



DZĪVES
PIEREDZE
(zināšanas,
attieksmes,
prasmes)
DZĪVEI
(izziņai,
apdomai,
rīcībai)

Latvijas Universitāte

Emer.prof., Dr.fiz.

ANDRIS BROKS

Tālrunis: 26 567 120 (mob)

E-pasts : andris.broks@lu.lv

Blogs: <http://blogi.lu.lv/broks/>

3.daļa SISTĒMU TEORIJA PRAKSĒ

MĒRĶTIECĪGU DARBĪBU VADĪBA [vadības sistemoloģija]

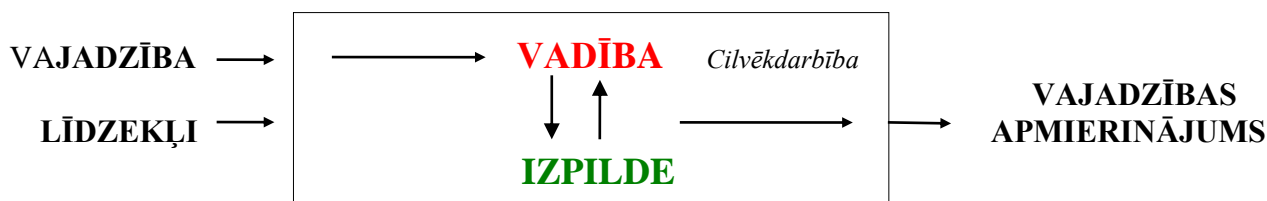
VADĪBA ir ikvienas apzinātas cilvēkdarbības daļa, kas nodrošina šīs darbības mērķtiecīgu īstenošanu - kādas noteiktas sākotnējās vajadzības apmierināšanu.

Sistēmiskās domāšanas īpašā būtība – s a r e ž ģ ī t u mērķtiecīgu darbību vadības un izpildes nodrošināšana.



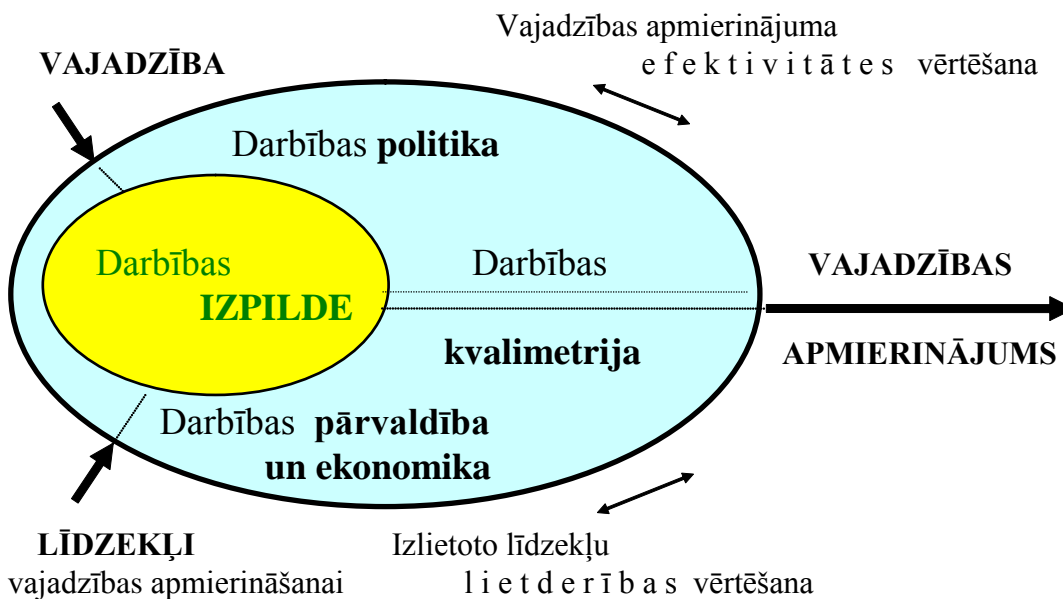
MĒRĶIS – paredzamais rezultāts **REZULTĀTS** – sasniegtais mērķis
PROCESS – apzināta virzība uz izvirzīto mērķi kā sasniedzamo rezultātu

DARBĪBA – PROCESUĀLA SISTĒMA,
kuru veido darbības vadības un izpildes procesu apakšsistēmas



Mērķtiecīga cilvēkdarbība - vadītāju un izpildītāju SADARBĪBA

Apzināto cilvēkdarbību funkcionālā struktūra



DZĪVE – daudzveidīgu cilvēkdarbību kopums – praksē īstenojas daudzveidīgu mērķtiecīgu darbību daudzveidīgi vadības procesi

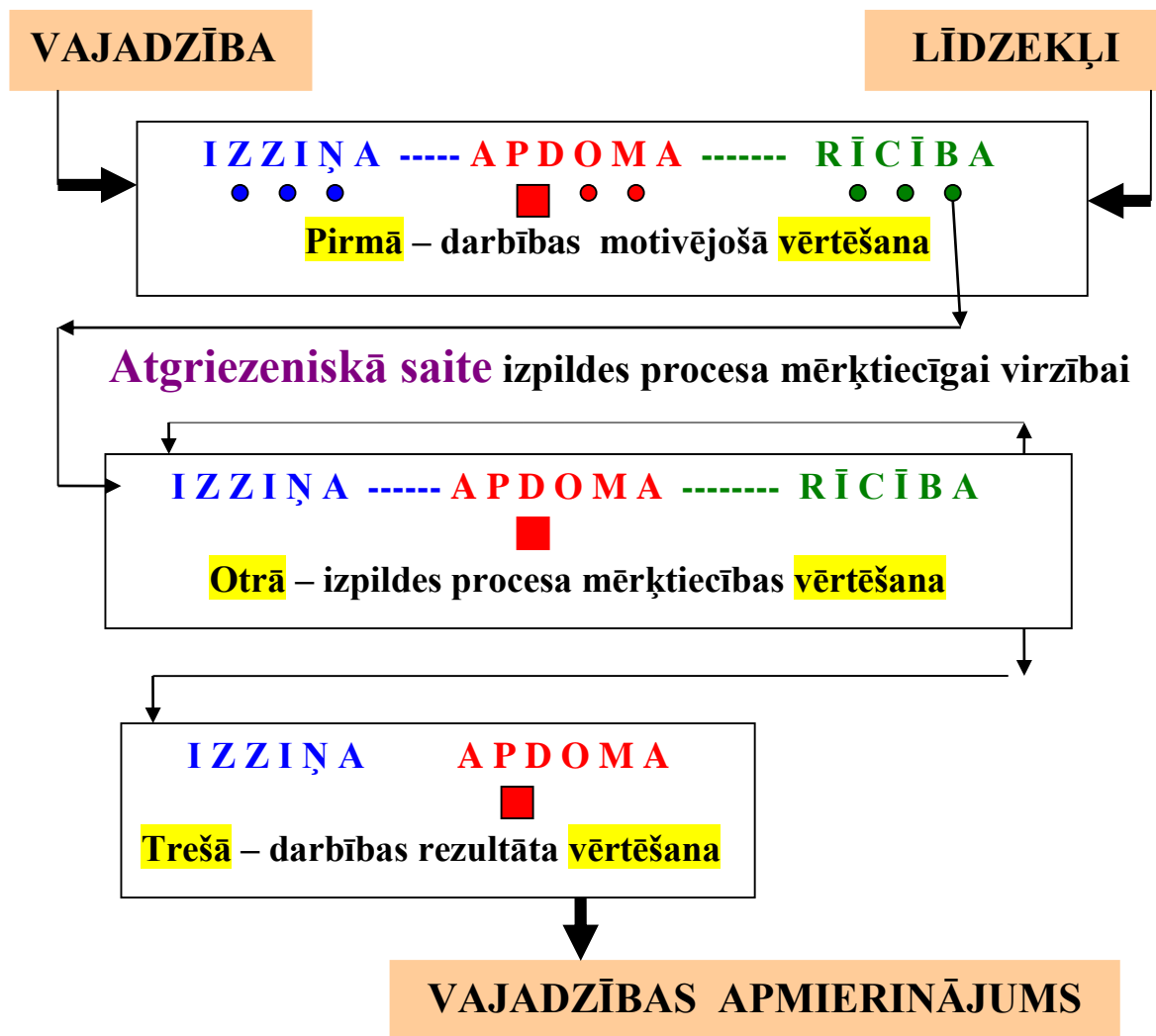
Savu vajadzību apmierināšanai **cilvēki organizē un vada ļoti daudzveidīgu dabas, tehnisko, sociālo procesu norisi**

	Determinētie procesi	Stohastiskie procesi
Dabas procesi	*	*
Tehniskie procesi	*	*
Sociālie procesi	*	*
	Stāvokļu vadība	Tendenču vadība

Vadības procesu daudzveidība :

- izmaiņu un pārmaiņu vadība
- vadības procesu hierarhija
- automatizētā un automātiskā vadība
-

Atgriezeniskā saite - mērķtiecīgas darbības vadības principiāla sastāvdaļa



Trīs vērtēšanas – mērķtiecīgas darbības pamatvadulas

VĒRTĒŠANA (salīdzināšana ar etalonu/ideālu)	Vajadzības (darbību pamatojošā) vērtēšana	Mērķtiecības (sasniegto starprezultātu) vērtēšana	Rezultāta (sasniegtā apmierinājuma) vērtēšana
Kvalitatīvā	*	*	*
Kvantitatīvā	*	*	*
	Mērķis (apzināta vajadzība)	Process	Rezultāts (apmierināta vajadzība)

V ē r t ē š a n a vienmēr un visur nodrošina cilvēkdarbības ar tām nepieciešamo v a d ī b a s informāciju 1) darbības mērķa uzstādīšanai un lēmuma pieņemšanai, 2) darbības mērķtiecīgas norises nodrošināšanai un 3) darbības galarezultāta raksturošanai. Ikviens vērtējums ir polārs - tiek noteikta vai nu atbilstība (pozitīvs novērtējums) vai neatbilstība (negatīvs novērtējums) dotajiem etaloniem. Bieži vien ar polaritātes noteikšanu var arī pietikt, taču daudzos gadījumos vērtējums tiek veikts sīkāk un līdz ar to arī precīzāk : attiecīgi izveidotas skalas ietvaros tiek vārdiski vai skaitliski raksturota vai nu noteikta atbilstības vai neatbilstības pakāpe. Ja vērtēšanu veic pats darbības īstenotājs, tad runā par pašvērtēšanu un attiecīgi pašnovērtējumu. Ja vērtēšanu īsteno vērtētājs, kurš nepiedalās darbības īstenošanā, tad runā par ārējo vērtēšanu.

V Ē R T Ē Š A N A	Kvalitatīvā vērtēšana - vārdiskais novērtējums - eksperta vērtējums atbilstoši izvēlētiem kritērijiem	Kvantitatīvā vērtēšana - skaitliskais novērtējums - mērījuma rezultāts atbilstošajā mērskaitļu skalā
Pašvērtēšana	*	*
Ārējā vērtēšana	*	*

Ir ļoti svarīgi apzināties, ka ikviena vērtēšanas procesa rezultāts - n o v ē r t ē j u m s i r n o s a c ī t s. Proti, kas vieniem ir labi, tas citiem var nebūt labi, jo ļoti bieži pat vienas un tās pašas lietas vai procesa vērtēšanā tiek izmantoti atšķirīgi vērtību jeb labumu etaloni (kritēriji). Dzīves ikdienā **šodien visapkārt sastopama galvu reibinoša vērtību jeb labumu un tos nosakošo paraugu jeb etalonu d a u d z v e i d ī b a**. Taču mūsdienu saprātīgajam cilvēkam šajā daudzveidībā ir jāspēj orientēties un te nu palīdz vispārīgās atziņas par vērtēšanas īstenošanu, vēlreiz uzsverot vērtēšanas cilvēcisko būtību un sūtību.

Parādību vērtēšanas organizācijas trīs pamatjautājumi.

Ko vērtēt:

- noteiktu lietu un ar to saistīto procesu savstarpējā saistībā vai arī atsevišķi ?
- cilvēkdarbību kopumā vai tikai tās vadību vai tikai tās izpildi atsevišķi ?
- darbības mērķus un rezultātus vai arī darbības norises procesu ?
- kādus konkrētus lietas un/vai procesa raksturojumus - īpašības vērtēt ?

Kāpēc vērtēt :

- lai noskaidrotu gribu apmierināt doto vajadzību un izvirzītu konkrētu darbības mērķi;
- lai baudītu - kontrolētu darbības izpildi atbilstoši izvirzītajam mērķim (mērķtiecību) un nepieciešamības gadījumā īstenotu attiecīgas darbības korekcijas;
- lai noteiktu apmierinātību ar dotās darbības galarezultātu.

Kā vērtēt :

- emocionāli (pēc izjūtām) vai racionāli (ar izpratni) ?
- kvalitatīvi (vārdiski) vai kvantitatīvi (skaitliski raksturojumi) ?
- kādai jābūt vērtēšanas precizitātei (vērtējuma skalas solis)
- kādi ir vērtēšanai nepieciešamie paraugi jeb etaloni (kritēriji) ?
- kā notiek salīdzināšana ar etaloniem (noteikta atbilstība izvēlētajiem kritērijiem) ?

Vērtēšana kā tāda arī ir noteikta cilvēkdarbība, tāpēc vērtēšanas procesa organizācijas trīs pamatjautājumi atbilst cilvēkdarbības trim universālajiem pamatposmiem:

izziņa (k o vērtēt ?), **apdoma** (k ā p ē c t o vērtēt ?), **rīcība** (k ā kas, kad, kur to vērtēs ?).