

Izaicinājumi jaunas līderu paaudzes veidošanā!



Eco Baltia Grupa



Pārvaldība



Pārstrāde



Savākšana

Kāpēc uzsākām

- Akcionāru vēlme aiziet no operatīvās vadības un **izveidot vairāku līmeņu vadības komandu**
- Straujā **EB Grupas izaugsme** pieprasīja efektīvu uzņēmumu pārvaldību
- Dažādu grupas uzņēmumu vadītājiem bija **atšķirīga pieredze un izpratne** par mērķtiecīgu uzņēmuma vadīšanu
- No vadītājiem arvien vairāk tika **prasīta atbildības un iniciatīvas** uzņemšanās pārmaiņu ieviešanā
- Vajadzība noteikt **vienotus efektīvus uzņēmumu pārvaldības** pamata principus
- Vajadzība attīstīt **līderības prasmes** augstākā un vidējā līmeņa vadītājos
- Vajadzība nodrošināt **pēctecību** vadošajiem amatiem
- Vēlme apzināt vadošo darbinieku **potenciālu**



Par projektu

- Projekta nosaukums – **EB vadības akadēmija**
- Apmācības nodrošinātājs – Mercuri International
- Laika posms – **2012.gada februāris - decembris**
- Piedalījās 15 dalībnieki
- Dalībnieki – uzņēmumu un struktūrvienību vadītāji, vadošie speciālisti
- Apmācības notika **6 moduļos** par sekojošām tēmām:
 - Mērķtiecīga uzņēmuma vadība
 - Uzņēmuma rentabilitāte
 - Līdera un vadītāja prasmju treniņš
 - Efektīvas darījumu pārrunas
 - Uzņēmuma budžeta veidošana
 - Pārmaiņu projektu vadīšana

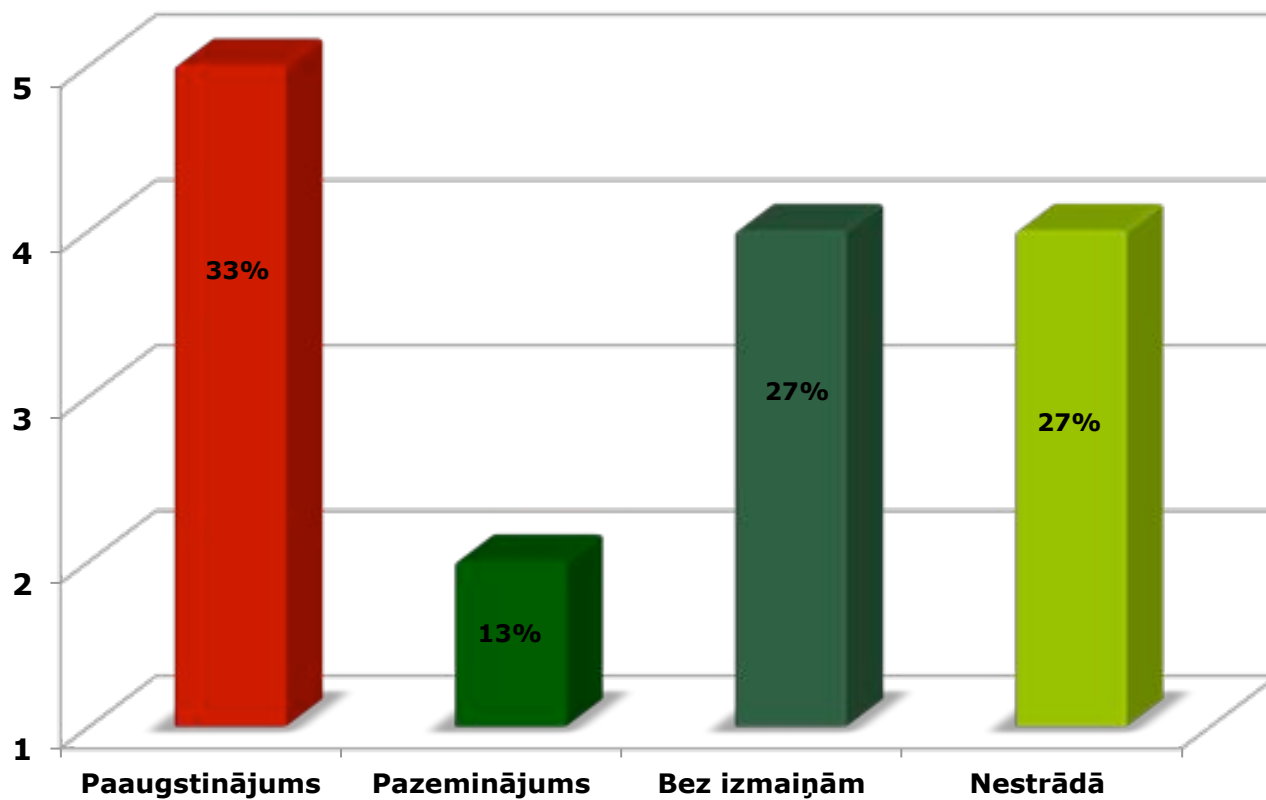


Ko ieguvām



- EB Grupas uzņēmumu vadītāji ir apguvuši zināšanas un prasmes, kuras vajadzīgas veiksmīgai uzņēmuma vadīšanai
- Katrs dalībnieks ir izveidojis savu vadītāja rokasgrāmatu
- Vadītāji ir novērtējuši sevi un citus: personība, vadības stils, pārrunu profils, motivācija
- Ir izveidoti priekšnoteikumi efektīvākai grupas uzņēmumu vadīšanai
- Uzlabots dalībnieku savstarpējais kontakts un radīta piederība EB Grupas vadības komandai

Kas mainījās



Kas izdevās – EB Grupas līmeņi

- ▣ Akcionāru iesaiste uzņēmumu ikdienas operatīvajā darbībā samazinājās par 75 %
- ▣ Izveidota vairāku līmeņu operatīvās vadības komanda visos uzņēmumos
- ▣ Tika iegūta vienota izpratne par darba stilu, sasniedzamajiem mērķiem
- ▣ Veikta pienākumu „kaskadēšana” un līdz ar to resursi tiek izmantoti maksimāli racionāli
- ▣ Katrs dalībnieks izveidoja savu vadītāja rokasgrāmatu



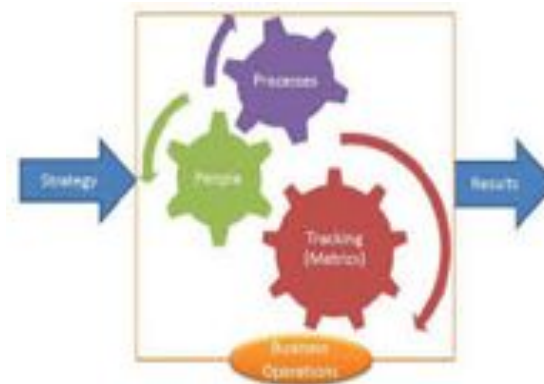
Kas izdevās – uzņēmumu līmeni

- Uzņēmumos tika izstrādāta **vienota iepirkumu politika**
- Tika **veikta SWOT analīze** visos uzņēmumos
- Veikta **klientu segmentēšana** - rezultātā pārdošanas darbs kļuva efektīvāks un iegūts ievērojams apjoma un EBITDAs pieaugums
- Iepazīt citus grupas kolēģus, mācīties no citu *Grupās* uzņēmumu labajiem piemēriem, lai pieņemtu pareizos lēmumus
- Iegūta prasme veikt uzņēmuma **konkurētspējas analīzi**
- Saskatītas mijiedarbības starp EB Grupas piedāvātajiem pakalpojumiem un iespējas piedāvāt klientiem **plašāku pakalpojumu klāstu**
- Optimizēti vairāki **ražošanas procesi**



Ko darītu savādāk

- ❑ Veiktu zināšanu testēšanu apmācības uzsākot
- ❑ Veiktu 360 grādu novērtēšanu
- ❑ Veiktu padziļinātu dalībnieku motivācijas un lojalitātes izvērtēšanu
- ❑ Sastādītu prasmju praktisko apgūšanas un ieviešanas plānu
- ❑ Izveidotu sistēmu tālākai zināšanu un prasmju nodošanai, to praktiskam pielietojumam
- ❑ Vadības akadēmija vs Līderības akadēmija



Mana pieeja uzņēmuma vadīšanā

- ▣ **Drosme un izlēmība** – Ar savu ikdienas rīcību demonstrēju izlēmību lēmumu pieņemšanā un veicinu iniciatīvas un atbildības uzņemšanos
- ▣ **Nepārtraukta biznesa attīstīšana** - Neapstājos pie jau sasniegtā, esmu ieinteresēts sasniegt vairāk gan savā, gan biznesa attīstībā
- ▣ **Neatlaidība mērķu sasniegšanā** - Uzņemos izaicinošus mērķus un ar pārliecību pārvaru grūtības un šķēršļus mērķu sasniegšanas procesā
- ▣ **Izaicinājums** – Jo vairāk kāds saka, ka to nav iespējams izdarīt, jo man interesantāk
- ▣ **Komanda** - Man ir svarīga komanda, ar kuru esam uz viena vilņa



Paldies par uzmanību!

