

Latvijas Universitātes personāla (darbinieku) rīcībpolitika

Mērķis

Latvijas Universitātes (turpmāk – LU) personāla politikas mērķis ir LU misijas izpilde ceļā uz zinātnes universitāti, tādējādi veicinot Latvijas valsts attīstību. LU personāla politika pauž LU nostāju un vadlīnijas attiecībā uz iestādes personālu. LU personāla politikas īstenošanas pasākumus plāno Personāla departaments sadarbībā ar pamatstruktūrvienību vadītājiem un akadēmiskā un vispārējā personāla speciālistiem attiecīgajās jomās kārtējā gada darba plānā. Šo pasākumu un darbinieku darbības vai darba rezultātu sistemātiska novērtēšana un analīze nodrošina savlaicīgu personāla politikas īstenošanu un aktualizēšanu atbilstoši LU mērķiem un stratēģijai.

LU darbinieki

Lai nodrošinātu starptautisko konkurētspēju ar citām augstākās izglītības un zinātnes institūcijām, kā arī lai veicinātu ārzemju studentu piesaisti, ikviens LU akadēmiskais darbinieks ir starptautiski atzīts savā zinātniskās darbības jomā, sekmīgi darbojas gan Latvijā, gan ārvalstīs un pārvalda vairākas svešvalodas, no kurām vismaz viena ir Eiropas Savienības valstu valoda. LU akadēmiskais personāls demonstrē savu pasniedzēja un pētnieka darbības kvalitāti un izcilību, izmantojot jaunākās tehnoloģijas savā studiju un zinātnes jomā. Darbinieks spēj sadarboties ar kolēģiem LU un ārpus tās.

LU vispārējā personāla darbinieki ar savu darbību nodrošina atbalstu citiem LU darbiniekiem, sniedzot pakalpojumus augstā līmenī, kā arī nodrošina LU mērķu sasniegšanu un valsts likumu ievērošanu LU darbībā. Viņiem ir spēja un vēlēšanās sadarboties ar citiem darbiniekiem grupas ietvaros, strādāt komandā, kā arī uz klausīt un pieņemt citu viedokli. LU vispārējā personāla darbība ir vērsta uz LU attīstību, lai paaugstinātu darba efektivitāti, un šīs grupas darbinieki aktīvi iesaistās LU ikdienas procesos, sniedzot priekšlikumus un iesaistoties LU darbības pilnveidošanā.

LU vadītājiem (un amatpersonām) ir nepieciešamā profesionalitāte, pieredze un iemaņas, lai īstenotu LU un struktūrvienības uzdevumus un sasniegtu mērķus. Tie prasmīgi dod uzdevumus padotajiem, panāk padoto darbības atbilstību izvirzītajiem uzdevumiem un nodrošina apstākļus jaunu ideju ieviešanai un darba procesa uzlabošanai.

Visi LU amati ir vienlīdz nozīmīgi un vajadzīgi LU mērķu sasniegšanai.

Personāla plānošana un atlase

Virzībā uz zinātnes universitāti LU personāla plānošanas un atlases mērķis ir piesaistīt LU tās funkciju un stratēģijas efektīvai īstenošanai izglītotu, kompetentu un lojālu personālu, kas spēj darboties LU kopējās interesēs.

Personālu plāno saskaņā ar LU akadēmisko un vispārējo funkciju nepieciešamību. LU ir vienots amatu katalogs, un darbinieka amata aprakstā vai darba uzdevumos nosaka amata pienākumus, kā arī amata pienākumu izpildei nepieciešamās kompetences. Funkcijām vai uzdevumiem mainoties, amatu apraksti tiek aktualizēti.

Lai nodrošinātu LU ar savā profesijā pieredzējušiem un atzītiem augsta līmeņa speciālistiem, personāla atlasī īsteno, rīkojot konkursus, kuros vērtē pretendentu atbilstību ārējo normatīvo aktu noteiktajām un LU izvirzītajām amatu prasībām, bet īpašos gadījumos piesaista augsti kvalificētu personālu bez konkursa.

Personāla atlases process ir atklāts un taisnīgs, dodot vienlīdzīgas iespējas visiem pretendentiem. Pretendentu atlasī veic atbilstoši izstrādātajai kārtībai. LU rūpējas par labāko darbinieku noturēšanu, atbalstot viņu zināšanu un profesionālās pieredzes izmantošanu universitātes un personīgajai attīstībai. LU piedāvā horizontālo un vertikālo karjeras izaugsmi, veicinot sava personāla dalību konkursos uz vakantajām amatu vietām.

Darbinieka ievadīšana darbā

Darbinieks darbu LU uzsāk ar pārbaudes periodu (vispārējam personālam), kura laikā darba vadītājs iepazīstina viņu ar amata pienākumiem, sniedz informāciju, kas nepieciešama šo pienākumu veikšanai, un atbalsta visā darbā ievadīšanas periodā. Darbiniekam ir iespēja iepazīties ar LU un tās struktūrvienību funkcijām un stratēģiju un citu LU struktūrvienību funkcijām. Pārbaudes laikam beidzoties, novērtē darbinieka amata pienākumu apgūšanas efektivitāti un pieņem lēmumu par atbilstību amatam. Darba vadītājs sadarbībā ar Personāla departamentu ir atbildīgs par darbinieka ievadīšanu konkrētajā amatā.

Personāla motivēšana

LU personāla motivēšanas uzdevums ir veicināt darbinieka vēlmi pilnībā un ilgstoši izmantot savu radošo potenciālu un zināšanas LU funkciju un mērķu īstenošanai. Nosakot personāla motivēšanas principus, LU orientējas uz reālo darba tirgus situāciju. LU ir noteikti vienoti atalgojuma intervāli un darba samaksas principi. LU darbinieku efektīvas un kvalitatīvas darbības motivāciju paaugstina darba izpildes rezultātiem atbilstošs atalgojums, iespēja mācīties un veidot profesionālo

karjeru LU. Lai apzinātu darbinieku vēlmes un pilnveidotu personāla motivēšanas sistēmu, reizi divos gados LU veic darbinieku apmierinātības pētījumu.

Darba izpildes novērtēšana

Darbinieka darba izpildes novērtēšanas mērķis ir nodrošināt kompetenču un darba rezultātu novērtēšanu un uzskaiti, kā arī veidot atgriezenisko saikni starp darbinieku un darba vadītāju. Tiek vērtēta LU darbinieka atbilstība amatam izvirzītajām prasībām un viņa spēja izpildīt konkrētos darba uzdevumus. Vērtēšanā pēc iespējas izmanto kvantitatīvos indikatorus. Darbinieks un darba vadītājs kopīgi analizē darbinieku prasmes un darba izpildi novērtēšanas periodā, nosaka uzdevumus nākamajam periodam, kā arī plāno darbinieka turpmāko izaugsmi un kvalifikācijas paaugstināšanas vajadzības. Novērtēšanas rezultātus dokumentē un izmanto atalgojuma noteikšanai un mācību plāna izstrādāšanai, kā arī darbinieka karjeras plānošanai. Darba izpildes novērtēšana un attīstības plānošana ir darbinieka un darba vadītāja kopēja atbildība.

Personāla attīstība

Personāla attīstības mērķis ir sekmēt ikviena darbinieka profesionālo izaugsmi, veidojot un efektīvi vadot LU cilvēkresursu kapitālu. Personāla attīstība ietver darbinieku profesionālo izaugsmi, karjeras plānošanu un īstenošanu, kā arī struktūrvienību vadības attīstību un nepārtrauktību (pēctecību). Virzībā uz zinātnes universitāti LU prioritāte ir atbalstīt to darbinieku karjeras izaugsmi un attīstību, kuri neatkarīgi no darbības jomas ar savu darbu veicina LU misijas un mērķu sasniegšanu.

LU īsteno plānveida, sistemātiskas, mērķtiecīgas, saskaņotas, uz darba izpildes novērtēšanas procesā noteiktajām vajadzībām pamatotas profesionālās mācības. Personāla departaments sadarbībā ar pamatstruktūrvienību vadītājiem apkopo LU darbinieku mācību vajadzības, izstrādā mācību plānu un nodrošina darbiniekus ar informāciju par mācību programmām, kā arī koordinē mācību procesu un nodrošina LU korporatīvā līmeņa mācības. LU veicina un atbalsta darbinieku mācību apvienošanu ar amata pienākumu pildīšanu. Katra darbinieka pienākums ir pastāvīgi paaugstināt profesionālo kompetenci, vērtēt apmeklētos mācību kursus un efektīvi izmantot iegūtās zināšanas praksē, nodrošinot LU finanšu resursu lietderīgu izlietojumu mācībām.

Ar LU personāla politikas īstenošanu saistītos normatīvos aktus nosaka ar LU rīkojumu.