



# Darbinieka gads

## Groži - talantu rokās!

*Šogad uzņēmumiem būs īpaši grūti piesaistīt un noturēt cilvēkus.*



Pirmo reizi pēdējo 10 gadu laikā jomas prioritāšu saraksta augšgalā būs darbinieku noturēšana, iesaiste un talantu piesaiste. Divas galvenās ar cilvēkresursiem saistītās problēmas šobrīd ir – līderības trūkums un darbinieku noturēšana.

2014.gads būs izaicinājumiem bagāts cilvēkresursu, mācību un attīstības jomas speciālistiem. Īsumā – šogad uzņēmumiem būs īpaši grūti piesaistīt, noturēt un attīstīt darbiniekus. **Turpinājums 3.lpp.**

Mācību un attīstības jomas eksperti visā pasaulē kopš 2004. ar nepacietību gaida katru jauno gadu, jo tad ASTD (American Society for Training and Development, kas savā pārskatā iekļauj datus par Fortune G500 u.c.) nāk klajā ar savu ikgadējo pārskatu par situāciju industrijā – cik, kur, kā ir investēts. Šis gads nav izņēmums. Piedāvājam ieskatu ASTD ziņojumā. Tāpat piedāvājam jaunākās tendences Eiropā mācību un attīstības jomā, atsaucoties uz Deloitte Consulting LPP un HR Magazine UK prognozēm.

Ceram, ka šī informācija būs noderīga ne vien lai salīdzinātu jūsu uzņēmumu ar globālajiem spēlētājiem, bet arī lai gūtu praktiski dzīvē realizējamas idejas jūsu uzņēmuma darbinieku un it īpaši personāla komandas attīstībai.

# 2014

### INVESTĪCIJAS MĀCĪBU UN ATTĪSTĪBAS JOMĀ 2013

Fortune 500 uzņēmumos izmaksas uz vienu darbinieku bija USD 800 (izmaksās iekļauta pasaniezēja alga, transporta izmaksas, telpu, administrēšanas izmaksas, bet nav iekļautas komandējumu izmaksas, nenostādātais darba laiks).

Vienas mācību stundas izmaksas G500 uzņēmumos bija USD 69.

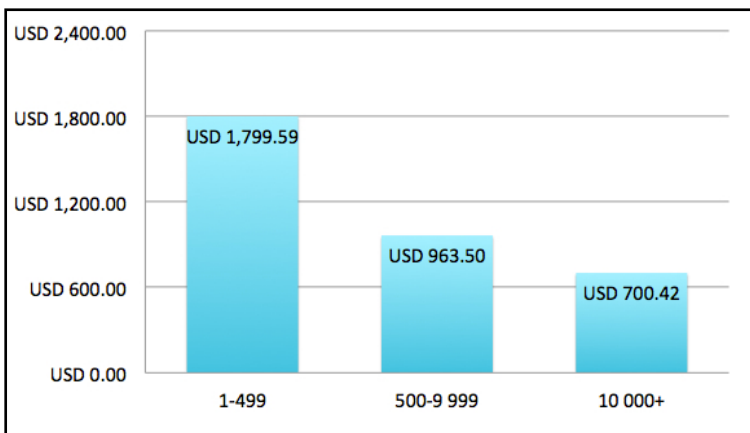
G500 mācību programmu satura TOP 3, % no visām mācībām:

- Profesionālās mācības – 17,7%.
- Pārdošana – 15,4%.
- Klientu apkalpošana – 8,5%.

**Turpinājums 2 un 3.lpp.**

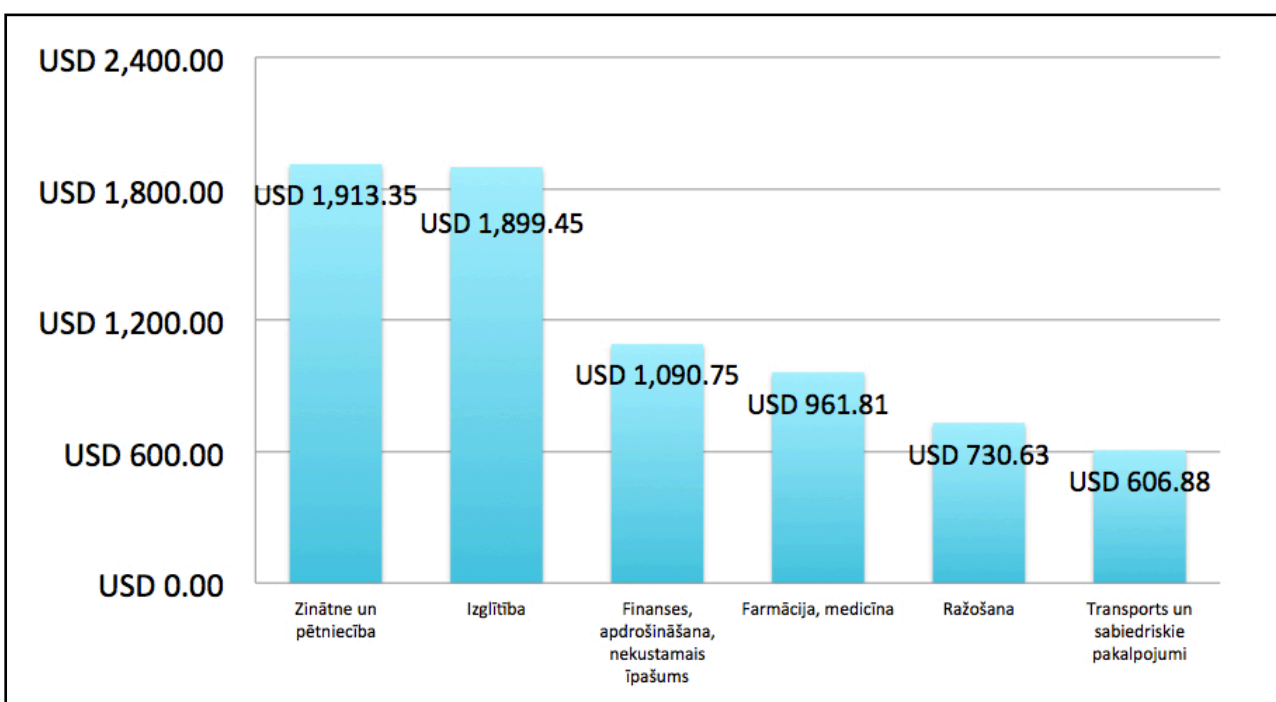


**INVESTĪCIJAS MĀCĪBU UN ATTĪSTĪBAS JOMĀ 2013 (TURPINĀJUMS)**



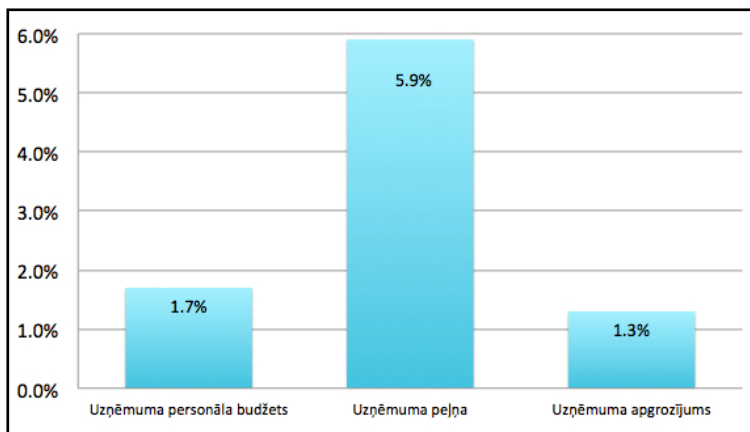
Mazie uzņēmumi uz vienu darbinieku tērējuši vairāk nekā lielās organizācijas. Uzņēmumi ar darbinieku skaitu līdz 499 investēja gandrīz USD 1800 viena darbinieka mācībās un attīstībā.

Vidēji viens darbinieks gada laikā mācībās pavadījis 30,3 stundas, neieskaitot mentoringu, koučingu un mācības darba vietā.

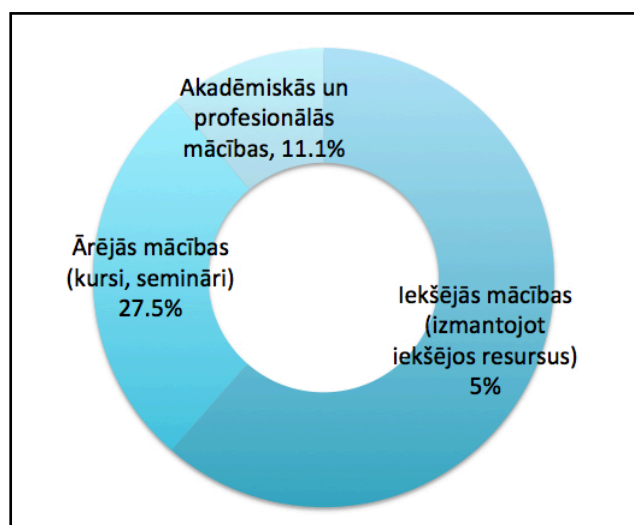


Visvairāk mācībās un attīstībā investējuši zinātnes un pētniecības un izglītības jomas uzņēmumi. Savukārt vismazāk – transporta un sabiedrisko pakalpojumu jomas uzņēmumi.

Tiešās mācību un attīstības izmaksas iepretim dažādiem uzņēmuma darbības rādītājiem.



## INVESTĪCIJAS MĀCĪBU UN ATTĪSTĪBAS JOMĀ 2013 (TURPINĀJUMS)



Iekšējo un ārējo resursu izmantošanas attiecība mācībās un attīstībā kopš 2004.gada saglabājusies samērā nemainīga, turklāt – jo lielāks uzņēmums, jo, loģiski, lielāks mācību īpatsvars tiek realizēts uz vietas uzņēmumā.

Viens iekšējo mācību pakalpojumu sniedzēja darbinieks apmācījis 400 darbiniekus, savukārt viens ārējo mācību pakalpojumu sniedzēja darbinieks apmācījis 299 cilvēkus.

## TENDENCES 2014 (TURPINĀJUMS)

Atslēgas vārdi cilvēkresursu vadībā, mācību jomā un talantu attīstībā – degsme, iesaiste, attīstība un inovācija.

Globālā ekonomiskā izaugsme ir radījusi cita veida cilvēkresursu konkurenci. Cilvēkresursu vadības fokuss vairs nebūs izmaksu samazināšana, bet cilvēku noturēšana un iesaiste. Tehnoloģiju attīstība turpinās padarīt pasauli tuvāku un mazāku, liekot organizācijām pastiprināti domāt par viņu kā darba devēju zīmolu.

Divas galvenās ar cilvēkresursiem saistītās problēmas šobrīd ir – līderības trūkums un darbinieku noturēšana.

Pirmo reizi piecu gadu laikā darbinieki nosaka toni. Uzņēmumi ir samazinājuši izmaksas, restrukturizējušies un piespieduši cilvēkus strādāt smagāk kā jebkad iepriekš. Vairāk nekā 60% Deloitte Consulting LPP aptaujāto uzņēmumu atzīst, ka viņu darbinieki ir pārguruši.

Šogad spēku samērs mainīsies un kontroli savās rokās pārņems augsti kvalificēti, spējīgi darbinieki ar augstu darba izpildes novērtējumu. Būs izjūtams augsti profesionālu cilvēku trūkums TOP pozīcijām ar īpašām prasmēm (inženierzinātne, matemātika, enerģētika

u.c.). Tie uzņēmumi, kas neprātīs piesaistīt un iesaistīt millenium paaudzi, būs zaudētāji.

Lai gan saglabājas augsts bezdarba līmenis, cilvēki ir mainījuši savas prioritātes. Viņi vēlas jēgpilnu darbu, kas sniedz gandarījumu un ko var veikt ar prieku.

Mācību un attīstības iespējas būs viens no spēcīgākajiem darbinieku noturēšanas rīkiem. Īpaši veiksmīgas šajā ziņā būs mentoringa programmas, kurās jaunais darbinieks nekavējoties tiek salikts pāri ar pieredzējušu kolēģi, kurš ievada jauno kolēģi uzņēmuma procesos, nerakstītajos noteikumos utt.

Kopumā šis būs izaicinājumiem pilns, aizraujošs gads it īpaši cilvēkresursu vadības ekspertiem – ekonomika turpinās izaugt, un cilvēkresursu vadības loma biznesa panākumu nodrošināšanā būs lielāka kā jebkad iepriekš.



**TENDENCES 2014***(TURPINĀJUMS)***Vajadzība pēc talantiem, prasmēm un spējām globalizējas**

2014.gadā sāksim izjust programmēšanas inženierzinātņu, dzīvības zinātņu, enerģētikas, matemātikas, analītisko, IT un citu tehnisko prasmju deficītu. Darbinieki tiks meklēti visās pasaules malās un uzņēmumi pārvietos savu darbību tuvāk vietām, kur šīs prasmes var atrast.

**Integrēta prasmju attīstība aizstāj apmācību**

Mācību un attīstības nodaļas turpmāk sauksies par prasmju attīstības departamentiem. Tā kā tirgū trūks konkrētu prasmju, uzņēmumi veidos partnerību ar augstskolām un izstrādās mācekļu programmas. Tie uzņēmumi, kas fokusēsies uz mācīšanos ilgtermiņā, būs ieguvēji nākotnē.

**Pārmaiņas darba izpildes novērtēšanā**

Līdzšinējie darba izpildes novērtēšanas instrumenti tiek dēvēti par vecmodīgiem un pamazām izzūd. Uzņēmumi vairāk fokusēsies uz koučingu, attīstību, mērķu saskaņošanu ilgtermiņā un atzinību. Standartizēts vērtējums lēnām izzudīs un to pamazām nomainīs programmas, kas vērstas uz cilvēku iesaisti un atbalstu paveikt darbu visaugstākajā līmenī.

**Iesaiste jaunā līmenī**

Uzņēmumiem būs jāparaugās uz iesaisti no pilnīgi jauna – holistiska skatu punkta. Pilnīgi viss – darba vide, vadīšanas

prakse, bonusu sistēma, atzinības programmas, karjeras attīstības iespējas un korporatīvā atbildība – sniegs savu ieguldījumu darbinieku iesaistē. Darbinieki vairs nemeklē vienkārši karjeras iespējas. Viņi raugās uz darbu kā uz pieredzi.

**Talantu mobilitāte un karjeras attīstība jāuztver nopietnāk**

Pateicoties LinkedIn, Twitter un Facebook, cilvēki var atrast darbu pāris minūšu laikā. Tāpēc talantu mobilitāte un karjeras izaugmes iespējas primāri jānodrošina organizācijas iekšienē. Organizācijas vadītājiem maksās algu par radīšanu nevis tērēšanu. Labākais prasmju un spēju avots ir jūsu pašu organizācija – ja cilvēki neradis iespēju tās likt lietā un būt pietiekami mobili jūsu uzņēmumā, viņi atradīs šo iespēju cituviet.

**Organizācijas kā darba devēja zīmols – TOP prioritāte**

Talantu piesaiste ir cilvēkresursu vadības sektors, kas visvairāk pakļauts pārmaiņām. Ir pēdējais brīdis domāt par piesaisti sociālajos medijos, kvalitatīvu datu ieguvu un analīzi u.c. aspektiem. Uzņēmuma kā darba devēja zīmols ir kļuvis par tik stratēģiski svarīgu kopējā tēla aspektu kā vēl nekad iepriekš. Šodien spēja piesaistīt darbiniekus ir tieši atkarīga no viņu iesaistes un noturēšanas stratēģijas – tas, kāda pieredze ir jūsu darbiniekiem jūsu uzņēmumā ir tas, kas tiek komunicēts uz āru.

**Jauns amats – Galvenais cilvēkresursu vadības direktors (CHRO)**

Viens no galvenajiem izaicinājumiem uzņēmumos šobrīd ir cilvēkresursu vadības komandas jaunu prasmju apguve. Pati cilvēkresursu vadības funkcija šobrīd piedzīvo dramatiskas pārmaiņas. To vairs nevērtē pēc tās administratīvās efektivitātes, bet gan pēc spējas atrast, piesaistīt, noturēt un vadīt talantus. Turklāt lielu lomu beidzot sāk spēlēt reāli dati, kas apliecina, kā vislabāk vadīt cilvēkus, nevis subjektīvi spriedumi un labas idejas. Rezultātā veidojas pilnīgi jauna, daudz spēcīgāka ietekmes un pievienotās vērtības cilvēkresursu vadības funkcija. Jaunās cilvēkresursu vadības funkcijas centrā ir augsti motivēts, uz biznesa rezultātiem orientēts Galvenais cilvēkresursu vadības direktors (CHRO), kuram piemīt jauns prasmju komplekts un specīga līderība.

**Līderības TOP 5 īpašības 2014.gadā**

Pasaulē un Eiropā kā numur viens tiek minēts godīgums, kam seko pārmaiņu vadība, darbība kompleksitātes apstākļos, uzņēmējdarbības gars un spēja noturēt un attīstīt talantus. Šie faktori nav vienkārši vēlama, bet ir absolūti nepieciešami, lai gūtu panākumus šogad.

**Lai izdodas atrast labākos talantus, noturēt un iesaistīt esošos!**