



◊ JELGAVAS VALSTS ĢIMNĀZIJA ◊



Efektīvas komandas darba veidošanas principi un lomu sadalījuma nozīme tajā

I.Ķelpe, I.Lokmane - Šabovica

27.08.2025



Komandas definīcija

- Cilvēku grupa, kas ir savstarpēji atkarīgi viens no otra, lai sasniegtu kopīgu mērķi;
- Cilvēku grupa ar dažādām prasmēm un uzdevumiem, kas strādā kopīgā projektā, pakalpojumā vai mērķī, atbalstot cits citu.

/Elaine Biech, John Wiley & Sons (2007) The Pfeiffer Book of Successful Team-Building Tools/

Komandu veidi

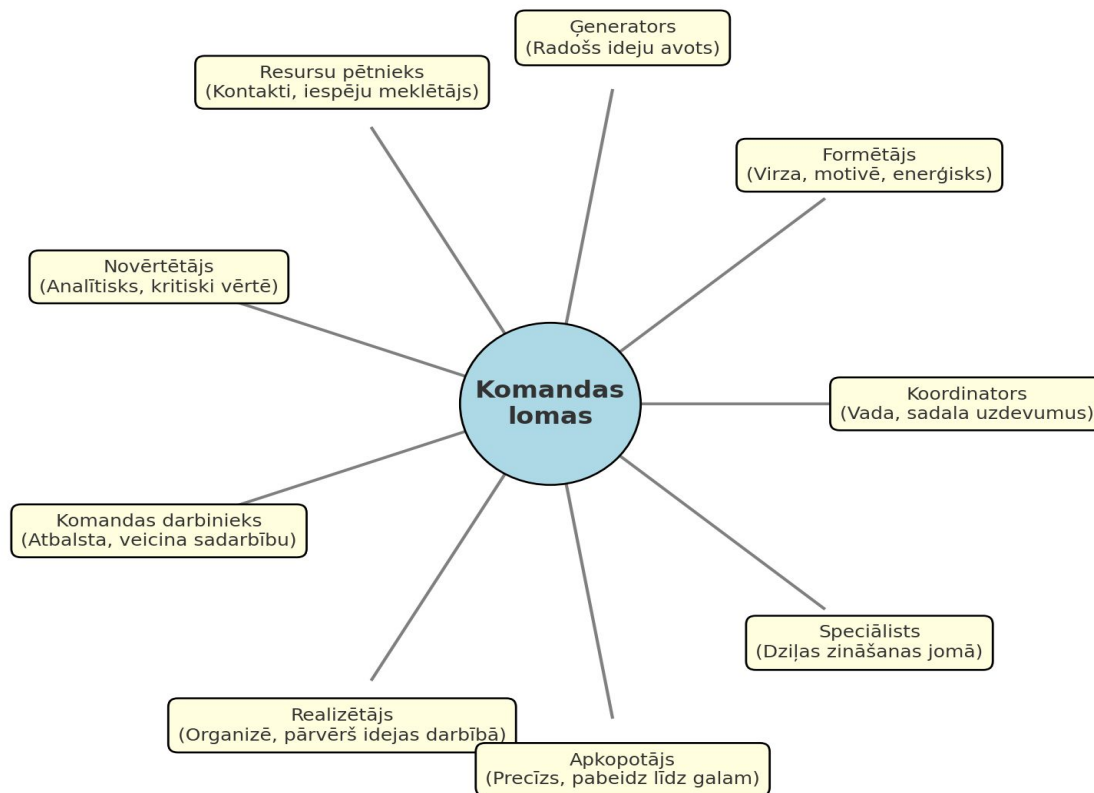
Komandas veids	Mērķis	Priekšrocības	Trūkumi
Funkcionālā komanda	Veikt uzdevumus savas specializācijas jomā (piem., grāmatvedība, ražošana).	Augsta profesionālā kompetence, skaidras atbildības robežas.	Ierobežota sadarbība ar citām jomām.
Starpfunkcionālā komanda	Apvienot dažādu nozaru speciālistus, lai risinātu sarežģītas problēmas vai projektus.	Plašs skatījums, dažādas zināšanas un prasmes.	Atšķirīgas intereses un komunikācijas grūtības.
Projektu komanda	Realizēt noteiktu projektu noteiktā laikā.	Koncentrēšanās uz konkrētu mērķi, skaidrs termiņš.	Pēc projekta beigām komanda izformējas, zināšanas var netikt saglabātas.
Pašvadītā komanda	Patstāvīgi plānot un organizēt darbu, pieņemot lēmumus bez tiešas vadības.	Liela motivācija, elastība, ātra reakcija uz problēmām.	Nepieredzējuša komanda var pieļaut kļūdas, grūtības koordinācijā.
Virtuālā komanda	Sadarboties attālināti, izmantojot digitālos rīkus.	Elastīgums, iespēja strādāt starptautiskā vidē.	Sarežģīta komunikācija, atkarība no tehnoloģijām.
Vadības (līderu) komanda	Noteikt stratēģiju, pieņemt lēmumus un vadīt organizācijas attīstību.	Nodrošina kopējo virzienu un koordināciju.	Risks, ka lēmumi būs atrauti no ikdienas darba realitātes.
Operatīvā komanda	Nodrošināt ikdienas darba procesu (piem., maiņas brigāde).	Darbs notiek nepārtraukti, labi organizēta rutīna.	Maz iespēju inovatīvam darbam, monotoni uzdevumi.

Galvenie faktori, kas ietekmē komandas dinamiku:

1. **Komunikācija** (Atklāta, savstarpēji cieņpilna un regulāra komunikācija veicina uzticēšanos. Vāja komunikācija rada pārpratumus, konfliktus un neefektivitāti);
2. **Līderība** (Labs līderis virza komandu, motivē un risina problēmas. Autoritārs vai pasīvs vadītājs var bremzēt sadarbību);
3. **Lomu sadalījums** (Skaidri noteiktas lomas un atbildības mazina neskaidrības. Ja lomas pārklājas vai nav definētas, rodas konflikti)
4. **Komandas sastāvs** (Pieredze, prasmes un personības var bagātināt darbu, bet rada arī risku nesaskaņām. Pārāk liela līdzība var samazināt radošumu un inovācijas);
5. **Uzticēšanās** (Pamats veiksmīgai sadarbībai. Bez uzticēšanās komanda “velk” katrs uz savu pusi);
6. **Motivācija un kopīgais mērķis** (Skaidrs, iedvesmojošs mērķis apvieno. Ja mērķi nav saprotami vai dalībniekiem atšķiras prioritātes, sadarbība vājinās);
7. **Konfliktu risināšanas kultūra** (Veselīgi konflikti var radīt jaunas idejas. Nerisināti konflikti sagrauj uzticību un sadarbību);
8. **Organizācijas kultūra un vide** (Iespējas izteikties un inovēt veicina labu dinamiku. Hierarhiska kultūra var kavēt komandas attīstību);
9. **Resursi un atbalsts** (Laiks, finanses, tehnoloģijas un apmācības. Resursu trūkums rada spriedzi un nomāc sadarbību).

Meredita Belbina komandas lomu modelis

/Belbin, R. M. (2010) *Team Roles at Work* (2nd ed.)/



Līderība

	Tradicionālā līderība	Dalītā līderība
Struktūra	Hierarhiska, viens līderis nosaka virzienu un koordinē darbu.	Dalīta, elastīga struktūra, kur līderība mainās atbilstoši situācijai.
Lēmumu pieņemšana	Centralizēta - galīgo vārdu saka vadītājs.	Decentralizēta - lēmumus pieņem kopīgi vai tos uzņemas atbilstošs eksperts.
Atbildība	Koncentrēta pie vadītāja.	Kopīga atbildība par rezultātu, bet skaidri sadalītas lomas.
Motivācija	Balstās uz līdera spēju iedvesmot un vadīt.	Balstās uz dalībnieku iesaisti un līdzatbildību.
Efektivitāte un ātrums	Lēmumi tiek pieņemti ātri, bet atkarīgi no viena cilvēka skatījuma.	Lēmumi var būt lēnāki, taču balstīti plašākā pieredzē un dažādās perspektīvās.
Inovācijas un radošums	Ierobežots ar līdera idejām un redzējumu.	Augsts - vairāk dalībnieku sniedz idejas un risinājumus.
Piemērotība	Krīzes situācijas, militārā vide, ražošana, kad nepieciešama disciplīna un ātri lēmumi.	Projektu komandas, pētniecība, inovāciju un radošās industrijas, kur svarīga sadarbība.

Būtiskas līderības prasmes:

- **Organizēšana:** procesi, mērķlīnijas vs faktiskie rezultāti
- **Precizēšana:** ko darām, kāpēc, cik ilgi
- **Atspoguļošana:** kas paveikts, kādi secinājumi, konstruktīva atgriezeniskā saite
- **Motivēšana:** atzinība, uzmanīga klausīšanās, stipro pušu attīstība
- **Atbalstīšana:** empātija, aktīva klausīšanās, pauzes
- **Kontrole:** papildu datu un viedokļu pieprasīšana
- **Noslēgšana:** laika ierobežojumi, lēmumu kopsavilkums, rīcības plāns
- **Konfliktu risināšana:** atdalīt personību no problēmas, skaidrot vienošanās punktus, apzināt atšķirības, meklēt risinājumus

Komandas vadītāja pienākumi

- Virziena un vadlīniju nodrošināšana
- Komandas stipro un vājo pušu izpratne
- Uzdevumu organizēšana un mērķu noteikšana
- Grupas vīzijas uzturēšana
- Problēmu risināšana un konfliktu novēršana

Praktiskais uzdevums: Stratēģiski pārvaldi savu floti

- Komanda, kurai visvairāk papīra lidmašīnu pārlido pāri līnijai – uzvarētāja
- 1 minūte komandas līdera izvirzīšanai un stratēģijas plānošanai
- 5 minūtes lidmašīnu veidošanai

legūtās atziņas

**Talants neveido komandu, komanda
veido talantu.**

**Cilvēki seko tam, kas tu esi un kā tu
uzvedies.**

**Īsti līderi spēj ietekmēt citus, lai viņi
mainītu savu uzvedību un sasniegtu
rezultātus.**

**Komandas nav uzreiz lieliskas. Tās
KĻŪST lieliskas.**

**Tie, kuri nevēlas mainīties, nejūtas
motivēti!**

Labā morāle: entuziasms, brīvprātīga
noteikumu ievērošana, sadarbība, justies
novērtētam, tikt saklausītam, panākumu
novērtēšana.

Slikta morāle: nepaklausība, nomāktība,
tenkas, darba vai kolēģu nepatika.

**70% no visām pārmaiņu iniciatīvām cieš
neveiksmi.**

**Neatbilstošā cilvēka izvēle līdera
lomai izjauc komandas darbu.**

**Svarīgākais elements komandā –
UZTICĒŠANĀS.**



◊ JELGAVAS VALSTS ĢIMNĀZIJA ◊



Paldies!