

Finansē
Eiropas Savienība



2027
Nacionālais
attīstības plāns



ADMINISTRATĪVĀS
KAPACITĀTES
CEĻA KARTE
2021-2027

Pašvaldību aptaujas rezultātu kopsavilkums

Pakalpojuma “Vadlīniju izstrāde pašvaldībām
cilvēkresursu pārvaldības jautājumos” ietvaros

Aptaujas periods: 09.02.2014 - 17.02.2024

Aptaujas veicējs: SIA “O.D.A.”

O.D.A. pieredze

Pieredze personāla vadības un organizāciju attīstības tēmās

- Kompetenču modeļi (valsts pārvaldes vajadzībām- augstākā līmeņa vadītājiem, vidējā līmeņa vadītājiem, ES fondu vadības un kontroles sistēmā nodarbinātajiem, iepirkumu speciālistiem, klientu apkalpošanas speciālistiem, iekšējiem auditoriem)
- Kompetenču novērtēšana un attīstība (piemēram, valsts pārvaldes augstākā līmeņa vadītāju kompetenču novērtēšana 2 kārtās, 2016 – 2019)
- Atbalsta risinājumi pārmaiņu vadībā, personāla vadības procesu veidošana un analīze

Mācību programmu un metodisko līdzekļu izstrāde

- Cilvēkresursu attīstības plānošanas matricas metodika un tās izmantošanas vadlīnijas (VAS pasūtījums)
- Kvalitātes vadības modulis un pašnovērtējuma metodika pašvaldību sociālajiem dienestiem (LM)
- Pierādījumos balstītas pārmaiņu vadības programmas izstrāde (Valsts kanceleja)
- Metodiskais līdzeklis augstākā līmeņa vadītājiem "Ilgtspējīga kompetenču attīstība: Kā sasniegt noturīgus rezultātus vadītāju un iestāžu attīstībā" (Valsts kanceleja)

Tirgū kopš 2004. gada. Klienti: publiskā un privātā sektora organizācijas un uzņēmumi



35 min.

Vidējais laiks anketas
aizpildīšanai

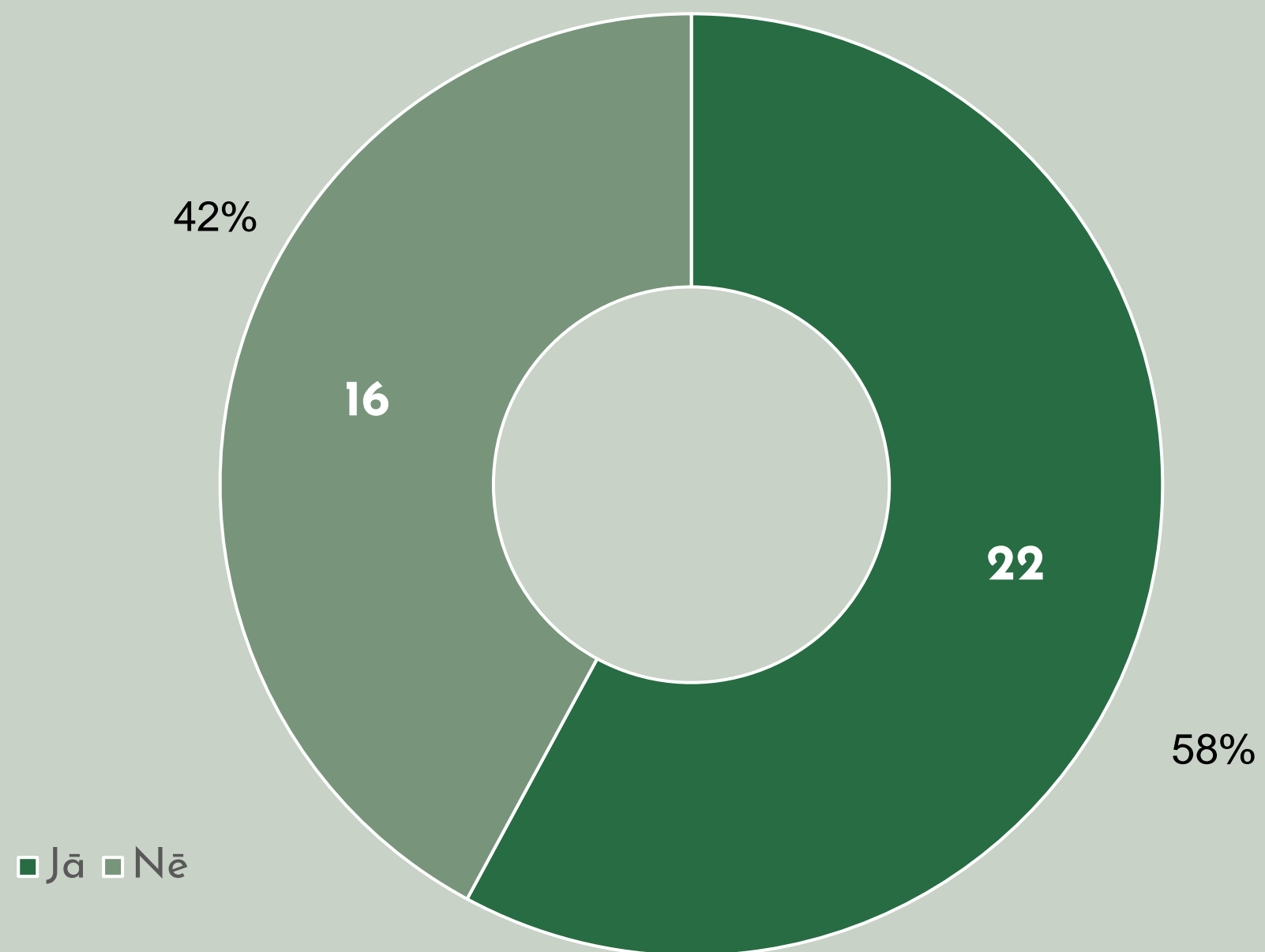


38 (90% no visām pašvaldībām)

Aptaujas dalībnieki



Vai pašvaldībā ir atsevišķa personāla vadības struktūrvienība?





Nodarbināto skaits personāla vadības struktūrvienībā

4

Mediāna

51 (140)

Lielākais skaits

2

Mazākais skaits



Nodarbināto, kuru pienākumos ietilpst personāla vadības jautājumi, skaits pašvaldībās, kurās nav personāla vadības struktūrvienības

11

Vidējais skaits

55

Lielākais skaits

1

Mazākais skaits



Kopējais darbinieku skaits pašvaldībā, ko apkalpo personāla vadības funkcija

895

Vidējais skaits

7000

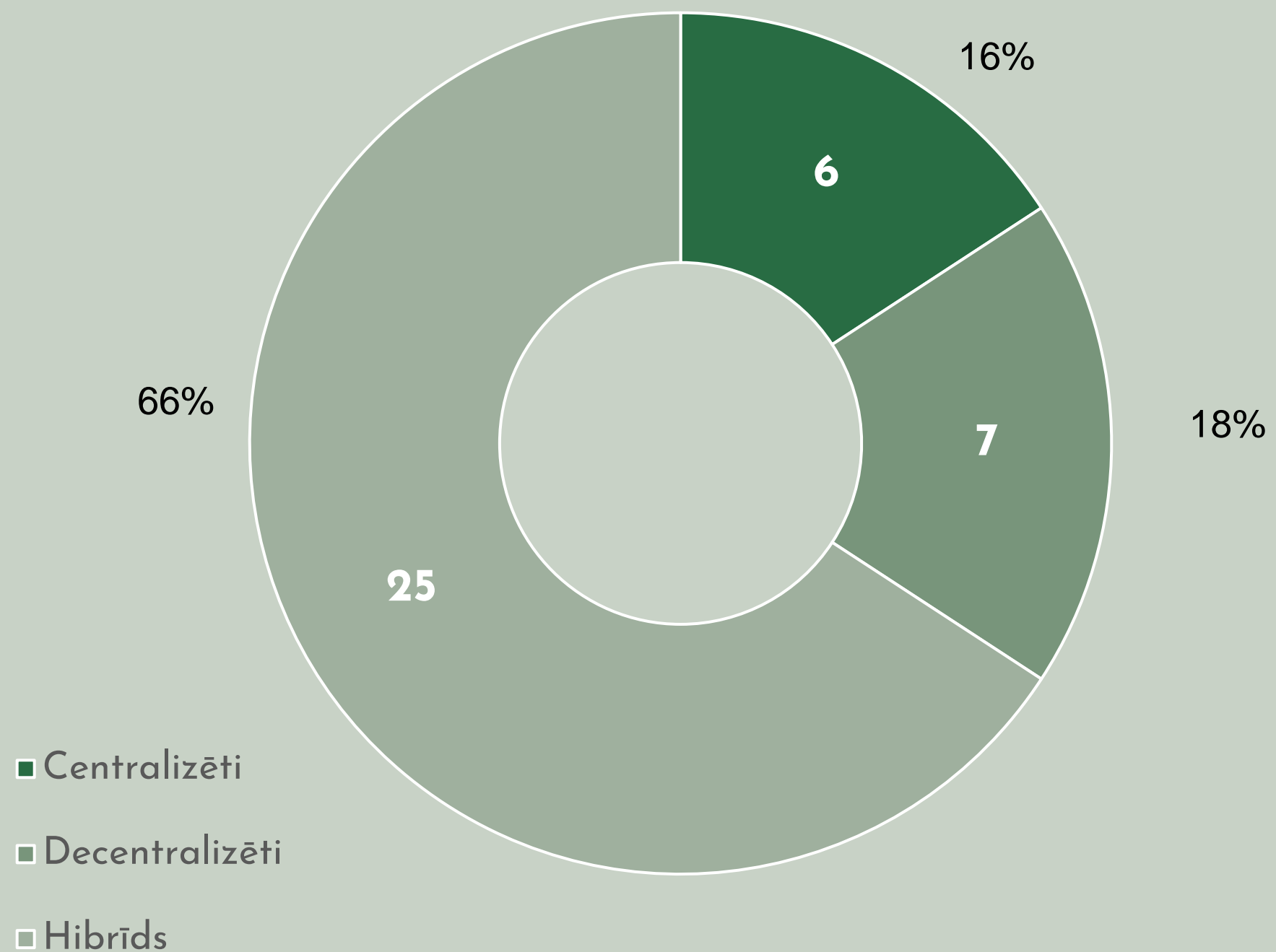
Lielākais skaits

25(4)

Mazākais skaits



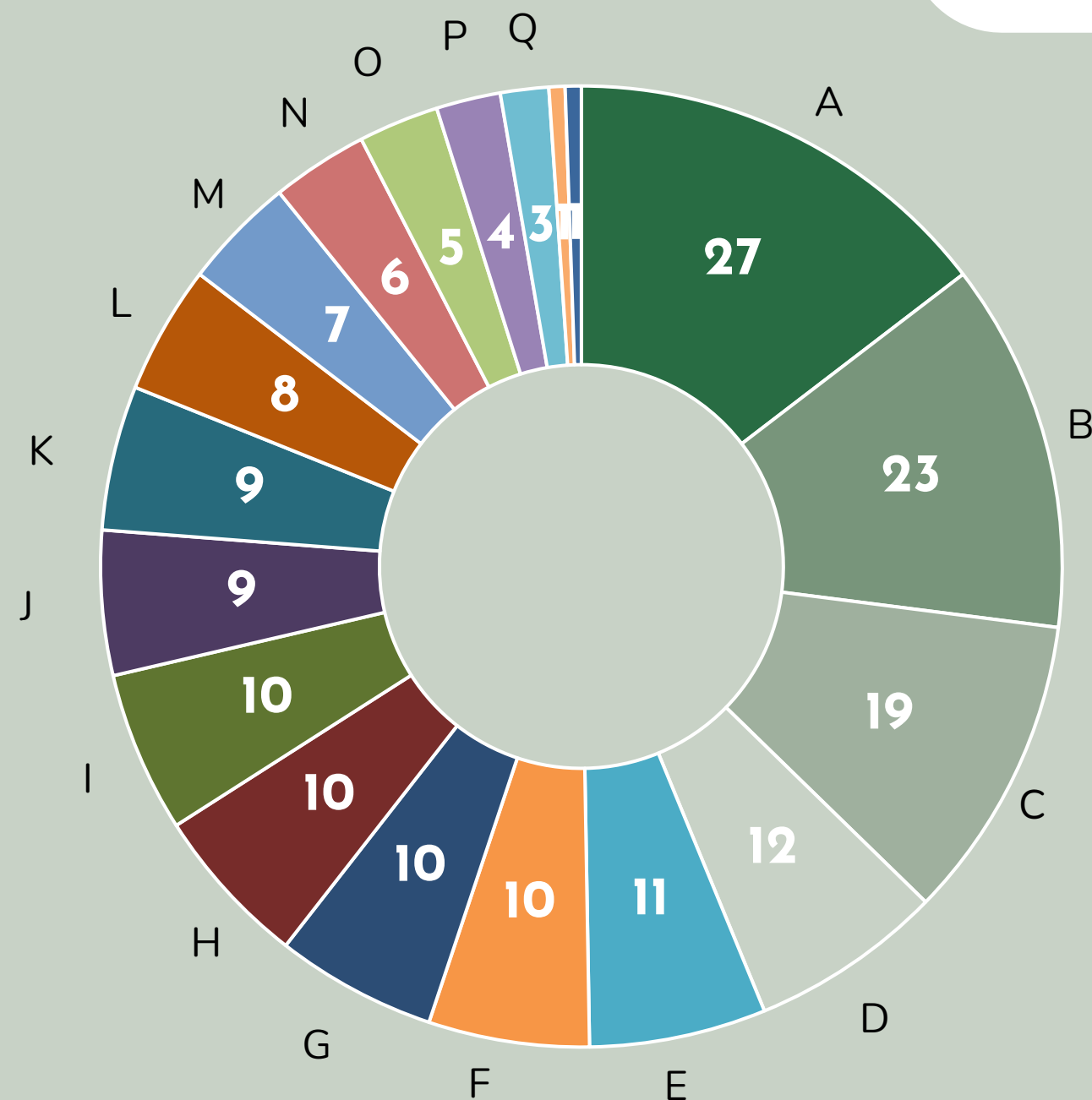
Personāla vadības funkcijas organizācija pašvaldībās



Pašvaldībām aktuālākās tēmas Cilvēkresursu pārvaldības vadlīnijās



- A. Personāla plānošana (slodžu novērtēšana), vajadzību analīze (27)
- B. Darba snieguma vērtēšana (23)
- C. Personāla politika, tās mērķi un principi (19)
- D. Personāla vadības funkcijas efektivitātes uzlabošana, izmantojot digitālos risinājumus (12)
- E. Cilvēkresursu stratēģija, tās mērķi un principi (11)
- F. Darbinieku labbūtība (10)
- G. Darbinieku motivēšana (10)
- H. Funkciju centralizācijas/ decentralizācijas priekšrocības un ierobežojumi (10)
- I. Personāla attīstības plānošana (10)
- J. Kompetences, to vērtēšana (9)
- K. Pārmaiņu vadība, iesaistīto pušu sadarbība (9)
- L. Personāla atlase, tās specifika pašvaldību iestādēs (8)
- M. Iestādes vadītāja un personāla vadības speciālista loma personāla vadības procesu īstenošanā (7)
- N. Jaunā darbinieka ievadīšana (onboarding) (6)
- O. Organizācijas vērtības (5)
- P. Darba laiks un darba organizācija (4)
- Q. Organizācijas kultūras veidošana (3)
- R. Darba devēja tēls, tā nozīme personāla vadībā/ personāla vadības procesu organizēšanā (1)
- S. Darbinieka pieredzes veidošana (1)



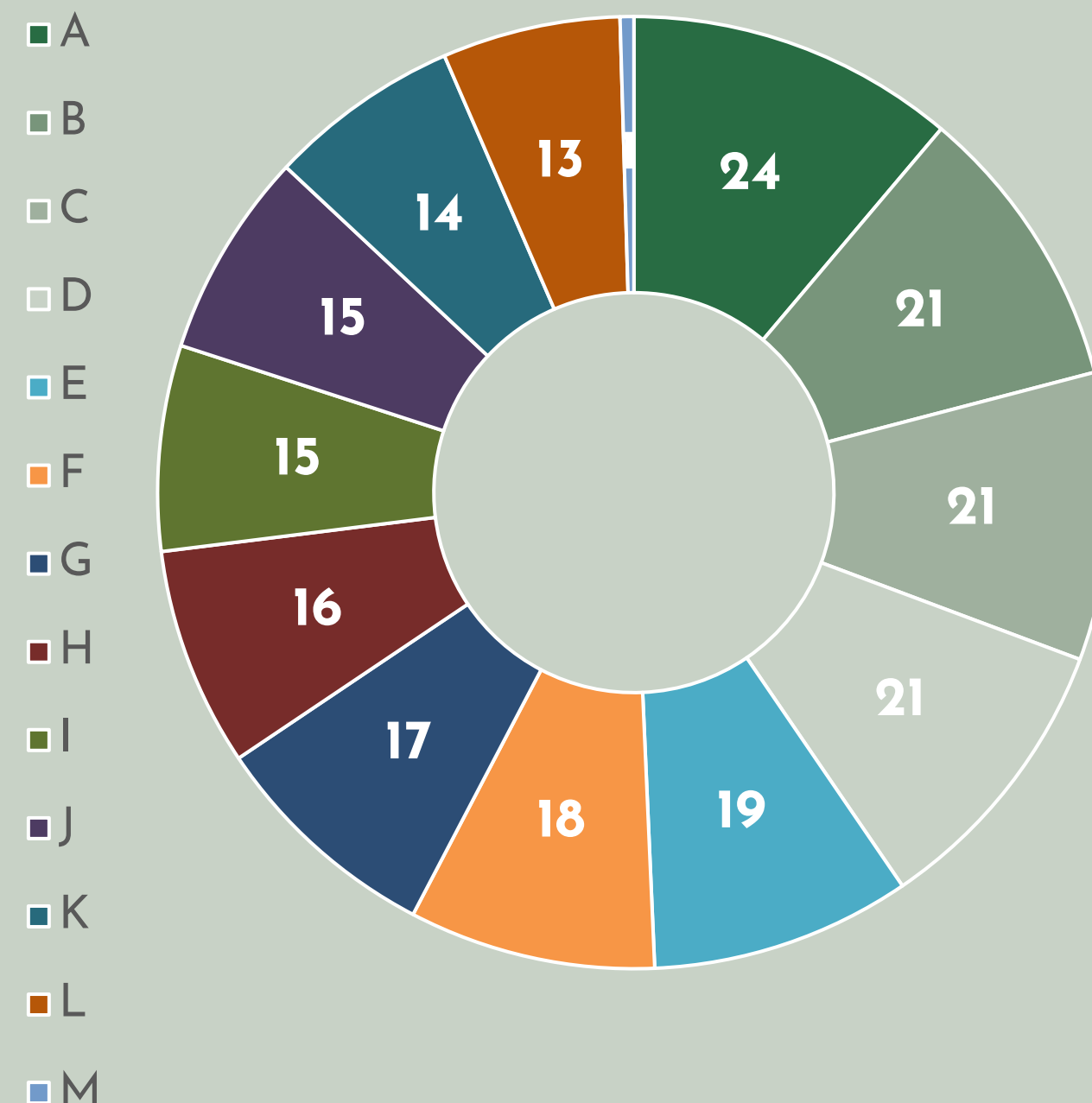
Nav nosauktas:

- *Sadarbība ar darbinieku pārstāvjiem un to organizācijām;*
- *Darbinieka noslēdzošās darba nedēļas (offboarding) organizēšana*

Lielākie personāla vadības izaicinājumi pašvaldībās



- A. Risinājumi cilvēkresursu piesaistei darbam pašvaldībā (t.sk, cilvēkresursu pieejamība pašvaldībā, attālināta darba iespējas u.tml.) (24)
- B. Darbinieku pārslodze (21)
- C. Konkurētspējas ar privāto sektoru nodrošināšana (21)
- D. Pārmaiņu vadība (piemēram, administratīvi teritoriālās reformas radīto pārmaiņu ieviešana u.tml.) (21)
- E. Izpildvaras sadarbība ar lēmējvaru – lēmumu pieņemšanas izaicinājumi (19)
- F. Darbinieku saliedēšanas un labbūtības pasākumu organizēšana budžeta ierobežojumu apstākļos (18)
- G. Darbinieku noturēšana (t.sk., darbinieku aizplūšana uz citām pilsētām un novadiem u.tml.) (17)
- H. Vadītāju prasmes personāla vadībā (16)
- I. Pašvaldības kā pievilcīga darba devēja tēla veidošana (15)
- J. Darbinieku motivēšana un iesaiste mērķu un uzdevumu izpildei (15)
- K. Darbinieku kompetenču attīstība (14)
- L. Cits: Budžets (1)



Novērtējiet, cik attīstīta ir katra personāla vadības prakse Jūsu pašvaldībā

Vērtēšanas skala 1-5 (1 - vispār nav attīstīta, 5 - ļoti labi attīstīta)



Personāla atlase	3,82
Darba laika un darba organizācijas vadība	3,63
Darba snieguma vērtēšana	3,58
Darbinieka pieredzes veidošana	3,39
Personāla vadības funkcijas efektivitātes uzlabošana, izmantojot digitālos risinājumus;	3,34
Jaunā darbinieka ievadīšana (<i>onboarding</i>)	3,34
Darba devēja tēla veidošana	3,29
Optimālas personālas funkcijas organizācijas veidošana (funkciju centralizācija/ decentralizācija)	3,26
Darbinieku labbūtības veidošana	3,18
Kompetenču noteikšana, to vērtēšana	3,16
Skaidrs un piemērots lomu sadalījums starp pašvaldības vadību un personāla speciālistu cilvēkresursu vadības procesu īstenošanā	3,16

Sadarbība ar darbinieku pārstāvjiem un to organizācijām	3,13
Personāla plānošana (slodžu novērtēšana), vajadzību analīze	3
Darbinieku motivēšana	3
Darba attiecību noslēgšana/ darbinieka pēdējā darba nedēļa (<i>offboarding</i>)	3
Organizācijas kultūras veidošana	2,95
Pārmaiņu vadība, iesaistīto pušu sadarbība;	2,89
Organizācijas vērtības, to iedzīvināšana	2,87
Personāla attīstības plānošana	2,79
Personāla politikas izstrāde un iedzīvināšana	2,68
Cilvēkresursu stratēģijas izstrāde un iedzīvināšana	2,45

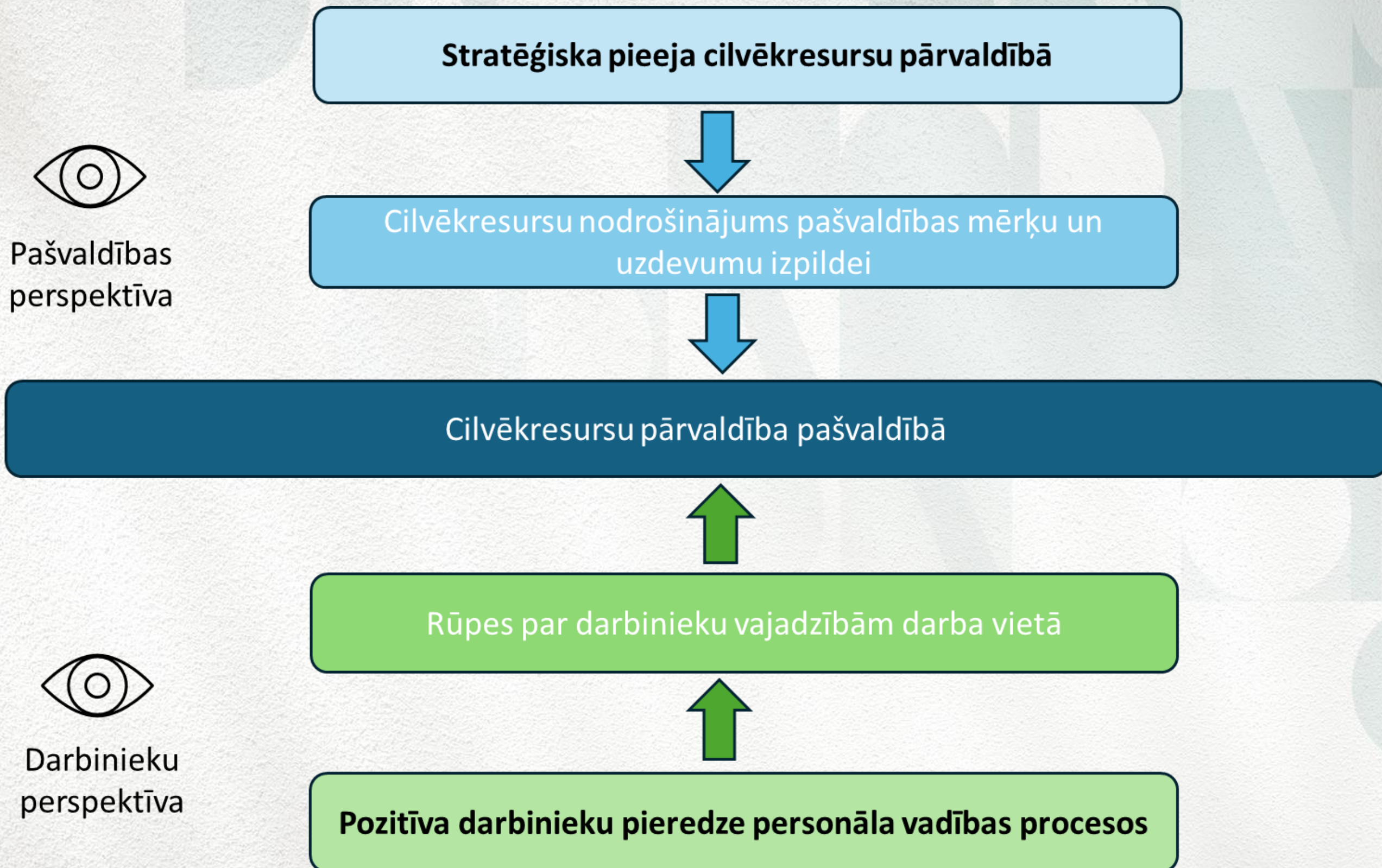


Top3 aktuālākās tēmas pašvaldībās



Tēmas -izaicinājumi pašvaldībās

Vadlīniju satura struktūra



Plānotais vadlīniju saturs

Stratēģiska pieeja cilvēkresursu pārvaldībā

Personāla vadības funkcijas veidošana un attīstība

Personāla politika

Personāla stratēģija

Darba devēja tēla veidošana

Organizācijas kultūra un vērtības

Kompetenču pieeja personāla vadībā

Personāla plānošana

Pārmaiņu vadība

Pašvaldības perspektīva

Pozitīva darbinieku pieredze personāla vadības procesos

Personāla atlase

Darbinieka uzņemšana/ integrācija

Darba laiks un tā organizācija

Motivēšana un iesaiste

Labbūtības vadība

Darba snieguma vadība un vērtēšana

Darbinieku attīstība

Sadarbība ar darbinieku pārstāvjiem un organizācijām

Darba tiesisko attiecību izbeigšana

Darbinieku perspektīva

Vadlīniju izstrādes posmi un termiņi

Priekšizpēte

2024. gada 10. marts

Vadlīniju pirmā
redakcija

2024. gada 10. jūnijs

Gala redakcija

2024. gada 10.
augusts