

Kā pielāgoties biznesa vides pārmaiņām

Nu re.....atkal ir atnākuši juku laiki. Nelaime tikai tā, ka cilvēki slikti tiek galā ar nenoteiktību. Pārmaiņas vienmēr virza uz satraukumu. Mūsu dabiskā reakcija iesaka būtiski samazināt brīvības apjomu. Cilvēki cenšas pieprasīt stiprus vadoņus –tādus, kuri spētu nenoteiktību samazināt. Šodien nenoteiktie cilvēki mēģina saskatīt citos vadoņus, meklē iespēju iestāties kādā reliģiskā grupā vai politiskā partijā, jo nespēj tikt galā ar šābrīža situāciju, kura tos ir pārsteigusi nesagatavotus. Tieksme izvairīties no nenoteiktības ir cilvēka dabiskā reakcija.

Vēlme dzīvot mierā, iepriekš paredzamos un nemainīgos apstākļos mīt visos, gan indivīdos, gan organizāciju sastāvdaļās. Taču dzīvē miera solījumi nebūtu godīgi, jo mūsu pasaulē, mūsu valstī miers ir nosacīts jēdziens. Vienkāršāk var sacīt, ka ir divi stāvokļi: "Miers" –periods, kad nekas nemainās un „Nemiers”, PĀRMAIŅU LAIKS, kad kaut kas sāk mainīties, kļūst neprognozējams, nezināms. Šie periodi nomaina viens otru, tikai periodu ilgums nevienam nav zināms iepriekš.

Nevar sacīt ka pārmaiņas vienmēr ved uz augšu vai uz priekšu, drīzāk tās pastāv dinamiskā mainībā un atkarībā no situācijas kāda ir patlban ģimenē, uzņēmumā, iestādē, valstī un pasaulē.

Aplūkosim izdomātu piemēru: *Viena diezgan liela organizācija jau piecus gadus darbojas savā nozarē. Nekādu būtisku izmaiņu pa šo laiku nav bijis.*

Vai tas nozīmē ka nekas nenotek? Notiek, pie tam visu laiku notiek – cīņa par klientiem, par izmaksu samazināšanu, par sistēmu un operāciju optimizēšanu, nepieciešami aizvien jauni uzlabojumi, lai kaut nedaudz pavirzītos uz priekšu, noturētos savā tirgus nišā.

Līdzīgi ir ar pārmaiņām (ne-miera periodu), dažkārt iecerētais izdodas, bet ne visiem. Tie nokļūst „bedrē”. **Ir jāzina ka no „bedres” ar izmaiņām izrāpties nevar, tas izdosies tikai veicot kaut ko kardinālu – vajadzīgas pārmaiņas – kaut kas pilnīgi citādāks, atšķirīgāks, nebijis.**

Tas, kā cilvēki domā un rīkojas, ko un kā viņi redz to izrāpšanos no „bedres”, jeb - problēmas jau neeksistē pašas no sevis, problēmas rodas cilvēkā, problēmas redzējums un arī risinājums ir atkarīgs no personas, kura ar to sastopas: vai tas kas ir noticis ir pietiekams pamats, lai man rastos problēma – situācija, kurai nepieciešams risinājums?

Piemēram mēs ejam pa šauru ielu un mums pretī skrien suns. Un lūk, tā ir problēma vai ne? Kā nu kuram, viss atkarīgs no tā vai tas suns ir kopā ar saimnieku, vai viņam ir uzpurnis, un pats galvenais kādas sugas tas suns ir. Otrs piemērs – darbinieks sūdzas par slikto gaisotni uzņēmumā. Bet kāds cits šī uzņēmuma darbinieks nesaskata nekādu problēmu, viņam galvenais ka alga ir laikus izmaksāta, kāda tur gaisotne.

Droši šobrīd var sacīt, ka problēmu risināšana ir kļuvusi par augstākā un vidējā līmeņa vadītāju ikdienu. Tikai ar kādām metodēm šīs problēmas tiek atrisinātas.

Mūsdienu sabiedrībā problēmu risināšanā cenšas iesaistīties visi. Katrā iestādē ir savas samilzušās problēmas, bet vienmēr atrodas kādi darboņi, kuri pirms vēlēšanām, kongresiem, sapulcēm, utt., cenšas piesaistīt uzmanību gan sev, gan vienai vai otrai problēmai, kura varbūt pēc kāda laika būtu atrisinājusies pati no sevis, jo galu galā risinājums vairs nav tik efektīvs, jo ir mainījušies apstākļi.

Pie tam laiks pret problēmu risinātājiem darbojas divreiz: pirmo reizi kad tie ķeras pie problēmas risināšanas un otreiz kad izvērtē, kā izdevies to atrināt. Atkal ir pagājis kāds laiks, mainījusi situācija, bet varbūt ir radusies pilnīgi cita – nopietnāka problēma?

Bet vai šobrīd nebūtu īstais laiks kerties pie savas – kādas nu kuram ir uzņēmējdarbības formas pareizas menedžēšanas (vadīšanas)?

Ir ļoti svarīgi pareizi izsprast un ieraudzīt būtisku atšķirību starp: **darīt lietas pareizi un darīt pareizās lietas**. Ja mēs spēsim izprast šo vienkāršo vārdu salikumu, varbūt samilzušās problēmas pašas no sevis atrisināsies. Viss uz pasaules ir līdzsvarā un harmonijā 80/20. Visas problēmas 80% gadījumos atrisinās pašas no sevis, bet 20% problēmu atrisināt nav iespējams.

Menedžments ir uzņēmuma vadīšana, organizēšana, plānošana, kontrole. Šā brīža situācija, kādā esam nonākuši mēs visi, skaidrojama kā NEPĀRVARAMA VARA. Daudz ir dzirdēts, ka šobrīd dakteriem īpaši lauku rajonos klājas diezgan smagi. Zemnieki ir samazinājuši savus ganāmpulkus un līdz ar to veterinārārstam ir mazinājies darba apjoms un finansiālie līdzekļi. Rodas jautājums, ko darīt? Kā sakārtot savu darbu, kā palielināt klientu skaitu? Šā brīža situācija ir sekas, kuras ir radušās 10-12 gadus atpakaļ. Tajā laikā gan no valsts struktūrām, gan ministriju līmenī, tika piedāvāti dažādi darba modeļi veterinārārstiem, bet tobrīd tas nebija veterinārārstiem aktuāli. Liela daļa veterinārārstu baidījās no nodokļu sloga, īpaši no PVN nodokļa. Un tā visi piedāvātie darbības modeļi tika izlaisti no veterinārārstu rokām. Šobrīd atgriest to visu atpakaļ vairāk vai mazāk nav iespējams. Lai arī cik mēs to vēlētos.

Tāpēc katram mums ir jāsakārto domas, darbi, spēja operatīvi reaģēt uz notiekošo. Mēģināt ieraudzīt savu ideju, vīziju, paskatīties plašāk, uz saviem piegādātājiem un klientiem – vai to ir pietiekami, cik lielā mērā viņi var ietekmēt manas darbības rezultātu.

Nobeigumā Lielbritānijas konsultāciju kompānijas „Vanguard” formulētie seši soļi, lai būtu gatavs rītdienai:

1. esi gatavs pārmaiņām. Nevienam neteic, ka to noteikti vajadzēs, bet – vai esi gatavs to darīt, ja apstākļi mainīsies un tas būs nepieciešams?
2. domā no ārpuses uz iekšu, t.i. MĒS DIKTĒJAM NOTEIKUMUS bet BŪTISKAIS IR ĀRPUSĒ.
3. domā par iespējām
4. tu taču zini – katrai darbībai vai bezdarbībai ir pozitīvs vai negatīvs rezultāts (efekts)
5. domā sistemātiski
6. visgrūtākais – viss iepriekš minētais pirmām kārtām attiecas uz katru pašu

Tādi ir cilvēki – ar sasniegto tā īsti apmierināti mēs neesam nekad, taču kā sadzirdam ka kaut kas mainīsies, tā mūsu pirmā reakcija ir pretestība. Un tas ir dabiski, jo nav garantiju, ka viss, ko esam iecerējuši izdosies, ka mums dzīve būs vieglāka, labāka, naudas vairāk...

levērojamais vadības speciālists P. Drakers esot pateicis savdabīgu frāzi : „Pārmaiņas ir vienkāršas, ja vien tās nevada mulķi!”