

Giedrė Vaitiekūnaitė-Urbanovič: „Personalo vadovas daro pasaulį geresne vieta gyventi“

Kupiškio viešojoje bibliotekoje lapkričio 29 dieną vyko susitikimas su personalo valdymo eksperte, agentūros „HR Hint Online“ įkūrėja ir vadove Giedrė Vaitiekūnaitė-Urbanovič, išleidusia pirmą knygą „Personalo valdymo kelias. Su lengvumu“.

Giedrė, gyvenanti ir dirbanti sostinėje, yra kilusi iš Kupiškio, tad neatšitiktinai pirmos jos knygos sutiktuvs surengtos ir gimtinėje.

Jurga BANIONIENĖ

APIE KUPIŠKĮ, STUDIJAS

Viešnią kalbinę Kupiškio viešiosios bibliotekos direktorius Algirdas Venckus pirmiausia kvietė Giedrę prisiminti mokyklinius metus, kokią įtaką tai turėjo renkantis profesiją.

G. Vaitiekūnaitė-Urbanovič 2000 metais baigė Kupiškio Lauryno Stuokos-Gucevičiaus gimnaziją. Šį laikotarpį atsiminė su malonumu.

„Nebuvau labai stropi mokinė, daugiau aktyvi veikėja, kuri organizuodavo renginius, juos vedavo. Užsiimdavau įvairiomis užkasinėmis veiklomis su draugais. Buvau klasės seniūnė, priklausiau mokyklos parlamentui, mokinių tarybai. Nuo mažens visada rasdavau, ką veikti. Ir dabar nesėdžiu rankų sudėjusi, šeimoje turime tokį posakį, kad man – tik eiti ir daryti“, – šypsojosi Giedrė.

Baigusi gimnaziją, ji mokėsi Vilniaus pedagoginiame universitete, kur įgijo pradinį klasių mokytojos specialybę, paskui studijavo teisę. Po mokslų prasidėjo darbo paieškos. Mokytoja niekada nedirbo. Pirmą darbą patirtį įgijo vienoje didelėje organizacijoje, buvo vadovo asistentė. Vėliau dirbo didesnėse įmonėse personalo vadove. Personalo valdymo srityje



Gimtajame Kupiškėje pirmą knygą pristatė Giedrė Vaitiekūnaitė-Urbanovič, agentūros „HR Hint Online“ įkūrėja ir vadovė, savirealizacijos vertybės ambasadorė.

Giedrė dirba daug metų. Yra įkūrusi savo agentūrą, kuri teikia personalo valdymo paslaugas.

APIE PERSONALO VADOVO UŽDUOTIS

Jos klausta, ar personalo valdymas yra tik didelės įmonės funkcija. Anot G. Vaitiekūnaitės-Urbanovič, visur, kur dirba žmonės, yra su jais susijusių klausimų ir problemų. Jei darbuotojų mažai, pats vadovas dažnai su jomis susitvarko ir tai išsprendžia. Bet kuo daugiau žmonių, tuo sudėtingiau, atsiranda poreikis turėti kompetentingą žmogų, kuris suburtų darbuotojus, padėtų jiems suprasti savo užduotis. Organizacijose, kuriose yra 15 ar 20 žmonių, vadovams kartais irgi iškyla klausimų, kaip su jais susikalbėti, kaip juos motyvuoti, įkvėpti, palaikyti tonusą, kad rezultatai būtų pasiekti, ne visiems pavyksta tai išspręsti. Išėitis – samdyti personalo vadovą ar bent su juo konsultuotis.

„Žinoma, ne kiekviena organizacija turi turėti personalo vadovą. Yra šviesių, kompetentingų ir savo darbą išmanančių vadovų, kurie

puikiai tvarkosi. Bet šiais laikais pandemija, karas, besikeičianti rinkos situacija sukelia daug problemų organizacijoms, o ir žmonės kitokie nei seniau. Būdavo įprasta, kad ateini po studijų į darbą ir dirbi vienoje vietoje 20 ar 30 metų. Dabar lojalumas – nebe vertybė, keisti darbus, rinktis iš geriausių turime visas sąlygas. Ir ne tik Lietuvoje, bet ir visame pasaulyje“, – mintis dėstė personalo valdymo profesionalė.

Pasak G. Vaitiekūnaitės-Urbanovič, buvo atliktas vienas tyrimas, kuris parodė, jog 55 proc. vadovų nepajėgūs atlikti darbo, susijusio su personalo valdymu. Tad auga jos agentūros teikiamų paslaugų paklausa. Prieš septynetą metų, kai pradėjo teikti savo paslaugas ir kalbėti, kad galima išsinuomoti ar pasisamdyti personalo vadovą, kaip ir buhalterį, jausdavosi keistai, nes mažai kas tai suprato. Atėjus pandemijai, kai tapo akivaizdu, kad galime dirbti visai, nebūtina sėdėti viename pastate norint spręsti aktualius klausimus, ši paslauga yra suprantamesnė ir jos poreikis, keičiantis rinkai, darbuotojams, jų lūkesčiams, didėja.

„Gal mažesniuose miestuose tai nesijaučia, bet Vilniuje išgirsti tokias kai kurių organizacijų problemas, kad jei nėra tam tikros rūšies pieno šaldytuve ir dėl to reikia keisti darbdavį, tai keli klausimų, ką daryti. Vadovai susiduria su didelėmis problemomis, gauname prašymų padėti suprasti, ko nori darbuotojai.

Personalo vadovas yra ne dokumentų tvarkymui, renginių organizavimui ir ašarų nušluostymui, tai stereotipas, kurį su savo komanda bandome paneigti. Jis rūpinasi darbuotoju kelione organizacijoje, nes kiekvienas joje eina savo kelią. Personalo vadovo užduotis – kaip pateikti organizaciją, kad ją atkreip-

tų dėmesį, kaip pritraukti reikiamus kandidatus ir juos atrinkti, tada yra dokumentų sutvarkymas, darbuotojų įtraukimas, kad jis kuo greičiau susigaudytų, ką jam daryti. Tikslai, ugdymas, atlygio sistema, motyvaciniai priedai, organizacinė kultūra – tai visi dalykai, už ką personalo vadovas atsakingas, tai tas žmogus, kuris kuria sistemą, formuoja tam tikrą politiką, konsultuoja vadovus, jiems padeda. Aš labai dažnai sakau, kad personalo vadovas daro pasaulį geresne vieta gyventi. Jis dėlioja tam tikrus procesus ir formuoja politiką, kad darbuotojai pasiektų savo tikslus būdami savo vietoje. Jei man patinka darbas, žinau, kaip jį daryti, pasiekiu rezultatą, už tai gaunu pinigų, aš esu patenkintas. Jei vadovas turi tokius darbuotojus, jis irgi patenkintas. Kuo daugiau organizacijų, kurios susikalba, tuo daugiau gėrio pasaulyje“, – tvirtino G. Vaitiekūnaitė-Urbanovič.

KNYGOS ATSIKADIMO ISTORIJA

Giedrė plačiau papasakojo, kaip gimė pirmą knygą „Personalo vadovo kelias. Su lengvumu“. Ji mėgo rašyti ir mokykloje, geriausiai sekėsi literatūra. Išėjusi iš samdomo darbo, pradėjo veiklą, susijusią su karjeros ir savirealizacijos konsultacijomis, nes tai vienos svarbiausių moters gyvenimo vertybių. Vesdama mokymus kartu ir daug rašydavo socialiniuose tinkluose, skelbdavo savo tekstus. Po vienos personalo specialistų konferencijos, kurioje moderavo diskusiją, kaip personalo vadovams kurti ryšį su organizacijos vadovu, kilo daug minčių, ką daryti tiems, kurie tik pradeda savo, kaip personalo vadovo, kelionę. Taip atėjo suvokimas, kad reikia perteikti savo patirtį, kalbėti apie tai, jog visi buvo šios kelionės pradžioje, visi buvo nedrąsūs, darė klaidas ir turėjo visokių patirčių. Papabravo su viena bičiule, ji papasakojo, kad ketina rašyti knygą. Tada ir gimė

idėja pačiai imtis rašymo. Viskas ėjo labai greitai – knygą dienos šviesą išvydo po aštuonių mėnesių.

Šioje knygoje yra dešimt interviu su personalo valdymo profesionalais, jų istorijos, antra knygos dalis – dešimt pačios Giedrės tekstų, kaip ji stengiasi gyventi, kad viskas būtų su lengvumu.

Susitikimo dalyviai domėjosi, ar nežada išleisti dar vieną knygą. Viešnia teigė, kad dienos šviesą išvydus pirmą knygą apėmė jausmas, kad parašė viską, ką norėjo. Kol kas neturi tokių planų.

Juratė Dovydienienė, asociacijos „Verslumo raktas“ vadovė, klausė, ar personalo vadovas turi būti kaip psichologas, pagalbinkas. Pasak Giedrės, reikia ieškoti aukso vidurio. Būdami versle ar dirbdami organizacijoje esame dėl tikslo, o ne dėl savo asmeninių problemų sprendimo, tad personalo vadovas turi būti tas, kuris pastebi problemas, galinčias trukdyti pasiekti tą tikslą.

J. Dovydienienė išsakė ir tam tikras įžvalgas. Būdamas vadove pirmiausia vadovaujasi savo vertybėmis ir atkreipia dėmesį į darbuotojų vertybes, nes darbas yra kaip antra šeima, būtina sukurti aplinką, kurioje darbuotojui būtų gera.

„Kupiškis mažas miestas ir čia nedidelė darbuotojų kaita, bet mes nemokame dirbti su jaunais žmonėmis, nes jie yra kitokie. Visko reikia laimėti, visko nori. Supranti, kad daug ko nežinai, ir tau reikia eiti į priekį, reikia kitokio požiūrio, kad rastum bendrą kalbą su jauniu. Kalbėta, kad dirbti vienoje įmonėje nebėra vertybė. Mano nuomone, tai dar vertybė, tik kaip darbuotojas iš naujo motyvuoti, kad pamatytų savo seną darbą naujomis akimis, reikia naujų minčių“, – tvirtino verslininkė.

Per renginį paprašytas kalbėti Giedrės tėtis, verslininkas Alfonsas Vaitiekūnas, teigė, kad dukra visuomet buvo aktyvi, darbe jai visada puikiai sekėsi, tik nesitikėjo, kad imsis kurti savo verslą. Džiugu, kad ir jis sėkmingai gyvoja.



Giedrė su mama Nijole, tėčiu Alfonsu ir broliu Vytautu. Autorės nuotrauka



Susitikimo dalyviai su knygos autore.