

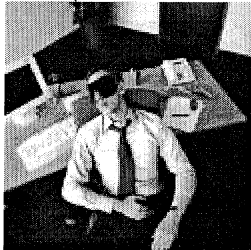
Šis puslapis atspausdintas iš DELFI interneto vartų.

Adresas <http://gyvenimas.delfi.lt/archive/article.php?id=19161265>

Ilgalaikėms komandiruotėms užsienyje neatspariausi jauni vyrai

www.DELFI.lt

2008 lapkričio mėn. 6 d. 15:14



Gavus pasiūlymą padirbėti užsienyje vertėtų džiaugtis ar liūdėti? Statistika rodo, jog išbandymą darbu svečiose šalyse pakelia toli gražu ne kiekvienas darbuotojas. Tarp žmonių, iš ilgalaikių darbo komandiruočių užsienyje sugrįžusių anksčiau laiko – 81 proc. vyrų. Didžiausia dalis jų – 20–39 metų amžiaus. Tokius duomenis patvirtino 2008 m. Globalus darbo šalies pakeitimo tyrimas, kuriame dalyvavo 154 įvairių pasaulio kompanijų vadovai, atstovaujantys 4,3 mln. darbuotojų.

Globalus darbo šalies pakeitimo tyrimas rodo, kad moterys išbandymams darbu užsienyje yra atsparesnės – jų tarp anksčiau laiko grįžusiųjų yra 19 proc.

„Corbis/Scanpix“ „Nors moterims geriau sekasi vykdyti užduotis svečiose šalyse, daugelis vadovų vis dar remiasi stereotipine prielaida, kad vyrai yra stipresni ir gali geriau ištvirti sudėtingas situacijas, todėl į ilgalaikes darbo komandiruotes linkę siųsti būtent juos“, – sako tarpkultūrinės kompetencijos klausimais konsultuojančios mokymų bendrovės „Projekona“ direktorė Kristina Kovaitė.

Opiausia problema išvykstantiems – šeima

Tarptautinio darbo šalies pakeitimo tyrimo dalyviai tvirtina, kad viena svarbiausių priežasčių, keliančių dilemą „vykti ar nevykti?“ į ilgalaikes komandiruotes užsienyje, yra šeima. Dėl šeimos problemų išvykti atsisakė 89 proc. pasiūlymus gavusių darbuotojų. 62 proc. respondentų nurodė, kad išvykti laikinai gyventi ir dirbti užsienyje negali dėl sutuoktinio karjeros reikalų.

60 proc. tarp grįžusiųjų anksčiau laiko yra susituokę vyrai ir moterys, 51 proc. iš jų turi vaikų. Dėl šeimos reikalų anksčiau laiko iš komandiruočių užsienyje grįžta 28 proc. darbuotojų.

„Lietuviai, kaip ir tyrime dalyvavę įvairių užsienio šalių atstovai, tarp pačių opiausių problemų taip pat mini šeimą. Tai ypač būdinga šeimoms, kuriose yra mokyklinio amžiaus vaikų“, – sako K. Kovaitė.

Sudėtingiausia pritaipiti nepažįstamose kultūrose

Tarp dažniausiai tyrime minimų užsienio komandiruočių šalių – Jungtinės Valstijos, Kinija ir Jungtinė Karalystė. Daugiau nei pusė (56 proc.) tyrime dalyvavusių įmonių atstovų nurodė, kad jų darbuotojai buvo komandiruojami į arba iš tų šalių, kuriose veikia centrinės kompanijos būstinės. Kaip šalis, į kurias vykti ilgalaikėms komandiruotėms buvo didžiausias iššūkis, tyrimo respondentai nurodo Kiniją, Indiją ir Rusiją.

„Sunkiausiai žmonėms adaptuotis tose šalyse, kuriose labiausiai skiriasi verslo kultūros stilius: sprendimų priėmimo mechanizmas, biurokratinis aparatas, dėmesys žmogiškiems santykiams versle, skirtingai suprantamas punktualumas ir terminai. Ir tai tik kelios priežastys, dėl kurių ilgalaikio verslo sprendimai gali strigti“, – sako K. Kovaitė.

Lietuviams tokios šalys, kurios labiausiai nutolę nuo mums įprasto verslo profilio dažniausiai yra Didžioji Britanija, Suomija, Graikija, Japonija, Kinija, musulmoniški arabų kraštai, Indija, Pietų ir Centrinės Amerikos šalys. Ganėtina sunku adaptuotis ir iš pirmo žvilgsnio panašiose, tačiau kultūrine prasme tolimose šalyse, tokiose kaip Austrija, Šveicarija, Islandija, kai kurie Vokietijos kraštai. Bene didžiausi skirtumai – požiūris į laiką, punktualumą, kokybę.

Lietuvos statistika rodo, kad daugiausiai tautiečių emigruoja į Jungtinę Karalystę, Airiją, JAV, Vokietiją ir Ispaniją. Dirbti intelektualinio darbo lietuvių kompanijos savo darbuotojus dažniausiai siunčia į šalis, kuriose yra įmonių filialai, centrinės būstinės arba eksporto plėtros planai. Tai dažniausiai yra Skandinavijos šalys, Didžioji Britanija, Rusija, Vokietija, Kinija ir kt.

Kaip surasti tinkamą darbuotoją?

Ilgalaikės komandiruotės užsienyje galvos skausmu virsta ne tik darbuotojams, bet ir darbdaviams. Apibendrinant globalaus tyrimo duomenis paaiškėjo, kad didžiausias iššūkis įmonių vadovams – kaip surasti darbui užsienyje tinkančius darbuotojus (21 proc. apklaustųjų tai nurodė kaip sudėtingiausią užduotį). Didelis rūpestis įmonei yra ir tai, kaip padėti darbuotojams ir jų šeimoms įsitvirtinti naujoje

aplinkoje ir išbūti visą numatytą laiką, o po to – kaip integruoti į buvusį darbą sutarčiai pasibaigus.

„Ypatingai svarbu, kad atrenkant žmogų, būtų vertinama ne tik jo profesinė ir techninė kompetencija, bet ir socialiniai gebėjimai: bendravimas, empatija, pašnekovo girdėjimas, konfliktų sprendimas, mokymasis iš kasdienių situacijų ir pan. Būtina įvertinti kandidato kultūrinį profilį ir palyginti jį su šalies, į kurią yra siunčiamas, kultūriniu profilium“, – sako K. Kovaitė.

Pasak specialistės, pirmoji pagal brangumą klaida atrankoje yra tai, kad vertinamos tik profesinės kompetencijos ir darbuotojai neparuošiami darbui kitoje kultūroje. Rezultatyvus pardavimų vadovas iš Lietuvos nebūtinai pasieks gerų rezultatų šalyje, kurioje yra ypatingai svarbus žmogiški santykiai, hierarchija ir terminai.

Globalus tyrimas atskleidžia, kad darbuotojų dvejonės dėl ilgalaikių komandiruočių didina ir jausmas, kad emigracijoje kylančius nepatogumus atliekant užduotis kompanijos vertina neadekvačiai. Be to, daugelis jų mano, kad užsienyje įgyta patirtis ir įgūdžiai nepadedą gauti geresnių pasiūlymų kompanijoje.

Koją kiša ir lietuviškas kuklumas

„Daugiausia sunkumų išvykusiems kyla dėl kultūrinio šoko, kurį žmogus išgyvena atskirtas nuo draugų, šeimos, įprastos kasdienybės. Priklausomai nuo žmogaus, kultūrinė adaptacija gali trukti nuo 4 mėnesių iki metų. Išskiriami 4 adaptacijos etapai: medaus mėnuo, kultūrinis šokas, adaptacija ir integracija“, – sako K. Kovaitė. Pasak specialistės, labai svarbu atvykusio žmogaus atvirumas kitoniškumui, geranoriškumas ir lankstumas, kuris padeda adaptuotis naujoje kultūroje ir lemia tai, kaip seksis atvykėliui įveikti kultūrinį šoką. Ar žmogus taip ir liks pašaliečiu, ar integruosis, priklauso nuo žmogaus pastangų ir gebėjimų.

Jeigu lietuvis daugiausia laiko praleis lietuvių bendruomenėje, integracijos periodas gerokai užsitęs. Ir atvirkščiai – procesas pagreitėja, kai žmogus sąmoningai stengiasi peržengti savo kultūrinės bendruomenės ribas ir užmegzti kontaktus su vietiniais gyventojais.

Kaip vienos ryškiausių problemų, kurios trukdo lietuvių integraciją naujose kultūrose yra silpnos kalbos žinios ir menkas kultūrų išmanymas. Tačiau lietuviai yra smalsūs, aktyvūs ir kūrybingi, tai padeda jiems prisitaikyti prie vietos kultūros. „Lietuviai užsieniečiams atrodo gana kuklūs ir nepasitikintys savimi. Jie linkę apsiriboti tautiečių ar kaimyninių tautų rate arba atvirkščiai – pernelyg agresyviai save demonstruoti. Be to, lietuviai mažai šypsosi, jiems sunku užkalbinti nepažįstamus žmones ir palaikyti lengvą pokalbį. Baimė suklysti, bendraujant su žmonėmis iš kitų kultūrų, kausto elgesį ir lėtina vietinės kultūros pažinimo procesą. Tai būdinga daugeliui postsovietinių šalių“, – sako K. Kovaitė.

Geriausia strategija – ruoštis prieš išvykstant

Pasak specialistės, prieš išvykstant dirbti į užsienį, būtinas kelių lygių pasiruošimas: profesinis pasiruošimas, tiesiogiai susijęs su užduotimis kitoje šalyje, kultūrinis pasiruošimas (rekomenduotina, kad tokį praeitų ir specialisto sutuoktinis ar partneris) ir kalbinis pasiruošimas.

„Antra pagal brangumą klaida – netinkamas darbuotojo ir jo šeimos paruošimas išvykimui ir parvykimui. Statistika rodo, kad parvykus iš darbo užsienyje, maždaug po 4-6 savaičių iškylo sunkumai darbe ir bendravime su artimaisiais. Per pusmetį darbuotojai dažnai apsisprendžia keisti darbą. Tačiau to tikrai galima išvengti, tinkamai ruošiant tiek išvykstančius, tiek ir pasilikusius jų kolegas“, – sako K. Kovaitė.

Prieš išvykstant gyventi į kitą kultūrą, specialistės teigimu, pravartu skaityti knygas, apsilankyti kultūrinio paruošimo seminare. Jei dalyvauti seminare nėra galimybės, verta susitikti su žmogum, kuris jau yra gyvenęs toje šalyje. Be to, labai svarbu būti lanksčiam ir kuo daugiau bendrauti su vietos gyventojais, kurie gali turėti žymiai geresnių patarimų ir sprendimų, kaip elgtis jų šalyje, supažindinti su vietine kultūra, elgesio normomis, įpročiais, bendravimo niuansais. Padėtų ir bent 10 išmoktų pagrindinių frazių kalba, kuria kalba vietos gyventojai.