
Pieprasījuma novērtējuma galvenie aspekti

Pieprasījuma novērtējums ir stratēģisko apmācību galvenā sastāvdaļa.

Neatkarīgi no tā, kura novērtējuma metode tiek izmantota, ir četri galvenie aspekti, kas jāņem vērā, atzīmējot izglītības vajadzības uz nākotni orientētu darbinieku apmācību kontekstā.

1. Darbinieka kvalifikācija – saistīta ar darba pienākumiem

Ar darba pienākumiem saistītā darbinieka kvalifikācija nosaka apmācību vajadzības no darba pienākumu un pamatdarbības viedokļa.

Darbinieka raksturojuma pamatā ir darba pienākumi un uzdevumi. Tie sniedz informāciju par nākotnes mērķa prasībām, kas nepieciešamas, lai darbinieks būtu kvalificēts šim darbam. Vajadzības pēc turpmākām apmācībām var noteikt, salīdzinot mērķa prasības ar pašreizējo uzdevumu. Šādā veidā iespējams ātri sastādīt atbilstošus darba uzdevumus, kas pārstāv nākotnes mērķus. No otras puses, jāņem vērā arī pašreizējais mērķis, faktiskās zināšanas, darbinieka prasmes un pieredze.

2. Darbinieka kvalifikācija – nākotnes mērķi

Jaunas kvalifikācijas jāattīsta jau savlaicīgi.

Tas attiecas uz to apmācību vajadzību izpēti, kuras saistās ar darba prasībām organizācijā nākotnē. Saprātīgi būtu laicīgi pārdomāt apmācību mērķus un pasākumus. Iepļānojot rūpnīcā jaunu iekārtu, jāpļāno arī darbinieku kvalifikācija. Tas ir vienīgais ceļš, kā nodrošināt labi organizētu darbu.

3. Darbinieku apmācība – sistemātiska gatavošanās

Darbinieku apmācību nedrīkst uzskatīt par vienreizēju pasākumu. Jāizmanto dažādas metodes un līdzekļi, lai sistemātiski strādātu ar apmācību vajadzībām. Piemēram, viens no tādiem ļoti svarīgiem līdzekļiem ir novērtēšanas intervija. Sistemātiski un regulāri jāsalīdzina pašreizējais un nākotnes mērķis. Tādā veidā var noteikt atsevišķu darbinieku apmācību vajadzības un apzināties vajadzību pēc šīs darba vietas vai vajadzībām uzņēmumā, lai varētu organizēt piemērotu tālāko apmācību programmu.

4. Apmācību vajadzības – vispārējs pārskats

Apmācību vajadzību izpētei jābūt pastāvīgai darbinieku un organizācijas attīstības sastāvdaļai.

Šeit organizācijas un tās darbinieku attīstība tiek apvienota vienā apmācību koncepcijā. Uzņēmuma nākotnes mērķa vajadzības tiek apvienotas ar pašreizējā mērķa novērtējumu, profesionālo pieredzi, izglītību un citiem katra atsevišķā darbinieka raksturlielumiem. Nākotnes mērķa saturu nosaka uzņēmuma mērķi, uzņēmējdarbības procesi, izmaiņas un attīstības procesi organizācijā.