4. pielikums

Ministru kabineta

2020. gada 27. oktobra

noteikumiem Nr. 648

**Regulatora padomes priekšsēdētāja un padomes locekļu amata kompetences**

1. Kompetence "Stratēģiskais redzējums" – spēja izprast un prognozēt strauji mainīgās vides tendences, spēja identificēt nākotnes iespējas un riskus un izvirzīt tālejošus mērķus un prioritātes.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nr.  p. k. | Kompetences rīcības rādītāji pa līmeņiem | Vērtējums |
| 1. | Definē un apzināti pauž datos balstītu nozares attīstības vīziju un stratēģiju plašāku valsts attīstības mērķu kontekstā. Koncentrē uzmanību ilgtspējas jautājumiem. Raksturo nozares vīziju un vērtības saprotamā un viegli uztveramā veidā, lai panāktu iesaistīto personu līdzdalību un uzticēšanos. Rada konceptu jauniem darbības virzieniem, saredz sakarības plašākā mērogā. Izvērtē riskus, bet gatavs eksperimentēt, lai sasniegtu augstus mērķus | Izcili |
| 2. | Paredz šķēršļus un iespējas attīstībai nākotnē, atbilstoši pielāgo rīcību. Balstoties uz datiem, definē problēmas, saskata iespējas un izvēlas risinājumus atbilstoši nozares stratēģijai un vīzijai. Spēj izprast situāciju vai problēmu, liekot kopā detaļas, izprotot likumsakarības un redzot kopējo ainu. Spēj sarežģītā situācijā identificēt galvenos vai pamatā esošos jautājumus. Enerģiski un pārliecinoši popularizē nozares un iestādes stratēģiskos mērķus. Pauž vēlmi uzlabot esošo stāvokli un panākt progresu | Ļoti labi |
| 3. | Sadarbojas ar iesaistītajām pusēm, lai noteiktu darbības mērķus un plānus un nodrošinātu atbilstību nozares stratēģiskajam virzienam. Veicina to iesaisti un ieguldījumu. Seko līdzi organizācijas darbībai, lai nodrošinātu atbilstību stratēģiskajai virzībai. Novērtē atšķirību starp esošo stāvokli un vēlamo attīstības virzienu nākotnē un nosaka efektīvākos veidus, kā atšķirību mazināt. Izvērtējot situāciju, izmanto iepriekš definēto principu un metožu kopumu | Labi |
| 4. | Mazāk aktīvs jaunu stratēģiskās attīstības virzienu noteikšanā. Pārsvarā identificē iespējamos virzienus nākotnē atbilstoši esošajai stratēģijai. Strādā pēc pārbaudītām, ierastām metodēm, saglabājot fokusu tikai uz šī brīža mērķiem. Spēj formulēt vienkāršus vispārinājumus. Izvērtējot problēmas, nemeklē jaunus risinājumus, balstās tikai uz praktisku pieeju un iepriekšējo pieredzi vai intuīciju | Jāpilnveido |
| 5. | Trūkst stratēģiska redzējuma vai nevēlas apzināt jaunus stratēģiskos virzienus | Neapmierinoši |

1. Kompetence "Lēmumu pieņemšana" – spēja pieņemt lēmumus, izvērtējot informāciju un uzņemoties atbildību par tiem.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nr.  p. k. | Kompetences rīcības rādītāji pa līmeņiem | Vērtējums |
| 1. | Uzņemas atbildību un proaktīvi risina sabiedrībai nozīmīgas problēmas. Jēgpilni iesaista visas puses lēmumu pieņemšanas procesā, lai panāktu iespējami labāko rezultātu. Paredz un skaidro nākotnē pieņemamo lēmumu iespējamās sekas un ieguvumus sabiedrībai. Pārvar pretestību sarežģītu lēmumu izpildē, uzņemas atbildību. Paliek uzticīgs lēmumiem, kas nāk par labu sabiedrībai/organizācijai, pat ja tie ir nepopulāri un pretrunīgi | Izcili |
| 2. | Laikus pieņem un izpilda nepopulārus lēmumus. Skaidri un izsmeļoši tos pamato visām iesaistītajām pusēm. Pieņem lēmumus nenoteiktas vai nepilnīgas informācijas apstākļos, kā arī stresa situācijās. Pilnveido lēmumu pieņemšanas procesu organizācijā, veicinot individuālās atbildības uzņemšanos visos līmeņos. Izsmeļoši un saprotami izskaidro pieņemtos lēmumus visos līmeņos un visām iesaistītajām pusēm: vadības komandai, organizācijas darbiniekiem, dažādām sabiedrības grupām. Ierosina efektīvākus lēmumu izpildes veidus, pārrauga to īstenošanu. Spēj analizēt šodienas lēmumu un tā ietekmi uz nākotnes mērķiem | Ļoti labi |
| 3. | Patstāvīgi un laikus pieņem lēmumus, kas kaut daļēji ir organizācijas atbildībā. Lēmuma pieņemšanas procesā konsultējas ar iesaistītajām pusēm. Lēmumus balsta pierādījumos un objektīvos faktos, izvērtējot riskus un ieguvumus, skaidri un izsmeļoši tos pamato. Veido lēmumu pieņemšanas procesu organizācijā, skaidri nosakot veicamos pasākumus, iesaistītās puses un to atbildības robežas. Panāk un nodrošina lēmumu izpildi. Rūpējas par efektīvāku resursu izmantošanu. Uzņemas atbildību par pieņemtajiem lēmumiem, tai skaitā kritiski izvērtē to radītās sekas, atzīst pieļautās kļūdas | Labi |
| 4. | Novilcina lēmumu pieņemšanu, meklē iemeslu nerīkoties. Informē iesaistītās puses pēc tam, kad lēmums jau sagatavots. Pietiekami neizvērtē lēmumu potenciālo ietekmi. Bez skaidrojuma maina lēmumu pieņemšanas procesu, radot neizpratni iesaistītajām pusēm | Jāpilnveido |
| 5. | Izvairās pieņemt lēmumus, kas ietilpst amata atbildībā. Pieņem lēmumus vienpersoniski vai šaurā lokā, neapzinot iesaistīto pušu viedokļus. Pieļauj paviršības lēmumu pieņemšanā un izpildē, nepievērš uzmanību iespējamiem riskiem. Neizpilda uzņemtās saistības. Atrod ārējo attaisnojumu savām kļūdām, neuzņemas atbildību | Neapmierinoši |

1. Kompetence "Rezultātu sasniegšana" – prasme plānot un nodrošināt organizācijas darbu tā, lai tiktu sasniegts plānotais mērķis un rezultāts.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nr.  p. k. | Kompetences rīcības rādītāji pa līmeņiem | Vērtējums |
| 1. | Neatlaidīgi virzās uz izaicinošu mērķu sasniegšanu, novērš šķēršļus, lai sasniegtu rezultātu. Nodrošina profesionālu augstas kvalitātes darbu organizācijā un aktīvu virzību uz mērķu sasniegšanu, kas sekmē sabiedrības uzticēšanos. Meklē risinājumus, kā uzlabot sniegumu. Savlaicīgi rīkojas, lai samazinātu iespējamos riskus un novērstu problēmas | Izcili |
| 2. | Mērķtiecīgi plāno kopējo organizācijas darbu un nodrošina kvalitatīvus rezultātus noteiktajos termiņos. Efektīvi pārrauga rezultātu sasniegšanu. Analizē darba rezultātus, uzlabo darba metodes, lai paaugstinātu efektivitāti. Demonstrē vēlmi sasniegt un pārsniegt noteiktos standartus. Veicina izcilību gan savā, gan komandas sniegumā | Ļoti labi |
| 3. | Seko līdzi darba grafikam, nosaka prioritātes un rīcības soļus, panāk plānu izpildi. Pārbauda darba kvalitāti, nepieņem prasībām neatbilstošu, nekvalitatīvu darba izpildi. Meklē risinājumus esošajām problēmām. Uzlabo metodes, sistēmas un procedūras, kas palīdz sasniegt labu rezultātu | Labi |
| 4. | Saglabā fokusu uz procesu, rezultāts mazāk svarīgs. Var ilgstoši koncentrēties uz nebūtiskām lietām. Sadalot darbus, neņem vērā darbinieku prasmes. Pārbauda darba rezultātu, bet nepamana vai ignorē kļūdas, vai arī vēlas kontrolēt katru niansi | Jāpilnveido |
| 5. | Nenosaka skaidrus uzdevumus, prioritātes un rīcības soļus. Nedomā par iespējām uzlabot darba kvalitāti, produktivitāti un efektivitāti | Neapmierinoši |

1. Kompetence "Vērtību apzināšanās" – gatavība un spēja pieņemt lēmumus, balstoties uz vērtībām. Izpratne par politiskajiem, sociālajiem un ekonomiskajiem aspektiem, kas organizācijai palīdz sasniegt rezultātus.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nr.  p. k. | Kompetences rīcības rādītāji pa līmeņiem | Vērtējums |
| 1. | Demonstrē plašu izpratni par sociālo un ekonomisko kontekstu, kādā organizācija darbojas. Apzinās politiskās vides iespējamās pārmaiņas un to, kā tās var ietekmēt organizāciju. Sekmīgi darbojas dažādās sociālajās, politiskajās un kultūras vidēs. Balstās uz organizācijas kultūru kā pamatu ietekmei un līderībai. Nodrošina līdzsvarojošu lomu iesaistīto pušu sadarbībā. Ar savu piemēru veicina augstas atbildības kultūras veidošanos organizācijā. Mērķtiecīgi rīkojas, lai veicinātu sabiedrības uzticēšanos | Izcili |
| 2. | Piemīt augsta tiesiskā apziņa. Atbalsta kultūras un darbības modeļu pārmaiņas, ja tās ir organizācijas un sabiedrības interesēs. Ir izpratne par sociālo un ekonomisko kontekstu. Lēmumu pieņem, balstoties uz vērtībām. Ar savu rīcību un atvērtību veicina iesaistīto pušu līdzsvarotu sadarbību | Ļoti labi |
| 3. | Izvēloties rīcības alternatīvas, identificē un līdzsvaro pretrunīgas vērtības. Identificē un apsver situāciju dažādos ētiskos aspektus. Pieskaņo savu rīcību un prioritātes atbilstoši organizācijas vajadzībām, izprot sadarbības nepieciešamību, lai sasniegtu organizācijas lielāka mēroga mērķus | Labi |
| 4. | Uzņemas atbildību par savu rīcību, taču nespēj pamatot to, ietverot plašākā kontekstā, un paredzēt tās sekas. Rīkojas atkarībā no situācijas. Atsevišķās situācijās izrāda, ka organizācijas intereses nav prioritāras | Jāpilnveido |
| 5. | Nespēj izturēties ar cieņu, saglabāt neatkarību un nepakļauties ietekmei. Profesionālās darbības rezultātā iegūto informāciju un darba resursus izmanto arī personīgās interesēs, izmanto amata priekšrocības personīgā labuma gūšanai | Neapmierinoši |

1. Kompetence "Pārmaiņu vadīšana" (tikai regulatora priekšsēdētāja amata pretendentam) – gatavība un spēja mērķtiecīgi vadīt efektīvu un kvalitatīvu pārmaiņu un organizācijas pārveides procesu.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nr.  p. k. | Kompetences rīcības rādītāji pa līmeņiem | Vērtējums |
| 1. | Regulāri izmēģina un testē jaunas pieejas un metodes organizācijas darba pilnveidošanai. Ar savu attieksmi iedvesmo darbiniekus pārmaiņām organizācijā. Attīsta darba vidi, kurā pastāvīga attīstība tiek uzskatīta par organizācijas vērtību, tai skaitā mērķtiecīgi sagatavo darbiniekus un komandu pārmaiņām nākotnē. Mērķtiecīgi ievieš citu organizāciju pārmaiņu vadības labo praksi organizācijā. Ir paraugs citiem jaunu iniciatīvu ieviešanā, personīgi sniedz skaidru vīziju par pārmaiņu ietekmi | Izcili |
| 2. | Veido organizācijā inovācijām un pārmaiņām atvērtu vidi: mudina organizācijā strādājošos nākt klajā ar jaunām iniciatīvām, atbalsta to īstenošanu. Saskata pārmaiņu nepieciešamību un rosina pārmaiņas, izvērtējot plašāku kontekstu: ilgtermiņa, tai skaitā nozares attīstības tendences. Vienkāršā un saprotamā veidā pārliecina darbiniekus par pārmaiņu nepieciešamību, tai skaitā par sagaidāmajiem rezultātiem un ieguvumiem. Apzina un izmanto labo praksi pārmaiņu vadīšanā. Iegūst atgriezenisko saiti no pārmaiņās iesaistītajām pusēm un izmanto to izmaiņu un uzlabojumu veikšanai pārmaiņu plānā un komunikācijā | Ļoti labi |
| 3. | Definē pārmaiņu vajadzību, mērķi un sasniedzamos rezultātus, izskaidro tos darbiniekiem. Izstrādā pārmaiņu vadības plānu, nosakot veicamos pasākumus, termiņus un iesaistītās puses. Pārrauga pārmaiņu procesu līdz izvirzītajam mērķim. Seko līdzi darbinieku noskaņojumam un izpratnei par pārmaiņu procesu, veic pasākumus, lai mazinātu pretestību, sniedz atbalstu. Pamana un atzīst pārmaiņu procesā pieļautās kļūdas, rīkojas, lai tās novērstu | Labi |
| 4. | Izprot pārmaiņu nepieciešamību, taču neuzņemas aktīvu lomu pārmaiņu īstenošanā. Nepiedāvā pietiekami aptverošu vai ar iesaistītajām pusēm saskaņotu pārmaiņu vadības plānu. Nenoved pārmaiņas līdz rezultātam, sastopoties ar grūtībām un pretestību. Īsteno pārmaiņas tikai savā tiešās atbildības jomā, neizvērtējot to plašāku ietekmi uz organizāciju vai nozari kopumā. Neizvērtē vai formāli izvērtē pārmaiņu rezultātus | Jāpilnveido |
| 5. | Nesaskata pārmaiņu nepieciešamību un to radītās iespējas iestādei. Bloķē pārmaiņu iniciatīvas un izrāda atklātu pretestību un negatīvu attieksmi pret ārēji rosinātām pārmaiņām. Ierosina pārmaiņas, neizvērtējot to pamatotību un lietderību | Neapmierinoši |

1. Kompetence "Darbs komandā" (tikai regulatora padomes locekļa amata pretendentam) – rīcība, kas vērsta uz veiksmīgu sadarbību ar kolēģiem, lai veicinātu komandas mērķu sasniegšanu. Spēja uzturēt labas attiecības ar komandas biedriem, apmainīties ar nozīmīgu informāciju, veidot kopīgas komandas izjūtu.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Nr.  p. k. | Kompetences rīcības rādītāji pa līmeņiem | Vērtējums |
| 1. | Veido un uztur komandas garu. Rīkojas, lai risinājumi un lēmumi tiktu pieņemti, balstoties uz vienprātību. Izrāda izpratni par citu komandas dalībnieku rīcības cēloņiem. Palīdz atrisināt grupas iekšējos konfliktus. Veido vidi, kurā komandas locekļi paši rada inovācijas, nāk klajā ar idejām un priekšlikumiem komandas darba snieguma kāpināšanai. Nodrošina komandā savstarpējo uzticēšanos, rada uzticību un uzticas komandas biedriem | Izcili |
| 2. | Vada komandas pielāgošanos darbam mainīgos apstākļos, ja nepieciešams, pārdefinējot un mainot arī komandas mērķus. Labprāt uzņemas papildu pienākumus, kas veicina komandas mērķu sasniegšanu. Veicina pozitīvu sadarbību un visu dalībnieku iesaistīšanos komandas darbā. Spēj analizēt un konstruktīvi izvērtēt citu idejas un priekšlikumus, izsaka atzinību par citu idejām un priekšlikumiem. Regulāri īsteno pasākumus komandas motivācijas kāpināšanai | Ļoti labi |
| 3. | Strādā komandas labā. Piedāvā savu palīdzību un atbalstu, ja redz, ka tas ir nepieciešams. Ciena un izprot citu viedokli, pozitīvi novērtē citu ieguldījumu komandas darbā. Regulāri sniedz atgriezenisko saiti komandai, analizē un pārrunā komandas darba sniegumu. Piedāvā jaunas idejas un risinājumus. Seko līdzi komandas motivācijai un īsteno pasākumus motivācijas kāpināšanai. Atbalsta komandas dalībniekus mērķu un uzdevumu izpildē. Izturas taisnīgi un vienlīdzīgi pret visiem komandas dalībniekiem | Labi |
| 4. | Gatavs ieguldīt tik, cik prasa. Piedalās komandas darbā, pauž pozitīvu attieksmi pret komandas locekļiem. Īslaicīgi spēj mobilizēt komandu darbam, lai paveiktu konkrētus uzdevumus. Atgriezenisko saiti komandai sniedz neregulāri vai tikai kritiskās situācijās. Nesniedz priekšlikumus un nepauž viedokli pēc savas iniciatīvas. Nodod tālāk svarīgu informāciju. Atbalsta komandas lēmumus. Dara to, ko komanda prasa. Izrāda interesi par komandas motivāciju kritiskās situācijās | Jāpilnveido |
| 5. | Nepiedalās komandas darbā. Dominē viedokļa paušanā. Necenšas uzturēt kontaktus ar citiem. Ar savu uzvedību var izraisīt konfliktus. Izvairās analizēt komandas darba sniegumu, nedod atgriezenisko saiti par komandas sasniegumiem un neveiksmēm vai arī pievērš uzmanību tikai komandas kļūdām un trūkumiem. Nepievērš uzmanību komandas motivācijai | Neapmierinoši |

Ekonomikas ministrs J. Vitenbergs