

**Latvijas Lauksaimniecības universitātes padomes locekļa amata pretendentu nepieciešamo prasību un kompetenču  
vērtēšanas kritēriji un vērtēšanas metodika**

1. Pretendentu atbilstības šā nolikuma noteikto prasību izvērtēšanai noteikt šādus vērtēšanas kritērijus un punktu skaitu katrā kritērijā:

Nr.p. k.	Prasība	Vērtēšanas kritērijs	Punkti vērtēšanas kritērijā
1	2	3	4
1.1.	Atbilstība Augstskolu likuma 14. <sup>1</sup> panta 10., 11. un 12. daļā noteiktajām prasībām ( <i>šā nolikuma 6.1.apakšpunktā noteiktā prasība. Vērtē atlases 1. kārtā</i> )	1.1.1. Atbilst prasībai 1.1.1. Neatbilst prasībai.	1 0
1.2.	Augstākā izglītība, kas atbilstoši Latvijas izglītības klasifikācijai ir iegūta augstākajā izglītības pakāpē (izņemot pirmā līmeņa profesionālo augstāko izglītību), kas nodrošina nepieciešamo zināšanu un kompetenču kopumu, lai profesionāli pildītu augstskolas padomes locekļa amata pienākumus. ( <i>šā nolikuma 6.2.1. apakšpunktā noteiktā prasība, vērtē atlases 1. kārtā, pamatojoties uz pretendenta iesniegtajiem izglītības dokumentiem</i> )	1.2.1. Atbilst prasībai. 1.2.2. Neatbilst prasībai.	1 0
1.3.	<b>DARBA PIEREDZE</b> , kas nodrošina nepieciešamo iemaņu kopumu, lai profesionāli pildītu augstskolas padomes locekļa amata pienākumus: ( <i>vērtē atlases 1. kārtā, pamatojoties uz pretendentu iesniegtajiem dokumentiem</i> )		

1.3.1.	<b>Ne mazāk kā piecu gadu darba pieredze organizācijas vadībā vai citā vadošā amatā</b> ( <i>šā nolikuma 6.2.2.apakšpunktā noteiktā prasība</i> )	1.3.1.1. Atbilst prasībai.	1
		1.3.1.2. Neatbilst prasībai.	0
1.3.2.	<b>Praktiskā darba pieredze organizācijas stratēģiskajā vai pārvaldības procesu vadībā</b> ( <i>šā nolikuma 6.2.2.apakšpunktā noteiktā prasība</i> )	1.3.2.1. Atbilst prasībai.	1
		1.3.2.2. Neatbilst prasībai.	0
1.4.	<b>PROFESIONĀLĀ PIEREDZE:</b> ( <i>vērtē atlases 1.kārtā, pamatojoties uz pretendentu iesniegtajiem dokumentiem</i> )		
1.4.1.	<b>Profesionālā pieredze finanšu vadībā un auditā</b> ( <i>šā nolikuma 7.1.apakšpunktā noteiktā prasība</i> )	1.4.1.1. Atbilst prasībai.	1
		1.4.2.2. Neatbilst prasībai.	0
1.4.2.	<b>Profesionālā pieredze risku vadībā un iekšējās kontroles sistēmā</b> ( <i>šā nolikuma 7.2. apakšpunktā noteiktā prasība</i> )	1.4.2.1. Atbilst prasībai.	1
		1.4.2.2. Neatbilst prasībai.	0
1.4.3.	<b>Profesionālā pieredze starptautiskajā sadarbībā</b> ( <i>šā nolikuma 7.3. apakšpunktā noteiktā prasība</i> )	1.4.3.1. Atbilst prasībai.	1
		1.4.3.2. Neatbilst prasībai.	0
1.5.	<b>VADĪBAS PIEREDZE:</b> ( <i>vērtē atlases 1.kārtā, pamatojoties uz pretendentu iesniegtajiem dokumentiem</i> )		
1.5.1.	<b>Vadības pieredze sadarbības tīklu veidošanā, tostarp augstākās izglītības un darba tirgus sadarbībā</b> ( <i>šā nolikuma 7.4.1. apakšpunktā noteiktā prasība</i> )	1.5.1.1. Atbilst prasībai.	1
		1.5.1.2. Neatbilst prasībai.	0
1.5.2.	<b>Vadības pieredze komandas un iesaistīto pušu vadībā</b> ( <i>šā nolikuma 7.4.2. apakšpunktā noteiktā prasība</i> )	1.5.2.1. Atbilst prasībai.	1
		1.5.2.2. Neatbilst prasībai.	0
1.6.	<b>PROFESIONĀLĀ PIEREDZE:</b> ( <i>vērtē atlases 2.kārtā, pamatojoties uz intervijas laikā sniegtajām pretendentu atbildēm uz uzdotajiem jautājumiem</i> )		

1.6.1.	<p><b>Profesionālā pieredze finanšu vadībā un auditā,</b>  <i>(šā nolikuma 7.1. apakšpunktā noteiktā prasība. Vērtē piecu līmeņu skalā: par novērtējumu „izcili” iegūst 4 punktus, par novērtējumu „teicami” iegūst 3 punktus, par novērtējumu „labi” iegūst 2 punktus, par novērtējumu „jāpildveido” iegūst 1 punktu, par novērtējumu „neapmierinoši” iegūst 0 punktus)</i></p>	1.6.1.1. Vērtējums ir „izcili”. Specializējas vairākos finanšu darbības virzienos. Patstāvīgi vai sadarbībā ar auditoriem, ievieš pierādījumos balstītus priekšlikumus darbībai finanšu tirgos, efektīvus uz inovatīvām tehnoloģijām balstītus risinājumus, veic auditu vairākās organizācijas darbības jomās vai par vairākām funkcijām vai procesiem, kā arī padziļināti specializējas vairākās audita jomās. Lielākā mērā veic šā kritērija 1.6.1.2. un 1.6.2.3.apakšpunktā noteiktos pienākumus, kā arī atbild par iekšējā audita sistēmu organizācijā, sagatavo audita ziņojumus, sagatavo ziņojumu par organizācijas iekšējā audita sistēmas darbību.	4
		1.6.1.2. Vērtējums ir „teicami”. Padziļināti specializējas vienā finanšu darbības virzienā, kā arī padziļināti specializējas vienā audita jomā. Patstāvīgi vai sadarbībā ar auditoriem veic auditu vairākās organizācijas darbības jomās vai par vairākām funkcijām vai procesiem. Finanšu vadības pieredze ietver darbu ar finanšu pārskatiem un vadības grāmatvedības prasmes, t.sk. patstāvīgu finanšu plānu izveidi un izpildes kontroli.	3
		1.6.1.3. Vērtējums ir „labi”. Padziļināti specializējas vienā finanšu darbības virzienā <u>vai</u> padziļināti specializējas vienā audita jomā. Veic auditu vairākās iestādes darbības jomās bez dziļākas specializācijas vienā jomā. Finanšu vadības pieredze ietver darbu ar finanšu pārskatiem un vadības grāmatvedības prasmes, t.sk. patstāvīgu finanšu plānu izveidi un izpildes kontroli.	2
		1.6.1.4. Vērtējums ir „jāpildveido”. Specializējas vienā finanšu darbības virzienā, pārzina vairākas apakšnozares. Specializējas vienā audita jomā. Veic audita ieteikumu ieviešanas uzraudzību, Palīdz sagatavot nepieciešamos dokumentus audita veikšanai. Finanšu vadības pieredze pamatota ar finanšu pārskatu un grāmatvedības pamatu iemaņām.	1
		1.6.1.5. Vērtējums ir „neapmierinoši”. Pretendentam nav profesionālās pieredzes finanšu vadībā un auditā.	0

1.6.2.	<p><b>Profesionālā pieredze risku vadībā un iekšējās kontroles sistēmā</b> (šā nolikuma 7.2.apakšpunktā noteiktā prasība. Vērtē piecu līmeņu skalā: par novērtējumu „izcili” iegūst 4 punktus, par novērtējumu „teicami” iegūst 3 punktus, par novērtējumu „labi” iegūst 2 punktus, par novērtējumu „jāpildnveido” iegūst 1 punktu, par novērtējumu „neapmierinoši” iegūst 0 punktus)</p>	1.6.2.1. Vērtējums ir „izcili”. Lielākā mērā veic šā kritērija 1.6.2.2. un 1.6.2.3.apakšpunktā noteiktos pienākumus, kā arī nodrošina izvēlēta risku identifikācijas, uzraudzības un vadības mehānisma iestrādi visos organizācijas notiekošajos procesos un projektos, izstrādā un aktualizē risku vadības politiku, uzrauga risku vadību organizācijā, sniedz ziņojumus vadībai.	4
		1.6.2.2. Vērtējums ir „teicami”. Lielākā mērā veic šā kritērija 1.6.2.3.apakšpunktā noteiktos pienākumus, kā arī nodrošina visai organizācijai raksturīgo risku identifikāciju, uzskaiti un vadību, veic informācijas tehnoloģiju un informācijas sistēmu projektu risku novērtēšanu, organizē projektu risku identifikāciju, uzskaiti un vadību kritiskiem projektiem, organizē rīcības plānu izstrādi ārkārtas situācijām.	3
		1.6.2.3. Vērtējums ir „labi”. Lielākā mērā veic šā kritērija 1.6.2.4.apakšpunktā noteiktos pienākumus, kā arī nodrošina organizācijas darbības risku identifikāciju, uzskaiti un vadību.	2
		1.6.2.4. Vērtējums ir „jāpildnveido”. Lielākā mērā veic šādus pienākumus: veic incidentu (risku īstenošanās gadījumu) reģistrāciju un uzskaiti, organizē organizācijā īstenoto projektu risku identifikāciju, uzskaiti un vadību, kontrolē risku vadības plānu izpildi.	1
		1.6.2.5. Vērtējums ir „neapmierinoši”. Pretendentam nav profesionālās pieredzes risku vadībā un iekšējās kontroles sistēmā.	0
1.6.3.	<p><b>Profesionālā pieredze starptautiskajā sadarbībā</b> (šā nolikuma 7.3.apakšpunktā noteiktā prasība. Vērtē piecu līmeņu skalā: par novērtējumu „izcili” iegūst 4 punktus, par novērtējumu „teicami” iegūst 3 punktus, par novērtējumu „labi” iegūst 2 punktus, par novērtējumu „jāpildnveido” iegūst 1 punktu, par novērtējumu „neapmierinoši” iegūst 0 punktus)</p>	1.6.3.1. Vērtējums ir „izcili”. Lielākā mērā vada starptautisko sadarbības funkciju organizācijā, tostarp veic starptautisko sakaru politikas un stratēģijas izstrādāšanas koordinēšanu un īstenošanu, veic starptautisko sadarbības projektu un programmu koordināciju un nodrošināšanu, nodrošina starptautisko klientu piesaisti.	4
		1.6.3.2. Vērtējums ir „teicami”. Lielākā mērā piedalās ārējo sakaru veidošanā attiecīgās jomā, nodrošina starptautisko apmaiņas un sadarbības līgumu projektu sagatavošanu, nodrošina un pārrauga ārvalstu delegāciju vizīšu organizēšanu.	3

		1.6.3.3. Vērtējums ir „labi”. Lielākā mērā koordinē sadarbību ar starptautiskajām institūcijām attiecīgajā jomā, izstrādā un vada starptautiskus projektus, kontrolē starptautisko projektu izpildi, dibina kontaktus un koordinē sadarbību ar starptautiskajām institūcijām attiecīgajā jomā.	2
		1.6.3.4. Vērtējums ir „jāpilnveido”. Lielākā mērā sadarbojas ar starptautiskajām institūcijām attiecīgajā jomā un citām Latvijas institūcijām, sniedzot tām informāciju, tostarp veicina kontaktu izveidošanu ar ārvalstu institūcijām, informē citas institūcijas un darbiniekus par to lomu starptautiskās sadarbības īstenošanā, kā arī sniedz metodisku palīdzību ārvalstu sakaru jautājumos, apkopo un sniedz citām institūcijām informāciju par Latvijas un citu valstu sadarbību attiecīgajā jomā, piedalās ārvalstu delegāciju vizīšu organizēšanā.	1
		1.6.3.5. Vērtējums ir „neapmierinoši”. Pretendentam nav profesionālās pieredzes starptautiskajā sadarbībā.	0
1.7.	<b>VADĪBAS PIEREDZE:</b> (vērtē atlasēs 2.kārtā, pamatojoties uz intervijas laikā sniegtajām pretendentu atbildēm uz uzdotajiem jautājumiem)		
1.7.1.	<b>Vadības pieredze sadarbības tīklu veidošanā, tostarp augstākās izglītības un darba tirgus sadarbībā</b> (šā nolikuma 7.4.1.apakšpunktā noteiktā prasība. Vērtē piecu līmeņu skalā: par novērtējumu „izcili” iegūst 4 punktus, par novērtējumu „teicami” iegūst 3 punktus, par novērtējumu „labi” iegūst 2 punktus, par novērtējumu „jāpilnveido” iegūst 1 punktu, par novērtējumu „neapmierinoši” iegūst 0 punktus)	1.7.1.1.Vērtējums ir „izcili”. Bieži uzņemas līdera lomu, lai nodrošinātu organizācijas mērķu izpildi sadarbības tīklu veidošanā, tostarp augstākās izglītības un darba tirgus sadarbībā.	4
		1.7.1.2.Vērtējums ir „teicami”. Nodrošina aktīvu sadarbības tīklu veidošanu, tostarp augstākās izglītības un darba tirgus sadarbībā, pieliekot ievērojamas papildu pūles, lai to veicinātu.	3
		1.7.1.3.Vērtējums ir „labi”. Lielākā mērā pasīva sadarbība. Iesaistās organizācijas darbā sadarbības tīklu veidošanā, tostarp augstākās izglītības un darba tirgus sadarbībā, pildot uzdotos uzdevumus.	2
		1.7.1.4.Vērtējums ir „jāpilnveido”. Pretendentam ir vadības pieredze sadarbības tīklu veidošanā, taču tā neietver pieredzi augstākās izglītības un darba tirgus sadarbībā.	1
		1.7.1.5.Vērtējums ir „neapmierinoši”. Pretendentam nav vadības pieredze sadarbības tīklu veidošanā, tostarp augstākās izglītības un darba tirgus sadarbībā.	0

1.7.2.	<p><b>Vadības pieredze komandas un iesaistīto pušu vadībā</b> (šā nolikuma 7.4.2.apakšpunktā noteiktā prasība. Vērtē piecu līmeņu skalā: par novērtējumu „izcili” iegūst 4 punktus, par novērtējumu „teicami” iegūst 3 punktus, par novērtējumu „labi” iegūst 2 punktus, par novērtējumu „jāpildveido” iegūst 1 punktu, par novērtējumu „neapmierinoši” iegūst 0 punktus)</p>	<p>1.7.2.1. Vērtējums ir „izcili”. Izcilas vadītāja spējas, panāk padoto atbalstu praktiski visām savām iniciatīvām. Izvēlas katrai situācijai visoptimālākās vadības metodes, pozitīvi iedvesmojot pārējos. Izcila prasme strādāt komandā. Sadarbojas ar citām organizācijām, lai veicinātu klienta vajadzību apmierināšanu un samazinātu administratīvos šķēršļus.</p> <p>1.7.2.2. Vērtējums ir „teicami”. Labs vadītājs, panāk padoto atbalstu nospraustajiem uzdevumiem. Spēj konstruktīvi sastrādāties ar kolēģiem un citiem organizācijas klientiem. Pārsvārā laba, koleģiāla un izpalīdzīga attieksme, arī kolēģi uztver pozitīvi, laba prasme strādāt komandā.</p> <p>1.7.2.3. Vērtējums ir „labi”. Var vadīt, dažreiz kļūdās, izvēloties vadības metodes. Spēj uzturēt lietīškas attiecības ar kolēģiem un organizācijas klientiem. Pietiekama prasme strādāt komandā.</p> <p>1.7.2.4. Vērtējums ir „jāpildveido”. Nav vadītāja dotību. Diezgan slikta prasme strādāt komandā un bieži nav vēlēšanās to darīt. Izvairās no kontaktiem ar apkārtējiem (klientu).</p> <p>1.7.2.5. Vērtējums ir „neapmierinoši”. Pretendentam nav vadības pieredze komandas un iesaistīto pušu vadībā.</p>	4 3 2 1 0
1.8.	<p><b>Pārmaiņu vadības pieredze</b> (šā nolikuma 7.6.apakšpunktā noteiktā prasība. Vērtē atlases 2.kārtā, pamatojoties uz intervijas laikā sniegtajām pretendentu atbildēm uz uzdotajiem jautājumiem; vērtē piecu līmeņu skalā: par novērtējumu „izcili” iegūst 4 punktus, par novērtējumu „teicami” iegūst 3 punktus, par novērtējumu „labi” iegūst 2 punktus, par novērtējumu „jāpildveido” iegūst 1 punktu, par novērtējumu „neapmierinoši” iegūst 0 punktus)</p>	<p>1.8.1. Vērtējums ir „izcili”. Ir pieredze veiksmīgā pārmaiņu vadībā. Veido vidi, kas veicina, iedrošina un īsteno pārmaiņas un inovācijas. Personiski sniedz skaidru vīziju par pārmaiņu ietekmi.</p> <p>1.8.2. Vērtējums ir „teicami”. Ir pieredze pārmaiņu vadībā. Veido sasaisti starp iestādes/strukturvienības mērķiem un pārmaiņu procesa mērķiem. Izstrādāja stratēģijas pārmaiņu vadīšanai.</p> <p>1.8.3. Vērtējums ir „labi”. Ir pieredze pārmaiņu vadībā. Identificē efektīvās darbības, kuras nepieciešams saglabāt. Apzina iemeslus, kas rada pretestību pārmaiņām, un veic pasākumus, lai to mazinātu.</p> <p>1.8.4. Vērtējums ir „jāpildveido”. Piedalās pārmaiņu procesos ar novērotāja attieksmi. Apzina un pieņem pārmaiņu</p>	4 3 2 1

		nepieciešamību, taču neizrāda personīgo iesaistīšanos pārmaiņu procesos. Neprot pārliecināt par pārmaiņu procesa ieguvumiem.	
		1.8.5. Vērtējums ir „neapmierinoši”. Noliedz pārmaiņu nepieciešamību. Izvairās no komunikācijas par pārmaiņām. Izvēlas direktīvu pieeju pārmaiņu īstenošanā.	0
1.9.	<b>Izpratne par augstākās izglītības un zinātnes attīstības tendencēm Latvijā un pasaulē</b> (šā nolikuma 7.7.apakšpunktā noteiktā prasība. Vērtē iesniegto redzējumu par augstākās izglītības un zinātnes attīstības tendencēm Latvijā un pasaulē, kā arī atlases 2.kārtā, pamatojoties uz intervijas laikā sniegtajām pretendentu atbildēm uz uzdotajiem jautājumiem; vērtē piecu līmeņu skalā: par novērtējumu „izcili” iegūst 4 punktus, par novērtējumu „teicami” iegūst 3 punktus, par novērtējumu „labi” iegūst 2 punktus, par novērtējumu „jāpildveido” iegūst 1 punktu, par novērtējumu „neapmierinoši” iegūst 0 punktus)	1.9.1. Vērtējums ir „izcili”. Ir padziļināta izpratne par augstākās izglītības un zinātnes attīstības tendencēm Latvijā un pasaulē. 1.9.2. Vērtējums ir „teicami”. Konstatējama atsevišķu sarežģītu jautājumu nepietiekami dziļa izpratne. 1.9.3. Vērtējums ir „labi”. Konstatējama atsevišķu jautājumu nepietiekami dziļa izpratne. 1.9.4. Vērtējums ir „jāpildveido”. Ir virspusīga izpratne par augstākās izglītības un zinātnes attīstības tendencēm Latvijā un pasaulē. 1.9.5. Vērtējums ir „neapmierinoši”. Neorientējas augstākās izglītības un zinātnes attīstības tendencēs.	4 3 2 1 0
1.10.	<b>Izpratne, kas nepieciešama augstskolas stratēģiskajai vadībai</b> (šā nolikuma 7.8.apakšpunktā noteiktā prasība. Vērtē iesniegto redzējumu par augstskolas darbības prioritātēm, kā arī atlases 2.kārtā, pamatojoties uz intervijas laikā sniegtajām pretendentu atbildēm uz uzdotajiem jautājumiem; vērtē piecu līmeņu skalā: par novērtējumu „izcili” iegūst 4 punktus, par novērtējumu „teicami” iegūst 3 punktus, par novērtējumu „labi” iegūst 2 punktus, par novērtējumu „jāpildveido” iegūst 1 punktu, par novērtējumu „neapmierinoši” iegūst 0 punktus)	1.10.1. Vērtējums ir „izcili”. Ir padziļināta izpratne, kas nepieciešama augstskolas stratēģiskajai vadībai. 1.10.2. Vērtējums ir „teicami”. Konstatējama atsevišķu sarežģītu jautājumu nepietiekami dziļa izpratne. 1.10.3. Vērtējums ir „labi”. Konstatējama atsevišķu jautājumu nepietiekami dziļa izpratne. 1.10.4. Vērtējums ir „jāpildveido”. Ir virspusīga izpratne par augstskolas attīstības stratēģiskajiem virzieniem. 1.10.5. Vērtējums ir „neapmierinoši”. Nav izpratnes, kas nepieciešama augstskolas stratēģiskajai vadībai. Trūkst stratēģiska redzējuma.	4 3 2 1 0
1.11.	<b>Prezentēšanas prasmes (pielietojot digitālās tehnoloģijas)</b> (šā nolikuma 7.9.apakšpunktā noteiktā prasība. Apliecina pretendenta prasme	1.11.1. Vērtējums ir „izcili”. Pārliecināti un iespaidīgi sniedz savu sagatavoto prezentāciju, uzstājoties, skaidri un saprotami izklāsta prezentējamās tēmas būtību. Prezentē sevi, savas	4

	<p>prezentēt sagatavoto redzējumu (izmantojot Power Point, prezentācijas ilgums 7 minūtes, latviešu vai angļu valodā), prasme prezentēt sevi un pamatot savu viedokli atlases 2.kārtas intervijas laikā; vērtē piecu līmeņu skalā: par novērtējumu „izcili” iegūst 4 punktus, par novērtējumu „teicami” iegūst 3 punktus, par novērtējumu „labi” iegūst 2 punktus, par novērtējumu „jāpildveido” iegūst 1 punktu, par novērtējumu „neapmierinoši” iegūst 0 punktus)</p>	<p>zināšanas, pamato savu viedokli. Uzstājoties, pārdomāti izmanto sagatavoto uzskates materiālu. Spēj detalizēti un izsmeļoši atbildēt uz intervijas laikā uzdotajiem jautājumiem.</p>	
		<p>1.11.2. Vērtējums ir „teicami”. Efektīvi sniedz savu sagatavoto prezentāciju, prezentē sevi un savas zināšanas. Spēj saprotami izskaidrot sarežģītus jautājumus, spēj atbildēt uz uzdotajiem jautājumiem un ļoti labi aizstāvēt savu viedokli.</p>	3
		<p>1.11.3. Vērtējums ir „labi”. Veiksmīgi sniedz savu sagatavoto prezentāciju, prezentē sevi un savas zināšanas. Spēj atbildēt uz uzdotajiem jautājumiem un pietiekami labi aizstāvēt savu viedokli. Uzstājoties, daļēji atsaucas uz sagatavoto uzskates materiālu.</p>	2
		<p>1.11.4. Vērtējums ir „jāpildveido”. Nespēj sniegt savu sagatavoto prezentāciju, nespēj prezentēt sevi, savas zināšanas. Atbildes uz jautājumiem sniedz nepārliecinoši vai nesniedz vispār.</p>	1
		<p>1.11.5. Vērtējums ir „neapmierinoši”. Pretendents nav iesniedzis šā nolikuma 2.pielikuma 1.9. un 1.10.apakšpunktā minēto redzējumu.</p>	0
1.12.	<p><b>Komunikācijas un argumentācijas prasmes</b> (šā nolikuma 7.10.apakšpunktā noteiktā prasība. Vērtē intervijas laikā atlases 2.kārtā, pamatojoties uz pretendenta sniegtajām atbildēm uz uzdotajiem jautājumiem, kā arī vērojot pretendenta uzstāšanos; vērtē piecu līmeņu skalā: par novērtējumu „izcili” iegūst 4 punktus, par novērtējumu „teicami” iegūst 3 punktus, par novērtējumu „labi” iegūst 2 punktus, par novērtējumu „jāpildveido” iegūst 1 punktu, par novērtējumu „neapmierinoši” iegūst 0 punktus)</p>	<p>1.12.1. Vērtējums ir „izcili”. Izcilas komunikācijas prasme. Komunicē stratēģiski, lai sasniegtu noteiktus mērķus. Izcilas spējas izteikt savas domas un idejas skaidri, loģiski, koncentrēti un pamatoti. Vienmēr uzklausa, veicina izteikties un iedziļinās teiktajā. Prot efektīvi izmantot no sevis neatkarīgus apstākļus un resursus ietekmējot komunikācijas rezultātu. Izcilas spējas argumentēti, kodolīgi izteikt un pamatot savu viedokli. Piemīt izcilas argumentācijas spējas, kas balstītas uz plašu un vispusīgu informāciju (skaitļi, fakti, viedokļi).</p>	4
		<p>1.12.2. Vērtējums ir „teicami”. Teicamas komunikācijas prasme. Spēj skaidri, loģiski un pamatoti izteikt domas un idejas. Veicina divvirzienu komunikāciju ar iesaistītajām pusēm. Komunicējot izvēlas otras puses sapratnes līmenim atbilstošus argumentus, apzinās auditorijas vērtības, uzskatus un informētības līmeni.</p>	3



		1.12.3. Vērtējums ir „labi”. Spējīgs komunicēt tikai savas kompetences ietvaros. Uzklauša citus nepārtraucot. Spēj skaidri izteikt domas, spēj loģiski argumentēt viedokli, sistematizēt pēc cēloņiem un nozīmīguma, bet ne vienmēr argumentus piemēro otras puses sapratnes līmenim.	2
		1.12.4. Vērtējums ir „jāpildveido”. Nemeklē komunikācijas iespējas, neveicina divvirzienu komunikāciju. Pārliecinās, vai ir pareizi sapratis informāciju. Atgriezenisko saiti sniedz pēc pamudinājuma. Diezgan slikta pārliecināšanas prasme, neprot argumentēt savu viedokli.	1
		1.12.5. Vērtējums ir „neapmierinoši”. Komunicējot ar citiem, neapvalda negatīvas emocijas. Neuzklauša citu domas un nespēj pieņemt arī argumentētu viedokli, necenšas izprast sarunu biedru, reizēm pārtrauc runātāju vai runā vienlaikus ar to. Bez pamudinājuma neargumentē savu viedokli. Nespēj pozitīvā veidā pārliecināt, zaudē emocionālo savaldību, izrāda dusmas, neiecietību, nespēj skaidri un saprotami izteikt savu viedokli. Nespēj loģiski formulēt argumentus.	0
1.13.	<b>Pretendenta motivācija</b> ( <i>vērtē intervijas laikā atlases 2.kārtā, pamatojoties uz pretendenta sniegto atbildi uz jautājumu par motivāciju; vērtē piecu līmeņu skalā: par novērtējumu „izcili” iegūst 4 punktus, par novērtējumu „teicami” iegūst 3 punktus, par novērtējumu „labi” iegūst 2 punktus, par novērtējumu „jāpildveido” iegūst 1 punktu, par novērtējumu „neapmierinoši iegūst 0 punktus)</i>	1.13.1. Vērtējums ir „izcili”. Intervijas laikā lielākā mērā demonstrē zināšanas par augstskolas darbības jomu, pilnībā izprot vakantā amata uzdevumus un pienākumus, demonstrē savu motivāciju strādāt, demonstrē prasmes, kas svarīgas tieši augstskolai kā darba devējam. Pauž vēlmi darīt, tiekties uz mērķi un strādāt intensīvi, ar atdevi. Spēj aktivizēt uz mērķi virzītas darbības, izteikta ne tikai sevis, bet arī citu motivācija. Nosauc vairākus konkrētus pozitīvos motivatorus, sniedz motivācijas pašanalīzi, motivācija ir darba saturs, nevis blakus faktori. Pretendenta motivācija strādāt augstskolā pilnībā atbilst amata mērķim.	4
		1.13.2. Vērtējums ir „teicami”. Intervijas laikā lielākā mērā demonstrē zināšanas par augstskolas darbības jomu, lielā mērā izprot veicamos pienākumus, tostarp par savu vietu un lomu augstskolas darbā. Pauž spējas strādāt ar atdevi, gatavību strādāt tik, cik to prasa darba intereses. Spēj daļēji aktivizēt uz mērķi	3

		virzītas darbības, nepietiekama citu motivācija. Nosauc vairākus motivatorus, nesniedz motivācijas pašanalīzi. Pretendenta motivācija strādāt augstskolā lielākā mērā atbilst amata mērķim.	
		1.13.3. Vērtējums ir „labi”. Izprot vakantā amata uzdevumus un pienākumus tā, lai izpildītu standarta prasības, ir vispārējs priekšstats par veicamajiem pienākumiem. Nepiemīt spēja aktivizēt uz mērķi virzītas darbības. Motivācija lielā mērā balstīta uz ārējiem faktoriem, mazāk uz pašmotivāciju. Pretendenta motivācija strādāt augstskolā daļēji atbilst amata mērķim.	2
		1.13.4. Vērtējums ir „jāpilnveido”. Nepietiekami izprot vakantā amata uzdevumus un pienākumus. Ir nepietiekams priekšstats par veicamajiem pienākumiem. Pretendents nav īsti pārliecināts par saviem spēkiem. Motivācija balstīta tikai uz ārējiem faktoriem. Pretendenta motivācija strādāt augstskolā mazā mērā atbilst amata mērķim.	1
		1.13.5. Vērtējums ir „neapmierinoši”. Intervijas laikā lielākā mērā demonstrē vājas zināšanas par augstskolas darbības jomu. Neizprot vakantā amata uzdevumus un pienākumus. Pretendents neparāda nopietnu attieksmi; nosauc vispārēju, neizvērstu, nekonkrētu motivāciju. Pretendenta motivācija strādāt augstskolā, kā arī vajadzības, gaidas un vēlmes neatbilst amata mērķim.	0
1.14.	<b>Nevainojama reputācija</b> (šā nolikuma 6.2.3.apakšpunktā noteiktā prasība. Vērtē visās atlases kārtās)	1.14.1. Atbilst šā nolikuma 6.punkta ievaddaļā minētajiem nevainojamas reputācijas kritērijiem.	1
		1.14.2. Neatbilst nevainojamas reputācijas kritērijiem (šā nolikuma 6.punkts)	0
1.15.	<b>Angļu valodas zināšanas augstskolas padomes locekļa uzdevumu profesionālai izpildei nepieciešamā apjomā</b> (šā nolikuma 7.5.apakšpunktā noteiktā prasība. Vērtē intervijas laikā atlases 2.kārtā, apliecina pretendenta spēja	1.15.1. Spēj brīvi sarunāties, pietiekami izvērsti izteikt un pamatot savu viedokli, bez grūtībām uztver un saprot dabiskā un raitā tempā runātus atšķirīgas struktūras tekstus. Intervijas laikā lielākā mērā demonstrē plašu vārdu krājumu, tostarp pārzina augstākās izglītības un zinātnes terminoloģiju, runa ir tekoša, gramatiski un	2

<i>saprast, uzturēt dialogu un pastāstīt par jautājumiem, kas saistīti ar augstākās izglītības un zinātnes jomu)</i>	stilistiski pareizi veido daudzveidīgas, saturam pakārtotas teikuma konstrukcijas.	
	1.15.2. Spēj sarunāties par sadzīves un profesionāliem jautājumiem, skaidri formulēt un pamatot savu viedokli. Intervijas laikā lielākā mērā demonstrē pietiekamu vārdu krājumu, pieļauj dažas pārteikšanās, pamatā gramatiski pareizi veido dažādu konstrukciju teikumus.	1
	1.15.3. Spēj risināt vienkāršu dialogu par sadzīves un profesionālām tēmām, bet grūtības izklāstīt viedokli. Intervijas laikā lielākā mērā demonstrē vidēju vārdu krājumu, brīžiem vilcinās, reizēm meklē vārdus, pieļauj dažas gramatikas un vārdu izvēles kļūdas, pamatā gramatiski pareizi veido dažādu konstrukciju teikumus.	0,5
	1.15.4. Nepārvalda angļu valodu.	0

2. Pretendentu atbilstības šā nolikuma 9.punktā noteikto kompetenču izvērtēšanai noteikt šādus vērtēšanas kritērijus un punktu skaitu katrā kritērijā:

	<b>Vērtēšanas kritērijs</b>	<b>Punkti vērtēšanas kritērijā</b>
<b>Vadības KOMPETENCES:</b> <i>(vērtē atlasēs 3.kārtā padziļinātas, strukturētas intervijas laikā atlasēs eksperti; ņemot vērā atlasēs ekspertu sniegtos kompetenču novērtēšanas rezultātus un skaidrojumu par kompetenču novērtējumu, katru kompetenci vērtē piecu līmeņu skalā: par novērtējumu „izcili” iegūst 4 punktus, par novērtējumu „teicami” iegūst 3 punktus, par novērtējumu „labi” iegūst 2 punktus, par novērtējumu „jāpildveido” iegūst 1 punktu, par novērtējumu „neapmierinoši” iegūst 0 punktus)</i>		
2.1. <b>Stratēģiskais redzējums (kritiskā kompetence) (Rīcības rādītājs:</b> Spēja definēt un pārvērst darbībā organizācijas attīstības stratēģisko vīziju)	2.1.1. Spēj analizēt organizācijas darbību gan nozares, gan valsts attīstības kontekstā (piemīt ilgtermiņa redzējums). 2.1.2. Spēj plānot stratēģijas ieviešanu un tās vadību organizācijā, identificē šķēršļus un iespējas.	4; 3; 2; 1 vai 0 4; 3; 2; 1 vai 0
2.2. <b>Pārmaiņu vadīšana (Rīcības rādītājs:</b> Efektīvu un kvalitatīvu pārmaiņu un organizācijas pārveides procesa mērķtiecīga vadīšana)	2.2.1. Veido vīdi, kas veicina un iedrošina pārmaiņas un inovācijas. 2.2.2. Personiski sniedz skaidru vīziju par pārmaiņu ietekmi.	4; 3; 2; 1 vai 0 4; 3; 2; 1 vai 0

2.3.	<b>Orientācija uz rezultātu sasniegšanu (kritiskā kompetence) (Rīcības rādītājs:</b> Vēlme veikt uzdevumus arvien labāk, izvirzīt mērķus, kas nav viegli sasniedzami, un mērķtiecīgi strādāt, lai tos sasniegtu. Spēja saskatīt, novērtēt un radīt jaunas iespējas organizācijas attīstībai un tās īstenot)	2.3.1. Nosakot mērķus, izvērtē nepieciešamos ieguldījumus un ieguvumus, uzņemas saprātīgu risku, lai sasniegtu labākus rezultātus.	4; 3; 2; 1 vai 0
		2.3.2. Analizē darba rezultātus, uzlabo darba metodes, lai paaugstinātu efektivitāti.	4; 3; 2; 1 vai 0
2.4.	<b>Lēmumu pieņemšana un atbildība (Rīcības rādītājs:</b> Spēja pieņemt lēmumus, izvērtējot informāciju un uzņemoties atbildību par tiem)	2.4.1. Spēj pieņemt lēmumus īsā laikā un situācijās, ja ir pieejama ierobežota apjoma informācija, arī nepopulārus lēmumus.	4; 3; 2; 1 vai 0
		2.4.2. Piedāvā vairākus problēmas risinājuma variantus, sagatavo pamatotu lēmumu un prognozē iespējamās sekas.	4; 3; 2; 1 vai 0

2. Atlases komisijas loceklis saskaņā ar vērtēšanas kritērijiem novērtē katra pretendenta atbilstību šā nolikuma 2.pielikuma 1.punktā noteiktajām prasībām un 2.punktā noteiktajās kompetencēs, atbilstoši savam vērtējumam, piešķirot punktus (konkrētās prasības vērtēšanas kritēriju punkti nesummējas) katras prasības atbilstošākajam kritērijam. Katra pretendenta iegūto vidējo punktu skaitu vērtēšanas kritērijā aprēķina, pamatojoties uz attiecīgajā atlases kārtā piedalījušos atlases komisijas locekļu vērtējumu. Par katru šā nolikuma 2.pielikuma 1. un 2.punkta prasību pretendents piešķirtos vērtēšanas kritērija punktus saskaita, iegūstot pretendenta summāro novērtējumu.

3. Lai atspoguļotu savu vērtējumu atbilstoši noteiktajiem vērtēšanas kritērijiem un punktu skaitam katrā kritērijā, katrs komisijas loceklis izmanto šā nolikuma 1.pielikuma apstiprināto pretendenta vērtēšanas veidlapu. Ja atlases komisijas locekļiem neatšķiras viedoklis par vērtējumu, atlases komisijas locekļi katrs var nesniegt savu individuālo pretendenta vērtējumu.

4. Vērtēšanas pirmajā kārtā, pamatojoties uz pretendentu (gan atlases eksperta piesaistītie, gan publiskā pretendentu pieteikšanās procedūrā atlasītie, gan Augstskolu likumā noteiktās atlases procesā iesaistāmās sabiedrības virzīto pretendentu) iesniegtajiem pieteikumiem dalībai atlasē, vērtē pretendentu atbilstību šā nolikuma 2.pielikuma 1.1. – 1.5. un 1.14.apakšpunktos noteiktajām prasībām, un nosaka katra pretendenta iegūto skaitlisko novērtējumu atbilstoši vērtēšanas metodikai.

5. Atlases komisija pārtrauc pretendenta novērtēšanas procesu:

6.1. ja pretendents neatbilst šā nolikuma 2.pielikuma 1.1., 1.2., 1.3.1., 1.3.2. vai 1.14.apakšpunktā noteiktajām prasībām un novērtēts ar 0 punktiem;

6.2. ja pretendents šā nolikuma 2.pielikuma 1.4. vai 1.5.apakšpunktā novērtēts ar 0 punktiem.

6. Ja pretendents atbilst šā nolikuma 2.pielikuma 1.1. – 1.5. un 1.14.apakšpunktos noteiktajām prasībām, pretendentu aicina iesniegt latviešu vai angļu valodā šā nolikuma 2.pielikuma 1.9.apakšpunktā minēto prezentāciju (izmantojot *Power Point*) līdz 7 minūtēm, kurā sniegts šā nolikuma

2.pielikuma 1.9.apakšpunktā minētais redzējums par augstākās izglītības un zinātnes attīstības tendencēm Latvijā un pasaulē, kā arī šā nolikuma 2.pielikuma 1.10.apakšpunktā minētais redzējums par augstskolas darbības prioritātēm.

7. Ja pretendents nav iesniedzis kādu no obligāti pieprasītajiem dokumentiem, tostarp nav iesniedzis šā nolikuma 2.pielikuma 1.9. un 1.10.apakšpunktā minēto redzējumu, vai pretendents atsakās iesniegt kādu no obligāti pieprasītajiem dokumentiem, atlases komisija pārtrauc pretendenta novērtēšanas procesu.

8. Vērtēšanas otrajā kārtā notiek intervijas, izmantojot tiešsaistes tikšanās rīku piedāvātās iespējas videokonferences formātā, secīgi ar katru pretendentu, lai izvērtētu viņu atbilstību šā nolikuma 2.pielikuma 1.6. – 1.15.apakšpunktos, ja nepieciešams arī 1.16.apakšpunktā, noteiktajām prasībām un padziļināti novērtētu pretendenta atbilstību darbam augstskolas padomē.

9. Ja pretendents šā nolikuma 2.pielikuma 1.9., 1.10., 1.13. vai 1.14. apakšpunktā prasībā novērtēts „neapmierinoši” un iegūst 0 punktus, atlases komisija pārtrauc pretendenta novērtēšanas procesu.

10. Vērtēšanas trešajā kārtā, ņemot vērā atlases eksperta sagatavoto rakstisko atskaiti par pretendentu vadības kompetenču novērtējumu ar tajā ietvertu informāciju par analītisko (intelektuālo) spēju un personības izpētes rezultātiem, un atlases komisijas sēdē atlases eksperta sniegto skaidrojumu par vadības kompetenču novērtējumu, tostarp raksturojot vadības kompetenču novērtēšanas rezultātus, vērtē pretendentu atbilstību šā nolikuma 2.pielikuma 2.punktā noteiktajās kompetencēs, un nosaka katra pretendenta iegūto skaitlisko novērtējumu atbilstoši vērtēšanas metodikai.

11. Ja pretendents šā nolikuma 2.pielikuma 2.1.1., 2.1.2., 2.3.1. vai 2.3.2.apakšpunktos novērtēts „neapmierinoši” un iegūst 0 punktus, atlases komisija pārtrauc pretendenta novērtēšanas procesu.

12. Pretendenta neierašanās, nepiedalīšanās kādā no atlases kārtam iepriekš norunātā laikā un vietā, ja pretendents pirms plānotās tikšanās nav sniedzis informāciju par neierašanās attaisnojošiem iemesliem, uzskatāma par pretendenta kandidatūras atsaukumu un tiek pārtraukts pretendenta novērtēšanas process.

13. Ja vairāki pretendenti iegūst vienādu punktu skaitu, par atbilstošāko tiek atzīts pretendents, kurš ieguvis augstāko punktu skaitu atlases otrajā kārtā (intervijā).