

LAUKU BIZNESS

KOOPERATĪVI AUG

Latvijas atbilstīgie kooperatīvi 2017. gadā strādājuši ar 368 miljonu eiro lielu apgrozījumu, kas ir par 32,5 miljoniem eiro vairāk nekā gadu iepriekš.

10. lpp.



ENERGOEFĒKĪVITĀTE

PRASĪBAS IZPILDĪJUŠI AP 50%

Lai gan iepriekš atsevišķi uzņēmēji paiduši neapmierinātību ar obligātajām energoefektivitātes prasībām, šobrīd lielākā daļa leviestos pasākumus vērtē pozitīvi.

4. lpp.

dienas bizness



Vērtējot uzņēmējdarbības ambīcijas, Igaunijas jaunieši uzrāda gandrīz divreiz lielāku vēlmi (23,5%) darboties biznesa vidē nekā Latvijas un Lietuvas jaunieši, kuru rādītāji ir attiecīgi 12% un 13,9%.

INGA ŠADURSKA,
SIA DELOITTE LATVIJA PERSONĀLA DAĻAS
VADĪTĀJA.

9. lpp.

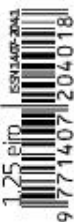
NODOKĻU IEŅĒMUMI DRAUD SĀRUKT



PHOTO: SHOOTING.COM

6.-7. lpp.

Vairākas nozares, kas pērn ģenerējušas valstī būtiskus nodokļu ieņēmumus, valsts politikas rezultātā šobrīd nonākušas spiedīgos apstākļos. Uzņēmēji norāda, ka samaksātie nodokļu apjomi tādējādi būs mazāki, un prognozē negatīvas izmaiņas Latvijas tirgū.



KARJERA & VADZINĪBAS

Latvijas jauniešiem svarīgākie aspekti, izvēloties darbu



DELOITTE CENTRĀLEIROPAS APTAUJĀA PIRMIĒ SOĻI DARBA TIRGŪ

INFORMĀCIJAI

Īpašības, kurām ir jāpieņem labam vadītājam (%)

Stratēģiskā domāšana	78.6
Spēja leģvesmot	51.3
Harisma	48.7
Darbinieku spēju un prasmi attīstīšana	48.7
Ideju, inovatīvu produktu un pakalpojumu atbalstīšana	31.6
Spēja ieskatīties nākotnē	29.9
Kaislība un entuziasms	27.4
Labas runas prasmes	25.6
Demokrātiska pieeja	22.2
Labas komunikācijas prasmes	22.2
Biznesa ētika	15.4
Orientācija uz finanšu rezultātu sasniegšanu	13.7
Spēja redzēt, kas notiek organizācijas iekšienē un ārpus tās	12
Vēlme, lai biznesa pozitīvi ietekmē apkārtnējo sabiedrību	10.3
Spēja prognozēt notikumus tirgū	9.4
Progresīvas tehniskās prasmes	6.8
Autokrātisks vadības stils	0.9

DELOITTE CENTRĀLEIROPAS APTAUJĀA PIRMIĒ SOĻI DARBA TIRGŪ

PĒTĪJUMS

Lielas ambīcijas un atalgojuma gaidas

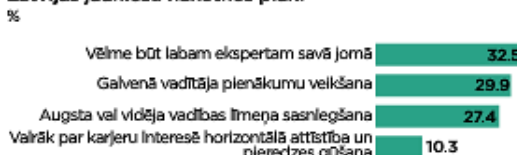
Jaunieši Centrāleiropā savas karjeras laikā vēlas sasniegt vadītāja līmeni un saņemt neadekvāti lielu pirmo algu

5 7% Deloitte Centrāleiropas aptaujas Pirmie soļi darba tirgū Latvijas respondentu vēlas kļūt par vadītājiem, turklāt gandrīz puse no viņiem redz sevi strādājam tikai starptautiskā darba vidē. 74% aptaujāto jauniešu atzina, ka būtu gatavi pārcelties uz citu valsti, lai gūtu nepieciešamo darba pieredzi. Turklāt Latvijas jaunie talanti vēlas saņemt vislielāko atalgojumu savu vienādžu vidū Centrāleiropā – teju 1600 eiro mēnesī. Pētījumā, kura mērķis ir palīdzēt darba devējiem saprast, kas motivē un piesaista jaunos talantus darba tirgū, piedalījās teju seši tūkstoši respondentu vecumā no 18 līdz 30 gadiem.

Augstas prasības

Analizējot Latvijas aptaujas rezultātus, SIA Deloitte Latvija Personāla daļas vadītāja Inga Šadurska secina, ka uz kopējā Centrāleiropas fona Latvijas jaunā paaudze pauž salīdzinoši mazāku optimismu attiecībā pret ekonomiskajām perspektīvām šajā valstī. Tikai 20% Latvijas jauniešu vērtē situāciju kā labu vai diezgan labu, kas ir kontrastējoši ar citām valstīm reģionā, piemēram, Poliju, kur vairāk nekā trešdaļa jaunās paaudzes pozitīvi vērtē ekonomisko situāciju. Jauno talantu viedokļi visās trijās Baltijas valstīs ir atšķirīgi. Piemēram, Latvijas un Igaunijas jaunieši ir iegēmuši pirmo un otro vietu pēc vidējā vēlamā atalgojuma lieluma (attiecīgi 1591 eiro (neto) un 1399 eiro (neto)), bet Lietuva ir 6. vietā starp Centrāleiropas valstīm. «Šī statistika kopumā ir diezgan pārsteidzoša, īpaši, ja salīdzinām ar valsts vidējo algu, bet tas ir arī tieši tas, ko novērojam dzīvē. Jaunieši ir ļoti ambiciozi, taču ne vienmēr viņu prasības

Latvijas jauniešu nākotnes plāni



DELOITTE CENTRĀLEIROPAS APTAUJĀA PIRMIĒ SOĻI DARBA TIRGŪ



Zinātkāre, ambīcijas un pārliecība noteikti ir pozitīvie aspekti, ko darba devēji sapem, jaunajai paaudzei ienākot darba tirgū, tomēr viņiem ir jābūt gataviem vēltīt savu laiku un uzmanību, lai apmācītu un attīstītu jaunus talantus, lai ievirzītu viņu enerģiju pareizajā gultnē,

INGA ŠADURSKA,
SIA DELOITTE LATVIJA
PERSONĀLA DAĻAS
VADĪTĀJA.

atbilst reālajam sniegumam. Savukārt, vērtējot viņu uzņēmējdarbības ambīcijas, Igaunijas jaunieši norāda gandrīz divreiz lielāku vēlmi darboties biznesa vidē (23,5%) nekā Latvijas un Lietuvas jaunieši, kuru rādītāji ir attiecīgi 12% un 13,9%, konstatē I. Šadurska. Izvēloties darba devēju, viens no svarīgākajiem aspektiem, ko jaunā paaudze visā Centrāleiropā sagaida no darba devēja, ir iespēja apgūt jaunas zināšanas un prasmes. Latvijas jaunieši relatīvi augstu vērtē savu finansiālo labklājību. 50% Latvijas respondentu atzina, ka otrs svarīgākais faktors, kas motivē viņus strādāt vairāk, ir personīgie ieguvumi, kā, piemēram, paaugstinājums, algas pielikums vai tā saucamie bonusi. Tāpat pētījuma rezultāti sniedz priekšstatu darba devējam, kā jaunie talanti definē īstu līderi, kura paspārnē viņi gribētu darboties. «Patiess līderis spēj domāt uz priekšu un būt efektīvs stratēģiskais plānotājs, kurš koncentrējas uz ilgtermiņa mērķiem. Tāpat labs vadītājs spēj iedvesmot un attīstīt savus darbiniekus. Tāpat patiess līderis jauniešu izpratnē ir vairāk koučs, nekā priekšnieks,» secina I. Šadurska.

Jāvirza pareizā gultnē

Attieksme pret korporatīvo un sabiedrības vajadzību savienošanu ir vēl viens aspekts, kam pievērsta uzmanība Deloitte veiktajā pētījumā. Uz kopējā Centrāleiropas valstu fona Latvijas jaunā darba paaudze ir mazāk prasīga pret uzņēmumu īstenoto sociālo korporatīvo atbildību. 67% mūsu valstī aptaujāto uzsvēruši, ka no uzņēmuma vairāk sagaida koncentrēšanos uz saviem, nevis sabiedrības mērķiem un vajadzībām. «Šāda tendence var tikt skaidrota ar to, ka sociālās atbildības koncepcija Latvijas tirgū kļuva aktuāla un sabiedrība to sāka apzināties tikai nesen,» spriež I. Šadurska. Viņa secina, ka kopumā pētījuma dati apliecina arī empīriski gūto atziņu, ka jaunā darba paaudze ir aktīva, pēc jaunām zināšanām alkstoša, ar vēlmi iesaistīties uzņēmumā notiekošos procesos. «Protams, dažreiz tā nav pati ērtākā auditorija, toties tieši jaunā paaudze liek uzņēmumiem aizdomāties par elastīgākiem risinājumiem personāla vadībā, piemēram, straujām informācijas plūsmām, jaunie talanti noteikti vērs savu skatu uz dinamisku un mainīgu darba vidi, kas arvien biežāk piedāvā jaunus izaicinājumus un iespējas attīstīties. Zinātkāre, ambīcijas un pārliecība noteikti ir pozitīvie aspekti, ko darba devēji sapem, jaunajai paaudzei ienākot darba tirgū, tomēr viņiem ir jābūt gataviem vēltīt savu laiku un uzmanību, lai apmācītu un attīstītu jaunus talantus, lai ievirzītu viņu enerģiju pareizajā gultnē,» teic I. Šadurska.

Jāveicina izpratne

Jauniešiem trūkst zināšanu par atalgo-

juma līmeni, kā arī rada bažas, ka jaunie cilvēki varētu vilties Latvijas darba devēju piedāvājumā un meklēt darbu citur, piemēram, valstīs, kurās darba vidējais rādītājs dod iespējas maksāt šāda līmeņa atalgojumu,» secina Latvijas Universitātes Biznesa, vadības un ekonomikas fakultātes dekāns Gundars Bērziņš. Darba devējiem no šī pētījuma ir jāizdara secinājumi, gan rēķinoties ar šāda līmeņa prasībām un ambīcijām, gan pārskatot uzņēmumu atalgojuma politiku. «Taču arī jauniešiem ir jābūt gataviem, ka darba devēji var izvēlēties piesaistīt darbspēju no citām Eiropas Savienības valstīm, kurās darba ņēmēji izvērta mazākas prasības. Piemēram, Polijā prasības attiecībā uz pirmo atalgojumu ir gandrīz divas reizes zemākas nekā Latvijā – 812 eiro neto,» konstatē G. Bērziņš. Latvijā, viņaprāt, būtu nepieciešams būtiski uzlabot izpratni par darba algu, katra darbinieka radīto pievienoto vērtību un uzņēmuma produktivitāti kopumā gan individuāli, gan valstī kopumā. «Šī jautājuma nerisināšana un gaidu neapmierinātība ilgtermiņā var radīt vispārēju neapmierinātību un migrāciju. No visām pētījumā iesaistītajām valstīm tikai vēl divām ir raksturīga svarīgāko vadības kompetenču kombinācija – stratēģiskā domāšana un harisma, savukārt igauņiem papildu stratēģiskai domāšanai nāk klāt jaunu ideju atbalstīšana, bet lietuviešiem – demokrātiska pieeja. Tas nozīmē – jaunieši sagaida, ka vadītāji būs harismātiski, ar ilgtermiņa redzējumu, kas, no vienas puses, ir labi, tomēr, lai šāda pieeja realizētos, ir vispārzināms fakts, ka jābūt daudzām izpildītājiem, kas ieviešis dzīvē līdera idejas,» spriež LU dekāns.

Kristīne Stepiņa