Q1

INFOGRAFIKAS

Manpower

TYLUSIS SAMDYMAS:
ne tik nauda darbdaviui, bet ir atsakomybė

Tylusis samdymas vyksta, kai darbdaviai kylantį darbo jėgos trūkumą kompensuoja ne samdydami naujus darbuotojus, bet suteikdami naujų atsakomybių esamiems.

Kodėl tai naudinga organizacijai?

Nereikia ieškoti ir priimti naujų darbuotojų bei nereikia atleisti talentingų žmonių, kai jų darbo funkcija tampa mažesnės apimties - juos galima įdarbinti kitoms organizacijai reikalingoms funkcijoms atlikti. Be abejo, naudos iš to gauna ir darbuotojai - jie gali pakilti karjeros laiptais, pakeisti savo darbo profilį, lavinti naujus įgūdžius ar plėsti kompetenciją kartu su atsiradusioms naujomis atsakomybėmis.

Organizacija privalo užtikrinti, kad gaunama nauda ir susitarimas su darbuotojais dėl papildomų ar naujų funkcijų būtų teisingai apibrėžti, tad svarbu laikytis tam tikrų teisinių reikalavimų. Tai užtikrins tiek teisėtumą, tiek skaidrumą šio proceso metu. Štai keli būdai, kaip tai padaryti teisingai: 1 2 3

1

Pakeisti darbo sutartį:

Jeigu keičiasi darbuotojo darbo funkcijos, būtina pakeisti darbo sutartį - tam reikalingas ir darbuotojo sutikimas.

Vienas iš trūkumų yra tai, kad tokiu atveju nėra bandomojo laikotarpio, tad abi pusės neturi galimybės per tam tikrą laiką įsivertinti, ar naujos funkcijos darbuotojui tikrai tinka – kitaip nei darbo santykių pradžioje, kai gali būti taikomas iki trijų mėnesių bandomasis laikotarpis.

Taip pat svarbu atnaujinti valdymo struktūrą ir darbuotojų pareigybes, kurias įprastai tvirtina valdyba, tačiau jai nesant - vadovas.

2

Susitarti dėl papildomo darbo:

Kai išlieka esamos darbuotojo darbo funkcijos ir prisideda papildomos, nekeičiant darbo sutarties rekomenduojama susitarti dėl papildomo darbo. Žinoma, darbuotojas su naujomis funkcijomis turi būti supažindintas ir su jomis sutikti.

Tinka darbams, kurie nereikalauja pilno etato.

Darbuotojas, sutikęs su naujomis funkcijomis, gali dirbti iki 60 val. per savaitę, kai 40 val. per savaitę skiria pirminėms savo funkcijoms atlikti, o likusias 20 val. - naujoms. Be abejo, už papildomas valandas darbdavys turi sumokėti darbo užmokestį, bet ne kaip už viršvalandinį darbą.

Šį susitarimą tiek darbdavys, tiek darbuotojas gali nutraukti įspėjus vienas kitą prieš 5 darbo dienas.

3

Pakeisti pareiginę instrukciją:

Jeigu darbuotojo darbo funkcijos nesikeičia, tačiau kinta atliekami darbai (pavyzdžiui, pasikeičia darbo metodai ar užduotys), galima koreguoti pareiginę instrukciją, kad būtų aišku, kaip darbuotojas turi atlikti savo darbą pagal naujas sąlygas.

Šiam atvejui darbuotojo sutikimo paprastai nereikia, tačiau rekomenduotina jį vis tiek gauti. Darbuotojo sutikimas gali užtikrinti skaidrumą ir mažinti galimą nepasitenkinimą, kuris gali kilti, jei pasikeitusios užduotys reikalauja naujų įgūdžių arba prisitaikymo prie kitokios darbo kultūros.

Kai yra atnaujinama pareiginė instrukcija, lieka ganėtinai mažai lankstumo, nes darbuotojo pareiginė instrukcija paprastai apibrėžia konkretų darbo pobūdį, atsakomybes ir funkcijas.

Skatiname darbdavius, savo organizacijose praktikuojančius tylųjį samdymą, tai daryti maksimaliai užtikrinant abipusį susitarimą tarp darbdavio ir darbuotojo, o pačius susitarimus aiškiai apsibrėžti ir juos fiksuoti tinkamiausia forma.

Šaltiniai:

www.vz.lt

Konferencija "Darbo teisė 2025", WALLESS partnerės, advokatės, darbo teisės grupės vadovės Alinos Makovskos pranešimas.

ŠALIŠKUMAS ATRANKOJE:
Halo ir Horno efektų įtaka

Personalo atrankos procesuose dažnai taikomi aiškiai apibrėžti kriterijai, tokie kaip darbo stažas ar patirtis specifinėje industrijoje. Tačiau toks požiūris gali lemti talentingų kandidatų atmetimą, jeigu papildomai neįvertiname kandidato gebėjimo įgyti tam tikrų kompetencijų bei prisitaikyti prie naujų iššūkių, o vadovaujamės tik griežtai apibrėžtais kriterijais.

Šaltiniai:

- Pasaulio ekonomikos forumo ataskaita „Putting Skills First: A Framework for Action“
- Personalo valdymo tendencijos 2025-aisiais: Straipsnyje aptariama, kaip įgūdžiais pagrįstas įdarbinimas tampa pagrindine talentų pritraukimo strategija, skatinant greitą ir ilgalaikį įmonės augimą.
- CVbankas.lt apdovanojimai: Straipsnyje aptariama, kaip įsitikinimai veikia atrankos sprendimus, pabrėžiant Halo ir Horno efektų rizikas, kai kandidatai vertinami remiantis viena savybe, ir pateikiami praktiniai patarimai, kaip to išvengti.

- **Halo efektas** pasireiškia tada, kai viena teigiama savybė, pavyzdžiui, ilgametė patirtis tam tikroje srityje, lemia bendrą palankesnį kandidato vertinimą, neatsižvelgiant į kitus svarbius jo gebėjimus.
- **Horno efektas**, priešingai, gali paskatinti atmesti kandidatus vien dėl to, kad jų patirtis neatitinka įprastų lūkesčių, net jei jų kompetencijos iš esmės atitinka reikalavimus. Tai dažnai pasireiškia dėl pernelyg didelio dėmesio konkrečiai darbo patirčiai – pavyzdžiui, specialistas iš vienos srities gali būti laikomas netinkamu dirbti kitoje, nors jo įgūdžiai yra lengvai pritaikomi ir universalūs.
- Įgūdžiais grįstas požiūris – sprendimas, padedantis išvengti šališkumo. Pasaulio ekonomikos forumo ataskaita „Putting Skills First: A Framework for Action“ pabrėžia, kad orientacija į įgūdžius, o ne į tradicinius rodiklius, tokius kaip konkretus išsilavinimas ar profesinė patirtis, gali ženkliai praplėsti talentų bazę. Analizuojant 18 skirtingų šalių duomenis, nustatyta, kad daugiau nei 100 milijonų žmonių galėtų būti įtraukti į pasaulinę talentų rinką, jei būtų taikomas toks požiūris.
- Šis nusistatymas padeda išvengti Halo ir Horno efektų, nes kandidatai vertinami ne pagal paviršutiniškus kriterijus, bet pagal realius jų gebėjimus. Tai taip pat leidžia įmonėms pritraukti įvairesnius talentus, atveriant naujas galimybes tiems, kurie anksčiau galėjo būti nepakankamai įvertinti dėl tradicinių atrankos metodų.
- Įmonės, kurios atsisako griežtų rėmų atrankoje ir orientuojasi į įgūdžius bei potencialą, ne tik randa tinkamesnius darbuotojus, bet ir prisitaiko prie sparčiai kintančios darbo rinkos realijų. Sėkmingas darbuotojas nebūtinai yra tas, kuris atitinka visus „standartinius“ kriterijus – dažnai lemiamą vaidmenį atlieka gebėjimas mokytis, prisitaikyti ir efektyviai spręsti iškilusius iššūkius.

DĖL KOKIŲ SPECIALISTŲ 2024 METAIS PRAKAITĄ LIEJO DARBDAVIAI?

Jau ne pirmus metus stebime darbo rinką ne tik pasikliaudami išorės šaltiniais, bet ir patys kaupdami bei analizuodami duomenis. 2024 m. pasibaigus, skubėjome įvertinti vyravusias tendencijas, kurios gali padėti numatyti tolimesnę darbo rinkos kryptį. Mūsų analizė rodo, kad pardavimų, IT, analitikų bei marketingo ir komunikacijos sričių pozicijos darbo rinkoje dominavo. Jų paklausa išliko aukšta visus praėjusius metus, kas sukūrė aršesnę konkurencinę aplinką tarp darbdavių. Vis dėlto, jeigu pažvelgtume į populiariausias šių sričių pozicijas (populiarumo rodiklį vertiname pagal aktyvių skelbimų kiekį kiekvieną metų ketvirtį), pamatytume, kad tik verslo analitikų bei .NET programuotojų atlyginimai kilo spartesniais tempais. Tuo tarpu pardavimų ir marketingo pozicijos, nors ir buvo vienos geidžiamiausių darbo rinkoje, atlyginimų kilimu pasigirti negali. Tai gali signalizuoti apie tendenciją, kai darbdaviai nėra linkę konkuruoti su kitais darbdaviais žaisdami vien su didesnio atlyginimo korta ir galimai vertina šioms pozicijoms siūlomą darbo užmokestį kaip optimalų, o gal net per aukštą.

Paklausiausia sritis	Pardavimai	IT	Analitika	Rinkodara ir komunikacija
Paklausiausia tos srities pozicija	Pardavimų vadybininkas (vidutinio lygio)	.NET programuotojas (vidutinio - vyresnio lygio)	Verslo analitikas (vidutinio - vyresnio lygio)	Rinkodaros specialistas (vidutinio lygio)
2024m. minimalus vidutinis darbo užmokestis (bruto)	2.740 €	3.522 €	2.838 €	2.355 €
2024m. maksimalus vidutinis darbo užmokestis (bruto)	3.744 €	5.329 €	4.020 €	2.355 €
Metinis darbo užmokesčio pokytis	3 %	7 %	14 %	-5 %

Pardavimai

Pardavimų srities darbo pozicijos išlaikė aukštą paklausos lygį, o tai gali reikšti, kad įmonės aktyviai ieškojo darbuotojų, galinčių generuoti papildomas pajamas ir vystyti verslą. Tai dažnai rodo ekonomikos augimą ar bent jau stabilumą. Taip pat vidutinis minimalus ir maksimalus atlyginimas rodo gana konkurencingus skaičius rinkoje, o tai gali indikuoti, kad įmonės turėjo lėšų investuoti į pardavimus, tačiau ilgalaikė perspektyva priklauso ir nuo rinkos stabilumo.

IT

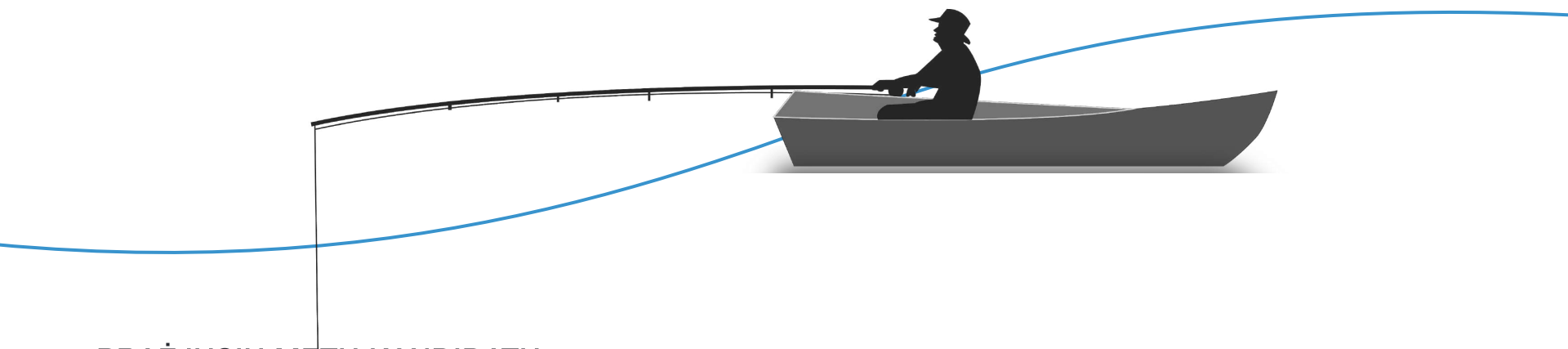
IT srities pozicijų minimalus ir maksimalus vidutiniai atlyginimo rodo, kad visgi IT specialistai uždirbo gerokai daugiau nei daugelio kitų sektorių darbuotojai, nors praėjusių metų pabaigoje buvo pastebėtas šios srities atlyginimų augimo tempo lėtėjimas. Darbo užmokestis taip pat skyrėsi priklausomai nuo specializacijos, patirties lygio ir Lietuvos regiono.

Analitika

Analitikų darbo užmokestis rodo, kad šios srities specialistų kompetencijos yra vertinamos, tikėtina, dėl techninių įgūdžių ir didėjančios duomenų analizės svarbos versle. Išaugusi darbuotojų paklausa galimai reiškia, kad įmonės aktyviai investavo į duomenų analizę, optimizavimą ir strateginį sprendimų priėmimą. Tai atitinka ir pasaulines tendencijas, kurios liudija, jog duomenimis grįsti sprendimai tampa vis svarbesni verslo sėkmei. Tikėtina, kad ir šiais metais stebėsime didelį šių darbuotojų poreikį.

Rinkodara ir komunikacija

Marketingo ir komunikacijos srities specialistų atlyginimai 2024 m. buvo žemiausi iš populiariausių pozicijų. Tačiau reikia pastebėti, kad šioje srityje turime nemažą konkurenciją tarp specialistų. Norint pasiekti didesnį uždarbį, reikia įgyti vertingos patirties, specializuotis tam tikroje srityje (skaitmeninė rinkodara, duomenų analizė, SEO ir pan.). Marketingo ir komunikacijos sritis reikalauja nuolatinio tobulėjimo, kad būtų pasiekti didesni atlyginimai. Tie specialistai, kurie įvaldo analitinius įrankius, DI ar specializuojasi skaitmeninėje rinkodaroje, gali tikėtis didesnių uždarbių ateityje.



PRAĖJUSIŲ METŲ KANDIDATŲ ŽVEJYBOS TENDENCIJOS

Žvelgdami į mūsų 2024 m. vykdytus atrankų projektus, galime įsivaizduoti, kad tai buvo tarsi žvejyba įvairiose upėse, ežeruose ir tvenkiniuose, kur kiekvienos darbo rinkos srities pozicijos reikalavo skirtingų metodų ir strategijų.

Didžioji dalis atrankų buvo uždarytos iš aktyvių kandidatų, kurie, tarsi žuvys, pačios pakliuvo į mūsų tinklus, ieškodamos naujų galimybių. Tačiau nemažai kandidatų buvo sužvejoti pasyviai, pasitelkiant kantrybę ir subtilias taktikas, kaip žvejys, laukęs geriausio momento, kol žuvis pasirodys.

Pardavimų, marketingo ir administravimo sritys buvo vienos iš aktyviausių upių. Čia srovės buvo greitos, o kandidatai - entuziastingi ir pasiruošę užkibti. Daugiausiai atrankų šiose srityse uždaryta buvo iš aktyvių kandidatų, nes daugelis ten dirbančių žmonių buvo entuziastingai nusiteikę ieškoti naujų galimybių.

Finansų sritis buvo ramesnė, kaip tylus upės vingis, nors ir čia aktyvi paieška buvo dominuojanti. Vis dėlto, kaip žvejui, kantriai laukiančiam geriausios žuvies, pasyvi žvejyba buvo taip pat svarbi, kad atrinktume kandidatus. Pastaruoju laikotarpiu tapo vis sunkiau sužvejoti tinkamus finansų specialistus, konkurencija augo ir jie tapo vis atsargesni.

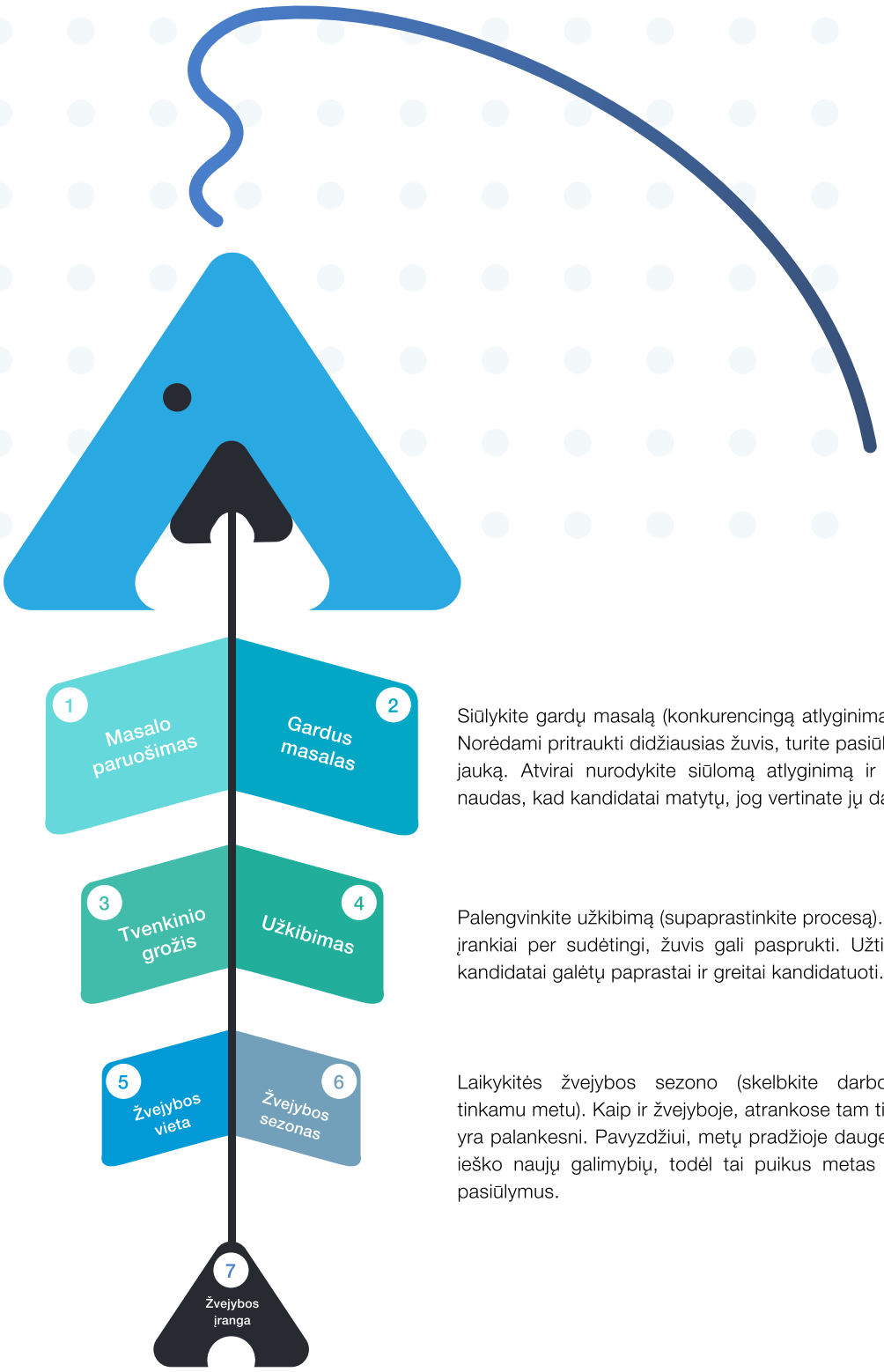
Inžinerija ir gamyba buvo platesnė upė, kur reikėjo derinti abu metodus - tiek aktyvų, tiek pasyvų. Kai kuriose vietose aktyvūs kandidatai, kaip žuvys, šoko į tinklus su entuziazmu, tačiau taip pat ir pasyvios taktikos buvo būtinos, kad sužvejotume tuos, kurie neskubėjo parodyti savo susidomėjimo.

IT sritis buvo gilus, ramus ežeras - vieta, kur žuvys sunkiai pasiekiamos. Čia dauguma atrankų uždarytos pasyviai, nes IT specialistai retai aktyviai patenka į mūsų žvejybos tinklus. Šioje srityje reikėjo daugiau kantrybės ir laiko, kad pasiektume tikslinius kandidatus. Žvejojant šiose gilumose, žuvis atplaukia lėtai, tačiau pasitelkus pasyvias taktikas, galėjome sužvejoti geriausius specialistus.

Ši praėjusių metų analizė parodė, kad sėkmingai pagauti kandidatai priklauso nuo srities ir žvejybos metodų pasirinkimo. Kai kuriose srityse buvo pakankama tik aktyvi paieška, o kitose reikėjo derinti įvairias strategijas, kad tinklas būtų pilnas ir atrankos uždarytos sėkmingai.

ŽVEJYBOS MENAS: kaip sužvejoti geriausius talentus?

Norėdami, kad žuvys pačios užkibtų ant jūsų kabliuko, turite naudoti tinkamus masalus ir žvejybos strategijas. Panašiai ir siekiant pritraukti aktyvius kandidatus, svarbu sukurti tinkamas tam sąlygas. Štai keletas patarimų, kaip tai padaryti:



Paruoškite masalą (aiškų ir patrauklų pozicijos aprašymą). Kaip žvejybai svarbu pasirinkti ir paruošti pritraukiantį jauką, taip ir darbo skelbimą būtina paruošti tinkamai, aiškiai ir patraukliai aprašant atsakomybes, reikalavimus bei naudas.

Siūlykite gardų masalą (konkurencingą atlyginimą ir naudas). Norėdami pritraukti didžiausias žuvis, turite pasiūlyti geriausią jauką. Atvirai nurodykite siūlomą atlyginimą ir papildomas naudas, kad kandidatai matytų, jog vertinate jų darbą.

Parodykite savo tvenkinio grožį (atskleiskite įmonės kultūrą ir vertybes). Žuvis traukia švarūs ir maistingi vandenys. Panašiai ir kandidatai ieško įmonių, kurių vertybės atitinka jų pačių. Pabrėžkite savo įmonės kultūrą ir vertybes, kad pritrauktumėte panašiai mąstančius specialistus.

Palengvinkite užkibimą (supaprastinkite procesą). Jei žvejybos įrankiai per sudėtingi, žuvis gali pasprukti. Užtikrinkite, kad kandidatai galėtų paprastai ir greitai kandidatuoti.

Pasirinkite tinkamą žvejybos vietą (naudokite efektyvias darbo skelbimų platformas). Kaip žvejai renkasi vietas, kuriose gausu žuvies, taip ir jūs turėtumėte skelbti darbo pasiūlymus tose platformose, kuriose lankosi jūsų ieškomi specialistai.

Laikykitės žvejybos sezono (skelbkite darbo pasiūlymus tinkamu metu). Kaip ir žvejyboje, atrankose tam tikri laikotarpiai yra palankesni. Pavyzdžiui, metų pradžioje daugelis specialistų ieško naujų galimybių, todėl tai puikus metas skelbti darbo pasiūlymus.

Investuokite į geresnę žvejybos įrangą. Kartais verta investuoti į aukštesnės kokybės įrankius, kad padidintumėte laimikį. Pavyzdžiui, mokami darbo skelbimai gali padidinti jūsų pasiūlymo matomumą ir pritraukti daugiau kandidatų.

Šaltinis:

www.linkedin.com

DARBDAVIŲ PATIRTYS 2024 metais IR LŪKESČIAI 2025 -iesiems

Šių metų vasarį Užimtumo tarnyba prie Lietuvos Respublikos socialinės apsaugos ir darbo ministerijos publikavo kasmetinę darbdavių nuomonės tyrimo ataskaitą „Darbdavių patirtys ir lūkesčiai 2025 m.“. Šiame infografike pasidalinsime keliais įdomesniais faktais, tačiau taip pat kviečiame panagrinėti ir pilną nuomonės tyrimo ataskaitą, kuri suteikia vertingas įžvalgas apie darbo rinkos tendencijas, pagrindinius sunkumus, su kuriais susiduria Lietuvos darbdaviai, bei taikomus sprendimus.

Veiklos vystymo iššūkiai 2024 m.:

Pagrindinis darbdavių iššūkis siekiant vystyti organizacijų veiklą buvo darbuotojų trūkumas. Darbo užmokesčio didinimas ir žaliavų kainų kilimas kėlė problemas kas trečiam darbdaviui, o minimalios mėnesinės algos (MMA) augimas, energijos sąnaudos ir mažėjantys pardavimai paveikė kas ketvirtą įmonę.

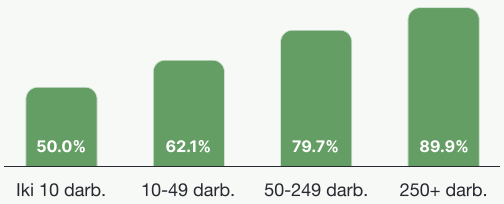
Darbdavių įvardinti svarbiausi veiklos vystymo iššūkiai 2024 m. (iššūkį įvardijusių darbdavių dalis)

Darbuotojų trūkumas:

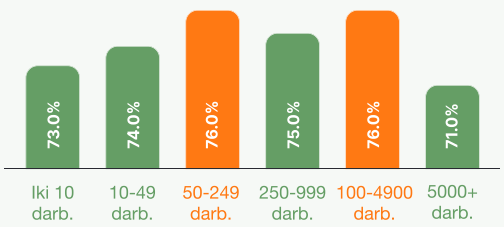
2024 m. ženkliai išaugo su darbuotojų trūkumu susidūrusių darbdavių dalis - rezultatai parodė, jog nuo 2021 m. šis rodiklis pirmąkart perkopė 60% ribą ir siekė net 63,2% - tiek organizacijų patyrė sunkumus siekiant pritraukti trūkstamus darbuotojus. Ypatingai šis iššūkis palietė įmones, turinčias daugiau nei 250 darbuotojų - netgi 9 iš 10 tokio dydžio organizacijų įvardijo naujo personalo stokos iššūkį.

Palyginus su „ManpowerGroup“ 2024 m. pabaigoje atlikta pasauline talentų trūkumo apklausa, Lietuvoje veikiančioms įmonėms, turinčioms iki 49 darbuotojų, ši problema buvo kiek mažiau reikšminga. Vis dėlto, įmonės, turinčios daugiau nei 50 darbuotojų, Lietuvoje dažniau susidūrė su talentų trūkumu nei pasaulinis vidurkis.

2024 m. darbuotojų trūkumą patyrusių darbdavių dalis skirtingo dydžio įmonėse ir įstaigose



Talentų trūkumas pasaulyje pagal įmonės dydį

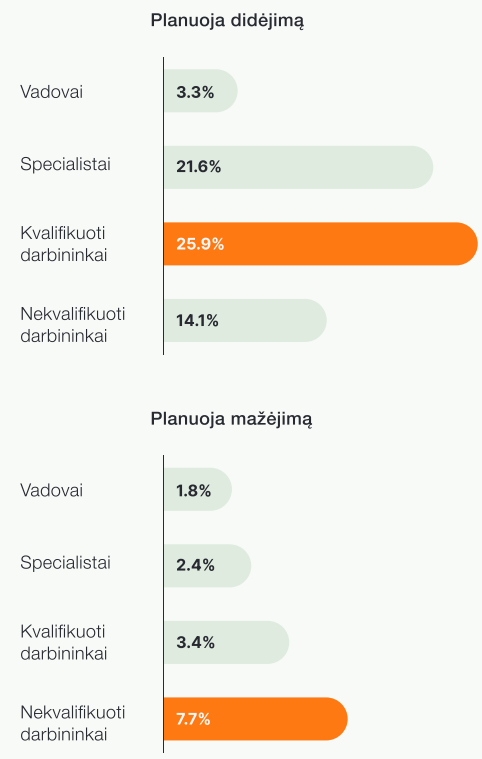


Pagrindinės darbuotojų trūkumo priežastys, kurias nurodė darbdaviai Lietuvoje, buvo nepakankama kandidatų motyvacija, dideli darbo užmokesčio lūkesčiai ir kvalifikacijos stoka. Šias priežastis įvardijo pusė apklaustų darbdavių, kai tuo tarpu kas trečias susidūrė su visiška kandidatų stoka - nesulaukė nė vieno pretenduojančio į laisvą darbo vietą gyvenimo aprašymo, o kas penktas – su nepakankamu specialistų parengimu. Vadovų trūkumą dažniau įvardijo statybos įmonės, teisininkų – viešojo valdymo įstaigos. Administratorių sunkiau sekėsi rasti apgyvendinimo ir maitinimo bei žmonių sveikatos priežiūros veiklą vykdantiems darbdaviams, buhalterių – buhalterinės apskaitos paslaugas teikiančioms įmonėms.

Darbuotojų skaičiaus kaita 2025 m.:

Darbuotojų skaičiaus pokyčio (užpildant esamus etatus ar steigiant naujas darbo vietas) darbdaviai beveik nenumato vadovų grupėje: 92,9 proc. apklaustų įmonių ir įstaigų nurodė, kad vadovų skaičius 2025 m. nesikeis. Tuo tarpu kvalifikuotų darbininkų skaičiaus augimą numato ketvirtadalis (25,9 proc.) darbdavių, mažėjimą – tik 3,4 proc.

Darbuotojų skaičiaus kaitą planuojančių darbdavių dalis 2025 m. (pagal kvalifikacines grupes)



Šaltiniai:

www.uzt.lt

www.manpowergroup.com

Pratęskime diskusiją:

lt.sales.manpower@manpower.lt
+370 6491 6109
+370 6850 2424

https://manpower.lt/izvalgos/