

Darbo rinkos ižvalgos



2025 Q1

Turinys

I.

Bendros darbo rinkos tendencijos Lietuvoje

II.

People Link kandidatų elgsenos tyrimo duomenys, kaip darbdavį renkasi rezultatyviausi darbuotojai

III.

Kandidatų darbo užmokesčio lūkesčiai ir darbdavio pasirinkimo kriterijai pagal skirtingus sektorius:

- Pardavimų ir rinkodaros pozicijos
- Technologijų srities pozicijos
- Finansų ir verslo palaikymo pozicijos
- Vadovai

IV.

Pagrindinės personalo valdymo tendencijos darbuotojų išlaikymui ir organizacijos gerovei

Brangūs partneriai,

Sveiki atvykę į People Link 2025 m. I ketvirčio leidinį!

Lietuva stebina savo ekonomikos atsparumu – 2024 metais mūsų ekonomika augo 2,6%, ženkliai viršydama Europos Sąjungos vidurkius. Tačiau darbo rinkoje situacija išlieka dviprasmiška: vienos įmonės mažina darbuotojų skaičių, kitos aktyviai samdo naujus talentus.

Šiame leidinyje norime pasidalinti įžvalgomis, kurios padės Jums geriau suprasti darbo rinkos dinamiką ir priimti tinkamus sprendimus. Mūsų unikalus "lauko tyrimo" metodas – kai atrankų metu surenkame ir analizuojame kandidatų sprendimų priėmimo dėl darbo pasiūlymų duomenis – leidžia pateikti naujausias tendencijas ir rekomendacijas, kaip efektyviai konkuruoti dėl geriausių talentų.

Šiame leidinyje rasite ne tik išsamią analizę ir praktines rekomendacijas, kaip pritraukti geriausius talentus, bet ir detalizuotus atlyginimų lūkesčių duomenis pagal sektorius bei naujausias personalo valdymo tendencijas darbuotojų išlaikymui.

Ypatingą dėmesį skiriame dviem ryškėjančioms HR tendencijoms: darbuotojų gerovės valdymui ir poreikiui nuolat atnaujinti darbuotojų žinias bei kompetencijas.

Džiaugiamės galėdami pristatyti mūsų Personalo valdymo sprendimų komandos transformaciją į "Wellbeing-HUB", kuri gali padėti ir Jūsų organizacijai efektyviai valdyti darbuotojų gerovę ir HR procesus.

Taip pat, norime kartu su Jumis pasidžiaugti, kad jau pradėjome veiklą Lenkijoje ir šiuo metu galime padėti Jums augti visose trijose Baltijos šalyse ir Lenkijoje. Rinkoje, kuriai žadamas vienas didžiausių augimų ateinančiu laikotarpiu.



WARSAW



Peoplelink



VILNIUS



Peoplelink



RIGA



TRIPD LINK



TALLIN

TRIPD

Tikimės, kad šis leidinys bus ne tik informatyvus, bet ir įkvėps Jus naujoms idėjoms bei pokyčiams.

Visada esame pasiruošę padėti Jūsų organizacijai siekti aukščiausių rezultatų per didžiausią vertę – žmones.

Linkiu sėkmingų naujų iššūkių ir dėkoju už pasitikėjimą!

Jurgita Lemešiūtė
Vadovaujanti partnerė
People Link



Peoplelink

Lietuvos ekonomikos atsparumas ir darbo rinkos tendencijos 2025

2024 metai Lietuva pademonstravo neįtikėtiną ekonomikos atsparumą – ekonomika augo 2,6 proc., ženkliai viršydama Europos Sąjungos prognozes (0,9%). Tai išties puikus rezultatas sudėtingomis geopolitinėmis sąlygomis. Tačiau darbo rinkoje nuotaikos išlieka dviprasmės – vienos įmonės mažina darbuotojų skaičių, kitos naudojasi proga ir aktyviai samdo. Ką parodė pirmas šių metų ketvirtis ir ko galime tikėtis toliau?

Situacija Lietuvoje

2025 m. balandžio 1 d. šalyje registruota 162,6 tūkst. bedarbių – 2,4 proc. arba 4 tūkst. asmenų mažiau nei kovo 1 d. ir 3,4 tūkst. (arba 2,1 proc.) asmenų mažiau nei prieš metus. Registruotas nedarbas šalyje per mėnesį mažėjo 0,2 proc. punkto ir siekė 9 proc. Lyginant su situacija prieš metus (2024-04-01), šalies registruotas nedarbas sumažėjo 0,3 proc. punkto (buvo 9,3 proc.).

CVbankas.lt platformos statistika rodo, kad kiekvienam darbo pasiūlymui išsiunčiamų CV skaičius auga, tai gali sudaryti įspūdį, kad atrankos vykdyti lengviau. Tuo tarpu, People Link duomenys rodo, kad atrankų trukmė netrumpėja, o daugeliu atvejų net ilgėja.

Taip pat, pastebime darbo rinkos segmentavimąsi – vienuose sektoriuose matome darbuotojų skaičiaus optimizavimą, kitose – talentų medžioklės procesą. Mūsų klientų apklausa ir atrankų statistika rodo, kad:

63%

kompanijų teigia, kad nepavyksta pritraukti pakankamai kvalifikuotų kandidatų

25-50%

kandidatų atsisako darbo pasiūlymų paskutiniame atrankos etape

57%

įmonių planuoja plėtrą 2025 metais, nepaisant dviprasmiškos ekonominės aplinkos

Darbuotojų išlaikymas tampa kritiškai svarbiu:

46%

darbuotojų žvalgosi naujų galimybių net ir būdami patenkinti dabartine pozicija*

*LinkedIn 2024 tyrimas

Kokybė prieš kiekybę: augančių įmonių strategija

Ypač įdomią tendenciją pastebime tarp augančių įmonių. Kadangi įmonėms pasiekti rezultatus yra sunkiau, plėtrą planuojančios organizacijos tapo "išrankesnės" talentų atžvilgiu. Jos samdo atsargiau ir kryptingiau, ieškodamos pačių geriausių, rezultatyviausių darbuotojų, kurie galėtų maksimaliai prisidėti prie įmonės sėkmės.

Pastebime, kad nors vidutinis kandidatų skaičius į vieną poziciją padidėjo, paradoksaliai, geriausių talentų pritraukimas netapo lengvesnis. Šis reiškinys atspindi darbo rinkos kokybinį persiskirstymą – didėja konkurencija tarp įmonių dėl aukščiausios kvalifikacijos specialistų, kurie gali iš karto kurti vertę.

Šios tendencijos supratimas tampa kritiškai svarbus formuojant darbdavio įvaizdį ir atrankų strategiją.

Apibendrinant, rinkoje matome šias pagrindines tendencijas:

- Darbuotojų judėjimas rinkoje išlieka aukštas ir net didėja;
- Aukštos kvalifikacijos specialistai išlaiko stiprią poziciją;
- Įmonių konkurencija dėl geriausių talentų nemažėja, o tampa dar intensyvesnė;
- Darbdaviai susiduria su būtinybe peržiūrėti savo išlaikymo strategijas.



Kandidatų elgsenos tyrimas: Rezultatyvių ir mažiau rezultatyvių darbuotojų darbdavio pasirinkimo skirtumai

Kaip tikriausiai jau žinote, eilę metų atliekame rinkos tyrimą "lauko tyrimo" metodu, kai vykdant atrankas kandidatų interviu metu surenkamą informaciją nuasmeninam ir naudojame pamatyti pagrindinėms tendencijoms, kaip kandidatai renkasi darbdavį, dėl kokių priežasčių nusprendžia dalyvauti atrankoje ir kokius darbo pasiūlymus priima, o kokių atsisako.

Per metus sėkmingai
įvykdome daugiau nei

460

ATRANKŲ

įvykdome daugiau
nei

6000

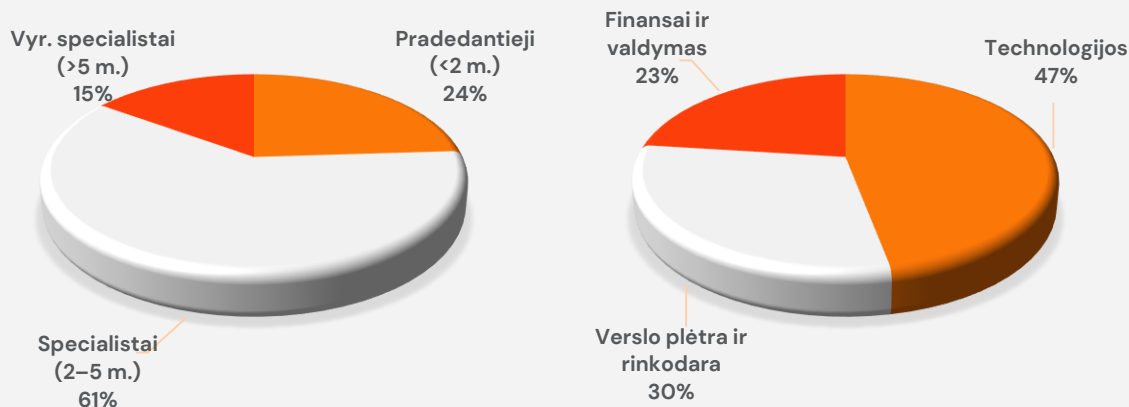
INTERVIU

Šiame tyrime
apžvelgiame

3827

KANDIDATŲ
DUOMENIS

Tyrime dalyvavusių kandidatų pasiskirstymas pagal darbo patirtį ir veiklos sritį



Kas traukia dalyvauti atrankos procese?

Vienas svarbiausių People Link tyrimo aspektų – rezultatyvių darbuotojų ("high-achiever") ir mažiau rezultatyvių kandidatų ("non-achievers") lyginamoji analizė.

Analizuojant priežastis, kodėl kandidatai dalyvauja atrankos procesuose, pastebime kelis esminius skirtumus tarp rezultatyvių ir mažiau rezultatyvių darbuotojų:

Karjera ir kompanija – esminiai veiksniai abiem grupėms

Abi grupės nurodo, kad karjeros galimybės ir kompanijos reputacija yra pagrindiniai faktoriai, skatinantys dalyvauti atrankose.

Tačiau rezultatyvūs darbuotojai šiems faktoriams skiria daugiau reikšmės:

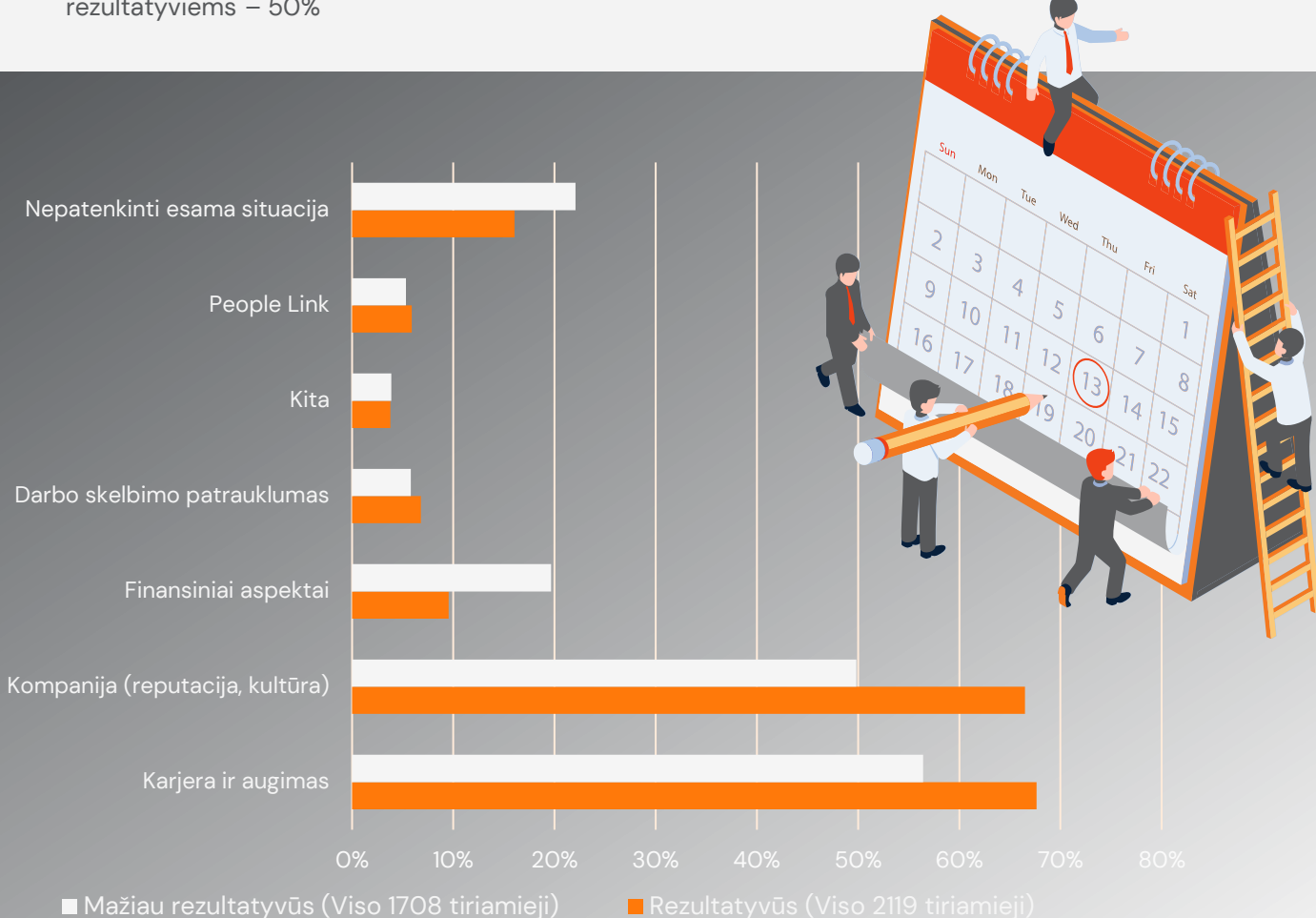
- Karjeros galimybės: rezultatyvių kandidatų grupėje šį faktorių pasirinko 68%, lyginant su 56% mažiau rezultatyvių darbuotojų
- Kompanijos kultūra ir įvaizdis: rezultatyviems darbuotojams tai svarbu 66% atvejų, mažiau rezultatyviems – 50%

Finansų paradoksas

Vienas ryškiausių skirtumų tarp šių grupių – finansinių aspektų svarba. Paradoksalu, tačiau rezultatyviems darbuotojams atlyginimas ir finansiniai klausimai yra perpus mažiau svarbūs atrankos procese:

- Tik 10% rezultatyvių kandidatų nurodo finansinius aspektus kaip svarbų faktorių
- Tuo tarpu mažiau rezultatyvių kandidatų grupėje šis rodiklis siekia 20%

Šis skirtumas gali būti aiškinamas tuo, kad rezultatyvūs darbuotojai labiau pasitiki savo gebėjimais ir supranta, kad jų vertė rinkoje bus įvertinta adekvačiai. Jie pirmenybę teikia karjeros perspektyvoms ir kompanijos kultūrai, suprasdami, kad tai ilgalaikėje perspektyvoje atneš ir finansinę naudą.



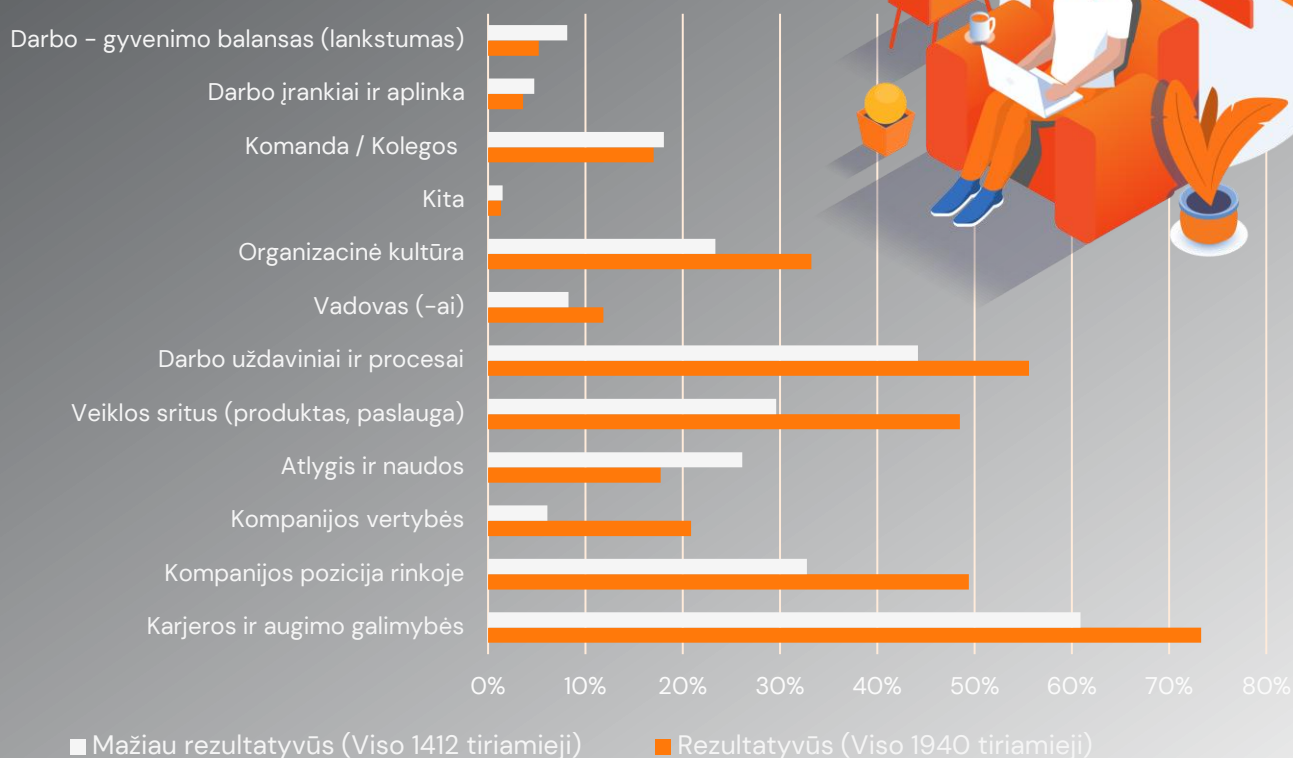
Analizuojant konkrečius motyvus, kodėl kandidatai pasirenka vieną ar kitą darbdavį, skirtumai tarp grupių tampa dar ryškesni.

Rezultatyvius darbuotojus labiau motyvuoja:

- Kompanijos vertybės ir socialinė atsakomybė: 21% rezultatyvių vs 6% mažiau rezultatyvių kandidatų
- Kompanijos pozicija rinkoje: 49% vs 33%
- Veiklos sritis (produktai, paslaugos): 49% vs 30%
- Darbo užduotys ir procesai: 56% vs 44%
- Mažiau rezultatyvius darbuotojus labiau motyvuoja:
 - Kompensacija ir papildomos naudos: 26% vs 18%
 - Aiškus verčių suvokimas – raktas į rezultatyvumą

Rezultatyvūs darbuotojai demonstruoja strateginį, į ateitį orientuotą mąstymą. Finansiniai aspektai jiems mažiau svarbūs, nes jie prioritetą teikia ilgalaikėms perspektyvoms: karjeros galimybėms; organizacijos kultūrai ir vertybėms; kompanijos pozicijai rinkoje.

Darbdavio pasirinkimo motyvai



REKOMENDACIJOS DARBDAVIAMS

Remiantis kiekybinio tyrimo duomenimis, juos papildant papildant kokybinių duomenų analize, sufomulavome šias rekomendacijas:

1.

Karjeros ir augimo galimybių akcentavimas

Kadangi 67% kandidatų įvardija karjerą ir augimą kaip svarbiausią kriterijų, rekomenduojame:

- Sukurti ir komunikuoti aiškius karjeros kelius – 47% rezultatyvių darbuotojų aiškiai nori „eiti karjeros laiptais“, todėl svarbu parodyti, kaip jie galės kilti organizacijoje
- Įdiegti struktūruotas mokymų ir profesinio tobulėjimo programas – 40% kandidatų specifiškai pabrėžia mokymų ir profesinio augimo programų svarbą
- Suteikti galimybes horizontaliam judėjimui – 22% rezultatyvių darbuotojų vertina ne tik vertikalų kilimą, bet ir kompetencijų plėtimą išbandant naujas roles ar kitus departamentus

2.

Privalumų darbo uždaviniuose ir procesuose išryškėjimas

Darbo uždaviniai ir procesai yra antrasis pagal svarbą kriterijus (54%), todėl:

- Akcentuoti naujų technologijų naudojimą – net 52% rezultatyvių kandidatų patraukia galimybė dirbti su naujomis, aukštosiomis technologijomis ir inovatyviais sprendimais;
- Pabrėžti projektų svarbą ir sudėtingumą – 37% kandidatų traukia „rimti projektai“, reikalaujantys inžinerinių sprendimų ar didesnės atsakomybės;
- Užtikrinti aiškius procesus ir atsakomybes – 25% rezultatyvių darbuotojų specifiškai vertina aiškiai apibrėžtus tikslus ir procesus, mažiau chaotiškus darbo metodus.

3.

Kompanijos pozicijos rinkoje ir kultūros komunikavimas

Kompanijos pozicija rinkoje yra trečiasis pagal svarbą kriterijus, o organizacijos kultūra ypač svarbi rezultatyviems darbuotojams, todėl reikėtų:

- Akcentuoti kompanijos patirtį ir augimą – 61% rezultatyvių kandidatų nurodo, kad jiems svarbus kompanijos stabilumas, ilgametė patirtis ir augimas bei tarptautinis pripažinimas;
- Pristatyti unikalius ar didelės apimties projektus – 44% rezultatyvių kandidatų komentaruose įvardija, kad juos traukia didelės apimties, unikalūs ar inovatyvūs projektai;
- Pabrėžti inovatyvią ir modernią darbo aplinką – 53% kultūrą vertinančių kandidatų specifiškai ieško dinamiškos aplinkos, kuri skatina naujus sprendimus, vertina inovatyvų požiūrį;
- Akcentuoti bendradarbiavimo kultūrą – 39% kultūrą vertinančių respondentų pabrėžia tarpusavio komunikacijos, skaidrumo ir aiškių atsakomybių svarbą;
- Atskleisti atvirumą pokyčiams ir darbuotojų iniciatyvoms – 28% kultūrą vertinančių talentų siekia aplinkos, kurioje priimamos ir vertinamos jų idėjos ir iniciatyvos, kur nėra griežtos hierarchijos.



Kandidatų finansiniai lūkesčiai

PARDAVIMŲ IR RINKODAROS SRITIES KANDIDATŲ ATLYGIŲ LŪKESČIAI

Visi lūkesčiai nurodyti kaip priskaičiuotas mėnesinis atlyginimas (bruto) be priedų, bonusų ar kitų monetarinių verčių. Rekomenduojame į atlygių lūkesčius žiūrėti kaip į indikacinį, preliminarų skaičių. Žvaigždute (*) pažymėjome lūkesčius tų pozicijų, kurioms turėjome didesnę nei įprastai imtį vertintų kandidatų, tad šios statistikos patikimumas yra dar aukštesnis.

POZICIJA	JUNIOR (0-2 METAI PATIRTIES)		MID (2-5 METAI PATIRTIES)		SENIOR (5+ METAI PATIRTIES)	
	Rėžis EUR	Moda EUR	Rėžis EUR	Moda EUR	Rėžis EUR	Moda EUR
RINKODARA						
Rinkodaros vadovas	- - -	-	3000 - 5700	5000	4200 - 8500*	6500*
Rinkodaros specialistas	1750 - 2200	1900	2500 - 3300	2900	3300 - 5800	4300
Prekinio ženklo vadybininkas	1900 - 2200	2000	2500 - 3500	3300	3300 - 5800	4300
Performance specialistas (PPC, CRO, ads, etc.)	2200 - 2700	2500	2900- 3300	3300	4500 - 6200	5000
Turinio rinkodaros specialistas (soc. tinklai, etc.)	1750 - 2400	2100	2300 - 3300	2900	3300 - 5000	4300
Rinkodaros analitikas / procesų ir duomenų specialistas	1900 - 2500	2100	3000 - 4100	3500	3500 - 5000	5000
PARDAVIMAI / VERSLO VYSTYMAS						
Pardavimų vadovas	-	-	4000-6500*	5700	5800-8300*	7000*
Pardavimų specialistas	2000 - 2500*	2200*	3000-3900*	3600*	3300-5500*	4000*
Svarbių klientų vadybininkas	2000 - 2500	2200	2500 - 4100	3500	3500 - 5800	5000
Verslo vystymo vadovas (strateginiai aktyvūs pardavimai)	-	-	4000-6500*	6600	5800-10000*	8300*
Pardavimų asistentas / administratorius	1700 - 2300	1900	2100 - 2700	2500	- - -	-
Pardavimų analitikas / procesų ir duomenų specialistas	1900 - 2500	2100	2500 - 4100	3300	3500 - 5000	4000

POZICIJA	JUNIOR (0-2 METAI PATIRTIES)		MID (2-5 METAI PATIRTIES)		SENIOR (5+ METAI PATIRTIES)	
	Rėžis EUR	Moda EUR	Rėžis EUR	Moda EUR	Rėžis EUR	Moda EUR

KOMERCIJA / PIRKIMAI

Komercijos / Pirkimų vadovas*	-	-	4100 - 5800	5000	5500-8300*	6600*
Komercijos / Pirkimų vadybininkas	1900 - 2500	2300	2455-4000*	3400*	3500 - 5500	5000
Kategorijos vadybininkas	1900 - 2300	2100	2300 - 3500	3200	3500 - 5500	4300
Produkto vadybininkas	1900 - 2500	2300	2500-4000	3400	3500 - 5500	5000
Pirkimų analitikas / procesų ir duomenų specialistas	1900 - 2500	2100	2500 - 4100	3300	3500 - 5000	5000
Tiekimo grandinės vadovas	-	-	3800 - 5000	4700	5000 - 7500	5800
Tiekimo vadybininkas	1800 - 2300	2100	2300 - 3500	3000	3500 - 5000	4000

E-KOMERCIJA

E-komercijos vadovas	-	-	3500 - 6500	5000	4500 - 9000	7000
E-komercijos specialistas	1900 - 2500	2200	2500 - 4100	3500	3500 - 5800	5000

KLIENTŲ APTARNAVIMAS

Klientų aptarnavimo vadovas	-	-	3000-4800	4000	4800 - 6500	5500
Klientų aptarnavimo specialistas	1700-2300*	1900*	2100-2600*	2400*	-	-



Renkantis darbdavį pardavimų ir rinkodaros profesionalams svarbiausia

Informacija pateikta žemiau yra surinkta darbo pokalbių su kandidatais metu ir vėliau atlikta pokalbių turinio analizė naudojant DĮ įrankį, todėl procentai yra apytiksliai, pateikti tik tam, kad parodytų sąlyginį kriterijų svorį.

1. KARJERA IR AUGIMO GALIMYBĖS	Kompetencijų gilinimas Pavyzdžiui pardavimų, projektų valdymo, techninių žinių: 61 % tiesiogiai mini norą mokytis, gauti naujų sertifikatų ar specialių žinių. Vadovavimo / aukštesnės grandies siekis 35% aiškiai sako, kad nori pakilti į vadovo lygį arba turėti platesnių strateginių atsakomybių. Pokyčių / inovacijų kūrimas Startup'iškos aplinkos, dinamiški projektai: 18 % atkreipia dėmesį, kad juos motyvuoja galimybė įnešti naujovių ar kurti nuo nulio.
2. VEIKLOS SRITIS (PRODUKTAI, PASLAUGOS)	Domisi konkrečiomis sritimis Medicinos / grožio industrija; Technologinė / inžinerinė / gamybinė sritis ar kita. Nori dirbti su inovatyviais produktais Dalis pabrėžia, kad nori dirbti su inovatyviais, techniškai sudėtingais produktais (pvz., inžinerija, lazeriai, statyba). B2B pardavimų / projektų specifika Pabrėžia, kad dirbti su B2B (stambesniais, įdomesniais projektais) – labai motyvuoja.
3. KOMPANIJOS POZICIJA RINKOJE	Stabilumas, perspektyva, geras vardas 60 % mini norą dirbti tvirtai įsitvirtinusioje, augančioje organizacijoje, užtikrinančioje ilgalaikį darbą. Tarptautinė rinka ar gerai žinomas prekinis ženklas 40 % pabrėžia patrauklų įmonės vardą, veiklą keliose šalyse ar platų partnerių tinklą.
4. DARBO UŽDUOTYS IR PROCESAI	Įvairovė, nenuobodus darbas 59 % iš pasirinkusių šį aspektą mini, kad svarbu ne vien rutininė veikla. Mėgsta analitiką, pardavimus, projektų valdymą, reikalaujantį kūrybos. Galimybė gerinti / kurti procesus 29 % nori laisvės inicijuoti pokyčius, patobulinti procesus. Darbas su žmonėmis (klientas, komanda) Akcentuoja, kad jiems patinka bendrauti, aptarnauti, tartis su klientais.
5. ATLYGIS IR NAUDOS	Adekvatus, konkurencingas atlygis 81 % nori pakankamai aukšto atlyginimo, proporcingo atsakomybėms. Papildomos naudos Priedai, lankstus grafikas, hibridinis darbas: apie 32 % mini, kad jiems svarbu, ar darbdavys siūlo draudimą, mokymų biudžetą, nuotolinį darbą ir pan.
6. ORGANIZACINĖ KULTŪRA	Draugiška, atvira, lanksti aplinka 63 % pabrėžia norą dirbti ten, kur vertinamas žmogiškas požiūris, konstruktyvus grįžtamasis ryšys, mažiau biurokratijos. Kūrybiškumas / inovacijų palaikymas 21 % nurodo, kad dabartinėje darbovietėje negauna erdvės kūrybiškai spręsti problemas. Socialinė atsakomybė / etiškas elgesys Nurodo, kad jiems svarbu, jog įmonė darytų „teisingus“ dalykus (pagarba darbuotojams, aplinkosauga, visuomeniniai projektai).

7. KOMANDA IR VADOVAS

Komandinis darbas, gera atmosfera

Mini, kad jiems patinka bendrai siekti rezultatų ir padėti vieni kitiems.

Stiprus lyderis / mentorius

67 % tiesiogiai teigia, kad jiems svarbu mokytis iš vadovo, gauti pagalbą, matyti aiškius prioritetus.

Saviraiškos laisvė

33 % mini, kad vadovas turi suteikti pakankamai laisvės, netrukdyti kūrybai, bet ir padėti, kai reikia.

8. DARBO GYVENIMO BALANSAS

Galimybė dirbti lanksčiai / nuotoliu

Sako, kad jiems labai aktualu turėti laiko šeimai, vengti naktinių pamainų ar tolimų komandiruočių.

Mažiau viršvalandžių

Keletas mini, kad dabartiniame darbe per daug valandų, todėl norisi geresnio balanso.

Jei turite klausimų ar reikia pagalbos pritraukiant ir atrenkant stipriausius rinkos talentus, drąsiai kreipkitės į pardavimų ir rinkodaros atrankų vadovę Rūtą Ratavičiūtę.

KONTAKTAI

Rūta Ratavičiūtė

Partnerė, Pardavimų ir rinkodaros atrankų padalinio vadovė
El. paštas: ruta@peoplelink.lt
Telefonas: +370 614 41440



TECHNOLOGIJŲ SRITIES KANDIDATŲ ATLYGIŲ LŪKESČIAI

Visi lūkesčiai nurodyti kaip priskaičiuotas mėnesinis atlyginimas (bruto) be priedų, bonusų ar kitų monetarinių verčių. Rekomenduojame į atlygių lūkesčius žiūrėti kaip į indikacinį, preliminarų skaičių. Žvaigždute (*) pažymėjome lūkesčius tų pozicijų, kurioms turėjome didesnę nei įprastai imtį vertintų kandidatų, tad šios statistikos patikimumas yra dar aukštesnis.

POZICIJA	JUNIOR (0-2 METAI PATIRTIES)		MID (2-5 METAI PATIRTIES)		SENIOR (5+ METAI PATIRTIES)	
	Rėžis EUR	Moda EUR	Rėžis EUR	Moda EUR	Rėžis EUR	Moda EUR
GAMYBA – INŽINERIJA						
Gamybos inžinierius	1500–2800*	2000*	2100–3364*	2700*	4200–4900*	4700*
Mechanikos inžinierius	1600–3100*	2240*	2700–3400	3100	4000–5700*	4300*
Automatikos inžinierius	2100–3300*	2600*	2300 – 3800	3300	3300–4300	4100
Elektros inžinierius	1500–2450	2000	3000–4000*	4000*	3300–4200	3600
Energetikos inžinierius	1500–2200	1800	2200–2800	2700	2800–3500	3200
Chemijos inžinierius	1300–1600	1500	1600–2200	2000	2200–3000	2900
Elektronikos inžinierius	1900–3300*	2650*	3300–4100*	4000*	5000–7000	5650*
GAMYBA – VALDYMAS						
CNC operatorius	1500–3000*	1930*	1900–3000*	2560*	–	–
CAM programuotojas	1500–2300	2100	2300–2800	2700	2800–3500	3300
CAD inžinierius	1500–2200	2000	2300–2800	2700	2800–3500	3400
Planavimo specialistas	1500 – 2000	1700	2800–3500*	3000*	2800 – 3500	3300
Technologas	2100 – 3000	2700	2900–4100*	3500*	3800 – 4500	4300
Kokybės inžinierius	1900–2500	2300	2500–3000	2800	2850–4950*	3700*
MANAGEMENT (PRODUCTION)						
Meistras	2000–2500	2400	2500–3000	2600	–	–
Pamainos vadovas	–	–	2500 – 3000	3000	3000–3500	3400
Gamybos vadovas	–	–	4000–5700*	5000*	4300–6600*	5500*
Gamyklos vadovas (plant manager)	–	–	–	–	7000–12000	8800
Inžineringo komandos vadovas	–	–	–	–	4300–5500	4700
Projektų vadovas	–	–	3300–4800*	4000*	4200–5700*	4700*
Kokybės vadovas	–	–	3000 – 3800	3400	3800 – 5000	4200
Technikos vadovas	–	–	3300–5000*	3300*	4200–7000*	5100*
R&D vadovas	–	–	4000 – 6000	5000	6000 – 7000	6600

POZICIJA	JUNIOR (0-2 METAI PATIRTIES)		MID (2-5 METAI PATIRTIES)		SENIOR (5+ METAI PATIRTIES)	
	Rėžis EUR	Moda EUR	Rėžis EUR	Moda EUR	Rėžis EUR	Moda EUR
PROJEKTŲ VALDYMAS (STATYBA)						
Projektų inžinierius	1600-2300	2000	2130-3500*	2780*	-	-
Paruošimo inžinierius	1500 - 1800	1700	2000 - 3000	2700	2800 - 3500	3100
Darbų vadovas	2000 - 2500	2300	3300-5000	4250*	-	-
Statybos vadovas	3000-3800	3500	4000-4500	4000	4200-5000	4500
Projektų vystymo vadovas	-	-	4500 - 5300	5000	5300 - 8500	7000
Projektų vadovas (statyba/NT)	2700-3700	3200	3000-6100*	4600*	4800-6000*	5250*
Projektų vadovas (projektavimas)	2900-3500	3400	3800-4500	4200	4500-5000	5000
PROJEKTAVIMAS						
Braižytojas	1500-2100	1600	2100-2500	2300	2500-3200	2500
Konstruktorius (konstrukcijos)	2000-2300	2200	2750-3500	3200	3300 - 4500	4300
Projektų dalies vadovas	-	-	3000 - 3500	3500	3500 - 4850	4500
Projektuotojas (inžinerinės dalies)	1900-3300	2500	2600-3000	2800	3200 - 3850	3500
STATYBOS VALDYMAS						
Projektų direktorius	-	-	5500 - 6300	5800	6600-8300	7800
Statybos direktorius	-	-	5500 - 6300	5800	6600-8300	7800
Projektavimo komandos vadovas	-	-	3800 - 4500	4200	4500 - 5500	5000
PROJEKTŲ KOMANDA (DATA)						
Duomenų analitikas	2130 - 3500*	2500*	2700-5000*	2850*	3500 - 4500	4000
Duomenų inžinierius	2800 - 3500	3000	3500 - 5600	5000	5600 - 8200	6600
Duomenų mokslininkas	2500 - 3500	2800	3500 - 5000	4800	5000 - 7500	6500

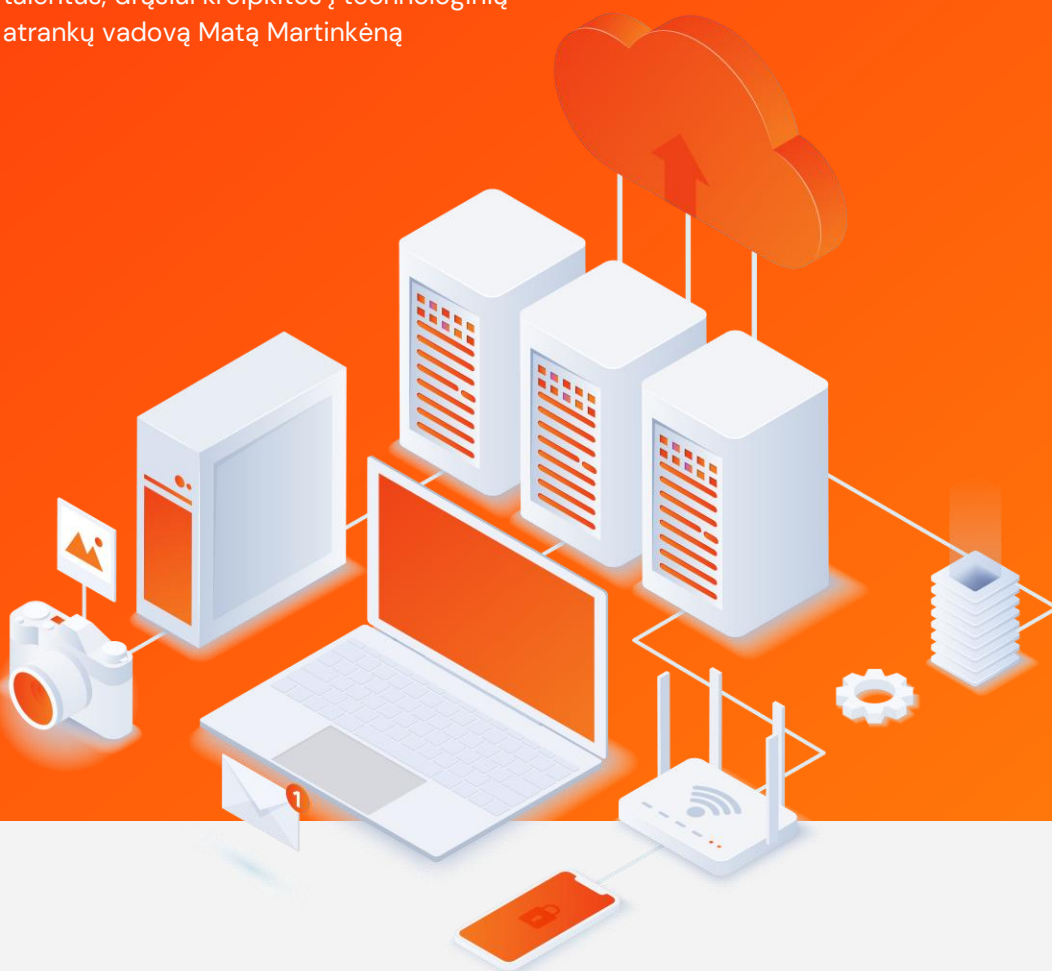
IT SRITIES KANDIDATŲ ATLYGIŲ LŪKESČIAI

POZICIJA	JUNIOR (0-2 METAI PATIRTIES)		MID (2-5 METAI PATIRTIES)		SENIOR (5+ METAI PATIRTIES)	
	Rėžis EUR	Moda EUR	Rėžis EUR	Moda EUR	Rėžis EUR	Moda EUR
.NET/C# programuotojas (-a)	1900 - 3300	2600	3300 - 5300	4450	5300 - 7400	6600
Java programuotojas (-a)	1900 - 3300	2600	3300 - 5300	4450	5300 - 7500	6600
C++/Įterptinių sistemų programuotojas (-a)	1900 - 3300	2600	3300 - 5000	4450	5500 - 6900	6100
Python programuotojas (-a)	1500 - 3000	2500	3300 - 5000	4130	5300 - 8200	6600
PHP programuotojas (-a)	1500 - 3000	2500	3300 - 5000	4130	6000 - 7500	6800
JavaScript programuotoja (-a)	1900 - 3300	2600	3300 - 5300	4450	6300 - 10000	7800
Go programuotojas (-a)	1900 - 3300	2600	3300 - 5300	4450	6500 - 7100	6800
iOS/Android programuotojas (-a)	1900 - 3300	2600	3300 - 5000	4450	6000 - 8500	6800
React Native/Flutter programuotoja (-a)	1900 - 3300	2600	3300 - 5000	4450	5800 - 8200	6900
Duombazių programuotojas (-a)	1500 - 3000	2500	3300 - 5000	4300	5100 - 6900	6000
BI programuotojas (-a)	1900 - 3000	2600	3300 - 5000	4300	5800 - 7100	6600
Rankinio testavimo specialistas (ė)	1100 - 2500	2000	2500 - 3630	3300	3200 - 5600	4600
Automatinio testavimo specialistas (-ė)	1900 - 3300	2600	3000 - 5000	4300	5300 - 6600	6000
IT palaikymo specialistas (-ė)	1100 - 2400	1750	2000 - 2800	2500	2600 - 3600	3300
IT administratorius (-ė)	1100 - 2600	1900	2450 - 3400	3000	3300-4300	3650
Sistemų administratorius (-ė)	1900 - 3300	2600	4200 - 5000*	4755*	5000 - 6600	5600
Kibernetinio saugumo inžinierius (-ė)	1900 - 3300	2600	3000 - 5000	4200	5800 - 7100	6600
DevOps/CloudOps inžinierius (-ė)	- - -	-	3900 - 5500	5000	7000 - 10000	8500
Verslo analitikas (-ė)	1900 - 3000	2500	4000 - 4600	4130	4500 - 6000	5500
UX/UI specialistas (-ė)	1500 - 3000	2300	3500 - 4500	3630	4400 - 6300	5500
IT architektas (-ė)	- - -	-	-	-	5800 - 7400	7000
IT projektų vadovas (-ė)	3300-4100*	3750*	3300-4800*	3800*	4200-5700*	4800*
Produkto vadovas (-ė)	- - -	-	3300 - 5300	4450	5300 - 6600	6000
Scrum/Agile vadovas (-ė)	- - -	-	3300 - 5300	4450	5100 - 6900	6000
Komandos vadovas (-ė) (IT)	- - -	-	4500 - 6100	5000	6600 - 7100	6600
IT vadovas (-ė) (CIO)	- - -	-	5100 - 6300	4450	6600 - 9000	7000
Technologijų vadovas (-ė) (CTO)	- - -	-	5800 - 8200	4450	7400 - 10000	8400

Renkantis darbdavį technologijų ir IT profesionalams svarbiausia

1.	KOMPANIJOS POZICIJA RINKOJE	Stabili ir auganti įmonė: apie 67% nori dirbti ten, kur jaučia ilgalaikę perspektyvą, stabilumą. Rinkos lyderis ar potencialas išsiplėsti: apie 33% akcentuoja, kad svarbu įmonės žinomumas, dideli projektai, tarptautinis statusas.
2.	KARJERA IR AUGIMO GALIMYBĖS	Galimybė plėsti kompetencijas, mokytis: apie 61% pabrėžia norą specializuotis (pvz., lazeriai, statyba, programavimas). Vadovaujančios / projektų vadovo pareigos: apie 27% sako, kad tikisi pakilti į vadovaujančią rolę. Inovacijų kūrimas, strateginiai iššūkiai: apie 15% kalba apie norą kurti naujus procesus, pilotinius projektus.
3.	DARBO UŽDUOTYS IR PROCESAI	Įvairovė, mažiau rutinos: apie 61% sako, kad svarbu projektinė veikla, nauji iššūkiai. „Hands-on“ darbas, techninė veikla, testavimas: apie 23% mini norą realiai „krapštytis“ prie inžinerinių užduočių. Procesų optimizavimas: apie 9% pabrėžia, kad patinka gerinti procesus, automatizuoti.
4.	VEIKLOS SRITYS (PRODUKTAI, PASLAUGOS)	Inovatyvios / technologiškai įdomios sritys (lazeriai, inžinerija, R&D, gynybos technologijos): apie 55% tiesiogiai įvardija, kad juos traukia „aukštoji technologija“, „lazeriai“, „medicina“ ir pan. NT / statybos / gamybos: apie 31% kalba apie statybos, gamybos, NT projektų sritį. Norisi dirbti su apčiuopiamu produktu: apie 14% nurodo, kad jiems patinka matyti daiktą, kurį tobulina (pvz., optikos gaminiai, mediena...).
5.	ORGANIZACINĖ KULTŪRA	Draugiška, atvira aplinka: apie 67% akcentuoja komandą, palaikantį mikroklimatą. Mažiau hierarchijos, daugiau laisvės: 21% pastebi, kad dabartinėje įmonėje per daug biurokratijos, nori lankstesnės kultūros.
6.	VADOVAI	Stiprus, kompetentingas vadovas: apie 67% nori mokytis, gauti aiškias užduotis. Vengia mikromanagemento: apie 33% nusivylę dabartine kontrole.
7.	ATLYGIS IR NAUDOS	Konkurencingas atlyginimas: apie 80% sako, kad jiems svarbu turėti didesnę bazę ar teisingą algą. Priedai, papildomos naudos: apie 30% mini kuro kompensavimą, sveikatos draudimą, priedus už pasiekimus.
8.	KOMANDA	Komandiškumas, bendradarbiavimas: apie 82% labai vertina galimybę kartu spręsti užduotis. Nenori dirbti vieni: apie 18% sako, kad vieni nesijaustų gerai, jiems svarbu kolegų palaikymas.
9.	DARBO ĮRANKIAI IR APLINKA	Darbų sauga, tinkami įrankiai, šiuolaikinė aplinka: mini, kad jiems svarbu tvarkinga, efektyvi darbo aplinka (nuo darbo įrankių iki saugos reikalavimų).
10.	ĮMONĖS VERTYBĖS / SOCIALINĖ ATSAKOMYBĖ	Socialiai atsakinga aplinka: pabrėžiama, kad vertinama, jei įmonė rūpinasi darbuotojų gerove ar ekologiškais sprendimais.

Jei turite klausimų ar reikia pagalbos
pritraukiant ir atrenkant stipriausius rinkos
talentus, drąsiai kreipkitės į technologinių
atrangų vadovą Matą Martinkėną



Matas Martinkėnas

Partneris, Technologinių atrangų
padalinio vadovas

El. paštas: matas@peoplelink.lt

Telefonas: +370 696 09920



FINANSŲ IR VERSLO PALAIKYMO SRITIES KANDIDATŲ ATLYGIŲ LŪKESČIAI

Visi lūkesčiai nurodyti kaip priskaičiuotas mėnesinis atlyginimas (bruto) be priedų, bonusų ar kitų monetarinių verčių. Rekomenduojame į atlygių lūkesčius žiūrėti kaip į indikacinį, preliminarų skaičių. Žvaigždute (*) pažymėjome lūkesčius tų pozicijų, kurioms turėjome didesnę nei įprastai imtį vertintų kandidatų, tad šios statistikos patikimumas yra dar aukštesnis.

POZICIJA	JUNIOR (0-2 METAI PATIRTIES)		MID (2-5 METAI PATIRTIES)		SENIOR (5+ METAI PATIRTIES)	
	Rėžis EUR	Moda EUR	Rėžis EUR	Moda EUR	Rėžis EUR	Moda EUR
FINANSAI						
Buhalteris(-ė)	1700-2200	2000	2500-4200	3300	4100-5888*	4500*
Apskaitos vadovas(-ė)	-	-	-	-	4200-6000*	5000*
Finansų analitikas	2455 - 3000*	3000*	2600 - 4500*	3700*	3800 - 4500	4200
Finansų kontrolierius	-	-	3500 - 4500	4300	3500-7000*	5000*
Finansų vadovas (CFO)	-	-	5000 - 6000	6000	6000 - 12000*	7400*
Vidinis auditorius	2500 - 3300	3000	3000 - 4600	4100	4000-5800	5000
Iždo specialistas / kontrolierius	2500 - 3200	2900	3300 - 5500	4000	-	-
BANKINĖS POZICIJOS						
Kreditų analitikas	3000-3350	3100	3200-4800	3850	4132 - 6000*	5900*
Pinigų plovimo prevencijos specialistas	1700 - 2100	1900	2850-3300*	3200*	3200-5200*	4100
Pinigų plovimo prevencijos raportavimo pareigūnas	3000 - 3600	3300	3700 - 5000	4500	5000 - 6500	6000
Atitikties pareigūnas	-	-	3700 - 5000	4500	5000-7300*	6200*
TEISĖ						
Teisininkas (įmonėje)	2000 - 3000	2500	4000-5000*	4500*	5000-6600*	5800*
ADMINISTRAVIMAS						
Asmeninis asistentas/ administratorė (-ius)	1528- 2100*	1900*	2000-2850*	2400*	2600 - 3300*	2800*
ŽMOGIŠKIEJI IŠTEKLIAI						
Talentų pritraukimo / atrankų specialistas	1500 - 2600	2400	3000 - 4000	3700	3000-5000*	4000*
Personalo vadovas	-	-	3800 - 5000	4500	5000 - 6600	5800

Renkantis darbdavį finansų ir verslo palaikymo profesionalams svarbiausia

1.	KARJERA IR AUGIMO GALIMYBĖS	Plėsti kompetencijas / tobulėti profesiskai (pvz., nauji sertifikatai, analitika, tarptautinės finansų praktikos) apie 64%. Įgauti vadovavimo patirties / tapti vadovu apie 29%. Platesnės atsakomybės / strateginės užduotys apie 43%. Projektinis darbas, inovacijų diegimas (kai kas pabrėžia norą „kurti naujus procesus“, „prisidėti nuo nulio“ – būdinga startuoliuose ar kūrimo stadijose – apie 14%.
2.	DARBO UŽDUOTYS IR PROCESAI	Įdomus, nenuobodus, mažiau rutininis darbas (įvairovė, analitika, kūryba) apie 65%. Galimybė realiai gerinti procesus, daryti pokyčius apie 40%. Darbas su moderniomis technologijomis / įrankiais (arba in-house sistemų vystymas) apie 16%.
3.	VEIKLOS SRITIS (PRODUKTAI, PASLAUGOS)	Domina fintech / bankinis sektorius / AML / investicijos apie 45%. Gamybinės, technologinės sritys (pvz., lazeriai, gamyba, IT) apie 27%. Galimybė dirbti su inovatyviais, tarptautiniais projektais (prie produktų kūrimo, startuolių aplinkos) apie 34%.
4.	KOMPANIJOS POZICIJA RINKOJE	Ieško stabilios, solidžios įmonės (ilgametė rinkos patirtis, nenorint kasmet keisti darbo) apie 66%. Auganti, perspektyvi įmonė (potencialas plėstis, tarptautinė rinka) apie 47%. Gerai žinomas vardas apie 21%.
5.	ATLYGIS IR NAUDOS	Konkurencingas atlyginimas, galbūt didesnis nei dabartinis apie 81%. Papildomos naudos: draudimas, mokymų biudžetas, hibridinis modelis ir pan. apie 31%. Skaidri, aiški atlygio sistema / priedai už pasiekimus apie 19%.
6.	ORGANIZACINĖ KULTŪRA	Socialiai atsakinga organizacija / etiški sprendimai apie 64%. Aiškus vertybinis pamatas (tvarumas, pagarba, skaidrumas) apie 43%.
7.	ĮMONĖS VERTYBĖS /SOCIALINĖ ATSAKOMYBĖ	Draugiška, atvira atmosfera (svarbu tarpusavio pasitikėjimas, žmoniškumas) apie 63%. Galimybė reikšti idėjas ir būti išgirstam apie 47%. Nėdidelė / mažiau hierarchinė organizacija (arba startuoliškas stilius) apie 22%.
8.	VADOVAI	Stiprus, palaikantis vadovas, iš kurio galima mokytis apie 64%. Vadovas, kuris skiria laiko darbuotojo augimui, yra patikimas apie 55%.
9.	KOMANDA	Svarbiausia – bendradarbiavimas ir geranoriškas santykis apie 89%. Šilti santykiai ir tarpusavio pagalba apie 56%.
10.	DARBO GYVENIMO BALANSAS	Galimybė turėti lankstų grafiką (pvz., dėl vaikų, šeimos pareigų) Mažiau viršvalandžių / normalus darbo laikas

Jei turite klausimų ar reikia pagalbos
pritraukiant ir atrenkant stipriausius rinkos
talentus, drąsiai kreipkitės į finansų ir verslo
palaikymo pozicijų atrankų vadovę Gabrielę
Skurvydę



Gabrielė Skurvydė
Finansų ir valdymo atrankų
padalinio vadovė
El. paštas: gabriele@peoplelink.lt
Telefonas: +370 612 35287



VADOVŲ ATLYGIŲ LŪKESČIAI

Visi lūkesčiai nurodyti kaip priskaičiuotas mėnesinis atlyginimas (bruto) be priedų, bonusų ar kitų monetarinių verčių. Rekomenduojame į atlygių lūkesčius žiūrėti kaip į indikacinį, preliminarų skaičių.

POZICIJA	RĖŽIS EUR
Generalinis direktorius (smulki įmonė)	6 600 – 10000
Generalinis direktorius (vidutinė įmonė)	10000 – 16500
Generalinis direktorius (stambi įmonė)	16500 – 20000
Vykdantysis direktorius	6600 – 11500
Finansų vadovas	6600 – 10000
Technologijų vadovas	7400 – 10000
Verslo vystymo vadovas	5800 – 10000
Marketingo vadovas	4200 – 8500
Komercijos / pirkimų vadovas	5500 – 8300

1. DARBO UŽDUOTYS IR PROCESAI	Įvairovė, dinamiška veikla: apie 71% sako, kad nebenori rutinos, jiems svarbus strateginių projektų pobūdis. „Hands-on“, realūs projektai: apie 29% mėgsta praktiškai spręsti užduotis, testuoti, bendrauti su klientais.
2. KOMPANIJOS POZICIJA RINKOJE	Stabilumas, perspektyvi rinka: apie 65% pabrėžia, kad nori ilgalaikio, patikimo darbdavio, didesnių projektų. Lyderio / tarptautinis statusas: apie 35% vertina, kad įmonė žinoma užsienyje, turi tarptautinius klientus.
3. KARJERA IR AUGIMO GALIMYBĖS	Kompetencijų gilinimas, mokymasis: apie 67% aiškiai mini norą kelti kvalifikaciją. Aukštesnės pareigos (jei kandidatas dar ne CEO rolėje).
4. VEIKLOS SRITYS (PRODIKTAI, PASLAUGOS)	Aukštos technologijos, inžinerija, gynyba, lazeriai: apie 56% mini dominančią technologinę sritį. NT, statybų ar kitų „fizinio“ produkto sričių: apie 44% kalba apie NT vystymą, statybą, gamybą, chemijos pramonę.
5. ORGANIZACINĖ KULTŪRA	Lankstus, palaikantis mikroklimatas: apie 75% vertina draugišką aplinką, kur vadovai ir kolegos palaiko. Mažiau biurokratijos, daugiau laisvės: 25% pabrėžia, kad dabartinėje įmonėje per daug hierarchiškumo.
6. VADOVAI	Kompetentingas vadovas, galimybė diskutuoti: 70% pabrėžia norą mokytis iš vadovo, bendrauti, gauti aiškius prioritetus. Vengti „mikromanagemento“: 30% sako, kad dabartinėje įmonėje per daug kontrolės.

7. ATLYGIS IR NAUDOS

Konkurencingas atlygis: apie 75% tiesiogiai mini norą didinti savo.
Papildomos naudos: apie 25% sako, kad jiems svarbūs priedai, bonusai, lankstus grafikas.

8. KOMANDA

Vertina kolegų palaikymą, bendradarbiavimą: apie 83% tiesiogiai mini, kad jiems svarbu gera komanda.
Nenori vieni užsidaryti: 17% nurodo, kad jaučiasi motyvuotas tik dirbdamas komandoje, o ne savarankiškai.

9. ĮMONĖS VERTYBĖS / SOCIALINĖ ATSAKOMYBĖ

Socialiai atsakinga, etiška aplinka: mini, kad vertybiniai aspektai jiems svarbūs: ekologiški / socialiai atsakingi projektai.

10. DARBO GYVENIMO BALANSAS

Galimybė lanksčiai derinti darbą su asmeniniu gyvenimu: mini, kad jiems aktualus lankstus grafikas, vengimas savaitgalių ar vėlyvų valandų.



Jei turite klausimų ar reikia pagalbos pritraukiant ir atrenkant stipriausius rinkos talentus, drąsiai kreipkitės į vadovų paieškos ir atrankos vadovę Gabiją Sudentę

Gabija Sudentė

Komandos vadovė, Vadovų atrankų padalinio vadovė

El. paštas:

gabija.s@peoplelink.lt

Telefonas: +370 698 27356



Pagrindinės personalo valdymo tendencijos darbuotojų išlaikymui ir organizacijos gerovei

2024 metais aplankėme ypač daug konferencijų ir renginių, taip pat aktyviai dirbame su daugiau nei 200 įmonių Lietuvoje ir Baltijos šalyse. Žemiau norime pasidalinti 2 pagrindinėmis tendencijomis HR valdyme. Tendencijų tikrai yra daugiau, bet manome, kad investuodami savo laiką į šias sritis tikrai „neprašausite“.

Pirmoji vis ryškėjanti tendencija – darbuotojų gerovės valdymas. Savo įžvalgomis dalinasi Personalo valdymo sprendimų vadovė **Deimantė Mikalauskė**.

Gerovės valdymas – strateginis organizacijų tikslas

Pasaulinės organizacijos, tokios kaip WEF (Pasaulinis ekonomikos forumas), akcentuoja, kad gerovė yra esminis faktorius organizacijų sėkmei. Gerovė jau anaip tol nebe prabangos dalykas ar „vienaragių“ bei startuolių siūloma vertė, o būtinybė, kuri tiesiogiai veikia darbuotojų produktyvumą, kūrybiškumą ir organizacijos bendrą veiklą bei rezultatus. Organizacijos, kurios aktyviai investuoja į savo darbuotojų gerovę, pasiekia aukštesnį darbo našumą ir didesnį darbuotojų įsitraukimą nei tos, kurios to nedaro. WEF nurodo, kad įmonės, kurios nesusiims ir toliau ignoruos darbuotojų gerovės svarbą, susidurs su didesniais iššūkiais, tokiais kaip padidėjusi darbuotojų



kaita, sumažėjęs darbo efektyvumas ir blogėjanti įmonės reputacija. Šiais metais gerovė nebėra tik pavienės iniciatyvos – tai integruotas požiūris, apimantis visą organizacijos veiklą.

Technologijų vaidmuo gerovės valdyme

Nordic Business Forum kalbama, kad duomenų analizė yra neatsiejama gerovės valdymo dalis. Organizacijos ne tik turi suprasti gerovės temperatūrą organizacijoje, bet ir pasirinkti tinkamas priemones gerovės stiprinimui, nepasiduodamos pagundai vadovautis kitų kompanijų gerosiomis praktikomis. Gerovė yra apie darbuotojus, tad jų gerovės poreikių supratimas yra pamatas, kuriant gerovės strategijas. Prognozuojama, kad dauguma organizacijų diegs centralizuotus gerovės valdymo įrankius, kurie leis periodiškai stebėti ir analizuoti darbuotojų gerovės rodiklius, neapsiribojant tik viena kartą metuose vykdomomis pasitenkinimo apklausomis.

Tai suteiks galimybę įmonėms greitai reaguoti į problemas ir pritaikyti programas pagal darbuotojų poreikius, taip sukuriant sveikesnę darbo aplinką.

Holistinis požiūris į gerovę: nuo psichologinės iki fizinės gerovės

Gerovė nebegali būti vertinama apsiribojant tik sveikatingumo programomis. Tai – visapusiškas požiūris, apimantis tiek emocinę, tiek socialinę, tiek fizinę gerovę. Organizacijos, kurios priima holistinį požiūrį į darbuotojų gerovę, sukuria aplinką, kurioje darbuotojai jaučiasi vertinami, motyvuoti ir pasiruošę dirbti aukščiausiu lygiu. Kitas reikšmingas gerovės aspektas – psichologinis saugumas. Norint turėti prieigą prie viso darbuotojo potencialo, idėjų ir iniciatyvų, psichologinio saugumo sąlyga yra privaloma. Daugeliui organizacijų psichologinio saugumo kūrimas prasideda nuo vadovų ugdymo, nes būtent ši komanda gali tiek kurti, tiek sugriauti darbo atmosferą.



**Wellbeing-HUB
jūsų partneris
gerovės valdyme**

Jau keletą metų teikiame savo klientams personalo/gerovės valdymo paslaugas, o matydami kaip ši tendencija vis ryškėja, mūsų personalo valdymo sprendimų komanda tampa Wellbeing-HUB.

Būdami Jūsų rinkos ausimis ir akimis, susitelkėme į gerovės svarbą bei ateities prognozes ir su džiaugsmu pristatome, kad **People Link Personalo valdymo sprendimų komanda** tampa **Wellbeing-HUB**, teikiančiu inovatyvius ir išsamius sprendimus, padedančius organizacijoms efektyviai valdyti savo darbuotojų gerovę. Mes pasiūlysime integruotus sprendimus, kurie apims visus gerovės aspektus – tiek psichologinius, tiek fizinius.

1.

Personalo valdymo sprendimai ir konsultacijos

Padėsime sukurti efektyvią gerovės valdymo bei HRR strategiją jūsų organizacijai, atsižvelgdami į specifinius poreikius. Tai apima tiek procesų optimizavimą, tiek darbuotojų gerovės programų kūrimą, kurios prisidės prie organizacijos tikslo pasiekimo. Esame patikimas partneris vadovams, priimant sprendimus, susijusius su darbuotojų gerovės vadyba bei organizacijų efektyvumu per žmogiškuosius išteklius.

2.

HR auditas

Atliekame išsamius HR auditus, kurie leidžia įvertinti esamą gerovės politiką organizacijoje ir suteikia naudingų įžvalgų apie sričių, kuriose reikia tobulinti, identifikavimą. Tai leidžia įmonėms greitai reaguoti ir imtis veiksmų, kad padidintų darbuotojų gerovę.

3.

Darbuotojų apklausos

siūlome personalizuotas darbuotojų apklausas, kurios padeda identifikuoti darbuotojų poreikius ir gerovės spragas. Remdamiesi šiais duomenimis, galime pasiūlyti tikslinius sprendimus, kuriuos organizacija gali įgyvendinti, kad pagerintų darbuotojų patirtį.

REGISTRUOTIS

**DEIMANTĖ
MIKALAIUSKĖ**

Pirma konsultacija nemokama, kviečiame registruotis į susitikimą su Deimante Mikalauske, Wellbeing-HUB padalinio vadove ir aptarti gerovės iššūkius ir sprendimus!

Antroji tendencija kurią norime apžvelgti – vis auganti poreikis valdyti darbuotojų kompetenciją ir žinias, nes verslo aplinka ypač greitai keičiasi ir ką daryti. Kaip HR gali padėti organizacijai neatsilikti nuo technologinių ir kitų pokyčių. Įžvalgomis dalinasi Vadovaujanti partnerė **Jurgita Lemešiūtė**.

Perėjimas nuo „žinančių“ prie „besimokančių“ šiuolaikinėje verslo analitikoje

Iš visų per pastaruosius metus aplankytų konferencijų, perskaitytų knygų ir perklausytų tinklalaidžių, šis Brené Brown teiginys pasakytas Nordic Business Forum, mane „pažadino“ labiausiai: "Jei jūsų organizacijoje sukūrėte kultūrą, kurioje būti 'žinančiuoju' yra vertingiau nei būti 'besimokančiuoju', jūs pasirengę nesėkmei.

Geriausi lyderiai šiuolaikinėje verslo aplinkoje neturės visų atsakymų. Jie turės puikių klausimų." Be to, ji dar pridūrė, kad tos organizacijos, kurios neįvertina dirbtinio intelekto galimybių ir neužsiima darbuotojų kompetencijų perkvalifikavimus (re-skilling) bei papildomų kompetencijų gilinimu (up-skilling) tikrai pasmerktos išnykti!!

Trumpėjantis įgūdžių gyvavimo laikas

Šio pokyčio skubumas tampa aiškus, kai išnagrinėjame duomenis: vidutinis techninio įgūdžio ar kompetencijos gyvavimo laikas sutrumpėjo iki vos 2,5 metų. Tai reiškia, kad šiandien įgytos techninės žinios gali tapti pasenusiomis dar prieš kitą darbuotojo veiklos vertinimo ciklą. Tokioje aplinkoje organizacijos gebėjimas perkvalifikuoti ir tobulinti savo darbuotojus tapo kritiškai svarbia funkcija, o ne tik pageidautina personalo valdymo funkcija.



JURGITA LEMEŠIŪTĖ
Vadovaujanti partnerė

Kodėl "žinančiųjų" kultūros atsilieka

Organizacijos, kurios ir toliau vertina "žinančiuosius" – tuos, kurie save pristato kaip ekspertus su galutiniais atsakymais – susiduria su keliais strateginiais trūkumais:

- **Sumažėjusios inovacijos:** Kai darbuotojai jaučia, kad turi visada atrodyti kompetentingi, jie mažiau linkę eksperimentuoti, rizikuoti ar siūlyti naujus metodus.
- **Lėtesnis prisitaikymas:** Į žinančiuosius orientuotos kultūros dažnai priešinasi pokyčiams, nes tai kelia grėsmę esamoms ekspertinėms hierarchijoms ir nusistovėjusiems darbo būdams.
- **Padidėjęs gynybinis elgesys:** Kai būti teisiam vertinama labiau nei mokytis, darbuotojai investuoja energiją gindami pozicijas, o ne tyrinėdami alternatyvas.
- **Baimė tapti nereikalingu:** Kaip pažymi Brown, pagrindinė gėdos priežastis darbe yra baimė tapti nereikalingu. Žinančiųjų kultūros sustiprina šią baimę, todėl atsiranda teritorinis elgesys ir pasipriešinimas naujiems įrankiams bei metodams.

Besimokančios organizacijos kūrimas

Personalo vadovams, siekiantiems palengvinti šį kultūrinį perėjimą, siūlome 5 veiksmų strategijas:

1. Pertvarkyti veiklos valdymą

Vertinkite ir apdovanokite mokymosi lankstumą, o ne tik turimas žinias. Įtraukite rodiklius, kurie seka darbuotojo augimo mąstyseną, norą eksperimentuoti ir gebėjimą įgyti naujų įgūdžių.

Apsvarstykite galimybę įdiegti "mokymosi tikslus" greta veiklos tikslų. Taip pat, skatinti kolegas domėtis, kokios naujos technologijos kuriasi jų veiklos srityje.

2. Sukurti psichologinį saugumą

Skatinkite aplinką, kurioje darbuotojai jaučiasi saugūs pripažinti, ko jie nežino. Skatinkite lyderius modeliuoti pažeidžiamumą, pripažįstant savo žinių spragas ir mokymosi keliones. Kaip pabrėžia Brown, pažeidžiamumas – noras veikti neapibrėžtumo sąlygomis – yra būtinas kuriant mokymosi kultūrą.

3. Įdiegti nuolatinio mokymosi infrastruktūrą

Sukurkite sistemas, kurios padaro mokymąsi prieinamą ir integruotą į kasdienį darbą. Tai galėtų būti kolegų pasidalinimo naujovėmis įžvalgos susirinkimų metu, naujų sričių "Klausimų / atsakymų" sesijos su specialistais; tarpfunkciniai projektai ir panašiai.

4. Normalizuoti mokymosi kreives

Nustatykite aiškius lūkesčius, kad nauji projektai ir pareigos apima mokymosi kreives. Skatinkite atvirą diskusiją apie klaidas ir išmoktas pamokas. Apsvarstykite galimybę įdiegti "mokymosi į"žvalgas, kur komandos aptaria ne tik tai, kas buvo pasiekta, bet ir ko buvo išmokta.

5. Ugdyti savilyderystės ir savo mąstymo proceso pažinimą

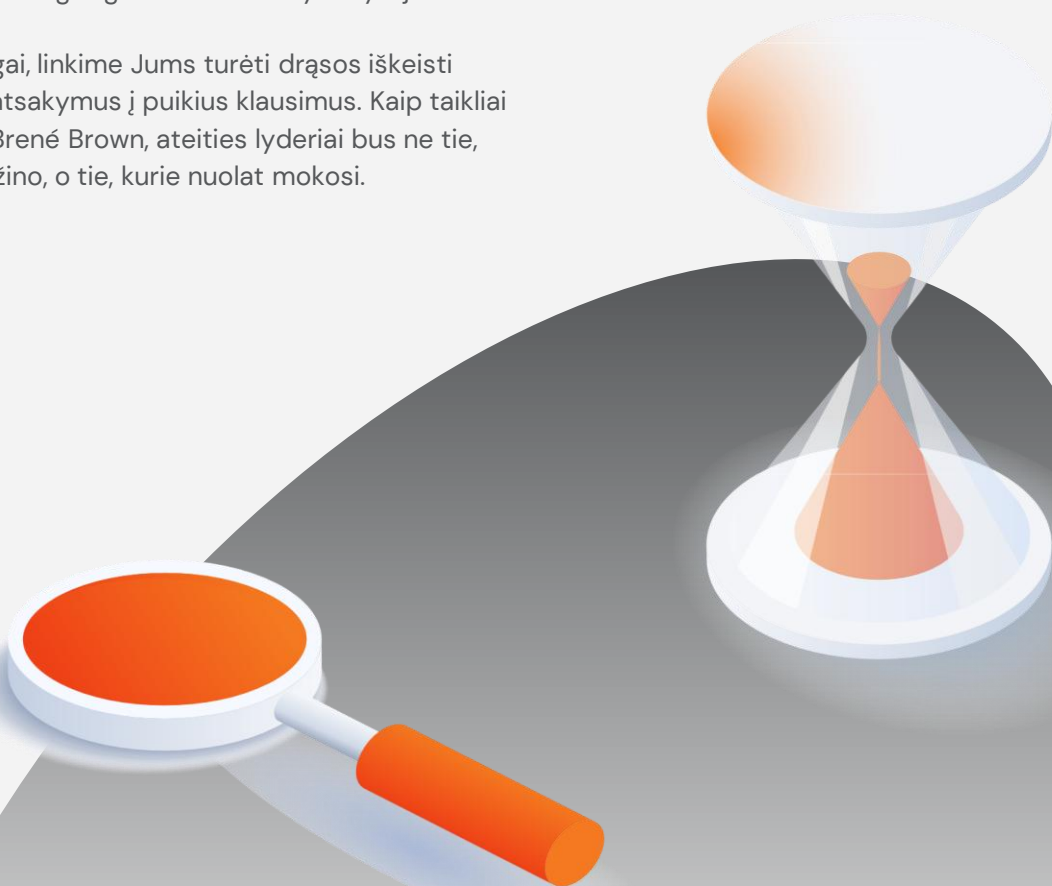
Suteikite mokymus apie savilyderystę ir mąstymo procesus – gebėjimą suprasti savo mąstymo procesus ir mokymosi modelius. Šis įgūdis, kurį Brown pabrėžia kaip labai svarbų ateities sėkmei, padeda darbuotojams tapti labiau savarankiškais savo tobulėjime.

Konkurencinis mokymosi pranašumas

Organizacijos, kurios sėkmingai įgyvendina šį perėjimą, įgyja reikšmingą pranašumą. Jos gali greičiau keisti kryptį, nuosekliau diegti naujoves ir išlaikyti talentingus darbuotojus, kurie vertina augimo galimybes. Svarbiausia, jos yra geriau pasirengusios navigacijai vis sudėtingesnėje ir dviprasmiškesnėje šiuolaikinio verslo aplinkoje.

Kadangi techninių įgūdžių galiojimo laikas ir toliau trumpėja, gebėjimas mokytis – ir kurti aplinką, kurioje klesti mokymasis – gali būti vertingiausia kompetencija, kurią organizacija gali išvystyti. Ateitis priklauso ne tiems, kurie šiandien žino daugiausia, bet tiems, kurie gali greičiausiai mokytis rytoj.

Taigi pabaigai, linkime Jums turėti drąsos iškeisti paruoštus atsakymus į puikius klausimus. Kaip taikliai pastebėjo Brené Brown, ateities lyderiai bus ne tie, kurie viską žino, o tie, kurie nuolat mokosi.



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, Technologinių atrankų
padalinio vadovas
matas@peoplelink.lt
+370 696 09920



RŪTA RATAVIČIŪTĖ

Partnerė, Pardavimų ir rinkodaros
atrankų padalinio vadovė
ruta@peoplelink.lt
+370 614 41440



DEIMANTĖ MIKALAUŠKĖ

Asocijuota partnerė, Personalo
valdymo sprendimų vadovė
deimante@peoplelink.lt
+370 620 34208



GABRIELĖ SKURVYDĖ

Finansų ir valdymo atrankų
padalinio vadovė
gabriele@peoplelink.lt
+370 612 35287



GABIJA SUDENTĖ

Komandos vadovė, Vadovų
atrankų padalinio vadovė
gabija.s@peoplelink.lt
+370 698 27356