



SABIEDRISKO
PAKALPOJUMU
REGULĒŠANAS
KOMISIJA

Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijas cilvēkresursu attīstības stratēģija 2022.–2026.gadam

Rīga 2022

SATURS

IEVADS.....	3
Cilvēkresursu vadības mērķis	3
Plānošana un datu analīze	4
Atlase.....	5
Iekļaušanās organizācijā.....	5
Cilvēkresursu attīstība	5
Darba snieguma vadība.....	6
Kompetenču un prasmju attīstība	6
Atlīdzība.....	7
Darba vide, labbūtība un iesaiste	7

IEVADS

Sabiedrisko pakalpojumu regulēšanas komisijas (turpmāk – Regulators) cilvēkresursu attīstības stratēģijas (turpmāk – stratēģija) mērķis ir īstenot vienotu, mūsdienīgu un efektīvu cilvēkresursu vadības stratēģiju Regulatorā, kas sekmē Regulatora darbības efektivitāti un veicina viena no Regulatora darbības stratēģijā 2022.–2026.gadam stratēģiskajiem mērķiem – atbildīga un mērķtiecīga regulēšanas prakse, kā arī rīcības plānā un darbinieka individuālās kvalifikācijas un kompetenču novērtējuma ikgadējā anketā noteikto mērķu un uzdevumu sasniegšanu. Stratēģija ir balstīta uz Regulatora vērtībām, organizācijas kultūru, to atbalsta un iespējo mūsdienīgi pārvaldes, cilvēkresursu vadības un digitālo rīku risinājumi.

Regulatora uzdevums ir ne vien uzraudzīt dažādas nozares, bet arī nodrošināt Regulatora kopējo mērķu sasniegšanu. Lai to paveiktu, ir jāattīsta darbinieku prasmes un kompetences, kas ir viens no priekšnosacījumiem inovatīvu ideju un pārmaiņu vadības īstenošanai.

Lai realizētu stratēģijā izvirzīto mērķu īstenošanu, ir nepieciešama efektīva un saprotama organizācijas struktūra, visu līmeņu vadītāju atbalsts, iesaiste un resursi aktivitāšu īstenošanai, kā arī būtiska loma ir tam, ka strādājam saskaņā ar Regulatora atklātajām vērtībām.

Cilvēkresursu vadības mērķis

Veicināt darbiniekus uzrādīt labāko darba sniegumu, kas balstīts uz organizācijas vērtībām, darbinieku prasmēm un Regulatora noteiktajām kompetencēm. Atbilstošu un augsti pašmotivētu darbinieku piesaiste, vadīšana un attīstīšana.

Stratēģijas izstrādes gaitā tika izpētīta esošā situācija, veicot SVID analīzi visiem cilvēkresursu vadības procesiem, un noteiktie riski (vājās puses, iespējas, draudi) ir iestrādāti stratēģijas realizācijas virzienos. Stratēģijā ir integrētas Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (OECD) un Korporatīvās ilgtspējas un atbildības institūta rekomendācijas darbības pilnveidei, ieteikumi darbinieku aptaujās, vadītāju 360 grādu novērtēšanas sarunās un cilvēkresursu vadības tendencēs.

Stratēģijā ir izdalīts katrs cilvēkresursu vadības process, definēts tā mērķis un noteikti galvenie uzdevumi 2022.–2026.gadam. Katra gada prioritārie virzieni un uzdevumi tiks noteikti atsevišķā pasākumu plānā. Vienu reizi gadā ir plānots atskatīties uz stratēģijā noteikto un nepieciešamības gadījumā to pārskatīt.

Stiprās puses	Vājās puses
<ul style="list-style-type: none">• Iekšēji nodrošināts atlases process.• Pielāgots interviju process gan klātienē, gan attālināti.• Dažādu atlases metožu izmantošana.• Publicēta informācija par jauno kolēģi.	<ul style="list-style-type: none">• Darba devēja tēla atpazīstamība.• Atlīdzība & labumu grozs.• Resursu un vēlmes trūkums sadarboties ar studentiem.• Informācijas pārbagātība.

<ul style="list-style-type: none"> • Cilvēkresursu attīstības un pārvaldības nodaļas iesaiste, lai ievadītu jauno darbinieku darbā. • Regnests – pamatinformācijas iegūšanas rīks. • Mācības balstītas uz kompetenču pilnveidi un darbinieku izglītošanu. • Iespēja strādāt gan attālināti, gan klātienē. • Tehniskais nodrošinājums. • Iekšējie pasākumi. • Ilgtspējas attīstība. 	<ul style="list-style-type: none"> • Darba resursu trūkums struktūrvienībās, lai nodrošinātu kvalitatīvu jaunā darbinieka ievadīšanu darbā. • Darbinieku iesaistes trūkums. • Nepietiekama atgriezeniskā saite. • Darbinieku noslodze. • Abpusēja sadarbība: vadība-struktūrvienības. • Novecojis birojs. • Novērtēšana tikai kā labumu rīks. • Nav iedzīvinātas Regulatora vērtības.
Iespējas	Draudi
<ul style="list-style-type: none"> • Dalība universitāšu un citu organizāciju rīkotos pasākumos. • Nodrošinātas prakses vietas. • Darba ņēmēju interese par darbu attālināti. • Starptautiskas mācības, pieredzes apmaiņas pasākumi un darba grupas. • Koprades telpas un mūsdienīgāks aprīkojums Regulatora telpās. • Dažādu jomu ekspertu piesaiste. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jaunu cilvēku ambīcijas. • Ierobežots darba tirgus (IT, nozares). • Kandidāts atsaka (kad ir atzīts par atbilstošu). • Darba samaksas neatbilstība salīdzinājumā ar darba tirgu. • Ģeopolitiskā situācija un citi notikumi pasaulē. • Arodslimību risks. • Ārējās informācijas apjoms un viltus ziņas.

PLĀNOŠANA UN DATU ANALĪZE

Mērķis – nodrošināt datus balstītu lēmumu pieņemšanu cilvēkresursu pārvaldības un attīstības jomā.

Galvenie uzdevumi:

- balstīt Regulatora struktūru uz funkciju, lomu un darba satura sadalījumu;
- plānot budžetu (atlīdzība, profesionālās attīstības pasākumi, darba vide u.c.);
- identificēt, pārņemt un ieviest labākās prakses.

ATLASE

Mērķis – veidot elastīgu atlases procesu, kas Regulatora tēlu veido atpazīstamu, atvērtu, kompetentu, ar kandidātu vēlmi atgriezties, piesaistot profesionālus, zinošus un Regulatora vērtībām atbilstošus kandidātus, veicinot darbinieku izaugsmi.

Lai sasniegtu izvirzīto mērķi un pilnveidotu SVID analīzē minēto, ir jāveic aktivitātes un pasākumi, kas veicina darba devēja tēla atpazīstamību gan kandidātos, gan sabiedrībā kopumā un rada pozitīvu izpratni un ieinteresētību par darba saturu.

Galvenie uzdevumi:

- veidot atpazīstamu darba devēja tēlu sadarbībā ar sabiedrisko attiecību jomas ekspertiem;
- veidot vakantajam amatam un iestādes vērtībām atbilstošu darbinieka profilu;
- izstrādāt atlases stratēģiju dažādām darbinieku grupām (eksperti, vadītāji);
- izstrādāt interaktīvus, uzrunājošus darba sludinājumus sadarbībā ar sabiedrisko attiecību jomas ekspertiem;
- apzināt un uzrunāt potenciālo pretendentu (*headhunting*);
- pilnveidot komunikāciju ar pretendentu visā atlases procesā;
- reti pieejamu kompetenču gadījumos alternatīvu nodarbinātības veidu izvēle, ārpakalpojums;
- sadarboties ar mācību iestādēm, piedalīties Karjeras dienās, Ēnu dienās u.c.;
- organizēt prakses iespējas studentiem ar iespēju labākajiem piedāvāt darba iespējas.

IEKĻAUŠANĀS ORGNIZĀCIJĀ

Mērķis – nodrošināt, ka jaunais Regulatora darbinieks tiek ievadīts amatā, sniegtas nepieciešamās zināšanas, prasmes un rīcības, lai īsā laika periodā jaunais darbinieks iekļaujas organizācijā un uzrāda darba sniegumu.

Lai sasniegtu izvirzīto mērķi un pilnveidotu SVID analīzē minēto, ir jāveic aktivitātes un pasākumi, kas veicina darbinieka iekļaušanos Regulatora komandā.

Galvenie uzdevumi:

- sniegt mentora atbalstu jaunajam darbiniekam adaptācijas procesā;
- izklāstīt mentora funkcijas;
- izstrādāt jaunā darbinieka adaptācijas plānu;
- iegūt atgriezenisko saiti adaptācijas procesā no iesaistītajām pusēm (vadītājs, darbinieks, mentors, kolēģi).

CILVĒKRESURSU ATTĪSTĪBA

Cilvēkresursu attīstība sastāv no vairākiem elementiem:

- darba snieguma vadība;
- kompetenču un prasmju attīstība;

- karjeras plānošana un attīstība;
- atgriezeniskās saites kultūras veidošana;
- mērķu un sasniedzamā rezultāta noteikšana.

Darba snieguma vadība

Mērķis – sistemātisks process, kurā tiek izvērtēts darbinieka sniegums noteiktā laika periodā un sniegta atgriezeniskā saite.

Galvenie uzdevumi:

- noteikt mērķi atbilstoši organizācijas vidējā termiņa stratēģijai, rīcības plānam un prioritātēm;
- analizēt darba izpildes sniegumu un sniegt atgriezenisko saiti;
- katru gadu apkopot un novērtēt darba izpildes sniegumu;
- uzlabot komunikāciju un sadarbību starp vadītāju un darbinieku;
- izveidot vienotu darba snieguma platformu;
- vadītāju 360 grādu novērtēšana un progresa mērīšana reizi divos gados;
- ieviest dažādus apbalvojumus.

Kompetenču un prasmju attīstība

Mērķis – procesi un pasākumi, kuru ietvaros tiek identificētas amata kompetences. Regulāri tiek veikta Regulatora darbinieku kompetenču novērtēšana un veicināta darbinieku prasmju attīstība ar dažādiem attīstības pasākumiem.

Galvenie uzdevumi:

- identificēt nākotnes kompetences;
- novērtēt kompetences;
- noteikt atslēgas darbiniekus un darbinieku potenciālu;
- noteikt individuālās un profesionālās attīstības vajadzības;
- īstenot mācību plānu;
- apzināt un ieviest jaunākās mācību formas un metodes;
- veidot vadītāju attīstības plānu;
- attīstības iespējas ārvalstīs.

Karjeras plānošana un attīstība

Mērķis – procesi un pasākumi, kas veicina darbinieku izaugsmi gan horizontāli, gan vertikāli. Sekmē katra darbinieka stipro un pilnveidojamo pušu un talantu identificēšanu un attīstīšanu, kā arī katrs darbinieks ar savu interesi un iniciatīvu veicina savas karjeras attīstību.

Galvenie uzdevumi:

- vertikālā un horizontālā mobilitāte;
- attīstīt mentorus;
- plānot, nodrošināt pēctecību;
- analizēt darbinieku mainību.

ATLĪDZĪBA

Mērķis – procesi un procedūras, kas nodrošina taisnīgu ar līdzvērtīgiem nosacījumiem darba tirgum konkurētspējīgu un saprotamu darba samaksu atbilstoši darbinieku ieguldījumam un sasniegtajiem rezultātiem.

Galvenie uzdevumi:

- pilnveidot atalgojuma sistēmu;
- piedalīties neatkarīgu organizāciju pētījumos par atalgojuma tendencēm darba tirgū reizi divos gados;
- pārvērtēt amatus vismaz reizi trijos gados.

DARBA VIDĒ, LABBŪTĪBA UN IESAISTE

Mērķis – aktivitātes un pasākumi, kas veicina un nodrošina veselīgas darba vides veidošanu un uzturēšanu un darbinieku iesaisti.

Galvenie uzdevumi:

- nodrošināt atbilstošu tehnisko nodrošinājumu hibrīddarba modelim;
- nodrošināt attālinātā darba kritērijus;
- vecināt un attīstīt dažādības vadību;
- veikt veselības veicināšanas, preventīvos un profilaktiskos pasākumus;
- veidot vides un organizācijas kultūru atbilstoši Regulatora misijai, vīzijai un vērtībām;
- noteikt darba slodžu kritērijus.