

# CILVĒKRESURSU VADĪBAS

ELEMENTI VĒRSTI UZ PAŠVALDĪBU MĒRĶU (REZULTĀTU) SASNIEGŠANU, KVALITATĪVU FUNKCIJU IZPILDI

## 1 CILVĒKRESURSU STRATĒGIJA

## 2 PERSONĀLA PROFESIONĀLĀ PILNVEIDE (MĀCĪBAS)

## 3 REZULTĀTU VADĪBA

## 4 PERSONĀLA PLĀNOŠANA UN ATLASE, IEVADĪŠANA DARBĀ

## 5 ATLĪDZĪBA UN DARBA VIDE

## 6 PERSONĀLA VADĪBAS FUNKCIJA

REVĪZIJAS FOKUSĀ

# 4 CILVĒKRESURSU PLĀNOŠANA

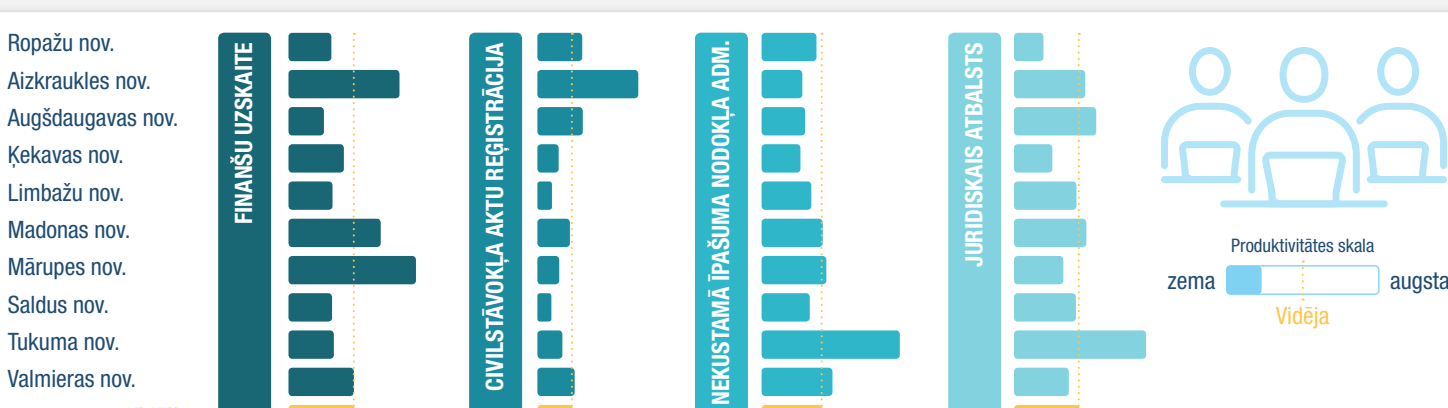
NODROŠINA REZULTĀTA SASNIEGŠANAI NEPIECIEŠAMOS CILVĒKRESURSU

Vai pašvaldībās cilvēkresursu nodrošināšanā atbilstoši izvēlētajai cilvēkresursu plānošanas metodei ir pamats ņemt vērā produktīvāko sniegumu?

JĀ

Darbu veikšanai nepieciešamo cilvēkresursu noteikšanu ir pamats balstīt uz produktivitātes mērījumiem

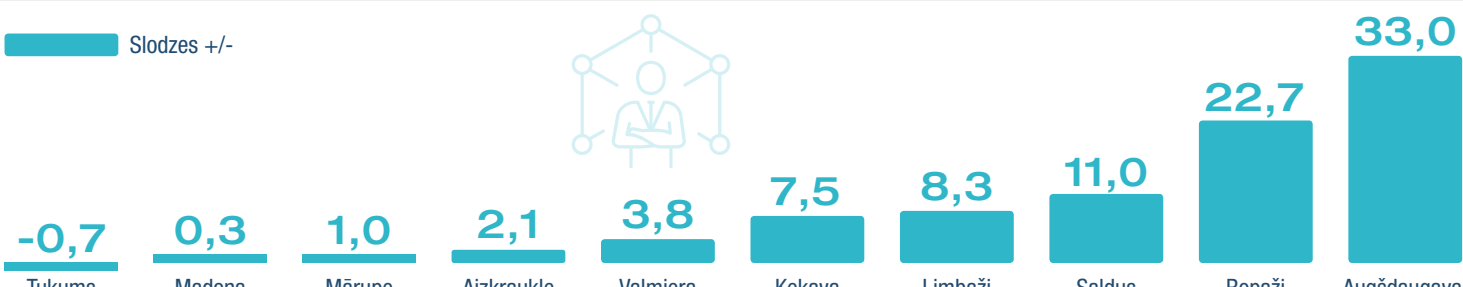
PRODUKTIVITĀTES ATŠKIRĪBAS STARP 10 PAŠVALDĪBĀM (4 FUNKCIJAS)



**!** Darbu veikšanai nepieciešamo cilvēkresursu noteikšanu balstot uz produktivitātes mērījumiem, pašvaldības var gūt būtisku resursu ietaupījumu

**89** darbinieku slodzes = izdevumi bruto darba samaksai **1,33** milj. eiro gadā

PAŠVALDĪBĀS PLĀNOTO SLODŽU PĀRSNIEGUMS VAI IZTRŪKUMS (4 FUNKCIJĀS KOPĀ)



## 3 NODROŠINA DARBINIEKU MĒRĶTIECĪGU VIRZĪBU UZ REZULTĀTA SASNIEGŠANU

Vai ir skaidrs

Pašvaldības sasniedzamais mērķis?

Institūcijas sasniedzamais mērķis?

Darbinieka individuāli sasniedzamais mērķis?



Ja nav skaidrs, tad, vai sasniedz...

**!** Pašvaldību institūcijām un darbiniekiem nebija noteikti mērķi vai no tiem nebija saprotams, kas ir jādara un kādam jābūt gala rezultātam

## 5 EFEKTIVITĀTI RAKSTURO ARĪ ATLĪDZĪBAS MAINĪGĀS DAĻAS SASAISTE AR REZULTĀTA SASNIEGŠANU

Vai

Darbinieki tiek nosūtīti individuāli sasniedzamie mērķi, tie atbilst SMART principam?

Regulāri tiek novērtēta darbinieku mērķu sasniegšana?

Ņemot vērā darbinieka ieguldījumu mērķu sasniegšanā, izmaksā prēmiju, naudas balvu, piemaksu par personisko darba ieguldījumu un darba kvalitāti?

NĒ

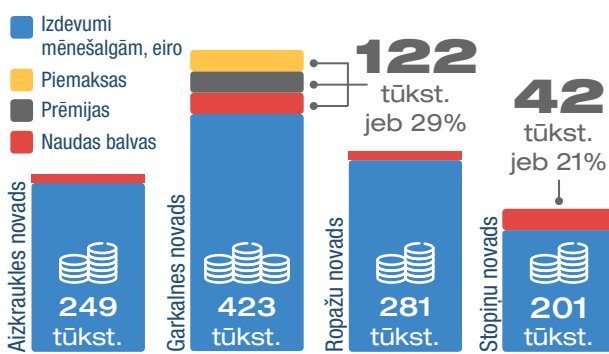
JĀ

Pašvaldībās darbiniekiem netika noteikti individuāli sasniedzamie mērķi, bet Ropažu novada pašvaldības darbinieku individuāli sasniedzamie mērķi 2022. gadam neatbilda SMART principam (kopskaitā 59 no 83) – tie nav specifiski (konkrēti) un izmērāmi



tad kāpēc izmaksā...

PRĒMIJU, NAUDAS BALVU UN PIEMAKSU PAR PERSONISKO DARBA IEGULDĪJUMU UN DARBA KVALITĀTI (EIRO) APJOMS 2021. GADĀ CENTRĀLAJĀ ADMINISTRĀCIJĀ



Revīzijā ir konstatēta arī Atlīdzības likumam neatbilstoša speciālo piemaksu, citu vispārējo piemaksu un atļaišanas pabalstu

piešķiršana **74 731** eiro apmērā



## 2 PROFESIONĀLĀ PILNVEIDE (MĀCĪBAS)

NODROŠINA DARBINIEKA SNIEGUMA UZLABOŠANOS TUR, KUR TAS NEPIECIEŠAMS, LAI SASNIEGTU REZULTĀTU

Vai

Pašvaldībai ir informācija par to, kas darbiniekiem jāuzlabo?

Darbinieki tiek nosūtīti uz nepieciešamajām mācībām?

Darbinieki nodrošina savu individuālo mērķu sasniegšanu?

NĒ

**!** Pašvaldībām nav informācija par to, kas darbiniekiem ir jāuzlabo, kā arī lielākā daļa darbinieku netiek sūtīti uz mācībām (648 no 747 izlasē iekļautajiem). Rezultāts – netiek sekmēta funkciju kvalitatīva izpilde



Latvijas Republikas Valsts kontrole

ATBILDĪGUMS

SADARBĪBA

ATTĪSTĪBA