

JPP KURK LIETUVAI

Kokybinis tyrimas. Aukštos kvalifikacijos specialistų apsisprendimą persikelti gyventi ir dirbti kitoje šalyje lemiantys veiksniai ir galimybių grįžti ar persikelti gyventi ir dirbti Lietuvoje įvertinimas

Ramūnas Dzemyda
Ugnė Kerdokaitė
2016 m. kovo 21 d.



Jaunųjų profesionalų programa (JPP) „Kurk Lietuvai“ – pirmoji ir kol kas vienintelė profesinio tobulinimo ir gerosios užsienio praktikos pritaikymo programa Lietuvoje, kuri suteikia galimybę jauniems profesionalams savo žiniomis ir idėjomis prisidėti prie modernios Lietuvos ateities kūrimo.

TURINYS

IŽANGA	3
1. TYRIMO METODOLOGIJA	3
2. TYRIMO PROCESO ORGANIZAVIMAS	6
3. LIETUVIAI UŽSIENYJE. KODĖL JIE TEN?	9
3.1. STUMIANTYS NUO LIETUVOS VEIKSNIAI (SKATINANTYS PASILIKTI UŽSIENYJE VEIKSNIAI).....	13
3.2. TRAUKIANČYS SUGRĮŽTI Į LIETUVĄ VEIKSNIAI.....	14
4. UŽSIENIEČIAI DIRBANTYS UŽSIENYJE (NE SAVO GIMTOJOJE ŠALYJE). KODĖL JIE TEN?	15
4.1. TRAUKIANČYS Į UŽSIENIO ŠALĮ, KURIOJE AUKŠTOS KVALIFIKACIJOS SPECIALISTAS YRA DABAR, VEIKSNIAI ..	17
5. UŽSIENIEČIAI DIRBANTYS LIETUVOJE. KODĖL JIE ČIA?	18
5.1. UŽSIENIO SPECIALISTUS Į LIETUVĄ PRITRAUKĘ IR PASILIKTI PASKATINĘ VEIKSNIAI	20
6. LIETUVIAI, KURIE SUGRĮŽO DIRBTI LIETUVOJE. KODĖL JIE NUSPRENDĖ GRĮŽTI?	21
7. KO STINGA, KAD LIETUVA GALĖTŲ PRITRAUKTI AUKŠTOS KVALIFIKACIJOS SPECIALISTUS IŠ KITŲ ŠALIŲ?	23
8. AR NORĖTUMĖTE PERSIKELTI DIRBTI IR GYVENTI LIETUVOJE?	26
9. NORITE PERSIKELTI Į LIETUVĄ? KUR IEŠKOTI INFORMACIJOS?	28
IŠVADOS	30

IŽANGA

Aukštos kvalifikacijos darbuotojų poreikis ypač išaugo dėl globalizacijos ir informacinių technologijų pažangos pagreitėjus ekonomikos augimui išsivysčiusiose šalyse. Būtina pažymėti, kad aukštos kvalifikacijos specialistai dažniausiai yra ypač paklausūs sektoriuose, kuriuose dėl sparčiai besivystančių technologijų formuojasi poreikis ieškoti naujo intelektualinio kapitalo išteklių (pvz.: informacinių ir ryšių technologijos, inžinerija, gamtos mokslai). Pasaulio valstybės susiduria šiandien, o ateityje, dar smarkiau susidurs ir su senėjančios visuomenės įtaka darbo rinkai: 1950-aisiais pasaulio gyventojų populiacijos dalis virš 60 metų sudarė 8 procentus visų gyventojų, 2000-aisiais – 10 procentų, o 2050-asis prognozuojama, jog 21 proc. pasaulio gyventojų bus vyresni nei 60-ies metų¹. Lietuvoje, *Eurostat* prognozėmis, 2060 m. liks tik apie 1,8 mln. gyventojų, o gausiausią dirbančiųjų dalį sudarys 60 – 64 metų žmonės², todėl šalyje ypač aktualu imtis priemonių, padėsiančių susigrąžinti iš Lietuvos išvykusius specialistus ir pritraukti talentus iš kitų šalių.

Procesų ir sąlygų sistema, kuriomis turi veikti šiandieninės išsivysčiusios ekonomikos valstybės, skatina valstybes ieškoti aukštos kvalifikacijos darbuotojų kitose pasaulio šalyse. Šiandien, paklausią profesiją turintis aukštos kvalifikacijos darbuotojas gali rinktis valstybę, kurioje norėtų dirbti. Taigi programos, skatinančios pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistus į šalį, veikia ypač atsakas į susidariusią konkurencinę situaciją dėl reikalingų specialistų.

Projekto tikslams pasiekti ir rekomendacijoms Lietuvai, apie priemones, reikalingas pritraukti ir išlaikyti aukštos kvalifikacijos specialistus šalyje, tikslinga atlikti sociologinį žvalgomąjį tyrimą, kuris leistų išsiaiškinti veiksnius, lemiančius aukštos kvalifikacijos specialistų sprendimą pasirinkti užsienio šalį pradėti ar tęsti profesinę karjerą bei įvertinti talentų nuomonę apie galimybę persikelti dirbti ir gyventi Lietuvoje.

1. TYRIMO METODOLOGIJA

Tyrimo tikslas – išsiaiškinti veiksnius, kurie lemia Lietuvos išeivių ir užsienio šalių aukštos kvalifikacijos specialistų apsisprendimą persikelti dirbti ir gyventi kitoje šalyje ir atskleisti respondentų nuomonę apie galimybes grįžti arba persikelti gyventi į Lietuvą.

Tyrimo problema – kokie veiksniai lemia Lietuvos išeivių ir užsienio aukštos kvalifikacijos specialistų apsisprendimą persikelti gyventi ir dirbti kitoje šalyje ir ar užsienio ir išeivijos aukštos kvalifikacijos specialistai yra svarstę grįžti arba persikelti dirbti į Lietuvą?

¹ UN report World Population Ageing 1950–2050.

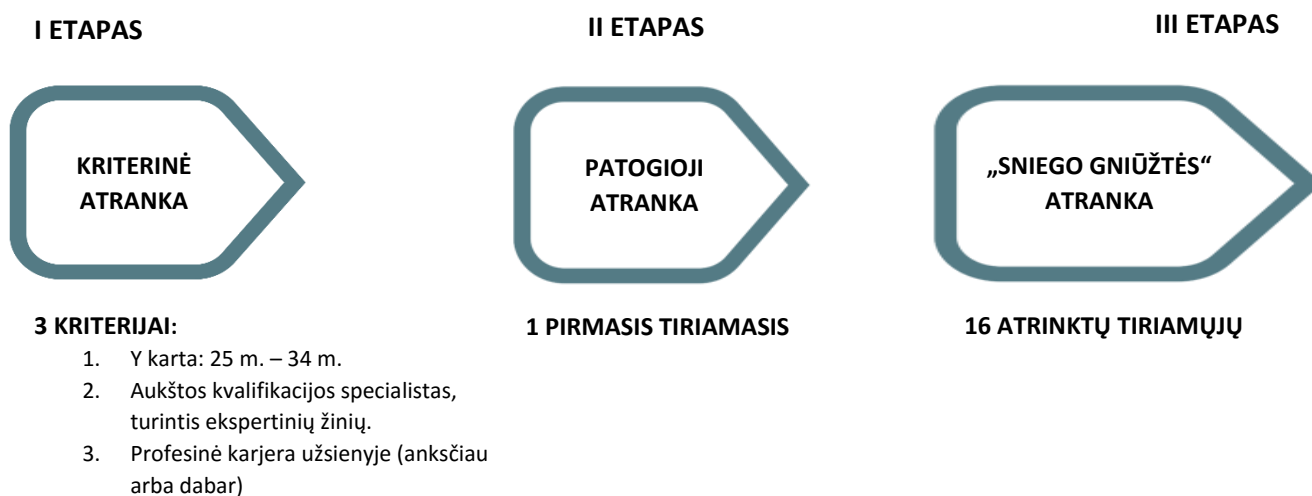
² Eurostat, 2015.

Tyrimo rūšis – tyrimo tikslui pasiekti, atliktas **aprašomasis žvalgybinis** kokybinis tyrimas. Pasirinkta tyrimo rūšis padeda surinkti informaciją apie esamą situaciją, atskleisti kriterijus, kurie tiriamiesiems yra svarbūs, išsiaiškinti nuomonę, tačiau neanalizuoja priežastinių ryšių.

Imties atrankos metodai – tyrimo tikslams pasiekti, naudojama *mišri* imties atranka: *kriterinė, patogioji ir „sniego gniūžtės“* atranka.

Pirmajame etape, tyrimo imtis buvo sudaroma pasirinkus kriterinės atrankos metodą: t.y. išsikeltas būtinų kriterijų sąrašas tyrimo dalyviams. Pagrindiniai trys atrankos kriterijai: tyrimo dalyvis yra Y kartos atstovas (25 m. – 34 m., studijas užbaigę jaunuoliai; jaunieji profesionalai ir jaunos šeimos su vaikais arba jaunos šeimos be vaikų³), tiriamasis yra aukštos kvalifikacijos specialistas, turintis ekspertinių žinių konkrečioje veiklos srityje (turintis bakalauro diplomą; bakalauro ir magistro diplomą; studijuojantis rezidentūroje arba doktorantūroje ir dirbantis pagal įgytą išsilavinimą), tiriamasis profesinę karjerą plėtoja arba plėtojo užsienyje (ne gimtojoje šalyje).

Imties atrankos metodų pasirinkimas ir organizavimas atliekamas trimis etapais, suderinus kriterinės, patogiosios ir „sniego gniūžtės“ atrankos metodus.



Atlikus kriterinę atranką, taikyta patogioji atranka – pirmasis atrankos dalyvis pasirinktas lengviausiai prieinamas, remiantis tyrėjų asmeniniais kontaktais, pagal nustatytus kriterijus. Pasirinkus pirmąjį tiriamąjį, pradėtas taikyti „sniego gniūžtės“ atrankos principas, kuomet vienas tyrimo dalyvis rekomendavo kitą potencialiai tinkamą respondentą, atitinkantį keliamus atrankos kriterijus.

Kadangi tyrimas skirtas identifikuoti veiksnius ir atskleisti nuomonę, viena iš priemonių šiuos tikslus pasiekti, yra apklausti skirtingas patirtis turinčius specialistus.

³ Apklausų duomenimis, labiausiai persikelti dirbti užsienyje linkę aukštųjų mokyklų absolventai, jaunieji specialistai, jaunos šeimos su vaikais arba be vaikų, priskiriamos Y karta (t.y. 25 m – 34 m.).

Atrankoje išskirtos keturios tiriamųjų kategorijos:



Lietuviai dirbantys užsienyje – Lietuvos Respublikos piliečiai, kurie yra įgiję aukštąjį išsilavinimą, apklausos metu pagal įgytą išsilavinimą gyvenantys ir dirbantys (ir/arba studijuojantys trečiosios pakopos studijų programoje) užsienio šalyse.



Užsieniečiai dirbantys užsienyje (ne gimtojoje šalyje) – užsienio šalių piliečiai (tiek Europos Sąjungos, tiek trečiųjų šalių), apklausos metu gyvenantys ir dirbantys (ir/arba tebestudijuojantys trečiosios pakopos studijų programoje) ne gimtojoje šalyje.



Užsieniečiai dirbantys Lietuvoje – užsienio šalių piliečiai (tiek Europos Sąjungos, tiek trečiųjų šalių), apklausos metu gyvenantys ir dirbantys (ir/arba tebestudijuojantys trečiosios pakopos studijų programoje) Lietuvoje.



Lietuviai, kurie anksčiau dirbo užsienyje, šiuo metu dirbantys Lietuvoje – Lietuvos Respublikos piliečiai, apklausos metu gyvenantys ir dirbantys (ir/arba tebestudijuojantys trečiosios pakopos studijų programoje) Lietuvoje.

Sociologinio tyrimo kokybiniais duomenims surinkti ir tyrimo tikslui pasiekti pasirinkta **apklausos rūšis** – *apklausa žodžiu* arba *interview metodas*. Kadangi kokybinis tyrimas skirtas išsiaiškinti požiūrį, nuostatas, pasirinktas *pusiau-standartizuotas* arba *pusiau-struktūruotas interview* tipas (*nuomonių ir požiūrių interview*). Pusiau-struktūruotame interview buvo numatyti konkretūs klausimai, jų pateikimo tvarka, tačiau tyrėjui suteikta galimybė tyrimo eigoje papildomai užduoti plane nenurodytų klausimų. Pokalbis tarp tyrėjo ir tiriamojo nebuvo griežtai formalizuojamas, išlaikyta draugiška atmosfera, pokalbiui būdingas laisvumas.

Tyrimo eigoje, atsirado poreikis užduoti papildomus klausimus, nes: numatytieji klausimai nepadengė visų tyrimui svarbių temų; tiriamasis neišsamiai atsakė į pateiktuosius klausimus, todėl galimais (papildomais) klausimais siekiama surinkti daugiau gilesnės informacijos; tiriamasis nenorėjo (jautėsi nepatogiai) atsakinėdamas į pateiktus klausimus (tuomet tyrėjas pakeitė numatytųjų klausimų eigą, jautres klausimus pakeitė kitomis formuluotėmis). Pasirinktas tipas leido geriausiai išsiaiškinti respondento nuomonę į standartizuotus klausimus (leidžia palyginti respondentų atsakymus tarpusavyje), o papildomai užduoti klausimai padėjo atskleisti naujas, apklausą vykdančio asmens iš anksto nenumatytas problemas kryptis.

Įvertinus realias galimybes, pasirinktas interview atlikimo pobūdis – **interview internetu** – tiesiogiai, naudojantis **Skype vaizdo skambučiais**.

Tyrimo imties dydis. Kadangi tyrimo tikslas yra išsiaiškinti nuomones, nuostatas, požiūrį ir nustatyti veiksnius, kurie skatina arba atbaido tiriamuosius nuo sprendimo persikelti dirbti ar gyventi kitoje šalyje, įvertinus

populiacijos dydį, didelę įvairovę ir tiriamųjų atrankos tipą („sniego gniūžtės“ metodas), imties dydžiui nustatyti pasirinkta taikyti **informatyvumo arba informacijos prisotinimo principą**.

Informacijos prisotinimo principas remiasi nuostata, kad apklausa nutraukiama tuomet, kai apklauskamas respondentus tyrėjas pastebi, jog informacija iš esmės pradėjo kartotis, tiriamieji nepateikia naujos informacijos nagrinėjama tema (ženkliai sumažėjęs gaunamos informacijos informatyvumas)⁴⁵. Duomenys buvo rinkti tol, kol pastebėtas dėsningumas, pasiektas teorinis „prisotinimas“ – apklausus 16 tiriamųjų.

2. TYRIMO PROCESO ORGANIZAVIMAS

Duomenys buvo renkami 2016 m. sausio 27 d. – 2016 m. vasario 28 d., *Skype* vaizdo skambučiais. Ilgiausiai trukęs interviu 35 min., trumpiausias – 15 min., vidutiniškai pokalbis truko 20 minučių. Dalis pokalbių *Skype* vaizdo skambučiais, gavus tiriamojo žodinį sutikimą, buvo įrašyti naudojantis specializuota programa. Respondentams nesutikus, kad pokalbis būtų įrašomas, tiriamojo atsakymus į pateiktus klausimus tyrėjas žymėjosi pokalbio su tiriamuoju eigoje. *Skype* vaizdo skambučiuose pateikiama informacija vėliau buvo užrašoma, išskirtos apibendrintos kriterijų kategorijos.

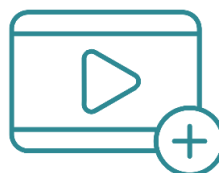
Vidutiniškai pokalbis su tiriamaisiais užtruko 20 min., buvo atlikta 16 pokalbių *Skype* programa. Tiriamieji 6 pokalbiuose sutiko, jog pokalbis būtų įrašytas, o 10 tiriamųjų atsisakė įrašyti pokalbius. Tyrimo dalyviams atsisakius įrašyti pokalbį, tyrėjas pašnekovo atsakymus žymėjosi raštu.



20 min. vidutinė pokalbių trukmė



16 pokalbių Skype programa



6 pokalbių vaizdo įrašai



10 pokalbių atsakymus patikslinus raštu

Tyrimas buvo vykdomas nepažeidus tiriamųjų teisių bei laikantis tyrėjams keliamų etikos principų, visi tiriamieji buvo pilnamečiai ir dalyvauti tyrime sutiko laisvanoriškai. Tiriamieji buvo informuoti, kad dalyvavimas tyrime ir teikiama informacija nebus publikuojama viešai, o bus panaudojama tyrimo tikslams pasiekti ir iškeltai problemai spręsti.

Tyrimo dalyvių charakteristikos. Tyrime dalyvavo 9 vyrai ir 7 moterys. Tiriamųjų amžius nuo 24 m. iki 34 m., vidutinis tiriamųjų amžius 27 metai. Pokalbiuose apklausta 7 aukštos kvalifikacijos lietuviai ir 9 aukštos

⁴ M. O'Reilly, N. Parker (2012). „Unsatisfactory saturation: A critical exploration of the notion of saturated sample sizes in qualitative research“.

⁵ I. Patricia, P. Fusch, I. Lawrence, L.R. Ness, (2015). „Are We There Yet? Data Saturation in Qualitative Research“.

kvalifikacijos specialistai iš užsienio šalių, 50 proc. tiriamųjų – jauni specialistai, dar nesukūrę šeimos, 7 respondentai vedę, tačiau sudaro dviejų asmenų šeimą (be vaikų). Vienas tiriamasis yra sukūręs šeimą ir turi du mažamečius vaikus. Pagal esamą gyvenamąją vietą, didžioji dalis tiriamųjų šiuo metu gyvena Didžiojoje Britanijoje (7 dalyviai), Lietuvoje (5 dalyviai) ir po vieną aukštos kvalifikacijos specialistą Vokietijoje, Norvegijoje, Suomijoje, Singapūre.



9 vyrai ir 7 moterys



7 lietuviai ir 9 užsieniečiai



Dalyviai pagal esamą gyvenamąją vietą:

7 Didžiojoje Britanijoje,
5 Lietuvoje, 1 Vokietijoje,
1 Norvegijoje, 1 Suomijoje,
1 Singapūre



8 dalyviai **nevedę, be vaikų**

7 dalyviai **vedę, be vaikų**

1 dalyvis **vedęs, su vaikais**

Tiriamųjų išsakytos mintys buvo sisteminamos ir analizuojamos per klausius Skype vaizdo skambučių įrašus ir peržiūrėjus užrašus tų pokalbių su tiriamaisiais, kurie tyrime dalyvauti sutiko tuo atveju, jeigu pokalbis įrašomas nebus.

Tyrimo tikslams pasiekti, pokalbiuose tiriamųjų išsakytos mintys priskirtos kategorijoms, suskirstytos į grupes pagal tyrėjams rūpimus klausimus.

Aprašomasis žvalgomasis tyrimas suskirstytas į devynias kategorijas: tyrimo metodologiją; tyrimo proceso aprašymą, lietuvių, gyvenančių ir dirbančių užsienyje nuomonės apžvalgą (stumiančius išvykti iš Lietuvos ir traukiančius persikelti į kitą šalį veiksniai); užsieniečių, dirbančių kitoje užsienio šalyje (ne gimtojoje šalyje) nuomonės apžvalgą; užsieniečių, šiuo metu dirbančių Lietuvoje nuomonių apžvalgą ir argumentus, kodėl jie nusprendė pasilikti čia; „minčių lietus“ analizuojantis veiksniai, kurių stinga, kad šalis galėtų pritraukti aukštos kvalifikacijos specialistus; ar apklaustieji specialistai norėtų persikelti į Lietuvą ir, jeigu taip, kur ieškotų informacijos apie šalį, situaciją darbo rinkoje.

Aprašomojo žvalgybinio kokybinio tyrimo tiriamųjų charakteristikos: eilės numeris, suteiktas interviu kodas, amžius, lytis, šalis (kurioje aukštos kvalifikacijos specialistas apklausos metu gyvena ir dirba), veiklos sritis ir bendrasis asmenybės aprašymas pateikiamos lentelėje.

Nr.	Kodas	Amžius	Lytis	Šalis	Veiklos sritis	Charakteristika
Lietuviai dirbantys užsienyje						
1.	J.J.	26	Vyras	Didžioji Britanija	Biomedicina neurologija	≥ 8 m. Didžioje Britanijoje. Studijos: biomedicinos bakalauras, farmacijos magistras, neurologijos doktorantūros studijos ir praktika <i>University of St. Andrew</i> (Škotija). ≥ 2 m. darbo patirtis <i>Newham General Hospital, NHS Professionals, University of East London</i> . Vedęs (sutuoktinė – lietuvė), vaikų neturi.
2.	A.G.	29	Moteris	Vokietija	Kardiologija	≥ 4 m. Vokietijoje. Gydytoja kardiologė. Rezidentūros studijos Vokietijoje. Ištekėjusi (sutuoktinis – lietuvis), vaikų neturi.
3.	G.P.	31	Moteris	Norvegija	Architektūra	≥ 5 m. Norvegijoje. Architektūros bakalauras ir magistras <i>Kauno technologijos universitete</i> . 2 m. 3 mėn. Individualios architektūros ir dizaino paslaugas teikiančios įmonės savininkė Norvegijoje. Ištekėjusi (sutuoktinis – lietuvis), vaikų neturi.
4.	J.K.	27	Moteris	Didžioji Britanija	Strateginė analizė	≥ 6 m. Didžiojoje Britanijoje. Valdymo apskaitos bakalauras ir magistras. Darbo patirtis: ≥ 1 m. pardavimų strategijos analitikė. Netekėjusi (sužadėtinis – užsienietis, vaikų neturi).
Užsieniečiai dirbantys užsienyje (ne gimtojoje šalyje)						
5.	L. B.	34	Vyras	Didžioji Britanija	Aplinkos planavimas	Gimtoji šalis – Airija. 2 m. <i>University of Hertfordshire</i> rengia mokslinių studijų darbus. Bakalauro, magistrantūros, doktorantūros studijos aplinkos planavimo srityje. Vedęs, turi vaikų.
6.	S.G.	25	Moteris	Didžioji Britanija	Renginiai, politika, tarptautiniai santykiai	Gimtoji šalis – Indija. ≥ 4 m. Didžioje Britanijoje. Renginių organizavimo bakalauro studijos <i>University of Hertfordshire</i> , Indijos politikos ir tarptautinių santykių magistro studijos <i>King's College London</i> . Darbo patirtis – <i>CNBC Arabia</i> (žmogiškųjų išteklių departamento asistentė), <i>The Brookings Institution</i> (tyrimų asistentė). Netekėjusi, vaikų neturi.
7.	T.K.	24	Vyras	Didžioji Britanija	Rinkodara, reklama	Gimtoji šalis – Vokietija. ≥ 1 m. Didžiojoje Britanijoje. Tarptautinio verslo vadybos bakalauras. Didžiojoje Britanijoje, 6 mėn. praktika <i>Shoozy</i> (Italija), 1 m. darbo patirtis <i>Unique Trading & Fashion GmbH</i> (Vokietija). Nevedęs, vaikų neturi.
8.	C.B.	25	Moteris	Didžioji Britanija	Rinkodara	Gimtoji šalis – Prancūzija. ≥ 1 m. Didžiojoje Britanijoje. Rinkodaros komunikacijos maisto srityje magistras. 9 mėn. prekės ženklo vadybininkė <i>Cémoi chocolatier</i> . Netekėjusi, vaikų neturi.
9.	M. H. Y.	32	Vyras	Suomija	Inžinerija, eksportas	Gimtoji šalis – Kinija. Pramonės inžinerijos bakalauro studijos <i>Centria University of Applied</i> (Suomija). ≥ 5 m. importo ir eksporto gamybos vadovas <i>Formosa Textile Company (Pty) Ltd - Nien Hsing Group</i> (Pietų Afrika). 2 m. 9 mėn. dirba <i>Junnikkala Oy</i> (Suomija), eksporto į Kinijos rinkas koordinatorius. Nevedęs, vaikų neturi.
10.	Ch. E.	25	Vyras	Didžioji Britanija	Strateginė analizė	Gimtoji šalis – Graikija. ≥ 1 m. Didžiojoje Britanijoje. Bakalauro studijos – pramonės ir technologijų vadyba <i>University of Piraeus</i> (Graikija), magistro studijos <i>Tilburg School of Economics and Management (TiSEM)</i> (Olandija). 2 m. dirba analitiku informacinių medijų įmonėje (Didžioji Britanija). Nevedęs, vaikų neturi.
11.	J. M.	25	Moteris	Singapūras	Skaitmeninis dizainas	Gimtoji šalis – Malaizija. ≥ 1 m. studijuoja Singapūre. Singapūras suteikė subsidijas studijoms, todėl Joanna yra įsipareigojusi, užbaigusi magistro studijas, ≥ 3 m. pasilikti dirbti Singapūre. Netekėjusi, vaikų neturi.
Užsieniečiai dirbantys Lietuvoje						
12.	K. A.	27	Vyras	Lietuva	Medicina	Gimtoji šalis – Prancūzija. ≥ 8 m. studijuoja ir dirba gydytoju – rezidentu Lietuvoje. Vedęs (sutuoktinė – lietuvė), vaikų neturi.
13.	M. S.	28	Vyras	Lietuva	Informacinės technologijos	Gimtoji šalis – Vokietija. ≥ 1 m. dirba Lietuvoje, IT srityje. Nevedęs, vaikų neturi.
Lietuviai, kurie anksčiau dirbo užsienyje, tačiau šiuo metu dirba Lietuvoje						
14.	J. K.	26	Vyras	Lietuva	Rinkodara	≥ 3 metai Lietuvoje. Rinkodaros paslaugas teikiančios įmonės savininkas. Vedęs (sutuoktinė – lietuvė), vaikų neturi.
15.	D.D.	25	Vyras	Lietuva	Informacinės technologijos	≥ 3 metai Lietuvoje. Informacinių technologijų startuolio bendrasavininkas ir įkūrėjas. Vedęs (sutuoktinė – lietuvė), vaikų neturi.
16.	A.R.	28	Moteris	Lietuva	Auditas	≥ 2 metai Lietuvoje. Dirba audito paslaugas teikiančioje įmonėje. Netekėjusi, vaikų neturi.

3. LIETUVIAI UŽSIENYJE. KODĖL JIE TEN?

Išsiaiškinti veiksnius, kurie paskatino Lietuvos specialistus pasirinkti profesinę karjerą pradėti arba tęsti užsienio šalyse, atlikta 5 pokalbiai su skirtingų sričių specialistais, gyvenančiais: Didžiojoje Britanijoje, Vokietijoje ir Norvegijoje. Lietuvos statistikos departamento duomenimis, 2014 m. daugiausiai emigravusių lietuvių, nurodė būsimąją gyvenamąją vietą Didžiojoje Britanijoje (1 vieta, 16.768 asmenų), Vokietija (3 vieta, 2.906 asmenų), Norvegija (4 vieta, 2.631 asmenų⁶). Būtina pažymėti, kad šioje statistikoje atsispindi tik asmenys, kurie Lietuvoje deklaravo išvykimą ir nurodė būsimąją vietą emigracijos valstybėje.

Pokalbiai su Lietuvos aukštos kvalifikacijos specialistais, kurie dirba ir gyvena užsienyje, atskleidė, kad tautiečiai studijas ir darbo patirtį, įgytą užsienyje, yra linkę vertinti kaip konkurencinį pranašumą, galintį užtikrinti **geresnes tolimesnės karjeros galimybes Lietuvoje, gebėjimas lengviau įsidarbinti**.

TMO „Renkuosi Lietuvą“ 2015 atliktame tyrime „*Kad grįžti į Lietuvą būtų lengviau. Iš užsienio grįžusių lietuvių patirtys, sunkumai, rekomendacijos*“ respondentų viena iš išskirtų

problemų yra „Bendras darbdavių požiūris į darbuotojus – nevertinama užsienyje įgyta darbo patirtis ir sudėtingi darbo santykiai Lietuvoje“. Respondentų nuomone, Lietuvoje „Abejingas darbdavių požiūris į užsienyje baigtų studijų ir įgytos patirties lygį, studijų įstaigų reitingą“⁷.



Dėl profesinės srities [emigravimas, aut. pastaba], kadangi Lietuvoje man visiškai nebuvo galimybių tapti kardiologe. Praktiškai. Ta prasme labai, labai, labai maži šansai buvo iš viso išbandyti kardiologijos sritį. Lietuvoj universitetas reguliuoja kiekį, kiek yra vietų tam tikros specialybės medikams, ir kardiologams iš 350 studentų yra 3 vietos. O plastikos chirurgams, kas yra mano vyras, yra kas antrus metus viena vieta maždaug. Taip kad jo, nepalieka pasirinkimo.

[A. G., moteris, 29 m., Vokietija]



Nu tai būtent dėl šitos doktorantūros aš ir persikrausčiau čia. Kad ir kur būtų reikėję, aš būčiau persikraustęs bet kur. Nes man ir pasakė [pokalbių dėl doktorantūros studijų Lietuvoje metu, aut. pastaba], aš kiek suprantu, kad man tai duos kaip ir kaip čia pasakyt, kaip ir advantage... Privalumas man pabaigus šitas studijas prieš tuos, kurie mokėsi Lietuvoje ir baigė savo doktorantūras ten. Nes aš, kaip ir suprantu, kad turėsiu daugiau patirties ir kalbant kita kalba. Gal turėsiu pirmumą prieš kitus žmones, sumažinti atranką ir panašiai.

[J.J., vyras, 26 m., Didžioji Britanija]



Priešingai tyrimo „*Kad grįžti į Lietuvą būtų lengviau. Iš užsienio grįžusių lietuvių patirtys, sunkumai, rekomendacijos*“ rezultatams, apklausti aukštos kvalifikacijos specialistai į savirealizaciją Lietuvos darbo rinkoje ateityje žvelgia optimistiškai. Galima teigti, kad aukštos kvalifikacijos specialistai **užsienio šalis vertina kaip priemonę**, kuri leidžia **įgyti** norimos srities **išsilavinimą**, kompetencijas, kurių, dėl vienu ar kitų priežasčių (pvz.: studijų kaina; noras specializuotis išskirtinėje srityje; kalbos įgūdžių lavinimas), tiriamieji negalėjo įgyti

⁶ Europos migracijos tinklas (2016). Top 10 emigracijos valstybių 2014-aisiais.

⁷Tarptautinės migracijos organizacijos (TMO) Vilniaus biuras (2015). „*Kad grįžti į Lietuvą būtų lengviau. Iš užsienio grįžusių lietuvių patirtys, sunkumai ir rekomendacijos*“.

Lietuvoje. Veiksniai, skatinantys aukštos kvalifikacijos specialistus išvykti studijuoti ar tobulintis užsienyje yra dviejų sričių – traukiantys (pvz.: galimybė įgyti patirties, aukščiausio lygio žinių, geriau išlavinti anglų kalbos įgūdžius, pasisemti patirties iš tarptautinių specialistų) ir stumiantys (pvz.: studijos užsienyje suteikia galimybę studijuoti sritis, į kurias nepavyko įstoti Lietuvoje).



Mano šeima labai norėjo, kad turėčiau kiek galima daugiau tarptautinės studijų patirties, žinojo, jog studijos užsienyje padės tobulėti tiek asmeniškai, tiek profesinėje srityje.

[J. K., moteris, 27 m., Didžioji Britanija]



Didžiojoje Britanijoje studijas užbaigusiai ir sėkmingai strategines analizes tarptautinėse įmonėse atliekanti specialistė įsitikinusi, kad studijos ir darbas užsienyje, aukštos kvalifikacijos specialistams yra **priemonė, leidžianti įgyti tarptautinės patirties**, gyventi ir dirbti daugiakultūroje aplinkoje, tobulėti asmeninėje ir profesinėje srityse, užmegzti kontaktus.



Sprogus statybų sektoriaus burbului, architektams Lietuvoje su darbais labai sudėtinga pasidarė. Dalyvaudavau tarptautiniuose renginiuose, turėjau draugų daugelyje šalių. Norvegai pasiūlė projektą, renovuoti kalnų namelius. Išvykome ten ir šiuo metu turime savo verslą šioje srityje.

[G.P., moteris, 32 m., Norvegija]



Kita vertus, architektūros įmonę Norvegijoje įkūrusios specialistės nuomone, **kontaktai užsienyje**, tiek aukštos kvalifikacijos, tiek nekvalifikuotiems specialistams padeda **arba paskatina priimti sprendimą, kurią šalį emigracijai geriausia pasirinkti**.

Reikalinga įvertinti tiek darbo pasiūlymus, tiek emocinius veiksnius (80 proc. lietuvių turi artimųjų, gyvenančių emigracijoje⁸, kurie neretai paskatina, padrąsina arba įtikina draugus ir artimuosius siekti karjeros užsienyje).

Pokalbiai su aukštos kvalifikacijos specialistais lietuviais užsienyje atskleidė, kad tautiečiams, gyvenantiems ne gimtojoje šalyje, nors ir yra būdinga stengtis išlaikyti stiprius socialinius ryšius (šeimos narių, draugų santykiai), tačiau **prioritetas yra teikiamas ugdyti intelektualinį kapitalą, o ne puoselėti stiprius socialinius ryšius užsienio valstybėje** (aukštos kvalifikacijos specialistai yra labiau linkę keisti valstybę, palikti draugus, giminaičius, kolegas dėl galimybės tobulėti profesinėje srityje)⁹. Neurologijos mokslų rezidentas Didžioje Britanijoje teigia, kad jų šeimoje žmona būtų pasiryžusi paaugoti savo ateities planus bei norus ir sekti vyrą dėl jo karjeros į bet kurią šalį.



Kadangi aš vistiek bandau čia tą savo karjerą gerinti jinai sektų mane, mano žmona. Mes taip esam aptarę, kad ji mane sektų, nesustabdys manęs, jeigu atsiras gera galimybė. Ypač jeigu Lietuvoje atsirastų gera galimybė, neatsisukęs važiuočiau į Lietuvą.

[J.J., vyras, 26 m., Didžioji Britanija]



⁸ Sprinter tyrimai (2015). „Emigruoti nori ketvirtadalis lietuvių“.

⁹N. Valavičienė (2014). „Užsienio vaizdinys aukštos kvalifikacijos migrantų požiūriu“.

Vokietijoje dirbančios kardiologijos rezidentės nuomone, aukštos kvalifikacijos specialistams, sprendimas tęsti karjerą arba studijas užsienyje, yra **vienas iš etapų planuoti karjerą**, pasisemti patirties, įgūdžių, užmegzti kontaktus, tačiau, įprastai, aukštos kvalifikacijos specialistai iš anksto numato laikotarpį, kurį planuoja praleisti emigracijoje (įgyti išsilavinimą, atidirbti pagal sudarytą darbo sutartį, surasti verslo partnerių).

Lietuviai aukštos kvalifikacijos **specialistai** užsienyje **nepaliauja domėtis** darbo rinkos situacija ir konkurencingais darbo skelbimais Lietuvoje, todėl galima daryti prielaidą, kad šiuos specialistus **galima būtų pritraukti pateikus patrauklų pasiūlymą dirbti arba sudarius palankias sąlygas plėtoti mokslinę veiklą ar steigti verslą**.

Specialistai domisi ir bendrąja ekonomikos, TUI situacija Lietuvoje. Pokalbių dalyvių nuomone, **tarptautinės įmonės** ir jų plėtra Lietuvoje **suteikia progą pasilikti gimtinėje ir siekti tarptautinės karjeros**, neišvykus iš šalies. Pokalbyje su Didžiojoje Britanijoje dirbančia strateginės analizės specialiste paaiškėjo, kad, tautiečių nuomone, **siekti karjeros tarptautinėje įmonėje Lietuvoje yra lengviau**, nei toje pačioje įmonėje, įsikūrusioje Prancūzijoje, Vokietijoje ar Didžiojoje Britanijoje.

Darbo užmokestis nėra svarbiausias veiksnys, kuris lemia aukštos kvalifikacijos specialisto apsisprendimą. Pokalbių dalyviai buvo labiau **linkę akcentuoti** ne atlyginimą už darbą, **o gyvenimo kokybę**, kurią šalyje gali užtikrinti mokamas darbo užmokestis.



Reikia iš anksto susigalvoti, kiek tu planuoji būti užsienyje. Planą sau susidaryti: ar visam ar tik iki kažkokio tikslo pasiekimo. Čia buvo planas A nuo pat pradžios: kad įgyti specialybę, tapti kardiologe, mano vyrui tarkim – plastikos chirurgu ir kai baigsis rezidentūra tada grįžti į Lietuvą ir tuomet gauti gerą darbą pagal specialybę.

[A.G., moteris, 29 m., Vokietija]



Bet aš tikrai mėgstu Lietuvą, domiuosi ir norėčiau kažkada grįžti. Tas kada nors, manau būtų jeigu čia pabaigus studijas ir kontraktą neatsiras jokių pasiūlymų aš stengsiuos grįžti į Lietuvą. Vienas iš mano tikslų yra atidaryti neurologijos neuromokslų laboratoriją Lietuvoje. Ir manau ji būtų pirma tokia Lietuvoje atsakanti į klausimą kurį aš dabar studijuoju.

[J.J., vyras, 26 m., Didžioji Britanija]



Nuolat peržiūriu naujienas žinių portaluose internete. Girdėjau, kad Vilniuje steigiasi daug tarptautinių įmonių. Manau, kad Lietuvoje sieki karjeros tarptautinėje įmonėje paprasčiau, nei Londone.

[J.K., moteris, 27 m., Didžioji Britanija]



Ir dar toks dalykas, kurį manau visi pamiršta, sako „Lietuvoj kainuoja mažiau pragyventi, bet pamiršta faktą, kad dauguma žmonių kurie jau yra pabuvę svetur nori ir keliauti. Ir iš Lietuvos atlyginimo tolimesnės kelionės į Aziją, Ameriką ir taip toliau... Sunkiai.

[A. G., moteris, 29 m, Vokietija]



Pokalbis su Didžiojoje Britanijoje dirbančiu ir neurologijos doktorantūrą studijuojančiu specialistu atskleidė, kad nors specialistai neabejoja, kad užsienyje įgyta patirtis ir kompetencijos suteikia jiems pranašumą prieš darbuotojus, neturinčius tarptautinės patirties, tačiau aukštos kvalifikacijos specialistai yra įsitikinę, jog **šalyje mokamas darbo užmokestis**, nepriklausomai nuo jų kompetencijų, **nebus pakankamas visiems poreikiams patenkinti**. Pokalbiuose paaiškėjo, kad aukštos kvalifikacijos specialistai neabejoja, jog Lietuvos sostinėje pagrindinių, kasdinių poreikių patenkinimas (pvz.: maistas, transportas, nuoma, komunaliniai mokesčiai) yra ženkliai pigesnis nei kitose Europos ar Pasaulio sostinėse, tačiau **respondentai yra linkę vertinti ar darbo užmokestis padeda tenkinti ne tik pagrindinius poreikius, bet ir ar leidžia laisvai keliauti, įsigyti prabangos prekių, susitaupyti atsargai iš darbo užmokesčio**.



Čia, Anglijoje, tai visiškai ten mokslas, mano sritis ten neurologija, biomedicina labai gerai apmokamos yra, kas Lietuvoje gali būti sunkiau po to. Būtent dėl šitų dalykų, apmokėjimų ten. Algos tikrai prastesnės, būtent šioje srityje. Bet manau manęs tai nesustabdytų jeigu norėčiau grįžti į Lietuvą.

[J.J., vyras, 26 m., Didžioji Britanija]



Londonas buvo didžiulis miestas. Aš kaip iš Kauno, man patinka mažesni miesteliai, tai iš viso persikraustėm į dar mažesnę. Jeigu grįžčiau į Lietuvą, norėčiau dirbti gimtajame mieste.

[J.J., vyras, 26 m., Didžioji Britanija]



Užsienyje dirbantys ir gyvenantys aukštos kvalifikacijos specialistai jaučia nostalgiją mažesniems miestams, iš kurių yra kilę. **Nusprendę grįžti dirbti ir gyventi Lietuvoje, jie būtų labiau linkę grįžti dirbti gimtajame mieste.**



Aš gal net norėčiau ten auginti savo vaikus. Lietuvoje.

[J.J., vyras, 26 m., Didžioji Britanija]



Pokalbiuose su lietuviais aukštos kvalifikacijos specialistais, kurie šiandien dienai dėl vieno ar kito priežasčių karjerą tęsia užsienyje, paaiškėjo džiuginanti tendencija, kad **Lietuva yra vertinama kaip tinkama vieta plėtoti šeimyninį gyvenimą, auginti ir auklėti vaikus**.

Kadangi visi apklausti aukštos kvalifikacijos specialistai yra nevedę arba sukūrę jaunas šeimas be vaikų, sudėtinga įvertinti, kaip pasikeistų vertinimai analizėje įtraukus jaunas šeimas su vaikais. Įvertinti veiksnius, kurie lemia jaunų šeimų su vaikais sprendimą persikelti gyventi ir dirbti kitoje šalyje, reikalinga adaptuoti klausimyną, įtraukus klausimus, kurie leistų įvertinti darželių ir mokyklų infrastruktūros, šeimos integracijos programų svarbą aukštos kvalifikacijos specialistų sprendimui kartu su šeima persikelti tęsti karjerą užsienyje. Aukštos kvalifikacijos specialistai, kurie po studijų pasilieka dirbti ir gyventi užsienio šalyje, įsitvirtina kitoje šalyje profesinėje ir asmeninėje srityse, todėl juos susigrąžinti į šalį yra nepalyginamai sudėtingiau, nei studentus tik pasibaigus studijoms.

Tikslinga orientuotis į jaunus kvalifikuotus specialistus, kadangi laikotarpis **pasibaigus studijoms profesinėje srityje** neretai yra lemiamas momentas, kuriame **specialistas** aktyviai **ieško** galimybės **realizuoti save, išbandyti naujas sritis, kaupti patirtį** ir dar nėra smarkiai atitolęs nuo Lietuvos.

Jaunus Lietuvos specialistus, užbaigus studijas užsienyje, pradėti integruotis gimtosios šalies darbo rinkoje padeda 2015 m. pabaigoje *Global Lithuanian Leaders* (GLL) pradėta stažuotių programa „*Talentai Lietuvai*“. Programa padeda studijas baigusiems lietuviams išmėginti jėgas didžiausiose šalies įmonėse, kuriose, vėliau, įmonė gali pasiūlyti pasilikti.



Šiandien dienai neplanuoju grįžti į Lietuvą. Kadangi jau daugiau nei 6-erius metus mano namai yra Londonas, sudėtinga įsivaizduoti save Lietuvoje. Girdėjau apie programą „Talentai Lietuvai“. Gaila, kad programos nebuvo kuomet aš baigiau studijas.

[J.K., moteris, 27 m., Didžioji Britanija]



Aukštos kvalifikacijos specialistų sprendimą grįžti į Lietuvą lemia ir asmeniniai veiksniai. Nors Eurostat 2015 m. duomenimis, Lietuvoje 40,70 proc. 25 – 64 metų šalies gyventų kalba viena užsienio kalba, 44,70 proc. kalba dviem užsienio kalbomis, o 11,90 proc. kalba trimis užsienio kalbomis¹⁰, lietuviai tautiečiai vis dar **nerimauja**, kad persikėlus į Lietuvą jų **sutuoktinis** ar **partneris susidurtų su** rimtomis **problemomis dėl kalbos barjerų** bei negalėtų arba būtų labai **sudėtinga įsidarbinti ar steigti verslą**.



Mano vaikinai britai, turi čia, Londone, sporto klubą. Nežinau, ar jis rastų ką veikti Lietuvoje. Būtų sudėtinga ne tik dėl verslo, bet ir dėl kalbos.

[J.K. 27 m., Didžioji Britanija]



Atliktas žvalgybinis tyrimas atskleidė, kad apibendrintai galima išskirti stumiančius ir traukiančius veiksnius, kurie veikia aukštos kvalifikacijos specialistų sprendimo priėmimo procesą, kuomet tikslas yra nuspręsti keisti gyvenamąją valstybę.

3.1. STUMIANTYS NUO LIETUVOS VEIKSNIAI (SKATINANTYS PASILIKTI UŽSIENYJE VEIKSNIAI)

Stumiantys veiksniai – tai priežastys, kurios skatina Lietuvos aukštos kvalifikacijos specialistus persikelti studijuoti, dirbti, stažuotis užsienio šalyse, kadangi esamos sąlygos gimtojoje šalyje jų netenkina, yra nepalankios. Galima išskirti šešis svarbiausius stumiančius nuo gimtosios šalies (skatinančius pasilikti užsienyje) veiksnius.



Geresnės perspektyvos dėl įgytos patirties ateityje grįžus į Lietuvą.



Studijos užsienyje yra priemonė įgyti specifinės srities išsilavinimą.



Emigracijos šalis pasirenkama pagal kontaktus užsienyje.

¹⁰ Eurostat (2015). Usage of foreign languages.



Darbo užmokestis nepakankamas visiems poreikiams patenkinti.



Nuogąstavimai dėl sutuoktinio, partnerio, vaikų gerovės.



Prioritetas yra intelektualinis kapitalas, o ne socialiniai ryšiai.

Užsienyje gyvenantys lietuviai yra įsitikinę, kad jų įgytas išsilavinimas, darbo patirtis pasaulyje žinomose įmonėse turės teigiamos įtakos tolimesnei karjerai Lietuvoje. Didžioji dalis pokalbiuose dalyvavusių specialistų užsienio valstybė yra priemonė įgyti aukštąjį išsilavinimą (srityse, kuriose nėra studijų programų Lietuvoje arba todėl, kad yra įsitikinę, jog užsienio universiteto diplomą vertinamas labiau nei Lietuvos universiteto diplomą). Šalis persikelti tęsti karjerą, dažniausiai, priklauso nuo specialistų profesinių ryšių, kontaktų šalyje.

Prioritetas teikiamas ugdyti naujas kompetencijas, įgyti patirtį, pasisemti naujų žinių, užmegzti kontaktus, o ne puoselėti stiprius socialinius ryšius. Pasilikti užsienyje skatina nežinojimas apie darbo sąlygas, darbo užmokestį, karjeros galimybes Lietuvoje; tebegalioja įsitikinimas, kad darbo užmokestis Lietuvoje nebus pakankamas ne tik pagrindiniams, bet ir prabangos poreikiams patenkinti.

3.2. TRAUKANTYS SUGRĮŽTI Į LIETUVĄ VEIKSNIAI

Traukiantys veiksniai – tai Lietuvos gerosios savybės, kurios traukia arba trauktų Lietuvos išėivius sugrįžti į gimtąją šalį.



Darbas užsienyje yra tik vienas iš suplanuotų etapų karjeroje.



Susidomėjimas darbo pasiūlymais ir galimybe steigti verslą Lietuvoje.



Karjeros siekti TUI įmonėje Lietuvoje lengviau nei užsienyje.



Lietuva tinkama vieta plėtoti šeimyninį gyvenimą.

Apibendrinus pokalbiuose išreikštas mintis, galima teigti, kad lietuvius grįžti skatinantys veiksniai yra keturių krypčių: darbas užsienyje suprantamas kaip vienas iš karjeros etapų, kuris ateityje garantuos geresnę darbo poziciją Lietuvoje; aukštos kvalifikacijos specialistai, gyvenantys užsienyje, neatitolsta nuo Lietuvos darbo rinkos, domisi naujienomis šalyje; stiprus stereotipas, kad TUI įmonėse Lietuvoje siekti tarptautinės karjeros lengviau nei užsienyje; Lietuva vertinama kaip tinkamiausia šalis auginti vaikus, įsitvirtinti ilgam laikui.

Aukštos kvalifikacijos specialistams darbas užsienyje yra vienas iš karjeros etapų, kuriame siekiama įgyti patirties, tačiau specialistai akcentuoja, jog kitoje šalyje yra numatę padirbėti konkretų laikotarpį (pvz.: iki studijų pabaigos, iki darbo sutarties ar projekto pabaigos), tačiau yra įsitikinę, kad įgijus papildomų kvalifikacijų tikrai grįš į Lietuvą.

Žvalgybinis tyrimas atskleidė džiuginančias tendencijas, jog aukštos kvalifikacijos specialistai domisi darbo pasiūlymais ir galimybėmis steigti verslą Lietuvoje. Lietuvių specialistų nuomone, Lietuvoje tarptautinėse įmonėse siekti karjeros yra paprasčiau, nei įmonių padaliniuose, didžiuosiuose pasaulio miestuose. Gimtoji šalis lietuvių išėivių nuomone yra patraukli šalis gyventi šeimyninį gyvenimą, auginti vaikus.

4. UŽSIENIEČIAI DIRBANTYS UŽSIENYJE (NE SAVO GIMTOJOJE ŠALYJE). KODĖL JIE TEN?

Aukštos kvalifikacijos specialistams, dirbantiems ir gyvenantiems ne savo gimtojoje šalyje, ypatingai svarbus yra kalbos barjeras bei **šalies kultūra**. Gimtosios šalies ir emigracijos šalies **kultūrų artumas aktualesnis** tiems aukštos kvalifikacijos **specialistams**, kurie yra išvykę iš **Azijos, Rytų** šalių į Europą ir atvirkščiai. **Specialistai**, kurie išvyksta iš **vienos Europos valstybės į kitą**, pokalbiuose **nebuvo linkę akcentuoti kultūrinių aspektų**.

Užsieniečiams, šalia galimybių siekti karjeros, išlieka aktualus aktyvus įsitraukimas į visuomenės gyvenimą. Šalies kalba, **kuomet šalies nacionalinė kalba yra anglų**, yra patraukli tarptautinės karjeros siekiantiems specialistams, kadangi **suteikia galimybę pagerinti rašytinės kalbos žinias ir šnekamosios kalbos įgūdžius**.

Šalia galimybių patobulinti anglų kalbos žinias, užsienio specialistams **aktuali tarptautinė karjera** – išvykę dirbti svečioje šalyje, specialistai yra labiau linkę rinktis tarptautines, pasaulyje žinomas ir pripažįstamas įmones.



Kas lemtų apsisprendimą dirbti ir gyventi kitoje šalyje? Galimybė tobulėti ir socializacija. Negalėčiau ilgai užsibūti šalyje, jeigu nuolat jausčiau kalbos barjerą.

[L.B., vyras, 34 m., Šiaurės Airija]

Kitas man labai svarbus dalykas yra tai, kad Malaizijoje ir Singapūre šalies kultūros skiriasi nedaug.

[J. M., moteris, 25 m., Singapūras]



Aš pasirinkau dirbti ir gyventi Didžiojoje Britanijoje, kadangi noriu pagerinti savo anglų kalbos žinias. Dabartiniame verslo pasaulyje privalai gerai kalbėti angliškai. Jeigu nekalbi gerai angliškai, tavo karjera labai ribota. Pasirinkau dirbti ir gyventi Didžiojoje Britanijoje kadangi noriu siekti tarptautinės karjeros.

[C. B., moteris, 25 m., Didžioji Britanija].



Kodėl pasirinkau Singapūrą? Tipiškas atsakymas: dėl galimybės įgyti naudingos patirties ir karjeros galimybių.

[J.M., moteris, 25 m., Singapūras]



Pokalbiuose su aukštos kvalifikacijos specialistais paaikškėjo, jog šalies, kurioje tęsti karjerą, pasirinkimui įtakos turi ir **šalies saugumas (geografinis, politinis, ekonominis), geografinė padėtis (pvz.: Europa yra patraukli kryptis ne Europos Sąjungos aukštos kvalifikacijos specialistams), elektroninių paslaugų tinklas (didelis procesų sistemizavimas), viešojo transporto infrastruktūra.**

Aukštos kvalifikacijos specialistai, nusprendę persikelti dirbti ir gyventi kitoje šalyje, sprendimą persikelti neretai priima **įvertinę darbo pasiūlymą teikiančią įmonę: įmonės reputaciją, darbo sąlygas, organizacinę struktūrą ir kultūrą, daugiakultūrinę aplinką, anglų kalbos naudojimą įmonės vidinėje komunikacijoje.**

Renginių ir politikos specialistė iš Indijos, dirbanti Didžiojoje Britanijoje, įsitikinusi, kad jauniems aukštos kvalifikacijos specialistams labiau priimtina horizontali organizacijos kultūra, kurioje jie gali dalintis idėjomis, tiesiogiai dalyvauti sprendimų priėmimo, jaustis atsakingais už įmonės sėkmę. Tiriamiesiems Y kartos atstovams būdingas noras įsitraukti į įmonėje vykstančius procesus, laisvė ne tik priimti sprendimus, bet ir atsakyti už rezultatus.



Aš negalėčiau dirbti įmonėje, kurioje vadovas yra labai stipriai dominuojantis.

Manau, kad draugiška atmosfera darbe padeda pasiekti geresnių rezultatų, prioritetas man yra horizontali organizacijos kultūra.

Man aktualu keliami reikalavimai darbe, mėgstu iššūkius profesinėje srityje.

Dar vienas svarbus dalykas man yra darbo ir gyvenimo balansas: nenorėčiau, kad mano darbdavys norėtų, jog dirbčiau 24 h per parą ir gerbtų mano asmeninį gyvenimą.

[S.G., moteris, 25 m., Didžioji Britanija]



Singapūras, palyginus su Malaizija, yra viena saugiausių šalių. Šalyje daugelis veiklų sistematizuotos, puikiai išplėta viešojo transporto sistema.

Viena iš mano svajonių yra dirbti Europoje, 5-erių metų laikotarpyje.

[J.M., moteris, 25 m., Singapūras]

Situacija mano šalyje [Graikijoje, aut. pastaba] yra sudėtinga jau keletą metų, todėl daug kartų svarčiau galimybę dirbti ir gyventi kitoje šalyje, kurioje ekonomika stabili.

Graikijoje sudėtinga ne tik rasti darbą, bet ir kasdieninis gyvenimas nebe toks kaip anksčiau.

[Ch. E., vyras 25 m., Didžioji Britanija]



Aš galėčiau ir norėčiau dirbti kitoje šalyje, jeigu darbo sąlygos šalyje atitiktų mano poreikius. Pats svarbiausias dalykas man – situacija įmonėje, kurioje dirbčiau: įmonės kultūra, hierarchija, moralė.

[S.G., moteris, 25 m., Didžioji Britanija]



Specialistams **nėra priimtinas dominuojantis** vadovas darbinėje aplinkoje. Jauni aukštos kvalifikacijos specialistai ne tik nenori griežtoje hierarchijoje priklausyti nuo stipriai dominuoti linkusio vadovo, bet ir **nori darbinėje aplinkoje susidurti su iššūkiais**, kurie pareikalautų panaudoti turimas žinias ir įgūdžius kasdieninėje veikloje.

Užsienio specialistai, dirbantys ne gimtojoje šalyje, pokalbiuose atskleidė, kad jiems ypač svarbus įmonėje išlaikomas **balansas tarp darbuotojo darbo valandų ir asmeninio gyvenimo.**

Užsienio specialistai, kurie pasirenka dirbti kitoje šalyje, visgi įvertina infrastruktūrą ir atstumą nuo gimtosios šalies iki šalies, kurioje dirba. Nors aukštos kvalifikacijos specialistams, priešingai už nekvalifikuotus specialistus, mažiau įtakos turi socialiniai ryšiai, tačiau atstumas nuo šeimos yra ypač aktualus, kuomet šeima nepersikelia į kitą šalį kartu su aukštos kvalifikacijos specialistu.

Apmokėjimas už darbą, nors ir nėra svarbiausias prioritetas, užsienio aukštos kvalifikacijos specialistai akcentuoja, jog atlyginimas turėtų būti „geresnis“, „daug geresnis“, „kad apsimokėtų“. Palyginimas „geresnis“ reiškia, kad atlygis už darbą turėtų būti didesnis nei gimtojoje šalyje. Kitas svarbus aspektas, kad aukštą kvalifikaciją turintys specialistai yra linkę vertinti, jog nors darbo užmokestis jiems nėra pats svarbiausias aspektas, tačiau aukštesnis darbo užmokestis, įvertinus jų kvalifikaciją, turėtų būti „savaime suprantamas“.



Airijai labai pasisekė, kad šalia yra Didžioji Britanija. Nėra kalbos barjerų, kelionė iš namų Šiaurės Airijoje į Didžiąją Britaniją trunka neilgai, o apmokėjimas – daug geresnis. Detaliai negalvoju apie galimybes dirbti kitose šalyse, nebent JAV. Ten taipogi nesusidurčiau su kalbos barjeriais, bet būčiau labai toli nuo namų ir šeimos. Dirbant užsienyje, man labai svarbios alternatyvos greitai ir patogiai pasiekti namus.

[L. B., vyras, 34 m., Šiaurės Airija]



Pinigai? Pinigai nėra svarbiausias dalykas. Darbas užsienyje buvo mano svajonė nuo jaunų dienų.

[J.M., moteris, 25 m., Singapūras]

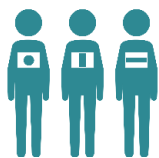
Aš turėčiau uždirbti pakankamai, [gyventi patogiai, aut. pastaba], bet, tikriausiai, tai ir taip savaime suprantama.

[S. G., moteris, 25 m., Didžioji Britanija]



4.1. TRAUKANTYS Į UŽSIENIO ŠALĮ, KURIOJE AUKŠTOS KVALIFIKACIJOS SPECIALISTAS YRA DABAR, VEIKSNIAI

Aukštos kvalifikacijos specialistai, dirbantys ne gimtojoje šalyje, pokalbiuose akcentavo, jog renkantis užsienio šalį tęsti karjerą, pirmiausiai įvertintų kultūrinį panašumą. Pokalbiai atskleidė, kad kultūrinis gimtosios ir emigracijos šalių panašumas labiau aktualus apklaustiems Azijos regiono aukštos kvalifikacijos specialistams, nei europiečiams.



Kultūrinis panašumas.



Užsienio kalbos gebėjimų lavinimas.



Tarptautinės karjeros siekimas.



Infrastruktūra ir atstumas tarp šalių.



Įmonės patrauklumas: atlyginimas, reputacija, struktūra, darbo ir gyvenimo balansas.



Šalies ekonominis augimas ir politinis stabilumas.

Aukštos kvalifikacijos specialistai dažnai minėjo, jog tęsti karjerą sąmoningai pasirinko arba rinkęsi šalį, kurioje nacionalinė arba viena iš nacionalinių kalbų yra anglų, kadangi tai suteiktų galimybę pagerinti kalbos įgūdžius. Užsienio specialistai, gyvenantys ir dirbantys ne gimtosiose šalyse, taip pat kaip ir išeivijoje gyvenantys lietuviai, darbą užsienyje vertina kaip priemonę kaupti patirtį ir geriausią pradžią siekti tarptautinės karjeros.

Užsieniečiams aukštos kvalifikacijos specialistams svarbūs veiksniai – atstumas nuo gimtosios šalies iki emigracijos valstybės bei transporto infrastruktūra (pvz.: skrydžių kryptys, oro uostų pasiekiamumas, tarptautiniai traukinių reisai, kelionių autobusais prieinamumas).

Užsienio specialistai akcentuoja, jog apsisprendimas persikelti dirbti į kitą šalį turėtų būti nulemtas darbo pasiūlymo pridėtinės vertės: kompetencijas atitinkančio atlyginimo, įmonės reputacijos. Neretai užsienio specialistų įvardijamas įmonės privalumas – horizontali struktūra, iššūkiai profesinėje srityje, leidžiantys tobulinti asmeninius gebėjimus bei darbo ir asmeninio gyvenimo balansas.

5. UŽSIENIEČIAI DIRBANTYS LIETUVOJE. KODĖL JIE ČIA?

Užsieniečiai, dažniausiai, Lietuvoje yra linkę pasilikti pasibaigus studijoms. Pirmosios ar antrosios pakopos aukštojo mokslo studijos Lietuvoje (4 m. – 6 m.) padeda užsienio studentams adaptuotis prie šalies klimato, kultūros, kalbos. Jeigu studijų metų studentai įsidarbina, įsitraukia į universitetų organizuojamus studentų ir verslo bendradarbiavimą skatinančius projektus, tikėtina, studijoms pasibaigus Lietuvoje išugdytas jaunas specialistas bus labiau linkęs pasilikti dirbti šalyje.



Prancūzijoje pirmą kursą kartojau du kartus. Nepatekęs į antrą etapą, buvau priverstas keliauti studijuoti į kitą šalį. Sužinojau, kad Lietuvoje yra Europos Sąjungos standartus atitinkančios medicinos studijos anglų kalba, be to, čia jau studijavo vienas draugas.

[K.A., vyras, 27 m., Lietuva]



Lietuva užsienio studentams yra **patraukli** šalis dėl Europos Sąjungos standartus atitinkančių **studijų programų**, universitetuose **dėstomų anglų kalba**. Didesnis skaičius studijų programų anglų kalba paskatintų didesnę užsienio studentų susidomėjimą galimybėmis Lietuvoje, padėtų į šalį pritraukti ir ugdyti užsienio talentus. Užsieniečiai Lietuvoje akcentuoja, jog **lietuvių kalbos mokymas užsieniečiams universitetuose nepadedą įgyti pakankamai žinių**, kurios leistų laisvai bendrauti su žmonėmis, lietuvių kalbos studijose užsieniečiams stinga praktinių užsiėmimų. Tačiau užsienio specialistai



Iš pradžių 2,5 metų mokiausi lietuvių kalbos universitete, tačiau to tikrai nepakanka. Visas pastangas atpirko tai, kad pradėjus kalbėti su pacientais lietuviškai, jie iš karto atsipalaiduodavo, atviriau pradėdavo bendrauti, nes Lietuvoje bendraudamas su žmonėmis lietuvių kalba ne visada gali būti suprastas. Iš pradžių pacientai nuolat klausdavo iš kur aš, bet kai pradėjau kalbėti lietuviškai, visi mane priima savaime.

[K.A., vyras, 27 m., Lietuva]



pripažįsta, jog gebėjimas kalbėti šalis, kurioje gyvena, kalba, turi tiesioginės teigiamos įtakos karjerai, santykiams darbinėje aplinkoje. **Gebėjimas kalbėti lietuvių kalba palengvina užsieniečio integraciją šalyje:** pats užsienio specialistas nebesijaučia svetimas šalyje, o ir šalies gyventojai yra labiau linkę priimti jį kaip „savą“. Gebėjimas kalbėti vietine kalba padidina tikimybę, jog specialistas **bus labiau linkęs įsitraukti į profesinius tinklus, dalintis žiniomis su kolegomis.**

Studijos ir darbas Lietuvoje, vietinės kalbos įgūdžiai, integracija šalies socialiniame gyvenime, visgi, neužtikrina, jog aukštos kvalifikacijos specialistas pasiliks Lietuvoje. Didelis dėmesys turėtų būti skiriamas **ne tik ugdyti ir integruoti talentus į Lietuvos visuomenę dar studijų metais, tačiau ir skatinti tobulėjimą, plėsti**



Gavę perspektyvių darbo pasiūlymų [kartu su žmona, aut. pastaba], greičiausiai neatsisakytume išvykti dirbti į mano gimtąją Prancūziją ar į kurią nors kitą Europos Sąjungos šalį.

[K.A., vyras, 27 m., Lietuva]



egzistuojančius užsienio studentų įtraukimą į įmonių ir universitetų vykdomus projektus. Tačiau, nereikia pamiršti, kad Y kartos atstovai darbą užsienyje vertina kaip priemonę pasisemti patirties, nevengia keisti šalių dėl geresnių karjeros galimybių, todėl šių darbuotojų išlaikymas yra iššūkių kupinas, ilgalaikis procesas.

Tarptautinėje įmonėje karjeros siekiantis informacinių technologijų specialistas, Lietuvoje dirbantis daugiau nei vienerius metus, į Lietuvą buvo perkeltas supažindinti vietinius darbuotojus su sistemėmis naujovėmis,



Prisipažinsiu, kai išgirdau, kad reikės persikelti į Lietuvą, visai nebuvo laimingas. Tačiau praėjus pusei metų supratau, kad šiame gyvenimo etape nenorėčiau gyventi niekur kitur: turite nuostabią gamtą, švarų orą, o Vilniuje nėra problemų kalbėti angliškai.

[M.S., vyras, 28 m., Lietuva]



tačiau nusprendė pasilikti dirbti ilgesnį laiką. Jaunas specialistas, dar nesukūręs šeimos, teigia, kad pagrindiniai Lietuvos privalumai – **infrastruktūra, kuomet galima dirbti miesto centre, gyventi užmiestyje, o kelionė į darbą užtrunka keliasdešimt minučių.** Kitas privalumas – galimybė įsigyti namuose augintų vaisių ir daržovių, gamta, kultūrinis paveldas, pajūris.

Pokalbiuose su užsienio specialistais, kurie dirba Lietuvoje, paaiškėjo, kad specialistai Vilniuje, **nesusiduria su kalbos barjeriais, bendrauti anglų kalba šalies sostinėje ne problema.** Tiriamieji akcentavo, kad beveik visi jauni žmonės Lietuvoje kalba angliškai, problemų iškyla su vyresniais žmonėmis. Pokalbiuose paaiškėjo, kad **kalbos barjeras gąsdina prieš atvykus į šalį,** dėl išankstinių nuostatų, tačiau **nuomonė pasikeičia jau atvykus į šalį.**

Lietuvoje dirbantys užsienio aukštos kvalifikacijos specialistai pabrėžia nenuginčijamus Lietuvos pranašumus: **karjera gali būti tęsiama pasaulyje pripažįstamoje,** didelėje įmonėje, tačiau profesiniams tikslams pasiekti nebūtina persikelti gyventi dideliame mieste, **kaštai,** skirti pragyventi (maistas, transportas, komunalinės paslaugos, gydymo paslaugos) ženkliai **mažesni nei didžiuosiuose Europos miestuose.**

5.1. UŽSIENIO SPECIALISTUS Į LIETUVĄ PRITRAUKĘ IR PASILIKTI PASKATINĘ VEIKSNIAI

Apibendrinus, galima išskirti šešis svarbiausius veiksnius, dėl kurių užsienio šalių specialistai nusprendė atvykti ir pasilikti Lietuvoje.

Prancūzų kilmės rezidentas Lietuvoje patvirtina, kad tiek jis, tiek daugelis jo bendramokslių atvyko į Lietuvą dėl pasaulyje vertinamų ir pripažįstamų studijų, dėstomų anglų kalba. Remiantis asmenine patirtimi, tiriamasis teigė, kad Lietuvoje reikėtų skirti daugiau dėmesio tarptautinių studentų ugdymui, integracijai visuomenėje. Prancūzų kilmės medicinos rezidentūros studento, kuris dirba vienoje didžiausių laikinosios sostinės ligoninių nuomone, nors lietuvių kalbos paskaitos universitete yra labai naudingos ir privalomos¹¹, tačiau nepakankamos tinkamai įsisavinti lietuvių kalbos žinias.

Apklaustieji specialistai pripažįsta, kad gebėjimas kalbėti vietine kalba palengvina integraciją šalyje, padeda užmegzti ir formuoti profesinius ir socialinius ryšius, kurie teigiamai veikia specialisto norą ir sprendimą, o neretai, ir realias perspektyvas, pasilikti šalyje.



Pasaulyje pripažįstamos studijos, dėstomos anglų kalba.



Kalbos įgūdžiai, palengvinantys specialistų iš užsienio integraciją.



Vietinės kalbos žinios supaprastina įsitraukimą į profesinius tinklus.



Draugiška miestų infrastruktūra gyventojams.



Sostinėje bendravimas anglų kalba nėra problema.



Patrauklus atlyginimo ir pragyvenimo kaštų santykis.

Užsieniečiai, gyvenantys Lietuvoje, akcentuoja, kad šalyje, netgi didžiuosiuose miestuose, infrastruktūra draugiška gyventojams, t.y. nedideli atstumai nuo miesto pakraštyje esančių rajonų iki centro, galima vaikščioti pėsčiomis, važinėti dviračiais, panorus išvykti į gamtą galima tai padaryti per labai trumpą laiką).

Nors aukštos kvalifikacijos specialistai iš užsienio pripažįsta, jog turėjo išankstinių nuostatų apie lietuvių gebėjimus kalbėti anglų kalba, tačiau atvykę į šalį, įsitikino, jog didžiuosiuose miestuose retai tenka susidurti

¹¹ Tiriamasis studijavo Kauno Lietuvos sveikatos mokslų universitete, kuriame Lietuvių kalbos kursai užsienio studentams yra privalomieji. Medicinos studentams, profesinės kalbos kursai privalomieji pirmaisiais trejais studijų metais (1,2 semestrą 7 kreditai; 3-4 semestrą 4 kreditai; 5-6 semestrą – 3 kreditai.)

su komunikacijos problemomis dėl prasto anglų kalbos žinių lygio. Kita vertus, lietuvių kalbos žinios neabejotinai padeda greičiau ir paprasčiau integruotis darbo aplinkoje (tai ypač svarbus aspektas medicinos srityje dirbantiems specialistams, kuriems reikia tiesiogiai bendrauti su pacientais).

Tiriamasis medicinos rezidentas teigia, kad Lietuva yra patraukli šalis dėl darbo užmokesčio ir kaštų, reikalingų pragyventi. Šiandien dienai specialistas ateitį sieja su Lietuva, tačiau pokalbyje paaiškėjo, kad, atsiradus patraukiam pasiūlymui kitoje šalyje arba gimtojoje Prancūzijoje ar kitoje Europos šalyje, jis rimtai svarstytų alternatyvą išbandyti jėgas, pagilinti turimas žinias bei pasisemti patirties už Lietuvos ribų.

6. LIETUVIAI, KURIE SUGRĮŽO DIRBTI LIETUVOJE. KODĖL JIE NUSPRENDĖ GRĮŽTI?

Lietuviams, dirbusiems užsienyje, grįžimas ir įsidarbinimas Lietuvoje yra daug emocinių pastangų reikalaujantis procesas. Galiojanti nuostata, jog į Lietuvą grįžta tie, kuriems užsienyje nepasisekė pasiekti numatytų tikslų, neigiamai veikia norą grįžti į gimtąją šalį.

Jauniems, aukštos kvalifikacijos specialistams užsienio šalys dažniausiai atrodo patrauklus sprendimas ir naudinga priemonė sukaupti reikalingas žinias, kurios pravers ateityje, tačiau kiti, nusprendžia kurti patirtį Lietuvoje.

Studijos užsienyje ne tik padeda įgyti naujų kompetencijų, žinių, praktinių gebėjimų, bet ir skatina verslumą, norą ir tikėjimą savo idėjomis ir jų realizacija grįžus į Lietuvą.

Pabaigus studijas užsienyje, į Lietuvą grįžtama pasidalinti naujomis žiniomis, idėjomis, kurti verslą, naujas darbo vietas. Užsienyje dirbantis ir gyvenantis jaunimas yra neišnaudotas šalies potencialas, todėl reikia skirti didelį dėmesį priemonėms, padėsiančioms sugrąžinti jaunos specialistus atgal į Lietuvą. Grįžti į Lietuvą paskatina tai, kad mūsų šalyje daugelis sričių, kurios pasaulyje nebėra naujiena, tebėra neatrasta sritis Lietuvoje.

Studijas baigusiems versliams jaunuoliams, Lietuva yra tinkama vieta plėtoti naujus projektus, steigti startuolius. Lietuvoje dirbantys, darbo užsienyje patirties turintys respondentai pritarė, jog grįžus į Lietuvą **jaučiamos neigiamos nuostatos,** tenka susidurti su nemaloniais klausimais, įtikinėti žmones, kad sugrįžti į



Pasibaigęs studijas Didžiojoje Britanijoje, buvau įkvėptas bendramokslų ir dėstytojų kurti verslą. Įkūriau čia strateginio marketingo ir komunikacijos agentūrą, kurioje šiuo metu dirba 9 žmonės. Artimiausiu metu, planuoju plėstis.

[J.K., vyras, 26 m., Lietuva]



Lietuvoje patogu sukurti produktą, suburti komandą, čia sunku augti, bet kaip pirma stotelė tai labai gera pozicija. Startup'ai yra pigiausias ir greičiausias būdas grąžinti žmones į Lietuvą, todėl valstybė turėtų negailėti tam investicijų. Visi nori grįžti dirbti į gimtinę, tačiau tam turi būti sudarytos sąlygos.

Grįžus į Lietuvą, turėjau visus įtikinėti, kad tikrai norėjau dirbti savo gimtojoje šalyje. Kiekvienas sutiktas klausė manęs „Kodėl grįžai? Ir dar iš Anglijos? Ką čia veiksi?“. Keista, kad turėjau įtikinėti, kad Lietuvoje daug galimybių dirbti.

[D.D., vyras, 25 m., Lietuva]



gimtąją šalį paskatino noras dirbti savo šaliai, kurti vertę, įdarbinti žmones, o, ne todėl, **kad užsienyje nepasisekė.**

Pokalbiuose paaiškėjo, jog darbo užmokestis nėra svarbiausias kriterijus. Lietuviams, nusprendusiems sugrįžti dirbti Lietuvoje, reikalingas darbo užmokestis, kuris leistų užsitikrinti patogų gyvenimą, tačiau didesnis dėmesys turėtų būti skiriamas emociniams aspektams. Į **gimtąją šalį grįžtama išsiilgus socialinių ryšių, nepritapus užsienyje dideliame mieste, pasiilgus gimtosios kultūros, realizuoti savų verslo idėjų.**



Norvegijoje, ilgėjau namų, šeimos. Grįžau į Lietuvą, dirbu didelėje audito bendrovėje. Toliau tęsiu karjerą tarptautinėje įmonėje, tačiau esu arčiau namų. O ir darbo užmokestis leidžia išlaikyti save, gyventi patogiai.

[A. R., moteris, 28 m., Lietuva]



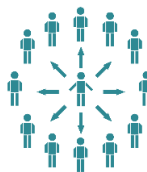
Apibendrinus, galima išskirti keturis svarbiausius veiksnius, turinčius įtakos lietuvių specialistų sprendimams grįžti ir tęsti karjerą Lietuvoje. Užsienyje studijavęs jaunimas grįžta į Lietuvą norėdamas panaudoti užsienyje sukauptą patirtį, pasidalinti idėjomis, tačiau turi susidoroti su pirminėmis neigiamomis nuostatomis. Grįžusiems specialistams vis dar reikia priešintis nuostatai, jog į Lietuvą grįžta tik tie, kuriems nepasisekė. Į Lietuvą sugrįžę tautiečiai jautriai reaguoja į neigiamas nuostatas apie juos ir patikina, kad daugiau lietuvių priimtų sprendimą grįžti į Lietuvą, jeigu čia jaustųsi laukiami, jeigu nesijaustų atstumti.



Užsienyje išsilavinęs jaunimas grįžta į Lietuvą pasidalinti žiniomis.



Grįžus į Lietuvą tenka susidurti su neigiamomis nuostatomis.



Socialinių tinklų ilgesys, nepritapimas dideliame mieste, šalies ilgesys.



Į Lietuvą grįžtama realizuoti verslo idėjų, steigti startuolius.

Nors socialiniai ryšiai aukštos kvalifikacijos specialistams nėra prioritetas, tačiau, visgi, pokalbių metu paaiškėjo, kad bendraminčių stygius, namų ir vietinės kultūros ilgesys dažnai turi įtakos sprendimui grįžti į gimtąją šalį. Užsienyje gyvenantys lietuviai pavargsta gyventi dideliuose miestuose, jaučia nostalgiją gimtosioms vietovėms.

Kita grupė aukštos kvalifikacijos specialistų į Lietuvą grįžta realizuoti naujų verslo idėjų, kurti startuolius, dėl patrauklios verslo aplinkos šalyje. Nors specialistai pripažįsta, kad Lietuvoje plėstis sudėtinga, tačiau veiklai pradėti, idėjai išplėtoti ir įsitvirtinti Lietuvos rinka yra draugiška naujiems verslams.

7. KO STINGA, KAD LIETUVA GALĖTŲ PRITRAUKTI AUKŠTOS KVALIFIKACIJOS SPECIALISTUS IŠ KITŲ ŠALIŲ?

Užsienyje gyvenantis, neuromokslų doktorantūrą studijuojantis ir ligininėje dirbantis aukštos kvalifikacijos specialistas palankiai atsiliepia apie Lietuvos universitetų siūlomas studijas užsienio studentams, tačiau pabrėžia, kad **studijų kainos nekonkurencingos, palyginus su kitomis šalimis**, o ir studentų integracijos sąlygos šalies darbo rinkoje, studijoms pasibaigus, deja, dar labai ribotos.

Tiriamasis patikino, kad keletas jo draugų iš Didžiosios Britanijos domėjosi studijų programomis, dėstomoms anglų kalba, du iš jų tęs savo studijas Kaune. Pagrindinis trūkumas, kurį nurodė būsimieji užsienio studentai – tai studijų kaina (pvz.: medicinos magistras (medicinos gydytojas) Lietuvoje, 6 m., metinis studijų mokestis 10.000 EUR; medicinos magistro studijos Didžiojoje Britanijoje, 5 m., studijų kalba anglų, metinis mokestis 9.000 GBP arba 20.700 GBP (~11.500 EUR EU, Islandijos, Lichtenšteino, Norvegijos ir Šveicarijos piliečiams; kitų šalių studentams ~26.500 EUR¹²).

Užsienio studentų nuomone, kartais studijų kaina Lietuvoje nedaug skiriasi nuo kainos Didžiojoje Britanijoje, tarptautiniuose reitinguose įvertintuose universitetuose, todėl šalis, norėdama pritraukti didesnį skaičių tarptautinių studentų, turėtų stiprinti šalies prekės ženklą, daugiau komunikuoti apie studijų anglų kalba pasiūlą tarptautinėse universitetų parodose. Šalis taip pat turėtų skirti daugiau dėmesio padėti studentams integruotis visuomenėje bei imtis priemonių, kurios paskatintų didesnį skaičių užsienio studentų pasilikti šalyje studijoms pasibaigus.

Vokietijoje dirbanti, rezidentūrą studijuojanti ir ligininėje dirbanti kardiologijos specialistė iš Lietuvos įsitikinusi, kad **pritraukti talentus iš užsienio šalių** galima pasiūlius konkurencingą, **patrauklų atlyginimą**, kuris turėtų būti **bent šiek tiek didesnis** nei šalyje iš kurios **specialistas nusprendžia išvykti**. Be abejo, užsienio specialistams taip pat aktualios **ateities karjeros perspektyvos**. Specialistė pokalbyje dažnai akcentuoja, jog aukštos kvalifikacijos specialistams svarbus „kvalifikaciją atitinkantis atlyginimas“, t.y. išvykęs dirbti į kitą šalį,



Lietuva maža šalis, gerai, gal ten ta medicina gera, bet kaina tai tikrai didžiulė norint studijuoti užsieniečiui. Tikrai manau, atsirastų daugiau specialistų, jeigu mažėtų kaina arba atsirastų kokios kompensacijos.

[J.J., vyras, 26 m., Didžioji Britanija]



Manau labai skiriasi galimybės, kaip galima pritraukti užsieniečius ir lietuvius. Ta prasme, užsieniečiai, jiems reikia, manau, pagrinde kvalifikaciją atitinkančio atlyginimo, kuris galbūt būtų netgi šiek tiek didesnis nei jų šalyje, kurioje jie gyvena, nes turi apsimokėti išvykti, arba turi būti galimybės labai geros arba alga labai gera.

[A. G., moteris, 29 m., Vokietija]



¹² Master portal EU, 2016.

aukštos kvalifikacijos specialistas turi ambicijų dirbti darbą, kuris atitiktų įgytą išsilavinimą, kompetencijas, patirtį, o ne tiesiog pasirinktų geriausią atlyginimą siūlantį darbą.

Kitas svarbus Lietuvos konkurencinis pranašumas, neuromokslų doktoranto ir ligininės darbuotojo, dirbančio Didžiojoje Britanijoje nuomone, yra **patrauklus pragyvenimo lygis** (maisto, transporto, nuomos kainos), palyginus su didžiaisiais Europos miestais bei **miestų infrastruktūra**, transportas.

Tiriamąjį nuomone, užsieniečius, atvykusius į Lietuvą iš Didžiosios Britanijos, pirmiausiai stebina žemos maisto kainos viešojo maitinimo įstaigose, viešojo transporto kainos, prabanga įsigyti ir išlaikyti automobilį, būsto nuomos kainos bei atstumas tarp darbo ir būsto, kurį nesunkiai galima nueiti pėsčiomis. Nors Vilniuje eismo spūstys dažnai yra vertinamos kaip viena iš didžiausių miesto problemų, tačiau, užsieniečių akimis, eismo spūščių Lietuvoje apskritai nėra.

Visi tiriamieji aukštos kvalifikacijos specialistai, tiek lietuviai, tiek užsieniečiai, minėjo, kad Lietuvoje stinga **informacinės platformos**, kurioje tarptautinės šalies įmonės galėtų **pristatyti turimas laisvas pozicijas darbuotojams**, pateikti informaciją apie įmonę bei siūlomos veiklos detalų apibūdinimą **anglų kalba**.

Kalbinti užsienio aukštos kvalifikacijos specialistai įsitikinę, kad darbo užmokestis jiems nėra prioritetas, tačiau visi užsienio šalių darbuotojai yra įpratę prie kito pobūdžio darbo skelbimų, nei yra susiklosčiusios tradicijos Lietuvoje. Didžiojoje Britanijoje jau daugiau nei 8-erius metus gyvenantis ir dirbantis neuromokslų rezidentas akcentuoja, jog užsienyje skelbimuose įprasta matyti **detalų reikalavimų darbe aprašymą, rasti išsamius paaškinimus apie siūlomą darbo vietą, preliminarų darbo užmokestį ar darbo užmokesčio rėžius**.

Lietuviai, dirbantys užsienyje, aukštos kvalifikacijos specialistus užsieniečius vertina kaip priemonę, padėsiančią pasisemti patirties, formuoti platesnį požiūrį, kurti daugiakultūrinę, tolerantiškesnę visuomenę.



Mano draugai pabuvus savaitę suprato, kad neina į kavinę ir už 5 EUR ten pavalgo, o tu pabandyk ten Anglijoje kur nors centre ar kažkurtais pavalgyt ten už 5 EUR, nu ten 3,50 GBP pavalgyt.

Čia Londone kaina buto ar kambario yra nuo 300 GBP į mėnesį, tai čia nepalyginsi. Lietuvoje pragyvenimo lygis yra žymiai pigesnis, kas mano kolegas [užsieniečius, aut. pastaba] labai sužavėjo. Londone jeigu tau reikia į centrą, tai tau 3 svarai į vieną pusę, mėnesio nuolatinis 150 GBP. O tau Lietuvoje ką, už ką tu mokėsi 150 GBP? Mašiną nusipirksi ir važinėk kur tu nori.

Iš viso, Kaune ar Vilniuje gali už padorių kainą susirasti vietą gyventi kur tau reikia ir gali vaikščioti į darbą juk, ne tokie atstumai kaip Londone. Juk Londone tu net negali turėti mašinos. Jeigu pakliūdavai į piką, tai kelionė, kuri šiaip tau užtrunka pusvalandį, užtrunka 2,5 valandas.

[J.J., vyras, 26 m., Didžioji Britanija]



Didžiausia problema gal mažesnės algos nei kitose šalyse. Aš nežinau, gal daugiau trukdytų, aš nežinau, gal yra toks dalykas kažkokie darbo skelbimai kompanijų paleidžiami kad būtų viskas anglų kalba. Kai kurie darbo aprašymai būna labai prasti. Jeigu jūs pasižiūrėsit čia darbo skelbimus, ten jie būda dviejų puslapių, viskas nuo A iki Z ir ten algos būna surašytos, žmogus nori žinot kiek gaus. Lietuvoje retai rašo jie algas kiek pastebėjau.

[J.J., vyras, 26 m., Didžioji Britanija]



Tačiau pripažįstama, kad šiandien dienai **reikalinga** įdėti daug pastangų, **informuoti apie į Lietuvą atvykusių aukštos kvalifikacijos specialistų naudą šaliai, formuoti teigiamas nuostatas į atvykusius specialistus**, kadangi didžioji dalis visuomenės vis dar yra neigiamai nusistačiusi prieš specialistus iš užsienio Lietuvos darbo rinkoje.

Nors 80 proc. lietuvių, grįžusių tęsti karjeros Lietuvoje, yra įsitikinę, jog grįžo įgavę naujų žinių bei profesinių, technologinių įgūdžių, tačiau beveik pusė (daugiau kaip 44,00 proc.) Lietuvos gyventojų ir daugiau nei pusė (57,00 proc.) Lietuvos darbdavių linkę manyti, kad į Lietuvą grįžta tie migrantai, kuriems užsienyje nepasisėkė¹³.

Nesėkmės stereotipas aktualus ir žiniasklaidoje: 6 iš 10 straipsnių apie lietuvius ir emigraciją, situacija analizuojama lietuvių nesėkmės užsienyje, žiniasklaida ženkliai mažiau dėmesio skiria pristatyti ir pasidžiaugti tautiečių sėkmės istorijomis¹⁴.

Pritraukti Lietuvos išeivijos talentus į šalį, ne mažesnis dėmesys turėtų būti skiriamas **sušvelninti neigiamas nuostatas į sugrįžusius į Lietuvą tautiečius, populiarinti grįžusių lietuvių sėkmės istorijas gimtojoje šalyje**.

Apibendrinus užsienio ir Lietuvos aukštos kvalifikacijos specialistų apklausos rezultatus, galima teigti, kad Lietuvos ir užsienio specialistų pritraukimas reikalauja imtis skirtingų priemonių. Nepriklausomai nuo egzistuojančių skirtumų, galima išskirti universalius veiksmus, kurie aktualūs tiek išeiviams, tiek užsienio specialistams.



Studijų kaina Lietuvoje ES piliečiams nedaug skiriasi nuo studijų kainos Didžiojoje Britanijoje. Tuomet, kodėl Lietuva?



Nėra informacinės platformos, kurioje susidomėjęs karjeros galimybėmis Lietuvoje specialistas rastų reikalingą informaciją nuo A iki Z.



Komunikuoti apie pritrauktų užsienio specialistų sukuriamą vertę, pagrįsti pritrauktų talentų svarbą, holistinę naudą valstybei.



Manau, kad tai yra visuomenės, bet tuo pačiu ir kartų problema., kad ta sovietinė karta visai turi kitą požiūrį [nuomonė apie užsieniečius Lietuvoje, aut. pastaba], aš manau, kad jaunesni žmonės, kurie šiuo metu yra užsienyje, grįžta iš užsienio arba keliauja po užsienį, šiuo metu yra visiškai kitokio požiūrio negu kad tarkim mūsų tėvai ar seneliai. Bet aš manau, kad dėl migracijos, Lietuva kažkada išaugs į labiau Europinę šalį, gal po kokių dar 20 metų.

[A.G., moteris, 29 m., Vokietija]



Lietuvoje mane gąsdina požiūris į lietuvius, kurie gyvena užsienyje. Galioja stereotipas, kad lietuviai užsienyje dirba fabrikuose ir negali tikėtis dirbti didelėse, tarptautinėse kompanijose.

[J.K., moteris, 27 m., Didžioji Britanija]

Manau kad lietuviai grįžta ir grįžtų ir už mažesnę atlyginimą dirbti negu kad yra gavę užsienio šalyje, jeigu būtų laukiami. Susidaro toks pojūtis, kad Lietuvoj, nežinau, labai neigiamas požiūris yra į emigrantus. Jeigu esi išvykęs ir grįžti, vadinasi tau nepasisėkė užsienyje, ko tu čia iš viso grįžti, ar žinai, kad čia nėra gerai ir panašiai.

[A.G., moteris, 29 m., Vokietija]



¹³ D. Žvalionytė (2015). Tyrimas „Migracijos patirtis – pranašumas ar trūkumas Lietuvos darbo rinkoje? “.

¹⁴ A. Pakėnaitė (2015). „Emigranto paveikslas piliečių žiniasklaidoje“.



Nors aukštos kvalifikacijos specialistams atlyginimas nėra didžiausias prioritetas, tačiau pritraukti specialistus iš užsienio galima pasiūlius ne mažesnj atlygį už mokamą jo šalyje arba pasiūlius labai geras karjeros perspektyvas.



Neigiamos nuostatos į atvykusius arba sugrįžusius į Lietuvą specialistus:



Stereotipas Nr. 1 – „Į Lietuvą grįžta tik tie lietuviai, kuriems nepasiekė užsienyje“.



Stereotipas Nr. 2 – „Į Lietuvą atvykę užsieniečiai atims lietuvių darbo vietas“.

Pritraukti užsienio studentus neretai sukliudo aukštos studijų kainos, kurios dažnai nedaug skiriasi nuo Didžiojoje Britanijoje siūlomų studijų programų tarptautiniams studentams kainų. Tiek Lietuvos išeiviams, tiek mūsų šalimi besidomintiems užsienio aukštos kvalifikacijos specialistams būtų naudinga informacinė platforma, kurioje informacija pateikiama paprastai, struktūruotai, per kurią galima kreiptis pagal darbo pasiūlymą be didelių sunkumų. Aktualus išeiviams ir užsienio specialistams yra ir visuomenės nuomonės klausimas: reikalinga kovoti su gyvuojančiais stereotipais (per projektus, socialines akcijas, pasitelkus virusinės rinkodaros priemones). Teigiamas nuostatas sukurti padėtų ir pastangas į talentų pritraukimą susitelkti paskatintų komunikacija apie pritrauktų specialistų svarbą, materialinę ir nematerialinę (žinios, patirtis, kontaktai) sukuriamą naudą.

8. AR NORĖTUMĖTE PERSIKELTI DIRBTI IR GYVENTI LIETUVOJE?

Didžiojoje Britanijoje gyvenantis, rinkodaros ir reklamos srities specialistas teigė, jog **svarbiausias veiksnys** jam, lemiantis sprendimą persikelti dirbti kitoje šalyje **yra darbo pasiūlymas**. Kita vertus, reikia atsižvelgti, jog **specialistas yra mažiau linkęs rinktis darbą toje šalyje, su kuria jo nesieja socialiniai, profesiniai ryšiai**.



Jeigu darbo pasiūlymas Lietuvoje tenkintų mano poreikius, aš nebejotinau svarstyčiau galimybę persikelti į šią šalį. Be kadangi aš neturiu jokių ryšių su Lietuva, sunku pasakyti, ar aš iš tikrųjų pasiryžčiau.

[T.K., vyras, 24 m., Didžioji Britanija]



Pokalbyje paaiškėjo, kad didžiausias iššūkis pritraukti į šalį yra tuos specialistus, kurie visai neturi ryšių su Lietuva. Šiais atvejais, svarbiausias vaidmuo atitenka **stipriems argumentams** ir atsakymui į klausimą „**Kodėl Lietuva?**“. Viena iš priemonių, kurią būtų galima išnaudoti socialiniams ryšiams sukurti, būtų asmeninės konsultacijos profesinėms galimybėmis Lietuvoje susidomėjusiems specialistams.

Asmeninės konsultacijos galėtų apimti paslaugas nuo: informacijos apie migracijos procedūras iki pagalbos susirasti gyvenamąją vietą, patarimų kasdieniais klausimais. Sprendimas tęsti karjerą kitoje šalyje yra svarbus profesinis žingsnis, todėl dėmesys kiekvieno specialisto poreikiams gali padėti priimti sprendimą greičiau, mažiau dvejojti.

Kadangi didžioji dalis apklaustų specialistų pripažįsta, jog darbas užsienyje yra vertinamas kaip naudinga priemonė kaupti patirtį, užmegzti kontaktus profesinėje srityje, aukštos kvalifikacijos **specialistai yra labiau linkę rinktis dideles, ekonomiškai išsivysčiusias, pasaulyje plačiai žinomas ir teigiamai vertinamas šalis.**

Rinkodaros ir reklamos specialistas akcentuoja, kad negalėtų įvardinti nei vienos Lietuvos įmonės, o pagrindinės šalies problemos yra **nepakankamos pastangos didinti šalies žinomumą, atpažįstamumą**. Didelė problema, jog **šalies prekės ženklas**, daugelyje aspektų, **neišsiskiria iš kitų šalių**. Šiaurės Airijos universitete dirbantis specialistas teigia, kad daugiausiai Lietuva yra žinoma kaip krepšinio šalis, tačiau asociacijų, kad šalis yra patraukli vieta dirbti, nedaug.

Indų kilmės aukštos kvalifikacijos politikos ir tarptautinių santykių specialistė, dirbanti Didžiojoje Britanijoje, įsitikinusi, kad **Lietuva dar nėra pakankamai atvira naujovėms, nenoriai priima naujas kultūras, šalyje stinga tolerancijos** užsieniečiams.

Apibendrinus galima teigti, kad tiriamieji užsienio specialistai karjerą Lietuvoje yra linkę vertinti atsargiai.

Kadangi vienas stipriausių motyvų, skatinančių užsienio specialistus dirbti kitoje šalyje yra noras sukaupti naudingos profesinės ir asmeninės patirties, specialistai dažniau yra linkę rinktis dideles, pasaulyje gerai žinomas šalis. Užsieniečiams, ypač geografiškai, kultūriškai tolimų šalių nuo Lietuvos, iškyla daug abejonių dėl tolerancijos kitoms kultūroms, lietuvių atvirumo naujovėms ir skirtingiems žmonėms.



Tiesa pasakius, Lietuva nėra įtraukta į mano ekonominį ar karjeros žemėlapią. Jeigu Jūs paprašytumėte manęs išvardinti bent keletą verslų Lietuvoje, aš negalėčiau Jums atsakyti į šį klausimą.

Aš manau, būtent šalies žinomumas, atpažįstamumas yra viena iš šalies problemų.

[T.K., vyras, 24 m., Didžioji Britanija]

Deja, Lietuva užsienyje daugiausiai žinoma sporto srityje. Lietuva nėra vertinama ar patraukli vieta dirbti, Jūsų šaliai labiau reikėtų pabrėžti savo pranašumą.

[L.B., 34 m., vyras, Šiaurės Airija]

Pradėjau studijas Kinijoje, vėliau jas tęsti nusprendžiau Lenkijoje, pagal mainų programą mokiausi Ispanijoje. Dabar įsitvirtinau Suomijoje.

Tikslingai karjeroje rinkausi dideles ir stiprias šalis, kad papildyčiau gyvenimo aprašymą tarptautinėmis patirtimis didelėse valstybėse.

[M. H. Y., vyras, 32 m., Suomija]



Tiesa pasakius, nesvarsčiau galimybių persikelti dirbti ir gyventi Lietuvoje dėl dviejų priežasčių. Pirma, nemanau, kad Lietuva yra pakankamai tolerancijos ir skirtingų kultūrų. Negaliu sakyti, kad Lietuvoje situacija labai prasta, tačiau manau, kad kartu su tiesioginėmis užsienio investicijomis šalyje padaugės specialistų iš užsienio ir ateityje situacija pasikeis į gerąją pusę.

[S. G., moteris, 25 m., Didžioji Britanija]



9. NORITE PERSIKELTI Į LIETUVĄ? KUR IEŠKOTI INFORMACIJOS?

Pokalbiuose su aukštos kvalifikacijos specialistais mėginta išsiaiškinti ne tik kokie veiksniai lemtų sprendimą persikelti dirbti kitoje šalyje, bet ir kokiais informaciniais kanalais bei priemonėmis specialistai ieškotų informacijos ir koks informacijos turinys apie šalį aukštos kvalifikacijos specialistams yra svarbiausias.

Visi pokalbiuose dalyvavę aukštos kvalifikacijos specialistai antrino vieni kitiems, kad informacijos apie karjeros perspektyvas Lietuvoje ieškotų internete bei **tikėtusi rasti tinklalapį, kuriame informacija apie šalį, gyvenimą ir darbą būtų pateikiama vienoje vietoje**. Didžioji dalis specialistų minėjo, kad informacijos apie darbą Lietuvoje mėgintų teirautis šalies **atstovybėje** užsienio šalyje arba **Užsienio reikalų ministerijos tinklalapyje**, mėgintų **klausti draugų**, pažįstamų nuomonių ir **patarimų**.

Specialistas iš Vokietijos, siekiantis tarptautinės karjeros Didžiojoje Britanijoje, akcentuoja, kad tinklalapis, skirtas pritraukti talentingus specialistus į šalį, turėtų pateikti susistemintą informaciją pagrindiniais klausimais, į kuriuos būtina ir norisi gauti atsakymą dar prieš persikėlus šalį. Svarbus aspektas tinklalapyje sukurti atmosferą, kad **dar būdamas užsienyje**, specialistas **jaustų**, jog **yra laukiamas ir reikalingas šalyje**. Kitais žodžiais tariant, „kaip namuose“.

Informacija socialiniuose tinkluose, forumuose, diskusijų grupėse suteikia informacijos apie realių žmonių patirtis šalyje. Specialistų nuomone, atkakli kova dėl talentų lemia šalių pastangas didinti šalies žinomumą, stiprinti prekės ženklą. Šioje konkurencinėje kovoje, didelė reikšmė atitenka socialiniams tinklams, profesionalų tinklams, specialistų bendruomenėms šalyje, kurių sėkmės istorijos gali įkvėpti persikelti į šalį, padėti priimti galutinį, užtikrintą sprendimą, išsklaidyti dvejonas.



Jeigu, visgi, nuspręščiau persikelti į Lietuvą, informacijos ieškočiau Google, ieškočiau tinklalapio, kuriame būtų reikalinga informacija. Norėtusi, kad tinklalapis nebūtų tik informacija sudėta į vieną vietą, būtų puiku, jeigu lankytojai galėtų reikšti mintis, diskutuoti. Informacijos apie šalį taip pat galbūt mėginčiau pasikalbėti su žmonėmis iš ambasados, jeigu Singapūre yra viena iš jų.

[J.M., moteris, 25 m., Singapūras]

Jeigu nuspręščiau dirbti Lietuvoje, pirmiausiai informacijos ieškočiau internete, tikėtiausi rasti tinklalapį, kuriame viskas būtų vienoje vietoje.

Kreipčiausi į šalies ambasadą užsienio šalyje, galbūt jie galėtų suteikti man kažkiek informacijos. Kadangi studijuodama įgijau draugų iš Lietuvos, kreipčiausi tiesiai į juos.

[C.B., moteris, 25 m., Didžioji Britanija]

Tikėtiausi rasti tinklalapį, kur viskas paprastai ir aiškiai, vienoje vietoje. Manau, susisiečiau ir su Lietuvos ambasada Didžiojoje Britanijoje.

[L. B., 34 m., Šiaurės Airija]

Jeigu visgi nuspręščiau persikelti į Lietuvą, informacijos pirmiausiai ieškočiau oficialiame Užsienio reikalų ministerijos tinklalapyje. Manau, kad būtent šis tinklalapis turėtų suteikti pagrindinę informaciją apie šalį, į kurią nusprendė persikelti.

Tačiau oficiali informacija dar ne viskas. Reikėtų įvertinti informaciją socialiniuose tinkluose, pvz.: Facebook, diskusijų forumuose, kuriuose galima rasti realių žmonių, tikrų istorijų.

Protingas žingsnis yra remtis kitų žmonių, kurie jau yra persikėlę ir gyvena šalyje, patarimais ką ir kaip geriau daryti.

[T. K., vyras, 24 m., Didžioji Britanija]



Informacijos paieškoje, susidomėjusiems perspektyvomis Lietuvoje specialistams iškyla daug abejonių, kurias geriausiai galėtų išsklaidyti **asmuo**, kuris yra šalies gyventojas, **galintis pasidalinti** ne tik **formalia**, bet ir **neformalia informacija** visais iškilusiais klausimais. Dažnai, nusprendę persikelti dirbti kitoje šalyje, specialistai remiasi asmeniniais kontaktais, konsultuojasi su draugais, pažįstamais toje šalyje.



Reikalingiausia yra informacija nuo ko pradėti: kur galiu rasti gerą butą, kur galiu rasti bendraminčių ir susipažinti su įdomiais žmonėmis, gauti informaciją apie planuojamus renginius. Tinklapis turėtų stengtis pateikti informaciją, jog dar būdamas užsienyje, šalyje į kurią tik planuoji vykti, jau justumeisi kaip namuose.

[T.K., vyras, 24 m. Didžioji Britanija]



Jeigu tinklapis, pateikiantis visą reikalingą informaciją užsienio specialistams, galėtų tiesiogiai suteikti konsultacijas, o **atsakingas specialistas pasirūpintų nenumatytais klausimais**, **pasitiktų** atvykusius specialistus, **poreikiui esant padėtų greičiau socializuotis**, tuomet specialistai, kuriems būtų suteikta tiksli ir profesionali pagalba, paprasčiau atsikratytų dvejonų pasirinkti šalį.

Tiriamųjų nuomone, pagrindinis ir paprasčiausias informacinis šaltinis, neabejotinai, yra informacinis tinklapis. Informacijos apie karjerą užsienio šalyje tiriamieji taip pat tikisi gauti Lietuvos diplomatinėje atstovybėje užsienio šalyje, pasitikėtų draugų, pažįstamų rekomendacijomis. Įdomus aspektas, kad specialistai, visgi, didelę reikšmę suteikia socialiniams tinklams bei diskusijų forumams, kuriuose yra įsitikinę galintys rasti informacijos „iš pirmų lūpų“, „protingų patarimų“ iš žmonių, kurie jau yra persikėlę ir gyvena šalyje.

IŠVADOS

Talentų pritraukimas yra veikla, kurioje nestinga iššūkių, o pritraukti talentingus specialistus reikalinga įvertinti veiksnius arba motyvus, kurie aktualūs konkrečios amžiaus grupės specialistams. Sociologiniai tyrimai atskleidžia, kad labiausiai pasisemti naudingos patirties, išmėginti save tarptautinėje darbo aplinkoje, yra linkę Y kartos atstovai: aukštųjų mokyklų absolventai, jaunieji profesionalai, jaunos šeimos arba jaunos šeimos su mažais vaikais, kurie tikslingai ir buvo pasirinkti tiriamaisiais.

Pokalbiuose paaiškėjo, kad nors analizuojamos tiriamųjų grupės, iš pirmojo žvilgsnio, labai skirtingos, tačiau Y kartai būdingos savybės išlieka aktualios nepriklausomai nuo to, ar analizuojamas aukštos kvalifikacijos specialistas iš Lietuvos, dirbantis užsienyje, ar užsienietis, pasirinkęs tęsti karjerą ne gimtojoje šalyje.

Reikėtų imtis veiksmų, kurie leistų sustiprinti šalies prekės ženklą, padidinti šalies žinomumą. Ne mažiau svarbus veiksnys yra informacijos apie darbą, gyvenimą Lietuvoje prieinamumas, ypatingai anglų kalba. Tinkamiausias įrankis, informacijai pateikti ir karjeros galimybėms šalyje pristatyti, būtų tinklalapis, kuriame informacija būtų pateikta lietuvių ir anglų kalbomis.

Aprašomasis žvalgomasis tyrimas atskleidė, kad reikia skirti dėmesį ne tik veiksams, skirtiems pritraukti talentus į šalį, tačiau ir neužmiršti imtis priemonių, kurios padėtų keisti visuomenės nuomonę apie sugrįžusius tautiečius bei atvykusius užsienio specialistus. Nors nuomonės keitimas yra ilgas ir daug pastangų reikalaujantis, tačiau būtinas procesas.

Tyrimas atskleidė neišnaudotą Lietuvos atstovybių užsienyje potencialą, kuris galėtų būti realizuojamas aukštos kvalifikacijos specialistams į šalį pritraukti. Šalies atstovybes užsienyje, kaip vieną iš pirmųjų informacijos šaltinių, nusprendus persikelti į kitą šalį, nurodė tiek Lietuvos, tiek užsienio specialistai.

Džiuginančias tendencijas atskleidė apklausti Lietuvos aukštos kvalifikacijos specialistai, kurie patikino, kad darbas užsienyje yra tik vienas iš etapų karjeroje. Šiame etape, specialistai siekia pasisemti žinių, įgyti patirties, kurią specialistai vėliau planuoja pritaikyti Lietuvoje įsidarbinę arba įkūrę savo verslą. Beveik visi Lietuvos specialistai, ilgajame laikotarpyje, savo ir šeimos ateity matė Lietuvoje.

Užsienio specialistai, nors šiandien dienai ir nusiteikę skeptiškai apie karjeros perspektyvas Lietuvoje, tačiau tikina, kad darbas Lietuvoje gali būti vienas iš vertų apsvaistytų variantų, jeigu darbo pasiūlymas tenkintų keliamus reikalavimus.

Aprašomasis žvalgybinis tyrimas atskleidė, kad talentų pritraukimas į šalį yra tema, kurią galima analizuoti skirtingomis kryptimis. Šio tyrimo tikslas buvo numatyti veiksnius, kurie skatina aukštos kvalifikacijos specialistus ieškoti karjeros galimybių užsienyje bei numatyti tolesnes galimas tyrimų kryptis. Priežastiniams ryšiams tarp kintamųjų išsiaiškinti ir tiriamųjų motyvams įvertinti, būtų tikslinga atlikti kiekvienos iš išskirtų tiriamųjų kategorijų kiekybinį tyrimą, pateikus apklausą raštu.