

Dirbtinio intelekto plėtra, visuomenės senėjimas, darbuotojų perkvalifikavimo poreikio augimas, karjeros pauzės, marketingo strategijos pritraukiant talentus. Šie procesai ir reiškiniai 2024 metais labiausiai veikė Lietuvos bei kitų šalių darbo rinkas.

Šiomet kaip niekada anksčiau ryškėjo dirbtinio intelekto (DI) poveikis darbo rinkai. Šalies gyventojai ir organizacijos realiai išbandė ir taikė savo veikloms „ChatGPT“, „Google Bard“, kitus DI įrankius. Tikėtina, jog tai mažins personalo skaičių įmonėse, prisidės prie veiklos išlaidų optimizavimo arba atsiras didesnės vertės kuriančių naujovių klientams.

Artimoje ateityje DI transformuos daugelį darbų ir darbo rinką. Dirbtinis intelektas dabar jau paveikė apie 25 proc. darbo vietų. Ekonominio bendradarbiavimo ir plėtros organizacija (EBPO) prognozuoja, kad netolimoje perspektyvoje šis poveikis išsiplės iki 70 proc.

Dirbtinis intelektas ne tik automatizuoja pasikartojančias užduotis, bet ir keičia darbuotojų kvalifikacijos poreikius – auga skaitmeninių specialistų, programuotojų ir duomenų analitikų paklausa. Tuo pačiu ši technologija kelia iššūkių sektoriams ir darbuotojams, kurie nespėja prisitaikyti prie pokyčių.

„Besibaigiantys metai buvo ypatingi. Sakyčiau, tai buvo išlikimo ir virsmo metai. Energijos kainų svyravimai, nestabili geopolitinė situacija paskatino pokyčius daugelyje sektorių, – teigė Užimtumo tarnybos direktorė Inga Balnanosienė. – Šalies baldų gamybos pramonė neseniai patyrė nuosmukį, bet dabar atsigauna.

Didesnių sunkumų turi ir kitos gamybos sritys, kuriose vyrauja eksportas, ypač siuvimo – čia padaugėjo darbuotojų atleidimų ir bankrotų. Permainas lėmė ir kitos priežastys – verslas, nemažai investavęs į technologinius procesus, atsisakė dalies personalo. Skaitmenizacijos ir automatizacijos pasekmės gali būti sudėtingesnės ir tai skatina didesnę proveržį dirbančių gyventojų mokymų ir perkvalifikavimo srityje“.

Dėl technologinių naujovių ir pačios įmonės vis aktyviau investuoja į darbuotojų mokymus, bendradarbiauja su mokymo centrais bei universitetais. Pastaraisiais metais Užimtumo tarnyba ypač remia profesinio mokymo programas ir stiprina persikvalifikavimo iniciatyvas – kasmet naujus įgūdžius įgyja apie 15 tūkst. klientų.

Populiariausios mokymo sritys yra IT, logistika, sveikatos priežiūra ir socialinės paslaugos. Didėjantis slaugytojų, elektrinių transporto priemonių specialistų ir apskaitininkų poreikis atspindi rinkos pokyčius, susijusius su demografija ir technologijomis.

Nuo metų pradžios veikianti „Kursuok“ platforma, kurią inicijavo Švietimo, mokslo ir sporto ministerija, jau padėjo 10 tūkst. žmonių sėkmingai baigti mokymus. Iki 2030 m. į švietimo programas bus investuota 53 mln. eurų, suteikiant galimybes daugiau nei 100 tūkst. asmenų dalyvauti kompetencijų plėtojimo veiklose.

Senstanti šalies darbo jėga – trečioji aktualija. Amžėjimas turi tiesioginės įtakos sektoriams, kuriems reikalingi kvalifikuoti darbuotojai – ypač švietimui ir sveikatos priežiūrai.

Lietuva patenka tarp labiausiai senstančių EBPO šalių, o darbingo amžiaus gyventojų dalis nuolat mažėja. Darbingo amžiaus gyventojų dalis Lietuvoje 2010–2023 m. sumažėjo nuo 67,5 proc. iki 65,1 proc., o tai vienam gyventojui tenkančio realiojo BVP augimą sumažino 4,5 proc. punkto (Lietuvos banko duomenys).

Eurostato duomenimis, nuo 2025 m. dėl neigiamos natūralios gyventojų kaitos ir mažiau palankios gryniosios migracijos darbingo amžiaus gyventojų skaičius Lietuvoje ims mažėti. Vienas iš svarbiausių sprendimų – planuoti darbuotojų pakaitumą ir skatinti vyresnio amžiaus darbuotojų integraciją, investuoti į jų kvalifikacijos kėlimą ir lankstesnes darbo sąlygas bei keisti visuomenės stereotipus vyresnių darbuotojų atžvilgiu.

Kita tendencija – karjeros pauzės – šiemet vis dažniau girdimas reiškinys Lietuvos darbo rinkoje. Jos atspindi darbuotojų ir darbdavių pastangas prisitaikyti prie šiuolaikinių darbo kultūros pokyčių. Tokių karjeros paūzių priežastys yra įvairios – perdegimo prevencija, profesinės krypties keitimas, psichologinės sveikatos gerinimas ar naujų įgūdžių įgijimas.

I.Balnanosienės teigimu, tai – nauja darbo rinkos realybė, ir ši tendencija ypač ryški tarp jaunų specialistų ir aukštos kvalifikacijos darbuotojų: „Intensyvus darbo tempas ir emocinė įtampa kūrybinių industrijų, IT ir finansų sektoriuose dažnai skatina pertraukas. Dirbtinis intelektas taip pat prisideda prie šio reiškinio. Automatizavimas ir DI naudojimas kelia nerimą dėl darbo stabilumo, todėl darbuotojai renkasi laikinai pasitraukti iš rinkos persikvalifikuoti ar įgyti naujų kompetencijų“.

Į šią atsiradusią aktualiją reaguoja ir darbdaviai – ieško būdų, kaip užtikrinti darbuotojų lojalumą ir motyvaciją. Populiarėja lankstesnės darbo sąlygos, „atvirų durų“ politika sugrįžtantiems darbuotojams bei trumpalaikės darbo sutartys.

Naujovės ryškėja ir darbdavių marketingo strategijose. Didėjanti konkurencija dėl talentų keičia įdarbinimo praktiką – tradiciniai darbo skelbimai užleidžia vietą kūrybingoms ir inovatyvioms strategijoms.

Nemažai įmonių naudoja intriguojančius profesijų aprašymus ir nestandartinius darbo pasiūlymus, pabrėždamos unikalią darbo vietos kultūrą, tobulėjimo galimybes bei asmeninio augimo perspektyvas. Pavyzdžiui „šypsenos ambasadorius kepyklėlėje“ ar „išvykimo terminalo testuotojai“ sulaukia didesnio kandidatų dėmesio.

Socialiniai tinklai dažnai tampa pagrindine įrankių platforma. Įmonės kuria vaizdo įrašus, dalijasi darbuotojų istorijomis ir rodo realias darbo sąlygas. Šis turinys užmezga emocinį ryšį su kandidatais ir stiprina įmonės įvaizdį.

„Tokios kūrybingos strategijos yra ypač veiksmingos pritraukiant jaunimą ir technologijų sektoriaus specialistus. Jos išskiria įmones iš konkurentų ir didina galimybes pritraukti tinkamus talentus“, – sakė Užimtumo tarnybos vadovė.

