

Kā darba ražīgumu ietekmē hibrīddarbs? 2/23/22

Uzņēmumos vienmēr aktuāls bijis produktivitātes jautājums. Pandēmijas laikā strādājot attālināti vai izmantojot hibrīddarba modeli, ir parādījušās gan jaunas pozitīvas iezīmes, gan sarežģītāki izaicinājumi. Cenšoties sakārtot procesus, nereti koncentrējamies uz pašu procesu un tā racionalizēšanu, taču ražīguma celšanā vienlīdz nozīmīga ir darbinieku loma.

Darba ražīgums var būt saistīts ar jaunām prasībām, piemēram, pāreju uz strādāšanu no mājām vai [hibrīddarba modeli](#). Pamanot izmaiņas darba ražīgumā, daļa uzņēmumu cenšas vienkāršot procesus vai ieviest jaunas tehnoloģijas, pieņemot, ka īstā pieeja pavērsīs rezultātus vēlamajā virzienā.

Praksē redzam, ka uzņēmumu galvenie izaicinājumi ir:

- nespēja noteikt nākotnes prioritātes, izmantojot koučingu, problēmu risināšanu un plānošanu;
- neapmācīti vai nekonsekventi apmācīti darbinieki;
- psiholoģiski nedroši darbinieki, kas strādā attālināti;
- nespēja pielāgoties stratēģiskajiem ierobežojumiem;
- prakses atšķirību nenovērtēšana un standartu ignorēšana;
- atbildības un atklātības trūkums;
- precīzu, pilnīgu, savlaicīgu, visaptverošu un ērti lietojamu datu trūkums.

Jāatzīst, ka nevienu no šiem izaicinājumiem neizraisa tikai nekvalitatīvi procesi – tie visi ir saistīti ar cilvēkiem. Šādus izaicinājumus vēlams risināt, pievēršoties uzņēmuma darbiniekiem. Šī pieeja nodrošina tūlītējus rezultātus un darbojas divos virzienos:

1. **Izpratne** – līderiem jāspēj konstatēt un saprast uzņēmuma problēmas. Tas varētu būt inteligents, automatizēts darbības pārskats, kas palīdz gūt skaidru priekšstatu par uzņēmuma darbību – kas tiek darīts nepareizi un kas nodrošina sekmes, kā arī noteikt uzlabojamās jomas. Šeit var noderēt daudzi rīki (piemēram, *PowerBI*, *Tableau* vai *Google Data Studio* vizualizācija) un programmas (piemēram, *Microsoft Teams*, *Google Workspace* vai *Cisco Webex Teams*), nodrošinot darbiniekiem iespēju prezentēt un interpretēt datus, kas ļaus pieņemt lēmumus ātri un pārliecinoši.
2. **Spējas** – uzņēmumiem ir nepieciešami līderi, kas vēlas risināt problēmas. Uzņēmumam jāapmāca savi līderi risināt izaicinājumus jēgpilnā veidā – atrisināt nelielas darbinieku problēmas, lai īstenotu lielas pārmaiņas.

Tas var izpausties kā līderu koučings, simulācijas, virtuālās mācības/spēles, vizuālās vadības tāfeles vai citi rīki un mācības, bet gala mērķis ir nodrošināt līdera prasmes, mainot uzvedību. Līderiem būtu jāgūst pieredze līdz šim neiepazītās jomās, ieviešot jaunu pieeju darba veikšanai (piemēram, *Agile*, *Lean*, uzvedības ekonomika), vadot efektīvas sanāksmes un darba rezultātu apspriedes, ieviešot labāko praksi darba rezultātu analīzē, pareizi definējot problēmas vai nosakot to cēloņus ar problēmu risināšanas metožu palīdzību.

Līderiem savukārt ir nepieciešami darbinieki, kas spēj un vēlas risināt izaicinājumus, izmantojot savas jaunās prasmes, kas apgūtas, balstoties uz uzticības un psiholoģiskās drošības kultūru. Uzņēmumu procesi attīstās mijiedarbībā ar darbiniekiem. Daži uzņēmumi secinājuši, ka, vērtējot šo jautājumu caur “cilvēku un darbības” prizmu, trīs mēnešu laikā atbrīvojas vidēji 10–25% kapacitātes (un bieži vēl vairāk).

Darbinieki, kas saņem atbalstu, ir vairāk motivēti strādāt labāk, palīdzot uzņēmumam saglabāt darbības nepārtrauktību krīzes situācijās, piemēram, globālas pandēmijas gadījumā, un elastīgāk reaģē uz

pārmaiņām, kas saistītas ar pāreju uz digitalizētu hibrīddarbu. Attīstot savu līderu spējas un izmantojot atbilstošus digitālos rīkus un darba veidus, uzņēmums ne tikai uzlabos savu darbinieku un klientu pieredzi, bet arī paātrinās un cels darba ražīgumu.