

Kāpēc turpināt ieguldīt darbiniekos? Argumenti investīciju plānošanā 1/48/22

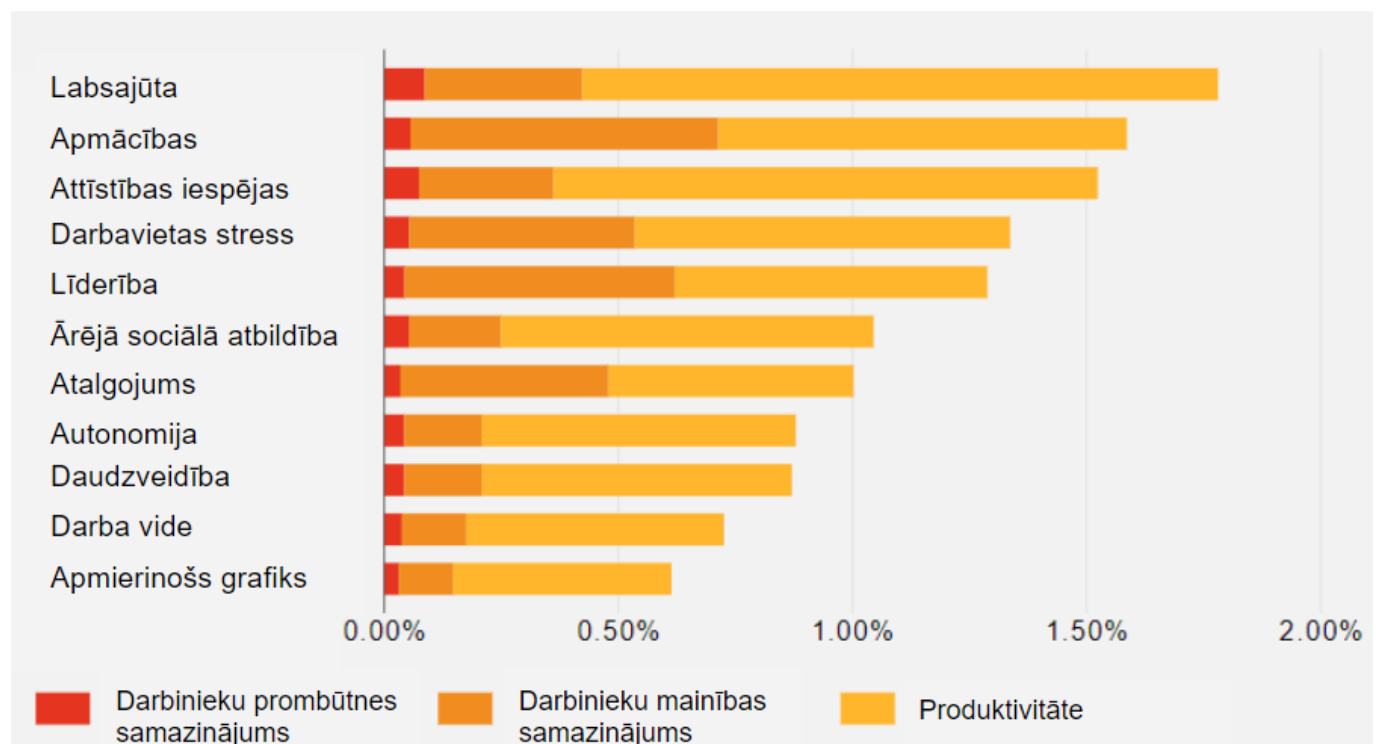


PwC personāla vadītāja
Signe Jansone-Lapiņa

Atmetot skaļās frāzes par masveida atlūgumiem un sīvo cīņu par talantiem, aicinām palūkoties uz investīcijām darbiniekos no dažiem ļoti piezēmētiem un racionāliem skatpunktiem. Atsaucoties uz vairākiem PwC veiktiem pētījumiem, iespējams, atradīsies kāds labs arguments budžeta plānošanas procesā par labu investīcijām uz darbiniekiem vērstās iniciatīvās.

Nīderlandes PwC pētījums

Nīderlandes PwC veica pētījumu ar mērķi analizēt finanšu ieguvumus no ieguldījumiem darbiniekos. Tā ietvaros tika analizēta sakarība starp darbinieku pieredzi dažādos darbiniekiem būtiskos aspektos un to ietekmi uz tādiem organizācijām kritiskiem rādītājiem kā darbinieku prombūtne, darbinieku mainība un produktivitāte. Secināts, ka, pareizi investējot labsajūtā, apmācībā, attīstībā un citos darbiniekiem būtiskos aspektos, ir iespējams ietaupīt līdz pat 12,6% no ieņēmumu apjoma:



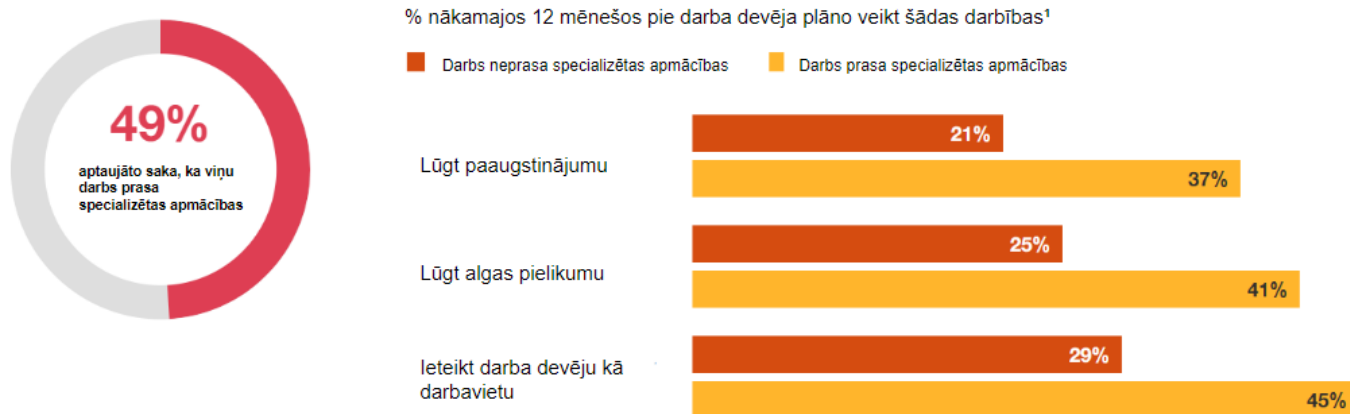
Secināts, ka organizācijas apzinās investīciju nepieciešamību, tomēr tās ne vienmēr ir mērķtiecīgas un ar skaidriem aprēķiniem par ieguvumu, tādēļ pastāv iespējas plānot savus ieguldījumus gudrāk un pieņemt vairāk datus balstītus lēmumus. Šeit gan jāņem vērā, ka katra organizācija tomēr jāanalizē atsevišķi un ka, investējot papildus kādā jomā, kas organizācijas ietvaros jau ir ļoti labi attīstīta, atdeve var nebūt tik liela, cik pastiprināti pievēršot uzmanību kādai mazāk attīstītai jomai.

Viens no PwC globāli veiktā pētījuma *Workforce Hopes and Fears 2022* secinājumiem – darbaspēks ir gan

galvenais ar izaugsmi saistītais risks, gan galvenais līdzeklis, ar kuru uzņēmumi var īstenot izaugsmi.

Runājot par darbinieku prasmju attīstību, gandrīz puse aptaujāto atzina, ka viņu veiktajam darbam ir nepieciešamas speciālas prasmes un attiecīgi arī apmācības. Interesanti, ka tieši šī darbinieku grupa ļoti labi apzinās savu vērtību un lielākā mērā izmantos to savā labā pārrunās ar darba devēju par paaugstinājumu vai lielāku atalgojumu. Ir arī laba ziņa darba devējiem – tieši šī grupa saskaņā ar pētījuma datiem demonstrē lielāku lojalitāti un ieteiks savu darba devēju citiem:

Specializēta apmācība paplašina iespējas darbiniekiem



¹ Pamatojoties uz respondentiem, kuri izvēlējās, ka piekrīt vai nepiekrīt pilnībā vai daļēji.
Avots: PwC's 2022 Global Workforce Hopes and Fears Survey, 52,195 darbinieki 44 valstīs un teritorijās.

Līdzīga statistika parādās darbinieku grupā, kuri apzinās, ka viņu konkrētās profesionālās iemaņas darbavietā iztrūkst. Arī šajā grupā darbinieki biežāk prasīs algas pielikumu un paaugstinājumu, kā arī biežāk apsvērs iespēju mainīt darbavietu. Vienlaikus pozitīvi ir tas, ka šīs grupas darbinieki biežāk jūtas vadības sadzirdēti un biežāk jūtas apmierināti ar savu darbu.

Iepriekš minētais apstiprina darba tirgū jau zināmo – ka nākotne ir darbaspēka prasmju paaugstināšanā un procesu automatizācijā. Tomēr tikai 40% respondentu atzina, ka viņu organizācija iegulda prasmju paaugstināšanā, un tikai 26% teica, ka viņu organizācija iegulda tehnoloģiju izmantošanā. Mazāka ir tā respondentu daļa (30%), kurai ir bailes par viņu darba aizstāšanu ar tehnoloģijām. Vairāk aptaujāto (39%) satraucas, ka nesaņems pietiekošas apmācības, lai pilnveidotu savas tehniskās prasmes.

Kritiska grupa, kurai pievērst pastiprinātu uzmanību, ir darbinieki, kuri objektīvu iemeslu dēļ nevar veikt savus darba pienākumus attālināti (aptaujāto vidū tādi bija 45%). Šajā grupā bija jūtami mazāka apmierinātība ar darbu, salīdzinot ar tiem, kam ir pieejams hibrīddarba modelis (50% pret 63%). Darbinieki sagaida elastību. 62% aptaujāto dod priekšroku hibrīddarba modelim, bet 63% sagaida, ka darba devējs nodrošinās tādu iespēju nākamo 12 mēnešu laikā.

Abi pētījumi sniedz vispārīgu ieskatu darbaspēka tendencēs. Lai izdarītu secinājumus un izstrādātu savas stratēģijas, katra konkrētā organizācija un tās primārās vajadzības jāpēta padziļināti. Savukārt dotos balstīti argumenti var palīdzēt uzsākt procesu. Lai izdodas!