



79.



Latvijas
Universitātes
starptautiskā
zinātniskā
konference

Pārmaiņu un krīzes vadība organizācijā

Žanete Tauriņa
Dr. sc. admin.



RISEBA

Biznesa, mākslas un tehnoloģiju
AUGSTSKOLA

Krīzes jēdziena sistemātika

- **Krīze nozīmē kādas situācijas turpinājumu, kurā attīstības iespējas ir ambivalentas, tātad – izeja vai nu ir, vai nu tās vienkārši nav...**
- **Ķīniešu vārda „wei-chi” nozīme latviešu valodā ir ne tikai „krīze”, bet arī – „iespēja”.**
- **Mūsdienās vairākkārtīgas krīzes draudus tomēr var novērst vai vismaz tā ir samazināma, tādēļ arī ir vajadzīgas zināšanas par krīzi, un prasme to novērst ir definējama kā krīzes kompetence.**

Krīzes jēdziena sistemātika

- Jēdziena „krīze” lietojums mūsdienās ir ļoti paplašinājies, un tas skar gan personīgās dzīves jomu, gan arī pasaules mēroga krīzes.
- Šobrīd visā pasaules ekonomikā lietotais krīzes apzīmējums ir cēlies no sengrieķu vārda *krisis* un apzīmē gan nepārtrauktu attīstību, gan arī pārmaiņas. Šis vārds arī nozīmē bīstamas attīstības kulmināciju un ar to saistītu izšķirošo situāciju.

Krīzes menedžments

Pēc zinātnieku *Mitroff* un *Pearson* iedalījuma krīzes menedžmentu iedala:

1.fāze: Iepriekšēja atklāšana- visas krīzes iepriekš dod brīdinājuma signālus, bet problēma ir to daudzo saņemto signālu izfiltrēšanā/atlasē, kuri patiešām sniedz ziņas par krīzi, kas tuvojas.

2.fāze: Krīzes preventīvā rīcība-lai sagatavotos krīzei, ieteicams uzņēmējdarbības struktūrās un procesos pārbaudīt gatavību krīzes situācijai, jo uzņēmums ne vienmēr var būt gatavs visām krīzēm, tomēr jāapzinās, ka spēja izmantot krīzes pārvarēšanā *rokas instrumentu klāstu* ir viena no efektīgām krīzes menedžmenta pārvarēšanas metodēm.

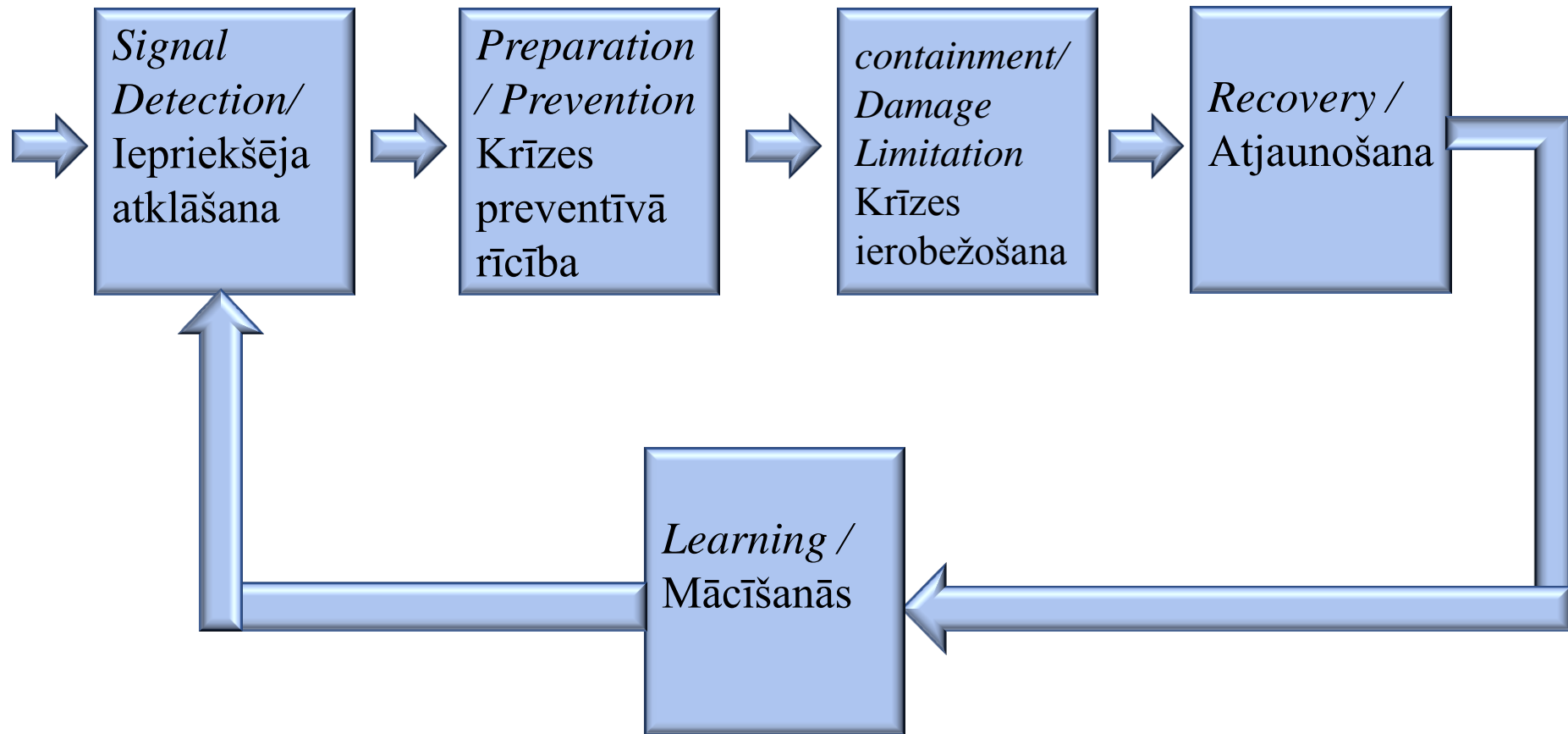
Krīzes menedžments

3.fāze: Krīzes ierobežošana - jāsāk lietot krīzes menedžmenta mehānismi un procesi, ar kuru palīdzību būtu apturēta krīzes tālākā izplatība.

4.fāze: Atjaunošana - šajā fāzē jānostiprinās dažādām pamataktivitātēm un komunikācijai ar sabiedrību, uzņēmuma klientiem un piegādātājiem, nodrošinot alternatīvas vietas uzņēmuma vai organizācijas darbībai kritiskā situācijā, piemēram, interneta vidē.

5.fāze: Mācīšanās - pieredze, kas apkopota krīzes laikā, ir jāizmanto turpmāk, lai realizētu ideju par organizāciju, kas mācās, izmantojot mācīšanās fāzi kā atgriezenisko saiti, tādā veidā ja sagatavojoties arī turpmākām krīzēm.

Krīzes menedžments



Pārmaiņu menedžments

- Krīzes procesa radīto pārmaiņu vadība jeb *Change Management* nozīmē organizācijas un personīgās dzīves pārmaiņu procesu plānošanu, ierosmi, realizēšanu, reflektēšanu un stabilizēšanu.
- Pārmaiņu saturā ietilpst viss, sākot ar stratēģisko plānošanu līdz darbinieku attīstībai veltītu tālākizglītības pasākumu organizēšanai.
- 21. gadsimta sarežģītie sabiedrības pārmaiņu procesi ir noteikuši jaunas pieaugušo pašrealizācijas nepieciešamības, un tikai nepārtraukta jaunu zināšanu, prasmju, attieksmju un vērtību veidošana atbilstīgi kultūrvides prasībām var palīdzēt personai radīt cita veida individualitāti.

Pārmaiņu menedžments

- Mūsdienās ir nepieciešama tāda sabiedrība, kas mācās, cenšas apzināt sevī apslēptās vērtības un potenciālus un ir orientēta uz pašapziņu un pašizaugsmi visos vecuma posmos, jo nozīmīgas pārmaiņas ir iespējamās vienīgi aktīvā un pārmaiņām gatavā vidē.
- Uzņēmumu un organizāciju vadības pieeju un koncepciju pārmaiņas ietekmē dažādi faktori, kas nosaka jaunās pieejas saturu:
 - vadītājam arvien vairāk jāsadarbojas ar heterogēnām darbinieku grupām dažādās lokācijas vietās;
 - vadītājam jāņem vērā darbinieku paaudžu un kultūru atšķirības darbā ar dažādām tehnoloģijām;

Pārmaiņu menedžments

- ir notikusi strauja procesu digitalizācija un tehnoloģiskās pārmaiņas uzņēmumā saistībā ar jaunajiem pandēmijas COVID-19 apstākļiem;
- izveidojusies dažāda mediju vide (*Medien-Mix*) un attālināta komunikācija organizācijā, nosakot darbu attālinātā vidē kā alternatīvu darbam uzņēmumā;
- notiek darbinieku paaudžu maiņa un veidojas hibrīdās darba kultūras.

Digitāli ietekmētā Y paaudze (dzim. 1980. - 1995.) un šobrīd -Z paaudze (dzim. Pēc 1995.) ienāk sabiedrībā un darba vidē. Y un Z paaudzes - “digitālā nācija” ar vienādu informācijas laikmeta domāšanu.

Pārmaiņu un krīzes menedžments pētījumos

Maģistru programmas studenti ir pētījuši pārmaiņu un krīzes menedžmenta procesu uzņēmumos, lai noteiktu, cik lielā mērā teorētiskā krīzes menedžmenta bāze būtu pielietojama organizācijā, dažādu nozaru uzņēmumos un sabiedrībā.

Studentu pētījumu secinājumi:

- Kā pirmais krīzes vadīšanas process uzņēmumā ir jāpiemin regulāras apmācības, treniņi un regulāras iekārtu pārbaudes katru gadu, lai maksimāli sagatavotos negaidītiem notikumiem, tehnoloģiskiem bojājumiem, dabas katastrofām.
- Uzņēmumā tiek veidoti plāni un pasākumi krīzes pārvarēšanai.

Pārmaiņu un krīzes menedžments pētījumos

- Uzņēmumi izmanto preventīvo menedžmentu, kad katrai iespējamajai krīzei tiek veidoti preventīvi pasākumi, dokumenti un darbības plāns, lai ierobežotu, samazinātu vai vispār nepieļautu nekādu krīzes situāciju.
- Svarīgs aspekts ir komunikācija krīzes vai pirmskrīzes brīdī. Arī šeit ir izveidota sistēma, kuru pārrauga speciāli darbinieki – dispečeri, kas koordinē darbu sarežģītās situācijās, lai nepieļautu krīzes iestāšanos. Arī darbinieki tiek regulāri mobilizēti šādām situācijām, lai spētu nodrošināt maksimālu darbības nepārtrauktību.

«Ja vēlaties būt krīžu menedžeris, kas tiek galā ar krīzēm, ir jāpavada daudz laika gatavojoties.»

bij. Ņujorkas mērs Rūdolfo Džuljāni

Paldies par uzmanību!



Latvijas
Universitātes
starptautiskā
zinātniskā
konference