Vilnius, 2021 m. kovo 26 d.

**Pokyčiai valdybose: nuo didesnio personalo įsitraukimo iki augančio moterų vaidmens**

**Ekspertų teigimu, pastaraisiais metais Lietuvoje galima pastebėti kelias tendencijas, susijusias su narystėmis įmonių valdybose. Tarp jų – augantis žinių ir ekspertiškumo vertinimas, didėjantis personalo vadovų vaidmuo ir tiek kiekybinis, tiek kokybinis moterų įtraukimas į aukščiausius organizacijų valdymo organus.**

Pagrindinė organizacijos valdybos funkcija yra apsaugoti akcininkų ir investuotojų interesus, sako vadovavimo konsultantas ir įmonės „SJ Solutions“ vadovas Saulius Jovaišas. Anot jo, valdyba padeda įmonės valdantiesiems organams, direktoriui ir kitiems susijusiems asmenims užtikrinti organizacijos vystymą, augimą ir strateginių krypčių laikymąsi.

„Tai yra tam tikras kontroliuojantis mechanizmas, užtikrinantis sklandų įmonės vadovų darbą. Iš esmės, valdyba rūpinasi, kad visos su organizacija susijusios šalys – akcininkai, darbuotojai, klientai, tiekėjai, valstybė ir kiti partneriai – iš jos gautų naudą. Valdybos nariai tai daro pagelbėdami vadovams dėlioti strategiją, tinkamai reaguoti į kylančias problemas, jausti atskaitomybę ir prižiūri organizacijos kultūrą“, – akcentuoja S. Jovaišas.

**Vis dažniau įtraukiami nepriklausomi ekspertai**

Vadovavimo konsultanto teigimu, pastaruoju metu į įmonių valdybų sudėtis vis drąsiau kviečiami skirtingų sričių specialistai, neatstovaujantys jokių su įmone turinčių asmenų interesų.

„Pasaulyje stebint staigius pokyčius rinkose, konkurencines sektorių ir įmonių kovas bei sparčiai tobulėjančias technologijas, ekspertinės žinios kuo toliau, tuo labiau lemia galimybes patekti į valdybą. Tai reiškia, kad įvairių kontekstų išmanymas ir kuo labiau diversifikuotų ekspertų įtraukimas į valdybos sudėtį dažnai gali tapti lemtingu sprendimu, turinčiu daug įtakos organizacijos sėkmei“, – teigia S. Jovaišas.

**Žodžiai apie rūpestį darbuotojais virsta realybe**

Jis priduria, kad dar viena ryškėjanti tendencija – valdybų sudėtyse vis dažniau sutinkami personalo specialistai, o daug metų įmonių deklaruoti šūkiai apie jų rūpestį darbuotojais virsta realybe.

„Pagaliau įmonės suvokia, kad vertę kuria motyvuoti žmonės, o tai užtikrina tinkama vidinė kultūra ir betarpiškas santykis su komandos nariais. Jeigu personalo vadovas yra valdyboje, jo galia daryti įtaką organizacijos vystymo kultūrai ir santykiams su darbuotojais tampa žymiai didesnė, todėl darbuotojas iš tiesų atsiduria bendrovės dėmesio centre“, – sako pašnekovas.

Anot jo, šią tendenciją į Lietuvą atnešė tarptautinės įmonės: „Tai net ir visame pasaulyje ganėtinai šviežias reiškinys, prasidėjęs prieš ne daugiau nei dešimtmetį. Į Lietuvą šią praktiką atnešė užsienio kapitalo įmonės, šias gaires įdiegdamos vietiniuose organizacijų padaliniuose. Panašu, kad šią praktiką vis labiau perima ir lietuviškos bendrovės, į tarptautines įmones žiūrinčios kaip į geruosius pavyzdžius.“

**Personalo vaidmuo valdyboje – tiltas tarp įmonės ir darbuotojų**

Neseniai „Lidl Lietuva“ valdybos sudėtį papildžiusios įmonės personalo vadovės Sandros Savickienės teigimu, organizacijos vidinė kultūra daro vis didesnė įtaką finansiniams rezultatams, o gebėjimas pritraukti geriausius talentus didina ir klientų pasitenkinimą. Jos teigimu, personalo vadovo vaidmuo valdyboje padeda užtikrinti balansą tarp verslo ir darbuotojų poreikių bei dar geriau suvokti komandos poreikius.

„Organizacijos visapusiška sėkmė priklauso ir nuo to, kokį indėlį įdedame į savo darbuotojus. Pavyzdžiui, mūsų įmonės vidinė kultūra yra orientuota į žmogų, o darbuotojai jaučiasi atitinkamai įvertinti, todėl mums kartu pavyksta siekti aukščiausių rezultatų. „Lidl Lietuva“ sprendimas įtraukti mane į valdybos sudėtį tik dar kartą parodo, kokį didelį dėmesį mūsų organizacija skiria personalo valdymo svarbai. Tikiuosi, kad valdyboje pavyks dar labiau pagerinti ir taip aukštus žmogiškųjų išteklių standartus mūsų organizacijoje“, – sako S. Savickienė.

**Keičiasi verslo visuomenės požiūris į vadoves moteris**

„Lidl Lietuva“ valdybos narė Eglė Radžiūnė atkreipia dėmesį į vis augantį moterų skaičių organizacijų valdymo organuose. Anot pašnekovės, verslo visuomenė ima suprasti, jog moterys nėra mažiau tinkamos užimti vadovių ar valdybos narių pareigas. Jos įsitikinimu, lytis neturėtų būti pagrindinis veiksnys, lemiantis, ar žmogus gali būti puikus lyderis.

„Konkretaus asmens pridėtinė vertė organizacijai priklauso nuo jo gebėjimų, kompetencijų ir motyvacijos. Tačiau moterų buvimas įmonių valdybose ar kitose aukščiausio lygio pareigose atneša socialinės įvairovės. Aš tikiu, kad komandos, kurių narių sudėtis pasižymi būtent socialine įvairove, yra lankstesnės, greičiau prisitaiko prie pokyčių, geba įvertinti situaciją iš skirtingų pusių, o tai daro tiesioginę įtaką priimamų sprendimų kokybei“, – teigia E. Radžiūnė.

**Svarbiausia – lygių sąlygų sudarymas**

S. Jovaišas priduria, kad jis šiandien taip pat pastebi vis greitesnį organizacijų modernėjimą, o vienas geriausių to pavyzdžių – būtent stiprėjantis dėmesys moterų vaidmenims įmonių viduje.

„Ilgus metus visas pasaulis ir Lietuva gyveno su giliomis, patriarchalinėmis organizacijų valdymo praktikomis. Pastaraisiais metais situacija keičiasi. Visgi svarbiausia ne tik moterų, užimančias aukštas pozicijas, skaičius, bet ir kaip jos jaučiasi įmonės viduje. Ar joms užtikrinamos tokios pat galimybės kilti karjeros laiptais, ar jos jaučiasi priimtos. Praktika rodo, kad kuo labiau organizacijose yra įgyvendintas lygių teisių užtikrinimas visiems darbuotojams, tuo ji gyvesnė ir efektyvesnė. Galiausiai, sudarydami lygias sąlygas visiems, galėsime didžiausią dėmesį skirti žmogaus turimai kompetencijai ir žinioms“, – sako specialistas.

**Moterų didesnis įsitraukimas į valdybos veiklą – ne tik mada**

Papildomai, E. Radžiūnė pažymi, kad, jos nuomone, svaresnis moterų vaidmuo vadovaujančiose pozicijose nėra tik mados klausimas, nes bet kokios valdybos paskirtis yra užtikrinti ilgalaikę organizacijos ir jos savininkų naudą.

„Ši tendencija leidžia daryti išvadą, kad moterų įsitraukimas į valdybos veiklą gali teigiamai veikti jos darbo efektyvumą, rezultatus. Manau, kad profesinė ir socialinė valdybos narių įvairovė tampa rimtu konkurenciniu pranašumu, galinčiu reikšmingai prisidėti prie sėkmingos organizacijos veiklos“, – sako „Lidl Lietuva“ valdybos narė.

**Daugiau informacijos:**  
Lina Skersytė  
Korporatyvinių reikalų ir komunikacijos departamentas  
UAB „Lidl Lietuva“   
Tel. +370 5 267 3228, mob. tel. +370 680 53556  
[lina.skersyte@lidl.lt](mailto:vaiva.serpkova@lidl.lt)