

viešasis
ADMINISTRAVIMAS
P u b l i c A d m i n i s t r a t i o n

Teorinis ir praktinis žurnalas VIEŠASIS ADMINISTRAVIMAS
The theoretical and practical journal PUBLIC ADMINISTRATION

Redakcijos kolegija /Editorial Board:

**Vyriausieji (moksliniai) redaktoriai /
Editors in chief (scientific editors):**

prof. dr. **E. CHLIVICKAS** / *Prof Dr*

prof. habil. dr. **B. MELNIKAS** / *Prof Dr Habil*

Nariai / Members

A. ASTRAUSKAS, dr., LR Seimas, Valstybės valdymo ir savivaldybių komiteto biuro patarėjas / *Dr, Adviser of the Secretariat of Committee on State Administration and Local Authorities, the Seimas of the Republic of Lithuania, Lithuania*

A. BARABASHEV, *Prof Dr, Dean of High School of Economics, State University, Moscow, Russia*

P. BOORSMA, *Prof Dr, Public Finance Faculty for Public Administration and Public Policy, University of Twente, the Netherlands*

M. BRINTHALL, *Executive Director of American Political Science Association, USA*

E. CHLIVICKAS, prof. dr., Vilniaus Gedimino technikos universitetas, Lietuvos viešojo administravimo lavinimo institucijų asociacijos prezidentas, Finansų ministerijos mokymo centro direktorius / *Prof Dr, Vilnius Gediminas Technical University, President of Lithuanian Public Administration Training Association, Director of Training Centre of the Ministry of Finance, Lithuania*

J. CZAPUTOWICZ, *Prof Dr, Director of National School of Public Administration, Poland*

M. DUGGETT, *Professor, University of Portsmouth, United Kingdom*

L. GAJDOSOVA, *Executive Director of Network of Institutes and Schools of Public Administration in Central and Eastern Europe (NISPAcee), Slovakia*

R. GINEVIČIUS, prof. habil. dr., Vilniaus Gedimino technikos universiteto rektorius / *Prof Dr Habil, Rector of Vilnius Gediminas Technical University, Lithuania*

L. YIU, *Dr, President of Centre for Socio-Economic Development, Switzerland*

E. JANČIAUSKAS, prof. habil. dr., Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija / *Prof Dr Habil, The General Jonas Zemaitis Military Academy of Lithuania*

B. LEIDHAMMAR, *Prof, Division for Business and Economics, Karlstad University, Sweden*

R. MALKEVIČIUS, dr., Lietuvos viešojo administravimo lavinimo institucijų asociacijos konsultantas / *Dr, Consultant of Lithuanian Public Administration Training Association, Lithuania*

A. MARČINSKAS, prof. habil. dr., Vilniaus universiteto katedros vedėjas / *Prof Dr Habil, Head of Department, Vilnius University, Lithuania*

B. MELNIKAS, prof. habil. dr., Vilniaus Gedimino technikos universiteto katedros vedėjas / *Prof Dr Habil, Head of Department, Vilnius Gediminas Technical University, Lithuania*

S. PUŠKORIUS, prof. habil. dr., Mykolo Romerio universitetas / *Prof Dr Habil, Head of Department, Mykolas Romeris University, Lithuania*

A. RAIPA, prof. dr., Kauno technologijos universitetas / *Prof Dr, Kaunas University of Technology, Lithuania*

A. ROSENBAUM, *Prof Dr, President of IASIA (International Association of Schools and Institutes of Administration), Brussels, Belgium, Director of Institute for Public Management and Community Service, Florida International University, USA*

R. SANER, *Professor, Basel University, Director of Diplomacy Dialogue, CSEND, Geneva, Switzerland*

A. SEILIUS, prof. habil. dr., Klaipėdos universitetas / *Prof Dr Habil, Klaipėda University, Lithuania*

A. TEMMES, *Finnish Institute of Public Management, Finland*

K. TOLO, *Dr, Executive Director, National Association of Schools of Public Affairs and Administration (NASPAA), USA*

B. WOOLDBRIDGE, *Prof Dr, Department of Political Science and Public Administration, Virginia Commonwealth University, USA*

Redakcija /Editorial Staff:

Atsakingoji sekretorė / *Executive Secretary:*

J. Sabaitytė

Straipsnių rengimas spaudai / *Article preparation for press release:*

R. Malikėnienė

Redakcijos adresas /Address

Birutės g. 56 / *56 Birutes St.*

08110 Vilnius, Lietuva / *08110 Vilnius, Lithuania*

tel./phone +370 5 272 4384

faks./fax +370 5 272 1637

el.paštas/E-mail fmmc@fmmc.lt



Žurnalas „Viešasis administravimas“ įtrauktas į mokslines tarptautines duomenų bazes EBSCO, Business Source Complete, LOGIN, GESIS. The journal 'Public Administration' has been included into the international scientific databases 'EBSCO', Business Source Complete, 'LOGIN' and databases of CSA Social Science Collection of GESIS Service Agency Eastern Europe.

TURINYS / CONTENT

VYRIAUSIŪJŲ REDAKTORIŲ ŽODIS

FOREWORD OF EDITORS IN CHIEF 4

GLOBALIZACIJA IR EUROPOS INTEGRACIJA: NAUJI IŠŠŪKIAI

GLOBALISATION AND EUROPEAN INTEGRATION: THE NEW CHALLENGES

B. Melnikas. Transformacijų procesai, žiniomis grindžiama visuomenė ir darni plėtra: naujas teorinis požiūris
Transformation Processes, Knowledge-Based Society and Sustainable Development: a New Theoretical Approach 6

E. Chlivickas. Viešasis administravimas Europos Sąjungoje: žmogiškųjų išteklių vadyba
Public Administration in the European Union: Human Resources Management 25

L. Iešmantavičiūtė. Fiskalinė politika ir ekonomikos plėtra Europos Sąjungos šalyse
Fiscal Policy and Economic Growth in European Union Countries 37

V. Peleckienė, K. Peleckis. Draudimo verslas Europos Sąjungoje: draudėjų apsauga
Insurance Business in European Union: Policyholders Protection 44

A. Mikonis. Šiuolaikinės grėsmės: įvairovė ir prevencijai skirta vadyba
The Threats in the Modern World: Variety and Preventive Management 52

ŽMOGIŠKIEJI IŠTEKLIAI, ORGANIZACIJŲ VADYBA, REGIONINĖ POLITIKA: TEORIJA IR PRAKTIKA

HUMAN RESOURCES, ORGANIZATIONAL MANAGEMENT, REGIONAL POLICY: THEORY AND PRACTICE

E. Chlivickas, B. Melnikas. Human Resource in the Public Sector: Education and Training Systems for Public Administration Specialists
Žmogiškieji ištekliai viešajame sektoriuje: viešojo administravimo specialistų mokymo ir lavinimo sistemos 61

A. Marčinskas, G. Drūteikienė. Universiteto įvaizdis išorinės aplinkos kaitos kontekste
University Image in the Context of Changing External Environment 76

A. Raipa, A. Pauliukevičiūtė. Human Resource Management in the Culture Sector: Problems and Solutions
Žmogiškųjų išteklių vadyba kultūros sektoriuje: problemos ir sprendimai 85

A. Pabedinskaitė, R. Vitkauskas. Pokyčių vadyba šiuolaikinėse organizacijose: sisteminis požiūris
Change Management in Contemporary Organizations: a Systematic Approach 94

I. Zabelavičienė, A. Zabelavičius. Kūrybiškumas viešojo ir privataus sektorių organizacijose: lyginamoji analizė
Creativity in Public and Private Organisations: Comparative Analysis 100

D. Vidickienė, Ž. Gedminaitė-Raudonė. Lietuvos regionai: verslo gyvybingumas
Regions of Lithuania: Business Vitality 106

G. Vilkelis. Informacinės visuomenės plėtros administracinis teisinis modelis Lietuvoje: problemos ir sprendimai
The Administrative Legal Model of the Information Society Development in Lithuania: Problems and Solutions 114

RECENZIJOS /REVIEWS 120

TRANSFORMACIJŲ PROCESAI, ŽINIOMIS GRINDŽIAMA VISUOMENĖ IR DARNI PLĖTRA: NAUJAS TEORINIS POŽIŪRIS

TRANSFORMATION PROCESSES, KNOWLEDGE-BASED SOCIETY AND SUSTAINABLE DEVELOPMENT: A NEW THEORETICAL APPROACH

Boriss MELNIKAS, prof. habil. dr.
Vilniaus Gedimino technikos universitetas

Santrauka

Straipsnyje išdėstomas naujas teorinis požiūris į šiuolaikinės visuomenės raidai būdingas transformacijas, į darnios plėtros bei į žiniomis grindžiamos visuomenės ir žinių ekonomikos kūrimo procesus. Pagrindinė idėja, kuri išreiškia šio teorinio požiūrio esmę, yra ta, jog transformacijos, darnios plėtros bei žiniomis grindžiamos visuomenės ir žinių ekonomikos kūrimo procesai suvoktini ir nagrinėtini kaip sudarantys bendrą visumą. Transformacijų sąlygomis žiniomis grindžiamos visuomenės ir žinių ekonomikos kūrimas traktuojamas kaip pagrindinė prielaida realiai įgyvendinti darnios plėtros nuostatas, o darni plėtra vertinama kaip išskirtinis žiniomis grindžiamos visuomenės ir žinių ekonomikos kūrimo procesams būdingas požymis.

Parodyta, kad šiuolaikinėmis globalizacijos bei socialinės, ekonominės raidos ir mokslo bei technologijų pažangos internacionalizavimo sąlygomis išryškėja daug naujų aplinkybių ir reiškinių, kurių poveikis ir vaidmuo nepakankamai atsispindi daugumoje tradicinių požiūrių, skirtų tiek darniai plėtrai, tiek ir žiniomis grindžiamos visuomenės bei žinių ekonomikos kūrimo procesams. Padaryta išvada, kad tradiciniai darnios plėtros bei jos problemų, taip pat žiniomis grindžiamos visuomenės ir žinių ekonomikos kūrimo logikos ir tendencijų suvokimai tampa vis labiau neadekvatūs šiuolaikiniams poreikiams ir iššūkiams ir reikalauja esminių papildymų bei patikslinimų.

Pažymėta, kad šiuolaikiniuose požiūriuose į darnią plėtrą bei į žiniomis grindžiamos visuomenės ir žinių ekonomikos kūrimą turėtų kurti kas giliau atsispindėti šiuo metu pasaulyje vykstančių naujo tipo transformacijų procesų vaidmuo ir įtaka, visų pirma vaidmuo ir įtaka tų transformacijų, kurios atspindi žiniomis grindžiamos visuomenės vertybių ir idealų pasklidimą globaliu mastu. Būtent žiniomis grindžiamos visuomenės kūrimasis ir šios visuomenės vertybių bei idealų pasklidimas globalizacijos aplinkoje lemia naujas transformacijas šiuolaikinėje visuomenėje bei jos gyvenime ir sudaro prielaidas, kad būtų suvokta būtynybė naujai reaguoti į darnios plėtros poreikius bei spręsti naujas darnios plėtros problemas.

Straipsnyje detalai apibūdinta teorinė koncepcija, kuria remiantis siūloma kompleksiskai nagrinėti transformacijų, darnios plėtros bei žiniomis grindžiamos visuomenės ir žinių ekonomikos kūrimo procesus, taip pat spręsti daugelį tokių procesų valdymo klausimų. Parodyta, kad ši koncepcija leidžia modeliuoti stambiose sistemose vykstančius socialinės, ekonominės, politinės raidos, mokslo ir technologijų pažangos reiškinius ir procesus, identifikuoti ir vertinti atitinkamų procesų suderinamumą, vieno proceso poveikį į kitus procesus, taip pat identifikuoti įvairias disproporcijas, išryškėjančias netolygių pokyčių sąlygomis. Visa tai leidžia diagnozuoti pasireiškusias ar galinčias pasireikšti darnios plėtros žiniomis grindžiamos visuomenės ir žinių ekonomikos kūrimo problemas ir numatyti priemones, skirtas šių problemų sprendimui.

Straipsnyje atskleisti transformacijų, darnios plėtros bei žiniomis grindžiamos visuomenės ir žinių ekonomikos kūrimo procesų kaip visumos principai, kompleksiskai išnagrinėti darnios plėtros bei žiniomis grindžiamos visuomenės ir žinių ekonomikos kūrimo dėsningumai. Prioritetinis dėmesys skiriamas integracijos ir sintezės, kaip jungimosi procesų, logikai atskleisti.

Straipsnyje išdėstytas teorinis požiūris gali būti gana plačiai taikomas nagrinėjant įvairius transformacijų, darnios plėtros bei žiniomis grindžiamos visuomenės ir žinių ekonomikos kūrimo reiškinius.

Summary

A new theoretical approach towards the societal transformations and the processes related to creating a knowledge-based society and knowledge economy, as well as sustainable development processes are described in the article.

The main idea is that the societal transformations, as well as creation and development processes of a knowledge-based society and knowledge economy may be attributed to the category of global transformation and sustainable development

processes; therefore, all general phenomena and characteristics of global transformations and sustainable development in general are absolutely typical of creation and development of a knowledge-based society and knowledge economy.

The processes of the societal transformations and creating of a knowledge-based society and knowledge economy as well as modernisation are analysed in the general context of transformation and sustainable development processes.

Creating and modernisation of a knowledge-based society and knowledge economy are very complicated processes, oriented to the formation of a new quality of the society and a qualitatively new lifestyle. These processes may be described as “twice” as complicated, because they win distinction by orientations to the pursuit of new quality in two aspects:

- ◆ *a knowledge-based society and knowledge economy, compared to the “traditional” society and economy, are in all cases described as qualitatively new;*
- ◆ *creating and development of a knowledge-based society and knowledge economy takes place under the conditions of global changes, which means that qualitative changes take place in the entire global space; the essence of those changes is the creation and spread of a knowledge-based society and knowledge economy.*

Special attention is given to the conclusion stating that in the environment of the knowledge based society creation and generating knowledge economy and development, provisions for sustainable development should be attained.

The following general conclusions are made:

- ◆ *the processes of creating a knowledge-based society and generating knowledge economy and their further development should be understood as an undivided unity;*
- ◆ *the processes of creating a knowledge-based society and generating knowledge economy and their further development should be perceived as relevant to all spheres of life meaning social, economic and political life, culture, advancement of science and technologies, interaction with nature in general and environment in particular;*
- ◆ *the processes of creating a knowledge-based society and generating knowledge economy and*

their further development should be comprehended as factors providing economic preconditions for modernisation of the society and refinement of its life in accordance with the standards, norms and values of a knowledge-based society;

- ◆ *the processes of creating a knowledge-based society and knowledge economy and related further development should be interpreted as a multi-dimensional, extremely complex and uninterrupted process, which manifests itself in cyclical changes and leaps towards higher-quality standards;*
- ◆ *the complex approach towards the knowledge-based society and knowledge economy creation and related further development should be implemented in all stages of scientific research, studies and practical activities, including prioritising of various programmes on multi- and cross-disciplinary research and studies, as well as strategic solutions having a complex character in various stages of regional development, planning and designing of economic and technological leaps.*

The societal transformations and the processes of creating a knowledge-based society and knowledge economy and related further development should be analysed and assessed in the context of sustainable development priorities. By way of knowledge-based society and knowledge economy creation and further development, harmonisation should be sought in the following areas:

- ◆ *in the fields of various social, economic, political development, culture, advancement in science and technologies, interplay with nature and other fields;*
- ◆ *in the environment of changes in various countries, regions or otherwise geographically or regionally defined systems;*
- ◆ *in changes occurring in various layers in society.*

The societal transformations and the processes of creating a knowledge-based society and knowledge economy as well as related further development should be analysed and assessed in the context of globalisation and internationalisation processes, as well as processes of global transformations.

The perspective theoretical concept intended for scientific cognition of sustainable development and the knowledge-based society and knowledge economy creation processes phenomena is analysed herein.

VIEŠASIS ADMINISTRAVIMAS EUROPOS SAJUNGOJE: ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VADYBA

PUBLIC ADMINISTRATION IN THE EUROPEAN UNION: HUMAN RESOURCES MANAGEMENT

Eugenijus CHLIVICKAS, prof. dr.

Vilniaus Gedimino technikos universitetas
Lietuvos viešojo administravimo lavinimo institucijų asociacijos prezidentas

Santrauka

Straipsnyje analizuojamos viešojo administravimo raidos tendencijos Europos Sąjungoje. Teigiama, kad vykstančius pokyčius lemia visuomenės institucijų ir struktūrų skirtumai, vykstančios transformacijos ir globalizacijos procesai, sprendimų priėmimo ir įgyvendinimo technologijos, naudojami metodai ir procedūros.

Viešasis administravimas analizuojamas kaip profesinės veiklos sritis, nagrinėjamas jo turinys bei egzistuojantys požiūriai į viešojo administravimo modelius ir instrumentus. Teigiama, kad mokslinių publikacijų ir darbų analizė rodo, kad naujose ES šalyse pertvarkant viešąjį sektorių nepanaudojamos viešojo administravimo sistemos tobulinimo galimybės, nes apsiribojama senųjų Europos šalių ir JAV patyrimo kopijavimu.

Daugelyje Europos Sąjungos šalių išlieka negatyvus požiūris į viešojo sektoriaus institucijų veiklą. Kartu pabrėžiama, kad modernių privataus verslo struktūrų veikla nėra absoliučiai taikytina įgyvendinant programas ir projektus, skirtus visuomenės poreikiams tenkinti.

Remiantis pasaulinės patirties analize teigiama, kad esminės viešojo administravimo pokyčių tendencijos ateityje bus susijusios su viešųjų paslaugų sektoriaus tobulinimu ir prisitaikymu prie naujų visuomenės poreikių, atsakomybės augimu ir viešojo sektoriaus darbuotojų profesionalumo augimu.

Europos Sąjungoje sparčiai formuojantis žinių visuomenei ir vykstant tarptautinės integracijos procesams jau šiuo metu vis didesnę reikšmę įgauna viešojo administravimo institucijų žmogiškųjų išteklių vadybinis potencialas. Pabrėžiama, kad ši aplinkybė yra ypač svarbi toms šalims, kurios disponuoja ribotais gamtos turtais bei materialiniais ištekliais ir kurių socialinę ir ekonominę raidą lemia žmogiškųjų išteklių kokybė bei gebėjimas tobulinti turimą žmogiškųjų išteklių potencialą.

Atlikti tyrimai parodė, kad daugelyje naujų ES šalių šiuo metu nėra reikiamos atitikties tarp ilgalaikės viešojo administravimo raidos prioritetų ir jų įgyvendinimo būdų bei priemonių žmogiškųjų išteklių plėtros srityje. Siūloma tobulinti žmogiškųjų išteklių sistemą, leidžiančią sėkmingai

įgyvendinti valstybės valdymo tikslus ir prioritetus, taip pat pateikti metodiškai pagrįstus pasiūlymus tokios sistemos tobulinimui. Įvertinus Europos Sąjungos šalių viešojo administravimo institucijų žmogiškųjų išteklių sistemos potencialo plėtros tendencijas, pateikiami metodiškai pagrįsti siūlymai sistemai tobulinti, sudarant tinkamas sąlygas valstybės tarnybos efektyvumui didinti ir viešojo sektoriaus reformai vykdyti.

Pabrėžiama, kad žmogiškųjų išteklių valdymas yra dinamiškas procesas, priklausantis nuo išorinės ir vidinės aplinkos pokyčių, o jo tikslas – suderinti institucijos interesus ir joje dirbančių asmenų gebėjimus efektyviai siekti valstybės deleguotų tikslų įgyvendinimo. Tarptautinėje praktikoje įsitvirtina žmogiškųjų išteklių valdymo bendrųjų principų taikymas tiek viešajame, tiek privačiame sektoriuje. Tačiau žmogiškųjų išteklių vadyba valstybės tarnyboje turi ir specifinių savybių. Todėl žmogiškųjų išteklių valdymo organizavimas, kai skirtingą veiklą skirtingose institucijose vykdančioms valstybės tarnautojams taikomos vienodos procedūros ar tie patys kriterijai, tampa sprendimo reikalaujančia problema.

Analizuojant žmogiškųjų išteklių valdymo metodus konstatuojama, jog Europos šalių viešojo administravimo institucijose taikomi skirtingi žmogiškųjų išteklių vadybos modeliai, kuriems būdingi šalių nacionaliniai ypatumai ir tradicijos. Šių modelių privalumai nustatomi lyginant juos su visuotinai taikomo žmogiškųjų išteklių vadybos modelio teiginiais, taip pat su tradiciniu požiūriu į žmogiškųjų išteklių vadybą, kuris iki šiol plačiai taikomas įvairiuose Europos regionuose.

Europinio žmogiškųjų išteklių modelio skiriamieji bruožai aiškiai atskleidžia esmines šio modelio raidos tendencijas: visapusiškai naujo požiūrio į žmogiškųjų išteklių valdymą formavimas, kartu įvertinant tiek lankstumo, tiek ir socialinės partnerystės galimybes ir būdus. Taikyti tokį modelį sukėlė poreikis panaudoti ne tik specifinius Europos realijas atitinkančius valdymo metodus, bet ir laikmečio iškeltus reikalavimus siekti kokybiškai naujų rezultatų žmogiškųjų išteklių vadybos srityje.

Summary

The present article analyses the tendencies of public administration development in the European Union. It is asserted that the current changes are determined by the differences of public institutions and structures, current processes of transformation and globalisation, decision making and implementation technologies, applied methods and procedures.

Public administration is analysed as an area of professional activity as well as its content and existent approach towards the models and instruments of public administration. According to the claims, the analysis of scientific publications and works indicates that during reorganisation of the public sector in new EU countries, system improvement opportunities of public administration are not applied due to experience duplication of the USA and old members of the EU.

The majority of the EU countries maintain a negative attitude towards the activities of public sector institutions. In addition, it is emphasised that the activities of modern private business structures are not wholly applicable implementing programmes and projects intended for satisfying the society's needs.

Referring to the analysis of worldwide experience, fundamental tendencies of public administration changes in the future will be related to the improvement and readjustment of public services sector to the new needs of society, growth of responsibility and increase in professionalism of public sector employees.

During rapid formation of a knowledge-based society and running processes of international integration in the EU, human resources management potential of public administration institutions gains growing importance. It is emphasised that the above circumstance is extremely important for those countries, which dispose limited natural and material resources and those whose social and economic development is determined by the quality of human resources as well as an ability to improve the available human resources potential.

Recent research has shown that there is no necessary equivalent between long-term development priorities of public administration as well as their implementation methods and means in the area of human resources development. It is suggested to improve the human resources system, which allows to

implement the objectives and priorities of a country's governance successfully, also to present methodically based proposals for the improvement of such a system. After having assessed the tendencies of human resources system potential development at the EU countries' public administration institutions, some methodically based proposals for the system's improvement, creating proper conditions for the enlargement of public service efficiency and the implementation of public sector reform are presented herein.

It is emphasised that management of human resources is a dynamic process, which depends on the changes of external and internal surroundings, and its goal is to coordinate institutions' interests and the abilities of the employees working there to reach the goals delegated by the state effectively. In international practice, application of the general principles of human resources management entrenches in both the private and public sectors. However, the management of human resources in civil service has some specific features; therefore, the organisation of human resources management when civil servants executing various activities in various institutions are applied to same procedures or the same criteria becomes a problem requiring a decision.

The analysis of the methods of human resources management indicates that human resources management models applied in public administration institutions of European countries are sufficiently different, containing national peculiarities and traditions specific to individual countries. The advantages of those models are determined by comparing them with the universally applicable model's statements of human resources management, in addition to the traditional approach towards human resources management, which is still widely applied in various European regions.

Distinctive features of the European human resources model reveal its essential development tendencies clearly enough: it is formation of a thoroughly new attitude towards human resources management, thereby estimating flexibility as well as the ways and possibilities of social partnership. Application of this particular model was chosen because of the need to apply not only specific management methods which suit European realia, but also time demand to reach new results of quality in the area of human resources management.

FISKALINĖ POLITIKA IR EKONOMIKOS PLĖTRA EUROPOS SAJUNGOS ŠALYSE

FISCAL POLICY AND ECONOMIC GROWTH IN EUROPEAN UNION COUNTRIES

Laura IEŠMANTAVIČIŪTĖ

Lietuvos Respublikos finansų ministerija
Vilniaus Gedimino technikos universitetas

Santrauka

Ekonominė krizė neigiamai paveikė ES ekonomikos augimą. Pastaruoju metu ES susiduria su griežtos fiskalinės politikos taikymo priemonių būtinybe. Per pastaruosius penketą metų daugumos ES naujokių skolos augo milžinišku greičiu. Vyriausybės siekia valdyti šalies finansus siekdamas mažinti biudžeto deficitą ir kartu stengiasi smarkiai nedidinti skolos rodiklių. Svarbu suprasti, kad fiskalinė drausmė nebūtinai lemia ekonomikos nuosmukį, priešingai nei teigia klasikinė keinsizmo teorija. Straipsnyje analizuojami ir pateikiami galimi fiskalinės politikos sprendimų sėkmę lemiantys veiksniai, galintys prisidėti prie sėkmingo šalių ekonomikos augimo. Straipsnyje apibendrinami konkretūs šalių priimti fiskalinės politikos sprendimai šiuo sunkiu ES ekonomikos vystymuisi laikotarpiu.

Remiantis tyrimų rezultatais daroma išvada, kad vyriausybės, siekiančios subalansuoti šalies biudžeto išlaidas, nedidinti viešojo sektoriaus išsiskolinimų ir krizės laikotarpiu pasirinkusios taupymo politiką, dažniausia paskatina ilgalaikį ūkio (šalies ekonomikos) augimą. Biudžeto deficitą mažinančios fiskalinės priemonės gali būti sėkmingos ir nebūtinai lemia šalies nuosmukį. Įgyvendinant griežtą fiskalinę politiką valstybės finansams subalansuoti, reikia pasirinkti tinkamas priemones, kuriomis ši politika įgyvendinama. Tyrimais pagrįsti rezultatai rodo, kad valstybės išlaidų mažinimas yra daug patikimesnis būdas nei mokesčių didinimas siekiant stabilizuoti skolos augimą ir išvengti nuosmukio. Dauguma ES šalių minėtiems tikslams pasiekti taiko papildomas struktūrines reformas užtikrinančias priemones. ES šalių narių patirtis, įgyvendinant fiskalinės drausmės priemones, rodo, kad nustatyti apribojimai ir taisyklės veiksmingesni tuomet, kai numatyta atitinkama bausmė už taisyklių nesilaikymą. Šiuo metu ES institucijose pateikti ir aktyviai tarp valstybių narių svarstomi su fiskalinės drausmės užtikrinimu susiję reglamentų pakeitimai numato aiškesnį ir atsakingesnį ES ekonominės politikos koordinavimą, siekiant efektyviai stiprinti ES narių fiskalinės politikos priežiūrą tinkamai skatinant ir taikant sankcijas bei ypatingą dėmesį skiriant valdžios sektoriaus skolai bei fiskaliniam tvarumui.

Summary

The economic crises have resulted in a large loss of economic activity in the EU. Recently it faces the challenge of necessity of great fiscal adjustment. Over the past five years almost all the “new” Member States experienced a huge growth of public debt. Governments are trying to manage public finances in order to reduce the budget deficit, while trying to significantly decrease debt ratios. It is important to recognise that fiscal discipline is not necessarily followed by economic recession, unlike the classical theory estimates. The article analyses, summarises and proposes possible fiscal policy decisions, which may contribute to the success of economic growth. The particular fiscal policy decisions in the “new” Member States taken during this difficult period of the EU economic development are summarised in the article.

The analyses indicate that fiscal adjustments, even large ones, which reduce budget deficits, can be successful in reducing relatively quickly debt over GDP ratios without causing recessions. Budget deficit reducing fiscal measures can be successful and do not necessarily lead to economic decline. It is important to choose the right measures for implementation of a strong fiscal policy. The research results are substantial and fully confirm the conclusion that spending cuts are much more efficient than tax increases in stabilising the debt and avoiding economic downturns. Most of the EU Member States apply additional structural reforms to achieve the objective of fiscal consolidation. EU Member States’ experience in the implementation of fiscal discipline measures reflects that the restrictions and rules are more efficient when a credible punishment for non-compliance takes place. Currently, Member States are actively discussing new regulations, which foresee clear and more rule-based economic policy coordination in the EU, in order to effectively foster monitoring of Member States’ fiscal policy actions with adequate incentives and sanctions, giving the utmost importance to public debt and fiscal policy coordination measures, which are expected to result in a sustainable economic growth.

DRAUDIMO VERSLAS EUROPOS SAJUNGOJE: DRAUDĖJŲ APSAUGA *INSURANCE BUSINESS IN EUROPEAN UNION: POLICYHOLDERS PROTECTION*

Valentina PELECKIENĖ, doc., dr.

Kęstutis PELECKIS

Vilniaus Gedimino technikos universitetas

Santrauka

Straipsnyje nagrinėjami draudimo įmonių rizikos veiksnių vertinimo pagal direktyvą „Mokumas II“ pranašumai, palyginti su dabar veikiančia sistema „Mokumas I“, pabrėžiama direktyvos įgyvendinimo reikšmė bei įtaka sėkmingam Lietuvos draudimo rinkos vystymuisi. Pasaulio finansų krizė, prasidėjusi 2007 m. liepą, parodė, kaip svarbu teisingai vertinti ir numatyti finansų institucijų patiriamą riziką. Europos draudimo rinka, palyginti su bankų sektoriumi, sugebėjo atremti finansų krizės sukeltą audrą. Tai paaiškinama tuo, kad draudimo verslo modelis iš esmės skiriasi nuo bankų sektoriaus ir, be to, draudimo rinka yra padariusi išvadas iš 2001–2002 metų krizės, t. y. įdiegė griežtesnes rizikos ir kapitalo valdymo sistemas (CEA Insures... 2010). Draudimo rinka iki šiol vadovaujasi mokumo režimo reikalavimais (vadinamais „Mokumas I“), kurie padėjo jai išvengti krizės. Tačiau „Mokumo I“ režimas daugiausia veikia tik draudimo įmonių lygiu ir dažniausiai nacionaliniu mastu, o tai suformuoja skirtingus požiūrius į draudimo įmonių mokumą visoje Europoje. Todėl šiuo metu Europos Sąjungos priežiūros institucijos svarbiausiu tikslu laiko naujos, patobulintos draudimo ir perdraudimo įmonių mokumo reguliavimą sistemos (vadinamos „Mokumu II“) sukūrimą, siekiant skleisti pažangią draudimo rizikos ir kapitalo valdymo praktiką ir derinti mokumo skaičiavimą holistiniu požiūriu, įvertinant visas draudimo įmonių rizikas, apimančias tiek įmonės turtą, tiek jos įsipareigojimus bei jų tarpusavio priklausomybę. Šio straipsnio tikslas – ištirti iki šiol draudimo įmonėse taikomos sistemos „Mokumas I“ silpnąsias vietas bei sistemos „Mokumas II“ pranašumus, atsižvelgiant į jos kiekybinio poveikio vertinimo studijų rezultatus, atliktus Europos draudimo ir profesinių pensijų priežiūros institucijų komiteto per 2005–2010 metų laikotarpį, bei nustatyti jos įgyvendinimo reikšmę ir įtaką Lietuvos draudimo rinkai bei draudėjams.

Summary

The focus of the present article is analysis of the process of implementation of the Solvency II Directive in the European Union and its influence to development of the insurance market in Lithuania. The recent financial crisis has led the insurance industry to concern solvency as one of its main priorities. Solvency as referred to in the insurance directives means the financial resources of an insurance undertaking, i.e. in essence the difference between the assets and the liabilities of the

insurer. This kind of safety capital is necessary in order to absorb discrepancies between the anticipated and the actual expenses and profits. The European Commission planned a reform of regulation of insurance companies solvency regime with the help of the Solvency II Directive. In the light of this new prudential regulation, the present article suggests to analyse how the Solvency II regulatory regime digresses from the Solvency I approach of simply imposing crude capital requirements towards enhancing policyholder protection through a more sophisticated approach that combines quantitative and qualitative elements of supervision. The Solvency II Framework Directive was designed to further improve the protection of policyholders and beneficiaries by the combined effect of the three-pillar approach: quantitative requirements – asset and liability measurement, including adequacy of technical provisions, and capital requirements; qualitative requirements – adequacy of organisation and governance as well as definition of the supervisory review process; disclosure and reporting – enabling greater transparency and market discipline. The article provides analysis of the advantages of the Solvency II directive: market consistent valuation of assets and liabilities and explicit measurement of risk capital; a holistic, cross-balance sheet approach covering all quantifiable risk types and their interdependencies; higher risk transparency that requires a greater risk awareness among managers to be embedded in key decision-making processes; risk management focus – tackling the source of problems, not symptoms; ladder of interventions – starting at an upper threshold (solvency capital requirement) requiring companies to submit a plan for prompt corrective actions and ending at a lower threshold at which the regulator takes over (minimum capital requirement); group supervision – considering the real aggregated economic profile of groups, yet in conjunction with supervision at the legal entity level. This analysis of the risks arising from Solvency I and advantages of Solvency II is intended to help take decisions in further discussions on the framing of future solvency regulations. Implementation of the Solvency II Directive will further strengthen the protection of policyholders' interests and promote the healthy development of the insurance sector in Europe.

ŠIUOLAIKINĖS GRĖSMĖS: ĮVAIROVĖ IR PREVENCIJAI SKIRTA VADYBA *THE THREATS IN THE MODERN WORLD: VARIETY AND PREVENTIVE MANAGEMENT*

Arūnas MIKONIS,

Generolo Jono Žemaičio Lietuvos karo akademija

Santrauka

Straipsnis pagrįstas teorinės medžiagos analize ir išvadomis. Jame analizuojamos šiuolaikinės grėsmės. Nagrinėjami grėsmių valdymo bei prevencijos taikymo procesai tarptautinėse saugumo organizacijose ir valstybinėse institucijose. Pateikiamos ateities mokslo raidos prioritetinės kryptys ir pabrėžiama žinių vadybos svarba.

Pagrindinis dėmesys skiriamas nacionalinių (Lietuvos) ir globalių (ES, NATO) grėsmių analizei, akcentuojant šiuolaikinių grėsmių raidos tendencijas ir ateities iššūkius.

Publikacijoje išryškintos pagrindinės ateities grėsmės, kurios pagal savo pobūdį ir mastą kels naujus iššūkius ir susirūpinimą dėl tarptautinio saugumo. Potencialiausiomis tokio pobūdžio grėsmėmis išsiskiria transnacionalinio nusikalstamumo, terorizmo ir masinio naikinimo ginklų grėsmės.

Atlikta šiuolaikinių grėsmių klasifikacija pagrįsta dviem pagrindinėmis nuostatomis: pamatinėmis grėsmėmis ir jų varomosiomis jėgomis, kurioms veikiant susidaro tarp pamatinės grėsmės atsirasti.

Akcentuojamas šiuolaikinių grėsmių veiklos atspindys daugianacionalinėje aplinkoje, kurioje atskirų valstybių institucijos susiduria su dideliais iššūkiiais kovodamos su transnacionaliniais pavojais, todėl vis didesnę svarbą įgauna tarptautinis bendradarbiavimas.

Summary

The article is based on theoretical material analysis and related conclusions. It analyses modern threats. The processes of threat management and application of prevention in the international security organisations and public institutions are discussed in the article. The priorities of future scientific trends and the significance of knowledge management are emphasised.

The main attention is paid on the analysis of national-level (Lithuania) and global (EU, NATO) threats, putting the main emphasis on modern threats' tendencies, future challenges.

The conducted classification of modern threats is based on two main principles: "main threats" and their "drivers" forming the base for the main threats.

The author discusses reflection of activities of the modern threats in the multinational environment where institutions of separate countries face big challenges in fighting with transnational dangers. Therefore, international cooperation is becoming increasingly important.

HUMAN RESOURCE IN THE PUBLIC SECTOR: EDUCATION AND TRAINING SYSTEMS FOR PUBLIC ADMINISTRATION SPECIALISTS

ŽMOGIŠKIEJI IŠTEKLIAI VIEŠAJAME SEKTORIUJE: VIEŠOJO ADMINISTRAVIMO SPECIALISTŲ MOKYMO IR LAVINIMO SISTEMOS

Eugenijus CHLIVICKAS Prof. Dr.

Vilnius Gediminas Technical University
President of the Lithuanian Public Administration Training Association

Boriss MELNIKAS Prof. Dr. Habil.

Vilnius Gediminas Technical University
The Chairperson of the Academic Council of the Lithuanian Public Administration Training Association

Summary

Human resources development processes in the public sector as well as the problems of strategic decisions and management in the field of human resources development in the public sector in the context of globalization, knowledge based society creation and European integration and EU enlargement processes are discussed and described. An analysis of public administration specialist education and training problems arising under conditions of globalization, internationalization processes, knowledge society and knowledge economy creation is presented. Specialist's in general and, especially, public administration specialists' development principles and practical experiences in the area of public administration specialist development, education and training are described.

The absence of well-founded general principles of management and administration specialist education and training as well as special principles of public administration specialist development remains an important research problem. The absence of integrated and individualized university studies and no practical realization of the life-long learning principle in the area of public administration specialist development remain an important practical problem.

The main aim of this publication is, by applying methods and models of strategic management, to reveal tendencies in the development of human resources potential in conditions of social, economic and technological advancement, to offer promising theoretical models for the development of the potential of human resources in the public sector relevantly to the new needs emerging in the EU space, as well as is to formulate and ground the main principles of public

administration specialist development, education and training and to describe an original public administration specialist development model based on the implementation of the ideas of knowledge based society creation, of the ideas of internationalization of the education and training systems, of the ideas of life – long learning and networking in the global space.

Santrauka

Straipsnyje yra nagrinėjamos globalizacijos, žiniomis grindžiamos visuomenės kūrimo, Europos integracijos ir ES plėtros sąlygomis kylančios problemos, pasireiškiančios viešojo sektoriaus žmogiškųjų išteklių plėtros, taip pat viešojo administravimo institucijų žmogiškųjų išteklių potencialo tobulinimo bei šio potencialo raidos strateginio valdymo srityje. Kompleksiškai analizuojami viešojo administravimo specialistų ugdymo, rengimo, mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemų raidos ir modernizavimo procesai, atskleidžiami globalizacijos bei socialinės ekonominės raidos internacionalizavimo sąlygomis išryškėjantys viešojo administravimo specialistų ugdymo, rengimo, mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo procesų ypatumai, ugdymo, rengimo ir mokymo sistemų plėtojimo principai bei šiuolaikinėje visuomenėje sukauptą pažangą praktinė patirtis kompleksiskai modernizuojant viešojo administravimo specialistų ugdymo, rengimo, mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemas.

Pažymėta, kad tiek vadybos ir administravimo specialistų apskritai, tiek ir viešojo administravimo specialistų ugdymo, rengimo, mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo procesai gana dažnai vykdomi neteikiant reikiamo dėmesio šiuolaikiškam metodiniam

pagrindimui. Praktikoje gana dažnai ignoruojami esminiai principai, atspindintys specialistų kompetencijų ir kvalifikacijos formavimo logiką bei specialistų potencialo kokybės standartus. Straipsnyje atskleisti šiuolaikiniai poreikiai modernizuoti viešojo administravimo specialistų ugdymo, rengimo, mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemas, parodyti atitinkami prioritetai, numatant realiai įgyvendinti mokymosi visą gyvenimą idėjas, stiprinti universitetinių studijų bei profesinių mokymų grandžių sąveiką, aktyvinti studijų, mokymų, projektinės ir konsultacinės veiklos, taip pat mokslinių tyrimų integraciją į viešajame sektoriuje bei viešojo administravimo institucijose vykdomus reformų

procesus bei į viešojo administravimo institucijose vykdomų funkcijų ir į rengiamų bei priimamų valdymo sprendimų paruošimo ir pagrindimo procesą.

Straipsnyje keliamų idėjų ir pasiūlymų sklaida bei įgyvendinimu yra siekiama atskleisti galimybes iš esmės modernizuoti žmogiškųjų išteklių, ypač viešojo administravimo specialistų ugdymo, rengimo, mokymo ir kvalifikacijos tobulinimo sistemas, prioritetą teikiant tam, kad būtų kryptingai reaguojama į socialinės ekonominės raidos bei mokslo ir technologijų pažangos internacionalizavimo, žiniomis grindžiamos visuomenės kūrimo, Europos integracijos ir ES plėtros keliamus iššūkius.

UNIVERSITETO ĮVAIZDIS IŠORINĖS APLINKOS KAITOS KONTEKSTE *UNIVERSITY IMAGE IN THE CONTEXT OF CHANGING EXTERNAL ENVIRONMENT*

Albinas MARČINSKAS, prof. habil. dr.

Greta DRŪTEIKIENĖ, doc. dr.

Vilniaus universitetas

Santrauka

Šiuo metu vykstanti aukštojo mokslo reforma verčia Lietuvos universitetus rimtai susimąstyti apie savo konkurencingumą, tarptautinį mobilumą, absolventų įsidarbinimo lygį ir sėkmingą jų integraciją į darbo rinką. Universitetas gali investuoti daug išteklių siekdamas kurti palankią nuomonę, tačiau pastangos gali būti bevaisės, jeigu vykdoma veikla nebus sisteminga, nebus kryptingai suplanuota ir integruojama su kitomis organizacijos veiklomis. Kita vertus, negalima ignoruoti šalyje susiklosčiusios universitetinių studijų sistemos, keliant Lietuvai strategiškai aktualų klausimą: ar racionalu išskaidyti resursus siekiant kiekvieno atskiro universiteto įvaizdžio, nesukūrus Lietuvos universitetinių studijų įvaizdžio?

Straipsnyje aptariant tradicinį požiūrį į universiteto įvaizdį yra atskleidžiama įvaizdžio svarba universiteto sėkmingam funkcionavimui, apžvelgiamas universiteto įvaizdžio ištirtumas teoriniu ir praktiniu aspektu bei pristatomi veiksniai, darantys įtaką universiteto įvaizdžiui. Straipsnyje nagrinjama itin svarbi universitetinės išorinės aplinkos kaitos Lietuvoje problema, kuri suponuoja mintį, kad susiformavęs universitetinių studijų įvaizdis šalyje vis labiau tampa nacionalinę pažangą stabdančiu veiksniumi. Siūloma, įvertinant šalies ekonominę, demografinę situaciją, protų nutekėjimo realijas, valstybiškai rūpintis universitetinių studijų įvaizdžiu, o tam turi būti suformuota funkcinė institucija.

Summary

The current higher education reform forces the universities of Lithuania to reconsider the importance of their competitiveness, international mobility, the level of graduates' employment and their successful integration into the work force. The university can invest a great deal of resources in order to achieve a positive outlook towards it, however the attempts might be fruitless if the performed activity is not systematic, purposefully planned and integrated with the other activities of the organization. Nevertheless, the new system of university studies cannot be ignored; therefore the strategically important question on the scale of Lithuania arises: is it rational to separate resources in order to attain the separate image for each university, without creating a national image of university studies in Lithuania?

The article overviews the traditional views towards the image of the university, it reveals the importance of the image to successful functioning of the university, overviews the scope of theoretical and practical exploration of university's image and presents the factors influencing the image of the university. The article also touches an important problem of changing external environment of the universities in Lithuania, which forms the idea that the present image of the universities in the country becomes an impeding factor for national progress. Due to the national economic and demographic situation and the reality of the "brain-drain", the authors of the article propose to manage the image of university's studies on the governmental scale by establishing a functional institution.

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN THE CULTURE SECTOR: PROBLEMS AND SOLUTIONS

ŽMOGIŠKŲJŲ IŠTEKLIŲ VADYBA KULTŪROS SEKTORIUJE: PROBLEMOS IR SPRENDIMAI

Alvydas RAIPA, Prof Dr

Audrone PAULIUKVICIUTE

Kaunas University of Technology

Summary

This article analyses the relevant topic of human resource management in the culture sector by broadening the analysis of the human resource training system in the culture sector and by evaluating the strategic human resource management trends and perspectives in the culture sector. The purpose of the article is to analyse the human resource management in the culture sector. The object of the work is human resource management in the culture sector (problems and solutions). It is emphasized that, in order to implement its culture policy purposefully, a country must be oriented towards the effectiveness of satisfaction of the cultural needs of the society, the advanced governance of the personnel related to this area and the solution of the culture problems, while taking into account the effect of the ever-changing environment. It is also maintained that effective human resource management in the culture sector in the stage of globalisation is based not only on the thorough development of the system which involves the employees of the culture institutions, but also on the recognition of the international practice and its factors of influence. The multicultural context of modern Europe is shaping new challenges both for those that are implementing the culture policy on a regional level and for those that are creating the long-term strategies for the national and international culture organisations. The results and conclusions of the theoretical analysis of this article may be employed while improving the human resource management in the culture sector and also as the methodical literature for personnel managers working in culture sector or members of the academic society interested in this topic.

Santrauka

Straipsnyje analizuojama aktuali žmogiškųjų išteklių vadybos kultūros sektoriuje tema, plačiau nagrinėjamas kultūros sektoriaus žmogiškųjų išteklių profesinis rengimas, vertinant strategines žmogiškųjų išteklių vadybos kultūros sektoriuje kryptis ir perspektyvas. Šio straipsnio tikslas – išanalizuoti žmogiškųjų išteklių vadybą kultūros sektoriuje. Darbo objektas – žmogiškųjų išteklių vadyba kultūros sektoriuje (problemos ir sprendimai). Pabrėžiama, kad siekama tikslingai įgyvendinti kultūros politiką valstybė privalo orientuotis į efektyvų visuomenės kultūrinių poreikių tenkinimą, pažangų šios srities personalo valdymą, kultūros problemų sprendimą atsižvelgiant į kintančios aplinkos poveikį. Tvirtinama, kad veiksminga žmogiškųjų išteklių vadyba kultūros sektoriuje globalizacijos laikotarpiu grindžiama ne tik visapusišku sistemos, kurioje veikia kultūros institucijų darbuotojai, tobulinimu, bet ir tarptautinės praktikos bei jos įtakos veiksnių pripažinimu. Šiuolaikinis daugiakultūris Europos kontekstas formuoja naujus iššūkius tiek regioninės kultūros politikos įgyvendintojams, tiek kuriantiems nacionalinių ir tarptautinių kultūros organizacijų ilgalaikes strategijas. Šio straipsnio teorinio tyrimo rezultatai ir išvados gali būti panaudoti tobulinant žmogiškųjų išteklių vadybą kultūros sektoriuje, taip pat kaip metodinė literatūra kultūros sektoriaus organizacijų personalo vadovams, šia tema besidomintiems akademinės bendruomenės nariams.

POKYČIŲ VADYBA ŠIUOLAIKINĖSE ORGANIZACIJOSE: SISTEMINIS POŽIŪRIS

CHANGE MANAGEMENT IN CONTEMPORARY ORGANIZATIONS: A SYSTEMATIC APPROACH

Arnoldina PABEDINSKAITĖ, doc. dr.

Romualdas VITKAUSKAS,

Vilniaus Gedimino technikos universitetas

Santrauka

Straipsnyje analizuojama pokyčių vadyba, jos požiūriai ir galimos perspektyvos šiuolaikinėse organizacijose.

Keliama sisteminio požiūrio trūkumo pokyčių vadyboje problema, nes iki šiol pokyčių vadyboje akcentuojama tik žmogiškųjų išteklių svarba, strateginio valdymo koncepcijos, tačiau pokyčiai neanalizuojami kompleksiskai.

Siūloma į pokyčius žvelgti per procesų tobulinimo prizmę. Pokyčiai organizacijoje dažniausiai suvokiami kaip tam tikro sistemos elemento (technologijos, produkto, metodo ir t. t.) pa(si)keitimas, o kartu tai yra dalis beveik visų organizacijos procesų, kurie susieti į visumą. Teigiama, kad procesinio požiūrio taikymas įgyvendinant pokyčius užtikrintų, jog būtini pokyčiai, įgyvendinami konkrečiame organizacijos sistemos elemente, būtų analizuojami laikantis sisteminio požiūrio reikalavimų bei kompleksiskumo principų. Procesinį požiūrį rekomenduojama taikyti vadovaujantis suformuluotu procesų tobulinimo integruotu modeliu, kuriame atskleidžiama įvairių vadybos teorijų sąveika bei įvardijamos konkrečios priemonės, galinčios padėti užtikrinti sėkmingą procesų tobulinimą.

Summary

The present article analyses the management of change, the approaches and potential prospects in modern organisations. The lack of a systematic approach is an issue of change management. The management of change to date emphasises the importance of human resources as well as the strategic management concept, but it does not look at change as a complex of factors.

The presented proposal is to look at changes through the prism of process improvement. Changes in the organisation are often seen as a transformation of some system element (technology, product, method, etc.), while, at the same time, it is part of almost every organisation's processes, which relates to the whole. It is argued that a process approach for implementing alterations to ensure that necessary changes embedded in a particular organisation's system elements should be implemented by using a systematic approach. The process approach is recommended to use according to the formulated integrated model of process improvement, which reveals a large range of theories of interaction and identifies specific measures to help ensure successful process improvements.

KŪRYBIŠKUMAS VIEŠOJO IR PRIVATAUS SEKTORIŲ ORGANIZACIJOSE: LYGINAMOJI ANALIZĖ

CREATIVITY IN PUBLIC AND PRIVATE ORGANISATIONS: COMPARATIVE ANALYSIS

Irena ZABIELAVIČIENĖ, doc. dr.
Vilniaus Gedimino technikos universitetas

Antanas ZABIELAVIČIUS,
Global Innovation Studio

Santrauka

Kūrybiškumo sampratą ir modelius dažniausia nagrinėja pedagogikos ir psichologijos specialistai. Mažai metodinių darbų skirta tirti kūrybiškumą veikiantiems veiksniams praktinėje organizacijų veikloje. Straipsnyje nagrinėjama viešojo ir privataus sektorių darbuotojų kūrybinio potencialo naudojimą veikiantys veiksniai: kūrybiškumo kaip vertybės puoselėjimas organizacijoje; psichologinis klimatas; vadovų elgesys priimant sprendimus ir bendraujant su darbuotojais, atskleidžiančiais darbo trūkumus, keliančiais naujas idėjas ir jas ginančiais.

Pramonės įmonių tyrimas rodo, kad privačiame sektoriuje vyrauja ekonominis-komercinis kūrybiškumo modelis, kai nesiremama jokia teorija, o tik skatinamos kūrybiškumo apraiškos, padedančios greitai padidinti įmonės pajamas ir pelną. Daugelis pramonės įmonių ir viešojo sektoriaus institucijų vadovų dar nesuvokia, kad kūrybiškumo kaip vertybės įtvirtinimas organizacijoje yra ilgas procesas, kad šio proceso trukmė pirmiausia priklauso nuo požiūrio į individualios ir kolektyvinės minties naudojimą priimant sprendimus ir juos įgyvendinant.

Privataus sektoriaus įmonėse, palyginti su viešojo sektoriaus institucijomis, didesnis dėmesys skiriamas darbuotojų kūrybinio potencialo naudojimui. Viešojo sektoriaus institucijų ir privataus kapitalo įmonių vadovų, priimančių sprendimus, elgsena nėra tinkama darbuotojų individualios ir kolektyvinės minties naudojimui. Todėl reikia tobulinti sprendimų priėmimo politiką, didelį dėmesį skiriant moralinei darbuotojų ir vadovų elgsenai.

Įvairių darbuotojų išpareigojimo organizacijai lygis nėra vienodas. Jų sprendimų priėmimą ir elgesį organizacijoje nevienodai veikia baimės jausmas ir asmeniniai interesai. Tai priklauso nuo jų moralinės raidos lygio. Straipsnyje pateikta siūloma moralinės raidos lygio loginės gradacijos schema, kurią sudaro keturios moralinės raidos stadijos. Pirmajai stadijai siūloma priskirti darbuotojus, kurių sprendimus riboja baimės jausmas, silpninantis žmogaus valią, gniuždantis iniciatyvą, veiklumą bei kūrybiškumą. Antrajai stadijai siūloma priskirti darbuotojus, kurių sprendimus riboja asmeniniai interesai. Trečiajai stadijai priskirti

darbuotojai, kurie, priimdami sprendimus, laikosi išpareigojimų organizacijai principo. Tokie darbuotojai, priimdami sprendimus ir vykdydami prisiimtus išpareigojimus, laikosi nustatytos organizacijoje tvarkos. Darbuotojus, kurie, nepaisydami daugumos nuomonės, puoselėja organizacijoje dar nepripažįstamas vertybes ir principus, būdingus dvasingai organizacijos kultūrai, siūlome priskirti ketvirtajai moralinės raidos stadijai.

Atliktas tyrimas, taikant ekonometrijos metodus, parodė, kad darbuotojo moralinės raidos lygis turi įtakos jo gebėjimui kvestionuoti savo pažiūras ir tobulumo siekiui. Darbuotojo pažinimo siekis nekoreliavo su jo moralinės raidos stadija.

Darbuotojo kūrybiškumui tirti siūlomas modelis, jungiantis šiuos kūrybiškumo veiksnius: tobulumo siekį bei gebėjimą kvestionuoti susiformavusias pažiūras, kurį priklauso nuo asmenybės moralinės raidos lygio, ir pažinimo siekį.

Summary

The concept and models of creativity are most often analysed by pedagogues and psychologists. There is little methodical research on the factors affecting creativity in the organisations. The present work analyses the factors affecting the utilisation of creativity potential of public and private sector employees: fostering of creativity as a value in the organisation; psychological environment; the behaviour of the managers in decision making and communication with employees who reveal work deficiencies, suggest new ideas, and stand for them. The analysis of industrial organisations demonstrates that the "economic-commercial" creativity model is dominating in the private sector. The model is not based on any theory. Only creativity activities, which can rapidly increase a firm's revenue and profit, are encouraged. Many managers of industrial organisations and public sector institutions still do not understand that establishment of creativity as a value in the organisation is a long process and that the length of this process primarily depends on the attitude to individual and collective creativity utilisation in decision making and implementation.

More attention to the utilisation of employees' creative potential is given in the private sector firms than in the public sector institutions. Both in public sector institutions and private capital firms, the behaviour of the management in decision making is not suitable for the utilisation of the employees' individual and collective creativity. Therefore, it is necessary to improve the decision making policy and concentrate on the moral behaviour of employees and managers.

The commitment level of different employees is not equal. Their decision making and behaviour in the organisation is not affected equally by fear and individual interests. It depends on the level of their moral development. The article suggests a logical gradation scheme for the moral development level, which consists of four moral development stages. The first stage encompasses employees whose decisions are limited by fear, which is weakening their will, preventing any initiative, activity, and creativity. The

employees whose decisions are limited by personal interests, belong to the second stage. The third stage encompasses employees who are committed to the organisation in their decision making. Such employees conform to the rules of the organisation when making decisions and fulfilling their duties. The employees who cherish the values and principles of the spiritual organisation that are not yet accepted in the organization belong to the fourth stage. Econometric analysis indicates that an employee's moral development level has an effect on his/her ability to question their views and quest for perfection. The quest for knowledge was not correlated with the moral development stage.

A model for analysis of employee creativity is suggested, encompassing the following creativity factors: quest for perfection and ability to question established attitudes, which depend on the personality's moral development level, and quest for knowledge.

LIETUVOS REGIONAI: VERSLO GYVYBINGUMAS

REGIONS OF LITHUANIA: BUSINESS VITALITY

Dalia VIDICKIENĖ, dr.

Lietuvos agrarinės ekonomikos institutas

Živilė GEDMINAITĖ-RAUDONĖ,

Vilniaus Gedimino technikos universitetas,
Lietuvos agrarinės ekonomikos institutas

Santrauka

Ilgą laiką kaimo politikoje taikomas funkcinis-sektorinis požiūris, dominuojantį vaidmenį atiduodantis agrariniam sektoriui, pastaruoju metu keičiamas holistine, į vietovę orientuota kaimo politikos paradigma, siūlančia kaimo raidai spartinti regioninės politikos priemones. Į vietovę orientuota kaimo politika siekiama taikyti paramos priemones, orientuotas į regiono specifiką, todėl kuriant nacionalinę paramos kaimui strategiją atsiranda kaimiškųjų regionų tipologijų poreikis. Kuriant šias tipologijas, valdymo tikslams ieškoma naujų kriterijų ir rodiklių, padedančių atskleisti regionų ekonominio potencialo skirtumus. Kadangi Lietuvoje, ir ypač kaimiškuosiuose regionuose, vyrauja smulkios įmonės, tokių įmonių gyvybingumas tampa svarbia regiono ekonominio potencialo charakteristika. Straipsnyje pristatomi tyrimo, kuriuo įvertinamas Lietuvos regionų tipologijų pagal kaimiškumą ir verslo gyvybingumą tinkamumas kaimo politikos tikslams, rezultatai. Tyrimas parodė, kad regionų tipologija, kai klasifikavimo kriterijumi laikomas verslo gyvybingumas, matuojama naujai įsisteigusių ir užsidariusių įmonių skaičiaus balansu regione, dabartiniame Lietuvos kaimo raidos etape yra ganėtinai informatyvi ir galinti atskleisti ne tik analizuojamu periodu konkrečiame regione pasiektus rezultatus, bet ir apibendrintas kaimiškuosiuose regionuose vykstančių procesų tendencijas.

Summary

The rural development policy paradigm shifts from long-used functional – sectoral approach, which was mainly oriented towards the agricultural sector, to the holistic “place-based” approach. The new approach extends the focus on the specific features of the region and encourages using the regional policy measures reflective of this broader conception of rural countryside. The new rural policy targeting and monitoring result in the need for typologies taking into account the diversity of rural regions. While creating region typologies for policy goals, it was essential to find new criteria and indicators for the measurement of the rural regions’ economic potential. Due to the reason that small enterprises are dominating in Lithuania and especially in rural regions, the business vitality becomes an important indicator of the region’s economic potential. The present article examines methodology for building a typology of business vitality for rural regions of Lithuania relevant for rural policy purposes. The research results indicate that the suggested typology based on business vitality, which is measured by the ratio of newly established and closed enterprises, is a suitable methodological tool for classification of rural regions in Lithuania.

INFORMACINĖS VISUOMENĖS PLĖTROS ADMINISTRACINIS TEISINIS MODELIS LIETUVOJE: PROBLEAMOS IR SPRENDIMAI

THE ADMINISTRATIVE LEGAL MODEL OF THE INFORMATION SOCIETY DEVELOPMENT IN LITHUANIA: PROBLEMS AND SOLUTIONS

Gintautas VILKELIS, dr.

Mykolo Romerio universitetas

Santrauka

Daug įvairių priežasčių ir kliuvinių stabdė informacinės visuomenės plėtros procesus Lietuvoje, tačiau jau seniai yra akivaizdi užsitęsusi viena pagrindinių problemų – nuolatinė informacinės visuomenės administravimo modelio kaita bei neefektyvus valstybės institucijų darbo koordinavimas informacinės visuomenės plėtros srityje. Institucijų atsakomybės išskaidymas neleidžia užtikrinti efektyvaus vadovavimo informacinės visuomenės plėtrai, strategijų kūrimui ir veiklos planavimui, koordinavimui, stebėjimui ir vertinimui. Nuolatiniai funkciniai ir dalykiniai susidūrimai tarp valstybės institucijų vertė ieškoti išeities ir vienas realiausių būdų buvo Informacinės visuomenės ministerijos steigimas. Nepaisant specialistų išvadų, teisės aktų analizės ir ekonominių skaičiavimų, ministerijos steigimas buvo atidėtas. Ekonominės krizės padariniai ir esminis Vyriausybės įstaigų pertvarkymas pakeitė administracinį informacinės visuomenės plėtros valdymo modelį. Seimui 2010 m. gegužę pritarus Informacinės visuomenės paslaugų įstatymo pakeitimams, informacinės visuomenės plėtros politikos Lietuvoje formavimo funkcija perduota Susisiekimo ministerijai.

Summary

Although numerous various reasons and barriers exist while developing the information society in Lithuania, the most important and obvious ones are the following: regular change of the administration model of the information society and inefficient work coordination among public authorities in the field of information society development. The dispersion of institutional responsibility does not ensure effective management related to the development of the information society, its strategies, operational planning, coordination, monitoring and evaluation. Constant functional and object conflicts of public authorities are the reasons forcing to search for a solution. One of the most realistic ways to solve the problem is to establish the Ministry of the Information Society. Despite the reports made by specialists, the conducted analysis of legal acts and economic calculations, the establishment of the Ministry has been suspended. The consequences of the economic crisis and the essential reorganisation of the Government agencies have changed the administration model of the information society development. As the Parliament approved the changes of the Information Society Services Act in May 2010, the function of the information society development policy in Lithuania has been transferred to the Ministry of Transport and Communications.

Šiuolaikinė visuomenė ir universitetų įvaizdis: perspektyvūs tyrimai ir pažangūs teoriniai bei praktiniai sprendimai

Gretos Drūteikienės ir Albino Marčinsko monografijos „Universiteto įvaizdžio kaita“ (Vilnius: Vilniaus universiteto leidykla, 2010. 320 p.) recenzija

Vilniaus universiteto Ekonomikos fakulteto mokslininkai prof. habil. dr. Albinas Marčinskas ir doc. dr. Greta Drūteikienė parengė vertingą ir visapusiškai įdomų mokslo darbą – monografiją „Universiteto įvaizdžio kaita“. Monografija teoriniu ir praktiniu požiūriais yra vertinga ir įdomi, ji parengta bei išleista labai laiku. Monografijos tematika yra išskirtinai aktuali ir originali, jos išleidimas atveria naujas gerokai gilesnio mokslinio pažinimo perspektyvas labai sudėtingoje ir kol kas nepakankamai tirtose srityse.

Monografijos tematikos *aktualumą ir originalumą* rodo kelios aplinkybės, rodančios, kad monografija orientuota į šiuolaikinei visuomenei būdingų aktualių problemų sprendimą ir į naujų bei perspektyvių požiūrių inicijavimą ir sklaidą.

Visų pirma, monografijos tematika turi tiesioginį ryšį su šiuolaikinių *aukštojo mokslo reformų* problemomis. Kaip žinoma, šiuo metu Lietuvoje ir daugelyje kitų šalių intensyviai vyksta daugialypės *aukštojo mokslo reformos*, sukeliančios esminius ne tik universitetų gyvenimo pokyčius, bet ir žmogiškųjų išteklių ugdymo permainas visos visuomenės mastu, taip pat visoje mokslo ir technologijų pažangos procesų sistemoje. Šios reformos daugeliu požiūrių lemia tolesnės socialinės ekonominės raidos bei visuomenės ir jos gyvenimo kokybės gerinimo perspektyvą. Suvokiant, kad būtent universitetai, jų veikla ir modernizavimo procesai yra vieni svarbiausių aukštojo mokslo reformų objektų, galima teigti, kad universiteto įvaizdžio tematikos pasirinkimas išreiškia autorių polinkį nagrinėti itin aktualius ir originalius klausimus. Dėmesys universiteto įvaizdžio tematikai nusako siekius papildyti aukštojo mokslo bei aukštojo mokslo reformos problematikos pažinimą tokiais moksliniais tyrimais, kurie būtų labai naudingi ir reikalingi siekiant pagrįstai rengti ir įgyvendinti pačios reformos priemones.

Antra, socialinės ekonominės raidos internacionalizavimo sąlygomis išryškėja *kokybiškai nauji konkurencijos reiškiniai* tokiose srityse, kaip universitetų veikla ir akademinis gyvenimas. Akivaizdu, jog monografijos tematika yra tiesiogiai orientuota į *universitetų konkurencingumo*, taip pat ir *tarptautiniu mastu*, problemų suvokimą ir sprendimą. Tai vienareikšmiškai rodo tiek šios tematikos aktualumą, tiek originalumą. Savaimė suprantama, jog universiteto įvaizdis yra labai svarbi jo *konkurencingumą* lemianti aplinkybė, todėl tyrimai traktuotini kaip tiesiogiai nukreipti į naujų *konkurencingumo galimybių* universitetiniame gyvenime paiešką.

Trečia, pastaruoju metu tiek socialinės ekonominės raidos bei visuomenės ir jos gyvenimo kokybės gerinimo praktikoje, tiek šiuolaikinėse vadybos, ekonomikos bei kitose socialinių mokslų teorijose vis daugiau dėmesio skiriama *socialinės atsakomybės* problemoms, ypač tais atvejais, kai visuomenės narius, jų elgseną bei sprendimus yra vis labiau veikia įvairios įvaizdžio kūrimo priemonės. Ši aplinkybė yra itin reikšminga atsižvelgiant į universitetams keltinus *išskirtinius socialinės atsakomybės standartus*, juo labiau kad monografijoje nagrinėjami įvaizdžio klausimai atspindi vis labiau ryškėjančios universitetų socialinės atsakomybės ir socialinio reikšmingumo didėjimo kontekstą.

Ketvirta, monografijos tematika išplečia tiek vadybos, tiek rinkodaros, tiek viešųjų ryšių teorijose bei praktikoje susiklosčiusias sampratas apie *įvairių organizacijų įvaizdį*, atsižvelgiant į įvairius įvaizdžio bei jo kūrimo ypatumus universitetuose kaip itin specifinėse *viešojo sektoriaus* organizacijose, pasižyminčiose *žinių organizacijoms* būdingais bruožiais. Monografijos tematika yra aktuali ir originali dar tuo požiūriu, kad gilina *įvairių organizacijų įvaizdžio* sampratą bei *jai kurti* skirtus teorinius sprendimus.

Penkta, monografijos tematika yra labai svarbi plėtojant universitetų sektorių būtent *Lietuvos sąlygomis*. Ši monografija yra *pirmas didelis mokslo darbas*, parengtas ir išleistas Lietuvoje, kuriame gvildenami Lietuvos mokslui, švietimui, kultūrai bei Lietuvos universitetams aktualūs įvaizdžio kūrimo bei raiškos klausimai.

Monografija yra ne tik aktuali ir originali savo tematika, ji pasižymi *moksliniu naujumu* bei *akademinė verte*. Monografijos *mokslinį naujumą* rodo tai, kad joje inovatyviai išryškinta universiteto įvaizdžio išyrimo teoriniu ir praktiniu aspektu problematika, pasiūlyti originalūs požiūriai į universiteto įvaizdžio sampratą bei tipologijas, naujai atskleistos universiteto įvaizdžio kūrimo prielaidos, pasiūlyti naujumu pasižymintys teoriniai sprendimai, skirti universiteto įvaizdžio kaitai ir keitimui, taip pat vadybos ir audito priemonėmis. Mokslinis naujumas būdingas ir universitetinės aplinkos kaitos Lietuvoje tendencijų studijos rezultatams. Beje, šie rezultatai vertingi ir tuo, kad išreiškia ilgalaikius universitetinės aplinkos pokyčius ir leidžia suvokti universitetinio gyvenimo reiškinį bei bendrųjų socialinės ekonominės raidos procesų sąryšį.

Monografija parengta geru stiliumi, dėstymas nuoseklus, tinkamai struktūrizuotas.

Pirmoje monografijos dalyje iškeliamas įvaizdžio kūrimo šiuolaikiniame universitete problema ir įrodomas jos aktualumas. Akcentuojama, kad šiuolaikinėmis globalizacijos sąlygomis universiteto įvaizdis įgyja didžiulę reikšmę ir lemia pačių universitetų išlikimą, ilgalaikę sėkmę ir stabilumą. Universitetai turi nuolat stiprinti ryšius su visuomene, verslo įmonėmis ir kitais socialiniais partneriais, siekdami užtikrinti potencialių

studentų pritraukimą, inovacinių idėjų sklaidą, absolventų įsidarbinimą ir sėkmę tiek darbo rinkoje, tiek gyvenime. Kiekvienas universitetas privalo rūpintis geru įvaizdžiu visuomenėje, kad taptų matomesnis bei įgytų daugiau pasitikėjimo. Pažymima, kad įvaizdis yra ilgalaikių universiteto tikslų įgyvendinimą užtikrinanti strateginė priemonė, kad kiekvienas universitetas turi būti pajėgus ne tik suplanuoti, bet ir įgyvendinti bei kontroliuoti savo įvaizdžio kūrimo procesą.

Antroje monografijos dalyje kompleksiskai apibūdinami įvairūs teoriniai požiūriai, susiformavę nagrinėjant universitetų įvaizdžio klausimus. Detaliai pristatomi įvaizdžio tyrimai užsienio universitetuose. Parodyta, kad nors Lietuvos sąlygomis universiteto įvaizdžio kūrimas yra mažai gvildentas tyrimo objektas, jau atlikta vertingų ir įdomių tyrimų, ypač Vilniaus universiteto atveju. Atitinkami tyrimų rezultatai apibūdinti itin detalai.

Trečioje monografijos dalyje aptariama universiteto įvaizdžio sampratos raida tiek pasaulio, tiek Lietuvos akademinio diskurso kontekste. Akcentuota, kad įvaizdžio samprata nagrinėjama įvairių mokslo sričių teorijose, tačiau pažymėta, kad ji kilusi iš funkcinės ir socialinės psichologijos. Parodyta, kad įvaizdžio sampratos evoliuciją galima analizuoti dviem aspektais: istoriniu ir turinio. Analizuojant įvaizdį universiteto kontekste pažymėta, kad universiteto įvaizdis yra teorijoje aprašoma organizacinio įvaizdžio sąvoka, modifikuota atsižvelgiant į niuansus, būdingus tokio pobūdžio organizacijai. Parodyta, kad universiteto įvaizdžio objektais laikomi vienu ar kitu būdu su pačiu universitetu susiję asmenys ar jų grupės. Nagrinėjant universiteto įvaizdžio tipologijas pastebėta, kad tokios tipologijos yra įvairios ir daugiakriterinės. Šioje monografijos dalyje taip pat kalbama ir apie universiteto įvaizdžio bei reputacijos sampratų konceptualizavimo problemą.

Ketvirta monografijos dalis skirta pagrindinių universiteto įvaizdžio sudedamųjų dalių ir jo kūrimo principų aptarimui. Pažymėta, kad neįmanoma išvengti įspūdžio poveikio, kuris formuojasi esant pirminiam kontaktui su universitetu, kad universiteto įvaizdžio formavimas visų pirma yra psichologinis procesas, grindžiamas individo stipraus emocinio įspūdžio patyrimu. Pažymima, kad palankaus universiteto įvaizdžio formavimas yra tam tikro lygio įsikišimas į socialinę kultūrinę individo realybę, siekiant pakeisti jo elgseną ir nuostatas universiteto kaip organizacijos atžvilgiu. Monografijoje pateikti ir išanalizuoti įvairūs universiteto įvaizdžio struktūriniai modeliai.

Penktoje monografijos dalyje diskutuojama apie universiteto įvaizdžio keitimą naudojant identiteto, vidinio įvaizdžio, krizių komunikacijos ir rinkodaros

komunikacijos valdymą. Teigiama, kad pagrindinis universiteto identiteto valdymo tikslas – atskiro universiteto išskirtinumą identifikavimas, išskleidimas ir išsaugojimas, kad universiteto identiteto valdymas turi remtis nuostata, jog šios veiklos efektyvumas lemia palankaus įvaizdžio įgijimą, o po tam tikro laiko – ir gerą reputaciją, kuri lems teigiamą pagrindinių įtakos grupių nusiteikimą universiteto atžvilgiu. Šioje dalyje kalbama ir apie vieną svarbiausių universiteto įvaizdžio kūrimo tikslų – pozityvaus universiteto personalo įvaizdžio kūrimą, kuris tiesioginių kontaktų metu būtų perduodamas universiteto studentams ar kitoms įtakos grupėms, tokiu būdu stiprintų bendrą universiteto įvaizdį. Šioje dalyje nagrinėjama ir profesinio įvaizdžio koncepcija, ją pritaikant dėstytojo profesijai. Aptariami universiteto krizinės komunikacijos veiksmai, ypač atsidūrus nepalankioje situacijoje, kalbama ir apie rinkodaros komunikacijas ir jų naudojimą kuriant universiteto įvaizdį.

Šeštoje monografijos dalyje pristatomos universitetų reitingavimo metodikos, aptariama, kaip universitetas gali tirti savo identitetą, įvaizdį bei reputaciją ir kokius veiksmus turėtų atlikti pasibaigus savianalizės procesui.

Septintoje monografijos dalyje pagrindinis dėmesys skiriamas universitetinės išorinės aplinkos kaitos analizei. Pateikiami labai įdomūs universitetinio gyvenimo Lietuvoje istorinio pažinimo rezultatų apibendrinimai, atskleisti ilgalaikių pokyčių dėsningumai. Laikomasi nuostatos, kad universitetinė išorinė aplinka kiekviename savo istorinės raidos etape formuoja tai, kas vadintina universitetinių studijų įvaizdžiu, laikytinu pirminiu universiteto įvaizdžiu. Detaliai išanalizuota pastaraisiais dešimtmečiais vykusių pokyčių specifika, aptariama šiuolaikinė situacija ir dabartiniu metu kylančios problemos.

Monografijoje apibendrinti gausūs teoriniai šaltiniai, aprėpta daug faktinės medžiagos.

Pažymėtina, kad monografijos medžiaga yra *tarpdisciplininio pobūdžio* – tai reiškia, kad monografija bus įdomi įvairių sričių specialistams, atstovaujantiems įvairiems akademinės bendruomenės sluoksniams.

Monografija neabejotinai bus įdomi mokslo ir studijų institucijų vadovams, švietimo, mokslo bei universitetų administravimo funkcijas atliekantiems specialistams.

Apibendrinant išdėstytus teiginius, galima pabrėžti, jog monografija „Universiteto įvaizdžio kaita“ yra ne tik visais požiūriais vertintina *teigiama*, bet ir reprezentuoja *naują ir labai perspektyvią tolesnių kompleksinio pobūdžio tyrimų kryptį*. Ši aplinkybė yra itin svarbi suvokiant monografijos reikšmę.