**N. Kobzevienė. 5 esminiai skirtumai, vadovaujant viešajame ir privačiame sektoriuose**

**Pastaruoju metu į viešąjį sektorių ateina nemažai vadovų, turinčių patirtį privačiame sektoriuje. Jų aukšta kvalifikacija ir naujas vadovavimo stilius nekelia abejonių. Bet viešajame sektoriuje yra tam tikrų veiklos ypatumų, kurių negalima nepaisyti. Jų nežinojimas sukelia nesusipratimus bei konfliktines situacijas su kontroliuojančiais subjektais ir darbuotojais bei veiklos partneriais.**

Svarbu atkreipti dėmesį bent į penkis akcentus, vadovaujant viešajame sektoriuje.

**Lėšų planavimas.** Viešojo sektoriaus subjektas turi planuoti sąmatą kitiems metams. Tai nėra visiškai tenkinama suma, nes ji priklauso nuo surenkamų mokesčių valstybėje. Todėl planuojama ne tiek, kiek reikia, o tiek, kiek duoda. Visgi, viešųjų paslaugų teikimas turi būti užtikrintas aukščiausiame lygyje. Planuojant lėšas, negalima vadovautis tik įstaigos poreikiais – svarbus ir bendras valstybės strateginis planas bei kontroliuojančio subjekto planai. Įstaiga yra „viena iš“, o ne savarankiškas subjektas.

**Taupymas.** Privačiame sektoriuje dažnai laikomasi tokios nuostatos, kad lėšos iš pradžių taupomos. Kai sutaupoma reikiama suma – tik tuomet investuojama, siekiant užsibrėžto tikslo. Viešajame sektoriuje sutaupyti asignavimai negali būti perkelti į kitus metus. Juos reikia grąžinti į iždą iki kitų metų sausio 10 dienos. Be to, suplanuoti lėšas ir nepanaudoti jų – tai neracionalus valstybės lėšų naudojimas.

**Darbuotojų atleidimas.** Kartais, kai nauji vadovai po įdarbinimo išanalizuoja veiklą bei sudaro finansinę analizę – pamato, kad darbuotojų yra per daug, atliekamos operacijos dubliuojamos arba darbuotojo atliekamos funkcijos nereikalingos įstaigos veikloje.

Tokiais atvejais galbūt logiškas sprendimas būtų atleisti tokį darbuotoją. Tačiau tam, kad darbuotoją būtų galima atleisti – privalu atlikti visas oficialias procedūras bei suplanuoti biudžetus, atsiskaitant su atleidžiamais darbuotojais.

Biudžetas yra planuojamas prieš kalendorinių metų pradžią, o metų eigoje atleisti darbuotoją galima tik iš sutaupytų lėšų. Sutaupyti nėra lengva, nes darbo užmokesčio fondas planuojamas pagal faktinį poreikį ir nukrypti nuo jo negalima. Nuo 2024 metų numatoma suteikti vadovams daugiau galimybių organizuoti klausimus, susijusius su personalu, tačiau tam beveik neskiriama lėšų ir dar nesutvarkyta norminių aktų bazė. Tokiu būdu suteikiamas pagrindas darbo ginčams, o tai neskatina geresnio vadovavimo.

**Pardavimo kainų nustatymas.** Rinka nuolat diktuoja ekonominius poreikius ir sąlygas. Kitaip tariant, rinka diktuoja pasiūlą ir paklausą, t. y. rinkos kainų kitimą. Tačiau viešajame sektoriuje, prieš taikant pardavimo kainas, jos turi būti suderintos su kontroliuojančiu subjektu ir patvirtintos. Tai užima nemažai laiko, todėl vadovas mato, kad ekonominė nauda nepasiekia apskaičiuoto lygio, mato prarastas galimybes ir nieko negali pakeisti.

**Dovanos darbuotojams.** Artėjant šventėms, dažnai norima paskatinti darbuotojus premijomis arba dovanomis. Svarbu tai, kad premijos yra apmokestinamos, o dovanos – ne ir toks sprendimas atrodo labai patraukliai.

Biudžeto sandaros įstatymas numato, kad biudžeto ir pajamų įmokų lėšos turi būti naudojamos pagal planą, o planuoti biudžeto lėšas dovanoms, kurios renkamos iš mokesčių mokėtojų, negalima. Todėl, nors pagal GPM 17 str. 1 d. 39 p. dovanos iki 200 eurų neapmokestinamos ir galimos – yra labai ribota lėšų suma, kurią galima skirti dovanoms.

Viešajame sektoriuje vadovai yra labiau administratoriai, užtikrinantys viešųjų paslaugų teikimą, nei lyderiai, siekiantys maksimalaus pelno. Nors poreikis turėti naujai mąstančius vadovus jau yra, bet galimybės pasireikšti šiems vadovams kol kas labai ribojamos. Todėl viešajame sektoriuje reikalingi esminiai pokyčiai, „kosmetinio remonto“ jau gali ir nepakakti.

***Natalja Kobzevienė, mokymų įmonės COUNTLINE lektorė, konsultantė***