



Darbuotojų atlygio lūkesčių ir tyrimo apžvalga

Brangūs partneriai,

Metų pradžia dar kartą parodė, kad esame stipresni nei manome. Nepaisant prognozuojamo ekonomikos rodiklių kritimo, dauguma mūsų klientų ir toliau sunkiai dirba, kad augintų savo verslus ir tokiu būdu stiprintų ekonomiką. Labai džiaugiamės galėdami Jums padėti augti ir stiprėti.

Šio ketvirčio "įžvalglaiškyje" dalinamės mūsų visus 2022 metus rinktų kandidatų motyvacijos aspektų renkantis darbdavį apžvalga. Čia rasite įžvalgas, kokius darbo pasiūlymus renkasi rezultatyviausi kandidatai, kokių atsisako ir kokios įmonių savybės juos labiausiai traukia renkantis kitą karjeros žingsnį.

Taip pat, jau tradiciškai, pasidalinsime visų mūsų specializacijos grupių įžvalgomis bei skirtingų sektorių darbuotojų atlygio lūkesčiais, kad galėtumėte dar sėkmingiau pritraukti ir samdyti rinkos talentus.

Tikiuosi, ši medžiaga Jums bus naudinga ir praktiškai pritaikoma ne tik darbuotojų atrankose, bet ir kitose talentų valdymo srityse.

Jurgita Lemešiūtė

Vadovaujanti partnerė



KO NORI REZULTATYVŪS DARBUOTOJAI? Įžvalgos iš 6000 interviu

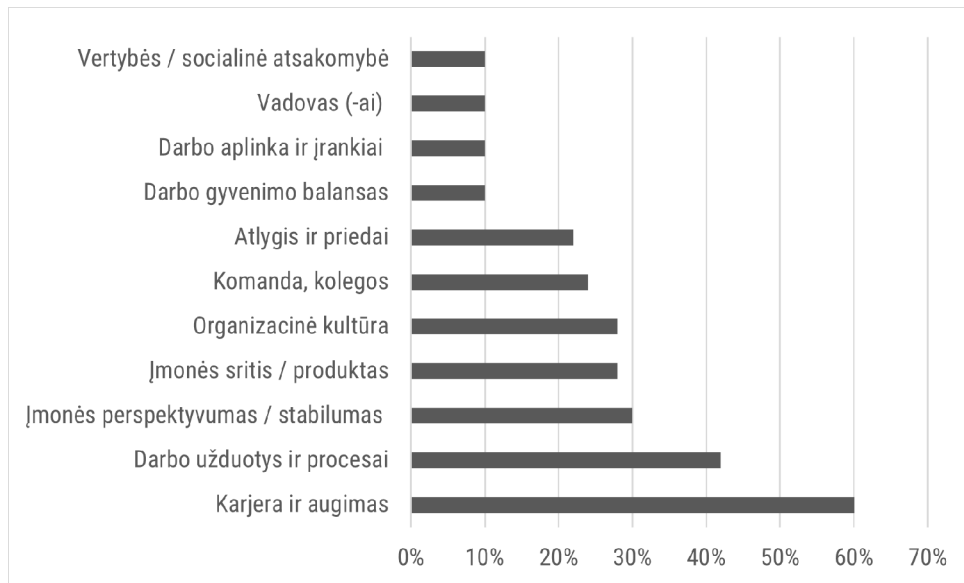
*Tyrimo rezultatais ir įžvalgomis dalinasi Peoplelink partneris
Matas Martinkėnas.*

Šiais metais visi koncentruojamės į apskaičiuotus, mažiau rizikingus ir ilgalaikiškesnius sprendimus. Dirbant su komandomis tai reiškia fokusą į darbuotojų išlaikymą, o dirbant su talentų pritraukimu – fokusą į rezultatyviausius darbuotojus. Tad ko jie nori ir kuo turėtų pasižymėti mūsų darbdavių vertės pasiūlymai, kad jie būtų įdomus rezultatyviausiems kandidatams?

Toliau tęsiame mūsų lauko tyrimą (angl. field study), kada vykdydami interviu su kandidatais, mes papildomai įvertindavome eilę kitų faktorių, tokių kaip, kriterijai pagal kuriuos rezultatyvūs kandidatais pasirinkdavo dalyvauti būtent atrankoje į vieną rolę, o ne kitą. Šioje apžvalgoje ir norime fokusuotis būtent į šį klausimą ir keletą konkrečių idėjų, ką visi galime daryti, kad mūsų darbo pasiūlymai būtų patrauklesni.



Pristatome Jums visus 2022 metus rinktus duomenis, kurie atėjo iš 6000 interviu ir 540 sėkmingų įdarbinimų. Iš visų šių 6000 žmonių, kurie dalydavo pokalbiuose, kaip rezultatyviausius mes įvardinome 1736 (34%). Rezultatyviausi kandidatai buvo tokie, kurie pasiekdavo darbo tikslus, buvo gerai vertinami vadovų ir turėjo polinkį pasiekti aukščiausių rezultatų bet kokiaje srityje.



TOP 10 svarbiausi veiksniai renkantis darbo pasiūlymus

Grafoje matote TOP 10 dažniausiai pasitaikiusių veiksnių, kurie rezultatyviausiems kandidatams buvo svarbiausi renkantis darbo pasiūlymus. Daugiau nei 60% kandidatų prioritetu rinkosi tuos pasiūlymus, kuriuose buvo aiškiai ir konkrečiai suteikiama karjeros galimybė. Tas pats kriterijus išryškėjo, kai vertinome kandidatus pagal tai, kodėl jie iš principo nusprendė atvykti į pokalbį. Net 60% jų tą darydavo dėl to, kad nori tolesnio augimo, karjeros; 56% norėdami prisijungti prie stipresnės organizacijos ir tik 20% dėl to, kad yra nepatenkinti esamu darbu bei dar mažiau - 14% dėl finansinių sąlygų.

Darydami įžvalgas apie šiuos rezultatus, juos sukategorizavome į 4 svarbiausius žingsnius ir patarimus, kuriuos galime siekdami pritraukti daugiau rezultatyviausių kandidatų.

<p style="text-align: center;">SKATINTI KARJERĄ</p> <p>Svarbiausias kriterijus: Karjera ir augimas (60%)</p>	<p style="text-align: center;">PABRĖŽTI ĮTRAUKIANTĮ DARBO TURINĮ</p> <p>Svarbiausias kriterijus: Darbo užduotys ir procesai (42%)</p>	<p style="text-align: center;">FORMUOTI SĖKMINGOS KOMPANIJOS ĮVAIZDĮ</p> <p>Svarbiausias kriterijus: Įmonės perspektyvumas, stabilumas (30%) Įmonės sritis, produktas (28%) Vertybės, socialinė atsakomybė (10%)</p>	<p style="text-align: center;">SUPAŽINDINTI SU ARTIMA KULTŪRA</p> <p>Svarbiausias kriterijus: Organizacinė kultūra (28%) Komanda, kolegos (24%)</p>
---	--	---	--

Ką galime daryti kaip darbdaviai, kad pritrauktume rezultatyviausius darbuotojus?

SKATINTI KARJERĄ:

- Svarbu ne tik komunikuoti, kad karjeros galimybės organizacijos viduje yra įmanomos, bet ir labai konkrečiai papasakoti, į kokią poziciją kandidatas galės augti toliau.
- Jeigu pozicijoje augimas į vadovaujančias roles nenumatytas, rekomenduojame pagalvoti, prie kokių projektų ar didesnės apimties darbų darbuotojas galės dirbti po metų, dviejų arba daugiau. Galbūt tokiu atveju verta įvesti vyr. specialisto poziciją ir komunikuoti apie galimybę į tokią užaugti?
- Dažniausiai rezultatyviausi kandidatai aplikuoja į tas roles, kurios yra šiek tiek aukštesnė negu dabar jų užimama rolė. Jeigu kandidatui trūksta tik techninės patirties, labai dažnai pasiteisina praktika suteikti galimybę tokiam kandidatui prisijungti ir įgūdžių įgauti dirbant.

PABRĖŽTI ĮTRAUKIANTĮ DARBO TURINĮ:

- Kuo toliau, tuo labiau darbuotojai darbe ieško prasmės jausmo, kurį gan sunku pajusti vien vykdant kasdienes funkcijas. Galbūt Jūsų darbuotojai turi galimybę prisidėti prie vidinių iniciatyvų, pavyzdžiui darbuotojų gerovės skatinimo, tvarumo ar pan. programų? Apie tai svarbu komunikuoti ir atrankos metu, nes šios papildomos veiklos padeda kurti prasmės ir įdomumo jausmą darbe.
- Rezultatyvūs darbuotojai dažniausiai yra sėkmingi savo veiklose be didelio esamų/buvusių vadovų įsikišimo, nes turi daug savimotyvacijos ir savidisciplinos. Naudinga su jais kalbėtis ne apie tai, ką reikės daryti, o apie tai, kokie tikslai bus keliami. Rezultatyviausiems patinka, kai jiems paliekama laisvė savo keliu pasiekti tiek asmeninių, tiek organizacijos tikslų.

FORMUOTI SĖKMINGOS KOMPANIJOS ĮVAIZDĮ:

- Kiekvienas turime geriausią savo pardavėją, kuris puikiai geba pristatyti įmonę. Tačiau ar atrankose paliekame tokį patį įspūdį kiekvienam kandidatui? Neretai ši funkcija paliekama HR skyriams, bet didesnį efektą palieka samdantis vadovas, kuri pasistengia iš geriausios pusės pristatyti darbo pasiūlymą.
- Neretai kandidatai girdi apie mūsų kompanijos misiją, vertybes, siekius iš C lygmens vadovų, bet toliau atrankoje ši komunikacija pasimeta ir šnekama vien apie detales. Nuosekli komunikacija iš skirtingų tos pačios kompanijos atstovų vis dar yra didžiulis pranašumas šiandieninėje darbo rinkoje. Galbūt šiuo metu yra geras laikas susėsti HR ir vadovams peržiūrėti, kas yra komunikuojama kandidatams ir ar iki jų atkeliauja svarbiausios žinutės?

SUPAŽINDINTI SU ARTIMA KULTŪRA:

- Daugeliu atvejų, dalyvavimas atrankose kandidatams vis dar palieka daug klausukų. Jiems lieka iki galo neaišku, ko galima tikėtis iš vadovo, kokia bus komanda, nors tą daryti atrankos metu nėra taip sudėtinga. Kartais užtenka paprastos ekskursijos pro biurą, o jeigu norisi pabrėžti komandinę dvasią – vis dažnėja praktikos, kai kandidatai kviečiami praleisti pusvalandį ar valandą su komanda.

Tai tik kelios idėjos apie keturias svarbiausias įžvalgas, ką galime daryti kaip darbdaviai, kad pritrauktume daugiau rezultatyvių darbuotojų. Jeigu jaučiatės, kad norite metodiškiau peržvelgti savo talentų pritraukimo procesą, mielai galime jus šiai klausimais pakonsultuoti ir padėti toliau auginti rezultatyvias komandas.

#vienužingsniupriekyje

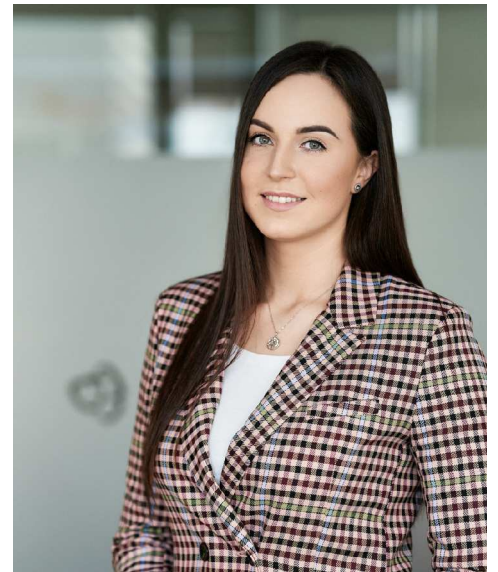


Atskirų sektorių apžvalgos ir darbuotojų atlyginimų lūkesčiai



FINANSŲ IR VALDYMO ATRANKOS

*Finansų ir valdymo atrankų komanda Peoplelink dirba su finansų, apskaitos, teisės, atitikties, HR ir administavimo pozicijų atrankomis, taip pat su kitomis verslo palaikymo funkcijų pozicijomis. Įžvalgomis dalinasi padalinio vadovė **Gabrielė Skurvydė**.*



Aukščiausio lygio atitikties ir pinigų plovimo prevencijos pareigūnai.

Vykdydami šias atrankas pastebime, kad kandidatų, kurie domisi naujomis galimybėmis darbo rinkoje, yra ir noro kalbėtis tikrai sulaukiame. Turbūt kyla klausimas – kas pasikeitė? Juk visai neseniai „kovojo“ dėl kandidatų dėmesio. Jeigu prieš tris metus Lietuva fintech'ams atrodė kaip labai palanki vieta kurtis, šiandien turime šiek tiek kitokią situaciją. Tam įtaką padarė sugriežtinti institucijų reikalavimai gaunant licenciją bei pradėdant kurtis Lietuvoje, todėl vis dažniau girdime apie pasitraukiančias iš Lietuvos finansines įstaigas. Neutrūksta ir atvejų apie apribojimus vienai ar kitai finansinei organizacijai arba jiems sustabdytą finansavimą, todėl darbuotojai pradeda ieškoti naujų galimybių, nes nesijaučia saugūs. Specialistai, dirbantys šioje srityje, LinkedIn platformoje prieš keletą metų gaudavo bent po kelis darbo pasiūlymus per savaitę, o šiuo metu tik po vieną kitą per mėnesį. Ką tai reiškia darbo rinkai ir mūsų klientams? Jau kuris laikas pastebime, kad finansiniai kandidatų lūkesčiai išlieka tokie patys, tad mums vis rečiau reikia susidurti su didele konkurencija bandant laimėti talentingiausių kandidatų dėmesį ir teigiamą atsakymą sulaukus pasiūlymo. Vis dėl to didžioji dalis atrankose dalyvaujančių kandidatų yra mums žinomi specialistai arba pritraukiami per LinkedIn.

Dažnai iš klientų sulaukiu klausimų: „Ar rinkoje nebėra administratorių?“ arba „Į pokalbius pasikvietėme penkias apskaitininkes, tačiau trys iš jų atšaukė pokalbius, o viena tiesiog nepasirodė, tad likome su vienu kandidatu. Ką padarėme ne taip?“ Komandoje jau pradėdame juokauti, kad šių sričių specialistų atrankos tampa sudėtingesnės nei vadovų, todėl turime prisitaikyti prie besikeičiančios rinkos. Stebuklingas raktas, kuris padeda atrakinti duris į sėkmingą šių specialistų atranką – prisitaikymas ir greitas tempas. Kaip tai padaryti? Turiu keletą patarimų:

- Sulaukus rekomendacijų apie atvirą pasiūlymams kandidatą (-ę) arba jam/jai sukandidatavus – kontaktуйте TĄ PAČIĄ DIENĄ. Jeigu trumpai pasikalbėjus telefonu kandidatas pasirodo tinkamas – į pokalbį kviečiame RYTOJ. Greitas reagavimas labai svarbus, nes, tikėtina, jog kandidatas (-ė) dalyvauja ir kitose atrankose.
- KITA SAVAITĘ GALI BŪTI PER VĖLU. Jeigu su kandidatu susitikus matome potencialą, į kitą pokalbį vėl kviečiame rytoj arba, priklausomai nuo aplinkybių, kuo greičiau.
- PRIIMA PIRMA ARBĄ ANTRĄ PASIŪLYMĄ. Turime suprasti, kad jaunesnieji specialistai yra linkę priimti pirmą arba antrą gautą pasiūlymą ir kiek mažiau domisi įmonės stabilumu, finansiniais rodikliais ar reputacija.

Darbo skelbimas – puiki vieta parodyti savo išskirtinumą ir kreiptis į tiesioginę auditoriją.

Daugeliui gero darbo skelbimo sukūrimas gali pasirodyti vieni juokai, bet atėjus laikui jį kurti – dauguma suglumsta. Tikra tiesa, kad skelbime turime nurodyti informaciją apie įmonę, laukiančias užduotis, reikalavimus bei ką siūlome kandidatui. Vis dažniau pastebiu, kad pastaroji informacija būna pačioje skelbimo apačioje ir susidedanti vos iš kelių punktų. Kaip galime šį sąrašą papildyti? Paklauskime savęs, kodėl čia dirbu aš? Kodėl čia prisijungė mano kolegos? Gal tai organizacija, suteikianti galimybę ilgoms darbostogoms arba dirbate komandoje, kurios nė už ką nekeistumėte? Tuomet trumpai aprašykite ją arba pridėkite visų bendrą nuotrauką! Jeigu pozicija nauja – taip pat tai paminėkite, pridėdami, jog prisijungiantis kolega turės neribotas galimybes kurti bei dalyvauti sprendimų priėmimo. Žinoma, tai gali atbaidyti tuos, kurie mėgsta apibrėžtumą, bet Jūs jų pritraukti ir nebandote, tad skelbime turime kreiptis į tuos talentus, kurių ieškome.

DARBUOTOJŲ 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 %
Finansai									
Apskaitininkas	1400 - 1900	1700	0%	1700 - 2000	1900	0%	2000-2400	2100	0%
Buhalteris	1500 - 2400	2200	16%	2400 - 4000	3300	10%	4100-5700	4500	0%
Finansų analitikas	1700 - 2400	2100	0%	2600 - 3600	3300	0%	3300-4500	4100	0%
Finansų kontrolierius	-	-	-	3300 - 4100	3800	0%	4100 - 5000	4600	0%
Finansų vadovas	-	-	-	5000 - 6000	5800	0%	6000-7600	7400	0%
Bankinės pozicijos									
Kreditų analitikas	1900 - 2400	2200	0%	2400 - 3000	2700	0%	3100 - 3600	3400	0%
Rizikų analitikas	-	-	-	3300 - 5000	4500	0%	-	-	-
Vyr. rizikų pareigūnas	-	-	-	3300 - 5000	4500	0%	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	3000 - 3600	3300	0%	3000 - 5000	4500	0%	4100 - 6500	5800	0%
Atitikties pareigūnas	-	-	-	3000 - 5000	4100	0%	5000 - 6600	5800	0%
Teisė									
Teisininkas (įmonėje)	2000 - 3000	2500	0%	3000 - 4000	3600	0%	4100 - 5800	5000	0%
Teisininkas (advokatų kontoroje)	1900 - 2600	2300	0%	3000 - 4000	3600	0%	4000 - 6600	4700	0%
Administravimas									
Administratorius	1500 - 1900	1700	13%	2000 - 2400	2100	0%	2100 - 2600	2400	0%
Asmeninis asistentas	1600 - 1800	1700	13%	2000 - 2600	2300	10%	2300 - 3000	2600	0%
Žmogiškieji ištekliai									
Personalo valdymas (atrankos)	1500 - 1700	2300	0%	3000 - 3600	3300	0%	3300 - 5000	4500	0%
Personalo valdymas (administravimas)	1400 - 1700	1500	0%	1900 - 2400	2300	0%	2100 - 2600	2600	0%
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%

VERSLO VYSTYMO ATRANKOS

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



Jaunoji pardavėjų karta nebenori naujų klientų paieškos, vyresnioji - nesibaido.

Pandemijos metu mažai kam reikėjo proaktyviai pardavinėti bei prisidėjo suvaržymai bendrauti gyvai, todėl vis dar matome, kaip stipriai yra sumažėjęs tiek noras, tiek gebėjimai specialistams tęsti savo karjerą naujų klientų paieškos srityje. Tai atsispindi ir jų stipriau nei kitų funkcijų augančiuose finansiniuose lūkesčiuose.

Tuo tarpu, vyresni pardavimų specialistai, net ir turintys vadovavimo komandoms patirties, taip smarkiai aktyvių pardavimų nesibaido, tačiau papildomai prašo kitų funkcijų, kaip strateginės plėtros į kitas rinkas, biudžeto valdymo, naujos pardavimų sistemos kūrimo ir pan. Nes nori įdomesnio darbo turinio bei pateisinti savo aukštesnius "vadoviškus" finansinius lūkesčius. (Atlygio lentelėje šie specialistai patenka į verslo vystymo eilutę.)

Geresnis supratimas apie rinkodarą augina šių specialistų poreikį, bet užtat užtikrina geresnį "match" (liet. atitikimą)

Įmonėms investuojant į naujus produktus, vykdant plėtrą ir vis stipriau įdarbinant skaitmeninius kanalus, komunikacijos ir strateginės rinkodaros specilaistų poreikis neslūgsta, kai tik neslūgsta samdymo poreikis apskritai. Be to, dauguma įmonių vis geriau supranta, ko jiems iš tiesų reikia bei kas veikia. Rinkodaros kandidatai taip pat geriau supranta savo stipriąsias puses bei lūkesčiai ir renkasi tikslingiau. Dėl to laimi abi pusės, nes įvyksta vis geresnis "match" (liet. atitikimas) ir vis mažiau rinkodaristų darbinimas primena aklą pasimatymą, kaip kad pasitaikydavo anksčiau.

Vadovai motyvuoja žmones padarydami jų darbą efektyvesniu ir įdomesniu automatizacijos pagalba

Rinkodaros, pardavimų, produktų ar klientų aptarnavimo vadovams reikalavimai kyla jau kelis metus iš eilės- jie ne tik turi išmanyti savo vadovaujamą sritį ir žinoti kaip ją įgyvendinti strategiškai, bet ir susitvarkyti su vis daugiau poreikių turinčiomis komandomis. Bet didinti produktyvumą per žmonių motyvavimo bei mokymo prizmę nebeužtenka. Stipriausi vadovai turi efektyvinti procesus automatizacijos pagalba, kad žmonių darbą padarytų įdomesniu ir kuriančiu daugiau pridėtinės vertės.

DARBUOTOJŲ 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 %
Rinkodara									
Rinkodaros vadovas	- - -	-	-	4100 -	5700	14%	5600 - 9900	7000	0%
Prekinio ženklo vadybininkas	1700 - 2100	2000	5%	2100 -	2500	0%	3300 - 5000	4300	5%
Rinkodaros specialistas	1550 - 2100	1900	6%	2100 -	2500	0%	3300 - 5000	4300	5%
Skaitmeninės rinkodaros specialistas (ppc, performance)	1700 - 2500	2300	5%	2500 - 4100	4500	18%	4100 - 5800	4500	7%
Skaitmeninės rinkodaros specialistas (socialiniai)	1550 - 2100	1900	6%	2100 -	2500	0%	3300 - 5000	4300	13%
Pardavimai / Verslo vystymas									
Pardavimų vadovas	-	-	-	3300 -	5700	14%	5600 - 9900	7000	6%
Pardavimų specialistas	1700 - 2300	2000	5%	2300 -	3000	20%	3300 - 5000	4100	0%
Svarbių klientų vadybininkas	1900 - 2500	2100	11%	2500 -	3300	18%	3500 - 5800	4300	5%
Verslo vystymo vadovas (strateginiai aktyvūs pardavimai)	-	-	-	3300 - 6600	5700	14%	5600 - 9900	7000	6%
Verslo vystymo specialistas (aktyvūs pardavimai)	1700 - 2500	2200	16%	2500 - 3500	3300	32%	3500 - 5800	4300	5%
Pardavimų asistentas / administratorius	1500 - 2100	1800	3%	2100 -	2500	9%	-	-	-
Komercija / Pirkimai									
Komercijos / Pirkimų vadovas	-	-	-	4100 -	5000	0%	5600 - 9000	6600	0%
Kategorijos vadovas	1600 - 2300	2000	14%	2300 -	2900	7%	3500 - 5800	4300	2%
Produkto vadovas	1600 - 2400	2100	20%	2400 -	3000	11%	3500 - 5800	4300	2%
Komercijos / Pirkimų vadybininkas	1500 - 2100	1850	6%	2100 -	2900	7%	3300 - 4100	3900	3%
E-komercija									
E-komercijos vadovas	-	-	-	3300 -	5700	14%	5600 - 9900	7000	6%
E-komercijos specialistas	1550 - 2300	2100	11%	2300 -	3000	20%	3500 - 5800	4300	5%
Klientų aptarnavimas									
Klientų aptarnavimo vadovas	-	-	-	2300 -	2500	14%	2700 - 3300	2800	12%
Klientų aptarnavimo specialistas	1500 - 2100	1800	20%	1800 -	2100	24%	-	-	-



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 padalinio vadovė **Dovilė Baltramiejūnaitė**.*

Technologijų srities kandidatų rinka pasyvėja. Kad ir kaip atrodytų, kad dėl ekonominės ar geopolitinės padėties kandidatų rinka turėtų "atlaisvėti" ir į ją pasipilti talentų banga, visgi realybė kitokia. Pastebime, kad 60% technologinės srities atrankų užbaigiame iš pasyvių, tai yra vidinėse, išorinėse duomenų bazėse rastų kandidatų. Ir nemanome, kad greitai laiku ši tendencija keisis. Tai, ką tai reiškia mums ieškantiems darbuotojų? Tai, kad kandidatų patyrimas, ilgalaikio santykio palaikymas gali nulemti, kaip greitai turėsite naują komandos narį.

Kandidatų patyrimas – mūsų atliekamas tyrimas parodė, kad technologinės srities kandidatams ypatingai svarbi kompanijos reputacija. Lietuvos rinka yra ypatingai nedidelė, todėl jei kada nepranešėte vienam kandidatui neigiamo atsakymo arba kažkaip kitaip neužtikrinote gero patyrimo, tikėtina, kad jis apie tai papasakojo 2-5 savo draugams, kurie didele tikimybe dirba panašioje arba toje pačioje srityje. Ką tai reiškia kompanijai? Kad šių žmonių akyse, tos kompanijos reputacija yra suteršta ir greičiausiai jie nesvarstys tos kompanijos pasiūlymų. Kandidatų patirties užtikrinimas yra reikalavimas rinkoje. Turiu eilę kompanijų, kurių atrankose nepraėję kandidatai tik gerais žodžiais atsiliepia apie buvusią patirtį, rekomenduoja kitiems, ateityje nori dalyvauti tų kompanijų atrankose. Jie patampa neformalus tų kompanijų ambasadoriai.

Jeigu jau atėjo – vadinasi svarsto! Ši mintis daugiau liečia specialistus, ne vadovų pozicijas (pastarieji į darbo pokalbius ateina labiau oportunistiškai). Technologijų srities specialistai, priešingai nei kitų sričių atstovai, jei VISAI negalvoja apie pokytį – pakviestas į interviu – atsisakys. Tai reiškia, kad jei atėjo, vadinasi kompanijai laikas "save parduoti". Tech srities specialistai pasiūlymus svarsto kai pastebi, kad pakeitus darbo vietą įvyks koks nors pokytis – atlygio, kitų sąlygų, produkto / technologijos (įdomesnis, kitos srities, naujesnis, populiariesnis ir pan.), karjeros (vertikalus arba horizontalus) ir pan. Nelabai stebinti tendencija, tačiau šiuo metu kur kas aktualesnė. Todėl svarbu kalbant su kandidatu jam atvaizduoti koks pokytis nuo dabartinių sąlygų įvyks.

Ilgalaikio santykio palaikymas – tai gali skambėti kiek varginančiai ir pirma mintis, ateinanti į galvą taip pat gali būtų „neturiu tam laiko“. Mūsų patirtis rodo, kad vidinės duomenų bazės panaudojimas atrankos procesą sutrumpina 3 kartus. Priežastis - dirbi jau su šiltais kontaktais. Matyt, kad sutiksite, kad „junior“ kandidatas dabar, po metų ar dviejų greičiausiai bus sukaupęs daugiau ir jums jau tinkamos patirties. Gali būti, kad po pusės metų jis jums bus tinkamas žmogus. Arba kandidatas, kuris nėra tinkamas tai konkrečiai pozicijai, gali tikti kitai jūsų organizacijoje. Rinka keičiasi greičiau nei mes galime tą nuspėti, todėl nereikėtų pamiršti apie anksčiau matytus potencialius kandidatus. Tam padeda sutvarkyta duomenų bazė. Aš nekalbu apie atskirą CRM tam. Priklausomai nuo įmonės dydžio, tačiau sisteminimui gali užtekti ir paprasto Excel įrankio. Įsivaizduokite, kad tai laiką taupanti „špargalkė“.

DARBUOTOJŲ 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 %
Gamyba - inžinerija									
Priežiūros inžinierius	1400-2200	2000	0%	2200-2700	2500	0%	2700-3300	3000	0%
Mechanikos inžinierius	1400-2200	1800	13%	2600-3200	3000	7%	3000-4100	3500	0%
Elektronikos inžinierius	1900-2800	2500	4%	2800-3800	3500	3%	3500-5500	4700	0%
Automatikos inžinierius	1700-2100	1800	13%	2000-3300	3200	7%	3300-4300	4000	14%
Elektrinis inžinierius	1500-2450	2000	25%	2450-2800	2700	8%	3300-4200	3500	17%
Energetikos (šiluma ir pan.) inžinierius	1500-2200	1800	13%	2200-2800	2600	4%	2800-3500	3000	0%
Chemijos inžinierius	1300-1600	1500	7%	1600-2200	2000	0%	2200-3000	2800	0%
Gamyba - valdymas									
CNC operatorius	1700-2100	1900	36%	2200-2500	2300	10%	2400-3000	2600	4%
CAM programuotojas	1500-2200	2000	25%	2300-2800	2600	4%	2800-3500	3300	10%
CAD inžinierius	1500-2200	2000	18%	2300-2800	2600	4%	2800-3500	3400	3%
Planavimo specialistas	1500 - 1900	1600	0%	1900-3800	2700	4%	2800 - 3500	3300	10%
Technologas	2100 - 3000	2700	4%	3000-3800	3500	6%	3800 - 4500	4300	2%
Kokybės inžinierius	1900-2500	2300	5%	2500-3000	2800	4%	3500 - 4100	3600	9%
Management (Production)									
Meistras	2000-2400	2300	5%	2400-2600	2500	4%	-	-	-
Pamainos vadovas	-	-	-	2500 - 3000	2700	8%	3000-3500	3200	7%
Gamybos vadovas	-	-	-	3500 - 4600	4500	10%	4600 - 8200	6600	0%
Inžinerinio komandos vadovas	-	-	-	3800 - 4200	4000	0%	4200 - 5000	4700	0%
Projektų vadovas	-	-	-	3500-4200	3500	17%	4200-5000	4200	17%
Kokybės vadovas	-	-	-	3000 - 3800	3400	0%	3800 - 5000	4200	0%
Technikos vadovas	-	-	-	3500-4200	3700	9%	4200-5000	4900	0%
R&D vadovas	-	-	-	4000 - 6000	4900	0%	6000 - 7000	6600	0%
Projektų valdymas (statyba)									
Projektų inžinierius	1600-2300	2000	33%	2300-2800	2500	9%	2900-3000	2800	0%
Paruošimo inžinierius	1500 - 1800	1700	6%	2000 - 3000	2700	0%	2800 - 3500	3100	3%
Darbų vadovas	2000 - 2500	2300	10%	2500 - 3000	2600	4%	2800 - 3500	3200	7%
Statybos vadovas	3000-3800	3500	6%	4000-4200	4000	5%	4200-5000	4500	10%
Projektų vystymo vadovas	-	-	-	4500 - 5300	5000	0%	5300 - 8500	7000	0%
Projektų vadovas (statyba/NT)	3000-3300	3300	-	3300-4100	4100	-7%	4700-5100	5000	0%
Projektų vadovas (projektavimas)	-	-	-	3800-4500	4200	0%	4500-5000	5000	0%
Projektavimas									
Braižytojas	1500-2100	1600	23%	2100-2500	2300	10%	2500-3200	2500	9%
Konstruktorius	2000-2300	2200	10%	2500-3300	3000	3%	3300 - 4500	4200	0%
PDV	-	-	-	3000 - 3500	3300	0%	3500 - 4500	3800	0%
Projektuotojas (inžinerinės dalies)	1900-3300	2500	9%	2600-3000	2800	0%	3000 - 3500	3300	0%
Statybos valdymas									
Projektų direktorius	-	-	-	5500 - 6300	5800	2%	6600-8300	8200	0%
Statybos direktorius	-	-	-	5500 - 6300	5800	2%	6600-8300	8200	0%
Projektavimo komandos vadovas	-	-	-	3800 - 4500	4200	5%	4500 - 5500	5000	0%
Projektų komanda (Data)									
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%
Duomenų analitika									
Komandos vadovas (duomenys)	-	-	-	3300 - 4000	3500	0%	4000 - 5000	4500	0%
Vyr. duomenų pareigūnas	-	-	-	4000 - 5500	4900	0%	5500 - 7000	6500	0%

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 padalinio vadovas **Danas Venclovas**.*



Niekas nieko nežino iki galo

Šis sakinytis geriausiai apibūdina nūdienų situaciją IT rinkoje – vienos įmonės atleidinėja žmones išskaičiavimo principu, kitos perkėlinėja savo veiklą į kitas šalis, trečios samdo su didžiuliu pagreičiu, ketvirtos stagnuoja ir sako – „pažiūrėkime ką daro konkurentai“. Tad vis dėlto, kas vyksta toje mūsų IT rinkoje, turint omeny ir tai, kas paskutinius pusę metų girdėti iš už Atlanto?

Šiandien IT rinkoje jaučiame, jog yra itin daug chaoso ir neužtikrintumo dėl rytojaus – įmonės, kurios dirbo ar vis dar dirba su užsakovais iš JAV kelia klausimus dėl rytojaus užkrovimo darbais, tie kas vysto savo produktus arba dirba su kitų šalių (pvz. Skandinavijos) užsakovais gali džiaugtis stabiliu rezultatų nekritimu (augimo itin didelio greičiausiai irgi nėra, bet stabilumas jau neblogai). Tad ir Lietuvos rinkoje truputį jau pastebime atidundančios audros iš už Atlanto lietaus lašus – kandidatai aktyviau pasikreipia patys teiraudamiesi naujų pozicijų, įmonės lengviau atranda žmones į pusę metų ar metus „marinuotas“ pozicijas, o pati rinka vis laisviau bei atviriau kalba apie potencialius pokyčius darbdavio atžvilgiu.

Apibendrinant, IT sektoriaus žmonių skaičius didėja, tačiau tai nereiškia, jog norėdami atrasti tą tobulą „perlą“ turėsite įdėti mažiau pastangų. „Perlų“ darbdaviai taip lengvai neišmeta į kandidatų jūrą. Dažniausiai tam, kad privilioti tą tobulą kandidatą tenka lanksčiau žiūrėti į siūlomo atlygio režius, papildomas vertes ar kitus pridėtinius dalykus, kurie pritrauktų tokį žmogų į komandą.

Kibernetinio saugumo ir infrastruktūros priežiūros bei vystymo specialistų poreikio augimas

Per paskutinius pusę metų matyti itin staigus poreikio augimas keletu rulių ir specialistų – t. y. kibernetinio saugumo specialistai bei infrastruktūros/sistemų inžinierių poreikis. Atsižvelgiant į tai, jog šalimais vyksta geopolitiniai neramumai, o su jais ir dažnėjančios kibernetinės atakos bei kasdien girdimi vis didesni duomenų nutekėjimo atvejai, natūraliai veda prie klausimo – kaip nuo to apsaugoti?

O į šį klausimą atsako arba Jūsų išoriniai partneriai, kurie prižiūri Jūsų duomenis duomenų centruose arba tikėtės, kad atsakys IT administratorius (-ė), kuris (-i) tiesiog prižiūri kompiuterines darbo vietas. Vis dėlto, nei vieni, nei kiti be specialių mokymų, specifinių specialistų rengimo negali atsakyti šio klausimo. Todėl ir atsiranda didžiulis poreikis audituoti savo infrastruktūrą, išsiaiškinti jos saugumo spragas, atlikti prasiskverbimo (angl. penetration) testus ir galiausiai identifikuoti bei „pagydyti“ šias vietas.

Per ateinančius metus ar du kibernetinio saugumo specialistų turės kiekviena organizacija, kuri dirba su vartotojais, jų duomenimis arba netgi tiesiog nori tinkamai saugoti įmonės bei darbuotojų duomenis. Todėl mažų mažiausiai būtų prasminga išstumti savo IT administratorių (-ę) į kibernetinio saugumo mokymus.

DARBUOTOJŲ FINANSINIAI LŪKESČIAI

EUR mėn / gross

Vienas iš dažniausiai užduodamų klausimų šiai dienai – „tai ko gi tie darbuotojai nori dabar?“. O gi to paties kaip visada – pinigų. Bet yra didelis BET, kuris indikuoja, jog rinkoje derybinių jėgų pusiausybra PAGALIAU persiverčia vėl į darbdavių rankas – kandidatų finansiniai lūkesčiai per paskutinį pusmetį daugumoje rolių augo tik vidutiniškai 4-5%, kai tuo tarpu lygiai prieš metus tame pačiame laiko režyje matėme augimą 10-15%.

Toks lūkesčių pokytis leidžia kelti hipotezę, jog arba staiga darbuotojai pradėjo tikėtis adekvatesnio atlygio augimo keičiant pozicijas, arba pradėjo baimintis, jog susikeldami savo finansinį lūkestį neracionaliai daug praras galimybę aplikuoti ar taikytis į kitą rolę, kaip tiesiog „per brangus“ žmogus. Iš to seka kita prielaida, jog jei net ir IT specialistai pradeda galvoti, jog nori būti patrauklūs darbdaviams ir gauti daugiau pasiūlymų – greičiausiai rinkoje yra mažesnis skaičius atvirų technologinių rolių nei anksčiau. Tą patvirtina ir mūsų statistikos, jog paskutinius pusę metų įmonės daug pastangų ir vidinių resursų metė siekdamas pasamdyti ne programuotoją, o pardavėją, kuris ar kuri pagaliau parduos (kad ir nebaigtą) produktą, kurį programuotojai iki tol kūrė 2-3 metus, o gražos įmonė už tai visiškai nematė.

Galbūt, tik galbūt, o tikėkimės, jog ne, bet tai gali būti indikacija, jog įmonės ruošiasi ir siekia stiprinti savo pardavimus, o ne inžinerijos padalinius ruošdamasis ekonominei recesijai.

Pozicija	Junior (1-2 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/C# programuotojas (-a)	1800 - 3300	2600	4%	3800 - 5100	4700	4%	5300 - 7400	6600	5%
Java programuotojas (-a)	1800 - 3100	2500	6%	3200 - 5500	4200	5%	5300 - 7500	6600	2%
C++/Įterptinių sistemų programuotojas (-a)	1900 - 2800	2300	10%	3500 - 5300	4700	9%	5500 - 6900	6100	5%
Python programuotojas (-a)	1800 - 3800	2500	9%	3700 - 5300	4500	3%	5300 - 8200	6600	0%
PHP programuotojas (-a)	2200 - 3000	2600	13%	3800 - 5000	4300	5%	6000 - 7500	6800	5%
JavaScript programuotojas (-a)	2000 - 4100	2600	4%	3600 - 5600	4800	7%	6300 - 10000	7800	4%
Go programuotojas (-a)	2000 - 3600	3000	9%	4100 - 5800	4600	8%	5800 - 7100	6300	7%
iOS/Android programuotojas (-a)	2300 - 3600	3000	11%	3800 - 5500	5100	6%	6000 - 8500	6800	3%
React Native/Flutter programuotojas (-a)	2000 - 3400	2600	4%	3300 - 5300	5000	4%	5800 - 8200	6900	5%
Duombazių programuotojas (-a)	1800 - 2500	2200	5%	3000 - 5100	4500	5%	5100 - 6900	6000	3%
BI programuotojas (-a)	2000 - 4100	3000	0%	4100 - 5800	5300	4%	5800 - 7100	6600	0%
Rankinio testavimo specialistas (-ė)	1300 - 2500	2200	5%	2500 - 4200	3300	3%	3200 - 5600	4600	0%
Automatinio testavimo specialistas (-ė)	1800 - 3200	2600	4%	3300 - 5000	4600	2%	5300 - 6600	6000	3%
IT palaikymo specialistas (-ė)	1200 - 1800	1500	11%	2000 - 3000	2600	8%	2600 - 3600	3300	6%
IT administratorius (-ė)	1500 - 2100	1800	12%	2000 - 3000	2500	8%	2700 - 4300	3800	8%
Sistemų administratorius (-ė)	2100 - 3600	3000	7%	3300 - 5300	4100	14%	5000 - 6600	5600	6%
Kibernetinio saugumo inžinierius (-ė)	2000 - 4100	3000	20%	4100 - 5800	5300	18%	5800 - 7100	6600	14%
DevOps/CloudOps inžinierius (-ė)	-	-	-	5100 - 7500	6000	33%	7000 - 9000	8300	28%
Verslo analitikas (-ė)	2300 - 2900	2600	24%	3000 - 4500	4300	0%	4500 - 6000	5500	0%
UX/UI specialistas (-ė)	1800 - 2500	2300	9%	3000 - 4000	3600	9%	4100 - 6300	5500	8%
IT architektas (-ė)	-	-	-	5000 - 6600	6000	3%	5800 - 7400	7000	6%
IT projektų vadovas (-ė)	2200 - 3000	2600	8%	3300 - 4800	4200	2%	4300 - 5800	5100	2%
Produkto vadovas(-ė)	-	-	-	3700 - 5100	4600	2%	5300 - 6600	6000	3%
Scrum/Agile vadovas (-ė)	-	-	-	3400 - 5300	4600	2%	5100 - 6900	6000	3%
Komandos vadovas (-ė) (IT)	-	-	-	4500 - 6100	5300	-9%	6600 - 7100	6600	-12%
IT vadovas (-ė) (CIO)	-	-	-	5100 - 6300	5700	12%	6600 - 9000	7000	6%
Technologijų vadovas (-ė) (CTO)	-	-	-	5800 - 8200	6900	5%	7400 - 10000	8400	2%

PERSONALO SPRENDIMAI

Personalo sprendimų komanda People Link vykdo įvairius personalo sistemų stiprinimo / optimizavimo projektus, tam kad sustiprintų organizaciją iš vidaus: 360 vadovų vertinimus, organizacijos sveikatos tyrimus, darbuotojų gerovės ir darbdavio įvaizdžio formavimo projektus, naudodami mokliškai pagrįstus įrankius padeda klientams vertinti vadovų komandas ir profesionalų potencialą. Įžvalgomis dalinasi padalinio vadovė **Deimantė Mikalauskė**.

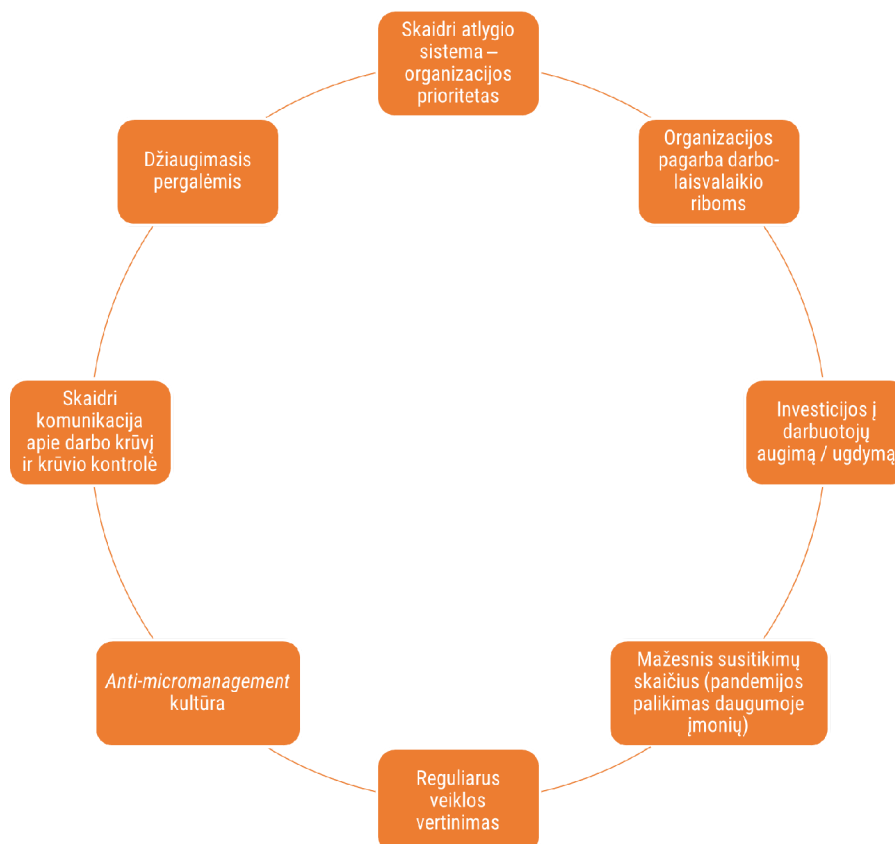


Personalo sprendimų skyrius šiemet kaip niekad aktyviai konsultuoja klientus apie efektyviausius įrankius, kaip įveikti sudėtingus darbo rinkos iššūkius. Nuoširdžiai dėkojame savo partneriams už pasitikėjimą ir galimybę bendradarbiauti kuriant efektyviai veikiančią personalo valdymo sistemą.

Kaip reakcija į sudėtingus pasaulį sudrebinusius iššūkius, kandidatų bei darbuotojų rinka ėmė keistis ir šiai dienai stebime ne vieną gają tendenciją. Dar pandemijos metu darbdaviams nerimą kėlė *Great Resignation* fenomenas, kai darbuotojai masiškai palikdavo įmones ir drąsiai priiminėjo sprendimus, palankius vieniems darbdaviams, o kitiems – ne. Šiai dienai galima pasidžiaugti, kad fenomenas turi nebe tokį aštrų poveikį. O gal tiksliau reiktų sakyti, kad įvyko tam tikra fenomeno mutacija, nes dėl nestabilios socioekonominės situacijos darbuotojai ne taip drąsiai ryžtasi pokyčiams, bet tai dar nereiškia, kad jie mentaliai vis dar dirba jūsų organizacijoje.

Tyliai atsitraukę darbuotojai arba kitaip *Quiet Quitters* šiuo metu sudaro daugiau negu 50% JAV darbo rinkos. Tai darbuotojai, kurie tikisi rasti didesnę balansą tarp savo profesinio ir asmeninio gyvenimo (dažniau darbdavio nenaudai), mažiau laiko leiddami biure, nerodydami iniciatyvos, neskatinami kitų ir savęs dirbti. Kitai tariant, šie žmonės dirba nuo algos iki algos. Ir nors tai iš pirmo žvilgsnio ir neskamba taip jau grėsmingai, tačiau atsitraukę darbuotojai, demonstruodami savo apatią, kelia grėsmę emocinio ir darbo krūvio balansui įmonėje.

Kas gali padėti užkirsti kelią *Quiet Quitter'ų* bangai jūsų organizacijoje?



PERSONALO KONSULTACIJOS

O kad savo organizacijos sveikatą vertinti būtų paprasčiau, kviečiame išbandyti trumpą įsivertinimo įrankį, kuris gali padėti identifikuoti organizacijos stipriąsias puses personalo valdymo srityje, bei laiku pastebėti, kur galima pasitempti.

	Tai visiškai ne apie mūsų organizaciją	Manau, kad ne	Nežinau	Manau, kad taip	Tai visiškai apie mūsų organizaciją
Turime aiškiai apibrėžę ir užrašę organizacijos vertybes, o didžioji dalis darbuotojų gali įvardinti, kokios yra vertybės ir ką jos reiškia kasdieninėje jų veikloje	0	0	0	0	0
Turime ir naudojame veiklos valdymo sistemą, atliekame veiklos vertinimo pokalbius su darbuotojais ne rečiau nei kartą per metus	0	0	0	0	0
Mūsų turimas darbdavio įvaizdis padeda prisitraukti stipriausius rinkos talentus.	0	0	0	0	0
Atliekame kasmetinius tyrimus, matuojančius darbuotojų pasitenkinimą ir įsitraukimą, organizacinę sveikatą ar kitus darbuotojų nuomonės tyrimus	0	0	0	0	0
Mūsų įvedimo sistema užtikrina naujokui aiškumą apie darbo pozicijos atsakomybes, tikslus bei lūkesčius	0	0	0	0	0
Žinome, kas yra gerovė mūsų darbuotojams	0	0	0	0	0
Darbuotojams aišku, ką jie turi daryti, kad galėtų daryti karjerą organizacijoje	0	0	0	0	0

Jeigu prie kai kurių teiginių žymėjote „ne“ arba „nežinau“ galime jums padėti rasti efektyvius sprendimus ir tvariai auginti savo organizaciją.

Jeigu patiko ši trumpa apklausa, ilgoji personalo audito versija šioje nuorodoje: <https://www.peoplelink.lt/darbdaviams/organizaciniai-tyrimai-ir-konsultavimas/isivertinkite-patys-nemokamai/>

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
Asocijuota partnerė,
Personalo valdymo sprendimų
vadovė

deimante@peoplelink.lt
+370 620 34208



Rūta Ratavičiūtė
Partnerė,
Verslo vystymo atrankų padalinio
vadovė

ruta@peoplelink.lt,
+370 614 41440,



Dovilė Baltramiejūnaite
Asocijuota partnerė,
Technologinių atrankų padalinio
vadovė

dovile@peoplelink.lt
+370 610 22553



Danas Venclovas
Asocijuotas partneris,
IT atrankų padalinio vadovas

danas@peoplelink.lt
+370 613 89310



Gabrielė Skurvydė
Finansų ir valdymo atrankų
padalinio vadovė

gabriele@peoplelink.lt
+370 61235287