

Tippjuhid tagasi kooli?

Evita Lune, Pedersen & Partnersi Country Manager Lätis



Evita Lune on eelnevalt töötanud Executive MBA Programmi juhina Stockholm School of Economicsis Riias (www.sseriga.edu.lv). Evital on doktorikraad sotsiaalmajanduses ja 6 aastane töökogemus Shelli korporatsioonis, samuti on ta tegelenud üle viie aasta eraettevõtlusega. evita.lune@pedersenandpartners.com

Elukestev õppimine on tänases ärimaailmas paratamatus, mitte harv erand. Juhid peavad olema oma võimete tipul pidevalt ja endid arendama. See on vajalik mõistagi selleks, et motiveerida oma meeskonda, saavutada silmapaistvaid majandustulemusi, olla edukas.

Enamus Balti riikide tänastest 30-45 aastastest tippjuhtidest on oma hariduse saanud eelmise poliitilise režiimi ajal ning seetõttu on nende teoreetiline teadmistepagas tunduvalt väiksem kui nende lääne kolleegidel.

Üldistades võiks isegi öelda, et meil on terved põlvkonnad mehi ja naisi tippjuhtide kohtadel, kes on oma hariduse saanud mitte majanduse, vaid hoopis inseneri ja filoloogia erialadel. Paljud nendest endistest inseneridest töötavad täna juhatuse liikmete või tegevjuhtidena kohalikes ja isegi rahvusvahelistes ettevõtetes, kus nad saavad rakendada oma tugevaid külgi- planeerimist, süsteemsust ja head tehnoloogia tundmist. Finantsplaneerimine, turundus ja firma tegevusega seotud õiguslikud küsimused nendes firmades on delegeeritud oma kolleegidele kuna puuduvad selleks ammendavad teadmised.

Filioloogiharidusega juhid seevastu on hästi kohanenud teenindussektoriga või on tegevad turundusjuhtidena, kusjuures nende edu aluseks võib pidada just head suhtlemis- ja võõrkeelteoskust, rohkem kui majandusalaseid teadmisi.

Vajakajäämised nende tippjuhtide professionaalses taustas on osalt seotud ka võimaluse puudumisega asetada endid erinevasse õppimiskeskonda väljaspool igapäevatööd.

Samas on muutused, mida need juhid on pidanud ellu viima viimase 15 aastaga märkimisväärsed. Neil on aastatega kogunenud suurepärased igapäevatööks vajalikud teadmised ja oskused. Puudu jääb ainult strateegilisest ja loominguilisest nägemusest. Sellise lünga aitavad täita strateegiliste juhtide jaoks loodud magistriõppe programmid, mis lähtuvad ärikeskkonna arengust ja juhtide vajadustest.

Stockholm School of Economicsi Executive MBA programm, mille juhina ma aastaid töötasin on näiteks kesk ja tippastme juhtidele mõeldud magistriõppe programm inimestele, kel on vähemalt 5 aastane juhikogemus ja bakalaureusekraad. Tallinnas asuv Estonian Business Schooli EMBA programm võtab vastu ka 3 aastase juhikogemusega inimesi. Varjante on teisigi. Erinevate ülikoolide programmide pikkused jäävad enamasti 2 aasta sisse

Kaheaastast modulaarse ülesehitusega programmi kordineerivad enamasti rahvusvahelised tõepejõud ning õppetõõs kasutatakse palju interaktiivset õppemetoodikat ja väikseid gruppe.

Tagasi kooli?

Mitmed EMBA programmi läbijad on toonud välja just selle, et peale üldise juhtimisoskuse ja teadmistepagasi kasvu on see nn. uuesti koolimine arendanud ka nende isiksuseomadusi ning aidanud neil saada paremateks juhtideks. Mitmed minu tippjuhtidest õppurid on hiljem hea meelega meenutanud, kuidas kursuse jooksul õpitud näited ja case studyd aitavad neil inspireerida ja veenda oma kolleege teiste kohalike ja rahvusvaheliste firmade näidete najal.

Programmis osalejad toovad tihti välja ühe tugevama küljena ka kontaktide ja kasulike tutvuste kasvu erinevatel ärialadel. See võimalus pakub erilist huvi just välismaalastest osalejatele, kelle äriplaanid seoses Baltikumiga on pikemaajalised.

Mõistagi võiks küsida, et miks peaks juba niigi ülikiire graafikuga juhtivtõõtaja ennast selliselt koormama. On nad ju edukalt toime tulnud oma firmade juhtimisega siiani, mida võiks selline kogemus neile veel juurde anda?

Siin tooksin välja kaks olulist põhjust, miks edasiõppimine on oluline-

- Oskus näha n.õ. "suurt pilti" – näha firma rolli mitte ainult kohalikus, vaid rahvusvahelises kontekstis, samuti saada täielikum ülevaade oma firma sees toimuvast, kasvõi selleks, et aru saada uue IT- süsteemi rajamise mõttekusest või turundusosakonna efektiivsusest.
- Teatud hetkel jõuab iga firma juht arengufaasi, kui talle ei piisa ainult äri arendamise põhitõõdedest ning vajalikuks muutuvad teadmised ka finants ja tõõjõuplaneerimise, inimeste juhtimise ja arendamise osas. Ainult enda õpitud kogemustest jääb tihtipeale siin väheseks.

"EMBA programmis osalemine andis mulle täiesti uue vaatenurga meeskonnatõõ ja meeskonna planeerimise osas. Äärmiselt huvipakkuvaks oli ka kursusetõõde tegemine koostõõs teiste tippjuhtidega Baltikumist kellega ma tavapõõraselt tõõenäoliselt kokku ei puutuks."

Ainars Ozols, SEB Ühispannga Lõõti osakonna asepresident

"Stockholmi majanduskooli vilistlasena oli põõnev tagasi kooli minna ning korrata üle mõningad põhitõõded millega olin juba varasemast kokku puutunud. Isegi kui mõned teemad kattusid varemõõpituga, oli seekord taustaks juba reaalne kogemustepagagas ning vaatasin mitmetele arutatud teemadele hoopis teise pilguga. Loomulikult on suur vahe kas õppida samu asju koos 120 keskkooli lõõpetanu või 20 tippjuhiga."

Roberts Stugis, Pareks Panga Lõõti osakonna finantsanalõõõsi osakonna juht

Oleks vale küsida kas nõõud ikka on õõige aeg kooli tagasi minna. Mitmed teadlased sealhulgas Henry Minzberg, on võõitnud, et juhtimise õõpetamine on peaaegu võõimatu inimestele kellel puudub endal eelnev tõõkogemus. Minzberg võõidab koguni, et õõpetada juhtimist inimesele, kes ei ole oma elus kunagi inimeste juhtimisega kokku puutunud on

sama nagu õpetada psühholoogiat kellelegi, kes ei ole kunagi inimesega kokku puutunud.

On oluline endale teadvustada, et õppimine ei lõppe veel EMBA programmi läbimisega, vaid see on tõepoolest elukestev. Juhtidele mõeldud õppimisprogrammid annavad siiski hea ülevaate oma võimetest ja arenguvõimalustest juhi ja visionäärina. Oluline on mitte seisma jääda ja oodata oma aega, või nagu mu kolleeg Eestis Kurt Söderstöm ütles-“ Kui tippjuht kaotab oma kire ja entusiasmi õppimise vastu ja tahtmise oma meeskonda õpetada, siis on tal tõepoolest viimane aeg varumeeste pingile istuda!”

Pedersen & Partners is a leading international executive search firm. We operate 33 wholly owned offices in Almaty, Athens, Baku, Belgrade, Bratislava, Bucharest, Budapest, Chisinau, Helsinki, Istanbul, Kiev, Ljubljana, Minsk, Moscow, Munich, Nicosia, Prague, Riga, Sarajevo, Skopje, Sofia, St. Petersburg, Tallinn, Tashkent, Tbilisi, Tehran, Tel-Aviv, Tirana, Toronto, Vienna, Vilnius, Warsaw and Zagreb. Our values Trust - Relationship - Professionalism apply to our interaction with clients as well as executives. More information about Pedersen & Partners is available on www.pedersenandpartners.com