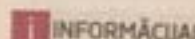


Darbinieku novērtēšana mūsdienās nav iespējama bez individuālas pieejas, elastīgiem risinājumiem un atgriezeniskās saites

[illegible][illegible]

Keywords: *Acute stress disorder, Posttraumatic stress disorder, Trauma, Posttraumatic growth, Posttraumatic stress disorder symptoms, Posttraumatic growth symptoms*

[illegible][illegible][illegible][illegible][illegible]

ACQUISITION OF THE ITALIAN VERB

Gan Latvijā, gan pasaulē darbinieku novērtēšanā joprojām tiek izmantotas klasiskās metodes. Populārākās no tām ir regulāras strukturētas vadītāja pārunas ar darbinieku pēc noteiktas shēmas un 180 vai 360 grādu darba izpildes vērtēšana. Pēdējā laikā ikgadējo vērtēšanu aizstāj pusgada, ceturkšņa vai ikmēneša sarunas. Tāpat uzņēmumi meklē jaunus risinājumus un rada speciālas platformas.

Dzīvojot laikmetā, kad darbinieki vidēji vienā uzņēmumā pavadā 2–3 gadus, novērtēšana reizi gadā ir novecojis instruments, atzīst *Pedersen & Partners* konsultante Guna Kalniņa. Pēdējos pāris gados vairāki lieli uzņēmumi publiski ir paziņojuši par atteikšanos no ikgadējām pārrunām darbinieku novērtēšanā (*Accenture, General Electric, Motorola*), norādot uz to nelietderību izmaksu ziņā, apšaubot iegūto datu patiesumu, subjektivitāti vērtēšanā un darbinieku motivācijas kritumu pēc tās.

«Ir uzņēmumi, kas garās, kompleksās anketas ir aizvietojuši ar 4–6 vienkāršiem jautājumiem, uz kuriem atbildes ne-

Jauno platformu veidojām, vadoties no
apsvērumiem, cik lielā mērā tā būs lietderīga un
palīdzīga vadītājiem un darbiniekiem, nevis
departamentam vai uzņēmuma vadībai. Esam
rojām no formalitātes šajā procesā tik tālu, cik
m,

Daira Ērle. AirBaltic vecākā viceprezidente personālvadības jomā

reti aprobežojas ar «jā» vai «nē» (*Deloitte, Adobe, Microsoft*). Tāpat pēdējo gadu tendence ir atteikšanās no darbinieku novērtēšanas līmeņos, ar atzīmēm, kur vadītājs iepem tiesneša lomu un tiek radīta negatīva noskaņa un mākslīga konkurence. Tā vietā tiek uzsvērtas regulāras, pāris minūšu ilgas, kodolīgas vadītāja sarunas ar darbiniekiem un pozitīvas uzslavas,» stāsta G. Kalniņa. Pirms dažiem gadiem Mercer veiktā globālo darba snieguma aptauja (*Mercer Global Performance Management Survey*) parādīja, ka tikai 6% vadītāju piemīt prasmes veikt atklātu sarunu ar padotajiem par viņa darba sniegumu. «Tā kā arī Latvijā joprojām esam vadītāju audzināšanas/izglītošanas procesā (par to liecina augstais pieprasījums pēc vadītājspasmju apmācībām), tad ikgadējās pārrunas kalpo par instrumentu, kur vadītājs trenējas runāt ar savu darbinieku ārpus ikdienas rutīnas un darbinieks nereti pirmo reizi gada laikā uzzina atgriezenisko saiti par savu darbu un izpildījumu,» ir novērojusi G. Kalniņa. Līdz ar saukli «ikgadējās pārrunas ir mirušas» ir radusies jauna tendence – dažādas

viētnes un mobilās aplikācijas konkrētā brīža darbinieka novērtēšanai (*real time feedback*), kas ļauj kombinēt 360 grādu novērtēšanas metodi ar nekavējošu atgriezenisko saiti un pēc nepieciešamības modificēt uzņēmuma vadību interesējošus jautājumus tādā veidā, ka tā saņem informāciju par darbinieka progresu/attīstību nekavējoties. Šīs aplikācijas pēc algoritma veido darbinieku novērtējuma tendenču grafikus un darbinieku apmācību plānus (piemēram, *Impraise, Workday, Glint, 15five*). Pievilcīga un vienkārša aplikācija ar spēlošanas elementiem ir arī atbilstoša Y paaudzes būtībai – uzzināt atgriezenisko saiti ātri un vizuāli saistošā veidā, secina speciāliste.

Darba izpildes procesa novērtēšanai visbiežāk izmanto elektroniskas aptaujas anketas. Pēc aptaujas parasti notiek vadītāja un novērtētā darbinieka saruna par novērtēšanas rezultātiem un nepieciešamajiem uzlabojumiem. 360 grādu vērtēšanu izmanto tikai vadītāju kompetenču novērtēšanai. Tā ir metode, kurā viedokli par vērtējamās personas