

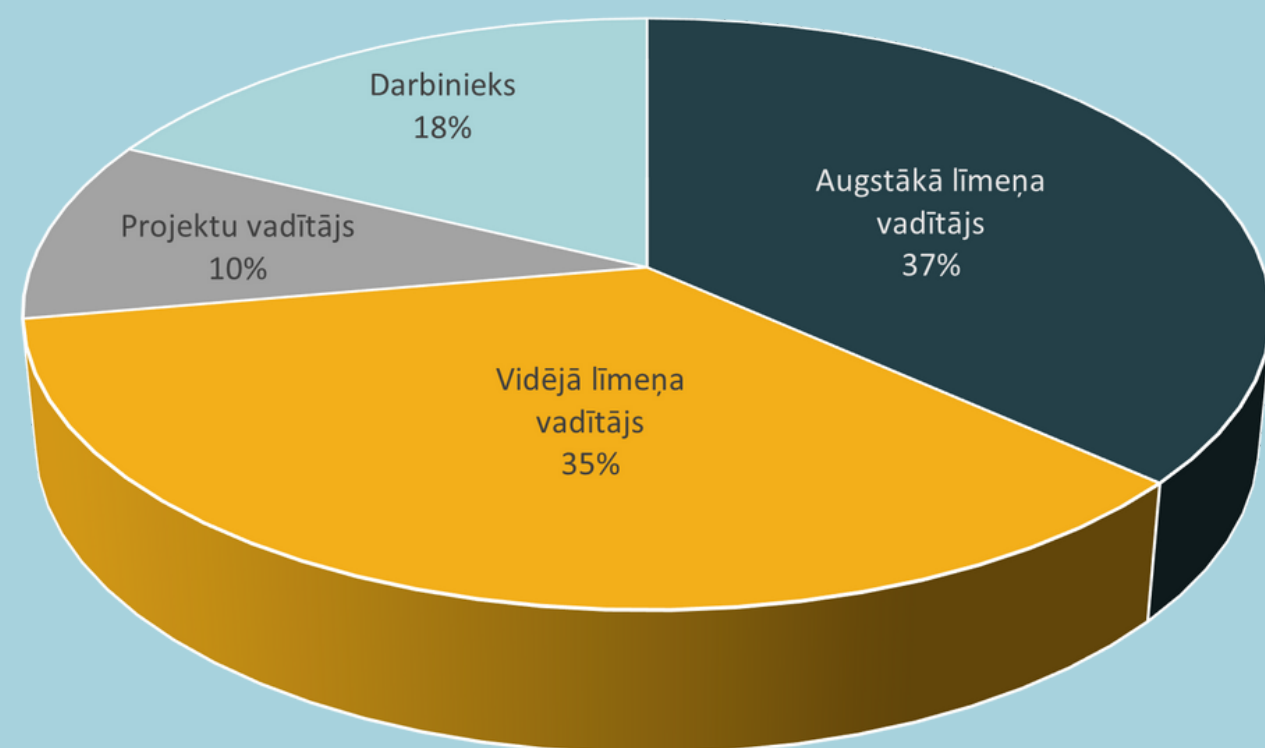
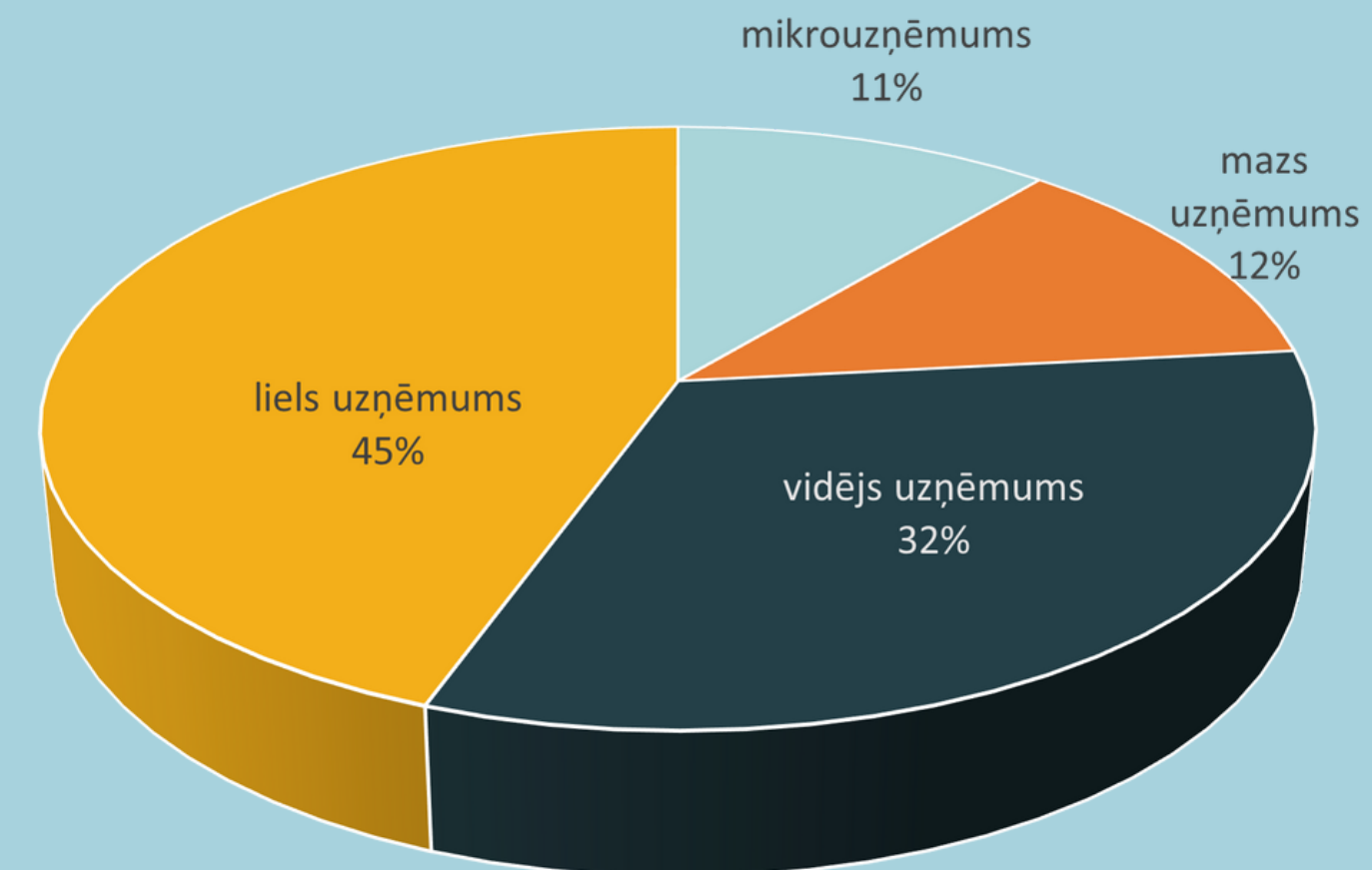
IZGLĪTOJOŠĀ PLATFORMA

Vadi
pārmaiņas

2023. gada 19. janvāris

Aptauja par pārmaiņu vadišanas praksi

2022. gada decembris.



90 dalībnieki

PĀRMAINŪ TOPS 2022

1. Uzņēmuma vadības komandas maiņa
2. Organizācijas struktūras maiņa
3. Darba procesu maiņa
4. Darba procesu digitalizācija
5. Uzņēmuma stratēģijas maiņa

33.2%

no visiem respondentiem atzīst, ka
ir grūti šobrīd saredzēt un novērtēt
sasniegtos pārmaiņu rezultātus

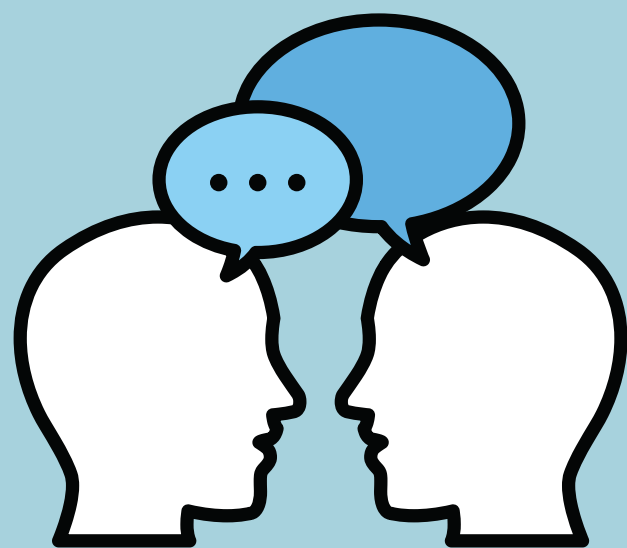


32.9%

no visiem respondentiem atzīst, ka
viņu iesaisti pārmaiņās veicina
iespējas apgūt un praktizēt jaunas
prasmes



ŠĶĒRŠĻI PĀRMAIŅU IEVIEŠANAI



nepietiekama
komunikācija,
47%



pārāk daudz
vienlaicīgi
notiekošu
pārmaiņu, 33%



nepietiekami
resursi, 29%

17% ORGANIZĀCIJU
PĀRMAINAS VADA PĒC
SĀJŪTĀM

19%

lielo organizāciju
pārmaiņas vada pēc
sajūtām



21%

vidējos uzņēmumos tiek
nozīmēts atbildīgais par
pārmaiņu ieviešanu



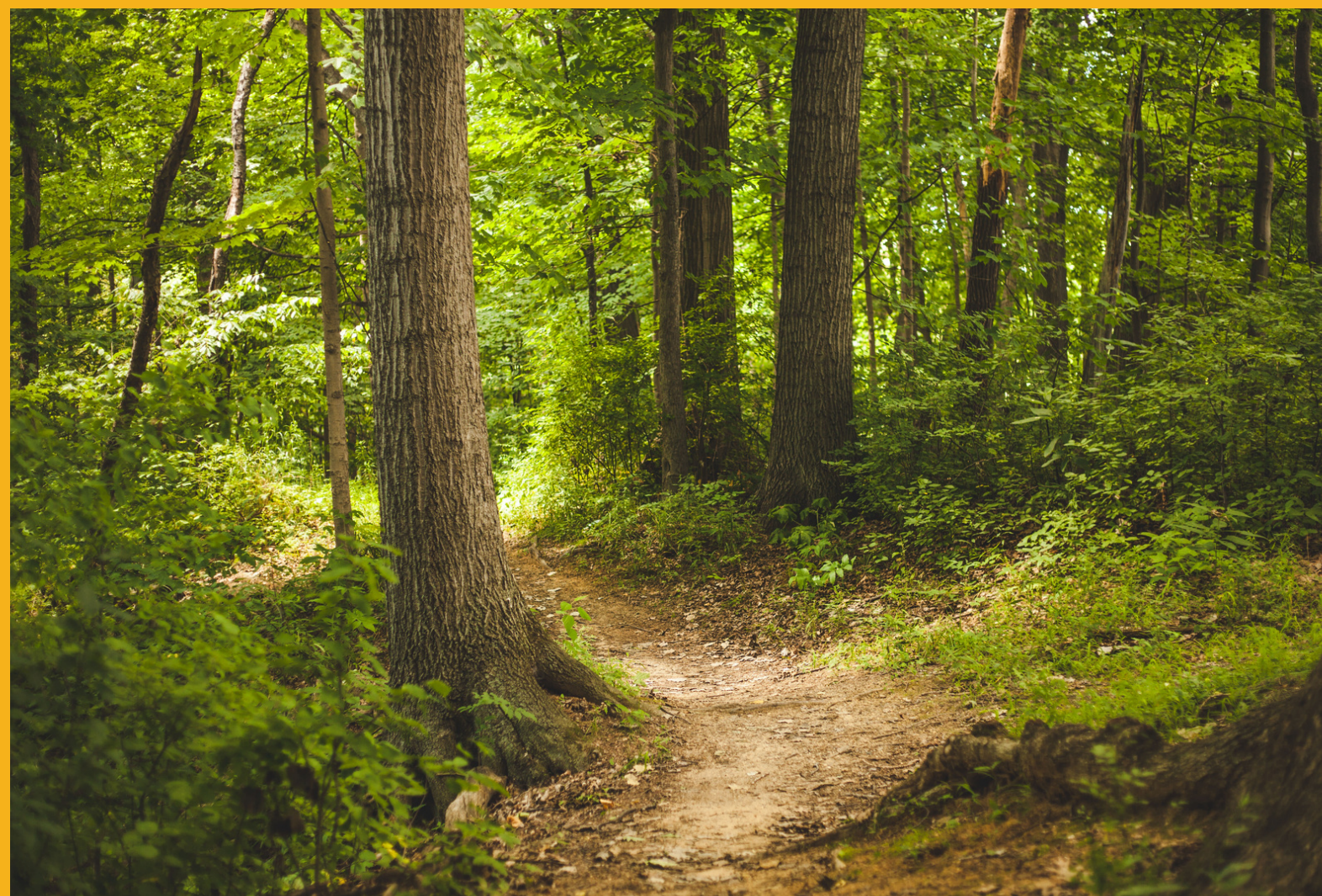
24%

mazie uzņēmumi pārmaiņas
vada pēc sajūtām un
regulāri komunicē par
pārmaiņu norisi



24%

mikrouzņēmumi pārmaiņas
notiek dabiski un tiek
rūpīgi atsekots to progress



LABĀKĀ PRAKSE, IEVIEŠOT PĀRMAIŅAS

- 19% regulāri komunicē par pārmaiņu norisi
- 18% precīzi definē pārmaiņu mērķus un uzdevumus
- 16% deleģē atbildību par pārmaiņu ieviešanu konkrētam cilvēkam
- 15% izstrādā pārmaiņu ieviešanas plānu

KOMUNIKĀCIJAI
PĀRMAINĀS VĒL
MILZĪGS ĀTTĪSTĪBAS
POTENCIĀLS

7%

TEIKUŠI, KA
PĀRMAIŅU
KOMUNIKĀCIJU
PLĀNO MĒRĶTIECĪGI

10%

ATZINUŠI, KA
PĀRMAIŅU
KOMUNIKĀCIJA
VISPĀR NENOTIEK

9%

TEIKUŠI, KA
ORGANIZĀCIJĀ IR
SKAIDRI FORMULĒTI
PĀRMAIŅU
VĒSTĪJUMI

6%

NORĀDĪJUŠI, KA
PĀRMAIŅU
KOMUNIKĀCIJA
BIJUSI VEIKSMĪGA



“

**HAOTISKI, JO KĀDAM IR
“JAUNS DOMU LIDOJUMS”**

NO RESPONDENTU KOMENTĀRIEM

PĀRMAINU LĪDERIEM IR
IDEJA PAR PĀRMAINU
KULTŪRAS VEIDOŠĀNU
ORGANIZĀCIJĀ

PĀRMAIŅU LĪDERI



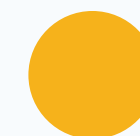
LIELO ORGANIZĀCIJU VADĪTĀJI

spēj pārliecinoši vadīt
pārmaiņas savā jomā



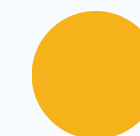
VIDĒJO UZŅĒMUMU VADĪTĀJI

spēj norādīt uz
nepieciešamību veikt
pārmaiņas



MAZO UZŅĒMUMU VADĪTĀJI

atbalsta pārmaiņas



MIKRO UZŅĒMUMU VADĪTĀJI

veido pārmaiņu kultūru



“

- DIKTATORISKI IEVIEŠ
- IZPILODA NORĀDĪJUMUS NO AUGSTĀKĀS VADĪBAS
- NENOVEDOT IEPRIEKŠĒJĀS PĀRMAIŅAS LĪDZ GALAM, UZSĀK JAUNAS

NO RESPONDENTU KOMENTĀRIEM

“

MĪLU ŠO UZŅĒMUMU LĪDZ
MUGURAS SMADZENĒM, KAS
RADA NEPRĀTĪGU LOJALITĀTI
UN VĒLMI IET PĀRI
NEIESPĒJAMAJAM

NO RESPONDENTU KOMENTĀRIEM

71%

Izpratne par to, kāpēc
pārmaiņas notiek

35%

Iespēja apgūt un praktizēt
jaunās prasmes un rīcības

32%

Es zinu «kāds man būs
labums?» no šīm
pārmaiņām

28%

Mani novērtē, ja es
strādāju jaunajā veidā

DATI PAR KRĪZES
MENEDŽEMENTA PRAKSI
NORĀDA UZ VISPĀRĒJU
TENDENCI NEDOMĀT
PAR NĀKOTNI

66%

**zina kā rīkoties krīzes
situācijā**

48%

**krīžu komunikācijas spējas
viņu organizācijā ir labas
vai ļoti labas**

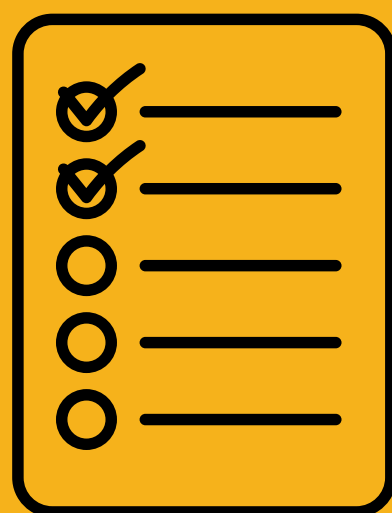
59%

**vērtē savas organizācijas kā
gatavas krīzes situāciju
pārvarēšanai**

67%

**saka, ka līdzšinējās krīzes
situācijas viņu organizācija
ir pārvarējusi labi vai ļoti
labi**

Iespējas krīzes vadības uzlabošanai organizācijās



nav krīzes
vadības plāna,
64%



nav krīzes
vadības
komandas, 49%



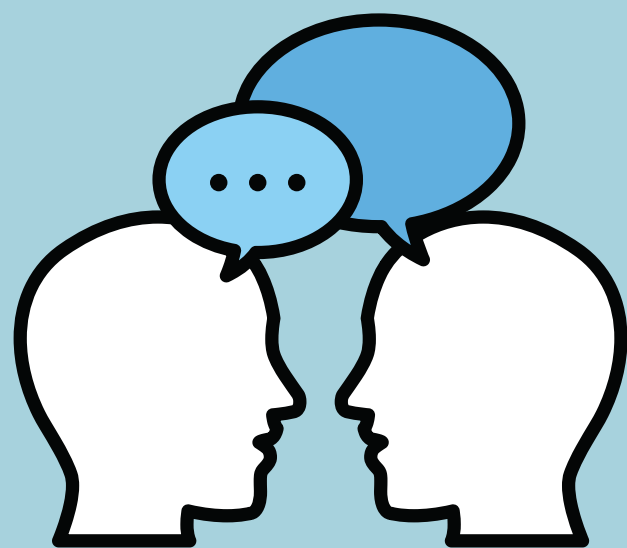
nav notikušas
krīzes vadības
mācības, 75%



“

73% RESPONDENTU PAREDZ, KA 2023.
GADĀ PĀRMAIŅU BŪS VAIRĀK.

ŠĶĒRŠĻI PĀRMAIŅU IEVIEŠANAI



nepietiekama
komunikācija,
47%



pārāk daudz
vienlaicīgi
notiekošu
pārmaiņu, 33%



nepietiekami
resursi, 29%



"VADI PĀRMAIŅAS" KOMANDA



ANITA GAILE,
PHD, PCC

Pārmaiņu un
vadītprasmju
attīstības koučs



IEVA ZAUMANE

Pārmaiņu
komunikācijas
stratēģe



JĀNIS
GREDZENS

Pārmaiņu un
personālvadības
konsultants



OJĀRS STŪRE

Krīžu vadības
treneris un
konsultants

Vadi
pārmaiņas

www.vadiparmainas.lv