

ĮSIDARBINAMUMO KOMPETENCIJOS SVARBA ABSOLVENTŲ ĮSIDARBINIMUI TURIZMO SEKTORIUJE

Kristina Mejerytė-Narkevičienė, Vilija Bitė Fominienė, Anastasija Stepanenkova

Lietuvos sporto universitetas, Kaunas, Lietuva

ANOTACIJA

Straipsnyje pateikiama įsidarbinamumo kompetencijos samprata, pristatomi kiekybinio tyrimo rezultatai, gauti vykdant turizmo organizacijų darbuotojų ir absolventų apklausą, supažindinama su darbdavių reikalavimais absolventams, įsidarbinantiems turizmo sektoriuje, aptariami reikalingiausi turizmo specializaciją turinčių absolventų įsidarbinamumo gebėjimai.

Raktažodžiai: įsidarbinamumas, įsidarbinamumo kompetencija, turizmo sektorius.

IVADAS

Šiuolaikinių pokyčių, kuriuos skatina sparčios technologinės permainos, darbo metodikos kaita, kooperacija, darbo pasidalijimas, kontekste vyksta esminiai pokyčiai turizmo sektoriuje. Tai yra vienas sparčiausiai augančių sektorių pasaulyje, reikalaujantis vis daugiau žmogiškųjų išteklių, o tapdamas sudėtingu pritraukia įvairios kvalifikacijos darbuotojus. Darbuotojai tampa vienu svarbiausių turizmo organizacijų sėkmę lemiančių veiksnių, tačiau darbo rinkoje vyrauja tam tikros nuostatos, kuriomis vadovaujasi darbdaviai, pasirinkdami, samdydami ir išlaikydami darbuotojus. Šiuolaikinės konkurencinės rinkos sąlygomis darbdaviams vis dažniau tenka spręsti problemą – pasiūlyti daugiau ir geresnės kokybės paslaugų turint kuo mažiau žmogiškųjų išteklių. Vadinasi, ieškodami reikalingų darbuotojų, darbdaviai kelia didelius reikalavimus jų kvalifikacijai, profesinei kompetencijai, asmeninėms savybėms (Baum, 2008). Tai lemia neišvengiamą konkurenciją tarp darbo rinkos dalyvių.

Analizuojant darbo rinką ir jos problemas pastebėta, kad jaunų žmonių integracija yra sudėtingesnė nei vyresnio amžiaus žmonių. Jauni žmonės labai atkakliai siekia išsilavinimo, tačiau darbinės veiklos pradžioje dažnai tampa rinkos autsaideriais. Dažniausiai pagrindinė priežastis, apsunkinanti jų įsidarbinamumo galimybes, yra praktinio patyrimo stoka (Beržinskienė, Rudytė, 2008). Europos Sąjungos šalyse jaunų žmonių užimtumo klausimai laikomi vienais iš prioritetinių, vis dėlto Lietuvoje 2012 m. trečiąjį ketvirtį, kai bendras nedarbo lygis siekė 12,3 proc., jaunimo iki 25 metų nedarbo lygis buvo aukštas – 27,5 proc. Atsižvelgiant į šią situaciją galima prognozuoti, kad dalis aukštosios mokyklos absolventų, jaunųjų specialistų, susidurs su įsidarbinamumo problemomis, nes neturės praktinės patirties, bus nepasirengę įsidarbinti bei dirbti Lietuvoje ir norės emigruoti (Čepas, 2008a). Tokios tendencijos rodo rimtą grėsmę ne tik sparčiai turizmo sektoriaus, bet ir viso šalies ūkio plėtrai.

Ekonomikos raidos požiūriu svarbu, kad jaunas žmogus aktyviai dalyvautų darbo rinkoje ir svarbiausia – sėkmingai įsidarbintų. Šiame kontekste išryškėja vis aktualesnė jaunų žmonių įsidarbinamumo Lietuvoje problema, taigi ir aukštųjų mokyklų absolventų įsidarbinamumo kompetencijos problema. Ji tampa dar svarbesnė žinant, kad būsimųjų darbuotojų, turinčių aukštąjį univer-

sitetinį išsilavinimą, parengiama daugiau negu reikia šalies poreikiams patenkinti (Martinaitis, Žvalionytė, 2007). Vadinasi, svarbu analizuoti jauno amžiaus žmogaus gebėjimą atsakingai planuoti darbo vietą, ją gauti ir joje išlaikyti.

Nors plačiai diskutuojama tiek apie jaunų žmonių įsidarbinamumą (Hillage, Pollard, 1998, Vijeikis, Makštutis, 2008, Lee, 2010 ir kt.), tiek apie įsidarbinamumo kompetenciją (Čepas, 2008a, 2008b, Burgaz, 2008), darbų, rodančių šios kompetencijos svarbą absolventų įsidarbinamumui šalies turizmo sektoriuje, nėra daug. Tačiau sparčiai didėjanti turizmo paslaugų paklausa rodo šio verslo sektoriaus potencialą, naujų darbo vietų kūrimą ateityje ir patvirtina turizmo specialistų įsidarbinamumo kompetencijos svarbą.

Tyrimo objektas – įsidarbinamumo kompetencijos svarba absolventų įsidarbinimui.

Tyrimo tikslas – išanalizuoti įsidarbinamumo kompetencijos svarbą absolventų įsidarbinimui turizmo sektoriuje.

Tyrimo uždaviniai:

1. Pristatyti darbdavių keliamus reikalavimus absolventams, įsidarbinantiems turizmo sektoriuje.
2. Išskirti reikalingiausius turizmo specializaciją turinčių absolventų įsidarbinamumo gebėjimus.

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros analizė, apklausa raštu, aprašomoji statistika.

Įsidarbinamumo kompetencija ir jos svarba absolventų įsidarbinamumui

Ekonomikos raidos požiūriu svarbu, kad jauni žmonės aktyviai dalyvautų darbo rinkoje ir turėtų įsidarbinimo galimybes. Tačiau šių dienų darbo rinka reikalauja tam tikrų žinių, gebėjimų ir asmeninių savybių, įgalinančių žmogų savarankiškai bei aktyviai veikti tiek esant prognozuojamai, tiek neprognozuojamai darbo rinkos situacijai. Šiame kontekste įsidarbinimo samprata transformuojasi į įsidarbinamumo sampratą (Čepas, 2008a).

Įsidarbinamumo terminą sudėtinga apibrėžti glaustai ir visapusiškai, nes jis vartojamas skirtinguose kontekstuose. Vieni tyrėjai (Hillage, Pollard, 1998) įsidarbinamumo sąvoką siūlo vertinti ne tik kaip gebėjimą gauti bei išlaikyti darbo vietą, bet ir kaip gebėjimą savarankiškai dalyvauti darbo rinkoje, siekiant realizuoti savo darbinį potencialą. Kiti tyrėjai (Gazier, 2001) įsidarbinamumą suvokia kaip nuolatinį žmogaus ugdymąsi, padedantį susikurti ar numatyti, gauti ir išlaikyti darbo vietą. Šiandien ši sąvoka suprantama plačiau: tai – kompleksas pasiekimų, suvokimų ir asmeninių savybių, suteikiančių asmenims daugiau pasitikėjimo ir galimybių gauti darbą ir sėkmingai dirbti pagal pasirinktą profesiją (Little, 2003). Taigi įsidarbinamumas yra kompleksas kompetencijų, kurios suteikia absolventams tvirtesnę tikėjimą, kad turės darbą, sėkmingai dirbs pagal pasirinktą profesiją, bus vertingi darbo rinkos dalyviai, naudingi šalies visuomenei ir ekonomikai (Lee, 2010). Vadinasi, aptariant įsidarbinamumą būtina analizuoti įsidarbinamumo kompetenciją. Ji gali būti apibrėžta kaip įgūdžiai, asmeninės savybės ir vertybės, kurias turi išsiugdyti visi absolventai, nepriklausomai nuo studijuojamų dalykų (*Higher Education Council*, 1992). Įsidarbinamumo kompetencija gali būti suprantama ir kaip mokėjimas pasirinkti darbo vietą, pasirengti darbinei veiklai, įsidarbinti bei išlaikyti darbo vietą remiantis įgytų žinių, įgūdžių, gebėjimų, vertybinių nuostatų visuma (Čepas, 2008).

Mokslinėje literatūroje vietoj sąvokos *įsidarbinamumo kompetencija* dažnai vartojamos sąvokos *įsidarbinamumo įgūdžiai* ar *pagrindiniai bendrieji įgūdžiai*. Net jei kompetencijų grupavimas ir pavadinimai skiriasi, šių sąvokų reikšmė yra panaši. Kai kada įsidarbinamumo kompetencija apima tik įgūdžius (gebėjimus), o kartais – ir asmenines savybes bei vertybes (Burguz, 2008). Vis dėlto mokslinėje literatūroje, analizuojančioje įsidarbinamumo kompetenciją, daugiausia diskusijų kyla dėl gebėjimų išskyrimo ir klasifikavimo. Nors skiriamos skirtingos įsidarbinamumo gebėjimų sampratos, tačiau visos jos papildo viena kitą. Apibendrinęs jas P. Čepas (2008a) suformulavo visaapimančią įsidarbinamumo kompetencijos sampratą, teigdamas, kad „įsidarbinamumo kompetencijos gebėjimai – tai perkeliama esminiai gebėjimai ar jų grupės, prezentuojantys pagrindines funkcines žinias, įgūdžius bei požiūrius, reikalingus darbo aplinkai įsidarbinamumo funkcinėms veikloms atlikti, reikalingi sėkmingai karjerai visuose įsidarbinimo ar mokymosi / studijų lygmenyse“ (Čepas, 2008a, p. 46). Analizuojant įsidarbinamumo gebėjimus kaip įsidarbinamumo kompetencijos sudedamąją dalį, galima paminėti privačių, nevyriausybių ir valstybinių Kanados organizacijų bendro darbo rezultatą – modelį „Įsidarbinamumo gebėjimai 2000+“. Šiame įsidarbinamumo gebėjimų modelyje išskiriami, klasifikuojami ir apibrėžiami įsidarbinamumo gebėjimai, išryškinamos trys pagrindinės kompetencijų sritys (*The Conference Board of Canada*, 2000):

- *fundamentalieji gebėjimai* kaip tolesnio tobulėjimo pagrindas, apimantys gebėjimus komunikuoti, valdyti informaciją, spręsti problemas;
- *asmeniniai gebėjimai*, apimantys nuolatinį mokymąsi, darbo saugą, asmeninį tobulėjimą gebėjimų lavinimą, požiūrį, elgesį;
- *komandiniai gebėjimai*, apimantys gebėjimą dirbti su kitais, dalyvauti projektuose, atlikti užduotis.

Apibendrinant įsidarbinamumo kompetencijos turinį reikia pabrėžti, kad žinios, gebėjimai bei asmeninės savybės, reikalingos darbo vietai pasirinkti ir išlaikyti, įgyjamiems ir turimiems specialiesiems gebėjimams pritaikyti darbo vietoje ir įsidarbinimo procedūrai vykdyti, grupuojama į specialiųjų žinių ir gebėjimų, socialinių gebėjimų, metodinių ir asmenybinių gebėjimų bei asmeninių savybių grupes (Čepas, 2008a).

Absolventų įsidarbinamumo kompetenciją didžia dalimi lemia pačių studentų, darbdavių ir aukštojo išsilavinimo įstaigų tarpusavio sąveika ir bendradarbiavimas. Todėl mokslinėje literatūroje galima aptikti labai daug diskusijų apie tai, kieno įtaka reikšmingiausia ugdant absolventų įsidarbinamumo kompetenciją. Analizuojant turizmo specializacijos absolventų įsidarbinamumo kompetencijos svarbą įsidarbinimui reikėtų atsižvelgti į tai, kad turizmo pramonės branduolį sudaro paslaugų sektorius, kitaip tariant, „žmonių verslas“. Pokyčiai, vykstantys darbo rinkoje, stiprėjanti pasaulinė konkurencija, sparti technologijų pažanga ir pokyčių poreikis turizmo sektoriuje skatina absolventus nuolat lavinti įsidarbinamumo įgūdžius, kad gebėtų tinkamai orientuotis kintančiame turizmo verslo pasaulyje. Tačiau tarp to, ką siūlo švietimo įstaigos ir ko reikalauja darbo rinka, dažnai yra didelis atotrūkis (Zehrer & Mössenlechner, 2009).

METODIKA

Tyrimo dalyviai. Siekiant išsamiau išanalizuoti įsidarbinamumo kompetenciją ir jos svarbą jaunųjų turizmo specializacijos absolventų įsidarbinimui turizmo sektoriuje, buvo atliktas kiekybinis tyrimas, jo metu buvo apklausti turizmo organizacijų vadovai ir aukštųjų mokyklų absolventai, dirbantys pagal specialybę turizmo organizacijoje.

Tyrimo dalyvavo 38 turizmo organizacijų vadovai: 15 kelionių agentūrų vadovų, 11 kelionių organizatorių, 1 turizmo informacijos centro vadovas ir 11 viešbučių vadovų, atsakingų už žmogiškuosius organizacijos išteklius. Atmetus keturis neteisingai užpildytus klausimynus, buvo analizuojami 34 respondentų duomenys.

Buvo apklausta 60 turizmo specializacijos absolventų iki 29 metų amžiaus, kurie 2010–2011 m. aukštojoje mokykloje įgijo turizmo srities išsilavinimą. Atmetus penkis neteisingai užpildytus klausimynus, buvo analizuojami 55 respondentų duomenys.

Atliekant tyrimą buvo kreipiamas dėmesys į socialines darbdavių charakteristikas: amžių, lytį, įgytą specializaciją, darbo stažą. Nustatyta, kad tipinis respondentas darbdavys yra 26–45 metų moteris, įgijusi turizmo specializaciją, dirbanti turizmo sektoriuje ir turinti 1–3 metų darbdavės stažą.

Apklausiant absolventus buvo kreipiamas dėmesys į tokias socialines demografines charakteristikas: amžių, lytį, išsilavinimą. Nustatyta, kad tipinis respondentas absolventas yra 19–29 metų moteris, turinti aukštąjį universitetinį išsilavinimą.

Tyrimo metodai. Tyrimui atlikti buvo vykdoma apklausa raštu. Darbdaviams apklausti pasirinktas anoniminis klausimynas, sudarytas remiantis moksline literatūra. Klausimyne išskirtos dvi klausimų kategorijos: 1) darbdavio požiūris į turizmo specialistus; 2) darbdavio požiūris į absolvento įdarbinimą.

Absolventams buvo pateiktas anoniminis klausimynas, kuriame išskirtos keturios klausimų kategorijos. Ketvirtai kategorijai priskirti klausimai sudaryti atsižvelgiant į P. Čepo (2008) išskirtos „įsidarbinamumo kompetencijos“ sandarą: 1) absolvento darbas turizmo sektoriuje; 2) absolvento įsidarbinimas pagal specialybę; 3) absolvento darbo vietos turizmo sektoriuje problemos; 4) absolvento įsidarbinamumo kompetencijai reikalingi gebėjimai.

Gautiems duomenims analizuoti buvo taikoma aprašomoji statistika, sudaromi grafikai, aptariami gauti rezultatai. Tyrimo duomenys apdoroti *Microsoft Office Excel* programa.

Tyrimo organizavimas. Tyrimas atliktas 2011 m. lapkričio–2012 m. sausio mėnesiais. Apklausa vyko tiesiogiai dalyvaujant tyrėjui. Prieš apklausiant turizmo organizacijų vadovus buvo svarbu išsiaiškinti, ar organizacijos vadovas yra personalo valdymo subjektas ir dalyvauja formuojant personalą. Prieš apklausiant aukštųjų mokyklų absolventus pirmiausia reikėjo nustatyti, kurie turizmo organizacijų (agentūrų ir organizatorių) darbuotojai baigė aukštąją mokyklą 2010 ar 2011 metais, įgijo kvalifikaciją, susijusią su darbu turizmo sektoriuje, ir išskirti respondentų iki 29 metų amžiaus grupę. Šiuos kriterijus atitinkantys asmenys buvo paprašyti užpildyti klausimą.

TYRIMO REZULTATAI

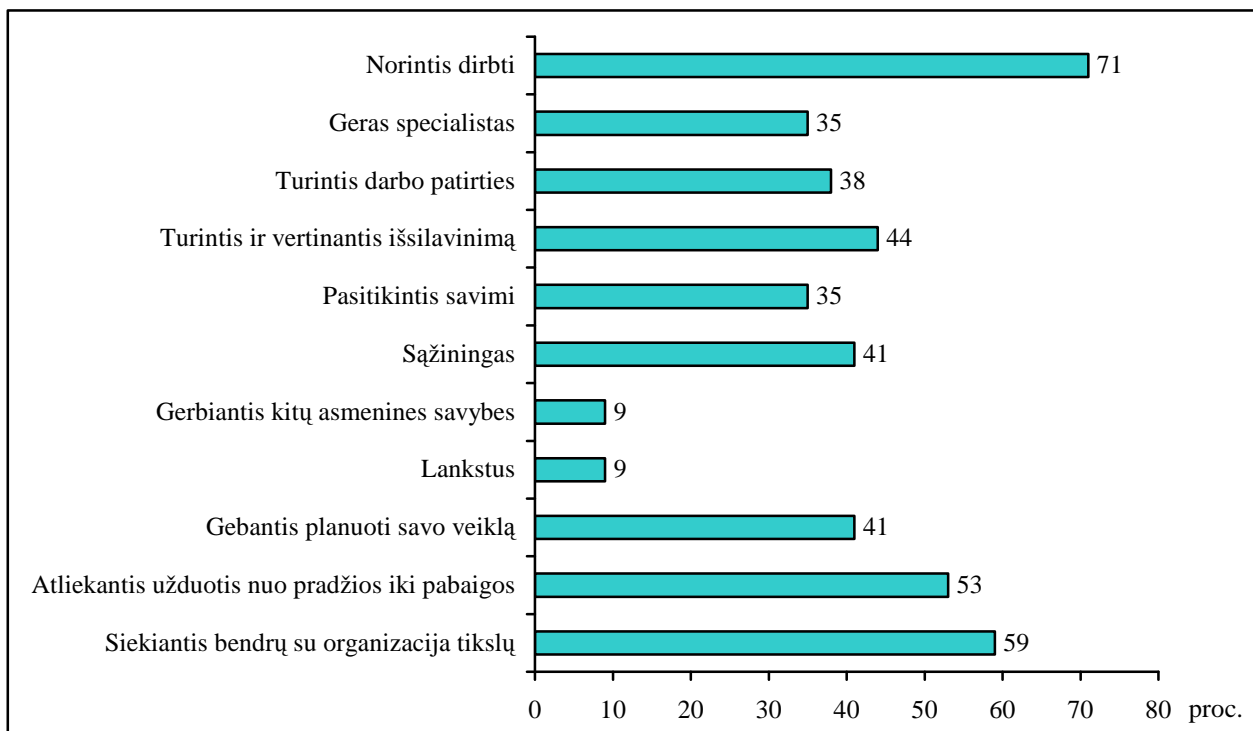
Tyrimo rezultatai parodė, kad dauguma tirtų turizmo organizacijų darbdavių (77 proc., n = 26) įsitikinę, jog turizmo specialistų poreikis jų organizacijose augs. Daugiau kaip pusė apklaustų darbdavių (53 proc., n = 18) pageidautų, kad įdarbinamas specialistas būtų baigęs aukštąją universi-

tetinę mokyklą, nors, anot mokslininko C. Beddingfield (2005), tarp darbdavių vyrauja nuomonė, kad aukštojo išsilavinimo įstaigos rengia turizmo specialistus, turinčius „nerealų lūkesčių“.

Tiriant darbdavių požiūrį į veiksnius ir reikalavimus, turinčius įtakos naujo darbuotojo (absolvento) gebėjimui įsidarbinti pagal įgytą specialybę, paaiškėjo, kad darbdavių sprendimą įdarbinti naują darbuotoją (absolventą) daugiausia lemia pastarojo teorinės ir praktinės žinios (79 proc., n = 27), darbo patirtis (50 proc., n = 17) ir studijų metu įgyta specializacija (50 proc., n = 17).

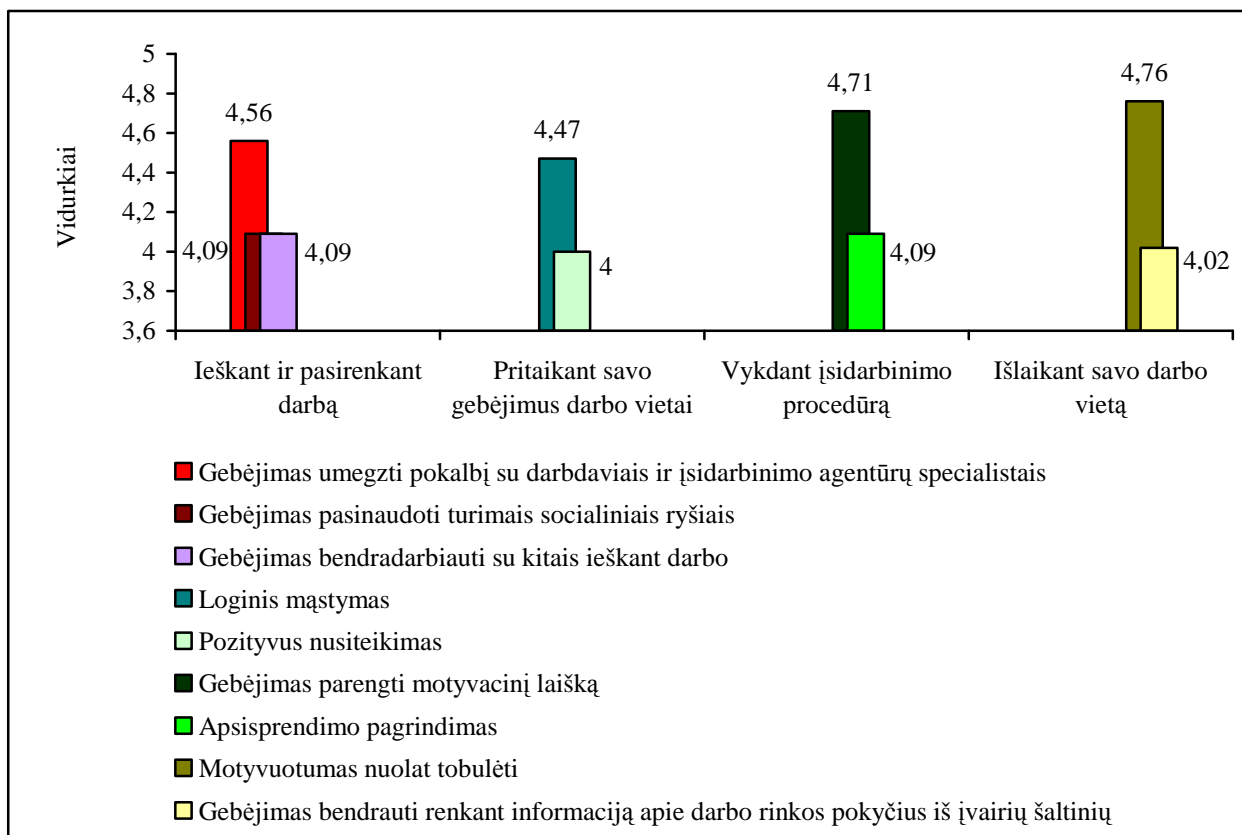
Net 71 proc. (n = 24) darbdavių kaip vieną iš pagrindinių reikalavimų naujai priimamam darbuotojui absolventui nurodė būsimojo darbuotojo norą dirbti. Be to, jų manymu, ne mažiau svarbu yra bendrų su organizacija tikslų siekimas (59 proc.) ir gebėjimas atlikti užduotis nuo pradžios iki pabaigos (53 proc.). Dalis darbdavių teigė, kad mažiausiai įtakos įsidarbinamumui turi asmens lankstumas (9 proc.) ir kitų žmonių asmeninių savybių gerbimas (9 proc.) (1 pav.). R. Bennet (2002) nustatė, kad darbdaviai yra linkę ieškoti lankstesnės, savarankiškos ir galinčios prisitaikyti darbo jėgos, nes būtent tokia darbo jėga gali patenkinti kintančios turizmo rinkos poreikius.

Tiriant absolventų požiūrį į jų įsidarbinamumo kompetencijai svarbius gebėjimus, žinias, įgūdžius ir asmenines savybes ieškant, pasirenkant bei išlaikant darbo vietą nustatyta, kad didžioji dauguma respondentų (75 proc., n = 41) baigę studijas planavo dirbti turizmo sektoriuje ir tik nedidelė jų dalis (10 proc., n = 6) dirbti šiame sektoriuje visai neplanavo ar nebuvo apsisprendę (15 proc., n = 8). A. K. Jenkins (2001) teigimu, respondentų neapsisprendimą ar neplanavimą dirbti turizmo sektoriuje galėjo lemti aukštojo mokslo programos. Trečdalis respondentų (31 proc., n = 17) teigė, kad turizmo sektoriuje įsidarbino prieš studijas ir studijų metu. Didžioji dalis respondentų (60 proc., n = 33) įsitikinę, kad jų sėkmę įsidarbinant turizmo sektoriuje lėmė mokymasis ar baigtos studijos, susijusios su turizmo specialybėmis. Vis dėlto 27 proc. (n = 15) respondentų taip nemano.



1 pav. Darbdavių reikalavimų priimant darbuotoją (absolventą) skirstinys

Analizuojant išskirtus įsidarbinamumo kompetencijos gebėjimus nustatyta, kad ieškantiems ir pasirenkantiems darbą respondentams ypač svarbu yra gebėjimas užmegzti pokalbį su darbdaviais ir įsidarbinimo agentūrų specialistais (vidurkis 4,56), o mažiausiai svarbu ieškant darbo, jų nuomone, yra gebėjimai bendrauti su kitais ir pasinaudoti turimais socialiniais ryšiais (vidurkiai po 4,09). Renkantis darbą pagal savo gebėjimus, respondentų manymu, labai svarbu loginis mąstymas, o mažiausiai svarbu pozityvus nusiteikimas. Respondentai nurodė, kad norint įsidarbinti labai svarbu gebėti parengti motyvacinį laišką, o mažiausiai svarbu – pagrįsti apsisprendimą (2 pav.). Siekiant išlaikyti darbo vietą, respondentų teigimu, labai svarbu motyvuotumas nuolat tobulėti (vidurkis 4,76), o kaip mažiausiai svarbų jie išskyrė gebėjimą bendrauti renkant informaciją iš įvairių šaltinių (vidurkis 4,02).



2 pav. Absolventų įsidarbinamumo kompetencijos gebėjimų skirstinys

Įvertinus absolventų tyrimų rezultatus galima daryti prielaidą, kad turizmo specializacijos absolventų, dirbančių turizmo sektoriuje, įsidarbinamumo kompetencijai didžiausios svarbos turi asmeniniai gebėjimai ir asmeninės savybės bei socialiniai gebėjimai.

IŠVADOS

1. Priimant į darbą naują darbuotoją didžiausios įtakos turi jo teorinės ir praktinės žinios, darbo patirtis ir specializacija. Pagrindiniai darbdavių reikalavimai yra darbuotojo noras dirbti ir gebėjimas siekti bendrų su organizacija tikslų. Tokia turizmo sektoriaus darbdavių nuomonė rodo, kad absolventams, siekiantiems įsidarbinti turizmo sektoriuje, svarbiausia yra specialiosios žinios ir asmeniniai gebėjimai bei savybės.

2. Tyrimo rezultatai rodo, kad, absolventų manymu, rasti darbą padeda kvalifikacija, įgyta studijų aukštojoje mokykloje metu. Analizuojant įsidarbinamumo kompetencijos gebėjimus, galinčius padėti sėkmingai įsidarbinti turizmo sektoriuje, nustatyta, kad svarbiausi yra asmeniniai gebėjimai ir asmeninės savybės. Tokius rezultatus pagrindžia ir darbdavių tyrimo duomenys, rodantys, kad priimdami naują darbuotoją darbdaviai labiausiai atsižvelgia į jo asmenybę.

LITERATŪRA

1. Australian Chamber of Commerce & Industry and the Business Council of Australia. (2002). *Employability skills for the future*. Canberra: Department of Education, Science and Training.
2. Baum, T. (2006). *Human resource management for tourism, hospitality and leisure. An international Perspective*. Thomson learning.
3. Beddingfield, C. (2005). Transforming the ROI of your graduate scheme. *Industrial and Commercial Training*, 37 (4), 199–203.
4. Bennet, R. (2002). Employer's demands for personal transferableskills in graduates: A content analysis of 1.000 job advertisements and an associated empirical study. *Journal of Vocational Education and Training*, 54 (4), 457–475.
5. Beržinskienė, D., Rudytė, D. (2008). Jaunimo padėties Baltijos šalių darbo rinkose dinaminių pokyčių lyginamoji analizė. *Ekonomika vadyba: aktualijos ir perspektyvos*, 3 (12), 39–47.
6. Burgaz, B. (2008). Employability competences of vocational secondary school students. *Egitim Arastirmalari – Eurasian Journal of Educational Research*, 4 (31), 17–34.
7. Čepas, P. (2007). Prielaidos įsidarbinamumo kompetencijos ugdymui: kompetencijos formavimosi laukas. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 14, 24–35.
8. Čepas, P. (2008a). Įsidarbinamumo kompetencijos ugdymo modeliavimas profesiniame rengime: daktaro disertacija. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
9. Čepas, P. (2008b). Įsidarbinamumo kompetencijos ugdymo problematika: ugdymo proceso veikėjų funkcijos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, 16, 28–39.
10. *Employability skills 2000+*. (2000). The Conference Board of Canada. Prieiga per internetą: http://www.conferenceboard.ca/Libraries/EDUC_PUBLIC/esp2000.sflb [žiūrėta 2011-01-14].
11. Johnes, G. (2006). *Career interruptions and labour market outcomes*. EOC Working Paper Series, No. 45. Manchester: Equal Opportunities Commission.
12. Higher Education Council, NBEET. (1992). *Higher Education: achieving quality*. Canberra: Australian Government Publishing Service.
13. Hillage, J., Pollard, E. (1998). *Employability: developing a frame work for policy analysis. Research Brief No. 85. From Department for Education and Employment*. Prieiga per internetą: <http://education.gov.uk/publications/eOrderingDownload/RB85.pdf> [žiūrėta 2011-03-01].
14. Jenkins, A. K. (2001). Making a career of it? Hospitality students future perspectives: an Anglo-Duch study. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 12 (1), 13–20.
15. Lee, D. (2010) *Employability at the business-led university: Towards a student-led and business facing agenda* (pp. 1–16). *The Political Economy of University Governance*. Birmingham: University of Birmingham.
16. Little, B. (2003). *International Perspectives on Employability*. Enhancing Student Employability Co-ordination Team (ESECT) & Centre for Higher Education Research and Information (CHERI) at the Open University. Prieiga per internetą: <http://www.palatine.ac.uk/files/emp/1260.pdf> [žiūrėta 2011-02.13].

17. Martinaitis, Ž., Žvalionytė, D. (2007). Emigracija iš Lietuvos: ką žinome, ko nežinome ir ką turėtume žinoti? *Politologija*, 3 (47), 112–134.
18. The Dearing Report. (1997). *Higher Education in the Learning Society*. HMSO, Norwich UK. Prieiga per internetą: <http://palinurus.english.ucsb.edu/CONTROVERSIES-3-dearing.html> [žiūrėta 2011-01-16].
19. Vijeikis, J., Makštutis, A. (2008). Jaunimo įsidarbinimo problemos Lietuvoje. *Vadyba. Mokslo tiriamieji darbai*, 2 (13), 78–81.
20. Zehrer, A., Mössenlechner, C. (2009). Key Competencies of Tourism Graduates: The Employers' Point of View. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 9 (3), 266–287.
21. 21st Century Skills. *Journal of Further and Higher Education*, 29 (2), 181–190.

THE IMPORTANCE OF EMPLOYABILITY COMPETENCE FOR GRADUATES TO WORK IN TOURISM SECTOR

Kristina Mejerytė-Narkevičienė, Vilija Bitė Fominienė, Anastasija Stepanenkova

Lithuanian Sports University, Kaunas, Lithuania

ABSTRACT

Research background. Reality of everyday life requires from a young person continual improvement, competitiveness and efficiency in striving for goals needed at work. Employers are increasingly demanding results “faster, better, cheaper”. The main goal of higher education institutions is to prepare good and motivated specialists. Increasing migration of youth, among them the most qualified professionals, to foreign countries has shown that a large part of the workers are not prepared for employment and work in Lithuania (Čepas, 2008a). Thus, employability competence is becoming a more important issue. Previous research results showed that there was no clear opinion about the concept of employability competence, which skills, abilities, personal qualities and knowledge are needed that young people could realize themselves in the world of labour.

The first part of article discussed the concept of employability competence, employability competence structure / content, typology and the most important factors conditioning the graduates' employability competence. Employability competence is defined as “skills, personal qualities and values that must be acquired by all graduates regardless of their direction of study subjects (HEC, 1992). According to the author (Čepas, 2008) employability competence is explained as ability to chose a workplace, ability of preparing for work activities, employment and ability to save this job based on the knowledge, skills, abilities and values as a whole. Generalization structure of employability competence needs to emphasize the choice of workplace, to acquire and have special abilities to adapt in the workplace. Graduates' employability competence is largely determined by students, employers and higher education institutions' interaction and collaboration. Therefore, in the scientific literature we can find a lot of discussion about the graduates' employability competence.

The object of the survey was the importance of employability competencies for employment.

The aim of the survey was to analyse the importance of employability competencies for graduates' employment in tourism sector.

Research methods. In order to be more aware of the importance of graduates' employability competence in the tourism sector, two quantitative studies were carried out. The first study was done with students in tourism studies and the second one – with the employers of tourism organizations. The study data were processed using the methods of mathematical statistics.

Research results. Rresearch results showed that the employability competence of graduates in accordance with their gained specialization in the tourism sector is a most important skill among personal abilities and personal characteristics.

Keywords: employability, employability competencies, tourism sector.

ВАЖНОСТЬ КОМПЕТЕНЦИИ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ДЛЯ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВА В СФЕРЕ ТУРИЗМА

Кристина Меерите-Наркявичене, Вилия Бите Фоминене, Анастасия Степаненкова

Литовский университет спорта, Каунас, Литва

РЕЗЮМЕ

Теоретическое обоснование. В статье рассматривается концепция компетенции трудоустройства. Непрерывные существенные изменения в сфере туризма предопределяют, что одним из основных факторов успеха туристической организации становятся человеческие ресурсы, выявляется определённая тенденция отбора, найёма и удержания людей на рабочем месте. Во время поиска персонала работодатели устанавливают высокие стандарты квалификации и профессиональной компетентности. Это приводит к неизбежной конкуренции между участниками рынка труда. Тем не менее, анализ рынка труда показывает, что интеграция молодежи является более сложной – они часто остаются аутсайдерами рынка труда. Учитывая такую ситуацию можно предположить, что молодые выпускники высших учебных заведений – специалисты, не имеющие практического опыта, столкнутся с проблемами занятости, которые в конечном итоге могут привести и к решению эмигрировать.

В связи с этим особенно важной становится компетенция трудоустройства выпускников вузов. Она становится ещё важнее потому, что потенциальных работников с высшим образованием подготавливается больше, чем необходимо для удовлетворения потребностей страны. Исследования ситуации последних лет не дают чёткого объяснения концепции компетенции трудоустройства и не выявляют основные её компоненты, которые могли бы помочь молодым специалистам в более эффективном поиске работы по специальности, чтобы они могли реализовать себя.

Объект исследования – важность компетенции трудоустройства выпускников вузов.

Цель исследования – проанализировать и оценить важность компетенции трудоустройства выпускников вузов для их трудоустройства в сфере туризма.

Методика. Для достижения намеченной цели проводилось два количественных исследований. С помощью опросников были опрошены 34 руководителя туристических организаций и 60 студентов, получивших образование по специальностям туризма в 2010–2011 г. Полученные данные были обработаны по методу математической статистики.

Результаты. Результаты опроса работодателей сектора туризма показали, что наиболее важными для трудоустройства выпускников, получивших образование по специальностям туризма, являются их специальные знания, личные навыки и умения. Результаты опроса студентов, получивших образование по специальностям туризма, показали, что самыми важными при трудоустройстве в сфере туризма являются квалификация, которую они получили при окончании университета, знания и личные навыки, соответствующие характеру работы.

Выводы. Исследование показало, что важнейшей частью компетенции трудоустройства выпускников, получивших образование по специальностям туризма, являются личные свойства и умения.

Ключевые слова: сектор туризма, трудоустройство, компетенция трудоустройства.