

Eiropas Sociālā fonda projekts Nr. 3.4.2.0/15/I/001 “Valsts pārvaldes cilvēkresursu profesionālā pilnveide labāka regulējuma izstrādē mazo un vidējo komersantu atbalsta jomā”

U.3.3. Specializētā mācību programma: “Cilvēkresursu vadība: personāla atlase”

Mācību programmas mērķis: nodrošināt valsts pārvaldes personālvadības speciālistu speciālo kompetenču paaugstināšanu un profesionālo pilnveidi personālvadības jomā personāla atlases procesa veikšanai, stiprinot personālvadības speciālistu kā stratēģisko partneru lomu, lai nodrošinātu valsts pārvaldes mērķu un darbaspēka savstarpējo sasaisti un kvalitatīvu pakalpojumu sniegšanu uzņēmējiem un sabiedrībai.

Mērķauditorija: valsts tiešās pārvaldes iestāžu personālvadības speciālisti no vairāk nekā 70 iestādēm¹, atbilstoši VAS projekta Nr.3.4.2.0/15/I/001 “Valsts pārvaldes cilvēkresursu profesionālā pilnveide labāka regulējuma izstrādē mazo un vidējo komersantu atbalsta jomā” mērķa grupai.

Mācību uzdevums: sniegt teorētiskas un praktiskas zināšanas, lai mācību dalībnieki pēc kursa spēj kvalitatīvi un efektīvi veikt personāla atlasī, apzinoties personālvadības lomu kā atsevišķas iestādes, tā arī valsts pārvaldes cilvēkresursu attīstības stratēģijā.

Mācību programmu veido 2 mācību kursi un 1 darbnīca:

- 1) Mācību kurss “Personāla plānošana, piesaiste un atlase” (18 akadēmiskās stundas),
- 2) Mācību kurss “Kompetenču pieeja atlasē, praktikums” (6 akadēmiskās stundas),
- 3) Darbnīca “Vadlīniju izstrāde” (6 akadēmiskās stundas).

1) Mācību kurss "Personāla plānošana, piesaiste un atlase"

Personāla stratēģiskā plānošana un sasaiste ar iestādes/valsts pārvaldes mērķiem

- Kā ir iespējams plānot personālu un sasaistīt ar iestādes/valsts pārvaldes mērķiem?
- Kas notiek darba tirgū: aktualitātes un prognozes;
- Amata dizainēšana un novērtēšanas kritēriju izvēle;
- Personāla piesaistes un meklēšanas metodes: kur un kā atrast kandidātus;
- Darba sludinājumu analīze: labās prakses;
- Atlases procesa efektivitātes rādītāji.

Novērtēšanas metodes, intervijas sagatavošana un vadīšana. Labās prakses piemēri Latvijas valsts pārvaldē un biznesa vidē

- Ko un kā mēs varam novērtēt;
- Sagatavošanās intervijai - ko šobrīd sagaida kandidāti;
- Dažādi interviju veidi: informatīvā intervija, uzvedības intervija, situāciju modelēšanas intervija, vērtību intervija un citas aktualitātes intervijās;

¹ [MK 2015.gada 14.jūlija noteikumu Nr.389 “Darbības programmas "Izaugsme un nodarbinātība" 3.4.2.specifiskā atbalsta mērķa "Valsts pārvaldes profesionālā pilnveide labāka tiesiskā regulējuma izstrādē mazo un vidējo komersantu atbalsta, korupcijas novēršanas un ēnu ekonomikas mazināšanas jomās" īstenošanas noteikumi" Anotācija, 10. – 11.lpp.](#)

- Kā uzdod pareizus jautājumus: jautājumu struktūra (atvērtie/ slēgtie), jautājumu mērķis (par prasmēm, kompetencēm, attieksmi, motivāciju, personības īpašībām);
- Rezultātu analīze.

Vadītāja loma personāla atlases procesā

- Kāda ir vadītāja loma personāla atlases procesā;
- Kā palīdzēt vadītājam piesaistīt īsto cilvēku;
- Darba devēja tēls un kandidātu piesaiste;
- Kandidāta atbilstība vadītāja un uzņēmuma vērtībām;
- Vadītāja loma jaunā darbinieka ievadišanas procesā.

2) Mācību kurss "Kompetenču pieeja atlasē, praktikums"

- Kas ir kompetences un kā tās noteikt;
- Kompetenču intervijas vadīšana, interpretācija un analīze;
- Situāciju simulācijas uzdevumi atlases procesā, iegūto zināšanu pielietojums.

3) Darbnīca "Vadlīniju izstrāde"

- Atlases procesa uzlabošana, tā sasaiste ar iestādes/ valsts pārvaldes mērķiem;
- Darba tirgus analīze un prognozes, darbaspēka analīze un vajadzību (kompetenču u.c.) identificēšana;
- Atlases stratēģiju izstrāde konkrētam amatam (plāns, piesaistes kanāli, prognozes, novērtēšana utt.).