

# profesionāla darbinieku attīstība kompānijā. personības un organizatoriskais aspekts

<http://www.perfekta.lv/rus/seminars/193>

1. **Profesionālas darbinieku attīstības vadības process.**  
Darbinieks un darba devējs: sadarbības mērķi. Apkārtējā vide. Darba analīzes metodes. Darba funkcionālā analīze. Darba elementu secīguma analīze. Jautājumu saraksts amata analīzei. Jautājumu saraksts uzdevumu analīzei. Kritisko incidentu metode. Dažādu darba analīzes metožu salīdzināšana un kombinēšana. Darba analīzes metožu salīdzināšana. Kombinētā darba analīzes metode (C-JAM). Darbu kopu konstruēšana. Darba pievilcīgās puses: Tērnens un Lourenss; Hekmans un Lolers. Organizatoriskā konteksta ietekme. Organizatoriskā konteksta parametri. Organizatoriskā konteksta ietekme uz darba ražīgumu. Organizatoriskā konteksta un darba analīzes savstarpējā sakarība.

*Praktiskas situācijas analīze.*

2. **Profesionālas darbinieku attīstības vadības politika**  
Organizatorisko mērķu nozīme. Kritērija noteikšana. Kritēriju vēlamie aspekti: relevantums, drošība, izmantošanas lietderīgums (praktiskums). Kritērija izšķirtspēja. Problēmas, kas rodas kritēriju izstrādes gaitā. Integrālie kritēriji un kritēriju sakopojums. Kritērija izmaiņas. Faktiskā kritērija rādītāji: saražotās produkcijas daudzums; saražotās produkcijas kvalitāte; spēja mācīties: apmācību laiks, izmaksas un efektivitāte. Kadru informācija kā kritērijs. Subjektīvie novērtējumi kā kritērijs: metodes. Metodes, kam nepieciešams absolūtais novērtējums; Metodes, kam nepieciešama darbinieku salīdzināšana; Metodes, kam nepieciešama informācija par uzvedību. Dažas personāla novērtēšanas problēmas.

*Videofilmas „Vakantā vieta” fragmenta analīze.*

3. **Pieprasījuma un piedāvājuma prognozes.**  
Iekšējā kadru atlase. Darbinieka apmierinātība ar darbu, viņa ieinteresētība uzņēmuma darbībā un kadru mainība. Iekšējās kadru atlases priekšrocības un trūkumi. Iekšējās kadru atlases veikšana. Ārējā kadru atlase. Profesionālā izaugsme un karjeras izvēle. Motivācija un uzņēmuma izvēle. Ārējā kadru atlase: pieeju analīze. Ārējās kadru

atlases veikšana. Ārējās kadru atlases metožu validitāte.

*Videofilmas „Vakantā vieta” fragmenta analīze.*

4. **Vadības pēctecības plānošana**

Algošanas procesa īpatnības. Īss apskats. Atlases procedūru izplatība. Faktori, kas nosaka cilvēku uzvedību darbā. Rakstiskie iespēju testi. Kopējais intelekts. Kopējo intelektuālo spēju daudzfaktoru koncepcijas. Ar darbu potenciāli saistīto spēju daudzfaktoru koncepcijas. Spēju testu validitāte: validitātes ģeneralizācija.

*Rakstiskā testa, lai atklātu kandidāta optimālā darba personīgo modeli, praktiska izmantošana.*

5. **Darba rādītāju un darbinieka potenciāla novērtēšana**

Darbību testēšana: Psihomotoriskās spējas; Fizisko spēju testēšana. Imitāciju testi. Novērtēšanas centri: imitācijas testu loma vadītāju atlasē. Apmācības spējas modeļtesti. Uzvedības stabilitāte kā atlases pamats. Licencēšanas eksāmeni: apmācības spējas testēšana.

*Klausītāju IQ, kontroles lokusa u.c. noteikšanas datortestu praktiskā izmantošana.*

6. **Profesionālas darbinieku attīstības plānošanas process**

Personības testi un interešu testi. Personības testu tipi. Vispārējie personības testi: projektējošie testi. Personības aptaujas lapas. Testi, kas izstrādāti konkrētiem ražošanas apstākļiem: Standard Oil veiktie pētījumi. Interešu testēšana. Stronga-Kempbela interešu noskaidrošanas aptaujas lapa. Kjūdera protokoli: vēlamais darbības veids un profesija. Organizatoriski-relevantās motivācijas noskaidrošanas aptaujas lapa: alternatīva. Motivācijas testēšanas dilemmas un problēmas. Topošo darbinieku anketas un biogrāfiskie dati: Anketas; Biogrāfiskās informācijas veidlapas. Biogrāfisko datu validitāte. Biogrāfisko datu izmantošanas negatīvās sekas. Rekomendāciju pārbaude. Darbinieka godīgums: situācijas, kad šīs īpašības pārbaudei ir izšķiroša nozīme. Pretendentu intervēšana. Intervijas validitāte. Intervētāja validitāte. Novērtēšana no kolēģu puses. Pašnovērtējumi.

*Videotreniņš „Efektīvas intervijas vadīšana”*

7. **Profesionālas darbinieku attīstības plānošanas metodes**

Kandidātu novērtēšanas metodes atlases posmā Līdz intervijai. Uzvedības stratēģija intervijas laikā. Atlases stratēģijas pēc intervijas. Rekomendāciju pārbaude. Meistarības noslēpumi: Intervijas gaitas plāns: desmit soļi. Iespējamie jautājumi intervijas gaitā. Desmit viltīgi jautājumi. Iesniegumu paraugi par piekrišanu izmantot un pārbaudīt saņemto informāciju. Personāla atlases un novērtēšanas netradicionālās metodes.

