INFOGRAFIKAS

Manpower

Q2

2025

Personalo atranka dirbtinio intelekto amžiuje: vienodi įrankiai - vienodos taisyklės

Dirbtinio intelekto įrankių naudojimas darbuotojų paieškos ir atrankos procese jau nėra naujiena. Beveik kiekvienas žmogiškųjų išteklių specialistas ar samdantysis vadovas, viename ar kitame atrankos etape pasitelkia DI. Ką jau kalbėti apie seminarus, konferencijas ar mokymus, kuriuose dažnai nepraleidžiama proga pasidalinti naujų įrankių ir išdirbtų užklausų (angl. *prompts*) atradimais.

Vis dėlto ar nekiltų jausmas, kad esate apgauti, jei paaiškėtų, jog ne jūs, o kandidatas pasitelkė dirbtinį intelektą? Ir ar tai, tokiu atveju, nėra tam tikra veidmainystė?

Mes, kaip personalo atrankos specialistai, manome, kad abi pusės turi lygiavertes teises naudotis išmaniosiomis technologijomis siekdamos savo tikslų. Visgi sutinkame, kad būtina laikytis tam tikrų ribų, kurios užtikrina sąžiningumą ir padeda išlaikyti autentiškumą.

+ Skatiname kandidatus, kurie pasitelkia DI siekdami:

- Susikurti išskirtinį CV šabloną ir jo vizualą;
- Patobulinti CV teksto formuluotes (atsakomybių ar pareigybių aprašymą);
- Sužinoti daugiau informacijos apie įmonę, į kurią kandidatuoja;
- Pasiruošti interviu (pvz., DI gali pateikti potencialių klausimų sąrašą, o kandidatas apgalvoja, kaip į šiuos klausimus atsakytų);
- Geriau suprasti savo vertę darbo rinkoje bei įsivertinti tinkamumą pozicijai;
- Optimizuoti techninį darbą: prisistatymo vaizdo įrašų montavimą, skaidrių vizualizacijų kūrimą, grafikų rengimą ir pan.;
- Išmokti naujų įgūdžių, kad atitiktų pozicijai keliamus reikalavimus (pvz., greitas mokymasis DI pagalba);
- Patobulinti motyvacinį laišką (ne sukuriant jį nuo nulio, bet nugludinant mintis);
- Išsiskirti iš kitų kandidatų unikaliai pateikdami savo kandidatūrą (pvz., vietoj standartinio PDF gyvenimo aprašymo sukuriamas interaktyvus CV, svetainė, vaizdo įrašas arba net eilėraštis, nupasakojantis motyvaciją dirbti konkrečioje darbovietėje).

– Nepalaikome kandidatų, kurie pasitelkia DI siekdami:

- Iškreipti ar sukurti informaciją apie save, norėdami apgauti darbdavį (pvz., DI sukuria CV, kuris sužavėtų darbdavį, tačiau jame pateikti faktai neatitinka realios kandidato darbo patirties ar išsilavinimo);
- Sukurti CV nuotrauką (jeigu jau tai darote, įsitikinkite, kad naudojate nepopuliarų arba mokamą įrankį, nes pastebime vis daugiau CV su identiškomis nuotraukomis, besiskiriančiomis tik veidu);
- Gauti atsakymus į realiu laiku užduodamus klausimus interviu metu;
- Sukurti savo virtualų atvaizdą (avatarą), kuris dalyvautų interviu vietoj pačių kandidatų;
- Automatiškai siųsti didelį kiekį el. laiškų, kandidatūrų į įvairias pozicijas be asmeninio įsitraukimo;
- Suklastoti rekomendacijas ar įvertinimus iš buvusių darbdavių.

Skatiname tiek kandidatus, tiek darbdavius mokytis, kaip etiškai ir efektyviai naudoti DI – ne kaip apgavystės būdą, bet kaip įrankį savęs tobulinimui.

Minkštieji įgūdžiai DI amžiuje: naujas karjeros filtras

Įsivaizduokite situaciją: turite stiprių techninių įgūdžių, sukaupėte vertingos patirties, mokate naudotis dirbtiniu intelektu. Pasitelkdami ChatGPT parengiate profesionaliai atrodantį CV ir motyvacinį laišką, tiksliai pritaikytus konkrečiam darbo skelbimui.

Ir taip - sulaukiate kvietimo į darbo pokalbį.

Būtent darbo pokalbio metu prasideda svarbiausia jūsų kompetencijų vertinimo dalis. Čia jau nebeužtenka to, ką už jus sukūrė DI. Čia kalbate jūs. Vertinama ne tik tai, kokį išsilavinimą įgijote, kur ir kiek laiko dirbote, bet ir kaip bendraujate, kaip reaguojate į klausimus, kaip jaučiatės kitoje stalo (ar ekrano) pusėje. Atsiskleidžia minkštieji įgūdžiai – emocinis intelektas, komunikacija, gebėjimas prisitaikyti prie netikėtumų, konstruktyviai mąstyti stresinėje situacijoje, dirbti komandoje. Kai darbdaviai turi rinktis – laimi ne tekstai, o žmonės. Laimi tie, kurie moka parodyti ir savo žmogiškąją pusę.

Kad šiuos gebėjimus galėtumėte perteikti pokalbio metu, pirmiausia juos reikia mokėti atpažinti ir aiškiai įvardyti. Būtent čia dažnam ir kyla keblumų.

Pavyzdžiui, rašote: „Dirbau administratore“, bet neįvardijate: „Koordinavau skirtingų užduočių srautus, planavau darbus pagal prioritetus, reagavau į nenumatytas situacijas, užtikrinau sklandų informacijos judėjimą tarp komandų ir palaikiau stabilų darbo ritmą, net esant dideliam krūviui.“

Rašote: „Dirbau su klientais“, bet neįvardijate: „Kasdien bendravau su skirtingais klientais, sprendžiau sudėtingas situacijas, gebėjau valdyti emocinį foną ir išlaikyti profesionalumą net įtemptomis aplinkybėmis.“

Toks įvardijimas padeda aiškiau parodyti, ką iš tikrųjų mokate – ne tik kur dirbote, bet ką iš to išsinešėte kaip kompetenciją.

Kaip geriau pasiruošti pokalbiui apie savo patirtį?

01 Pagalvokite ne tik apie tai, ką darėte, bet kaip tai darėte. Kokioje aplinkoje dirbote – ar teko bendrauti su skirtingais žmonėmis? Kokiais būdais sprendėte stresines situacijas? Kada imdavotės iniciatyvos, net jei niekas to neprašė?

02 Atsigręžkite į tai, ką apie jus sakė kiti. Ką dažniausiai girdėdavote iš kolegų ar vadovų? Kada buvote kviečiami į pagalbą? Už ką buvote vertinami?

03 Prisiminkite konkrečias situacijas, kurias teko spręsti. Kokia buvo užduotis? Kaip ją įveikėte? Ko išmokote?

Tai padeda ne tik suprasti savo stipriąsias puses, bet ir jas tinkamai pristatyti pokalbio metu.

CV gali parašyti AI, bet gebėjimą reflektuoti, mokytis, prisitaikyti ir augti – turite parodyti jūs.

Šaltiniai: Turinys parengtas remiantis Manpower profesionalų patirtimi atrankų srityje. Teksto struktūrą ir sklandumą padėjo tobulinti dirbtinis intelektas.

Vasara – metas ne tik atostogoms, bet ir atrankoms

Vasara dažnai asocijuojasi su poilsiu ir atostogomis, tačiau atrankos procesai visiškai nesustoja – jie tiesiog sulėtėja. Nors pastebime, kad kandidatai vasarą yra pasyvesni, statistika rodo, jog, siekiant pasamdyti darbuotoją bet kuriuo metų laiku, tenka investuoti nemažai laiko ir kitų resursų. Dėl šios priežasties verta samdos poreikius planuoti iš anksto ir vasarą nestabdyti atrankos procesų, nes tinkami kandidatai neatsiranda per naktį.

Norime pasidalinti su jumis Manpower metine statistika, kuri atspindi, kiek įdirbio ir visapusiško įsitraukimo reikia, norint surasti tą vieną vienintelį. Kandidatų aktyvumas varijuoja skirtinguose sektoriuose, o taip pat ir kandidatų „kokybė“ (taip vadiname kandidatų atitikimą keliamiems reikalavimams). Duomenys* lentelėje reprezentuoja orientacines gaires, padedančias prognozuoti kandidatų aktyvumą bei potencialių finalistų atrankoje kiekį.

Pozicijos sritis	Gautų CV vidurkis	Pakviestų į pokalbius kandidatų vidurkis	Pristatytų klientui kandidatų vidurkis
Inžinerija ir gamyba	37	8 (22 %)	5 (14 %)
Žmogiškieji ištekliai	107	11 (10 %)	8 (7 %)
Administravimas	83	8 (10 %)	5 (6 %)
Pardavimai ir marketingas	70	6 (9 %)	5 (7 %)
Finansai	97	8 (8 %)	7 (7 %)
Bendras vidurkis	**79**	**8 (10 %)**	**6 (8 %)**

*Lentelė ir duomenys parengti remiantis Manpower 2024 metų vidinio tyrimo statistika.

Apibendrinus pateiktą informaciją, galime pasidalinti ir tuo, kaip atrodo mūsų statistinis atrankos piltuvėlis.

Tik 1 iš 13 kandidatų patenka į pristatomųjų sąrašą, o atrankos procesai užtrunka ir reikalauja visapusiško įsitraukimo: iš kliento, iš kandidatų ir iš atrankų agentūros.

#

Į vieną poziciją vidutiniškai sulaukiame **79** kandidatų CV;

#

Iš jų vidutiniškai **8** pasikviečiame išsamiam darbo pokalbiui;

#

Iš kurių vidutiniškai lieka **6** kandidatai, kuriuos pristatome klientui.

Daugiau CV – nebūtinai geresni rezultatai

HR ir finansų srityse kandidatų ypač daug, bet tinkamų - vos keli procentai. Kokybė > Kiekis.

Mažiau kandidatų ≠ sudėtingesnė atranka

Inžinerijos ir gamybos pozicijos sulaukia mažiau paraiškų, bet dėl konkrečių pozicijai keliamų reikalavimų kandidatai dažniau būna tinkami.

Vasaros laikotarpis ≠ darbo rinkos sąstingiui

Darbdaviams - proga pradėti roges žiemai ruošti vasarą. **Kandidatams -** puiki galimybė išsiskirti, kai konkurencija mažesnė.

4 darbo dienų savaitė: modelis, keičiantis darbo kultūrą

Pastaraisiais metais nemažai organizacijų iš įvairių šalių išbandė 4 darbo dienų savaitės modelį. Tai – ne tik bandymas pagerinti darbo-gyvenimo balansą – šis modelis rodo, kad trumpesnė savaitė gali išlaikyti (ar net padidinti) produktyvumą, sumažinti darbuotojų kaitą bei skatinti jų ilgalaikį įsitraukimą.

Apžvelgiame didžiausius pasaulyje 4 darbo dienų savaitės pavyzdžius, jų motyvus, rezultatus bei tai, ką turi žinoti darbdaviai svarstydami tokį žingsnį.

Jungtinė Karalystė

(2022 m.)

Didžiausias pasaulyje 4 darbo dienų savaitės tyrimas, kuriame dalyvavo 61 įmonė ir apie 2 900 darbuotojų. Rezultatai:

- **92 %** įmonių nusprendė tęsti trumpesnę darbo savaitę;
- Darbuotojų streso lygis sumažėjo **39 %**, o perdegimo atvejų – **71 %**;
- Darbuotojų kaita sumažėjo **57 %**, o įmonių pajamos vidutiniškai padidėjo **1,4 %**.

Islandija

(2015 – 2019 m.)

Valstybės remiamas tyrimas, kuriame dalyvavo apie 1 % šalies darbuotojų, o darbo savaitė buvo sutrumpinta nuo 40 iki 35–36 valandų be atlyginimo sumažinimo. Rezultatai:

- Darbuotojų gerovės rodiklis pakilo, produktyvumas **išliko** toks pats, o kai kuriais atvejais net **padidėjo**;
- Dėl sėkmės šis modelis išplėstas – apie **86 %** Islandijos darbuotojų dabar turi teisę į trumpesnį darbo laiką.

Belgija
(2022 m.)

Įteisinta galimybė privataus sektoriaus darbuotojams dirbti 4 dienas per savaitę be atlyginimo sumažinimo. Rezultatai:

- 2023 m. spalį **0,75 % – 0,9 %** Belgijos privačiojo sektoriaus darbuotojų pareikalavo šio modelio, o apie **1,9 %** įmonių jį įdiegė;
- Belgijos įmonių akcijų kainos reagavo **teigiamai** dėl tikėtino produktyvumo augimo.

Jungtiniai Arabų Emyratai, Dubajus
(2025 m. vasara)

Kartojamas 4 darbo dienų savaitės modelis viešajame sektoriuje vasaros sezono metu.

Remiantis 2024 m. pilotinio projekto sėkme (jo metu pagerėjo darbuotojų pasitenkinimas (**iki 98 %**), produktyvumas bei darbo aplinka), 2025 m. vasarą Dubajus išplėtė iniciatyvą, apimdamas visas vyriausybines įstaigas. Laikotarpiui nuo 2025 m. liepos 1 d. iki rugsėjo 12 d. darbuotojai yra suskirstyti į dvi grupes: pirmajai darbuotojų grupei darbo savaitė sutrumpinta, jiems numatytas darbo grafikas - po 8 val. nuo pirmadienio iki ketvirtadienio, o penktadienis – pilna poilsio diena. Antroji darbuotojų grupė darbuosis po 7 val. pirmadieniais – ketvirtadieniais ir 4,5 val. penktadienį.

Lenkija
(nuo 2025 m.)

Lenkija (nuo 2025 m.): nacionalinis 4 darbo dienų savaitės tyrimas.

Naujausiais duomenimis, Lenkija nuo šių metų pavasario pradėjo vykdyti nacionalinį tyrimą, siekdama įvertinti keturių darbo dienų savaitės modelio poveikį darbuotojų gerovei ir ekonomikai. Šis tyrimas yra vienas pirmųjų tokio masto Rytų Europoje. Darbo modeliai, kuriuos gali rinktis darbuotojai:

- Dirbti 6 valandas per dieną su trimis poilsio dienomis;
- Rinktis papildomas atostogų dienas ir dirbti įprastu darbo modeliu.

Finansinė parama: Lenkijos vyriausybė numatė apie 3 milijonus JAV dolerių biudžeto lėšų, skirtų tyrime dalyvaujančioms įmonėms, kurios galimai nepatirs tiesioginės finansinės naudos iš keturių darbo dienų savaitės modelio.
Šis eksperimentas gali tapti svarbiu pavyzdžiu kitoms šalims, įskaitant Lietuvą, kurios susiduria su panašiais demografiniais iššūkiais. Nors Lietuvoje keturių dienų darbo savaitės diskusijos kol kas vyksta tik akademiniame lygmenyje, kaimyninės šalies patirtis gali tapti svarbiu orientyru formuojant ateities darbo politiką.

Japonija
(nuo 2025 m.)

Japonija 4 darbo dienų savaitę įvedė kaip atsaką demografinei krizei.

Nuo 2025 m. balandžio Tokijo viešojo sektoriaus darbuotojams pradėta taikyti 4 darbo dienų savaitė – **tai ne produktyvumo, o socialinės politikos priemonė.** Iniciatyva siekiama pagerinti darbo ir asmeninio gyvenimo balansą, paskatinti gimstamumą, suteikiant daugiau laiko šeimai ir vaikų priežiūrai bei sudaryti sąlygas moterims tęsti profesinę veiklą neatsisakant motinystės. Šis sprendimas išskiria Japoniją iš kitų šalių, kuriose trumpesnė darbo savaitė diegiama dėl efektyvumo ar gerovės tikslų – čia ji tampa valstybine strategija sprendžiant ilgalaikes visuomenės problemas.

Ar esame pasiruošę naujai darbo realybei?

4 darbo dienų savaitė – tai daugiau nei tik papildoma laisva diena. Tai strateginis darbo modelio pokytis, reikalaujantis planavimo, pasitikėjimo ir lankstumo. Šalių patirtis rodo, kad šis modelis gali tapti tikru proveržiu tiek darbuotojų gerovei, tiek organizacijų efektyvumui.

O ar jūsų organizacija pasiruošusi ieškoti ne daugiau darbo valandų, o daugiau vertės per trumpesnį laiką?

Šaltiniai:

www.sociology.cam.ac.uk
www.ukri.org
www.time.com
www.tokyoreporter.com
www.ukri.org
www.gulftoday.ae

Šortai, šlepetės ir šypsena – ar tai viskas, ko reikia darbui vasarą?

Vasara – tas metas, kai pusė minčių jau prie ežero, o kita pusė... prie kompiuterio! Vieni į darbą ateina su saulės akiniais ant galvos, kiti jungiasi į „MS Teams“ susitikimus su šortais ir arbūzo gabalėliu rankoje. Vasaros aprangos dilema aktuali visiems – nesvarbu, ar dirbate 18-ajame dangoraižio aukšte, ar hamake savo kieme.

Kai karštis liejasi per ekraną (ir marškinius)

Ofise tvyrantis karštis verčia suabejoti švarko būtinybe. Dirbant iš namų – sunku nepasiduoti pagundai likti su pižaminiais marškinėliais (juk kamera rodo tik viršutinę dalį!). Visgi net ir nuotoliniame darbe svarbu išlaikyti bent šiek tiek profesinio įvaizdžio – net jei vienintelis kolega šalia yra jūsų katinas.

Kur tas aukso vidurys tarp šlepečių ir „forumo direktoriaus“ aprangos?

Vasariška apranga gali būti neformali, bet vis tiek tinkama darbo aplinkai. Linas, lengvi audiniai, šviesios spalvos, laisvesni siluetai – tinka tiek biure, tiek dirbant nuotoliniu būdu. O dirbantiems iš namų ypač verta turėti „MS Teams aprangos komplektą“: stilingą viršų ir... na, apie apačią niekas neklaus.

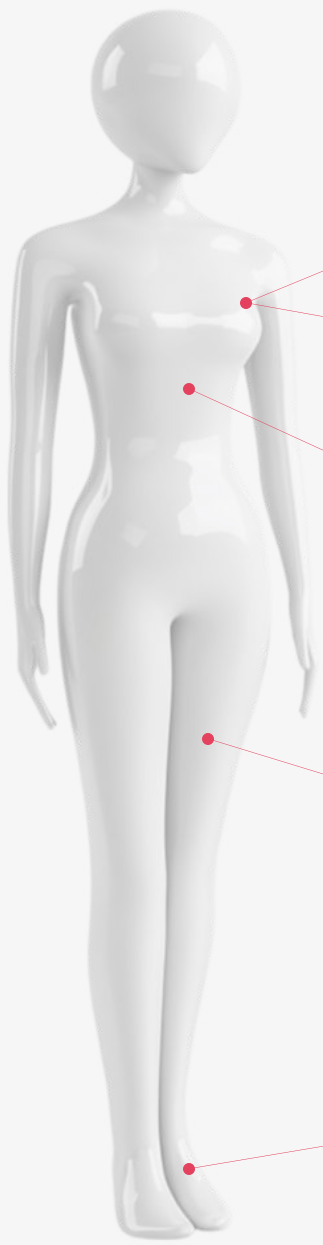
Šortų dilema: ar jau metas juos įteisinti darbe?

Kai kurie biurai jau seniai priėmė šortus kaip neišvengiamą vasaros realybę. Kitur jie vis dar laikomi per daug neformaliais. Sprendimas paprastas – pažinkite savo darbo kultūrą. Jei jūsų dienos fonas – „virtualus paplūdimys“, tikėtina, kad ir šortai nieko nešokiruos.

Svarbiausia – komfortas su sąžine

Nesvarbu, kur dirbate – biure, namuose ar terasoje – jūsų apranga vis tiek siunčia žinutę. Vasarą leidžiama atsipalaiduoti, tačiau tik tiek, kad pats savęs neišsigąstumėte įsijungę kamerą. Jei kyla dvejonių – paklauskite savęs: ar jausčiausi patogiai, jei staiga prisijungtų direktorius, veiklos partneris ar klientas?

Vasaros darbo aprangos gidas. Tiek biure, tiek dirbant iš namų.



Lino marškiniai ir palaidinės

- Gaivūs, laidūs orui;
- Atrodo tvarkingai net susiglamžę;
- Tinka tiek prie džinsų, tiek prie sijono.

Vidutinio ilgio ar marškinių tipo suknelė

- Nebūtina derinti, apsivelki – ir viskas;
- Tinka tiek susitikimams, tiek pietums terasoje;
- Galima derinti su sportiniais bateliais ar basutėmis.

“MS Teams ready“ viršus (nuotoliniams herojams)

- Patogus, stilingas ir nevaržantis judesių drabužis;
- Ryškesnė spalva ar aksesuaras pagyvina ekraną;
- Apačioje – jūsų paslaptis. 😄

Lengvos, plačios kelnės arba „chino“ stiliaus kelnės

- Alternatyva džinsams ir per trumpiems šortams;
- Puikiai atrodo su marškinėliais ar švarkeliu;
- Judesių laisvė - garantuota.

Uždari, bet orui laidūs batai

- Dailūs, pralaidūs orui, tinkami derinti su skirtinga apranga;
- Patogūs vaikščiojimui mieste;
- Atrodo tvarkingiau nei šlepetės.

Šaltiniai: www.vogue.com | www.whowhatwear.com | www.harpersbazaar.com

Pratęskime diskusiją:

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

https://manpower.lt/izvalgos/