

Vadovavimas komandai



Vadovo vaidmuo organizacijoje yra svarbus ne tik siekiant bendrų tikslų, geresnių rezultatų, bet ir motyvuojant komandą bei kiekvieną darbuotoją atskirai. Darbuotojų santykis su vadovu ir tai, kaip vadovas elgiasi su pavaldiniais, yra svarbi įmonėje tvyrančios atmosferos dalis.

Jei mikroklimatas yra šiltas, darbuotojai jaučia, jog su jais elgiamasi teisingai, didėja jų pasitenkinimas darbu, kartu efektyvumas, motyvacija, tokie darbuotojai yra labiau linkę pasilikti toje pačioje įmonėje ilgesnį laiką.

12 straipsnių ciklą užbaigiame vadovavimu savo suburtai komandai tema, vadovavimo tipais, komandos organizavimu ir formavimu.

1. Kaip pradėti verslą?

2. Mokesčiai pradedančiam verslui

3. Juridinio statuso pasirinkimas

4. Verslo plano paruošimas

5. Pirmų metų pelno skaičiavimas

6. Verslo idėjos
pristatymas

7. Kokybės vadybos sistemos

8. Gamybos optimizavimas

9. Eksperto galimybės

10. Darbuotojų pritraukimas.

11. Darbuotojų išlaikymas.

**12. Vadovavimas
komandai**

Vadovo darbas



Veiklos planavimas – tiesioginės vadovo pareigos, suplanuoti koks yra tikslas, kada jis turi būti pasiektas, kokie ištekliai tam reikalingi, kas atliks darbus.

Veiklos organizavimas ir kontrolė – darbų paskirstymas atsakingiems asmenims, priežiūra ir kontrolė, nes kol problema pradžioje nedidelė – ją lengviau išspręsti.

Veiklos vertinimas – įvertinimas pasiektų rezultatų, kas ir kada buvo atlikta.

Ugdymas – darbuotojų kvalifikacijos kėlimas, mentorystė.

Vadovai dažnai yra linkę darbus pirmiausia atlikti patys. Jie aktyviai imasi naujų pareigų ir atsakomybių, neįvertindami, kad tuos darbus gali atlikti jo komanda, o vadovas tuo metu dirbti tiesiogini savo darbą.

Vadovo funkcijos:

- ✓ **Personalo darbo vertinimas.** Tai viena sudėtingiausių ir kartu svarbiausių vadovų funkcijų. Siekiant palengvinti darbo vertinimą verta sukurti ir įdiegti darbo vertinimo sistemą. Rekomenduojama su darbuotoju susitikti kelis kartus per metus aptarti, kaip jam sekasi dirbti, išsikelti tikslus būsimam laikotarpiui ir aptarti, kaip sekėsi įgyvendinti buvusio laikotarpio tikslus. Daugumą darbuotojų motyvuoja grįžtamojo ryšio apie savo darbą gavimas, jiems yra svarbu ir naudinga sužinoti, ką vadovų akimis daro gerai, o kur reikėtų pasitempti.
- ✓ **Pavaldinių kvalifikacijos kėlimas.** Šiandieninėje visuomenėje žmonės labai greitai įgauna žinių, tad jei nėra rūpinamasi savo kompetencijomis, jos labai greitai pasensta. Vadovas gali pasirūpinti, jog darbuotojai galėtų lankyti kursus, mokytis seminaruose,

vykti į stažuotes. Tačiau taip pat kvalifikaciją kelti gali kartu aptardami klaidas, ieškodami būdų, kad jos nepasikartotų, analizuoti konkrečius atvejus, plėsti atsakomybės ribas, kt.

- ✓ **Rūpinimasis kolektyvo mikroklimatu.** Vadovas turi domėtis, kaip jaučiasi darbuotojai darbe, atkreipti dėmesį, ar neatsiranda nesutarimų įmonės viduje.
- ✓ **Sutelkia darbuotojus vienam tikslui.** Visuomet yra svarbu, kad darbuotojai aiškiai suvoktų įmonės tikslus ir siektų jų bendromis jėgomis.

Grįžtamasis ryšys iš darbuotojų:

- ✓ **Pasitikėjimas.** Darbuotojams svarbu, jog jie galėtų pasitikėti vadovu, bei kad vadovas pasitikėtų darbuotojais skirdamas jiems daugiau autonomijos, įtraukdamas į įmonės sprendimų priėmimą, skatindamas darbuotojų saviraišką.
- ✓ **Teisybė.** Taip pat darbuotojams yra svarbu jausti, kad su jais yra elgiamasi teisingai: jog atlygis, kurį gauna, atitinka pastangas ir gebėjimus. Pavaldiniai apie atlygio teisingumą sprendžia lygindami save su kitais darbuotojais, kurių indėlis įmonės veiklai yra panašus. Vadovui yra svarbu pažinti savo darbuotojus, suprasti, kas jiems yra svarbu, ko jie siekia, kas juos motyvuoja, o kas ne.
- ✓ **Harmonija.** Darbuotojai siekia darbe nejauti įtampos, palaikyti gerus santykius su kolektyvu ir vadovu, sulaukti pagalbos ir paramos, kai to prireiks atliekant sudėtingesnes užduotis.
- ✓ **Tobulėjimas.** Ir dažniausiai darbuotojai viliasi tobulėti, įgyti naujų kompetencijų, įveikti iššūkius, kilti karjeros laiptais arba įgyti naujų atsakomybių.

Komunikacija yra svarbiausias vadovo darbo aspektas, kadangi komunikuojant yra perduodami darbai, išsiaiškinami darbuotojo lūkesčiai ir transliuojama, ko yra tikimasi iš pavaldinio, kokį rezultatą norima matyti. Susitelkusiose, gerai dirbančiose ir suvokiančiose darbo tikslus grupėse tikslinga vadovauti demokratiniais principais paremtu stiliumi. Jeigu darbo grupę sudaro aukštąjį išsilavinimą turintys žmonės (pvz. mokslinėse grupėse), efektyvus bus liberalus bendravimas su darbuotojais. Tuo tarpu pairusiose, nesugebančiose susitelkti darbui grupėse tam tikrą laiką gali būti efektyvus ir autokratinis valdymas. Tačiau naudojant jį ilgesnį laiką, sunku tikėtis efektyvios vadovavimo veiklos.

Iš esmės turi egzistuoti ryšys tarp organizacijos poreikių, užduočių, keliamų reikalavimų ir tarp kvalifikuotų, patyrusių, gaunančių gerą atlyginimą darbuotojų reikmių. Vadovas turi aktyviai rūpintis visos organizacijos sėkme ir siekti, kad į šį procesą būtų įtraukti žmonės, su kuriais dirbama. Dalyvavimo ir rūpinimosi funkcijų suderinimas – pagrindinis vadovavimo rūpestis.

Tai paskutinis šio ciklo straipsnis, dėkojame visiems kurie buvo kartu, skaitė, komentavo ir dalinosi.

Paulius ŠŪMAKARIS

Straipsnių ciklas parengtas įgyvendinant projektą „Verslumo ir inovacijų paramos paslaugų plėtra – VIPPP“, finansuojamą Europos regioninės plėtros fondo.

Daugiau apie projektą:

Įgyvendinant iš dalies ES Struktūrinių fondų finansuojamą projektą „Verslumo ir inovacijų paramos paslaugų plėtra – VIPPP“ sutarties Nr. VP2-2.2-ŪM-02-K-01-008, sukurtas straipsnių ciklas, skirtas verslumo skatinimui. Projektas vykdomas pagal Lietuvos 2007 – 2013 m. Ekonomikos augimo veiksmų programos 2 prioriteto „Verslo produktyvumo didinimas ir verslo aplinkos gerinimas“ priemonę „Asistentas – 4“ ir finansuojamas Europos regioninės plėtros fondo.

Projekto vykdytojas: asociacija „Lietuvos mediena“