

Labas pārvaldības loma informācijas tehnoloģiju ieviešanā

Inguna Sudraba

Tautas Kustības no sirds

1. Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācija (OECD) labu pārvaldību raksturo ar iesaisti, pārskatāmību, pārskatatbildību, tiesiskumu, efektivitāti, taisnīgumu un citiem raksturlielumiem. Ņemot to vērā, varētu teikt, ka **LABA ORGANIZĀCIJAS PĀRVALDĪBA** sevī ietver skaidri noteiktus mērķus un darba procesus, kompetentus darbiniekus ar definētiem individuālajiem uzdevumiem organizācijas kopējā mērķa sasniegšanā.

2. Organizācijas darbība sākas ar skaidra, pietiekoši ambicioza, taču reāli sasniedzama **MĒRĶA DEFINĒŠANU**. Ne mazāk svarīga ir šī mērķa komunikācija ar visu līmeņu vadītājiem, panākot arī katra individuāla darbinieka izpratni par to, kur organizācija vēlas nokļūt konkrētā termiņā.

3. Precīzi formulēta un izmērāma mērķa noteikšana, organizācijai ļauj atbilstoši veidot visefektīvāko vidi un pārvaldību. Vienlaicīgi nepieciešams apzināties, ka organizācijas mērķu sasniegšanai kā būtiskākā vērtība tiek noteikti tās **DARBINIEKI**.

4. Darbinieki ir “atslēga” organizācijas mērķu sasniegšanai, tāpēc no vienas puses ir jāapzina darbinieku kvalifikācijas prasības, lai darbinieki būtu objektīvi spējīgi un kompetenti savā darbā, taču no otras puses jābūt skaidri definētai pašai darba videi un sasniedzamajiem rezultātiem. Katra darbinieka uzdevumiem organizācijā jābūt sasaistītiem ar organizācijas kopējā mērķa sasniegšanu un ir būtiski, lai darbinieks saprot sava ieguldījuma daļu šajā procesā un šim ieguldījumam ir jābūt izvērtējamam.

5. Tikai izprotot katra organizācijas darbinieka potenciālu un nosakot sasniedzamos individuālos uzdevumus, tam atbilstoši var tikt precīzi definēti visi organizācijas **DARBĪBAS PROCESI** un var tikt pakārtota atbilstoši nepieciešamā darba vide jeb

INFRASTRUKTŪRA, tajā skaitā ir iespējams identificēt tos darbības procesus, kuru īstenošanai nozīmīgu atbalstu vai pilnīgu nodrošinājumu var sniegt informācijas tehnoloģijas.

6. Pieredze, reorganizējot Valsts kontroli 2005.gadā, apliecināja, ka informācijas tehnoloģijām ir nozīmīga loma organizācijas darbības efekti vizēšanā, taču tehnoloģijas (programmas) pašas par sevi problēmas organizācijā neatrisina. Tikai vispirms efektīvi sakārtojot darba procesus, kas ir viegli pielāgojami, nosakot skaidru darbinieku individuālo atbildību kopējo mērķu sasniegšanā, informācijas tehnoloģijas var tikt ieviestas organizācijā un var kalpot ātrākai un **EKEKTĪVĀKAI MĒRĶU SASNIEGŠANAI** kā arī **DARBĪBAS UZRAUDZĪBAI UN UZLABOŠANAI**.

7. Kā jebkuru procesu ieviešanai un pārmaiņu veikšanai arī tehnoloģiju ieviešanai organizācijā ir jābūt izsvērtai un plānotai, iepriekš izvērtējot arī **DARBINIEKU KOMPETENCI** un kapacitāti lietot organizācijai pieejamās tehnoloģijas. Piemērs Valsts policijā parāda, ka nepietiekami plānojot šādus procesus, valsts budžeta līdzekļi var tikt nelietderīgi izmantoti un par nodokļu maksātāju naudu iegādātās tehnoloģijas paliek neizmantotas.

8. Informācijas tehnoloģijas var būtiski palielināt **DARBINIEKA ATBILSTOŠĀ POTENCIĀLA IZMANTOŠANU**, kas ļauj ne tikai lietderīgāk un efektīvāk izmantot pieejamos cilvēkresursus, bet būt arī motivējoši pašam darbiniekam.

9. Lai organizācija strādātu efektīvi, tās mērķiem, darbiniekiem un tehnoloģijām ir jāatrodas ciešā sazobē jeb sadarbībā, un ceļā uz mērķu sasniegšanu jāspēj adaptēties situācijai, vienlaicīgi ņemot vērā tehnoloģiju ieviešanas **IZMAKSAS** attiecībā pret to **IEGUVUMIEM**.