Pranešimas žiniasklaidai

2024 m. kovo 05 d.

**Šiuolaikiniai lyderiai – ne vien tik versle: kokio proveržio tikisi viešasis sektorius?**

**Efektyviai veikiantis viešasis sektorius, kurio įstaigoms ir institucijoms vadovauja aukščiausio lygio vadovai – toks tikslas keliamas Viešojo valdymo agentūrai. Siekiant žengti šiuo keliu, pradėtas įgyvendinti plataus masto ugdymo modelis, orientuotas į įstaigų vadovams reikalingų kompetencijų stiprinimą, rašoma pranešime žiniasklaidai.**

Viešojo valdymo agentūrai patikėta valdyti vadovų karjerą iš vieno centro: nuo atrankų iki pažangių metodų diegimo, kad būtų ugdomi vadovų gebėjimai. Taip pat organizacijai pavesta būti valstybės tarnybos reformos įgyvendinimo kompetencijų centru.

„Agentūrai tekusi didžiausia atsakomybė – aukščiausio lygio vadovų ugdymas, derinant tinklaveiką ir skirtingus metodus: gyvus bei nuotolinius mokymus, mentorystės programas ir mokymąsi vieniems iš kitų. Taip keičiamasi gerąja praktika ir naujovėmis“, – pasakoja Viešojo valdymo agentūros (VVA) Vadovų karjeros valdymo skyriaus vadovė Rasa Tumėnė.

Ji papildo, kad pradėtas įgyvendinti centralizuotas viešojo sektoriaus įstaigų vadovų ugdymo modelis yra labiausiai nukreiptas į lyderiams būtinų kompetencijų stiprinimą. „Visa tai daroma ne tik siekiant atliepti institucijų lūkesčius, bet ir pagerinti viešojo sektoriaus įvaizdį bei pasiekti proveržį skatinant vadovus rinktis darbą valstybės tarnyboje“, – paaiškina R. Tumėnė.

Naujausių „The Josh Bersin Company“ tyrimų duomenimis, tikėtina, kad organizacijos, kuriose įdiegtos vadovų lyderystės tobulinimo programos, turės 3 kartus labiau patenkintus klientus, 5 kartus dažniau diegs inovacijas ir turės labiau įsitraukusius darbuotojus.

Centralizuotoje ugdymo programoje „Lyderystės akademija“ šiemet turės galimybę dalyvauti apie 150 aukščiausio lygio vadovų, vėliau kasmet individualūs ugdymo planai bus sudaryti maždaug 90-čiai aukščiausio lygio vadovų.

**Viešojo sektoriaus vadovams – kur kas platesnės kompetencijos**

Kaip svarbiausios, vadovų kompetencijų ugdymo modelyje išskiriamos vadybinės ir lyderystės kompetencijos. Kitos prioritetinės kompetencijos, kurias bus siekiama tobulinti – finansinės-analitinės bei skaitmeninės. Vadovams būtinos ir tokios aktualios kompetencijos kaip konfliktų valdymas, efektyvi vidinė ir tarpinstitucinė komunikacija bei inovacijų diegimas.

„Mūsų kaip viešojo sektoriaus personalo valdymo partnerių užduotis yra pritraukti ir atrinkti aukščiausio lygio vadovus pasitelkiant aktualiausiomis kompetencijomis grįstą vertinimą. Siekiame, kad būsimi vadovai ne tik siektų rezultatų ir mokėtų vesti komandą, bet ir gebėtų ją sutelkti, įgalinti, todėl esame šalia siekdami užtikrinti ugdymo galimybes vadovams“, – sako R. Tumėnė.

Didelę patirtį vadovaudama verslui sukaupusi Inovacijų agentūros vadovė R. Stragienė priduria, kad viešajame sektoriuje gali prireikti ir kitokių kompetencijų, nei versle.

„Iš savo patirties galiu pasakyti, kad viešajame sektoriuje tenka papildomai mokytis suinteresuotųjų šalių valdymo. Apskritai, vadovams nėra lengva migruoti iš viešojo sektoriaus į privatų, ir atvirkščiai. Jie įpranta dirbti pagal jiems suprantamas sąlygas, ir sunkiai priima kitokią nuomonę ar poziciją. O kai to nepavyksta padaryti, neįmanoma tobulėti“, – teigia R. Stragienė.

Jai pritardama R. Tumėnė teigia, kad viešojo sektoriaus įstaigų vadovams reikalingos kompetencijos šiek tiek skiriasi ir todėl, kad jiems tenka didelė atsakomybė – organizacijos, kurioms jie vadovauja, turi ne tik pasiekti konkrečių tikslų, bet ir tarnauti visuomenės interesams.

**Priešingybės: ne tik traukia, bet ir padeda efektyviau dirbti**

Tam, kad bet kuri organizacija tinkamai veiktų, būtina suburti efektyviai veikiančią komandą. Tam svarbios ir kompetencijos, ir asmeninės darbuotojų savybės. R. Stragienė pasakoja, kad rinkdama pavaldžių vadovų komandą į save panašių neieško.

„Svarbiausias naujo talento, vadovo bruožas – strategiškai tinkamiausia profesinė patirtis, taip pat organizaciją praturtinantys gebėjimai. Asmeninių savybių panašumas neturi lemiamos įtakos, netgi priešingai: pastebiu, kad dirbant su skirtingais žmonėmis, tokia, diversifikuota komanda veikia efektyviau“, – teigia R. Stragienė.

Ji taip pat pabrėžia, kad vadovaujant komandai, svarbiausia – pasitikėjimas. Jis, pasak vadovės, susideda iš dviejų veiksnių, vienas kurių – darbuotojų gebėjimas atlikti savo užduotis, suprasti atsakomybę ir įvertinti veiksmų pasekmes. „Yra toks profesinis pasitikėjimas, kai neklausi žmogaus, kaip jis ketina atlikti vieną ar kitą darbą, bet gali būti ramus dėl to, kad jis bus tinkamai atliktas. Lengviausia pasitikėti ir dirbti su tais žmonėmis, kurie yra atviri, smalsūs ir nuoširdūs“, – sako Inovacijų agentūros direktorė.

Įgyvendinant ugdymo modelįdaugiausia dėmesio ketinama skirti vadovų gebėjimams neapibrėžtumo laikotarpiais vesti savo darbuotojus, išlaikant ir orientaciją į rezultatus. Taip pat bus siekiama ugdyti drąsą priimti nebūtinai populiarius, tačiau reikalingus sprendimus.

Įvertinus praėjusių metų duomenis, pastebėta, jog įstaigų vadovų konkursais vis dažniau susidomi pretendentai iš verslo – dalyje konkursų apie pusę pretendentų sudaro privataus sektoriaus atstovai.

2023 m. VVA organizavo ir įvykdė 29 konkursus į įstaigos vadovo pareigas, iš kurių 27 (93,1 proc.) pasibaigė sėkmingai – laimėtojo ar laimėtojų atrinkimu. Vidutinis pretendentų, pateikusių prašymus leisti dalyvauti konkurse į įstaigos vadovo pareigas, skaičius – 17,1.

 A blue and grey text on a black background

Description automatically generated