



IEŠKAU DARBO 

 **bankas.lt**



TOP 10 darbo sričių, kuriose ieškoma daugiausia darbuotojų

1. Prekyba-konsultavimas
2. Klientų aptarnavimas, paslaugos
3. Gamyba
4. Finansai, apskaita, bankininkystė
5. Pardavimų vadyba
6. Inžinerija, mechanika
7. Sandėliavimas
8. Informacinės technologijos
9. Transporto, logistikos vadyba
10. Statyba



Kiek vidutiniškai sulaukiama kandidatų skirtingų kategorijų skelbimuose?

- | | |
|------------------------------------|--------------------------------------|
| 51 Administravimas, darbų sauga | 26 Draudimas |
| 44 Žiniasklaida, komunikacija | 26 Medicina, farmacija |
| 43 Dizainas, architektūra | 26 Teisė |
| 40 Klientų aptarnavimas, paslaugos | 23 Eksportas |
| 40 Marketingas, reklama | 20 Finansai, apskaita, bankininkystė |
| 36 Nekilnojamasis turtas | 19 Apsauga |
| 36 Pardavimų vadyba | 18 Gamyba |
| 34 Prekyba-konsultavimas | 17 Maisto gamyba |
| 34 Transporto, logistikos vadyba | 16 Informacinės technologijos |
| 34 Vadovavimas, kokybės vadyba | 15 Žemės ūkis |
| 33 Personalo valdymas | 14 Valstybės tarnyba |
| 31 Švietimas, mokymai ir kultūra | 13 Energetika, elektronika |
| 31 Transporto vairavimas | 13 Inžinerija, mechanika |
| 29 Pirkimai, tiekimas | 13 Statyba |
| 27 Sandėliavimas | |

CVbankas.lt darbo skelbimų duomenys. 2022 m.



Kaip teisingai „SKAITYTI“ darbo skelbimus ir nuspręsti: kandidatuoti ar ne?

Kiekvienam iš mūsų bent kartą gyvenime yra tekę susidurti su darbo paieška. Apsilankius darbo skelbimų portaluose, prieš akis sumirga didžiulė pasiūlymų gausa, kurioje nepasiklysti, teisingai suprasti, kokios patirties, įgūdžių ar net asmeninių savybių iš mūsų tikimasi, ir pasirinkti tinkamus SAU pasiūlymus gali tapti be galo sudėtinga. Mums, kaip atrankų partneriams, labai dažnai tenka atsidurti skelbimų „kūrėjų“ vietoje, tad kaip teisingai skaityti ir suprasti darbo skelbimus, pataria „People Link“ vyresnioji Finansų atrankų konsultantė Justina Macijauskaitė.

- ✓ Įmonės puslapis ir „Google“ paieška. Atsidarę bet kurį darbo skelbimą, paprastai jo viršuje atrasime trumpą įmonės aprašymą. Vis tik į keletą sakinių sutalpinti visą įmonės veiklą yra išties ambicingas ir dažnai neįveikiamas iššūkis, tad prieš nusprendžiant kandidatuoti, rekomenduojame pažinti įmonę labiau. Papildoma paieška internete leis susidaryti detalesnį vaizdą apie pačios įmonės deklaruojamas vertybes, socialinį atsakingumą, verslo tvarumą, darbo vietos lokaciją ar kitus jums aktualius aspektus. Įmonės šiuo metu tikrai labai daug investuoja į savo darbdavio įvaizdžio kūrimą, dalinasi, kuo gyvena, socialinės medijos tinkluose, tad dabar, kaip niekad, galima rasti daug naudingos informacijos ir jau atlikus pirminę apžvalgą įsivertinti, kiek tai yra artima jums.
- ✓ Atitikimo organizacinei kultūrai kriterijus. Tyrinėdami įmonę, tikėtina, jog pajusite ir tam tikras jos organizacinės kultūros indikacijas. Natūralu, jog bendraminčių įkurtas start-up'as ar neseniai veiklą pradėję vykdyti FinTech kompanija savo vidine kultūra bus visiškai kitokia nei kelias dešimtis ar kartais net šimtus metų skaičiuojanti įmonė. Jeigu vienoje aplinkoje neapibrėžtumas atsakomybių prasme, nuolatiniai pokyčiai, dažnai keičiamos programos bus savaime suprantama, kitoje – mažų mažiausiai netoleruotina. Atitinkamai, pastarosiose įmonėse geriau prisitaikys stabilumo ieškantys, nuolatiniam pokyčiu sraute nenorintys būti darbuotojai ir priešingai – didesnį atsparumą stresui turintys, siekiantys naujovių, nebijantys greito tempo bei neapibrėžtumo darbuotojai, tikėtina, jog save sėkmingiau realizuos pirmosiose. Dėl šios priežasties yra ypač svarbu kandidatuojant pastebėti indikacijas, signalizuojančias vienokią ar kitokią organizacijos kultūrą, veiklos specifiką, įmonės pobūdį ir atitinkamai pasirinkti artimesnius sau dalykus.
- ✓ Pareigų pavadinimas iš anksto išduoda atsakomybių lygį. Išsinagrinėję įmonę ir pasistūmėję darbo skelbimu žemiau, stabtelkime prie pareigų pavadinimo, kurį dažnu atveju lydi ir būdvardis – jaunesnysis/vyresnysis/vyriausiasis. Šis žodelis ir reikšmė, slypinti po juo, yra ne mažiau svarbi nei po jo einantis pareigų įvardijimas. Norisi pabrėžti, kad jaunesniojo specialisto pozicija dažniausiai bus daug atviresnė persikvalifikuojantiems ar tik karjerą pradedantiems darbuotojams, o, tuo pat metu, vyresnio (vyr.) specialisto pozicija atitinkamai pareikalaus jau tam tikros srities specifinių žinių, ankstesnės susijusios darbo patirties, įvardijamų pasiekimų ar išsilavinimo konkrečioje srityje. Tad nenusitebkite, jog

kandidatuojant į aukštesnes pozicijas, būsimateis darbdavys ieškos jūsų veiklos rezultatų įrodymų ir visų pirma jų tikėtis jūsų gyvenimo aprašyme. Prieš kandidatuodami įsitikinkite, jog jūsų CV atspindi atitinkamą laukiamą patirtį. O kandidatuodami į jaunesniojo specialisto poziciją, stenkitės koncentruotis į savo motyvacijos aspektus.

✓ Nors įvardinti tik keli konkretūs reikalavimai pozicijai, jų yra daugiau. Išsiginę pozicijos atsakomybių lygį, galime detaliau pasinagriniėti keliamus reikalavimus. Kuriant darbo skelbimus, taikome praktiką neperkrauti jų gausybe pageidavimų, išskirti 3-4 pagrindinius ir objektyviai įvertinamus kriterijus (pvz., B2 anglų kalbos lygis). Tačiau darbdaviams vis tiek išlieka svarbūs ir kiti, vadinamieji minkštieji (soft), reikalavimai. Darbo skelbime jie dažnai apibūdinami abstrakčiomis sąvokomis (savarankiškumas, iniciatyvumas, kruopštumas ir pan.), kurios kandidatuojantiems dažnai sukelia vidinę diskusiją: „Ar aš jau esu pakankamai iniciatyvus užimti šią poziciją?“. Susidūrus su vidine abejojine, siūlome parefektuoti savo veiklos rezultatus: ar atsiradus progai imtis iniciatyvos, ar ryžtingai tai darau? O gal esu puikus vykdytojas, bet ne sprendimų priėmėjas? Tokiu atveju, ar ši pozicija, reikalaujanti savarankiškumo veikloje, bus tinkama man? Užduodami šiuos ir panašius klausimus ne tik išsiginysite, ar ši pozicija asmenybiškai yra tinkama JUMS, bet ir atrasite atsakymus į klausimus, kuriuos, labai tikėtina, išgirsite interviu metu.

✓ Motyvacija. Dirbant su skirtingomis pozicijomis, tenka matyti ir mechanikos inžinierius, norinčius tapti buhalteriais, ir finansų analitikus, siekiančius karjeros statybų sektoriuje. Ir viskas su tuo yra labai gerai. Visgi ne visos pozicijos rinkoje gali tapti jūsų persikvalifikavimo stotele. Paprastai pozicijų, turinčių tokią galimybę, aprašymuose galime aiškiai atrasti

indikacijas apie galimą augimą/mokymąsį. Jeigu tokių indikacijų nėra – labai gali būti, jog kompanija turi poreikį labai konkrečiam specialistui. Taip pat norisi akcentuoti, jog kandidatuojant į kardinaliai skirtingą poziciją nuo prieš tai turėtos, yra labai svarbu pabrėžti savo kandidatūros motyvus – juk skaitantysis nebūtinai supras, kodėl jūs, būdamas mechanikos inžinieriumi, nusprendėte tęsti savo karjerą finansų srityje ar atvirkščiai. Skaitantysis jūsų CV turi suprasti jūsų motyvaciją konkrečiai pozicijai, kitaip diskusija dėl kitų atrankos etapų gali ir neįvykti.

Apibendrinant – prieš siųsdami gyvenimo aprašymą atlikite namų darbus. Be standartinių procedūrų – įmonės puslapiu/informacijos internete/socialinės medijos kanalų patikros – ženkite papildomą žingsnį ir pabandykite išsiaiškinti savo lūkestį konkrečiai pozicijai, suprasti, kokioje aplinkoje jūs, kaip specialistas, klestėsite. Visa tai padės jums suprasti, ko iš būsimosios darbovietės tikėtis jūs, ir darbo skelbimų gausoje atrasti pačius tinkamiausius pasiūlymus.



Autorė
Justina Macijauskaitė





ieškau darbo. Kuo čia dėtas „Instagram'as“?

Turbūt atsakysite – niekuo. Kodėl apskritai verta galvoti apie savo socialinius tinklus, jei ieškote darbo, nesusijusio su medijomis? Kam įdomu buhalterio „Facebook'as“? Koks skirtumas, ką viešina savo „Instagram'e“ administratorė? Bet ar esate garantuoti, kad taip pat mano ir būsimas darbdavys?

2021 m. atlikto tyrimo duomenimis, 92% darbdavių teigė, kad jie naudojami socialiniais tinklais, ieškodami naujų darbuotojų. O net 71% darbdavių - kad patikrina kandidatų socialinių tinklų profilius prieš priimdami į darbą. Daugiau nei pusė darbdavių prisipažino, kad nepriėmė kandidato į darbą būtent dėl to, ką pamatė jų socialinių tinklų paskyrose.

Šios apklausos buvo vykdomos Amerikoje. Kaip galvojate, ar Lietuvoje yra kitaip? Lietuvoje tradiciniai paieškos metodai greičiausiai vis dar kiek populiareni, tačiau – jei darbdavys ieško kandidatų socialinėje erdvėje, būsimą darbuotoją irgi gali vertinti pagal tai, kas yra matoma socialinių tinklų paskyrose.

Ko mano paskyrose gali ieškoti darbdavys?

Pagalvojame apie tai ar ne – bet viską, ką viešiname (nenustacius specialią privatumo nustatymų) savo socialiniuose tinkluose, mato ne tik mūsų draugai - mato visi. Tame tarpe ir būsimi darbdaviai. Taip, galime ginčytis, kad ne pagal socialinių tinklų turinį, sukurtą laisvalaikio, darbdavys turėtų spręsti apie kandidato kompetencijas. Čia atsiranda ir jautrūs etikos klausimai – ar išvis darbdavys turi teisę domėtis asmeniniu kandidato gyvenimu? Juk socialiniuose tinkluose galima rasti informacijos ir apie šeimyninę padėtį, lytinę orientaciją, religiją ir kitus aspektus, kurie tiesiogiai su darbu

nesusiję, tad darbdavys neturėtų net ieškoti tokios informacijos.

Vis tik darbdaviai/atrankų specialistai socialiniuose tinkluose nesistengia rasti kompromituojančios medžiagos. Dažniausiai tai yra viena iš priemonių geriau pažinti kandidato asmenybę – ar tai linksmas anekdotų mėgėjas, jautrus kačiukų mylėtojas, ar aršus kovotojas prieš medžių jo rajone kirtimą. Sutikite, tai juk geriau padeda susidaryti įspūdį apie asmenybę, nei hobiai, išvardinti CV.

Kita priežastis, dėl kurios atrankų specialistai ieško daugiau informacijos apie kandidatus, tapo itin aktuali pastaraisiais metais. Jeigu anksčiau Jus kviesdavo į gyvus darbo pokalbius, dabar vis dažniau kalbina telefonu ar paskiria video pokalbį. Žinoma, taip patogiau ir greičiau abiems pusėms. Tačiau atranką vykdančias žmogus tokiu būdu turi susidaryti įspūdį apie kandidatą su daug mažiau vizualinės informacijos. Tad labai dažnai, ypač jei CV nėra nuotraukos, natūraliai norisi matyti, su kuo bendraujama. O tam tikroms pozicijoms (pvz., kur reikia su šypsena aptarnauti klientus), išvaizdos kriterijus yra labai svarbus.

Kaip savo soc. tinklų paskyras panaudoti savo naudai?

Nei darbdaviai, nei atrankų specialistai, lankydami kandidatų profiliuose, nesiekia rasti neigiamos informacijos. Priešingai – dažniausiai ieškoma patvirtinimo, kad kandidatas savo CV parašė tiesą ir pirminis įspūdis apie jį atitinka realybę.

Vienas iš socialinių tinklų – „LinkedIn“. Dauguma darbdavių „LinkedIn“ prilygina gyvenimo aprašymui, o kitas socialinės

žiniasklaidos svetainės, tokias kaip „Facebook“ ir „Instagram“, laiko asmeniškėsnėmis. Tad net ir gavę jūsų gyvenimo aprašymą, atrankų specialistai gali užsukti į „LinkedIn“ profilį, kur:

- galima rasti jūsų kolegų atsiliepimų apie jus;
- matyti jūsų aktyvumą ir kontaktų ratą (jei kandidatujete į poziciją, kur mezgti ryšius ypatingai svarbu);
- matyti jūsų komentarus ar įrašus profesinės srities temomis ir pan.

Išnaudokite tai. Kurdami turinį savo socialiniuose tinkluose, jūs kuriate savo kaip profesionalo įvaizdį.

Net jei esate darbo rinkos naujokas ir kandidatujete į, tarkime, administratoriaus (-ės) poziciją, dar nesijaučiate drąsiai rašydamas profesinius įrašus ar komentuodamas kitų straipsnius, savo įvaizdį galite lengvai paversti profesionalėsniu atliekant socialinių tinklų higieną:

- Jei turite „LinkedIn“ profilį, įsitikinkite, kad nurodytos darbovietės ir išdirbtas laikotarpis sutampa su tuo, ką nurodėte CV.

- Nereikia ištrinti savo „Facebook“ paskyros. Užteks peržiūrėti savo profilyje matomą informaciją (įrašus, nuotraukas) ir paslėpti tai, kas skirta draugams. Galbūt pirmame kurse vakarėlio nuotraukos atrodė žavingai, bet kai esate 35-erių ir kandidatujete į vadovo pareigas, jos atrodo kitaip.
- Savo pagrindinės profilio nuotraukos pasirinkimu galite sudaryti patikimo žmogaus įspūdį, nepriklausomai nuo to, ar nuotrauka iš atostogų, ar daryta per gimtadienį. Jei sunku išsirinkti, paklauskite draugų, kurioje nuotraukoje atrodote ne seksualiausiai, o taip, lyg ką tik pasakėtė kažkam komplimentą ir vieną gavote atgal.
- Kandidatujete į kūrybingumo reikalaujančią poziciją? Pasidalinkite savo darbais/mintimis socialiniuose tinkluose.
- Norite parodyti, kad turite daug interesų, esate žingeidus? Savo išklaustų kursų/ perskaitytų knygų sąrašą geriau pateikite savo profilyje, nei pridėkite papildomą puslapį prie CV. ▶

Kodėl darbdaviai atmeta kandidatus?



TOP5 priežastys

- #1 Gramatinės ir spausdinimo klaidos
- #2 Kandidatas CV nurodo, kad ieško kitokio darbo nei tas, į kurį kandidatuoja
- #3 Kandidatas neatitinka svarbiausių reikalavimų
- #4 Šabloniškas, nepritaikytas konkrečiai pozicijai motyvacinis laiškas
- #5 Netinkama nuotrauka

- ▶ Draugiško ir bendraujančio žmogaus įspūdžio niekas kitas geriau nesudarys nei pats bendravimas – atsakykite į komentarus po savo įrašais, mandagiai komentuokite kitus.
- Būsima darbovietė ieško tų pačių vertybių žmogaus? Parodykite tai. Pavyzdžiui, įmonė vykdo daug gamtosauginių akcijų, Jūs taip pat tam pritariate – dalinkitės tai skatinančiu turiniu, dalinkitės savo asmenine patirtimi ar patarimais.

Žinoma, turbūt sakyti nereikia, kad sukurti neegzistuojančią asmenybę vien tam, kad gautumėte darbą – nėra geras sprendimas. Nei Jums, nei darbdaviui ilgalaikėje perspektyvoje tai neišeis į naudą.

Ko viešai neskelbti savo socialinių tinklų paskyrose?

Galvodami apie vaikų pirmuosius žingsnius internete, iš karto įsivaizduojame pavojus – per daug atvirumo gali būti nesaugu. Patys nebesame naivūs, tačiau dažnai užsimirštame ir dalinamės įvairiu turiniu, negalvodami, kas ir po kiek laiko jį dar matys.

Nors kalbėjome, kad atrankų specialistai ir darbdaviai specialiai nieiško neigiamos informacijos kandidatų socialiniuose tinkluose, statistika rodo, kad dažnai ten

pamato dalykų, dėl kurių apsigalvoja ir kandidatui darbo nepasiūlo.

Kokie dalykai, pagal prieš keletą metų atliktą apklausą, labiausiai atbaido darbdavius?

- Provokuojančios ar netinkamos nuotraukos, vaizdo įrašai ar informacija: 40%
- Informacija apie tai, kad vartoja alkoholį ar narkotikus: 36%
- Diskriminaciniai komentarai, susiję su rase, lytimi, religija ir kt.: 31%
- Sąsajos su nusikalstamu elgesiu: 30%
- Melas apie kvalifikaciją: 27%
- Prasti bendravimo įgūdžiai: 27%
- Blogi atsiliepimai apie ankstesnę įmonę ar kolegas: 25%
- Neprofesionalus slapyvardis: 22%
- Kandidatas dalijosi konfidencialia ankstesnių darbdavių informacija: 20%
- Melas apie neatvykimą į darbą: 16%
- Per dažnai skelbiamas turinys: 12%

Socialiniai tinklai gali daug atskleisti apie kandidatą ir tai, ar jis tinkamas konkrečiai įmonei. Iš vienos pusės – tai nuostabūs papildomas įrankis greičiau pažinti kandidatams. Iš kitos – tai gali būti



**Tavo sėkmingai
karjerai!**



nesusijusios su karjera informacijos perteklius, kuris padarys įtaką darbdavio sprendimui.

Nauji tyrimai rodo, kad atrankų specialistams ir darbdaviams reikia būti atsargiems, nes tik maža dalis informacijos, randamos apie kandidatus internete, numato jų veiklos rezultatus. Pavyzdžiui, kai kandidatų socialinių tinklų profilius vertino specialiai apmokyti atrankų specialistai (apmokyti ignoruoti su darbu nesusijusią informaciją) ir nemokyti specialistai, nė vienos grupės kandidatų vertinimai tiksliai nenumatė kandidatų darbo rezultatų („LinkedIn“ nepateko į tyrimo sritį.)

Ką tai sako kandidatams? Kad savo socialinių tinklų paskyrų ignoruoti negalima. Galbūt Jūs jau pamiršote, ko ten galima paskaityti ar pamatyti, šiandien visai kitaip mąstote, kitaip elgiatės. Tačiau specialistas, radęs tokią informaciją internete, to nežinos.

Tad jau šiandien skirkite pakankamai laiko savo soc. tinklų higienai – taip išvengsite nesusipratimų, kurie gali apsunkinti Jūsų karjeros kelią. ■



*Autorė
Eglė Baranauskienė*

**Atranka
360**



10 KLAUSIMŲ,

kurių galima paklausti
darbdavio per darbo pokalbį

Norint gerai pasirodyti darbo pokalbio metu reikia ne tik atsakyti į darbdavio užduodamus klausimus. Patartina klausimų turėti ir pačiam, taip parodant aktyvumą bei susidomėjimą siūlomu darbu. Pateikiame 10 klausimų, kuriuos galite užduoti darbdaviui darbo pokalbio metu.

1. Kokiais įgūdžiais ar savybėmis turėtų pasižymėti idealus kandidatas?
2. Kaip apibūdintumėte šių pareigų atsakomybes?
3. Kokie yra didžiausi iššūkiai dirbant šioje pozicijoje?
4. Kaip apibūdintumėte šios įmonės kultūrą?
5. Gal galite papasakoti plačiau apie komandą, su kuria teks dirbti?
6. Kokios yra karjeros kryptys bei galimybės įsidarbinus šioje pozicijoje?
7. Kaip matuojami ir vertinami darbuotojų rezultatai?
8. Ar darbuotojams organizuojami mokymai? Kokios profesinio tobulėjimo galimybės?
9. Kokie yra didžiausi iššūkiai, su kuriais šiuo metu susiduria organizacija?
10. Kada galima tikėtis Jūsų atsakymo?



Kaip teisingai suplanuoti darbo laiką, kai jo taip trūksta?

Šiandieniniame pasaulyje daugelis esame pripratę gyventi dideliu tempu, skystis laiko stoka tiek asmeniniame, tiek profesiniame gyvenime, taip pat darbus mums svarbu atlikti ne tik laiku, bet ir kokybiškai. Tad kaip našiai ir sėkmingai veikti laike, išvengti chaoso, nustatyti darbų trukmę, išsigyrinti pagrindines laiko „praradimo“ priežastis?

„Emplonet“ vyr. personalo atrankų konsultantė Lina Kantautaitė sako, kad planuojant savo darbo laiką svarbu:

- Pasiruošti rytojui – skirti laiko kitos dienos planavimui. Tai naudinga, norint suformuoti planavimo įgūdį.
- Svarbiausi ir sudėtingiausi darbai – ryte. Moksliniais tyrimais įrodyta, kad daugumos žmonių produktyviausios dienos valandos yra būtent ryte, todėl patariama pirmosiomis darbo valandomis neskaityti dienraščių bei žinių portalų, o atlikti sudėtingiausius darbus. Asmeninio efektyvumo koučerių teigimu, nemaloniausius darbus įveikus iš ryto, likusią dienos dalį būname gerokai darbingesni nei tada, jeigu nemėgstamus darbus atidėliojame dienos pabaigai.
- Darbus, neužtrunkančius ilgiau nei 45 min., atlikime be pertraukų. Pusvalandis susikaupimo generuoja geresnius rezultatus, nei kelios valandos nuolatinio „persijunginėjimo“ tarp užduočių.
- Stebėkime, kiek laiko skiriame konkrečiam darbui, tai padės ilgainiui tiksliau planuoti, kiek laiko reikės vienai ar kitai užduočiai atlikti.
- Užsirašykime darbus, kurių negalime atlikti tuojau pat. Svarbu, kad darbų gausoje užduotys nepasimestų.
- Turėkime nustatytus terminus. Gavę užduotį pasiteiraukime, iki kada reikėtų ją atlikti. Darbai atliekami greičiau, turint nustatytus terminus.
- Darykime pertraukėles. Per didelis darbo krūvis ir neatsitraukimas nuo užduočių gali iššaukti psichologines, emocines problemas, pervargimą, kas ilgainiui stipriai paveikia darbo našumą.
- Būkime egoistai. Savo darbams teikime pirmenybę, tik juos atlikę pagelbėkime kolegoms.



**Ieškote darbo?
Galime sutaupyti jums laiko!**

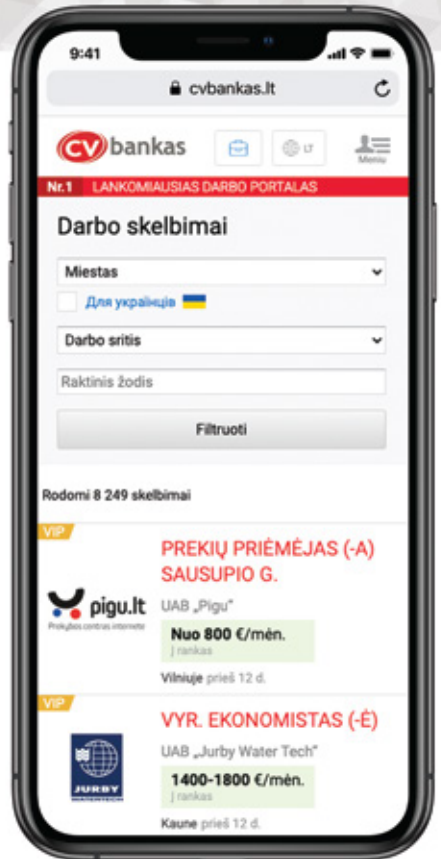
Užsiprenumeruokite darbo skelbimų prenumeratą ir kasdien gaukite naujausius pasiūlymus el.paštu!

- Tam tikras savaitės dienas paskirkime konkrečioms užduotims atlikti. Darbo rutinos įsivedimas padeda „nesimėtyti“ tarp užduočių. Penktadieniais patariama peržvelgti, ar darbai, numatyti šiai savaitei, yra atlikti, jei yra galimybė – jų neperkelti kitai savaitei.
- Prašykime pagalbos, pvz., jei žinome, kad vienas kolegų – „Excel“ guru, išnaudokime jo gebėjimus, tai padės sunkumų pasidalijimui, ir darbo diena tampa „šviesesnė“.
- Bendraukime – tai padeda „nuimti“ įtampą. Kartais pakanka penkių minučių pokalbio su kolega sėkmių ar sunkumų pasidalijimui, ir darbo diena tampa „šviesesnė“.

Pasak Linos, yra ne viena laiko planavimo technika, kurią pasirinkti reikėtų individualiai, išbandant, kas labiausiai pasiteisina konkrečiam žmogui. Populiariausios laiko planavimo technikos: Eisenhower Matrica, Pareto 80/20 principas, Buferio principas, ABC analizė, RXO metodas, darbo laiko fotografija bei kt., apie jas daugiau informacijos galima rasti internete. Lina linki sėkmės atrandant savąją!



Autorė
Lina Kantautaitė



Patogus ir mažesniame ekrane

Svajonių darbas gali atsirasti bet kurią akimirką – nepraleisk galimybių



Lygios galimybės darbo paieškoje: ką būtina žinoti?

Įprasta manyti, kad gyvenimo aprašyme (CV) turi atsispindėti įgytas išsilavinimas, visa darbo patirtis, kursai bei charakterio bruožai. Tačiau dažnai pamirštama, kad darbdaviui (-ei) neprivalu apie kandidatą žinoti visko, ypač dalykų, susijusių su jo(s) amžiumi, šeimine padėtimi, pažiūromis ar įsitikinimais.

Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos teisininkė Laima Vengalė-Dits daug metų dirba ir tiria skundus, susijusius su diskriminacija darbo rinkoje, bei teikia rekomendacijas šiuo klausimu. Anot jos, siekdamas išvengti potencialaus diskriminavimo, darbdavys (-ė) turėtų pašalinti visus subjektyvius veiksnius, skatinančius neįsisažmonintą šališkumą (t.y. subjektyvų asmens išvaizdos, charakterio ar gyvenimo būdo vertinimą, grindžiamą išankstinėmis nuostatomis, prielaidomis ar interpretacijomis to nesuvokiant). Darbdaviui (-ei) padėti gali ir kandidatas, suteikdamas tik tą informaciją, kuri yra susijusi su profesine kompetencija.

Ko neprivalu atskleisti darbdaviui savo gyvenimo aprašyme?

Visos darbo istorijos. Rekomenduojama pateikti savo darbo istoriją, susijusią su pareigomis, į kurias kandidatuojuama, bei tą patirtį, kuri, pretendento nuomone, yra privalumas.

Išvaizdos. Kandidato (-ės) išvaizda neturi jokios įtakos asmens įgūdžiams ir sugebėjimams. Darbdaviui reikėtų vengti subjektyvios atrankos vertinant kandidatą pagal nuotrauką. Dėl to darbuotoja(s) gali iš viso jos atsisakyti. Pavyzdžiui, didžioji dalis JAV įmonių net atmeta kandidatūrą, jei pateiktame CV yra įkelta nuotrauka. Tokio požiūrio laikomasi siekiant išvengti galimo diskriminacijos šešėlio.

Nuotraukos reikalavimas pateisinamas tuo atveju, kai pretenduojama į modelio ar aktorius (-ės) darbo pozicijas.

Konkretaus amžiaus. Pretendento (-ės) amžių darbdavys ar darbdavė gali nuspėti pagal išsilavinimą, darbo patirtį. Supratingas darbdavys (-ė) neturėtų to klausti, nes tai gali sutrukdyti objektyviai vertinti kandidatą (-ę) nepaisant jo(s) gebėjimų ir įgūdžių. Pavyzdžiui, jauna(s) darbuotoja(s) gali būti nepaskiriama(s) į vadovaujančias pareigas, nes, darbdavio (-ės) bei kolegų manymu, ji(s) gali pristigti patirties. Tiesa, kai kurioms pareigoms yra taikomi amžiaus apribojimai, tad konkretų amžių nurodyti bus privalu. Pavyzdžiui, darbinantis teisėju (-a), valstybės tarnautoju (-a) ir kt.

Šeiminės padėties. Pagal Darbo kodeksą, darbdavys (-ė) privalo gerbti darbuotojo(s) šeiminius įsipareigojimus. Ji(s) neturėtų klausti, ar kandidatas (-ė) susituokęs (-usi), turi ar planuoja susilaukti vaikų. Žinant apie kandidatą (-ės) šeiminių statusą nenoromis galima pradėti dėl jo(s) abejoti susimąščius apie gimdymo bei motinystės / tėvystės atostogų tikimybę, mažų vaikų priežiūros rūpesčius. Jeigu darbdavys (-ė) nori sužinoti, ar, pavyzdžiui, kandidatas (-ė) galės reguliariai vykti į darbinės keliones, komandiruotės turi būti įvardytos pareigybės apraše. Kandidatui (-ei) taip pat rekomenduojama savo CV neteikti informacijos apie šeiminių statusą.

Tautybės. Darbdavys (-ė) negali reikalauti atskleisti darbuotojo(s) tautybės. Galimi kultūriniai skirtumai arba numanoma neigiama kitų darbuotojų reakcija į kandidatą (-ės) tautybę negali būti pateisinamas pagrindas nepriimti asmens į darbą. Darbdavys (-ė) turėtų vengti bet kokie išankstinio nusistatymo, tad tautybės geriau jam ar jai ir nežinoti. Jei

darbuotojui (-ai) dirbant reikės kalbėti keliomis kalbomis, darbo skelbime reikėtų nurodyti jas, o ne pageidaujamą asmens kilmę ar tautybę.

Informacijos apie pomėgius ir laisvalaikį.

Politinės pažiūros ir išpažįstama religija, kurie galbūt susiję su kandidato (-ės) laisvalaikiu, yra asmeninė informacija, neturinti įtakos jo(s) kompetencijai. Darbdavys (-ė) neturi teisės vertinti ar kritikuoti kandidato (-ės) pasirinkimų. Jeigu pretendento (-ės) pomėgiai sutampa su kandidatuojamu darbo sritimi, ji(s) gali pasirinkti, nori tai paminėti, ar ne.

Apibendrinus pateiktą informaciją, **IEŠKANTI(S) DARBO neprivalo:**

- pridėti savo nuotraukos,
- nurodyti konkretaus savo amžiaus,
- atskleisti šeimines padėtis,
- atskleisti tautybės,
- teikti kitos asmeninės informacijos.

Informacija parengta Lygių galimybių kontrolieriaus tarnybos.

— Lygių galimybių
— kontrolieriaus
— tarnyba



Aktualiųjų darbo sričių atlyginimų tendencijos



Informacinės technologijos

Norimas atlyginimas
1300 €
per mėn. į rankas

Darbdaviai siūlo
800-2600 €
per mėn. į rankas

Inžinerija, mechanika

Norimas atlyginimas
1200 €
per mėn. į rankas

Darbdaviai siūlo
800-1600 €
per mėn. į rankas

Vadovavimas, kokybės vadyba

Norimas atlyginimas
1400 €
per mėn. į rankas

Darbdaviai siūlo
1000-2200 €
per mėn. į rankas

Energetika, elektronika

Norimas atlyginimas
1200 €
per mėn. į rankas

Darbdaviai siūlo
800-1600 €
per mėn. į rankas

Statyba

Norimas atlyginimas
1200 €
per mėn. į rankas

Darbdaviai siūlo
800-3200 €
per mėn. į rankas

Finansai, apskaita, bankininkystė

Norimas atlyginimas
1000 €
per mėn. į rankas

Darbdaviai siūlo
600-1600 €
per mėn. į rankas

Statistika parengta pagal CV pageidaujamų atlyginimų medianą ir darbo skelbimuose siūlomų atlyginimų CVbankas.lt 2022 m. rugsėjo duomenis.

Nr.1

Lankomiausias darbo portalas Lietuvoje

Informacijos šaltinis: [SimilarWeb.com](https://www.similarweb.com)

Daugiausia lankytojų

5-12 kartų daugiau nei kituose darbo portaluose
Išsiunčiama 200 000 CV per mėn.



Didžiausia CV duomenų bazė

800 000 aktyvių CV
Iš jų 100 000 CV – paskutinio pusmečio



Daugiausia darbdavių

2 100 įmonių ieško darbuotojų dabar
6 500 – įmonių per metus

Palyginkite savo gaunamą atlyginimą

www.cvbankas.lt/atlyginimai

€

Darbo ieškančiųjų lūkesčiai

Vidutinis darbo ieškančiųjų pageidaujamas atlyginimas

1449 € per mėn. į rankas

CV pageidauj

1300

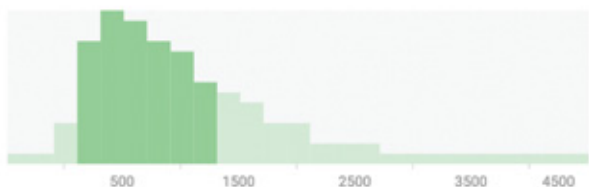
Apskaičiuota iš CV n

€

Darbdavių pasiūlymai

Vyraujantys atlyginimai darbo skelbimuose

600 - 1800 € per mėn. į rankas



Lankomiausias darbo
skelbimų portalas Lietuvoje

CV bankas