



RAHANDUSMINISTEERIUM

Riigi strateegilise personaliarenduse suunad ja kokkupuuted omavalitsusega

Ülle Harak
Riigihalduse ja avaliku teenistuse osakond



TÖÖTAME
EESTI HEAKS

Riigihalduse ja avaliku teenistuse ülesanded

- Riigi haldusorganisatsiooni korralduse tõhustamine, sh riigireform;
- Riigi personalipoliitika väljatöötamine, selle rakendamise toetamine;
- Avaliku teenistuse personalijuhtimise toimimise analüüs, juhendid kvaliteedi tõstmiseks;
- Avalikku teenistust reguleerivate õigusaktide toimimise analüüs, ettepanekud nende muutmiseks;
- Riigi- ja kohaliku omavalitsuse asutuste juhendamine ja nõustamine avaliku teenistuse valdkonnas;
- Avaliku teenistuse kesksete koolituste tegevuskava välja töötamine;
- Ametnikueetika nõukogu töö korraldamine;
- RTK ja Statistikaamet



Avaliku teenistuse koordineerimine

Justiitsministeerium

- Seadusloome (ATS, VVS, eriseadused)



Sotsiaalministeerium

- Pensionid
- Töötervishoid ja töökeskkond
- Töösuhete reguleerimine

Rahandusministeerium / Riigihalduse ja avaliku teenistuse osakond (RIHATO)

- Avaliku teenistuse arendamine
- Riigi personalipoliitika kujundamine
- ATS rakendamise analüüs ja nõustamine

Rahandusministeerium / Regionaalvaldkond

- Kohalike omavalitsuste nõustamine

Riigikantselei / Tippjuhtide kompetentsikeskus

- Tippjuhtide värbamine, valik ja arendamine

Riigi personali- poliitika

Riigi kui tööandja personalipoliitika toimib detsentraliseeritud süsteemis, see tähendab, et peamised keskselt rakendatavad koordineerimisvahendid on:

- ühtsed tegutsemispõhimõtted ja juhendid ning metoodikad;
- koostöövõrgustikud;
- parimate praktikate jagamine;
- koolitused ja nõustamine;
- andmete kogumine ja analüüsimine;
- vajalikes kohtades standardiseerimine.

Eri tasandite vastutus riigi personali- poliitika elluviimisel

Nii riigi kui tööandja aga ka ministeeriumide ja asutuste tasandil on personalipoliitika kujundamise ja elluviimise võtmeisikuteks **eri tasandite organisatsioonide juhid**. Juhi roll ei piirdu vaid inimeste vahetu juhtimisega, juht tegeleb kogu töökeskkonna kujundamisega vastavalt oma otsustustasandile.

Rahandusministeerium: riigi kui tööandja personalipoliitika kompetentsikeskus

Ülesanne:

- riigi personalipoliitika kujundamine ja elluviimise toetamine personalijuhtide (PJ) tööühma ja erialavõrgustike kaasabil, kus osalevad ministeeriumide, RK ja PSI-de esindajad; tingimuste loomine personalipoliitika rakendamiseks ministeeriumide toel
- infovahetus eri tasandite ja võrgustike vahel

Haare:

- kogu avalik teenistus

Peamised suhtluspartnerid:

- ministeeriumid- Riigikantslei tippjuhtide kompetentsikeskus
- PSI-d
- KOViD

Ministeerium: valitsemisala kompetentsikeskus

Ülesanne:

- ministeeriumi valitsemisala personalipoliitika kujundamine ja elluviimise toetamine, valitsemisala PJ olukorra ananlüüs ja vajaduste vahendamine RaMi ning valitsemisala vahel
- infovahetus RaM-i ja valitsemisala vahel

Haare:

- kogu valitsemisala

Peamised suhtluspartnerid:

- valitsusasutused
- hallatavad asutused
- riigiosalusega SA-d, MTÜ-d, ja ÄÜ-d
- valitsemisala teemadega haakuvad AÕJI

Organisatsioon

Ülesanne:

- organisatsiooni tasandi personalipoliitika kujundamine ja elluviimine arvestades organisatsiooni eripära

Haare:

- oma asutus, kus personalijuhid on juhtidele strateegiliseks partneriks; juhid on peavastutajad personalijuhtimise toimimiseks

Peamised suhtluspartnerid:

- "oma" ministeeriumi kompetentsikeskus
- personalitöötajad osalevad ka oma teema valdkonnas nn horisontaalsetes võrgustikes (nt koolitusjuhid, värbajad jne)

Riigi strateegilise personalijuhtimise fookusteemad

Riik kui atraktiivne tööandja

Riik on hinnatud tööandja, kuhu parimad tahavad tulla ja jääda.

Suurepärased juhid

Tark, Eesti elu edasiviiv, inspireeriv juhtimine kõigil organisatsiooni tasanditel.

Pühendunud ja oskajad töötajad

Töötajad on kompetentsed ja pühendunud avaliku teenuse osutamisele. Nad otsivad uusi viise, kuidas teenust paremaks muuta.

Tark ja tõhus personalitöö

Organisatsiooni vajadusi ja töötajate ootuseid ühendav HR teenus lihtsaja tõhusa töökorraldusega organisatsioonis. Personaliprotsessid loovad organisatsioonile väärtust, toetavad kõiki protsessis osalejaid ning on kasutatavad kõigis kanalites.

Elluviimine

Riigi strateegilist personalijuhtimist viiakse ellu peamiselt koostöövõrgustike kaudu:

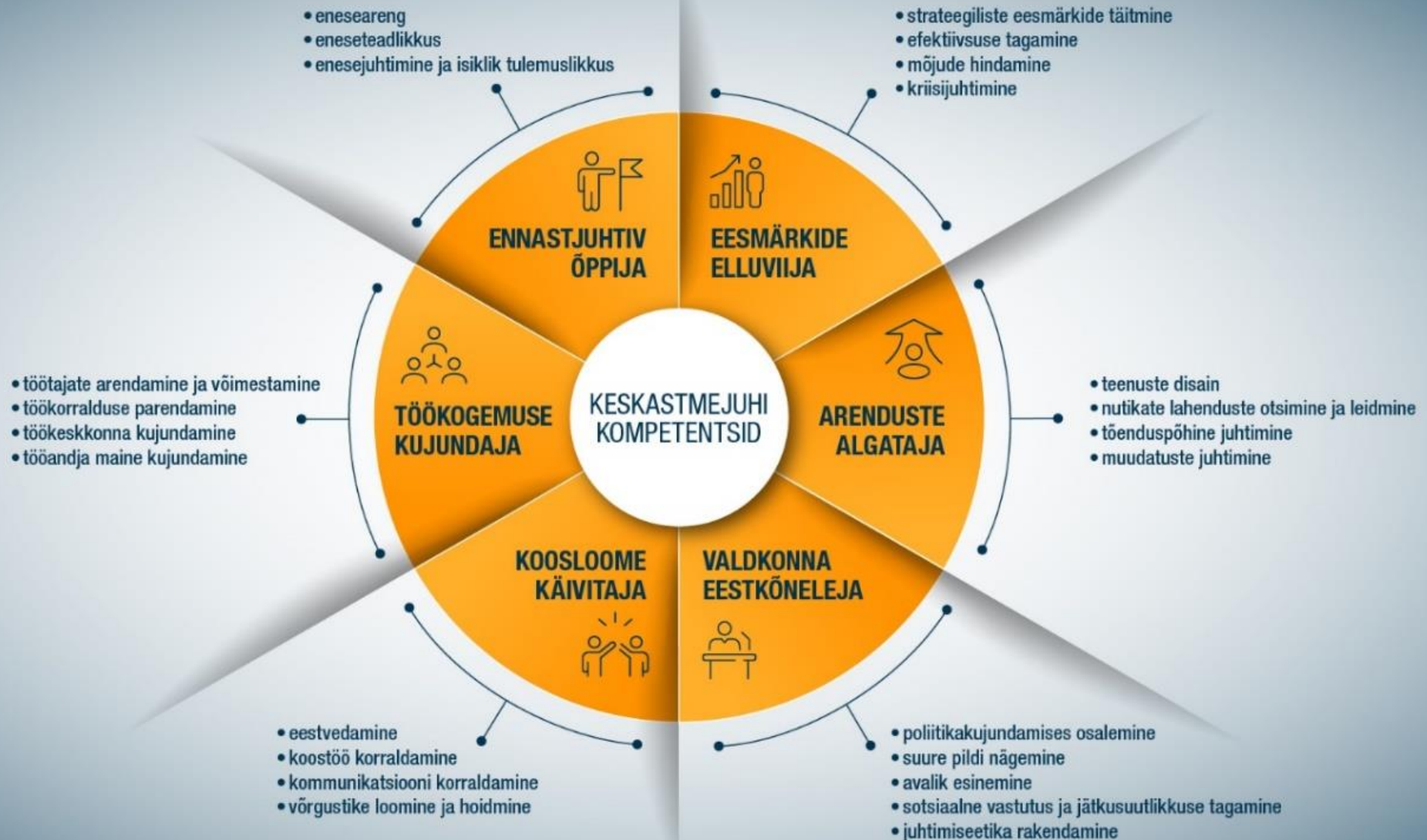
- Personalijuhtide ümarlaud
- Värbamisvõrgustik
- Palgavõrgustik
- Koolitusjuhtide kogu
- Tööandja maine tööühm
- Pühendunud töötajate tööühm
- Avaliku teenistuse seaduse tööühm
- Juhtide ja töötajate arendamise tööühm

Lisaks vajaduspõhised kaasamised ja kogemuste jagamised.

Keskastmejuhtide
kompetentsimudel
(uuendatud 2022.a)

- Avaliku teenistuse juhtimisvõimekuse ühtlustamine, arendamise keskne suunamine ning süsteemi loomine.
- Keskastmejuhi selgem definitsioon arendustegevuste planeerimisel.
- Keskastmejuhi roll on ajas kogu aeg suurenenud, muudatuste juhtimine ja eestvedamine on juhi töös esiplaanil.
- Keskastmejuhid on järjest enam inimeste juhid ja vähem tehakse kitsast spetsialisti tööd.

Keskastmejuht on tippjuhtkonna liikmele alluv juht, kes planeerib ja viib ellu valdkonna strateegilisi eesmäärke ja juhib inimesi



Avaliku
teenistuse
töötajate
pühendumus ja
rahulolu uuring

- 2021. a avaliku teenistuse keskne pühendumuse ja rahulolu uuring (kaasatud KOVid) ning asutustele tasuta kasutamiseks metoodika (küsimustik).

<https://www.fin.ee/riik-ja-omavalitsused-planeeringud/avalik-teenistus/strateegiline-personalijuhtimine>

- Keskendutakse neljale võtmevaldkonnale – üldine rahulolu, meeldiv tööõhkkond, soovitusvalmidus ja usk tulevikuplaanidest.

Teenistusgrupid (tööpered)

- Loodud teenistuskohdade klassifikaator
 - Vabariigi Valitsuse määrus „Riigi ametiasutuste teenistuskohdade koosseisude kehtestamise kord, teenistuskohdade klassifikaator ja teenistuskohdade liigitamise kord“
 - Asutused on paigutanud kõik ametikohad sobivasse teenistusgruppi ja tasemele
- Teenistuskohdade klassifikaator koosneb:
 - Teenistusgruppidest (87) – sarnased tööd paiknevad ühes teenistusgrupis
 - Tasemetest – igale tasemele vastab kindel punktiväärtus
- Keskelt uuendatakse kord aastas

Palgauuring

- Riigi ametiasutuste ja hallatavate riigiasutuste ning osa teiste valitsussektori asutuste palgauuring
 - Toimub kord aastas
 - Palgavõrdlused teenistusgruppide ja tasemete põhiselt
 - Võimalik võrrelda erasektoriga
- Palgauuringu tulemused koos teenistusgruppide kirjeldustega:

<https://fin.ee/riik-ja-omavalitsused-planeeringud/avalik-teenistus/personali-ja-palgastatistika#keskvalitsuse-asutus>



Ametnikueetika nõukogu

... on Rahandusministeeriumi juures tegutsev sõltumatu valitsuskomisjon

Eesmärk: ametnike põhiväärtuste ja ametnikueetika tugevdamine

Peamised ülesanded:

- koostab juhendeid nn probleemvaldkondades (nt ametniku sõnavabadus, tööalased koolitused tasu eest, tööülesannete täitmisega seotud kingitused);
- nõustab asutusi eetika juhtimise süsteemide arendamisel;
- annab seisukohti üksikjuhtumite kohta:
<https://www.rahandusministeerium.ee/et/riigi-personalipoliitika/avaliku-teenistuse-eetika>
- ei vii läbi distsiplinaarmenetlust ega määra karistusi

Avaliku
teenistuse
väljakutsed ja
tulevikutrendid

- Riigivalitsemise keerukuse kasv
- Paindlik töökorraldus, kaugtöö
- Kiire kohanemisvõime, koostöö
- Teenuste optimeerimine, tugiteenuste automatiseerimine
- Ühtsete väärtuste kujundamine
- Teenistujate vananemine käsikäes ühiskonnaga
- Digioskuste vajalikkuse kasv
- Eriharidusega teenistujate osakaalu kasv

Kõige
olulisemad
personali-
poliitika teemad
2023.a

- Oskuste juhtimine nii värbamise, rotatsiooni kui mobiilsuse kontekstis
- Palgapoliitika
- Töötajate motivatsiooni ja pühendumuse hoidmine
- Juhtimiskvaliteedi parandamine (sh keskastmejuhid ja järelkasv)
- Tulemuseesmärkide rakendamine
- Koolitus- ja arendustegevuse strateegiline juhtimine



- ATS juriidiline nõustamine on Rahandusministeeriumis ja kõigile tasuta kättesaadav – avalikteenistus@fin.ee
- Personaliplaneerimise ja arengu- ning hindamisvestluste juhendmaterjalid on Rahandusministeeriumi kodulehel – <https://www.fin.ee/riik-ja-omavalitsused-planeeringud/avalik-teenistus/strateegiline-personalijuhtimine>
- Värbamise- ja valiku läbiviimise tugimaterjalid, infot rotatsiooni kohta ja kasutamiseks värbamisturunduse materjalid – <https://www.fin.ee/riik-ja-omavalitsused-planeeringud/avalik-teenistus/varbamine-ja-valik>
- Avaliku teenistuse aastaaruanded – <https://www.fin.ee/riik-ja-omavalitsused-planeeringud/avalik-teenistus/personali-ja-palgastatistika>

Otsime tööle

teadustöö
rahastamise
direktor

KESKKONNAAMET

Otsime enda meeskonda

metsaspetsialisti,

kes hoolitseb metsade turvalisuse eest.

OOTAME SIND TÖÖLE, KUI:

- soovid kuuluda meeskonda, mis kujundab keskkonnapoliitika kättemise ühiskonnas
- oskad veevalt nii suuliselt kui kirjalikult selgitada avalikkusele, miks ja kuidas me oma looduskaitset hoiame
- oled valmis looma ja hoidma häid partnerussuhteid meediaspetsialistidega
- tahad nõustada ameti töötajaid ja juhte avalikkusega suhtlemisel
- oled loov ja innukas meeskonnaliige ka siis, kui su meeskond asub üle Eesti laiali

TÖÖ ASUKOHT

Sina elukohale lähim Keskonnaameti kontor Narvas, Tartus või Tallinnas.

KANDIDEERIMINE

CV koos motivatsioonikirjega ja palgesooviga saata **9. detsembriks** e-posti aadressil cv@keskkonnaamet.ee

LISAINFO

Küsimustele vastab meeldib Riho Kuppert
+372 512 5220

KANDIDAADILT ON NÕUTUD:

Toimetaja, meedia, kommunikatsiooni või sarnase suhte alase kogemuse.

Eelnev 2 aastane töökogemus omavalitsuse ametikohalt.

Üksikutele toimetajatele oskus ja võime meedia kaudu kasutada kogemusi.

Suurepärane suhtlemisoskus ja analüüsivõime ning oskus töötada hästi koostöös meeskonnaliikidega.

Kõrgtasemel eesti keele oskus ja vähemalt ühe võõrkeele oskus kesktasemel.

MIKS TULLA TÖÖLE KESKKONNAAMETISSE?

Mee tulumaks on meie viimane. Töötavad ja tööalased kogemused on ka põlvkondadele. Meie teadmised on teadmised ja kindel palgataseme – meie teadmised on teadmised ja kindel palgataseme. Tulemine häid töötajaid ja parimaid töötajaid, sest kogu ei ole kunagi liiga palju. Pakume arendavalt koolitust ja parimaid töötajaid, mis võimaldab suuresti äärmiselt kiiresti ja vabalt. Kasutame töötajateks kasutades tehnoloogiat ja rakendame ühtlasi kaugtootmist võimalust. Meie järele saad sa pühata aastas 35 lühendajana. Me hoolitseme oma töötajate tervist ja toetame tervist andamist.

KANDIDEERIMINE: Tähtaeg: 9.12.2019

TÖÖTAME EESTI HEAKS

TÖÖTAME EESTI HEAKS



RAHANDUSMINISTEERIUM

Aitäh!

Ylle.harak@fin.ee

611 3229

529 9557