

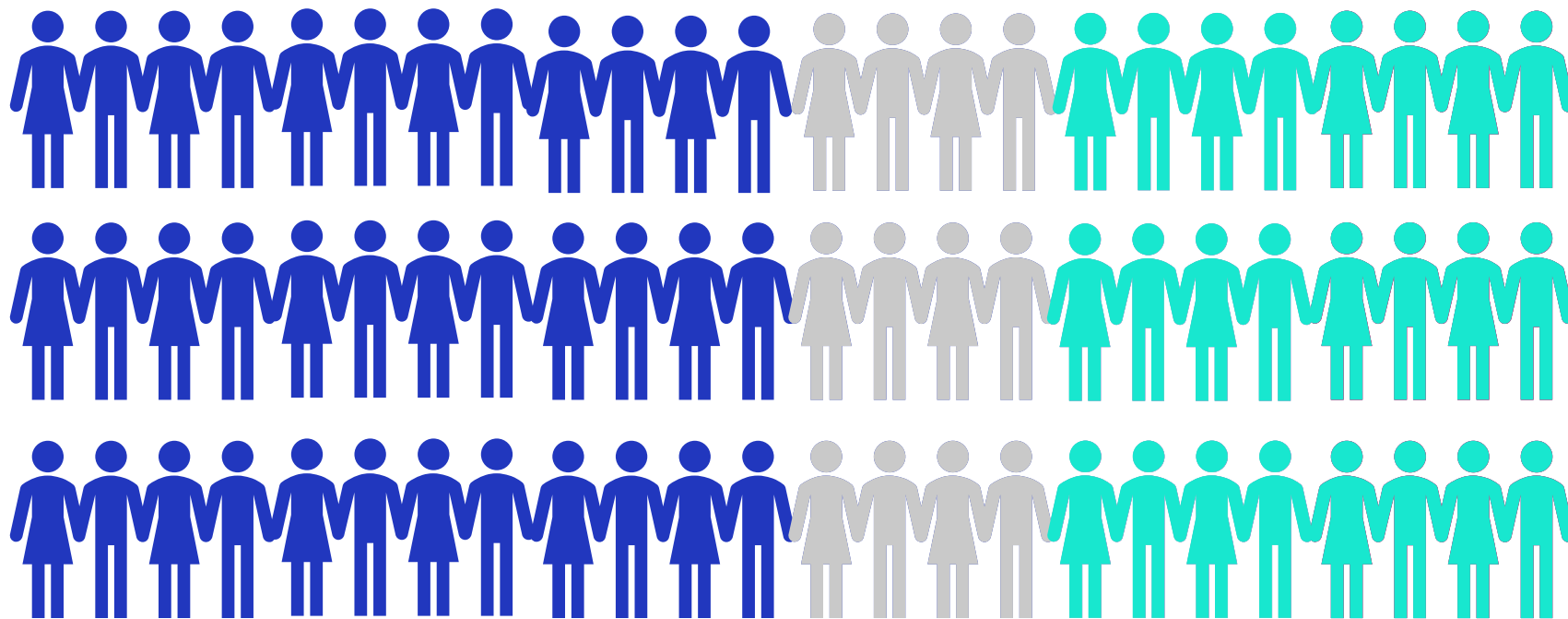
Jēgpilna darba nozīme talantu noturēšanā

Zanda Šmate
KIC trenere,
Inchcape Motors Latvia HR





Vai esam gatavi pazaudēt katru sesto darbinieku?



51% no visiem darbiniekiem ASV skatās vai pat **aktīvi meklē jaunu darbu.**

Darbinieku mainība Latvijā - 20%, 14% no tiem **aiziet no darba pēc paša vēlēšanās.**

41% no aizgājušajiem darbiniekiem saka, ka **izaugsmes iespēju trūkums bija galvenais aiziešanas iemesls.**

42% no brīvprātīgi aizgājušajiem darbiniekiem teica, ka uzņēmums vai vadītājs varēja kaut ko darīt, **lai viņus atturētu.**



Kas ir jēgpilns darbs?



Kad mēs piedzīvojam mūsu darbu kā
jēgpilnu, mēs esam daudz iesaistītāki,
nodevušies, motivētāki un apmierinātāki.

Kad mēs nesaredzam savā darbā
nozīmīgumu, mums ir vēlēšanās no tā
aiziet.

Harvard Business Review raksts "What Makes Work Meaningful?"

Jēgpilna darba pazīmes

KIC

Noderīgs
citiem

Izaicinošs

Savienojošs

Dod
piederības
sajūtu

Personīgs

Sasniegumi

Kā atklāt darba nozīmīgumu?

- Apzinātība
- Refleksija
- Epizodiska pieredze
- Atzinība



Mērķis, jēga un pateicība

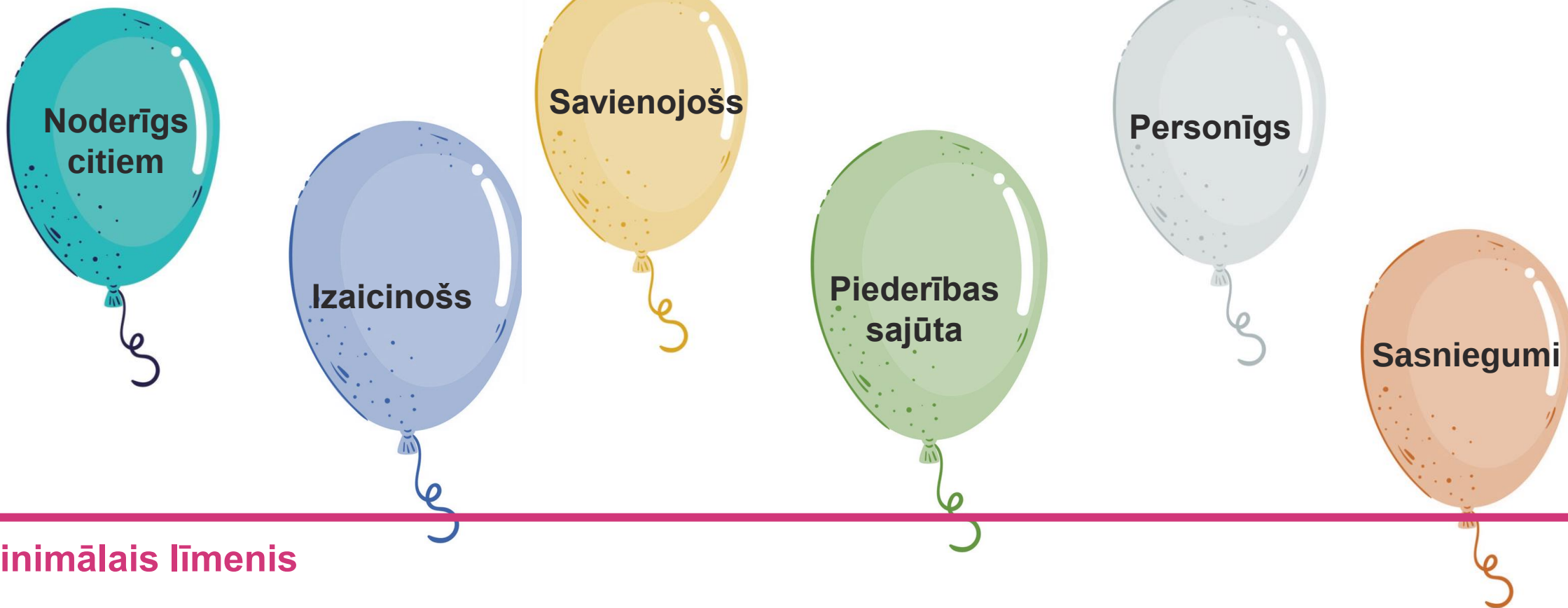
- **Kopīgs mērķis**, kas vieno, iedvesmo un liek sajusties kā daļai no kaut kā lielāka.
- **Jēga un nozīmīgums**, kas katram ir individuāls un personīgs.
- **Pateicība, atzinība, attiecību veidošana un savstarpēja cieņa**, kas savieno.
- **Personīgais mērķis un jēga** kā cilvēka labbūtības pamats.

“

People want purpose,
meaning and gratitude.
Purpose is shared.
Meaning is personal.
And gratitude is the
great connector.

– **ERIC MOSLEY & DEREK IRVINE**

*Making Work Human: How Human-Centered Companies
are Changing the Future of Work and the World*



Minimālais līmenis

Ja ilgāku laiku kāda no jēgpilna darba pazīmēm atrodas zem minimālā līmeņa, pieaug darbinieka aiziešanas risks

1

Kas ir talants organizācijā?



Talants =

Ievērojami iegulda **personīgajā attīstībā**.

Atbalsta citu **cilvēku attīstību**.

Piemīt **ambīcijas** un vēlme **uzņemties lielāku atbildību**.

Piemīt **augsta motivācija** un **spēja mācīties**.

Mācīšanās veiklība (learning agility)

Zinātkāre (curiosity)

Dzīvesspēks (resilience)

Pielāgošanās (adaptability)

Emocionālā inteliģence

Pieeja talantiem

Iekļaujoša pieeja:

Māksla ieraudzīt katra darbinieka dabas dotos talantus un atrast veidus, kā palīdzēt darbiniekiem attīstīt darbam nepieciešamās zināšanas un prasmes, lai pielietotu šos talantus un sasniegtu labus rezultātus.

Organizācijas resursi tiek veltīti visiem darbiniekiem, palīdzot realizēt katra potenciālu un veidojot patīkamāku, koleģiālāku un motivējošāku darba vidi.

Ekskluzivitātes pieeja:

Par talantiem tiek uzskatīt neliela, ekskluzīva darbinieku grupa, kas uzrāda visaugstākos rezultātus un spējas.

Parasti līdz 10% no organizācijas darbinieku skaita.

Resursi tiek veltīti tikai šo darbinieku attīstībai un tiek gaidīta augsta atdeve.



Mūsdienu mainīgajos apstākļos
talants ir ikviens, kurš mācās.

Organizācijas iekšējo sarunu
kvalitāte ir kritiski svarīgais
veiksmes faktors talantu vadībā.

David Clutterbuck "The Talent Wave"



Kā HR var palīdzēt?

Palīdzēt nodefinēt amata un komandas misiju

KIC



CĒSU ALUS

«AMATA MISIJA»

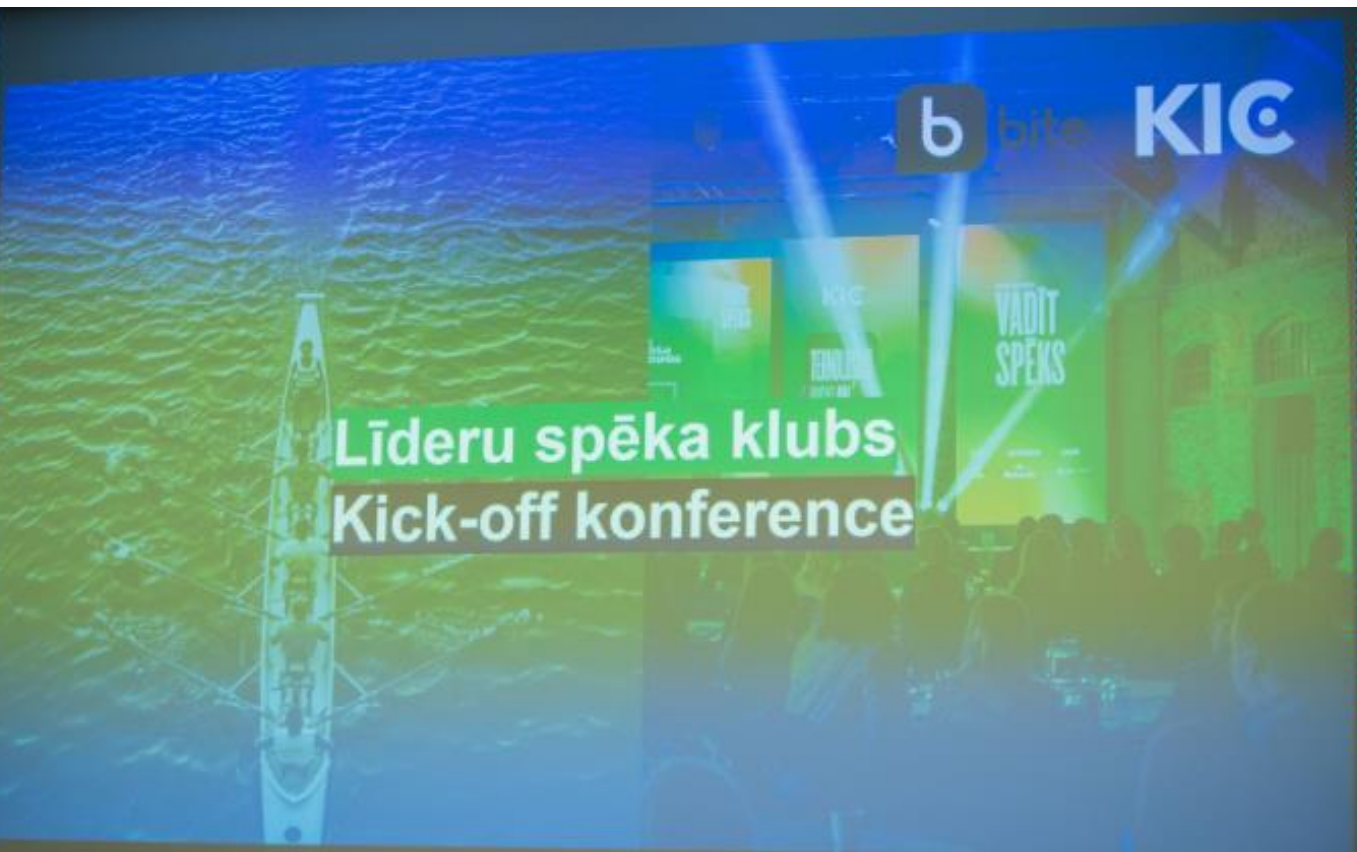
ledvesmojoša amata būtība &
pievienotā vērtība jeb stāsts
par to, kā mēs būvējam
katedrāli..

*We boldly walk the extra
mile to make our people
and business smile.*

HR komanda MARS



Rūpēties par nepārtrauktu prasmju pilnveidošanu un stiprināšanu, īpašu uzmanību veltot vadītājiem



Ikviens darbinieks ir pelnījis labu vadītāju. Un arī ikviens vadītājs ir pelnījis labu vadītāju.

Atbalstīt izaugsmes iespējas uzņēmuma iekšienē, nodrošinot sarunas par karjeras attīstību vismaz reizi gadā



1. Virziens un vēlmes

- Kas Tev ir svarīgi darbā?
- Ar kādiem sasniegumiem Tu patiesi lepojies?
- Kas Tev sniedz pozitīvu enerģiju darbā?
- Kurā profesionālās darbības jomā Tu redzi sevi nākotnē?
- Ko Tu vēlētos sasniegt profesionālajā jomā nākamo gadu laikā?
- Ko vēl Tu gribētu izmēģināt un pieredzēt profesionālajā dzīvē?
- Kādas prasmes Tu gribētu vēl vairāk pielietot darbā?
- Kuri amati mūsu uzņēmumā Tev šķiet interesanti?
- Ko Tu gribētu pamēģināt, ja būtu drošs, ka tas izdosies?
- Kādi personīgie faktori Tev jāņem vērā šobrīd, domājot par darbu un karjeru tuvākajos gados?

2. Talanti, stiprās puses

- Kas ir Tavas stiprās puses, kas Tev palīdz gūt panākumus?
- Kādi uzdevumi, darbības, situācijas Tev padodas, aizrauj, ko Tu dari ar lielu prieku?
- Ko Tu gribētu darīt vēl vairāk/biežāk savā darbā (uzdevumi, pienākumi, situācijas)?
- Kas ir Tava ekspertīzes joma?
- Kurš no šiem virzieniem būtu Tev atbilstošākais – vadītājs, eksperts, konsultants?
- Kādu atzinību Tu esi saņēmis par savu darbu? Kādas īpašības vai prasmes ir šīs atzinības pamatā?
- Kurās jomās citi Tev lūdz padomu?
- Kas Tev ir palīdzējis pārvarēt problēmas, tikt galā ar izaicinošām situācijām? Par kādām stiprajām pusēm tas liecina?
- Kas ir tas, ko Tu noteikti nevēlētos darīt nākotnē?

3. Attīstības jomas

- Kas ir nepieciešams, lai Tu gūtu vēl labākus panākumus savā esošajā amatā?
- Kādu vērtīgu atgriezenisko saiti esi saņēmis un kā to varētu izmantot?
- Kādas jaunas prasmes Tevi interesētu apgūt? Kāpēc tieši šīs?
- Kam jāpiemīt, lai gūtu panākumus Tavā nākotnes amatā?
- Ja Tu salīdzinātu savu CV ar nākotnes lomas amata aprakstu - kādas zināšanas, prasmes, pieredzes Tev būtu jāiegūst vai jāpilnveido?
- Kādas svarīgas izmaiņas šobrīd notiek Tavā profesionālajā jomā, ko būtu labi ņemt vērā jau tagad?
- Kas vēl Tev palīdzētu paplašināt savu redzesloku?
- Kas ir ierakstīts Tavā ikgadējā attīstības plānā?

4. Darbības plāns

- Kuri pašreizējā amata uzdevumi, projekti, iniciatīvas Tev sniedz iespēju iegūt vai pilnveidot zināšanas, prasmes un pieredzes?
- Ko vēl papildus ikdienas darbam Tu vari darīt, kas palīdzēs Tev attīstīties profesionāli?
- Kā Tu varētu regulāri sekot līdzi savas jomas tendencēm?
- Kādu atbalstu Tavs vadītājs var Tev sniegt karjeras attīstības jomā?
- Kurš vēl Tevi varētu atbalstīt nepieciešamo zināšanu, prasmju, pieredzes iegūšanā?
- Kādus konkrētus soļus Tu spersi tuvāko 3 mēnešu laikā, lai pavisam uz priekšu izvirzītajās attīstības jomās?
- Kādi varētu būt iespējamie šķēršļi?
- Ko Tu jau šodien vari ieplānot savā kalendārā?
- Kad Tu kopā ar savu vadītāju varētu pārskatīt šī darbības plāna progresu?

Atbalstīt attiecību
veidošanu un
stiprināšanu
organizācijā,
piederības sajūtu
kaut kam lielākam





**Nozīmīgumu darbā katrs
darbinieks atradīs pats.**

**Svarīgi, lai organizācija vai vadītājs
šo nozīmīgumu nesagrautu.**

MIT Sloan raksts “What Makes Work Meaningful – or Meaningless”

7 faktori, kas grauj jēgpilnu darbu

1# Ikdienas rīcības vai gaidas no darbinieka neatbilst organizācijas vērtībām.	2# Atzinības trūkums, it īpaši no augstākās vadības puses.	3# Bezjēdzīgs darbs vai procesi bez pievienotās vērtības, slikti novadīti projekti.
4# Netaisnīga rīcība vai attieksme.	5# Darbinieku iesaistes trūkums lēmumos attiecībā uz darba veikšanu, neieklausīšanās viedokļos un idejās.	6# Atbalsta trūkums attiecību veidošanai starp cilvēkiem.
7# Nedrošas vai emocionāli nepatīkamas darba vides tolerēšana.		

*“Mums visiem piemīt dotības un talanti.
Kad mēs tos attīstām un dalāmies ar
tiem, mēs radām jēgu un mērķi mūsu
dzīvei.”*

Brené Brown

KIC

**Lai mums kopā izdodas veidot
tādas darba vides, kur ikviens
var realizēt savus talantus un
piedzīvojot jēgpilnu darbu!**