**KOMENTARAS ŽINIASKLAIDAI**

**2025 m. spalio 3 d.**

**Kokios kompetencijos gali būti naudingos kompetencijų trūkumą išgyvenančiame pasaulyje?**

Agnė Jonaitytė-Karalienė, ILTE Personalo departamento vadovė

**Šiuolaikinėje sparčiai kintančioje darbo rinkoje vis dažniau išryškėja kompetencijų trūkumo problema. Technologijų pažanga, darbo procesų skaitmenizacija ir globalūs ekonominiai pokyčiai nuolat keičia profesinius reikalavimus, prie kurių ne visada spėja prisitaikyti tiek darbuotojai, tiek švietimo sistema, tiek pati darbo rinka.**

Jei kalbėtume, kas labiausiai vertinama finansų sektoriuje, žinoma tai – rizikų valdymo, kibernetinės saugos, pardavimų, IT pozicijos. Šiuo metu rinkoje neturime pakankamai specialistų šiose srityse. Atsiminkime, kai Lietuvoje pradėjo kurtis paslaugų centrai – į juos reikėjo pritraukti darbuotojų su Lietuvoje dar labai retomis kompetencijomis. Po kiek laiko, rinka užsipildė ir tos kompetencijos nebebuvo taip geidžiamos visų darbdavių.

Tuo pačiu darbo rinkoje, taip pat ir finansų sektoriuje, daug kalbama apie tai, kad įprasti veiklos modeliai dėl dirbtinio intelekto vystymosi patiria esminius trikdžius. Pavyzdžiui, „Boston Consulting Group“ dalinasi, kad integravus DI sprendimus, informacinių technologijų specialistams jie nuima dalį rutininių darbų. Tuo tarpu žmonės gali atlikti platesnes sistemų dizaino, priežiūros funkcijas. Dėl šios priežasties atsiranda poreikis išmanyti platesnes sritis ir stiprinti sisteminį mąstymą.

Dar viena šių laikų kasdienybė – kibernetinio saugumo klausimai. Naudojantis jau anksčiau minėtu dirbtiniu intelektu, sukčiavimo veiklos tampa vis sunkiau atpažįstamos ne tik finansų sektoriuje, bet ir visur, kur susiduriama su klientų aptarnavimu, tad kibernetinės saugos žinios tampa kritine sritimi.

**Kokios kompetencijos svarbiausios darbuotojams?**

Kalbant apie ateities organizacijas, galima būtų daug kalbėti apie „kietąsias“ (*angl. hard*) kompetencijas, kurių trūkumą, beje, turėtume stipriai jausti, atsižvelgiant į moksleivių pasiekimus tiksliųjų mokslų srityje. Tačiau taip pat norisi atkreipti dėmesį į bendrąsias kompetencijas, kurių vystymas bus itin svarbus, norint sėkmingai organizacijose integruoti dirbtinio intelekto, technologinius, kompetencijų trūkumo ir neapibrėžtumo sprendimo elementus.

Kuriant plėtros banką, mes nuolat susiduriame su tuo, kad reikia kurti kažką, ko niekas nedarė. Šiuo metu neturime analogiškai veikiančių organizacijų Lietuvoje, o ir kitų šalių patirtimi ne visada pavyksta pasiremti. Ši patirtis moko, kad ateityje viena iš esminių kompetencijų tiek finansų, tiek daugiau mažiau ir kituose sektoriuose – bus adaptyvumas. Tai yra gebėjimas prisitaikyti prie naujų sąlygų, naudotis tuo, ką žinai, rinkti kitas žinias ir iš to konstruoti naujus sprendimus.

Taip pat viena svarbesnių kompetencijų bus įvairiapusiškumas – gebėjimas pritaikyti įvairius savo turimus įgūdžius, žinias, naudoti juos skirtinguose kontekstuose. Kartais darbuotojai baiminasi, kad perėję dirbti iš tam tikros srities į naujus vienetinius projektus, jie praras savo patrauklumą darbo rinkoje. Manoma, neva vystant tam tikrus nišinius projektus, darbdaviams kils abejonių dėl to, ar jie galės dirbti kitoje srityje. Tačiau realybėje, gebėjimas nuo nulio išvystyti išskirtinius projektus, byloja apie gebėjimą adaptuotis ir greitai mokytis. Žinoma, dažnai darbuotojų atrankas vykdantys vadovai nori jau viską žinančio ir galinčio darbuotojo, visgi laikui bėgant neišvengiamai reikės adaptuotis prie to, kad ieškosime ne viso reikalingo kompetencijų rinkinio, bet rinksimės kritines ar bazines reikalingas žinias ir aiškinsimės, kiek įvairiapusišką veiklą turėjo žmogus.

Iš to gimsta dar vienas svarbus įgūdis – augimo mąstysena arba nuolatinis mokymasis. Finansų sektoriuje dirbama su kliento patirtimi – klientų aptarnavimo modeliai kinta, keičiasi klientų įpročiai, skaitmeniniai sprendimai taip pat keičia bendravimo būdus, tad nuolat gali tekti taikytis prie naujų darbo būdų, įgyti naujų žinių. Galų gale net paprasčiausios technologijos vystosi žaibišku greičiu ir norint jomis naudotis, reikia nuolat mokytis. Augimo mąstysena ir reiškia įsitikinimą, kad žmogaus mokymosi gebėjimai įdėjus pastangų yra ugdomi ir auginami.

**Kaip turėtų veikti organizacijos?**

Organizacijoms taip pat bus svarbus gebėjimas inovuoti. Visoms, norinčioms laimėti organizacijoms, neišvengiamai bus svarbūs augimo mąstysenos elementai, kuomet reiks prisitraukti kompetencijas, kurių rinkoje šiuo metu trūksta ar net nėra. Būdų tam gali būti įvairių – dirbti su jaunimu, perkvalifikuoti esamus darbuotojus, išskaidyti funkcijas, ieškoti konsultavimo paslaugų ar projektinio darbo susitarimų.

Tad galbūt šiandien galime sakyti, kad utopiška galvoti apie tokias kompetencijas kaip adaptyvumas, įvairiapusiškumas, kai mums čia ir dabar reikia duomenų analitikų, kredito rizikos specialistų ar produktų ekspertų. Tačiau esant šių kompetencijų stygiui, neįdarbindami kitų anksčiau minėtų kompetencijų, neieškodami sprendimų, kokiu kitu būdu gauti reikalingą kompetenciją, mes pasmerkiame organizaciją, atitolindami siektinus rezultatus. Negana to, nepasamdytų žmonių kaštus perkeliame jau esamiems darbuotojams.

Kompetencijų trūkumo problema nėra vien tik specialistų stoka – tai iššūkis, kuris verčia mus keisti mąstymą apie darbą, organizacijas ir net mokymąsi. Pasaulis, kuriame gyvename, nebus lėtesnis ar paprastesnis, todėl tik tie, kurie gebės nuolat mokytis, prisitaikyti ir drąsiai kurti naujus sprendimus, galės išlikti konkurencingi.