
Nástroj „profil zaměstnanců“

Profily zaměstnanců jsou ústředním nástrojem řízení pracovníků a změn. Poskytují vedení podniku důležité informace o tom, zda lze podnikovou strategii uskutečňovat se stávajícím zaměstnaneckým potenciálem, nebo zda je zapotřebí jeho dalšího rozvoje. Profily pomáhají politice nábory pracovníků a podpoře zaměstnanců v orientaci.

Podle porovnání stávajícího a cílového profilu při diskusi mezi zaměstnavatelem a zaměstnanci se může vypracovat projekt, jak uskutečnit taková opatření personálního rozvoje, která by zaměstnance připravila na budoucí nároky.

Díky profilům lze lépe identifikovat, jaké interní a externí sítě vybudovat jednak za účelem získávání chybějícího know-how a potom také za účelem vytvoření „základny znalostí a poznatků“ přístupnou jednotlivým zaměstnancům prostřednictvím společného učení v projektových týmech v celém podniku.

Profily odhalují znalosti, schopnosti, dovednosti a praxi zaměstnanců.

1. Obsah profilu

Profily zaměstnanců by měly popisovat interakci odborných a metodických znalostí, sociálních a komunikačních schopností, osobnostních kompetencí a také kompetencí činnostních a akčních. Měly by se rozlišovat tyto oblasti kompetencí:

Odborné a metodické kompetence

Jsou to odborné znalosti, schopnosti a dovednosti, které lze prokázat formální kvalifikací (školním vzděláním, certifikátem) nebo také odbornou praxí. Zahrnují schopnosti vykonávat strukturované odborné úkoly nebo hledat nové zdroje poznání při řešení problémů.

Sociální a komunikační kompetence

Rozumí se jimi schopnost nést v týmu odpovědnost, účinně budovat důvěru a respekt vůči silným stránkám partnerů při spolupráci nebo přispívat k vyřešení mezilidských konfliktů mezi dohlížiteli, kolegy a partnery.

Osobnostní kompetence

Schopnost sebekriticky posuzovat schopnosti samostatného řízení práce a samostatného učení.

Činnostní a akční kompetence

Připravenost aktivně využívat všechny své znalosti a schopnosti a propojovat je s ostatními kompetencemi.

V praxi se mezi stávajícím a budoucím profilem rozlišuje takto:

Cílový profil: Schopnost plnit stávající a budoucí požadavky provádění činností a chodu podniku.

Stávající profil: Znalosti, schopnosti a potenciál jednotlivých zaměstnanců.

Kompetence se rozvíjejí na několika úrovních:

- + Úroveň zaměstnanců: zde mají zásadní úlohu pracovní povinnosti a podnikatelské kompetence zaměstnanců.
- + Úroveň týmu: složení práce a projektové týmy si dnes žádají vyšší stupeň mezioborových dovedností za účelem podpory vzájemného učení a společné práce.
- + Úroveň podniku: Manažerské pojetí učícího se podniku umožňuje rozvoj kolektivních znalostí, což je pro ústředním bodem rozvoje celé společnosti.

Profily zaměstnanců hrají hlavní úlohu na všech třech úrovních rozvoje kompetencí, a to jak při náboru zaměstnanců, tak i při jejich vzdělávání a dalším rozvoji jejich potenciálu.

2. Výhody nástroje „profil zaměstnanců“

- + Rozvoj podnikové strategie probíhá na základě uvážení hlavních kompetencí a dostupných znalostí.
- + Díky kvalifikovanému personálu se zvýší soutěživost.
- + Výsledkem přímé orientace na plné využívání a rozvoj pracovníků je zlepšení nákladově-užitné rozvahy v personálním řízení.
- + Výsledkem zvýšené odpovědnosti výkonných pracovníků za plné využívání a rozvoj pracovníků je zlepšení vůdcovských schopností, což zpravidla kladně ovlivní motivaci a výkon zaměstnanců.
- + Zvýšená osobní odpovědnost zaměstnanců za rozvoj svého profilu zaměstnance zpravidla povzbuzuje, aby do svého vzdělávání investovali čas i peníze.
- + Zaměstnanci se jasně zaměřují na kariéerní postup.
- + Rozvoj pracovníků se zaměřuje na potřeby a potenciál, což usnadňuje přenášení nových prvků kvalifikace do praxe.
- + Zvolené formy učení stimulují, aby se na pracovišti snižovaly rozdíly mezi stávajícími a budoucími cíli, a posilují účinnost opatření personálního rozvoje.