

# Apklauso rezultatų aptarimas



Lietuvos Respublikos  
FINANSŲ MINISTERIJA

2022 m. liepos 13 d.

# 1. KLAUSIMAS

## Kaip jaučiatės NPI konsolidacijos kontekste?

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Labai gerai	5	3.0%
Gerai	40	23.8%
Nei blogai, nei gerai	91	54.2%
Blogai	26	15.5%
Labai blogai	6	3.6%

# 1. KLAUSIMAS

## Kaip jaučiatės NPĮ konsolidacijos kontekste?

Raudonas signalas	Žalias signalas
Neaiškumas dėl NPĮ struktūros, procesų, veiklos modelio; trūksta konkretumo	„Konsolidacija man ne nauja“, jaučiuosi gerai/neutraliai/normaliai
Nerimas dėl būsimų pareigų, darbo funkcijų ir sąlygų, darbo vietų išsaugojimo, karjeros perspektyvų, darbo užmokesčio bei būsimąjo vadovo	Pokyčiai nekelia nerimo. Tikiu, kad tai atneš profesinės naudos, esame informuoti, jog išsaugosime darbo vietas
Informacijos trūkumas	Informacijos pakanka

## 2. KLAUSIMAS

### Kaip vertinate šių darbo aspektų svarbą konsolidacijos kontekste?

	Visiškai nesvarbu	Nesvarbu	Nei nesvarbu, nei svarbu	Svarbu	Labai sv.
Darbo pozicija (pareigos)	1 (0.6%)	4 (2.4%)	6 (3.6%)	48 (28.6%)	109 (64.6%)
Darbo užmokestis	0 (0.0%)	0 (0.0%)	1 (0.6%)	27 (16.1%)	140 (83.3%)
Papildomai gaunamos naudos	0 (0.0%)	0 (0.0%)	13 (7.7%)	54 (32.1%)	101 (60.2%)
Darbovietės vieta ir biuras	3 (1.8%)	9 (5.4%)	26 (15.5%)	58 (34.5%)	72 (42.8%)
Kolegos	0 (0.0%)	1 (0.6%)	8 (4.8%)	57 (33.9%)	102 (60.7%)
Vadovas	0 (0.0%)	0 (0.0%)	8 (4.8%)	36 (21.4%)	124 (73.8%)
Darbo krūvis	1 (0.6%)	3 (1.8%)	13 (7.7%)	48 (28.6%)	103 (61.3%)
Galimybė dirbti nuotoliu	2 (1.2%)	3 (1.8%)	16 (9.5%)	43 (25.6%)	104 (61.7%)
Lankstus darbo grafikas	2 (1.2%)	2 (1.2%)	21 (12.5%)	48 (28.6%)	95 (56.5%)
Draugiška atmosfera darbe	1 (0.6%)	0 (0.0%)	6 (3.6%)	44 (26.2%)	117 (69.6%)
Galimybė siekti karjeros	0 (0.0%)	2 (1.2%)	15 (8.9%)	61 (36.3%)	90 (53.8%)
Galimybė mokytis ir tobulėti	0 (0.0%)	1 (0.6%)	5 (3.0%)	53 (31.5%)	109 (64.9%)

## 2. KLAUSIMAS

### Kiti, aukščiau nepaminėti, Jums svarbūs darbo aspektai:

- Svarbu girdėti, matyti, motyvuoti persidirbusius darbuotojus.
- Komunikacija, informacijos sklaida; svarbiausia žinoti kaip viskas vyks, kada viskas vyks.
- Darbo sąlygų ir DU sistemos suvienodinimas visose įstaigose.
- Skaidrus sprendimų priėmimo procesas; lygios galimybės (pvz., vyrų/moterų atlygis tose pačiose pozicijose neturėtų skirtis, vyrų/moterų skaičius vadovaujančiose pozicijose/valdyboje/stebėtojų taryboje); galimybė rinktis kelias pozicijas, pvz.,• nebūtinai toje pačioje srityje, kur dirbai, jei kompetencija yra pakankama.
- Aiškūs konsolidacijos tikslai. Vizija. Galutinis rezultatas. Jo pasiekimo laikas.
- Įdomus darbas. Labai svarbu darbo turinys.
- Pakankami žmogiškieji išteklių darbams atlikti.
- Organizacijos vertybės.
- Aiškiai formuojamos užduotys, nustatomi tikslai, ir objektyvi tikslų pasiekimo vertinimo metodika.
- Saugumas, įmonės patikimumas, greita orientacija į aplinką, darbuotojų tikslingas ir išsamus vertinimas.
- Esamų darbuotojų kompetencijų išlaikymas, efektyvus veiklos apjungimas ne "dėl varnelės", o kad būtų reali nauda neišilginant ir neapsunkinant teikiamų paslaugų procesų tiek įmonės viduje, tiek galutiniam GNG.
- Ar persikelsime į kitą ofisą?
- Ar naujos NPĮ sąranga ir surinkti Valdysenos organų atstovai atitiks jai šiandien keliamus vizionieriškus tikslus.
- Didelėje struktūroje gali būti ilgos sprendimų priėmimo grandinės. Todėl norėtumėte atitinkamo dėmesio darbo organizavimo aspektams.
- Tuo atveju, kai netenku savo vadovo pozicijos, atsiranda klausimas dėl DU ir turimų patirčių pritaikymo.
- Labai svarbu, kad naujo darinio struktūra nepasidarytų pernelyg paini, kad būtų užtikrintas sklandus ir greitas sprendimų priėmimas.
- Norisi ambicingų siekių, inovatyvumo, teigiamo poveikio Lietuvos ekonomikai ir kapitalo rinkai.
- Mikrovaldymo nebuvimas, kuo mažesnė hierarchija ("plokščia" vakarietiška įmonės struktūra, kai tikslų siekiama formuojant komandas iš skirtingų sričių specialistų).
- Prekinis ženklas turėtų būti visiškai nauja NPĮ.
- Daugiau lankstumo iš viešojo sektoriaus ir mažiau ribojimų iniciatyvoms.
- Pagarba darbuotojui. Atvirumas. Profesionalumas. Lyderystė.

### 3. KLAUSIMAS

Kaip vertinate informacijos pakankamumą apie NPĮ konsolidaciją?

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Informacijos labai trūksta	22	 13.1%
Informacijos trūksta	64	 38.1%
Informacijos nei per mažai, nei per daug	69	 41.1%
Informacijos daug	11	 6.5%
Informacijos labai daug	2	 1.2%

## 4. KLAUSIMAS

Nuo kokio veiksnio/ių priklausys Jūsų apsisprendimas tęsti darbą naujoje įmonėje?

- Darbo užmokesčio
- Darbo pozicijos
- Tiesioginio vadovo
- Darbo sąlygų
- Darbo krūvio
- Galimybės dirbti nuotoliu
  
- **Kita:** kolektyvo, atmosferos darbe, galimybės mokytis, tobulėti, siekti karjeros, darbovietės vietos

## 5. KLAUSIMAS

Kokie klausimai Jums kyla ir kokių turite pasiūlymų dėl konsolidacijos proceso?

**Struktūra, vizija, terminai.** Trūksta aiškios vizijos dėl konsolidacijos trumpalaikių ir ilgalaikių tikslų. Kada bus žinoma aiški NPI struktūra? Kada įvyks konsolidacija? Ar procesas neužtruks?

**Projektas turi būti valdomas profesionalių konsultantų.** Neaiškus konsultantų vaidmuo, funkcijos, dalyvavimas procesuose, įsitraukimo trūkumas

**Daugiau informacijos apie darbo pozicijas, tiek vadovų, tiek specialistų lygmenyse.** Kaip vyks atrankos/sutarčių perrašymas? Kaip bus vykdoma atranka? Ar nepasikeis darbo pozicija, ar nesumažės atlyginimas? Ar galėsiu dirbti nuotoliniu būdu? Kita



## 5. KLAUSIMAS

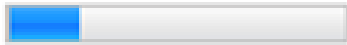

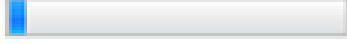
### Kokie klausimai Jums kyla ir kokių turite pasiūlymų dėl konsolidacijos proceso?

#### Pasiūlymai:

- „Turi būti užtikrintas darbų tęstinumas ir naujo ES paramos investavimo periodo darbų efektyvumas. Todėl svarbu išlaikyti jau gerai organizuotą skyrių darbą. Geriausia, kad darbus kuruotų dabartiniai vadovai direktoriaus pavaduotojo ar departamento direktoriaus pozicijoje. Taip būtų sutaupytas laikas, darbų kokybė bei užtikrintas siekiamas rezultatas.“
- „Visos NPI turėtų turėti vienodą balso teisę dėl naujos struktūros ar pareigybių, perkeltant darbuotojus į naują struktūrą, turėtų būti pokalbis su darbuotojais, kur jie save matytų, kai bus žinoma struktūra, kur norėtų dirbti, o gal keisti savo profilį.“
- „Pasiūlymas, kad ilgai neužtruktų konsolidacijos procesas. Neapibrėžtumas, kuris tęsiasi ilgai, išvargina ir skatina ieškoti naujo darbo.“

## 6. KLAUSIMAS

### Jūsų pozicija:

Atsakymo variantai	Kiekis	Santykis
Vadovaujanti pozicija (direktoriai, departamentų, skyrių vadovai)	34	 20.2%
Vyr. specialisto ar specialisto pozicija	126	 75.0%
Kita	8	 4.8%



Lietuvos Respublikos  
**FINANSŲ MINISTERIJA**