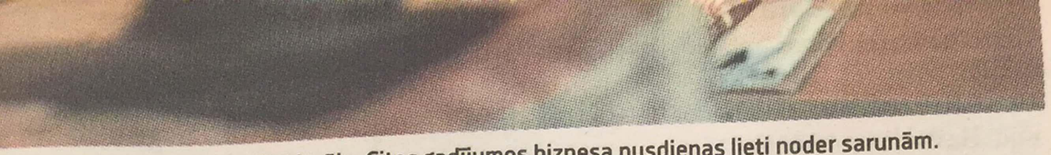

, restorāns nebūs pati ērtākā izvēle. Citos gadījumos biznesa pusdienas lieti noder sarunām.

bankas darba ikdienā ir ierasta prak-
vērā bankas darbības mērogu, šādas
ek organizētas vairākas reizes nedēļā
ļautas ikdienas darāmo darbu saraks-
ordea bankas personāla daļas vadītājs
gmārs Valtmanis. «Atklāta komunikā-
icamu attiecību veidošana ir jebkura
iksmes pamatā, tāpēc šāda sarunu for-
ies neformālākā vidē, der gadījumos,
ais rezultāts ir ne tikai kopīgs projekts,
līgums vai kāds cits «taustāms» rezul-
rī vispārēja attiecību uzlabošana vai
,» viņš spriež. Ar biznesa pusdienu
var labāk iepazīt potenciālo partneri
vai savstarpēja sadarbība varētu būt
. Ne vienmēr šādu tikšanās reižu rezul-
akstīts līgums vai pat konkrēts rīcības
īzāk tā ir ideju apmaiņa, vienota vir-
klēšana. Ja veicas, tad var vienoties arī
rētiem jautājumiem, tomēr biežāk šādas
s tikai ievada garāku sadarbības proce-
d pirmo impulsu virzīties tālāk. Kopīga
var būt aktuāla arī reizēs, kad ir īpašāks
piemēram, jāatzīmē sadarbības sākšana
cits svarīgs notikums, teic Z. Valtmanis.
2 biznesa nodaļas pārdošanas vadītājs
ārkliņš ar dažādiem klientiem biežāk
ieši pie pusdienu galda, un tas notiek
s reizes mēnesī. Kopīga pusdienošana ir
attiecību veidošanai un nostiprināšanai
j tuvāk iepazīties ar klientu neformālā-
stākļos. Tāpat ar kopīgām pusdienām ir
atzīmēt līguma noslēgšanu vai kādu citu
gu notikumu. Šāds pasākums dod iespēju
ties ārpus ierastās biroja vides un visbie-
edz pozitīvas emocijas abām pusēm. «Kā
s neērtības varētu minēt, ka pie pusdienu
tšķirībā no tikšanās birojā nav pieejami
palīglīdzekļi, piemēram, printeris, pro-
un citi,» teic V. Kārkliņš.

eksotisku

a pusdienās vai vakariņās 70-80% no
āvelta sarunai, bet pārējā uzmanība var
tikt vērsta uz ēdiena baudīšanu. «Ēdiens var palīdzēt, kā arī traucēt sarunām, tādēļ ieteicams izvēlēties restorānu, kura ēdienkartē nav pārlieku eksotisku ēdienu, kuru ēšana prasa piepūli vai netradicionālus galda piederumus, piemēram, irbulīšus,» iesaka K. Martinsone. Vienlaicīga ēšana un sarunas uzturēšana prasa zināmas prasmes un rūpību, tādēļ nevajadzētu čāpstināties, runāt ar pilnu muti, bet ievērot etiķetes un pieklājības normas. Sarunas raitāk vedas pēc pamatēdiena, kad tiek pasniegta kafija un deserts. Jāatceras, ka ikviens uzaicinājums prasa atbildes reakciju un tuvākā nākotnē būtu pieklājīgi iepriekšējo pusdienu iniciatoru uzaicināt atbildes vizītē.

«Restorānam jābūt pietiekami augstā līmenī, lai radītu sarunu biedra statusam atbilstošu atmosfēru. Tai jābūt piemērotai lietišķām, nevis romantiskām sarunām. Apkārtējās skaņas un notikumi nedrīkst būt uzbāzīgi, lai būtu iespējams koncentrēties uz sarunas tēmu,» stāsta SIA *Pedersen & Partners* partnere Evita Lune. Par pusdienām parasti maksā to ierosinātājs, bet atkarībā no biznesa kultūras dažreiz vēlas samaksāt vīrietis sievietei neatkarīgi no iepriekš minētā statusa un situācijas.

«Nav lielas nozīmes restorāna statusam, bet gan tā atrašanās vietai, kas ir ērta abām pusēm. Ja pusdienas vai vakariņas ir ar ārvalstu partneriem, tad nozīme ir tam, kādu virtuvi tie vēlas baudīt. Parasti par maltīti maksā pusdienu ierosinātājs,» atzīst M. Gruzniņš. Arī V. Kārkliņš akcentē, ka parasti dod priekšroku tādām vietām, kur ir laba virtuve, skaists un ērts interjers un tuvumā iespējams novietot auto. «Izvēli nosaka vairāki apstākļi – tikšanās laiks, mērķis, atrašanās vieta, viesu skaits un gaume. Ja tiekamies ar cilvēku, par kuru zināms, ka viņš dod priekšroku veģetāram uzturam, tad steiku restorāns diez vai būs labākais variants. Vienmēr var piedāvāt izvēli starp divām trim vietām, lai viesim ir iespēja izvēlēties sev tīkamāko,» uzsver J. Binde.

Linda Zalāne

priekšsēdet

Apzīmēj valdes
jauns, pe
vienkārš
kas baid
ganizāci
jo Latvi
ir daudz
kur galv
bieži vi
šajā ziņ

Kultūr

Iemesli
kie, tie
biniekoņ
valdes p
tos nos
rībā par
vam va
izpētes
par var
par pri
ir raks
Ķīnā, I
dītājan
Ne ma
tūrai. «
vijas ie
vā, bij
šanu, p
kolekt
sastop
vēki ta
nākam
mus –
vadīb
Ja atk
vērtēt
palēn
klusē
bultg
darbi
Iemes
mām
perso

ms ir salīdzinoši
menu dēvē gluži
šanu. Darbinieki,
li, ir teju katrā or-
ares un struktūras,
ostpadomju valstīs,
ritāru vadības stilu,
ņem īpašnieks, kurš
rektors. Drosmīgāka
nium paaudze.

omam ir visdažādā-
cijā, gan pašos dar-
Psihologu apvienības
nis Lazda. Lielā mērā
n priekšstati sabied-
drīkst runāt pretī sa-
rganizāciju kultūras
rts Hofstede to sauc
i to varētu dēvēt arī
Liela varas distance
kultūrās, jo sevišķi
Āzijā, kur iebilst va-
iedomājami.
arī organizācijas kul-
nācās piedzīvot Lat-
aušanas PSRS sastā-
opīpašuma saglabā-
litāti. Šajā gadījumā
tik visaptveroša un
organizācijā, ka cil-
ajā pašā paaudzē, tad
as un izdara secinā-

jāuzmanās no dominēšanas;
• neuzskatīt, ka klusēšana nozīmē piekrišanu – tā ir brīdinājuma signāls,

AVOTS: LATVIJAS PSIHOLOGU APVIENĪBA

petence, neieinteresētība, bezatbildība, pavirša attieksme pret darāmo, bailes no vadītāja un kolēģu reakcijas vai kritikas, kā arī bailes zaudēt darbu, atzīst *Radisson Blu* Personāla daļas vadītāja Ineta Niedra. «Daudz kas ir atkarīgs no uzņēmuma kultūras – ja uzņēmumā dominē vainīgo meklēšanas un sodīšanas kultūra, tad bailīgo jēru tur būs vairāk nekā uzņēmumā, kur kļūdas tiek uztvertas kā iespēja novērst trūkumus un veikt attiecīgus uzlabojumus.

Ārkārtīgi svarīgs ir arī vadītāja darba stils – autoritāra vadītāja komandā bailīgo jēru būs daudz vairāk nekā atvērta un demokrātiska vadītāja komandā,» secina I. Niedra. Autoritārs vadības stils raksturīgs vecākās paaudzes vadītājiem, kuri vairs nekad nemainīsies, jo viņu pieredze sakņojas citā kultūrā. Savukārt jaunās paaudzes uzņēmēji, it sevišķi modernās nozarēs, piemēram, *FinTech*, veido pavisam citu vadības kultūru, kas balstīta uz liberāliem principiem un maksimālu katra darbinieka talantu izpaušanu, atzīst *Pedersen & Partners* partnere Evita Lune. «Gandrīz visas bijušā austrumu bloka valstis saskaras ar šo problēmu (vecākās paaudzes autoritāro vadības stilu), kas mazina šo uzņēmumu konkurētspēju tirgus ekonomikas apstākļos,» viņa ir novērojusi.

Komunikāciju loma

Ja kādā organizācijā ir *bailīgi jēri*, kaut kur blakus ir jābūt arī *valdonīgai lauvai*, atzīst arī biznesa treneris, argumentācijas, konstruktīvas domāšanas un komunikācijas eksperts E.

savstarp
šķirties
vienpers
komuni
sarunā,
to lēmur
Vadības
nizācijas
gan no v
cošā ir o
kā tādān
nepareiz
tad neizl
to noklus
Savukārt
vienīgi k
sinājums
nāties u
sinājum
darbini
kļūdām
organiz
slēpt, n
tās tiek
ļu, kad
nonākt
atvērta
laicīgi
tiks pi
vi nov
ka sva
pats p