



ASTRAL

executive search

2024. GADA ATZIŅAS & 2025. GADA PROGNOZES

Intervija ar ASTRAL Executive Search
valdes locekļēm

Ilutu Gaili un Kristu Kristiāņu Ziedīņu

Vadītāju atlase un novērtēšana ir būtiska uzņēmumu attīstībai, jo tā ne tikai nosaka organizācijas panākumus, bet arī palīdz veidot ilgtspējīgas komandas, kas spēj pielāgoties mainīgajiem tirgus apstākļiem un risināt sarežģītas situācijas. Efektīvs atlases un novērtēšanas process ļauj identificēt līderus, kuriem ir ne tikai nepieciešamās profesionālās prasmes, bet arī spēja iedvesmot, pieņemt drosmīgus lēmumus un veidot pozitīvu organizācijas kultūru. Šie faktori ir īpaši būtiski, lai saglabātu konkurētspēju un veicinātu inovācijas laikmetā, kad uzņēmējdarbības vide ir kļuvusi dinamiskāka un sarežģītāka nekā jebkad agrāk. Tādējādi šis process ir vairāk nekā tikai vadītāja izvēle – tas ir stratēģisks solis ceļā uz organizācijas ilgtermiņa panākumiem.

Lai uzzinātu kādas ir ASTRAL Executive Search atziņas par aizvadīto 2024. gadu, esam sagatavojuši interviju ar uzņēmuma vadītāju un valdes locekli Ilutu Gaili, kā arī valdes locekli un biznesa partneri Kristu Kristiānu Ziediņu. Apkopotajā rakstā ieskatāties arī prognozēs par 2025. gada gaidāmajām tendencēm vadītāju atlasē un novērtēšanā. Šis raksts piedāvā gan vērtīgus secinājumus, gan iedvesmojošus novēlējumus uzņēmumiem un līderiem, palīdzot sagatavoties nākamajam gadam pretī izaugsmei.



2024. GADA PIEREDZE

- ❖ **Kādi ir jūsu secinājumi par vadītāju atlasī un novērtēšanu aizvadītajā 2024. gadā? Kādas tendences varat novērot?**

I.Gaile: “2024. gadu mēs iesākām ar prognozēm par to, kāds būs šis gads un kādas būs tendences vadītāju atlasē. Mūsu KESTRIA kolēģi no dažādām pasaules valstīm prognozēja milzīgu mākslīgā intelekta ietekmi uz atlases procesa automatizāciju un lēmuma pieņemšanas objektivitāti, kandidātu prasmju, ne pieredzes noteicošo lomu un pieprasījumu pēc vadītājiem, kas spēj integrēt vides un sociālo atbildību organizācijas kultūrā. Šīm prognozētajām tendencēm varu piekrist, bet neskatoties uz mākslīgā intelekta milzīgo ietekmi uz dažādiem atlases procesiem, arī šogad lēmumus par gala rezultātu pieņem uzņēmuma akcionāri, īpašnieki vai vadītāji, ne mākslīgais intelekts. Ceru, ka tas nemainīsies arī nākotnē.

Noteikti nevar ignorēt pasaules globālos procesus un kara Ukrainā ietekmi uz vairāku nozaru strauju attīstību, kā, piemēram, militāro sektoru. Tas arī noteica pieprasījumu pēc šo nozaru uzņēmumu dažādu līmeņu vadītājiem. Savukārt vairākās nozarēs, kā, piemēram, būvniecībā, bija jūtama stagnācija un nenoteiktība, kas darīja piesardzīgus uzņēmumu vadītājus un būtiski ietekmēja lēmumus par uzņēmuma attīstību un arī kandidātu piesaistes stratēģijām. Kopumā mēs Baltijas tirgū esam novērojuši, ka



uzņēmumiem ir divi dažādi pieprasījumi attiecībā pret vadītājiem: (1) īstermiņa rezultātu vadītāji ar fokusu uz ātru problēmu risināšanu un krīžu vadību vai (2) ilgtermiņa stratēģi, kuri spēj veidot un realizēt uzņēmuma attīstību vairāku gadu garumā uz priekšu.”

K.K.Ziediņa: “Balstoties uz maniem novērojumiem un secinājumiem, varu teikt, ka 2024. gadā vadītāju atlase Latvijā un pasaulē bija saistīta ar pieaugošu vajadzību pēc vadītājiem, kuri spēj apvienot stratēģisku domāšanu ar praktisku tās izpildījumu. Būtisku lomu arī spēlēja vajadzība atrast līderus, kuri spēj pielāgoties neparedzamām situācijām un uzturēt organizācijas stabilitāti mainīgos apstākļos.

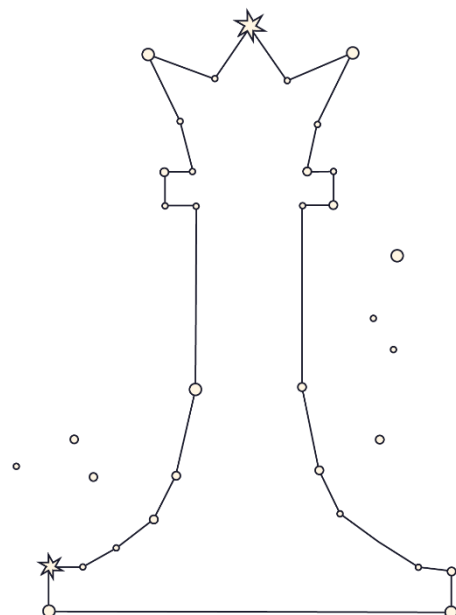
Neiztikām arī pēc nepieciešamības atrast tādus vadītājus, kuri izprot un spēj veikt darbību ne tikai vietējā tirgū, bet arī starptautiskos tirgos, jo Latvijas uzņēmumiem parādās aizvien lielāka vēlme un vajadzība pēc eksportu tirgu paplašināšanas.

Papildus jau minētajam, ir ļoti daudz dažādas kompetences, ko sagaida no vadītājiem Latvijā un kas var būt atšķirīgas no uzņēmuma, nozares un ekonomiskās situācijas apstākļiem. Toties viena lieta ir skaidra - bez stratēģiskās domāšanas, spējas pielāgoties, orientācijas uz attīstību, digitālās prasmes un emocionālās inteliģences mūsdienās vadītājam ir “grūti izdzīvot”, ko apliecināja arī aizejošais 2024. gads.”

❖ Kāds šis gads ir bijis ASTRAL komandai? Vai ir bijuši kādi īpaši sasniegumi vai izaicinājumi?

I.Gaile: “Šis gads mūsu komandai ir bijis ražens izaugsmes laiks! **Šogad esam paplašinājuši savu darbības reģionu**, uzsākot sadarbību ar uzņēmumiem jaunās nozarēs. Arī mūsu partneru globālajai aliansei KESTRIA šogad pievienojās jaunas valstis - Dienvidāfrika un Panama, kas sniedz iespēju mūsu klientiem atrast vadītājus jau vairāk nekā 40 pasaules valstīs. Kopumā 2024. gads mums ir bijis gan vērtīgs mācību ceļojums, gan laiks, kurā varam lepoties ar rezultātiem. Šie panākumi ir apliecinājums mūsu komandas profesionalitātei, aizrautībai un spējai sadarboties ar klientiem ilgtermiņā.”

K.K.Ziediņa: “Mūsu komandai šis gads ir bijis ļoti interesants, dinamisks un aizraujošs. Esam veikuši dažādus atlases un novērtēšanas projektus gan privātajā, gan publiskajā sektorā, kas sniedzis iespēju arī attīstīt pašiem savas kompetences un prasmes. Esam arī veiksmīgi veikuši dažāda līmeņa personāla vadības projektus, kas sniedz pievienoto vērtību un gandarījumu par paveikto, jo spējām organizācijām attīstīt un uzlabot iekšējos procesus. Bet būtiskākā lieta par ko es esmu ļoti priecīga, ka beidzot saviem klientiem varam piedāvāt **HOGAN Assessments** profesionālos novērtējuma rīkus ļoti plašā spektrā un klāstā, sniedzot organizācijām iespēju attīstīt un veicināt viņu vadītāju un līderu attīstību.”



2025. GADA PROGNOZES

- ❖ **Kādas tendences mēs varam sagaidīt 2025. gadā? Kādas varētu būt būtiskākās kompetences un nepieciešamās prasmes vadītājiem Latvijā jaunajā gadā?**

I.Gaile: “Latvijas biznesa vide nav atrauta no pasaules politiskās un ekonomiskās situācijas. Skatoties uz Latvijas Bankas prognozēm par 2025.gadu, tad pēc viņu ekspertu domām, nākošais gads plānojas būt labāks par šo. Ceru, ka tā arī būs un plānotie biznesa attīstības projekti, kas nerealizējās šogad, tiks uzsākti nākošajā gadā, tai skaitā, IKP un investīciju radītāji uzlabosies un nenoteiktība biznesa vidē samazināsies.

Noteicošās vadītāju kompetences noteikti būs spēja domāt un rīkoties stratēģiski, pieņemt datus balstītus lēmumus atbilstoši situācijai un spēja pielāgoties mainīgajiem tirgus apstākļiem. Domāju, ka arvien vairāk tiks novērtēti vadītāji, kuri spēj sadarboties ar dažādām paaudzēm. Noteikti ir jārēķinās, ka tirgū intensīvāk ienāk jaunās paaudzes vadītāji, kuri ar inovatīvām pieejām izaicina tradicionālās vadības normas. Kā arī aizvien vairāk organizācijas plāno un mērķtiecīgi veic esošo vadītāju novērtēšanu un plāno to ilgtermiņa attīstību, jo tai ir augsta korelācija arī ar uzņēmuma kopējiem rezultātiem.”



K.K.Ziediņa: “Es redzu, ka 2025. gadā personāla vadības jomā mēs varam sagaidīt, ka personāla atlases procesi gan uz vadītāju, gan uz profesionāļu amatiem kļūs daudz personalizētāki un orientētāki uz pozitīvu kandidātu pieredzi, veidojot labvēlīgāku un pievilcīgāku darba devēja tēlu.

Toties augstākā līmeņa vadītāju darbības jomā un novērtēšanā pieaug uzsvars uz ilgtspējīgu līderību un stratēģisko pašapzināšanos, prasmēm vadīt uzņēmumus atbilstoši ESG standartiem, vēlmi un atbilstošām darbībām, lai ieviestu un attīstītu jaunākās tehnoloģijas un mākslīgo intelektu, kā arī būtisku lomu spēlēs iekšējās uzņēmumu kultūras veicināšana un savstarpēja vērtību saderība.

Izteikti būtiska vadītāju kompetence gan šobrīd, gan nākotnē ir arī kritiskā domāšana, lēmumu pieņemšana un problēmu risināšana. Laikā, kad tehnoloģijas ir tik attīstītas un daudzi izmanto mākslīgā intelekta iespējas, jāspēj analizēt pieejamā informācija un jāizdara pamatoti, objektīvi lēmumi, balstoties uz dažādu resursu pieejamo informāciju. Toties spēja iedvesmot, empātija, savstarpēja sapratne un prasme motivēt komandu būs veids kā vadītājiem **nepazaudēt cilvēcību tehnoloģiju laikmetā.**”

❖ Ko ASTRAL plāno paveikt nākamajā gadā?

*I.Gaile: “ASTRAL Executive Search komandas plāni nākamajam gadam ir vērsti uz stratēģisku attīstību un vēl augstāka līmeņa pakalpojumu nodrošināšanu. Noteikti fokusēsīmies uz **vēl personalizētāku pieeju katram klientam**, sniedzot individuālus risinājumus, kas balstīti uz viņu unikālajām vajadzībām, kā arī attīstīsim un veicināsim tehnoloģisko rīku integrēšanu mūsu procesos. Kā arī domāju, ka arī nākošais gads nebūs izņēmums un tas nesīs mums interesantus, iepriekš nerealizētus projektus no kā mēs gūsim jaunu pieredzi, kompetences un arī gandarījumu.”*



K.K.Ziediņa: “Nākamajā gadā ASTRAL Executive Search noteikti plāno aizvien vairāk palielināt savas tirgus daļas vadītāju atlases un novērtēšanas jomā, paplašināt pakalpojumu loku, kā arī sniegt iespēju jau daudz vairākiem uzņēmumiem veicināt savu vadītāju un līderu mērķtiecīgu līderības attīstību.

Tāpat dosīmies uz ikgadējo KESTRIA starptautisko konferenci, kur kopā ar kolēģiem no dažādām pasaules valstīm apspriedīsim aktuālās globālās tendences un iespējas vadītāju atlasē. Plānojam arī rīkot pasākumus un seminārus tepat Latvijā, lai veicinātu labākās prakses apmaiņu un attīstītu līderības kultūru Latvijā un Baltijas reģionā.

Mūsu galvenā prioritāte ir palīdzēt uzņēmumiem atrast un attīstīt vadītājus, kuri ne tikai sasniedz rezultātus, bet arī iedvesmo pārmaiņas. Tāpat kā 2024. gadā, arī 2025. gadā mēs meklēsim un attīstīsim līderus, kuri mainīs spēles noteikumus, modernizēs kompānijas un ir vajadzīgi, lai veicinātu valsts ekonomikas attīstību.”

❖ Kāds būtu jūsu novēlējums uzņēmumiem un līderiem 2025. gadam?

I.Gaile: “Pirmkārt, svarīgi ir gūt prieku un aizrautību no tā ko darām. To arī novēlu! Bet mūsdienu biznesa vide ir ļoti neprognozējama un mainīga, it īpaši to piedzīvojam pēdējos gados. Esi līderis un vadītājs pelnošā uzņēmumā, bet tad viss pēkšņi mainās. Tāpēc novēlu vadītājiem un līderiem krist kā kaķiem - vienmēr uz ķepām un paskatīties ar filozofisku skatu, jo katra jauna situācija ir arī kā jauna iespēja!”

*K.K.Ziediņa: “Uzņēmumiem novēlu skaidru stratēģisko redzējumu un spēju pielāgoties dinamiskiem tirgus apstākļiem, savukārt līderiem – drosmi pieņemt izaicinājumus un kļūt par paraugu savai komandai un nozarei, kā arī investēt resursus vadības prasmju attīstībā. Veidojiet darba vidi, kas ir balstīta uz uzticību, cieņu un iesaistīšanu, lai **iedvesmotu savas komandas sasniegt izcilību!** Un esiet gandarīti par ieguldīto darbu!”*

Visas ASTRAL Executive Search komandas vārdā vēlam panākumiem bagātu, dinamisku un interesantu jauno 2025. gadu!