

Paldies jums par
uzticēšanos un
kopīgu izaugsmi jau

10 gadus!

Sirsnīgs sveiciens
jums mūsu jubilejā!



Tendences, kas ietekmē apmācību jomu 2013.gadā

*American
Management
Association*
ir publicējusi
jaunākos pētījumus
par iezīmēm, kas
ietekmē mācību
industriju šobrīd

■ Uzņēmumi un organizācijas spiestas kļūt daudz atklātākas pret saviem darbiniekiem, tai skaitā apmācību un attīstības jomā. Darbinieki sagaida daudz lielāku atklātību no vadītājiem, piemēram, par darba izpildes novērtējuma kritērijiem, izmaiņām korporatīvajā stratēģijā, karjeras iespējām, atlases programmām un pat vadības pēctecības plānošanu.

■ Koučings saglabā līderpozīciju vadītāju un līderības attīstības instrumentu klāstā.

■ Atjaunojas pieprasījums pēc konkrētu prasmju attīstības programmām. Ekonomiskās krīzes radīto apmācību budžeta ierobežojumu dēļ aizvadītajos gados pamata prasmju apmācība tikusi vai nu ierindota prioritāšu beigu galā, vai arī organizācijas no tās bijušas spiestas atteikties vispār. Šobrīd atkal izjūtams augsts pieprasījums pēc dažādu prasmju attīstības programmām: komunikācijā, kritiskajā domāšanā, sadarbībā, radošumā – ir visā, kas paaugstina darbinieku efektivitāti mērķu sasniegšanā.

■ Nepieciešamība darboties starptautiskā, pat globālā arēnā uzņēmumiem un organizācijām liek aizvien vairāk domāt par atbilstošām, radošām līderības programmām.

■ Uzņēmumi un organizācijas aizvien noteiktāk uzlūko mācību un attīstības programmas kā līdzekli, kas stiprina un veido darbinieku lojalitāti, nodrošina darbinieku iesaistīšanu un noturēšanu.

■ Darbinieku atlases process augsta potenciāla programmām kļūs atklātāks un mācību mērķi – skaidrāki.

■ Mācīšanās process kļūs aizvien elastīgāks, integrējot dažādas mācīšanās metodes, tai

skaitā daudzpusīgas interneta un sociālo mediju iespējas.

TENDENCES LATVIJĀ IR LĪDZĪGAS

Konkurence darba devēju vidū šogad pieaug un personāla vadības centrālais jautājums būs noturība, kuras pamatā ir pārdomāti darbinieku atlases un apmācības lēmumi. Dažādu nozaru darba devēju aptauju rezultāti* iezīmē vairākas kopējas nianšes apmācības un attīstības jomā, piemēram:

- Jaunu darbinieku piesaistīšana un esošo noturēšana.
- Apmācīšana.
- Motivēšana, nemateriālās motivācijas priekšrocību apzināšanās.
- Vadītāju līderības prasmju attīstīšana un uzņēmuma reputācijas veidošana.

Arī *Spring Valley* novērojumi liecina, ka jau 2012. un īpaši šī gada sākumā uzņēmumos un organizācijās valda liela rosība attiecībā uz mācībām un attīstību. Daudzi lieli uzņēmumi organizē apjomīgus iepirkumu konkursus vadības, līderības un klientu servisa attīstības programmu nodrošināšanai. Savukārt, vidējie un mazie uzņēmumi izvēlas sev būtisku jomu konkrētu prasmju attīstības kursus. Īpaši pieprasīts uzņēmumos un organizācijās ir personīgās attīstības un vadītāju mācību piedāvājums, kā arī programmas klientu apkalpošanas jomā.

*Dienas Business, 2013.9.01.



Spring Valley klienti – uzņēmumi un organizācijas par mācībām un attīstību



Siguldas novada domes izpilddirektore
INESE ŽĪLE

Kāda ir mācību un attīstības loma jūsu organizācijā?

Siguldas novada domes izpilddirektore INESE ŽĪLE: "Pašvaldības mērķis ir iedzīvotāju labklājības paaugstināšana, un tas prasa nemitīgu domes administrācijas darba procesu pilnveidošanu un darbinieku kapacitātes celšanu. Līdztekus darbinieku profesionālo zināšanu regulārai papildināšanai, īpašu uzmanību pievēršam vidējā līmeņa vadītāju kompetenču attīstīšanai. Šogad mūsu prioritāte ir vienotas izpratnes radīšana par klientu apkalpošanas kvalitāti, un tas izvirza prasības gan pašvaldības sniegto pakalpojumu pieejamības nodrošināšanai, gan klientu apkalpošanas kultūras uzlabošanai!"

Nekustamā īpašuma apsaimniekošanas tirgus līdera Cleanhouse Attīstības un pārdošanas daļas vadītājs VOLDEMĀRS VAITUŽIS: "Uzņēmuma darbinieku apmācībai un attīstībai ir svarīga loma mūsu konkurētspējas un līder-pozīciju nodrošināšanā. Attīstības un apmācības programmas aptver visus uzņēmuma līmeņus – sākot ar tehniskajiem darbiniekiem un beidzot ar augstāko vadību!"

Swedbank Akadēmijas Latvijā vadītāja ILZE OGLE: "Mācības un attīstība organizācijā ir ļoti svarīga, un tā notiek nepārtraukti – no kolēģiem, klientiem, ikdienišķām situācijām, attālinātām un klases mācībām. Mācību un attīstības mērķis ir veicināt pārmaiņas – apgūt un nostiprināt jaunas iemaņas un paradumus. Pats mācīšanās process veicina motivāciju darbiniekos. Mēs raugāties, lai mācības risinātu kādu noteiktu mūsu uzņēmuma biznesa vajadzību!"

Kuri ir būtiskākie ieguvumi, realizējot mācību programmas sadarbībā ar Spring Valley?

I. ŽĪLE: "Spring Valley pielietotās metodes – lomu spēles, video treniņi – ir ļāvušas ieraudzīt objektīvu mūsu ikdienas darba spoguļattēlu. Tas mūs ir iedvesmojis rast dziļāku izpratni, piemēram, par efektīvu vadīšanas procesu un katra individuālo attīstības potenciālu."

V. VAITUŽIS: "Viena no pēdējām sadarbības programmām bija "Profesionālo iemaņu pilnveidošana pārdošanā un klientu attiecību vadīšanā". Tās ietvaros notika ne tikai praktiska pārdošanas apmācība, bet tika veikts arī

pārdošanas procesa audits. Lielākie ieguvumi no sadarbības papildus akcentētām pārdošanas prasmēm ir – apzinātas jomas, kas pilnveidojamas pārdošanas procesā, un konkrēts rīcības plāns, kā to veikt; kā arī iegūts patīkams "bonus" – vairākas būtiskas pārdošanas iespējas pie reāliem klientiem. Nereti mācību process tiek uztverts un arī piedāvāts tikai kā mācības, bieži dzirdamas atrunas, ka dzīvē viss ir savādāk, taču šeit viss bija pa īstam – īsti klienti, īstas pārdošanas sarunas un īsti rezultāti. Tā ir Spring Valley firmas zīme."

I. OGLE: "Mēs augstu novērtējam Spring Valley elastību un spēju pielāgoties tieši mūsu organizācijas vajadzībām, kā arī viņu spēju pašiem mācīties, apgūt un veiksmīgi vadīt mūsu sagatavotās mācību programmas vai, saskaņā ar mūsu vadlīnijām, izveidot jaunu, tieši mums atbilstošu programmu. Novērtējam arī Spring Valley atvērtību un gatavību pieņemt izaicinājumus un jaunas iespējas. Spring Valley pilnībā atbilst viņu nosaukumam, jo pavasaris ir gadalaiks, kad notiek lielākās pārmaiņas dabā. Lai izdodas!"

Kādi, Jūsprāt, ir visiedarbīgākie mācīšanās un attīstības veidi uzņēmumos un organizācijās šodien?

I. ŽĪLE: "Mūsu pašvaldībā iekšējo mācību prakse nav sevišķi bieža, taču mēs allaž raugāties, lai mācības nebūtu lekciju tipa, bet gan ar praktisku darbību, kurās, aktīvi iesaistoties, mēģinot, dalībnieki gūst jaunas iemaņas un pilnveido esošās."

V. VAITUŽIS: "Tehnisko darbinieku līmenī tās noteikti ir iekšējās apmācības profesionāļu vadībā, kurās tiek apgūtas pavisam praktiskas iemaņas. Vadības līmenī tās noteikti ir integrētas mācību programmas, kurās teorētisko bāzi varam izspēlēt situācijās, kas ļoti pietuvinātas realitātei!"

I. OGLE: "Katrai situācijai un vajadzībai iedarbīgākais ir cits mācību metožu kopums, kas palīdz sasniegt mērķi. Panākumus nosaka tieši šīs pareizās kombinācijas atrašana – saruna ar vadītāju, klausīšanās, atgriezeniskā saite, konsultācijas, klases un/vai attālinātās mācības, lasīšana, skatīšanās utt. Būrādošam, inovatīvam, atvērtam – tas ir svarīgākais mūsdienu vidē. Un turpināt attīstīties nepārtraukti!"



Swedbank Akadēmijas Latvijā vadītāja
ILZE OGLE



Cleanhouse Attīstības un pārdošanas daļas vadītājs
VOLDEMĀRS VAITUŽIS

Vērts izlasīt

DANIEL H.PINK „DRIVE”

Šī grāmata liek mums mainīt līdzšinējos stereotipus par cilvēku motivāciju – par to, kā motivējam gan sevi, gan citus cilvēku; rosina organizācijas paskatīties uz motivācijas tēmu no pavisam jauna skatupunkta – „izrauties no motivācijas folkloras” un „uzticēties zinātnēi”.

Kā autors norāda, – „pārāk ilgi ir neatbilstība starp to, ko zina zinātne, un to, ko dara organizācijas”. Šī grāmata ir iespēja pietuvoties motivācijas būtībai un gūt praktiskas mācības.

Meklējiet amazon.com <http://amzn.to/1BI5AJ>