
Základní aspekty posuzování nároků

Základní aspekty posuzování nároků jsou ústřední složkou strategického vzdělávání pracovníků.

Identifikace vzdělávacích potřeb v kontextu vzdělávání pracovníků orientovaného na budoucnost by bez ohledu na metodu posuzování měla vzít v úvahu 4 základní aspekty.

1. Kvalifikace zaměstnance – orientace na funkci

Funkčně orientovaná kvalifikace zaměstnance určuje vzdělávací potřeby podle popisu jeho funkcí a hlavních činností.

Funkce a úkoly tvoří základ profilu požadavků, které jsou na pracovníka kladeny. Poskytují informace o budoucích požadavcích na nutnou kvalifikaci pro toto pracovní místo. Potřebu dalšího vzdělávání lze určit porovnáním stávající situace a budoucích požadavků. Pak lze rychle vypracovat odpovídající profil požadavků, který představuje budoucí cíle. Je však nutné zvážit také stávající situaci a pracovníkovy současné znalosti, dovednosti a zkušenosti.

2. Kvalifikace zaměstnance – budoucí cíle

Novou kvalifikaci musejí pracovníci získávat včas.

Znamená to nutnost zjišťovat vzdělávací potřeby, které se vážou k budoucím pracovním nárokům podniku. Je moudré dobře rozvážit cíle vzdělávání a jeho způsoby. Úvahy o kvalifikaci zaměstnanců jsou namísto také při plánování nového výrobního závodu. Jedině tak lze dobře zajistit jeho chod.

3. Vzdělávání pracovníků – systematická příprava

Vzdělávání pracovníků by nemělo být probíhat nahodile. Je záhodno používat různé metody a nástroje, aby se potřeby uspokojovaly systematicky. Jedním z nejdůležitějších nástrojů je např. hodnotící pohovor.

Porovnávání stávající situace a budoucích cílů musí být systematické a pravidelné. Lze tak určovat potřeby jednotlivců a požadavky pracoviště nebo podniku a poté organizovat vhodné programy dalšího vzdělávání.

4. Vzdělávací potřeby – celkový pohled

Určování vzdělávacích potřeb musí být nedílnou složkou rozvoje pracovníků i organizace.

Personální i organizační rozvoj se zde spojuje a ústí do jednotné koncepce vzdělávání. Požadavky budoucích cílů podniku se porovnávají s kvalifikací jednotlivých zaměstnanců pro stávající cíle, s jejich odbornými zkušenostmi, školním vzděláním a další odbornou způsobilostí.

Budoucí požadavky jsou určeny podle cílů společnosti a jejich podnikatelských postupů a procesů změny a rozvoje.