Q3 2025 | Q4 2025

INFOGRAFIKAS

Manpower

Automatizuotas duomenų rinkimas: naujas efektyvumo didinimo būdas ar etinė dilema?

Automatizuotas duomenų rinkimas (angl. *data scraping*) - tai procesas, kuro metu specializuotomis programinėmis priemonėmis sistemingai renkami, išgaunami ir struktūruojami viešai prieinami asmens duomenys iš interneto šaltinių, siekiant juos toliau analizuoti ar panaudoti informaciniams, verslo ar moksliniams tikslams.

Šis procesas plačiai taikomas (various srityse – rinkodaroje, pardavimuose, finansų analitikoje, elektroninėje prekybose ir kt.). Pavyzdžiui, personalo paieškoje bei atrankose. Įmonės, pasitelkdamos programinius sprendimus, sisteminiai renka kandidatų duomenis ir kuria nuolat pildomas duomenų bazes. Toke sprendimai daro vis didesnę įtaką atrankų specialistų ir personalo paieškos agentūrų darbui, nes automatizuoja pirminę kandidatų paieškos fazę ir sutaupo laiką bei pinigus. Rinkoje jau atsiranda įmonių, kurios siūlo ar parduoda tokio tipo duomenų bazes, sudarytas automatizuoto viešai prieinamų duomenų rinkimo principu. Jų apimtys įspūdingos - kai kurios duomenų bazėse skaičiuojama net ikі puses milijono kandidatų profilių, dažniausiai įvairių biuro (angl. *white-collar*) specialistų.

Privalumai ir galimybės

- Efektyvumas - automatizuoja pirminę paieškos fazę, sutaupo laiko atrankų specialistams.
- Talentų prieinamumas - padeda atrasti kandidatus, kurie patys aktyviai nelieko darbo.
- Greitis ir mastas - leidžia greičiau surasti daugiau potencialių kandidatų.
- Duomenų įžvalgos - suteikia platesnį vaizdą apie rinkos tendencijas, prediktyvų paklausą, atlyginimus.

Kelia klausimų dėl

- Duomenų rinkimo skaidrumo: viešas duomenų prieinamumas nereiškia, kad juos galima naudoti be apribojimų.
- Masinio rinkimo ir perpardavimo: kai informacija kaupiama tūkstančiais profilių, rizikuojama pažeisti sąžiningumo principus.
- BDAR atitikties: renkant asmens duomenis būtina turėti aiškų teisinį pagrindą.
- Asmens duomenų apsaugos: kandidatai turi būti informuoti apie duomenų rinkimą ir jų panaudojimą.
- Etikos ir sąžiningos konkurencijos: technologijų naudojimas turi išlikti skaidrus, pagarbus privatumui ir atitikti profesinės etikos normas.

Apibendrinant, automatizuotas duomenų išgavimas atveria naujas galimybes efektyvinti atrankų procesus ir greičiau pasiekti reikiamus talentus. Tuo pačiu ši technologinė pažanga kelia klausimų apie atskaitomybę, duomenų apsaugą ir etiškų jų panaudojimą. Organizacijos, kurios sugebės derinti automatizaciją su BDAR atitiktimi, etiška praktika ir sąžiningos konkurencijos principais, turės aiškų pranašumą talentų paieškoje.

Kandidatų aktyvumo sezoniškumas: ką pasako skaičiai?

Dažnai girdime, kad kandidatų aktyvumą lemia sezoniškumas. Nusprendėme patikrinti, ar ši tendencija iš tiesų atsispindi duomenyse, palygine mūsų kandidatų aktyvumą paskutinių dvejų metų ketvirčiais.

Vidutinis gautų kandidatų CV skaičius į vieną poziciją

Ketvirtis	2024 m.	2025 m.	Tendencija
I	93	138	Augimas
II	56	57	Kritimas
III	82	98	Augimas
IV	109	86	2024 m. – augimas 2025 m. – kritimas
Metų vidurkis	**85**	**94**	**Augimas**

I ketvirtis

pasižymi ryškiu kandidatų aktyvumo augimu. Be to, 2025 m. šis rodiklis reikšmingai viršija (48 %) to paties laikotarpio priešt metus lygį.

II ketvirtis

yra pasyviausias metų laikotarpis. Lyginant su pirmuoju ketvirčiu, kandidatų aktyvumas reikšmingai sumažėja (-59 %) ir išlieka žemiausiame lygyje tiek 2024 m., tiek 2025 m. Šią tendenciją galima sieti su artėjančiu vasaros sezonu, atostogomis ir sumažėjusiu tiek kandidatų, tiek darbdavių aktyvumu.

III ketvirtis

Žymi rinkos atsigavimą po vasaros. Kandidatų aktyvumas vėl auga, tiek lyginant su antruoju ketvirčiu, tiek tarp metų - 2025 m. trečiąjį ketvirtį jis yra aukštesnis nei 2024 m. Tai rodo, kad pasibaigus atostogų laikotarpiui kandidatai grįžta prie aktyvesnės darbo paieškos.

IV ketvirtis

pasižymi ganėtinai aukštu kandidatų aktyvumu, tačiau stebint pamėčiui tendencijos nėra vienodos. 2024 m. paskutinį metų ketvirtį kandidatai buvo patys aktyviausi, tuo tarpu 2025 m., kandidatų aktyvumas labiausiai pasireiškė praėjus didžiosioms metų šventėms (pirmąjį metų ketvirtį). 2025 m. ketvirto ketvirčio kandidatų aktyvumas išliko stabilus, bet nro vos žemesnis nei trečiojo metų ketvirčio.

Ką atskleidžia duomenys?

Sezoniškumo efektas akivaizdus.	Metų pradžia ir lakotarpis po vasaros (I, III ir IV ketvirčiai) pasižymi augančiu kandidatų aktyvumu.
Antrasis ketvirtis - ramiausias.	Vasaros sezono startas, atostogos, studijų baigimo metas ir mažėsnis darbdavių samdos intensyvumas lemia ryškų kritimą. Be to, kuo aktyvesnė metų pradžia, tuo šis nuosmukis būna labiau juntamas II ketvirtį.
Metų pabaiga formuoja pradžią.	Nerealizuoti tikslai, nepatenkinti poreikiai ar nusivylimas metiniais pokalbiais dažnai paskatina kandidatą aktyvumą metų gale, o tai persikelia ir į naują metų startą.

Šis sezoniškumas rodo, kad kandidatų aktyvumas nėra atsitiktinis – jis glaudžiai susijęs su metų ritmu, darbdavių samdos intensyvumu ir asmeniniais žmonių lūkesčiais. Darbdaviams ši informacija leidžia strateginiai planuoti darbuotojų paiešką ir resursus: aktyvesniais laikotarpiais verta didinti atrankų apimtis ir matomumą rinkoje, o ramesniais – peržiūrėti vidinius poreikius, ruoštis būsimoms atrankoms ir stiprinti darbdavio įvaizdį, kad būtų pasiektas didesnis efektyvumas, kai kandidatų aktyvumas vėl auga.

Skaitote šį infografiką sausį? Tikimės, kad roges kandidatų medžioklei jau paruošėte. Po ramesnio pradžiusio ketvirčio pirmasis 2026 metų ketvirtis gali būti ilin aktyvus.

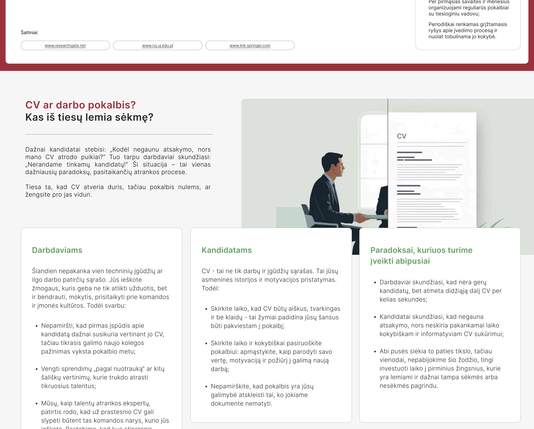
Naujo darbuotojo įvedimo procesas: ką pasako skaičiai? Žingsniai, kurie lemia sėkmingą startą

Efektyviai koordinuotas naujo darbuotojo įvedimo procesas yra vienas svarbiausių veiksnių, nulemiančių įsitraukimą, produktyvumą ir ilgalaikį pasilikimą organizacijoje. Mūsų, kaip talentų atrankos ekspertų, patirtis rodo, kad būtent pirmieji mėnesiai formuoja darbuotojo santykį su organizacija, jos kultūra ir lūkesčiais pareigybei.

Analizuodami mūsų renkamus vidinius duomenis matome aiškią tendenciją: 2024 m. net 11 % visų garantinių atrankų įvyko dėl nepakankamai kokybiško naujo darbuotojo įvedimo proceso, o 2025 m. šis rodiklis neženyliai padidėjo iki 13,8 %. Tai rodo, kad netinkamai suplanuotas arba tik formaliai įvykdytas naujo darbuotojo įvedimas gali tapti tiesiogine priežastimi, dėl kurios naujas darbuotojas nusprendžia išeiti dar nespėjęs įsitvirtinti organizacijoje. Pasitakantys atvejai praktikoje – darbuotojui neiškomunikuojami aiškūs lūkesčiai nuo pat pradžių, trūksta ryšio su vadovu ar reikalingos pagalbos, o būtiniausi dalykai prankiai suteikiami paviešustai. Tokie scenarijai ne tik didina talentų praradimo riziką, bet ir generuoja papildomas išlaidas įmonėms bei vidinį procesų trikdymą. Visa tai tik patvirtina, kad kokybiškas įvedimo procesas yra svarbi darbuotojo išsaikymo dalis, padedanti sumažinti ankstyvo išėjimo riziką ir su tuo susijusias papildomas sąnaudas.

Kad to išvengtume, svarbu užtikrinti nuoseklų, struktūruotą ir apgalvotą įvedimo procesą. Žemiau patekiame pagrindinius jo etapus.

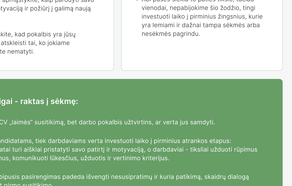
Pagrindiniai naujo darbuotojo įvedimo etapai:



CV ar darbo pokalbis? Kas iš tiesų lemia sėkmę?

Dažnai kandidatai stebisi: „Kodėl negaunu atsakymo, nors mano CV atrodo puikiai?" Tuo tarpu darbdaviai skundžiasi: „Nerandame tinkamų kandidatų!" Ši situacija – tai vienas dažniausių paradoksų, pasitaikančių atrankos procese.

Tiesa ta, kad CV ateria duris, tačiau pokalbis nulems, ar žengsite pro jas vidun.



Darbdaviams

Šiandien nepakanka vien technnikų įgūdžių ar ilgo darbo patirčių sąrašo. Jūs ieškote žmogaus, kuris geba ne tik atlikti užduotis, bet ir bendrauti, mokytis, prisitaikyti prie komandos ir įmonės kultūros. Todėl svarbu:

- Nepamiršti, kad pirmas įspūdis apie kandidatą dažnai susikuria vertinant jo CV, tačiau tikrasis gaimo naujo kolegos pažinimas vyksta pokalbio metu;
- Vengti sprendimų „pagal nuotraukų" ar kitų šališkų vertinimų, kurie trukdo atrasti tikrausius talentus;
- Mūsų, kaip talentų atrankos ekspertų, patirtis rodo, kad už prastesnio CV gali slėpėti būtent tas komandos narys, kurio jūs ieškote. Pasitebime, kad kuo stipresnis specialistas, tuo jo CV yra paprastesnis ir konkretesnis.

Kandidatams

CV - tai ne tik darbų ir įgūdžių sąrašas. Tai jūsų asmeninės istorijos ir motyvacijos pristatymas. Todėl:

- Skirkite laiko, kad CV būtų aiškus, tvarkingas ir be klaidų - tai žymiai padidina jūsų šansus būti pakviestam į pokalbį;
- Skirkite laiko ir kokybiškai pasirusškite pokalbiui: apmąstykite, kaip parodyti savo vertę, motyvaciją ir požiūrį į galimą naują darbą;
- Nepamirškite, kad pokalbis yra jūsų galimybė atskleisti tai, ko jokiame dokumente nematyti.

Paradoksai, kuriuos turime įveikti abipusiai

- Darbdaviai skundžiasi, kad nėra gerų kandidatų, bet atmeta didžiąją dalį CV per kelias sekundes;
- Kandidatai skundžiasi, kad negauna atsakymo, nors neskirta pakankamai laiko kokybiškam ir informatyviam CV sukūrimui;
- Abi pusės siekia to paties tiksło, tačiau vienodai, nepabūjokime šio žodžio, tingi investuoti laiko į pirminius žingsnius, kurie yra lemiami ir dažnai tampa sėkmės arba nesėkmės pagrindu.

Pabaigai - raktas į sėkmę:

Geras CV „laimės" susitikimą, bet darbo pokalbis užtvirtins, ar verta jus samdyti.

Tiek kandidatams, tiek darbdaviams verta investuoti laiko į pirminius atrankos etapus: kandidatai turi aiškiai pristatyti savo patirtį ir motyvaciją, o darbdaviai - tiksliai užduoti rūpimus klausimus, komunikuoti lūkesčius, užduotis ir vertinimo kriterijus.

Toks abipusis pasirengimas padeda išvengti nesusipratimų ir kuria patikimą, skaidrų dialogą nuo pat pirmo susitikimo.

Ir galiausiai - kas jums svarbiau: dokumentas ar dialogas?

Pratęskime diskusiją:

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

https://manpower.lt/zvalgos/