

**NĀKAMAJĀS STUNDĀS DODIET SEV
IESPĒJU** *ieelpot un sapņot.*

**TU ESI ATVĒLĒJIS LAIKU, LAI
IEGULDĪTU SAVĀ RĪTDIENĀ.**
Izmanto to.

Iedzīvināsim rītdienu kopā.



Deivids Ešcrafts
Prezidents un izpilddirektors
Global Leadership Network





#GLS24 PROGRAMMA



**Kregs
Grošels**



**Kindra
Hola**



**Dans
Ovolabi**



**Maiks
Kšiževskis
("Treneris K")**



**Edgars
Gertners**



**Eimija
Edmondsone**

Vadītājs



Tomass Šulcs
Baltijas Pastorālā Institutā
studentu izaugsmes vadītājs
Darbojas draudzē "Mājvieta" un misijā "Pakāpieni"





**Vils
Gidara**



**Gunita
Lanka**



**Arturs K.
Brūkss**



**Maikls
Jr.**



**Kristīne
Prauliņa**



**Kerij
Lorenca**



**Megana Feita
Maršmane**



**Markuss
Bekingems**

Vadītājs



Andars Ignacs

GLS Latvija vadītājs, tēvs un uzņēmējs

Bez tā, ka Andars organizē GLS konferences Latvijā, viņš tā pat vada raidījumu "Vīri runā", aktīvi iesaistās Asociācijā "Ģimene" un vada "Latvijas Vīru biedrību", lai iestātos par Latvijas nākotni.



Kregs Grošels

Draudzes *Life.Church* dibinātājs un vecākais mācītājs; bestselleru autors



<https://x.com/craiggroeschel>



<https://www.instagram.com/craiggroeschel>



<https://www.facebook.com/craiggroeschel>



<https://www.linkedin.com/company/craiggroeschel/>

Par Kregu

Kreigs Grošels, pasaulē atzīts vadītājs vadītājiem, ir draudzes *Life.Church* dibinātājs un vecākais mācītājs. Draudze viņa vadībā divus gadus pēc kārtas ir bijusi atzīta kā labākā darbavieta *Glassdoor* uzņēmumu reitingā. Draudze *Life.Church*, kas ir pazīstama ar savu misionālo pieeju jaunāko tehnoloģiju izmantošanā, ir izveidojusi lietotni *YouVersion Bible App*, kas ir instalēta vairāk nekā pusmiljardā unikālu ierīču visā pasaulē. Kregs Grošels ir atzinīgi novērtētā raidieraksta *Craig Groeschel Leadership Podcast* vadītājs, *New York Times* bestselleru autors. Viņa jaunākās grāmatas nosaukums ir *Think Ahead: 7 Decisions You Can Make Today for the God-Honoring Life You Want Tomorrow*.



ATĻAUJA BŪT AIZRAUTĪGAM

Viss, kas ir ap jums, virza jūs uz pielāgošanos un viduvējību. Jūs bijāt apmācīts viduvējībai. Jūsu aizrautība tika neitralizēta un apslāpēta. Bet, ja nu mēs esam atrunāti neizmantojot vienu no savām galvenajām stiprajām pusēm? Pievienojieties Kregam Grošelam, kurš izaicina jūs vēlreiz no jauna apsvērt aizrautīgu pārņemību un izmantot to, lai vadītu un dzīvotu dzīvi ar izcilību un ekselenci. Šajā uzrunā uzzināsi trīs veidus, kā stratēģiska aizrautība iededzinās jūsos vēlmi sasniegt lielāku ietekmi.

IZKLĀSTS

- Ātrākais ceļš uz viduvējību
- Atļaujieties būt aizrautīgiem
 - » Mērķtiecīga koncentrēšanās
 - » Patiesas rūpes par citiem
 - » Pilnīga nodošanās
- Aizrautība (*kas atspoguļojas patiesos, visaptverošos dzīves centienos*)
- Atrodi savu aizrautību



*“Jūsu aizrautība ir tikusi
neitralizēta un apslāpēta.
Bet, ja nu jūs tikāt atrunāti
izmantojot vienu no savām
galvenajām stiprajām
pusēm?”*

—KREGS GROŠELS





1. **STRATĒGISKA AIZRAUŠANĀS.** Kregs norāda trīs galvenās jomas, kurās vadītāji var būt aizrautīgi. Kura no šīm trim jomām sagādā jums grūtības?

2. **IZVEIDOJIET SAVU “NEDARĀMO” DARBU SARAKSTU.** Saskaņā ar Krega teikto, aizņemti vadītāji nemaina pasauli, to dara mērķtiecīgi vadītāji. Viena no garīgākajām lietām, ko vadītājs var izdarīt, ir iemācīties pateikt “nē” un izveidot “nedarāmo” darbu sarakstu. Kam ir jābūt jūsu sarakstā?

Mans “nedarāmo” darbu saraksts

☐
☐
☐
☐
☐

3. **KĀDA IR JŪSU AIZRAUTĪBA, KAS ATSPoguĻOJAS PATIESOS, VISAPTVEROŠOS DZĪVES CENTIENOS?** Ja neesat pārliecināts, dodiet sev mazliet laiku un paskatieties, kas ienāks prātā.

4. **IZVĒLIETIES RĪKOTIES.** Ko jums, iespējams, vajadzētu darīt, lai saprātīgā degsme pāraugtu par neprātīgu aizraušanos? Kādu vienu soli jūs varat spert šajā virzienā?

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

**MĒS ATĻAUJAM JUMS BŪT
AIZRAUTĪGAM**

GRANDER VISION STĀSTI

Līderi redz kaut ko tādu, ko citi neredz. Viņi iztēlojas rītdienu, kas ir citādāka, labāka un krāšņāka nekā šoodiena. Šie stāsti liks jums pārdomāt savu priekšstatu par to, kas ir iespējams.



Dražen Glavaš

Komunikācijas eksperts; Ētikas profesors;
konsultants

Draženam bija vizija par vadītāju izaugsmi savā valstī Horvātijā, un viņš nepārtraukti meklēja veidus, kā ieguldīt cilvēkos, lai mainītu viņa pasauli.



Linn Muire

Kompānijas Railyard Pie līdzdibinātāja

Linnai Muirei ir skaudras bērnības atmiņas par pīragu ēšanu vecmāmiņas Mejas virtuvē. Šīs atmiņas iedvesmoja viņas viziju atbalstīt savu ģimeni un kalpot sabiedrībai.



Prezidents Lazarus Čakvera

Malāvijas prezidents

Viņa Ekselence Lazarus Čakvera ir uzaudzis nelielā ciematā netālu no galvaspilsētas Lilongves, un viņa sirds vēlas dalīties Jēzus mīlestībā. Viņa lielā vizija par kautko labāku savai valstij padarīja viņu no mācītāja par prezidentu



Kāds ir Tavs līdera stāsts?

Kā Tu esi guvis iedvesmu virzīties uz priekšu? Kā Tu atsaucies aicinājumam veidot labāku rītdienu?

*Pastāsti savu stāstu, lai iedvesmotu
citus viņu ceļojumā!*

DALIES SOCIĀLAJOS TĪKLOS:

#GLS24 @glslatvija

IENĀC:

glslatvija.lv/kontakti

VAI EPASTĀ:

stasti@glslatvija.lv



Kindra Hola

Stāstu eksperte; bestselleru autore



<https://x.com/kindramhall>



<https://www.instagram.com/kindrahall>



<https://www.facebook.com/kindrahallfan>



<https://www.linkedin.com/in/kindrahall/>

Par Kindru

Kindra Hola ir bestselleru autore un žurnāla Success bijusī galvenā stāstniece. Viņa ir kļuvusi par stāstu stāstīšanas eksperti biznesā un ne tikai. *Gartner* un *Forbes* rakstīja, ka viņas debijas grāmata *Stories that Stick* "iespējams, ir visvērtīgākā biznesa grāmata, ko esat lasījuši". Viņas jaunākā 2024. gada maijā izdotā grāmata *The Story Edge: How Leaders Harness the Power of Stories to Win in Business* palīdz vadītājiem labāk komunicēt ar savām komandām un organizācijām un iedvesmot tās. Hola ir palīdzējusi veidot pasaulē zināmo zīmolu, tostarp *Target*, *Univision*, *United Way*, *USO* un *Farmers Insurance*, stāstus. Viņa iedvesmo komandas un individuus izmantot stratēģisku stāstījumu, lai efektīvāk nodotu vēstījumu par sava uzņēmuma vērtībām, produktiem un individualitāti.



STĀSTU IETEKME

Labā stāstu stāstīšana ir svarīga veiksmīgas vadības daļa. Stāsti ir galvenais elements auditorijas iesaistīšanai, vienprātības veidošanai un iedvesmošanai. Pievienojieties Kindrai Holai, kura palīdz jums ieraudzīt stāstu stāstīšanu kā nepietiekami izmantotu talantu, kas atdala labo no labākā uzņēmējdarbībā. Šajā uzrunā noskaidrojiet, kā jūs varat atrast, izveidot un izstāstīt lielisku stāstu, vienlaikus izvairoties no visbiežāk pieļautajām kļūdām. Dodieties prom ar pārliecību, ka spējat izmantot universālo stāstu valodu.

IZKLĀSTS

- Trūkstošās lapas aizpildīšana
- Kāpēc stāstu stāstīšana ir efektīva
- Muļķudrošas stāstu stāstīšanas stratēģijas
- Divi vissvarīgākie aspekti



*“Esiet dāsnī ar saviem
stāstiem. Stāstiet stāstus
bieži, lai cilvēki varētu jūs
saprast. Stāstiet stāstus
bieži, lai cilvēki varētu sevi
saprast.”*



—KINDRA HOLA



1. **AIZPILDIET TUKŠUMUS AR STĀSTIEM.** Kindra atklāj to, kā vadītāji var izmantot stāstus, lai aizpildītu tukšumu, kas var būt starp informāciju — organizatoriskām iniciatīvām, vērtībām utt. — un to pielietojumu reālajā dzīvē. Aplūkojot savu organizāciju, kur jūs redzat šos tukšumus un kādi stāsti varētu tos aizpildīt? Mēģiniet uzskaitīt vismaz trīs.

TUKŠUMS/SITUĀCIJA	STĀSTS

2. **STĀSTU ATRAŠANA.** Saskaņā ar Kindras teikto, mums visiem ir stāsti, tikai jāprot tos atrast. Lai to izdarītu, mēs varam izmantot tās vērtības, kas ir mūsu dzīvē, lai apzinātu savus unikālos stāstus. Kādas ir jūsu (vai jūsu organizācijas) unikālās vērtības, kā jūs tās esat redzējuši darbībā vai kā tās ir tikušas pārbaudītas?

VĒRTĪBA	Stāsts par vērtību darbībā/Kā tā ir tikusi pārbaudīta

3. **IZVĒLIETIES RĪKOTIES.** Kādu praktisku darbību no šīs uzrunas varat veikt, lai apzināti sāktu vadībā izmantot stāsta spēku?



Dans Ovolabi

Branches Worldwide izpilddirektors;
autors, mācītājs



<https://www.instagram.com/iamdanowolabi>



<https://www.facebook.com/iamdanowolabi>



<https://www.linkedin.com/in/dan-ovolabi/>

Par Danu

Dans Ovolabi ir *Branches Worldwide* izpilddirektors. Tā ir strauji augoša bezpeļņas organizācija, kuras mērķis ir investēt ietekmīgos uzņēmējos visā pasaulē. Ovolabi ir gandrīz 20 gadu pieredze, palīdzot vadītājiem attīstīt patiesu, efektīvu ietekmi. Viņš ir strādājis ar vadītājiem 18 valstīs un četros kontinentos, palīdzot viņiem noskaidrot savu identitāti un izmantot savu ietekmi, lai kalpotu citiem. Ovolabi jaunākā grāmata *Authentic Leadership* ieņēma pirmo vietu starp *Amazon* izdotajiem jaunumiem. Viņš ir ieguvis maģistra grādu amerikāņu vadības jomā Ešlendās universitātē un pašreiz mācās Fullera Teoloģijas semināra doktorantūrā, apgūstot globālo vadību.



VADĪBAS MANTOJUMS

Bieži vien domājot par mantojumu, mēs domājam par panākumiem. Mēs domājam par finansiāliem panākumiem vai panākumiem attiecībā, par panākumiem, kurus varam nodot nākamajai paaudzei, par kaut ko, kas paliks pēc mums. Bet, ja nu mantojums sākas ar upuriem, nevis ar panākumiem? Pievienojieties Danam Ovolabi, kurš izpēta mantojumu caur unikālu objektīvu. Paņemiet galvenos principus un noskaidrojiet nākamās paaudzes, kas iedvesmos jūs atstāt paliekošu vadības mantojumu, kas sniegsies tālu pāri jūsu pašreizējam horizontam.

IZKLĀSTS

- Rekordu pārspēšana
- Kas ir mans mantojums?
- Ozolzīles dēstīšana
- Gatavi padoties?



1. **MŪSU DARBA IEROBEŽOTĀ RAKSTURA ATZĪŠANA.** Dans akcentē to, ka mēs visi vēlamies, lai mūsu smagais darbs būtu svarīgs mums pašiem un citiem. Bet mēs zinām arī to, ka mūsu darbs zināmā mērā ir ierobežots, un galu galā liela daļa no tā, ko darām, tiks aizmirsta. Kā pēdējā laikā jūs ir ietekmējis mūsu darba ierobežotais raksturs? Miniet dažus piemērus.
2. **UZDODIET PAREIZO JAUTĀJUMU.** Dans izaicina vadītājus pārtraukt uzdot jautājumu "Kāds ir mans mantojums?". Domājot par tiem, kurus jūsu darbs ietekmē, kurus cilvēkus jūsu ietekme skar visvairāk? Kas ir jūsu mantojums?
3. **IZTĒLOJIETIES SAVU NĀKOTNES IETEKMI.** Dans ilustrē, kā no ozolzīles izaug ozols, bet šis viens ozols pēc tam var radīt simtiem ozolzīļu. Viņš mūs mudina saskatīt cilvēkos, kurus vadām, ozolus, nevis ozolzīles. Kādu potenciālu jūs varat saskatīt cilvēkos, kas jums ir apkārt? Jūsu komandā? Jūsu ģimenē?
4. **IZVĒLIETIES RĪKOTIES.** Kuru cilvēku vadības mantojums pavēra jums ceļu? Izmantojiet iespēju viņiem šonedēļ pateikties vai rodiet iespēju šajā nedēļā nodot viņu mantojumu tālāk.

[illegible]

JŪS ATSTĀSIET MANTOJUMU.



Maiks Kšiževskis (“Treneris K”)

Treneris, orators;
profesors

Par Maiku

Dedzīgs, dinamisks, iedvesmojošs Djūka universitātes vīriešu basketbola komandas treneris, kurš aizveda ASV izlasi līdz trim olimpiskajām zelta medaļām, Maiks Kšiževskis (pazīstams kā Treneris K) ir izcilis novators – ne tikai komandām, bet arī indivīdiem un organizācijām, mudinot gūt panākumus, pārsniedzot pašu cerības. Treneris K izstrādā skaidru spēles plānu, lai gūtu panākumus, motivējot, vadot un dodot spēcīgas stratēģijas pārliecības, uzticības, komunikācijas un komandas darba veidošanai. Treneris K, iespējams, panākumiem bagātākais basketbola treneris vēsturē, profesionālajā darbībā ir guvis daudzus panākumus, tostarp visvairāk uzvaras Nacionālās koledžu sporta asociācijas (NCAA) 1. divīzijā (1202), visvairāk reizes ir iekļuvis fināla četriniekā (13; piecas reizes NCAA čempionātos, otrais visu laiku labākais rezultāts), viņš ir ieguvis visvairāk Olimpisko zelta medaļu kā galvenais treneris (3; 2008., 2012. un 2016. gadā) utt. Viņš ir divu *New York Times* bestselleru autors un Neismita Basketbola slavas zāles dalībnieks. Turklāt Kšiževskis ir vadības un ētikas centra *Coach K Center on Leadership and Ethics* līdzdibinātājs, viņš darbojas arī kā vadības prakses profesors Djūka universitātes Fjūkva biznesa skolā.



UZVARĒT AR KOMANDAS SPĒKU

Daudzās vadītāju aprindās runā par lielisku komandas darbu, taču katrs vadītājs zina, ka tā sasniegšana ir viens no grūtākajiem vadītāja uzdevumiem. Maika Kšiževska (pazīstams kā Treneris K) mērķis un stiprā puse ir bijusi motivēt katru indivīdu un komandu veidot pozitīvu domāšanu, pilnībā izmantojot savas spējas, un nebaidīties ciest neveiksmi. Pievienojieties mums, kad viņš dalās ar atziņām un pārbaudītiem principiem, kas izmantoti viņa leģendārās trenera karjeras laikā. Uzziniet par motivācijas paņēmieniem, vadības prasmēm, spēcīgām komandas darba stratēģijām, pārliecības veidošanas soļiem, uzticības un komunikācijas būtisko ietekmi, ko var izmantot visos personīgajos un profesionālajos centienos.

IZKLĀSTS

- Četri vadības aspekti
 - » Spēja ātri noreagēt
 - » Spēja pielāgoties
 - » Atbildība
 - » Attieksme
- Divi padomi komandu trenēšanai:
 - » Standartu veidošana
 - » Savu vērtību definēšana
- Aiziet!



3. SESIJA



*“Norāžu došana ir svarīga,
bet ne tik svarīga, kā cilvēki,
kuri tās izpilda.”*

—**MAIKS KŠIŽEVSKIS**





1. **SPĒJA ĀTRI NOREAĢĒT.** Treneris K apraksta spēju ātri noreagēt kā prasmi „nolasīt” situāciju: būt elastīgam un vienā mirklī izlemt vadības virzienu. Kā jūs novērtētu savu elastību skalā no 1 līdz 10 (1 – zema un 10 – augsta)? Kādā ziņā jums pēdējā laikā vajadzēja būt elastīgam savā komandā? Miniet piemērus.



2. **PIELĀGOJĒTIES, LAI GŪTU REZULTĀTUS.** Pielāgošanās spēja ir svarīga komunikācijā. Treneris K stāsta, kā ietekmīgi vadītāji uzņemas atbildību pielāgot savu vēstījuma nodošanas pieeju vai balsi, lai efektīvi sazinātos un gūtu ar savu komandu labākos rezultātus. Kā jums ir nācies pielāgot savu komunikācijas stilu jūsu komandas vai ģimenes locekļiem? Kā būtu, ja jūsu komandai galvenos vēstījumu nodotu cita balss?
3. **ESIET ATBILDĪGI.** Atbildībai ir divas dimensijas: vadītājs, kas prasa atbildību no savas komandas, un komanda, kas prasa atbildību no vadītāja. Kādu atbildības sistēmu esat ieviesuši, lai prasītu no saviem darbiniekiem vai komandas atbildību par sniegumu? Kāda atbildības sistēma ir attiecībā uz jums vai jūsu komandas augstākā līmeņa vadītājiem? Kādas iespējas redzat, lai palielinātu atbildību savā komandā?
4. **IZVĒLIETIES RĪKOTIES.** Pie kura no četriem Trenera K piedāvātajiem aspektiem jums ir aktīvi jāstrādā? Kā jūs to darīsiet?

[illegible]

Atbalsti un ekipē vadītāju Latvijā!



Mēs dzīvojam salauztā pasaulē, kur ir tik daudz izaicinājumu. Bet mēs ticam, ka viens no visefektīvākajiem veidiem, kā risināt jebkuru vietēju un globālu problēmu, ir jaunu vadītāju veidošana: savā draudzē, savā uzņēmumā, savā kopienā un jebkurā pasaules nostūrī.

Tu esi viens no gandrīz ceturtdaļmiljona cilvēku, kurš pieredzēs vadītāju konferenci. Daudziem nav līdzekļu, lai ti apmeklētu šo konferenci - bet to tu vari mainīt. Tu vari atbalstīt vadītāju, kuram pietrūkst līdzekļi, lai apmeklētu konferenci.

***Ja konference deva tev pozitīvu iespaidu tavai prasmei vadīt,
vai tu nodrošinātu šo apmācību vēl kādam?***

2023. gadā, arī tavs atbalsts deva iespēju mums:

- Pārtulkot un atbalstīt GLS pasākumus 110 valstīs
- Aizvest GLS konferenci uz 300 cietumiem, patversmēm and NVO
- Nodrošināt līderības attīstību 75,405 nākamās paaudzes vadītājam

SKANĒ, LAI ATBALSTĪTU!

*Tavs atbalsts ir šifrēts un
bez riska.*

glslatvija.lv/atbalsts



A watercolor palette with various colors and two pens on a desk.

*“Līderis
ir **CERĪBAS**
dīleris.”*

—NAPOLEONS BONAPARTS



Eimija Edmondsone

Novartis Līderības un vadības profesore
Hārvardas Biznesa skolā;
bestselleru autore



<https://x.com/AmyCEdmondson>

<https://www.instagram.com/amycedmondson/>

<https://www.linkedin.com/in/amycedmondson/>

Par Eimiju

Eimija Edmondsone ir Novartis Līderības un vadības profesore Hārvardas Biznesa skolā, katedrā, kas ir izveidota, lai pētītu cilvēku mijiedarbību, kas palīdz veidot veiksmīgus uzņēmumus, tādējādi palīdzot sabiedrībai kļūt labākai. Kopš 2011. gada Edmondsone ir ierindota *Thinkers50* pasaulē ietekmīgāko vadības domātāju reitingā, kas tiek veidots ik pēc diviem gadiem, un 2021. gadā un 2023. gadā viņa ierindojās pirmajā vietā. Viņa pēta komandas veidošanās aspektus, psiholoģisko drošību un mācīšanos organizācijas ietvaros, un viņas raksti ir publicēti daudzos akadēmiskajos un vadības izdevumos, tostarp *Administrative Science Quarterly*, *Academy of Management Journal*, *Harvard Business Review* un *California Management Review*. Edmondsones jaunākā grāmata *Right Kind of Wrong: The Science of Failing Well* ir balstīta uz viņas iepriekšējo darbu par psiholoģisko drošību un komandas veidošanās aspektiem, lai nodrošinātu pamatu pārdomām un diskusijām par pareizā veida neveiksmju zinātni un tās praktizēšanu.



PAREIZS SKATS UZ NEVEIKSMĒM

Mēs bieži tiekam raustīti starp divām neveiksmju kultūrām. Viens saka, ka neveiksme “nekādā ziņā nav pieļaujama”, un no tās ir jāizvairās par katru cenu. Cits mums iesaka: “Ātri piedzīvo neveiksmi un dari to bieži.” Nevieni no šiem ieteikumiem nav īpaši noderīgi! Pievienojieties Eimijai Edmondsonei, kura no jauna definē to, kā mēs saprotam neveiksmes, un palīdz mums atpazīt būtiskās atšķirības, kas atdala labu neveiksmi no sliktas. Šajā sesijā jūs atklāsiet trīs neveiksmju arhetipus, uzzināsiet, kā samazināt neproduktīvās neveiksmes un maksimāli palielināt produktīvās neveiksmes.

IZKLĀSTS

- Atbrīvošanās no neveiksmes radītās ietekmes
- Neveiksmju arhetipi
 - » Pamata neveiksmes
 - » Kompleksās neveiksmes
 - » Intelīgentās neveiksmes
- Intelīgento neveiksmju četri ar pus atribūti
 - » Tā notiek jaunā teritorijā
 - » Ar ticamu iespēju virzīties uz mērķi
 - » Ir iegūta informācija no pieejamajām zināšanām (uz hipotēžu pamata)
 - » Neveiksme nav lielāka, nekā nepieciešams, lai iegūtu jaunas zināšanas
 - » Mācības no neveiksmes tiek apzinātas, kopīgotas un izmantotas



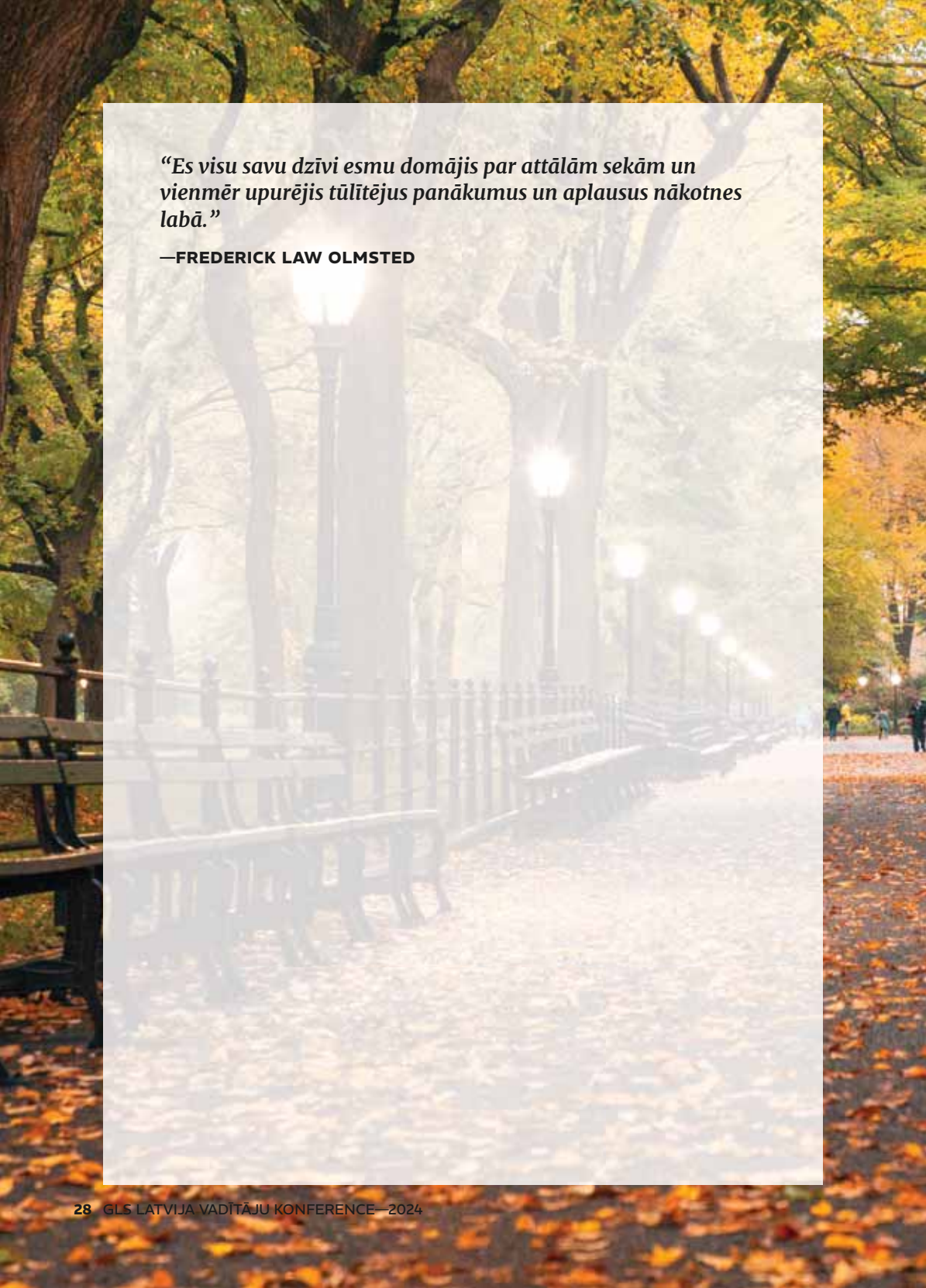
4. SESIJA

***“Nepalaidiet garām iespēju
piedzīvot labu neveiksmi.”***

—EIMIJA EDMONDSONE

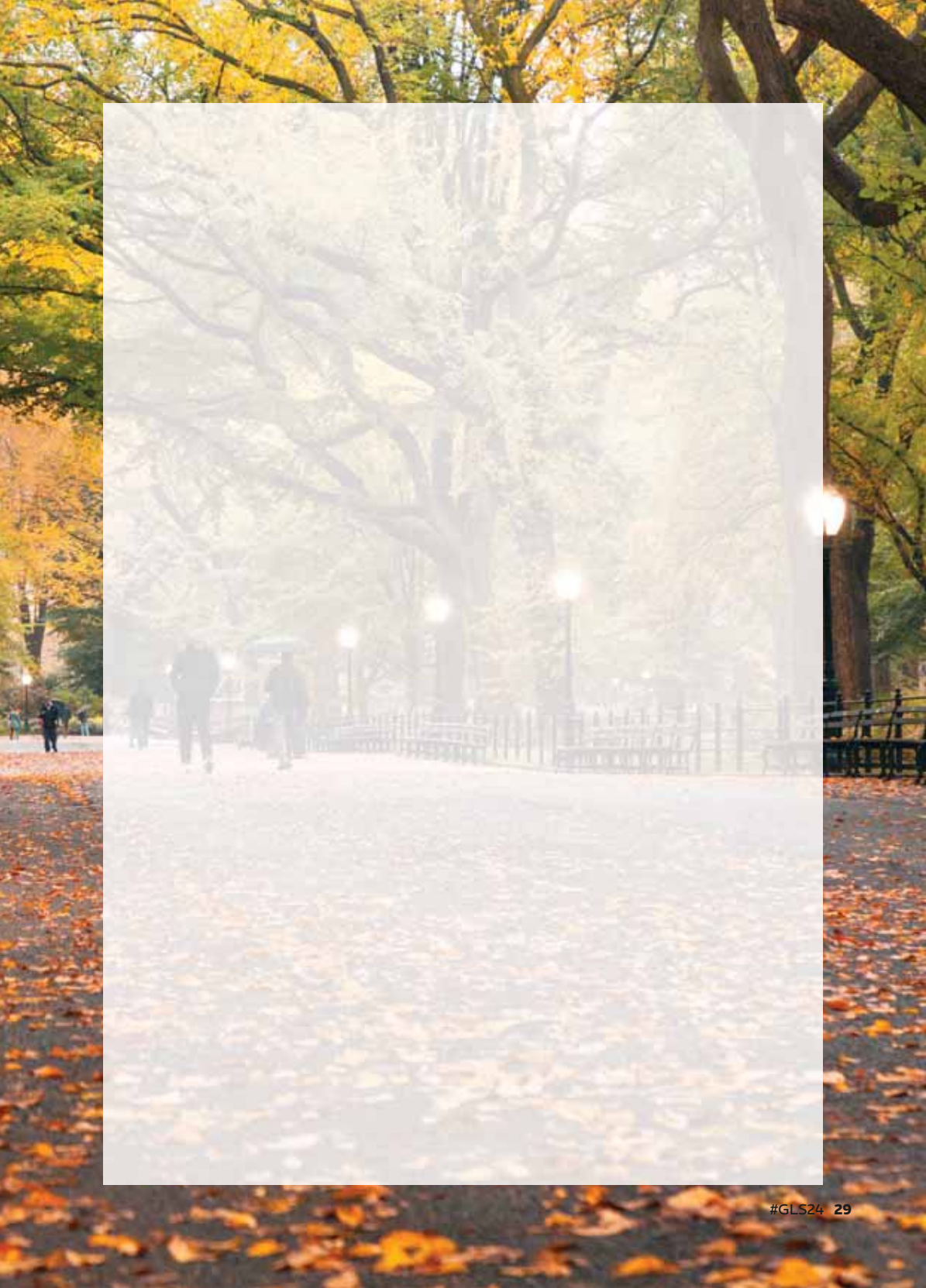


1. **ATBRĪVOŠANĀS NO NEVEIKSMES RADĪTĀS IETEKMES.** Eimija atgādina mums, ka neveiksmes ir daļa no dzīves un ka mēs visi zināmā mērā cietīsim neveiksmi. Viņa iesaka no jauna apsvērt izcilību nenoteiktajā pasaulē. Kā pāriet no tā, ka sagaidāt pilnību, uz tiekšanos pēc progresā?
2. **GUDRU RISKU UZŅEMŠANĀS.** Lai nodrošinātu inteliģentas neveiksmes, Eimija iesaka tiekties pēc iedvesmojoša mērķa, izveidot telpu eksperimentēšanai un reaģēt tādā veidā, kas atalgo kļūdu, problēmu un neveiksmju atzišanu. Ko jūs vēlaties sasniegt šādā veidā, un kā jūs to darīsit? Miniet vienu piemēru.
3. **IZVĒLIETIES RĪKOTIES.** Eimija iesaka vairākus veidus, kā attīstīties kā maldīgiem cilvēkiem. Kuru atziņu esat gatavi pielietot, un kā?



“Es visu savu dzīvi esmu domājis par attālām sekām un vienmēr upurējis tūlītējus panākumus un aplausus nākotnes labā.”

—FREDERICK LAW OLMSTED





TURPINI ATTĪSTĪT SAVU VADĪTSPĒJU JEBKURĀ VIETĀ.

*Skatiet lekcijas un pieklūsti
papildmateriāliem savā internetpārlūkā,
mobīlajā aplikācijā vai SmartTV.*



*Ar GLS.now, tu vai pieklūt pasaules līmeņa, svaigam un praktiski pielietojamam
vadītāja saturam, jo ar šo GLS konferences ir īpašas.*

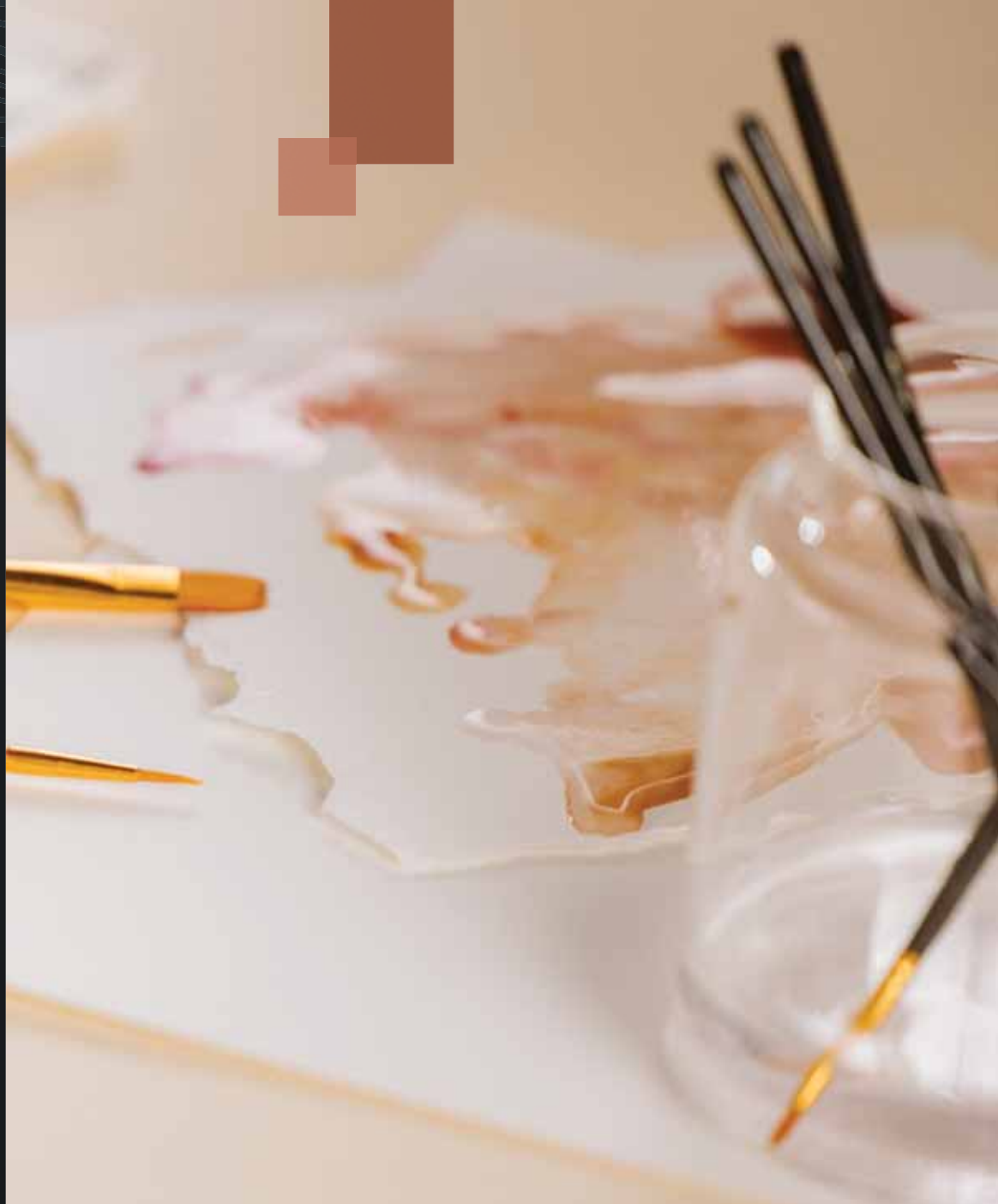
SATURS:

- Ekskluzīva piekļuve GLS saturam
- Sarunas un intervijas no 2019., 2020., 2021., 2022., 2023. un 2024. gada rokas stiepiena attālumā (katra gada izdevums tiek pārdots atsevišķi)
- Vairāku valodu skaņu celiņi un subtitri
- Atbalsta nodrošinājumu, piemēram, kopsavilkuma ilustrācijas, diskusiju ceļvežus un citus rīkus
- Iedvesmojoša radoši papildmateriāli no GLS
- Vadības sarunu papildu saturs no citiem globālā līderības tīkla pasākumiem
- Mobilās lietojumprogrammas ļauj lejupielādēt saturu jūsu mobīlajā ierīcē
- Papildu saturs ir pieejams iegādei tieši interneta vietnē
- Ikmēneša saturs tiek publicēts no arhīva tikai GLS.now lietotājiem

UZZINI VAIRĀK

glslatvija.lv/glsnow
glsnow@glslatvija.lv





**DALIEAS AR SAVU IEDVESMU UN STĀSTIEM SOCTĪKLOS:
#GLS24 @glslatvija**



Vils Gidara

Viesmīlības evaņģēlists; restorāna vadītājs;
bestselleru autors



<https://x.com/wguidara>

<https://www.instagram.com/wguidara>

<https://www.linkedin.com/in/willguidara>

Par Vīlu

Vils Gidara ir *New York Times* bestsellera *Unreasonable Hospitality* autors, kurā apkopotas atziņas par apkalpošanu un vadību, ko viņš ir guvis savas karjeras laikā restorānos. Viņš ir bijušais Manhetenas restorāna *Eleven Madison Park* līdzīpašnieks, kas viņa vadībā saņēma četras *New York Times* zvaigznes, trīs *Michelin* zvaigznes un 2017. gadā ieguva 1. vietu pasaules 50 labāko restorānu sarakstā. Gidara vada ikgadēju viesmīlības simpoziju *Welcome Conference*, kas pulcē līdzīgi domājošus cilvēkus, lai dalītos idejās, iedvesmotu viens otru un veidotu kopienu. Viņš ir Kornela universitātes viesmīlības skolas absolvents, līdzautors četrām pavārgrāmatām, ir iekļauts žurnāla *Crain's New York Business* gada ietekmīgāko jauno vadītāju 40 *Under 40* sarakstā un ir žurnāla *WSJ Magazine* novatora balvas saņēmējs.



NEPRĀTĪGĀ VIESMĪLĪBA

Ne novērtējiet par zemu principu, kas nekad neizies no modes, — cilvēka vēlmi izjust gādību. Neatkarīgi no tā, kurā nozarē strādājat, jūs esat viesmīlības biznesā! Pievienojieties Vilam Gidarā, kurš mudina mūs sniegt cilvēkiem vairāk, nekā viņi sagaida. Izpētiet, ko nozīmē viesmīlības kultūra, kas liek cilvēkiem justies pamanītiem un patiesi gaidītiem. Atklājiet, kā ar nolūku izteikt uzslavas un kritiku un dot saviem cilvēkiem iespēju domāt kā īpašniekiem.

IZKLĀSTS

- Tiekšanās pēc izcilības
- Ikdienu darbinieku sanāksmes
- Lietus lāses veido okeānus
- Apvienojiet nodomu ar intūiciju
- Mēroga palielināšana
- Abpusēji izdevīga principa izveide
- Kalpošanas cēlums





*“Mode iet un nāk, bet cilvēka
vēlme izjust gādību nekad
neizzūd.”*

—VILS GIDARA





1. **TIEKŠANĀS UZ PILNĪBU.** Vils izvēlējās īstenot “neprātīgas viesmīlības” ideju pirms pilnībā izprata, ko tas nozīmē. Viņš paļāvās, ka skaidrība radīsies procesā. Aprakstiet laiku, kad sākat īstenot kādu ideju, pirms vēl zinājāt, kā tai jāizskatās vai kādas varētu būt tās sekas. Kādā veidā šī ideja atklājās īstenošanas procesā?
2. **IZMANTOJIET KOPĀBŪŠANAS PRIEKŠROCĪBU.** Vils apraksta, kā izmantoja ikdienas darbinieku sanāksmes, lai virzītos uz savu mērķi — neprātīgu viesmīlību. Šīs regulārās, atkārtotās kopābūšanas reizes ir iespēja vadītājiem piecelties un vadīt: iedvesmot, dalīties un uz klausīt. Kā maksimāli palielināt jūsu organizācijas vai komandas regulāro sanāksmju efektivitāti?
3. **ATKĀRTOJIET UN ATKĀRTOJIET.** Nedēļām ilgi Vils atkārtoja mērķi – iegūt pirmo vietu pasaulē ar neprātīgu viesmīlību. Viņš saka: “Ja vadītājs kaut kam tic, viņam vajadzētu jau mesties nelabi, dzirdot sevi par to runājam.” Par ko jums vairāk vajadzētu runāt ar savu komandu?
4. **AICINĀJUMS DOT IEGULDĪJUMU.** Vils teica, ka viņam kā vadītājam bija divas lomas: (i) zināt, kur komanda dodas, un (ii) uzaicināt komandu viņam pievienoties, atklājot, ko tas nozīmē. Kā jums vajadzētu paskaidrot komandai, kurp jūs virzāties? Kā jūs varat aicināt citus dot ieguldījumu šī virziena un mērķa sasniegšanā?
5. **IZVĒLIETIES RĪKOTIES.** Kādu “neprātīgu viesmīlību” jūs varat parādīt vienam cilvēkam šīs nedēļas laikā?

[illegible]



Arturs K. Brūkss

Hārvardas profesors; bestselleru autors



<https://x.com/arthurbrooks>

<https://www.instagram.com/arthurbrooks>

<https://www.facebook.com/ArthurBrooks>

<https://www.linkedin.com/in/arthur-c-brooks/>

Par Arturu

Arturs K. Brūkss ir Pārķera Gilberta Montgomerija Publisko un bezpeļņas organizāciju vadības prakses profesors Hārvardas Kenedija skolā un vadības prakses profesors Hārvardas Biznesa skolā, kur viņš māca kursu par vadību un laimi. Viņš ir arī žurnāla The Atlantic populārās slejas “Kā veidot dzīvi” autors. Brūkss ir 13 grāmatu autors, tostarp līdzautors 2023. gada New York Times labāk pārdotajai grāmatai Nr. 1 Build the Life You Want: The Art and Science of Getting Happier, ko sarakstīja kopā ar līdzautori Opru Vinfriju, un 2022. gada New York Times bestsellera Nr. 1 From Strength to Strength: Finding Success, Happiness, and Deep Purpose in the Second Half of Life autors. Viņš uzrunā klausītājus visā pasaulē, runājot par cilvēku laimi, un strādā pie tā, lai paaugstinātu labbūtību privātos uzņēmumos, universitātēs, valsts aģentūrās un sabiedriskās organizācijās.



BŪT LAIMĪGAM NELAIMĪGĀ PASAULĒ

Ir viegli padoties nomāktībai, kad pieaug vientulība, kad grūtāk veidot attiecības un kad daudzas valstis ietekmē pieaugošā politiskā polarizācija un “nicinājuma kultūra”. Pierādījumi ir skaidri: laimes līmenis gandrīz katrā valstī krītas. Pievienojieties Arturam K. Brūksam, kurš piedāvā skaidru risinājuma stratēģiju. Dodieties prom ar praktiskiem rīkiem, ko varat izmantot, lai pārspētu šīs tendences, izpētot laimes zinātnes pamatus, praktizējot to katru dienu un daloties tajā ar citiem.

IZKLĀSTS

- Laimes definīcija
 - » Bauda
 - » Apmierinātība
 - » Nozīme
- Laimīgāko cilvēku paradumu portfolio
 - » Ticība
 - » Ģimene
 - » Draugi
 - » Jēgpilns darbs
- Sāpju pilnā pasaule
- Kā mīlēt vairāk



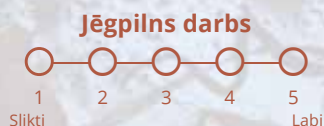
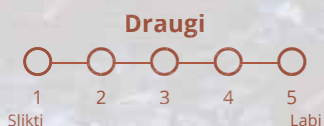
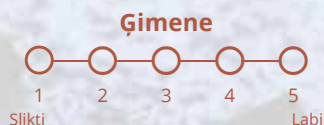
“Mēs varam demonstrēt tādu vadību, kādu vēlamies redzēt no mūsu valsts sabiedriskajiem darbiniekiem.”

—ARTURS K. BRŪKSS



1. **LAIMES MAKROELEMENTI.** Arturs piedāvā trīs laimes makroelementus. Kurā no šiem makroelementiem jums ir iztrūkums?

2. **ATTĪSTIET LAIMES PARADUMUS.** Lai piedzīvotu vairāk laimes, Arturs iesaka koncentrēties uz četriem paradumiem: ticību, ģimeni, draugiem un jēgpilnu darbu. Skalā no 1 līdz 5, kā jūs sevi novērtētu šajos četros paradumos? (1 = slikti; 5 = labi.)



3. **PIESAKIET KARU NICINĀJUMAM.** Šķiet, ka mūsu pasaule kļūst mazāk laimīga un arvien pieaug tas, ko Arturs sauc par “nicinājumu”, kas ir divu faktoru kombinācija: dusmas un riebums. Lai nostātos pretī nicinājumam, Arturs saka, ka mums ir jāiet tālāk par toleranci un pieklājību un jāpieņem aicinājums “mīlēt savus ienaidniekus”. Viņš arī definē mīlestību kā “vēlēt otram labu”. Apsverot šo uzrunu, kuru cilvēku grupu (vai konkrētu cilvēku) jums ir izaicinājums mīlēt? Kā izpaustos “vēlēt viņiem labu”?
4. **IZVĒLIETIES RĪKOTIES.** Kuru Artura uzrunā piedāvāto soli jūs varat spert, lai kļūtu laimīgāks? Kuru soli no šīs uzrunas jūs varat spert, lai pieteiktu karu nicinājumam?



Maikls Jr.

Komiķis; aktieris; autors



<https://x.com/MichaelJrcomedy>

<https://www.instagram.com/michaeljrcomedy>

<https://www.facebook.com/MichaelJrComedy>

<https://www.linkedin.com/company/michael-jr-productions>

Par Maiklu Jr.

Maikls Jr., kas ir pazīstams kā viens no mūsdienu apdāvinātākajiem oratoriem un komiķiem, piešķir jūsu dzīvei vairāk smieklu un vairāk dzīvības jūsu smiekliem. Viņa daudzpusība un spēja viest skaidrību ar komēdijas palīdzību ir pavērusi ceļu uz tādām skatuvenām kā *TEDx*, *The Tonight Show* un *Jimmy Kimmel Live*, kā arī nodrošinājusi pārpildītas zālēs savā pašreizējajā tūrē Smieklīgi, kā laulība darbojas. Ar mērķi nākamo trīs gadu laikā aizsniegt vienu miljonu laulāto, viņš ar savu sievu Eboniju strādā kopā, lai atraisītu brīvību laulībā un palīdzētu samazināt šķiršanās gadījumu skaitu Amerikā. Maikls Jr. ir filmējies arī tādās filmās kā *War Room*, *Selfie Dad*, *Laughing on Purpose* un *More Than Funny*. Viņš ir bestsellera *Funny How Life Works* autors, sniedzot ieskatu savas dzīves un karjeras aizkulisēs un mudinot lasītājus stratēģiski uztvert katru dzīves notikumu kā daļu no apstākļiem, kas noved pie kulminācijas.



PASMEJOTIES PAR KONFLIKTA IETEKMI

Komēdija nav iespējama bez konflikta; tāpat arī laulība, vadība vai dzīve. Mēs kā vadītāji noteikti saskaramies ar izaicinājumiem un varam pat mēģināt no tiem izvairīties. Kā būtu, ja tā vietā, lai mēģinātu izvairīties no konflikta, mēs to uztvertu kā iespēju kļūt labākiem? Pievienojieties Maiklam Jr., kurš pēta konfliktu priekšrocības, izmantojot komisku pieeju. Paņemiet līdzi jaunus veidus, kā iesaistīties konfliktā, un vērojiet, kā tas pārveido jūsu vadības stilu.

IZKLĀSTS

- Jūsu miera atslēga
- Konflikts noved pie atklāsmes
- Vēlme izzināt pāri kompromisam
- Zinātkārs vai nikns
- Pašreizējie konflikti ir gatavošanās nākotnei
- Miers jūsu apstākļos





“Uztveriet katru dzīves un vadības notikumu kā daļu no apstākļiem, kas noved pie kulminācijas.”

—**MAIKLS JR.**





1. **SAGLABĀJIET VĒLMI IZZINĀT.** Maikls atklāj, ka vēlme izzināt ir efektīvas vadības atslēga un ka šīs zinātkāres līmeņa saglabāšana var uzlabot vadītāja ietekmi. Kādi ir būtiskākie jautājumi, kurus uzdot, lai uzzinātu iekšējās neapmierinātības avotu pašreizējā konfliktā?
2. **MĀCIETIES NO KONFLIKTIEM.** Maikls māca, ka pašreizējie konflikti var mūs sagatavot nākotnei un ka mūsu iekšējā vēlme izzināt palīdz mums to izprast. Ko pašreizējie konflikti jūsu dzīvē cenšas jums atklāt?
3. **IZVĒLIETIES RĪKOTIES.** Izvēlieties vienu izaugsmes jomu, kas jums atklājās pašreizējā konflikta laikā, un apņemieties saglabāt vēlmi izzināt un uztveriet to, kā sagatavošanos turpmāko konfliktu pārvarēšanai, lai augtu kā vadītājs.

[illegible]



Kerija Lorenca

Pirmā sieviete F-14 Tomcat iznīcinātāja pilote
ASV jūras spēkos; bestselleru autore



<https://x.com/careylohrenz>

<https://www.instagram.com/careylohrenz>

<https://www.facebook.com/careylohrenz>

<https://www.linkedin.com/in/careylohrenz/>

Par Keriju

Kerija Lorenca bija pirmā sieviete F-14 Tomcat iznīcinātāja pilote ASV jūras spēkos un ir lidojusi misijās visā pasaulē kā kaujas misijai gatava pilote. Viņa ir Sieviešu militāro lidotāju asociācijas bijusī prezidente un pašlaik Nacionālās korporatīvo direktoru asociācijas padomes locekle. Lorenca izmanto savu pieredzi, strādājot ātri mainīgā, dinamiskā vidē, kur nekonsekventa rīcība var radīt katastrofālus rezultātus, lai palīdzētu citiem gūt panākumus spriedzes pilnās situācijās, samazinot kļūdas un pārvarot šķēršļus. Lorenca ir bestselleru autore un ir palīdzējusi tādiem zīmoliem kā *Cisco*, *Raytheon*, *Dell*, *Deloitte*, *Verizon* un *AT&T*. Viņas jaunākā grāmata *Span of Control* iepazīstina lasītājus ar izdzīvošanas un panākumu gūšanas pamatiem krīzes laikā.



KONTROLES DIAPAZONS

Vadītāja spēja izprast un pielietot izdzīvošanas un panākumu gūšanas pamatprincipus krīzes laikā ir būtiska prasme mērķu sasniegšanai. Pievienojieties Kerijai Lorencai, kura dalās ar gūtajām atziņām no laika, kad bija pirmā sieviete F14 iznīcinātāja pilote ASV jūras spēkos, sniedzot praktiskus padomus vadītājiem, kuri piedzīvo neskaidrus laikus. Uzziniet par stratēģijām savu mērķu pārvēršanai par realitāti, koncentrējoties uz vissvarīgāko, formulējot panākumu plānu un rādot gaišākas nākotnes vīziju.

IZKĻĀSTS

- Bezbailīga vadība
- Atziņas no pilota kabīnes
 - » Esiet katalizators
 - » Lēmumu pieņemšana spriedzes situācijās
 - » Bailes no neveiksmes
 - » Atrodiet trešo ceļu
- Kontroles diapazons
- Gatavojieties, īstenojiet, uzvariet



*“Atslēga, lai pārvarētu haosu
un gūtu ilgstošus panākumus,
ir konsekventa rīcība.”*

—KERIJA LORENCA





1. **VADIET BEZBAILĪGI.** Kerija atklāj bezbailīgas vadības elementus: drošme, izturība un godīgums. Kuru no šīm trim elementiem jūs uzskatītu par savu galveno stipro pusi? Kuru no šīm īpašībām jūs visvairāk vēlētos uzlabot?
2. **RĪKOJĒTIES GODĪGI.** Kerija definē godīgumu kā konsekventu rīcību, kas ir saskaņota ar misiju un vīziju. Saskaņā ar šo definīciju, cik labi jūs radāt paraugu attiecībā uz godīgumu? Kā tas izpaužas jūsu komandā?
3. **IZVĒLIETIES RĪKOTIES.** Kerija ierosina trīspakāpju sistēmu, lai vadītu mūsu kontroles diapazonu. Izmantojot šo sistēmu, kā jūs varat izstrādāt iespējamo darbību, kas "liek kamolam sakāpt kaklā"?

[illegible]

**KONCENTRĒJĒTIES UZ TO,
KO VARAT KONTROLĒT.**



Megana Feita Maršmane

Mācītāja-skolotāja,
oratore un autore



<https://x.com/meganfate>



<https://www.instagram.com/meganfate/?hl=en>



<https://www.facebook.com/meganfatemarshman>



<https://www.linkedin.com/in/megan-marshman-ba909a20/>

Par Meganu

Megana Feita Maršmane, starptautiski pazīstama oratore draudzēs, konferencēs un universitāšu kapelās, ir vadošā balss šajā paaudzē. Pašlaik viņa strādā pie doktora grāda iegūšanas kalpošanā, vienlaikus kalpojot kā mācītāja-skolotāja draudzē *Willow Creek Community Church* un kā sieviešu kalpošanas vadītāja kristīgo nometņu organizācijā *Hume Lake Christian Camps*. Viņa ir arī sieviešu mācītāja savā mājas draudzē *Arbor Road Church* Longbičā, Kalifornijā. Nesen tika izdots Meganas Bībeles studiju materiāls *Beautiful Word: John* (2022, Harper Collins), kā arī grāmata un Bībeles studiju materiāls *Meant for Good* (2020, Zondervan), *SelfLess* (2017, David C. Cook). Viņa kopā ar Dr. Mišelu Entoniju ir sarakstījusi grāmatu *7 Family Ministry Essentials* (2015, David C. Cook). 2024. gada augustā viņa izdeva savu jaunāko grāmatu *Relaxed: Walking with the One Who is not Worried about a Thing*.



BŪT MIERPILNAM

Mēs bieži cenšamies daudz ko darīt Dievam — bez Viņa. Šajā uzrunā Megana Feita Māršmane pauž domu, ka jums kā Jēzus kalpiem-vadītājiem, iespējams, ir pienācis laiks pārstāt turēties pie garīgajiem sasniegumiem, noraidīt mūsu kultūras tendenci dzīvot spriedzē un iegūt brīvību staigāt ar Dievu un nākt pie Viņa pa vienam solītim vien.

IZKLĀSTS

- “Labi” un “ļoti labi”
- Dievs radīja
- Dievs svētīja un pavēlēja
- Viņi neticēja, ka ir svētīti
- Bet Dievs svēta atkal ... un atkal ... un atkal



Saņemiet nodaļu no Meganas
jaunās grāmatas “Relaxed”.

glni.org/meganfate



8. SESIJA

*“Mēs domājam, ka citu
izaugsmes katalizators ir mūsu
gudrība, taču patiesībā tā ir mūsu
spēja būt reāliem.”*

— MEGANA FEITA MARŠMANE



1. **SVĒTĪBA UN DARBOŠANĀS.** Megana saka, ka mēs bieži iekrītam slazdā, darot kaut ko, lai varētu būt svētīti, neapzinoties, ka esam jau svētīti, lai varētu darīt kaut ko. Kurās dzīves jomās jūs iekrītat šajā slazdā? Kā jūs varat to mainīt?
2. **KLAUSĪTIES NOZĪMĒ MĀCĪTIES MĪLĒT.** Megana atgādina, ka, ja citi mūs nepazīst, viņi nezina, kā mūs mīlēt. Vai varat identificēt attiecības, kuras vēlaties attīstīt? Ko jūs varat atklāt viņiem, lai viņi labāk jūs iepazītu un mīlētu? Kā jūs pabeigtu teikumu? *Ja tu mani tiešām pazītu, tu zinātu, ka...*
3. **IZVĒLIETIES RĪKOTIES.** Kā jūs kā vadītājs varat ieviest praksi svētīt citus savā ikdienas dzīvē?



KAM DIEVS PIEVĒRSA JŪSU UZMANĪBU ŠAJĀ UZRUNĀ?



Markuss Bekingems

Globālais pētnieks; uzņēmējs;

Strengths Revolution dibinātājs



<https://x.com/mwbuckingham>



<https://www.instagram.com/marcusbuckingham>



<https://www.facebook.com/marcusbuckingham>



<https://www.linkedin.com/in/marcus-buckingham/>

Par Markuss

Markuss Bekingems ir pasaulē viszināmākais pētnieks, kurš pēta cilvēku stiprās puses, vadību un augstu sniegumu darbā. Viņš ir aizvadījis divas desmitgades pētot izcilību organizācijā *Gallup* un līdzdarbojoties rīka *StrengthsFinder* izveidē, viņš ir izveidojis pats savu programmatūras uzņēmumu, kura mērķis ir palīdzēt komandas vadītājiem gūt panākumus. Šodien viņš vada *ADP* Pētniecības institūta globālos pētījumus par cilvēkiem un sniegumu darbā. Bekingems ir autors diviem biznesa bestselleriem, viņam ir divi no visvairāk tiražētajiem, nozari mainošajiem *Harvard Business Review* vāka rakstiem, un par viņu ir veidots padziļināts profils laikrakstā *The New York Times*, *Wall Street Journal*, *USA Today*, *Forbes*, *Fortune*, raidījumā *The Today Show* un *The Oprah Winfrey Show*. Viņa jaunākā grāmata *Love + Work* atklāj mīlestības spēku, kas spēj identificēt cilvēka patieso spēku, un parāda, kā šo spēku pārvērst par ieguldījumu dzīvē un darbā.



LIEC LIETĀ VISSPĒCĪGĀKO SPĒKU BIZNESĀ

Mēs visi izmisīgi vēlamies strādāt komandas un vadītāja labā, kurš mūsu cilvēciskumu, tostarp mūsu savdabību, atšķirību un individualitāti, redz kā iespēju, nevis problēmu. Pievienojieties Markusam Bekingemam, kurš parāda, kā kļūt par vadītāju, kurš cenšas palīdzēt mums izpausties, nevis piespiež pielāgoties. Izpētiet, kas atklājas, veicot mīlestības reverso inženieriju, lai identificētu tās galvenos elementus un datus, kas apstiprina šos atklājumus. Apziniet veidus, kā varat veidot un integrēt mīlestību visās mijattiecībās ar darbiniekiem un klientiem. Kļūstiet par vadītāju, kurš nopietni uztver mūsu ilgas atrast mīlestību savā darbā.

IZKĻĀSTS

- Neuzticama pasaule
- Atrodiet galēji pozitīvus aspektus
- Mīlestība ir paredzošs spēks
- Kustība ir veselība
- Vadītāji ir pieredzes veidotāji
- Mīlestības integrēšana





*“Laimīgākie un panākumiem
bagātākie cilvēki “nedara
to, ko viņi mīl”. Viņi atrod
mīlestību tajā, ko dara.”*

—MARKUSS BEKINGEMS





1. **UZTICĪBAS SAMAZINĀŠANĀS.** Pēdējo 30 gadu laikā cilvēku uzticēšanās iestādēm, piemēram, skolām, valdībai, veselības aprūpei, bruņotajiem spēkiem, uzņēmumiem, plašsaziņas līdzekļiem un tiesībsardzības iestādēm, ir samazinājusies zem 15 procentiem. Kā šī uzticības samazināšanās ietekmē jūsu dzīvi, darbu vai kalpošanu?
2. a) **GALĒJI POZITĪVO ASPEKTU IZPĒTE.** Kad cilvēki runā par pieciniekiem – galēji pozitīvajiem aspektiem –, viņi lieto vārdu “mīlestība”. Tā kā “mīlestība” ir tik būtiski svarīga, Markuss skaidro, ka cilvēku pārvietošana no četriniekiem uz pieciniekiem ir labākais veids, kā palielināt produktīvus rezultātus. Kāda ir visproduktīvākā/labākā pieredze (kas atbilst vērtējumam 5) jūsu darba vietā? Miniet vienu vai divus piemērus.

b) **VIDUVĒJI NOVĒRTĒTO JOMU UZLABOŠANA.** Izvēlieties vienu vai divas jomas, kuras novērtētu ar 3 vai 4, un uzrakstiet tās zemāk. Ko konkrētu jūs varētu darīt, lai katra no tām varētu kļūt par piecinieku — izveidojot to par pieredzi (mijiedarbību/ kalpošanu/praksi), ko cilvēki mīlēs?
3. **PALĪDZIET CILVĒKIEM PIEDZĪVOT MĪLESTĪBU.** Cilvēki jūtas mīlēti, ja viņus uztver kā pilnvērtīgus cilvēkus, nevis kā līdzekli mērķa sasniegšanai. Kura ir tā vieta jūsu darbavietā/kalpošanā, kurā cilvēki jūtas tā, it kā viņu pieredzei ir tikai darījumu raksturs? Ko jūs varētu darīt, lai viņus pamanītu un mīlētu?
4. **IZVĒLIETIES RĪKOTIES.** Ko jūs šonedēļ mainīsiet, lai “veidotu un integrētu mīlestību” — lai palīdzētu mazināt to, ka cilvēki, iespējams, jūtas nemīlēti?

[illegible]

“AUGSTĀKAIS
*līderības aicinājums
ir atraisīt otra
potenciālu.”*

—KARIJA FIORINA



DALIEAS AR SAVU IEDVESMU UN STĀSTIEM SOCTĪKLOS:
#GLS24 @glslatvija



DALIEAS AR SAVU IEDVESMU UN STĀSTIEM SOCTĪKLOS:
#GLS24 @glslatvija



**DALIEAS AR SAVU IEDVESMU UN STĀSTIEM SOCTĪKLOS:
#GLS24 @glslatvija**



DALIEAS AR SAVU IEDVESMU UN STĀSTIEM SOCTĪKLOS:
#GLS24 @glslatvija

MANAS *Pārdomas*

Kādus vadītājus es visvairāk apbrīnoju un kāpēc?

Kādus pamudinājumus pēdējā laikā esmu izjutis,
kas man jāņem vērā?

Ko no dzirdētā man vajag izpētīt tālāk?

Kādi jautājumi man radās, uz kuriem man jāatrod atbildes?

MANA *Reakcija*

Kas no piedzīvotā mani iedvesmoja?

Kam no teiktā es nepiekrītu?

Kas no piedzīvotā man sagādāja prieku?

Kas manā pasaulē liek man justies bēdīgam vai dusmīgam?

Kuri runātāji mani visvairāk uzrunāja un kāpēc?

MANA Vadība

Kāda ir viena mana stiprā puse?

Kāda ir viena mana vājā vieta?

Kāds ir viens trūkums manā vadības stilā?

Kas ir manā kā vadītāja vēlmju sarakstā?

MANAS Attiecības

Kā mani darba kolēģi vai vadītājs vēlētos, lai es augtu?

Ko mans tuvākais draugs teiktu man par mani?

Ko mana ģimene vēlētos, lai es pilnveidotu?

Ko es vēlos mainīt tajā, kā attiecos pret citiem?

VIENA lieta no GLS24, attiecībā uz kuru es vēlos rīkoties:



GLS LATVIJA LĪDERU KONFERENCE

vadi tur, kur esi
#GLS25 RUNĀTĀJI



CRAIG GROESCHEL



CHRISTINE CAINE



BRADLEY RAPIER



TASHA EURICH, PH.D.



ERICA DHAWAN



JAMES HEWITT, PH.D.



GABRIEL SALGUERO



STEPHANIE CHUNG

Pievienojieties mums arī nākamgad, lai iegūtu vēl vienu dzīvi mainošu pieredzi GLS līderu konferencē. Tas radīs iedvesmu, aktivizēs apzinātu rīcību un dos Tev iespēju vadīt no vietas, kur atrodiies!

REĢISTRĒJIES TAGAD:
gslatvija.lv