

MYKOLO ROMERIO UNIVERSITETAS
VIEŠOJO VALDYMO IR VERSLO FAKULTETAS
VADYBOS IR POLITIKOS MOKSLŲ INSTITUTAS

DOMANTĖ ČEIONIENĖ

POKYČIŲ DARBO RINKOJE ĮTAKA KARJEROS
KRYPTIES KEITIMUI

Magistro baigiamasis darbas

Vadovas
Prof. dr. Vilma Čingienė

VILNIUS

2023

TURINYS

PAVEIKSLŲ SARAŠAS	3
LENTELIŲ SARAŠAS	4
ĮVADAS	5
1. POKYČIŲ, DARBO RINKOS IR KARJEROS KRYPTIES KEITIMO TEORINIAI ASPEKTAI ...	7
1.1. Pokyčio sąvokos ir proceso samprata	7
1.2. Darbo rinkos samprata ir struktūra.....	11
1.3. Karjeros samprata ir kryptys	15
2. POKYČIAI DARBO RINKOJE: 2020-2022 METŲ PERIODO TEORINĖ ANALIZĖ	19
2.1. Darbo rinkos sektorių apžvalga.....	20
2.2. Pokyčiai darbo rinkoje 2020-2022 m. kaip keturių elementų visuma.....	23
2.2.1. Masiniai darbuotojų atleidimai.....	23
2.2.2. Darbo būdo organizavimo pasikeitimai	24
2.2.3. Migracijos procesai.....	27
2.2.4. Darbo užmokestis ir infliacija.....	30
3. POKYČIŲ DARBO RINKOJE ĮTAKOS KARJEROS KRYPTIES KEITIMUI TYRIMAS	32
3.1. Tyrimo metodologija.....	32
3.2. Pokyčių darbo rinkoje įtakos karjeros krypties keitimui tyrimo rezultatai ir jų analizė	36
3.3. Pokyčių darbo rinkoje įtakos karjeros krypties keitimui tyrimo apibendrinimas	52
IŠVADOS	55
REKOMENDACIJOS	56
LITERATŪRA	57
SANTRAUKA.....	62
SUMMARY.....	63
PRIEDAI.....	63

PAVEIKSLŲ SĄRAŠAS

1. Darbo rinkos struktūriniai elementai.....	13
2. Darbo aplinkos aspektai keičiant karjeros kryptį	18

LENTELIŲ SARAŠAS

1 lentelė. Pokyčio sąvokos apibrėžimai	8
2 lentelė. Tyrimo dalyvių charakteristika.....	33
3 lentelė. Tyrimo klausimai.....	34
4 lentelė. Informantų karjeros raida finansų sektoriuje.....	37
5 lentelė. Vidiniai organizacijų aspektai	38
6 lentelė. Tarpasmeninių santykių ypatumai organizacijoje	39
7 lentelė. Informantų asmeniniai svarstymai apie karjeros pokytį.....	41
8 lentelė. Išorinių veiksnių poveikis sprendimui keisti karjeros kryptį.....	43
9 lentelė. Masinių atleidimų įtaka karjeros krypties keitimui	45
10 lentelė. Darbo būdo organizavimo pokyčių įtaka karjeros krypties keitimui	46
11 lentelė. Migracijos įtaka karjeros krypties keitimui	48
12 lentelė. Darbo užmokesčio įtaka karjeros krypties keitimui	49
13 lentelė. Naujosios karjeros krypties vertinimas.....	50
14 lentelė. Demografiniai aspektai.....	51

IVADAS

Lankstumas ir prisitaikymas prie pokyčių yra neatsiejamai priklausomi nuo greito gyvenimo tempo. Kuo lanksčiau žiūrima į besikeičiančią situaciją, tuo paprastesnis gali būti prisitaikymas. Savo galimybių suvokimas, poreikių įsivertinimas, darbo ambicijų įsivardinimas, taip pat gebėjimas apibrėžti kas aplinkoje netenkina, pasitikėjimas savimi priimant sprendimus – tokiomis savybėmis literatūroje apibūdinami sėkmingai pokyčius priimantys individai.

Karjera, neišskiriant konkrečios jos krypties, taip pat kuria reikšmingą pridėtinę vertę asmens gyvenime. Ji padeda siekti savirealizacijos, kurti ryšius, būti bendruomenės dalimi, jausti pripažinimą ir gyventi pilnavertišką gyvenimą. Karjera gali auginti asmenybę tiek profesiniu lygmeniu, tiek asmeniniu. Valstybių švietimo sistemos yra orientuotos į sėkmingą individų išsilavinimą nuo ankstyvo amžiaus ir įsitvirtinimą darbo rinkoje, planuojant karjerą gerokai iš anksto.

Temos aktualumas. Mokslinėje literatūroje tyrimų, atliktų apie pokyčius, darbo rinką, karjeros krypties keitimą iš tiesų galima rasti nemažai, tačiau pasaulinė pandemija verčia iš naujo vertinti visa tai. Problematiškumas atsiskleidžia tuo, kad įprastai visi moksliskai grindžiami procesai trunka ilgą laiką, o pastaraisiais metais – priešingai. Pokyčiai, sukelti COVID-19 pandemijos, palietė visas gyvenimo sritis. Reaguoti reikėjo nedelsiant, tad pokyčiai organizacijose priimti ir diegti itin sparčiai, o tokia organizacijų veikla tiesiogiai veikė darbuotojus ir darbo rinką bendraja prasme. Pasauliniai tyrimai rodo, kad pastaraisiais metais apie 70% darbuotojų keistų karjeros kryptį į kitą, dėl priežasčių, sukeltų pasaulinės pandemijos (McKinsey, 2023). Reikšmingi tyrimai pradėti atlikti pandemijos periodu, tačiau žymiai mažiau analizuojama kaip funkcionuoja pasikeitusi darbo rinka, kaip tai sąlygoja darbuotojų individualius karjeros kaitos sprendimus dabartiniame pokyčių kontekste.

Tyrimo problema – kokią įtaką pokyčiai darbo rinkoje turi karjeros krypties keitimui?

Tyrimo objektas – pokyčių darbo rinkoje įtaka karjeros krypties keitimui.

Tyrimo tikslas – atskleisti pokyčių darbo rinkoje įtaką karjeros krypties keitimui. Tikslui pasiekti yra keliami šie **uždaviniai**:

1. Išanalizuoti mokslinę literatūrą siekiant atskleisti pokyčių, darbo rinkos, karjeros krypties keitimo teorinius aspektus.
2. Išnagrinėti pagrindinius pokyčius darbo rinkoje 2020-2022 m. teoriniu aspektu.
3. Atliekant kokybinį tyrimą atskleisti pokyčių darbo rinkoje įtaką karjeros krypties keitimui.
4. Empirinio tyrimo metu identifikuoti ir kitas priežastis (galimai) turinčias įtakos karjeros krypties keitimui.

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros analizė, kokybinis tyrimas, duomenų analizė.

Temos iširtumas. COVID-19 pandemijos padariniai tiriami visose gyvenimo srityse, įskaitant ir darbo rinką. Esmines temas apie Lietuvos pokyčius darbo rinkoje pandemijos laikotarpiu analizuoja I. Blažienė, R. Miežienė ir R. Guobaitė-Kiršlienė (2021), Beržinskienė ir Gudienė (2010) lygina Lietuvoje vyraujančią nedarbą su situacija kaimyninėse ir Europos Sąjungos šalyse, Laužadytė (2014) analizavo kokius sunkumus ilgalaikis nedarbas sudaro dirbantiems, darbo rinkos politiką tiria L. Okunevičiūtė-Neverauskienė ir A. Pocius (2020), darbo užmokesčio tyrimus aptaria M. Juchnowicz, B. Gruževskis ir H. Kinowska (2021), apie darbuotojų migraciją kalba Ž. Dambrauskaitė (2022), I. Kirelienė (2020), R. Miežienė ir B. Gruževskis (2020). Darbe daugiausia naudojamos užsienio autorių mokslinė literatūra: apie dabartinį pasaulio neapibrėžtumą kalba B. E. Baran ir H. M. Woznyj (2021), pokyčius raidą tiria P. Gupta ir K. Goyal (2021), nuotolinį darbą įvairiais aspektais tiria A. Bick, A. Blandin ir K. Mertens (2021), taip pat A. Kramer ir K. Z. Kramer (2020), darbuotojų gerovę analizuoja J. B. Carnevale ir I. Hatak (2020) bei S. Poulsen ir C. Ipsen (2017), masinius atleidimus iš darbo detalizuoja K. T. Ganson, A. C. Tsai ir kiti (2021), taip pat A. Foote, M. Grosz ir kiti (2018), organizacinę kultūrą aptarinėja A. Spicer (2019) ir kiti mokslininkai.

Darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas, du teoriniai ir vienas empirinis skyrius, 14 lentelių ir 2 paveikslai, santrauka, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, 1 priedas.

1. POKYČIŲ, DARBO RINKOS IR KARJEROS KRYPTIES KEITIMO TEORINIAI ASPEKTAI

1.1. Pokyčio sąvokos ir proceso samprata

Kintanti, neapibrėžiama, kompleksiška ir dviprasmiška – tokiais būdvardžiais dažnai apibūdinama dabartinių laikų aplinka. Tarptautinių organizacijų aplinkoje dažnai naudojamas trumpinys VUCA (angl. volatile, uncertain, complex, ambiguous), kai norima įvesti į nepastovumo ir nuolatinės kaitos kontekstą (Baran ir Woznyj, 2020).

Dirbtinis intelektas, duomenų skaitmenizacija, procesų automatizavimas, robotika, žmogiškojo faktoriaus būtinybės mažėjimas ir dar daugelis tobulėjančių veiksnių keičia mūsų gyvenimą. Visuomenėje plačiai paplitęs posakis, kad „nieko nėra pastoviau už laikinumą“. Būtent laikinumu yra vadinama fazė iki prasidedant pokyčiui, kaip atsvaros taškas, kad galėtume suprasti pradžių (Gupta ir Goyal, 2021).

Žmogus pastoviai yra veikiamas pokyčių dėl asmeninių, ekonominių, politinių ar socialinių veiksnių. Žmonės yra paliečiami tiek individualiu lygmeniu, tiek visuomeniniu, todėl labai aktaliu tampa vienas vadybinis aspektas – individualus gebėjimas priimti pokyčius. Kaip pastebi Poulsen ir Ipsen (2017) dėl technologinės raidos ir pats pokytis dabartiniais laikais yra žymiai greitesnis ir dinamiškesnis. Prieš keletą amžių vykę technikos, pramonės perversmai truko dešimtmečius ir ilgai buvo aptarinėjami ką naujo tai suteikia, dabar visuomenei itin didelę nuostabą kelia tik išskirtiniai atvejai. Tačiau panašumas lieka tas, kad nei prieš šimtmetį, nei dabar, pokytis savaime nėra lengvas nei jį vykdančioms, nei jį priimančioms (Paulsen ir Ipsen, 2017).

Pokyčių organizavimas bei valdymas, kaip pastebima mokslinėje literatūroje, yra svarbi valdymo dalis visose organizacijose. Organizacijos, siekdamos išlaikyti konkurencingumą rinkoje, lygina turimus rezultatus ir aukštas ribas kelia ateities laikotarpiams. Gupta ir Goyal (2021) teigia, kad visos darbo rinkoje veikiančios organizacijos gyvena pokytyje, nes norint išlikti konkurencingu privalu stebėti kitus ir keistis pačiam. Tokiam požiūriui pritaria ir Sulastini ir Rajjani (2023), teigdami kad organizacija nuolat kuria strategijas prisitaikymui prie išorinės aplinkos veiksnių.

Mokslo apie pokyčius pradininku laikomas Kurt Lewin, dar XX amžiuje pokytį apibrėžęs kaip išorinės jėgos paskatintą nukrypimą nuo pirminės būsenos (Memon, Shah ir Khoso, 2021). Plačiai paplitusi yra ir jo sukurta frazė, kad norint ką nors suprasti, reikia pabandyti tai pakeisti. O Lewin sukurtame organizacijos pokyčio modelyje teigiama, kad yra trys pagrindinės fazės kurias reikia pereiti: atšildymas,

keitimas, užšaldymas (Memon, Shah ir Khoso, 2021). Pirmoje fazėje, svarbu įtraukti visas suinteresuotas šalis, sudominti. Antroje fazėje vyksta pats pokytis, susiduriama su daug iššūkių, tačiau svarbu tikėti pokyčio galia. Teigiama, kad kai darbuotojai prisideda prie teigiamų pokyčių organizacijoje, didėja jų įsitraukimas ir į kitas veiklas. Paskutinė fazė – ką tik pasikeitusio proceso ar situacijos priėmimas kaip įprastos rutinos.

Naujausiose užsienio autorių studijose pokyčio sąvoka (angl. k. *change*) yra apibrėžiama kaip nuolatinis atsinaujinimas arba nenutrūkstamas atsinaujinimo procesas (Amis ir Greenwood, 2020). Mokslinėje literatūroje pokyčių tema plačiai tiriama lietuvių ir užsienio autorių. Prieš keletą dešimtmečių pokyčių sampratas, tipus analizavo Huczynski ir Buchanan (2001), B. Burnes (2003), L. Nelson (2003), R. Todnem (2005), D. Lodienė (2005), Zakarevičius (2005), G. Cibulskas (2006), R. Vanagas (2007) ir kiti. Paskutiniu metu dešimtmečiu tyrėjai jau daugiau dėmesio skiria ir žmogiškajam faktoriui, ryšiais tarp komunikacijos ir reakcijos, pokyčių valdymo metodams ir jų taikymui. Tai analizuoja P. Manikandan (2010), Brown (2012), Horstein (2015), Holten ir Brenner (2015) ir kiti autoriai. Pastaraisiais metais daugiausia tirti COVID-19 pandemijos sukelti pokyčiai, analizuojant praktiškai visas sritis paliestas nenugalimos jėgos.

1 lentelė. Pokyčio sąvokos apibrėžimai (sudaryta autorės).

Pokyčio samprata	Autorius, metai
Pokytis – pastovi tikslingo organizacijos veikimo savybė.	Burnes, 2003
Pokytis yra fundamentalus persiorientavimas į kitokį veikimo būdą.	Lodienė, 2005
Pokytis – visa kas šiandieninėje darbo aplinkoje yra kitaip negu buvo vakar.	Lewis, 2011
Pokytis – procesas, kurio metu vyksta vieno ar daugiau svarbių elementų vystymasis.	Brown, 2012
Pokytis – būdas, kuriuo siekiama įgyvendinti organizacijos viziją.	Arimavičiūtė ir Raišienė, 2015
Pokytis – struktūros, metodų ir tikslų keitimas.	Holten ir Brenner, 2015
Pokytis – tai perėjimas iš vienos būsenos į kitą.	Želvys, 2018
Pokytis – nuolatinio atsinaujinimo procesas.	Wayne, Bush, Benett (2018)

Kaip matoma lentelėje, vieno būdo apibrėžti pokyčiui nėra, pokyčio sampratą mokslininkai pateikia savaip priklausomai nuo kontekstinės aplinkos. Jis gali būti apibūdinamas kaip tikslingo veikimo savybė, kaip procesas, apimantis elementų vystymąsi, arba perėjimas iš vienos būsenos į kitą.

Baran ir Woznyj (2021) nagrinėdami pokyčio sampratą pateikia tris pokyčio dimensijas:

1. Tai nenuspėjama ir neišvengiama veika;
2. Pastebima priklausomybė tarp vidinių ir išorinių aplinkos veiksnių;
3. Visos organizacijos turi ruošti darbuotojus veikti neapibrėžtoje aplinkoje.

Analizuojant pokyčio sampratas galima teigti, kad jis yra įvairiapusiškas tyrimo objektas, susidedantis iš daug aspektų (organizacijos tipo, valdymo tipo, laiko rėmų, iškelto tikslo ir kt.). Jis dažniausiai yra traktuojamas kaip ilgalaikis procesas, tačiau kai kurie modeliai jų trukmę sieja tiesiogiai su technologine pažanga organizacijoje ir vadybinėmis kompetencijomis.

Užsienio autoriai Burnes (2003), Gupta ir Goyal (2021), pokytį nagrinėja kaip priemonę pasiekti tikslui. Anot jų, jeigu organizacija nekurtų strategijos ir prie esamos situacijos neadaptuotų visos organizacijos, pokyčiai nevyktų. Viskas veiktų taip, kaip sugalvota pirminėje stadijoje, tačiau tuo retas kas vadovaujasi. Yra autorių, teigiančių priešingai, kad ne visada galima suplanuoti organizacijoje vyksiančius pokyčius, nes kartais tai nutinka netikėtai (Sulastini ir Rajiani, 2023).

Tarptautinės vadybos konsultavimo įmonės „McKinsey & Company“ atliktame tyrime nustatyta, kad daugiau nei trečdalis pradėtų įgyvendinti pokyčių nepasiekia planuoto rezultato arba užtrunka ilgiau nei planuota, o vienas trečdalis apskritai žlunga. Dėl to skatinama nuolat ieškoti skirtingų metodų pokyčiams planuoti, įgyvendinti ir įvertinti. Galima teigti, kad pokytis visada turi ne tik tikslą, tačiau kartu ir riziką nepasisekti.

Kaip teigia Amis ir Greenwood (2020), pagrindinės pokyčio rizikos – kad procesas ne visada pamatuojamas, nuoseklus ir atnešantis iš anksto suplanuotus rezultatus. Didžiąja dalimi proceso eiga ir rezultatai priklauso nuo auditorijos, kuriai jis pristatomas, reakcijos. O reakcija, dažnu atveju, priklauso nuo pokyčio vykdytojo pasiruošimo ir įsitraukimo (Amis ir Greenwood, 2020). Pasak Goff, Hodgson ir kt. (2021), kadangi yra paliečiamos organizacijoje dirbančių žmonių vertybės ir sukuriamas jų asmeninis nestabilumas, tai yra pagrindiniai veiksniai pokyčio procesą padarantys rizikingu.

Bendrajai prasme, pokyčius galima įvardinti kaip lengvus (nuspėjamus), vidutinius (kai periodiškai, pastoviai kinta situacija) ir aktyvius (greiti, netikėti). Autoriai Tondelt (2009), Stewart (2010), Sujova (2010) analizavo organizacinių pokyčių tipus. Remiantis jų tyrimais galima pateikti tokią klasifikaciją:

- Permainų (nauji tikslai, vizija, misija);
- Krypties (siekiant išlikti konkurencingam);

- Proceso (siekiant pagerinti kokybę);
- Pavieniai (procesų palengvinimui, automatizavimas);
- Radikalūs (keičiant didžiąją dalį veikusių sistemų);
- Nenumatytų (neplanuoti išoriniai veiksniai: pandemija);
- Valdymo (kai pastebima kad vadovybė nebekompetetinga atlikti užduotis); Struktūros (kuriami nauji skyriai).

Carnevale ir Hatak (2021) pateikė išsamią studiją kaip ir kodėl pokyčiai gali būti skirstomi į dvi esmines grupes: planuotus ir neplanuotus. Planuotų pokyčių tikslas yra parengti organizacijos darbuotojus numatomiesiems struktūriniais ar procesiniais pasikeitimams. Tokie pokyčiai dažniausiai yra inicijuojami vadovaujančių asmenų. Jie turi aiškia viziją, konkretų tikslą, įtraukia visus organizacijos darbuotojus ir planuojami ilgesniam laikotarpiui. Neplanuoti pokyčiai prasideda spontaniškai ir dažnai yra neišvengiami. Yra teigiama, kad tokie pasikeitimai gali sukelti didelį darbuotojų nepasitenkinimą ir vesti į kritines situacijas. Geriausias tokio pokyčio pavyzdys yra COVID-19 pasaulinė pandemija, prasidėjusi, plitusi ir nesuvaldomai palietusi visus pasaulio gyventojus.

Mokslinėje literatūroje pateikiami skirtingi metodai pokyčiams valdyti. Apibendrinant, Burke (2008) pataria planuoti kieno atsakomybė yra (bus) suvaldyti pokyčius, Pulsen ir Ipsen (2017) pabrėžia individualaus iniciatyvumo svarbą prasidedant kitimui, Zakarevičius (2005) skatina iš anksto apgalvoti, numatyti galimą teigiamą ir neigiamą poveikį ir siekti mažinti pastarąjį, Hurn (2012) tyrimų išvadose pateikia kad svarbu suburti suinteresuotas šalis ir konsultuojant vieniems kitus mažinti pasipriešinimą.

Pokyčių valdymo metoduose galima išvelgti pasidalinimą į dvi puses – vieni orientuoti į procesą (jo įgyvendinimo eigą ir rezultata), o kiti į žmogiškąjį faktorių (t.y. pokytyje dalyvaujančiųjų emocijos, reakcijos). Žmogiškųjų išteklių pusės atstovai akcentuoja ypatingą psichologinių detalių svarbą. Žmogus, kaip savarankiškas individas, nėra linkęs greitai įtikėti kitu požiūriu, todėl svarbu ne tik pateikti faktus, o ir atvirai bendrauti siekiant rezultato (Gupta ir Goyal, 2021).

Nepriklausomai nuo to koks yra pokytis, kiekvienai organizacijai svarbu į jį reaguoti, imtis iniciatyvos ir dėmesingumo darbuotojų reakcijai. Jeigu ką tik buvo atleisti darbuotojai, labai tikėtina kad likusieji reaguos nervingai, tikėtis klausimų-atsakymų sesijos ar kitokios informacijos kad galėtų ramiai tęsti darbus. Įvairių vadybinių priemonių pagalba galima kurti palankesnę aplinką ir mažinti kylantį darbuotojų pasipriešinimą pokyčio metu (Horstein, 2015).

Lankstumas ir prisitaikymas prie pokyčių yra neatsiejamai priklausomi nuo greito gyvenimo tempo. Kuo lanksčiau žiūrima į besikeičiančią situaciją, tuo paprastesnis gali būti prisitaikymas. Savo galimybių suvokimas, poreikių įsivertinimas, darbo ambicijų įsivardinimas, taip pat gebėjimas apibrėžti kas aplinkoje

netenkina, pasitikėjimas savimi priimant sprendimus – tokiomis savybėmis literatūroje apibūdinami sėkmingai pokyčius priimantys individai.

Apibendrinant mokslinėje literatūroje analizuojamas sampratas, galima teigti, kad pokytis yra suprantamas kaip procesas, kai pagrindinis objektas tampa kitoks. Pokyčiai gali būti skirstomi į mažus ir didelius, laikinus ir nuolatinus, tikslingus ir netikslingus. Pokytis gali būti planuotas arba neplanuotas, tačiau nepriklausomai nuo to gali bet kada paveikti skirtingas sritis, kaip asmeninę, profesinę, organizacinę, socialinę ir kt.

1.2. Darbo rinkos samprata ir struktūra

Darbas yra neatsiejama kiekvieno žmogaus gyvenimo dalis. Ši veikla gali būti suprantama kaip viena iš svarbiausių žmogaus pareigų gyvenime, nes dar prieš keletą dešimtmečių tik daug ir atsakingai dirbantis žmogus nusipelnėdavo kitų pagarbos bei jausdavosi visuomenės dalimi. Anksčiau pati darbo sąvoka buvo siauriau apibrėžiama, kadangi procesas daugiausia siejosi su namų ruošos darbais, o ilgainiui pasauliui globalizuojantis ėmė vystytis ir žmonių noras taikyti savo stipriasias savybes ir polinkis į konkrečią veiklos sritį – profesiją.

Profesijos pasirinkimas, įgijimas, o vėliau pats darbas iš tiesų turi didelę reikšmę žmogaus gyvenime. Galima rasti nuomonių, kad darbas gali būti kaip poilsis, gali būti kančia ar nuobodybe be tikslo, gali kelti minimalias emocijas, tačiau sunku paneigti, jog tai esminė mūsų gyvenimo dalis. Tai pagrindinis pajamų šaltinis, todėl žmogus didžiąją dienos dalį praleidžia darbo aplinkoje – atlikdamas užduotis ir daugiau ar mažiau socializuodamasis. Populiariu sakyti, kad darbas gali būti nuolatinė problema žmogaus kasdienybėje, ir nuo pasirinkto sprendimo priklauso tiek psichologinė būsena tiek pasitenkinimas gyvenimu.

Darbo sąvoka prieš dešimtmetį buvo plačiai analizuojama mokslininkų, pavyzdžiui, Martinkus ir Beržinskienė (2005) darbą apibrėžia kaip fizinių ir protinių gebėjimų naudojimą užduočiai atlikti. Panašiai teigia Žilinskas (2008) ir prideda, kad darbinėje veikloje svarbu gebėjimus sutelkti ir nukreipti siekiant tam tikro tikslo. Taigi, sutinkama, kad darbas turi turėti tikslą, ir jam pasiekti naudojami visi asmens turimi gebėjimai. Darbas gali būti minimas ir kitame kontekste, pavyzdžiui, kaip statuso turėjimas, pagrindinis užsiėmimas, gali būti tapatinamas su darbine karjera, gali būti kaip vietovės įvardijimas, taip pat kaip galutinis veiklos rezultatas.

Darbo rinkos apibūdinimai taip pat moksliniuose šaltiniuose pateikiami kiek skirtingai, akcentuojant darbą, darbuotojus, veiklą arba atlygį. Anot Martinkaus ir Beržinskienės (2005), darbo rinkoje veikia darbdavys, darbuotojas ir žmogus ieškantis darbo, kurių bendras tikslas – sutarti pareigų ir atlygio sąlygas.

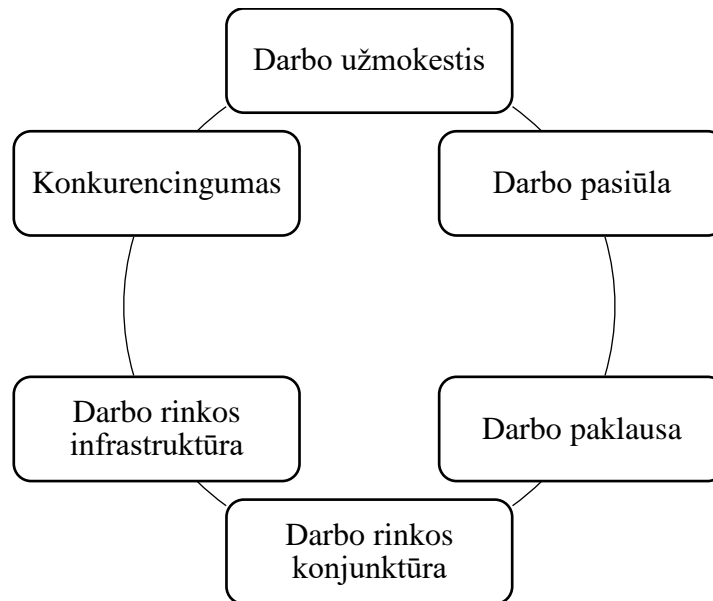
Darbo rinka gali būti suprantama kaip sistema, kurioje sąveikauja darbo jėgos pardavimas ir pirkimas ir formuojasi darbo užmokestis. Navickas (2003) praplečia rinkos sampratą, pridėdamas tokias rinkos funkcijas kaip pajamų paskirstymas gyventojams ir teisiškai užtikrintos vienodos galimybės darbui. Lietuvos socialinių mokslų centras darbo rinką apibūdina kaip ekonominių santykių sistemą, kurioje veikia pasiūla ir paklausa, ir formuojasi darbo užmokestis. Yra teigiančių, kad svarbiausias subjektas rinkoje yra darbo užmokestis, kadangi tai leidžia individui aprūpinti save gyvenimui reikalingais daiktais, kiti akcentuoja paklausos ir pasiūlos santykį. Yra sutariama, kad darbo rinka yra jungtis, kurioje darbo jėga pasiskirsto tarp teritorijų, įmonių ir profesijų. Be to, joje vyksta kaip pajamų paskirstymo funkcija tarp gyventojų per darbo užmokestį, skatina vienodas teises į įsidarbinimą ir profesinį tobulėjimą.

Toliau galima paanalizuoti kokie pagrindiniai subjektai veikia darbo rinkoje. Mokslinėje literatūroje sutinkama, kad darbo rinkoje kaip ir kitose rinkose, sąveikauja pirkėjas ir pardavėjas. Taigi, pirkėjas yra darbdavys, o pardavėjas yra darbuotojas, darbdavys perka iš darbuotojo specialius gebėjimus, ir už tai moka atlygį. Taigi, kaip matoma, pagrindiniai subjektai darbo rinkoje yra darbdaviai ir darbuotojai. Tačiau svarbu paminėti, kad dar vienas svarbus dalyvis yra šalies Vyriausybė, kiekvienoje valstybėje per specialių institucijų tinklą užtikrinanti santykių reguliavimą. Akivaizdu, kad visi šie dalyviai turi savitus tikslus: darbdavys – pirkti jėgą, darbuotojas – parduoti jėgą ir gauti atlygį, Vyriausybė – skatinti konkurencingus ir auginančius santykius.

Kaip pastebi Rudžinskienė (2008), priklausomai nuo apskaičiuojamo pasiūlos ir paklausos santykio darbo rinka gali būti perteklinė (kai jėgos pasiūla viršija paklausą, vyrauja nedarbas), deficitinė (kai pasiūla žymiai mažesnė nei norinčiųjų/galinčiųjų dirbti) ir nulinė (kada abu rodikliai skiriasi minimaliai). Galima suprasti, kad nulinis variantas yra valstybių siekiamybė, tačiau praktiniu aspektu išlaikyti tokį balansą reikėtų labai daug pastangų ir išteklių.

Analizuojant mokslinėje literatūroje pateikiamas sampratas, galime skirti šešis esminius darbo rinkos elementus (žr. 1 pav.). Kaip jau aptarta, darbuotojai kuria darbo jėgos pasiūlą. Tai gali būti suprantama kaip individų gebėjimas ir apskritai noras dirbti sutartomis sąlygomis ir gaunant atlygį už atliekamas funkcijas. Darbo jėgos paklausą sudaro bendras darbo vietų skaičius rinkoje, įskaitant užimtų ir laisvų į kurias dar yra ieškoma darbuotojų. Kitas esminis elementas – darbo rinkos konjunktūra – tai politinės, ekonominės ir socialinės sąlygos, kurios tarpusavyje sąveikaudamos daro įtaką šalies užimtumui ir nedarbui. Šalies mastu tai yra itin reikšmingas rodiklis, atspindintis darbo jėgos pasiūlos ir paklausos santykį darbo rinkoje, kas turi tiesioginės įtakos šalies ekonominei padėčiai. Svarbu paminėti darbo užmokestį, kuris yra pirkėjo ir pardavėjo derybų objektas, ir bendraja prasme darbo rinkoje tai kuria dar vieną elementą – konkurenciją. Konkurencija taip pat kuriama su tikslu pagreitinti ieškančiųjų darbo

įsitraukimą į darbo rinką, pavyzdžiui, darbuotojams pereinant į kitas pozicijas ir paliekant mažiau patirties reikalaujančias. Paskutinis elementas - infrastruktūra – gali būti kiekvienos valstybės strateguojamas siekiant skirtingų tikslų, nes tai yra valstybinių ir nevalstybinių institucijų visuma, leidžianti vystyti darbdavių ir darbuotojų santykiams veikianti pagal teisinės normas.



1. pav. Darbo rinkos struktūriniai elementai (sudaryta autorės).

Darbo rinkos funkcionavimui yra svarbūs įvairūs veiksniai. Kaip stipriai jie pasireiškia ir kokią įtaką daro yra matuojama įvairiais rodikliais, kuriems kintant, tai tiesiogiai atsispindi darbo rinkos situacijoje. Pagrindiniai iš jų – laisvos darbo vietos, darbo užmokestis, registruotas nedarbas (Lietuvos darbo rinka, 2023). Apžvelgiant šią dieną situaciją rinkoje, Užimtumo tarnybos duomenimis Lietuvos savivaldybėse vyksta teigiami pokyčiai. Tai apima tokių rodiklių stebėseną, kad mažėja registruotas nedarbas, registruojama daugiau darbo pasiūlymų, aktyvėja sezoninių darbų pasiūla, o apskritai darbo rinka išlieka atspari ir aktyvi, nors užsitęsęs šalies ekonomikos augimo lėtėjimas ilgą laiką kūrė neapibrėžtumą visiems darbo rinkos dalyviams (Situacija darbo rinkoje: naujausia apžvalga, 2023).

Mokslinėje literatūroje itin daug dėmesio yra kreipiama į ilgalaikį nedarbą, kadangi kuo jis didesnis, tuo labiau tai tiesiogiai atsiliepiama dirbantiesiems ir apskritai valstybei. Tema literatūroje analizuojama daugiau nei du dešimtmečius, pavyzdžiui, Beržinskienė ir Gudienė (2010) lygino Lietuvoje vyraujančią nedarbą su situacija kaimyninėse ir Europos Sąjungos šalyse, Laužadytė (2014) analizavo kokius sunkumus ilgalaikis nedarbas sudaro dirbantiesiems. Ilgalaikio nedarbo rodiklis apima galinčių dirbti, tačiau dėl tam

tikrų priežasčių daugiau nei vienerius metus nerandančių tinkamos darbo vietos žmonių dalį. Tai gali sąlygoti tiek dėl pokyčių rinkoje (ypač struktūros pokyčių), tačiau gali būti išvelgiama ir ieškančiojo asmens įsitikinimų įtaka. Nors verta pastebėti ir tai, kad pagal Lietuvoje vykdomą politiką išmoka nedirbančiam asmeniui yra reguliariai mažinama, tad asmuo turėtų būti suinteresuotas rasti darbą ir pagerinti savo pragyvenimo lygį.

Pastebima, kad visuomenėje visuomet yra dalis ilgą laiką nedirbančiųjų. Priežastys, lemiančios ilgalaikį nedarbą yra skirstomos į objektyvias ir subjektyvias (Beržinskienė ir Būdvytytė-Gudienė, 2010). Objektyvios – darbo rinkos struktūros pokyčiai, per didelės garantijos nedirbantiems asmenims, nepakankamas darbo užmokesčio lygis, neefektyvi darbo rinkos politika, technologijų pažanga. Subjektyvios – kvalifikacijos trūkumas, patirties trūkumas, pasyvus gyvenimo būdas. Natūralu, kad siekiama didinti užimtumo rodiklį ir mažinti nedarbą. Užimtumo didinimui valstybėje veikia suinteresuotos institucijos, pavyzdžiui, Užimtumo tarnyba. Ji yra svarbus darbo rinkos dalyvis ir vykdo dvi politikas: aktyvią ir pasyvią. Aktyvi: pagrindė orientuota į bedarbius ir jų kvalifikacijos kėlimą, konkurencingumo didinimą, padeda orientotis papildomų mokymų sferoje. Pasyvi: orientuota į kompensacines sąlygas, kai dėl atitinkamų priežasčių individas nedirba, tačiau jam suteikiama materialinė pagalba tam tikrą laikotarpį (Paramos priemonės, 2023). Pavyzdžiui, dar viena iš Užimtumo tarnybos teikiamų paslaugų, tai yra konsultacinės paslaugos numatomiems atleisti darbuotojams (Informacija numatomiems atleisti darbuotojams, 2023).

Žmogus nuo prigimties yra suinteresuotas dirbti ir gauti už tai atlygį, o dabartiniame pasaulyje, kai galima rinktis iš skirtingų veiklų, siekiama kad veikla būtų visapusiškai patraukli. Yra vyraujanti nuomonė, kad kuo didesnis darbo užmokestis, tuo dažniau pasirenkama ta profesija. Tačiau statistiniai duomenys rodo, kad net ir aukštą darbo užmokestį siūlančios įmonės nelengvai pritraukia specifinių įgūdžių turinčius darbuotojus. Užimtumo tarnybos viešais duomenimis, 2023 m. kovo mėnesį kaip paklausiausios profesijos darbo rinkoje yra įvardijamos reklamos srityje, administravimo, sandėliavimo darbuotojai, taip pat sunkiasvorių transporto priemonių vairuotojai, biurų ir viešbučių pagalbinių darbuotojai (Paklausios profesijos, 2023).

Taigi, darbo rinka yra vieta, kurioje sąveikauja darbdavys ir darbuotojas. Darbo rinkoje darbuotojai siūlo savo įgūdžius, gebėjimus, mainais į atlygį ar kitokią kompensaciją. Darbdavys darbo rinkoje nustato atlygį, siekia pritraukti ir išlaikyti darbuotojus. Darbo rinka nuolat yra veikiamą ekonominių, socialinių ir politinių pokyčių.

1.3. Karjeros samprata ir kryptys

Socialinė ir ekonominė aplinka kinta nuolat, paveikdama visuomenę ir pačią karjeros sampratą. Karjera tampa neatsiejama realizavimosi socialinėje erdvėje dalis, nes kuo daugiau pavyzdžių aplinkui, tuo didesnis paskatinimas asmeniniams pasiekimams. Apskritai visuomenėje didėja nuolat besimokančiųjų dalis, todėl ir atsiranda kompleksinis požiūris mažinantis atskyrimą tarp dirbančiųjų ir besimokančiųjų. Stengiamasi balansuoti tarp darbo ir mokymosi, tačiau kad procesas būtų sklandus, tam būtina turėti planą ateičiai.

Terminas „karjera“ yra kildinamas iš prancūzų kalbos žodžio, reiškiančio greitą ir sėkmingą kilimą visuomeninėje, mokslinėje veikloje (Tarptautinių žodžių žodynas). Anot Dromantaitės (2012), karjera yra vienas iš pagrindinių žmogaus siekių, nes pati karjeros savoka siejasi su gera gyvenimo kokybe. Ji taip pat priduria, kad siekti karjeros nėra nei vieno darbuotojo pareiga, tai yra individualiai išsikeliamas tikslas ir ieškoma priemonių jam pasiekti (Dromantaitė, 2012). Karjeros samprata kito, ir įvairiais laikotarpiais, dėl socialinių ir kultūrinių pokyčių vyraudavo tam tikri įsitikinimai. Dabar yra sutariama, kad dinamiškoje darbo aplinkoje sėkmingai veikiantis, karjeros siekiantis žmogus turi gebėti prisitaikyti, numatyti veiksmus iš anksto ir pagal esamą situaciją tikslingai veikti. Sėkmingas darbuotojas pasižymi gebėjimu veikti racionaliai, savarankiškai, suprantant tiek savo asmeninius, tiek organizacinius siekius. Svarbu suvokti ne tik savo stipriasias ir tobulintinas vietas, tačiau sekti darbo rinkos tendencijas.

Pokyčio fenomenas, kaip jau aptarta, paliečia visas sritis, ne išimtis ir karjera darbo rinkos kontekste. Sėkmingos karjeros istorijose yra akcentuojami du gebėjimai: gebėjimas pasirengti jiems ir tinkamai sureaguoti jiems vykstant. Anot Kramer ir Kramer (2020), pandemija pakeitė profesijų prestižą ir visuomenės nuostatas apie atskiras profesijas bei pačią darbo rinką. Tai ypatingai gali turėti įtakos jaunesniajai visuomenės daliai, kuri projektuoja savo karjeros kelią netolimoje ateityje.

Profesijos rinkimasis ir karjeros planavimas yra sudėtiniai procesai, kurių metu žmogus analizuoja save, jį dominančias profesijas ir galbūt domisi situacija darbo rinkoje. Šiame procese aktyviai dalyvauja ne tik pats asmuo, bet ir artimos aplinkos asmenys, pavyzdžiui, šeimos nariai ar mokytojai (Hughes. 2015). Profesijos rinkimasis gali būti sulyginamas su asmenybės siekiu surasti savo vietą, išsiaiškinti ką „aš, kaip asmenybė“ galiu naudingo kasdien sukurti darbo vietoje. Be abejo, mokslinėje literatūroje teoriniu požiūriu procesas turėtų būti sistemingas, vykti racionaliai, tačiau realybėje jis gali būti paveikiamas itin daugelio veiksnių. Bene svarbiausia, kad individas rinktųsi profesiją atsižvelgdamas į savo polinkius, asmenines savybes, gebėjimus ir tobulintinas vietas, taip pat turėtų kuo platesnį įsivaizdavimą apie siekiamą profesiją, suprastų studijų specializacijas bei įsidarbinamumo situaciją.

Anot Augienės (2009), mokslininkai dar XX a. tyrinėję profesinio apsisprendimo procesą, siūlo jame skirti tokius aspektus:

- Pirmenybė vienai profesijai dėl jos turimo pranašumo kuriuo nors aspektu;
- Svajonės turėjimas ir siekimas (kaip didžiausias tikslas);
- Ketinimai siekti laikytis numatyto plano siekiamam rezultatui.

Kaip matoma, pagal aptartus veiksnius asmuo yra kreipiamas rinktis vieną sritį dėl tam tikro pranašumo prieš kitus darbo rinkos dalyvius. Tikėtina, kad tai gali suteikti užtikrintumo asmens sprendimui. Skatinama turėti svajonę bei jos tikslingai siekti, kartu ir nenukrypti nuo susidaryto plano. Nors mokslininkai šiuos aspektus išskiria pirminio profesinio apsisprendimo kontekste, galima teigti, jog tie patys aspektai gali būti svarbūs ir vėliau. Pavyzdžiui, pradirbus reikšmingą skaičių metų įvairiose organizacijose ir supratus, kad profesija nebėra įdomi, nebeteikia teigiamų emocijų, nebėra ko mokytis ir pan., žmogus turi visapusišką laisvę suprasti savo poreikį, turėti naują svajonę ir drąsiai imtis naujos veiklos plano. MacDougall (2016), karjeros keitimui asmuo pasiruošęs yra tada, kai yra nusiteikęs įdėti daug pastangų, nes lengvo ir patogaus laiko nėra.

Profesijos pasirinkimas nors ir labai atsakingas žingsnis. Be abejo, įtakos renkantis profesiją turi žmogaus asmenybė ir jos bruožai, kurie gali būti apibūdinami kaip pastovūs ir atitinkamose situacijose pasikartojantys žmogaus veiksmuose. Kaip esminiai asmenybės elementai yra skiriami šie: temperamentas ir charakteris; gebėjimai; nuostatos ir vertybės. Nors profesijos rinkimasis yra individualus procesas ir kiekvienam žmogui skirtingas, akcentuojama ir aplinkinių galima pagalba. Kaip teigia D. Augienė (2009), žmonės, kuriais mes pasitikime (šeimoms nariai, kolegos, draugai ar kt.) gali pasidalinti mintimis, padėsiančiomis sau įsivertinti polinkį tam tikrai sričiai, arba taip pat jie gali supažindinti su kitais žmonėmis, galinčiais pasidalinti jau turima konkrečia patirtimi. Bendravimas gali būti labai naudingas, siekiant išgirsti tikras istorijas ir patirtis bei geriau suprasti profesijos detales.

Apskritai, keitimasis informacija tokiose vadinamose socialinėse grupėse yra visoms pusėms naudingas, nes turint efektyvų tinklą, tai gali būti ir naujų žinių šaltinis, ir dalinimasis gerosiomis/blogosiomis praktikomis, pagalba susidūrus su karjeros kliūtimis.

Dabartinėje žinių ir technologijų visuomenėje profesijos rinkimasis ir vėliau besitęsiantis karjeros projektavimas gali tęstis visą gyvenimą (Hughes, 2015). Tai tampa ypač aktualu dėl kelių priežasčių.

Pirmiausia, tai darbo rinkos pokyčiai. Darbo rinka diktuoja sąlygas kokių specialistų reikia šiai dienai ir prognozuoja netolimai ateičiai. Darbo užmokestis tampa vis konkurencingesnis, kompanijos siekia kuo daugiau privalumų darbuotojams, personalo skyriaus darbuotojai nuolat stebi kitų kompanijų darbuotojus ir esant poreikiui bando pritraukti geriausiuosius (O’Keeffe, 2022). Kaip žinoma, darbuotojas

turintis darbo santykių teisiškai gali bendrauti su kitomis kompanijos, žinoma, neatskleidžiant esamos darbovietės specifinės informacijos.

Antra, darbuotojui nepriklausomai nuo pozicijos yra svarbu gebėti prisitaikyti prie pokyčių. Kadangi keičiasi visuomenė, keičiasi darbo struktūriniai vienetai ir panašiai, lygiai taip gali kisti ir kasdienės atsakomybės (Hughes, 2015). Didesnė rizika išvelgiama kai dirbama su terminuota darbo sutartimi, nes yra nustatyti didesni išipareigojimai (Hye-Ryon, 2019). Gali keistis turėtas darbo krūvis, darbo organizavimo pobūdis, Įprasti kasdieniai procesai darbo vietoje nebėra tokie ilgai nepakeičiami, kaip būdavo prieš keletą dešimtmečių.

Trečia, tai yra kiekvieno žmogaus atsakomybė siekti savo sėkmingos karjeros. Creed, Kaya, Hood (2020) savo moksliniuose tyrimuose akcentuoja, kad visuomenėje vyrauja polinkis siekti ne tik sėkmingos karjeros, tačiau didinant pasitenkinimą darbe kartu stiprinti pasitikėjimą savimi, atsakingumą, stabilumą bendrąja prasme. Asmuo įgydamas darbinės patirties kartu ugdo savo gebėjimą bendrauti, duoti grįžtamąjį ryšį, priimti grįžtamąjį ryšį, apskritai būti komandos dalimi (O’Keeffe, 2022).

Ketvirta, mokytis svarbu dėl rinkos pokyčių ir didėjančios konkurencijos į vieną darbo vietą (Crisan ir Turda, 2020). Tai ypatingai svarbus pokytis darbuotojams, kurie dirba nedaug specifinių gebėjimų reikalaujančių darbą, kuriam nereikia specialaus sertifikavimo. Galima daryti prielaidą, kad tokiu atveju pranašumą įgauna ne tik turimas išsilavinimas, bet ir asmeninių poreikių įvardinimas.

Ir penktoji priežastis, apibūdinama mokslinėje literatūroje, yra kad visuomenei žmogaus karjera yra taip pat labai svarbi dėl racionalaus žmogiškųjų išteklių panaudojimo, kuris tinkamai funkcionuodamas daro įtaką socialinei pažangai. Ekonominė situacija rinkoje priklauso ne nuo aukštųjų mokyklų absolventų skaičiaus studijų programose, o būtent nuo to, kiek iš jų suranda tinkamas darbo vietas savo turimoms žinioms ir įgūdžiams pritaikyti.

Kaip matoma, mokslinėje literatūroje yra skirama daug darbo aplinkos veiksnių, kurie, žinoma, priklausomai nuo individualios darbuotojo situacijos, gali daryti įtaką jo sprendimui apie karjeros krypties keitimą (žr. 2 pav.):

Asmeninis lygmuo	Organizacinis lygmuo	Strateginis lygmuo
<ul style="list-style-type: none"> • Amžius • Lytis • Išsilavinimas • Šeimyninė padėtis • Psichologiniai poreikiai • Finansiniai įsipareigojimai 	<ul style="list-style-type: none"> • Pasitenkinimas pozicija • Darbo sutarties tipas • Komandos mikroklimatas • Vadovų reakcija į grįžtamąjį ryšį • Komunikacija 	<ul style="list-style-type: none"> • Konkurencingos darbo užmokestis • Patraukli kitų kompanijų aplinka ir naudos • Headhunting'as arba „galvų medžioklė“ • Konfidencialumo užtikrinimas

2 pav. Darbo aplinkos aspektai keičiant karjeros kryptį. Sudaryta autorės pagal Huger (2015), O’Keeffe (2022), Hye-Ryon (2019), MacDougall (2016), Creed, Kaya, Hood (2020) ir Crisan ir Turda, (2020).

Prieš keletą dešimtmečių buvo sunku tiksliai numatyti, kaip bus pasikeitusi darbo rinka šiandienai, todėl ir teigiama, kad pasirengimas pokyčiams, lankstumas profesijos atžvilgiu yra vienas tų svarbių elementų siekiant prisitaikyti (Akkermans, Richardson ir Kraimer, 2020). Kartu teigiama, kad gebėjimas prisitaikyti prie pokyčių susideda tiek iš praktinių gebėjimų tobulinimo, tiek ir asmeninių įgūdžių, pavyzdžiui, savęs supratimas, bendravimas su kitais, ypač dalyvavimas karjeros renginiuose, kur renkami įvairių mokymo institucijų, švietimo įstaigų, privataus verslo atstovai siekdami šviesti visuomenę apie esamas galimybes darbo rinkoje.

Jau aptarta nuolat kintanti socialinė, politinė ir ekonominė situacija reikalauja iš jauno žmogaus gebėjimo prisitaikyti prie šių procesų, poreikui esant - keisti karjeros kryptį. Verta paminėti, kad vis populiarėja įvairios organizacijos, teikiančios tiek konsultacinio tiek praktinio pobūdžio informaciją apie karjeros pokyčius. Pavyzdžiui, yra įmonių, kurios organizuoja praktinius kelių mėnesių trukmės kursus, kurių metu grupė asmenų gilina žinias, ir vėliau suteikiamas kursų baigimo pažymėjimas. Tai gali būti tiek keičiant karjeros kryptį, tiek gilinant turimas žinias ar mokantis naujų dalykų.

Taigi, apibendrinant galima teigti, kad karjeros keitimo procesas yra suprantamas kaip perėjimas iš vienos darbinės srities į kitą. Tai svarbus žingsnis žmogaus gyvenime, reikalaujantis pasiruošimo, noro, atsidavimo ir pastangų naujiems įgūdžiams taikyti.

2. POKYČIAI DARBO RINKOJE: 2020-2022 METŲ PERIODO TEORINĖ ANALIZĖ

Mokslinės literatūros apie pokyčius, sąlygotus pasaulinės pandemijos, galima rasti pakankamai daug. Autoriai tiria skirtingus ryšius tarp darbovietės, darbuotojo, vadybinių schemų, psichologinių metodų, transformacijos būdų, kelia klausimus apie konkrečių veiksnių įtaką, sukeliama pokyčius ir taip plečia erdvę tolimesniems tyrimams. Kaip savo publikacijoje pastebi Spicer (2020), pasaulinė pandemija sutrikdė įprastus procesus, bet kartu atvėrė didžiules galimybes tyrėjams, kadangi buvo paliestos visos iki tol kurtos ir įrodymais grįstos teorijos. Autorius skatina kelti klausimus probleminiams klausimams iki, per ir po pandemijos.

2020 m. sausio 30 dieną buvo paskelbta pasaulinė ekstremali situacija dėl COVID-19, o kovo 11 dieną - pandemija. Ji turėjo poveikį visoms sritims, nuo asmeninių iki visuomeninių veiklų. Tai buvo įvykis, dėl kurio Vyriausybės kūrė ribojimus siekiant valdyti viruso plitimą, o gyventojai turėjo atitinkamai reaguoti. Reaguoti buvo privaloma ne tik individualiu lygmeniu, bet ir organizaciniu, ko pasekoje atsiradęs nestabilumas organizacijose tiesiogiai paveikė visą darbo rinką. Organizacijos per itin trumpą laiką turėjo reaguoti ir diegti pokyčius, kad galėtų funkcionuoti. Spicer (2020), šį laikotarpį įvardija kaip COVID-19 šoką. Šokas – tai staigus smūgis ar sukrėtimas, paveikiantis visą žmogaus fiziologiją (Tarptautinių žodžių žodynas). Šoko sąvoką savo publikacijose taip pat naudoja Kramer ir Kramer (2020).

Mokslininkai teigia, kad pandemine krizė palietė visus ir sukėlė žymių ilgalaikių neigiamų padarinių emocinei sveikatai (Kaufmann, Lilleholt ir kt. 2022). Visuomenė buvo paveikta visapusiškai, kadangi nežinomybė atsirado tiek asmeninėje erdvėje, tiek visuomeniame gyvenime, tiek bendrai darbo rinkoje.

COVID-19 pandemija sukėlė ryškius pokyčius ne tik organizacijų valdyme, kas tiesiogiai palietė darbo rinką, tačiau ir kiekvieno individo darbiname ir asmeniniame gyvenime. Situacijos neapbrėžtumas, mokslinio pagrįstumo nebuvimas pasauliniu lygmeniu, juntama grėsmė dėl savo bei artimųjų sveikatos tapo žmonijos kasdienybe. Dabar galima vertinti tai kaip praeitą periodą, tačiau jo metu – niekas negalėjo pateikti atsakymo kiek tai truks.

Kadangi pokyčiai palietė visas sritis, laiko atžvilgiu tarsi nubrėžta nematoma riba, kaip atskirties taškas tarp pasaulio iki pandemijos ir po jos. Padaryta įtaka individualiu lygmeniu nuo įpročių iki sveikatos būklės, socialiniu lygmeniu kaip užimtumui, švietimui, kelionėms, tarptautiniu lygmeniu paliesti tiek smulkūs, tiek vidutiniai, tiek didžiausi verslai (Ceesay, 2021).

Iššūkių, kurios organizacijoms sukėlė COVID-19 pandemija, mastą galima vertinti aukščiausiu lygiu (Amis ir Greenwood, 2020). Organizacijos buvo priverstos nedelsiant reaguoti, pergaltoti didžiąją dalį

procesų ir nuolat komunikuoti su savo darbuotojais. Komunikacijos temos apėmė platų spektrą, kaip darbo organizavimo būdas, apsaugos priemonės darbuotojams, komandiruočių ribojimai, darbo tęstinumas, produktyvumas ir psichologiniai aspektai. Kaip pastebi Bailey ir Breslin (2021), iššūkius kėlė rūpinimasis ne tik darbuotojais, tačiau ir klientais, kurių srautai taip pat buvo žymiai pakitę.

2.1. Darbo rinkos sektorių apžvalga

Analizuojant pandemijos poveikį darbo rinkai galima išskirti ir trumpai aptarti skirtingus sektorius.

Pagal pasaulio sveikatos organizacijos rekomendacijas buvo ribojami kontaktiniai susitikimai, masiniai renginiai ir kita veikla, galėjusi suburti žmones nesilaikant saugaus atstumo. Visuomenėje plito įvairios akcijos ir reklamos su žinutėmis „aš lieku namuose“, „iš namų“ ir pan. Žmonės žymiai mažiau naudojami vietos transportu (autobusais, traukiniais) ir, be abejonės, stabdė tolimesnes keliones (Jung, Jung ir Yoon, 2021.). **Aviacija** buvo bene pirmoji sritis, greičiausiai pajutusi pandemijos neigiamas pasekmes žmonėms imant atšaukinti kelionių rezervacijas. Tačiau bendrai, tiek aviacija, tiek transporto paslaugas teikiančios įmonės, ryškiai juto keleivių (bei kitų krovinių) srauto sumažėjimą iki minimumo. Eurostat duomenimis, pasaulinės pandemijos pradžioje keliuose transporto priemonių buvo per pusę mažiau nei lyginant 2019 metų kovą (Eurostat, 2020). Aviacijoje tuo pačiu metu buvo fiksuojamas daugiau nei dviem trečdaliais mažesnis skrydžių aktyvumas lyginant su praeitais metais. Kalbant apie žmogiškąjį faktorių, akivaizdu, kad mažėjant darbo krūviui tūkstančiai žmonių neteko darbo. Dalis pirmiausia buvo išsiųsti į prastovas, tačiau supratus, kad greito grįžimo į įprastą ritmą nebus, darbdaviai didžiąją dalį privalėjo atleisti. Eurostat duomenimis, aviacijos įmonės atsisveikino vidutiniškai su 70 proc įmonės darbuotojų (Eurostat, 2021).

Kadangi prasidėjus pandemijai žymiai mažėjo kelionių skaičius, tai tiesiogiai paveikia kitą sektorių – **turizmą**. Turizmas apima kelionių agentūrų veiklą, kaimo turizmo sodybas, viešbučius ir apgyvendinimą. Kelionių agentūros, norėdamos išlikti, siekė išvengti pinigų grąžinimo pirkėjui, siūlydamos nukelti kelionę tolimesniam neribotam laikui, tačiau žmonių sąmoningumas vis didėjo ir galiausiai didelė dalis agentūrų nebegeneravo jokių pajamų ir pasitraukė iš darbo rinkos (Jung, Jung ir Yoon, 2021.) Karsokienė ir Dromantienė (2021) teigia, kad veiksniai lėmę turizmo krizę yra labai susiję, nes tiek vietinės tiek tarptautinės kelionės buvo ribojamos, žmonės patys bijojo užsikrėsti virusu, o jeigu buvo mažiau bijančių – jie buvo paveikti kitų tarptautiniu mastu veikiančių ribojimų, neleidžiančių mėgautis poilsiu. Pastebima, kad kelionės tik 2022 metų vasarą ėmė vėl populiarėti ir pastebimas akivaizdžiai padidėjęs turistų srautas.

Įmonių bankrotas tiesiogiai susijęs su darbuotojais, nes netekus darbo nebuvo įmanoma įsidarbinti kitoje šio sektoriaus organizacijoje, vadinasi, žmonės buvo priversti ieškoti alternatyvų profesiniame kelyje.

Sveikatos priežiūros įstaigose sumaištis buvo masinė, nes COVID-19 virusas paveikė milijonų žmonių sveikatą. Šiose įstaigose žmonių srautai padidėjo dešimtimis kartų, teko mažinti nekritinių skyrių veiklą ir visus pajėgumus skirti infekuotiems pacientams (Freudenberg, Paez, Giammarile ir kt., 2020). Pastangas sunkino tai, kad darbo rizika buvo didžiulė, trūko darbo jėgos, kadangi dalis darbuotojų patys privalėjo izoliuotis ir vengti bet kokio kontakto su kitais asmenimis. Freudenberg ir kiti (2020) teigia, kad sveikatos priežiūros įstaigų darbuotojai, nepaisydami savo turimų kompetencijų tam tikros srities gydymui, privalėjo priimti ir rūpintis visais sergančiaisiais. Padros, Andrews, Dowrick ir kt. (2020) teigia, kad šiuo laikotarpiu ypatingai didėjo pagalbinio personalo poreikis, o rasti norinčiųjų dirbti nebuvo lengva. Į tai įsitraukė visuomeninės organizacijos, padėjusios paskirstyti savanorių išteklius kritinės situacijos valdyme. Problemos sveikatos priežiūros sektoriuje buvo nuolatinės, kaip pavyzdžiui, darbuotojų trūkumas, apsauginių priemonių trūkumas, priemonių netinkamumas darbui, komunikacijos trūkumas, neryžtingumas drąstiškiems sprendimams, žiniasklaidos spaudimas (Chawla ir kt., 2020). Psichologiniu aspektu, žiniasklaida darė ir teigiamą įtaką skleidžiant aktualiausią informaciją, ir neigiamą, nes daugeliui žmonių buvo emociškai sunku susitaikyti su neapibrėžtumu, o trys ketvirtadaliai žiniasklaidos turinio buvo statistika ir gasdinančios pasaulinės prognozės. Sumažėjus eksportui ir importui, kai kuriose valstybėse ėmė trūkti medikamentų, kas buvo kritiškai svarbu prižiūrint ligonius ir gilino krizę (Padros ir kt., 2020).

Vilniaus technologijų mokymo centre buvo atlikta mokinių apklausa, siekiant išsiaiškinti kaip mokiniai vertina nuotolinį mokymą (www.svietimonaujienos.lt). Beveik visi respondentai jį įvertino teigiamai, populiariausi argumentai: lankstus mokymosi laikas, mokymosi informacija prieinama internetu, ugdymo savikontrolė, sutaupomas kelionės laikas. Populiariausias neigiamas argumentas – mokiniams trūksta gyvo bendravimo. Mokslinėje literatūroje teigiama, kad **švietimo sektorius** kaip ir kiti sektoriai susidūrė su svarbiais iššūkiais pandemijos kontekste. Anot Sahu (2020) pandemijos pradžioje ne visi universitetai turėjo išteklių greitam persiorientavimui į nuotolinę aplinką. Kaip autorius teigia, iššūkiai palietė ir žmogiškuosius išteklius, nes verbalinę komunikaciją ir, pavyzdžiui, dalomąją medžiagą, keitė nuotolinės video klasės, kur dėmesį išlaikyti nepalyginamai sunkiau. Sahu (2020) apibrėžia tokius didžiausius švietimo įstaigų iššūkius: perėjimas iš kontaktinio mokymo į nuotolinį ar hibridinį; nekontroliuojamas nusirašinėjimas savarankiškų ar kontrolinių darbų metu; emociniai sunkumai (nerimas, neapibrėžtumas). Yra priešingų nuomonių, kai kurie mokslininkai akcentuoja studentų, esančių mainų programose iššūkius ir išskeldamas žmogiškąjį faktorių. Anot autoriaus, procesą galima pasivyti, o kitos šalies studento, kuris veikiamas ir studijų pasikeitimo ir kelionių ribojimo turi likti svečioje šalyje, emociniai

sunkumai yra nepalyginamai sunkiau eliminuojami. Raišienė, Lučinskaitė-Sadovskienė ir Gardziulevičiūtė (2021) atliko tyrimą, kuriame aiškinosi pedagogų nuomonę į švietimo srities organizavimo pokyčius. Autorės pateikia išvadas, kad vyresnio amžiaus pedagogai susidūrė su reikšmingais iššūkiais planuojant savo laiką, su techninių kompetencijų trūkumu bendraujant su moksleiviais nuotoliu, trūko komunikacijos su vadovybe (Raišienė ir kt., 2021). Neigiamai buvo paveiktas jų darbo našumas, psichinė sveikata, tačiau pastebėta ir privalumų, pavyzdžiui, išreiškiamas noras mokytis informacinių technologijų subtilybių.

Lietuvos banko duomenimis, 2021 m. ir 2022 m. labiausiai augo Lietuvos **FinTech** sektorius (Lietuvos FinTech sektorius 2022-aisiais didino apšukas: augo pajamos ir darbuotojų skaičius, 2023). Mokslinėje literatūroje FinTech įmonėmis vadinamos organizacijos, teikiančios nuolat technologiškai gerinamas finansų paslaugas. Anot Lagna ir Ravishankar (2022), finansinių technologijų organizacijos siekia siūlyti paslaugas išlaikant aukštą kokybę ir mažinant kainą, todėl diegia pažangias technologijas žmogiškųjų funkcijų optimizavimui, procesų automatizavimui. Analizuojant pandemijos įtaką šiam sektoriui, buvo pastebimas ypatingai didėjantis naudojimas skaitmeninėmis finansinėmis paslaugomis (Gharbi, Trichilli ir Abbes, 2022). Tai lėmė visuomenės kontaktų ribojimai ir skatinimas mokytis, dirbti, apsipirkinėti nuotoliniu būdu internete. Žinoma, nors šio sektoriaus organizacijoms siekti verslo tikslų sekėsi teigiamai, kaip pastebi Bensaad ir Yaagoub (2021), pandemija sąlygojo nepriklausomai nuo sektoriaus visų darbuotojų ir klientų įpročių pokyčius. FinTech darbuotojai taip pat buvo veikiami kontaktų ribojimo, darbo būdo organizavimo pokyčių. Kadangi sektorius itin didelis ir jame funkcionuoja skirtingo dydžio įmonės, ne visoms pavyko išlikti ir išlaikyti darbuotojus, ko pasekoje buvo skelbiama apie atleidimus. Kalbant apie Lietuvos darbo rinką, 2022 metų pabaigoje čia veikė 263 FinTech bendrovės, jose reikšmingai didėjo darbuotojų skaičius perkopęs 7000. Sektorius pastaraisiais metais suvaldė iššūkius ir įrodė Lietuvos FinTech lankstumą pokyčių kontekste. Lietuva užtikrintai tampa matoma lokacija Europos ir pasaulio investuotojams, pateisina lūkesčius. Investicijų plėtros agentūros „Investuok Lietuvoje“ tyrimas patvirtina tai, kad 2021 metais globali pandemija augino ir plėte FinTech sektorių: 87 proc. didėjo įmonių pajamos, 59 proc. išaugo klientų skaičius (The FinTech Landscape in Lithuania 2022-2023, 2023).

Apibendrinant darbo rinkos sektorių apžvalgą galima teigti, kad pasaulinė pandemija smogė netikėtai, reikalavo reaguoti greitai, o tai mažino iki pandemijos vyravusį aiškumą, stabilumą darbo rinkoje. Pagrindiniai, dažniausiai minimi organizacijų pokyčiai, arba pasekmės, mokslinėje literatūroje išskiriami šie: **masiniai atleidimai, darbo būdo organizavimas, migracija, darbo užmokestis. Pokyčius darbo rinkoje tiesiogiai lemia pokyčiai organizacijose**, todėl šiame darbe toliau bus detalizuojamas kiekvienas iš jų bei atliekamas empirinis tyrimas.

2.2. Pokyčiai darbo rinkoje 2020-2022 m. kaip keturių elementų visuma

2.2.1. Masiniai darbuotojų atleidimai

COVID-19 pandemija ypatingai didelį poveikį turėjo darbo rinkai. Vyriausybės ribojimai, organizacijų savikontrolė siekiant valdyti viruso plitimą (karantinas, artimo kontakto vengimas, kelionių ribojimai ir kt.) turėjo greitą ir, deja, neigiamą poveikį didžiajai daliai organizacijų. Kompanijoms prarandant pajamas dėl ekonominių iššūkių tarptautiniu mastu, imtasi darbuotojų atleidimo iš darbo organizacijoms siekiant išlikti darbo rinkoje.

Vyriausybės buvo priverstos įvesti daugybę ribojimų: uždaryti valstybės oro erdvę, riboti atvykstančiųjų ir išvykstančiųjų srautus, reguliuoti judėjimą tarp miestų, apriboti veiklą vietų, kuriose didžiausia tikimybė kontaktuoti su kitais žmonėmis – prekybos vietų, maitinimo sektoriaus, grožio paslaugų salonų. Tai, be abejonės, sąlygojo darbuotojų krūvio sumažėjimą ir jie buvo verčiami eiti į prastovą arba atleidžiami.

Vienas iš ryškiausių psichologines pasekmes turinčių pokyčių darbo rinkoje yra atleidimas iš darbo, o šiuo 2020-2022 m. periodu – tai masiniai atleidimai iš darbo. Masinis atleidimas iš darbo yra tuomet, kai vienu metu didelis kiekis žmonių yra informuojami apie darbo netekimą darbdavio iniciatyva ir įsigalioja kaip teisiškai leidžiama greičiausiai (Foote, Grosz ir Stevens (2018)). Atleidimai turi reikšmingos įtakos atleidžiamiesiems darbuotojams, kadangi, tikėtina, kad jie praranda pagrindinį pajamų šaltinį, kas tiesiogiai veikia jų artimą aplinką. Kalbant apie priežastis, mokslinėje literatūroje dažniausiai yra pateikiamos šios: organizacijų siekis išlaikyti funkcionuojančią organizaciją ir išlikti darbo rinkoje (Wood, Michaelides ir Ogbonnaya, 2020), kaštų mažinimas, organizacinės struktūros transformacija, sumažėjęs klientų srautas (Bentley, Kehoe ir Chung, 2021).

Pandemijos sukelta darbo netekimo banga palietė visus sektorius. Užimtumo tarnybos viešais duomenimis, Lietuvoje ryškiausias poveikis buvo apgyvendinimo, turizmo, maitinimo, pramogų verslo, aviacijos sektorius. Vėliau sekė gamybos, transporto, paslaugų sektoriaus darbuotojų mažinimai. Organizacijos susidūrė su staigiais finansiniais sunkumais dėl sumažėjusio klientų srauto, tiekėjų praradimo, transporto vėlavimo ir kitų priežasčių, todėl siekiamos išlikti mažino darbuotojų skaičių.

Yra duomenų, kaip pandemija paveikė tam tikrus sektorius, tačiau nėra vienos profesijos kuri būtų labiausiai paveikta. Kaip skelbė Užimtumo tarnyba, darbo neteko tiek nekvalifikuoti, tiek aukštos kvalifikacijos žmonės. Kaip skelbia užsienio mokslininkai, klientų srautas pastebimai sumažėjo visose

klientų aptarnavimo organizacijose, tad paskelbus apie pasaulinę pandemiją organizacijos sprendimus apie atleidimus taip pat diegė greitai (Wood, Michaelides ir Ogbonnaya, 2020).

Vertinant globaliai, be abejonės regionai kuriose pagrindinė veikla darbo rinkoje yra aptarnavimas, turistų apgyvendinimas, neturėjo galimybių išlikti ir mažino dinbančiųjų skaičių iki minimalaus. Kaip teigia Foote, Grosz ir Stevens (2018), masiniai atleidimai iš darbo dažnai sukelia skaudžias pasekmes asmenims, kurie yra tiesiogiai jų paliečiami, tačiau žvelgiant iš kitos perspektyvos, tai gali būti postūmis svarstantiems apie pokyčius karjere. Popandeminiu laikotarpiu masiniai atleidimai vis dar išlieka dažni, tik juos sąlygoja nebe pandemijos pradžios neapibrėžtumas, o kitos, pagrinde geopolitinė priežastys (Bentley, Kehoe ir Chung, 2021).

Svarbu paminėti, kad nors pandemijos pradžioje sumaištis vyravo visose srityse. Vyriausybės kūrė pagalbos ir paramos planus, tiek verslams, tiek darbo netekusiems. Tačiau analizuojant įsidarbinimo temą, didžioji dalis bedarbių ieškojo alternatyvų ir darbinosi į kitas sritis, siekdami atstatyti reguliarias būtinąsias pajamas. Vyriausybių kuriami atsistatymo planai, lengvatos ir pagalba įvairiomis formomis situacijai leido stabilizuotis, tačiau aviacija ir viešbučiai, pagrinde dėl keliautojų srauto sumažėjimo, pasekmes jaučia iki šiol. The Guardian skelbiamais duomenimis, Amerikoje atliktas tyrimas ir daugiau nei puse milijono darbuotojų, patyrusių atleidimą iš darbo, dar nėra grįžę į darbo rinką (Covid variants have led to worse global unemployment, 2022). Taip pat teigiama, kad tik trečdalis 2020 m. darbuotojus atleidusių įmonių pasiekė prieš tai turėtą darbuotojų skaičių.

Mokslinės literatūros analizė leidžia suprasti, kad masiniai atleidimai yra organizacijų vadovų atsakas į grėsmę bei riziką žlugti. Sprendimas yra sudėtingas, kadangi tiesiogiai paliečiamas žmogiškasis faktorius, tačiau pastebėtina, kad ne tik pandemijos pradžioje, bet ir popandeminiu laikotarpiu su masiniais atleidimais yra susiduriama vis dažniau.

2.2.2. Darbo būdo organizavimo pasikeitimai

Bick ir kiti (2020) nuotolinį darbą įvardina kaip patį ryškiausią pokytį pandemijos kontekste, palietusį visus darbo rinkos dalyvius. Tam pritaria ir Kramer ir Kramer (2020), taip pat akcentuodami, kad darbo būdo organizavimo pokytis į nuotolinį – staigus ir visiems be išimčių įsigaliojęs reikalavimas. Visos funkcijos, kurios galėjo būti atliekamos nuotoliniu būdu, be pasiruošimo turėjo būti pradėtos taip atlikti (Dubey ir Tripathi, 2020). Autoriai pritaria mintims, kad nuotolinis darbas pradėjo didinti atskirtį tarp profesijų, nes žymiai lengviau buvo tiems, kurie tokį būdą, kaip vieną iš naudų, praktikuodavo jau kurį laiką, o pavyzdžiui mokytojams, taip nutiko pirmą kartą per jų karjerą. Neturėjimas praktikos kaip dirbti kitoje

nei įprastoje darbo aplinkoje darbuotojams kelia stresą ir daug kitų neigiamų emocijų (Carnevale ir Hatak, 2020).

Kai kalbama apie tai, jog vienų profesijų atstovams nuotolinis darbas pažįstamas, kitų profesijų – naujovė, svarbu paanalizuoti ir žmogiškąjį faktorių. Žmonės, kurie yra atviri pokyčiams, lengviau prisitaikytų ir prie nuotolinio darbo, o kiti, kurie pripratę prie esamos situacijos ir nieko nenori keisti – galimai patirtų žymiai sunkesnę adaptacijos laikotarpį (Zettler, Schild, Lillrholt ir Bohm, 2020).

Ilgą laiką finansų, technologijų, logistikos, paslaugų ir kituose sektoriuose vyravusi darbo organizavimo forma buvo darbas biure. Susirinkimai, greitas kolegų pasiekiamumas sprendžiant problemas, prieiga prie organizacijos dokumentų, visa darbui reikalinga įranga, bendri kolegų pašnekesiai, priklausomybės jausmas ir kiti dalykai buvo tapę kasdiene norma.

Lietuvoje iki pandemijos nuotoliu dirbo 4,7% darbuotojų, pandemijos metu skaičius išaugo iki 46,5% (Eurostat, 2020). Europoje dirbančiųjų iš namų skaičius iki pandemijos siekė 14,7% ir išaugo iki 44,6%. Skandinavijos šalyse toks darbo organizavimo būdas jau ilgą laiką yra įprastas, daugiau nei trečdalis dirbančiųjų to net nelaiko privalumu ir prasidėjusios pandemijos metu pokyčio šioje srityje nejuto (Shockley ir kiti, 2021).

Yra profesijų, kurių darbas ar paslaugos gali būti atliekami tik esant kontaktui su žmogumi, pavyzdžiui, medikai, mokytojai, valstybės tarnautojai (policininkai, ugniagesiai-gelbėtojai, aplinkosaugininkai ir kt.), grožio specialistai, prekybos darbuotojai, maitinimo specialistai ir pan. Šiai darbuotojų grupei priklausantieji turėjo rinktis arba dirbti aukštos rizikos sąlygomis arba išeiti iš darbo savo noru. Kaip teigia Chawla ir kiti (2020), nors situacija buvo aukšto neapibrėžtumo, didžioji dalis darbuotojų nesiryžo savo noru palikti darbovietės dėl pajamų praradimo.

Pasak Charalampous ir kitų (2019), nuotolinis darbas, kaip sąvoka, mokslinėje literatūroje pirmiausia aptarinėta apibūdinti asmenį, dėl tam tikrų priežasčių dirbantį namuose, ir kuris technologijų pagalba susisiečia su kitais organizacijoje dirbančiais asmenimis. Nagrinėdamas sąvokos raidą jis pabrėžia, kad pakito ir pati vieta, nuotolinis darbas gali būti atliekamas ir ne tik namų aplinkoje.

Pandemijos keliamų pokyčių kontekste organizacijos turėjo priimti nuotolinį darbą kaip vieną iš svarbiausių adaptacijos veiksnių (Bick ir kt. 2021). Plintant nežinomybei organizacijos sprendė darbo organizavimo klausimą kaip vieną pirmųjų, nes norint, kad organizacijos tikslai nenukentėtų ir laikantis įvestų nesibūriavimo bei minimalaus atstumo tarp žmonių ribojimų, darbas namuose buvo optimaliausias sprendimas.

Dažniausiai literatūroje nuotolinis darbas apibūdinamas kaip darbas kitose erdvėse, o ne įprastose organizacijos patalpose. Žinoma, verta nepamiršti, kad ne visos organizacijos gali pakeisti darbo

organizavimą, tačiau literatūroje pagrįste ir aptariamos tos, kuriose pats darbas neapima klientų priėmimo ir konsultavimo, o yra atliekamas kompiuterinėmis sistemomis. Tai tik stipriau pagrindžia teiginį, kad šis pokytis įvairiapusiškai palietė darbo rinką – vienus paskatino naudotis šiuo būdu, kitus paveikė neigiamu aspektu, kaip nenugalimos jėgos akivaizdoje susidūrus su pokyčio darbo organizavimui ribotumu.

Kaip optimaliausias sprendimas nuotolinis darbas buvo vertinant iš pačio darbo organizavimo pusės, nes tai nebuvo paprastas sprendimas nei darbdaviui, nei darbuotojui. Darbdaviui, kaip pastebi Franken ir kiti (2021), pirmiausia teko susidurti su vidinių kompanijos taisyklių nebuvimu, neapibrėžtumu suvaldant didelio darbuotojų kiekio veiksmus kitose erdvėse, informacijos perdavimo kanalų nepakankamumu arba apskritai nebuvimu, kontrolės pradarimu. Ypatingą vaidmenį sprendimų priėmime įgauna komandų vadovai, nes per juos surenkama informacija apie žemiausios grandies darbuotojų situaciją dirbant nuotoliu (Poulsen ir Ipsen, 2017). Tam pritaria ir Bick ir kt. (2021), ir priduria, kad nuotolinis darbas kartu įpareigoja komandų vadovus traktuoti darbuotojus labiau teigiamai nei galbūt yra iš tiesų – pasitikėti, suteikti lankstumo, labiau užjausti, gilintis į jų emocijas. Kita pusė, darbuotojai, pradėję nuotolinį darbą iš namų buvo priversti susitaikyti su neapibrėžtumu ir ieškoti sprendimų gyvenamosios vietos keliamoms problemoms. Pavyzdžiui, anot Bahn, Cohen ir Rodgers (2020), tokiomis kaip nepritaikyta namų erdvė (gyvenant su tėvais, gyvenant su daugiau žmonių), netinkamas interneto ryšys, neturima reikiamų baldų, nesutarimai dėl vaikų priežiūros ir kt.

Prie iššūkių, kuriuos sukėlė grįžimas dirbti namo, prisidėjo ir ikimokyklinio bei mokyklinio ugdymo pakeitimai (Feng ir Savani, 2020). Vyriausybės įvesti ribojimai paveikė darželius ir mokyklas, vaikai tai pat turėjo likti namuose ir dar didesnę sumaištį tai sukėlė tėvams, grįžusiems dirbti nuotoliniu būdu iš namų. Mokslinėje literatūroje galima rasti nemažai psichologinių tyrimų, kad gebėjimas derinti darbą ir šeimą priklauso nuo asmens lankstumo ir požiūrio. Asmuo, mėgstantis rutiną ir dirbti netrukdomas, nėra lankstus greitai keisti tvarką ir priešingai, dinamika besimėgaujantis asmuo į darbo organizavimą kartu su kitais šeimos nariais gali pažiūrėti kaip į iššūkį ir jį priimti. Kiti tyrimai apskritai gebėjimą dirbti darbą ir būti su šeima įvardina kaip didžiausią nuotolinio darbo privalumą (Kramer ir Kramer, 2020). Lyčių aspektu, anot Bahn, Cohen ir Rodgers (2020) moterims šis laikotarpis buvo žymiai sudėtingesnis nei vyrams, nes jos yra linkusios prisiimti daugiau namų ruošos darbų ir vaikų priežiūros atsakomybių, o kartu stengiasi atlikti visas darbo funkcijas. Tyrimai rodo, kad darbo ir namų aplinkos atsakomybės moterims šiek tiek mažina produktyvumą, ko pasekoje jos yra linkusios abejoti darbo tinkamumu (Bahn, Cohen ir Rodgers, 2020).

Pasak Franken ir kitų (2021), nuotolinis darbas jau ir pastaruosius tris dešimtmečius buvo propaguojamas organizacijose, tačiau pasaulinė pandemija šį darbo organizavimo būdą pavertė žymiai labiau prieinamu, aiškiu ir padarė nebe išskirtinumu, o kasdienybe daugeliui. Savo studijoje jie pabrėžia,

kad mokslininkai vieningai sutaria, jog šiandien nuotolinis darbas, kaip darbo organizavimo būdas, yra labai patrauklus ir ateityje bus dar dažniau naudojamas. Šiam požiūriui pritaria Ozimek (2020) ir savo studijoje teigia, kad nuotolinis darbas darbuotojams suteikia naudos: daugiau savarankiškumo ir atsakomybės, daugiau būnama su artimaisiais, sutaupomas laikas ir išlaidos transportavimuisi.

Šiame technologijų amžiuje nuotolinis darbas laikomas populiarėjančia tendencija. Pandeminis laikotarpis paspartino keistis patį konceptą, kad našus darbuotojas gali dirbti jam patogioje, neformalioje, tam tikrą laiką apskritai nematydamas tiesioginio vadovo. Skirtingo dydžio kompanijos svarstė ir daugiau ar mažiau matė tokį darbo organizavimo būdą, tik labiau kaip alternatyvą įprastam, ir mažai kas tikėjosi, kad tai bus pasiekta per itin trumpą laiką (Gallacher ir Hossain, 2020). Mokslininkai vieningai sutaria, kad ir detalesnius naujus tyrimus apie nuotolinį darbą paskatino būtent pasaulinė pandemija.

Mokslinėje literatūroje greta nuotolinio darbo organizavimo sąvokos dažnai analizuojamas darbonamų balansas arba jo nebuvimas kaip pasekmė paties darbo organizavimo būdo. Bick ir kt. (2021) tyrimas atskleidžia, kad nuotolinis darbas, kaip veiksnys, naikina ribas tarp asmeninio ir darbinio gyvenimo. Kontraversiškų klausimų pateikia Spicer (2020), pritardamas, kad pandeminiu laikotarpiu namų aplinka tampa viskam bendra, tačiau kartu skatindamas toliau kritiškai žvelgti ir tirti kodėl vieni organizacinės kultūros aspektai transformuojasi, o kiti lieka kokie buvę. Mokslininkai sutaria, kad staiga perėjus į kitą darbo aplinką streso lygis dienoje gerokai išauga, o po darbo valandų negrįžta į įprastą lygį dėl neapibrėžtumo situacijos visame pasaulyje (Carnevale ir Hatak, 2020).

Apibendrinant mokslinėje literatūroje tiriamus nuotolinio darbo organizavimo aspektus, vieningos išvados neprieinama. Mokslininkai sutaria, kad prisitaikymas prie pakitusios aplinkos priklauso nuo asmeninių sąvybių, nuo namų sąlygų, kitų šeimos narių požiūrio, kolegų polinkio bendradarbiauti ir bendrauti, nuo pačios profesijos ypatybių. Sutariama ir dėl to, kad itin staigus perėjimas į nuotolinį darbą padarė labai didelį pokytį žmonių rutinai ir požiūriui. Nuotolinis darbas įvardijamas kaip ateitis ir grįžti prie kitokio organizavimo didžioji dalis organizacijų ir nebeplanuoja.

2.2.3. Migracijos procesai

COVID-19 pandemija sukėlė ryškius pokyčius ne tik organizacijų valdyme, kas tiesiogiai daro įtaką darbo rinkai, tačiau ir kiekvieno individo darbiniam ir asmeniniame gyvenime. Situacijos neapibrėžtumas, mokslinio pagrįstumo nebuvimas pasauliniu lygmeniu, juntama grėsmė dėl savo bei artimųjų sveikatos tapo žmonijos kasdienybe. Analizuojant darbo rinkos pokyčius, tikslinga kaip atskirą grupę paanalizuoti užsieniečius dirbančius Lietuvoje – imigrantus.

Žmonių persikėlimas iš vienos vienos į kitą dėl palankesnių darbo ar pragyvenimo sąlygų yra įprastas šių dienų procesas. Tarptautinė migracijos organizacija (TMO, angl. *IOM – International Organisation for Migration*) migrantą apibūdina kaip žmogų, kuris tam tikram laikotarpiui išvyksta iš nuolatinės gyvenamosios vietos ir apsigyvena kitur su trumpalaikiais arba ilgalaikiais tikslais. Sąvoka yra apibrėžiama ir teisiniame kontekste: studijų mainų programų studentai atvykstantys ilgesniam laikui; migrantais vadinami kitoje šalyje dėl darbo santykių gyvenantys žmonės; nelegaliais būdais ne savo noru gabenami asmenys (Migration management, 2023).

Tarptautinė migracijos organizacija akcentuoja, kad nėra vienintelės teisingos migracijos sąvokos. Tam pritaria Adamonienė ir Solnyškienė (2017), kad analizuojant mokslinę literatūrą svarbu kokiam kontekste (ekonominiame, politiniame ar socialiniame) vartojamos migracijos, imigracijos ir emigracijos sąvokos. Tarptautinių žodžių žodyne migracija apibūdinama kaip kėlimasis gyventi iš vienos vieto į kitą; ekonomikos terminų žodyne migracija apibrėžiama kaip imigracijos ir emigracijos visuma; Oxford žodyne, tai judėjimas gyventi kitur dėl geresnių gyvenimo sąlygų. Anot Dambrauskaitės (2022), migracijos rezultatas pastebimas kaip gyventojų skaičiaus pokytis paliktoje ir apsigyventoje teritorijoje. Kaip matoma, vieno apibrėžimo visuose kontekstuose nėra priimtina, tačiau esminiai migracijos proceso bruožai yra judėjimas, ilgesnis laiko tarpas, pokyčio siekis.

Analizuojant pastarųjų metų darbo rinką, svarbu paminėti, kad prasidėjus pasaulinei pandemijai į Lietuvą grįžo reikšmingas skaičius buvusių emigrantų, kurie dėl ekonominių ir socialinių pokyčių paliko gyventą šalį (Dambrauskaitė, 2022). Grįžusieji siekė įsilieti į darbo rinką, neretai keisdami karjeros kryptį, tačiau menkai orientuodamiesi galimo atlygio režiuose reišė nepasitenkinimą. Pastebima, kad buvo ir tokių, kurie sutiko su siūlomu užmokesčiu, nes turėjo pakankamai santaupų. Europos valstybių darbo rinkos skiriasi tradicijomis, vyrauja skirtingi komunikavimo stiliai, tad įsiliejimas į kolektyvą gali būti nelengvas.

Tiriant migraciją svarbu pastebėti vis didėjantį jos mastą. Pavyzdžiui, kaip pastebi Karaša ir Čiegis (2020), šalys, prisijungiančios prie Europos Sąjungos, mato tai kaip nedarbo problemos sprendimą, o valstybes senbuves tai verčia atsakingai vertinti ir analizuoti trečiųjų šalių imigrantų keliamus pokyčius darbo rinkai ir ekonomikai.

„Verslo žinių“ duomenimis, nuo 2020 m. aktyviai į Lietuvą persikelia Baltarusijos IT bendrovės, kadangi Lietuvoje, lyginant su kitomis valstybėmis, greitesnės ir paprastesnės imigracijos procedūros (Baltarusijos IT kompanijos keliasi į Lietuvą ir tikrina NT sektoriaus ribas, 2022). Kaip pastebima, susidomėjimas išlikęs ir iki šiol, nes dalis baltarusių sėkmingai dirba Lietuvoje ir vilioja kitus autoritarinio režimo ribojamus verslus sekti jų pavyzdžiu ir persikelti į kaimyninę šalį. Žiniasklaidoje taip pat buvo skelbiama, kad į Lietuvą iš Baltarusijos perkeliamos svarbios kompetencijos, aukšto lygio IT specialistai.

Tačiau yra ir nekvalifikuotų darbuotojų, daugiausia dirbančių transporto sektoriuje, moterys darbinasi grožio paslaugų srityje. Politiniais tikslais, siekiant pažinti imigrantus iš Baltarusijos, juos imta skirstyti į keturias grupes: 1) Nepriklausomos žiniasklaidos priemonių darbuotojai; 2) Į Lietuvą perkeltų verslo įmonių darbuotojai, arba netekę darbo piliečiai; 3) Pilietinio pasipriešinimo savanoriai; 4) asmenys, iki 2020 m. medalyvavę politinių organizacijų veikloje, tačiau vėliau dėl politinių įsitikinimų reiškimo susidūrę su represijomis (Dambrauskaitė, 2022). Nėra abejonės, kad į bet kurią grupę patenkantieji gimtojoje šalyje nesijaučia saugūs.

Pastaruoju metu į Lietuvą didelis kiekis migrantų atvyksta iš Ukrainos, dėl prasidėjusio karinio konflikto kai Rusija užpuolė Ukrainą. Migracija iš ne Europos Sąjungos šalies į ES šalį narę, vadinama tarptautine migracija (Damulienė, 2013). Remiantis Europos migracijos tinklo duomenimis 2022 metais Lietuvos imigrantų skaičius procentais yra: 45 proc. iš trečiųjų šalių (iš jų 33 proc. ukrainiečiai ir baltarusiai), 2 proc. Europos Sąjungos šalių piliečiai (Migracijos tendencijos, 2022). Lyginant laikotarpį iki karinio konflikto, ukrainiečiai į Lietuvą atvykdavo dėl palankesnių ekonominių sąlygų ir darbo rinkoje pasiskirstydavo IT, fintech, transporto ir aptarnavimo sektoriuose. Dabar ukrainiečiams pirmiausia siekiama suteikti kuo patogesnes gyvenimo sąlygas, po to padėti įsidarbinti. Ukrainiečiai dirba įvairiuose sektoriuose ir vieno populiariausio nėra, kadangi atvyksta dideli srautai skirtingas profesijas turinčių asmenų (Infografika: ukrainiečiai Lietuvos darbo rinkoje, 2023). Darbovietėje dirbančiam užsieniečiui mokamas atlygis turi būti toks pat kaip tokį patį darbą dirbančiam lietuviui, tai nustato Lietuvos Respublikos įstatymai.

Dar vienas imigrantų segmentas yra ilgesnį laiką Lietuvos darbo rinkoje dirbantys kitų šalių piliečiai. Dalis jų pasiliko po studijų ar mainų programų, dalis yra atvykę dėl kitų priežasčių, pavyzdžiui, šeimyninių (Sahu, 2020). Juos šis nežinomybės laikotarpis palietė išskirtinai, ir ypatingai tuos, kurie buvo atleisti iš darbo ir dėl įvestų ribojimų negalėjo grįžti į gimtąją šalį.

Dažnai moksliniuose tyrimuose minima globalizacijos įtaka visose gyvenimo srityse. Analizuojant migracijos temą, globalizacija iš tikrųjų yra viena pagrindinių priežasčių lengvinančių migrantų judėjimą, bet kartu kurianti nemenkus iššūkius valstybėms valdant jų srautus. Būdama Europos Sąjungos nare Lietuva įsipareigoja atitinkamai priimti migrantus ir prieglobsčio prašytojus iš trečiųjų šalių. Kartais tenka susidurti su ekstremaliomis situacijomis valstybiniu lygmeniu, kaip, pavyzdžiui, 2021 metais kai per Lietuvos ir Baltarusijos sieną sulaukta migrantų antplūdžio. Tai kėlė tiek valstybės saugumo, tiek žmogiškojo faktoriaus problemas ir klausimus tiek pasienyje, tiek visuomenėje. Situacija iš tikrųjų reikalavo didelio susitelkimo, tačiau verta paminėti, kad darbo rinkos tiesiogiai nepaveikė, kadangi Lietuvoje nelegaliems migrantams įsitvirtinti darbo rinkoje sąlygos nėra palankios.

Taigi, mokslinėje literatūroje migracija apibūdinama kaip procesas, kai vyksta persikėlimas iš vienos vienos į kitą dėl palankesnių darbo ar pragyvenimo sąlygų. Šiais laikais tai laikoma įprastu procesu. Kiekvienos valstybės tikslas yra stebėti migrantų srautus bei gyventojų saugumui užtikrinti diegti atitinkamas valdymo priemones.

2.2.4. Darbo užmokestis ir infliacija

Pasauliui grįžtant į popandeminį lygį, daug kalbama apie nepakankamą darbo užmokestį ir infliaciją, skaudžiausiai veikiančią mažiausiais uždirbančius, tačiau paliečianti visus darbo rinkos dalyvius. Mokslinėje literatūroje vieningai teigiama, kad pandemija palietė visas gyvenimo sritis. Kadangi gyvenimo kokybė yra tiesiogiai susijusi su gaunamu darbo užmokesčiu, verta detaliau paanalizuoti kylančias problemas dėl gaunamo uždarbio ir turimos realios perkamosios galios.

Darbo užmokestis dažnai vertinamas kaip pagrindinis darbuotojo motyvacinis veiksnys. Russo ir Terraneo (2020) teigia, kad ne tik darbo užmokestis motyvuoja, bet ir visos kitos įmonės naudų paketo dalys – premijos, dovanų kuponai, apmokamos laisvos dienos ir kt.

Žiniasklaidos publikacijose yra teigiama, kad globali pandemija darbo užmokestį veikė neigiamai. Pagrindiniai aspektas – organizacijų sąnaudų mažinimas, kadangi įmonės susidūrė su ekonominiais iššūkiais ir turėjo priimti atitinkamus sprendimus. Kaip pastebi Jung, Jung it Yoon (2021), ypatingai turizmo, apgyvendinimo, prekybos įmonėse buvo mažinami atlyginimai vietoje darbuotojų atleidimo, siekiant išlaikyti darbo vietas.

Kalbant apie priežastis, mokslinėje literatūroje kaip pagrindinės yra skiriamos šios: ekonominės sąlygos (sulėtėjęs augimas, valstybių prasiskolinimai, mokesčių didėjimas); darbo rinkos sąlygos (aukštas nedarbo lygis, darbo užmokesčio stagnacija) (Coviello, Desserranno ir Persico, 2022). Pragyvenimo išlaidos išlieka labai aukštos, kadangi paslaugos brangsta, finansiniai įsipareigojimai bankams didėja, o organizacijos nėra linkusios į lengvas derybas dėl darbo užmokesčio didėjimo.

Kitas aspektas, dalis organizacijų siekdamos išlikti sudėtingais COVID-19 pandemijos laikais atsisakė įprastų pusmetinių/metinių atlygio peržiūrų darbuotojams (t.y. atlygis nebuvo bent minimaliai didinamas), mažino papildomas skatinamasias išmokas (bonusus) (Coviello, Desserranno ir Persico, 2022). Galima teigti, kad tai skatino darbuotojų nepasitenkinimą, nes apskritai darbo užmokesčio didėjimas yra siejamas su savotiška darbuotojų parama ir motyvavimu, kurio pandemijos metu itin trūko.

Vyriausybės sprendamos visuomenei itin aktualų darbo užmokesčio klausimą kūrė pagalbos sprendimus, kaip pavyzdžiui: išmokos nuo pandemijos nukentėjusiesiems, minimalios algos didinimas, skatinamosios priemonės valstybės tarnautojams dirbantiems kontaktinį darbą ir kt.

Kaip dar vieną priežastį, veikiančią darbo užmokesčio stagnaciją, galima išskirti karinį konfliktą tarp Rusijos ir Ukrainos, kadangi paveikta daug kitų sričių: prekybos, gamybos, agrokultūrų eksporto ir importo. Darbo užmokestis be abejonės kiekvienam dirbančiajam yra svarbus. Kadangi tiek pandemijos, tiek karinio konflikto reikšmė darbo rinkai yra neigiamai, tai yra sviri priežastis žmogui galvoti apie pokyčius karjere ir, pavyzdžiui, ieškoti geriau apmokamo darbo. Coviello, Desserranno ir Persico (2022) prideda, kad didelę reikšmę pinigų nuvertėjimui turi ir kritęs pasitikėjimas investiciniais fondais.

Taigi, kaip viena pagrindinių infliacijos priežasčių yra reikšmingą laiką trukusi pandemija, sumažėję klientų srautai, perkamosios galios mažėjimą, sulėtėjęs ekonomikos augimas ir kitos mokslinės literatūros apžvalgoje jau aptartos jos pasekmės.

3. POKYČIŲ DARBO RINKOJE ĮTAKOS KARJEROS KRYPTIES KEITIMUI TYRIMAS

3.1. Tyrimo metodologija

Tyrimo metodika. Pokyčių darbo rinkoje įtakai karjeros krypties keitimui nustatyti parinkta tyrimo metodika apima vieno darbo rinkos sektoriaus pasirinkimą, tinkamų respondentų pasirinkimą, kokybinio tyrimo atlikimą. Pasirenkamas sektorius, kuriame dirbė, ir 2020-2022 m. karjeros kryptį pakeitę asmenys bus tiriami. Koncentruojamasi į vieną darbo rinkos sektorių, o ne keletą ar visus, kadangi tikėtina, kad tiriant daugiau nei vieno sektoriaus darbuotojus, pakeitusius karjeros kryptį, rezultatai nebūtų tikslūs dėl pernelyg skirtingo organizacijų konteksto.

Tyrimo problema – kaip pokyčiai darbo rinkoje daro įtaką karjeros krypties keitimui?

Tyrimo tikslas – ištirti, kaip pokyčiai darbo rinkoje daro įtaką asmens karjeros krypties keitimui.

Duomenų rinkimo metodas. Kokybinis tyrimas ir tyrimo instrumentas – **pusiau struktūruotas interviu raštu** – pasirinkti kadangi kokybinis tyrimas suteikia realybę atitinkančius rezultatus. Anot Gaižauskaitės ir Valavičienės (2016), kokybinių tyrimų tyrėjai analizuoja žmonių patirčių išsamius aprašymus. Atliekant kiekybinį tyrimą, anketoje pateikti galimi atsakymai dažnai nukreipia link vieno ar kito varianto, respondentas gali pasirinkti panašų nors ir ne visai jo situacijai tinkantį variantą, taip galima nukrypti nuo tyrimo tikslumo. Būtent todėl, pasak Gaižauskaitės ir Valavičienės (2016), „kokybinio interviu klausimai neturi iš anksto parengtų atsakymų, priešingai, siekiama paskatinti tyrimo dalyvius pateikti kiek galima platesnius, gilesnius, išsamesnius, subjektyvesnius atsakymus“ (p. 13). Kokybinis tyrimas leidžia surinkti platesnę informaciją, o ją analizuojant ieškoti ryšių su problema. Pasak Bitino, Rupšienės ir Žydžiūnaitės (2008) kokybinis tyrimas yra išsamus, jo metu surinktoje informacijoje galima suprasti kaip žmonės mąsto, kaip reaguoja į aplinką, kokius sprendimus priima ir kaip tai argumentuoja patys.

Tyrimui pasirinktas **fintech (finansų) sektorius**. Pagrindinė priežastis ta, kad baigiamojo darbo autorės darbinė veikla vyksta šiame darbo rinkos sektoriuje ir turimi kontaktai leis lengviau surasti ir pasiekti tyrimo dalyvius. Taip pat, finansų sektorius yra tinkamas tyrimui, kadangi teorinėje dalyje apžvelgiama, su kokiais teigiamais ir neigiamais pokyčiais 2020-2022 m. laikotarpyje šio sektoriaus organizacijos susidūrė, o tai tiesiogiai sąlygoja pokyčius darbo rinkoje, kas veda link tyrimo temos atskleidimo.

Tyrimo imtis – finansų sektoriuje dirbė ir karjeros kryptį 2020-2022 m. pakeitę asmenys. Buvo nuspręsta atrinkti 10 respondentų naudojant patogiąją kriterinę atranką. Atitinkamas skaičius asmenų

pasirinktas siekiant surinkti pakankamai reikšmingos informacijos. Kriterijai, kuriais grindžiamas respondentų tinkamumas dalyvauti tyrime, yra šie:

1) Darbuotojas turintis bent 5 metų patirtį fintech sektoriuje. Pasirinktas 5 metų laikotarpis kaip reikšmingas laiko tarpas taikyti žinias vienoje srityje, įgyti patirties ir asmeninės brandos, suprasti savo darbą, pažinti darbo aplinką ir organizacinę struktūrą. Pasirinkimą tvirtina ir tai, jog, pavyzdžiui, universiteto bendruomenė taip pat vykdo subjektyvią karjeros stebėseną praėjus 5 metams po studijų baigimo ir kviečia buvusius studentus pasidalinti įžvalgomis ir asmenine patirtimi darbo rinkoje;

2) Asmuo pakeitė karjeros kryptį 2020-2022 m. laikotarpyje (šis laiko periodas laikomas kaip sukėlęs daugiausia iššūkių visoms darbo organizacijoms ir lėmęs pokyčius darbo rinkoje).

Toks asmuo šiame tyrime prilyginamas ekspertui, galinčiam racionaliai įvertinti karjeros krypties keitimą sąlygojusius veiksniai. Ekspertų interviu specialiai atrenkami žmonės, turintys patikimos ir pakankamai išsamios informacijos apie tyrimo problematiką. Naudojant pusiau struktūruotą interviu, informantams pateikiami pagrindiniai bei papildomi klausimai ir nėra numatomi jų atsakumai (Bitinas, Rupšienė ir Žydžiūnaitė, 2008). Pagrindinis to privalumas, kad nesiekama gauti vienodos informacijos, nes kiekvienas tiriamasis pateikia savo istoriją, skirtingas patirtis, o tyrėjui tai suteikia galimybę surinkti informatyviuos duomenis. Anot Gaižauskaitės ir Valavičienės (2016), kokybiniu tyrimu nėra siekiama reprezentatyvumo populiacijai.

2 lentelė. Tyrimo dalyvių charakteristika

Informanto kodavimas tyrime	Turima patirtis fintech/finansų sektoriuje (metais)	Karjeros krypties keitimo laikotarpis (metai)
A1	5,5	2020
A2	6	2021
A3	5	2020
A4	8	2022
A5	11	2022
A6	6	2022
A7	11	2021
A8	11	2022
A9	9	2022
A10	10	2020

Tyrimo validumas. Tyrimas, tyrimui tinkamų dalyvių atrinkimas, duomenų rinkimo metodai – šie žingsniai atliekami ir grindžiami tyrimo autorės požiūriu. Validumas užtikrinamas laikantis rekomendacijų kokybinio tyrimo informantams, pavyzdžiui, tokių kaip reikšmingas (bent 5 metų) darbo laikotarpis viename darbo rinkos sektoriuje. Tuo pačiu užtikrinama, kad pats karjeros krypties keitimas vyksta šiame darbe pasirinktu ir analizuojamu laikotarpiu (2020-2022 m.), kada organizacijos diegia svarbius pokyčius, kas tiesiogiai sąlygoja pokyčius darbo rinkoje.

Tyrimo etika. Atliekant kokybinį tyrimą etika yra ypatingai svarbi, kadangi surenkama daug tikslios informacijos. Visus informantus būtina užtikrinti, kad surinkti duomenys bus naudojami tik šiame baigiamajame magistro darbe. Visus būtina supažindinti, kad vardai ir pavardės, organizacijos (jeigu būtų paminėta), bus užkoduota ir konfidencialu. Neutralumo, asmeninio vertinimo principų išvengiama, kadangi interviu būdas – raštu. Tyrimo metu taip pat laikomasi šių principų:

- 1) Visi tiriamieji dalyvauja savo noru;
- 2) Visiems pristatoma tyrimo autorė, tyrimo esmė, paaiškinami tyrimo etikos principai, gautos informacijos tolimesnis apdorojimas ir naudojimas;
- 3) Apsaugant tiriamuosius nuo galimo identifikavimo, visi koduojami pagal turimą darbo patirtį šiame sektoriuje (metais) ir laikotarpį, kada keitė karjeros kryptį (metais).

Tyrimo instrumentas. Pagal analizuojamą temą parengiamas klausimynas, kurį sudaro 13 klausimų. Atlikus mokslinės literatūros analizę buvo išryškinta daug pokyčių, veikiančių darbo rinką pasirinktu laikotarpiu, tačiau daugiausiai kalbama apie keturis pagrindinius: masiniai atleidimai, darbo būdo organizavimas, migracija, darbo užmokestis. Tai svarbiausi tyrimo problematiškumą atskleidžiantys klausimai, tačiau siekiant istorijų vientisumo ir pagarbos skiriamam informantų laikui dalyvaujant tyrime, pridėta keletas papildomų klausimų apie patirtį iki karjeros krypties keitimo ir naują karjeros kryptį. Bendrinis demografinis klausimas (amžius, išsilavinimas, šeimyninė padėtis, finansinė būklė) pateikiamas pabaigoje. Klausimus formuluojant naudojama atviro klausimo principu, kad informantas galėtų laisvai dėstyti savo mintis.

3 lentelė. Tyrimo klausimai

Nr.	Klausimas	Sąsaja su tyrimo problema
1.	Papasakokite apie savo karjeros raidą.	Patirtis iki karjeros krypties keitimo
2.	Kas jums patiko ir nepatiko paskutinėje pozicijoje?	

3.	Papasakokite apie buvusį santykį su komanda, vadovu.	
4.	Papasakokite apie sprendimą keisti karjeros kryptį. Kaip ilgai galvojote apie tai, kaip pasiryžote, kokių reakcijų sulaukėte?	Sprendimas keisti karjeros kryptį
5.	Įvardinkite kelias pagrindines priežastis, kas lėmė tokį jūsų sprendimą.	
6.	Papasakokite apie naująją karjeros kryptį.	Naujoji karjeros kryptis
7.	Su kokiais iššūkiais teko susidurti/susiduriate?	
8.	Ar jus kaip nors paveikė masiniai atleidimai darbo rinkoje sąlygoti COVID-19 pandemijos? Jei taip, kaip?	Pokyčių darbo rinkoje sąsaja
9.	Ar jus kaip nors paveikė darbo būdo organizavimo pokyčiai sąlygoti COVID-19 pandemijos? Jei taip, kaip?	
10.	Ar jus kaip nors paveikė užsienio šalių migrantų srautai ir jų įsidarbinamumas šalies darbo rinkoje? Jei taip, kaip?	
11.	Ar jus kaip nors paveikė darbo užmokesčio ir infliacijos svyravimai darbo rinkoje? Jei taip, kaip?	
12.	Trumpai pristatykite save iš asmeninės pusės: jūsų amžius, išsilavinimas.	Demografiniai
13.	Galbūt norite pridėti ką svarbaus, ko nepamirėjote atsakant į kitus klausimus?	Papildoma informacija

Empirinio tyrimo žingsniai:

- 1) Parengiami pusiau struktūruoto interviu klausimai pagal mokslinės literatūros analizę;
- 2) Pasiekiami fintech darbuotojai, būsimi tyrimo informantai, susitariama dėl bendravimo būdo ir laiko rėmų informacijai surinkti;
- 3) Klausimai visiems 10 asmenų išsiunčiami elektroniniu paštu;
- 4) Duomenys analizuojami, apibendrinami gauti rezultatai.

Tyrimo organizavimas. Tyrimo duomenys buvo renkami 2023 m. balandžio 5-9 dienomis. Informantai pasiekiami per profesinį socialinį tinklą LinkedIn, papasakojamas tikslas, strategija, numatyta eiga. Tiriamam asmeniui sutikus, paprašoma jo elektroninio pašto, kurio bus atsiųsti tyrimo klausimai. Balandžio 6 dieną, papildomai paskelbus viešą įrašą, kad ieškomi dar du kriterijus atitinkantys informantai tyrimui, jie sėkmingai rasti. Visiems 10 informantų elektroniniu paštu išsiųsti klausimai, balandžio 9 dieną sulaukta paskutiniojo, 10-ojo informanto atsakymo.

Tyrimo sunkumai. Ne visus informantus, kurie atitinka išsikeltus kriterijus, pavyko lengvai pritraukti. Du asmenys ilgai svarstė, tikslinosi dėl viešinimo, konfidencialumo, tačiau galiausiai atsisakė dalyvauti tyrime nors visa prašyta informacija buvo detalizuota. Buvo rizika, kad nepavyks pasiekti išsikeltos 10 tiriamų žmonių ribos, tačiau visgi respondentai buvo rasti laiku. Kitas sunkumas siejamas su duomenų analize. Siekiant, kad raštu atliekamas interviu vystytųsi natūraliai šia tema, kad respondentai jaustų kuriamą duomenų dalinimosi vertę, tyrimo instrumente buvo pridėta papildomų klausimų, kurie teikia labiau kontekstinę informaciją, tačiau išlaiko temos vientisumą. Sulaukus visų tiriamųjų atsakymų buvo akivaizdu, kad analizė užims daugiau laiko, tačiau pateikti itin nuoseklūs duomenys leido matyti ir platesnę temos kontekstą.

Tyrimo ribotumas ir tolimesnės kryptys. Pokyčių darbo rinkoje įtakos karjeros krypties keitimui tyrimas buvo atliktas tikslingai atsirinkus 10 tiriamųjų, dirbusių finansų sektoriuje. Teorinėje dalyje analizuojant darbo rinką ir jos sektorius yra išskiriama, kad finansų sektorius 2020-2022 m. turėjo reikšmingų teigiamų pokyčių kaip, pavyzdžiui, padidėję klientų srautai elektroninėje erdvėje, kas, galimai, gali teigiamai veikti organizacijų sprendimus pokyčių kontekste. Taip pat pastebima, kad šis sektorius buvo mažiau neigiamai paveiktas sektorius nei, pavyzdžiui, aviacijos ar turizmo. Taigi, tai gali sąlygoti tyrimo rezultatų ribotumą, tačiau kita vertus, rezultatai apibrėžia pokyčių įtaką tik šiame sektoriuje pagal respondentų pateikiamą informaciją, tad tyrimas gali būti plėtojamas ir kartojamas tiriant kitus darbo rinkos sektorius.

3.2. Pokyčių darbo rinkoje įtakos karjeros krypties keitimui tyrimo rezultatai ir jų analizė

Atlikus interviu, t.y. sulaukus visų informatų atsakymų elektroniniu paštu, buvo daroma analizė iš gautų duomenų. Patogesniai jų analizavimui, gauti duomenys buvo susikirstyti į kategorijas ir subkategorijas. Aiškesnei informacijos analizei ir interpretacijai buvo pasirinkta grupuoti į skirtingas lenteles ir po to jas aptarti, nes lentelėse yra pateikiami informantų teiginiai, jų parašytų minčių citatos. Pirmiausia yra trumpai apžvelgiama informantų karjeros raida finansų sektoriuje, tada pristatomi jų pasidalinti vidiniai organizacijų, tarpasmeniai, asmeniai ir išoriniai aspektai, tada apžvelgiama pokyčių darbo rinkoje (kaip keturių elementų visumos) įtaka karjeros krypties keitimui, trumpai pristatomos naujai pasirinktos karjeros kryptys, apžvelgiami demografiniai informantų duomenys.

Kaip buvo aptarta tyrimo metodologijoje, vienas iš kriterijų tiriamiems asmenims buvo bent 5 metų patirtis fintech sektoriuje. Tiriamųjų buvo klausiama papasakoti savo karjeros raidą. Duomenys pateikiami 4 lentelėje.

4 lentelė. Informantų karjeros raida finansų sektoriuje

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Karjeros raida finansų sektoriuje	Vienintelė pozicija	A5: <...> 11 metų dirbau vienoje <...> įmonėje. A7: 8 metus <...> dirbau su darbo laikos apskaitos ir užmokesčio skaičiavimu. A8: Aš 11 metų, nuo pat studijų baigimo dirbau <...> apskaitininke iki kol prasidėjo pasaulinė pandemija.
	Pakeista dvi ar daugiau pozicijų	A2: <...> turiu labai skirtingų patirčių, nes per 6 metus aš pakeičiau 8 darbovietes. A4: Startavau dirbti sustabdytų mokėjimų komandoje <...>. Po 2 metų tapau senior, dar po metų Team Lead'u. Dar po metų pakeičiau komandą <...>. Dar po metų, gavau pasiūlymą kitoje kompanijoje, vadovauti <...> komandai. A6: Komandoje buvome keturios <...> visos dirbome virš 5 metų iki pandemijos pradžios.

Atlikta duomenų analizė rodo, kad visi tyrimo dalyviai dirbo finansų sektoriuje daugiau nei penkerius metus. Informantai pateikė nuoseklią eiga, ką studijavo, informaciją apie pirmuosius darbus, kada įsidarbino pagal studijų specialybę, esminius momentus kaip krovė žinių bagažą organizacijose. Išsiskyrė dvi kategorijos, kalbant apie įmones kuriose dirbo.

Vieni teigia, kad toje pačioje įmonėje dirbo eilę metų. Pavyzdžiui, respondentai A5 ir A8 dirbo net po 11 metų, respondentas A7 – 8 metus. Kiti tiriamieji pateikė keliskart didesnius skaičius, pavyzdžiui, respondentas A2 pakeitė net 8 darbovietes, toliau pasakojime patvirtinanti, kad visos buvo finansų sektoriuje. Respondentas A4 papasakoja laipsnišką kilimą karjeros laiptais kas vienerius ar dvejus metus, nuo specialisto iki didelės komandos vadovo.

Toliau trumpai aptariami įmonių, kuriose informantai dirbo prieš keičiant karjeros kryptį, vidiniai aspektai. Išskirtos komunikacijos ir darbo pobūdžio subkategorijos ir jas patvirtinantys teiginiai. Pastebėtina, kad darbuotojų patirtys yra įvairiapusiškos, pateikiama ir teigiamų ir neigiamų pasidalinimų.

5 lentelė. Vidiniai organizacijų aspektai

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Vidiniai organizacijų aspektai	Komunikacija	<p>A2: <...> esu drąsi ir nebijau įvardinti to garsiai, turėjau ir konfliktų darbovietėse kai jų komunikacija būdavo apie nieką.</p> <p>A5: Apie kažkokias naujoves vadovė tiesiogine prasme galvodavo garsiai. Mes visus užkulisius žinojome kas planuojama.</p> <p>A9: <...> visi sprendimai būdavo priimami greitai ir nepasitarus, paskutinysis buvo man paskutinis.</p> <p>A10: Niekas niekadada nieko negalėdavo įvardinti tiksliai. Taip buvo šioje kompanijoje, tiek su vidinėmis atrankomis tiek apskritai su visa generine komunikacija darbuotojams. Netikrumas, komunikacijos nebuvimas kai visi mato „elephant in the room“ <...>.</p>
	Darbo pobūdis	<p>A2: <...> pati pozicija nepatiko visiškai, nes darbas pasikartojantis, įvardinčiau tai kaip užsuktame rate bėgti.</p> <p>A5: Patiko aiškumas, pakankamai laisvas darbo tempas, nereikėjo atsiklausti išeinant pas dantistę ar į kirpyklą darbo metu.</p> <p>A7: <...> darbo krūvis buvo per mažas. Jaučiau stagnaciją, kad stoviu vietoje. Kas savaitę, kas mėnesį vis tas pats, trūko dinamikos.</p> <p>A9: <...> krūvis pastovus ir normalus, bet man labiausiai patiko kad visus 9 metus tik remote.</p>

Kaip matoma 5 lentelėje, didesnė dalis tiriamųjų apie komunikaciją organizacijos viduje atsiliepia neigiamai. Respondentas A2 teigia, kad dažnai komunikacija įmonėje būdavo netikslinga, o jis tuomet nebijodavo kurti konfliktines situacijas ir kelti klausimus ieškant teisingumo. Respondentas A9 teigia, kad sprendimai būdavo priimami nepasitarūs ir greitai, komunikacija būdavo netikėta ir tai kūrė nepasitikėjimo atmosferą. Informantas A10 dalinasi apie komunikaciją didelėje korporacijoje ir teigia, kad komunikacijos arba visai nebūdavo, arba ji būdavo nukreipta ne į esminius dalykus, kaip tik skatindama darbuotojus nukreipti dėmesį nuo svarbiausios tuo metu temos.

Įdomu taip, kad respondentas A5 teigia, kad žinodavo informaciją net pasitarimo stadijoje. Ši priešprieša su, pavyzdžiui, respondento A10 pateikiama informacija, leidžia daryti prielaidą, kad kuo mažesnė kompanija, tuo lengviau yra pasiekama informacija, o didelėje korporacijoje yra paliekama daugiau vietos interpretacijai.

Apie darbo pobūdį informantai taip pat dalinasi skirtingomis patirtimis. Informantas A2 darbą vadina pasikartojančiu, dirbdamas jautėsi kaip bėgantis užsuktame rate, jam pritaria informantas A7, kad taip pat jautė stagnaciją, nes pagal atsakomybes reikėjo daryti pasikartojančias užduotis ir trūko dinamikos. Du respondentai, A5 ir A7, įvardija, kad darbo krūvis buvo per mažas, tačiau jų reakcija į tai priešinga – A5 džiaugėsi tuo, nes darbo tempas buvo laisvas, jo metu galėjo susitvarkyti kitus su darbu nesusijusius reikalus, o A7 dėl to jautė netobulėjimą ir stagnaciją. Respondentas A9 savo turėtą darbo krūvį įvardina kaip normalų.

Toliau pateikiami informantų istorijose minimi psichologiniai karjeros krypties aspektai, apimantys tarpasmeninius santykius kolektyve (žr. 6 lentelę) ir asmeninius pasvarstymus apie darbo prasmę, pokyčių poreikį karjeros srityje (žr.7 lentelę).

6 lentelė. Tarpasmeninių santykių ypatumai organizacijoje

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Tarpasmeniniai santykiai organizacijoje	Santykis su komanda	<p>A1: <...> palyginus turėjom gerus santykius, buvom ‘susibildine’.</p> <p>A2: Komandoje buvo didelė rotacija, žmonės keisdavosi beveik kas mėnesį, todėl gilių santykių nebuvo, bet ir nesipykom <...>.</p> <p>A3: Komanda buvo stipri, kaita nedidelė, patiko kad visi jautėmės profesionalai savo produkto.</p> <p>A5: <...> vaidinome kad mėgstame viena kitą, bet iš tikrųjų jeigu kurios nors nebūdavo, visos ją apkalbėdavo.</p> <p>A6: <...> manau man patiko kad bendradarbės nieko nenorėjo. Nei viena nevaikščiojo į darbo pokalbius, ateidavom ir išeidavom. Draugės siekė karjeros laiptais kilti, mane tai veikė neigiamai.</p> <p>A10: <...> apsimestinumas korporacijose yra tikrai labai didelis.</p>
	Santykis su vadovu	<p>A1: <...> ji visada užsiėmusi būdavo, nukeldavo susirinkimus, jei galiausiai pavykdavo išsakyti kažkokius trūkumus tai ji sakydavo kad visur taip, kad mūsų įmonė niekuo neišskirtinė ir nėra čia ko kelti klausimo. <...> jos gebėjimas demotyvuoti buvo aukščiausio lygio.</p>

		<p>A3: <...> užstodavo kai reikėdavo. Nedaugžodžiaudavo, tik darbinai reikalai be asmeniškumų, tas labai man pasijuto kai prižiūrėjau vaiką, kad nei žinutės neparasė.</p> <p>A8: <...> savininkai nesikišdavo jeigu laiku ir gerai padarydavome darbus.</p> <p>A10: Gaudavau konstruktyvų feedback'ą, kalbėdavomės apie iššūkius, tačiau greičiausiai dalis atvirumo atsisuko prieš mane. Kuo aukštesnę poziciją užimi, tuo mažiau tave mėgsta, tuo sunkiau psichologiškai.</p>
--	--	--

Yra manoma, kad darbuotojas geriau atlieka užduotis ir apskritai yra labiau motyvuotas kai darbinėje aplinkoje turi gerus santykius. Respondentai atsakymuose gana skirtingai apibūdino turėtus ryšius su tiesioginiais vadovais ir komandomis.

Apžvelgiant respondentų santykį su komanda, A1, A3, A6 dalinasi teigiamomis išvalgomis. Pavyzdžiui, A1 teigia, kad santykiai buvo geri ir komandoje visi vieni kitus žinojo ir suprato. A3 komandą apibūdina kaip stiprią, profesionalią, kurioje nebuvo didelės kaitos. A6 teigia, kad santykis komandoje jam patiko, nes bendradarbiai buvo pasyvūs ir tuo visi panašūs, pavyzdžiui, nevaikščiodavo į kitus darbo pokalbius, ateidavo nustatytu laiku tik dirbti ir neturėdavo beveik jokių kitų ambicijų nei darbiniam tobulėjimui nei asmeniam. Respondentas A6, dirbęs tokia kolektive, toliau pastebi, kad, pavyzdžiui, draugui kylant karjeros laiptais, jam kilo labai stiprus pavydo jausmas, o tuo pačiu darbe kadangi nebuvo ambicingų žmonių, nuotaika būdavo rami ir stabili.

Priešingomis istorijomis dalinasi respondentai A2, A5, A10. A2 pastebi, kad komandoje buvo itin didelė rotacija, todėl nespėdavo užsimegzti gilesnis ryšys. A5 pamini veidmainiavimą darbo aplinkoje, ir pateikia pavyzdį, kad jeigu nebūdavo vienos kolegės, visos ją apkalbinėdavo. Panašiai teigia ir A10, patvirtindamas, kad korporacijose vyrauja labai didelis apsimestinumai.

Analizuojant tarpusavio komunikaciją galima suprasti, kad tiek dideliame tiek mažame kolektyve patys darbuotojai nustato nuotaiką ir bendravimo ribas. Tai priklauso nuo individo savivertės ir apskritai asmeninių gebėjimų bei noro suprasti kitą žmogų, padėti jam kai reikia pagalbos, kurti komandiškumą gerais pavyzdžiais. Tai nėra lengva, tačiau viešojoje erdvėje pastaruoju metu vis labiau pabrėžiama psichologinės gerovės svarba darbo aplinkoje.

Apie santykį su buvusiu vadovu taip pat buvo pasidalinta daug informacijos ir skirtingų patyrimų. Respondentas A1 vadovą apibūdina kaip visada užimtą, pokalbių metu neįsiklausantį, nesigilinantį į

probleminius klausimus, neigiantį akivaizdžius dalykus, demotyvuojantį. Respondentai A3 ir A8 buvusius vadovus apibūdino kaip nedaugžodžiaujančius, per daug nesikišančius jeigu nėra problemos, tačiau palaikančius esant poreikiui. Ir teigiamai ir neigiamai santykį su vadovu įvertina respondentas A10, kadangi jo atveju vadovas skirdavo pakankamai laiko susitikimams, duodavo konstruktyvų grįžtamąjį ryšį, tačiau jų metu išgirstas silpnybes vėliau panaudodavo prieš patį darbuotoją. Tai mažino pasitikėjimą ir kūrė priešiško jausmą ateičiai.

Kaip matome, informantų istorijose nėra vienos tvirtos nuomonės, organizacijose santykiai gana skirtingi. Nors teoriškai, komandos vadovo (lyderio) viena pagrindinių pareigų yra motyvuoti ir kurti ryšius su žmonėmis, juos auginti ir skatinti siekti tikslų, praktikoje ne kiekvienam darbuotojui tenka sėkmė dirbti tokioje komandoje.

Toliau pateikiami informantų asmeniniai aspektai, suskirstyti į dvi temas – savęs paieškas ir sprendimo keisti karjeros kryptį priėmimo trukmę laiko rėmuose.

7 lentelė. Informantų asmeniniai svarstymai apie karjeros pokytį

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Informantų asmeniniai aspektai	Savęs paieškos	A2: <...> per ilgai buvau srityje, kuri man nepatiko. Keičiau darbus kaip ieškodama išeities, tačiau išeitis buvo tiesiog išeiti iš apskaitos. A5: <...> sėdžiu pagyvenusių moterų kolektyve, nieko naujo nesimokau, nekalbame apie naujoves. A6: <...> labiausiai aš pavydėjau tiems, kurie keitė darbus. Aš bandžiau du kartus ir manęs nepakvietė toliau, supratau kad kažką ne taip pasakau ir nieko čia nesigaus. A7: <...> darbo metu susitvarkau tūkstantį kitų darbų – ką reikia nusiperku, kas įdomu paskaitau ir pan. Pagalvojau, kad meluoju sau, apgaudinėju save. A10: <...> kai siekiamos pozicijos atitekdavo kolegėms/kolegoms dirbančioms net trumpiau nei aš, mane labai paveikė.
	Sprendimo greitis	A1: <...> nuo pirmo pagalvojimo iki išėjimo iš darbo kai jau pradėjau kursus - pusantrų metų. A2: <...> kaip galima greičiausiai išėjau iš darbo, be didelio gailėsčio. A7: Kurį laiką jau galvojau, galbūt pusę metų.

Analizuojant pateiktą informaciją buvo pastebėta nemažai asmeninių pasvarstymų apie pasirinkimus, savo dirbamą darbą ir savirealizaciją. Informantas A2 be užuolankų teigia, kad per ilgai dirbo nemėgstamoje srityje ir pastebi, kad keitė darbus galvodamas, kad kitur bus geriau, tačiau, kaip vėliau suprato, pagrindinis šios situacijos sprendimas buvo tiesiog keisti karjeros kryptį ir išeiti iš apskaitos. Iš šio pateikto atsakymo galima suprasti, kad respondentas manė, kad pakeitus darbą pasikeis darbo pobūdis ir darbo aplinka, tačiau pasitenkinimo vis nerasdavo, ir suprato, kad problema yra pati sritis. Respondentas A5 nuogaštauja, kad dirba pagyvenusio amžiaus kolektyve, kur niekas nesidomi naujovėmis, technologijomis, procesų ar tiesiog savęs tobulinimu, todėl ir pats jaučiasi netobulėjantis. Respondentas A6 išreiškia, kad jaučia pavydą sėkmingai keičiantiems darbus, nes kai pats dalyvavo ir buvo atmestas, tai jį paveikė labai neigiamai. Šiai minčiai pritaria ir respondentas A10, kai į siekiamą poziciją buvo pasirinkti trumpiau dirbantys kolegos ir rezultatas buvo dvigubai skaudinantis, mažinantis pasitikėjimą savo jėgomis. Įdomų aspektą pateikia respondentas A7, kurio darbo krūvis nėra didelis ir jis spėja pasidaryti daug darbų, tačiau tuo pačiu jaučia save apgaudinėjantis ir meluojantis.

Aptariant respondentų mintis apie sprendimo keisti karjeros kryptį priėmimo greitį, ilgiausią terminą įvardijo informantas A1 – pusantų metų. Jis teigia, kad daugiau nei vienerius metus galvojo, kad darbo atlygis jo netenkina, tačiau nesiryžo pokyčiams, o draugų pasidalinimai apie uždarbį dar labiau neigiamai veikė. Informantas A7 apie tai galvojo apie pusę metų, o informantas A2 sprendimą priėmė spontaniškai ir iš esamo darbo išėjo kaip galima greičiausiai pagal Darbo Kodeksą.

Sprendimas keisti karjeros kryptį literatūroje ir darbo teorinėje dalyje yra įvardinamas kaip turintis didelę reikšmę žmogaus gyvenime. Literatūroje labai plačiai yra analizuojamas ciklas, sakykime, prasidedantis mokykloje per karjeros projektavimo pamokas, kada bandome įsivaizduoti tinkamumą profesijoms. Vėliau seka profesinis ar aukštasis mokslas ir praktinių įgūdžių gerinimas. Vieni žmonės to nesureikšmina ir labai greitai priima sprendimą pokyčiui, pavyzdžiui, kaip respondentas A2, o kiti užtrunka savo apmąstymuose. Tai yra kiekvieno žmogaus sprendimas, atrasti kaip save realizuoti ir kokia veikla gyvenime taptų pagrindinis pinigų šaltinis.

Toliau tęsiant apie sprendimą keisti karjeros kryptį, pateikiami duomenys apjungti kaip išoriniai veiksniai darę tam įtaką – reklaminės strategijos auditorijai, dalyvavimas karjeros mugėje, žinutė iš personalo atrankų atstovo. Kartu kaip išorinis veiksnys pateikiamas ir aplinkinių požiūris, nes nei vienoje istorijoje tai nebuvo įvardinta kaip vienas pagrindinių veiksnių. Informantai savo istorijose plačiai dėstė mintis apie situacijas, kurioms jiems buvo kaip postūmis pokyčiams karjeros srityje.

8 lentelė. Išorinių veiksnių poveikis sprendimui keisti karjeros kryptį

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Išoriniai veiksniai	Reklamos sklaida	<p>A1: <...> lemtinga buvo testavimo kursų reklama, vietoje ir laiku pasirodžiusi man <...>.</p> <p>A6: <...> draugė pasisakė kad dalyvaus Women Go Tech programoje, virš 10 savaičių turės mentorių ir mokysis tech dalykų. Tuo metu aš nespėjau, banžiau kai paleido kitą registraciją ir jie mane atsirinko dalyvauti.</p>
	Karjeros mugė	<p>A5: <...> vadovė pasiūlė kažkam prisijungti ir dalyvauti mugėje <...> apie profesijas. <...> sutikau. Toje mugėje šalia mūsų stovėjo Vilnius Coding School atstovai. Buvau šiek tiek pasidomėjusi grafiniu dizainu ir jie suteikė daugiau informacijos. Praeitų metų gruodį baigiau jų UX/UI kūrimo kursus <...> jau kelis mėnesius dirbu <...>.</p>
	LinkedIn žinutė	<p>A4: Gavau žinutę per LinkedIn, kad atidaroma didelė privati mokykla ir ieškoma anglų kalbos mokytojų. <...> toje mokykloje aš matau ateitį, galiu labiau realizuoti save ir nuo pradžių pagalvoju, kad tikrai įdomus projektas.</p>
	Aplinkinių reakcija	<p>A1: <...> draugai drąsino, tėvai tiesiog klausėsi, nes nelabai suprato ką testuoti reiškia realybėje. Mano nuomone, tėvai bijojo kad nerasiu darbo, o finansuose dirbti vis tiek buvo prestižas.</p> <p>A2: Visi reagavo teigiamai, skatino, sakė, kad man pavyks su projektais tvarkytis <...></p> <p>A4: Mano mama mokytoja, tai kai pabaigiau edukologinį nuliūdo, kad nesidarbinau pagal specialybę. <...> sprendimą priėmiau spontaniškai, <...> kai sužinojo mama – labai jai patiko.</p> <p>A5: Viena kolegė pasakė, kad per tiek metų ir likau paslaptina, kitos palinkėjo, kad dar toks netikėtas žingsnis.</p> <p>A9: Reakcijos man nėra įdomios, šeima mane palaiko ir tiek užtenka.</p>

Apžvelgiant 8 lentelės duomenis matome, kas paskatino informantus domėtis karjeros krypties keitimu. Du iš jų paminėjo laiku ir vietoje gautą informaciją apie pokyčių galimybes – informantas A1

teigia, kad laiku ir vietoje atkreipė dėmesį į testavimo kursų reklamą, o informantui A6 – draugė papasakojo apie Women Go Tec iniciatyvą, ir paskatino dalyvauti. Vienas respondentas – A5 – pateikia, kad dalyvaudamas karjeros mugėje susipažino su Vilnius Coding School ir jų teikiama kursas, ko pasekoje po kelių mėnesių baigė kursą ir sėkmingai dirba pagal naująją specialybę. Respondentas A4 sulaukė žinutės per LinkedIn, kuri labai suintrigavo ir jis taip pat pasiūlymą priėmė.

Analizuojant karjeros krypties keitimo situacijas galima suprasti, kad labai svarbų vaidmenį rinkoje atlieka organizacijos, padedančios orientuotis profesijų ir specialybių pasaulyje. Pavyzdžiui, kaip ir buvo aptarta teorinėje dalyje, vis populiarėjanti Women Go Tech programa taip pat paminėta tyrimo dalyvio A6, Coding School, paminėta respondento A5. Tokių programų tikslas yra suteikti galimybę tiek iš teorinės, tiek iš praktinės pusės patikrinti savo tinkamumą techniniam darbui. Bene didžiausias privalumas yra žmogiškasis faktorius – kad programų metu yra skiriamas mentorius, padedantis iškilus sunkumams. Tuo dalinasi ir respondentas A6, kad nukreipiančių psichologinių pokalbių reikėjo pasitikėjimu įgauti, patiko, kad ši programa ne įpareigojo darbui, o leido susiprasti apie tinkamumą. Taip pat prideda, kad tai kėlė jo savivertę, ir džiugino, kad pasibaigus programai iš karto buvo nukreiptas į keletą įmonių dėl įsidarbinimo galimybių.

Toliau respondentų buvo klausiami kokių aplinkinių reakcijų jie sulaukė pasidalinę sprendimu keisti karjeros kryptį su kitais žmonėmis. Teoriškai yra teigiama, kad priklausomai nuo žmogaus pasitikėjimo savimi priklauso jo drąsa ir ryžtas priimti svarbius pokyčius. Tačiau neišvengiamai artimoje aplinkoje galima išgirsti vertinimų, kurie gali tiek skatinti, tiek demotyvuoti. Tas pastebėtina ir respondentų pateiktuose atsakymuose (žr. 8 lentelę).

Respondentas A1 teigia, kad artimoje aplinkoje jį drąsino ir sveikino, tik tėvai nuogastavo, ar pakankamas uždarbis bus naujoje srityje. Taip pat prideda, kad tėvai laikosi nuostatos, kad dirbti finansų sektoriuje yra prestižas. Nedetalizuodamas, tik pateikdamas kad visi reagavo teigiamai, dalinasi respondentas A2. A4 džiaugiasi pradžiuginęs mamą, kad dirbs darbą pagal turimą išsilavinimą, kuri nebuvo patenkinta kai po studijų nebuvo iškart įsitvirtinama toje srityje. Itin neigiamų pastebėjimų sulaukė respondentas A5, kurio kolegė pasiūlymą kaip paslaptinę ir netikėtą. Vienintelis respondentas A9 pateikė, kad jam aplinkinių nuomonės nėra įdomios, jam nesvarbu kas tai žino ar nežino, svarbiausia yra tikėti savimi.

Taigi, rezultatai rodo, kad galima išskirti 3 reakcijas su kuo respondentams teko susidurti – palaikančioji, demotyvuojanti, nuomonė neįdomi kad ir kokia ji būtų. Pastaroji, tikėtina, rodo didelį respondento A9 užsispyrimą ir drąsą siekti pokyčių.

Toliau analizuojama svarbiausia tyrimo temą atskleidžianti respondentų informacija. Teorinėje dalyje esminiai 2020-2022 m. pokyčiai darbo rinkoje išskirti kaip keturių elementų visuma – tai masiniai atleidimai iš darbo, darbo būdo organizavimo pokyčiai, migracijos procesų įtaka darbuotojams ir darbdaviams bei darbo užmokesčio kaita infliacijos kontekste.

Informantų buvo klausama, kokią įtaką jų sprendimui keisti karjeros kryptį turėjo darbo rinkoje vyraujantys masiniai atleidimai iš darbo. Duomenys pateikiami 9 lentelėje.

9 lentelė. Masinių atleidimų įtaka karjeros krypties keitimui

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Masiniai atleidimai	Asmeninis susidūrimas	A3: Grįžau po atostogų, <...> informavo kad restruktūrizuoja skyrių, ir atleidžia 11 žmonių – tarp jų ir mane <...>. Jeigu ne atleidimas iš darbo, manau nebūčiau ryžusis pokyčiams. A8: Prasidėjus coronaviruso pandemijai, savininkas atleido 5 darbuotojus, tarp jų ir mane.
	Atvejai artimoje aplinkoje	A2: Žinojau, kad darbo rinkoje gali būti nelengva, kad daug atleidimų ir pirmiausia atleidžia naujokus. A4: <...> artimųjų rate yra žmonių kurie buvo atleisti po covido, ir ilgokai negalėjo įsidarbinti, nes kai kurie sektoriai ypatingai traukėsi, pvz. logistikos. A7: Taip, tuo metu kaip tik vadovavau apskaitos skyriui ir prasidėjo COVID-19. Ne iš karto, tačiau gal po 6-8 mėnesių turėjome atsisveikinti su 12 žmonių <...>. A10: Banke atleidimų buvo, tačiau man neteko tame dalyvauti.

Pateikta informacija apie masinius atleidimus buvo suskirstyta į dvi subkategorijas – t.y. kai šis procesas informantą palietė asmeniškai ir buvo pagrindinė priežastis karjeros krypties keitimui, ir kai atleidimai iš darbo vyko artimoje aplinkoje.

Du informantai, A3 ir A8, atleidimą iš darbo įvardina kaip pagrindinę priežastį vėliau sekusiam karjeros krypties keitimui. Informantas A3 pasakoja, kad grįžus po atostogų netrukus sulaukė informacijos apie skyriaus restruktūrizavimą ir net 11 žmonių atleidimą iš pareigų. Kaip toliau teigia informantas, priimti pokyčius nebuvo lengva, tačiau vėliau tuo labai džiaugėsi ir jeigu ne atleidimas, greičiausiai nebūtų pradėjęs visai kitokios sau mėgiamos darbinės veiklos. Tiriamasis A3 prideda, kad iš vadovo reakcijos susitikimo

metu jau buvo galima numanyti, kad laukia pokalbis nemalonia tema. Vadovas buvo įsitempęs, nelinkęs į kontaktą. Respondentas dar prideda, kad atleidimas iš darbo labai paveikė psichologiškai. Atsirado didelis nesaugumo jausmas, nors įspėta buvo gerokai iš anksto. Visą situaciją pirmiausia vertino kaip neteisybę, o po to, kaip jau buvo minėta, džiaugėsi kad šis nelengvas pokytis lėmė sėkmingą šuolį į kitą karjeros posūkį. Informantas A8 taip pat dalinasi, kad pačioje pandemijos pradžioje įmonės savininkas atleido net 5 darbuotojus vienu metu, greičiausiai, dėl kaštų mažinimo. Šis sprendimas priimtas greitai, ir buvo pabrėžiama, kad priežastys yra įmonės išlikimo klausimas, ne darbuotojų kaltė.

Dalis respondentų dalinasi, kad asmeniškai atleidimai jų nepalietė, tačiau artimoje aplinkoje vyko. Respondentas A2 teigia, kad tuo metu darbo rinkoje vyravo atleidimų tendencija, ir pirmiausia tai paliesdavo vėliausiai prie įmonės prisijungusiuos asmenis. Respondentas A4 teigia, kad keli žmonės artimame rate buvo atleisti pandemijos metu iš ypatingai paliestų darbo rinkos sektorių, ir pamini logistikos sektorių. Ne iš karto prasidėjus pandemijai, o po 6-8 mėnesių, net 12 žmonių atleisti iš darbo turėjo respondentas A7. Respondentas A7 tai įvardina kaip psichologiškai labai sunkų laiką. A10 pamini, kad darbovietėje buvo atleidimų, tačiau asmeniškai neteko prie to prisidėti.

Kitas bene ryškiausias globalios pandemijos pradėtas ir darbo rinkoje įsitvirtinęs pokytis – darbo būdo organizavimo pakeitimai. Kaip žinoma, pandemijos pradžioje organizacijos turėjo atitinkamai reaguoti į Vyriausybės nurodymus dėl darbo organizavimo ir kontaktų ribojimo. Teorinėje darbo dalyje buvo aptarta, kad kai kurių specialybių atstovai jau kurį laiką turėjo tokią galimybę ir praktikavo darbą nuotoliniu būdu, kitiems – tai buvo itin daug iššūkių reikalaujantis persiorientavimo būdas pandemijos kontekste. Iššūkius kėlė tiek žmogiškieji, tiek techniniai aspektai. Dalis įmonių neturėjo atitinkamo kiekio techninių resursų nuotoliniam darbui užtikrinti, o sprendimus reikėjo priimti greitai. Darbuotojai šioje situacijoje, šalia pandemijos keliamo neapibrėžtumo, turėjo tęsti darbus ir, žinoma, užtikrinti savo produktyvumą.

Analizuojant informantų pateiktą informaciją jų duomenys yra išskiriami į 2 subkategorijas – vienam respondentui darbo organizavimo pokytis tapo lemtinga priežastimi karjeros pokyčiui, kiti įvardija kad darbo organizavimo pakeitimas tapo esminiu ir nebepakeičiamu privalumu (žr. 10 lentelę).

10 lentelė. Darbo būdo organizavimo pokyčių įtaka karjeros krypties keitimui

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Darbo būdo organizavimo pokyčiai	Pokytis kai pagrindinė priežastis karjeros krypties keitimui	A9: <...> visus 9 metus tik remote. <...> vadovai informavo kad jau rado patalpas, nuo rugsėjo <...> dirbti turėsime ten. <...> tai manęs netenkino, pateikiau

		prašymą išeiti iš darbo. Išėjau į niekur, šiuo metu nedirbu.
	Pokytis kaip privalumas	<p>A1: <...> galiu laisvai rinktis, įmonės politika neriboja</p> <p>A2: <...> anksčiau įmonė dirbo tik ofise, dabar galime lanksčiai derintis darbą ofise (bent 3 dienas per savaitę), <...> neigiamai nepaveikė, bet tai pandemijos padarinys ir pokytis.</p> <p>A7: <...> darbo organizavimas keitėsi visur taip ir mūsų įmonėje. Darbo iš namų funkcija prigijo, nekėlė daug iššūkių.</p> <p>A8: Dabartiniame darbe galime dirbti hibridiniu būdu, kuris pasidarė populiarus taip pat dėl pandemijos.</p>

Respondentas A9 teigia, kad toje pačioje darbovietėje dirbo 9 metus ir darbas visada buvo atliekamas nuotoliniu būdu. Tam tikru metu po pandemijos pradžios, įmonės vadovai informavo apie priimtą sprendimą turėti darbo patalpas, ir kelių mėnesių eigoje dirbti tik nuotoliniu būdu nebebus galimybės. Kaip teigia respondentas A9, tai jį paskatino išeiti iš darbo. Respondentas atskleidžia, kad toks darbo organizavimo pokytis jam nebuvo priimtinas kadangi gyvena kitame mieste (neįvardinama), kelionei į darbo vietą reikalautų tiek papildomų išlaidų, tiek ir papildomo laiko (neįvardinama). Tai galima vertinti kaip gana kategorišką sprendimą, tačiau nėra tiriamasis A9 nepatikslina ar darbo organizavimas buvo pakeistas į nuolatinį ofisinį, ar tai hibridinis būdas, tačiau akivaizdu, kad respondentui tai turėjo didelę reikšmę. Galima daryti prielaidą, kad buvo kitų priežasčių skatinančių karjeros pokyčiui ir šis, sakykime, nepatogus pokytis, buvo lemiamas. Tačiau tokia informacija nėra pateikiama ir šiame tyrime vadovaujamosi tik pirmine tyrimo dalyvio pateikta informacija, kad respondentas A9 keičia karjeros kryptį dėl jam nepalankaus darbo būdo organizavimo pokyčio organizacijoje.

Iš kitų respondentų pateiktų duomenų galima daryti išvadą, kad organizacijų pokytis varijuoti tarp ofisinio darbo ir darbo iš namų yra labai didelis privalumas. Respondentas A1 teigia, kad gali laisvai rinktis koku būdu dirbti. Respondentai A2 ir A8 sako, kad darbas nuotoliniu būdu išpopuliarėjo būtent dėl pasaulinės pandemijos ir pasidarė itin mėgiamas darbuotojų. Respondentas A7 prideda, kad pandemijos metu keitėsi darbo organizavimo būdas ir darbo iš namų funkcija prigijo nebekeldama iššūkiu kaip 2020 m. pradžioje.

Pastebėtina, kad organizacijos priima darbo nuotoliniu būdu pokytį, tačiau nėra vienos visoms organizacijoms veikiančios darbo organizavimo schemos. Respondentai dalinasi informacija, kad vieni gali laisvai rinktis kaip dirbti (respondentas A1), o, pavyzdžiui, respondento A2 buvusioje darbovietėje ofise dirbti buvo privaloma 3 dienas per savaitę.

Toliau pateikiami informantų duomenys migracijos tema (žr. 11 lentelę). Atliktas tyrimas parodė, kad migraciniai procesai, aptarti darbo teorinėje dalyje (Lietuvoje dirbę ir dėl pandemijos išvykę į gimtąsias šalis darbuotojai, imigrantų atvykstančių iš trečiųjų šalių dėl geopolitinių priežasčių srautai, pandemijos pradžioje pastebėti itin reikšmingai padidėję grįžtančių iki pandemijos emigravusių lietuvių srautai ir kt.) ir išskirti kaip galimai darbo rinką veikiantis pokytis, reikšmingos įtakos tirtų asmenų karjeros krypties keitimui neturėjo. Kadangi mokslinėje literatūroje, statistiniuose šaltiniuose visgi yra pastebimas aptartas migracijos suaktyvėjimas, galima daryti prielaidą, kad tokie piliečių srautai nepaveikė tyrimui pasirinkto finansų sektoriaus.

Du respondentai pasidalino mintimis apie jų buvusioje darbovietėje dirbusių kitų šalių piliečių padėtį, tačiau jų asmeninės karjeros pokyčių tai niekaip nepaveikė ir yra pateikiama tik kaip kontekstinė šio tyrimo informacija.

11 lentelė. Migracijos įtaka karjeros krypties keitimui

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Migracija	Turi kolegų	A1: Manęs kaip ir nepaveikė, bet pas mus įmonėje dirba ukrainiečių. Bendrų darbų neturime, tačiau žinau kad ne visi angliškai laisvai bendrauja, bent kol kas. A4: <...> tarptautinėse finansų korporacijose yra <...> komandų, nuolat ieškančių žmonių <...> kalbančių vokiečių, ispanų, italų ir kt. kalbomis, girdėjau, kad dalis norėjo išgrįžti į gimtąsias šalis dėl vyravusio neapibrėžtumo <...>.

Respondentas A1 pamini, kad jo darbovietėje yra dirbančių Ukrainos piliečių, ir pateikia pastebėjimą, kad ne visi iš jų laisvai bendrauja anglų kalba. Respondentas A4 pasidalina įžvalgomis, kad tarptautinės kompanijos, turinčios Lietuvoje veikiančius kompetencijų centrus, ieško darbuotojų turinčių įvairių užsienio kalbų žinių, ir dalis tokių darbuotojų pandemijos laikotarpiu išvyko į gimtąsias šalis dėl situacijos neapibrėžtumo.

Paskutinis tyrime analizuojamas pokyčių darbo rinkoje dedamasis elementas yra darbo užmokestis. Kaip matoma 12 lentelėje, vienas respondentas nekintantį atlygį įvardino kaip pagrindinę priežastį karjeros krypties keitimui. Kiti dalinosi teigiamais aspektais apie darbuotojų požiūrį į atlygio sistemą.

12 lentelė. Darbo užmokesčio įtaka karjeros krypties keitimui

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Darbo užmokestis	Per mažas atlygis kaip pagrindinė priežastis karjeros krypties keitimui	A10: <...> atlygis keliais šimtais kilo, o dariau nepalyginamai daugiau. Kalbėjau su vadove, bet jos atsakymai <...> kad tai rinkos konkurencingas atlyginimas, kad tyrimus jie atlieka ir jis yra toks kokio mano lygio specialistai gauna. <...> draugas pratarė kad įsidarbino lietuviškam start-up'e ir jau gauna daugiau, man dar labiau suveikė tas.
	Patenkinamas atlygis	A2: <...> finansų įmonėje gavau gerą atlygį, jis reguliariai buvo keliamas. A5: <...> kas metus pridėdavo po 100 eurų, <...> pabrango viskas, paskutiniaisiais metais pridėjo papildomai 150 eurų. A7: Įmonė laikėsi pozicijos veikti pagal vidinius nuostatus, atlygis buvo peržiūrimas kartą per metus.

Informantas A10, kuris per mažą atlygį už ilgametį darbą įvardina kaip pagrindinę priežastį karjeros krypties keitimui, dalinasi situacija, kad buvo diskusijų su vadove apie atlygį, tačiau jo poreikis išgirstas nebuvo. Jis teigia, kad su vadove daugiau nei vieną kartą kalbėjosi apie nepatenkinamą atlygio lūkestį, tačiau vadovė atsakydavo kad pagal darbo rinkos tyrimus atlygis yra konkurencingas. Respondento A10 artimos aplinkos žmogui pasidalinus, kad tik pradėjus dirbti kitoje kompanijoje (lietuviško kapitalo) jam buvo pasiūlytas jau didesnis atlygis, dar labiau neigiamai paveikė informantą ir jis priėmė sprendimą pokyčiams.

Kiti respondentai pateikia teigiamų patirčių šia tema. Respondentas A2 teigia, kad atlygis buvusioje finansų įmonėje buvo geras ir reguliariai keliamas, jam pritaria respondentas A7, kad įmonės politika buvo kartą per metus peržiūreti atlygį visiems darbuotojams. Respondentas A5 dalinasi, kad jo buvusi darbuotoja įprastai skatindavo pridėdama po 100 eurų, o atsižvelgdama į pinigų nuvertėjimą net paskatino darbuotojus didesniu metiniu atlyginimo pokyčiu.

Apibendrinant gautus rezultatus galima teigti, kad darbo užmokestis yra svarbus motyvacinis veiksnys darbo rinkoje. Kiekviena organizacija gali kurti savas strategijas kaip atliepti darbuotojų darbo užmokesčio lūkesčius ir stebėti darbuotojų kaitą. Atitinkamai galima pastebėti, kad jeigu darbuotojas įdėdamas pastangų, inicijuodamas pokalbį dėl netenkinančio atlygio visgi nepasiekia pokyčio (respondento A1 situacija), jam belieka palikti tokią organizaciją. Tiriamasis A1 nematydamas daugiau perspektyvų priėmė sprendimą palikti ne tik buvusią darbovietę, bet ir keisti profesinę kryptį į kitą, tikėtina, galinčią darbuotojams siūlyti geresnius atlyginimus.

Kadangi šis interviu grindžiamas pokyčiais darbo rinkoje ir karjeros krypties keitimu, informantų buvo klausama ir prašoma pasidalinti kokias kryptis dėl atitinkamų priežasčių pasirinko tolimesniai veiklai. Jų pateikti duomenys matomi 13 lentelėje.

13 lentelė. Naujosios karjeros krypties vertinimas

Kategorija	Subkategorija	Patvirtinantys teiginiai
Naujoji karjeros kryptis	IT	A1: <...> taip po beveik 6 metų finansuose, aš jau metus testuoju įmonės produktus su normaliu atlygiu. A6: <...> jau beveik metus dirbu testuotoja.
	Projektų valdymas	A2: <...> masčiau o kas patinka man, ir sugalvojau – projektai. Jų dinamika, rizika, nuolatinė kaita.
	Individuali veikla	A3: Aš kuriu lavinamasis korteles kūdikiams ir vyresniems vaikams. A10: Šiuo metu turiu savo verslą <...>.
	Edukacinė	A4: <...> gavau pasiūlymą ne tik dėstyti, bet ir prisidėti prie plėtos projektų, kalbos mokymo programų kūrimo.
	Reklamos agentūra	A5: <...> dirbu reklamos agentūroje. A7: Sėkmingai dirbu reklamos projektų vadove vienerius metus
	Personalo atrankos	A8: <...> įsidarbinau atrankų specialiste įdarbinimo agentūroje.
	Nedirba	A9: Išėjau į niekur, šiuo metu nedirbu. <...> žinau, kad apskaitos tikrai nebetvarkysiu. <...> tai paskatino išeiti iš darbo ir spyris pradėti tai, kam planą ilgai dėlioju.

Apžvelgiant pateiktus rezultatus vienos profesijos ar srities dėsningumo keičiant karjeros kryptį išvelgti negalima, tačiau galima pastebėti, kad du informantai – A1 ir A6 – pasirinko IT sritį, taip pat du –

A5 ir A7 – informantai pasirinko dirbti reklamos srityje, dar du – A3 ir A10 – nusprendė kurti savo verslus. Likusieji rinkosi projektų valdymą (A2), edukacinę veiklą (A4), personalo atrankas (A8) ir kol kas nedirbti (A9). Visi informantai, išskyrus A9, kuris šiuo metu nedirba, teigia esantys labai patenkinti dabartinėmis darbo pozicijomis, atlygiu ir organizacijų kultūrinėmis pažiūromis.

Paskutinis tyrimo aspektas, kurio rezultatai pateikiami 14 lentelėje – demografiniai informantų duomenys.

14 lentelė. Demografiniai aspektai

Informantas	Amžius, metais	Išsilavinimas	
		Bakalauras	Magistras
A1	27	Buhalterinė apskaita	
A2	31	Ekonomikos inžinerija	
A3	33	Finansų analitika	
A4	32	Pedagogika	
A5	34	Buhalterija	
A6	26	Apskaita	
A7	36	Finansai	
A8	28	Buhalterija	
A9	34	Humanitarinis	
A10	36	Finansų analitika	Inovacijų valdymas

Demografinis klausimas suteikia duomenų geresniam informantų pažinimui ir, pavyzdžiui, galima spręsti, kad asmenys nepriklausomai nuo amžiaus yra linkę keisti karjeros kryptį. Kaip matoma, tiriamųjų amžius nuo 26 iki 36 metų, 8 tiriamieji yra baigę bakalauro studijas, 2 turi mokslinius bakalauro ir magistro laipsnius. Studijų kryptys daugiausia siejasi su finansų tematika, tik respondentas A4 yra baigęs pedagogikos studijas, ir beje, į šią karjeros kryptį ir persiorientavo išėjęs iš finansų įmonės, o A9 nurodo humanitarinių mokslų srities bakalauro studijas nepatikslingas krypties.

3.3. Pokyčių darbo rinkoje įtakos karjeros krypties keitimui tyrimo apibendrinimas

Visi informantai pasidalino išsamiomis istorijomis, kas rodo jų užtikrintą įsitraukimą į tyrimą. Pateikti duomenys leido susidaryti ne tik esmines karjeros keitimo priežastis, bet ir suprasti tiriamų asmenų buvusių darboviečių atmosferos kontekstą.

Buvo nustatyta, kad pokyčiai darbo rinkoje padarė įtaką 4 tiriamųjų sprendimams keisti karjeros kryptį. Likusieji 6 asmenys taip pat pakeitė karjeros kryptį, tačiau dėl kitų, tyrimo rezultatų analizėje aptartų priežasčių.

Atlikta analizė rodo, kad visi tiriamieji dirbo finansų sektoriuje daugiau nei penkerius metus. Tai patvirtina jų pateiktoje informacijoje išvelgiama nuosekli eiga nuo studijų iki pirmųjų darbų ir tolimesnių darbo vietų. Vienoje darbovietėje ilgą laiką dirbo du respondentai, likusieji pakeitė 2 ir daugiau organizacijų finansų sektoriuje iki karjeros krypties keitimo.

Tyrimo rezultatai atskleidė, kad informantai buvusių darboviečių komunikaciją organizacijų viduje apibūdino labiau neigiamai. Tiriamieji teigia, kad nesuprasdavo esminių komunikuojamų dalykų, dažnai komunikacija būdavo greita ir kurdavo nepasitikėjimo atmosferą. Kita kontekstinė informacija leidžia daryti prielaidą, kad darbuotojai, dirbę mažesnėse organizacijose, komunikacija buvo labiau patenkinti nei didesnių finansų korporacijų darbuotojai.

Atskleidžiant psichologinius aspektus, apibūdinamos dvi sritys - tarpasmeniniai santykiai darbo vietoje ir informatų mintys apie „savęs paieškas“. Vieni dirbo profesionalioje komandoje, pakankamai motyvuojančioje aplinkoje, kiti demotyvuojančioje, nepalaikančioje, nuolat besikeičiančių kolegų aplinkoje. Vieni su vadovu nebendraudavo, nes vadovas neskirdavo jiems laiko, kiti priešingai – turėjo palaikančius vadovus kai būdavo poreikis. Dėsningumo analizuojant tarpasmeninius santykius nepastebima, tad apibendrinant galima teigti, kad santykiai su komanda ir vadovu priklauso nuo individualaus ryšio, organizacinės kultūros ir kitų tarpasmeninio bendravimo subtilybių. Kalbant apie „savęs paieškas“, didžioji dalis respondentų atskleidė įvairius pasvarstymus neleidusius jiems nurimti karjeros keitimo kontekste. Dalis tiesiogiai įvardino, kad per ilgai dirbo nemėgstamoje srityje, tačiau bijojo pokyčio, dalis draugams pakeitus darbo vietą labai pavydėdavo ir slapta dalyvaudavo atrankose tik iki tol nesėkmingai ir su niekuo apie tai nesidalino, vienas respondentas mėgavosi mažu darbo krūviu, o kitas tuo metu jautė asmeninę stagnaciją. Apibendrinant galima teigti, kad labiausiai džiugina tai, jog visi respondentai, svarstę šiuos dalykus, pakeitė karjeros kryptį ir teigia esantys savo vietoje bei džiaugiasi užsiimama veikla.

Tyrimo metu paaiškėjo, kad 6 respondentų karjeros pokyčius lėmė kiti veiksniai. 4 respondentams įtaką padarė išoriniai veiksniai – tokie kaip laiku ir vietoje pasirodžiusi testavimo kursų reklama, kviečianti prisijungti į naują grupę, draugės pasakojimas apie Women go Tech mentorystės programą, dalyvavimas karjeros mugėje ir pokalbis su Coding School atstovais, personalizuota ir ambicingą karjerą žadanti žinutė LinkedIn'e. 2 respondentai suprato per ilgą laiką nerealizuojantys savęs finansų sektoriuje ir pasirinko dirbti kitokio pobūdžio organizacijose kituose darbo rinkos sektoriuose.

Tyrimo rezultatai parodė, kad aplinkinių reakciją į tiriamųjų karjeros pokyčius buvo skirtinga. Buvo sulaukta ir drąsinančių kalbų, ir skeptiškų vertinimų. Vienas respondentas pasidalino, kad aplinkinių nuomonės jam nėra įdomios ir svarbiausiai yra tikėti savimi.

Išanalizavus informaciją apie pokyčių darbo rinkoje įtaką karjeros krypties keitimui gauti tokie rezultatai:

- 1) 2 respondentai buvo paliesti masinių atleidimų ir neteko darbo. Vienas respondentas buvo atleistas kartu su 10 kitų žmonių, kitas kartu su 4 kitais. Abu teigia, kad iš pradžių buvo sunku priimti šią informaciją, buvo daug emocijų, tačiau dabar tai vertina kaip labai vertingą pokytį.
- 2) 1 respondentui darbo būdo organizavimo pokytis buvo lemtingas karjeros krypties keitimui. Respondentas 9 metus dirbo nuotoliniu būdu, gyvena kitame mieste, kelionė į ir iš darbo reikalautų išlaidų ir laiko, todėl jis priėmė sprendimą išeiti. Dabar nedirba niekur, tačiau pažymi, kad apie grįžimą į finansų sektorių negalvoja ir džiaugiasi, kad gali visą laiką skirti neįvardinamam ateities verslo projekto planavimui.
- 3) 1 respondentas pakeitė karjeros kryptį dėl nepatenkinamo darbo užmokesčio. Jis teigia, kad diskutuodavo apie tai su vadove, tačiau jo poreikis išgirstas taip ir nebuvo. Jo teigimu, pakeitus karjeros kryptį, pirminėje pozicijoje jau uždirbamas didesnis atlygis nei buvo prieš tai, o ir augimo galimybės numatomos.
- 4) Atliktas tyrimas parodė, kad migraciniai procesai, aptarti darbo teorinėje dalyje (Lietuvoje dirbę ir dėl pandemijos išvykę į gimtąsias šalis darbuotojai, imigrantų atvykstančių iš trečiųjų šalių dėl geopolitinių priežasčių srautai, pandemijos pradžioje pastebėti itin reikšmingai padidėję grįžtančių iki pandemijos emigravusių lietuvių srautai ir kt.) ir išskirti kaip galimai darbo rinką veikiantis pokytis, reikšmingos įtakos tirtų asmenų karjeros krypties keitimui neturėjo.

Tyrimo rezultatai rodo, kad vienos profesijos ar srities dėsningumo keičiant karjeros kryptį išvelgti negalima, tačiau galima pastebėti, kad du informantai – A1 ir A6 – pasirinko IT sritį, taip pat du – A5 ir A7

– informantai pasirinko dirbti reklamos srityje, dar du – A3 ir A10 – nusprendė kurti savo verslus. Likusieji rinkosi projektų valdymą (A2), edukacinę veiklą (A4), personalo atrankas (A8) ir kol kas nedirbti (A9).

Paskutinis aspektas, informantų demografiniai duomenys. Šis klausimas suteikia duomenų geresniam informantų pažinimui ir, pavyzdžiui, galima spręsti, kad asmenys nepriklausomai nuo amžiaus yra linkę keisti karjeros kryptį. Kaip matoma, tiriamųjų amžius nuo 26 iki 36 metų, 8 tiriamieji yra baigę bakalauro studijas, 2 turi mokslinius bakalauro ir magistro laipsnius.

IŠVADOS

1. Pokytis yra suprantamas kaip procesas, kai pagrindinis objektas tampa kitoks. Pokyčiai gali būti skirstomi į mažus ir didelius, laikinus ir nuolatinus, tikslingus ir netikslingus. Pokytis gali būti planuotas arba neplanuotas, tačiau nepriklausomai nuo to, gali bet kada paveikti skirtingas sritis. Darbo rinka yra vieta, kurioje sąveikauja darbdavys ir darbuotojas. Darbo rinkoje darbuotojai siūlo savo įgūdžius, gebėjimus, mainais į atlygį ar kitokią kompensaciją. Darbdavys darbo rinkoje nustato atlygį, siekia pritraukti ir išlaikyti darbuotojus. Darbo rinka nuolat yra veikiamą ekonominių, socialinių ir politinių pokyčių. Karjeros keitimo procesas yra suprantamas kaip perėjimas iš vienos darbinės srities į kitą. Tai svarbus žingsnis žmogaus gyvenime, reikalaujantis pasiruošimo, noro, atsidavimo ir pastangų naujiems įgūdžiams taikyti.
2. Darbo rinkai pasaulinė pandemija smogė netikėtai, reikalavo reaguoti greitai, o tai mažino iki pandemijos vyravusį aiškumą ir stabilumą darbo rinkoje. Pokyčius darbo rinkoje tiesiogiai lemia pokyčiai organizacijose. Pagrindiniai, mokslinėje literatūroje dažniausiai minimi 2020-2022 m. laikotarpio organizacijų pokyčiai išskiriami šie: masiniai atleidimai, darbo būdo organizavimas, migracija, darbo užmokestis.
3. Pokyčių darbo rinkoje įtaką karjeros krypties keitimui:
 - 2 respondentai buvo paliesti masinių atleidimų ir neteko darbo.
 - 1 respondentui darbo būdo organizavimo pokytis buvo lemtingas karjeros krypties keitimui.
 - 1 respondentas pakeitė karjeros kryptį dėl nepatenkinamo darbo užmokesčio.Tyrimas parodė, kad 4 asmenys keitė karjeros kryptį dėl pokyčių darbo rinkoje. Taigi, galima teigti, kad šie, 2020-2022m., pokyčiai darbo rinkoje – masiniai atleidimai, darbo būdo organizavimo pasikeitimas ir nepatenkinamas darbo užmokestis – turi įtakos sprendimui keisti karjeros kryptį. Migraciniai procesai, aptarti darbo teorinėje dalyje, ir išskirti kaip galimai karjeros krypties keitimą lemiantis pokytis, įtakos tirtų asmenų karjeros krypties keitimui neturėjo.
4. Karjeros krypties pokyčiams 6 respondentus paskatino kitos priežastys. 4 respondentams įtakos turėjo išoriniai veiksniai, tokie kaip – laiku ir vietoje pasirodžiusi testavimo kursų reklama, pasakojimas apie Women go Tech mentorystės programą, dalyvavimas karjeros mugėje ir pokalbis su Coding School atstovais, personalizuota ir ambicingą karjerą žadanti žinutė LinkedIn'e. 2 respondentai suprato per ilgą laiką nerealizuojantys savęs finansų sektoriuje taip, kaip jaučia, kad galėtų, tad nusprendė iš esmės keisti darbo pobūdį ir dirbti kituose darbo rinkos sektoriuose.

REKOMENDACIJOS

1. Respondentų atsakymuose matoma, kad buvusiose darbovietėse trūko aiškios komunikacijos ir palaikymo, todėl jie net nesvarstė pasidalinti ketinimais keisti karjeros kryptį. Kadangi kiekviena organizacija turi būti suinteresuota darbuotojų išlaikymu, ne kaitos didinimu, tikslinga būtų reguliariai domėtis darbuotojų pasitenkinimu darbo pozicijomis ir pagal rezultatus diegti atitinkamus pokyčius, pavyzdžiui, profesinio augimo, mokymų srityje, psichologinės gerovės ir kt.
2. Asmenis, kurie keičia karjeros kryptį, organizacijos turėtų atitinkamai palaikyti ir skatinti sklandų įsitraukimą į naują darbą. Sprendimas keisti karjeros kryptį nėra paprastas, todėl palaikymas tinkamai skatintų naują darbuotoją. Pakeitusieji karjeros kryptį teigia, kad sprendimu labai džiaugiasi, tuo pačiu linki drąsos apie tai svarstantiems.
3. Programų, padedančių susiorientuoti karjeros krypties pasirinkime, atstovams rekomenduojama plėsti informacijos sklaidą, kad kuo daugiau savęs nerealizuojančių darbuotojų galėtų įgauti drąsos ir dirbti mėgstamą, jų gebėjimus atitinkantį darbą.

LITERATŪRA

1. Amis, J. M. ir Greenwood, R. (2020). Organisational Change in a (Post-) Pandemic World: Rediscovering Interests and Values. *Journal of Management Studies*, 58(2), 582–586. doi:10.1111/joms.12663
2. Augienė, D. (2009). *Karjera nuo profesijos pasirinkimo iki profesinės veiklos organizacijoje*. Šiauliai: VŠĮ Šiaulių universiteto leidykla.
3. Bailey, K. ir Breslin, D. (2021). The COVID-19 Pandemic: What can we learn from past research in organizations and management? *International Journal of Management Reviews*, 23(1), 3–6. doi:10.1111/ijmr.12237
4. Baran, B. E. ir Woznyj, H. M. (2021). Managing VUCA: The human dynamics of agility. *Organizational Dynamics*, 50(2). doi:10.1016/j.orgdyn.2020.100787
5. Bahn, K., Cohen, J. ir Rodgers, Y. (2020). A feminist perspective on COVID-19 and the value of care work globally. *Gender, Work & Organization*, 27(5), 695–699. doi:10.1111/gwao.12459
6. Bentley, F. S., Kehoe, R. R. ir Chung, H. (2021). Investing for keeps: Firms' prepandemic investments in human capital decreased workforce reductions associated with COVID-19 financial pressures. *Journal of Applied Psychology*, 106(12), 1785–1804. doi: 10.1037/apl0001002
7. Beržinskienė, D. ir Būdvytytė-Gudienė, A. (2010). Ilgalaikio nedarbo dinamika ekonominio nuosmukio sąlygomis. *Ekonomika ir vadyba: aktualijos ir perspektyvos, 1*. Prieiga per internetą: <https://talpykla.elaba.lt/elaba-fedora/objects/elaba:6106959/datastreams/MAIN/content>
8. Bick, A., Blandin, A. ir Mertens, K. (2021). Work from Home Before and After the COVID-19 Outbreak. *SSRN Electronic Journal*. doi: 10.2139/ssrn.3786142
9. Bitinas, B., Rupšienė, L. ir Žydzūnaitė, V. (2008). *Kokybinių tyrimų metodologija*. Vilnius: Socialinių mokslų kolegija.
10. Carnevale, J. B. ir Hatak, I. (2020). Employee adjustment and well-being in the era of COVID-19: Implications for human resource management. *Journal of Business Research*, 116, 183–187. doi:10.1016/j.jbusres.2020.05.037
11. Ceesay, E. K. (2021). Potential impact of COVID-19 outbreak on education, staff development and training in Africa. *Research in Globalization*, 3. doi:10.1016/j.resglo.2021.100049
12. Charalampous, M., Grant, C. A., Tramontano, C. ir Michailidis, E. (2018). Systematically reviewing remote e-workers' well-being at work: a multidimensional approach. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 51–73. doi:10.1080/1359432x.2018.1541886

13. Chawla, N., MacGowan, R. L., Gabriel, A. S. ir Podsakoff, N. P. (2020). Unplugging or staying connected? Examining the nature, antecedents, and consequences of profiles of daily recovery experiences. *Journal of Applied Psychology*, 105(1), 19–39. doi:10.1037/apl0000423
14. Coviello, D., Deserranno, E. ir Persico, N. (2022). Counterproductive Worker Behavior After a Pay Cut. *Journal of the European Economic Association*, 20(1), 222–263. doi:10.1093/jeea/jvab026
15. Dambrauskaitė, Ž. (2022). Migracija iš Baltarusijos ir imigrantų ekonominė, socialinė ir politinė integracija Lietuvoje. *Rytų Europos studijų centras*. Prieiga per internetą: <https://www.eesc.lt/publikacija/resc-tyrimas-apie-baltarusiu-migrantus-lietuvoje/>
16. Damulienė, A. (2013). Migracijos problema Lietuvoje ir jos įtaka šalies ekonomikai. *Business Systems & Economics*, (1), 106–118. Prieiga per internetą: <https://repository.mruni.eu/handle/007/10564>
17. Dubey, A. D. ir Tripathi, S. (2020). Analysing the Sentiments towards Work-from-Home Culture during COVID-19 Pandemic. *SSRN Electronic Journal*. doi:10.2139/ssrn.3581009
18. Franken, E., Bentley, T., Shafaei, A., Farr-Wharton, B., Onnis, L. A. ir Omari, M. (2021). Forced flexibility and remote working: opportunities and challenges in the new normal. *Journal of Management & Organization*, 27(6), 1131–1149. doi:10.1017/jmo.2021.40
19. Freudenberg, L. S., Paez, D., Giammarile, F., Cerci, J., Modiselle, M., Pascual, T. N., El-Haj, N., Orellana, P., Pynda, Y., Carrió, I., Fanti, S., Matushita, C. ir Herrmann, K. (2020). Global Impact of COVID-19 on Nuclear Medicine Departments: An International Survey in April 2020. *Journal of Nuclear Medicine*, 61(9), 1278–1283. doi:10.2967/jnumed.120.249821
20. Foote, A., Grosz, M. ir Stevens, A. (2018). Locate Your Nearest Exit: Mass Layoffs and Local Labor Market Response. *ILR Review*, 72(1), 101–126. doi:10.1177/0019793917753095
21. Gaižauskaitė, I. ir Valavičienė, N. (2016). *Socialinių tyrimų metodai: kokybinis interviu*. Vilnius: Valstybės įmonė Registrų centras.
22. Gallacher, G. ir Hossain, I. (2020). Remote Work and Employment Dynamics under COVID-19: Evidence from Canada. *Canadian Public Policy*, 46(S1), S44–S54. doi:10.3138/cpp.2020-026
23. Gharbi, O., Trichilli, Y. ir Abbes, M. B. (2022). Impact of the COVID-19 pandemic on the relationship between uncertainty factors, investor behavioral biases and the stock market reaction of US Fintech companies. *Journal of Academic Finance*, 13(1), 101–122. Prieiga per internetą: <https://doi-org.skaitykla.mruni.eu/10.59051/joaf.v13i1.557>
24. Goff, M., Hodgson, D., Bailey, S., Bresnen, M., Elvey, R. ir Checkland, K. (2021). Ambiguous workarounds in policy piloting in the NHS: Tensions, trade-offs and legacies of organisational change projects. *New Technology, Work and Employment*, 36(1), 17–43. doi.org/10.1111/ntwe.12190

25. Gupta, P., ir Goyal, K. (2021). Change Management in Industry 4.0-Based Organizations. *Change Management: An International Journal*, 21(2), 47–63. doi:10.18848/2327-798x/cgp/v21i02/47-63
26. Hye-Ryon, K. (2019). Career shift: Employment to freelancing. *Medical Writing*, 28(1), 39-41. Prieiga per internetą: [https://search-ebscohost-com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=136140945&site=ehost-live](https://search.ebscohost.com/skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=asn&AN=136140945&site=ehost-live)
27. Hughes, C. (2015). Valuing Diversity through a Career Development Paradigm Shift: A Framework for Change. *Academy of Business Research Journal*, 2, 40–67. doi:10.4018/978-1-4666-1812-1.ch015
28. Jung, H. S., Jung, Y. S. ir Yoon, H. H. (2021). COVID-19: The effects of job insecurity on the job engagement and turnover intent of deluxe hotel employees and the moderating role of generational characteristics. *International Journal of Hospitality Management*, 92, 102703. doi:10.1016/j.ijhm.2020.102703
29. Karaša, D. ir Čiegis, R. (2020). Migracijos priežastys, tendencijos ir pasekmės. *Regional formation and development studies*, 30(1), 31–40. doi:10.15181/rfds.v30i1.2032
30. Karsokienė, R. ir Dromantienė, L. (2022). COVID-19 pandemijos įtaka pasaulio ekonomikai turizmo industrijos kontekste. *Tiltai*, 86(1), 186-203. doi:10.15181/tbb.v86i1.2267
31. Kaufmann, T. H., Lilleholt, L., Böhm, R., Zettler, I. ir Heck, D. W. (2022). Sensitive attitudes and adherence to recommendations during the COVID-19 pandemic: Comparing direct and indirect questioning techniques. *Personality and Individual Differences*, 190, 111525. doi:10.1016/j.paid.2022.111525
32. Kramer, A. ir Kramer, K. Z. (2020). The potential impact of the Covid-19 pandemic on occupational status, work from home, and occupational mobility. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103442. doi:10.1016/j.jvb.2020.103442
33. MacDougall, J. (2016) My seismic career shift. *Science*, 352(6287), 862. doi:10.1126/science.352.6287.862
34. Martinkus, B. ir Beržinskienė, D. (2005). *Lietuvos gyventojų užimtumo ekonominiai aspektai: monografija*. Technologija.
35. Memon, F. A., Shah, S. ir Khoso, I. U. (2021). Improving Employee's Engagement in Change: Reassessing Kurt Lewin's Model. *City University Research Journal (CURJ)*, 11(1), 144–164. Prieiga per internetą: [https://search-ebscohost-com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=bsu&AN=150058778&site=ehost-live](https://search.ebscohost.com/skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=bsu&AN=150058778&site=ehost-live)

36. O'Keeffe, N. (2022). Leverage Your Skills for a Career Shift. *TD: Talent Development*, 76(3), 63–65. Prieiga per internetą: <https://search-ebscohost-com.skaitykla.mruni.eu/login.aspx?direct=true&db=bsu&AN=155477817&site=ehost-live>
37. Ozimek, A. (2020). The Future of Remote Work. *SSRN Electronic Journal*. doi:10.2139/ssrn.3638597
38. Poulsen, S. ir Ipsen, C. (2017). In times of change: How distance managers can ensure employees' wellbeing and organizational performance. *Safety Science*, 100, 37–45. doi:10.1016/j.ssci.2017.05.002
39. Raišienė, A. G., Lučinskaitė-Sadovskienė, R. ir Gardziulevičienė, L. (2021). Telework experience of pedagogues during the COVID-19 pandemic: strong learning seniors and relaxed leaders? *Education sciences*, 11(10), 17-30. doi: 10.3390/educsci11100631
40. Russo, C. ir Terraneo, M. (2020). Mental Well-being Among Workers: A Cross-national Analysis of Job Insecurity Impact on the Workforce. *Social Indicators Research*, 152(2), 421–442. doi:10.1007/s11205-020-02441-5
41. Sahu, P. (2020). Closure of Universities Due to Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): Impact on Education and Mental Health of Students and Academic Staff. *Cureus*. doi:10.7759/cureus.7541
42. Shockley, K. M., Allen, T. D., Dodd, H. ir Waiwood, A. M. (2021). Remote worker communication during COVID-19: The role of quantity, quality, and supervisor expectation-setting. *Journal of Applied Psychology*, 106(10), 1466–1482. doi:0.1037/apl0000970
43. Solnyškinienė, J. ir Adamonienė, R. (2017). Migracijos procesus formuojančių veiksnių Lietuvoje vertinimas. *Visuomenės saugumas ir viešoji tvarka* (18), 469–484.
44. Spicer, A. (2020). Organizational Culture and COVID-19. *Journal of Management Studies*, 57(8), 1737–1740. doi10.1111/joms.12625
45. Sulastini, T. C. ir Rajiani, I. (2023). Workplace Spirituality as an Alternative Model for Promoting Commitment to Change and Change-Oriented Organisational Citizenship Behaviour. *Administrative Sciences*, 13(3), 86. doi:10.3390/admsci13030086
46. Wood, S., Michaelides, G. ir Ogbonnaya, C. (2020). Recessionary actions and absence: A workplace-level study. *Human Resource Management*, 59(6), 501–520. doi: 10.1002/hrm.22008
47. *Informacija numatomiems atleisti darbuotojams*. 2023. Užimtumo tarnyba. Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/https-heyzine.com-flip-book-e6703c5e73.html>
48. *IOM Definition of "Migrant"*. 2022. Tarptautinės migracijos organizacija. Prieiga per internetą: <https://www.iom.int/aboutmigration>

49. *Lietuvos FinTech sektorius 2022-aisiais didino apsukas: augo pajamos ir darbuotojų skaičius*. 2023. Lietuvos bankas. Prieiga per internetą: <https://www.lb.lt/lt/naujienos/lietuvos-fintech-sektorius-2022-aisiais-didino-apsukas-augo-pajamos-ir-darbuotoju-skaicius>
50. *Lietuvos darbo rinka*. 2023. Renkuosi Lietuvą. Prieiga per internetą: <https://www.renkuosilietuva.lt/lt/lietuvos-darbo-rinka/>
51. *Migracija skaičiais 2021*. 2022. Europos migracijos tinklas. Prieiga per internetą: <https://123.emn.lt/>
52. *Migracijos tendencijos*. 2022. Europos migracijos tinklas. Prieiga per internetą: <https://123.emn.lt/>
53. *Migration Management*. 2023. Tarptautinės migracijos organizacija. Prieiga per internetą : <https://lithuania.iom.int/migration-management>
54. *Paklausios profesijos*. 2023. Užimtumo tarnyba. Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/darbo-rinka/paklausios-profesijos/90>
55. *Paramos priemonės*. 2023. Užimtumo tarnyba. Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/darbo-ieskantiems/paramos-priemones/52>
56. *Situacija darbo rinkoje: naujausia apžvalga*. 2023. Užimtumo tarnyba. Prieiga per internetą: <https://uzt.lt/darbo-rinka/situacija-darbo-rinkoje-naujausia-apzvalga/87>
57. *Statistics and data on Europe*. 2023. Eurostat. Prieiga per internetą: <https://ec.europa.eu/eurostat>
58. *The FinTech Landscape in Lithuania 2022-2023*. 2023. Investuok Lietuvoje. Prieiga per internetą: <https://investlithuania.com/report/fintech-report-2022-2023/>
59. Covid variants have led to worse global unemployment. (2022 m. sausio 17 d.). *The Guardian*. Prieiga per internetą: <https://www.theguardian.com/society/2022/jan/17/covid-variants-leading-to-worse-global-unemployment-says-ilo>
60. Baltarusijos IT kompanijos keliasi į Lietuvą ir tikrina NT sektoriaus ribas (2022 m. liepos 28 d.). *Verslo žinios*. Prieiga per internetą: <https://www.vz.lt/nekilnojamas-turtas-statyba/2022/07/28/baltarusijos-it-kompanijos-keliasi-i-lietuva-ir-tikrina-nt-sektoriaus-ribas#ixzz805haZEwl>
61. Infografika: ukrainiečiai Lietuvos darbo rinkoje (2023 m. balandžio 23 d.). *Verslo žinios*. Prieiga per internetą: <https://www.vz.lt/verslo-valdymas/2023/04/23/infografika-ukrainieciai-lietuvos-darbo-rinkoje>
62. What is the future of work? (2023 m. sausio 23 d.). *McKinsey*. Prieiga per internetą: <https://www.mckinsey.com/featured-insights/mckinsey-explainers/what-is-the-future-of-work#/>

SANTRAUKA

POKYČIŲ DARBO RINKOJE ĮTAKA KARJEROS KRYPTIES KEITIMUI.

Domantė Čeponienė, Lyderystės ir pokyčių vadybos magistro baigiamasis darbas.

Mykolo Romerio universitetas, Viešojo valdymo ir verslo fakultetas, Vilnius, 2023, 63 psl.

Mokslinėje literatūroje tyrimų, atliktų apie pokyčius, darbo rinką, karjeros krypties keitimą galima rasti nemažai, tačiau pasaulinė pandemija verčia iš naujo vertinti visa tai. Problematiškumas atsiskleidžia tuo, kad įprastai visi moksliskai grindžiami procesai trunka ilgą laiką, o pastaraisiais metais – priešingai. Pokyčiai, sukelti COVID-19 pandemijos, palietė visas gyvenimo sritis. Reaguoti reikėjo nedelsiant, tad pokyčiai organizacijose priimti ir diegti itin sparčiai, o tokia organizacijų veikla tiesiogiai veikė darbuotojus ir darbo rinką bendrąja prasme. Pasauliniai tyrimai rodo, kad pastaraisiais metais apie 70% darbuotojų keistų karjeros kryptį į kitą. Reikšmingi tyrimai pradėti atlikti pandemijos periodu, tačiau žymiai mažiau analizuojama kaip funkcionuoja pasikeitusi darbo rinka, kaip tai sąlygoja darbuotojų individualius karjeros kaitos sprendimus dabartiniame pokyčių kontekste.

Tyrimo problema – kokią įtaką pokyčiai darbo rinkoje turi karjeros krypties keitimui?

Tyrimo tikslas – atskleisti pokyčių darbo rinkoje įtaką karjeros krypties keitimui. Tikslui pasiekti yra keliami šie uždaviniai:

1. Išanalizuoti mokslinę literatūrą siekiant atskleisti pokyčių, darbo rinkos, karjeros krypties keitimo teorinius aspektus.
2. Išnagrinėti pagrindinius pokyčius darbo rinkoje 2020-2022 m. teoriniu aspektu.
3. Atliekant kokybinį tyrimą atskleisti pokyčių darbo rinkoje įtaką karjeros krypties keitimui.
4. Empirinio tyrimo metu identifikuoti ir kitas priežastis (galimai) turinčias įtakos karjeros krypties keitimui.

Tyrimo metodai – mokslinės literatūros analizė, kokybinis tyrimas, duomenų analizė.

Atliktas tyrimas parodė, kad 4 asmenys keitė karjeros kryptį dėl pokyčių darbo rinkoje. Šie 2020-2022m. pokyčiai darbo rinkoje – masiniai atleidimai, darbo būdo organizavimo pasikeitimas ir nepatenkinamas darbo užmokestis – turi įtakos sprendimui keisti karjeros kryptį. Vis dėlto, karjeros krypties pokyčiams 6 respondentus paskatino kitos priežastys. 4 respondentams įtakos turėjo išoriniai veiksniai, tokie kaip – laiku ir vietoje pasirodžiusi testavimo kursų reklama, pasakojimas apie Women go Tech mentorystės programą, dalyvavimas karjeros mugėje ir pokalbis su Coding School atstovais, personalizuota ir ambicingą karjerą žadanti žinutė LinkedIn'e. 2 respondentai suprato per ilgą laiką nerealizuojantys savęs finansų sektoriuje taip, kaip jaučia, kad galėtų, tad nusprendė iš esmės keisti darbo pobūdį ir dirbti kituose darbo rinkos sektoriuose.

Darbo struktūra. Darbą sudaro įvadas, du teoriniai ir vienas empirinis skyrius, 14 lentelių ir 2 paveikslai, santrauka, išvados, rekomendacijos, literatūros sąrašas, 1 priedas.

Raktiniai žodžiai: *pokyčiai, darbo rinka, karjeros krypties keitimas.*

SUMMARY

THE IMPACT OF LABOR MARKET CHANGES ON CAREER SHIFT.

Domantė Čeponienė, Master's Thesis in Leadership and Change Management.
Mykolas Romeris University, Faculty of Public Administration and Business, Vilnius, 2023, 63 pp.

There are a significant number of studies on change, the labour market, and career trends can be found, but the global pandemic forces us to reassess this. The problem arises from the fact that, as a general rule, all scientifically based processes take a long time and it happens vice versa in recent years. The changes caused by the COVID-19 pandemic affected all areas of life. All stakeholder's response was urgent, and changes in organisations were implemented at a very rapid pace, and that directly affected employees and the labour market in general. Global studies show that around 70% of workers would shift their careers if there would be a great opportunity. Significant studies on that started during the period of the pandemic, but much less is analysed now, for example how already changed and named postpandemic labour market make its functions work, how it affects employees decisions to make a career shift in the current context of change.

The problem of the study is what impact does the labour market changes have on career shift?

The purpose of the study is to disclose the impact of changes in the labour market on career shift. To achieve this objective, the following objectives is pursued:

1. Analyse theoretical aspects of change, labour market, career shift.
2. Examine the main labour market changes from a theoretical point of view for the period 2020-2022.
3. The qualitative study reveals the impact of changes in the labour market on career shifts.
4. Identify other causes (possibly) affecting career shifts in the empirical study.

Study methods: analysis of scientific literature, qualitative study, data analysis.

A study showed that 4 people changed their careers due to changes in the labour market. These changes in the labour market in the period from 2020 to 2022 – mass layoffs, changes in the way work is organised and unsatisfactory pay – affect the decision to change the direction of careers. However, 6 respondents were driven by other reasons for career trends. 4 respondents were influenced by external factors such as the timely and on-the-spot promotion of testing courses, the Women go Teche mentoring programme, participation in a career fair and interview with Coding School representatives, a personalised and ambitious career promising message in LinkedIn. 2 respondents understood that they did not realise themselves in the financial sector over a long period of time as they felt they could, and decided to substantially change the nature of their work and to work in other sectors of the labour market.

Work structure. The work consists of an introduction, two theoretical and one empirical paragraph, 14 tables and 2 figures, a summary, conclusions, recommendations, literary list, Annex 1.

Keywords: *changes, labour market, career shift.*

PRIEDAI

1 PRIEDAS

POKYČIŲ DARBO RINKOJE ĮTAKA KARJEROS KRYPTIES KEITIMUI.

INTERVIU KLAUSIMAI.

1. Papasakokite apie savo karjeros raidą.
2. Kas jums patiko ir nepatiko paskutinėje pozicijoje?
3. Papasakokite apie buvusį santykį su komanda, vadovu.
4. Papasakokite apie sprendimą keisti karjeros kryptį. Kaip ilgai galvojote apie tai, kaip pasiryžote, kokių reakcijų sulaukėte?
5. Įvardinkite kelias pagrindines priežastis, kas lėmė tokį jūsų sprendimą.
6. Papasakokite apie naująją karjeros kryptį.
7. Su kokiais iššūkiais teko susidurti/susiduriate?
8. Ar jus kaip nors paveikė masiniai atleidimai darbo rinkoje sąlygoti COVID-19 pandemijos? Jei taip, kaip?
9. Ar jus kaip nors paveikė darbo būdo organizavimo pokyčiai sąlygoti COVID-19 pandemijos? Jei taip, kaip?
10. Ar jus kaip nors paveikė užsienio šalių migrantų srautai ir jų įsidarbinamumas šalies darbo rinkoje? Jei taip, kaip?
11. Ar jus kaip nors paveikė darbo užmokesčio ir infliacijos svyravimai darbo rinkoje? Jei taip, kaip?
12. Trumpai pristatykite save iš asmeninės pusės: jūsų amžius, išsilavinimas.
13. Galbūt norite pridėti ką svarbaus, ko nepaminėjote atsakant į kitus klausimus?