

Spring Valley kļūst par OPP oficiālo Alianses partneri



ŽANETE DRONE

2013.gada nogalē *Spring Valley* ir kļuvis par OPP Alianses partneri. OPP ir oficiālais pasaulē visplašāk lietotā psihometriskā instrumenta – MBTI® turētājs un izplatītājs. *Spring Valley* ir vienīgais šīs alianses partneris Baltijā.

OPP specializējas inovatīvu psiholoģisko personības novērtēšanas instrumentu un metožu nodrošināšanā, dodot iespēju cilvēkiem un organizācijām visā pasaulē uzlabot savu efektivitāti. OPP tirgus līderprodukti ir MBTI® un 16PF®, kuru pielietojumam ir augsta efektivitāte personības attīstības, komandas veidošanas, līderības attīstības, komunikācijas un konfliktu risināšanas jomā.

OPP Alianses Partneru programmas mērķis ir atlasīt un atbalstīt augstas profesionalitātes un kvalitātes organizācijas, kas savā praksē pielieto pasaules tirgū pieprasītākos OPP psihometriskos instrumentus un pielieto tos kā pamatu savu pakalpojumu piedāvājumā klientiem.

Alianses Programma nodrošina partnerim zināšanas un praktisku atbalstu, kā arī veicina tā izaugsmi.

Kļūt par OPP Alianses partneri – tā ir kvalitātes zīme

OPP Alianses Partnera statuss ir profesionalitātes un kvalitātes rādītājs. Tas apliecina, ka partneris ir kvalificēts lietot jaunākos OPP psihometriskos instrumentus un dara to legāli.

Iespēja piedalīties starptautiskos projektos

OPP Alianses Partnera statuss ļaus *Spring Valley* kļūt par partneri apjomīgu starptautisku mācīšanās un attīstības projektu realizācijā. Globālām korporācijām, starptautiskiem uzņēmumiem un organizācijām ir svarīgi, ka tās var ieviest vienu un to pašu personības, komandas, līderības attīstības instrumentu visās valstīs, kurās tās darbojas, kā arī pārliecināties, ka tas tiks ieviests profesionāli un kvalitatīvi.

ŽANETE DRONE, *Spring Valley* konsultante, sertificēta MBTI® instrumenta praktiķe: "Saņemot uzaicinājumu kļūt par šīs alianses partneri ir liels pagodinājums un arī apliecinājums *Spring Valley* profesionalitātei un augstajiem kvalitātes standartiem. Tajā pašā laikā tas ir izaicinājums, jo partnera statuss netiek piešķirts uz neierobežotu laiku. Tas mudina nemitīgi pilnveidoties un attīstīties, mācīties, apgūt jaunus instrumentus un uzasināt zināšanas par esošajiem, taču tas ir labs stimuls izaugsmei!"



Alliance Partner

MBTI®

Koučings

Skats uz dzīvi no helikoptera – pārmaiņu sākumpunkts

Atpopties trauksmainas ikdienas un aizņemtības murskulī, it īpaši, tuvojoties dzīves otrajai pusei, nereti atskāršam, ka mūsu dzīve ir pilnībā zaudējusi līdzsvaru. Tas nav līgans brauciens, bet gan nežēlīga kratīšanās, it kā mašīnai būtu pielikti četrkantaini riteņi. Drudžaini centieni savest savu dzīvi kārtībā nereti noved pie vēl lielākas neapmierinātības un stresa.

Tas ir brīdis, kad nepieciešams paraudzīties uz savu dzīvi no helikoptera.

Viens no instrumentiem, ko savā praksē pielieto kouči, lai palīdzētu klientiem noteikt savu pašreizējo atrašanās vietu dzīvē un no tās sākt plānot nākotni un iespējamās pārmaiņas, ir tā saucamais "Dzīves rats" vai "Dzīves aplis".

Pielietojot šo instrumentu, jūs uz mirkli apstājaties un piefiksējat savas dzīves būtiskās jomas – karjeru, ģimeni, finanses, aizraušanos, veselību utt., un veicat to pašnovērtējumu. Cik daudz enerģijas un uzmanības tiek katrai no šīm jomām?



Šī pieeja paredz, ka cilvēks ir laimīgs tikai tad, ja panāk zināmu līdzsvaru starp visām būtiskajām dzīves jomām.

Kad esat noteicis šībrīža situāciju, jums ir jādodomā par vēlamu stāvokli, kas radītu lielāku harmonijas sajūtu jūsu dzīvē. Jūs pats nosakāt ideālo uzmanības līmeni katrai no šīm jomām. Ideāls nebūt nav maksimāla uzmanība visām jomām, bet gan noteikts tās daudzums noteiktā laikā. Turklāt jums ir tikai tik daudz laika un enerģijas, cik ir. Nāksies izvēlēties. Jautājums ir – kāds būtu ideālais uzmanības apjoms katrai dzīves jomai jūsu dzīvē?

Kad ieraugāt savu reālo un vēlamu dzīves līdzsvaru, jūsu acu priekšā ir jomas, kurās nepieciešams ieguldīt uzmanību un darbu. Turklāt apjoms var svārstīties abos virzienos – ir jomas, kur uzmanības ir par maz, un ir tādas, kur, tieši pretēji, tās ir par daudz. Otrās ir vietas, no kurām var ņemt enerģiju pirmajām.

Pēc tam, kad ir identificētas jomas, kurās nepieciešama uzmanība, koučs palīdz sastādīt rīcības plānu, kā to īstenot.

Vai jūsu dzīve ir teicamā līdzsvarā?

Līderība

Ikviens var būt līderis (?)

lemesli, kādēļ cilvēki apmeklē mācību seminārus ir dažādi.

Tāda varbūt ir uzņēmuma politika, un par tās neievērošanu ir paredzētas sankcijas. Vai arī otrādi – šīs politikas ievērošana sniedz labumu – piemaksas, pozitīvu attieksmi no vadības puses utml. Taču uzņēmumu politikām un stratēģijām ilgākā laika periodā ir tendence formalizēties. Ja semināru apmeklēšana ir kļuvusi par rutīnu un dalībnieki ir nemotivēti, viņi, visticamāk, no apmācību procesa neieņūs. Ilgtermiņā neieņūs arī uzņēmums – būs iztērēti apmācībai paredzētie resursi un radīta spriedze darbiniekos.

Mēdz būt arī tā, ka uzņēmuma darbinieki jau ir pietiekami profesionāli un izglītoti, taču paši izrāda iniciatīvu paaugstināt savu kvalifikāciju un prasmes. Kas ir viņu motivācija? Vēlme sevi parādīt, lai piedzīvotu karjeras izaugsmi? Lai cik tas nebūtu paradoksāli, var izrādīties, ka dažkārt profesionāli un izglītoti darbinieki galvenais dzinējspēks patiesībā ir zems pašnovērtējums¹. Arī šajā gadījumā ilgtermiņā zaudē gan organizācija, gan pats darbinieks. Tādējādi tiek pieļauta vai pat veicināta skaudības, alkatības kultūra², kura neļauj cilvēkam sevi apzināties un būt veselīgi paškritiskam, kas ir ļoti nepieciešams indivīda un visa uzņēmuma izaugsmei.

Un tomēr – pat ja klausītāju motivācija būs vispareizākā, izglītojošām lekcijām ir būtisks ierobežojums. To varētu salīdzināt ar atšķirību starp sarunu ar psihologu un ilgstošu psihoterapiju.

Sarunā mēs ceram dzirdēt padomu, iegūt „recepti”, kā dzīvot. Problēmas tiek aprakstītas, diagnosticētas un padomi izteikti racionālā jeb „virtuālā”, abstraktā līmenī. Pat ja par konsultāciju ir jāsamaksā, tas ir vienreizējs ieguldījums ar cerību uz lielām izmaiņām nākotnē.

Psihoterapijā ir pretēji. Ir jāmaksā par katru tikšanās reizi. Jātiekas reizi, divas nedēļā vairāku gadu garumā. Padomus neviens nedod un rožāinu nākotni nesola. Galvenā atšķirība – psihoterapija notiek „reālajā laikā”³.

Līdzīgi arī tapšana par labu vadītāju notiek „reālajā laikā”. Lekcija ir tikai „virtuāla” īstenība, kura mēģina sniegt recepti. Labākajā gadījumā lekcija var kalpot kā norāde, kurā virzienā vērts raudzīties un doties.

Kā jau ar daudzām pieredzēm un secinājumiem (piemēram, profesijas, darbavietas izvēli), arī labs vadītājs ir atpazīstams tikai retrospektīvi.

Vēlāk šī paša vadītāja lasīta lekcija, pat ja pasniegta kā recepte, ir tikai subjektīva valoda, kādā tiek aprakstīta patāgne – tā ir konstrukcija, kas mēģina pamatot esošo situāciju, taču diez vai tiešā veidā palīdzēs klausītājiem nonākt pie vēlamā rezultāta nākotnē. Ja nu vienīgi kalpos par iedrošinājumu: „Man izdevās! Arī jums var paveikties!”

20. gs. amerikāņu filozofs Ričards Rortijs pauž pārliecību, ka teorija tiek atvasināta no prakses un pēc tam atkal tiek attiecināta uz praksi. Cilvēka pārliecību, filozofiju, teorētiskos spriedumus nosaka konkrētie apstākļi, kādos cilvēks atrodas. Tos, savukārt, (vismaz ikdienas līmenī) lielā mērā nosaka nejausības.

Tieši nejausību dēļ nav iespējams atkārtot vēsturi un situāciju, kādā konkrētais cilvēks ir kļuvis par izcilu vadītāju. Vēlāk – atskatoties atpakaļ uz piedzīvoto cilvēks var mēģināt skaidrot, dot padomus, taču tā jau ir interpretācija, kura praktiski nav pielietojama klausītājiem, cilvēkiem ar citu pieredzi, citādām spējām un zināšanām, un atrodas citā laikā un vidē.

Katra cilvēka dzīve ir neatkarājama. R.Rortija pārliecība ir tā, ka, paturot prātā nejausības efektu, sevis realizācija, (paš)radīšana ir vienīgais un labākais, ko varam darīt savā labā.

Tas arī ir vienīgais ceļš, kas ejams, ja vēlamies kļūt par labiem vadītājiem.

Lai gan – pati tiekšanās uz labu vadītprasmī var kļūt par šķērslī izaugsmei, jo nereti šīs tieksmes pamatā ir vēlme kopēt, konkrētus cilvēkus, modeļus, kas pēc būtības nav izdarāms. Var radīt tikai savu, unikālu „produktu”, kas būs, vai arī nebūs (viena no nejausības izpausmēm!) pieņemams apkārtējiem.

Ir, protams, labas grāmatas, kas sniedz padomus, liek paraudzīties uz pierastām lietām no cita skatupunkta.

Viena no tādām ir Tima Kīla „Intuitīvā vadīšana” (Tim Keel, Intuitive Leadership, 2007), kurā autors apraksta pēdējo gadu desmitu izmaiņas, kas notikušas vēsturē, sabiedrībā, domāšanā – apraksta pāreju starp moderno un postmoderno laikmetu.

Autors apgalvo, ka vadītājiem mūsdienās, ja viņi vēlas būt efektīvi, jāļaujas tām izmaiņām, kas notiek sabiedrībā, un jāpārskata dažādie veidi, kā viņi ir funkcionējuši līdz šim:

1. No atbildēm pie jautājumiem.

Ilgu laiku tika uzskatīts, ka vadītājs ir cilvēks, kurš problēmsituācijās zina īstās atbildes⁴. Šāda eksperta pārliecība rada distanci starp vadītāju un kopienu. (Problēma nereti ir tā, ka cilvēki vēlas vadītāju-ekspertu, uz kuru paļauties un no kura prasīt visu atbildību. Šādas domāšanas cilvēki arī provocē uz vadītāja vietu pieteikties cilvēkiem ar attiecīgi piešķaņotām ambīcijām. Respektīvi, pieprasījums veido piedāvājumu. Taču jāatceras, ka mēs nevadām organizācijas. Mēs vadām cilvēkus, kuri strādā organizācijā. Līdz ar to pareizo atbilžu sniegšana, pat ja arī atrisinās konkrēto problēmu organizācijā, ne vienmēr palīdzēs konkrētajiem cilvēkiem.)

Pareizo atbilžu sniegšanas vietā jāmācās uzdot pareizos jautājumus, kas pārņem palīdzētu iesaistīties un īstenot viņiem/-os pieejamos resursus.

2. No galvas uz sirdi.

Vai tajā, ko darām, ir iesaistīts tikai mūsu loģiskais prāts vai arī mūsu sirds, emocijas? Vadīšanai ļoti būtiska ir vadītāja emocionālā apzināšanās un emocionālā inteliģence. Tieši degme (angļu *passion* – vēlme, kaisle; emocionāla vilkme) ir vadītāja primārā atbildība – iemantot, uzturēt, saglabāt sevi degsmi, emocionālu vilkmi. Vai vadītājs ir aizrautīgs, ar dedzību? Tā var arī nebūt ļoti ekspresīva, taču būs sajūtama.

3. No runātiem pie izdzīvotiem, iemiesotiem vārdiem.

Vadītāji bieži izmanto savas privilēģijas, lai distancētos un paceltos pāri citiem. Vadītāji nereti uzsver to, ka atrodas citā līmenī, ir nepieejami. Taču daudz labprātāk cilvēki seko tiem vadītājiem, kuri, neraugoties uz augstākas pozīcijas baudišanu, aizvien spēj identificēties ar pārējiem un būt viņiem pieejami.

Savstarpēja uzticēšanās⁵ ir viena no pamatlīetām, kas nosaka, vai laba vadīšana ir iespējama.

4. No gatavošanās/darbošanās pie meditēšanas.

Cilvēki dzīvo ilūzijās, ka būt vadītājam nozīmē visu zināt, visu varēt. Būt vadītājam, šķiet, nozīmē būt nemitīgi aizņemtam, drudzaini darboties, nodrošināties pret visu un visiem. Taču tā mēs netiekam tālāk par sabangoto esamības virspusi un neizmantojam būtisku un ikvienam pieejamu resursu – mieru, kuru varam piedzīvot savas sirds, savas dziļumos⁶, apstājoties un atveroties plašākai realitātei (kādi to sauc par Dievu).

5. No kontroles pie haosa.

„Haosa situāciju pie mēs vienādojam ar krīzi un īstenojam tūlītēju un apņēmīgu rīcību. Taču haoss nereti izpaužas veidos, kas apņēmīgu rīcību padara par bīstamu. Mums nav pietiekamas informācijas. Daudzas reizes tas, ko piedzīvojam kā krīzi, patiesībā ir kādas kompleksākas realitātes

¹ Pašnovērtējums, pašvērtība vairāk ir saistīta ar citu cilvēku vērtējumu par mums – vispirms jau mūsu vecāku. Viens no visātrākajiem veidiem, kā paaugstināt savu pašvērtību, ir pazemināt apkārtējo cilvēku vērtību – tas, cita starpā, ir viens no aprunāšanas pamatuzdevumiem.

² Te jāņem vērā Renē Žirāra (Rene Girard) mīmēzes (atdarināšanas) teorija par iekāri un tās vardarbīgo iznākumu. Nedrīkst ignorēt arī Lorenša Dž. Pītera un Reimonda Hallo formulēto „Pītera likumu” (1969) – hierarhijā ikviens darbinieks tiecas sasniegt savu nekompetences līmeni. Darbu padara tie darbinieki, kuri vēl nav sasnieguši savu nekompetences līmeni.

³ L.Tomass, A.Fari, L.Ričards „Mīlestības teorijas pamati” (2003) apraksta cilvēka smadzeņu trīsdaļīgo uzbūvi un parāda tās daļu savstarpējo saistību, kā arī ietekmi uz ikdienas dzīvi un pieredzi. Emocionālās pieredzes un atmiņa veidojas limbiskajās smadzenēs kā neironu ķēžu slēgumi. Izveidojas t.s. atraktori, kas ietekmē ikvienas pieredzes interpretāciju. Terapeita uzdevums panākt limbisko rezonansi ar pacientu un ar spoguļneironu palīdzību „iztaisnot” deformētos neironu slēgumus.

⁴ Maikls Roberto savā grāmatā „Jzzini to, ko tu nezini” (2009) izsaka pārliecību, ka reālajā dzīvē ir sarežģītāk – vadītājam vispirms ir jāatklāj problēma, kas var izrādīties nopietns izaicinājums. „Paturiet prātā, ka organizāciju neveiksmes un sabrukumi nenotiek vienā acumirkli; tie attīstās laikā. Tie sākas ar nelielu problēmu sēriju, ar kļūdu ķēdi, kas ietiecas mēnešiem vai pat gadiem ilgā pagātnē”. M.Roberto apgalvo, ka vadītājam 1) ir jāapzinās, ka cilvēki filtrē informāciju, kuru viņam pasniež, 2) jāmācās rīkoties kā antropologam, kurš novēro cilvēku grupas dabiskos apstākļos, jo cilvēki nereti bieži vien saka vienu, bet dara pavisam ko citu, 3) jāmeklē un jāidentificē noteiktas shēmas (pattern), kā lietas notiek un kārtojas, 4) jāuzlabo spēja ieraudzīt kopsakarības starp it kā nesaitītiem notikumiem, 5) jāiedrošina cilvēki uzņemties riskus un mācīties no savām kļūdām, 6) jāapmāca cilvēki kā izteikties pēc iespējas efektīvāk un jāmāca visu līmeņu vadītājus pienācīgi reaģēt un atbildēt, ja kāds izsaka savas bažas, aizdomas un norāda uz iespējamām problēmām.



Līderība

pēdējās fāzes, kas lēnām ap mums izvēršas un kuru mēs vienkārši nebijām spējīgi saskatīt." Tas, ko sākotnēji cilvēki saskata kā haosu un apdraudējumu, patiesībā var izrādīties sākums kādam jaunam procesam. Jautājums ir par mūsu attieksmi pret pārmaiņām.⁷ Haosu Bībelē simbolizē jūra. Taču, ja iedomājamies sērfošanu, tad jautājums nav tik daudz par jūras kontroli, bet drīzāk par līdzsvaru, apzināšanos un pielāgošanos.

6. No programmu īstenotāja uz vides radītāju.

Tas ir jautājums par darboties spējīgām struktūrām. Brīdī, kad cilvēki sāk kalpot struktūrām un nevis otrādi, organizācijas dzīvotspēja samazinās. Aizvien jāapzinās, jāaktualizē konteksts.

7. No aizsardzības uz kreativitāti.

„Vadītājiem ir jābūt gudriem un reālistiskiem attiecībā uz pārmaiņu dinamiku. Mums jāapzinās, ka tad, kad sistēmas un struktūras piedzīvo pārmaiņas, tas rada milzīgu spriedzi un nedrošību, un bieži vien cilvēki, kuri aicina citus tam pievērst uzmanību, kļūst par apkārtējo cilvēku baiļu un nedrošību objektu. Ir vieglāk nošaut sliktu ziņu nesēju, nekā pašam būt iesaistītam un apzināties komplekso realitāti, kura norisinās ap mums.”

„Kad sajūtamies, ka mums ir jāaizstāvas, mēs pārstājam darīt to, kas ir mūsu [kā vadītāju] uzdevums: iemiesot un radīt alternatīvu.”⁸

„Kad mēs sajūtam vēlmi kaut ko aizstāvēt, mums sevi ir jāpārbauda. Par ko mēs cīnāmies? Pret ko mēs cīnāmies? Vai tā ir ideja, kuru esam gatavi iemiesot, lai vai kāda kritika par to būtu jāsaņem, vai varbūt – baidāmies par savu vietu, reputāciju utml.

8. No darba pie spēles.

„Platons reiz sacīja, ka cilvēkus var labāk iepazīt stundu pavērojot viņus spēlējami kaut ko, nekā visas dzīves garumā ar viņiem sarunājoties.” Ir jāprot atslēgties no darba un jānācās atpūsties, izklaidēties, priecāties par dzīvi, jo tādā veidā savstarpēji pārslēdzas arī smadzeņu pusložu darbība. Īpaši, ja ikdienas darbs ir saistīts ar plānošanu, vadīšanu, kontrolēšanu, problēmu risināšanu un informācijas apstrādāšanu.

Tims Kils noslēdz grāmatu ar atziņu, ka patiesībā vadītājam visā iepriekš aprakstītajā ir jāatrod līdzsvars, un jāiemācās dzīvot starp jautājumiem un atbildēm, dzīvot ar galvu un sirdi, runāt un iemiesot vārdus, gan gatavoties un studēt tēmu un jautājumus, gan vienkārši par to medīt, brīžiem procesus kontrolēt un brīžiem tos atlaist, īstenot programmas, bet neaizmirst par vides veidošanu, aizstāvēt uzskatus, bet nepazaudēt radošo garu, strādāt un atpūsties.

Atslēgas vārds šeit ir „līdzsvars”. Tas ir gluži kā iemācīties braukt ar velosipēdu. Vēlāk ar velosipēdu var nebraukt gadiem ilgi, taču reiz piedzīvota, līdzsvara sajūta atgriezīsies pati no sevis tajā brīdī, kad atkal uzkāpsim uz velosipēda.

Ja līdzsvara sajūtas nav, tad lekcijas, matemātiski aprēķini, ģeometrija un fizikas zināšanas, spēka lauku un vektoru zīmēšana uz tāfeles nepalīdzēs.

Saskaņā ar vienu no daudzajām vadīšanas definīcijām, līderība ir ietekme. Līdz ar to runa nav tik daudz par formālu pozīciju, amata aprakstu, vai pieejamiem ārējiem resursiem. Līdera galvenais ietekmes instruments ir viņa paša personība. Precīzāk – nobriedusi, garīgo izaugsmi piedzīvojusi, emocionāli un intelektuāli līdzsvarota, ar veselīgu pašvērtību apveltīta personība.

Lai vadītu, ir jāzina, kurp doties.

To, savukārt, nereti nosaka tas, kur atrodamies šobrīd – ja esam apmierināti ar esošo situāciju, varbūt, nekādas pārmaiņas nav nepieciešamas. Savukārt, ja jūtamies neapmierināti, tad ir svarīgi pēc iespējas precīzāk diagnosticēt realitāti, lai saprastu, kas tieši mūs neapmierina un kas būtu jāmaina.

Dr. Skots Peks savā grāmatā „Ceļš, kuru izvēlēties” nosauc dažas nobrieduša cilvēka pazīmes: baidas atlikšana (pašdisciplīna kā spēja parūpēties par sevi), atbildības uzņemšanās, realitātes apzināšanās un līdzsvarota reakcija uz notikumiem.



KASPARS SIMANOVIČS

Mācītājs

„[...] mēs savas dzīves dzīvojam reālā pasaulē. Lai tās labi nodzīvotu, ir nepieciešams dzīves realitāti izprast tik labi, cik vien mēs to varam. Bet šāda izpratne nenāk viegli. Daudzi pasaules realitātes, arī mūsu un pasaules attiecību aspekti mums ir sāpīgi. Mēs tos varam saprast tikai piepūlē un ciešanās. Lielākā vai mazākā mērā mēs visi cenšamies izvairīties no šīs piepūles un ciešanās. Ignorējam realitātes sāpīgos aspektus, izstumjot no mūsu apziņas noteiktus nepatīkamus faktus. Citiem vārdiem sakot, cenšamies aizstāvēt mūsu apziņu, mūsu apzināšanos pret realitāti. [...] [tādējādi beigās] var izrādīties, ka mūsu pasaules izpratnei būs visnotaļ mazs vai nebūs nekāda sakara ar realitāti. Tā kā rīcība balstās uz mūsu izpratni, tad mūsu uzvedība kļūs nereāla.”

Stratēģijas, kā izvairīties no nepatīkamās realitātes, pārsvārā ir divas, un tās ir saistītas ar veidu, kā funkcionē mūsu apziņa. Par to savā grāmatā “The Flow” raksta ungāru psihologs Mihi Csikszentmihalyi (Mihaly Csikszentmihalyi). Kad cilvēkiem paliek pārāk grūti tikt galā ar ikdienas situācijām, viņi nereti izvēlas divus paņēmienus, kā piespiest sevi nedomāt: 1) apreibinošas vielas, kuras maksimāli defokusē mūsu apziņu, 2) televīzijas skatīšanās, kas garantē, ka mūsos nepārtraukti ieplūst strukturēta informācija, un mūsu domas ir aizņemtas ar tās pārstrādāšanu.

Šīs stratēģijas ir vieglākā ceļa iešana, kas apliecina attiecīgā cilvēka nespēju/nevēlēšanos: 1) analizēt situāciju, 2) sapsrast notiekošos procesus, 3) parūpēties par sevi, stāvēt pretī kādiem cilvēka personību un dzīvi ārdošiem procesiem.

Labs vadītājs neiet vieglāko ceļu, viņš iet nepieciešamo ceļu. Ja nepieciešams, viņš apgūst zināšanas, ja nepieciešams, strādā pie savas personības attīstības, ja vajadzīgs – lūdz profesionālu palīdzību. Jo viņš zina, ka pirmais viņa pakļautībā esošais cilvēks ir viņš pats.

Ja spējam tikt galā paši ar sevi, būsim spējīgi vadīt arī citus.

Līdz ar to par līderi var kļūt ikviens. Ikviens, kurš ļauj atrasties sevi ieliktajam potenciālam.

⁵ Lerijs V. Stouts grāmatā „Vadīšana: no noslēpuma uz meistarību” (2001) apgalvo, ka no daudzām aprakstītajām īpašībām, kurām būtu jāpiemīt vadītājam, viņaprāt, būtiskas ir četras: gudrība – intelektuāls briedums kopā ar emocionālu jūtīgumu un stabilitāti; drosmē – spēja rīkoties saskaņā ar gudrību; uzticēšanās – ja reiz ir radusies neuzticība, tad ir iespējams, ka katrs vārds, katra rīcība var tikt pārprasta. Ja organizācijā valda uzticība, tad daudzas lietas kļūst vienkāršākas: kontroles sistēma kļūst lieka; personāla menedžments kļūst vienkāršāks; uzticība pieļauj un tiek izplatīta tālāk. Arī ārpusorganizācijas cilvēki sāk ar uzticību raudzīties uz organizāciju; balss – vadītājam ir jābūt idejai, par kuru viņš stāv un krīt, kuru viņš iemieso.

⁶ Šādas spēcīgas garīgas pieredzes izteikšanai Bībelē tiek lietots tukšneša simbols – gan notikumā ar pravieti Eliju, kurš vēlējās tukšnesi namīt, bet iedrošināts devās tālāk, dziļāk un piedzīvoja sastapšanos ar Dievu, gan stāstā par Jēzus kārdināšanu tukšnesi.

⁷ Konservatīvs – lat. *conservativus* tāds, kas saglabā. 1. tāds, kas ir mērens, izvairās no galējībām, neatbalsta straujas pārmaiņas; 2. tāds, kam ir naidīga nostāja pret jauno. Liberāls – lat. *liberalis* brīvam raksturīgs. 1. brīvdomīgs, bez aizspriedumiem.

⁸ Lerijs V. Stouts: „Bernards Šovs reiz esot rakstījis: “Cilvēki redz lietas tādas, kādas tās ir un jautā ‘kāpēc?’, bet es sapņoju par lietām, kuru vēl nav un jautāju ‘kāpēc ne?’” Ja vadītājam nav vizijas, viņš ir tikai boss. Boss parasti ir menedžeri – viņi saglabā savu status quo. Viņi nerada, viņi tikai turpina. Ja bossi seko norādījumiem un nospraustajiem virzieniem, tad vadītāji ir tie, kas šos virzienus atrod. Vadīšanai ir darīšana ar virienu. Menedžmentam ir darīšana ar ātrumu, koordinēšanu un materiāltehnisko apgādi, lai dotos vajadzīgajā virzienā.”



Iemaņas

“Es domāju, kad pa lielam mēs vairs neprotam rakstīt”

Par 2012. gada nevārdu tika atzīts izteiciens “pa lielam”, ar kuru esam aizstājuši vārdus “lielākoties” un “galvenokārt”. Sarunvalodā ar izteicienu “pa lielam” vai “pa mazam” gan pieņemts apzīmēt kaut ko citu, tāpēc vēl jo jautrāk ir tas, ka šis vārds savienojums ir tik ļoti iesakņojies ne tikai lietišķajā sarunvalodā, bet pat sarakstē.

Protams, var arī nerūpēties par rakstiskās valodas tīrību un pareizību, galvenais biznesā ir “dīl” (2013. gada nevārds). Taču rakstiskā komunikācija līdztekus citiem organizācijas “higiēnas” faktoriem veido tās kopējo tēlu.

Neapšaubāmi, komunikācijas prasmes ir vienas no svarīgākajām, lai gūtu panākumus profesionālajā jomā. Šodien, kad lielākā daļa komunikācijas notiek rakstiski, ir būtiski mācīties komunicēt skaidri, īsi un efektīvi. Diemžēl, ātrums un ērtums, ko nodrošina elektroniskā saziņa, ir veicinājis to, ka komunikācijas saturam tiek pievērsta pavirša uzmanība.

Prast pareizi un trāpīgi rakstīt ir svarīgi

Patlaban liela daļa attiecību starp klientiem, piegādātājiem un kolēģiem tiek veidotas un uzturētas ar e-pasta u. c. rakstiskās komunikācijas veidu palīdzību. Komunicējot rakstiski, mums tiek dots tikai viens “šāviens”. Mums nav iespēju vērot saņēmēja seju un noprast, ka kaut kas ir aizgājis greizi, un paskaidrot, pirms būs sākusies pārpratumu jezga. Pēc mūsu rakstītprasmes spriež par mūsu profesionalitāti. Ikviens e-pasts var vai nu veicināt, vai nogalināt biznesa iespēju. Un mēs nekad nevaram būt droši par sūtītā dokumenta likteni – to var izdrukāt vai pārsūtīt. Rezultāts var būt gan veiksmē, gan pilnīga izgāšanās.

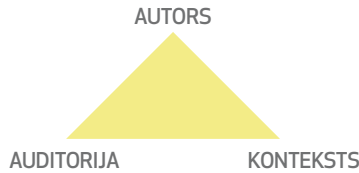
Doma un ideja ir rakstu darba mugurkauls

Viena no gadu tūkstošu pārbaudītiem izturējušām efektīvām vēstījuma veidošanas metodēm ir Aristoteļa Retorikas trijstūris.

Retorika ir zinātne par runas mākslu – par to, kā pielietot valodu, lai pārliecinātu. Ja iemācīsieties pareizi izmantot valodu, auditorija viegli uztvers jūsu sacīto un jūsu vēstījums būs ietekmīgs. Apgūstot šo metodi, jūsu spēja formulēt viedokli būtiski uzlabosies.

Retorikas trijstūra modelis fokusējas uz trim aspektiem, kuriem ir vislielākā nozīme argumentācijā:

- ETHOS (autors): izveidot uzticēšanās gaisotni, parādot savu autoritāti;
- PATHOS (auditorija): iedarboties uz auditoriju ar emociju un vērtību palīdzību;
- LOGOS (konteksts): iedarboties uz auditoriju caur intelektu, ar labi pamatotām, skaidrām idejām.



Lai jūsu vēstījums būtu patiesi pārliecinošs, tam jābūt balstītam visos šajos elementos. Ja balstīsieties tikai uz emocijām, jūsu argumenti nebūs dzīvotspējīgi. Ja neiesaistīsiet emocijas, auditorijai būs grūti sajust saikni ar to, ko sakāt. Un, galu galā, – jūsu vēstījumam ir jābūt arī pamatotam un racionālam.

Rakstīt pareizi un efektīvi var iemācīties

Efektīvas rakstiskās komunikācijas pamatā ir divi pamatelementi – vēstījuma kvalitāte un pati rakstītprasme. Ja balta lapa vai ekrāna laukums ir biedējošs un neziņas pilns, tad, izprotot, kādi ir efektīvas rakstiskās komunikācijas pamatelementi un soli, var sākt pilnveidot sevi šajā jomā.

Piemēram, sāciet mācīties, izveidojot iedarbīgu ievadu – tas ir katra rakstu darba, tai skaitā e-pasta sākums. Lai uzrakstītu labu ievadu, iedomājieties, ka jums ir 15 sekundes, lai izskaidrotu kādam savas vēstules saturu. Ko jūs viņam vai viņai sakāt? Ja jūs zinātu, ka lasītājs izlasīs tikai ievadu, kas ir tas, kas viņam noteikti būtu jāzina?

Vēstījuma veidošana saskaņā ar, piemēram, Retorikas trijstūri palīdzēs izveidot spēcīgu rakstu darba pamattektu.

Tikpat svarīgi ir arī pārzināt virtuālās saziņas etiķeti, piemēram, cik ilgā laikā jāsniedz atbilde, vai un kā jālieto emocijzīmes, kā atbildēt uz garu e-pastu ar neskaitāmiem jautājumiem, kā pareizi noformēt e-pastu. Piekritīsiet – nereti saņemam un paši sūtām vēstules ar neskaidri formulētu tēmas lauciņu vai pat atstājam to tukšu. Vai mēs spētu orientēties laikrakstā vai portālā, kur ziņām nebūtu virsrakstu? Tas pats attiecas uz e-pastu bez nosaukuma.

Gramatikas špikeri

Lai izvairītos no gramatikas un stila kļūdām, ieteicams pa rokai turēt biežāk pieļauto kļūdu kopsavilkumu, kamēr pamazām ielāgosiet, kad lietot “ka” vai “kad”, “pa” vai “par”, “nākamais” vai “nākošais”, “kartīte” vai “kartīņa”, “patreiz” vai “pašreiz”, “sekojošie” vai “šie”.

Rakstītprasmi var pilnveidot pie mums

Organizācijas attīstības centrs Spring Valley piedāvā intensīvu, praktiski orientētu vienas dienas kursu organizācijām, kas izprot labas rakstītprasmes nozīmi biznesā.

Kursa saturā ir šādas tēmas:

1. Rakstiska vēstījuma veidošana: retorikas pamati.
2. Rakstu darba veidošana: struktūra un saturs.
3. E-saziņas etiķete.
4. Iedarbīgs e-pasts.
5. Sarakste sarežģītā/problemātiskā situācijā.
6. Biežāk pieļautās stila un gramatiskās kļūdas.
7. Organizācijas sarakstes piemēru analīze un pārveide.
8. Pareizrakstības pārbaude.
9. Praktisku ierosinājumu izstrāde organizācijas rakstiskās komunikācijas standartu pilnveidošanai.



LMT darbinieki par šo kursu:

- “Kurs apmāca rakstīšanas tehnikā no pašiem pamatiem!”
- “Tas bija skats uz sevi no malas!”
- “Praktiski padomi labākai komunikācijai ar klientu!”
- “Tūlītējs efekts.”
- “Ir skaidrs rīcības plāns, ko vajadzētu uzlabot!”
- “Lietderīgi, stimulējoši, pozitīvi!”
- “Ļoti labi! Pat teicami!”
- “Ļoti interesanti un noderīgi!”
- “Ar vienu apmācību dienu nepietika!”
- “Efekts ir! Sagatavoju mājasdarbu ar veicamajiem uzdevumiem!”
- “Lietderīgi, stimulējoši, pozitīvi. Vēlos savu darbu darīt labāk!”
- “Teicami! Paldies!”
- “Nav komentāru – lielisks, profesionāls pasniedzējs!”

80% dalībnieku novērtēja kursu ar 90–100 punktiem no 100.

81% kursa dalībnieku novērtēja mūsu pasniedzēju ar izcili, 19% – ar labi:

- “Lieliski pasniedza, izmantoja labi sagatavotus materiālus, spēja ieinteresēt.”
- “Viss tika stāstīts tā, lai radītu interesi. Ļoti laba pasniedzēja.”
- “Ļoti profesionāli + aizraujoši!”
- “Ļoti interesanti un saprotami pasniedz mācības, ļoti labi pārvalda tēmu.”
- “Atvērta, komunikabla, viegli uztvert sniegto informāciju.”
- “Zinoša. Paldies par saistošu un noderīgu kursu!”
- “Paldies par skaidro un labi uztveramo valodu, kursa struktūru un harizmu!”

Vērts izlasīt



RIČARDS RORS „Ādama atgriešanās”

Mācītājs Juris Rubenis par šo grāmatu: “Daudzu brīnišķīgu grāmatu autors franciskānis Ričards Rors tiek uzskatīts par vienu no izcilākajiem garīgajiem meistariem mūsdienu pasaulē. „Ādama atgriešanās” ir rakstīta, lai iedvesmotu jauno vīriešu paaudzi atkal sasniegt to, ko nozīmē būt īstam vīrietim, iziet cauri iniciācijas procesam, kuru katra kultūra ir pieprasījusi no tās vīriešiem, un kļūt par vadītājiem plašākā nozīmē. Grāmatas autors zina, kādi jautājumi nodarbina vīriešus, arī tos, kurus gadiem ilgi baidāmie izteikt, un sniedz nevis gatavas atbildes, bet rāda ceļu, kuru ejot katrs vīrietis varētu nonākt līdz savai atbildei, kā uzķāpjot kalna virsotnē. Ričards Rors

ir gadu desmitus pavadījis, lai izpētītu dažādu kultūru un reliģiju vīriešu iniciācijas tradīcijas, lai varētu palīdzēt atmodināt vīriešos viņu vīrišķīgumu, dziļo garīgumu un izaugsmes potenciālu. Grāmata nepaliek tikai kristīgās teoloģijas robežās, bet atklāj rituālu nozīmi un jēgu ārpus kristietības robežām, parādot universālo, vienojošo visās lielajās tradīcijās, kas centušās palīdzēt veidoties vīrietim. Ričards Rors Latvijas lasītājiem raksta: “Esmu priecīgs un pagodināts, ka šī grāmata ir sasniegusi Latvijas krastus. Ādams ir vīrieša simbols un atgriešanās pie viņa pamatidentitātes ir visu šo iniciācijas rituālu jēga.” „Būt vīrietim, kas atradis pats sevi, ir pats labākais, kas ar jums var notikt. Un būt sievietei, kurai blakus iniciēts vīrietis, ir skaisti un viegli!”