

**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS**  
**EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS**

**Simona Botyriūtė-Alytienė**

**DARBO IŠTEKLIŲ NUOMOS EKONOMINIS VERTINIMAS**

**MAGISTRO DARBAS**

**Darbo vadovas** doc. dr. Edverdas Vaclovas Bartkus

**KAUNAS, 2015**

**KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS**  
**EKONOMIKOS IR VERSLO FAKULTETAS**

**DARBO IŠTEKLIŲ NUOMOS EKONOMINIS VERTINIMAS**

**Verslo ekonomika**

**MAGISTRO DARBAS**

**Studentė .....**

Simona Botyriūtė-Alytienė, VMVE – 4

2015-12-29

**Vadovas .....**

doc. dr. Edverdas Vaclovas Bartkus

2015-12-29

**Recenzentas .....**

prof. dr. Jadvyga Čiburienė

2015-12-29

**KAUNAS, 2015**



KAUNO TECHNOLOGIJOS UNIVERSITETAS  
Ekonomikos ir verslo fakultetas

Simona Botyriūtė-Alytienė

Verslo ekonomika, 621L17001

Baigiamojo magistro darbo „Darbo išteklių nuomos ekonominis vertinimas“

**AKADEMINIO SAŽININGUMO DEKLARACIJA**

20 15 m. gruodžio 29 d.  
Kaunas

Patvirtinu, kad mano **Simonos Botyriūtės-Alytienės** baigiamasis magistro darbas tema „Darbo išteklių nuomos ekonominis vertinimas“ yra parašytas visiškai savarankiškai, o visi pateikti duomenys ar tyrimų rezultatai yra teisingi ir gauti sąžiningai. Šiame darbe nei viena dalis nėra plagijuota nuo jokių spausdintinių ar internetinių šaltinių, visos kitų šaltinių tiesioginės ir netiesioginės citatos nurodytos literatūros nuorodose. Įstatymų nenumatytų piniginių sumų už šį darbą niekam nesu mokėjęs.

Aš suprantu, kad išaiškėjus nesąžiningumo faktui, man bus taikomos nuobaudos, remiantis Kauno technologijos universitete galiojančia tvarka.

---

## SUMMARY

In the current economic conditions, some of small and medium business can survive in a competitive market, only when focusing on delivering human resources – staff. The company must invest in human capital, if it wants to survive in a competitive market and flourish successfully. Having lots of employees, investments in the development and training in them is a huge burden at a significant cost. There are also companies with seasonal production. For such companies employment of workers, their training often become even detrimental. Due to these reasons, there appears the definition of hiring employees. Hiring of employees can be useful not only for businesses with seasonal activities, but also to those that engage in short term or temporary work projects. Thus, the employment of temporary workers by hiring them from the Enterprise allows the parent company to cut costs and workers tenant to find temporary work.

**The relevance of the topic.** The working environment is going on permanent changes, replaced by the laws and other legislation relating to the employment of workers, the pay gap, the working and rest time of employees and other topical issues. Not only the heads of the enterprises, but also all staff that is responsible for certain areas must know changes. Very often, in order to nurture their employees, allowing them to reap the benefits and enrich the human capital runs out of funds, the Organization has no or insufficient. Employees working and having all of the benefits do not want to pay themselves for the training at their own expense. Therefore, applying the alternative of hiring workers – can help to avoid these problems.

**The object of the research** – labour outsourcing.

**The work aim** is to evaluate the benefits of labour outsourcing in all three countries – the lessor and the lessee and the employee versus recruitment with the rental.

### **Work tasks:**

1. To analyze the concept of human capital and its hiring on the basis of scientific literature, familiar with the emergence of the concept of human capital lease.

2. To assess the pros and cons of hiring workers and to discern the differences between these concepts.

3. To provide cost-benefit evaluation methods based on the scientific literature, describe them and give their advantages and disadvantages.

4. To analyze the economic indicators of the selected production companies, to identify the value of the company and competitiveness in the market.

5. To examine and evaluate hosting productive economic benefits to the enterprise.

**The main results of the work:** the analysis of the scientific literature and from the social and economic assessment, the results showed the benefits of hiring labour. In the case of a company, to hire temporary analyzed support staff is better than hire them on a permanent basis.

Work consists of 94 pages, there are 23 pictures, 30 tables.

Keywords: human capital, labour outsourcing, economic assessment

## TURINYS

ĮVADAS .....	8
1. ŽMOGIŠKASIS KAPITALAS IR DARBO NUOMA .....	10
1.1. Žmogiškojo kapitalo ir darbo nuomos samprata .....	10
1.2. Darbo nuomos atsiradimo priežastys .....	15
2. DARBO NUOMA AR ĮDARBINIMAS .....	20
2.1. Darbo nuomos privalumai ir trūkumai .....	21
2.1.1. Privalumai ir trūkumai laikinojo įdarbinimo įmonei .....	24
2.1.2. Nauda ir žala darbuotojui .....	24
2.1.3. Nauda ir žala laikinojo darbo naudotojui .....	27
2.2. Darbo nuomos ekonominės naudos ir efektyvumo vertinimo metodai .....	35
3. DARBO NUOMOS EKONOMINĖS NAUDOS VERTINIMO METODIKA .....	42
3.1. Diskontuotų pinigų srautų metodas .....	42
3.2. Grynosios dabartinės vertės metodas .....	45
3.3. Vidinės pelno normos metodas .....	46
4. DARBO NUOMOS EKONOMINIŲ IR SOCIALINIŲ REZULTATŲ TYRIMAS .....	49
4.1. Empirinio tyrimo metodikos pagrindimas .....	49
4.2. Anketinio tyrimo rezultatų analizė .....	54
4.3. Ekonominių skaičiavimų tyrimas ir rezultatų analizė .....	69
4.3.1. AB “X” vertės apskaičiavimas su turimais nuolatiniais darbo ištekliais .....	70
4.3.2. AB “X” vertės apskaičiavimas samdant laikinuosius darbuotojus .....	77
4.4. Grynosios dabartinės vertės (NPV) apskaičiavimas .....	83
4.5. Vidinės grąžos normos (IRR) apskaičiavimas .....	85
IŠVADOS .....	87
LITERATŪROS SĄRAŠAS .....	90
PRIEDAI .....	95

## Paveikslų sąrašas

1 pav. Žmogiškojo kapitalo struktūrinis modelis.....	12
2 pav. Išorinio žmogiškųjų išteklių pasiūlos šaltinių privalumai ir trūkumai.....	22
3 pav. Išorinių išteklių darbo nuomos neefektyvumo priežastys.....	23
4 pav. AB „X“ vertinimo etapai.....	53
5 pav. Respondentų, dalyvavusių apklausoje pasiskirstymas pagal lytis.....	54
6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių.....	55
7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal atstovaujama įmonę.....	55
8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbuotojų grupes.....	56
9 pav. Darbo nuomos vertinimas.....	56
10 pav. Naudojimas laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugomis.....	57
11 pav. Priežastys, lėmusios darbo nuomos pasirinkimą darbo naudotojo atžvilgiu.....	57
12 pav. Darbo nuomos privalumai darbo naudotojo atžvilgiu.....	58
13 pav. Darbo nuomos trūkumų įvertinimas darbo naudotojo atžvilgiu.....	58
14 pav. Nepriklausomumo tyrimo schema.....	59
15 pav. Laikinojo darbo įtakos darbuotojų lojalumui vertinimas.....	65
16 pav. Laikinojo darbo įtakos darbuotojų lojalumui vertinimas išskiriant laikinojo ir ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomones.....	65
17 pav. Laikinojo darbo įtakos darbuotojų motyvacijai vertinimas išskiriant laikinojo ir ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomones.....	66
18 pav. Laikinojo darbo įtakos darbuotojų pasitenkinimui vertinimas išskiriant laikinojo ir ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomones.....	66
19 pav. Laikinojo darbo įtakos produktyvumui ir darbo našumui vertinimas išskiriant laikinojo ir ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomones.....	67
20 pav. Laikinojo darbo įtakos klientų aptarnavimui vertinimas išskiriant laikinojo ir ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomones.....	67
21 pav. Laikinojo darbo įtakos komandiniam darbui vertinimas išskiriant laikinojo ir ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomones.....	68
22 pav. Laikinojo darbo įtakos atlyginimui už darbą vertinimas.....	68
23 pav. Laikinojo darbo įtakos atlyginimui už darbą vertinimas išskiriant laikinojo ir ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomones.....	69

## Lentelių sąrašas

1 lentelė. Žmogiškojo kapitalo ir darbo nuomos sąvokų apibrėžimai.....	14
2 lentelė. Darbuotojų nuomos privalumai ir trūkumai laikinojo darbuotojo atžvilgiu.....	25
3 lentelė. Darbo nuomos privalumai ir trūkumai laikinojo darbo naudotojo atžvilgiu.....	29
4 lentelė. Įvairių autorių pateikiami darbo nuomos privalumai ir trūkumai.....	30
5 lentelė. Ekonominio vertinimo metodai.....	36
6 lentelė. Pagrindiniai vertės nustatymo metodai.....	37
7 lentelė. Investicinių projektų vertinimo metodai.....	38
8 lentelė. Diskontuotų pinigų srautų metodo privalumai ir trūkumai.....	42
9 lentelė. Kiekybinių apklausos tipų palyginimas.....	50
10 lentelė. Dažnių lentelė.....	60
11 lentelė. Dažnių lentelė su apjungtomis eilutėmis.....	61
12 lentelė. Laikinojo įdarbinimo įmonių patikimumo vertinimas.....	62
13 lentelė. Laikinojo įdarbinimo įmonių sąžiningumo vertinimas.....	62
14 lentelė. Laikinojo įdarbinimo įmonių teikiamo informacijos prieinamumo ir sklaidos vertinimas.....	63
15 lentelė. Laikinojo įdarbinimo įmonių reagavimo į klientų poreikius vertinimas.....	63
16 lentelė. Darbuotojų pasiūlos vertinimas.....	64

17 lentelė. Laikinojo įdarbinimo įmonių naudotojų poreikių patenkinimo vertinimas .....	64
18 lentelė. 2014 metų AB „X“ pelno (nuostolio) ataskaita ir 2015-2019 metų prognozė.....	71
19 lentelė. 2014 metų AB „X“ balanso duomenys ir 2015 – 2019 metų prognozė .....	72
20 lentelė. Kintamųjų, reikalingų kapitalo kaštams apskaičiuoti aprašymas ir pagrindimas .....	75
21 lentelė. 2015 – 2019 metų laisvųjų pinigų srautai esant nuolatiniam įmonės darbuotojams ..	76
22 lentelė. AB „X“ vertės skaičiavimai esant nuolatiniam įmonės darbuotojams.....	77
23 lentelė. AB „X“ pagalbinių darbininkų darbo užmokesčio ir su juo susijusių mokesčių priskaitymų suvestinė už 2014 metus.....	78
24 lentelė. 2014 metų AB „X“ pelno (nuostolio) ataskaita ir 2015-2019 metų prognozė su laikiniais darbuotojais .....	79
25 lentelė. Nuolatinių darbuotojų VSD įmokų ir įmokų į garantinį fondą sąnaudos .....	80
26 lentelė. 2015 – 2019 metų įmonės laisvųjų pinigų srautų skaičiavimo rezultatų palyginimas su nuolatiniais ir laikiniais darbuotojais .....	81
27 lentelė. AB“X“ vertės palyginimas esant nuolatiniam darbuotojams ir samdant laikinuosius darbuotojus .....	82
28 lentelė. A ir B projektų grynosios dabartinės vertės apskaičiavimas .....	84
29 lentelė. Vienkartinės investicijos, reikalingos samdant laikinuosius darbuotojus.....	84
30 lentelė. B projekto vidinė pelno norma.....	86



## IVADAS

Dabartinėmis ekonomikos sąlygomis, kai smulkus ir vidutinis verslas gali išlikti konkurencingoje rinkoje tik daug dėmesio skirdamas žmogiškiems ištekliams – darbuotojams. Įmonės, norėdamos išlikti konkurencingoje rinkoje ir sėkmingai klestėti, turi investuoti į žmogiškąjį kapitalą. Turinčioms daug darbuotojų, investicijos į jų tobulinimą ir kvalifikacijos kėlimą yra didžiulė našta, patiriamos didelės sąnaudos. Taip pat yra įmonių, kuriose vyrauja sezoninė gamyba. Tokioms įmonėms darbuotojų įdarbinimas, jų mokymas, kvalifikacijos kėlimas dažnai gali tapti netgi nuostolingas. Būtent dėl šių priežasčių atsirado darbuotojų nuomos sąvoka. Darbuotojų nuoma naudinga ne tik įmonėms, kuriose vyrauja sezoninė veikla, bet ir toms, kurios užsiima trumpalaikių projektų ar laikiniais darbais. Taigi laikinas darbuotojų samdymas iš įdarbinimo įmonių leidžia įmonei – nuomininkei sumažinti sąnaudas, o darbuotojams susirasti nors laikiną darbą. Darbuotojai turi visas socialines garantijas, kaip ir būtų įprastai įdarbinami, o atleidžiant gauna jiems priklausančias kompensacijas.

**Temos aktualumas.** Darbo aplinkoje vyksta nuolatiniai pokyčiai, keičiami įstatymai ir kiti teisės aktai, susiję su darbuotojų užimtumu, darbo apmokėjimu, darbo ir poilsio laiku bei kitais darbuotojams aktualiais klausimais. Pokyčius turi žinoti ne tik įmonių vadovai, bet ir visi darbuotojai, kurie yra atsakingi už tam tikras sritis. Labai dažnai, norint ugdyti savo darbuotojus, leisti jiems tobulintis ir praturtinti žmogiškąjį kapitalą pritrūksta piniginių lėšų, organizacijos jų neturi arba turi nepakankamai. Darbuotojai, dirbantys ir turintys visas socialines garantijas, nenori patys mokėti savo lėšomis už mokymus. Todėl taikant alternatyvą – darbuotojų nuomą – galima išvengti šių nesklandumų. Tokia darbo santykių forma yra reglamentuojama 2011 m. LR „Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones“ įstatymu ir tinkamai taikant turėtų būti naudinga visoms trimis šalims – nuomojamam darbuotojui, nuomojančiai organizacijai ir organizacijai, kuri darbuotoją skolinasi.

**Problema:** patiriamos didelės sąnaudos, kurios mažina pelną įmonėms, užsiimančioms sezonine veikla, vykdančioms trumpalaikius projektus ar laikinai įdarbinančioms darbuotojus padidėjus darbo apimtis.

**Tyrimo objektas** – darbo išteklių nuoma.

**Darbo tikslas** – įvertinti darbo išteklių nuomos naudą visoms trimis šalims – darbuotojui, nuomotojui ir nuomininkui ir palyginti darbuotojų įdarbinimą su darbuotojų nuoma.

**Darbo uždaviniai:**

1. Remiantis moksline literatūra išanalizuoti žmogiškojo kapitalo ir jo nuomos sampratą, susipažinti su žmogiškojo kapitalo nuomos sąvokos atsiradimo priežastimis.
2. Įvertinti darbuotojų įdarbinimo, nuomos privalumus ir trūkumus bei išskirti šių sąvokų skirtumus.

3. Remiantis moksline literatūra pateikti ekonominės naudos vertinimo metodus, juos apibūdinti, išskiriant jų privalumus ir trūkumus.

4. Išanalizuoti pasirinktos gamybinės įmonės ekonominius rodiklius, nustatyti įmonės vertę bei konkurencingumą rinkoje.

5. Ištirti ir įvertinti darbo išteklių nuomos ekonominę naudą gamybinei įmonei.

**Tyrimo metodai.** Darbui atlikti naudojama Lietuvos ir užsienio autorių mokslinės literatūros šaltinių analizė. Taip pat naudojama įmonės statistinių ir finansinių duomenų analizė bei vertinimas.

# 1. ŽMOGIŠKASIS KAPITALAS IR DARBO NUOMA

Pasikeitus požiūriui į verslą, jo plėtrą, kai įmonės nebekonkuruoja vien prekės ar paslaugos kaina, skiriama vis daugiau dėmesio žmogiškiesiems ištekliams – darbuotojų ugdymui, motyvacijos skatinimui, kuriama saugi darbo aplinka. Žmogiškasis kapitalas tampa svarbia sritimi, kuri įtraukiama į strateginius įmonės planus, kurie padeda pasiekti įmonės užsibrėžtų tikslų ir gauti didesnę pelną. Todėl šiame skyriuje aptariama, kas yra žmogiškasis kapitalas, kaip pasireiškia jo nauda įmonei, kokios įmonės pastangos investuojant į savo darbuotojus yra svarbios. O taip pat bus aptarta darbo nuomos sąvoka.

## 1.1. Žmogiškojo kapitalo ir darbo nuomos samprata

Nagrinėjant žmogiškojo kapitalo sampratą, svarbu išsiaiškinti, kas tą kapitalą sudaro. Kapitalas susideda iš išteklių, šiuo atveju – darbo išteklių. Darbo ištekliai (angl. *human / labour resources*) – tai fiziniai ir protiniai žmonių sugebėjimai, kuriuos galima panaudoti ekonominėje veikloje. (Martinkus, Žilinskas, 2008: 225). Šis terminas taip pat reiškia ir žmogiškąjį išteklių. Pasak Užienės ir Urbonės, žmogiškieji ištekliai – tai organizacijos darbo ištekliai, darbuotojų darbo jėgos galios, lemiančios sukuriama visuminio produkto pridėtinės vertės apimtis ir našumą (Užienė; Urbonė, 2012: 41). Kita autorė žmogiškuosius išteklius apibūdina kaip visus dirbančius organizacijoje žmones, jų turimus įgūdžius, gebėjimus, kompetencijas, žinias ir patirtį, kūrybiškumą ir metodus, įgalinančius juos dirbti reikalingus organizacijai darbus, kuriuos ji panaudoja bei tobulina (Lobanova, 2010: 2). Jai pritaria ir Pynes, kurio teigimu į šią sąvoką įeina visi organizacijos darbuotojai, kurie savo žiniomis, įgūdžiais, gebėjimais ir kitais laimėjimais siekia įmonės tikslų (Pynes, 2009: 3). Jančauskas žmogiškuosius išteklius apibūdina kaip darbuotojus, turinčius galimybę nuolat tobulintis, prisitaikyti prie technologijų, administravimo ir kitų pokyčių (Jančauskas, 2006: 27). Trumpiausiai žmogiškuosius išteklius apibūdina Parkin, anot jo, tai visa žmonių fizinė ir protinė jėga (Parkin, 2014: 971). Iš žmogiškųjų išteklių sąvokos išplaukia ir žmogiškojo kapitalo samprata, kuri skirtinguose šaltiniuose apibūdinamas įvairiai. Pavyzdžiui, Bagdanavičius teigia, kad žmogiškasis kapitalas yra investicija į švietimo, profesinio rengimo, sveikatos apsaugos bei mokslinių tyrimų žmogiškuosius išteklius, jis susideda iš įgytų žinių, įgūdžių ir kitų sugebėjimų, įgalinančių didinti produkciją ir pajamas (Bagdanavičius, 2005: 25). Gižienė ir Simanavičienė teigia, jog įgytos individo žinos ir gebėjimai, jo sveikata negali būti atskiriama nuo jo fizinio ar finansinio turto, kadangi visa tai ir yra žmogiškasis kapitalas (Gižienė, Simanavičienė, 2009: 120).

Žmogiškasis, kitaip dar vadinamas intelektualiuoju, kapitalas – tai žmonių išsilavinimas, profesija ir patyrimas, kuris yra gamybos pagrindas; tai mokymusi ir praktiniu patyrimu sukauptos žinios bei meistriškumas, didinantys žmonių darbo našumą, verslumą. Žmogiškasis kapitalas sąlygoja tai, kad kiekvienas darbuotojas skiriasi savo produktyvumu (našumu). Darbo kokybė priklauso nuo kiekvieno žmogaus įgyto išsilavinimo, kvalifikacijos ir patyrimo. Darbuotojų, turinčių aukštesnį išsilavinimą, pajamos didesnės, nes tai atlyginimas už įgytus profesinius sugebėjimus bei investavimą į mokymąsi. Naudojant pinigus ir laiką išsilavinimui įgyti, taip pat savo produktyvumui ir pajamoms padidinti ateityje, kartu investuojama į „žmogiškąjį kapitalą“. Panašiai elgiasi ir verslininkas, investuodamas pinigus į įrengimų bei kito fizinio kapitalo įsigijimą. Abiem atvejais investavimas reiškia dabartines išlaidas, kurios, tikimasi, atsipirks ateityje. Žmonių proto ir sugebėjimų ugdymas yra svarbesnis negu žmonių įrengimų tobulinimas (<http://www.kapitalas.lt/Zmogiskasis-kapitalas/>).

Žmogiškasis (arba intelektualusis) kapitalas (angl. *human capital*) – tai žmonių išsilavinimas, profesija ir patyrimas, kuris yra gamybos pagrindas; tai mokymusi ir praktiniu patyrimu sukauptos žinios bei meistriškumas, didinantys žmonių veiklinį produktyvumą (našumą), verslumą (Martinkus, Žilinskas, 2008: 291).

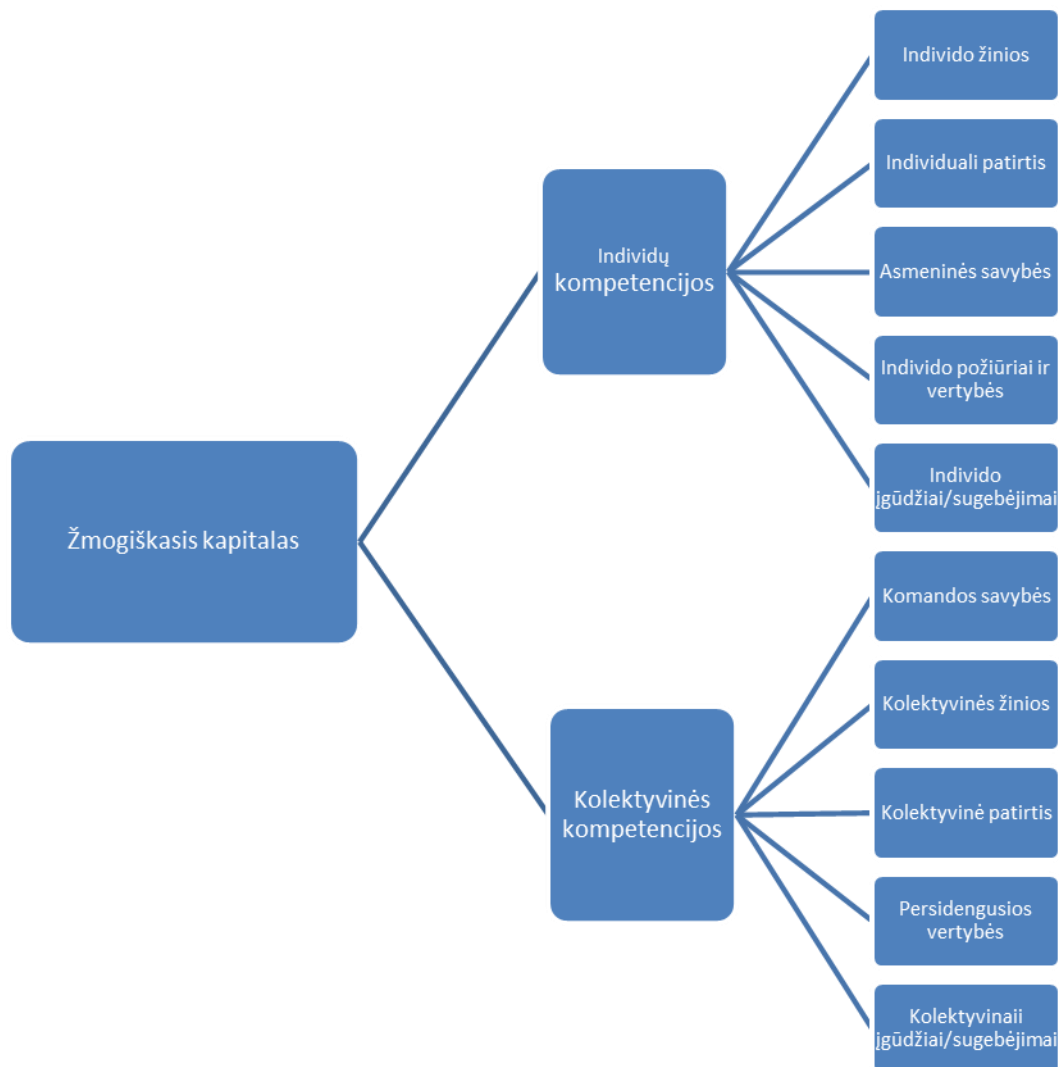
Žmogiškasis kapitalas yra žmogaus individualiai ir kolektyviai turimos žinios ir gebėjimai, įgūdžiai bei įpročiai siekiant jas efektyviai ir našiai naudoti, kuriant (gaminant) visuomenei (rinkai) vertingą produkciją (Užienė; Urbonė, 2012: 41).

Taigi, žmogiškasis kapitalas ekonominėje literatūroje paprastai suvokiamas kaip žmogaus žinių, įgūdžių, sveikatos, patirties atsargos, kurios naudojamos gamybos ar paslaugų sferoje, siekiant gauti didesnę uždarbį. Šios žmogaus atsargos bei tikslingas jų panaudojimas lemia darbuotojo darbo užmokesčio augimą, dėl to auga ir investicijos į išsilavinimą, švietimą, kvalifikacijos augimą.

Investuojant į žmogiškuosius išteklius siekiama padidinti darbo našumą, kitaip sakant, investuojama dėl naudos ateityje. Taigi žmogiškasis kapitalas apibūdinamas kaip investicijos į žmogiškuosius resursus. Norint išsiaiškinti, ar investicijos yra ekonomiškai tikslingos, reikia žinoti, ar vėliau gautos pajamos bus pakankamai didesnės už mokymosi išlaidas ir ar bus patenkinami standartiniai investiciniai kriterijai. Investicijos į žmogiškąjį kapitalą apima išlaidas viduriniam ir aukštajam mokslui, mokymui neatsitraukiant nuo gamybos, taip pat ikimokykliniam ugdymui šeimoje, sveikatos apsaugai bei informacijos paieškai apie darbo rinką bedarbiams ir jauniems specialistams. Didžiąją dalį šių išlaidų sudaro išlaidos švietimui ir sveikatos apsaugai, nes nuo jų priklauso darbuotojo produktyvumas. Kuo aukštesnis darbuotojo išsilavinimas, tuo jis lengviau supranta ir laikosi šiuolaikinių gamybos reikalavimų, o nuo geros sveikatos būklės priklauso darbuotojo darbo našumas. Gerinant sąlygas ir didinant investicijas į švietimą bei sveikatos apsaugą gerinami ekonomikos rodikliai, o prie viso to dar socialinė gerovė. Žmonės jaučiasi saugiai, jų gyvenimas tampa

visavertis, todėl tokios investicijos yra labai svarbios (<http://e-terminai.lt/ekonomika/zmogiskasis-kapitalas>).

Žmogiškasis kapitalas susideda iš individų ir kolektyvinių kompetencijų. Remiantis Mikulėniene, žmogiškojo kapitalo struktūra pateikiama 1 paveiksle.



**1 pav. Žmogiškojo kapitalo struktūrinis modelis. (Mikulėnienė, 2004)**

Žmogiškasis kapitalas dabartinėmis sąlygomis yra svarbiausia visuomenės vertybė ir pagrindinis ekonominio augimo veiksnys, kurio formavimas reikalauja nemažų išlaidų. Šios išlaidos atsiperka, kadangi investuojant į darbuotojus vėliau gaunama iš jų naudos, tai garantuoja didesnių pajamų gavimą ateityje, taip pat duoda didelį socialinį ir ekonominį efektą.

Žmogiškojo kapitalo teorija nagrinėja darbo jėgos formavimo ir kokybės problemas. Keičiantis visuomenės sugebėjimams, keičiasi protinės ir fizinės veiklos elementų santykis žmonių darbe, kadangi sparčiai didėja protinio darbo dalis. Prisimenant ankstesnius laikus, iš žmogaus buvo reikalaujama daugiau fizinio darbo sugebėjimų – raumenų jėgos, ištvėringumo, o žmonių fizinis

pasirengimas ir gamybinis patyrimas turėjo daug svarbesnę reikšmę nei jo išsilavinimas. Dabartinėmis sąlygomis viskas vyksta atvirkščiai, dabar didesnę reikšmę turi darbuotojo išsilavinimas, o darbuotojo kvalifikacija turi lemiamą reikšmę jo darbo kokybei ir karjeros galimybėms. Pagrindiniu kriterijumi darbinant darbuotoją tampa jo bendrasis išsilavinimas, o ne stažas ir vykdomo darbo pobūdis.

Žmogiškojo kapitalo teorija grindžiama analogijoje tarp darbo jėgos ir kapitalo formavimo procesų, o pats žmogiškasis kapitalas suprantamas kaip žinios, įgūdžiai ir kiti žmogaus sugebėjimai, kurie didina įmonės gamybos apimtis bei pajamas. Tačiau įmonės, kad gautų naudą iš darbuotojų, turi į juos investuoti. Investicijos į žmones – tai išlaidos švietimui, kvalifikacijos įgijimui bei kėlimui, taip pat medicininiam aptarnavimui. Svarbu suvokti tai, jog darbuotojas sugebės lengviau prisitaikyti prie šiuolaikinės gamybos reikalavimų, besikeičiančios darbo rinkos poreikių tik tuomet, kai domėsis naujovėmis, kels kvalifikaciją, įgys didesnę išsilavinimą. Visa tai priklausys nuo žmogaus aukštos kvalifikacijos profesinio pasirengimo, kurio tobulinimas turi tapti nenutrūkstančia grandine.

Technikos naujovių ir aplinkos pokyčių tempai neišvengiamai spartėja, todėl kiekviena organizacija turi tobulėti kartu, jei nori išlikti konkurencingoje rinkoje. Pačios organizacijos tobulėjimas prasideda nuo kiekvieno darbuotojo tobulėjimo, todėl organizacija turi skirti tam finansinius išteklius. Kiekviena perspektyvi ir sėkmingai dirbanti organizacija turi būti besimokanti organizacija, tai yra tokia, kuri skatina savo narius nuolat mokytis ir tobulėti. Aptariamos investavimo į žmogiškąjį kapitalą rūšys. Bagdavičius pateikia žmogiškojo kapitalo klasifikavimą pagal tokias išlaidų grupes (Bagdavičius, 2005: 38):

- Sveikatos apsaugai plačiąja prasme, įskaitant išlaidas, įtakojančias žmonių gyvenimo trukmę, jėgą, išsvermę;
- Mokymas gamyboje;
- Oficialus išsilavinimas (pradinis, vidurinis, aukštasis);
- Žmonių ir šeimų migracija, siekiant pakeisti įsidarbinimo sąlygas;
- Ekonomiškai svarbios informacijos paieška.

Svarbu žinoti tai, jog dabartinės ekonomikos sąlygomis ne mašinos, įrengimai ar gamybinės atsargos yra konkurencingumo, ekonominio augimo ir efektyvumo pagrindas, o būtent žmogiškasis kapitalas.

Norint suvokti, kada buvo pradėta vartoti „žmonių kapitalo“ bei darbo nuomos sąvoka, reikia išanalizuoti šių sąvokų atsiradimo eigą ir kaip jų suvokimas kito per keletą metų. 1 lentelėje pateiktos žmogiškojo kapitalo ir darbo nuomos sąvokos ir skirtingų autorių apibrėžimai.

## 1 lentelė. Žmogiškojo kapitalo ir darbo nuomos sąvokų apibrėžimai

Schultz, 1961	Pripažino žmogiškąjį kapitalą kaip „kažkas panašaus į nuosavybę“. Jis manė, kad žmonės, jų gamybinis pajėgumas daug svarbesnis nei visų kitų formų turtas. Jis teigė: „yra žinoma tai, kad žmonės įgyja naudingų žinių ir įgūdžių, tačiau nežinoma, kad šios žinios ir įgūdžiai yra kapitalo forma“.
Hudson, 1993	Intelektualusis kapitalas susideda iš genetinio paveldėjimo, išsilavinimo, patirties ir požiūrio į gyvenimą ir verslą. <a href="https://books.google.lt/books?id=KKjyMEFQOtC&amp;pg=PA31&amp;lpg=PA31&amp;dq=hudson+1993+intellectual+capital&amp;source=bl&amp;ots=4iFxKsP4D-&amp;sig=50f9XaqJVk1YIRJxOfJV ergQW8&amp;hl=lt&amp;sa=X&amp;ved=0ahUKEwiYqreC0NvJAhWHBiwKHOGyA9oQ6AEIWjAG#v=onepage&amp;q=hudson%201993%20intellectual%20capital&amp;f=false">https://books.google.lt/books?id=KKjyMEFQOtC&amp;pg=PA31&amp;lpg=PA31&amp;dq=hudson+1993+intellectual+capital&amp;source=bl&amp;ots=4iFxKsP4D-&amp;sig=50f9XaqJVk1YIRJxOfJV ergQW8&amp;hl=lt&amp;sa=X&amp;ved=0ahUKEwiYqreC0NvJAhWHBiwKHOGyA9oQ6AEIWjAG#v=onepage&amp;q=hudson%201993%20intellectual%20capital&amp;f=false</a>
Davenport, 1999	Žmonės turi įgimtus gebėjimus, elgseną bei asmeninę energiją ir šie elementai sudaro žmogiškąjį kapitalą, atsiskleidžiantį jų darbe. <a href="https://www.questia.com/read/109674217/human-capital-what-it-is-and-why-people-invest-it">https://www.questia.com/read/109674217/human-capital-what-it-is-and-why-people-invest-it</a>
Jakson, 2000	Darbuotojo nuoma apibrėžiama kaip laikinas darbuotojo perkėlimas į žinybą ar kitą veiklos padalinį karjeros tikslais, darbui konkrečiame projekte ar tarpžinybiniais ryšiams gerinti.
Bontis; Fitz – enz, 2002	Žmogiškasis kapitalas yra žinios, kurios egzistuoja individualiai kiekvienoje organizacijoje ir šios žinios pirmiausia yra darbuotojų galvose. Visos organizacijos žinios egzistuoja tik organizacijos darbuotojų galvose. <a href="http://www.business.mcmaster.ca/mktg/nbontis/ic/publications/jicbontisfitz-enz.pdf">http://www.business.mcmaster.ca/mktg/nbontis/ic/publications/jicbontisfitz-enz.pdf</a>
Becker, 2006	Mokymasis, kompiuterinio raštingumo kursais, išlaidos medicininei priežiūrai ir kiti mokymai taip pat yra kapitalas. Išlaidos švietimui, mokymui, medicininei priežiūrai yra investicijos į žmogiškąjį kapitalą. <a href="http://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html">http://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html</a>
Baron; Armstrong, 2007	Žmogiškasis kapitalas – tai žinios, įgūdžiai, gebėjimai ir žmonių gebėjimas kurti ir diegti naujoves organizacijoje. <a href="http://samples.sainsburysebooks.co.uk/9780749451370_sample_128847.pdf">http://samples.sainsburysebooks.co.uk/9780749451370_sample_128847.pdf</a>
Švietimo ir mokslo ministerija, 2014	Darbuotojų nuoma – laikinas darbuotojų „pasiskolinimas“ kitam organizacijos padaliniiui ar kitai organizacijai konkrečiam darbui per konkretų laikotarpį atlikti.

Kaip matyti iš lentelės, žmogiškasis kapitalas siejamas su įgūdžiais, žiniomis ir kitais žmonių gebėjimais, kurie yra įgimti ir įgyti bei panaudojami darbe siekiant tiek savų, tiek organizacijos tikslų. Šių gebėjimų perdavimas kitai organizacijai yra vadinamas darbo nuoma. Darbuotojų nuoma autorių apibūdinama, kaip laikinas darbuotojų nuomojimas konkrečiam darbui atlikti ir dažniausiai nurodant konkretų laikotarpį. Tačiau vertėtų išsamiau išanalizuoti šią darbo formą ir įvertinti galimybę darbuotojus nuomoti neterminuotam laikotarpiui.

## 1.2. Darbo nuomos atsiradimo priežastys

Kadangi ekonomika dar nėra visiškai atsigavusi ir įmonės įvairiai stengiasi sumažinti kaštus, taupo lėšas, stengiasi supaprastinti apskaitą, vis dažniau visą įrangą nuomoja, o ne perka. Žinodamos, jog kartais nuomotis yra tikslingiau nei pirkti, ypač tada, kai įranga reikalinga tik trumpam laikotarpiui, įmonės ėmėsi nuomoti ne tik materialius, bet ir nematerialius išteklius, tai yra darbuotojus. Darbuotojų nuoma nėra naujas reiškinys. Laikinojo įdarbinimo paslaugos Lietuvoje teikiamos apie 15 metų, Vakarų Europos šalyse – virš 30 metų.

Terminas „darbuotojo nuoma“ jo atsiradimo pradžioje turėjo kiek kitokią reikšmę. Darbuotojai buvo nuomojami tik organizacijos viduje. Tai yra šis terminas reiškė laikiną darbuotojo perkėlimą iš tos pačios organizacijos vieno skyriaus į kitą tuo tikslu, jei jame pritrūkdavo darbo jėgos laikinam, naujam, trumpalaikiam projektui įgyvendinti. Šiuo metu šis terminas apibūdinamas plačiau ir darbuotojas gali būti nuomojamas ne vien tos pačios organizacijos kitam skyriui, tačiau ir kitai organizacijai, kuri gali užsiimti įvairiausia veikla.

Pagal tai, kam nuomojami darbuotojai, išskiriami tokie darbuotojų nuomos tipai:

1. Kitam tos pačios organizacijos skyriui;
2. Kitai organizacijai.

Pirmuoju atveju darbuotojas gauna akivaizdžios naudos, kadangi įgyja patirties ir naujų gebėjimų kitoje srityje nei jis dirba. Jam neprivалу pereiti dirbti kitur, kad įgautų naujų įgūdžių ir taip pat išlaikoma galimybė vėl grįžti dirbti buvusiose pareigose. Antruoju atveju nauda gaunama visoms trims šalims. Nuomojanti organizacija, besinuomojanti organizacija bei pats nuomojamas darbuotojas įgyja naujos patirties, susipažįsta su nauja darbo praktika.

Darbuotojų nuoma kitur dar sutinkama tokiomis sąvokomis, kaip „personalo nuoma“ bei nauju, plačiai naudojamu pavadinimu „laikinis įdarbinimas“. Taigi laikinis įdarbinimas suprantamas kaip paslauga, suteikianti galimybę lanksčiai samdyti darbuotojus ilgalaikiams ir trumpalaikiams projektams, jų tiesiogiai neįdarbinant savoje įmonėje. Trumpalaikė nuoma trunka iki 100 valandų, tai gali būti dalis darbo dienos, o ilgalaikė nuoma gali trukti nuo vienerių metų. Yra įsikūrusios įmonės, kurios užsiima laikinojo įdarbinimo veikla, tos įmonės ir yra tiesioginis darbdavys, kuris yra atsakingas už darbuotojų atranką, darbo santykių administravimą, mokesčių bei personalo apskaitos dokumentų tvarkymą. O įmonė, kuri pasirenka nuomotis darbuotoją, jam vadovauja darbo vietoje ir yra atsakinga už saugias darbo sąlygas ir darbo kokybės kontrolę. Laikinojo įdarbinimo įmonės žmogu pirmiausia įdarbina savo agentūroje, vėliau, esant poreikiui, jį išnuomoja kitoms organizacijoms. Manoma, jog tokios įdarbinimo įmonės yra gana veiksmingos ir naudingos, kadangi taupo darbuotojo ir darbdavio laiką.



Atsiradus naujai darbo formai, ji buvo pasirenkama tada, kai darbams atlikti nebuvo reikalinga aukšta darbuotojų kvalifikacija. Darbuotojai buvo nuomojami įvairių renginių, koncertų organizavimui, krovinių krovimui, prekių rinkimui ir panašioms darbams. Dabar darbdaviai vis dažniau darbuotojus nuomojasi taupydami laiką. Nuomą renkasi ypatingai tie, kurie ieško aukštos kvalifikacijos specialistų, kadangi tokiems žmonėms yra psichologiškai sunku registruotis Darbo biržoje. Aukštos kvalifikacijos darbuotojai darbo ieško per pažįstamus asmenis ir mieliau renkasi laikinojo įdarbinimo įmones, o ir darbdaviams toks būdas priimtinesnis.

Organizacijoms siūloma rinktis laikinąjį įdarbinimą dėl tokių priežasčių:

- Jei organizacija neturi pakankamai vidinių resursų personalo atrankai ir administravimui;
- Skubiai ieško daug darbuotojų neapibrėžtam laikui;
- Ieško papildomų darbuotojų, tačiau priimti juos nuolatiniam darbui nesiryžta dėl verslo aplinkos neapibrėžtumo ar užsakymų svyravimų;
- Nori ilgiau nei 3 mėnesiu išbandyti darbuotoją prieš sudarant su juo nuolatinio darbo sutartį;
- Turi administruoti darbuotojus, dirbančius per kelias įmonės grupes;
- Nori atskirti kurios nors vienos darbuotojų grupės administravimą;
- Organizacijai trūksta tam tikros kvalifikacijos darbuotojų, tačiau jiems nėra numatyta etatų.

Darbuotojų nuoma iš laikinojo įdarbinimo įmonių gali būti alternatyvus darbo išteklių sprendimas, leidžiantis besinuomojančiai įmonei sumažinti sąnaudas. Taip pat sutaupomas laikas, sumažinama administracinė našta, susijusi su personalo valdymu. Naudojantis laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugomis išvengiama darbuotojų įdarbinimo ir atleidimo procedūrų, darbo užmokesčio bei mokesčių, susijusių su darbuotojo atlyginimu, apskaitos naštos. Priešingai nei įprastuose darbo santykiuose, kur dalyvauja dvi šalys, šiuose santykiuose dalyvauja trys: laikinasis darbuotojas, laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinojo darbo naudotojas.

Ilgą laiką laikinojo įdarbinimo santykiai Lietuvoje nebuvo reglamentuoti, tačiau 2011 metų gegužės 19 dieną Seimas priėmė „Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymą“, kuriuo teisiniai santykiai tapo reguliuojami. Įstatymas įsigaliojo tą pačių metų gruodžio 1 –ąją dieną. Greta Įstatymo buvo priimtos ir atitinkamos Darbo kodekso ir Administracinių teisės pažeidimų kodekso pataisos. Įstatymu buvo sureguliuota laikinojo įdarbinimo įmonių veikla, kai įmonės išnuomoja savo darbuotojus kitai įmonei, sureguliuojami teisiniai santykiai tarp trijų subjektų – įmonės, užsiimančios laikinojo įdarbinimo veikla, darbuotojo ir įmonės, kuri naudojasi laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugomis. Įstatymas suteikė darbdaviams galimybes lanksčiau ir efektyviau organizuoti darbą, o žmonėms – didesnes įsidarbinimo galimybes. Laikinasis įdarbinimas yra naudingas darbdaviams, kuriems nereguliariai ar laikinai prireikia daugiau darbo jėgos. Tokių atvejų pasitaiko tada, kai

prireikia atlikti skubius trumpalaikius išaugusios gamybos darbus, nuolatiniais darbuotojams ilgesnį laiką negalint eiti į darbą dėl ligos ar išėjus motinystės atostogų, taip pat sezoniniams ir laikiniams darbams atlikti.

Įstatymu ir kitų teisės aktų pakeitimais įtvirtinta dar viena, kitokia darbo sutarties rūšis – laikinojo darbo sutartis, kuri sudaroma tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės. Įmonė, kuri nuomosis darbuotoją su juo sutarties nesudaro, laikinojo įdarbinimo sutartis sudaroma tarp laikinojo įdarbinimo įmonės ir paslaugos naudotojo. Šioje sutartyje aptariamas laikinojo darbuotojo darbo režimas. Sutartyje taip pat turi būti aptariamos įdarbinimo įmonės ir laikinojo darbo naudotojo teisės ir pareigos, kadangi atskirų dokumentų, reglamentuojančių šiuos dalykus, nėra. Labai svarbu yra tinkamai sudaryti laikinojo įdarbinimo sutartį.

Įstatymas leidžia laikinojo įdarbinimo veiklą vykdyti įmonėms, fiziniams asmenims bei kitoms organizacinėms struktūroms. Svarbiausiu kriterijumi tampa darbdavys ir jo keliami reikalavimai. Taip pat Įstatyme numatyta, jog apie laikinojo įdarbinimo veiklą turi būti informuota Lietuvos Respublikos valstybinė darbo inspekcijai. Valstybinė darbo inspekcija prie socialinės apsaugos ir darbo ministerijos vykdo laikinojo įdarbinimo įmonių priežiūrą. Ši institucija saugo darbuotojus nuo galimo darbdavių išnaudojimo bei užtikrina laikinųjų darbuotojų teisių apsaugą. Valstybinei darbo inspekcijai teikiama informacija apie laikinojo įdarbinimo veiklos pradžią, laikinojo darbo naudotojus (įmones, kurios nuomojasi darbuotojus iš laikinojo įdarbinimo įmonių, sudaro su jomis laikinojo įdarbinimo sutartis) bei informacija apie laikinąjį darbą dirbančių darbuotojų skaičių.

Tarp darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės sudaroma laikinojo įdarbinimo sutartis, tai yra darbdaviu tampa laikinojo įdarbinimo įmonė, o darbuotojas priimamas į darbą su tikslu dirbti ne darbdaviui, o visai kitai įmonei, fiziniam asmeniui arba kitai organizacinei struktūrai. Darbo užmokestį darbuotojui moka darbdavys – laikinojo įdarbinimo įmonė, o darbo tvarką ir sąlygas numato, darbuotoją prižiūri ir darbui vadovauja darbo naudotojas – besinuomojanti įmonė. Tarp darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės sudaroma sutartis, kuri gali būti terminuota arba neterminuota. Tačiau skiriasi tam tikri aspektai, kurie nebūdingi įprastai darbo sutarčiai. Pavyzdžiui, laikinojo įdarbinimo sutartyje turi būti susitariama dėl papildomų sąlygų, kurios nenumatomos įprastoje. Tai darbuotojo iškvietimo ir siuntimo dirbti darbo naudotojui bei atšaukimo iš darbo tvarkos. Taip pat sutartyje turi būti aptariama informavimas apie darbo pradžią ir pabaigą darbo naudotojo naudai tvarka, darbo apmokėjimo dydis ir mokėjimo tvarka bei darbuotojo darbo režimas. Pagrindinis laikinojo darbo sutarties ir įprastos darbo sutarties skirtumas yra tas, kad sudarant laikinojo darbo sutartį, darbuotojas įsipareigoja paklusti ir dirbti darbus ne laikinojo įdarbinimo įmonei, su kuria yra sudaryta darbo sutartis, bet kitam darbdaviui, su kuriuo darbuotojas nepasirašo jokios sutarties. Tokie teisiniai santykiai tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo nėra laikomi tradiciniais darbo

teisinais santykiais. Tipinė laikinojo darbo sutarties forma nėra nustatyta Įstatymu ar Darbo kodeksu, sutartis rengia pačios laikinojo įdarbinimo įmonės atsižvelgdamos į Įstatymo nuostatas.

Įstatymas numato, jog atsakomybę už saugias ir sveikatai nekenksmingas darbo sąlygas darbuotojui prisiima įdarbinimo įmonė. Įdarbinimo įmonė prieš siunčiant darbuotoją darbo naudotojui privalo įsitikinti, jog darbuotojas dirbs saugiomis ir sveikatai nekenksmingomis sąlygomis. O šias sąlygas privalo užtikrinti darbo naudotojas. Laikinojo darbo naudotojas turi teisę iš laikinojo darbuotojo reikalauti atlikti darbo funkciją, vykdyti susijusius nurodymus, tačiau jo atsakomybėje yra saugių darbo sąlygų užtikrinimas. Darbo naudotojas informuoja darbuotoją apie esamus ir galimus rizikos veiksnius ir apsaugojimo priemonių naudojimą, praveda darbo saugos instrukcijas konkrečioje jam dirbti paskirtoje darbo vietoje. Laikinas darbuotojas iki darbo pradžios privalo būti pasirašytinai supažindintas su būsimojo darbo sąlygomis, darbo tvarkos taisyklėmis, darbuotojų saugos ir sveikatos norminių aktų reikalavimais, rizikos ir pavojaus sveikatai darbo vietoje veiksniais. Būsimasis darbuotojas, susipažindamas su darbo sąlygomis, prisiima ir sau dalį atsakomybės.

Tuo atveju, jei darbo naudotojui padaroma žala, už ją atsako ir privalo atlyginti laikinojo įdarbinimo įmonė. Tai nustato Civilinis kodeksas ir taip yra dėl to, kad teisiniai santykiai, susidarantys tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo darbo naudotojo, nėra tradiciniai ir laikinojo darbo naudotojas turi teisę reikalauti laikinojo darbuotojo atlikti jam paskirtas darbo funkcijas, bet ne vykdyti su tuo susijusius nurodymus. Už laikinojo darbuotojo padarytą žalą naudotojui atsako laikinojo įdarbinimo įmonė, kadangi darbo santykiai – darbo sutartis – sudaryta būtent tarp šių dviejų šalių: laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės.

Santykiai, susiklostantys tarp laikinojo darbuotojo ir laikinojo įdarbinimo įmonės, – tai teisiniai darbo santykiai. Tarp šalių pasirašoma laikinojo darbo sutartis, kurią nutraukus, darbuotojui yra išmokamos visos priklausančios kompensacijos. Laikinas darbuotojas, pasirašęs laikinojo darbo sutartį, įgyja visas socialines garantijas. Laikinas darbuotojas savo laikinojo darbo sutartį gali nutraukti laikotarpiu tarp siuntimų dirbti. Tai padaro savo pareiškimu prieš tai įspėjęs laikinojo įdarbinimo įmonę, bet ne vėliau kaip prieš 7 dienas.

Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, Lietuvoje šiuo metu yra 95 laikinojo įdarbinimo įmonės. Daugiausia tokio tipo įmonių yra Vilniuje – 59, Klaipėdoje ir jos rajone – 21, Kaune – 6, Panevėžyje – 3, Trakuose – 2, o Šiauliuose, Ukmergėje, Gargžduose ir Šilutėje po vieną. Pagrindinė šių įmonių veiklos sritis yra darbuotojų paieška ir jų nuoma. Tokia įmonė pagal gautus reikalavimus iš užsakovo atrenka darbuotojus, kuriuos laikinai įdarbina. Potencialių darbuotojų duomenų bazės nuolat atnaujinamos, kad besinuomojanti įmonė nuolat turėtų įvairių profesijų ir lygio specialistų pasirinkimo galimybę.

Laikinasis įdarbinimas daugeliu atvejų vertinamas prieštarigai, todėl svarbu išanalizuoti mokslinę literatūrą ir sužinoti įvairių autorių nuomonę apie šią darbo formą. Prieš pasirenkant, svarbu įvertinti privalumus ir trūkumus tiek laikinojo, tiek nuolatinio darbo.

## 2. DARBO NUOMA AR ĮDARBINIMAS

Įmonė, atlikusi visus žmogiškųjų išteklių planavimo etapus ir nustatiusi žmogiškųjų išteklių trūkumą, turi pasirinkti vieną iš darbo jėgos pasiūlos šaltinių (Baršauskienė, 2006: 37):

- Vidinis. Tai toks šaltinis, kada pasirenkami savi darbuotojai, kurie jau dirba įmonėje, apmokant juos, perkvalifikuojant ar keliant jų kvalifikaciją.
- Išorinis – šaltinis, kai pasirenkami darbuotojai iš išorės. Tai naujų darbuotojų įdarbinimas laikinam arba terminuotam darbui konkrečiam trumpalaikiam projektui įgyvendinti.

Vidinius šaltinius pasirinkusi įmonė atsirenka darbuotojus, kurie tinkamiausi tam tikram darbui atlikti, juos paruošia apmokant, perkvalifikuojant ar kitaip parengia darbui. Tokie šaltiniai yra patikimi, jau pažįstami, įmonės vadovybė turi apie juos informacijos, žino, kaip dirba ar yra atsakingi ir atitinka kitus reikalavimus. Todėl nesudėtinga apsispręsti, kuris darbuotojas tinkamiausias atlikti papildomą darbą. Tačiau pasirinkusi vidinius šaltinius įmonė turi įvertinti tai, jog apmokymai, kvalifikacijos kėlimas gali užtrukti, taip pat tam reikalingi finansiniai ištekliai. Dažnai nauji projektai turi būti vykdomi „čia ir dabar“, todėl įmonės negali gaišti laiko darbuotojų apmokymams. Tokiu atveju gali būti pasirenkami išoriniai šaltiniai. Baršauskienė išskiria tokius kanalus, kuriais gali būti pritraukiami darbuotojai iš išorės (Baršauskienė, 2006: 39):

- Skelbimai apie laisvas darbo vietas žiniasklaidoje;
- Valstybinės darbo biržos paslaugų naudojimas;
- Privačių įdarbinimo agentūrų paslaugų naudojimas;
- Organizacijos duomenų bazės, kurioje fiksuojami visi potencialūs darbuotojai, savanoriškai pateikę gyvenimo aprašymus ir rekomendacijas, naudojimas;
- Interneto duomenų kaupyklų, kuriose saugomi ieškančių darbo asmenų duomenys ir kontaktai, naudojimas;
- Vidinių šaltinių rekomenduojamų asmenų kandidatūros įvertinimas;
- Paieška universitetuose ir kitose mokslo įstaigose.

Norint pasirinkti darbo santykių formą, reikia įvertinti tiek darbo nuomos, tiek darbuotojų įdarbinimo privalumus ir trūkumus tam tikrais atvejais. Taip pat svarbu įvertinti naudą visoms suinteresuotoms šalims, tai yra kokią naudą įdarbinimo atveju gauna darbdavys ir darbuotojas, o darbuotojų nuomos atveju visos trys šalys: darbuotojas, nuomojanti ir besinuojanti įmonės. Galbūt ekonomiškai naudingiau darbuotojus nuomoti vienu ar kitu atveju, tačiau trečiuoju visiškai netikslinga. Daugelyje šaltinių kalbama, jog darbuotojų nuoma naudinga tada, kai iškyla darbuotojų poreikis dėl nenumatyto darbuotojų stygiaus tam tikru, dažniausiai trumpuoju, laikotarpiu. Tačiau ar tikslinga ir ekonomiškai naudinga būtų gamybinėms įmonėms darbuotojus nuomotis ilgesniam laikotarpiui, o gal

netgi vertėtų atsisakyti jų įdarbinimo. Šiame skyriuje aptariama abiejų darbo santykių formų privalumai ir trūkumai bei ekonominio naudingumo vertinimo metodai, naudojami vienos ar kitos darbo santykių formos naudos vertinimui ir ekonominiam pagrindimui.

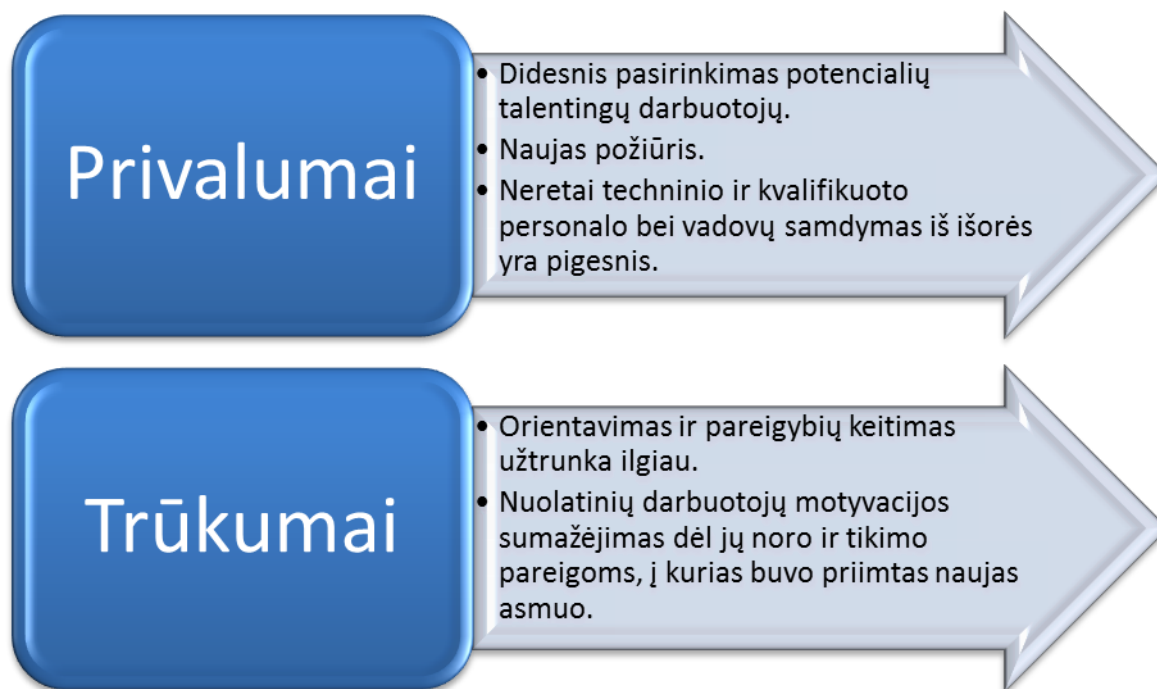
## **2.1. Darbo nuomos privalumai ir trūkumai**

Laikinojo įdarbinimo įmonių ir naujos darbo formos atsiradimą Lietuvoje įtakojo tarptautinės kompanijos, kurioms ši forma nebuvo nauja. Kitose pasaulio šalyse laikinasis įdarbinimas egzistavo jau gerokai seniau. Kai darbo nuoma, kaip naujas reiškinys, atsirado Lietuvoje, jos nereguliavo jokie įstatymai ar kiti teisės aktai, todėl iškildavo nemažai klausimų tiems, kurie pirmą kartą susidurdavo su šiuo reiškiniu. Nebuvo aišku, kaip darbuotoją nuomoti, išsinuomoti, kam tenka atsakomybė už darbuotoją, jo padarytą žalą nuomininkui, kokios socialinės garantijos laikinajam darbuotojui suteikiamos ir daug kitų neaiškumų. Tačiau priėmus įstatymą, daug kas paaiškėjo, pradėjo kurtis vis daugiau laikinuoju įdarbinimu užsiimančių įmonių.

Laikinasis įdarbinimas yra paslauga, į kurią įeina personalo atranka ir jo nuoma trumpalaikiam ar ilgalaikiam laikotarpiui. Laikinojo įdarbinimo įmonės siūlo šią paslaugą iškilus darbuotojų poreikiui dėl nenumatyto nuolatinių darbuotojų stygiaus jų atostogų metu, pardavimų ar gamybos apimčių augimo laikotarpiu. Laikinasis įdarbinimas naudojamas, kai įmonė turi apribojimų dėl darbuotojų skaičiaus, padidėjus gamybos apimtims, pavyzdžiui, įvedus naują produktą, vyraujant sezoniniam darbui, išaugus gamybos poreikiui. Taip pat ši darbo forma naudojama tada, kai įmonės ieško būdų pratęsti bandomąjį laikotarpį, kadangi bandomasis laikotarpis negali trukti ilgiau nei 3 mėnesius, o laikinasis įdarbinimas gali trukti ir ilgiau.

Laikinojo įdarbinimo paslaugos yra naudingos, kai plėtojamas verslas nedidinant darbuotojų skaičiaus, norima išvengti įmonės darbo efektyvumo sumažėjimo darbuotojų kasmetinių atostogų metu. Manoma, jog ši darbo forma prisideda prie nedarbo lygio mažinimo.

Mokslinėje literatūroje taip pat galima rasti teigiamų ir neigiamų šios darbo formos savybių. Remiantis Baršauskiene, išorinio žmogiškųjų išteklių pasiūlos šaltinių privalumai ir trūkumai pateikti 2 paveiksle.



**2 pav. Išorinio žmogiškųjų išteklių pasiūlos šaltinių privalumai ir trūkumai (sudaryta pagal Baršauskienė, 2006)**

Laikinas įdarbinimas yra priskiriamas prie išorinių šaltinių. Sprendžiant žmogiškųjų išteklių pasirinkimo šaltinį, svarbu įvertinti darbuotojų motyvacijos aspektus, kaip reaguos viduje esantys darbuotojai į darbuotojų iš išorės atėjimą ir daug kitų aspektų.

Lobanovos nuomone, darbuotojų pasirinkimas iš išorės taip pat turi tam tikrų privalumų ir trūkumų ir jie apibūdinami taip (Lobanova, 2010: 54):

1. Prie išorinių šaltinių privalumų priskiriama naujų idėjų atsiradimas, konkurencijos tarp darbuotojų skatinimas bei galimybė rasti talentingą darbuotoją.

2. Išorinių šaltinių trūkumų ši autorė įžvelgia kur kas daugiau. Visų pirma, tai naujas darbuotojas nėra susipažinęs su įmonės struktūra, kultūra, tradicijomis ir problemomis. O ir įmonė nežino apie darbuotoją daugelio dalykų, nežino jo kompetencijos, tikslų ir siekių. Darbuotojo samdymui iš išorės reikalingi dideli apmokymo bei atrankos kaštai. Kaip trūkumai išskiriama adaptacijos poreikis, „sutrikęs“ įmonės klimatas, kol seni darbuotojai prisitaikys prie naujo komandos nario, sumažėjęs veiklos efektyvumas, kol darbuotojas pripras prie naujo darbo bei didelė tikimybė, jog jis gali priimti neteisingą sprendimą.

Bartkus, Mickaičio ir Pultaražinskienės straipsnyje išskiriami tokie išorinių išteklių darbo nuomos privalumai (Bartkus, Mickaitis, Pultaražinskienė):

- Kaštų mažinimas;
- Vadovų ir personalo koncentracija į pagrindinę veiklą;

- Prekių ir teikiamų paslaugų kokybės pagerėjimas;
- Naujų šiuolaikinių technologijų diegimas;
- Galimybė naudotis kitų patirtimi;
- Užtikrinamas efektyvesnis įmonės valdymas.

Ir tokie trūkumai:

- Grėsmė, kad gali „nutekėti“ svarbi informacija;
- Priklausomybė nuo vieno paslaugos tiekėjo;
- Gali būti apmokomi ne tik savi specialistai, bet svetimi;
- Įmonės vadovai praranda kai kurių verslo procesų kontrolę;
- Per daug svarbių funkcijų atidavimas.

Kitame straipsnyje išskiriamos priežastys, dėl kurių gali būti nenaudinga išorinių išteklių darbo nuoma bei uždaviniai, kurie įgyvendinami pasinaudojant šia nuomos rūšimi. Šios priežastys pateiktos 3 paveiksle.

## PRIEŽASTYS, DĖL KURIŲ PASLAUGŲ NUOMA TAMPA NEEFEKTYVI

- Išteklių nuomos dalyvių interesų nesutapimas ar nenoras juos derinti;
- Nesąžiningumas ir apgaulės;
- Nesusipratimai bendraujant ir netikslios informacijos perdavimas pavaldiniams bei kitiems paslaugų nuomos subjektams;
- Netinkamas elgesys su pirkėjais, tiekėjais, darbuotojais, visuomene ir valstybe.

### **3 pav. Išorinių išteklių darbo nuomos neefektyvumo priežastys (sudaryta pagal Bartkus, Raipa, Liepė, 2009)**

Atsižvelgiant į įvairių autorių nuomonę apie išorinių šaltinių darbo nuomos pasirinkimą, įvertinus privalumus ir trūkumus galima paminėti, kad nuodugnesniam tyrimui atlikti tikslinga išnagrinėti laikinojo įdarbinimo privalumus ir trūkumus trijų pozicijų atžvilgiu: darbuotojo, nuomotojo ir nuomininko. Todėl jie išanalizuoti kiekvienos šalies atžvilgiu atskirai, įvertinant verslo riziką, atsirandančią susiduriant su šia darbo forma.



### 2.1.1. Privalumai ir trūkumai laikinojo įdarbinimo įmonei

Laikinojo įdarbinimo įmonės pagrindinis tikslas – pelno gavimas. Kaip ir visų kitų pelno siekiančių organizacijų, šios įmonės siekis yra gauti kuo didesnę pelną. Siekiant savų tikslų tokios įmonės siūlo naudą ir kitiems suinteresuotiems asmenims. Laikinojo įdarbinimo įmonių veikla siejama su nedarbo lygio šalyje mažinimu. Šios įmonės paslaugas teikia dvejiems interesantams: laikinojo darbo ieškantiems žmonėms ir įmonėms, kurios ieško laikinojo darbuotojo.

Laikiniesiems darbuotojams siūloma surasti laikinąjį darbą už tai nereikalaujant jokio užmokesčio. Darbuotojams suteikiama galimybė įgyti naujos patirties, praplėsti akiratį, pagerinti įgūdžius arba įgyti naujų, keistis informacija su skirtingų įmonių, kuriose gali tekti padirbėti, darbuotojais. Laikinasis darbas žmonėms pakelia dvasią ir motyvaciją.

Įmonėms, ieškančioms laikinojo darbuotojo, laikinojo įdarbinimo įmonės suteikia galimybę greitai surasi darbuotoją neaukojant laiko ir didelių išlaidų. Laikinojo įdarbinimo įmonė prisiima visas darbdavio funkcijas, todėl laikinojo darbo naudotojui nereikia rūpintis darbuotojų atranka ir kitais personalo valdymo klausimais.

Toks verslo modelis yra rizikingas, kadangi laikinojo įdarbinimo įmonė prisiima atsakomybę už darbuotojus. Jei darbuotojas laikinojo darbo laikotarpiu padaro žalą darbo naudotojui, ją atlyginti privalo laikinojo įdarbinimo įmonė. Taip pat šiai įmonei gali tekti susidurti su nepatenkintais darbuotojais, kurie nebuvo parinkti nuomoti.

Dar vienas rizikingas aspektas yra tas, kad geri darbuotojai visada gali sulaukti darbo pasiūlymų įsidarbinti darbo naudotojo įmonėje, todėl laikinojo įdarbinimo įmonė praranda gerą darbuotoją, o prieštarauti tam neturi teisės.

### 2.1.2. Nauda ir žala darbuotojui

Besiplečiantis darbuotojų nuomos sektorius suteikia vis daugiau galimybių profesinės patirties neturintiems – jauniems žmonėms, studentams. Tokie darbuotojai gali dirbti ir nekvalifikuotus darbus, tačiau tokiu būdu skatinamas jų užimtumas. Laikinais įsidarbinant iš jų patirties nereikalaujama, todėl nėra problemos, kai norintys įsidarbinti jauni žmonės sulaukdavo neigiamo atsakymo iš darbdavio pasakę, jog neturi darbo patirties. Laikinojo įdarbinimo sutartys domina studentus, kadangi jie gali ir studijuoti, ir kartu įgyti tam tikro darbo patirties. Dirbdami laikinąjį darbą vis skirtingose įmonėse, gal netgi tarptautinėse įmonėse, studentai ir kiti darbo patirties neturintys jauni specialistai jos įgyja ir turi galimybę užmegzti naudingų kontaktų. Pagal laikinojo įdarbinimo modelį darbuotojas įsidarbina įmonėje, o ši jam suranda laikinąjį darbą. Laikinasis darbas, atsižvelgiant į sąlygas, gali trukti nuo kelių dienų iki kelių mėnesių ar netgi kelių metų.

Įvairūs autoriai išskiria darbo nuomos privalumus ir trūkumus, kurie yra tarpusavyje glaudžiai susiję. Remiantis Bartkumi, Raipa ir Liepe, šios darbo formos privalumai ir trūkumai laikinojo darbuotojo atžvilgiu pateikti 2 lentelėje.

**2 lentelė. Darbuotojų nuomos privalumai ir trūkumai laikinojo darbuotojo atžvilgiu (Bartkus, Raipa, Liepė, 2009: 4)**

	Darbuotojų nuomos privalumai	Darbuotojų nuomos trūkumai
<p style="text-align: center;"><b>Laikinojo darbuotojo atžvilgiu</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Personalo nuoma palanki tiems darbuotojams, kuriems reikia lanksčių darbo sąlygų ir patogaus darbo grafiko.</li> <li>• Jauniems žmonėms be darbo patirties lengviau įsilieti į darbo rinką ir įgyti patirties.</li> <li>• Jei dėl tam tikrų priežasčių darbuotojas kurį laiką nedirbo, gali susigrąžinti prarastus įgūdžius bei įgyti įvairios darbo patirties, susipažinti su įvairiomis verslo sritimis ir darbo pobūdžiu.</li> <li>• Laikinieji darbuotojai gali tobulinti savo įgūdžius ir sugebėjimus, naudotis nemokamais kursais ir užmegzti kontaktų.</li> <li>• Būdamas nuomojamu darbuotoju gali dirbti ir su keliomis nuomos įmonėmis, tokiu būdu užtikrindamas nenutrūkstamą darbo vietų pasiūlą.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nesuteikia saugumo ir stabilumo jausmo.</li> <li>• Gali iškilti sunkumų dėl karjeros perspektyvos.</li> <li>• Nuomojamas darbuotojas nesijaučia visaverčiu kompanijos nariu.</li> <li>• Paskirtas darbas gali būti neįdomus, nuobodus ar fiziškai sunkus.</li> <li>• Ne visada suteikiamas papildomos gerovės paketas.</li> </ul>

Prie teigiamų laikinojo įdarbinimo bruožų priskiriama galimybė įdarbinti bedarbius, neįgaliuosius, studentus, asmenis, auginančius vaikus, panaudoti kvalifikuotus darbuotojus, taigi prisidedama prie nedarbo lygio mažinimo šalyje. Tokiems gyventojams, kuriems sunku ilgą laiką tarpą susirasti darbą, trūksta patirties, laikinasis įdarbinimas yra puiki išeitis, kadangi įsidarbinę jie tampa socialiai apsaugoti ir užtikrinti, kad turės pragyvenimo šaltinį, gaus pajamų. Tai kur kas geresnė situacija nei apskritai neturėti darbo ir negauti jokių pajamų. Gyventojai dėl to gali jaustis tiek finansiškai saugesni, tiek emociškai stabilesni. Laikinas darbas gali suteikti galimybę įgyti naujos

darbo patirties, naujų įgūdžių, studentams lanksčiai derinti darbo laiką su studijomis, dirbant ne pilną darbo dieną, o taip pat susirasti nuolatinį darbą.

Laikinasis darbas yra labai naudinga darbo forma, kai žmogui reikia ne nuolatinio darbo. Pasirašęs laikinojo darbo sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, darbuotojas nepraranda galimybės registruotis darbo biržoje ir ieškotis nuolatinio darbo. Tiesiog tam laikotarpiui, kai darbuotojas gauna laikinąjį darbą ir iki terminuotos darbo sutarties pabaigos jam sustabdomas bedarbio statusas, o po šio laikotarpio žmogus grįžta į darbo biržą.

Laikinasis darbas žmonėms naudingas ir tuo atveju, jei žmogus staiga netenka darbo. Dažnai nutinka taip, kad kito darbo tenka ieškoti gana ilgai. Darbo paieškos atima daug laiko ir kainuoja nemažai kantrybės, kadangi reikia nuolat sekti besikeičiančią padėtį darbo rinkoje, sekti darbo skelbimus, rengti gyvenimo aprašymus ir motyvacinius laiškus, rūpintis rekomendacijomis, taip pat reikia pasirengti pokalbiams su potencialiu darbdaviu, susitikti su juo. Dažnai tokių pokalbių gali būti ne vienas, o po kiekvieno nesėkmingo pokalbio, nesulaukus kvietimo įsidarbinti, aplanko nusivylimas, mažėja motyvacija, o pasirengti kitam pokalbiui pritrūksta entuziazmo.

Baigiantis sutartam darbo užduoties vykdymo laikotarpiui, laikinojo įdarbinimo įmonė stengiasi pasiūlyti kitą darbą. O jei nutinka taip, kad darbo nepasiūlo, įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatyme yra numatyta, jog už ilgesnį nei 5 darbo dienos iš eilės laikotarpį tarp siuntimų dirbti laikinajam darbuotojui laikinojo įdarbinimo įmonė turi mokėti ne mažesnę kaip minimali mėnesinė alga atlygį už prastovos laiką. Laikinojo įdarbinimo įmonės dažnai bendradarbiauja su įvairiomis įmonėmis, kurioms laikinųjų darbuotojų gali prireikti bet kokioms pareigoms, tai yra personalo nuomos įmonės žmogų gali išnuomoti laikinajam darbui tiek kroviko, tiek padalinio vadovo pareigoms.

Nesidomintys laikinuoju įdarbinimu gali pagalvoti, jog šios paslaugos kainuoja nemažus pinigus, tačiau yra priešingai. Viską sumoka laikinojo darbo naudotojas – įmonė, kuri nuomosis darbuotoją. Taigi, darbuotojams ši paslauga nieko nekainuoja, laikinieji darbuotojai dirba legaliai ir gauna visas socialines garantijas.

Apibendrinus išanalizuotą medžiagą, išskirtos tokios teigiamos laikinojo darbo savybės darbuotojo atžvilgiu:

- Galimybė susirasti pageidaujamą nuolatinį darbą;
- Nedarbo lygio mažinimas;
- Finansinis saugumas ir emocinis stabilumas žmonėms;
- Profesijų įvairovė;
- Socialinės garantijos;
- Galimybė derinti darbo laiką su studijomis ir kitomis veiklomis, dirbant nepilną darbo dieną;
- Patirties, naujų įgūdžių įgijimas, kvalifikacijos kėlimo galimybės;

- Karjeros pradžios galimybė;
- Sąlygos užsidirbti papildomai;
- Platesnės karjeros ir asmeninės raidos įgijimo galimybės.

Laikinasis darbas darbuotojams turi ne tik teigiamų, bet ir neigiamų savybių. Manoma, jog laikinojo darbo pranašumai pasireiškia tik su sąlyga, jei laikinai dirbantis žmogus tuo pat metu ieško nuolatinio darbo. Žmogus, ilgą laiką dirbantis kaip laikinasis darbuotojas, gali pasijausti nevisaverčiu, nestabiliu, jis nuolatos siuntinėjamas iš vienos darbovietės į kitą. Toks persilaužimas, ypač netekus nuolatinio darbo, gali būti sudėtingas uždavinys. Be to, tai labai priklauso nuo kiekvieno žmogaus asmeninių savybių. Jei žmogus lėtas, uždaras, jam sunku pritapti prie naujos aplinkos, trūksta drąsos, pasitikėjimo, komunikabilumo, tokiam žmogui laikinasis darbas, judėjimas iš vienos darbovietės į kitą, gali tapti didžiule kančia. Dėl tokios darbo formos gali kilti pavojus darbuotojams pasijausti nesaugiais. Darbo vieta yra ne nuolatinė, o šiandien pastovumo norisi kiekvienam. Prieš įsigaliojant „Įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones“ įstatymui bei kitiems teisės aktų pakeitimams susijusiems su laikinuoju įdarbinimu, personalo nuomos įmonės piktnaudžiavo susidariusia padėtimi, laikinieji darbuotojai gaudavo mažesnę darbo užmokestį nei tokį patį darbą dirbantys nuolatiniai. Personalo nuomos įmonės įdarbindavo darbuotojus, siūsdavo juos dirbti į užsienio valstybes bei pasinaudodama įstatymų spragomis už atliktą darbą iš darbo naudotojo gaudavo vieną sumą, o darbuotojui sumokėdavo kitą, kur kas mažesnę, pasiteisindama, jog iš atlyginimo atskaitoma už apgyvendinimą, transporto ir kitas išlaidas. Įsigaliojus įstatymui, laikinieji ir nuolatiniai darbuotojai tapo lygūs. Jiems privaloma mokėti tokį patį darbo užmokestį, suteikti socialines garantijas, vienodas darbo sąlygas, poilsio laiką, mokamas atostogas, jie turi vienodas teises į nedarbingumą, motinystės atostogas bei kvalifikacijos kėlimą. Laikinojo įdarbinimo įmonių priežiūrą dėl galimo piktnaudžiavimo ar darbuotojų išnaudojimo vykdo Valstybinė darbo inspekcija.

Manoma, kad nuolatinis darbuotojas yra lojalesnis, atsakingiau atlieka jam paskirtas užduotis ir dėl to gali pasiekti geresnių rezultatų. Be to, laikinuosius darbuotojus nuomoti yra brangu, kadangi jo darbo valanda yra brangesnė. Darbo valandos kaina susideda iš darbo užmokesčio, mokesčių ir mokesčio nuomos įmonei, todėl nuomotis darbuotoją apsimoka tik trumpalaikių projektų įgyvendinimui.

Laikinajam darbuotojui gali iškilti grėsmės, susijusios su laikinojo darbo sutarčių laikinumu, karjeros galimybių nebuvimo bei stabilumo darbo santykiuose trūkumu.

### 2.1.3. Nauda ir žala laikinojo darbo naudotojui

Įmonės turi atlikti tyrimą prieš pasirenkant, kokius žmogiškuosius išteklius, vidinius ar išorinius, pasirinkti, išanalizuoti šių išteklių poreikį ir planuoti tolimesnę veiklą. Pasirinkdamos laikinąjį

įdarbinimą (angl. *outsourcing*) įmonės siekia sumažinti išlaidas, pavedant dalį darbo išorinėms įmonėms ([www.investopedia.com](http://www.investopedia.com)). Pasinaudodamos išorės paslaugų nuoma įmonės siekia efektyvumo ir konkurentabilumo. Išorinei įmonei, pasak Bartkaus, Mickaičio ir Pultaražinskienės, gali būti perduota vienos iš dviejų įmonės veiklos grandžių darbus (Bartkus, Mickaitis, Pultaražinskienė):

- Gamybos proceso grandis. Šios grandies dalies darbo perdavimas išorinei įmonei gali būti naudingas susitelkimui į naujų produktų ir / ar paslaugų kūrimą, gamybos lankstumo pertvarkant gamybos priemones ir diversifikuojant gaminamą produkciją didinimui. Be to, nauda gali būti gaunama vykdant verslą pigios darbo jėgos rinkose, tada įgaunamas konkurencinis pranašumas.

- Verslo proceso grandis. Šios grandies procesų perdavimas išorinėms įmonėms padeda geriau vykdyti organizacijos valdymą, ši forma nereikalauja daug investicijų ir gali padėti įmonėms sumažinti darbuotojų skaičių, optimizuoti organizacijos struktūrą ir pagerinti klientų aptarnavimą. Šios rūšies nuomos pavyzdžiais gali būti personalo nuoma, buhalterinė apskaita, marketingas, mokestinių prievolių kontrolė, reklama ir logistika (Bartkus, Raipa, Liepė, 2009: 2).

Šiame darbe kalbama apie verslo proceso grandies perdavimą išorinėms įmonėms. Laikinojo įdarbinimo įmonių klientais neretai tampa didelės prekybos, logistikos ir gamybos kompanijos. O joms labai dažnai skubiai prireikia papildomų darbuotojų dėl staigių rinkos pokyčių. Trumpalaikio įdarbinimo paslauga yra itin naudinga darbdaviams – laikinojo darbo naudotojams, kai gaunamas trumpalaikis didelis užsakymas, projektas, susirgus ar išėjus motinystės / tėvystės atostogų įmonės darbuotojams, kitaip sakant, staiga prireikus papildomų žmogiškųjų išteklių. Laikinojo įdarbinimo įmonės tada padeda išsisukti iš padėties, kadangi darbdaviui nereikia ieškoti darbuotojų, vykdyti atrankos, tvarkyti įdarbinimo dokumentų, jiems sumažėja administracinė našta, kadangi darbo užmokesčio mokėjimu, darbo ir poilsio laiko režimu ir kitais aktualiais personalo valdymo klausimais rūpinasi laikinojo įdarbinimo įmonė. Naudotojas gali gauti papildomos darbo jėgos padidėjus užsakymų skaičiui, o sumažėjus darbo apimtims jam nereikės rūpintis darbuotojų atleidimu. Anot Bartkaus, Mickaičio ir Pultaražinskienės, naudojant išorinius išteklius galima išvengti galimų papildomų nuostolių dėl vidinių žmogiškųjų išteklių nesusikoncentravimo į pagrindinę įmonės veiklą. Neretai, atsiradus naujam projektui, padidėjus paklausai ar išaugus gamybos apimtims, įmonių vadovai užkrauna esamiems darbuotojams papildomus darbus, dėl ko gali nukentėti atliekamo darbo kokybė.

Mokslinės literatūros autoriai pateikia darbo nuomos privalumus ir trūkumus laikinojo darbo naudotojo atžvilgiu (žr. 3 lent.).

### 3 lentelė. Darbo nuomos privalumai ir trūkumai laikinojo darbo naudotojo atžvilgiu.

(Bartkus, Raipa, Liepė, 2009: 4)

	Darbuotojų nuomos privalumai	Darbuotojų nuomos trūkumai
<p><b>Laikinojo darbo naudotojo darbuotojo atžvilgiu</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mažesnės tiesioginės personalo išlaidos.</li> <li>• Leidžia nedidinti darbuotojų skaičiaus, išvengti sezoninių darbuotojų poreikio svyravimo.</li> <li>• Pasikeitimas darbuotojais: išnuomotas darbuotojas, kuris, vadovo nuomone, dėl kokių nors priežasčių neefektyviai dirba, gali bet kuriuo metu būti iškeistas į kitą, produktyvesnį personalo agentūros darbuotoją.</li> <li>• Tai vienas iš būdų išbandyti darbuotojų tikimą darbui prieš sudarant su juo nuolatinio darbo sutartį.</li> <li>• Padeda darbdaviams rasti darbuotoją su specifine kvalifikacija bei išvengti įdarbinimo ir kitų administravimo išlaidų.</li> <li>• Padeda išspręsti nelegalaus darbo problemą.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laikinieji darbuotojai, kai atlieka darbą, mažiau prižiūrimi, o tai gali lemti daugiau nelaimingų atsitikimų darbe.</li> <li>• Personalo nuoma gali kelti pavojų organizacijos konkurencingumui.</li> <li>• Neužtikrinama laikinųjų darbuotojų darbo kokybė.</li> <li>• Neigiamas poveikis nuolatinių darbuotojų moralei ir motyvacijai.</li> <li>• Pavyzdžio efektas.</li> <li>• Gali nukentėti darbo našumas, nes darbuotojas nėra labai lojalus laikinajai bendrovei.</li> </ul>

Naudojantis laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugomis yra paprasčiau surasti kvalifikuotų specialistų trumpalaikiams projektams. Išvengiama nepatogumų ir sutaupoma laiko reikiamų specialistų paieškoms ir įtikinėjimams laikinai padirbėti, o taip pat nereikia kreiptis į jokių kitus tarpininkus. Kai darbdavys negali pasiūlyti stabilumo ir ilgalaikio darbo garantijų, paprastai tampa sudėtinga rasti norinčių dirbti. Šią problemą išsprendžia laikinojo įdarbinimo įmonės, kadangi darbuotojai į jas kreipiasi būtent tokio darbo ieškodami.

Pasak Lobanovas, išorinių išteklių nuomos privalumas tame, jog dažnai tokiu būdu galima rasti tinkamą kandidatą, sutaupant laiko. Trūkumas, autorės nuomone, yra šios darbo formos brangumas ir rizika, susijusi su įmonės poreikių patenkinimu. Labai svarbu yra suderinti įmonės reikalavimus kandidatui su agentūros konsultantų sugebėjimais, kad pasiūlyti kandidatai realiai atitiktų įmonės poreikį (Lobanova, 2010: 54).

Išanalizavus skirtingų autorių nuomonę apie darbo nuomos privalumus ir trūkumus, galima susisteminti gautą informaciją ir padaryti išvadas. Susisteminta informacija pateikta 4 lentelėje.

**4 lentelė. Įvairių autorių pateikiami darbo nuomos privalumai ir trūkumai**

	Autorius	Privalumai	Trūkumai
Nuomojamosios įmonės atžvilgiu	Richards, 1999	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pagerina darbuotojų įgūdžius, gebėjimą dirbti komandoje ir skirtingas funkcijas atliekančių darbuotojų gebėjimą keistis informacija;</li> <li>• Pakelia darbuotojų dvasią ir motyvaciją;</li> <li>• Praplečia pažintis;</li> <li>• Įgyja gero darbdavio, kuris rūpinasi bendruomenės raida, reputaciją.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gali tekti susidurti su nepatenkintais darbuotojais, kurie nebuvo parinkti nuomoti.</li> </ul>
	Alder, 2001		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atsakomybės už darbo eigą ir kokybę prisiėmimas;</li> <li>• Darbuotojų kontrolė dėl pravaikštų.</li> </ul>
Priimančiosios organizacijos atžvilgiu	Lobanova, 2010	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Galimybė rasti tinkamą kandidatą, sutaupant laiko;</li> <li>• Naujų idėjų atsiradimas;</li> <li>• Konkurencijos tarp darbuotojų skatinimas;</li> <li>• Galimybė rasti talentingą darbuotoją.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Darbuotojo nepažinėjimas, nežinojimas apie jo kompetencijas, tikslus ir siekius;</li> <li>• Reikalingi dideli apmokymo bei atrankos kaštai;</li> <li>• Adaptacijos poreikis;</li> <li>• Įmonės klimato „sutrikimas“;</li> <li>• Laikinas veiklos efektyvumo sumažėjimas.</li> <li>• Darbo nuomos brangumas ir rizika, susijusi su įmonės poreikių patenkinimu.</li> </ul>
	Iqbal, Dad, 2013	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Galimybė prieiti prie naujų technologijų bei kvalifikuotų darbuotojų.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lojalių darbuotojų praradimo grėsmė.</li> </ul>
	Bartkus, Mickaitis, Pultaražinskienė	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kaštų mažinimas;</li> <li>• Vadovų ir personalo koncentracija į pagrindinę veiklą;</li> <li>• Prekių ir teikiamų paslaugų kokybės pagerėjimas;</li> <li>• Naujų, šiuolaikinių technologijų diegimas;</li> <li>• Galimybė naudotis kitų patirtimi;</li> <li>• Užtikrinamas efektyvesnis įmonės valdymas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grėsmė, kad gali „nutekėti“ svarbi informacija;</li> <li>• Priklausomybė nuo vieno paslaugų tiekėjo;</li> <li>• Gali būti apmokomi ne tik savi, bet ir svetimi specialistai;</li> <li>• Įmonės vadovai praranda kai kurių verslo procesų kontrolę;</li> <li>• Per daug svarbių funkcijų atidavimas darbuotojams.</li> </ul>
	Tayauova, 2012	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Perduodant dalį veiklos tretiesiems asmenims, organizacija gali susitelkti į pagrindinę veiklą ir taip padidinti savo konkurencinį pranašumą;</li> <li>• Pagrindinis privalumas – sąnaudų taupymas. Darbo nuomos būtinybė</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reikalauja specialių įgūdžių, susijusių su žmonių ir procesų valdymu, sutarčių sudarymo valdymo klausimais bei derybomis;</li> <li>• Rizikinga dėl organizacijos informacijos saugumo ir konfidencialumo;</li> </ul>

	<p>atsiranda, kai tam tikrų išteklių, žmonių ar įrangos, nereikia visą laiką arba staiga prireikus papildomų;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Suteikia galimybę rasti aukštos kvalifikacijos darbuotojų už prieinamą kainą;</li> <li>• Pagrindinė priežastis, dėl ko pasirenkama darbo nuoma – lankstumas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Darbuotojai iš išorės gali nepatenkinti organizacijos lūkesčių, o esami darbuotojai tą patį darbą gali atlikti geriau;</li> <li>• Sudarant laikinojo darbo sutartį gali būti neįvertintos ar neapertos viso sąlygos, dėl ko priimančioji organizacija gali patirti papildomas išlaidas;</li> <li>• Nuolatinių, esamų organizacijos darbuotojų nepasitenkinimas, kadangi dalis jų darbo gali būti atiduota darbuotojui iš išorės.</li> </ul>
Baršauskienė, 2006	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Didesnis potencialių talentingų darbuotojų pasirinkimas;</li> <li>• Naujas požiūris;</li> <li>• Neretai techninio ir kvalifikuoto personalo bei vadovų samdymas iš išorės yra pigesnis</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientavimas ir pareigybių keitimas užtrunka ilgiau;</li> <li>• Nuolatinių darbuotojų motyvacijos sumažėjimas dėl jų noro ir tikimo pareigoms, į kurias buvo priimtas naujas asmuo.</li> </ul>
Richards, 1999	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gauna pagalbą, reikalingą projektui įgyvendinti;</li> <li>• Gali pažvelgti į save iš šalies.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gali kilti sunkumų dėl to, kad nuomojamas darbuotojas nesugeba prisitaikyti prie organizacijos kultūros.</li> </ul>
Bartkus, Raipa, Liepė	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mažesnės tiesioginės personalo išlaidos;</li> <li>• Galimybė nedidinti darbuotojų skaičiaus, išvengti sezoninių darbuotojų poreikio svyravimo;</li> <li>• Pasikeitimas darbuotojais, jei netenkinami reikalavimai;</li> <li>• Būdas išbandyti darbuotojų tikimą darbui prieš sudarant su juo nuolatinio darbo sutartį;</li> <li>• Pagalba rasti darbuotoją su specifine kvalifikacija bei išvengti įdarbinimo ir kitų administravimo išlaidų;</li> <li>• Padeda išspręsti nelegalaus darbo problemą.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mažesnė laikinųjų darbuotojų priežiūra gali sąlygoti daugiau nelaimingų atsitikimų darbe;</li> <li>• Personalo nuoma gali kelti pavojų organizacijos konkurencingumui;</li> <li>• Neužtikrinama laikinųjų darbuotojų darbo kokybė;</li> <li>• Neigiamas poveikis nuolatinių darbuotojų moralei ir motyvacijai;</li> <li>• Pavyzdžio efektas;</li> <li>• Gali nukentėti darbo našumas, nes darbuotojas nėra labai lojalus laikinajai bendrovei.</li> </ul>
Alder, (2001)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Galimybė padidinti perkamąją galią;</li> <li>• Poreikio investicijoms į materialųjį turtą sumažėjimas;</li> <li>• Tikslėnis kaštų prognozavimas;</li> <li>• Valdovų dėmesys gali būti nukreipiamas į svarbesnius strateginius klausimus;</li> <li>• Atsakomybė už darbo eigą ir kokybę gali būti perduota nuomojančiai organizacijai;</li> <li>• Nereikia rūpintis dėl darbuotojų pravaikštų, nes darbuotojui neatėjus į darbą, jis pakeičiamas kitu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Reikia skirti laiko ir pastangų, kad pasirinkta paslaugas teikianti organizacija atitiktų lūkesčius, būtų sąžininga.</li> </ul>



Darbuotojo atžvilgiu	Bartkus, Raipa, Liepė	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lengviau įsilieti į darbo rinką neturintiems darbo patirties;</li> <li>• Galimybė susigrąžinti prarastus įgūdžius, ilgą laiką neturėjusiems darbo, bei įgyti įvairios darbo patirties, susipažinti su įvairiomis verslo sritimis ir darbo pobūdžiu;</li> <li>• Galimybė tobulinti savo įgūdžius ir sugebėjimus, naudotis nemokamais kursais ir užmegzti kontaktų;</li> <li>• Galimybė dirbti su keliomis nuomos įmonėmis, taip užsitikrinant nenutrūkstamą darbo vietų pasiūlą.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nesuteikia saugumo ir stabilumo jausmo;</li> <li>• Gali iškilti sunkumų dėl karjeros perspektyvos;</li> <li>• Nepilnavertiškumo jausmas;</li> <li>• Rizika dirbti neįdomų, nuobodų ar fiziškai sunkų darbą;</li> <li>• Papildomos gerovės paketo neturėjimas.</li> </ul>
	Lobanova, 2010		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nežinojimas apie naują įmonę, jos struktūrą, kultūrą, tradicijas ir problemas.</li> </ul>
	Richards, 1999	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Įgyja platesnių karjeros ar asmeninės raidos galimybių nei įgytų dirbdamas savo darbo vietoje;</li> <li>• Įgyja vertingos projektų valdymo patirties;</li> <li>• Gali pasitikrinti konkrečius gebėjimus kitokioje organizacinėje aplinkoje;</li> <li>• Įgyja naujų įgūdžių ir patirties, dirbdamas iššūkių kupinose srityse.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gali būti sunku grįžti į senąsias pareigas, nuomos laikotarpiui pasibaigus.</li> </ul>

Apibendrinus įvairių autorių nuomonę apie darbo nuomos privalumus ir trūkumus, galima teigti, jog darbo nuomos privalumai yra tokie:

- Greitas ir lankstus darbo jėgos planavimas;
- Kaštų, laiko sąnaudų sutaupymas;
- Išvengiama darbuotojų paieškos, atrankos, įdarbinimo ir išdarbinimo dokumentų tvarkymo, darbo užmokesčio ir kitų susijusių išmokų mokėjimo;
- Laikinojo darbo naudotojas gali gauti papildomos darbo jėgos padidėjus užsakymų skaičiui, o sumažėjus darbo apimtims jam nereikės rūpintis darbuotojų atleidimu;
- Įgyjama vertingos projektų valdymo patirties.

Išskiriami tokie trūkumai:

- Organizacijai besinuomojančiai darbuotoją gali kilti sunkumų dėl to, kad nuomojamas darbuotojas nesugeba prisitaikyti prie organizacijos kultūros.
- Dirbantys laikinieji darbuotojai Lietuvoje, ypač jaunimas, jaučiasi laisvesni, neturėdami įsipareigoti dirbti tą patį darbą nuolat.
- Nuolatinė darbuotojų kaita, mažesnis laikinųjų darbuotojų lojalumas.

- Laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugos gali būti per brangios įmonėms, kadangi išlaidos už laikinąjį darbą susidės ir trijų dedamųjų: atlyginimo darbuotojui, mokesčių ir išlaidų už laikinojo įdarbinimo įmonės paslaugas.

Laikinasis įdarbinimas naudotojams gali kainuoti brangiau, tačiau vertėtų įvertinti tai, kad darbuotojų atranka gali reikalauti didesnių sąnaudų, o ir laiko sunaudojama daugiau. Ši darbo forma ypatingai naudinga įmonėms, kuriose veikla priklauso nuo sezoniškumo. Tokios įmonės turėtų įvertinti tai, jog nuolatiniams darbuotojams teks mokėti už prastovas, kai darbo bus mažiau. Be to, laikinajam darbuotojui nepasirodžius įmonėje, nuomojanti organizacija pasirūpinam kitu žmogumi, kuris pakeistų nepasirodžiusįjį, pačioms įmonėms tuo pasirūpinti būtų sudėtinga.

Beveik visi autoriai įžvelgia galimybę rasti talentingą, kvalifikuotą darbuotoją, tačiau darbo nuomai įgijus pagreitį, stambios įmonės gerus, kvalifikuotus ir gerai išmanančius savo darbą specialistus gali „išgraibstyti“, suteikti sąlygas ir įdarbinti nuolatiniam darbui. Laikinojo įdarbinimo įmonė tokiu atveju negali tam priešintis, kadangi darbuotojas laisva valia gali atsisakyti agentūros teikiamų paslaugų, kai tik suranda nuolatinį darbą. Todėl dėl agentūroje nuolat vykstančios darbuotojų rotacija gali kilti grėsmė išsinuomoti abejotinos reputacijos darbuotojus. Taip pat priimančioji organizacija turi apmokyti naujus darbuotojus, kas lemia papildomas išlaidas. Be to, priimančioji organizacija turi atkreipti didelį dėmesį į sudaromos sutarties turinį, kurioje reikalinga aptarti visus organizacinius klausimus dėl darbuotojo darbo kokybės.

Kai kurių autorių nuomone, darbo nuomos trūkumas yra tas, kad priimančioji organizacija nepažįsta nuomojamo darbuotojo ir gali nusivilti jo atliekamam darbu. Tačiau, kita vertus, priimant darbuotoją nuolatiniam darbui ir norint jį iš anksto pažinti, reikalingos nemažos laiko ir pinigų sąnaudos. Todėl įvertinus santykį, galbūt apsimokiau samdyti darbuotoją ir jį išbandyti nei skirti dideles sąnaudas atrankai.

Kai kuriais atvejais pastebimas autorių prieštaravimas, pavyzdžiui, Lobanovos nuomone, darbo nuomą rinktis yra pigiau nei ieškoti darbuotojų, o Baršauskienės nuomone, ši darbo forma yra brangesnė. Tam, kad išsiaiškinti, reikia atlikti skaičiavimus ir ekonomiškai pagrįsti vieną ar kitą teiginį.

Naudojantis laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugomis susiduriama su tam tikra riziką, kurią reikėtų įvertinti prieš nuomojantis darbuotojus. Pastebimos tokios rizikos (Bartkus, Mickaitis, Pultaražinskienė):

1. Netikėtai laikinojo įdarbinimo įmonei atsisakius suteikti paslaugas, arba jai bankrutavus, įmonė – naudotoja turi skubiai ieškoti naujo partnerio arba savarankiškai vykdyti funkcijas, kuriomis buvo planuojama pasinaudoti iš išorės. Tokia rizika visuomet egzistuoja, o įmonė susiduria su žinių ir patirties stoka, kadangi tikėtina, jog ilgą laiką naudojosi kitų išorinių įmonių paslaugomis, o ne savų specialistų apmokymu.

2. Nuosavų darbuotojų darbo našumo mažėjimo rizika.

3. Personalo praradimo projekto pradžioje rizika, kadangi organizacija, sudarydama sutartį su laikinojo įdarbinimo įmone, riziką perkelia jai. Todėl šio nuomojamo personalo patirtis yra labai svarbi, o jų pasitraukimo rizika gali neigiamai paveikti įmonės veiklą.

4. Asmeninių išteklių kontrolės praradimo rizika. Įmonės vadovai negali atitrūkti nuo tos veiklos srities, kurią vykdo išoriniai ištekliai, labai svarbu prižiūrėti ir kontroliuoti paslaugų teikėjo procesą bei vertinti darbo efektyvumą.

5. Aptarnavimo nesklandumų rizika.

Visada svarbu įvertinti paslaugų, kurias planuojama pirkti ar nuomotis, kokybę, privalumus, trūkumus ir žinoma galimą riziką. Įvertinus visas rizikingas sritis, svarbu susidaryti rezervinį planą, kurio būtų galima laikytis pasiteisinus vienai ar kitai rizikai, kadangi jos neigiamai gali atsiliiepti įmonės pelno gavimui, o gal net privesti prie bankroto.

Siekiant įvertinti nuolatinių darbuotojų privalumus ir trūkumus, verta žinoti pastarųjų sąvokos reikšmę. Nuolatiniai darbuotojai – asmenys priimti į darbą nenurodant darbo sutartyje jos galiojimo termino. Tokie asmenys priimami nuolatiniam darbui ir įtraukiami į įmonės dirbančiųjų sąrašą. Tai įmonės darbuotojai, kurie daro didžiausią įtaką jos veiklai ( [www.ekonomika.tv3.lt](http://www.ekonomika.tv3.lt) ).

Manoma, jog savas darbuotojas yra lojalesnis. Toks darbuotojas jaučia daugiau atsakomybės ir dėl to iš jo galima tikėtis geresnių rezultatų. Tai yra didžiausias nuolatinių darbuotojų privalumas. O vertinant trūkumas, žinoma, jog naujų darbuotojų įdarbinimas dažnai yra ilgalaikis, rizikingas ir daug laiko apimantis procesas. Taip pat galima susidurti su sunkumais rasti tinkamus kandidatus, pasižyminčius reikalingomis žiniomis ir įgūdžiais per nurodytą laikotarpį.

Išanalizavus laikinųjų ir nuolatinių darbuotojų privalumus ir trūkumus, galima teigti, jog nuolatiniai darbuotojai įmonei gali būti naudingi, nes dažnai prisiriša prie organizacijos, tampa lojalūs ir stengiasi atsakingai atlikti savo darbą. Tokie darbuotojai jaučiasi reikalingi ir jų padėtis yra stabili, todėl emociškai jie yra stabilesni už laikinuosius. O pastarieji gali tapti naudingais staiga prireikus papildomos darbo jėgos, įmonė sutaupo laiko ir administracinių sąnaudų atsiradus trumpalaikiam projektui. Laikinieji darbuotojai dažnai nėra emociškai patenkinti, tačiau neturintys darbo gali turėti laikinąjį, o tai jau kur kas geriau. Taip pat šie darbuotojai gauna visas socialines garantijas, o, atsiradus galimybei, gali pasirinkti nuolatinį darbą.

Nuodugnesniam tyrimui atlikti reikia išanalizuoti metodus, kuriais remiantis galima pagrįsti laikinojo darbo naudą arba žalą įmonei. Todėl 2.2. poskyryje aptariami ekonominės naudos ir efektyvumo vertinimo metodai.

## 2.2. Darbo nuomos ekonominės naudos ir efektyvumo vertinimo metodai

Efektyvumas – tai siekis gauti kuo daugiau naudos, panaudojant kuo mažiau išteklių. Yra skiriami trys efektyvumo tipai:

- Alokacinis efektyvumas. Šis efektyvumo tipas reiškia tinkamiausio prekių derinio gaminimą mažiausiais kaštais, jo esmė – geriausio turimų išteklių derinio naudojimas. Šis tipas yra glaudžiai susijęs su ribinio našumo principu.

- Dinaminis efektyvumas. Šio tipo efektyvumas pasiekiamas greitai ir tinkamu metu vykstant inovaciniams pokyčiams. Dinaminį efektyvumą lemia naujų technologijų įmonėse diegimas, kurį skatina konkurencija.

- Technologinis efektyvumas. Tai efektyvumas, kuriam esant egzistuoja visiškas nuostolių nebuvimas, geriausiai naudojant turimus išteklius. Toks tipas gali egzistuoti tik esant žemam valdymo ir vadovavimo lygiui bei nepagrįstai dideliems kaštams. Tokia veikla yra neefektyvi, įmonė gamina brangesnę produkciją ir nesugeba konkuruoti su techniškai efektyviomis įmonėmis (<http://ekonomika.tv3.lt/ekonomikos-terminu-zodynas/efektyvumas#ixzz3qVGysP8I>).

Norint įvertinti naudą, kurią gaus organizacija turėdama laikinuosius ar nuolatinius darbuotojus, reikia išsiaiškinti, kokiais būdais tai galima padaryti. Bus vertinami žmogiškieji ištekliai, todėl toliau analizuojami žmogiškųjų išteklių vertinimo metodai.

Baršauskienė išskiria informacijos šaltinius, pagal kuriuos vertinami žmogiškieji ištekliai. Tai gali būti vadovų, bendradarbių, pavaldinių, vartotojų, ekspertų vertinimas, savianalizė arba organizacijos veiklos rezultatus atspindinčių dokumentų analizė. Šiame darbe naudota anketinė apklausa, apklausti laikinojo įdarbinimo įmonių vadovai, darbuotojai bei laikinojo darbo naudotojai – įmonių vadovai ir darbuotojai. Naudotas vadovų ir vartotojų vertinimas kaip informacijos šaltinis bei analizuoti organizacijos veiklos rezultatai.

Remiantis Baršauskiene, išskiriami tokie žmogiškųjų išteklių vertinimo metodai (Baršauskienė, 2006: 69 – 70):

- Rezultatų vertinimas. Tai darbuotojų darbo rezultatų ir nustatytų standartų palyginimas.
- Elgsenos vertinimas. Šis metodas taikomas darbuotojų elgsenai įvertinti, juo nustatoma, kaip darbuotojas turi elgtis, kad jo atliekamas darbas būtų efektyvus.

- Darbuotojų žinių, gebėjimų ir įgūdžių vertinimas.
- Palyginamasis metodas. Šiuo metodu lyginami darbuotojai. Vadovas suranguoja darbuotojus nuo geriausių iki prasčiausių ir gauti rezultatai padeda atskirti geriausius darbuotojus nuo prasčiausių. Tai padeda matyti, kuriems darbuotojams reikia kelti kvalifikaciją.

- Kokybinis vertinimas. Šiuo metodu vertinama vartotojų poreikių patenkinimas ir darbuotojų klaidos.

Kadangi darbe vertintas įmonės veiklos efektyvumas ir lyginti du projektai, svarbu išsiaiškinti, kokie gali būti taikomi metodai vertinant ekonominius procesus. Šie metodai pateikti 5 lentelėje.

**5 lentelė. Ekonominio vertinimo metodai. (Bartkus, 2014: 203)**

Eil. Nr.	Analizės metodas	Eil. Nr.	Grupė	Rodikliai
1.	Tradicinis	1.1.	Absoliutūs, santykiniai ir vidutiniai dydžiai	Produkcijos apimtis pinigine ir natūrine išraiška, gamybos išlaidų apimtis, pajamų, pelno dydis ir kt.
		1.2.	Palyginimas	Palyginimas su planu, praėjusiu laikotarpiu, vidutiniais dydžiais, geriausiu rezultatu, kitomis šalimis.
		1.3.	Grupavimas	Skirstyti būtina, atsižvelgiant į grupei būdingus požymius.
		1.4.	Indeksų metodas	Indeksas: $I_{qg} = \frac{\sum q_1 p_0}{\sum q_0 p_0}$ , čia: $q_0$ – bazinis laikotarpis; $p_0$ – bazinio laikotarpio kaina ; $q_1$ – ataskaitinis laikotarpis ; $p_1$ – ataskaitinio laikotarpio kaina.
		1.5.	Grandininių pasikeitimų metodas	Produkcijos apimties priklausomybė nuo darbo veiksmų, Lt: $N = D \times L_d \times L_v \times I_v$ , čia: D – darbininkų skaičius; $L_d$ – vieno darbininko dirbtų dienų skaičius per metus; $L_v$ – vieno darbininko dirbtų valandų skaičius per dieną; $I_v$ – vieno darbininko valandinis išdirbis.
		1.6.	Balansinis metodas	Prekių balansas, Lt: $N_{ats^+} + N_p = N_r + N_s + N_{ats^-}$ , čia: $N_{ats^-}$ – prekių atsargos laikotarpio pradžioje $N_p$ – prekių papildymas (iš gamybos) $N_s$ – prekių vertės mažėjimas (natūralus, siekiant išvengti prekių nukainojimo ir kt.) $N_{ats^+}$ – prekių atsargos laikotarpio pabaigoje
2.	Matematinis	2.1.	Klasikinės matematikos metodas	Diferencialiniai, integraliniai, variaciniai ir kt. skaičiavimai
		2.2.	Matematinės statistikos metodas	Regresinė ir dispersinė analizės, gamybos funkcijos, metodai „sąnaudos – išėiga“, nacionalinės sąskaitybės ir kt. metodai.
		2.3.	Ekonometrinis metodas	Tiesioginis, blokinis, netiesinis, dinaminis programavimas ir kt.
		2.4.	Operacijų tyrimo metodas	Lošimo teorija, tinkliniai planavimo ir valdymo metodai, masinio aptarnavimo teorija, atsargų valdymas, nusidėvėjimas, įrenginių keitimas ir kt.
		2.5.	Ekonominės kibernetikos metodas	Sisteminė analizė, imitaciniai, modeliavimo, vaizdų atpažinimo ir kt. metodai.

3.	Euristinis	3.1.	Psichologinis metodas	Analogijos ir asociacijos, inversijos, „smegenų šturmas“, sinektika, kontroliniai klausimai, morfologinės analizės ir kt.
4.	Specifinis	4.1.	SWOT analizės metodas	Stiprybių (S), silpnybių (W), grėsmių (O) ir galimybių (T) analizė.
		4.2.	FVA analizės metodas	Objekto funkcijų analizė vartotojo naudai.
5.	Grafinis	5.1.	Grafinis metodas	Diagramos, grafikai, kreivės (paklausos, pasiūlos, bendrųjų, vidutinių, ribinių pajamų, bendrųjų, fiksuotųjų, kintamųjų, vidutinių, vidutinių fiksuotųjų, vidutinių pastoviųjų, ribinių sąnaudų) ir kt.

Visi įvardinti metodai yra naudojami vertinant ekonominius rodiklius ir jų efektyvumą. Šiame darbe naudoti tradicinis, matematinis ir grafinis metodai. Tradiciniam metodui priklausantis palyginimas pasirenkamas, kadangi vertinami įmonės veiklos rezultatai, prognozuojami ateinančių laikotarpių veiklos rezultatai ir jie tarpusavyje lyginami. Taip pat lyginami du skirtingi projektai, įvertinant jų naudingumą įmonei. Grafiniu metodu pateikti anketinės apklausos tyrimo rezultatai. Rezultatai atvaizduoti diagramomis ir grafikais. Matematiniumi metodu atlikti ekonominiai skaičiavimai, pagal gautus rezultatus įvertinta vieno ar kito projekto ekonominė nauda įmonei. Taip pat skaičiuojama įmonės vertė, kuriai nustatyti Fernandez siūlo metodus, suskirstytus į šešias grupes. Vertinimo metodai pateikti 6 lentelėje.

**6 lentelė. Pagrindiniai vertės nustatymo metodai (Fernandez, 2015: 4)**

PAGRINDINIAI VERTINIMO METODAI					
BALANSO	PELNO (NUOSTOLIŲ) ATASKAITOS	MIŠRŪS (PRESTIŽO)	PINIGŲ SRAUTŲ DISKONTAVIMO	VERTĖS SUKŪRIMO	GALIMYBIŲ
Balansinės vertės	Pardavimų kartotiniai	Klasikinis	Nuosavi pinigų srautai	EVA (ekonominės pridėtinės vertės)	Black-Scholes modelis
Pakoreguotos balansinės vertės	P/EBITDA Kiti kartotiniai	Europos apskaitos ekspertų sąjungos	Laisvieji pinigų srautai	Ekonominio pelno	Investavimo galimybės
Likvidacinės vertės		Pajamų sumažinimo	Kapitalo pinigų srautai	Sukuriamos pridėtinės vertės	Projektų plėtros
Atstatomosios vertės		Kiti	Skolų pinigų srautai	CFROI (pinigų srautų investicijų grąža)	Investicijų atidėjimo Alternatyvų vartojimas

Iš visų Fernandez siūlomų įmonės vertinimo metodų pasirinkti pinigų srautų diskontavimo metodai. Šie metodai yra universalūs ir gana lengvai suprantami. Taip pat, remiantis šiais metodais, galima gauti reikalingos informacijos apie įmonę, jos vertę ir, tiksliai apskaičiavus, nustatyti įmonės veiklos efektyvumą bei naudingumą.

Šiame darbe bus nagrinėjami du projektus:

1. Kaštų ir naudos santykis įmonei naudojant savus darbo išteklius;
2. Kaštų ir naudos santykis įmonei naudojant darbo išteklius iš išorės, tai yra, juos nuomojant.

Ekonominės naudos analizei atlikti naudotas šių dviejų projektų kaštų ir pelno palyginimas. Šis metodas yra gana informatyvus ir padeda įvertinti projekto naudą. Įvertinus projektų kaštus ir pelną, nesunku numatyti projekto naudingumą, jei kaštai neviršija pajamų, tai tikėtina, jog toks projektas gali būti efektyvus. Taip pat vertinant du projektus tikslinga nustatyti kiekvieno iš jų vertę, o vėliau, palyginus vertes, galima nesunkiai atskirti, kuris projektas naudingesnis. Vertinant projektus, būtina atsižvelgti į vertės pokyčius per tam tikrą laikotarpį, kadangi pinigų vertė per keletą metų kinta. Tos pačios pinigų sumos dabartinė ir būsimoji vertė skiriasi. Todėl norint suvokti pinigų vertės perskaičiavimo esmę, reikia įvertinti būsimąją pinigų vertę dabartiniu laikotarpiu. Toks perskaičiavimas vadinamas diskontavimu. Projektų vertė, kaip ir įmonės vertė, nustatoma diskontuotų pinigų srautų metodu (angl. *Discounted Cash Flow – DCF*). Šis skaičiavimo metodas gali būti taikomas vertinant daugelį turto, kuriančio pinigų srautus, rūšių.

Vertinant investicinius projektus yra naudojami keli vertinimo metodai. Dažniausiai naudojami ekonominio vertinimo metodai yra tokie: kapitalo ir nuosavybės grąža, atsipirkimo periodas, diskontuotas atsipirkimo periodas, grynoji dabartinė vertė, pelningumo koeficientas, vidinės grąžos norma, modifikuotos grąžos norma. Pagrindiniai vertinimo metodai, jų apibūdinimas, privalumai ir trūkumai pateikti 7 lentelėje.

**7 lentelė. Investicinių projektų vertinimo metodai (sudaryta pagal Cibulskienė, Butkus, 2007; Aleknevičienė, 2009; Kancerevyčius, 2009)**

METODAS	PRIVALUMAI	TRŪKUMAI	METODO APIBŪDINIMAS
Investicijų atsipirkimo laikas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lengva ir paprasta skaičiuoti;</li> <li>• Padeda išrinkti mažiausiai rizikingą projektą, projekto rizikingumą sieja su projekto trukme;</li> <li>• Nebūtina skaičiuoti pinigų srautų per visą projekto įgyvendinimo laikotarpį;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ignoruojami pinigų srautai po atsipirkimo (investicijos gali atsipirkti vėliau, bet po jų atsipirkimo gali būti daug didesni pinigų srautai);</li> <li>• Neatsižvelgiama į tai, kokie būna pinigų srautai per visą atsipirkimo laikotarpį (ar daugiau gaunama</li> </ul>	Atsipirkimo laikas - tai metais išreikštas laikas, per kurį sugrįžta investuoti pinigai į ilgalaikį turtą. Projektas priimtinas, jei lėšų grįžimo laikotarpis neviršija projekto gyvavimo laiko. Kuo šis laikotarpis trumpesnis, tuo projektas efektyvesnis ir patrauklesnis

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Patogu naudoti, kai ypač trūksta kapitalo investicijoms finansuoti;</li> <li>• Objektyvus, kadangi įvertinimui naudojami pinigų srautai, o ne pelnas.</li> </ul>	<p>pirmaisiais, ar vėlesniais metais);</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Netinka, kai nėra didelės pradinės investicijos ar investicijos yra išskaidytos per laiką.</li> </ul>	<p>potencialiam investuotojui. Dideliuose projektuose šis metodas gali būti naudojamas kaip pradinis vertinimo metodas prieš taikant sudėtingesnius vertinimo metodus.</p>
Vidutinis investuoto kapitalo pelningumas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelningumas yra rodiklis, plačiai naudojamas finansų valdyje ir todėl priimtinas vertinant investicijų projektus;</li> <li>• Veiklos valdymo darbą įmonės savininkai dažnai vertina investuoto kapitalo pelningumo rodikliu, todėl šis metodas jiems leidžia suprasti, ar tam tikras projektas yra efektyvus.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Neaišku, kokį investuotą kapitalą – pradinį ar vidutinį – reikėtų naudoti skaičiuojant vidutinį pelningumą;</li> <li>• Naudojant šį metodą potenciali investicijų nauda išmatuojama procentiniu dydžiu, todėl neatsižvelgiama į finansinį projekto dydį;</li> <li>• Apskaitinis pelnas yra atskaitomybės rodiklis. Ilgalaikių investicijų sprendimas yra susijęs su finansinių išteklių paskirstymu, ir ekonominis apskaitos vienetas yra pinigai, nes jie šiuo atveju svarbesni už finansavimo šaltinius;</li> <li>• Ignoruojami pinigų srautai ir jų laiko vertė;</li> <li>• Esant didelei infliacijai, mažėja metodo populiarumas (kai palūkanų normos didelės, pinigų laiko vertė tampa svarbesnė, vis mažiau galima pasitikėti pelnu, kadangi jis iškreipiamas dėl nepakankamo ekonomikos indekso)</li> </ul>	<p>Šis metodas naudojamas apskaičiuoti vidutinio pelno ir investuoto kapitalo santykiui. Metodas tinkamas greitai atsiperkančioms ir mažos apimties investicijoms įvertinti.</p>
Grynoji dabartinė vertė (NPV)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tikslus, vienodi kriterijai taikomi skirtingos trukmės projektams;</li> <li>• Objektyvus, kadangi įvertinimui naudoja diskontuotus pinigų srautus, o ne pelną;</li> <li>• Kadangi laikui bėgant diskonto norma gali kisti, grynoji dabartinė vertė gali būti skaičiuojama naudojant ir kintančią diskonto normą.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sudėtingesnis projekto įvertinimas nei atsipirkimo laiko momentu;</li> <li>• Nevertina investicijų pelningumo, projektų investicijų dydžio, todėl gali sąlygoti didesnių investicinių projektų pasirinkimą;</li> <li>• Neįvertina ir nekontroliuoja projekto gyvavimo trukmės, todėl gali iš nesuderinamų projektų būti pasirinktas ilgesnė gyvavimo trukmę turinti projektas.</li> </ul>	<p>Skirtumas tarp visų piniginių įplaukų ir išlaidų verčių, susijusių su projekto realizacija, projekto pradžioje. Grynoji dabartinė vertė – tai grynojo pinigų srauto, gauto per visą investicijų gyvavimo laikotarpį, dabartinė vertė.</p>



Vidinė pelno norma arba vidinė gražos norma (IRR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tikslus, įvertinimui naudoja visus projekto pinigų srautus;</li> <li>Įvertina laiko veiksnio įtaką pinigų srautams ir investicijų pelningumą.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sudėtingas vidinės pelno normos apskaičiavimas;</li> <li>Santykinis rodiklis, todėl gali įtakoti mažesnių investicinių projektų pasirinkimą;</li> <li>Negali būti apskaičiuota ar neturi prasmės, kai pinigų srautai per projekto gyvavimo laiką keičia ženklą daugiau kaip du kartus, kai nėra didelės pradinės investicijos ar investicijos išskaidytos per laiką;</li> <li>Metodas pagrįstas neteisinga tarpinių pinigų srautų reinvestavimo prielaida.</li> </ul>	Vidinė gražos norma – laukiamas investicijų projekto pelningumas, darant prielaidą, kad tarpinės pajamos reinvestuojamos ta pačia vidine gražos norma. Diskonto norma, kuriai esant, laukiamų projekto piniginių įplaukų vertė lygi laukiamai projekto išlaidų vertei. Šis rodiklis naudojamas priimant investicinius sprendimus.
Modifikuota vidinė gražos norma (MIRR)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Patobulintas IRR metodas;</li> <li>Išvengiama klaidingos reinvestavimo prielaidos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sudėtingas ir darbi imlus.</li> </ul>	Tai tokia diskonto norma, kuriai esant, pradinės investicijų sumos dabartinė vertė lygi grynujų pinigų srautų būsimajai vertei, randamai sumuojant grynuosius pinigų srautus, perskaičiuotus į būsimąją vertę, pagal kapitalo kainą.
Pelningumo indeksas (PI)	<ul style="list-style-type: none"> <li>Tikslus, galima vertinti skirtingos trukmės projektus;</li> <li>Objektyvus, kadangi įvertinimui naudoja diskontuotus pinigų srautus, o ne pelną.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sudėtingesnis projekto įvertinimas nei atsipirkimo laiko momentu.</li> </ul>	Rodo santykinį projekto pelningumą (diskontuotą rentabilumą) ir yra lygus diskontuoto pajamų srauto ir diskontuoto išlaidų srauto santykiui. Šis rodiklis apibrėžia įdėjimų efektyvumą. Rezultatas yra priimtinas, kai jis didesnis už vienetą.
Diskontuotų pinigų srautų atsipirkimo laikas	<ul style="list-style-type: none"> <li>Objektyvus, kadangi įvertinimui naudoja pinigų srautus, o ne pelną;</li> <li>Įvertina laiko veiksnio įtaką pinigų srautams;</li> <li>Parenka trupiausiai atsipirkimo laiką žadantį projektą;</li> <li>Projekto rizikingumą sieja su projekto trukme.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Matuoja likvidumą, bet ne visą projekto vertę;</li> <li>Sudėtingesnis projekto įvertinimas.</li> </ul>	Grindžiamas investicijų atsipirkimo laiko nustatymo ir būsimų pinigų srautų dabartinės vertės apskaičiavimo metodika.

Išanalizavus metodų privalumus ir trūkumus, galima pasirinkti metodus, kuriais remiantis, galima įvertinti darbo nuomos naudą. Kadangi pasirinkta skaičiuoti įmonės vertę, svarbu atsižvelgti į tai, kurie iš šių metodų padeda įvertinti projekto įtaką įmonės vertei. Grynoji dabartinė vertė ir vidinė

grąžos norma parodo, ar projektas padidina įmonės vertę, vertinama pinigų srautų rizika. Įvertinus visų metodų privalumus ir trūkumus, nuspręsta plačiau panagrinėti tris metodus: diskontuotų pinigų srautų, grynosios dabartinės vertės (NPV) ir vidinės pelno normos (IRR) metodus. Šie metodai pasižymi didesniu tikslumu, lyginant su kitais metodais. Grynosios dabartinės vertės metodas yra objektyvus, remiantis šiuo metodu, įvertinimui naudojami diskontuoti pinigų srautai, o ne pelnas. Dėl to gauta reikšmė realiau atspindi rezultatus. Metodas pasižymi universalumu, kadangi skaičiuojant gali būti naudojama kintanti diskonto norma. Vidinės pelno normos metodas taip pat pasižymi tikslumu bei objektyvumu, kadangi įvertinimui naudojami visi projekto pinigų srautai.

### 3. DARBO NUOMOS EKONOMINĖS NAUDOS VERTINIMO METODIKA

Antrajame skyriuje buvo išanalizuoti tyrimo metodai, kurie gali būti naudojami vertinant du skirtingus projektus. Tyrimui bus naudojami trys: diskontuotų pinigų srautų, grynosios dabartinės vertės ir vidinės pelno normos metodai. Taip pat bus atliktas socialinis tyrimas, jam pasirinktas anketinis apklausos tyrimo metodas. Šis metodas plačiau aptariamas 4 skyriuje.

#### 3.1. Diskontuotų pinigų srautų metodas

Diskontavimas – tai vertinimas nustatytais pajamomis, kurios bus gautos tam tikru momentu (Gineitienė, 2005: 287). Tai pajamų, kurios bus gautos ateityje, dabartinės vertės nustatymas. Būsimumų pajamų dabartinė vertė yra mažesnė, nes kai pajamos bus gautos tik ateityje, netenkama galimybės gauti už jas palūkanų iki to laiko, kai jos iš tikrųjų bus gautos. Diskontavimas taikomas atsižvelgiant į laiko veiksnį, palyginant investicijas ir gaunant rezultatus pagal esamąją vertę. Organizacija turi priimti ilgalaikius sprendimus, įvertinant įvairių metų išlaidas ir pajamas. Todėl būsimumų pajamų dabartinei vertei nustatyti ir reikalingas diskontavimas. Diskontuoti pinigų srautai – tai ateities pinigų srautai, perskaičiuoti (diskontuoti) į dabartinę vertę. Diskontuotų pinigų srautų metodas yra sudėtingas, tačiau patikimas ir plačiai naudojamas. Renkantis šį metodą, tikslinga įvertinti visus jo privalumus ir trūkumus, kurie pateikti 8 lentelėje.

**8 lentelė. Diskontuotų pinigų srautų metodo privalumai ir trūkumai (Dzikevičius, Michnevič, Ževžikova, 2008: 3)**

PRIVALUMAI	TRŪKUMAI
<ul style="list-style-type: none"><li>• Geriau parodoma reali rinkos vertė;</li><li>• Pritaikomas kiekvienai, teigiamus pinigų srautus turinčiai įmonei;</li><li>• Tinkamas grįžusių į rinką ir turinčių santykinai aukštą investicinės rizikos laipsnį įmonių vertinimui;</li><li>• Įvertinamas laiko veiksnys;</li><li>• Įvertinama investicijų rizika diskonto normoje;</li><li>• Galimybė įvertinti rinkos situaciją nustatant atitinkamą diskonto normą;</li><li>• Yra galimybė patikimai prognozuoti ateities pinigų srautus;</li><li>• Geba įvertinti atskirų elementų ekonominį senėjimą skaičiavimo metu.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Daugeliui veikiančių įmonių laukiamų piniginių įplaukų limituotas terminas gali būti atsitiktinis, nerealistinis;</li><li>• Nėra adekvačios vertinimo galimybės aktyvų, kurie nuolat negeneruoja pinigų srautų, bei nelauktų, bet vertingų dėl savo vertės didinimo potencialo, įplaukų artimiausioje ateityje;</li><li>• Metodas netinka įmonėms, sistemingai patiriančioms nuostolių;</li><li>• Didelė darbo apimtis gaunant prognostinius duomenis apie pinigų srautus;</li><li>• Iš dalies turi tikimybinį pobūdį;</li><li>• Didėjant prognozuojamam laikotarpiui, labai mažėja duomenų patikimumas;</li></ul>

- Skaičiuojant neįvertinama ta pajamų sudedamoji dalis, kuri tiesiogiai susijusi su aktyvų verte;
- Dėl nepakankamo patikimumo šis metodas turėtų būti taikomas tik kartu su kitais metodais;
- Santykinai didelės skaičiavimų rezultatų jautrumas pokyčiams.

Analizuojant diskontuotų pinigų srautų metodo privalumus ir trūkumus nesunku pastebėti, jog trūkumai savo kiekiu gerokai lenkia privalumus. Šis metodas yra universalus ir naudojamas įvairiems finansiniams skaičiavimams. Tai gali būti bet kurio įmonės turto (investicijų), kuris generuoja ar generuos pinigus ateityje vertinimas. Taip pat naudojant šį metodą gali būti įvertintos įmonės, nekilnojamas turtas, obligacijos ir kt. Pinigų srautų diskontavimas – tai įvairių laikotarpių (žingsnių) pinigų srautų vertės apskaičiavimas tam tikru laiko momentu, kuris vadinamas įvykdymo laiku. Įvykdymo laikas gali nesutapti su baziniu momentu (Rutkauskas, 2006: 115). Tą pačią procedūrą atliekant atvirkščiai, t. y., baziniu laikotarpiu imant ne pirmuosius, o paskutiniuosius metus, gaunamas projekto efektas, išreikštas būsimąja jo pinigų srauto verte.

Siekiant efektyvios įmonės veiklos, svarbu, kad užtektų pinigų, kuriais būtų apmokamos skolos tiekėjams. Projekto generuojamas pinigų srautas – tai vienas svarbiausių rodiklių, parodančių to laikotarpio pinigines įplaukas ir išmokas. Diskontuotų pinigų srautų norma apskaičiuojama prie infliacijos pridėjus svertinę kapitalo kainą, o diskontuoti pinigų srautai apskaičiuojami pagal formulę:

$$DCF = \frac{CF^1}{(1+r)_1} + \frac{CF^2}{(1+r)_2} + \dots + \frac{CF^n}{(1+r)_n},$$

čia:

DCF-diskontuotas pinigų srautas;

CF-pinigų srautas periodo metu;

r-diskonto norma.

Diskontuotų pinigų srautų metodas gali būti įvairiai modifikuojamas su tikslu kuo geriau pritaikyti konkrečiai situacijai. Tiksliau tariant, vietoj pinigų srautų galima naudoti grynąjį pelną, dividendus ar kitus rodiklius. Todėl šis metodas tinkamas ne vien įmonės ar investicinių projektų vertinimui, bet ir kitų įvairių ūkinių veiklų efektyvumui, finansinių instrumentų bei operacijų pelningumui vertinti (Buškevičiūtė, Mačerinskienė, 1999: 39).

Svarbiausia diskontuotų pinigų srautų metodo dalis – laisvųjų (grynųjų) pinigų srauto (NCF) prognozavimas. Laisvieji (grynieji) pinigų srautai įvertinami prognozuojant veiklos pelną, nusidėvėjimą bei kitus balanso straipsnius. Tai yra skirtumas tarp grynojo srauto iš veiklos bei

investavimo. Laisvųjų (grynųjų) pinigų srautas apskaičiuojamas pagal formulę (Cibulskienė, Butkus, 2007: 61):

$$NCF_t = (G-C) - (G-C-D)*T-K+S,$$

čia:  $NCF_t$  – grynųjų pinigų srautas t metais;

G – laukiamos pajamos-bruto iš projekto realizacijos;

C – bendrosios einamosios išlaidos, į kurias neįeina nusidėvėjimas ir su finansavimo šaltinio įsigijimu susijusios išlaidos;

D – išlaidos, kurioms taikomos mokesčio lengvatos;

K – su finansavimo šaltinio įsigijimu susijusios išlaidos;

T – pelno mokesčio norma (apmokestinamasis pelnas);

S – įvairių rūšių kompensacijos.

Apskaičiuotas laisvųjų (grynųjų) pinigų srautas turi sutapti su įmonės finansinių lėšų srautu. Tai yra visos įmonės veikla sukuriamos lėšos turi būti lygios išmokėjimams, skirtiems visiems įmonės kreditoriams ir akcininkams. O jei grynųjų pinigų srautas yra neigiamas, jis turi būti lygus grynajai sumai, gautai iš akcininkų ir kreditorių. Lygybė tarp veiklos ir finansinio srauto leidžia patikrinti ar teisingai apskaičiuotas laisvųjų pinigų srautas. Nustatant laisvųjų (grynųjų) pinigų srauto sudedamąsias dalis, galima naudotis įmonės finansinės būklės pakitimų (pinigų srautų) ataskaita, kuri yra modifikuojama atsižvelgiant į vertinimo uždavinius. Atliekant skaičiavimus, reikėtų atsižvelgti į tai, kad pinigų srautų ataskaitoje palūkanų išlaidos ir pajamos, kurios yra finansinės veiklos pinigų srauto sudedamosios dalys, jau yra įtrauktos į pinigų srautą iš įmonės veiklos kaip grynojo pelno sudedamosios dalys.

Naudojant diskontuotų pinigų srautų metodą nustatyta vertė yra rodmuo, gaunamas prognozuojamus pinigų srautus diskontuojant vertinimo dieną ir taip parodant dabartinę turto ar verslo vertę. Pasirinkto prognozės laikotarpio pabaigoje yra nustatoma tęstinė vertė, kuri taip pat diskontuojama atgal į vertinimo dieną, kad būtų nustatyta bendra turto arba verslo vertė.

Taikant diskontuotų pinigų srautų skaičiavimo metodą įmonės ar projekto vertei nustatyti yra reikalingi tokie pagrindiniai duomenys (International Valuation Standards Council., 2012: 7):

- a) laikotarpio, kuriam bus prognozuojami pinigų srautai, trukmė;
- b) to laikotarpio pinigų srautų prognozė;
- c) turto ar verslo vertė prognozės laikotarpio pabaigoje, t. y. tęstinė vertė;
- d) tinkama diskonto norma, taikytina prognozuojamiems ateities pinigų srautams, tarp jų ir tęstinei vertei.

Vertinant įmones dažniausiai prognozuojamas 5 metų srautas, tačiau terminas, pagal poreikį, gali būti ir kitas.

### 3.2. Grynosios dabartinės vertės metodas

Norint apskaičiuoti kiekvienų metų pinigų srauto esamąją vertę, reikia nustatyti diskonto normą. Diskonto norma – tai rodiklis, kuris parodo, kiek nuvertėja pinigai ateityje lyginant su dabartine jų verte. Diskonto norma yra sudaryta iš dviejų dalių: nerizikingos palūkanų normos ir rizikos premijos. Skaičiuojant diskonto normą, dažniausiai naudojamas svertinių kapitalo kaštų metodas (angl. *weighted average cost of capital*, WACC). Tai metodas, kuriuo remiantis, pagal sudaromas proporcijas iš skolinto kapitalo bei nuosavo kapitalo skaičiuojama vidutiniai kapitalo kaštai, o šie ir sudaro diskonto normą. WACC parodo diskonto normos procentinę reikšmę, pagal kurią galima būtų atsiskaityti tiek su visais kreditoriais, tiek su įmonės savininkais (Ginevičius, Zubrecovas, Ginevičius, 2009: 183).

Vidutiniai svertiniai kapitalo kaštai skaičiuojami pagal formulę:

$$WACC = \left( k_e \times \frac{E}{E+D} \right) + \left( k_d \times \frac{D}{E+D} \right) \times (1 - T),$$

Čia: WACC – vidutiniai svertiniai kapitalo kaštai;

$k_e$  – nuosavo kapitalo kaštai;

$k_d$  – skolinto kapitalo kaštai;

E – nuosavas kapitalas;

D – skolintas kapitalas ( paskolos );

T – pelno mokestis.

WACC taikant kaip diskonto normą, reikalaujama tam tikrų prielaidų:

- investicinio projekto įgyvendinimo laikotarpiu turi būti palaikomas pastovus nuosavo ir skolinto kapitalo santykis;
- nuosavo ir skolinto kapitalo kaina per visą laikotarpį turi išlikti pastovi, kitaip tariant, investicinio projekto finansavimo šaltiniai turi išlikti tie patys arba panašūs savo sąlygomis;
- alternatyvių investicijų rizika tokia pati, kaip ir nagrinėjamo investicinio projekto;
- jei rizika buvo įvertinta sudarant projekto pinigų srautus, jos papildomai vertinti WACC modelyje negalima. Taip pat rizikos laipsnis turi būti siejamas su investicinio projekto įgyvendinimo rizika, o ne su rizika, kurią sutinka prisiimti investuotojas (McLaney, 2007: 283).

Grynoji dabartinė vertė (angl. *Net Present Value*) – tai dabartinė visų pinigų srautų, įskaitant ir pradinę investiciją, vertė. Grynosios dabartinės vertės metodas – diskontuotų vienu laiko momentu pajamų rodiklio ir kapitalo įdėjimų (išlaidų) skirtumas (Bartkus, 2014: 205). Kitaip tariant, tai tikėtinos, laukiamos pajamos. NPV skaičiuojama pagal tokią formulę:

$$NPV = -K_0 + \sum_{n=1}^t CF_n \times (1 - i)^{-n},$$

čia:

NPV – grynoji esamoji vertė, eurai;

$K_0$  – pradinė investicija, eurai;

CF – grynųjų pinigų srautai, eurai;

$i$  – diskonto norma ( $i = WACC + \text{infliacija}$ );

$n$  – metų nuo investicijos pradžios skaičius;

$t$  – paskutiniai laikotarpio metai.

Projekto grynoji dabartinė vertė parodo, ar projekto pinigų srautai leis uždirbti iš jo. Grynoji dabartinė vertė matuojama pinigine išraiška ir parodo absoliutų projekto efektyvumą, esant nustatytai diskonto normai. Investicinis projektas priimamas arba atmetamas atsižvelgiant į jo NPV dydį. Skaičiavimo rezultatai parodo: jeigu  $NPV > 0$ , tai projekto pelningumas yra didesnis už ribinį ir tokį projektą rekomenduojama vykdyti, įgyvendinus tokį projektą įmonės vertė išaugs; jeigu  $NPV < 0$ , tai projekto pelningumas mažesnis už skaičiuoti pasirinktą ribinį pelningumą, toks investicinis projektas nėra efektyvus ir investuotojas patirs nuostolių, kurių dydis bus lygus NPV vertei; jei  $NPV = 0$ , tai toks projektas negeneruos pelno, bet tuo pačiu ir nebus nuostolingas (Tomaševič, 2010: 92; Fernandez, 2005: 5, McLaney, 2009: 316).

### 3.3. Vidinės pelno normos metodas

IRR (angl. *Internal Rate of Return*) metodu įvertinama diskontuotų palūkanų norma, kuriai esant reguliariai gaunamų pajamų kapitalizacija atitinka investicijų sumą. Vidinė gražos norma (IRR) – metodas, leidžiantis įvertinti investicijų efektyvumą ir palyginti tokių sprendimų patrauklumą (Graham, Harvey, 2001; Kancerevyčius, 2009: 183). Vidinės pelno normos metodas, dar vadinamas vidiniu gražos normos metodu, leidžia įvertinti investicijų efektyvumą ir palyginti tokių sprendimų patrauklumą. Kuo norma didesnė, tuo didesnis kapitalo įdėjimų efektyvumas. Projekto vidinė pelno

norma parodo, prie kokios diskonto normos projekto pinigų srautai būtų lygūs pradinėms investicijoms, tai yra IRR – palūkanų norma, prie kurios NPV = 0. Jei kapitalo įdėjimai tik iš pritrauktų lėšų, tai skirtumas IRR – r, kur r – kredito palūkanų norma, rodo veiklos efektyvumą. Kai IRR = r, tai pajamos tik atlygina investiciją, o kai IRR < r, – projektas nuostolingas (Bartkus, 2014: 205).

IRR apskaičiuojamas pagal formulę:

$$IRR = i_1 + (i_2 - i_1) * \frac{NPV_1}{NPV_1 - NPV_2}$$

čia:

IRR – vidinė pelno norma, proc.;

$i_1$  – žemesnė diskonto norma;

$i_2$  – didesnė diskonto norma;

NPV<sub>1</sub> – grynoji diskontuota vertė, esant  $i_1$ ;

NPV<sub>2</sub> – grynoji diskontuota vertė, esant  $i_2$ .

Taikant šį metodą projekto efektyvumo vertinimui ir palyginamajai analizei, laikomasi svarbaus principo – nekorektiška lyginti projektus, kurių pradinės investicijos skiriasi. Gali būti lyginami artimi, bet nelygūs savo verte projektai (Tomaševič, 2010: 107).

Įmonės vertei nustatyti ir įvertinti jos teikiamą naudą pravartu naudotis diskontuotų pinigų srautų metodais, šie metodai atspindi ateinančių laikotarpių pinigų srautus dabartiniu laikotarpiu. Tai yra geras būdas, norint žinoti ateities vertę dabartiniiais pinigais.

Taikant diskontuotų pinigų srautų metodus, galima nustatyti įmonės laisvuosius pinigų srautus kiekvienam prognozuojamam laikotarpiui, o tai leidžia planuoti įmonės ateities veiklą, gali padėti nuspręsti, kuriuo momentu geriausia rinktis investuoti daugiau pinigų, o kada verčiau susilaikyti nuo investicijų. Vertinant šiuo metodu, dažniausiai pasirenkamas 5 metų laikotarpis. Toks laikotarpis nėra itin ilgas, tačiau suplanavus įmonės pinigų srautus penkeriems metams ir kruopščiai įvertinus riziką, galima spręsti, kada ir kokias būdais optimizuoti pelną.

Grynosios dabartinės vertės dydis parodo investicinio projekto efektyvumą. Teigiama, jog, jei šis dydis yra lygus ar mažesnis už 0, tai į tokį projektą neverta investuoti, nes jis nebus pelningas. Tačiau, kita vertus, gali būti, jog projektas neatsipirks taip greitai ir taps pelningu tik po 5 metų, todėl gali būti, jog 5 metų laikotarpis yra per trumpas prognozavimui, o grynosios dabartinės vertės dydis gali duoti netinkamus rezultatus.



Atliekant ekonominį vertinimą gali kilti įvairių klausimų ir toks vertinimas gali ne visiškai teisingai atspindėti tikrovę. Tam, kad vertinimas būtų paremtas ne vien ekonominiais skaičiavimais, kartu yra atliekamas ir socialinis tyrimas, kuriuo išsiaiškinama organizacijų darbuotojų, tiesiogiai susijusių su atitinkamų darbų atlikimu, nuomonė. Darbuotojai, kasdien dirbantys ir susiduriantys su tam tikromis problemomis, kur kas geriau gali atsakyti į klausimus, kylančius aplinkiniams, nedirbantiems tokio pobūdžio darbo. Todėl bus atlikta anketinė apklausa, kuri padės įvertinti laikinojo darbo įmonių atstovų ir pastarųjų įmonių klientų nuomonę apie darbo nuomą, jos privalumus ir trūkumus, o vėliau bus apskaičiuota darbo nuomos nauda įmonei.

## 4. DARBO NUOMOS EKONOMINIŲ IR SOCIALINIŲ REZULTATŲ TYRIMAS

Išanalizavus teorinę medžiagą, darbo nuomos privalumus bei trūkumus ir įvertinus ekonominės naudos vertinimo metodus, reikalinga atlikti išsamią analizę. Išsami ekonominių rodiklių analizė padės įvertinti realią naudą, kurią galėtų gauti įmonė vietoj turimų nuolatinių darbo išteklių samdydama laikinuosius. Gali būti, jog analizė duos ir neigiamą rezultatą, rezultatas gali būti ir atvirkštinis, galbūt analizuojamai įmonei rinktis darbo nuomą nebus naudinga. Šiai analizei pasirinktas empirinis tyrimas, apimantis anketinę apklausą ir ekonominius skaičiavimus.

### 4.1. Empirinio tyrimo metodikos pagrindimas

Empiriniai tyrimai, anot Tidikio, – „socialinių faktų, įvykių nustatymas ir apibendrinimas tiesioginiu arba tarpiniu jų registravimu, būdingai pasireiškiančių tiriamuosiuose reiškiniuose, objektuose, procesuose“. Pastaruoju metu vienas populiariausių empirinio tyrimo metodų yra apklausa.

Apklausa – tai tokia duomenų rinkimo technika, kai respondentai iš esmės tuo pačiu (arba artimu jam) metu atsakinėja į raštu (anketoje) arba žodžiu (interviutojo) pateiktus klausimus (Luobikienė, 2000: 94). Apklausa – tai tokia duomenų rinkimo technika, kai respondentai atsakinėja į raštu arba žodžiu pateiktus klausimus. Apklausa gali būti pagrindinis asmenybės motyvų, savybių, pažiūrų, vertybinių orientacijų tyrimo metodas, bet taip pat gali būti ir pagalbinis tyrimo metodas, leidžiantis gauti papildomos informacijos, kurios neįmanoma atskleisti kitais būdais. Įvykdžius apklausą galime daryti tyrimo rezultatų analizę. Apklausa rezultatų analizė svarbi teoriniu ir taikomuoju požiūriu, nes tai leidžia patikrinti teorinius teiginius, išryškinti socialinių procesų bei reiškinių dėsninumus, tendencijas bei parengti moksliskai pagrįstas rekomendacijas.

Apklausa, vykdoma raštu, yra vadinama anketavimu.

Anketa – klausimų lapas tam tikroms žinioms surinkti (Tidikis, 2003: 474).

Apklausų rūšys išskiriamos tokios:

- **Apklausa paštu.** Šio tipo apklausose respondentams siunčiamas klausimynas ir prašoma jį užpildyti. Siunčiama su išankstiniu apmokėjimu (vokas su atgaliniu adresu). Gauti atsakymus problemiška, kadangi neįmanoma numatyti, kiek tyrėjas surinks anketų.

- **Telefoninė apklausa.** Šio tipo apklausa dažnai naudojamos visuomenės nuomonės tyrimuose dėl aukšto aprūpinimo telefonais lygio. Naudojama atsitiktinių numerių atrinkimo technika. Tokios apklausa atliekamos įdiegus kompiuterizuotas sistemas (CATI). Respondentų atsakymai tiesiogiai fiksuojami kompiuteryje.

- **Internetinė apklausa.** Šios apklausos tipo naudojimas sąlygotas internetinio prieinamumo. Tai perspektyvus sociologinės informacijos gavimo būdas. Yra galimybės sudominti respondentus atliekamu tyrimu ir užtikrinti grįžtamąjį ryšį.

Anketų rūšys (Tidikis, 2003: 475):

- **Oficiali anketa** – atsakęs į klausimus asmuo parašo savo pavardę ir pateikia kitų duomenų.
- **Anoniminė (bevardė) anketa** – atsakęs asmuo lieka nežinomas (atsakymai žymimi tik pliusu ar minusu, pabraukiamas atsakymas arba kaip nors kitaip žymima).

Šiame darbe, vykdant internetinę apklausą, naudota anoniminė anketa. Tokio tipo apklausa turi nemažai privalumų lyginant su kitais apklausų tipais. Privalumai ir trūkumai nustatomi pagal kiekvieno iš apklausos tipų palyginimą, kurie pateikti 9 lentelėje.

**9 lentelė. Kiekybinių apklausos tipų palyginimas (Butkevičienė, 2011: 9)**

<b>Apklausos metodas</b>	Finansinės sąnaudos	Laiko sąnaudos	Respondentų pasiekiamumas	Grąžinimo lygis
Anketinė apklausa, dalyvaujant anketuotojui	Santykinai aukštos	Santykinai aukštos	<b>Santykinai aukštas</b>	<b>Santykinai aukštas</b>
Telefoninė apklausa	Santykinai aukštos	Santykinai aukštos	Vidutinis	<b>Santykinai aukštas</b>
Apklausa paštu	Santykinai aukštos	<b>Santykinai žemos</b>	<b>Santykinai aukštas</b>	Santykinai žemas
Internetinė apklausa	<b>Santykinai žemos</b>	<b>Santykinai žemos</b>	Santykinai žemas/ <b>aukštas</b>	<b>Santykinai aukštas</b>

Iš lentelės matyti, jog daugiausia paryškintų privalumų turi būtent internetinė apklausa. Pasirinkus šį apklausos tipą patiriamos santykinai žemos finansinės, laiko sąnaudos. Respondentai pasiekiami nesudėtingai, o apklausos grąžinimo lygis santykinai aukštas.

Išanalizavus teorinę medžiagą bei atlikus empirinius tyrimus laikinojo įdarbinimo naudingumo srityje, siekiant iškelto tikslo buvo apklausti respondentai ir išanalizuota, kaip yra vertinamas laikinasis įdarbinimas tokia veikla užsiimančių įmonių bei jų paslaugų naudotojų atžvilgiu bei atliktas apklausos rezultatų tyrimas, naudojantis Microsoft Office Excel ir SPSS programomis.

**Tyrimo uždaviniai:**

1. Parengti klausimus ir apklausti respondentus internetinėje apklausų svetainėje;
2. Išsiaiškinti problemas, su kuriomis susiduria organizacijos naudojamosi laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugomis;

3. Išsiaiškinti priežastis, dėl kurių pasirenkamos arba nesirenkamos laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugos;
4. Atlikti tyrimą SPSS ir MS Excel programomis, formuluojant hipotezes, pateikiant dažnių lenteles, nustatant ir apskaičiuojant kriterijus, priimant arba atmetant hipotezes bei pateikiant rezultatus grafiškai.

Tyrimu buvo siekiama sužinoti tiek laikinojo įdarbinimo, tiek kito tipo įmonių atstovų nuomonę apie darbo išteklių nuomą. Svarbu buvo išsiaiškinti, dėl kokių priežasčių renkama arba nesirenkama ši darbo forma, kokius privalumus ir trūkumus įžvelgia respondentai ir kokią įtaką, jų nuomone, ši darbo forma daro tam tikriems aspektams.

**Tyrimo metodai.** Tyrimui atlikti buvo naudojama anketinė internetinė apklausa, kurios metu respondentai, naudodami internetinio tinklalapio nuorodą, patenka į apklausų internetinį tinklalapį ir užpildo ten pateiktus klausimus. Apklausos pavyzdys pateikiamas 1 – jame priede. Šią anketą sudaro tokios dalys:

1. Bendrieji duomenys apie respondentus (lytis, amžiaus grupė, išsilavinimas). Šios dalies klausimai pateikti respondentams, siekiant išsiaiškinti jų nuomonę apie laikinojo įdarbinimo įmonių veiklą bei jos priklausomybę nuo demografinių duomenų. Visi šioje dalyje pateikti klausimai yra uždari, atsakymas pasirenkamas iš pateiktų variantų.

2. Laikinojo įdarbinimo žinomumo bei naudojimo įvertinimas. Šioje dalyje pateikti klausimai skirti laikinojo darbo formos žinomumui įvertinti ir sužinoti, ar respondentai naudoja šią darbo formą. Pirmieji šios dalies klausimai yra uždari, suteikiama galimybė pasirinkti vieną iš pateiktų variantų. Tolimesni klausimai skirti laikinojo įdarbinimo įmonių veiklai įvertinti ir apibūdinti priežastis, lėmusias tokios darbo formos pasirinkimą. Šie klausimai yra uždari, tačiau suteikiama galimybė pasirinkti keletą atsakymo variantų. Klausimas skirtas įmonių vertinimui – rangavimo tipo.

3. Laikinojo darbo teikiami privalumai ir trūkumai laikinojo darbo naudotojo atžvilgiu. Šios dalies klausimai yra skirti ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovams ir jų tikslas – įvertinti laikinojo įdarbinimo įmonių teikiamų paslaugų privalumus ir trūkumus. Klausimai uždari, leidžiama pasirinkti keletą atsakymo variantų ir į laisvą vietą įrašyti savo nuomonę.

4. Laikinojo darbo įtaka. Šioje dalyje pateikiamas klausimas, skirtas tiek laikinojo, tiek ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovams. Tikslas – išsiaiškinti respondentų nuomonę apie laikinojo darbo įtaką darbuotojams, darbo našumui, klientų aptarnavimui ir kitiems panašiams aspektams, susijusiems su įmonės veikla. Klausimas yra rangavimo tipo.

Internetinės apklausos metodas buvo pasirinktas todėl, kad toks būdas yra populiarus ir nesudėtingai naudojamas. Šiuo metu internetas yra pasiekiamas didžiajai dalei gyventojų, jo paplitimas gana didelis, daugelis įmonių turi savo tinklalapius, elektroninį paštą. Labai patogiu ir greitu būdu nusiųsti nuorodą, kurioje yra anketos buvimo tinklalapyje vieta, įmonėms elektroniniu paštu. Taip

sutaupomas laikas, kadangi nereikia vykti į organizacijas ir ten vykdyti apklausą raštu. Įvykdžius anketinę internetinę apklausą gauti rezultatai be didelių pastangų perkeliama iš internetinio tinklalapio duomenų bazes tam tikru formatu, koks reikalingas tolimesniam tyrimui.

Apklausos rezultatų analizei naudota SPSS programa. Tai specializuota statistinė programinė įranga, leidžianti vartotojams atlikti visą duomenų analizės procesą, t.y. įkelti duomenis iš įvairių šaltinių, paruošti duomenis, juos išanalizuoti statistiniais metodais ir gauti reikšmingus rezultatus, pateikti gautus rezultatus grafikais bei analitinėmis lentelėmis, eksportuoti gautus rezultatus įvairiais formatais. Rezultatų apdorojimui pasitelkta ir MS Excel programa, remiantis ja sudaromos diagramos.

**Tyrimo objektas** – priklausomybė tarp darbo formos ir laikinojo įdarbinimo veiklos vertinimo.

**Tyrimo imtis.** Tyrimo respondentai yra laikinojo įdarbinimo įmonių atstovai bei laikinojo įdarbinimo įmonių teikiamų paslaugų naudotojai. Kadangi iš Valstybinės darbo inspekcijos tinklalapio yra žinomas laikinojo įdarbinimo įmonių skaičius Lietuvoje, todėl populiacijos dydis yra žinomas ir laikoma, kad jis yra lygus 95.

Kadangi populiacijos dydis yra žinomas, tai imties dydžiui nustatyti galima naudoti šią formulę (Jurevičienė et al., 2013: 341):

$$n = \frac{N \times 1,96^2 \times p \times q}{\varepsilon^2 \times (N - 1) + 1,96^2 \times p \times q}$$

Čia:  $N$  – populiacijos dydis (populiacijos dydis yra žinomas ir lygus 88);

reikšmė 1,96 atitinka standartizuoto normaliojo skirstinio 95% pasiklivimo lygmenį (reikšmė surandama iš vadinamųjų Stjudento pasiskirstymo lentelių, kur pasirenkama pagal tai, kokį patikimumą norime gauti.

$p$  – požymio tikimybė (dažniausiai imama blogiausio varianto tikimybė – požymis būdingas pusei, t.y. 50% populiacijos, ir pasirenkama  $p = 0,5$ );

$q$  – tikimybė, kad nagrinėjamas požymis nepasireikš tiriamojoje populiacijoje ( $q = 1 - p = 0,5$ );

$\varepsilon$  yra pageidautinas tikslumas, dažniausiai  $\varepsilon = 0,05$

Kai yra žinomi visi duomenys, galima apskaičiuoti tyrimo imties dydį:

$$n = \frac{95 \times 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5}{0,05^2 \times (95 - 1) + 1,96^2 \times 0,5 \times 0,5} = 76,32 \approx 76.$$

Apskaičiavus tyrimo imtį pagal formulę, paaiškėjo, jog norint gauti pakankamai informatyvius rezultatus reikia apklausti 76 respondentus – laikinojo įdarbinimo įmonių atstovus ir 76 laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugų naudotojus. Tai yra iš viso turėtų būti apklausti 152 respondentai.

**Tyrimo organizavimas.** Tyrimas buvo atliktas 2015 m. spalio – lapkričio mėnesiais. Respondentai dalyvavo anoniminėje anketinėje apklausoje. Tyrimui atlikti, anketa buvo įdėta internetinėje svetainėje [www.apklausa.lt](http://www.apklausa.lt). Anketoje buvo pateikti kelių rūšių klausimai: dauguma klausimų – uždari su pateiktais atsakymų variantais, iš kurių buvo galima pasirinkti vieną atsakymą; du klausimai su pateiktais atsakymo variantais, iš kurių buvo galima pasirinkti kelis atsakymus bei vieta įrašyti savo variantą; du klausimai, kurie buvo ranginės skalės pobūdžio. Visų respondentų apklausti nepavyko, viso buvo apklausta 40 respondentų: 18 laikinojo įdarbinimo įmonių atstovai ir 22 ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovai.

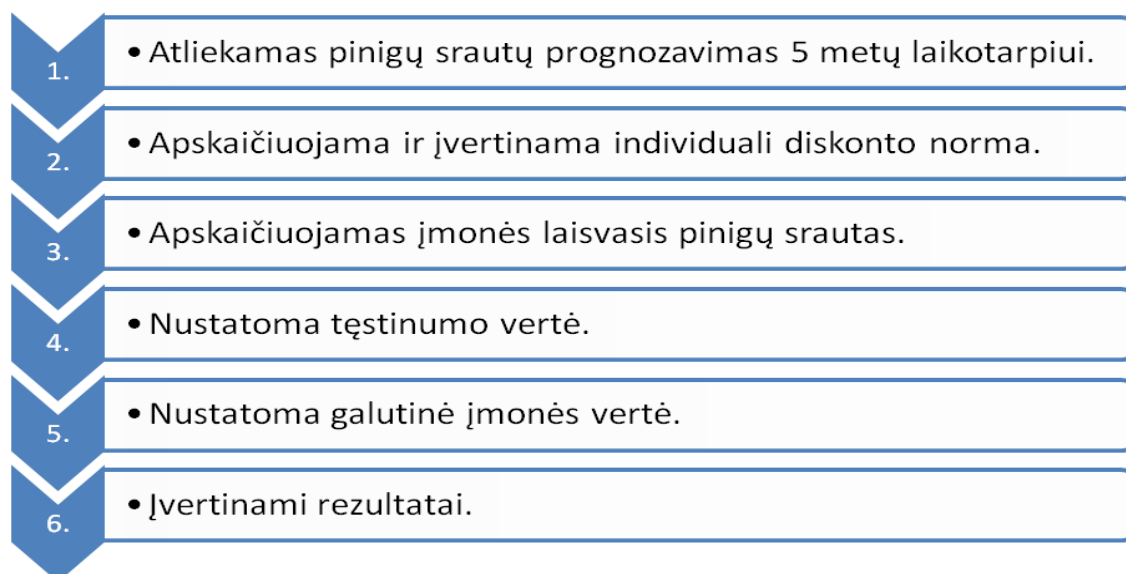
Kita empirinio tyrimo dalis apims ekonominius skaičiavimus bei ekonominių skaičiavimų rezultatų analizę. Ekonominiams skaičiavimams atlikti pasirinktas diskontuotų pinigų srautų metodas.

Yra skiriamos tokios dvi pagrindinės diskontuotų pinigų srautų metodo formos (Kancerevyčius, 2009: 252):

- Laisvojo pinigų srauto diskonto modelis (FCF):
  - ✓ Įmonės pinigų srautų diskonto modelis (FCFF);
  - ✓ Pinigų srautų nuosavybei diskonto modelis (FCFE).
- Dividendų diskonto modelis (DDM).

Šie metodai grindžiami nuostata, kad įmonės vertė priklauso nuo pajamų, kurias įmonė ar akcininkas galės gauti ateityje. Kitaip sakant, įmonės verslo vertė – tai būsimųjų pinigų srautų dabartinė vertė.

Galima išskirti tokius pagrindinius diskontuotų pinigų srautų metodo etapus, kurie pateikti 4 paveiksle.



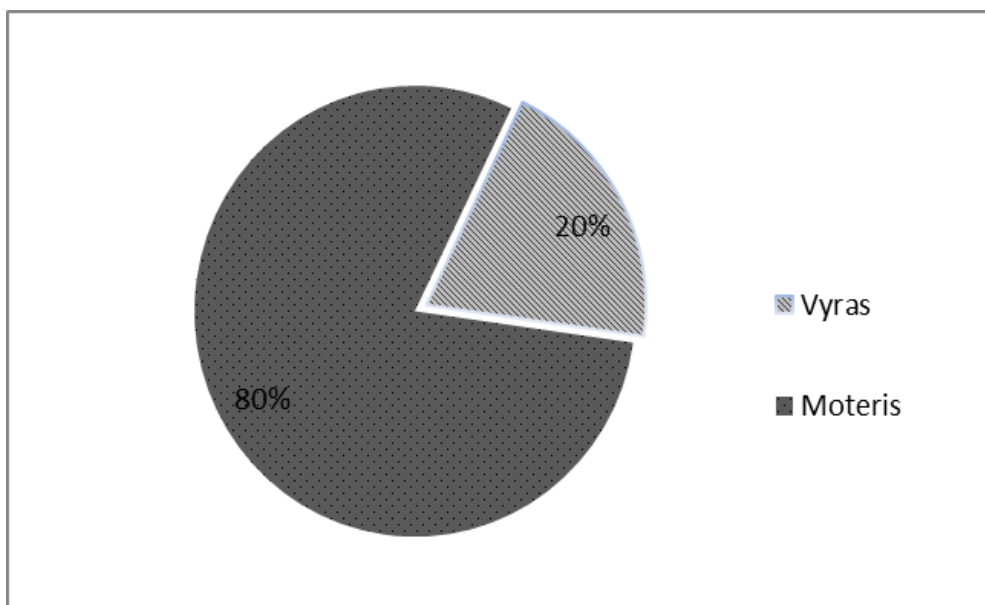
4 pav. AB „X“ vertinimo etapai

Schemoje numatyti etapai bus vykdomi įvertinti įmonę dviem aspektais. Visų pirma, bus atliktas įmonės vertinimas su turimais nuolatiniais darbo ištekliais siekiant nustatyti darbuotojų teikiamą naudą įmonei. Įgyvendinus visus šešis etapus gauti rezultatai bus lyginami. Kitas įmonės vertinimas bus atliekamas nuolatinis įmonės darbo išteklius pakeičiant laikiniais. Tuo tikslu atliekamas darbo nuomos paslaugų kainos apskaičiavimas ir naujų pinigų srautų įvertinimas. Gavus įmonės vertę su laikiniais darbo ištekliais, palyginama įmonės vertė abiem atvejais ir įvertinami rezultatai.

## 4.2. Anketinio tyrimo rezultatų analizė

Aprašomoji statistika – tai duomenų sisteminimo ir grafinio vaizdavimo metodai. Vienas iš didžiausių aprašomosios statistikos privalumų yra tas, kad leidžia koncentruotai užrašyti informaciją, esančią dideliuose duomenų masyvuose. Aprašomojoje statistikoje stebėtos reikšmės pateikiamos lentelėmis, dažnių skirstiniais, grafikais (Čekanavičius, Murauskas, 2000: 25).

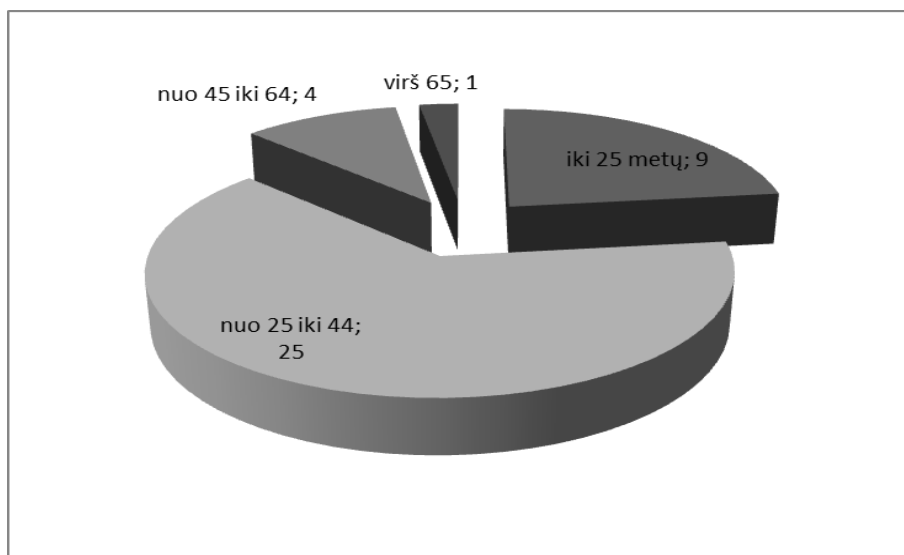
Apklausoje dalyvavo 40 respondentų, iš kurių didžiąją dalį sudarė moterys.



5 pav. Respondentų, dalyvavusių apklausoje pasiskirstymas pagal lytis

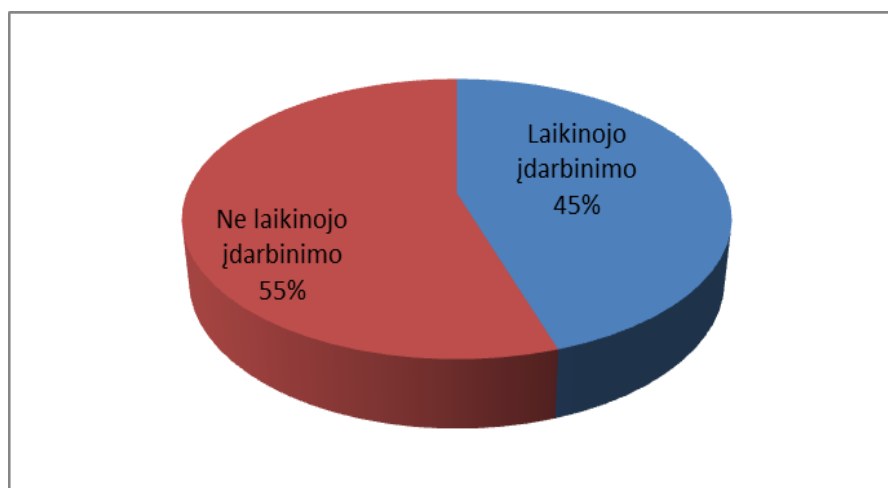
Kaip matyti iš 5 paveikslo pagal respondentų pasiskirstymą, moterys sudarė net 80 % respondentų, tai yra 32 moterys. Likusieji respondentai – vyrai.

Analizuojant respondentus pagal amžių, nustatyta, jog daugiausia respondentų (25) buvo amžiaus grupėje nuo 25 iki 44 metų, mažiausia – vyresni nei 65 metų (žr. 6 pav.).



**6 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal amžių**

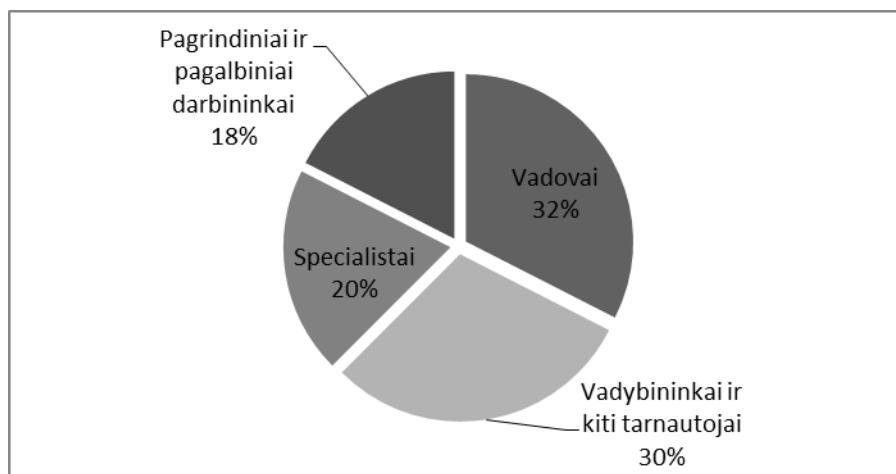
Didžioji dalis respondentų (93 %) prieš apklausą jau žinojo tokią darbo formą kaip „laikinasis įdarbinimas“. Apklausoje dalyvavusių įmonių atstovai pasiskirstė gana tolygiai. Dalyvavo 18 laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų, tai sudarė 45 % visų dalyvavusių apklausoje respondentų, ir 22 ne laikinojo įdarbinimo atstovai, kurie sudarė 55 % visų dalyvavusių apklausoje.



**7 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal atstovaujamą įmonę**

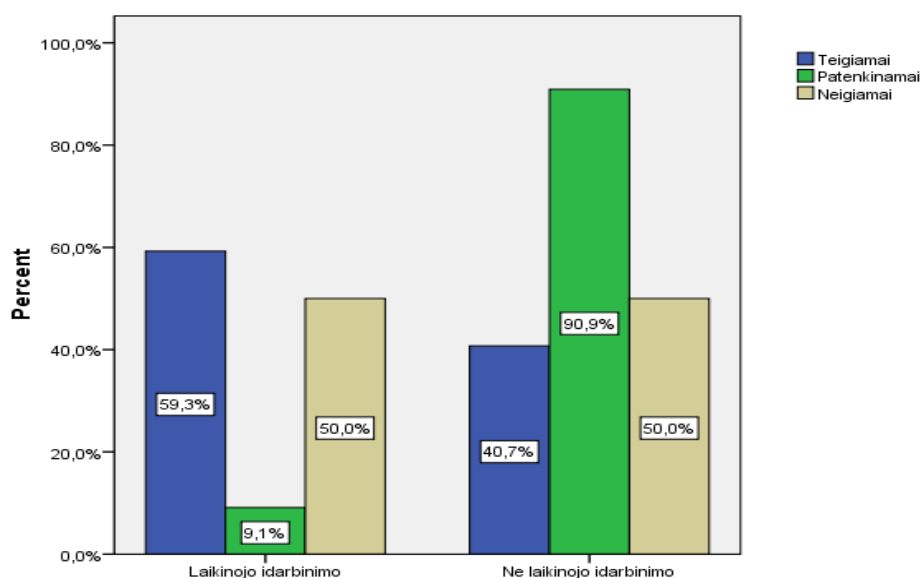
Pagal darbuotojų grupes respondentų pasiskirstymas matyti 8 paveiksle. Apklausoje dalyvavo 32 % įmonių vadovų, 30 % vadybininkų ir kitų tarnautojų, 20 % specialistų bei 18 % pagrindinių ir pagalbinių darbininkų.





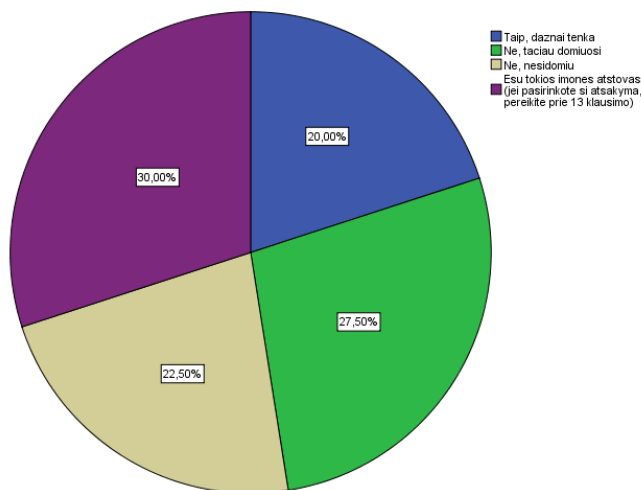
**8 pav. Respondentų pasiskirstymas pagal darbuotojų grupes**

Apklausoje rezultatai apie laikinojo ir ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomonę ir darbo nuomos vertinimą perkelti į diagramą (žr. 9 pav.). Iš diagramos matyti, jog didžiausia dalis laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų darbo nuomą vertina teigiamai. Tokio vertinimo buvo galima tikėtis, kadangi šios įmonės ir jų atstovai turėtų būti suinteresuoti darbo nuomos populiarinimu, nes tai yra jų veikla, nešanti jiems pelną. Tuo tarpu ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovai darbo nuomą vertina patenkinamai. Šį vertinimą pasirinko net 91 % respondentų. Taigi darbo nuomą neigiamai įvertino pusė laikinojo įdarbinimo ir pusė ne laikinojo įdarbinimo atstovų. Tikėtina, jog tokį vertinimą sąlygojo nežinojimas apie šią darbo formą arba ne visada nuoširdūs atsakymai.



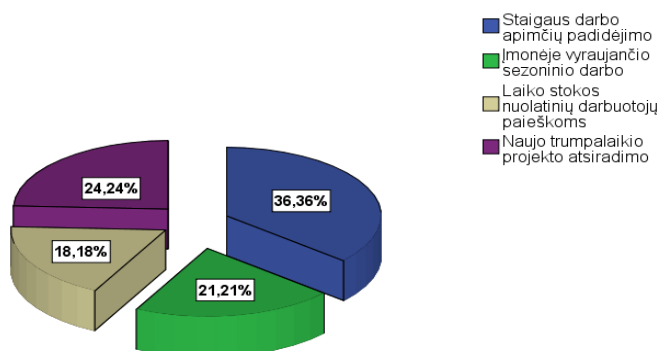
**9 pav. Darbo nuomos vertinimas**

Į klausimą „Ar Jums teko kada nors naudotis laikinojo įdarbinimo įmonės paslaugomis?“ atsakymų variantai pasiskirstė beveik vienodai. Didžioji dalis respondentų nebuvo išmėginę šios darbo formos, tačiau teigė, jog domisi ir tikėtina, kad norės išmėginti. Dažnai naudotis šia darbo forma tenka 20 % respondentų, o 23 % ja net nesidomi.



**10 pav. Naudojimas laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugomis**

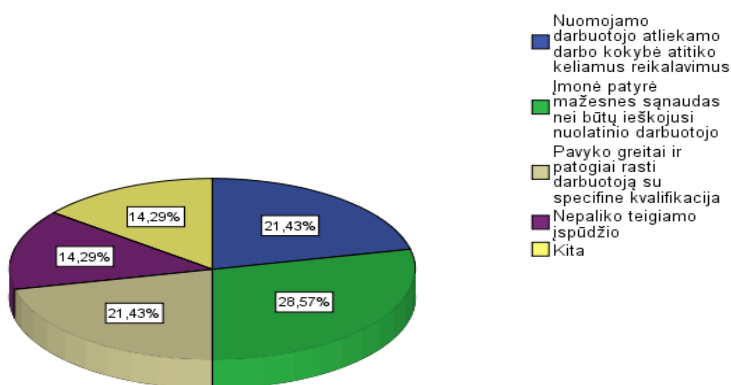
Sužinojus apie naudojančius darbo nuomą savo veikloje, respondentų buvo paklausta apie priežastis, lėmusias šios darbo formos pasirinkimą. Kaip matyti iš 11 paveikslo, didžiausia dalis respondentų priežastimi, lėmusia darbo nuomos pasirinkimą, nurodė staigaus darbo apimčių padidėjimą. Mažiausia dalis respondentų priežastimi įvardino laiko stoką nuolatinių darbuotojų paieškoms.



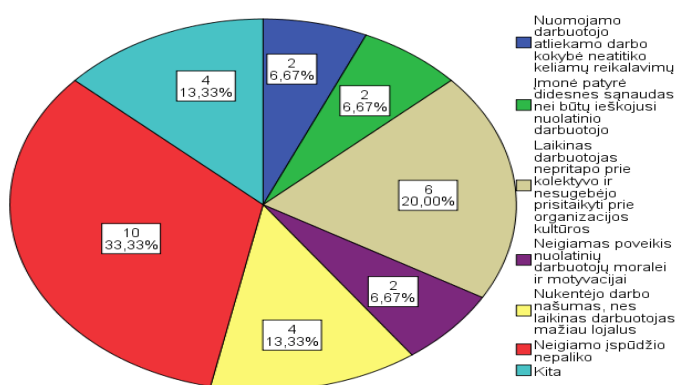
**11 pav. Priežastys, lėmusios darbo nuomos pasirinkimą darbo naudotojo atžvilgiu**

Respondentams, kurie nebuvo laikinojo įdarbinimo įmonių atstovai, buvo užduoti du klausimai, leidžiantys įvertinti jų nuomonę apie laikinojo darbo privalumus ir trūkumus (žr. 12 – 13 pav.).

Daugiausia (29 %) respondentų darbo nuomos privalumu laiko sąnaudų sumažinimą. Jų teigimu nuomojant darbuotoją įmonė patyrė mažesnių sąnaudų nei būtų patyrusi ieškodama nuolatinio darbuotojo. Mažiausia dalis, 14 % respondentų, nurodė, jog nepastebėjo darbuotojų nuomos privalumų, šių respondentų lūkesčiai nebuvo patenkinti. Tačiau neigiamų darbo nuomos savybių respondentai taip pat nepastebėjo. Šį atsakymo variantą pasirinko 33 %. 20 % respondentų didžiausiu laikinojo darbo trūkumu laiko laikinųjų darbuotojų nepritaipimą prie organizacijos kultūros.

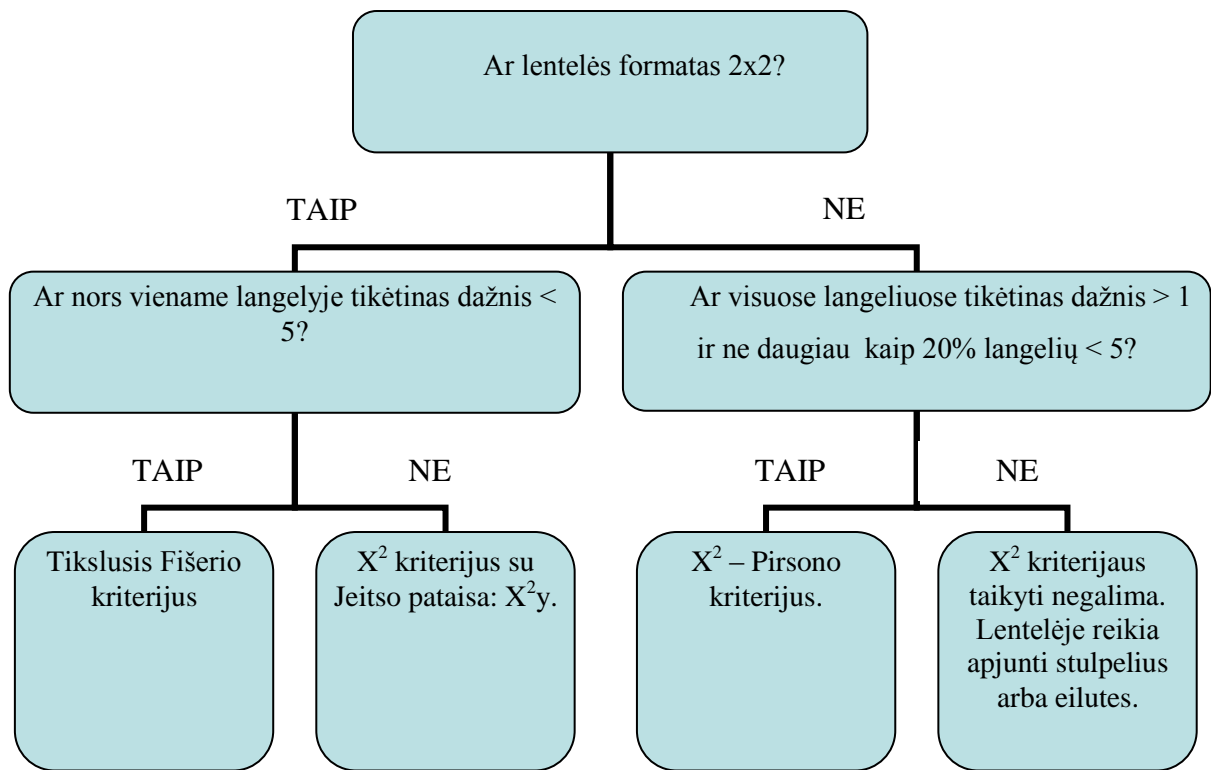


12 pav. Darbo nuomos privalumai darbo naudotojo atžvilgiu



13 pav. Darbo nuomos trūkumų įvertinimas darbo naudotojo atžvilgiu.

Siekiant įvertinti priklausomybę tarp įmonės darbuotojų grupės ir laikinojo darbo vertinimo, pasitelkiant SPSS programą, buvo atliktas nepriklausomumo tyrimas. Nepriklausomumo tyrimui atlikti naudojama schema (žr. 14 pav.).



14 pav. Nepriklausomumo tyrimo schema

**Situacija.** Tiriama priklausomybė tarp įmonės darbuotojų grupės ir laikinojo darbo vertinimo. Respondentams buvo užduoti tokie klausimai ir pateikti atsakymų variantai:

„Kuriai iš išvardintų įmonės darbuotojų grupei priklausote?“

- *Vadovai;*
- *Vadybininkai;*
- *Specialistai;*
- *Pagrindiniai ir pagalbiniai darbininkai.*

„Kaip vertinate laikinį darbą (darbo nuomą)?“

- *Teigiamai;*
- *Patenkinamai;*
- *Neigiamai.*

Formuluojamos nagrinėjamos situacijos statistines hipotezes:

- *Nulinė hipotezė  $H_0$  teigia, kad laikinojo darbo vertinimas nepriklauso nuo įmonės darbuotojo grupės;*

- *Alternatyvinė hipotezė  $H_1$  teigia, kad laikinojo darbo vertinimas ir įmonės darbuotojo grupė yra priklausomi reiškiniai.*

Pateikiama dažnių lentelė (žr. 10 lent.).

**10 lentelė. Dažnių lentelė**

			Kaip vertinate laikinąjį darbą (darbo nuomą)?			Total
			Teigiamai	Patenkinamai	Neigiamai	
Kuriam iš išvardintų įmonės darbuotojų grupei priklausote?	Vadovai	Count	11	2	0	13
		Expected Count	8,8	3,6	,7	13,0
		% within Kaip vertinate laikinąjį darbą (darbo nuomą)?	40,7%	18,2%	,0%	32,5%
	Vadybininkai ir kiti tarnautojai	Count	9	2	1	12
		Expected Count	8,1	3,3	,6	12,0
		% within Kaip vertinate laikinąjį darbą (darbo nuomą)?	33,3%	18,2%	50,0%	30,0%
	Specialistai	Count	4	3	1	8
		Expected Count	5,4	2,2	,4	8,0
		% within Kaip vertinate laikinąjį darbą (darbo nuomą)?	14,8%	27,3%	50,0%	20,0%
	Pagrindiniai ir pagalbinių darbininkai	Count	3	4	0	7
		Expected Count	4,7	1,9	,4	7,0
		% within Kaip vertinate laikinąjį darbą (darbo nuomą)?	11,1%	36,4%	,0%	17,5%
Total	Count	27	11	2	40	
	Expected Count	27,0	11,0	2,0	40,0	
	% within Kaip vertinate laikinąjį darbą (darbo nuomą)?	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Kadangi dažnių lentelės formatas nėra 2x2, tikėtinas dažnis ne visuose laukeliuose  $>1$ ,  $X^2$  kriterijaus taikyti negalima. Lentelėje reikia apjungti eilutes.

Jungiama vadybininkų ir kitų tarnautojų eilutė su specialistų ir pagrindinių bei pagalbinių darbininkų eilutėmis, įvardinant juos kaip „pavaldinius“. O taip pat teigiamo vertinimo stulpelis sujungiamas su patenkinamo vertinimo stulpeliu.

Pateikiama dažnių lentelė su apjungtomis eilutėmis (žr. 11 lent.).

11 lentelė. Dažnių lentelė su apjungtomis eilutėmis

			Kaip vertinate laikinąjį darbą (darbo nuomą)?		Total
			Teigiamai	Neigiamai	
Kuriais iš išvardintų įmonių darbuotojų grupei priklausote?	Vadovai	Count	13	0	13
		Expected Count	12,4	,7	13,0
		% within Kaip vertinate laikinąjį darbą (darbo nuomą)?	34,2%	,0%	32,5%
	Pavaldiniai	Count	25	2	27
		Expected Count	25,7	1,4	27,0
		% within Kaip vertinate laikinąjį darbą (darbo nuomą)?	65,8%	100,0%	67,5%
Total	Count	38	2	40	
	Expected Count	38,0	2,0	40,0	
	% within Kaip vertinate laikinąjį darbą (darbo nuomą)?	100,0%	100,0%	100,0%	

Kadangi dažnių lentelės formatas šįkart yra 2x2 ir trijuose langeliuose tikėtinas dažnis <5, todėl naudojamas tikslusis Fišerio kriterijus.

#### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	1,014 <sup>a</sup>	1	,314		
Continuity Correction <sup>b</sup>	,054	1	,816		
Likelihood Ratio	1,622	1	,203		
Fisher's Exact Test				1,000	,450
Linear-by-Linear Association	,988	1	,320		
N of Valid Cases	40				

a. 2 cells (50,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is ,65.

b. Computed only for a 2x2 table

Kadangi tikslaus Fišerio kriterijaus tikimybės reikšmė  $p > 0,05$  ( $p=1,000$ ), tai nulinė hipotezė priimama, o iš to seka, kad laikinojo darbo vertinimas ir įmonės darbuotojo grupė yra nepriklausomi reiškiniai.

**Išvada:** laikinojo darbo vertinimas nepriklauso nuo įmonės darbuotojo grupės.

Respondentams buvo užduotas klausimas, kaip jie vertina laikinojo įdarbinimo veiklą. Šiuo klausimu buvo siekiama sužinoti ne laikinojo įdarbinimo įmonių nuomonę apie šių įmonių patikimumą, reagavimą ir kitus svarbius aspektus. Laikinojo įdarbinimo įmonių atstovai šio klausimo

atsakinėti neprivalėjo, tačiau keletas iš jų vis tik įvertino. Vertinimo rezultatai matyti 12, 13, 14, 15, 16 ir 17 lentelėse.

**12 lentelė. Laikinojo įdarbinimo įmonių patikimumo vertinimas**

		Patikimumas			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Nevertino"	14	35,0	35,0	35,0
	Labai gerai	2	5,0	5,0	40,0
	Gerai	9	22,5	22,5	62,5
	Vidutiniškai	11	27,5	27,5	90,0
	Blogai	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Pirmiausia respondentai vertino laikinojo įdarbinimo įmonių patikimumą. Kadangi laikinojo įdarbinimo įmonės šio klausimo atsakinėti neprivalėjo, jų skaičius atsispindi „nevertinusiųjų“ eilutėje. Didžiausia dalis suinteresuotųjų respondentų ( 27,5 %) patikimumą įvertino vidutiniškai. Galima teigti, jog laikinojo įdarbinimo įmonės gana patikimos, retais atvejais jų veikla nusiviliama, tačiau labai blogai vertinti nelinkstama. Labai blogai vertinusių nebuvo.

**13 lentelė. Laikinojo įdarbinimo įmonių sąžiningumo vertinimas**

		Sąžiningumas			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Nevertino"	15	37,5	37,5	37,5
	Labai gerai	1	2,5	2,5	40,0
	Gerai	9	22,5	22,5	62,5
	Vidutiniškai	11	27,5	27,5	90,0
	Blogai	3	7,5	7,5	97,5
	Labai blogai	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Sąžiningumą apklausos dalyviai taip pat įvertino vidutiniškai, tačiau respondentų nuomone, ši laikinojo įdarbinimo įmonių savybė vertinama prasčiau nei patikimumas. 7,5 % respondentų vertina blogai, o 2,5 % – labai blogai.

**14 lentelė. Laikinojo įdarbinimo įmonių teikiamo informacijos prieinamumo ir sklaidos vertinimas**

**Informacijos prieinamumas ir sklaida**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Nevertino"	14	35,0	35,0	35,0
	Labai gerai	2	5,0	5,0	40,0
	Gerai	9	22,5	22,5	62,5
	Vidutiniškai	12	30,0	30,0	92,5
	Blogai	1	2,5	2,5	95,0
	Labai blogai	2	5,0	5,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Informacijos prieinamumas ir sklaida vertinama vidutiniškai, 30 % respondentų informacija pasiekia gana greitai ir suprantamai, 5 % respondentų prieinamumą vertina labai blogai, tikėtina, jog šie respondentai nesidomi laikinojo įdarbinimo veikla, nėra apie ją girdėję.

**15 lentelė. Laikinojo įdarbinimo įmonių reagavimo į klientų poreikius vertinimas**

**Greitas reagavimas**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Nevertino"	15	37,5	37,5	37,5
	Labai gerai	4	10,0	10,0	47,5
	Gerai	7	17,5	17,5	65,0
	Vidutiniškai	9	22,5	22,5	87,5
	Blogai	4	10,0	10,0	97,5
	Labai blogai	1	2,5	2,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Greitas reagavimas pateisina besinaudojančių laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugomis lūkesčius ir respondentų vertinamas vidutiniškai.



### 16 lentelė. Darbuotojų pasiūlos vertinimas

**Darbuotojų pasiūla**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Nevertino"	15	37,5	37,5	37,5
	Labai gerai	2	5,0	5,0	42,5
	Gerai	11	27,5	27,5	70,0
	Vidutiniškai	8	20,0	20,0	90,0
	Blogai	4	10,0	10,0	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Darbuotojų pasiūlą, kurią sugeba pateikti laikinojo įdarbinimo įmonės, respondentai įvertino gerai. 27,5 % respondentų mano, jog šios įmonės yra pasirengusios pasiūlyti darbuotojų, kai tik prireikia. Kiti vertinimai pasiskirstė taip: 37,5 % respondentų nevertino, tikėtina, jog tai patys laikinojo įdarbinimo įmonių atstovai, kurie šį klausimą praleido; 5% respondentų darbuotojų pasiūlą įvertino labai gerai; 20 % – vidutiniškai; 10 % – blogai. Labai blogai vertinusių nebuvo.

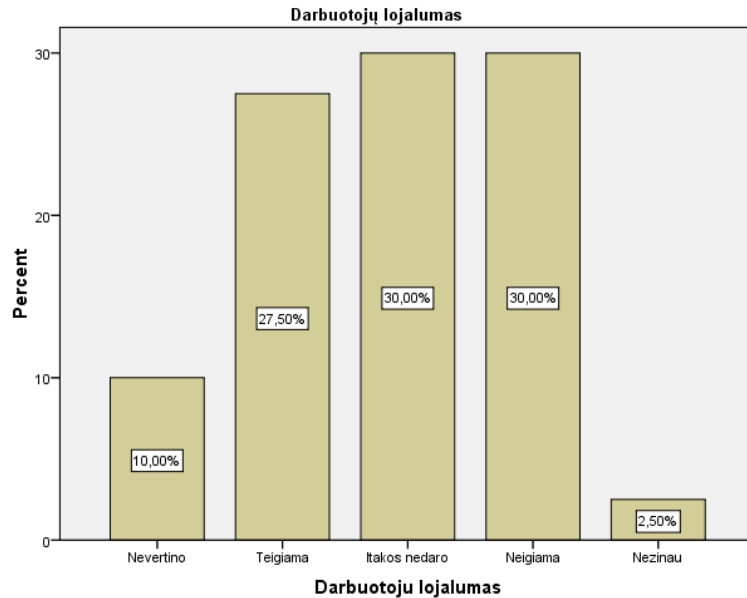
### 17 lentelė. Laikinojo įdarbinimo įmonių naudotojų poreikių patenkinimo vertinimas

**Poreikių patenkinimas**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	"Nevertino"	14	35,0	35,0	35,0
	Labai gerai	3	7,5	7,5	42,5
	Gerai	7	17,5	17,5	60,0
	Vidutiniškai	11	27,5	27,5	87,5
	Blogai	5	12,5	12,5	100,0
	Total	40	100,0	100,0	

Poreikių patenkinimas buvo įvertintas vidutiniškai. Tokį vertinimą pateikė 27,5 % respondentų.

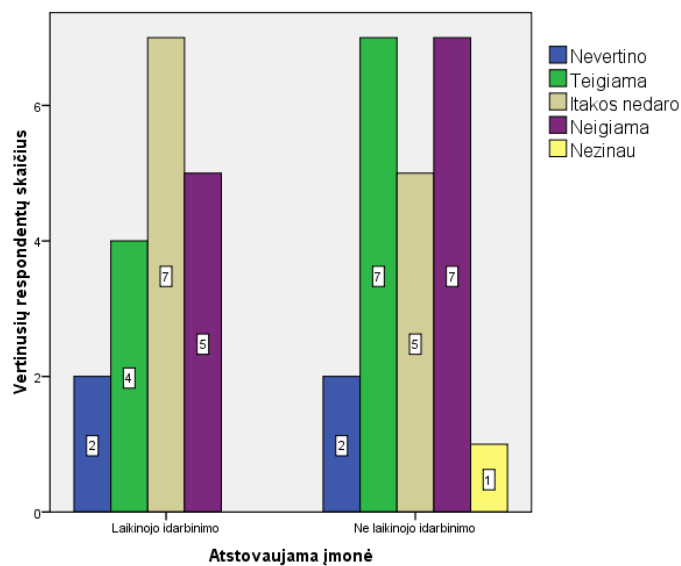
Paskutinis klausimas buvo skirtas visiems respondentams, šio klausimos tikslas buvo išsiaiškinti respondentų nuomonę apie laikinojo darbo įtaką tam tikriems aspektams. Buvo vertinama įtaka darbuotojų lojalumui, motyvacijai, pasitenkinimui, produktyvumui ir darbo našumui, klientų aptarnavimui, komandiniam darbui bei atlyginimui už darbą. Visų respondentų vertinimų rezultatai atsispindi 15 – 23 paveiksluose.



**15 pav. Laikinojo darbo įtakos darbuotojų lojalumui vertinimas**

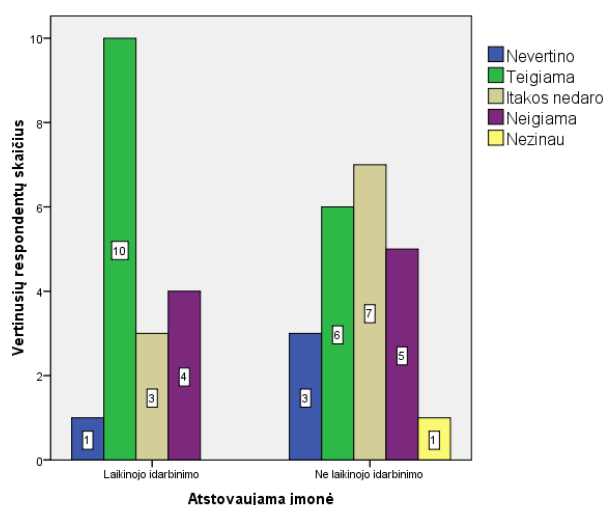
Kaip matyti iš 15 paveikslo, laikinasis darbas respondentų nuomone darbuotojų lojalumui įtakos nedaro arba daro neigiamą įtaką. Tokių vertinimą pasirinko po 30 % respondentų. Šiek tiek mažiau (27,5 %) respondentų įtaką darbuotojų lojalumui vertino teigiamai.

Tikėtina, jo laikinojo įdarbinimo įmonių atstovai, norėdami teigiamai reprezentuoti savo įmones, šį aspektą įvertino teigiamai ar kaip nedarantį įtakos. Todėl respondentų atsakymai suskirstyti į laikinojo ir ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų išsakytas nuomones.



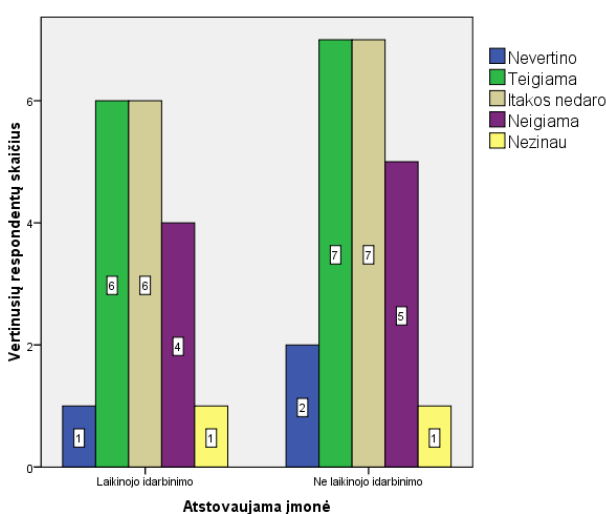
**16 pav. Laikinojo darbo įtakos darbuotojų lojalumui vertinimas išskiriant laikinojo ir ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomones**

16 paveiksle matyti, jog, laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomone, laikinasis darbas darbuotojų lojalumui įtakos nedaro. Ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomonės prieštaringos. 7 respondentai įtaką darbuotojų lojalumui vertino teigiamai ir 7 neigiamai.



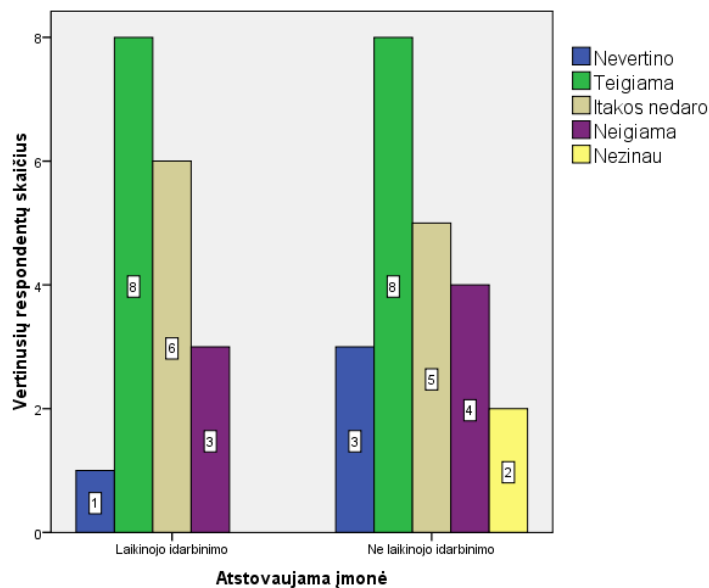
**17 pav. Laikinojo darbo įtakos darbuotojų motyvacijai vertinimas išskiriant laikinojo ir ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomones**

Laikinojo įdarbinimo įmonės įtaką darbuotojų motyvacijai vertina teigiamai (iš 18 vertinusių net 10 respondentų šį aspektą įvertino teigiamai). Iš 22 ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų, vertinusių įtaką darbuotojų motyvacijai, teigiamai įvertino tik 6. Daugiausia (7) ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų mano, jog laikinasis darbas darbuotojų motyvacijai įtakos nedaro.



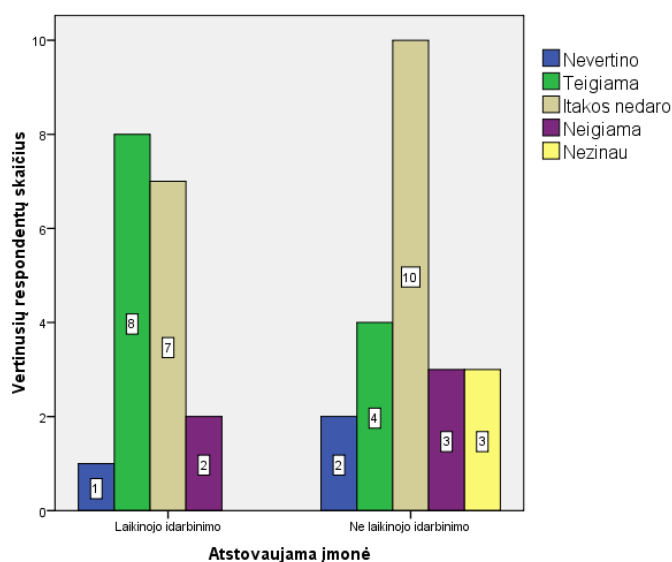
**18 pav. Laikinojo darbo įtakos darbuotojų pasitenkinimui vertinimas išskiriant laikinojo ir ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomones**

Laikinojo darbo įtaką darbuotojų pasitenkinimui tiek vienu, tiek kitų įmonių atstovai įvertino vienodai. Jų manymu, šiam aspektui laikinasis darbas daro teigiamą įtaką arba jos išvis nedaro.



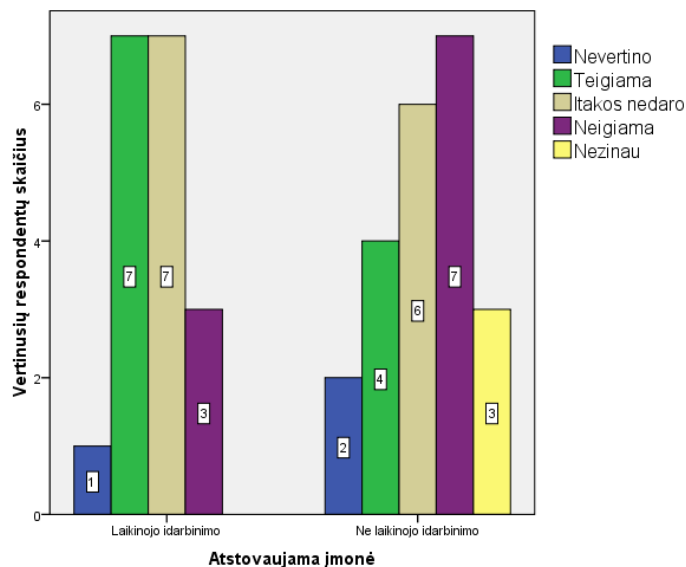
**19 pav. Laikinojo darbo įtakos produktyvumui ir darbo našumui vertinimas išskiriant laikinojo ir ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomones**

Produktyvumui ir darbo našumui laikinasis įdarbinimas daro teigiamą įtaką. Tokį vertinimą pasirinko 8 laikinojo ir 8 ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovai.



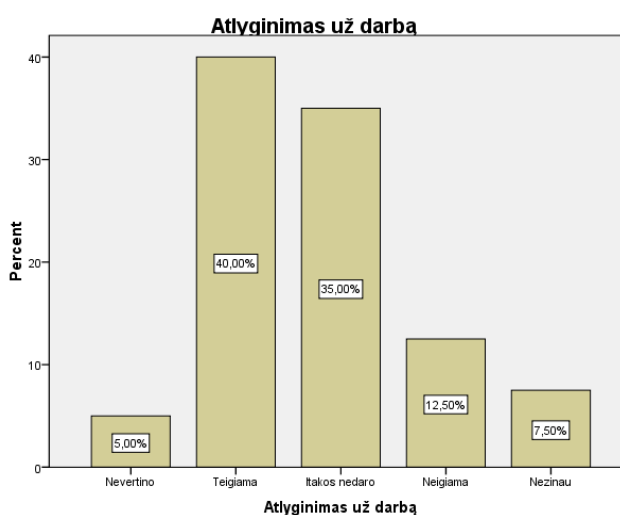
**20 pav. Laikinojo darbo įtakos klientų aptarnavimui vertinimas išskiriant laikinojo ir ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomones**

Laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomone, laikinasis darbas klientų aptarnavimui daro teigiamą įtaką, o ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomone, įtakos nedaro.



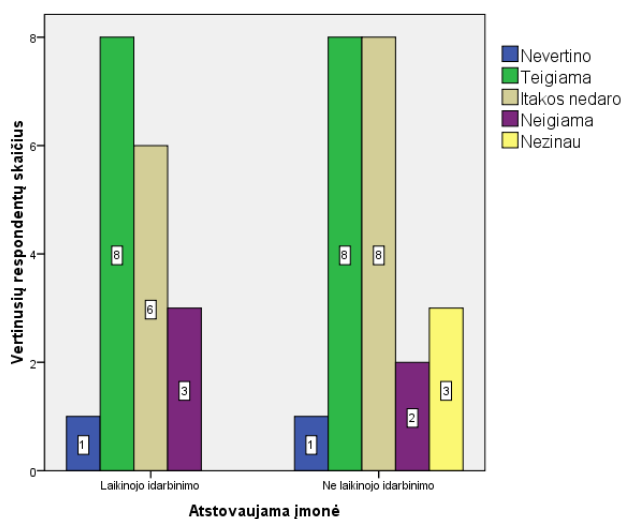
**21 pav. Laikinojo darbo įtakos komandiniam darbui vertinimas išskiriant laikinojo ir ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomones**

Komandinis darbas, pasak ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų, yra neigiamai veikiamas. Laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomone, laikinasis darbas komandiniam darbui daro teigiamą įtaką arba jos išvis nedaro.



**22 pav. Laikinojo darbo įtakos atlyginimui už darbą vertinimas**

Įtaka atlyginimui už darbą bene svarbiausia šių dienų dirbantiesiems. 40 % respondentų mano, jog laikinasis darbas šiam aspektui turi teigiamos įtakos, 35 % mano, jog įtakos neturi ir tik 12,5 % teigia, jog turi neigiamos įtakos.



**23 pav. Laikinojo darbo įtakos atlyginimui už darbą vertinimas išskiriant laikinojo ir ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovų nuomones**

Teigiamai šį aspektą įvertino 8 respondentai iš laikinojo įdarbinimo įmonių ir 8 ne laikinojo įdarbinimo įmonių atstovai. Taip pat 8 ne laikinojo įdarbinimo ir 6 laikinojo įdarbinimo įmonių atstovai mano, jog įtakos šiam aspektui laikinasis darbas neturi.

Taigi atlikus empirinį tyrimą galima daryti išvadą, jog laikinasis įdarbinimas yra gana gerai visiems žinomas reiškinys. Šią darbo formą respondentai vertina gana teigiamai ir, prireikus papildomos darbo jėgos, mielai renkasi. Didelių trūkumų nustatyti negalima. Tačiau alternatyva nuolatinius darbuotojus keisti laikinaisiais mažai kam žinoma ir vertinama prieštaringai. Dažniausiai laikinieji darbuotojai, kaip ir buvo teigiama mokslinėje literatūroje, straipsniuose, pasirenkami tik trumpalaikiams projektams, išaugus darbo apimtims ir panašiai. Norint išsiaiškinti, ar laikinųjų darbuotojų samdymas yra naudingas, reikalingas ekonominis pagrindimas. Todėl poskyryje 4.3. atliktas ekonominių skaičiavimų tyrimas.

### 4.3. Ekonominių skaičiavimų tyrimas ir rezultatų analizė

Verslo įmonės, siekdamos sėkmingos veiklos, susidurdamos su radikaliais pokyčiais, nuolatiniiais iššūkiais konkurencinėje aplinkoje, turi ne tik veiklą vykdyti geriau nei jų konkurentai, bet ir nuolat adaptuotis bei sugebėti greitai ir lanksčiai reaguoti prie besikeičiančių aplinkos sąlygų.

Prisitaikymą ir reakciją gali padėti užtikrinti tik greitai priimami sprendimai, pagrįsti savalaikė informacija ir tinkamu jos srautu. Todėl labai svarbu laiku ir nuosekliai įsivertinti savo įmonės darbo efektyvumą.

Vertinimas pajamų pagrindu naudojamas nustatyti dabartinę visos ekonominės naudos, atsiradusios dėl teisių į verslo interesą, vertę. Tokia nauda gali pasireikšti per laukiamus pinigų srautus, dividendus ar pajamas. Siekiant nustatyti įmonės vertę, svarbu pasirinkti tinkamą vertinimo metodą. Tinkamo metodo pasirinkimui įtakos turi įmonės tipas, dydis, amžius, ūkio šaka ir kiti veiksniai. Taip pat vertėtų įvertinti reikalingos pradinės informacijos gavimo galimybę, kadangi netinkama, pasenusi informacija gali suklaidinti ir iškreipti rezultatus.

Diskontuotų pinigų srautų metodas gali būti naudojamas vertinant veikiančias ir tikėtinais veiksiančias ateityje įmones. Tokiu būdu remiamasi įmonės veiklos tęstinumo principu ir iš anksto daroma prielaida, jog įmonė veiks ateityje. Šis metodas yra sudėtingas dėl išsamios analizės poreikio, tačiau kita vertus, jis yra ir patikimiausias ir todėl plačiai taikomas vertinant tiek visą įmonę, tiek atskirus investicinius projektus.

Ekonominiams skaičiavimams ir ekonominės naudos pagrindimui pasirinkta analizuoti gamybinės įmonės rodiklius, juos vertinti ir išvesti reikiamus rezultatus. Pasirinkta įmonė užsiima baldų gamyba ir prekyba, ši įmonė įvardinta kaip UAB „X“. Šiame skyriuje bus apskaičiuota įmonės vertė su esamais darbuotojais ir samdant laikinuosius. Tada šios dvi vertės palyginamos ir priimamas sprendimas, kuriuo atveju gaunama didesnė nauda.

#### 4.3.1. AB „X“ vertės apskaičiavimas su turimais nuolatiniais darbo ištekliais

Siekiant įvertinti įmonę su turimais nuolatiniais darbo ištekliais, bus atlikti visi anksčiau numatyti etapai (žr. 4 pav.). Pirmiausia atliekamas pinigų srautų prognozavimas.

Veiklos pelno srauto vertės nustatymui ir prognozuojamų duomenų apskaičiavimui naudojama AB „X“ finansinės atskaitomybės dokumentų pagrindu pateikta informacija apie 2014 metų ekonominę padėtį, taip pat įmonės administracijos pateiktos 2015 – 2019 metų prognozuojamos pelno (nuostolių), balansų ataskaitos, kuriomis remiantis sudaromi būsimieji pinigų srautai.

Pagrindinių įmonės veiklos rodiklių faktiniai duomenys ir prognozė pateikti 18 lentelėje, pilna AB „X“ pelno (nuostolio) ataskaita pateikta 2 priede.

**18 lentelė. 2014 metų AB „X“ pelno (nuostolio) ataskaita ir 2015-2019 metų prognozė (AB „X“ administracijos pateikti duomenys)**

	<b>Rodikliai</b>	<b>2014-12-31</b>	<b>2015*</b>	<b>2016*</b>	<b>2017*</b>	<b>2018*</b>	<b>2019*</b>
1.	Pardavimo pajamos (Eur.)	82.540.036	83.365.436	84.312.045	87.684.527	91.191.908	94.839.584
2.	Parduotų prekių savikaina (Eur.)	71.361.875	72.000.494	72.454.261	76.228.243	79.566.993	83.025.391
2.1	Amortizacija	1.298.286	1.324.050	1.883.296	2.781.118	3.128.662	3.476.662
4.	Veiklos sąnaudos (Eur.)	3.798.303	3.467.971	3.286.726	3.319.390	3.355.278	3.391.495
6.	Kita veikla (Eur.)	398.415	402.399	424.511	424.511	424.511	424.511
7.	Finansinė investicinė veikla (Eur.)	-178.395	-169.717	-138.334	-8.180	130.838	243.790
9.	Pelno mokestis (Eur.)	947.355	1.219.448	1.328.585	1.282.984	1.323.748	1.363.650
10.	Grynasis pelnas (Eur.)	6.652.523	6.910.205	7.528.650	7.270.241	7.501.238	7.727.349

\*prognozė

Pardavimų prognozavimas

Prognozuojamiems laikotarpiams numatomos AB „X“ pateiktos pardavimų prognozės. 2015 metais, remiantis pateiktomis duomenų autoriaus prognozėmis, pardavimai turėtų pasiekti 83 365 436 Eur. ir lyginant su prieš tai buvusiu ataskaitiniu laikotarpiu tai sudarytų 1 % augimą. Kitais prognozuojamais (2016 – 2017) metais pardavimai turėtų augti apie 4 % dėl planuojamos bendros darbų apimties padidėjimo. Likusiais prognozuojamais metais numatomas pardavimų augimas taip pat siekia apie 4 %. Šie pardavimų augimai numatomi dėl įmonės numatomo pagrindinio gamybos užsakovo, pirkėjo vystymosi perspektyvų.

Pardavimo savikainos prognozavimas

Remiamasi AB „X“ pateiktomis savikainos prognozėmis. Planuojama, jog savikaina turėtų augti, nes augs ir bendri pardavimai. 2014 metais savikaina sudaro 86 % visų pardavimų. Kitais prognozuojamais metais ši sudėtis neturėtų daug svyruoti, tad prognozuojama, jog savikaina sudarys nuo 86 % iki 87 %.

Veiklos sąnaudų prognozavimas

Vertinant 2014 metų laikotarpį, veiklos sąnaudos sudaro 4,6 % nuo pardavimų. Prognozuojama, jog ateinančiais laikotarpiais šios sąnaudos sudarys vis mažesnę dalį dėl papildomų išlaidų optimizavimo, ir 2019 metais planuojama sumažinti šią dalį iki 3,6 %.

Pagrindinių balanso straipsnių prognozė pateikiama 19 lentelėje, pilnas AB „X“ balansas pateiktas 3 priede.



**19 lentelė. 2014 metų AB „X“ balanso duomenys ir 2015 – 2019 metų prognozė (AB „X“ administracijos pateikti duomenys)**

<b>TURTAS</b>	2014-12-31	2015*	2016*	2017*	2018*	2019*
<b>ILGALAIKIS TURTAS</b>	<b>14.936.904</b>	<b>10.093.918</b>	<b>14.582.262</b>	<b>14.407.724</b>	<b>14.335.217</b>	<b>13.464.592</b>
NEMATERIALUS TURTAS	34.731	23.947	151.415	278.883	406.352	533.820
MATERIALUS TURTAS	10.349.346	8.320.666	12.681.542	12.379.536	12.178.560	11.181.467
Kita įranga, prietaisai, įrankiai ir įrenginiai	200.348	173.322	246.951	320.580	246.951	320.580
Mašinos ir įrengimai	2.909.405	2.638.035	7.223.199	7.145.480	6.720.217	5.947.411
FINANSINIS TURTAS	4.552.827	1.749.305	1.749.305	1.749.305	1.749.305	1.749.305
<b>TRUMPALAIKIS TURTAS</b>	<b>20.577.646</b>	<b>27.220.326</b>	<b>30.776.179</b>	<b>38.873.370</b>	<b>47.016.295</b>	<b>56.206.958</b>
ATSARGOS, IŠANKSTINIAI APMOKĖJIMAI IR NEBAIGTOS VYKDYTI SUTARTYS	5.294.815	8.443.890	8.841.386	9.283.455	9.747.628	10.235.010
PER VIENERIUS METUS GAUTINOS SUMOS	7.201.726	11.637.517	10.535.456	10.871.532	11.444.085	12.047.006
KITAS TRUMPALAIKIS TURTAS	1.758.471	1.743.551	7.855.016	11.596.582	18.521.405	26.648.878
Trumpalaikės investicijos	1.040.222	1.040.222	7.151.686	11.596.582	18.521.405	26.648.878
Terminuoti indėliai	718.249	703.329	703.330			
PINIGAI IR PINIGŲ EKVIVALENTAI	6.322.634	5.395.368	3.544.321	7.121.801	7.303.177	7.276.064
<b>TURTAS, IŠ VISO:</b>	<b>35.514.550</b>	<b>37.314.244</b>	<b>45.358.441</b>	<b>53.281.096</b>	<b>61.350.512</b>	<b>69.671.550</b>
<b>NUOSAVAS KAPITALAS</b>	<b>19.480.685</b>	<b>19.244.435</b>	<b>26.773.084</b>	<b>34.043.325</b>	<b>41.544.564</b>	<b>49.271.914</b>
KAPITALAS	1.741.169	1.741.169	1.741.169	1.741.169	1.741.169	1.741.169
Įstatinis (pasirašytasis)	1.741.169	1.741.169	1.741.169	1.741.169	1.741.169	1.741.169
PERKAINOJIMO REZERVAS (REZULTATAI)	1.250.877	1.254.240	1.213.889	1.173.538	1.133.187	1.092.837
REZERVAI	1.458.680	1.458.680	1.458.680	1.458.680	1.458.680	1.458.680
Privalomasis	300.200	300.200	300.200	300.200	300.200	300.200
Kiti rezervai	1.158.480	1.158.480	1.158.480	1.158.480	1.158.480	1.158.480

NEPASKIRSTYTASIS PELNAS (NUOSTOLIAI)	15.029.959	14.790.346	22.359.346	29.669.938	37.211.528	44.979.228
<b>MOKĖTINOS SUMOS IR ĮSIPAREIGOJIMAI</b>	<b>16.033.865</b>	<b>18.069.809</b>	<b>18.585.357</b>	<b>19.237.769</b>	<b>19.805.948</b>	<b>20.399.636</b>
PO VIENERIŲ METŲ MOKĖTINOS SUMOS IR ILGALAIKIAI ĮSIPAREIGOJIMAI	8.044.700	7.467.769	7.463.508	7.463.508	7.463.508	7.463.508
Finansinės skolos	7.877.890	7.289.736	7.289.736	7.289.736	7.289.736	7.289.736
Lizingo (finansinės nuomos) ar panašūs įsipareigojimai	68.325					
Kitos finansinės skolos	7.809.565	7.289.736	7.289.736	7.289.736	7.289.736	7.289.736
Atidėtieji mokesčiai	166.810	178.033	173.772	173.772	173.722	173.722
<b>PER VIENERIUS METUS MOKĖTINOS SUMOS IR TRUMPALAIKIAI ĮSIPAREIGOJIMAI</b>	<b>7.989.165</b>	<b>10.602.040</b>	<b>11.121.849</b>	<b>11.774.261</b>	<b>12.342.440</b>	<b>12.936.128</b>
Ilgalaikių skolų einamųjų metų dalis		522.211	522.211	522.211	522.211	522.211
Skolos tiekėjams	6.543.926	7.288.162	7.753.982	8.348.561	8.765.990	9.204.289
Su darbo santykiais susiję įsipareigojimai	886.643	1.097.552	1.152.430	1.237.632	1.299.513	1.364.489
Kitos mokėtinos sumos ir trumpalaikiai įsipareigojimai	469.985	320.919	364.563	382.792	430.893	481.399
<b>NUOSAVO KAPITALO IR ĮSIPAREIGOJIMŲ, IŠ VISO:</b>	<b>35.514.550</b>	<b>37.314.244</b>	<b>45.358.441</b>	<b>53.281.094</b>	<b>61.350.512</b>	<b>69.671.550</b>

\*progozė

Balansas buvo suformuotas remiantis istorinių laikotarpių duomenimis.

- Nematerialaus turto vertės didėjimą sąlygoja numatomos naujos programinės įrangos įsigijimas.
- Materialaus turto vertė iki 2019 metų didėja dėl numatomų investicijų į kitos įrangos bei mašinų ir įrengimų įsigijimą ir atnaujinimą.
- Atsargos prognozuojamos įvertinant buvusį atsargų apyvartumą proporcingai augant pardavimams. Numatomas žymus pagamintos produkcijos padidėjimas.
- Per vienerius metus gautinos sumos planuojamos įvertinant vidutinį pirkėjų atsiskaitymo terminą ir dydį. Planuojama, kad per vienerius metus gautinos sumos didės. UAB „X“ yra suteikusi trumpalaikių paskolų už 2 586 307 Eur. 2015 metais planuojama susigrąžinti 579 240 Eur., 2016 metais – 1 891 219 Eur., o 115 848 Eur. paskolą planuojama pratęsti.

- Skolos tiekėjams planuojamos įvertinant apyvartumą ir pardavimų apimtį, numatomas nedidelis augimas.

- Su darbo santykiais susiję įsipareigojimai planuojami atsižvelgiant į atitinkamo laikotarpio darbo užmokestį.

Taigi, šie AB "X" pateikti duomenys, veiklos prognozės iki 2019 metų ir prognozuojamas balansas bus panaudoti būsimųjų laisvųjų pinigų srautų skaičiavimui.

### **Diskonto normos nustatymas**

Diskonto norma – tai pelno norma, kuri naudojama ateityje gaunamoms ar mokėtinoms pinigų sumoms perskaičiuoti į dabartinę vertę.

Matematinio požiūriu tai procentais išreikšta norma, kuri naudojama būsimųjų pinigų srautų perskaičiavimui į dabartinę vertę ir yra verslo rinkos vertės nustatymo pagrindas. Ekonominiu požiūriu diskonto norma – tai investuotojo laukiama pelno norma gaunama iš investuoto kapitalo, įvertinus įvairias rizikas ir neapibrėžtumus.

Diskonto norma įmonės požiūriu – tai viso kapitalo (nuosavo ir skolinto) pelno norma, kurioje atsispindi įvairių finansavimo šaltinių įtraukimas į įmonės veiklą ir kurie reikalauja skirtingos grąžos, investuotojų laukiamų pinigų vertė laike ir rizika su būsimų pajamų gavimu. (Chmieliauskas, Kazlauskienė, 2003: 7)

Egzistuoja įvairūs diskonto normos nustatymo metodai. Numatant piniginio srauto visam investuotam kapitalui diskonto normą pasirenkamas vidutinių svertinių kapitalo kaštų metodas. Šis modelis taikomas dviem atvejais:

- kai dividendai mokami;
- kai dividendai nemokami.

Kadangi analizuojamoje įmonėje dividendai nėra mokami, vidutiniai svertiniai kapitalo kaštai nustatomi pagal tokią formulę:

$$WACC = W_d \times K_d(1 - T) + W_n R ,$$

kur:  $W_d$  – skolinto kapitalo dalis kapitalo struktūroje;

$K_d$  – skolinto kapitalo palūkanų norma;

$T$  – mokesčių norma;

$W_n$  – nuosavo kapitalo dalis kapitalo struktūroje

$R$  – nuosavo kapitalo kaštai.

Visi reikalingi duomenys yra žinomi, išskyrus nuosavo kapitalo kaštus. Nuosavo kapitalo kaštai parodo grąžą, kurios investuotoja tikisi iš investicijų į tos įmonės akcijas. Laukiama grąža, be abejo,

turi atitikti rinkos sąlygas ir galimybes. Praktikoje šie kaštai paprastai skaičiuojami naudojant kapitalo aktyvų vertinimo metodą (angl. *CapitalAssetPricingModel*, toliau – CAMP). CAMP realiai įvertina investuotojų reikalaujamą grąžą, atsižvelgiant į riziką.

Nuosavo kapitalo kaštai pagal CAMP modelį, nustatomi pagal formulę:

$$R_e = R_f + \beta \times (R_m - R_f),$$

kur:  $R_f$  – pelno norma be rizikos arba nerizikinga palūkanų norma;

$\beta$  – koeficientas beta;

$(R_m - R_f)$  – nuosavybės arba rinkos rizikos premija.

Visi kintamieji, reikalingi nuosavo kapitalo kaštų apskaičiavimui, aprašyti ir pateikti 20 lentelėje.

### 20 lentelė. Kintamųjų, reikalingų kapitalo kaštams apskaičiuoti aprašymas ir pagrindimas

Kintamasis	Pagrindimas	Reikšmė
$R_f$ – pelno norma be rizikos	Pelno norma be rizikos nustatoma atsižvelgiant į ilgalaikes Europos Centrinio Banko pateikiamas Europos Sąjungos šalių vyriausybės vertybinių popierių grąžos normas. 2015 m. spalio mėnesį remiantis Europos Centrinio Banko duomenimis Lietuvos vyriausybės išleistų vertybinių popierių grąžos norma sudarė 1,64. <a href="http://www.ecb.europa.eu/stats/money/long/html/index.en.html">http://www.ecb.europa.eu/stats/money/long/html/index.en.html</a>	$R_f = 1,64$ .
$\beta$ – beta koeficientas.	Beta rodiklis atspindi ūkio šakos ar įmonės rizikingumo laipsnį, lyginant su visomis akcijų biržoje kotiruojamomis įmonėmis. Vertinamos įmonės akcijos nėra kotiruojamos akcijų biržoje, todėl koeficientas gali būti traktuojamas kaip santykinis rizikos matmuo, atspindintis verslo aplinkos nestabilumą. Rodiklis beta apskaičiuojamas pagal formulę: $\beta = \beta_u \times (1 + (1 - t)) \times \frac{D}{E},$ kur: $\beta_u$ – nesvertiniokapitalo beta; $t$ – pelnomokestis (Lietuvoje taikomas 15% pelnomokestis); ( <a href="http://www.finmin.lt/web/finmin/pm">http://www.finmin.lt/web/finmin/pm</a> ) $D/E$ – bendrosiskolinimo ir nuosavybės santykis. Remiantis A. Damodaran pateiktais 2014 metų Europos šalių baldų pramonės sektoriaus įmonių nesvertinio kapitalo beta ir $D/E$ rodikliais, apskaičiuojamas beta koeficientas. <a href="http://people.stern.nyu.edu/adamodar/">http://people.stern.nyu.edu/adamodar/</a> $\beta = 0,85 \times (1 + (1 - 0,15)) \times 0,2786 = 0,438$	$\beta = 0,438$
$R_m$ – rinkos rizikos premija.	Rinkos rizikos premija arba vidutinis vertybinių popierių rinkos pelningumas. Šiam rodikliui nustatyti buvo remtasi Niujorko universiteto profesoriaus AswathDamodaran atliktu tyrimu, kuris nurodo vidutinę rinkos rizikos premiją Lietuvai 2015 metų sausio mėnesio duomenimis – 8,15%. <a href="http://people.stern.nyu.edu/adamodar/">http://people.stern.nyu.edu/adamodar/</a>	$R_m = 8,15$ .

Kai yra žinomi visi reikalingi duomenys, reikia apskaičiuoti nuosavo kapitalo kaštus.

$$R_e = 1,64 + 0,438 \times (8,15 - 1,64) = 4,49\%$$

Taigi, nuosavo kapitalo kaštai yra 4,49 %. Skolinto kapitalo kaštus priimama – 3,0 %, pagal paskutinių 4 metų vidutines naujai išduodamų paskolų litais palūkanų normas. ([http://www.lb.lt/stat\\_pub/statbrowser.aspx?group=7279](http://www.lb.lt/stat_pub/statbrowser.aspx?group=7279))

Nuosavo ir skolinto kapitalo įmonė turi už 27 397 618 Eur: nuosavo – už 19 480 685 Eur., skolinto – už 7 916 933 Eur. Taigi nuosavo kapitalo dalis kapitalo struktūroje yra 71,1 %, skolinto kapitalo dalis kapitalo struktūroje – 28,9 %.

Apskaičiuojami svertiniai kapitalo kaštai:

$$WACC = 0,289 \times 3,0(1 - 0,15) + 0,711 \times 4,49 = 3,93\% .$$

Reikia apskaičiuoti įmonės vertę naudojant diskontuotų pinigų srautų metodą. Planuojama, kad 5 metus įmonės veikla kis remiantis įmonės prognozėmis. Svertiniai kapitalo kaštai yra 3,93 proc. Norint apskaičiuoti įmonės vertę, reikia žinoti laisvųjų pinigų srautą. Šis pinigų srautas yra skaičiuojamas netiesioginiu būdu, t.y. išvedami skirtumai tarp turto, nuosavybės ir įsipareigojimų balansinių verčių visais prognozuojamais metais. Todėl pirmiausia reikia apskaičiuoti visų prognozuojamų metų laisvųjų pinigų srautą:

- 2015 metų laisvųjų pinigų srautas skaičiuojamas taip: 6 910 205 (grynasis pelnas) + 1 324 050 (nusidėvėjimas) – 3 149 075 (atsargų padidėjimas) – 4 435 791 (debitorinių įsiskolinimų padidėjimas) + 744 236 (prekybos skolų padidėjimas) – 149 066 (mokėtinų sumų ir trumpalaikių įsipareigojimų sumažėjimas) – 1 025 654 (investicijos į įrangą ir įrankius) = 218 905.

Investicijos į įrangą apskaičiuojamos sprendžiant lygtį: 3 109 753 (įranga, įrankiai, mašinos ir įrengimai 2014 m.) – 1 324 050 (nusidėvėjimas) + X (investicijos) = 2 811 357 (įranga, įrankiai, mašinos ir įrengimai 2015 m.) → 1 785 703 + X = 2 811 357 → X = 1 025 654.

Visų prognozuojamų laikotarpių laisvųjų pinigų srautai pateikti 21 lentelėje.

#### 21 lentelė. 2015 – 2019 metų laisvųjų pinigų srautai esant nuolatiniam įmonės darbuotojams

Prognozuojami metai	2015	2016	2017	2018	2019
Laisvasis pinigų srautas	218 905	4 083 886	7 108 994	7 428 934	7 825 028

Kai jau yra žinomi visų prognozuojamų metų laisvųjų pinigų srautai, galima apskaičiuoti įmonės vertę. Skaičiavimai pateikti 22 lentelėje.

**22 lentelė. AB „X“ vertės skaičiavimai esant nuolatiniam įmonės darbuotojams**

<i>Metai</i>	2015	2016	2017	2018	2019
<i>Laisvas pinigų srautas, Eur.</i>	218 905	4 083 886	7 108 994	7 428 934	7 825 028
$(1+WACC)^t$	$(1+0,0393)^1=1,0393$	$(1+0,0393)^2=1,08014449$	$(1+0,0393)^3=1,12259416845$	$(1+0,0393)^4=1,16671211927$	$(1+0,0393)^5=1,21256390555$
$FCFF_t/(1+WACC)^t$	210 627	3 780 870	6 332 648	6 367 410	6 453 291
$FCFF_n$	7 825 028				
$(1+WACC)^n$	$(1+0,0393)^5=1,21256390555$				
<i>Tęstinė vertė, Eur.</i> $(FCFF_n/WACC)/(1+WACC)^n$	$(7\,825\,028/0,0393)/1,21256390555=164\,205\,883$				
<i>Įmonės vertė, Eur.</i> $FCFF_t/(1+WACC)^t + FCFF_n/WACC/(1+WACC)^n$	$210\,627 + 3\,780\,870 + 6\,332\,648 + 6\,367\,410 + 6\,453\,291 + 164\,205\,883 = 187\,350\,729$				

Atlikus AB „X“ vertės nustatymo skaičiavimus, matyti, jog įmonės vertė su turimais nuolatiniais darbuotojais yra 187350729 eurų. Tai reiškia, jog įmonės būsimųjų pajamų, kurios bus gautos per penkerius metus, dabartinė vertė yra būtent tokia.

4.3.2. poskyryje bus apskaičiuota įmonės vertė darant prielaidą, jog kai kurie nuolatiniai įmonės darbuotojai bus pakeisti laikiniais.

#### 4.3.2. AB „X“ vertės apskaičiavimas samdant laikinuosius darbuotojus

Pinigų srautų prognozavimui, naudojantis laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugomis, naudojami AB „X“ pateikti duomenys ir prognozės. Prognozuojant daroma prielaida, jog visi įmonės rodikliai prognozuojamu laikotarpiu išliks nepakitę išskyrus pagalbinių darbininkų darbo užmokesčio ir su juo susijusių mokesčių sąnaudas. Šios sąnaudos pakis dėl nuolatinį darbuotojų pakeitimo laikiniais. Pagalbinių darbininkų darbo užmokesčio ir su juo susijusių mokesčių sąnaudos planuojamos atsižvelgiant į AB „X“ pateiktą darbo užmokesčio ataskaitą už 2014 metus. Aktualė informacija pateikta 23 lentelėje.

**23 lentelė. AB „X“ pagalbinių darbininkų darbo užmokesčio ir su juo susijusių mokesčių priskaitymų suvestinė už 2014 metus**

<b>Mėnuo</b>	<b>Darbuotojų skaičius</b>	<b>Dirbta valandų</b>	<b>Priskaičiuotas darbo užmokestis, Eur.</b>	<b>Priskaičiuotos VSD įmokos (30,98%), Eur.</b>	<b>Priskaičiuotos įmokos į Garantinį fondą (0,02%), Eur.</b>
Sausis	82	12745	41650,74	12154,11	8,30
Vasaris	88	12217	47270,82	14202,74	9,42
Kovas	106	13726	52744,27	15851,69	10,49
Balandis	123	15567,5	60110,25	17740,74	12,03
Gegužė	127	16466,5	62949,34	18268,18	12,49
Birželis	134	17146,5	62714,56	18089,69	12,49
Liepa	139	18666,5	72900,97	20499,02	14,52
Rugpjūtis	145	19052	72795,35	21030,74	14,5
Rugsėjis	156	19532,5	80449,56	23051,76	15,94
Spalis	162	22723	87864,88	25077,24	17,47
Lapkritis	148	22880,5	83329,73	25835,16	16,91
Gruodis	148	17449,5	77843,27	20618,30	16,55
Iš viso:	X	208172,5	802623,74	232419,37	161,11

Iš pateiktų duomenų matyti, jog įmonėje per 2014 metus vidutiniškai dirbo 130 pagalbinių darbininkų ( $1558 / 12 = 129,8 \approx 130$ ), kurie per tą patį laikotarpį dirbo 208172,5 valandų. Šių darbininkų darbo užmokesčiui buvo priskaičiuota 802623,74 eurų, valstybinio socialinio draudimo įmokų už 232419,37 eurų ir 161,11 eurų įmokų į garantinį fondą. Remiantis šiais duomenimis ir anksčiau pateiktomis prognozėmis (žr. 15 lent.), sudaroma pelno (nuostolių) ataskaita už 2014 – 2019 metus, prognozuojant pagalbinių darbininkų darbo užmokesčio 3 % augimą kasmet, dėl didėjančių darbo apimčių. Darbo apimčių didėjimas buvo prognozuojamas įmonės administracijos pateiktoje 2015 – 2019 metų prognozėje. Duomenys ir prognozė pateikti 24 lentelėje, pilna AB „X“ pelno (nuostolio) ataskaita pateikta 4 priede.

**24 lentelė. 2014 metų AB „X“ pelno (nuostolio) ataskaita ir 2015-2019 metų prognozė su laikiniais darbuotojais**

	<b>Rodikliai</b>	<b>2014-12-31</b>	<b>2015*</b>	<b>2016*</b>	<b>2017*</b>	<b>2018*</b>	<b>2019*</b>
1.	Pardavimo pajamos (Eur.)	82.540.036	83.365.436	84.312.045	87.684.527	91.191.908	94.839.584
2.	Parduotų prekių savikaina (Eur.)	70.559.251	71.173.791	71.602.757	75,351.194	78.663.632	82.094.929
2.1	t.sk. amortizacija	1.298.286	1.324.050	1.883.296	2.781.118	3.128.662	3.476.662
4.	Veiklos sąnaudos (Eur.)	4.398.415	4.069.365	3.906.164	3.957.413	4.012.440	4.068.372
4.1.	t.sk. laikinųjų darbuotojų nuomos sąnaudos	832.692	857.672	883.404	909.908	937.204	965.320
6.	Kita veikla (Eur.)	398.415	402.399	424.511	424.511	424.511	424.511
7.	Finansinė investicinė veikla (Eur.)	-178.395	-169.717	-138.334	-8.180	130.838	243.790
9.	Pelno mokestis (Eur.) (15%)	1.170.359	1.253.244	1.363.395	1.318.838	1.360.678	1.401.688
10.	Grynasis pelnas (Eur.)	6.632.031	7.101.718	7.725.906	7.473.413	7.710.507	7.942.896

\*prognozė

Planuojama, jog pagalbinių darbininkų darbo užmokestis augs 3 %, todėl jis apskaičiuojamas ir išdėstomas taip:

- 2015 metais nuolatinių pagalbinių darbininkų darbo užmokestis sudarytų 826 703 eurus (802 624 (2014 metų darbo užmokestis) \* 1,03 (3% augimas);
- 2016 metais – 851 504 eurus (826 703 \* 1,03);
- 2017 metais – 877 049 eurus (851 504 \* 1,03);
- 2018 metais – 903 361 eurą (877 049 \* 1,03);
- 2019 metais – 930 462 eurus (903361 \* 1,03).

Šis prognozuojamas nuolatinių pagalbinių darbininkų darbo užmokestis atimamas iš parduotų prekių savikainos, todėl pardavimo savikaina pateiktoje lentelėje (žr. 24 lent. ) atitinkamai sumažėja.

Veiklos sąnaudų pokytis pastebimas dėl nuolatinių pagalbinių darbininkų socialinio draudimo ir garantinio fondo įmokų sumažėjimo ir laikinųjų darbuotojų nuomos sąnaudų padidėjimo. Nuolatinių darbuotojų mokesčių apskaičiavimas pateiktas 25 lentelėje.



**25 lentelė. Nuolatinių darbuotojų VSD įmokų ir įmokų į garantinį fondą sąnaudos**

Prognozuojami metai	Priskaičiuotinas darbo užmokestis, Eur.	VSD įmokų priskaičiavimas (30,98%), Eur.	Įmokų į garantinį fondą priskaičiavimas (0,02%), Eur.
2015	826.703	256.113	165
<b>Iš viso atimama mažinamos 2015 m. veiklos sąnaudos:</b>		<b>256.278</b>	
2016	851.504	263.796	170
<b>Iš viso atimama mažinamos 2016 m. veiklos sąnaudos:</b>		<b>263.966</b>	
2017	877049	271.710	175
<b>Iš viso atimama mažinamos 2017 m. veiklos sąnaudos:</b>		<b>271.885</b>	
2018	903.361	279.861	181
<b>Iš viso atimama mažinamos 2018 m. veiklos sąnaudos:</b>		<b>280.042</b>	
2019	930.462	288.257	186
<b>Iš viso atimama mažinamos 2019 m. veiklos sąnaudos:</b>		<b>288.443</b>	

Iš lentelės duomenų matyti, kiek sumažėja mokesčių, susijusių su nuolatinių darbuotojų darbo užmokesčiu, sąnaudos. Tačiau reikia įvertinti, jog vietoj nuolatinių darbuotojų bus samdomi laikinieji. Kadangi daryta prielaida, jog nuolatinių darbuotojų atlyginimas augtų 3 % kasmet dėl darbo apimčių padidėjimo, tai skaičiuojant laikinųjų darbuotojų išlaikymo sąnaudas padaryta prielaida, jog ir darbo valandų daugės. Tikėtina, jog darbo valandų kasmet daugės taip pat po 3 %. 2014 metais pagalbiniai darbininkai dirbo 208 173 valandas per metus, todėl kasmet šių valandų kiekis didės taip:

- 2014 metais dirbta 208 173 valandų;
- 2015 – 214 418 valandų (208 173 \* 1,03);
- 2016 metais – 220 851 valanda (214 418 \* 1,03);
- 2017 metais – 227 477 valandos (220 851 \* 1,03);
- 2018 metais – 234 301 valanda (227 477 \* 1,03);
- 2019 metais – 241 330 (234 301 \* 1,03).

Turint kiekvienų metų darbo valandas, galima apskaičiuoti laikinųjų darbuotojų išlaikymo sąnaudas. Analizuojamos įmonės duomenimis, laikinojo darbuotojo darbo valandos kaina yra 4 eurai. Apskaičiuojamos kiekvienų metų laikinųjų darbuotojų išlaikymo sąnaudos:

- 2014 metai: 208 173 val. \* 4 €/val. = 832 692 €;
- 2015 metai: 214 418 val. \* 4 €/val. = 857 672 €;
- 2016 metai: 220 851 val. \* 4 €/val. = 883 404 €;
- 2017 metai: 227 477 val. \* 4 €/val. = 909 908 €;
- 2018 metai: 234 301 val. \* 4 €/val. = 937 204 €;
- 2019 metai: 241 330 val. \* 4 €/val. = 965 320 €.

Šias sąnaudas pridėjus prie veiklos sąnaudų matyti, jog grynasis pelnas su laikiniais darbuotojais 2014 metais sumažėjo 20 492 eurai lyginant su nuolatiniais darbuotojais, o 2015 ir vėlesniais metais grynasis pelnas didėja: 2015 metais 191 513 eurų, 2016 metais 197 256 eurai, 2017 metais 203 172 eurai, 2018 metais 209 269 eurai, 2019 metais 215 547 eurai. Galima teigti, jog įmonei naudingiau nuomotis pagalbinius darbininkus nei turėti nuolatinis. Tačiau vien iš grynojo pelno augimo spręsti negalima. Todėl apskaičiuojama įmonės vertė su laikiniais darbuotojais.

Kaip ir su nuolatiniais darbuotojais, apskaičiuojama įmonės vertė naudojant diskontuotų pinigų srautų metodą. Planuojama, kad 5 metus įmonės veikla kis remiantis įmonės prognozėmis. Svertiniai kapitalo kaštai yra 3,93 proc. Prieš skaičiuojant įmonės vertę pirmiausia apskaičiuojami visų prognozuojamų metų laisvųjų pinigų srautai, kuriems apskaičiuoti naudojami visi tie patys rodmenys, išskyrus grynąjį pelną. Skaičiavimų rezultatai pateikti 26 lentelėje, kurioje pateikti ir laisvųjų pinigų srautų rezultatai su nuolatiniais darbuotojais bei palyginti abiejų skaičiavimų rezultatai.

**26 lentelė. 2015 – 2019 metų įmonės laisvųjų pinigų srautų skaičiavimo rezultatų palyginimas su nuolatiniais ir laikiniais darbuotojais**

<b>Metai</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>
Laisvasis pinigų srautas su laikiniais darbuotojais	410 418	4 281 148	7 312 166	7 638 203	8 040 575
Laisvasis pinigų srautas su nuolatiniais darbuotojais	218 905	4 083 886	7 108 994	7 428 934	7 825 028

Kaip matyti iš 26 lentelės, laisvasis pinigų srautas tiek vienu, tiek kitu analizuojamu atveju turi tendenciją didėti. Lyginant laikinųjų ir nuolatinųjų darbuotojų pasirinkimo galimybę, matyti, jog laikinųjų darbuotojų pasirinkimo atveju laisvasis pinigų srautas yra didesnis. Galima teigti, jog įmonė didesnę naudą gautų ir didesnę laisvųjų pinigų srautą generuotų, jei vietoj nuolatinųjų pagalbinių darbuotojų pasirinktų laikinuosius. Tam, kad būtų galima daryti išvadas, reikia apskaičiuoti įmonės vertę ir nuspręsti, kuriuo atveju įmonei sukuriama didesnė vertė.

Turint visų prognozuojamų metų laisvųjų pinigų srautus, galima skaičiuoti įmonės vertę. Skaičiavimai pateikti 27 lentelėje. Toje pačioje lentelėje pateikta ir anksčiau apskaičiuota įmonės vertė su turimais nuolatiniais darbuotojais bei palyginami rezultatai.

**27 lentelė. AB“X“ vertės palyginimas esant nuolatiniams darbuotojams ir samdant laikinuosius darbuotojus**

<i>Metai</i>	2015	2016	2017	2018	2019
<i>Laisvas pinigų srautas, Eur.</i>	410 418	4 281 148	7 312 166	7 638 203	8 040 575
$(1+WACC)_t$	1,0393	1,08014449	1,1225941684 5	1,16671211927	1,21256390555
$FCFF_t/(1+WACC)_t$	394 899	3 963 496	6 513 633	6 546 776	6 631 053
<i>FCFF<sub>n</sub></i>	8 040 575				
$(1+WACC)_n$	$(1+0,0393)^5=1,21256390555$				
<i>Tęstinė vertė, Eur.</i> $(FCFF_n/WACC)/$ $(1+WACC)_n$	$(8\,040\,575 / 0,0393) / 1,21256390555 = 168\,729\,073$				
<i>Įmonės vertė, Eur.</i> $FCFF_t/(1+WACC)_t+$ $FCFF_n/WACC)/$ $(1+WACC)_n$ <i>(samdant laikinuosius darbuotojus)</i>	$394\,899 + 3\,963\,496 + 6\,513\,633 + 6\,546\,776 + 6\,631\,053 + 168\,729\,073$ $= 192\,778\,930$				
<i>Įmonės vertė, Eur.</i> <i>(esant nuolatiniams darbuotojams)</i>	187 350 729				

Atlikus AB „X“ vertės nustatymo skaičiavimus, matyti, jog įmonės vertė samdant laikinuosius darbuotojus yra 192 778 930 eurų, o tai reiškia, jog 5 428 201 eurų didesnė už vertę esant nuolatiniams darbuotojams. Šis skaičiavimas dar kartą parodo, jog įmonei naudingiau būtų samdyti laikinuosius darbuotojus, nes tada įmonei būtų sukuriama didesnė vertė.

Nustatant įmonės vertę, diskontuotų pinigų srautas yra tinkamiausias matas, kadangi įvertinami pinigų srautai ir kapitalo kaina. Šis metodas laikomas pačiu populiariausiu verslo vertinimo metodu, todėl yra plačiausiai taikomas išsivysčiusiose Vakarų šalyse. Šis metodas populiarus dėl jo nesudėtingo naudojimo bei universalumo. Be to, naudojant diskontuotų pinigų srautų metodą, atspindimas turto sugebėjimas duoti pajamas, įvertinama išorės aplinkos rizika, įvertinami visi laukiami pinigų srautai.

Taikant pajamų vertinimu pagrįstus metodus, taip pat ir diskontuotų pinigų srautų metodą, Lietuvoje susiduriama su tam tikra problematika. Dėl bendro šalies nestabilumo ir netolygių pajamų ir pinigų srautų atskirose įmonėse apsunkinamas reikiamų duomenų prognozavimas bei sumenkinamas vertinimo efektyvumas. Santykinai trumpas įmonių veiklos laikotarpis nesuteikia pakankamo pagrindo analizuojamos įmonės veiklos perspektyvoms ir rizikingumui nustatyti. Taip pat menkai išvystyta finansų rinka apsunkina vertinimo procesui reikalingų duomenų – nerizikingos palūkanų normos, beta

koeficientų, rizikos priedų nustatymą. Todėl šios normos ir koeficientai buvo nustatinėjami remiantis užsienio šalių praktika.

Galime įžvelgti ir šio metodo trūkumų, kurie iškreipia rezultatus. Vertinant įmonę reikalinga daryti daug prielaidų, kurios, net nežymiai pasikeitus ekonominei situacijai, radikaliai iškreipia tikrąją įmonės vertę. Analizuojamu atveju taip gali nutikti pasikeitus baziniam atlygiui už darbą. Taip pat darėme prielaidą, jog ateinančius penkerius metus įmonės prognozuojamos pajamos ir sąnaudos nekis, tačiau per šį laikotarpį gali prireikti naujos įrangos, patalpų ar kitų įrankių, kurių įsigijimas sumažintų įmonės vertę.

Dar vienas šio metodo trūkumas yra tas, jog skaičiuojant nuostolingai dirbančios įmonės vertę, ji bus neigiama, tai vertinama neigiamai, manoma, jog įmonė vertės neturi. Tačiau net ir ilgą laikotarpį egzistuojanti ir nuostolingai dirbanti įmonė kuria vertę. Vertė kuriama visuomenei, nes sukuriama ir užtikrinamos darbo vietos, dirbantiesiems suteikiamas pragyvenimo šaltinis ir galimybė tobulėti. Taip pat užtikrinamas nenutrūkstamas pardavimų procesas tiekėjams, o valstybei kuriama vertė mokant įvairius mokesčius.

Dėl nepakankamo patikimumo diskontuotų pinigų srautų metodas turėtų būti taikomas tik kartu su kitais metodais. Todėl negalima pasikliauti vien gautais įmonės vertinimo rezultatais, reikia apskaičiuoti grynąją dabartinę vertę.

#### 4.4. Grynosios dabartinės vertės (NPV) apskaičiavimas

Grynoji dabartinė vertė NPV skaičiuojama pagal tokią formulę (Aleksnevičienė, 2009: 124):

$$NPV = NCF_0 + \sum_{t=1}^n \frac{NCF_t}{(1+r)^t},$$

čia:

NCF – investicijų projekto grynasis pinigų srautas;

r – diskonto norma (kapitalo kaina);

n – metai;

t – metų skaičius (0, 1, 2 ... n).

Bus apskaičiuojama dviejų (A ir B) projektų grynoji dabartinė vertė. A projektas – įmonės turimi nuolatiniai darbuotojai, B projektas – įmonės nuomojami laikini darbuotojai. Grynosios dabartinės vertės apskaičiavimas abiem projektams pateikti 28 lentelėje.

28 lentelė. A ir B projektų grynosios dabartinės vertės apskaičiavimas

Metai	A projektas			B projektas		
	Grynieji pinigų srautai	Diskonto koeficientas $1 / (1 + r)^t$	Diskontuoti grynieji pinigų srautai	Grynieji pinigų srautai	Diskonto koeficientas $1 / (1 + r)^t$	Diskontuoti grynieji pinigų srautai
0	–	–	–	– 608935	1,0	– 608935
1	218905	0,962186	210627	410418	0,962186	394898,4894
2	4083886	0,925802	3780870	4281148	0,925802	3963495,662
3	7108994	0,890794	6332648	7312166	0,890794	6513632,625
4	7428934	0,857109	6367410	7638203	0,857109	6546776,085
5	7825028	0,824699	6453291	8040575	0,824699	6631052,568
		NPV =	23144846		NPV =	23440920,43

Iš lentelės matyti, kad abu ( A ir B ) projektai yra priimtini, nes abiejų projektų grynoji dabartinė vertė yra teigiama. Galima teigti, jog tiek A, tiek B projektas kurs įmonei pridėtinę vertę. Šiuo atveju B projektas būtų priimtinesnis, nes jo grynoji dabartinė vertė yra didesnė. B projektas yra prognozuojamas samdant laikinus darbuotojus vietoj įmonės turimų nuolatinių darbuotojų. Tikėtina, kad šiam projektui bus reikalingos vienkartinės pradinės investicijos, kurios sudarys 608 935 eurus, investicijų suvestinė pateikta 29 lentelėje.

29 lentelė. Vienkartinės investicijos, reikalingos samdant laikinuosius darbuotojus

Investicijos	Kiekis	Kaina su PVM, eurai	Suma, eurai	Šaltinis
Baldų gamybos įrengimai	6	86000,00	516000,00	<a href="http://www.technolitas.lt/Baldu_gamybos_irengimai">http://www.technolitas.lt/Baldu_gamybos_irengimai</a>
Automobilis	5	2950,00	14750,00	<a href="http://www.autogidas.lt/volkswagen-caddy-iii-komercinis-autosu-buda-2006-0127580517.html">http://www.autogidas.lt/volkswagen-caddy-iii-komercinis-autosu-buda-2006-0127580517.html</a>
Darbo kostiumas	70	42,35	2964,50	<a href="http://www.darborubai.lt/lt/darbo-kostiumai/29-da-DK2KBP.html">http://www.darborubai.lt/lt/darbo-kostiumai/29-da-DK2KBP.html</a>
Šalmas	70	21,78	1524,60	<a href="http://www.darborubai.lt/lt/galvos-apsauga/101-salmas-peltor-g3000c-SALP3.html">http://www.darborubai.lt/lt/galvos-apsauga/101-salmas-peltor-g3000c-SALP3.html</a>
Darbo pirštinės	70	26,02	1821,40	<a href="http://www.darborubai.lt/lt/darbo-pirstines/916-darbo-pirstines-guide-5053-PG5053.html">http://www.darborubai.lt/lt/darbo-pirstines/916-darbo-pirstines-guide-5053-PG5053.html</a>
Privalomi pirmos pagalbos mokymai	130	60,00	7800,00	<a href="http://greitojipagalba.lt/mokamos-paslaugos/privalomasis-pirmosios-pagalbos-mokymas/">http://greitojipagalba.lt/mokamos-paslaugos/privalomasis-pirmosios-pagalbos-mokymas/</a>
Kompiuteris	60	770,99	46259,40	<a href="https://www.kompiuteriai.lt/viskas-viename/hewlett-packard-proone-400-g1-19-5-stalinis-kompiuteris-18107.html">https://www.kompiuteriai.lt/viskas-viename/hewlett-packard-proone-400-g1-19-5-stalinis-kompiuteris-18107.html</a>
Darbo stalas	60	112,66	6759,60	<a href="http://www.baldai.com/biuro-baldai/biuro-stalai/darbo-stalas-su-metalinemis-kojomis">http://www.baldai.com/biuro-baldai/biuro-stalai/darbo-stalas-su-metalinemis-kojomis</a>

Kėdė	60	102,82	6169,20	<a href="http://www.baldai.com/biuro-baldai/biuro-keses/biuro-kede">http://www.baldai.com/biuro-baldai/biuro-keses/biuro-kede</a>
Spausdintuvas (vienas dvejiems darbuotojams)	30	105,00	3150,00	<a href="http://www.1a.lt/kompiuterine_tehnika_biuro_prekes/spausdintuvai_ir_skeneriai/daugiafunkciniai_spaudintuvai/hp_las_erjet_pro_mfp_m125a">http://www.1a.lt/kompiuterine_tehnika_biuro_prekes/spausdintuvai_ir_skeneriai/daugiafunkciniai_spaudintuvai/hp_las_erjet_pro_mfp_m125a</a>
Dokumentų spinta (vienam kabinetui – viena spinta, kabinete 5 darbuotojai)	12	83,99	1007,88	<a href="http://baldai-verslui.lt/naujos-spintos-dokumentams/spinta-dokumentams-atvira-bukas-7036186.html">http://baldai-verslui.lt/naujos-spintos-dokumentams/spinta-dokumentams-atvira-bukas-7036186.html</a>
Telefono aparatas (vienam kabinetui – viena spinta, kabinete 5 darbuotojai) vienas	12	19,00	228,00	<a href="http://www.officeday.lt/lt/Kompiuterine-ir-biuro-tehnika/Biuro-telefonai-ir-faksai/Laidiniai-telefonai/">http://www.officeday.lt/lt/Kompiuterine-ir-biuro-tehnika/Biuro-telefonai-ir-faksai/Laidiniai-telefonai/</a>
Kanceliarinės prekės	1	100,00	100,00	<a href="http://www.officeday.lt/">http://www.officeday.lt/</a>
Inventorius lauko darbams	1	200,00	200,00	<a href="http://www.officeday.lt/">http://www.officeday.lt/</a>
Inventorius vidaus darbams	1	200,00	200,00	<a href="http://www.officeday.lt/">http://www.officeday.lt/</a>
IŠ VISO:			608934,6 ≈ 608935	

Vienkartinės investicijos, reikalingos samdant laikinus darbuotojus, skaičiuojamos darant prielaidą, jog iš viso bus įdarbinta 130 laikinųjų darbuotojų, iš jų 70 dirbs lauko ir vidaus darbus, 60 dirbs kabinetuose ir suvedinės reikalingus duomenis į kompiuterines programas.

Apskaičiavus grynąją dabartinę vertę, matyti, jog B projektas yra priimtinesnis, tai yra įmonei didesnė pridėtinė vertė būtų sukuriama samdant laikinus pagalbinius darbuotojus vietoj turimų nuolatinių. Grynosios dabartinės vertės metodu gauti rezultatai gana informatyvūs, tačiau vertinant du projektus vertėtų apskaičiuoti ir vidinės grąžos normą. Šis apskaičiavimas padės įmonei apsispręsti galutinai, ar naujasis siūlomas projektas yra naudingas, ar verta jį įgyvendinti.

#### 4.5. Vidinės grąžos normos (IRR) apskaičiavimas

Vidinės grąžos norma apskaičiuojama pagal tokią formulę (Bartkus, 2014: 205):

$$IRR = i_1 + (i_2 - i_1) * \frac{NPV_1}{NPV_1 - NPV_2}$$

čia:

IRR – vidinė pelno norma, proc.;

$i_1$  – žemesnė diskonto norma;

$i_2$  – didesnė diskonto norma;

$NPV_1$  – grynoji diskontuota vertė, esant  $i_1$ ;

$NPV_2$  – grynoji diskontuota vertė, esant  $i_2$ .

Ši formulė yra ganėtinai sudėtinga, todėl skaičiavimai dažniausiai atliekami MS Excel programa. A projektui vidinės pelno normos apskaičiuoti negalima, kadangi visi grynieji pinigų srautai yra teigiami, su vienodu ženklu. B projekto IRR rezultatai pateikti 30 lentelėje.

**30 lentelė. B projekto vidinė pelno norma**

<b>Metai</b>	<b>Grynieji pinigų srautai</b>
<b>0</b>	-608935
<b>1</b>	410418
<b>2</b>	4281148
<b>3</b>	7312166
<b>4</b>	7638203
<b>5</b>	8040575
<b>IRR</b>	<b>273%</b>

Iš lentelės matyti, jog B projekto vidinė pelno norma yra 273%, gana nemažas atsipirkimo procentas. Kuo procentas didesnis, tuo atsipirkimas greitesnis, o grąža patrauklesnė. Taigi, galima teigti, jog B projektas – laikinų darbuotojų samdymas yra patrauklus projektas, kuris greitai atsipirks. Taip yra dėl to, kad šiam projektui įgyvendinti nereikia didelių investicijų.

Jei vidinė grąžos norma yra didesnė už projekto kapitalo kaštus, tada toks projektas yra patrauklus. Vertinamo projekto svertiniai kapitalo kaštai yra 3,93%, akivaizdu, jog vidinė pelno norma yra daug didesnė. Todėl dar kartą įsitikinama, jog šis (B) projektas yra patrauklus ir ekonomiškai naudingas.

## IŠVADOS

Išanalizavus mokslinę literatūrą, įvertinus įvairių autorių nuomones ir atlikus tyrimą darbo nuomos atžvilgiu, galima daryti tokias išvadas:

- Žmogiškasis kapitalas siejamas su įgūdžiais, žiniomis ir kitais žmonių gebėjimais, kurie yra įgimti ir įgyti bei panaudojami darbe, siekiant tiek savų, tiek organizacijos tikslų. Šių gebėjimų perdavimas kitai organizacijai yra vadinamas darbo nuoma. Darbuotojų nuoma autorių apibūdinama, kaip laikinas darbuotojų nuomojimas konkrečiam darbui atlikti ir dažniausiai nurodant konkretų laikotarpį.

- Terminas „darbuotojo nuoma“ jo atsiradimo pradžioje buvo suprantamas, kaip laikinas darbuotojo perkėlimas iš tos pačios organizacijos vieno skyriaus į kitą, jei jame pritrūkdavo darbo jėgos laikinam, naujam, trumpalaikiam projektui įgyvendinti. Šiuo metu šis terminas apibūdinamas plačiau ir darbuotojas gali būti nuomojamas ne vien tos pačios organizacijos kitam skyriui, tačiau ir kitai organizacijai, kuri gali užsiimti įvairiausia veikla.

- Darbuotojų nuoma iš laikinojo įdarbinimo įmonių gali būti alternatyvus darbo išteklių sprendimas, leidžiantis besinuomojančiai įmonei sumažinti sąnaudas. Taip pat sutaupomas laikas, sumažinama administracinė našta, susijusi su personalo valdymu. Naudojantis laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugomis išvengiama darbuotojų įdarbinimo ir atleidimo procedūrų, darbo užmokesčio bei mokesčių, susijusių su darbuotojo atlyginimu, apskaitos naštos. Priešingai nei įprastuose darbo santykiuose, kur dalyvauja dvi šalys, šiuose santykiuose dalyvauja trys: laikinasis darbuotojas, laikinojo įdarbinimo įmonė ir laikinojo darbo naudotojas.

- Valstybinės darbo inspekcijos duomenimis, Lietuvoje šiuo metu yra 95 laikinojo įdarbinimo įmonės, kurių pagrindinė veiklos sritis yra darbuotojų paieška ir jų nuoma.

- Laikinojo įdarbinimo įmonės pagrindinis tikslas – pelno gavimas. Siekiant savų tikslų tokios įmonės siūlo naudą ir kitiems suinteresuotiems asmenims. Laikinojo įdarbinimo įmonių veikla siejama su nedarbo lygio šalyje mažinimu.

- Laikiniesiems darbuotojams siūloma surasti laikiną darbą už tai nereikalaujant jokio užmokesčio, suteikiama galimybė įgauti naujos patirties, praplėsti akiratį, pagerinti įgūdžius arba įgyti naujų, keistis informacija su skirtingų įmonių darbuotojais. Laikinasis darbas žmonėms pakelia dvasią ir motyvaciją.

- Laikinojo įdarbinimo įmonei tenka rizika dėl prisiimamos atsakomybės už darbuotojus. Jei darbuotojas laikinojo darbo laikotarpiu padaro žalą darbo naudotojui, ją atlyginti privalo laikinojo įdarbinimo įmonė. Taip pat šiai įmonei gali tekti susidurti su nepatenkintais darbuotojais, kurie nebuvo parinkti nuomoti, bei su rizika prarasti gerus darbuotojus, jei jiems bus pasiūlytas nuolatinis darbas.



- Nuolatinis darbuotojas yra lojalesnis, atsakingiau atlieka jam paskirtas užduotis ir dėl to gali pasiekti geresnių rezultatų. Be to, laikinuosius darbuotojus nuomoti yra brangu, kadangi jo darbo valandos kaina susideda iš darbo užmokesčio, mokesčių ir mokesčio nuomos įmonei. Tačiau vertėtų įvertinti tai, kad darbuotojų atranka gali reikalauti didesnių sąnaudų, o ir laiko sunaudojama daugiau. Ši darbo forma ypatingai naudinga įmonėms, kuriose veikla priklauso nuo sezoniškumo. Tokios įmonės turėtų įvertinti tai, jog nuolatiniam darbuotojams teks mokėti už prastovas, kai darbo bus mažiau. Be to, laikinajam darbuotojui nepasirodžius įmonėje, nuomojanti organizacija pasirūpina kitu žmogumi, kuris pakeistų nepasirodžiusįjį, pačioms įmonėms tuo pasirūpinti būtų sudėtinga.

- Laikinajam darbuotojui gali iškilti grėsmės, susijusios su laikinojo darbo sutarčių laikinumu, karjeros galimybių nebuvimo bei stabilumo darbo santykiuose trūkumu.

- Beveik visi autoriai įžvelgia galimybę rasti talentingą, kvalifikuotą darbuotoją, tačiau darbo nuomai įgijus pagreitį, stambios įmonės gerus, kvalifikuotus ir gerai išmanančius savo darbą specialistus gali „išgraibstyti“, suteikti sąlygas ir įdarbinti nuolatiniam darbui. Laikinojo įdarbinimo įmonė tokiu atveju negali tam priešintis, kadangi darbuotojas laisva valia gali atsisakyti agentūros teikiamų paslaugų, kai tik suranda nuolatinį darbą. Taip pat priimančioji organizacija turi apmokyti naujus darbuotojus, kas lemia papildomas išlaidas. Be to, priimančioji organizacija turi atkreipti didelį dėmesį į sudaromos sutarties turinį, kurioje reikalinga aptarti visus organizacinius klausimus dėl darbuotojo darbo kokybės.

- Kai kurių autorių nuomone, darbo nuomos trūkumas yra tas, kad priimančioji organizacija nepažįsta nuomojamo darbuotojo ir gali nusivilti jo atliekamam darbu. Tačiau, kita vertus, priimant darbuotoją nuolatiniam darbui ir norint jį iš anksto pažinti, reikalingos nemažos laiko ir pinigų sąnaudos. Todėl įvertinus santykį, galbūt apsimokiau samdyti darbuotoją ir jį išbandyti nei skirti dideles sąnaudas atrankai.

- Nuolatiniai darbuotojai įmonei gali būti naudingi, nes dažnai prisiriša prie organizacijos, tampa lojalūs ir stengiasi atsakingai atlikti savo darbą. Tokie darbuotojai jaučiasi reikalingi ir jų padėtis yra stabili, todėl emociškai jie yra stabilesni už laikinuosius. O pastarieji gali tapti naudingais staiga prireikus papildomos darbo jėgos, įmonė sutaupo laiko ir administracinių sąnaudų atsiradus trumpalaikiam projektui. Laikinieji darbuotojai dažnai nėra emociškai patenkinti, tačiau neturintys darbo gali turėti laikinąjį, o tai jau kur kas geriau. Taip pat šie darbuotojai gauna visas socialines garantijas, o, atsiradus galimybei, gali pasirinkti nuolatinį darbą.

- Atliekant ekonominį vertinimą gali kilti įvairių klausimų ir toks vertinimas gali ne visiškai teisingai atspindėti tikrovę. Tam, kad vertinimas būtų paremtas ne vien ekonominiiais skaičiavimais, kartu buvo atliktas ir socialinis tyrimas, kuris padėjo išsiaiškinti organizacijų, kurios tiesiogiai yra susijusios su atitinkamų darbų atlikimu, nuomonę. Darbuotojai, kasdien dirbantys ir susiduriantys su tam tikromis problemomis, kur kas geriau gali atsakyti į klausimus, kylančius aplinkiniams,

nedirbantiems tokio pobūdžio darbo. Todėl buvo atlikta anketinė apklausa, kuri padėjo įvertinti laikinojo darbo įmonių atstovų ir pastarųjų įmonių klientų nuomonę apie darbo nuomą, jos privalumus ir trūkumus, o vėliau buvo apskaičiuota darbo nuomos nauda įmonei.

- Atlikus empirinį tyrimą galima daryti išvadą, jog laikinasis įdarbinimas yra gana gerai visiems žinomas reiškinys. Šią darbo formą respondentai vertina gana teigiamai ir, prireikus papildomos darbo jėgos, mielai renkasi. Didelių trūkumų nustatyti negalima. Tačiau kalbant apie nuolatinių darbuotojų pakeitimą laikinaisiais mažai kam žinoma ir vertinama prieštaringai. Dažniausiai laikinieji darbuotojai, kaip ir buvo teigiama mokslinėje literatūroje, straipsniuose, pasirenkami tik trumpalaikiams projektams, išaugus darbo apimtims ir panašiai.

- Ekonominiams skaičiavimams ir ekonominės naudos pagrindimui pasirinkta analizuoti gamybinės įmonės rodiklius, juos vertinti ir išvesti reikiamus rezultatus. Pasirinkta įmonė užsiima baldų gamyba ir prekyba, ši įmonė įvardinama kaip UAB „X“. Siekiant įvertinti įmonę su turimais nuolatiniams darbo ištekliams, buvo atlikti AB „X“ vertės nustatymo skaičiavimai, tirta įmonės vertė su turimais nuolatiniams darbuotojais – 187 350 729 eurų. Tai reiškia, jog įmonės būsimųjų pajamų, kurios bus gautos per penkerius metus, dabartinė vertė yra būtent tokia.

- Įmonės vertė samdant laikinuosius darbuotojus yra 192 778 930 eurų, o tai reiškia, jog 5 428 201 eurų didesnė už vertę esant nuolatiniams darbuotojams. Šis skaičiavimas dar kartą parodo, jog įmonei naudingiau būtų samdyti laikinuosius darbuotojus, nes tada įmonei būtų sukuriama didesnė vertė.

- Apskaičiavus dviejų projektų ( A – turimi nuolatiniai darbuotojai ir B – samdomi laikinieji darbuotojai) grynąją dabartinę vertę nustatyta, kad abu projektai yra priimtini, tiek A, tiek B projektas kurs įmonei pridėtinę vertę. Tačiau B projektas būtų priimtinesnis, nes jo grynoji dabartinė vertė yra didesnė, tai reiškia, jog įmonei didesnė pridėtinė vertė būtų sukuriama samdant laikinuosius pagalbinius darbuotojus vietoj turimų nuolatinių.

- B projekto vidinė pelno norma yra 273 %, gana nemažas atsipirkimo procentas. Kuo procentas didesnis, tuo atsipirkimas greitesnis, o grąža patrauklesnė. Taigi, galima teigti, jog B projektas – laikinųjų darbuotojų samdymas yra patrauklus projektas, kuris greitai atsipirks. Taip yra dėl to, kad šiam projektui įgyvendinti nereikia didelių investicijų.

- Jei vidinė grąžos norma yra didesnė už projekto kapitalo kaštus, tada toks projektas yra patrauklus. Vertinamo projekto svertiniai kapitalo kaštai yra 3,93 %, akivaizdu, jog vidinė pelno norma yra daug didesnė. Todėl dar kartą įsitikinama, jog šis (B) projektas yra patrauklus ir ekonomiškai naudingas.

## LITERATŪROS SĄRAŠAS

- Alder, H. (2001). *Outsourcing*. Prieiga per: [http://www.cips.org/documents/PG\\_Outsourcing.pdf](http://www.cips.org/documents/PG_Outsourcing.pdf)
- Aswath, D. (2015). *Country Default Spreads and Risk Premiums [lentelė]*. Prieiga per: <http://people.stern.nyu.edu/adamodar/>.
- Bagdanavičius, J. (2005). *Socialinės sferos sociologija: teorinis ir metodologinis aspektas*. Vilnius: Leidykla.
- Baron, A., Armstrong, M. (2007). *Human capital management. Achieving added value through people*. Prieiga per: [http://samples.sainsburysebooks.co.uk/9780749451370\\_sample\\_128847.pdf](http://samples.sainsburysebooks.co.uk/9780749451370_sample_128847.pdf).
- Baršauskienė, V. (2006). *Žmogiškųjų išteklių vadyba*. Kaunas: Vitae Litera.
- Bartkus, E. V. (2014). *Inovacijų valdymas ir ekonominis vertinimas: studijų knyga*. Klaipėda: Klaipėdos universitetas.
- Bartkus, E. V., Mickaitis, A., Pultaražinskienė, S. *Išorinių išteklių nuoma ir rizika*. Kaunas: Vilniaus universitetas, Kauno humanitarinis fakultetas.
- Bartkus, E. V., Raipa, A., Liepė, Ž. (2009). *Išorinių išteklių panaudojimas viešojo sektoriaus organizacijose*. Kaunas: Kauno technologijos universitetas.
- Becker, G. S. (2008) Human capital. In *the concise encyclopedia of economic*. Prieiga per: <http://www.econlib.org/library/Enc/HumanCapital.html>.
- Bilotienė, M., Lengvinienė, S., Marcinkevičienė, I., Monkevičienė, J., Musteikienė, V., Rutkauskienė, B., ...Šarskuvienė, A. (2007) *Darbo nuomos situacijos ir poreikio analizė*. Prieiga per: <http://www.lyderiulaikas.smm.lt/Atsisi%C5%B3sti%20dokumentus:/article/2488/08%2001%2004%20LL%20Secondment%20uz%20LZ%20lesas.pdf>.
- Bontis, N., Fitz – enz, J. (2002). Intelektual capital ROIC: a causal map of human capital antecedent and consequents. *Journal of intelektual capital*. Vol 3 No 3 pp 223 – 247. Prieiga per: <http://www.business.mcmaster.ca/mktg/nbontis/ic/publications/jicbontisfitz-enz.pdf>.
- Butkevičienė, E. (2011). *Apklausų duomenų analizė*. Prieiga per: [http://www.lidata.eu/files/mokymai/seminaras\\_20110129/Apklausu\\_duomenu\\_analize\\_20111111.pdf](http://www.lidata.eu/files/mokymai/seminaras_20110129/Apklausu_duomenu_analize_20111111.pdf)
- Butkus, F. S. (2003). *Vadyba: organizacijos veiklos operatyvau valdymo pagrindai*. Vilnius: Eugrimas.
- Chmieliauskas, P., Kazlauskienė, V. *Diskonto normos nustatymo ypatumai Lietuvos rinkoje*. Prieiga per: <http://etalpykla.lituanistikadb.lt/fedora/objects/LT-LDB-0001:J.04~2003~1367185939126/datastreams/DS.002.0.01.ARTIC/content>.
- Čekanavičius, V., Murauskas, G. (2000). *Statistika ir jos taikymas*. Vilnius: TEV.
- Davenport, T. O. (1999). *Human Capital: what it is and why people invest it*. Prieiga per: <https://www.questia.com/read/109674217/human-capital-what-it-is-and-why-people-invest-it>.

Dzikevičius, A., Michnevič, E., Ževžikova, O. (2008). Stochastinis verslo vertinimo metodas. *Verslas: teorija ir praktika*, 9(3):229-237.

Europos centrinis bankas. (2015). Long-term interest rate statistics for EU Member States [tabale]. Prieiga per: <http://www.ecb.europa.eu/stats/money/long/html/index.en.html>.

Fernandez, P. (2005). Equivalence Of Ten Different Methods for Valuing Companies by Cash Flow Discounting. *International Journal Of Finance Education*, Vol.1 Issue 1, pp. 141-168.

Fernandez, P. (2015). *Company valuation methods*. Madrid, Spain: IESE University of Navara.

Gineitienė, Z. (2005). *Verslo kūrimas ir valdymas*. Vilnius: Rosma.

Ginevičius, R., Zubrecovas, V., Ginevičius, T. (2009). Nekilnojamojo turto investicinių projektų efektyvumo vertinimo metodikos. *Verslas: Teorija ir praktika*, 10(3):181–190. Prieiga per: <http://www.btp.vgtu.lt/index.php/btp/article/viewFile/1648-0627.2009.10.181-190/pdf>.

Girdziušas, P. (2012). *Su aiškumu atėjo ir prievolės*. Prieiga per: <http://manokarjera.cv.lt/Default4.aspx?ArticleID=8c4c6c0b-7aa4-44be-a5c4-a220bfd8499b>.

Gižienė, V., Simanavičienė, Ž. (2009). *Žmogiškųjų išteklių ekonominis vertinimas*. Prieiga per: <http://www.ecoman.ktu.lt/index.php/Ekv/article/viewFile/9309/4702>.

Gižienė, V., Simanavičienė, Ž. (2012). *Žmogiškųjų išteklių ekonominis vertinimas*. Prieiga per: [https://www.mruni.eu/upload/iblock/6b1/009\\_giziene\\_simanaviciene.pdf](https://www.mruni.eu/upload/iblock/6b1/009_giziene_simanaviciene.pdf).

Graham, J. R., Harvey, C. R. (2001). The theory and practice of corporate finance: Evidence from the field. *Journal of Financial Economics*, 60 : 187 – 243. Prieiga per: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0304405X01000447>.

Įmonių valdymo sistema ir funkcijos. (n.d.) Prieiga per: [http://www.srpa.lt/konkurencingas\\_verslas/index.php?page=41](http://www.srpa.lt/konkurencingas_verslas/index.php?page=41).

International Valuation Standards Council. (2012). *Technical Information paper 1. Discounted Cash Flow*. Norwich: Page Bros.

Iqbal, Z., Dad, A. M. (2013). Outsourcing: A Review of Trends, Winners & Losers and Future Directions. *International Journal of Business and Social Science Vol. 4 No.8*. Prieiga per: [http://ijbssnet.com/journals/Vol\\_4\\_No\\_8\\_Special\\_Issue\\_July\\_2013/9.pdf](http://ijbssnet.com/journals/Vol_4_No_8_Special_Issue_July_2013/9.pdf).

Jackson, N. M. *How to Build a Better Business with Outsourcing*. Prieiga per: <http://www.entrepreneur.com/article/204652>.

Jackson, T. (2000). *Career development*. Great Britain: Short Run Press, Exeter.

Jančiauskas, E. E. (2006). *Žmogiškųjų išteklių vadyba*. Vilnius: Vilniaus vadybos aukštoji mokykla.

Jockus, A. (2012). *Darbo yra tik trumpam*. Prieiga per: <http://lzinios.lt/lzinios/Ekonomika/Darbo-yra-tik-trumpam>.

Jokūbaitis, M. (2011). *Seimo nariai nežinojo, kad verslas veikia be įstatymo*. Prieiga per: <http://m.lrytas.lt/naujiena.asp?id=13065680631305455922>

Judickienė, J. (2011). *Gruodžio mėnesį startuoja teisiškai sureglamentuota darbuotojų nuoma*. Prieiga per: <http://www.jurex.lt/gruodzio-menesi-startuoja-teisiskai-sureglamentuota-darbuotoju-nuoma/>

Kancerevyčius, G. (2009). *Finansai ir investicijos*. Kaunas: Smaltija.

Laikinasis įdarbinimas (2012–2015). In *įdarbinimo agentūros „Biuro“ tinklalapis*. Prieiga per: <http://www.biuro.lt/personalo-nuoma/laikinas-idarbinimas/>.

Laikinasis įdarbinimas. In *UAB „Simplika“ tinklalapis*. Prieiga per: <http://www.simplika.lt/darbdaviams/laikinasis-idarbinimas/>.

Lietuvos bankas. (2014). *Suteiktos naujos paskolos nefinansinėms korporacijoms ir namų ūkiams ir jų palūkanų normos [lentele]*. Prieiga per: [http://www.lb.lt/stat\\_pub/statbrowser.aspx?group=7279](http://www.lb.lt/stat_pub/statbrowser.aspx?group=7279).

Lietuvos įdarbinimo įmonių asociacija. (2012). *Laikinasis įdarbinimas*. Prieiga per: <http://www.staffing.lt/laikinasis-darbinimas>

Lietuvos Respublikos finansų ministerija. (2015). *Pelno mokestis*. Prieiga per: <http://www.finmin.lt/web/finmin/pm>.

Lietuvos Respublikos Seimas. (2011). *Lietuvos Respublikos įdarbinimo per laikinojo įdarbinimo įmones įstatymas*. (2011 m. gegužės 19 d. Nr. XI-1379). Prieiga per: [http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc\\_l?p\\_id=399696&p\\_query=&p\\_tr2=](http://www3.lrs.lt/pls/inter3/dokpaieska.showdoc_l?p_id=399696&p_query=&p_tr2=)

Lobanova, L.. (2010). *Žmogiškųjų išteklių vadyba: konspektas*. Vilnius.

Luobikienė, I. (2010). *Socialinių tyrimų metodika: mokomoji knyga*. Kaunas: Technologija.

Marr, B. (2005). *Perspective on Intellectual Capital*. Prieiga per: [https://books.google.lt/books?id=KKjyMEFQOtkC&pg=PA31&lpg=PA31&dq=HUDSON+1993+INTELLECTUAL+CAPITAL&source=bl&ots=4iFvKsP4D-&sig=50f9XaqJVk1YIRJxOfJV\\_ergQW8&hl=lt&sa=X&ved=0ahUKEwiYqreC0NvJAhWHBiwKHQGYA9oQ6AEIWjAG#v=onepage&q=HUDSON%201993%20INTELLECTUAL%20CAPITAL&f=false](https://books.google.lt/books?id=KKjyMEFQOtkC&pg=PA31&lpg=PA31&dq=HUDSON+1993+INTELLECTUAL+CAPITAL&source=bl&ots=4iFvKsP4D-&sig=50f9XaqJVk1YIRJxOfJV_ergQW8&hl=lt&sa=X&ved=0ahUKEwiYqreC0NvJAhWHBiwKHQGYA9oQ6AEIWjAG#v=onepage&q=HUDSON%201993%20INTELLECTUAL%20CAPITAL&f=false)

Martinkus, B., Žilinskas, V. J. (2008). *Ekonomikos pagrindai*. Kaunas: Technologija.

Mažeikienė, J. (2013). *Pirmininkaujant ES Lietuvoje pasitelkiami laikini darbuotojai*. Prieiga per: <http://vz.lt/archive/article/2013/7/4/pirmininkaujant-es-lietuvoje-pasitelkiami-laikini-darbuotojai#ixzz2Y5LJqtHN>

McLaney, E. (2009). *Business finance. Theory and practice*. Prieiga per: <http://www.books.mec.biz/tmp/books/E58R5U5EUTFE1SF8SBF3ZSBVUI16N6.pdf>.

Motiejūnaitė, R. (2007). *Darbo nuoma – kas tai?* Prieiga per: <http://lprofsajungos.lt/?lang=lt&mID=3&id=36>.

Murauskaitė, A. (2010). *I nuomos punktą – darbuotojų*. Prieiga per: <http://www.lrytas.lt/-12705006711269220052-p2-%C4%AF-nuomos-punkt%C4%85-darbuotoj%C5%B3.htm>.

Ogulevičiūtė, J. (2011). *Darbuotojų nuoma lietuviams dar kelia įtarimą*. Prieiga per: <http://www.alfa.lt/straipsnis/10507662/darbuotoju-nuoma-lietuviams-dar-kelia-itarima>.

Parkin, M. (1996). *Economics*. United States of America: Addison – Wesley Publishing Company.

Personalo darbo nuoma. (2012). In *UAB „Advantus“ tinklalapis*. Prieiga per: <http://www.advantus.lt/LT/nuoma>.

Pilibaitis, R. (2009). *Laikinas darbuotojas – tik iš bėdos*. Prieiga per: <http://manokarjera.cv.lt/Default4.aspx?ArticleID=3c6accab-a11c-4176-974c-c850e504a18b&RubricID=10000000-0000-0000-0000-11111112224&readcomment=1>.

Pynes, J. E. (2009). *Human resources management for public and nonprofit organization: a strategic approach*. San Francisco: John Wiley & Sons.

Pukėnas, K. (2004). Sportinių tyrimų duomenų analizė SPSS programa: mokomoji knyga. Prieiga per: [http://www.su.lt/bylos/fakultetai/socialines\\_geroves\\_ir\\_negales\\_studiju/SPPkat/sportini%20tyrim%20duomen%20analiz%20spss%20programa.pdf](http://www.su.lt/bylos/fakultetai/socialines_geroves_ir_negales_studiju/SPPkat/sportini%20tyrim%20duomen%20analiz%20spss%20programa.pdf).

Razmaitė, I. (2012). *Vis daugiau įmonių atranda darbuotojų nuomą*. Prieiga per: <http://manokarjera.cv.lt/Default4.aspx?ArticleID=d731c751-26e7-4f90-8cec-309027514e19>.

Ražanskaitė, E. Kaip cituoti šaltinius ir parengti literatūros sąrašą? APA citavimo stilius. Prieiga per: <http://ktu.edu/uploads/files/Bibliotekos/apa.pdf>

Richards, J. (1999). *Konsultacijos: darbuotojų nuoma („secondment“)*. Išversta Švietimo ir mokslo ministerijos švietimo aprūpinimo centro. Prieiga per: <http://www.lyderiulaikas.smm.lt/Atsisi%C5%B3sti%20dokumentus:/article/2488/08%2001%2004%20LL%20Secondment%20uz%20LZ%20lesas.pdf>.

Rudzienė, V. (2005). *Socialinė statistika*. Prieiga per: <http://vital.home.mruni.eu/wp-content/uploads/2009/10/vadovelis-socialine-statistika.pdf>.

Rutkauskas, A. V. (2006). *Konkurencingo verslo projektavimas*. Vilnius: Technika.

Sakalas, A. (1998). *Personalo vadyba*. Vilnius: Margi rašti.

Schultz, T. W. (1961) *Investment in Human Capital*. Prieiga per: <http://www.ssc.wisc.edu/~walker/wp/wp-content/uploads/2012/04/schultz61.pdf>.

Sergijenko, D. (2012). *Darbuotojų nuoma apipinta legendomis*. Prieiga per: <http://ekonomika.tv3.lt/naujiena/darbuotoju-nuoma-apipinta-legendomis-22187.html>.

Šidlauskas, A. (2011). *Laikinasis įdarbinimas. Darbuotojų nuoma*. Prieiga per: <http://www.lawhouse.lt/users/dokumentai/LAIKINASIS%20%C4%AEDARBINIMAS.%20DARBUOTOJ%C5%B2%20NUOMA.pdf>.

Šimkūnas, M. (2013). *Įteisinta darbuotojų „nuoma“*. Prieiga per: <http://www.verum.lt/publikacijos/darbo-teise/iteisinta-darbuotoju-nuoma/>.

Tayauova, G. (2012). *Advantages and disadvantages of outsourcing: analysis of outsourcing practice of Kazakhstan banks*. Prieiga per: [http://ac.els-cdn.com/S1877042812009032/1-s2.0-S1877042812009032-main.pdf?tid=f31fb34e-a0c7-11e5-9e31-00000aacb360&acdnat=1449921814\\_38b622006f12c5fbff98cbefccdd6640](http://ac.els-cdn.com/S1877042812009032/1-s2.0-S1877042812009032-main.pdf?tid=f31fb34e-a0c7-11e5-9e31-00000aacb360&acdnat=1449921814_38b622006f12c5fbff98cbefccdd6640).

Tidikis, R. (2003). *Socialinių mokslų tyrimų metodologija*. Vilnius: Lietuvos teisės universiteto Leidybos centras.

Tomaševič, V. (2010). *Investicinių projektų ekonominio efektyvumo analizė ir vertinimas (taikant diskontuotų pinigų srautų metodus): daktaro disertacija*. Prieiga per: [http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2010~D\\_20101230\\_094306-26933/DS.005.0.01.ETD](http://vddb.laba.lt/fedora/get/LT-eLABa-0001:E.02~2010~D_20101230_094306-26933/DS.005.0.01.ETD)

Užienė, L., Urbonė, R. (2012). *Intelektinio kapitalo valdymo studijų vadovas: mokomoji knyga*. Prieiga per: [https://www.ebooks.ktu.lt/eb/457/intelektinio\\_kapitalo\\_valdymo\\_studiju\\_vadovas/](https://www.ebooks.ktu.lt/eb/457/intelektinio_kapitalo_valdymo_studiju_vadovas/)

Valstybinės darbo inspekcijos prie socialinės apsaugos ir darbo ministerija. (2015). *Laikinojo įdarbinimo įmonių sąrašas*. Prieiga per: [www.vdi.lt](http://www.vdi.lt).

# PRIEDAI



Gerb. respondente,

Esu verslo ekonomikos studijų programos magistrantūros baigiamojo kurso studentė. Šiuo metu atlieku tyrimą, kurio tikslas – sužinoti laikinojo įdarbinimo įmonių ir šių įmonių paslaugų naudotojų nuomonę apie laikinąjį įdarbinimą.

Prašau atsakyti į žemiau pateiktus klausimus, pažymint tinkamą atsakymą (jei prie klausimo nenurodyta kitaip). Anketa yra anoniminė.

Iš anksto dėkoju už nuoširdžius atsakymus.

1. Jūsų lytis:
  - Vyras;
  - Moteris.
  
2. Jūsų amžius:
  - Iki 25 metų;
  - Nuo 25 iki 44;
  - Nuo 45 iki 64;
  - Virš 65.
  
3. Kokios įmonės atstovas esate?
  - Laikinojo įdarbinimo;
  - Ne laikinojo įdarbinimo,
  
4. Kuriai iš išvardintų įmonės darbuotojų grupei priklausote?
  - Vadovai;
  - Vadybininkai ir kiti tarnautojai;
  - Specialistai;
  - Pagrindiniai ir pagalbiniai darbininkai,
  
5. Jūsų išsilavinimas:
  - Pagrindinis;
  - Vidurinis;
  - Profesinis;
  - Aukštasis neuniversitetinis;
  - Aukštasis universitetinis,
  
6. Ar žinojote tokią darbo formą kaip „laikinis įdarbinimas“?
  - Taip;
  - Ne.
  
7. Kaip vertinate laikinąjį darbą (darbo nuomą)?
  - Teigiamai;

- Patenkinamai;
- Neigiamai.

8. Ar Jums teko kada nors naudotis laikinojo įdarbinimo įmonės paslaugomis?

- Taip, dažnai tenka;
- Ne, tačiau domiuosi;
- Ne, nesidomiu;
- Esu tokios įmonės atstovas (jei pasirinkote ši atsakymą, pereikite prie 13 klausimo).

9. Kaip vertinate laikinojo įdarbinimo įmonių veiklą? (kiekvienam teiginiui pasirinkite po vieną vertinimą)

	Labai gerai	Gerai	Vidutiniškai	Blogai	Labai blogai
Patikimumas					
Sąžiningumas					
Informacijos prieinamumas ir sklaida					
Greitas reagavimas					
Darbuotojų pasiūla					
Poreikių patenkinimas					

10. Dėl kokių priežasčių pasirinkote laikinojo įdarbinimo įmonių paslaugas?(gali būti keli atsakymo variantai)

- Staigaus darbo apimčių padidėjimo;
- Įmonėje vyraujančio sezoninio darbo;
- Laiko stoka nuolatinių darbuotojų paieškoms;
- Naujo trumpalaikio projekto atsiradimas;
- Kita (įrašykite) .....

11. Kokios laikinojo įdarbinimo įmonių teikiamos paslaugos Jums buvo naudingos ir pateisino lūkesčius? (gali būti keli atsakymo variantai)

- Nuomojamo darbuotojo atliekamo darbo kokybė atitiko keliamus reikalavimus.
- Įmonė patyrė mažesnes sąnaudas nei būtų ieškojusi nuolatinio darbuotojo.
- Įmonės vadovybė sutaupė laiko.
- Pavyko greitai ir patogiai rasti darbuotoją su specifine kvalifikacija.
- Teikiamos paslaugos nebuvo naudingos.
- Kita (įrašykite) .....

12. Kokios laikinojo įdarbinimo įmonių teikiamos paslaugos Jums buvo nenaudingos, nepateisino lūkesčių? (gali būti keli atsakymo variantai)

- Nuomojamo darbuotojo atliekamo darbo kokybė neatitiko keliamų reikalavimų.
- Įmonė patyrė didesnes sąnaudas nei būtų ieškojusi nuolatinio darbuotojo.
- Darbuotojas nepritapo prie kolektyvo ir nesugebėjo prisitaikyti prie organizacijos kultūros.
- Neigiamas poveikis nuolatinių darbuotojų moralei ir motyvacijai.

- Nukentėjo darbo našumas, nes laikinas darbuotojas mažiau lojalus.
- Teikiamos paslaugos buvo naudingos.
- Kita (įrašykite) .....

13. Kaip manote, kokią įtaką laikinasis darbas daro šiems aspektams? (kiekvienam aspektui pasirinkite, Jūsų nuomone, tinkamiausią variantą ir pažymėkite varnele „v“)

	teigiamą	įtakos nedaro	neigiamą	nežinau
Darbuotojų lojalumas				
Darbuotojų motyvacija				
Darbuotojų pasitenkinimas				
Produktyvumas, darbo našumas				
Klientų aptarnavimas				
Komandinis darbas				
Atlyginimas už darbą				

## 2 PRIEDAS

	<b>Rodikliai</b>	<b>2014-12-31</b>	<b>2015*</b>	<b>2016*</b>	<b>2017*</b>	<b>2018*</b>	<b>2019*</b>
1.	Pardavimo pajamos (Eur.)	82.540.036	83.365.436	84.312.045	87.684.527	91.191.908	94.839.584
1.1.	Pardavimai eksportas (Eur.)		81.069.274	84.312.045	87.684.527	91.191.908	94.839.584
2.	Parduotų prekių savikaina (Eur.)	71.361.875	72.000.494	72.454.261	76.228.243	79.566.993	83.025.391
2.1	Amortizacija	1.298.286	1.324.050	1.883.296	2.781.118	3.128.662	3.476.662
3.	Bendrasis pelnas(nuostolis) (Eur.)	11.178.161	11.364.942	11.857.784	11.456.284	11.624.915	11.814.193
4.	Veiklos sąnaudos (Eur.)	3.798.303	3.467.971	3.286.726	3.319.390	3.355.278	3.391.495
5.	Veiklos pelnas (nuostolis) (Eur.)	7.379.858	7.896.971	8.571.058	8.136.894	8.269.637	8.422.698
6.	Kita veikla (Eur.)	398.415	402.399	424.511	424.511	424.511	424.511
7.	Finansinė investicinė veikla (Eur.)	-178.395	-169.717	-138.334	-8.180	130.838	243.790
8.	Pelnas prieš apmokestinimą (Eur.)	7.599.878	8.129.653	8.857.235	8.553.225	8.824.986	9.090.999
9.	Pelno mokestis (Eur.)	947.355	1.219.448	1.328.585	1.282.984	1.323.748	1.363.650
10.	Grynas pelnas (Eur.)	6.652.523	6.910.205	7.528.650	7.270.241	7.501.238	7.727.349

<b>TURTAS</b>	2014-12-31	2015*	2016*	2017*	2018*	2019*
<b>ILGALAIKIS TURTAS</b>	<b>14.936.904</b>	<b>10.093.918</b>	<b>14.582.262</b>	<b>14.407.724</b>	<b>14.335.217</b>	<b>13.464.592</b>
NEMATERIALUS TURTAS	34.731	23.947	151.415	278.883	406.352	533.820
MATERIALUS TURTAS	10.349.346	8.320.666	12.681.542	12.379.536	12.178.560	11.181.467
Žemė						
Pastatai ir statiniai	1.324.643	5.309.836	5.060.991	4.812.147	5.060.991	4.812.147
Statiniai	13.402	12.585	11.271	8.957	11.271	8.957
Transporto priemonės	181.991	185.888	139.130	92.372	139.130	92.372
Kita įranga, prietaisai, įrankiai ir įrenginiai	200.348	173.322	246.951	320.580	246.951	320.580
Mašinos ir įrengimai	2.909.405	2.638.035	7.223.199	7.145.480	6.720.217	5.947.411
Investicinis turtas	3.964.457					
Kitas materialus turtas	1.755.100					
<b>FINANSINIS TURTAS</b>	<b>4.552.827</b>	<b>1.749.305</b>	<b>1.749.305</b>	<b>1.749.305</b>	<b>1.749.305</b>	<b>1.749.305</b>
Investicijos į dukterines ir asocijuotas įmones	1.749.305	1.749.305	1.749.305	1.749.305	1.749.305	1.749.305
Po vienerių metų gautinos sumos	2.803.522					
<b>KITAS ILGALAIKIS TURTAS</b>						
<b>TRUMPALAIKIS TURTAS</b>	<b>20.577.646</b>	<b>27.220.326</b>	<b>30.776.179</b>	<b>38.873.370</b>	<b>47.016.295</b>	<b>56.206.958</b>
<b>ATSARGOS, IŠANKSTINIAI APMOKĖJIMAI IR NEBAIGTOS VYKDYTI SUTARTYS</b>	<b>5.294.815</b>	<b>8.443.890</b>	<b>8.841.386</b>	<b>9.283.455</b>	<b>9.747.628</b>	<b>10.235.010</b>
Atsargos	5.066.282	7.950.032	8.347.528	8.764.904	9.203.150	9.663.308
Žaliavos ir komplektavimo gaminiai	2.379.127	4.109.961	4.315.459	4.531.232	4.757.794	4.995.683
Nebaigta gamyba	551.116	395.245	415.007	435.757	457.545	480.423
Pagaminta produkcija	2.135.923	3.444.710	3.616.946	3.797.793	3.987.683	4.187.067

Pirktos prekės, skirtos perparduoti	116	116	116	122	128	135
Išankstiniai apmokėjimai	228.533	493.858	493.858	518.551	544.478	571.702
Nebaigtos vykdyti sutartys						
<b>PER VIENERIUS METUS GAUTINOS SUMOS</b>	<b>7.201.726</b>	<b>11.637.517</b>	<b>10.535.456</b>	<b>10.871.532</b>	<b>11.444.085</b>	<b>12.047.006</b>
Pirkėjų įsiskolinimas	6.069.976	7.094.551	7.594.088	7.973.793	8.372.482	8.791.107
Kitos gautinos sumos	1.131.750	4.542.966	2.941.368	2.897.739	3.071.603	3.255.899
<b>KITAS TRUMPALAIKIS TURTAS</b>	<b>1.758.471</b>	<b>1.743.551</b>	<b>7.855.016</b>	<b>11.596.582</b>	<b>18.521.405</b>	<b>26.648.878</b>
Trumpalaikės investicijos	1.040.222	1.040.222	7.151.686	11.596.582	18.521.405	26.648.878
Terminuoti indėliai	718.249	703.329	703.330			
Kitas trumpalaikis turtas						
<b>PINIGAI IR PINIGŲ EKVIVALENTAI</b>	<b>6.322.634</b>	<b>5.395.368</b>	<b>3.544.321</b>	<b>7.121.801</b>	<b>7.303.177</b>	<b>7.276.064</b>
<b>TURTAS, IŠ VISO:</b>	<b>35.514.550</b>	<b>37.314.244</b>	<b>45.358.441</b>	<b>53.281.096</b>	<b>61.350.512</b>	<b>69.671.550</b>

<b>NUOSAVAS KAPITALAS</b>	<b>19.480.685</b>	<b>19.244.435</b>	<b>26.773.084</b>	<b>34.043.325</b>	<b>41.544.564</b>	<b>49.271.914</b>
KAPITALAS	1.741.169	1.741.169	1.741.169	1.741.169	1.741.169	1.741.169
Įstatinis (pasirašytasis)	1.741.169	1.741.169	1.741.169	1.741.169	1.741.169	1.741.169
<b>PERKAINOJIMO REZERVAS (REZULTATAI)</b>	<b>1.250.877</b>	<b>1.254.240</b>	<b>1.213.889</b>	<b>1.173.538</b>	<b>1.133.187</b>	<b>1.092.837</b>
REZERVAI	1.458.680	1.458.680	1.458.680	1.458.680	1.458.680	1.458.680
Privalomasis	300.200	300.200	300.200	300.200	300.200	300.200
Kiti rezervai	1.158.480	1.158.480	1.158.480	1.158.480	1.158.480	1.158.480
<b>NEPASKIRSTYTA SIS PELNAS (NUOSTOLIAI)</b>	<b>15.029.959</b>	<b>14.790.346</b>	<b>22.359.346</b>	<b>29.669.938</b>	<b>37.211.528</b>	<b>44.979.228</b>
Ataskaitinių metų pelnas (nuostoliai)	6.692.874	7.707.500	7.528.650	7.270.241	7.501.239	7.727.350
Ankstesnių metų pelnas (nuostolis)	8.337.085	7.082.846	14.830.696	22.399.697	29.710.289	37.251.878

<b>DOTACIJOS, SUBSIDIJOS</b>						
<b>MOKĖTINOS SUMOS IR ĮSIPAREIGOJIM AI</b>	<b>16.033.865</b>	<b>18.069.809</b>	<b>18.585.357</b>	<b>19.237.769</b>	<b>19.805.948</b>	<b>20.399.636</b>
PO VIENERIŲ METŲ MOKĖTINOS SUMOS IR ILGALAIKIAI ĮSIPAREIGOJIMAI	8.044.700	7.467.769	7.463.508	7.463.508	7.463.508	7.463.508
Finansinės skolos	7.877.890	7.289.736	7.289.736	7.289.736	7.289.736	7.289.736
Lizingo (finansinės nuomos) ar panašūs įsipareigojimai	68.325					
Kredito įstaigoms						
Kitos finansinės skolos	7.809.565	7.289.736	7.289.736	7.289.736	7.289.736	7.289.736
Skolos tiekėjams						
Gauti išankstiniai apmokėjimai						
Atidėjimai						
Atidėtieji mokesčiai	166.810	178.033	173.772	173.772	173.722	173.722
Kitos mokėtinos sumos ir ilgalaikiai įsipareigojimai						
<b>PER VIENERIUS METUS MOKĖTINOS SUMOS IR TRUMPALAIKIAI ĮSIPAREIGOJIMAI</b>	<b>7.989.165</b>	<b>10.602.040</b>	<b>11.121.849</b>	<b>11.774.261</b>	<b>12.342.440</b>	<b>12.936.128</b>
Ilgalaikių skolų einamųjų metų dalis		522.211	522.211	522.211	522.211	522.211
Finansinės skolos	39.043					
Kredito įstaigoms	39.043					
Kitos skolos						
Skolos tiekėjams	6.543.926	7.288.162	7.753.982	8.348.561	8.765.990	9.204.289
Gauti išankstiniai apmokėjimai		74	78	81	85	90
Pelno mokesčio įsipareigojimai	49.568	1.373.122	1.328.585	1.282.984	1.323.748	1.363.650
Su darbo santykiais susiję įsipareigojimai	886.643	1.097.552	1.152.430	1.237.632	1.299.513	1.364.489
Atidėjimai						
Kitos mokėtinos sumos ir trumpalaikiai įsipareigojimai	469.985	320.919	364.563	382.792	430.893	481.399
<b>NUOSAVO KAPITALO IR ĮSIPAREIGOJIM Ų, IŠ VISO:</b>	<b>35.514.550</b>	<b>37.314.244</b>	<b>45.358.441</b>	<b>53.281.094</b>	<b>61.350.512</b>	<b>69.671.550</b>

	<b>Rodikliai</b>	<b>2014-12-31</b>	<b>2015*</b>	<b>2016*</b>	<b>2017*</b>	<b>2018*</b>	<b>2019*</b>
1.	Pardavimo pajamos (Eur.)	82.540.036	83.365.436	84.312.045	87.684.527	91.191.908	94.839.584
1.1.	Pardavimai eksportas (Eur.)		81.069.274	84.312.045	87.684.527	91.191.908	94.839.584
2.	Parduotų prekių savikaina (Eur.)	70.559.251	71.173.791	71.602.757	75,351.194	78.663.632	82.094.929
2.1	t.sk. amortizacija	1.298.286	1.324.050	1.883.296	2.781.118	3.128.662	3.476.662
3.	Bendrasis pelnas(nuostolis) (Eur.)	11.980.785	12.191.645	12.709.288	12.333.333	12.528.276	12.744.655
4.	Veiklos sąnaudos (Eur.)	4.398.415	4.069.365	3.906.164	3.957.413	4.012.440	4.068.372
4.1.	t.sk. laikinųjų darbuotojų nuomos sąnaudos	832.692	857.672	883.404	909.908	937.204	965.320
5.	Veiklos pelnas (nuostolis) (Eur.)	7.582.370	8.122.280	8.803.124	8.375.920	8.515.836	8.676.283
6.	Kita veikla (Eur.)	398.415	402.399	424.511	424.511	424.511	424.511
7.	Finansinė investicinė veikla (Eur.)	-178.395	-169.717	-138.334	-8.180	130.838	243.790
8.	Pelnas prieš apmokestinimą (Eur.)	7.802.390	8.354.962	9.089.301	8.792.251	9.071.185	9.344.584
9.	Pelno mokestis (Eur.) (15%)	1.170.359	1.253.244	1.363.395	1.318.838	1.360.678	1.401.688
10.	Grynasis pelnas (Eur.)	6.632.031	7.101.718	7.725.906	7.473.413	7.710.507	7.942.896