Apstiprināts ar Aizkraukles novada pašvaldības

Izpilddirektora rīkojumu Nr. 3.1/24/191 izveidotās nominācijas komisijas

2024.gada 13.novembra sēdē

3.pielikums

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **(114)** | **KANDIDĀTU VĒRTĒŠANA KONKURSA II KĀRTĀ** *(daļēji strukturēta intervija ar katru kandidātu un kandidāta prezentācija (Redzējums),t.sk. vadības kompetenču vērtēšana* |  |
| **Kritērija punkti** | **Kritērijs** | **Vērtējuma intervāls** |
| **2** | **9. Motivācija** *(kandidāta motivācija ieņemt valdes locekļa amatu un tā atbilstība darba saturam un izvirzītajiem mērķiem):*  - augsta motivācija un tā atbilst amata darba saturam un izvirzītiem mērķiem *(2 punkti)*;  - vidēja motivācija un tā daļēji atbilst amata darba saturam un izvirzītiem mērķiem *(1 punkts)*;  - nav motivācijas *(0 punkti)*. | 0-2 punkti |
| **10** | **10. Kandidāta prezentācija (stratēģisks redzējums par SIA “Kokneses Komunālie pakalpojumi” galvenajiem nākotnes izaicinājumiem tuvākajiem 5 (pieciem) gadiem, sniedzot ieskatu svarīgākajās prioritātēs un priekšlikumus to īstenošanai, kapitālsabiedrības darbībai ierobežotu resursu apstākļos)** a) ļoti labi (kandidāts veicis pamatīgu “mājasdarbu”, piedāvā ne tikai prioritāšu izklāstu, bet sniedz pragmatiskus un inovatīvus priekšlikumus to īstenošanai ; publiskā telpā pieejamie risinājumi netiek vērtēti kā pretendenta piedāvājums) *(7-10 punkti);* b) daļēji (kandidāts ir iedziļinājies, izpētījis situāciju un prezentācija sekmīgi atspoguļo galvenās prioritātes, bet nav problēmas risinājums kopumā) *(3-6 punkti*; c) virspusīgi (attīstības redzējums vispārīgs apraksts, nav problēma nav piedāvāts risinājums) *(0-2 punkti)*. | 0-10 punkti |
| **5** | **11. Prasmes prezentēt, argumentēt, pārliecināt, veidot konstruktīvu diskusiju:** *a) spēj pārliecināt, argumentēt un skaidri formulēt savu redzējumu, radīt vīziju, iesaistošs, aizraujošs stāstījums, saturiski pamatotas un pārliecinošas atbildes uz jautājumiem (5 punkti); b) prezentē saturiski labi, labi argumentē savu viedokli, bet pietrūkst emocionālā ekspresija / āķīgāki jautājumi “izsit” no līdzsvara un atbildes nav pārliecinošas (4 punkti); c) prezentē saturiski labi, bet prezentēšana ir “sausa”, apjūk pie konfrontācijas vai neordinārākiem jautājumiem (3 punkti); d) stāstījums saturiski ir skaidrs, bet sajūta, kandidāts nerūpējas par to, lai veidotos kontakts ar auditoriju un ka atbildot uz jautājumiem, kandidātam ir vienaldzīgi kādu iespaidu viņš atstās (2 punkti); e) stāstījums saturiski skaidrs, bet klausoties kandidātu ir grūti noturēt uzmanību (1 punkts); f) kandidāts nerada nekādu interesi, grūti saprast galveno domu stāstījumā, stundu gara saruna šķita kā piecas stundas gara (0 punkti).* | 0-5 punkti |
| **67** | **12.    Pretendentu zināšanas un pieredze** |  |
| **12.1.   izpratne un pieredze finanšu un vadības grāmatvedības jautājumos:**  *-* intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izpratne finanšu un vadības grāmatvedības jautājumos, kā arī starptautisko un vietējo grāmatvedības standartu , pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās *(6-7 punkti);  -* ir intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izpratne finanšu un vadības grāmatvedības jautājumos un vismaz vietējo grāmatvedības standartu pārzināšana, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi *(3-5 punkti);*  - ir pieredze finanšu un vadības grāmatvedības jautājumos un vietējo grāmatvedības standartu pārzināšana, bet intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli *(1-2 punkts);* - nav pieredzes un izpratnes *(0 punkti).* | 0-7 punkti |
| **12.2. izpratne un pieredze ūdenssaimniecības jomu:**  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās (6-7 punkti);  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pamatzināšanas jomā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (3-5 punkti);  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (1-2 punkts).  - nav pieredzes un izpratnes (0 punkti) | 0-7 punkti |
| **12.3. izpratne un pieredze par siltumapgādes jomu:**  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās (6-7 punkti);  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pamatzināšanas jomā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (3-5 punkti);  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (1-2 punkts).  - nav pieredzes un izpratnes (0 punkti) | 0-7 punkti |
| **12.3. izpratne un pieredze namu pārvaldīšana un apsaimniekošanas jomu:**  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās (6-7 punkti);  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pamatzināšanas jomā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (3-5 punkti);  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (1-2 punkts).  - nav pieredzes un izpratnes (0 punkti) | 0-7 punkti |
| **12.4.   izpratne un pieredze pārvaldības un kontroles sistēmas jautājumos, darba organizācijas uzlabošanā:**  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās *(6-7 punkti);*  - ir intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izpratne uzņēmuma risku vadībā, iekšējās kontroles sistēmas jautājumos, darba organizācijas uzlabošanā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi *(3-5 punkti);*  - ir pieredze uzņēmuma risku vadībā, iekšējās kontroles sistēmas un/vai darba organizācijas jautājumos, bet intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli *(1-2 punkts);* - nav pieredzes un izpratnes *(0 punkti).* | 0-7 punkti |
| **12.5. izpratne un pieredze iepirkumu procesu organizēšanas, pārvaldības un kontroles jautājumos:**  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās *(6-7 punkti);*  - ir intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pieredze un izpratne iepirkumu procesu organizēšanā, pārvaldības un kontroles jautājumos, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi *(3-5 punkti);*  - ir pieredze iepirkumu procesu organizēšanā, pārvaldības un kontroles jautājumos, bet intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli *(1-2 punkts);* - nav pieredzes un izpratnes *(0 punkti).* | 0-7 punkti |
| **12.6. izpratne investīciju piesaistes jautājumos un pieredze investīciju projektu realizācijā, ES finanšu instrumentu izmantošanā:**   - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir izpratne investīciju piesaistes jautājumos un finanšu instrumentu izmantošanā, un pieredze lielu investīciju projektu (≥ 5 milj. EUR) realizācijā, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās (5-6 punkti);  - ir intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir izpratne investīciju piesaistes jautājumos un pieredze investīciju projektu realizācijā, un finanšu instrumentu izmantošanā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (3-4 punkti);  - ir izpratne investīciju piesaistes jautājumos/ finanšu instrumentu izmantošanā, bet intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (1-2 punkts); - nav pieredzes un izpratnes (0 punkti). | 0-6 punkti |
| **12.7. izpratne par atvasinātas publiskas personas kapitālsabiedrību darbību, korporatīvo pārvaldību:**  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās (4-5 punkti);  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pamatzināšanas jomā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (2-3 punkti);  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (0-1 punkts). | 0-5 punkti |
| **12.8. pieredze sadarboties, prezentēt uzņēmuma viedokli ārējām ieinteresētām pusēm un/vai medijiem:** - sekmīga pieredze pārstāvēt uzņēmumu ārpusē, spēja ietekmēt sabiedrības viedokli par uzņēmumam svarīgiem procesiem, pieredze ar medijiem *(2 punkts);* - ir pieredze pārstāvēt uzņēmumu ārpusē *(1 punkts);* - nav pieredzes ar medijiem *(0 punkti).* | 0-2 punkti |
| **12.9. zināšanas un izpratne par administratīvo un personāla vadības procesu**  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās (4-5 punkti);  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pamatzināšanas jomā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi (2-3 punkti);  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli (0-1 punkts). | 0-5 punkti |
|  | **12.10. zināšanas un izpratne par sabiedrības ar ierobežotu atbildību “Kokneses Komunālie pakalpojumi” darbības jomu, kapitālsabiedrības darbību regulējošiem normatīvajiem aktiem**  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka izprot darbības jomu, pamato viedokli ar faktiem un analītiski vērtē procesus, spēj uztvert problēmas būtību sarežģītās situācijās *(6-7 punkti);*  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka ir pamatzināšanas jomā, spēj izvērtēt situāciju un sniegt pamatojošu atbildi *(3-5 punkti);*  - intervijas laikā sniegtās atbildes liecina, ka, ne vienmēr spēj iedziļināties un izprast konkrēto jomu, kā arī argumentēt viedokli *(1-2 punkts).*  *- nav pieredzes un izpratnes (0 punkti)* | 0-7 punkti |
| **0** | **13. Angļu valodas prasmes:**  - angļu valodā spēj izteikties, sarunāties *(atbilst)*;  - angļu valodas prasme nav pietiekama *(neatbilst)*. | atbilst/  neatbilst |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Kandidātu vadības kompetenču vērtēšana (kompetenču intervija)** | | |
| **Kritērija punkti** | **Kritērijs** | **Vērtējuma intervāls** | **Piezīmes** |
| **30** | **14. Vadības kompetences (komandas vadīšana, stratēģiskais redzējums, lēmumu pieņemšana un atbildība, orientācija uz attīstību, darbinieku motivēšana un attīstīšana, pārmaiņu vadīšana, plānošana un organizēšana)** |  |  |
| **14.1. Komandas vadīšana** (Vēlme un spēja uzņemties līdera lomu, organizēt komandas darbu, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu. Spēja veidot pozitīvas attiecības starp komandas dalībniekiem, rūpēties par komandu un motivēt to kopīgo mērķu sasniegšanai.) - risina iekšējos konfliktus komandā, lai tie nekavētu rezultātu sasniegšanu; *(- 3 punkti - risina konfliktus, izmanto šādas problēmsituācijas kā iespēju komandai kaut ko mācīties; - 2,2 punkti - meklē un atrod risinājumus problēmsituācijās; - 1,5 punkti - Meklē vainīgos, bet nemeklē risinājumu problēmsituācijai; - 0,7 punkti - Izvairās no konfliktiem, neiesaistās konfliktu risināšanā; - 0 punkti - Ar autoritāru vadības stilu grauj organizāciju.)* | 0-3 punkti |  |
| - iedvesmo citus kopīgam darbam, aktīvi iesaistoties. *(- 3 punkti - Ir pierādījis, ka spēj veidot stipras un lojālas, motivētas komandas vairākās organizācijās. Viņa komandas cilvēki ir paaugstināti amatā vai arī organizācijā citos departamentos; - 2,2 punkti - Palīdz kolēģiem veidot veiksmes stāstus un pieredzi, lai citi kolēģi to redzētu un arī attīstītu savas prasmes un pārliecību. Nodrošina regulāru atgriezenisko saiti (gan kritisku, gan pozitīvu); - 1,5 punkti - Veicina komandas iesaisti, bet vilcinās ar negatīvas atgriezeniskās saites sniegšanu vai arī sniedz atzinību vai uzslavu dažiem komandas biedriem; - 0,7punkti - Neveicina komandas iesaisti. Nerūpējas par motivēšanu (“tas ir atalgojuma jaut.”); - 0 punkti - autoritārs vadības stils, neiedziļinās padoto problēmās.)* | 0-3 punkti |  |
| **14.2. Stratēģiskais redzējums** (Spēja definēt un pārvērst darbībā kapitālsabiedrības attīstības stratēģisko vīziju.)  - spēj analizēt kapitālsabiedrības darbību gan nozares, gan valsts attīstības kontekstā (piemīt ilgtermiņa redzējums);  *(-3 punkti - spēj analizēt kapitālsabiedrības/organizācijas darbību gan nozares, gan valsts attīstības kontekstā (piemīt ilgtermiņa redzējums - 5 un vairāk gadi); -2,2 punkti - spēj analizēt kapitālsabiedrības/organizācijas darbību gan nozares, gan valsts attīstības kontekstā (redzējums 1 līdz 5 gadi); -1,5 punkti - spēj analizēt kapitālsabiedrības/organizācijas darbību, nozares kontekstā (redzējums līdz 1 gadam); -0,7 punkti - spēj analizēt tikai radušās problēmas kapitālsabiedrības/organizācijas kontekstā, skatās uz risinājumiem īstermiņā; -0 punkti - nespēja vai neanalizē kapitālsabiedrības/organizācijas darbību.)* | 0-3 punkti | Vidējais iegūtais punktu skaits nevar būt zemāks par 1. |
| - spēj plānot stratēģijas ieviešanu un tās vadību kapitālsabiedrībā, identificē šķēršļus un iespējas. *(- 3 punkti - vadījis visa uzņēmuma jaunas stratēģijas izstrādi, spējot šajā procesā iesaistīt padotos un kolēģus un sekmīgi īstenojot jauno stratēģiju; - 2,2 punkti - identificējis jaunu stratēģisko virzienu, ar skaidrām atšķirībām no esošās stratēģijas, sekmīgi plānojis tā ieviešanu organizācijā, plaši skaidrojot izmaiņu būtību un labumus; - 1,5 punkti - identificē jaunu stratēģisko virzienu un pārveido to iestādes darbības prioritātēs, bet to dara, neiesaistot citus kolēģus vai padotos; - 0,7punkti - īsteno esošo stratēģisko vīziju savas atbildības (funkcijas) jomā, vai sekojis grupas uzņēmuma strat. vadlīnijām; - 0 punkti - nav spilgta piemēra, kur veidojis stratēģiju.)* | 0-3 punkti | Vidējais iegūtais punktu skaits nevar būt zemāks par 1. |
| **14.3. Lēmumu pieņemšana un atbildība** (Spēja pieņemt lēmumus, izvērtējot informāciju un uzņemoties atbildību par tiem.) -  spēja pieņemt lēmumu īsā laikā un situācijās, ja ir pieejama ierobežota apjoma informācija, arī nepopulārus; *(-3 punkti - spēj patstāvīgi pieņemt lēmumu īsā laikā un situācijās, ja ir pieejama ierobežota apjoma informācija. Pieņem arī nepopulārus lēmumus; - 2,2 punkti - spēj patstāvīgi pieņemt lēmumus īsā laikā un situācijās, ja ir pieejama ierobežota apjoma informācija; - 1,5 punkti - spēj patstāvīgi pieņemt lēmumus laikā, pirms tam izpētot nepieciešamo informāciju;  - 0,7 punkti - nepieciešams atbalsts lēmumu pieņemšanā, mēdz kavēties ar lēmumu pieņemšanu; - 0 punkti - nav spējīgs patstāvīgi pieņemt lēmumus.)* | 0-3 punkti |  |
| - spēj uzņemties iniciatīvu. Spēj uzņemties iniciatīvu, rīkojas, raugoties uz priekšu 5 un vairāk gadus. *(- 3 punkti - ir iniciatīvu piemēri, kas devuši organizācijai konkurences priekšrocības / ģenerējušas rezultātu ilgtermiņā; - 2,2 punkti - ir iniciatīvas, tās ir devušas rezultātus īstermiņā; - 1,5 punkti - ir iniciējis jauninājumus, bet organizācijai nenozīmīgās jomās un/vai nav sekmīgu rezultātu piemēru; - 0,7punkti - vājš enerģijas līmenis, "plūst pa straumi", sadarbojas ar citiem, bet nelabprāt pats iniciē jaunas lietas; - 0 punkti - nav vilkmes.)* | 0-3 punkti |  |
| **14.4. Orientācija uz rezultātu sasniegšanu** (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.) - izmēģina jaunas pieejas un metodiski strādā, lai sasniegtu mērķus; *(- 3 punkti - ieviesis inovācijas, var nosaukt KPI, ko tās uzlabojušas; - 2,2 punkti- ieviesis labās prakses piemērus, veicina darbinieku vēlmi mācīties ir proaktivitāte un iniciatīva; - 1,5 punkti - ieviesis labās prakses piemērus, bet nav KPI, kas liecinātu, ka tas novedis pie sekmīga rezult., un nav ietekme uz kopējo uzņēmuma rezultātu; - 0,7punkti - var nosaukt labās prakses piemērus, ko dara citi, bet nav tos ieviesis pats; - 0 punkti - neinteresējas par attīstību.)* | 0-3 punkti |  |
| - analizē darba rezultātus, uzlabo darba metodes, lai paaugstinātu efektivitāti. *(- 3 punkti- pārliecinoši pierādījumi tam, ka vairākkārt viņa vadītās struktūrvienības darbojušās efektīvi un sasniegušas KPI; - 2,2 punkti - izveidojis skaidru sistēmu - kā padotie var strukturēt darbu, paaugstināt efektivitāti; - 1,5 punkti - prioritizē, fokusē darbu, lai sasniegtu rezultātu, pats sasniedzis plānotos efektivitātes KPI; - 0,7punkti- pārspīlēti sarežģīta sistēma - kā analizēt sniegumu, lai nonāktu pie rezultāta; - 0 punkti - nav struktūras, nav sistēmas - kā analizēt rezultātus.)* | 0-3 punkti |  |
| **14.5. Plānošana un organizēšana** (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)  - plānojot dažādus uzdevumus, ņem vērā darbinieku noslogotību, resursu pieejamību, iespējamās izmaiņas.  *(-3 punkti- plānojot dažādus uzdevumus, ņem vērā darbinieku noslogotību, resursu pieejamību, iespējamās izmaiņas, jūtas atbildīgs ne tikai par personīgajiem, bet arī par kolēģu darba rezultātiem;*  *- 2,2 punkti plānojot dažādus uzdevumus, ne vienmēr ņem vērā darbinieku noslogotību, resursu pieejamību, iespējamās izmaiņas*  *- 1,5 punkti - Plānojot dažādus uzdevumus, ņem vērā darbinieku noslogotību un iespējamās izmaiņas, bet neņem vērā resursu pieejamību.*  *- 0,7 punkti - plānojot dažādus uzdevumus, ņem vērā darbinieku noslogotību, bet neņem vērā iespējamās izmaiņas un resursu pieejamību*  *0 punkti - Plānojot dažādus uzdevumus, neņem vērā darbinieku noslogotību, resursu pieejamību, iespējamās izmaiņas.)* | 0-3 punkti | Vidējais iegūtais punktu skaits nevar būt zemāks par 1 |
| - ātri reaģē uz izmaiņām. Spēj kontrolēt vairākus procesus paralēli  *(- 3 punkti - vienmēr ātri reaģē uz izmaiņām, spēj kontrolēt vairākus procesus paralēli;*  *- 2.2 punkti - ne vienmēr ātri reaģē uz izmaiņām un spēj kontrolēt vairākus procesus paralēli, ja izmaiņas un procesi ir apjomīgi;*  *- 1.5 punkti - ne vienmēr ātri reaģē uz izmaiņām un spēj kontrolēt vairākus procesus paralēli;*  *- 0,7 punkti - dažreiz reaģē uz izmaiņām un spēj kontrolēt vairākus procesus paralēli*  *- 0 punkti - Nespēj reaģēt uz izmaiņām un nespēj kontrolēt vairākus procesus paralēli)* | 0-3 punkti | Vidējais iegūtais punktu skaits nevar būt zemāks par 1 |