

**BOOST
TRAIN & RETAIN**

PRASME - PERSONĪGĀ ATBILDĪBA

INNOVATION HIVE





**BOOST
TRAIN & RETAIN**

1) MĒRĶIS – Šis apmācību kurss palīdzēs personāla vadītājiem definēt personīgo atbildību, ko tā nozīmē darba vietā, kā to var attīstīt. Izpētot personiskās atbildības galvenos elementus, tas viņiem palīdzēs noteikt stratēģijas personīgās atbildības uzlabošanai darba vietā.

2) UZDEVUMI

- a) Atzīstiet priekšrocības, ko sniedz atbildība darba vietā
- b) Nosakiet veidus, kā izveidot pieņemamu darba vietu
- c) Izprast saistību starp atbildību un vadību

3) SATURS

- ❖ Atbildības nozīme darba vietā
- ❖ Atšķirība starp atbildību un pakļautību
- ❖ Mēģinājums noteikt atbildību — 3 izplatītas kļūdas
- ❖ Atbildīgas darba vides veidošana
- ❖ Uz atbildību balstīta vadība



innovation hive



Funded by
the European Union

Personiskā atbildība darba vietā



**BOOST
TRAIN & RETAIN**

Personiskā atbildība ir prasme, ko vairums cilvēku neliek savās CV, taču tā ir ļoti svarīga darba vietā.

Atbildīgi darbinieki saprot, ka viņi pilnībā kontrolē sevi. Viņi uzņemas atzinību par panākumiem, bet arī uzņemas atbildību par savām neveiksmēm. Personiskā atbildība ir būtiska prasme jebkuram veiksmīgam darbiniekam. Darbinieki, kuriem ir spēcīga atbildības sajūta, visticamāk, ir uzticīgi savai organizācijai, jūtas drošāki savās lomās un ir augstāks apmierinātības līmenis ar darbu. Uzņemoties atbildību darbā, jūs varat uzskatīt, ka jūs kontrolējat notikumu iznākumu.



<https://www.youtube.com/watch?v=42dLLWo9v0HM>



innovation hive

Atšķirība starp atbildību un atbildību



BOOST
TRAIN & RETAIN

Uzņemties atbildību par aktivitātēm nozīmē būt atbildīgam. Atbildīga persona ir persona, kas veic darba aprakstā norādītos uzdevumus.

Atbildība ir saistīta ar rezultātu uzņemšanos. Atbildību demonstrē kāds, kurš skaidri saprot, kas ir jādara, un dara visu, lai sasniegtu vēlamos rezultātus.

*"Atbildība ir uzņemties atbildību par darbībām.
Atbildība nozīmē atbildību par rezultātiem."*

Darbinieki zaudē spēku, vainojot citus. Vāji cilvēki ļauj liktenim diktēt viņu likteni. Viņi vaino savas problēmas apstākļus un citus cilvēkus, tādējādi nododot varu apstākļiem un cilvēkiem, kurus viņi vaino. "Ja šis apstākļis vai cilvēks nemainās pats no sevis, tad es esmu iestrēdzis šajā situācijā uz visiem laikiem," viņi spriež. "Es esmu bezspēcīgs upuris."





**BOOST
TRAIN & RETAIN**

Mēģinājums izveidot atbildības kultūru: Bieži pieļautās kļūdas, ko pieļauj īpašnieki un vadītāji

1. Personas atbildības neiekļaušana spēles noteikumos.

Skaidrs secinājums ir tāds, ka visu korporatīvo dalībnieku atbildībai ir jābūt galvenajam principam.

2. Neprecīzi vai vispārīgi attiecībā uz uzņēmuma mērķiem

Tā kā uzņēmumu īpašnieki parasti ir liela mēroga domātāji, kuri netērē laiku detaļām, konkrēti mērķi netiek izvirzīti. Šāda veida īpašnieki uzskata, ka, izvirzot lielus, pārdrošus mērķus, viņi tos sasniegs. Tomēr darbinieki var kļūt dezorientēti un noguruši.

3. Uzlikt Pārāk daudz robežu.

Tas ir pretējs otrajai kļūdai, taču tas var būt tikpat nāvējošs. Ideja šeit ir dot iespēju un dot iespēju jūsu komandai būt novatoriskai, lai sasniegtu vēlamos rezultātus. Sniedziet iedrošinājumu un atbalstu, bet nepārvaldiet problēmu. Citiem vārdiem sakot, neesiet pārāk kontrolējošs. Ļaujiet saviem darbiniekiem kļūdīties un mācīties no tām.



innovation hive



Funded by
the European Union

Atbildīgas darba vietas izveide

Iedomājieties darba vietu, kurā visi darbinieki ir pilnībā ieinteresēti savā darbā un dara visu, lai katru dienu paveiktu savus uzdevumus. Viņi ir saistīti ar organizācijas misiju un vīziju, jo viņi redz skaidru saikni starp paveikto un organizācijas panākumiem. Rezultātā cilvēki uztver savu darbu kā nozīmīgu, viņi ar nepacietību gaida iespēju doties uz darbu un lepojas ar to, ko dara, un organizāciju, kuras labā viņi strādā. Ir 3 soļi, lai attīstītu atbildību darbā.

Trīs soļi uz personīgo atbildību

1. Solis



Beidz vainot citus



Vainošana nogalina atbildību.

Citu vainošana kļūdās var būt lipīga, jo cilvēki mēdz sevi aizstāvēt un, atbildot uz to, vainot citus. Ja vadītāji vienmēr vaino savu komandu, neviens neuzņemsies atbildību par problēmām, un vainošana turpināsies.

Atbildīgas darba vietas izveide



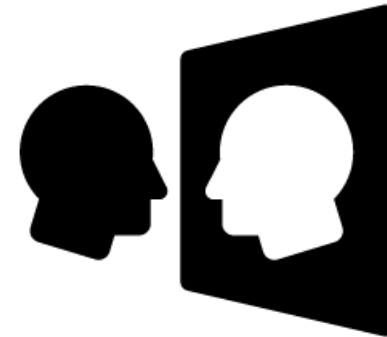
**BOOST
TRAIN & RETAIN**

Trīs soli uz personīgo atbildību

2. Solis



Paskaties uz sevi spoguļī



Atzīstiet savu ieguldījumu problēmas risināšanā.

Atzīt, kā jūs veicinājat savu pašreizējo situāciju, ir nepieciešams solis labākas nākotnes veidošanā. Pieņemot savu lomu problēmu radīšanā, jūs varat novirzīt kontroli no jebkādiem iespējamiem vainas avotiem un dot sev iespēju atrisināt savas problēmas. Lai noteiktu personīgo atbildību, regulāri jālūdz atsauksmes un tās ar pateicību jāpieņem. Zināšanas ir spēcīgs instruments, it īpaši, mēģinot uzlabot savu pašreizējo stāvokli.



innovation hive



**BOOST
TRAIN & RETAIN**

Atbildīgas darba vietas izveide

Trīs soli uz personīgo atbildību

3.SOLis



Risinājuma izstrāde



Labojiet procesu, nevis citus cilvēkus.

Cilvēki jau ir pusceļā uz atbildi, kad viņi lūdz komentārus un viņiem pieder sava loma problēmās. Ja jūs bijāt daļa no sistēmas, kurā tika konstatēta problēma, jūsu rīcība to noteikti pasliktināja. Divas nozīmīgākās izmaiņas, ko cilvēki var darīt, lai uzlabotu savus rezultātus, ja viņi apzinās, kā viņi veicināja viņu pašreizējo situāciju, ir:

- Izmaiņas sevī
- Sistēmā



innovation hive

Uz atbildību balstīta vadība

Vāji vadītāji jautā: "Kas ir vainīgs?"

Spēcīgi līderi apdomā jautājumu: "Kur sistēma sabojājās?"

Līderim — prasmes vai īpašības, kas nepieciešamas, lai kļūtu par izcilu vadītāju — tiek pievērsta liela uzmanība līderības attīstības jomā. Tas viss padara vadītājus mērķtiecīgākus, kas bieži noved pie egocentriskas pieejas. Līderu radītajai videi ir jābūt prioritārai, nevis pašiem vadītājiem. Tātad, kā izveidot vadību, kas var atbalstīt un uzturēt atbildības kultūru? Ticība citiem cilvēkiem ir pirmais solis. Ja jūsu vadītāji netic saviem darbiniekiem, viņi viņiem neuzticēsies un neļaus viņiem izteikties — divas lietas ir nepieciešamas, lai darbinieki justos novērtēti un motivēti. Visefektīvākie uzņēmumu īpašnieki apzinās, ka viņu organizācija neizdosies izmantot savu lielāko potenciālu, ja tajā nebūs augstākā līmeņa darbinieku.





Paldies!

