

Atklāta konkursa uz Latvijas Etnogrāfiskā brīvdabas muzeja direktora amata vietu uz nenoteiktu laiku pretendentu atbilstības vērtēšanas kritēriji

I. kārtas atlases kritēriji

1. Augstākā akadēmiskā augstākā vai otrā līmeņa augstākā profesionālā izglītība humanitārajās vai sociālajās zinātnēs (izņemot pirmā līmeņa augstāko izglītību); apliecina ar izglītību apliecinošā dokumenta kopiju (iegūstamais min. punktu skaits – 1, max. punktu skaits – 5):

| | |
|---|----------|
| Doktora grāds (šā Konkursa izpratnē – doktora grādam tiek pielīdzināts arī profesora amats augstākajā izglītības iestādē nozarē, kurā tiek piešķirts doktora grāds) | 5 punkti |
| Maģistra grāds muzeoloģijā vai mākslās | 4 punkti |
| Maģistra grāds | 3 punkti |
| Bakalaura grāds vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība divās vai vairākās specialitātēs | 2 punkti |
| Bakalaura grāds vai otrā līmeņa profesionālā augstākā izglītība | 1 punkts |

2. Vismaz 2 (divu) gadu darba pieredze vadošā amatā (iegūta pēdējo 5 (piecu) gadu laikā); apliecina ar dzīves gājuma aprakstu un pretendenta pieteikuma anketu (iegūstamais min. punktu skaits – 1, max. punktu skaits – 3):

*ja summējas – ņem vērā amatu, kurā nostrādāts proporcionāli ilgākais laiks

| | |
|---|----------|
| Divu vai vairāk gadu darba pieredze institūcijas vadītāja amatā kultūras institūcijā | 3 punkti |
| Divu vai vairāk gadu darba pieredze vadītāja vietnieka vai struktūrvienības vadītāja amatā kultūras institūcijā | 2 punkti |
| Divu vai vairāk gadu darba pieredze struktūrvienības vadītāja vietnieka amatā kultūras institūcijā | 1 punkts |
| Nav divu gadu darba pieredzes vadošā amatā | 0 punkti |

3. Teicamas latviešu valodas un labas vismaz 2 (divu) svešvalodu (tai skaitā angļu valodas) zināšanas (vismaz C1 līmenis valsts valodai, vismaz B1 līmenis mutvārdu saziņas prasmēs svešvalodām atbilstoši *Europass* valodu pašvērtējuma tabulai); apliecina ar dzīves gājuma aprakstu un pretendenta pieteikuma anketu (iegūstamais min. punktu skaits – 1, max. punktu skaits – 3):

| | |
|---|----------|
| Latviešu valoda C1, C2 līmenis, angļu valoda C1,C2 līmenis, cita/-as svešvalodas/-as - B2, C1, C2 līmenis | 3 punkti |
| Latviešu valoda C1, C2 līmenis, angļu valoda B2 līmenis, cita/-as svešvalodas/-as - B2, C1, C2 līmenis | 2 punkti |
| Latviešu valoda C1, C2 līmenis, angļu valoda B1 līmenis, cita/-as svešvalodas/-as - B1 līmenis | 1 punkts |

II. kārtas atlasē kritēriji

4. Labas zināšanas un izpratne par muzeja darbību un funkcijām; nosaka, pamatojoties uz pretendenta sniegumu intervijā (iegūstamais min. punktu skaits – 3; max. punktu skaits – 8):

| | |
|---------------------------|----------|
| Teicama snieguma pakāpe | 7 punkti |
| Ļoti laba snieguma pakāpe | 5 punkti |
| Laba snieguma pakāpe | 3 punkti |
| Vāja snieguma pakāpe | 1 punkts |

5. 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 iestādes attīstībai un tās īstenot); nosaka, pamatojoties uz pretendenta sniegumu intervijā (iegūstamais min. punktu skaits – 3; max. punktu skaits – 5):

| | |
|---|----------|
| Izvirza izaicinošus mērķus sev un citiem. Izmēģina jaunas pieejas un metodiski strādā, lai sasniegtu mērķus. Izrāda gatavību uzņemties papildu slodzi ilgākā laikposmā. Nosakot mērķus, izvērtē nepieciešamos ieguldījumus un ieguvumus, uzņemas saprātīgu risku, lai sasniegtu labākus rezultātus. | 5 punkti |
| Nosaka personiskus mērķus, seko saviem standartiem, kas var būt augstāki par formāli noteiktajiem. Analizē sava darba rezultātus, uzlabo darba metodes, lai paaugstinātu efektivitāti. | 4 punkti |
| Uzticētos uzdevumus veic rūpīgi un pamatīgi. Seko citu izvirzītajiem mērķiem un iegulda pūles, lai sasniegtu rezultātus. Rezultatīvi veic uzdevumus bez citu kontroles. | 3 punkti |
| Uzdevumus izpilda, ja ir stingri noteikti termiņi un skaidri definētas prasības. Nepieciešama vadības kontrole. | 2 punkti |
| Nepievērš uzmanību struktūrvienības mērķiem un darbības rezultātu rādītājiem, nesaista savu rīcību ar struktūrvienības mērķu sasniegšanu. | 1 punkts |

6. 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); nosaka, pamatojoties uz pretendenta sniegumu intervijā (iegūstamais min. punktu skaits – 3; max. punktu skaits – 5):

| | |
|---|----------|
| Aktīvi un pēc paša iniciatīvas uzņemas līdera lomu un efektīvi organizē komandas darbu, lai nodrošinātu mērķu sasniegšanu. Vienmēr laikus atrisina iekšējos konfliktus komandā. Ar savu rīcību iedvesmo citus kopīgam darbam. Uzņemas pilnu atbildību par komandas darba rezultātiem. | 5 punkti |
| Pārstāv komandas intereses un reputāciju lielākas iestādes ietvaros. Veido komandas kopējo vīziju, veicina komandas dalībnieku savstarpējo sadarbību, atbalstu un attīstību. Darbojas sistemātiski un konsekventi, lai novērstu destruktīvu opozīciju vai nopietnus šķēršļus. | 4 punkti |

| | |
|---|----------|
| Informē un iesaista grupas dalībniekus kopīgo lēmumu pieņemšanā, izskaidro sarežģītas idejas un plānus vienkāršā veidā. Veicina grupas dalībnieku patstāvību un iniciatīvu. Izmanto dažādas metodes, lai paaugstinātu komandas produktivitāti un veidotu pozitīvu gaisotni (piemēram, kopīga pieredze, komandas simboli). Atrīsina iekšējos konfliktus komandā. Ar savu uzvedību rāda labu piemēru. | 3 punkti |
| Pārsvarā virza un informē komandas dalībniekus, kā arī pārliecinās, vai komandai ir uzdevumu veikšanai nepieciešamie resursi, kontrolē komandas darba efektivitāti. Neiesaista komandas dalībniekus ideju ģenerēšanā vai lēmumu pieņemšanā, necenšas izvērtēt darbinieku atbilstību konkrēto uzdevumu veikšanai. Dažreiz izmanto formālo autoritāti, ja nevar vadīt citā veidā. | 2 punkti |
| Neuzņemas komandas vadību, nevēlas uzņemties atbildību par citiem komandas dalībniekiem. Necenšas organizēt grupas darbu. Neztic atbildību padotajiem, apslāpē citu iniciatīvu. Ja nepieciešams pieņemt lēmumus, paļaujas uz sava amata autoritāti un uzspiež savu viedokli. | 1 punkts |

7. Stratēģiskais redzējums (spēja definēt un pārvērst darbībā iestādes vai nozares attīstības stratēģisko vīziju); nosaka, pamatojoties uz pretendenta sniegumu intervijā (iegūstamais min. punktu skaits – 3, max. punktu skaits – 5).

| | |
|--|----------|
| Vada iestādes attīstības vīzijas izstrādi. Definē un apzināti pauž vīziju un stratēģiju plašāku valsts attīstības mērķu kontekstā. Raksturo vīziju un vērtības saprotamā un viegli uztveramā veidā, lai panāktu darbinieku līdzdalību un iesaistīto personu uzticēšanos. Identificē, konceptualizē un sintezē jaunus virzienus vai saistības starp iestādes vērtībām un pārveido tās iestādes darbības prioritātēs. | 5 punkti |
| Paredz šķēršļus un iespējas iestādei un atbilstoši pielāgo savu rīcību. Definē problēmas, izstrādā iespējas un izvēlas risinājumus atbilstoši iestādes stratēģijai un vīzijai. Enerģiski un pārliecinoši popularizē stratēģiskos mērķus kolēģiem un padotajiem, | 4 punkti |
| Sadarbojas ar darbiniekiem, lai noteiktu darbības mērķus un plānus un nodrošinātu atbilstību stratēģiskajam virzienam. Skaidri definē un veicina darbinieku ieguldījumu iestādes mērķu sasniegšanā. Seko līdzī komandas darbībai, lai nodrošinātu atbilstību stratēģiskajai virzībai un iestādes vērtībām. Regulāri popularizē iestādi, tās stratēģisko vīziju un vērtības klientiem, iesaistītajām personām un partneriem. Novērtē atšķirību starp esošo stāvokli un vēlamo attīstības virzienu nākotnē un nosaka efektīvākos veidus, kā atšķirību mazināt. | 3 punkti |
| Komunicē ar darbiniekiem un skaidro stratēģisko vīziju savas atbildības jomā, bet ir mazāk aktīvs jaunu stratēģiskās attīstības virzienu noteikšanā. Pārsvarā identificē iespējamus virzienus nākotnē atbilstoši esošajai stratēģijai. Pastāvīgi analizē savu virzību un atbilstību iestādes mērķiem un sasniedzamajiem rezultātiem. Pielāgo personīgos darba mērķus darba jomas attīstības mērķiem. | 2 punkti |
| Trūkst stratēģiska redzējuma vai nevēlas apzināt jaunus stratēģiskos virzienus, | 1 punkts |

8. Attiecību veidošana un uzturēšana (spēja veidot un uzturēt ar cilvēkiem pozitīvas attiecības vai kontaktus (savā iestādē un ārpus tās), kas palīdz vai nākotnē varētu palīdzēt ar darbu saistīto mērķu sasniegšanai); nosaka, pamatojoties uz pretendenta sniegumu intervijā (iegūstamais min. punktu skaits – 3, max. punktu skaits – 5).

| | |
|--|----------|
| Veicina jaunu komunikācijas un sadarbības tīklu veidošanos. Identificē jomas, kurās veidot stratēģiskas attiecības. Sazinās ar augstākā līmeņa vadītājiem, lai identificētu ilgtermiņa interešu jomas. | 5 punkti |
| Stratēģiski paplašina sadarbības tīklus. Veido sadarbību ar ārējiem partneriem, kuri var veicināt iestādes stratēģijas īstenošanu. Veido neformālas ekspertu komandas, lai kopīgi risinātu jautājumus, dalās ar informāciju un, ja nepieciešams, rod risinājumus atšķirīgu viedokļu situācijās. Izmanto formālās un neformālās zināšanas, lai veicinātu iestādes mērķu sasniegšanu. | 4 punkti |
| Meklē iespējas nodibināt partnerību un zināšanu apmaiņu, aktīvi piedaloties konferencēs, sanāksmēs, darba grupās, komisijās, semināros. Veido un attīsta komunikāciju un sadarbību ar citām iestādes struktūrvienībām un ārējiem partneriem, efektīvi izmanto kontaktus, lai sasniegtu rezultātus. Ierosina un attīsta attiecības ar dažādu sociālo grupu pārstāvjiem. | 3 punkti |
| Noskaidro, kur atrodama darbam nepieciešamā informācija, un veido sadarbību ar ekspertiem un informācijas avotiem. Attīsta un uztur tikai svarīgākos kontaktus kā informācijas avotus. Piedalās attiecību veidošanā un sabiedriskos pasākumos iestādē un ārpus tās, bet neizrāda aktivitāti un iniciatīvu attiecību veidošanā. | 2 punkti |
| Nerīkojas mērķtiecīgi kontaktu un attiecību veidošanā, neiesaistās profesionālās vai ekspertu komandās darba mērķu sasniegšanai. Informācijas meklēšanā paļaujas uz citiem kolēģiem vai klientiem. Nespēj vai necenšas veidot un uzturēt pozitīvas attiecības vai kontaktus ar cilvēkiem (savā iestādē un ārpus tās), kas palīdz vai nākotnē varētu palīdzēt ar darbu saistīto mērķu sasniegšanai. | 1 punkts |

III. kārtas atlases kritēriji

9. Latvijas Etnogrāfiskā brīvdabas muzeja iepriekšējās darbības novērtējums un turpmākās darbības attīstības piedāvājums turpmākajiem 5 (pieciem) gadiem, kurā norādīti tā īstenošanas veidi un līdzekļi (teksta apjoms ne vairāk kā 5 (piecas) A4 formāta lapas) (maks. punktu skaits – 5):

| | |
|--|----------|
| Pretendents veicis padziļinātu analīzi par galvenajiem Latvijas Etnogrāfiskā brīvdabas muzeja darbības un attīstības jautājumiem; norādīti saturiski un ekonomiski pamatoti risinājumi; izvirzītas stratēģiskas prioritātes; izvirzīti detalizēti, pamatoti un radoši priekšlikumi; piedāvāti Latvijas Etnogrāfiskā brīvdabas muzeja darbības attīstības virzieni, kas veicina izaugsmi, starptautisku atpazīstamību, ilgtspējīgu attīstību; atspoguļoti turpmāk realizējamie uzdevumi un veicamie pasākumi, kas ir argumentēti ar ieguvumiem un pieejamajiem resursiem Latvijas Etnogrāfiskā brīvdabas muzeja | 5 punkti |
|--|----------|

| | |
|--|----------|
| turpmākajai darbībai; Pretendenta viedoklis ir skaidrs un argumentēts, izklāsts loģisks un konstruktīvs. | |
| Pretendents veicis analīzi par galvenajiem Latvijas Etnogrāfiskā brīvdabas muzeja darbības un attīstības jautājumiem; izvirzītas prioritātes un pamatoti priekšlikumi; atspoguļoti turpmāk realizējamie uzdevumi un veicamie pasākumi, kas ir pamatoti ar saturiskiem un ekonomiskiem ieguvumiem Latvijas Etnogrāfiskā brīvdabas muzeja turpmākajai darbībai; Pretendenta viedoklis ir skaidrs un argumentēts, izklāsts loģisks un konstruktīvs. | 4 punkti |
| Pretendents veicis analīzi par galvenajiem Latvijas Etnogrāfiskā brīvdabas muzeja darbības un attīstības jautājumiem; izvirzītas prioritātes un priekšlikumi; daļēji atspoguļoti turpmāk realizējamie uzdevumi un veicamie pasākumi Latvijas Etnogrāfiskā brīvdabas muzeja turpmākajai darbībai; Pretendenta viedoklis ir skaidrs un argumentēts, izklāsts loģisks un konstruktīvs, tomēr nepilnīgs. | 3 punkti |
| Pretendents ir analizējis Latvijas Etnogrāfiskā brīvdabas muzeja darbību, ir izvirzījis priekšlikumus tālākajai darbībai daļā Latvijas Etnogrāfiskā brīvdabas muzeja darbības jomu, tomēr tie nav saturiski un ekonomiski pamatoti un ir nepietiekami izvērsti. | 2 punkti |
| Pretendenta redzējums Latvijas Etnogrāfiskā brīvdabas muzeja turpmākajai darbībai ir vispārīgs vai fragmentārs, neaptverot Latvijas Etnogrāfiskā brīvdabas muzeja visas galvenās darbības jomas. | 1 punkts |