plėtojant kompetencijas priklauso jų darbo motyvacija; įsipareigoti organizacijai darbuotojus labiausiai skatina didesnis kūrybiškumas darbe, galimybė dalyvauti sprendimų priėmimo procesuose, didinti kompetenciją darbuotojo.

Manzoor (2012) atliktame tyrime apie efektyvios motyvacijos poveikio naudojimą organizacijoje, atskleidė, kad pripažinimas ir pagarba darbuotojo organizacijoje yra svarbi ir reikalinga. Jei darbdavys darbuotoju pasitiki ir jį pripažįsta, jam teikiamos didesnės atsakomybės už atliekamą darbą. Darbuotojas jaučiasi labiau motyvuotas, kaip vadovas pasitiki juo.

Išvados

1. Motyvacija tai veiksniai, kurie gali stimuliuoti ar paveikti darbuotoją, kad atliktų darbą efektyviau. Tačiau ši darbuotojo būseną nėra nuolatinė ir ją reikia periodiškai papildyti. Tai atliekama įsiaiškinus kiekvieno darbuotojo poreikius ir juos maksimaliai tenkinant. Vadovas turi domėtis savo darbdaviais ir atrasti išorinius arba vidinius motyvacijos veiksnius, kurie gali padėti darbuotojui pasiekti pasitenkinimą darbu.
2. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad sveikatingumo industrijos darbuotojai - kineziterapeutai, nepriklausomai nuo darbuotojų heterogeniškumo pagal lytį, gaunamas pajamas, amžių,

darbo krūvį, išsilavinimą daugiausia motyvuoja ekonominiai veiksniai, darbo turinys ir pasiekimai, o mažiausiai jiems svarbūs tokie veiksniai kaip komandinis darbas ir bendradarbiavimas, tai pat pripažinimas ir pagarba. Respondentams nuo 18 iki 35 metų svarbu paaugstinimas ir pripažinimas, o vyresniems – nuo 36 iki 65 metų yra svarbūs santykiai su vadovu. Respondentams, turintiems aukštesnįjį arba aukštąjį išsilavinimą aktualus yra paaugstinimas. Respondentai, kurie išdirbę organizacijoje daugiau negu 5 metus vertina santykius su vadovu, o kurie dirba nuo 1 m. iki 4 metų organizacijoje vertina atsakomybę.

Literatūros sąrašas

1. Bhatnagar, K., Srivastava, K. (2012). Job satisfaction in health-care organizations. *Industrial Psychiatry Journal*. 21 (1), 75 – 78.
2. Botha, J. (2014). Analysing relationship between employee job satisfaction and motivation Louise van Scheers. *Journal of Business and Retail Management Research*. 9 (1), 98 -111.
3. Bručkutė, R., Pažuolienė J., Docienė, V., Vaitiekus, A. (2012). Uždarosios akcinės bendrovės motyvavimo poveikis darbuotojams. *Vadyba*. 1(20), 29-36.
4. Diržytė, A., Patapas, A., Mikelionytė, R. (2010). Viešojo ir privačiojo sektorių vadovų darbo motyvacijos ypatumai. *Viešojo politika ir administravimas*. 34, 122 – 138.
5. Gražulis, V., Markuckienė, E. (2013). Darbuotojų motyvacijos ir lojalumo stiprinimas plėtojant kompetencijas. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos*. 3 (31), 142 – 151.
6. Hitka, M., Balažova, Ž. (2015). The impact of age, education and seniority on motivation of employees. *Business: theory and practice*. 16 (1), 113 – 120.
7. Javed, H. (2012). Impact of Transactional and Laissez Faire Leadership Style on Motivation. *International Journal of Business and Social Science*. 3 (7), 258 – 264.
8. Juodaitytė, A., Jablonskienė, Z. 2013, Personalo motyvacijos ir lojalumo skatinimo organizacijai psichosocialiniai veiksniai. *Profesinės studijos. Teorija ir Praktika*. Nr. 12, P. 87-96.
9. Lipinskienė, V. (2011). *Organizacinė elgsena. Mokomoji medžiaga su praktinėmis užduotimis*. Klaipėda.
10. Mann, G. A. (2006). A Motive to Serve: Public Service Motivation in Human Resource Management and the Role of PSM in the Nonprofit Sector. *Public personnel management*.
11. Manzoor, Q. (2012). Impact of Employees Motivation on Organizational Effectiveness. *Business Management and Strategy*. 3 (1), 1 – 12.
12. Marcinkevičiūtė, L. (2004). Darbuotojų motyvavimo modeliai besikeičiančios rinkos sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba : aktualijos ir perspektyvos*. 4, 136–143.
13. Morkevičius, V. (2013). Viešojo ir privačiojo sektoriaus darbuotojų darbo sąlygų vertinimai: Europos socialinio tyrimo duomenų analizė. *Viešojo politika ir administravimas*. 12 (3), 417 – 429.
14. Palidaskaitė, J. (2007). Motyvacijos unikalumas valstybės tarnyboje. *Viešojo politika ir administravimas*. 19, 33 – 45.
15. Palidaskaitė, J., Vaisvalavičiūtė, A. (2011). Savivaldybės administracijoje dirbančių valstybės tarnautojų motyvacijos tyrimo analizė. *Viešojo politika ir administravimas*. 10 (1), 127 – 140.

16. Parvin, M. M., Kabir M. N. (2011). Factors affecting employee job satisfaction of pharmaceutical sector. *Australian Journal of Business and Management Research*. 1 (9), 113 – 123.
17. Paulauskaitė V. (2008). *Organizacijos mikroklimatas ir darbuotojų motyvacija*.
18. Sauer mann, H. (2009). What Makes Them Tick? Employee Motives and Firm Innovation. *Management science*. 56 (12), 2134 – 2153.
19. Šavareikienė, D. (2012). Motyvo interpretacija motyvacijoje. 1 (25), 46 – 51.
20. Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., Gilbert, Jr., D (2005). *Vadyba*. Kaunas: Poligrafija ir informatika.
21. Valickienė R., Valickas A., Sinkievič B. (2007). Darbuotojų ketinimo keisti darbą ir pasitenkinimo darbu sąsajos Lietuvoje. *Mokslo darbai: Socialinis darbas*. 6(2), 115 -123.
22. Vanagas, P. (2008). Darbo produktyvumo santykis su efektyvumu, rezultatyvumu ir kokybe. *Economics & Management*. 13, 848 – 853.
23. Wanberg, C., Kanfer, R. (2000). Unemployed Individuals: Motives, Job-search Competencies, and Job-Search Constraints as Predictors of Job Seeking and Reemployment. *Journal of Applied Psychology*. 84 (6), 897 – 910.
24. Zakarevičius, P. (2003). *Pokyčiai organizacijose: priežastys, valdymas, pasekmės*. Monografija – Kaunas.

POŽIŪRĮ Į IMIGRACIJĄ FORMUOJANTYS EKONOMINIAI IR SOCIALINIAI-KULTŪRINIAI VEIKSNIAI.

Mažutaitytė E.

Vilniaus Universiteto Kauno Humanitarinis Fakultetas, Kaunas, LIETUVA

Įvadas

Aktualumas ir naujumas. Globalizacijos laikotarpiu migracijos srautai auga ir reikšmingai keičia nusistovėjusias demografines struktūras, kartu iškelia ir naujas socialines bei ekonomines problemas. Daugiausia mokslinėje literatūroje nagrinėjama emigracija, bei jos sukeltos problemos ar gaunami sprendimai. Lietuvoje taip pat daugiausia diskutuojama emigracijos tema, tačiau atsižvelgiant į jau jaučiamus emigracijos srautų padarinius Lietuvoje, tokius kaip blogėjanti demografinė padėtis, darbo jėgos stygius, ekonomikos nestabilumas, tarptautinėje arenoje yra prognozuojama, kad vykstant ekonominei Vakarų Europos ir Rytų Europos konvergencijai, Lietuvoje per artimiausią dešimtmetį migracijos saldo taps teigiamas ir imigrantų srautas, neskaitant reemigrantų, ženkliai išaugs. Šiame straipsnyje, remiantis mokslinės literatūros, atliktų požiūrio į imigraciją ir imigrantus tyrimų analize aptariamos teorinės požiūrio į imigraciją prielaidos ir veiksniai, lemiantys atvirumą imigracijai. Vieni iš dažniausiai tyrimuose pastebimų veiksnių, lemiantys atvirumą imigracijai yra vietinės bendruomenės išsilavinimo lygis ir šalies ekonominė padėtis (BVP vienam

gyventojui), taip pat konkurencija darbo rinkoje, rasė, etinė priklausomybė, imigrantų keliamų grėsmių suvokimas.

Laisvas darbo rinkos judėjimas yra viena iš pagrindinių globalaus pasaulio privilegijų. Tarptautinė migracija auga, jos mastai didėja ir ko pasėkoje keičiasi šalių demografinė struktūra, politikos ir ekonomikos kryptys, sprendžiamos problemos ar sukeliama naujos. Kaip nenumaldomai augančios migracijos rezultata galima pažymėti tai, kad 2013 metais pasaulyje buvo 232 mln. tarptautinių migrantų (IOM, 2015), o pavyzdžiui iš Lietuvos 2015 metais emigravo 544 120 gyventojų. Iš viso 15,90 proc. Lietuvos gyventojų gyvena ne Lietuvoje (IOM). Anksčiau buvo įprasta nagrinėti tik emigraciją, jos iškeliamas problemas, ar emigracija nagrinėjama, kaip problemų sprendimo būdas. Tačiau pastebint vien tik Lietuvoje vykstančius emigracijos mastus ir jos keliamas problemas svarbu atsižvelgti į imigraciją, kaip galimą emigracijos sukeltų problemų sprendimo būdą ar tiesiog šalies gerovės kūrimo vieną iš būdų. Stebint vykstančius demografinius reiškinius iškyla imigracijos ir su ja susijusių reiškinių aktualumas.

Straipsnio **objektas**: požiūrį į imigraciją ir atvirumą lemiantys veiksniai.

Straipsnio **tikslas** yra įvardinti veiksnius, lemiančius atvirumą imigracijai ir požiūrį į ją.

Siekiant užsibrėžto tikslo buvo išsikelti šie **uždaviniai**:

1. Išnagrinėti teorinius migracijos aspektus;
2. Išanalizuoti pasirinktus atliktus tyrimus požiūriu į imigraciją tematika;
3. Išskirti ekonominius ir socialinius-kultūrinius veiksnius, formuojančius požiūrį į imigraciją.

Darbo **metodai**. Mokslinės literatūros analizė ir sisteminimas, atliktų mokslinių tyrimų analizė ir rezultatų sisteminimas. Atlikus mokslinių tyrimų analizę išskirti ekonominiai ir socialiniai-kultūriniai veiksniai, darantys didžiausią įtaką požiūriui į imigraciją ir imigrantus. Atliktos analizės išvados bus pateikiamos veiksniais sugrupuojant į ekonominius ir socialinius – kultūrinius veiksniais.

Teoriniai migracijos aspektai

Bendrajai prasme, migracija (lot. *migratio* – kėlimasis, keliavimas) – tai įvairiapusių veiksmų nulemtas žmonių mobilumas. Nagrinėjant skirtingų autorių pateiktus migracijos apibrėžimus, galima pastebėti dvi tendencijas: migracija apibrėžiama siaurąja ir plačiąja prasme. Siaurąja prasme migracija įvardijama kaip žmonių persikėlimas iš vienos vietovės į kitą (E. G. Stockwell, H. T. Groat 1984). Plačiąja prasme yra pateikiamos galimos priežastys bei pasekmės, pavyzdžiui, kaip teigė B. Brazauskienė ir G. Kazlauskienė (2002) savo apibrėžime įvardijusios migracijos rezultata – šalies gyventojų skaičiaus kitimą (tiek iš šalies, iš kurios išvykstama, tiek iš šalies, į kurią atvykstama, perspektyva). Siekiant apibendrinti daugelį literatūroje pateikiamų apibrėžimų, galima teigti, kad migracija – tai išvykimas ar atvykimas į kitą šalį, siekiant asmeninės ekonominės gerovės.

Mokslinėje literatūroje yra išskirti skirtingi migracijos tipai, priklausomai nuo įvairių aspektų, kurie sąlygoja migraciją. Dažniausiai migracija yra skirstoma į atskiras grupes pagal trukmės, krypties, formos ir atvykimo/išvykimo aspektus. 1 lentelėje pateikiami migracijos tipai pagal jau minėtus kriterijus.

1 lentelė. Migracijos skirstymas į grupes.

Kryptis	Išvykimas/atvykimas	Trukmė	Forma
Vidinė	Emigracija	Nuolatinė	Savanoriška
Išorinė	Imigracija	Trumpalaikė	Prievartinė
	Reemigracija	Sezoninė	
	Repatriacija	Kasdienė	

Šaltinis: sudaryta autorės pagal Rinkevičius, Kazlauskienė (2006), Sipavičienė (2006)

Iš pateiktos lentelės matyti, kad būtent šiame straipsnyje bus plačiau nagrinėjama išvykimo/atvykimo kriterijaus migracijos tipas imigracija. Globaliame pasaulyje vyraujanti migracija sukuria tokias sąvokas kaip migrantas, imigrantas ir emigrantas. Anot A. Giddens (2005), emigracija tai žmonių išvykimas iš vienos šalies, su siekiu įsikurti kitoje šalyje, o imigracija apibūdinama kaip atvykimas į šalį su tikslu joje įsikurti. Emigrantas įvardijamas, kaip žmogus, siekiantis išvykti iš šalies ir įsikurti kitoje, imigrantas – individas atvykęs į kitą šalį, siekiantis joje įsikurti. Lietuvoje yra įprasta nagrinėti būtent Lietuvai daug aktualesnį migracijos aspektą - emigraciją, būtent dėl emigracijos mastų, kurie buvo minėti anksčiau. Tačiau besikeičiant demografinėi būsenai pasireiškia imigracijos problemos aktualumas.

Imigracija – kėlimasis gyventi iš kitos valstybės, ateivija (Tarptautinių žodžių žodynas). IOM 2015 m. duomenimis imigrantų Lietuvoje buvo 136 036, kas sudaro 4,73 proc. populiacijos. Nors imigrantų kiekis palyginus yra labai mažas, pasėkoje pragyventos sovietizacijos į imigrantus yra žiūrima kaip į pavojų. Lietuvoje atlikti tyrimai parodė, kad Lietuvos gyventojai yra neigiamai nusiteikę imigrantų atžvilgiu. Net 57,8 proc. Lietuvos gyventojų imigraciją vertina neigiamai ir tik 18,8 proc. teigiamai (Sipavičienė, Gaidys, Jeršovas, 2010). Taigi nepaisant nedidelių imigracijos mastų, bet ryškėjant emigracijos bangų sukeltom problemoms, galima teigti, kad imigracijos mastai turėtų tik augti. Todėl pasireiškia svarbi sąvoka, naujas reiškinys – atvirumas imigracijai. Atvirumą imigracijai galima apibrėžti kaip požiūrį, kad reikėtų į šalį įsileisti imigrantus. Priešingas reiškinys – uždaramas imigracijai. Kaip išskyrė A. Telešienė (2013), atvirumas migracijai gali būti aiškinamas per 3 kryptis – individo, mezo ir makro lygmenis.

Anot A. Telešienės (2013), individo lygmuo yra aiškinamas socio-ekonominio intereso ir socialinio identiteto kintamaisiais. Jis apima tokius kintamuosius kaip išsilavinimo lygis, profesija, amžius ar net lytis. Mezo lygmuo aiškinamas per socialinio kontakto ir grupių konflikto teorijas.

Galima pastebėti, kad marginalizuotos visuomenės grupės arba tos, kurios yra nepalankioje socialinėje situacijoje, yra linkusios labiau padėti ar teigiamai vertinti kitas marginalizuotas grupes, pvz. nusikaltėliai, neįgalieji, kitatikiai. Makro lygmuo yra aiškinamas kitataučių ir imigrantų populiacijų dydžio kintamaisiais. Šį lygmenį geriausiai apibūdina grupių konflikto teorija. Teoriją galima interpretuoti taip, kad atvirumas imigracijai yra susijęs su ekonominių ir kultūrinių grėsmių, siejamų su imigrantų atvykimu, suvokimo lygiu. Apibendrinant - neigiamas požiūris į imigrantus, tai yra gynybinė reakcija į išskylančią konkurenciją. A. M. Ceobanu, X. Escandell (2010) būtent grupių konflikto teoriją išskyrė kaip stipriausią poveikį atvirumo imigracijai darantį aspektą.

Grupių konflikto teorija teigia, kad atvirumas imigracijai yra tiesiogiai susijęs su ekonominių (realistinių) ir kultūrinių (simbolinių) grėsmių, siejamų su imigrantais, suvokimo lygiu (A. Telešienė, 2013 p. 125). Neigiamas požiūris yra gynybinės reakcijos apraiška į suvokiamą konkurenciją tarp skirtingų visuomenės grupių. Padidėjus konkurencijai iškyla grėsmė priėjimui prie gėrybių ir jų prieinamumo asmens pagrindinei referentiniai grupei (C. Ward ir A.M. Masgoret 2008). Kita reikšminga teorija nagrinėjanti atvirumą imigracijai – socialinio kontakto teorija. Ši teorija teigia, jog dažnesnis susidūrimas su išorine grupe (kitataučiais, imigrantais) sąlygoja didesnę atvirumą imigracijai. Socialinio konflikto teorija yra paremta veiksniais, kad esant didesniai kitataučių tankiui šalyje, didesnė vietinių gyventojų dalis turi patirtimi paremtą žinojimą apie kitataučius (A. Telešienė, 2013). To pasėkoje žinios apie išorines grupes yra gilesnės, aiškesnės, nestereotipinės.

Apibendrinant, galima teigti, kad migracija yra svarbi šiuolaikinio globalaus pasaulio dedamoji dalis, tuo pačiu netgi ir privilegija. Tačiau ji stipriai keičia demografines šalių sudėtis, ypatingai emigracija sukelia šalyse, iš kurių išvykstama, problemas, kurių daugumą galima išspręsti imigracijos klausimu (pvz. darbo jėgos trūkumo kompensavimui). Didėjant imigracijai susiduriama su atvirumo imigracijai klausimu, stengiamasi rasti atsakymus, kokie veiksniai lemia požiūrį į imigraciją, ko pasėkoje šalis yra atvira ar uždara imigracijai.

Veiksniai, formuojantys požiūrį į imigraciją

Nagrinėjant požiūrį į imigrantus (atvirumą/uždarumą) lemiančius veiksniais, svarbu išnagrinėti atliktus empirinius mokslinius tyrimus šioje srityje. Pirmiausia aktualu išnagrinėti Tarptautinės migracijos organizacijos 2010 užsakytą tyrimą Lietuvoje: „Lietuvos gyventojų požiūris į migraciją ir darbo imigrantus“. Tyrimas buvo atliekamas 21 mieste ir 52 kaimuose, respondentų skaičius N=1004, vyresni nei 18 metų asmenys. Taip pat svarbu žinoti bendrą to laiko statistiką. 2009 metais užsieniečiai Lietuvoje sudarė tik 1 procentą gyventojų (1000 Lietuvos piliečių tenka 2-3 imigrantai, įskaitant lietuvių reemigrantus). Užsienio darbuotojai Lietuvoje tesudarė 0,2-0,5 proc. darbo jėgos, tačiau net 29 proc. Lietuvos piliečių teigė, kad Lietuvoje darbo imigrantų yra daug arba labai daug. Klausimai buvo suskirstyti į 4 blokus pagal temas: Lietuvos gyventojų požiūris į imigraciją ir imigrantus, kokią

darbo migracijos politiką turėtų vykdyti Lietuvos Respublikos Vyriausybė, darbo imigranto portretas Lietuvos gyventojų akimis ir kas formuoja požiūrį į imigrantus. Net 55 proc. gyventojų teigė, kad daugiausia imigrantų yra kinai (Lietuvos Migracijos departamento duomenimis, 2009 metais leidimus gyventi Lietuvoje turėjo 345 Kinijos piliečiai). Tyrimo autoriai aiškina tuo, kad daugiausia žmonės fiksuoja kitokios išvaizdos imigrantus. Kitos paminėtos šalys buvo Baltarusija (39,0 proc.), Rusija (28,8 proc.) ir Ukraina (25,9 proc.). Į klausimą: „*kaip manote, ar imigracija į Lietuvą yra teigiamas ar neigiamas reiškinys?*“ dauguma, net 57,8 proc. teigė, kad šį reiškinį vertina neigiamai, teigiamai vertina tik 18,8 proc. *Pateikiant viso tyrimo apibendrinimą galima teigti, kad Lietuvos gyventojai yra priešiška nusiteikę imigracijos klausimu. Vyrauja nuomonė, kad yra blogai, kad atvyksta trečiųjų pasaulio šalių gyventojai, labiausiai pastebimi kitokios išvaizdos imigrantai. Lietuvos gyventojai nenorėtų kartu dirbti su imigrantais, taip pat labiausiai bijo konkurencijos, mano, kad imigrantai yra žemos kvalifikacijos, rūpi tik materialūs dalykai yra nelegalai, siekia pasinaudoti Lietuvoje esama socialine sistema, bei yra įsitikinę, kad tarp imigrantų yra daug nusikaltėlių, teroristų. Taip pat mano, kad dėka imigracijos srautų Lietuva nutautėja ir nyksta kalba.*

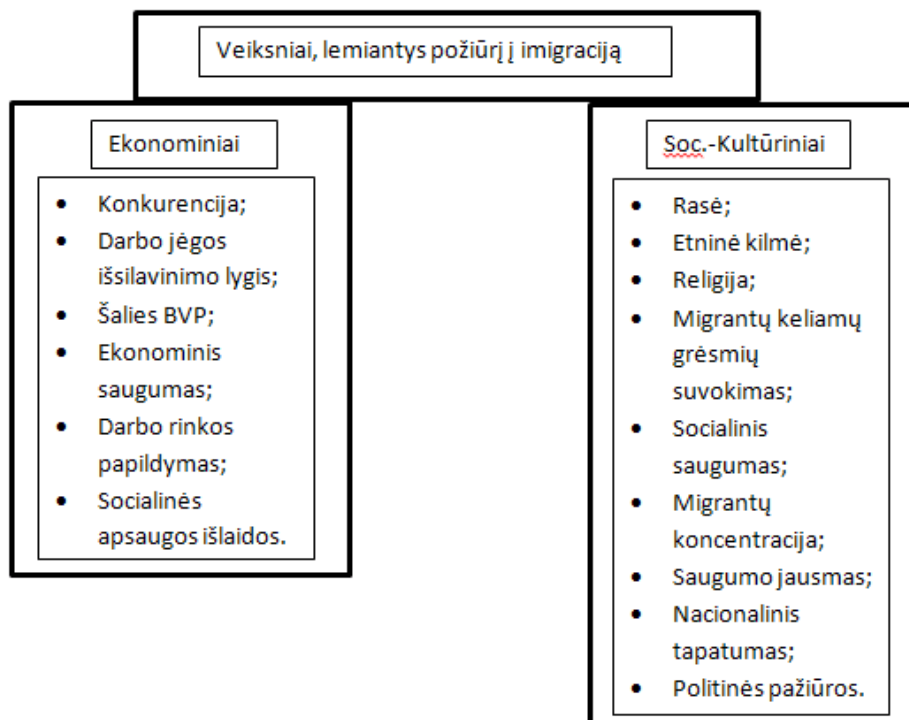
A. Telešienė (2013) atliko Europos socialinio tyrimo (ESS) 5-osios bangos, įgyvendintos 2010/2011 metais, analizę. Autorė kelia hipotezę (H2) *ar pagal imigrantų keliamų ekonominių ir kultūrinių grėsmių suvokimą galima prognozuoti respondento atvirumą kitataučių imigracijai*. A. Telešienė (2013) teigia, kad jei grėsmės suvokimas nėra išreikštas, galima spėti, kad respondentas bus atviras imigracijai. Tačiau jei grėsmės suvokimas yra išreikštas, nieko patikimai spėti negalima. Respondentai gali išreikšti teigiamą poziciją imigracijos atžvilgiu net ir suvokdami, kad imigracija kelia ekonomines ir/arba kultūrines grėsmes. *Apibendrinant autorės tyrimą, autorė įrodė ir patvirtino H2, kad pagal imigrantų keliamų grėsmių suvokimą galima nuspėti respondento atvirumą imigracijai. Taigi galima pateikti išvadą, kad jei respondentui būdingas žemas imigrantų keliamų grėsmių suvokimas, tai 90,9 proc. tikimybė, kad galima teisingai nuspėti – jis yra atviras imigracijai.*

Kitas požiūrį į imigraciją nagrinėjantis tyrimas buvo atliktas A. M. Mayda (2004). Autorė atliktame tyrime kelia tikslą išsiaiškinti ar yra koreliacija tarp socio-ekonominių charakteristikų ir požiūrio į imigraciją. Pirmiausia autorė apibrėžia kas yra laikoma ekonominiu, o kas socialiniu aspektu lemiančiu požiūrį į imigraciją. Prie ekonominių veiksnių, lemiančių požiūrį į imigrantus, autorė priskiria darbo rinkos papildymas tiek kvalifikuotais, tiek ir nekvalifikuotais darbuotojais, imigracijos sukelti kaštai bei socialinio aprūpinimo sistemos išlaidos. Tuo tarpu ne ekonominiai (socialiniai) veiksniams priskiriami saugumo jausmas, nacionalinis tapatumas, rasizmas, individualūs įsitikinimai ir žmogaus teisių supratimo lygis. Atlikus tyrimą autorė pateikė išvadas, *kad tiek ekonominiai, tiek ir socialiniai veiksniai yra svarbūs nagrinėjant požiūrį į imigraciją. Daugelyje šalių požiūris į imigraciją yra susijęs su darbo rinkos problemomis, saugumo ir kultūriniais apsektais taip pat ir individualiu*

požiūriu į politinius pabėgėlius ir nelegalius imigrantus. Autorė atmeta tik socialinių kintamųjų įtaką požiūriui į imigrantus formavime. Teigia, kad pagrindinę įtaką požiūriui į imigrantus daro ekonominiai veiksniai.

K. H. O'Rourke (2003) taip pat savo tyrime naudojo Hekšerio ir Olinio modelį. Autorius naudoja apklausą, kuri buvo atlikta 24 šalyse 1996 metais (daugelyje Europos šalių bei JAV, Kanadoje, Filipinuose, Naujojoje Zelandijoje, Japonijoje). Atlikęs regresinę analizę autorius teigia, kad yra stiprus ryšys tarp protekcionizmo ir neigiamo požiūrio į imigraciją. K. H. O'Rourke pateikia išvadas, kad *aukštos kvalifikacijos ir aukšto pragyvenimo šalyse požiūris į globalizaciją (tuo pačiu ir į imigraciją) yra teigiamas, o šalyse, kur pragyvenimo lygis yra žemas, aukštos kvalifikacijos individai yra priešiški nusiteikę globalizacijos (ir imigracijos) atžvilgiu. Šiuo atveju rezultatas gautas toks pats, kokį, atlikus tyrimą, gavo ir A. M. Mayda.*

G. Facchini, A. M. Mayda ir M. Mendola (2013) tyrinėjo individualų požiūrį į imigraciją Pietų Afrikos Respublikoje. Buvo pasinaudota duomenimis gautais iš šalyje vykdytų anketinių apklausų, skirtų nustatyti požiūrį į imigraciją, 1996, 2001 ir 2007 metais. Atliekant tyrimą buvo naudojami netiesiniai modeliai. Pagrindinis analizės tikslas buvo įvertinti ekonominius ir ne ekonominius (socialinius-kultūrinius) veiksnius formuojančius individualų požiūrį į imigraciją. Tyrimo išvados teigia, kad ekonominiai veiksniai yra svarbūs, tačiau socialiniai-kultūriniai veiksniai yra svarbūs individualiame lygyje. Rezultatai parodė, kad požiūrio formavimui daugiausia įtakos turi religija, politinės pažiūros, etinė priklausomybė. Autoriai siūlo tinkamai atsivėlgti į socialinius ir kultūrinius aspektus kuriant Pietų Afrikos Respublikos imigracijos politiką.



1 pav. Ekonominiai ir socialiniai veiksniai lemiantys požiūrį į imigraciją.

Šaltinis: sudaryta autorės pagal A. Telešienė (2013), Tarptautinės migracijos organizacija (2010), A. M. Mayda (2004), K. H. O'Rourke (2003), G. Facchini, A. M. Mayda ir M. Mendola (2013).

Veiksnius, lemiančius požiūrį į imigraciją galima suskirstyti į ekonominius ir socialinius – kultūrinius.

Išvados

1. Migracija – tai išvykimas ar atvykimas į kitą šalį, siekiant asmeninės ekonominės gerovės.
2. Dažniausiai migracija yra skirstoma į atskiras grupes pagal krypties (vidinė ir išorinė), išvykimo/atvykimo (emigracija, imigracija, reemigracija ir repatriacija), trukmės (nuolatinė, sezoninė, ilgalaikė ir kasdienė) ir formos (savanoriška ir prievartinė) aspektus.
3. Atvirumas imigracijai yra požiūris, kad reikėtų į šalį įsileisti imigrantus.
4. Atvirumas imigracijai yra nagrinėjamas per socialinio kontakto ir grupių konflikto teorijas. Socialinio kontakto teorija teigia, kad dažnesnis susidūrimas su išorine grupe (kitataučiais, imigrantais) sąlygoja didesnę atvirumą imigracijai. Grupių konflikto teorija teigia, kad atvirumas imigracijai yra tiesiogiai susijęs su ekonominių (realistinių) ir kultūrinių (simbolinių) grėsmių, siejamų su imigrantais, suvokimo lygiu.

Literatūros sąrašas

1. Facchini, G., Mayda, A. M., Mendola, M., (2013). Who drives individual attitudes towards immigration in South Africa? Review of international economics. [interaktyvus]. Vol. 21, Nr. 2. p. 326-341. Prieiga per internetą: <<http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/roie.12039/full>>
2. Giddens, A. (2005). *Sociologija*. Kaunas: Poligrafija ir informatika, p. 683 - ISBN 9986-850-54-1
3. International Organization for Migration (IOM) (2015) World migration report . Prieiga per internetą: <http://publications.iom.int/system/files/wmr2015_en.pdf>
4. Kazlauskienė, A., Rinkevičius, L. (2006). The Role of Social Capital in the Highly-Skilled Migration from Lithuania, *Inžinerinė ekonomika*, Kaunas: Technologija, Nr. 4 (49), p. 69-75. ISSN 1392-2785
5. Mayda, A. M., (2004). Who is against immigration? A cross-country investigation of individual attitudes towards immigrants *The Institute for the Study of Labor (IZA)*. [interaktyvus]. IZA DP No. 1115. Prieiga per internetą: <<http://ftp.iza.org/dp1115.pdf>>
6. O'Rourke, K., (2003). Heckscher-Ohlin Theory and individual attitudes towards globalization. *The National Bureau of Economic Research*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: < <http://www.nber.org/papers/w9872>>
7. Rudžinskienė, R., Paulauskaitė, L. (2012). Lietuvos gyventojų emigracijos priežastys ir padariniai šalies ekonomikai, *Socialinė politika* [interaktyvus]. p. 62-78. Prieiga per internetą: <http://www.vu.lt/leidyba/lt/mokslo-zurnalai/socialine-teorija-empirija-politika-ir-praktika/archyvas/stepp-2014-8/item/2661-lietuvos-gyventoju-emigracijos-priezastys-ir-padariniai-salies-ekonomikai>
8. Rudžinskienė, R., Paulauskaitė, L. (2012). Lietuvos gyventojų emigracijos priežastys ir padariniai šalies ekonomikai, *Socialinė politika* [interaktyvus]. p. 62-78. Prieiga per internetą:

<<http://www.vu.lt/leidyba/lt/mokslo-zurnalai/socialine-teorija-empirija-politika-ir-praktika/archyvas/stepp-2014-8/item/2661-lietuvos-gyventoju-emigracijos-priezastys-ir-padariniai-salies-ekonomikai>>

9. Sipavičienė, A., Gaidys, V., Jeršovas, M. (2010). Lietuvos gyventojų požiūris į imigraciją ir darbo imigrantus. *Tarptautinė migracijos organizacija*. [interaktyvus]. Prieiga per internetą: <<http://www.iom.lt/documents/Lietuvos%20gyventoju%20poziuris.pdf>>
10. Sipavičienė, A.; Stankūnienė, V. (2011). Lietuvos gyventojų (e)migracijos dvidešimtmetis: tarp laisvės rinktis ir išgyvenimo strategijos. *Filosofija.sociologija* [interaktyvus] T. 22. Nr. 4. p. 323-333. Prieiga per internetą: <<http://www.lmaleidykla.lt/publ/0235-7186/2011/4/323-333.pdf>>
11. Tarptautinės migracijos organizacijos Vilniaus biuras (2011). Tarptautinė migracija Lietuvoje: faktai ir skaičiai. [interaktyvus] *Iom.lt*. Prieiga per internetą: <http://www.iom.lt/documents/Migration_profile_R1.pdf>
12. Telešienė, A. (2013). Atvirumas imigracijai: Lietuvos atvejis tarptautinėje perspektyvoje. *Sociologija. Mintis ir veiksmai* [interaktyvus]. Vol. 2013/1(32). Prieiga per internetą: <<http://www.vu.lt/leidybadokumenta/zurnalai/SOCIOLOGIJA/Sociologija.%20Mintis%20ir%20veiksmai%20%202013%20132/122-1350.pdf>>
13. Ward, C., Masgoret, A. M. (2008). Attitudes Toward immigrants, immigration, and multiculturalism in New Zealand: a social psychological analysis. *International migration review* [interaktyvus]. Vol. 42 No. 1. p. 227-248. Prieiga per internetą: <http://cajadehistorias.weebly.com/uploads/1/6/7/0/16704336/attitudes_toward_inmigrants..._in_new_zealand_collin_ward.pdf>

ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ КОНЦЕПЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И ЕВРОИНТЕГРАЦИИ

Мельник В. В.

*Института управления и экономики образования Национального педагогического
университета им. М.П.Драгоманова, Киев, УКРАИНА.*

Введение

Основные направления развития стратегического менеджмента устойчивого развития в условиях глобализации и евроинтеграции представляют собой совокупность идей, взглядов, принципов, методов, представляющих собой особый класс процессов управления в отличие от регулирования, текущего, оперативного, тактического управления. В первом приближении концепция менеджмента устойчивого развития связана с переходными состояниями в жизни организаций, с процессами их перевода в качественно новые состояния. Все более популярное использование термина «стратегический менеджмент устойчивого развития» отражает тенденцию к более комплексной оценке целей, средств, результатов и среды управления. В практике бизнеса концепция стратегического менеджмента устойчивого развития относится преимущественно к деятельности высшего звена управляющих.

Проблема исследования: какие принципы построения концепции стратегического менеджмента устойчивого развития способствуют на экономическую, политическую и социальную стабильность.

Цель исследования: анализировать принципы построения концепции стратегического менеджмента устойчивого развития в условиях глобализации и евроинтеграции.

Методы исследования: теоритический анализ и синтез.

Результаты: устойчивое развитие не возлагает дополнительные затраты и минимизирует негативные внешние эффекты на следующие поколения, а становление и развитие концепции стратегического менеджмента устойчивого развития в условиях глобализации и евроинтеграции – это решение глобальных проблем современности, формирование экологических императивов общества во имя выживания цивилизации.

Концепция стратегического менеджмента устойчивого развития как метатеория

В образовательной практике концепция стратегического менеджмента устойчивого развития представляет своего рода метатеорию, которая направлена на выработку стратегии устойчивого развития и базируется на таких направлениях, как маркетинг, информационные системы, операционный менеджмент, финансы, управление кадрами. В сущности концепция менеджмента устойчивого развития – это способ структурирования представлений принимающих решений лиц о состояниях управляемых систем и коридорах их изменчивости, о практических подходах к разработке и осуществлению стратегий. Концепция стратегического менеджмента устойчивого развития представляет особую матрицу или совокупность переменных, которые должны привести к устойчивому развитию. Чем полнее и глубже переменные концепции представляют стратегию организации, тем они практичнее. Перспективное, все более востребуемое направление разработки концепции стратегического менеджмента устойчивого развития связано с глобализацией. «Достижение устойчивости – это сложный процесс, который включает в себя кооперацию на всех уровнях (нациоанльном, научном, местном, уровне СМИ и др.). Каждый из вышеприведенных секторов должен сделать вклад в настоящую «культуру устойчивого развития» (Melnik, L. G. Hensa, L.,2007, с.73)

Дискуссии, которые привели к выработке концепции стратегического менеджмента устойчивого развития

Концепция стратегического менеджмента устойчивого развития явилась итогом дискуссии о глобальной политике развития с учетом новых принципов и потребностей. Основные документы дискуссии об устойчивом развитии – доклад Брундтланд (1987) и Повестка дня XXI в., одобренная конференцией ЮНСЕД в Рио в 1992 году включает четыре

базовых принципа: 1) Термин «устойчивое развитие» означает глобальную концепцию, которая претендует не только на роль ведущей концепции для всего мирового сообщества. 2) Концепция устойчивого развития является комплексной концепцией, которая пытается дать ответы на наиболее острые проблемы современности. 3) Концепцию устойчивого развития отличает далеко идущий критицизм в отношении традиционных путей социального развития и в то же время требование нового мышления и переориентации общества. 4) Концепция устойчивого развития – это динамическая концепция, которая требует выработки нового стратегического менеджмента, рассчитанного на перспективу. Концепт устойчивости как основное звено в концепции стратегического менеджмента устойчивого развития – это практически менеджмент выживания каждой организации и общества в целом, поэтому каждая организация должна разработать концепцию стратегического менеджмента выживания своей организации и достижения состояния устойчивости. Концепция стратегического менеджмента устойчивого развития сводится к: 1) определению направленности инновационных изменений как способа поддержания стабильности и динамичности развития организаций; 2) приоритет экосбалансированности общества, социумов, поселений как цели гармонизации жизнедеятельности; 3) экологизация технологий, приспособление их к местным условиям и независимым источникам энергии, направленность их на повышение самодостаточности условий жизни в соответствии с принципами социальной справедливости; 4) изменение философских ценностей жизни человека, общества, в основе которых должны быть культурные и духовные традиции, социально-экологическая целостность среды обитания.

Основные вехи развития концепции стратегического менеджмента устойчивого развития

Концепция устойчивого развития прошла в своем развитии основные вехи своего пути:

1. ООН «Человек и окружающая среда» (1972).
2. Всемирная стратегия охраны природы (1980).
3. Найробская декларация (1982).
4. Работа Комиссии Брундтландт (с 1983г.).
5. Конференция ООН по окружающей среде и развитию (1992).
6. Комиссия ООН по устойчивому развитию (1992).
- 7 «Саммит Земли +5» (1997).
8. «Цели развития тысячелетия» (2000).
9. Всемирный Саммит в Йоханнесбурге - «Саммит Земли» (2002).

Стратегия развития состояла в том, что практически состоялся переход от двухмерной (эколого-экономической) к трехмерной (социо-эколого-экономической). Причем в данной триаде социальный фактор стал ведущим. Опасности и проблемы, которые принес с собой

техногенный тип развития цивилизации, обусловил постановку вопроса о необходимости перехода к принципиально новому типу развития глобального сообщества, который получил название «устойчивое развитие». Концепция Г.-Х.Брундтланд получила официальный статус в рамках ООН как «*Стратегия устойчивого развития*». Важную роль в становлении и развитии концепции стратегического менеджмента устойчивого развития сыграла Конференция ООН по окружающей среде и развитию. Уже к 1996г. 117 стран мира по рекомендации ООН приняли национальные стратегии и концепции устойчивого развития. При этом центральное место отводится проблеме учета долгосрочных экологических последствий принимаемых сегодня экономических решений. В этой связи заслуживает более широкого применения предложенный в начале 1990-х годов в рамках Программы развития (ПРООН) в качестве комплексной оценки социально-экономического развития как промышленно развитых, так и развивающихся стран, индекс человеческого развития, характеризующий различные аспекты человеческого существования. «Согласно определению, которое было принято в 1992 году на Конференции ООН по окружающей среде и развитию (КОСР-92), устойчивое развитие – это такое развитие, которое удовлетворяет потребности настоящего времени, но не ставит под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои собственные потребности (Программа, 1993)» (Voronkova, 2012, с. 78).

Принципы построения концепции стратегического менеджмента устойчивого развития

Важными принципами построения механизма концепции стратегического менеджмента, направленного на формирование стратегии устойчивого развития страны (организации или предприятия) являются:

1. адаптивность;
2. прогрессивность;
3. комплексность;
4. интеллектуальность.

Устойчивость процесса эволюции организации достигается с помощью демократической политической системы общества. Залог решения задачи социально-экономической устойчивости страны (предприятия) – в развитии, увеличении капитала и справедливом распределении доходов предприятия между владельцами и наемными работниками. Развитие стран (предприятий) обусловлено конкурентоспособностью и инвестиционной привлекательностью, которые в свою очередь обеспечиваются технологиями и инновациями. Сохранение высокого уровня промышленных инноваций является необходимым условием экономической и политической стабильности западных стран. Концепция стратегического

менеджмента устойчивого развития страны (организаций) в контексте теоретико-методологических измерений направлена на:

1. формирование стратегии устойчивого развития на перспективу;
2. формирование организационных и деловых механизмов стратегического развития;
3. выработка механизмов инвестиционной привлекательности организации;
4. развитие человеческого фактора, направленного на внедрение концепций социально ориентированной политики;
5. разработка механизмов риск-менеджмента в целях выхода организации и страны в целом из системного кризиса.

Указанные проблемы могут реализовываться системой с помощью двух классов механизмов – адаптационных и бифуркационных. Все процессы функционирования и развития концепции стратегического менеджмента устойчивого развития организации осуществляются на основе взаимодействия трех сущностных начал – энергетического потенциала, информационной реальности и синергетического подхода, что формирует организацию как единый социальный организм благодаря самоорганизации.

Специфика и основная характеристика концепции стратегического менеджмента устойчивого развития

Концепция менеджмента стратегического развития представляет собой процесс гармонизации производительных сил, обеспечения удовлетворения необходимых потребностей всех членов общества при условии сохранения и поэтапного возобновления природной среды, создание возможностей для равновесия между его потенциалом и потребностями людей всех поколений. Стратегические цели концепции устойчивого развития заключаются в обеспечении стабильного социально-экономического роста с учетом существующего положения вещей, восстановления природно-ресурсного потенциала, гуманизации общества. Методологическая сложность восприятия концепции устойчивого развития усиливается тем обстоятельством, что фактически речь идет о необходимости управления состоянием сложившегося системного целого (человек-природа-общество), обусловленного в свою очередь, уровнями гомеостаза трех систем: 1) организма человека,; 2) биосферы; 3) экономики. Чтобы упомянутое триединое системное целое (человек-биосфера-экономика) сохраняло свою устойчивость, необходимо поддержание устойчивости каждой из упомянутых систем. Концепция стратегического менеджмента устойчивого развития заключается в качественных прогрессивных трансформациях производственных систем, экономических отношений и социального устройства. Можно сказать, что концепция стратегического менеджмента устойчивого развития

пытается соединить в систему принципы: 1) обеспечения экономической эффективности; 2) социальной защищенности; 3) экологической безопасности; 4) формирование организационной культуры, организации (Vvainhardt, Andriukaitene, 2013).

Выводы

1. Под устойчивым развитием следует понимать такое развитие, которое не возлагает дополнительные затраты на следующие поколения, минимизирует негативные внешние эффекты между поколениями.
2. В рамках устойчивого развития человечеству следует жить только на проценты с природного капитала, не затрагивая его самого.
3. Загрязнение окружающей среды в перспективе не должно превышать его современный уровень, должна быть обеспечена минимизация загрязнения до социально и экономически приемлемого уровня
4. Устойчивое развитие общества – это достаточно сложный синергетический процесс, в который втянуты все народы, страны и цивилизации.
5. Становление и развитие концепции стратегического менеджмента устойчивого развития в условиях глобализации и евроинтеграции – это создание такой стратегии менеджмента, которая способствовала бы экономической, политической и социальной стабильности общества, обеспечивала бы решение проблем экологической безопасности, экобезопасного развития, в основе которого решение глобальных проблем современности, устойчивое развитие, формирование экологических императивов общества во имя выживания цивилизации.

Список литература

1. Melnik, L. G. Hensa, L. (2007). Social'no-ekonomičeskij potencial ustojčivogo development: tutorial/edited. St.Petersburg: ETC "Undergraduate book", 1120 c.
2. Voronkova, V. G. (2012). Philosophy the development of modern society: theoretical and methodological context: Monograph.-Zaporozhye RVV ZDIA, 2012.-264 s.
3. Vvainhardt, J. R, Andriukaitene, R. M. (2013). Influence types of organizational culture on the development of corporate social responsibility//*Problems of Economics and management: scientific-practical magazine*. Izhevsk. No. 12 (28), p. 62-75.

IMPACT OF GLOBALISATION ON THE TOURISM INDUSTRY

Popova Y.¹, Gunare M.²

¹*Baltic International Academy, Transport and Telecommunication Institute Riga, LATVIA*

²*Baltic International Academy Riga, LATVIA*

Introduction

The paper under consideration reveals the tendencies occurred in tourism industry due to global changes in the world. The contemporary society lives in the era of globalisation, integrating peoples and regions in the unified area of information and communication and turning the globe into united economic market. Globalisation touches upon all spheres of life; tourism is an industry demonstrating the results of globalisation at all levels and in all fields.

Nowadays tourism is perceived as a mass phenomenon of the contemporary life, penetrating all spheres of it, capable of changing the economic, social and cultural environment and surrounding world. There are not only advantages of globalisation, advertised by its adherents, but also disadvantages, stressed by its opponents, but in any case the globalisation process has enormous potential even in developing countries. Tourism is one of them. According to the World Tourism Barometer, neither the threat of international terrorism, nor the events in the east of Ukraine, nor Ebola have a decisive impact on the overall growth of tourism.

The contemporary society lives in the era of globalisation, integrating peoples and regions in the unified area of information and communication and turning the globe into united economic market. Globalisation has brought openness, free movements of capital and cash flows between the countries and economic sectors, free movement of goods, migration of labour, and drastic development of foreign exchange transactions in the international exchange markets. However, the most significant changes consider the innovations, intellectual products, ideas and tourism sphere.

Research problems: Developed and developing countries are affected by tourism, and the impact is measured in economic, social indicators, but there is the problem of sustainable development associated with tourism activities on the consequences of increasing tourist flows.

Research aim: to discuss the economic impact of tourism on developed and developing countries; analysis of tourism activities on the differences between developed and developing countries in the context of sustainable development.

The main conclusion: Tourism has an impact on both developed and developing countries in economic indicators, but social and cultural impact is different.

Tourism as an Industry Functioning in the Global Environment

One of the most important tendencies of world tourism development is drastic intensification of competition on the market of tourism suppliers; it is a consequence of increase of number of countries intending attraction of tourists and also low differentiation of types of tourism product. It creates the demand for certain innovations, capable of changing the existing market of tourism.

New technologies are the result of innovative activities, and nowadays they create fundamental for diffusion of new ideas and other innovative products, used in every industry of economic activity, including tourism. The world has become interconnected due to the Internet, e-mail, telephoning,

teleconferencing. Electronic media create the forth informative dimension nowadays. This new dimension creates new possibilities for tourism development; since the world interconnected, the environment of tourism functioning becomes more favourable and more advantageous for travel and rest.

Under the condition of globalisation the costs become less important component of competitiveness. The depth of changes connected with the substitution of physical work with knowledge and competences lies in the fact that they become the source of value, but not work under the condition of employing knowledge into the process of resources processing. Physical labour theory is exchanged with the knowledge-value theory.

As Taichi Sakaiya emphasizes, we have entered the new stage of civilisation, and the driving force of this stage is the values created by knowledge. And this is the future of civilisation(Taichi Sakaiya, 1991).

This new tendency is absolutely applicable for tourism. Implemented innovations and knowledge and competences decrease the time necessary for moving from point to point, drastically decrease the time of financial operations and cash flows travel, make information available 24 hours 7 days a week.

Nowadays, competition in tourism is mostly competition between time of getting and distributing information. Consequently, the tourism industry and economy in general turn to be the systems, functioning on the basis of exchange with knowledge and their mutual assessment. The fact of substituting the work by knowledge gives the opportunity for the researchers to discuss the new type of activity embracing the substantial elements of creativity and to consider in general the future prospects of labour.

Economics of Tourism

If to consider tourism from the position of innovative economy, it is possible to mention that it has all the features and properties of innovative industry. It is the branch of economy, one of the first adopting all possible innovations and implementing them in practice. It is not surprising the tourism gains new positions in the economies of all countries and in global economy as well.

According to the forecast of WTTC (World Travel and Tourism Council, 2012), the world economy will face the stable growth of tourism before 2020, the mean growth rate is expected to be 4.4% annually(World Travel and Tourism Council, 2012).

Then highest rates of growth will be presented by countries of Asia and the Pacific Ocean Region, while in Europe and America they will be lower than the total world ones. It is expected that the national economies will also enjoy the growth of benefits.

Such countries as the Netherlands, Germany, Great Britain, Canada and Japan are the most tourism-active countries in the world: there are from 1.5 to 2 international trips per one resident of these countries (World Travel and Tourism Council, 2012).

International tourism (considered as travel and passenger transport) takes about 30% of global services exports and 6% of total exports of goods and services. Tourism as an export category ranks fourth in the world after the export of fuel, chemicals and food products; if to consider the developing countries only, it takes the first place in many of them (World Tourism Organisation, 2014).

The growth of tourism is different for different countries. The greatest influx of tourists was recorded in both Americas (+ 8%), in Asia and the Pacific region (+ 5%) and in Europe (+ 4%). In certain regions the growth is even more significant than the average growth in the world. For example, North America added 9%, South East Asia 8%, South America, European Mediterranean, Northern Europe increased by 7%.

Nevertheless, other regions of Europe demonstrate the indicators below average this year: increase in the number of tourists in Western Europe is only 3%, while in Central and Eastern Europe their number even decreased by 1-2% (World Tourism Organisation, 2014). Such countries as the Netherlands, Germany, Great Britain, Canada and Japan are the most tourism-active countries in the world: there are from 1.5 to 2 international trips per one resident of these countries (World Travel and Tourism Council, 2014).

Table 1 demonstrates the number of people who travel to different regions (international tourists).

Table 1. International tourists coming to the region (millions of people)

Regions of the World	1985	1990	1995	2000	2010	Forecast: 2020
Africa	9,7	15,0	20,2	27,4	47,0	77,3
North and South America	64,3	92,8	108,9	130,2	190,4	282,3
Eastern Asia (Pacific Region)	31,1	54,6	81,4	92,9	195,2	397,2
Europe	212,0	282,7	338,4	393,4	527,3	717,0
Middle East	7,5	9,0	12,4	18,3	35,9	68,5
South-Asian Region	2,5	3,2	4,2	5,5	10,6	18,8

Source: World Tourism Organization UNWTO

The data in the Table are aggregated by bigger regions compared to ones presented in the description. It allows demonstration of the wider situation in the world, while description permits to concentrate on the certain regions which are most commonly associated with international tourism.

The diagram (see Fig. 1) demonstrates that there is a growth of the number of forecasted arrivals in 2020 compared to year 2010 in all regions; nevertheless, Europe is still a leader of the regions; the greatest number of arrivals will be kept by this region as forecasted.

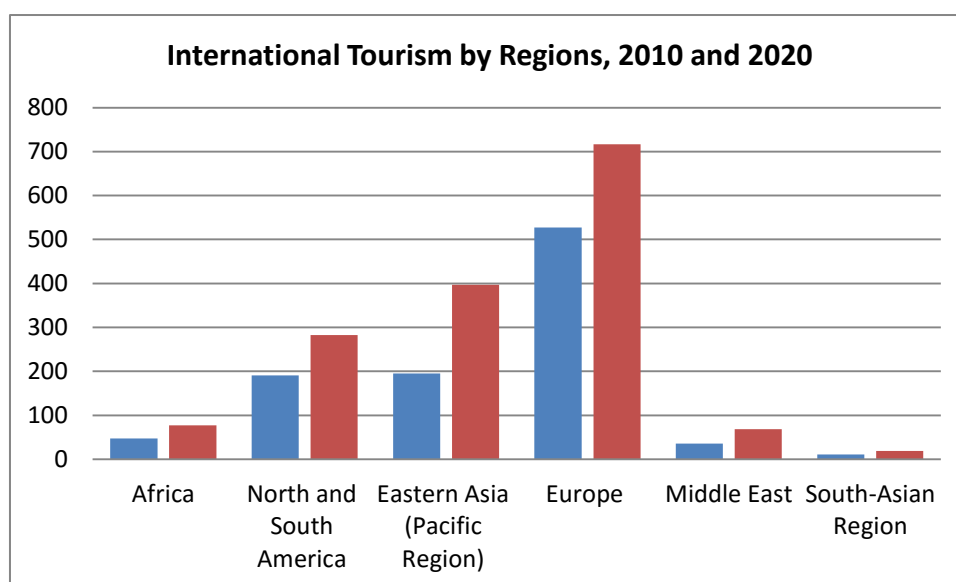


Figure 1. Number of international arrivals in 2010 (mln., blue columns) and 2020 (mln., red columns), by regions

Source: World Tourism Organization UNWTO

Moreover, the tourism industry is the biggest in the world by number of employed – 298 million people. International tourism intensifies economy diversification; it creates new industries, involved in servicing the tourism. Tourism is one of the most dynamic and well-developing forms of service, participating in the international trade. According to the WTO experts, the profit from international tourism reaches 1.1 trillion dollars in the nearest future, and number of international travel will be close to 937 million, while the total turnover of the world tourism industry is 8 trillion dollars (World Tourism Barometer UNWTO, 2014).

Pros and Cons of Globalisation and International Tourism for Developed and Developing Countries

Joseph Stiglitz mentioned that there are not only advantages of globalisation, advertised by its adherents, but also disadvantages, stressed by its opponents, but in any case the globalisation process has enormous potential even in developing countries; there are evidences of it in prolonging life expectancy and longer healthy years of life due to the knowledge globalisation. The key essential position is taken by the product differentiation provided by efficient innovation system (Stiglitz, 2007). It has a direct connection to tourism industry. Developing countries, in their majority, have more attractive environment for tourism development, than well-developed strong industrial countries – nature, ecological situation, climate, location, and so on. On the other hand, tourism creates very favourable conditions for national economy development in these countries – it provides very quick return on investments and simultaneously creates image for the developing country, giving possibilities to have business and cultural contacts over the globe.

Globalisation presents the sustainable growth of interdependence between the economies of countries and the whole regions; under the condition of expanding globalisation processes the global market of goods, services, capital and labour is formed, and competition on these markets has the global nature also. The proportion of the world trade in the world GDP has grown from 24% in 1960 to 47 % in 2002, and this fact emphasizes the advance and expansion of globalisation and the level of international competitiveness (Chen, Dahlman, 2006).

It is also expected that the nearest years will demonstrate the stable growth of tourist markets in well-developed industrial countries. It will happen due to increase of tourism availability for population and resulted increase in trips number. The new and developing tourist markets are characterised by following the tendencies of dynamic growth and corresponding increase of budget income in the following decade. There is expected the shifts of priorities from tourism development of traditional markets in Western Europe, the USA, Canada and Japan to such markets as CEE (Central-Eastern Europe), including Russia, China, South Korea, Mexico, and countries of Middle East (World Tourism Barometer UNWTO, 2014).

Nevertheless, there are certain disadvantages of international tourism, and the developing countries mostly suffer from certain properties of international tourism, while well-developed countries mostly do not feel this destructive impact of the phenomena (Sustainable Tourism: International Cooperation for Development, 2014). For example, the people of developing countries quite often have the only possibility to be employed, and in this way tourism provides the evident advantage, simultaneously, this employment is marginal, with low skills and low wages, high level of criminalization (prostitution, drug trade, gambling, etc.). The level of job security and safety standards are low. The countries lose their language, religion, rituals, material culture. The countries develop just primary products producing low value added. The top management, mostly invited from well developed countries has no incentives for changing situations, since it allows global companies having high level of return on investments. The situation when the developing countries change their attitudes to the production is non-beneficial for well-developed countries. Therefore, the status-quo is kept in the international tourism industry: tourists from well-developed countries enjoy rather cheap and exotic rest in developing countries, providing possibilities for the local people to earn their living and preventing them from any possibilities of development in other direction.

Conclusion

1. Competition in tourism is mostly competition between time of getting and distributing information. Consequently, the tourism industry and economy in general turn to be the systems, functioning on the basis of exchange with knowledge and their mutual assessment.

2. Tourism in developing countries creates very favorable conditions for the country's economic development in these countries, provides a very rapid return on investment and at the same time creating the image of the developing country, providing opportunities to have a business and cultural contacts around the world.
3. The new and developing tourist markets are characterised by following the tendencies of dynamic growth and corresponding increase of budget income in the following decade. There are certain disadvantages of international tourism, and the developing countries mostly suffer from certain properties of international tourism, while well-developed countries mostly do not feel this destructive impact of the phenomena.

References

1. UNWTO technical manual: Collection of Tourism Expenditure Statistics. World Tourism Organization, 2013,
2. Sustainable Tourism: International Cooperation for Development, Report, 2014.
3. World Touris Organisation, Report, 2014.
4. Chen, D.H.C., Dahlman, C.J. (2006). *The Knowledge Economy, The KAM Methodology and World Bank Operations* – The International Bank For Reconstruction and Development/ The World Bank.
5. Stiglitz J. (2007). *Making globalisation Work for Developing Countries*, Winston Scott Memorial Lecture, Central Bank of Barbados.
6. Taichi Sakaiya (1991). *The Knowledge-Value Revolution, Or, a History of the Future*, 369 pages Publisher: Kodansha America; 1st edition
7. UNWTO, World Tourism Barometer, Press release, 2014.
8. World Travel and Tourism Council Progress & Priorities 2011 – 2012. <http://www.wttc.org/our-mission/annual-report/>

PILIETIŠKUMO SVARBA DARBUOTOJŲ MOTYVACIJAI TRANSPORTO ORGANIZACIJOSE

Sliesoraitienė L., Jesevičiūtė-Ufartienė L.

Lietuvos sporto universitetas, Kaunas, LIETUVA

Įvadas

Darbuotojų motyvacija yra vienas iš svarbiausių psichologinių veiksnių, kurie lemia darbo efektyvumą. Pilietiškumo skatinimo sąsąjū su darbuotojų motyvacija analizė šiame straipsnyje siejama su turizmo sektoriumi. Šiame sektoriuje darbuotojų motyvacija ypač svarbi dėl aukšto kontakto su vartotojais. Tuo tarpu transportas yra svarbi turizmo struktūrinė dalis, nes turistai norimus objektus gali pasiekti įvairiomis transporto priemonėmis. Dėl šių priežasčių, šio darbo problema yra siejama, kaip pilietiškumas gali padėti kelti transporto organizacijų darbuotojų motyvaciją ir tokiu būdu didinti jų darbo efektyvumą.

Tyrimo objektas – pilietiškumo svarba darbuotojų motyvacijai.

Tyrimo tikslas – įvertinti pilietiškumo svarbą darbuotojų motyvacijai transporto organizacijose.

Hipotezė - pilietiškumu pasižymintys darbuotojai yra labiau motyvuoti.

Tyrimo metodai: literatūros šaltinių analizė, anketinė apklausa, aprašomoji statistinė analizė.

Pagrindiniai rezultatai ir išvados. Nustatyta, kad pilietiškumas yra svarbus darbuotojų motyvacijai transporto organizacijose. Nustatytas statistiškai patikimas ryšys tarp darbuotojų pilietiškumo ir motyvacijos transporto organizacijose. Darbuotojai, kurių motyvacija didesnė yra labiau pilietiški ir atvirkščiai – pilietiškumu pasižymintys darbuotojai yra labiau motyvuoti.

Pilietiškumo ryšys su darbuotojų motyvacija

Pilietiškumas organizacijoje analizuojami organizacijos ir individualiame lygmenyje. Tyrimais nustatyta, kad pilietiškumu pasižymintys darbuotojai yra labiau motyvuoti, nes tapatinasi su organizacija, yra lojalūs organizacijai, dalyvauja priimant sprendimus, padeda kitiems bendradarbiams (Schwabsky, 2013). Galima teigti, kad siekiant padidinti pilietiškumą organizacijoje reikia motyvuoti darbuotojus.

Siekiant motyvuoti darbuotojus galima naudoti skirtingas motyvacijos priemones (Grauslytė, 2008):

- Fiziologinių poreikių patenkinimas: teisingas atlyginimas, vasarą įrengtas oro kondicionierius, žiemą – krosnelė.
- Saugumo poreikių patenkinimas: teisinis saugumas, darbo sauga (reikalingos priemonės, darbo drabužiai, speciali įranga).
- Socialinių poreikių patenkinimas: skiriamas darbas, kuris leidžia bendrauti, dirbti grupėse ir dalyvauti pasitarimuose.
- Pagarbos poreikių patenkinimas: skiriamas sudėtingas darbas, suteikiama daugiau atsakomybės, darbuotojai įtraukiami į įmonės tikslų formavimą ir priėmimą, karjeros, kvalifikacijos ir mokymosi galimybės.
- Saviraiškos poreikių patenkinimas: sudėtingų ir svarbių darbų skyrimas, suteikiamos galimybės pasireikšti darbuotojų kūrybingumui, paaukštinimo ir mokymosi galimybės.
- Kitos motyvacijos priemonės.

Oplatka (2009) teigia, kad organizacijoje svarbu siekti, kad kiekvienas darbuotojas jaustųsi jos dalimi, kas atspindi pilietiškumą, tad galima pastebėti, jog minėtos motyvacijos priemonės didina ne tik darbuotojų motyvaciją, bet ir jų pilietiškumą, nes darbuotojai, kuriais rūpinasi organizacijos yra labiau pilietiški, nei tiek, kurie nesijaučia organizacijos dalimi.

Torlak ir Koc (2007) išskyrė tris elgesio organizacijoje tipus, kurie susiję su darbuotojų motyvacija:

1) organizacinis paklusnumas – taisyklių, pareiginių, nuostatų organizacijoje laikymasis. Tik motyvuoti darbuotojai linkę laikytis paklusnumo organizacijoje.

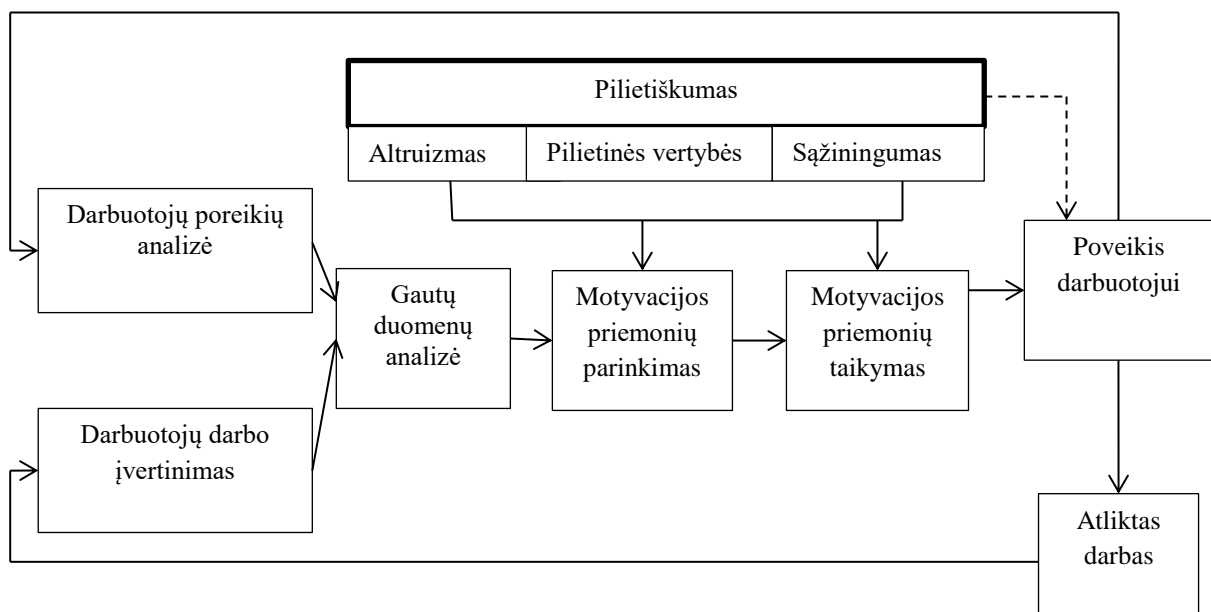
2) organizacinis lojalumas – ištikimybė organizacijai, vadovams, peržengiant asmeninius ir organizacinius interesus. Motyvuoti ir darbu patenkinti darbuotojai tampa lojalūs organizacijai.

3) dalyvavimas – domėjimasis organizaciniais klausimais, savalaikis informacijos gavimas ir išitraukimas į organizacijos valdymą. Nustatyta, kad darbuotojai, kurie įtraukiami į organizacijos valdymą yra labiau motyvuoti ir pasižymi pilietiškumu.

Grauslytė (2008) teigia, kad visą aptartą procesą galima pavaizduoti grafiškai. Motyvacijos modelio etapų jungimas į bendrą sistemą pavaizduotas 1 paveiksle. Argentero, Cortese ir Ferretti, (2008) išskyrė pilietiškumo dimensijas altruizmą, pilietines vertybes ir sąžiningumą, kurie priskiriami prie Grauslytės (2008) pateikto darbuotojų motyvacijos modelio.

Apibendrinant 1 paveiksle pateiktą darbuotojų motyvavimo modelį galima pastebėti ir pilietiškumą, nes jei darbuotojas pasižymi pilietiškumu, tai jo poreikis – padėti kitiems jau turėtų atsiskleisti analizuojant poreikius. Nustačius, kad darbuotojas linkęs padėti kitiems bendradarbiams ir nereikalauja už pagalbą atlygio, ar siekia organizacijos tikslų savanoriškai dalyvaudamas priimant sprendimus, tai rodo, kad darbuotojas pasižymi pilietiškumu.

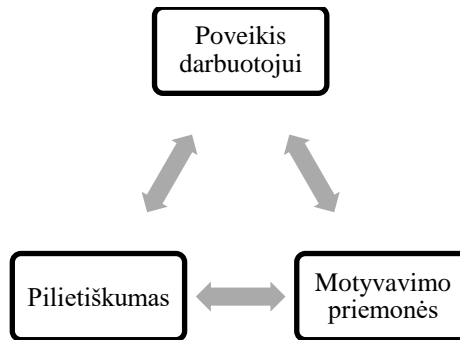
Atskleidus, kad pilietiškumas yra susijęs su motyvacija galima pateikti apibendrintą pilietiškumo ir motyvacijos sąsajų modelį (1 pav.).



1 pav. Darbuotojų motyvavimo modelis

Šaltinis: sudaryta autorių, remiantis Grauslyte, 2008; Argentero, Cortese, Ferretti, 2008

2 paveiksle siekiama pavaizduoti, kad pilietiškumas ir motyvacija organizacijoje susiję. Pilietiškumą gali lemti ir motyvavimo priemonės ir atvirkščiai. Kaip matyti poveikį darbuotojui gali daryti, tiek motyvavimo priemonės, tiek jo pilietiškumas. Pilietiškumu pasižymintys darbuotojai turėtų būti labiau motyvuoti, tačiau tai hipotezė, kurią reikia patikrinti.



2 pav. Pilietiškumo ir motyvacijos organizacijoje sąsajų modelis

Šaltinis: sudaryta autorių

Siekiant padidinti darbuotojų pilietiškumą būtina atsižvelgti į šias dimensijas tiek individualiame, tiek organizacijos lygmenyse.

Tyrimo metodika

Anketinės apklausos metodas pasirinktas dėl to, kad padeda iširti viešąją nuomonę ir surinkti didesnę duomenų skaičių nei interviu metodas. Internetinė apklausa suteikia galimybę sudominti respondentus atliekamu tyrimu ir užtikrinti grįžtamąjį ryšį. Anketavimas yra trumpiau trunkantis tyrimo metodas nei interviu. Respondentams suteikiama galimybė užpildyti anketą jiems priimtinu metu (Kardelis, 2007).

Tiriamieji: transporto įmonėje dirbantys darbuotojai. Tyrimui atlikti pasirinktos transporto organizacijos. Tokį pasirinkimą lėmė transporto vieta turizmo sektoriuje, nes transportas yra svarbi turizmo sektoriaus dalis, siejanti turizmo sektoriaus įmones ir padedanti užtikrinti turistų aptarnavimą – kad jie pasieks norimą kelionės tikslą. ES transporto organizacijos kartu su turizmą aptarnaujančiomis sritimis sukuria daugiau nei 10 proc. bendrojo vidaus produkto ir apie 12 proc. visų darbo vietų (Soave, 2015).

Tyrimo imtis. Būtinoji tyrimo imtis apskaičiuota remiantis akredituota imties skaičiuokle <http://www.raosoft.com/samplesize.html>. Tyrimo galimų respondentų populiacija sudaro 25867 transporto įmonių darbuotojai (statistikos departamento duomenys, 2014), dirbantys transporto įmonėse Lietuvoje, kurios užsiima keleivių pervežimu. Šis galimų respondentų skaičius neapima

geležinkelio, vandens ir oro transporto. Imties skaičiuoklės skaičiavimais reikiamas respondentų skaičius Lietuvos imčiai 265 respondentai.

Tyrimo instrumentas. Tyrimo metodika pagrįsta teoriniais aspektais. Darbuotojų pilietiškumui ir motyvacijai nustatyti derintos kelios metodikos:

5. Itališka Podsakoff et al. (1990) klausimyno versija (Argentero, Cortese, Ferretti, 2008). Atsakymai padeda įvertinti skirtingas pilietiškumo dimensijas: altruizmą, sąžiningumą ir pilietines vertybes.
6. Darbuotojų motyvacijai įvertinti pasirinktas Jahagirdar (2012) klausimynas, kuris leidžia įvertinti skirtingas dimensijas, tokias kaip saugumas, pagarba, savęs realizavimas ir pan.
7. Taip pat pateikiami klausimai leidžiantys atskleisti darbuotojų motyvacijos svarbą. Klausimai sudaryti remiantis analizuotais literatūros šaltiniais (Torlak, Koc, 2007).
8. Demografiniai klausimai.

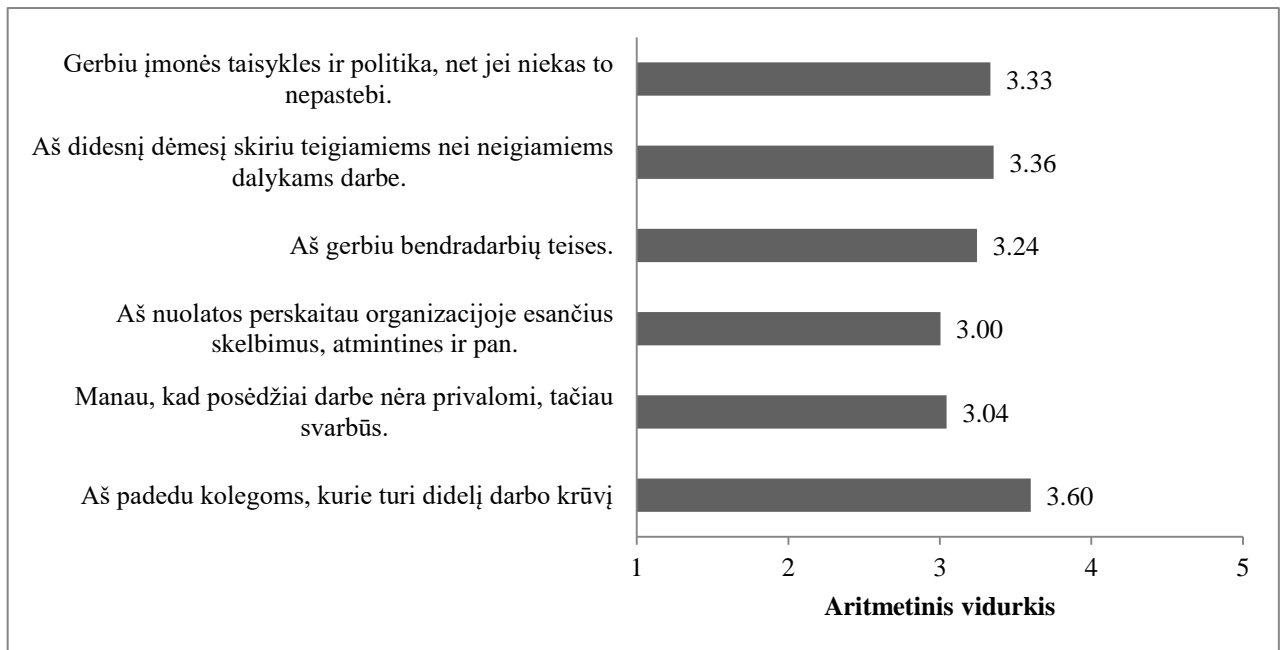
Tyrimo organizavimas. Tyrimas transporto organizacijose atliktas 2016 metų sausio mėnesį. Atliekant apklausą susidurta su sunkumu, kad pirmą savaitę buvo maža anketų grąža, tad pakartotinai reikėjo siųsti elektroninius laiškus su prašymu nelikti abejingiems. Apklausos metu į anketą atsakė 270 respondentų.

Tyrimo respondentų charakteristika. Remiantis atlikto tyrimo duomenimis tyrimo respondentais tapo 160 vyrų (59,3 proc.) ir 110 moterų (40,7 proc.). Vidutinis respondentų amžius 37 metai. 60 proc. respondentų teigė dirbantys vadybininko darbą transporto organizacijose, gaunamas atlyginimas per mėnesį svyruoja nuo 190 iki 2000€ (vidutinis 542,09€). Vidutinis respondentų darbo stažas transporto organizacijose 9,4 m. 33,0 proc. respondentų turi įgiję bakalauro laipsnį, 19,3 proc. – profesinę kvalifikaciją, 17,0 proc. – magistro laipsnį, 12,2 proc. – koleginių išsilavinimą.

Tyrimo rezultatai apdoroti naudojant SPSS programą: paskaičiuoti statistiniai dažniai, aritmetiniai vidurkiai, atlikta patikimo Crombach Alfa ir koreliacinė Spearman analizė. Crombach Alfa gauta 0,986 (kai 65 teiginiai), kas atskleidžia, kad atlikto tyrimo klausimai sudaro vienalytį, išbaigtą ir patikimą klausimyną, o tyrimo duomenys yra patikimi ir reikšmingi.

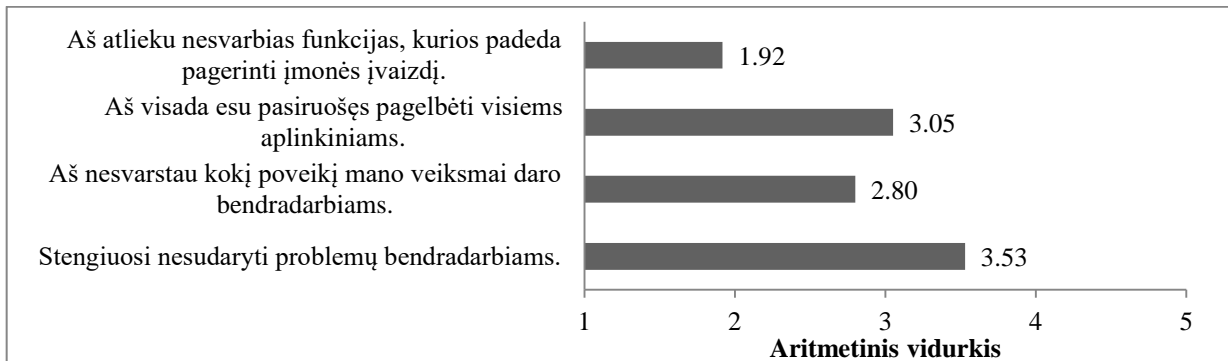
Tyrimo rezultatai

Atlikus tyrimą nustatyta, kad transporto įmonių darbuotojai pasižymi altruizmu stengdamiesi padėti kolegoms, kurie turi didelį krūvį (aritmetinis vidurkis 3,60), didesnę dėmesį skirdami teigiamiesiems nei neigiamiesiems dalykams darbe (aritmetinis vidurkis 3,36), gerbdami įmonės taisykles ir politiką, net jei to niekas nemato (aritmetinis vidurkis 3,33), bendradarbių teises (aritmetinis vidurkis 3,24) (3 pav.).



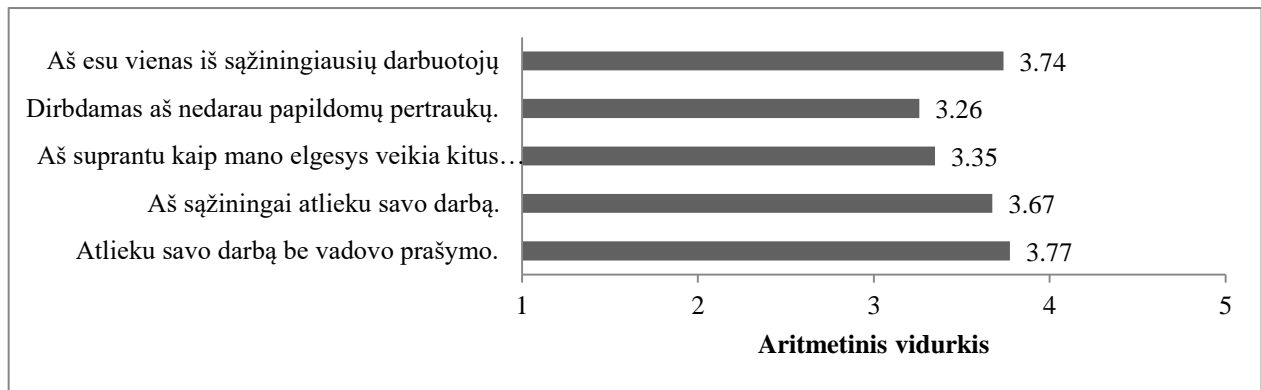
3 pav. Respondentų nuomonių dėl altruizmo dimensijos pasiskirstymas

Su altruizmu stipriai koreliuoja pilietinės vertybės ($r=0,836$, $p=0,01$). Nustatyta, kad respondentai stengiasi nesudaryti problemų bendradarbiams (aritmetinis vidurkis 3,53) ir yra visada pasiruošę pagelbėti visiems aplinkiniams (aritmetinis vidurkis 3,05). Transporto įmonių darbuotojams svarbios jų atliekamos funkcijos, padedančios gerinti įmonės įvaizdį (4 pav.).



4 pav. Respondentų nuomonių dėl pilietinių vertybių dimensijos pasiskirstymas

Nustatyta, kad transporto įmonių darbuotojams būdingas bruožas – sąžiningumas, nes jie atlieka darbą be vadovo prašymo (aritmetinis vidurkis 3,77) ir sąžiningai (aritmetinis vidurkis 3,67) (5 pav.). Respondentai galvoja, kad jie yra vieni iš sąžiningiausių darbuotojų (aritmetinis vidurkis 3,74).



5 pav. Respondentų nuomonių dėl sąžiningumo dimensijos pasiskirstymas

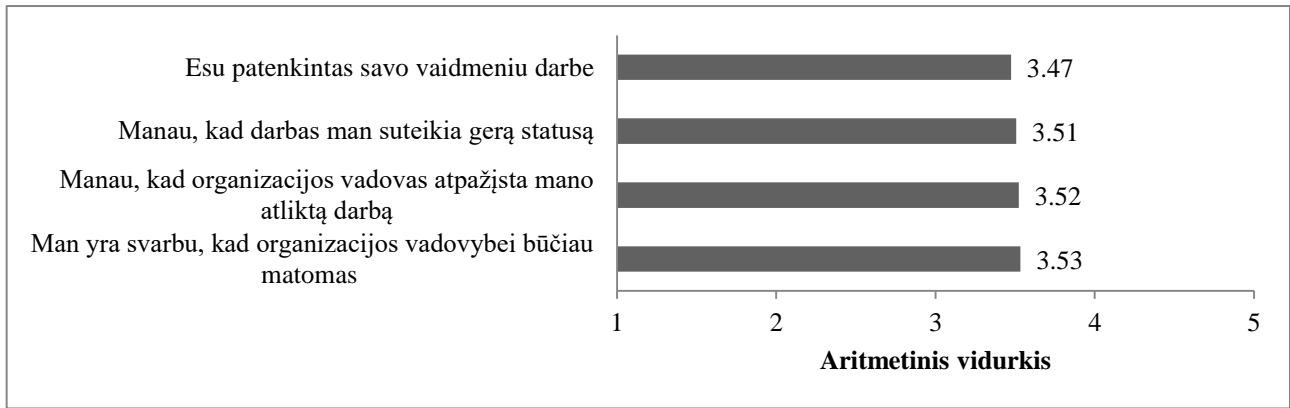
Sąžiningumas susijęs su altruizmu ($r=0,734$, $p=0,01$) ir pilietinėmis vertybėmis ($r=0,570$, $p=0,01$). Galima teigti, kad sąžiningiems darbuotojams būdingas altruizmas ir pilietinės vertybės. Tyrimo metu nustatyta, kad transporto organizacijose dirbantiems darbuotojams būdingas organizacinis pilietiškumas.

Tyrimo metu buvo siekiama įvertinti pilietiškumo svarbą darbuotojų motyvacijai transporto organizacijose, todėl respondentų motyvacija analizuota per kelias prizmes: poreikiai, saugumas, pagarba, meilė, savęs realizavimas. Nustatyta, kad pilietiškumas būdingas darbuotojams, kurių poreikiai turizmo organizacijose yra patenkinami.

Analizuojant respondentų poreikius matyti, kad finansinė paskata juos labiau motyvuoja nei nefinansinė (aritmetinis vidurkis 4,61), o kai didinamas darbo užmokestis, atsižvelgiant į darbo rezultatus, darbuotojus labiau motyvuoja siekti rezultatų (aritmetinis vidurkis 4,52). Nustatyta, kad darbuotojai, kurių poreikiai patenkinami pasižymi altruizmu ($r=0,693$, $p=0,01$), pilietinėmis vertybėmis ($r=0,506$, $p=0,01$) ir sąžiningumu ($r=0,819$, $p=0,01$).

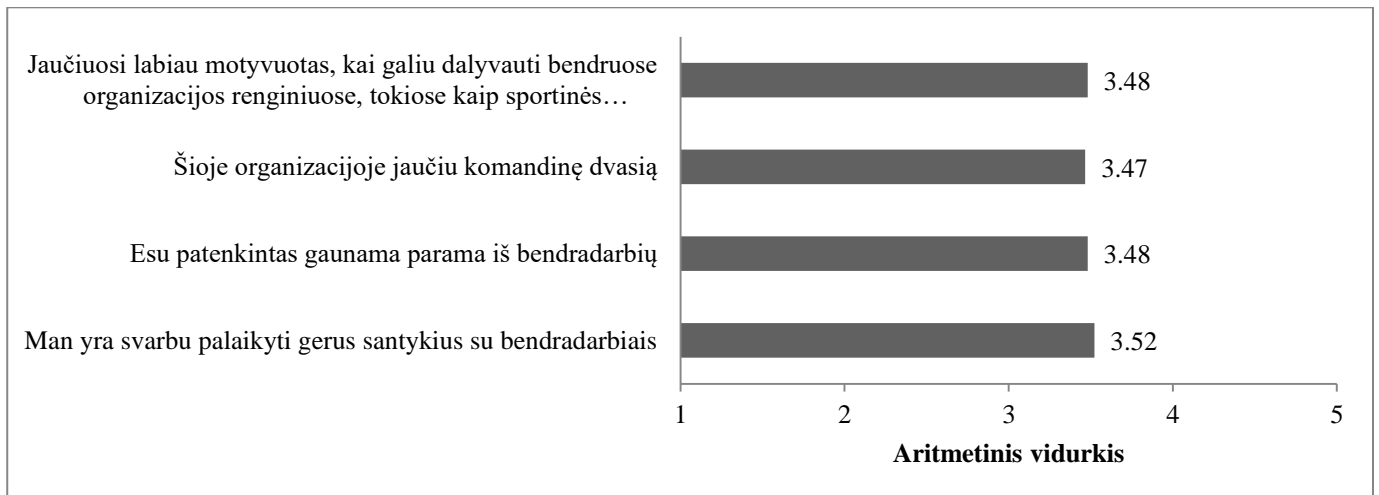
Nustatyta, kad transporto organizacijų darbuotojai jaučiasi saugūs organizacijose (aritmetinis vidurkis 3,51), nes jiems suteikiamos geros darbo sąlygos (aritmetinis vidurkis 3,57), kasmetinės atostogos (aritmetinis vidurkis 3,57) ir jie yra apdrausti nuo nelaimingų atsitikimų darbe (aritmetinis vidurkis 3,49). Nustatyta, kad saugiai organizacijose jaučiantys darbuotojai pasižymi organizaciniu pilietiškumu.

Darbuotojams yra svarbu būti matomiems organizacijos vadovybei (aritmetinis vidurkis 3,53), jie mano, kad darbas transporto organizacijose suteikia gerą statusą (aritmetinis vidurkis 3,51), todėl jie patenkinti savo vaidmeniu darbe (aritmetinis vidurkis 3,47) (6 pav.). Pagarba organizacijose stipriai koreliuoja su organizacinio pilietiškumo dimensijomis – altruizmu ($r=0,737$, $p=0,01$) ir sąžiningumu ($r=0,925$, $p=0,01$), vidutiniškai su pilietinėmis vertybėmis ($r=0,566$, $p=0,01$).



6 pav. Respondentų nuomonių dėl pagarbos dimensijos pasiskirstymas

Analizuojant meilės dimensiją nustatyta, kad darbuotojai organizacijose jaučia komandinę dvasią (aritmetinis vidurkis 3,47), jiems svarbu palaikyti gerus santykius su bendradarbiais (aritmetinis vidurkis 3,52). Transporto organizacijų darbuotojai yra patenkinti gaunama parama iš bendradarbių (aritmetinis vidurkis 3,48), jiems svarbu dalyvauti bendruose organizacijos renginiuose, tokiose kaip sportinės varžybos, darbo šventės (aritmetinis vidurkis 3,48) (7 pav.). Meilės dimensija susijusi su pilietiškumo dimensijomis – altruizmu ($r=0,745$, $p=0,01$), pilietinėmis vertybėmis ($r=0,606$, $p=0,01$) ir sąžiningumu ($r=0,940$, $p=0,01$).



7 pav. Respondentų nuomonių dėl meilės dimensijos pasiskirstymas

Nustatyta, kad darbuotojams svarbus savęs realizavimas, nes jie nori būti geriausi savo organizacijose (aritmetinis vidurkis 3,55), jiems patinka planuoti savo darbą ir pačiam priimti sprendimus susijusius su darbu (aritmetinis vidurkis 3,54), tad jiems svarbu kelti savo kvalifikaciją ir realizuoti savo turimą potencialą (aritmetinis vidurkis 3,50). Transporto įmonėse yra sudaromos sąlygos siekti karjeros (aritmetinis vidurkis 3,48).

Tyrimo metu buvo siekiama išsiaiškinti transporto organizacijų darbuotojų nuomonę apie tai, kas juos labiausiai motyvuotų siekti geresnių darbo rezultatų. Nustatyta, kad darbuotojams labiausiai motyvuotų didesnis uždarbis ir priedai prie atlyginimo (aritmetinis vidurkis 4,53), galimybė realizuoti

savo gebėjimus (aritmetinis vidurkis 4,46), užduočių įvairumas (aritmetinis vidurkis 4,45), aiškios galimybės ir perspektyvos organizacijose (aritmetinis vidurkis 4,43). Mažiausiai darbuotojus motyvuotų padėkos ir sveikinimai (aritmetinis vidurkis 3,84), tad galima daryti prielaidą, kad transporto organizacijų darbuotojus labiau motyvuoja materialinė paskata nei nematerialinė.

Nustatyta, kad darbuotojų motyvacija koreliuoja su organizaciniu pilietiškumu ir visomis analizuotomis dimensijomis – altruizmu ($r=0,444$, $p=0,01$), pilietinėmis vertybėmis ($r=0,324$, $p=0,01$) ir sąžiningumu ($r=0,561$, $p=0,01$), poreikiais ($r=0,573$, $p=0,01$), pagarba ($r=0,497$, $p=0,01$). Tokie rezultatai atskleidžia, kad motyvuoti darbuotojai yra sąžiningi, jų poreikiai patenkinti, jie jaučia pagarbą organizacijai.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad tapatumas su organizacija susijęs ir su organizaciniu pilietiškumu – altruizmu ($r=0,668$, $p=0,01$), pilietinėmis vertybėmis ($r=0,545$, $p=0,01$), sąžiningumu ($r=0,728$, $p=0,01$) bei motyvacija ($r=0,506$, $p=0,01$), kas atskleidžia, jog darbuotojai jaučiantys tapatumą su organizacija pasižymi sąžiningumu, altruizmu, yra labiau motyvuoti siekti bendrų organizacijos tikslų.

Apibendrinant galima teigti, kad organizacinis pilietiškumas būdingas transporto organizacijų darbuotojams, o tai susiję ir su darbuotojų motyvacija. Darbuotojai, kurių pilietiškumas aukštas yra labiau motyvuoti siekti geresnių darbo rezultatų, jaučia tapatumą su organizacija. Galima teigti, kad didinant motyvacija didėja ir darbuotojų pilietiškumas ir atvirkščiai.

Tyrimo rezultatų aptarimas

Tyrimais nustatyta, kad didesniu organizaciniu pilietiškumu ir motyvacija labiau pasižymi jaunesnio amžiaus darbuotojai. Jie labiau linkę prisitaikyti, būti lankstesni nei vyresnio amžiaus darbuotojai Chahal, Mehta, (2011). Nustatyta, kad pilietiškumas susijęs su pasitenkinimu darbu bei lojalumu organizacijai, tad organizacijos, kuriose dirba pilietiškumu pasižymintys darbuotojai, greičiau pasieks savo tikslų, nes darbuotojai bus labiau linkę tapatintis su organizacija Rashidan, Ghani, Embat, (2013). Šio tyrimo metu taip pat nustatyta, kad pilietiškumu pasižymintys transporto organizacijų darbuotojai labiau linkę tapatintis su organizacija.

Viningienė (2012) pateikia Premoli (2003) tyrimo rezultatus, kuriuose analizuota darbuotojų motyvacija ir prieita prie išvadų, kad darbuotojų motyvaciją lemia skirtingi veiksniai: atlyginimas (20 proc.) + organizacijos vadovas (50 proc.) + įtaka (10 proc.) + darbo grafikas (10 proc.) + darbo atmosfera (5 proc.) + bendradarbiai (5 proc.). Tai apibendrinti tyrimo rezultatai, todėl kiekvienu atveju reikia analizuoti, kurie veiksniai svarbūs konkrečiam darbuotojui. Viningienė (2012) nustatė, kad nors kiekvieno asmens atliekamos veiklos motyvacija yra unikali ir asmeniška, vis dėlto yra tam tikrų dėsnų, leidžiančių išskirti motyvų grupes ir kurti darbuotojų motyvavimo sistemas, skatinančias

jų asmeninę motyvaciją. Šios sistemos leidžia įmonei išlaikyti darbuotojus ir skatina juos efektyviai dirbti.

Zhang, Lee, Zou (2010) nustatė, kad darbuotojų dalyvavimas sprendimų priėmimo didina organizacinį pilietiškumą, tačiau šio tyrimo metu nustatyta, kad darbuotojai nesijaučia dalyvaujantys priimančiais sprendimus organizacijoje.

Išanalizavus tyrimo duomenis gauta, kad altruizmas stipriai susijęs su pilietinėmis vertybėmis ($r=0,836$, $p=0,01$) ir sąžiningumu ($r=0,734$, $p=0,01$). Pilietinės vertybės vidutiniškai stipriai susijusios su sąžiningumu ($r=0,570$, $p=0,01$). Nustatyta, kad pasirinktos motyvavimo priemonės susijusios su visomis pilietiškumo dimensijomis – altruizmu ($r=0,444$, $p=0,01$), pilietinėmis vertybėmis ($r=0,324$, $p=0,01$), sąžiningumu ($r=0,561$, $p=0,01$). Tai atskleidžia, kad motyvuoti darbuotojai yra sąžiningesnis, linkę elgtis altruistiškai. Tai patvirtina ir šio tyrimo rezultatai. Tyrimo rezultatai patvirtina hipotezę, kad pilietiškumu pasižymintys darbuotojai yra labiau motyvuoti, nes pilietiškumas susijęs su darbuotojų motyvacija.

Atlikus tyrimą rezultatai yra panašūs į Schwabsky (2013) tyrimo rezultatus, kurio metu nustatyta, kad pilietiškumu pasižymintys darbuotojai yra labiau motyvuoti, nes tapatinasi su organizacija, yra lojalūs organizacijai, dalyvauja priimančiais sprendimus, padeda kitiems bendradarbiams.

Apibendrinant galima teigti, kad atlikto tyrimo rezultatai sutampa su ankstesnių tyrimų rezultatais, kurių metu analizuotas darbuotojų organizacinis pilietiškumas. Tačiau reikia pažymėti, kad ankstesniais tyrimais nebuvo siekiama atskleisti sąsajų tarp darbuotojų pilietiškumo ir darbuotojų motyvacijos, o šio tyrimo metu nustatyta, kad tai tarpusavyje susiję.

Išvados

1. Literatūros analizė atskleidė, kad organizacinis pilietiškumas – tai darbuotojo savanoriška veikla organizacijoje, kurią jis atlikdamas nereikalauja atlygio. Organizacinis pilietiškumas analizuojamas skirtingose dimensijose, tokiose kaip sąžiningumas, pilietinės vertybės, altruizmas.
2. Sudarytas pilietiškumo ir darbuotojų motyvacijos sąlyčio modelis, kuris padeda atskleisti, kad darbuotojų pilietiškumas susijęs su jų motyvacija.
3. Nustatyta, kad pilietiškumas yra svarbus darbuotojų motyvacijai transporto organizacijose. Nustatytas statistiškai patikimas ryšys tarp darbuotojų pilietiškumo ir motyvacijos transporto organizacijose. Darbuotojai, kurių motyvacija didesnė yra labiau pilietiškai ir atvirkščiai – pilietiškumu pasižymintys darbuotojai yra labiau motyvuoti.

Literatūros sąrašas

1. Argentero, P., Cortese, C.G., Ferretti, M.S. (2008). An evaluation of organizational citizenship behavior: psychometric characteristics of the Italian version of Podsakoff et al.'s scale. *TPM*, Vol. 15, No. 2, 61-75. [žiūrėta 2015-12-01]. Prieiga per internetą: <http://www.tpm.org/wp-content/uploads/2014/11/15.2.1.pdf>

2. Chahal, H. Mehta, S. (2011). Antecedents and consequences of Organizational Citizenship Behavior: A conceptual framework in reference to health care sector. *Journal of Services Research*. Vol 10(2), p. 25-44.
3. Grauslytė, D. (2008). Darbuotojų motyvacijos modelis. *Vadovas ir pasaulis*. Vilnius: Pačiolis, Nr. 5.
4. Imties skaičiuoklė. [žiūrėta 2015-12-15]. Prieiga per internetą: <http://www.raosoft.com/samplesize.html>
5. Jahagirdar, S. (2012). *Employee Motivation*. [žiūrėta 2015-12-15]. Prieiga per internetą: <http://www.scribd.com/doc/78993218/Questionnaire-on-Employee-Motivation#scribd>
6. Kardelis, K. (2007). *Mokslinių tyrimų metodologija ir metodai*: vadovėlis. Šiauliai: Lucilijus.
7. Oplatka, I. (2009). International Response Essay. Shal our leadership preparation programs be focused on proactive leadership for social justice? A rejoinder to Jean-Marie, Normore, and Brooks. *Journal of Research on Leadership Education*. Vol. 4(1), p. 1-5.
8. Rashidan, M.I., Ghani, M.A., Embat, A.M.M.S. (2013). Organizational Citizenship Behavior among Local Government Employees in East Coast Malaysia: A Pilot Study. *International Business Research*. Vol. 6, p. 83-94.
9. Schwabsky, N. (2013). Teachers' individual citizenship behavior (ICB): the role of optimism and trust. *Journal of Educational Administration*. Vol. 51, No. 1, p. 37-57.
10. Soave, P. (2015). *Turizmas*. [žiūrėta 2016-01-18]. Prieiga per internetą: http://www.europarl.europa.eu/atyourservice/lt/displayFtu.html?ftuId=FTU_5.6.13.html
11. Statistikos departamento duomenys (2014). [žiūrėta 2015-12-15]. Prieiga per internetą: <http://osp.stat.gov.lt/services-portlet/pub-edition-file?id=21060>
12. Torlak, O., Koc, U. (2007). Materialistic attitude as an antecedent of organizational citizenship behavior. *Management Research News*. Vol 30(8), p. 581-596.
13. Viningienė, D. (2012). Darbuotojų darbo motyvacijos ir pasitenkinimo darbu sąsajos. Regional formation and development studies. *Journal of Social Sciences*. No. 1 (6), p. 161-170.
14. Zhang, G., Lee, G., Zou, X. (2010). The Mediating Role of Procedural Justice between Participation in Decision Making and Organizational Citizenship Behavior: An Empirical Study about Skeleton Government Civilian in China. *Psychology*, 1, 300-304.

SMARTPHONE APPLICATION USE IN PHYSICAL ACTIVITY AND HEALTHY LIFESTYLE

Stirbytė D., Simanavičius A.

Lietuvos sporto universitetas, Kaunas, LIETUVA

Introduction

Background. Over the last decade, physical inactivity has rapidly reached pandemic proportions both in high, low and middle-income countries (Hallal, Ramirez, 2015). One of the main problems of physical inactivity started with the technological rush. Computers and machines started to keep us still in one place, though they helped in a lot of different ways, but in this case, it started a pandemic - physical inactivity. Smartphones have increasingly become the mobile device of choice among users around the world. Mobile technologies have become an indispensable component of our daily lives, and mobile devices have altered the way people communicate and interact with one another

(Kim, Law, 2015). With a smartphone, it became popular to use an application, or in shorter version – an app. It is a computer program designed to run on a mobile device. With this gadget people started using different types of physical activity and healthy lifestyle enhancing apps.

These programs typically provide workouts for users and a way to track performance. The types of workouts include aerobic conditioning (running, biking), weightlifting, calisthenics, yoga and lifestyle physical activities (walking, gardening) (Sibley, McKethan, 2012). There are some other smartphone applications for physical activity. These apps use GPS (Global Positioning System) for tracking your smartphone. With the GPS, you use orienteering and geocaching apps. These are sport/fitness activities that depend on map and compass reading skills. Each of these activities requires participants to read maps and use a compass to navigate to control points (specified locations) (Sibley, McKethan, 2012). These are the main applications that can be used in physical activity.

Object: the smartphone application usage in physical activity and healthy lifestyle.

Purpose: to identify smartphone application use in physical activity and healthy lifestyle.

Tasks:

1. To find out the usage of smartphone application in physical education.
2. To research the smartphone application usage in everyday life of society.
3. To review the motives of apps usage.

Methods: literature review.

Apps in physical education

According to the World Health Organization (2011) “Nearly 43 million children under the age of five were overweight in 2010.” (Hall, 2012). These numbers have been rising every year. In 2012, an estimated 44 million (6.7 %) of children under 5 years were overweight or obese worldwide (World Health Organization, 2014). WHO, in 2014 statistics said, that obesity in childhood is associated with a wide range of premature illness. Beyond the increased risk of becoming an overweight adult, overweight children are often diagnosed with at least one additional risk factor for cardiovascular disease, such as elevated blood pressure or raised blood cholesterol. To change these numbers and motivate young people to move, physical education teachers started to use new technologies in schools. One of these technologies are smartphone applications.

Some teachers use apps for teaching human body using “Visual Anatomy Lite”. The app was made so that students could see a display of the human muscular system. The app has sections for Gray’s Anatomy, muscle, bones, circulation, respiratory, digestive, urinary, nervous, reproductive, endocrine, ear, nasal, eye, body and a general quiz. Students took turns selecting muscles that they wanted to include in the routine from the image. Once a muscle was selected, the name of the muscle appeared (Gibbone, Perez, Virgilio, 2014). Some apps were used in group activities. Fitness HD app

was used, where students selected an individual muscle and the app provided a list of exercises to strengthen the selected muscle. During this social time student communicated their preferences and compromised with their peers to design a group exercise routine. (Gibbone, Perez, Virgilio, 2014). One of the most common applications used in physical education classes are workout routines. Most popular ones are “FitFu”, this app created for Apple IOS. This program has motion sensors to score repetitions, you can share your workouts with friends on Facebook and Twitter. Another one is “JEFIT” created for Android devices. Here you can find large encyclopedia of weightlifting exercises. You can also split exercises by body part or routine.

Smartphone application use in society

Smartphone applications are not only used by physical activity teachers or their students, it is also widely used by the society in everyday life. There are a lot of apps, that is suited for healthy lifestyle. In those apps you can count your water consumed per day. Also, app counts your footsteps, your calories burnt and kilometers that you have walked. In addition, smartphone app sends you some informative messages, if you started walking less.

Apps are also widely used for leisure activities like orienteering and GeoCatching. These apps use GPS (Global Positioning System) for tracking your smartphone. GPS technology is used for orienteering and geocaching apps. These are sport/fitness activities that depend on map and compass reading skills. Each of these activities requires participants to read maps and use a compass to navigate to control points (specified locations) (Sibley, McKethan, 2012). There are more than 10 million registered users on Geocaching.com, with more than 800,000 in the U.S., more than 275,000 in Germany and more than 160,000 in Canada. In addition, there are more than 2.5 million geocaches are waiting to be found in over 180 countries.

Motivation for using smartphone applications

Motives of using smartphone applications in healthy lifestyle and physical activity are extent. Using apps in schools provides a more authentic experience, it also enhances student motivation by fostering their feelings of control and independence because they get to choose the what, when, and how of their workout (Sibley, McKethan, 2012).

People carry smartphones and can access data anywhere and anytime, physical activity behavior change promotion apps offer the opportunity to provide tailored feedback and advice at the appropriate time and place. Therefore, apps offer new opportunities to deliver individually tailored interventions, including real-time assessment and feedback that are more likely to be effective (Middelweerd, Mollee, Wal, Brug & Velde, 2014). Our main finding was that app usage was positively related to RPA (Recreational Physical Activity), feeling healthier, changing lifestyle and self-image. Also, use of apps was positively related to stimulating others to become active. (Dallinga, Mennes,

Alpay, Bijwaard & Baart de la Faille-Deutekom, 2015). These motives increase trust of smartphone application usage in physical activity and healthy lifestyle.

Conclusion

1. Physical activity and healthy lifestyle enhancing smartphone apps are becoming more and more popular in this modern society. The usage of these type of apps are quickly increasing in physical activity education. New technologies like these increase interest for students to study human anatomy and create their own workouts.
2. In addition, smartphone apps are also used in society as well as in schools for students. People use apps for workout routines, counting quantity of burnt calories, counting steps and kilometers walked. Also, apps are used in leisure activities like orienteering and geocaching. These kind of smartphone applications encourage people to go outside, to go into the forests and explore nature. Apps are capable of motivating people to feel healthier, change their lifestyle, become more active and, what is more important, stimulate others to become active.

Refferencies

1. Dallinga, J. M., Mennes, M., Alpay, L., Bijwaard, H. & Baart de la Faille-Deutekom, M. (2015). App use, physical activity and healthy lifestyle: a cross sectional study. *BMC Public Health*, 15:833.
2. Gibbone, A., Perez, S. L. & Virgilio, S. J. (2014). Using Mobile Devices in Physical Education to Enhance Learning and Physical Activity for At-Risk Girls. *Strategies*, 27:4, 13-17.
3. Hall, T. (2012). Emplotment, Embodiment, Engagement: Narrative Technology in Support of Physical Education, Sport and Physical Activity. *Quest*, 64:2, 105-115.
4. Hallal, P., Ramirez, A. (2015). The Lancet Physical Activity Observatory: monitoring a 21st Century Pandemic. *Exerc Epidemiol*, 17(1), 1-5.
5. Kim, H. H., Law, R. (2015). Smartphones in Tourism and Hospitality Marketing: A Literature Review. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 32:6, 692-711.
6. Middelweerd, A., Mollee, J. S., Wal, N., Brug, J. & Velde, S. J. (2014). Apps to promote physical activity among adults: a review and content analysis. *International Journal of Behavioral Nutrition and Physical Activity*, 11:97.
7. Sibley, B. A. & Mckethan, R. (2012). App Up Your Physical Education Program. *Journal of Physical Education, Recreation & Dance*, 83:8, 9-55.
8. World Health Organization: Rising childhood obesity – time to act.
http://www.who.int/gho/publications/world_health_statistics/2015/en/

INFORMACINIŲ TECHNOLOGIJŲ STRATEGIJOS FORMAVIMO NAUDA

Ūsas A., Jasinskas E.

Lietuvos sporto universitetas, Kaunas, LIETUVA

Ivadas

Aktualumas. Šiandieninėje ekonomikoje organizacijos valdymas, neišsivaizduojamas be strategijos ir strateginio valdymo. Mintzbergas (2010) strategiją išskyrė, kaip modelį sprendimų srute, kuris nuves organizacija į aukštumas arba į bankrotą. Dažniausiai įmonės veikia nusistačiusios tam tikro laikotarpio strategijas, kurių pagalba siekia gauti maksimalų pelną išleidžiant minimalius kaštus. Sėkmingai strategijai suformuoti būtina atsižvelgti į skirtingų pažiūrų esamus darbo metodus (Gudonavičius ir Savanevičienė, 2008). Dvidešimtajame amžiuje vienu svarbiausiu darbo metodu tapo informacinių technologijų sistemos ir prietaisai. Darbą organizacijose vargiai įvaizduojame be elektroninio pašto, interneto, kompiuterio ar išmaniojo telefono. Techcrunch (2010) teigimu IT skatina verslą, mažina įmonių laiko ir finansines sąnaudas, tiesiogiai prisideda prie elektroninės prekybos .

Heiko at all. (2015) teigimu IT technologijų plėtra didės, tai sąlygos naujos informacinių technologijų sistemos, bei jų pritaikomumas kasdieniams vartotojams. Svarbu kreipti didelį dėmesį į šios technologijų krypties plėtros galimybes Lietuvoje. Šiuo metu tokios informacinių technologijų įmonės, kaip „Google“ „Apple“ ar „Facebook“ ne tik sugeneruoja dideles pajamas, bet ir kuria didelę pridėtinę vertę sau ir aplinkiniams. Vieno populiariausių technologijos naujienų ir analizių žurnalų „TechCrunch“ 2015 metų statistikoje galima pastebėti jog, elektroninės prekybos mastai kiekvienais metais auga apie 5-10 proc.

Darbo objektas - informacinių technologijų strategijos formavimosi nauda.

Darbo tikslas - identifikuoti informacinių technologijų strategijos formavimo naudą.

Uždaviniai:

1. Apsibrėžti strategijos sampratą
2. Apžvelgti strategijos sąsajas su informacinėmis technologijomis
3. Pateikti informacinių technologijų strategijos naudas organizacijai.

Metodai: mokslinės literatūros analizė, lyginamoji analizė.

Strategijos samprata

Pirmasis Strategijos reikšmę akademinėje bendruomenėje apibrėžė Chadler (1962) , jis tai padarė 1962 metais. Jo teigimu strategija apibrėžia tris pagrindinius elementus: organizacijos veiklos sritį, ją atitinkančius tikslus (ilgalaikius ir trumpalaikius) ir tikslams pasiekti reikalingus išteklius ir veiklos būdus. Laan and all (2015) Strategiją apibūdina, kaip organizacijos kryptį, kurios siekiama naudojant žmogiškuosius išteklius kurių tikslai sutampa su organizacijos tikslais, veiksmų planas kuriame yra pamatuota rizika, ateities perspektyvos ir galimybės. Besikeičiantys organizacijų tikslai, kintanti rinka privertė pasikeisti ir pačios strategijos sampratą.

1 lentelė. Strategijos samprata

Autorius	Apibrėžimas
----------	-------------

A.D Chadler, 1962	Strategija apibrėžia tris pagrindinius elementus: organizacijos veiklos sritį, ją atitinkančius tikslus (ilgalaikius ir trumpalaikius) ir tikslams pasiekti reikalingus išteklius ir veiklos būdus
K.R. Andrews , 1969	Strategija tai organizacijos tikslai, planai, naudojamos politikos kryptis, tikslams pasiekti, apibrėžta pozicija, kokia veikla užsiima organizacija.
Hofer ir Schendel, 1978	Strategija - taisyklės, kuriomis vadovaujamosi priimant sprendimus, atsižvelgiant į 4 komponentus: produktus ir rinkas/ pasikeitimus/ konkurencija ir išskirtinumą/ sinergija.
H. Mintzberg , 1987	Strategija – apibrėžia, kaip penkių P reiškinį: planas/ modelis/pozicija / gudrybė/ perspektyva, bet kuris iš penkių P gali būti pagrindinis.
R. Jucevičius, 1998	Strategija- tikslinga ir apgalvota organizacijos elgsena tam tikroje erdvėje, veikianti pagal iš anksto nusistatytas taisykles.
Burke, ir Jarratt, 2004	Strategija –nusistatytos reikiamos ir svarbiausios taisyklės, su iš anksto apgalvota rizika ir tikslais kurių pagalba norima pasiekti vidinę ekonominę, socialinę ir techninę gerovę.
Ronda-Pupo, G. A ir Guerras-Martin, L. Á. 2012.	Strategija – analizės sprendimai ir veiksmai organizacijoje norint sukurti ir vysti organizacijos konkurencinį pranašumą.

Šaltinis: sudaryta autorių

Keičiantis metams kito ir strategijos apibrėžimas, tačiau pagrindinė funkcija išliko ta pati – užtikrinti gaires ir nuorodas į norimus tikslus. Pati strategija yra lanksti ir prisitaikanti prie organizacijos tipo norų ir tikslų.


Strategijos formulavimo ar tam tikros strategijos pasirinkimo tikslas yra didesnės negu konkurentų vertės sukūrimas. Tai galima padaryti renkantis plačią rinką ir kuriant produktus skirtus masiniam naudojimui arba pasirinkus specifinę rinką ir gaminti vieną produktą arba detalę pagal specializaciją (Buckley 2015). Organizacija, norėdama sėkmingai pasiekti savo išsikeltų tikslų, turi laikyti savosios strategijos . Tuo pačiu metu organizacija taip pat turi prisitaikyti prie esamos ekonominės ir politinės aplinkos. Neretai strategija dėl išorės poveikio būna pamirštama ir ignoruojama.

Strategijos supratimas skirtingose valstybėse buvo ne vienodas. Tokį iš pažiūros globalaus reiškinio paplitimą ir nagrinėjimą akademinėje bendruomenėje stabdė Šaltasis karas. Visų pirmą ideologiniai nesutarimai tarp JAV ir Sovietų sąjungos. Kuomet vakarų valstybėse autoriai ir mokslininkai (Chandler, 1962; Andrews, 1969; Hofer, 1978; Mintzberg, 1987) kūrė ir tobulino strategiją akademiniam ir visuomeniniam lygmenyje, rytų valstybėse (Sovietų sąjungos teritorijoje) apie tai nebuvo viešai kalbama. Komunistų valdomose valstybėse buvo rengiami penkmečio planai kuriuos koordinavo valstybė. Galima teigti tai jog politinių ideologijų skirtumai padarė žalą strategijos, kaip visuotinės koncepcijos vystymuisi.

Strategijos sąsajos su informacinėmis technologijomis

Informacinių technologijų strategija yra reikšmingas objekto verslo praktikoje kuris į organizacijos darbotvarkes yra įtraukiamas daugiau negu 20 metų (Luftman and Ben-Zvi, 2011). Pasak Teubner (2013) daugumoje didesnių firmų ir organizacijų galima rasti ir informacinę strategiją (IS), ir tolesnius jos plėtros planus. Organizacijoje yra įtraukiama nauja pareigybė pavadinimu „IT strategijos vadovas“ ar „strateginio IT valdymo direktorius“.

Duomenų apdorojimas	Valdymas informacinių sistemų	Informacinių sistemų strategija	E- verslas
Techninis planavimas	Paklausos planavimas	Kompleksinis planavimas	Integruotas verslo –IT planavimas
Tikslas – techninis patikimumas ir kompiuterinių paslaugų naudojimas	Tikslas – efektyvūs IT sprendimai versle	Tikslas – konkurencinis pranašumas	Tikslas – IT paremti verslo sprendimai ir inovacijos
„Dizaino mokykla“	„Planavimo mokykla“	„Pozicionavimo mokykla“	„Bendro suderinimo mokykla“
Detalus kompiuteriu ir programos projektavimas	Išsamus planavimas ir modeliavimas	Konkurencingumo opcijos	Tarpusavio suderinamumas tarp verslo ir IT strategijos



1960 1970 1980 1990 2000

1 pav. Akademinės diskusijos vystymasis dėl strateginio informacinių sistemų planavimo.

Šaltinis: Teubner (2013)

Teubner (2013) 1 paveiksle išskiria chronologinę seką, kaip formavosi akademinis ir verslo supratimas apie informacinių sistemų svarbą organizacijoje. Per daugiau negu 40 metų, planavimo modelis, tikslas, mokykla ir mokymas nuolat kito ir tobulėjo. Autorius pabrėžia tobulėjimo ir supratimo spartą ir išskiria informacinę strategiją vienu iš pagrindinių įrankių naudojamų versle.

Informacinių technologijų – sistemų strategija savo turiniu ir tikslais siejasi su pagrindine organizacijos strategija. Teubner (2013) išskiria šios strategijos sąsajas su verslo strategija:

1. IS strategija yra savarankiška, išskiriama iš verslo strategijos arba su ja tapatinama.
2. IS strategija yra praktiškai panaudojama formuojant pagrindinę verslo strategiją ar jos dalį.
3. IS strategija yra pavaldi pagrindinei verslo strategijai, ji yra tarsi pagrindinės strategijos patesimas orientuotas į IT funkcijas.
4. IS strategija turi savo nuostatus, yra orientuota į pagrindinę verslo strategiją.

Teubner (2013) naudodamasis kitų autorių tyrimais ir duomenimis išskyrė sąrašą pavyzdžių kur organizacijose yra panaudojama informacinė strategija:

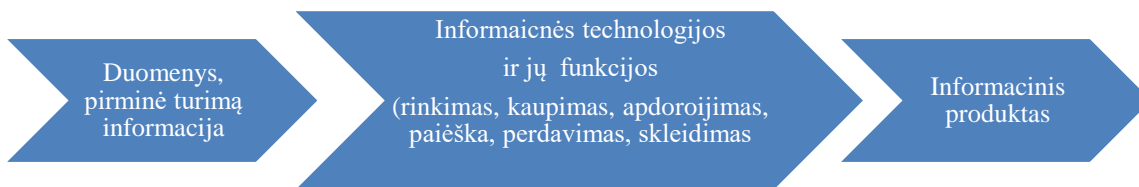
1. Resursų skirstyme (biudžetas skirtas IT)
2. Informacijos gavimo, apdorojimo veikloje.
3. Kompiuterizacijos ir programavimo srityje.
4. Derantis su partneriais, dėl informacinių technologijų įsigijimo.
5. Organizacijos tikslų siekimo procese.
6. Darbotvarkės, finansiniuose, personalo, infrastruktūros, organizaciniuose ir edukaciniuose planuose.

7. Alternatyviose strategijose, SWOT analizėje.
8. Projektinėje veikloje, tikimybių skaičiavime.
9. Žmogiškųjų išteklių planavimo procese.
10. Kontroliavimo mechanizmuose grįžtamojo ryšio gavimui.

Galima pastebėti, tai jog su šia strategija susiduriama, visuose organizacijos lygmenyse. Dažniausiai organizacijos neturi tokios strategijos, tačiau informacines ir komunikacines priemones naudoja, visos be išimties. Ši strategija padeda efektyviau išnaudoti turimus išteklius, efektyviau planuoti ir organizuoti verslo veiklą. Ward (2012) teigimu, tik dabar akademinė ir verslo bendruomenė pradeda suprasti IS strategijos privalumus.

Informacinių technologijų strategijos teikiamos naudos

Žodžio „technologija: vartojimas, kilęs iš graikų kalbos – „*technē*“ reiškia amatus ir meną, o „logos“ žodį ir sąvoką. Dabartinės informacinės technologijos suvokiamos, kaip priemonių ir būtų visuma informacijai sisteminti ir apdoroti. Technologijų pagalba gauname norimą tam tikrą informacinį produktą. Informacinis produktas anot enciklopedinio kompiuterijos žodyno yra intelektinis produktas (idėjos, žinios, tekstai, programinė įranga). Dagiene (2009) informacines technologijas apibrėžė, kaip priemonių visumą informacijai apdoroti.



2 pav. Informacinio produkto gavimo procesas.

Šaltinis: Sudaryta autoriaus remiantis enciklopediniu kompiuterijos žodynu ir Dagiene, 2009

Informacinės technologijos tai įranga ir taisyklės, kuriomis vadovaujantis informacija gaunama, saugoma apdorojama ir perduodama. Dažniausia informacijos apdorojimo priemonė kompiuteris, dažniausiai kalbant apie IT galvoja turima kompiuteris, tačiau kitos priemonės, planšetės, išmanieji mobilieji telefonai taip pat sugeba atlikti kompiuterio funkcijas. Dabartinės technologijos leidžia lengviau gauti informacinį produktą, o tai užtikrina platų įvairių idėjų, žinių ir programų plitimą visose srityse ne išimtis ir verslas.

2 lentelė. IT teikiama nauda.

Autorius	IT teikiama nauda
Davenport, 2013	šiandieninės organizacijos turi vis daugiau patirties ir išradingumo naudojantis informacinėmis technologijomis, jų pagalba kuriamos inovacijos, strategijos ir jų pagalba užtikrinamas efektyvesnis resursų panaudojimas.

Chan, Huff, Barclay and Copeland, 1997; Sabherwal and Chan, 2001; Tallon et al., 2000	Naudojimas IT kaip strategijos dalies paspartina pagrindinės strategijos įgyvendinimą. (Dauguma autorių tyrimų parodė pozityve IT ir IS (informacinių sistemų) įtaką.
Grand, 1996	IT diegimas inicijuojamas kasdienės informacijos gavimo, perdavimo ir apdorojimo tikslais siekiant efektyviau išnaudoti turimą informaciją.

Šaltinis: Wanger ir Weitzel 2006, Davenport, 2013

Wanger ir Weitzel (2006) teigimu, buvo atlikta daug studijų kurių metu tiriamas teorinis ir techninis IT ir verslo suderinamumas ir daugumoje studijų atskleistas stiprus teigimas (tiriamasis) poveikis. (Bassellier and Benbasat, 2004; Bharadwaj, 2000; Mata, Fuerst and Barney, 1995) Makstučio (2007) teigimu dabartinėje ekonomikoje vis labiau vertinami nematerialūs ištekliai, kuo daugiau patirties, įgūdžių turi darbuotojas tuo labiau keliama organizacijos vertė.

Apibendrinant galima teigti jog IT teikia akivaizdžią naudą strategijos formavime būnant, kaip sudėtinė strategijos dalis. Produktų teikiama nauda pasireiškia per dalinamasi informacija ir informacijos produktais bei nuolatine mokymosi galimybe. Strategijos ir IT priemonių turėjimas negarantuoja organizacijos sėkmės, būtinas efektyvus ir produktyvus organizacijos strateginis valdymas.

Išvados

1. Strategijos samprata ir reikšmė įvairioms organizacijoms kito priklausomai nuo laikmečio ir esamos politinės, ekonominės padėties. 1962 metais strategijos apibrėžime buvo akcentuojami trys pagrindiniai dalykai: organizacijos veiklos sritis, veiklos sritį atitinkantys tikslai, tikslams pasiekti reikalingi ištekliai ir veiklos būdai. 2012 metais strategija jau orientuota į sprendimus ir veiksmus organizacijos aplinkoje siekiant sukurti konkurencinį pranašumą. 2015 metais strategijos tikslas padaryti organizaciją išskirtine ir kuo geriau pritaikyta tenkinti klientų norus.
2. Strategija ir informacinės technologijos papildo viena kitą. Strategija leidžia tinkamai ir efektyviai išnaudoti informacinių technologijų sistemas ir prietaisus gaunant didžiausią naudą ir patiriant mažiausius kaštus. Informacinės technologijos yra svarbi strategijos sudėtinė dalis, leidžianti per produktų pritaikomumą pasiekti strategijoje numatytų tikslų.
3. Informacinių technologijų strategijos nauda pasireiškia per uždirbamas pajamas, tikslingas ir nuoseklus strategijos laikymasis leidžia užtikrinti efektyvų tikslų įgyvendinimą. Darbuotojai yra vertingesni ir laimingesni nuolat besimokydami ir gaudami naujas žinias, kurių srautą užtikrina IT priemonės. IT strategijos įgyvendinimas leidžia efektyviau išnaudoti turimus informacinių technologijų išteklius, jų pagalba geriau suprantami ir efektyviau sprendžiami vartotojų poreikiai.

Literatūros sąrašas

1. Buckley, P. J., & Ghauri, P. N. (Eds.). (2015). *International Business Strategy: Theory and Practice*. Routledge.
2. Chandler, A. D. (1962). *Strategy and structure: Chapters in the history of the American enterprise*. Massachusetts Institute of Technology Cambridge
3. Daft, R. (2015). *Organization theory and design*. Cengage learning.
4. Dagiene, V. (2008). The bebras contest on informatics and computer literacy–students’ drive to science education. In *Joint Open and Working IFIP Conf. Kuala Lumpur* (pp. 214-223).
5. Dagiene, V. (2008). The bebras contest on informatics and computer literacy–students’ drive to science education. In *Joint Open and Working IFIP Conf. Kuala Lumpur* (pp. 214-223).
6. Davenport, T. H. (2013). *Process innovation: reengineering work through information technology*. Harvard Business Press
7. Davenport, T. H. (2013). *Process innovation: reengineering work through information technology*. Harvard Business Press.
8. Galbraith, J. R. (2012). The future of organization design. *Journal of Organization Design*, 1(1).
9. Gudonavičius, L., Savanevičienė, A. (2008). Vidinės ir išorinės aplinkos įtaka priimant strateginius
10. Heiko, A., Bañuls, V. A., Turoff, M., Skulimowski, A. M., & Gordon, T. J. (2015). Foresight support systems: The future role of ICT for foresight. *Technological Forecasting and Social Change*, 97, 1-6.
11. Lietuvos statistikos departamentas (2015). Informacinės technologijos Lietuvoje 2015.
12. Luftman, J., & Ben-Zvi, T. (2011). Key issues for IT executives 2011: cautious optimism in uncertain economic times. *MIS Quarterly Executive*, 10(4), 203-212.
13. Mintzberg, H. (2010). *Managen*. GABAL Verlag GmbH.
14. Ronda-Pupo, G. A., & Guerras-Martin, L. Á. (2012). Dynamics of the evolution of the strategy concept 1962–2008: a co-word analysis. *Strategic Management Journal*, 33(2), 162-188.
15. Ronda-Pupo, G. A., & Guerras-Martin, L. Á. (2012). Dynamics of the evolution of the strategy concept 1962–2008: a co-word analysis. *Strategic Management Journal*, 33(2), 162-188.
16. sprendimus. *Ekonomika ir vadyba*, (13). Kaunas: technologija.
17. Techcrunch (2010). *Forrester Forecast: Online Retail Sales Will Grow To \$250 Billion By 2014*. Prieiga per internetą: <<http://techcrunch.com/2010/03/08/forrester-forecast-online-retail-sales-will-grow-to-250-billion-by-2014/>>.
18. Teubner, R. A. (2013). Information systems strategy. *Business & Information Systems Engineering*, 5(4), 243-257.
19. Valentinavičius, S. (2009). Verslo strategijos formavimo įmonėje teoriniai aspektai. *Verslas: teorija ir praktika*, Nr. 10 (2), 130-141.
20. Van der Laan, L., & Yap, J. (2015). *Foresight & Strategy in the Asia Pacific Region: Practice and Theory to Build Enterprises of the Future*. Springer.
21. Wagner, H. T., & Weitzel, T. (2006). Operational IT business alignment as the missing link from IT strategy to firm success. *AMCIS 2006 Proceedings*, 74.
22. Ward, J. M. (2012). Information systems strategy: Quo vadis?. *The Journal of Strategic Information Systems*, 21(2), 165-171

РАЗВИТИЕ ТУРИЗМА В УСЛОВИЯХ КУЛЬТУРНОЙ ГЛОБАЛИЗАЦИИ И ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЩЕСТВА: КРОССКУЛЬТУРНЫЙ АНАЛИЗ

Воронкова В.¹; Ажажа М.¹; Андрюкайтене Р.²

¹*Запорожская государственная инженерная академия, Запорожье, УКРАИНА*

²*Литовский университет спорта, Каунас, ЛИТВА*

Введение

Туризм в современном мире рассматривается как социально-экономическое явление, оказывающее прямое и посредованное влияние на развитие всей связанной с ним инфраструктуры и на членов населения. Современный туризм базируется на высоком уровне развития транспорта, социальной сферы и сферы услуг, что, в конечном счете, превращает его в высокодоходную отрасль экономики. Исследования, проведенные Всемирной туристской организацией (WTO) показывают, что состояние мировой индустрии туризма, несмотря на объективные трудности последних лет, в целом стабильно и отрасль сохраняет позиции крупнейшего, высокодоходного и быстро развивающегося сектора мировой экономики (Казыбайкызы, А., Муханова, А. Е., Смагулова, Ж. Б. (2015)). Туристский спрос является категорией массовой и социальной. Он формируется на основе многочисленных факторов: общеэкономические, социально-демографические, факторы культурного и общественно-психологического характера, личностно-поведенческие факторы. Туристский рынок выполняет многочисленные функции: информационную, посредническую, регулирующую, стимулирующую, созидательно-разрушительную и другие функции.

Проблема исследования связана с влиянием туристической деятельности на человека в духовном уровне и его самореализации в условиях информационного общества и глобализации, учитывая риски, которые могут возникать вследствие реализации проектов туристического сервиса.

Цель исследования: представить влияние туризма на человека в контексте в условиях глобализации и информационного общества и определить направления развития туризма в условиях информационного общества и глобализации.

Методы исследования: теоритический анализ, синтез и обобщение

Результаты: намечены направления по развитию туризма в условиях информационного общества и глобализации: активно усовершенствовать туристическое законодательство, способствовать развитию туроператорской деятельности на уровне государственных структур, стимулировать частную инициативу местных туристических фирм, уделять особое внимание повышению роли безопасности туризма, содействовать развитию научного дискурса туризма,

содействовать активизации и разнообразию форм взаимодействия бизнес-структур, государства и общественных организаций и объединений, способствовать усилению социальной направленности туризма, доступного всем слоям населения, изучать опыт стран, которые активно занимаются туризмом.

Туризм как катализатор процессов кросскультурной коммуникации.

В условиях глобализации и информационного общества туризм вовлечен в сложную систему коммуникационных процессов, которые выступают катализатором процессов кросскультурной коммуникации, диалога культур и цивилизаций, появления новых технологических возможностей и развития транспортных средств, все большей открытости границ и общения народов. В условиях информационного общества человек получил неограниченные возможности контактировать с представителями других культур и цивилизаций, способствовать своему собственному саморазвитию и самореализации. Можем отметить, что на развитие туризма влияет глобализация, которая есть следствием динамизма современной эпохи и технологического развития стран постиндустриальной эпохи. Происходит влияние интернет-технологий и культуры на развитие туризма как культурно-коммуникационного процесса взаимовлияния народов. Туризм – сложное социальное, культурное и экономическое явление, на которое влияют факторы - экономические, социальные, политические, социокультурные, демографические и другие. Среди факторов следует выделить фактор «социокультурной грамотности» и авто или гетеростереотипы, которые сформировались в другой культуре и выступают сдерживающим фактором (Hemingway, 2004).

Развитие туризма как духовного мира человека

Туризм – это один из состояний внутренней культуры человека и форма его деятельности, в которой человек выходит за границы своих традиционных функций и утилитарного использования чего-то. Цель туризма как духовного мира человека состоит в поддержке имманентного процесса своего социально-культурного самоутверждения, свойственных человеку интересов и правил взаимодействия, коммуникации и своего дальнейшего развития и саморазвития. Туризм есть процессом, в котором человек открывает возможности своей одномерности, «разорванности», «линейности», элементарности и, общаясь в информационно-коммуникационном процессе, взаимодействует с другими предметами и объектами культуры, расширяя свой «культурный кругозор». Туризм выступает «силовым полем» переживаний и духовного роста человека, в котором человек осуществляет свое самосозидание. Туризм рассматривается в качестве фактора развития понятия «игры» и всеобщей характеристики человеческой деятельности. Туризм – это праздничное функционирование индивида в бытии другой культуры и формирования личности как

целостной, которая выступает источником свободы и культивирования общечеловеческих ценностей. В туристической деятельности человек выходит за пределы «отведённой ему природы», преодолевает необходимость объективных условий бытия и расширения своих способностей.

Туризм как форма самореализации человека

Туризм – это способ становления личности и общебытийственный способ выявления сущностных сил человека. Именно благодаря туризму человек реализует себя как «личность» и осуществляет связь с ирреальным, субъективным, глобальным, в результате чего он соприкасается с глобальной культурой. Основным полем реализации функций туризма выступает духовный мир человека, который в процессе туристических встреч проигрывает в своем сознании события, встречи, разговоры, поступки других людей. Только в туристической деятельности человек может экспериментировать сам с собой, со всеми возможными и невозможными вариантами своего субъективного поведения. Как чувственный опыт, туризм выступает инструментом свободного выбора индивида. В процессе туристической деятельности человек соединяет прошлое и настоящее и «проигрывает» свою жизнь в настоящем, беседуя с прошлым и прогнозируя будущее. С туризмом связан сам процесс самоусовершенствования, утверждения человека как личности, что дает возможность чувствовать привлекательность туристической жизни и своего бытия в туризме. Важным для самого процесса туризма есть состояние духовной активности, актуализации разнообразных форм туризма, удовлетворения от общения в кросскультурном процессе взаимодействия культур и цивилизаций. Как самопроекция развития личности, туристическая деятельность создает условия для включения индивида в сложное переплетение туристического сервиса, социальных связей, которые требуют проектирования модели своей жизнедеятельности, в которой акцентируется внимание на свободном самоосуществлении индивида в каждой конкретной ситуации. Туризм следует рассматривать как самое важное условие своего природного развития человеческой истории, осмысления всеобщего и частного как фундаментальных измерений человеческого бытия. В условиях кросскультурного общения человеческое общение происходит с использованием информационных технологий и информационных ресурсов, что расширяет возможности человека в своей самореализации как личности, в чем активно проявляется культурная функция туризма. Туризм используется в качестве многообразия и многовариантности возможностей свободного выбора индивида и познания социальных процессов освоения другого мира и его бытия, менталитета и культуры, истории и быта народов, истории культуры и экономики, что требует адаптации человека к условиям другого бытия и менталитета. Туризм рассматривается тем процессом, который

раскрывает структуры взаимодействия между людьми, реализуясь в архетипах и культуре личностного поведения как формах творческого поиска «себя в другом», способствуя возвращению качеств и связей, которые отсутствовали в прошлом (Hemingway, 2004).

Туризм как фундаментальный инструмент коммуникации между людьми

Туризм выступает современным фундаментальным инструментом коммуникации между людьми в условиях информационного общества и культурной глобализации, взаимодействий между обществом и человеком, природой и человеком, историей другого народа и человеком, который как бы вживается в «другой мир» и другое бытие и пытается понять свой внутренний мир и самого себя. Туризм в условиях информационного общества и культурной глобализации должен стать товаром «первой необходимости», насущной потребностью самого человека при некотором уровне доходов и уровне богатства общества. Отдельные страны пытаются создать отрасль хозяйства – туристическую индустрию, которая имеет большое значение для получения прибыли в условиях информационного общества и культурной глобализации (Khan, 1997).

Виды туризма

Выделяются следующие виды туризма:

1. Рекреационный, познавательный или научный, деловой;
2. По характеру организации – индивидуальный, групповой, организованный и самодеятельный (неорганизованный);
3. По интенсивности туристических путевок – постоянный и сезонный ;
4. По длительности – кратковременный или долговременный;
5. По использованию транспортных средств передвижения – личного транспорта, общественного транспорта, арендованного транспорта, караванный туризм, морской или речной круизы;
6. Инклюзив-тур на основе специально разработанных инклюзив-тарифов;
7. Пекидж – тур как полный комплекс услуг, который организовывается в соответствии с рекламными компаниями.

Структура этих туров в значительной мере варьируется в зависимости от страны, состояния туристической отрасли, покупательной способности граждан, ассортимента и качества предлагаемых услуг.

Развитие туристической индустрии в условиях глобализации и информационного общества

Под туристической индустрией понимается совокупность производственных, транспортных и торговых производств, которые вырабатывают и реализуют туристические

услуги и товары туристического сервиса. В современную эпоху туризм как культуросозидающая сила и культурный конструкт информационного общества и культурной глобализации есть результатом длительной эволюции туризма, который выступает инструментом диалога культур и цивилизаций. Туризм выступает инструментом, который способствует формированию культурного самосознания индивидов, служит формой культивирования свободного времени и досуга, способствуя увеличивающимся возможностям человека к своей самореализации, реализации права на отдых. Социальный туризм, который наиболее полно соответствует Целям тысячелетия ООН должен стать приоритетным в национальном туристическом развитии. В то же время следует учитывать риски, которые могут возникать вследствие реализации проектов туристического сервиса в условиях глобализации:

1. Макроэкономические риски, связанные с возможностью ухудшения и внешней конъюнктуры, снижения темпов экономики, уровня инвестиционной активности, высокой инфляцией, кризисом банковской системы;
2. Финансовые риски, связанные с возникновением бюджетного дефицита и недостаточным уровнем бюджетного финансирования;
3. Техногенные и экологические риски, связанные с глобальным изменением климата, технологическими и экологическими катастрофами, техногенными рисками;
4. Геополитические риски, на которые влияет вся политическая ситуация страны, военные и террористические действия, которые угрожают сегодня всему человечеству;
5. Международные риски, в основе которых развитие международных отношений с той или иной страной. Туризм как экспортоориентированная сфера представляет большую стабильность по сравнению с другими отраслями и даже в условиях неопределенности и риска.

Выводы

В связи с этим необходимо разработать предложения по развитию туризма в условиях информационного общества и глобализации:

1. Активно усовершенствовать туристическое законодательство, которое представляет правовую основу обеспечения и урегулирования туристической отрасли и создания достойных условий жизни людей в тех или иных странах.
2. Принимать законодательные инициативы, которые направлены на внесение концептуальных изменений в законодательные акты, которые обеспечивают приоритет реальным производителям туристических услуг.

3. Способствовать развитию туроператорской деятельности на уровне государственных структур, которая есть посредником в развитии туризма и направлена на развитие туристической отрасли в целом.
4. Стимулировать частную инициативу местных конкурентоспособных туристических фирм, которые функционируют на рыночной основе, и учитывать ее при разработке общенациональной стратегии для туристического сектора национальной экономики.
5. Приделять особое внимание повышению роли безопасности туризма как самой важной проблемы его надежности, обеспечения качества и безопасного туристического процесса на территории каждого государства.
6. Содействовать развитию научного дискурса туризма и более активного привлечения мирового научного потенциала для решения проблем туризма, содействовать интеграции международного научно-туристического потенциала в образовательную деятельность, объединения ученых, занимающихся проблемами туризма, в научное сообщество и выхода украинских ученых на международную арену и их включения в международные научные сообщества согласно научных интересов.
7. Содействовать активизации и разнообразию форм взаимодействия бизнес-структур, государства и общественных организаций и объединений в сфере туризма как развития новой тенденции туризма XXI века, расширения практики проведения форумов, круглых столов и конференций по разнообразным проблемам туризма, которые требуют осмысления в условиях культурной глобализации и кросскультурного анализа сложных проблем экобезопасного и надежного туризма.
8. Способствовать усилению социальной направленности туризма, доступного всем слоям населения, изучать опыт стран, которые активно занимаются туризмом, а научному сообществу разрабатывать новые концепции развития социального туризма, который должен стать движущей силой процветания государств и научных сообществ, формой консолидации государств и ученых на основе научного взаимодействия ученых.

Список литературы

1. Hemingway, S. (2004). The impact of tourism on the human rights of women in South East Asia, *The International Journal of Human Rights*, Vol.8 No, 3, pp. 275-304.
2. Казыбайкызы, А., Муханова, А. Е., Смагулова, Ж. Б. (2015). Особенности и перспективы развития туризма в мире // *Успехи современного естествознания*, № 1-2, p. 265-269; URL: <http://www.natural-sciences.ru/ru/article/view?id=34827> (дата обращения: 06.06.2016).
3. Khan, M.M. (1997). Tourism development and dependency theory. *Annals of Tourism Research*, Vol.24, No.1, pp. 36-48.

PLAUKIMO, KAIP REKREACINĖS VEIKLOS SITUACIJA LIETUVOJE

Žurumskaitė I., Komskienė D.

Lietuvos sporto universitetas, Kaunas, LIETUVA

Įvadas

Spartėjantis gyvenimo ritmas, didelis krūvis darbe, visa tai kelia ne tik nervinę įtampą, bet ir suprastina fizinę žmogaus būseną. Tad tampa labai svarbu atrasti rekreacinę veiklą, kuri padėtų atstatyti žmogaus psichologinę bei fizinę būseną. Plaukimas – vienas iš sparčiausiai populiarėjančių rekreacinių veiklų, kuri padeda atstatyti fizinę ir psichologinę žmogaus savijautą.

Aktualumas. Rekreacijos būtinumas žmogui yra ištirtas ir patikrintas (Zhang ir kt. 2013). Rekreacinių veiklų skaičius nuolat auga, o pačios rekreacijos apibrėžimas nuolat kinta. Autorius Tribe (2015) rekreaciją apibrėžia kaip tikslą, kurio yra siekiama skirtingose aplinkose laisvo laiko metu. Nors rekreacijos būtinumas ir gerai žinomas, tačiau PSO (pasaulio sveikatos organizacija) pastebi aktyvios rekreacijos trūkumą.

Plaukimas kaip aktyvi rekreacijos forma tenkina fizinio aktyvumo poreikį, gerina asmens fizinį pajėgumą, per plaukimo pratybas ugdomi gyvybiškai svarbūs plaukimo įgūdžiai (Grigonienė ir kt. 2009). Didėja ir plaukimo populiarumas, tai rodo Lietuvos statistikos departamento 2015 metų duomenys, kuriuose matomas didėjantis trenerių ir sportininkų skaičius. Pasak Zuoženės (2015), plaukimas, tai ne tik rekreacijos forma, tai ir prevencijos priemonė nuo įvairiausių ligų ir traumų. Visų amžiaus grupių žmonėms svarbu kuo anksčiau pradėti lavinti gebėjimus plaukti bei saugiai elgtis vandenyje. Plaukimo įgūdžių lavinimo būtinumą rodo ir statistika. Lietuvos statistikos departamento (2015) duomenimis Lietuvoje 2014 metais nuskendo 229 asmenys, tai yra vienas didžiausių skaičių Europoje. 2014 m. Lietuvoje veikė keturi 50 metrų ir trisdešimt devyni 25 metrų baseinai, kuriuose dirbo 146 plaukimo treneriai. Plaukimo kaip rekreacinės veiklos situacija turėtų būti aktuali tiek visuomenei, tiek valdžios institucijoms.

Objektas. Plaukimo situacija Lietuvoje.

Tikslas. Išanalizuoti plaukimo kaip rekreacinės veiklos situaciją Lietuvoje.

Uždaviniai:

1. Išaiškinti rekreacijos svarbą.
2. Išnagrinėti plaukimo infrastruktūros prieinamumą Lietuvoje.
3. Pateikti plaukimo teikiamas naudas.

Tyrimo metodai. Mokslinės literatūros analizė, lyginamoji analizė.

Plaukimo kaip rekreacinės paslaugos svarba

Gyvenimo tempo spartėjimas, reikalavimų kėlimas darbo aplinkoje, informacijos bei naujų technologijų sraute žmogus jaučia didelę fizinę bei dvasinę įtampą. Tad rekreacija tampa neatsiejama gyvenimo dalimi, kuri yra skiriama žmogaus fiziniam bei dvasiniam atsigavimui, poilsiui bei įvairių poreikių tenkinimui. Mokslinėje literatūroje yra įvairių rekreacijos sąvokų bei apibrėžimų, kuriuos nagrinėja Lietuvos ir užsienio autoriai (Tribe, 2015. Šinkūnienė, 2005, Vitkienė, 2008, Adomaitienė, 2000, Jurkonis, 2008, Zhang, 2013). Lotyniškai „recreation—, turi ne vieną reikšmę, tai — atsigavimas, stiprinimas, atsipalaidavimas ir poilsis (Šinkūnienė, 2005). Tarptautinių žodžių žodyne (2011) sąvoka rekreacija yra jėgų bei sveikatos atgavimas, atgaiva. Taip pat, Tribe (2015) rekreacija apibrėžia kaip tam tikrus siekius kurių siekiama skirtingose aplinkose laisvo laiko metu.

Žmogus privalo skirti dėmesį rekreacijai ir jėgų atstatymui, jog ateityje būtų pasiekti norimi tikslai. Pasak Vitkienės (2008), rekreacija – aktyvus arba pasyvus poilsis natūralioje ar tam tikslui suplanuotoje, suprojektuotoje rekreacijos aplinkoje su atitinkamu architektūriniu/meniniu erdvės ir žmogaus rekreacijos aplinkos suprojektavimu, esant unikaliam kraštovaizdžiui, natūraliems gamtos ištekliams.

Vitkienė (2002) rekreaciją apibūdina kaip:

- Veiklą, skirtą malonumui, pomėgiams, asmenybės ugdymui;
- Veiklą, kuria užsiimama laisvalaikio metu;
- Lauko, švenčių ir atostogų veiklą, į kurią įeina ir turizmas;
- Veiklą, kuri gali būti aktyvi, tiek pasyvi.

Kiekvienas žmogus yra individualus, todėl rekreacijos pasirinkimą lemia žmogaus gyvenimo tempas, poreikiai bei galimybės. Meninė kūryba, šokiai, sportas, proto ir kalbos veikla – tai elementai, iš kurių žmogus modeliuoja bei organizuoja savo rekreaciją. Rekreacija suteikia pasitenkinimą, atgaivą tiek kūnui tiek sielai, malonumą ir asmeninę laimę. Kiekvienas individas asmeninę laimę supranta skirtingai ir to taip pat siekia skirtingai (Vainienė, 2001).

Jurkonis (2008) rekreaciją apibūdina kaip fizinių ir dvasinių žmogaus jėgų atgavimo procesas. Rekreacija apibūdinama kaip „atkūrimas, proto ir kūno atgaivinimas, atsinaujinimas nuo darbo, ilsėjimasis nuo įtampos. Tuo pačiu tai veikla, kuria žmogus užsiima ne darbo metu, t.y. laisvalaikiu – laiku, kuris lieka nuo darbo, fiziologinių poreikių tenkinimo bei buities tvarkymo”.

Anot Grecevičiaus, (2002), rekreacija – kelias į socialinę, asmeninę ir sveikatos pilnatvę, nes tai žmogų daro dvasiškai tobulesnį ir aktyvesnį. Rekreacija, tai išskirtinė veikla, kuri atstato prarastas jėgas, žadina žmogui norą tobulėti, keliauti, domėtis, bendrauti.

Tuo tarpu Vitkienės (2012) nuomone, rekreacija – ne tik kelias į socialinę, asmeninę ir sveikatos pilnatvę, bet taip pat tai veikla, kurios sukeliama potyriai žmogų daro tobulesnį, dvasiškai stipresnį, aktyvesnį.

Taigi, išnagrinėjus įvairių Lietuvos bei užsienio autorių rekreacijos apibrėžimus bei sąvokas, galima teigti, jog rekreacija – atsipalaidavimo, jėgų atkūrimo bei poilsio būdas. Tai kiekvieno žmogaus individualus pasirinkimas, kuris padeda atsigauti po fizinių bei dvasinių krūvių. Rekreacija suteikia teigiamas emocijas, išgyvenimus. Žinoma, rekreacijos būdai yra įvairūs ir jų pasirinkimas priklauso nuo žmogaus fizinių, dvasinių bei finansinių galimybių.

Plaukimo infrastruktūros prieinamumas Lietuvoje

Lietuvoje kasmet didėja susidomėjimas fiziniu aktyvumu bei sveika gyvensena. Ne tik jauni žmonės, bet ir senjorai domisi aktyvaus laisvalaikio praleidimo būdais ir galimybėmis. Vienas iš sparčiai populiarėjančių rekreacinių užsiėmimų – plaukimas. Tai rodo Lietuvos statistikos departamento 2015 metų duomenys, kuriuose matomas didėjantis susidomėjimas šiuo sportu tiek profesionaliai, tiek siekiant gerinti fizinį aktyvumą. Pasak Zuožienė (2015), plaukimas yra ne tik rekreacijos forma, tai ir prevencijos priemonė nuo įvairiausių ligų ir traumų. Visų amžiaus grupių žmonėms svarbu kuo anksčiau pradėti lavinti gebėjimus plaukti bei saugiai elgtis vandenyje. Plaukimo įgūdžių lavinimo būtinumą rodo statistiniai duomenys. Lietuvos statistikos departamento (2015) duomenimis Lietuvoje 2014 metais nuskendo 229 asmenys, tai yra vienas didžiausių skaičių Europoje. 2014 m. Lietuvoje veikė keturi 50 metrų ir trisdešimt devyni 25 metrų baseinai, kuriuose dirbo 146 plaukimo treneriai. Plaukimo, kaip rekreacinės veiklos situacija turėtų būti aktuali tiek visuomenei, tiek valdžios institucijoms.

Plaukimas – gyvybiškai svarbus įgūdis, kuris lavina ne tik fizinę ištvermę ir gerina psichologinę būklę. Mokėjimas plaukti suteikia galimybę mėgautis vandens teikiamais malonumais ir pramogomis. Remiantis Lietuvos sporto informacijos centro duomenimis, 2014 m., plaukimas Lietuvoje buvo 5-ta sporto šaka pagal masiškumą. Vis daugiau žmonių domisi aktyvaus laisvalaikio praleidimo būdais, siekdami gerinti fizinę ir psichologinę būklę. Taip pat žinoma, jog 2014 m. Plaukimo sporto šaka užsiėmė 6146 asmenys, kuriuos prižiūrėjo ir treniravo 106 kvalifikuoti treneriai (Vaitkaitis, 2014). Tačiau viena iš pagrindinių problemų – silpna baseinų infrastruktūra. Lietuvoje sporto ir laisvalaikio bazių, skirtų plaukimui ir maudymuisi skaičius siekia 44 objektų (be privačių), taigi Lietuva nuo ES šalių vidurkio atsilieka daugiau kaip 20 kartų (I. Zuožienė). Atsižvelgus į sporto kompleksų ir baseinų padėtį, mažą finansavimą, treneriams tampa sudėtinga rengti mokymo programas bei mokyti gyventojus plaukti. Pasak profesorės Zuožienės, norint pagerinti baseinų situaciją šalyje, būtina įrengti daugiau plaukimo baseinų, rengti mokymo plaukti programas įvairaus amžiaus žmonėms, taip pat plėsti kvalifikuotų trenerių gretas.

Taigi, išnagrinėjus plaukimo infrastruktūros situaciją Lietuvoje, galima matyti, jog ši sporto šaka yra populiari tiek siekiant aukštų rezultatų sportininkams, tiek ir kaip laisvalaikio praleidimo būdas, kuriuo siekiama atsigauti po fizinio ir psichologinio krūvio. Tačiau žinoma, kad Lietuvoje yra

pakankamai silpna infrastruktūra. Baseinų trūkumas mažesniuose miestuose trukdo populiarinti šį užsiėmimą, žmonės negali mokytis plaukti bei aktyviai praleisti laisvalaikio naudojant vandens pramogas ir terapijas.

Plaukimo teikiamos naudos

Kiekvienas žmogus gyvenime susiduria su vandeniu: poilsis vasara prie vandens telkinio, turistiniai žygiai, žaidimai vandenyje. Visos šios pramogos skatina poreikį mokėti plaukti bei suprasti vandens teikiamus malonumus. Plaukimo rekreaciniai užsiėmimai apima įvairias fizinio aktyvumo vandenyje formas – žaidimus vandenyje, mankštą, nėrimą, šuolius į vandenį. Rekreacinis plaukimas teikia gyvenimo džiaugsmą, grūdina, leidžia gerai pailsėti, atsipalaiduoti.

Plaukimas – puiki fizinio aktyvumo forma, viena iš populiariausių ir masiškiausių sporto šakų pasaulyje. Medikai, kūno kultūros ir sporto specialistai, visuomenės atstovai pripažįsta teigiamą plaukimo poveikį: plaukimas stiprina sveikatą, grūdina organizmą, skatina augimą ir vystymąsi, ugdo taisyklingą laikyseną, stiprina raumenis, gerina širdies, kraujagyslių, kvėpavimo, kitų organizmo sistemų funkcinę veiklą, pratina laikytis asmeninės higienos reikalavimų (LR nutarimas dėl vaikų mokymo plaukti bendrojo lavinimo mokyklose programos patvirtinimo, 2008). Ši sporto šaka visapusiškai ugdo bei stiprina žmogaus fizinę bei psichologinę būklę.

Plaukimas – tai laikymasis be atramos arba judėjimas vandenyje, vandens paviršiuje natūraliais judesiais (rankų, kojų, kitų kūno dalių) norima kryptimi (Sporto terminų žodynas, 2002). Pagrindinis plaukimo, kaip rekreacinio užsiėmimo, uždavinys – gerinti asmens fizinę būklę, ugdyti sveiką gyvenseną, atsigauti po didelio krūvio, pasisemti jėgų bei pailsėti. Plaukimas yra viena iš daugiausiai teigiamų aspektų turinčių sporto šakų. Žinoma, jog vandenyje atsidūrusį kūną jau savitai veikia vandens terpė, judėjimas vandenyje visapusiškai ir harmoningai vysto viso kūno raumenyną ir funkcinės sistemas. I. Zuožienė (2015) teigia, kad visų pirma, plaukimas visapusiškai stiprina kūno raumenyną: nugaros, krūtinės, pilvo raumenys plaukiant vystosi simetriškai. Antra, sudaromos palankios sąlygos formuoti taisyklingai laikysenai bei stuburo iškrypimams gydyti. Taip pat, palengvina stuburo tarpslankstelių diskų apkrovą ir atsargiai ištempia raumenis kaklo, pečių ir juosmens srityse. Galiausiai, nesvarumo būklę vandenyje padeda atgauti judėjimo funkcijas po traumų, tvirtos atramos nebuvimas didina galimybę atlikti judesius didesne amplitude, gerina sąnarių paslankumą.

Išanalizavus plaukimo kaip fizinės būklės gerinimo teigiamas puses, matoma, jog šis rekreacinis užsiėmimas visų pirma stiprina širdies bei kraujo apytakos veiklą, taip pat stimuliuoja kvėpavimo takų funkciją. Pratimai vandenyje gerina žarnyno peristaltiką. Taigi, vanduo ir užsiėmimai jame visapusiškai stiprina žmogaus fizinę būklę, kurios pasekoje mes jaučiamės stipresni ir atsparesni kasdienėse veiklose.

Mokslinėje literatūroje akcentuojama, jog plaukimas viena tinkamiausių sporto šakų siekiant mažinti nuovargį, nervinę įtampą bei stresą. Kadangi žinoma, jog žmogui esant vandenyje neįveikiama žemės traukos jėga, vandens slėgis maždaug tolygiai pasiskirsto po visą kūną ir jis išskiria 50 – 80 proc. daugiau šilumos negu ore, tad tampa greitesnė ir kūno šilumos apykaita. Tai didina žmogaus atsparumą temperatūros pokyčiams, ugdo imunitetą įvairioms nuo peršalimo kylančioms ligoms (Ivaškienė, 2015). Šis užsiėmimas stiprina nervų sistemą, gerina medžiagų apykaitą bei miegą, todėl plaukimas dažnai rekomenduojamas kaip gydymo priemonė esant įvairiems plaučių, širdies sutrikimams, taip pat raumenų bei sąnarių traumoms. Analizuojant mokslinės literatūros straipsnius bei mokymo knygas, atrandama, jog plaukimas tampa vienas iš tinkamiausių veiklų žmogui, kuris siekia mažinti nuovargį, stresą, taip pat visapusiškai stiprinti sveikatą. Įvairios paskirties vandens procedūros grūdina tiek jaunus žmones, tiek ir senjorus. Tyrimai parodė, jog vandens aplinka yra specifinė, tad ji veikia kaip keliančioji jėga sudarydama palankias sąlygas įvairių organizmo sistemų veiklai gerinti. Autoriai Springen (2004), Katz (1993) ir Whitten (1996) teigia, jog plaukimas yra ne tik gyvybiškai būtinas įgūdis, bet ir puiki fizinio aktyvumo forma turinti teigiamą poveikį sveikatai, kadangi plaukiant dirba beveik visi kūno raumenys bei yra ugdomos fizinės ir psichologinės savybės.

Taigi, nustatius plaukimo kaip psichologinės būsenos gerinimo teigiamas puses, galima matyti, kad ši sporto šaka yra puikus pasirinkimas siekiant mažinti nervinę įtampą, siekiant atsipalaiduoti, atsitraukti nuo kasdieninių rūpesčių. Autorius Beneka(2003) teigia, jog plaukimas yra puiki vandens terapija gydant tiek fizinę, tiek psichologinę žmogaus būklę. Kadangi užsiėmimai vandenyje stiprina nervų sistemą bei gerina miego kokybę, tai tampa vienu iš tinkamiausių būdų gerinti gyvenimo kokybę įvairioms amžiaus grupėms.

Plaukimas gerai žinomas kaip priemonė stiprinti žmogaus fizinę ir psichologinę būklę, tačiau ši sporto šaka taip pat yra puiki socialinė priemonė siekiant plėstis įvairioms, su vandeniu susijusioms, pramogoms (vandens turizmas, baidarės, kanojos, vandens atrakcionai, pramoginis bei sportinis nardymas ir kt.). Rekreacinės pramogos vandenyje formuoja žmogaus saugų elgesį, bendravimo bei savarankiškumo įgūdžius. Baseinas bei įvairūs kiti vandens telkiniai tampa visuomenės susibūrimų vieta, tad pramogų organizatoriai siekia pateikti kuo įvairesnes ir originalesnes vandens pramogas, kurios padėtų žmonėms atsipalaiduoti, pasisemti teigiamų emocijų ir gerai praleisti laiką. Vandens pramogų kaip rekreacinių užsiėmimų poreikį nagrinėja nemaža dalis Lietuvos autorių (Alekrinskis, Bulotienė, Šimkus, Mikalauskas, Alekrinskienė, 2013). Šių autorių teigimu, vienas iš svarbiausių rekreacinių išteklių traukiančių turistus – įvairūs vandens telkiniai. Vandens mėgėjai dalyvauja varžybose bei šventėse, kuriose gausu rekreacinių užsiėmimų susijusių su vandens pramogomis, t.y. plaukimas baidarėmis, kanojomis ir kita. Pasak A. Mačerinskienės, V. Skarčiausko ir M. Burinskienės (2008), užsienyje ir Lietuvoje vandens turizmas yra viena iš populiariausių poilsio, laisvalaikio ir

turizmo formų, kai turistai siekia gamtos prieglobstyje aktyviai praleisti atostogas, savaitgalius ar kitą laisvą laiką. Svarbu paminėti, jog vis dažniau vandens turizmas yra tapatinamas su vienu iš ekologiškiausių turizmo sričių. Tai patvirtina ir autorė E. Ragelytė (2012), teigdama, kad: „Šiuo metu vandens turizmas Lietuvoje yra viena iš sparčiausiai besivystančių ir prioritetinių Lietuvos turizmo kryptų. Lietuvoje vandens rekreacija yra labai populiari turizmo forma, nes šalyje yra apie tris tūkstančius upių ir ežerų.“ Įvairūs tyrimai parodė, jog Lietuvoje gausu įvairių vandens telkinių, kuriuose vartotojai gali išmėginti įvairias laisvalaikio praleidimo vandenyje formas. Tad žmonėms suteikiamos galimybės pasinaudoti pripučiamomis guminėmis valtimis, baidarėmis, kanojomis, plaustais, katamaranais ir kita.

Išanalizavus įvairių Lietuvos autorių atliktus tyrimus bei analizes, galima teigti, jog Lietuvoje sparčiai populiarėja vandens turizmas bei su juo susiję įvairūs rekreaciniai užsiėmimai. Taip pat matoma, kad šiame krašte siūlomos įvairios pramogos padedančios žmonėms atsigauti po didelio krūvio, pasimėgauti gamta bei pailsėti. Kadangi vandens turizmas laikomas vienas iš ekologiškiausių ir gamtą tausojančių turizmo sričių, žmonės yra skatinami užsiimti rekreacinėmis veiklomis, turiningai praleisti laisvalaikį gamtos ir įvairių vandens telkinių apsuptyje.

Išvados

1. Atlikus mokslinės literatūros analizę paaiškėjo, jog rekreacija svarba juntama tiek fiziologiniais, tiek psichologiniais aspektais. Fiziologiškai rekreacija svarbi siekiant atsigauti po fizinio arba psichologinio krūvio. Psichologiškai rekreacijos svarba pasireiškia patiriamomis teigiamomis emocijomis, įtampos mažinimui, įgaunant energijos naujiems darbams. Rekreacija tai išskirtinė veikla, kuri atstato prarastas jėgas, žadina žmogui norą tobulėti, pažinti, keliauti, domėtis, bendrauti.
2. Lietuvoje 2014 metais nuskendo 229 asmenys, tai yra vienas didžiausių skaičių Europoje. 2014 m. Lietuvoje veikė 4 x 50 m baseinai ir 39 x 25 m baseinai, kuriuose dirbo 146 plaukimo treneriai. Lietuva pagal nuskendusius asmenų skaičių Europoje patenka į pirmaujančių šalių gretas.
3. Plaukimo nauda pasireiškia per organizmo stiprinimą, atsparumą įvairioms ligoms, lavina taisyklingą laikyseną, stiprina raumenų, širdies ir kraujagyslių veiklą. Ši rekreacinė veikla gerina fizinį darbingumą, mažina depresiją, stresą, nervinę įtampą, gerina nuotaiką ir miego kokybę.

Literatūros sąrašas

1. Adaškevičienė, E., Strazdienė, N. (2013). Mokinių fizinio aktyvumo didinimo pedagoginės strategijos sveikatos požiūriu. *Sportinį darbingumą lemiantys veiksniai*.
2. Grigonienė, J., Zuožienė, I., Kavaliauskas, S. (2009). *Mokymas plaukti – sveikatinimas ir gyvybiškai svarbaus įgūdžio formavimas*. Sportinį darbingumą lemiantys veiksniai (II).

3. Lietuvos statistikos departamentas (2015). Statistikos leidinys, Sportininkų skaičius, Sporto trenerių skaičius
4. Liudžiūtė, L., Grubliauskaitė, J. (2015). 6–7 metų ikimokyklinio ugdymo įstaigų vaikų ir 1–12 klasių mokinių plaukimo įgūdžiai bei poreikis juos tobulinti. *Visuomenės sveikata*.
5. Tribe, J. (2015). *The economics of recreation, leisure and tourism*. Routledge.
6. World Health Organization (WHO 2015). Obesity and Overweight factsheet from the WHO. *World*.
7. Zhang, H., Chen, B., Sun, Z., & Bao, Z. (2013). Landscape perception and recreation needs in urban green space in Fuyang, Hangzhou, China. *Urban Forestry & Urban Greening*, 12(1), 44-52
8. Zuožienė, I. (2007). *Mokymas plaukti: realijos ir perspektyvos*. Vilnius: Lietuvos sporto informacijos centras.
9. Zuožienė, I., Akelytė, G. (2013). *Vaikų, dalyvaujančių mokymo plaukti programoje, žinių apie plaukimą ir saugų elgesį prie vandens analizė*. Sportinį darbingumą lemiantys veiksniai (VI).
10. Zuožienė, I., Kasperiūnienė, S., Zuoza, A. (2015). *Pradinių klasių moksleivių tėvų (globėjų) pažiūros į plaukimą kaip fizinio aktyvumo, sveikatos stiprinimo ir laisvalaikio užimtumo priemonę*. Sportinį darbingumą lemiantys veiksniai (VIII).

MECHANISMS CREATING FOR DIAGNOSTICS OF THE RISK- CONTRIBUTING FACTORS AND IMPLEMENTATION OF THE INNOVATIVE PROGRAMS OF HIGH TECHNOLOGY PRODUCTION DEVELOPMENT

Chernova L. S.

Admiral Makarov National University of Shipbuilding, Mykolaiv, UKRAINE

Introduction

The article deals with the mechanisms for diagnostics of the risk-contributing factors under current conditions of globalization and proposes the concept of managing the production development in today's risk society. The efficiency increasing requires for improving the strategy of management, future changes forecasting and the society crisis resolving all listed issues need for prevention of risk-contributing factors. The innovative programs of high technology production call for the clear definition of diagnostics limits of risks which are economic, organizational, demographic, environmental, human factors and identifying features to overcome them. The risks can be managed with innovative development programs of high technology production, their information support, and implementation.

Research problems: The crisis of modern civilization on a global basis leads to globalization of risks, disasters, various forms of destabilization and destruction of society in all spheres of the social life, the modern civilization demands the identification of the risk-contributing factors and the formation of the innovative development programs for high technology production.

Research aim: The research objective is to find synergistic harmony and to overcome the specific factors of the crisis on the way toward sustainable social and economic development

The main conclusion: The obtained results establish the basis for forming the policy of innovative programs implementation and innovation potential development which contributes to the technological development of the state.

Risk society

The mechanisms for diagnostics of risk contributing factors and implementation of the innovative programs for the development of high technology production under conditions of uncertainties are a part of the problem of increasing the economic activity efficiency. The efficiency increasing requires for improving the strategy of management, future changes forecasting and the society crisis resolving all listed issues need for prevention of risk-contributing factors. The innovative programs of high technology production call for the clear definition of diagnostics limits of risks which are economic, organizational, demographic, environmental, human factors and identifying features to overcome them. The risks can be managed with innovative development programs of high technology production, their information support, and implementation. The crisis of modern civilization on a global basis leads to globalization of risks, disasters, various forms of destabilization and destruction of society in all spheres of the social life.

Now the scientists have already concluded that the market economy in the form in which it had historically existed is unable to overcome the crisis even due to changes in the “rules of the game”. At the beginning of the XXI century a whole set of the problems associated with the exacerbation of disorganization which requires for decision-making on risk reduction has arisen. In the modern society chaos is seen as a consequence of the lack of order, discipline, organization and responsibility. It is not just an accident that the modern civilization demands the identification of the risk-contributing factors and the formation of the innovative development programs for high technology production due to the facts that:

1. The disorganization of economic, political, and cultural life becomes the essential feature of the globalized world;
2. The traditional national identities and cultural values are destroyed;
3. De-urbanization and deindustrialization are increasing resulting in the transformation from the industrial society to the risk society as any cardinal changes do not take place in the system of economic relations (Бек, 1994; Бек, 2000).

The crisis of managing is at the roots of the risk-contributing factors and it is one of the consequences of globalization which is caused by the management systems inadaptability to the modern world's conditions due to decreasing the personal responsibility of management systems for

everything that happens to the Earth. The globalization processes have led to a conflict of “values of mankind” with the sacred shrines of the national culture and the destruction of the native land. The apprehensiveness does not leave people: a threat of an environmental disaster, militarism, rising cost of living, and continuous increase in pace of life, absence of grounds for a dialogue, violation of a taboo for the conflicts, political tension while the military activity intensification of the main geopolitical players on the world front of the stage, and states have played a role of a “small coin” in this “game”. All these facts do not promote the sustainable development of the mankind.

In the “risk” and “chaos” terms every problem of the modern society is crystallized and all contradictions of civilization are united in one single entity. The social chaos of “risk society”, in which the whole system of civilization is involved, is a state of the comprehensive nonlinear social system which is self-organized on the way of old structures transforming and generating various kinds of risks. At the same time the existential risks are of a permanent nature in the crisis society as a result of the fact that the facilities in the cities are in an emergency state, the cities are stressful, the borders of the states are in conflicts, the economy is in a decline, the society is unbalanced, the natural and industrial disasters are spontaneous, the management is conducted by the crisis.

All said above facts point out that we exist between the order and chaos and all mentioned above requires for synergy (co-operation) in the era of the global transformation of humanity. As shown in the analysis of the political events the overall level of today’s social medium dynamics has reached the extreme limits and keeps the high indexes. Therefore, the task of the politicians, scientists, and the public is to seek for the ways and mechanisms for neutralization of the social situation strains, to facilitate the transition from chaos to the order, to facilitate the achievement of synergetic harmony, to build up the concept of development management in today’s risk society.

The risk society is formed under the conditions of the age of globalization and generates the civilizational crisis. The risk society is represented as a hardly predicted and controlled and a measure of uncertainties of it is increasing constantly. The risk as an attribute of uncertainties becomes an integral feature of such society and the transition from one social order to another one is accompanied by phenomena of social chaos which is a specific state of the system. The risks reflect the particular profile of social reality and social life in general.

The objective risk existence is determined both a problematical feature of many natural and social processes and multi-variability of relationship into which the participants of this process enter. The risks become a part of both the society, as a social and political entity, and determine the society as unstable system which is prone to the self-destruction. Responsibility for the risk is rested with the factors of social order that is the processes related to decision-making. Self-expansion of the self-organizational mechanisms of the social system risks situations and its reaching to the new parameters

of the order depends on the historical, economic, political, mental, ideological and legal foundations of society.

Types of crisis society and innovative development

Risk-related situations in today's conflicting civilization, which is of a political nature, are accompanied by three coexistent conditions:

1. Presence of uncertainty;
2. Need in the choices;
3. Possibility to estimate the origin of choices.

Globalization and anti-globalization, information society and "knowledge society", world's multipolarity and transnational terrorism, market and democracy, wealth and poverty, demographic and ecological situations, risks of military conflicts, that is uncompleted list of the features accompanied a new social environment where the modern human lives. So, all problems of postindustrial, informative and postmodern society are revealed to the terms of risks and chaos.

All we said above persuades that the risks are becoming the real acting social phenomenon caused by the human activity. In the modern society the chaos is a consequent of a discipline and responsibility absence. Creating the diagnostics mechanisms of the risk-contributing factors under conditions of uncertainties comes up against the entropy that indicates the measure of system deviation from the reference (expected) state. So, when the state institutions lower activity the development pace of economy and society depresses too (Бехман, 2007; Гидденс, 1994).

Formation of the mechanisms of risk-contributing factors diagnostics and implementation of the innovative programs of high technology production development must be considered while national policy making. The restoration of the confidence in the body's (government) politics and the partnership between government and the social organism are an issue of the high priority. The union of the government and the social organism will fill the gap between strategic decisions made on the response to the institutional crisis and their acceptance by the society.

As a result a "risksociety" occurs as a consequence of underestimating risk-contributing factors of the modern civilization crisis and we are going through three types of crisis:

1. The crisis of civilizations as a particular type of crisis of the globalization era since the civilization is getting to be a part of the Western culture so it will supply a sort of a permanent crisis and all risks to the members of G8;
2. The crisis of ecology, i.e. developmental malfunctions in both the nature and community which result in biological form nutrient (matter) concentration change needed for surviving as well as other changes in environment that lead to the loss of its resistance;

3. The crisis of managerial system – as one of the globalization consequences – was caused by maladjustment of managerial system to the conditions of chaotic generation of collective consciousness. Due to the process of globalization the managerial elite's responsibility for decisions has been reduced because the functions of national state have been compressed and transferred to the international organizations.

When the top leaders are moving away from the nation they lose the ability to act effectively.

1. As a result, the idea of democracy is eliminated: the top leaders stop expressing the interests of nation and the nation stops supporting the ideas of elite;
2. As a result, the potential of democracy is being reduced to the dimension of the elite;

The world's marketplace orientation of the national key financial speculators can change the situation within the country (Приятельчук, 2011; Луман, 1994).

In the era of globalization we are in need for the synergistic co-operation, paradigm, management, and way of thinking. The problems of the stable social and economic development of the country linked to three interdependent systems in order to ensure safety of the society and to minimize the risks. The technology-related risk arises currently as the consequence of the wrong decisions made on the local, regional, and global levels and related to the extraction, storage, and utilization of the natural resources such as crude oil, coal, and water as well as while waste removing.

The risks of the local organization is determined by the risks of the global organizational system that will lead ultimately to the total risks of the whole mankind – the Earth – so it is necessary to generate the mechanisms of diagnostics of risk-contributing factors and the tools for implementation of high technology production development. The innovative development must base on the following points:

1. Intellectualization of production and implementation of the new economy which can aid to overcome the crisis phenomena in the society.
2. The market segments development and employment of innovative production.
3. Development of the institutional particular features of the intellectual property (creative work).
4. Carrying out the national innovative policy and capacity formation for innovations of the society.
5. Formation of the innovative way of thinking.
6. Construction of the science cities.
7. Shaping the public opinion, formation of the innovative knowledge and informational economy.

The innovative potential of our society must serve as a driving force of the growth and strengthening of the innovative economy which sustains in the technological development of the country on the ground of intellectual property as the result of an employee's creative work. The knowledge and intelligence are at the root of development of the creative work which results in the evolution of informational society which will be transferred to the "society of knowledge" and the economy with the features of adaptable evolution will be formed.

Conclusions

1. The risk society is formed under the conditions of the age of globalization and generates the civilizational crisis. The risk society is represented as a hardly predicted and controlled and a measure of uncertainties of it is increasing constantly. The risk as an attribute of uncertainties becomes an integral feature of such society and the transition from one social order to another one is accompanied by phenomena of social chaos which is a specific state of the system and the risks reflect the particular profile of social reality and social life in general.
2. The innovative development must base on the following points: Intellectualization of production and implementation of the new economy which can aid to overcome the crisis phenomena in the society; the market segments development and employment of innovative production. development of the institutional particular features of the intellectual property (creative work); carrying out the national innovative policy and capacity formation for innovations of the society; formation of the innovative way of thinking; construction of the science cities and shaping the public opinion, formation of the innovative knowledge and informational economy.

References

1. Бек, У. (1994). От индустриального общества к обществу риска // *Thesis*. № 5. С.45.
2. Бек, У. (2000). Общество риска. На пути к другому модерну. М.: *Прогресс-Традиция*. .
3. Бехман, Г. (2007). Современное общество как общество риска / Г. Бехман // *Вопросы философии*. № 1. С. 27–47.
4. Гидденс, Э. (1994). Судьба, риск и безопасность // *Thesis*. № 5. С.41.
5. Приятельчук, А. О. (2011). Соціально-філософський конструкт суспільства ризику / А. О. Приятельчук, О. М. Іщенко // *Вісник Київського національного університету ім. Т. Шевченка. Серія : Філософія. Політологія. – 07/2011. Вип. 104 . С. 23–27.*
6. Луман, Н. (1994). Понятие риска // *Thesis*. № 5. С.141.

EMPOWERING TEACHERS FOR A STUDENT-CENTRED APPROACH

Golebiowski A.¹, Perkumienė D.², Knyvienė I.²

¹*Rodam High School of Economics, Rodam, POLAND*

²*Kaunas college, Kaunas, LITHUANIA*

Introduction

The research finds that student-centred learning is introduced in different professional fields, different geographical areas and practiced also in big classes. Whilst teachers and students are acquainted with student-centred learning to a certain degree, they are in need of more guidance, knowledge and understanding regarding its application and practice.

Many researchers and practitioners have already begun to discuss the diversity of opinion regarding what constitutes an SC approach. Whilst there is a broad consistency in general opinion there are also growing concerns regarding the apparent misinterpretation of the “ingredients” of SCL and what SCL actually “looks” like in practice.

There is an ambiguity in the expression “empowering teachers for a student centred approach”. One interpretation is in the sense of preparing teachers to use a student centred (SC) approach addressing questions such as what the prerequisite conditions are, what strategies can be used, what the critical success factors might be, how is »success« measured and so on. Much of the available literature is based on issues of practice and on case studies and this has been included in the review.

Another interpretation of “empowering teachers for a student centred approach” is more abstract and descriptive, rather than concrete and prescriptive. Many writers have explored the underpinning theory or constructs and have provided models and commentaries in an attempt to suggest reasons why teachers should be empowered to provide a SC approach or have compared and contrasted SC learning with more traditional approaches or considered the advantages and disadvantages or the consequences. Other writers have been concerned with the broader picture in which SC learning is located in a culture or socio-economic and political context and some have examined SC learning as an approach which is part of - or reflects - wider pedagogic change looking at how SC learning both shapes and reflects those trends. These perspectives have also been included.

The aim of the paper is to disclose a theoretical concept of role of the teacher in student-centred studies.

The object of the paper is a of role the teacher in student-centred studies.

The methods used in the paper are as follows: monographic method, the analysis and synthesis of scientific literature, the analysis of legal acts, descriptive method and comparative method.

Basic theoretical concepts

O'Sullivan (2002) says the concept of SCL can be credited to Hayward in as early as 1905 and, later, to Dewey's work in 1956. In its many forms and incarnations, SCL, or facets of it, also occur in the work of Piaget and Vygotsky but any real paradigm shift towards SCL in its current form occurs in the latter decades of the 20th century. This shift from teaching to an emphasis on learning means that there has been a parallel shift in power away from the teacher to the student, (Barr 1995). Simon (1999) credits SCL in the school system as being heavily influenced by the work of Froebel and the idea that the teacher should not "... interfere with the process of maturation, but act as a guide". Whilst SCL is acknowledged in most education systems of being generally worthy or beneficial, there are few examples where it has been adopted wholesale across all teaching sectors, subjects and teaching activities. Possible theories and explanations for this are given later in this review.

"A student-centred classroom isn't a place where students decide what they want to learn and what they want to do. It's a place where we consider the needs of the students, as group and as individuals, and encourage them to participate in the learning process all the time", Jones (2007). Lea et al (2003) also found that different interpretation of SCL meant that "...many institutions or educators claim to be putting student-centred learning into practice, but in reality they are not". Any idea or theory that is open to interpretation is bound, at least in part, to be interpreted incorrectly. Personal interpretation can cause theory to be applied too meanly, too generally or merely inappropriately due to lack of proper understanding of the underlying tenets and desired outcomes.

O'Neill (2005) also cites that the range of terms used to describe SCL has led to confusion surrounding its implementation. Our own experience of terms such as "self-directed learning", "autonomous learning" and "flexible learning" used to describe the same (or similar) idea or process has also, we believe, led to a bloom of different interpretations of SCL. It is also likely that the number of synonymous terms is increased by those coining a new phrase/concept when, in reality, that which they are describing is either a mutation of the original or a hybrid of two pre-existing ideas. These practices may be the norm for theorists and researchers but for practitioners and classroom teachers it is unlikely to be helpful in providing clarity and, ultimately, consistency and superiority of practice.

In contrast, Felder et al (1996) reported resistance from students: "Some students view the approach as a threat or as some kind of game, and a few may become sullen or hostile when they find they have no choice about playing". They found that students in higher education that had always been spoon-fed in the learning environment could be particularly resistant due to the belief "... that they are paying tuition or their parents are paying taxes to be taught, not to teach themselves". This may suggest that there is a significant obstacle to overcome when implementing SCL. By shifting the onus from the teacher to the student, a large portion of responsibility must also be transferred which may not be to the students' liking.

The literature survey seems to suggest that SCL has made its way into higher education, and that the Bologna system has had a very important role in its development. Whilst the large body of literature and accompanying definitions would seem to represent a wealth of resources for educational institutions and practitioners, there is also some criticism and disaffection worth discussing.

In order for SCL to empower teachers they will require a clear understanding of what SCL is, what it “looks” like in practice and what the benefits are. They will also need to understand how they can assess their (and their students’) progress with the aid of clear and structured success criteria. Presenting them with successful case studies and empirical evidence would also be beneficial in encouraging them to implement SCL and would also act a guide to troubleshooting as they move away from their traditional teaching methods. Projects such as Time for a New Paradigm Shift in Education: Student-Centred Learning, Attard et al, (2010), have begun the process of standardising SCL planning, practice and assessment by creating SCL checklists and step-by-step diagnostic strategies for policy makers and practitioners. The work covers all aspects of implementation and advice to all stakeholders on creating and maintaining a consistent SCL environment.

Characteristics of the contemporary student-centred learning process

This chapter deals with the characteristics of the contemporary student-centred learning process because the Bologna system emphasised the importance of this approach and brought about new findings important for further development of SCL. This chapter discusses how lecturers should consider individual learners in the learning process, emphasises the importance of the feedback to students and claims that student-centred learning should touch also the curriculum.

Zhu and Engels (2013) found that student-centred learning is the most important innovation on the micro level that can be placed beside the communication technologies and the use of collaborative learning approaches. The authors mention that innovations like student-centred learning are most typical in organisations that have integrative structures, emphasize diversity and that also place an emphasis on collaboration and teamwork.

The main characteristics of a student-centred approach are the considerations given to individual learners’ experiences, perspectives, backgrounds, interests, capacities and needs (Harkema and Schout, 2008). Within this approach teachers mainly focus upon what students should learn and emphasize why (Bransford, Vye & Bateman, 2002). Teachers take into account the existing knowledge of students (Bransford, Brown, Cocking, 2000; Protheroe, 2007), provide different opportunities for students to learn, often change teaching methods, help students who have difficulties and consider their background. Teachers discuss with students which study activities lead to good results, expose students to looking for alternatives and trying to find their own solutions. Examination questions refer to real-life situation and do not lead to categorising students with regard to their scores or grades. The basic

conditions for an effective learning situation are the learning environment in which learners feel safe and accepted, numerous opportunities for students to confront new information, experiences, and personal discovery of new understandings that are all adapted to the individual students and their pace of learning, (Mc Combs et al., 1997).

Harden and Laidlaw (2013) emphasise that teachers should provide feedback to the student, engage the student in active learning, individualise the learning to the personal needs of the student and make the learning relevant. Hattie and Timperley (2007 in Harden and Laidlaw) speak about giving the students constructive and enough specific feedback, an explanation and that the language used in doing so should be non-evaluative, given in time and frequently and should help learners to plan further studies. Harden and Laidlaw state that students have individual needs regarding personal capabilities, motivation and what drives their learning goals and career aspirations, achieving mastery of the course learning outcomes on entry to the course, learning styles and the place of learning – on campus or at a distance and the time of learning. Individualisation can be achieved in many ways: The teaching programme may be arranged so that students can choose to attend a lecture on a subject, view a podcast of the lecture, engage in collaborative problem-based learning with their peers or work independently using an online learning programme. Learning resources or learning opportunities can be adapted or prepared so that the students' learning experience, as they work through the programme, is personalised to their individual needs. When learning experiences are scheduled in the programme, such as a session with a simulator, the time allotted for an individual student is not fixed, but is the length of time necessary for the student to master the required skills. Also the curriculum can be designed so that it helps students' individual requirements e.g. by including experiences in the early year of the course, by encouraging a problem-based approach, by the use of virtual problems related to the subject, by communicating with the students about how their learning experiences will contribute to their mastery of the learning outcomes, short realistic scenarios and the use of new technologies such as simulators that provide a more realistic learning experience (Harden and Laidlaw, 2013, 31).

Mclean and Gibbs (2010) claim that the students should be included at all levels of curriculum design, implementation and evaluation. As “clients”, students need to be part of the process of developing a learner-centred curriculum. A clear admission policy (with appropriate support structures) should be developed. The school should support student diversity and individual learning needs, the psychological and social aspects of student diversity, develop students' self-learning skills, allow time for independent learning and pursuing areas of interest, regularly review the core curriculum content, recognise that their education continues beyond graduation, provide ample opportunity for student professional development and not pay lip service to learner-centredness.

Çubukçu (2012) lists the following characteristics of the student-centred teaching programme (Unver & Demirel, 2004 in Çubukçu, 2012), emphasising tasks that attract students' interests, organising content and activities around subjects that are meaningful to the students, determining clear opportunities that let all students develop their own learning, skills and progress to the next level of learning, organising activities that help students understand and improve their own viewpoints, developing global, interdisciplinary, and complementary activities, supporting challenging learning activities even if the learners find them difficult, and emphasising activities that encourage students to work with other students in cooperation. In student-centered learning environments, it is essential that students take responsibility for learning and that they are directly involved in the discovery of knowledge, choosing the materials used so that they offer them a chance to activate their background knowledge and ensuring that the planned activities are based on problem solving. Various institutions and outside-class activities are incorporated to support students' learning (Cubukcu, 2012, 53). The time dimension should be evaluated in psychological terms. It is important that the students have enough time to construct the information cognitively and connect the new knowledge to real life. The students should have enough time for communication, for learning, synthesising, observing and applying new knowledge to social life, work, family and society. When talking about “location” of student-centred learning we should include all the places where students learn: school, library, museums, work place and home.

Lemos, Sandars, Alves and Costa (2014) claim that the Bologna Process emphasises the importance of the student-centred approach. They point out that this system introduces students to the idea of taking responsibility for their learning activities, increased retention of the content, improved student engagement and improved status of the learners. Their study tried to investigate a new mixed-methods approach to evaluate the student centredness of teaching and learning. The research results showed that, in particular, teachers appreciated especially the following: the importance of engaging students in the learning process, that the class was a place for discussion, students were encouraged to be autonomous and that there was a shift in power relationships from teachers to students. Course objectives and assessment programme remained under teacher control. Teachers used content to capture student curiosity and increase motivation. Teachers considered themselves more as facilitators, they gave students high responsibility in classroom activities, and, crucially, they provided instant feedback.

According to the European Students' Union (Student-centred learning, 2010) the student-centred learning is actually a synonym for quality higher education. Among other student-related issues they emphasise transparent procedures for students to be able to give feedback on the quality of the educational process, students are consulted on curriculum content, on the teaching and evaluation

methods used, are involved in periodic programme quality reviews, are involved as full and equal members in committees, procedures for students to appeal decisions regarding their academic attainment or progression are provided, they are consulted when learning outcomes are designed, student needs and the diversity of the relevant student group are considered when designing learning outcomes, students are informed on the intended learning outcomes before they start a course or programme component, representatives of teachers and students are involved as full and equal members in the panels undertaking quality assurance reviews, institutional quality assurance reviews and guidelines take into account the overall elements of teaching and learning, prior learning (in non-formal learning environments) is recognised by the institution for the purpose of access into educational programmes, the process of recognition is easy, recognition of prior learning can be done without significant costs of bureaucracy, there are special support measures in place in order to help students from disadvantaged backgrounds, learning paths are flexible enough so as to permit combining work/family life and studies, group-work is used in the learning process, the goals of the learning process are agreed upon between teachers and students, peer and self-assessment are used as a method in the student assessment process, projects are used in the assessment of students, simulations of tasks and real life situations are used in the assessment of students, students have access to appropriate research and study facilities both on and off campus, the institution contributes to promoting a national/regional culture of student-centred learning, the programme uses a student-centred learning approach in providing training on the use of innovative teaching methods and student-centred curriculum development. Additionally, in the classroom, there is practical implementation of an SCL approach that includes a number of following components: problem-based learning, group project work, student-centred active learning, resource-based learning, use of the case method, role plays, classroom workshops, group presentations, use of a web-conferencing environment, particularly in distance education, use of learning logs for students to record their educational experience, small group work that enables students to learn how to work in a team, in the process of which they identify and fill the gaps in their knowledge. They also stress the importance of involving students after the task is completed, making self-assessment comments, making peer-assessment feedback comments, suggesting self-assessment grades and negotiating self-assessment grades.

The European Students' Union seems to have the most detailed and concrete list of what constitutes student-centred learning. They emphasise the importance of feedback in learners' progress, students' rights to decide about curriculum content and application, teaching and evaluation methods, using committees to evaluate the quality of the institution, the use of credits, stressing that prior learning should be recognised, emphasising the importance of group-work, the use of projects, different forms of assessment, simulation, research, IT, the collaboration of librarians and teachers,

innovative teaching methods that provide everyone with an instructive and informative list of practical ways to implement a student-centred approach.

Conclusions

1. This research presents opinions of relevant authors on the contemporary student-centred learning and enables an insight into the practice of lecturers. It shows that SCL has got its place in European universities however several of its aspects should be developed further.
2. Student-centred learning became very important in higher education and that SCL should be introduced even in the curriculum. However, all this also causes doubts if students are really qualified to be involved in e.g. giving comments to the curriculum.
3. The most frequent types of student-centred learning are problem-based learning, project-led education, learning contracts, flexible learning, inquiry learning, just-in-time checking and personalized learning.

References

1. Attard et al. (2010). Student Centred Learning An Insight Into Theory And Practice. Available at: [Accessed 26 November 2015] <http://www.esu-online.org/pageassets/projects/projectarchive/2010-T4SCL-Stakeholders-Forum-Leuven-An-Insight-Into-Theory-And-Practice.pdf>
2. Bransford, J. D., Vye, N., Bateman, H. (2002). Creating high-quality learning environments: Guidelines from research on how people learn. In *The knowledge economy and postsecondary education: Report of a workshop*, ed. P. A. Graham & Stacey, 159-197. Washington: National Academy Press.
3. Bransford, J. D., Brown, A. L., Cocking, R. R. (2000). *How people learn: Brain, mind, experience, and school*. Washington: National Academy Press.
4. Choi, M.L., Ma, Q. (2014). Realising personalised vocabulary learning in the Hong Kong context via a personalised curriculum featuring 'student-selected vocabulary'. *Language and Education*, vol. 29 (1), 62-78.
5. Çubukçu, Z. (2012). Teachers' evaluation of student-centered learning environments, *Education*, vol. 133 (1), 49-66.
6. Felder, R. M., and Brent, R. (1996). "Navigating the bumpy road to student-centered instruction." *College teaching* 44.2 (1996): 43-47. [Accessed 16th Jan 2016]. <http://www4.ncsu.edu/unity/lockers/users/f/felder/public/Papers/Resist.html>.
7. Felder, R. M., *Active Learning: An Introduction*. Available at: [Accessed 29 November 2015] [http://www4.ncsu.edu/unity/lockers/users/f/felder/public/Papers/ALpaper\(ASQ\).pdf](http://www4.ncsu.edu/unity/lockers/users/f/felder/public/Papers/ALpaper(ASQ).pdf)
8. Harden, R. M., Laidlaw, J. M. (2013). Be fair to students: four principles that lead to more effective learning. *Medical teacher*, vol. 35, 27–31.
9. Harkema, S. J. M., Schout, H. (2008). Incorporating Student-Centred Learning in Innovation and Entrepreneurship Education. *European Journal of Education*, vol. 43 (4), 513-526.
10. Jones, L. (2007). *The Student-Centred Classroom*. Oxford University Press [Booklet]. Available at: http://www.cambridge.org/other_files/downloads/esl/booklets/Jones-Student-Centered.pdf [Accessed 2 December 2015].

11. O'Sullivan, M. C. (2002). Reform implementation and the realities within which teachers work: a Namibian case study. *Compare* 32.2 219-237.
12. Lemos, A.R., Sandars, J.E., Alves, P., Costal, M.J. (2014). The evaluation of student-centredness of teaching and learning: a new mixed-methods approach. *International Journal of Medical Education*, vol. 5, 157-164.
13. Mclean, M., Gibbs T. (2010). Twelve tips to designing and implementing a learner-centred curriculum: Prevention is better than cure. *Medical teacher*, vol. 32, 225–230.
14. Zhu, C., Engels, N. (2014). Organizational culture and instructional innovations in higher education: Perceptions and reactions of teachers and students. *Educational Management Administration & Leadership*, vol. 42: 136 -158.

SAŽININGUMO KRITERIJAUS VERTINIMAS FIZINIŲ ASMENŲ

BANKROTO PROCESĖ

Vyliaudaitė A., Narauskaitė O.

Kauno kolegija, Kaunas, LIETUVA

Įvadas

Lietuvoje galimybė bankrotuoti fiziniams asmenims atsirado 2013 metų kovo 1 dieną, įsigaliojus Lietuvos Respublikos fizinių asmenų bankroto įstatymui. Remiantis statistikos duomenimis per pastaruosius trejus šio instituto taikymo metus buvo iškeltos 897 fizinių asmenų bankroto bylos (2013 metais – 118, 2014 metais – 365, 2015 metais – 414), iš kurių baigtos – 68.¹ Iš pateiktų duomenų matyti, jog fizinių asmenų bankrotas Lietuvoje sparčiai populiarėja, todėl atsiranda būtinybė analizuoti šios bankroto rūšies taikymo aspektus. Fiziniam asmeniui, siekiančiam bankroto bylos iškėlimo, taikomi tam tikri reikalavimai, apimantys net ir jo paties moralės normas. Ypatingai didelis dėmesys, šiame bankrote skiriamas asmens nemokumo priežasčių analizei per sąžiningumo normos prizmę. Sąžiningumas yra specifinis vertinamojo pobūdžio kriterijus, kurio prasmę, teisinių santykių subjektai gali suprasti skirtingai ir tai kas vieno asmens suvokimu atrodys sąžininga, kito asmens požiūriu gali būti nesąžininga ir atvirkščiai. Nors sąžiningumas fizinių asmenų bankrote yra reikšmingas, tačiau plati sąvokos reikšmė ir siauras apibrėžimas Lietuvos Respublikos fizinių asmenų bankroto įstatymo prasme, sukelia praktines jo taikymo problemas. Taigi, šiuo atveju, svarbu nustatyti konkrečius kriterijus, kuriais remiantis turi būti konstatuojama minėtoji asmens moralės norma.

Lyginant su kitomis teisės šakomis ir pošakiais, fizinių asmenų bankrotas yra visiškai nauja sritis. Teismų praktika šioje srityje – besiformuojanti, todėl sukelia daugybę diskusijų teisės normų taikymo ir apibendrinimo klausimais. Kadangi fizinių asmenų bankrotas Lietuvoje yra naujas, todėl

¹Jmonių bankroto ir restruktūrizavimo bei fizinių asmenų bankroto procesų apžvalga 2015 m. sausio – gruodžio mėn.// <http://www.bankrotodep.lt/veiklos-sritys/nemokumas-2/duomenys-ir-analize; prisijungimo laikas: 2016-03-12>.

literatūros ir teismų praktikos apibendrinimų šioje srityje, taip pat labai mažai. Šis straipsnis padės atskleisti vieną iš esminių fizinio asmens bankroto elementų – sąžiningumą.

Tyrimo objektas: sąžiningumo kriterijaus reglamentavimas faziųjų asmenų bankroto proceso teorijoje.

Tyrimo tikslas: išanalizuoti sąžiningumo kriterijaus vertinimą faziųjų asmenų bankroto procese.

Tikslui pasiekti keliamas **uždavinys:** išanalizuoti sąžiningumo sampratą.

Tyrime naudojami metodai: siekiant straipsnyje iškelto tikslo ir uždavinio įgyvendinimo, buvo naudojami analitinis, aprašomasis, loginis ir apibendrinamasis metodai.

Sąžiningumo samprata

Lotynų kalboje sąžiningumas išreiškiamas terminu *bona fide*, kuris reiškia pasitikėjimą, visai atvirai, sąžiningai be jokio kėslo.² Anglų kalboje šis žodis įvardijamas *honest* – doras, sąžiningas, tiesus, atviras, nuoširdus.³ Vokiškai sąžinė – *das Gewissen*, o sąžiningumas išreiškiamas žodžiais *Treu und Glauben*.⁴ Lietuvių kalboje žodis sąžinė aiškinamas, kaip dorovinis atsakingumo už savo poelgius jausmas, o sąžiningas asmuo – viską darantis pagal sąžinę.⁵

Civilinėje teisėje sąžiningumas yra vienas iš teisės principų, kurio privalo laikytis visi civilinių teisinių santykių subjektai.⁶ Šis principas ypač plačiai vartojamas sutartiniuose teisiniuose santykiuose. Civilinio kodekso 6.158 straipsnyje nurodyta imperatyvi sutarties šalių pareiga elgtis sąžiningai, kuri negali būti panaikinta jokių šalių tarpusavio susitarimu.⁷ Šio principo turi laikytis ir teismai tiek sprenddami iškilusius klusimus, tiek aiškindami ir taikydami įstatymus. Sąžiningumas taikomas ir šeimos teisiniuose santykiuose, pavyzdžiui, negaliojančia pripažinta santuoka sąžiningiems sutuoktiniams sukelia tokias pačias teises pasekmes, kaip ir galiojanti santuoka.⁸

Toks platus minėtojo principo taikymas civiliniuose teisiniuose santykiuose suponuoja nuomonę, jog sąžiningumas yra neatsiejama civilinių teisinių santykių dalis, užtikrinanti subjektų interesų pusiausvyrą. Sąžiningumas teisine prasme apibrėžiamas, kaip vertybinis žmogaus elgesio matas, kuris nustatomas pagal objektyvųjį ir subjektyvųjį kriterijų. Objektyviuoju požiūriu, tai toks žmogaus elgesys, kuris atitinka protingumo ir teisingumo principų reikalavimus. Taigi, sąžiningu laikomas asmuo, kuris veikia teisingai ir rūpestingai, o tai reiškia, jog objektyvus sąžiningumas yra teisingumas ir protingumas, nes šie principai yra sąžiningumą papildantys kriterijai. Objektyviuoju požiūriu asmens sąžiningumas nustatomas pagal tai, ar asmuo turėjo ką nors žinoti, daryti ar nedaryti.

²Tarptautinių žodžių žodynas. Vilnius: Vyriausioji enciklopedijų redakcija, 1985. P.74.

³Laučka A., Piesarskas B., Stasiulevičiūtė E. Anglų-lietuvių kalbų žodynas. Vilnius: Mokslas, 1978. P.385.

⁴Vokiečių-lietuvių ir lietuvių-vokiečių kalbų žodynas. Sud. Nina Prosyčeva. Kaunas: Vaiga, 2005. P.376.

⁵Dabartinės lietuvių kalbos žodynas. Vilnius: Mintis, 1972. P.688.

⁶Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas //Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

⁷Ten pat, 6.158 str.

⁸Ten pat, 3.45str.

Subjektyviuoju požiūriu sąžiningumas nusako asmens psichikos būklę konkrečioje situacijoje. Čia atsakinėjant į klausimą, ar asmuo galėjo ką nors žinoti, daryti ar nedaryti, atsižvelgiama į jo amžių, išsimokslinimą, išprusimą, gyvenimo patirtį, faktines bylos aplinkybes ir t.t. Taigi, subjektyvusis sąžiningumas – faktinis sąžiningumas. Nustatinėjant asmens sąžiningumą, būtina taikyti tiek objektyvųjį, tiek subjektyvųjį kriterijų, todėl asmuo bus laikomas sąžiningu tik tada, kai jis nežinojo, negalėjo ir neturėjo žinoti tam tikrų aplinkybių.⁹

Atsižvelgiant į tai kas išdėstyta, galima teigti, jog sąžiningiems asmens veiksams įtakos gali turėti ne tik jo atlikti ar neatlikti vienoki ar kitokie veiksmai, tačiau ir individualios aplinkybės, kurių įtaka gali būti skirtinga. Tai reiškia, kad vienas asmuo gali tam tikrų veiksmų neatlikti, todėl, kad, būdamas išsilavinęs ir turintis didesnę gyvenimo patirtį, suvokia šių veiksmų neatlikimo padarinius, siekdamas asmeninės naudos, o kitas asmuo dėl žemesnio išsilavinimo, mažesnės patirties, neatlikdamas tam tikrų veiksmų, nesuvokia būsimų padarinių. Taigi, sprendžiant sąžiningumo klausimą, kiekvienas atvejis su susidariusiomis aplinkybėmis turi būti vertinamas individualiai.

Civilinėje teisėje apibrėžiamas ir priešingas sąžiningumui reiškinys – nesąžiningumo prezumpcija, kuri aiškinama per kreditoriaus interesus pažeidžiančių sandorių, kurių sąrašas pateikiamas Civilinio kodekso 6.67 straipsnyje, prizmę. Minėtoji prezumpcija yra visiška priešingybė sąžiningumui, tai piktnaudžiavimas teise, pavyzdžiui, skolininko turto perleidimas tokiu būdu siekiant sukelti savo nemokumą ir išvengti prievolių įvykdymo.¹⁰ Taikant nesąžiningumo prezumpciją, asmuo, kurio atžvilgiu ji taikoma turi įrodyti, jog priešingai nei teigia kita šalis, jis yra sąžiningas. Pagal civilinės teisės normas nesąžiningiems asmenims kyla ir tam tikri teisiniai padariniai, pavyzdžiui, įrodžius, jog sutartis buvo sudaryta nesąžiningais skolininko veiksmais, taikoma restitucija. Civilinio kodekso 1.137 straipsnyje nurodyta, jog civilinių teisių įgyvendinimas negali būti naudojamas nesąžiningai.¹¹ Pagal šį teiginį teismas turi teisę atsisakyti ginti asmens, kuris elgiasi nesąžiningai ir piktnaudžiauja savo veiksmais teises.

Taigi, civilinėje teisėje įtvirtintas ne tik sąžiningumo principas, bet ir atvejai, kuomet preziumuojama, jog asmuo yra nesąžiningas. Nesąžiningumo konstatavimas asmeniui sukelia papildomas teises pasekmes, kurių šis galėjo išvengti elgdamasis taip, kaip reikalauja teisės normos (sąžiningai).

Fizinių asmenų bankroto procese sąžiningumas laikomas neatsiejama jo dalimi. Teisės akte reglamentuojančiame šios rūšies bankroto tvarką nėra apibrėžtos sąžiningumo sąvokos, tačiau šis kriterijus minimas tiek pačioje fizinių asmenų bankroto įstatymo paskirtyje, tiek ir atskirose bankroto procedūrose. Šio reikalavimo taikymas suponuoja nuomonę, jog sąžiningumas – vienas iš vertinamųjų

⁹Mikelėnas V., Vileita A., Taminskas A. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Vilnius: Justitia, 2001. P.77.

¹⁰Mikelėnas V., Vileita A., Taminskas A. Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Vilnius: Justitia, 2001. P.78.

¹¹Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas //Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

fizinio asmens bankroto kriterijų, kurio nebuvimas užkertą kelią asmeniui bankrotuoti. Kadangi sąžiningumo sąvoka fizinių asmenų bankroto įstatyme nėra aiškiai apibrėžta, vertėtų plačiau paanalizuoti šio kriterijaus taikymą ir reikšmę atskiroms bankroto procedūroms.

Pačioje Fizinių asmenų bankroto įstatymo paskirtyje nurodyta, jog mokumą gali atkurti tik sąžiningas fizinis asmuo, ūkininkas ir kitas fizinis asmuo besiverčiantis individualia veikla, kas reiškia, jog nesąžiningas asmuo neturi teisės bankrotuoti. Įstatymų leidėjas suteikia galimybę bankrotuoti tik sąžiningam asmeniui, kuris nepiktnaudžiaudamas jam suteikiama teise, siekia atsiskaityti su kreditoriais ir atkurti savo mokumą. Fizinis asmuo, teikdamas pareiškimą teismui dėl bankroto bylos iškėlimo, turi pateikti visą reikiamą informaciją ir apie kreipimąsi informuoti savo kreditorius fizinių asmenų bankroto įstatymo nustatyta tvarka. Taigi, tuo atveju, kai asmuo savo pareiškimе nurodo realybės neatitinkančią informaciją arba nepamini tam tikrų faktų, tokie veiksmai gali būti suprantami kaip asmens suklydimas arba kaip sąmoningas siekis nuspėti jo padėčiai nenaudingą informaciją.

Pavyzdžiui, šiuo atveju galima įžvelgti ir nesąžiningus asmens veiksmus, kai pareiškimе teismui asmuo nurodo, jog jo nemokumą sukėlė nedarbas, ekonominė krizė ar liga, tačiau vėliau paaiškėja, jog jis tapo nemokus dėl vieno iš Civilinio kodekso 6.67 straipsnyje nurodytų sandorių sudarymo. Kita vertus, pareiškimo dėl bankroto bylos iškėlimo priėmimas nesukelia žymesnių teisinių pasekmių, nes tai tik pirmas žingsnis į bankroto bylos iškėlimą. Teismui sprendžiant klausimą dėl bankroto bylos kėlimo asmeniui, analizuojamos nemokumą sukėlusios priežastys ir sprendžiama, ar yra pagrindas pareiškėjui kelti bankroto bylą. Šioje vietoje įstatymų leidėjas nustatė pagrindus, iš kurių esant bent vienam, atsisakoma iškelti bankroto bylą. Šiuose atsisakymo iškelti bankroto bylą pagrinduose taikomas sąžiningumo kriterijus, nes didžioji dalis pagrindų siejama su pareiškėjo nusiųpta informacija, kuri paaiškėja teismui sprendžiant bankroto bylos kėlimo klausimą.

Vienas iš pagrindų – fizinio asmens per paskutinius trejus metus iki pareiškimo iškelti bankroto bylą priėmimo dienos sudaryti Civilinio kodekso 6.67 straipsnyje nurodyti kreditorių teises pažeidžiantys sandoriai, kurių jis neprivalėjo sudaryti arba kitokie veiksmai, kurie Civilinio kodekso nustatyta tvarka yra nesąžiningi.¹² Pagal šį pagrindą asmuo bus laikomas nesąžiningu, jeigu jis sudarys vieną iš kreditoriaus interesus pažeidžiančių sandorių arba atliks veiksmus, kurie civilinės teisės atžvilgiu pripažįstami nesąžiningais.

Kaip jau aukščiau minėta, per šių kreditoriaus teises pažeidžiančių sandorių prizmę civilinėje teisėje apibrėžiamas nesąžiningumas. Mokslinėje literatūroje Civilinio kodekso 6.67 straipsnyje nurodyti sandoriai skirstomi į tris pagrindines grupes: akivaizdžiai nenaudingus, pirmumo teisę

¹²Lietuvos Respublikos fizinių asmenų bankroto įstatymas //Valstybės žinios. 2012, Nr. 57-2823.

suteikiančius ir turinčius trečiojo asmens tiesioginį arba netiesioginį suinteresuotumą palaikyti sandorį sudarantį skolininką sandorius.¹³

Civiliniame kodekse pateikiamas baigtinis šių sandorių sąrašas, į kurį patenka: skolininko sudaryti sandoriai su savo sutuoktiniu, vaikais, tėvais ar kitais artimais giminaičiais; sandoris sudarytas dėl skolos mokėjimo, kurios mokėjimo terminas – nesuėjęs; skolininko (juridinio asmens) sudarytas sandoris su savo vadovu ar valdymo organo nariu arba jų vaikais, tėvais, sutuoktiniais ar kitais artimais giminaičiais; skolininko (juridinio asmens) sudarytas sandoris su fiziniu asmeniu, kuris pats nuosavybės teise tiesiogiai arba netiesiogiai valdo mažiausiai penkiasdešimt procentų juridinio asmens akcijų arba jas valdo fizinio asmens tėvai, sutuoktiniai, vaikai ar artimi giminaičiai arba visi minėtieji asmenys kartu su fiziniu asmeniui yra juridinio asmens dalyviai; skolininko (juridinio asmens) sandoris su juridinių asmenų asociacija ar kitu susivienijimu, kai šis yra jų narys; sandoriai, kurių įvykdymo vertė žymiai viršija kitos sandorio šalies pateiktą įvykdymą; skolininko sudaryti sandoriai su juridiniu asmeniu, kurio vadovas, valdymo organo narys nuosavybės teise tiesiogiai ar netiesiogiai valdo ne mažiau kaip penkiasdešimt procentų juridinio asmens akcijų ir yra skolininko tėvas, vaikas, sutuoktinis ar kitas artimas giminaitis arba jiems visiems kartu priklauso ne mažiau kaip pusė minėtojo juridinio asmens akcijų; skolininko (juridinio asmens) sandoris su savo kontroliuojamu kitu juridiniu asmeniu arba atvejais, kai vienos iš sandorio šalių vadovas ar valdymo organo narys vienas arba su anksčiau minėtais giminaičiais turi ne mažiau kaip penkiasdešimt procentų kito juridinio asmens arba abiejų juridinių asmenų akcijų.¹⁴

Kadangi šis sąrašas yra baigtinis, sudarius bent vieną iš aukščiau minėtųjų sandorių, galimas fizinio asmens nesąžiningumo konstatavimas. Be minėtųjų sandorių nurodyti ir kiti veiksmai, kurie Civilinio kodekso prasme laikomi nesąžiningais. Šiuo atveju, sprendžiant klausimą, kas yra laikoma kitais nesąžiningais veiksmais, turėtų būti vadovaujama objektyviaisiais ir subjektyviaisiais sąžiningumo vertinimo kriterijais. Be kita ko, šiame atsisakymo iškelti fizinio asmens bankroto bylą pagrinde apibrėžiamas tokių sandorių sudarymo ir veiksmų atlikimo laikotarpis – per paskutiniuosius 3 metus iki pareiškimo iškelti bankroto bylą priėmimo. Tokia nuostata suponuoja išvadą, jog teismas vertina tik šiame laikotarpyje apibrėžiamus veiksmus ir sandorius ir negali konstatuoti asmens nesąžiningumo, peržengdamas nustatytąją laiko ribą.

Analizuojant minėtąjį atsisakymo iškelti bankroto bylą pagrindą pastebėtina, jog 2016 m. sausio 1 d. pasikeitusioje Fizinių asmenų bankroto įstatymo redakcijoje, įstatymų leidėjas konkretizuoja kitus veiksmus, kurie Civilinio kodekso prasme laikomi nesąžiningais. Šiuo metu galiojančiame teisės akte tokie veiksmai apibrėžiami kaip fizinio asmens tyčiniai veiksmai pateikiant

¹³Mikelėnas V., Pakalniškis V., Gumuliauskienė L. ir kt. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas: pirmieji dešimt galiojimo metų. Vilnius: Mykolo Romerio universitetas, 2013. P.753.

¹⁴Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas //Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

neteisingą informaciją kreditoriams apie finansinę būklę prisiimant skolinius įsipareigojimus ar sudarant kitus sandorius, siekiant išvengti atsiskaitymo su kreditoriais, ar fizinio asmens sąmoningas neveikimas, siekiant išvengti atsiskaitymo su kreditoriais.¹⁵ Iš pateiktos normos matyti, jog šiuo pakeitimu įstatymų leidėjas konkretizuoja nesąžiningus veiksmus, tokiu būdu siekdamas vieningo teisės normos taikymo ir nesąžiningumo ribos nustatymo Fizinųjų asmenų bankroto įstatymo kontekste.

Kituose atsisakymo iškelti fizinio asmens bankroto bylą pagrinduose taip pat galima įžvelgti sąžiningumo reikalavimą. Pavyzdžiui, kai atsisakoma iškelti bylą dėl nemokumo, kurį sukėlė žalingi asmens įpročiai. Tai reiškia, jog asmuo, pateikdamas pareiškimą teismui, nurodo, jog jo turimi skoliniai įsipareigojimai viršija 25 MMA ribą, tačiau teismui analizuojant šių įsipareigojimų kilmę paaiškėja, jog jie kilę iš piktnaudžiavimo savo gyvenimo būdu. Toks asmens nuslėpimas apie tikrąsias nemokumą sukėlusias priežastis laikytinas neteisingu informacijos pateikimu teismui. Šiuo atveju galima daryti išvadą, jog asmuo siekdamas sėkmingai bankrotuoti elgiasi nesąžiningai ir nepateikia tikrosios skolinių įsipareigojimų kilmės.

Iš esmės tokia pati situacija susiklosto teismui atsisakant iškelti bankroto bylą dėl pareiškėjo nusikalstamų veikų, kurios sukėlė jo nemokumą; teikiant pareiškimą teismui bankroto proceso nutraukimo ar pabaigos nepaėjus dešimčiai metų (išskyrus išimtis); bei paaiškėjus, jog fizinis asmuo yra neribotos atsakomybės juridinio asmens, kuriam iškelta bankroto bylą dalyvis.¹⁶

Didžioji dalis atsisakymo iškelti fizinio asmens bankroto bylą pagrindų dar kartą nurodoma tarp bylos nutraukimo pagrindų. Toks įstatymų leidėjo sprendimas tik pabrėžia sąžiningumo svarbą šios rūšies bankroto bylose ir užtikrina maksimalią apsaugą nuo nesąžiningų fizinių asmenų veiksmų. Tarp bylos nutraukimo pagrindų galime rasti ir keletą naujų reikalavimų, pavyzdžiui, nuo bankroto administratoriaus nuslėptos bankroto proceso metu gautos lėšos ir kitas turtas, kurio slėpimas gali turėti įtakos bankroto proceso eigai, arba fizinio asmens nevykdomų reikalavimų, kurių nesilaikymas gali sukelti neigiamas bankroto bylos baigties pasekmes.

Minėtuose pagrinduose pabrėžiami fizinio asmens veiksmai, kurių atlikimas arba susilaikymas juos atlikti, apsunkina bankroto proceso eigą. Jeigu vykdant bankroto procedūras asmuo slepia gaunamas pajamas, tai parodo, jog jis savanaudiškai siekia asmeninės naudos sau pačiam, tokiu būdu pažeisdamas savo kreditorių interesus. Toks elgesys nėra sąžiningas, nes pažeidžiama šalių interesų pusiausvyra ir sumažėja tikimybė tinkamai įgyvendinti mokumo atkūrimo planą.

Sąžiningumas yra vienas iš civilinės teisės principų, kuris vertinamas remiantis objektyviaisiais ir subjektyviaisiais kriterijais. Apibendrinant visa tai, kas išdėstyta, galima teigti, jog sąžiningumas fizinių asmenų bankroto procese yra vienas iš svarbiausių kriterijų siekiant ne tik bylos iškėlimo,

¹⁵ Lietuvos Respublikos fizinių asmenų bankroto įstatymas //Valstybės žinios. 2012, Nr. 57-2823.

¹⁶Lietuvos Respublikos fizinių asmenų bankroto įstatymas //Valstybės žinios. 2012, Nr. 57-2823.

tačiau ir sėkmingo mokumo atkūrimo plano įgyvendinimo ir galutinio rezultato – bankroto pabaigos. Šio reikalavimo įtvirtinimas skirtingose bankroto proceso etapuose užtikrina tinkamą fizinių asmenų bankroto tikslo įgyvendinimą ir užkertą kelią asmenims piktnaudžiauti jiems suteikiamomis teisėmis.

Nors sąžiningumas bankroto procese yra svarbus, fizinių asmenų bankroto įstatyme jis apibrėžiamas labai siaurai. Iš esmės šiame teisės akte įvardijami tik konkretūs sandoriai ir tyčiniai veiksmai ar sąmoningas neveikimas, kurių pagrindu siekiama išvengti atsiskaitymo su kreditoriais, tačiau neapibrėžiami kriterijai, kuriais vadovaujantis turi būti vertinamas asmens sąžiningumas. Taigi, atsižvelgiant į sąžiningumo reikšmę ir siaurą jo reglamentavimą fizinių asmenų bankroto įstatymo prasme, galima daryti išvadą, jog sprendžiant klausimą dėl fizinio asmens sąžiningumo vertinimo turi būti remiamasi kitais teisės šaltiniais.

Išvados

1. Nors sąžiningumas fizinių asmenų bankrote yra vienas iš esminių elementų, įtvirtintų atskirose bankroto proceso etapuose, tačiau jo reglamentavimas – siauras. Fizinių asmenų bankroto įstatyme nėra konkrečių kriterijų, kuriais remiantis turėtų būti vertinamas asmens sąžiningumas.
2. Taigi, nustatinėjant sąžiningumo kriterijų turi būti remiamasi papildomais teisės šaltiniais. Nors įstatymo leidėjas naujausiais Fizinių asmenų bankroto įstatymo pakeitimais konkretizuoja nesąžiningus veiksmus, tačiau problema dėl paties sąžiningumo vertinimo vis dar išlieka.

Literatūros sąrašas

1. Čiočys, P. (2000). Teisės pagrindai. Vilnius,.
2. Dabartinės lietuvių kalbos žodynas (1972). Vilnius.
3. Laučka, A., Piesarskas, B., Stasiulevičiūtė, E. (1978). Anglų-lietuvių kalbų žodynas. Vilnius.
4. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas (2000). Valstybės žinios., Nr. 74-2262.
5. Lietuvos Respublikos fizinių asmenų bankroto įstatymas Nr. XI-2000. Valstybės žinios. 2012, Nr. 57-2823.
6. Lietuvos Respublikos fizinių asmenų bankroto įstatymo Nr. XI-2000 4, 5, 6, 7, 8, 9, 14, 17, 19, 25, 27, 29 straipsnių pakeitimo įstatymas Nr. XII-2235 (2015). Teisės aktų registras., Nr.21017.
7. Mikelėnas, V., Vileita, A., Staskonis, V. ir kiti (2009). Civilinė teisė. Pirmoji dalis. Vilnius,.
8. Mikelėnas, V., Vileita, A., Taminskas, A. (2001). Lietuvos Respublikos civilinio kodekso komentaras. Pirmoji knyga. Vilnius,
9. Mikelėnas, V., Pakalniškis, V., Gumuliauskienė, L. ir kt. (2013). Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas: pirmieji dešimt galiojimo metų. Vilnius,
10. Tarptautinių žodžių žodynas (1985). Vilnius.
11. Teismų praktika fizinių asmenų bankroto bylose (2013 m.-2014 III ketv.), [žiūrėta 2016-03-12] <http://www.bankrotodep.lt/veiklos-sritys/nemokumas-2/administratori-veiklos-prieziura/#Pirkimu%20planas>
12. Vokiečių-lietuvių ir lietuvių-vokiečių kalbų žodynas (2005). .Sud. Nina Prosyčeva. Kaunas,

NETURTINIŲ VAIKŲ TEISIŲ REGULIAVIMO ASPEKTAI IR APSAUGA

Perkumienė D.

Kauno kolegija, Kaunas, Lietuva

Įvadas

Dabartiniu metu vaikas turi visas universalių žmogaus teisių dokumentų nuostatuose įtvirtintas teises kaip ir suaugęs asmuo, tačiau, to nepakanka. Vaiko teises būtina suvokti kaip nepriklausomus interesus, o ne savaime įtraukti į žmogaus teisių visumą. Vaikas, kaip jauna, dar nesubrendusi asmenybė, yra ne tik lengviau pažeidžiamas, bet ir sunkiau gali pats apginti savo teises ir interesus. Vaikui, kaip besivystančiam asmeniui, privalo būti garantuojamos kelios specifinės, tik šiai asmenų grupei būdingos teisės, pavyzdžiui, teisė į mokslą ar teisė į poilsį ir laisvalaikį.

Vaiko teisių išskyrimas į ypatingą žmoniškumo pažinimo ir visuomeninės veiklos sritį prasidėjo praėjus keliems šimtams metų nuo sąvokos „žmogaus teisės“ atsiradimo.

JT vaiko teisių konvencijoje apibrėžtos dvi esminės nuostatos – pirma, vaikas tapo savarankišku teisės subjektu, antra, vaikui numatyta teisė pačiam aktyviai dalyvauti įgyvendinant ir ginant savo teises. 1992 m. Lietuva prisijungė prie JT vaiko teisių konvencijos. Vykdam tarptautinius įsipareigojimus, Lietuvoje sukurta vaiko teisių apsaugos sistema – priimti nacionaliniai įstatymai, reglamentuojantys vaiko teises, jų įgyvendinimą ir apsaugą, įsteigtos valstybės bei savivaldybių institucijos, nevyriausybines organizacijos, dalyvaujančios vaiko teisių apsaugoje. Taigi atsirado teisinės prielaidos keisti požiūrį į vaiką, elgesį su juo bei vaiko statusą ir šeimoje, ir visuomenėje.

Tikslas. Išanalizuoti vaikų neturtinių teisių reguliavimo ir apsaugos teorinius ir praktinius aspektus. Šiam tikslui pasiekti išskirti šie **darbo uždaviniai**:

Tyrimo objektas – vaikų neturtinių teisių reguliavimo aspektai.

Šio **darbo metodus** galima suskirstyti į tris grupes: duomenų rinkimą, jų apdorojimą ir rezultato apibendrinimą. Surinktus duomenis apdorojant buvo panaudotas analitinis, loginis, teorinis, bei sisteminis analizės metodai, padedantys sukonkretinti gausią informaciją pateiktą apie vaiko teisinę padėtį įvairiuose leidiniuose, knygoje, mokslo darbuose ar internetinėse svetainėse, tinkamai suformuluoti pagrindinius teiginius ir sąvokas panaudotas darbe.

Vaiko teisinio statuso samprata

Jungtinių Tautų Vaiko teisių konvencija, kurią ratifikavo net 192 šalys¹⁷, apibrėžia vaiką, kaip žmogų, turintį mažiau nei 18 metų, jei pagal kitus įstatymus vaikui pilnametystė nėra pripažįstama anksčiau.¹⁸

¹⁷ Lietuvos Respublika šią Konvenciją ratifikavo [1995 m. liepos 3d.](#)

Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas bei Lietuvos Respublikos nepilnamečių apsaugos nuo neigiamo viešosios informacijos poveikio įstatymas vaiką (nepilnametį) apibrėžia visiškai taip pat, vaiko sąvokos kriterijų laikydamas jo amžių. Šiuo kriterijumi vadovaujasi didžioji teisės aktų dalis. Amžiaus, skiriančio vaiką nuo suaugusiojo, nustatymas atspindi vaiko fizinės ir psichologinės brandos trūkumą bei poreikį apsaugoti vaiką nuo išnaudojimo bei žalingo aplinkos poveikio.¹⁹

Dabartinis Lietuvių kalbos žodynas sąvoką „vaikas“ apibrėžia: 1) sūnus ar duktė savo tėvams; 2) berniukas ar mergaitė; 3) žmogus, turintis kurios nors aplinkos ar kurio amžiaus bruožų²⁰. Pasak J. Žukauskienės ir A. Širinskienės, biologine prasme kiekvienas asmuo yra kažkieno vaikas. Socialine prasme vaikas – tai asmuo, turintis tam tikrus socialinius ryšius su savo tėvais. Taip pat analizuojamas terminas reiškia ir tam tikras amžiaus ribas²¹.

Lietuvos Respublikos civiliniame kodekse ir Lietuvos Respublikos civilinio proceso kodekse nepilnamečiai sudaro dvi grupes: asmenys neturintys veiksnumo (iki 14 metų) ir turintys dalinį veiksnumą (nuo 14 iki 18 metų). Tuo tarpu Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekse ir Lietuvos Respublikos baudžiamajame kodekse yra varijuojama dar įvairesnėmis nepilnamečių asmenų grupių sąvokomis („vaikas“, „paauglys“, „nepilnametis“, „mažametis vaikas“, „kūdikis“). Lietuvos Respublikos administracinių teisės pažeidimų kodekse „terminas „paauglys“ dažniausiai vartojamas apibūdinant asmenis nuo 14 iki 16 metų amžiaus (175 str., 178 str. 4 d., 183 str. 3 d.), „vaikas“ – asmenis nuo 5-7 iki 16 metų amžiaus (138 str., 140 str., 142 str.), „nepilnametis“ – asmenis nuo 16 iki 18 metų amžiaus (13 str., 21 str.)“.²² Toks nepilnamečių grupių išskyrimas yra tikslingas bei reikalingas. Jis leidžia atsižvelgiant į vaiko brandos lygį kiekvienu atveju pritaikyti proporcingas sankcijas.

Vaiko teisinį subjektiškumą nagrinėjo J. Stripeikienė²³, G. Sagatys²⁴, intereso sampratos problemas E. Krivka²⁵, vaiko nuomonės įgyvendinant geriausius vaiko interesus klausimus nagrinėjo

¹⁸ Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija, Žin. (1995, Nr. 60-1501). 1 str.

¹⁹ Iona Tamutienė, *Vaiko teisių apsaugos institutai ir jų sąveika prievartos prieš vaiką atvejais* (Daktaro disertacija, Kaunas, Vytauto Didžiojo universitetas, 2004), p. 13.

²⁰ Dabartinis lietuvių kalbos žodynas. Vilnius. 2000. P. 903.

²¹ J. Žukauskaitė, A. Širinskienė. Konfidencialumo problema vaikams skirtose narkomanijos prevencijos programose//Religijos mokslo žurnalas SOTER. 2007, Nr.22(50), P.148.

²² Gintarė Lukšienė, *Vaiko teisių sampratos daugialypiškumas žiniasklaidoje* (Magistro baigiamasis darbas, Vilnius, Mykolo Riomerio universitetas, 2008), p. 11; <http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2009~D_20090120_140118-46110/DS.005.0.01.ETD> [aplankyta 2016 04 17].

²³ Stripeikienė, J. Vaiko, kaip savarankiško teisės subjekto, problema. *Jurisprudencija*. 2003, 42(34): 12–17.

²⁴ Sagatys, G. Vaiko teisė į šeimos ryšius: Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijos įgyvendinimas Lietuvoje. Vilnius: Teisinės informacijos centras, 2006.

²⁵ Krivka, E. Intereso problema civilinio proceso teisėje. *Jurisprudencija*. 2007, 5(95): 25–31.

A. Bilson, S. White²⁶, D. Archard, M. Skivenes²⁷, tėvų valdžios vaikui įgyvendinimą – D. W. Brock²⁸, tėvų ir vaiko teisių santykio problemas – J. Lind²⁹.

Lietuvos Respublikos Vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymo 2 straipsnyje numatyta, kad „vaikas yra žmogus, neturintis 18 metų, išskyrus atvejus, kai įstatymai numato kitaip“³⁰ Galimybė „įstatymuose numatyti kitaip“ iš esmės remiasi trečiuoju kriterijumi – amžiaus grupėmis pačioje vaikystėje.

Apibendrinant, galima teigti, jog analizuojant vaiko teises, pareigas bei vaiko socialinę aplinką vaiku bus laikomas kiekvienas nepilnametis asmuo nuo jo gimimo momento (pirmojo savarankiško naujagimio įkvėpimo) iki pilnametystės (18 metų) arba visiško civilinio veiksnio įgijimo įstatymų nustatyta tvarka (sudarant santuoką arba emancipacijos būdu).

Neturtinių vaiko teisių ir laisvių reguliavimas

Neturtinės vertybės³¹ įtvirtintos Lietuvos Respublikos Konstitucijoje II skirsnyje „žmogus ir valstybė“. Neturtines vertybes, neturtinių teisių užtikrinimo būtinybę numato ir Europos žmogaus teisių konvencija, įtvirtinanti pagrindines žmogaus tinkamą ir visavertį gyvenimą užtikrinančias neturtines teises: teisę į gyvybę, laisvę ir asmens neliečiamybę, laisvę pasirinkti gyvenamąją vietą, teisę į privatų gyvenimą, minties, sąžinės ir religijos laisvę.

Neturtinių vertybių ir neturtinių teisių įtvirtinimas suponuoja pareigą valstybei ir įstatymų leidėjui užtikrinti jų tinkamą įgyvendinimą ir numatyti realias jų gynimo priemones. Fizinį ir juridinių asmenų subjektinių teisių apsaugos užtikrinimas teisės aktais neturtinių vertybių gynimo srityje formuoja visuomenės pagarbą asmeniui ir jo teisėtai veiklai. Tai didina visuomeninį saugumą ir užtikrina Lietuvos Respublikos Konstitucijoje, Europos žmogaus teisių ir pagrindinių laisvių apsaugos konvencijoje asmeniui suteiktų teisių ir laisvių įgyvendinimą.

Civilinio kodekso 1.114 straipsnis įtvirtina šias asmenines neturtines teises ir vertybes: vardą, gyvybę, sveikatą, kūno neliečiamybę, garbę, orumą, žmogaus privatų gyvenimą, autoriaus vardą, dalykinę reputaciją, juridinio asmens pavadinimą, prekių (paslaugų) ženklus ir kitas vertybes, su kuriomis įstatymai sieja tam tikrų teisinių pasekmių atsiradimą. Civilinio kodekso 1.115 str. numato, kad civilinės teisės saugomi objektai yra asmeninės neturtinės, t. y. ekonominio turinio neturtinės ir

²⁶ Bilson, A.; White, S. Representing Children's Views and Best Interests in Court: An International Comparison. *Child Abuse Review*. 2005, 14: 220–239.

²⁷ Archard, D.; Skivenes, M. Balancing a Child's Best Interests and a Child's Views. *The International Journal of Children's Rights*. 2009, 17: 1–21.

²⁸ Brock, D. W. Shaping Future Children: Parental Rights and Societal Interests. *The Journal of Political Philosophy*. 2005, 13(4): 377–398; Dromantienė, L.; Šalaševičiūtė, R. Vaiko teisių apsauga Lietuvoje: socialinių darbuotojų vaidmuo. *Socialinis darbas*. 2006, 5(1): 79–88.

²⁹ Lind, J. The Best Interest of the Child as an Argument in Assessments of Parent Potential in Sweden. *International Journal of Law, Policy and the Family*. 2008, 22: 1–21.

³⁰ Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 33-807.

³¹ Sveikata, garbė, orumas, privataus gyvenimo neliečiamumas ir kitos.

neatskiriama susijusios su jų turėtoju, teisės. Asmeninės neturtinės teisės gali būti susijusios arba nesusijusios su turtinėmis teisėmis.³²

Vaiko neturtinės teisės išskyrimo kriterijus yra ypatingas šių teisių asmeninis pobūdis, ne tik pabrėžiantis tokių teisių priklausymą asmeniškai vaikui, bet ir reikalaujantis jas ginti nepriklausomai nuo kitų asmenų valios.³³

Apibendrinus galima teigti, kad vaiko teisių suskirstymas į šias kategorijas leidžia suprasti, kad vaikas nėra atskiras individas, turintis išimtinės atskiras savo teises. Nagrinėjant dokumentus, kurie reglamentuoja vaiko teises, matome, kad vaikas yra visuomenės narys ir gali naudotis tokiomis pat teisėmis kaip ir kiti. Vaikai per silpni ir ne visi pajėgūs ginti savo teises, todėl valstybė garantuoja vaiko teisių apsaugą.

Neturtinių vaiko teisių apsauga

Lietuvos Respublikos teisės aktuose vaiko teisinės apsaugos sąvoka nėra apibrėžiama, nors Vaiko teisių pagrindų apsaugos įstatyme³⁴ nurodyta, jog šio įstatymo paskirtis yra „gerinti vaikų teisinę apsaugą šalyje“. Vaiko teisių apsaugos tikslas – vaiko teisių apsaugos politikos formavimas ir vaiko teisių įgyvendinimo užtikrinimas³⁵. Kitaip tariant, turi būti ginamos silpniausių ir labiausiai pažeidžiamų visuomenės narių – vaikų, teisės ir teisėti interesai, užtikrinama saugi ir pilnavertė vaikystė, vaikas paruošiamas aktyviam socialiniam gyvenimui, išmokomas gerbti visuomenėje nusistovėjusias vertybes bei elgesio normas.

Vaiko teisės yra žmogaus teisės. Pasak D. Kabašinskaitės³⁶, žmogaus teisių idėja yra tai, jog kiekvienas asmuo vertas pagarbos. Vaiko teisės apima: vaiko kaip individo apsaugą, ir aplinkos, kurioje visiems vaikams užtikrinamas pilnavertis vystymasis kūrimą. Vaiko teisės rodo universalų bei ypatingą vaikystės statusą.

Vaiko apsaugos būtinumas tarptautiniu mastu buvo numatytas 1959 metais priimtoje pirmojoje tarptautinėje sutartyje - Jungtinių Tautų Vaiko teisių deklaracijoje³⁷ (Lietuva prie jos prisijungė 1992 metų sausio 5 dieną). Deklaracijos preambuleje, pabrėžiama visos žmonijos pareiga vaikui duoti viską, ką ji turi geriausia. Vaiko teisių deklaracija pripažino vaiko politines ir pilietines teises (vaiko nediskriminacijos teisę, teisę į vardą ir pilietybę, buvo pabrėžiamos vaiko teisės į mokslą, sveikatos

³² Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // Valstybės žinios. 2000, Nr. 74-2262.

³³ Šimonis M., Januškienė J. Vaikų teisės Lietuvos Respublikos teisės sistemoje // Teisės problemos. 2001. Nr. 4 P. 72

³⁴ Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas // Valstybės žinios. 1996, Nr. 33-807.

³⁵ UNICEF // <http://www.un.lt/lt/unicef/veikla-ir-partneriai/valstybes-institucijos/vaiko-teisiu-apsauga/>; prisijungimo laikas: 2016-02-19.

³⁶ Kabašinskaitė D. Vaikystės sociologija, vaikų teisės ir vaikų politika // Filosofija. Sociologija. Mokslotyra. Demografija // Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla, 2002, Nr. 3. P. 46.

³⁷ Jungtinių Tautų Vaiko teisių deklaracija // http://www.nplc.lt/nj/Dokumentai/Uzs_teis_aktai/vaiko%20teisiu%20deklarac.htm; prisijungimo laikas 2016-03-22.

apsaugą ir specialią apsaugą)³⁸. Deklaracijos idėja - tai, ką vaikas gauna iš jį supančio pasaulio, jam gražins bei savo gyvenime vadovausis vaikystėje nustatytais principais. Tai reiškia, kad atsižvelgiant į vaiko amžių ir brandumą, jam suteikiama: 1) teisė reikšti savo pažiūras ir būti išklaustam; 2) teisė mokytis; 3) teisė dalyvauti kultūriniame gyvenime; 4) teisė išreikšti save; 5) teisė gauti informaciją iš įvairių šaltinių, bet apginant jį nuo jo gerovei kenkiančios informacijos ir medžiagos; 6) teisė būti apsaugotam nuo smurto ir prievartos. Šias vaiko teises pripažinti ir jas ginti privalo Lietuvos Respublikos Seimas, Vyriausybė, kitos institucijos, visuomeninės organizacijos, tėvai, vyrai ir moterys, t.y. kiekvienas asmuo³⁹.

Jungtinių Tautų Vaiko teisių konvencijos 33 straipsnis numato, kad valstybės konvencijos dalyvės turi imtis visų reikiamų priemonių, kad apsaugotų vaikus nuo neteisėto narkotinių priemonių ir psichotropinių medžiagų vartojimo ir neleistų panaudoti vaikų tokias medžiagas neteisėtai gaminant ir pardavinėjant. Šiuo atveju valstybė turi pasitelkti visas priemones – teises, administracines, socialines ir šviečiamąsias.

Pavyzdžiui, Japonijoje remiantis Vaiko gerovės įstatymu, bet kas, kas randa vaiką, kuriam reikalinga apsauga, apie tai turi pranešti vietos valdžios gerovės įstaigoms ar vaikų pagalbos centrams.⁴⁰ Kalbant apie vaikus, vaikų prievartos prevencijos įstatymas įpareigoja mokytojus, sveikatos specialistus, ir vaikų gerovės pareigūnus dėti visas pastangas siekiant nustatyti prievartos prieš vaikus atvejus⁴¹. Jei reikia, vietos valdžia siunčia vaikus į vaikų orientavimo medicinos centrus, suteikia psichologinę ar kita pagalbą⁴².

Vykstant permainoms šalies ekonominėje bei socialinėje sferoje, narkomanija tampa grėsmingu socialiniu reiškiniu. Lietuvos Respublikos Seimas 2010 metų nutarimu patvirtino Nacionalinę narkotikų kontrolės ir narkomanijos prevencijos 2010–2016 metų programą⁴³, kurios viena iš sudėtinių dalių - narkotinių medžiagų vartojimo prevencija mokykloje. Be šios programos Vyriausybė 1998 m. liepos 30d. nutarimu Nr. 954 patvirtino Valstybės tabako kontrolės programą⁴⁴ ir 1999 m. vasario 25 d. nutarimu Nr. 212 – Valstybės alkoholio kontrolės programą⁴⁵. Šios programos numato valstybės tabako, alkoholio ir narkotikų kontrolės ir narkomanijos prevencijos politikos uždavinius ir

³⁸ Jonynienė Ž. Vaikų požiūris į vaiko teises ir jų įgyvendinimą. Šiauliai. 2005// http://www.gelbvaik.lt/download.php?file_id=153; prisijungimo laikas: 2016-02-22.

³⁹ Lietuvos Respublikos Vyriausybė// <http://www.lrvk.lt/main.php?id=vaikams/archyvelis.html&d=3004>; prisijungimo laikas 2016-02-22.

⁴⁰ Jidō Fukushi Ho [Vaiko gerovės įstatymas], įstatymas 1947 // <http://www.loc.gov/law/help/child-rights/china.php> // prisijungimo laikas 2016-04-26.

⁴¹ Jidō gyakutai ne Boshi prie NI kansuru hōtitsu [Vaikų prievartos prevencijos įstatymas], 2000 // <http://www.yesican.org/definitions/CAPTA.html> // prisijungimo laikas 2016-04-26.

⁴² Jidō Fukushi Ho [Vaiko gerovės įstatymas], 1947 // <http://www.loc.gov/law/help/child-rights/china.php> // prisijungimo laikas 2016-04-26.

⁴³ Nacionalinė narkotikų kontrolės ir narkomanijos prevencijos 2010–2016 metų programa // www3.lrs.lt/docs2/SSICAVXT.DOC // prisijungimo laikas 2016-04-26.

⁴⁴ Valstybės tabako kontrolės programa // Valstybės žinios 1998, Nr. 954.

⁴⁵ Valstybės alkoholio kontrolės programa // Valstybės žinios 1999, Nr. 212

jų sprendimo būdus, o jomis remiantis, parengta Narkotinių medžiagų vartojimo prevencijos programa ugdymo institucijose.

Apibendrinant galima teigti, kad vaikai socialinėje aplinkoje yra labai pažeidžiami. Tačiau valstybės imasi visų būtinų priemonių gerinti vaikų socialinę aplinką nuo žalingų įpročių, tokių kaip narkotikai, alkoholis, nusikaltimai ir kita, taikant įvairias bausmes platintojams bei kurstytojams. Japonijoje kaip ir Lietuvoje veikia įvairūs vaikų pagalbos centrai. Jei reikia, vietos valdžia siunčia vaikus į vaikų orientavimo medicinos centrus, suteikia psichologinę ar kitą pagalbą.

Išvados

1. Lietuvos teisės sistemoje vaiku laikomas kiekvienas nepilnametis asmuo nuo jo gimimo momento (pirmojo savarankiško naujagimio įkvėpimo) iki pilnametystės (18 metų) arba visiško civilinio veiksnio įgijimo įstatymų nustatyta tvarka (sudarant santuoką arba emancipacijos būdu). Toks reglamentavimas atitinka ir mūsų šiame tyrime pasirinktos teorijos, apibrėžiančios vaiko sampratą trimis kriterijais: vaikystės turiniu, amžiumi ir amžiaus grupėmis pačioje vaikystėje, esmę.
2. Neturtines teises bei jų užtikrinimo būtinybę numato tiek nacionaliniai, tiek tarptautiniai teisiniai aktai, iš kurių bene svarbiausia Europos žmogaus teisių konvencija, įtvirtinanti pagrindines žmogaus į tinkamą ir visavertį gyvenimą užtikrinančias neturtines teises: teisę į gyvybę, laisvę ir asmens neliečiamybę, laisvę pasirinkti gyvenamąją vietą, teisę į privatų gyvenimą, minties, sąžinės ir religijos laisvę.
3. Viena pagrindinių neturtinių vaiko teisių - teisė į gyvybę ir teisė būti sveikam yra įtvirtinta daugelio valstybių įstatymuose, tačiau šalia šios teisės būtina kalbėti ir apie abortus, nes tai yra pagrindinis ir turbūt didžiausias vaiko teisės į gyvybę pažeidimas. Remiantis statistika ir minėta teismų praktika, galima formuoti išvadą, jog abortai yra įteisinti ne visose šalyse, tačiau jie galimi su tam tikromis išimtimis, kai gimdymas kelia tiesioginę grėsmę motinos gyvybei. Taigi pirmumas teikiamas moters, o ne vaiko gyvybei.
4. Vaikų teisė į identiškumą ir individualybę, bei išsaugojimą, vaiko teisė į vardą ir pavardę, teisė išsaugoti savo tautybę ir pilietybę įstatymuose yra reglamentuota labai išsamiai ir aiškiai. Tačiau Lietuvoje kaip ir Airijoje šios teisės glaudžiai susijusios ir su vaikų tėvais, nes be tėvų sutikimo vaikas, būdamas nepilnametis negali keisti savo vardo, pavardės, tautybės ir kt.

Literatūros sąrašas

1. Jungtinių Tautų vaiko teisių konvencija, Žin. (1995, Nr. 60-1501). 1 str.
2. Tamutienė, I. (2004). *Vaiko teisių apsaugos institutai ir jų sąveika prievartos prieš vaiką atvejais* (Daktaro disertacija, Kaunas, Vytauto Didžiojo universitetas. p. 13.

3. Dabartinis lietuvių kalbos žodynas. (2000). Vilnius. P. 903.
4. Žukauskaitė, J., Širinskienė, A. (2007). Konfidencialumo problema vaikams skirtose narkomanijos prevencijos programose//Religijos mokslo žurnalas SOTER. Nr.22(50), P.148.
5. Lukšienė, G., (2008). *Vaiko teisių sampratos daugialypiškumas žiniasklaidoje* (Magistro baigiamasis darbas, Vilnius, Mykolo Riomerio universitetas), p. 11; [aplankyta 2016 04 17] <http://vddb.library.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2009~D_20090120_140118-46110/DS.005.0.01.ETD>
6. Stripeikienė, J. (2006). Vaiko, kaip savarankiško teisės subjekto, problema. *Jurisprudencija*. 2003, 42(34): 12–17.
7. Krivka, E. (2007). Intereso problema civilinio proceso teisėje. *Jurisprudencija*., 5(95): 25–31.
8. Bilson, A.; White, S. (2005). Representing Children's Views and Best Interests in Court: An International Comparison. *Child Abuse Review*., 14: 220–239.
9. Archard, D.; Skivenes, M. (2009). Balancing a Child's Best Interests and a Child's Views. *The International Journal of Children's Rights*. 17: 1–21.
10. Brock, D. W. (2006). Shaping Future Children: Parental Rights and Societal Interests. *The Journal of Political Philosophy*. 2005, 13(4): 377–398; Dromantienė, L.; Šalaševičiūtė, R. Vaiko teisių apsauga Lietuvoje: socialinių darbuotojų vaidmuo. *Socialinis darbas*., 5(1): 79–88.
11. Lind, J. (2008). The Best Interest of the Child as an Argument in Assessments of Parent Potential in Sweden. *International Journal of Law, Policy and the Family*., 22: 1–21.
12. Lietuvos Respublikos vaiko teisių apsaugos pagrindų įstatymas // *Valstybės žinios*.1996, Nr. 33-807.
13. Lietuvos Respublikos civilinis kodeksas // *Valstybės žinios*. 2000, Nr. 74-2262.
14. Šimonis M., Januškienė J. (2001). Vaikų teisės Lietuvos Respublikos teisės sistemoje// *Teisės problemos*.. Nr.4 P.72.
15. UNICEF [prisijungimo laikas: 2016-02-19] // <http://www.un.lt/lt/unicef/veikla-ir-partneriai/valstybes-institucijos/vaiko-teisiu-apsauga/>;
16. Jidō gykautai ne Boshi prie NI kansuru hōtitsu (2000). [Vaikų prievartos prevencijos įstatymas], // <http://www.yesican.org/definitions/CAPTA.html> // prisijungimo laikas 2016-04-26.
17. Jidō Fukushi Ho [Vaiko gerovės įstatymas], 1947 [prisijungimo laikas 2016-04-26] <http://www.loc.gov/law/help/child-rights/china.php> //
18. Nacionalinė narkotikų kontrolės ir narkomanijos prevencijos 2010–2016 metų programa // // [prisijungimo laikas 2016-04-26] www3.lrs.lt/docs2/SSICAVXT.DOC
19. Valstybės tabako kontrolės programa (1998). *Valstybės žinios* , Nr. 954.
20. Valstybės alkoholio kontrolės programa (1999). *Valstybės žinios*, Nr. 212.
21. Kabašinskaitė, D. (2002). Vaikystės sociologija, vaikų teisės ir vaikų politika//*Filosofija. Sociologija. Mokslotyra. Demografija*// Vilnius: Lietuvos mokslų akademijos leidykla, , Nr. 3. P. 46.
22. Jonynienė Ž. (2005). Vaikų požiūris į vaiko teises ir jų įgyvendinimą. *Šiauliai*. [prisijungimo laikas: 2016-02-22] http://www.gelbvaik.lt/download.php?file_id=153
23. Lietuvos Respublikos Vyriausybė// [prisijungimo laikas 2016-02-22] <http://www.lrvk.lt/main.php?id=vaikams/archyvelis.html&d=3004>

MOKSLAS IR PRAKTIKA: AKTUALIJOS IR PERSPEKTYVOS
Mokslinių straipsnių rinkinys
(Elektroninis leidinys)

THEORY AND PRACTICE: PROBLEMS AND PROSPECTS
Scientific articles
(Electronic publication)

Sudarė Biruta Švagždienė
Maketavo Giedrė Gudaitytė
Viršelio dailininkė Simona Vainulevičiūtė

2016-05-20. 16,8 sp. l.
Leido Lietuvos sporto universitetas, Sporto g. 6, LT-44221 Kaunas.
www.lsu.lt; el. p.: lsu@lsu.lt