

**BOOST
TRAIN & RETAIN**

PRASME - LĪDERĪBA PERSONĀLRESURSOŠ
INNOVATION HIVE



PRASMES – LĪDERĪBA



**BOOST
TRAIN & RETAIN**

- 1) **MĒRĶIS** – Šī kursa mērķis ir atbalstīt cilvēkresursus, lai palielinātu izpratni par līdera prasmju nozīmi darba vidē un to, kā tās var pozitīvi ietekmēt gan darba devējus, gan darbiniekus.
- 2) **UZDEVUMI**
 - a) Zināt līdera prasmju vērtību darba vietā
 - b) Apgūt veidus, kā attīstīt personāla locekļu līderības prasmes
- 3) **SATURS**
 - ❖ Kāpēc ir svarīgi attīstīt darbinieku līdera īpašības?
 - ❖ Kā apmācīt savus darbiniekus par vadītājiem
 - ❖ Līdera prasmju attīstības stratēģijas

Kāpēc ir svarīgi attīstīt darbinieku līdera īpašības?



**BOOST
TRAIN & RETAIN**

- Jūsu uzņēmuma personāla vadības prasmju attīstīšana dos labumu daudziem uzņēmējdarbības aspektiem, sākot no kultūras un beidzot ar naudu. Apsveriet vadības apmācības priekšrocības, lai noteiktu, vai tā ir lietderīga.
- Palielina līderu skaitu darbaspēkā. Darbaspēks vienmēr mainās un paplašinās. Cilvēki iziet un ienāk ēkā. Darbaspēkam vienmēr ir vajadzīgs vairāk vadītāju neatkarīgi no tā, vai viņi ir C-suite vai nē.
- Talants tiek piesaistīts un saglabāts. Darbinieku noturēšana ir 20 reizes augstāka organizācijās, kurām prioritāte ir līderības attīstība. Organizācija ne tikai piesaistīs jaunus darbiniekus, bet arī lieliski darbinieki vēlēties palikt.
- Uzlabo uzņēmuma darbību. Ir pierādīts, ka laba vadība pagarina uzņēmuma kalpošanas laiku, ietekmē tā rezultātu un uzlabo IA.



Kāpēc ir svarīgi attīstīt darbinieku līdera īpašības?



**BOOST
TRAIN & RETAIN**

- Uzlabo darbinieku noturēšanu. Vairāk nekā trīs ceturtdaļas darbinieku (79%) aiziet atzinības trūkuma dēļ. Labi vadītāji liek saviem darbiniekiem justies novērtētiem.
- Veicina dažādību. Labu līderu attīstīšana veicinās darbaspēka un patērētāju dažādību. Tas palielinās izgudrojumu.
- Darbinieki var attīstīties labā vadībā, kas veicina inovāciju un radošumu.



<https://www.youtube.com/watch?v=Bnb1qPxbRK0>

Kā apmācīt savus darbiniekus par vadītājiem

Ir vairākas stratēģijas, kā attīstīt savu darbinieku par vadītāju. Var būt grūti mēģināt visus savus darbiniekus vienlaikus attīstīt par vadītājiem. Būtu lietderīgi pārskatīt visus vadības atribūtus un noteikt, ar kuriem no tiem sākt. Var būt pat izdevīgi izveidot vadības attīstības stratēģiju!



Līderības attīstības mērķu noteikšana

Efektīva līderu attīstības programma, tāpat kā jebkurš cits organizatoriskais projekts, sākas ar uzņēmuma specifisko vajadzību izvērtēšanu un plāna izstrādi. Lai gan noteiktas darbinieku vadības prasmes, piemēram, emocionālā inteliģence un spēja motivēt citus, var būt universāli piemērojamas, citas fokusa jomas mainīsies atkarībā no uzņēmuma konkrētās situācijas.

Kā apmācīt savus darbiniekus par vadītājiem

Potenciālo līderu atrašana

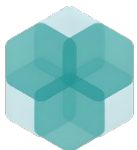
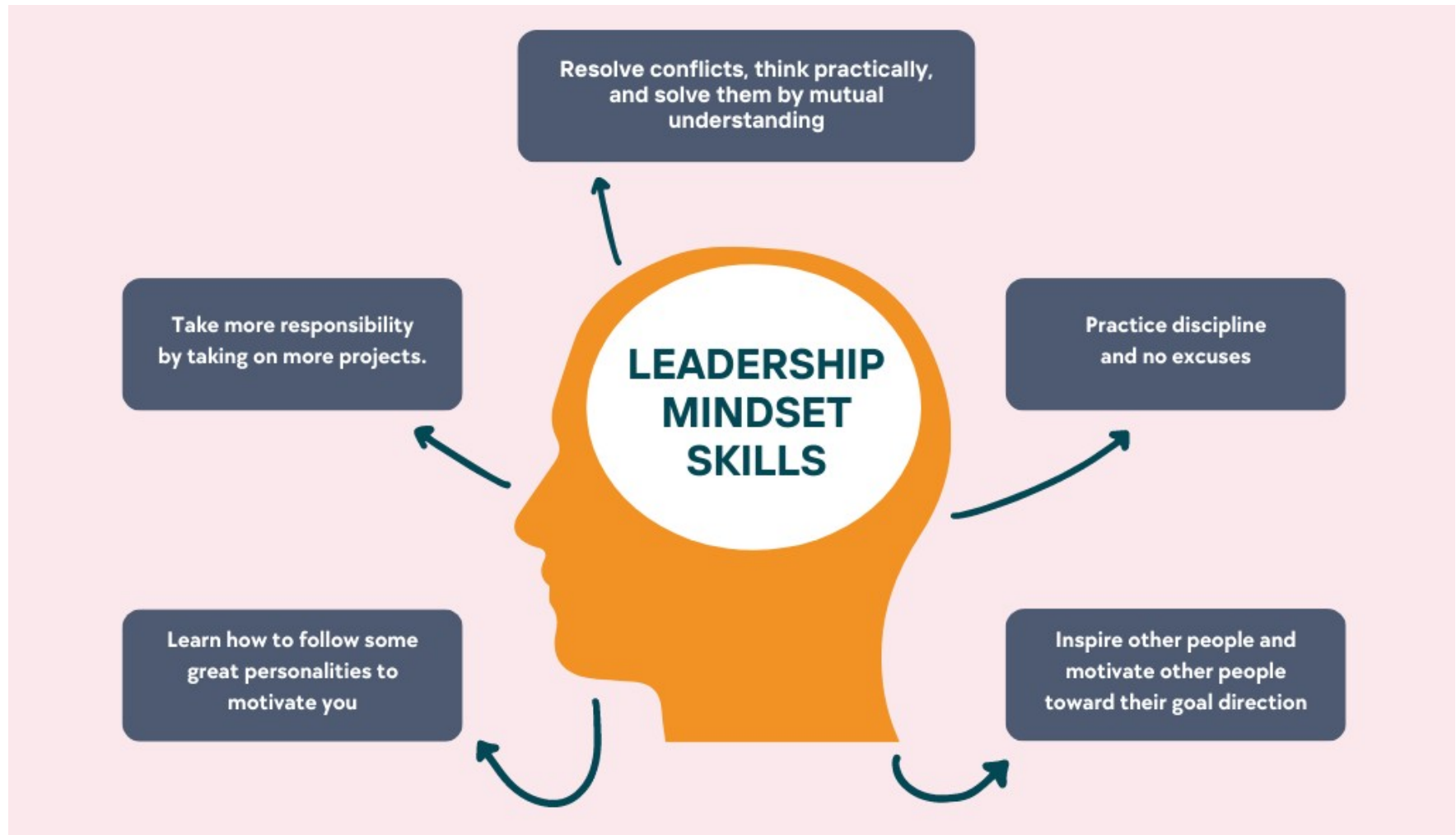
Nākamais posms ir noteikt, kuri darbinieki var gūt labumu no vadības prasmju attīstības programmas. Lai gan pašreizējie vadītāji ir acīmredzama izvēle, ir ļoti svarīgi arī meklēt zemāka līmeņa darbiniekus ar līdera potenciālu. Lai gan līdera potenciāls bieži tiek sajaukts ar panākumiem kā individuālam līdzstrādniekam, vadīšanai nepieciešamās prasmes var būt diezgan atšķirīgas. Tā vietā organizācijām ir jāmeklē darbinieki, kuriem ir tādas līdera īpašības kā:

- Kritiski domājot
- Stratēģisku lēmumu pieņemšana
- Līmeņa reibonis
- Emocionālā inteliģence
- Integritāte
- Pozitīvisms

Lai gan lielāko daļu vadības paņēmienu var iemācīt, šīs īpašības parasti ir labi rādītāji, kas liecina, ka darbinieks ir labi piemērots vadītāja vai līdera lomai.



BOOST
TRAIN & RETAIN



Innovation hive



Funded by
the European Union

Līderības prasmju attīstīšanas stratēģijas

1. Izveidojiet mentoringa programmas.

Cilvēki reti piedzimst par līderiem; pat ja viņiem ir dabas dots talants, ikvienam ir jāiemācās efektīvi vadīt ar piemēru un praksi. Mentoringa ir svarīgs paņēmiens, kas palīdz mācīties korporatīvajā kontekstā. Lūgt vecākam darbiniekam vadīt jaunāko darbinieku vadības prasmēs var būt ļoti noderīga, attiecību veidošanas un izmaksu ziņā efektīva metode.

2. Nodrošiniet darbiniekus ar elastīgiem projektiem.

Izstiepšanas projekti, piemēram, nelielas komandas vadīšana stingrā, bet misijai nekritiskā uzņēmuma programmā, ļauj augošajiem vadītājiem mēģināt (un dažreiz arī neizdodas) reāllaikā. Tas ne tikai sniedz indivīdiem fantastiskas mācību iespējas, bet arī sniedz uzņēmumam svarīgus datus par darbinieka stiprajām pusēm un izaugsmes iespējām.

3. Veiciet vadības apmācības.

Iespējams, vēlēšities nodrošināt vadības apmācības iespējas, lai palīdzētu darbiniekiem augt kā cilvēkiem un projektu vadītājiem. Tā var būt apmācība no ārēja pakalpojumu sniedzēja vai pieredzējuša vadītāja jūsu organizācijā, kurš ir iepazinies ar jūsu organizācijas mērķiem un vērtībām.



Līderības prasmju attīstīšanas stratēģijas

4. Nosakiet, kuras līdera spējas ir būtiskas.

Pirms mēģināt ieaudzināt šīs prasmes savā darbaspēkā, ir ļoti svarīgi noteikt, kuras vadības prasmes darbiniekiem ir nepieciešamas, lai viņi varētu attīstīties kā cilvēku/projektu vadītāji.



Līderības prasmju attīstīšanas stratēģijas

5. Mācība par tīklu veidošanu

Darbinieki var uzlabot savas cilvēku prasmes, mācoties izveidot tīklus. Viņi varēs uzsākt sarunas ar svešiniekiem, veidot draudzību un meklēt palīdzību no citiem. Sāciet vienkārši, piemēram, izveidot tīklus pusdienu vai organizatorisku pasākumu laikā, lai mudinātu darbiniekus sadarboties. Kad viņi ir pieraduši, varat iepazīstināt viņus ar tādām iespējām kā nozares pasākumi.





Paldies!

