

Kā Novērtēt Talanta Potenciālu?

Mečislavs Maculēvičs

Mana Pieredze

- Personālvadībā 15 gadus
- Starptautiska pieredze: dzīvojis/strādājis Latvijā, Polijā un ASV
- Darbs ar Talantu Vērtēšanu: HR partneris, liela kolektīva vadītājs un procesu eksperts
- Uzņēmējdarbība: draugs, konsultants, pētnieks

Kāpēc Talanta Potenciāls ir
Svarīgs?

Jeb, vai ir pareizi uzticēt aizvien sarežģītākus amatus cilvēkam ar vislabākajiem rezultātiem?

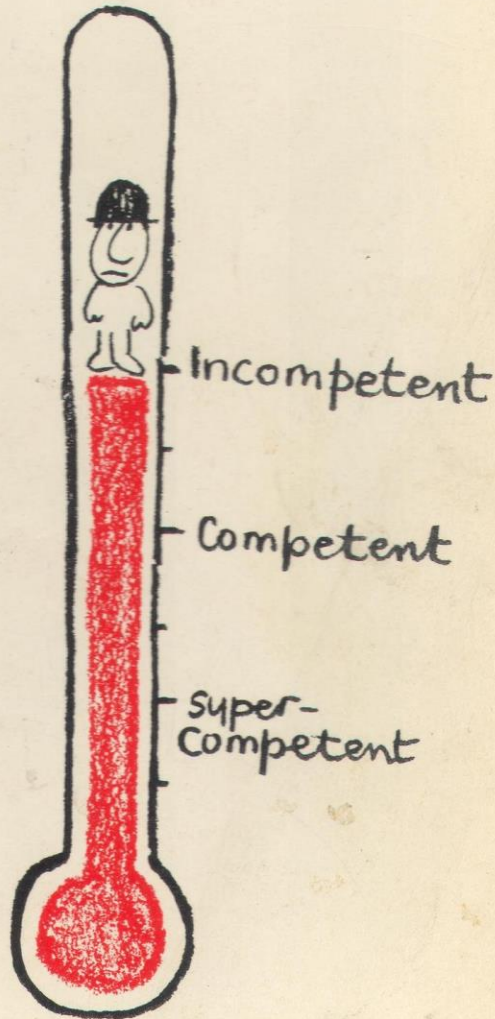
Jautājumi, ko esmu saņēmis

- «Mēs gribam sākt ar speciālistu, un ar laiku izaudzēt vadītāju»
- «Vai ir pareizi nepiedāvāt šo vietu cilvēkam, kas ar uzņēmumu ir no paša sākuma?»
- «Kas nosaka, vai cilvēks būs veiksmīgs pēc paaugstinājuma vai nē?»
- «Viņš bija tik labs pārdevējs, kas notika pēc tam?»



The Peter Principle

Dr Laurence J Peter and Raymond Hull



'Every employee tends to rise to his level of incompetence'

The Peter Principle

- Katrs darbinieks uzkāpj līdz savas nekompetences līmenim
- Darbinieki tiek paaugstināti pēc sasniegtā patreizējā atbildības līmenī

Negatīvās Sekas «Peter Principle»

- *Zvaigzne* ir kļuvusi par problēmu
- Ir vismaz divas pozīcijas, kurās pēkšņi ir ražīguma kritums
- Iztērēts laiks un nauda

Kas ir Darbinieka Potenciāls?

Definition of *potential* in English:

potential 



ADJECTIVE

[attributive] Having or showing the capacity to develop into something in the future.

'a campaign to woo potential customers'

[+ More example sentences](#)

[+ Synonyms](#)

Īpašība – būt vai demonstrēt spēju un kapacitāti attīstīties par « kaut ko » nākotnē

Spēja attīstīt profesionālās (tehniskās, kognitīvās, emocionālās utt) kompetences, kas būs nepieciešamas, lai veiksmīgi sasniegtu rezultātu citā atbildības lomā

Lietas, kas raksturo Talantu ar Potenciālu

Pēc Harvard Business Review

- **X Factor #1: A drive to excel.**
Vēlme un dziņa pēc panākumiem
- **X Factor #2: A catalytic learning capability.**
Spēja pastāvīgi mācīties
- **X Factor #3: An enterprising spirit.**
Uzņēmīgs gars
- **X Factor #4: Dynamic sensors.**
Kontekstuālā Intelīgence



Kā Novērtēt Potenciālu?

- Neesmu vēl strādājis ar efektīvu testu, kas spētu noteikt potenciālu
- Iepriekšējā pieredze un demonstrētā kompetence ir neaizvietoājama – Jūsu, kā vadītāja, atbildība
- Lietas, kam es pievēršu uzmanību, izvērtējot pieredzi un kompetences:
 - Vai esmu redzējis cilvēku grūtībās, no kurām viņa/viņš spēj tik ārā?
 - Vai viņš/viņa ir būtiski pamainījis profesionālo vidi un spējis gūt panākumus jaunā kontekstā?
 - Vai darbinieks komfortabli uzņem atgriezenisko saiti, un vai pēc tam ir redzamas izmaiņas tās rezultātā?
 - Vai, jaunas problēmas risinot, darbinieks pieprasa daudz un nemitīgu uzmanību, vai spēj pats tikt galā (regulāri pārlicinoties, ka viss virzās pareizajā virzienā)?

Grūtības, ar ko nākas saskarties

- Potenciāla latiņa nolikta par augstu, vai zemu
- Jūsu un darbinieka viedokļi nesakrīt
- Vai to var attīstīt?
 - Zini, kas tiek sagaidīts
 - «Skats spogulī»
 - Iedvesmojošs piemērs blakus
 - Pieredzes un darbības

