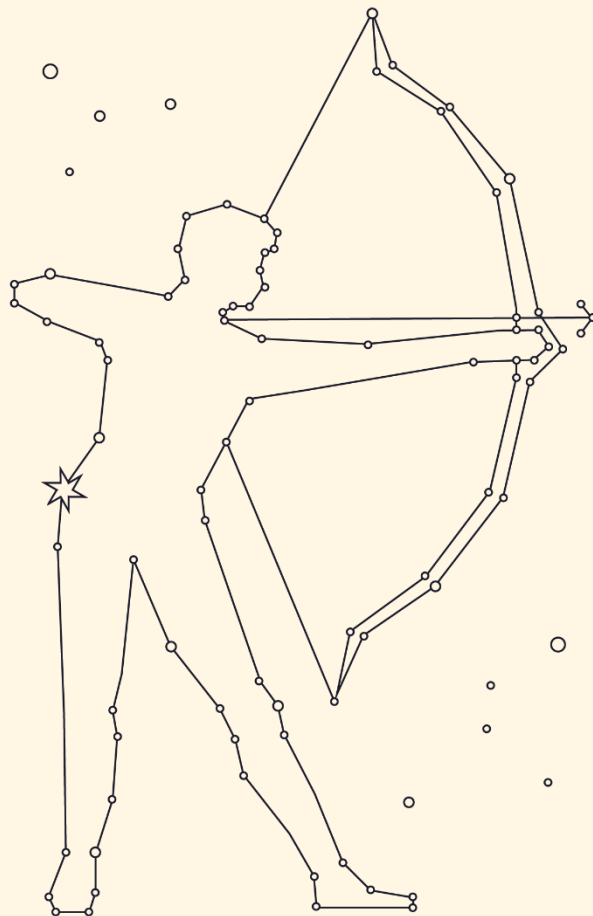




ASTRAL

executive search

Mūsdienu darbinieku gaidas.
Ko iesākt darba devējiem.





TATJANA KUZMINA
ASTRAL Asociētā Partnerē

Šobrīd Internets ir pārpildīts ar rakstiem par to, ko darba ņēmēji gaida no darba devējiem: “*What Do Today's Employees Really Want From Their Employer?*”, “*The Top 10 Things Employees Want From Their Job*”, “*What Your Future Employees Want Most*”, “*Employee Expectations Are Changing: Here's Where Employers Need to Focus*” un daudzas līdzīgas publikācijas...

Ir ļoti vērtīgi iepazīties ar pasaules HR guru viedokli un uzzināt par tām tendencēm, kas tuvākajā laikā skars un, īstenībā, jau šobrīd skar arī Latvijas darba ņēmēja un darba devēja realitāti. Sadarbojoties ar vadošajiem Latvijas uzņēmumiem, vadot augstākā līmeņa vadītāju un speciālistu atlases un novērtēšanas projektus, mēs izveidojām savu sarakstu ar svarīgāko, ar ko ir jārēķinās uzņēmumiem, kas vēlas atlasīt īstos darbiniekus.

Neapšaubāmi COVID-19 ir daudz ietekmējis mūsu darba ikdienu, jo tas kā pārmaiņu katalizators ievieša vairākas neatgriezeniskas mūsu privātās un darba dzīves transformācijas. Kā viens no acīmredzamajiem COVID-19 “efektiem” ir attālinātā darba iespējas. Šo pieprasu vairākums kandidātu un, patiesībā, to piedāvā vairāki darba devēji, kuri pusotra gada laikā spēja pārkārtot darba infrastruktūru, pielāgot darbinieku vadības metodes, modificēt uzņēmuma iekšējo komunikāciju un informācijas apmaiņu.

Darbinieki vienmēr ir novērtējuši darba un privātās dzīves līdzsvaru un elastīgumu, bet pandēmijas ietekmē elastīgs darba laiks dažos uzņēmumos no fantastikas kļuva par neatņemamu sastāvdaļu un izdevīgu gan darbiniekiem, gan darba devējiem. Šobrīd vairāki uzņēmumi ir patiesi apņēmušies piedāvāt elastību darba laikā, tie nav tukši solījumi vai 5+ gadi nākotnes plāni.

Vairāk kā skaidrs, ka uzņēmumiem, kas vēlas piesaistīt un saglabāt talantīgus darbiniekus, tas ir vitāli nepieciešams, lai virzītos uz priekšu. Ir jāizprot savu darbinieku galvenās prioritātes un gudri jārikojas, lai šīs prioritātes apmierinātu, neaizmirstot par to, ka katra uzņēmuma pamatuzdevums ir sasniegt biznesa mērķus. Lai vai kā - personāls ir visvērtīgākais kapitāls jebkuram uzņēmumam.

Mūsu ikdienas darbā mēs tiekamies ar uzņēmuma īpašniekiem, uzņēmuma vadību un augstākā līmeņa kandidātiem, tāpēc ASTRAL Executive Search konsultantiem ir unikāla iespēja izveidot savu sarakstu ar tām prasībām, ko izvirza darba ņēmējs.

Piedāvājam jums ieskatīties šī brīža galvenajās darbinieku prioritātēs no augstākā līmeņa atlases un novērtēšanas kompānijas skata punkta un mūsu redzējumu par to, kā rīkoties uzņēmumiem.

Patiesa darba elastība jeb “hibrīda darbs”.

To ir viegli pateikt "*mēs piedāvājam elastīgu darba laiku*", bet jēdziens “elastīgs darbs” ir pārāk plašs un prasa specifisku skaidrojumu, jo vienkārši “Darbs no mājām” mūsdienās ir, kā saka, *vecas ziņas*.

Ko nozīmē elastīgums jūsu darba vietā un kāda veida elastība ir svarīga kandidātam? Izvēle par darba laika sākumu un beigām ir svarīga daudziem kandidātiem, jo tipiskais pamatdarba laiks 9.00 – 18.00 vairs nedarbojas daudziem darbiniekiem, it īpaši, ja viņi dzīvo *darbs-mājas-mācības-bērni-skola* režīmā.

Daudziem uzņēmumiem būs jālauž stereotipi un pat jāpiespiež sevi, lai aptvertu jaunus un patiešām elastīgus darba modeļus. Jo darbinieki vēlas noteikt to, kad un kur viņi strādā. Un! Bieži vien tas tiešām IR iespējams, IR jāmēģina, IR jāeksperimentē. Ticiet man, arī Latvijā vairāk un vairāk uzņēmumu pāriet pie tāda patiesi elastīga darba laika, nezaudējot tempu, efektivitāti, sasniedzot rezultātus un kļūstot par pievilcīgāku darba devēju.

Cilvēciska attieksme.

Pagājušā gadā mēs esam izgājuši cauri apbrīnojamām pārmaiņām, neskaitāmām grūtībām. Vairākiem no mums tas prasīja daudz smagu lēmumu. Pasaule virzās digitāli neticamā tempā, bet cilvēki joprojām pēc būtības meklē līdzjūtību, novērtējumu un atzinību. Tāpēc empātijas izrādīšana no tiešā vadītāja, kā arī HR funkcijas padarīšana par *humānāku* kļūst ļoti svarīga digitālajā laikmetā.

Emocionālā inteliģence un tehnoloģijas ir viskritiskākie aspekti jebkurā biznesā šodien. Un, ja jūs varat tos apvienot, tas var radīt brīnumus.

Darbinieki šobrīd meklē lielāku piederības sajūtu savai organizācijai. Viņi vēlas justies vajadzīgi. Laba uzņēmuma kultūra kopā ar līdzjūtīgiem līderiem sniedz darbiniekiem maksimālu apmierinātību ar darbu.

Tādējādi aptveriet tehnoloģiju ar visiem līdzekļiem, noteikti turpiniet tehnoloģisko revolūciju savā uzņēmumā, bet neaizmirstiet arī nepieciešamību veidot labākas starp personu attiecības, iesaistot savus līderus.

Rūpes par darbinieku labbūtību.

Darbinieki pavada lielu daļu savas dzīves darba vietās un, protams, veselību ietekmē arī uzņēmuma darba vide un darba kultūra. Tāpēc darbinieki aizvien vairāk pieprasa no darba devēja iesākt labsajūtas / labbūtības iniciatīvas un izvēlās tos uzņēmumus, kuri skatās uz darbinieku ne tikai, kā “darba instrumentu” mērķu sasniegšanai, bet jūtas līdzatbildīgi par darbinieka veselību (tai skaitā mentālo veselību). Tas ir vairāk kā skaidrs, ka veselībai ir tieša korelācija ar darbinieku produktivitāti un darba snieguma līmeni, un tādas darba



- o odevēja iniciatīvas, kā, piemēram, sporta zāles, psihoterapeita apmeklējums, koučinga sesijas apmaksā arvien vairāk kļūst par normu.



Rezultāti nevis slodze.

Jo darbs vairs nenožīmē “izsūkt” maksimumu no cilvēka, bet radīt labākus rezultātus un sasniegt mērķi. Šodien darbinieki vēlas strādāt uzņēmumā, kas lielāku vērtību piešķir sasniegtajam rezultātam, nevis mēra padarītā darba apjomu; talantīgiem darbiniekiem ir svarīgi, ka viņiem tiek dota brīvība KĀ viņi sasniedz mērķus, viņiem uzticas un ka vadītāji izvairās no mikromenedžmenta. Tālredzīgas kompānijas jau šodien sāk pārdomāt, kā turpmāk⁹ vērtēt darbinieka produktivitāti, lai koncentrētos uz darbinieka potenciāla attīstību, kas ir visvērtīgākais biznesam un “neiegrimt” darba laika un darba procesa kontroles pasākumu jūrā.



Nepārtrauktās mācīšanās iespējas,

pastāvīgi attīstīt savas prasmes un iegūt papildus zināšanas. Tas nenožīmē, ka uzņēmumiem ir jāsāk plānot milzīgus līdzekļus apmācību budžetam, bet gan visos uzņēmuma līmeņos veidot tādus apstākļus, kas atbalsta atvērtu domāšanas veidu, veicina jaunu pieeju un zināšanu meklēšanu, kā arī atzinīgi vērtē tos darbiniekus, kuri ir zinātkāri un labprāt mācās jaunus paņēmienus un jaunas tehnoloģijas. Kā, piemēram, piešķirt katram darbiniekam “X” stundas nedēļā pašizglītībai; veicināt starpfunkciju mācīšanos: darbinieki iegūst papildus iemaņas un mācās no kolēģiem; mentoringa programma; tiešā vadītāja ieinteresētība un aktīva iesaiste.



Atklāta komunikācija un informētība.

Darbiniekiem, lai justos piederīgiem savam uzņēmumam, ir svarīgi zināt un saprast, kas notiek uzņēmumā; svarīgi apzināties savu lomu, ko viņi spēlē komandā un uzņēmumā; zināt uzņēmuma plānus un attīstības stratēģiju un **tas, kas ir īpaši būtiski - uzzināt to no pirmavota. Efektīva un godīga komunikācija ir pamats tam, ka darbinieki uzticas savam uzņēmumam, ko noteikti “izjūt” arī klienti un sadarbības partneri.** Atvērta komunikācija ļauj jūsu darbiniekiem vairāk iesaistīties uzņēmuma “dzīvē” un būt pārliecinātiem, ka tam, ko viņi dara, ir nozīme! Komunicējot ar darbiniekiem tā, lai viņi spētu ieraudzīt *big picture* un viņu lomu organizācijas panākumos, palīdzēs darbiniekiem labāk izprast kāpēc tiek pieņemti lēmumi un kā šie lēmumi konkrēti ietekmē viņus un uzņēmumu kopumā. Efektīva komunikācija ļaus ikvienam būt uz viena viļņa, virzoties vienā virzienā uz vienotu mērķi.

Sarakstu ar to, kas ir svarīgs mūsdienīgam darbiniekam var turpināt un turpināt... Būtuiski ir nevis akli apmierināt visas prasības, bet veidot veselīgu līdzsvaru starp darbinieka vēlmēm un to, kas ir svarīgi arī jūsu uzņēmumam un jums kā darba devējam.

IETEIKUMI NO ASTRAL EXECUTIVE SEARCH

Darba devējiem

- I.** Aktīvi sadarbojieties ar darbiniekiem, lai labāk izprastu, kas viņiem un viņu karjerai ir patiešām svarīgs. Darbiniekiem ir izvēles iespējas, it īpaši talantīgiem darbiniekiem, un viņi aizies pie darba devējiem, kuri ieklausās un (!) rīkojas.
- II.** Veiciniet mūžīgas / nepārtrauktās mācīšanās kultūru, kas atbalsta nepārtrauktu prasmju pieaugumu, mudina darbiniekus pašus apgūt jaunas zināšanas. Lielākā daļa darba ņēmēju vēlas gūt panākumus un augt, tādēļ sniedziet viņiem iespēju mācīties darba vietā un darba laikā.
- III.** Veiciniet divvirzienu atgriezenisko saiti. Mudinot savu komandu dalīties ar godīgu atgriezenisko saiti, pieņemot to, kā iekšējās kultūras standartu, uzņēmums paaugstina darbinieku uzticību, iesaistīšanos un apmierinātību ar darbu.

Darba ņēmējiem

- I.** Nebaidieties aizstāvēt savas intereses, esiet proaktīvi - negaidiet, ka darba devējs pats zinās, kas jums ir svarīgi. Skaidri paziņojiet savus karjeras mērķus savam darba devējam. Bet atcerieties arī to, ka vēlmēm IR robežas, piemēram, tādas robežas, kā uzņēmuma biznesa sfēra, uzņēmuma lielums, finansiālās iespējas...
- II.** Apņematies paši nepārtraukti mācīties, negaidot uzaicinājumu no darba devēja. Galu galā, mēs visi esam atbildīgi par mūsu pašu karjeru un mūsu pašu personīgiem panākumiem. Prasības darbam un nepieciešamo prasmju saraksts strauji mainās. Savu prasmju un kompetenču nepārtrauktai attīstībai būs izšķiroša nozīme jūsu nākotnes karjeras izaugsmē.
- III.** Neapdraudiet savas vērtības...vai veselību. Daudzi no mums pavada lielāko daļu savas dzīves darbā. Mums visiem vajadzētu justies komfortabli katru dienu. Jūs kopā ar jūsu kolēģiem, jūsu vadītāju, jūsu uzņēmumu esat līdzatbildīgi par to, kā jūs jūtaties darbā. Un vēl: jūs uzskatāt, ka jums nemaksā tik daudz, cik jūs esat vērts? Ja turpināt strādāt par šo naudu – tas nozīmē, ka tik daudz jūs esat vērts. Ja kaut kas neapmierina – mainiet darbu, mainiet dzīvesveidu, mainiet sevi.

No savas puses novēlu katram darbiniekam atrast SAVU darba devēju, ieklausoties savā sirdī un prātā. Savukārt darba devējiem – izvēlēties īsto ceļu, veidojot uzņēmuma personāla piesaistes, noturēšanas un motivācijas programmas, kas ļaus izveidot stipru profesionālu komandu un sasniegt biznesa virsotnes.