

Seši līderības paradoksi 1/51/21



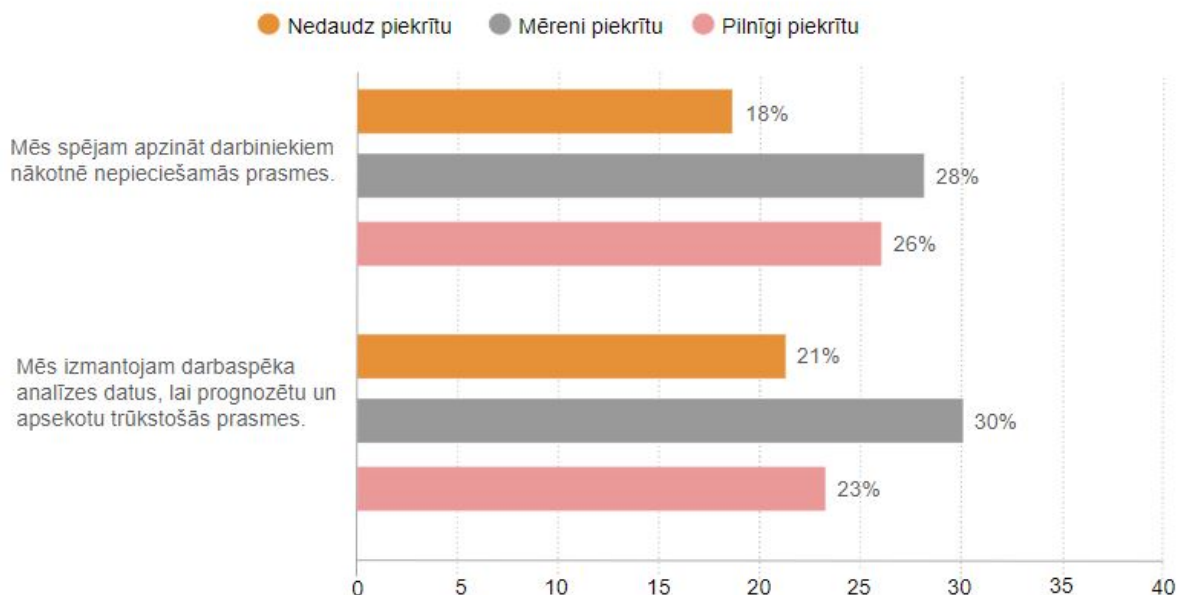
PwC personāla vadītāja
Signe Jansone-Lapiņa

Pasaulē šobrīd ir vērojamas nepieredzēti straujas attīstības tendences, kas skar mūs visos līmeņos: sabiedrību, valsti, uzņēmumus un, protams, katru individuāli.¹ Šie notikumi risinās ļoti strauji un jau tagad būtiski ietekmē lēmumu raksturu un pieņemšanas veidu. Izaicinājumi, ar ko saskaras uzņēmumu vadītāji, ir gana nozīmīgi un sarežģīti, būtiski palielinot uz lēmumu pieņēmējiem – līderiem – liktās cerības.

PwC pētījums

Šā gada septembrī [PwC veica pētījumu](#) par nākotnes darbu un prasmēm, aptaujājot gandrīz 4000 uzņēmējdarbības un cilvēkresursu vadītāju. Pētījumā ir definētas t.s. “darbības bez nožēlas,” kuras būtiski ņemt vērā darbaspēka stratēģijas izstrādē, lai sagatavotu un pielāgotu uzņēmumus darbam nākotnē. Interesanti, ka pētījumā iezīmējās vairākas tendences, kas liecina, ka uz līderiem liktās cerības ir milzīgas, taču kopumā gatavība vadīt šīs pārmaiņas līderu grupā vēl ir visai maza. Piemēram, daži fakti no aptaujas:

- nepieciešamība veidot uzticēšanos uzņēmumā – tikai 30% vadītāju atzina, ka dara visu nepieciešamo, lai veicinātu savstarpējo uzticēšanos starp darbiniekiem un viņu tiešajiem vadītājiem;
- nākotnes prasmes – tikai katrs ceturtais vadītājs spēj definēt prasmes, kas tam būs nepieciešamas nākotnē;



Izmantotie dati: Visi respondenti (3,937).

Skaidrojums: Procenti uzrāda respondentus, kuri izvēlējusies atbildi "piekrītu".

Avots: PwC's Future of Work and Skills Survey

- sagatavoties un ieviest jaunās tehnoloģijas, ņemot vērā cilvēcisko faktoru – tikai 21% respondentu atzina, ka spēj identificēt riskus, ko var radīt cilvēku darba aizstāšana ar tehnoloģijām, un tieši šis faktors aptaujas rezultātā norādīts kā kritiskākais.

Runājot par līderību, ir definēti seši biežāk sastopamie paradoksi, kurus apzināties vadītājiem kļūst arvien svarīgāk. Šie paradoksi jāuztver kā sistēma, jo tie cits citu ietekmē un tiem jābūt līdzsvarā. Izcilus līderus atšķirs tieši vadītāja spēja līdzsvarot katra paradoksa abas puses. Aplūkosim šos paradoksus.

Tehnoloģisks humānists

Kā iet līdz tehnoloģiju attīstībai, neaizmirstot, ka uzņēmumus vada cilvēki citu cilvēku labā?

Tehnoloģisks: virza tehnoloģiskos uzlabojumus, kas radīs panākumus nākotnē.

Humānists: dziļi izprot cilvēka efektivitāti jebkurā sistēmā.

Globāli domājošs lokālists

Kā darboties pasaulē, kura vienlaikus kļūst arvien globālāka un lokālāka?

Globāli domājošs: agnostīķis attiecībā pret uzskatu sistēmu un tirgus struktūru, pasaules mācekļis.

Lokālists: pilnībā apņēmies nodrošināt vietējā tirgus panākumus.

Godprātīgs politiķis

Kā vadīt procesus un likt visam notikt, nepazaudējot pašam sevi?

Godprātīgs: saglabā godīgumu un veido uzticību visās attiecībās.

Politiķis: rod atbalstu, risina sarunas, veido koalīcijas un pārvar pretestību, lai uzturētu progresu.

Pazemīgs varonis

Kā iegūt pārliecību par sevi un rīkoties neskaidros apstākļos, pazemīgi atzīstot savas kļūdas?

Pazemīgs: attīsta dziļu personisko elastību gan sevī, gan citos un saprot, kad jāpalīdz un kad jāpieņem palīdzība.

Varonis: izstāro pārliecību kopā ar konkurētspēju un nopietnību.

Stratēģisks izpildītājs

Kā efektīvi pildīt uzdevumus, saglabājot stratēģisko redzējumu?

Stratēģisks: gūst atziņas un novērojumus, raugoties nākotnē, lai pieņemtu pārdomātus lēmumus šodien.

Izpildītājs: izcili risina mūsdienu problēmas.

Tradicionāls novators

Kā izmantot pagātnes pieredzi, lai veicinātu panākumus nākotnē, un veidot kultūru, kas ļauj ieviest jauninājumus, kļūdīties, mācīties un turpināt augt?

Tradicionāls: dziļi savienojas ar sākotnējās idejas mērķi un nes šo vērtību līdz mūsdienām.

Novators: virza inovācijas un izmēģina jauno ar drosmi kļūdīties un ļauj to darīt arī citiem.

Līderība ir būtiska, ne tikai domājot tās tradicionālajā izpratnē par cilvēku vadības lomā. Līderība ir prasme, kas būtiska visos līmeņos – no spējas vadīt sevi personīgi līdz lomai, kas spēj pacelt komandu, uzņēmumu vai sabiedrību jaunā kvalitātē.

PwC globālais līderis stratēģijas un līderības jautājumos Blērs Šepards atzīst: “Ja vadītāji visā pasaulē vēlas labāku nākotni mūsu bērniem un mazbērniem, tad viņiem jāspēj orientēties sešos paradoksos vai arī jāpūlē ap sevi cilvēki, kas to spēj. Likmes ir pārāk augstas, lai to nedarītu.”

¹ PwC ADAPT Framework – Asymmetry, Disruption, Age, Polarisation, and Trust <https://www.pwc.com/adapt>