

Pasniedzēji

Vai biznesu var pārvaldīt vienkārši?



Spring Valley konsultantu un pasniedzēju saimei pievienojušies jauni spēki. Viens no viņiem-

Dinārs Ozols.

Viņam ir bagāta personīgā pieredze un vērojumi par organizāciju dzīvi, kas gūti abās pusēs – gan veicot vadītāja darbu uzņēmumos, gan esot konsultanta un pasniedzēja lomā dažādās organizācijās. Dināram ir gan kompetence, gan idejas, kā iedvesmot vadītājus un organizācijas meklēt attīstības iespējas un apņēmīgi realizēt tās dzīvē.

Dinārs Ozols sācis krāt pieredzi pārdošanā, vēl būdams inženierzinātņu students RTU. Strādājis tādos uzņēmumos kā *Neste Latvija, Philips Latvija, Lattelecom, Schneider Electric, Fazer Latvija, Peruz, Metrum*, kur uzņēmies dažādas atbildības, sākot no tirdzniecības pārstāvja un tirdzniecības vadītāja un beidzot ar kvalitātes vadītāju, personāla direktoru, uzņēmuma vadītāju un valdes locekli. Izstrādājis un vadījis tirdzniecības un menedžmenta vadības kursus dažādiem Latvijas uzņēmumiem. Ieguvis maģistra grādu uzņēmumu vadībā (MBA) Rīgas Biznesa skola.

Mēs bagātinām savu pieredzi gan ar savām un citu kļūdām, gan veiksmes stāstiem

Jau no pirmajiem soļiem šajā pasaulē cilvēks vēro apkārt notiekošos procesus. Ieklausās. Seko instinktiem, uzkrāj pieredzi, kas ļauj attīstīties maņām, ko dēvējam par intuīciju. Ja bērnībā tas notiek automātiski, gluži kā rotaļājoties, tad pieaugot darām to apzināti, vēloties pilnveidot sevi konkrētās jomās.

Ir tūkstošiem veidu, kā iedvesmoties no visdažādākajiem avotiem: grāmatas, kursi, semināri, konferences, interneta vide (vebināri, TED lekcijas u. c.). Dzirdot, redzot un lasot labās prakses piemērus, jūtami iedvesmoti, enerģijas un apņēmības pilni, gatavi gāzt kalnus. Visjaudīgākie šķiet kursi, kur notiek lomu spēles. Tajos dalībnieks var gūt reālu sajūtu, ka ir gatavs mainīt savus ieradumus un rīkoties citādi. Mainīt komunikācijas veidu ar cilvēkiem (klientiem, kolēģiem, draugiem), dažādi izmantot savu laiku – plānot, nospraust un sasniegt reālus mērķus –, tomēr visbiežāk, laikam ritot, apņemšanās apstājas. Un attaisnojumi vienmēr atrodas – laiku atņem ikdienas rutīna.

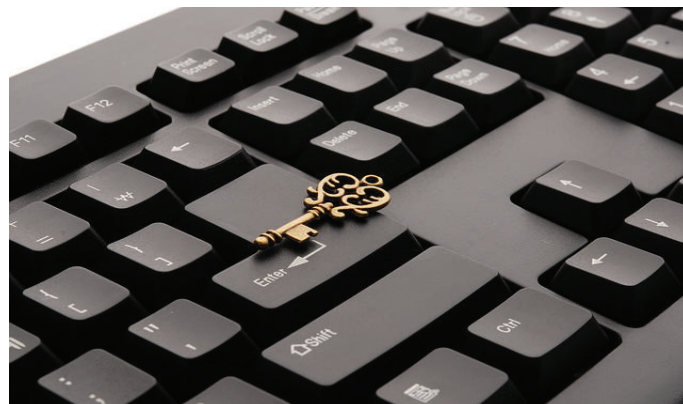
Esmu veicis novērojumus dažādās dzīves situācijās. Esmu salīdzinājis vēlmes pilnveidot gan profesionālās, gan personīgās kompetences. Uzdrīkstēšos iezīmēt paralēles ar savu privāto pieredzi, kas, domāju, ir aktuāla daudziem, īpaši noteiktā vecumā. Fakti, ka vielmairas palēnināšanās ietekmē ķermeņa masas palielināšanos, biju apguvis teoretiski, bet pēkšņi sāku to izjust tiešā nozīmē uz savas ādas. Mēģināšu aprakstīt savu pieredzi dažos teikumos un parādīt, kā tā korelē ar biznesa ikdienu.

Ir periods, kad šķiet, ka svara pieaugums ir pēkšņi un pārejoša parādība. Kad apzinies, ka tas tā nav, sākas izmisīga cīņa par tā pārtraukšanu un atgriešanos iepriekšējā fiziskajā formā. Tiek mēģinātas dažādas metodes. Sākotnējā ir fiziskās slodzes palielināšana. Pēc kāda laika rezultāts sagādā pārsteigumu – metode ir nesusi pilnīgi pretēju iznākumu. Badošanās periodi, īpašas diētas, sulu kūres un citi mēģinājumi noved pie viena un tā paša – kamēr esam procesā, ir jūtams rezultāts, bet pēc procesa beigām atgriežamies izejas stāvoklī, bieži pat mazliet pasliktinātā. Un gluži neviļus

rodas jautājums – ko darīt citādi?

Tādēļ manos novērojumos vienmēr ir viens jautājums: **kāpēc?**

Atgriežamies biznesa dzīvē un ieklikšķinām Google meklētājfrāzi, piemēram – „kā kļūt par līderi”. Google piedāvā 134 000 interneta vietņu latviešu valodā, kur smelties idejas. Angļu valodas versijā to ir gandrīz 300 miljoni! Rodas jautājums – kādēļ lielākā daļa no mums nav līderi, vai vismaz vēl nav apzinājuši sevi kā tādu?



Vai veiksmīgiem cilvēkiem ir citādi paradumi?

Satiekot cilvēkus, kuri dzīvē sasnieguši vēra ņemamus panākumus, vēlējos saprast, kas viņus atšķir no *cilvēka vulgaris*, ar ko viņi ir īpaši. Visiem cilvēkiem, ar kuriem runāju (mūsu sarunas var interpretēt arī kā intervijas), bija kas kopīgs, lai arī viņi bija veiksmīgi dažādās jomās. Viens no viņiem ir izcils *dzelzs vīrs*, otrs ir triatlonists, kas, sākot trenēties piecdesmit (!) gadu vecumā, sekmīgi piedalījās Eiropas līmeņa sacensībās triatlonā, vairāki citi – panākumus guvuši uzņēmēji. Šoreiz gan nevēlos vēstīt kārtējo veiksmes stāstu, kas ir pieejami tūkstošos dažādu interneta vietņu, bet gan dalīties atklāsmēs un secinājumos pēc šīm sarunām, kā arī pēc savas pieredzes analīzes darbā un ikdienā. Liela ietekme ir arī kursiem, semināriem, konferencēm, grāmatām, slaveni cilvēku aforismiem un citiem avotiem, kuros esmu meklējis un, manuprāt, atradis atbildi uz jautājumu – **kāpēc?**

Kādā konferencē dzirdēju apgalvojumu, ka tikai 6% visu likstu uzņēmumā pie vainas ir cilvēciskais faktors, pārējos 94% vainīga ir sistēma. Var piekrist, tikai jāņem vērā tas, ka jebkuru sistēmu veido un uztur cilvēki.

Cik viegli ir mainīt ikdienu?

Mainīt savus ikdienas paradumus nav ierastākā nodarbe. Katrs no mums pēc pieredzes var secināt, ka viena lieta ir zināt, kā darīt, pavisam cita – to paveikt. Un nav runa par to, vai tu zini, kā gatavoties, kam jābūt. Runa ir par to, vai tu spēj radīt tādu vidi, sistēmu, kas tavu ikdienu padara vienkāršu – kad tava darba diena kļūst viegli vadāma un tu iegūsti vairāk laika.

Tas ir iespējams. Patiesībā nav nepieciešams būt *sliežu kodējam*, lai spētu veiksmīgi vadīt pats sevi, nodaļu, uzņēmumu, valsti... Ir tikai jārada sistēma tā paveikšanai. Un, lai cik neiespējami tas izklausītos, tas ir ļoti vienkārši. Pirms pieskarties sistēmai, pirmais un galvenais jautājums, uz ko jāatbild, ir: “Vai tevi apmierina tas, ko tu dari patlaban?”. Ja apmierina, tad nav nepieciešams neko mainīt. Ja ir vēlme mainīt, iespēja atradīsies vienmēr.

Turpinot runāt līdzībās, aprakstīšu rezultātus pēc dažādiem kursiem, semināriem vai konferencēm, ko apmeklējam, lai iegūtu jaunus zināšanas. Pirms iedalīt rezultātus trīs grupās, teikšu, ka nav bijis tādu kursu vai semināru, pēc kuriem varētu teikt, ka neko neesmu ieguvis. Sliktākā gadījumā gūstu priekšstatu par to, kā nevajag vadīt kursu. Tomēr jebkurš no tiem vismaz palīdz *salikt lietas pa plauktiņiem*. Un viens no veidiem, kā



Pasniedzēji

grupēt rezultātus, ir sekojošs:

- Paldies, bet viss dzirdētais man jau bija zināms. Tātad, esmu pārliecinājies, ka kursos izklāstītie fakti un darbības ikdienā tiek veiktas pašsaprotami un neapzināti, bet kursa vadītājs to visu ir noformulējis vārdos.

- Kurša beigās ir izveidots konkrētu darbību apraksts, ko es darīšu drīz, pilnveidojot sevi, ar konkrētu apņemšanos, konkrētiem datumiem. Un sākšu jau rīt!

- Kurss, pēc kuriem jūtos gluži kā virs zemes pacēlies. Es spēju staigāt pa kvēlojošām oglēm, es spētu pacelt pat zemeslodi, ja vien būtu atspēriena punkts. Es jūtos iedvesmots!

Un tad pienāk rītdiena... Ir indivīdi, kuri spēj mainīt savu dzīvi pēc izlasītas grāmatas, noskatītas filmas, Facebook redzēta sižeta. Tomēr lielākā daļa cilvēku praktiskajā dzīvē lielas izmaiņas neveic. Cilvēku rīcībā ir milzīgs apjoms zināšanu, bet, diemžēl, ne visas tiek pielietotas.

Par attaisnojumu tiek izmantoti dažādi argumenti. Vispopulārākais – nav laika. Ikdienas jautājumi pārraksta visus labos nodomus.

Lai labie nodomi – uzlabot un attīstīt savu uzņēmuma darbību – nenoplaktu, ir svarīgi izveidot sistēmu, kas ļauj vadītājam tiekties uz izvirzīto mērķi soli pa solim, noformulējot precīzus uzdevumus, efektīvi plānojot laiku un deleģējot pienākumus, nosakot visiem saprotamus, pārskatāmus un mērāmus kontroles mehānismus. Pēc savas pieredzes varu secināt, ka patiesībā šī sistēma ir ļoti vienkārša – galvenie tās posmi ir

- Konkrēts mērķis;
- Darbības plāns;
- Ritms.

Darbs komandā palīdz pildīt apņemšanos

Kāda ir parastā kļūda, ko pieļaujam un kuras dēļ piedzīvojam neveiksmes? Sistēmas trūkums. Svarīgi, lai būtu zināmi visi sistēmas elementi un tie būtu savstarpēji saistīti. Tiem jābūt skaidri definētiem un saprotamiem. Visbiežāk mēs aizmirstam par ritma nozīmīgumu. Atgriežoties pie svara zaudēšanas piemēra: ja ritms būs par strauju vai lēnu, rezultāts nebūs vēlamais. Tāpat, cenšoties sasniegt sportiskās virsotnes, tu vari pārdegt un nesasniegt gaidāmo rezultātu. Ritms ir jāpiepilda ar mērījumiem. Ja mērījumus veiksi pārāk bieži, tad kļūsi par mērījumu vergu. Ja pārāk reti, tad var gadīties, ka to, ka darbības plāns bija jākorģē, sapratīsi par vēlu. Tieši tāpat ir biznesa dzīvē.

Izveido dienas plānu. Un nosaki ritmu, kādā to īstenoši un kā mērīsi. Uzņēmumā tas parasti ir vieglāk, jo komanda ļauj uzturēt šo ritmu kopā. Ja komanda esi tu viens, neatstāj savu mērķi tikai domās – uzraksti to un turi redzamā vietā. Vai, vēl labāk, paziņo par to publiski. Tas palīdzēs uzturēt ritmu. Ne velti cilvēki apvienojas domu grupās. Ja esi nospraudis sev mērķi noskriet maratonu, nepietiek ar to, ka mājās ir trenāžieris (vai pat vairāki). Daudz vieglāk būs, ja trenēsies grupā, kurai ir kopīgs mērķis, kur katrs komandas biedrs jūt atbildību ne tikai par sevi, bet arī par pārējiem. Pat ja rodas vēlme atslābt, pārējie velk līdzī. Un svarīgākais ir tas, ka visiem ir mērķis, darbības plāns (kopīgi veidots vai trenera uzstādīts) un ritms, par ko visi ir vienoties. Un tas darbojas. Ir svarīgi redzēt, kad konkrētā grupa ir sasniegusi noteiktu līmeni, kad tā ir gatava pāriet nākamajā līmenī, ar jauniem mērķiem, jaunu darbības plānu un, iespējams, jaunu ritmu.

Biznesā, līdzīgi kā sportā (īpaši komandu sportā), darbības plānā ietilpst arī mērījumi un stratēģijas izveide. Taču arī šīm sastāvdaļām ir jābūt vienkārši saprotamām visiem iesaistītajiem.



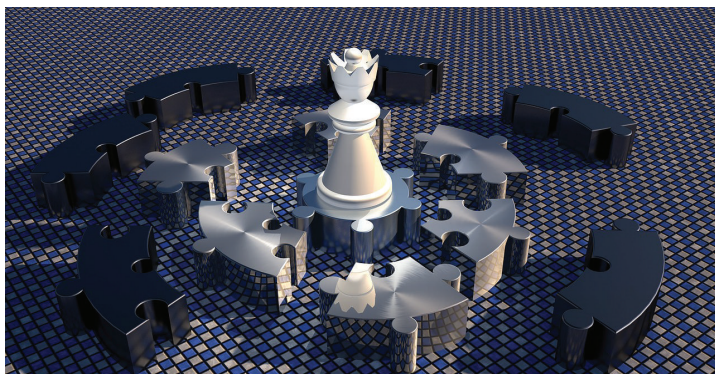
Mācību kurss

Mācību kurss „Vai biznesu var pārvaldīt vienkārši?”

Vēlos dalīties savos atklājumos un palīdzēt spert atlikušo soli tiem, kuri jūt vēlēšanos mainīt savu ikdienu, lai varētu paveikt vairāk ar mazāku laiku un enerģijas patēriņu.

Mērķis

Palīdzēt veikt izmaiņas uzņēmuma darbības kultūrā, izveidojot uzņēmumu par dinamisku un spējīgu ātri reaģēt uz tirgus izmaiņām. Pilnveidot iekšējo komunikāciju uzņēmumā. Atbrīvot darbiniekus, īpaši vadītājus, no lieka laika patēriņa. Produktīvi plānot gan vadītāja, gan darbinieku darba laiku. Palīdzēt vadītājiem kļūt par līderi savā jomā.



Īss saturs

Kurss atspoguļo to, kā ieviest ikdienas rutīnā un prasmīgi pielietot visus veiksmīgas uzņēmuma darbības elementus (**konkrēts mērķis, darbības plāns, ritms**). Pēc kursa noklausīšanās radīsies pilnīga sapratne un pārliecība par to, kā veidot uzņēmuma stratēģiju, noteikt prioritātes, vienoties par vērtībām utt. Kurss ir balstīts nevis uz elementu izstrādi, bet gan to pielietojumu ikdienā. Tiek parādīts un uzsvērts, kāpēc uzņēmumam ir svarīgi noteikt KPI (*Key Performance Indicators*, latviski – GDR, galvenie darbības rādītāji). Tiek apskatīts, cik būtiska ir katra indivīda loma komandas darbā (neatkarīgi no tā, vai tā ir neliela nodaļa vai liels uzņēmums).

leguvumi

Atgriežoties pie salīdzinājuma ar sportu – pēc šī kursa tev būs visi nepieciešamie instrumenti (konkrēts darbības plāns un reāli rīki MS Excel un citos formātos), lai iekārtotu trenāžieru zāli, kur kopā ar kolēģiem kļūt par uzvarētājiem, par *zvaigžņu komandu*, nevis *komandu no zvaigznēm*.

Tas, vai trenāžieri paliks noliktavā neizpakoti, vai arī tiks izmantoti kā pamats trenāžieru zāles izveidei un aktīvi izmantojams elements tās darbībā, ir katra paša rokās...

