

JŪRINIŲ PROFESIJŲ SPECIALISTŲ KARJEROS PROJEKTAVIMO VEIKSNIAI

Diana Saveikienė

Klaipėdos universitetas

Anotacija

Jūrinių profesijų specialistų darbo rinka pasižymi ypatingais darbo vietų ir teisinio reglamentavimo pokyčiais. Tai skatina atlikti jūrinių profesijų specialistų karjeros projektavimo ir įgyvendinimo veiksmų tyrimus. Šiame straipsnyje siekiama identifikuoti jūrinės profesijos specialistų tolesnės karjeros projektavimo ir įgyvendinimo veiksmus. Teorinėje straipsnio dalyje nagrinėjami profesijos pasirinkimo klausimai, karjeros, karjeros projektavimo sampratos, išanalizuotas jūrinių profesijų specialistų rengimo tarptautinis ir nacionalinis reglamentavimas. Empirinėje dalyje, atlikus kiekybinį tyrimą, nustatyti jūrinių profesijų specialistų karjeros siekį skatinantys ir slopinantys veiksniai. Praktinis tyrimo reikšmingumas sietinas su jūrinių profesijų specialistų karjeros projektavimo kompetencijų ugdymo realizavimu.

PAGRINDINIAI ŽODŽIAI: jūrinių profesijų specialistai, profesija, karjera, jūrinė karjera, karjeros projektavimas.

Abstract

The labour market of maritime professionals is characterized by extreme changes in the workplace and legal regulations. This urges to conduct the research of factors of career development and implementation of maritime professionals. The aim of this article is to identify the factors of design and implementation of further career of marine professionals. The theoretical part of the article deals with the choice of profession, career, career design concept, and analyses the international and national regulation of maritime professionals training. Educational and vocational institutions have not only to ensure training of skilled professionals but also the systematic and streamlined career education. Having conducted a quantitative research, and expert surveys factors that promote and inhibit the pursuit of maritime professions career were set in the empirical part. The practical significance of the research should be related to the realization of career development competencies of maritime professionals.

KEY WORDS: Maritime professionals, Profession, Career, Maritime career, Career design.

DOI: <http://dx.doi.org/10.15181/tbb.v74i2.1371>

Ivadas

Jūrinių profesijų specialistų darbo rinka pasižymi ypatingais darbo vietų ir teisinio reglamentavimo pokyčiais. Profesinis informavimas ir konsultavimas bei individo ugdymas karjerai yra svarbūs švietimo sistemos uždaviniai, tai reikšmingi mokymosi visą gyvenimą strategijos elementai, esantys ir dokumento „Europos Komisija: Mokymosi visą gyvenimą memorandumas“ (2001) prioritetas. Pasirinkta tyrimo problema atitinka „Mokymosi visą gyvenimą užtikrinimo strategiją“, kuri aktualizuoja idėją, keliamą komunikate „Suaugusiųjų mokymasis“, – mokytis

niekada nevėlu. Problemos aktualumą pagrindžia LR švietimo ir mokslo ministro, LR socialinės apsaugos ir darbo ministro įsakymas „Dėl profesinio orientavimo vykdymo tvarkos aprašo patvirtinimo“ (2012), kuriame teigiama, kad profesinio orientavimo tikslas – padėti asmenims sąmoningai rinktis jiems tinkamas švietimo ir užimtumo galimybes, sudaryti sąlygas įgyti karjeros kompetencijų, aktyviai kurti savo karjerą. Pasirinkta tyrimo tema atitinka ir „Strategijos „Europa 2020“ programą“, kurioje numatomos priemonės, kaip gerinti visų pakopų išsilavinimo prieinamumą. Ugdomosi karjerai perspektyvos ir galimybės išryškėja ir „Lietuvos pažangos strategijoje „Lietuva 2030“, kuri grindžiama darnaus vystymosi principais. Moksliskai tirti pasirinktą problemą skatina „Valstybinė švietimo 2013–2022 m. strategija“, raginanti operatyviau reaguoti į pokyčius darbo rinkoje, gebėti savarankiškai valdyti karjerą, rinktis perspektyvesnes karjeros kryptis. Jūrininkų karjeros projektavimo ir įgyvendinimo problemos aktualumą pabrėžia šių specialistų rengimą, diplomavimą, laive vykdomas funkcijas reglamentuojantys tarptautiniai bei nacionaliniai teisės aktai. Nuo 2014 m. pradžios turimi jūrinių profesijų specialistų dokumentai keičiami į dokumentus, kurie atitinka „Tarptautinės konvencijos dėl jūrininkų rengimo, atestavimo ir budėjimo normatyvų“ (toliau – STCW konvencija) su 2010 m. Manilos pakeitimais reikalavimus Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro nustatyta tvarka. Nuo 2016 metų išduodami nauji dokumentai pagal Manilos pataisų reikalavimus.

Karjera – tai daugiadalykis mokslinių tyrimų objektas, šia tema daugiausia darbų publikuoja edukologijos, psichologijos, sociologijos ir kitų socialinių mokslų atstovai. R. Laužackas (2005) parengė profesinio rengimo metodologiją, sudarė profesinio rengimo terminų aiškinamąjį žodyną, L. Jovaiša sukūrė originalią profesinio orientavimo ir konsultavimo sistemą, analizavo profesinio orientavimo ir konsultavimo klausimus psichologiniu bei edukologiniu požiūriais, paklojo teorinius profesinio orientavimo pamatus (2007, 2009, 2011, 2012). M. Barkauskaitė (2007) analizavo profesinį konsultavimą ir orientavimą šiuolaikinio profesinio rengimo kontekste; N. Petkevičiūtė (2006) tyrė karjeros valdymo perspektyvas; apie edukologines prielaidas rašė E. Danilevičius (2008), D. Augienė (2009); karjeros sampratos konstravimą Lietuvoje nagrinėjo V. Rosinaitė (2010); karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveiką tyrė V. Tūtlys (2013). A. Sokolova ir V. Stanišauskienė (2007) analizavo profesinio orientavimo sistemos Lietuvoje teorines ir politines prielaidas; pašaukimo profesijai ir profesijos rinkimosi klausimais rašė I. Urbanavičiūtė (2010), V. Kavaliauskienė (2011); T. R. Jovaiša (2012). Karjeros projektavimo konsultavimo ir paslaugų nūdienos aktualijas nagrinėjo R. Adamonienė (2007), K. Pukelis (2007, 2009, 2012), K. Pukelis, L. Navickienė (2010, 2011), J. Arnold (2005, 2011), R. D. Sultana (2012), P. Plant (2012),

L. Navickienė (2012), J. J. Ruppert, B. J. Ertelt (2013), F. Eder, G. Hörn, J. Frübing (2013).

Straipsnio objektas – jūrinės profesijos specialistų karjeros projektavimas ir įgyvendinimo veiksmų santykinė svarba.

Straipsnio tikslas: įvertinti jūrinės profesijos specialistų tolesnės karjeros projektavimo ir įgyvendinimo veiksmus.

1. Profesijos įgijimas – karjeros pradžia

Gyventi – tai reikšti savo prigimtį, įgyti patirties, skleisti tiesą ir šviesą, būti laimingam bendraujant su žmonėmis, atliekant mėgstamą darbą. Sėkmingas darbas ir bendravimas garantuoja dvasinę pusiausvyrą (Jovaiša, 2009a). Europoje vyraujančios humanistinės nuostatos stiprina įsitikinimą, kad kiekvienas asmuo, žengiantis savo asmenybės kūrimo ir tobulinimo keliu, gali pasiekti tikslą (Tijūnėlienė, Kavaliauskienė, 2008, p. 41). Labai aktualiai šiame kontekste skamba L. Jovaišos žodžiai, kad lemtingas sėkmingo gyvenimo dalykas yra profesijos pasirinkimas ir vertingas darbas. Tinkamai pasirinkta profesija, mėgstamas darbas, karjera – svarbūs kiekvieno žmogaus gyvenime, todėl profesijos rinkimasis yra neišvengiamas ir tampa žmogaus būties tvarkymo veiksmu (Jovaiša, 2011). Karjerą galima pradėti planuoti tik apsisprendus dėl profesijos, t. y. pasirinkus profesiją, nes kiekvieną karjeros planą lemia konkrečios profesijos prigimtis (Pukelis, 2007, p. 13).

V. Kavaliauskienės (2011) teigimu, kalbant apie profesijos esmę galimas objektyvūs ir subjektyvūs, arba socialinis ir individualūs aiškinimai. Objektyviaja prasme profesija yra socialinis reiškiny, socialinės veiklos rūšis. Šioje veikloje žmogus pritaiko savo žinias, įgūdžius ir gabumus, visuomenės labai dirbdamas tam tikroje gamybinės ar negamybinės veiklos srityje. Tai kvalifikuota, socialiai prasminga žmogaus veikla tam tikroje visuomenės gyvenimo srityje. Objektyvūs profesijos aspektas ir jo turinys siejami su profesinės veiklos struktūra, profesijos keliama reikalavimais, veiklos sąlygomis, aplinkybėmis. Subjektyvūs profesijos aspektas siejamas su pačiu žmogumi – šių funkcijų atlikėju, jų turinio skleidėju, su vidine, nematoma profesinės veiklos puse, individo savimone, pasireiškiančia savęs pažinimu, teigiamu santykiu su profesija, tinkamumo šiai profesijai išgyvenimu ir siekiu ją realizuoti dirbant toje srityje (Kavaliauskienė, 2011, p. 46). Dauguma tyrėjų pritaria, kad esminiai darbo pagal pašaukimą bruožai – džiaugsmas ir gyvenimo jėga, sudaranti žmogaus dvasios gyvenimo esmę. Taigi emocinis asmens santykis netgi laikytinas pagrindiniu pašaukimo komponentu, emocinis nusiteikimas profesijos atžvilgiu susijęs su gyvenimo prasmės klausimu ir teigiamomis profesinėmis nuostatomis.

2. Karjeros projektavimas – asmenybės sėkmingos saviraiškos prielaida

Karjera, kaip teigia N. Petkevičiūtė, daugeliui žmonių yra pirminis veiksnys, apibūdinantis gyvenimo kokybę ir patenkinantis beveik visus žmogaus poreikius, ji tampa viso žmogaus gyvenimo palydove, svarbia gyvenimo dalimi, kuria reikėtų rūpintis visą asmens gyvenimą. Autorės teigimu, mokslinėje literatūroje ji gali turėti keturias pagrindines reikšmes: karjera kaip *pasiekimai* (taip ji suvokiama daugiausia darbo aplinkoje); karjera kaip *profesija* (ji gali būti daugiau ar mažiau prestižinė); karjera kaip nuosekli *nuolatinio darbo tąsa*: kiekvienas dirbantis žmogus turi savo darbo istoriją, karjerą; karjera kaip viso *gyvenimo įvairių vaidmenų patirties seka* (Petkevičiūtė, 2006, p. 16).

Užsienio autorių N. Dries, R. Pepermans, O. Carlier (2008, p. 255), H. M. L. Yaxley (2012, p. 400; 2013, p. 158), C. J. Vinkenburg, T. Weber (2012, p. 594) nuomone, klasikiniu laikomas H. L. Wilensky (1961, p. 523) *karjeros* apibrėžimas: „Karjera – tai eilė pagal prestižą hierarchijos principu išrikiuotų giminingų darbų, kurių individas nuosekliai (arba ne visai nuosekliai) siekia.“ Belgijos mokslininkės V. Germeijs ir K. Verschueren tyrė karjeros sprendimų priėmimo problemą ir išskyrė šešias profesijos pasirinkimo užduotis, integravusios į visumą objektyvius ir subjektyvius veiksnius:

- *Orientacija*: poreikio priimti sprendimą suvokimas ir motyvacija priimti tokį sprendimą.
- *Savęs tyrinėjimas*: informacijos apie save rinkimas.
- *Aplinkos analizė*: bendros informacijos apie aplinką ir karjeros alternatyvas rinkimas.
- *Aplinkos elementų analizė*: detalios informacijos apie keletą pasirinktų karjeros alternatyvų rinkimas.
- *Sprendimas*: alternatyvos pasirinkimo pažanga.
- *Įsipareigojimas*: pasitikėjimo ir įsipareigojimo stiprumas pasirinktos konkrečios karjeros alternatyvos atveju (Germeijs, Verschueren, 2007, p. 225).

G. Kalvaitienės nuomone, karjera žmogaus gyvenime vaidina svarbų vaidmenį, nes žmogus pats ją kuria, vertina, ne tik nuo tada, kai pasirinko profesiją, bet visą darbingą gyvenimo dalį, nes karjera yra nuolatinio asmenybės tobulėjimo ir profesinės saviraiškos procesas. Žmogus plėtoja savo karjerą tiek individualioje, tiek socialinėje srityje, todėl ji priklauso tiek nuo individualių pastangų, asmeninių gebėjimų, tiek nuo aplinkos, kuri jį supa ir veikia (Kalvaitienė, 2010, p. 62).

Apibendrinant galima teigti, kad karjera – įvairių socialiai reikšmingų žmogaus vaidmenų seka, nulemta darbo, mokymosi, saviraiškos ir laisvalaikio veiklų bei apimanti asmens profesinį gyvenimą, darbo vietas, pareigas ir pasiekimus. Ak-

centuojant karjeros sėkmingumą, sėkmingą karjerą šiuo metu sunku įsivaizduoti kitaip nei paties žmogaus planuojamą, organizuojamą ir plėtojamą procesą.

3. Jūrinių profesijų specialistų karjeros projektavimo ir įgyvendinimo veiksmų empirinio tyrimo rezultatai

Mokslinės literatūros analizė atskleidė, kad profesijos esmė, jos reikšmė žmogaus gyvenime, rinkimosi veiksniai ir karjeros projektavimas nagrinėti tiek teoriniu, tiek empiriniu aspektais, sukurtas jūrinių profesijų studentų profesinės karjeros planavimo mokėjimų ugdymo modelis (Kalvaitienė, 2012), tačiau jau dirbančių *jūrinių profesijų specialistų karjeros projektavimo ir įgyvendinimo veiksniai* – mažai tyrinėta sritis.

Pasirinkto tyrimo mokslinė problema formuluojama šiais klausimais:

1. Koks galėtų būti jūrinių profesijų specialistų karjeros projektavimo ir įgyvendinimo veiksmų bazinis karjeros siekimo modelis?
2. Kokie realūs jūrinių profesijų specialistų karjeros projektavimo ir įgyvendinimo veiksniai veikia gyvenimo tikrovėje?

Išsikelti trys uždaviniai: atskleisti jūrinių profesijų specialistų karjeros projektavimo ir įgyvendinimo veiksmų teorinį pagrindą, išryškinti, kokias prielaidas Lietuvos jūrininkų rengimo ir diplomavimo sistema, teisinė bazė sudaro jūrinės profesijos specialistų karjeros planavimui ir įgyvendinimui, nustatyti jūrinės profesijos specialistų karjeros projektavimo ir įgyvendinimo veiksmus.

Anketos klausimų klasifikavimas, atsižvelgiant į tyrimo tikslą ir uždavinius: socialinė demografinė respondentų charakteristika, profesijos pasirinkimui poveikį darę veiksniai, karjeros poreikio identifikavimas ir jį formuojantys veiksniai, karjeros galimybių vertinimas, informacinės bazės pakankamumas. Atliekant kiekybinį tyrimą gautiems duomenims sisteminti ir analizuoti taikyti įvairūs statistinės analizės metodai. Pirmiausia taikyti aprašomosios statistikos metodai: skaičiuojamas procentinis dažnis, mediana, vidurkis ir moda. Juos taikant apskaičiuotos įvairių kintamųjų skaitinės charakteristikos.

Epistimologinės tyrimo prielaidos. *Pragmatizmo filosofijos* nuostata, kad individualiojo pažinimo pagrindas – asmens sąveika su dinamiška, nuolat besikeičiančia aplinka. Šioje filosofijoje kertiniu dalyku skelbiama patirtis, kuri yra svarbiausia ir lemianti suvokiant pasaulį bei planuojant ateitį. Šiomis mintimis remtasi empiriniame tyrime, siekiant nustatyti, ar jūrinių profesijų specialistai moka spręsti realias problemas, su kuriomis susiduria siekdami tolesnės karjeros, ar gali sėkmingai ją plėtoti.

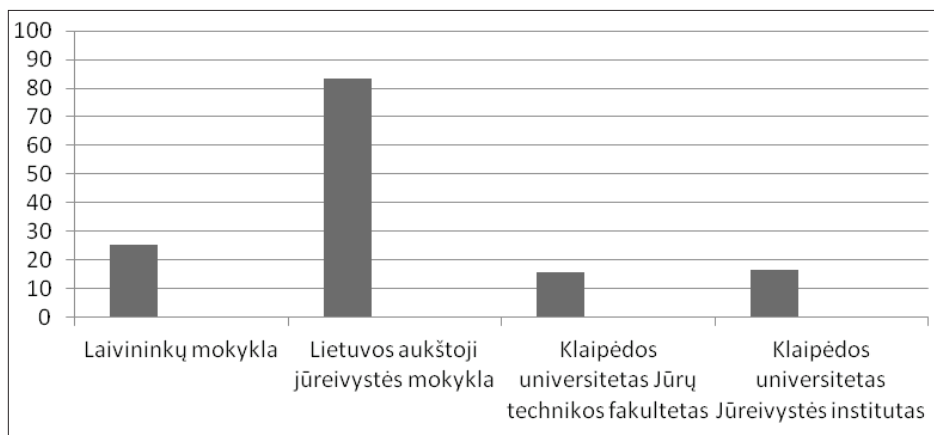
Socialinio konstruktyvizmo nuostata, kad tikrovės pažinimo ir mąstymo konstravimo procesas yra aktyvus, dinamiškas, tęstinis; realaus pasaulio pažinimo pro-

cesė konstruktyvus mąstymas padeda ne tik pažinti, bet ir keisti ugdymo tikrovę, įgytas žinias taikyti įvairiose situacijose, lavinant aukštesnio lygmens mąstymo gebėjimus, skatinant aktyvaus mokymosi procesus turimų žinių ir patirties pagrindu. Savo kasdienėje veikloje (socialinė praktika) žmonės kuria ir perkuria realybės versijas. M. Savickas (2005) teigia, kad profesinės veiklos interesai ir jų matavimas yra socialiai sukonstruoti, kad karjera kuriama sąveikaujant dviem kintamiesiems – asmenybei ir visuomenei. Jūrinės profesijos specialistų karjeros siekimo būdus nustato jūrininkų rengimo ir diplomavimo sistema, todėl aktualus jų gebėjimas siekti tolesnės karjeros, atsižvelgiant į reglamentuotus reikalavimus ir asmenines nuostatas. Šios idėjos tiko empiriniu tyrimu nustatant, ar aktuali jūrinių profesijų specialistams mokymosi visą gyvenimą idėja ir gebėjimas pasinaudoti galimybėmis kelti kvalifikaciją bei siekti karjeros.

Tyrimo imčiai sudaryti panaudotas netikimybinės tikslinės atrankos metodas: atrinkti kvalifikacijos kėlimo kursuose planuojantys dalyvauti jūrinių profesijų specialistai, įgiję specialybes pagal Jūrų laivavedybos arba Laivų energetinių įrenginių eksploatavimo studijų programas Klaipėdos universiteto Jūrų technikos fakultete arba Lietuvos aukštojoje jūreivystės mokykloje. Tyrime apklausti 137 respondentai. Empirinis tyrimas, taikant kiekybinę tyrimų metodologiją ir anketinę apklausą, atliktas 2014 m. kovo – balandžio mėn.

4. Tyrimo rezultatų apžvalga

Tyrimo dalyvavusių respondentų amžiaus analizė atskleidė, kad vidutinis respondentų imties amžius – 39 metai. Kaip rodo respondentų pasiskirstymas pagal mokymosi įstaigą, kurioje jiems teko studijuoti, didesnę dalis respondentų studijavo ne vienoje, o keliuose jūrinį išsilavinimą teikiančiose mokymo institucijose. 25,4 % respondentų baigė studijas Laivininkų mokykloje ir įgijo vidurinį profesinį išsilavinimą (žr. 1 pav.). Kaip rodo statistiškai patikimas koreliacinis ryšys, baigusieji Laivininkų mokyklą dažniau nurodė, kad baigė ir Lietuvos aukštąją jūreivystės mokyklą. Tai natūralu, nes Laivininkų mokyklos užbaigimas ir jūrinės profesijos įgijimas suteikia papildomą balą stojant į Lietuvos aukštąją jūreivystės mokyklą, kur vykdomos jūrinių studijų programos. Pritaikius χ^2 metodą, nustatyta, kad statistiškai reikšmingai skiriasi respondentų atsakymai tarp mokymosi Laivininkų mokykloje ir respondento amžiaus ($p = 0,045 < 0,05$). Tyrimu nustatyta, kad visi respondentai, nurodę, kad studijavo Laivininkų mokykloje, yra jaunesni nei vidutinis imties respondento amžius, t. y. iki 39 metų.

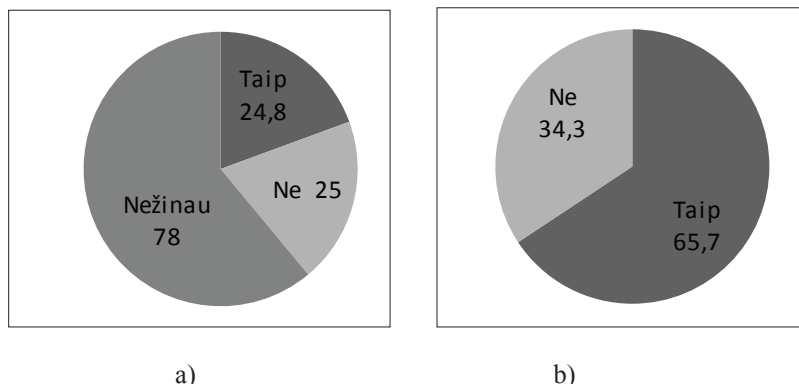


1 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal mokymo įstaigą

83,3 % respondentų studijavo Lietuvos aukštojoje jūreivystės mokykloje. Tai didžiausia apklaustų jūrininkų dalis. Tai galima patvirtinti tuo, kad šioje mokykloje suteikiamas ne tik profesinio bakalauro diplomai, studijų metu jauni žmonės sukaupia būtiną plaukiojimo stažą, todėl užbaigę studijas ir išlaikę egzaminus įgyja jūrininko pažymėjimą, suteikiantį teisę įsidarbinti laivuose. 15,9 % apklaustų jūrininkų nurodė, kad yra baigę studijas Klaipėdos universiteto Jūrų technikos fakultete, tačiau reikia akcentuoti, kad jūrininkai, baigę studijas Laivininkų mokykloje, mažiau kartų nurodė, kad pasirinko universitetines jūrinės pakraipos studijas (žr. 1 pav.). 16,7 % apklaustų jūrininkų teigė, kad baigė studijas Klaipėdos universiteto Jūreivystės institute.

Kaip teigia 82,5 % apklaustų jūrininkų, *profesijos pasirinkimą* lėmė šie veiksniai: respondentas norėjo patenkinti savo interesus; jūrinė profesija atitiko jo pomėgius; jūrininko profesija padeda atskleisti charakterio bruožus. Tik 17,5 % visų apklaustųjų profesiją pasirinko ne dėl minėtų priežasčių. Tyrimu nustatyta, kad 77,0 % respondentų iki 39 metų (vidutinio imties respondentų amžiaus) nurodė, jog jūrinę profesiją pasirinko, norėdami patenkinti savo interesus ir poreikius, siekė atskleisti savo charakterio bruožus. Analizuojant profesijos pasirinkimo galimybes, kaip giminės tradicijų tąsą, nustatyta, kad 56,9 % respondentų teigė nežiną, ar taip iš tikrųjų yra, tik beveik ketvirtadalis respondentų teigė, kad profesijos pasirinkimą lėmė giminės puoselėjamos jūrinės tradicijos (žr. 2 pav.). Daugiau nei pusė respondentų (65,7 %) nurodė, kad pasirinkti jūrinę profesiją paskatino šios profesijos autoritetas. Pritaikius χ^2 metodą, nustatyta, kad statistiškai reikšmingi skirtumai atsakymuose nustatyti atsižvelgiant į respondentų amžių ($p = 0,000 < 0,05$). Be to, nustatyta, kad statistiškai reikšmingai skiriasi respondentų atsakymai apie jūrinės profesijos pasirinkimą kaip giminės tradicijų tąsą ($p = 0,029 < 0,05$). Tyrimu nusta-

tyta, kad 50 % vyresnių nei 39 metų respondentų nurodė, jog profesiją pasirinko nemąstydami apie giminės tradicijų tęsimą.



2 pav. Jūrinės profesijos pasirinkimo priežastys:

a) giminės jūrinės tradicijos; b) jūrinės profesijos autoritetas

Analizuojant respondentų pasitenkinimą pasirinkta jūrininko profesija, nustatyta, kad visi tyrime dalyvavę respondentai yra patenkinti atliekamu darbu. Apibendrinant galima teigti, kad pagrindinis veiksnys, turėjęs įtakos profesijos pasirinkimui, yra psichologinio pobūdžio, susijęs su saviraiška, o poreikis pratęsti giminės ar šeimos tradicijas būdingesnis jaunesnių nei vidutinis amžius respondentų daliai.

Renkant duomenis apie įgytą jūrinį laipsnį, nustatyta, kad konkretų jūrinį laipsnį turi 66,2 % respondentų. Nustatyta, kad tyrime dalyvavo visų jūrinių laipsnių atstovai. Mažiausiai – aukščiausios kvalifikacinės kategorijos jūrinių laipsnio atstovų, bet tai natūralu ir atitinka jūrinės darbo rinkos tendencijas. Kaip parodė respondentų profesinių ateities planų jūrinio laipsnio keitimo požiūriu duomenų analizė, didžioji dalis respondentų (29,0 %) ketina siekti vyriausiojo mechaniko laivų, kurių variklių galia – 750 kW ir daugiau, bet mažiau nei 3000 kW, jūrinio laipsnio. Penktadalis respondentų ketina siekti vyriausiojo mechaniko laivų, kurių variklių galia – 3000 kW ir daugiau, jūrinio laipsnio. Analizuojant atsakymus į klausimą apie ateityje siekiamą įgyti jūrinį laipsnį, akivaizdu, kad mechanikų specialybė tarp šiuo metu dirbančių jūrininkų yra populiari. Pritaikius Mann-Whitney testą, nustatyta, kad statistiškai reikšmingai skiriasi respondentų atsakymai į klausimus apie įgytą ir planuojamą įgyti jūrinį laipsnį. Toliau pateikiami statistiškai reikšmingi tyrimu nustatyti skirtumai tarp grupių: jūrininkai, šiuo metu turintys budinčio kapitono padėjėjo laivų, kurių BT – 3000 ir daugiau, laipsnį,

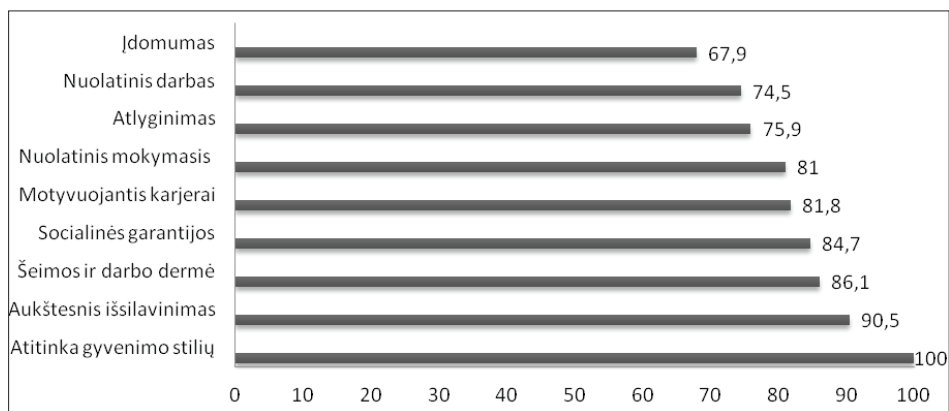
linkę siekti vyresniojo kapitono padėjėjo laivų, kurių BT – 3000 ir daugiau, jūrinio laipsnio ($p = 0,000 < 0,05$); respondentai, šiuo metu turintys vyresniojo kapitono padėjėjo laivų, kurių BT – 3000 ir daugiau, jūrinį laipsnį, ketina siekti kapitono laivų, kurių BT – 3000 ir daugiau, jūrinio laipsnio ($p = 0,018 < 0,05$); respondentai, kurie dabar turi įgiję laivo denio tarnybos jūreivio jūrinį laipsnį, ateityje planuoja siekti vyresniojo kapitono padėjėjo laivų, kurių BT – 3000 ir daugiau, jūrinio laipsnio ($p = 0,000 < 0,05$); radijo operatoriaus jūrinį laipsnį turintys respondentai aukštesnio jūrinio laipsnio siekti neketina ($p = 0,000 < 0,05$); respondentai, įgiję antrojo mechaniko laivų, kurių variklių galia – 750 kW ir daugiau, bet mažiau negu 3000 kW, jūrinį laipsnį planuoja įgyti vyriausiojo mechaniko laivų, kurių variklių galia – 750 kW ir daugiau, bet mažiau nei 3000 kW, jūrinį laipsnį ($p = 0,030 < 0,05$); respondentai, turintieji laivų mašinų skyriaus motoristo jūrinį laipsnį, ateityje planuoja siekti vyriausiojo mechaniko laivų, kurių variklių galia – daugiau nei 3000 kW, jūrinio laipsnio ($p = 0,000 < 0,05$).

Tokios tendencijos rodo, kad įgyjant jūrinius laipsnius egzistuoja aiški hierarchinio tipo karjeros planavimo sistema. Dažniausiai ji yra nuosekli, pavyzdžiui, nuo budinčio kapitono padėjėjo iki vyriausiojo kapitono padėjėjo, vėliau – kapitono jūrinio laipsnio. Tyrimu nustatyta, kad laivų mašinų skyriaus darbuotojai norėtų siekti keliais laipsniais aukštesnio jūrinio laipsnio. Pritaikius χ^2 metodą, statistiškai reikšmingų jūrinio laipsnio įgijimo planų atsakymų skirtumų skirtingose amžiaus grupėse nenustatyta.

Analizuojant, kodėl respondentai pasirinko jūrinę profesiją ir dirba šį darbą, nustatyta, kad didžiausią poveikį daro veiksnys, kad jūrininko darbas atitinka respondentų gyvenimo stilių (žr. 3 pav.). Taigi vienas pagrindinių jūrininko karjerą formuojančių veiksnių yra jo asmeninis gyvenimo stilius. Net devyni dešimtadaliai respondentų teigė, kad dirbant jūriniame sektoriuje būtina nuolat siekti aukštesnio išsilavinimo, jeigu planuojama siekti karjeros, tai reiškia, kad antras pagal poveikio stiprumą yra išsilavinimo veiksnys, lemiantis galimybę siekti karjeros (žr. 3 pav.). 86,1 % respondentų teigė, kad jūrininko karjeros siekį stipriai veikia ir tai, kad dirbant jūrininku yra galimybė suderinti šeimos ir profesinį gyvenimą, be to, jūrininko profesija ir karjeros siekis suteikia pakankamas socialines garantijas. Pagal poveikio stiprumą atlyginimo veiksnys siekti karjeros yra tik septintas. Išanalizavus, kaip jūrininkai siekia karjeros, nustatyta, kad visi be išimties respondentai įvardijo 7 pagrindinius karjeros siekimo būdus, iš kurių galima sudaryti *bazinį karjeros siekimo modelį*:

- 1) studijos aukštojoje mokykloje;
- 2) įvairių kursų, susijusių su profesiniais reikalavimais, lankymas;
- 3) laivavedžiams ir laivų mechanikams skirtų konsultacijų lankymas;

- 4) domėjimasis perspektyviausias karjeros galimybes sudarančiais darbada-
viais;
- 5) asmeninės pastangos, siekiant tapti aukštos kvalifikacijos specialistu;
- 6) asmeninės pastangos turėti pakankamai žinių, kad galima būtų užsitikrinti
profesinės veiklos sėkmę;
- 7) užsienio kalbų mokymasis.

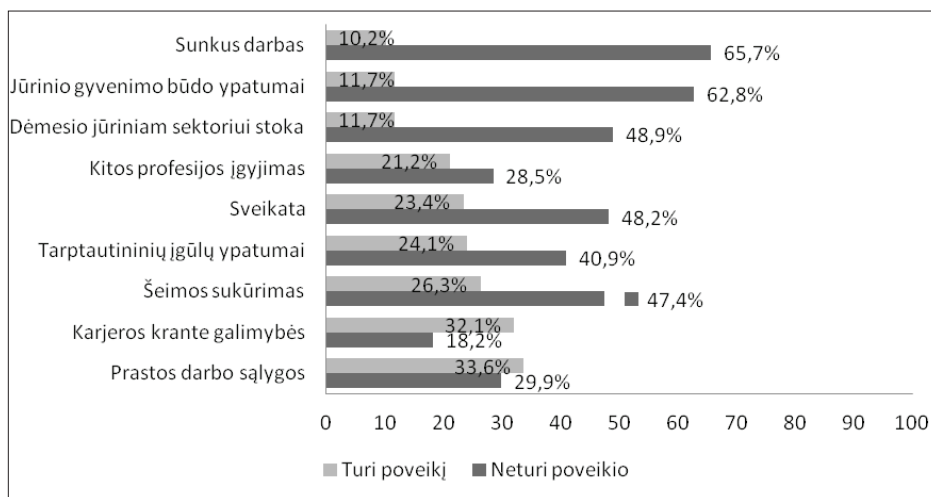


3 pav. Karjeros poreikį formuojančių profesijos pasirinkimo veiksnių analizė

Atliekant tyrimą mėginta nustatyti ne tik teigiamą poveikį karjerai turinčius veiksnius, bet identifikuoti ir pagrindiniai karjeros slopinimo veiksniai, būdingi jūrininko profesijai. Pats didžiausias karjeros slopinimo veiksnys, respondentų nuomone, didelė atsakomybė darbe. Tai rodo, kad jūrininko profesija iš tikrųjų didelės atsakomybės reikalaujanti profesija, nepriklausanti nuo turimo jūrinio laipsnio ir laive užimamų pareigų. Kitas labai stiprų slopinamąjį poveikį darantis veiksnys – didžiulis nuovargis reiso metu: net 83,2 % respondentų jį įvardijo kaip stipraus poveikio karjerą slopinantį veiksni. Tokie veiksniai, kaip jūrininko gyvenimo būdo ypatumai ar sunkus darbas, neturi slopinamojo poveikio jūrininko karjerai. Tai patvirtina daugiau nei pusė jūrininkų, tačiau dešimtdaliui pasirinkusių jūrinę profesiją šie veiksniai aktualūs (žr. 4 pav.).

Pritaikius χ^2 metodą nustatyti statistiškai reikšmingi skirtumai tarp skirtingo amžiaus respondentų ir nuovargio, kaip karjerą slopinančio veiksnio, įvertinimo, nes $p = 0,022 < 0,05$. Tyrimu nustatyta, kad 70,2 % respondentų, įvardijusių nuovargį kaip jūrininko karjerą slopinantį veiksni, buvo vyresni nei vidutinis respondentų amžius, tai reiškia, kad jūrinių profesijų specialistai karjeros intensyviai turėtų siekti iki 39 metų amžiaus, vėliau šį siekį ima slopinti veiksniai, susiformavę atsakingos profesinės veiklos metu. Pritaikius χ^2 metodą nustatyti statistiškai reikšmingi atsakymų skirtumai tarp turimo jūrinio laipsnio ir įvardytų karjerą

slopinančių veiksnių: *šėimos sukūrimas* yra stiprus karjerą slopinantis veiksnys ties 34 arba ties 44 metų riba ($p = 0,03 < 0,05$); *sveikatos būklė* yra stiprus slopinantis veiksnys vyresniems kaip 39 metai respondentams; 77,6 % respondentų, šį veiksniį įvardijusių kaip karjerą slopinantį veiksniį, buvo vyresni nei 39 metų ($p = 0,040 < 0,05$); *jūrinio gyvenimo ypatumai*, kaip karjerą slopinantis veiksnys, ryškus vyresnio amžiaus respondentų grupės atsakymuose: 75,2 % vyresnių nei 39 metų respondentų minėjo šį veiksniį savo anketose ($p = 0,020 < 0,05$); *noras įgyti profesiją*, kaip slopinantis veiksnys, reišėsi tik jaunesnių, iki 39 metų, respondentų grupėje: 71,3 % įvardijusių šį karjerą slopinantį veiksniį buvo respondentai iki 39 metų ($p = 0,020 < 0,05$); *noras tęsti karjerą krante* yra slopinantis veiksnys, jis reišėsi vyresnių nei 39 metų respondentų grupėje: 72,3 % respondentų, šį veiksniį įvardijusių kaip karjerą slopinantį veiksniį, buvo vyresni nei 39 m.



4 pav. Karjerą slopinančių veiksnių poveikio vertinimas

Statistiškai reikšmingų skirtumų, išskyrus aukščiau minėtus, vertinant karjerą slopinančius veiksnus tyrimo metu daugiau nenustatyta. Taigi susidaro tokia situacija, kad pradėjus veikti karjeros slopinimo veiksniams, esant vyresniems kaip 39 metai, siekti karjeros daug sudėtingiau, bet ir atsisakyti profesijos ne taip paprasta, nes ši profesija yra tam tikra jūrininkų saviraiškos priemonė, gyvenimo stilius, todėl psichologiškai keisti profesiją – gana sudėtinga. Būtent tokiais rezultatais galima paaiškinti ir tyrimo metu identifikuotą bazinių karjeros siekimo būdų rinkinį, kurio pagrindą sudaro ne tik studijos ir kvalifikacijos kėlimas, bet ir asmeninės pastangos siekti papildomų žinių, lavinti įgūdžius, nuolatinis domėjimasis jūrine darbo rinka.

Išvados

Teorinės analizės pagrindu formuojamos šios išvados:

1. Nustatyta, kad profesija teikia galimybių žmogaus materialiniam apsirūpinimui, sudaro prielaidas įsitraukti į visuomeninį gyvenimą, kurti dvasines vertybes, užtikrinti poreikių ir lūkesčių darną. Profesijos pasirinkimą lemia subjektyvieji (vidiniai) ir objektyvieji (išoriniai) veiksniai. Profesijos pasirinkimo atitikimą asmenybei galima vertinti stebint asmens karjerą, kuri apibrėžiama kaip visą gyvenimą besitęsiantis procesas, kai įgyjama ir tobulinama sėkmingai karjeros raidai būdinga kompetencija, o karjeros, kaip elementų sekos, supratimas reiškia, kad yra galimybių planuoti ir valdyti karjeros procesą, nuo to priklauso ir karjeros sėkmė.
2. Lietuvoje jūrinių profesijų specialistų rengimą ir diplomavimą reguliuoja nacionaliniai ir tarptautiniai teisės aktai, pasirašomi ir tvirtinami politiniu lygmeniu. Jų įgyvendinimą kontroliuoja vykdančiojo lygmens institucijos, o edukaciniu lygmeniu įgyvendina edukacinės, vykdančiojo lygmens institucijų akredituotos mokymo įstaigos. Kadangi jūrininko profesija yra tarptautinė, tai ir jos teisinis reguliavimas yra mišrus: galioja suderinti teisės aktai, tačiau siekiant aiškiau interpretuoti su jūrininkų teisėmis susijusias problemas, reikia turėti minimalų, tinkamai suderintą ir kontroliuojamą jūrininkų darbo standartą, kuris užtikrintų jūrininkų teisių apsaugą ne tik Lietuvoje, bet ir tarptautinėje erdvėje. Tai teigiamai veiktų jūrinės profesijos karjeros planavimą ir jos siekį. Kaip siekti jūrinės profesijos karjeros, apibrėžia LR susisiekimo ministro patvirtintos taisyklės, kuriose apibrėžti jūriniai laipsniai. Tai palengvina jūrininkų karjeros stebėseną ir sudaro prielaidas planuoti jūrininkų karjerą.

Jūrinių profesijų specialistų apklausos pagrindu formuojamos šios išvados:

1. Tiriant jūrinės profesijos specialistų karjeros projektavimo ir įgyvendinimo veiksmus nustatyta, kad didžiosios dalies jūrininkų profesijos pasirinkimą lėmė subjektyvūs veiksniai: jūrinių profesijų specialistų siekis patenkinti savo interesus, profesija atitiko pomėgius, padėjo atskleisti charakterio bruožus. Objektyvių veiksnių poveikis profesijos pasirinkimui buvo daug silpnesnis. Šių specialistų jūrinio laipsnio ir ketinamo įgyti jūrinio laipsnio analizė atskleidė, kad didžioji dalis respondentų ketina siekti aukštesnio lygio jūrinio laipsnio. Tai būdinga tiek laivavedybos, tiek ir inžinerinius jūrinius laipsnius turintiems jūrininkams.

2. Egzistuoja tam tikras bazinis subjektyvių ir objektyvių veiksmų rinkinys, kurį įvardijo visi tyrime dalyvavę jūrininkai: studijos aukštojoje mokykloje, papildomi kvalifikacijos kėlimo ir atestacijai būtini profesiniai kursai, specializuotos konsultacijos, domėjimasis perspektyviausias karjeros galimybes sudarančiais darbdaviais; asmeninės pastangos siekiant tapti aukštos kvalifikacijos specialistu bei asmeninės pastangos turėti žinių.
3. Pagrindiniai karjerą slopinantys veiksniai – didelė atsakomybė darbe ir nuovargis. Karjerą slopinančių subjektyvių ir objektyvių veiksmų analizė atskleidė, kad intensyviau karjeros poreikis formuojasi jaunesniame amžiuje. Jeigu jūrininkams nepasiseka įgyti aukštesnio laipsnio, kol jie yra jaunesni, vėliau stipriau reiškiasi karjerą slopinantys veiksniai ir siekti karjeros vis sudėtingiau, tačiau veikiant subjektyviems veiksniams, jos atsisakyti vyresnio amžiaus specialistams taip pat sudėtingiau. Todėl svarbus uždavinys yra karjeros planavimas, ypač jaunesniame amžiuje, nes iš pasirinktos imties jaunesnių jūrininkų gauti duomenys rodo, kad atsiranda papildomas poveikį turintis veiksnys – tai profesijos keitimo grėsmė. Tyrimo rezultatai atskleidė, kad didžiąjai daliai jūrininkų, siekiančių karjeros, sudarytos palankios sąlygos, tačiau karjeros plano įgyvendinimo nesėkmės atveju didžioji jų dalis nežinotų, kaip elgtis. Tokį rezultatą galima paaiškinti tuo, kad planuodami karjerą jaunesnio amžiaus respondentai labiau atsižvelgia į turimas žinias apie įsidarbinimo galimybes, studijų tęsimą galimybes ir informacijos apie tai pakankamumą. Taigi planuojant karjerą, objektyvūs veiksniai ypač stipriai veikia vyresnius jūrininkus. Pastebėta, kad ne mažesnę vaidmenį vaidina ir subjektyvūs veiksniai: tobulintinių charakterio savybių pažinimas.

Gauta 2016 08 12

Pasirašyta spaudai 2016 10 15

Literatūra

- Adamonienė, R. (2007). *Karjeros projektavimas ir valdymas*. Mokomoji knyga. Kaunas: Akademija.
- Arnold, J. (2005). *Managing careers into the 21st century*. London: Paul Chapman Publishing Ltd.
- Arnold, J. (2011). 21st century career concepts: Magic, measurement, and career capital. *The Psychologist*, No. 24, p. 106–109.
- Augienė, D. (2009). *Karjera: nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. Studijų knyga. Šiaulių universitetas.
- Barkauskaitė, M. (2007). Profesinis konsultavimas ir orientavimas šiuolaikinio profesinio rengimo kontekste. *Acta Paedagogica Vilnensia*, T. 18, p. 106–120. Vilnius.
- Danilevičius, E. (2008). Karjeros projektavimo ir karjeros planavimo ugdymo edukologinės prielaidos. *Pedagogika*, Nr. 92, p. 110–115.
- Dries, N., Pepermans, R., Carlier, O. (2008). Career success: Constructing a multidimensional model. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73, No. 2, p. 254–267.

- Eder, F., Hörn, G. (2013). Konsultavimo karjerai testai būsiniams mokytojams. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, Nr. 2. Zalcburgo universitetas.
- Germeijs, V., Verschueren, K. (2007). High school students' career decision-making process: Consequences for choice implementation in higher education. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 70(2), p. 223–241.
- Yaxley, H. M. L. (2012). Exploring the origins of careers in public relations. *Public Relations Review*, Vol. 38 (3), p. 399–407.
- Yaxley, H. M. L. (2013). *Career experiences of women in British public relations (1970–1989)*. Public Relations Review.
- Jovaiša, L. (2007). *Enciklopedinis edukologijos žodynas*. Vilnius: Gimtasis žodis.
- Jovaiša, L. (2009a). *Gyvenimo sėkmės ugdymas*. Vilnius: Agora.
- Jovaiša, L. (2009b). *Profesinio orientavimo ir konsultavimo psichologija*. Vilnius: Agora.
- Jovaiša, L. (2011). *Edukologija*, T. 1. Vilnius: Agora.
- Jovaiša, L. (2012). *Edukologija*, T. 2. Vilnius: Agora.
- Jovaiša, R. T. (2012). *Profesinės veiklos tyrimas*. Vilnius: Edukologija.
- Kalvaitienė, G. (2010). Jūreivystės studentų profesinės karjeros savivaldos gebėjimų ugdymo prielaidos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr. 19, p. 60–71.
- Kalvaitienė, G. (2012). *Jūreivystės studentų profesinės karjeros planavimo mokėjimų ugdymo modelis*. Daktaro disertacija. VDU.
- Kavaliauskienė, V. (2011). *Pažintis su profesija*. Klaipėdos universiteto leidykla.
- Laužackas, R. (2005a). *Profesinio rengimo metodologija*. Kaunas: VDU.
- Laužackas, R. (2005b). *Profesinio rengimo terminų aiškinamasis žodynas*. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
- Lietuvos pažangos strategija „Lietuva 2030“*. (2012).
- Lietuvos Respublikos jūrininko knygelės išdavimo ir užpildymo taisyklės. (2006). *Valstybės žinios*, Nr. 22-720.
- Lietuvos Respublikos jūrinio laipsnio diplomų ir kvalifikacijos liudijimų jūrininkams, plaukiojantiems tarptautiniais reisais, išdavimo taisyklės. (2005). *Valstybės žinios*, Nr. 99-3725; (2006). *Valstybės žinios*, Nr. 77-3025.
- Lietuvos Respublikos susisiekimo ministro 2001 m. balandžio 9 d. įsakymas Nr. 110 „Dėl mokymo įstaigų, suteikiančių asmenims teorinį ir praktinį pasirengimą, būtiną jūrinio laipsnio diplomui, kvalifikacijos liudijimui ar jų patvirtinimui gauti, akreditavimo nuostatų patvirtinimo“ (2001). *Valstybės žinios*, Nr. 32-1085; (2011). *Valstybės žinios*, Nr. 165-7880.
- Navickienė, L. (2012). Karjeros konsultanto kvalifikacijos parametrai. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, Nr. 1. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
- Petkevičiūtė, N. (2006). *Karjeros valdymas: asmeninė (individualioji) perspektyva*. Mokomoji knyga. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
- Plant, P. (2012). Akivaizdu? Kokybės užtikrinimas ir įrodymais grindžiamas karjeros projektavimas Europoje: kritinė apžvalga. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, Nr. 1. Aarhus universitetas.
- Pukelis, K. (2012). Karjeros projektavimas: kodėl ir kas? *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, Nr. 1. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
- Pukelis, K. ir kt. (2007). *Profesinio konsultavimo metodinės rekomendacijos profesijos konsultantams*. Kaunas: VDU.
- Pukelis, K. (2009). Gebėjimas, kompetencija, mokymosi / studijų rezultatas, kvalifikacija ir kompetentingumas: teorinė dimensija. *Aukštojo mokslo kokybė*, Nr. 6, p. 12–35.
- Pukelis, K., Navickienė, L. (2010). Training of career counsellors: needs, issues and perspectives. *Pedagogika: mokslo darbai*, Nr. 97, p. 50–59. Vilniaus pedagoginio universiteto leidykla.
- Pukelis, K., Navickienė, L. (2011). Karjeros konsultantų profesijos problema. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*, Nr. 20, p. 116–133. Kaunas: Vytauto Didžiojo universiteto leidykla.
- Rosinaitė, V. (2010). *Karjeros sampratos konstravimas Lietuvoje*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas.
- Ruppert, J. J., Ertelt, B. J. (2013). Emancipuojamasis profesinio vadovavimo modelis. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, Nr. 2. Mannheim universitetas.
- Sultana, R. (2012). Kokybės klausimai: aukštų standartų užtikrinimas teikiant karjeros projektavimo paslaugas. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, Nr. 1. Aarhus universitetas.
- Saugios laivybos įstatymas. (2000). *Valstybės žinios*, Nr. 75-2264.

- Savickas, M. L. (2005). The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown, R. W. Lent (eds.). *Career Development and Counseling. Putting Theory and Research to Work*. New Jersey: John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2012). A Paradigm for Career Intervention in the 21st Century. *Journal of Counselling & Development*, January, Vol. 90, p. 13–19.
- Sokolova, A., Staniškauskienė, V. (2007). Profesinio orientavimo sistemos Lietuvoje teorinės ir politinės prielaidos. *Profesinis rengimas: tyrimai ir realijos*. Vilnius.
- Tijūnėlienė, O., Kavaliauskienė, V. (2008). Antano Maceinos ugdytinio veiklumo koncepcijos interpretacija asmenybės savikūros požiūriu. *Acta paedagogica Vilnensia*, T. 21, p. 41–51.
- Tūtlys, V. (2013). Karjeros projektavimo ir profesinio rengimo sąveika Lietuvoje: galimybių spąstų problemos sprendimas. *Karjeros projektavimas: tyrimai ir konsultavimas*, Nr. 2. Kaunas: Vytauto Didžiojo universitetas.
- Urbanavičiūtė, I. (2010). *Profesinio kelio rinkimosi vidiniai ir išoriniai veiksniai*. Daktaro disertacija. Vilnius: Vilniaus universitetas.
- Vinkenburg, C. J., Weber, T. (2012). Managerial career patterns: A review of the empirical evidence. *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80, Issue 3, p. 592–607.
- Wilensky, H. L. (1961). Careers, lifestyles, and social integration. *International Social Science Journal*, Vol. 12(4), p. 553–558.

THE FACTORS OF MARITIME PROFESSIONALS CAREER DESIGNING AND IMPLEMENTATION

Diana Saveikienė

Summary

The labour market of maritime professionals is characterized by extreme changes in the workplace and legal regulations. This urges to conduct the research of factors of career development and implementation of maritime professionals. The aim of this article is to analyse the factors of design and implementation of further career of marine professionals and to reveal the theoretical fundamentals of career design and implementation factors, to highlight the assumptions which the Lithuanian Seafarer's Training and Certification System and the legal framework provide for career planning and implementation and to identify the factors of career designing and implementing of maritime professionals.

The relevance of the study is based on the fact that vocational information and counselling, and individual career development are important tasks of the education system and the important elements of the strategy of lifelong learning and is a priority document of the European Commission: Memorandum on Lifelong Learning (2001). The chosen research problem responds to the Lifelong Learning Strategy (15 October 2008, No ISAK-2795 / A1-347) updating the idea provided in the Communication on Adult Learning: It is never too late to learn. The

relevance of the chosen research problem is based on the order of the Minister of Education and Science of the Republic of Lithuania and the Minister of Social Security and Labour of the Republic of Lithuania on approval of the description of the procedure for the implementation of vocational guidance (2012). It states that the goal of vocational guidance is to help individuals to make a deliberate choice of adequate education and employment opportunities, to enable the acquisition of career competency, and to develop their careers (i.e. the lifelong sequence of learning, self-expression and the work experience of the person significant to individual and society).

The empirical study was carried out in March-April 2014. Maritime professionals who acquired the specialty under the study programme of the Marine navigation or Operation of marine energy equipment at the Faculty of Marine Technology of Klaipėda University of Lithuania or Lithuanian Maritime Academy represented the population of subjects. A non-probability purposive sampling method was used for the conclusion of the study sample: marine professionals who planned to participate in training courses were selected. The quantitative study using a questionnaire survey was carried out to implement the objective of this study. The study sought to survey 137 maritime professionals.

While analysing the theoretical framework of the career design and implementation of marine professionals, it has been established that occupation provides opportunities for human material security, creates preconditions to engage in public life, develops spiritual values, and ensures the consistency between needs and expectations. Satisfaction in the chosen profession depends on the personality traits and other factors characterizing the two main types of personal expectations one of which is matching of a profession to the imaginative ideal profession, and the other – matching of a profession considered to be the prestigious profession by the public. The choice of profession is determined by subjective (inner) and objective (external) factors. Subjective factors ensure the processes of freedom of self-expression and development of a person whereas objective factors define person's involvement in public activities and justify his relationship with other individuals. That's why in particular in investigating the choice of profession it is necessary to analyse both subjective and objective factors influencing the choice of profession. Professional suitability can be assessed by monitoring personal career, which is defined as a life-long process when the competence characteristic to the development of a successful career is acquired and developed. The understanding of a career as a sequence of elements means that there are opportunities to plan and manage the career process and that career success depends on it.

National and international legislation signed and approved at the political level regulates the training and certification of marine professionals in Lithuania.

Their implementation is controlled by the executive-level institutions, and at the educational level they are implemented by educational training institutions accredited by the executive-level institutions. As a seafarer profession is international, its legal regulation is mixed and the harmonised legislation is in force. However, in order to interpret more clearly the problems associated with seafarers' rights, the minimum and properly aligned and controlled seafarers working standard is needed to ensure the protection of the seafarers' rights not only in Lithuania, but in the international environment as well, which would have a positive impact on the career planning and implementation of marine professionals. Ways of achieving a maritime profession define the rules issued by the Minister of Transport and Communications of the Republic of Lithuania for seafarers' degrees which facilitate the monitoring of seafarers' careers and create preconditions for planning of seafarers' careers.

Factors of career design and implementation of the maritime professionals. During the examination of the factors of career design and implementation of maritime professionals, it was found that the seafarers' profession was mostly chosen due to subjective factors, e.g. marine professionals wanted to satisfy their interests, the profession was in line with the person's hobbies, and the seafarers' profession helped to reveal their character traits. The impact of objective factors on the choice of profession was considerably weaker. The analysis of the professionals' degree showed that the majority of respondents intended to achieve a higher level of marine degree. This was typical to both the seafarers' with the degrees in marine navigation and in marine engineering; however, those with the lowest degree sought to gain a few levels higher maritime degrees, and it was more specific to younger respondents.

Certain basic subjective and objective factors were identified by all seafarers who participated in the study, namely such factors as studies in higher education institutions, additional professional training courses and courses required for certification purposes, specialized advice, interest in promising employers providing career possibilities can be distinguished from objective factors, and from the subjective factors – personal efforts to become a highly skilled professional and personal efforts to gain knowledge.

The main factors inhibiting career are a big responsibility at work and fatigue. The analysis of subjective and objective factors inhibiting career showed that a more intense need for career was formed at a younger age. If mariners failed to gain a higher degree at a younger age, then the factors that inhibit career had stronger impact and the pursuit of career became more difficult. On the other hand, it is more complicated for older professionals to refuse career later under the impact of subjective factors. Therefore, a very important task is career planning, especially

at a younger age, because the data obtained from selected younger sailors showed that there appeared an additional factor, namely a threat to change the profession. The study results showed that the majority of seafarers pursuing a career had favourable conditions, but in case of failure of implementing a career plan, the majority of them would not know what to do. This result can be explained by the fact that younger respondents in planning their career took into account the available opportunities for employment, opportunities for continuation of studies and the adequacy of information about it. Thus, in career planning the objective factors particularly affect older sailors. It was observed that subjective factors such as cognition of personality traits to be improved also played an important role.

It may be concluded that seafarers who are planning a career lack skills in career planning, so there is a need to include a career planning module in the seafarers training and retraining or certification programs.