

Tyrimo „Įmonių ir organizacijų mokymų planai bei prioritetai 2026 m. (MPP26)“ pasiūlymas

1. Tyrimo tikslai:

- užfiksuoti 2026 metų mokymų biudžetavimo praktikas ir pagrindinius rodiklius;
- įvertinti mokymų funkcijos strategiškumą, jai keliamus uždavinius bei mokymų funkcijos prioritetines sritis 2026 m.
- ištirti įgūdžių/ kompetencijų valdymo brandą

2. Tyrimo įrankis: *Survey Monkey*.

3. Tyrimo dalyviai: visos įmonės ar organizacijos, išreiškusios norą dalyvauti tyrime. Vienas atsakymas vienai įmonei / organizacijai.

4. Tyrimo laikotarpis: 2026 m. sausio 9 – vasario 13 d. (5 savaitės. Esant poreikiui, galima pratęsti dar vienai savaitei).

5. Tyrimas PVPA bendruomenei pristatomas PVPA naujienlaiškiuose bei nuotoliniais seminarais.

6. Tyrimo klausimai:

Demografiniai klausimai

1. Organizacijos pavadinimas: (įrašoma)
2. Organizacijos sektorius: (pasirinkimas iš sąrašo)
3. Organizacijos tipas: (pasirinkimas)
4. Darbuotojų skaičius: (įrašyti skaičių)
5. Klausimyną pildančio žmogaus vardas, pavardė, pareigos ir el. paštas: (įrašyti)

Klausimai apie biudžetą

6. Metinis mokymų biudžetas 2026 m. vienam darbuotojui
(2026 m. mokymų biudžetas / 2026 m. planuojamas etatų skaičius). → Įrašyti sumą eurai.
7. 2026 m. mokymams numatytas biudžetas yra:
 - Toks pats kaip 2025 metais
 - Didesnis nei 2025 metais
 - Mažesnis nei 2025 metais

Klausimai apie rodiklius

8. Kiek jūsų organizacijoje yra mokymų funkciją kuruojančių darbuotojų?
(jei dalis etato – įrašyti su kableliu, rašykite metinį vidurkį)
9. Vidutinis mokymuisi skirtų valandų skaičius vienam darbuotojui 2025 metais
→ Įrašyti valandų skaičių.
10. Metinis mokymuisi skirtų valandų skaičius vienam darbuotojui 2025 m. buvo:
- Toks pats kaip 2024 m.
 - Didesnis nei 2024 m.
 - Mažesnis nei 2024 m.
11. Kokią dalį mokymų sudarė šie mokymų būdai (Įrašyti procentą prie galimo atsakymo varianto):
- Realio laiku vykstantys mokymai
 - Mokymai nuotoliu
 - Skaitmeniniai mokymų metodai (be lektoriaus): e. mokymai, vaizdo įrašai
 - Mišrios mokymų programos

Klausimai apie mokymų prioritetus 2026 m.

12. Išreitinguokite pasaulines mokymų tendencijas pagal aktualumą jūsų organizacijoje (2026 m.).
(Kiekvienas variantas turi N/A)
- Naujų kompetencijų ugdymas (reskill/upskill)
 - Vidinių lektorių tinklo kūrimas
 - Mokymosi duomenų rinkimas ir analitika
 - Koučingas (ugdomasis vadovavimas)
 - Mentorstės programos
 - Mokymų skaitmeninimas
 - Kompetencijomis grįstas ugdymas
 - Dirbtinio intelekto panaudojimas ugdymo tikslams
 - Supervizijos
 - Kita (įrašyti)
13. Į kokius minkštuosius įgūdžius planuojate investuoti daugiausiai 2026 metais savo organizacijoje? (išrinkti 3)
- a. Bendradarbiavimas ir vidinė komunikacija
 - b. Viešasis kalbėjimas

- c. Grįžtamasis ryšys
- d. Strateginė lyderystė
- e. Kūrybiškumas
- f. Streso valdymas
- g. Emocinis intelektas
- h. Smurto ir mobingo prevencija
- i. Įvairovė ir įtrauktis
- j. Komandos valdymas
- k. Kita

14. Į kokius skaitmeninius įgūdžius planuojate investuoti daugiausiai 2026 metais savo organizacijoje? (išrinkti 3)

- a. DI įrankių veikimas ir panaudojimas veikloje (CoPilot, ChatGPT, Gemini ir t.t.)
- b. Užklausų rašymas (prompt engineering)
- c. Duomenų analitika
- d. Kibernetinis / IT saugumas
- e. Excel įgūdžiai
- f. UI/UX
- g. Automatizavimas
- h. Kita

15. Į kokius vadybinius įgūdžius planuojate investuoti daugiausiai 2026 metais savo organizacijoje? (išrinkti 3)

- a. Agile
- b. Lean
- c. Problemų sprendimas
- d. Procesų vadyba
- e. Projektų valdymas
- f. Kokybės vadyba
- g. Klientų aptarnavimas
- h. Pardavimai
- i. Pokyčių valdymas
- j. Kita

Mokymų funkcijos strategiškumas

16. Vadovybės įsitraukimas į TirU veiklą (1–5):

1 – visiškai nesidomi

5 – rodo pavyzdį

17. Ar sutinkate su teiginiais:

(atsakymai: ne / labiau ne / labiau taip / taip / negaliu atsakyti)

- Mūsų mokymų biudžetas susietas su strateginiais tikslais
- Bendravimas tarp mokymų specialistų ir vadovų yra grįstas veiklos partneryste
- Turime prioritetines mokymų sritis keliems metams
- Matuojame mokymų poveikį darbuotojų elgsenai ir veiklos rezultatams

18. Kiek esu patenkintas, kaip šiuo metu valdome darbuotojų ugdymą ir tobulėjimą mūsų organizacijoje?

Skalė nuo 1 visiškai nepatenkintas, 5 – labai patenkintas

Jėgūdžių/kompetencijų valdymas ir ateities jėgūdžių planavimas

(NAUJAS 2026 skyrius)

19. Kaip jūsų organizacijoje paprastai nusprendžiama, kur darbuotojams reikia pasitobulinti?

(Pažymėkite visus tinkamus)

- Inicatyva ugdymo veikloms daugiausiai kyla iš vadovų
- Inicatyva ugdymo veikloms daugiausiai kyla iš darbuotojų
- Kompetencijų modelis nurodo ugdymo ir tobulėjimo kryptis
- Ugdymo tikslai kyla iš organizacijos strateginių tikslų
- Atliekami vertinimai ar testai
- Vadovai kartu su darbuotoju sudaro ugdymo planą
- Gauname įžvalgų iš sistemų (pvz., LMS, DI įrankiai)
- Neturime nustatytos tvarkos

20. Ar turite kompetencijų sąrašą / modelį?

Taip

Ne

21. Kaip apibūdintumėte kompetencijų valdymą jūsų organizacijoje?

(Pasirinkite vieną)

- Esame apsiruošę kompetencijų sąrašą su elgsenų aprašymais
- Kompetencijos naudojamos planuojant mokymus
- Kompetencijos naudojamos keliuose srityse (atranka, veiklos vertinimas, mokymai)
- Kompetencijų valdymas yra sisteminis (kompetencijos naudojamos rolėms, procesams ir karjeros valdymui)

22. Kokias kompetencijas vertinate kaip svarbiausias jūsų organizacijai per artimiausius 5 metus?

(Irašykite 3 svarbiausias)

Darbuotojų motyvacija mokytis

(NAUJAS 2026 skyrius)

23. Kaip vertinate savo darbuotojų motyvaciją mokytis naujų dalykų?

(1 – nepasirengę, 5 – labai pasirengę)

1 – 2 – 3 – 4 – 5

24. Kas dažniausiai trukdo darbuotojams mokytis?

(Pasirinkite iki 3)

- Trūksta laiko
- Trūksta motyvacijos
- Trūksta vadovo palaikymo
- Mokymai ne visada pritaikomi darbe
- Techniniai sunkumai / prieigos problemos
- Per daug informacijos / mokymų
- Aiškių mokymosi tikslų nebuvimas
- Trūksta biudžeto / finansavimo
- Kita (įrašyti)

Mokymų skaitmenizacija ir DI

25. Kuriose srityse DI labiausiai keis darbą jūsų organizacijoje?

(Pasirinkite iki 3)

- Klientų aptarnavimas
- Pardavimai ir marketingas
- Gamyba ir operacijos
- HR / TIRU
- Administraciniai procesai
- Pirkimai ir tiekimo grandinės
- Finansai

26. Kaip jūsų organizacija greičiausiai reaguos į DI pokyčius?

(Pažymėkite visus tinkamus)

- Mokysime darbuotojus dirbti su naujomis technologijomis

- Peržiūrėsime darbo procesus
- Samdysime specialistus su reikiamomis naujomis kompetencijomis
- Automatizuosime daugiau procesų
- Diegsime DI įrankius (automatizacijai, analitikai, mokymams)
- Kreipsimės į išorės ekspertus
- Šiuo metu neplanuojame pokyčių

27. Ar naudojate elektroninę mokymų platformą (LMS)?

- Taip, ir keisti neplanuojame
- Taip, planuojame keisti
- Šiuo metu nenaudojame, bet planuojame įsdiegti
- Nenaudojame ir neplanuojame

28. Kokį LMS naudojate (pasirinkti iš sąrašo arba įrašyti),

29. Kiek tikėtina, kad rekomenduotumėte savo naudojamą LMS'ą

7. Terminai:

TirU – tobulėjimo ir ugdymo funkcija (angl. L&D)

Organizacija – juridinis viešojo ar privataus sektoriaus vienetas, dalyvaujantis tyrime. Jei tyrimą pildo grupės įmonė, atsakymai turėtų būti pateikti vienai įmonei, ne grupei. Motininė įmonė pateikia savo duomenis, ne už grupę.

Mokymų biudžetas – išlaidų, skirtų mokymų reikmėms (pvz., išoriniai mokymai, vidiniai mokymai, platformų licencijos, turinio kūrimas, sertifikatai) planas 2026 m. Mokymų biudžeto apimtį numato kiekvienos organizacijos politika. Tyrimo tikslais mokymų biudžeto apimtis atitinka apimtį numatytą organizacijos politikoje.

Mokymai – visi mokymo renginiai (vidiniai ir išoriniai), kuriuose dalyvauja organizacijos darbuotojai, įskaitant darbų saugą, profesinius sertifikatus, techninių žinių mokymus ir minkštųjų įgūdžių mokymus. Jei organizacijos politikoje komandos formavimo renginiai yra priskiriami mokymų veiklai ir yra finansuojami iš mokymų biudžeto, tokiu atveju tai irgi yra mokymai.

Mokymams skirtos valandos – astronominės valandos, kurias darbuotojas skyrė organizacijos planuotoms ar patvirtintoms ugdymo veikloms (pvz., mokymai, programos, e. mokymai, vidiniai mokymai).

Mokymų funkciją kuruojantys darbuotojai – organizacijos darbuotojai, kurių pagrindinė atsakomybė yra mokymų/ugdymo planavimas, koordinavimas, vykdymas ar analitika (įskaitant dalinius etatus, jei tai reikšminga jų darbo dalis).

Kompetencijų modelis / kompetencijų sąrašas – tai apibrėžtas kompetencijų rinkinys, kuris gali būti taikomas visai organizacijai arba jos daliai. „Modelis“ paprastai apima kompetencijų bei elgsenos aprašus konkrečiai rolei ar pareigybei. Gali turėti lygius, indikatorius.