

PERSONĀLA ATLASES TENDENCES COVID-19 IETEKMĒ

Jolanta Saukāne
09.06.2020.

Saturs

1. Daži makroekonomiskie dati par Latviju.
2. Kandidātu skatījums par Covid-19 ietekmi uz personāla atlasi.
3. Uzņēmumu pārstāvju viedoklis par Covid-19 ietekmi uz personāla atlasi.
4. WorkingDay Latvia novērojumi, kā Covid-19 ietekmējis personāla atlasi.

Makroekonomiskie dati par Latviju

	IKP	Bezdarba līm.
2018.g.	+4,5%	7,4%
2019.g.	+2,2%	6,3%
2020.g. (prognoze)	-7,5% vai -13,5%	9,2% vai 10,6%
2021.g. (prognoze)	+6,7% vai - 0,3%	9,7% vai 11,6%

Bezdarba līmenis Latvijā maijā 8,4%

- Rīgas reģ. 6,8%
- Vidzeme 8%
- Zemgale 8%
- Kurzeme 8,9%
- Latgale 15,7%

leguvumi:

- Nav jātērē papildus laiks un nauda, lai ierastos uz pārrunām
(atkrīt jautājumi par loģistiku ikdienas ritma ietvaros)
- Iespēja būt sev ērtā un komfortablā vietā, t.sk., lielāka mobilitāte
(mājās, dārzā, parkā, darbā, pie rakstāmgalda, automašīnā)
- Mazāk stresa un uztraukuma
(biežāk intravertākiem cilvēkiem, vai kuru amats neparedz aktīvu komunikāciju, kā arī par to, vai atradīs adresi, vai nenokavēs)
- Fiziskās veselības drošība
(ievēroti distancēšanās u.c. noteikumi)
- Raitāks atlases process
(no rīta telefona saruna, vakarā video intervija ar visām iesaistītajām pusēm)

2. Kandidātu skatījums

(par atlases procesu un pārrunām attālināti)

Neērtības:

- Nav iespēja redzēt uzņ. biroja vidi, sajust tā kultūru
(pie lēmuma pieņemšanas tas spēlē būtisku lomu, it īpaši, ja uzņēmums nav zināms, nav sabiedrībā plaši atpazīstams)
- Grūtāk dabūt kontaktu, sajust cilvēku otrpus ekrānam
(neierasts, līdz ar to grūtāk izvairīties no runāšanas vienlaicīgi, pamanīt kādus žestus, mīmiku u.tml.)
- Lielāks stress un uztraukums
(neierasts formāts; it īpaši, ja amats paredz aktīvu komunikāciju, tad neizdodas tik labi pamanīt žestus, mīmiku, kā arī paši izpausties ar tiem)
- Bažas, vai tehnoloģijas nepievils
(interneta, skaņas un video kvalitāte; iepriekš tiek izmēģināta attiecīgā vietne)
- Ilgāks atlases process
(ilgāki klusuma brīži starp atlases kārtām, vairākas atlases kārtas vai kā tml.)
- Lielāka konkurence, šķiet, ka uzņ. uz kandidātu pieredzi neskatoties plašāk
(tikai šauri attiecīgā amata un/vai nozares ietvaros)

2. Kandidātu skatījums

(par atlases procesu un pārrunām attālināti)

Ieguvumi:

- Lielākas izvēles iespējas;
- Kvalitatīvāki CV, kandidāti;
- Motivētāki kandidāti;
- Raitāks atlases process.

3. Uzņēmumu pārstāvju viedoklis

(par atlases procesu un pārrunām attālināti)

Neērtības:

- Daudz neskaidrību: teju noslēgts atlases process tiek atcelts vai uz laiku apturēts;
- Apgrūtināts jauno darbinieku darbā ievadīšanas process.

3. Uzņēmumu pārstāvju viedoklis

(par atlases procesu un pārrunām attālināti)

- Nepieciešamība pēc darbinieku atlases cieši korelē ar uzņ. biznesa jomu vai tā klientu portfeli
- Uzņ. rūpīgāk izvērtē vakanču nepieciešamību: atlasi veic biznesam kritiskos amatos, ko ar iekšējiem resursiem nav iespējams aizpildīt, vai, izejot no stratēģijas, izmanto darba tirgū pieejamo resursu
- Uzņ. izmanto šo laiku, lai efektīvizētu savas komandas: uzteiktu darbu tiem, kuru attieksme vai darba sniegums neapmierina (atkarībā no stratēģijas un/vai iespējām to vietā tiek/tiks pieņemti potenciāli spēcīgāki)
- Uzņ., lai arī ir rekomendēts kandidāts, izvēlas pilnu atlases procesu: lai varētu izvērtēt visu darba tirgū pieejamo kandidātu loku un pieņemtu atbilstošāko

4. WorkingDay Latvia novērojumi

(par atlases procesu un pārrunām attālināti)

- Personāla atlasē darba apjoms nav mainījies, mainījušās ir veicamo darbu proporcijas (t.i., līdz šim fokuss bija, kur un kā atrast kandidātus, ar kādām PR u.c. aktivitātēm tos piesaistīt, tagad fokuss ir uz kandidātu izvērtēšanu, kā efektīvi izvēlēties atbilstošāko)
- Mazāk specifisku amatu vakancēs ir būtiski plašāks kandidātu loks (t.sk., arī atbilstošāki un motivētāki)
- Kandidāti labprāt skatās uz savām iespējām pārprofilēties, kamēr uzņ. pārstāvji ne;
- Mazliet mainījušies kandidātu motivācijas aspekti: biežāk izskan «stabilitāte», «uzņ. biznesa perspektīva», mazinājušās ambīcijas uz atalgojuma lielumu
- Mērķtiecīgi uzrunāti kandidāti ir atturīgāki pret darba maiņu (piesardzīgāk un rūpīgāk izvērtē jaunas iespējas, vairāk novērtē esošo darba devēju)

4. WorkingDay Latvia novērojumi

(par atlasēšanas procesu un pārrunām attālināti)

- Uzņ. biežāk izmantotās platformas: Zoom, MS Teams, Skype vai Skype for Business un WhatsApp
- Lieliska iespēja novērot kandidāta uzvedību, kādu klātienē intervijā nebūtu iespēja redzēt (kā piem., emociju nesavaldīšana pret ģimenes locekli, radošu pieeju izpausmes, nestandarta situāciju risināšana u.tml.)
- Sākotnējās atlases kārtas - attālināti, noslēdzošā – klātienē (it īpaši, vadītāju līmeņa vai kā citādi nozīmīgām vakancēm)
- Speciālistu amatiem viss atlases process - attālināti
- Vadītāju amatiem sarunai klātienē - lielāka nozīme, SVARS (paši kandidāti izvēlas sarunu klātienē)
- Jaunākās paaudzes kandidāti atvērtāki attālinātai intervijai, nekā vecākas paaudzes kandidāti.

4. WorkingDay Latvia novērojumi

(par atlases procesu un pārrunām attālināti)

Paldies!
Labprāt atbildēšu uz jautājumiem!



Jolanta Saukāne

Vadītāju atlasē specializācijas vadītāja &
Personāla atlasē speciālistu attīstības vadītāja

Jolanta.saukane@workingday.lv

+371 26137153