

Lietuvos inžinerinės pramonės ir statybų sektoriams trūksta ir kvalifikuotų darbuotojų, ir bendros meistrų kvalifikacijos sistemos

2017 liepos mėn. 28 d. 11:29:01 Perskaitė 11



Inžinerijos ir statybos pramonės sektoriai - vieni pagrindinių pridėtinės vertės kūrėjų ne tik Lietuvoje, bet ir pasaulyje. Jie stipriai prisideda kuriant tvarų Europos ekonomikos konkurencingumą. Europoje inžinerinės pramonės įmonės pagamina daugiau nei 75 proc. visos ES eksporto produkcijos, statybos sektorius ES sudaro net 11,4 proc. bendrojo vidaus rinkos produkto. Iš viso statybos sektoriuje dirbuojasi apie 93 tūkst., arba 7,1 proc. visų Lietuvos dirbančių žmonių.

Šiandien vien Lietuvos inžinerijos pramonės sektoriuje dirba apie 31 tūkst. darbuotojų. Ši sritis Lietuvoje stabiliai auga jau beveik 10 metų, jai ir artimiausioje ateityje prognozuojamas augimas. Visgi Lietuvos inžinerinės pramonės asociacija „Linpra“, vienijanti 84 šalies įmones, tvirtina, kad Lietuvoje inžinerinės pramonės specialybės nesulaukia reikiamo dėmesio ir susidomėjimo, nors specialistų paklausa yra milžiniška. Tuo metu Lietuvos statybininkų asociacija tvirtina, kad nors statybininkų pasirinkimas nemažas, trūksta kokybiškai dirbančių darbuotojų ir sistemingo statybininkų kvalifikacijos registro.

Gamybos modernizavimas kelia naujus reikalavimus darbuotojams

„Dabar Lietuvos pramonės įmonės yra virsmo stadijoje: diegiamos didelio poveikio technologijos (DPT), o įmonės, kurios anksčiau daugiausia užsiėmė subranga, užsienio kompanijoms teikia vis daugiau ir įvairesnių paslaugų. Kuo toliau, tuo labiau DPT naudojančios pramonės įmonės ne atlieka pavienius veiksmus, o koordinuoja visą gamybos procesą. Pavyzdžiui, anksčiau mūsų įmonės atlikdavo metalo darbus, pjaudavo ruošinius ir suvirindavo, o dabar gali pasiūlyti konstrukcinius sprendimus, pačios sukuria gamybos technologiją, surenka gaminį, užsako įvairius komponentus ir išveža paruoštą gaminį“, - tvirtina Lietuvos inžinerinės pramonės asociacijos (LINPRA) direktorius Gintaras Vilda.

Pasak jo, kuo naujesni įrenginiai, kuo daugiau investuota, tuo daugiau reikia atidirbti. Atnaujinus technologinę įrangą, gamybos procesus, kvalifikuotų darbuotojų poreikis auga. Natūralu, kad augant metalo pramonei didėja ir naujų darbuotojų poreikis bei auga atlyginimai.

Į pramonę veržiantis vis naujesnėms technologijoms, kinta ir rinkoje reikalingų darbuotojų poreikis. Visiems kompiuteriniams mechanizmomis būtina žmonių priežiūra, tad naujasis inžinierius kartu turės būti ir informatikas, suprantantis robotų veikimo principus. Anot jo, prognozės dėl pramonės sektoriaus ateities skiriasi. Kompiuterinių mašinų ir robotų sprendimų integravimas rinkoje priklauso nuo dirbti pasiryžusių žmonių: „Jei toliau neatsiras pakankamos žmonių pasiūlos, pramonės įmonės bus priverstos daugiau investuoti į inovatyvius sprendimus. Tuomet augs juos aptarnaujančių darbuotojų skaičius, bet apskritai mažėjant norinčiųjų dirbti pramonėje niekada nepavyks patenkinti visos paklausos ir kompiuterinės mašinos turės pakeisti vis didesnę dalį darbuotojų.“

G.Vilda taip pat akcentuoja, kad jau ne vienus metus jaučiamas kvalifikuotų darbuotojų trūkumas net gerai apmokomose pozicijose. „Susidomėjimas inžinerija auga, bet nepakankamai. Svarbus profesinis orientavimas, kurio sistema iki šiol nesutvarkyta. Šiandien reikalingi ne vien inžinieriai, bet

ir kvalifikuoti darbininkų profesijų žmonės, o norint vystyti pramonę tuo pasirūpinti būtina“, - pasakoja G.Vilda.

Švietimo sistemos tobulinimo nepakanka

Kalbinti pašnekovai vieningai sutaria - tam, kad šios mokymosi įstaigos parengtų kvalifikuotus specialistus, turi įsitraukti ir patys darbdaviai. Asta Tumaitytė, metalo apdirbimo įmonės „Multicut“ direktorė, sako: „Su kvalifikuotų darbuotojų trūkumu susiduriame panašiai kaip ir kitos pramonės įmonės: žmonių lyg ir yra, bet, deja, dirbti realioje gamyboje ir turėti kvalifikacijos pažymėjimą yra du skirtingi dalykai.“

Lietuvos statybininkų asociacijos prezidentas Dalius Gedvilas tvirtina: „Didžiausias iššūkis ir problema mūsų šalyje yra ta, kad didžiajai daliai statybos sektoriuje dirbančių asmenų nėra būtina atitinkama kvalifikacija. Šalyje nėra sistemos, konkrečių vertinimų, bendrų metodikų, kuriomis vadovaudamasis darbdavys galėtų spręsti apie asmens gebėjimus atlikti tam tikrus darbus, todėl samdant meistrus dažnai nėra žinoma, ar turimas išsilavinimas ir/arba patirtis pateisins darbdavio lūkesčius. Vienintelis būdas įsitikinti, ar meistras geba atlikti jam pavestą darbą, yra jį įdarbinti ir leisti savo turimą kvalifikaciją pagrįsti darbais.“

Pastaraisiais metais imtasi kurti šias problemas sprendžiančias naujas, rinkos poreikius atliepiančias švietimo programas. Kuriamos modulinės kvalifikuotų meistrų rengimo programos, kurios užtikrina ir bendrą profesionalų kvalifikacijos sistemą, tarptautinę kvalifikaciją suteikiančios programos, specialistų rengimas pameistrystės forma, kuri užtikrina realią darbo patirtį. Kai kurios įmonės jau noriai naudoja pameistrystės mokymo formą, nes taip pati įmonė prisideda prie mokymo, kad asmuo ne tik įgytų kvalifikaciją ar kompetencijas, bet ir darbo patirtį bei iškart prisitaikytų prie įmonės specifikos.

„Pirmiausia tai moralinis imperatyvas, - sako A.Tumaitytė. - Suvokiame, kad jei šiandien nieko nedarysime, tik lauksime, kol valstybė mums pateiks paruoštą „produktą“, atsidursime situacijoje, kai po gerų 10 metų, kai dabartinė darbuotojų karta po truputį pradės trauktis iš darbo rinkos, neturėsime juos pakeičiančios naujos darbuotojų kartos.“

Tam pritaria ir kalbintas Vytautas Kelminskas, UAB „MD/LT Technologies“ įmonės vadovas. Ši Maišiagaloje įsikūrusi metalo apdirbimo įmonė teikia žaliavos paruošimo paslaugas ir didžiajai švedų baldų gamintojai IKEA. UAB „MD/LT Technologies“ bendradarbiauja su Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centru, savo įmonėje priima pameistrystės forma rengiamus specialistus. Paklaustas, ar yra jaučiama apčiuopiama nauda kartu su mokymo įstaiga aktyviai ruošiant sau būsimus specialistus, V.Kelminskas patvirtina: „Taip, jaučiame motyvaciją prisidėti prie darbingų žmonių perkvalifikavimo ar kvalifikacijos kėlimo pameistrystės forma, tuo labiau kad modulinis mokymas yra sistemiškas ir lankstus mokymosi būdas, kuris didina profesinio rengimo patrauklumą.“

Įmonių meistrams vis dažniau prisiimant mokytojo darbo vietoje vaidmenį, būtina gerinti ir įmonių meistrų gebėjimus mokyti, kad jie sugebėtų naudoti įvairius mokymo metodus, susidėlioti mokymo seką, užduotis. Šiuo metu Vilniaus Jeruzalės darbo rinkos mokymo centras siūlo meistrų mokymo programą, kuri trunka 2 dienas ir yra palankiai vertinama meistrų. Mokymo metu meistrės ir meistrai mokosi sudaryti kompetencijų sąrašą, nusistatyti vertinimo kriterijus, susidaryti mokymo planą. Taip pat praktikuojasi demonstruoti darbo procesus prieš filmavimo kamerą, tuomet, analizuodami filmuotą medžiagą, aptaria, kaip galėtų aiškiau išskaidyti į žingsnius darbo procesą, pagerinti bendravimą su besimokančiuoju. Mokymuose dalyvavusių įmonių meistrai teigia išmokę daug naudingų gebėjimų, tačiau meistrus į mokymus siunčia kol kas tik pavienės įmonės, nes nėra jokios prievolės meistrams, įmonėje mokantiems asmenis pameistrystės forma, patiems mokytis mokyti.

Straipsnis finansuojamas remiant Europos Komisijai, „Erasmus+“ programos, kurią Lietuvoje administruoja Švietimo mainų paramos fondas, lėšomis, skirtomis įgyvendinti projektą „Pameistrystės vystymas: įmonių meistrų (-ų) mokymas ir pameistrystės populiarinimas“, Nr.2015-1-LT01-KA202-013415“. Straipsnis atspindi tik autoriaus požiūrį, todėl Komisija negali būti laikoma atsakinga už bet kokį jame pateikiamos informacijos naudojimą.



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union

