

# VADĪBA UN KOMANDAS VADĪBA

VADĪBAS UN KOMANDAS VADĪBAS  
KONCEPCIJA, KAS VAR UZTURĒT  
INOVATĪVAS PĀRMAIŅAS.



# SATURS

Ievads _____	3
Paredzami mācību rezultāti _____	4
Pašrefleksijas vingrinājums _____	5
Jauni vadības stili un prasmes, kas ļauj gūt panākumus aprites ekonomikas un 4.0 rūpniecības uzņēmējiem. _____	6
Kā "Management 4.0" prasmes var atbalstīt aprites ekonomikas uzņēmumu? _____	10
Jaunie un vecie vadības stili _____	14
Metodes, kā iesaistīt komandas dalībniekus, sadalīt un pārvaldīt komandas lomas un atbalstīt eksperimentēšanu. _____	19
Daži piemēri un iedvesmojoši stāsti _____	24
Noslēguma novērtējuma uzdevums _____	27
Noslēguma tests _____	30
Papildu literatūra un resursi _____	32



# IEVADS

Šajā videoklipā iepazīstina ar līderības un komandas vadības koncepciju, kas var uzturēt inovatīvas pārmaiņas.



# PAREDZAMIE MĀCĪBU REZULTĀTI

<b>ZINĀŠANAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Zināšanas par jauniem vadības stiliem un prasmēm, kas ļauj gūt panākumus aprites ekonomikas un 4.0 rūpniecības uzņēmējiem.</li><li>• Zināšanas par “Management 4.0” prasmju galvenajiem elementiem un to piemērošanu zaļajā ekonomikā.</li><li>• Zināšanas par komandas attīstību inovatīvā vidē, kopīga mērķa radīšanu un eksperimentu atbalstīšanu. <a href="https://archive.ellenmacarthurfoundation.org/explore/make-a-circular-economy-pitch-in-your-organisation">https://archive.ellenmacarthurfoundation.org/explore/make-a-circular-economy-pitch-in-your-organisation</a>.</li></ul>
<b>PRASMES</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Salīdziniet un pretstatiet jauno un veco vadības stilu.</li><li>• Izvērtēt, kā “Management 4.0” prasmes var atbalstīt aprites ekonomikas uzņēmumu.</li><li>• Aprakstīt metodes, kā iesaistīt komandas dalībniekus, sadalīt un pārvaldīt komandas lomas un atbalstīt eksperimentēšanu.</li></ul>
<b>ATTIEKSME</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Gatavība apgūt jaunus vadības stilus un prasmes, kas nodrošina efektīvus aprites ekonomikas līderus.</li><li>• izprast un pielietot Management 4.0 prasmes aprites ekonomikā.</li><li>• Gatavība pilnvarot un apvienot komandas, lai iegūtu atbalstu jaunai idejai vai procesam.</li></ul>







## PAŠREFLEKSIJAS VINGRINĀJUMS

Lūdzu, aizpildiet pašrefleksijas uzdevumu, lai pārbaudītu savas zināšanas par vadību un komandas vadību. Ir tikai pieci jautājumi, esiet uzmanīgi, ir jautājumi, uz kuriem pareizās atbildes ir vairāk nekā viena.

[Spiediet šeit, lai apskatītu vingrinājumu.](#)



**JAUNI VADĪBAS STILI UN  
PRASMES, KAS ĻAUJ GŪT  
PANĀKUMUS APRITES  
EKONOMIKAS UN 4.0  
RŪPNIECĪBAS UZŅĒMĒJIEM.**

“Ir atšķirība starp līdera un priekšnieka lomū. Abu pamatā ir autoritāte. Priekšnieks pieprasa aklu paklausību, bet līderis savu autoritāti nopelna ar sapratni un uzticību.” (Klauss Balkenhols)

Līderība kā neatņemama sastāvdaļa uzņēmumos un nozarēs ir kopš visu uzņēmējdarbības aktivitāšu pirmsākumiem. Konkrēti apstākļi padara pārmaiņas neizbēgamas; līderiem ir jāuzņemas iniciēt un vadīt pārmaiņas. Kad visa planēta un vide pieprasa pārmaiņas, līderības izaicinājums ir augstākajā līmenī, un pārmaiņu īstenošanai nepieciešama ilgtspējīga un vienota rīcība. Lai izveidotu sociāli, ekoloģiski un finansiāli ilgtspējīgus uzņēmumus, ir jāattīsta vadības stili. Šiem jaunajiem stiliem ir ārkārtīgi svarīgas komunikācijas, pilnvarošanas un iesaistīšanas prasmes. Turklāt, tā kā darba vietas pārveido Ceturtā industriālā revolūcija (Industry 4.0) un mainās darbinieku un patērētāju vēlnes, ir jāmainās arī vadītājiem.

Ko jūs domājat ar industriālo revolūciju (Industry 4.0)? Rūpniecība 4.0, kas apzīmē “ceturto industriālo revolūciju”, nozīmē mūsdienu tehnoloģiju izmantošanu, lai uzlabotu darbības efektivitāti. No tehnoloģiju evolūcijas viedokļa raugoties, industrializācijas attīstība virzās uz Industriju 4.0, izmantojot modernās informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Rūpniecība 4.0 ir saistīta ar lietu internetu, mākoņdatošanas un lielo datu analīzes, rūpniecības automatizācijas, datu tīklu un mūsdienu ražošanas tehnoloģiju integrāciju. Paredzams, ka praksē ar Rūpniecību 4.0 saistīto tehnoloģiju izmantošana veicinās būtiskus uzlabojumus rūpniecības procesos, sākot no produktu izstrādes līdz ražošanai un piegādei, kā arī viedo rūpnīcu izveidi.



Tāpēc organizācijām “būtu jāattīsta prasmes un jāizvērtē līderība tā, lai palīdzētu vadītājiem efektīvi pārvarēt lielāku neskaidrību, uzņemties atbildību par straujām pārmaiņām un sadarboties ar ārējām un iekšējām ieinteresētajām personām.” Mēs redzam, ka vadības stili sāk mainīties no pagātnes “komandēšanas un kontroles” stila uz jaunām vadības formām, ko nosaka ne tikai tehnoloģijas, bet arī demogrāfiskās pārmaiņas un darbinieku un klientu gaidas. Atkarībā no tā, kā vadītājs cenšas īstenot pārmaiņas, cilvēki var sekot ar aizrautību vai arī ne. Dažos gadījumos līderim ir jāpanāk, lai cilvēki sekotu, tas ir neizbēgami lielāka mērķa dēļ, kas ietekmē ne tikai mūsu ikdienas biznesa dzīvi, bet arī visu planētu un nākamās paaudzes. Līdz ar to pārmaiņu veicināšanai ir jābūt labam un harizmātiskam līderim - tai jābūt spēcīgai organizācijai, kas liek cilvēkiem sekot, un galvenajam vēstījumam ir jābūt saprotamam.

Pastāv uzskats, ka, lai sasniegtu mūsu aprites mērķus, ir nepieciešama kopīga vadība un efektīva sadarbība. Veidot darba kultūru, kurā mēs visi velkamies vienā virzienā, neatkarīgi no amata vai valsts, kurā strādājam, ir priekšnoteikums panākumiem. Lai to sasniegtu, būs nepieciešami līderi ar pareizajām prasmēm, kuri ir daļa no pārmaiņu ceļa. Jums kā vadītājam ir jāsaprot, ka visi cilvēki reaģē atšķirīgi, piemēram, uz pārmaiņām, un ka šī fakta atzīšana un pārvaldība, kā arī atšķirīgu vajadzību uztveršana ir labas vadības priekšnoteikums. Sadarbībai labvēlīga darba vide balstās uz to, ka visi darbinieki uzņemas atbildību par sevi un saprot, kas uzņēmuma kultūrā ir pieņemts un kas nav pieņemts, kā arī rīkojas saskaņā ar spēkā esošajiem noteikumiem. Lai to panāktu, ir nepieciešamas pārmaiņas vadībā, vadītājiem koncentrējoties uz sadarbību un izvirzot





skaidrus mērķus, lai radītu drošu un ilgtspējīgu darba vidi.

Mēs arī redzam, ka arvien vairāk uzmanības tiek pievērsts “iekļaujošiem”, “ikdienas” un “daudzveidīgiem” vadības stiliem. Daudz komentāru ir arī par “digitālo līderu” - agrīni tehnoloģiju apguvē iesaistīto līderu, kuri pastāvīgi uzlabo savu izpratni par tehnoloģijām, - skaita pieaugumu.

tehnoloģijas, lai izmantotu digitālās, datu un mākslīgā intelekta iespējas. Mākslīgajam intelektam kļūstot arvien sarežģītākam, tas sāks pieņemt vai palīdzēt pieņemt lēmumus, kuriem būs lielāka ietekme uz indivīdu dzīvi. Tas radīs ētiskas problēmas, jo cilvēki pielāgosies arvien lielākai un nozīmīgākai automatizētas lēmumu pieņemšanas lomai sabiedrībā. Palielinoties tehnoloģiju klātbūtnei darbavietā, šķiet, ka arvien lielāka iespēja, ka tādas cilvēciskās īpašības kā emocionālais intelekts, intuīcija un sadarbība kļūs par būtiskām sastāvdaļām veiksmīgas un plaukstošas organizācijas izveidē. Sabiedrībā jau pastāv bažas par iespējamu neobjektivitāti algoritmisko lēmumu pieņemšanā, un ētiskie jautājumi saistībā ar mākslīgo intelektu var būtiski ietekmēt uzņēmuma zīmolu un reputāciju, kā arī darbinieku, klientu un citu ieinteresēto personu dzīvi. Daudzi vadītāji jau apzinās šīs bažas. Deloitte 2018. gadā veiktajā aptaujā konstatēts, ka 32 % ASV uzņēmumu vadītāju ētiskos jautājumus ierindoja starp trim galvenajiem mākslīgā intelekta riskiem.

# KĀ “MANAGEMENT 4.0” PRASMES VAR ATBALSTĪT APRITES EKONOMIKAS UZŅĒMUMU?

Komandas vadība attiecas uz dažādām darbībām, kas saliedē komandu, tuvinot komandas locekļus, lai sasniegtu izvirzītos mērķus. Komandas locekļiem komandai ir jābūt viņu prioritātei, un visam pārējam ir jāpaliek otrajā plānā. Viņiem jābūt ļoti koncentrētiem uz saviem mērķiem. Izmantojot modernās tehnoloģijas, integrētos tīklus, mākoņsakarus un citas platformas, arī vadībā vērojama kvalitātes paaugstināšanās, kas revolucionāri mainīja uzņēmumu pārvaldību. Vadība 4.0 ir daļa no Ceturtās industriālās revolūcijas, ko raksturo digitālo elementu iekļaušana, lai pārveidotu nozari. Tā ir atbilde uz jaunām vadības prasībām, nodrošinot reāllaika datu vākšanu efektīvāku lēmumu pieņemšanai. Būtībā Management 4.0 pamatā ir divi galvenie principi: nozares modernizācija, izmantojot tehnoloģijas, un klientu uzvedības novērošana. Šo jēdzienu krustpunkts ļauj stratēģiskāk pārvaldīt uzņēmumu, turklāt tas ļauj ne tikai radošāk un inovatīvāk ģenerēt ieņēmumus.

Vadība 4.0 ir dabisks ceļš uz digitālo transformāciju, ieviešot sarežģītākus risinājumus uzņēmējdarbības rutīnā. Ir dažas priekšrocības, kas var atbalstīt aprites ekonomikas uzņēmējdarbību:

- Lielāka veiklība un pārlicinātāki lēmumi
- Lielāka rentabilitāte, jo jūsu uzņēmums var izdarīt stratēģiskākus lēmumus.
- Galaprodukti ar lielāku pievienoto vērtību
- Konkurences tirgus priekšrocības
- Uzlabota klientu pieredze
- Vadītāju un komandu attiecību uzlabošana

Vadība 4.0 ir balstīta uz pamatprincipiem, kas seko šīs jaunās paaudzes nozares pārmaiņām. Klientu izvirzīšana pirmajā vietā, pieņemot lēmumus, daudzkanālu pakalpojumu piedāvāšana un automatizācijas vērtības atzīšana. Kādi principi nosaka Management 4.0? Atbilde ir šāda:

1. Orientēšanās uz klientu. Attiecības starp patērētājiem un zīmoliem ir mainījušās. Klienti ir aktīvāki, un tiem ir tieša loma visā ražošanas procesā. Turklāt viņiem ir reāla ietekme uz citu klientu pirkšanas procesu.
2. Kanālu diversifikācija. Palīdzība klientiem dažādos kanālos vairs nav konkurences priekšrocība, bet gan uzņēmējdarbības nepieciešamība.
3. Automatizācija. Automatizācija ir vēl viens aspekts, kas ir kļuvis pieejams un pieņemts daudzos dažādos uzņēmējdarbības veidos. Izmantojot automatizētās tehnoloģijas, uzņēmumi var optimizēt operatīvos uzdevumus un ieguldīt komandu zināšanas stratēģiskās darbībās.
4. Datu analīze. Vadība 4.0 pilnībā balstās uz datiem. Izmantojot konkrētu informāciju, jūs varat izlemt, kur un kā ieguldīt resursus, kā arī uzlabot uzņēmuma pārvaldību.
5. Augstas veiktspējas komandas. Automatizācijas un datu apvienota izmantošana nodrošina jūsu cilvēkkapitāla veiktspējas izaugsmi. Komandām ir vairāk laika ieguldīt inovācijās, kamēr operatīvās darbības veic mašīnas un tehnoloģiskās sistēmas. Turklāt jūs varat uzlabot savu pārdošanas pieeju, pamatojoties uz vērtīgu informāciju par tirgu un klientiem.
6. Nozaru integrācija. Rūpniecības 4.0 tehnoloģijas





nodrošina arī dažādu uzņēmējdarbības nozaru integrāciju, kā rezultātā visi strādā, koncentrējoties uz vienotiem mērķiem un stratēģijām.

Visbeidzot, ir noteiktas trīs galvenās kategorijas, lai klasificētu "Management 4.0" pamatprasmes un kompetences, kas var atbalstīt aprites ekonomikas uzņēmējdarbību Pirmkārt, tehniskās kompetences, kas ietver visas ar darbu saistītās zināšanas un prasmes, piemēram, mediju prasmes, kodēšanas prasmes, zināšanu pārvaldību un statistikas zināšanas. Tehniskās prasmes ir spējas, ko indivīds apgūst praksē un mācoties. Otrkārt, visas prasmes un iemaņas, kas attiecas uz vispārīgo problēmu risināšanu un lēmumu pieņemšanu, piemēram, analītiskās un pētniecības prasmes, konfliktu un problēmu risināšana, radošums. Tās ir vērstas uz spēju pieņemt lēmumus uzņēmējdarbībā un vadīt padotos uzņēmumā, tostarp spējām, sarunu taktiku un reakcijas uzvedību. Treškārt, sociālās kompetences, kas ietver indivīda sociālās vērtības, motivāciju, piemēram: spēju nodot zināšanas, līderības prasmes, spēju strādāt komandā. Sociālās spējas, kas ietver gaidas attiecībā uz turpmāko mijiedarbību ar citi tiek veidoti, un, pamatojoties uz kuriem tiek veidoti individuāli priekšstati par savu uzvedību.





Aplūkojot aprites ekonomikas kustības attīstību, ir nepieciešams padziļināts ieskats teorētiskajā ietvarā, lai izprastu pagātnē pieņemtos lēmumus. Protams, aprites ekonomikas kustībai pēdējos gados pievērsta vislielākā uzmanība, jo ir palielinājusies izpratne par ekonomiku un otrreizējo pārstrādi. Tomēr tēmas, kurām, visticamāk, bija vislielākā ietekme virzībā uz aprites ekonomiku, ir līderība, jo, lai īstenotu pārmaiņas, ir nepieciešama spēcīga vadība, pareizi lēmumi un cilvēki, kuriem sekot.

Literatūrā ir daudz dažādu līderības teoriju. Šajā rakstā galvenā uzmanība tiks pievērsta "Lielā cilvēka teorijai", "Kontingences teorijai" un "Transformācijas teorijai". Daudzos uzņēmumos, kas dibināti pirms daudziem gadiem un joprojām pastāv, dažādās vadības teorijas varētu atspoguļot iepriekšējos vadības stilus. Dibināšanas sākumā kādam dižam cilvēkam bija vīzija radīt vai šajā gadījumā tas bija kāds, kas aizsāka kustību. Gadu gaitā, uzņēmumam vai nozarei augot, bija neizbēgami, ka organizācija atvērās.

elastīgi pielāgoties vides ietekmei. Transformācijas teorijā teikts, ka vadītāju motivācijas prasmes ļauj darbiniekiem augt, kas var izraisīt vēlmi pēc pašrealizācijas, brīvības un elastības. Šajā kontekstā tās būs cilvēku, uzņēmumu vai organizāciju motivācijas prasmes, kas ļaus ieviest inovācijas.



Lielā cilvēka teorija. 19. gadsimtā radītā un pamatotā "Lielo cilvēku teorija" skaidro līderus kā Lielus cilvēkus, kā harizmātiskus varoņus, kā cilvēkus, kas var mainīt vēsturi. "Varoņiem noteikti ir savs pielietojums. Viņi piesaista iztēli, atklāj iespējas un saliedē simpātijas. Viņi iedvesmo." Ar dižena cilvēka klātbūtni vien pietiek, lai motivētu citus cilvēkus. Piemērojot mūsdienu uzņēmējdarbības videi, dižs cilvēks var būt harizmātisks uzņēmuma dibinātājs, kas spēj aizraut cilvēkus, vai arī aktīvs un prātīgs pārdošanas direktors, kurš ir tas, kurš spēj piesaistīt savus pārdevējus.

neparedzēto apstākļu teorija. Saskaņā ar vārdu "kontinuitāte" šī teorija uzskata, ka vides ietekmējošie faktori ir galvenie lēmumu pieņemšanas un vadības virzītājspēki. Nav labākās prakses kopumā, bet var būt labākā prakse konkrētiem gadījumiem vai apstākļiem. Šīs vadības teorijas būtība varētu būt - pareizo soļu noteikšana pareizajā brīdī. organizācija kā atvērts organisms, kam ir jāiedarbojas un jāpanāk atbilstošas attiecības ar šo vidi, kas nozīmē, ka organizācijai ir jābūt elastīgai, lai pielāgotos jebkurām iespējamām izmaiņām vidē. Šo pieeju var uzskatīt par zināmā mērā pretrunīgu Lielā cilvēka teorijai, jo šajā teorijā par panākumu vai neveiksmju iemeslu tiek uzskatīts vadītājs, nevis ietekmējošie faktori no ārpuses. Darbinieku uzvedība stresa līmeņa, grupas un vadītāja atbalsta ziņā var atšķirties atkarībā no situācijas, kā rezultātā ir nepieciešams pielāgot vadības stilu.



Transformējošo vadību var piemērot, mēģinot palielināt līdzdalību un motivāciju komandās un identificēt potenciālo vajadzību pēc pārmaiņām. Atšķirībā no transakcionālās vadības, kur galvenais stimulents centieniem ir atlīdzība, transformējošais vadītājs parasti cenšas motivēt ar harizmu, iedvesmu, intelektuālu stimulēšanu un individuālu attieksmi, kā rezultātā palielinās darbinieku veiktspēja. Šis modelis varētu būt ļoti mūsdienīgs, jo pēdējos gados izplatītajā uzņēmējdarbības vidē motivācija un iespēja personālam attīstīties ir panākumu atslēga. Tomēr šo teoriju var saistīt arī ar dižciltīgā cilvēka teoriju, kad indivīds nāca klajā ar ideju, un citi viņam sekoja.







Uzņēmumu vadībai un kultūrai ir jāpieņem un jāatbalsta aprites inovācijas, jo aprites modeļi prasa fundamentāli pārdomāt, kā uzņēmumi rada vērtību. Iepriekš minētie vadības stili ietekmēja jauno vadību, kurai ir aprites pieeja; un, ja organizācija vēlas nākotnē konkurēt ar kvalitāti un inovāciju kā svarīgu stratēģisko ieroci, tad ir ļoti svarīgi nodrošināt, lai vadītājiem būtu tādas prasmes kā radoša domāšana, viņi prastu komunicēt un strādāt komandā. Turklāt viņiem ir jābūt zināšanām par jaunajām tehnoloģijām, proti, kiberfizikālajām ražošanas sistēmām, un jāapvieno tās ar labākajām kvalitātes vadības praksēm, kur viņu lēmumi tiks balstīti uz lielajiem datiem. Turklāt viņiem jāapgūst zināšanas par jaunām tehnoloģijām, kad tās parādās. Viņiem jāprot motivēt savas darba komandas, jābūt atvērtiem pārmaiņām, jāprot pieņemt lēmumus un, pats galvenais, viņiem jāprot pārvaldīt konfliktus un jāsaprot, kā kontrolēt savas emocijas. Jāņem vērā arī tas, ka nākotnē ideju apmaiņa būs svarīgāka par preču apmaiņu. Viņiem jāspēj pielāgoties pārmaiņām un izaicinājumiem, kas rodas.

**METODES, KĀ IESAISTĪT  
KOMANDAS DALĪBNIEKUS,  
SADALĪT UN PĀRVALDĪT  
KOMANDAS LOMAS  
UN ATBALSTĪT  
EKSPERIMENTĒŠANU.**

Ir ļoti svarīgi radīt telpu, kurā uzņēmuma komanda ir apmierināta ar savu darbu, spēj saglabāt radošo garu un turpināt iesākto. Komandas darbs ietver cilvēku grupu, kas sanāk kopā, pieņem lēmumus un strādā, lai sasniegtu kopīgu mērķi. Ikviena komandas dalībnieka pienākums ir sniegt rezultātus un palīdzēt komandai noturēties uz pareizā ceļa. Vadīt komandu ir sarežģīti, un tam nepieciešama spēcīga vadība. Komandas vadība attiecas uz metodēm, kas saistītas ar cilvēku grupas vadīšanu un palīdz viņiem izpildīt uzdevumus. Komandas vadība ietver:

- Komunikācijas pārvaldība
- Mērķu noteikšana
- Deleģēšana
- Komandas veiktspējas pārvaldība
- Konflikta pārvaldība

Pieci efektīvas komandas vadības padomi un dažas metodes, kā iesaistīt komandas dalībniekus, sadalīt un vadīt komandas lomas, lai atbalstītu radošumu un eksperimentēšanu:

1. Pārredzamība: Darba vide, kas balstīta uz pārredzamību un pārskatatbildību, satuvina komandas. Tās iedvesmo uzticību vadībai, veicina atklātību un sadarbību un ļauj ātrāk risināt problēmas. Ar atklātu un konsekventu saziņu jūsu komanda jutīsies drošā telpā, kurā tā var sniegt idejas un būt radoša. KIND Healthy Snacks mārketinga vecākais viceprezidents Marc de Grandpre piekrīt, ka pārredzamība un autentiskums darbavietā ir ārkārtīgi svarīgi. Viņš saka: "Kā jūsu uzņēmums var mācīties, augt un gūt panākumus, ja cilvēki baidās būt paši par sevi, paust savu viedokli un patiesi parādīt, ka viņiem rūp zīmols un komanda? Ja uzņēmums kļūst par





sava veida drošu telpu, tas ļauj brīnišķīgām idejām plūst un problēmām uzņēmumā tikt atklātām un risinātām godīgi." Ne vienmēr ir viegli noteikt skaidras lomas un pienākumus, kas nepieciešami, lai veidotu pārredzamu komandu. Instrumenta koplietošanas projektu dēļ palīdz uzturēt skaidru pārskatu par projektiem un pienākumiem: [https://www.meistertask.com/?r\\_campaign=busi-simple-team-management&\\_ga=2.108732034.1899088762.1664402240-590171770.1664402240](https://www.meistertask.com/?r_campaign=busi-simple-team-management&_ga=2.108732034.1899088762.1664402240-590171770.1664402240).

2. Saziņas plūsmas uzturēšana. Saziņa ir noslēpums, lai nodrošinātu, ka uzņēmuma tēma tiek izpildīta. Uzņēmuma vadītājiem jācenšas radīt vidi, kurā katrs darbinieks var sniegt godīgu, konstruktīvu atgriezenisko saiti. Komandas locekļiem jājūtas ērti, izsakot bažas un sazinoties vienam ar otru. Vadīt komandu nozīmē veidot komandas darba kultūru. Tā ir viena no galvenajām komandas vadības prasmēm, kas ir jāattīsta. Tā kā komandas darbs ir atkarīgs no saziņas, ir svarīgi nodrošināt komandām rīkus, kas nepieciešami, lai tās varētu strādāt kopā. Un komunikācijas rīku ir daudz, piemēram, whatsapp, Slack, Google Hangouts, Google meets un daudzi citi.

3. Regulāri sniedziet atgriezenisko saiti. Efektīva komandas vadība nozīmē labāku sadarbību. Atgriezeniskās saites sniegšana komandas locekļiem ir viens no labākajiem veidiem, kā palīdzēt viņiem attīstīties. Žans Fransuā Manzoni (Jean-François Manzoni), IMD International līderības un organizācijas attīstības profesors, skaidro: "Ja jūs nepalīdzat savai zvaigznei noskaidrot, kā viņa var turpināt augt, jūs darāt tai lāča pakalpojumu." Ja jūs identificējat jomas, kurās nepieciešami uzlabojumi, tā ir laba iespēja dalīties

konstruktīvā atgriezeniskajā saitē. Sniegt atgriezenisko saiti var būt grūti, taču tā ir būtiska efektīvas komandas vadības sastāvdaļa.

4. Veiciniet sadarbību un uzticieties savai komandai. Lai panāktu labu līdzsvaru, mudiniet savu komandu iesaistīties radošā sadarbībā. Izmantojiet komandas locekļu atšķirīgās prasmes, nodrošinot, ka visi ir informēti par notiekošajiem projektiem. Tādā veidā komandas locekļi var iesaistīties, lai sadarbotos visur, kur viņi uzskata, ka var sniegt pievienoto vērtību. Uzdevumu pārvaldības rīki ļauj jums sekot līdzi uzdevumu statusam un projekta progresam. Daži pārvaldības rīku piemēri: <https://www.scoro.com>; <https://monday.com/>; <https://clickup.com/>. Un ir pārskats par 23 labākajiem uzdevumu pārvaldības risinājumiem 2022. gadā: <https://clickup.com/blog/task-management-software/>.



5. Atbalstiet radošumu un eksperimentēšanu. Efektīvas vadības ceļvedis, lai veicinātu jūsu augsti efektīvas komandas radošumu un dotu viņiem iespēju būt iesaistītiem un iedvesmotiem. Eksperimentēšana ir viens no daudzajiem veidiem, kā vadīt komandu, un tas ir saistīts ar dažādiem pienākumiem un taktiku. Radošie līderi inovatīvu problēmu risināšanai izmanto dizaina domāšanas procesu, jo tas ir iteratīvs. Dizaina domāšana ir ne tikai veids, kā rast risinājumu sarežģītiem dizaina lietojumiem, bet to var piemērot arī mūsu ikdienas dzīvē. Domāšanas būtība ir rosināt mūs ar eksperimentiem un iterācijām. Ja mēs spējam pielietot dizaina domāšanas koncepcijas sarežģītu problēmu risināšanā, mums vajadzētu spēt to pielietot arī savā vadības stilā.



**DAŽI PIEMĒRI UN  
IEDVESMOJOŠI STĀSTI**



Dažkārt ir nepieciešami piemēri, padomi un iedvesmojoši stāsti no veiksmīgiem uzņēmumiem par efektīvu vadību aprites ekonomikā.

1. Stāsts par to, kā pārveidot uzņēmumu, izmantojot cirkulārāku pieeju, un to var izdarīt radošs un neatlaidīgs līderis:

“Nav tādas lietas kā atkritumi! NS mēs esam ceļā uz to, lai līdz 2030. gadam neradītu atkritumus. Pašlaik 99 % mūsu vilcienu tiek izmantoti atkārtoti. Taču tas nav viegls uzdevums. 20 gadus vecas vilcienu grīdas tika izmestas kā atkritumi. Man šķita, ka tas nav pareizi, tāpēc es sāku meklēt jaunu mērķi. Lai to izdarītu, es uzrunāju aptuveni 200 uzņēmējus. Galu galā nonācu pie apļa ražotāja, kurš vilciena grīdu varēja pārvērst par galda tenisa galdu. Kad šis galda tenisa galds bija uzbūvēts, bumba sāka ripot. Tā rezultātā radās daudz vairāk ideju un vēl vairāk uzņēmēju, kuri vēlējās iesaistīties. Tagad gandrīz miljons vilcienu grīdu tiek pārveidotas par mēbelēm, telefona būdiņām un virtuvēm. Tāpēc mana pārlicība ir šāda: ja 20 gadus vecas vilciena grīdas, kas ir nobraukušas 5,7 miljonus kilometru un uz kurām ir staigājušas 44 miljoni pēdu, var pārvērst skaistos jaunus produktos, tad neko nevar izmest kā atkritumus! Nepadodieties! Parādiet, ka tas ir iespējams. Pēc tam palielināšana ir (gandrīz) automātiska.”  
Ilse de Vos van Eekeren Aprites menedžere, Nīderlandes dzelzceļš (NS)

2. Iedvesmojošs stāsts par to, kā kļūt par biznesa līderi.  
Kad virzāties pa karjeras kāpnēm speciālista vai tehniska darbinieka profesijā, bieži vien pēkšņi var rasties sajūta, ka atkal un atkal esat maza zivtiņa lielā dīķī. Surbjit Kaur, tagad EY vecākā vadības konsultante, ir sākusi kā pētniece,



un pārlicību, kas viņai bija nepieciešama, lai sāktu karjeru vadības jomā, viņa ieguva, pateicoties diplomētajam vadītājam. Pilns stāsts ir pieejams šeit: [https://youtu.be/\\_suo0TMiNyQ](https://youtu.be/_suo0TMiNyQ)

3. Ieteikums vadītājiem izmēģināt dažādus atbilstošus amatus uzņēmumā:

“Jūs nevarat strādāt pie aprites ekonomikas, sēžot aiz galda, jums ir proaktīvi jāiesaista visi attiecīgie partneri vērtību ķēdē. Lai labāk izprastu sarežģītību (un iespējas), noteikti palīdz tas, ja uzņēmumā esat ieņēmis dažādus attiecīgus amatus.” Jerūns Kokss (Jeroen Cox), vecākais enerģētikas un vides vadītājs, KPN

4. Padoms pastāvīgi mācīties, lai apgūtu efektīvas vadības prasmes un kompetences:

Mēs visi varam kļūt par līderiem, mācot, mentorējot, mācoties un studējot apbrīnas cienīgus līderus visā cilvēces vēsturē. Līderība ir prasmju kopums, ko mēs varam apgūt, praktizējot, un, lai to apgūtu, laika gaitā ir nepieciešams laiks un pacietība. Tā ir nodarbe visa mūža garumā, un izcili līderi rosās pēc pašattīstības iespējām apgūt jaunas prasmes un paņēmienu. “Līderi tiek radīti, viņi nepiedzimst. Viņus rada smagi pūliņi, kas ir cena, kura mums visiem ir jāmaksā, lai sasniegtu jebkuru vērtīgu mērķi.” - Vince Lombardi



**NOSLĒGUMA  
NOVĒRTĒJUMA  
UZDEVUMS**

## UZDEVUMA NOSAUKUMS:

Jūsu individuālais vadības stils

## AKTIVITĀTES MĒRĶIS:

Šī uzdevuma mērķis ir pārdomāt savu individuālo vadības un komandas vadības stilu. Ja neesat tās pašas organizācijas biedrs, tad iedomājieties savu sapņu amatu uzņēmumā.

## NEPIECIEŠAMĀIS LAIKS:

3 h (infografikas izstrāde) + 10 min prezentācija

## NEPIECIEŠAMIE MATERIĀLI:

Piekļuve canva (<https://www.canva.com/>) vai jebkuram citam grafiskā dizaina rīkam.

## PREZENTĀCIJAS FORMĀTS:

Infografika

## UZDEVUMA IZPILDES SOĻI:

1. Lūdzu, skatieties videoklipus par vadību:

Inovatīva vadība: [https://www.youtube.com/watch?v=rOb\\_GIGN9HA](https://www.youtube.com/watch?v=rOb_GIGN9HA)

Esi līderis, kādu vēlies, lai tev būtu: [https://www.youtube.com/watch?v=Swa34BiA\\_Xg](https://www.youtube.com/watch?v=Swa34BiA_Xg)

Kā pārvaldīt kolektīvo radošumu [https://www.ted.com/talks/linda\\_hill\\_how\\_to\\_manage\\_for\\_collective\\_creativity/up-next](https://www.ted.com/talks/linda_hill_how_to_manage_for_collective_creativity/up-next)





2. Padomājiet par savu vadības stilu un komandas vadības prasmēm, par to, kas jums ir un ko jūs vēlētos iegūt nākotnē.

3. Izmantojot jebkuru grafiskā dizaina rīku (piemēram, [canva.com](https://www.canva.com)), izveidojiet infografiku, kurā paskaidrojiet savus vadības stilus un komandas vadības prasmes.

4. Prezentēt šo informāciju 10 min laikā.



# NOSLĒGUMA TESTS

Lūdzu, aizpildiet pēdējo uzdevumu, lai pārbaudītu savas zināšanas par vadību un laika vadību. Ir tikai pieci jautājumi, esiet uzmanīgi, ir jautājumi, kuros pareizās atbildes ir vairāk nekā viena.

[Uzklikšķiniet šeit, lai apskatītu vingrinājumu.](#)



# PAPILDU LITERATŪRA UN RESURSI



<http://www.nzwc.ca/documents/circulareconomybusinessstoolkit.pdf>

Stratēģijas, kā mācīties no neveiksmēm

<https://hbr.org/2011/04/strategies-for-learning-from-failure>

Kā pārvaldīt kolektīvo radošumu

[https://www.ted.com/talks/linda\\_hill\\_how\\_to\\_manage\\_for\\_collective\\_creativity/up-next](https://www.ted.com/talks/linda_hill_how_to_manage_for_collective_creativity/up-next)

<https://absjournal.abs.edu.in/abs-Journal-volume-6-issue-2-december-2018/abs-j-v-6-i-2-december-2018-article-11.pdf>

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652621008751>

Saistība starp aprites ekonomiku, Rūpniecību 4.0 un piegādes ķēdes veiktspēju: Kombinēta ISM/Fuzzy MICMAC pieeja

<https://www.mdpi.com/2071-1050/14/5/2772>

Nākotnes prasmju prasību noteikšana darba profiliem ilgtspējīgai Eiropas ražošanas nozarei 4.0

<https://www.mdpi.com/2313-4321/7/3/32/html>

