



Kandidatų atlygio lūkesčių ir sektorių apžvalga



Brangūs partneriai,

Kasdien dirbdami su Jūsų komandos plėtros klausimais, nuolatos gilinamės ir į darbo rinkos iššūkius, su kuriais susiduria dauguma kompanijų. Tad tęsiame savo tradiciją dalintis žiniomis ir taip padėti Jums būti tuo vienu žingsniu priekyje. Tai jau antroji People Link parengta darbo rinkos apžvalga 2022 metais. Pirmojoje rašėme apie tai, kaip rezultatyviausi darbuotojai renkasi kur dirbti ir kokie darbdavio vertės kriterijai jiems yra svarbiausi. O šiame leidinyje pristatome kartu su Baltic Salary Survey parengtą pirmąjį tokį įrankį Lietuvoje, kuriame kandidatų atlygių lūkesčiai yra palyginami su tose pozicijose dirbančių darbuotojų realiomis atlygių medianomis.

Konkrečiomis įžvalgomis tiek apie atlygius, tiek apie darbo rinką bendrai, dalinasi keturių People Link sektorių vadovai, tad neabejojame, kad rasite ir Jūsų komandos specifikai svarbių įžvalgų. Tikimės, kad šie duomenys padės priimti teisingus sprendimus planuojant užmokesčių pokyčius 2023 metams ir pritraukiant naujus talentus į komandą.

Galiausiai, leidinyje pristatome naujausią People Link paslaugą - atrankų proceso optimizavimą (TAO – Talent Acquisition Optimization), kuria padedame klientams rasti neefektyvias vietas talentų pritraukimo ir atrankų procesuose.

#vienužingsniupriekyje



Matas Martinkėnas
Partneris

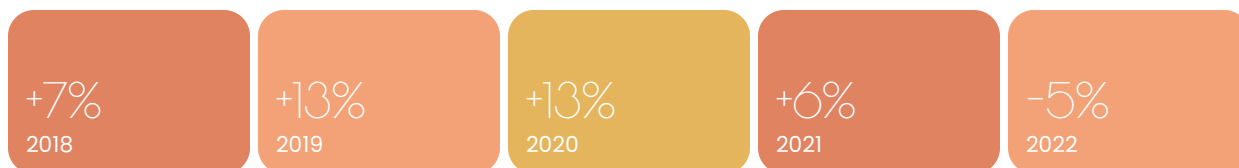
Bendra rinkos apžvalga

Kokio darbo užmokesčio augimo tikėtis 2023 metais?

Viena aukščiausių infliacijų EU zonoje gerokai pakoregavo visą atlygių biudžetą paveikslą. Nors pernai tikėjomės, jog 2022 metais atlygių augimas normalizuosis, tačiau vėl turėjome vieną didžiausių atlygių augimų per metus, kuris siekė net 14% (iš darbo gautų metinių pajamų augimas, duomenys iš Baltic Salary Survey). Tačiau jeigu paklaustume savo darbuotojų, kaip jie vertina savo pajamų pokytį, daugumą atsakytų, jog jis sumažėjo. Ir jie yra teisūs – **dėl infliacijos, realus darbo užmokesčio pokytis šiais metais siekia -5%, kas yra pirmas neigiamas skaičius per daugiau nei 5 metus.**

Pastaruoju metu pagausėjo Užimtumo tarnybos pranešimų apie vykdomus atleidimus (daugiausiai mažo – vidutinio dydžio kompanijose) ir nedirbančiųjų skaičiaus augimą. Visgi, svarbu vertinti visą rinką ir ypač savo sektoriaus aplinką, nes bendroje darbo rinkoje šie pokyčiai dar nėra jaučiami arba jaučiami minimaliai. Panašu, kad kova dėl talentų išliks nuožmi ir 2023 metais, o dauguma kompanijų toliau augins savo atlygio biudžetus. Remiantis dabartiniais duomenimis, dauguma kompanijų **planuoja, kad pirmajame atlygio peržiūrėjime kitais metais bus numatytas 7 - 10% darbo užmokesčio biudžeto augimas.**

Realus darbo užmokesčio pokytis 2018-2022 laikotarpiu



Nerealistiniai atrankose dalyvaujančių kandidatų lūkesčiai

Šiame leidinyje pateikiame lenteles apie skirtinguose sektoriuose, skirtingose rolėse dirbančių kandidatų atlygių lūkesčius, jų pokytį per 6 mėnesius ir palyginimą su realiai uždirbamais atlygiais (duomenys iš People Link ir Baltic Salary Survey). Vertinant šiuos duomenis, matome, kad daugumoje rolių kandidatų lūkesčiai yra 15 – 30% aukštesni negu jų realiai uždirbami atlygiai šiuo metu.

Ko gero, nei viena kompanija nenorėtų mokėti 30% aukštesnio atlygio naujai prisijungusiam specialistui, kai visa to paties lygio komanda uždirba mažiau. Lygiai taip pat galime įsivaizduoti ir kandidatą, kuris dalyvauja atrankoje žinodamas, kad esamas darbdavys tikrai pateiks 10-25% atlygio augimą siekiantį kontr-pasiūlymą (angl. counter offer) finaliniame etape. Dėl to dažnai matome, kad kandidatai atrankos pradžioje įvardina vieną atlygio lūkestį, o vėliau jį dar išdidina. Taip pat, dėl šių priežasčių tik 30-40% pateiktų pasiūlymų prisijungti prie kompanijos sulaukia teigiamo atsakymo iš kandidatų.

Toks atlygių kėlimo ir derybų dėl jų maratonas gali ir neturėti pabaigos, **taid visuomet rekomenduojame apsvarstyti galimybę samdyti mažiau nei tikimasi patirties turinčius specialistus, kurių motyvacija būna aukštesnė, o jų finansiniai lūkesčiai būna arčiau numatyto biudžeto.**

Kandidatų lūkesčių pokytis per 6 mėnesius stipriai nekito

Vertindami kandidatų lūkesčių pokyčius iš daugiau nei 600 atrankų 2022 metais, matome, kad tik 1 iš 4 rolių kandidatai pradėjo įvardinti aukštesnius lūkesčius. Tiesa, šie skaičiai negalioja IT sektoriui, kuriame net 82% rolių kandidatų lūkesčiai per 6 mėnesius paaugo. **Tose rolėse, kur kandidatų lūkesčiai augo, vidutinis augimas buvo 12%.**

Tiesa, kai kuriose rolėse atsirado rinkos vidurkių neatitinkančių pokyčių. Pavyzdžiui, stebėjome aukštą atlygių lūkesčių augimą tarp 2-5 metus turinčių teisininkų (21% augimas), pradedančiųjų (0-2 metų patirties) atrankų specialistų (21% augimas), pradedančiųjų kokybės inžinierių gamyboje (21% augimas), pradedančiųjų IT kokybės specialistų (QA) (31% augimas) rolių.

Rekomenduojame į kiekvieną samdą naujomis akimis, nesivadovauti vien vidurkiais ar medianomis ir įvertinti, kaip kandidatų lūkesčiai keičiasi būtent tose konkrečiose pozicijose tuo konkrečiu laikotarpiu.

75%

Ne IT srities rolių atlygiai per 6 mėnesius nesikeitė

8 iš 10

IT srities rolėse kandidatų atlygių lūkesčiai augo

12%

Tiek vidutiniškai aukštesnio atlygio tikėjosi kandidatai, kurių lūkesčiai augo

Atskirų sektorių apžvalga ir kandidatų atlyginimų lūkesčiai



Finansų ir valdymo atrankos

*Finansų ir valdymo atrankų komanda Peoplelink dirba su finansų, apskaitos, teisės, atitikties, HR ir administravimo pozicijų atrankomis, taip pat su kitomis verslo palaikymo funkcijų pozicijomis. Įžvalgomis dalinasi sektoriaus bei HR konsultacijų vadovė **Deimantė Mikalauskė**.*



Už junioro kompetencijas – gali tekti mokėti daugiau? Analizuodami kandidatų atlyginimų lūkesčius, matome sparčiausiai augančius kandidatų be patirties (arba su minimalia) reikalavimus darbdaviams. Jeigu dar prieš kelis metus administratorių galėjome sėkmingai pasamdyti už 1000 EUR ant popieriaus, dabar kandidatai to paties tūkstančio prašosi „į rankas“. Per pastarąjį laikotarpį sparčiausiai pabrango administracijos, teisės, ir personalo atrankų srities jaunieji specialistai, o juos sparčiai veja ir finansų analitikai.

Matome dvi priežastis, kurių pirmoji ir akivaizdi – infliacija. Bet čia daug nekomentuosime. Antroji – į rinką ateina naujoji Z karta, kurie šiuo metu ir pradeda daryti karjerą. Ir kartų skirtumai yra akivaizdūs, jeigu Y karta siekė „įrodyti“, kad yra verti jūsų mokamo atlyginimo, Z kartos atstovai – tą jau žino. Rekomendacija darbdaviams jeigu negalite iškart atliepti kandidato lūkesčio – komunikuoti, kaip atrodys jo augimo kelias organizacijoje ir ką pasiekęs (ar kokią patirtį įgavęs) jaunas darbuotojas, galės užsidirbti savo norimą atlyginimą.

Kodėl dabar prastas laikas buhalterių medžioklei? Net sunku patikėti, kaip taip neseniai prasidėję 2022-ieji jau pervirto į kitą pusę ir dauguma įmonių pradėjo planuoti kalėdinį vakarėlį. Metų galas mums, atrankų specialistams, būna pats intensyviausias laikotarpis, nes organizacijos tikisi Naujus metus pradėti su atsinaujinusia komanda.

Prieš metų galą daugiausiai iššūkių kelia buhalterių paieška, kadangi metų pabaigos laikotarpis yra šios srities darbuotojams labai intensyvus darbų prasme. Tad prisitraukti buhalterį per porą mėnesių – yra gana sudėtinga. Vis tik egzistuoja ir kita medalio pusė. Ar džiūgauti, ar vis tik sunerimti, jei pretenduojančių kandidatų yra? Jeigu buhalteris palieka pačius atsakingiausius darbus ir ateina pas jus, tai yra signalas, kad ir jus tas pats darbuotojas anksčiau ar vėliau gali palikti metų uždarymo ar audito akivaizdoje. Tad keli patarimai:

- Nusimatykite papildomą mėnesį paieškai, kad surastas darbuotojas galėtų perduoti darbus, prieš paliekant dabartinę organizaciją. Atsakingam ir vertybėmis besivadovaujančiam kandidatui tai bus svarbu.
- Jeigu paieška gali palaukti – startuokite ją vasario-kovo mėnesiais, kuomet į pabaigą eina audito periodas.
- Investuokite į kandidatų pritraukimą skelbimais, nes medžioklė gali neduoti vaisių. Galbūt pritrauksite dabar nedirbantį žmogų arba kandidatą, kuris turi sprendimą dėl darbų perdavimo.
- Interviu metu teiraukitės, kaip elgtųsi gavęs pasiūlymą darbuotojas, kaip paliktų / perduotų savo darbus.

Efektyvus atrankos procesas – daugiau šansų išgirsti „taip“. Pastaruoju laikotarpiu pastebėjome gan reikšmingai išaugusį „win-back“ skaičių finansų ir administravimo srities atrankose. Atranką kartais tenka daryti ne viena ir net ne du sykius, nes vienas po kito finalinis kandidatas nusprendžia nepriimti pasiūlymo ir likti savo įmonėje. Neretai dėl to galima kaltinti ilgą ir neefektyvą atrankos procesą. Kuo daugiau etapų ir savičių kandidatas praleidžia atrankoje, tuo stipriau nutolstame nuo jo motyvacijos piko ir tuo daugiau dvejonų kandidatas spėja užsiauginti.

Taigi, kaip išvengti nusivylimo atrankos finale:

PLEISTRĄ REIKIA PLĖŠTI GREITAI: trumpinti etapų skaičių ir jau nuo pirmo kontakto nevengti motyvuoti kandidatą, pristatant kokios vertės jo laukia jūsų organizacijoje. Jeigu pateiksite pasiūlymą pačiame motyvacijos pike, mažiau tikėtina, kad susidursite su atsisakymu.

Kandidatų finansiniai lūkesčiai

EUR mėn/gross

Pozicija	Junior (0-2 metų patirties)			Mid (2-5 metų patirties)			Senior (5+ metų patirties)		
	Rėžis EUR	Moda EUR	Pokytis %	Rėžis EUR	Moda EUR	Pokytis %	Rėžis EUR	Moda EUR	Pokytis %
Apskaitininkas	1400 - 1900	1700	0%	1700 - 2000	1900	0%	1900 - 2400	2100	0%
Buhalteris	1500 - 2100	1900	0%	2400 - 3300	3000	0%	3300 - 5000	4500	10%
Finansų analitikas	1700 - 2400	2100	11%	2600 - 3600	3300	0%	3300 - 5000	4100	0%
Finansų kontrolierius	-	-	-	3300 - 4100	3800	0%	4100 - 5000	4600	0%
Finansų vadovas	-	-	-	5000 - 6000	5800	7%	6600 - 8000	7400	0%
Kreditų analitikas	1900 - 2400	2200	0%	2400 - 3000	2700	0%	3100 - 3600	3400	0%
Rizikų analitikas	-	-	-	3300 - 5000	4500	10%	-	-	-
Vyr. rizikų pareigūnas	-	-	-	3300 - 5000	4500	10%	5000 - 8000	6600	0%
Ataskaitų analitikas	1900 - 2400	2100	0%	3000 - 4100	3600	0%	3600 - 5000	4100	0%
Atitikties specialistas (KYC)	1700 - 2100	1900	0%	2400 - 3600	3000	0%	3000 - 5000	3600	0%
Pinigų plovimo prevencijos specialistas	1700 - 2100	1900	0%	2400 - 3000	3000	0%	3000 - 4100	3600	0%
Pinigų plovimo prevencijos raportavimo pareigūnas	3000 - 3600	3300	0%	3000 - 5000	4500	10%	4100 - 6000	5800	7%
Atitikties pareigūnas	-	-	-	3000 - 5000	4100	0%	5000 - 6600	5800	0%
Tėisininkas (įmonėje)	1900 - 3000	2500	19%	3000 - 3900	3600	9%	4100 - 5800	5000	9%
Tėisininkas (advokatų kontoroje)	1900 - 2600	2300	0%	3000 - 5000	4000	21%	4500 - 6600	5800	7%
Administratorius	1500 - 1700	1500	0%	1900 - 2400	2100	0%	2100 - 2600	2400	0%
Asmeninis asistentas	1400 - 1700	1500	0%	1900 - 2400	2100	0%	2300 - 3000	2600	0%
Personalo valdymas (atrankos)	1500 - 1700	2300	21%	3000 - 3600	3300	0%	3300 - 5000	4500	10%
Personalo valdymas (administravimas)	1400 - 1700	1500	0%	1900 - 2400	2300	10%	2100 - 2600	2600	8%
Personalo valdymas (atlyginimas ir priedai)	1900 - 2600	2300	0%	2600 - 4600	3600	0%	4600 - 7900	6300	0%
Personalo valdymas (darbuotojų ugdymas)	1400 - 1900	1660	0%	1900 - 3000	2400	0%	3000 - 3600	3300	0%
Personalo verslo partneris	1500 - 1700	1900	0%	2100 - 3300	3000	0%	3300 - 4100	3600	0%
Personalo vadovas	-	-	-	3300 - 5000	4100	0%	5000 - 8000	6600	0%

Lentelėje pateikti People Link 2022 m. 1 – 3 ketvirčiais surinkti duomenys apie kandidatų lūkesčius atlygiui ir kaip jie keitėsi per paskutinius 6 mėnesius. Taip pat, bendradarbiaudami su Baltic Salary Survey, palyginome kandidatų lūkesčius su realiai tose rolėse uždirbamų atlygių medianomis. Tikimės, kad šis įrankis padės išlikti konkurencingais vykdant atrankas bei peržiūrint atlygius savo komandose.

Agenda:

- Rėžis EUR – rėžis, į kurį patenka dažniausiai kandidatų įvardinami atlygio lūkesčiai
- Moda EUR – dažniausiai kandidatų įvardinamas atlygio lūkestis toje rolėje
- Pokytis % - atlygio lūkesčio pokytis per paskutinius 6 mėnesius (lyginant 1 ir 3 ketvirčius)

Moda EUR langeliai yra užkoduoti spalvomis, kurios nurodo, kiek atlygio lūkestis yra atitrūkęs nuo realaus atlygio medianos toje rolėje. Spalvų reikšmės:



Mažiau nei rinkos mediana
arba apylygiai

Kandidatų lūkestis atlygio
medianą viršija 200-300 EUR

Kandidatų lūkestis atlygio
medianą viršija 400-500 EUR

Kandidatų lūkestis atlygio
medianą viršija 500-1000 EUR

Kandidatų lūkestis atlygio
medianą viršija >1000 EUR

Verslo vystymo atrankos



*Verslo vystymo atrankų komanda dirba su rinkodaros, pardavimų, komercijos/pirkimų ir klientų aptarnavimo pozicijų paieška ir atranka. Įžvalgomis dalinasi sektoriaus vadovė **Rūta Ratavičiūtė**.*

Rinkodaros specialistų trūkumą keičia aktyvių pardavėjų trūkumas. Šiuo metu vykstantis ekonomikos ciklas grąžina poreikį įmonėms eiti į rinką ir aktyviai pardavinėti savo produktus. O ne vien tik patogiai juos pateikti ir pasirūpinti kliento patirtimi, už ką labiau atsakinga rinkodara ir klientų aptarnavimas.

Kaip pritraukti? Rezultatyviems pardavėjams šalia įdomaus produkto ir įmonės kultūros, svarbus aspektas yra finansinis atlygis bei jo sudėtis. Ir skirtingai nei anksčiau, dabar jie šio lūkesčio "nebevynioja į vatą" ir komunikuoja labai tiesiai. Kaip niekada svarbi fiksuoto atlygio dalis - dėl nestabilios ekonominės situacijos pardavėjai nori užsitikrinti saugumą.

Iššūkiai: Rezultatyviusius pardavėjus esami darbdaviai bandys išlaikyti bet kokia kaina. Jeigu Jums tikrai patiko kandidatas - nusiteikite deryboms ir turėkite rezerve biudžetą ar papildomų naudų, kuriuos galėsite pasiūlyti antrame derybų raunde.

Klientų aptarnavimo specialistai- mažiausiai lojalūs.

Iššūkiai: Didžiausia įmonės kaita administracijoje - klientų aptarnavimo rolėse. Dažnai su studijomis suderinamas darbas, darbuotojams yra suvokiamas tik kaip pajamų šaltinis, nekuriantis didelės pridėtinės vertės karjeros ar profesinio augimo prasme. O ir dažnai jį pasirenka dirbti to augimo net nesiekiantys, todėl kaita neišvengiama, nes tokių specialistų paklausa yra ypač didelė.

Kaip išlaikyti? Trumpinti darbuotojo įvedimo procesą bei kurti augimo įmonėje planą darbuotojams, turintiems ambicijas, pvz., pajungiant juos į aptarnavimo procesų efektyvumą ar netgi automatizavimą. Taip pat, galima pagalvoti, kaip turimą poziciją paversti sudėtingesne, kompliškėse, kuriančia daugiau pridėtinės vertės tiek įmonei, tiek darbuotojui.

Skaitmeninės rinkodaros specialistai - po 3 metų išaugama pozicija

Iššūkiai: Per pandemiją staigiai prireikus skaitmeninės rinkodaros specialistų, dirbančių su PPC, SEO ir kitais techniškesniais įrankiais, paieškos specifika pasidarė panašiai sudėtinga kaip ieškant programuotojų. Išskyrus, kad programuotojų daug ir jie sutinka toliau dirbti tą patį ar panašų darbą kitoje įmonėje. Tuo tarpu skaitmeninės rinkodaros specialistai po kelių metų jau nori būti mažiau "hands-on" ir labiau įsitraukę į kampanijų strategavimą, planavimą ir darbų delegavimą kolegoms ar išorės kompanijoms.

Kaip pritraukti? Labai aiškiai įvardinti kuo siūloma pozicija savo darbo pobūdžiu garantuos augimą. Taip pat, svarbu daug komunikacijos apie parduodamą produktą, įmonės kultūrą bei potencialą karjerai įmonės viduje.

Kandidatų finansiniai lūkesčiai

EUR mėn/gross

Pozicija	Junior (0-2 metai patirties)			Mid (2-5 metai patirties)			Senior (5+ metai patirties)		
	Rėžis EUR	Moda EUR	Pokytis %	Rėžis EUR	Moda EUR	Pokytis %	Rėžis EUR	Moda EUR	Pokytis %
Rinkodaros vadovas	-	-	-	4100 - 5600	5000	0%	5600 - 9000	7000	6%
Prekinio ženklo vadybininkas	1600 - 2100	1900	0%	1900 - 3300	2500	0%	3300 - 5000	4100	0%
Rinkodaros specialistas	1400 - 2100	1800	0%	1900 - 3300	2500	0%	3100 - 5000	4100	0%
Skaitmeninės rinkodaros specialistas (ppc, performance)	1600 - 2500	2200	10%	2500 - 4100	3800	0%	4200 - 5800	4200	2%
Skaitmeninės rinkodaros specialistas (socialiniai tinklai)	1400 - 2100	1800	0%	1900 - 3300	2500	0%	3300 - 5000	3800	0%
Pardavimų vadovas	-	-	-	4100 - 5600	5000	0%	5600 - 9000	6600	0%
Pardavimų specialistas	1700 - 2100	1900	0%	1900 - 3300	2500	0%	3300 - 5000	4100	0%
Svarbių klientų vadybininkas	1600 - 2100	1900	0%	2100 - 3600	2800	12%	3600 - 5000	4100	0%
Verslo vystymo vadovas (strateginiai aktyvūs pardavimai)	-	-	-	4100 - 5600	5000	0%	5600 - 9000	6600	0%
Verslo vystymo specialistas (aktyvūs pardavimai)	1600 - 2100	1900	0%	1900 - 3300	2500	0%	3300 - 5000	4100	0%
Pardavimų asistentas /administratorius	1400 - 2100	1750	0%	2100 - 2600	2300	0%	-	-	-
Komercijos / Pirkimų vadovas	-	-	-	4100 - 5600	5000	0%	5600 - 9000	6600	0%
Kategorijos vadovas	1400 - 2100	1750	0%	2100 - 3500	2700	8%	3700 - 5800	4200	2%
Produkto vadovas	1400 - 2100	1750	0%	2100 - 3500	2700	8%	3700 - 5800	4200	2%
Komercijos / Pirkimų vadybininkas	1500 - 2100	1750	0%	2100 - 3300	2700	8%	3300 - 4100	3800	0%
E-komercijos vadovas	-	-	-	4100 - 5600	5000	0%	5600 - 9000	6600	0%
E-komercijos specialistas	1400 - 2100	1900	0%	2100 - 3300	2500	0%	3300 - 5000	4100	0%
Klientų aptarnavimo vadovas	-	-	-	1600 - 2500	2200	0%	2200 - 2800	2500	0%
Klientų aptarnavimo specialistas	1400 - 1600	1500	7%	1600 - 1900	1700	0%	-	-	-

Lentelėje pateikti People Link 2022 m. 1 – 3 ketvirčiais surinkti duomenys apie kandidatų lūkesčius atlygiui ir kaip jie keitėsi per paskutinius 6 mėnesius. Taip pat, bendradarbiaudami su Baltic Salary Survey, palyginome kandidatų lūkesčius su realiai tose rolėse uždirbamų atlygių medianomis. Tikimės, kad šis įrankis padės išlikti konkurencingais vykdant atrankas bei peržiūrint atlygius savo komandose.

Agenda:

- Rėžis EUR – rėžis, į kurį patenka dažniausiai kandidatų įvardinami atlygio lūkesčiai
- Moda EUR – dažniausiai kandidatų įvardinamas atlygio lūkestis toje rolėje
- Pokytis % - atlygio lūkesčio pokytis per paskutinius 6 mėnesius (lyginant 1 ir 3 ketvirčius)

Moda EUR langeliai yra užkoduoti spalvomis, kurios nurodo, kiek atlygio lūkestis yra atitrūkęs nuo realaus atlygio medianos toje rolėje. Spalvų reikšmės:



Mažiau nei rinkos mediana arba apylygiai

Kandidatų lūkestis atlygio medianą viršija 200-300 EUR

Kandidatų lūkestis atlygio medianą viršija 400-500 EUR

Kandidatų lūkestis atlygio medianą viršija 500-1000 EUR

Technologijų srities atrankos



*Technologijų atrankų komanda People Link dirba su gamybos, statybos, inžinerijos, duomenų valdymo, projektų ir procesų valdymo profesionalų ir vadovų pozicijų atrankomis. Įžvalgomis dalinasi sektoriaus vadovė **Dovilė Baltramiejūnaitė**.*

Šis pusmetis technologijų sektoriuje buvo gana ramus ir stabilus tiek atlygio augimo, tiek kalbant apie kandidatų srautą. Nors bendros rinkos prognozės apie ateinančią sulėtėjimą turėtų paliesti technologijų sektoriaus kandidatus (ypatingai statybos bei gamybos), tačiau bent jau šiuo metu, nėra jaučiamas talentų atlaisvėjimas rinkoje. Išlieka ta pati tendencija, kad dalį kandidatų, tinkamų kandidatų galite prisitraukti gerai paruoštu darbo skelbimu, tik reikia tų kandidatų išlaukti. Na o kitą dalį – vis dar

reikia „susimedžioti“. Vienintelis momentas, kurį norėčiau pabrėžti, tai, kad yra atsargumo faktorius kandidatų pasirinkime. Jie nebėra linkę stačia galva pulti į naują darbo vietą. Todėl aiški ir tiksli komunikacija apie ateities planus, tvarią plėtrą, kompanijos stabilumą – gali padėti kandidatui priimti jums palankų sprendimą.

Statybos rinkos kandidatai keičiasi. Statybos sektorius yra bene konservatyviausias, todėl girdimi kandidatų aukštesni reikalavimai darbdaviui atėjo tik dabar. Negaliu neigti, projektai, su kuriais dirbs – liko vienu iš pirmųjų pasirinkimo kriterijų, tačiau ne mažas svaris atitenka ir minkštosios kompanijos savybės (mokymosi planai, ugdantis vadovas, grįžtamojo ryšio sesijos, tvarkingi įmonės procesai). Statybų srities atstovai pradeda ieškoti procesiškai tvarkingos ir į komandą orientuotos darbo vietos. Net jei šiuo metu jūs, kaip kompanija, neturite mano anksčiau minėtų savybių, greičiausia turite save, kaip organizaciją, skiriančių bruožų. O gal norite žmonių, kurie padėtų tai įgyventi? Kalbantis su potencialiais kandidatai, vertėtų nebijoti apie tai kalbėti, nes tai gali jums padėti pritraukti ir sudomintų statybos sektoriaus žmonių.

Nebėra idealių kandidatų. Jeigu ieškote to vieno vienintelio, kuris atitiks visus iškeltus pozicijai reikalavimus – yra tikimybė, kad liksite su tuščia pozicija. Kova dėl talentų šiuo metu yra kaip niekada aštri, todėl prieš pradėdami ieškoti, jūs, kaip darbdavys turite išsiginčioti, kokie yra „must“ reikalavimai ir be ko tikrai nesvarstysite kandidato, o likusias, trūkstamas, turite būti pasiruošę apmokyti. Reikia suprasti, kad investicija į potencialą (ne visada), dauguma atveju atsiperka. Idealaus kandidato paieškos trunka gerokai ilgiau. Jūs turite pasverti savo laiko kainą.

Kiekviena pozicija turi savo „bumo“ laikotarpį. Paskutinius 3 mėnesius, mes savo atrankose, matome elektronikos specialistų poreikio augimą. Kalbu tiek apie projektuotojus / programuotojus / testuotojus. Tai lemia ir gerokai išaugusį jų atlygio lūkestį, kuris tam tikrais momentais padidėjo net iki 30%. Visgi, kompanijos gaminamas produktas vis dar lieka vienu iš esminių konkurenciniu pranašumu pritraukiant elektronikos specialistus. Todėl net jei kalbinate „brangesnį“ kandidatą, ne retai galite jį gauti „pigiau“, jei jį sužavi arba jūs gerai atstovaujate savo gaminį prie kurio šis specialistas dirbs

Kandidatų finansiniai lūkesčiai

EUR mėn/gross

Pozicija	Junior (0-2 metai patirties)			Mid (2-5 metai patirties)			Senior (5+ metai patirties)		
	Rėžis EUR	Moda EUR	Pokytis %	Rėžis EUR	Moda EUR	Pokytis %	Rėžis EUR	Moda EUR	Pokytis %
Priežiūros inžinierius	1400 - 2200	2000	11%	2200 - 2700	2500	10%	2700 - 3300	3000	0%
Mechanikos inžinierius	1200 - 2000	1600	0%	1800 - 3000	2800	5%	3000 - 4100	3500	18%
Elektronikos inžinierius	1800 - 2800	2400	33%	2800 - 3800	3400	21%	3500 - 5500	4700	24%
Automatikos inžinierius	1400 - 2000	1600	0%	2000 - 3300	3000	5%	3300 - 4000	3500	-8%
Elektros inžinierius	1400 - 2000	1600	0%	2000 - 2700	2500	0%	2700 - 3300	3000	0%
Energetikos (šiluma ir pan.) inžinierius	1400 - 2000	1600	0%	2000 - 2700	2500	0%	2700 - 3300	3000	0%
Chemijos inžinierius	1200 - 1500	1400	8%	1500 - 2200	2000	-5%	2200 - 3000	2800	0%
CNC operatorius	1200 - 1500	1400	8%	1500 - 2300	2100	0%	2300 - 3000	2500	9%
CAM programuotojas	1400 - 1700	1600	7%	1700 - 2700	2500	0%	2700 - 3200	3000	13%
CAD inžinierius	1400 - 1800	1700	0%	1800 - 2700	2500	0%	2700 - 3500	3300	0%
Planavimo specialistas	1400 - 1800	1600	0%	1800 - 2700	2600	4%	2700 - 3300	3000	1%
Technologas	2100 - 3000	2600	8%	3000 - 3800	3300	0%	3800 - 4500	4200	0%
Kokybės inžinierius	1800 - 2500	2200	22%	2500 - 3000	2700	8%	3000 - 3500	3300	14%
Meistras	2000 - 2300	2200	5%	2300 - 2500	2400	4%	2500 - 3000	2700	8%
Pamainos vadovas	2000 - 2400	2300	0%	2400 - 2600	2500	4%	2600 - 3500	3000	7%
Gamybos vadovas	-	-	-	3500 - 4600	4100	-5%	4600 - 8200	6600	-20%
Inžinerinio komandos vadovas	3000 - 3800	3500	9%	3800 - 4200	4000	8%	4200 - 5000	4700	0%
Projektų vadovas	2500 - 2700	2600	0%	2700 - 3500	3000	7%	3500 - 4000	3600	9%

Lentelėje pateikti People Link 2022 m. 1 – 3 ketvirčiais surinkti duomenys apie kandidatų lūkesčius atlygiui ir kaip jie keitėsi per paskutinius 6 mėnesius. Taip pat, bendradarbiaudami su Baltic Salary Survey, palyginome kandidatų lūkesčius su realiai tose rolėse uždirbamų atlygių medianomis. Tikimės, kad šis įrankis padės išlikti konkurencingais vykdant atrankas bei peržiūrint atlygius savo komandose.

Agenda:

- Rėžis EUR – rėžis, į kurį patenka dažniausiai kandidatų įvardinami atlygio lūkesčiai
- Moda EUR – dažniausiai kandidatų įvardinamas atlygio lūkestis toje rolėje
- Pokytis % – atlygio lūkesčio pokytis per paskutinius 6 mėnesius (lyginant 1 ir 3 ketvirčius)

Moda EUR langeliai yra užkoduoti spalvomis, kurios nurodo, kiek atlygio lūkestis yra atitrūkęs nuo realaus atlygio medianos toje rolėje. Spalvų reikšmės:



Mažiau nei rinkos mediana
arba apylygiai

Kandidatų lūkestis atlygio
medianą viršija 200-300 EUR

Kandidatų lūkestis atlygio
medianą viršija 400-500 EUR

Kandidatų lūkestis atlygio
medianą viršija 500-1000 EUR

Kandidatų finansiniai lūkesčiai

EUR mėn/gross

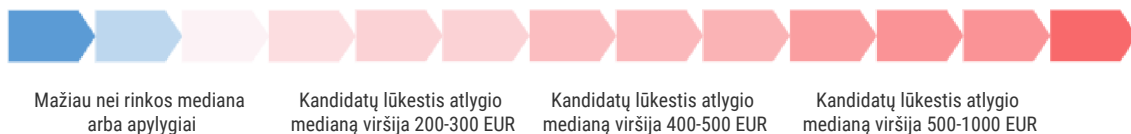
Pozicija	Junior (0-2 metai patirties)			Mid (2-5 metai patirties)			Senior (5+ metai patirties)		
	Rėžis EUR	Moda EUR	Pokytis %	Rėžis EUR	Moda EUR	Pokytis %	Rėžis EUR	Moda EUR	Pokytis %
Kokybės vadovas	-	-	-	3000 - 3800	3400	0%	3800 - 5000	4200	0%
Technikos vadovas	-	-	-	3000 - 3800	3400	0%	3800 - 5500	4900	17%
R&D vadovas	-	-	-	4000 - 6000	4900	0%	6000 - 7000	6600	6%
Projektų inžinierius	1400 - 1600	1500	0%	1600 - 2500	2300	10%	2500 - 3300	2800	12%
Paruošimo inžinierius	1400 - 1700	1600	0%	1700 - 2800	2700	1%	2800 - 3500	3000	1%
Darbų vadovas	1900 - 2300	2100	0%	2300 - 2800	2500	0%	2800 - 3300	3000	0%
Statybos vadovas	3000 - 3500	3300	0%	3500 - 3900	3800	0%	3900 - 4300	4100	0%
Projektų vystymo vadovas	3900 - 4500	4200	0%	4500 - 5300	5000	0%	5300 - 8500	7000	0%
Projektų vadovas (statyba/NT)	-	-	-	4000 - 4600	4400	0%	4600 - 5500	5000	0%
Projektų vadovas (projektavimas)	3200 - 3500	3400	0%	3500 - 4500	4200	0%	4500 - 5500	5000	0%
Braižytojas	1200 - 1500	1300	0%	1500 - 2200	2100	0%	2200 - 2500	2300	8%
Konstruktorius	1800 - 2300	2000	5%	2300 - 3300	2900	0%	3300 - 4500	4200	0%
PDV	-	-	-	3000 - 3500	3300	10%	3500 - 4500	3800	9%
Projektuotojas (inžinerinės dalies)	1700 - 2500	2300	0%	2500 - 3000	2800	0%	3000 - 3500	3300	10%
Projektų direktorius	-	-	-	5500 - 6300	5700	0%	6300 - 9000	8200	0%
Statybos direktorius	-	-	-	5500 - 6300	5700	0%	6300 - 9000	8200	0%
Projektavimo komandos vadovas	-	-	-	3800 - 4500	4000	0%	4500 - 5500	5000	0%
Duomenų analitikas	2300 - 3000	2500	0%	3000 - 3500	3300	0%	3500 - 4500	4000	0%
Duomenų inžinierius	2800 - 3500	3000	0%	3500 - 5600	5000	0%	5600 - 8200	6600	0%
Duomenų mokslininkas	2500 - 3500	2800	0%	3500 - 5000	4800	0%	5000 - 7500	6500	0%
Komandos vadovas (duomenys)	-	-	-	3300 - 4000	3500	0%	4000 - 5000	4500	0%
Vyr. duomenų pareigūnas	-	-	-	4000 - 5500	4900	0%	5500 - 7000	6500	0%

Lentelėje pateikti People Link 2022 m. 1 – 3 ketvirčiais surinkti duomenys apie kandidatų lūkesčius atlygiui ir kaip jie keitėsi per paskutinius 6 mėnesius. Taip pat, bendradarbiaudami su Baltic Salary Survey, palyginome kandidatų lūkesčius su realiai tose rolėse uždirbamų atlygių medianomis. Tikimės, kad šis įrankis padės išlikti konkurencingais vykdant atrankas bei peržiūrint atlygius savo komandose.

Agenda:

- Rėžis EUR – rėžis, į kurį patenka dažniausiai kandidatų įvardinami atlygio lūkesčiai
- Moda EUR – dažniausiai kandidatų įvardinamas atlygio lūkestis toje rolėje
- Pokytis % - atlygio lūkesčio pokytis per paskutinius 6 mėnesius (lyginant 1 ir 3 ketvirčius)

Moda EUR langeliai yra užkoduoti spalvomis, kurios nurodo, kiek atlygio lūkestis yra atitrūkęs nuo realaus atlygio medianos toje rolėje. Spalvų reikšmės:



IT srities atrankos

*Atrankos su kuriomis dirbame – IT srities vadovų atrankos, projektų bei produkto vadovai, infrastruktūros specialistai, kokybės užtikrinimo inžinieriai, pagalbinis IT personalas bei, žinoma, įvairių technologijų programuotojai. Įžvalgomis dalinasi sektoriaus vadovas **Danas Venclovas**.*



Didėjantis atleidžiamų darbuotojų skaičius anapus vandenyno skatina sunerimti ir Lietuvos IT rinkos darbuotojus. Žmonės ženkliai kritiškiau vertina įmonės stabilumą, ateities perspektyvą ir galimybę saugiai dirbti – tiek naujuose pasiūlymuose, tiek esamos įmonės, kurioje dirba. Tad šiuo metu, daug daugiau nei

ekonomikos augimo periodu, svarbu savo darbuotojams ir rinkai rodyti kiek Jūsų organizacija yra drąsi ir rimtai nusiteikusi tolimesniam, tvariam ir pasvertam augimui. Per daug konservatyvus žiūrėjimas į plėtrą ir augimą gali sudaryti įspūdį, jog organizacija abejoja savo ilgalaikiškumu. Vis dėlto, ne viskas tik juoda ar balta. Įvairių kompetencijų IT specialistai kiek dažniau yra linkę išklaustyti atrankų specialistų pasiūlymus, tačiau su tikslu turėti planą B, C ar net D, jeigu kažkas neišdegtų su esama įmone arba netektų darbo dėl padalinio/organizacijos uždarymo. Bendrai IT rinkoje auga žmonių lojalumas savam darbdaviui, o tiek Covid pandemijos periodu, tiek ir prasidėjus Rusijos karui prieš Ukrainą darbdavių rodytas dėmesys saviems darbuotojams dabar atneša „vaisius“ ir darbuotojai nebėga kitur.

Dirbdami su skirtingomis organizacijomis susiduriame su įvairiausiais klausimais apie rinką, sektorių, rinkos žaidėjus ir kandidatus. Tačiau keletas tų klausimų itin dažnai atsikartoja, tad norime pateikti atsakymus į šiuos klausimus ir padėti lengviau susiorientuoti šioje VUCA aplinkoje.

„Daug kas atleidinėja žmones, tad jau daugiau laisvų talentų rinkoje?“ Išties atleidimų nėra tiek daug, kiek gali susidaryti įspūdis stebint viešąją mediją, kur yra garsiai eskaluojami keli atvejai ir kelių įmonių situacijos. Kita vertus, yra tiesos, jog kai kurios įmonės jau dabar „veržiasi diržus“ ir apkarpo savo komandas ar padalinius. Vis dėlto, tai nereiškia, jog šie žmonės tiesiog „išplaukia“ į rinką ir joje plūduriuoja laukdami geriausio pasiūlymo. Dažniausiai, įmonei paskelbus vieno ar kito žmogaus/komandos/padalinio atleidimą, šioms žmonėms tereikia atsakyti į keletą paskutinių žinučių „kabančių“ LinkedIn pašto dėžutėje ir per porą dienų sudalyvavus 5 – 10 darbo pokalbių pasirinkti geriausią pasiūlymą.

Svarbu suprasti, jog vienoms organizacijoms traukiantis, kitos nestabdo samdos ir plėtros planų, o IT specialistų poreikis ženkliai viršija pasiūlą, todėl net ir keli šimtai IT specialistų atsiradusių rinkoje yra taip greitai „sumedžiojami“, jog praktiškai „head-hunt’ingą“ reikia daryti iki įmonei paskelbiant apie etatų mažinimą. Genius Sport paskelbus apie tai, jog traukiasi iš Lietuvos, jų IT specialistai gavo nuo 10 iki 30 žinučių iš atrankų specialistų per pirmą dieną.

„Į šalį atvykstantys ukrainiečiai ir baltarusiai galbūt jau išpildo rinkos poreikį?“ Deja, į šalį atvykstantys piliečiai tikrai ne visi yra IT rinkos dalyviai, o ir ne taip greitai geba/gali įsilieti į darbo rinką. Kita vertus, išvykdami iš gimtosios šalies, neretai palieka ten savo giminaičius ir daugiau dėmesio skiria saugiam jų atgabenimui į čia negu skuba rasti naują darbą. Vis dėlto, ko išties daugėja – ukrainiečių ar baltarusių, kurie nori ir gali dirbti nuotoliu. Oficialiai įdarbinti užsienietį, ne ES narės gyventoją, yra išties keblu ir užtrunka nemažai laiko susitvarkant dokumentus, tad daug dažniau šių šalių asmenys gali teikti Freelance paslaugas. Žinoma, tai reikalauja (bent jau iš dalies) mokytis naujo darbo modelio Jūsų komandų vadovus, o ir neretai atsiranda kalbos barjeras, tačiau atviras požiūris į darbą nuotoliu bei Freelance principą, gali sukurti Jums konkurencinį pranašumą pritraukiant naujų komandos narių.

„Kas vyksta su IT atlyginimais?“ Šiuo metu rinkoje galima matyti gana didelį atlyginimo lūkesčių svyravimą. Svarbi dalis čia yra tai, jog svyruoja ir varijuoja lūkesčiai, o ne realus atlyginimas, kurį gauna žmonės. Atlyginimai per paskutinį laikotarpį nekito tiek daug, kiek galima manyti. Tačiau stipriai išaugo kandidatų lūkesčiai svarstant naujas pozicijas. Anksčiau kandidatai drąsiai įvardindavo 200-300 EUR po mokesčių atlyginimo augimą tam, kad rimčiau svarstytų pasiūlymą. Dabar yra įvardinama, jog bent 500 EUR po mokesčių turėtų augti esamas atlyginimas, jog keistų įmonę žmogus. Už to slypi nemažai argumentacijos, netgi ir gana racionalios – infliacija bei kontrapasiūlymo gavimas (pasiūlymas, kurį darbuotojas gauna iš savo darbdavio, kad nekeistų įmonės, o pasilikėtų esamoje). Beveik 100% darbuotojų gavę pasiūlymą iš naujos organizacijos, kalbėdami su savo darbdaviu, gauna kontrapasiūlymą, tad jau pradedant derybas su nauju darbuotoju dėl naujos pozicijos, reikia nusimatyti, jog ne viskas bus taip sklandžiai, kaip norėtusi. Nesibaiminkite atviros diskusijos su kandidatais apie jų finansinius lūkesčius, kylančias abejones pasirinkimo procese bei tai, kiek realu, jog gavęs kontrapasiūlymą savo įmonėje pasirinks Jūsų organizaciją.

Kandidatų finansiniai lūkesčiai

EUR mėn/gross



Pozicija	Junior (0-2 metai patirties)			Mid (2-5 metai patirties)			Senior (5+ metai patirties)		
	Rėžis EUR	Moda EUR	Pokytis %	Rėžis EUR	Moda EUR	Pokytis %	Rėžis EUR	Moda EUR	Pokytis %
.NET	1800 - 3200	2500	19%	3300 - 5000	4500	18%	5300 - 7400	6300	9%
Architect	-	-	-	5000 - 6600	5800	35%	5800 - 7100	6600	14%
BI Developer	2000 - 4100	3000	20%	4100 - 5800	5100	24%	5800 - 6900	6600	20%
Business Analyst	1600 - 2500	2100	17%	3000 - 5000	4300	13%	5000 - 6000	5500	10%
C++	1600 - 2500	2100	5%	3000 - 5000	4300	13%	5000 - 6600	5800	16%
CIO	-	-	-	5000 - 5800	5100	2%	5800 - 7400	6600	0%
CTO	-	-	-	5800 - 8200	6600	18%	7400 - 10000	8200	0%
DevOps	-	-	-	3200 - 5200	4500	10%	5000 - 7400	6500	3%
Go	2000 - 3500	2750	20%	3500 - 5000	4250	4%	5300 - 7000	5900	7%
Java	1700 - 3000	2350	18%	3000 - 5000	4000	5%	5300 - 7000	6500	12%
JavaScript	2000 - 3000	2500	9%	3300 - 5300	4500	7%	6300 - 10000	7500	29%
Linux Admin	2000 - 3000	2800	22%	2500 - 4700	3600	6%	4500 - 6000	5300	6%
Mobile	2000 - 3400	2700	0%	3600 - 5000	4800	0%	5800 - 8200	6600	0%
PenTester	1800 - 3200	2500	19%	3300 - 5000	4500	13%	5300 - 6600	5800	14%
PHP	1800 - 2800	2300	15%	3500 - 4700	4100	8%	6000 - 7000	6500	18%
Product Owner	-	-	-	3600 - 5000	4500	10%	4800 - 6400	5800	14%
Project Manager	2200 - 2600	2400	4%	3200 - 4500	4100	17%	4100 - 5600	5000	11%
Python	1500 - 2800	2300	10%	3700 - 5300	4350	6%	5300 - 8200	6600	20%
QA Automated	1800 - 3200	2500	0%	3300 - 5000	4500	0%	5300 - 6600	5800	0%
QA Manual	1300 - 2500	2100	31%	2500 - 4200	3200	23%	3200 - 5600	4600	31%
React Native	2000 - 3400	2500	0%	3300 - 5300	4800	7%	5800 - 8200	6600	14%
Scrum Manager	-	-	-	3300 - 5100	4500	18%	5000 - 6600	5800	0%
SQL	1600 - 2500	2100	17%	3000 - 5000	4300	10%	5000 - 6600	5800	9%
Team Manager	-	-	-	5000 - 6600	5800	14%	6600 - 8200	7500	14%

Lentelėje pateikti People Link 2022 m. 1 – 3 ketvirčiais surinkti duomenys apie kandidatų lūkesčius atlygiui ir kaip jie keitėsi per paskutinius 6 mėnesius. Taip pat, bendradarbiaudami su Baltic Salary Survey, palyginome kandidatų lūkesčius su realiai tose rolėse uždirbamų atlygių medianomis. Tikimės, kad šis įrankis padės išlikti konkurencingais vykdant atrankas bei peržiūrint atlygius savo komandose.

Agenda:

- Rėžis EUR – rėžis, į kurį patenka dažniausiai kandidatų įvardinami atlygio lūkesčiai
- Moda EUR – dažniausiai kandidatų įvardinamas atlygio lūkestis toje rolėje
- Pokytis % - atlygio lūkesčio pokytis per paskutinius 6 mėnesius (lyginant 1 ir 3 ketvirčius)

Moda EUR langeliai yra užkoduoti spalvomis, kurios nurodo, kiek atlygio lūkestis yra atitrūkęs nuo realaus atlygio medianos toje rolėje. Spalvų reikšmės:



Personalo konsultacijos

Peoplelink teikia ne tik darbuotojų paieškos ir atrankos paslaugas, bet ir padeda savo klientams kitais svarbiais HR klausimais. Per daugiau nei 7 konsultacijų padalinio veiklos metus vykdėme ne vienos organizacijos darbuotojų įsitraukimo tyrimą, diegėme veiklos vertinimo sistemas, atlikome darbdavio įvaizdžio tyrimus ir konsultavome darbdavio įvaizdžio ir atrankų rinkodaros klausimais. Artimoje partnerystėje su mūsų partneriais iš Estijos Tripod vykdome 360 vertinimus, organizacijos sveikatos tyrimus, naudodami mokslškai pagrįstus įrankius padedame klientams vertinti vadovų komandas ir profesionalų potencialą.

Šiomet pristatome naują paslaugą - Talentų pritraukimo ir atrankų sistemos optimizavimas (TAO - Talent Acquisition Optimization) ir jau net keletas mūsų klientų džiaugiasi efektyvesniu ir sėkmingesniu darbuotojų pritraukimo ir atrankos procesu. Apie tai daugiau pasakoja naujoji Peoplelink konsultacijų padalinio vadovė **Deimantė Mikalauskė**.



Kiekvienoje krizėje – slypi galimybės. Rinkos tendencijos šiuo metu nepalankios darbdaviams: talentų trūkumas, ilgėjanti atrankų trukmė, augantys samdos kaštai. Tačiau vienas iš labiausiai neraminančių skaičių yra augantis procentas kandidatų, kurie atmeta darbo pasiūlymą (šiuo metu, kai kuriuose sektoriuose jis siekia net iki 60 proc.). Visa tai kelia nerimą organizacijų vadovams ir skatina sunerimti dėl samdos proceso efektyvumo.

People Link su kandidatų pritraukimu ir atranka dirba jau daugiau nei 13 metų. Esame susidūrę su pačiomis keisčiausiomis rinkos tendencijomis bei krizėmis, tad nusprendėme savo klientams pasiūlyti pagalbą atrankų procesų optimizavime, kad kartu įveiktumėme rinkos pametėtus iššūkius.

Kaip viskas vyksta?

- Išgryniname organizacijos kaip darbdavio vertes, kurias toliau integruojame į visą darbuotojų pritraukimo ir atrankos procesą.
- Sukuriame vizualius atrankų modelius visoms atrankoms ir skirtingiems skyriams
- Sukuriame atsakomybių matricą atrankos procese, įtraukiant HR, samdantį vadovą ir kt. susijusius kolegas.
- Sukuriame geros kandidatų patirties valdymo procesas, įtraukiant kandidatų atsiliepimus apie atrankas.
- Sukuriame pagrindinių darbuotojų pritraukimo procesų KPI modelius bei skaičiavimo metodikas.
- Sukuriame darbuotojų pritraukimo procesų aprašymus, skelbimų formas ir parenkame efektyviausius kanalus.
- Parengiame online mokymus vadovams apie atrankos procesą, parengiame atmintines visiems atrankoje dalyvaujantiems asmenims.

Būkime viena komanda!

Jei turite klausimų dėl atrankų ar Jums reikia pagalbos įsivertinant ar vystant personalo procesus, drąsiai kreipkitės!



Jurgita Lemešiūtė
Vadovaujanti partnerė

jurgita@peoplelink.lt
+370 614 65999



Matas Martinkėnas
Partneris

matas@peoplelink.lt
+370 696 09920



Deimantė Mikalauskė
Finansų ir valdymo atrankų ir konsultacijų vadovė

deimante@peoplelink.lt
+370 620 34208



Rūta Ratavičiūtė
Partnerė, Verslo vystymo atrankų vadovė

ruta@peoplelink.lt,
+370 614 41440,



Dovilė Baltramiejūnaite
Technologinių atrankų vadovė

dovile@peoplelink.lt
+370 610 22553



Danas Venclovas
Asocijuotas partneris, IT atrankų vadovas

danas@peoplelink.lt
+370 613 89310