

# ERDA

2019



**2019.GADA HR TENDENCES**

*DB HUB*

# Par ERDA

---

ERDA ir konsultāciju uzņēmums, kurš specializējas darba devēja tēla veidošanā lielākajiem Baltijas uzņēmumiem, korporatīvās sociālās atbildības un privātās filantropijas projektos.

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

Komandā **10** PILNA LAIKA DARBINIEKI & **4** FREELANCERI



**PIEREDZE AR  
LIELĀKAJIEM  
DARBA DEVĒJIEM**

LATVIJĀ, IGAUNIJĀ,  
LIETUVĀ, BALTKRIEVIJĀ,  
POLIJĀ, GRUZIJĀ, VĀCIJĀ,  
ZVIEDRIJĀ UN SOMIJĀ

# *ERDA klienti*



# *Izaicinājumi ne tikai Latvijā*

---

DARBINIEKU  
PIEEJAMĪBA

ESOŠO DARBINIEKU  
ROTĀCIJA  
/ NOTURĒŠANA

DARBINIEKU  
MOTIVĀCIJAS,  
IESAISTES LĪMENIS

# *Galvenās tendences 2019.gadā*

---

**1** Kultūra reizina rezultātus

**4** Iesaisti piesaistē visus

**7** Izproti datus

**2** B2T – Business to talent

**5** Izmanto tehnoloģijas

**8** Sadarbojies ar darba spēku

**3** Izcila kandidātu pieredze

**6** Izmanto video



# *#1* *Kultūra reizina rezultātus*

- ❑ Spēcīga un atbalstoša uzņēmumu kultūra uzlabo darbinieku apmierinātību. Saskaņā ar Gallup pētījumiem tikai 13% pasaulē apjautāto uzņēmumu darbinieki ir ļoti iesaistīti/ apmierināti ar savu darba vietu<sup>1</sup>.
- ❑ Darbinieku apmierinātība tieši ietekmē uzņēmumu rentabilitāti (20-30% no rentabilitātes priekšrocībām mēdz skaidrot ar kultūras atšķirībām<sup>2</sup>).
- ❑ Spēcīga kultūra parādās kā svarīgākais faktors Millennials paaudzes darba vietas izvēlē<sup>3</sup>.

*“Mēs esam tas, ko regulāri daram.”*

– ARISTOTELIS

# Kāpēc?

## MASLOVA VAJADZĪBU PIRAMĪDA



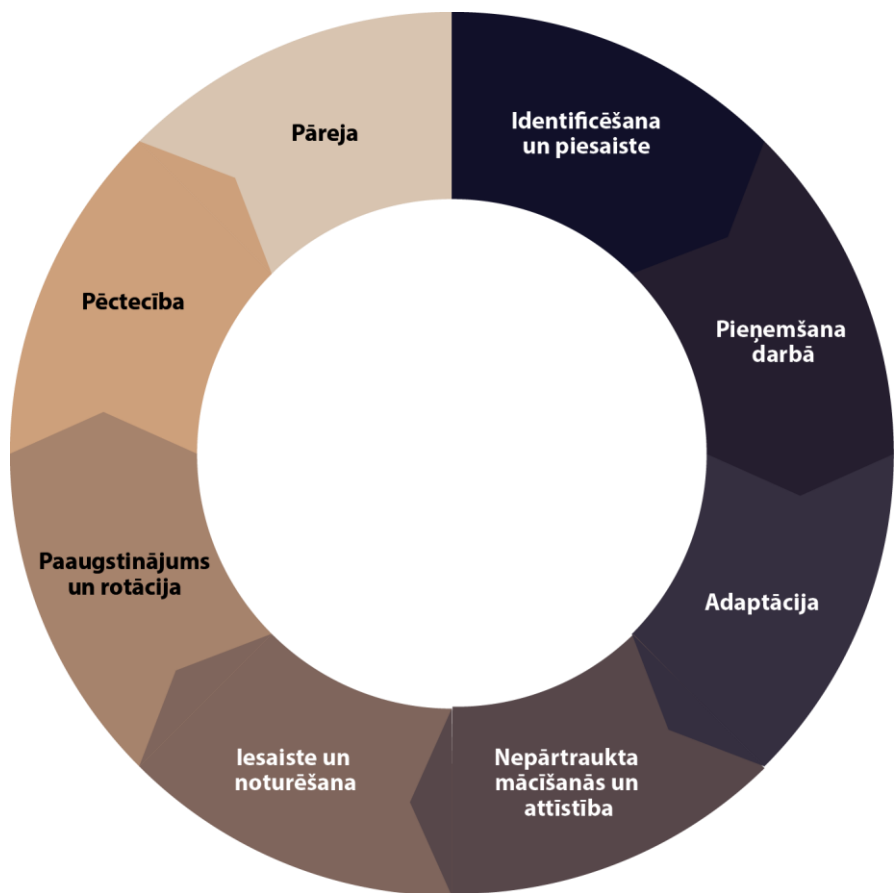
## AR DARBU SAISTĪTI ASPEKTI

- ❑ Izaicinošs darbs
- ❑ Radoši darba uzdevumi
- ❑ Iespējas karjeras izaugsmei
- ❑ Sasniegumi darbā
  
- ❑ Darba samaksas mainīgā daļa
- ❑ Amata nosaukums kā statusa simbols
  
- ❑ Saderīga darba grupa
- ❑ Draugi darbā
  
- ❑ Drošība par savu darbu
- ❑ Labumi, bonusi
  
- ❑ Pamata alga
- ❑ Droši darba apstākļi



# *Darbinieku pieredzes dzīvescikls*

---



*Kultūra*

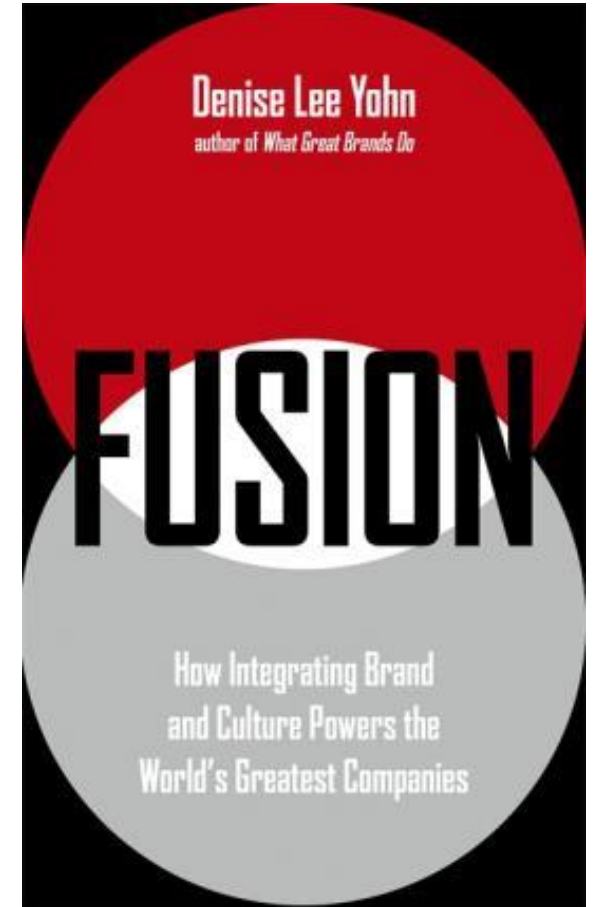


*Tehnoloģijas*



*Birojs*

# Kas ir gaisā?



# *Ko tas nozīmē?*

---

## *Prioritāte Nr. 1 – Cilvēki*

”Kultūra ēd stratēģiju brokastīs”

“Kultūra reizina rezultātus”

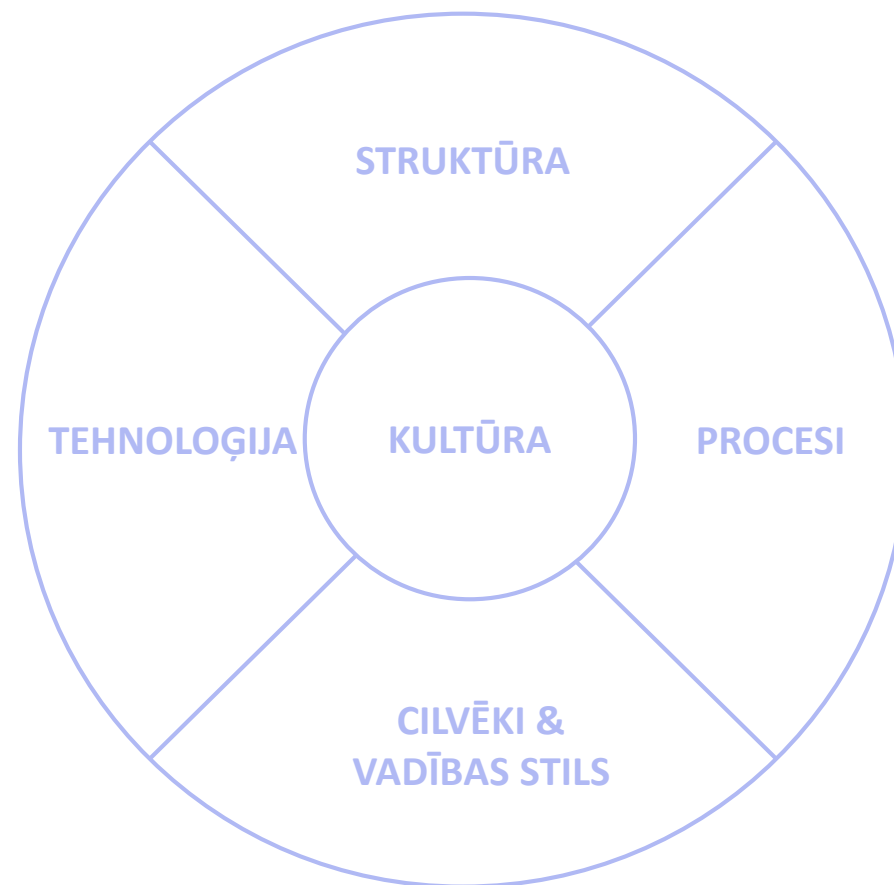
**HR = MĀRKETINGŠ & KOMUNIKĀCIJA**

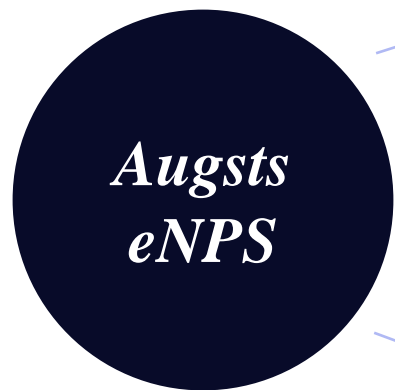
**IEKŠĒJĀ KULTŪRA = ĀRĒJAIS ZĪMOLS**

# *Kultūra nav tikai iekšējā mentalitāte*

*“Mūsu konkurenti var tikt pie  
visām tehnoloģijām (hardware).  
Bet tieši «software», tā teikt, —  
cilvēki — ir tas, ko ir grūti  
imitēt.”*

**HERB KELLEHER,**  
FOUNDER AND FORMER CEO OF SOUTHWEST AIRLINES





- Apmierinātība
- Iesaiste
- Lojalitāte



## *Kultūra*

KOPĪGS MĒRĶIS, VĪZIJA

VĒRTĪBAS

FIZISKĀ DARBA VIETA

IZCELSMES STĀSTS

*Walk  
the talk*

## *Corporate BS*

SMUKI SAKUĻI

BUZZWORDS

FRĀZES

*“Purpose is no longer a buzzword. It’s a must-have. Passion and purpose will keep people focused on the job at hand, and ultimately separate the successful from the unsuccessful.”*

—— RICHARD BRANSON, FOUNDER OF VIRGIN GROUP



# KULTŪRAS PIEMĒRI



# *Padomā*

- Industrija: viesnīcas & izklaide
- EVP: Playfully Seductive
- Mērķis: Panākt, ka darbinieki savāc atkritumus, ja redz tos teritorijā mētājamies.
- Uzdevums: Sauklis



# *Las Vegas Cosmopolitan hotel*

- ❑ Sākotnējā ideja: «Clean as you go»
- ❑ EVP: Playfully Seductive
- ❑ #pickupstories
  - [spilled drink] Oh, how I slipped and fell for her.
  - [confetti] They said I had to take them all.
  - [half eaten apple] Couldn't resist to take him to the back of the house.
  - [cider can] Stumbled upon a lonely fellow. He was a bit fruity, but at his core he was a lovely treat. I just had to pick him up #pickupstories.



# KULTŪRAS UZDEVUMS

# Uzdevums

*Kurš no šiem aprakstiem vislabāk atbilst jūsu uzņēmuma vadības komandai?*

(izvēlieties 2-3)

- L** Izdomatvērta vide, kur dzirkstī jaunas idejas un alternatīvu risinājumu as bagāta, izzināšana.
- E** Rotaļīga, viegla vide, kur cilvēki dara to, kas viņiem sagādā prieku. Katra diena kā ballīte.
- R** Uz iznākumu un panākumiem vērsta vide, kur cilvēki cenšas sasniegt maksimālo rezultātu.
- A** Konkurējoša, hierarhiska vide, kur cilvēki vēlas iegūt autoritāti un statusu.

- P** Līdzjūtīga, toleranta vide, kur cilvēki domā par ilgtermiņa ietekmi uz pasauli.
- C** Draudzīga, uz sadarbību vērsta vide, kur cilvēki viens otram palīdz un atbalsta. Kā liela ģimene.
- O** Kārtīga vide, kur cilvēki dzīvo pēc skaidriem noteikumiem un vēlas iekļauties.
- S** Paredzama vide, kurā cilvēki ir piesardzīgi un lietas kārtīgi pārdomā.

# *Uzdevums*

---

*Kurš no šiem aprakstiem vislabāk atbilst jūsu uzņēmuma darbiniekiem?*

(izvēlieties 2-3)

- L** Izdomas bagāta, atvērta vide, kur dzirkstī jaunas idejas un alternatīvu risinājumu izzināšana.
- E** Rotaļīga, viegla vide, kur cilvēki dara to, kas viņiem sagādā prieku. Katra diena kā ballīte.
- R** Uz iznākumu un panākumiem vērsta vide, kur cilvēki cenšas sasniegt maksimālo rezultātu.
- A** Konkurējoša, hierarhiska vide, kur cilvēki vēlas iegūt autoritāti un statusu.

- P** Līdzjūtīga, toleranta vide, kur cilvēki domā par ilgtermiņa ietekmi uz pasauli.
- C** Draudzīga, uz sadarbību vērsta vide, kur cilvēki viens otram palīdz un atbalsta. Kā liela ģimene.
- O** Kārtīga vide, kur cilvēki dzīvo pēc skaidriem noteikumiem un vēlas iekļauties.
- S** Paredzama vide, kurā cilvēki ir piesardzīgi un lietas kārtīgi pārdomā.

# *Kultūru skaidrojums*

**L** **LEARNING**  
*Izzināšana*

Izdomas bagāta, atvērta vide, kur dzirkstī jaunas idejas un alternatīvu risinājumu izzināšana.

**E** **ENJOYMENT**  
*Prieks*

Rotaļīga, viegla vide, kur cilvēki dara to, kas viņiem sagādā prieku. Katra diena kā ballīte.

**R** **RESULTS**  
*Rezultāts*

Uz iznākumu un panākumiem vērsta vide, kur cilvēki cenšas sasniegt maksimālo rezultātu.

**A** **AUTHORITY**  
*Autoritāte*

Konkurējoša, hierarhiska vide, kur cilvēki vēlas iegūt autoritāti un statusu..

**P** **PURPOSE**  
*Jēga*

Līdzjūtīga, toleranta vide, kur cilvēki domā par ilgtermiņa ietekmi uz pasauli.

**C** **CARING**  
*Rūpes*

Draudzīga, uz sadarbību vērsta vide, kur cilvēki viens otram palīdz un atbalsta. Kā liela ģimene.

**O** **ORDER**  
*Kārtība*

Kārtīga vide, kur cilvēki dzīvo pēc skaidriem noteikumiem un vēlas iekļauties.

**S** **SAFETY**  
*Drošība*

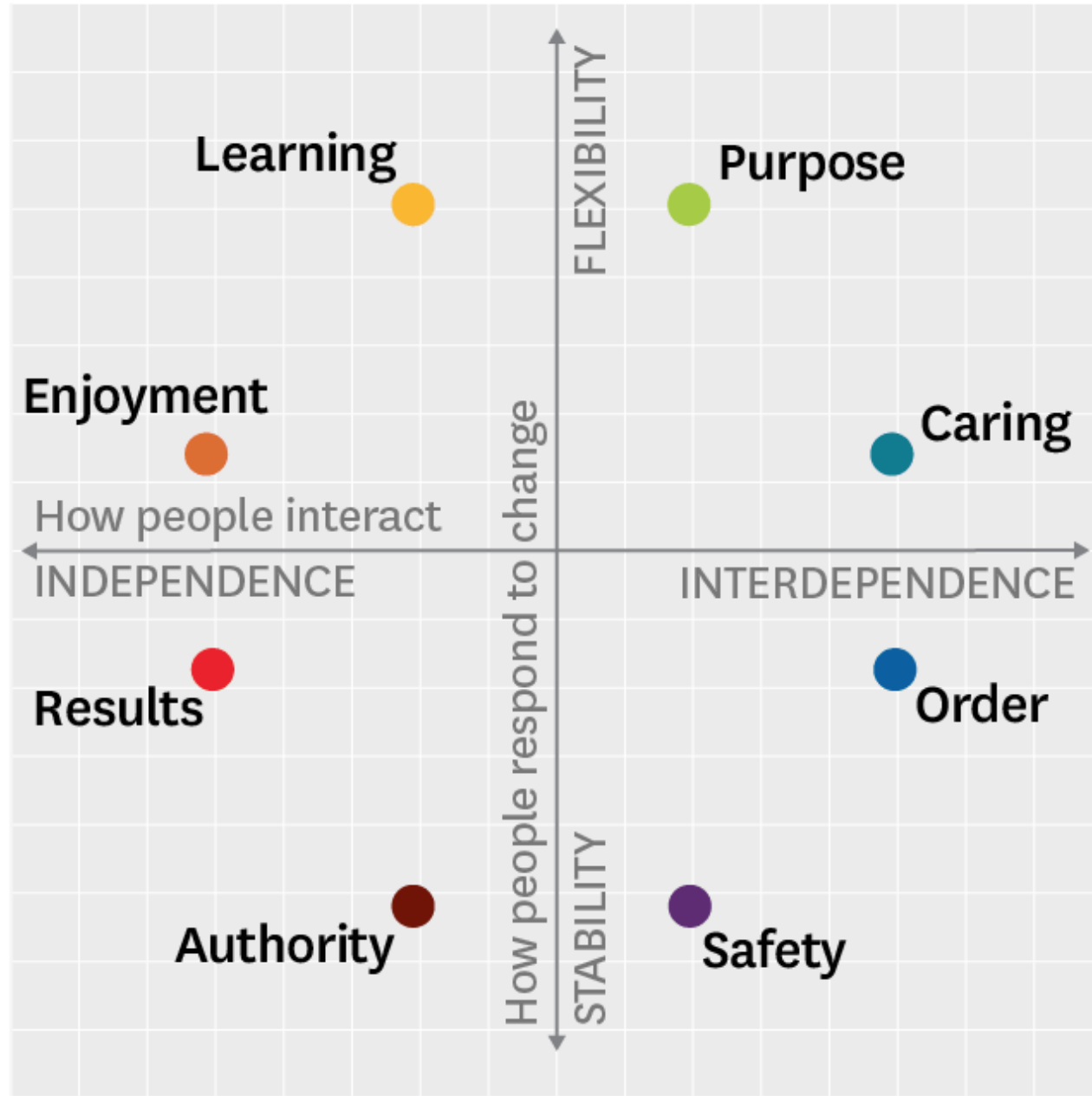
Paredzama vide, kurā cilvēki ir piesardzīgi un lietas kārtīgi pārdomā.

# Uzdevums

*Vai šobrīd business vai industrija pieprasa mainīt kultūru uz kādu citu?*

(izvēlieties 1-2)

<b>L</b>	<b>LEARNING</b> <i>Izzināšana</i>	Izdomas bagāta, atvērta vide, kur dzirkstī jaunas idejas un alternatīvu risinājumu izzināšana.	<b>P</b>	<b>PURPOSE</b> <i>Jēga</i>	Līdzjūtīga, toleranta vide, kur cilvēki domā par ilgtermiņa ietekmi uz pasauli.
<b>E</b>	<b>ENJOYMENT</b> <i>Prieks</i>	Rotaļīga, viegla vide, kur cilvēki dara to, kas viņiem sagādā prieku. Katra diena kā ballīte.	<b>C</b>	<b>CARING</b> <i>Rūpes</i>	Draudzīga, uz sadarbību vērsta vide, kur cilvēki viens otram palīdz un atbalsta. Kā liela ģimene.
<b>R</b>	<b>RESULTS</b> <i>Rezultāts</i>	Uz iznākumu un panākumiem vērsta vide, kur cilvēki cenšas sasniegt maksimālo rezultātu.	<b>O</b>	<b>ORDER</b> <i>Kārtība</i>	Kārtīga vide, kur cilvēki dzīvo pēc skaidriem noteikumiem un vēlas iekļauties.
<b>A</b>	<b>AUTHORITY</b> <i>Autoritāte</i>	Konkurējoša, hierarhiska vide, kur cilvēki vēlas iegūt autoritāti un statusu..	<b>S</b>	<b>SAFETY</b> <i>Drošība</i>	Paredzama vide, kurā cilvēki ir piesardzīgi un lietas kārtīgi pārdomā.





# Vienotas izpratnes nozīme

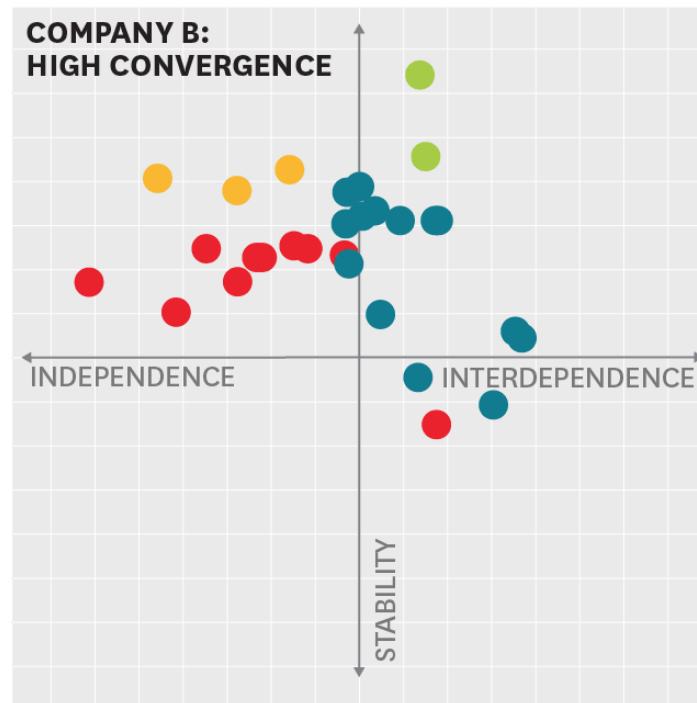
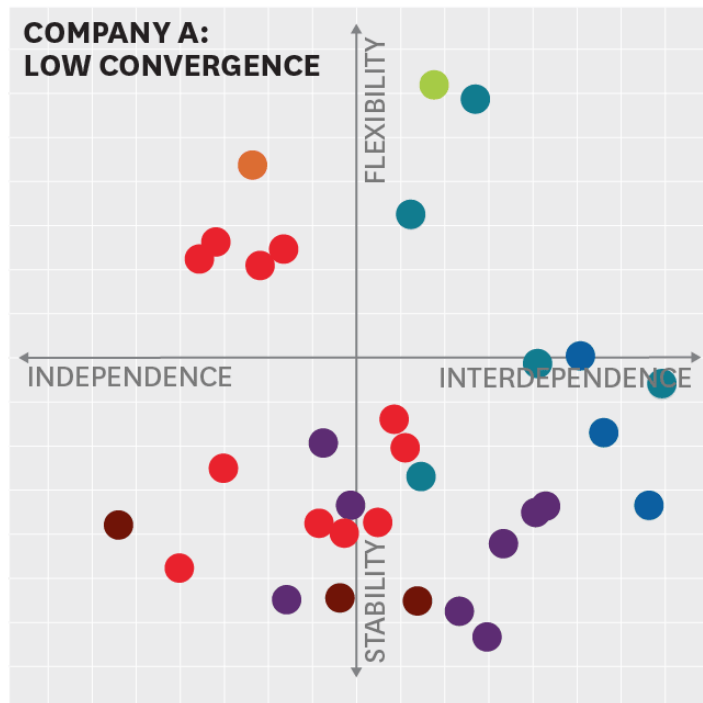
● Authority ● Caring ● Enjoyment ● Learning ● Order ● Purpose ● Results ● Safety

## Zema saplūšana:

uzņēmumā nav vienota izpratne par kultūru.

+ vieglāk veikt pārmaiņas.

– darbiniekiem var būt pretrunīgi uzskati par lēmumu pieņemšanu.



## Augsta saplūšana:

uzņēmumā ir vienota izpratne par kultūru.

+ augstāka darbinieku iesaiste.

– grūtāk pakļaujas pārmaiņām.

FROM "CONVERGENCE MATTERS," BY BORIS GROYSBERG, JEREMIAH LEE, JESSE PRICE, AND J. YO-JUD CHENG, JANUARY-FEBRUARY 2018

© HBR.ORG



# #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



# *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

*62% no LinkedIn aptaujāto darba meklētāju 2018. gadā svarīgākais informācijas kanāls par vakanci bija karjeras sadaļa mājaslapā.*

# *Populārākie avoti darba meklēšanai*

---



51%

dod priekšroku darba  
sludinājumu portāliem



45%

par darba iespējām  
uzzina no paziņām



35%

meklē informāciju  
uzņēmuma mājaslapā

# *Populārākie avoti uzņēmuma izzināšanai*

53%

informāciju meklē darba  
sludinājumu portālos

43%

vēršas pie draugiem /  
paziņām

35%

kā avotu izmanto  
profesionālos sociālos  
tīklus

32%

informāciju iegūst  
caur sociālajiem  
medijiem

# *Kas kandidātam ir svarīgi?*

---



Skaidra un regulāra komunikācija (58%)



Uzstādītas skaidras prasības, nedefinēts, kas tiek sagaidīts no kandidāta (53%)



Paziņojums un izskaidrojums noraidījuma gadījumā (51%)



# *Kas izraisa negatīvu pieredzi?*

50%

darba meklētāji ir neapmierināti, ja nav pieejama informācija par labumiem un atalgojumu

50%

darba meklētājiem nepatīk, ja tiek mainīts interviju laiks

## CITI IEMESLI:

- ❑ lēna komunikācija no uzņēmuma puses, kas neatbilst iepriekš norādītiem termiņiem (47%),
- ❑ informācijas trūkums par darba pienākumiem (46%).



## INBOUND PIESAISTE

---

Darbinieki paši nāk pie uzņēmuma un interesējas par uzņēmuma piedāvājumu.

Inbound – ilgtermiņa risinājums ar augošu kvalitatīvu kandidātu pulku.

## OUTBOUND PIESAISTE

---

Darbinieki tiek aktīvi aicināti izskatīt uzņēmuma piedāvājumu

# *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.

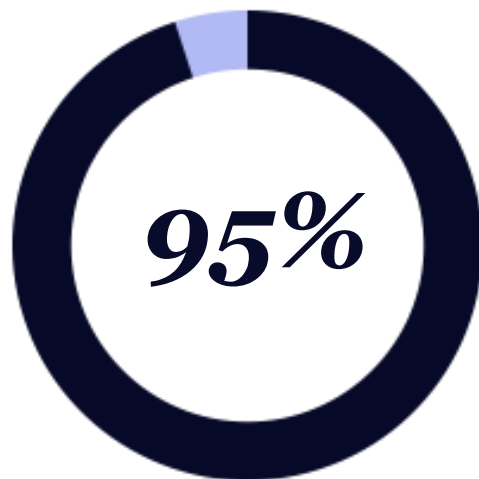




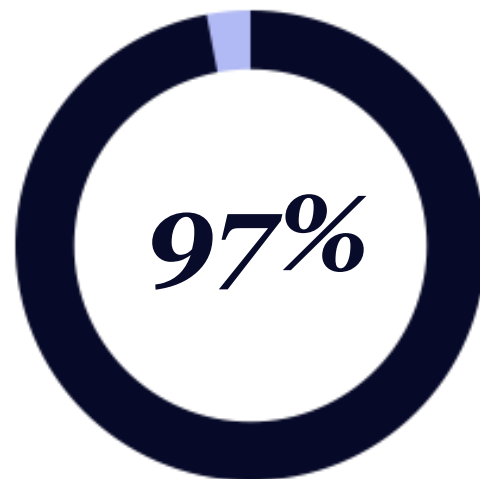
# Izcila kandidātu pieredze

- ❑ “83% kandidātu saka, ka negatīva pieredze var mainīt viņu domas par pozīciju vai uzņēmumu, kurš iepriekš likās saistošs. 87% teica, ka pozitīva interviju pieredze spēja mainīt domas par pozīciju vai uzņēmumu, ja iepriekš šaubījušies.<sup>1</sup>
- ❑ Lielākā daļa (80%) kandidātu, kuriem bijusi neapmierinoša kandidātu pieredze, par šo pieredzi atklāti stāsta citiem.<sup>2</sup>
- ❑ Kandidāti bieži ir arī uzņēmuma klienti. Kad viņi gūst sliktu pieredzi kā kandidāti, viņi kļūst arī mazāk lojāli uzņēmuma zīmolam.<sup>3</sup>
- ❑ 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)

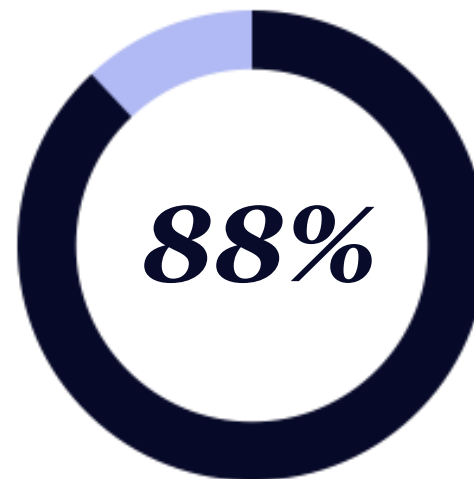
# *Labumi no uzlabotas kandidātu pieredzes*



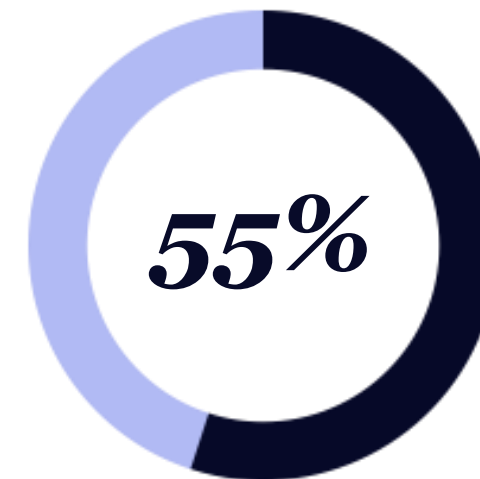
no kandidātiem drīzāk pieteiksies vēlreiz uzņēmuma vakancei, ja pirmā pieteikšanās reize bija pozitīva



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

# *Slepenais ~~pircejs~~ kandidāts*

Efektīvs rīks, lai izvērtētu kandidātu pieredzi un redzētu, kādi saskares punkti ir uzņēmumam ar kandidātu.



A black and white photograph of five business professionals sitting in a row of chairs, waiting. They are dressed in formal attire, including suits and blouses. The image is overlaid with a semi-transparent dark blue rectangle containing white text. The text reads: "Darba meklētāju dod priekšroku īsākam atlases procesam - 62% norāda, ka optimālais laika periods būtu 2 nedēļas". The percentage "62%" is highlighted in a gold color.

Darba meklētāju dod priekšroku īsākam atlases procesam - **62%** norāda, ka optimālais laika periods būtu 2 nedēļas

# *Kandidāta pieredze*

FĀZES

INFORMĒTĪBA

INTERESE

PIETEIKŠANĀS

ATLASE

DARBĀ  
PIEŅEMŠANA

SASKARES PUNKTI

- ❑ Ierauga darba sludinājumu sociālajos tīklos
- ❑ Ierauga darba sludinājumu ofisā
- ❑ Izlasa ziņās par uzņēmumu
- ❑ Piedalās uzņēmuma atbalstītā pasākumā
- ❑ Utt.

- ❑ Apskata karjeras lapu
- ❑ Apmeklē uzņēmumu
- ❑ Apjautājas draugiem, kas strādā uzņēmumā

- ❑ Piesakās internetā
- ❑ Piesakās pa telefonu vai e-pastu
- ❑ Piesakās caur mājaslapu
- ❑ Draugs piesaka

- ❑ Saņem pirmo zvanu no HR
- ❑ Saņem e-pastu ar detaļām
- ❑ Apmeklē ofisu
- ❑ Piedalās intervijā
- ❑ Pilda testu vai uzdevumu
- ❑ Iegūst atgriezenisko saiti no HR
- ❑ Saņem informāciju par tālākajiem soļiem

- ❑ Saņem darba piedāvājumu
- ❑ Paraksta līgumu

# *Kas pārlicina kandidātu pieteikties?*

---



**SAISTOŠI  
LABUMI (48%)**



**ĒRTA PIEKĻŪŠANA  
DARBA VIETAI (47%)**



**KONKURĒTSPĒJĪGA  
ALGA (46%)**





# #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%** KOLĒĢU ĒD GALU

MĪLĀKĀS PĀRLŪK-PROGRAMMAS

53% 28% 18%

MŪSU KOLĒĢU IR PAĒDUŠI BROKASTIS!

MĪLĀKIE DARBA DZĒRIENI

**76%** KOLĒĢU 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.

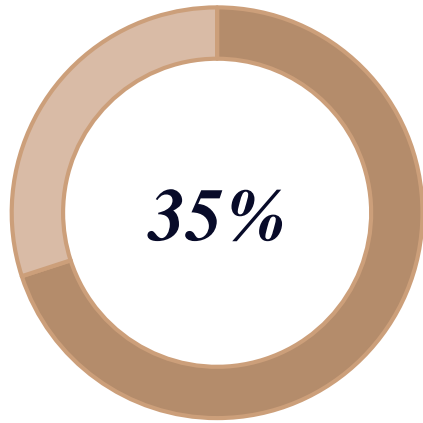
**I'M HIRING NOW!**  
CLOUD ROAD SAFETY PROJECT

**squalio**  
DPA group

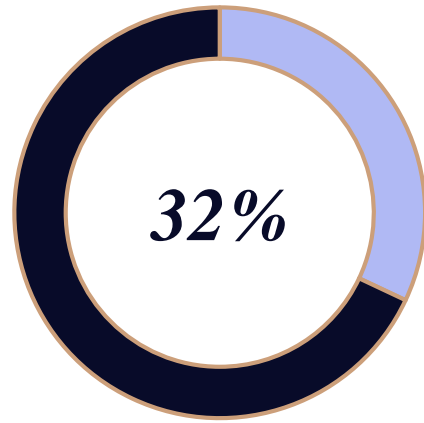
**YOUR SUCCESS DESIGNING THE NEW SYSTEM ARCHITECTURE WILL DETERMINE OUR SUCCESS**  
— LAUNCHING THE PRODUCT IN EUROPE —

# *Ieteikumu motīvi*

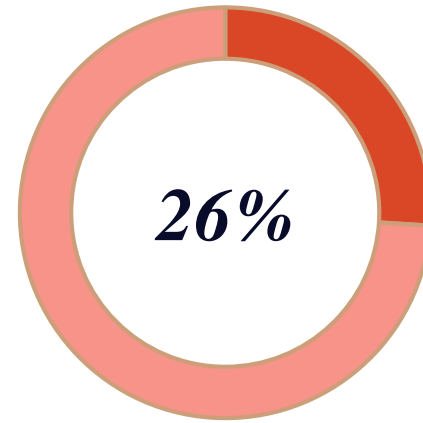
---



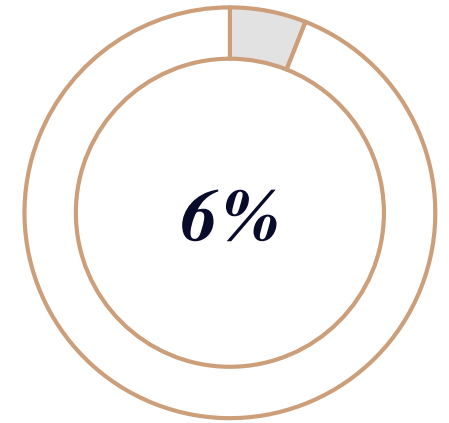
Palīdzēt draugam atrast darbu



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. ....*





**PĀRTRAUKUMS**



#5

# *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

# HR tehnoloģiju rīki

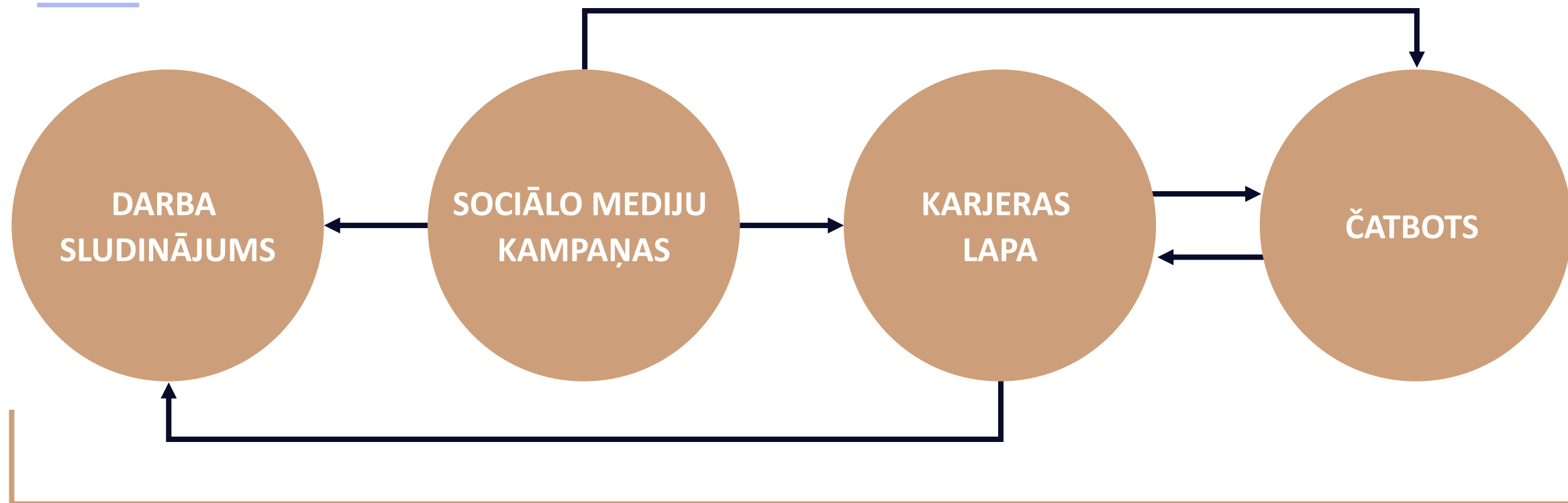
PIETEIKUMU IZSEKOŠANA	KANDIDĀTU MEKLĒŠANA	VIDEO INTERVIJAS	ONBOARDING	ATGRIEZNISKĀ SAITE	IEKŠĒJĀ KOMUNIKĀCIJA
  	   	  	  	  	  



# *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).

# *Kampaņas sastāvdaļas un kanāli*



*Darbinieku iesaiste*



# Čatbota nozīme

- ✓ 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: Izmanto tehnoloģijas*

## *Kā strādā čatboti?*

---

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



[m.me/catbotspaula](https://m.me/catbotspaula)



# #6 *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





# *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  
Izaugsmas  
3.9m/sek, 767mm Hg, 98% mitr.

+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





# *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.

# *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)



# #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

# *Iekšējās komunikācijas novērtējums*

---

## DARBINIEKU INFORMĒTĪBA UN IESAISTE

- ❑ Sasniegto darbinieku skaits.
- ❑ Darbinieku izraudīta interese, piem., atvērtie linki.
- ❑ Darbinieku iesaiste, piem., atbilžu un «like» skaits.
- ❑ Informācijas aprīte starp nodaļām un darbiniekiem.

## VADĪBAS IESAISTE

- ❑ Informācijas plūsma no vadības uz darbinieku
- ❑ Informācijas atgriezeniskā plūsma no darbinieka līdz vadībai
- ❑ Atgriezeniskā saite par savu darbu
- ❑ Darbinieku lepnums par uzņēmumu
- ❑ Darbinieku uzticība vadībai

## IETEKME UZ BIZNESU

- ❑ Darbinieku noturēšanas rādītājs.
- ❑ Darbinieku sniegums un produktivitāte.

# *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



#8

*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**  

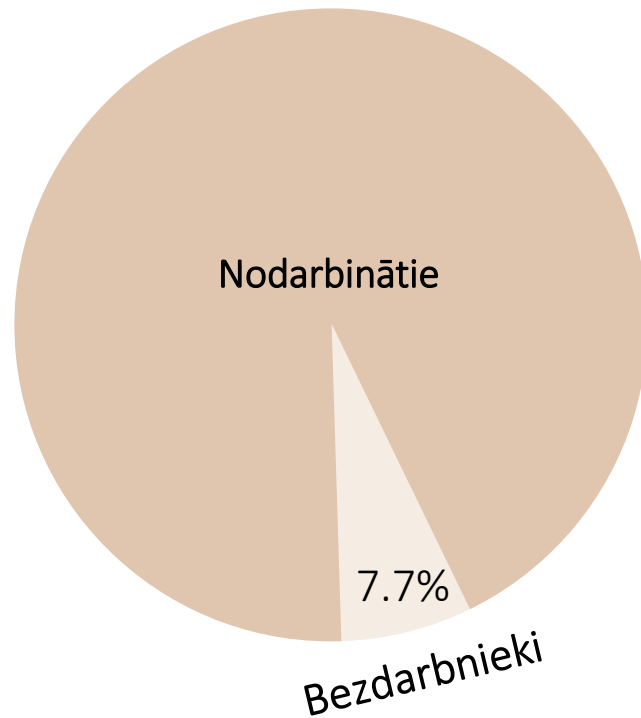
## Europe's Depopulation Time Bomb Is Ticking in the Baltics

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

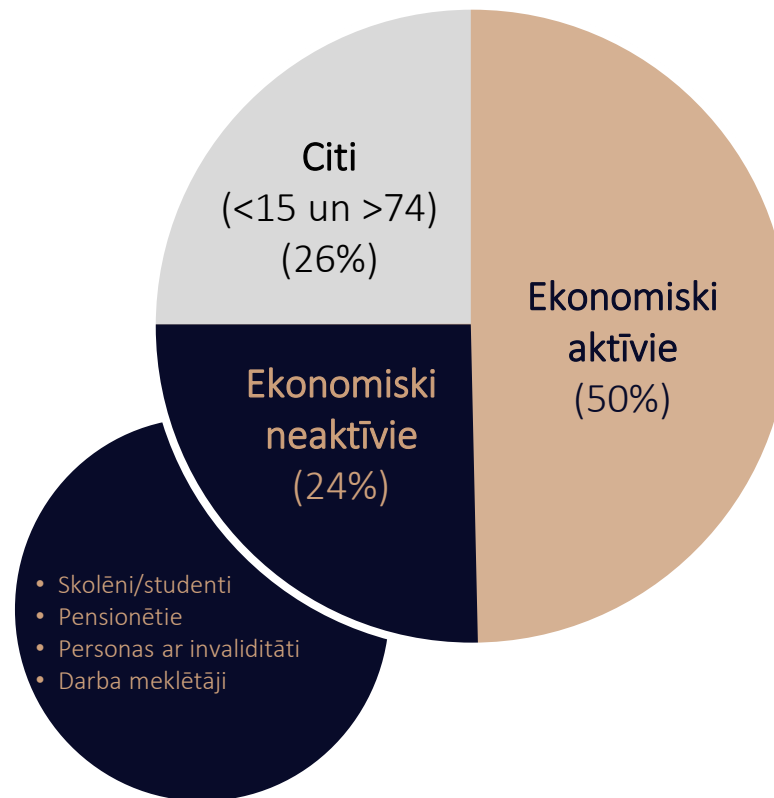
By **Leonid Ragozin**  
April 20, 2018, 9:00 AM GMT+3  
Updated on April 26, 2018, 2:26 AM GMT+3



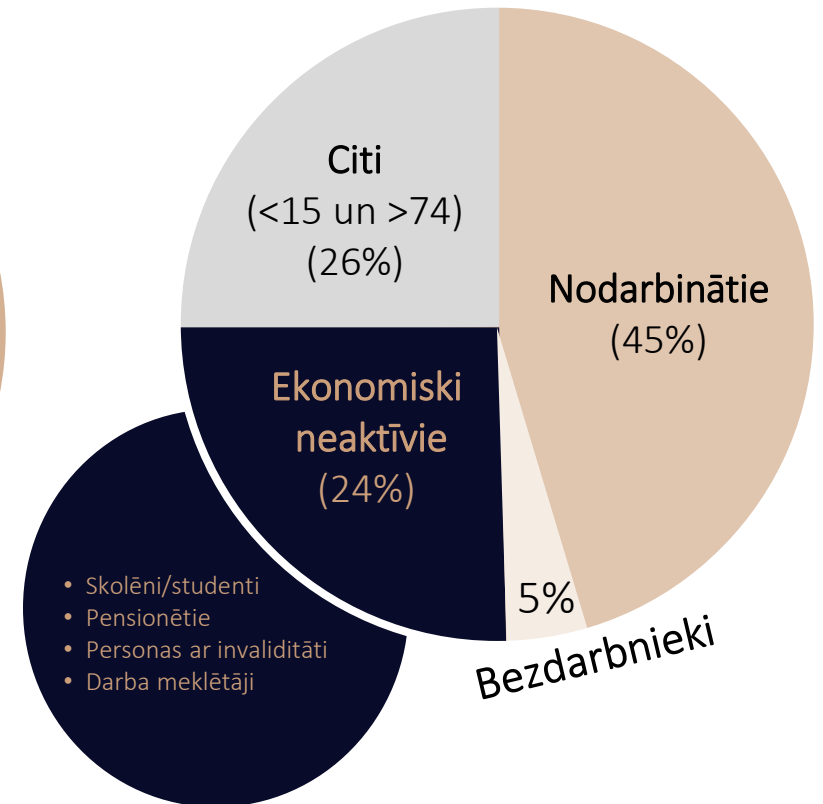
# Darba tirgus



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*



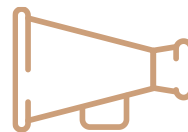
Latvijā 2016.gadā 16.1% 65-74 gadus veciem iedzīvotājiem bija nodarbināti, līdz 2030.gadam šis skaitlis augs līdz 18.4%



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*

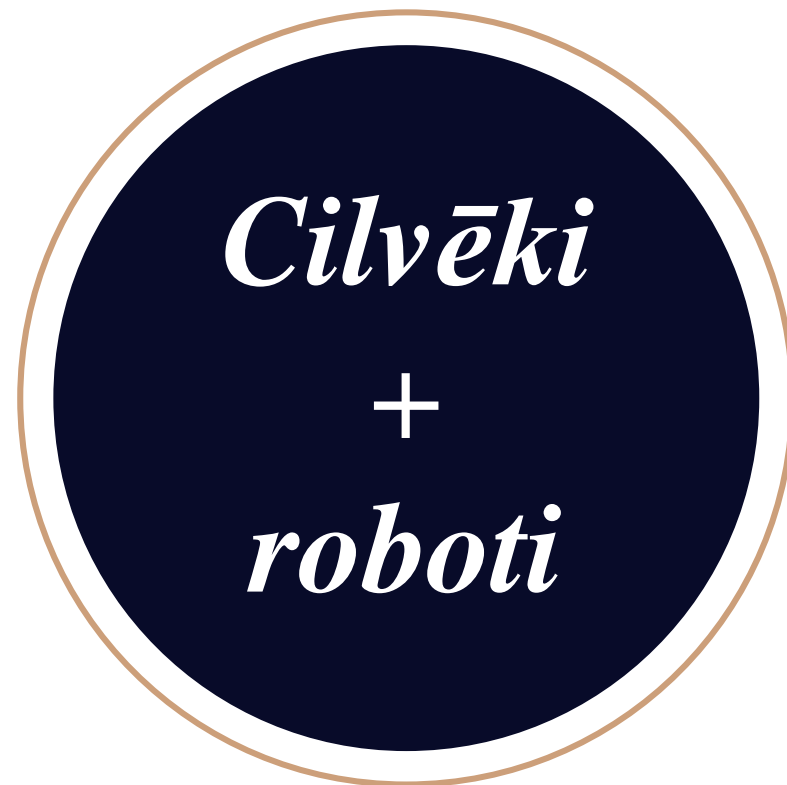
RĪT

# *Darbinieki ≠ Darba spēks*

---



PAŠLAIK



DRĪZ

# *Galvenās tendences 2019.gadā*

---

**1** Kultūra reizina rezultātus

**4** Iesaisti piesaistē visus

**7** Izproti datus

**2** B2T – Business to talent

**5** Izmanto tehnoloģijas

**8** Sadarbojies ar darba spēku

**3** Izcila kandidātu pieredze

**6** Izmanto video

ERDA



EMPLOYER BRANDING

MARTA KĀLE

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