

IRviesturs_liegis [Mans Profils](#) [Domubiedru aktivitātes](#) [Atbildes iziet](#)

Nē, mēs nekļūdāmies [1](#)

Kādi rietumnieku acīs ir Baltijas uzņēmumu vadītāji?



[Sanita Jemberga](#) 21.jul 12:18

[Izdrukāt](#) [Nosūtīt](#)

Mēdz jokot, ka pirmais jautājums, kas latvietim ienāk prātā pie ziloņu būra, skan: ko viņš par mani domā? Vadošā personāla atlases uzņēmums Amrop veicis pētījumu par to, ko Latvijas, Lietuvas un Igaunijas uzņēmumu vadītāji ir mācījušies no krīzes un kā vietējos vadītājus vērtē Baltijā strādājošu ārzemju uzņēmumu pārstāvji un akcionāri. Padziļināti intervēti 40 vadītāji, no kuriem 10 bijuši Skandināvijas vai Rietumvalstu pārstāvji.

Pētījuma veicēji nonākuši pie secinājuma - lai cik unikāls justos katrs Baltijas vadītājs, ārzemnieku acīs viņi ir ļoti līdzīgi, ar nelielām mentalitātes atšķirībām. Piemēram, Igaunijas vadītājs būs racionālāks, Latvijas nespēs atzīt savas kļūdas un tajās vienmēr vainos apstākļus vai kādu citu, bet lietuvietis mēnešiem apgalvos, ka viss ir labi, kamēr izrādīsies, ka patiesībā ir bedre. Nesanāca, - tāds būs viņa paskaidrojums. Lietuvieši ir atvērtāki un emocionālāki, bet latvieši, kad izveido lojalitāti, mēdz saglabāt to ilgāk.

Taču galvenais iemesls, kādēļ ārzemju kompānijas Baltijā vismaz sākumā ieceļ savus vadītājus, nav saistīts ar vietējo zināšanu vai profesionalitātes līmeni, bet gan ar uzticēšanos un godīgumu. Situācija gan pamazām

uzlabojoties. Turpmākajā pārskatā - galvenās stiprās un vājās puses, ko uzņēmumu vadībā konstatējis pētījums.

Gatavi pārmaiņām

Aktīvi, gatavi izmēģināt ko jaunu un viegli piemērojas pārmaiņām. Intervētie Rietumu vadītāji uzsvēruši, ka Baltijas vadītāji mentāli ir daudz gatavāki pārmaiņām nekā kolēģi nobriedušākās ekonomikās. Interesanta tendence parādījusies, kad uzdots jautājums, vai krīzē jālemj autoritāri, vai iesaistot komandu. Viedokļi krasi atšķirušies, taču izrādījies, ka gados vecākie vadītāji vairāk uzklausa, kamēr jaunie par labāku uzskata individuālu lēmumu pieņemšanu. Par svarīgāko pārmaiņu laikā atzīta komunikācija ar darbiniekiem - jo informētāki viņi ir, jo saprotošāk uztver pārmaiņas. «No intervijām kļuva skaidrs, ka visiem vadītājiem kādā brīdī nākas blefot, stāstīt to, kam ne īsti ticī. Tu stāvi bedrē un nezini, ko ieraudzīsi aiz malas, kad izrāpsies, bet ir jāspēj iedvest saviem darbiniekiem pārliecību, ka būs labi,» saka Amrop partneris Viesturs Lieģis.

Strādā rezultātam

Lieliska orientācija uz noteiktā rezultāta sasniegšanu. «Viņi ir daudz vairāk vērsti uz peļņas sasniegšanu salīdzinājumā ar Somijas uzņēmumu vadītājiem. Ļoti orientēti uz biznesu. Zviedriem un somiem vajadzētu mācīties. Baltijas cilvēki socializējas arī ārpus darba, kas ir noderīgi. Somijā cilvēki var nostrādāt 30 gadus vienā uzņēmumā un nebūt pazīstami,» saka vienas no lielāko Skandināvijas pārtikas ražotņu Baltijas menedžeris.

Atlaiž vieglāk

Vieglāk atlaiž cilvēkus, jo nav spēcīgu arodbiedrību. Secinājums pēc uzņēmēju intervijām - viena no lielākajām kļūdām ir ilgstoši neizlemt par pieredzējuša darbinieka atlaišanu, kas nespēj pieņemt pārmaiņas.

Trūkst tālredzīguma

Trūkst ilgtermiņa plānošanas un «lielās bildes». Vietējie vadītāji šo vājumu mēdzot uztvert kā rietumnieku snobismu, bet fakts paliek fakts: ja ārzemnieki min, ka vajag plānot 10 gadus uz priekšu, Latvijā ilgtermiņš skaitās 2-3 gadi. «No mūsu pieredzes diezgan droši varu teikt, ka 90 procentiem Latvijas uzņēmumu nekad nav bijis budžeta, jo ir atruna - paskaties, kā te viss aug, ko var plānot, ko paredzēt,» saka Lieģis. Pētījumā teikts, ka Igaunijas vadītāji tiek uzskatīti par pieaugušākiem nekā latvieši un lietuvieši.

Nedalās ar informāciju

Nespēja objektīvi novērtēt padarīto un dalīties ar zināšanām uzņēmuma iekšienē. Tā tiek uzskatīta par padomju palieku vai baltiešu individuālisma īpatnību, bet cilvēki turpina slēpt informāciju, neapmainās ar ziņām un ar grūtībām sadarbojas ar citām nodaļām, uzskatot, ka atbild par savu jomu un to zina vislabāk. «Arvien nav skaidrs, ka, piemēram, pārdošanai ir jāsadarbojas ar mārketingu.»

Tehniska personālvadība

Slikta cilvēku vadība. Baltijas vadītāji neuzskata par pašsaprotamu cilvēku «audzināšanu», kuri stāsies viņu vietā. Arī tas esot saistīts ar ilgtermiņa plānošanas trūkumu. «5-10 gadu mērogā ir viegli ieraudzīt, cik tas ir svarīgi, mūsējie ir vairāk orientēti uz to, ka darbs ir jāpadara,» saka vadošā personāla atlasītāji. Latvijā personāla vadības kompetences kopumā esot vājas. Līdzīgi kā 90. gadu vidū izpratne par finanšu direktoru aprobežojās ar grāmatvedisku skatu, tā personāla vadītāji 90 procentos uzņēmumu nodarbojas ar personāla līgumu slēgšanu, algu aprēķiniem, pieņemšanu un atlaišanu, nevis personāla attīstību, kas ir stratēģisks uzņēmuma resurss.

Nestrādā ar akcionāriem

Haotiski ziņojumi un vāja attiecību vadība ar akcionāriem. To pētījuma veicēji skaidro ar tradīciju trūkumu, kā rezultātā uz attiecībām ar akcionāriem skatās kā uz traucēkli - «kādu vērtību tas pievieno, man jādzēš ugunsgrēki». Otrs iemesls ir fakts, ka bieži vien uzņēmumi cilvēkiem, kas visu sasnieguši paši, ir tik tuvi, ka viņi nespēj noticēt: kāds to var darīt labāk. Taču, ja akcionāram nevar radīt sajūtu, ka uzņēmumā darbs tiek kontrolēts un viss notiek, uzņēmums var ciest neveiksmi. Pētījumā intervēts kāds amerikānis, kas vada lielu Krievijas akcionāriem piederošu uzņēmumu. Viņš ar galveno akcionāru ik dienu runājot pusstundu, izstrādājis speciālu procedūru ziņojumu rakstīšanai, lai detalizēti izskaidrotu situāciju. «Rēķināju, ka viņa gada alga ir ap 300-500 tūkstošiem, un viņš akcionāru vadībai velta 25% laika. Taču tas spēj nodrošināt, ka akcionārs ir laimīgs,» saka Lieģis.

Neatzīst kļūdas

Nespēja atzīt kļūdas. «Pagaidām viņos vēl nav ļoti labi attīstījusies spēja reflektēt uz kļūdām un godīgi atzīt, ka kaut kas ir sačakarēts. Varbūt tā ir kultūras īpatnība, jo šeit daudz neslīgst apcerēs par to, ko darījām un ko varēja darīt labāk. Šeit cilvēkiem nav pieņemts kļūdīties, lai gan es ticu - ja cilvēks neizdara kļūdas, viņš patiesībā nedara neko,» saka liela telekomunikāciju uzņēmuma Baltijas vadītājs.

Ieteikt šo rakstu? Jā(3)

[Izdrukāt](#) [Nosūtīt](#) Share  

ieteikt

Populārākie viedokļi



PLUS [roberts_putnis](#) Perfekts skats no malas. Pilnībā atbilst manis gūtajam iespaidam par vācu menedžeru atziņām LV un Baltijā.

  ATBILDĒT 22.jul 12:20

[Pievienot viedokli →](#)

Šonedēļ žurnālā

- [Žurnāls](#)•
- [Svarīgi](#)•
- [Kultūra](#)•
- [Cilvēki](#)•
- [Viss kaut kas](#)



[Ir šausmīgi interesanti](#)

Bijušajam Valsts prezidentam Guntim Ulmanim atgriezies politikā gribējies jau pēdējos 10 gadus. Meklējis dažādas iespējas,...

[Iepriekšējais raksts](#)

[Trešā republika](#)

Urbanovičs atklājis savu radikālo vīziju par jaunu valsts modeli

[Nākamais raksts](#)

Svarīgivēl šajā numurā

- [Vēstures sāls \(2\)](#)

[Nellija Ločmele](#)

Palūdzām aktieri Juri Žagaru dalīties savos spilgtākajos kultūras iespaidos un izrādījās,...

- [Ko saka saraksti \(3\)](#)

[Aivars Ozoliņš](#)

Šajās vēlēšanās katrai partijai jāveido pieci kandidātu saraksti

- [Trešā republika \(5\)](#)

[Pauls Raudseps](#)

Urbanovičs atklājis savu radikālo vīziju par jaunu valsts modeli



- [Ir šausmīgi interesanti \(12\)](#)

[Anita Brauna](#)

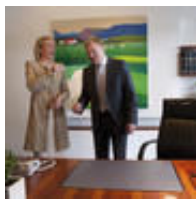
Bijušajam Valsts prezidentam Guntim Ulmanim atgriezies politikā gribējies jau pēdējos ...



- [Pasaka par Dienu \(52\)](#)

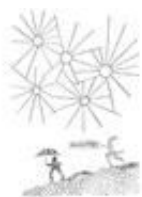
[Sanita Jemberga](#)

Beigu cēliens pasakai par angļu investoriem Roulendiem, kas nopirkuši vadošo...

[Tagad joki mazi \(2\)](#)

Sallija Magreina, The New York Times

Īslandiešu komiķis Jons Gnārs ekonomiskās krīzes smagākajā posmā sāka rakstīt...

[Bišofa skats \(0\)](#)[Māris Bišofs](#)

Karsts

[Ernests zīmē \(1\)](#)[Ernests Kļaviņš](#)

Tausteklis

- [Radars Latvijā \(0\)](#)

Nedēļas notikumi Latvijā



[Radars pasaulē \(0\)](#)

Nedēļas notikumi pasaulē

© 2010 AS Cits Medijs. Visas tiesības paturētas.

Cits Medijs, Blaumaņa iela, 5a-9, Rīga, LV-1011

[Mājas lapas izstrāde: IT House](#) [Dizains: Asketic](#) [Serveru uzturēšana: Telia](#)

- [Par ir.lv](#) |
- [Manifests](#) |
- [Ētikas kodekss](#) |
- [Reklāma](#) |
- [Medijiem](#) |
- [Abonēt](#) |
- [Kļūdas un ierosinājumi](#)