INFOGRAFIKAS

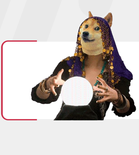
Manpower

Q2
2024

2024 metų horoskopas IT sektoriui

2024 metais IT sektorius toliau lieka tamsioje mėnulio fazėje ir susidursia su sudėtingu laikotarpiu, kaip ir 2023 metų antroje pusėje. Nepaklausiusie ir pavojingiausias laikas - pirmieji penkeri metai mėnesiai, per kuriuos 306 IT ir technologijų kompanijos pasauliyje atleido 89 333 darbuotojus. Merkurijus pirmame metų ketvirtyje nuroda, jog šalia ekonominės ir geopolitinės situacijos, toksiu pokyriu lemia ir vis didesnių kompanijų rėmimasis DI (dirbtinio intelekto) technologijomis automatizuojant rankines ir kai kuriuos kūrybines užduotis, sutrumpinant ją atlikimo laiką. Jupiteris judėdamas leidžia prognozuoti, kad per artimiausius 5 metus DI pakeis maždaug 30 % dabartinių administracijos darbuotojų, o net 92 % darbdavių ruošiasi tolimesniam darbo vietų mažėrimui 2024 metais.

Verta būti atidiems, jei dirbate su IT operacijomis, programinės įrangos inžinerija arba esate vidurinės grandies vadovai, vadybininkai ar dizaineriai, kurių darbo funkcijos gali būti automatizuotos. Išsiplėsus keliantis metas numatomas startuoliams, kurie ya itin paveikūs globaliems ir žvaigždžių pasikeitimams.



Žvelgiant į priekį, Baltasis Mėnulis (Selenė) parodys žmogiškųjų savybių, gebėjimo prisitaikyti ir dirbti su DI įrankiais svarbą. Kompanijoms patariama investuoti į darbuotojų mokymus naudotis DI, suteikti kvalifikacijos kėlimo (angl. upskilling) arba perskvalifikavimo (angl. reskilling) mokymus, siekiant prisitaikyti prie kintančių apinkos sąlygų. Žvaigždinis laikotarpis IT specialistų poreikiui numatomas finansinių technologijų (angl. fintech), darbo technologijų, kibernetinio saugumo ir sveikatos apsaugos srityse. Jupiteris, titulusiajamas kaip Dėdėjė Laimė, Karalių Žvaigždė, visus metus judės jūsų ženklu, tad jums seksis, būsite laimingi.

Šaltinai:

www.layoffs.fyi | www.theregister.com | www.techspeda.com | www.siliconcurb.com

Ar kada susimąstėte, kurio kaimyno žolė žaliausia?

Apžvelgėme 2023-2024 metų Lietuvos bei kaimyninių šalių darbo rinkos statistinius duomenis ir pastebėjome panašumų daugelyje sričių. Su duomenų palyginimu galite susipažinti žemiau esančioje lentelėje:

	Lietuva	Latvija	Estija	Lenkija
Vidutinis darbo užmokestis (bruto)	2 161 EUR	1 623 EUR	1 979 EUR	1 862 EUR
Pensinis amžius*	64 (V) / 63 (M) m.	65 m.	64 m.	65 (V) / 60 (M) m.
Apmokamos atostogų dienos + valstybinės šventinės dienos	20 d. d. + 13 d.	20 d. d. + 14 d.	28 d. d.+ 12 d.	20-26 d. d. + 13 d.
Nedarbo lygis	8,5 %	6,5 %	7,4 %	5,0 %
Paklausiausios rolės	IT, sveikatos priežiūra	IT, inžinerija	IT	IT, statybų darbuotojai
BVP augimas	-0,3%	-0,3 %	-3,0 %	0,2 %
Užimtumo lygis	72,2 %	64,0 %	68,4 %	72,4 %

*M - moterims, V - vyrams.

Kur bepažiūrėsi, žolė kiekvienoje šalyje žaliuoja panašiai, bet Lietuvoje galime pasidžiaugti aukščiausiu vidutiniu darbo užmokesčiu.
Nors dar ir yra kur pasistebėti, tačiau laikas rodo, kad progresas vyksta.

Šaltinai:

www.osp.stat.gov.lv | www.stat.gov.lv | www.stat.ee | www.stat.gov.pl | www.data.worldbank.org | www.economy-finance.ee

Karjeros prognozės: karščiausi įgūdžiai 2027 metams

Pasaulio Ekonomikos Forumas savo ataskaitoje apie darbo ateitį prioriteto tvarka išskyrė įgūdžius, kurkuos verslas vertina kaip sparčiai augančios svarbos.

°C

1 Kūrybinis mąstymas
Inovacijų kūrimui, naujų sprendimų radimui suštirinsgems problemoms ir prisitakymui prie nuolat kintančių sąlygų yra būtinas kūrybiškas požiūris.

2 Analitinis mąstymas
Gebėjimas analizuoti ir priimti sprendimus, pagrįstus faktais ir skaičiais tampa vis svarbesnis, ypač dėl didėjančio duomenų kiekio.

3 Technologinis raštingumas
Technologijų naudojimas visose pramonės šakose auga ir darbuotojai privalo mokėti naudotis įvairiais įrankiais bei sistemomis, siekiant išlikti konkurencingas.

4 Smalsumas ir mokymasis visą gyvenimą
Sparčiai besikeičiančios technologijos ir darbo aplinka reikalauja nuolatinio mokymosi ir prisitaikymo. Nuolatinis mokymąsis yra svarbus norint išlaikyti konkurencingumą rinkoje.

5 Atsparumas, lankstumas ir mitrumas
Greitai kintanti darbo rinka ir netikėti pokyčiai reikalauja gebėjimo greitai prisitaikyti ir išlaikyti efektyvumą, ypač krizių metu.

6 Sisteminis mąstymas
Įgūdis pastebėti visas aplinkybes ir suprasti, kaip jvairios sistemos veikia kartu, yra svarbus kompleksiną problemų sprendime.

7 DI ir didieji duomenys
Dirbtinio intelekto ir didžiųjų duomenų analitika įgalina keisti versalams optimizuoti operacijas ir priimti tikslus pagrįstus sprendimus.

8 Motyvacija ir savęs pažinimas
Gebėjimas save motyvuoti ir gerai suprasti savo stiprybės puses leidžia efektyviau dirbti ir siekti karjeros tikslų. Tai tampa vertinga darbo aplinkoje, kurioje reikalaujama dideliu savarankiškumo.

9 Talentų valdymas
Kompetencija atrasti, išugdyti ir išsaugoti talentus yra reikšminga verslo sėkmei, ypač darbo rinkoje, kurioje trūksta kvalifikuotų specialistų.

10 Orientacija į paslaugą ir klientų aptarnavimas
Aukštas kokybės klientų aptarnavimas tampa vis aktualesnis konkurencinėje rinkoje, kur klientų patirtis gali nulemti įmonės sėkmę.

Ataskaitoje pranešama, kad toliau spartėjantiesi augs paštinnių įgūdžių svarba, atsipindėdama dūdžiantį suštirinsgų problemų sprendimo poreikį darbo vietoje. Kūrybinio mąstymo svarba augs šiek tiek greičiau nei analitinis mąstymas, o technologinis raštingumas užima trečią vietą tarp esminių sparčiausiai augančių įgūdžių.

Šaltinis: Word Economic Forum Future of Jobs Report 2023.

Evoliucinės šiuolaikinio streso šaknys

Įsivaizduokite, kad vedate labai svarbų susitikimą darbe. Jūsų širdis plaka smarkiau nei įprastai, delnai supraikatuoja, protas žungtas aukščiausiu pajėgumu. Jūsų kūnai atrodo, kad jos vejasi lūitas! Taip nutinka todėl, kad mūsų organizmai į bet kokį šiuolaikinį stresorių reaguoja taip pat, kaip reaguodavo protėvių laikais į gyvybei pavojingas situacijas.

Protėvių instinktai šiuolaikiniame pasaulyje

Tūkstančius metų mūsų protėviai kasdien susidurdavo su gyvybei pavojingomis situacijomis. Taigi, „kovos arba bėgimo" reakcija įsijungus, kūno išskiriamas adrenalinas ir padidėjus širdies ritmas padėdavo protėviams pasprukti nuo plėšrūnų. Šiandien tokią patį kūno reakciją sukelia modernūs stresoriai - terminai užduočiai atlikti, svarbūs susitikimai, pokalbis su vadovu, nors jie ir nėra pavojingi gyvybei.

Norėdami sužinoti daugiau, paskaitykite Roberto Sapolsky knygą „Kodėl zebrai nesarga opomis" ir Amerikos psichologų asociacijos tyrimus apie stresą ir sveikatą.

Neatitikimo problema

Šis neatitikimas tarp to, kaip mūsų kūnas reaguoja į stresą ir šiuolaikinio gyvenimo būdo, sukelia lėtinį stresą. Skirtingai nei mūsų protėviai, kurie patyrė trumpalaikius stresą protrūkius, mes nuolat susiduriame su žemo lygio stresu ir neskiriame jam pakankamai dėmesio. Lėtinis stresas ilgalaikėje perspektyvoje sukelia įvairias sveikatos problemas, tokias kaip širdies ir kraujagyslių ligos, sušlopinęs imunitetas ir psichikos sveikatos sutrikimai.

Prisitaikymas prie naujos aplinkos

Suvokdami, kad mūsų kūnai reaguoja į kasdieninius stresorius pasensusia išgyvenimo mechanizmu, galime taikyti sveikesnes streso įveikimo strategijas. Dėmesingumo (angl. mindfulness) praktikos, mankšta ir kokybiškas poilsis atstato mūsų per smarkiai stimuliuojamas sistemas. Norime pasidalinti vienu iš kvėpavimo pratimų padedančių suįgžtėti ir pusiausvyrą. Raskite patogią padėtį ir užmerkite akis; įkvėpkite giliai per nosį, skaičiuodami iki trijų, pilnai užpildydami plaučius; laikykite kvėpavimą tris sekundes, tada iškvėpkite lėtai ir pilnai per burną, skaičiuodami iki šešių. Pakartokite šį ciklą kelis kartus, leiskite kiekvienam kvėpavimui vis labiau atpalaiduoti jūsų kūną.

Būkite dėmesingi, išlaikykite pusiausvyrą ir atminkite:
darbo susitikimas - tai ne liūto ataka.

Kokią pagalbos ranką galime ištiesti „Z" kartai, siekiančiai įsilieti į „Baby Boomers" sukurtą darbo pasaulį?

Ar pažįstama situacija, kai „Millenials", „Baby Boomers" ir „X" kartų darbuotojai biure kartu vaigo tortą vieno iš bendradarbio gimtadienio progą, o „Z" kartos kolėga lieka darbo vietoje ir tup pat metu reaguoja žinrdėlėmis į torto nuotrauką, kurią savo „Instagram" paskyrinje paisdalino jubiliatas?

2020 m., prasidėjus pandemijai, vyriausi „Z" kartos atstovai, gim 1997 m., buvo 23 m. amžiaus. Dabartinė specialistai baigė studijas ir žengė pirmuosius žingsnius darbo rinkoje kak kitaip – nuotolių. Taigi, nemenka dalis „Z" kartos darbuotojų nėra dirbę kitoms kartoms įprastu darbo organizavimo modeliu – iš biuro – tad ir suvokimas, kas šiame kontekste yra norma, tikrai nėra savaime suprantamas.

Įmonėms vis plačiau taikant hibridinį darbo modelį, dažnamės patarimais, kaip supažindinti „Z" kartos darbuotojus su darbu biure ir paskatinti juos dažniau jame apsilankyti savo noru, o ne dėl to, kad reikia.

Padėkite kurti dar stipresnį santykį darbe

29 % „Z" kartos atstovų teigia sukūrę santykį su kolegomis ir vadovais žinutių pagalba bei vertina tai geriau nei susitikimus gyvai ar nuotolių. Padėkite savo jauniausiems kolegoms dar geriau pažinti vieni kitus kviesdami juos kavos pertraukėlės, bendrų pietų ar mėgstamo gėrimo.

Meskite iššūkį išankstinėms nuostatoms

74 % „Z" kartos atstovų tiki, kad darbo vietos pakeitimas yra lygus tobulėjimui, tad meskite iššūkį tokiam mąstymui suardydami galimybes ir šiai kartai augti toje pačioje organizacijoje. Taip pat, atsiminkite, kad šiai plataus mąstymo kartai svarbi galimybė tobulinti ne tik su darbu susijusias kompetencijas.

Apsibrėžkite, kas yra lyderis, iš naujo

„Z" kartos atstovai mano, kad sąžningumas ir kiti minkštieji įgūdžiai yra penkis kartus svarbiau nei patirtis tam tikroje darbo srityje ar žinios, tad tobulinkite savo lyderystės kompetenciją atitinkama kryptimi.

Supažindinkite darbuotojus su jūsų verslo etika

52 % „Z" kartos darbuotojų ir taip jaučia stresą dėl savo darbo, o nežinomybės jausmas jį tik didina, tad integruokite juos į darbą biure papasakodami apie ofise taikomas praktikas, taisyklės bei normas nuo A iki Z (darbo etika, susitarimas dėl polisio taip darbų, bendrų šventių šventimas, pietų pertraukos tradicijos, susitarimai dėl aprangos ir t.t.).

Meskite stereotipus apie tingią kartą į šoną

Dažnai manoma, kad **„Z" kartos atstovai** daugiausia dėmesio skiria tik asmeniniam gyvenimui, tačiau realybėje net **43 %** darbuotojų nurodo darbą ir karjerą svarbesniais nei asmeninis gyvenimas. Suteikite galimybes šiai kartai tai įrodyti pasiektais rezultatais.

Kvestionuokime, kiek darbuotojų grįžtinimas į biurus „Z" kartai iš tiesų yra pritakomas terminas? Žinutė šiai kartai turėtų būti adaptuota atitinkamai: „Kvietimas pažinti, kas gi yra tas darbas iš biuro ir kuo jis yra žavus".

Šaltinis: Jabra Report "How Gen Z is disrupting the workplace in 2024".

Pratęskime diskusiją:

lt.sales.manpower@manpower.lt
+370 6491 6109
+370 6553 8677

https://manpower.lt/izvalgos/