



Spring Valley

Organizācijas attīstības centrs

VADĪŠANAS PRASMJU ATTĪSTĪŠANAS PROGRAMMA

2014.gada 11.-12.novembris

Mērķi

1. Padziļināt izpratni par vadītāja lomu attiecībā uz rezultātu jeb mērķu sasniegšanu un darbinieku vadīšanu.
2. Apzināties savas personības stipro pušu un ierobežojumu ietekmi uz vadīšanas stilu.
3. Praktiski izmēģināt un attīstīt vadīšanas prasmes.

Ievads

- Nereti par vadītāju kļūst tie, kas ir labākie savā ekspertīzes jomā. Nereti viņiem šķiet, ka būt labam vadītājam nozīmē turpināt būt labākajam ekspertam savā jomā un spēt visu paveikt pašam. Taču vadītāja funkcijas, loma prasmes būtiski atšķiras no eksperta lomas un prasmēm. Izpratne par šīm atšķirībām ir izšķirošs priekšnosacījums vadītāja veiksmīgā izaugsmē.

Ieteicamais risinājums vadītāju attīstībai:

- Apgūt pasaulē visplašāk lietoto personības attīstības instrumentu, kas atklāj konstruktīvu skatu uz atšķirībām starp dažādiem cilvēkiem – MBTI®.
- Instrumenta MBTI (*Myers Briggs Type Indicator*) pamatā ir K.G.Junga teorija par cilvēku psiholoģiskajiem tipiem un šo instrumentu savā praksē pielieto vismaz 80% no *Fortune TOP 500* uzņēmumiem visā pasaulē.
- Latvijā šo instrumentu sadarbībā ar Spring Valley izmantojušas un atzinīgi novērtējušas AAS Balta, Sanofi Aventis, Fabrika Dores, Lido, Air Baltic u.c. vadības komandas.
- Spring Valley ir vienīgais OPP oficiālais Alianses partneris Baltijas valstīs.



Klientu atsauksmes par MBTI

- *AirBaltic* viceprezidente personāla jautājumos D.Ērgle par MBTI: «*Izcils kurss! Katram būtu jābūt iespējai tādu apmeklēt!*»
- AAS Balta vadības komanda: «*Pirmo reizi pielietojot MBTI noteicu savu personības līdera kodu, līdz ar to tas arī ir lielākais ieguvums – noskaidroju, kāpēc lietas notiek tieši tā. Palīdzēja saprast kolēģus – kāpēc viņi rīkojās un domā atšķirīgi. Kas es esmu:) Un savas stiprās puses.*»
- Lido vadības komanda: «*Sapratu sevi un citus. Radu izskaidrojumus dažādām situācijām.*»
- Fabrika Dores: «*Iepazīnu cilvēku dažādos tipus, kas ļaus savādāk organizēt darbu un komunikāciju.*»

Ieguvumi:

- Vadītāji ir:
 - Apzinājušies savu attīstības potenciālu un ieguvuši savas individuālās attīstības ceļa karti.
 - Atklājuši iespējas uzlabot attiecības un komunikāciju darba un personīgajā vidē.
 - Apzinājušies savu individuālo un citu atšķirīgo lēmumu pieņemšanas veidu.
 - Apzinājušies savu un citu reakciju stresa situācijās.
 - Apzinājušies savas un citu stiprās un vājās puses pārmaiņu vadīšanā.

Prasmes, kas nepieciešamas, lai efektīvi vadītu

- Tas ir plašs prasmju spektrs, kuras ir savstarpēji saistītas un papildina viena otru. Lai kļūtu par labu vadītāju, ir jāattīsta prasmes visās šajās jomās:



Komandas vadīšana



Deleģēšana



Motivēšana



Konfliktu un problēmu risināšana, lēmumu pieņemšana



Komunikācija





Komandas vadīšana.

- Laba vadīšana nozīmē saprast, kā veidojas un kā darbojas komanda. Vadītāja uzdevums ir iedrošināt un atbalstīt darbiniekus šajā procesā, lai komanda būtu efektīva.
- Komanda iegūst no cilvēku un viņu prasmju dažādības – patiesi efektīvā komandā ir viedokļu dažādība un tā veicina radošumu un inovācijas.
- Vadītāja uzdevums ir spēt konstruktīvi raudzīties uz cilvēku atšķirībām un izmantot tās labākā rezultāta sasniegšanai.



Ieteicamais risinājums prasmju attīstīšanai šajā jomā:

- Vispirms palīdzēt apzināties atšķirības starp grupu un komandu.
- Mācīties 'saskatīt' atklātos un slēptos procesus grupā.
- Balstoties uz izpratni par darbinieku atšķirīgajiem personības psiholoģiskajiem tipiem komandā, mācīties veidot efektīvu sadarbību.

leguvumi:

- Vadītāji izprot:
 - Kā izmantot darbinieku individuālās atšķirības komandas potenciāla paaugstināšanai.
 - Kā veidot labāku sadarbību komandā mērķu sasniegšanai.
 - Kā veidot atklātāku un pozitīvāku psiholoģisko klimatu komandā.



Deleģēšana.

- Komandas efektivitātei nepietiek ar “pareizajiem” cilvēkiem, kuriem piemīt “pareizās” prasmes. Vadītājam jā rūpējas par to, lai darbs tiktu paveikts visefektīvākajā iespējamā veidā.
- Deleģēšana ir izšķiroši svarīga prasme šajā ziņā. Lielākā daļa vadītāju, it īpaši to, kas pamazām kāpuši pa karjeras kāpnēm no savas ekspertīzes jomas, cenšas lielāko daļu darba paveikt paši. Viņi nereti uzskata, ka darbu labi paveikt spēj tikai paši.
- Efektīvi vadītāji, uzticot darāmo citiem un precīzi definējot sagaidāmos rezultātus, panāk labākus rezultātus.

Ieteicamais risinājums prasmju attīstīšanai šajā jomā:

- Attīstīt vadītāju deleģēšanas prasmes:
 - Atšķirības vadītāju individuālajā spējā deleģēt un darbinieku spējā uzņemt deleģēto darbu, balstoties uz MBTI®.
 - Ko un kad deleģēt (laiks, darbinieku noslodze un pieejamība, darba nozīmība).
 - Kam deleģēt (indivīds vai komanda).
 - Kā deleģēt (sagaidāmie rezultāti, kontrole, lomu definēšana, konsekvences).

leguvumi:

- Vadītāji ir:
 - Apzinājušies atšķirības dažādu vadītāju gatavībā deleģēt un dažādu darbinieku gatavībā uzņemt deleģēto darbu.
 - Apzinājušies savas darbu deleģēšanas iespējas ikdienā.
 - Apzinājušies deleģēšanu kā efektīvu laika vadīšanas stratēģiju.
 - Atklājuši slēptās laika rezerves, ko sniedz efektīva deleģēšana.
 - Apzinājušies deleģēšanu kā darbinieku efektīvu prasmju attīstīšanas mehānismu.



Motivēšana.

- Vēl viena būtiska vadīšanas prasme ir motivēšana. Pastāv būtiska atšķirība starp sevi un citu motivēšanu kaut ko darīt.
- Svarīgākais, ko paturēt prātā, ka motivācija ir absolūti privāta lieta. Katru no mums motivē kaut kas pilnīgi cits.

Ieteicamais risinājums prasmju attīstīšanai šajā jomā:

- Attīstīt vadītāju motivēšanas prasmes:
 - Atšķirības cilvēku motivācijā, balstoties uz MBTI®.
 - Motivācijas jomas pamatjēdzieni.
 - Iekšējā un ārējā motivācija.
 - Būtiski motivāciju ietekmējoši ārējās vides faktori.
 - Atšķirības cilvēku motivācijā.
 - Atgriezeniskā saite un tās nozīme motivēšanā.

leguvumi:

- Vadītāji ir apzinājušies:
 - Motivēšanas individuālo būtību.
 - Faktorus, kas motivē atšķirīgus cilvēkus.
 - Labi organizētas darba vides un izaicinošu mērķu nozīmi darbinieku motivēšanā.
 - Atzinības un novērtējuma sistēmas nozīmi darbinieku motivēšanā.



Konfliktu un problēmu risināšana, lēmumu pieņemšana.

- Dažkārt, neskatoties uz vadītāja vislabākajiem centieniem, rodas sarežģījumi ar individuālo darba izpildi, biznesa procesa nodrošināšanu vai klientiem. Vadītājam ir jāreaģē uz to nekavējoties, neļaujot negatīvi ietekmēt kopīgo atmosfēru komandā, produkta vai klientu apkalpošanas kvalitāti.
- Dažkārt tas kļūst par pamatu konfliktiem komandā. Jāatzīmē, ka konflikti, kas atklāj strukturālas problēmas, ir vēlami, jo veicina uzlabojumus, radošumu un inovācijas.
- Problēmas, kas saistītas ar darbinieku vadīšanu un biznesa procesiem ir vadītāja ikdiena, tāpēc vadītājam jāmacās atpazīt dažādus konfliktus, problēmas un jāizvēlas atbilstoši to risinājumi.
- Vadītājam ir jābūt spējīgam pieņemt kvalitatīvus lēmumus gan problēmsituācijās, gan parastās, ikdienišķās situācijās.

Ieteicamais risinājums prasmju attīstīšanai šajā jomā:

- Attīstīt vadītāju konfliktu, problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas prasmes:
 - Problēmu risināšana un lēmumu pieņemšana, balstoties uz MBTI®.
 - Dažādas problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas pieejas.
 - Radošums lēmumu pieņemšanā un problēmu risināšanā.
 - Konfliktu atpazīšana un to risināšanas paņēmieni.

Ieguvumi:

- Vadītāji ir apzinājušies un praktiski izmēģinājuši:
 - Dažādas problēmu risināšanas un lēmumu pieņemšanas stratēģijas.
 - Konflikta risināšanas stratēģijas.
 - Radošas pieejas problēmu risināšanā.



Komunikācija.

- Viena no prasmēm, kas caurvij visas pārējās, ir prasme efektīvi komunicēt. Tā ir svarīga, ieņemot jebkādu amatu, tomēr vadītājiem – it īpaši nozīmīga.
- Vadītājam ir jāgādā par to, ka komanda zina, kas notiek savlaicīgi un pietiekamā mērā.
- Labas komunikācijas prasmes palīdz komandai izprast mērķus un virzīties uz to sasniegšanu.

Ieteicamais risinājums prasmju attīstīšanai šajā jomā:

- Attīstīt vadītāju komunikācijas prasmes:
 - Individuālās un citu komunikācijas vajadzības, balstoties uz MBTI®.
 - Efektīvas komunikācijas process.
 - Efektīvas komunikācijas kā ietekmēšanas veida metodes.
 - Komunikācijas prasmju treniņš.

leguvumi:

- Vadītāji ir:
 - Padziļinājuši izpratni par savu individuālo un citu komunikācijas stilu, kā arī nepieciešamību pielāgot savu komunikācijas stilu situācijai/cilvēkiem.
 - Apzinājušies efektīva komunikācijas procesa norises priekšnoteikumus.
 - Praktiski izmēģinājuši dažādas efektīvas komunikācijas prasmes – aktīvo klausīšanos, pārliecinošu vēstījuma sagatavošanu u.c.

Mācību programmā pielietotā metodika

1. Īsi teorētiski ieskati tēmās.
2. Situāciju analīze.
3. Darbs grupās.
4. Praktiski vingrinājumi – lomu spēles, video treniņš un analīze.
5. MBTI aptauja.



Pasniedzēja Ilze Čiščakova

Pieredze

Spring Valley pasniedzēja un konsultante kopš 2003.gada, pirms tam, 1998.-2003.Lattelecom Mācību centra vadības attīstības nodaļas pasniedzēja.

Izglītība un kvalifikācijas paaugstināšana

- Sociālo zinātņu maģistrs, Latvijas Universitāte, 2002.
- Grupas psihoterapijas, psihodrāmas un sociometrijas asistentes kvalifikācija Moreno institūtā Latvijā, 2004.-2006.
- Gestalt starptautiskais studiju centrs, Pēterburga, 2004.
- Lorensbergs kompānijas (Zviedrija) meistarklase „Motivācija un līderība”, 2011.
- Declan Fitzsimon, INSEAD profesora *Spring Valley* mentoringa programma no 2003. gada un šobrīd.

Pasniedzējas Ilzes Čiščakovas vadītie kursi vadības jomā pēdējo trīs gadu laikā

1. „Komandas attīstības programma”, AS Rīgas Dzirnāvnīks, 2011.
2. „Motivācija un līderība”, AS Swedbank (12 grupas), 2011.
3. „Vadītāja personīgais potenciāls un iespējas”(pamatojoties uz MBTI), SIA Lattelekom, 2011.
4. „Vadītāju attīstības programma”, SIA Troja, 2011.
5. „Vadītāju sadarbība komandā”, Siguldas novada pašvaldība (2 grupas), 2012.
6. „Līdera kompetenču un personisko prasmju attīstīšana”, AS Swedbank, 2012.
7. „Vadība un sadarbība organizācijā”, Dobeles novada pašvaldība, 2012.
8. „Sadarbība vadības komandā”, Lauku atbalsta dienests, 2012.
9. „Vadītāju attīstības programma”, (6 grupas) Citadele banka, 2012.
10. „Vadītāju attīstības programma”, (2 grupas), Starptautiskā lidosta „Rīga”, 2013.
11. „Sadarbība komandā”, Latvijas vides, ģeoloģijas un meteoroloģijas centrs, 2013.
12. „Vadītāju attīstības programma”, Rīgas Domes sociālais dienests, 2013.
13. „Līderības attīstības programma”, Dardedze Hologrāfija, 2014.
14. „Sadarbība un komunikācija vadības komandā”, (2 grupas), Pica Lulū, 2014.
15. „Līdera kompetenču un personisko prasmju attīstīšana”, AS Swedbank, 2014.
16. „Sadarbība vadības komandā, ražošanas efektivitāte”, SIA Numeri, 2014.

Informācijai

- Mācību kursa ilgums: 16 stundas, no pl. 9.00 – 17.00
- Norises vieta: Zemitāna iela 2B, Rīga, LV-1012
- Cena vienam dalībniekam EUR 370.00 (bez PVN)
- Pieteikties: info@springvalley.lv vai zvanot t.67365200