

MAZO IZMAKSU METODES

Bumbiņas

Pie biroja durvīm tiek novietotas 3 caurspīdīgas vāzes un 3 krāsu bumbiņas. Katrs darbinieks, beidzot darba dienu, promejot izvēlas un iemet vāzē tās krāsas bumbiņu, kura raksturo to, kā viņš jūtas pēc darba dienas:

- Zaļā** – es jūtos apmierināts/ laimīgs;
- Oranžā** – esmu daļēji apmierināts ar šo darba dienu;
- Sarkanā** – esmu neapmierināts ar šo darba dienu.

Biroja administrators katru rītu apkopo rezultātus un uztur grafiku. Vadības grupā regulāri izskata rezultātus.



Tiešā vadītāja un darbinieka 1:1 saruna

Katram vadītājam būtu jāveic vismaz trīs sarunas gada laikā:

- mērķu nospraušana;
- progresu saruna (gada vidū);
- gada novērtējuma saruna.

Ideālā variantā, sarunas būtu jāveic vismaz 30 minūtes katru mēnesi.

Sarunas fokusā – sniegums un darbinieka attīstības plāns, kā arī iesaistīšanās aspekti.

Katrs vadītājs var lūgt darbinieku novērtēt šādus aspektus:

- Darbā mans viedoklis tiek ņemts vērā;
- Man ir materiāli un aprīkojums, lai es varētu veikt savu darbu;
- Uzņēmums mani iedvesmo veikt savu darbu, cik vien labi spēju;
- Man uzņēmumā ir kāds labs draugs;
- Mans tiešais vadītājs rūpējas par mani;
- Pēdējo septiņu dienu laikā esmu saņēmis atzinību vai uzslavu par labu darbu;
- Pēdējo sešu mēnešu laikā kāds ar mani ir pārrunājis manu attīstību;
- Pēdējā gada laikā man uzņēmumā ir bijušas iespējas attīstīties un augt

Ekspresaptauja

- Reizi ceturksnī
- Anonīma

Jautājumi:

- Skalā no 1 līdz 10, cik lielā mērā Jūs ieteiktu mūsu uzņēmumu kā darbavietu kādam, kas šobrīd meklē darbu?
- Atvērts jautājums – Ko mēs varētu darīt, lai iegūtu augtāku punktu skaitu šajā jautājumā?

Aiziešanas intervija vai aptauja

Ar katru darbinieku, kurš ir pieņēmis lēmumu aiziet, personāla vadītāja notur aiziešanas interviju/ sarunu.

Mērķis: noskaidrot aiziešanas iemeslu, ko uzņēmumam vajadzēja darīt savādāk/ labāk, kas patika darbā, kas nepatika un tml.

LIELO IZMAKSU METODES

Iekšēja uzņēmuma iesaistīšanās aptauja

- Ikgadēja visiem darbiniekiem
- Mēra “Iesaistīšanās līmeni”, apmierinātību ar darbu, apmierinātību ar atalgojumu un labumiem, darbinieku viedokli par pārmaiņām uzņēmumā.

Daži apgalvojumi:

- Es labprāt ieteiktu uzņēmumu draugam, kurš meklē darbu.
- Šis uzņēmums mani iedvesmo veikt savu darbu, cik vien labi spēju.
- Man ir iespēja apgūt jaunas prasmes, kas palīdz man būt veiksmīgam.
- Komunikācija uzņēmumā ir atklāta un godīga
- Pēc rezultātu saņemšanas tiek veidots Rīcības plāns.

Ārēja iesaistīšanās aptauja

- AbbVie piedalās “Aon Best Employer” (Aon Labākais darba devējs) aptaujā Baltijas līmenī. Tiek izmantota Aon Hewitt metodoloģija.
- Uzņēmuma rezultāti tiek salīdzināti ar 169 citiem Baltijā strādājošiem uzņēmumiem.
- Kategorijas: darbinieku iesaistīšanās, līderība, augsta snieguma kultūra u.c.



2016. gadā AbbVie ieguva Aon Labākā darba devēja balvu Baltijā

Investīcijas vadītāju prasmju attīstībā

AbbVie nodrošina resursus, izaugsmes trenerus un attīstības iespējas vadītājiem, lai uzlabotu komunikācijas, sadarbības prasmes, lai viņi kļūtu labāki talantu attīstītāji.



Balvas labākajiem vadītājiem

Daži uzņēmumi ir ieviesuši balvu vadītājam, kura nodaļā ir viszemākais darbinieku mainības procents.

