

HR un tehnoloģijas 2/9/23



Direktore nodokļu konsultāciju nodaļā,
personāla un organizāciju pārveides
pakalpojumu vadītāja Baltijā, PwC Latvija

Irēna Arbidāne



Vadītāja personāla nodaļā, PwC Latvija
Signe Jansone-Lapiņa

PwC ASV ir veicis pētījumu *HR Tech Survey 2022*, kura rezultāti, mūsaprāt, varētu interesēt arī MindLink.lv abonētus, jo tas skar vienu no tradicionālajiem uzņēmumu procesiem – cilvēkresursus (*human resources* – “HR”), jeb precīzāk, investēšanu HR tehnoloģiju jomā. Ar HR tehnoloģijām šajā rakstā ir saprotamas IT sistēmas, kas nodrošina HR procesu uzskaiti (piemēram, atvaļinājumu pieprasīšanu, darba laika tabeļu aizpildīšanu, mācību organizēšanu, darbinieku pieņemšanu darbā, atbrīvošanu no darba). Pētījumā tika aptaujāti 688 HR vadītāji, kuri atbildēja uz jautājumiem par izaicinājumiem un sasniegumiem tehnoloģiju jomā. Pilns pētījums diemžēl ir pieejams tikai ASV tirgum, taču tā apkopojums ir pieejams šeit un sniedz daudz vērtīgu atziņu. Šajā rakstā – par, mūsaprāt, svarīgākajām pētījuma atziņām.

PwC pētījums *HR Tech Survey 2022*

HR tehnoloģiju ieviešana, atjaunošana un sinhronizēšana ir kļuvusi svarīga ne tikai kontekstā ar darbinieku darba uzraudzīšanu, bet arī kvalitatīvu HR datu ieguvī, kurus iespējams analizēt biznesa mērķiem. Jaunās tehnoloģijas varētu palielināt arī darbinieku vispārējo apmierinātību ar darbu un ilglaicīgu darba tiesisko attiecību saglabāšanu.

Personālvadības izaicinājumi dažādos uzņēmumos atšķiras atkarībā no to attīstības pakāpes, lieluma un darbības jomas. Vislielākie izaicinājumi ir saistīti ar:

- HR datu analīzi – 39%;
- darbinieku atlasi – 39%;
- HR sistēmu modernizāciju – 36%;
- mācībām un darbinieku profesionālo pilnveidi – 28%;
- darbinieku noturēšanu uzņēmumā – 27%.

Atalgojuma aspekts ASV pētījumā ir tikai 10. vietā, kā norādījuši 16% aptaujāto.

Kā vissarežģītākā joma minēta kvalitatīva HR datu analīzes veikšana un tās rezultātu izmantošana biznesa mērķiem, kas cieši sasaistās ar HR tehnoloģiju izmantošanu. Ļoti aktuāla joma ir arī HR sistēmu modernizācija, ieviešot jaunas tehnoloģijas un/vai sinhronizējot esošās.

Investēšana HR tehnoloģijās var atvieglot un automatizēt HR procesus, tos paātrinot un samazinot kļūdu skaitu. Automatizēti pārskati, mērķu noteikšana un atgriezeniskās saites rīki var paātrināt informācijas nodošanu un sekmēt uzlabojumus darbā. Arvien lielāks uzsvars tiek likts uz IT risinājumiem, kas ļauj analizēt personāla datus un savlaicīgi iejaukties, piemēram, novēršot darba rezultātu kritumu, konstatējot aiziešanas risku vai pamanot darbinieka prasmju un zināšanu kopumu karjeras attīstībai uzņēmumā.

HR tehnoloģiju ieviešana ir akūta nepieciešamība, taču uzņēmumus attur dažādi izaicinājumi, tostarp ieviešanas izmaksas (23%), pārliecība, ka tehnoloģija tiks labi izmantota uzņēmumā (20%), kibernetiķu drošība (19%) un ieviešanas sarežģījumi (17%), tostarp darbaspēka resursu trūkums.

HR tehnoloģijas mūsdienās kļūst arvien populārākas. To tirgus vērtība 2022. gadā sasniedza ap 24 miljardus dolāru, tātad ir ļoti maz uzņēmumu, kas nav ieviesuši atbilstoša līmeņa HR tehnoloģijas savas darbības veicināšanai. Tomēr lielā daļā uzņēmumu šīs tehnoloģijas nav pilnvērtīgi un efektīvi īstenotas.

Saskaņā ar 2022. gadā ASV veikto aptauju HR tehnoloģijas ir kļuvušas par vienu no lielākajiem iemesliem neapmierinātībai darbavietās visā ASV. Proti, darbinieki ir tik neapmierināti, ka ap 50% būtu gatavi pieņemt samazinātu atalgojumu, ja tas tiktu kompensēts ar jaunu saprotamāku un skaidrāku tehnoloģiju (savstarpēji sinhronizētas sistēmas vai viena sistēma, kurā var veikt visus HR uzdevumus – darba laika uzskaiti, mācību organizēšanu, atvaļinājumu pieprasīšanu, apmierinātības aptauju u.c.). Kaut arī šie rādītāji katru gadu samazinās, ir skaidrs, ka tehnoloģiju nomaiņa un digitalizācijas ieviešana HR ir viens no HR vadītāja pienākumiem.

Tehnoloģiju neieviešanas iemesli ir izmaksas un darbinieku attieksme pret izmaiņām. Saskaņā ar pētījumu vispopulārākās metodes, lai nostiprinātu jaunieviesto tehnoloģiju izmantošanu, ir:

- mācību kursi par tehnoloģiju izmantošanu – 54%;
- vadītāju saziņa – 54%;
- attālināta pieeja caur tālruņa rīkiem – 51%;
- labumu piešķiršana par tehnoloģiju izmantošanu – 44%.

Šo metožu efektivitāte bija 85%, bet vadītāju saziņai – 82%. Lielākā daļa aptaujāto izmantoja dažādu metožu apvienojumu, kas palīdzēja sasniegt šādus rezultātus.

Secinājumi

Pašreizējās tendences liecina, ka Latvijā darbinieku noturēšana ir viens no svarīgākajiem HR uzdevumiem. Lai gan pētījums neietver Latvijas tirgu, tomēr, mūsdiā, arī Latvijā HR datu analīze un tehnoloģiskais progress, kā arī atlases procesa uzlabojumi un darbinieku noturēšana varētu būt HR speciālistu prioritāšu saraksta augšgalā.

Vērtējot HR tirgus apmēru un prasības, Latvijas tirgus, mūsdiā, ir dažus soļus aiz ASV attiecībā uz sistēmu vispārīgo izmantošanu. To ietekmē arī vidējā uzņēmuma lielums, jo maza uzņēmuma prasības pret sistēmām un nepieciešamība tās atjaunot un sinhronizēt ir daudz zemākas.

Sistēmu izmantošanas aktualitāte parādās līdz ar nepieciešamību atvieglot procesus un samazināt laika patēriņu visos līmeņos – gan HR, gan darbiniekiem. Īpaši aktuāli tas būtu uzņēmumos, kur ir daudz lielāks sistēmu skaits un darbinieku pašapkalpošanās prasības.

Tehnoloģisku risinājumu ieviešana darba procesa nodrošināšanai, atsauksmju sniegšanai, saziņai ar kolēģiem, lietotnes darbinieku labbūtības noskaidrošanai, darba snieguma novērtēšanai un attīstībai ir ne tikai darba procesa daļa, bet arī darbinieku piesaistes rīks. Jo vienkāršāks un saprotamāks šis process, jo apmierinātāks darbinieks.

Tātad, investējot HR tehnoloģijās, mēs investējam cilvēkos. Tātad, investējot HR tehnoloģijās, mēs investējam cilvēkos. Ieskaties arī PwC Latvija Tehnoloģiju konsultāciju pakalpojumos un PwC piedāvājumā visā reģionā.