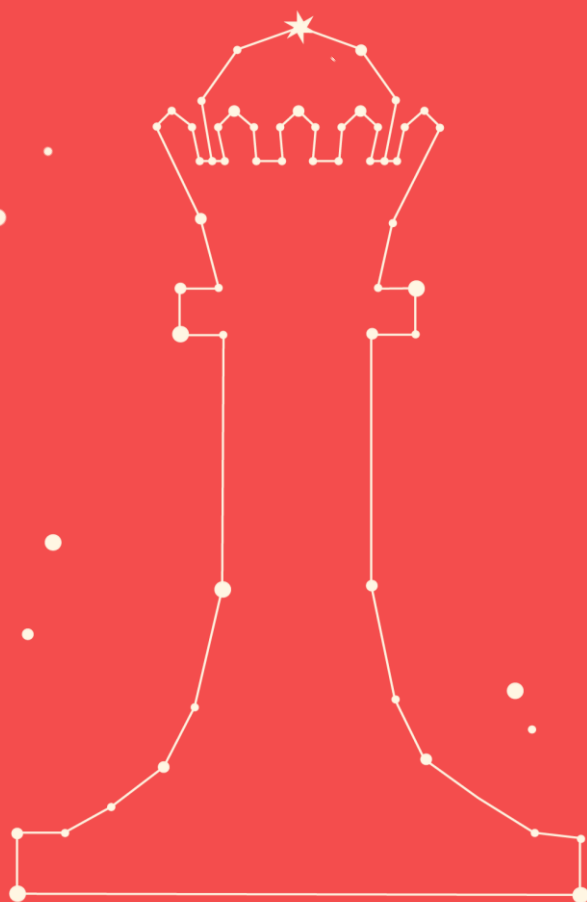




ASTRAL

executive search

VADĪTĀJU KOMPETENCES 2021



2020.gads uz visiem laikiem mums asociēsies ar COVID-19 pandēmiju, ar to saistīto veselības un ekonomikas krīzi. COVID-19 ir satricinājis cilvēci un uzņēmējdarbības pamatus...

Mēs visi ļoti ceram, ka šī vīrusa ietekme mazināsies šogad, bet tik un tā vairāk kā skaidrs, ka arī 2021.gads radīs unikālus izaicinājumus uzņēmumiem, lai atgūtos no pagājušā gada globālās krīzes.



TATJANA KUZMINA
ASTRAL Asociētā Partnere

Kādas prasmes vadītājiem būs nepieciešamas, lai tiktū galā ar šīm problēmām?

ASTRAL Executive Search konsultanti dalās ar savu redzējumu par šodien vitāli svarīgajām vadītāju kompetencēm.

I. KRĪZES MENEDŽMENTS

Ja agrāk katram uzņēmumam bija sava krīze, tad 2020.gads tādā ziņā bija unikāls, jo visa pasaule nonāca vienā lielā krīzē. Mēs piedzīvojām tādu krīzi, kādu neviens no šobrīd strādājošiem cilvēkiem vispār nebija piedzīvojis līdz šim savā dzīvē.

Ar ko tad varētu atšķirties 2021.gads? Daudz kas, vismaz saistībā ar COVID, jau piedzīvots 2020.gadā: ārkārtas situācija, komandanta stundas, veikalu un restorānu slēgšana, darbinieki paliek neefektīvi, jo uztraucas, ka nav drošības sajūtas... Mēs ļoti ceram, ka mūs jau grūti ar kaut ko pārsteigt būs šogad, bet, paredzams, ka katram uzņēmumam savas mini krīzes noteikti paliks un ar tām būs jātiek galā. Tāpēc šī prasme joprojām būs aktuāla.

Krīzes menedžmenta prasme nosaka vadītāja spēju izprast tendences, saskatīt iespējas ātri izstrādāt risinājumus, kas nav acīmredzami. Galvenais saprast, ka krīze noteikti nav perfekcionisma laiks, krīzes laikā vadītājs var aizvērt acis uz noteiktiem riskiem un iespējamām kļūdām, lai ātrāk sasniegtu rezultātus. **Tā ir spēja skaidri noteikt prioritātes, mobilizēt komandu un ātri pieņemt lēmumus.**



II. LĒMUMU PIENĒMŠANA, BALSTOTIES UZ DATIEM

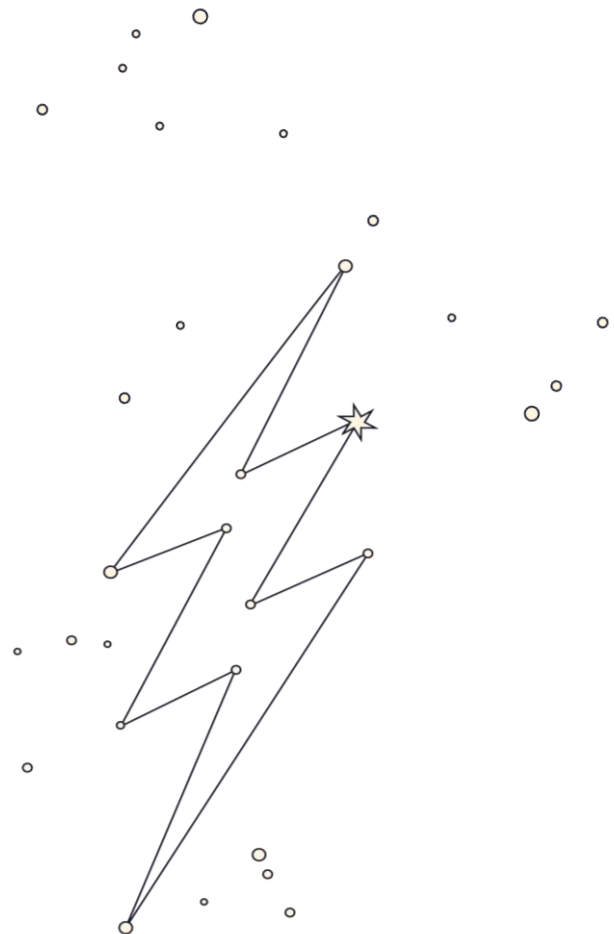
Krīze ir krīze, bet joprojām paliek **nepieciešamība pieņemt stratēģiskus lēmumus**, kā dzīvosim un attīstīsimies tālāk. Tieši šeit parādās tāda vitāli svarīga prasme – **pieņemt lēmumus, balstoties uz datiem**, nevis intuitīvi, emocionāli vai subjektīvi.

2021. gads vadītājiem noteikti būs svarīgu lēmumu pieņemšanas gads, un vēl vairāk tas būs laiks, kad nepieciešams pieņemt ilgtermiņa lēmumus par uzņēmuma turpmāko attīstību, tāpēc īpaši svarīgi ir zināt, kā izmantot datus, lai palīdzētu šajā procesā. Datus balstītu lēmumu pieņemšanas galvenais ieguvums ir, ka tas novērš un samazina cilvēku aizspriedumus, cilvēku emociju nozīmi vai ietekmi. Paļaušanās uz datiem nevis uz cilvēka intuīciju vai emocijām palīdz pieņemt labākus lēmumus. Galvenais ir jāpārliecinās, ka dati ir ticami un tiek apkopoti sistemātiski.

III. AGILITY

Agility prasme jeb spēja ātri pielāgoties un adaptēties ietver sevī vairākas *agility* iezīmes: atvērtība citām perspektīvām un spēja strādāt ar dažādiem cilvēkiem. Tā arī ir **prasme sasniegt rezultātus, pirmo reizi atrodoties jaunajā, līdz šim nepiedzīvotajā situācijā**. Tā nosaka to, cik ātri vadītājs var pielāgoties mainīgajām situācijām un tā nozīmē arī spēju ātri atgūties un iet tālāk. Pastāvīgas izmaiņas nenozīmē, ka nav jāplāno uz priekšu, jo

plāns ir būtisks - vienkārši jābūt gatavam mainīt šo plānu. Šodienas nenoteiktības apstākļos *agility* prasme ir vitāli nepieciešama mums visiem, un vadītāja uzdevums būtu ieaudzināt šo prasmi uzņēmumā un stiprināt to savos darbiniekos. Jo ātrāk vadītājs reaģē uz ārējās vides izmaiņām, jo vairāk iespēju, ka uzņēmums pārdzīvos krīzi ar minimālām sekām.



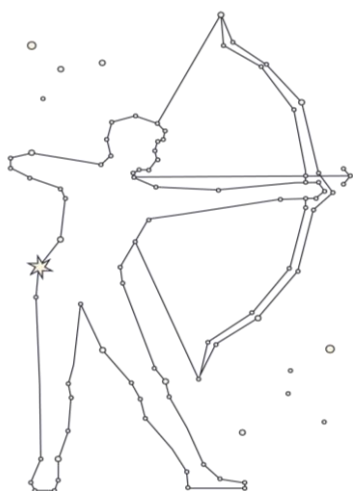
IV. DIGITĀLĀS PRASMES, DIGITĀLĀ PRATĪBA

Pēc *Forbes* analītiķu domām, pašreizējā vispasaules ārkārtas situācija ir izraisījusi visātrāko darbinieku digitālo prasmju progresu vēsturē. Sākot ar attālinātu darbu līdz konsultācijām, darbinieku atlasi, vingrošanu un pārtikas preču iepirkšanu tiešsaistē - digitālās prasmes ir visu priekšplānā.

Šo prasmi es sadalītu divos blokos. No vienas puses – vadītāja izpratne un spēja labi orientēties biznesa digitalizācijas rīkos un izmantot tos savā biznesā ar mērķi strādāt efektīvāk, ātrāk & finansiāli izdevīgāk. Un no otras puses – katra vadītāja vēlme **apgūt jaunus digitālos rīkus** un izmantot tos ikdienas darbā.

Harvard Business Review pētījums, kurā tika aptaujāti vairāk nekā 1000 vadītāji, parāda, ka 70% no tiem uzskata, ka viņiem nav piemērotu digitālo prasmju. Bet tas nav attaisnojums, lai tās neiegūtu. Pandēmija mūs visus ir piespiedusi apgūt un izmēģināt jaunus, inovatīvus digitālos rīkus.

V. SPĒJA NEPĀRTRAUKTI MĀCĪTIES UN PILNVEIDOT SAVAS PRASMES



Pasaules ekonomikas forumā “*The Future of the jobs*” tika izteikta prognoze, lai turpmākajos gados būtu veiksmīgi darba tirgū, 50% no darbiniekiem būs nepieciešama pārkvalifikācija.

Pirmās pazīmes mēs izjutām jau pagājušajā gadā. **Tādēļ ir svarīgi, lai vadītājs ne tikai pats mācās un izglītojas, bet rāda piemēru un kultivē mācīšanās kultūru savā uzņēmumā.** Mācīties, ne tikai nozīmē formālās mācības, kuras piedāvā uzņēmums, bet tās ir arī grāmatas, mini *on-line* kursi, mācīšanās no kolēģu pieredzes un kolēģu zināšanām.

Šodienas laikmetā zināšanas nav grūti iegūt. Vienkārši ir jānoskaņojas uz nepārtrauktu mācīšanos bez attaisnošanos par to, ka nav laika.

Vadītājam ir jādomā kā novatoram. Ir jānodrošina tāda darba vide, lai darbinieki varētu izmēģināt jaunas lietas, kā arī neбайдītos kļūdīties un mācītos to kļūdām, jo tikai tā mēs attīstamies un pielietojam iegūtās zināšanas darbā un dzīvē.

VI. IEDVESMOJOŠA KOMUNIKĀCIJA

Ir grūti vadīt komandu un motivēt cilvēkus šodienas apstākļos. Īpaši tad, kad mūsu darba pasaule ir mainījusies no darba biroja telpās līdz darbam mājās, no klātienes tikšanās līdz virtuālajām sanāksmēm, no biroja čata līdz saziņai *Zoom-os* un *Team-os*. **Vadītāju spēja sazināties un veidot attiecības šodienas apstākļos ir kļuvusi par vienu no būtiskākajām prasmēm.** Mēs visi alkstam pēc patiesas un cilvēciskas komunikācijas.

Galvenais saprast, ka “iedvesmojoši” nenozīmē teikt tikai pozitīvas ziņas, uzslavas, skaistas runas. Iedvesmošana sastāv no mazām, ikdienas lietām: ir jāsvin pat nelielas komandas uzvaras un jāuzmundrina savi kolēģi. Bet tas nenozīmē būt vienmēr labam vāi *labiņam*.

Viens no mūsu padomiem ir tas, ka iedvesmojoša komunikācija vai darbinieku motivācija nebeidzas tikai ar vārdiem, bet **ir jāatbalsta un jāīsteno darbinieku iniciatīvas**, kas liek darbiniekiem saprast, ka vadītājs ciena savus kolēģus un uzticas viņiem.

VII. EMPĀTIJA

Par šo runā visi. Jāuzsver, ka tieši *soft skills* attīstība kļuva par Nr.1 tēmu *HR learning & development* profesionāļu vidū 2020.gadā.

Lai palīdzētu darbiniekiem pārvarēt bailes par nākotni, par darba zaudēšanu un ikdienas cīņā ar *home office* apstākļiem vadītājam ir nepieciešams “iekāpt darbinieku kurpēs”. Izrādot empātiju, vadītājs parāda, ka arī viņš ir cilvēks un dažreiz nenāk par ļaunu “*noņemt masku*” (tikai ne medicīnisko!) un tas noteikti palīdzēs tuvināties komandai vienkāršā un cilvēciskā līmenī. **Vadītājam jāklūst pieejamākam.**

Vadītājam ir jāspēj iztēloties sevi tā cilvēka situācijā ar kuru viņš komunicē, sadarbojas. Neatkarīgi no tā, vai tas ir klients, kolēģis, piegādātājs vai sadarbības partneris. Ir jāizmāc izrādīt empātiju pret viņa situāciju, iejusties un sākt atgādināt sev, ka mums nav ne mazākās nojausmas, ko citi cilvēki piedzīvo.



ASTRAL

executive search

Uzņēmumā, kur kolēģi un apkārtējie cilvēki jūtas novērtēti un vadītājs pret viņiem izturas ar cieņu - darbinieks vēlas pēc iespējas vairāk piepildīt cerības un sasniegt vairāk nekā to prasa viņa formālie pienākumi.

Gada sākums ir īstais laiks, kad saprast savas stiprās un vājās kompetences, lai varētu tās pilnveidot un attīstīt, kļūstot par vēl labāku vadītāju 2021. gadā!

**PACELIET UZŅĒMUMU VĒL NEBIJUŠOS
AUGSTUMOS AR VADĪTĀJIEM, KURI IR
SAVAS INDUSTRIJAS CELMLAUŽI,
VIZIONĀRI UN PĀRMAIŅU VEICĒJI!**