

VADĪTĀJAS. LĪDERES.

*2020. gada izaicinājumi
un atziņas*



ASTRAL

executive search



Iluta Gaile
ASTRAL Managing Director

Gads tuvojas izskaņai, un atskatoties uz to, viennozīmīgi ir skaidrs, ka tas bija īpaši grūts un izaicinošs mums visiem, bet tas bija arī laiks, kas pavēra jaunas iespējas, ļāva atbrīvoties no liekā un tā rezultātā daudzi **uzņēmumi ir kļuvuši konkurētspējīgāki un efektīvāki.**

Vissmagāk no Covid-19 ir cietušās tādas nozares kā, tūrisma un viesnīcu pakalpojumi, kultūras nozare, aviotransports, preču un pakalpojumu eksportētāji. Pirmajā vilnī pavasarī visvairāk darbu zaudēja cilvēki, kas strādāja tūrisma pakalpojumu nozarē un vairāk nekā 10 tūkstoši darbinieku no šīs nozares ir atraduši darbu citās nozarēs, jo šajā laikā, kad daļai nozaru iet smagi, ir nozares, kuras aug, piemēram, pārtikas rūpniecība, kokrūpniecība, ķīmijas rūpniecība un tajās trūkst darba rokas.

Uzņēmuma vadītāji ir tie, kuriem krīzē ir **jāpieņem lēmumi un jārikojas proaktīvi**, lai turpinātu strādāt tikpat efektīvi vai arī jāpieņem tādi lēmumi, lai saglabātu uzņēmumu un “pārziemotu” šo laiku, ļāi pēc šīs krīzes kļūtu vēl stiprāki.

Globālie notikumi ir parādījuši, ka sievietes aizvien vairāk kļūst par valstu vadītājām, premjerministrēm, ieņem vadošās lomas lielās korporācijās, pārrauj barjeras un stereotipus.

Aprunājos ar vadītājām, kuras vada Latvijā zināmus, dažādu nozaru uzņēmumus, lai noskaidrotu kādi ir bijuši šī gada sasniegumi, izaicinājumi, secinājumi un kādu pieredzi guvušas šajā gadā.

Savās pārdomās dalījās:

**Izīda Gerkena**Moller Auto Baltija
vadītāja**Maija Baltgalve**

ARČERS vadītāja

**Dace Ljusa**SEB Privātā pensiju fonda
valdes priekšsēdētāja**Kas Jūsaprāt ir labas vadītājas un līderes priekšnoteikums?**

Izīda Gerkena: “Man negribētos izcelt laba līdera priekšnosacījumus, balstoties tikai uz dzimumu, jo, lai kļūtu par labu vadītāju vai līderi, ir mērķtiecīgi jāstrādā, jāmācās un jāapgūst daudzas it kā vienkāršas lietas, taču ne vienmēr visiem tas ir pa spēkam. Un tas attiecas uz abiem dzimumiem, jo **neviens nepiedzimst par labu līderi.**”

Manuprāt, tas ir zināms īpašību un spēju kopums, kas padara vienu vai otru vadītāju par labu līderi, taču es noteikti vēlētos vairāk izcelt tā saucamos “soft” priekšnoteikumus: empātiju, vēlmi apgūt jaunas prasmes, pozitīvu attieksmi un spēju atzīt savas kļūdas.”

Maija Baltgalve: “Labai vadītājai un līderi pamatā **jāpiemīt trīs īpašībām** – spējai “redzēt laukumu” jeb kopsakarības, empātijai, lai saprastu katra padotā motivāciju, kā arī jāspēj uzņēmuma un komandas intereses stādīt augstāk par savām personīgajām ambīcijām. Man reiz pateica, ka es padotos sargāju kā lauvēne savus lauvēnus, kas manuprāt arī ir būtiski – lai lojālā komanda jūt, ka vadītājs viņus atbalsta.

Mana pirmā priekšniece bija ļoti vieda un pieredzējusi sieviete. Atceros, ka viņa bija stingra un prasīga, bet tajā pašā laikā arī ļoti taisnīga un vienmēr mūs, padotos, aizstāvēja. Dēļ tā mēs viņu ļoti cienījām un centāmies izdarīt visu, lai mūsu nodaļa



strādātu perfekti un priekšnieci nebūtu mūsu dēļ jāsarkst, bet gan viņa varētu ar mūsu kopīgo darbu lepoties. Viņa sen jau ir pensijā, bet joprojām, arī pēc desmit gadiem, katru gadu vecā komanda dodas viņu apciemot dzimšanas dienā.”

Dace Ljusa: “Būt empātiskam cilvēkam un ieklausīties, kas ir svarīgi citiem. **Pacietība, taisnīgums un pazemība** – tās ir īpašības, kas ļauj līdzvērtīgi sarunāties un uzklaut cilvēkus.”

Kāds bija šī gada lielākais gandarījums / sasniegums Jūsu uzņēmumā un Jums personīgi?

Izīda Gerkena: “Šis gads bija ļoti īpašs tādā nozīmē, ka viss notika pirmo reizi un nebija pamācību vai vēstures zināšanu, kā rīkoties un kādus lēmumus pieņemt. Patiesībā, **vadītājiem bija jāpaļaujas uz savu intuīciju un iepriekšējo zināšanu bagāžu, lai tiktu galā ar situāciju.**

Mūsu uzņēmums ir pietiekami specifisks, jo mums ir mazumtirdzniecības uzņēmumi visās trīs Baltijas valstīs, līdz ar to bija jāspēj piemēroties trīs dažādiem attīstības scenārijiem, jo situācijas bija atšķirīgas. Lai gan šis gads nav beidzies un joprojām darbojamies krīzes režīmā, varu droši teikt, ka esam labā formā un ļoti motivēti, sagaidot jauno, 2021 gadu.”

Maija Baltgalve: “Lielākais gandarījums šogad uzņēmumā ir tas, ka mūsu vairāku iepriekšējo gadu investīcijas IT sistēmas attīstībā ir atmaksājušās ar uzviju – pavasarī, kad sākās pandēmija, **ļoti ātri spējām pārorientēties uz attālinātu darbu.** Tāpat šogad esam nodevuši ekspluatācijā divas ievēriņas cienīgas būves – Rēzeknes Olimpisko centru un Stopiņu Kultūras namu. Personīgi man lielākais sasniegums ir tas, ka iemācījos cept medus kūku un Napoleonu.”

Dace Ljusa: “Šogad kārtējo reizi pārliecinājos, cik stipra ir mana komanda – gandarījums un 18 gadu darba sasniegums. Kad pēkšņi pasaule sagriežas kājām gaisā, klientu uzvedība nav prognozējama, finanšu tirgi nesaprotami,

◦
◦
◦ *Mans lielākais gandarījums šogad bija redzēt mūsu uzņēmumu vadītājus “izaugam”, gūstot jaunu pieredzi un prasmes, kas noteikti palīdzēs viņiem nākotnē kļūt par vēl labākiem līderiem.*



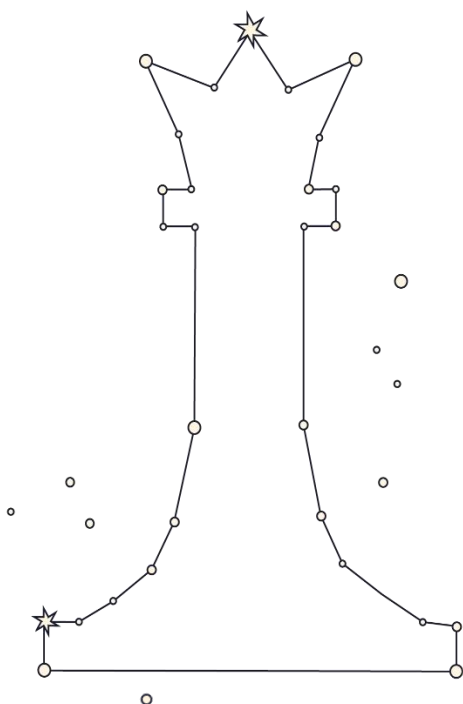
tehnoloģiskās iespējas salīdzinoši ierobežotas, darbinieku veselības stāvoklis izaicinošs – mēs spējam kā komanda sagrupēties un pat bez manas iejaukšanās darbinieki spēja saorganizēt pienākumu pārdali tā, lai varam strādāt no mājām un vienlaicīgi nodrošināt klientu apkalpošanas kvalitāti visaugstākajā līmenī.”

Kāds bija lielākais izaicinājums Jūsu uzņēmumam un Jums personīgi saistībā ar Covid-19? Kādas atziņas gūvat no šī gada?

Izīda Gerkena: “Lielākie izaicinājumi šajā gadā bija saistīti ar Covid seku pārvarēšanu. Kā nozīmīgu varētu izcelt tieši nepieciešamo darbību komunicēšanu trīs Baltijas valstīs. Mēs esam tuvu un tomēr esam atšķirīgi, līdz ar to bija papildus jāstrādā pie komunikācijas stratēģijas: neziņa un nedrošība bija mūsu līdzgaitnieki šajā gadā un tāpēc bija jāvelta papildus pūles lēmumu skaidrojumiem un komunikācijai. **Nekas tā netraucē uzņēmuma darbībai kā darbinieki, kas nejūtas droši savās darba vietās** vai nav apmierināti un nesaprot pieņemtos lēmumus, tāpēc daudz skaidrojām, argumentējām un centāmies darbiniekus maksimāli iesaistīt.

Man personiski milzīgs izaicinājums bija darbs attālinātā režīmā, jo pirms Covid daudz ceļoju un komunicēju klātienē, taču tagad bija jāpārslēdzas un pilnīgu attālināto režīmu. Tas bija ļoti izaicinoši, jo man ir svarīgs personisks kontakts, emocijas un sajūtas, tāpēc sākumā bija grūti “noķert” šo sajūtu un sajūst kolēģu atbildes reakciju.

Tajā pašā laikā uzskatu, ka esam arī daļēji ieguvēji, jo **katra krīze sniedz arī iespējas**, palīdzot uzņēmumam izvērtēt savu darbību, atteikties no liekā un ieviest jauninājumus, kas padara uzņēmumu efektīvāku. Viena atziņa, ko noteikti ieviesīšu savā turpmākā darbībā, ir attālinātā režīma izmantošana ikdienā ar Baltijas kolēģiem, tādējādi izmantojot iespēju pieņemt lēmumus ātrāk, izrunāt svarīgās lietas tūlīt un tagad, neatliekot uz nākamo komandējuma reizi.”



Maija Baltgalve: “Šī gada lielākais izaicinājums saistībā ar Covid-19 bija situācijā, kad 20 darbinieki nokļuvām pašizolācijā saistībā ar kontaktpersonas statusu. Bija operatīvi jāpārorientē plāni, jāaizvieto trūkstošie darbinieki, lai darbi neapstātos ne ofisā, ne objektā.

Galvenā atziņa – saglabāt mieru un uzticēties vadībai. Krīzes situācijā ir jābūt vienam konkrētam cilvēkam, kurš visu organizē, plāno un dod rīkojumus un pārējiem ir jāklausa, tad neveidojas panika un tad ar visu var tikt galā, šādas situācijas pat savā ziņā saliedē.”

Dace Ljusa: “Izaicinājums! Būt ar klientiem online un strādāt attālināti. Atziņa! **Vienmēr palaužies uz savu komandu**, esi ar to ikdienas sīkumos un dod labāko, ko no sevis vari dot! Tas atmaksājas, kad notiek lielas lietas!!! Pat satiekoties online – tas ir prieks redzēt vienam otru!!

Kur Jūs smeļaties iedvesmu un kas Jūs motivē?

Izīda Gerkena: “Iedvesmu smeļos pašā darba procesā, jo man ļoti patīk mans darbs. Šobrīd daudz runā par privātās un darba dzīves līdzsvaru, taču jāatzīst, ka tas nav mans ceļš, jo mani uzlādē pats process un virzība uz mērķi. Neatsverama mana dzīves sastāvdaļa ir sports un tas man palīdz atslēgties un uzlādēties nākamam darba cēlienam.

Mana lielākā motivācija ir komandas veidošana un brīdis, kad tu apzinies, ka ir izdevies izveidot spēcīgu komandu, kas palīdz uzņēmumam augt un sasniegt vēl labākus rezultātus.”

Maija Baltgalve: “Mana iedvesma ir mana ģimene, **vēlos strādāt un dzīvot tā, lai būtu paraugs savam dēlam**. Mani motivē gaiši cilvēki, daba un mūzika.”

Dace Ljusa: “Došana un radošas idejas mani motivē nepārtraukti!. **Energijas apmaiņa ģenerē jaunu enerģiju!** Lasu jaunākos sasniegumus tehnoloģijās, cilvēku uzvedībā, ekonomikā un tendencēs – un to visu mēģinu ielikt savā darba ikdienā. Rodas jaunas idejas un tas ir fascinējoši. Prieks, ka mana komanda to uzklausa, un ir lietas, kas tiek realizētas vai arī tiek piefiskētas turpmākajiem plāniem!”



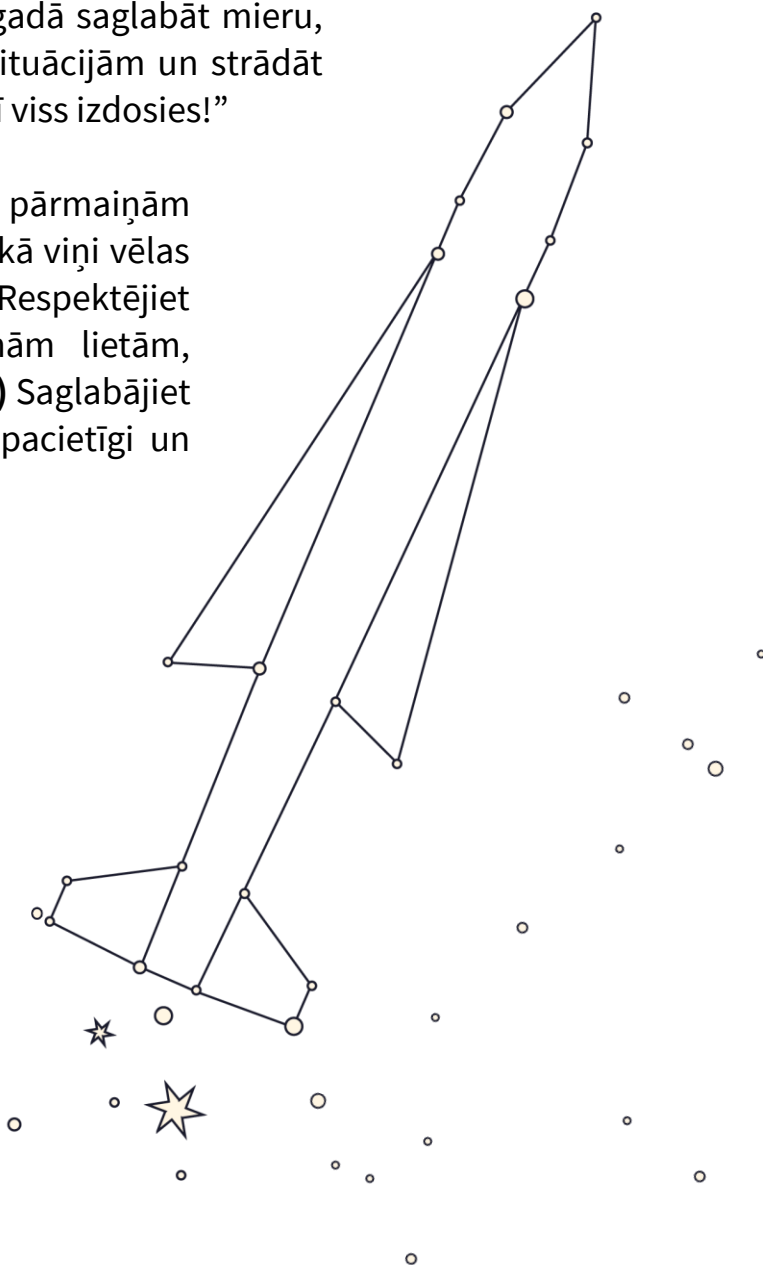
Jūsu 3 ieteikumi Latvijas uzņēmumu vadītājiem nākošajam gadam?

Izīda Gerkena: “Izmantot krīzes apstākļus, lai uzlabotu uzņēmuma konkurētspēju, ātrāk ieviest jaunus risinājumus un pārbaudītu savus labākos “talantus” dažādās krīzes situācijās.

Maksimāli censties attīstīt darbiniekus, jo tas ir resurss, kas sniedz uzņēmumam pievienoto vērtību, kāpēc klienti izvēlas sadarboties ar vienu vai otru uzņēmumu. Investēt uzņēmuma digitālās prasmēs un instrumentos. Šis aspekts paliks arvien nozīmīgāks, lai iegūtu priekšrocības attiecībā pret citiem tirgus spēlētājiem.”

Maija Baltgalve: “Vienmēr nākotnē raugāties ar cerībām un ticību – to arī novēlu – nākamajā gadā saglabāt mieru, spēt operatīvi pielāgoties mainīgām situācijām un strādāt no sirds, neaizmirstot cilvēcību. Tad arī viss izdosies!”

Dace Ljusa: “**(1)** Ikdienišķa elastība uz pārmaiņām – dodiet darbiniekiem izvēles brīvību, kā viņi vēlas strādāt un panāksiet izcilus rezultātus. Respektējiet viens otru! **(2)** Atveriet prātu jaunām lietām, pielāgojiet tās savai darba ikdienai. **(3)** Saglabājiet cilvēcību un empātiju, esiet taisnīgi, pacietīgi un pazemīgi!”



• Daži fakti par sievietēm darba devējām un vadītājām Latvijā.

33,4% no visiem darba devējiem Latvijā ir sievietes jeb 11,4 tūkstoši (vairāk – privātajā sektorā) profesija – vadītāji – 36,5 tūkstoši jeb 45,8% no kopējā vadītāju skaita.

Latvijā sievietes salīdzinoši biežāk iegūst augstāko izglītību, nekā vīrieši, bet sieviešu atalgojums ir vai nu vienāds, vai zemāks par vīriešu atalgojumu. (CSP)

Sievietes biežāk uzņēmumus dibina ēdināšanas un grāmatvedības, vīrieši – būvniecības un auto jomā.

Trīs biežāk minētie faktori, kurus uzņēmuma augstākā un vidējā līmeņa vadītāji uzskata par galvenajiem ieguvumiem, ja vadošu amatu ieņemtu sieviete, ir – lielāka kārtība, atbildība un disciplīna, sakārtota dokumentācija (13%), labs mikroklimats kolektīvā, diplomātiskums saskarē ar padotajiem (12%), rūpes par uzņēmuma darbiniekiem un viņu labklājību (sociālās garantijas, darba drošības normu ievērošana) (9%). Tomēr ceturtdaļa (24%) domā, ka nav nozīmes, kāda dzimuma pārstāvis vada uzņēmumu – viss atkarīgs no izglītības, zināšanām, līdera spējām, personiskajām īpašībām.

Pētījumi ir parādījuši, ka sievietes līderes mēdz būt mierīgākas un līdzsvarotākas, un viņas izstaro lielāku empātiju un atbalstu, kas manuprāt, šajā krīzes situācija ir ļoti būtiski un izšķiroši, lai uzņēmums turpinātu strādāt efektīvi un sasniegtu plānotos rezultātus.

Šis gads mums visiem bijis ļoti izaicinošs un grūti prognozējams, bet tas devis lielu rūdījumu un devis iespēju pārvērtēt mūsu dzīves vērtības.

Novēlu, lai Jaunais 2021. gads mums veselīgs, mierpilns un lieliem darbiem piepildīts!



ASTRAL

executive search