ASTRAL executive search

Intervijas ar Latvijas vadītājiem un līderiem

CILVĒKS AIZ LĒMUMA:

Jūlija Zandersone

Padomes locekle AS "ITERUM"
Padomes priekšsēdētāja "TESIL FIBRES"

Sieviete vadītājas lomā: karjeras ceļš, izaicinājumi un paveiktā darba gandarījums

Kā Tu trīs vārdos raksturotu sevi un organizāciju, kurā strādā?

Es esmu cilvēks, kuram patīk kāpt ārā no komforta zonas, un mani patiesi motivē izaugsme dažādās izpausmēs: gan uzņēmumos, gan komandās, gan pašai sevī. Es sevi redzu kā cilvēku vadītāju, kurš vienmēr skatās uz priekšu un domā, ko mēs varam darīt citādi, lai sasniegtu jaunas virsotnes un augtu. Ar drosmi es nedomāju pārgalvību, bet drīzāk tā ir gatavība uzņemties atbildību un iet tur, kur ir nezināmais. Tas labi raksturo manu attieksmi: ja ir interesanti un redzu jēgu, tad tas būs mans virziens. Jauni izaicinājumi man ir kā skābeklis.

Šobrīd darbojos divos uzņēmumos. Esmu padomes locekle "ITERUM" – vienīgajā uzņēmumā Latvijā, kas nodarbojas ar PET pudeļu pārstrādi. Man šis "zaļais" virziens ir ļoti tuvs, un gandrīz visa produkcija tiek realizēta eksportā. Otrs uzņēmums ir Čehijā – "Tesil Fibres", kur esmu padomes priekšsēdētāja. Tas strādā ar polimēriem un polimēru pārstrādi nākamajos posmos, ražojot polimēru šķiedras gan no primāra materiāla, gan no pārstrādātiem materiāliem. Šajā nozarē esmu apmēram trīs gadus, un tā man bija pilnīgi jauna teritorija. Pirms tam daudzus gadus strādāju būvniecības un inženiertehniskajā jomā, kas man ļoti patika, taču vienā brīdī atnāca sajūta, ka risinu vienas un tās pašas problēmas – tikai citā mērogā. Gribējās cita veida izaicinājumus, citus jautājumus un jaunu attīstības posmu.

Kas Tevi iedvesmoja tiekties pēc uzņēmuma vadītājas lomas? Kad un kā Tu saprati, ka esi gatava uzņemties šo atbildību?

Es nevaru teikt, ka man karjeras sākumā bija apzināts mērķis kļūt par uzņēmuma vadītāju. Tas nebija "uzstādījums", ko es sev izvirzīju. Es gāju uz priekšu tur, kur bija interesanti, kur bija izaicinājums, kur varēja mācīties. Manā gadījumā drīzāk sakrita kopā rakstura iezīmes, iedzimtās dotības un būšana īstajā laikā, vietā un vidē. Daudz kas nāca caur pieredzi, realizējot projektus, sadarbojoties ar dažādiem cilvēkiem, kopā ar komandu tiekot pāri izaicinājumiem, grūtībām un dažreiz arī "neiespējamām misijām". Tu tiec pamanīts, novērtēts, un vienkārši ej uz priekšu. Izaugsme notika diezgan harmoniski – pa solīšiem, no viena pakāpiena uz nākamo. Kādā brīdī gan atnāca šis apzinātības moments, kad sapratu: "Hei, es esmu vadītāja!"

Par komandas vadītāju es kļuvu ļoti agri. Skatoties atpakaļ, es redzu, ka biju ļoti "zaļa", taču tas ir posms, kam ir jāiziet cauri. Man bija apmēram 23 gadi, kad jau vadīju komandu, un, protams, vēl nebija uzkrāta pietiekama dzīves pieredze. Bija daudz uzvaru, bet bija arī kļūdas, situācijas, kad cilvēki aiziet no komandas, kaut kas neizdodas. Tas lika aizdomāties. Man ir raksturīga pašrefleksija, tāpēc es sāku analizēt, meklēt mentorus, prasīt padomu un domāt, ko varu darīt labāk. ***Tieši šajā procesā man nostiprinājās apziņa: es neesmu tikai izpildītājs, es esmu vadītāja. Mans jautājums kļuva ļoti praktisks – kā strādāt ar cilvēkiem tā, lai panāktu nepieciešamo rezultātu.***

No tā brīža sākās apzinātāka izaugsme – audzējot kompetences un prasmes. Tad ar pieredzi veidojas noteikta brieduma pakāpe. Sapratu, ka vispirms jābūt vadītājam pašam sev. Jo kā gan tu vari atbildēt par citiem, ja sākotnēji neesi atbildīgs par sevi, par savu disciplīnu, lēmumiem un rīcību. Un tā atkal ir jauna transformācija.

Kā Tu definētu, kas mūsdienās ir labs vadītājs? Vai šī definīcija ir mainījusies pēdējos desmit gados?

Nedomāju, ka pati definīcija ir būtiski mainījusies. Man šķiet, ka tā drīzāk var ļoti atšķirties dažādos uzņēmumos atkarībā no tā, kāda ir organizācijas kultūra. Ieskatoties dažādās vidēs, redzu, ka priekšstats par "labu vadītāju" var būt ļoti dažāds.

Tas, kas, manuprāt, ir vairāk transformējies, ir izpratne par vadītāja lomas būtību. Tas ir darbs ar cilvēkiem. Te ir ļoti svarīga emocionālā inteliģence, empātija un spēja sadarboties ar dažādiem cilvēkiem. Tieši šādā vidē arī var rasties kaut kas radošs un jauns – jaunas idejas un inovācijas. Tas veido finanšu rezultātus ilgtermiņā.

Vai, Tavuprāt, vispār pastāv viena "pareizā" laba vadītāja formula?

Nē, man šķiet, ka tādas vienas formulas nav. Tas ir līdzīgi kā mēģināt pateikt, ka eksistē viens ideāls darbinieks. Tas tā vienkārši nav. Mēs visi esam cilvēki, un mēs esam dažādi. Tieši tas, manuprāt, ir visinteresantākais, līdz ar to arī vadītāji vienmēr ir dažādi.

Kas ir lielākais izaicinājums, esot vadītājai tehniskā nozarē? Vai bieži nākas sastapties ar kādiem dzimuma stereotipiem vai izaicinājumiem?

Manī vienmēr ir bijis kaut kas tāds, kas velk uz tehniskām lietām. To varu attiecināt gan uz savu karjeru, gan hobiju. Arī savvaļas dzīvnieku fotografēšanā sieviešu joprojām ir maz, lai gan pēdējos gados kļūst vairāk. Tāpat kā biznesā, kur arvien vairāk tiek runāts un strādāts pie dzimumu vienlīdzības, dažādības un iekļaušanas.

Man ir arī ģimenes stāsts, kas ļoti labi ilustrē šo "tehnisko ziņkāri". Bērnībā vecvecāki mani uz īsu brīdi atstāja vienu mājās, kamēr paši

aizgāja uz veikalu, pa to brīdi es biju paņēmusi gludekli, vectēva skrūvgriezi un izjaukusi gludekli pa detaļām. Vectēvs paskatījās un teica: "Nu, klausies, tagad būs jāsaliek atpakaļ." Pats interesantākais, protams, ir tas, ka es to arī izdarīju. Tas droši vien labi raksturo, kāpēc tehniskās jomas mani vienmēr ir vilinājušas.

Arī karjerā man sanāca nonākt nozarēs, kur tradicionāli dominē vīrieši, īpaši būvniecībā. Visu šo gadu laikā es redzēju, ka situācija mainās. Man personīgi tas kļuva par sava veida misiju aicināt meitenes un sievietes nebaidīties nākt strādāt būvniecības nozarē. Tā ir sarežģīta, bet ārkārtīgi interesanta nozare. Tajā ir īpašs gandarījums, jo rezultāts ir taustāms un paliekošs. Man pat ir savi "mīļākie krustojumi" Rīgā. Es varu iet pa ielu, paskatīties uz ēkām un zināt, ka pirms tam šīs ēkas tur nebija, bet mana komanda un arī es ar savām zināšanām esam bijuši daļa no tā, lai šī ēka tur stāvētu nākamos 50 gadus. Tas ir ļoti iedvesmojoši.

Par stereotipiem runājot – protams, esmu ar tiem saskārusies. Ir bijuši brīži, kad saskaros ar nievājošu attieksmi. Piemēram, esmu nākusi uz sapulci, kur piedalās pieredzējuši būvnieki, reakcija mēdza būt no sērijas: "Meitene, atnes man kafiju." Taču es tajā brīdī pārstāvu uzņēmuma intereses. Mana taktika šādās situācijās vienmēr ir bijusi diezgan vienkārša - neiestrēgt tajā, ignorēt un turpināt iet uz priekšu ar domu, ka man ir konkrēti uzdevumi, kas jāsasniedz.

> Tad, kad tu sāc runāt pēc būtības, risināt lietas un pieņemt lēmumus, aug cieņa. Tad stereotipi paliek fonā un ir jāņem vērā reālas zināšanas un darbs.

Tu savā pieredzē esi strādājusi gan privātajā uzņēmējdarbības sektorā, gan publiskajā sektorā. Kādas, Tavuprāt, ir būtiskākās atšķirības šiem segmentiem?

Man liekas, ka atšķirības mainās, laikam ejot. Piemēram, ļoti daudzus gadus atpakaļ es strādāju "Latvijas Pasts", kur biju arī vadības komandā. Šodien, pilnīgi noteikti, tas ir pavisam citādāks uzņēmums. Ja man jautātu par to periodu, tad es teiktu — jā, tas bija ļoti birokrātiski, ļoti sarežģīti, netika pieņemti nepieciešamie biznesa lēmumi, kas attiecīgi var novest pie uzņēmuma stagnācijas. Tajā pašā laikā es redzēju, kā attīstās "Tet" un arī "Citrus Solutions". Protams, ir daudz iesaistīto pušu ar kurām ir jārēķinās, ir dažādas intereses, bet tomēr ir iespējas veidot veiksmīgu biznesa attīstību. Ja paskatāmies, kā uzņēmumi ir transformējušies gadu laikā, tad tās var kļūt par pilnīgi atšķirīgām organizācijām.

Tas pats ir arī privātajā biznesā, tajā ir tendence veidot caurskatāmu korporatīvo pārvaldību. Tas viennozīmīgi nāk par labu. Taču vienlaikus ir jāskatās, lai ar to nepārcenšas, jo lielās un sarežģītās struktūrās ar padomēm un dažādām iesaistītajām pusēm, dažādie viedokļi var novest pie tā, ka nepieciešamie lēmumi netiek pieņemti.

Esmu strādājusi arī uzņēmumā, kas ir viena īpašnieka uzņēmums. Tur viss notika tikai tā, kā īpašnieks teica. No vienas puses tas ir labi, jo lēmumi var tikt pieņemti ļoti ātri. No otras puses: ***Vai tie vienmēr ir labākie lēmumi? Vai tas nenogalina cilvēka iniciatīvu? Vai tas motivē spēcīgu darbinieku darboties, ja principā viņa iniciatīva tiek nogalināta pašā saknē?*** *Tie ir lieli jautājumi.*

Tāpēc es domāju, ka salikt šobrīd visus "zem vienas cepures" un pateikt, ka kapitālsabiedrības ir vienādas un visi privātie biznesi ir vienādi, nebūtu pareizi. Latvijai augot un attīstoties, vairāk līdzinoties starptautiskai biznesa pieredzei, kopumā uzņēmumu pārvaldība uzlabojas.

Kādas galvenās mācības un atziņas esi ieguvusi pēc ilgstošiem darba pieredzes gadiem dažādos vadības amatos?

Es mācos katru dienu, arī ārpus darba. Pat burājot Antarktīdā es mācos par līderību, jo to īsti "izslēgt" nevar. Viena no manām pēdējām atziņām atnāca ļoti konkrētā situācijā. Mēs bijām 12 cilvēku komandā un burājām pāri Dreika šaurumam. Starp burātājiem tie ir vieni no bīstamākajiem ūdeņiem uz planētas. Mums bija jāmēro ceļš apmēram četru dienu garumā. Tādos braucienos viss šūpojas, krīt, gāžas. Kāda sieviete no komandas atnāk pie manis un saka: "Mēs burājam pāri Dreikam, kapteinis saslimis un guļ." Es pagriezos pret viņu un, balstoties uz savu pieredzi, pateicu: "Ja kapteinis guļ, tad mums viss ir kārtībā!". Viņa šo frāzi vēl pēc trim nedēļām nosauca kā vienu no spēcīgākajām atziņām, kas viņai palikusi no visa brauciena.

Tas ļāva pareflektēt arī man. ***Varbūt dažreiz ir labi, ka "vadītājs guļ"****. Tas nenozīmē, ka uzņēmumam viss ir slikti, bet var būt tieši pretēji - sistēma strādā un komanda zina, ko dara. Vadītāja loma ir izveidot sistēmu un savākt tādu komandu, kura ikdienas ritmā var iztikt arī bez viņa.*

Vēl jo vairāk es zinu, ka mūsu kapteinis jūt un dzird jahtu, pat miegā, pat, ja ir slims. Uzņēmuma vadītājam ir līdzīgi. Šis piedzīvojums man arī atgādināja to, ka mums bieži ir priekšstats, ka vadītājam visu laiku jābūt ļoti aizņemtam. Tā īsti nav. Ja tu visu laiku esi aizņemts un nav laika padomāt, tad arī jaunām idejām un jaunam virzienam vienkārši nav kur rasties.

Kāds ir Tavs lielākais gandarījums par paveikto darbu līdz šim?

Vislielākais gandarījums man vienmēr ir par cilvēkiem manās komandās. *Rezultāti man ir ārkārtīgi svarīgi, jo es esmu mērķtiecīgs cilvēks. Man patīk ieraudzīt ciparus, bet ja man šodien pajautātu, vai es atceros, kāds tieši bija finanšu rezultāts, piemēram, 2012. gadā, es godīgi neatceros. Iespējams, ka rezultāts bija fantastisks, bet tas nav tas, kas paliek prātā. Toties tas, kas paliek ir cilvēki un viņu izaugsme. Ja man pajautāsi, piemēram: "Vai atceries, tev komandā bija Lienīte?" To es atceros. Es atceros, kā viņa auga, un tieši tur ir tā gandarījuma sajūta - par iespējām, ko vari dot, un par to, kā cilvēki attīstās.* ***Es domāju, ka mūža beigās es vairāk domāšu par tiem cilvēkiem, kurus satiku, kā es liku viņiem justies un kā viņi lika justies man.***

Kādi, Tavuprāt, ir biežākie mīti vai kļūdas, ko vadītāji pieļauj, veidojot savu karjeru?

Viens no biežākajiem mītiem, manuprāt, ir tas, ka vadītājs vai līderis vienmēr ir ļoti ekstraverts, skaļš cilvēks, kurš vienmēr ir priekšā un "uz skatuves". Es savā dzīvē esmu satikusi fantastiskus vadītājus, kuri ir diezgan intraverti un klusi. Bet viņu vārdiem ir svars un ir jūtama līdera klātbūtne.

Ar šo man gribētos iedvesmot cilvēkus, kuri pēc dabas nav tik skaļi vai pamanāmi. Tas nenozīmē, ka viņi nevar būt lieliski līderi. Protams, mums katram ir jāattīsta noteiktas prasmes, ir jāspēj komunicēt, jāspēj nostāties auditorijas priekšā, bet tās ir uztrenējamas kompetences.

Otra atziņa, kurai es pati cenšos sekot kā vadītājs, ir par to, kur mēs liekam attīstības fokusu. Mums bieži tiek teikts, ka jāattīsta vājās puses.

Es ticu, ka ir pamata kompetences, kurām jābūt pieņemamā bāzes līmenī, bet tālāk ir svarīgi strādāt pie savu stipro pušu attīstības, jo tieši tur slēpjas tavs potenciāls. Ja mēs fokusējamies tikai uz to, kas nav labi, mēs riskējam attīstīt daudz viduvējību, paliekot bez izcilībām.

Esmu pamanījusi Tavu eksotisko hobiju – savvaļas dzīvnieku fotografēšanu. Arī tikko esi atgriezusies no Antarktīdas. Pastāsti, lūdzu, vairāk par šo aizraujošo nodarbošanos!

Arī šeit nebija viena konkrēta "apzināta brīža", kad es izlēmu, ka mans hobijs būs savvaļas dzīvnieku fotografēšana. Drīzāk vairākas lietas vienkārši salikās kopā. Fotoaparātu man rokās ielika vectēvs ļoti agrā vecumā. Man varēja būt kādi 11 vai 12 gadi. Tajā laikā noteikti neviens pat neaizdomājās, ka varētu pastāvēt tāda nodarbošanās kā savvaļas dzīvnieku fotografēšana.

Bet mīlestība pret dzīvniekiem un dabu man vienmēr ir bijusi. Es abonēju un lasīju žurnālus, man tas jau bērnībā šķita ļoti interesanti. Vēlāk, interesējoties vairāk, sāku pirkt grāmatas un albumus, un tad atnāca doma, ka es pati varu fotografēt un iemācīties vairāk. Tā tas dabiski salikās kopā. Pēc būtības tas ir dokumentālās fotogrāfijas virziens. Tu fotografē dabu, dzīvniekus un viņu mājās un caur attēliem parādi planētas skaistumu.

Kāpēc man tas ir svarīgi? Tāpēc, ka man rūp šī planēta. Es to uztveru kā brīnumu. Man gribās dalīties ar šo sajūtu, lai tas rūp arī citiem. Cilvēki savā ikdienā par dabu un dzīvniekiem bieži vien neaizdomājas. Ne katrs var aizceļot uz Namībiju un strādāt kā brīvprātīgais ar gepardiem.

Mans vīrs joprojām ar grūtībām atšķir gepardu no leoparda un leopardu no jaguāra. Bet brīdī, kad tu sāc stāstīt dzīvus stāstus, tas cilvēkiem paliek atmiņā. Tieši emocionāli un personiski stāsti paliek atmiņā. Ja tas mūs emocionāli uzrunā, tad jau tas mums sāk rūpēt. Pagājušajā gadā atklāju savu pirmo izstādi. Tas bija brīdis, kad es sapratu, ka gribu ar šiem stāstiem iziet publiski un rādīt bildes plašāk. Tas, kas bija domāts kā vienreizējs īstermiņa projekts, tagad ir pārvērties par lielu projektu ar ceļojošām izstādēm, publisko uzstāšanos un prezentācijām.

Es redzu arī ļoti skaidru saikni ar līderību. Tā ir prasme stāstīt stāstu. Piemēram, ja tu cilvēkam izstāsti, kā tu piedalījies operācijā, kur gepardam taisīja ķeizargriezienu un izvilka mazuļus, tas kļūst personiski un emocionāli. Tad tas vairs nav "kaut kas tāls" par dabu, tas kļūst par pieredzi, ko cilvēks atceras. Tādā veidā iespējams nākamreiz cilvēks apstāsies un padomās par savām ikdienas izvēlēm un rīcību, un vai tās nāk par labu dabai. Man šķiet, ka tieši caur personiskiem un emocionāliem stāstiem to var vislabāk parādīt. Par to man ir vislielākais gandarījums.

Kādus dzīvniekus nofotografēji Antarktīdā?

Es vienmēr ļoti gribēju nofotografēt jūras leopardu. Man tas ir īpašs dzīvnieks – pēc izskata kā ronis, bet plēsīgs. Liels un skaists dzīvnieks ar pelēkiem plankumiem.

Kāpēc man to tik ļoti gribējās? Tas man ir ļoti personīgs, aizkustinošs stāsts. Es iedvesmojos no viena fotogrāfa, kuram sekoju jau daudzus gadus. Viņš stāstīja par savu pieredzi Antarktīdā, arī par jūras leopardu TED ietvaros. Parasti šos dzīvniekus

uzskata par agresīviem un bīstamiem, bet viņa stāsts bija ar humoru: zem ūdens jūras leopards viņam nevis uzbruka, bet mēģināja viņu pabarot, piedāvājot gan dzīvus, gan jau mirušus pingvīnus. Man tas šķita tik cilvēcīgi un aizkustinoši, ka es sapratu, ka gribu kādreiz šo dzīvnieku redzēt dzīvē. Jūras leopards dzīvo Antarktīdā. Kopš tā laika es zināju, ka gribu doties uz Antarktīdu un viņu nofotografēt. Un, jā, es viņu redzēju un arī nofotografēju.

Mēs bijām piestājuši ar buru jahtu pie ukraiņu zinātniskās stacijas. Tur apkārt bija milzīgs daudzums pingvīnu. Viņi teica, ka ap 6000, lai gan es īsti nesaprotu, kā to var saskaitīt. Es sēdēju un pie sevis domāju: "Šis jūras leopardam ir zviedru galds. Viņam te ir jābūt." Un tas atkal ir stāsts par komforta zonu un to, cik daudz esam gatavi izdarīt, lai notiktu tas, ko tik ļoti vēlamies. Daļa komandas atpūtās uz jahtas, daļa devās uz staciju, bet man tik ļoti vajadzēja doties tur – ārā. Tur taču viss tas skaistums, kādēļ esam atnākuši tik tālu. Pierunāju vienu no mūsu komandas biedriem doties ārā ar mazo laiviņu.

Un mēs nonācām pasakā. Mēs peldējām starp aisbergiem. Es vēl meklēju īstos vārdus, lai aprakstītu visu šo brīnuma sajūtu. Man bija pārliecība, ka jūras leopardam te būtu jābūt. Viņiem patīk gulēt uz ledus gabaliem. Tas bija tikai mazs solis ārpus komforta - nevis sēdēt kajītē, bet izbraukt nedaudz tālāk. Mēs izbraucām burtiski kādas 20 minūtes un tad ieraudzījām, ka uz ledus gabala patiešām kāds guļ. Beigās mēs redzējām pat trīs jūras leopardus, un tas notika tikai tāpēc, ka nolēmām nedaudz tālāk pabraukt ar laivu.

Protams, pingvīni ir ļoti smieklīgi, ļoti komunikabli un ziņkārīgi. Tu fotografē vienu grupiņu, un cita jau skrien klāt. Bija arī ļoti daudz vaļu. Es vienā brīdī mēģināju saskaitīt, cik pa dienu redzēju, bet ātri sapratu, ka esmu jau sajukusi skaitīšanā. Vienā vietā tu redzi divus, tad piecus, un tā visu laiku.

Tas, kas mani ļoti pārsteidza, bija Antarktīdas varenība un skarbums, bet vienlaicīgi tāds klusums, kas nekur citur uz planētas nav. Tur nav fona trokšņa, vienīgo troksni radi tu pats. Ir miers, kalni, klintis, milzīgi aisbergi, tu peldi garām aisbergiem kā deviņstāvu mājām. Mums paveicās arī ar laikapstākļiem - saulīte uzspīdēja, gaisma bija skaista, un tu vienkārši to visu ieelpo sevī. Šo visu pieredzi tu pēc tam ņem līdzi un centies pēc iespējas labāk nodot citiem, liekot lietā gan savu radošumu, gan tehniskās prasmes. Ir skaidrs, ka ne visi var vai grib doties uz Antarktīdu, bet stāsti cilvēkiem patīk un "aizķeras".

Antarktīda var likties ļoti tālu, bet mēs ar to patiesībā esam cieši saistīti. Klimats, jūras līmenis arī tepat Latvijā ir cieši saistīts ar to, kas notiek Antarktīdā. Daudzi to nezin, bet, ja turpināsies ledāju kušana Antarktīdā un okeāna līmenis pacelsies arī Rīga būs appludināta. Antarktīda daudz ko nosaka planētas klimata un okeāna temperatūras ziņā. Ja notiek lielas pārmaiņas ledājos, sekas nav "kaut kur citur" - tās ietekmē arī mūs.

Vai caur šādu hobiju, kas prasa pacietību, fokusu un plānošanu, esi arī attīstījusi kādas prasmes, kas palīdz vadības amata pienākumu veikšanā?

Jā, noteikti. Pirmkārt, tā ir pacietība. Tas ir skaidrs, ka bez pacietības tu savvaļas dzīvnieku fotografēšanā neko nesasniegsi. Otrkārt, tā ir "gaidu vadība" un spēja skaidri noformulēt, kas tad īsti ir "veiksme". Fotografējot savvaļas dzīvniekus, nekas nav garantēts. Tu vari izdarīt visu maksimālo, bet dzīvnieks vienkārši neparādās.

Man tas ļoti atgādina biznesu, kur tieši tāpat tu vari izdarīt visu pareizi, ieguldīties par 200%, bet tomēr vari nesaņemt rezultātu tieši tajā brīdī, kad esi to gribējis. Te ir svarīgs ilgtermiņa skatījums.

Man ir arī ļoti konkrēts piemērs, kas man pašai ir palicis atmiņā. Reiz man bija saruna ar biznesa partneri - fantastisku, iedvesmojošu vīrieti. Tas bija pirms es devos uz Kirgizstānu darboties brīvprātīgo programmā ar cerību ieraudzīt sniega leopardu. Cerības bija niecīgas, taču šai programmai bija liela nozīme šī dzīvnieka populācijas aizsardzībā. Biznesa partneris man jautāja: ***"Klausies, bet, ja Tu zini, ka tā ir 99,99% iespējamība, ka tu viņu neredzēsi - kāpēc tu brauc?"*** *Mana atbilde bija ļoti vienkārša:* ***"Ja es sēdēšu mājās uz dīvāna, tad es 100% viņus to neredzēšu". Tas 0,01% ir tas, kas mani sauc.*** *Tajā braucienā es sniega leopardu neredzēju, bet daudz ko iemācījos. Otrajā arī nē.*

Bet trešajā reizē, kad aizbraucu uz Ķīnu, es redzēju divus, apmēram pusotra kilometra attālumā, pēdējā dienā, pēdējā stundā pirms aizbraukšanas. Tikai tāpēc, ka man ne tikai bija lielākas zināšanas, bet arī tāpēc, ka biju gatava ieguldīt vairāk un nepadevos. Šis ļoti skaidri māca mērķtiecību un nepadošanos, pat, ja mērķi neesi sasniedzis tieši tad vai tieši tā, kā biji iedomājies. Galvenais ir nevis uzreiz padoties, bet turpināt darīt un meklēt ceļu.

Ja Tu varētu atgriezties karjeras sājumā, kādu padomu Tu dotu sev?

Karjeras sākumā noteikti bija daudz veiksmes un neveiksmes, kā arī kļūdas. Ja man jānosauc viena lieta, tad es droši vien sev ieteiktu agrāk apzināti pievērsties emocionālas inteliģences attīstībai. Es domāju, ka savas ambiciozās attieksmes dēļ karjeras sākumā es pazaudēju no komandām dažus lieliskus cilvēkus. Ja es būtu ātrāk strādājusi ar emocionālo inteliģenci, iespējams, es viņus nebūtu pazaudējusi.

Paldies par tik interesantu un iedvesmojošu interviju! Ko vēl pati vēlies piebilst pie stāstītā?

Es vēlos iedrošināt sievietes. Man šķiet, ka daudzas joprojām mēdz domāt, ka nav pietiekami labas vai pietiekami kompetentas. Tas mainās, bet es gribu vēlreiz un vēlreiz atkārtot, kas tas tā nav. Īpaši jaunām meitenēm. Tehniskās nozares ir aizraujošas un interesantas. Tajās ir savas nianses un specifika, bet tieši tas padara tās tik saistošas un aizraujošas. Es gribētu iedvesmot no tā nebaidīties un mēģināt.

> Ja iekšā ir tā sajūta, ka gribas iet šajā virzienā, tad jāliek bailes un nedrošība malā!

ASTRAL executive search

Intervijas ar Latvijas vadītājiem un līderiem

“CILVĒKS AIZ LĒMUMA”

Vadītāja lomai piemīt savdabīga distance – cilvēki Tevi biežāk redz kā vadītāju, nevis kā draugu. Vadītājam jābūt gatavam izturēt to, ka viņu uztver kā bosu, nevis sabiedroto. Un tomēr – tieši šajos brīžos, kad pēc diskusijām un prāta vētrām vadītājs paliek viens ar gala lēmumu, atklājas spēks un patiesā līderība.

“CILVĒKS AIZ LĒMUMA” intervijās būs iespēja uzzināt vairāk par patieso līderības spēku – spēju pieņemt lēmumus, stāties pretī izaicinājumiem un iedvesmot citus ar savu redzējumu.

Šo interviju cikla mērķis nav tikai parādīt, kas notiek aiz uzņēmumu durvīm, bet arī sniegt vadītājiem vērtīgas atziņas par vadības pieejām, tirgus tendencēm, komandu attīstību un karjeras izaicinājumiem. Lasītājiem būs iespēja iepazīt dažādu nozaru vadītāju pieredzi, redzēt, kā viņi pieņem lēmumus, veido un attīsta komandas, pielāgojas mainīgajai biznesa videi, kā arī smelties iedvesmu un idejas savai līderībai.

Kestria®

HOGAN