# Pilt, millel on kujutatud Graafika, graafiline disain, logo, lõikepildid  Kirjeldus on genereeritud automaatselt

# Kogemuslugu „Personali planeerimine Rapla VVs“

See kogemuslugu toetab personali planeerimist. KOV personali planeerimine aitab valmistuda muutusteks, ennetada ootamatuid olukordi või lahendada neid negatiivsete tagajärgedeta ja optimaalsete kuludega.

**ALGUS JA EESMÄRK**

Ametikohtade segmenteerimise ajend tuli raskustest värbamisel. Teisalt on see vajalik selleks, et olla valmis pika staažiga ja vananeva personali lahkumisega seotud ootamatusteks ning tagamaks sujuv töökorraldus. Nii värbamisraskused kuid ka vananev töötajaskond on meie peamised lahendamist vajavad teemad.

**MIDA JA KUIDAS TEGIME**

Hindame ametikohtade liigitamisel nende strateegilisust, sealhulgas unikaalsust ja olulisust meie jaoks (vt allpool näide). Allpoololev näide annab vaid näitlikustatult personali planeerimise info, selles ei ole toodud kogu info ja ei ole kindlasti täielik. Võtsime kasutusele Lepak ja Snelli teoorial põhineva mudeli, mis on aidanud luua ametikohtade erinevusi arvesse võtva tervikliku ja korrastatud süsteemi, mida vaatame vastavalt vajadusele üle ja korrigeerime vähemalt kord aastas. Mudeli rakendamine on olnud ajas muutuv, oleme tänu kogemustele oma lähenemist täiendanud. See on ilmselt iga personaliinimese eelistus, millist lähenemist ja millist tööriista soovitakse kasutada, kuid meile on just see mudel sobinud ja olnud abiks.

**TULEMUS JA HETKESEIS**

Hetkel on selline ametikohtade liigitus personalispetsialisti tööriist. Kasutan seda eelkõige selleks, et olla teadlik, millist tüüpi ametikohtadel on töötajate liikumine kõige tõenäolisem. See aitab paremini valmistuda nendeks olukordadeks, kus on vaja täita just strateegiliselt kõige olulisemaid ametikohti. Saame siin ette mõelda järelkasvule ja üleminekuperioodile. Teisalt on see abiks värbamiste kavandamisel, sest värbamist alustades on selge, milliste ametikohtade täitmiseks on – arvestades ametikoha liiki – vaja kavandada rohkem ressurssi ja olla valmis pikemaks otsinguperioodiks või suunata oma energia sisekonkursi tegemisele. Peale planeeritud värbamise on piltlik ülevaade toeks teiste juhtimisel oluliste otsuste tegemisel nagu näiteks tasustamine, edutamine, koondamine, ümberõppe- ja täiendõppe otsuste tegemine.

Samas oleme täna oleme jõudnud teadmiseni, et saame ametikohtade liigitust edasi mõtestada ja arendada ning samuti on vaja hinnata ametikohtade strateegilisust koostöös strateegia väljatöötajatega (vallavalitsuse liikmete ja volikogu koalitsiooniga), mis omakorda aitaks veegi paremini tagada sujuvat töökorraldust ja toetada strateegilist juhtimist.

**KOGEMUSE JAGAMINE**

Rapla vallavalitsuse personalispetsialist Diana Visnu; diana.visnu@rapla.ee.

**NÄIDE ametikohtade liigitamisest**

