

Kvalitatīva Rīga

Mikus Zelmēnis
SIA "No manis"

Pieredze:

- SIA “No manis” valdes priekšsēdētājs un vadošais eksperts
 - Augstākā izglītība kvalitātes vadībā
 - 19 gadu pieredze darbā ar kvalitātes vadības sistēmām
 - 14 gadu pieredze kā vadības sistēmu konsultantam 7 valstīs
-
- Latvijas Kvalitātes biedrības valdes loceklis
 - Latvijas Auto klubu apvienības valdes priekšsēdētājs
 - Straupes tūrisma biedrības valdes loceklis
 - Latvijas Mercedes-Benz kluba revidents

Sadarbība ar nevalstiskām organizācijām kopš skolas gadiem, iesaistoties dažādās jauniešu aktivitātēs.



Misija:

Biedrība par savu misiju uzskata "3K" — Kompetence, Konkurētspēja, Kopdarbība — veicināšanu un pastāvīgu attīstīšanu Latvijas sabiedrībā

Vīzija:

Pasaulē atzīts kompetenču centrs, kas atvērts inovācijām organizāciju pārvaldībā un pārmaiņu vadībā

Mērķi pēc statūtiem:

- kompetenču attīstīšana ar organizāciju pārvaldības sistēmām un pārvaldību kopumā saistītos jautājumos, uzlabojot personu un organizāciju konkurētspēju;
- sabiedrības līdzdalības veicināšana Latvijas ilgtspējīgai attīstībai.

Vadības ieguldījums veiksmīgā mērķu sasniegšanā

- Kāda ir organizācijas vadība?
- Kādi, kas ir organizācijas biedri, brīvprātīgie?
- Kādas ir organizācijas vērtības?
- Kāda ir organizācijas kultūra?
- Kādas ir organizācijas zināšanas?
- Kāds ir organizācijas izpildījums t.i. aktivitātes?

Organizatoriem jāizpaužas vadot un iesaistoties

Vadības ieguldījums veiksmīgā mērķu sasniegšanā

Organizatori:

- Iniciatīva un personīgais piemērs
- Skaidra izpratne par organizācijas nākotni
- Iesaistīto pušu nodrošināšana ar resursiem un rīcības brīvība, vienlaikus nosakot atbildību un atskaitīšanās kārtību par padarīto
- Apsvērt un ievērot visu ieinteresēto pušu intereses
- Veidot un panākt vienotu vērtību sistēmu, vienotu ētisko normu izpratni visā organizācijā

Vadības ieguldījums veiksmīgā mērķu sasniegšanā

Aktīvist:

- Atbildības uzņemšanās par problēmu risināšanu
- Jaunu ideju meklēšana
- Kompetences, zināšanu un pieredzes palielināšana
- Dalīšanās zināšanās un pieredzē ar pārējiem
- Vēlme pēc iespējas labāk pārstāvēt organizāciju
- Aktivitātes sniedz prieku un gandarījumu
- Entuziasms un lepnums par organizāciju
- Organizācijas mērķi ir visu iesaistīto cilvēku mērķi

Vadības ieguldījums veiksmīgā mērķu sasniegšanā

- Vadības attieksme
- Problēmas rodas no: 80% — slikta vadība, 20% — izpildītāji

ieinteresētās puses

Organizācijai ir:

- Jānosaka, kuras ir ieinteresētās puses konkrētās situācijās
- Jāizprot ieinteresēto pušu vajadzības un cerības
- Jāzina, kādas ir šo ieinteresēto pušu prasības

Organizācijai jāpārskata un jāseko līdzi informācijai par ieinteresētajām pusēm un to attiecīgajām prasībām.

Kā vadīt

- Jāapzinās vadības stils. *Vadītājs ne tikai rada iespējas organizācijai, bet ir arī tās izaugsmes ierobežotājs*
- Jāsaprot, kāda vadība vajadzīga katram aktīvistam
- Kādi līdzekļi jāizmanto veiksmīgam darba procesam

Kā tikt galā ar pārmaiņām

- Pienākumu nodalīšana
- Pēctecības nodrošināšana
- Visa dokumentēšana
- Nodot pilnvaras nākamajam vēl pirms plāno aiziet
- Izvairīties no personu, savējo kulta
- Veiksmīgākais būs tas, kurš spēs visātrāk mainīties

Dažreiz nav jāmainās līdzī laīkam: ja organizācija mērķi sasniegusi, to var likvidēt.

Dokumentēšanas piemērs teamwork.com

Dokumentēšana

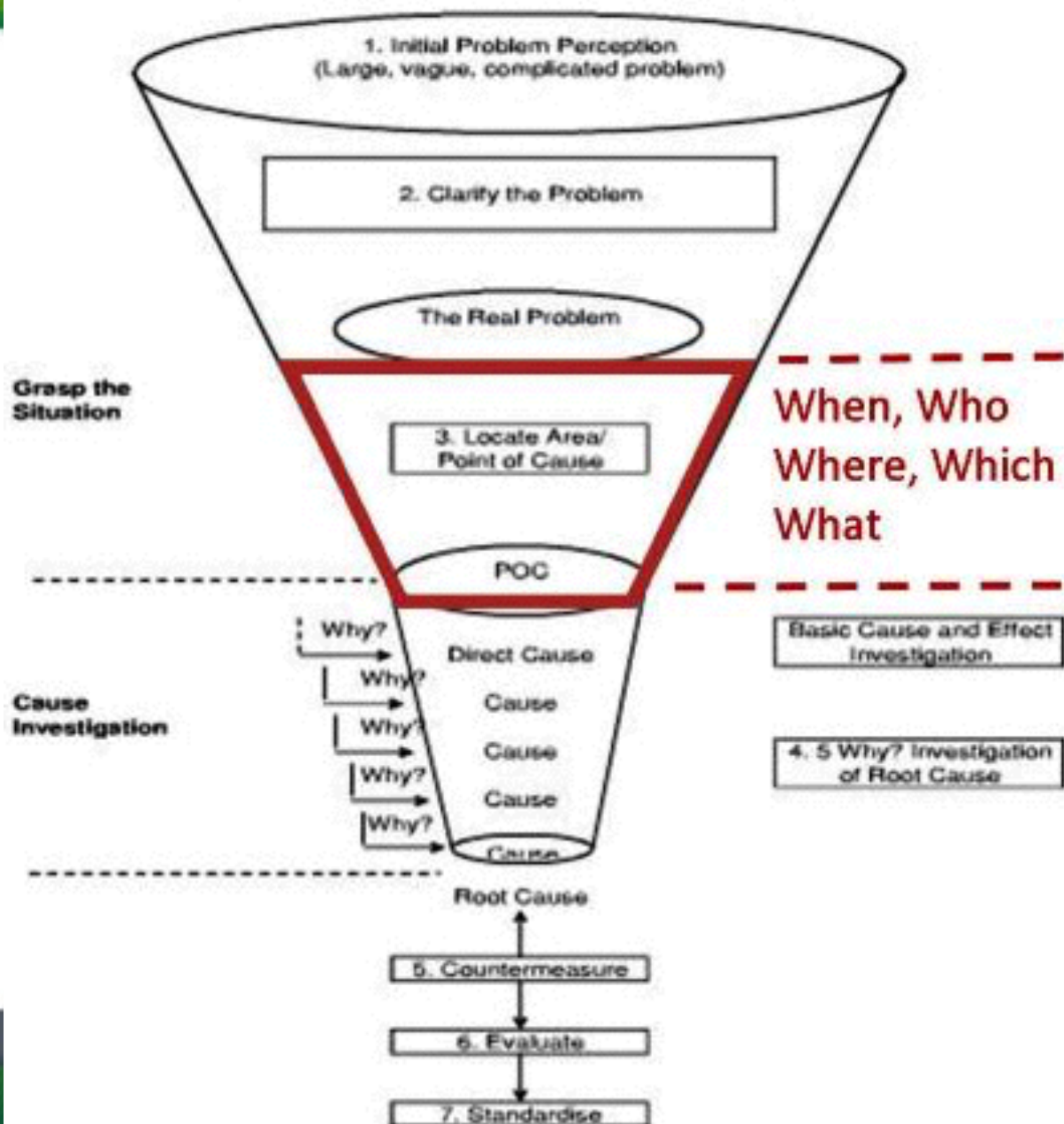
- Organizācijai pašai jānosaka, ko ir vērts, ko vajag dokumentēt, ko ne
- Dokumentēt to, kas nav izdevies, “brāķi”

“5 Kāpēc” metode

Problēma: Auto nav iedarbināms

1. Kāpēc? - Akumulators ir tukšs.
2. Kāpēc? - Ģenerators akumulatoru nelādēja.
3. Kāpēc? - Saplīsusi ģeneratora siksna.
4. Kāpēc? - Siksna servisā nebija nomainīta paredzētajā laikā.
5. Kāpēc? - Automašīnas apkopju grafiks netiek ievērots.

Problem Solving Process



Source: The Toyota Way, Jeffrey Liker

Kā tikt galā ar pārmaiņām

- Pirms ko darīt, pārdomāt visus soļus, iesaistītās personas un pieejamos resursus
- Fiksēt, kurš ir tiesīgs pieņemt lēmumus, fiksēt lēmumus un to izpildi vai neizpildi
- Kurš ir tiesīgs saskaņot pārmaiņas
- Kurš ir tiesīgs pieņemt kādus lēmumus

Informētība

lesaistītajām pusēm jābūt skaidrībā par:

- Mērķiem un uzdevumiem katrā situācijā
- Jāapzinās, kādu iespējamu ieguldījumu katra no tām var sniegt šo mērķu un uzdevumu izpildē
- Jāapzinās kas notiks, ja mērķi vai uzdevumi netiks izpildīti

Modernā vadīšana

No konkurences kā virzītājspēka uz sadarbošanos
labāku rezultātu sasniegšanai

Visi var būt ieguvēji

No laimīga vadītāja uz laimīgu sabiedrību

No kontroles mērķu sasniegšanai uz kopīgas mērķu
izpratnes to sasniegšanai

Modernā vadīšana

No atbilstības fiksētām prasībām uz nepārtrauktu izaugsmi

No darba bez kļūdām uz mācīšanos no kļūdām

Mācības ir nebeidzams process

No atsevišķu problēmu risināšanas uz kompleksu pieeju

Modernā vadīšana

Vadītājs nekontrolē un neuzdod, bet palīdz

No ilgtermiņa plāniem uz īstermiņa mērķiem

No īstermiņa uz ilgtermiņa ieguvumiem

Ko mērīt?

Kas ir gaidītais rezultāts?

Ko mērīt?

Iespējami vācamo datu daudzums ir milzīgs

Iespējami iesaistīto personu skaits liels

Varbūt mērīšana, kontrolēšana vairāk traucē kā palīdz

Plānošana:

1. Kas jādara?
2. Kādi resursi ir vajadzīgi?
3. Kurš būs atbildīgs?
4. Kad jāpabeidz?
5. Kā tiks vērtēti rezultāti?

Ko mērīt?

1. Ir kopējais sasniedzamais rezultāts — mērķis
2. Ir kritiskie atskaites punkti, bez kuriem mērķa sasniegšana nav iespējama vai nav garantijas, ka tiks sasniegta gaidītā kvalitāte
3. Ir atskaites punkti, kas svarīgi procesa veiksmīgai īstenošanai
4. Darbinieka paša veiktie “mērījumi” darba procesā

Ko darīt ar mērījumiem?

Ko darīt ar visiem savāktajiem datiem?

Glabāt? Ko glabāt?

Kā savāktie dati palīdzēs nākamajā reizē būt labākiem, veiksmīgākiem?

Vai dati ir sevis paslavēšanai, nomierināšanai, vai uzlabojumiem?

Kā vērtēt partnerus?

Novērtējums

Grupēšana

Pieredzes dokumentēšana

Atkārtota vērtēšana

PALDIES PAR UZMANĪBU!

Mikus Zelmenis

mob.: 26525486

mikus@nomanis.lv

