



Interreg
Latvija–Lietuva
Eiropas Reģionālās attīstības fonds

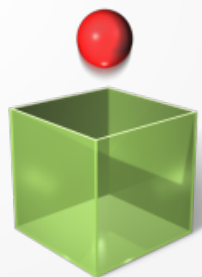


IZAUGSMES KVARTĀLS

Projekta LLI-59 “Praktisko apmācību un pasākumu cikls sadarbības veicināšanai starp iestādēm un darbinieku kapacitātes celšanai (Open Leadership)” ietvaros

Uz klientu orientētas pašvaldības stratēģiskā vadība Lean kontekstā

10 dienu apmācību cikls LPR pašvaldībām
Lūznavas muiža
2018.g. 7.jūnijs



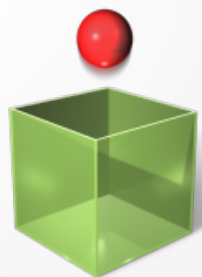
IZAUGSMES KVARTĀLS

Labrīt!

Izaugsmes Kvartāla komanda ir personāla treneri-kouči, kas veidojuši savu pieredzi vairāk kā piecpadsmit gadu garumā, apmācot dažāda vecuma, profesiju un tautību pārstāvjus. Mēs apmācām darbiniekus biznesa attīstībai, kā galveno pamatu liekot labu menedžmentu un Lean vadības sistēmas principus. Mūsu “štatā” ir trīs treneri un pēc vajadzības piesaistām mums labi zināmus specializētu tematu vadītājus.

Mūsu galvenie sadarbības partneri – Telos Personnel Training no Austrijas. John R. Adler ir Telos dibinātājs un vecākais konsultants. Veiksmīgi ieviesis vadības sistēmas dažādās atpazīstamās kompānijās kā arī pašvaldībās Eiropā un ASV.





IZAUGSMES KVARTĀLS

Mums ļoti patīk apmācību vadīšana un ar baudu vērojam, kā organizācijas aug un progresē, tomēr mēs neesam gudrākie cilvēki pasaulē. 😊

Mēs novērtējam darbu, ko esat padarījuši un priecāsimies, ja mūsu apmācības arī jūsu organizācijai nesīs lielus augļus!

P

rogramma

- Navigācijas māksla nedrošā pasaulē jeb stratēģiska pieeja pašvaldības resursu attīstīšanai un optimizēšanai 21.gadsimtā
- Pašvaldības vīzija 21.gadsimtā, pašvaldības struktūras atbilstība vīzijas sasniegšanai
- Kompleksu procesu vadības un uzraudzības izcilības kritēriji. Pasaules pieredze.

Kas IR un kas NAV menedžments?

Menedžments NAV:

- statuss, reitings, privilēģijas;
- biznesa administrācija;
- ierobežots un piesaistīts tikai komerciestādēm;
- tikai cilvēk vadība;
- uzņēmējdarbība;
- tikai TOP menedžeri;
- līderība.





Menedžments IR:

- prasme padarīt resursus par vērtību;
- kontrole (visaptveroša regulācija, stūrēšana, virzīšana un attīstība);
- profesija nevis talants vai māksla;
- zinātniski pamatots un izpētīts;
- spēja tikt galā ar sarežģītību (kibernētika (informācija, kas šķiro un organizē matēriju un enerģiju) – kompetents vadītāja pienākumu izpildījums pieprasa spēju eksperta līmenī tikt galā ar sarežģītību. Tā būs 21.gs.atslēgas prasme;
- vairāk kā šaha spēle – tas ir neskaitāmu variāciju sistēmas kontrole.

Nozīmīgās un “nepatīkamās” sekas

- Zināšanas ved mūs ārā no visuresošajiem menedžmenta veidiem un modes kliegzieniem, tās ved pie caurspīdīguma un skaidrības, nošķir pareizo no nepareizā;
- sniedz ārkārtīgu atvieglojumu organizāciju darbiniekiem un viņu amata apmācībām;
- ļauj organizācijām ievērojami ietaupīt laiku un naudu.

Misija

- Kāda ir mūsu darbības misija?
 - Pamatā esošais nodoms, kura dēļ esam, lai to piepildītu un pret kuru visas mūsu darbības rīcības tiks tiesātas. Efektīvs misijas formulējums ir skaidrs, kodolīgs paziņojums par Tavu organizāciju.
- Mini Misijas darba grupa
 - Ko mēs darām (to, par ko klients maksā)?
 - Kā mēs to darām (labāk par konkurentiem)?
 - Kam mēs to darām?
 - Kādu vērtību mēs radām sev un klientiem (kas ir mūsu stiprā puse, mūsu “Ticība”)?
- “Klientu”, “Stipro pušu” un “Ticības” mijiedarbība

Vīzija

- Kas ir mūsu organizācijas vīzija?
Vīzijas formulējums apraksta vēlamo nākotnes stāvokli vai stāvokli pēc dažiem gadiem. Viena teikuma formulējums, kas apraksta skaidrās un iedvesmojošās ilgtermiņā gribētās pārmaiņas, kas veidosies jūsu pašvaldības iespaidā Latvijā.
- Mini Vīzijas darba grupa
 - Veidojiet to ļoti īsu!
 - Tai ļoti skaidri jāformulē, kāds ir jūsu mērķis.
 - Cilvēkiem jāspēj to viegli atcerēties un izstāstīt citiem.

Stratēģija

- Kā arī - stratēģija nav par peļņu vai peļņas maksimizāciju vai citiem finansiāliem rādītājiem. Kaut arī tos ņem vērā stratēģijas kontekstā, šie jēdzieni nav daļa no stratēģijas definīcijas. Acīmredzot, stratēģijas nozīme ir citur. Lai pareizi saprastu stratēģijas jēgu, skaidri jāsaprot, kādu problēmu ar tās veidošanu cenšamies risināt.
- Galvenā problēma ir tā, ka no stratēģiskā viedokļa, balstīt vadības pieeju uz grāmatvedības datiem un bilanču cipariem nozīmē tikt maldinātam. Praktiski tas nozīmē - kompānija, kas šodien sniedz peļņu ne obligāti ir veselīga kompānija. Pat pretēji - iespējams, ka tai priekšā stāv neatgriezenisks sabrukums, pašai to neapzinoties. Biznesa administrācijas rīki (finanšu pārskati) ir tikai piemēroti tam, lai kontrolētu operacionālo vadības dimensiju, bet ne stratēģisko.

Komandas darba plusi un mīnusi

- Zinātnisku pierādījumu vispārpieņemtajam uzskatam par komandu efektivitāti nav. Tomēr – vēsturiski – mēs nebūtu izdzīvojuši bez komandas. Visa dzīve ir komandas darbs. Robinsons Krūzo ir fantastika!
- Kādēļ šobrīd cilvēkiem atkal jāmacās senā komandas darba prasme?
- Palielinājies bezsakarīgu organizāciju un darbaspēka dalījuma skaits, kas kavē produktīvu darbu. Vai būtu kas maināms organizācijā?
- Daudz sasniegumu (mākslā, mūzikā, arī zinātnē) veikti individuāli.
- Komanda ir rīks tāpat kā individuāls darbs. Lieto adekvāti!

Pareiza un laba
menedžmenta
standarta modelis



Kompetentu vadītāju principi

- Jo lielāka decentralizācija, jo nozīmīgāka sekošana šiem principiem.
- Šie principi seko diviem kritērijiem, kuriem jāizpildās ikvienā veiksmīgā organizācijā: menedžmenta darbību efektivitāte un izpildījuma kvalitāte.
- Atceries – dzīvē viss ir savādāk. 😊 Veiksmīgi un efektīvi vadītāji ir tieši tik dažādi, cik cilvēki var būt – ekstrēmi analītiski, sistemātiski vai spontāni, intuitīvi un dīvaini. Ārkārtīgi intelligenti un diezgan viduvēji šajā ziņā. Atvērti un kautrīgi. Efektivitātei ar to nav sakara. Efektivitāti nosaka darbības nevis personība. Nevis BŪT, bet DARĪT.

Kompetentu vadītāju principi

1. Fokuss uz rezultātiem – pat tad, ja visi cilvēki organizācijā strādā ļoti centīgi, tas nenozīmē, ka viņu darbības dod rezultātus. Tas nav viegli ieviešams, jo cilvēki ir dzimuši fokusēties uz to, ko saņem nevis to, ko dod (ieguldījuma, darba un izdevumu kalni rezultātu un sasniegumu vietā).
2. Pienesums kopīgajam. Nepietiek vienkārši sasniegt “rezultātus”. Tiem jābūt PAREIZAJIEM rezultātiem. Ik pa laikam novērs skatu no saviem tiešajiem pienākumiem un palūkojies uz “lielo bildi” – ko es varu darīt, lai sniegtu saturīgu pienesumu uzņēmumam? Lielās misijas izpratne.
3. Koncentrēšanās uz dažām lietām. Pirmās lietas vispirms, vienu lietu vienlaicīgi. Tu vari aizņemt sevi ar simts lietām, bet tu vari sasniegt labus rezultātus tikai dažās.

Kompetentu vadītāju principi

4. Stipro pušu izmantošana. Mūžīgā problēma – vislabākā izpildījuma pieprasījums no vienas puses, parasti ikdienas cilvēki no otras puses. Šī principa būtība – jautāt sev (vai darbiniekiem) – ko es tiešām varu darīt labāk par citiem? Kas ir manas patiesi stiprās puses?

5. Uzticība. Ja kāds vadītājs veiksmīgi uzbūvē savstarpēju uzticību, pat lielāko menedžmenta kļūdu laikā viņa komanda to piedos un paliks sadarbībā. Uzticība ir kļūdu drošības spilvens. Uzticība – tās ir uzticamība un paredzamība – “praktizē to, ko sludini”.

6. Pozitīva domāšana. Labi vadītāji domā pozitīvi un konstruktīvi. Piespiež sevi, ja ir vajadzība. Tā nav ticība brīnumiem vai naivums – tā ir pieredze, ka ikvienam mākonim seko skaidras debesis.

Šie principi nav sadalāmi un maināmi. Tā ir uzvedības paciņa, kuras uzdevums ir nodibināt efektīvu un profesionālu pārvaldību.

Aiziet!



Menedžments nozīmē panākt, ka lietas tiek izdarītas

- Jebkurš koncepts ir jēdzīgs tikai tad, ja tas ir realizēts.
- Galvenais izaicinājums ir – paša paradumi. Tos VAR izmainīt.
- Dažas lietas vienlaicīgi – dari tās labi.
- Pārliecinies, ka pa ceļam neko nepazaudē jeb perfekta “to-do” liste (toodledo.com).
- Pārdomā visu cauri līdz beigām.
- Pārbaudi, pirms dari (pārbaudi ledu, pirms kāp uz tā), uzlabo, ievies 100%.

Menedžments nozīmē panākt, ka lietas tiek izdarītas

- Zini, kurš to dara – jābūt kādam 100% uzticamam. Vienmēr ir tikai VIENS atbildīgais, nekad – divi.
- Nekad nemēģini kādu vinnēt savā pusē. Tas nekas, ka visi Tev nepiekrīt.
- Apgādā visus ar vajadzīgajiem rīkiem.
- Nepaļaujies tikai uz atskaitēm – pārbaudi pats (ne mikromenedžments!).

Ko mēs šodien apgūvām?

Kā mēs to ieviesīsim savā darbā?



IZAUGSMES KVARTĀLS



Interreg

Latvija-Lietuva

Eiropas Reģionālās attīstības fonds



EIROPAS SAVIENĪBA

Paldies par darbu!

Uz tikšanos drīz!



**KEEP
CALM
AND
WORK
HARD**