**Pranešimas žiniasklaidai**

2025 sausio 13 d.

 **Laukiate atlyginimo padidinimo? Įvardijo tinkamiausią laiką derėtis**

**Taip lengviau: greitasis skaitymas**

|  |
| --- |
| * **Metinį pokalbį sudaro praėjusių metų pasiekimų aptarimas, grįžtamasis ryšys ir naujų tikslų išsikėlimas**
* **Atlyginimo didinimo klausimą rekomenduojama aptarti šiai temai dedikuoto susitikimo metu**
* **Metinių pokalbių kiekis ir dažnis priklauso nuo organizacijos – gali vykti ir ne vieną kartą per metus**
* **Populiarėjanti pokalbių forma – „vienas su vienu“ susitikimai, kurių metu aptariami ne vien darbo reikalai**
 |

**Prasidedant naujiems metams įprastai organizacijose nusirita ir metinių pokalbių su darbuotojais banga. Šių susitikimų metu įvertinami ne tik praėjusių metų darbo rezultatai bei pasiekimai, bet ir keliami nauji tikslai. Vis tik personalo specialistė atkreipia dėmesį, kad metinio pokalbio metu aptarti atlyginimo didinimo klausimą ne visada yra tinkamas laikas, rašoma pranešime žiniasklaidai.**

„Ruošiantis metiniam pokalbiui su vadovu, darbuotojai turėtų tikėtis trijų dalykų. Pirma, aptarti praėjusių metų pasiekimus, kaip jiems sekėsi dirbti ir siekti anksčiau iškeltų tikslų. Antra, gauti ir patiems suteikti grįžtamąjį ryšį. Trečia, išsikelti ir susitarti dėl naujų metinių tikslų“, – vardija Eglė Staniulionė, „Bitė Lietuva“ žmonių ambasados vadovė.

Pasak jos, dažniausiai grįžtamasis ryšys kelia iššūkių abiem pusėms – ypač darbuotojai nėra įpratę jo teikti savo vadovui.

„Įprastai darbuotojai patys prisiima žemesnę poziciją – „mane vertina vadovas, aš turiu atitikti man keliamus reikalavimus ir lūkesčius“. Vis dėlto, geras vadovas taip pat gali klausti darbuotojo „O kaip tu vertini darbą su manimi?“ Tai leidžia vadovui išgirsti, kaip žmonės jį vertina, kokios jo stiprybės, o gal trūkumai. Kaip darbuotojas yra suinteresuotas tobulėti, taip ir geras vadovas turėtų siekti augimo“, – sako E. Staniulionė.

Individualaus požiūrio reikėtų tikėtis ir aptariant darbuotojui keliamus naujus tikslus – fokusuotis ne tik į įmonės, bet ir asmeninius darbuotojo pasiekimus. Vadovas gali kelti klausimą žmogui, kokie yra jo karjeros tikslai, kokioj pozicijoj jis norėtų būti po pusmečio, metų, kokios pagalbos jam reikia. Tokio metinio pokalbio metu galima aptarti darbuotojui reikiamus mokymus ar mentorystę, kokius įgūdžius jis turėtų tobulinti ar įgyti.

„Itin svarbu, kad keliami tikslai būtų pamatuojami ir įvertinami kokybiniais ar kiekybiniais parametrais. Pavyzdžiui, „geriau dirbti“ yra prastas tikslas, bet geras rezultatas. Konkretus tikslas būtų „mažiau klaidų dirbant“ ar „greitesnis užduoties vykdymas“, – pasakoja personalo ekspertė.

**Atlygį siūlo aptarti kitame susitikime**

Dažniausiai metiniai pokalbiai siejami su dar vienu opiu klausimu – atlyginimo pakėlimu. Vis tik E. Staniulionė rekomenduoja asmeninius darbuotojo tikslus atsieti nuo finansinių lūkesčių temos.

„Mano nuomone, darbo užmokesčio klausimas yra visiškai atskira tema, todėl reikėtų dar prieš metinį pokalbį susitarti, kad tai bus aptarta kito susitikimo metu. Jei darbuotojas tikisi atlyginimo pakėlimo, kuris dažniausiai aptariamas metinio pokalbio pabaigoje, jis viso susitikimo metu nerimauja ir laukia to momento. Be to, atlygio klausimas tarsi nulemia viso metinio pokalbio sėkmę. Jei pakėlė algą, vadinasi, buvo geras pokalbis, jei ne – blogas. Tokiu atveju, anksčiau aptarti asmeniniai augimo tikslai, grįžtamasis ryšys tampa antraeiliu dalyku“, – pabrėžia „Bitės“ žmonių ambasados vadovė.

Kada kalbėtis apie finansinius lūkesčius, nėra griežtų taisyklių – tai galima padaryti ir kitą dieną. Svarbiausia, kad tiek vadovas, tiek darbuotojas iš anksto žinotų, kokiu tikslu susitinka, ir spėtų pasiruošti šiam susitikimui.

**Kitokia pokalbių forma – „vienas su vienu“**

Nors įprastai metinis pokalbis vyksta kartą per metus, E. Staniulionės teigimu, pokalbių kiekis ir jų dažnis priklauso nuo organizacijos kultūros – „Bitėje“ jie vyksta du kartus per metus. Nors šie aptarimai yra svarbūs, daug dėmesio skiriama ir „vienas su vienu“ susitikimams.

„Komandų ir skyrių vadovams rekomenduojame su darbuotojais rengti „vienas su vienu“ susitikimus bent kartą kas 1–2 savaites, bet ne rečiau kaip kartą per mėnesį. Svarbiausias tokių susitikimų elementas – periodiškumas. Susitinkama pasikalbėti, nepriklausomai nuo to, ar yra daugiau darbų, ar nėra nuotaikos“, – sako viena skaitmeninių paslaugų bendrovės „Bitė“ vadovių.

Šių susitikimų tikslas – ne vien aptarti darbo reikalus, bet ir pasidalinti nuotaikomis, žmogui svarbiais dalykais. Tokiu būdu siekiama parodyti dėmesį darbuotojams, laiku apčiuopti problemas ir matuoti komandos bei įmonės pulsą.

„Tokius „vienas su vienu“ susitikimus gali inicijuoti ne tik vadovai, bet ir patys darbuotojai. Visiškai pagrįstas darbuotojų lūkestis yra tikėtis asmeninio dėmesio iš savo tiesioginio vadovo ir kad tai būtų ne vienkartinis, o reguliariai pasikartojantis įvykis“, – pastebi E. Staniulionė.

Pasak personalo ekspertės, nerekomenduojama „vienas su vienu“ susitikimui pasirinkti pietų formatą, kuris yra labiau skirtas kurti artimesnį kontaktą. Tokiam susitikimui reikėtų parinkti saugią, darbuotojui patogią aplinką be pašalinių akių bei ausų.

**Daugiau informacijos:**

Jaunius Špakauskas

„Bitė Lietuva“ korporatyvinės komunikacijos vadovas

+370 682 66188, Jaunius.Spakauskas@bite.lt