



Darbuotojų atlygių lūkesčių apžvalga

Kaip nepermokėti talentų aukcione?



matas@peoplelink.it

Atlygių ir atlygių lūkesčių apžvalga (6 mėn.)



Informacija iš 600 atrankų + Baltic Salary Survey



Atlygių apžvalga 2022

14%

ATLYGIŲ
AUGIMAS
2022 M.
(GROSS
ANUAL
CASH)

-5%

REALUS
ATLYGIŲ
POKYTIS
2022 M.

>20%

DARBUO
TOJŲ
KAITA

7-10%

TIKĖTINA
S
ATLYGIŲ
AUGIMAS
2023 M.

Atlygių lūkesčių apžvalga (6 mėn.)



DAUGIAU NEI PUSĖ

Kandidatų atsisako priimti pasiūlymą finaliniuose etapuose



15-30% AUKŠTESNI LŪKESČIAI

Negu uždirba šiuo metu. Tiek dažniausiai įvardina kandidatai



3 IŠ 4 ROLIŲ LŪKESČIAI NESIKEITĖ

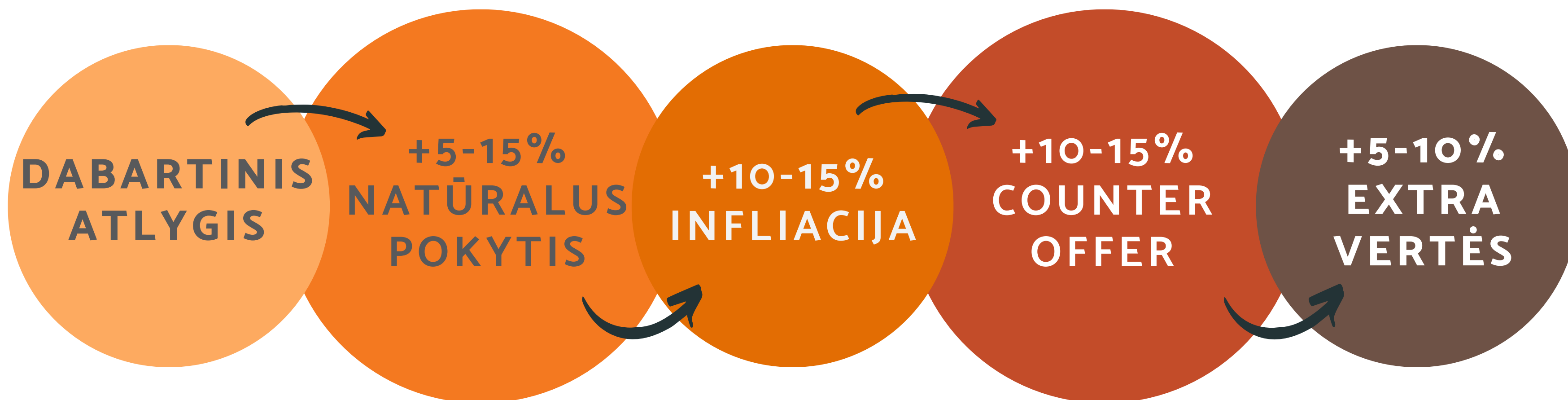
Atlygių lūkesčiai per 6 mėnesių išliko stabilūs



>80% IT SRITIES ROLIŲ

Kandidatų lūkesčiai augo

Kandidų lūkesčių sudėtis



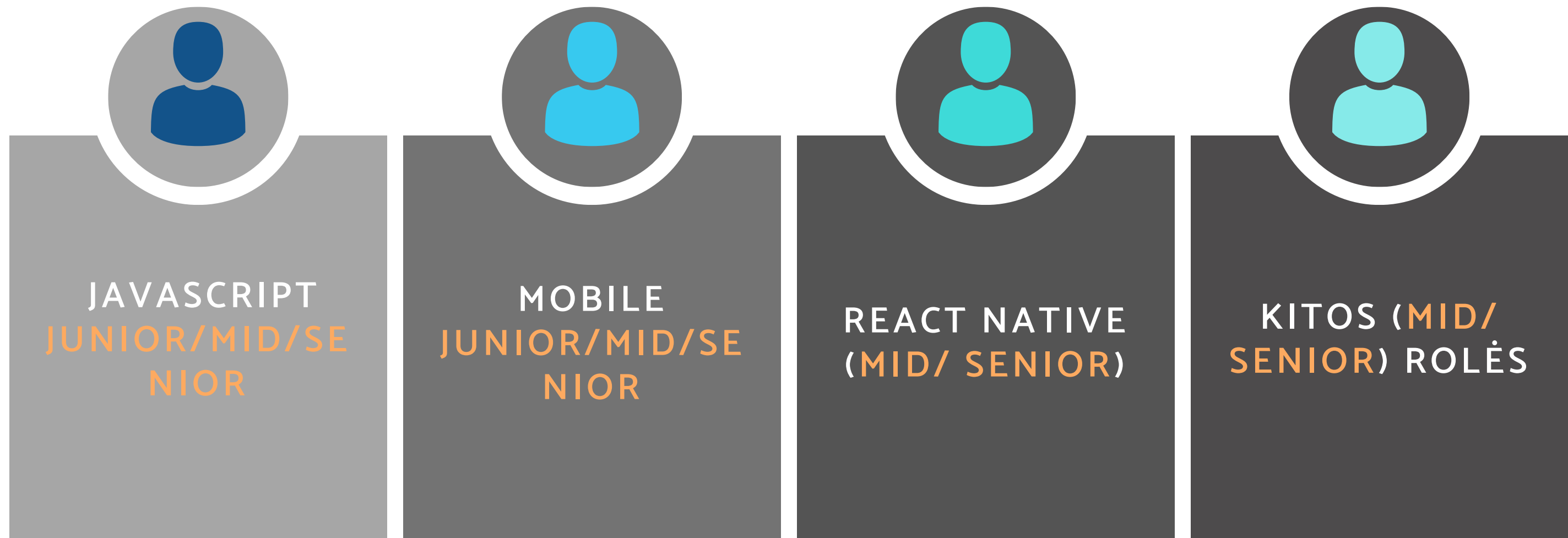
Kaip nepermokėti talentų aukcione?

1. "Karštos" rolės



Kaip nepermokėti talentų aukcione?

1. IT "karštos" rolės



Kaip nepermokėti talentų aukcione?

2. Derybos iš pirmo karto



KELTI KANDIDATO MOTYVACIJĄ JAU PIRMAME ETAPE

Kuo aukštesnė motyvacija, tuo adekvatesnis atlygio lūkestis



SUPRASTI, KĄ KANDIDATAS ĮSKAIČIUOJA Į ATLYGIO LŪKESTĮ

Pradėti apie tai kalbėti jau 1 susitikime ir nenustepti, jei lūkestis eigoje keisis

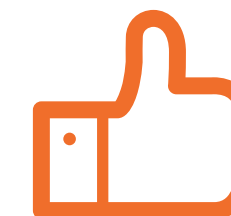
Kaip nepermokėti talentų aukcione?

2. Derybos iš pirmo karto



PATEIKTI GERĄ PASIŪLYMĄ IŠ PIRMO KARTO

50-70% kandidatų gavę kontr-
pasiūlymą nebegrįžta antrą kartą
derėtis



PASIRŪPINTI KANDIDATO PATIRTIMI ATRANKOJE

Dalis, gerą patirtį gavusių,
kandidatų net nelaukia kontr-
pasiūlymo iš savo darbdavių

Kaip nepermokėti talentų aukcione?

3. "Aukso lobynai" entry lygyje

ENTRY

- 20-30% mažesni lūkesčiai nei 1 metų patirtį turinčių kandidatų
- Trumpesnės atrankos, kartais aplikuoja patys
- Lojalesni

Entry
vs.
Junior

JUNIOR

- 20-40% atlygio lūkesčio augimas 0 -> 1 m.
- 20-30% atlygio lūkesčio augimas 1 -> 2 m.
- Didžiausia kaita tarp 1-3 m. patirties turinčių



Darbuotojų atlygių lūkesčių apžvalga

Kaip nepermokėti talentų aukcione?



matas@peoplelink.it