

**LIETUVOS RESPUBLIKOS VYRIAUSYBĖ**  
**NUTARIMAS**  
**DĖL VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO**  
**TVARKOS APRAŠO PATVIRTINIMO**

Nr.  
Vilnius

Lietuvos Respublikos Vyriausybė, vadovaudamasi Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatymo 37 straipsnio 1 dalimi ir 38 straipsnio 1 dalimi ir siekdama užtikrinti tvarų viešojo sektoriaus darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą, n u t a r i a:

1. Patvirtinti Viešojo sektoriaus darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašą.
2. Nustatyti, kad aukštesnieji vadovai, šio nutarimo įsigaliojimo metu pareigas einantys trumpiau kaip pusę kadencijos, kuriai jie buvo priimti (paskirti), ne vėliau kaip per vienerius metus nuo šio nutarimo įsigaliojimo išklauso įvadinio mokymo programą šiuo nutarimu patvirtinto Viešojo sektoriaus darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo aprašo nustatyta tvarka.
3. Nustatyti, kad nutarimas įsigalioja 2024 m. sausio 1 d.

Ministras Pirmininkas

Vidaus reikalų ministras

# **VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO TVARKOS APRAŠAS**

## **I SKYRIUS BENDROSIOS NUOSTATOS**

1. Viešojo sektoriaus darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo tvarkos aprašas (toliau – Aprašas) reglamentuoja viešojo sektoriaus darbuotojų (asmenų, einančių pareigas valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje (toliau – įstaiga), toliau kartu – darbuotojai) kvalifikacijos tobulinimo organizavimą.

2. Valstybės pareigūnams, statutiniams valstybės tarnautojams, žvalgybos pareigūnams ir darbuotojams, dirbantiems pagal darbo sutartį, Aprašo nuostatos taikomos tiek, kiek valstybės pareigūnų, statutinių valstybės tarnautojų, žvalgybos pareigūnų ir darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, kvalifikacijos tobulinimo nereglamentuoja kiti teisės aktai.

3. Apraše vartojamos sąvokos apibrėžtos Lietuvos Respublikos valstybės tarnybos įstatyme, Lietuvos Respublikos darbo kodekse, Lietuvos Respublikos švietimo įstatyme ir Lietuvos Respublikos neformaliojo suaugusiųjų švietimo ir tęstinio mokymosi įstatyme.

4. Darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo metodai yra šie:

3.1. savišvieta – kvalifikacijos tobulinimo metodas, kai dalyvis individualiai susipažįsta ir įsisavina reikiamą informaciją. Lektoriaus, kolegos, tiesioginio vadovo, mentoriaus įsitraukimas reikalingas pagal poreikį darbuotoją konsultuojant, diskutuojant ir (ar) suteikiant grįžtamąjį ryšį;

3.2. mokymasis veikloje – darbuotojui sudėtingų, kompleksinių užduočių atlikimas savarankiškai, su įstaigoje pareigas einančiu (-iais) asmeniu (-imis) ar mentoriumi, įstaigoje pareigas einančių asmenų mokymas ar pavadavimas, kurio metu įgyjamos naujos ar lavinamos turimos kompetencijos, žinios ir gebėjimai;

3.3. mokymasis iš kitų asmenų – darbuotojo naujų kompetencijų, žinių ir gebėjimų įgijimas ar turimų kompetencijų, žinių ir gebėjimų lavinimas komandiruočių, stažuočių, darbo grupių veiklos, projektų ir renginių metu, bendradarbystės centruose ar ugdomojo vadovavimo metu;

3.4. neformalusis švietimas.

5. Darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas organizuojamas centralizuotai ir decentralizuotai.

## **II SKYRIUS CENTRALIZUOTAS DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMAS**

6. Centralizuotą darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą pagal Darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo prioritetus (Aprašo 1 priedas) organizuoja Viešojo valdymo agentūra valstybės biudžeto ir (ar) kitomis lėšomis.

7. Centralizuotas kvalifikacijos tobulinimo programas ir programų modulius tvirtina Viešojo valdymo agentūros direktorius.

8. Viešojo valdymo agentūra kasmet iki einamųjų (x) metų pabaigos susirenka informaciją apie įstaigų kitų metų poreikį centralizuotam darbuotojų kvalifikacijos tobulinimui ir iki kitų (x+1) metų kovo 31 d. sudaro kitų (x+1) metų centralizuoto darbuotojų kvalifikacijos

tobulinimo planą. Prireikus centralizuoto darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo planas gali būti keičiamas.

9. Viešojo valdymo agentūra, organizuodama centralizuotą darbuotojų kvalifikacijos tobulinimą, vadovaujasi Ilgalaikė viešojo sektoriaus darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo strategija (Aprašo 2 priedas).

### **III SKYRIUS**

#### **AUKŠTESNIŲJŲ VADOVŲ KOMPETENCIJŲ UGDYMAS**

10. Aukštesniųjų vadovų kompetencijų ugdymą centralizuotai organizuoja Viešojo valdymo agentūra valstybės biudžeto ir (ar) kitomis lėšomis.

11. Viešojo valdymo agentūra aukštesniajam vadovui ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo jo priėmimo (paskyrimo) į pareigas dienos įvertina aukštesniojo vadovo turimas pareigoms eiti reikalingas kompetencijas, sudaro individualų kadencijos trukmės kompetencijų ugdymo planą ir jį suderina su aukštesniojo vadovu. Individualus kompetencijų ugdymo planas gali būti keičiamas pagal poreikį.

12. Aukštesnysis vadovas, pirmą kartą priimtas (paskirtas) į aukštesniojo vadovo pareigas, įvadinio mokymo programą išklauso ne vėliau kaip per 6 mėnesius nuo jo priėmimo (paskyrimo) į pareigas dienos.

13. Aukštesniųjų vadovų kompetencijų ugdymo ir įvadinio mokymo programas ir programų modulius tvirtina Viešojo valdymo agentūros direktorius.

14. Pagal poreikį aukštesniųjų vadovų kompetencijų ugdymą pagal Viešojo valdymo agentūros direktoriaus patvirtintas kompetencijų ugdymo programas ir programų modulius arba kitas kompetencijų ugdymo programas ir programų modulius gali organizuoti aukštesnįjį vadovą į pareigas priimančias asmuo ar įstaiga, kurioje pareigas eina aukštesnysis vadovas.

### **IV SKYRIUS**

#### **DECENTRALIZUOTAS DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMAS**

15. Įstaigos vadovas ar jo įgaliotas asmuo, atsižvelgdamas į įstaigos veiklos sritis, planavimo dokumentus, įstaigos finansinę padėtį, tvirtina metinį darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo planą ne vėliau kaip iki einamųjų (x) metų kovo 31 d.

16. Darbuotojui einamaisiais (x) metais prireikus tobulinti kvalifikaciją, darbuotoją į pareigas priimančias ar jo įgaliotas asmuo, atsižvelgdamas į darbuotojo tiesioginio vadovo motyvuotą siūlymą, įstaigos finansinę padėtį, priima sprendimą dėl darbuotojo kvalifikacijos tobulinimo turinio ir (ar) formos (-ų). Prireikus darbuotoją į pareigas priimančias asmuo ar jo įgaliotas asmuo darbuotojui gali organizuoti ir kvalifikacijos tobulinimą pagal Darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo prioritetus (Aprašo 1 priedas).

17. Darbuotojui, priimtam, perkeltam ar grįžusiam į pareigas (atkūrusiam valstybės tarnautojo statusą, grįžusiam po vaiko priežiūros atostogų, po tam tikro laiko vėl priimtam į tas pačias pareigas ir kitais atvejais) darbuotojo tiesioginio vadovo siūlymu ir darbuotoją į pareigas priimančio ar jo įgalioto asmens sprendimu gali būti skiriamas mentorius, gali būti sudarytas adaptacinis darbuotojo kvalifikacijos tobulinimo planas, skirtas atkurti prarastoms ar įgyti naujoms kompetencijoms, žinioms ir gebėjimams, reikalingiems darbuotojo funkcijoms atlikti.

## **V SKYRIUS**

### **KVALIFIKACIJOS TOBULINIMAS TARPTAUTINĖSE AR UŽSIENIO VALSTYBIŲ INSTITUCIJOSE**

18. Viešojo valdymo agentūra, gavusi informaciją apie galimybę darbuotojų kvalifikaciją tobulinti tarptautinėse ar užsienio valstybių institucijose, skelbimą apie tokią galimybę (toliau – skelbimas) ne vėliau kaip per 3 darbo dienas nuo nurodytos informacijos gavimo dienos paskelbia Viešojo valdymo agentūros interneto svetainėje.

19. Įstaiga, gavusi informaciją apie galimybę darbuotojų kvalifikaciją tobulinti tarptautinėse ar užsienio valstybių institucijose, jeigu darbuotojų kvalifikacijos tobulinimas yra aktualus ne vienai įstaigai, per 3 darbo dienas nuo šios informacijos gavimo dienos pateikia ją elektroniniu paštu Viešojo valdymo agentūrai, išskyrus atvejus, kai darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo galimybė yra susijusi išimtinai su informaciją gavusios įstaigos kompetencija.

20. Jeigu tarptautinė ar užsienio valstybės institucija Lietuvos Respublikai yra nustačiusi darbuotojų, siunčiamų tobulinti kvalifikaciją, kvotą, Viešojo valdymo agentūros direktorius ar jo įgaliotas valstybės tarnautojas sudaro atrankos komisiją ir organizuoja darbuotojo (-ų), siunčiamo (-ų) tobulinti kvalifikaciją tarptautinėse ar užsienio valstybių institucijose, atranką (toliau – atranka). Į atrankos komisiją gali būti įtraukiami ir kitų įstaigų atstovai. Atranka gali būti atliekama ir telekomunikacijų galiniais įrenginiais.

21. Skelbime nurodytus tarptautinės ar užsienio valstybės institucijos nustatytus reikalavimus atitinkantis darbuotojas, pageidaujantis dalyvauti atrankoje, atrankos komisijai per VATIS skelbime nustatytais terminais turi pateikti:

- 20.1. VATIS nurodytos formos prašymą;
- 20.2. gyvenimo aprašymą;
- 20.3. darbuotoją į pareigas priimančio ar jo įgalioto asmens sutikimą, kad darbuotojas dalyvautų atrankoje ir laimėjęs ją būtų išsiųstas tobulinti kvalifikaciją į tarptautinę ar užsienio valstybės instituciją;
- 20.4. kitus skelbime nurodytus dokumentus ar duomenis.

22. Atrenkant darbuotoją, kuris bus siunčiamas tobulinti kvalifikaciją į tarptautines ar užsienio valstybių institucijas, atsižvelgiama į įstaigos nustatytus kriterijus.

23. Jeigu darbuotojų, pateikusių Aprašo 20 punkte nurodytus dokumentus ir atitinkančių tarptautinės ar užsienio valstybės institucijos nustatytus reikalavimus, yra mažiau nei tarptautinės ar užsienio valstybės institucijos nustatytas atrinkti darbuotojų skaičius, darbuotojai laikomi atrinktais.

24. Jeigu darbuotojus, kurie tobulins kvalifikaciją, atsirenka pati tarptautinė ar užsienio valstybės institucija, darbuotojai, prieš dalyvaudami šioje atrankoje, turi gauti darbuotoją į pareigas priimančio ar jo įgalioto asmens sutikimą, kad darbuotojas dalyvautų šioje atrankoje ir laimėjęs ją būtų išsiųstas tobulinti kvalifikaciją į tarptautinę ar užsienio valstybės instituciją.

25. Atrankos komisijai atrinkus darbuotoją (-us) tobulinti kvalifikaciją tarptautinėse ar užsienio valstybių institucijose arba darbuotojui ar įstaigai gavus vardinį tarptautinės ar užsienio valstybės institucijos kvietimą tobulinti kvalifikaciją, darbuotojai tobulinti kvalifikaciją į tarptautines ar užsienio valstybių institucijas siunčiami darbuotoją į pareigas priimančio asmens sprendimu.

#### **IV SKYRIUS**

#### **BAIGIAMOSIOS NUOSTATOS**

26. Kvalifikacijos tobulinimo išlaidas ar jų dalį, kurių neapmoka priimančioji įstaiga ar kurios neapmokamos iš kitų finansavimo šaltinių, apmoka įstaiga, siunčianti darbuotoją tobulinti kvalifikaciją.

27. Už įstaigos personalo valdymą atsakingas administracijos padalinys ar asmuo, o jeigu įstaigoje personalo administravimo funkcijos atliekamos centralizuotai, įstaiga, centralizuotai atliekanti personalo administravimo funkcijas, per 5 darbo dienas nuo kvalifikacijos tobulinimo pabaigos įrašo Valstybės tarnautojų registre nurodytą informaciją apie darbuotojo kvalifikacijos tobulinimą.

28. Įstaigos kasmet iki kovo 1 d. Viešojo valdymo agentūrai per Valstybės tarnybos valdymo informacinę sistemą ar raštu teikia Viešojo valdymo agentūros direktoriaus nustatytos formos darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo ataskaitą už praėjusius (x-1) metus.

Viešojo sektoriaus darbuotojų kvalifikacijos  
tobulinimo tvarkos aprašo  
1 priedas

**DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO PRIORITETAI**

Darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo prioritetai yra šie:

1. Lyderystės įgūdžių tobulinimas.
  2. Finansinių-analitinių kompetencijų tobulinimas.
  3. Skaitmeninių kompetencijų tobulinimas.
-

## **ILGALAIKĖ VIEŠOJO SEKTORIAUS DARBUOTOJŲ KVALIFIKACIJOS TOBULINIMO STRATEGIJA**

### **I SKYRIUS APLINKOS ANALIZĖ**

1. Ilgalaikės viešojo sektoriaus darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo strategijos (toliau – Strategija) tikslas – nustatyti viešojo sektoriaus darbuotojų (asmenų, einančių pareigas valstybės ar savivaldybės institucijoje ar įstaigoje (toliau – įstaiga), toliau kartu – darbuotojai) kvalifikacijos tobulinimo gaires iki 2030 metų.

2. Strategija parengta atsižvelgiant į aplinkos analizę, 2022–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos viešojo valdymo plėtros programą, patvirtintą Lietuvos Respublikos Vyriausybės 2022 m. kovo 9 d. nutarimu Nr. 206 „Dėl 2022–2030 metų plėtros programos valdytojos Lietuvos Respublikos vidaus reikalų ministerijos viešojo valdymo plėtros programos patvirtinimo“ (toliau – Viešojo valdymo plėtros programa), 2019 m. valstybės tarnybos efektyvumo tyrimo<sup>1</sup> rezultatus (International Civil Service Effectiveness (InCiSe) Index) (toliau – InCiSe tyrimas), sociologinių tyrimų rezultatus, visuomenės, valstybės ir savivaldybių įstaigų pateiktus pasiūlymus.

3. Kvalifikuoti darbuotojai yra vienas iš svarbiausių sėkmingai veikiančios įstaigos ir kokybiškas paslaugas visuomenei teikiančių elementų. Iki 2019 m. valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimas buvo iš dalies centralizuotas. Įvadinis mokymas ir 18–20 kategorijų valstybės tarnautojų mokymas buvo organizuojamas centralizuotai. Kitų kategorijų valstybės tarnautojų mokymai buvo organizuojami decentralizuotai pačių įstaigų. Valstybės pareigūnų, darbuotojų, dirbančių pagal darbo sutartį, kvalifikacijos tobulinimu įstaigos rūpinosi pagal poreikį. Nuo 2019 m. valstybės tarnautojų kvalifikacijos tobulinimo sistema tapo visiškai decentralizuota. Iki šiol nėra bendros viešojo sektoriaus darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo sistemos. Darbuotojų kvalifikacija tobulinama fragmentiškai, neužtikrinant vienodo kvalifikacijos ir gebėjimų ugdymo pasiekiamumo ir ugdymo lygio bei orientacijos į veiklos rezultatus, nėra skiriama pakankamo finansavimo darbuotojų kvalifikacijai kelti.

4. InCiSe tyrimas sudaro galimybes įvertinti, kuriose srityse Lietuvos valstybės tarnyba yra stipresnė ar silpnesnė nei kitų šalių (atsižvelgiant į tai, kad tyrime dalyvavusių šalių valstybės tarnybos sąvoka ir turinys yra skirtingi, šio tyrimo rezultatai ir rekomendacijos taikytinos ne tik Lietuvos valstybės tarnybai, bet ir visoms Lietuvos viešojo valdymo institucijoms). Pagal šį indeksą Lietuva, vertinant bendrą valstybės tarnybos efektyvumą, užima 20 vietą iš 38 Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacijos (EBPO) šalių ir yra per dvi valstybes žemiau bendro EBPO šalių vidurkio. Iš 24 Europos Sąjungos (toliau – ES) šalių Lietuva užima 11 vietą ir pagal efektyvumą yra apie vidurį. Ypač prasti vertinimai gebėjimų srityje, kurioje Lietuva lenkia tik Turkiją ir Graikiją. Iš 14 vertintų gebėjimų (pvz., kritinis mąstymas, rašymas, vienas kito instruktavimas, mokymas) (žr. 1 pav.) beveik visi Lietuvos darbuotojų gebėjimai įvertinti žemiau vidurkio, išskyrus laiko planavimo, aukštojo išsilavinimo ir problemų sprendimo segmentus.

---

<sup>1</sup> Prieiga internete: <https://www.bsg.ox.ac.uk/about/partnerships/international-civil-service-effectiveness-index-2019>

Siekiant didinti darbuotojų gebėjimus, būtina organizuoti kokybiškus mokymus visiems darbuotojams, stiprinti jų kompetencijas tiek centralizuotai, tiek įstaigos lygmeniu.

Gebėjimų rodikliu matuojami tiek darbuotojų darbo įgūdžiai, tiek suteikiamos galimybės šiuos įgūdžius stiprinti, panaudoti juos darbe kylančioms problemoms spręsti. Gebėjimų rodiklis apima 14 komponentų (gebėjimų), kurie skirstomi į keturias grupes: 1) baziniai gebėjimai (raštingumas, skaitmeninis raštingumas, problemų sprendimas, aukštasis išsilavinimas (įgytas)); 2) bazinių gebėjimų naudojimas darbe (informacinių ir komunikacijos technologijų (IKT) naudojimas darbe, skaitmeninių žinių naudojimas darbe, skaitymas darbe, rašymas darbe); 3) organizacinių gebėjimų taikymas darbe (įtakos darymas darbe, planavimas darbe, užduočių diskrecija); 4) galimybės mokytis ir tobulėti darbe (mokymasis darbe, atvirumas mokytis, mokymai paskutiniaisiais metais).

Vertinant Lietuvos gebėjimų rodiklį matyti, kad yra ir gerai vertinamų komponentų, artėjančių 1 balo link. Minimi gebėjimai priskirtini prie bazinių gebėjimų, t. y. skaitmeninio raštingumo, problemų sprendimo, aukštojo išsilavinimo. Organizaciniams gebėjimams taip pat priskiriami planavimo darbe gebėjimai, kurie vertinami 0,95 balo.

Stiprūs baziniai gebėjimai rodo Lietuvos viešojo valdymo institucijų potencialą, bet kaip atskleidžia prasčiausiai įvertinti komponentai, susiję su bazinių įgūdžių naudojimu darbe (informacinių ir komunikacijos technologijų (IKT) naudojimu darbe, skaitmeninių žinių naudojimu darbe, skaitymu darbe, rašymu darbe) ir tobulėjimu darbe (mokymusi darbe), užduočių diskrecija, problema yra šio potencialo išnaudojimas ir jo krypties išgryninimas. Lietuva tarptautiniame kontekste prasčiausiai vertinama:

- pagal sudaromas galimybes darbuotojams mokytis darbe (mokymasis darbo vietoje (mokymasis iš kolegų, mokymasis atliekant tam tikrą veiklą, poreikis nuolat turėti naujausią informaciją) ir
- pagal galimybę daryti įtaką (rengti pristatymus, teikti patarimus, vadovauti kitiems (instrukuoti), derinti sprendimus).

Dalyvavimo mokymuose komponentas (procentas tarnautojų, kurie dalyvavo formaliuose ar neformaliuose mokymuose, susijusiuose su darbu, per paskutinius 12 mėnesių) įvertintas 0,47.

Nustatytas silpnas gebėjimas daryti įtaką, įsiklausyti į visuomenės ir verslo poreikius (esminiai įtraukios lyderystės politiką siekiančių formuoti vadovų gebėjimai). Gebėjimas daryti įtaką reikalingas sutelkiant visuomenę, verslą, bendruomenes bendram tikslui pasiekti, todėl būtina jį atsižvelgti ir jį tobulinti.

Atsižvelgiant į turimus stiprius bazinius gebėjimus ir siekiant gerinti Lietuvos viešojo valdymo institucijų efektyvumą, daugiausia dėmesio būtina skirti silpniausiai įvertintiems gebėjimų komponentams, labiausiai susijusiems su turimų bazinių įgūdžių taikymu (efektyviu panaudojimu) ir tobulėjimu darbe (skaitmeninių žinių naudojimu darbe, skaitymu darbe, rašymu darbe, užduočių diskrecija, mokymusi darbe ir kt.), stiprinti.

Vertinant valstybės tarnybos efektyvumą, vertinamas ir gyventojų (mokesčių mokėtojų), socialinių partnerių pasitenkinimas viešojo sektoriaus veikla ir pasitikėjimas viešojo sektoriaus įstaigomis. Vidaus reikalų ministerijos inicijuotas kasmetinis Lietuvos gyventojų nuomonės tyrimas<sup>2</sup> parodė, kad per pastaruosius penkerius metus, nuo 2015 iki 2019 m., gyventojų pasitikėjimas valstybės ir savivaldybių įstaigomis išaugo nuo 51 iki 65 proc.

---

<sup>2</sup> Reprezentatyvus Lietuvos gyventojų nuomonės tyrimas Vidaus reikalų ministerijos iniciatyva buvo atliktas 2019 m. rugsėjo–spalio mėn. Pagal parengtą klausimyną apklausą atliko rinkos ir visuomenės nuomonės tyrimų kompanija „Spinter tyrimai“. Individualių interviu būdu respondentų namuose buvo apklausta 1 016 žmonių. Taikyta daugiapakopė tikimybinė atranka. 2016–2018 m. apklausas atliko rinkos ir visuomenės nuomonės tyrimų bendrovė



2019 m. bendras administracinių paslaugų teikimo ir besikreipiančių asmenų aptarnavimo efektyvumo koeficientas siekė 0,89 balo. Tai yra aukščiausia reikšmė per paskutinius 11 metų (pvz., 2009 m. jis buvo 0,81, o 2016 m. – 0,83 balo). 9 iš 10 gyventojų liko patenkinti suteiktomis paslaugomis. Lyginant Lietuvos gyventojų pasitenkinimą viešųjų paslaugų teikimu su kitomis ES šalimis narėmis, remiantis 2019 m. rudens Eurobarometro duomenimis, Lietuvoje viešųjų paslaugų teikimu buvo patenkinti 60 proc. gyventojų. Tai buvo daugiau nei ES vidurkis (visoje ES patenkintų buvo 52 proc.) – esame 12 iš 28 ES valstybių. Per ketverius metus šis rodiklis Lietuvoje išaugo nuo 54 iki 60 proc.

EBPO tyrimas (2019 m.) patvirtino, kad trūksta kompetentingų darbuotojų, analitinių gebėjimų ir įrodymais grįstų sprendimų.<sup>3</sup> EBPO (2021 m.) teigia, kad ateities valstybės tarnyba turi gebėti pritraukti, išlaikyti ir ugdyti talentus, kurie naujas technologijas ir inovacijas gebės nukreipti į visuomenės poreikius ir greitai reaguoti į kintančias pasaulines aplinkybes.<sup>4</sup>

## 1 paveikslėlis

Capabilities: Lithuania



Source: International Civil Service Effectiveness Index (InCiSE) Index 2019

„Baltijos tyrimai“. Išsamus šio tyrimo aprašymas pateiktas; prieiga internete: <https://vakokybe.vrm.lt/index.php?id=307>. Naudojami Vidaus reikalų ministerijos 2016–2019 m. atliktų Lietuvos gyventojų apklausų duomenys.

<sup>3</sup> 1. Capabilities to supply evidence for decision making | Mobilising Evidence at the Centre of Government in Lithuania : Strengthening Decision Making and Policy Evaluation for Long-term Development | OECD iLibrary ([oecd-ilibrary.org](https://oecd-ilibrary.org))

<sup>4</sup> OECD (2021), Public Employment and Management 2021: The Future of the Public Service, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/938f0d65-en>

## II SKYRIUS

### STRATEGIJOS ĮGYVENDINIMAS, FINANSAVIMAS IR ATSKAITOMYBĖ

5. Strategijos įgyvendinimą koordinuoja Vidaus reikalų ministerija, o įgyvendina Viešojo valdymo agentūra.

6. Darbuotojų kvalifikacijos tobulinimo prioritetinių kompetencijų tobulinimas finansuojamas Ekonomikos gaivinimo ir atsparumo didinimo priemonės lėšomis, valstybės biudžeto ir kitomis lėšomis.

7. Viešojo valdymo agentūra informaciją apie Strategijos įgyvendinimą Lietuvos Respublikos Vyriausybei ir vidaus reikalų ministrui pateikia Lietuvos Respublikos viešojo sektoriaus ataskaitoje.

## III SKYRIUS

### STRATEGIJOS ĮGYVENDINIMO VERTINIMO KRITERIJŲ IR SIEKIAMŲ JŲ REIKŠMIŲ SĄRAŠAS

Eil. Nr.	Vertinimo kriterijai ir matavimo vienetai	Rodikliai							
		Pradinė rodiklio reikšmė (2023 m.)	2024 m.	2025 m.	2026 m.	2027 m.	2028 m.	2029 m.	2030 m.
1.	Mokymo dalyvių, išklausių lyderystės įgūdžių tobulinimo programas, skaičius (sumuojamas bendras mokymo dalyvių skaičius)	0	3 000	5 000	8 000	10 000	12 000	14 000	15 000
2.	Mokymo dalyvių, išklausių finansinių-analitinių įgūdžių tobulinimo programas, skaičius (sumuojamas bendras mokymo dalyvių skaičius)	0	1 000	3 000	4 000	5 000	6 000	7 000	8 000
3.	Mokymo dalyvių, išklausių skaitmeninių įgūdžių tobulinimo programas, skaičius (sumuojamas bendras mokymo dalyvių skaičius)	0	1 000	3 000	4 000	5 000	6 000	7 000	8 000