



---

## Darbinieku profili

---

Darbinieku profili ir galvenie instrumenti darbinieku pārzināšanā un pārmaiņu vadībā. Tie nodrošina uzņēmuma vadību ar svarīgu informāciju par to, kā īstenot korporatīvo stratēģiju ar pieejamo darbinieku potenciālu vai arī to nepieciešams attīstīt tālāk. Tie sniedz ievirzi darbinieku pieņemšanai darbā/darbā pieņemšanas politikai un darbinieku atbalstam.

Salīdzinot pašreizējo un nākotnes mērķu profilus pārrunās starp darba devējiem un darbiniekiem, var izveidot to personāla attīstības pasākumu plānu, kuri jāveic, lai sagatavotu darbiniekus atbilstoši turpmākajām prasībām.

Šie pasākumi palīdz noteikt, kādi iekšējie un ārējie tīklojumi jāizveido, lai, no vienas puses, "iepirktu" trūkstošās tehnoloģiskā kompetences, un, no otras puses, ar kopējām mācībām uzņēmuma projektu grupās padarītu organizācijas zināšanu bāzi pieejamu atsevišķiem darbiniekiem.

Darbinieku profili atklāj darbinieku zināšanas, spējas, prasmes un pieredzi.

### 1. Darbinieku profilu saturs:

Darbinieku profiliem jāapraksta mijiedarbība starp tehnisko un metodisko lietpratību, sociālajām un komunikatīvajām prasmēm, personiskajām kompetencēm un aktivitāti un darbības kompetencēm. Jānošķir šādas kompetenču jomas:

#### **Tehniskā un metodiskā lietpratība**

Profesionālās zināšanas, spējas un prasmes, ko, no vienas puses, raksturo formālās kvalifikācijas (skolu beigšanas kvalifikācijas, sertifikāti) un, no otras puses, profesionālā pieredze. Tajā ietilpst spējas izstrādāt strukturētus tehniskus uzdevumus vai izmantot problēmu risināšanai jaunus zināšanu avotus. (Aptauja par tehniski metodiskajām kompetencēm)

#### **Sociālās un komunikatīvās prasmes**

Spēja uzņemties atbildību grupā, panākt uzticēšanos un atzīt partneru individuālās priekšrocības, pamatojoties uz sadarbību vai pozitīvi darbojoties problēmu situācijās darbinieku vidū kopā ar zemākā līmeņa vadītājiem, kolēģiem un partneriem. (Aptauja par sociālajām un komunikatīvajām prasmēm)

#### **Personiskā kompetence**

Spēja būt paškritiskam pašregulēšanas/pašmācības spēju ziņā. (Aptauja par personisko kompetenci)

#### **Aktivitāšu un darbības kompetence**

Gatavība aktīvi izmantot visas zināšanas un spējas un saskaņot tās ar citām kompetencēm. (Aptauja par aktivitāšu un darbības kompetenci)



Praksē pastāv atšķirība starp pašreizējo un nākotnes mērķu profiliem:

**Nākotnes mērķu profili:** Pašreizējo un nākotnes prasību mērķtiecīga izmantošana aktivitāšu un funkciju izpildei.

**Pašreizējie profili:** Ar darbinieku saistītas zināšanas, spējas un

potenciāls.

Kompetenču attīstība notiek šādos līmeņos:

- + Darbinieka līmenis: Šeit nozīmīgu lomu spēlē darbinieku personīgā atbildība un uzņēmējdarbības kompetences.
- + Grupas līmenis: Darba vai projektu grupu veidošanai mūsdienās nepieciešamas stiprākas starpdisciplināras prasmes, lai veicinātu mācīšanos vienam no otra un sekmētu kopīgu darbu.
- + Uzņēmuma līmenis: Vadības koncepcija uzņēmumā, kurā notiek mācības, izvirza kolektīvo zināšanu pilnveidošanu par galveno uzņēmuma attīstības sastāvdaļu.

Darbinieku profiliem ir galvenā loma visos 3 kompetenču attīstības līmeņos - gan pieņemot darbinieku darbā, gan apmācību un tālākās pilnveidošanās laikā.

## 2. Instrumenta "darbinieka profils" priekšrocības

- Korporatīvā stratēģijas attīstība notiek, ņemot vērā galvenās kompetences un pieejamās zināšanas;
- Konkurences palielināšanās kvalificēto darbinieku vidū;
- Nepārprotama orientēšanās uz personāla izvietojumu un attīstību un no tām izrietošām paaugstinātām vērtībām – no tām labumu gūst attiecības personāla vadībā;
- Pieaugoša vadošo darbinieku atbildība par personāla izvietojumu un attīstību un izrietošu vadības kvalitāšu uzlabošanu, kas parasti pozitīvi ietekmē darbinieku motivāciju un sniegumu;
- Pieaugoša darbinieku individuālā atbildība par profila attīstību, kas parasti viņus rosina ieguldīt laiku un naudu arī savās apmācībās;
- Nepārprotama darbinieku orientēšanās uz karjeras attīstību;
- Personāla attīstība vērsta uz vajadzībām un potenciāliem, kas atvieglo jaunu kvalifikācijas elementu realizēšanu praksē;
- Apmācību formas, kas darba vietā stimulē atšķirību izziņu pašreizējo un nākotnes mērķu salīdzinājumā un veicina augstāku personāla attīstības pasākumu efektivitāti.