

---

## **Tālākapmācību vajadzību noteikšana**

---

Sistemātiska vajadzību analīze, kas atklāj darbinieku faktisko potenciālu un atspoguļo uzņēmuma pašreizējās un nākotnes vajadzības, ir visefektīvākais vajadzību noteikšanas instruments.

### **Uz darbinieku vērsta kompetences pilnveidošana**

Šī pieeja paredz darbinieku un vadības kopīgi veiktu kompetences pilnveidošanu.

Šai procedūrai ir seši projekta posmi:

#### **1. Informācijas posms**

Lai uzņēmumā izveidotu nepieciešamo pamatu uzticībai, darbinieki un vadība vispirms tiek pilnībā informēta par projekta mērķiem un procedūrām. Regulāri jāsniedz informācija par pašreizējām aktivitātēm un starpposma rezultātiem, piem., plakāti uzņēmuma telpās, projekta interneta lapas, uzņēmuma iekštīkls un bukleti.

#### **2. Pašreizējo mērķu analīze**

Lai novērtētu pilnveidošanās nepieciešamību, darbiniekus vispirms izjautā par viņu kompetenci (pašreizējo mērķu analīze). Bez akadēmiskas un profesionālās kvalifikācijas viņi var uzskaitīt arī savas galvenās priekšrocības un spējas, privātas studijas un sabiedrisku līdzdalību. Turklāt viņiem var lūgt izklāstīt savas personīgās pilnveidošanās vajadzības un piedāvāt ieteikumus par to, kā uzlabot ikdienas darbu. Šīs brīvprātīgās intervijas dati pārējai procedūras daļai paliek anonīmi. Personu dati vairs netiek atklāti.

Pašreizējo mērķu analīzē iekļauti arī tādi instrumenti kā intervijas ar darbiniekiem un aptauju individuāla aizpildīšana.

#### **3. Nākotnes mērķu analīze**

Šajā vajadzību analīzes posmā ar visu līmeņu vadību, sākot no instruktoriem līdz direktoriem, tiek veiktas intervijas par nākotnes uzdevumiem viņu atbildības jomās, gaidāmajām izmaiņām un prasībām darbiniekiem. Šīm intervijām jāilgst apmēram stundu.

#### **4. Pilnveidošanās posms**

Pamatojoties uz pašreizējās un nākotnes mērķu analīzes rezultātiem darbības jomā, tiek izdarīts salīdzinājums, kas atspoguļo vadības pieprasītās prasmes, kā arī darbinieku esošo kvalifikāciju, prasmes un zināšanas. Tas tiek papildināts ar darbinieku ieteikumiem saistībā ar izmaiņām. Šis salīdzinājums kalpo kā pamats paredzētajai kvalifikācijas plānošanai. Šeit, semināros, kopā ar vadību, personāla attīstības daļas vadītājiem un darbiniekiem, tiek apspriesti un noteikti turpmākie apmācību pasākumi, kas nepieciešami, lai izskatītu attīstības vajadzības.

#### **5. Īstenošanas posms**

Pilnveidošanās posmā noteiktie pasākumi parasti tiek īstenoti pašā uzņēmumā. Tiek nodrošināts iekšējo/ārējo personāldaļas vadītāju atbalsts.

#### **6. Novērtēšanas posms**

Pēc īstenošanas posma tiek novērtēti īstenoto pasākumu panākumi. Tiek pārbaudīta iegūtā pieredze un tās izmantošana darba vietā/uzņēmumā.