
Apmācību vajadzības

Neviena mūsdienīga organizācija nevar labi darboties, ja tā nenodrošina saviem darbiniekiem nepārtrauktas profesionālas apmācības. Organizācijas panākumi ir atkarīgi no tā, cik daudz ieguldīts savu darbinieku apmācību līmenī. Nav tādas procedūras, lai noteiktu faktiskās apmācību vajadzības un tad veiktu nepieciešamos pasākumus. Tomēr, atbilstoši izvēloties darbinieku apmācības, var nodrošināt organizācijas nākotni.

Tādēļ prioritārs vadības uzdevums ir izpētīt darbinieku apmācību vajadzības un uzsākt atbilstošus pasākumus (ar plašām pieļaujamajām robežām).

Šim rakstam jāpalīdz rīkotājdirektoram vai atbildīgajam par darbinieku profesionālo apmācību uzņēmumā efektīvi un ar minimālu piepūli saprast dažas būtiskas lietas par vajadzīgajiem lēmumiem.

Lai noteiktu apmācību vajadzības,

- + jākoncentrējas uz prasmēm, kas nepieciešamas organizācijai konkrētajā laika posmā,
- + bez tehniska rakstura prasībām jāiekļauj arī radošas, metodoloģiskas, sociālas un sazināšanās prasmes,
- + jāsaikā ar darbinieku esošajiem individuālajiem kvalifikācijas līmeņiem un jāiekļauj cilvēki, kurus personīgi ietekmē vajadzību analīzes un apmācību pasākumu izvēles process.

Lai noteiktu konkrētas un personīgi iesaistītas apmācību vajadzības, ieteicams veikt šādus soļus:

1. Darba vietas analīzi saistībā ar tās kopīgajām pašreizējām un nākotnes kvalifikācijas prasībām (tehniskām, radoši metodoloģiskām, sociāli komunikatīvām) izvēlētajā laikposmā.
2. Darbinieka kvalifikācijas līmeņa analīzi šajā darba vietā, ja nepieciešams, balsoties uz darbinieku aptauju.
3. Pašreizējā darba vietas ieņēmēja nepieciešamo un individuāli pieejamo kvalifikāciju salīdzinājumu.
4. Lēmumu pieņemšanu, ņemot vērā ilgtermiņa personāla plānošanu attiecīgajai darba vietai un nodarbinātā darbinieka individuālās izredzes (vecums, apmācību motivācija, intelektuālie priekšnoteikumi, individuālie dzīves plāni u.c.). Šiem lēmumiem nav jābūt saistītiem ar nodarbinātā darbinieka apmācību rezultātiem. Tie var novest arī pie darbinieka akceptēšanas bez apmācībām vai pie darbvietai pārkārtošanas nepieciešamības.

Tālāk dotas dažas izejas pozīcijas, kas ir būtiskas, lai saprastu izvēlēto pieeju un kas ir svarīgas, izmantojot ieteiktās pārbaudes veidlapas:

- + Vajadzību analīzes un apmācību pasākuma kā personīgās izpētes rezultāta priekšnoteikums vienmēr ir konkrēta analīze, jo tai sekojošiem finanšu resursiem (it īpaši mazos un mikrouzņēmumos) jābūt efektīvi izvietotiem.
- + Ja apmācību pasākumi ir vērsti uz kādu konkrētu cilvēku, tad it īpaši tiek ieteikts vispirms sākt ar priekšrocībām un interesēm, un, ja vajadzīgs, saistībā ar perspektīvas izmaiņām izveidojot arī jaunas un inovatīvas darba vietas. Tad darbiniekam uzņēmumā ir personiskas perspektīvas un pamatota apmācību motivācija.
- + Lai arī, kā rāda pieredze, uzņēmums ir vairāk ieinteresēts ar darba vietu saistītās apmācībās un tā mērķis ir darbam noderīga papildu kvalifikācija, ilgtermiņā jāņem vērā arī modernizēta profesionālā apmācība, lai nodrošinātu vidējo vadības struktūru. Kopš parasti netiek ievērots savstarpējas iepazīšanās laiks un pārbaudes periodi, individuālai darba karjeras plānošanai ir daudz priekšrocību. Kā trūkums bieži vien minams nepieciešamā ārējā stimula trūkums.