

---

## Novērtēšanas intervija

---

Uz novērtēšanas intervijas pamata būs iespējams noteikt, ko uzņēmums sagaida no darbinieka saistībā ar uzdevumiem, kompetencēm un atbildības jomām, lai saskaņotu tās ar esošo potenciālu un noderīgumu. Pamatojoties uz pašreizējo un nākotnes mērķu salīdzinājumu darbinieki var noteikt savas personas attīstības prasības un darba devējs starp citām lietām var plānot arī nepieciešamos tālākāpmācību pasākumus.

Šajā sadaļā pieejama informācija par

- (1) Novērtēšanas interviju posmiem,
- (2) Novērtēšanas interviju elementiem,
- (3) Kontroles lapām vadītājiem

un sniegta papildu informācija par darbinieku pētījumiem.

Blakus šiem materiāliem šajā sadaļā pieejami arī materiāli par instrumentiem "darbinieka profils" un "personāla pētījums".

Cits veids, kā analizēt apmācību vajadzības, ir metode "Apmācību vajadzību analīze mērķtiecīgi vadītās grupu pārrunās un personiskās intervijās".

### 1. Novērtēšanas intervijas posmi

#### Sagatavošanās

- Norunājiet tikšanos starp vadītāju un darbinieku
- Palīdziet darbiniekam un vadītājam psiholoģiski sagatavoties intervijai
- Nodrošiniet apstākļus, kas garantē atbilstošu laiku un telpu
- Ņemiet vērā uzdevumus, prasību profilu un pašreizējos mērķus

#### Īstenošana

- Sarunas vadīšana
- Sasniedziet un dokumentējiet ciešas vienošanās (paraugi kontrolsarakstiem: 1. vajadzību veidlapa u 2. vajadzību veidlapa)

#### Pabeigšana

- Ieraksts personāla dokumentos vai arī tikai darbiniekam
- Kontrolierīce, lai process virzītos uz priekšu

### 2. Novērtēšanas intervijas elementi

- Uzdevumu profils (uzdevumi/kompetences/atbildības jomas)
- Mērķi (uzņēmuma mērķi, grupas un personiskie mērķi) un ievirzes
- Pašreizējo un nākotnes mērķu salīdzinājums starp prasību un kvalifikācijas profilu
- Novērojumi par vadīšanu un darba situācijām
- Ieteikumi uzlabojumiem un pārraudzītāju gaidītais
- Vienošanās par darbinieka attīstību (pašattīstība, mācīšanās darba vietā, organizēti apmācību pasākumi uz vietas uzņēmumā un ārpus tā)

### 3. Kontroles lapa vadītājiem

#### Kā efektīvi sagatavot novērtēšanas interviju?

- Atjauniniet darbinieka atbildības jomas, mērķus un projektus
- Snieguma novērtējuma pamatojums
- Potenciāla novērtējuma pamatojums
- Attīstības pasākumu pamatojums
- Izteikumi par darbinieka turpmāko attīstību un karjeras perspektīvām
- Uzņēmuma, nodaļas un grupas mērķi
- Idejas par jauniem mērķiem, projektiem un atbildības jomām
- Sarunas uzsākšana
- Sīki izstrādāti argumenti pozitīviem sarunas jautājumiem (atzinības fāze)
- Sīki izstrādāti argumenti kritiskiem sarunas jautājumiem (kritikas fāze)
- Sarunas norise
- Sarunas noslēgums
- Uzņēmuma, nodaļas un struktūrvienības attīstība
- Darbinieka interešu, vēlmju, vajadzību un gaidītā analīze
- Darbinieka izteikumi un viedokļi

Nākotnes mērķa profila (darba prasību) un pašreizējā profila (darbinieka atbilstības profila) salīdzinājums ir nepieciešams, lai intervijā starp vadošo darbinieku un darbinieku varētu vienoties par specifiskiem attīstības stimulēšanas pasākumiem.

Prasības	Nākotnes mērķa profils						Pašreizējais profils					
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
Mērķtiecīga darbība (prioritāšu noteikšana, mērķu īstenošana)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Uzņēmējdarbību veicinoša domāšana/darbība (ieguvumu/izmaksu aspekti)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientēšanās uz panākumiem (izdevīguma aspekti)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Problēmu un risinājumu uztvere	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Starppersonu prasmes (klientu iegūšana, iniciatīva)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Komunikatīvās un sarunu prasmes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Orientēšanās uz pakalpojumiem (klientu uzticība, kvalitātes vadība)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Atbildīgums un motivācija	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Radošums un tieksme mācīties	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spējas strādāt komandā	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liderība	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

#### Nākotnes mērķa profils

Nozīmīgums: 1 = ļoti augsts, 2 = augsts, 3 – vidējs, 4 = maznozīmīgs, 5 = nenozīmīgs, 6 = nebūtisks

#### Pašreizējais profils

Snieguma pakāpe: 1 = ļoti laba, 2 = laba, 3 = apmierinoša, 4 = pietiekama, 5 = neatbilstoša, 6 = nepietiekama