

Aukštos kvalifikacijos darbuotojų trūkumą spręsti vien tik ieškant naujų specialistų – nebepakanka. Kas penktas darbdavys šiais metais prognozuoja susidursiantis su talentų išlaikymo organizacijoje sunkumais. Didžiausius iššūkius patirs informacijos ir ryšių sektorius. Čia galimus sunkumus siekiant išlaikyti talentus įmonėje numato kas antras darbdavys (52,6 proc.).

„Informacijos ir ryšių sektoriaus įmonės pripažįsta, kad konkurencingas darbo užmokestis nebėra pagrindinis motyvacinis įrankis. Kiekvienas aukštos kvalifikacijos specialistas žino savo vertę darbo rinkoje, kur kiti darbdaviai sutiktų mokėti ir gerokai didesnę atlyginimą. Šio sektoriaus įmonės darbuotojas turi jaustis komandos nariu, o darbdaviai rasti naujų talentų išlaikymo alternatyvų“, – pasakojo Užimtumo tarnybos direktoriaus pavaduotoja Giedrė Sinkevičė.

Tarp dažniausiai minimų talentų išlaikymo sprendimų – kompleksinės motyvacinės sistemos, saviraiškos galimybės, emocinės kolektyvo savijautos užtikrinimas ar organizacijos kultūrinio identiteto įtvirtinimas. Labai svarbu ir nuolatinio tobulėjimo užtikrinimas.

Sunkumų dėl talentų išlaikymo patiriantys darbdaviai labiau nusiteikę investuoti į darbuotojų mokymą, jų kompetencijų ugdymą. Lėšų darbuotojų mokymui ketina skirti 37,2 proc. darbdavių, numatančių sunkumus dėl talentų išlaikymo, ir 27,2 proc. tų, kuriems šis iššūkis nėra labai aktualus.

Anot G.Sinkevičės, investicijos į darbuotojo mokymą gali atnešti daugiau naudos nei planuota: „Kiekvienas informacijos ir ryšių sektoriuje dirbantis specialistas supranta, koku greičiu atsinaujina technologijos. Jei įmonė suteikia jam galimybę būti įvykių centre, nuolat atnaujinti žinias, tai kuria ir pasitikėjimą darbdaviu, didina lojalumą.“

Nepaisant atsakingesnio požiūrio į specialistų išlaikymą įmonėje, darbdaviams tenka susidurti su konkurencija darbo rinkoje. Viena iš dažniausiai minimų priežasčių – nuotolinio darbo galimybė. Tai leidžia darbdaviams išplėsti talentų paieškos geografiją, o darbuotojams savo kompetencijas parduoti nutolusiems darbdaviams.

Nors minėti sunkumai aktualiausi informacijos ir ryšių sektoriui, juos patiria ir kiti. Talentų išlaikymas šiais metais bus svarbus viešojo valdymo (32,3 proc.), finansinę ir draudimo (32,1 proc.), profesinę, mokslinę ir techninę (35,4 proc.), meninę, pramoginę ir poilsio organizavimo veiklą (40,7 proc.) vykdančioms darbdaviams. 2021 metų darbdavių apklausoje šių sektorių įmonės taip pat akcentavo talentų išlaikymo problemą. Šiais metais prisidėjo ir

beveik trečdalis švietimo įstaigų (29,3 proc.), kurios taip pat numato sunkumus dėl darbuotojų išlaikymo.

„Kiekvienais metais stebime tendenciją, kad vis daugiau darbdavių pradėjo investuoti į talentų išlaikymą, kuris dažnai priklauso ir nuo tiesioginio vadovo savybių. Laimės tie, kurie išklausys darbuotojo nuomonę, siūlymus, nuolat gebės pateikti grįžtamąjį ryšį. Taip aukštą pridėtinę vertę organizacijai kuriantis darbuotojas jaus savo vertę, kuri užtikrins ir motyvaciją“, – sakė direktoriaus pavaduotoja.

*Užimtumo tarnybos specialistai apklausė 2,6 tūkst. šalies įmonių ir įstaigų, kuriose dirba 115,7 tūkst. darbuotojų. Apklausa vyko 2022 m. spalį-lapkritį. Išsamūs šios ir ankstesnių apklausų duomenys skelbiami Tarnybos [internetinėje svetainėje](#).*

