
Kompetences

Organizāciju konkurētspēju galvenokārt nosaka viņu darbinieki, kuri ir ne vien kvalificēti, bet arī kompetenti un spēj pārvarēt darba pasaules problēmas, kas kļūst arvien sarežģītākas.

Ar jēdzienu "kompetence" tiek saprasta spēja pašorganizēties. Pašorganizēšanās savukārt ir jebkura darbība neatrisinātās situācijās un sarežģītās sistēmās.

Kādas ir galvenās kompetences?

- Galvenā ir spēja būt aktīvam un radošam, balstoties uz pašorganizēšanos – būt reflektīvam, tehniski un metodiski izturēties pret apkārtējiem apstākļiem un komunicēt ar citiem cilvēkiem. Šīs īpašības tiek sauktas par pašorganizēšanos un pašmācību kompetencēm.
- Spēja skatīties uz sevi kritiski, produktīva attieksme un vērtību izjūta: personiskās kompetences (aptauja par personiskajām kompetencēm).
- Spēja apgūt visas zināšanas, prasmes un sociālās komunicēšanās rezultātus, lai aktīvi īstenotu personiskās vērtības un apvienotu tās ar citām kompetencēm: aktivitātes un darbības kompetences (aptauja par personiskajām kompetencēm).
- Spēja radoši risināt pirmajā acīmredzami neatrisināmas problēmas, pienācīgi izmantojot tehniskās un metodiskās zināšanas (aptauja par tehnisko un metodisko kompetenci).
- Spēja diskutēt ar citiem no personiska skatpunkta, radoši sadarboties un komunicēt: sociāli komunikatīvā kompetence (aptauja par sociāli komunikatīvo kompetenci).

Lai darbiniekiem/partneriem varētu sniegt viņu kompetenču piemēru, nepieciešams kompetenci novērtēt, izmērīt un izstrādāt ar atbilstošām metodēm un instrumentiem.

1. Kompetenču novērtēšana

Kompetences novērtēšanas un noteikšanas instrumentu izmantošanas mērķis uzņēmumā ir rosināt darbiniekus darboties konstruktīvi, raugoties nākotnē, un atbalstīt individuālu turpmāko attīstību.

Tam nav vajadzīgi standarta pasākumi, bet gan instrumenti, kuru darbības joma ir darbinieku individuālās priekšrocības un trūkumi un uzņēmuma vajadzības. Mērķis ir darbinieku tālākāpmācību vajadzību agrīna noteikšana, lai sekmīgi strādātu ar gan pašreizējām, gan turpmākajām vajadzībām darba vietā.

Kompetenču novērtēšanai un noteikšanai vajadzīgi instrumenti, kas atsevišķi nosaka personisko kompetenču atbilstību mūsdienu līmenim un vienlaicīgi izdara secinājumus par profesionālo tālākāpmācību pasākumiem.

Tiek izmantotas visdažādākās metodes, piemēram, prasmju pārbaude, biogrāfiska rakstura jautājumi, darba procesa modelēšana izmēģinājumos un faktu meklēšana ar tā saucamo portfolio vai novērtēšanas centru starpniecību.

Dažādi materiāli un uzdevumi palīdz apzināties indivīda kompetences un noteikt to uzlabošanas vai pilnveidošanas iespējas.

Pārmaiņu procesu kontekstā ir īpaši svarīgi noteikt, kā uzņēmums risina jautājumu par to, kā novērtēt savu darbinieku profesionālo lietpratību un kā novērst esošos trūkumus.



Ārpus parastajām kompetences attīstības formām (semināriem u.c.), tiek apzināti arī pasākumi, kas notiek darba procesa laikā vai ciešā saistībā ar daba vietu.

Piemēram, darba grupās kopā ar darbiniekiem var analizēt esošos darba procesus un darba norisi. Tādējādi iespējams iegūt jaunus uzlabojumu veidus.

Cita iespēja ir sistemātiska darbinieku amatu rotācija, t.i., īpaša darba vietu maiņa. Šādā veidā tiek uzlabota informācijas plūsma un tiek izplatītas un, ja vajadzīgs, labotas darbinieku idejas par citām darba nozarēm.

2. Prasmju pārbaude

Prasmju pārbaude ietver darbinieku prasmju un zināšanu (gan izmantoto, gan pasīvo) noteikšanu. Prasmju pārbaudes rezultātā tiek izstrādāti organizācijā strādājošo atsevišķo indivīdu vai grupu esošo prasmju un zināšanu profili.

Pielietošanas iemesli

Prasmju pārbaudes pielietošana ir ieteicama šādu iemeslu dēļ:

- Prasmju pārbaudes ir saprotamas bez sarežģītiem metodiskiem priekšnoteikumiem un priekšzināšanām.
- Apmēram 80% no visiem ar darbiniekiem saistītajiem lēmumiem uzņēmumiem mūsdienās joprojām balstās uz tīriem "labvēlības" vērtējumiem. Prasmju pārbaude palīdz izkļaidēt šo subjektivitāti.
- Prasmju pārbaudes ņem vērā formālo, neformālo un brīvo kompetenču apguvi.
- Prasmju pārbaudes apvieno kompetenču analīzes pierakstu, novērtēšanu un apstiprināšanu.
- Atšķirībā no citām metodēm kompetences trūkuma gadījumā prasmju pārbaudes ir piemērotas atbilstošu tālākizglītības un apmācību soļu koncepcijai un uzsākšanai.
- Prasmju pārbaudes ir ļoti efektīvas ar noderīgu procedūru apvienojumu un tās var īstenot ar salīdzinoši nelieliem novērtēšanas un laika resursiem.