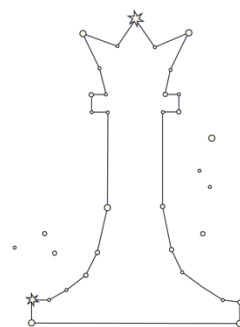


ASTRAL Executive Search “Par vadītāju kompetencēm’ 2021”

2021.gada 15.janvārī

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 atgūties no pagājušā gada globālās krīzes. Kādas prasmes vadītājiem būs nepieciešamas, lai tiktu galā ar šīm problēmām? ASTRAL Executive Search konsultanti dalās ar savu redzējumu par šodien vitāli svarīgajām vadītāju kompetencēm.



Krīzes menedžments

Ja agrāk katram uzņēmumam bija sava krīze, tad 2020.gads tādā ziņā bija unikāls, jo visa pasaulē nonāca vienā lielā krīzē. Mēs piedzīvojam tādu krīzi, kādu neviens no šobrīd strādājošiem cilvēkiem vispār bija 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, restorānu slēgšana, darbinieki paliek neefektīvi, jo uztraucas, nav drošības sajūtas... Mēs ļoti ceram, ka mūs jau grūti ar kaut ko pārsteigt šogad, bet, paredzams, ka katram uzņēmumam savas mini krīzes noteikti paliks un ar tām būs jāietiek galā. Tāpēc šī prasme joprojām būs aktuāla.

Šī 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 lēmumu.

Lēmumu pieņemšana, balstoties uz datiem

Krīze ir krīze, bet joprojām paliek nepieciešamība pieņemt stratēģiskos lēmumus, kā dzīvosim tālāk, kāds ir mūsu attīstības plāns, ja jau mēs izdzīvojam. Un es domāju, ka tieši šeit parādās tāda vitāli svarīga prasme – pieņemt lēmumu, balstoties uz datiem, nevis intuitīvi, nevis emocionāli vai subjektīvi.

Tā kā 2021. gads vadītājiem būs intensīvas lēmumu pieņemšanas gads, un vēl vairāk tas ir laiks, ka būs nepieciešams pieņemt ilgtermiņa lēmumus pa uzņēmuma turpmāko attīstību, tāpēc it īpaši svarīgi zināt, kā izmantot datus, lai palīdzētu šajā procesā. Datu balstīto lēmumu pieņemšanas galvenais ieguvums ir tas, ka tas no lēmuma pieņemšanas novērš un samazina cilvēku aizspriedumu, cilvēku emociju nozīmi vai ietekmi. Paļaušanās uz datiem nevis uz cilvēka intuīciju vai emocijām, palīdz pieņemt labākus lēmumus. Galvenais ir jāpārlicinās, ka dati ir ticami un tika apkopoti sistemātiski.

Agility

Un šī prasme ietver sevī vairākas agility spējas: atvērtība citām perspektīvām un spējas 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. Šī prasme nozīmē arī spēju ātri atgūties un iet tālāk. Pastāvīgas izmaiņas nenozīmē, ka nav jāplāno uz priekšu;

plāns ir būtisks; vienkārši jābūt gatavam mainīt šo plānu. Šodienas nenoteiktības apstākļos šī prasme ir vitāli nepieciešama mums visiem un vadītāja uzdevums 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.

Digitālās prasmes, digitālā pratība

Pēc Forbes analītiķu domām, pašreizējā vispasaules ārkārtas situācija ir izraisījusi visātrāko uzņēmumu digitālo pārveidi vēsturē. Sākot ar darbaspēka maiņu līdz attālinātam darbam, konsultācijām tiešsaistē, vingrošanu tiešsaistē, pārtikas preču iepirkšanos 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.

Harward 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 tos neiegūtu. Pandēmija mūs visus ir piespiedusi apgūt un izmēģināt vairākus digitālos rīkus.

Spēja nepārtraukti mācīties un pilnveidot savas prasmes

Pagājušā gada beigām un arī šogad mēs vairākos rakstos lasījām par to, ka Pasaules ekonomikas forumā “The Future of the jobs” tika izteikta prognoze, ka 50% no darbiniekiem būs nepieciešama pārkvalifikācija, lai būtu veiksmīgiem darba tirgū tuvākos gados. Pirmās pazīmes, mēs izjutām jau pagājušajā gadā. Svarīgi, lai vadītājs ne tikai pats mācās un izglītojas, bet rāda piemēru un kultivē mācīšanās kultūru savā uzņēmumā. Mācīties ne obligāti nozīmē formālās mācības, kuras piedāvā uzņēmumus, bet grāmatas, mini on-line kursi, mācīšanās no kolēģu pieredzes, zināšanām...

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

Pie tam, vadītājam ir jādomā kā novatoriem. Ir jānodrošina tāda darba vide, lai darbinieki varētu (nebaidītos) izmēģināt jaunas lietas, mācīties no tām, kļūdīties un mācīties to kļūdām, tikai tā mēs attīstāmies un pielietojam iegūtās zināšanas darbā un dzīvē.

Iedvesmojoša komunikācija

Ir grūti vadīt komandu un motivēt cilvēkus šodienas apstākļos īpaši tad, kad mūsu darba pasaule ir izjaukta no darba biroja telpās līdz darbam mājās, no klātienes tikšanās līdz virtuālām sanāksmēm, no biroja čata līdz saziņai Zoom-os un Team-os. Vadītāju spēja sazināties un veidot attiecības ar citiem šodienas apstākļos ir kļuvusi par vienu no būtiskākajām prasmēm. Mēs visi alkstam pēc patiesas 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. Un atkal, jo tas nenozīmē būt vienmēr labam vai labiņam.

Kā viens no padomiem, kā iedvesmojoša komunikācija vai darbinieku motivācija nebeidzas tikai ar vārdiem: noteikti ir jāatbalsta un jāīsteno darbinieku iniciatīvas, ka liek darbiniekiem saprast, ka vadītājs ciena un vērtē savus kolēģus un uzticas viņiem.

Empātija

Par šo runā visi. Un vispār soft skills attīstība kļūva par Nr. 1 tēmu HR learning & development profesionāļu vidū.

Lai palīdzētu darbiniekiem pārvarēt bailes, palikt drošākiem par darbu un nākotni, palīdzēt ikdienas cīņā ar home office apstākļiem tagad ir īstais laiks izrādīt empātiju, ja jūsu vadītāji jau to nesāka to darīt līdz šim. Izrādot empātiju, vadītājs parāda, ka arī viņš ir *cilvēks* un dažreiz tas nenāk par ļaunu “noņemt masku” (tikai ne medicīnisko!) un tuvināties komandai vienkāršā cilvēciskā līmenī. Vadītājam jākļūst pieejamākam.

Vadītājam ir jāspēj ievietot sevi tā cilvēka situācijā, ar kuru viņš komunicē, sadarbojas. Neatkarīgi no tā, vai tas ir klients, kolēģi ar kuriem viņš strādā, piegādātāji vai sadarbības partneri. Ir jābūt izrādīt empātiju pret viņu situāciju, iejusties un sākt atgādināt sev, ka mums nav ne mazākās nojausmas, ko citi cilvēki piedzīvo. Uzņēmumā, kur kolēģi un apkārtējie cilvēki jūtas novērtēti un vadītājs atceras par viņiem izturas ar cieņu darbinieks vēlas pēc iespējas vairāk papildīt cerības un sasniegt pat vairāk nekā to prasa viņa formālie pienākumi.

Gada sākums ir īstais laiks, kad ieskatīties sava uzņēmuma personāla vadības procesos: personāla novērtēšana, darbinieka snieguma novērtēšana, pēctecības plānošanā, personāla attīstība un atlase, lai saprastu vai tie ir piemēroti, lai atpazītu augstākminētās prasmes savos darbiniekos, spētu tās attīstīt vai atrast ārpus uzņēmuma.

ASTRAL Executive Search novēla jums veiksmi šajā gadā un lai jūsu uzņēmumā ir īstie vadītāji īstajās vietās!

Tatjana Kuzmina, ASTRAL Executive Search Partner

ASTRAL Executive Search

Zvaigznes biznesa pārmaiņām

IRC Global Executive Search Partners: Australia | Austria | Belgium | Brazil | Canada | China | Czech Republic | Denmark | Egypt | Finland | France | Germany | Greece | Hungary | India | Ireland | Israel | Italy | Japan | Kazakhstan | Latvia | Malaysia | Mexico | Netherlands | New Zealand | Nigeria | Norway | Peru | Philippines | Poland | Russia | Singapore | South Africa | South Korea | Spain | Sweden | Thailand | Turkey | UAE | UK | Ukraine | USA | Vietnam