



5 PATARIMAI IŠ HR'O

KURIE VIENODAI SVARBŪS
VADOVUI IR DARBUOTOJUI

APIE MANE

- HR Hint Online įkūrėja ir vadovė
- OVC Consulting partnerė
- 13 m + patirtis, kaip HR žmogaus, verslo organizacijose
- 7 m + patirtis auginant verslą HR paslaugų srityje
- HR ir savirealizacijos temų praktikė



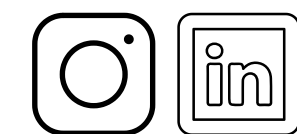
Giedrė Vaitiekūnaitė-Urbanovič



ŠIANDIEN

5 patarimai:

1. Sklandi darbuotojo kelionė, kuri taupo pinigus ir nervus.
2. Aiškūs susitarimai ir sklandi komunikacija užtikrinanti skaidrumą atlygyje.
3. Laikas pasitikrinimui visada atsiperka.
4. Žmogiškumas, kurį vertina kiekvienas.
5. Ko negali turėti, gali išsnuomuoti?





Hint
online

ovc
Consulting

#1 PATARIMAS: SKLANDI DARBUOTOJO KELIONĖ

1.KIEK KAINUOJA CHAOSAS?

➔ Darbuotojų kaita.

- Aptarnavimo sektoriuje darbuotojų kaita dažnai siekia 50–100 % per metus.
- Kiekvienas išeinantis žmogus verslui gali kainuoti iki 6 jo DU (atranka, apmokymai, klaidos, prarasti klientai).
- 30 žmonių turinti kavinė per metus praranda 15 darbuotojų, tai reiškia 90 000 tūkst. € nuostolių.

➔ Darbuotojų įsitraukimas.

- Įsitraukusių darbuotojų komandos pasiekia +21 % didesnę pelningumą, +17 % didesnę produktyvumą, -18 % mažesnę kaitą, -41 % mažiau pravaikštų.
- Kai darbuotojai įsitraukę, tikėtini geresni svečių atsiliepimai, o +1 balas „Booking“ ar „Google“ $\approx$ +2–5 % pajamų.

Šaltiniai: Cornell Hospitality Research, Gallup, CV Online.

SKLANDI DARBUOTOJO KELIONĖ – NE PRABANGA, O VERSLO BŪTINYBĖ

➔ Darbuotojų atranka.

Aiškūs atrankos kriterijai;
Teisingi paieškos kanalai;
Atvirumas ir darbo realybė;
Greitis;
Kandidato motyvacija;

➔ Darbuotojų adaptacija.

Ypatingas pasitikimas ir pirmoji darbo diena;
30–60 dienų planas: ką turi gebėti darbuotojas;
Mentorius/buddy;
Reguliarūs pokalbiai;
O kas Toliau?

➔ Veiklos valdymas.

Aiškūs darbo standartai;
Reguliari komunikacija apie kryptį ir tikslus;
Susirinkimai, 1:1;
Darbuotojo augimo kelionė;
Grįžtamasis ryšys laiku ir tinkamai;

➔ Darbuotojų ugdymas.

Aiški augimo/karjeros logika;
1:1 susitarimai apie vystymosi kryptis;
Reguliarūs, trumpi, praktiniai mokymai;
Atsakomybės dalinimasis;
Vidinių talentų įtraukimas;

➔ Atlygio sistema.

Skaidrumas;
Aiški logika;
Paprastumas;
Tiksli komunikacija;
Pripažinimas laiku.

➔ Atsisveikinimas.

Atviras pokalbis su išėinančiais;
“Kodėl” statistika;
Padėka ir įvertinimas;
Atleidimo atveju - greitai ir skaidriai;
Darbuotojai “bumerangai”;
Komunikacija.



Hint
online

ovc
Consulting

www.hrhintonline.lt www.ovc.lt

#2 PATARIMAS: UŽTIKRINANTI SKAIDRUMĄ ATLYGYJE

ES skaidraus atlygio direktyva 2023/970

Kas naujo?

ATLYGIO POLITIKA
~~FORMALI~~ → AKTYVI

NIEKO ir DAUG

TIK KELI
PAKEITIMAI DX

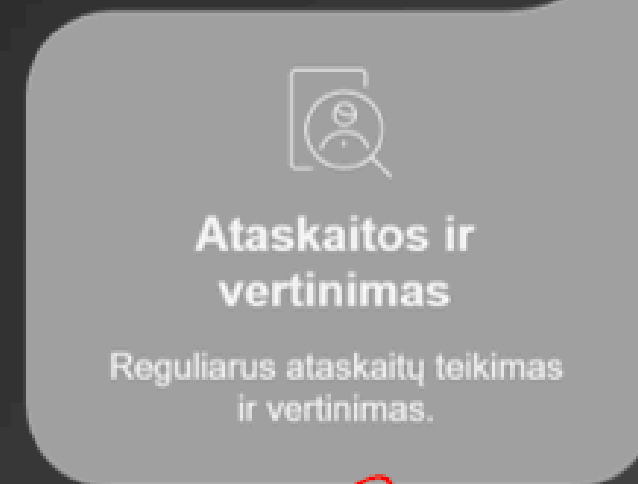
Misija – Vidinis teisingumas ir Skaidrumas

KOREKCIJA
TVARKOSE

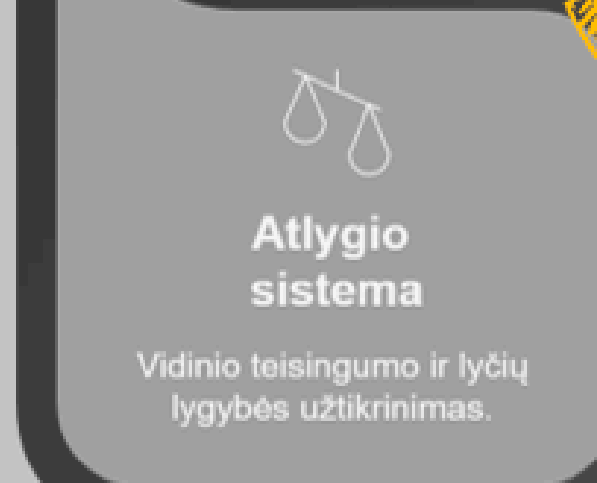
- ✓ Neutralumas ir atlygio dydis arba intervalas skelbime
- Reikalavimas pasiūlyti atlygį, o ne klausti
- Atlygio atskleidimo galimybė
- Informavimas apie teises į informaciją
- Teisė į informaciją apie vidutinį atlygį kategorijoje ir pagal lytį

PRIKLAUSO
KAIP VALDOTE
DUOMENIS

- Ataskaitos valstybės institucijoms (nuo 2026 - virš 250 darbuotojų, 150+ nuo 2027 – 150, nuo 2028 – mažesnės)
- Vidutinio atlygio ataskaitos darbuotojams



Kaip



- + Darbuotojų informavimas apie atlygio sistemos kriterijus (apmokėjimo formos, darbo užmokesčio dydžiai ar ribos)
- Atlygio nustatymo ir peržiūros kriterijų apibrėžimas (tikslas pagrįsti atlygio skirtumus)

NUO 2027
RIZIKA AUGA

- Įrodinėjimo pareiga tenka darbdaviui
- Baudos / Kompensavimas / Darbuotojo apsauga
- Skirtumas >5%

KAIP ESATE PASIRUOŠĘ?

ES SKAIDRAUS ATLYGIO DIREKTYVA 2023/970



PASITIKRINKITE



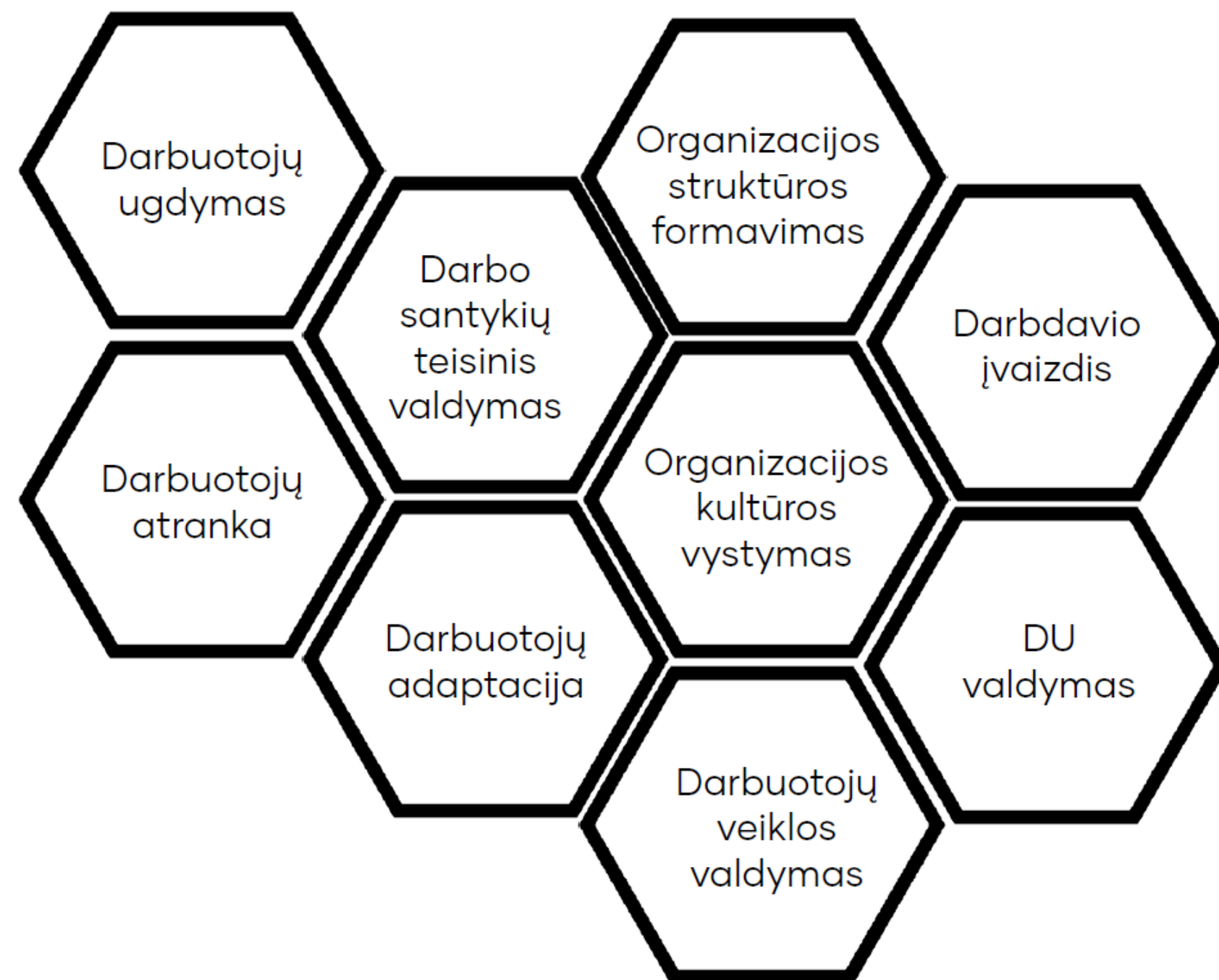
Hint
online

ovc
Consulting

#3 PATARIMAS: PAUZĖ SIEKiant AIŠKUMO

PERSONALO VALDYMAS -

tai sistema, užtikrinanti sklandžią darbuotojo kelionę ir stabiliai veikiančius verslo procesus be nereikalingų nuostolių.



Kodėl verta turėti veikiančius HR procesus?

- Didesnis klientų pasitenkinimas ir geresnis jų aptarnavimas
- Mažesnė darbuotojų kaita
- Daugiau kokybiškų kandidatūrų
- Greitesnė naujokų adaptacija
- Teisinių problemų nebuvimas
- Įsitraukę darbuotojai, kurie padeda siekti įmonės tikslų

- HR Hint Online atliekamos apklausos duomenimis (2024.03-2025.04) Personalo valdymo procesų brandos lygis - 2,5 iš 5.
- Prasčiausiai išsivystę – darbuotojų ugdymo, karjeros ir talentų valdymo procesai (vidurkis 1,48)

**Dabar ir Jūs galite pamatuoti HR procesų
brandą savo organizacijoje**

**HR audito klausimynas
nebijantiems **tiesos****

www.hrauditas.lt





Hint
online

ovc
Consulting

#4 PATARIMAS: ŽMOGIŠKUMAS

DARBO RINKA IR KOKIOS PROGNOZĖS?

Demografiniai pokyčiai ir darbo jėgos senėjimas:

Iki 2050 metų vyresni nei 60 metų žmonės sudarys apie

22% pasaulio gyventojų,
palyginti su **13%** 2017 metais.

JT, 2019

Iki 2050 metų Lietuvos gyventojų
skaičius sumažės apie

19% nuo 2025 metų lygio.

VDU, 2025

Jaunosios kartos lūkesčiai:

Gen Z (1997–2012 m. gimę) yra

1,7 karto labiau linkę vengti vadovaujančių pozicijų nei ankstesnės kartos

DEVELOPMENT DIMENSIONS INTERNATIONAL, 2025

82% Darbuotojų yra pasiryžę likti įmonėse, kurios suteikia jiems daugiau lankstumo, darbo ir asmeninio gyvenimo pusiausvyros, investuoja į emocinę gerovę.

Gallup, 2020

Spaudimas organizacijoms ir jų vadovams tik augs.

TAIGI KAS JEIGU - KIEKVIENAS PRADĖTUME NUO SAVĖS IR SKATINTUME TAI PADARYTI KITUS?

- Sklandi darbuotojo kelionė – ne HR projektas, o kasdienis pasirinkimas, kaip elgiamės vieni su kitais.
- Kuriame kultūrą savo elgesiu – ne taisyklės, o tonas, reakcijos ir dėmesys žmogui formuoja pasitikėjimą.
- HR suteikia struktūrą, bet kultūrą palaiko visi. Procesai tik įrankiai – vertę sukuria žmonės, kurie juos naudoja.
- Kai žmogus jaučiasi matomas – klientas tai pajunta. Darbuotojo patirtis ir kliento patirtis yra ta pati grandinė.
- Sklandi kelionė = gyva, auganti organizacija. Kiekvienas mikroveiksmas (padėka, pokalbis, aiškumas) stiprina visą sistemą.



Hint
online

ovc
Consulting

www.hrhintonline.it www.ovc.it

#5 PATARIMAS: KO NEGALI TURĖTI, GALI IŠSINUOMOTI

Kodėl apsimoka HR nuoma?

- Nuo pirmos bendradarbiavimo dienos gaunate sprendimus, o ne klausimus. Esate užsakovas, bet ne vadovas. Tai reiškia, kad išvengiate darbų delegavimo ir galvojimo, ką HR žmogus turi daryti. Savo komandoje Jūs turite partnerį, kuris pats žino ką reikia daryti, yra aktyvus/siūlo sprendimus, o ne rodo problemas.
- Suvaldomas chaosas – net esant aukštai kaitai, sezoniniams pokyčiams - procesai tampa aiškūs, valdoma rizika ir reputacija. Dokumentuoti procesai, aiški atsakomybių struktūra ir įgyvendintas pokytis.
- Mokate tik už rezultatą – jokių pastovių išlaidų, jokių papildomų kaštų keičiant žmogų. Dirbame pagal paslaugų teikimo sutartį, kurią galima nutraukti, kai paslaugos tampa nereikalingos.

KAS TOLIAU?

-
- Ar darbuotojo kelionė nuo atrankos iki atleidimo yra atliepanti organizacijos poreikius?
 - Kokius namų darbus reikia padaryti ruošiantis ES skaidraus atlygio direktyvos įgyvendinimui?
 - Kada su vadovų komanda galime skirti laiko pagalvoti apie organizacijos vystymą?
 - Kaip darbuotojo kelionę patiria mūsų darbuotojas?
 - Nėra laiko/rankų? Kas gali padėti?



Giedrė Vaitiekūnaitė-Urbanovič
giedre@hrhintonline.lt
+370 698 38832

