

16 Darbs & Izglītība

Zvaniet, sūtiet e-pastu!



Jana Gavare
DB tematisko lapu redaktore
jana.gavare@db.lv, tālr. 67084450

Cenšas stiprināt kodolu

Starptautiskais bizness nepamet Austrumeiropu, bet koncentrē pārvaldi un attīsta vadītājus

Neraugoties uz globālo ekonomikas lejupslīdi, investori, kas darbojas Centrālās un Austrumeiropas, kā arī NVS valstīs, joprojām nav zaudējuši «apetīti» uz šo reģionu. Vairāk nekā puse jeb 61% Amrop Group pētījuma respondentu turētos pie sākotnējā investīciju plāna reģionā, pārējie ir nolēmuši investīcijas atlikt uz vēlāku laiku, un tikai dažas kompānijas nodomus investēt ir atmetušas pavisam.

Lielākā daļa starptautisko kompāniju plāno lielāku pārvaldes funkciju centralizāciju, ierobežojot lēmumu pieņemšanas brīvību un autonomiju vienas valsts līmenī. Vēlme pēc koncentrācijas lielākoties ir balstīta uz finansiāla rakstura apsvērumiem, tā nodrošinot kontrolētāku tautsaimniecības programmu ieviešanu. «Jūtam, ka arvien izteiktāk veidojas reģionu līmeņa organizācijas,» stāsta augstākā līmeņa vadītāju atlases kompānijas Amrop Hever Baltics partneris Viesturs Lieģis.

Attīstīs vadītājus

Viena no starptautisko uzņēmumu personālvadības prioritātēm nākamajos piecos gados, kā atklāj Amrop Group pētījums, ir menedžmenta attīstība. Tomēr, neskatoties uz šādas prio-

ritātes izvērzišanu, 60% kompāniju neplāno mācību budžeta palielināšanu. Vadītāju attīstībai vairāk tiks izmantoti iekšējie kompānijas resursi, nevis tradicionālās augstākā līmeņa vadītāju izglītības programmas. Tiek prognozēts, ka pieprasījums pēc koučinga Centrālajā un Austrumeiropā augs par 25%.

«Kad tirgus auga, nebija tik striktu prasību pēc konkrētām, katra uzņēmuma specifikai atbilstošām vadītāju prasmēm, kas tiek izvirzītas tagad. Neraugoties uz piedāvājuma palielināšanos darba tirgū, labus, jaunajām prasībām atbilstošus vadītājus lielajā CV kaudzē atrast ir grūti,» pauž V. Lieģis.

Viens no iemesliem, kāpēc nepieciešams pastiprināt vadītāju attīstību, ir arī ekspatriantu programmu samazināšana starptautiskajos uzņēmumos, vienlaikus gan nostiprinot vietējo vadības komandu, gan samazinot izmaksas, norādīts pētījumā. 75% pētījumā iekļauto kompāniju ir apturējušas personāla atlasi un samazinājušas darbinieku skaitu.

Labāko zaudēšanas risks

Laikā ar darba tirgū valda nedrošība un darbinieki augstu

Informācijai Krīzes ietekme

Ekonomiskās lejupslīdes visvairāk skartās personālvadības jomas:

- ▶ 1. Apturēta personāla atlase.
- ▶ 2. Samazināts darbinieku skaits.
- ▶ 3. «Iesaldētas» darbinieku apmācības un attīstības izmaksas.
- ▶ 4. «Iesaldētas» prēmijas un citi labumi.
- ▶ 5. Apturēta personālvadības konsultāciju ārpalpojumu pirkšana.
- ▶ 6. Augstākā līmeņa vadītāju atlase uzņēmumos tiek veikta pašu spēkiem.
- ▶ 7. Samazinātas ekspatriantu programmas.
- ▶ 8. Samazināts atalgojuma līmenis.

AVOTS: THE AMROP SURVEY

vērtē darba vietas stabilitāti, darba uzturēšanas risks no darbinieku puses šobrīd ir vēl lielāks nekā pirms krīzes, uzskata gandrīz puse no aptaujātajām kompānijām. Labāko darbinieku zaudēšanas risks ir augstāks, jo, pirmkārt, šī darbinieku kategorija parasti labi apzinās savu vērtību tir-



▶ **Ekonomikas augšupējas apstākļos nebija tik augstu prasību pret vadītājiem, saka Amrop Hever Baltics partneris Viesturs Lieģis.**

FOTO: VITĀLIJS STĪŅNIEKS, DB

Viedoklis Uzņemas virsvadību



▶ **Liene Ozolkāja, Pedersen & Partners konsultante:**

«Līdz šim starptautisko uzņēmumu centralizācija lielākoties notika Baltijas līmenī, bet tagad reģionu robežas izplešas vēl tālāk. Efektivitātes un izmaksu optimizācijas meklējumos daudzas kompānijas vispārējās vadības un atbalsta funkcijas nodod centrālajam birojam. Runājot par ekspatriantu programmām, mana pieredze gan liecina, ka tie starptautiskie uzņēmumi, kuriem bizness Baltijā ir būtisks, paaugstinātā riska dēļ sūta uz šejieni savus pieredzējušākos menedžerus, jo vietējiem vadītājiem bieži vien trūkst zināšanu un prasmju vadībai krīzes apstākļos.»

gū, otrkārt, reakciju uz depresiju darba tirgū sekmīgi var izmantot konkurenti, pārvilnot labākos.

Cik viegli tas viņiem būs, ir atkarīgs no vadības stila un atmosfēras uzņēmumā, uzsver Amrop Group pētījuma autors Žeroms Tuļē (Jerome Touiller). «Ja darbinieku skaita sama-

zināšana nav tikusi veikta prasmīgi, tas psiholoģiski negatīvi ietekmēs arī palikušos darbiniekus. Prēmiju «iesaldēšana» un mācību un attīstības izmaksu «nogriešana»



ir skaidra vēsts darbiniekiem, un tā palielina risku, ka atšķirība starp darbinieku un darba devēju gaidām pieaugs. Uzņēmumu vadība jāsaprot, ka negatīvas darba atmosfēras dēļ labākie darbinieki var izšķirties atstāt kompāniju.»

Jana Gavare
jana.gavare@db.lv ☎ 67084450



SENIOR ECONOMIST / ECONOMIST

NIB's Credit & Analysis Department is seeking an economist whose main task will be to analyze the contribution lending projects make to strengthening the competitiveness of the Nordic and Baltic economies.

SENIOR CORPORATE ANALYST / CORPORATE ANALYST

(18 MONTHS FIXED-TERM CONTRACT)

The Credit & Analysis Department is also seeking a Senior Corporate Analyst / Corporate Analyst for an 18-month engagement with a focus on lending transactions with large corporations in the Nordic and Baltic countries as well as within non-member countries.

For an application form and more information about the Nordic Investment Bank, please visit NIB's home page, www.nib.int (Job opportunities).