PRANEŠIMAS ŽINIASKLAIDAI  
2024 m. birželio 4 d.

**5 žingsniai, kaip mažoms įmonėms rasti darbuotojų**

**Lietuvoje ketvirtadalis smulkių įmonių įvardija, kad susiduria su sunkumais ieškant darbuotojų. Ką daryti, kad darbuotojų paieškos procesas smulkioms įmonėms būtų lengvesnis ir kaip joms išsiskirti kitų darbdavių gausoje, pasakoja Užimtumo tarnybos ir „Luminor“ banko ekspertės.**

„Mažos įmonės dažnai neturi didelių resursų ir negali pasiūlyti tokių naudų ar plačių karjeros galimybių kaip didelės korporacijos. Ne veltui, net 24 proc. smulkių įmonių darbuotojų paiešką įvardija kaip vieną didžiausių savo iššūkių, rodo mūsų užsakymu šių metų gegužę atlikta tyrimų bendrovės „Norstat“ apklausa. Tačiau mažos įmonės gali pasitelkti savo kūrybiškumą bei kitus privalumus ir tokiu būdu pelnyti kandidatų dėmesį“, – sako Diana Kačanauskaitė, „Luminor“ banko smulkaus verslo plėtros skyriaus vadovė.

**Apgalvokite, kokio darbuotojo ieškote**

Visų pirma, prieš pradedant paiešką, D. Kačanauskaitė smulkiam verslui pataria kuo tiksliau apgalvoti, kokioms pareigoms ir kokias savybes turintis darbuotojas yra reikalingas. Taip efektyviai susiaurinsite tinkamų kandidatų ratą ir paieškai išeikvosite mažiau savo laiko ir finansinių išteklių.

„Ieškant darbuotojo svarbu ne tik aiškiai nurodyti reikiamus gebėjimus ir atsakomybes, bet ir atsižvelgti į pageidaujamas asmenines savybes, „minkštuosius“ įgūdžius, tokius kaip lankstumas, noras ir galimybės mokytis, atsakomybės prisiėmimas, bendravimas ir požiūris apskritai. Pavyzdžiui, atkreipkite dėmesį į dabartinę savo komandą – kokio bendravimo stiliaus ir darbo etikos žmogus joje pritaptų, o koks – ne. Ar reikalingas iniciatyvumas ir gebėjimas dirbti dinamiškoje aplinkoje, ypač, kai nėra nustatytų procesų ir aiškių taisyklių. Svarbu įvertinti ir kandidato emocinį intelektą, problemų sprendimo ir darbo komandoje gebėjimus“, – sako D. Kačanauskaitė.

**Išsigryninkite įmonės privalumus**

Kitas dalykas, kuris padės pritraukti kandidatų – privalumai, kuriuos galite pasiūlyti darbuotojui, teigia D. Kačanauskaitė.

„Siekiant pritraukti naujus darbuotojus svarbu užtikrinti, kad dirbdami jūsų įmonėje šie bus patenkinti, o tam sukurti yra ne vienas būdas. Pavyzdžiui, galite pasitelkti įvairius skatinamuosius įrankius, tokius kaip išskirtinė įmonės veikla, kolektyvas ir jame vyraujanti nuotaika, lankstus darbo grafikas arba galimybė dirbti nuotoliniu būdu ir t. t. Svarbiausia, kad darbuotojas jaustųsi priklausantis bendruomenei, siekiančiai bendro tikslo, matytų, kad sukuria vertę, ir pats būtų motyvuotas jos siekti“, – sako D. Kačanauskaitė.

Ekspertė priduria, kad šiais laikais atlyginimas už atliktą darbą yra itin svarbus darbuotojams, ypač kai smulkus darbdavys negali pasiūlyti gausaus naudų paketo. Tokiu atveju ekspertė rekomenduoja sukurti atlygio sistemą, kuri skatintų darbuotoją padaryti ar parduoti daugiau.

Nors kai kuriais aspektais smulkiam verslui sunku konkuruoti su didelėmis bendrovėmis, nedideli darbdaviai turi ir savo privalumų, sako D. Kačanauskaitė. Čia galima greičiau tobulėti, gauti įvairesnių atsakomybių, užmegzti glaudesnį ryšį su kolegomis, turėti daugiau įtakos svarbiems įmonės sprendimams.

**Pasidomėkite teikiamomis lengvatomis, subsidijomis**

Ieškodami naujų darbuotojų pasidomėkite ir tam skirtomis valstybės lengvatomis bei subsidijomis. Šiuo klausimu gali padėti Užimtumo tarnyba.

„Užimtumo tarnyba, vykdydama darbdavių, kurie gali gauti subsidijas, atranką ir įvertindama tam skirtas lėšas, gali taikyti ne tik formalius, bet ir specialiuosius kriterijus. Pavyzdžiui, prioritetas gali būti teikiamas darbdaviui, kurio įmonė pagal įstatymą turi smulkiojo ar vidutinio verslo subjekto statusą“, – sako Užimtumo tarnybos atstovė spaudai Milda Jankauskienė.

Vidutine įmone laikoma ta įmonė, kurioje dirba mažiau kaip 250 darbuotojų ir kurios metinės pajamosneviršija 50 mln. eurų, o turto vertė ne didesnė nei 43 mln. eurų. Mažoje įmonėje įstatymiškai dirba mažiau kaip 50 darbuotojų ir jos metinės pajamos neviršija 10 mln. eurų, turto vertė ne didesnė nei 10 mln. eurų.

Labai mažą įmonę sudaro mažiau kaip 10 darbuotojų ir jos metinės pajamos neviršija 2 mln. eurų, o turto vertė siekia iki 2 mln. eurų. Šiais ir panašiais kriterijais apibrėžiamas įmonės statusas ir, atsižvelgiant į jį, numatomos lengvatos, galinčios palengvinti darbuotojų paiešką.

„Susipažinkite su papildomai remiamų asmenų kriterijais, atsižvelkite, ar tokius kriterijus atitinkantys asmenys gali būti tinkami kandidatai. Pasinaudoję Užimtumo tarnybos siūloma subsidija įdarbinimui galėsite laikinai ir tam tikra dalimi sutaupyti darbuotojų išlaikymo kaštus. Galbūt ši galimybė leis pasiūlyti ir kiek konkurencingesnį atlyginimą“, – pataria D. Kačanauskaitė.

**Išnaudokite įvairiausius kanalus**

Ekspertės pataria smulkiam verslui ieškant darbuotojų pasitelkti įvairiausius kanalus: socialinius tinklus, ypač „LinkedIn“ ir darbo ieškančių žmonių grupes „Facebook“ platformoje. Taip pat internetines darbo paieškos svetaines, buvusių kolegų ratą, aktualius renginius, lauko reklamą. Nepamirškite pasikalbėti ir su draugais bei pažįstamais – galimai jūsų aplinkoje yra darbo ieškančių žmonių ir galite sulaukti rekomenduojamų kandidatų.

Taip pat sutaupyti smulkus verslas gali pasinaudodamas Užimtumo tarnybos platforma. Viena iš Užimtumo tarnybos paslaugų yra tarpininkavimas įdarbinant.

„Darbdavys su Užimtumo tarnybos specialistu gali aptarti laisvos darbo vietos aprašymą, darbo sąlygas, darbuotojui keliamus kvalifikacinius ir kitus reikalavimus. Taip pat – tinkamo darbuotojo profilį, kandidatų į laisvą darbo vietą atrankos būdus, laikotarpį, per kurį bus rastas darbuotojas. Darbuotojų atrankos metu darbdavys gali peržiūrėti kandidatų gyvenimo aprašymus, organizuoti darbuotojų atrankas Užimtumo tarnyboje arba savo įmonėje ir tiesiogiai bendrauti su tinkamais kandidatais“, – sako atstovė.

**Pabrėžkite savo įmonės kultūrą ir vertybes**

Galiausiai, pataria ekspertės, smulkiam verslui viso darbuotojų paieškos proceso metu, o ypač – per darbo pokalbius, yra itin svarbu akcentuoti darbo savo įmonėje privalumus, kultūrą bei vertybes.

„Daugeliu atvejų pastebime, kad geriausiai augti ir išlaikyti darbuotojus sekasi toms įmonėms, kurios išsiskiria savo vidine kultūra ir moka ją kūrybiškai iškomunikuoti būsimiems kandidatams. Ypač svarbu rasti būdų parodyti žmonėms jų kuriamą vertę ir sukurti prasmės pojūtį. Tai padeda įmonei išsiskirti iš kitų konkurentų. Negana to, žmonės, kurių vertybės sutampa su įmonės vertybėmis, paprastai tampa ilgalaikiais jos darbuotojais, labiau įsitraukia į organizacijos veiklą ir jaučiasi joje laimingesni”, – sako „Luminor“ banko ekspertė.

**Apie „Luminor“:**

„Luminor“ yra pirmaujantis nepriklausomas bankas Baltijos šalyse ir trečias pagal dydį finansinių paslaugų tiekėjas regione. Mes aptarnaujame asmenų, šeimų ir verslo finansinius poreikius. Kaip ir mūsų namų rinkos – Estija, Latvija ir Lietuva – mes esame jauni, dinamiški ir žvelgiantys į ateitį.

**Daugiau informacijos:**Agnė Mažeikytė-Šmeliova  
„Luminor“ komunikacijos projektų vadovė  
Tel.: +370 673 46337  
el. p.: [agne.mazeikyte-smeliova@luminorgroup.com](mailto:agne.mazeikyte@luminorgroup.com)