

Net 67 proc. Lietuvos aukščiausio lygio vadovų teigia besidžiaugiantys darbu, rodo darbdavio konkurencingumą tiriančios bendrovės „WitMind“ duomenys. Palyginimui, pasaulyje tokių yra vos 18 proc., rodo „Page Executive“ globalus atlygio tyrimas. Vis dėlto atlygiu Lietuvoje patenkinti tik 28 proc. vadovų, kai globaliai šis rodiklis siekia 33 proc. Skirtumas nėra didelis, tačiau ekspertai sako, kad jis išryškėja platesniame atlygio paketų kontekste – Lietuvoje vis dar rečiau taikomos ilgalaikės paskatos, tokios kaip akcijų opcionai ar kelių metų premijų programos.

Pasak bendrovės „WitMind“ direktorės Živilės Valeišienės, statistika rodo paradoksą – vadovai gali būti labai patenkinti darbu, bet atlygiu dažnai nusivylę. „Vadovams patinka dirbti augančioje ir dinamiškoje aplinkoje, kur netrūksta iššūkių ir naujovių, jie gali aiškiai matyti savo darbo rezultata. Tai kelia vadovų pasitenkinimą darbu. Tačiau atlygio vertinimas bei papildomų paskatų trūkumas lieka atskira tema“, – teigia Ž. Valeišienė.

Klausimas aštrėja kai pradedama lygintis

„Figure Baltic Advisory“ atlygio ekspertas Povilas Blusius pastebi, kad vadovų atlyginimai Lietuvoje yra aukšti santykinai – palyginus su vidutiniais šalies atlyginimais. Todėl dauguma vadovų apie atlygio „pakankamumą“ garsiai nekalba. Vis dėlto, anot jo, tam tikrose situacijose šios diskusijos tampa neišvengiamos. „Atlygio klausimas paprastai iškyla, kai lyginami viešojo ir privataus sektoriaus vadovų atlyginimai, kai kalbama apie išskirtinės reikšmės funkcijas ar inovacinius projektus, arba kai atsakomybės mastas ir atlygio dydis nebėra proporcingi. Lietuvoje atlygio paketai dažnai yra ne tik mažesni nei Vakarų šalyse, bet ir kitokios struktūros – ilgalaikės paskatos, tokios kaip akcijų opcionai ar kelių metų premijų programos, dar nėra plačiai taikomos. Tai svarbus signalas darbdaviams, norintiems konkuruoti dėl aukščiausio lygio talentų“, – pabrėžia P. Blusius.

Ekspertai sutaria, kad atlygio klausimas pasidaro labiau juntamas, kai kalbama apie tarptautines kompanijas. Tuomet Lietuvoje dirbantys vadovai dažnai lyginasi ne tik su vietiniais kolegomis, bet ir su regioniniais ar globaliais vadovais, todėl atlygio paketo skirtumai tampa dar labiau matomi. Tai gali turėti įtakos ir vadovų sprendimui likti ar ieškoti naujų galimybių.

Kas skatina svarstyti pokyčius?

„WitMind“ atliktas Nacionalinis visų dirbančiųjų tyrimas parodė, kad net 61 proc. Lietuvos aukščiausio lygio vadovų svarsto darbo pokyčius. Pasak „WitMind“ vadovės Živilės Valeišienės, daugiau rinkoje atsirandančių galimybių natūraliai skatina vadovus galvoti apie karjeros žingsnius. „Tai nebūtinai reiškia, kad jie iš karto paliks dabartinę darbovietę, tačiau

darbdaviams tai aiškus signalas – atlygio, prasmės ir kultūros derinys ne visada yra subalansuotas“, – sako „WitMind“ vadovė.

Pasak P. Blusiaus, sprendimai keisti darbą retai būna motyvuoti vien finansiniais argumentais. „Didesnis atlygis yra tik vienas iš veiksnių. Dažniausiai vadovai renkasi naują darbą dėl prasmingesnės veiklos, patrauklesnės organizacijos kultūros ar galimybės imtis platesnių atsakomybių“, – aiškina jis.

Vadovų polinkį ieškoti prasmės ir lankstumo dar labiau išryškina kartų skirtumai. Vyresnės kartos vadovai dažniau vertina stabilumą ir saugumą, o jaunesni – galimybę daryti įtaką, dirbti inovatyvioje aplinkoje ir turėti lankstesnes sąlygas. Tai reiškia, kad Lietuvos organizacijos, siekdamos pritraukti jauną vadovų kartą, turės vis dažniau kalbėti ne tik apie atlyginimą, bet ir apie organizacijos kultūrą, tvarumą ir socialinę atsakomybę.

Ar pasitenkinimas darbu gali kompensuoti atlygio trūkumą? Ekspertai sutaria, kad taip, bet tik ribotą laiką. „Vadovas, kuris jaučia savo darbo prasmę ir įsitraukimą, gali likti net ir su mažesniu atlygiu. Tačiau jei trūksta aiškos lyderystės ar pagarbos, net ir aukštas atlygis neužtikrins lojalumo. Laikai, kai pakakdavo geros algos ir kelių papildomų naudų, praėjo – šiandien ne tik vadovai, bet ir visi likę darbuotojai ieško prasmės bei vertybes atitinkančios organizacinės kultūros“, – priduria Ž. Valeišienė.

