



Vadītāja svarīgākā izvēle
un būtiskākais lēmums

Darbaspēks

Anda Drožina, KPMG Baltics SIA



KPMG vīzija: būt par «Skaidro izvēli»

Jūsu vīzija



| MŪSU CILVĒKI
IR ĪPAŠI



| MŪSU KLIENTI
SASKATA MŪSOS
ATŠKIRĪGO



| SABIEDRĪBA
MUMS
UZTICAS



Talantīgie cilvēki veido pamatu mūsu ambīciju sasniegšanai

LV Darba Tirgus Prognozes



9.6% - darbaspēka piedāvājuma pārsniegums pār pieprasījumu 2016. gadā (2022: 6.4%)



20.9% - ekonomiski aktīvo iedzīvotāju **25 - 34** gadu vecuma grupā samazinājums **2022. pret 2014.** (2030: 67.5%)



18.1% - ekonomiski aktīvo iedzīvotāju **55 - 64** gadu vecuma grupā palielinājums **2022. pret 2014.** (2030: 32.9%)



Vai mēs varam atļauties
nepievērst uzmanību
talantīgākajiem darbiniekiem?

Nākotnes līderus ir grūti atrast



Konkurētspējas priekšrocība

Nepieciešamais vadības sastāvs ir tikai $\frac{1}{4}$ organizāciju

Organizācijas ar vāju vadību aug **divreiz** lēnāk nekā organizācijas ar spēcīgu vadību

Mazāk kā 1 no 4

uzņēmumiem uzskata, ka viņiem ir pieejams "gatavu" talantu saraksts



Produktivitāte

Ideāla resursu kombinācija **67% izveido un 33% nopērk.**

BET Gandrīz 50%

vairāk paļaujas uz ārējo vervēšanu nekā uz savu darbinieku attīstību.

Jaunpieņemtiem darbiniekiem nepieciešams **divreiz vairāk** laika nekā esošiem darbiniekiem, lai sāktu strādāt efektīvi.



"Nepārtrauktība vai elastīgums"

Pēctecības plāni tiek gatavoti **pašreizējām vadības lomām, nevis jaunām.**

BET 31% no augstākās vadības darbiniekiem ieņem jaunizveidotas pozīcijas, kurām nepieciešamas jaunas un neparedzētas prasmes.

Neērtā patiesība par augsta potenciāla darbiniekiem

TIKAI

1 NO 7

CILVĒKIEM AR LABIEM
DARBĪBAS
REZULTĀTIEM IR
CILVĒKI AR AUGSTU
POTENCIĀLU

CILVĒKI AR AUGSTU
POTENCIĀLU

75%

VAIRĀK GADĪJUMU
GŪST PANĀKUMUS
AUGSTĀKĀ POZĪCIJĀ

CILVĒKI AR AUGSTU
POTENCIĀLU RADA

60%

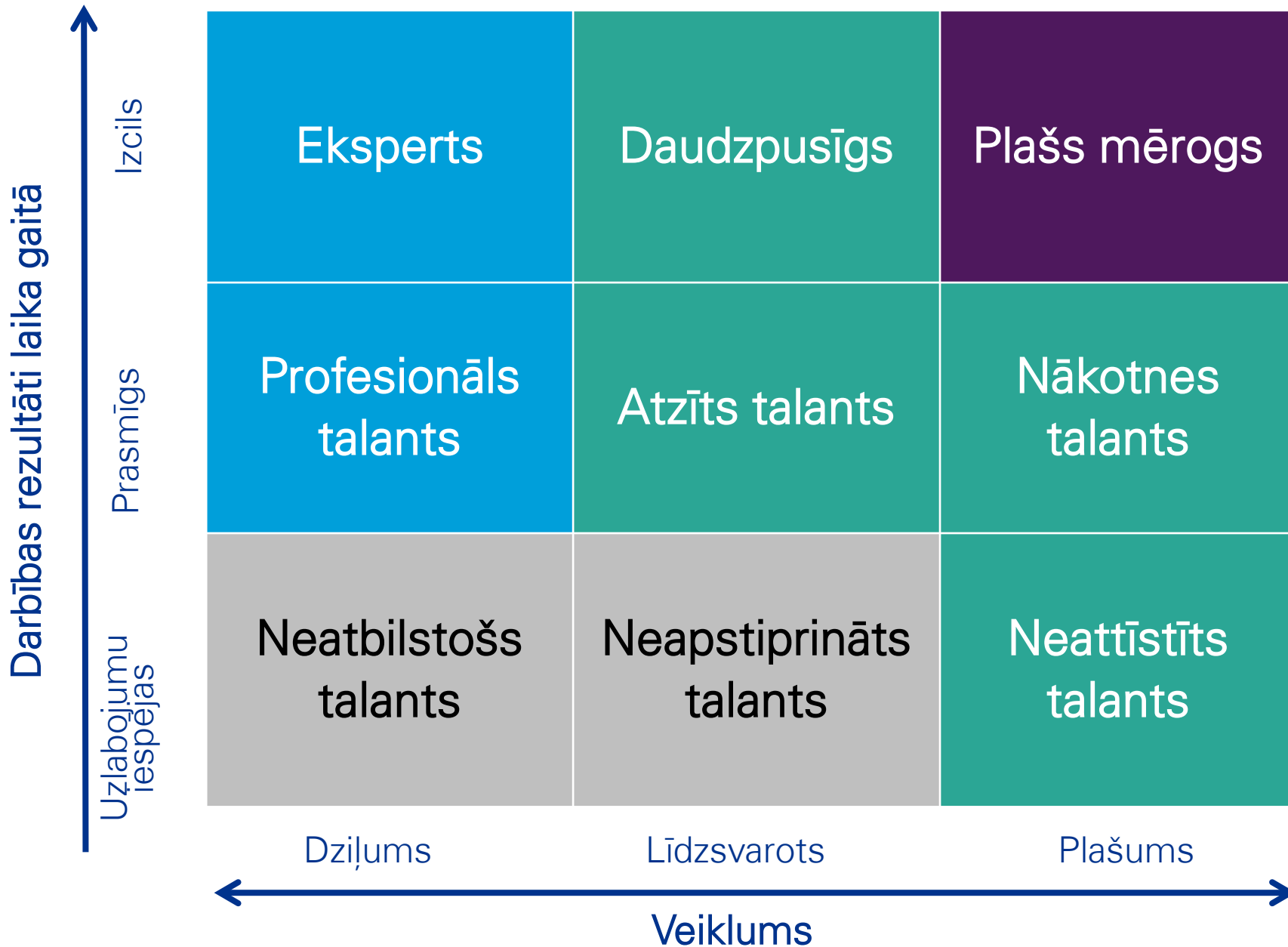
LIELĀKU UZŅĒMUMA
IZAUGSMI

77% NO CILVĒKIEM
AR AUGSTU
POTENCIĀLU
NORĀDA, KA IR
SVARĪGI, LAI VIŅI BŪTU
FORMĀLI IDENTIFICĒTI

25% NO
CILVĒKIEM AR
AUGSTU POTENCIĀLU
PAREDZ, KA GADA
LAIKĀ AIZIES NO
PAŠREIZĒJĀS DARBA
VIETAS



Ko mēs patiesībā meklējam?



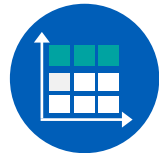
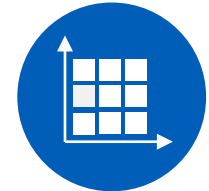
Kā tikt pie pēctecības plāna?

1. SOLIS

Darba rezultāti laika gaitā



Veiklība



2. SOLIS

3. SOLIS



Identificēt
labākos
talantus



Paātrināt
attīstību



Pēctecības
plāns



Paldies!