

Pagrindinis projekto partneris

Nordea

LIETUVOS
VERSLO
LYDERIAI

Ivairovė neša novatoriškas idėjas

Lietuvos verslo lyderiai :: Tarp kandidatų į Metų CEO - 9% moterų

AGNĖ RANONYTĖ
agne.ranonyte@versloziniot.lt



VŽ drauge su partneriu banku „Nordea“ šiemet jau šeštą kartą renka Metų CEO - vadovą, sukūrusį daugiausia vertės darbuotojams, akcininkams ir visuomenei. Šiemet 9% kandidatų į Metų CEO vardą yra moterys. Iš 100 didžiausių bendrovių moterys vadovauja penkioms įmonėms.

Nors visame būryje didžiausių bendrovių vadovų moterys sudaro mažumą, palyginti su kitomis šalimis, Lietuvoje jų gana daug. Pavyzdžiui, 2015 m. spalio duomenimis, „Fortune 500“ sąraše esančioms įmonėms vadovavo 4,4% vadovių. Tik 4% „Standard&Poors 500“ sąrašo bendrovių vadovauja moterys. Skaičiuojama, kad visame pasaulyje generalinės direktorės sudaro 3-4% visų vadovų.

Ne tas klausimas

JAV konsultacijų bendrovės „Zenger Folkman“ duomenimis, iš naujai pasamdomų darbuotojų moterys sudaro 53%, tačiau kylant karjeros laiptais jų vis mažėja. Pavyzdžiui, vidurinio lygmens vadovių moterų jau yra tik apie trečdalis, o funkcinii vadovių - 14%.

„Nereikia klausti, kodėl tiek nedaug moterų vadovauja bendrovėms. Verčiau klausti, kodėl apskritai yra tiek mažai moterų vadovių įvairiuose lygmenyse. Jei kalbėtume apie „Deloitte“, statistika rodo, kad vyrų ir moterų pasamdoma maždaug po lygiai, tačiau kylant karjeros laiptais moterų skaičius mažėja. Europoje „Deloitte“ partnerės moterys sudaro apie 15% - neįtikėtinas skaičius, jei turime galvoje, kad 50% naujokų sudaro moterys“, - kalba Kristine Jarve, „Deloitte“ partnerė Baltijos šalims.

Ivairūs tyrimai pateikia panašias priežastis, kurios užkerta kelią moterims kopti karjeros laiptais: įsipareigojimai šeimai, sunkumai grįžti į darbą paauginus vaikus, rūpinimasis vyresniais ar sergančiais šeimos nariais ir pan.

„Mano nuomone, pats didžiausias trukdis yra tiesiog pasamdomėn nugalėjimas, kad tam tikroms pozicijoms vyrai tinka labiau. Kitaip sakant, tai, kad mes tiesiog įpratę ma-



Kristine Jarve, „Deloitte“ partnerė Baltijos šalims: „Kuo daugiau bendrovių supras, kad svarbu sudaryti sąlygas derinti darbą ir šeimos poreikius, tuo geriau bus visiems.“ JUDITOS GRIGELYTĖS (VŽ) NUOTR.

tyti vyrus tam tikrose pozicijose. Šį įsitikinimą labai sunku pakeisti“, - nuomone dalijasi p. Jarve.

Išėtis - šviesti

Siekdamos pakeisti moterų padėtį verslo pasaulyje, kai kurios šalys įstatymais reguliuoja moterų skaičių valdybose. Kitos renka švietimo modelį. Ketverius metus Jungtinėje Karalystėje dirbusi p. Jarve nurodo, kad pastarasis puikiai pasiteisina.

„Jungtinėje Karalystėje „Fortune 500“ sąrašo įmonių valdybose moterų skaičius per pastaruosius kelerius metus pašoko iki 25%. Kvotas nustatantį įstatymą šalyje nėra, tačiau daug diskutuojama apie valdymo pokyčius, kiek verslas atviras moterims, ar atviras pakankamai“, - pabrėžia p. Jarve. Simonas Walkeris, 38.000 Jungtinės Karalystės bendrovių vienijančios organizacijos „Institute of Directors“ vadovas, teigia, kad jo vadovaujama organizacija niekada nepritarė kvotoms.

„Mes tikime, kad valdybose turi dirbti daugiau moterų, tačiau netikime kvotų nauda. Todėl stengiamės šviesti visuomenę“, - VŽ yra sakęs p. Walkeris.

Ponia Jarve įsitikinusi, kad labai svarbus ir darbdavio vaidmuo.

„Pavyzdžiui, laikinai nedirbantiems darbuotojams verta leisti dalyvauti mokymuose, konferencijose. Verta savęs paklausti, ar tikrai visiems būtina

dirbti nuo 8 iki 17 val. Jei žmogus nori dirbti 4 valandas anksčiau ryte, tada padaryti ilgesnę pertrauką ir vėl padirbėti 4 valandas vėliau po pietų, veikiausiai jis bus tiek pat efektyvus. Laisvesnis darbo grafikas nėra itin populiarus, tačiau daugeliu atvejų darbuotojams būtų labai naudingas“, - sako p. Jarve.

Visose trijose Baltijos šalyse ji vadovauja maždaug 40 darbuotojų komandai ir sako nurodo, kad pastarasis puikiai dirbančių specialistų.

„Jokių bėdų nekyla. Be to, dėl to darbuotojai tikrai laimingesni ir dirba efektyviai. Taigi laimi abi pusės. Kuo daugiau bendrovių supras, kad svarbu sudaryti sąlygas derinti darbą ir šeimos poreikius, tuo geriau bus visiems“, - mano p. Jarve.

Ivairovės nauda

Sociologė Lauren Rivera, dirbanti Šiaurės Vakarų (Northwestern) universiteto Kellogg verslo mokykloje, tyrė, kaip vadovai samdo darbuotojus. Ji pabrėžia, kad dažniausiai stengiamasi samdyti panašius į save.

„Samdydami darbuotojus mes tarsi atkartojame save, o tai kuria prielaidas ir lyčių segregacijai. Pavyzdžiui, labiau tikėtina, kad banke dirbantis vyras pasamdys kitą vyrą, o moteris mokytoja priims į darbą moterį“, - rašoma „Harvard Business Review“ straipsnyje, kuriame nagrinėjamos p. Riveros tyrimo išvados.

„Turiu pripažinti, kad kai dirbau Latvijoje, mano koman-

dos darbuotojai buvo labai panašūs į mane. Jie tiksliai žinojo, kokios informacijos man iš jų reikia, kaip parengti ataskaitas, ko aš paprastai klausiu. Ir man buvo taip lengva su jais dirbti. Tikrai lengva“, - šypsosi p. Jarve.

Jungtinės Karalystės konsultacijų bendrovėje jai buvo patikėta komanda, kurioje dirbo 13 tautybių atstovai, tarp jų buvo ir specialistų iš Pietų Korėjos, JAV, Australijos, Prancūzijos ir pan.

„Visi jie buvo be galo skirtingi dėl įgytos patirties, kultūros, įpročių, išsilavinimo. Tada jau lengva nebuvo. Supranti, kad šie žmonės dėl savo skirtumų gali visiškai nesusikalbėti, nors visi kalba puikiai anglų kalba“, - šypsosi pašnekovė.

Nors ir kyla daug sunkumų, geriausia, kad tokioje komandoje daug labiau tikėtini novatoriški, netikėti sprendimai, o jie neretai duoda puikių rezultatų.

„Suvaldyti įvairialypę komandą tikrai sudėtinga, tačiau įvairovė lemia puikius rezultatus. Žinoma, dabartinė mano komanda tikrai nėra tokia margą. Kita vertus, joje yra specialistų, kurie išsilavinimą įgijo skirtingose šalyse, yra dirbusių svetur ir grįžusių į gimtinę, žmonės skiriasi amžiumi, patirtimi. Visa tai drauge duoda labai gerų rezultatų“, - patirtimi dalijasi p. Jarve.

Siekiant efektyvumo komandose įvairovė tik gelbsti. Vyrų ir moterų santykis vadovų komandose - jokia išimtis.

Valdyti asmens duomenis - kruopščiau

Verslo aplinka ::

AGNĖ RANONYTĖ
agne.ranonyte@versloziniot.lt

Nuo gegužės 24 d. įsigalios naujas Bendrasis duomenų apsaugos reglamentas, kuriuo numatomos gerokai griežtesnės nuobaudos už asmens duomenų tvarkymo pažeidimus. Verslas prie naujų reikalavimų prisitaikyti turės per porą metų: reglamentas bus pradėtas taikyti nuo 2018 m. gegužės 25 d.

Pasak Stasio Drazdausko, advokatų kontoros „Sorainen“ advokato, reglamento reguliuojami klausimai bus aktualūs kiekvienam verslui.

„Juo nustatomos reikšmingos sankcijos už reglamento reikalavimų pažeidimus - skiriama bauda galės siekti iki 20 mln. Eur arba iki 4% bendros metinės pasaulinės apyvartos“, - nurodo p. Drazdauskas.

Anot jo, baudos dydis turės būti parenkamas individualiai kiekvieno pažeidimo atveju įvertinant ilgą sąrašą reikšmingų aplinkybių, pavyzdžiui, pažeidimo sunkumas, pažeistos teisės svarba, ankstesnis pažeidėjo elgesys, kaltė ir t. t.

„Pagrindiniai pakeitimai, kurie darys įtaką įmonių veiklai, yra susiję su priežiūros formos pakeitimu. Šiuo metu galioja duomenų valdytojų pareiga teikti pranešimus priežiūros institucijai apie bet kokį, su keliomis išimtimis, asmens duomenų tvarkymą automatininiu būdu. Lietuvoje ta institucija yra Valstybinė duomenų apsaugos inspekcija“, - primena p. Drazdauskas.

Taigi naujame reglamente tokios pranešimų teikimo pareigos atsiskakoma. Duomenų valdytojai patys turės atlikti asmens duomenų tvarkymo keliamos rizikos įvertinimą ir parinkti tinkamas duomenų apsaugos priemones. Kai bus nustatyta, kad duomenų tvarkymas kelia didelę riziką asmenų privatumui, duomenų valdytojai turės konsultuotis su priežiūros institucijomis dėl to, ar jų parinktos apsaugos priemonės yra pakankamos ir tinkamos.

„Administracinė našta palengvės tik tuo pozūriau, kad taps mažiau formalizuota, tačiau tikėtina, kad dalykinio bendravimo su priežiūros institucijomis nesumažės, o padaugės, ir ypač toms įmonėms, kurių veikla susijusi su didelės aprėpties vieno asmens duomenų tvarkymu, kurios tvarko didelio skaičiaus

asmens duomenis ar kurios pradeda duomenų tvarkymo veiklą, pagrįstą naujomis technologijomis“, - nurodo p. Drazdauskas.

Anot jo, administracinę našatą turėtų palengvinti tai, kad priežiūros institucijoms bus leidžiama sudaryti sąrašus duomenų tvarkymo operacijų, kurioms nebus reikalaujama atskirai vertinti riziką. Todėl kiek įmonėms bus leista laisviau vykdyti duomenų tvarkymo veiklą, priklausys nuo šio sąrašo apimties.

„Kita priemonė, kuri mažoms ir vidutinėms įmonėms bei atskiriems verslo sektoriams palengvins teisinių reikalavimų administravimą, bus įsipareigojimas laikytis elgesio kodeksų, kuriuos parengtų atitinkamų sričių verslo asociacijos. Kodeksų laikymosi stebėseną atliktų priežiūros institucijų paskirtos ir akredituotos organizacijos, turinčios reikalingą kompetenciją“, - nurodo advokatas.

Teisė būti pamirštam

Reglamentas nustato ir naujų privatumo garantijų asmenims.

„Pavyzdžiui, bus reikalaujama, kad organizuojant įmonių veiklą privatumo užtikrinimas būtų kaip vienas iš sudedamųjų veiklos elementų. Tai yra vadinamoji „pritaikytoji privatumo apsauga“ (angl. *privacy by design*), ir kai nenumatyta kitaip, būtų užtikrinama, jog duomenų būtų tvarkoma tik tiek, kiek reikia konkrečioms tikslams pasiekti. Tai yra vadinamoji „standartizuotoji duomenų apsauga“ (angl. *privacy by default*)“, - komentuoja p. Drazdauskas.

Be to, įmonės turės pasirėngti įgyvendinti asmens teisę būti pamirštam, vykdyti reikalavimą pranešti apie nustatytus duomenų saugumo pažeidimus tiek priežiūros institucijai, tiek asmenims.

Lietuvoje kasmet keli šimtai organizacijų registruojasi kaip asmens duomenų tvarkytojos

Naujai registruota duomenų valdytojų per metus	
2011 m.	270
2012 m.	423
2013 m.	517
2014 m.	565
2015 m.	560

SALTINIS: VALSTYBINĖ DUOMENŲ APSAUGOS INSPEKCIA

Investuok Lietuvoje

PRISTATO

METŲ INVESTUOTOJAS

GLIMSTEDT

PRISTATO

EFEKTYVIAUSIA ĮMONĖ

SIEMENS

PRISTATO

„ŽALIAUSIA“ ĮMONĖ

KOMENAS ACHĖMŲ GRUPĖ

PRISTATO

UŽ TVARIĄ PLĖTRA

TURKISH AIRLINES

A STAR ALLIANCE MEMBER

PRISTATO

„VERSLO ŽINIŲ“ SKAITYTOJŲ METŲ CEO