

ERDA

2018



2019 . G A D A H R T R E N D I

DB HUB

Par ERDA

ERDA ir vadošā darba devēja tēla aģentūra Baltijas valstīs, kura strādā ar lielākajiem darba devējiem Baltijā.

Komandai ir vairāk kā 15 gadu pieredze mārketingā, reklāmā, personāla vadībā, personāla atlasē un izpētē.

Komandā **11** PILNA LAIKA DARBINIEKI & **4** FREELANCERI



Situācijas izprašana

APTAUJAS

- Darba apmierinātības aptaujas
- Iesaistes pulsa aptaujas
- Kandidāta pieredzes, onboarding un atvadišanās aptaujas
- Viedokļu aptaujas

INTERVIJAS

- Individuālas intervijas
- Fokusa grupu intervijas
- Saturu analīze



Stratēģijas izveidošana

DARBA DEVĒJA TĒLA STRATĒGIJAS

- Vizija, misija, vērtības
- EVP
- Izaicinājumi
- Kultūra, identitāte, personība

TALANTU PIESAISTES STRATĒGIJAS

- Mērķu uzstādīšana
- Auditoriju segmentēšana
- Ziņas izveide
- Kanālu definešana
- Argumenti
- Tone of voice



Taktiku ieviešana

ĀRĒJĀS KOMUNIKĀCIJAS RĪKI

- Sociālo mediju kampaņas
- Darba sludinājumi
- Karjeras lapas
- Čatboti
- Strukturētās intervijas

IEKŠĒJĀS KOMUNIKĀCIJAS RĪKI

- Vērtību treniņi
- Ieteikšanas programmas
- Onboarding materiāli
- Darbinieku iesaistes pasākumi
- Bonusu un labumu sistēmas
- Mentoringa programmas
- Vizuālie materiāli

ERDA klienti



Pagātne

SEKRETĀRS &
PSIHOTERAPEITS

Tagadne

KOMANDAS
VEIDOTĀJS
&
DARBA DEVĒJA
TĒLA SPECIĀLISTS

STRATĒĢISKAIS
PARTNERIS

Nākotne

STRATĒĢISKAIS
PARTNERIS
&
DATU,
TEHNOĻIJU
SPECIĀLISTS

Funkciju attīstība

- ❑ Iekšējās politikas izstrāde, dokumentu apstrāde, administrēšana.
- ❑ “Pasūtījumu pieņemšanas” mentalitāte.

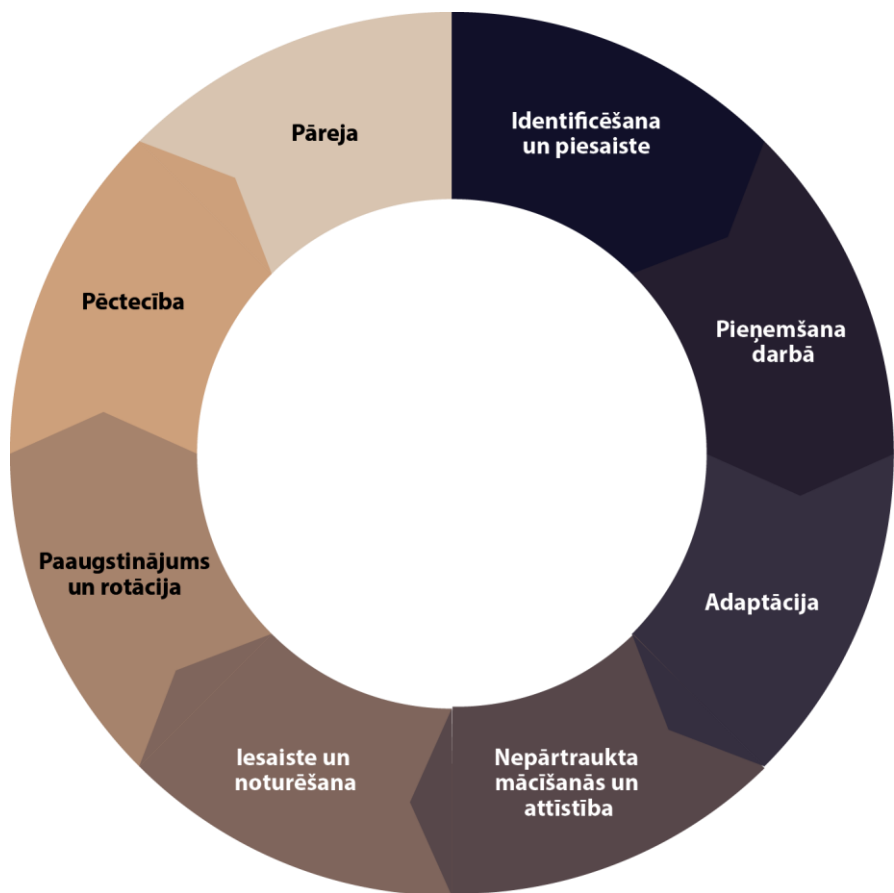
TAKTISKA NOZĪME



- ❑ Stratēģiski nozīmīga biznesa funkcija.
- ❑ Iekšējās kultūras attīstības veicināšana.
- ❑ Darbinieku produktivitātes uzlabošana, izmantojot tehnoloģijas, datus un stratēģisko komunikāciju.

STRATĒĢISKA NOZĪME

Darbinieku pieredzes dzīvescikls



Kultūra



Tehnoloģijas



Birojs

Galvenie trendi 2019.gadā

1 Sadarbojies ar darba spēku

4 Iesaisti piesaistē visus

7 Izproti datus

2 Iepazīsti B2T

5 Esi pieejams 24/7

8 Apvieno darbu un dzīvi

3 Piesaisti talantus

6 Izmanto tehnoloģijas

9 Izmanto video



#1

*Sadarbojies ar
darba spēku*

Konteksts

LSM.LV  Meklēt ziņas 

LTRK: Latvijā trūkst visu kvalifikāciju darbinieku; situācija kļūst kritiska

RE!  [Rīta Panorāma](#)

11. decembris, 2017, 9:40 | [Ekonomika](#) [7 komentāri](#)

Autori: [lsm.lv ziņu redakcija](#)


Pašlaik Latvijā trūkst visu kvalifikāciju darbinieku – gan augstākā un vidējā līmeņa, kā arī nepietiek mazkvalificētu darbinieku, to intervijā Latvijas Televīzijas raidījumā "Rīta panorāma" atzina Latvijas Tirdzniecības un rūpniecības kameras (LTRK) prezidents Aigars Rostovskis.

Bloomberg  

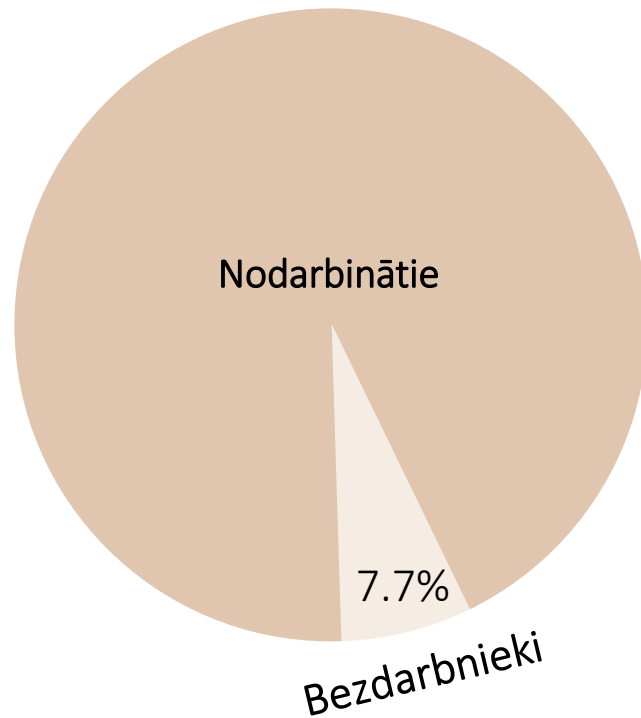
Europe's Depopulation Time Bomb Is Ticking in the Baltics

Young workers keep leaving for the west, while refugees from the Middle East and Africa are shunned. The UN sees a catastrophe lurking.

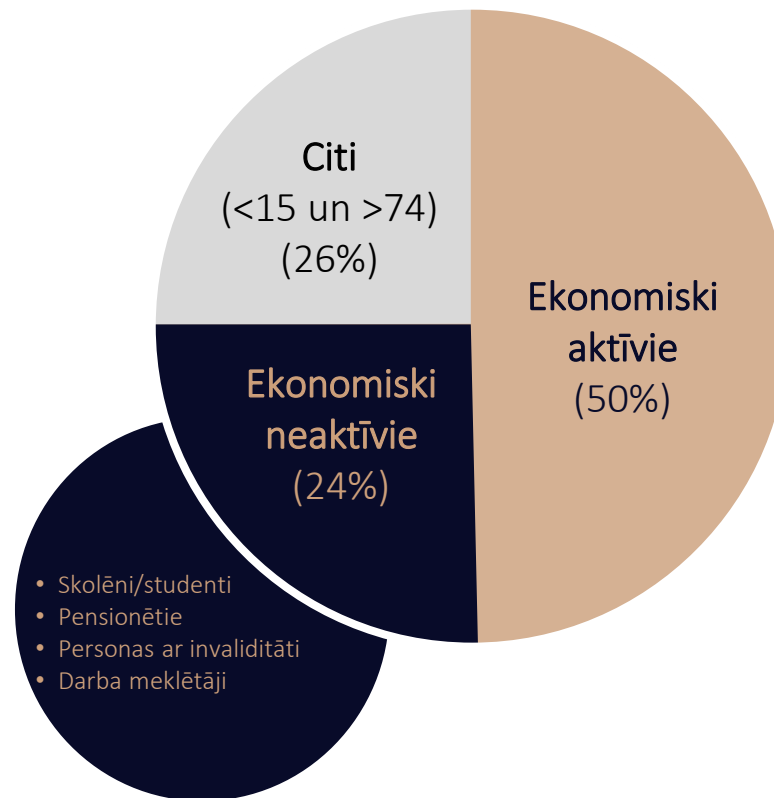
By **Leonid Ragozin**
April 20, 2018, 9:00 AM GMT+3
Updated on April 26, 2018, 2:26 AM GMT+3



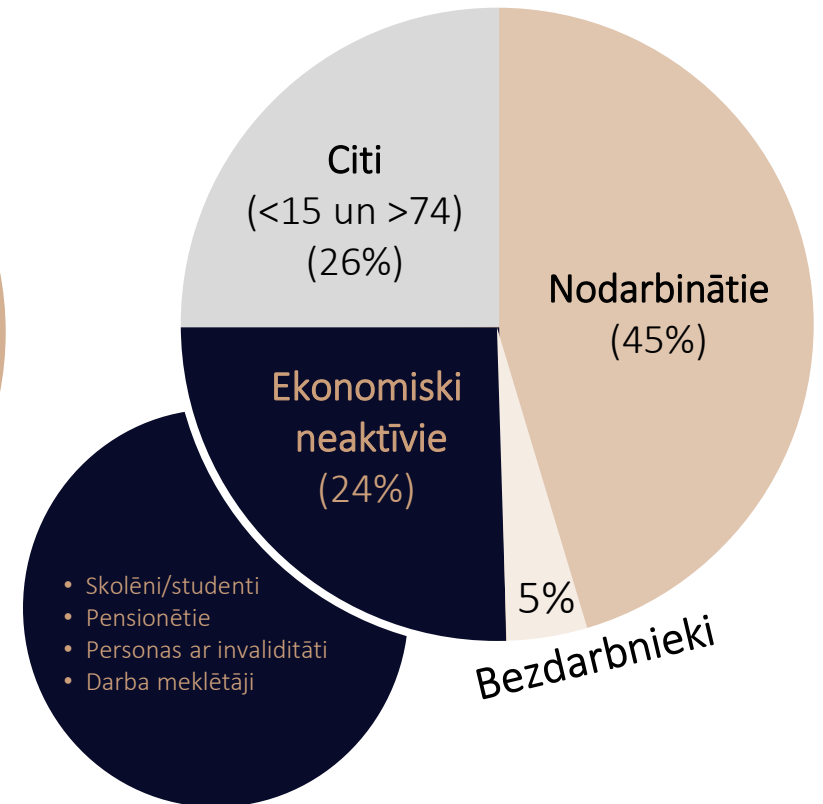
Darba tirgus



CSP, 2018



CSP, 2016



CSP, 2016

Cits potenciālais darbaspēks

~66 000

- ❑ Ilgtermiņa bezdarbnieki
- ❑ Personas ar invaliditāti
- ❑ Jaunieši bezdarbnieki
- ❑ Seniori (pensionāri)

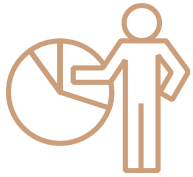
~370 000

- ❑ Ārpus Latvijas dzīvojošie Latvijas pilsoņi

~461 700

- ❑ Ārpus darba tirgus (neaktīvie, vecumā no 15 līdz 74)

Diversificēta darba spēka raksturojums



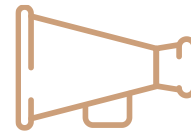
Latvijā 2016.gadā 16.1% 65-74 gadus veciem iedzīvotājiem bija nodarbināti, līdz 2030.gadam šis skaitlis augs līdz 18.4%



Barclays, Boots, Aviva ir apņēmušies palielināt savu nodarbināto vecuma grupā 50+ par 12% līdz 2022.gadam



Spējīgāki komunikācijā, ņemot vērā viņu iepriekšējo dzīves pieredzi un veidotās sadarbības ar dažādiem cilvēkiem



2017.gadā 24% no cilvēkiem ar invaliditāti Latvijā ir nodarbināti.



Šobrīd tādi uzņēmumi Latvijā kā RIMI, Lattelecom, Lidosta Rīga nodarbina cilvēkus ar invaliditāti.



Retāk maina darbu pretēji darbiniekiem ar daudz fleksiblāku dzīvesveidu un mainīt dzīvesvietu

Nākotnes auditorijas



Millenials

ŠODIEN



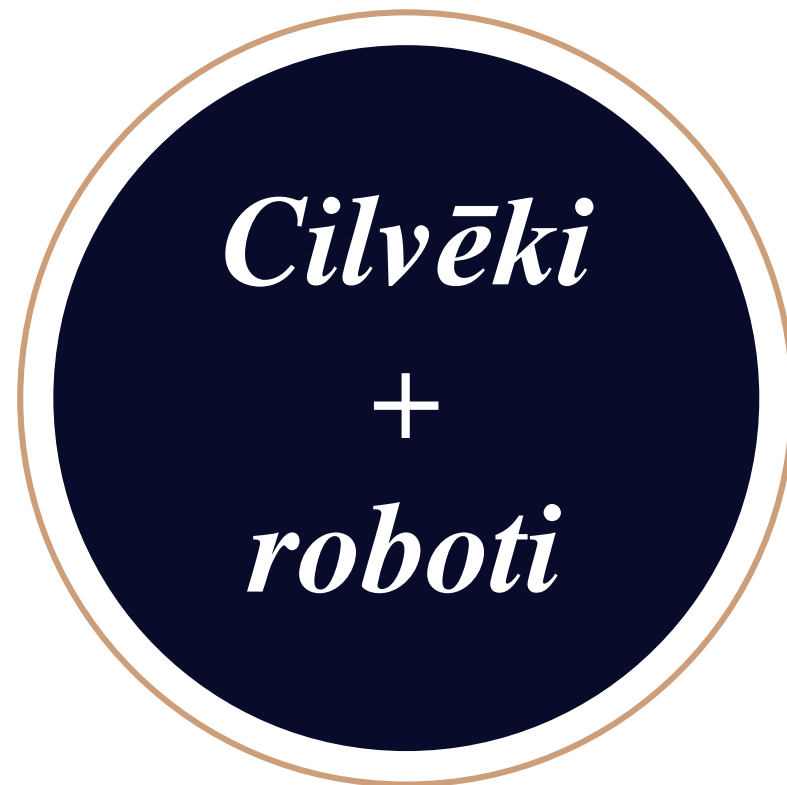
- 
- *Emigrējušie*
 - *55+*
 - *invalīdi*
 - *citi*

RĪT

Darbinieki ≠ Darba spēks



PAŠLAIK



DRĪZ

Nordea Bank vadītājs Kaspers fon Koskulls paziņojis, ka tuvāko desmit gadu laikā darbinieku skaits bankās varētu sarukt uz pusi, jo pielāgošanās ir vienīgais veids, kā nākotnē saglabāt konkurētspēju. Tādēļ banka nolēmusi samazināt darbinieku skaitu par 6000. Viņš paredz, ka nākotnē automatizācija un roboti pārņems no cilvēkiem pienākumus, sākot no klientu zvanu apkalpošanas līdz pat aktīvu pārvaldei.

Dienas bizness, 2018

Stjuarts Dessons (Stewart Desson) ir uzņēmuma darbinieku novērtēšanas rīka "Lumina Learning" autors. Tajā integrētas jaunākās tehnoloģijas - mašīnmācīšanās un mākslīgais intelekts -, kas uzņēmumiem dod iespēju darbinieku atlasē un komandu veidošanā izmantot jaunākās tendences.

LSM.LV, 2017

Uzņēmumu reģistra kolēģu lokam pievienosies
jauns darbinieks – robots

Latvijas Republikas uzņēmumu reģistrs, 2017

Soft skills būs īpaši svarīgi

- ❑ Latvijā par 12% vairāk darbinieku, kuriem nav darbam nepieciešamās komunikācijas prasmes salīdzinot ar Eiropas vidējo rādītāju. (OECD, 2018)
- ❑ Jo vairāk Z paaudze ir darba tirgū, jo proporcionāli mazāk ir tie, kuriem ir komunikācijas prasmes. (Forbes, 2018)
- ❑ 90% no darba devējiem “soft skills” attīstīšana ir prioritāte. (Deloitte, 2016)

PRASMES, KAS TIKS VAIRĀK ATTĪSTĪTAS 2019.GADĀ:

- ❑ Diskutēšana biznesa kontekstā
- ❑ Emocionālā inteliģence
- ❑ Komandu sadarbošanās prasmes

Sadarbojies ar darba spēku: Uzdevums

1

Kas ir viens darba uzdevums no Tavas ikdienas, ko robots nevarētu aizstāt?

2

Kas ir viens darba uzdevums, ko Tu labprāt uzticētu robotam?

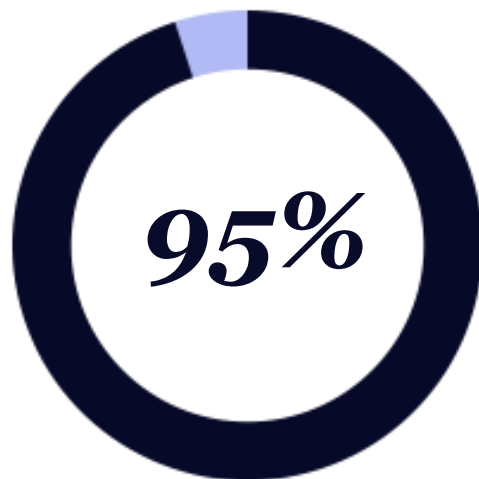


#2

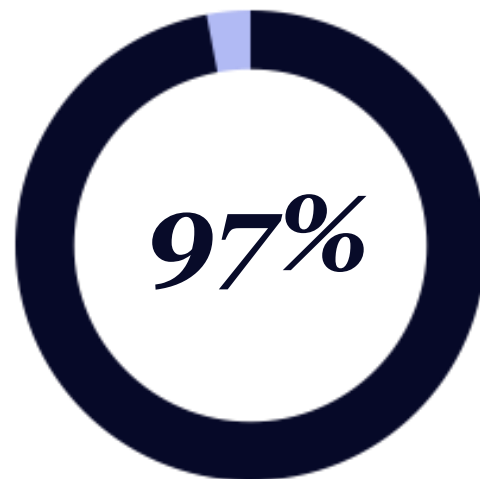
Iepazīsti B2T

- ❑ Latvijā pieejamo vakanču skaits pēdējā laikā krasi nemainās, taču potenciālo darbinieku skaits manāmi sarūk (Ekonomikas ministrija, 2018)
- ❑ BT2 = Business to talent
- ❑ Motivāciju pievienoties komandai skaidro nevis kandidāts, bet gan uzņēmums, lai izceltos starp citiem darba piedāvājumiem
- ❑ 2019.gadā uzlabosies kandidātu pieredze:
 - Aktīvi tiks pārskatīti darba sludinājumi, karjeras lapas
 - Intervijas būs vieglāk pieejamas / ieplānojamas
 - Saziņa būs ātrāka un proaktīvāka (atbildēs arī atteikuma gadījumā)

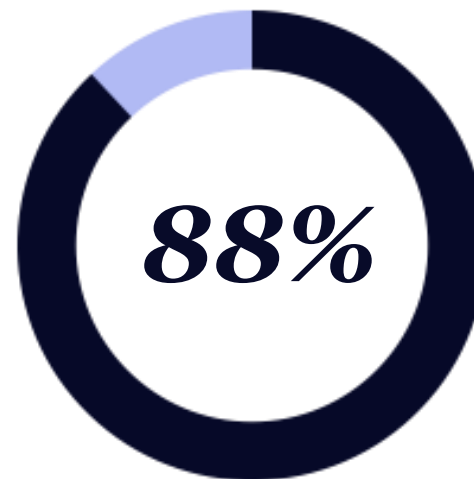
Labumi no uzlabotas kandidātu pieredzes



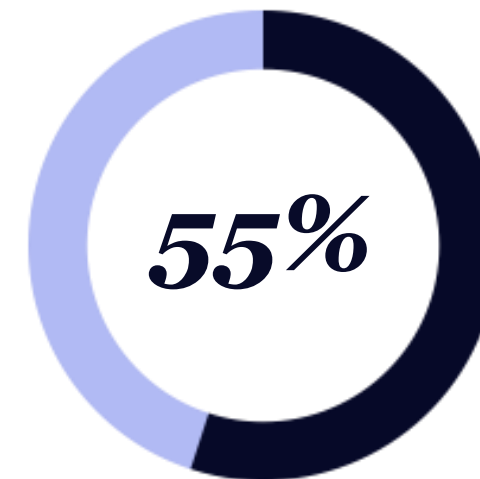
no kandidātiem drīzāk pieteiksies vēlreiz uzņēmuma vakancei, ja pirmā pieteikšanās reize bija pozitīva



no kandidātiem, kuriem bija pozitīva pieredze, ieteiktu citiem pieteikties uzņēmuma vakancēm



no kandidātiem ar pozitīvu pieredzi pirktu vairāk uzņēmuma piedāvātos produktus / servisu



no kandidātiem ar pozitīvu pieredzi dalītos ar stāstu ar savām paziņām un draugiem

BTA piemērs



AAS „BTA Baltic Insurance Company” ir apdrošināšanas uzņēmums ar ilggadīgu pieredzi risku apdrošināšanā, kas sniedz visplašāko apdrošināšanas pakalpojumu klāstu privātpersonām un uzņēmumiem Baltijā, kā arī aktīvi attīsta darbību citās Eiropas valstīs. Uzņēmuma ambiciozo biznesa mērķu sasniegšanā liela nozīme ir profesionālai komandai - kompetentiem, mērķtiecīgiem un uz sasniegumiem orientētiem speciālistiem. Ja tev piemīt šīs īpašības, vēlies realizēt savas idejas dinamiskā vidē un gūt profesionālu un materiālu gandarījumu no padarītā darba, mēs sapratisimies!

BTA konkursa kārtībā aicina pieteikties uz vakanci:

Telefonapkalpošanas nodaļas speciālists Klientu atbalsta dienestā

Prasības pretendentiem:

- labas sadarbības un komunikācijas prasmes;
- pieredze Zvanu centra darbībā, klientu apkalpošanā vai apdrošināšanas jomā tiks uzskatīta par priekšrocību;
- labas latviešu un krievu valodas zināšanas, angļu valodas zināšanas sarunvalodas līmenī;
- labas datorprasmes;
- iespēja strādāt nakts maiņās.

Pamatpienākumi:

- klientu zvanu pieņemšana, reģistrēšana un koordinēšana ar citām BTA struktūrvienībām un sadarbības partneriem;
- klientu telefoniska konsultēšana par apdrošināšanas jautājumiem;
- klientu apdrošināšanas atbildību pieteikumu reģistrēšana telefonsarunu laikā;
- dažādu administratīvu darbu izpilde.

Piedāvājam:

- dinamisku darba vidi strauji augošā un stabilā uzņēmumā;
- draudzīgu kolektīvu un labus darba apstākļus;
- veselības apdrošināšanas polisi pēc pārbaudes laika;
- maļņu darba laiku – iespēja apvienot ar studijām.

Pieteikumu ar norādi **”Telefonapkalpošanas nodaļas speciālists”** un CV lūdzam sūtīt AAS „BTA Baltic Insurance Company” Personāla vadības departamentam pa pastu uz adresi Kr. Valdemāra iela 63, Rīga, LV-1010 vai uz e-pasta adresi darbs@bta.lv

MEKLĒJAM

Apdroši- nāšanas speciālistu

AR MUMS - VIEGLI BŪT ATBILDĪGAM!



AR MUMS TEV BŪS VIEGLI, JA ESI:



Klientu saprotošs

Tev ir viegli komunicēt ar klientiem klātienē un nodrošināt lielisku klientu pieredzi.



Valodu pratējs

Spēj sarunāties latviešu un krievu valodās.



Neatlaidīgs

Tev ir viegli pārdot apdrošināšanas pakalpojumus.



Atbildīgs

Mēs ticam, ka kopā ir viegli būt atbildīgam.

MĒS ESAM:



Daļa no Vienna Insurance Group



Latvijā kopš 1993. gada



Inovatīvs apdrošināšanas uzņēmums



Tirgus līderi Baltijā



Pieejami, uzticami un cilvēcīgi

Viegli ar mums sazināties:

☎ 26 12 12 12



VIENNA INSURANCE GROUP

BTA Digital workplace

Digital recruitment & onboarding

Tere!



Tāname, et tunnute huvi BTA meeskonnaga liitumise vastu!

Me hindame Teie kogemusi ja aega, mille olete kandideerimise panustanud. Kahjuks peame kurbusega teatama, et valituks osutus teine kandidaat.

Siiski hoiaksime meelsasti Teie kontaktid meie andmebaasis, et tulevikus sobiva ametikoha vabanemisel Teiega ühendust võtta!

Meil oleks hea meel, kui Te täidaksite lühikese küsitluse BTA-sse kandideerimise kohta!

Küsitluse leiate [SIIT!](#)

Soovime Teile edu uue töökohta otsingutel!

Lugupidamisega BTA

Paskatos BTA darbuotojams



GALIMYBĖ AUGTI IR TOBULĖTI:



Naujoko mokymų programa



Profesinio ir asmeninio tobulėjimo mokymai



Aiškių karjeros galimybių



Laisvė rinkti savo kėlyją ir jį įgyvendinti

KOMANDOS DVASIA ŠTIPRINANTYS MOTYVACINIAI RENGINIAI:



Išvykos, renginiai su skyriaus kolegomis



Vasaros išvykos, Kalėdinė šventė su BTA komanda



Nemokamas dalyvavimas bėgimo varlybose



Geriausių darbuotojų apdovanojimai

DĖMESYS DARBUOTOJO ASMENINĖMS ŠVENTĖMS BEI POILSIUI:



Papildomas atostogų dienas už darbo stažą



Sveikinimų premijos reikšmingomis gyvenimo akimirkomis



Kalėdinės dovanos ir dėmesys darbuotojų vaikams



Laisvadienis gimtadienio proga



Sveikatos draudimas (kai stažas 1,5 metų)



Specialūs partnerių pasiūlymai BTA darbuotojams (sporto, švietimui, kultūrai, renginių pasiūlymai)



Sveiks, sveika!



PALDIES, TAVU PIETEIKUMU VAKANCEI ESAM SAŅĖMUŠI!

Prieks, ka vēlies pievienoties mūsu uzticamajai un aizrautīgajai komandai, tādēļ ceram uz drīzu tikšanos! Vakances konkursa laikā izskatīsim visus saņemtos pieteikumus, individuāli sazināsimies ar kandidātiem, kurus aicināsim uz darba intervijām klātienē.

VIEGLI BŪT ATBILDĪGAM PROFESIONĀLIM. JA ESI BTA KOMANDĀ!

Tavs. BTA

CV ir pagātne

- ❑ Darba pieredze ir viens no neprecīzākajiem nākotnes panākumu rādītājiem.
- ❑ Atslēgas vārds ir «izsalcis», nevis «mācījies SSE Riga».
- ❑ Uzņēmumiem jāiegulda inovatīvas atlasēšanas programmas izveidē. Tādi uzņēmumi kā Tesla, Accenture, LinkedIn atsakās no CV, tā vietā paļaujoties uz mākslīgā intelekta tehnoloģiju uz neirozinātnes bāzes.

«Nav svarīgi, ko kurš ir darījis pirms nonākšanas pie mums. Pieņemot darbā jaunus darbiniekus, mēs meklējam izteiktu motivācijas un talanta kombināciju. (...). Cilvēks, kurš ir izsalcis pēc sasniegumiem, ir tas, kurš darīs visu, lai gūtu panākumus, un tas ir neatsverami.»

Pat Murray
CEO, Co-Founder uzņēmumā Noson, Inc.

Inovācijas atlases procesā



Kandidāti pilda intelektuālus uzdevumus, kas ļauj mākslīgajam intelektam novērtēt kandidāta:

- ❑ problēmu risināšanas spējas,
- ❑ spēju darīt vairākus darbus reizē,
- ❑ nesavtīguma līmenis.



Galvenā priekšrocība - daudzveidība: palīdz izvairīties no dzimuma un etniskajiem aizspriedumiem, veicina sociālekonomisko daudzveidību darbinieku vidū.



Rezultāti ļauj salīdzināt topošos darbiniekus ar šī brīža labākajiem darbiniekiem.

Uzdevums: Iepazīsti B2T

SADALIETIES PĀROS



- ❑ Izvēlieties vienu no 3 darba sludinājumiem
- ❑ Ko Jūs mainītu sludinājumā, lai uzlabotu kandidātu pieredzi?
- ❑ Kur Jūs izvietotu esošo sludinājumu, lai nodrošinātu labu B2T pieredzi?

Uzdevums: Iepazīsti B2T



dienas
business

VAKANCE

**PROJEKTU
VADITĀJS**

kurš nebaidās no izaicinājumiem

sintija.kristapsone@db.lv



APRANGA GROUP
VAKANCE

Pārdevējs-
konsultants

Enerģisks, pozitīvs,
foršs



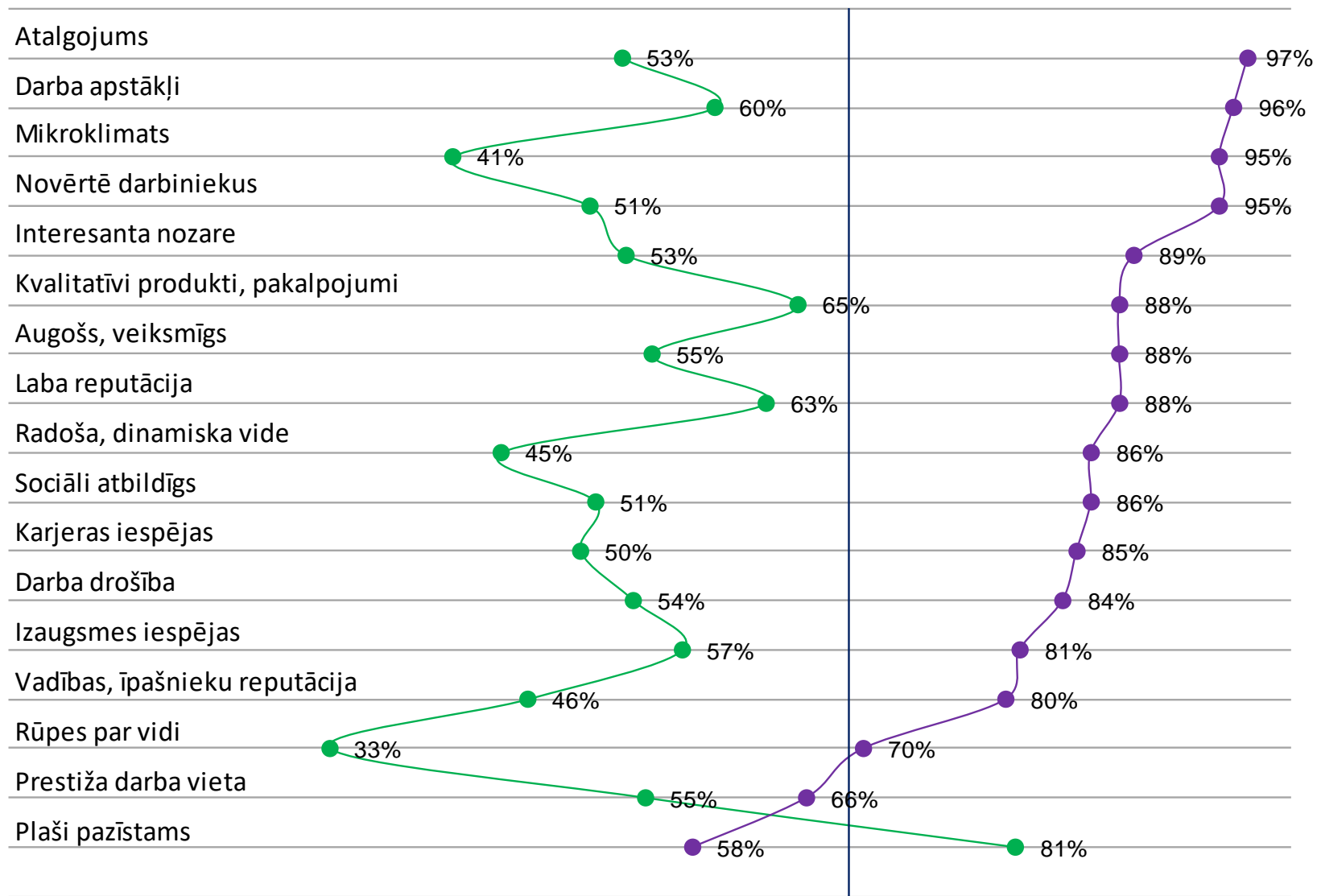
#3

Piesaisti talantus

- ❑ Inbound piesaiste = darbinieki paši nāk pie uzņēmuma un interesējas par uzņēmuma piedāvājumu
- ❑ Outbound piesaiste = darbinieki tiek aktīvi aicināti izskatīt uzņēmuma piedāvājumu
- ❑ Inbound – ilgtermiņa risinājums ar augošu kvalitatīvu kandidātu pulku
- ❑ 62% no LinkedIn aptaujāto darba meklētāju 2018. gadā svarīgākais informācijas kanāls par vakanci bija karjeras sadaļa mājaslapā
- ❑ 2019.gadā aizvien vairāk uzņēmumu novērtēs inbound piesaistes nozīmi un izmantos vairāk ar to saistītos rīkus

*Pastāv būtiskas atšķirības starp
tiem faktoriem, kurus cilvēki uzrāda
kā svarīgus darba devēja izvēlē, un
tiem, pēc kā reāli tos izvēlas.*

—●— Praktiskā attieksme —●— Priekšstati — Vidēji





Building careers and a whole new media channel

BACKGROUND

In 2011 IKEA will open several new mega stores across Australia, including the largest in the Southern Hemisphere.

CHALLENGE

Find and recruit thousands of the 'right kind' of staff - ie. people who love home decorating as much as IKEA.

SOLUTION

Career instructions were printed and placed inside the famous IKEA flat packs. Customers literally delivered the DM to themselves, then could also share it with friends and family. Not only did it talk directly to those who love the brand, it created a whole new media channel - the flat packs themselves.

RESULTS

- \$0 media spend
- \$0 postage
- 4285 quality applications
- 280 careers assembled
- A new media channel established



CÄREER INSTRUCTIONS

1.



2.



3.



4.



ASSEMBLE YOUR FUTURE

Our new Sydney IKEA store opens this spring and we're looking for full and part-time retail staff. We need people in all areas, from check-out to childcare to the restaurant and stock replenishment. People who love home decorating. People like you.

Visit IKEA.com.au/jobs











Uzdevums: Piesaisti talantus

3 rīki inbound piesaistei

Inbound piesaiste = darbinieki paši nāk pie uzņēmuma un interesējas par uzņēmuma piedāvājumu.



3 rīki outbound piesaistei

Outbound piesaiste = darbinieki tiek aktīvi aicināti izskatīt uzņēmuma piedāvājumu.





#4

Iesaisti piesaistē visus

- ❑ Tuvāko 6 mēnešu laikā apmēram 46% no Latvijas darba devējiem plāno pieņemt vismaz 1 jaunu darbinieku
- ❑ 2018.gadā 69% no Latvijas darba devējiem atzīst, ka ir grūtāk piesaistīt jaunus darbiniekus nekā 2017.gadā
- ❑ 86% no LinkedIn aptaujātajiem darba devējiem 2018.gadā ir pieņēmuši darbā nepiemērotu kandidātu pozīcijai
- ❑ Lai sasniegtu lielāku potenciālo kandidātu skaitu un veiksmīgāk izvēlētos jauno kolēģi, 2019.gadā tiks iesaistīta visa komanda, kas meklē kolēģi (collaborative hiring)

5 JĀ komandas iesaistei piesaistē

- 1** Plašāks skatījums, tātad objektīvāks vērtējums
- 2** Iespēja satikt potenciālos kolēģus un tiešo vadītāju
- 3** Komandas biedri labāk pārzina atbildes nekā atlases speciālists
- 4** Vieglāk veikt onboarding, jo komanda jūtas atbildīga par procesu
- 5** Esošo darbinieku novērtēšana, uzticēšanās, kultūras attīstīšana

Darbinieki kā rekruteri

Squalio CC piemērs

KĀDI IR MŪSU IT INFRASTRUKTŪRAS KONSULTANTI?

100% KOLĒGU ĒD GALU

MĪLĀKĀS PĀRLŪK-PROGRAMMAS

53% 28% 18%

MŪSU KOLĒGU IR PAĒDUŠI BROKASTIS!

MĪLĀKIE DARBA DZĒRIENI

76% KOLĒGU PRIMĀRI IZMANTO FACEBOOK.

SPORTOJAM VIDĒJI **1,9h** NEDĒĻĀ

VISBIEŽĀK KLAUSĀMIES ROKMŪZIKU, POPMŪZIKU UN DŽEZU.

squalio
cloud consulting

DEVELOPERS NEEDED!

CLOUD ROAD SAFETY PROJECT

YOU

squalio
cloud consulting

WE OFFER

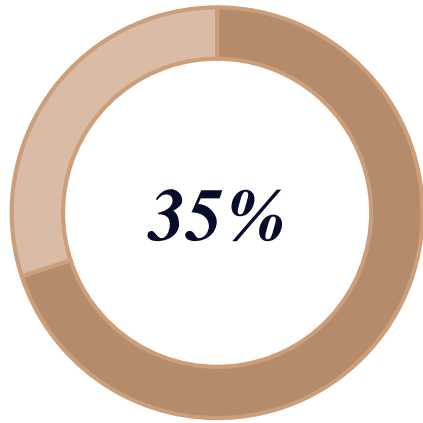
- CHALLENGING PROJECT**
Make a difference in Latin and search it in the Europe
- MASTERY**
Make our roads safe and efficient, save people's lives.
- AUTONOMY**
Use your choice when and from where you work.

I'M HIRING NOW!
CLOUD ROAD SAFETY PROJECT

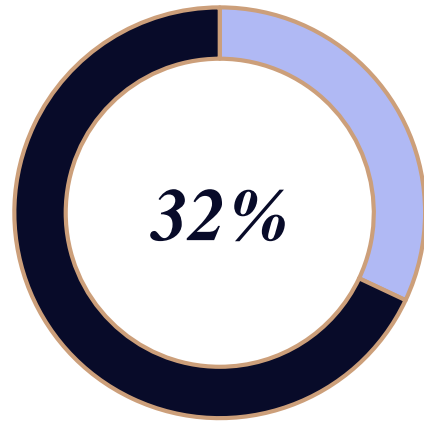
squalio
DPA group

YOUR SUCCESS DESIGNING THE NEW SYSTEM ARCHITECTURE WILL DETERMINE OUR SUCCESS
— LAUNCHING THE PRODUCT IN EUROPE —

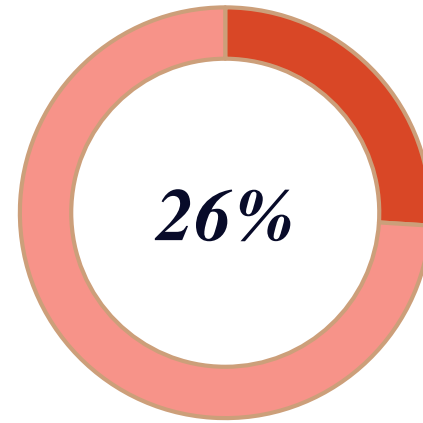
Ieteikumu motīvi



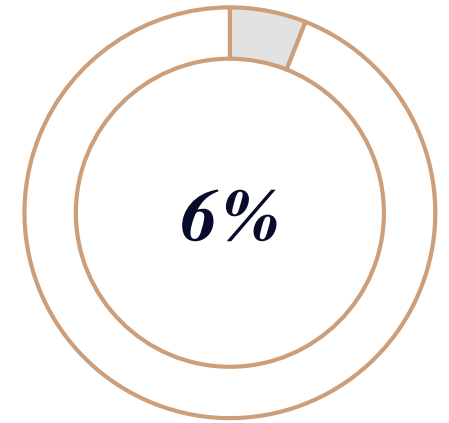
Palīdzēt draugam atrast darbu



Palīdzēt uzņēmumam atrast cilvēku



Tikt pamanītam kā vērtīgam darbiniekam



Nauda un atzinība

Bonusu pieeja

BONUSU UZDEVUMS:

1 **LIKT IETEICĒJIEM JUSTIES NOVĒRTĒTIEM**
Paldies un atgriezeniskā saite.

2 **ATALAGOT PAR VĒLAMO RĪCĪBU**
Vairāk novērtēt pašu ieteikumu, ne tikai rezultātu.

IESPĒJAMIE BONUSU VEIDI:

FINANSIĀLAIS BONUSS
Naudas balva, dāvanu kartes, “pieredzes”

SOCIĀLAIS BONUSS
Publiska atzinība, personīgs paldies

LABDARĪBAS BONUSS
Sociāli atbildīga balva vai arī ziedojums.

PĀRSTEIGUMA BONUSS
Pārsteigums darbiniekiem kā pateicība par ieteikumu.

Sourcing jam – neformālie kontakti

1-2

STUNDAS

1-2 stundu garš
pasākums

10-20

DARBINIEKI

10-20 uzņēmuma
darbinieki

JAUNI
KONTAKTI

Darbinieki iesaka kandidātus
no sava kontaktu loka vai tos
uzrunā personīgi sakarā ar
vakanci

Sourcing jam plusi



Ātrs un efektīvs veids kā izveidot sarakstu ar potenciālajiem kandidātiem



Iespēja iesaistīt darbiniekus rekrūtešanā caur neformālu pasākumu.



Ievērojami lielāka iesaiste, salīdzinot ar alternatīviem veidiem ieteikšanas programmu komunikācijā.



Salesforce, Accenture, Google aktīvi izmanto ieteikšanas programmas, lai piesaistītu jaunus kandidātus ik dienu.

Uzdevums: Iesaisti piesaistē visus

1

Pastāstiet blakussēdētājam kādai vakancei vēlaties atrast darbinieku.



2


Lūdziet, lai viņš atver savu LinkedIn profilu (vai Facebook kontu).



3

Uzdodiet pāris jautājumus, lai blakussēdētājs varētu savā LinkedIn profilā atrast kādu draugu / paziņu, ko ieteikt Jūsu vakancei.

- 1. Kas ir labākais pārdošanas speciālists, ko pazīsti?*
- 2. Kurš no taviem draugiem spētu notirgot jebko?*
- 3.*



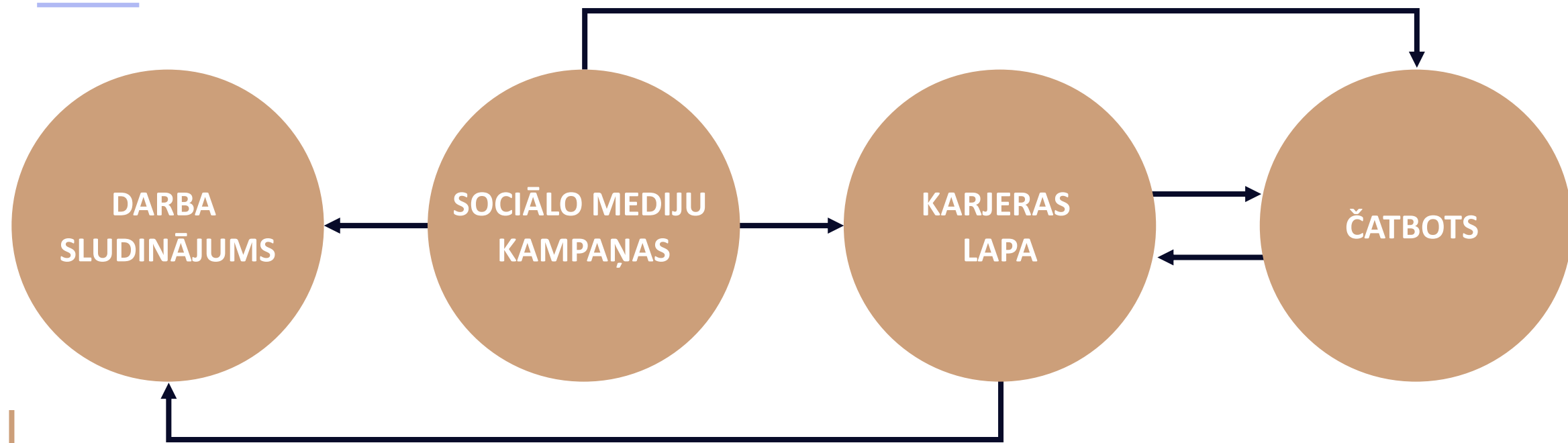
#5

Esi pieejams

24/7

- ❑ Darbu piedāvājumi visvairāk tiek apskatīti dienas vidū un vēlos vakaros (19-22) no pirmdienas līdz trešdienai
- ❑ Augsta līmeņa darbinieki: Visvairāk darba piedāvājumi tiek apskatīti darba dienu un svētdienu vakaros
- ❑ Nodarbināti viduslīmeņa darbinieki: Visvairāk meklē darba piedāvājumus vēlos vakaros, bet ne nedēļas nogalēs
- ❑ Bezdarbnieki: Visvairāk meklē darba piedāvājumus darba dienu vidū

Kampaņas sastāvdaļas un kanāli



Darbinieku iesaiste

Darba sludinājums

Sludinājums kā piedāvājums
nevis pieprasījums
kandidātam – pievilcīgs,
viegli uztverams, vairāk
grafikas, mazāk vārdu,
plašāks labumu izklāsts



**SVARĪGĀKAIS,
KA TEV IR**

DEGSME ACĪS ◦
PAR TO, KO DARI

VĒLME RŪPĒTIES ◦
PAR CITIEM



*Priecāsimies arī par labām
angļu un krievu valodas zināšanām*



◦ Vismaz 18 gadi

◦ Latviešu valodas
zināšanas

◦ Augsts enerģijas
līmenis

TU VARĒSI

Karjeras lapa

Viss, kas saistīts ar karjeru – vienuviet un vizuāli saistoši



TAVS CEĻŠ
DEGVIELAS
UZPILDES
STACIJĀ (DUS)

Tu rūpējies par klientu
- MĒS RŪPĒJAMIES
PAR TEVI!

TAVS CEĻŠ
BIROJĀ

Mums rūp izaugsme
- TAVA IZAUGSME

TAVS KARJERAS CEĻŠ



Ieteikšanas programma

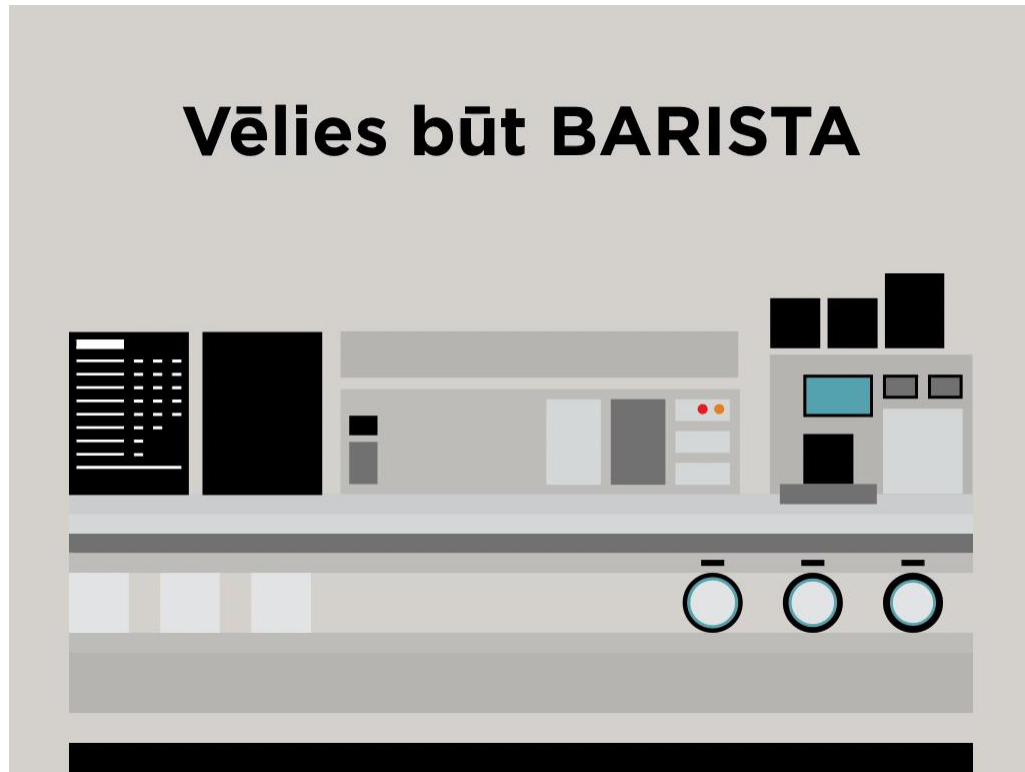
Pārskatīta un atjaunota darbinieku ieteikšanas programma – vienkāršots process, kampaņveida komunikācija, pārskatīta bonusa likme



ATVED DRAUGU!



GIF reklāmas sociālajos tīklos



Čatojošais robots Maija

Kandidāta piesaiste un
atlase reizē modernā
veidā – ar čatbota
«Maija» palīdzību

[← Home \(5\)](#)



**Maija no Circle K
Latvija**

🔔 Automated messaging
Recruiter

When you tap Get Started, Maija no Circle K Latvija will
see your public information.

Get Started

Tele2 piemērs

- ✓ Sniedz interesantus ieskatus par darba vietu
- ✓ Ik pa laikam atkārtoti vēršas pie kandidātiem un uzsāk sarunu
- ✓ Iedrošina pievienoties uzņēmumam

● Annija Paula Ezergaile is active now

< Home

**SĀC SARUNU AR TELE2
KARJERAS ASISTENTI ROBOTU IEVU UN
UZZINI PAR DARBA IESPĒJĀM
TELE2!**

TELE2 **leva no Tele2**
Automated messaging
Recruiter

68 people like this, including Marta Kāle

Esmu Tele2 karjeras asistente robots leva. Es pastāstu vairāk par darba iespējām Tele2 un arī palīdzu pieteikties darbam tepat - saziņas lietotnē Messenger. Raksti "Sveika!", lai sāktu sarunu.

When you tap Get Started, leva no Tele2 will see your public information.

Get Started

Uzdevums: Esi pieejams 24/7

Kā strādā čatboti?

- ❑ Paņemiet telefonu un ieslēdziet internetu;
- ❑ Sekojiet šai saitei: m.me/catbotspaula;
- ❑ Spiediet «Open in Messenger» vai izvēlāties «Messenger» kā pārlūkprogrammu;
- ❑ Nospiediet «Get Started» un sāciet runāt ar čatbotu Paulu!



m.me/catbotspaula



PĀRTRAUKUMS



#6

Izmanto tehnoloģijas

- ❑ Šobrīd 56% no Latvijas darba devējiem izmanto digitālo rīkus personāla vadībā. No tiem:
 - ❑ 22% komunikācijai
 - ❑ 16% apmācībām
 - ❑ 15% aptaujām
- ❑ Katrus 5-7 gadus personāla vadībā ir jauns tehnoloģiju vilnis
- ❑ 2019.gads iezīmēs jaunā tehnoloģiju izmantošanas viļņa sākumu

Pasaules piemērs palīdzēs arī Latvijai



Iemesli HR tehnoloģiju neizmantošanai Latvijas uzņēmumos, CV-Online, 2017

New tech trends in HR: Josh Bersin predicts employee experience 'war'

Employee experience, AI and team productivity took the spotlight as blooming trends in HR, as outlined by analyst Josh Bersin to a packed house at the 2018 HR Technology Conference & Expo.

Employees Are the Focus of Next-Gen HR Service Technology

By Dave Zielinski
October 16, 2018

12 | July 15, 2018

Technology Plays a Part In the Employee Experience



HR tehnoloģiju rīki

PIETEIKUMU IZSEKOŠANA	KANDIDĀTU MEKLĒŠANA	VIDEO INTERVIJAS	ONBOARDING	ATGRIEZNISKĀ SAITE	IEKŠĒJĀ KOMUNIKĀCIJA
  	   	  	  	  	  



Intranets un aplikācijas

- ❑ Arī intranets ir internets.
- ❑ Mobilas aplikācijas pārsvarā tiek lietotas komunikācijas nolūkiem – šī ir tava iespēja!
- ❑ Zīmola elementu (formu, krāsu) izmantošana aplikācijas dizaina izveidē veicinās darbinieku uzticēšanos šim rīkam, uzlabos lietošanas uzsākšanas procesu un palielinās darbinieku iesaisti.
- ❑ Komunikācijas saturam vajadzētu tikt automātiski pielāgotam katra darbinieka individuālajam profilam (ieņemtais amats, atrašanās vieta, utt.)
- ❑ Aplikācijai vajadzētu izmantot «Push Notifications», lai nodrošinātu, ka darbinieki uzreiz pamana ziņas un veicinātu reāllaika komunikāciju (darbinieku aktivitāte palielinās 3 reizes).

Uzdevums: Izmanto tehnoloģijas

DALĪETIES



- Kādu programmu vai tehnoloģiju Tu ieteiktu citiem personāla speciālistiem?



#7

Izproti datus

- ❑ 13% no pasaulē nodarbinātājiem ir augsta iesaiste darbā (engagement) (Gallup, 2013)
- ❑ Uzņēmumiem ar augstu darbinieku iesaisti ir par 20% augstāka rentabilitāte (Gallup, 2013)
- ❑ HBR iesaka darbinieku iesaisti mērīt ar:
 - Nostrādātais laiks ārpus darba laika (nedēļas nogales, vakari, rīti) – Darbinieka darba prioritāte dzīvē
 - Cilvēku skaits / pavadītās stundas kopā ar kolēģiem no citiem departamentiem – tīkošana ārpus tiešās darba komandas parāda iesaisti uzņēmumā
 - Piedalīšanās neobligātos pasākumos un tikšanās – interese par uzņēmuma procesiem
 - Atbalsts kolēģiem ārpus darba pienākumiem – parāda ilgtermiņa attiecību interesi uzņēmuma mērogā

”

*What gets measured,
gets managed.*

Peter Drucker



Definē un eksperimentē

- ❑ Definē mērķauditorijas un uzrunā tās atbilstoši:
 - ❑ “Cienījamie darbinieki” nerada sajūtu par personīgu vai īpašu uzrunu.
 - ❑ Mērķauditorija nav tikai dzimumi, nacionalitātes un vecuma grupas.
 - ❑ Dažāda veida darbinieki: Zināšanu, procesu, mobilie offline darbinieki, pagaidu darbinieki, uz projektiem/ līgumiem..)
- ❑ Definē hipotēzi un eksperimentē.
- ❑ Mēri ar A/B testiem un atgriezenisko saiti.
- ❑ Uzlabo vai nogalini – pārtraukt aktivitātes, iniciatīvas vai kanālus, kas nestrādā, ir ok. Turpini tikai to, kas nes atdevi ieguldītajam laikam, naudai un enerģijai.

Ko mērīt personālvadībā?

PIESAISTE:

- ❑ Pieteikumu skaits
- ❑ Net Promoter Score
- ❑ Sasniegto potenciālo kandidātu skaits (piemēram, Facebook lietotāji)
- ❑ Sludinājuma apskatīšanas reizes
- ❑ Ieteikto darbinieku skaits (no komandas vai konkursa veidā)
- ❑ Patērētais laiks, lai saņemtu noteiktu pieteikumu skaitu
- ❑ Cost per click, cost per engagement (=like, share, view, comment), link clicks per impression / reach, engagements per impression / reach, post relevance score, utt.

ATLASE:

- ❑ Pieņemto darbinieku skaits
- ❑ Pozīcijas aizpildīšanas laiks
- ❑ Kandidātu Net Promoter Score
- ❑ Apmierinātība par atlases procesu
- ❑ Pieņemto kandidātu nostrādātais ilgums darba vietā
- ❑ Darba piedāvājuma apstiprināšanas līmenis
- ❑ Darbinieku dažādība (diversity) dažādās grupās

NPS – Net Promoter Score



Skalā no 0 līdz 10 kāda ir iespējamība, ka Tu rekomendētu šo uzņēmumu saviem draugiem, radiem, paziņām?

$$\% \text{ PROMOTERS} - \% \text{ DETRACTORS} = \% \text{ NET PROMOTERS}$$

Precīzāks reālās apmierinātības rādītājs. Plaši izmantots klientu un darbinieku apmierinātības mērīšanā un ir metodoloģiski apstiprināts jau vairāk kā 10 gadu garumā, vērtējot dažādas industrijas.

DARI

- ❑ Anonimizē datus
- ❑ Mēri vienu un to pašu lielumu dažādos veidos, lai izvairītos no neprecīzām skalām, neviennozīmīgiem jautājumiem
- ❑ Testē aptauju ar pāris darbiniekiem pirms publicē to visiem
- ❑ Veic aptauju vismaz 3 reizes gadā
- ❑ Pēc aptaujas 2 nedēļu laikā publicē datus
- ❑ Attīsti aktivitāšu plānu

AIZMIRSTI

- ❑ Pirms aptaujas iespējamo izaicinājumu uzskaitīšanu
- ❑ Rezultātu analizēšanu tikai starp vadības komandu
- ❑ Aktivitāšu plānu izveidošanu tikai kopā ar vadības komandu

Uzdevums: Izproti datus

KĀ JŪS TO RISINĀT?



- ❑ Vienlīdzīgas iespējas karjeras izaugsmei visiem uzņēmuma darbiniekiem
- ❑ Atalgojuma sistēmas taisnīgums
- ❑ Novērtējuma objektivitāte
- ❑ Nesaprotama karjeras izaugsme
- ❑ Iekšējās komunikācijas līmenis
- ❑ Vadības stils

Atklātie izaicinājumi: potenciālā rīcība

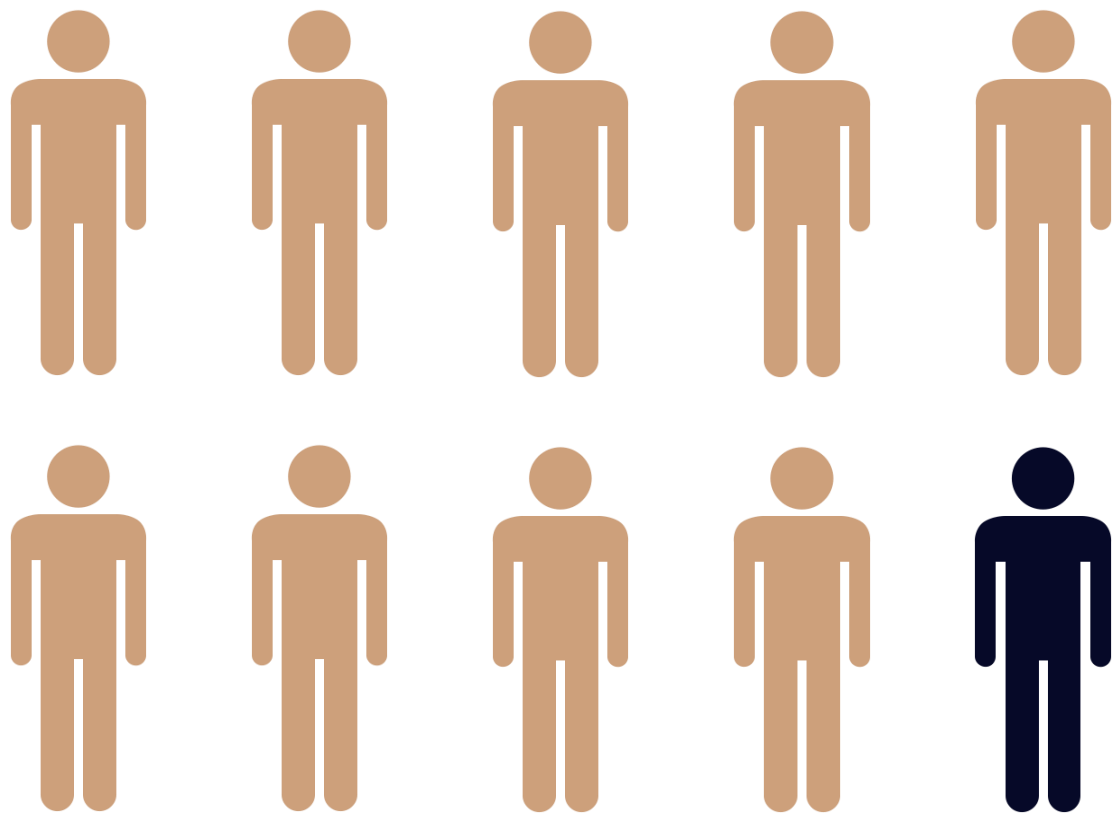
IZAICINĀJUMS	RĪCĪBA
Vienlīdzīgas iespējas karjeras izaugsmei visiem uzņēmuma darbiniekiem	Mainīts lēmuma pieņēmējs, pārskatīti noteikumi paaugstināšanai, kas tiek publicēti uzņēmuma intranetā
Atalgojuma sistēmas taisnīgums	Fleksiblāka atalgojums sistēma atkarībā no darbinieka vajadzībām, salīdzinājuma statistika ar citu Latvijā esošo uzņēmumu labumiem
Novērtējuma objektivitāte	Grupu nevis individuāli veidoti novērtējumi, precizēta novērtējuma sistēma, kas pieejama ikvienam darbiniekam
Nesaprotama karjeras izaugsme	Precizēta vizuāli un teksta veidā ar nosacījumiem izaugsmes attīstīšanās, mentoru sistēma izaugsmes iespēju izpratnei, pārskatīti un precizēti pozīciju apraksti
Iekšējās komunikācijas līmenis	Video paziņojumi no vadības, regulāras tikšanās ar dažāda līmeņa pārstāvjiem, iespēja uzdot jautājumus, komandu vadītāju iniciēšana uzņēmuma līmeņa skaidrošanā, tikšanās centru attīstīšana
Vadības stils	360 atgriezeniskā saite, vadības treniņi, vadības komandas rotācija



#8

Apvieno darbu un dzīvi

- ❑ 17% no Latvijā nodarbināto viens no galvenais iemesliem lojalitātei pret darba devēju ir līdzsvars starp darbu un personīgo dzīvi (TNS, 2015)
- ❑ 43% no Latvijā nodarbināto atzīst, ka viņi saskaras ar grūtībām saskaņot ģimenes un darba dzīvi (TNS, 2015)
- ❑ 2015.gadā 52% Latvijā nodarbināto bija iespēja pielāgot savu darba laiku dzīves nepieciešamībām (TNS, 2016)
- ❑ Darbinieki, kuriem ir piemērota darba un privātās dzīves kombinācija, strādā par 21% produktīvāk (LAM, 2015)
- ❑ 2019.gadā darbiniekiem aizvien vairāk ļaus pašiem plānot savu darba laiku, lai pavadītu produktīvāk darba stundas un izvairītos no:
 - Strādāšanas bērnu sporta spēļu vai koncertu laikā (20% to dara)
 - Strādāšanas, ēdot pusdienas (27% to dara)
 - Strādāšanas, skatoties TV pārraides dīvanā ar ģimeni (44% to dara)
 - Strādāšanas gultā (27% to dara)



89% no nodarbinātajiem
vecumā līdz 35 gadiem
ar nepārdomātu
darba-privātās dzīves
kombināciju plāno
pamest savu šī brīža
darba vietu

Apvieno darbu un dzīvi: Uzdevums

Kopā ar blakus sēdošo izvēlaties 1 darbinieku un izlemiet kādus 3 darba-dzīves kombinēšanas labumus piedāvāsiet šim cilvēkam.

KATE KALNIŅA (20):

- ❑ Nesen ieguva bakalauru loģistikā
- ❑ Strādā pilna laika darbu loģistikā
- ❑ Aizraujas ar zumbu un adīšanu
- ❑ Dzīvo Rīgā kopā ar studiju biedrenēm apmēram 20 min braucienā no darba ar autobusu
- ❑ Vecāki dzīvo Ogrē

TOMS TANKS (38):

- ❑ Ieguvis finanšu maģistra grādu
- ❑ Strādā nelielā uzņēmumā Rīgā finanšu komandā
- ❑ Dzīvo kopā ar sievu, meitu (13g) un diviem dēliem (5g., 2g.) dzīvoklī Jelgavā
- ❑ Sieva piestrādā par frizieri Jelgavā
- ❑ Aizraujas ar volejbolu

IVETA IVANOVA (60):

- ❑ Ieguvusi augstāko izglītību arhitektūrā
- ❑ Strādā nekustamo īpašumu uzņēmumā par projektu vadītāju
- ❑ Dzīvo viena netālu no biroja
- ❑ Brīvo laiku bieži pavada kopā ar bērniem un mazbērniem (3-7g.)
- ❑ Patīk teātris



Izmanto video

- ❑ Cilvēki arvien vairāk vēlas un spēj «patērēt» attēla, nevis teksta formāta saturu
- ❑ Video formāts – ideāls veids, kā kandidātus iepazīstināt ar jūsu uzņēmuma stāstu, kultūru un zīmolu
- ❑ Raksti, kuros ir video, tiek skatīti par 12% vairāk un tie iegūst par 34% vairāk pieteikumus, nekā tie raksti, kuros nav izmantoti video
- ❑ YouTube ir populārākā sociālo tīklu platforma Latvijā

CircleK piemērs



Mareks | DUS Kurbada vadītājs



Iekšējie influenceri

- ❑ Caur personīgo pieredzi un stāstiem, iekšējie influenceri nodod uzņēmuma kultūru un vērtības citiem uzņēmuma darbiniekiem.
- ❑ Izmantojot darbinieku personīgās pieredzes stāstus, nodrošināts komunikētā satura autentiskums.
- ❑ Dodi iespēju izpausties visdažādāko pozīciju darbiniekiem. Izveido tiešsaistes platformu, kas apvieno visus iekšējos influencerus, un kurā arī pārējie darbinieki var iesaistīties komunikācijā, komentējot vai atstājot savas atsauksmes.
- ❑ Vienmēr rūpīgi apsver, kam uzticēt nodot uzņēmuma svarīgu informāciju.
- ❑ Dod iespēju darbiniekiem stāstīt - no dažādām lokācijām, līmeņiem, departamentiem.
- ❑ Saturam nav jābūt ideālam, tam jābūt īstam.

Instagram takeover

Swedbank un EVRY Latvia piemēri





TV ekrāni

- ❑ Latvijā tikai 29% darba devēju izmanto TV ekrānus iekšējās komunikācijas nolūkos, lai gan šim rīkam ir daudz priekšrocību.
- ❑ TV ekrāni ir lielisks digitālais risinājums, lai sasniegtu un iekšējā komunikācijā iesaistītu «bezsaistes» darbiniekus – tos, kas ikdienā nestrādā pie datora.
- ❑ TV ekrānu izmantošana palīdz samazināt e-pastu daudzumu, kas bieži vien vai nu atrauj darbiniekus no darba pienākumiem vai bieži vien nemaz netiek izlasīti.
- ❑ Ekrānus parasti novieto kafejnīcās, kordioros, blakus kafijas mašīnām un citās atpūtas zonās.

“Aldaris” piemērs

PROBLĒMA

Darbinieki, kas strādā maiņās vai kuri ikdienā nestrādā pie datora, vēlējas uzlabot piekļuvi iekšējās komunikācijas kanāliem

45%
šoferu

50%
noliktavu
darbinieku

56%
alus darītavas
komandas

IR APMIERINĀTI AR IEKŠĒJĀ KOMUNIKĀCIJĀ
IZMANTOTAJIEM KANĀLIEM

REZULTĀTI

Divus mēnešus pēc iekšējā TV ieviešanas, darbinieku apmierinātības līmenis ar iekšējo komunikāciju pieauga par 8 procentu punktiem*, jo īpaši ražošanā un loģistikā.

- Tikai svarīgas ziņas atbilstošajām auditorijām.
- Intranets tiek izmantots kā papildus komunikācijas rīks, kurā tiek publicēta detalizētāka informācija.

* Iekšējās aptaujas rezultāti

Piemēri

IEPAZĪSTI JĒD
IZSTRĀDES KOMANDU!

AR ŠO CILVĒKU PALĪDZĪBU
JAU JANVĀRĪ LAIDĪSIM
LIETOŠANĀ JĒD 9.2!

SEKO LĪDZI
INFORMĀCIJAI

06 Nov 2018
11:15

Līnards, Leons, Leo, Leonards,
Leonards

Rīga
24.00°C
3.9m/sēk. 76%rhg. 98%mrz.

+8°C

07.novembris +5°C / +11°C
07.novembris +4°C / +12°C

Valūtu kurss 1.00 € / 06. Nov 2018.

USD	1.14175	UAH	31.853
GBP	0.874221	PLN	4.308451
RUB	75.58179	SEK	10.332232

ELKO ELKO Group
October 26, 2018 at 12:21
Congratulations! ELKO Ukraine becomes official distributor of Huawei tablets in the Ukrainian market.

ELKO ELKO Group
October 26, 2018 at 12:21
@tedxriga conference is an amazing opportunity to spark inspiration, ideas or set a challenge for yourself! #E...

«Latvijas alus gada balva 2015»

13:58
11.03.2016

Alus muzejs «Aldaris alus darbnīca» ieguva balvu par spilgtāko notikumu 2015.gadā – par tā izveidi un alus ražošanas un lietošanas tradīciju popularizāciju.

Laika apstākļi
Rīga
rīt
-4...2°C

Aldaris®

stāvji. Komisijas lēmums attiecas uz klientu

PO Labs

Uzdevums: Izmanto video

Sadalieties pāros



Izveidojiet 1 video paziņojumu (līdz 30 sekundēm) ar telefona kameru, ko publicēt uzņēmuma darbiniekiem, iekļaujot:

- ❑ Uzmanību pievērsošu ievadu
- ❑ Skaidru un konkrētu lūgumu / paziņojumu
- ❑ Uz darbību vērstu, skaidru nobeigumu (call to action)

Galvenie trendi 2019.gadā

1 Sadarbojies ar darba spēku

4 Iesaisti piesaistē visus

7 Izproti datus

2 Iepazīsti B2T

5 Esi pieejams 24/7

8 Apvieno darbu un dzīvi

3 Piesaisti talantus

6 Izmanto tehnoloģijas

9 Izmanto video

ERDA



EMPLOYER BRANDING

MARTA KĀLE

marta.kale@erda.lv | +371 26522446 | www.erda.lv