



## Gadījuma izpēte Nr. 1

<b>Lietas izpētes nosaukums</b>	<b>Kognitīvā elastība Covid-19 pandēmijas pārvaldības perspektīvā.</b>
<b>Atslēgvārdi (metatags)</b>	Digitālā komunikācija, digitālā vide, pandēmija, maigās prasmes
<b>Nodrošina</b>	Rīgas Ekonomikas augstskola
<b>Valoda</b>	Latviešu
<b>Gadījuma izpēte</b>	
<p>Covid-19 pandēmija ir pilnībā mainījusi mūsu izpratni par to, kā mēs strādājam un mācāmies. Salīdzinot ar pagātni, cilvēki vairāk laika pavada virtuālajā vidē. Zoom un Teams tikšanās u.c. ir jaunā darba vide. Ar vienu klikšķi persona var pāriet no viena uzdevuma un valsts uz pilnīgi atšķirīgu uzdevumu citā valstī. Arī starp sapulcēm nav nekādu fizisku ceļojumu, kas nozīmē, ka laiks pārslēgties starp uzdevumiem ir tuvu nullei. Tajā pašā laikā šīs tikšanās bieži notiek mājās, kur ir daudz citu jautājumu, kam varētu būt nepieciešama kāda uzmanība un pat rīcība. Situācijas var būt ļoti dažādas atkarībā no cilvēka ģimenes statusa un dzīves apstākļiem. No vadības viedokļa jaunā situācija rada arī dažus būtiskus izaicinājumus. Ir grūtāk kontrolēt darbiniekus neatkarīgi no tā, vai viņi strādā vai nē. Ir jāizstrādā jauni kontroles mehānismi, lai nodrošinātu, ka darbs tiek veikts pareizi un tiek ievēroti termiņi.</p> <p>Iepriekš aprakstītie apstākļi prasa ievērojamu kognitīvo elastību, lai veiktu ar darbu saistītus, kā arī personīgos uzdevumus. To visu pavada papildu stress, kas rodas no tā, ka mēs ar vien vairāk strādājam virtuālajā vidē. Ne visiem ir vienādas iespējas pārslēgties starp uzdevumiem. Parasti jaunākajai paaudzei ir īsāks pārslēgšanās laiks, bet vecumā kognitīvā elastība samazinās.</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1) Kā uzņēmuma vadībai jāplāno uzdevumi darbiniekiem, lai pārlicinātos, ka viņiem izdodas pārslēgties starp uzdevumiem un tos pareizi īstenot?</li><li>2) Kādus centienus/darbības var ierosināt vadībai, lai novērtētu un attīstītu darbinieku kognitīvās elastības prasmes?</li><li>3) Kādi kognitīvās elastības aspekti būtu jāņem vērā, veidojot uzdevumu spēkus un grupas projektu īstenošanai (saistībā ar atbildēm uz iepriekšējo jautājumu)?</li></ol>	
<b>Atsauces saite (ja ir)</b>	
<b>Materiāla veids</b>	<b>GADĪJUMA IZPĒTE</b>

(Ieteicamās atbildes nākamajā lappusē)



## Ieteiktās atbildes

1. Uzdevumus var grupēt atbilstoši tēmai. Lai panāktu, ka darbinieki strādātu ar dažādiem uzdevumiem, bet vienas tēmas ietvaros. Sanāksmes būtu jāplāno tā, lai būtu vairāk laika "pārslēgties" starp dažādiem jautājumiem dažādās sanāksmēs. Uzdevumi, kurus var veikt elastīgi jebkurā laikā, nav jāpiešķir uz dažām stundām, bet drīzāk jānosaka vispārējais termiņš. Tas ļautu arī līdzsvarot privāto dzīvi un darba uzdevumus.
2. Kognitīvās elastības novērtējums var būt jutīgs, tomēr ļoti noderīgs instruments uzņēmuma darbības uzlabošanai. Parasti vadībai jāveic pastāvīgi novērojumi par darbinieku spēju pārslēgties starp uzdevumiem un reakcijām dažādos apstākļos, piemēram, īss pārslēgšanās laiks un ilgs pārslēgšanās laiks, atšķirības maiņām notiekot starp uzdevumiem vai tēmām utt. Lai pārbaudītu darbinieku kognitīvo elastību, var ierosināt arī dažus progresīvākus rīkus. Ir izstrādāti un pieejami dažādi testi, ko vadība var izvēlēties un ieviest uzņēmumā. Tomēr tie būtu jāpapildina ar pietiekamu skaidrojumu par rezultātu novērtēšanas un izmantošanas mērķi.
3. Komandas izveidošana nekad nav bijis viegls uzdevums. Neatkarīgi no tā, cik lielā mērā, komanda tiek veidota atbilstoši augšupvērstai vai lejupvērstai pieejai. Lejupvērstās grupas gadījumā (komandu ir izveidojusi vadība) var ieteikt vienā komandā grupēt cilvēkus ar dažādiem CF. Tomēr tas būtu jāsaprot ar citām kompetencēm un prasmēm, un būtu jāatrod līdzsvars starp CF un citām prasmēm, lai nodrošinātu komandas produktivitāti.