

Mažėjantis darbingo amžiaus žmonių skaičius bei senstanti visuomenė neišvengiamai žada naujų iššūkių darbo rinkai ir konkurencingumo siekiantiems darbdaviams. Vienas šio reiškinio simptomų yra ryškėjantis jaunų specialistų trūkumas, kuriam Europos Sąjungos šalys skiria vis daugiau dėmesio.

Sausio 17 d. Europos Komisijos pristatytoje 2023 m. ataskaitoje dėl demografinių pokyčių poveikio teigiama, kad ES valstybėse jaunimo (iki 29 m.) dalies populiacijoje mažėjimo tendencija išlieka. Prognozuojama, kad jaunų asmenų skaičiaus mažėjimas ateityje ryškiau pasireikš kaimiškose vietovėse, nes ieškodami geresnių išsilavinimo ar karjeros galimybių, šio amžiaus žmonės linkę migruoti stiprių ekonomikos centrų link.

Užimtumo tarnybos kasmet atliekamo darbdavių nuomonės tyrimo duomenys rodo, kad jau šiais metais sunkumų pritraukiant jaunų specialistų į įmonę planuoja patirti beveik ketvirtadalis darbdavių (23,6 proc.).

„Karjerą planuojantiems ir darbo vietą besirenkantiems jaunuoliams svarbu profesinio tobulėjimo perspektyvos, galimybė pasijusti įvertintais. Ne mažiau aktualus yra lankstus darbo laikas, asmeninė saviraiška ir tobulėjimas. Lojalumas jauniems specialistams nėra toks svarbus. Jų žvilgsniai krypta ten, kur daugiau asmeninio ir profesinio augimo galimybių“, – išvalgomis dalijosi Užimtumo tarnybos direktorės pavaduotoja Giedrė Sinkevičė.

Reaguodama į darbdavių poreikius Užimtumo tarnyba pernai įkūrė Aukštos kvalifikacijos atrankų kompetencijų centrą. Paslaugos teikiamos vadovų, specialistų, technikų ir jaunesniųjų specialistų bei tarnautojų ieškančioms įmonėms. Pozicijai siūlomas darbo užmokestis turi būti didesnis nei vidutinis regione, kuriame ieškoma darbuotojo. Darbo vieta gali būti tik Lietuvoje, o profesija – įtraukta į Aukštą pridėtinę vertę kuriančių kvalifikacijų ir kompetencijų sąrašą.

Aukštos kvalifikacijos atrankos rengiamos derinant abiejų pusių – darbdavių ir kandidatų – poreikius bei galimybes. Siekiant surasti profesionalų darbuotoją atrankos vykdomos keliais etapais, taikomi skirtingi metodai, o rezultatas orientuotas į kokybę.

Daugiausia iššūkių dėl jaunų talentų pritraukimo, tikėtina, patirs viešojo valdymo sektorius: šį aspektą įvardijo du penktadaliai (38,7 proc.) apklausoje dalyvavusių viešojo sektoriaus įmonių. Neretai jaunimo apsisprendimui įtaką daro stereotipas, kad privačiame versle yra daugiau galimybių atskleisti potencialą ir už tai gauti tinkamą atlyginimą.

Sunkumų dėl jaunų talentų pritraukimo numato ir apie trečdalį profesinę, mokslinę ir

techninę veiklą (35,8 proc.), žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo (30,8 proc.) ir švietimo (30,9 proc.) veiklą vykdančių darbdavių.

Anot G.Sinkevičės, jaunų specialistų trūkumo pasekmės jau dabar bene ryškiausiai atsispindi žmonių sveikatos priežiūros ir socialinio darbo sektoriuje: „Neretai gydytojai, slaugos specialistai renkasi darbą didmiesčiuose. Nutolusiuose regionuose ne vienerius metus susiduriama su darbuotojų trūkumu, o specialistai dirba keliose darbovietėse.“

Jaunų specialistų pritraukimą iššūkiu įvardijo ir 28,6 proc. įmonių, veikiančių elektros, dujų ir garo tiekimo sektoriuje, ir ketvirtadalis (25,2 proc.) statybos įmonių.

„Ypatingai po pandemijos jaunieji talentai į darbą pradėjo žiūrėti ne kaip į materialines vertybes užtikrinantį objektą, bet erdvę saviraiškai ir tobulėjimui. Jiems darbas – veikla, kuri leis gauti ne tik norimą finansinį, bet ir moralinį atlygį už pastangas neatsižadant socialinių įsipareigojimų. Dažnai jauni specialistai mažiau prisirišę prie vietovės, labiau nusiteikę migruoti tarp įmonių, mobilesni, atviresni įdomiems karjeros pasiūlymams. Tai turėtų atsispindėti tiek darbo vertės pasiūlymuose jaunimui, tiek organizacijos kultūroje bei atlygio sistemose“, – pridūrė Užimtumo tarnybos direktorės pavaduotoja.

*Kasmetinio Užimtumo tarnybos atliekamo darbdavių nuomonės tyrimo metu apklausta 2,6 tūkst. šalies įmonių ir įstaigų, kuriose dirba 115,7 tūkst. darbuotojų.*

