

Maždaug 7 iš 10 darbdavių visame pasaulyje šiuo metu nepavyksta rasti norimų talentų, rodo naujausios „ManpowerGroup“ atliktos tarptautinės apklausos, kurioje dalyvavo darbdaviai iš 42 pasaulio valstybių, duomenys. Talentų stygius nuo 2014 m. - padvigubėjo. Prieš dešimtmetį darbuotojų trūkumą jautė tik 36 proc. darbdavių. Kokių talentų darbo rinkoje šiuo metu trūksta labiausiai? Ko darbe vengia talentai? Kokias sąlygas vieni kitiems kelia darbuotojai ir darbdaviai? Į šiuos ir kitus klausimus atsako Evelina Lатыšovič, globalios personalo sprendimų bendrovės „Manpower“ Lietuvos padalinio verslo operacijų vadovė.

Didžiausias talentų trūkumas šiuo metu pasaulyje jaučiamas sveikatos priežiūros sektoriuje (77 proc.), taip pat - informacinių technologijų (IT), transporto ir logistikos, energetikos srityse, rodo „ManpowerGroup“ duomenys.

„Tiesa, Lietuvoje situacija kiek kitokia. Kalbant apie IT sektorių, jame šiuo metu sąlygas mūsų šalyje diktuoja labiau darbdaviai. Mat per paskutinius metus IT įmonės atleido nemažai programuotojų, pasilikdamos tik aukščiausią kvalifikaciją ir į rezultatus orientuotus bei juos pasiekiančius talentus. Panašu, kad artimiausiu metu šios komandos Lietuvoje nebus masiškai didinamos. Todėl, šiame sektoriuje sąlygas diktuoja darbdaviai - jie gali rinktis iš ženkliai praplatėjusio kandidatų sąrašo“, - padėti Lietuvos darbo rinkoje pristato E. Lатыšovič.

Anot ekspertės, kituose sektoriuose, pavyzdžiui, farmacijos, medicinos, energetikos ir logistikos, Lietuvoje, kaip ir likusiame pasaulyje, talentų trūkumas ir toliau išlieka aukštas: „Mūsų šalyje taip pat šiuo metu labai trūksta pardavimų profesionalų, duomenų analitikų. Todėl ieškant darbuotojų šiose srityse, darbdaviai yra priversti konkuruoti tarpusavyje bei labiau pasistengti, o tai reiškia derinimąsi prie kandidatų keliamų sąlygų ir pageidavimų.“

Stresas - tai, nuo ko bėga darbuotojai

Net 49 proc. darbuotojų pasaulyje darbe kasdien patiria stresą. Tai - viena iš priežasčių, kodėl maždaug kas antras jaunosios Z kartos atstovas (gim. 1997-2012 m.) per ateinančią pusmetį planuoja palikti einamas pareigas. Panaši situacija vyrauja ir tarp Tūkstantmečio kartos darbuotojų - su esama darbovieta atsisveikinti planuoja kas ketvirtas 1981-1996 m. gimęs specialistas.

„Mintys apie atsisveikinimą su darbovieta - natūrali ir žmogiška reakcija į kasdien darbe patiriamą stresą. Tokie šokiruojantys duomenys tik paaiškina, kodėl jaunųjų kartų atstovams darbovietaje itin svarbu, jog darbdaviai rūpintųsi jų emocine sveikata, galėtų pasiūlyti prasmingą darbą, stabilų ir konkretų karjeros planą, finansinį saugumą“, - teigia E.

Latyšovič.

Anot specialistės, darbovietėje kasdien patiriamas stresas gali būti susijęs ir su šiuo metu itin sparčiai vykstančia skaitmenine transformacija, dirbtinio intelekto (DI) įrankių įtraukimu į kasdienę specialistų veiklą: „Net pusė darbuotojų, kuriems nuo šiol tenka naudotis DI įrankiais teigia, kad jie neturi nė žalio supratimo, kaip reikėtų juos pasitelkti taip, kad būtų pasiektas vadovų keliamas naujas produktyvumo lygis. Vadovai turėtų nepamiršti, jog visų naujų darbo priemonių įdiegimas reikalauja papildomo laiko ir finansinių kaštų apmokant darbuotojus. Priešingu atveju jiems bus itin sunku prisitaikyti prie vykstančių pokyčių ir priimti naujoves.“

Būtent talentų, gebančių puikiai valdyti įvairius IT įrankius bei analizuoti duomenis, šiuo metu pasaulyje trūksta labiausiai – net 26 proc. darbdavių nepavyksta rasti specialistų su šiomis kompetencijomis.

„Tai – rimta problema. Kai komandoje nėra žmonių, kurie galėtų padėti kolegoms įvaldyti naujausias technologijas – ar tai būtų nauja kompiuterinė programa, ar naujas DI įrankis – darbuotojai jaučia stresą, nes jiems patiems savarankiškai įvaldyti naujoves ne visada pavyksta ir ne visada yra kada. Įtampą specialistams taip pat kelia ir darbai, kurių metu tenka analizuoti didelės apimties duomenis – vėlgi, neturint kolegų, kurie galėtų parodyti, kaip tai daryti tinkamai, jaučiamas nerimas dėl to, kad galimai nepavyks patenkinti darbdavio keliamų lūkesčių“, – sako E. Latyšovič.

Šią problemą vadovai sprendžia įvairiai – 28 proc. nusprendžia kelti esamų darbuotojų kompetencijas arba investuoti į jų perkvalifikavimą. Dėl patiriamo streso krentanti darbuotojų išitraukimą į darbą kiti darbdaviai bando kompensuoti ir siūlydami aukštesnį atlyginimą arba lankstesnį darbo grafiką.

Patrauklaus atlyginimo nebeužtenka

Anot ekspertės, Lietuvoje talentams ir toliau vienu iš svarbiausių kriterijų renkantis darbdavį išlieka tai, ar jis gali pasiūlyti lankstų darbo grafiką – tiek laiko, tiek ir vietos atžvilgiu.

„Darbuotojai ir toliau mieliau renkasi darbdavius, kurie siūlo lanksčias darbo sąlygas su galimybe dirbti nuotoliniu būdu. Įmonės, kurios sugeba tai suteikti savo darbuotojams, užsitikrina jų geresnį pasitenkinimą darbu ir lojalumą“, – dėsto E. Latyšovič.

Talentams taip pat svarbu ir tai, su kokiais projektais jiems teks dirbti: „Statybos projektu

vadovams, IT srities specialistams labai svarbus produktas ar paslauga, kurią įmonė teikia. Prioritetas visada teikiamas prasmingiems, išskirtiniams, socialiai atsakingiems ir moderniems ateities projektams.“

Darbdaviai nusileisti nebenori

Darbdaviai, anot E. Latyšovič, ypatingai – IT sektoriuje, jaučia, kad pamažu darbo rinkos vadeles perima į savo rankas, todėl nebebijo kelti talentams aukštesnių reikalavimų ir į pasirinkimą žvelgti selektyviau.

„Pastebime, kad vis daugiau darbdavių nori susigrąžinti darbuotojus pilnam arba bent daliniam darbui iš biuro. Taip pat – pageidauja patirties identiškoje darbo pozicijoje, o kartais netgi tikisi surasti vyr. lygio talentą už vidutinio lygmens darbuotojo atlyginimą“, – pastebi specialistė.

Vis dėlto, ekspertė pastebi, jog ateityje didžiausią sėkmę pasieks darbdaviai, kurie sugebės atsižvelgti ne tik į savo, bet ir į talentų keliamus lūkesčius: „Situacija darbo rinkoje gali labai greitai pasikeisti. Tada labiausiai džiaugsis vadovai, kurie net ir būnant savotiškoje galios pozicijoje nenustojo galvoti apie savo esamų ir būsimų darbuotojų gerovę. Visada siūlome ieškoti ne priešasčių, kodėl, pavyzdžiui, komanda negali dirbti iš namų, o dairytis būdų, kaip tai būtų galima įgyvendinti bent iš dalies ir pasiekti tarpinį sprendimą – konsensą. Tada visuomet pavyks pasiekti užsibrėžtų bendrų tikslų abipusiai sąžiningo darbo organizavimo modelio pagalba.“

