

Haridusasutuse juhtimine personalijuhita: väljakutsed organisatsiooni juhile

- *Õnnelik personal* -
Tallinna Haridusameti 15. juhtimiskonverents

Veiko Valkiainen

Eesti Personalijuhtimise Ühingu PARE juhatuse liige,
Valkiainen Konsultatsioonid OÜ juhtimiskvaliteedi arendaja ja koolitaja,
taskuhäälingu “*Juhtimiskvaliteet on konkurentsieelis*” eestvedaja

Maailma parima haridusasutuse juht on ka maailma parim personalijuht!

ORGANISATSIOONI JUHT

Tulevikku suunatud / strateegiline

PERSONALIJUHT

P
r
o
t
s
e
s
s
i
d



Igapäevane / operatiivne

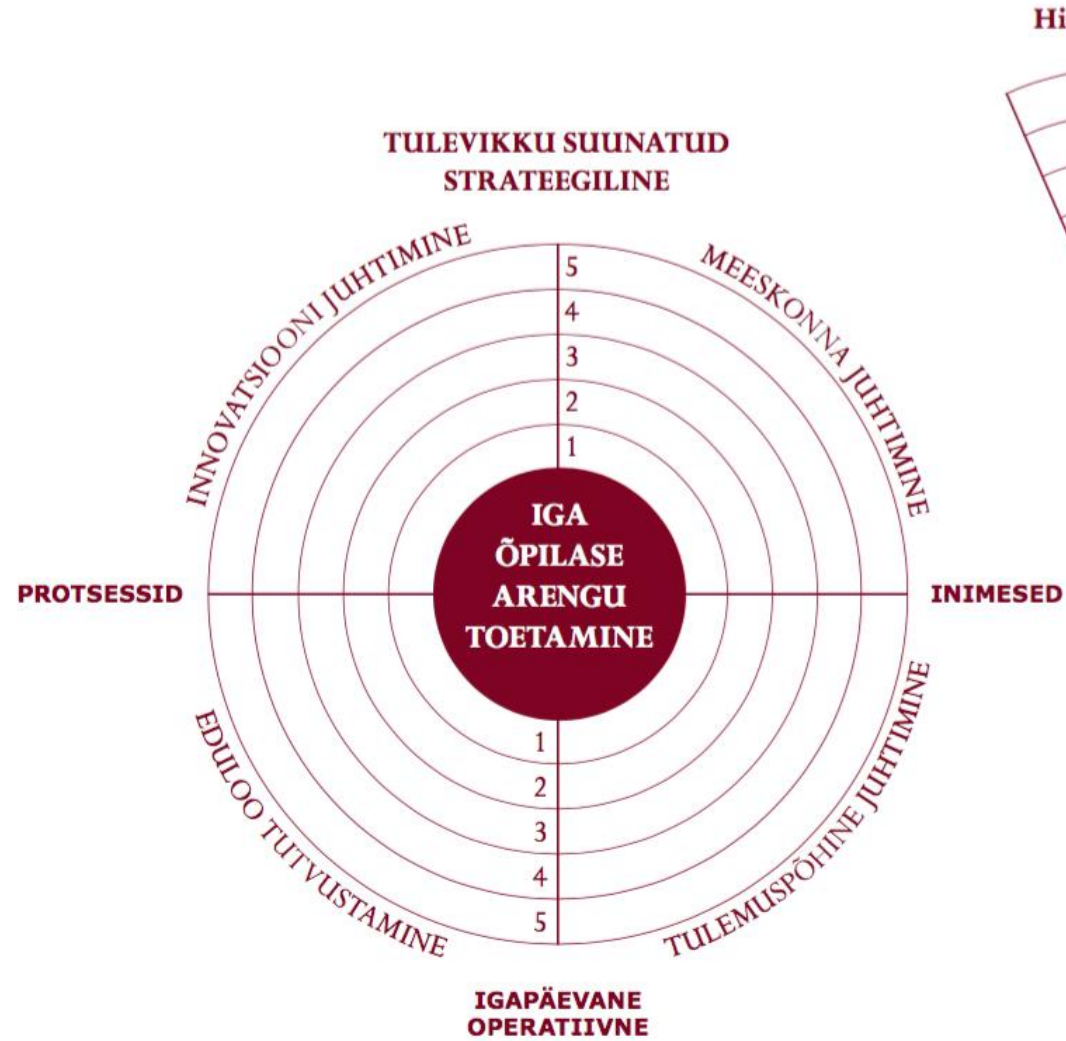
I
n
i
m
e
s
e
d



- Organisatsiooni kujundamine ja arendamine
- Personalivaldkonna strateegiline juhtimine
- Tööjõu planeerimine
- Personali värbamine ja valik
- Töötajate motiveerimine ja tasustamine
- Tulemusjuhtimine
- Töötajate arendamine ja hindamine
- Personaliuuringute läbiviimine
- Sisekommunikatsiooni juhtimine

Kas ma olen maailma parim haridusasutuse juht?

ENESEHINNANGU LEHT



INNOVATSIOONI JUHTIMINE

JUHTIDEE

Juhi kõige suurem ülesanne on välja mõelda, mida sellel organisatsioonil tulevikueduks kõige rohkem vaja on. See idee tekib läbi selle, et juht vaatab nõ punnis silmadega maailma ja proovib aru saada, mis ja miks siin toimub ning sellise suure pildi põhjal oskab siis tuletada selge idee, mille ta oma juhtmõtteks võtab. Selge juhtmõtte või- idee tuletamine ja läbi tunnetamine ongi üks olulisemaid juhi kvaliteedi näitajaid, mis omakorda annab võimaluse kogu ülejäänud meeskonnale selgeid sihte pakkuda.

— Mati Heidmets

Loob ambitsioonika visiooni sooviga pakkuda innovaatilisi lahendusi rahvusvahelisel tasemel

MEESKONNA JUHTIMINE

TÄHENDUS

Juhi roll on luua organisatsiooni tegevusele tähendus. Tegelikult on iga inimese jaoks oluline, et mida iganes ta ka ei tee või millega iganes ta oma päevi ei sisusta, et sellel oleks tema jaoks sisuline mõte ja mõju. Eneseteostuse vaates soovime me kõik olla osa millestki suuremast ja väärtuslikumast kui me ise. Juhina on tervendav aeg-ajalt nii endalt kui ka oma kolleegidelt küsida, kuidas see, mida me koos teeme ja püüame saavutada, tegelikult minu enda, klientide ja mind ümbritsevat maailma paremaks kujundab.

— Külli Lilleorg

Kujundab ühtset vaimsust kandva meeskonna ambitsioonika visiooni elluviimiseks

TULEMUSPÕHINE JUHTIMINE

USALDUS

Tippjuhi üks olulisemaid ülesandeid on tekitada oma juhtides, oma meeskonnas, oma inimestes see tunne, et neid usaldatakse. Kuidas? Mina olen jõudnud tõdemuseni, et see tekib läbi juhi enesekindluse. Mida enesekindlam sa juhina oled, seda suurem on sinu võime ka usaldust allapoole delegeerida. Keskastme juhil, saades selle tunde, et teda usaldatakse, tekib automaatselt suurem vastutustunne ja tärkab loovus lahendusi leida — asjad hakkavad juhtuma. See tekitab meeskonnas nö 'ma ei vea sind alt' ja 'ma annan endast parima' mentaliteedi.

— Marek Helm

Loob hindamissüsteemi, mis toetab iga õpilase ja õpetaja maksimaalset arengut

EDULOO TUTVUSTAMINE

EESKUJU

Muutus, mida soovitakse ettevõttes näha, algab juhist endast. Juhid peavad aru saama, et kui neis toimub muutus — nende mõtlemises, nende suhtlemisoskustes, nende juhtimispraktikates —, siis toimub muutus ka nende tiimis. Muutus algab kõigepealt meie enda mõtlemises juhtidena ning alles siis võib see tekkida tiimis, partnerites ja teistes ümbritsevates inimestes. See nihe, nõ väike krõks, peab kõigepealt juhis ära käima, siis on alles loodud eeldused, et muutus võib realiseeruda ka laiemalt meeskonnas ja ettevõttes.

— Kaupo Saue

Juhtkond on oma tegevusega eeskujuks, et kogu koolipere räägib ja käitub usaldusväärset ja väärilt

PRAKTIKA ON TÕE KRITEERIUM

TEGUTSE !

Tavateadmine heast juhtimisest ei ole juhtide tavapraktika. Eesti juhtide probleem ei ole teadmiste puudus; enamik juhte teab üsna hästi, mida hea juhtimine endast kujutab. Seega ei ole puudu teadmistes, puudus on nende teadmiste rakendamises. See on juhtide peamine probleem.

— Raimo Ülavere

Elluviimise võime eristab edukat juhti ebaedukatest

AITÄH! KÜSIMUSED, PALUN.