

Darbuotojų migracija ir kaita kelia vis daugiau iššūkių šalies darbdaviams. Šiomet sunkumus personalo srityje numato du kartus daugiau įmonių nei prieš trejus ar ketverius metus (atitinkamai – 12,3 proc. ir 6 proc.). Tai atskleidė Užimtumo tarnybos darbdavių apklausa.

Išaugusią darbuotojų kaitą patvirtino 41 proc. darbdavių. Jie pastebi, kad šis reiškinys išplito per trejus metus. Iššūkiu darbuotojų kaitą įvardijo kas aštuntas apklausoje dalyvavęs darbdavys (12,3 proc.). Daugiausiai nerimauja administracinės ir aptarnavimo veiklos, apgyvendinimo ir maitinimo paslaugų, transporto įmonės bei viešojo valdymo įstaigos.

„Darbdavių požiūris į personalo kaitą patvirtina esminę darbo paklausos problemą – trūksta ne tik kvalifikuotų darbuotojų, bet ir darbo jėgos įsitvirtinimo bei tvarumo. Ne veltui darbdavių veiksmai ir pastangos išlaikyti arba pritraukti tinkamus darbuotojus susijusios su įvairiais naudos paketais. Tačiau tyrimas parodė ir ką kita – nepaisant darbdavių susirūpinimo išeinančiais darbuotojais, du iš penkių darbdavių (39 proc.) negali pasakyti, dėl kokių priežasčių jie dažniausiai palieka įmonę“, – pabrėžė Užimtumo tarnybos direktoriaus pavaduotoja Giedrė Sinkevičė.

Apklausoje dauguma darbdavių įvardijo priežastis, kodėl darbuotojai palieka įmonę: dažniausiai netenkina darbo užmokestis (29 proc.) ir sulaukė pensinio amžiaus (23,5 proc.). Didelį krūvį nurodė kas aštuntas (12,7 proc.), karjeros galimybių stoką – kas devintas (11,2 proc.). Kaip vieną iš darbo išėjimo priežasčių, kai kurie darbdaviai (4,5 proc.) pabrėžė netenkinančius santykius su komanda (4,5 proc.), darbo ir poilsio balanso trūkumą – 4,2 proc. ir netenkinančius santykius su vadovu – 2,2 proc.

Ką daro darbdaviai, norėdami išlaikyti darbuotojus? Daugiausiai siūlo finansinius priedus (56,6 proc.), lankstaus darbo grafikus (45,4 proc.) ir komandos stiprinimo renginius (31,6 proc.).

Mokymosi galimybes ir dėmesį emocinei sveikatai kaip būdą išlaikyti svarbius darbuotojus įvardija ketvirtadalis darbdavių, nuotolinio darbo galimybes ir papildomas atostogų dienas – kas šeštas.

Finansinis skatinimas – populiariausia priemonė darbuotojams išlaikyti žmonių sveikatos priežiūros, žemės ūkio ir miškininkystės, transporto, statybos, vandens tiekimo ir atliekų tvarkymo, nekilnojamojo turto operacijų, finansų, elektros, dujų ir garo tiekimo, gamybos, administracinės ir aptarnavimo veiklos sektoriuose. Čia finansinės paskatos minėtos dažniau nei kitos priemonės darbuotojams išlaikyti.

Viešojo valdymo įstaigos dažniau nei finansinius priedus siūlo mokymosi ir nuotolinio darbo

galimybes bei lankstesnį darbo grafiką. Švietimo įstaigos dažniau pabrėžia mokymosi galimybes, komandos stiprinimo renginius, lankstesnį darbo grafiką ir dėmesį emocinei sveikatai. Informacijos ir ryšių įmonės šiek tiek dažniau nurodė nuotolinį darbą, profesinę, mokslinę ir techninę bei meninę, pramoginę ir poilsio organizavimo veiklas vykdančys darbdaviai – lankstų darbo grafiką.

Tyrimas parodė, kad darbdaviai, susiduriantys su sunkumais pritraukti jaunus specialistus, mokymosi galimybes, kaip būdą išlaikyti svarbius darbuotojus, pernai taikė pusantro karto dažniau. Įmonės, susiduriančios su talentų išlaikymo sunkumais, du kartus dažniau nei kiti siūlė nuotolinį darbą, mentorystę, papildomas partnerių nuolaidas, pusantro karto dažniau vykdė komandos ugdymo veiklas, siūlė mokymosi galimybes, papildomas atostogų dienas ir papildomą sveikatos draudimą.

*Kasmetinė Užimtumo tarnybos atliekama darbdavių apklausa vyko 2024 m. lapkritį-gruodį. Tyrime dalyvavo 2,6 tūkst. įmonių ir įstaigų.*

