



EIROPAS SAVIENĪBA



LATGALES PLĀNOŠANAS
REĢIONS

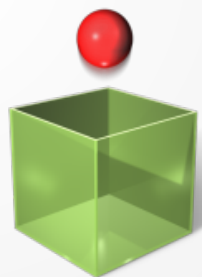


IZAUGSMES KVARTĀLS

Projekta LLI-59 “Praktisko apmācību un pasākumu cikls sadarbības veicināšanai starp iestādēm un darbinieku kapacitātes celšanai (Open Leadership)” ietvaros

Cilvēkresursi, to attīstība un optimizācija

10 dienu apmācību cikls LPR pašvaldībām
Riebiņu novada kultūras nams,
27.06.2018.



IZAUGSMES KVARTĀLS

Labrīt!

Izaugsmes Kvartāla komanda ir personāla treneri-kouči, kas veidojuši savu pieredzi vairāk kā piecpadsmit gadu garumā, apmācot dažāda vecuma, profesiju un tautību pārstāvjus. Mēs apmācām darbiniekus biznesa attīstībai, kā galveno pamatu liekot labu menedžmentu un Lean vadības sistēmas principus. Mūsu “štatā” ir trīs treneri un pēc vajadzības piesaistām mums labi zināmus specializētu tematu vadītājus.

Mūsu galvenie sadarbības partneri – Telos Personnel Training no Austrijas. John R. Adler ir Telos dibinātājs un vecākais konsultants. Veiksmīgi ieviesis vadības sistēmas dažādās atpazīstamās kompānijās kā arī pašvaldībās Eiropā un ASV.

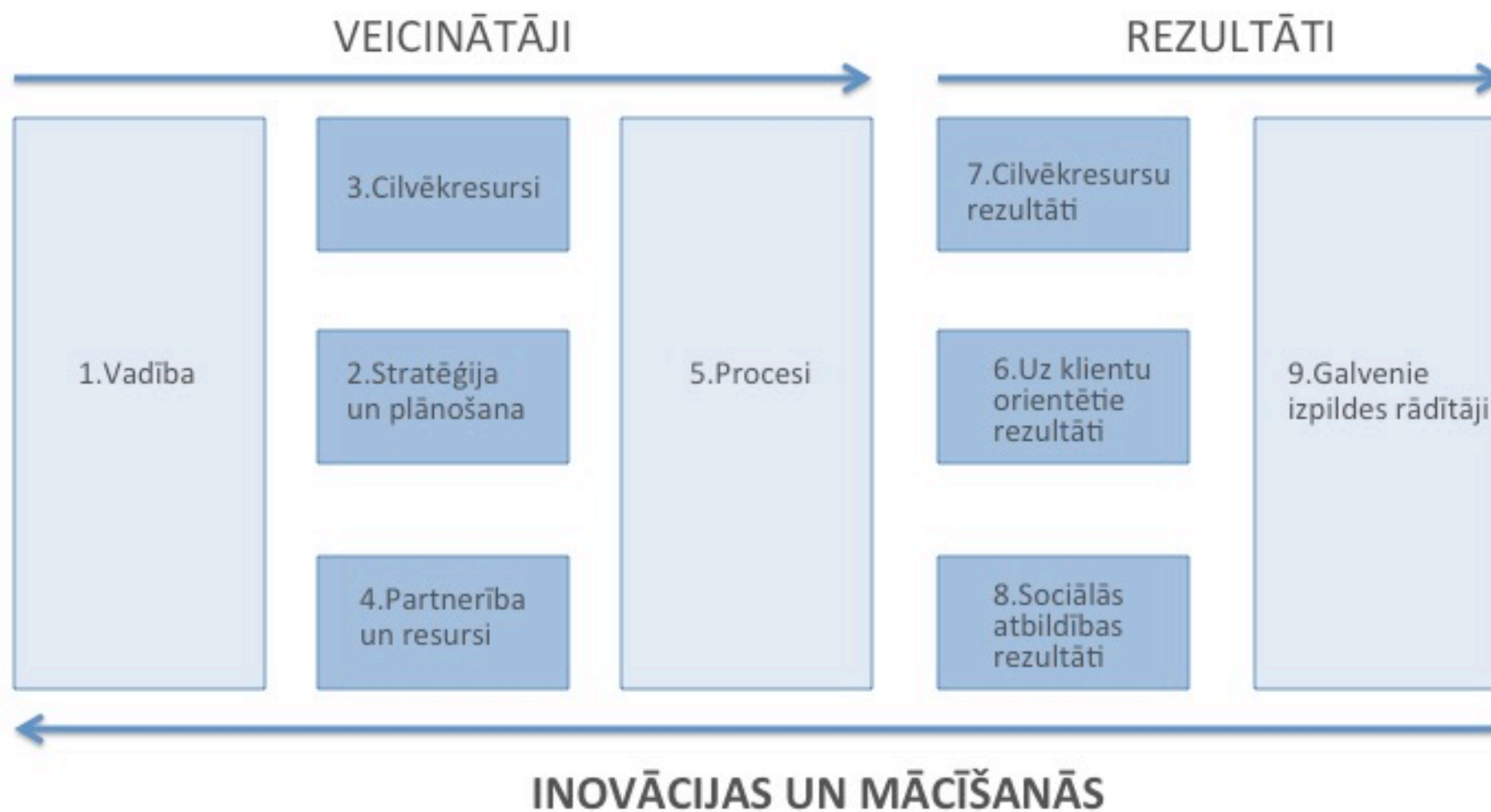


Latvija <-> Eiropa

Vairāk kā jebkad iepriekš publiskā pārvaldība visā Eiropā saskaras ar sabiedrības likto izaicinājumu - demonstrēt un uzlabot radīto pievienoto vērtību, lai uzturētu un tālāk attīstītu sava reģiona/pilsētas/valsts labklājību.

Šajā laikmetā, kad cilvēku skaits vietām strauji krītas, politikas stratēģiskā efektivitāte, operacionālā izpilde un pašvaldības pakalpojumu kvalitāte ir kritiski faktori, lai atbildētu uz pastāvīgi mainīgajām iedzīvotāju un uzņēmēju vajadzībām.

Modernās publiskās pārvaldības modelis



Cilvēki – jebkuras organizācijas galvenā vērtība

- No vadītāju spējas pakļautībā esošos cilvēkus iesaistīt kopīgajā uzdevumā, atkarīga izdošanās.
- Cieņa un godīgums, taisna valoda, iedrošinājums, apbalvojumi, atzīšana un veselīga vide ir fundamentāli aspekti, lai būvētu cilvēkos līdzdalību un nodošanos mērķim.
- Cilvēk vadība ir pieaugoši nozīmīgs faktors 21.gadsimtā un vadītprasmju attīstīšana pie vadības esošajos cilvēkos ir esenciāli nozīmīga.

Programma

- Cilvēkresursu politika manā ietekmes zonā. Biežāk sastopamās problēmas.
- Cilvēkresursu vadīšana – vai pilnībā izmantojam visus iespējamus resursus lieliska rezultāta sasniegšanai?
- Cilvēkresursu attīstības koncepcija – valsts vadlīnijas un saderība ar Lean vadības sistēmu

Cilvēkresursu politika manā ietekmes zonā

Kāda tā ir?

Cilvēkresursu plānošana

Cilvēkresursu plānošana ir esošā personāla nodrošinājuma un lietderības izpētes, nepieciešamības noteikšana nākotnē, pamatojoties uz izstrādāto stratēģiju un cilvēkresursu iespējām, personāla izmaiņu un virzības prognozēšanu, vajadzīgo darbinieku pilnīgu izmantošanu un paturēšanu

Personāla plānošanas mērķi

- Darbinieku darbā pieņemšana
- Viņu paturēšana organizācijā
- Darbinieku optimāla izmantošana
- Darba efektivitātes uzlabošana
- Atbrīvošanās no darbiniekiem, ja nepieciešams.

Uzdodamie jautājumi

Jautājumi uz kuriem vadītājam jāmeklē atbildes plānojot cilvēkresursus:

- Cik daudz cilvēku ir nepieciešams?
- Kādas prasmes un zināšanas būs nepieciešamas nākotnē?
- Vai esošais personāls var apmierināt šīs vajadzības?
- Vai ir nepieciešama papildus apmācība?
- Vai ir nepieciešams pieņemt darbā jaunus cilvēkus?
- Kad šie cilvēki būs vajadzīgi?
- Kad būtu jāsāk apmācība vai jaunu cilvēku pieņemšana darbā?
- Ja būtu jāsamazina darbinieku skaits, kā vislabāk to izdarīt?
- Kā sasniegt nepieciešamo efektivitāti un elastīgumu cilvēkresursu izmantošanā?

Svarīgākie plānošanas aspekti

- Sistemātiskums, lai process nebūtu nejaušs
- Nepārtrauktība, lai laikus reaģētu uz ārējiem faktoriem, pārmaiņu procesiem un jauniem mērķiem
- Ilgtermiņa plānošana, lai cilvēkresursu plānošana atbilstu organizācijas izstrādātajai stratēģijai noteiktam laika periodam
- Integrācija, lai personāla plānošanas process iekļautos gan uzņēmuma kopējā, gan atsevišķu struktūru plānā, tiktu ņemta vērā mijiedarbība ar citiem biznesa procesiem uzņēmumā
- Kvalitāte un kvantitāte, proti, cilvēkresursu vajadzību noteikšana abās izteiksmēs;
- Atbilstība resursiem, lai darba spēka izmaksas būtu sabalansētas ar iespējām, ko organizācija var atļauties tagad un nākotnē

Personāla plānošanas uzdevumi

- Organizācijai nepieciešamā skaita un kvalitātes noteikšana (nepieciešamais skaits, kvalifikācija u.tml.);
- Personāla izmaksu plānošana (algas, sociālās sfēras pakalpojumi u.tml.);
- Personāla meklēšanas plānošana (personāla nodrošināšanas soļu noteikšana);
- Personāla iesaistes un izmantošanas plānošana (darbinieku pienākumu saistīšana laikā un vietā);
- personāla attīstības plānošana (darbinieku kvalifikācija un prasības nākotnē).

Personāla plāna sastādīšanas process

- Darba spēka pieprasījuma attiecības pret biznesa mērķiem prognozēšana
- Darbspēka piedāvājuma novērtēšana (vai ir iespējams apmierināt uzņēmuma prasības — varbūt ir mums nepieciešamo cilvēku deficīts)
- Piedāvājuma saskaņošana ar prognozēto pieprasījumu.

Cilvēkresursu vadīšana

Vai pilnībā izmantojam visus iespējamus resursus lieliska rezultāta sasniegšanai?

Cilvēkresursu vadīšana

Cilvēkresursu vadīšana ir daudzpusīgs process un iekļauj vairākas apakšsistēmas:

- Personāla lietvedība;
- Darba apstākļi;
- Darba attiecības;
- Uzņēmuma organizatoriskā struktūra;
- Tiesiskie aspekti;
- Sociālā infrastruktūra;
- Motivēšana;
- Personāla plānošana.

Personāla lietvedība

- atlase,
- pieņemšana,
- ievadīšana darbā,
- pārvietošana,
- atbrīvošana,
- atvaļinājumi,
- personāla informēšana.

Darba apstākļi

- darba organizācijas psiholoģiskie aspekti,
- darba ergonomika,
- vides estētika,
- darba drošība un aizsardzība,
- vides aizsardzība.

Darba attiecības

- darbinieku un grupu attiecību izpēte,
- vadītāju un darbinieku attiecību analīze,
- darbinieku apmierinātība un vērtējums,
- konfliktu un stresu veidojošo faktoru analīze,
- darba kultūra,
- ētikas normas.

Uzņēmuma organizatoriskā struktūra

- esošās struktūras izpēte,
- darbinieku un struktūrvienību savstarpējā saistība un informācijas sakaru izveide.

Tiesiskie aspekti

- organizācijas normatīvie akti,
- darbinieku tiesiskā izglītošana,
- organizācijas darbības tiesiskais pamats.

Sociālā infrastruktūra

- veselības aprūpe un apdrošināšana,
- kultūra,
- sports,
- ārpusdarba iestādes.

Motivēšana

- darba apmaksas morālā un materiālā stimulēšana,
- līdzdalība organizācijas pārvaldē,
- karjeras iespējas,
- Izglītošana.

Personāla plānošana

- personāla vadības stratēģijas analīze,
- plānošana,
- darba tirgus izpēte,
- apmācības,
- rezervju veidošana,
- novērtēšana.

Cilvēkresursu attīstības koncepcija – valsts vadlīnijas un saderība ar Lean vadības sistēmu

21.gs. tirgū pieprasītākā prasme

TOP10 PRASMES



Skatamies infografiku:

https://www.mk.gov.lv/sites/default/files/komunikacijas_files/cilvekresursi.pdf

Lean sistēma iesaista cilvēkus – absolūta vērtība Toyotas mājā



Paldies!

