



UGDOMŲ VERSLO IMITACINĖS ĮMONĖS VADYBINIŲ KOMPETENCIJŲ ĮVERTINIMAS: VERSLO IMITACINĖS ĮMONĖS VADOVŲ POŽIŪRIS

Jurgita Martinkienė

Lietuvos verslo kolegija

Anotacija

Straipsnyje pristatoma verslo imitacinės įmonės samprata, verslo imitacinės įmonės integracija į aukštųjų mokyklų ugdymo procesą. Aukštųjų neuniversitetinių studijų metu studentai turi įgyti europietiško lygio vadybines kompetencijas, kurios leistų jiems lankščiai prisitaikyti ir konkuruoti darbo rinkoje. Tokio pobūdžio vadybines kompetencijas įgyti ar tobulinti jau turimas vadybines kompetencijas, jie gali profesinės veiklos praktikos metu verslo imitacinėje įmonėje. Todėl straipsnyje analizuojami ir apibendrinami vadybinių kompetencijų ugdymo įvertinimo verslo imitacinėje įmonėje tyrimo rezultatai. Jie atskleidė verslo imitacinių įmonių vadovų vertinimus verslo vadybos specialistų vadybinių kompetencijų ugdymo klausimais. Sudarytas ugdomų vadybinių kompetencijų verslo imitacinėje įmonėje sąrašas.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: Vadybinės kompetencijos, ugdymas, verslo imitacinė įmonė, vadovai.

Įvadas

Šiandieninei darbo rinkai reikalingi ne tik profesionalūs ekonomistai, inžinieriai, bet ir vadybos specialistai, turintys vadybines kompetencijas, kurios atitiktų darbo rinkos poreikius. Tokius specialistus turėtų parengti aukštosios mokyklos, kuriose specialistų rengimo pagal studijų programas turinys, didaktinės, vadybinės ir vertybinės nuostatos būtų derinamos su darbo rinkos poreikiais.

Atlikti moksliniai tyrimai¹ tik patvirtina, kad išlieka didėjantis atotrūkis tarp profesinio rengimo institucijoje įgytų kompetencijų ir darbo rinkos specialistui keliamų reikalavimų. Kolegijose, siekiant sumažinti šį atotrūkį, pastaraisiais dešimtmečiais vis plačiau vadybinių kompetencijų ugdymo procese, taikomas imitacinis studijų metodas. Tuo tikslu kolegijose kuriamos verslo imitacinės įmonės (praktinio mokymo firmos). Jų pagalba studentai turėtų išmokti įgytas teorines žinias pritaikyti praktikoje, suvokti, analizuoti bei spręsti problemas, dirbti grupėse, savarankiškai priimti sprendimus ir už juos atsakyti.

Todėl temos *aktualumą* lemia poreikis išsiaiškinti ar tikrai verslo imitacinės įmonės ugdo darbo rinkai reikalingas vadybines kompetencijas, padedančias būsimam vadybos specialistui įsitvirtinti ir konkuruoti darbo rinkoje.

Tyrimo objektas – vadybinių kompetencijų ugdymas.

Darbo tikslas – Atlikti vadybinių kompetencijų ugdymo lygio verslo imitacinėje įmonėje įvertinimą, pagal pateiktą vadybinių kompetencijų sąrašą išskiriant labiausiai ugdomas vadybines kompetencijas.

Tyrimo uždaviniai:

1. Atskleisti verslo imitacinės įmonės vaidmenį ugdant vadybines kompetencijas;

2. Ištirti vadybinių kompetencijų ugdymo lygį verslo imitacinės įmonės atveju.

Tyrimo metodai – Įvertinant vadybinių kompetencijų ugdymą verslo imitacinėje įmonėje, atliktas *kiekybinis tyrimas*. Apklausos tyrimo duomenims apibendrinti naudotasi SPSS statistine programa, taikyti kiekybinio duomenų apdorojimo metodai: *aprašomosios statistikos metodai*, tyrime skaičiuota *vidutinių vertinimų interpretacija*, *patikimumo analizė* (Cronbach alfa), Siekiant apibendrinti ir palyginti teorinius teiginius ir empirinių tyrimų rezultatus bei padaryti išvadas, taikyta *loginė analizė*.

Verslo imitacinės įmonės, vadybinių kompetencijų ugdymo instrumentas

Verslo imitacinės įmonės sampratos kilmė. Rašytiniuose šaltiniuose apie praktinių firmų kūrimo pradžią užsimenama XVII amžiuje. Lerice, Dancigo (dabar Gdansk) gyventojas, savo knygoje „Komercija ir gamyba“ aprašė išgalvotą verslininką vardu Peteris Vinstas ir jo verslą. Yra ir kitų knygų, kuriose galima aptikti praktinių firmų idėjos užuomazgų. Pavyzdžiui, ponas Karlas F. Bartas 1776 m. rašė: <...> mokytojas leidžia jiems (mokiniams) pasirinkti komercinės operacijos rūšį ir prekybos vietą <...> kiekvienas gauna fiktyvų kapitalą, prekes ar paslaugas <...>.“ Šie istoriniai šaltiniai paliudija, kad mokymosi dirbti idėja buvo akstinas pradėti steigti praktinio mokymo firmas. Pirmosios praktinio mokymo firmos buvo pradėtos kurti 1949 m. Nuo 1997 metų spalio 27 d. veikia EUROPEAN – Europos praktinių įmonių tinklas.

¹ Darbdavių požiūris į Lietuvoje ir Europoje vykstančius aukštojo mokslo pokyčius (2010), Specialistų ir kompetencijų poreikio žemėlapis studija (2010).

Verslo imitacinės įmonės modelis (VIJD) naudojamas nuo 1949 metų. Šiuo metu šis modelis pritaikytas 42 pasaulio šalyse ir kiekvienoje iš jų jis turi tam tikrų ypatumų, siejamų su šalies švietimo sistema, ūkio prioritetais bei verslo ir studijų sąlygomis.

Verslo imitacinė įmonė (toliau – VIĮ), kaip vadybinių kompetencijų (toliau – VK) ugdymo priemonė, rengiant specialistus yra svarbi, nes studentai gali pasitikrinti įgytas teorines žinias, taip kiekvienas iš besimokančiųjų susipažįstama su visų įmonės skyrių veikla ir baigęs mokymus gali pasirinkti jam labiausiai patinkančią ir tinkančią veiklą, žino, kaip įkurti savo įmonę ir jai vadovauti.

Analizuojant VK ugdymo VIĮ įvertinimą, kuris vykdomas per ugdymo procesą, aiškiai suvokiant, kad šis procesas apima labai konkretų veiksmą ir konkrečią ugdymo kryptį, būtina apibrėžti *ugdymo* sąvoką. Ši sąvoka labai plati, įvairi, prieštaringa, problemiška pažinimo sritis (Savanevičienė ir kt., 2008). Atsižvelgiant į *ugdymo* sąvokos ypatumus, tikslinga išskirti du požiūrius, formuojančius ugdymo analizės ir vertinimo principus, tai *edukologijos* ir *vadybos* atstovų požiūriai. Edukologijos atstovų A. Stankevičienė, A. Liučvaitienė ir kt. (2008) požiūriu, ugdymas dažnai vadinamas mokymu ir apibrėžiamas kaip „organizacijos poreikių, kurie atsiranda esant nepakankamai darbuotojų kompetencijai tam tikram darbui atlikti, patenkinimas“. Siaurąja prasme, ugdymą nagrinėjusių autorių (Šalkauskis, 2002; Laužikas, 1993; Maceina, 1990; ir kt.) nuomone, ugdymas apima labai konkretų veiksmą ar konkrečią ugdymo kryptį, taip pat ugdymas apibūdinamas kaip personalo poreikio vertinimo, mokymo ir karjeros planavimas. O plačiąja prasme, pasak J. Laužiko (1993), ugdymas „yra tas socialinės kultūros veiksmas, kuriame susitinka praeities kultūros lobynas, dabarties asmens ir žmonijos gyvenimas ir ateities perspektyvos“. Vadybos atstovų (Dessler, 2001; Zakarevičius, 2003; Leonienė 2001; Bakanauskienė, 2008) požiūriu ugdymo procesas atskleidžiamas per *personalo ugdymo* sąvoką. Žmogiškųjų išteklių vadybos mokyklos atstovai išskiria ugdymo svarbą, naudojant unikalius išteklius kaip priemonę konkurenciniam pranašumui formuoti ir ypatingą dėmesį skiria mokymuisi visą gyvenimą. Tokiam požiūriui pritaria: G. Dessler (2001) P. Zakarevičius (2003), B. Leonienė (2001), I. Bakanauskienė (2008) ir kt. Organizacijos darbuotojų vadybinių kompetencijų ugdymas yra orientuotas į jų pastangų aktyvinimą, siekiant ne tik atskleisti jų potencialą bei individualius gebėjimus, įgūdžius, bet ir maksimaliai juos panaudoti ir plėsti, bei įvertinti. T. Bulajeva (2007) ugdymo sampratą praplečia teigdamą, kad *ugdymo įvertinimas* yra vertinimo proceso gautas rezultatas, t.y. konkretus sprendimas apie pasiekimus ir padarytą pažangą.

Ugdymo turinys tiesiogiai siejasi su naujausiomis informacinėmis technologijomis ir inovacijomis, o šios vis labiau lemia pasirinkimą, kokie bus ugdymo metodai ir priemonės, todėl aukštosios mokyklos, kuriose yra įkurtos verslo imitacinės įmonės, pasirenka imitavimo ugdymo metodą (Račickienė, Šilėnienė, 2007). Ugdymo proceso vykdymui ir ugdymo rezultatams įvertinti yra taikomi įvairūs metodai. L. Jovaiša (2001), L. Šiaučiukėnienė ir N. Stankevičienė (2002), D. Prakapienė,

A. Malovikas (2006) pateikia sudėtingą ir išsamią metodų klasifikaciją, kurią sudaro *informaciniai* (pasakojimas, paskaita, pokalbis, atpasakojimas, tikrinimo pokalbis), *operaciniai* (pratybos, praktiniai, laboratoriniai metodai), *kūrybiniai* (probleminiai, euristiniai, tiriamieji) ir *imitaciniai* metodai. Siekiant užtikrinti studijų kokybę, VK lygio pasiekimą, pastaraisiais dešimtmečiais populiarėję imitacinio studijų metodo taikymas studijų procese, todėl straipsnyje analizuojamas *imitacinis* metodas. Mokslinėje literatūroje mokslininkai A. Greasley (2003), H. Mintzberg (2004) ir M. Segon, Ch. Booth (2009) teigia, kad verslo mokyklos, turėdamos daug teorinių vadybos žinių, nekeičia netinkamų mokymosi strategijų, kurios nenaudingos besipraktikuojantiems vadybininkams ir nesuteikia galimybės kūrybiškai studijuoti. Viena iš priemonių šiai problemai spręsti, M. Segon, Ch. Booth (2009, cit. iš Burns, 1995) nuomone, yra verslo *imitavimas*. Autorius apibūdina imitavimą kaip realiausias situacijas, su kuriomis susiduria vadybininkai, atspindintį modelį. H. Adobor, A. Daneshfar (2006) teigia, kad imitavimas yra protinga realiojo pasaulio abstrakcija. Jie taip pat mano, jog imitavimas taip pat turi būti gana sudėtingas, kad pamėgdžiotų iššūkius, su kuriais vadybininkai susiduria verslo pasaulyje, bet ne per daug sudėtingas, nes dalyviai, negalintys jo įveikti, pradės imitavimą laikyti tiesiog žaidimo forma, o ne galimybe mokytis kūrybingumo. Minėti autoriai nagrinėja verslo imitavimo poveikį kaip priemonę, didinančią vadybininko kompetenciją ir pasiruošimą situacijoms, su kuriomis vadybininkas susidurs dirbdamas verslo srityje.

Lietuvoje imitacijų taikymas ugdant vadybines kompetencijas, nėra plačiai nagrinėtas, ir mažai žinoma apie veiksnius, turinčius įtakos sėkmingo imitacijų taikymo galimybėms, augančiam populiarumui ir sąlygoms, skatinančioms jų taikymo efektyvumą. Lietuvos ir užsienio mokslininkai (Barber ir kt., 2003; Bagdonas, 2002; Greasley, 2003; Elliman ir kt., 2004; Scherpereel, 2005; Čiegis, Skunčikienė, Rakickas, 2005; Serrano, Den Hengst, 2005; OKane ir kt., 2007; Doomun ir kt., 2008; King ir kt., 2009; Church ir kt., 2008; Biruk, Jaskowski, 2008; Bagdonas, Patašienė ir kt., 2009; Baležentis, 2008; Prunskus, 2007; Skunčikienė, Balvočiūtė ir kt. 2007; Strazdienė, 2007; Boehlje, Eidman, 2010; Moizer, Lean, 2010) diskutuoja, kad pirmieji imitaciniai žaidimai skirtingose šalyse pasirodė skirtingu laiku. Lietuvoje imitacinių žaidimų sampratą nagrinėjo daugelis mokslininkų (Bagdonas, 2002, Čiegis ir kt., 2005, Skunčikienė, Balvočiūtė, Balčiūnas, 2007, Stonienė ir kt., 2008, 2009, Strazdienė, 2008). Jų teigimu, Lietuvoje pirmieji ekonomikos ir verslo imitavimo modeliai pasirodė XX a. 9-ojo dešimtmečio pradžioje, juos atvežė įvairūs Vakarų šalių konsultantai, rengiantys verslininkus dirbti rinkoje. E. Bagdonas (2002) nagrinėjo kompiuterinių verslo žaidimų metodologinius ir praktinius naudojimo aspektus. R. Čiegis ir kt. (2005), S. Skunčikienė ir kt. (2007) analizavo kompetencijos įgijimo ir tobulinimo galimybes, taikant imitacinius verslo žaidimus. A. Stonienė ir kt. (2008) atskleidė verslo praktinio mokymo firmos sėkmės veiksnius: tarptautinius, nacionalinius, vietinius ir vidinius, kurie daro tiesioginę įtaką įmonės veiklai. G. Strazdienė (2008) analizavo verslumo ugdymą, taikant imitacinės verslo

įmonės modelį. Verslo žaidimas imituoja smulkios įmonės veiklą, kurios dar vis dominuoja tarp įmonių. Imitacinis mokymas vyksta taikant imitacines programas, informacines technologijas, imituojant situaciją ir veiksmus, reikalaujančius mokymosi proceso metu priimti sprendimus (Baležentis, 2008). Šis metodas pripažįstamas kaip efektyvi priemonė gebėjimams ugdyti ir vadybinėms kompetencijoms formuoti. Kiti autoriai (Kriz, 2001, cit. iš Skunčikienė, Balvočiūtė ir kt., 2007) yra linkę prieštarauti, teigdami, kad imitaciniai verslo žaidimai ne visada tiksliai atskleidžia realias situacijas. Autorių D. H. Feldman (1995), A. J. Faria (2001), K. Hindle (2002), J. Wolfe (2004), H. Adobor, A. Daneshfar (2006), R. Kumar, R. Lightner (2007) nuomone, imitavimo poveikis yra priemonė, ugdanti vadybininko kompetenciją ir pasirengimą situacijoms, su kuriomis bus susiduriama dirbant verslo srityje. Kadangi vadybinių kompetencijų ugdymas siejamas pagal R. E. Boyatzis (1982), D. Goleman ir kt. (2007) kaip kompetencijų metodas, manoma, kad imitaciniai žaidimai suteikia patirties, padeda formuoti darbuotojo profesinius ir veiklos gebėjimus, t. y. bendravimo, problemų sprendimo ir sprendimų priėmimo, komandinio darbo gebėjimus, derybų meno įgūdžius (Skunčikienė ir kt., 2007), ugdo konkurencijos dvasią, formuoja laisvą, rinkoje sėkmingai galinčią veikti asmenybę (Čiegis ir kt., 2005). Imitavimas gali sustiprinti besimokančiųjų asmeninį tobulėjimą, dalyviai gali išspręsti sudėtingas vadybos problemas – tuo pagerinamas besimokančiųjų kritinio ir strateginio mąstymo vystymasis (Lane, 1995).

Imitavimo naudą pažymėjo šie autoriai: Jr. Sims, P. Henry, H. Herbert (1976), M. D. Boehlje, V. R. Eidman (2001), J. Wolfe (2004), H. Adobor (2006), J. Moizer, J. Lean (2010). Todėl vadybinių kompetencijų ugdymo įvertinimui pasirinkta verslo imitacinė įmonė, kaip vadybinių kompetencijų ugdymo priemonė. VII rengiant vadybininkus yra tinkama, nes joje studentai gali pasitikrinti įgytas teorines žinias praktinėse situacijose.

Ugdomų verslo imitacinės įmonės vadybinių kompetencijų įvertinimas: verslo imitacinės įmonės vadovų požiūris

Kiekybinis tyrimas orientuotas į VK ugdymo lygiui VII įvertinti, pagal pateiktą VK sąrašą (Martinkienė, J. 2014), išskiriant labiausiai ugdomas vadybines kompetencijas Likerto skale. Verslo imitacinių įmonių atstovai parinkti pagal „Simulith“ centro pateiktus duomenis. Lietuvoje veikia 23 kolegijos, iš kurių 13 yra valstybinės ir 10 nevalstybinių (Lietuvos statistikos metraštis, 2010). Lietuvoje 2010 m. 34 mokymo institucijose (ir profesinėse, ir mokyklose) veikia 47 verslo imitacinės įmonės. 21 verslo imitacinės įmonės yra įsteigtos kolegijose ir dvi įmonės universitetuose. Iš 21 verslo imitacinių įmonių reikėjo pasirinkti tik tuos įmonių vadovus, kurie veda praktiką tik vadybos ir administravimo studijų programų studentams. Tyrime dalyvavo „Simulith“ centro vadovas ir 15 VII vadovų Sugradavus VK, tyrimo metu išskirtos šios VK ir jų ugdymo lygis, pateiktas 1 lentelėje.

1 lentelė. Vadybinių kompetencijų ir jų pasiekimo lygis: VII vadovų požiūriu

Vadybinių kompetencijų tipai	Min.	Max.	Vidurkiai	St. nuokrypis
Profesinės kompetencijos	3,76	4,97	4,35	0,37
Socialinės kompetencijos	3,67	5,00	4,44	0,40
Asmeninės kompetencijos	3,71	5,00	4,67	0,38

Analizuojant tyrimo rezultatus, siekta giliau išnagrinėti kiekvieną vadybinę kompetenciją, VK ugdymo lygis suskirstytas į lygius, atsižvelgiant į kompetencijų ugdymo lygį: *ugdomos, vidutiniškai ugdomos ir mažiau ugdomos*. Pirmiausia apibūdinamos profesinių kompetencijų (PK) tendencijos, kurios įvardytos 2 lentelėje.

Didžioji dauguma VII vadovų išreiškė nuomonę, kad vadybos specialistai turi ugdyti šias PK ir teikia pirmenybę tokiems gebėjimams kaip: *darbas su informacija* gebėjimai, šie gebėjimai įvertinami labai aukštu balu ($\bar{x} = 4,69$; $s = 0,48$), *organizavimo* gebėjimai ($\bar{x} = 4,69$; $s = 0,60$). A₁₂ pažymėjo, kad besimo-

kanti visuomenė tampa kūrybiška visuomene, todėl VII daug dėmesio skiriama studentų *kūrybiškumo* gebėjimams ugdyti, ir tai patvirtina tyrimo rezultatai ($\bar{x} = 4,69$; $s = 0,48$). Ugdomų vadybinių kompetencijų kategorijai priskiriami ir *motyvavimo* gebėjimai, *problemų sprendimo* gebėjimai ($\bar{x} = 4,56$; $s = 0,51$), *ugdomos šiuolaikinės žinios*. Respondentai tyrimo metu pažymėjo, kad VII imituoja realios įmonės veiklą, taigi visiems studentams yra galimybė būti išrinktiems VII padalinių vadovais, todėl *vadovavimo* gebėjimų ugdymui skiriamas išskirtinis dėmesys, tai parodo ir tyrimo rezultatai ($\bar{x} = 4,50$; $s = 0,63$).

2 lentelė. Vadybinių profesinių kompetencijų svarbos lygis

Eil. Nr.	Lygis	Profesinės kompetencijos	Min.	Max.	Vidurkis	St. nuokrypis
1.	<u>Ugdomos</u>	Darbas su informacija	4,00	5,00	4,69	0,48
2.		Organizavimas	3,00	5,00	4,69	0,60
3.		Kūrybiškumas ir naujovių diegimas	4,00	5,00	4,69	0,48
4.		Motyvavimas	3,00	5,00	4,64	0,59
5.		Orientavimasis į šiuolaikines žinias	3,00	5,00	4,56	0,63
6.		Problemų sprendimas	4,00	5,00	4,56	0,51
7.		Vadovavimas	3,00	5,00	4,50	0,63
8.	<u>Vidutiniškai ugdomos</u>	Planavimas	3,00	5,00	4,44	0,73
9.		Darbas su personalu	2,00	5,00	4,44	0,89
10.		Rezultatų siekimas	3,00	5,00	4,25	0,68
11.		Pokyčių valdymas	3,00	5,00	4,25	0,77
12.		Derybos	2,00	5,00	4,25	1,13
13.		Konfliktų valdymas	3,00	5,00	4,25	0,86
14.		Veiklos įvertinimas	2,00	5,00	4,19	0,83
15.		Organizacinis sąmoningumas	3,00	5,00	4,19	0,66
16.		Kokybės užtikrinimas	2,00	5,00	4,13	0,89
17.		Tikslo nustatymas	1,00	5,00	4,06	1,12
18.		Delegavimas	1,00	5,00	4,06	1,06
19.		Strateginis mąstymas	2,00	5,00	4,00	1,15
20.	<u>Mažiausiai ugdomos</u>	Verslumas	3,00	5,00	3,94	0,93
21.		Konceptualus mąstymas	2,00	5,00	3,63	1,02
22.		Vizionavimas	2,00	5,00	3,63	0,96
23.		Rizikos valdymas	1,00	5,00	3,38	1,31

Vidutinio reikšmingumo PK VII vadovai išskyrė *planavimo* ($\bar{x} = 4,44$; $s = 0,73$), *darbas su personalu* gebėjimus ($\bar{x} = 4,44$; $s = 0,89$), *rezultato siekimo* ($\bar{x} = 4,25$; $s = 0,68$), *planavimo* gebėjimus ($\bar{x} = 4,44$; $s = 0,73$), *organizacinio sąmoningumo* gebėjimus ($\bar{x} = 4,19$; $s = 0,66$); likusių profesinių kompetencijų, įvardytų VII vadovų, tokių kaip *veiklos įvertinimas*, *konfliktų valdymas*, *kokybės užtikrinimas*, *tikslo nustatymas*, *delegavimas*, *strateginis mąstymas*, reikšmingumo balo vidurkio raiška tesiekia 4,29–4,00. Bet kartu patikimumo koeficientas yra gana aukštas, vidutinio kvadratinio nuokrypio reikšmė – 0,86–1,15.

Įvardijant mažiausiai ugdomas PK, VII vadovų nuomonė labai svyravo, nes kompetencijų gradacijos

įverčių ribos svyravo nuo 3,94 iki 3,38, ką ir parodė standartinio nuokrypio reikšmių kitimas nuo 0,93 iki 1,31.

Pagal tyrimo rezultatus (žiūrėti 3 lentelę) galima teigti, kad VII vadovai įvardijo tokias svarbiausias ugdomas socialines kompetencijas (SK) kaip *komandos formavimas ir tobulinimas* ($\bar{x} = 4,94$; $s = 0,25$), *rašytinė komunikacija* ($\bar{x} = 4,81$; $s = 0,40$), *efektyvūs santykiai* ($\bar{x} = 4,75$; $s = 0,45$), *komunikavimas žodžiu* ($\bar{x} = 4,69$; $s = 0,73$), *orientacija į klientą* ($\bar{x} = 4,56$; $s = 0,63$), *mokymasis mokytis* ($\bar{x} = 4,50$; $s = 0,60$) ir kitos.

3 lentelė. Socialinių kompetencijų svarbos lygis

Eil. Nr.	Lygis	Socialinės kompetencijos	Min.	Max.	Vidurkis	St. nuokrypis
1.	<u>Ugdomos</u>	Komandos formavimas ir tobulinimas	4,00	5,00	4,94	0,25
2.		Rašytinė komunikacija	4,00	5,00	4,81	0,40
3.		Efektyvūs santykiai	4,00	5,00	4,75	0,45
4.		Komunikavimas žodžiu	3,00	5,00	4,69	0,60
5.		Laiko valdymas	4,00	5,00	4,63	0,50
6.		Orientacija į klientą	3,00	5,00	4,56	0,63
7.		Mokymasis mokytis	3,00	5,00	4,50	0,73
8.		Įtikinantis bendravimas	3,00	5,00	4,50	0,73
9.		Klausymo įgūdžiai	3,00	5,00	4,50	0,73
10.	<u>Vidutiniškai ugdomos</u>	Empatija	3,00	5,00	4,25	0,68
11.		Kultūrinis sąmoningumas	2,00	5,00	4,13	0,96

Respondentai minėjo, kad siekiant neatsilikti nuo spartaus gyvenimo tempo, svarbu ugdyti *laiko valdymo* gebėjimą, padėti studentams suvokti, kaip planuoti darbo laiką. Tai reiškia, kad vadybinė kompetencija kaip *laiko valdymas* yra svarbi ir ugdoma ($\bar{x} = 4,63$; $s = 0,50$).

Vidutinio svarbumo kompetencijų gradacijoje, VII vadovų nuomonių įvairovė gana plati nuo 4,25 (*empatija* standartinis nuokrypis sudaro 0,68) iki 4,13 (*kultūrinis sąmoningumas* - standartinis nuokrypis siekia net 0,96). Tokie tyrimo rezultatai aiškiai rodo, kad graduojant vadybines kompetencijas pagal aktualumą išryškėja VII vadovų nuomonių skirtumų tendencija – esant nuomonių įvairovei standartinio nuokrypio reikšmė yra labai aukšta.

Paskutiniame VK bloke, asmeninės kompetencijos (AK) sugraduotos pagal ugdymo svarbą ir įvardytos 3 lentelėje. Tyrimas atskleidė, kad svarbiausios ugdomos vadybos specialisto AK yra *pasitikėjimas savimi* ($\bar{x} = 4,81$; $s = 0,40$), tiems patiems rezultatams priskiriami ir *lankstumas*, *savikontrolė*, *pasiekimų įvertinimas* ($\bar{x} = 4,81$; $s = 0,40$). Ugdomų vadybinių kompetencijų kategorijai priskiriama ir *iniciatyva* ($\bar{x} = 4,63$; $s = 0,49$), *atsakingumas* ($\bar{x} = 4,85$; $s = 0,42$), *sąžiningumas* ($\bar{x} = 4,80$; $s = 0,50$).

4 lentelė. Asmeninių kompetencijų svarbos lygis

Eil. Nr.	Lygis	Asmeninės kompetencijos	Min.	Max.	Vidurkis	St. nuokrypis
1.	Ugdomos	Pasitikėjimas savimi	4,00	5,00	4,81	0,40
2.		Lankstumas	4,00	5,00	4,81	0,40
3.		Savikontrolė	4,00	5,00	4,81	0,40
4.		Pasiekimų įvertinimas	4,00	5,00	4,81	0,40
5.		Iniciatyva	3,00	5,00	4,69	0,60
6.		Kruopštumas	4,00	5,00	4,69	0,48
7.		Atsakingumas	2,00	5,00	4,69	0,87
8.		Sąžiningumas	2,00	5,00	4,63	0,81
9.		Verslo etika	2,00	5,00	4,56	0,89
10.	<i>Vidutiniškai ugdomos</i>	Ryžtingumas	3,00	5,00	4,38	0,81
11.		Lojalumas	1,00	5,00	4,25	1,18
12.		Savęs valdymas	3,00	5,00	4,31	0,70
13.		Asmeninių tikslų siekimas	2,00	5,00	4,00	0,82
14.	<i>Mažiausiai ugdomos</i>	Streso valdymas	1,00	5,00	3,81	0,98

Vidutiniškai ugdomos kompetencijos yra *ryžtingumas* ($\bar{x} = 4,38$; $s = 0,81$), *savęs valdymas* ($\bar{x} = 4,31$; $s = 0,70$), *asmeninių tikslų siekimas* ($\bar{x} = 4,0$; $s = 0,82$), nors tyrime beveik visi VII vadovai akcentavo šių asmeninių kompetencijų reikšmingumą.

Mažiausiai ugdoma VII AK laikoma *streso valdymas*, šios kompetencijos reikšmė yra 3,81, o vidutinis nuokrypis – 0,98.

Pagal gautus kiekybinio tyrimo duomenis, galima teigti, kad VII vadovai nustatė VK ugdymą VII ir ugdomos VK VII veikloje yra šios: *darbas su informacija*, *kruopštumas*, *kūrybiškumas* ($\bar{x} = 4,69$; $s = 0,48$), *organizavimo* gebėjimai ($\bar{x} = 4,69$; $s = 0,60$), *komandos formavimas* ir

tobulinimas ($\bar{x} = 4,94$; $s = 0,25$), *rašytinė komunikacija* ($\bar{x} = 4,81$; $s = 0,40$), *laiko valdymas* ($\bar{x} = 4,63$; $s = 0,50$); *komunikavimas žodžiu* ($\bar{x} = 4,69$; $s = 0,73$), *lankstumas* ($\bar{x} = 4,81$; $s = 0,40$), *efektyvūs santykiai* ($\bar{x} = 4,75$; $s = 0,45$), *pasitikėjimas savimi*, *pasiekimų įvertinimas*, *savikontrolė* ($\bar{x} = 4,81$; $s = 0,40$), *ryžtingumas* ($\bar{x} = 4,38$; $s = 0,81$), *savęs valdymas* ($\bar{x} = 4,31$; $s = 0,70$), *asmeninių tikslų siekimas* ($\bar{x} = 4,0$; $s = 0,82$) ir kt., tai įvardyta 5 lentelėje.

5 lentelė. VII vadovų požiūriu, labiausiai ugdomos vadybinės kompetencijos

Eil. Nr.	Profesinės	Min.	Max.	Vidurkis	St. nuokrypis
1.	Darbas su informacija	4,00	5,00	4,69	0,48
2.	Organizavimas	3,00	5,00	4,69	0,60
3.	Kūrybiškumas ir naujovių diegimas	4,00	5,00	4,69	0,48
4.	Motyvacija	3,00	5,00	4,64	0,59
5.	Orientavimasis į šiuolaikines žinias	3,00	5,00	4,56	0,63
6.	Problemų sprendimas	4,00	5,00	4,56	0,51
7.	Vadovavimas	3,00	5,00	4,50	0,63
	<i>Socialinės</i>				
8.	Komandos formavimas ir tobulinimas	4,00	5,00	4,94	0,25
9.	Rašytinė komunikacija	4,00	5,00	4,81	0,40
10.	Efektivitys santykiuose	4,00	5,00	4,75	0,45
11.	Komunikavimas žodžiu	3,00	5,00	4,69	0,60
12.	Laiko valdymas	4,00	5,00	4,63	0,50
13.	Orientacija į klientą	3,00	5,00	4,56	0,63
14.	Mokymasis mokytis	3,00	5,00	4,50	0,73
15.	Įtikinantis bendravimas	3,00	5,00	4,50	0,73
16.	Klausymo įgūdžiai	3,00	5,00	4,50	0,73
	<i>Asmeninės</i>				
17.	Pasitikėjimas savimi	4,00	5,00	4,81	0,40
18.	Lankstumas	4,00	5,00	4,81	0,40
19.	Savikontrolė	4,00	5,00	4,81	0,40
20.	Pasiekimų įvertinimas	4,00	5,00	4,81	0,40
21.	Iniciatyva	3,00	5,00	4,69	0,60
22.	Kruopštumas	4,00	5,00	4,69	0,48
23.	Atsakingumas	2,00	5,00	4,69	0,87
24.	Sąžiningumas	2,00	5,00	4,63	0,81
25.	Verslo etika	2,00	5,00	4,56	0,89

Išanalizavus visus pateiktus tyrimo duomenis, galima daryti teigti, kad iš 48 VK sąrašo, kuris pateiktas VII vadovams įvertinti, kaip svarbiausias jie įvertino 25 vadybines kompetencijas, kurias ugdomi būsimieji vadybos specialistai VII veikloje.

Išvados

Verslo imitacinė įmonė yra studentų praktinių įgūdžių formavimo metodas, jo būtinumą diktuoja šiandieninė vadybos ir ekonomikos specialistų rengimo situacija. Verslo imitavimo įmonė (VII) – tai virtuali praktinio mokymo firma, kurioje gali būti vykdoma mažmeninė ir didmeninė prekyba, teikiamos paslaugos (transporto, draudimo ir pan.). Įmonėje dirbantys studentai turi galimybę atlikti personalo, prekių (žaliavų) pirkimo, pardavimo, sandėliavimo, marketingo veiklos ekonominę analizę. Šios funkcijos atliekamos rotacijos principu, kai kiekvienam studentui sudaroma galimybė dirbti visuose įmonės funkcinuose padaliniuose.

Verslo imitacinių įmonių kūrimas aukštosiose mokyklose leidžia vadybinių kompetencijų ugdymo procesą priartinti prie verslo aplinkos, kurioje galima imituoti visas verslo įmonės veiklas. Taip susiformuoja studentų specialieji profesiniai, socialiniai, asmeniniai ir kiti svarbūs vadybiniai gebėjimai, sudaryta verslo aplinka studentams leidžia geriau susipažinti su pasirinkta

profesija, pasirengti darbui ne tik realioje įmonėje, bet ir kurti nuosavą verslą.

Apibendrinant kiekybinio tyrimo rezultatus, galima daryti tokias išvadas: straipsnyje analizuojami ir apibendrinami vadybinių kompetencijų ugdymo įvertinimo verslo imitacinėje įmonėje tyrimo rezultatai. Jie atskleidė verslo imitacinių įmonių vadovų vertinimus verslo vadybos specialistų vadybinių kompetencijų ugdymo klausimais.

Kiekybinio tyrimo duomenys, parodė, kad verslo imitacinių įmonių vadovai nustatė vadybinių kompetencijų ugdymą verslo imitacinėje įmonėje. Jų teigimu ugdomos vadybinės kompetencijos verslo imitacinės įmonės veikloje yra šios: *darbas su informacija, kruopštumas, kūrybiškumas, organizavimo gebėjimai, komandos formavimas ir tobulinimas, rašytinė komunikacija, laiko valdymas, komunikavimas žodžiu, lankstumas, efektyvūs santykiai, pasitikėjimas savimi, pasiekimų įvertinimas, savikontrolė, ryžtingumas, savęs valdymas, asmeninių tikslų siekimas* ir kt.

Remiantis gautais tyrimo rezultatais, sudarytas verslo imitacinės įmonės dvidešimt penkių ugdomų vadybinių kompetencijų sąrašas.

Literatūra

- Adobor, H., Daneshfar, A. (2006). Management simulations: determining their effectiveness, *Journal of Management Development*, Vol. 25.
- Bagdonas, E. (2002). Verslo žaidimai: samprata, modeliai, tikrovė. Kaunas: Technologija
- Bagdonas, E., Patašienė, I., Skvernys, V., Patašius, M. (2009). Optimizavimu grįsta verslo žaidimo modifikacija. *Ekonomika ir vadyba*. Nr. 14, p. 1114-1120.
- Bakanauskienė, I. 2008. Personalo valdymas. Kaunas: VDU leidykla
- Baležentis, A. (2008). *Inovatyvių mokymo formų ir metodų taikymo galimybės žmogiškųjų išteklių vadyboje*. Viešojo politika ir administravimas. Nr. 26, p. 97-104.
- Balvočiūtė, R., Skunčikienė, S. (2007). Mokymo(-si) poreikių ir metodų tyrimas paslaugų sektoriaus įmonių pavyzdžiu. *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*: 42, p. 23-37.
- Barber, K.D., Dewhurst, F.W., Burns, R.L.D.H., Rogers, J.B.B. (2003). Business-process modeling and simulation for manufacturing management A practical way forward. *Business Process Management Journal*. Vol. 9, No. 4, p. 527-542.
- Biruk, S., Jaskowski, P. (2008). Simulation modeling construction project with repetitive tasks using Petri Nets theory. *Journal of Business Economics and Management*. Nr. 9 (3) p. 219-226.
- Boehlje, M. D., Eidman, V., R. (2010). *Simulation and Gaming Models: Application in Teaching and Extension Programs*. *American Journal of Agricultural Economics*. Vol. 60, Dec78, Issue 5, p. 987-993.
- Boyatzis, R. E. (1982). The Competent Manager. New York, NY: Wiley.
- Bulajeva, T. (2007). Žinių ir kompetencijų vertinimas: kaip sukurti studentų pasiekimų vertinimo metodiką. Metodinė priemonė. UAB „Petro offsetas“.
- Church, K. Smith, R. (2008). REA Ontology-Based Simulation Models for Enterprise Strategic Planning. *Journal of information systems*. Vol. 22, No. 2 p. 301-329.
- Čiegis, R., Skunčikienė, S., Rakickas, A. (2005). Verslo žaidimų samprata ir paskirtis žinių visuomenėje // *Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*. Nr. 35.
- Doomun, R., Jungum, N. V. (2008). Business process modelling, simulation and reengineering: call centres. *Business Process Management Journal*. Vol. 14, No. 6, p. 838-84.
- Elliman, T., Eatock, J. (2004). Modelling knowledge worker behaviour in business process studies. *The Journal of Enterprise Information Management*. Vol. 18, No. 1, 2005, pp. 79-94.
- Faria, A. J. (2001). The changing nature of business simulation/gaming research: A brief history. *Simulation & Gaming*, 32(1), p. 97-110.
- Feldman, D. H. (1995). Computer-based Simulation Games: A viable Educational Technique for Entrepreneurship Classes? *Simulation and Gaming*. Vol. 26, No. 3.
- Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. (2002). Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence. Boston: Harvard Business School Press.
- Greasley, A. (2003). Using business-process simulation within a business-process reengineering approach. *Business Process Management Journal*. Vol. 9 No. 4, p. 408-420.
- Greasley, A., Barlow, S. (1998). Using simulation modelling for BPR: resource allocation in a police custody process. *International Journal of Operations & Production Management*. Vol. 18, No. 9/10, pp. 978-988.
- Hindle, K. (2002). A grounded theory for teaching entrepreneurship using simulation games. *Sage Journals Online*. Jun 2002, Vol. 33, issue 2, p. 236.
- King M., Newma, R. (2009). *Evaluating business simulation software: approach, tools and pedagogy*. On the horizon. Vol. 17 No. 4, pp. 368-377, Q Emerald Group Publishing Limited.
- Kumar, R., Lightner, R. (2007). *Games as an Interactive Classroom Technique: Perceptions of Corporate Trainers, College Instructors and Students*. *International Journal of Teaching and Learning in Higher Education* 2007, Volume 19, Number 1, 53-63.
- Lane, D. C. (1995). *On the Resurgence of Management Simulations and Games*. *Journal of the Operational Research Society*. Vol. 45, No. 5.
- Laužikas, J. (1993). Švietimo integracijos pagrindai. *Pedagoginiai raštai*. Kaunas.
- Leonienė, B. (2001). *Darbuotojų vadyba*. Kaunas: Šviesa.
- Maceina, A. 1990. *Pedagoginiai raštai*. Kaunas.
- Martinkienė, J. (2014). *Vadybinių kompetencijų tipologijų erdvė/Vadyba*. Nr. 1(24), p 51-63.
- Mintzberg, H. (2004). *Managers Not MBA's*. Prentice Hall, Financial Times, Pearson Education. New Yourk: John Wiley&Sons, Inc.
- Moizer, J., Lean, J. (2010). Toward Endemic Deployment of Educational Simulation Games: A Review of Progress and Future Recommendations. *Simulation and Gaming*. February, vol. 41 no. 1 p. 116-131.
- Prakapienė, D., Malovikas, A. (2006). *Ugdymo turinio sklaidos modelis*. Personalo vadybos teorijos ir praktikos aktualijos. Mokslinių straipsnių rinkinys. LKA.
- Prunskus, V. (2007). *Verslas kaip žaidimas: tarp kompetencijos ir kūrybiškumo*. Filosofija. Sociologija. Nr. 3, t. 18, p. 55-63.
- Račickienė, I., Šiliniene, B. (2007). *Papildomojo ugdymo organizatorių profesinės kompetencijos tobulinimas*. *Socialiniai mokslai. Jaunųjų mokslininkų darbai*. Nr. 3 (14), p. 69-75.
- Savanevičienė, A., Stukaitė, D., Šilingienė, V. (2008). *Development of Strategic Individual Competences*. *Engineering Economics*. No 3 (58), p. 81-88.
- Scherpereel, C., M. (2005). *Changing mental models: Business simulation exercises*. *Simulation & gaming*, Vol. 36 No. 5, September, p. 388-403.
- Segon, M., Booth, Ch. (2009). *Enhancing Management Competence through Business Simulations*. RMIT University, p. 1-15.
- Serrano, A., Den Hengst, M. (2005). *Modelling the integration of BP and IT using business process simulation*. *Journal of Enterprise Information Management* Vol. 18 No. 6, p. 740-759.
- Sims, Jr., Henry, P.; Hand, H. (1976). *Simulation Gaming: The Confluence of Quantitative and Behavioral Theory* *Academy of Management Review*, Jul76, Vol. 1, Issue 3, p.109-113.
- Stankevičienė, A., Lobanova, L. (2006). *Personalo vadyba organizacijoje*. Vilnius: VGTU
- Stonienė, A., Šakienė, H., Romerytė-Šereikienė, R., Martinkienė, J. (2009). *Studentų kompetencijų tobulinimas verslo praktinio mokymo firmoje*. *Vadyba*. Vol. 14, No.2 p.91-98.
- Strazdienė, G. (2007). Verslumo gebėjimų ugdymas imitacinėje verslo įmonėje (studentų požiūris). *Jaunųjų mokslininkų darbai*. Nr. 4 (15), p. 89-97.
- Strazdienė, G., Garalis, A. (2008). *Imitacinės verslo įmonės modelis: teoriniai ir praktiniai aspektai*//*Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai*, Nr. 46.
- Strazdienė, G., Geležinienė, R. (2008). *Mokymosi modelių taikymo prioritetai imitacinėje verslo įmonėje*. Profesinis rengimas: tyrimai ir realybė, Nr.15, p.102-115.
- Šalkauskis, S. 1992. *Rinktiniai raštai. Pedagoginės studijos*. I knyga. Vilnius.

- Šiaučiukėnienė, L., Stankevičienė, N. (2002). *Bendrosios dėdaktikos pagrindai*. – Kaunas: Technologija.
- Wolfe, J. (2004). *Two computer-based entrepreneurship experiences: an essay review*. Academy of Management Learning and Education, Vol. 3, No. 3, p. 333–339.
- Zakarevičius ir kt. (2011). *Organizacijų vadyba*. Kaunas: VDU leidykla

ASSESSMENT OF THE MANAGERIAL COMPETENCES DEVELOPED IN BUSINESS SIMULATION ENTERPRISE: BUSINESS SIMULATION ENTERPRISE MANAGERS' APPROACH

S u m m a r y

Article represents the conception of Business Simulation Enterprise, integration of Business Simulation Enterprise into educational process of higher education institutions. During the higher non-university study process students must acquire managerial competence of European level that would give them the ability to adapt and compete in the labor market. During the Professional Activity Practice in Business Simulation Enterprise students are able to gain or improve such managerial competence.

Business Simulation Enterprise is a method for forming students' practical skills, the necessity of which is dictated by nowadays situation of preparing Management and Economics professionals. Business Simulation Enterprise is a virtual firm of practical education in which retail and wholesale trade can be conducted, services (such as transportation, insurance, etc.) can be provided. Students working at this c enterprise have an opportunity to execute the economic analysis of personnel, purchases, sales and storage of goods (materials), analysis of marketing activities. These functions are performed on a

rotational basis, when the possibility for each student to gain practice in every functional departments of the Enterprise is created.

Establishment of Business Simulation Enterprise in a higher education institutions allow to bring the process of educating managerial competence closer to the business environment in which all activities of business enterprise can be simulated. In this way students' professional, social, personal and other important managerial competence are being formed. Created business environment let students to familiarize with chosen profession, not only to prepare for work but also to create their own business. These are the reasons for analysing and summarizing the results of the research in educating managerial competence in Business Simulation Enterprise. The results revealed evaluation of Business Simulation Enterprise managers in a subject of competence of business management professionals. According to quantitative study results, the managers of Business Simulation Enterprise set an education process of managerial competence in business simulation enterprise and according to them, these managerial competence in Business Simulation Enterprise's activity include: working with information, accuracy, creativity, organizational abilities, formation and development of team, written communication, time management, verbal communication, flexibility, effective relations, self – confidence, evaluation of achievements, self – control, determination, self – management, the pursuit of personal goals, etc. Therefore in order to educate managerial competence in Business Simulation Enterprise a list of 25 managerial competence was created. According to the opinion of Business Simulation Enterprise's managers managerial competence are strongly educated in Business Simulation Enterprise.

KEYWORDS: managerial competences, education, business simulation enterprise, managers.

Jurgita Martinkienė, socialinių mokslų daktaro laipsnis, Lietuvos verslo kolegija, Vadybos katedros vedėja, Mokslo ir taikomųjų skyriaus vedėja. Mokslinių tyrimų kryptis – vadybinių kompetencijų taikymas verslo įmonėse. Turgaus g. 21, Klaipėda, tel. 8-46 311099, jurgita.martinkiene@ltvk.lt