



Gadījuma izpēte Nr. 2

Lietas pētījuma/Laba prakse nosaukums	Kognitīvā elastība un karjeras attīstība.
Atslēgvārdi (metatags)	Karjeras attīstība, augstākā līmeņa vadītājs, mijiedarbība starp mīkstajām un cietajām prasmēm, novecošana.
Nodrošina	Rīgas Ekonomikas augstskola
Valoda	Latviešu
Gadījuma izpēte	
<p>Līdz ar vecumu samazinās kognitīvā elastība. Jo vecāki ir cilvēki, jo grūtāk tiem ir mainīt dažādos uzdevumus. Pretstatā, jo pieredzējušāks ir cilvēks, jo ātrāk tas var veikt dažādus uzdevumus un pieņemt lēmumus pateicoties gudrākai darba izpildei. Šī ir dilemma no vadības perspektīvas. No vienas puses, augstākā līmeņa vadītāji var ātrāk pieņemt lēmumus, bet, no otras puses, viņiem varētu būt grūtības tikt galā ar vairākiem uzdevumiem vienlaicīgi. Jau diezgan ilgu laiku uzņēmumi ir pievērsušies cieto prasmju attīstībai. Tika veikta apmācība, un personāls bija motivēts apgūt dažādas prasmes, kas tieši saistītas ar uzdevumiem, kas personai jāveic, piemēram, mārketinga darbinieki tika apmācīti, lai attīstītu veiksmīgas mārketinga kampaņas, un cilvēkresursu darbinieki tika apmācīti, kā pieņemt darbā labākos darbiniekus. Tomēr nepietiekama uzmanība tika pievērsta mīksto prasmju attīstībai, kas varētu ievērojami uzlabot smago prasmju izmantošanu. Tas ir kompromiss, ar ko saskaras vadītāji, un viņiem ir jāatrod risinājums. Risinājums, protams, var būt specifisks atkarībā no nozares un galvenā personāla veida, bet kopumā jautājums paliek tas pats: kā atvieglot karjeras attīstību, apvienojot cietās un mīkstās prasmes, un kā pielāgot šo darbību atkarībā no uzņēmuma veida, nozares, kurā tas darbojas, un personāla fokusā.</p> <ol style="list-style-type: none">1) Kādā mērā uzņēmuma vadībai būtu jāpievērš uzmanība kognitīvās elastības attīstībai augstākajai vadībai un darbiniekiem? Vai tam vairāk jābūt uzņēmuma vai darbinieka uzmanības centrā? Norādiet savu ieteikumu.2) Kā motivēt darbiniekus uzlabot kognitīvo elastību un daudzuzdevumu veikšanas prasmes? Kā šīs prasmes var ietekmēt karjeras attīstību?3) Kādos gadījumos (uzdevumu veidi vai nozares) kognitīvā elastība ir svarīgāka un kāpēc? Vai jūs redzat, ka šīs nozares un uzdevumi tiks pieprasīti 10 gados no šī brīža?	
Atsauces saite (ja ir)	https://www.weforum.org/reports/the-nākotnes-darbavietas-ziņojums-2020
Materiāla veids	GADĪJUMA IZPĒTE

(Ieteicamās atbildes nākamajā lappusē)



Ieteiktās atbildes

1. Kognitīvā elastība ir pieprasīta no darbiniekiem it īpaši augstākās vadības līmenī. Tāpēc ir ļoti svarīgi, lai darba ņēmējiem būtu šīs prasmes un lai viņi no tām varētu gūt labumu. Uzmanība kognitīvo prasmju attīstībai un/vai uzturēšanai jāpievērš gan uzņēmumam, gan darbiniekam. Ir iespējams, ka uzņēmums nodrošina aktivitātes, lai attīstītu šīs prasmes, un atsevišķiem darbiniekiem ir motivācija turpināt šādu attīstību.
2. Motivācijas attīstīšana ir sarežģīts un komplicēts uzdevums. Ļoti bieži cilvēki uzskata motivāciju par kaut ko abstraktu, kas dažkārt parādās un reizēm pazūd. Parasti tas tā nav un ir zināmi faktori, kas ietekmē motivāciju, kuriem mēs nepievēršam uzmanību. Tāpēc ir svarīgi atspoguļot un saprast, kas ir motivācijas virzītājspēki. Uzņēmumam šeit var būt ļoti svarīga un atbalstoša loma. Ieteicams ir organizēt pašapziņas un pašpārdomu seminārus, kuros darbinieki var labāk saprast, kā ar šo rīku palīdzību izprast motivācijas cēloņus. Var organizēt arī citus pasākumus, piemēram, komandas saliedēšanās pasākumus, jo arī komandas gars var ievērojami veicināt motivāciju.
3. Ir vairāki darbi un uzdevumi, kas, domājams, izzudīs vai kuru nozīme vismaz ievērojami samazināsies. Tas īpaši attiecas uz vienkāršiem uzdevumiem, kurus aizstās ar automatizācijas un robotu tehnoloģijām. Turpretī darbi, kas ietver ļoti sarežģītus uzdevumus ar augstu mainīgumu un izkliedētību, būs ar lielāku pieprasījumu, un kognitīvā elastība būs svarīgs priekšnoteikums nodarbinātībai un karjerai.
Atbildes uz trešo jautājumu ir jāsaista ar ziņojumu par nākotnes nodarbinātību Pasaules ekonomikas forumā.