

Q4

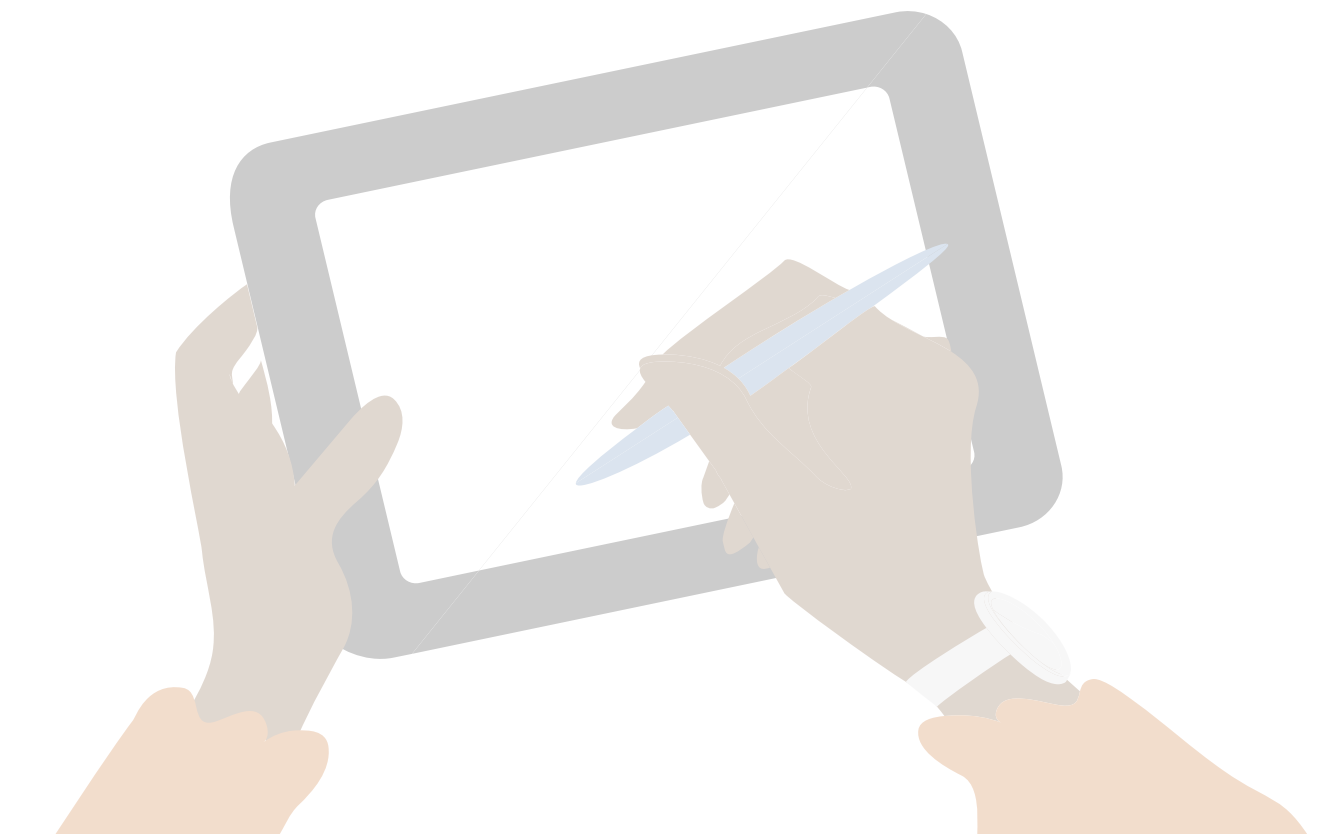
2023

Darbuotojų įsitraukimo tyrimas

Metų sankirta įmonėse dažnai asocijuojasi su metinių rezultatų peržiūra ir įvertinimu, tikslų Naujesiems metams kėlimu. Manpower jau antrus metus iš eilės į pagalbą pasitelkia UNLOCK Darbuotojų įsitraukimo tyrimą.

Tyrimo rezultatai mūsų organizacijai padėjo:

- ★ Atpažinti mūsų organizacijos stipriąsias ir silpnąsias vietas;
- ★ Pastebėti, įvertinti pokytį per metus;
- ★ Identifikuoti tikslingsnius klausimus ruošiantis metiniams pokalbiams;
- ★ Išskirti individualius ir bendrus įmonės tikslus kitiems metams;
- ★ Planuoti darbo užmokesčio kėlimus, karjeros galimybes.



Nuotolinio darbo „relokacija“ į biurus

Nuotolinis darbas jau tapo norma daugybėje organizacijų, tačiau dėl sklaidesnės komunikacijos, didesnio darbuotojų įsitraukimo, komandiškumo ir bendrų tikslų siekimo, išaugo vadovų poreikis grąžinti darbuotojus į biurus. Vieno universalios sprendimo nėra. Yra keletas būdų, kaip įgyvendinti dar vieną revoliucinį darbo modelio pokytį organizacijoje.

Susitarimas

Pasitelkiant darbuotojų apklausą išsiaiškinti, ar darbuotojai norėtų grįžti į biurus ir jų (ne)norą grįžti priežastis;

Biuro patalpų, darbo priemonių ir darbo aplinkos įvertinimas (ar darbuotojus sugrąžinus į biurus jiems užtektų turimų resursų?);

Sprendimas dėl darbo modelio lankstumo.

Be susitarimo kyla tam tikros rizikos

Kai kuriems darbuotojams tai bus paskatinimas ieškoti kito darbo;

Sumenkęs darbdavio įvaizdis;

Sumažėjusi darbuotojų motyvacija ir pasitenkinimas darbu.

Skatinimas

Papildomos naudos (namų tvarkymo paslaugos, vaikų auklė ar pan.);

Patobulintas biuro erdvės, sukurta ergonomiška darbo vieta;

Kompensacija pusryčiams ir pietums arba maisto tiekimas pasirinktomis dienomis;

Patogi biuro lokacija ir nemokamas parkavimas.

Per dialogą ir kompromiso paiešką tarp darbuotojų ir darbdavių turėtų būti rastas abiem pusėm palankus sprendimas, išlaikant abipusį lankstumą ir nepakenkiant darbo santykiams.

Kandidatų aktyvumo rodiklis 2023

Pozicijos lygis	Vidutinis aktyvių kandidatų skaičius į vieną poziciją kiekvieną ketvirtį					Vidurkis
	Q1	Q2	Q3	Q4		
Junior	55	49	75	50		57
Middle	34	62	39	40		44
Senior	25	100	46	12		46
Vidurkis	38	70	53	26		38

Šaltinis: Manpower duomenys 2023.

- ★ Daugiausia aktyvių kandidatų (vidutiniškai 70 į vieną poziciją) sulaukėme antrąjį ketvirtį.
- ★ Aktyviausi yra jaunesniojo (Junior) lygmens specialistai - vidutiniškai į vieną Junior lygio poziciją sukanidatavo 57 kandidatai.
- ★ Tik apie pusę jaunesniojo ir vidutinio (Junior ir Middle) lygio kandidatų buvo tinkami skelbiamai pozicijai. Tuo tarpu beveik visi į aukštesnio lygmens (Senior) pozicijas kandidatuojantys specialistai atitiko keliamus reikalavimus.

Skelbimai: ar tinkamai iškomunikuojame kandidatų atsakomybes?

Kasdien naršydami karjeros portaluose, pastebime, jog skelbimų darbo atsakomybių skiltis dažnai klaidina ir glaudai bei aiškiai neįvardija pagrindinės pozicijos darbo specifikos.

Pateikiame Biuro administratorės (-iaus) pozicijos skelbimų pvz. palyginimui:

Tinkamas pvz.

- ✓ Visapusiškas biuro veiklos administravimas ir bendros tvarkos užtikrinimas;
- ✓ Įmonės dokumentacijos ir korespondencijos ruošimas bei apdorojimas;
- ✓ Komunikacija su klientais, įmonės reprezentavimas, susitikimų organizavimas;
- ✓ Pagalba vadovui ir kitiems biuro darbuotojams.

Netinkamas pvz.

- ~ Tikrinti įmonės el. paštą, priimti telefoninius skambučius, suteikti reikiamą informaciją, spręsti įvairiausias ir nenumatytas situacijas, valdyti dokumentų administravimą, užtikrinti svarbą ir tvarką biure (viename punkte daug įvairių funkcijų);
- ~ Maloniai pasitikti įmonės klientus ir svečius, juos palydėti iki konferencijų salės, išsiaiškinti svečių pageidavimus gėrimams (punktas aprašo ne atsakomybes, o pernelyg smulkiai vardija konkrečius užduoties);
- ~ Pateikti klientams informaciją apie paslaugų kainas, įmonės veiklą, siūlomas paslaugas, atsakyti į klientų užklausas el. paštu (atsakomybės persidengia su pirmame punkte minimomis bei aprašomos nenuosekliai);
- ~ Suvesti duomenis į įmonės naudojamas programas (funkcija „vieniša“, jos nereikia išskirti atskiru punktu);
- ~ Tvarkyti dokumentus (per daug abstraktu, reikia detalizuoti konkrečiau).

Kaip stereotipus keičia realybė?

Nemenkos dalies darbdavių tarpe vyrauja stereotipas, kad vyresnio amžiaus visuomenės dalis nėra pakankamai lanksti, lojali, gabi technologijoms, sunkiau įsisavina procesus ir įvairias inovacijas.

Pandemijos laikotarpis sukūrė puikias sąlygas paneigti šį stereotipą ir įgauti daugiau įtakos darbdavių vykdomose talentų atrankose. Daug vyresnio amžiaus žmonių nepraleido progos prisitaikyti: pradėjo dar plačiau naudoti įvairias technologijas, komunikacijos platformas bei programas.

Be to, pasaulinis talentų trūkumas pagaliau meta iššūkį įsisenėjusiam stereotipui, taip sukurdamas daugiau galimybių vyresnio amžiaus kandidatams būti pastebėtiems. ManpowerGroup duomenimis praėjusiais metais net 34% darbdavių buvo linkę svarstyti vyresnio amžiaus kandidatus. Stebėdami pasaulinę tendenciją, Lietuvos darbdaviai, norėdami laimėti konkurencinėje kovoje dėl talentų, turėtų būti pasirodę skirti dėmesio darbuotojų skaitmeninių įgūdžių darbe lavinimui, stiprinimui bei lygiaverčiai svarstyti vyresnio amžiaus kandidatus.

Mažėjantis gyventojų skaičius Lietuvoje

2001m.	2021m.	2041m.
3.48mln.	2.81mln.	2.34mln.

Šaltinis: Valstybės duomenų agentūros ir Jungtinių Tautų duomenys.

Šalis susiduria su demografiniais pokyčiais – Lietuvos populiacija sensta ir traukiasi, gimstamumas mažas ir vis mažėja. Lietuvis pagrindinis visuomenės senėjimo veiksnys – jauno ir vidutinio amžiaus gyventojų migracija.

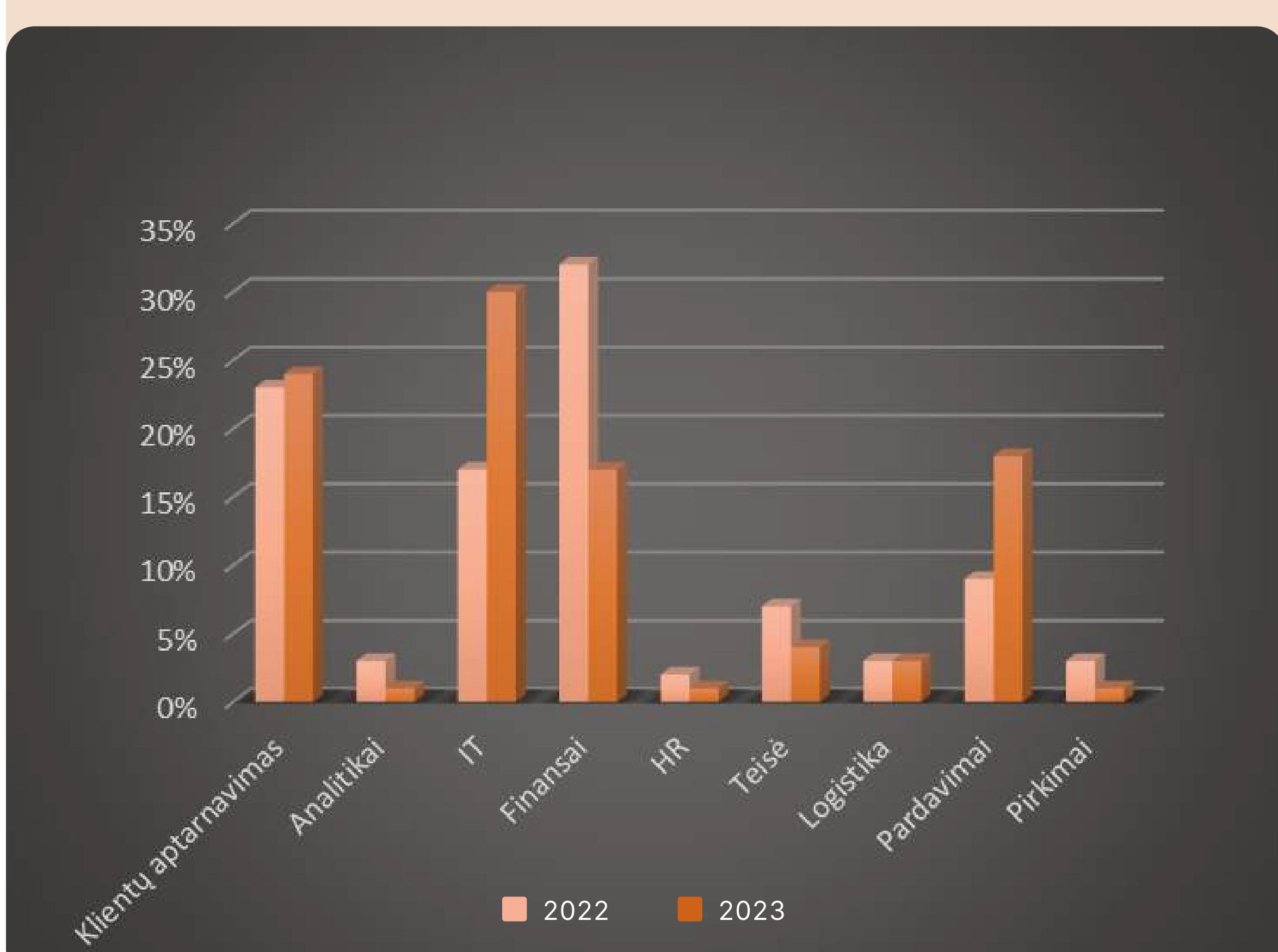
Prognozuojama, kad dėl mažo gimstamumo jauno ir darbo amžiaus gyventojų dalis ir toliau mažės. Dėl ilgėjantios gyvenimo trukmės vyresnio amžiaus gyventojų dalis didės, o visuomenė ir toliau sens. Šalies gyventojų skaičius 2040 m. sumažės iki 2,5 mln.

Praeity ir šių metų poreikio pozicijoms palyginimas pagal sektorius

Remdamiesi Manpower bei CVbankas duomenimis, palyginome 2022 m. ir 2023 m. atskirų sektorių darbo rinkos poreikį.

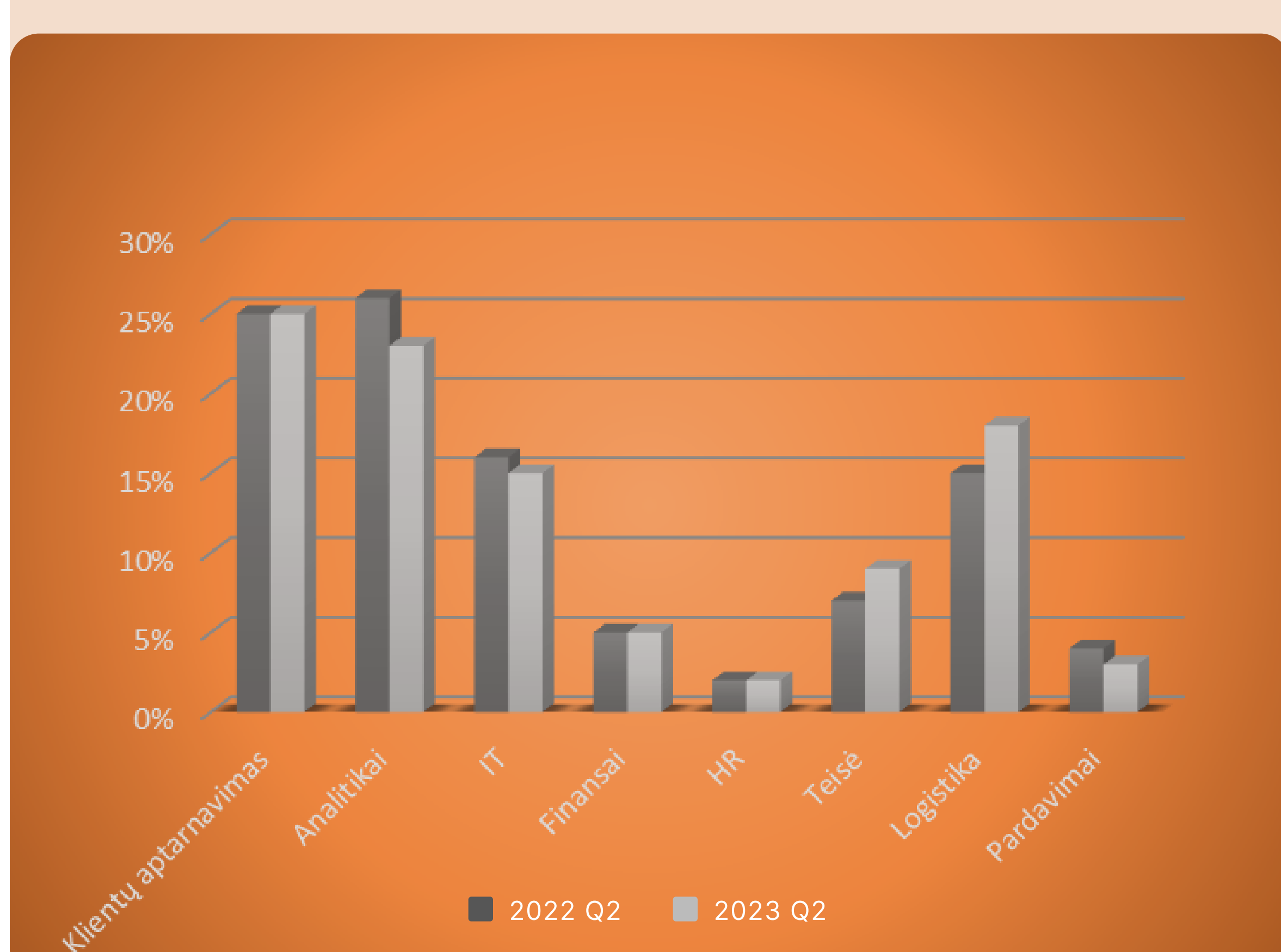
Manpower 2022/2023m. vykdytos atrankos

Grafike pateikiame, kokią dalį visų Manpower vykdytų atrankų sudarė kiekvieno sektoriaus atrankos bei palyginame 2022 ir 2023 metus:

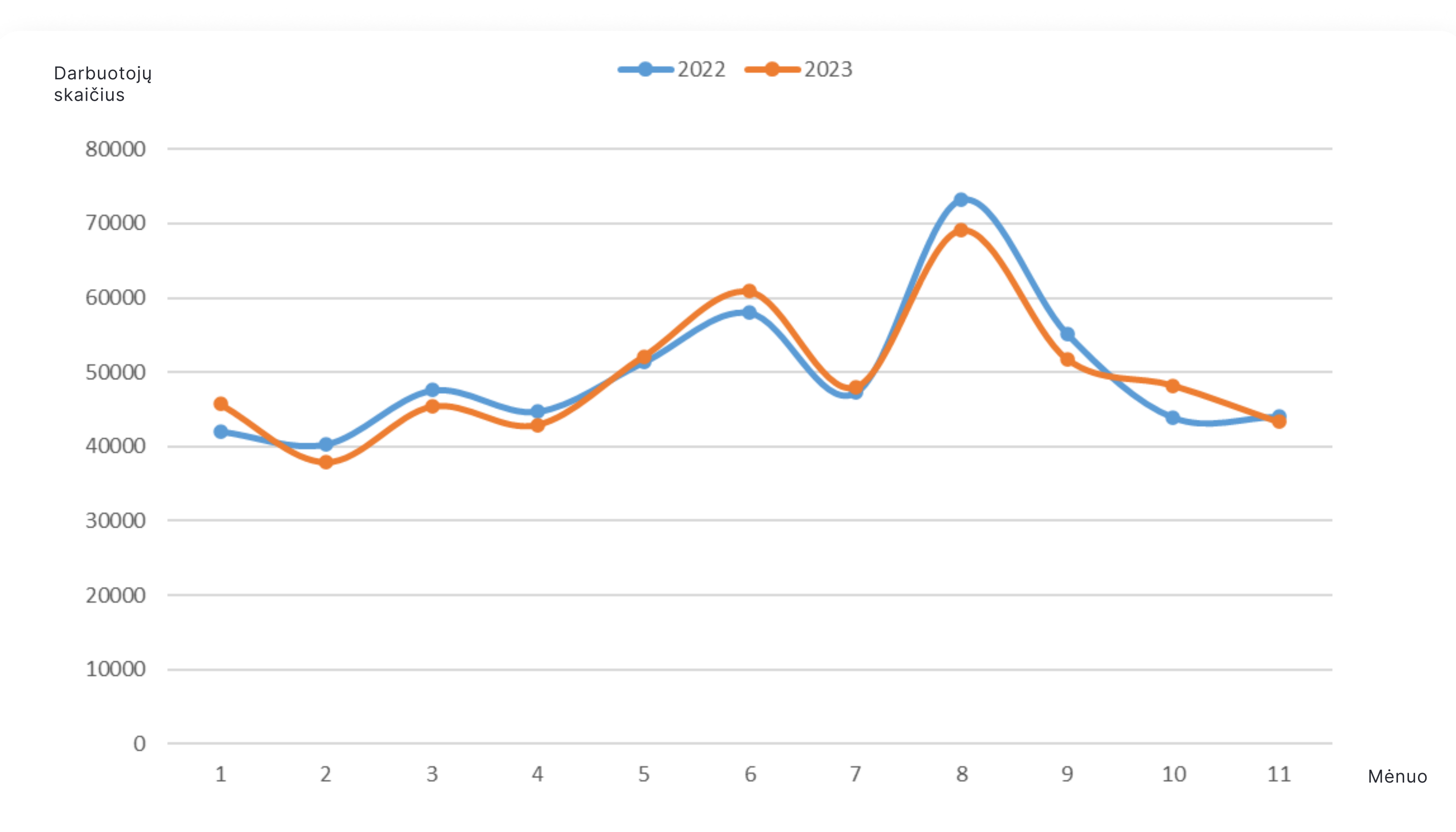


Pozicijų paklausa pagal CVbankas duomenis

CVbankas duomenimis, sektorių, kuriuose buvo vykdyta daugiausia atrankų, 2022-2023 m. antrą ketvirtį palyginimas:



Pateiktoje statistikoje įžvelgiame, kad paklausiausi sektoriai išlieka tie patys, tačiau pokytis vis tiek juntamas. Tiek Manpower, tiek CVbankas duomenys rodo, kad pardavimų sektoriaus pozicijos rinkoje įgijo dar didesnę paklausą. Palyginus 2022 ir 2023 metų Manpower duomenis, augimas yra lygus 10%. IT ir finansų sektoriai tuo tarpu patyrė poreikio nuosmukį, atitinkantį 13% ir 15%. Taigi, kartu palyginę turimus Manpower ir CVbankas duomenis, galime patvirtinti pozicijų sektorių paklausos tendencijas.



Pastabos:
 • Atskaitinio laikotarpio duomenys nepalyginami dėl įmonių ar įstaigų struktūrinių pokyčių, reorganizacijos.
 • Rodikliai apskaičiuoti remiantis „Sodros“ duomenimis. Atnaujinus informaciją, galimi nedideli pasikeitimai.
 • Darbuotojų, kurių darbo santykiai buvo nutraukti šalių susitarimu, darbdavio ar darbuotojo iniciatyva ir kitais pagrindais.

Atleistų darbuotojų skaičius Lietuvoje 2022-2023 m.

Lyginant 2022 ir 2023 metus, matoma išsilaikiusi darbuotojų atleidimų sezoninio tendencija. Įdarbintų asmenų kiekis sumažėjo penktadaliu, kas indikavo mažėjusią darbuotojų paklausą.

Esamas atleidimų mastas įmonės skatina ieškoti sprendimų, kaip atleidžiant darbuotojus išsaugoti įmonės įvardį bei kartu išlaikyti santykį su išeinančiais darbuotoju. Pastebime rinkoje populiarėjančią įsadarbinimo paslaugą, kurios pagalba 79% dalyvių (ManpowerGroup duomenimis), pabaigę jiems individualiai sukurtą įsadarbinimo programą, susirado darbą toje pačioje arba aukštesnėje pozicijoje.

It.sales.manpower@manpower.lt

Pratęskime diskusiją:

+370 6491 6109
 +370 6850 2424

<https://manpower.lt/izvalgos/>