

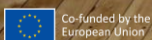
DARBUOTOJŲ DARBO REIKALAVIMAI PIENO PRAMONĖJE, DARBUOTOJŲ SKIRTINŲ AMŽIAUS GRUPIŲ YPATUMAI, POVEIKIS COVID-19 PANDEMIJOS DARBO RINKAI

Edita Muzikevičienė UAB „Varėnos pienelis“ personalo vadovė



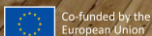
KAIP VYKDOMA DARBUOTOJŲ ATRANKA ŠIANDIEN IR KOKIA JI BUVO PRIEŠ 10 METŲ?

Prieš 10 metų ieškant darbuotojų, nesvarbu kokio profilio, personalo darbuotojui užtekdavo atsiversti savo užrašų knygutę, elektroniniame pašte susirasti kandidato CV arba užeiti į darbuotojų atrankų puslapį internete ir jau gali pradėti atrankas.



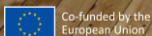
KAIP VYKDOMA DARBUOTOJŲ ATRANKA ŠIANDIEN IR KOKIA JI BUVO PRIEŠ 10 METŲ?

Šiandien to neužtenka. Ar tai būtų specialistas, ar nekvalifikuotas darbuotojas – paieškos užtrunka nuo mėnesio iki pusės metų, žinoma, ne visada ir po pusmečio galima džiaugtis rezultatu. Skelbimai yra talpinami tiek pasitelkiant Užimtumo tarnybas, tiek privačias įmones, kurios vykdo darbuotojų atrankas, facebook ir kitus socialinius tinklus.



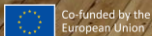
SU KOKIAIS KANDIDATAIS SUSIDURIA PERSONALO DARBUOTOJAS ŠIANDIEN IR PRIEŠ 10 METŲ?

Paskirtame susitikime su kandidatu, ne visada sulauki motyvuoto ir norinčio save realizuoti žmogaus. Jeigu prieš 10 metų į vieną poziciją galėjome rinktis iš 5 lygiaverčių kandidatų, tai šiandien gali būti 3 kandidatai, kurie, arba neatitinka keliamų reikalavimų, arba dar neužaugome kaip įmonė kandidato keliamiems reikalavimams. Tenka pasirinkti tą, kuris bent jau nori bandyti dirbti ir mokytis, augti kartu su darbdaviu.



DARBDAVIO REIKALAVIMAI KANDIDATUI: KAIP TAI MATO PATS KANDIDATAS?

-
- Vien žodis „reikalavimas“ šių dienų darbuotojui tolygus „laisvės atėmimui“.
 - ✓ Ar gali darbdavys reikalauti kokybiško darbo?
 - ✓ Atsakomybės?
 - ✓ Pareigingumo?
 - ✓ Grįžtamojo ryšio?
 - Sakytume – taip, gali, nors realybė yra kitokia. Šiandien darbuotojas nori būti laisvas, neįsipareigojęs ir, ne duoti, bet gauti.



KOKIOMIS PRIEMONĖMIS ŠIANDIEN NAUDOJASI PERSONALISTAS, NORĖDAMAS PRITRAUKTI DARBUOTOJUS?

Jau ne naujiena, kai darbuotojai yra kviečiami prisijungti prie kolektyvo, naudojantis socialiniais tinklais, televizija, nuotaikingomis reklamomis radijuje, spalvotomis iškabomis šalia įmonės, mieste, greitkelyje. Šiandien yra svarbu lankstus darbo grafikas, patogiai įrengta darbo vieta ofise arba namuose, vaikų žaidimo kambarys ir kiti privalumai.

Tačiau, ką daryti, kai ir tokie metodai neveikia?

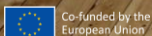
- Tada, jau dirbantiems, už atsivestą naują kolegą yra siūloma:
 - ✓ piniginių premijos,
 - ✓ kelionės,
 - ✓ kiti įvairūs prizai.

Bet ir čia jau juntamas bejėgiškumas pritraukiant darbuotojus. Ką darysime toliau?



PASAULINĖS PANDEMIJOS ŠEŠĖLIS DARBO RINKOJE: KADA SUGRĮŠIME Į TIESŲ KELIĄ?

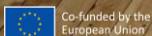
- Covid – 19 pandemija palietė visus. Pradžioje – tai buvo didelė baimė ir nežinia, kuri su laiku virto į dar didesnę nežinią darbdaviams.
- ✓ Kaip užkirsti kelią ligos plitimui įmonėje?
- ✓ Kaip išsaugoti savo darbuotojus?
- ✓ Ką darysime rytoj, jei į darbą neateis pusė darbuotojų?
- ✓ Kodėl žmogui yra “patogiau” sirgti, negu eiti į darbą?
- ✓ Versti ar neversti darbuotojus skiepytis?
- ✓ Kaip suprasti, kada darbuotojo priežastis neatvykimas į darbą, virusas ir kada ligos simuliacija?
- Atsakymas tik vienas – nežinia.. Nes klausimų daugiau, nei atsakymų.



KAIP SURASTI TEISINGĄ ATSAKYMĄ KLAUSIMUI: KODĖL TIEK DAUG BEDARBIŲ IR DAR DAUGIAU LAISVŲ DARBO VIETŲ?



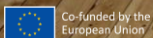
Ne tik daug girdime iš žiniasklaidos, draugų ar kaimynų, kad viena ar kita įmonė intensyviai ieško darbuotojų. Vilioja, žada ir nuoširdžiai laukia. Darbo užimtumo tarnybos skelbia apie vis didėjantį bedarbių skaičių. Tai kodėl vieni kitiems nepadedame, t.y. Kodėl darbdavys neriasi iš kailio privilioti žmogų, kai tuo pat metu užimtumo tarnybos duris varsto piliečiai ieškantys darbo, bet dvi šalys nesusitinka ir neranda bendro kompromiso? Kas dėl to kaltas? Pandemija? Valstybė? Darbdavys ar žmogus? Iš patirties galiu teigti, kad kaltė / nekaltė yra visų kartu. Kol ilgiau ieškosime kaltų, tol didesnė juoda duobė versis tarp darbuotojo ir darbdavio.



KAS PASIKEITĖ MOTYVAVIMO SISTEMOJE?

Kad išlaikyti darbuotoją ir gerą santykį su juo reikia įdėti daug darbo. Ir kaip žinia, darbas su žmogumi yra vienas iš sunkiausių.

- ✓ Ar užtenka darbuotojui suteikti darbo įrankius ir priemones?
- ✓ Sumokėti atlygį už darbą?
- ✓ Ko tikisi darbuotojas iš darbdavio?
- ✓ Ko tikisi darbdavys iš darbuotojo?



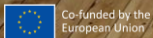
KAS PASIKEITĖ MOTYVAVIMO SISTEMOJE?

Daug informacijos apie tai, kad šių dienų darbuotojo nemotyvuoja pinigai.

- ✓ Ar tikrai?

Vieni sako taip, kiti – ne.

- ✓ Kur tiesa?



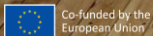
KAS PASIKEITĖ MOTYVAVIMO SISTEMOJE?

Pinigai nenuginčijamai yra didžiausia sudedamoji dalis, tik mes tai perfrazuojame į:

- ✓ komfortą,
- ✓ kokybę,
- ✓ pilnatvę.

Šių dienų žmogui, be pinigų, labai svarbu yra ryšys. **Ryšys tarp darbuotojo ir darbdavio.** Nebūtina darbuotojo liaupsinti, užtenka parodyti jam dėmesį, leisti suprasti, kad jis mums yra svarbus.

Ką turime realybėje? Susvetimėjimą ir neišmatuojamą atstumą tarp dviejų pusių.



KĄ ŠIANDIEN VADINAME DEMOTYVACIJA?

Demotyvacija – tai, kas mums “prikerpa” sparnus mūsų veikloje. Šioje vietoje jau galime net neminėti pinigų. Mus demotyvuoja tokie dalykai, kaip:

- ✓ nepagarba,
- ✓ nepasitikėjimas,
- ✓ neįvertinimas įdėtų pastangų,
- ✓ pažadai,
- ✓ rėmai, kuriuose labai nepatogu.



**DIRBKIME, KURKIME IR TOBULĖKIME
KARTU!**

