

# SUPERVĪZIJAS PIELIETOŠANAS IESPĒJAS PERSONĀLA VADĪBĀ



Daiga Vintere  
2019.GADA 19.SEPTEMBRIS



# My HR dibinātājas pieredze

Es atbalstu LEAN filozofiju - nepārtraukti attīstīties un atnest bezvērtīgo, lieko. Darīt lietas ar jēgu - ko var pievienot produktiem.



## Pieredze:

- Personāla atlases un attīstības uzņēmuma “My HR” dibinātāja un vadītāja. 10 gadu pieredze konsultāciju, apmācību jomā.
- Vairāk kā 17 gadu pieredze personāla daļas vadītājas amatā AS “Cēsu alus” nodrošinot uzņēmuma ilgtspēju un attīstību personāla vadības jautājumos (vidēji 220 darbinieki), dalība starptautiskā OLVI group personāla komandā vairāk kā 10 gadi.
- Bijusi Latvijas personāla vadīšanas asociācijas(LPVA) valdes locekle

## Izglītība:

- *Maģistra grāds Vadības psiholoģijā – supervīzijā, bakalaura grāds, biznesa vadībā*
- *Papildus apgūtas efektivitātes paaugstināšanas metodes: koučings, LEAN projektu vadība, Organizāciju sistēmiskie sakārtojumi (Bert Hellinger Instituut Nederland un Systemic Constellation Center Riga).*





# Jautājumi, par ko ikdiena liek aizdomāties!

- Pārmaiņas....attīstīt jaunas kompetences..... kļūt efektīvākiem.... sasniegt mērķus...iesaistīt... panākt, lai saprot..... atrast mūsdienīgus veidus un tos piemērot personāla vadībā.....
- **Kas notiek ar personāla vadītāju** esot visam pa vidu? Kā jūtas viņš? Kā viņš var būt **labā darbspējā**? Kā atrast patiesi efektīvus risinājumus saviem kolēģiem un uzņēmumam ceļā uz saviem mērķiem?



# Semināra mērķi!

- Īss ieskats supervīzijā – Kas tā ir?
- Kur tai ir vieta organizācijā?
- Darbosimies praktiski kopā “pagaršosim”, kādu no supervīzijas metodēm un pavērtēsim tās efektivitāti un pielietošanas iespējas.
- Mājas darbs: Padomājiet, par situāciju, problēmu, sajūtām vai ko citu, ko Jums personīgi šobrīd būtu svarīgi atrisināt! Vienam drosmīgajam būs iespējas tikt pie savām atbildēm!



# Kas ir koučings?

- Starptautiskā Koučinga federācija (International Coaching Federation – ICF) formulē profesionālo koučingu, kas tiek definēts **kā nepārtraukta sadarbība, kura palīdz klientam sasniegt reālus rezultātus savā personīgajā un profesionālajā dzīvē.**
- Ar koučinga procesa starpniecību klients padziļina savas zināšanas, uzlabo savu lietderības koeficientu un paaugstina savas dzīves kvalitāti (Erickson, 2018).
- **Koučinga jēga slēpjas virzībā uz mērķi.**
- Havkins (Hawkin, 2014) tic, ka **supervīzija ir būtisks aspekts personīgās un profesionālās attīstības turpinājums gan koučiem, gan mentoriem, gan konsultantiem.**



# Kas ir supervīzija?

- Supervīzija ir **pieredzes mācīšanās forma, zināšanu iegūšana no praktizēšanās.**
- Tās ir **pārdomas par rīcību** (reflection-on-action), patiens darbības atspoguļojums (reflection-in-action), lai radītu atspoguļojumu darbībā (reflection-for-action).
- Pašreizējā **brīdī tiek ņemta vērā pagātne, lai ietekmētu nākotni**; supervīzijā tiek atsaukta pagātne izmantojot atmiņu, pārvērsta pagātnes nozīmi tagadnē ar pārdomu palīdzību un pārveidots nākotnes darbs caur iztēli.
- Supervīzijas procesā visvairāk izmantotās cilvēku **spējas ir atmiņa, pārdomas un iztēle.**
- Galvenais fokuss supervīzijā ir praktizēšanās un gala rezultāts ir, kad supervīzējamais ir iemācījies kaut ko, kas palīdz viņam mainīt savu redzējumu, rīcību – tā ir dziļākā forma mācīšanas procesam, ko Karolls (Carrol, 2014) nosaucis par transformējošo mācīšanās.
- Havkins (Hawkin, 2014) tic, ka **supervīzija ir būtisks aspekts personīgās un profesionālās attīstības turpinājums gan koučiem, gan mentoriem, gan konsultantiem.**



# ATSLĒGA = RELFEKSIJA!

Domas, jūtas, pieredze, emocijas, bailes, viss, kas šajā brīdī ir aktuāls un neļauj notikt vēlamajam.



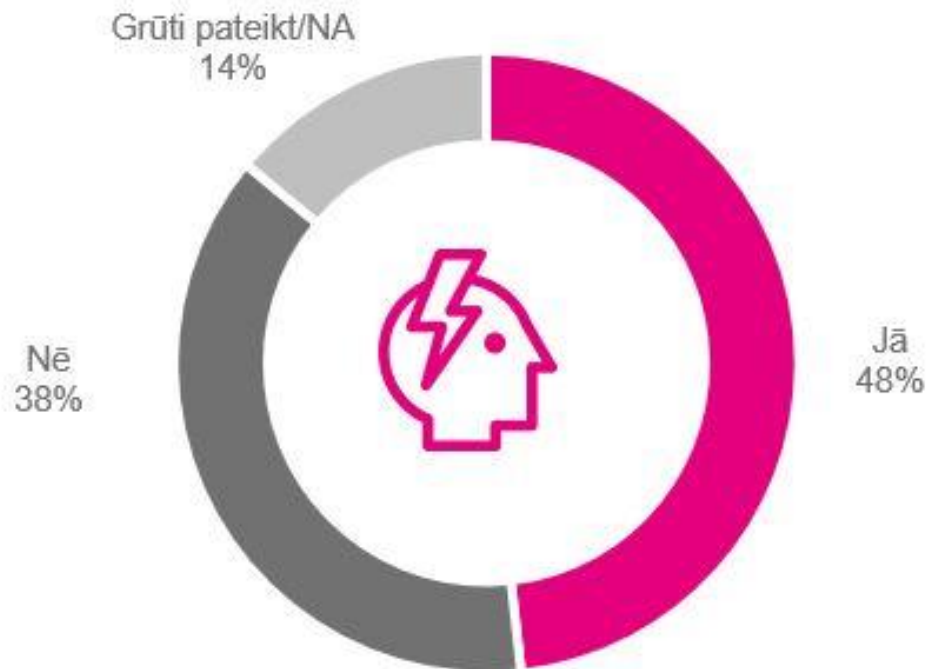
# Supervīziju veidi:

1. **Individuālā supervīzija**
2. **Grupas supervīzija** – supervizors strādā ar četru līdz desmit profesionāļu grupu, kuri ikdienas darbā nav cits no cita atkarīgi (nav padoto un augstākstāvošo attiecībās). Risina ar profesionālo lomu un darbību saistītos grupas dalībnieku jautājumus.
3. **Komandas supervīzija** – supervizors strādā ar komandu, kas var būt vienas organizācijas struktūrvienība
4. **Organizācijas supervīzija** – uzņēmuma konsultēšana, lai uzlabotu organizācijas uzbūvi, norises un procesus tajā ar mērķi veicināt uzņēmuma attīstību un efektīvāku darbību. **Izmanto pārmaiņu procesu atbalstīšanai organizācijā.** Šeit par pamatu tiek izmantotas zināšanas organizāciju psiholoģijā, sociālajā psiholoģijā, socioloģijā, vadībzinībās, personāla vadībā.
5. **Koncepcijas supervīzija** – tā tiek izmantota, kad ir izveidota jauna komanda (organizācija vai struktūrvienība), kurai ir jādefinē **misija, vīzija, vērtības, stratēģija, mērķi, struktūra, procedūras, jānosaka lomas jeb jāizstrādā savas darbības koncepcija.** Dažkārt to izmanto arī jau pastāvošai sistēmai, kurai ir jāpārdefinē sava līdzšinējā darbības koncepcija.
6. **Vadības supervīzija** – supervizors tiekas grupā vai individuāli ar dažādu līmeņu vadītājiem, lai palīdzētu padziļināt izpratni par vadītāja lomu un uzdevumiem, attīstītu efektīva vadītāja spējas un prasmes, veidotu konstruktīvu saskarsmi ar padotajiem



# Izdegšanas pazīmes

Vai Jūs pēdējā gada laikā darbā esat piedzīvojis/usi "izdegšanas" pazīmes?



Bāze: Visi darba ņēmēji, n=738  
Dati: Kantar TNS, 2018



# SHRM HR kompetenču modelis (Cohen, 2015)



# Nākotnes HR 9 kompetences

1. **Komunikācija** (communication)
2. **Attiecību menedžments** (relationship management)
3. **Ētikas prakse** (ethical practice) Drosme nekavējoties reaģēt uz visiem ziņojumiem par neētisku rīcību vai interešu konfliktiem;
4. **Personāla zināšanas** (HR expertise)
5. **Spēja saprast un pielietot informāciju par uzņēmējdarbību** (business acumen):
6. **Kritiskā vērtēšana** (critical evaluation): Spēja pieņemt lēmumus – veic pamatotus lēmumus, ņemot vērā pieejamās informācijas novērtējumu; Izmanto kritisku domāšanu informācijai, kas saņemta no organizācijā ieinteresētajām pusēm, un novērtē to, ko var izmantot organizācijas panākumiem;
7. **Globālā un kultūras efektivitāte** (global & cultural effectiveness):



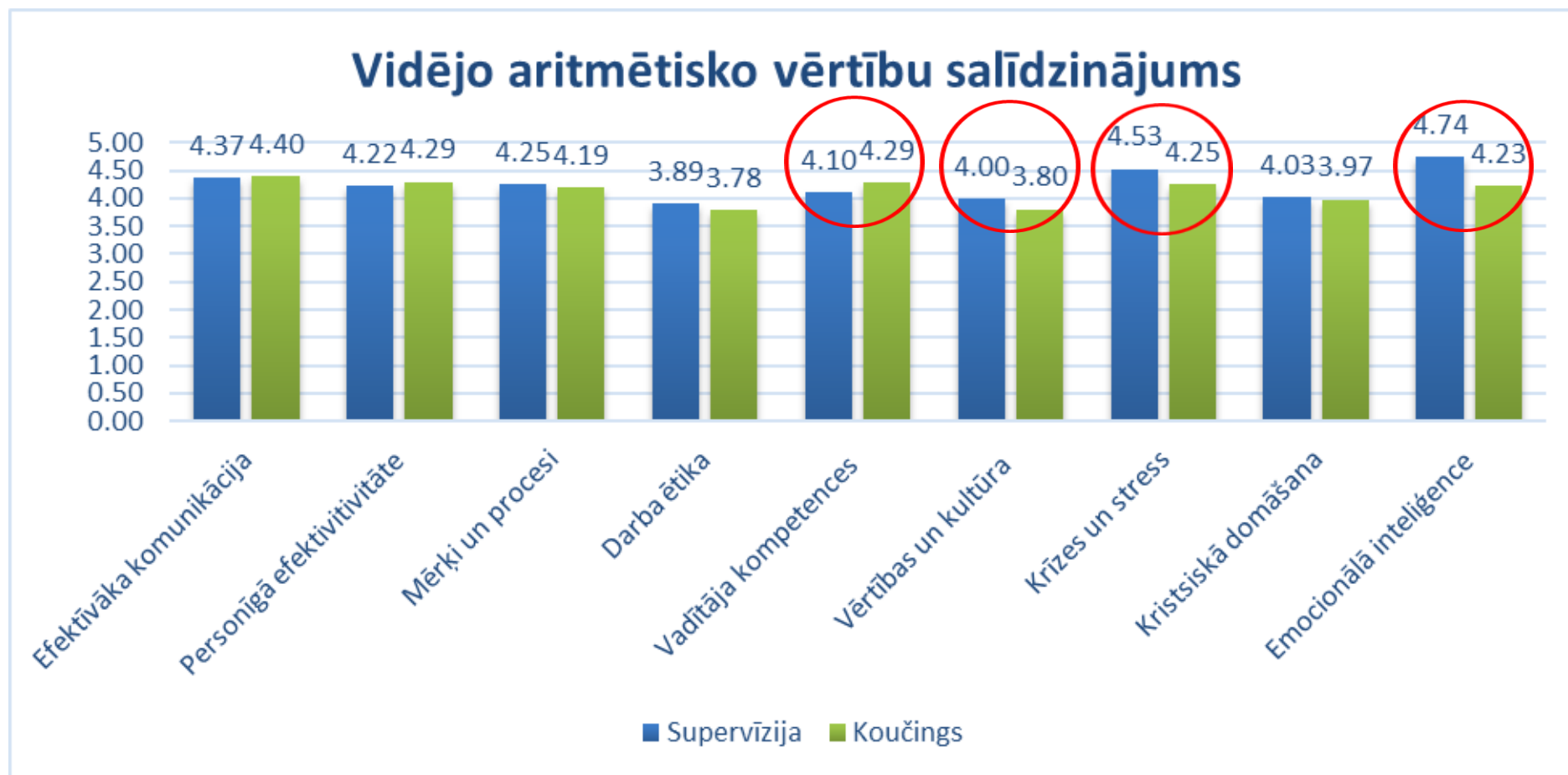
# Nākotnes HR 9 kompetences

8. **Līderība un vadīšana** (leadership & navigation): **Veicina vienprātību** starp organizācijā ieinteresētajām personām (piemēram, darbiniekiem, uzņēmējdarbības vienību vadītājiem, neoficiālajiem līderiem), ierosinot jaunas iniciatīvas; Izvirza vīziju HR iniciatīvām un **darbojas kā tilts starp ārēji un iekšēji iesaistītajām pusēm**; **Pārmaiņu vadība**; **Spēja virzīties uzņēmuma misijas ietvaros**; **Orientēts uz rezultātu un mērķu sasniegšanu.**

9. **Konsultēšana** (consultation): Pielieto radošu problēmu risināšanu, lai risinātu biznesa vajadzības un problēmas; Analizē specifiskas uzņēmējdarbības problēmas, kas saistītas ar darbaspēku, un piedāvā risinājumus, pamatojoties uz paraugpraksi vai pētniecību; **Attīsta konsultēšanas un koučinga prasmes**; Kalpo par uzņēmuma personāla un cilvēku vadības ekspertu; **Projektu vadīšanas prasmes** - izveido īpašus organizatoriskus pasākumus (piemēram, **kultūru maiņa, pārmaiņu vadīšana, pārstrukturēšana, apmācības utt.**), lai atbalstītu organizācijas mērķus



# Ieguvumi no koučinga un supervīzijas kompetenču attīstībā





ATLAIDE JŪSU PIRMAJAM atlases vai attīstības PROJEKTAM **20%**, spēkā, ja piesakāties līdz š.g. 30.oktobrim



Darbinieku atlasē  
un integrēšanā



Personāla vadībā



Darbinieku attīstībā  
un iesaistē



Iekšējo *workshop*  
veidošanā

# SUPERVĪZIJA HR VADĪTĀJIEM

8 dalībnieki x 8 reizes (1x mēn) x 40 EUR investīcija par reizi x 3h katru reizi



Manas kompetences  
& labklājība



Pārmaiņas, kuras  
atbalstu



Darbinieku attīstība  
un iesaiste



Iekšējo *workshop*  
veidošana

**Cilvēka uzdevums** realizējas pateicoties  
saprātīgumam un ētikai, jo ētika norāda  
pareizo mērķi, **bet saprāts** **izvēlas pareizos**  
**līdzekļus** tā sasniegšanai.

- Aristotelis



# Paldies!

Sadarbības iespējas:

**SIA My HR**

valdes priekšsēdētāja Daiga Vintere

[daiga@myhr.lv](mailto:daiga@myhr.lv) • Tālr. 26 53 96 32

