

ESF projekts „Profesionālajā izglītībā iesaistīto vispārīzglītojošo mācību priekšmetu pedagogu kompetences paaugstināšana”
(vienošanās Nr.2009/0274/1DP/1.2.1.1.2/09/IPIA/VIAA/003)

1.Tēma. Jaunā ekonomikas laikmeta ietekme uz organizācijas vadību. Haosa pārvaldība. Līdervadība.



Spriedzes (problēmas), kuras būs jāpārvar izglītības sistēmā.

(UNESCO Starptautiskās komisijas ziņojums par izglītību 21.gs.)

Spriedze starp globālajām un vietējām parādībām: cilvēkiem pakāpeniski jākļūst par pasaules pilsoņiem, tajā pašā laikā nezaudējot saknes un aktīvi piedaloties tautas un vietējās sabiedrības dzīvē.

Spriedze starp vispārējo un individuālo kultūrās nemitīgi globalizējas.... Nevar ignorēt to, ko sola globalizācija, ne arī draudus, ko tā slēpj, turklāt viens no būtiskākajiem draudiem ir iespēja aizmirst to, ka ikkatrs cilvēks ir unikāla būtne

Spriedze starp tradīcijām un modernajām parādībām: kā piemēroties pārmaiņām, nesākot ignorēt pagātņi, kā var iegūt patstāvību, kas sader ar citu cilvēku brīvu attīstību, kā dzīvot saskaņā ar zinātnes progresu?

(Delors Ž., 2001.)

Spriedzes (problēmas), kuras būs jāpārvar izglītības sistēmā

(UNESCO Starptautiskās komisijas ziņojums par izglītību 21.gs.)

Spriedze starp tālākajiem un tuvākiem mērķiem: tā pastāvējusi vienmēr, bet mūsdienās to saasina informācijas pārbagātība un milzīga nebūtiskas informācijas gūzma, bet emocijas visu laiku koncentrējas uz konkrētā mirkļa problēmām. Sabiedriskā doma grib ātras atbildes un gatavus risinājumus, kaut gan daudzas problēmas prasa pacietīgu, saskaņotu, labi pārdomātu stratēģiju.

Spriedze starp to, cik zināšanas ir plašas un cilvēku spējām tās aptvert. Tā kā mācību plāni ir ļoti piesātināti, visām reformu stratēģijām jāparedz, lai tajās saglabājas izvēles iespējas atstājot pamatzglītības galvenās iezīmes, kas māca skolēniem uzlabot dzīvi ar zināšanām, eksperimentiem un attīstīt pašam sevi.

Spriedze starp garīgo un materiālo jomu. Pasaule ilgojas pēc ideāliem un vērtībām, ko dēvē par morālām. Izglītības uzdevums ir palīdzēt visiem attīstīt prātu un garu saskaņā ar viņu tradīcijām un pārlicību.

(Delors Ž., 2001.)

Pārvaldības subjekts un objekts – cilvēks – kā jūtu un institūcijas būtne ir juceklīgs. Cilvēka rīcība un lēmumi racionāli nav izskaidrojami līdz galam. Cilvēku savstarpējās attiecības ir tik komplicētas, ka tās nevar pakļaut totālai ietekmēšanai un vadīšanai. Tās pretojas likumu un noteikumu saku uzmaukšanai.

Klauss (2001)



Vērtības ir iespējams tikai tīri racionāli definēt, vērtību sistēmu konfliktus principā var regulēt, bet kultūras (arī organizācijas kultūra) savā evolūcijā galu galā izvairās no visiem kārtības likumiem, arī formāli teicami organizētā uzņēmumā pastāv neformālas struktūras, kas nepakļaujas disciplīnai un nereti reaģē haotiski.

Klauss (2001)



Ar ko haosa pārvaldība atšķiras no tradicionālās pārvaldības?

Haosa pārvaldībā nozīmības ziņā process atrodas pirms struktūras. Procesa dalībnieki tā attīstības norisēs paši rada struktūru un sistēmu, nosaka noteikumus;

Haosa pārvaldībā tiek meklēts dzinējspēks, kas virza un satur kopā veselumu. Notikumu iekšējo dinamiku nevar atsegt ar racionālās analīzes metodēm. Šo dinamiku process pats parāda kā acīmredzamu (evidenci), kas uztverama tikai ar intuīciju;

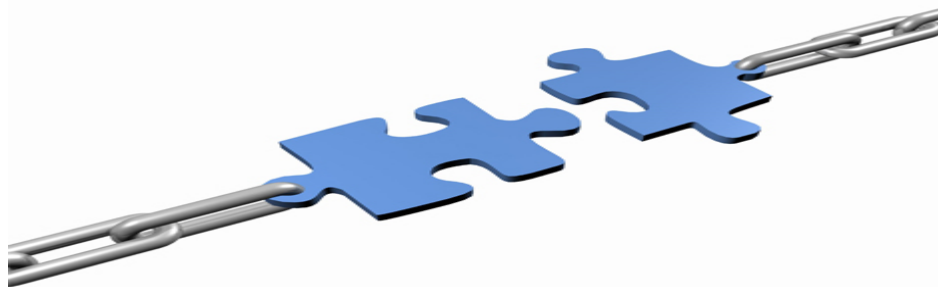
Haosa pārvaldībā vienādā nozīmības rangā atrodas jūtas, noskaņojums, intuīcija un saprāts, iracionālais un racionālais. Te jūtas ir līdzeklis, lai no bezapziņas, t.i., ne no kā, smeltos risinājumu idejas. Bezapziņa ir kaut kas, kas nokļūst mūsu uzvedībā, sajūtās un sapņos, un pa reizei tas liek zināt par sevi arī virspusē;

Haosa pārvaldībā stratēģiskais tiek uzskatīts par būtiskāku nekā operatīvais, konceptuālais vērtēts augstāk nekā empīriskais, sarežģītais tiek risināts pirms vienkāršā un nekad otrādi.

Kas jāveic vadītājam īstenojot haosa pārvaldību?

- ❖ Panākt, lai izjūtas, nojautas un intuīcija atraisītos ar pilnu spēku jebkurā izlemšanā;
- ❖ Atlicināt pienācīgu laiku darbinieku attīstībai un spēju atraisīšanai;
- ❖ Vākt ziņas par darbinieku noskaņojumu, uzņēmējdarbības kultūras situāciju un tendencēm;
- ❖ Veicināt motivāciju, indentifikāciju, diskusijas un konfliktu risināšanu

Klauss (2001)



Līdervadība

Spēja panākt, lai cilvēki darītu, to ko nekad nav iedomājušies darīt, netic, ka ir iespējams izdarīt, vai nevēlas to darīt.

(Taffinder, 2000)

Prasme iesaistīt darbiniekus tā, lai organizācijas mērķu sasniegšanā viņi dotu pēc iespējas lielāku ieguldījumu.

(Taffinder, 2000)

Par līdervadību var spriest tikai pēc tās sekām-tad, ja indivīds vai cilvēku grupa sāk izturēties kādā noteiktā veidā kādas citas personas darbības rezultātā.

(Taffinder, 2000)

Līdera galvenās īpašības

- spēja sasniegt izvirzītos mērķus
- enerģija, neatlaidība, iniciatīva
- līdervadības motivācija (personificēta vai socializēta)
- godīgums un tiešums, pašpārliecinātība (arī emocionālā stabilitāte)
- kognitīvās spējas (spēja sakārtot un integrēt lielu informācijas daudzumu)

Kirpatiks,Loks (Kirpatic, Lock)



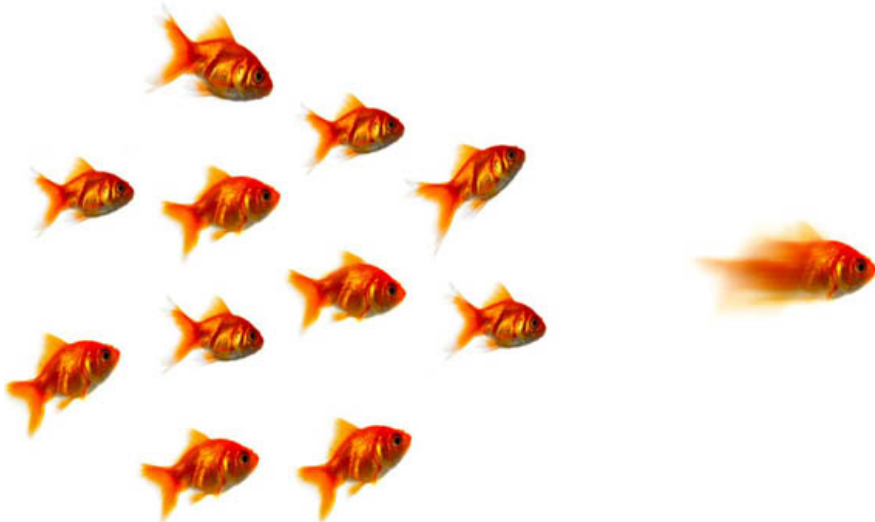
Harizmātiskā līdervadība

Charisma (no grieķu valodas) – dieva svētība

Harizmātiska līdera personiskās iezīmes:

- ticība saviem spēkiem, vēlme pēc varas;
- pārlicība par saviem uzskatiem

(Conger, Kanungo, 1998)

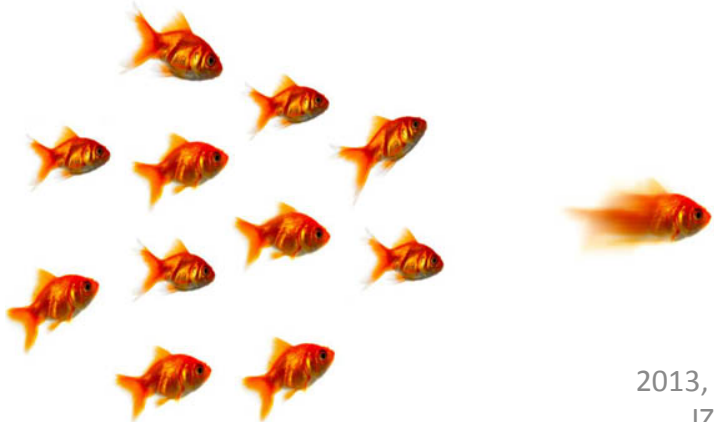


Harizmātiskā līdervadība

Harizmātiska līdera uzvedība:

- prasme parādīt savu kompetenci;
- parauguzvedība;
- prasme attēlot pievilcīgu nākotni;
- prasme motivēt sekotājus;
- netradicionālas sava redzējuma īstenošanas metodes;
- rūpes par citiem

(Conger, Kanungo, 1998)



Emocionālā intelīģence

Pamatkompetences:

- Pašapziņa
- Ticība sev
- Pašregulācija
- Pašmotivācija
- Sociālās prasmes
- Empātija

Golman (1998)



Neefektīvs līderis

- Veiksmi vai neveiksmi piedēvē laimīgam vai nelaimīgam gadījumam.
- Paši sevi neizvērtē.
- Reti piekrīt uzņemt atbildību par organizācijas nepilnībām vai savām kļūdām (*Freize, 1976*).
- Personāls izvairās no kontakta ar vadītāju.

Personāls neierosina idejas

(H. Robbins, 1998)



5 kritiskās jomas, kas līderim jārealizē

(Pēc P.Taffindera 2004.)

1. Līderi apzināti riskē

Kas	Kā	Kāpēc
Ja esat vadītājs, jums ir: Apzināti jāriskē...	...saprotot, kādas iespējas pastāv vai var tikt radītas, pēc tam pārvēršot tās rezultātā	...lai: <ul style="list-style-type: none">•Apsteigtu apslēpto vai neparedzamo risku ietekmi, kas uzņēmumam var nodarīt zaudējumus•Izmantotu iespējas gūt panākumus tagadnē vai nākotnē•Radītu jaunus veidus, kā veikt izdevīgus, noderīgus vai ienesīgus darbus•Radītu sev un saviem darbiniekiem jaunas situācijas, kas attīsta domāšanu un prasmes

5 kritiskās jomas, kas līderim jārealizē

(Pēc P.Taffindera 2004.)

2. Līderi ir cieši pārlicināti

Kas	Kā	Kāpēc
Ja esat vadītājs, jums ir: Jābūt ar dziļu pārlicību....	... degot par to, ko vēlaties sasniegt...	lai: <ul style="list-style-type: none">•Virzītu savus lēmumus īstenošanai•Iedvesmotu cilvēkus jums sekot•Pārvarētu neizbēgamos kavēkļus un šķēršļus•Būtu drosmē palikt pie sava•Savos darbiniekos attīstītu ticību sev pašiem

5 kritiskās jomas, kas līderim jārealizē

(Pēc P.Taffindera 2004.)

3. Līderiem jābūt neprognozējamiem

Kas	Kā	Kāpēc
Ja esat vadītājs, jums ir: Jābūt neprognozējamam	eksperimentējot un uzdrošinoties	lai: <ul style="list-style-type: none">•Piesaistītu cilvēku uzmanību•Aktivizētu savus sekotājus•Pārsteigtu konkurentus•Ik pa laikam izsistu savus darbiniekus no paraduma pieņemt lietas, kādas tās ir, tādējādi neļaujot pierastajam kļūt par, viņuprāt, vienīgi iespējamo

5 kritiskās jomas, kas līderim jārealizē

(Pēc P.Taffindera 2004.)

4. Līderi uzspiež kontekstu

Kas	Kā	Kāpēc
Ja esat vadītājs, jums ir: <i>jāuzspiež</i> konteksts	Vēršot cilvēku uzmanību uz būtisko	lai: Virzītu viņus darboties vai teikties pēc kaut kā Parādītu indivīdiem viņu svarīgākos mērķus Panāktu, ka cilvēkiem vienmēr ir mēra sajūta un viņi ikdienā spēj salīdzināt un atšķirt svarīgo no mazsvarīgā

5 kritiskās jomas, kas līderim jārealizē

(Pēc P.Taffindera 2004.)

5. Līderi rada kritisko masu

Kas	Kā	Kāpēc
Ja esat vadītājs jums ir: jārada kritiskā masa...	...ietekmējot cilvēkus un pārvēršot zināšanas rīcībā...	Lai: •Ievirzītu jūsu darbinieku enerģiju piemērotā darbībā •Mobilizētu visus jūsu darbiniekus koordinētam kopīgam darbam (nevis strādāt individuāli, kā pagadās) •“lietas notiktu”