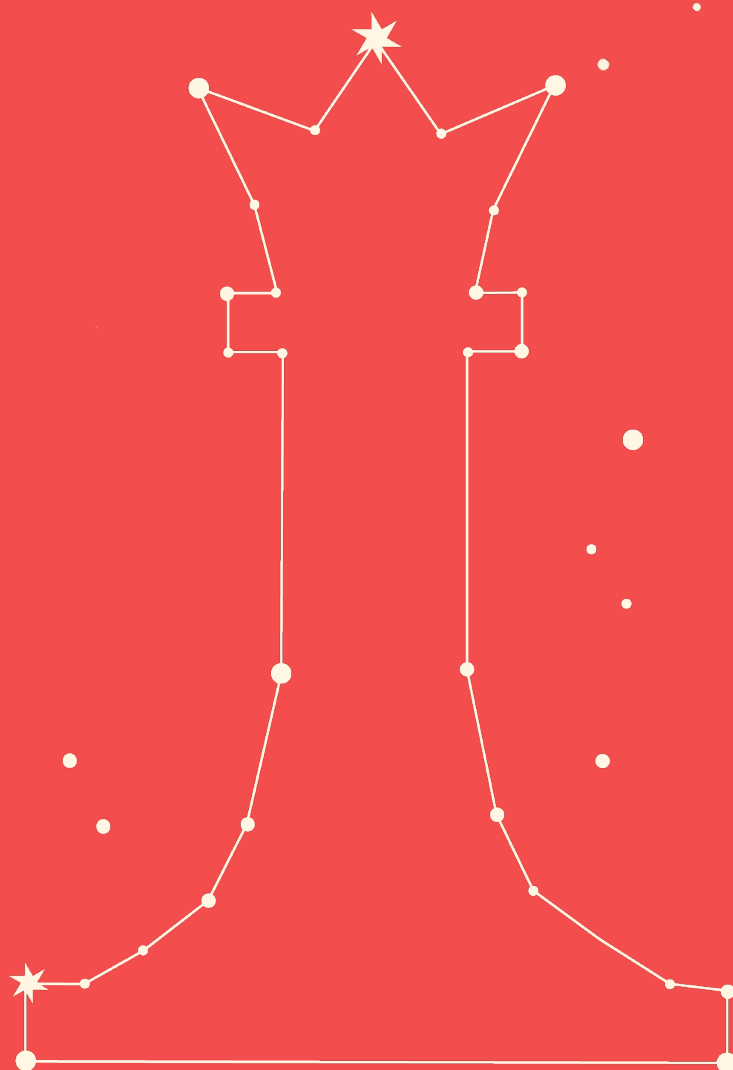




ASTRAL

executive search

DARBA
DEVĒJA un ŅĒMĒJA
DOMĀŠANA





KRISTA KRISTIĀNA ZIEDĪNA
ASTRAL Executive Search
valdes locekle

Strādājot augstākā līmeņa vadītāju atlasēs uzņēmumā, man ir bijusi iespēja piedalīties un vērot darba devēja un darba ņēmēja savstarpējās attiecības, mijiedarbību, kā arī būtiskākās atšķirības. Pati pārstāvu darba devēju, kā arī mūsu klienti ir darba devēji, bet ļoti daudz notiek darbs ar darba meklētājiem / kandidātiem.

Šo divu pušu savstarpējās attiecības un to ilgums ir ļoti individuāls, jo to var ietekmēt gan personīgās īpašības, gan karjeras mērķi, gan apmierinātība ar darbu, gan daudzi citi iemesli. Daži cilvēki var nostrādāt pie darba devēja dažus mēnešus, bet citi vairākus gadus. Iespējams, ka kāds domās, ka 5 gadu laikā 5 darba vietas ir normāli, bet cita persona teiks, ka tas ir ļoti slikts rādītājs. Un lai vai kā, esmu secinājusi, ka **darba devējam un darba ņēmējam šajā jautājumā ir atšķirīgi viedokļi, jo katra puses skatās caur savu perspektīvas prizmu.** Kā rezultātā var teikt, ka pastāv darba devēja un darba ņēmēja domāšana. Bet tad rodas jautājums kādas ir atšķirības šīm “domāšanām”, kā veiksmīgi sadarboties abām pusēm un vai ir iespēja “pāriet no vienas domāšanas otrā”?

Darba devēja un darba ņēmēja domāšanas atšķirības

Bieži uzņēmumos un organizācijās ir krasas atšķirības starp darba devēju un darbinieku vairākos jautājumos, kā, piemēram:

- **Mērķi un atbildība** – darbinieki koncentrējas uz savu darba pienākumu veikšanu un vēlamā darba snieguma realizēšanu, savukārt darba devējs prioritizē uzņēmuma panākumus, rentabilitāti un stratēģisku lēmumu pieņemšanu.
- **Riski un drošība** – kamēr darba ņēmējs biežāk meklē stabilu darba vietu ar stabiliem ienākumiem un labumiem, tikmēr darba devējs balansē starp dažādiem riskiem, investē organizācijas attīstībā un adoptējas dažādiem ārējiem faktoriem un pārmaiņām.
- **Lēmumu pieņemšana** – darbinieks pieņem lēmumus savas kompetences un darba pienākumu ietvaros, kamēr darba devējs pieņem lēmumus, skatoties uz visu organizāciju kopumā.

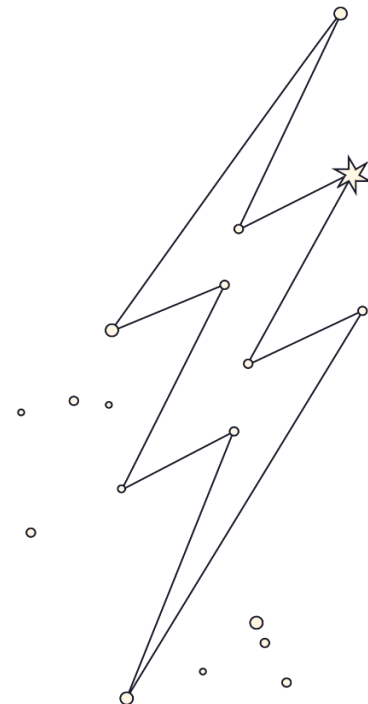


- **Atalgojums** – darbinieki vēlas taisnīgu samaksu, regulāras piemaksas un bonusus, bet darba devējs balansē starp darba spēka izmaksām, nodokļiem, rentabilitāti un peļņu.
- **Darba attiecību perspektīva** – darba ņēmējs lielākā mērā fokusējas uz īstermiņa karjeras attīstību un savu apmierinātību ar darbu, toties darba devējs vēlas ilgtermiņu un ilgtermiņa biznesa attīstību.
- **Kursi un darbinieku izglītošana** – kamēr darba ņēmējs iegūst jaunas zināšanas un prasmes no dažādām apmācībām, tikmēr darba devēja interesēs ir investēt resursus darbiniekos saistībā ar uzņēmuma interesēm nevis tikai ar darbinieku.
- **Motivācija** – darba ņēmēji bieži ir motivēti darboties, ja tiek novērtēti, ir stabils darbs, konkurētspējīgs atalgojums un personīgā izaugsme, bet darba devēja motivācija ir iegūt peļņu, lielāku tirgus daļu un organizācijas panākumus.

Tikai šīs dažas uzskaitītās atšķirības var radīt būtiskas domstarpības un konflikta situācijas darba vietās, tādēļ ir ļoti svarīga efektīva komunikācija un katras puses viedokļa / uzskatu uzklauššana, saprašana un cienīšana.

Darba ņēmējs – karalis vai situācijas izmantotājs?

Šobrīd daudzi viedokļu līderi, kā arī dati rāda, ka ir darba ņēmēju laiks, kad “**kandidāts ir karalis**” jeb noteicējs, kam ir iespēja izvēlēties starp daudziem piedāvājumiem. Lai gan ne visiem darba ņēmējiem ir tā, ka “darbs skrien pakaļ”, toties pieprasītākajiem talantiem vai profesiju pārstāvjiem tik tiešām ikdienā ir regulāri piedāvājumi izvērtēt jaunus darba piedāvājumus. Piemēram, programmētājs katru dienu mēdz saņemt jaunus darba piedāvājumus. Tādā veidā tiek veicināts tas, ka darba ņēmējs vienā darba vietā pavada salīdzinoši mazāku laika periodu, jo, **nomainot darba devēju, ir lielāka iespēja sev palielināt atalgojumu, nodrošināt karjeras izaugsmi, vecināt darba-dzīves balansu, strādāt stabilākā / dinamiskākā / starptautiskākā organizācijā, pievērst lielāku uzmanību uz savu personīgo attīstību vai iegūt lielāku atzinību.**



Un it kā kādēļ nē, ja ir tāda iespēja? Jo jebkura persona tiecas uz dzīves līmeņa un kvalitātes uzlabošanu. Bet darba devējs noteikti par to nav sajūsmā, jo pieņem darbinieku darbā uz ilgtermiņu, rēķinoties ar šo tik svarīgo resursu.

Darba devējs – situācijas noteicējs vai tomēr jācer uz veiksmi?

Esošajā brīdī gribētos diemžēl atzīt, ka darba devējs it kā ir noteicējs, ko pieņemt darbā, bet arī jācer uz veiksmi, ka kandidāts piekritīs piedāvājumam un arī ka jaunpieņemtais darbinieks, pirmkārt, atspēkos uzliktās cerības, otrkārt, neaizies prom pēc 3 vai 5 mēnešiem. Jo tiek ieguldīts milzīgs laiks un finansiāli resursi, kā, piemēram, personāla atlases izmaksas, apmācībās, “onboarding’ā” un algā, ko ir būtiski darba devējam atpelnīt pēc iespējas īsākā laika periodā.

Lai veicinātu ilgāku darba ņēmēju ieinteresētību strādāt konkrētajā organizācijā, darba devēji mēdz veikt dažādas lojalitātes veicināšanas aktivitātes, kā, piemēram, **uzlabo vadības un līderības stilu organizācijas vadītājiem, atzinīgi novērtē un atalgo darbiniekus par labi paveiktu darbu, organizē apmācības, nodrošina darba un privātās dzīves balansu, izstrādā konkrētu karjeras iespēju plānu, nodrošina stabilu darbu, fleksibilitāti, kā arī atgriezenisko saiti un citas aktivitātes.**

Mana pieredze

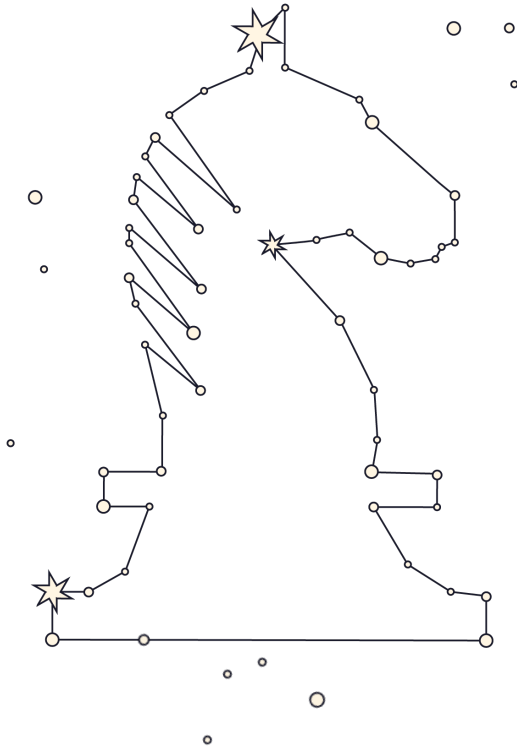
Savā pieredzē esmu novērojusi, ka vadošā amata pārstāvji retāk maina darbus nekā jauni cilvēki vai tie, kuriem ir zemāka profesionālā kvalifikācija un zemāks izglītības līmenis. Un tas visbiežāk ir saistīts ar to, ka augstākā amatā esošie cilvēki vairāk izvērtē ne tikai finansiālos aspektus un labumus, bet vairāk domā gan par potenciālā darba devēja tēlu un profesionālajām iespējām, kā arī šajā amata līmenī darba ņēmēji biežāk vēlas vairāk izaicinājumus un iespējas sevi pierādīt.

Situācijā, kad vadītājs meklē darbu, viņš vai viņa meklē stabilu atalgojumu, iespēju personīgajai izaugsmei un atzinībai, kā arī adekvātu atalgojumu un darba un privātās dzīves balansu. Toties tad, kad šis vadītājs / vadītāja kļūst par darba devēju, tiek pagriezta “otra monētas puse” un jāspēj skatīties ar darba devēja acīm, kad individuālās vajadzības ir jābalansē ar organizācijas mērķiem, fokusējoties uz stratēģiskajiem lēmumiem, riska vadību un ilgtermiņa veiksmīgu biznesa vadību.

Uzskatu, ka ne vienmēr ir vienkārši “pārmainīt” domāšanu, it īpaši, ja ilgu laiku ir būs vienā pusē. Šī **domāšanas veida maiņa ir ilgstošs laiks, kas ir korelācijā ar personīgo izaugsmi un attīstību, kā arī ar atbalstošu darba vidi un kultūru.** Toties darba devējiem vienmēr ir jāatceras, ka ne visi darbinieki vēlas kādu reizi būt “darba devēja korpēs”.



Kā nodrošināt balansu starp darba devēju un darba ņēmēju?



Lai cik kopleiētās būtu darba devēja un darba ņēmēju attiecības, manuprāt, ļoti kritiski nozīmīga ir **savstarpējā komunikācija un sadarbība**, lai sasniegtu mērķus un veicinātu produktīvu darba vidi.

Atvērts dialogs starp darba devēju un darbiniekiem, regulāras individuālas sarunas, atgriezeniskās saites sniegšana, skaidru lomu un pienākumu definēšana ir daži no veidiem kā veicināt veiksmīgu darba devēja un darba ņēmēju

mijiedarbību. Pie tam, manuprāt, lai darbinieks labāk izprastu darba devēju, darba devējam ir jāizklāsta savi stratēģiskie mērķi un redzējums par uzņēmuma nākotni, lai nodrošinātu attiecīgu darbinieku iesaisti. Toties no otras puses **darba devējam ir jāizprāt, ka darba ņēmējiem ir dažādas prioritātes savā karjerā un dzīves posmos, kas var nesaskanēt ar darba devēja noteiktajiem plāniem.** Tādēļ ir ļoti svarīgi, ka darba devējs ir spējīgs būt elastīgs un pielāgoties situācijai, piemēram, veicinot darbinieku apmācības, kas veicina viņu karjeras izaugsmi, bet arī ir piemērotas organizācijas mainīgajām vajadzībām. Labumu noteikti arī dos tas, ka darbinieki tiek iesaistīti lēmumu pieņemšanā un tiek novērtēti viņu ieguldījumus šai procesā. Toties, ja rodas kādi konflikti, var atvieglot to risināšanu, ja ir konkrēti definēti un izstrādāti strīdu risināšanas process, kā arī būtiski ir nekavējoties risināt problēmas, lai nenotiktu to eskalācija.

Kopumā var teikt, ka līdzsvara atrašana starp darba ņēmēja un darba devēja mijiedarbību ir nepārtraukts process, kas prasa no abām pusēm empātiju, elastību un vēlmi gūt abpusējus panākumus.

Ja abas puses jūtas uzklautas, novērtētas un darbojas saskaņā ar mērķiem, tad var radīt produktīvāku un harmoniskāku darba vidi.