

Personāla novērtēšana LU Bibliotēkā

Latvijas Universitātes 69. konference

03.02.2011

Evita Samuleviča

Pētījuma mērķis

sniegt priekšlikumus personāla novērtēšanas
procesa pilnveidošanai

LU Bibliotēkā

Novērtēšanas nepieciešamība

Viens no svarīgākajiem, sarežģītākajiem un grūtāk izprotamiem bibliotēkas resursiem ir darbinieki, kuru darbs būtiski ietekmē bibliotēkas darbības efektivitātes rādītājus.

Personāla novērtēšanas jautājums ir aktuāls ikvienam darba devējam, jo ir nepieciešams apzināt sava personāla sagatavotību, kvalifikācijas līmeni, atbilstību un gatavību veikt uzdevumus organizācijas izvirzīto mērķu sasniegšanā.

Personāla novērtēšana LU Bibliotēkā (2005-2010)

Mērķi:

- Nosakot darbinieka apmācību, attīstības nepieciešamību un kvalifikācijas paaugstināšanu
- Paaugstinājums/pazeminājums amatā

Novērtēšanas process:

- Pārrunas kā galvenā novērtēšanas metode
- Nav konkrētu vienotu kritēriju, kas regulētu novērtēšanas kārtību
- Nepieciešams attīstīt novērtēšanas procesu

Novērtēšanas process

Novērtēšanas periods – 1.04.2009-1.04.2010 (1 gads)

Pētījumā iesaistītās grupas:

- Lietotāju servisa nodaļa
- Daudznozaru bibliotēka: datorika, juridiskās zinātnes, teoloģija
- Ekonomikas zinātņu bibliotēka
- Humanitāro zinātņu bibliotēka

Vērtēšanas kritēriji

- **Esejas metodes elementi** - brīvā formā apraksta darba uzdevumu izpildes veicinošos, kavējošos faktorus
- **Mērķu vadības metodes elementi** - izvirza precīzi definētus, izmērāmus, sasniedzamus, uz konkrētu rezultātu orientētus mērķus
- **Grafiskās vērtēšanas skalas metodes elementi** - darbinieka kompetences vērtēšana, izmantojot 5 ciparu skalu, kas atbilst dažādiem prasmju attīstības līmeņiem, sākot ar 5 (izcili), beidzot ar 1 (neapmierinoši).

Vērtētās kompetenču grupas

Profesionālās zināšanas

Individuālais darba stils

Sociālā izturēšanās

Atbildība un lojalitāte

Komunikācija

Disciplīna un punktualitāte

Noteikumu pārzināšana un
ievērošana



Vadītāju novērtēšana pēc 360 grādu metodes

Mērķis - noskaidrot darbinieku viedokli dažādos darbam svarīgos jautājumos:

- Mērķu noteikšana un atbalsts to sasniegšanā
- Uzdevumu, pilnvaru un atbildības nodošana
- Informācija un komunikācija
- Kopīgais darbs
- Darbinieku atbalstīšana
- Vadītāja izturēšanās

Secinājumi un priekšlikumi

- Katram amatam izstrādāt savu vērtēšanas kritēriju sistēmu
- Izdalīt svarīgākos kritērijus noteiktam amatam, no mazāk svarīgiem atteikties
- Nepilnas slodzes darbiniekiem daudz mazāk vērtēšanas kritēriji, jo arī to pienākumi ir mazāk
- Vairāk praktizēt 360 grādu metodi

Secinājumi un priekšlikumi

- Ieviest vienotu, dokumentētu, ar darba rezultātiem saistītu novērtēšanas sistēmu, ar visiem darbiniekiem zināmiem vērtēšanas kritērijiem
- Novērtēšanas procesu veikt regulāri, pēc noteiktas sistēmas, konkrētā laika posmā, vismaz reizi gadā
- Apmācīt vadītājus personāla vadības jautājumos, lai tie spētu maksimāli objektīvi novērtēt darbinieka sniegumu un izdarīt secinājumus
- Apmācīt visas vērtēšanas procesā iesaistītās grupas

PALDIES PAR UZMANĪBU!