

Priekšlikumi ES fondu vadības un revīzijas sistēmā nodarbināto profesionālo kompetenču modeļa ieviešanai. Apspriesti sanāksmēs 2023. gada 17. maijā un 30 maijā.

* ES fondu vadības un kontroles sistēmā iesaistīto nodarbināto kompetenču ietvara izstrāde tiek finansēta no Eiropas Reģionālās attīstības fonda tehniskās palīdzības Valsts kancelejai Eiropas Savienības fondu administrēšanā.



ORGANIZATION
DEVELOPMENT
ACADEMY

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA
Eiropas Reģionālās
attīstības fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

KM izmantošana - pamatnostādnes



Pilns kompetenču modelis

- Rīcības pazīmju skaits kompetencēs nav ierobežots
- Izmanto
 - mācību programmu/ moduļu satura un mācību piedāvājuma veidošanai;
 - kompetenču plānošanai un attīstībai iestādēs



“Koncentrētais” kompetenču modelis

- Rīcības pazīmju skaits ir ierobežots
- Izmanto
 - kompetenču novērtēšanā un darbinieku individuālās attīstības plānošanā, veidojot/ pielāgojot novērtēšanas anketas saturu un atlasot būtiskākās rīcības pazīmes
- Ietekmē:
 - laukietilpību
 - fokusu
 - kvalitāti

Kompetenču modeļa izmantošanas iespējas personāla vadībā



Kompetenču modeļa iedzīvināšana - 1

Izmantošanas iespējas atlasē

- Mērķgrupas iestādēm pārskatīt pretendentu uz vakantajiem amatiem prasības, kas tiek atspoguļotas darba sludinājumos, lai tie būtu atbilstoši jaunveidotajam kompetenču modelim
- Izvirzīt kandidātu vērtēšanas kritērijus un veikt kandidātu novērtēšanu atbilstoši kritērijiem, kas tiek noteikti saskaņā ar jaunveidoto kompetenču modeli

Kompetenču modeļa iedzīvināšana - 2

Izmantošanas iespējas mācību programmu veidošanā un mācību organizēšanā

- Valsts kancelejas ES struktūrfondu departamentam, plānojot mācību pasākumus ES fondu vadībā un kontrolē iesaistīto iestāžu nodarbinātajiem, izmantot izstrādāto profesionālo kompetenču modeli un mācību programmas saturiskās struktūras priekšlikumu
- ES fondu vadībā un kontrolē iesaistītajām iestādēm turpmāk izstrādāt un/ vai organizēt ES fondu vadības un kontroles sistēmā nodarbināto (turpmāk – mērķgrupa) mācību programmas saskaņā ar mērķgrupas profesionālo kompetenču modeli un mācību saturiskās struktūras priekšlikumu.
- Gadījumos, kad netiek izstrādātas tieši mērķgrupai paredzētas programmas, izvēloties mācību piedāvājumu vietējā un starptautiskā tirgū, vadīties no mācību dalībnieku kompetenču attīstības vajadzībām, kas izriet no profesionālo kompetenču modeļa.
- Iespēju robežās pirms un pēc mācībām vai mācību ietvaros organizēt programmā apgūstamo/ apgūto profesionālo kompetenču pašnovērtējumu un/ vai zināšanu un iemaņu testus, kas izstrādāti atbilstoši profesionālo kompetenču modelim

Kompetenču modeļa iedzīvināšana - 3

Izmantošanas iespējas pieņemot lēmumu par paaugstināšanu amatā un profesionālās karjeras plānošanā

- Izvērtēt iespēju pirms lēmuma pieņemšanas par darbinieka virzīšanu paaugstinājumam amatā veikt viņa profesionālo kompetenču novērtēšanu un iegūto rezultātu analīzi, lai izvēlētos paaugstinājumam profesionāli piemērotu pretendentu
 - Profesionālo kompetenču vērtējums pirms paaugstināšanas amatā var būt noderīgs arī, lai izstrādātu profesionālo kompetenču individuālās attīstības plānu, uzsākot darbu jaunajā amatā.
- Gadījumos, kad uz paaugstinājumu amatā pretendē divi vai vairāki iekšējie kandidāti, veikt viņu profesionālo kompetenču novērtēšanu un/ vai salīdzināt kandidātu līdz šim veikto profesionālo kompetenču novērtēšanas rezultātus, lai pieņemtu lēmumu par atbilstošāko kandidātu.

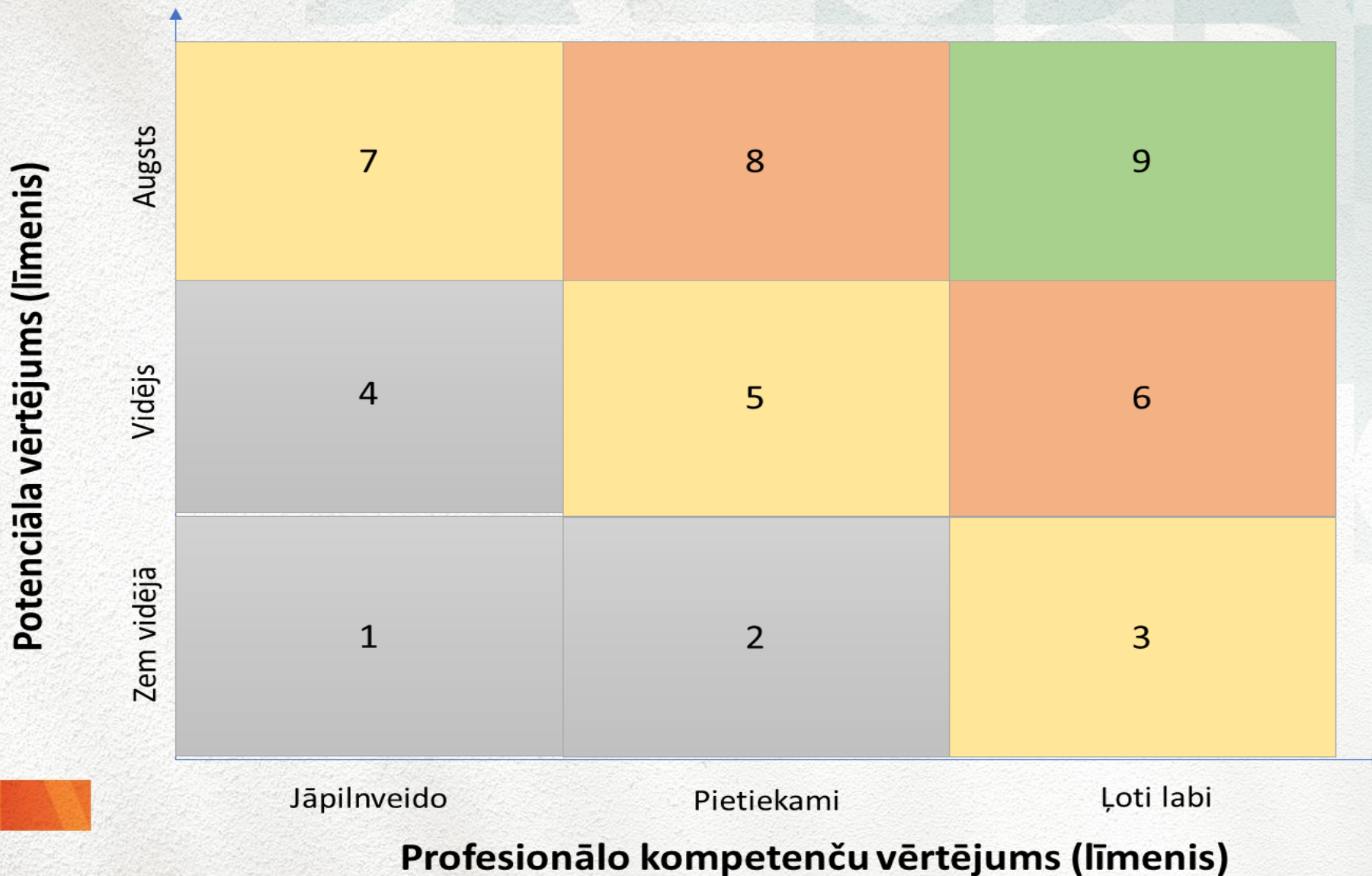
Kompetenču modeļa iedzīvināšana - 4

Izmantošanas iespējas talantu vadībā iestādēs

- Struktūrvienības, iestādes un nozares (ES fondu vadības un kontroles sistēma) talantu identificēšanai un vadībai ieteicams izmantot pēc Valsts administrācijas skolas pasūtījuma izstrādāto Cilvēkresursu attīstības plānošanas matricas metodiku, kas paredz nodarbināto grupēšanu vairākās grupās, kā tas parādīts 8. slaidā
- Attīstības plānošanas matricas veidošanai (skat. 8. slaidu) veikt iesaistīto darbinieku profesionālo kompetenču vērtēšanu un potenciāla analīzi
- Plānot un īstenot mērķgrupas iestāžu personāla attīstības risinājumus vadīt talantus, kā to paredz Cilvēkresursu attīstības plānošanas matricas metodikas vadlīnijas (dokuments izstrādāts un pieejams Valsts administrācijas skolā)

Cilvēkresursu attīstības matrica

izstrādāta un pilotēta pēc VAS pasūtījuma 2021. gadā metodikas "Cilvēkresursu attīstības plānošanas matricas metodika" ietvaros



Priekšlikumi - kompetenču novērtēšana un attīstības plānošana*

sagatavoti, ņemot vērā atkārtotas pilotēšanas un 17. maija diskusijas rezultātus

Kad un cik bieži
vērtē?

- Biežumu nosaka pati iestāde un/vai struktūrvienības vadītājs
- Ieteicama kompetenču vērtēšana un attīstības plāna veidošana
 - pirmo 6 – 12 mēnešu laikā, kopš darbinieks uzsāk darbu amatā, t.sk., pēc paaugstinājuma;
 - Gadījumos, kad nepieciešams uzlabot darbinieka darba sniegumu;
 - Veicot sistēmisku kompetenču analīzi un mācību/attīstības plānošanu iestādē/ struktūrvienībā

Kādā apjomā
vērtē?

- Iestāde un/vai struktūrvienības vadītāji brīvi no pilnā kompetenču modeļa izvēlas vērtējamās kompetences un/vai rīcības pazīmes
- Ieteicams, ka vienā reizē vērtē vai nu 3 – 5 kompetences vai arī ne vairāk kā 10 rīcības pazīmes katrā kompetencē

Kas vērtē?

- Vērtē tiešais vadītājs; ja iepriekšējā periodā darbiniekam ir bijusi cieša sadarbība ar vairākiem vadītājiem (p., dažādu projektu ietvaros), kompetenču vērtēšanu kopā vai neatkarīgi viens no otra var veikt vairāki vadītāji
- Vadītāju kompetenču novērtēšanā var izmantot 360 vai 180 grādu pieeju
- Iestāde/ vadītājs pēc saviem ieskatiem var kombinēt vadītāja vērtējumu par darbinieka kompetencēm ar darbinieka pašvērtējumu

* Attiecas uz profesionālo kompetenču novērtēšanu, kamēr nav mainīta spējā esošā kārtība darba snieguma un kompetenču novērtēšanā, izmantojot NEVIS

Vienošanās darba grupā par kompetenču novērtēšanu un attīstības plānošanu*

- Darba grupa piekrīt izstrādātājiem priekšlikumiem par kompetenču modeļa iedzīvināšanu kompetenču novērtēšanā un attīstības plānošanā (skat. 9. slaidu)
- Vadlīnijās profesionālo kompetenču novērtēšanā un attīstības plānošanā ES fondu vadības un kontroles sistēmā nodarbinātajiem aprakstīt ieteikumus mērķgrupas iestādēm, kādos gadījumos un kā veikt profesionālo kompetenču novērtēšanu un attīstības plānošanu pārejas periodā, kamēr ir spēkā līdzšinējā darba snieguma novērtēšanas kārtība (Ministru Kabineta noteikumi Nr. 494), kas ietver arī kompetenču novērtēšanu

* Attiecas uz profesionālo kompetenču novērtēšanu, kamēr nav mainīta spējā esošā kārtība darba snieguma un kompetenču novērtēšanā, izmantojot NEVIS

Ieteikumi- komunikācija par jaunveidoto kompetenču modeli

- Valsts kancelejas ES struktūrfondu departamentam popularizēt izstrādāto mērķgrupas profesionālo kompetenču modeli starpinstitūciju sanāksmēs un dažādos mērķgrupai rīkotajos mācību pasākumos (semināros, pieredzes apmaiņas pasākumos u.tml.), kur satiekas mērķgrupas dalībnieki no dažādām iestādēm, skaidrojot modeļa izmantošanas veidus un ieguvumus
- Profesionālo kompetenču modeļa izstrādes darba grupā iesaistītajiem dalībniekiem popularizēt mērķgrupas profesionālo kompetenču modeli savas iestādes ietvaros.



Priekšlikumus sagatavoja Gitāna Dāvidsone un Lauma Priķšāne