

## BALTIJOS ŠALIŲ TRANSPORTO VADYBOS SPECIALISTŲ KOMPETENCIJŲ VERTINIMAS: STUDENTŲ POŽIŪRIO TYRIMAS

Kristina Ledauskaitė

Vilniaus Gedimino technikos universitetas

El. paštas: Kristina.Ledauskaite@vgtu.lt

**Santrauka.** Siekiant plėtoti žiniomis, aukštosiomis technologijomis bei kvalifikuotu darbu paremtą šalies ekonomiką bei siekiant užtikrinti gebėjimą konkuruoti Europos darbo rinkoje, būtina efektyvi verslo ir praktinio rengimo sąveika. Tačiau šiuolaikiniai ekonomistai vis dažniau pradeda kalbėti apie „žmogiškąjį kapitalą“, kuris labai artimai susijęs su darbo jėgos ir verslumo veiksniais. Ši sąvoka suprantama kaip teorinis ir praktinis išsilavinimas, didinantis darbo pajėgumą. Todėl specialisto gebėjimai ir kompetencija yra vienas iš svarbiausių veiksnių, užtikrinančių įmonės sėkmę rinkoje. Keletą metų iš eilės atliekami tyrimai Lietuvoje, Latvijoje ir Estijoje leido įvertinti transporto vadybos specialistų bendrąsias kompetencijas, parodė, kaip šios srities specialistai darbo rinkoje susiduria su praktinių įgūdžių stoka. Norint šalinti šiuos trūkumus būtinas glaudus mokymo institucijų ir transporto ir (ar) logistikos sektoriaus bendradarbiavimas.

**Reikšminiai žodžiai:** transporto vadybos specialistas, kompetencijos, Lietuva, Latvija, Estija.

### Įvadas

Siekiant kurti žiniomis, aukštosiomis technologijomis bei kvalifikuotu darbu paremtą Lietuvos ekonomiką, būtina efektyvi verslo ir praktinio rengimo sąveika, užtikrinanti ne tik rengiamų specialistų gebėjimą konkuruoti europinėje darbo rinkoje, bet ir sąlygas jiems Lietuvoje užsitikrinti gyvenimo kokybę, prilygstančią europinei. Tik šiuolaikiška, priartinta prie verslo reikalavimų praktinio rengimo sistema plės jaunimo galimybes įgyti konkurentišką kvalifikaciją, kartu ir savo patrauklumą (Maurušaitienė 2007). Vadybos studijų programos itin glaudžiai susietos su darbo rinkos pokyčiais, taigi dauguma pasaulio verslo mokyklų, universitetų ir koledžų, kuriuose vykdomos šios programos, deklaruoja esminius studijų proceso pokyčius. Vienas iš ryškiausių akcentų – bendrųjų kompetencijų ugdymo plėtra (Čepienė 2007). Esant tokiai tendencijai ir įvertinus, kad studijų planuose nustatytos bendrosios kompetencijos, aktualu išsiaiškinti, kaip transporto sektoriuje yra iš tikrųjų. Keletą metų šio straipsnio autorės atliekami Lietuvos, Latvijos ir Estijos (toliau Baltijos šalys) transporto sektoriuose tyrimai leido įvertinti šios srities specialistų bendrąsias kompetencijas.

*Straipsnio objektas* – transporto vadybos specialistų kompetencijos.

Šio *straipsnio tikslas* – išanalizuoti Baltijos šalyse transporto vadybos specialistams keliamus reikalavimus, pagrindines problemas, su kuriomis susiduria šios srities specialistai darbo rinkoje.

Straipsnyje keliami šie *uždaviniai*:

1. Atlikti literatūros šaltinių pasirinkta tematika analizę.
2. Atlikti Baltijos šalių transporto vadybos studentų kompetencijų tyrimą.

*Tyrimo metodai:* mokslinės literatūros analizė, pirminių duomenų rinkimas, apdorojimas, analizė ir sintezė.

### Bendrųjų ir verslo vadybos kompetencijų teorinių aspektų analizė

Bendrosios kompetencijos pradėtos nagrinėti mokymo specialistams keliant klausimus, kaip ugdyti asmenybes nuolat besikeičiančio pasaulio kontekste: kaip padėti žmogui lanksčiai adaptuotis kultūrinėje ir socialinėje aplinkoje, stiprinti emocinio saviregulavimo pagrindus, kaip parengti darbuotoją, kuris lanksčiai prisitaikytų prie nuolatinių pokyčių, sugebėtų pats nuolat mokytis ir tobulėti, laisvai bendrauti bet kokioje aplinkoje? (Čepienė 2007).

Istoriškai bendrųjų kompetencijų sampratą išsamiai išnagrinėjo Laužackas (2005). Jo teigimu, vienas iš pirmųjų bendrųjų kompetencijų koncepciją 1974 metais išskėlė Vokietijos darbo rinkos ir profesinio rengimo tyrinėtojas Mertens, išskirdamas keturis bendrųjų kompetencijų tipus: bazinės kompetencijos (aukščiausio lygmens asmeninius gebėjimus: loginį, kritinį, kontekstinį mąstymą, kūrybiškumą), horizontalias kompetencijas (susijusias su informacijos paieška, jos apdorojimu ir panaudojimu), „plačiuosius elementus“ (specialias profesines kompetencijas), „judriuosius veiksnius“ (istorijos

raidoje nekintamas žinias, pvz., reliatyvumo teorija). Tačiau Longworth (2000) išskiria tokius pagrindinius gebėjimus, reikalingus, norint pritaipyti darbo rinkoje: mokymasis mokyti, naujų žinių taikymas praktiškai, klausinėjimas ir svarstymas, savęs ir kitų valdymas, informacijos valdymas, komunikavimas, veikimas komandoje, problemų sprendimas, lankstumas ir adaptyvumas, mokymasis visą gyvenimą. Taip pat specialistas turi būti gebantis pats planuoti ir realizuoti mokymąsi kaip savo tobulėjimo visą gyvenimą sąlygą (Jarvis *et al.* 2004; Jucevičienė 2007), nes besimokantis ir tobulėjantis žmogus – tai pagrindinis įmonių išteklius konkuruojančių įmonių rinkoje.

Kita, nuo to, kaip aukštųjų mokyklų absolventų kompetencija tenkina esamus ir ateities darbo rinkos reikalavimus bei visuomenės poreikius, priklauso šalies konkurencingumas regione ir Europos Sąjungoje (Čekanavičius *et al.* 2008). Pasak Bruce (2002), darbuotojai rinkoje turi atitikti tam tikrus kriterijus: fiziniai ypatumai, mokslo laimėjimai, protinės galimybės, specialieji polinkiai, interesai, specifiniai charakterio bruožai, įvairios aplinkybės.

Verslo vadybos kompetencijų paradigmą iš esmės lemia verslo vadybos koncepcijų raida. Lyginant bendrųjų kompetencijų ir verslo vadybos paradigmas peršasi išvada, kad didelė dalis vadybos kompetencijų iš dalies arba visiškai yra bendrųjų kompetencijų kilmės. Spencer *et al.* (1993) išskiria svarbiausias sėkmingam darbui būdingas šias kompetencijas: poveikis ir įtaka; orientacija į tikslą; komandinis darbas ir kooperacija; analitinis mąstymas; iniciatyvumas; darbuotojų ugdymas; pasitikėjimas savimi; tarpasmeninis supratimas; informacijos paieška; vadovavimas komandai (lyderystė) ir kt.

Gonzalez ir Wagenaar (2003) kompetencijų sąrašo viršuje įvardytos tokios kompetencijos kaip analizė ir sintezė, gebėjimas mokytis, problemų sprendimas, gebėjimas teorines žinias taikyti praktiškai, gebėjimas prisitaikyti naujose situacijose, kokybės siekimas, gebėjimas dirbti savarankiškai ir gebėjimas dirbti komandoje. Taip pat kompetenciją kaip tyrimo objektą nagrinėjo edukologijos (Lepaitė 2001), vadybos (Lagan 1989; Rothwell 1996; Spencer *et al.* 2003) mokslų tyrinėtojai, taip pat ir šių mokslų sandūroje tyrimus atliekantys mokslininkai (Jucevičienė *et al.* 2000; Taruškienė 1997).

Transporto vadybos specialistų profesinių kompetencijų išskirtinumas pasireiškia tuo, kad šios srities specialistai turi gebėti gilintis į transporto ir logistikos verslo subtilybes bei gebėti pagrįsti rengiamus optimizavimo planus ir siūlymus ekonominiais skaičiavimais. Todėl, remiantis šiomis ir bendrosiomis kompetencijomis, keletą metų atliekami autorės tyrimai Lietuvoje, Latvijoje ir Esti-

joje parodė, kad didžiausia problema transporto vadybos specialistų – praktinių žinių, asmeninių gebėjimų trūkumas bei tam tikrų asmeninių kompetencijų nesusiformavimas. Vis aktualiau tampa specialisto gebėjimas prisitaikyti prie kintančios rinkos poreikių ir gautas teorines žinias pritaikyti praktiškai.

Darbdaviai visame pasaulyje nuolat pabrėžia bendrųjų kompetencijų svarbą verslo vadyboje. Pavyzdžiui, Alsop (2005) parengtame aktualiame straipsnyje, paskelbtame The Wall Street Journal, įdarbinimo specialistai, vertindami verslo mokyklas, pirmiausia išskyrė kriterijus, kurie svarbūs kandidatuojančiam į darbo vietą verslo vadybos sektoriuje. 24 kriterijų sąrašo viršuje – komunikacinės kompetencijos, tarpasmeninio bendravimo kompetencijos ir gebėjimas dirbti komandoje. Ginevičiaus *et al.* (2009) teigimu, per visą studijų laikotarpį studentas atitinkamai iš studijuojamų dalykų įgyja geriausiu atveju apie 500 kompetencijų ir siūlo apskaičiuoti įgyjamą kvalifikaciją pagal formulę:

$$q_1 = \frac{\sum_{j=1}^5 k_j}{500}, \quad (1)$$

čia  $q_1$  – įgyjama kvalifikacija;  $k_j$  –  $j$ -osios kompetencijos lygis procentais; 500 – gaunamų kompetencijų skaičius (geriausiu atveju).

Taip pat atliktoje Ginevičiaus *et al.* (2009) straipsnio analizėje pastebėta, kad atliekant specialistų atitikties šalies ūkio poreikius vertinimą tikslinga taikyti daugiakriterius vertinimo metodus, kurių taikymo naudingumas yra grindžiamas ir kitų autorių Brauers *et al.* (2008), Ginevičiaus *et al.* (2008), Zavadskas *et al.* (2008) darbais.

Tačiau, šio straipsnio autorės teigimu, vertinant transporto vadybos specialisto įgyjamą kvalifikaciją, tikslinga atsižvelgti į tai, kad:

- pagal pasirinktą specialybę būsime specialistas įgyja apie 14–15 šiai specialybei būdingų bendrųjų kompetencijų;
- baigiamuosiuose darbuose yra naudojama maždaug 70 % visų transporto vadybininko kompetencijų.

Todėl tikslinga būtų įgyjamą kvalifikaciją skaičiuoti pagal formulę:

$$q_2 = \frac{\sum_{j=1}^5 k_j}{10}, \quad (2)$$

čia  $q_2$  – įgyjama kvalifikacija,  $k_j$  –  $j$ -osios kompetencijos lygis procentais, 10 – pagal įgyjamą specialybę vidutinis numatomų kompetencijų skaičius.

## Baltijos šalių transporto vadybos studentų kompetencijų tyrimas

Globalūs ekonominiai, socialiniai ir kultūriniai procesai kelia naujus iššūkius žmonių išteklių vadybai (Keršienė, Savanevičienė 2004). Ne mažiau svarbia tampa ir vadybininko *socialinė kompetencija*. Socialinės kompetencijos kriterijai – tai socialinių įgūdžių visuma (kuri apima ir verbalinius, ir neverbalinius *komunikacinius* sugebėjimus); gebėjimas kurti tarpasmeninius santykius, būti mėgstamam grupėje; gebėjimas pasiekti tikslus. Vadybininko kompetencijai atskleisti turi reikšmės ne tik *žinios ir patirtis*, bet ir asmeninės savybės (charakteristikos). *Asmeninė kompetencija* – tai savęs įvertinimo įgūdžių ir asmeninių savybių derinys (nusiteikimas dirbti, motyvacija, tobulėjimo siekis ir darbe, ir už jo ribų), kurį lemia ne *žinių lygis*, bet darbuotojo asmeninės savybės (individualios savybės, charakterio bruožai, psichikos ypatumai, elgsenos orientacija) (Janiūnienė 2005).

Šio straipsnio autorės atliktas tyrimas parodė, kad didžiūmai Lietuvos ir Estijos respondentų trūksta praktinio pasirengimo, nes studijų procesas orientuotas į teorinių žinių perteikimą, o Latvijos studentams trūksta darbinės kompetencijos. Todėl respondentai teigia, kad praktinio darbo metu jiems labiausiai stinga: darbinės kompetencijos (25,58 % lietuvių, 38,46 % latvių ir 28,95 % estų); praktinio pasirengimo (76,74 % lietuvių, 28,85 % latvių ir 44,74 % estų); komunikacinių gebėjimų (6,98 % lietuvių, 26,92 % latvių ir 26,32 % estų); bendrojo universitetinio išsilavinimo (4,65 % lietuvių, 5,77 % latvių ir 26,32 % estų). Respondentai įvardijo ir kokių disciplinų jiems dar trūksta (1 lentelė).

**1 lentelė.** Disciplinos, kurių trūksta studentams

**Table 1.** Subjects, which are lacked by students

Disciplinos	Lietuva	Latvija	Estija
Derybų praktika	69,77 %	11,54 %	42,11 %
Verslo etika	23,26 %	21,15 %	42,11 %
Kalbėjimo praktika	16,28 %	34,62 %	28,95 %
Elgsenos manieros	9,30 %	7,69 %	5,26 %

Kaip parodė tyrimas, Lietuvos ir Estijos respondentams labiausiai trūksta derybų praktikos, o Latvijos respondentams – kalbėjimo praktikos. Be jau minėtų disciplinų, respondentai įvardijo, kokių gebėjimų jiems dar trūksta (2 lentelė), iš kurių Lietuvos respondentams labiausiai trūksta – savarankiško darbo įgūdžių, kritinio ir analitinio mąstymo, Latvijos respondentams – kritinio ir analitinio mąstymo bei užsienio kalbos, Estijos respondentams – psichologijos ir darbo komandoje.

**2 lentelė.** Gebėjimai, kurių trūksta studentams

**Table 2.** Skills, which are lacked by students

Disciplinos	Lietuva	Latvija	Estija
Psichologijos	18,60 %	0,00 %	34,21 %
Savarankiško darbo įgūdžių	39,53 %	10,34 %	21,05 %
Kritinio ir analitinio mąstymo	37,21 %	15,52 %	31,58 %
Laiko planavimo	16,28 %	12,07 %	21,05 %
Užsienio kalbos	30,23 %	36,21 %	23,68 %
Informacinių technologijų ir kompiuterinio raštingumo	6,98 %	6,90 %	7,89 %
Darbo komandoje	9,30 %	10,34 %	34,21 %

Taip pat respondentai vertino ir specialistų rengimo kriterijus. Iš jų labiausia reikalingi, respondentų nuomone: profesiniai įgūdžiai; darbas kompiuteriu; užsienio kalbų mokėjimas. Mažiausiai svarbūs kriterijai, Lietuvos respondentų nuomone, yra: vairuotojo pažymėjimas; darbuotojų mokslinis laipsnis, įgyta specialybė ar specializacija, Latvijos respondentams – vairuotojo pažymėjimas, darbuotojo mokslinis laipsnis, Estijos respondentams – visi dalykai pakankamai yra reikalingi. Tai vis dėlto kas yra svarbu studentams studijų metu, kad jie būtų parengti gerais transporto vadybos specialistais? Iš atlikto tyrimo duomenų pastebėta, kad šalių studentams labai svarbu yra: paskaitos medžiagos išdėstymas; dėstymo aiškumas; dėstytojo pagalba. Visiškai nesvarbu – dėstytojo išvaizda bei jautrumas studento problemoms. Tai leidžia teigti, kad studentai nori gauti žinių, atitinkančių šių dienų realią rinkos padėtį, nei vien pasenusių vadovėlių tiesų.

Taip pat pastaruoju sparčių pokyčių laikotarpiu ne mažiau svarbi tampa ir vadybininko *socialinė kompetencija*, t. y. jo socialinio elgesio efektyvumas, gebėjimas prisitaikyti prie dinamiškai besikeičiančios aplinkos ir priimti pokyčius atitinkančius sprendimus. (Lekavičienė 2002). Dėl to respondentai įvardijo trūkumus, kurie labiausiai kelia sunkumų versle: nesugebėjimas aptikti, analizuoti ir spręsti kylančios problemos (67,44 % lietuvių, 31,25 % latvių ir 60,53 % estų); nesugebėjimas planuoti veiklos (44,19 % lietuvių, 15,63 % latvių ir 42,11 % estų); menkas įmonės praktinės veiklos pažinimas (30,23 % lietuvių, 18,75 % latvių ir 26,32 % estų); kai kurių asmeninių savybių nesusiformavimas (11,63 % lietuvių, 6,25 % latvių ir 10,53 % estų); nepakankamas užsienio kalbų mokėjimas (18,60 % lietuvių, 9,38 % latvių ir 52,63 % estų); nesugebėjimas dirbti kompiuteriu (16,28 % lietuvių, 4,69 % latvių ir 18,42 % estų); teorinių specialybės žinių trūkumas (9,30 % lietuvių, 14,06 % latvių ir 28,95 % estų).

Svarbu įvertinti ir tą aplinkybę, kad nepakankama verslo ir mokymo sektorių integracija verčia įmones ieškoti būdų, kaip pačioms rengti reikalingus specialistus. Todėl, respondentų teigimu, šiuolaikinis darbuotojas konkurencingos rinkos laikais turi aktyviai dalyvauti komandiniame darbe, plėtoti naujas darbo technikas, mokytis naujų technologijų. Kita, šiuolaikinės, konkurencingos rinkos laikais transporto vadybos specialistų kompetencijos turėtų tenkinti šiuos kriterijus (3 lentelė). Tačiau norint, kad darbuotojas sėkmingai dirbtų įmonėje, neužtenka vien jo pačių pastangų ir bendrųjų kompetencijų.

Darbdavys taip pat turėtų investuoti į dirbančiuosius. Respondentai įvardijo dirbančiųjų potencialui plėtoti naudojimo būdus prioriteto tvarka (4 lentelė).

### 3 lentelė. Transporto vadybos specialistų kompetencijos

**Table 3.** Competences of transport management specialists

	Labai svarbu		
	Lietuva	Latvija	Estija
Komunikavimas gimtąja kalba	58,14 %	25,49 %	47,37 %
Komunikavimas užsienio kalba	18,60 %	52,94 %	52,63 %
Matematinis raštingumas ir bazinės mokslo technologijų žinios	13,95 %	24,00 %	18,42 %
Skaitmeninė kompetencija	25,58 %	17,65 %	21,05 %
Mokėjimas mokytis	9,30 %	38,78 %	57,89 %
Tarpasmeninės, tarpkultūrinės ir pilietinės kompetencijos	30,23 %	20,00 %	23,68 %
Verslumas	6,98 %	13,73 %	13,16 %
Kultūrinė saviraiška	58,14 %	25,49 %	13,16 %

### 4 lentelė. Būdai dirbančiųjų potencialui plėtoti

**Table 4.** Methods for employees potential developing

Lietuvos respondentų požiūriu	Latvijos respondentų požiūriu	Estijos respondentų požiūriu
1) atlyginimo už darbą sistema; 2) profesinis dirbančiųjų rengimas, mokymas; 3) adaptacija; 4) profesinis orientavimas; 5) veiklos vertinimas; paaukštinimas pareigose	1) profesinis dirbančiųjų rengimas, mokymas; 2) atlyginimo už darbą sistema; 3) profesinis orientavimas ir paaukštinimas pareigose; 4) veiklos vertinimas; 5) adaptacija	1) profesinis dirbančiųjų rengimas, mokymas; 2) veiklos vertinimas; profesinis orientavimas; 3) adaptacija; 4) paaukštinimas pareigose; 5) atlyginimo už darbą sistema

Kaip parodė tyrimas, Baltijos šalių respondentų nuomonė dėl dirbančiųjų potencialui plėtoti naudojimo būdų nesutapo. Įvardyti kriterijai dėl darbuotojų motyvacijos taip pat skyrėsi. Lietuvos ir Latvijos respondentams svarbiausia yra suvokti, kad jo darbas yra reikšmingas, o Estijos respondentams – žinoti galutinius rezultatus ir tikslus.

Taigi norint, kad būtų užtikrintas transporto vadybos specialistų konkurencingumas, turi būti:

- studentai mokomi derybinių įgūdžių;
- glaudesnis studijų ir verslo ryšys;
- skiriama daugiau dėmesio darbų pristatymo kokybei;
- suteikta daugiau praktinių žinių;
- tobulinamos profesinės užsienio kalbų žinios;
- investuojama į mokymus, informacines technologijas;
- užtikrinamas įmonių ir universitetų bendradarbiavimas;
- sudarytos sąlygos individualiam darbui, o komandinis darbas gali būti panaudojamas kaip mokymosi būdas;
- pakankamas žinių bagažas ir supratimas apie rinkos ekonomiką ir vadybą;
- skatinimas už pasiektus rezultatus;
- užtikrinti aukštesnę mokymo kokybę.

### Išvados

1. Nepakankama verslo ir mokymo sektorių integracija verčia įmones ieškoti būdų, kaip pačioms rengti reikalingus specialistus. Todėl, respondentų teigimu, šiuolaikinis darbuotojas konkurencingos rinkos laikais turi aktyviai dalyvauti komandiniame darbe, plėtoti naujas darbo technikas, mokytis naujų technologijų.

2. Tyrimais nustatyta, kad didžiumai (76,74 % Lietuvos ir 44,74 % Estijos studentams) respondentų trūksta praktinio pasirengimo, Latvijos respondentams (38,46 %) – darbinės kompetencijos.

3. Labiausiai reikalingi specialistų rengimo kriterijai, respondentų nuomone: profesiniai įgūdžiai; darbas kompiuteriu; užsienio kalbų mokėjimas. Mažiausiai svarbūs kriterijai, Lietuvos respondentų nuomone, yra: vairuotojo pažymėjimas; darbuotojų mokslinis laipsnis, įgyta specialybė ar specializacija, Latvijos respondentams – vairuotojo pažymėjimas, darbuotojo mokslinis laipsnis, Estijos respondentams – visi dalykai yra reikalingi.

4. Lietuvos, Latvijos ir Estijos transporto vadybos studentams didžiausias trūkumas, kuris labiausiai kelia sunkumų versle, – nesugebėjimas aptikti, analizuoti ir spręsti kylančių problemų.

5. Norint užtikrinti transporto vadybos specialistų konkurencingumą darbo rinkoje, turi būti: studentai mokomi derybinių įgūdžių; glaudesnis studijų ir verslo ryšys; skiriama daugiau dėmesio darbų pristatymo kokybei; suteikta daugiau praktikos žinių; tobulinamos profesinės užsienio kalbų žinios; investuojama į mokymą, informacines technologijas; sudarytos sąlygos individualiam darbui, o komandinis darbas gali būti pasitelkiamas kaip mokymosi būdas; pakankamas žinių kiekis ir supratimas apie rinkos ekonomiką ir vadybą; skatinimas už pasiektus rezultatus.

## Literatūra

- Alsop, R. 2005. Top Schools Struggle to Teach „Soft skills“ The Wall Street Journal, Career Journal.com. [žiūrėta 2009-09-08]. Prieiga per internetą: <<http://www.careerjournal.com/specialreports/school03/articles/20020909-alsop-softskills.html>>.
- Brauers, W. K. M.; Zavadskas, E. K.; Turskis, Z.; Vilutienė, T. 2008. Multi-objective contractor's ranking by applying the MOORA method, *Journal of Business Economics and Management* 9(4): 245–255. doi:10.3846/1611-1699.2008.9.245-255
- Čekanaivičius, L.; Grebliauskas, A.; Miliauskas, G. 2008. Lietuvos aukštojo mokslo finansavimo modelio projekcijos, *Ekonomika* [Economics] 81: 7–25.
- Čepienė, A. 2007. Verslo vadybos studentų bendrųjų kompetencijų ugdymo problematika: verslo ir aukštojo mokslo sankirta, *Profesinio rengimo tyrimai ir realijos* 13: 48–63.
- Ginevičius, R.; Ginevičienė, V. B. 2009. The compliance of master's degree studies with the economic needs of the country, *Technological and Economic Development of Economy* 15(1): 136–153. doi:10.3846/1392-8619.2009.15.136-153
- Ginevičius, R.; Podvezko, V. 2008a. A feasibility of multicriteria methods' application to quantitative evaluation of social phenomena, *Verslas: teorija ir praktika* [Business: Theory and Practice] 8(1): 14–18.
- Ginevičius, R.; Podvezko, V. 2008b. Multicriteria graphical-analytical evaluation of the financial state of construction enterprises, *Technological and Economic Development of Economy* 14(4): 452–461. doi:10.3846/1392-8619.2008.14.452-461
- Ginevičius, R.; Podvezko, V.; Bruzgė, Š. 2008. Evaluating the effect of state aid to business by multicriteria methods, *Journal of Business Economics and Management* 9(3): 167–180. doi:10.3846/1611-1699.2008.9.167-180
- Gonzalez, J. (Eds.); Wagenaar, R. (Eds.). 2003. *Tuning Educational Structures in Europe*. Final Report. Phase One. University of Deusto, University of Groningen. 16 p.
- Janiūnienė, R. 2005. Vadybininko kompetencijos: rinkos poreikiai ir darbdavių vertinimai, iš *Respublikinės mokslinės-praktinės konferencijos „Rengiamo specialisto atitiktumo rinkos poreikiams“*. Vilnius, gruodžio 14 d. Konferencijos medžiaga. Vilnius: Vilniaus kolegija, 165–173.
- Jarvis, P.; Holford, J.; Griffin, C. 2004. *The theory and practice of learning*. London. Kogan Page.
- Jucevičienė, P. 2007. *Besimokantis miestas*: monografija. Kaunas: Technologija. 407 p.
- Keršienė, K.; Savanevičienė, A. 2004. Žmogiškųjų išteklių valdymo vaidmuo kultūrinės integracijos kontekste, *Inžinerine Ekonomika – Engineering Economics* (3): 63–70.
- Laužackas, R. 2005. *Profesinio rengimo metodologija*: monografija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas. 332 p. ISBN 9955-12-057-6.
- Lepaitė, D. 2001. *Kompetencijų plėtojančių studijų programų lygio nustatymo metodologija*: daktaro disertacija. Kauno technologijos universitetas. Kaunas: Technologija.
- Longworth, N. 2000. *Making lifelong learning work: learning cities for a learning century*. London: Kogan Page.
- Maurušaitienė, D. 2007. Profesinio rengimo ir verslo sąveika: teorinės išvalgos, *Profesinio rengimo tyrimai ir realijos* 13: 170–176.
- McLagan, P. 1989. Model for HRD practice, *Training and Development Journal* 43(9): 49–59.
- Rothwell, W. J. 1996. *ASTD models for human performance improvement: roles, competencies, and outputs*. New York: American society for training and development publishers.
- Spencer, L. M.; Spencer, S. M. 1993. *Competence at work: Models for superior performance*. New York: Wiley.
- Taruškienė, J. 1997. *Premises for facilitation of continuing education in Lithuania*: Doctoral Dissertation. Kaunas University of Technology. Kaunas: Technologija.
- Viteikienė, M.; Zavadskas, E. K. 2007. Evaluating the sustainability of Vilnius city residential areas, *Journal of Civil Engineering and Management* 13(2): 149–155.
- Zavadskas, E. K.; Turskis, Z.; Tamošaitienė, J. 2008b. Contractor selection of construction in competitive environment, *Journal of Business Economics and Management* 9(3): 181–187. doi:10.3846/1611-1699.2008.9.181-187

## COMPETENCES EVALUATION OF TRANSPORT MANAGEMENT SPECIALISTS IN BALTIC STATES: RESEARCH OF STUDENTS' OPINION

### K. Ledauskaitė

#### Abstract

To develop knowledge, advanced technology and skilled labor-based economy in Lithuania, it is necessary to make an effective business interaction and practical training, and preparation of specialists to ensure the ability to compete in European labor markets, and general capacity building. Common started training for professionals is to consider raising questions as to develop people in constantly changing global context. Several years of the research done in Lithuania, Latvia and Estonia transport sectors, has allowed the evaluating of the general competencies of these area specialists, and showed that specialists working in transport/logistics area are faced with lack of practical skills. The eliminating of these lacks requires close cooperation between the educational institutions and transport and/or logistics sector cooperation.

**Keywords:** transport management specialist, competence, Lithuania, Latvia, Estonia.