1. NODARBĪBA







Digitālie un AI rīki HR procesos

Ievads digitalizācijā personāla vadībā

ERASMUS + projekts Nr. 2024-2-LV01-KA210-VET-000280127

HR digitalizācijas tendences | AI loma personāla vadībā | Cilvēks + tehnoloģija | Ieguvumi un ierobežojumi

Finansē Eiropas Savienība. Tomēr paustie uzskati un viedokļi ir tikai autora(-u) uzskati un viedokļi un ne vienmēr atspoguļo Eiropas Savienības vai Valsts izglītības attīstības aģentūras (VIAA) uzskatus un viedokļus. Ne Eiropas Savienību, ne piešķīrēju iestādi (VIAA) nevar saukt pie atbildības par tiem.
Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or The State Education Development Agency (hereinafter – VIAA). Neither the European Union nor the granting authority (VIAA) can be held responsible for them.

Prof. Mg. sc. soc. Kristīna Buluševa

PAR PASNIEDZĒJU

Kristīna Buluševa

Personāla vadītāja | Mg. sc. soc.

★ AI & HR platformu ieviešana

10+	5+	Mg.
gadu pieredze	nozares	grāds HR

Par mani:

Kompetences un pieredze

- Pilna cikla HR | People Operations
- Personāla atlase un talantu piesaiste
- HR procesu ieviešana un optimizācija
- Atalgojuma sistēmas | C&B vadība
- Starptautisku komandu vadība
- Iekšējās kultūras veidošana un pasākumu organizēšana

Nozares

- Finanšu tehnoloģijas
- Tirdzniecība
- Auto industija
- Ražošana
- Būvniecība
- Viesmīlība

Iepazīsimies:

1. Kā Jums sauc? Kāpēc Jums interese HR vai AI?
2. Vai Jūs jau izmantojat digitālos rīkus ikdienā?

KURSA PROGRAMMA

7 nodarbības · Eksāmens

1. **Digitālie un AI rīki HR procesos**
   Tendences, loma, sadarbības modelis, ieguvumi
2. HR dokumentu un uzskaites digitalizācija
   HRIS sistēmas, darbinieku datu pārvaldība
3. ATS sistēmas un AI atlasē
   ATS sistēmu darbības principi, kandidātu izvērtēšana, atlase ar AI
4. Interviju un apmācību automatizācija
   MI rīki, transkribēšana, protokolēšana
5. HR plānošana un darba organizācija
   Workflow, uzdevumu un termiņu pārvaldība
6. Personāla datu analīze un atskaites
   HR KPI, dashboards, lēmumu atbalsts
7. Datu aizsardzība un ētikas normas
   GDPR, AI riski, profesionālā atbildība
8. Noslēgums un praktiskais darbs
   Zināšanu izvērtēšana, eksāmens

STUDIJU KURSS

Kursa mērķis, vērtēšana un gala uzdevums

KURSA MĒRĶIS

◆ **Attīstīt zināšanas un praktiskās iemaņas** digitālo un mākslīgā intelekta (AI) rīku izmantošanā HR procesos

◆ **Pilnveidot spēju efektīvi organizēt** personāla atlasi, dokumentu un datu pārvaldību, iekšējo komunikāciju un HR procesu plānošanu

◆ **Attīstīt kritisko domāšanu**, izvērtējot tehnoloģiju ieviešanas iespējas, ierobežojumus un atbilstību datu aizsardzības, ētikas un normatīvo aktu prasībām

VĒRTĒŠANA UN UZDEVUMI

Pārbaudījuma forma

◆ Aktīva piedalīšanās diskusijās
◆ Eksāmens - gala vērtējums veidojas no pārbaudes darba

Praktiskā darba saturs

• HR procesa analīze un vājo vietu identificēšana
• Digitālā rīka izvēle, kas spēj risināt konkrēto problēmu
• Praktiskā pielietojuma demonstrācija
• Datu aizsardzības un ētikas aspektu izvērtējums
• Risinājuma efektivitātes un nepieciešamības pamatojuma prezentēšana

ŠODIEN

1. nodarbības saturs — 2 × 45 minūtes

1. lekcijas daļa (45 min)

- HR digitalizācijas globālās tendences
- AI loma un iespējas personāla vadībā
- HR rīki - nosaukumi, funkcijas, izmantošana
- Kā AI darbojas atlasē, onboardingā, dokumentos

2. lekcijas daļa (45 min)

- Cilvēka un tehnoloģijas sadarbības modelis
- Pirms un pēc: kā mainījies HR darbs
- Digitalizācijas ieguvumi ar datiem un piemēriem
- Ierobežojumi, riski un ētiskie apsvērumi

GLOBĀLĀS TENDENCES

HR digitalizācija un AI - globālās tendences un dati

85%

organizāciju ir palielinājušas savas investīcijas AI jomā

Deloitte, 2025

https://www.deloitte.com/global/en/issues/generative-ai/ai-roi-the-paradox-of-rising-investment-and-elusive-returns.html

60%

Self-service rīki var samazināt HR administratīvo darbu

Applaud, 2025

https://www.applaudhr.com/blog/digital-transformation/the-business-case-for-employee-self-service-efficiency-roi

98%

darba devēju ziņo par būtisku atlases efektivitātes pieaugumu, izmantojot AI

Insight Global, 2025

https://insightglobal.com/2025-ai-in-hiring-report/

61%

HR līderu ieviež AI risinājumus

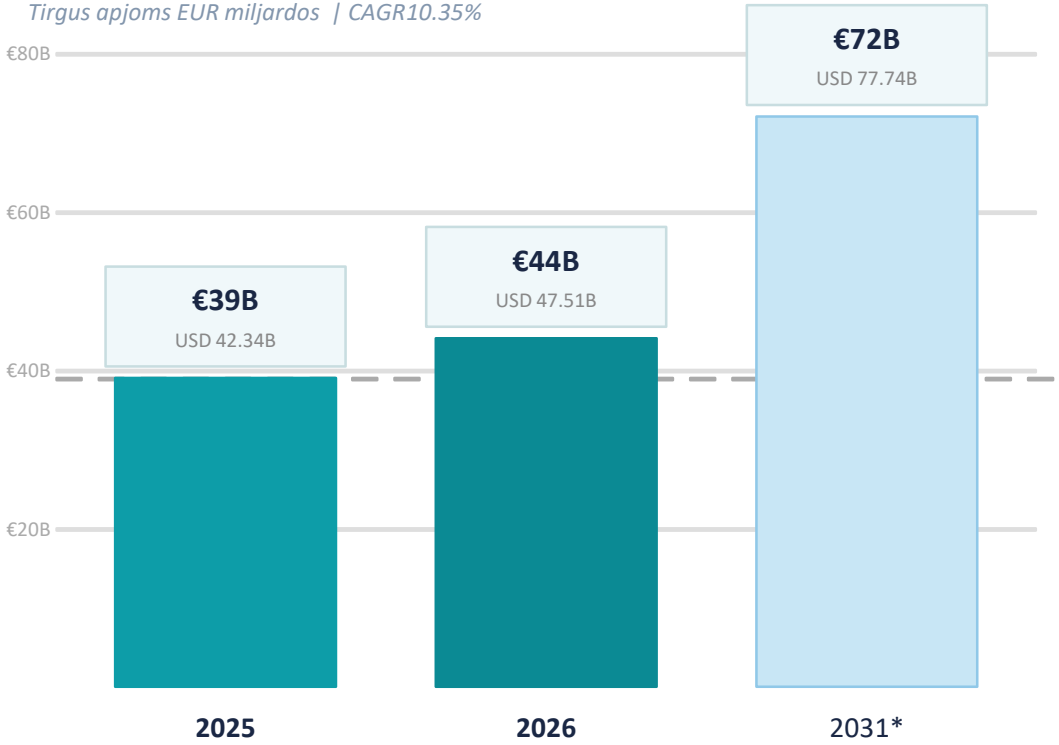
Gartner, 2026

https://www.gartner.com/en/articles/hr-operating-model?utm_source=chatgpt.com

HR Tech izaugsme - skaitļi un fakti (2025)

HR tehnoloģiju tirgus apjoms

Tirgus apjoms EUR miljardos | CAGR10.35%



*Avots: Mordor Intelligence, 2025 · * Prognoze · USD konvertēts EUR (×0.92)*
https://www.mordorintelligence.com/industry-reports/hr-tech-market

HR Tech tirgus izaugsme

HR tehnoloģiju tirgus pieaugs no ~$42B līdz ~$77B līdz 2031. gadam - gandrīz 2x pieaugums

AI kā galvenais virzītājspēks

HR tehnoloģiju pieprasījumu virza AI, datu analītika un attālinātais darbs

Cloud dominē HR jomā

Lielākā daļa HR risinājumu jau darbojas mākoņvidē (cloud), nodrošinot elastību un pieejamību

AI LOMA PERSONĀLA VADĪBĀ

Ko AI dara HR darbā?

AI nav nākotne - tas ir šodienas HR rīks

HR profesionāļi, kas izmanto AI, neaizstās HR speciālistus.
HR speciālistus aizstās tie, kas prot izmantot AI.

KO AI DARA HR DARBĀ

Galvenie AI pielietojumi personāla vadībā

Talantu atlase

Automātiskā darba sludinājumu izvietošana vairākās platformās CV automātiska analīze, kandidātu novertēšana

Greenhouse, HireVue, Workable, JazzHR

Dokumenti un Onboarding

Elektroniski dokumenti, digitāls ievadīšanas process (uzdevumi, soļi, termiņi, komunikācija, kontrole)

DocuSign, Dokobit, Enboarder, Talmundo

HR komunikācija

Chatboti jautājumiem 24/7, automātiski paziņojumi, interviju plānošana

Paradox Olivia, MS Copilot, Slack (HR bot)

Analītika un atskaites

Dashboards, darbinieku mainības prognoze, atalgojuma analīze, time-to-hire

Workday Analytics, Visier, HiBob

Apmācības

Personalizēti mācību plāni, testu automātiska vērtēšana, zināšanu bāzes, karjeras un attīstības plānošana,

Cornerstone, Docebo, 360Learning

Administrācija

Atvaļinājumu un darba laika uzskaite, darba grafiku plānošana, algu pārvaldība, prombūtnes uzskaite

Sage HR, Factorial, Workday

REĀLIE HR RĪKI

Populārākie digitālie rīki HR profesionāļu praksē

HRIS

Workday HCM

Viss-vienā HR platforma lieliem uzņēmumiem. AI analītika, darbaspēka plānošana, algas.

HRIS

BambooHR, HiBob

Maziem un vidējiem uzņēmumiem. Vienkārša lietošana, onboarding, dokumenti, laika uzskaite.

HRIS

Personio

Populārs Eiropā. Kompleksa HR pārvaldība — atlase, onboarding, algas, atskaites.

ATS

Greenhouse

Kandidātu izsekošanas sistēma, automatizēti e-pasti, piedāvājumi.

AI atlase

HireVue

AI video intervijas. Kandidātu izvērtēšana pēc valodas un mimikām.

AI palīgs

ChatGPT, Claude

Tekstu ģenerēšana, komunikācija, HR dokumentu un atskaišu sagatavošana.

AI palīgs

MS Copilot

Integrēts Microsoft 365. Sanāksmju kopsavilkumi, Word dokumenti, Excel datu analīze.

Dokumenti

DocuSign, Dokobit

Elektroniska dokumentu parakstīšana un pārvaldība.

Sniegums

Lattice

Performance Management, OKR, darbinieku iesaiste un atsauksmes.

Piemērs: HRIS- darbinieka dzīves cikls

1	2	3	4	5
Atlase	**Onboarding**	**Ikdiena**	**Attīstība**	**Offboarding**
Vakances publicēšana, CV atlase, AI filtrs, interviju plānošana	Digitāli dokumenti, pieeja sistēmām, ievadapmācības	Darba laika uzskaite, atvaļinājumi, atalgojums, apmācības, saziņa ar darba devēju, izmaiņas	Mērķi, atsauksmes, snieguma novērtēšana, karjeras plānošana	Atlaišanas process, aprēķins, piekļuves atsaukšana, exit-intervija

HRIS nodrošina vienotus datus par katru darbinieku - no pirmās intervijas līdz pēdējai darba dienai

Cilvēka un tehnoloģiju sadarbības modelis

Digitalizācijas ieguvumi un ierobežojumi personāla vadībā

- Sadarbības modelis
- Pirms vs pēc digitalizācijas
- Ieguvumi ar datiem
- Ierobežojumi un riski

SADARBĪBAS MODELIS

Cilvēks + AI - kas ko dara HR darbā?

CILVĒKS (HR speciālists)

- Empātija un cilvēciskā saskarsme
- Lēmumu pieņemšana sarežģītās situācijās
- Organizācijas kultūras veidošana
- Konfliktu risināšana un mediācija
- Stratēģiskā personāla plānošana
- Ētisko apsvērumu izsvēršana
- Radoša problēmu risināšana

SADARBĪBA

Intervijas

AI plāno, cilvēks intervē

CV atlase

AI filtrē, cilvēks izvērtē

Onboarding

AI automatizē, cilvēks atbalsta

Datu analīze

AI apstrādā, cilvēks interpretē

Komunikācija

AI sagatavo, cilvēks pielāgo

AI RĪKI

- Lielu datu apjomu apstrāde
- CV atlase sekundēs
- 24/7 pieejamība bez pārtraukumiem
- Automatizēta dokumentu sagatavošana
- Datu analīze un vizualizācija
- Uzdevumu izpildes kontrole un plānošana
- Tulkošana un transkribēšana

PIRMS UN PĒC

Kā digitalizācija mainījusi HR darbu?

	✕ PIRMS (manuāli)	☑ TAGAD (ar digitāliem rīkiem)
CV izskatīšana	30 minūtes uz kandidātu, atskaites Word, Excel	ATS filtrē 500 CV dažās minūtēs, atskaites automātiski
Onboarding	Papīra formas, 1 nedēļa, kļūdas dokumentos	Digitāls process, 1 diena, automatizēta piekļuve sistēmām
HR atskaites	Manuāli Excel, 2–3 dienas mēnesī	Dashboards, automātiski atjaunoti, pieejams uzreiz
Algu aprēķins	Manuāls aprēķins, Excel, augsts kļūdu risks	Automatizēts, integrēts ar laika uzskaiti, kļūdas minimālas
Vakances publicēšana	Manuāla kopēšana uz 5-10 portāliem	Viens klikšķis = publicēts 5+ portālos vienlaicīgi

DIGITALIZĀCIJAS IEGUVUMI

Ko dod digitalizācija personāla vadībā

Laika ietaupījums

HR speciālists ietaupa laiku automatizējot rutīnas uzdevumus.

Izmaksu samazinājums

Uzņēmumi ar ATS sistēmām samazina atlases izmaksas.

Precizitāte

Automatizācija samazina cilvēcisko kļūdu risku HR dokumentos un algu aprēķinos

Ātrums

Onboarding process ar digitāliem rīkiem ir daudz ātrāks. Jauns darbinieks darbu var sākt pilnvērtīgi jau pirmajā dienā.

Pieejamība

Darbinieki var piekļūt HR servisiem jebkurā laikā - atvaļinājuma pieteikumi, dokumenti, informācija par atalgojumu.

Datu kvalitāte

Centralizētas HRIS sistēmas nodrošina augstāku datu precizitāti salīdzinājumā ar Excel un papīra formātu.

IEROBEŽOJUMI UN RISKI

Ko jāzina par digitalizācijas izaicinājumiem HR

Datu aizsardzība (GDPR)

AUGSTS

HR sistēmas glabā sensitīvus personas datus. ES GDPR regula nosaka stingras prasības - nepareiza datu apstrāde var izmaksāt līdz 20 milj. EUR vai 4% apgrozījuma. GDPR (Art. 83).

Algoritmiskā neobjektivitāte

AUGSTS

AI atlases algoritmi var radīt diskriminācijas risku, ja apmācības dati nav kvalitatīvi vai objektīvi, jo sistēma mēdz atkārtot tajos esošos aizspriedumus.

Ieviešanas izmaksas

VIDĒJS

HRIS sistēmas izmaksas var sasniegt €5–25 uz darbinieku mēnesī, kas maziem uzņēmumiem bieži ir būtisks izaicinājums.

Cilvēciskais faktors

VIDĒJS

HR procesi bieži prasa empātiju un dziļāku konteksta izpratni, ko AI šobrīd nespēj pilnībā aizstāt. Kritiskās situācijās darbiniekam ir svarīgs cilvēcīgs atbalsts, nevis automatizēta atbilde.

Atkarība un tehniskie riski

VIDĒJS

Atkarība no IT sistēmām rada riskus - sistēmu darbības traucējumu gadījumā var tikt traucēti kritiski HR procesi, piemēram, algu izmaksas vai onboarding.

Apmācību nepieciešamība

ZEMS

Jaunu sistēmu ieviešana prasa laiku un investīcijas darbinieku apmācībā. Pretestība pārmaiņām var palēnināt ieviešanas procesu.

PIEMĒRS NO PRAKSES

AI rīku ieviešana HR - praktiski scenāriji un rezultāti

Konteksts: Uzņēmumi ar lielu kandidātu plūsmu un aktīviem HR procesiem

Talantu atlase	**Izaicinājums:** Manuāla CV pārskatīšana, liels darba apjoms, ilgs atlases process	**Risinājums:** ATS + AI CV analīze un kandidātu ranžēšana	**Rezultāts:** Atlases laiks samazināts par ~30–50%, HR fokusējas uz intervijām
Onboarding	**Izaicinājums:** Manuāli dokumenti, piekļuves piešķiršana, ievadapmācības	**Risinājums:** Digitāls onboarding + e-paraksts + HRIS	**Rezultāts:** Darbinieks gatavs darbam 1–2 dienu laikā, bez papīra procesiem
HR dokumenti	**Izaicinājums:** Politiku un līgumu sagatavošana manuāli, lēns process	**Risinājums:** AI rīki dokumentu sagatavošanai + HR sistēmas	**Rezultāts:** Laika ietaupījums līdz ~50–70%, uzlabota kvalitāte

Diskusija

1. Kurus no šodien redzētajiem AI rīkiem jūs izmantotu savā HR darbā un kāpēc?

2. Vai ir HR uzdevumi, kurus, jūsuprāt, nevajadzētu uzticēt AI? Pamatojiet.

3. Ko domājat - kā AI mainīs HR speciālista lomu nākamajos 5 gados?

4. Kā pārliecināt uzņēmuma vadītāju ieguldīt HR digitalizācijā? Kādi argumenti būtu visefektīvākie?

KOPSAVILKUMS

Ko mēs šodien esam apguvuši?



HR digitalizācija ir globāla tendence - 85% organizāciju ir palielinājušas savas investīcijas AI jomā



AI HR darbā nozīmē: ātrāku atlasi, automatizētus procesus, ātru analītiku, mazāk kļūdu



Reālie rīki: HiBob, Workday, BambooHR, Greenhouse, HireVue, ChatGPT, MS Copilot, DocuSign



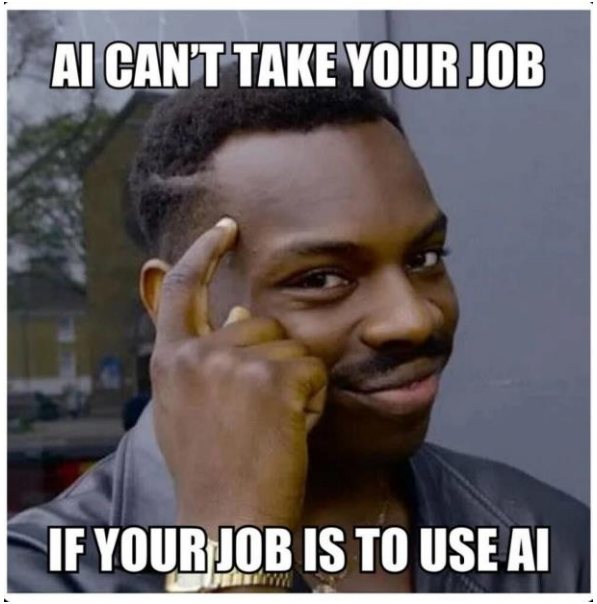
Modelis: cilvēks + AI - AI veic rutīnu, cilvēks vada, empātizē un lemj sarežģītās situācijās



Ieguvumi: laika ietaupījums, precizitāte, ātrums, izmaksu samazinājums



Riski: GDPR, aizspriedumi, izmaksas, empātijas trūkums



Paldies par uzmanību!
Lai izdodas izmantot šīs zināšanas praksē.