

– Kāpēc lēmāt mainīt savu visnotaļ veiksmīgo profesionālo karjeru?

– Manas pārdomas par amata maiņu sākas jau pirms dažiem gadiem. Un vairāk nekā mēnesi pirms AS *Latvijas valsts meži* mainījās padomes sastāvs jau notika manas sarunas ar potenciālajiem jaunajiem darba devējiem, tostarp bija piedāvājumi arī strādāt ārpus Latvijas. Tā ka mana aiziešana no LVM būtu notikusi neatkarīgi no jebkādiem notikumiem manā iepriekšējā darbavietā.

LVM nostrādāju 22 gadus, veltot šim uzņēmumam lielu daļu savas dzīves. Un, aizvadītajā gadā nosvinot savu 50 gadu jubileju, nonācu pie atziņas, kas šis ir faktiski pēdējais laiks kaut ko mainīt savā dzīvē un darba karjerā, apgūt un piedzīvot jaunus izaicinājumus, iekarot jaunas virsotnes, jo pēc 10 gadiem tas jau būs daudz grūtāk izdarāms.

Jau labu laiku iepriekš biju mēģinājis iztēloties sev iespējamā nākotnes profesionālā izaicinājuma ideālo profilu. Saprast – kur un ko es labprāt darītu un ko ne. Un šajā profilā skaidri iezīmējās vairākas pamatšķirtnes. Pirmkārt, skaidri zināju, ka vēlos strādāt Latvijā, paliekot ciešā saskarē ar Latvijas dabu, kur pavadu iespējami daudz laika. Nevaru sevi iedomāties, piemēram, Briseles urbanizētajā cietoksnī. Galu galā – tieši Latvija ir tā vieta, kur katram latvietim ir dota iespēja izmēģināt savus spēkus, zināšanas un prasmes. Būsim godīgi – pašreizējos tirgus ekonomikas apstākļus neviena cita valsts negaida pie sevis latviešu investorus atplestām rokām. Otrkārt, man ir svarīgi, lai mani bērni var iegūt izglītību dzimtajā valodā. Uzskatu to par vienu no neatkarīgas valsts pamatvērtībām, par ko cīnījāmies uz barikādēm. Katrā ziņā neesmu gatavs savu ģimeni padarīt par imigrantiem tikai tāpēc, ka varētu ārvalstīs veidot labu profesionālo karjeru. Treškārt, priekšroku devu Latvijas īpašniekiem piederošam biznesam, jo darbs valsts pārvaldē vai politikā mani nevilina. Ceturtkārt, skaidri zināju, ka vairs nestrādāšu meža nozarē.

– Kā tad tomēr nonācāt tieši līdz Lauksaimniecības pakalpojumu kooperatīvās sabiedrības LATRAPs vadībai?

– Viss sākās ar to, ka pie manis uz pārrunām ieradās vairāki LATRAPs padomes locekļi, ar kuriem, strādājot radniecīgās zemkopības nozarēs, jau ir bijusi sadarbība. Protams, piedāvājums nākt strādāt uz LATRAPs man bija pārsteigums, un pirmā reakcija bija pat noraidoša. Bet, mazliet apdomājoties un apspriežoties pašam ar sevi, sapratu, ka darbs LATRAPs perfekti saskan ar visiem maniem iepriekš minētajiem uzstādījumiem – tas ir Latvijā esošs, latviešiem piederošs, ar meža

nozari nesaistīts uzņēmums, kas tomēr ir cieši saistīts ar visām tām likumsakarībām, kas strādā nozarē, no kuras nāku un kurā man ir liela pieredze. Sapratu, ka tā ir izcila iespēja un īstais izaicinājums.

– Līdz šim un, iespējams, vēl labu laiku LATRAPs asociēsies ar šā kooperatīva izveidotāju un vienīgo vadītāju Edgaru Ružu. Vai, pirms pieņemt piedāvājumu ieņemt viņa vietu, jums bijušas kopīgas pārrunas par turpmāko LATRAPs attīstības virzību?

– Protams, ja no amata uzņēmumā aiziet cilvēks, kurš to ir izveidojis no nulles un ilgstoši vadījis, tas ir liels satricinājums gan uzņēmuma darbiniekiem, gan padomei, gan valdei. Par laimi, man ir iespēja ar Edgaru komunicēt visos iespējamajos formātos – gan privāti un profesionāli, gan formālās sarunās LATRAPs telpās, gan kopējās sanāksmēs ārpus uzņēmuma. Edgars Ruža ir LATRAPs valdes loceklis. Jāteic, esmu saņēmis atbalstu gan personiski no Edgara, gan no LATRAPs padomes un darbiniekiem. Un viens no šā



NORMĀLĀ GADĪJUMĀ IZMAIŅAS NEDEFINĒ KĀDA PERSONĪBA, BET GAN LOĢIKA, KO PIEPRASA APKĀRTĒJĀ VIDE NO KONKRĒTA UZŅĒMUMA, KAS VĒLAS TURPINĀT SNIEGT LABĀKO SAVIEM ĪPAŠNIEKIEM UN DARĪJUMU PARTNERIEM.

atbalsta uzskatāmākajiem apliecinājumiem ir godīga informācijas apmaiņa.

No Edgara Ružas puses primārais uzstādījums bija nodrošināt nepārtrauktību visās LATRAPs darbības jomās – gan attiecībā pret kooperatīva biedriem un darbinieku komandu, gan piegādātājiem, finanšu lietām utt. Bet neviens nav teicis, ka man būtu strikti jāturpina līdzšinējais kurss un ka nedrīkstu neko tajā mainīt.

Apstākļi mums apkārt mainās ļoti strauji. Un, ja uzņēmums tiem līdzī nomainās, tas arī netiek uz priekšu. Ja tas apstāsies pakalpojumu kvalitātes uzlabošanā, izaicinošu apvēršņu nospraušanā, strukturālā un biznesa izaugsmē, sekos neizbēgama lejupslīde.

Tādējādi pārmaiņas noteikti būs, bet, domāju, tas notiktu neatkarīgi no tā, vai LATRAPs vada Edgars, Roberts vai kāds cits. Normālā gadījumā izmaiņas jau nedefinē kāda personība, bet gan loģika, ko pieprasa apkārtējā vide no konkrēta uzņēmuma, kas vēlas turpināt sniegt labāko saviem īpašniekiem un darījumu partneriem.

– Kooperatīvā vadītāja personība spēlē lielu lomu. Varbūt pat noteicošo. Vai jums nav bažu par to, ka tiksiet salīdzināts ar iepriekšējo vadītāju?

– Iespējams, salīdzinās. Es to nezinu. Mēs katrs esam atšķirīgs un unikāls, un es nedz varu, nedz gribu kādam līdzināties. Ceru, cilvēki mani vērtēs pēc paveiktajiem darbiem, reālā pienesuma, nevis pēc kādiem subjektīviem parametriem. Arī Edgaru pirmām kārtām vērtē un atceras pēc tā, ko viņš paveicis, nevis pēc rakstura iezīmēm vai uzvedības. Un, manuprāt, Edgara paveiktais ir pieminekļa vērts. Gribas cerēt, ka arī mani iepriekšējā darbavietā atceras pēc tā, ko esmu paveicis, ieguldījis un izveidojis.

Mūsu profesionālās darbības gājums ir stipri līdzīgs – abi izveidojām veiksmīgus, plaukstošus uzņēmumus no faktiski plikas ieceres, sapņa, vīzijas. Tāpēc es nebaidos no salīdzināšanas, lai gan atšķirību starp mums ir gana daudz.

– Diezgan liela atšķirība ir arī starp LVM un LATRAPs. Viens ir valsts kapitāla uzņēmums, otrs – lauksaimnieku kooperatīvs, kas ir visai specifisks veidojums.

– Piekritu, šie uzņēmumi ir atšķirīgi. Un jāteic – saprast, kur slēpjas kooperācijas īpaša garša, ir viens no maniem uzdevumiem.

Strādādams vairāk nekā divdesmit gadu strikti regulētā pasaulē, kāda valda valsts uzņēmumā, varu uzskatīt sevi par diezgan rūdītu cilvēku, kurš ne reizi vien apdauzījies pret visādām barjerām. Komerccasaule savā ziņā ir brīvāka. Un, kad barjeras novāktas, uz ceļa noturēties ir daudz vieglāk. Turklāt arī šajā nosacītā brīvībā telpā palīdz gadu gaitā izstrādāties iekšējais uzvedības kodekss – ko drīkst un ko nedrīkst darīt.

Manuprāt, neatkarīgi no sadarbības formas starp cilvēkiem, kuri nolēmuši kaut ko darīt kopā, uzņēmuma biznesa vadītāja uzdevums paliek nemainīgs – strādāt īpašnieku interesēs. Kooperatīva gadījumā – biedru interesēs. Un kooperatīvā īpašais ir tas, ka biedri vienlaikus ir arī darījumu partneri. Tāpēc ir svarīgi, lai biedri savā starpā prastu formulēt sava kooperatīva stratēģiju, kas skaidri nodala viņu ieguvumus no kooperācijas kā tādas un no veiktajiem darījumiem. Šāda stratēģija, manuprāt, ir LATRAPs stiprā puse, un tieši tāpēc, ka biedri vienmēr redzējuši tālāk par savu peļņas un zaudējumu aprēķinu, ko-