

NEPL Padomei
Doma laukums 8A
Rīga, LV-1939

Pieteikums Latvijas Televīzijas valdes locekļa amatam finanšu un tehnoloģiju jautājumos

Piesaku savu kandidatūru vakantajam LTV valdes locekļa amatam. Savā līdzšinējā profesionālajā karjerā vairāk nekā 15 gadus esmu veicis vadītāja pienākumus, darbojies telekomunikāciju un banku nozarē. Uzskatu, ka varēšu dot pienācīgu ieguldījumu LTV kā Latvijas vadošā medija pilnveidošanā un pārmaiņu vadībā. Nosaukšu galvenos savas motivācijas apsvērumus.

1. Esmu pārliecināts, pārmaiņu procesu vadība ir neatņemama vadītāja profesionālā kompetence. Līdzšinējā pieredzē esmu īstenojis vairākus pārmaiņu procesus, kas ļāva norūdīt vadītāja prasmes gan tirgus izaugsmes, gan spraigas konkurences, gan arī makroekonomiskās krīzes apstākļos: sagatavojot Baltcom TV uzņēmumu grupu investora piesaistes un refinansēšanas darījumam, vadot Nordea Finance iekšējās integrācijas, ārpakalpojumu piesaistes un funkciju optimizācijas procesu Latvijā, iniciējot un uzraugot Nordea Finance klientu vadības, grāmatvedības uzskaites un IT sistēmas maiņu, nodrošinot Nordea Finance jaunu produktu un pakalpojumu ieviešanu.

2. Otrkārt, veiksmīgai uzņēmuma pārmaiņu vadībai ir vitāli nepieciešamas vadītājs, kas ar personīgo ikdienas piemēru uzrunā, iesaista un motivē darbiniekus, kā arī veicina vienotas komandas principu. Papildus vēlos akcentēt arī savas kompetences stratēģiskajā vadībā, uzņēmuma pievienotās vērtības modeļa ieviešanā, kā arī mērķtiecību un disciplinētību, veicot ikdienas pienākumus.

3. Visbeidzot, jebkura uzņēmuma tēlu un stratēģiskas virzības dinamiku nosaka tā darbinieki. Uzskatu, ka LTV vadības komandai ir jāmērķē uz daudz ambiciozākiem darbinieku vadības un attīstības standartiem, vienojoties par vērtībām, veidojot stipru uzņēmuma iekšējo kultūru, kas balstīta uz kopīgām vērtībām un principiem. Apmierināti un motivēti darbinieki ir būtiskākais veiksmes faktors, lai sasniegtu sabiedriskā medija koncepcijā nosauktos ilgtermiņa mērķus.

Ar cieņu

Māris Skujiņš

Pielikumā:

Curriculum Vitae

Vērtējums par jauna Latvijas SEM izveides koncepcijas projektu un rīcības plāns.

Curriculum Vitae

Vārds, uzvārds Māris Skujiņš

Kontakti Mobilais +371 29 505 505
maris.skujins@yahoo.com

Darba pieredze

- 2012/03 – 2012/11 **finanšu direktors, SIA „ENERGO Capital”**.
ENERGO Capital investē biomasas koģenerācijas staciju izveidē un darbībā..
- 2009/01 – 2012/01 **valdes loceklis un finanšu direktors, SIA „Baltcom TV”**.
Baltcom ir kabeltelevīzijas operators. www.baltcom.lv.
- 2008/07 – 2012/01 **valdes loceklis, HVE Balt-ComFiber AB**.
Zviedrijā reģistrēts Latvijas un Nīderlandes kopuzņēmums, kam pieder zemjūras optiskais kabelis, kas savieno Latviju un Zviedriju, nodrošinot datu pārraides pakalpojumus telekomunikāciju operatoriem. <http://www.bcfiber.lv/lv/>.
- 2008/02 – 2009/05 **finanšu direktors, SIA „Alīna”**.
Holdinguzņēmums, kas darbojās dažādās telekomunikāciju, nekustāmo īpašumu un izklaides nozarēs. SIA „Alīna” bija ISO sertificēts uzņēmums: LVS EN ISO 9001:2000 par kvalitātes vadību un LVS EN ISO 14001:2005 par vides vadību.
- 1998/12 – 2008/02 **valdes priekšsēdētājs, Baltijas un Polijas reģiona vadības komitejas un kredītkomitejas loceklis, SIA „Nordea Finance Latvia”**.
Nordea Finance ir Nordea grupas uzņēmums, kas nodrošina līzingu, faktoringu, pilna servisa līzingu, krājumu finansēšanas un citus pamatlīdzekļu finansējuma pakalpojumus. www.nordeafinance.com.
- 1996/07 – 1998/11 **finanšu analītiķis, SIA „Alīna”**.
Baltcom grupas holdings, kas nodarbojās ar telekomunikāciju projektu attīstību.
- 1994 – 1995 Strādāju vairākos speciālista amatos Latvijas Ārlietu ministrijā, Latvijas valsts arhīvu ģenerāldirekcijā, Ungārijas vēstniecībā Latvijā, Baltcom TV.

Izglītība

- 2006 – 2008 Rīgas Ekonomikas augstskola, profesionālā maģistra grāds uzņēmējdarbības vadībā. Diplomdarbs par krāpniecību līzingu tirgū: „*Latvia – a Playground for Leasing Fraud*”.
- 1995 – 1996 Cīrihes Universitāte, Šveice, apmaiņas programma stratēģisko studiju, banku un finanšu specialitātē.
- 1989 – 1994 Latvijas Universitāte, vēstures maģistrs
- 1991 – 1993 J. Gutenberga Maincas Universitāte, Vācija, apmaiņas programma vēstures specialitātē.

Dalība profesionālās organizācijās

- 2003 – 2004 Latvijas līzingu asociācijas vadītājs.
- 2000 – 2003 Latvijas līzingu asociācijas valdes loceklis.
- 2000 – pašlaik Latvijas Transatlantiskās organizācijas (LATO) dibinātājs un valdes loceklis.
www.lato.lv

Apbalvojumi

- 2004 Piemiņas medaļa „Skmējot Latvijas dalību NATO”, Nr. 710, kuru piešķīra Latvijas Republikas aizsardzības ministrs.

Valodu prasmes

Latviešu – dzimtā.
Angļu, vācu un krievu – brīvā profesionālā līmenī.

Vērtējums par jauna Latvijas sabiedriskā elektroniskā medija izveides koncepcijas projektu

Koncepcijas projekts sniedz detalizētu informatīvu pārskatu par visiem būtiskajiem sabiedriskā medija izveides, uzturēšanas un stratēģiskās attīstības aspektiem, balstot ieteikumus un rekomendācijas uz industrijā atzītiem labas pārvaldības prakses piemēriem. Saistībā ar neskaidrību par būtiskiem LSM izveides priekšnoteikumiem, kuriem nepieciešami politiskās izvēles lēmumi, koncepcija ietvert savā būtībā atšķirīgus vai par diametrāli pretējus scenārijus, kas padara koncepciju grūtāk uztveramu.

Savā vērtējumā koncentrēšos uz tām sadaļām, kur saskatāmas pilnveidošanas iespējas, neatkarīgi no politiskajiem lēmumiem un izrietošās scenāriju izvēles.

1. Misija, vērtības un mērķi

Misija, vērtības un mērķi ir viegli saprotami un atbilst priekšstatam par modernu sabiedrisko mediju. Savukārt jaunā LSM vīzijas formulējumu nepieciešams pilnveidot un konkretizēt tādā veidā, lai būtu nolasāma kā paša uzņēmuma darbības vīzija. Stipra demokrātija un nacionālā identitāte, ir vispārīgas vērtības, savukārt uzņēmuma darbības vīzijai ir jāatbild uz jautājumu, kādu mēs gribam redzēt LSM pēc 5-10 gadiem. Koncepcija sniedz atbildi uz šo jautājumu, tomēr būtu ieteicams to kristalizēt kā LSM vīziju. Piemēram, LSM ir atzīts elektronisko mediju līderis, kas nodrošina informācijas apriti sabiedrībā demokrātijas un nacionālās identitātes stiprināšanai. Tamlīdzīgs vīzijas formulējums izveidotu trūkstošo vīzijas saikni ar misiju, vērtībām un mērķiem.

Otrā rekomendācija būtu papildināt uzņēmuma vīziju, vērtības un mērķus ar formulējumiem, kas skaidri pasaka, kāda veidā LSM kā uzņēmums veidos savu darbinieku politiku, kāda būs LSM iekšējā kultūra, uz kādām vērtībām tiks balstītas darbinieku savstarpējās attiecības. Piemēram, vēlamies sekmēt darbinieku sabiedrisku atzinību, vēlamies veicināt jaunos talantus, vēlamies strādāt vienotā komandā, vēlamies piesaistīt spilgtākos individuālos talantus, vēlamies attīstīt līderu mentalitāti, kādas sociālās kompetences tiek sagaidītas, kādiem savstarpējās sadarbības principiem tiek dota priekšroka.

2. Finanšu modelis un LSM sabiedriskā labuma vērtēšanas rādītāju sistēma (KPI)

Koncepcijas pamatā, kā noprotams ir detalizēts finanšu modelis. Tā būtiskākie pieņēmumi un secinājumi ir izklāstīti 15. nodaļā par finansējumu. Lai atvieglotu pārskatāmību un informācijas analīzi, būtu rekomendējams finanšu modeli pievienot pie koncepcijas kā pielikumu tabulu veidā.

Koncepcija paredz ieviest darbības vērtēšanas rādītāju sistēmu (KPI), kurā balstītos LSM sabiedriskā labuma veikuma vērtējums, atalgojums un citi mainīgie faktori. Šajā kontekstā būtu nepieciešams koncepcijā nosaukt 3 – 5 galvenos rādītājus un to plānoto dinamiku līdz 2018. gadam. Piemēram, sabiedriskā labuma novērtējumā kā viens no KPI ir paredzēts mērīt finanšu efektivitāti. Šādu būtisku rādītāju būtu nepieciešams reālistiski prognozēt un pievienot finanšu modelim. Lineārs finansējuma pieauguma procents, kas minēts koncepcijā, īsti nav atbilstošs aprakstītajiem vērtēšanas principiem un apkopotajai labajai praksei no citām valstīm.

Koncepcijā būtu nepieciešams izvērtēt pieejamās darbības vērtēšanas rādītāju sistēmas un vadības rīkus (*Balanced Scorecard, Lean, Six, Sigma* vtm.), kā arī konkretizēt ieviešanas plānu un nepieciešamos līdzekļus. Šis ir īpaši svarīgi, veidojot integrētus uzņēmuma vadības un tehnoloģiskos risinājumus.

Koncepcija paredz, ka LSM veiks komercdarbību, no kuras tiks gūta daļa no ieņēmumiem. Kā sabiedriskā labuma sniedzējam, kas saņemt dotāciju no valsts un piedalās mēdiju tirgū, labā prakse prasītu segmentēt finanšu plūsmas pēc abiem darbības veidiem, nodalot gan ienākumus, gan izmaksas. Ievērojot metodoloģiskās un praktiskās iespējas, koncepcijā būtu vismaz jāsniedz šādas ienākumu un izdevumu segmentācijas ieviešanas plāns un pamatprincipi.

3. Tehnoloģijas

Koncepcijā ir ietverts esošo sistēmu apraksts un plānotie LSM tehnoloģiskie risinājumi. Kaut gan koncepcija paredz būtisku 20 miljonu latu ieguldījumu LSM tehnoloģiju attīstībā, atšķirībā no citām sadaļām trūkst investīciju salīdzinošs vērtējums ar līdzīga mēroga sabiedriskajiem medijiem citās valstīs, kā arī salīdzinājums ar labas prakses standartiem šajā nozarē. Šāda salīdzinoša pētījuma galvenie secinājumi un rekomendācijas būtu iekļaujamas koncepcijā. Tāpat neatkarīgs vērtējums ir nepieciešams plānotajām tehnoloģisko risinājumu arhitektūrai un iegādes izmaksām.

Papildus būtu jāparedz tehnoloģiju sadaļā arī atsevišķi efektivitātes rādītāji, to esošais novērtējums un ilgtermiņa mērķi. Kā vērtēšanas kvantitatīvo un kvalitatīvo kritēriju (KPI) piemērus var minēt tehnoloģisko risinājumu produktivitāti, datu bāzu tehnoloģiju vērtējumu, sistēmu integrācijas pakāpi, informācijas drošības līmeni, uzraudzības un vadības sistēmas, kvalitātes rādītāji no lietotāju viedokļa, videi draudzīgas, energoefektīvas tehnoloģijas, ieguldījuma un uzturēšanas izmaksu attiecība pret raidlaiku vai sasniegto auditoriju utml.

Rīcības plāns LSM koncepcijas īstenošanā

Ievērojot to, ka LSM koncepcija ir projekta stadijā, kā arī to, ka virknē būtisko jautājumu tā satur atšķirīgas vai pat pretējas stratēģiskās izvēles, precīzu LTV vadības rīcības plānu būtu iespējams definēt tikai pēc koncepcijas apstiprināšanas un stratēģisko lēmumu pieņemšanas NEPL Padomē un valdībā.

Tomēr, ievērojot koncepcijā identificētās labās prakses un sinerģiju ieviešanas iespējas, līdz koncepcijas apstiprināšanai gan Latvijas Televīzijas, gan Latvijas Radio vadība var spert būtiskus soļus, kas esošo finanšu resursu ietveros uzlabotu abu uzņēmumu pārvaldību un sadarbību, veicinātu pieredzes apmaiņu, koordinētu to ikdienas darbības, īpaši, atbalsta funkciju veikšanā, uzlabotu informācijas apriti un mazinātu darbinieku aptaujās redzamo skepsi pret pārmaiņām. Primārais uzdevums ir izveidot regulārus LTV un LR funkcionālo vadītāju tikšanās forumus ar mērķi apmainīties ar labo praksi un koordinēt plānošanas darbu īpaši tajās jomās, kur sagaidāmas būtiskas pārmaiņas:

1. **Korporatīvā pārvaldība un organizācija.** Uzdevums: (a) sinhronizēt korporatīvo pārvaldību un tās principus - vīzija, misija, vērtības un mērķi; (b) veicināt pārmaiņu kultūru un pilnveidot augstākā un vidējā līmeņa vadītāju pārmaiņu vadības kompetences abās organizācijās; (c) nodrošināt informācijas apriti par pārmaiņu procesu.
2. **Biznesa atbalsta funkcijas.** Uzdevums: (a) sinhronizēt finanšu uzskaites un pārvaldības principus, (b) izstrādāt un ieviest vērtēšanas kritēriju sistēmu (KPI); (c) sinhronizēt personāla vadības principus; (d) sinhronizēt apmācību politiku; (e) izstrādāt sinerģiju plānu.
3. **Satura vadība un mārketingi.** Uzdevums: (a) sinhronizēt satura vadības un auditorijas segmentācijas operatīvos modeļus; (b) sinhronizēt satura kvalitātes vērtēšanas operatīvos.
4. **Tehnoloģijas.** Uzdevums: (a) izveidot sadarbību un sinhronizēt ikdienas operatīvas vadības procesus; (b) sinhronizēt ilgtermiņa plānošanas procesus.
5. **Internets.** Uzdevums: (a) sinhronizēt esošo risinājumu uzturēšanu; (b) ieviest koordinētu plānošanas procesu un sadarbību.