**Pranešimas žiniasklaidai**

2025 sausio 3 d.

**Atskleidė svarbiausias 2025-ųjų darbo rinkos tendencijas**

**Taip lengviau: greitasis skaitymas**

|  |
| --- |
| * **Dirbtinio intelekto išmanymas šiemet bus vienas geidžiamiausių įgūdžių** * **Hibridinio darbo modelis skatins ieškoti būdų, kaip padėti darbuotojams jaustis geriau** * **Organizacijos turės pereiti prie vis labiau personalizuotų naudų ir mokymų, pritaikytų skirtingiems darbuotojams** * **Vadovų vaidmuo keičiasi – kuriant į žmones orientuotą organizacijos kultūrą, daugės individualių pokalbių** |

**Šiemet darbdaviai daugiau dėmesio skirs technologijoms, darbuotojų gerovei ir personalizuotiems sprendimams. Tokias darbo rinkos tendencijas 2025 metais prognozuoja personalo ekspertai. Artimiausi pokyčiai nulems ne tik darbo rinkos dinamiką, bet ir tai, kaip organizacijos kuria savo kultūrą bei sprendžia kasdienius iššūkius, rašoma pranešime žiniasklaidai.**

„2025 metai išsiskirs ne tik technologinių įgūdžių paieškomis, bet ir darbdavių skiriamu dėmesiu darbuotojų poreikiams bei gebėjimams. Šiemet yra paskutiniai metai pasiruošti Darbo užmokesčio skaidrumo direktyvai, kuri suteiks darbuotojams galimybę reikalauti vienodo darbo užmokesčio už vienodą ar panašios vertės darbą. Be to, nedarbo lygis Lietuvoje yra gana mažas, tai reiškia, kad darbo rinkoje esantys žmonės drąsiai keičia darbus. Dėl to, norint juos išlaikyti ilgiau vienoje vietoje, prireikia vis didesnių pastangų“, – sako Eglė Staniulionė, „Bitė Lietuva“ žmonių ambasados vadovė, ir išskyrė svarbiausias šių metų tendencijas darbo rinkoje.

**Dirbtinio intelekto (DI) proveržis atrankoje**

Dirbtinis intelektas tampa esminiu įrankiu personalo valdymo procese. DI pagalba jau automatizuojamos kandidatų atrankos, sumažinamas šališkumas ir taupomas personalo specialistų laikas. Tuo pačiu, DI atveria Pandoros skrynią patiems darbuotojams.

„Biuro darbuotojai noriai jaukinasi dirbtinio intelekto įrankius, tad vienu svarbiausių įgūdžių tampa kritinis mąstymas ir gebėjimas naudotis DI sugeneruotais rezultatais. Pavyzdžiui, dalyvaujant darbo atrankoje galima su DI pagražinti savo motyvacinį laišką ar atliktą užduotį. Vis tik vis daugiau įmonių praktines užduotis reikalauja atlikti gyvai. Tokiu atveju, kandidatai rizikuoja savo įvertinimu, jei deklaruojami gebėjimai prasilenkia su realybe“, – sako E. Staniulionė.

Pasak jos, galimybė tobulinti DI ir technologinius įgūdžius yra karščiausia šių metų tendencija – organizacijos noriai į tai investuos. Vis tik tai padaryti nebus lengva – ieškant aukštos kvalifikacijos mokymų, jau dabar susiduriama su pasiūlos trūkumu.

**Metas spręsti hibridinio darbo iššūkius**

Lankstus darbo modelis – vienas pagrindinių šiandienos organizacijų iššūkių. Pasak personalo ekspertės, hibridinis darbas atneša ne tik privalumų, bet ir iššūkių, kuriuos teks spręsti ir 2025-aisiais.

„Jau žinoma, kad kai lankstus darbo grafikas perauga į chaotišką planavimą, kenčia ne tik darbo rezultatai. Darbas nuotoliu paveikia žmonių socialinius santykius, o tai turi neigiamos įtakos ir jų pasitenkinimui darbu, gyvenimo kokybe, taip pat net ir ilgaamžiškumui. Organizacijoms šiemet teks sukti galvą ne kaip susigrąžinti darbuotojus į biurus, bet kaip užtikrinti jų fizinę ir emocinę gerovę, šiems pasirinkus tęsti darbą hibridiniu modeliu“, – pasakoja E. Staniulionė.

**Tarp prioritetų – personalizuotos naudos**

Kita tendencija darbo rinkoje – personalizuotas dėmesys darbuotojams. Tai apims ne tik darbuotojų mokymus, bet ir jiems siūlomas naudas.

„Nebepakanka darbuotojams siūlyti vienodas naudas – sveikatos draudimą ar kuro kortelę. Žmonės nori specialiai jiems pritaikytų motyvacijos priemonių. Galbūt vienus labiau nudžiugins sporto klubo abonentas, dovanos jų vaikams, o neturinčius atžalų – galimybė gerti kavą jų pamėgtoje kavinėje“, – pabrėžia „Bitės“ žmonių ambasados vadovė.

Tas pats principas taikomas ir darbuotojų mokymams – pereinama nuo standartizuotų prie personalizuotų, interaktyvių ir žaidybiniais principais paremtų mokymosi metodų.

**Daugiau dėmesio psichinei sveikatai**

Darbuotojų psichinė sveikata tampa viena pagrindinių sričių, į kurias investuoja organizacijos. Pasak E. Staniulionės, šiuo metu vadovai susiduria su naująja karta, kuriai itin svarbi emocinė gerovė, tad siekiant išlaikyti talentus gali tekti imtis netradicinių priemonių.

„Tokios iniciatyvos, kaip streso valdymo mokymai ar emocinės sveikatos programos darbo vietoje, tampa savaime suprantamos. Kita vertus, turime dar nemažai išmokti, kaip dirbti su jaunąja karta ir padėti jai labiau pasitikėti savimi, priimti kitokią nuomonę“, – sako viena skaitmeninių paslaugų bendrovės vadovių.

**Vadovų vaidmens transformacija**

Kuriant į žmones orientuotą organizacijos kultūrą ryškėja poreikis keisti nusitovėjusį vadovų vaidmenį. Tad E. Staniulionė išskiria dar vieną tendenciją – organizacijų vadovai tampa labiau mentoriais nei kontrolieriais.

„Organizacijos daugiau dėmesio skiria ne tik darbuotojų, bet ir vadovų įgūdžiams – siunčia juos į mokymus, užtikrina papildomų resursų, kad jie galėtų efektyviai vadovauti komandai. Ugdomi ir skaitmeniniai įgūdžiai, kurių reikia vykstant skaitmeninei transformacijai, ir minkštieji gebėjimai – bendrauti su darbuotojais, juos motyvuoti, palaikyti. Iš to seka ir dažniau vykstantys 1:1 pokalbiai su darbuotojais. Tai padeda išlaikyti talentus ir užtikrinti efektyvumą, prisideda prie organizacijos tvarumo“, – teigia „Bitės“ personalo ekspertė.

**Daugiau informacijos:**

Jaunius Špakauskas

„Bitė Lietuva“ korporatyvinės komunikacijos vadovas

+370 682 66188, [Jaunius.Spakauskas@bite.lt](mailto:Jaunius.Spakauskas@bite.lt)