

## UNIVERSALIŲ KOMPETENCIJŲ SVARBA ĮSIDARBINIMUI

**Milda Kiškytė**

*Vilniaus kolegija,  
Jasinskio g.15, Vilnius.*

### Anotacija

Vis plačiau diskutuojama, kad universalios kompetencijos (*angl. generic competence*) įsidarbinant yra lygiagrečiai svarbios moksliniam žinojimui. Ugdymas ateičiai, o ir darbo rinka, kalba apie tokių kompetencijų lavinimą, kurių negebės spręsti dirbtinis intelektas. Straipsnyje atlikta kokybinė darbo skelbimų turinio analizė, siekiant išsiaiškinti universalių kompetencijų pobūdį ir poreikį įsidarbinant. Buvo pasirinkta informacinių technologijų (toliau straipsnyje IT) sritis, išanalizuota 100 (n=100) darbo skelbimų IT srityje, skelbiamų Lietuvos darbo rinkai populiariose įsidarbinimo svetainėse. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad šiandien rinkai reikalingas darbuotojas, gebantis sklandžiai komunikuoti raštu ir žodžiu, dirbti komandoje ir savarankiškai, į iškilusią problemą pažvelgti nestandartiškai bei įvairiais aspektais galimai įgyja konkurencinį pranašumą.

**Reikšminiai žodžiai:** universalios kompetencijos, darbo rinka, įsidarbinimas.

### Įvadas

**Straipsnio aktualumas ir naujumas.** Prioritetų kaita darbo rinkoje ir žinių visuomenėje, kai nuo suvokimo, kad tik technologinės inovacijos, sukauptos žinios bei patirtis kuria ekonominę gerovę, pereinama prie visumos, kur šalia mokslinių žinių lygiagrečiai išauga universalių įgūdžių arba kitaip socialinių ir vertybinių įgūdžių poreikis. Ugdymas, o ir darbo rinka, kalba apie būtinybę lavinti tokius įgūdžius, kurių negebės spręsti dirbtinis intelektas. Europos Sąjungos mokslinių tyrimų programoje „Horizontas 2020“ yra pabrėžiama humanitarinių ir socialinių mokslų, kurie iš prigimties lavina universaliuosius besimokančiojo gebėjimus, svarba visoms inovacijoms, taip pat ir technologinėms. Programoje skelbiama, kad socialinio, humanitarinio ir ekonominio aspekto apjungimas bei integravimas į visų kryptių mokslinių tyrimų vykdymą bei naujausių technologijų plėtojimą yra būtinas, kuriant ekonominę gerovę. Tampa aišku, kad universalios kompetencijos ir gebėjimas į iškilusią problemą pažvelgti nestandartiškai bei įvairiais aspektais, lygiagrečiai tampa vertingi kaip ir mokslinės žinios, įgytos studijų metais. Įvairių sričių darbdaviai teigia, jog aukštosios mokyklos absolventams trūksta minkštųjų įgūdžių. Tarp lavintinų įgūdžių visų sričių specialistams yra minimi tokie įgūdžiai kaip gebėjimas klausytis, spręsti problemas, bendravimo, gebėjimo būti mentoriumi, savarankiškumas.

**Tyrimo problemos argumentacija.** Atlikti tyrimai akcentuoja universaliųjų įgūdžių poreikį darbo rinkoje. Tarp darbdavių pageidautinų įgūdžių visų sričių specialistams yra minimi tokie universalūs įgūdžiai kaip gebėjimas klausytis, spręsti problemas, bendravimo, gebėjimo vadovauti, gebėjimas veikti savarankiškai (Farhad, K. A. et al. (2018), Balcar, J. et al., (2018). Kai kurie tyrimai pabrėžia, kad gerai išlavinti tokie universalieji įgūdžiai kaip gebėjimas bendrauti, efektyviai spręsti problemas, kritinis mąstymas rinkos naujokui gali suteikti konkurencinį pranašumą ir ženkliai prisidėti prie bendrojo vidaus produkto augimo (Jaafar, S. B. (2018)). Gebėjimas bendrauti ir bendradarbiauti, proaktyvios bei pozityvios asmenybės aukštą poreikį darbo rinkoje patvirtina Lin Mei, T (2018). ir Laswad, F. (2018) atliktas tyrimas ir gautos išvados, kur pirmaujančias pozicijas užima būtent šie minėti įgūdžiai. KumarMisra, R., Khurana, K. (2017) mokslinėje publikacijoje pateikia tyrimo išvadas, kai analitinis mąstymas, proaktyvumas, gebėjimas bendrauti, savarankiškumas yra minimi kaip pagrindiniai įgūdžiai, norint įgauti rinkos pranašumą.

Itani, M. ir Srouer, I. (2016) pabrėžia, kad nors ir suprantant universaliųjų įgūdžių svarbą įsidarbinant, jie nėra pakankamai plačiai integruoti į studijų dalykų programas. Aničić, K. P., Divjak, B., Arbanas, K. (2017) straipsnyje daro išvadą, kad studijų dalykų programos turėtų būti labiau holistiškos nei tikrai orientuotos į specialiųjų kompetencijų lavinimą.

Straipsnio atveju *tyrimo problema* gali būti apibendrinta tokiu probleminiu sakiniu: kokių universaliųjų gebėjimų šiandien reikia darbo rinkai?

**Tyrimo tikslas:** nustatyti universaliųjų įgūdžių pobūdį ir poreikį, įsidarbinant IT srityje.

**Tyrimo objektas:** universalūs įgūdžiai kandidatui darbo skelbimuose informacinių technologijų (IT) srityje.

**Tyrimo metodai:** kokybinė darbo skelbimų turinio analizė.

## Universaliųjų kompetencijų ir aukštojo mokslo sinergija įsidarbinimo kontekste

Žinių visuomenės akivaizdoje tapo aišku, kad analitinis, kritinis ir kūrybinis mąstymas, asmens gebėjimas čia ir dabar spręsti problemas, iniciatyvumas, socialumas tampa vertingesni už dėstytojų perteiktų žinių sancaupą atmintyje (Baumgartner, P. 2004). Šiuolaikinis ugdymas reikalauja įvertinti besikeičiantį gyvenimą ir rengti iššūkius pasiruošusį priimti besimokantįjį, kuriam, spartėjant technologiniams ir socialiniams pokyčiams, reikia žaibiško reagavimo, vadinasi, ir gebėjimų greitai keisti vienus įgūdžius kitais, būti proaktyviai mąstančiu ir atsakingai veikiančiu asmeniu (Novak, J. D., (2010), Novak, J. D. (2011). Sparčiai kintant mokymosi terpei bei reaguojant į aukštajam mokslui keliamus tikslus, kartu keičiasi ir dėstytojų paradigma, kai nuo kognityvinės mokymosi terpės yra pereinama prie situacinės ir konstruktyvios, nuo lokalsios prie globalios, nuo žinių perteikimo prie žinių konstravimo (Gedvilienė et al., (2015). Todėl pastaraisiais dešimtmečiais kalbama apie tokius aukštojo mokslo prioritetus, kai yra siekiama, jog besimokantysis lavintų individualius mąstymo įgūdžius, kurie apima mokėjimą elgtis su informacija, nes tik gebantis analizuoti, sintetinti, atsirinkti ir sisteminti įgytas žinias ir įgūdžius studentas gebės jas kūrybiškai pritaikyti ateityje ir sėkmingai integruotis į globalią darbo rinką (European Commitment to Higher Education for Sustainable Development. Copernicus Charter, 2011). Sekant Bolonijos proceso uždaviniais, mokymosi visą gyvenimą memorandumu bei ugdymo ateičiai koncepcija, būtina stiprinti studentų universaliuosius įgūdžius juos integruojant į studijų dalykų programas. Ta pati mintis yra įtraukta ir į Europos Sąjungos mokslinių tyrimų programą „Horizontas 2020“ (Horizon, 2020), kurioje yra pabrėžiama humanitarinių ir socialinių mokslų, kurie iš prigimties lavina universaliuosius besimokančiojo gebėjimus, svarba visoms inovacijoms, taip pat ir technologinėms. Apibendrinant, universaliųjų kompetencijų apjungimas bei integravimas į visų krypties mokslinių krypties tikslus yra būtinas, kuriant ekonominę gerovę.

## Universaliųjų kompetencijų sąvokos apibrėžimas

Terminas „universalūs įgūdžiai“ (angl. general skills) ar „universalios kompetencijos“ (angl. generic competences) mokslinėje literatūroje yra vartojamas sinonimiškai terminams „gyvenimo įgūdžiai“ (angl. life skills), „perkeliami gebėjimai“ (angl. transversal skills), „bendrieji įgūdžiai“ (angl. generic skills), „21-ojo amžiaus įgūdžiai“ (angl. 21st century skills), „darbo ateičiai įgūdžiai“ (angl. future work skills), „minkštieji įgūdžiai“ (angl. soft skills), „socialiniai ir vertybiniai įgūdžiai“ (angl. skills for social progress) (Cimatti, B. 2016).

Mokslinėje literatūroje galima aptikti keletą skirtingų universaliųjų kompetencijų (angl. generic competences) apibrėžimų. Pirmasis apibrėžimas, kai sąvoka „universalios kompetencijos“ yra skirstoma į dvi kompetencijų grupes: asmenines kompetencijas (angl. personal competences) ir socialines kompetencijas (angl. social competences). Pagal šį apibrėžimą asmeninės kompetencijos literatūroje apibrėžiamos kaip pažintinės kompetencijos, tokios kaip žinios ir gebėjimas mąstyti. Kaip asmeninių kompetencijų pavyzdžius mokslinė literatūra pateikia gebėjimą planuoti, kritiškai mąstyti, siekti tikslų. Asmeninėms kompetencijoms mokslinė literatūra priskiria asmenines vertybines nuostatas, tokias kaip pozityvumas, iniciatyvumas, drąsa (Ciappei, C. 2015).

Socialinės kompetencijos, anot apibrėžimo, reiškia gebėjimą užmegzti ryšį su kitais visuomenės nariais. Socialinėms kompetencijoms yra priskiriami tokie gebėjimai kaip gebėjimas klausytis, bendrauti, priimti sprendimus, bendradarbiauti, derėtis (Englelberg, S. 2015).

Kiti šaltiniai universaliasias kompetencijas skirsto į intrapersonalinius (santykio su savimi) (angl. intrapersonal) ir interpersonalinius arba tarpasmeninius (santykio su kitais žmonėmis) įgūdžius (angl. interpersonal skills). Intrapersonaliniai socialiniai įgūdžiai siejami su asmens gebėjimu suprasti, kontroliuoti ir tinkamai išreikšti savo mintis, pažinti ir įvertinti savo asmenybės ypatumus, jos stipriąsias ir silpnąsias puses, pasitikėti savimi, kontroliuoti impulsus, motyvuoti save įveikti sunkumus, nustatyti ir stebėti savo ir kitų žmonių veiklos pažangą ir kita. Interpersonaliniai socialiniai įgūdžiai apima asmens santykius su kitais žmonėmis, mokėjimą išlaikyti asmeninių ir socialinių siekių harmoniją, išreikšti save atitinkamai kultūrai ir situacijai priimtinais verbaliniais ir neverbaliniais būdais, atsispirti netinkamam socialiniam spaudimui ir kita (Kingsley, B. 2015).

Universalios kompetencijos mokslinėje literatūroje dar yra skirstomos į verslumo įgūdžius (angl. entrepreneurship skills) ir technologinius (angl. technological skills). Šiame apibrėžime verslumas yra suvokiamas kaip gebėjimas vadovauti, rizikuoti, būti inovatyviu, prisitaikyti prie kintančios aplinkos. Technologiniai įgūdžiai yra siejami su informacinėmis technologijomis. Šiame kontekste universalieji įgūdžiai ir kompetencijos yra įvardijamos kaip minkštieji įgūdžiai ar kompetencijos.

Remiantis „Tuning“ (Tuning, 2006) metodologijoje nurodomu apibrėžimu, universali kompetencija apibūdina asmens gebėjimų derinį, susijusį su žiniomis ir jų taikymu, požiūriais ir nusako kaip gerai asmuo gali jas pritaikyti. Šiame kontekste kompetencija reiškia, kad asmuo panaudoja tam tikrą gabumą arba gebėjimą atliekant tam tikrą užduotį, pademonstruodamas, kad užduotį gali atlikti taip, kad būtų įvertintas jo pasiekimų lygis. Universalias kompetencijas galima įvertinti ir lavinti. Tai reiškia, kad kompetencijos lygis skiriasi ir kompetencijas, anot „Tuning“ klasifikatoriaus, galima tobulinti praktikuojantis bei lavinantis.

## Tyrimo metodologija ir rezultatai

Straipsnio atveju, sąvoka „kompetencija“ yra vartojama, remiantis „Tuning“ (Tuning, 2006) metodologijoje nurodomu apibrėžimu, kai universalios kompetencijos yra suvokiamos kaip kompetencijos reiškiančios „žinojimą kaip būti“, kas reikštų vertybių ir nuostatų dermės sanglaudą ir suvokimą su kitais socialiniais kontekstais ir „žinojimas kaip elgtis“ arba kitaip tariant, praktinis turimų ar įgytų įgūdžių pritaikymas (Tuning, 2006). Taigi, šiame kontekste reiškia, kad kompetencija gali būti vertinama ir lavinama mokymo(si) arba praktikavimosi procese.

Siaurąja prasme straipsnyje yra vartojami terminai „gebėjimas“ arba „įgūdis“ (angl. skill(s)) apibrėžti sudėtinę kompetencijos dalį.

„Tuning“ (Tuning, 2006) metodologija išskiria tris kompetencijų grupes: padedančios (instrumentinės) kompetencijos (angl. *instrumental competences*), tarpasmeninės kompetencijos (angl. *interpersonal competences*), sisteminės kompetencijos (angl. *systemic competences*) ir atskirai 30 kompetencijų:

- Padedančios (instrumentinės) kompetencijos yra įvardijamos kaip atliekančios instrumentinę funkciją. Joms priklauso:
  - kognityviniai gebėjimai, gebėjimas suprasti ir valdyti / pritaikyti idėjas ir mintis;
  - metodologiniai gebėjimai valdyti aplinką: organizuoti laiką ir taikyti mokymosi strategijas, priimti sprendimus ar spręsti problemas;
  - technologiniai įgūdžiai, susiję su technologinių priemonių naudojimu, kompiuteriniai įgūdžiai ir gebėjimas apdoroti informaciją;
  - lingvistiniai gebėjimai – bendravimas žodžiu ir raštu ar antrosios kalbos žinios.

— tarpasmeninės kompetencijos: asmeninės savybės, susijusios su gebėjimu reikšti savo jausmus; kritinis ir savikritinis mąstymas. Socialiniai įgūdžiai, susiję su tarpasmeniniais įgūdžiais darbu komandoje, gebėjimu išreikšti socialinį ar etinį įsipareigojimą. Šiai

kompetencijų grupei „Tuning“ klasifikatorius priskiria šias kompetencijas: kritinės ir savikritinės savybės; darbas grupėje; tarpasmeniniai gebėjimai; gebėjimas dirbti tarpdisciplininėje grupėje; gebėjimas bendrauti su kitų sričių žinovais; gebėjimas atsižvelgti į įvairovę ir daugiakultūriškumą; gebėjimas dirbti tarptautinėje aplinkoje; etiniai įsipareigojimai.

— sisteminės kompetencijos: tokie įgūdžiai ir gebėjimai, kurie susiję su visomis sistemomis. Šios kompetencijos, derinant supratimą, suvokimą ir žinias, įgalina suprasti visumos dalių tarpusavio ryšius ir sąveiką. Tai ir gebėjimas numatyti pokyčius, siekiant patobulinti tam tikrą sistemą ar sukurti naują. Šiai kompetencijų grupei yra priskiriamos šios kompetencijos: gebėjimas žinias taikyti praktikoje; gebėjimai atlikti mokslinius tyrimus; gebėjimas mokytis; gebėjimas prisitaikyti prie naujų situacijų; lyderystė / vadovavimas; kitų šalių kultūrų ir papročių supratimas; gebėjimas dirbti savarankiškai; projektų rengimas ir jų vadyba; iniciatyvumas ir verslumas;

Apibendrinant, straipsnio atveju, „Tuning“ (Tuning, 2006) metodologija kaip universalių įgūdžių kontrolinis parametras buvo pasirinkta dėl akademinų ir profesinių kvalifikacijų suderinimo, kai universalios kompetencijos nurodo bendruosius sąlyčio taškus tarp akademinų ir kitų socialinių bei profesinių grupių keliamų tikslų.

Tam, kad geriau būtų galima suprasti, kokių kompetencijų reikia darbo rinkai, straipsnyje visi darbo skelbimuose minimi universalūs įgūdžiai buvo suskirstyti pagal „Tuning“ (Tuning, 2006) metodologijoje suformuluotas kompetencijų grupes ir atskirai jose pateiktas kompetencijas.

Siekiant išsiaiškinti universalių įgūdžių pobūdį ir poreikį įsidarbinant, kaip verslo segmentas, buvo pasirinkta IT sritis. Išanalizuota 100 darbo skelbimų informacinių technologijų (IT) srityje, skelbiamų Lietuvos darbo rinkai populiariose įsidarbinimo svetainėse. Analizuojami darbo skelbimai buvo paskelbti [www.cvmarket.lt](http://www.cvmarket.lt) ir [www.cvonline.lt](http://www.cvonline.lt) svetainėse. Siekiant laikytis tyrimo nuoseklumo, 50 darbo skelbimų buvo išnagrinėta iš [www.cvmarket.lt](http://www.cvmarket.lt) svetainės, kiti 50 iš [www.cvonline.lt](http://www.cvonline.lt) svetainės. Darbo skelbimai buvo surinkti ir peržvelgti 2020 metų vasario mėnesio pirmoje pusėje, t.y., nuo 2020 metų vasario 1d. iki vasario 17d. Atsirenkant skelbimus, jie buvo peržiūrėti iš eilės kaip išdėstyta svetainėje, neatsižvelgiant į tai, ar skelbimą dėl darbo paskelbė Lietuvos ar užsienio kapitalo įmonė.

Pagrindinis kriterijus, vertinant darbo skelbimus, buvo vieno universalaus įgūdžio kartojimosi dažnumas tarp visų galimų variantų ir atskirai savo grupėje.

Kitas svarbus kriterijus, atsirenkant darbo skelbimus, buvo jų paskelbimo naujumas. Todėl visi tyrime nagrinėjami skelbimai analizuojami laikotarpiu daugiausiai buvo dviejų savaitių senumo nuo paskelbimo datos.

Kalbant apie tyrimo metodus, buvo atlikta kokybinė skelbimų turinio analizė ir apsiribota tikslu išsiaiškinti procentą, kokių universalių įgūdžių labiausiai pageidauja darbdaviai darbo skelbimuose. Pažymėtina, kad skirstant darbo skelbimuose minimas universalias kompetencijas į kompetencijų grupes pagal „Tuning“ klasifikatorių, kai kurios kompetencijos darbo skelbimuose nebuvo labai gerai apibrėžtos ir kartojos, todėl nepaisant, kad kai kurios kompetencijos „Tuning“ klasifikatoriuje yra traktuojamos kaip kelios, straipsnio atveju dėl savo neapibrėžtumo darbo skelbime jos buvo traktuojamos kaip viena.

Išanalizavus darbdavių reikalavimus, keliamus kandidatams, universalios kompetencijos buvo suskirstytos į įgūdžių grupes pagal minėtą „Tuning“ klasifikaciją, siekiant gauti jų procentinę išraišką kaip rodiklį, nurodantį įgūdžio poreikį ir pobūdį rinkoje. Žemiau lentelėje yra pateikiamas universalių įgūdžių pasiskirstymas pagal pobūdį darbo skelbimuose procentais.

**1 lentelė. Universalių įgūdžių pasiskirstymas darbo skelbimuose pagal Tuning metodologiją procentais**

Kompetencijų grupė	Minimi įgūdžiai darbo skelbimuose	Įgūdžių pasiskirstymas procentais darbo skelbimuose
Tarpasmeninės kompetencijos ( <i>angl.</i>	darbo grupėje ar komandoje įgūdžiai (gebėjimas bendrauti su savo srities ir kitų sričių specialistais)	12.5%

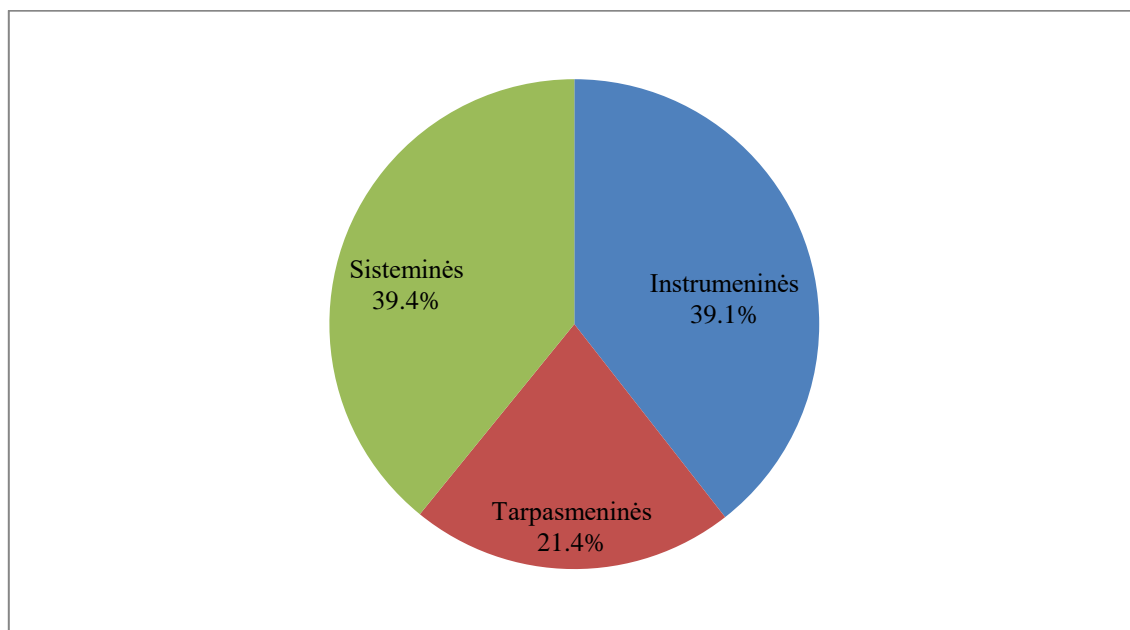
Kompetencijų grupė	Minimi įgūdžiai darbo skelbimuose	Įgūdžių pasiskirstymas procentais darbo skelbimuose
<i>interpersonal competence</i> )	vietiniu ir tarptautiniu lygiu )	
	gebėjimas bendrauti vietiniu ir tarptautiniu lygiu	8.9 %
Sisteminės kompetencijos ( <i>angl. systemic competence</i> )	proaktyvumas	11%
	gebėjimas dirbti savarankiškai	10.3%
	iniciatyvumas ir verslumas	6.4%
	gebėjimas prisitaikyti prie naujų situacijų	3.2%
	lyderystė / vadovavimas	2.1%
	ižvalgumas	1.8%
	kūrybiškumas	1.8%
	gebėjimas siekti rezultatų	1.4%
	holistinis mąstymas	1.1%
Instrumentinės kompetencijos ( <i>angl. instrumental competence</i> )	bendravimas žodžiu ir raštu gimtąja ir užsienio kalba	24.5%
	informacijos apdorojimo įgūdžiai bei gebėjimas spręsti problemas ir priimti sprendimus	13.5%
	darbo kompiuteriu įgūdžiai	0.7%
	gebėjimas kelias užduotis atlikti vienu metu	0.7%

Atkreipiant dėmesį į vieno įgūdžio kartojimosi dažnumą tarp visų galimų variantų, minimų visuose nagrinėtuose skelbimuose, tačiau neatsižvelgiant į įgūdžio pobūdį, universalūs įgūdžiai šimte darbo skelbimų buvo paminėti 281 kartą. Apjungus susijusias sąvokas ir atsižvelgus į įgūdžio pobūdį, šimte darbo skelbimų buvo išskirta 15 universalių įgūdžių (žiūrėti lentelę 1). Pažymėtina, kad kai kuriuose skelbimuose kelios kompetencijos buvo traktuojamos kaip viena kompetencijų grupė.

Minėtos kompetencijos pagal aukščiau minėtą klasifikaciją darbo skelbimuose procentais pasiskirstė taip (žiūrėti 1 paveikslėlį):

- instrumentinės kompetencijos (39.4%);
- tarpasmeninės kompetencijos (21.4%);
- sisteminės kompetencijos (39.1%).

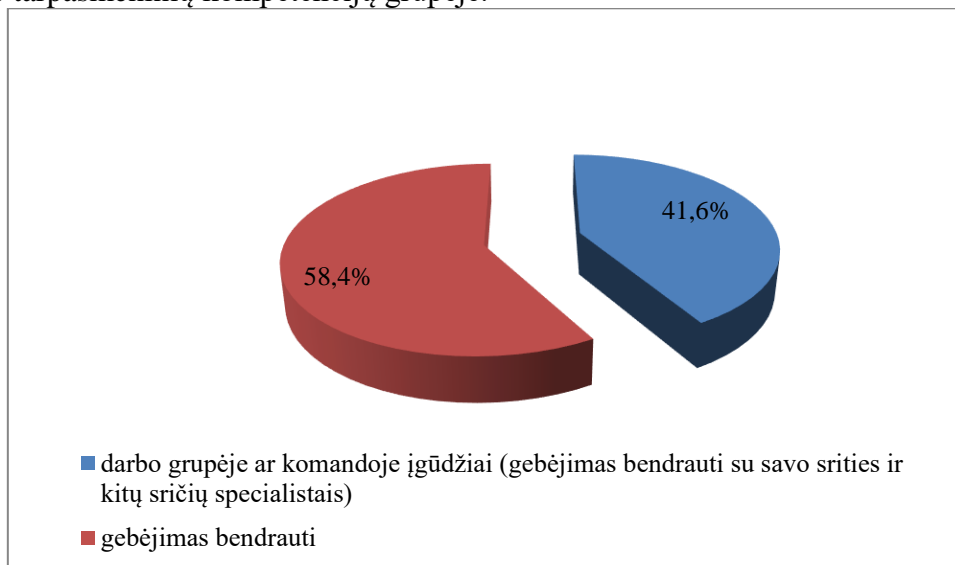
Galima daryti išvadą, kad visos trys kompetencijų grupės darbo skelbimuose procentais pasiskirsto labai panašiomis proporcijomis.



1 pav. Universaliųjų kompetencijų pasiskirstymas darbo skelbimuose pagal Tuning metodologiją

Toliau straipsnyje yra pateikiami duomenys, kaip universalūs įgūdžiai procentais darbo skelbimuose pasiskirstė kiekvienoje kompetencijų grupėje.

Žemiau 2 paveiksle yra pateikiamas universalių įgūdžių pasiskirstymas procentais darbo skelbimuose tarpasmeninių kompetencijų grupėje.



**2 pav. Universalių įgūdžių pasiskirstymas darbo skelbimuose tarpasmeninių kompetencijų grupėje.**

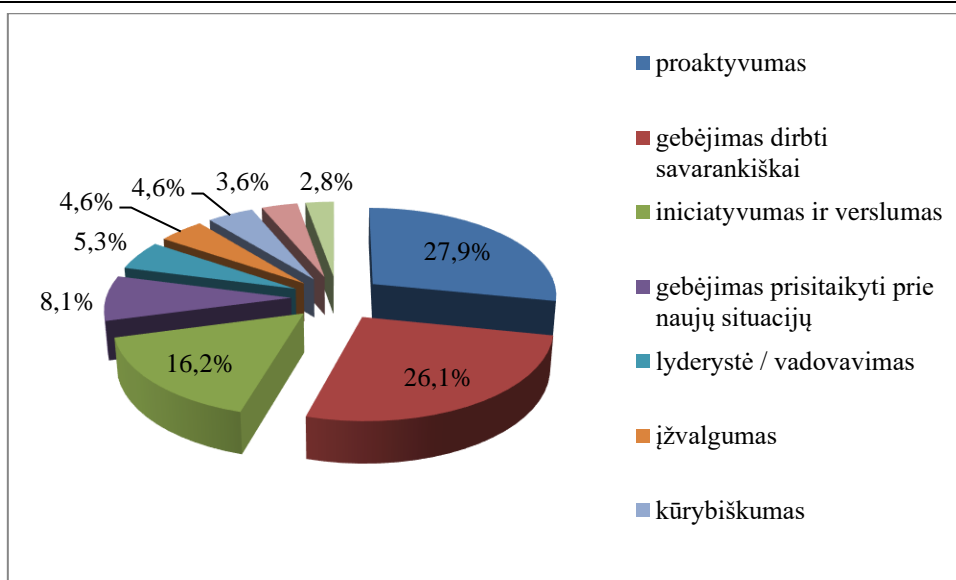
Tuning kompetencijų klasifikatorius išskiria aštuonias tarpasmenines kompetencijas: kritinės ir savikritinės savybės; darbas grupėje; tarpasmeniniai gebėjimai; gebėjimas dirbti tarpdisciplininėje grupėje; gebėjimas bendrauti su kitų sričių žinovais; gebėjimas atsižvelgti į įvairovę ir daugiakultūriškumą; gebėjimas dirbti tarptautinėje aplinkoje; etiniai išipareigojimai. Darbo skelbimuose iš aštuonių tarpasmeninių kompetencijų pagal Tuning metodologiją yra minimos dvi, t.y., gebėjimas dirbti grupėje ar komandoje bei gebėjimas bendrauti tarptautiniu ir vietiniu lygiu. Pažymėtina, kad didžiąja dalimi darbo skelbimai gebėjimą dirbti komandoje įvardija kaip tarpsritinį bendradarbiavimą arba kaip bendradarbiavimą su savo srities specialistais iš kitų kompanijų arba šalių. Taigi tai reiškia, kad darbo skelbimai apjungia kelias atskirai traktuojamas kompetencijas „Tuning“ klasifikatoriuje ir jas skelbimuose traktuoja kaip vieną. Nagrinėtuose darbo skelbimuose gebėjimas dirbti grupėje ar komandoje bei gebėjimas bendrauti tarptautiniu ir vietiniu lygiu „Tuning“ klasifikatoriuje yra įvardinamas net penkiomis atskiromis kompetencijomis, t.y., gebėjimu dirbti grupėje; gebėjimu dirbti tarpdisciplininėje grupėje; gebėjimu bendrauti su kitų sričių žinovais; gebėjimu atsižvelgti į įvairovę ir daugiakultūriškumą; gebėjimu dirbti tarptautinėje aplinkoje.

Darbo skelbimuose šie įgūdžiai pristatomi šiais terminais: „(gebėjimas) bendrauti su savo srities kolegomis“ (angl. (ability) to “communicate with internal colleagues“, „(būti) komandos nariu ir (gebėti) bendradarbiauti“ (angl. “team player and collaborative“), (gebėti) „bendradarbiauti su kitais komandos nariais“ (angl. “collaboration with team members“), „(gebėti) bendrauti su savo srities, kitų sričių specialistais, taip pat ir tarptautiniu mastu“ (angl. “interpersonal relationships within the department, with other departments, and with external audiences“), „mėgti būti komandos dalimi, įgyti bei dalintis žiniomis su skirtingų lygių programuotojais“ (angl. “love to be in a team and gain/share knowledge with the different level of developers“) ir kita.

Įgūdžiai ir gebėjimai, kurie susiję su visomis sistemomis yra priskiriami sisteminiams kompetencijoms. Šios kompetencijos, derinant supratimą, suvokimą ir žinias, įgalina suprasti visumos dalių tarpusavio ryšius ir sąveiką. Tai ir gebėjimas numatyti pokyčius, siekiant patobulinti tam tikrą sistemą ar sukurti naują. Šių kompetencijų įgijimui ir tobulinimui būtinos prieš tai įgytos instrumentinės ir tarpasmeninės kompetencijos.

Žemiau 3 paveiksle yra pateikiamas universalių įgūdžių pasiskirstymas darbo skelbimuose sisteminių kompetencijų grupėje.





3 pav. Universalių įgūdžių pasiskirstymas darbo skelbimuose sisteminių kompetencijų grupėje

Atliktas tyrimas parodė, kad iš kandidatų pageidaujama atvirumo naujoms technologijoms, iš asmeninės iniciatyvos kylančio domėjimosi rinkos naujovėmis. Tokią išvadą galima daryti analizuojant sisteminių kompetencijų grupę. Didžiausias dėmesys savo grupėje darbo skelbimuose yra skiriamas tokiai savybei kaip proaktyvumas – 27,9%. Proaktyvumas darbo skelbimuose yra pristatomas kaip „pozityvumas“, „gebėjimas nestokoti energijos“, „gebėjimas įveikti kliūtis“, „noras tobulėti ir mokytis“, „atvirumas naujovėms ir iššūkiams“. Šio gebėjimo poreikį galima sieti su besikeičiančia IT erdve.

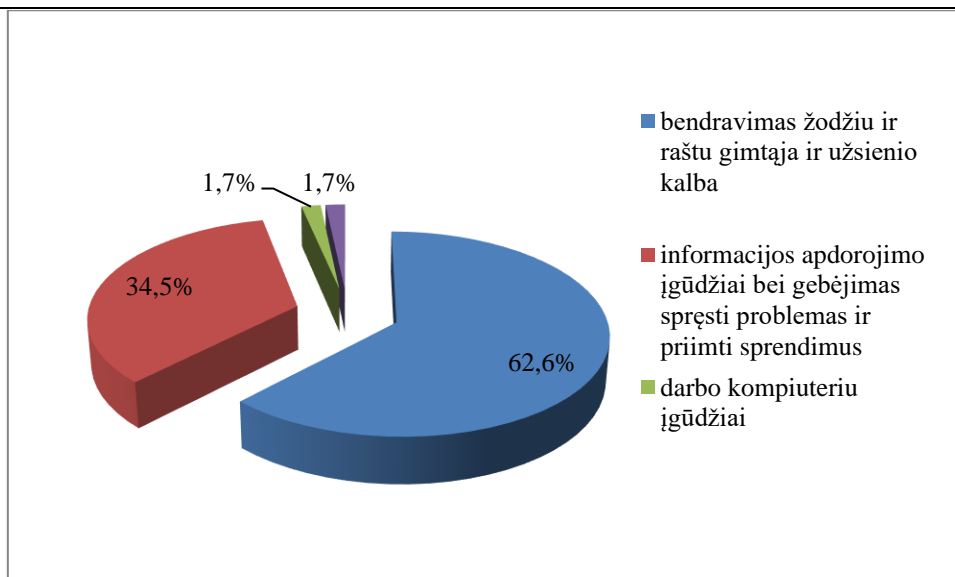
Gebėjimas dirbti savarankiškai sisteminių kompetencijų grupėje yra antroje vietoje su 26,1%. Tai galima paaiškinti tuo, kad nagrinėtų skelbimų specialistams didėja poreikis gebėti savarankiškai priimti sprendimus.

Įdomu pastebėti, kad net 8,1% darbo skelbimų iš viso mini gebėjimą valdyti stresą. Šis įgūdis yra įvardijamas šiais terminais: „patinka dirbti besikeičiančioje (darbo) aplinkoje“ (angl. “like to work in a changing environment“), „(gebėjimas) dirbti įtemptomis sąlygomis“ (angl. “work in high-pressure environment“), „gebėjimas dirbti greitai ir kokybiškai“, (angl. “ability to work in dynamic environment“), gebėjimas dirbti esant stresinėms sąlygoms (angl. “ability to work well under pressure“).

Dar viena ryškėjanti tendencija sisteminių kompetencijų grupėje, yra gebėjimas perteikti žinias kitiems komandos nariams. Šiandien IT specialistai dažniausiai dirba komandose, o jų sudėtis dažnai keičiasi – į darbo grupę nuolat ateina naujokų. Juos reikia įvesti į komandą, supažindinti su projektu ir atsakomybėmis, todėl darbdaviams svarbu komandoje turėti specialistą, kuris geba aiškiai perteikti žinias kitiems komandos nariams. Ši įgūdžių grupė bendrame gebėjimų sąrašė sudaro 5,3% iš viso.

Instrumentinės kompetencijos atlieka instrumentinę funkciją. Joms priskirtini kognityviniai, metodologiniai gebėjimai, technologiniai įgūdžiai bei lingvistiniai gebėjimai (Tuning, 2006).

Žemiau 4 paveiksle yra pateikiamas universalių įgūdžių pasiskirstymas darbo skelbimuose instrumentinių kompetencijų grupėje.



**4 pav. Universalijų įgūdžių pasiskirstymas darbo skelbimuose instrumentinių kompetencijų grupėje**

Analizuojant kompetencijų grupes atskirai ir įgūdžius vertinant pagal vieno įgūdžio kartojimosi dažnumą tarp visų galimų variantų, minimų visuose nagrinėtuose skelbimuose, instrumentinių kompetencijų grupėje aiškiai išsiskiria lingvistiniai gebėjimai arba, kaip minima skelbimuose, „puikus“, „labai geras“, „geras“ „gebėjimas bendrauti“ žodžiu ir raštu gimtąja arba antrąja kalba. Lingvistiniai gebėjimai instrumentinių kompetencijų grupėje iš viso sudaro 62.6% (žiūrėti 4 paveikslėlį). Iš to galima daryti išvadą, kad IT darbo rinka labai vertina asmenį, gebantį sklandžiai dėstyti mintis tiek gimtąja tiek antrąja kalba. Darbo skelbimuose gebėjimas rasti sprendimą yra įvardijamas kaip svarbus įgūdis, sudarantis 34.5% visų gebėjimų minimų tiek instrumentinėje kompetencijų grupėje tiek bendroje apskaitoje (žiūrėti 3 diagramą ir 5 diagramą). Tyrimo rezultatai rodo, kad įgūdis efektyviai spręsti problemas ir priimti sprendimus, apdoroti informaciją yra viena iš labiausiai darbdavių vertinamų savybių.

Atsižvelgus į kiekvieno konkretaus įgūdžio pasikartojimo dažnumą darbo skelbimuose, tačiau neatsižvelgiant į įgūdžio pasikartojimo dažnumą visų kompetencijų kontekste, kiekvieno įgūdžio atskirai procentinė išraiška šimte darbo skelbimų bendrai pasiskirstė taip:





**5 pav. Įgūdžio pasikartojimo dažnis darbo skelbimuose, neatsižvelgiant į įgūdžio pasikartojimo dažnį visų įgūdžių kontekste**

Tyrimas atskleidė, kad daugiausia darbo skelbimų, t. y., 74.19% iš 100 darbo skelbimų iš kandidato reikalauja bendravimo žodžiu ir raštu gimtąja ir anglų kalba. Kandidatų taip pat prašoma mokėti pateikti informaciją logišku ir įtikinamu būdu, t. y., 40.89% bendrame reikalavimų kontekste. Įdomu pažymėti tai, kad šalia įgūdžio dirbti grupėje ar komandoje, t. y., 37.63% su panašiu procentu, t. y., 31.18%, atsiranda gebėjimas dirbti savarankiškai ir nepriklausomai priimti sprendimus. Panašiai darbdaviams yra svarbus gebėjimas bendrauti su savo ir kitų sričių specialistais 26.88%. Įdomu pažymėti, kad septyni darbo skelbimai iš šimto arba 7% darbo skelbimų reikalavimų sąraše kandidatui nepaminėjo nei vienos universalios kompetencijos, norint įsidarbinti.

Straipsnyje gauti rezultatai iš esmės sutampa su kitų autorių skelbiamomis išvadomis moksliniuose leidiniuose. Oliver, B. ir Jorre T., de St Jorre (2018) savo publikacijoje skelbia išvadas sutampančias su šiame straipsnyje gautais rezultatais, jog šiandienos darbo rinka vis dar teikia pirmenybę kandidatui, gebančiam dirbti komandoje ir bendrauti bei bendradarbiauti, tačiau šalia atsiranda kitų įgūdžių poreikis tokių kaip gebėjimas dirbti savarankiškai, kritiškai mąstyti, turėti gerai išvystytą analitinį mąstymą bei gebėti sklandžiai ir taisyklingai bendrauti raštu ir žodžiu. Sarfraz, I., Rajendran, D. ir Hewege, C. (2018) publikacijoje gautos išvados sutampa su šiame straipsnyje skelbiamais rezultatais, kai pirmaujančias pozicijas tarp darbdavių pageidautinų įgūdžių užima gebėjimas dirbti komandoje, bendravimo ir bendradarbiavimo įgūdis, gebėjimas sklandžiai reikšti mintis raštu ir žodžiu, analitinis mąstymas, įgūdis planuoti laiką. Kiti publikacijoje minimi įgūdžiai proporcingai išsidėsto panašia progresija kaip ir šio straipsnio atveju. Meenakshi, G. (2017) savo publikacijoje išskiria 10 universalių įgūdžių reikalingų darbo rinkai. Publikacijoje išskirti įgūdžiai taip pat išsidėsto panašia tvarka kaip ir šio straipsnio atveju, t. y., sklandus bendravimas raštu ir žodžiu, gebėjimas aptikti ir spręsti problemą, laiko planavimas, gebėjimas apdoroti informaciją, lankstumas, gebėjimas dirbti dinamiškoje aplinkoje ir panašiai.

## Išvados

1. Tyrimas atskleidė, kad pagal skirtingų kompetencijų skaičių didžiausią dalį sudarė sisteminės kompetencijos (39.4%), kurios pasižymėjo didele įvairove ir buvo labai gerai apibrėžtos bei instrumentinės kompetencijos (39.1 %). Tuo tarpu tarpasmeninės kompetencijos sudarė mažiausią procentinę dalį, t. y., 21.4%, analizuotose darbo skelbimuose ir buvo traktuojamos labai plačiai: jos apibūdino tiek asmenines savybes (savivoką, savivertę, savikontrolę, ir t. t.), tiek įvairias tarpasmenines savybes, kaip užsispyrimas, tarpasmeninis bendravimas, dialogo kultūra, socialiniai įsipareigojimai ir t.t.
2. Neatsižvelgiant į kompetencijų grupes, tyrimas atskleidė, kad daugiausia darbo skelbimų, t. y., 74.19% iš 100 darbo skelbimų iš kandidato reikalauja bendravimo žodžiu ir raštu gimtąja ir anglų kalba. Kandidatų taip pat prašoma mokėti pateikti informaciją logišku ir įtikinamu būdu, t. y., 40.89% bendrame reikalavimų kontekste. Įdomu pažymėti tai, kad šalia įgūdžio dirbti grupėje ar komandoje, t. y., 37.63% su panašiu procentu, t. y., 31.18%, atsiranda gebėjimas dirbti savarankiškai ir nepriklausomai priimti sprendimus. Panašiai darbdaviams yra svarbus gebėjimas bendrauti su savo ir kitų sričių specialistais 26.88%.
3. Tyrimas atskleidė, kad universalių kompetencijų svarba įsidarbinant, nepaisant kokios kompetencijų grupės jos priklausytų, yra labai svarbi. Universalios kompetencijos buvo įtrauktos net į 93% visų nagrinėtų darbo skelbimų reikalavimų sąrašą kandidatui.

## Literatūros sąrašas:

1. Aničić, K. P., Divjak, B., Arbanas, K. (2017). Preparing ICT Graduates for Real-World Challenges: Results of a Meta-Analysis. Volume 60. Issue 3. Page(s): 191 – 197.
2. Baumgartner, P. (2004). The Zen Art of Teaching - Communication and Interactions in eEducation. In M. E. Auer & U. Auer, eds. ICL 2003. Villach: Kassel University Press, p.6.: Prieiga internete <<http://peter.baumgartner.name/publik>>[žiūrėta 2020 03 25]. [Google Scholar]
3. Ciappei, C. (2015). Soft Skills to govern action. Speech at “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, FC, Italy. November 2015.
4. Cimatti, B.(2016). Definition, Development, Assessment of Soft Skills and their Role for the Quality of Organizations and Enterprises. International Journal for Quality Research 10(1) 97–130. ISSN 1800-6450. Prieiga internete <<http://ijqr.net/journal/v10-n1/5.pdf>>[žiūrėta 2020 03 25]. [Google Scholar]
5. Engelberg, S. (November 2015). A developmental Perspective on Soft Skills. Speech at “Soft Skills and their role in employability – New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, FC, Italy.
6. European Commitment to Higher Education for Sustainable Development. (1994). Copernicus charter. Prieiga internete: <<https://www.iisd.org/educate/declarat/coper.htm>>. On 2011, it became Copernicus Charter 2.0. <[http://www.copernicus-alliance.org/images/Downloads/COPERNICUSCharta\\_2.0.pdf](http://www.copernicus-alliance.org/images/Downloads/COPERNICUSCharta_2.0.pdf)> [žiūrėta 2020 03 25].
7. Farhad Khurshid Abbasi, Amjad Ali, Nalia Bibi (2018). Analysis of skill gap for business graduates: managerial perspective from banking industry. Education + Training. ISSN: 0040-0912. [Google Scholar]
8. Gedvilienė G., Bortkevičienė V., Tutlys V., Vaičiūnienė V., Stancikas E., Staniulevičienė D., Krivickienė V., Vaitkevičius R., Gedvilas P. (2015). Suaugusiųjų bendrųjų kompetencijų plėtra. Mokslo monografija. Vytauto Didžiojo Universitetas.
9. Hoffman, R.R., Coffey, J. W., & Novak, J. D. (2004). Application of Concept Maps to Web Design and Web Work. Lawrence Associates, Incorporated, pp. 156-175. [Google Scholar]
10. Horizon 2020 (2014). ISBN 978-92-79-38923-8; doi:10.2777/81384 Atvira prieiga internete: <<https://ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en>>
11. Itani, M. and Srouf, I. (2016). A.M.ASCE Engineering Students’ Perceptions of Soft Skills, Industry Expectations, and Career Aspirations Journal of Professional Issues in Engineering Education and Practice./ Volume 142. Issue 1 - January 2016.
12. Jaafar, S. B. (2018). Are Soft Skills Required for Accounting Students in Future Career? International Journal of Business and Management 2(5):09-15. e-ISSN: 2590-3721

13. Kingsley, B. (November 2015). Self Awareness and Emotional Intelligence. Speech at “Soft Skills and their role in employability–New perspectives in teaching, assessment and certification”, workshop in Bertinoro, FC, Italy.
14. Lin Mei, T., Laswad T.(2018) Professional Skills Required of Accountants: What Do Job Advertisements Tell Us? Accounting Education. Volume 27, Issue 4. p. 403-432
15. Meenakshi, G. (2017). Employability skills in management students-an industry perspective. Asian Journal of Multidimensional Research (AJMR). Volume : 2, Issue : 2. P. 85-97.
16. Novak, J. D. (2011). A Theory of Education: Meaningful Learning Underlies the Constructive Integration of Thinking, Feeling and Acting Leading to Empowerment for Commitment and Responsibility. Meaningful Learning Review.
17. Sarfraz I., Rajendran, D., Hewege C., Mohan, D.M. (2018). An exploration of global employability skills: a systematic research review. Int. J. Work Organisation and Emotion, Vol. 9, No. 1, 2018. P. 63-88.
18. TUNING. Europos švietimo sistemų suderinimas. Universitetų indėlis į Bolonijos procesą. Įvadas (2010). Prieiga internete <[http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/Lithuanian\\_version.pdf](http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/Lithuanian_version.pdf)> [žiūrėta 2020 03 25].
19. Suarta, M., Suwintana, K., IGP Fajar Pranadi Sudhana, Ni Kadek, Dessy Hariyandi (2018). Employability skills for entry level workers: a content analysis of job advertisements in Indonesia. Journal of Technical Education and Training 10 (2).
20. NgangTang, K. (2020). The importance of soft skills acquisition by teachers in higher education institutions. *Kasetsart Journal of Social Sciences*. Vol. 41 No. 1.
21. Oliver, B., Jorre T. de St Jorre (2018). Graduate attributes for 2020 and beyond: recommendations for Australian higher education providers. Higher Education Research & Development .Volume 37, 2018 - Issue 4. Pages 821-836
22. Kumar Misra, R., Khurana, K. (2017). Employability Skills Among Information Technology Professionals: A Literature Review . *Procedia Computer Science*. Volume 122, Pages 63-70.

## MEANING OF GENERIC COMPETENCES ON EMPLOYABILITY

**Milda Kiškytė**

*Vilniaus kolegija/University of Applied Sciences,  
Jasinskio g.15, 01111, Vilnius.*

### Summary

Change of priorities in future labour market philosophy reveals a clear shift from understanding that only technological innovations enable the economic wealth of society and growth of GDP, to a demand of social and value-driven development of skills. Education for future alongside with the labour market reveal the necessity of the skills which AI will be unable to solve. It becomes clear that analytical, critical and creative approach to solve the problems, personal initiative, social skills become more valued than accumulation of knowledge in the memory.

The aim of the study was to identify which soft skills are on the highest demand in the labour market today. The research was conducted using qualitative research method and within it the content analysis method to achieve the results was applied. The content analysis of job advertisements is used to identify a wide range of employability skills needed for today's market. The research identified 281 key terms for personal attributes mentioned in the job advertisements and 15 key terms for generic skills after making the skills groups according to Tuning methodology. The results were calculated according to frequency occurrence of each skill within the total amount of personal attributes mentioned in the job advertisements and with paying attention to a frequency occurrence of a single trait within 100 job advertisements. The study results showed that an individual with such skills as an ability to communicate fluently, including verbal and written skills, ability to team up and work individually, to solve problems creatively undoubtedly gains a competitive edge in the labour market. Keeping in mind the proposals displayed in the programme Horizon 2020 as an implication for instruction the bigger attention should be paid to human and social sciences in educating future specialists for any market. In light of the results, the study recommends that universities should make great efforts to ensure that they are equipping their graduates with employability skills as identified in the industry.

**Keywords:** generic competences, labour market, employability.