

VSIA "Latvijas Sabiedriskais medijs"
Jauniešu satura redakcijas vadītāja amata kandidāta atlases
KONKURSA NOLIKUMS

1. VISPĀRĪGIE NOTEIKUMI

- 1.1. Šis nolikums (turpmāk – Nolikums) nosaka kārtību, kādā atklātā konkursā tiek izraudzīts VSIA "Latvijas Sabiedriskais medijs" (turpmāk – LSM) Jauniešu satura redakcijas vadītāja amata kandidāts (turpmāk – Konkurss), nosakot Konkursa organizēšanas un norises kārtību.
- 1.2. Konkursa mērķis – nodrošināt atklātu, godīgu un profesionālu kandidāta atlasi.

2. KONKURSA KOMISIJAS SASTĀVS

- 2.1. Konkursa komisijas (turpmāk – Komisija) sastāvā tiek iekļauti:
 - 2.1.1. Komisijas vadītāja Ieva Aile, LSM valdes locekle programmu un pakalpojumu attīstības jautājumos;
Komisijas loceklī:
 - 2.1.2. Anita Brauna, LSM galvenā redaktore;
 - 2.1.3. Jana Semjonova – LTV Programmu daļas direktore;
 - 2.1.4. Anna Platpīre - LTV Programmu daļas satura redaktore.
- 2.2. Komisijas sekretariāta funkcijas nodrošina Personāla daļas personāla speciālists.
- 2.3. Komisija savu darbu var veikt un lēmumus pieņemt, tās darbā piedaloties vismaz 3 (trim) Komisijas locekļiem.
- 2.4. Komisija, ja nepieciešams, ir tiesīga iesaistīt citus LSM darbiniekus un arodbiedrību pārstāvjus ar padomdevēja balss tiesībām.
- 2.5. Jautājumus, kas nav noregulēti nolikumā, izlemj Komisija, balsojot ar vienkāršu balsu vairākumu.

3. KONKURSA IZSLUDINĀŠANA, KANDIDĀTU PIETEIKUMU PIEŅĒMŠANA

- 3.1. LSM, izsludinot Konkursu, publicē sludinājumu un nolikumu Latvijas Sabiedriskais medijs tīmekļa vietnēs, portālā www.cv.lv kā arī ievieto sludinājumu Nodarbinātības Valsts aģentūras mājaslapā un Latvijas Radio un Latvijas Televīzijas sociālajos tīklos.
- 3.2. Konkursa pieteikumu iesniegšanas termiņš: **2025. gada 8. oktobris - 2025. gada 26. oktobris.**
- 3.3. Pieteikumus Konkursam var iesniegt: piesakoties www.cv.lv portālā vai sūtīt pieteikumu uz darbs@lsm.lv.
- 3.4. Pēc nepieciešamības var tikt piesaistīta profesionāla personāla atlases kompānija (turpmāk – Pakalpojuma sniedzējs) noteiktu uzdevumu izpildei.
- 3.5. Konkursa organizēšanā iesaistītie Komisijas locekļi nodrošina, ka atlases procesā iegūtā informācija par saņemtajiem pieteikumiem, amata kandidātiem, kas piedalās konkursa pirmajā un otrajā kārtā, netiek nodota vai izpausta trešajām personām, kā arī netiek veiktas

citas darbības, kas būtu pretrunā ar normatīvajos aktos noteikto regulējumu fiziskās personas datu aizsardzības jomā.

- 3.6. Komisijas locekļi pēc iepazīšanās ar amata kandidātu pieteikumiem izvērtē vai nepastāv interešu konflikts attiecībā uz kādu no kandidātiem. Pastāvot interešu konfliktam, komisijas loceklis informē pārējo Komisiju un attiecīgā kandidāta vērtēšanā nepiedalās.
- 3.7. Interešu konflikts šā Nolikuma izpratnē ir situācija, kurā komisijas loceklim jāpieņem lēmums, vai jāpiedalās lēmuma pieņemšanā, kas ietekmē vai var ietekmēt šī komisijas locekļa, viņa radnieku vai darījumu partneru personiskās vai mantiskās intereses.

4. PIETEIKUMU PĀRBAUDE, KANDIDĀTU VĒRTĒŠANA

- 4.1. Intervijas ar pretendentiem notiek klātienē vai attālināti, izmantojot videokonferences saziņas formātu. Intervijas laikā komisijas locekļi uzdod visiem amata kandidātiem vienādus jautājumus, ievērojot vienlīdzīgas attieksmes principu. Ja intervijas laikā Komisijai rodas papildus jautājumi amata kandidātam, Komisija ir tiesīga uzdot tos, vai lūgt iesniegt papildu dokumentus, ja tā ir nolēmusi Komisija.
- 4.2. Amata kandidātu vērtēšana notiek vairākās kārtās:
 - 4.2.1. **Pirmajā atlases kārtā** Personāla daļas personāla speciālists izvērtē kandidātu atbilstību izsludinātajām amata prasībām. Komisija iepazīstas ar saņemtajiem pieteikumiem un informē personāla speciālistu, kuri kandidāti tiek virzīti uz nākamo atlases kārtu. Uz otro konkursa kārtu tiek virzīti definētajām prasībām atbilstošie kandidāti. Prasībām atbilstošie LSM darbinieki, kuri ir pieteikušies konkursam, tiek virzīti uz trešo atlases kārtu.
 - 4.2.2. **Otrajā atlases kārtā** notiek daļēji strukturēta tiešsaistes intervija, lai novērtētu kandidātu atbilstību izvirzītajām kompetencēm. Komisija trešajai kārtai virza līdz četriem kandidātiem.
 - 4.2.2.1. Kandidāti, kuri ir izvirzīti uz Konkursa trešo kārtu, prezentācijas veidā iesniedz redzējumu (turpmāk - Redzējums) sniedzot atbildi uz “3 prioritātes, ko es darītu, ja būtu LSM Jauniešu satura redakcijas vadītājs/-a”. Prezentācijai atvēlētais laiks līdz 15 minūtēm.
 - 4.2.2.2. Kandidāti Redzējumu nosūta sekretariāta funkciju pildošajam personāla speciālistam ne vēlāk kā stundu pirms intervijas ar Komisiju.
 - 4.2.3. **Trešajā atlases kārtā** kandidāts prezentē Redzējumu un Komisija ir tiesīga uzdot papildus jautājumus. Papildus tiek veikta padziļināta kompetenču intervija un, ja nepieciešams, atsauksmju ievākšana.
 - 4.2.3.1. Padziļinātu kompetenču interviju un atsauksmju ievākšanu veic Pakalpojuma sniedzējs.
 - 4.2.3.2. Pakalpojuma sniedzējs veic kandidātu padziļinātu kompetenču vērtēšanu atbilstoši Komisijas definētajām kompetencēm un atbilstoši iepirkuma tehniskajai specifikācijai.
 - 4.2.3.3. Pakalpojuma sniedzējs sniedz atgriezenisko saiti Komisijai par kandidātu vērtējumu.
- 4.3. Izvērtējot kandidātu atbilstību definētajām kompetencēm, viņu individuālo vērtējumu kopsummu un uzklusot Pakalpojuma sniedzēja atgriezenisko saiti par kandidātu vērtējumu, viņu stiprajām un vājajām pusēm, Komisija pieņem lēmumu par tālāko atlases procesā:
 - 4.3.1. balsojot pieņem lēmumu par atbilstošāko kandidātu;
 - 4.3.2. par uzvarējušu tiek atzīts amata kandidāts, kurš ieguvis visvairāk Komisijas locekļu balsu. Ja vairāki kandidāti saņēmuši vienādu balsu skaitu, izšķiroša ir Komisijas vadītāja balss;
 - 4.3.3. ja uzvarējušais kandidāts atsauc savu dalību, Komisija var lemt par nākamā atbilstošākā kandidāta virzīšanu darba tiesisko attiecību nodibināšanai;

4.3.4. var lemt par turpmāku darbu pie atlases procesa turpināšanas, tostarp mērķtiecīgu potenciālo kandidātu uzrunāšanu, lai nodrošinātu amata vietas kvalitatīvu aizpildīšanu. Šādā gadījumā uzrunātajiem kandidātiem ir saistošs šajā nolikumā noteiktais atlases process un tajā paredzētās atlases kārtas.

4.3.5. pieņemt lēmumu par konkursa beigšanu bez rezultāta.

4.4. Komisijai nav pienākuma pamatot savu lēmumu.

4.5. Amata kandidāta neierašanās, nepiedalīšanās kādā no Konkursa kārtām iepriekš norunātā laikā un vietā, uzskatāma par amata kandidāta kandidatūras atsaukumu.

4.6. Ja Komisija atlases gaitā konstatē amata kandidāta/-u neatbilstību, amata kandidāts/-i tiek izslēgts/-i no tālākās dalības Konkursā jebkurā no tā norises posmiem, informējot par to amata kandidātu/-us.

Pielikumā:

1. Pielikums: Jauniešu satura redakcijas vadītāja amata apraksts un kandidātiem izvirzāmās prasības.

2. Pielikums: Vērtēšanas kritēriji.

JAUNIEŠU SATURA REDAKCIJAS VADĪTĀJA AMATA APRAKSTS UN KANDIDĀTIEM IZVIRZĪTĀS PRASĪBAS

Pienākumi	1. Satura stratēģija un attīstība - Izstrādāt un ieviest stratēģiju jauniešu satura radīšanai, fokusējoties uz platformām, formātiem un žanriem, kur atrodas mērķauditorija (digitālie kanāli, sociālie tīkli, straumēšanas platformas u.c.). - Nodrošināt, ka saturs ir atbilstošs vecuma grupām, interesēm un mediju lietošanas paradumiem, īpaši auditorijai, kas nepatērē tradicionālo TV un radio. - Plānot satura projektus un attīstīt jaunus formātus, kas piesaista un notur auditorijas uzmanību, izmantojot datu analīzi un tendences. 2. Satura izstrādes vadība - Vadīt <i>in-house</i> satura veidošanas komandu, nodrošinot kvalitatīvu un radošu darba procesu. - Organizēt sadarbību ar ārštata autoriem, neatkarīgajiem producentiem un citiem partneriem, tai skaitā nodrošinot līgumu, termiņu un kvalitātes uzraudzību. Veicināt jauno talantu piesaisti jauniešu vajadzībām atbilstoša satura izstrādei. - Pārraudzīt satura tapšanas ciklu no idejas līdz publicēšanai un izplatīšanai. 3. Auditorijas izpratne un iesaiste - Regulāri analizēt jauniešu auditorijas paradumus, vajadzības un tendences, sadarbojoties ar auditorijas izpētes speciālistiem. - Integrēt atgriezenisko saiti no auditorijas satura plānošanā un uzlabošanā. - Nodrošināt, ka saturs atbilst sabiedriskā medija vērtībām, misijai, ētikas un redakcionālajiem standartiem. 4. Efektivitāte un resursu vadība - Plānot un pārvaldīt redakcijas budžetu, optimāli izmantojot pieejamos resursus. - Nodrošināt elastīgu un efektīvu satura radīšanas modeli, spējot ātri pielāgoties auditorijas un tirgus izmaiņām. - Uzraudzīt KPI sasniegšanu, īpaši fokusējoties uz auditorijas sasniedzamības un iesaistes rādītājiem. Nodrošināt atskaišu vai pārskatu gatavošanu. 5. Sadarbība un komunikācija - Strādāt ciešā sadarbībā ar satura attīstības, citu redakciju, Mārketinga un komunikācijas daļas u.c. darbiniekiem, lai nodrošinātu vienotu medija stratēģiju un izvirzītos snieguma rādītājus. - Pārstāvēt redakciju iekšējos un ārējos pasākumos, veidot kontaktus ar nozares profesionāliem un partneriem Latvijā un ārvalstīs. Pēc
-----------	---

	nepieciešamības pārstāvēt jauniešu satura zīmolus skolās, augstskolās u.c. • Prezentēt sasniegumus un attīstības plānus vadībai un citām ieinteresētajām pusēm.
Kandidātiem izvirzītās prasības	Prasības: • Augstākā izglītība žurnālistikā, mediju studijās, komunikācijas zinātnēs, projektu vadībā vai citā saistītā jomā • Pieredze satura radīšanas un/vai redakcijas vadības darbā (pieredze darbā ar jauniešu auditoriju tiks uzskatīta par priekšrocību). • Vismaz 3 gadu pieredze digitālā satura izstrādē un izplatīšanā sociālajās platformās (YouTube, Instagram, TikTok, u.c.). • Zināšanas par jauniešu mediju lietošanas paradumiem un aktuālajām digitālā satura tendencēm. • Prasme analizēt auditorijas datus un tos izmantot satura stratēģijas veidošanā. • Teicamas latviešu valodas zināšanas, labas angļu valodas prasmes. Kompetences un personības iezīmes: • Stratēģiskā plānošana un ilgtermiņa mērķu formulēšana. • Lieliskas projektu vadības prasmes un spēja strādāt vairākos virzienos paralēli. • Līderība – spēja motivēt un iedvesmot radošu komandu. • Efektīva sadarbība ar iekšējiem un ārējiem partneriem. • Spēja pieņemt lēmumus, balstoties uz datiem un tirgus situāciju. • Spēja ātri reaģēt uz tendencēm un pielāgot satura stratēģiju. • Radošums un inovatīva pieeja satura veidošanai. • Enerģiskums un entuziasms, strādājot ar dinamisku un izaicinošu auditoriju. • Elastīgums un gatavība strādāt mainīgos apstākļos. • Augsta atbildības sajūta un orientācija uz rezultātu. • Spēja iedvesmot apkārtējos un veidot pozitīvu darba kultūru.

JAUNIEŠU SATURA REDAKCIJAS VADĪTĀJA AMATA VĒRTĒŠANAS KRITĒRIJI

	Vērtēšanas kritērijs	Vērtējuma skala
Dokumenti	Iesniegts CV	Jā / Nē
Dokumenti	Iesniegta motivācijas vēstule	Jā / Nē
Dokumenti	Augstākā izglītība žurnālistikā, mediju studijās, komunikācijas zinātnēs, projektu vadībā vai citā saistītā jomā	Jā / Nē
Dokumenti	Pieredze satura radīšanas un/vai redakcijas vadības darbā (pieredzi darbā ar jauniešu auditoriju tiks uzskatīta par priekšrocību). Pieredze satura radīšanas un/vai redakcijas vadības darbā <i>Pieredzes ilgums līdz 3 gadiem – 1 punkts, 3 līdz 5 gadi – 2 punkti, 5 un vairāk – 3 punkti</i> Ir pieredze darbā ar jauniešu auditoriju	Jā / Nē 1-3 Jā / Nē
Dokumenti	Vismaz 3 gadu pieredze digitālā satura izstrādē un izplatīšanā sociālajās platformās (YouTube, Instagram, TikTok, u.c.).	Jā / Nē
Dokumenti	Valodu prasmes atbilstoši CV sniegtajai informācijai	Valoda, līmenis
Intervija (2. kārtā)	Motivācija	1-3
Intervija (2. kārtā)	Zināšanas par jauniešu mediju lietošanas paradumiem un aktuālajām digitālā satura tendencēm	1-5
Intervija (2. kārtā)	Prasme analizēt auditorijas datus un tos izmantot satura stratēģijas veidošanā	1-3
Intervija (2. kārtā)	Izpratne par sabiedriskā medija lomu un redakcionālajiem standartiem	1-5
Intervija (2. kārtā)	Spēja pieņemt lēmumus, balstoties uz datiem un tirgus situāciju	1-3
Intervija (2. kārtā)	Spēja ātri reaģēt uz tendencēm un pielāgot satura stratēģiju	1-3
Intervija (2. kārtā)	Elastīgums un gatavība strādāt mainīgos apstākļos	1-3
Intervija (2. kārtā)	Līderība – spēja motivēt un iedvesmot radošu komandu	1-3
Intervija (2. kārtā)	Valsts valodas zināšanas (C1 līmenis)	Ir/Nav
	Max	28
Intervija (3. kārtā)	Prezentācijas saturs (līdz 15 min)	1-15

Intervija (3. kārtā)	Lieliskas prezentācijas, datu stāstniecības un argumentācijas prasmes	1-5
Intervija (3. kārtā)	Radošums un inovatīva pieeja satura veidošanai, kas ir relevanta sasniedzamajai auditorijai	1-5
	Max	25
<i>Kompetenču vērtēšanu veic ārējais sadarbības partneris</i>		
Kompetenču vērtēšana (3.kārtā)	Stratēģiskā plānošana un ilgtermiņa mērķu formulēšana	1-5
Kompetenču vērtēšana (3.kārtā)	Komandas vadīšana	1-5
Kompetenču vērtēšana (3.kārtā)	Komunikācija un sadarbība	1-5
Kompetenču vērtēšana (3.kārtā)	Orientācija uz rezultātu	1-5
Kompetenču vērtēšana (3.kārtā)	Elastīga domāšana	1-5
	Max	25