

Vadlīnijas un operatīvi rīki uzņēmumiem

SATURS

1 Ievads.....	2
1.1 – Uzņēmuma loma	2
1.2 – Prakses uzdevumi.....	3
1.3 – Pievienotā vērtība kompānijai	3
1.4 – Mutimediju platforma.....	4
2 Prakses gaita.....	5
2.1 – Praktikanta izvēle	5
2.2 - Rīki.....	5
2.3. Kā izvērtēt CV	6
2.4 – Praktikanta un uzņēmuma savstarpējās izvēles process	8
3 Prakses vadīšana uzņēmumā	9
3.1 - Digitālais izaicinājums: izveidot un pārvaldīt nākotnes uzņēmumus	9
3.2 - Praktikanta virtuālā uzņemšana	10
3.3 - Digitālā mūžizglītība	11
3.4 - Tiešsaistes aktivitāšu plānošana	12
4 Prakses atskaite.....	13
Paragraph 4.1 – Cost Benefit Ration Evaluation	13
4.1 -Izmaksu un ieguvumu novērtēšana	13
4.2 - Kā identificēt apdāvinātus paraktikantus virtuālās prakses laikā	14
4.3 - Darba iespējas.....	15



1 Ievads

1.1 –Uzņēmuma loma

Uzņēmumu loma izglītojamo virtuālās prakses un profesionālo prasmju attīstības procesā ir būtiska. Uzņēmumi ir dažādi. Daži no tiem izprot tirgus tendences un apzinās, kuras prasmes nepieciešamas, lai kļūtu par nozares līderi, bet ir uzņēmumi, kas akli seko tirgus tendencēm. Abu veidu uzņēmumiem ir nepieciešams izveidot sadarbību ar universitātēm, skolām un pētniecības centriem, lai veidotu abpusēji izdevīgas attiecības, kas uzņēmumiem un teritorijai (valstij) ļautu attīstīties. Šajā kontekstā ir nepieciešams, lai ekonomiskā attīstība un stabilitāte tiktu nodrošināta gan uzņēmumam, gan iedzīvotājiem (piemēram, kā Silīcija ielejā). Tādēļ uzņēmumiem ir ļoti svarīgi iesaistīt studentus gan tad, kad viņi meklē darbu, gan studiju laikā. Tas ļauj uzņēmumiem mijiedarboties ar skolām, universitātēm un vietējām iestādēm, saskaņojot studiju plānus ar tirgus prasībām un ļauj izglītojamajiem apzināti izvēlēties savu nākotnes nodarbošanos. Pēdējos gados ir īstenotas daudz iniciatīvu, lai radītu saskares punktus starp uzņēmumiem, skolām, pētniecībai un studentiem, un virtuālās prakses ieviešana ļauj uzņēmumiem novērtēt potenciālās iespējas, kas pastāv citās valstīs. Savukārt, iespēja studentiem veikt virtuālo praksi ārvalstu uzņēmumos ļauj bagātināt savu dažādo kultūru krājumu ar jaunām prasmēm, kas viņu valstī nav pieejamas.. Tas nostāda viņus izdevīgā situācijā salīdzinājumā ar tiem studentiem, kuriem šī iespēja nav pieejama. Visbeidzot, tas ļauj viņiem paplašināt zināšanas gan par potenciālo nodarbinātību, gan par uzņēmējdarbības tirgus iespējām. Vēlams, lai katrs students turpmāk varētu veikt virtuālu praksi kādā ārvalstu uzņēmumā, lai izietu no savas komforta zonas un iegūtu savu prasmju un personības novērtējumu no cita skatu punkta.

Operatīvie rīki

Informācija par uzņēmumu pienākumiem, uzņemot praktikantu.

<http://www.highpoint.edu/careerinternships/internships/responsibilities/>

High Point universitātes mājaslapa.

Noderīga informācija, kā attīstīt prakses programmu jūsu uzņēmumā.

<http://www.stevenson.edu/career-success/choosing-your-direction/employers/documents/developing-an-internship-program.pdf>

Stīvensona universitātes mājaslapa. Stīvensona universitāte ir trešā lielākā neatkarīgā universitāte, kas sniedz studentiem izcilu studiju un prakses pieredzi, vērstu uz panākumu gūšanu.



1.2 – Prakses uzdevumi

Prakses mērķis studentiem- digitāli apgūt darba prasmes, bet uzņēmumiem- novērtēt un pārbaudīt studentu potenciālu. Uzņēmumi prakses laikā var pārbaudīt savas spējas piesaistīt talantus un attīstīt savu darbinieku karjeru Tādēļ uzņēmumam prakses mērķis ir arī radīt par sevi pozitīvu priekšstatu, ka tas prot attīstīt studenta spējas. Prakses gaitā jāatspoguļo uzņēmējdarbības dažādi posmi: palīgdarbi, saimnieciskā darbībai, komercdarbība, loģistika, ražošana. Turklāt, prakses laikā ir jāpanāk, lai students ar prakses vadītāja palīdzību, izvērtējot, dažādus amatus uzņēmumā, atklātu savas spējas. Jāprot saskatīt iespējamās grūtības, ar kurām students varētu saskarties- tehniskās sagatavotības ziņā, darba slodzes un starppersonu attiecību jomā. Jāņem vērā, cik svarīgi praktikantam ir apmeklēt biznesa tikšanās, kurās tiek salīdzināti dažādi uzņēmuma amati. Dalība sanāsmē palīdz praktikantam izprast, kā veidot attiecības starp atšķirīgiem komandas cilvēkiem, kā vadīt biznesa tikšanos un kā paaugstināt savu pašcieņu. Mācību mērķis ir iemācīt tehniskos jēdzienus, kas sekmē studentu profesionālo izaugsmi, bet neformālā saskarsme atklāj cilvēku savstarpējās attiecības darbavietā. Šis aspekts ir rūpīgi jāizvērtē. Daudzos gadījumos uzņēmumi nevēlas iepazīstināt praktikantus ar savām stiprākajām pusēm, jo jau pēc dažiem mēnešiem prakse noslēdzas. Lai aizsargātu savus rūpnieciskos noslēpumus, dažās uzņēmējdarbības jomās uzņēmumi neļauj īstenot prakses. Šis aspekts ir ierobežojums, bet to varētu pārvarēt, parakstot līgumu starp uzņēmumu un studentu, kas aizsargā uzņēmumu rūpnieciskos noslēpumus un ļauj studentiem iegūt vērtīgas zināšanas.

Online Resources

Erasmus +

https://ec.europa.eu/programmes/erasmus-plus/programme-guide/part-a/objectives-and-important-features/general-objective_en

ERASMUS+Programmas mājaslapa

1.3 – Pievienotā vērtība kompānijai

Amerikas Savienotajās valstīs praktikanti veic praksi tādos uzņēmumos kā Amazon, Walmart, Dole, Blue Diamond Growers vai Google, un dažreiz saņem atalgojumu, kas līdzvērtīgs vairāku Itālijas uzņēmumu augstāko vadītāju atalgojumam. Kāpēc tas notiek? Kāpēc dažos uzņēmumos praktikants nav tikai lēts darbinieks, ņemot vērā, ka daudzos uzņēmumos uzņēmēji, grib iegūt lētu darbaspēku uz īsu laika periodu? Tas notiek tāpēc, ka uzdevumu un mērķu saskaņošana starp skolām, uzņēmumiem un darbiniekiem vislabākajiem absolventiem ļauj darba tirgū ieplūst tajās jomās, kur ar savām novatoriskajām idejām var piedāvāt inovatīvus risinājumus vecajām problēmām. Algām praktikantiem Silīcija ielejā nav nekādas saistības ar algām, ko ASV vidēji piedāvā praktikantiem, un tā ir viena no galvenajām problēmām, piemēram, Itālijā, kas pēdējos gados ir piedzīvojusi "smadzeņu aizplūšanu", bet uzlabojumi vietējos uzņēmumu sistēmā nesekoja. Tas ir brīdinājums uzņēmējdarbības sistēmai, kas nespēj ieviest jauninājumus un izmantot mūsu skolu sistēmas iespējas. Tas ir tāpēc, ka ļoti bieži Eiropā praktikantus izmanto par lēto darbaspēku. Šī senā mentalitāte samazina attīstības iespējas gan uzņēmumam, kas pilnībā neizmanto praktikantu talantu, gan studentiem, kas nemācās pietiekami novērtēt savas spējas. Šajā kontekstā virtuālā prakse, ja tā tiek plānota un saskaņota ar uzņēmumiem, var dot uzņēmumiem lielākas priekšrocības nekā tradicionālā apmācība. Pirmkārt, komerciālajā jomā virtuālā prakse ļauj uzņēmumiem pievērsties jauniem tirgiem, lai uzzinātu svarīgus pircēju paradumus un vērtības, kuras jāievēro mazpazīstamos tirgos, kas vēl gaida izpēti. Turklāt, var pārskatīt iekšējos uzņēmuma vadības procesus, lai risinātu problēmas, kuras iepriekš netika ņemtas vērā.



Project Number: 2016-1-IT01-KA202-005461

Praktikanti var atrisināt uzņēmuma problēmas, piemēram, kas saistītas ar produktu pārstrādes posmiem, kuri agrāk ignorēti, vai arī var sniegt informāciju par jauniem produkta izplatīšanas veidiem. Tāpēc virtuālā apmācība ļauj praksē īstenot izdevīguma principu gan praktikantiem, gan uzņēmumam.

Operatīvie rīki

ICEF Monitor

<http://monitor.icef.com/2012/10/internships-an-increasingly-popular-gateway-to-career-and-immigration-opportunities/>

Tiešsistēmas informācija par prakses iespējām.

INC.com

<https://www.inc.com/entrepreneurs-organization/4-benefits-of-a-student-internship-program.html>

4 priekšrocības studentu prakses programmām

1.4 – Mutimediju platforma

Globālajā tīmeklī ir daudz mācību platformu, kas klientiem piedāvā daudz vēl neizpētītu iespēju. Mācību platformu izmantošana tagad ir konsolidēts svešvalodu apguves instruments. Lai gan sākotnēji valdīja liels skepticisms, arvien vairāk šo platform lietotāju iegūst tādas pašas iespējas, kādas ir klasiskajām Eiropas universitātēm, kurām ir savs tiešsaistes mācību kanāls. Viena no galvenajām problēmām, kas rodas, veidojot virtuālu platformu, ir mācību prasmju novērtēšana, kas jāveic pēc stingrām procedūrām un kritērijiem, pamatojoties uz galvenajām klasifikācijām un akreditētajām pamatnostādņēm, kuras kopīgi izmanto zinātnieki un pedagogi.

Galvenās IT platformās ir piedāvāti plaši vērtēšanas rīki un materiālu klāsti, galvenokārt lasīšanai, rakstīšanai un rēķināšanai. Šodien tirgū ir daudz IT platformu, kas ļauj piekļūt plaša spektra tēmām.

No pirmā acu uzmetiena šķiet, ka vislielākā priekšrocība, ko virtuālās platformas devušas uzņēmumiem darbinieku apmācībai un darbinieku atlasei tirgū, ir būtiski samazinātās nepieredzējušo darbinieku atlases, apmācības izmaksas, bet tā nav tiesa. Protams, izmaksu samazināšana noteikti ir viens no galvenajiem elementiem, kas uzņēmumus motivē izmantot šīs platformas, bet tas nav galvenais.

Galvenās priekšrocības sniedz citi elementi, nevis izmaksas, un tie parasti koncentrējas uz iespēju identificēt personālu atbilstoši uzņēmuma misijai un pielāgot praktikantu apmācību. Saskaņā ar šo, pētījumi uzņēmumos, kuri izmanto šos rīkus, liecina, ka galvenās priekšrocības uzņēmumiem ir:

- Atlases un mācību procesu pielāgošana un vienlaicīga standartizācija. Apkopojot visu informāciju vienā un tajā pašā vietā, uzņēmuma vadītājs var izmantot uzkrāto pieredzi, lai uzlabotu procesus un vienlaikus samazinātu mācību laiku, izslēdzot neroduktīvus modulus vai darbības. Atkārtojamība. Algoritmu izmantošana ļauj standartizēt posma uzsākšanu.
- Algoritmu izmantošana samazina novērtēšanas laiku, un ļauj izslēgt prakses posmus, kuri iepriekš nav bijuši efektīvi.
- Elastīgas un pielāgotas uzraudzības un novērtēšanas sistēmas ļauj standartizēt praktikanta potenciāla noteikšanu, izveidojot karjeras virzienu atbilstoši studenta darbībām un gaidām. Tas ļauj uzņēmumam efektīvi sadalīt cilvēkresursus, izvairoties no nepareizo cilvēku iecelšanas nepareizā amatā.
- Šo sistēmu izmantošana ļauj pārbaudīt iekšējo darbības procesu, lai novērstu jebkādas novirzes un neefektivitāti.



2 Prakses gaita

2.1 – Praktikanta izvēle

Pēdējos gados **prakse** uzņēmumam ir bijusi viena no metodēm, kas ļauj novērtēt, apmācīt un pieņemt darbā darbiniekus, kuri var veicināt uzņēmuma uzņēmējdarbības attīstību. Tas ir uzņēmumu viedoklis. Bet ko tas viss nozīmē praktizantiem, kas pirmoreiz saskaras ar darba pasauli? Jāatceras, ka prakse ir apmācības periods, kura laikā praktikants pirmo reizi iegūst darbaun biznesa pieredzi. Prakses laikā praktikants var saņemt profesionālo un praktisko apmācību, ko nesniedz studijas, kā arī pārbaudīt prasmes savā jomā un noteikt, vai šis konkrētais darbs ir piemērots. Tradicionālajā apmācībā uzņēmums izvēlas prakses vadītāju, kurš palīdzēs praktikantam prakses laikā apgūt darba metodes un iekšējos noteikumus. Bet, kādas ir visbiežāk izmantotās metodes, lai izvēlētos praksi? Vai virtuālajā praksē uzņēmumi izmanto to pašu metodi?

Nākamajā sadaļā mēs redzēsim, kuri ir visbiežāk izmantotie instrumenti praktikantu un vispārējā personāla atlasei, taču šeit mēs koncentrējamies uz to, **kāpēc** uzņēmumi vēlas izmantot praksi kā personāla sākotnējās atlases rīku. Pēdējos gados veiktajos pētījumos ir redzams, ka jauniešiem nereti nav patiesa priekšstata par biznesa pasauli. Tādēļ prakse tiek uzskatīta par iespēju iepazīties ar biznesa pasauli, lai saprastu, vai esat gatavs izaicinājumam, vai nē. Nopietnos uzņēmumos prakse ir līdzeklis, lai meklētu noderīgus darbiniekus ar mērķi palielināt cilvēkkapitālu. Tie praktikantiem māca uzņēmuma būtību, sākot ar biroja darbu, lai pēc tam pakāpeniski pārietu uz daļēji operatīviem uzdevumiem. Prakses laikā var darboties tā, lai 6/12 mēnešu prakses kļūtu par savstarpēju izmēģinājuma periodu: menedžeri iepazīst praktikantu, bet praktikants var saprast, vai viņam patīk strādāt šajā uzņēmumā vai nē. Tātad, prakses periods dod labumu gan uzņēmumam, gan jauniešiem, jo tas ir loģiskākais ceļš uz īstu darba līgumu. Šī iemesla dēļ prakses izvēle ir īpaši nozīmīga. Uzņēmuma izmaksas laika, cilvēku resursu, ekonomisko un materiālo resursu ziņā, ko izlieto apmācībās, ir patiesi ievērojamas. Laikā, kam raksturīga procedūru dematerializācija, cilvēka faktors uzņēmējiem iegūst ļoti svarīgu nozīmi. Šī iemesla dēļ praktikantu izvēlē izmantotie instrumenti ir īpaši detalizēti, kā redzēsim nākamajā apakšnodaļā.

Tiešsaistes resursi

Timekļa vietne par nodarbinātību

<https://busyatwork.com.au/apprenticeships-traineeships/apprentices-trainees/your-pathway/>

Prakses vadlīnijas »Soli pa solim »

2.2 - Rīki

Uzņēmumi parasti izmanto priekšatlases attieksmes testus. Ir arī daži citi instrumenti, kas piedāvā tādu pašu palīdzību lēmumu pieņemšanas procesā, patiesībā attieksmes testi tiek izstrādāti, lai izceltu aspektus, kas vairāk atbilstu uzņēmuma misijai, un arī uzdevumus, kuri tiks doti prakses laikā praktikantam. (Veicot kandidātu atlasī darbam komercijā, tiks izmantoti citādi testi nekā tie, kas paredzēti administratīvajā darbā). Pēdējos gados kandidātu spēju pārbaudes tiek veiktas tiešsaistē, lai tradicionālā apmācība un virtuālā apmācība būtu vienādas. Testi pievērš uzmanību šādām īpašībām:

- matemātiskā domāšana, aprēķins;
- verbālā prasme;
- deduktīvā domāšana, standartu pazīšana, mācīšanās efektivitāte;
- prasmes veikt vairākus uzdevumus vienlaicīgi ;
- īstermiņa atmiņa;
- globāla domāšana;
- mehāniskā un tehniskā izpratne;
- svešvalodu zināšanas

Project Number: 2016-1-IT01-KA202-005461

Parasti atlases procesa pēdējo posmu veido intervija, kas tradicionālās prakses gadījumā bieži vien ir individuāla, savukārt virtuālās prakses gadījumā ir ieteicams organizēt virtuālu tikšanos, kurā piedalās dažādi kandidāti un biznesa konsultanti. Sanāksmi var noturēt, izmantojot video konferenci vai konferences zvanu. Pēdējā gadījumā ir iespējams risināt uzņēmējdarbības problēmsituāciju un gaidīt no dažādiem kandidātiem vislabākos risinājumus, lai pārbaudītu viņu spēju strādāt komandā. Ir iespējams, ka sanāksmi vada viens vai vairāki personāla atlases speciālisti, kas vienlaicīgi piedalās intervijā ar vairākiem kandidātiem. Šīs pēdējās metodes mērķis ir salīdzināt kandidātu profilus, kā arī noskaidrot noteiktas personiskās īpašības (piemēram, līdera prasmes).

Citi instrumenti, ko uzņēmumi var izmantot, lai izvēlētos turpmākos praktikantus:

- Darbā pieņemšanas sociālais process: izvēlētie uzņēmumi mēdz novērtēt darba un personības aspektus, izmantojot potenciālo kandidātu profilus sociālajos medijos. Facebook, Instagram un LinkedIn ir sociālie tīkli, kurus darba devēji visvairāk izmanto, lai iegūtu informāciju par kandidātiem. Pēdējā laikā personāla atlases uzņēmumi ir koncentrējušies uz Instagram tā straujās izaugsmes dēļ, kas populārs galvenokārt jauniešu vidū un uzlabo personas prasmes izteikties.
- Video intervija.

Operatīvie rīki

Workable <https://www.workable.com/>

Darbspējīgs <https://www.workable.com/>

<https://resources.workable.com/tutorial/pre-employment-tests>

Personāla atlases rīks

Tiešsaistes resursi

Oficiālā IDE mājas lapa. Uzņēmējdarbības attīstības institūts (iED) ir Grieķijas organizācija, kas popularizē jauninājumus un veicina uzņēmējdarbības garu.

<https://ied.eu/5-phases-trainee-recruitment/>

Praktikanta pieņemšanai darbā- posmi un darbības

2.3. Kā izvērtēt CV

Uzņēmumiem, kas sāk atlases procesu un kuru mērķis ir izvēlēties praktikantus, kas jāapmāca un nākotnē jāpieņem darbā savā organizācijā, ir jāizvērtē dažādi aspekti. Ja atlase ir publiska, drīzumā tiks saņemti daudz CV. Šajā gadījumā ir nepieciešams nepārtraukti salīdzināt vajadzīgo profesionālo profilu, un šajā gadījumā ir ieteicams CV sadalīt grupās. Pirmajā grupā tiks iekļauti interesējoši CV, kas pilnībā atbilst nepieciešamajam profesionālajam profilam; otrajā grupā var iekļaut interesējošu CV, kas ir pārāk lieli; trešajā grupā būs tādi, kuri netiks izmantoti, ja nav nepieciešami; ceturtajā grupā iekļauti kandidāti, kas neatbilst prasībām, bet piektajā grupā var iekļaut CV, kas var ietekmēt citu personāla atlasī. Atlases procesos un CV vērtēšanā pirmās trīsdesmit lasīšanas sekundes bagātas ar emocijām, kas nosaka iespēju, vai praktikants tiek vai netiek aicināts uz nākamo atlases posmu. Šis aspekts bieži tika ņemts vērā daudzās publikācijās, kurās ieteikts, kā sagatavot CV. Ņemot vērā šo situāciju uzņēmējdarbībā, ir svarīgi jautāt, vai šī darbības metode ir pareiza. Pieredze liecina, ka jā. Daudzos gadījumos veiktie novērtējumi ir izrādījušies pareizi, bet tas ne vienmēr ir iespējams. Vai ir metodes, kas ļauj mums izvēlēties vienu CV salīdzinājumā ar citu? Parasti ir ieteicams novērtēt CV, kam ir šādas īpašības:

1. Pievilcīgs noformējums un saturs.
2. Satura pielāgošana, ņemot vērā uzņēmuma raksturojumu.
3. Atturīga leksika, pārdomāta un nesamākslota
4. Darba veikšanai nepieciešamās informācijas precizitāte un atbilstība.



Project Number: 2016-1-IT01-KA202-005461

5. Detaļu pārdomāšana, ieskaitot fotoattēla izvēli.

Uzņēmumi pievērš īpašu uzmanību tādām tēmām:

- uzņēmēju vai mācībspēku atsauksmes
- studiju ilgums
- katrā amatā nostrādātais laiks
- karjeras loģiska attīstība
- studiju plāna saskaņotība ar veikto darbu
- neatbilstības CV datu hronoloģiskajā izklāstā

Operatīvie rīki

ESCALATE Izglītības centrs

<http://escalate.ac.uk/resources/careerskills/69>

CV sagatavošana

Europass ir Eiropas Savienības Izglītības un kultūras ģenerāldirektorāta iniciatīva

<http://europass.cedefop.europa.eu/documents/curriculum-vitae>

Kā izveidot CV



2.4 – Praktikanta un uzņēmuma savstarpējās izvēles process

Kad esat izvēlējies praktikantus savai organizācijai, ir jānosaka viņu prakses gaita. Pirmkārt, jānosaka saziņas līdzekļi, kurus virtuālajam praktikantam būs jāizmanto, un tikai pēc tam jādefinē citus aspektus, kas raksturo prakses gaitu:

- prakses vadītājs vai atbildīgais darbinieks
- biznesa funkcija
- izeicamie uzdevumi
- uzdevumi, ko jāprot izpildīt kursa beigās
- izaugsmes ceļš un atbildības līmenis
- mācību rezultātu pārbaudes
- kontroles metodes
- analītisks ziņojums

Bieži vien virtuālie praktikanti sazinās ar savu pasniedzēju tiešsaistē, izmantojot dažādus līdzekļus, tostarp e-pastu, Skype, WhatsApp, čatu, zvanus, saraksti utt. Bieži vien šī situācija noved pie darba laika neievērošanas, kas piesaista darba vietai 24 h dienā, bet tas slikti ietekmē attiecīgo praktikantu personīgo dzīvi.

Visbiežāk sastopamās virtuālās prakses ir šādās jomās: informācijas tehnoloģija, programmatūras izstrāde, mārketinga, sociālie mediji, pētniecība, rakstniecība, žurnālistika, plašsaziņas līdzekļi, pasākumu plānošana, videomateriālu izveide un rediģēšana, cilvēku resursi; grafiskais dizains; meklēšanas sistēmas uzlabošana un mārketinga, bezpeļņas organizāciju un valsts iestāžu prakses, prakses politiskās organizācijās, inženierzinātņu prakses; un sabiedrisko attiecību prakses (avots: Wikipedia)

Pēdējā laikā virtuālā prakse kļūst arvien populārāka, pateicoties tehnoloģiju attīstībai un sociālo mediju izaugsmei. Jo īpaši pieaugums ir jauniem vai maziem uzņēmumiem, kas aktīvi iesaistīti sociālo mediju mārketingā. Virtuālās prakses ir kritizētas, ka tās nesniedz uzraudzību un vadlīnijas, kuras ir jānodrošina prakses laikā. Lai labotu šo situāciju, ir nepieciešams izmantot projekta vadības rīkus, piemēram, Basecamp vai Google Docs. Lai iemācītos šos rīkus, tos jāiekļauj kopējā praksē. Prakse jābūt vērtīgai abām projektā iesaistītajām pusēm, tāpēc ir jāuzstāda mērķi, kas atbilst uzņēmuma gaidām, vadītāja gaidām un praktikanta vēlmēm. Ir jāuzlabo saziņa, lai praktikants izvairītos no darba pamešanas sindroma, kas ietekmē katru darba ņēmēju, kurš strādā attālināti. Ir nepieciešams noteikt atgriezeniskās saites politiku, lai izveidotu sanāksmes, kas ļauj novērtēt prakses progresu. Ir jāizveido mentoringa attiecības, kas ir būtiska tradicionālās prakses sastāvdaļa.

Lai labāk sasniegtu prakses mērķus, praktikantam jābūt darba grupā, kur ir dažādi uzdevumi un darba attiecības starp grupas locekļiem. Tas samazina praktikanta izolāciju un liek viņam justies kā komandas daļai, nevis atsevišķam darbiniekam, kas katru nedēļu izpilda kādu darbību.



3 Prakses vadīšana uzņēmumā

3.1 - Digitālais izaicinājums: izveidot un pārvaldīt nākotnes uzņēmumus

"Mēs ieguldām uzņēmējos, kuriem ir revolucionāras idejas, mēs neieguldām investīcijas, pamatojoties uz jau esošām teorijām konkrētās kategorijās". Tātad Andreessen Horowitz, viens no Silīcija ielejas slavenākajiem riska kapitāla uzņēmumiem, iepazīstināja ar izvēlēm, ko finansētāji izdarīs tuvākajos gados. Redzot, kā finansētāji izvēlas ieguldījumu stratēģijas, mēs saprotam, kādas būs biznesa attīstības tendences tuvākajā nākotnē. Kā būs tām jāsaprotas un kā tās būs jāpārvalda.

Turpmākajos gados tiek sagaidīts, ka finanšu uzņēmumu investīcijas novirzīs šādām nozarēm:

- Virtuālā realitāte
- Sensori, kas piemēroti dažādām lietām, drēbēm, automašīnām, elektromedicīnas maisiņiem, mājām un arī cilvēkiem
- mašīntulkošana un mākslīgais intelekts, kas ļauj mašīnām mācīties no pieredzes
- kibernetika
- zaļā enerģija
- atkritumu apsaimniekošana

Digitālā revolūcija izraisīja pārmaiņas darba metodēs it īpaši lauksaimniecības pārtikas nozarē.

Piemēram, jau vairākus gadus vīnogulājiem tiek izmantoti sensori augu uzraudzībai, lai plānotu apstrādi un noteiktu precīzu ražas laiku. Apstrāde tiek veikta ar droniem; inovācijas iepakojuma nozarē ir palielinājušas produktu derīguma termiņu; produktu izsekojamība un produkta izcelsmes vietas etiķetes aizsargā lauksaimniecības pārtikas ražotāju uzņēmumus no viltotiem produktiem tirgū un tajā pašā laikā sniedz lielākas garantijas galapatērētājam; slēgtas sistēmas izveide, izmantojot robotus, gandrīz pilnībā novērš riskus, kas saistīti ar pārtikas kaitīgumu.

Šajā kontekstā ikviena korporatīvā funkcija, it īpaši tradicionālās ekonomikas kompānijās, būs jāpielāgo izmaiņām, ko radījusi digitālā inovācija. Apmācību process, darbinieku integrācija uzņēmumā, darba pienākumi un pat tā darbības vieta tiks pakļauta radikālām izmaiņām. Pirmkārt, ir nepieciešams, lai katrs resurss kļūtu elastīgs. Ne izmaksu ziņā, bet drīzāk spējā ātri reaģēt uz atšķirīgu darba situāciju, pateicoties pieejamajai tehnoloģijai, izvēloties visefektīvāko risinājumu.

Lai šajā scenārijā ātri pielāgotos izmaiņām, dažreiz ir nepieciešams nekavējoties veikt pārmaiņas darbībā, lai izvairītos no tā, ka uzņēmums neatbilst tirgus pieprasījumam. Biznesu sagaida revolūcija. Uzņēmumiem nepieciešamas jaunas prasmes, jaunas organizācijas formas, jauni tirgi, novatoriskas pieejas, to sagaida jauni konkurenti un ir nepieciešami jauni rīki. Tikai veicot darbinieku apmācību, tradicionālajiem uzņēmumiem būs iespējams konkurēt ar jau digitalizētajiem uzņēmumiem.

Operatīvie rīki

WGU Indiānas Tiešsaistes universitāte

<https://indiana.wgu.edu/wgufiles/pdf-virtual-internship-employer-playbook>

Virtuālās prakses buklets Pdf formātā.

Tiešsaistes resursi

INTERNSHIPS.COM

<http://www.internships.com/employer/resources/setup/7-reasons-to-consider-the-virtual-internship>

7 iemesli, lai apsvērtu virtuālās prakses iespējas



3.2 - Praktikanta virtuālā uzņemšana

Parasti pirmais solis ir ļaut studentiem izzināt visas uzņēmuma darbības jomas, izskaidrot darbības, kas katrai jomai jāveic, un izskaidrot katras nozares lomu uzņēmuma organizācijā. Ja jums ir praktikants ekrāna otrā pusē, tas var būt grūti, ja neesat labi sagatavojies. Darba devējam jāizvēlas atbilstošais praktikants, kas nozīmē, ka viņš /viņa spēj vadīt savu mācību procesu; turklāt uzņēmumam jāvelta papildu laiku, lai viņš vai viņa jūtas kā daļa no grupas: runāt par citiem tematiem, kas nav saistīti ar darbu, piemēram, ziņām vai muiņas lietām; tāpēc, lai praktikants būtu apmierināts, darbiniekam būtu jādomā par viņa vai viņas grafiku un tikšanos regularitāti.

No iepriekš teiktā var secināt, ka reizēm vislielākās grūtības, tuvojoties virtuālajai apmācībai, izpaužas kā personāla vai darba devēja nesagatavotība izmantot virtuālo praksi. It īpaši mazajos uzņēmumos ir nepieciešams pašuties uz tādiem rīkiem kā virtuālās platformas, lai pēc iespējas labāk īstenotu virtuālo praksi.

Tāpat kā tradicionālajā apmācībā, uzņēmumam prakse ir iepriekš jāorganizē un jāgatavojas, definējot procesus un procedūras, kas ir skaidri un viegli saprotamas Pirmajās dienās it īpaši jāizvairās no pārpratumiem saziņā. Organizācijai ļoti precīzi ir jānosaka atbildības robežas un jāizskaidro, kā uzņēmumā tiek izplatīta informācija. Tikai pēc tam, kad praktikants pilnīgi izprot šos mehānismus, ir iespējams pievērsties sarežģītākajiem darba jautājumiem. Jau pirmajās dienās praktikantam vajadzētu nozīmēt mentoru- konsultantu.

Ir vērts apsvērt, ka prakse ir mācību priekšmets, kas saistīta ar darba pasauli; praktikantam šis posms ir kaut kas nezināms, par ko vairumā gadījumu ir tikai neskaidras vai stereotipiskas zināšanas.

Pieredzes trūkums var padarīt praktikantu nedrošu un viņš reaģēt ar pārmērīgu reakciju vai ar pārāk lielu konfidencialitāti (kas var izraisīt negatīvu autonomiju). Abas uzvedības ir jāsaprot, jo tās atspoguļo nenoteiktības stāvokli personai, kura gatavojas apgūt kaut ko nezināmu, bet svarīgu savai nākotnei.

Tiešsaistes resursi

Kā virtuālo praksi padarīt veiksmīgu

<https://www.eaie.org/blog/virtual-international-internships/>

EAIE ir Eiropas speciālistu, tīklu veidošanas un resursu centrs augstākās izglītības internacionalizācijā. Tā ir bezpeļņas organizācija, kas palīdz cilvēkiem, kuri aktīvi iesaistās savu iestāžu internacionalizācijā.

TECHLI

<https://techli.com/2013/05/how-to-start-your-virtual-internship-program/>

Praktiska informācija par virtuālās prakses programmu



3.3 - Digitālā mūžizglītība

Galvenais vārds, ko pēdējos divdesmit gados ir dzirdējuši visi, kas strādā darba tirgū, ir "mūžizglītība". Ar nepārtrauktu apmācību darbinieks nomaina zināšanas, kas vairs neatbilst jaunajām darba vajadzībām, un ko nosaka tehnoloģijas atbilstoši sabiedrības vajadzībām. Mācības, kas neapstājas studiju ciklā, bet turpinās praktiski visu dzīvi. Pēdējos gados šī metode ir izmantota, lai darbinieki iegūtu transversālās prasmes, piemēram, digitālās prasmes, kas atvieglo dažādus uzdevumu izpildi un iespējamo nonākšanu darba tirgū. Avīzē *Economists* rakstīts, ka "ja tehnoloģijām apmācība neseko, rezultātā rodas nevienlīdzība". Tas vēl jo vairāk attiecas uz uzņēmumiem, kuros nepārtrauktas apmācības trūkums neizbēgami noved pie uzņēmuma slēgšanas. Kvalificēts personāls optimizē laiku un viņiem ir vieglāk piekļūt jauniem tehnoloģiskajiem instrumentiem, piedāvājot priekšrocības uzņēmumam un sistēmai. Tas ir saprotams lielo uzņēmumu vadībai, bet maziem uzņēmumiem ir grūtāk saprast šo vajadzību, jo viņu laika un resursu pieejamība ir ierobežota.

Darbību digitalizācijas ieviešana mūsdienās ļauj uzņēmumiem apmācīt savus darbiniekus, izmantojot virtuālās platformas. Papildus apmācību pielāgošanai un tās priekšrocību nodrošināšanai mazie uzņēmumi var apmācīt darbiniekus, neatņemot pārāk daudz laika ražošanas vajadzībām, un arī nav vajadzības iekārtot apmācību telpas, kas jau tā ir tik tikko pietiekamas, lai veiktu savus darba pienākumus. Izmantojot virtuālās mācību platformas, darba ņēmējs un darba devējs var piekļūt mācību saturam no jebkuras vietas un jebkurā brīdī. Tas noteikti apgrūtina privātās dzīves nodalīšanu no profesionālās dzīves, bet ļauj personālam izmantot brīvo laiku (pat privāto), lai palielinātu viņu prasmes. Uzņēmumam tas ir gan ieguvums, gan risks, jo ir ticams, ka jauns, apmācīts darba ņēmējs izvēlēsies karjeras iespējas daudznacionālajos uzņēmumos, kas piedāvā karjeras izaugsmes un ekonomiskos stimulus, bet tie nav pieejami mazajiem uzņēmumiem.

Tiešsaistes resursi

Foresight, Valsts Zinātnes dienests, Apvienotā Karaliste

https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/627690/Skills_and_lifelong_learning_-_learning_in_the_digital_age_-_CLEAN.pdf

Digitālajam laikmetam nepieciešamās kompetences

<https://www.diygenius.com/rethinking-education-lifelong-learning-in-the-digital-age/>

Operatīvie rīki

EK mājas lapa mūžizglītības programmai

http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-programme_en



3.4 - Tiešsaistes aktivitāšu plānošana

Plānošana ir, iespējams, visgrūtākā tiešsaistes prakses daļa-ja praktikantam nav īpaša darba laika grafika, virtuālā prakse būs nedaudz sarežģīta; Īpaši, ja viņš / viņa joprojām studē vai strādā vienlaikus. Ļoti svarīgi ir izveidot darba grafiku, kas der gan uzņēmumam, gan praktikantam. Tomēr neskatoties uz grūtībām, par kurām rakstīts iepriekš, virtuālā prakse daudziem skolēniem un studentiem dod iespēju pārkārtot grafikus, strādājot pie mācību / studiju programmas vai gaidot privāto/sabiedrisko transportu. Virtuālajā praksē veicamo darbību grafika sastādīšanā uzņēmumam jāvadās no viņu vajadzībām, sākot no prakses vadītāja pieejamības, no viņa iespējām kontrolēt uzdevumus, kurus praktikantam būs jāīsteno, un vienlaikus lai garantētu praktikantam iespēju turpināt studijas vai citas viņa aktivitātes.

Plānošana, īstenojot tiešsaistes mācību aktivitātes, ir būtiska, lai gūtu ievērojamus rezultātus. Protams, viens no prakses mērķiem ir arī pārbaudīt studenta spēju organizēt sevi. Tāpēc viens no vērtēšanas kritērijiem, ko uzņēmumi izmanto, lai saprastu, vai praktikants ir gatavs strādāt uzņēmumā, ir spēja pašam organizēt savu darbu. No otras puses, uzņēmuma grafika sagatavošanas posmā būs jābalstās uz savu pieredzi, lai paredzētu praktikanta uzdevumu realizācijas laiku. Šajā kontekstā rīki, piemēram, virtuālās platformas, ir ļoti lietderīgi, nosakot laiku un metodes, ar kurām praksē darboties. Tikai darbojoties pēc plāna, praktikants gūst panākumus, realizējot savu talantu un izrādot profesionālu attieksmi, bet pretējā situācijā neizbēgami noslēdzas un apgrūtina prakses norisi.

Tiešsaistes resursi

Prakse nozarei. Leonardo da Vinči projekts

http://internship2industry.eu/tools/M1_1.5_F2_Internship_Activity_Plan.doc

A previous description of activities makes clear the scheduling of activities

Iepriekš sagatavots prakses uzdevumu apraksts palīdz izveidot skaidru darba plānu



4 Prakses atskaite

.Prakses atskaite ir dokuments par darbībām, kas tika veiktas un dokumentētas prakses laikā.

4.1 -Izmaksu un ieguvumu novērtēšana

Uzņēmumos izmaksu un ieguvumu analīze atšķiras no sertificēšanas sistēmām, ko izmanto nodarbinātības centros un nodarbinātības aģentūrās. Pēdējā gadījumā tiek izmantota sertifikācijas sistēma, kas nosaka prakses novērtējumus. Itālijā katrs reģions ir ieviesis iegūto prasmju (gan formālo, gan neformālo) sertificēšanas sistēmu. Eiropas valstis, kurās ir ieviesta prasmju atzīšanas un apstiprināšanas sistēmas, ir Holande, Norvēģija, Dānija, Igaunija, Somija, Francija; Īrija, Luksemburga, Latvija, Malta un Apvienotā Karaliste. Parasti prakses beigās gan uzņēmumiem, gan praktikantiem tiek dota novērtēšanas aptauja no institūcijas, kas rīkoja praksi. Uzņēmumiem anketā tiek jautāts, kādi bija uzņēmuma ieguvumi un ar to saistītās izmaksas, Bernes universitātes *Forschungsstelle für Bildungsökonomie* analīze parāda, kā ilgstošu prakses realizācija ļauj uzņēmumiem samazināt personāla atlases izmaksas. Papildus šai priekšrocībai uzņēmumiem ir iespēja apmācīt darba ņēmēju atbilstoši viņu vajadzībām, viņiem praktikants ir zemu izmaksu darbaspēks, kas var samazināt darba apjomu galaproduktam. No otras puses, uzņēmumiem pirmajos apmācības mēnešos ir izmaksas, kas saistītas ar diviem galvenajiem faktoriem:

- izmaksas par praktikantu, kurš pirmajos darbības mēnešos apgūst darba noteikumus un neietekmē uzņēmuma darbības rezultātus. Praksē izmantoto rīku izmaksas, kuras pirmajā periodā netiek izmantotas ražošanai, bet apmācības nolūkos
- Uzņēmuma izmaksas prakses vadītājiem, kuri darba laiku apmācību dalībniekiem atņem ražošanas procesam.

Investīcijas, kas uzņēmumiem jāmatmaksā, parasti tiek amortizētas periodā, kas ir vienāds ar prakses ilgumu, tādēļ vidējā termiņā izmaksas galvenokārt tiek atgūtas no produktivitātes pieauguma, ko jaunais darbinieks nodrošinās uzņēmumam.

Virtuālā prakse nodrošina papildu priekšrocības darba devējam, piemēram:

1. Lielāks pieteikumu iesniedzēju skaits. Virtuālo praktikantu pieņemšana darbā ļauj jums izvēlēties kandidātus no liela skaita interesentu.
2. Darbā var pieņemt tikai tad, kad tas nepieciešams.
3. Telpu un iekārtu ietaupījums. Tā kā virtuālie praktikanti nestrādā jūsu birojā, jums viņiem nav jāpiešķir papildu darbvieta.
4. Virtuālās prakses var likvidēt neproduktīvu, apmaksātu darba stundu skaitu. Pārdomāta virtuālā praktika darbs rezultātā uzņēmums viņam maksā algu par daudz mazāk stundām par vienu un to pašu darbu, salīdzinot ar tradicionālo darbinieku.
5. Mācību kursa neproduktīvā laika samazināšana. Ja jums ir neliels personāls, ārstata darbinieku pieņemšana darbam no attāluma nozīmē, ka jums nebūs jānorīko darbinieks ar uzdevumu apmācīt vai vadīt praktikantu 40 stundas nedēļā.

Operatīvie rīki

Isikun Universitāte

https://www.isikun.edu.tr/i/images/fen-edebiyat-fakultesi/it/Internship_Report.pdf

Kā atskaitīties par prakses gaitu. PDF veidlapa.



4.2 - Kā identificēt apdāvinātus paraktikantus virtuālās prakses laikā

Kā minēts iepriekšējā punktā, virtuālās apmācības priekšrocības salīdzinājumā ar tradicionālajām mācībām var būt ievērojamas. Viens no lielākajiem ierobežojumiem tomēr ir praktikanta vērtējums. Tradicionālajās praksēs iespēja strādāt saskarē ar praktikantu liek mums novērtēt daudzus aspektus- ne tikai ar profesiju saistītos, piemēram, problēmu risināšanu, cilvēku attiecības, empātiju, pieejamību, elastību utt.

Ir arī jāņem vērā, ka jaunieši mācās un socializējas, izmantojot datoru vai portatīvo ierīci; tāpēc blogošana, tvītošana un Facebook izmantošana no viņu dīvēna vai mīļākās interneta kafejnīcas viņiem ir ļoti pazīstama. Savukārt pielāgošanās korporatīvai dzīvei tradicionālajos biroja apstākļos var šķist nesaderīga ar viņu mobilāko dzīvesveidu. Tas nenozīmē, ka mācīties strādāt aci pret aci ar kolēģiem nav svarīgi: ideālā gadījumā rītdienas darbinieks būs piemērots abos darba veidos. Bet students, kuru nomāc atbildības smagā nasta, būs pateicīgs par iespēju iegūt pieredzi virtuālajā vidē. Un, kā zina darba devēji, laimīgi darba ņēmēji ir smagi strādājoši darba ņēmēji.

Šo situāciju nav viegli vadīt, ņemot vērā dažādus praktikantus ar dažādiem paradumiem un dzīvesveidu. Parasti uzņēmuma mācībspēks ir vecā stila darbinieks, kurš pieradis pie personīga kontakta un novērtē līdzstrādniekus, pamatojoties gan uz tehnisko novērtējumu, gan emocionālo novērtējumu. Virtuālais praktikants parasti ir pieradis pie digitālās dzīves, ikdienā izmantojot sociālos tīklus un attāluma attiecības. Šis aspekts apgrūtina ne tikai vislabākā iespējamā praktikanta identificēšanu, bet gan uzņēmumam vispiemērotāko.

Tāpat kā visās novērtēšanas procedūrās, ir nepieciešams novērtēt virtuālās prakses darbu daudzos aspektos un izmantojot dažādus rīkus, piemēram, aptaujas anketas, biznesa simulācijas. Lai pareizi novērtētu praktikantu, ir nepieciešams, lai viņš mijiedarbotos ar dažādiem uzņēmuma darbiniekiem, tostarp, kuri pieder dažādām nozarēm. Mērķis ir pārbaudīt spēju strādāt komandā un spēju vadīt pašam savu darbu komandā.

Operatīvie rīki

Prakse tautsaimniecības nozarēm. Leonardo Da Vinči projekts.

<http://internship2industry.eu/supervisors/eng/3-after-the-internship/3.2/>

Prakses gaitas izvērtējums



4.3 - Darba iespējas

.Virtuālās prakses piedāvājumā ir daudz iespēju gan uzņēmumu nākamajiem darbiniekiem, gan pašiem uzņēmumiem. Ņemot vērā darba devēju intereses, virtuālās apmācības izmantošana ļauj sasniegt daudzus kandidātus bez ģeogrāfiskiem ierobežojumiem. Tas ļauj samazināt atlases izmaksas un piedāvā iespējas piemērotākajiem, bet loģistiski attāliem kandidātiem. Tas ļauj uzņēmumiem ar ierobežotu telpu platību uzņemt praktikantus, pat ja nav vietas apmācībai vai nav iespējams dot praktikantam biroja darbavietu. Par kandidātiem mēs varam teikt, ka tagad dažādu tautsaimniecības nozaru uzņēmumi izmanto virtuālo apmācību rīkus, lai izvēlētos labākos praktikantus.

Piemēram, Barcelonas sporta klubs, kas 2018. gada janvāra sākumā, izmantojot virtuālo prakses rīku, bija ieinteresēts šādos prakses uzdevumos:

- Palīdzēt pētniecībai un radīt jaunus futbola pētījumus
- Izstrādāt Institūta emuāra saturu un ziņu sadaļu, kas veltīta futbola pasaulei
- Analizēt nākotnes scenāriju futbola investoriem
- Sadarboties ar futbola nozares vadītājiem no dažādiem klubiem un federācijām
- Palīdzēt satura veidošanas komandai sociālajos tīklos
- Analizēt sporta biznesa scenārijus

Tomēr virtuālās prakses attīstība kā personāla darbā pieņemšanas instruments ir īpaši vērsti uz mārketinga un komunikāciju nozari. Izmantojot to, mēs meklējam sociālo mediju mārketinga speciālistus, programmatūras izstrādātājus, korporatīvo emuāru satura veidotājus, tīmekļa pārziņus, dizainerus utt. Pēdējo gadu laikā personāla meklēšanai ir izveidotas virtuālās prakses arī finanšu nozarē un uzņēmuma finanšu pārvaldībā. Pētnieki, finanšu analītiķi, ekonomisti utt. arvien biežāk tiek integrēti uzņēmumos, izmantojot virtuālu praksi. Rezumējot iepriekš teikto, šajā vēsturiskajā periodā mēs palīdzam attīstīt uzņēmumus, kuri, pateicoties tehnoloģijai, var attālināti sazināties ar saviem darbiniekiem. Pat tādas nozares kā administrēšana, vadības kontrole, ražošanas plānošana un noliktavu vadība var pārvaldīt ar darbiniekiem, kuriem tikai reizēm ir fiziski jāapmeklē uzņēmums. Tādēļ šajās jomās personāla meklēšanai izmantos virtuālo praksi.

Tiešsaistes resursi

Internwise

<http://www.internwise.co.uk/>

Internwise ir mājaslapa ar mērķi sakontaktēt darba devējus un studentus. Lapa piedāvā virtuālās prakses.

4.4 – Viedais darbs: virtuālā sadarbība

Ģimenes un darba vajadzību savienošana, inovatīvu darba veikšanas veidu izmantošana, uzņēmējdarbības konkurētspējas paaugstināšana, samazinot neproduktīvās darba stundas. Tie ir trīs dažādi acīmredzami pārdomāta darba mērķi, kas ir izveidoti kā novatoriska pieeja uzņēmējdarbības organizācijai, kurā darba ņēmēja individuālās vajadzības ir savstarpēji saskaņotas ar uzņēmuma vajadzībām. Viedā darba koncepcija ietver vairākus aspektus. Mēs pārejām no laika un darba vietas elastīguma uz kopratīvās labklājības formām, lai atvieglotu strādājošo vecāku dzīvi, vai iesaistītu šos vecākus darba tirgū. Eurofound un Pasaules darba organizācijas pētījums, kas tika veikts 2017. gadā, liecina, ka šī jaunā darba metodika Eiropā notiek ar vidējo darba slodzi 17% apmērā no kopējās slodzes. Itālija ir valsts, kas šo iespēju izmanto mazāk - 2% no nostrādātajām stundām, bet citās valstīs, piemēram, Dānijā, Zviedrijā, Nīderlandē, Apvienotajā Karalistē, Luksemburgā un Francijā, to īpatsvars pārsniedz 25%. Pētījums arī parāda, ka lielākais sarežģītums, kas saistīta ar šo darba metodoloģiju, ir stundu skaita pieaugums, tas pārsniedz parasto darba dienas ilgumu. Pētījums rāda, ka ASV 78% no papildu stundām,



Project Number: 2016-1-IT01-KA202-005461

kas tika strādātas laikā no 2007.gada līdz 2014.gadam, saistītas ar darbu, ko veic mājās, un no tiem, kuri strādā vairāk nekā 60 stundas nedēļā, ir ļoti liels viedo darbinieku īpatsvars. Darbinieka viedais darbs (smartworking) ir priekšrocība, tikai jāizvairās darba pārslodzes, kas parasti ir arī neapmaksāts darbs.

Visbeidzot, viedā nodarbināšana ir metode, kas veicina tādu darba ņēmēju autonomiju, kurus tradicionālā kontrolē vadītāji, kas baidās zaudēt kontroli pār uzņēmuma vadību.

Pārdomāts darbs (smartworking) ir virtuāla sadarbība un nepārtraukta informācijas apmaiņa starp virtuālo komandu, kam ir kopīgs darbs / projekts. Klasiskā biznesa organizācija pieņem, ka darbinieku fiziskais kontakts ietver automātisku informācijas apmaiņu starp komandas locekļiem, bet starp darbiniekiem, kas atrodas dažādās vietās, tas ne vienmēr tiek garantēts. Galvenais risks - atsevišķu komandas locekļu izvairīšanās no komandas darba var iznīcināt projekta panākumus (ikviens veic mājasdarbus, bet nevar sasniegt mērķi). Tādēļ ir nepieciešams izstrādāt jaunus vadības stilus un jaunus darbības vadības procesus. Lai samazinātu risku, ir nepieciešams:

1. Uzmanīgi plānot personāla atlases posmu (virtuālā prakse ir visefektīvākā metode);
2. Ieguldīt resursus apmācībā ar mērķi iemācīt darba ņēmējam uzņēmējdarbības un pašpārvaldes mentalitāti;
3. Iemācīt vadītājiem risināt nevis tikai tehniskus jautājumus, bet arī spēju palīdzēt, vadīt un motivēt komandu;
4. Organizēt projektu struktūru, norādot precīzus un izmērāmus mērķus atsevišķām darba grupām
5. Pielāgot uzņēmuma tehnoloģisko aprīkojumu, garantējot ātras un pielāgojamas savienojuma metodes
6. Ieviest monitoringa un kontroles metodes ar precīziem rādītājiem, kas paredzēti sasniegto rezultātu mērīšanai, nevis tikai nostrādāto stundu uzskaiti.

Tiešsaistes resursi

EAIE ir Eiropas speciālistu, tīklu veidošanas un resursu centrs augstākās izglītības internacionalizācijai. Tā ir bezpeļņas organizācija, kas apkalpo personas, kas aktīvi iesaistās savu iestāžu internacionalizācijā.

<https://www.eaie.org/blog/virtual-international-internships/>

Kā virtuālo praksi padarīt veiksmīgu

