



Peoplelink

2024 Q3-Q4

Darbo rinkos įžvalgos



Brangūs partneriai,

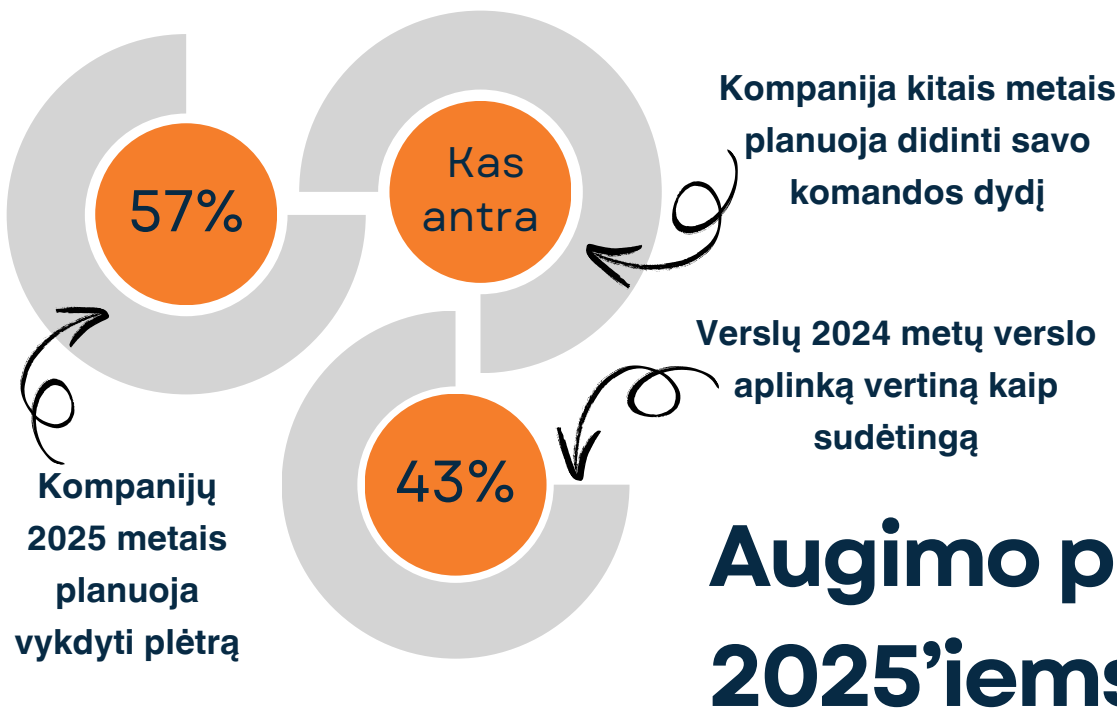
Tęsiame tradiciją ir jau šeštąjį kartą dalinamės su Jumis pusmečio darbo rinkos apžvalga. Sukaupėme visa rinkinį įžvalgų iš mūsų vykdomų tyrimų bei kasdienės praktikos, tad su Jumis leidinyje dalinsimės apie:

- **Kandidatų įvertinimą.** Dauguma jūsų labiausiai vertina darbuotojų gebėjimą būti savinikiškais, savarankiškais ir gebančiais kritiškai mąstyti. Pirmoje dalyje Rūta Ratavičiūtė dalinsis patarimais, kaip atrankose išvelgti šias ir kitas svarbiausias kandidatų savybes.
- **Darbuotojų išlaikymą ir naujų kolegų įvedimo procesą** (angl. *Onboarding*). Antroje dalyje Deimantė Mikalauskė dalinsis gerosiomis praktikomis diegiant/tobulinant šiuos procesus. Dalinsimės praktinėmis įžvalgomis iš daugiau nei 20 projektų šiais metais, kuomet klientams padėjome su darbuotojų gerovės/išlaikymo iniciatyvomis.
- **Kandidatų rinką ir jų pritraukimą.** Trečioje dalyje įžvalgomis dalinsis mūsų keturių atrankų sektorių vadovai, apžvelgsime tyrimo “Ko nori darbuotojai?” rezultatus per paskutinius 12 mėnesių.
- **Kandidatų atlygių lūkesčius.**

Neabejoju, kad leidinyje kiekvienas ras įžvalgų sau. Gero skaitymo!



Technology atrankų sektoriaus vadovas
Matas Martinkėnas



Šiais metais rugsėjo mėnesį kvietėme Jus užpildyti apklausą, kurioje dalis klausimų buvo susijusi su dabartiniu rinkos vertinimu ir planais ateinančiam laikotarpiui. Nors didelė dalis (43%) apklausoje dalyvavusių įmonių atstovų 2024 metais susidūrė su rinkos iššūkiais, 57% įmonių kitais metais planuoja vykdyti plėtrą. Pusė visų apklaustų įmonių taip pat planuoja didinti ir savo komandos narių skaičių. Nepaisant rinkos iššūkių, dauguma vadovų išvelgia galimybes ir planuoja jomis pasinaudoti. To labiausiai linkime ir Jums!



TURINYS

3 p. Duomenų rinkimo leidiniui metodika

5 p. Kaip įvertinti kandidatų rezultatyvumą?

7 p. Gerosios darbuotojų įvedimo praktikos

11 p. Kandidatų pritraukimo ir darbo rinkos

apžvalga:

a) Technologijų sritis

b) Finansų ir valdymo sritis

c) Pardavimų ir rinkodaros sritis

d) Aukščiausios grandies vadovų atrankos

16 p. Atlygio lūkesčių duomenys



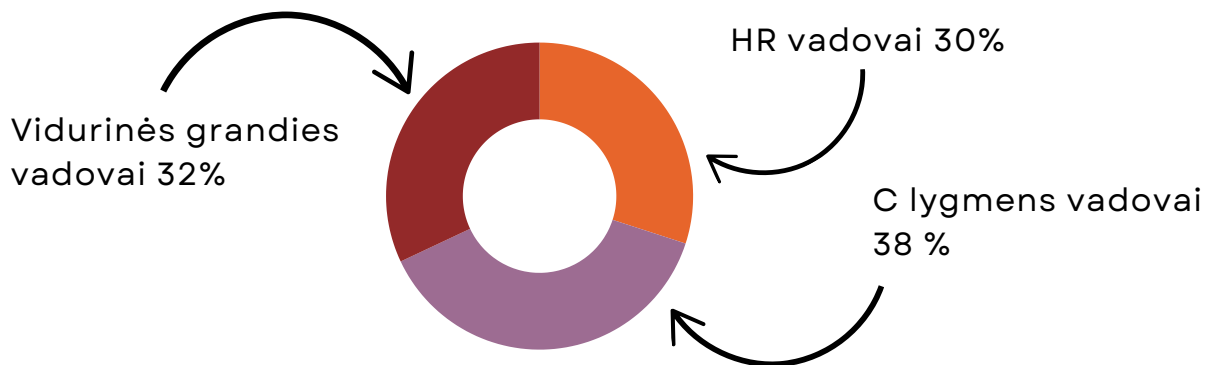
DUOMENŲ RINKIMO LEIDINIUI METODIKA

Rinkos apžvalgos leidinyje dalinsimės duomenimis bei įžvalgomis iš tyrimo, apklausos ir praktikos. Konkrečiomis įžvalgomis ir patarimais, ateinančiais iš surinktų duomenų, dalinsimės skirtingose leidinio dalyse.

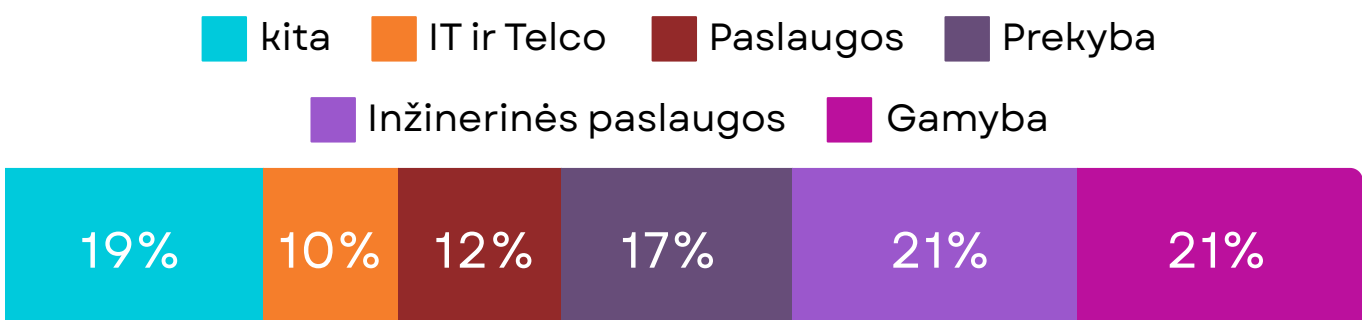
Vadovų apklausa

2024 09 buvo vykdoma People Link partnerių apklausa, skirta įmonių vadovams bei HR vadovams. Apklausoje dalyvavo 72 asmenys iš daugiau nei 60 įmonių, veikiančių Lietuvoje bei Latvijoje. Apklausa buvo siekiama išsiaiškinti: 1) kokias darbuotojų/kandidatų rezultatyvumui įtaką darančias savybes labiausiai vertina vadovai; 2) su kokiais talentų pritraukimo iššūkiais susiduria įmonės šiuo metu 3) kaip vadovai vertina esamą verslo aplinką. Apklausoje dalyvavusių įmonių pasiskirstymas pagal veiklos sektorius pateikiamas žemiau:

Apklausoje dalyvavusių vadovų pasiskirstymas pagal lygį



Apklausoje dalyvavusių įmonių pasiskirstymas pagal sritį



DUOMENŲ RINKIMO LEIDINIUI METODIKA IR REZULTATAI (TĘSINYS)

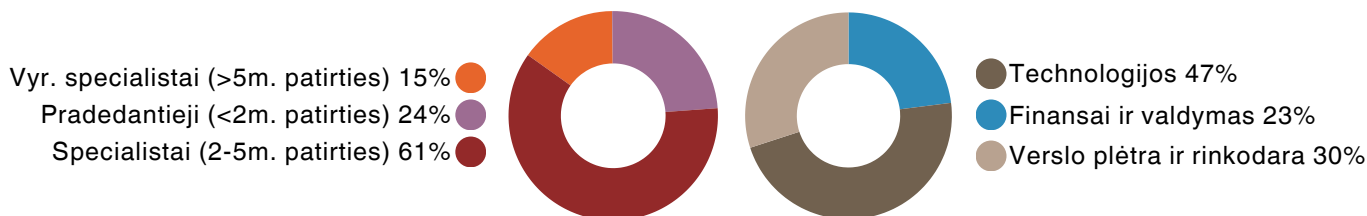
Rezultatyvių kandidatų tyrimas

Jau ketvirtus metus tęsiame lauko tyrimą (angl. *Field research*), kuomet vertiname svarbiausias darbdavio vertės pasiūlymo savybes pritraukiant rezultatyvius darbuotojus. Šie kriterijai su kandidatais yra aptariami skirtinguose atrankos etapuose (pirminio pokalbio metu, interviu metu, pasiūlymo pateikimo kandidatui (-ei) metu). Per visą tyrimo laikotarpį esame surinkę beveik 4000 atsakymų, tad drąsiai galime lyginti šių metų tendencijas su buvusiu laikotarpiu.

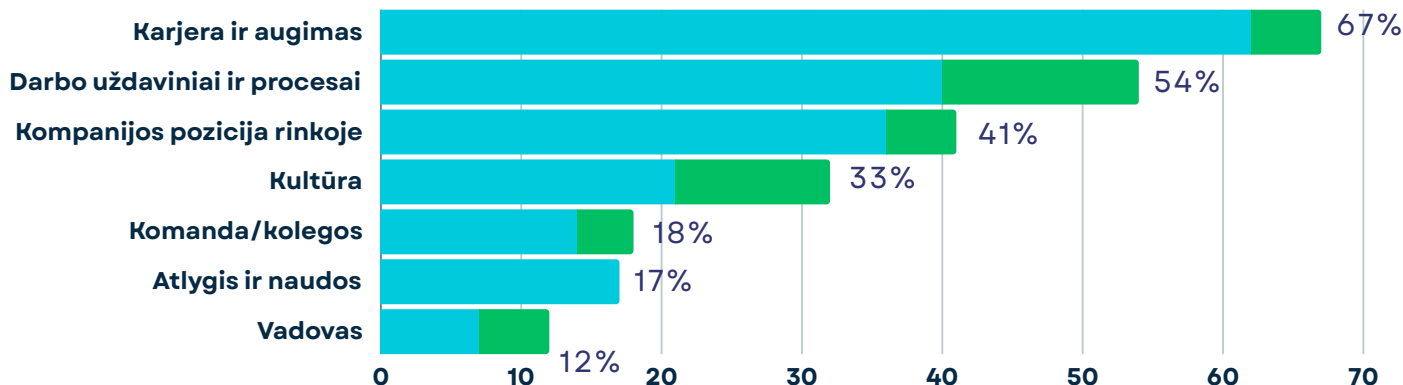
1730

Tiek rezultatyviausių kandidatų įvertinimų per pastaruosius 12 mėnesių buvo įtraukta į tyrimą

Tyrimo dalyvavusių kandidatų pasiskirstymas pagal sritį ir patirtį



Svarbiausi kriterijai, pagal kuriuos kandidatai renkasi darbdavį



Duomenys nurodo, kiek procentų kandidatų įvertino kriterijų kaip vieną iš lemiančių veiksnių jų pasirinkimui. Žalia spalva žymimas pokytis lyginant su senesniais nei 12 mėnesių duomenimis.

TOP 3

Veiksniai, kurių svarba per pastaruosius 12 mėnesių renkant darbdavį labiausiai augo

Darbo procesai ir uždaviniai (+14%)

Kompanijos kultūra (+11%)

Kompanijos sritis (+7%)

Kaip tyrimo duomenis pritaikyti praktiškai pritraukiant kandidatus skirtinguose sektoriuose, rašome skiltyje "Kandidatų pritraukimo ir darbo rinkos apžvalga"

Kandidatų vertinimas

Kuo pasižymi rezultatyviausi darbuotojai?

Mūsų apklausoje net 63% vadovų nurodė, kad patyrusių kandidatų srauto trūkumas yra didžiausias talentų pritraukimo iššūkis šiais metais. Tačiau tyrimai rodo, kad darbuotojų rezultatyvumui didesnę įtaką daro ne patirtis, o asmeninės savybės. Tad panagrinėkime, kurios kandidatų savybės labiausiai prognozuoja jų rezultatyvų darbą 2024-2025 metais ir kaip tas savybes galime įvertinti interviu metu.

Savybės

Apklausoje pateikėme vadovams 10 savybių ir prašėme jas išranguoti pagal tai, kiek jos svarbios darbuotojų rezultatyvumui. Vizualiai nurodome, kaip dažnai konkreti savybė pateko tarp TOP3 svarbiausių:



Atsakingumas ir savininkiškumas 55%



Kritinis mąstymas 52%



Savarankiškumas ir savilyderystė 42%

Pozicijai reikalinga būtinoji kompetencija

37%

Adaptivumas ir atsparumas

32%

Komandiškumas ir lyderystė

23%

Kūrybiškumas ir inovatyvumas

22%

Gebėjimas įgyti naujų kompetencijų

17%

Šalia savybių surangavimo, vadovai paliko 42 komentarus apie tai, kaip konkreti savybė daro įtaką darbuotojo rezultatyvumui. Bene pusė visų komentarų buvo apie atsakingumo/savininkiškumo ir savarankiškumo/savilyderystės savybes. Atlikome komentarų turinio analizę ir išskyrėme šias savybes turinčių darbuotojų siektinus elgesius:

REZULTATYVŪS ELGESIAI

Esant problemai (arba dar prieš jai atsirandant)

proaktyviai ieško sprendimų;

Sprendimų ieško ir juos įgyvendina savarankiškai;

Sprendimus priima be išorinės pagalbos;

Aktyviai valdo savo motyvaciją (palaiko / kelia)

Ar vykdydami atrankas įvertiname šias savybes ir aptariame, kiek kandidatai taiko rezultatyvių elgesių? Kviečiame panagrinėti praktinius pavyzdžius, kaip šių savybių vertinimą galime įtraukti į atrankos procesą.

Kandidatų vertinimas

TOP3 savybių įvertinimo praktika



Dalinamės praktika, kaip įvertinti TOP3 rezultatyvumo savybes: atsakingumą / savininkiškumą; kritinį mąstymą; savarankiškumą / savilyderystę. Į interviu modelį įtraukiame 5 žingsnių modelį: pirmąsias 2 savybes galime įvertinti per žingsnius 1-3;. savarankiškumo/savilyderystės savybę vertiname klausiant apie užsitęsusių iššūkių 4 žingsnyje. Loginiai gebėjimai įvertinami testo pagalba.

Pardavimų ir rinkodaros atrankų sektoriaus vadovė Rūta Ratavičiūtė

VERTINIMAS

01 INICIATYVA

Koks didžiausias Jūsų inicijuotas pasiekimas, kuriuo didžiuojatės?
Kandidatas papasakoja apie savo inicijuotą rezultatą (**atsakingumas ir savininkiškumas**).

02 IDĖJA

Kaip kilo idėja imtis šio projekto/sprendimo?
Svarbu suprasti, ar kandidatas pats sugalvojo idėją ir proaktyviai apsiėmė ją įgyvendinti, ar jam ši užduotis buvo paskirta (**atsakingumas ir savininkiškumas**);
Dėl kokių priežasčių nusprendė tai daryti (**kritinis ir praktinis mąstymas**).

03 VEIKSMAI

Kokiais veiksmais pasiekėte šio rezultato ir kodėl būtent tokių veiksmų ėmėtės?
(**kritinis ir praktinis mąstymas**)

04 UŽSITĘSĘS IŠŠŪKIS

Papasakokite apie periodą, kai pasiekti rezultatą buvo sunku* ir kaip tuo metu sprendėte šiuos sunkumus? (savarankiškumas**);
Kaip ieškojote trūkstančių resursų ir kas motyvavo siekti rezultato? (**savilyderystė**)**

05 PROTINIAI GEBĖJIMAI

Naudojant patikimą metodiką (pvz. Tripod) protinių ir loginių gebėjimų įvertinimui, galime numatyti, kiek žmogus turės resursų **spręsti problemas kūrybiškai, praktiškai ir greitai.**
Protiniai gebėjimai yra stipriausiai koreliuojantis rodiklis su darbuotojo rezultatyvumu.

* - trūko informacijos, palaikymo, bendradarbiavimo, finansinių, žmogiškųjų, emocinių ar kt. resursų

Gerosios darbuotojų įvedimo praktikos



HR sprendimų
padalinio vadovė
Deimantė Mikalauskė

Šiuolaikinėje konkurencingoje verslo aplinkoje įvedimo proceso svarba nuolat auga, nes nuo pirmųjų darbuotojo įspūdžių priklauso jų įsitraukimas, pasitenkinimas darbu ir išlaikymas įmonėje.

Tyrimai rodo, kad struktūruota įvedimo sistema gali pagerinti naujų darbuotojų išlaikymą net 82%, o prasta įvedimo patirtis gali padvigubinti tikimybę, kad darbuotojas paliks įmonę per pirmuosius mėnesius. Todėl svarbu suprasti, kaip efektyvus darbuotojų įvedimas gali teigiamai paveikti visos organizacijos gerovę.

20%

darbuotojų palieka organizaciją per pirmąsias 45 darbo dienas, jei įvedimo procesas yra nepakankamai gerai suorganizuotas.

Įtraukite vadovus ir mentorius – suteikite naujam darbuotojui galimybę bendrauti su vadovu ir komandos nariais nuo pat pirmų dienų. Mentorstės programa padeda jaustis palaikomam.

Aiškumas dėl tikslų – jau pirmosiomis darbo dienomis pateikite aiškų veiklos planą, tikslus ir numatytus pasiekimus. Tyrimai rodo, kad aiškumas dėl pareigų ir atsakomybių sumažina naujo darbuotojo nerimą ir padidina produktyvumą 70%.

3,5 karto

Organizacijos, kurios įvedimo metu aktyviai įtraukia vadovus, **padaro procesą 3,5 karto efektyvesnį**, nes nauji darbuotojai jaučiasi labiau palaikomi ir greičiau įsilieja į darbo ritmą.

78%

naujai įdarbintų darbuotojų, kurie patyrė kokybišką įvedimą, teigiamai vertina savo darbdavį.

Nuo pat pradžių ugdykite įsitraukimą – įtraukite naują darbuotoją į komandos susitikimus ir socialinius renginius, kad jis greičiau pasijustų organizacijos dalimi.

Pateikite aiškias instrukcijas ir mokymo medžiagą – naudokite vaizdo mokymus ar interaktyvias platformas, kurios padeda naujiems darbuotojams suprasti jų darbo specifiką ir įmonės vertybes. Nepamirškite, šiam tikslui gali pasitarnauti ir naujoko atmintinė.

30% mažiau streso

Organizacijos, kurios įvedimo metu skiria dėmesio kultūros pažinimui, **pastebi net 30% mažesnį streso lygį tarp naujų darbuotojų.**



Gerosios darbuotojų įvedimo praktikos

50%
produktyvesni darbuotojai

Įmonės, kurios įveda mentorystės programas ir reguliarius 1:1 įvedimo metu, pastebi net **50% didesnį naujų darbuotojų produktyvumą** per pirmuosius šešis mėnesius.

Pristatykite turimas sveikatos ir gerovės iniciatyvas jau įvedimo metu – informaciniai seminarai apie streso valdymą ar mitybą gali būti puikus būdas parodyti darbuotojams, kad jų sveikata yra prioritetas.

Skirkite laiką socializacijai – suorganizuokite neformalius pietus ar kavos pertraukas su komanda, kad nauji darbuotojai greičiau užmegztų ryšius ir jaustųsi dalimi kolektyvo.

Sėkmingesnis darbuotojų IŠLAIKYMAS

Organizacijos, kurios akcentuoja darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyrą, padeda sumažinti darbuotojų perdegimą ir išlaiko **daugiau nei 70% talentų**.

25%

Organizacijos, kurios matuoja įvedimo programų efektyvumą, mato **25% didesnį darbuotojų įsitraukimą** per pirmuosius metus.

Naudokite apklausas ir grįžtamojo ryšio platformas – po pirmųjų 30, 60 ir 90 darbo dienų atlikite darbuotojų apklausas, kad sužinotumėte, kaip jie vertina įvedimo procesą ir ar jaučiasi įsilieję.

Sekite progreso rodiklius – stebėkite, kaip greitai nauji darbuotojai pasiekia savo tikslus ir kaip jų našumas keičiasi per pirmuosius mėnesius.

Įmonės, kurios naudoja apklausas naujiems darbuotojams po trijų mėnesių, gali greičiau identifikuoti įvedimo proceso tobulinimo galimybes.

5 patarimai darbuotojų įvedimui:



Pagal mūsų atliktą tyrimą, trys labiausiai geidžiamos darbuotojų savybės yra: atsakingumas, savininkiškumas bei gebėjimas kritiškai mąstyti. Norint efektyviai pritaikyti įvedimo sistemą, kuri ne tik atlieptų tokių darbuotojų poreikius, bet ir padėtų formuoti visų naujų jūsų darbuotojų norimą elgseną, svarbu atsižvelgti į jų stipriąsias puses ir suteikti galimybes, kurios paskatintų jų įsitraukimą bei motyvaciją. Čia yra keletas patarimų, kaip pritaikyti įvedimo procesą tokiems darbuotojams:

1

Skatinkite savarankiškumą ir suteikite atsakomybę:

Priskirkite projektus nuo pat pradžių: Tokie darbuotojai gerai jaučiasi, kai jiems patikima atsakomybė už konkrečias užduotis ar projektus. Pavyzdžiui, leiskite jiems vadovauti mažiems projektams ar spręsti problemas, kurios reikalauja jų kritinio mąstymo.

Suteikite laisvę pasirinkti darbo metodus: Duokite galimybę pasirinkti, kaip jie nori organizuoti savo darbą. Tai gali būti darbo laiko ar užduočių prioretizavimas.

2

Ugdykite jų savininkiškumą:

Įtraukite į strateginius susitikimus: Tokie darbuotojai gali suteikti vertingų įžvalgų ir kritiškai vertinti verslo procesus. Dalyvavimas strateginiuose susitikimuose suteiks jiems galimybę geriau suprasti įmonės tikslus ir prisidėti prie jų įgyvendinimo.

Pateikite aiškias ilgalaikes perspektyvas: Suteikite darbuotojams galimybę matyti savo indėlį į bendrą įmonės viziją. Paaiškinkite, kaip jų darbas prisideda prie didesnių organizacijos tikslų, ir leiskite jiems priimti atsakomybę už savo rezultatus.

3

Suteikite galimybes kritiniam ir praktiniam mąstymui:

Įtraukite į problemų sprendimą: Leiskite darbuotojams analizuoti esamas darbo procesų problemas ir teikti pasiūlymus dėl jų tobulinimo. Tokie darbuotojai dažnai ieško būdų, kaip pagerinti veiklą, todėl vertinkite jų iniciatyvą.

Organizuokite diskusijas ir grupinius užsiėmimus: Pasirūpinkite, kad įvedimo metu būtų rengiamos sesijos, kuriose būtų galima aptarti realius darbo scenarijus ar iššūkius. Tai paskatins jų kritinį mąstymą ir įsitraukimą į organizacijos veiklą.

4

Teikite grįžtamąjį ryšį ir leiskite mokytis iš patirties:

Individualizuotas grįžtamasis ryšys: Reguliariai suteikite grįžtamąjį ryšį apie jų progresą. Tokie darbuotojai vertina atvirumą ir konkretumą, todėl aiškiai išsakykite, kas sekasi gerai ir kokiose srityse jie gali tobulėti.

Leiskite mokytis iš nesėkmių: Skatinkite kultūrą, kurioje nesėkmės yra vertinamos kaip mokymosi galimybės. Tai ypač svarbu savarankiškiems ir atsakingiems darbuotojams, kurie mokosi iš savo patirčių.

5

Suteikite mentorystės galimybes:

Mentorystė: Suteikite galimybę būti mentoriais ar net mokytis iš labiau patyrusių kolegų. Tai gali padėti jiems toliau augti ir plėsti savo gebėjimus.

Konsultaciniai vaidmenys: Pasinaudokite jų kritiniu mąstymu ir pasiūlykite dalyvauti konsultaciniuose projektuose, kur jie galėtų patarti kitiems kolegoms arba vadovauti tam tikroms iniciatyvoms.

5 PATARIMAI DARBUOTOJŲ ĮVEDIMUI: ĮMONIŲ GEROSIOS PRAKTIKOS

Efektyvus įvedimo programos pritaikymas pagal šias darbuotojų savybes leidžia maksimaliai išnaudoti jų potencialą ir prisidėti prie organizacijos sėkmės. Atsakingumas, savininkiškumas, gebėjimas kritiškai mąstyti ir savarankiškumas yra bruožai, kurie padeda kurti inovatyvią, atvirą ir efektyvią organizacinę kultūrą. Naudodamiesi šiais patarimais, darbdaviai gali užtikrinti, kad įvedimo procesas taps prasminga patirtimi ir tvirtų ilgalaikių santykių pagrindu.

Google: "Noogler" programa

Kiekvienas naujokas gauna "įvedimo draugą" – patyrusį kolegą, kuris padeda per pirmąsias savaites. Šis kolega ne tik atsako į klausimus, bet ir padeda naujam darbuotojui orientuotis organizacijos viduje. Google organizuoja socialinius renginius, tokius kaip bendros kavos pertraukos ar neformalus komandos susitikimai, kad nauji darbuotojai galėtų greičiau susipažinti su savo komanda ir kitais kolegomis. Tai sukuria palankią aplinką ryšių mezgimui ir bendruomeniškumo jausmui.

Airbnb: "Airbnb's Employee Experience Program"

„One Airbnb“ įvedimo metu nauji darbuotojai supažindinami su įmonės misija, vizija ir vertybėmis. Darbuotojai dalyvauja sesijose apie įmonės istoriją, tikslus bei ilgalaikius planus. Naujiems darbuotojams suteikiama galimybė susitikti su aukščiausiais vadovais ir diskutuoti apie įmonės strategiją. Airbnb organizuoja ekskursijas po jų biurą, kuriose supažindinama su įmonės darbo aplinka, pristatomos įvairios erdvės, kuriose vyksta bendradarbiavimas ir kūrybiniai projektai. Tai padeda naujiems darbuotojams įsilieti į įmonės kultūrą ir pasijusti kaip namie.

Zappos: Kultūrinės integracijos programa

Pirmąsias keturias savaites Zappos naujokai praleidžia gilindamiesi į įmonės kultūrą ir vertybes, kurios itin pabrėžia darbuotojų laimę ir gerovę. Šie mokymai apima seminarus apie įmonės vertybes, klientų aptarnavimo standartus ir „Zappos“ požiūrį į kūrybiškumą bei inovacijas. Po kultūrinių mokymų darbuotojams suteikiama galimybė pasirinkti, ar jie nori toliau likti įmonėje. Jei darbuotojas nusprendžia, kad „Zappos“ kultūra jam netinka, įmonė netgi siūlo 2000 USD premiją už pasitraukimą. Tai padeda užtikrinti, kad likę darbuotojai būtų iš tikrųjų motyvuoti ir norėtų dirbti pagal įmonės vertybes.

Jūsų įvedimos sistemos atnaujinimas/kūrimas

Įvedimo sistemos atnaujinimas - gali tapti jūsų darbdavio pranašumu. Tai vienas iš mūsų dažniausiai vykdomų projektų. Daugiau informacijos mielai suteiks Personalo valdymo sprendimų padalinio vadovė Deimantė Mikalauskė (deimante@peoplelink.lt)



Darbo rinkos apžvalga ir kandidatų pritraukimas

TECHNOLOGIJŲ SRITIS

Lyginant su 2023 m., šiame technologijų srityje atrankas pavyksta įgyvendinti nuosekliau. Kandidatų pritraukti lengviau, tačiau iššūkiu išlieka aukštas kandidatų, atsisakančių pasiūlymo finaliniuose etapuose, skaičius (ypač patyrusių inžinierių ir statybos valdymo specialistų tarpe, kur šis rodiklis siekia ~50%). Kandidatai daugiau dėmesio skiria darbdavio reputacijai, įmonės kultūrai ir pozicijos pobūdžiui.

Pramonės bei statybos sritys: kandidatai ieško ilgalaikės perspektyvos ir neskuba bėgti į stambias įmones

Pramonės ir statybos srityse šiuo metu kandidatai didesnę dėmesį skiria ilgalaikiam saugumui. Nors anksčiau įmonės tarptautiškumas buvo privalumas, dabar kandidatai noriau renkasi kalbėtis su mažesniais vietiniais verslais, jeigu jie geba iškomunikuoti aiškesnę ilgalaikiškumo/saugumo perspektyvą. Ši tendencija ypač ryški gamybos vadovų ir statybos projektų vadovų tarpe, kurie ieško ilgalaikių projektų.

Inžinierių atrankos: „kandidatai apie mus jau viską žino“

Inžinierių atrankose šiais metais ypač svarbi kompanijos pozicija rinkoje ir kultūra. Dauguma kandidatų jau turi nuomonę apie darbdavį, todėl neretai pokalbiai baigiasi jau pirmuose etapuose, sužinojus įmonės pavadinimą. Vis dėl to, nebūtina laukti, kol vieša informacija „sutvarkys“ tam tikrus mūsų darbdavio įvaizdžio aspektus. Pati atranka yra gera proga formuoti teigiamą įvaizdį, tiesiogiai pristatant stipriąsias įmonės puses.

Pastaruoju metu pastebima, kad elektronikos ir automatikos inžinierių rinka Kaune yra palankesnė nei Vilniuje, nes mažesnė pasiūla leidžia greičiau pritraukti kvalifikuotus kandidatus.

IT atrankos: rinkoje galimybių mažiau, tačiau kandidatai už viską labiau nori augti

IT srityje darbo pasiūlymų sumažėjo, tačiau darbuotojai jaučiasi stabiliai. Sėkmingiausiai pavyksta pritraukti į tas pozicijas, kuriose aiškiai iškomunikuojama galimybė augti įmonės viduje ir keltis techninę kompetenciją.

Nepaslyskite su „noriu pasilyginti“

Svarbu nevilkinti atrankos proceso: užtenka 5-7 dienų, kad kandidatas atsisakytų dalyvauti. Šiandieninėje rinkoje svarbi vadovų kompetencija ATRINKTI kandidatą į poziciją (net jeigu toks yra tik vienas), o ne IŠSIRINKTI iš eilės kandidatų. Laukdami kitų kandidatų, prarandame pirmuosius, kurie neretai ir būna tinkamiausi.



Technologijų atrankų sektoriaus vadovas
Matas Martinkėnas

2024 metais technologijų srityje kandidatams svarbiausi šie darbdavio / pozicijos kriterijai:

Karjera - augimas

63%

Užduotys procesai

58%

Kompanijos sritis

46%

Kompanijos pozicija rinkoje

42%

Kultūra

38%

Kolegos

20%

Atlygis - naudos

15%

Darbo rinkos apžvalga ir kandidatų pritraukimas

FINANSŲ IR VALDYMO SRITIS



Finansų ir valdymo atrankų sektoriaus vadovė Gabrielė Skurvydė

2024 metais finansų ir valdymo srities kandidatams svarbiausi šie darbdavio / pozicijos kriterijai:

Karjera - augimas
66%

Užduotys procesai
63%

Kultūra
35%

Kompanijos pozicija rinkoje
29%

Kompanijos sritis
29%

Kolegos
23%

Atlygis - naudos
21%

Pokyčiai kandidatų lūkesčiuose skatina įmones būti kūrybingoms ir ieškoti naujų būdų, kaip pritraukti bei išlaikyti talentus. Šiuolaikiniai kandidatai ieško ne tik finansinio atlygio, bet ir prasmingo darbo, galimybių tobulėti bei įmonės, kurios vertybės atitinka jų asmenines. Kai kuriuose sektoriuose vis dar išlieka talentų trūkumas, todėl kompanijos privalo rasti naujoviškus sprendimus, kaip sudominti darbuotojus.

Finansų specialistams karjeros pradžioje svarbios yra augimo galimybės, tačiau galutinį sprendimą priimant darbo pasiūlymą dažnai lemia ir įmonės pozicija rinkoje. HR specialistams atrankos metu prioritetai yra užduotys, augimo galimybės ir įmonės kultūra. Vis dėlto, priimant sprendimą dėl darbo pasiūlymo, kultūra pasitraukia į antrą planą, o pagrindinis dėmesys sutelkiamas į užduotis ir tobulėjimą. Tai šiuo metu indikuoja, kad HR specialistai, pasirinkdami naują darbovietę, iš esmės susidomi kultūrinių pokyčių diegimu.

Šiomet pasinėrėme į buhalterijos ir HR pasaulio verpetą. Šis intensyvus laikotarpis leido mums geriau suprasti, ko šių sričių specialistai iš tiesų ieško:

- **Buhalteriai** vertina aiškumą, stabilumą ir finansinį saugumą. Jiems svarbu, kad darbo užduotys būtų aiškiai apibrėžtos ir suteiktų ilgalaikę vertę. Nors tobulėjimas yra svarbus, pagrindinis dėmesys skiriamas konkrečioms atsakomybėms ir darbo procesams. Buhalteriai renkasi ilgalaikes darbovietes ir rečiau keičia darbus.
- **HR specialistai** siekia dirbti įmonėse, kurios turi teigiamą darbdavio įvaizdį ir pritraukia talentus. Jie nori prisidėti prie organizacijų, kurias gali atstovauti tiek viduje, tiek išorėje, ir tampa svarbiais strateginiais partneriais, ne tik sprendžiant operatyvinius klausimus, bet ir prisidedant prie verslo augimo.

Į ką siūlome atkreipti dėmesį:

Individualius profesinių grupių poreikius.

Įmonės reputaciją bei darbdavio įvaizdį.

Aiškias darbo užduotis ir atsakomybes.

Darbo rinkos apžvalga ir kandidatų pritraukimas

PARDAVIMŲ IR RINKODAROS SRITIS

Pardavimo specialistai ir vadovai

Pardavėjai, jausdami, kad yra rinkoje itin paklausūs, bei būdami itin orientuoti į rezultatą, keisdami poziciją atidžiai įsivertina augimo galimybes tiek karjeros, tiek atlygio, tiek produkto prasme. Todėl jiems svarbu judėti arba į aukštesnę poziciją, arba dirbti su paklausesniu, didesnių apimčių produktu.

Įdomu, kad plėtros vadovų ir svarbių klientų vadybininkus, kurių pirminė kompetencija yra pritraukti ir/ar išlaikyti klientus. Jie gali tikėtis uždirbti daugiau nei vadovai, kurių pagrindinė kompetencija yra palaikyti pardavimų operacijas ir vadovauti komandai.

Gera žinia ta, kad rinkoje atsiranda nauja pardavėjų pamaina ir jauni žmonės dažniau nei prieš porą metų renkasi pradėti savo karjerą pardavimuose, yra komunikabilūs ir drąsūs, mokosi vystyti santykį su klientais tradiciniais būdais.

Rinkodaros specialistai ir vadovai

Taupydami ir efektyvindami kaštus, darbdaviai vis geriau supranta rinkodaros funkcijos svarbą ir kelia jai vis didesnius reikalavimus, todėl jau antrus metus vyksta gan aktyvus rinkodaros specialistų ir vadovų rotavimas. Matyt, dėl šios priežasties atlygių lūkesčiai išlieka stabilūs. Pritraukti šiuos specialistus didelės problemos nėra, tačiau iššūkių kelia jų išlaikymas. Kadangi rinkodaros priemonių yra itin daug, tam, kad išvengti rotacijos, svarbu gerai įsivertinti, kokie yra įmonės rinkodaros poreikiai ir kokioje srityje vertinamas kandidatas yra pasiekęs didžiausių laimėjimų.

Klientų aptarnavimo specialistai ir vadovai

Jauni žmonės klientų aptarnavimo pozicijas laiko neprestižinėmis, mažai apmokamomis ir nepatraukliomis dėl sunkių iššūkių, todėl šių specialistų rasti vis dar sunku, tuo tarpu klientų aptarnavimo vadovų atlygiai vis labiau kyla. Kadangi jaunus žmones ypač motyvuoja augimas, svarbu jiems parodyti, kaip jų gebėjimai ir patirtis prisidės prie būsimos jų karjeros ir kokius karjeros kelius jie gali rinkti. Ypač padėtų įtraukimas į automatizacijos ar efektyvumo procesus, parodant, kad šias sritis suprantantys specialistai, ateityje gali tapti itin paklausiais ir brangiai apmokamais vadovais.

Pirkimų vadybininkai ir vadovai

Pirkimų vadovų rolė vis labiau apauga efektyviniu, duomenų analizės ir operacijų automatizacijos kompetencijomis, todėl tai išmanančių kandidatų atlygiai stipriai ūgtelėję. Stiprūs pirkimų vadybininkai, galintys dirbti savarankiškai ir mažose struktūrose neturintys daug pavaldinių, prašo tiek pat atlygio, kaip ir kai kurie pirkimų vadovai.



Pardavimų ir rinkodaros atrankų sektoriaus vadovė Rūta Ratavičiūtė

2024 metais pardavimų ir rinkodaros srities kandidatams svarbiausi šie darbdavio / pozicijos kriterijai:

Karjera - augimas

72%

Kompanijos pozicija rinkoje

54%

Kompanijos sritis

45%

Užduotys procesai

41%

Atlygis - naudos

22%

Kultūra

21%

Įmonės vertybės

13%

Darbo rinkos apžvalga ir kandidatų pritraukimas

AUKŠČIAUSIO LYGIO VADOVŲ ATRANKOS

Vadovų paieškoje ir atrankoje dar ryškiau nei specialistų atrankose darbo pasiūlymai yra vertinami ne tik pagal atlyginimą, bet pagal ilgalaikes augimo galimybes, įmonės plėtros planus bei akcininkų lūkesčius. Įmonės bei akcininkų reputacija dar svarbesnė, nes vadovai dažnai renkasi organizacijas, kurios suteikia veikimo laisvę ir galimybę realizuoti ilgalaikius karjeros tikslus.

Sėkmingi vadovai aktyviai ieško pozicijų, kuriose gali realizuoti strategines plėtros galimybes, turėti įtaką organizacijos ateičiai bei stiprinti vadovavimo kompetencijas. Taigi, labai svarbu įsivertinti, ką galite pasiūlyti vadovams – galbūt tai didesnės įmonės apimtys, ambicingi plėtros projektai ar galimybė dalyvauti valdyboje.

Atlygio lūkesčiai taip pat keičiasi. Šiandieninės tendencijos rodo, kad vadovai ieško daugiau nei tik fiksuoto atlyginimo bei nuo rezultatų priklausančių priedų, svarbu ir papildomi motyvaciniai paketai, tokie kaip akcijų opcionai, pensijų fondai, sveikatos draudimas. Taip pat tampa vis aktualesnės galimybės dalyvauti strateginiame įmonės valdyme, valdyboje.

Technologijų pažanga, ypač dirbtinio intelekto ir procesų skaitmenizavimo kontekste, ženkliai veikia ir vadovų paiešką. Įmonės dabar ieško lyderių, kurie ne tik turi stiprius vadovavimo įgūdžius, bet ir sugeba efektyviai prisidėti prie procesų optimizavimo ir verslo plėtros, ypač tarptautinėse rinkose. Svarbu, kad šie vadovai gebėtų subalansuoti įmonės rezultatų siekimo strategijas su komandos narių lūkesčiais ir motyvacija, ir kurtų dinamišką bei pritaikomą organizacinę struktūrą. Vadovai, kurie efektyviai integruoja komandos poreikius į strateginius tikslus, tampa esminiais sėkmės veiksniais organizacijoje, nes jie skatina inovacijas ir padeda užtikrinti komandos įsitraukimą.

COO (angl. *Chief Operations Officer*)

Operacijų vadovo vaidmuo šiandien tampa vis reikšmingesnis dėl poreikio išbalansuoti tarp kasdienių operacijų efektyvumo bei ilgalaikės įmonės strategijos įgyvendinimo. Operacijų vadovams ypač svarbios procesų valdymo ir veiklos efektyvinimo kompetencijos. Tokio tipo kandidatus pritraukti galima siūlant aiškią organizacijos augimo viziją ir galimybę dalyvauti strateginiuose sprendimuose. Tad kaip ir CEO, COO, tikisi konkurencingo atlygio paketo, tačiau labai svarbi ir augimo galimybė.

CFO (angl. *Chief Financial Officer*)

Priklausomai nuo ieškomo finansų vadovo tipo – stratego ar vykdytojo – skiriasi ir pritraukimas. Strateginio profilio finansų vadovams ypač svarbus asmeninis tobulėjimas ir įmonės augimo potencialas, metinė apyvarta, tokio tipo vadovai yra mažiau linkę pereiti į mažesnės apimties organizacijas, nebent ten planuojami ypač įdomūs plėtros projektai. Tuo tarpu daugiau operatyvinio tipo vadovus gali sudominti ir panašios apimties įmonės, jiems dažnai didelę įtaką daro geresnės finansinės sąlygos arba platesnės atsakomybės/ didesnės komandos valdymas.



Komandos vadovė,
Vadovų atrankų
padalinio vadovė
Gabija Sudentė



Vadovaujanti partnerė
Jurgita Lemešiūtė

Darbo rinkos apžvalga ir kandidatų pritraukimas

AUKŠČIAUSIO LYGIO VADOVAI (tęsinys)

CTO (angl. *Chief Technology Officer*)

CTO / CIO pozicijų paieškos sudėtingumas priklauso nuo IT komandos dydžio ir kompleksškumo. Skirtingose organizacijoje skirtingus IT procesus įmonės turi viduje ir dalį jų perka iš išorės, todėl ir IT vadovų funkcijos labai skiriasi. Vis daugiau organizacijų ieško strateginio lygmens IT vadovų, nes IT tampa strategiškai svarbi daugumai organizacijų ir CTO sėda prie TOP vadovų komandos stalo, o tas reikalauja ir atitinkamų kompetencijų. Dauguma įmonių siekia kurti į vidinį klientą orientuotą IT sistemų aptarnavimo kultūrą ir čia vadovams jau tenka dirbti net ik su sistemomis, bet komandos požiūriu keitimu bei formavimu, bendrai pokyčių valdymu organizacijos lygiu.

CBDO (angl. *Chief Business Development Officer*)

Šiais metais jaučiama gan aktyvi pardavimo vadovų kaita. Jeigu pernai metais vienas iš pagrindinių kriterijų keisti pardavimų vadovą buvo komandos valdymo ir verslo plėtros kompetencijų stiprinimas, tai šiais metais vis dažniau ryškėja efektyvinimo, procesų valdymo ir sistemų diegimo kriterijai. Nepaisant to kad reikalavimai kyla, kandidatų atlygio lūkesčiai auga palyginus nežymiai ir stipriausieji kandidatai, kaip priimta pardavėjams, vertina ne tik bazinį atlygį, bet ir visą paketą bei galimybes užsidirbti. Be to, dauguma mažesnių įmonių, norėdamos stiprinti pozicijas rinkoje, savo įmonių vadovus dažniau renkasi būtent iš pardavimų patirties srities.

CMO (angl. *Chief Marketing Officer*)

Rinkodaros vadovų kaita taip pat aktyvesnė, nes sunkesniu ekonominiu laikotarpiu darbdavių akys krypta ir į šią funkciją bei galimybes ją stiprinti arba optimizuoti. Tai atsiliepia ir kandidatų lūkesčių rėžiams, kurie per metus laiko beveik nepakito. Samdantiems vadovams svarbu užtikrinti, kad jie patys gerai supranta rinkodaros funkciją ir žino, kokie yra jų įmonės poreikiai ir kokio tipo vadovas (rinkodaros stratego ar komunikacijos srities) parodys geriausius rezultatus.

CPO (angl. *Chief Procurement Officer*)

Pirkimų vadovų rolės vis dažniau reikalauja automatizacijos, analizės, procesų valdymo ir efektyvinimo kompetencijų, todėl turinčių šias kompetencijas vadovų lūkesčiai taip pat stipriai ūgtelėjo.

KANDIDATŪ DARBO UŽMOKESČO LŪKESČIŲ INFORMACIJA



KANDIDATŲ ATLYGIŲ LŪKESČIAI FINANSŲ IR VALDYMO SRITIS

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 €	Moda €	Rėžis EUR	Moda EUR	Rėžis EUR	Moda EUR
Finansai						
Buhalteris	1700-2200	2000	2500-4000*	3300	4100-5700*	4500
Apskaitos vadovas	-	-	-	-	4500-6000	5000
Finansų analitikas	2500 - 3000	2800	3000 - 4200	3700	3800 - 4500	4200
Finansų kontrolierius	-	-	3500 - 4500	4300	4200 - 5500	5000
Finansų vadovas (CFO)	-	-	5000 - 6000	6000	6600 - 10000	8000
Internal Auditor	2500 - 3300	3000	3000 - 4600	4100	4000-5800	5000
Iždo specialistas/kontrolierius	2500 - 3200	2900	3300 - 5500	4000	-	-
Iždo ir kreditų vadybininkas	-	-	3600 - 5500	4000	5600 - 7000	6000
Bankinės pozicijos						
Kreditų analitikas	3000-3350	3100	3200-4800	3850	4000 - 5300	4800
P pinigų plovimo prevencijos specialistas	1700 - 2100	1900	2600-3300	3200	3400-5000	4100
P 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	3000-5000	4500	5000-6600	5800
Administravimas						
Asmeninis asistentas/ administratorius	1500 - 1900	1700	2000 - 2400	2200	2600 - 3300	2800
Žmogiškieji ištekliai						
Talentų pritraukimo / atrankų specialistas	1500 - 2600	2400	3000 - 4000	3700	4000-5000	4700
Personalo vadovas	-	-	3800 - 5000	4500	4500-6500	5500

KANDIDATŲ ATLYGIŲ LŪKESČIAI TECHNOLOGIJŲ SRITIS

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 €	Moda€	Rėžis EUR	Moda EUR	Rėžis EUR	Moda EUR
Gamyba - inžinerija						
Gamybos inžinierius	1500-2800*	2000*	2100-3364*	2700*	-	-
Mechanikos inžinierius	1600-3100*	2240*	2700-3400	3100	3500-5000	3600
Automatikos inžinierius	1900-2975*	2350*	2300 - 3800	3300	3300-4300	4100
Elektros inžinierius	1500-2450	2000	2450-2800	2700	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*	2280-5000*	3900*	4500-6000	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	1900-3800	2700	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*
Inžineringo komandos vadovas	-	-	-	-	4300-5500	4700
Projektų vadovas	-	-	3500-4500	4000	4500-5000	4700
Kokybės vadovas	-	-	3000 - 3800	3400	3800 - 5000	4200
Technikos vadovas	-	-	3500-4200	4000	4300-6000*	5200*
R&D vadovas	-	-	4000 - 6000	5000	6000 - 7000	6600

KANDIDATŲ ATLYGIŲ LŪKESČIAI TECHNOLOGIJŲ SRITIS

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 €	Moda€	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)	4000-4500	4200	2800-5000*	3650*	4300-7250*	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	2300 - 3000	2500	3300 - 4000	3300	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

KANDIDATŲ ATLYGIŲ LŪKESČIAI

IT SRITIS

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 (1-2 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	1900 - 3300	2600	3300 - 5300	4450	5300 - 7400	6600
Java programuotojas	1900 - 3300	2600	3300 - 5300	4450	5300 - 7500	6600
C++/Įterptinių sistemų programuotojas	1900 - 3300	2600	3300 - 5000	4450	5500 - 6900	6100
Python programuotojas	1500 - 3000	2500	3300 - 5000	4130	5300 - 8200	6600
PHP programuotojas	1500 - 3000	2500	3300 - 5000	4130	6000 - 7500	6800
JavaScript programuotojas	1900 - 3300	2600	3300 - 5300	4450	6300 - 10000	7800
Go programuotojas	1900 - 3300	2600	3300 - 5300	4450	6500 - 7100	6800
iOS/Android programuotojas	1900 - 3300	2600	3300 - 5000	4450	6000 - 8500	6800
React Native/Flutter programuotojas	1900 - 3300	2600	3300 - 5000	4450	5800 - 8200	6900
Duombazių programuotojas	1500 - 3000	2500	3300 - 5000	4300	5100 - 6900	6000
BI programuotojas	1900 - 3000	2600	3300 - 5000	4300	5800 - 7100	6600
Automatinio testavimo specialistas	1900 - 3300	2600	3000 - 5000	4300	5300 - 6600	6000
IT palaikymo specialistas	1100 - 1900	1500	2000 - 2800	2500	2600 - 3600	3300
IT administratorius	1100 - 2100	1900	2450 - 3300	3000	3000-4300	3650
Sistemų administratorius	1900 - 3300	2600	4200 - 5000*	4755*	5000 - 6600	5600
Kibernetinio saugumo inžinierius	1900 - 3300	2600	3000 - 5000	4200	5800 - 7100	6600
DevOps/CloudOps inžinierius	---	-	3300 - 5300	5000	7000 - 9500	8500
Verslo analitikas	1900 - 3000	2500	4000 - 4600	4130	4500 - 6000	5500
UX/UI specialistas	1500 - 3000	2300	3000 - 4130	3630	4100 - 6300	5500
IT architektas	---	-	-	-	5800 - 7400	7000
IT projektų vadovas	3300-4100*	3750*	3000-5100*	3920*	4700-5800*	5125*
Produkto vadovas	---	-	3300 - 5300	4450	5300 - 6600	6000
Komandos vadovas (IT)	---	-	4500 - 6100	5000	6600 - 7100	6600

KANDIDATŲ ATLYGIŲ LŪKESČIAI PARDAVIMŲ IR RINKODAROS SRITIS

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	- - -	-	4100 - 6500	5700	5600 - 8200*	6700*
Rinkodaros specialistas	1750 - 2200	1900	2500 - 3500	3300	3300 - 5800	4300
Prekinio ženklo vadybininkas	1900 - 2200	2000	2500 - 3500	3300	3300 - 5800	4300
Performance specialistas (PPC, CRO, ads, etc.)	2200 - 2700	2500	2700 - 4800	3900	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	2500 - 4100	3300	3500 - 5000	5000
Pardavimai / Verslo vystymas						
Pardavimų vadovas	-	-	4000-6500*	5700	5800-8200*	7000*
Pardavimų specialistas	2000 - 2500*	2200*	2500-3700*	3300*	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	5000
Komercija / Pirkimai						
Komercijos / Pirkimų vadovas	-	-	4100 - 5500	5000	5500-8300*	6600*
Komercijos / Pirkimų vadybininkas	1900 - 2500	2100	2500-4000*	3300*	3500 - 5500	5000
Kategorijos vadybininkas	1900 - 2300	2100	2300 - 3500	3000	3500 - 5000	4100
Produkto vadybininkas	1900 - 2500	2100	2500-4000*	3300*	3500 - 5500	5000
Pirkimų analitikas / procesų ir duomenų specialistas	1900 - 2500	2100	2500 - 4100	3300	3500 - 5000	5000
E-komercija						
E-komercijos vadovas	-	-	3500 - 5000	5000	4500 - 9000	7000
E-komercijos specialistas	1900 - 2500	2200	2500 - 4100	3300	3500 - 5800	4500
Klientų aptarnavimas						
Klientų aptarnavimo vadovas	-	-	3000-4800	4000	4800 - 6500	5500
Klientų aptarnavimo specialistas	1500-2300*	1900*	1900 - 2500	2250*	-	-

KANDIDATŲ ATLYGIŲ LŪKESČIAI AUKŠČIAUSIOS GRANDIES VADOVAI

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	Rėžis EUR
CEO (smulkaus dydžio verslas)	6600 - 10000
CEO (vidutinio dydžio verslas)	10000 - 16500
CEO (stambus verslas)	16500 - 20000
COO	6600 - 11500
CFO	6600 - 10000
CTO	6600 - 10000
CIO	5800 - 9500
CSO / CBDO	5800 - 8200
CMO	5600 - 8200
CPO (<i>procurement</i>)	5500 - 8300

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



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



Gabrielė Skurvydė
Finansų ir valdymo
atrankų padalinio vadovė
gabriele@peoplelink.lt
+370 61235287