

STUDĒJOŠO ZINĀTNISKI PĒTNIECISKO RAKSTU KRĀJUMS

Sējums 4

Vadības zinības

Interjera dizains

Dizains

Datorspēju dizains un grafika

Information technologies

Rīga 2023



Studējošo zinātniski pētniecisko rakstu krājums, 2023(4)

ISSN 2500-976; e-ISSN 2500-977X

Studējošo zinātniski pētniecisko rakstu krājumā ir iekļauti Ekonomikas un kultūras augstskolas (EKA) un Alberta koledžas (AK) studējošo un absolventu valsts pārbaudījuma darbu fragmenti, kā arī EKA, AK un citu augstskolu studējošo zinātniskie raksti, kas tika iesniegti uz **Studentu starptautisko zinātniski praktisko konferenci „Studējošo pētnieciskā darbība: teorija un prakse’2023”**.

Sējumā ir iekļauti raksti, kuros ir atspoguļoti Ekonomikas un kultūras augstskolu bakalaura programmu „Interjera dizains”, „Datorspēļu dizains un grafika”, „Vadības zinības”, „Information Technologies” studējošo, kā arī Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmijas profesionālā maģistra studiju programmas “Dizains” studējošo veikto pētījumu rezultāti.

Rakstu krājuma galvenā redaktore:

Jeļena Titko / Ekonomikas un kultūras augstskola

Rakstu krājuma tehniskie redaktori:

Inese Rutka / Alberta koledža

Kristīne Užule / Ekonomikas un kultūras augstskola

Rakstu krājuma redaktori:

Inga Šīna / Ekonomikas un kultūras augstskola

Vita Zariņa / Ekonomikas un kultūras augstskola

Jeļena Budanceva / Ekonomikas un kultūras augstskola

Nataļja Verina / Ekonomikas un kultūras augstskola

Ksenija Miļča / Ekonomikas un kultūras augstskola

Edgars Čerkovskis / Ekonomikas un kultūras augstskola

Jurijs Radionovs / Ekonomikas un kultūras augstskola

Sandra Tetere / Alberta koledža

Inese Rutka / Alberta koledža

Ilze Krūmiņa / Alberta koledža

Andrejs Liepiņš / Alberta koledža

© Ekonomikas un kultūras augstskola, 2023

© Alberta koledža, 2023

Izdevējs:

Ekonomikas un kultūras augstskola

Pērnavas 62, Rīga, LV1009, Latvija



Saturs

VADĪBAS ZINĪBAS.....	4
Artis Kristians Liepiņš. SABIEDRĪBAS ATTIEKSME PRET MĀKSLĪGĀ INTELEKTA IEKĻĀUŠANU DARBA TIRGŪ UN IKDIENAS DZĪVĒ.....	5
Dana Ansons. DARBINIEKU MOTIVĒŠANAS INSTRUMENTI UZŅĒMUMĀ “SIA EUGESTA UN PARTNERI”.....	13
Guntars Babāns. UZŅĒMUMA ZS “VAIROGI” KULTŪRAS IZVĒRTĒJUMS, TĀS PILNVEIDES IESPĒJĀM	22
Guntars Babāns. DARBINIEKU MOTIVĒŠANAS INSTRUMENTI ORGANIZĀCIJĀ ZS “VAIROGI”.....	33
Adriana Broliša, Katrīna Aija Blūma. IZDEGŠANAS SPECIFIKA APKALPOŠANAS NOZARĒ	43
Līga Jevdokimova. STRESA VADĪŠANA TIRDZNIECĪBAS NOZARĒ	51
Kristiāna Kazāka. PĀRMĒRĪGA STRESA IZRAISOŠIE UN IETEKMĒJOŠIE FAKTORI DARBA VIDĒ.....	58
Alīna Miķelsone Krieviņa, Beate Adlere. DARBINIEKU MOTIVĒŠANAS INSTRUMENTI.....	65
Ludmila Paņko. PROFESIONĀLA SOCIĀLĀ DARBA ATTĪSTĪBA LATVIJĀ	75
INTERJERA DIZAINS	85
Signe Krumholce. ALKOHOLA LIETOŠANA LATVIJĀ.....	86
Jeļena Ivanova. VARDARBĪBA DZEMDĪBU LAIKĀ.....	95
Viktors Andis Čuikins. DEMOGRĀFISKĀ KRĪZE LATVIJĀ.....	106
DIZAINS	114
Gīta Līpenīte-Čudarāne. MĀKSLAS GRĀMATU LOMA MŪSDIENU KULTŪRTELPA	115
Evita Strode. ERGONOMISKU GRAFIKAS DIZAINA PRODUKTU IZSTRĀDES ASPEKTI	125
Ineta Auzāne. TĒMU IZPĒTE FOTO ALBUMAM “LATGALES CEĻAZĪMES”	132
DATORSPĒĻU DIZAINS UN GRAFIKA.....	140
Nauris Blumbahs. EKONOMISKAIS SLAZDS - PROBLĒMAS UN IZAICINĀJUMI CILVĒKIEM KURI ATRODAS STARP VIDUSSLĀNI UN NABADZĪBAS SLĀNI	141
INFORMATION TECHNOLOGIES.....	149
Makhmudjon Azimov. BUSINESS STUDENTS COMPETENCEIN IN SOCIAL ENTREPRENEURSHIP 150	



VADĪBAS ZINĪBAS



Artis Kristians Liepiņš. SABIEDRĪBAS ATTIEKSME PRET MĀKSLĪGĀ INTELEKTA IEKĻĀUŠANU DARBA TIRGŪ UN IKDIENAS DZĪVĒ

Ekonomikas un kultūras augstskola

Studiju programma "Vadības zinības"

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Šī tēma kļūst ar vien vairāk aktuāla, jo daudzas darba nozares tiek automatizētas ar mākslīgā intelekta palīdzību, tā rezultātā, ir nepieciešami speciālisti, kuri prot apsekot, ievadīt nepieciešamos algoritmus un kodus, kā arī nepieciešamības gadījumā, manuāli vadīt mākslīgā intelekta iekārtas. Mākslīgā intelekta galvenā pielietojuma funkcija ir darīt lietas, ko cilvēks dara, kā – uztvert, spriest un darboties. Mākslīgā intelekta straujā attīstība var veicināt cilvēkiem darba iespēju samazināšanos, aizstājot ar automatizētu iekārtu, kas spēj paveikt to pašu, bez atalgojuma. Tas varētu mainīt pieņemto darba tirgu kultūru un veicināt nākotnē jaunu profesiju attīstību.

Pētījuma mērķis: Galvenais mērķis ir noskaidrot aptaujāto respondentu attieksmi un gatavību, par mākslīgā intelekta iesaistīšanos gan darba tirgū, gan sabiedrības ikdienā. Pētījuma gaitā arī dzen analizēt respondentu domas par mākslīgā intelekta attīstības nepieciešamību.

Pētījuma metodes: Pētījumā tika izmantota teorētiskā literatūras analīze, kā arī iepriekš veiktu pētījumu analīze. Empīriskajā pētījumā tika izmantota aptauja, datu iegūšanai un rezultātu apkopošanai. Jautājumi tika veidoti īsi un konkrēti, lielākoties, ar izvēles variantiem un izvēles rūtiņām, lai anketas aizpildīšana neprasītu daudz laika no respondenta.

Sasniegtie rezultāti: Tika ievākti aptuveni dati, balstoties uz iekļautajiem jautājumiem anketā, par mākslīgā intelekta iekļaušanu darba tirgū un ikdienas dzīvē. Ar anketas palīdzību, tika noskaidrots, kāda ir relatīvi mazas cilvēku grupas attieksme pret mākslīgo intelektu.

Atslēgas vārdi: mākslīgais intelekts; darba tirgus; profesiju attīstība; atalgojums; darba iespējas.

Ievads

Pēdējos pāris gados mākslīga intelekta pētniecība bija strauji virzījies uz priekšu, pārvarot daudzus šķēršļus. Tika pierādīts, ka dažās jomās mākslīgais intelekts ir spējīgāks un efektīvāks nekā cilvēki. Šos procesus spēj attīstīt tikai tehniskie inženieri, kuriem ir izpratne par šiem procesiem, rezultātā radot jaunas inovatīvas idejas, kuras var izmantot sabiedrības dzīves kvalitātes uzlabošanai vai praktisko procesu norisei. Ir pierādīts, ka mākslīgā intelekta ieviešana ir svarīga un noderīga, jo tas palīdzēs cilvēkiem ātrāk paveikt uzdevumus un izvairīties no sarežģītiem, laikietilpīgiem darbiem, ko ierīcē iebūvētais mākslīgais intelekts paveic ātrāk, nekā fizisks cilvēks. Neskatoties uz to, ka mākslīgā intelekta ieviešana radīs lielas izmaksas nekavējoties, nākotnes skatījumā, tas palīdzēs uzņēmumiem ietaupīt līdzekļus, pateicoties, ikdienas (atkārtotu) darbu likvidēšanai, kā arī paradīsies iespējas personāla pārkvalificēšanas kursiem, lai nodrošinātu labāku klientu apkalpošanu. Mākslīgā intelekta ietekme uz nodarbinātību var ne tikai ietvert darbinieku aizstāšanu esošajās darbavietās, bet arī radīt jaunas darba vietas darbiniekiem.



Pētījuma mērķis ir uzzināt un analizēt aptaujāto respondentu attieksmi par mākslīgā intelekta iesaistīšanos sabiedrības dzīvē un darba tirgū. Pētījuma uzdevumi ir analizēt tēmas pētījuma teorētisko bāzi, veikt anketēšanu, apkopot iegūtos anketēšanas rezultātus un izdarīt secinājumus. Pētījumā izmantotā metode ir kvantitatīva, proti, aptauja, kura tiks pētnieciski realizēta ar anketēšanas instrumenta palīdzību, tajā iekļaujot jautājumus ar izvēles iespējām. Pētījuma rezultāti rāda, ka lielākā daļa sabiedrības ir informēta par mākslīgo intelektu kā nozari un pauž pozitīvu attieksmi par tā iesaistīšanos cilvēku ikdienā un darba tirgū.

Analītiskais apskats

Mākslīga intelekta attīstība un integrācija dažādās jomās ir ievērojami apdraudējusi cilvēku nodarbinātību. Mākslīgā intelekta pētniecība ir strauji virzījies uz priekšu, pārvarot daudzus šķēršļus, caur, kuriem tika pierādīts, ka dažās jomās mākslīgais intelekts ir spējīgāks un efektīvāks nekā cilvēki. Nozīmīgs faktors uzņēmumiem ir, ka mākslīgā intelekta ieviešana radīs lielas izmaksas, taču, skatoties nākotnes virzienā, tas samazinās kopējos izdevumus un palīdzēs cilvēkiem ātrāk un efektīvāk paveikt uzdevumus. Mākslīga intelekta ietekme uz nodarbinātību var ne tikai ietvert darbinieku aizstāšanu esošajās darbavietās, bet arī radīt jaunas darba vietas darbiniekiem. Profesijas, kurās nav iekļauta indivīdu pārliecināšana, ietekmēšana, kopšana un palīdzība, kā arī cilvēku darba vadīšana vai apmācība, strauji tiks automatizētas. (Webb, 2019). Mākslīgā intelekta spēja pārspēt un aizstāt cilvēku veikto ikdienas darbu radīs milzīgus robus cilvēku nodarbinātībā. Tas izraisīs daudziem cilvēkiem iztikas avotu zaudējumus un iznīcinās darbavietas. To var novērot jau mūsdienās, piemēram, veikalos. Pircējam ir iespēja izvēlēties apmaksāt precī vai nu pie robotizēta pārdevēja kases vai fiziska cilvēka pārdevēja kases. Ar laiku šī profesija var tikt automatizēta pilnībā, pateicoties, mākslīgajam intelektam.

ASV veiktais pētījums rāda, ka sabiedrībai ir atšķirīgs viedoklis par atbalstu attīstīt mākslīgo intelektu, lai gan vairāk ir atbalstītāju, nekā skeptiķu. Taču pēc pieejamiem datiem, 40% aptaujāto atbalsta mākslīgā intelekta attīstību. Mazāks vairākums (22%) neatbalsta tā attīstību, 28% ne atbalsta, ne neatbalsta, kamēr 10% norāda, ka nezina vai atbalstīt vai nē (Graham, 2018). Papildus tika noskaidrots, ka 76% respondentu uzskata, ka mākslīgais intelekts veicinātu pozitīvu ietekmi, kā cilvēki strādās un dzīvos pēc vairākiem gadiem, kamēr 23% uzskata, ka mākslīgā intelekta ietekme būs ar negatīvu iezīmi (Northeastern University & Gallup, 2018). Pēc avotu pieejamās informācijas, 47% no visām darba vietām Amerikas Savienotajās valstīs, ir pakļautas riskam, ka tās tiks aizstātas ar mākslīgā intelekta tehnoloģijām.

Tomēr, pirms jaunu darbavietu radīšanas, lai mazinātu bezdarba spiedienu no mākslīga intelekta ieviešanas, valdībai, uzņēmumiem un indivīdiem, būtu jāapzinās šī jautājuma svarīgums. Neviens no mums nevar mainīt mākslīga intelekta tehnoloģijas gaitu un attīstību, bet mēs varam mainīt sevi, pilnveidojot savas zināšanas šajā jautājumā, lai vieglāk pieņemtu situāciju, kad mākslīga intelekta ieviešana strauji sāks mainīt mūsu darba un dzīves ikdienu. Tieši tā iemesla dēļ, mākslīgā intelekta attīstību visvairāk atbalsta tie cilvēki, kuri ir turīgi, izglītoti un pieredzējuši, darbojoties ar tehnoloģijām. To analizējot var uzskatīt, ka liela daļa cilvēku vēl nav gatavi adaptēties apstākļiem, pēc mākslīgā intelekta ieviešanas darba kultūrā un ikdienā. Taču, lai šo problēmu mazinātu, būtiski būtu, jāinformē un jāizglīto sabiedrība, kā vērst šo situāciju savā labā un, kādi ir labākie veidi, kā ātrāk un efektīvāk pielāgoties jaunajiem apstākļiem. Ja šis tiks veicināts, tad sabiedrība spēs daudz veiksmīgāk integrēties vidē, kur mākslīgais intelekts ir tikts iesaistīts.



Pētījuma metodoloģija

Pētījuma ietvaros tika pētīta sasniegto respondentu attieksme un informētības līmenis par mākslīgo intelektu un tā ieviešanu sabiedrības dzīvē. Šī tēma, visnotaļ, skar sabiedrību, jo mākslīgajam intelektam ir milzīgs potenciāls nākotnē, kā darba tirgū, tā arī cilvēku ikdienas dzīvē, līdz ar to ir vērts noskaidrot aptaujāto respondentu nostāju attiecībā uz mākslīgo intelektu.

Pētījuma rezultātu iegūšanai, tika izmantota populārākā kvantitatīvo pētījumu metode, kas ir aptaujas metode, jeb interneta aptauja. Aptaujas struktūra tika veidota pēc principa tā, lai visi respondenti varētu paust savu personīgo attieksmi attiecībā uz pētījuma tēmu, tai pašā laikā, neaizņemot daudz laiku respondentam, aptaujas veikšanai. Šī metode tika izmantota, lai iegūtu vispārīgu redzējumu uz respondentu iesniegtajām atbildēm un informētības pakāpi. Aptaujas mērķis ir ar viegli uztveramiem jautājumiem, iegūt atbildes par cilvēku attieksmi, attiecībā uz mākslīgo intelektu, un, noskaidrot citus darba autoram interesējošos jautājumus, kas skar sabiedrību kopumā.

Izsoles apjoms ir 25 cilvēki vecumā no 18 – 49 gadiem. Ar lielāku respondentu skaitu un plašāku vecuma barjeru būtu iespējams noteikt objektīvāku, skaidrāku sabiedrības attieksmi un tās domas par mākslīgā intelekta ieviešanu, un attīstību. Izsoles veidošana tika balstīta uz darba spējas vecuma cilvēkiem, kurus mākslīgā intelekta iesaistīšanās varētu visvairāk skart tuvākajā nākotnē. Iegūtie dati, vairāk vai mazāk liecina, ka vairums no aptaujātajiem ir lietas kursā par mākslīgā intelekta attīstību sabiedrības dzīvē, kas nozīmē, ka iegūtie dati ir vērā ņemami un analizējami.

Aptaujātajiem ir nodrošināta anonimitāte un konfidencialitāte, ievācot tikai svarīgāko informāciju par cilvēka profilu, lai spētu analizēt šī pētījuma rezultātus. Tā skaitā: dzimums, vecums un šobrīdējais nodarbinātības stāvoklis. Pētījumā piedalījās 11 sievietes un 14 vīrieši. Vecuma kategorijas jeb sadalījums pēc vecuma ir 13 respondenti vecumā no 18 – 25 gadiem, 5 respondenti vecumā no 26 – 33 gadiem, 3 respondenti vecumā no 34 – 41 gadiem un 4 respondenti vecumā no 42-49 gadiem. Kopā no 25 respondentiem, 20 ir darbinieki, taču 5 – bezdarbnieki.

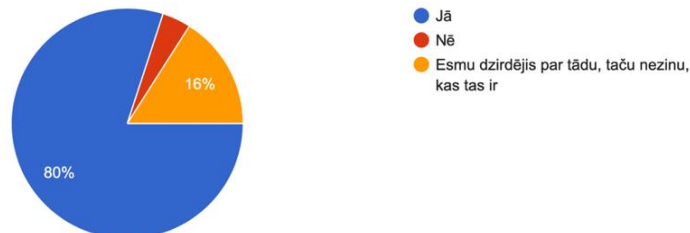
Pētījuma veikšanas process ir balstīts uz atbildēm, ko sniedz aptaujātie respondenti, ņemot vērā tikai personīgo viedokli, tādējādi, saņemot subjektīva rakstura atbildes, pētījuma veikšanai. Tas nodrošina iesniegto atbilžu patiesību un indivīda paustā personīgā viedokļa ticamību, jo šajā pētījumā svarīga ir subjektivitāte, līdz ar to aptaujās netika aicināti piedalīties nozares speciālisti.

Pētījuma rezultāti

Pētījuma rezultāti tika iegūti izmantojot interneta aptaujas metodi, ar kuras palīdzību varēja noteikt procentuālu rādītāju, cilvēku pauztajai attieksmei attiecībā uz uzdotajiem jautājumiem. Pētījuma rezultāti liecina, ka lielākā daļa no aptaujātajiem respondentiem, ir informēti par “mākslīgā intelekta”, kā jēdziena nozīmi, līdz ar to, tas nodrošina vērā ņemamus, subjektīvus aptaujas rezultātus. 20 respondenti jeb 80% ir informēti, kas ir mākslīgais intelekts, 4 respondenti jeb 16% ir dzirdējuši par tādu, taču nezina, kas tas ir, savukārt, tikai 1 respondents (4%) atbildēja, ka nezina, kas ir mākslīgais intelekts (1.att.).

Vai jūs esat infomēts/a, kas ir "mākslīgais intelekts"?

25 atbildes

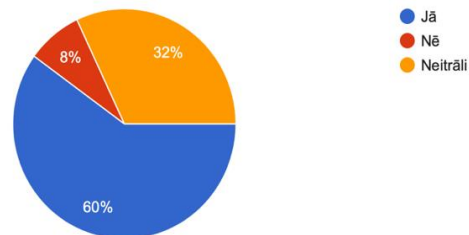


1.att. Vai Jūs esat informēts/a, kas ir "mākslīgais intelekts"? (Avots: Autora veiktais pētījums)

Uz jautājumu par to vai respondents atbalsta mākslīgā intelekta attīstību darba tirgū un ikdienā, 15 respondenti (60%) pauž atbalstu attīstībai, 8 (32%) ir neitrāli, taču 2 respondenti (8%) neatbalsta (2.att.). Šo jautājumu analizējot var spriest, ka, lielākoties, atbalstu attīstībai izrāda respondenti, kuri nesaredz sev ietekmējošus riskus, attiecībā uz mākslīgā intelekta attīstību darba vidē vai ikdienā.

Vai Jūs atbalstat "mākslīgā intelekta" attīstību darba tirgū un ikdienā?

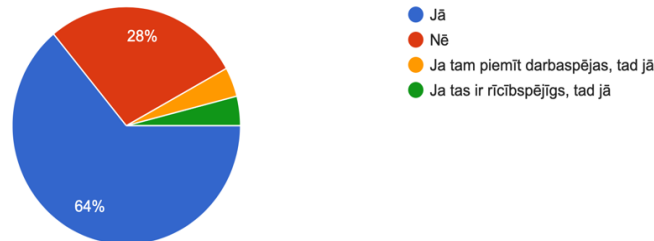
25 atbildes



2.att. Vai Jūs atbalstat "mākslīgā intelekta" attīstību darba tirgū un ikdienā(Avots: Autora veiktais pētījums)

Tālāk tika uzdots jautājums par mākslīgā intelekta potenciālajiem draudiem cilvēku nodarbinātībai, darba tirgū. Uz šo jautājumu 16 respondenti (64%) atbildēja, ka var veidoties apdraudējums, 7 respondenti (28%) atbildēja, ka nevar, savukārt, 2 respondenti uzskata, ka, ja mākslīgajam intelektam piemīt rīcībspēja, tad tas var apdraudēt cilvēku nodarbinātību (3.att.).

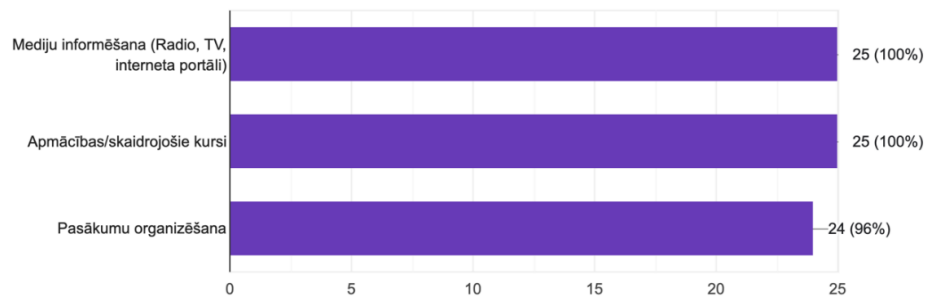
Pēc Jūsu domām, vai "mākslīgais intelekts" var apdraudēt cilvēku nodarbinātību darba tirgū?
25 atbildes



3.att. Pēc Jūsu domām, vai "mākslīgais intelekts" var apdraudēt cilvēku nodarbinātību darba tirgū? (Avots: Autora veiktais pētījums)

Uz jautājumu, kādas metodes palīdzētu vieglāk uztvert informāciju un rast izpratni par mākslīgā intelekta nozīmi, iesaistei cilvēku dzīvēs, gandrīz visi respondenti uzskatīja, mediju informēšanu, apmācoši/skaidrojošos kursus un pasākumu organizēšanu par nodēriem avotiem jēdziena izprašanai (4.att.).

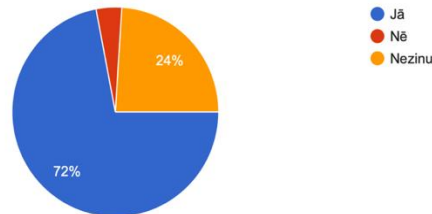
Kādas metodes palīdzētu vieglāk uztvert informāciju un rast izpratni par "mākslīgā intelekta" nozīmi, iesaistei cilvēku dzīvēs?
25 atbildes



4.att. Kādas metodes palīdzētu vieglāk uztvert informāciju un rast izpratni par "mākslīgā intelekta" nozīmi cilvēku dzīvēs? (Avots: Autora veiktais pētījums)

Lielākā daļa no respondentiem, uz jautājumu vai mākslīgais intelekts var uzlabot dzīves kvalitāti cilvēkiem, 18 (72%) atbildēja Jā, 6 respondenti jeb 24% atbildēja, ka nezina, savukārt 1 respondents (4%) atbildēja, ka nē. Pēc šiem rezultātiem var spriest, ka daļa sabiedrības neapzinās mākslīgā intelekta potenciālu jeb spēju un daudzpusīgumu, ko var izmantot dzīves kvalitātes uzlabošanai (5.att.).

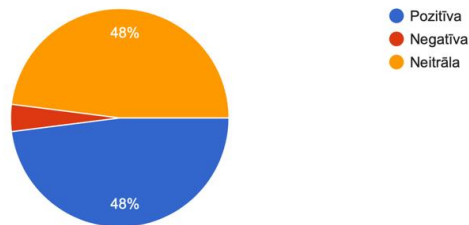
Vai jūsprāt, "mākslīgais intelekts" var uzlabot dzīves kvalitāti cilvēkiem?
25 atbildes



5.att. Vai Jūsprāt "mākslīgais intelekts" var uzlabot dzīves kvalitāti cilvēkiem? (Avots: Autora veiktais pētījums)

Tika uzdots arī jautājums par respondenta attieksmi attiecībā uz "mākslīgā intelekta" iesaisti ikdienas dzīvē, ko 12 respondenti jeb 48% vērtē pozitīvi, tāpat 12 jeb 48% vērtē neitrāli, taču 1 respondents 4% vērtē negatīvi (6.att.). Šie dati parāda, ka ne visi respondenti līdz šim ir gatavi adaptēties jauniem apstākļiem ar mākslīga intelekta iesaistīšanos ikdienas dzīvē, taču šo faktoru noteikti var mainīt laika gaitā.

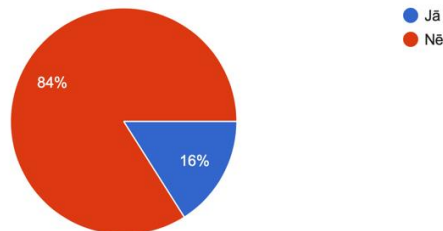
Kāda ir Jūsu attieksme attiecībā uz "mākslīgā intelekta" iesaisti ikdienas dzīvē?
25 atbildes



6.att. Kāda ir Jūsu attieksme attiecībā uz "mākslīgā intelekta" iesaisti ikdienas dzīvē? (Avots: Autora veiktais pētījums)

Uz jautājumu, vai mākslīgais intelekts ir spējīgs pilnvērtīgi aizstāt cilvēku darba tirgū, 21 respondents atbildēja, ka nē, taču 4 respondenti atbildēja, ka jā. Mākslīgais intelekts ir cilvēkam ietekmējams un izmaināms process, kurš, tomēr, vēl līdz šim nav ar racionāli domājošām īpatnībām, tādējādi, tas nespēj risināt nenolasāmas situācijas pēc saviem ieskatiem (7.att.).

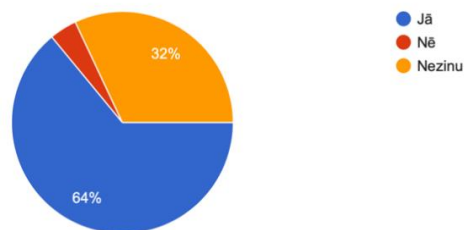
Pēc jūsu domām, vai "mākslīgais intelekts" ir spējīgs pilnvērtīgi aizstāt cilvēku darba tirgū?
25 atbildes



7.att. Pēc Jūsu domām, vai "mākslīgais intelekts" ir spējīgs pilnvērtīgi aizstāt cilvēku darba tirgū? (Avots: Autora veiktais pētījums)

Uz jautājumu, vai Jūs spētu pielāgoties situācijai ar mākslīgā intelekta iesaistīšanos darba vidē un ikdienā, 16 respondenti (64%) atbildēja, ka jā, 8 respondenti jeb (32%) atbildēja, ka nezina, taču 1 respondents (4%) atbildēja, ka nespētu pielāgoties (8.att.).

Vai Jūs spētu pielāgoties situācijai ar "mākslīgā intelekta" iesaistīšanos darba vidē un ikdienā?
25 atbildes



8.att. Vai Jūs spētu pielāgoties situācijai ar "mākslīgā intelekta" iesaistīšanos darba vidē un ikdienā? (Avots: Autora veiktais pētījums)

Secinājumi

Pēc veiktā pētījuma datiem, var secināt, ka no aptaujātajiem respondentiem, lielākā daļa ir lietas kursā par to, kas ir mākslīgais intelekts, un aptuveni spēj vērtēt, tā nozīmi sabiedrības nākotnes dzīves kvalitātes attīstībā un ikdienas atvieglošanā. Pēc pētījuma anketas rezultātiem, 64% no 25 respondentiem uzskata, ka mākslīgais intelekts var ietekmēt cilvēku nodarbinātu darba tirgū, kas var radīt milzīgu apstākļu maiņu daudziem nodarbinātajiem darbiniekiem. Lai varētu izvairīties no mākslīgā intelekta iesaistīšanās, negatīvajām sekām iznīcinot cilvēku darba vietas, ir jāspēj pielāgoties jauniem apstākļiem un jāspēj rast labākie risinājumi, lai varētu daudz efektīvāk un veiksmīgāk paveikt darbus, sadarbojoties, mākslīgajam intelektam ar cilvēku.

Tāpēc ka vairāk kā puse no respondentiem atbildēja, ka būs spējīgi pielāgoties situācijai ar mākslīgo intelektu, secinu, ka vairums no cilvēkiem ir ar tehnoloģisku un abstraktu iztēli, kā arī spēj saredzēt plašāku bildi uz mākslīgā intelekta attīstības iespējām un potenciālu, cilvēku ikdienas dzīves mainīšanā.



Tika uzzināts, ka 15 no 25 respondentiem, pauž atbalstu mākslīgā intelekta attīstībai gan darba tirgū, gan ikdienas dzīvē un 8 ir neitrāli, attiecībā uz mākslīgā intelekta attīstību. No tā var secināt, ka cilvēki ir gatavi pielāgoties apstākļiem pēc mākslīgā intelekta iesaistīšanas cilvēku dzīvēs, līdz ar to, šī cilvēku grupa, visdrīzāk, saredz ieguvumus mākslīgā intelekta attīstības procesā.

21 respondents no kopā 25, uzskatīja, ka mākslīgais intelekts nav spējīgs pilnvērtīgi aizstāt cilvēku darba tirgū, kas nozīmē, ka respondenti neuzskata mākslīgo intelektu, kā ietekmējošu riska faktoru darba tirgū, bet gan tieši, saredz potenciālu ikdienas dzīves kvalitātes uzlabošanai, ko pierāda veiktā pētījuma rezultāti.

Tā kā šī tēma skar visu sabiedrību, būtu pēc iespējas vairāk jāizglīto sabiedrība, jautājumā par mākslīgo intelektu, lai attīstības procesā nerastos robi un nepilnības, funkciju veikšanas sistēmā. Ar to gribu teikt, ka būtu jāskaidro mākslīgā intelekta izmantošanas iespējas un instrukcijas, lai nerastos apgrūtinājums ikdienas situācijās, sabiedrības grupām, sadarbojoties ar mākslīgo intelektu.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Graham, E. (2018). Views on Automation's U.s. Workforce Impact Highlight Demographic Divide. *Morning Consult*. Elektroniskais resurss [skatīts 20.03.2022.]. Pieejams: <https://morningconsult.com/2018/05/31/views-on-automations-u-s-workforce-impact-highlight-demographic-divide/>

Northeastern University and Gallup (2018). *Optimism and Anxiety: Views on the Impact of Artificial Intelligence and Higher Education's Response*. Elektroniskais resurss [skatīts 20.03.2022.]. Pieejams: <https://www.northeastern.edu/gallup/pdf/OptimismAnxietyNortheasternGallup.pdf>

Webb, M. (2019). *The Impact of Artificial Intelligence on the Labor Market*. SSRN. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3482150>



Dana Ansons. DARBINIEKU MOTIVĒŠANAS INSTRUMENTI UZŅĒMUMĀ “SIA EUGESTA UN PARTNERI”

Ekonomikas un kultūras augstskola

Studiju programma “Vadības zinības”

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Darba tirgū spilgti iezīmējas darbinieku rotācijas no viena uzņēmuma uz otru. Mūsdienās esošais darba spēks, arvien vairāk pievērš uzmanību darba devējam, darba videi, veicamā darba pamatojumam, iesaistei un materiālajiem un nemateriālajiem bonusu, pēc kuriem arī izvērtē savu piederību uzņēmumam nākotnē. Dažādu nozaru uzņēmumos galvenie rotācijas cēloņi ir neapmierinātība ar atalgojumu, darba apstākļi. Visi šie iepriekš nosauktie faktori lielā mērā ir atkarīgi no darbinieku motivācijas un motivēšanas iesaistot gan darba devējus, gan ņēmejus.

Pētījuma mērķis: Noskaidrot, kā praktiski kāds no Latvijas uzņēmumiem pielieto motivēšanas sistēmu saviem darbiniekiem.

Pētījuma metodes: Tika izmantota kvantitatīva metode, proti, intervija ar uzņēmuma OOH nodaļās vadītāju, kā arī anketēšana 20 uzņēmumā strādājošiem darbiniekiem.

Sasniegtie rezultāti: Kopumā uzņēmumā strādā apmierināti un motivēti darbinieki, kuri 10 ballu sistēmā savu pašreizējo darbu novērtēja ar 7 ballēm, kā rezultātā 12 (60%) darbinieku neplāno mainīt savu darba vietu. Uzņēmuma piedāvātās bonusu sistēmas, kopumā sasaucas ar darbinieku vajadzībām un vēlmēm, lai turpinātu darbu šajā uzņēmumā. Kā visvērtīgākais bonuss, kāpēc respondenti turpina strādāt SIA “Eugesta un Partneri”, tika atzīts darba auto, kuru norādīja 15 (75%) no aptaujātajiem darbiniekiem.

Atslēgas vārdi: darbinieki; motivācijas instrumenti; uzņēmums.

Ievads

Uzņēmumi sastāv no daudz un dažādām sastāvdaļām un viena no tām ir darbinieki, kas ir ļoti nepieciešami, lai uzņēmums augtu un attīstītos. Uzņēmuma ilgtspējā sākas uzņēmuma iekšienē t.i. no darbiniekiem. Darba tirgus ir mainījies par labu darbiniekiem – viņi jūtas spēcīgāki un nebaidas uzstādīt savus noteikumus. Šobrīd ja darbinieks ir neapmierināts ar pašreizējiem darba apstākļiem, viņi mēdz vienkārši pamest darbu, bieži vien pat ja nav vietā atrasts cits darbs, viņi vienkārši nevēlas būt pazemoti, nenovērtēti vai pietiekami neatalgoti. Darba tirgū spilgti iezīmējas darbinieku rotācijas no viena uzņēmuma uz otru. Mūsdienās esošais darba spēks, arvien vairāk pievērš uzmanību darba devējam, darba videi, veicamā darba pamatojumam, iesaistei un materiālajiem un nemateriālajiem bonusu, pēc kuriem arī izvērtē savu piederību uzņēmumam nākotnē. Dažādu nozaru uzņēmumos galvenie rotācijas cēloņi ir neapmierinātība ar atalgojumu, darba apstākļi (Nodarbinātības valsts aģentūra, 2022). Visi šie iepriekš nosauktie faktori lielā mērā ir atkarīgi no darbinieku motivācijas un motivēšanas iesaistot gan darba devējus, gan ņēmejus.

Pētījuma mērķis bija noskaidrot, kā praktiski kāds no Latvijas uzņēmumiem pielieto motivēšanas sistēmu saviem darbiniekiem. Tika izvirzīts šāds pētījuma jautājums: Vai uzņēmums pielieto standarta metodes, vai arī vadītājs ir izstrādājis individuālus instrumentus katram darbiniekiem?

Lai sasniegtu šo mērķi, darba autors par pētījuma objektu izvēlējās uzņēmumu SIA "Eugesta un Partneri" un kā pētāmos objektus – nodaļas vadītāju un tā darbiniekus. Tika izmantota darbinieku anketēšana, lai noskaidrotu darbinieku viedokli un apmierinātību ar esošo motivācijas moduli uzņēmumā. Papildus, tika izmantota strukturētās intervijas metode. Intervija piedalījās vadītājs, lai noteiktu vadītāja viedokli par motivācijas sistēmu un lai noskaidrotu, vai vadītāja viedoklis saskan ar darbinieku skatījumu.

Analītiskais apskats

Mēs dzīvojam zināšanu ekonomikā. Moderna uzņēmuma nozīmīgākie pamatlīdzekļi nav tam piederošās ēkas, iekārtas, vai nekustamie īpašumi, bet gan tā darbinieku zināšanas, izpratne, iemaņas un pieredze. Izglītoto strādnieku spēju un strādātprieka uzturēšana, nenoliedzami ir vadītāja galvenais izaicinājums (Harvard Business Review, 2007). Jebkuram darbiniekam piemīt savas īpašības, vēlmes un mērķi, bet vairumos uzņēmumu darbinieki tiek motivēti kā viens vesels, nevis kā atsevišķs indivīds, līdz ar ko, daļa darbinieku zaudē interesi, vēlmi un motivāciju kvalitatīvi strādāt uzņēmumā, jo nespēj piepildīt savas vēlmes un mērķus.

Organizēta struktūra nedarbosies, ja darbiniekam nebūs motīva strādāt. Darbinieki ir katras organizācijas vērtīgākais resurss. Lai cik labi būtu vadītāju lēmumi, efektu tie dos tikai tad, kad organizācijas darbinieki tos veiksmīgi īsteno dzīvē. Bet tas var notikt tikai tādā gadījumā, ja darbinieki ir ieinteresēti sava darba rezultātos.

Katrai organizācijai, kura ir ieinteresēta veiksmīgi strādāt un ilgstoši pastāvēt, būtiska loma ir darbinieku motivācijas procesam. Ja darbinieks uzņēmumā būs motivēts, viņam noteikti būs cita attieksme pret darbu, kā arī ieinteresētība uzņēmuma attīstībā. Motivēšana ir dinamisks process, kas, lietojot psiholoģiskās, sociālās, ekonomiskās un tiesiskās metodes un līdzekļus, sekmē darbinieku un organizācijas mērķu sasniegšanu. (Ruperte, 2010)

Darba autore grib minēt dažus no biežāk sastaptajām motivēšanas problēmām:

- *Nepietiekami skaidri mērķi un uzdevumi.* Ja darbiniekam nav skaidru mērķu, viņš var justies apmaldījies, nenozīmīgs vai nenovērtēts, tādejādi radot demotivāciju.
- *Nepietiekama komunikācija.* Neefektīva komunikācija var izraisīt izpratnes trūkumu par uzņēmuma vīziju, misiju un mērķiem. Ja darbinieki nesaprot savas lomas un pienākumus vai to, kā viņu darbs veicina uzņēmuma vispārējo mērķu sasniegšanu, var izraisīt motivācijas trūkumu.
- *Nepietiekama atzinība un atalgojums.* Darbiniekiem jājūtas novērtēti un atzīti par savu ieguldījumu. Ja uzņēmumā nav sistēmas, kas atzinīgi novērtē un atlgo labi paveiktu darbu, var izraisīt motivācijas trūkumu.
- *Slikti darba apstākļi.* Darbiniekiem ir jāstrādā drošā un komfortablā vidē. Ja darba apstākļi ir sliktā kvalitātē, piemēram, nepietiekams apgaismojums, slikta ventilācija vai nesakārtota vide var izraisīt demotivāciju.
- *Nepietiekama apmācība un attīstība.* Darbiniekiem jājūt, ka viņi profesionāli aug un attīstās. Ja uzņēmums nenodrošina pietiekamas apmācības un attīstības iespējas, darbinieki var justies iestrēguši savos amatos, kas var izraisīt demotivāciju.
- *Uzticība un cieņas trūkums.* Darbiniekiem ir jājūt, ka vadītāji un kolēģi viņiem uzticas un viņus ciena. Ja darba vietā trūkst uzticības un cieņas, tas var novest pie motivācijas trūkuma.

- *Darba elastība.* Darbinieki ir svarīgs jautājums, vai spēs darbu apvienot ar mācībām, treniņiem vai tagadējā jaunā situācija pēc pandēmijas laikiem ir attālināts darbs, darbs no mājām.

EY aptaujā “EY Work Reimagined” 2022 piedalījās 17 000 darbinieku un 1500 darba devēju no 22 pasaules valstīm. Tika secināts, ka 68% darba devēju apgalvo, ka pēdējā gadā ir palielinājusies darbinieku mainība, un 43% darbinieku apgalvo, ka, visticamāk, mainīs darbu. Salīdzinājumam - 2021. gadā tikai 7% darbinieku atbildēja, ka, visticamāk, pašreizējo darbu atstās. Divi no pieciem (43%) darbiniekiem nākamajā gadā apsver iespēju atstāt savu pašreizējo darbu. Kā galvenie iemesli minēts augstāks atalgojums vai lielāka darba elastība. (EY, 2022)

Pētījuma metodoloģija

Pētījuma darba ietvaros tika pielietotas sekojošas pētnieciskās metodes – literatūras analīze, daļēji strukturētā intervija ar OOH nodaļas vadītāju, anketēšana. Literatūras analīze tika pielietota, lai izskatītu dažādu autoru viedokļus par motivēšanas būtību, nozīmi un tās mērķiem uzņēmumos. Arvien vairāk darbinieku rūpīgi izvērtē bonusus ko sniedz darba devējs – materiālos vai nematerialos, katrs vērtē pēc savām psiholoģiskajām vai fiziskajām vajadzībām. Ar daļēji strukturēto interviju tika iegūta informācija no SIA Eugesta un Partneri nodaļas vadītāja, par uzņēmumā ieviestajiem darbinieku motivēšanas veidiem, kā arī noskaidrot vadītāja personīgo viedokli par darbinieku apmierinātību, motivācijas iemesliem un darbu šajā uzņēmumā kā tādu.

Anketēšanas metode ļāva noskaidrot darbinieku uzskatus par uzņēmumā esošajiem motivēšanas veidiem, vai tie atbilst viņu prasībām, vai tie ir gana motivējoši, lai izcili pildītu savus darba pienākumus šajā uzņēmumā, kā arī par apmierinātību esošajā darba vidē. Anketā tika iekļauti 7 dažādi jautājumi, kas tika izdalīti tiešsaistes veidā uzņēmuma darbiniekiem. Šis anketēšanas veids, respondentiem ir ļoti ērts, jo tie var to aizpildīt jebkurā sev tīkamā laikā. Anketas tika izsūtītas dažādiem SIA “Eugesta un Partneri” darbiniekiem, tā tika izsūtīta 2023.gada 3.aprīlī un turpinājās līdz 2023.gada 14.aprīlim. Kopumā to aizpildīja 20 darbinieki. Dati tika apstrādāti programmā Excel.

Pētījuma rezultāti

Tika iegūti šādi rezultāti no intervijas ar uzņēmuma Eugesta un Partneri OOH (out of home) nodaļas vadītāju:

- Cik ilgi ieņemat vadītāja amatu šajā uzņēmumā?

Uzņēmumā strādāju jau 21 gadu, vadītāja amatu ieņemu teju 15 gadus. Savu karjeru uzņēmumā sāku kā merčendaizers. Pierādot sevi un izrādot iniciatīvu, pakāpeniski esmu sasniedzis šo amatu.

- Kā jūs novērtētu un aprakstītu savu uzņēmumu no darbinieka skatpunkta?

Tā kā uzņēmums savu darbību veic jau 25 gadus, tajā ir ļoti labi sakārtota tā iekšēja mikrovide, līdz ar to viennozīmīgi varu teikt, ka tā ir drošības un stabilitātes sajūta. Jebkurā krīzē mēs vienmēr meklējam kādus risinājumus, lai cilvēks varētu saglabāt savu darbu. Kā piemēru varu minēt Covid19 pandēmijas krīzi, mēs nevienu neatlaidām, tā vietā mēs pārrestrukturējāmies, protams, neneopelnījām naudu, bet saglabājām vērtīgako resursu kas mums ir – darbinieku. Darbinieki to ļoti novērtēja un tapēc vēlreiz gribu uzsvērt, ka gan manai nodaļai, gan visa uzņēmuma darbiniekiem, tā drošības sajūta ir vissvarīgākā.

- Vai Jūsu uzņēmumā/nodaļā pastāv darbinieku motivēšanas veidi?

Protams, tā kā visi uzņēmuma vadītāji apzinās, ka mūsdienās vislielākā motivācija ir alga, bet tai pašā laikā tas var nekalpot kā ilglaicīgs darbinieka motivešanas instruments, tāpēc ir ieviesti vairāki bonusi un motivēšanas veidi visā uzņēmumā. Tātad, ja runājam par pamata motivāciju, kas ir atalgojums ir izstrādāta bonusu sistēma un nesot attiecīgus rezultātus, darbiniekam ir iespēja nopelnīt krietni virs vidējā. Otrs ir veselības apdrošināšana, ko darbinieks saņem pēc nostrādāta viena gada. Darba auto ko var izmantot savām vajadzībām un ja netiek pārkāpti limiti, tad darbiniekam nekas nav jāmaksā. Noteikti varu minēt arī izaugsmes iespējas. Vairāki kolēģi kuri strādā augstos amatos, ir tieši no iekšienes (kā es pats) un uzsākuši darbu no zemiem amatiem. Tātad ja darbinieks izrāda iniciatīvu un vēlas turpināt augt, tad mēs tam ejam pretī un sniedzam šo iespēju, nemeklējot cilvēkus no malas. Nodrošinām bezmaksas kursus Latvijā, ja ir kādi specifiski kursi tad sūtam arī ārpus Latvijas robežām. Tiem darbiniekiem kuriem ir bērni, papildus pienākas divas apmaksātas brīvdienas gadā par katru bērnu. Tā kā mūsu uzņēmumā strādā visdažādāko reliģijas pārstāvji, tad attiecīgi ņemam vērā arī viņu svētku dienas un viņiem ir tiesības pieprasīt papildus apmaksātu brīvdienu. Ir pieejamas darbinieku atlaides mūsu veikalā, kas iespējams kalpo nevis kā motivācija, bet drīzāk kā papildus bonuss. Pateicība par nostrādāto laiku uzņēmumā uz 10,15 un 20 nostrādātiem gadiem. Kā redzi gan papildus bonusi gan darbinieku motivēšanas rīki mums ir daudz un dažādi.

- Kuri faktori jūsuprāt darbiniekam sagādā prieku darīt savu darbu?

Viennozīmīgi es teiktu ka tas ir novērtējums gan no kolēģiem, gan no vadības, gan arī pašu cilvēku pašapziņas celšanās. Tieši šodien pirms intervijas ar jums bija fanatstisks piemērs, ka cilvēks nozlēdza vienu no lielākajiem līgumiem savā darba mūžā un nevarēja nepamanīt cik pacilāts viņš jutās. Viņš tiešam bija ļoti ļoti gandarīts un ne jau tapēc ka viņš tur saņēms lielus bonusus vai vel kautko, bet ir pietiekami liels darbs ieguldīts, kas ir apmaksājies, jo klients Tevi ir atzinis par labāko un noslēdzis līgumu tieši ar Tevi. Tā ir tā iekšēja, psiholoģiska motivācija ka Tu vari izdarīt to un turpini censties lai arī turpmāk Tev izdosas.

- Kā jums liekas, kuri no materiālajiem vai nemateriālajiem bonusiem motivē strādāt visvairāk?

Es domāju ka ir vairāki faktori. Viens no faktoriem protams ir atalgojums, otrs ļoti svarīgs faktors ir kolēģi un kā trešo faktoru varu minēt attieksmi uzņēmumā kopumā. Arī uzņēmuma īpašnieks var pieiet pie jebkura darbinieka un sarunāties kā ar sev līdzīgu par ikdienas darbiem, problēmām vai ieteikumiem. Cilvēciska attieksme un iesaiste šeit ir ļoti augstā līmenī.

- Vai tuvākajā nākotnē esat apsvēruši domu ieviest jaunus motivēšanas veidus?

Jā, domājam par ieviešana hibrīddarba sistēmu uzņēmumā, kurā Tev uz darbu jānāk tikai divas reizes nedēļā. Pēc aptaujas veikšanas uzņēmumā, šādu vēlmi izteica lielāko daļu darbinieku.

- Vai kopš brīža kad ieviesāt darbinieku motivēšanas veidus, uzņēmumā ir samazinājusies rotācija?

Manā nodaļā nē, jo mums allaž rotācija ir bijusi ļoti zemā līmenī, strādājam kā komanda jau gadiem, un esam kļuvuši kā ģimene. Vairāk gribētu teikt ka ir palielinājusies darbinieku iesaiste vairākos uzņēmuma procesos. Ne tikai lai nopelnītu naudu, bet arī kopīgi risinātu lietas, vieglāk un efektīvāk sasniegtu kopējos mērķus, tas attiecīgi arī cilvēkus piesaista tai darba vietai. Strādājam kā viena ģimena ar vienu kopīgu mērķi, vienalga vai Tu esi servisa meistars vai vadītājs, mērķis visiem ir viens. Ja runājam par citam nodaļām, tad tur situācija izsaktās mazliet savādāk, bet tas ir tikai tāpēc, ka mēs nodarbinām studentus tikko pēc studiju beigšanas, bez nekādas darba pieredzes. Iepazīstinām jauniešus ar darba ikdienu, iedodam viņiem ļoti labu pirmo darba pieredzi. Uzskatu ka ir ļoti svarīgi cilvēkam,

pirmām kārtām parādīt ka ir jāstrādā, ir jābūt lojālam uzņēmumam, un tad var augt, attīstīties un kāpt pa karjeras kāpnēm.

- Motivācijas procesā ir divas puses: viena, kura tiek motivēta, – darbinieks un otra, kura cenšas motivēt, – vadītājs. Ierasti vairāk tiek runāts par to, kā strādāt ar darbinieku, bet šobrīd daudzi uzņēmumi saprot – lai motivētu darbinieku, pašam vadītājam jābūt motivētam un arī jāprot to darīt. Vai Jūs pats kā savas nodaļas vadītājs, jūtaties motivēts strādājot šajā uzņēmumā?

Jā, jo man neviens nesaka, ka ir jāizdara tas un tas. Mums ir kopējie piecu gadu kompānijas mērķi, kur katrs no vadītājiem paņem sev atbilstošāko un nepieciešamāko, uztaisa vīziju, pārvērš to par mērķi un gala rezultātu, iesniedz vadībai. Ja vadība šo akceptē, tad tas ir manis paša radīts mērķis, par kuru es nesu atbildību un man nav iespējas pateikt, ka kaut kādu iemeslu dēļ to nevar sasniegt, tātad ja es to radīju, tad man jādara viss iespējamais lai to sasniegtu.

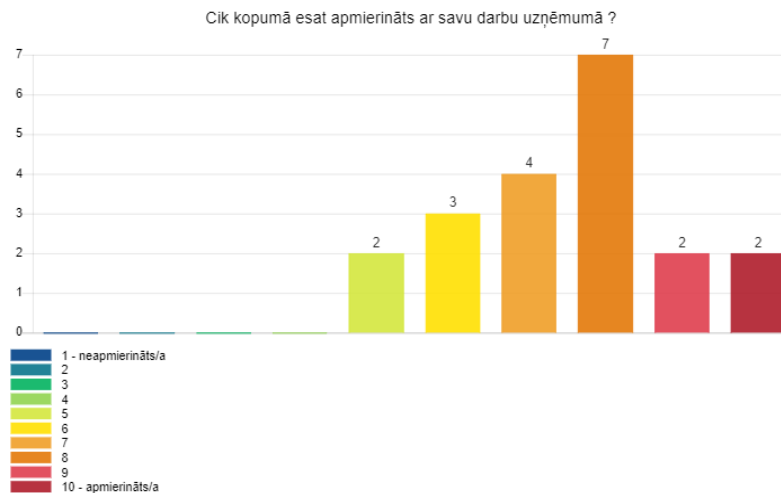
Anketas apkopojums no SIA “Eugesta un partneri” 20 darbiniekiem. Ar anketēšanas palīdzību tika noskaidrots, ka 7 (35%) darbinieku uzņēmumā strādā jau vairāk kā 5 gadus, savukārt 11 (55%) darbinieku uzņēmumā strādā no 1 līdz 5 gadiem, un 2 (10%) darbinieku strādā mazāk nekā gadu. Anketu kopā aizpildīja 20 darbinieki no kuriem 8 bija vīrieši un 12 sievietes ar vidējo vecumu 34 gadi.

Respondentu statistika

Respondentu skaits:	20
Vīrietis:	8
Sieviete:	12
Vidējais vecums:	34 gadi

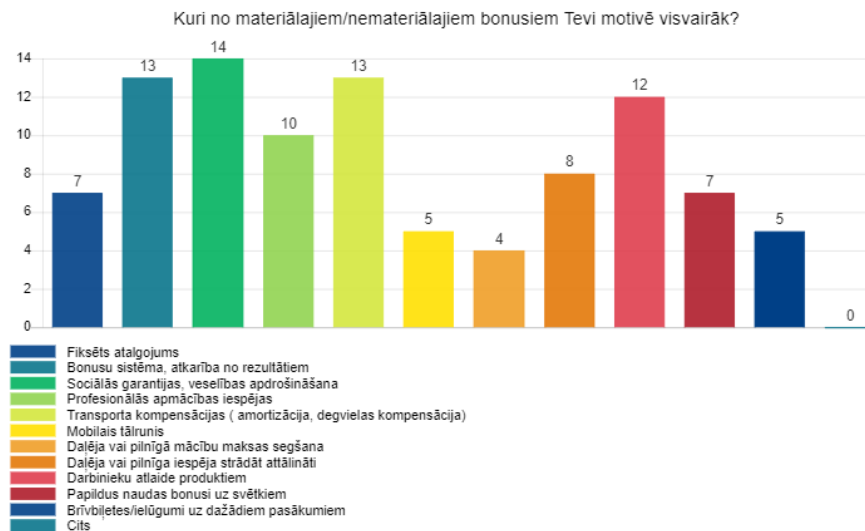
1.att. Darbinieku strādāšanas ilgums uzņēmumā (Avots: Autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Uz jautājumu “Cik kopumā esat apmierināts ar savu darbu uzņēmumā”, respondentiem bija nepieciešams savu apmierinātību/neapmierinātību novērtēt 10 ballu sistēmā, kur 1 bija neapmierināts/a un 10 bija apmierināts/a, kā rezultātā 7 (30%) darbinieku novērtēja savu darba vietu ar 7 ballēm, kā rezultātā vidējā apmierinātības atzīme ir 7.5 balles 10 ballu skalā.



2.att. Darbinieku apmierinātība uzņēmumā (Avots: Autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

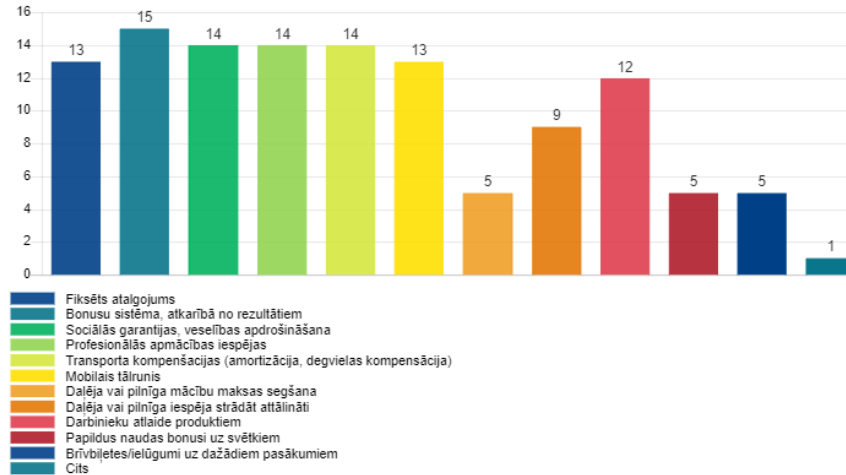
Uz anketas jautājumu par to, kuri no materiālajiem/nemateriālajiem bonusu motivē strādāt visvairāk, lielākais īpatsvars tika likts uz sociālajam garantijām, kuras atzīmēja 14 (70%) darbinieku, tam sekoja bonusas sistēma, atkarībā no rezultātiem 13 (65%) darbinieku, un tikapt liels atbalsts bija transporta kompensācijas 13 (65%) darbinieku.



3.att. Darbinieku motivējošākie elementi (Avots: Autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Ar jautājumu “Kādus materiālos/nemateriālos bonusus piedāva SIA Eugesta un Partneri” darba autore velējās noskaidrot vai uzņēmums piedāvā dažādus bonusus kas atbilst darbinieku velmēm.

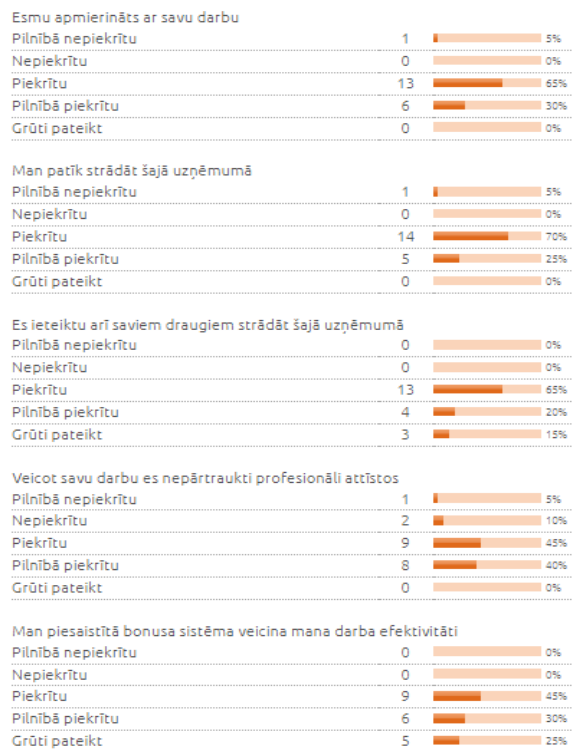
Kādus materiālos/nemateriālos bonusus piedāvā uzņēmums SIA Eugesta un Partneri? (Vairākas atbildes iespējamas).



4.att. SIA “Eugesta un Partneri” piedāvātie bonusi saviem darbiniekiem (Avots: Autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

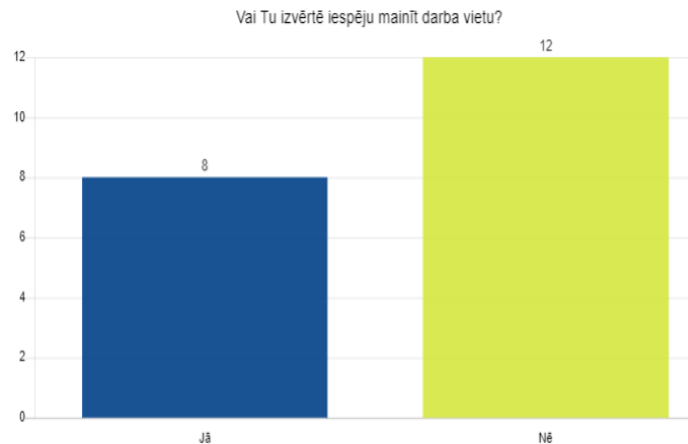
Piektais jautājums bija kā vērtēšanas jautājums, ar mērķi noskaidrot darbinieku novērtējumu attiecībā pret savu darbu, strādājot šajā uzņēmumā.

5. Novērtē cik lielā mērā Tu piekrīti šiem apgalvojumiem:



5.att. Darbinieku novērtējums par darbu uzņēmumā (Avots: Autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Uz jautājumu vai darbinieks izvērtē mainīt pašreizējo darba vietu uzņēmumā SIA “Eugesta un Partneri”, noraidoši atbildēja 12 (60%) darbinieku, un apstiprinoši 8 (40%) darbinieku.



6.att. Darbinieku lojalitāte uzņēmumam (Avots: Autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Lielākais respondentu atbilžu skaits uz jautājumu: “Kāpēc Tu turpini strādāt šajā uzņēmumā” ir atbildei, ka uzņēmums nodrošina darba auto 15 (75%), nākamie svarīgākie motivējoši ietekmējošie faktori kas notur darbinieku uzņēmumā ir ļoti labs kolektīvs, attālums no dzīvesvietas līdz darbam un tas ka darbiniekiem patīk darbs ko viņš veic.



7.att. Darbinieku motivējošākie iemesli, kāpēc tie turpina darbu šajā uzņēmumā (Avots: Autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Secinājumi

Pētījuma gaitā, pētījuma autore secināja, ka motivēšanas sistēmas izstrāde uzņēmumā balstās gan uz materiālajiem gan nemateriālajiem bonusiem. Uzņēmumā strādā dažādu reliģiju pārstāvji, un blakus



standarta sniegtajiem bonusiem, uzņēmums piedāvā arī individuālus motivējošus instrumentus. Uzņēmums arī nākotnē plāno ieviest jaunus papildus bonusus, ņemot vērā darbinieku ieteikumus un lūgumus pēc iekšējām aptaujām. Darbiniekiem uzņēmumā ir karjeras un attīstības iespējas, priekšroka vienmēr ir jau esošajam darbiniekam. Kopumā SIA “Eugesta un Partneri” uzņēmuma piedāvātie bonusi sakrīt, ar darbinieku prasībām izvēloties darba devēju. Lielāka daļa uzņēmumā strādājošo cilvēku, neplāno mainīt darba vietu, kas nozīmē, ka darbinieks jūtas apmierināts esošajā uzņēmumā.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Krišjāne, D., (2022). Divi no pieciem darbiniekiem apsver iespēju mainīt darbu, liecina EY pētījums. *EY building a better working world*. Elektroniskais resurss [skatīts 21.04.2023]. Pieejams: https://www.ey.com/lv_lv/workforce/darba-vides-petijums-workreimagined-2022

Mārtinsone, K., Miltuze, A. (2015). Psiholoģija. Rīga: Apgāds Zvaigzne ABC.

Menvils, B., Obers, D., Nikalsons, N. (2007). *Darbinieku motivācija*. *Harvard Business Review*. Rīga: Lietišķās informācijas dienests

Nodarbinātības valsts aģentūra (2022). *Pārskats par bezdarba situāciju valstī*. Elektroniskais resurss [skatīts 04.04.2023]. Pieejams: <https://www.nva.gov.lv/lv/media/15251/download>

Ruperte, I., (2010). *Uzņēmuma vadīšana. Īsi par galveno teorijā un praksē*. Rīga: Jumava



Guntars Babāns. UZŅĒMUMA ZS “VAIROGI” KULTŪRAS IZVĒRTĒJUMS, TĀS PILNVEIDES IESPĒJĀM

Ekonomikas un kultūras augstskola

Studiju programma “Vadības zinības”

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Mūsdienās svarīgu lomu uzņēmuma attīstībā ieņem arī tā kultūra. Organizācijas kultūra nav tikai formālu un neformālu noteikumu sistēma, kas pastāv konkrētajā organizācijā, dažādi pārdomāti pasākumi tās izveidošanā palīdz uzņēmumam paaugstināt savu konkurētspēju tirgū.

Pētījuma mērķis: Noteikt pašreizējo organizācijas kultūras līmeni uzņēmumā ZS“Vairogi”, lai nākotnē varētu izstrādāt priekšlikumus tās pilnveidošanai, pamatojoties uz teorētisko un praktisko pētījumu.

Pētījuma metodes: Kvalitatīvā pētījuma metode tika pielietota šajā pētījumā. Pētījuma instruments bija aptauja par organizācijas iekšējo vidi – kultūru, mikrovidi kopumā, darbinieku apmierinātību ar darbu u.t.t.

Sasniegtie rezultāti: Pētījuma laikā pētāmā uzņēmuma kultūra nebija pietiekami attīstīta par, ko liecināja aptaujas sniegto atbilžu apkopotā informācija. Vissvarīgāk būtu jāmaina uzņēmuma vadības attieksmi pret darbiniekiem, vadībai jādomā vairāk par darbiniekiem, uzņēmumā būtu jāievieš bonusu sistēma, jāriko apmācības gan darbiniekiem, gan vadībai, kā arī jāuzlabo darbinieku savstarpējās attiecības.

Atslēgas vārdi: organizācijas kultūras pilnveide; organizācijas kultūras teorijas; organizācijas kultūras funkcijas.

Ievads

Profesors Eduards Šeins (E. Schein), kurš ir bijušais “MIT Sloan” (ASV) vadības skolas profesors, kurš ir izdarījis ievērojamu atzīmi organizāciju attīstības jomā, tostarp karjeras attīstībā, grupas procesu konsultācijās un organizācijas kultūrā, apgalvo, ka tad kad kultūra tiek iesaistīta organizācijas līmenī, var skaidri redzēt, kā kultūra tiek radīta, attīstās un manipulēta, un tajā pašā laikā, kā kultūra ierobežo, stabilizējas un nodrošina grupas dalībniekiem struktūru un nozīmi. Šie dinamiskie kultūras radīšanas un pārvaldības procesi ir līderības būtība un liek saprast, ka līderība un kultūra ir vienas monētas divas puses (Schein, 2016). Profesora paustais būtu jāņem vērā jebkuram vadītājam, līderim, kas vēlas attīstīt savu vadīto organizāciju.

ZS “Vairogi” līdz šim nav izstrādāta darbinieku motivācijas sistēma, vadlīnijas klientu apkalpošanā, kā arī uzņēmumā notiek bieža darbinieku mainība, tieši zemāka līmeņa amatos. Uzņēmumā reti, notiek dažādi saliedēšanās pasākumi, uzņēmuma mikroklimatu būtu nepieciešams uzlabot. Līdz ar to pētījums veikts saistībā ar organizācijas kultūru.

Pētījuma mērķis bija izstrādāt priekšlikumus organizācijas kultūras pilnveidošanai ZS “Vairogi”, pamatojoties uz teorētisko un praktisko pētījumu. Pētījuma mērķa sasniegšanai izvirzīti šādi pamatuzdevumi: atlasīt un izpētīt pieejamo zinātnisko literatūru par organizācijas kultūru, īpašu uzmanību pievēršot organizācijas kultūras jēdziena nozīmei, organizācijas kultūras teorijām, funkcijām un līmeņiem, kā arī izstrādāt anketu pētāmās organizācijas – ZS “Vairogi” 14 darbiniekiem par



pašreizējo kultūru, iekļaujot anketā kopumā 13 slēgtos un atvērtos jautājumus.

Pētījumā tika izmantota kvalitatīvā pētījuma metode, proti, aptauja par uzņēmuma iekšējo vidi – kultūru, mikrovidi kopumā, apmierinātību ar darbu. Pētījuma rezultātā iegūtā informācija būs ieguldījums ZS “Vairogi”, lai izprastu kāda ir pašreizējā tās kultūra un, ko būtu nepieciešams nākotnē uzlabot.

Analītiskais apskats

Mājaslapā, kas paredzēta tiešsaistes apmācībām saistībā ar uzņēmumu vadīšanu, rakstā “Organizācijas kultūras veidošana” apkopotā informācija norāda “Katra organizācijas veiksmīgas pastāvēšanas pamatnosacījums - ar kopīgām interesēm saistītu un orientētu uz personīgo un vispārēju organizācijas mērķu sasniegšanu cilvēku kopīga darbība. Ir zināms, ka ikvienā organizācijā viens no svarīgākajiem un galvenajiem faktoriem ir cilvēki. Tas nozīmē, ka cilvēciskās attiecības ir katra uzņēmuma pamats. Jebkurā organizācijā katram darbiniekam ir sava loma un savi pienākumi, kā arī ir ļoti svarīgi, lai darbinieki spētu viegli komunicēt gan savā starpā, gan ar vadītāju. Visu šo iemeslu dēļ katra uzņēmuma vadībai nepieciešams nepārtraukti sekot līdzi organizācijas kultūrai, tā attīstībai un uzlabošanai. Organizācijas kultūrai uzņēmumā ir ļoti liela nozīme” (Course Sidekick, 2015).

Pagājušā gada veiktajā pētījumā par organizācijas kultūru tās autori tāpat kā daudzviet citur, kur tiek raksturots šis jēdziens, pirmkārt, atsaucas uz pasaulslavenā amerikāņu psihologa E. Šeina pausto viedokli, ka organizācijas kultūra ir kā organizācijas personība - tas ir kolektīvs iemeslu kopums, kāpēc darbinieki visos organizācijas līmeņos uzvedas tā, kā viņi rīkojas. Tas signalizē, piemēram, kam darbiniekiem jāpievērš uzmanība, kā emocionāli reaģēt un kādas darbības jāveic dažādās situācijās (Limeade Institute, 2020).

Organizācijas kultūra nosaka, kāda uzvedība ir pieņemama. Kultūra var palīdzēt definēt vērtības un pamatprincipus, kas nosaka organizācijas uzvedību. Organizācijas pārmaiņu periodos kultūra var būt vai palīdzība, vai traucēklis. Piemēram, organizācija ar sadarbības un pielāgošanās kultūru var pieņemt pārmaiņas, savukārt mazāk elastīga, birokrātiskāka kultūra var slikti reaģēt uz pārmaiņām. Vadītājiem tas ir jāapzinās, vadot savu organizāciju pārmaiņu periodos. (Coyle, 2018)

No grāmatas “Organizācijas kultūra un vadība” apkopotās informācijas izriet, ka organizācijas kultūra ir organizācijas locekļu izveidoto un attīstīto pamatpieņēmumu kopums, kas iemācīts un apgūts, risinot ārējās adaptācijas un iekšējās integrācijas problēmas. Šis pieņēmumu kopums ir nostiprinājies un sevi apliecinājis praksē un tāpēc tiek uzskatīts par pareizu. Šie pamatpieņēmumi tiek nodoti jaunajiem organizācijas locekļiem kā pareizas uztveres, domāšanas, jūtu veids ārējās adaptācijas un iekšējās integrācijas problēmu risināšanai (Schein & Schein, 2016).

Ārzemju tiešsaistes vietnē “Gothamculture.com” organizācijas kultūra ir definēta kā pamatā esošie uzskati, pieņēmumi, vērtības un mijiedarbības veidi, kas veicina organizācijas unikālo sociālo un psiholoģisko vidi (gothamculture.com, 2021).

No iepriekšminētā izriet, ka organizācijas kultūra ir saistīta ar tās vērtībām, uzskatiem, tā nosaka uzvedības normas, kādas tai pieņemamas. Arī starptautiskajā biznesa vadības vārdnīcā “The Business Dictionary” norādīts līdzīgi iepriekšminētajam, ka organizācijas kultūra ietver organizācijas cerības, pieredzi, filozofiju, kā arī vērtības, kas nosaka biedra uzvedību, un tas izpaužas biedra paštēlā, iekšējā darbībā, mijiedarbībā ar ār pasauli un nākotnes cerībās. Kultūra balstās uz kopīgām attieksmēm, uzskatiem, paražām un rakstītiem un nerakstītiem noteikumiem, kas ir izstrādāti laika gaitā un tiek uzskatīti par derīgiem (Business Dictionary, 2021).



Tātad, organizācijas kultūra ir kā nozīmīgs instruments vadītāju rokās, ko pareizi izmantojot var gūt papildus efektivitāti uzņēmuma mērķu sasniegšanā. Veicot apkopojumu par organizācijas kultūras jēdziena nozīmi nesen publicētajā ārzemju tiešsaistes rakstā “Organizācijas kultūra: definīcija, nozīme un attīstība” norādīts, ka organizācijas kultūra ir vērtību, cerību un prakses apkopojums, kas virza un informē visu komandas locekļu rīcību. Vadītājiem organizācijas kultūra būtu jāuztver kā īpašību kopumu, kas padara viņu vadīto uzņēmumu par tādu, kāds tas ir. Lieliska kultūra liecina par pozitīvām iezīmēm, kas uzlabo veiktspēju, savukārt disfunkcionāla uzņēmuma kultūra izceļ īpašības, kas var traucēt pat visveiksmīgākajām organizācijām (Wong, 2021).

Pēc zinātniskajā literatūrā un citās plašsaziņas pieejamajās tiešsaistes publikācijās atrodamās organizācijas kultūras skaidrojuma interpretācijas, galvenie un būtiskākie atslēgas vārdi ir – uzvedība, normas, pamatprincipi, uzskati, cerības, darbinieku attieksme, labi pārvaldīta kultūra, efektīvi pārvaldīta kultūra, efektivitāte.

Pētījuma ietvaros veicot organizācijas kultūras jēdziena analīzi un meklējot galvenos vārda indikatorus, tika izprasta jēdziena būtība. Esmu pārliecinājies, ka liela nozīme ir organizācijas kultūrai, ja uzņēmums vēlas strādāt maksimāli efektīvi. Katras organizācijas kultūra nosaka to, kā tās darbinieki uzvedas un strādā kopā, un cik labi viņi darbojas kā komanda.

Tālāk pētījuma ietvaros, noskaidroju kā zinātniskajā literatūrā un dažādās tiešsaistes publikācijās tiek raksturota organizācijas kultūras nozīme, cik svarīgu lomu tā ieņem katras organizācijas iekšējā vidē. Apkopojot pieejamo informāciju secināju, ka jebkuram uzņēmuma vadītājam ir pieejamas vairākas organizācijas kultūras teorijas, ar kuru palīdzību iespējams veidot, attīstīt un pilnveidot savas organizācijas kultūru.

Pētījumā aplūkoju K. Kamerona (K. Cameron) un R. Kvinna (R. Quinn) pētniecības metodi Camerons & Quinn, (2011). No apkopotās informācijas izriet, ka K. Kamerons un R. Kvinns izpētīja lielo uzņēmumu darbības rādītājus divās dimensijās. Pirmajā dimensijā daži uzņēmumi uzskata sevi par efektīviem, ja tie ir stabili, paredzami un mehāniski neatņemami, citi - ja tieksme uz izmaiņām, adaptīvi un pastāvīgi virzās uz priekšu. Otrajā dimensijā izpildes kritēriji tiek uzskatīti par iekšēju orientāciju, integrāciju un vienotību vai kā ārēju orientāciju, diferenciāciju un sāncensību. Šīs divas dimensijas veido četrus kvadrantus, no kuriem katrs atbilst savam organizācijas kultūras tipam. Šai tipoloģijai ir praktiska nozīme, jo tā aptver kultūru galvenās iezīmes, ieskatoties personāla vadības jomā ļauj iegūt viņu kvalitatīvās un kvantitatīvās aplēses un diagnosticēt izmaiņas uzņēmuma kultūrā. Rīks pašreizējās kultūras un tai vēlamā stāvokļa novērtēšanai ir tipoloģijas autoru izstrādāta anketa. Organizācijas kultūras profilu (OCAI) veidošanas metodika ir diezgan labi pazīstama un iecienīta Rietumu un vietējo konsultantu vidū” (Business Marketing, 2020)

Organizatoriskā kultūra uzlabo darbinieku apmierinātību ar darbu, līdz ar to darbinieku ieguldījums uzņēmuma attīstībā ir lielāks, nekā gadījumā, ja organizācijas kultūra ir vāji attīstīta. Organizācijas kultūras nozīmei ir ļoti būtiska loma uzņēmuma efektīvā darbībā, jo tā nosaka pareizo veidu, kā uzvesties organizācijā. Kultūra sastāv no kopīgiem uzskatiem un vērtībām, ko iedibinājuši vadītāji un pēc tam komunicēti un nostiprināti, izmantojot dažādas metodes, veidojot darbinieku uztveri, uzvedību un izpratni. (shrm.org, 2021).

Pētījuma ietvaros noskaidroju, ka pēc psihologa E. Šeina paustā pastāv trīs organizācijas kultūras līmeņi, kur, pirmkārt, piramīdas augšpusē ir artefakti. Lai gan tie ir definēti kā aizberga redzamā daļa, tos ir grūti atšifrēt. Tieši zem aizberga virsotnes, viņa kultūras piramīdas vidū ir vērtību līmenis. Vērtības ietver “kāpēc” uzņēmums darbojas tā, kā tas darbojas. Tas ietver uzņēmuma mērķus, stratēģijas un filozofijas, kas virza uzņēmuma misiju. Visbeidzot, visgrūtāk saprotamais līmenis ir piramīdas apakšdaļa, kuru psihologs apzīmē kā “pamatpieņēmumus”. Šie pamatā esošie pieņēmumi veido pamatu vērtību un

artefaktu līmeņiem. Viņiem ir vajadzīgs laiks un enerģija, lai pilnībā atšifrētu, saprastu un iekļautu domas, uzskatus un uztveri, kas veido kultūru (Lumen, 2017).

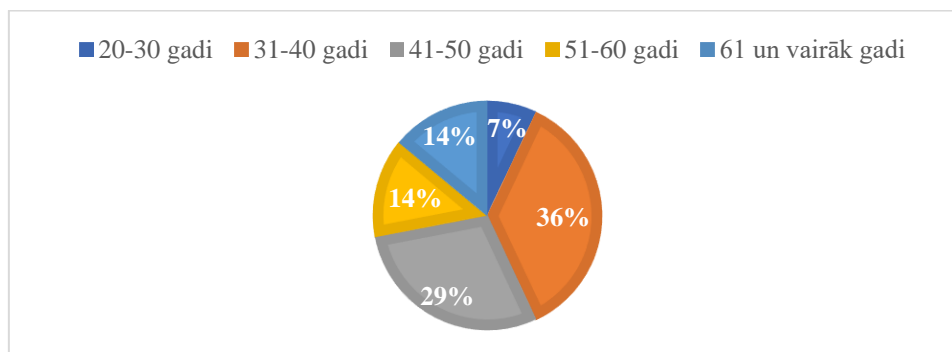
Pētījuma metodoloģija

Lai varētu noskaidrot kāda ir pašreizējā organizācijas kultūra ZS “Vairogi”, tika novadīta ZS “Vairogi” darbinieku anketēšana. Aptaujas mērķis bija noskaidrot ZS “Vairogi” darbinieku viedokli par organizācijas kultūru, mikrovidi kopumā, apmierinātību ar darbu, identificēt pilnveidojamos aspektus un noteikt organizācijas kultūras pilnveidošanas iespējas.

Izsoles lielumā ietilpa ZS “Vairogi” darbinieki (11 vīrieši, 3 sievietes) vecumā no 23 līdz 55 gadiem un ar vidēji 6 gadu stāžu. Aptaujas norises laiks bija no 2022. gada 5. līdz 10. decembrim. Aptauja tika veikta latviešu valodā. Veiktā aptauja iepriekš tika saskaņota ar uzņēmuma vadītāju. Visas anketas bija anonīmas. Es uzskatu, ka anketēšanas metode ir efektīvs līdzeklis, lai iegūtu patiesu informāciju, kā arī šī metode tika izvēlēta, jo vēlos noskaidrot kā ikdienā jūtas uzņēmuma darbinieki un kāda ir tā kultūra.

Pētījuma rezultāti

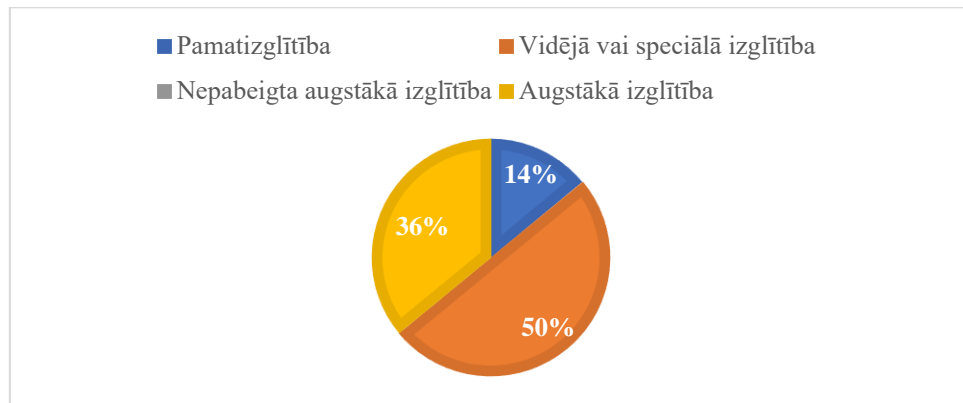
Respondentu vecumu apkopojumu 1. attēlā.



1.att. Respondentu vecums (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Kā redzams attēlā lielāko daļu 36% respondentu veido vecumā no 31 līdz 40 gadiem, tālāk seko respondenti, kuru vecums ir no 41-50 gadiem (29%). Vienāds skaits respondentu kā redzams attēlā ir vecumā no 51-60, kā arī 61 un vairāk. Viens respondents ir vecumā no 20-30 gadiem.

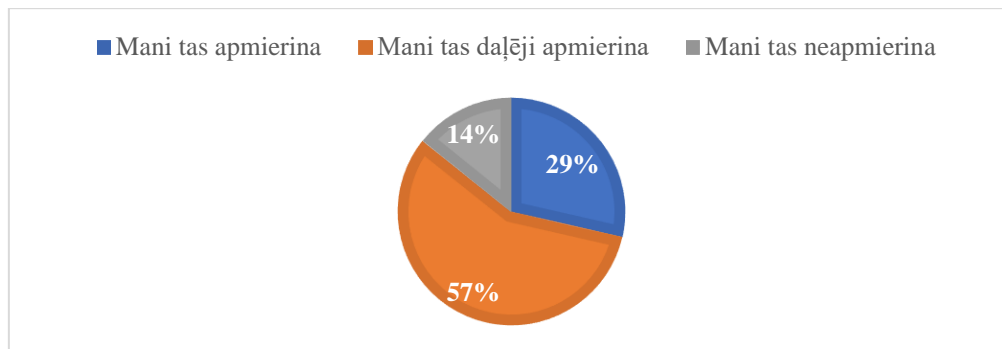
2. attēlā manis apkopotā informācija par respondentu izglītības līmeni.



2.att. Respondentu izglītības līmenis. (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Kā redzams 2. attēlā pētāmās grupas dalībnieku izglītība 50% veido vidējo vai speciālo izglītību ieguvuši darbinieki, 36% ir iegūta augstākā izglītība, savukārt 14% veido darbinieki ar pamatizglītību. Veiktajā aptaujā uzdevu dažādus jautājumus, lai noskaidrotu, kā darbinieki uztver uzņēmuma kultūru, vai izprot tās būtību, kā arī cik apmierināti ir ar savas darba vietas mikroklīmatu ikdienā, kā arī vēlējos noskaidrot, cik motivēti ir darbinieki ikdienā.

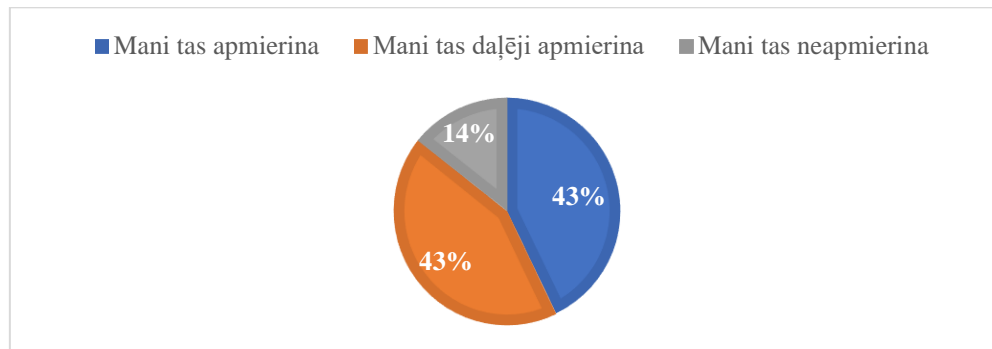
Tālāk pētījuma ietvaros veicu aptaujas datu analīzi. Kā redzams 3. attēlā ir sniegts apkopojums par to, kā darbinieki raksturo savas darba vietas mikroklīmatu.



3.att. Respondentu apmierinātība ar darba vietas mikroklīmatu (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

No apkopotās informācijas izriet, ka lielākā daļa respondentu 57% ir daļēji apmierināti ar pašreizējo uzņēmuma mikroklīmatu, 29% norādīja, ka viņi ir ar to pilnībā apmierināti, 14%, (2 darbinieki) norādīja, ka nav apmierināti ar savas darba vietas mikroklīmatu.

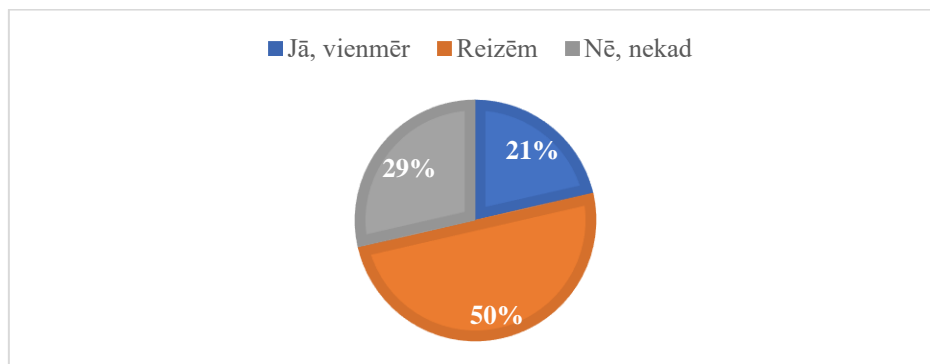
Nākamajā attēlā ir apkopota informācija par darbinieku apmierinātību ar sava vadītāja attieksmi pret viņiem (4.att.).



4.att. Respondentu apmierinātība ar tiešā vadītāja attieksmi pret viņiem (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Kā redzams attēlā no apkopotās informācijas izriet, ka 14 % respondentu nav apmierināti ar sava tiešā vadītāja attieksmi pret viņiem, 43% norādīja, ka ir apmierināti, tikpat norādīja, ka apmierināti ir daļēji.

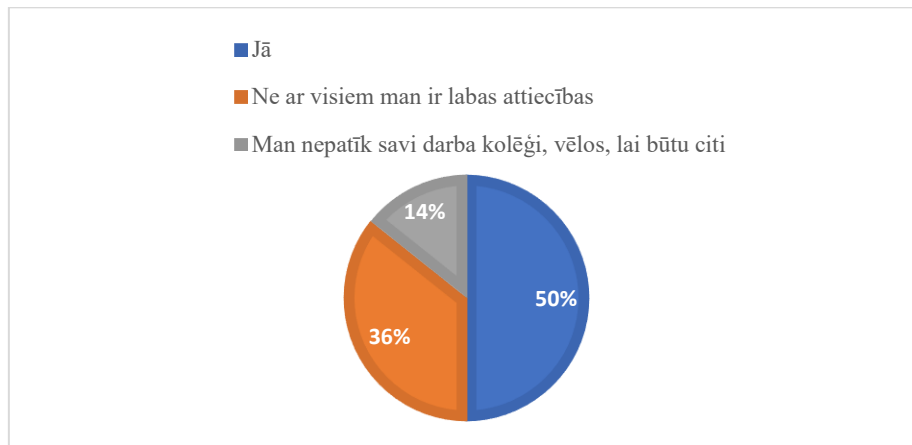
Kā nākamais jautājums tika lūgts atbildēt vai darbinieki ir motivēti paveikt vairāk savas darba vietas izaugsmes mērķu vadīti (5.att.).



5.att. Respondentu motivācija darba vietā paveikt vairāk (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

No apkopotās informācijas izriet, ka 50 % respondentu ikdienā darba vietā ir daļēji motivēti paveikt vairāk, 29% no aptaujātajiem norādīja, ka nekad nevēlas paveikt vairāk uzņēmuma izvirzīto mērķu sasniegšanai, 21% (3 darbinieki) ir motivēti un vienmēr vēlas paveikt vairāk.

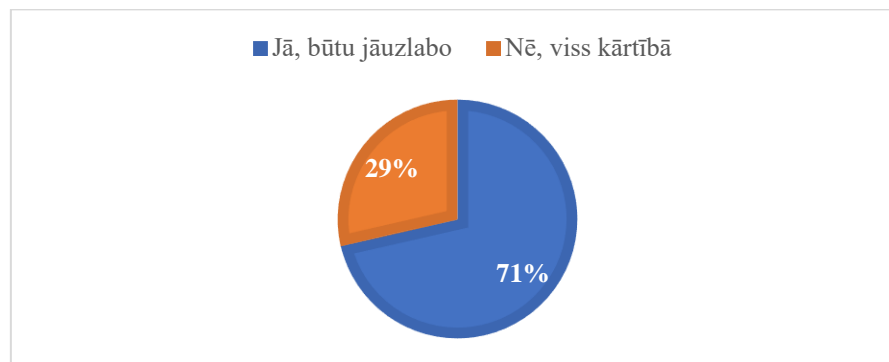
Tālāk apkopota informācija par jautājumu (6. att.) vai respondentu apmierina visi darba kolēģi, vai spēj labi saprotaties ar visiem ikdienā.



6.att. Respondentu savstarpējās attiecības ar darba kolēģiem (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Kā redzams attēlā puse jeb 50% respondentu uzskata, ka viņu attiecības ar darba kolēģiem ir labas, viņi ar tām ir apmierināti, 36% norādīja, ka ne ar visiem darba kolēģiem viņiem ir labas attiecības, 14% (2 darbinieki) vēlētos citus darba kolēģus.

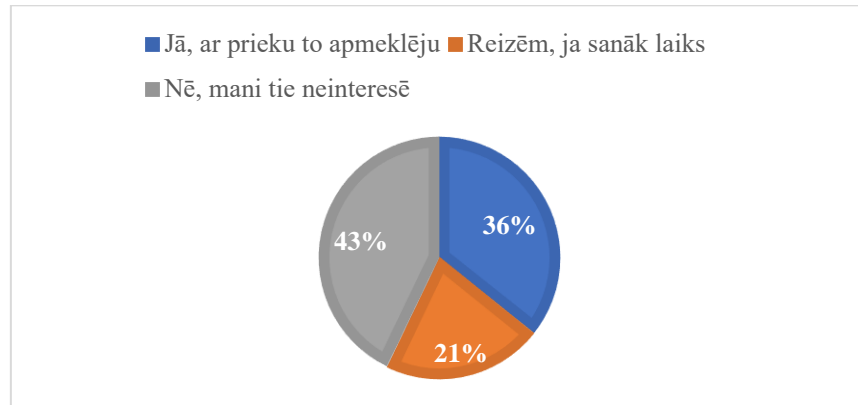
Kā nākamais jautājums tika lūgts atbildēt vai darbinieki ir uzskata, ka uzņēmumā būtu jāuzlabo iekšējā vide, darbinieku savstarpējās attiecības (7.att.).



7.att. Mikrovides uzlabošana uzņēmumā (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Kā redzams 7. attēlā lielākā daļa no aptaujātajiem respondentiem uzskata, ka uzņēmumā būtu jāuzlabo iekšējā vide (attiecības ar darbiniekiem, uzskati, nostāja no darbinieku puses), 29% norādīja, ka viss ir kārtībā un neko nebūtu nepieciešams uzlabot.

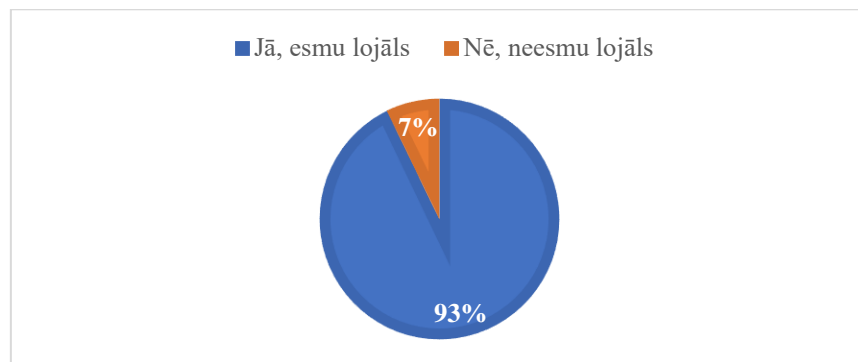
Veicu apkopojumu par jautājumu vai uzņēmuma darbinieki atbalsta uzņēmuma saliedēšanās pasākumus (8.att.).



8.att. Saliedēšanās pasākumi uzņēmumā (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Sniegto atbilžu apkopojums norāda, ka 36% uzņēmuma darbinieku ar prieku apmeklē rīkotos saliedēšanās pasākumus, viņi tiem gatavojas un atbalsta, 43% norādīja, ka tos neapmeklē, tie viņus neinteresē, 36% atbildēja, ka uzņēmuma saliedēšanās pasākumus apmeklē reizēm, kad viņiem ir laiks un nekas cits nav plānots.

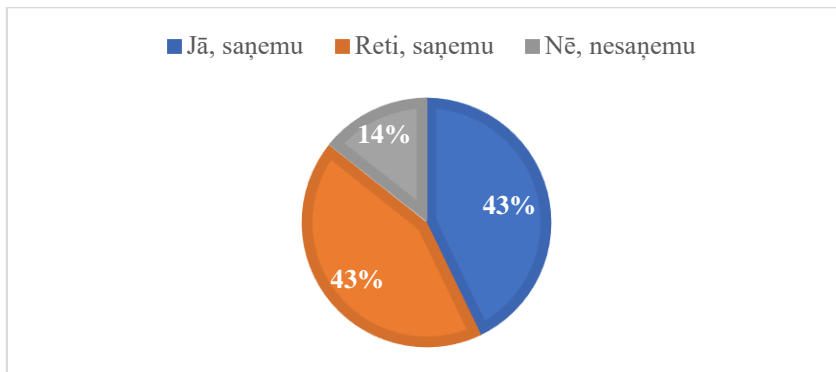
9. attēlā apkopota informācija par to cik liela daļa respondentu uzskata sevi par lojāliem darbiniekiem.



9.att. Darbinieku lojalitāte uzņēmumam (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Šajā jautājumā, kā redzams, gandrīz visi uzņēmuma darbinieki apgalvoja, ka ir lojāli savai darba vietai, tikai viens norādīja, ka nav lojāls pret uzņēmumu kurā strādā.

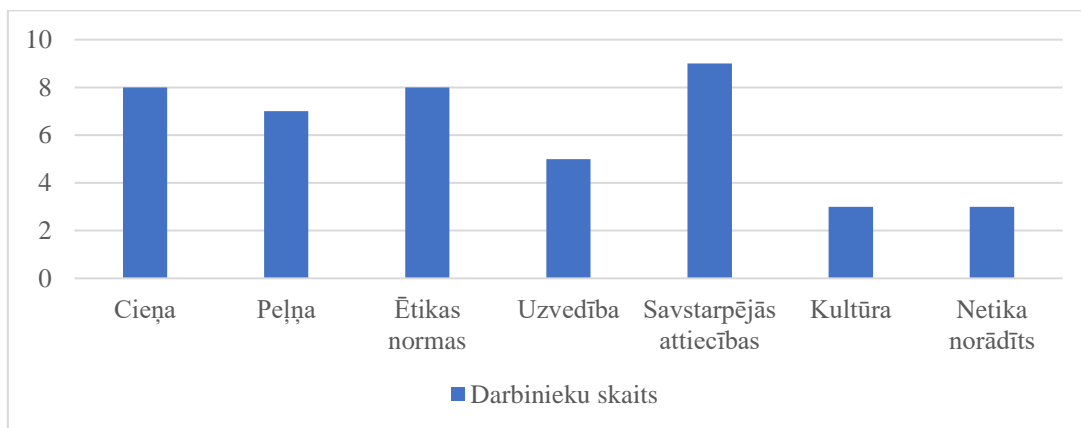
Tālāk redzams aptaujas datu apkopojums par jautājumu, kurā respondentiem tika lūgts norādīt vai viņi saņem pietiekamu atzinību savā darba vietā (10.att.).



10.att. Atzinības saņemšana no vadības puses (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Kā redzams 10. attēlā 43% no aptaujātajiem uzņēmuma darbiniekiem uzskata, ka saņem pietiekamu atzinību no vadības puses, tikpat norādīja, ka saņem daļēji pietiekamu uzmanību no vadības puses, 14% norādīja, ka nesaņem pietiekamu uzmanību no vadības puses.

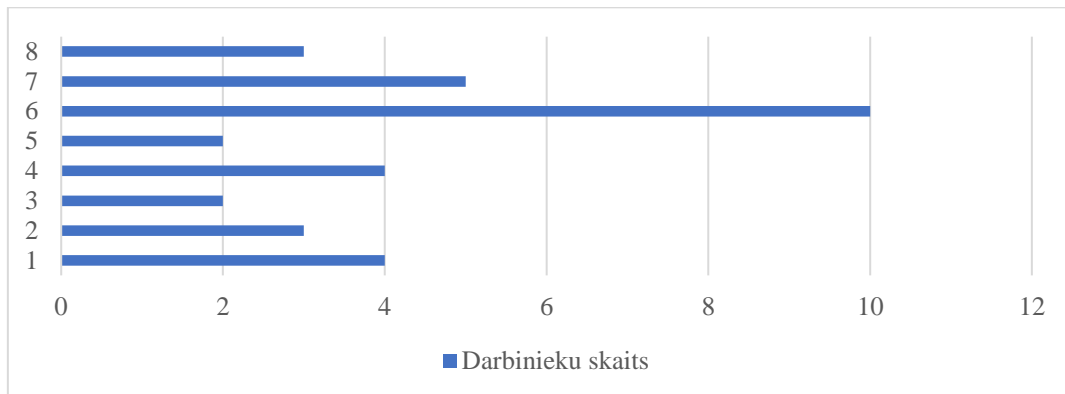
Aptaujas pēdējie divi jautājumiem, tikai veidoti tā, lai respondenti paši sniegtu atbildes. Vienā no jautājumiem tika lūgts respondentus nosaukt, kas viņuprāt ir galvenās uzņēmuma vērtības (11.att.).



11.att. Respondentu izpratne par organizācijas kultūru (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

No 11. attēla redzams, ka 3 no aptaujātajiem respondentiem neko nenorādīja savā aptaujas lapā, 8 reizes vienādi tika norādītas tādas vērtības kā cieņa un ētikas normas. Kā vienu no nosauktajām vērtībām 7 respondentiem tika norādīta peļņa, 9 reizes darbinieki atsaucās uz vērtību, ka saistīta ar savstarpējām attiecībām par uzvedību norādīja 5 respondenti, kultūru 3.

12. attēlā ir apkopotas sniegtās atbildes uz anketas 13. jautājumu.



12.att. Respondentu ieteikumi, lai uzlabotu organizācijas kultūru (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

No 12. attēla redzams, ka jāuzlabo uzņēmuma darbinieku savstarpējās attiecības – tā norādīja 4 respondenti, jāmaina uzņēmuma vadības attieksme pret darbiniekiem - norādīja 3 respondenti, jāveido bonusu sistēma, lai darbinieki būtu motivēti strādāt - norādīja 2 respondenti, darbinieki jānorīko uz apmācībām - norādīja 4 respondenti, vadībai jāapmeklē apmācības, kursi kā uzlabot attiecības ar darba kolēģiem - 2 respondenti tā norādīja, vadībai jādomā vairāk par saviem darbiniekiem, šo atbildi norādīja 10 darbinieki, jārīko vairāk saliedēšanās pasākumi – norādīja 5 darbinieki. No visiem respondentiem 3 neko nenorādīja.

Secinājumi

Organizācijas kultūras skaidrojuma interpretācijas, galvenie un būtiskākie atslēgas vārdi ir – uzvedība, normas, pamatprincipi, uzskati, cerības, darbinieku attieksme, efektīva kultūra, efektivitāte, tas tika noskaidrots pēc teorijas analīzes. Katras organizācijas kultūra nosaka to, kā tās darbinieki uzvedas un strādā kopā, un cik labi viņi darbojas kā komanda, tas tika noskaidrots veicot dažādu literatūras avotu analīzi. Pētījuma laikā pētāmā uzņēmuma kultūra nebija pietiekami attīstīta par, ko liecināja aptaujas sniegto atbildžu apkopotā informācija.

Pēc respondentu domām, vissvarīgāk būtu jāmaina uzņēmuma vadības attieksmi pret darbiniekiem, vadībai jādomā vairāk par darbiniekiem, uzņēmumā būtu jāievieš bonusu sistēma, jārīko apmācības gan darbiniekiem, gan vadībai, kā arī jāuzlabo darbinieku savstarpējās attiecības. Aptaujā 50 % respondentu norādīja, ka ikdienā darba vietā ir daļēji motivēti paveikt vairāk, 29% no aptaujātajiem norādīja, ka nekad nevēlas paveikt vairāk uzņēmuma izvirzīto mērķu sasniegšanai, 21% ir motivēti un vienmēr vēlas paveikt vairāk. Aptaujā 50% uzņēmuma respondentu uzskata, ka viņu attiecības ar darba kolēģiem ir labas, viņi ar tām ir apmierināti, 36% norādīja, ka ne ar visiem darba kolēģiem viņiem ir labas attiecības, 14% vēlētos citus darba kolēģus.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Business Dictionary (2021). *Organization Culture*. Elektroniskais resurss [skatīts 21.12.2022]. Pieejams: <https://www.bdc.ca/en/articles-tools/entrepreneur-toolkit/templates-business-guides/glossary/organizational-culture>



Business Marketing (2020). *Organizācijas kultūras klasifikācijas un diagnostikas metodes*. Elektroniskais resurss [skatīts 21.12.2022]. Pieejams: <https://peskiadmin.ru/lv/klassifikacija-i-metody-diagnostiki-organizacionnoi-kultury-diagnostika-org.html>

Camerons, K. S., & Quinn, R. (2011). *Diagnosing and Changing Organizational Culture: Based on the Competing Values Framework*. Jossey-Bass

Course Sidekick (2015). *Types of Organizational Culture*. *Boundless Management*. Elektroniskais resurss [skatīts 21.12.2022]. Pieejams: <https://courses.lumenlearning.com/boundless-management/chapter/shaping-organizational-culture/>

Coyle, D. (2018). *The Culture Code: The Secrets of Highly Successful Groups*. Publisher: Random House Publishing Group.

Limeade Institue (2020). *Organization Culture*. Elektroniskais resurss [skatīts 22.12.2022]. Pieejams: <https://www.limeade.com/wp-content/uploads/2021/06/Organizational-Culture-Research-Paper.pdf>

Lumen (2017). *Levels of Organization Culture*. Elektroniskais resurss [skatīts 21.12.2022]. Pieejams: <https://courses.lumenlearning.com/wm-organizationalbehavior/chapter/levels-of-organizational-culture/>

Schein E., & Schein P. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. *Jossey-Bass Business & Management Series*. John Wiley & Sons

Wong, K. (2021). *Organizational Culture: Definition, Importance, and Development*. Elektroniskais resurss [skatīts 22.12.2022]. Pieejams: <https://www.achievers.com/blog/organizational-culture-definition/>



Guntars Babāns. DARBINIEKU MOTIVĒŠANAS INSTRUMENTI ORGANIZĀCIJĀ ZS “VAIROGI”

Ekonomikas un kultūras augstskola

Studiju programma “Vadības zinības”

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Darbinieku motivācija ir svarīgs uzņēmuma attīstības dzinējs. Motivācija ir darbinieka apzināta ieinteresētība veikt noteiktu darbību, tā sniedz cilvēkam enerģiju radīt. Motivēšanas procesā darbiniekus stimulē izvēlēties kādu no alternatīvajiem uzvedības variantiem, tādējādi sekmējot gan darbinieku, gan organizācijas mērķu sasniegšanu. Tāpēc ir ļoti svarīgi saprast, kāpēc cilvēki uzvedas tā, kā viņi uzvedas, lai novirzītu viņu uzvedību vajadzīgajā virzienā. Motivējot darbiniekus, organizācija samazina izdevumus, jo tiek celts darba ražīgums un kvalitāte, ieinteresēti un saglabāti vajadzīgi darbinieki.

Pētījuma mērķis: Izpētīt ZS “Vairogi” esošos motivēšanas instrumentus.

Pētījuma metodes: Pētījumu metode bija kvalitatīvā, proti, darbinieku aptauja par motivējošiem faktoriem, kā arī intervija.

Sasniegtie rezultāti: Darbiniekus visvairāk motivē darba alga, otrajā vietā pēc aptaujas datiem seko darba biedri, pēc kā bonusus, izaugsmes iespējas, tiešā vadītāja attieksme. Darbinieki nesaskata izaugsmes iespējas savā darba vietā un nevisi saņem atzinību, un tie ir demotivējošie faktori. Problēma darbinieku motivēšanā ir tā, ka darbiniekiem nav iespējas nopelnīt vairāk kā to pierāda jautājums par sasniegto rezultātu novērtēšanu.

Atslēgas vārdi: motivēšanas instrumenti; uzņēmums, darbinieki.

Ievads

Darbinieku motivācija ir svarīgs uzņēmuma attīstības dzinējs. Motivācijas būtībā ir iekšējs process, cilvēki var sevi paši motivēt, tikai jānodrošina atbilstoši apstākļi un piemērota vide, kura veicinātu cilvēkā motivāciju (Bagshawe, 2011). Motivācija ir darbinieka apzināta ieinteresētība veikt noteiktu darbību, tā sniedz cilvēkam enerģiju radīt. Motīvi ir cilvēka mērķi un rezultāti, kādus cilvēks cer iegūt strādājot (Zilīte, 2013). Motivēšanas procesā darbiniekus stimulē izvēlēties kādu no alternatīvajiem uzvedības variantiem, tādējādi sekmējot gan darbinieku, gan organizācijas mērķu sasniegšanu. Tāpēc ir ļoti svarīgi saprast, kāpēc cilvēki uzvedas tā, kā viņi uzvedas, lai novirzītu viņu uzvedību vajadzīgajā virzienā. Motivējot darbiniekus, organizācija samazina izdevumus, jo tiek celts darba ražīgums un kvalitāte, ieinteresēti un saglabāti vajadzīgi darbinieki. Tādēļ arī ir radītas daudzas teorijas, kas cenšas izskaidrot darbinieku uzvedību un virzīt to vēlamajā virzienā (Boitmane, 2008).

ZS “Vairogi” tuvākajā nākotnē (2024. gadā), kā tika noskaidrots no uzņēmuma vadītāja un personāla speciālista, šī darba ietvaros jautājot par iespējamajām izmaiņām nākotnē personāla vadībā, plānota esošās motivācijas sistēmas pilnveidošana, jauna motivēšanas instrumenta ieviešana – labbūtības

politika. Ņemot to vērā, autors izvēlējās veikt pētījumu par esošajiem darbinieku motivēšanas instrumentiem.

Jau vairāk nekā piecus gadus autors strādā uzņēmumā, kuru pētīs, kā novērots ikdienā tieši pēdējo divu gadu laikā, pēc COVID-19 pandēmijas, darbiniekos zudusi motivācija, kas liecina par demotivētu personālu, kā rezultātā pakāpeniski zūd darba kvalitāte un ikdienā arvien biežāk tiek pieļautas kļūdas, kas varētu nebūt. Tāpēc pētījuma mērķis bija izpētīt ZS “Vairogi” esošos motivēšanas instrumentus. Pētījuma mērķa sasniegšanai izvirzīti šādi uzdevumi: atlasīt, apkopot un izpētīt autoram pieejamo zinātnisko literatūru par motivācijas būtību, motivācijas teorijām un motivēšanas iespējamajiem instrumentiem, kā arī izstrādāt anketu pētāmās organizācijas – ZS “Vairogi” darbiniekiem par esošajiem motivēšanas faktoriem.

Pētījumu metode bija kvalitatīvā, proti, darbinieku aptauja par motivējošiem faktoriem. Pētījuma rezultātā iegūtā informācija būs ieguldījums darba autora pašreizējai darba vietai – ZS “Vairogi”, lai izprastu kāda ir pašreizējā darbinieku attieksme pret uzņēmumā pastāvošo motivēšanas sistēmu un nākamajā gadā veicot esošās motivācijas sistēmas pilnveidošanu uzņēmuma vadība kopā ar personāla speciālistu to ņemtu vērā.

Analītiskais Apskats

Izpratne par motivāciju ir svarīga dažādās dzīves jomās arī ārpus psiholoģijas. Katram vadītājam būtu jāapzinās, ka darbinieku nevar motivēt tikai ar materiālajām vērtībām, jo ir arī citi faktori, kas nepieciešami, lai darbinieki justos labi savā darba vietā un vēlētos paveikt vairāk vai vismaz strādāt, lai efektīvi sasniegtu uzņēmuma izvirzītos stratēģiskos mērķus. Zināšanas par motivējošiem faktoriem (un kā ar tiem manipulēt) tiek izmantotas mārketingā un citos industriālās psiholoģijas aspektos. Tā ir joma, kurā valda daudz mītu, un ikviens var gūt labumu, zinot, kas darbojas ar motivāciju un kas ne (Cherry, 2022).

Motivēšana ir darbinieku stimulēšana izvēlēties kādu no rīcības alternatīvām, lai sasniegtu organizācijas un personīgos mērķus (Enjoy Recruitment, nav gada). Motivācijas sistēma organizācijā ir vadības instruments, kas mudina darbiniekus pieņemt noteiktu uzvedību un praksi. Tas darbojas pēc principa, ka motivēti darbinieki organizācijai sniedz visu iespējamo (Harappa, 2021). Motivācija ir fenomenu komplekss. Vairākas teorijas mēģina paskaidrot kā darbojas cilvēku motivācija. Personāla vadībā, vispopulārākie motivācijas skaidrojumi ir balstīti uz indivīda vajadzībām (Sharma & Shirsath, 2014).

Pastāv vairākas motivācijas teorijas. Pēc Hercberga teorijas visus faktoros, kas motivē cilvēku attieksmi pret darbu var iedalīt motivētājos un higiēnas faktoros (faktori, kas nepieciešami cilvēka darba spēju uzturēšanai) (Kurt, 2021). Pēc A. Maslova vajadzību teorijas pastāv pieci līmeņi cilvēku vajadzībām, kuras nepieciešamas cilvēku vajadzībām, lai veiktu savu darbu – pamata jeb fizioloģiskās vajadzības, drošība, piederības apziņa, novērtējums un pašizpaušme. Vajadzību līmeņi sakārtoti hierarhiski, noteiktā nemainīgā secībā (McLeod, 2023). Pēc V. Vruma gaidu motivēšanas teorijas izriet, ka cilvēks izvēlas to uzvedības variantu, kas saistīts ar viņa gaidām. Šī teorija balstās uz to, cik daudz mēs gribam, un uz domu, vai varēsim to iegūt. (Channel, 2021)

Divi galvenie motivācijas veidi bieži tiek raksturoti kā ārēji vai iekšēji. Ārējā motivācija rodas ārpus indivīda un bieži vien ir saistīta ar ārēju atbildību, piemēram, trofejām, naudu, sociālo atzinību vai uzslavām. Iekšējā motivācija ir iekšēja un rodas indivīda iekšienē, piemēram, sarežģītu krustvārdu mīklu risināšana tikai, lai apmierinātu problēmas risināšanu (Tranquillo, Stecker, 2016). Motivācijas veidi veicina darbinieku piederības izjūtu, atzinību, lojalitāti, regulāras amata apmācības, darba samaksas



paaugstināšanu. Piederības sajūta attiecas uz cilvēka emocionālu vajadzību būt saistītam ar grupas locekļiem un būt viņu pieņemtam. Piemēri tam var būt nepieciešamība piederēt vienai grupai skolā, būt pieņemtam kolēģu vidū, dalībai sporta komandā vai reliģiskai grupai. Darbiniekiem ir svarīga tā sauktā piederības izjūta, tas nozīmē, ka katram vadītājam ir jāmeģina darbiniekus iesaistīt organizācijas dzīvē (Cherry, 2003).

Regulāras amata apmācības ir motivācijas faktors, kas uzlabo darbinieka zināšanas par darbu. Ar apmācību palīdzību darbinieki kļūst kvalificēti savā darbā un spēj dot labākus rezultātus. Ja mēs esam atbildīgi par citu motivēšanu, mūsu personīgajai motivācijai ir divējāda nozīme (Sharma & Shirsath, 2014). Vēl viens veids kā darbinieku var motivēt ir darba samaksas paaugstināšana. Cilvēkus bieži motivē nauda. Algai, ko darbiniekam maksā viņa darba devējs, var būt liela ietekme uz viņa sniegumu administrācijā. Darbinieks savu algu neuzskata vienkārši par summu dolāros, viņš to uzskata par vērtību, ko viņa darba devējs viņam kā strādniekam piešķir. Atzinības līmenis, ko viņš jūt, var tieši ietekmēt viņa vispārējo sniegumu (Contributor, 2020).

Novērtējums un atzinība ir divi svarīgi un galvenie darbinieku motivācijas faktori turpināt censties sasniegt savus mērķus darbā. Darbinieki cenšas panākt augstāku sniegumu un vēlas saņemt atzinību, palielinot algas un paaugstinot atalgojuma skalas (Shethna, 2022). Atzinība veido lojalitāti un uzticību. Ar darbinieku lojalitāti saskaras ik viens vadītājs. Par uzticamiem un lojāliem darbiniekiem tiek uzskatīti tie darbinieki, kuri uzcītīgi strādā, uzņēmuma intereses liek augstāk par savām personīgajām interesēm, rūpējas par kompānijas panākumiem. Pastāv vēl viena darbinieku kategorija – ļoti lojāli darbinieki, ka ir lojāli ne tikai kompānijai, bet arī savam vadītājam (Vempati, 2013).

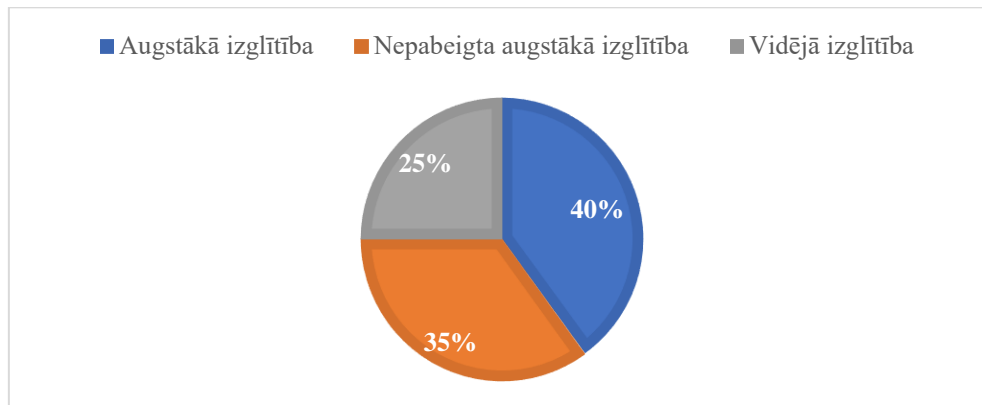
Pētījuma metodoloģija

Lai varētu noskaidrot kāda ir ZS “Vairogi” darbinieku pašreizējā attieksme pret uzņēmumā pastāvošo motivēšanas sistēmu darba autors kā pētījuma metodi izvēlējās veikt ZS “Vairogi” anketēšanu. Aptaujas mērķis bija noskaidrot ZS “Vairogi” darbinieku viedokli par pašreizējo motivācijas sistēmu. Izlases lielumā ietilpa ZS “Vairogi” darbinieki (14 vīrieši, 6 sievietes) vecumā no 23 līdz 55 gadiem un ar vidēji 6 gadu stāžu. Aptauja tika organizēta no 2023. gada 3. līdz 14. aprīlim un tika veikta latviešu valodā. Intervija notika 2023. gada 14. aprīlī.

Veiktā aptauja iepriekš tika saskaņota ar darba autora vadītāju viņa darba vietā. Visas anketas bija anonīmas. Pētījuma autors uzskata, ka anketēšanas metode ir drošs līdzeklis, lai iegūtu patiesu informāciju, kā arī šī metode tika izvēlēta, jo autors vēlas noskaidrot kā ikdienā jūtas uzņēmuma darbinieki un kāda ir tā kultūra.

Pētījuma rezultāti

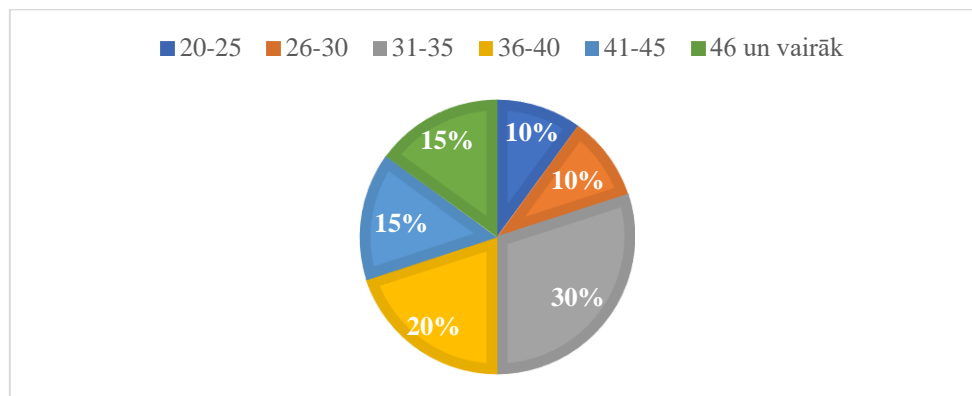
Respondentu izglītības līmeņi tika apkopoti 1.attēlā.



1.att. Respondentu izglītības līmenis (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Kā redzams 1. attēlā pētāmās grupas dalībnieku izglītība 40% (jeb 8 veido augstāko izglītību ieguvuši darbinieki, 35% (jeb 7) ir nepabeigta augstākā izglītība, savukārt 25% (jeb 5) veido vidusskolas izglītību ieguvušus darbiniekus.

Tālāk 2. attēlā pētījuma autors apkopoja informāciju par respondentu vecumu.

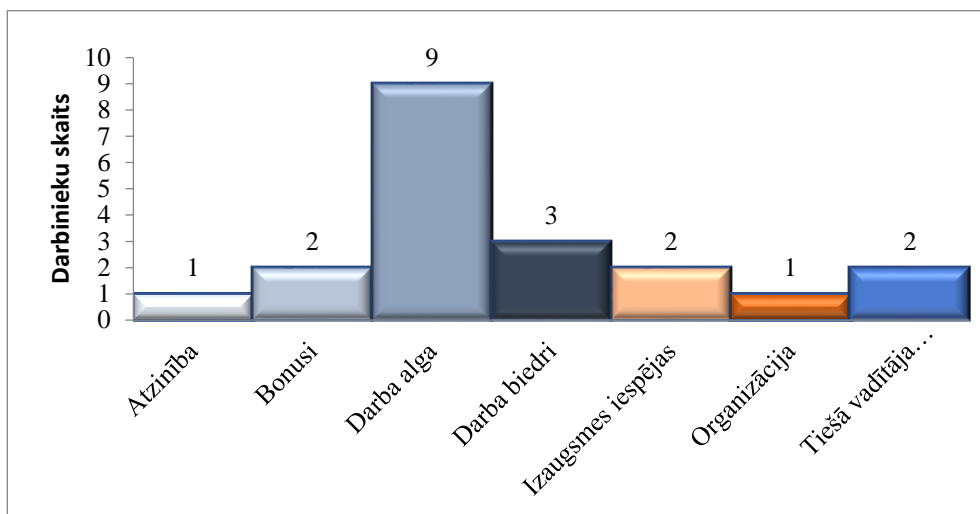


2.att. Respondentu vecums (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Kā redzams attēlā lielāko daļu 30% (jeb 6) respondentu veido vecumā no 36 līdz 40 gadiem, tālāk seko respondenti, kuru vecums ir no 36-40 gadiem (20%). Vienāds skaits respondentu kā redzams attēlā ir vecumā 41-45, 46 un vairāk (15%), kā arī 20-25 un 26-30, kas veido 2 darbinieki jeb (10%).

Tālāk veikts aptaujas apkopojums par jautājumiem, kas tika uzdoti, lai noskaidrotu respondentu viedokli par pašreizējo motivācijas sistēmu.

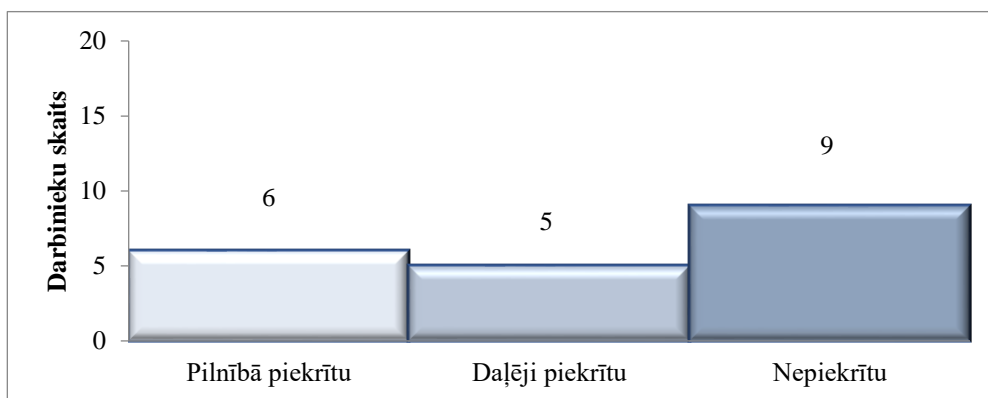
Respondentiem pirmajā aptaujā tika sniegta iespēja izteikt savu viedokli par to, kas viņus visvairāk motivē strādāt. Pētījuma autors kā iespējamus atbilžu variantus norādīja – bonusi, atzinība, darba alga, kolēģi, uzņēmums, karjeras izaugsme, vadītāja attieksme.



3.att. Darbinieku motivējošie faktori (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Aplūkojot 3. attēlu var secināt, ka strādājošos visvairāk motivē darba alga, to bija minējuši 9 cilvēki, tātad var secināt, ka vairāk nekā puse respondentu ir apmierināti ar darba samaksu šajā uzņēmumā, viņi uzskata, ka saņem atbilstoši padarītajam darbam. Otrajā vietā pēc aptaujas datiem seko darba biedri, ko atbildēja 3 respondenti, pēc kā bonusus, izaugsmes iespējas, tiešā vadītāja attieksmi kā motivējošo visbūtiskāko faktoru norādīja 2 respondenti, savukārt, atzinība un organizācija tika norādīta tikai no viena respondenta puses katrā no iespējām.

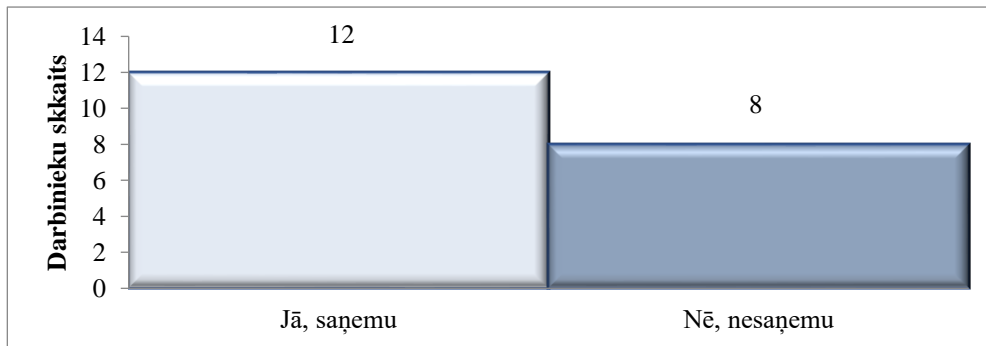
Tālāk tika lūgts, lai respondenti norāda vai saņem pietiekamu atzinību darba vietā.



4.att. Atzinības saņemšana no darba devēja (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

No anketas datiem (4.att.) var secināt, ka respondenti nesaņem pienācīgu atzinību par darbu, ko tie dara, jo 9 norādīja, ka nepiekrīt, 6 uzskata, ka saņem pienācīgu atzinību, 5 norādīja, ka daļēji piekrīt.

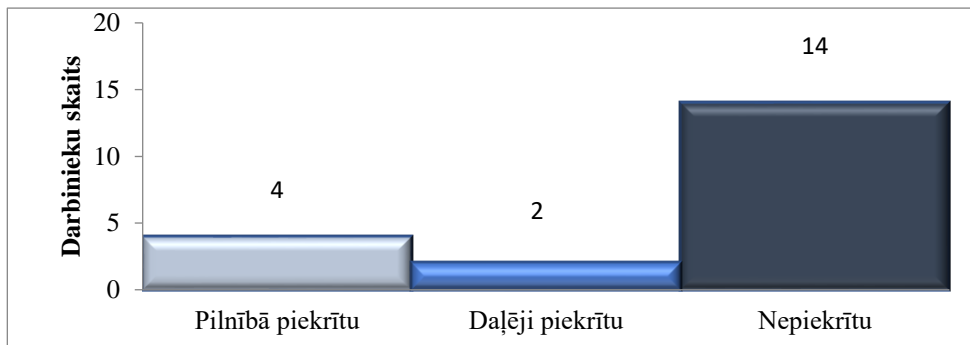
Tālāk tika lūgts sniegt atbildi, vai respondenti saņem bonusus uzņēmumā, kurā strādā.



5.att. Bonusi darbiniekiem (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

No anketas datiem (5.att.) var secināt, ka ne visi respondenti saņem bonusus par paveikto darbu, jo 12 atbildēja, ka saņem, savukārt 8 nesaņem, tas nozīmē, ka tā daļa, kas nesaņem, visdrīzāk nav motivēti paveikt vairāk, lai saņemtu bonusus.

Kā nākamais jautājums tika lūgts, lai respondenti sniedz informāciju, kā vērtē izaugsmes iespējas darba vietā.

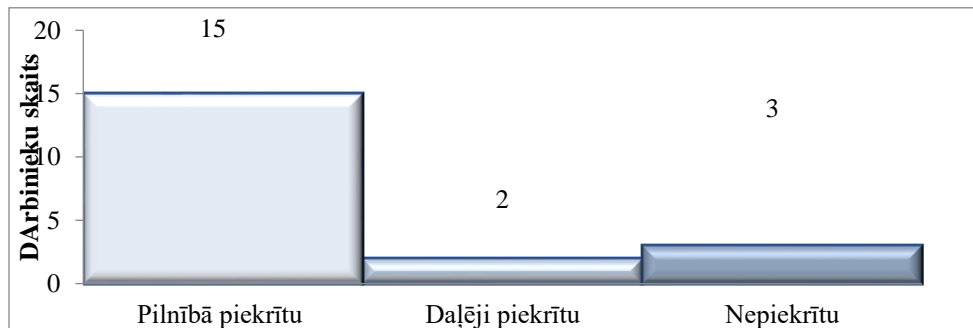


6. att.

Izaugsmes iespējas darba vietā (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Kā negatīvs faktors ir vērtējams tas, ka respondenti nesaskata izaugsmes iespējas savā darba vietā (skat. 6 att.). Tam ir piekrituši 14 no aptaujātajiem respondentiem. Ja viņiem tās būtu, iespējams rastos stimulēti efektīvāk darboties, lai ātrāk tās sasniegtu.

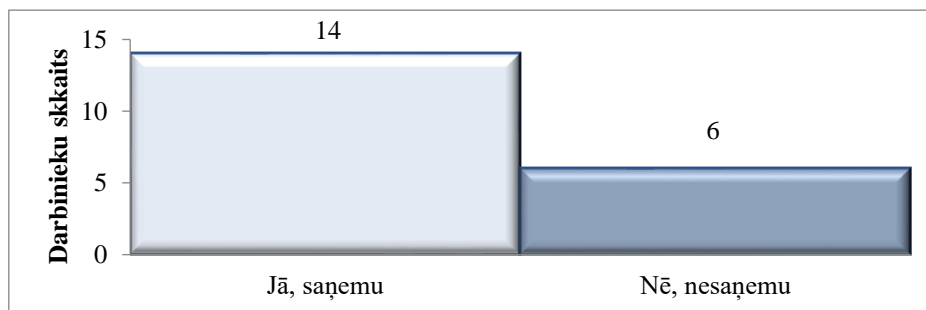
Tālāk tika lūgts sniegt atbildes kā respondenti vērtē tieši darba vadītāja attieksmi pret viņiem.



7. att. Tiešā vadītāja attieksme pret darbiniekiem (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Kā rāda anketas rezultāti, 15 respondenti ir apmierināti ar tiešā vadītāja attieksmi, 2 norādīja, ka daļēji, savukārt, 3 nav apmierināti ar sava tiešā vadītāja attieksmi pret viņiem.

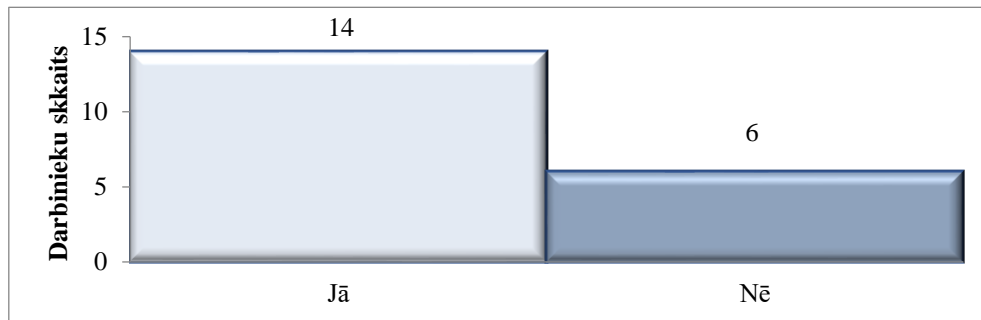
Pēc Viktora Vruma gaidu motivēšanas teorijas pētījuma autors izstrādāja divus jautājumus. Pirmais no tiem bija vai darbinieki uzskata, ka viņu pieliktās pūles nodrošina attiecīgu rezultātu.



8.att. Darbā pieliktās pūles nodrošina attiecīgu rezultātu (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

No 8. att. var redzēt, ka 14 respondenti uzskata, ka viņu pieliktās pūles darbā nodrošina attiecīgu rezultātu, savukārt, 6 norādīja, ka tam nepiekrīt.

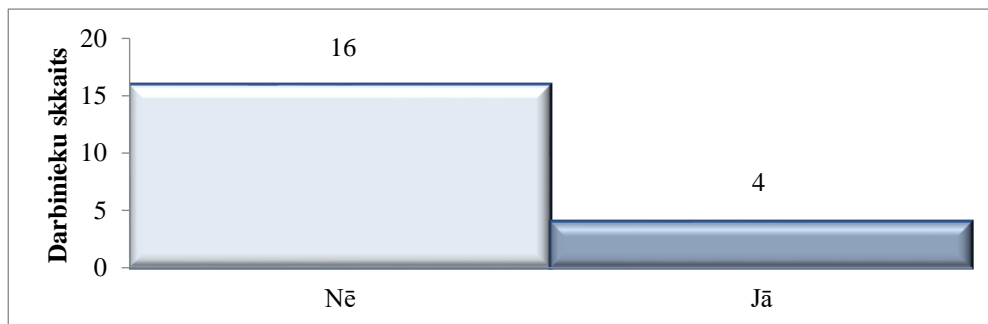
Otrais jautājums, kas tika veidots balstoties uz V. Vruma Gaidu motivēšanas teoriju bija vai darbinieki uzskata, ka viņu sasniegtais rezultāts darbā tiek attiecīgi novērtēts.



9.att. Darbā sasniegtais rezultāts tiek attiecīgi novērtēts (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

No 9. att. var redzēt, ka 14 respondenti uzskata, ka viņu darbā sasniegtais rezultāts tiek attiecīgi novērtēts, savukārt tāpat kā iepriekšējā jautājumā sniegto atbilžu rezultātu apkopojums liecina, 6 respondenti darba vietā pēc viņu domām netiek pienācīgi novērtēti.

Kā pēdējais aptaujas jautājums tika lūgts respondentiem norādīt vai darbinieki ir apmierināti ar savu atalgojumu.



10.att. Darbā sasniegtais rezultāts tiek attiecīgi novērtēts (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Tātad var secināt, ka vadītājs nepietiekami atalgo 16 strādājošos (respondentus) par viņa veikto ieguldījumu uzņēmuma mērķa sasniegšanā.

Tālāk pētījuma autors veica intervijā sniegto atbilžu apkopojumu.

- Kā pirmo jautājumu pētījuma autors vēlējās noskaidrot kā ZS “Vairogi” vadītājs vērtē vidi kurā strādā, darbiniekiem.

Tika saņemta atbilde, ka kopumā patreizējā iekšējā vide tiek vērtēta apmierinoši, jo pēdējo divu gadu laikā vairāki darbinieki ir pieļāvuši nozīmīgas kļūdas darba izpildē, dažas no pieļautajām kļūdām radīja zaudējumus uzņēmumam.

- Kā nākamais jautājums tika lūgts raksturot patreizējos motivācijas instrumentus, kas tiek pielietoti uzņēmumā.

Tika saņemta atbilde, ka šobrīd motivēšanas instrumenti ir standartizēti – bonusi, darbinieku apmācības, atzinības izteikšana.

- Pēc kā loģiski sekoja jautājums - vai intervējamais uzskata, ka patreiz izmantotie motivācijas instrumenti ir efektīvi?

Tika saņemta atbilde, ka noteikti nē, jo būtu daudz nopietnāk jāpārskata iespējas pilnveidot patreizējo motivācijas sistēmā izmantojamo instrumentu kopums.

- Pēdējā jautājumā pētījuma autors lūdza sniegt intervējamam savu viedokli, kas pēc viņa domām būtu visbūtiskākais, ko pirmkārt būtu nepieciešams uzlabot saistībā ar motivēšanas instrumentu pielietošanu?

Tika saņemta atbilde, ka uzņēmumā būtu jāievieš labbūtības politika, kā arī jāpilnveido esošā bonusu sistēma.

Secinājumi

Divi galvenie motivācijas veidi bieži tiek raksturoti kā ārēji vai iekšēji, kur ārējā motivācija rodas ārpus indivīda un bieži vien ir saistīta ar ārēju atlīdzību, piemēram, trofejām, naudu, sociālo atzinību vai uzslavām, savukārt, iekšējā motivācija ir iekšēja un rodas indivīda iekšienē. Apkopojot zinātnisko literatūru par motivācijas populārākajiem veidiem tika noskaidrots, ka tie veido - piederības izjūtu, atzinību, lojalitāti, regulāras amata apmācības, darba samaksas paaugstināšanu.

No aptaujas rezultātiem izriet, ka respondentus visvairāk motivē darba alga, otrajā vietā pēc aptaujas datiem seko darba biedri, pēc kā bonusus, izaugsmes iespējas, tiešā vadītāja attieksme. Respondenti nesaņem pienācīgu atzinību par darbu, ko tie dara, 9 norādīja, ka nepiekrīt, 6 uzskata, ka saņem pienācīgu atzinību, 5 norādīja, ka daļēji piekrīt. Ne visi darbinieki saņem bonusus par paveikto darbu, jo 12 atbildēja, ka saņem, savukārt 8 nesaņem, tas nozīmē, ka tā daļa, kas nesaņem, visdrīzāk nav motivēti paveikt vairāk, lai saņemtu bonusus. No aptaujas rezultātiem, pētījuma autors secina, ka kā negatīvs faktors ir vērtējams tas, ka darbinieki nesaskata izaugsmes iespējas savā darba vietā, tam ir piekrituši 14 respondenti no 20, ja viņiem tās būtu, iespējams rastos stimulēt efektīvāk darboties, lai ātrāk tās sasniegtu. 15 respondenti ir apmierināti ar tiešā vadītāja attieksmi, tas vērtējams kā pozitīvs faktors, jo svarīgi ir veidot organizācijā tādu attieksmi, ka tiek apsveikta un veicināta jebkura ideja, kura var palīdzēt novērst problēmas, iespējamās problēmas vai efektīvāk veikt darbu. 14 respondenti uzskata, ka viņu pieliktās pūles darbā nodrošina attiecīgu rezultātu, kā arī tikpat respondenti uzskata, ka viņu darbā sasniegtais rezultāts tiek attiecīgi novērtēts. No aptaujas rezultātiem, pētījuma autors secina, vadītājs nepietiekami atalgo 16 respondentus par viņu veikto ieguldījumu uzņēmuma mērķu sasniegšanā, bet pēc autora domām problēma darbinieku motivēšanā ir tā, ka darbiniekiem nav iespējas nopelnīt vairāk kā to pierāda jautājums par sasniegto rezultātu novērtēšanu.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Bagshawe, A. (2019). *How to Improve Motivation*. Elektroniskais resurss [skatīts 31.03.2023.]. Pieejams: <http://bookboon.com/en/hrm-ebooks>

Boitmane, I. (2008). *Personāla atlase un novērtēšana*. Rīga: LID

Channel, M. (2021). *Vroom's Expectancy Theory: How To Motivate Staff And Increase Performance*. Elektroniskais resurss [skatīts 25.04.2023.]. Pieejams: <https://www.tsw.co.uk/blog/leadership-and-management/vrooms-expectancy-theory/>



- Cherry, K. (2022). *What Is Motivation? The Driving Force Behind Human Actions*. Elektroniskais resurss [skatīts 24.04.2023.]. Pieejams: <https://www.verywellmind.com/what-is-motivation-2795378>
- Contributor, C. (2020). *How Can Salary Influence a Worker's Performance in an Administration?* Elektroniskais resurss [skatīts 24.04.2023.]. Pieejams: <https://work.chron.com/can-salary-influence-workers-performance-administration-25950.html>
- Harappa (2021). *How To Create A Motivation System For Employees?* Elektroniskais resurss [skatīts 23.04.2023.]. Pieejams: <https://harappa.education/harappa-diaries/features-of-motivation/>
- Enjoy Recruitment (nav gada). *Kas ir darbinieku motivēšana*. Elektroniskais resurss [skatīts 24.04.2023.]. Pieejams: <https://www.enjoyrecruitment.lv/lv/blog/kas-ir-darbinieku-motivesana>
- Kurt, S. (2021). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory: Two-Factor*. Elektroniskais resurss skatīts 31.03.2023]. Pieejams: <https://educationlibrary.org/herzbergs-motivation-hygiene-theory-two-factor/>
- McLeod, S. (2023). *Maslow's Hierarchy Of Needs*. Elektroniskais resurss [skatīts 26.04.2023.]. Pieejams: <https://www.simplypsychology.org/maslow.html>
- Sawick, A. (2016). *Motivation of staff in 21st century organization*. *World Scientific News*, 52, 106-117.
- Sharma, M., & Shirsath, M. (2014). *Training – a motivational tool*. *IOSR Journal of Business and Management*, 16(3), 27-35
- Shethna, J. (2022). *How to Support Employees during Crisis*. Elektroniskais resurss [skatīts 31.03.2023.]. Pieejams: <https://www.educba.com/how-to-support-employees-during-crisis/?source=leftnav>
- Tranquillo, J., & Stecker, M. (2016). Using intrinsic and extrinsic motivation in continuing professional education. *Surgical Neurology International*, 6(7). <https://doi.org/10.4103/2152-7806.179231>
- Vempati, A. (2013) A modern approach of management in motivation of employees/methods of employee motivation: A modern approach. *Golden Research Thoughts*, 2(7), 1-5
- Zīlīte, L. (2013). *Personāla vadība un sociānāla*. Rīga: Turība



Adriana Broliša¹, Katrīna Aija Blūma². IZDEGŠANAS SPECIFIKA APKALPOŠANAS NOZARĒ

Ekonomikas un kultūras augstskola

Studiju programma "Vadības zinības"

E-pasti: ¹adrianabrolisa@inbox.lv, ²aija879@icloud.com

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Stress un izdegšana mūsdienās ir ļoti izplatīta, tai skaitā apkalpošanas nozarēs. Ņemot vērā lielo darba pienākumu slogu un garās darba stundas, cilvēki par to sāk aizvien vairāk runāt, jo tiem rūp mentālā veselība, turklāt darbiniekiem ir grūtības savienot darbu ar privāto dzīvi, protams, nav tikai viens iemesls, kas īpaši smagi skar strādājošos, taču eksperti ir vienisprātis, ekonomiskās nenoteiktības un pieaugušās prasības celt darba kvantitatīvos un kvalitatīvos darba rādītājus savstarpēji saista stresa faktorus, kas ir saasinājuši stresu un atslābināšanos šajās grupās.

Pētījuma mērķis: Pētījuma galvenais mērķis ir izpētīt faktorus, kas ietekmē izdegšanu darbā apkalpošanas nozarē, un izveidot pasākumu kompleksu, kas palīdzēs samazināt izdegšanu darbā šajā nozarē, kā arī izprast faktorus, kas ir būtiskāki izdegšanai apkalpošanas nozarē.

Pētījuma metodes: Pētījumā tiek izmantoti kvantitatīvie un kvalitatīvie pētījuma metodes. Tika veikta aptauja datu apkopšanai.

Sasniegtie rezultāti: Svarīgi ir laicīgi izprast izdegšanas pazīmes, lai neizraisītu darbiniekiem nevajadzīgas izdegšanas izpausmes. Pēc anketās iegūtajām atbildēm, autori secināja, ka viens no lielākajiem stresa iemesliem ir atrast kopīgu valodu ar neapmierinātiem un sarežģītiem klientiem. Tāpēc svarīgi ir darba apstākļi - darba vide, atalgojums un darba laiks. Tika secināts, ka darbs klientu apkalpošanā kā pārdevējiem/konsultantiem ir daudz complicētāks nekā darbs citās sfērās.

Atslēgas vārdi: izdegšana, stress, apkalpošanas nozare, darbinieku produktivitāte.

Ievads

Stress un izdegšana mūsdienās ir ļoti izplatīta, tai skaitā apkalpošanas nozarēs. Šajā pētījumā tiek apskatīts kā darbs dažādās apkalpojošās nozarēs saistībā ar klientiem ietekmē darbinieka stresa līmeni un izdegšanas iemeslus, esošajā darba vietā. Tiek salīdzināta un analizēta dažāda iegūtā informācija strādājot dažādās apkalpošanas sfērās, ikdienā sastopoties ar dažādu personību un uzskatu cilvēkiem, un tā rezultātā cik lielā mērā darbinieki izjūt stresu un izdegšanu. Pētījumā tiek apskatīti faktori, kas ietekmē darbinieku stresa līmeni un izdegšanas iemeslus darba vietā, pašreizējā kompānijā, piemēram, iesaistīšanos darbā, attiecības un savstarpējā attieksme starp darba ņēmēju, darba devēju un kolēģiem, darba dzīves kvalitāte un organizācijas kopējā attieksme un darba pienākumiem atbilstošais vai tieši pretēji neatbilstošais darba saturs.

Apkalpošanas nozare ietver dažādas nozares, piemēram, viesnīcas, restorānus, tūrisma aģentūras, sabiedriskos pakalpojumus un citas, un šajā nozarē strādājošie cilvēki bieži saskaras ar augstām

prasībām, stress un emocionālo slogu. Darbinieki apkalpošanas nozarē bieži saskaras ar daudzām situācijām, kas var izraisīt izdegšanu, piemēram, sarežģītu klientu apkalpošanu, darba slodzi, nepietiekamu atalgojumu un ierobežotu iespēju karjeras izaugsmei (Scott, 2022). Izdegšana apkalpošanas nozarē var radīt negatīvu ietekmi uz darbinieku veselību un labklājību, kā arī uzņēmuma produktivitāti un reputāciju. Izdegšana darba vietā var izraisīt nepietiekamu motivāciju, zemu enerģijas līmeni, sliktu pašsajūtu, neproduktīvu darbu, konfliktus ar kolēģiem un vadību, zemu klātbūtnes līmeni, paaugstinātu darbinieku aiziešanu no darba un citus negatīvus faktorus.

Lai samazinātu darba izdegšanas riskus, ir svarīgi uzlabot darba vidi un darba organizāciju, piemēram, nodrošinot atbalstu no vadības un kolēģiem, atbilstošu atalgojumu, pietiekamu atpūtu un karjeras izaugsmi. Turklāt ir svarīgi, lai vadība ieviestu pasākumus, kas novērstu izdegšanu, piemēram, izveidojot produktīvu un atbalstošu darba vidi, kas veicinātu darbinieku veselību un labklājību. Darba izdegšana ir bieži sastopams un nozīmīgs jautājums darba videi, kas ietekmē darbinieku fizisko un psiholoģisko stāvokli, kā arī uzņēmuma produktivitāti un efektivitāti. Izdegšana ir emocionāls, intelektuāls un fizisks stāvoklis, kas rodas, kad darbinieks ilgstoši strādā ar augstu slodzi un spiedienu, bet nevar sasniegt savus mērķus un sagaidīt atbilstošu atzinību par paveikto.

Pētījuma mērķis ir izpētīt faktorus, kas ietekmē darba izdegšanu apkalpošanas nozarē un izveidot pasākumu kompleksu, kas palīdzēs samazināt darba izdegšanu šajā nozarē. Šis pētījums ir nozīmīgs, lai saprastu, kādi faktori var izraisīt darba izdegšanu apkalpošanas nozarē, kā arī lai veidotu efektīvus pasākumus tās novēršanai un risināšanai. Zinātniskajā pētījumā tiek analizēta izdegšanas specifika apkalpošanas nozarē, izmantojot dažādus pētījuma metodoloģiskos risinājumus.

Analītiskais apskats

Izdegšana ir sajūta, kad cilvēks jūtas noguris, bezspēcīgs un nespēj iegūt motivāciju un enerģiju, lai veiktu savus ikdienas uzdevumus un darba pienākumus (Cleveland Clinic, 2022). Izdegšana visbiežāk tiek saistīta ar darba vidi, un tā var rasties jebkurā profesionālajā nozarē (WebMD, 2022). Tā ir ilgstoša un intensīva darba slodze, kas izraisa negatīvu iespaidu. Izpaužas kā palielināts stresa līmenis, zems pašnovērtējums, izmisums, neizpratne par darbu, zems darba veikspējas līmenis, un sajūta, ka darbs nav nozīmīgs vai piepildīts. Ja jūtat izdegšanas sajūtu darbā, ir svarīgi pievērst uzmanību tam, kā arī identificēt faktorus, kas varētu izraisīt šo stāvokli. Lai pārvarētu izdegšanas sajūtu darbā, var būt noderīgi izmantot dažus paņēmienus, piemēram, uzlabot savu laika pārvaldību, pievērsties atpūtai un izklaidei, uzlabot savas prasmes un spējas, kā arī sazināties ar vadību un lūgt atbalstu un resursus, lai varētu efektīvāk pārvaldīt darbu. (Integris Health, 2021).

Apkalpošanas nozare ir viena no nozarēm, kurā izdegšana darbā ir visbiežāk sastopama, šis faktors var radīt negatīvu ietekmi uz darbinieku veselību, uzņēmuma produktivitāti un reputāciju. Izdegšana darba vietā ir emocionāls, intelektuāls un fizisks stāvoklis, kas var rasties, kad darbinieks strādā ar augstu slodzi un spiedienu, bet nevar sasniegt savus mērķus un sagaidīt atbilstošu atzinību par paveikto. Dažādi faktori var veicināt izdegšanu darbā apkalpošanas nozarē, un ir svarīgi izpētīt šos faktorus, lai izveidotu efektīvus pasākumus tās novēršanai un risināšanai. Izpētot dziļāk radušos sociālo problēmu saistībā ar darbiniekiem, darba vietā radīto stresu, pasaulē ir veikti pētījumi un analītiskie atklājumi, par dažādiem stresa menedžmenta aspektiem un korporāciju uzņemto iniciatīvu, darba vietās, stresa līmeņa preventīvu darbību veikšanu. Paturot prātā, attiecīgo iestāžu viedokli, ka laikam ejot uz priekšu darbinieki ar vien vairāk sāk aizstāvēt savas tiesības un runāt par darbā radušos, paaugstināto stresa līmeni, tas tiek pētīts pastiprināti, lai novērstu darbinieku izdegšanu, iespējamām psiholoģiskām un socioloģiskām traumām, un iespējamu psihoterapeitisko sesiju nepieciešamību. Zinātniskajā literatūrā ir daudz pētījumu, kas

aplūko jautājumus par izdegšanu darbā, tostarp tās ietekmi uz darba devējiem un darba ņēmējiem. Piemēram, pētījums, ko veica Maslach un Jackson (1981), identificēja trīs galvenos izdegšanas simptomus: emocionālo izsīkumu, depersonalizāciju un mazinātu personīgo sasniegumu. Turklāt citi pētnieki, piemēram, Maslach et al. (2009), konstatēja, ka izdegšana darbā var novest pie veselības problēmām, kā arī izraisīt negatīvu ietekmi uz darba devēja reputāciju un uzņēmuma produktivitāti.

Apkalpošanas sfēra ietver vairākas nozares, piemēram, tādas, kā viesmīlības nozare, valsts pārvaldes jomas, un citas apkalpošanas nozares. Viesmīlības nozare ietver viesnīcas, restorānus, kafejnīcas, bārus, klubus un citus uzņēmumus, kas piedāvā ēdināšanas, dzērienu un naktsmītnes pakalpojumus. Darbinieki viesmīlības nozarē var saskarties ar daudzām situācijām, kas var izraisīt izdegšanu- garas darba stundas, klientu apkalpošana, sarežģīti darba uzdevumi, spiediens no vadības, konflikti ar kolēģiem un nepārtraukta darba slodze.

Darbinieki viesmīlības nozarē var saskarties ar augstām prasībām, kas saistītas ar klientu apkalpošanu, darba slodzi un stresa situācijām. Bieži vien darbinieki jūtas pārslogoti, jo viņiem ir jāstrādā garas maiņas, jāstrādā ar dažādiem klientiem un jātiek galā ar neprognozējamām situācijām. Turklāt darba vides aspekti- troksnis, spiediens no vadības, nepietiekams atalgojums un ierobežotas iespējas karjeras izaugsmei, var arī radīt risku izdegšanai. Tā var radīt daudzus negatīvus efektus gan personiski, gan uzņēmuma līmenī. Piemēram, darbiniekiem var rasties zema motivācija, slikta pašsajūta, darba kvalitātes samazināšanās un konflikti ar kolēģiem un vadību. Tāpat var rasties negatīva ietekme uz uzņēmuma produktivitāti un reputāciju, piemēram, viesu apmierinātības samazināšanās un pasūtījumu skaits.

Izdegšanas problēma valsts pārvaldes darbos ir izplatīta, jo valsts iestādēs un organizācijās bieži ir augsts darba slodzes līmenis un spriedzes, kas var būt saistītas ar augstu atbildības līmeni, kad darbiniekiem, kas strādā valsts pārvaldē, var būt liela atbildība par svarīgiem lēmumiem un procesiem, kas var būt stresa avots. Spriedze var būt arī saistīta ar lēmumu pieņemšanu, jo valsts pārvaldē bieži ir jāpieņem strauji lēmumi un jārisina sarežģīti jautājumi, kas var prasīt daudz enerģijas un spēju uzņemties atbildību. Citi stresa faktori ir saistīti ar birokrātiskajiem procesiem, jo darbs valsts pārvaldē var būt saistīts ar birokrātiju un sarežģītiem procesiem, kas var radīt lielu frustrāciju un spriedzi darbiniekiem, kā arī ar politiskajām spriedzēm, jo dažreiz valsts pārvaldē var būt iesaistīti politiskie spēki un spriedzes, kas var radīt nestabilitāti un stresu darbiniekiem.

Izdegšana klientu apkalpošanas sfērā pārdevēja un konsultanta amatā izriet no situācijām, kad indivīds jūtas nospiests, pārslogots un izsmelts, no darba, kas saistīts ar tiešu kontaktu ar klientiem. Šāda veida darbs prasa lielu pacietību, empātiju un spēju rīkoties ar dažādu tipu cilvēkiem. Daži no iemesliem kāpēc cilvēks var izdegt šajā darbā ir šādi:

- Pastāvīgs spiediens no augstiem apkalpošanas standartiem un termiņiem, kas var būt grūti sasniedzami.
- Lielas darba slodzes, kas rodas no liela klientu skaita un prasīguma.
- Konflikti ar klientiem, kas var būt stresu izraisoši un emocionāli.
- Atbalsta trūkums no vadības vai kolektīva.
- Lai novērstu izdegšanu, ir svarīgi, lai pārdevējs vai klientu apkalpošanas speciālists rūpētos par sevi. Tas var ietvert:
 - Atelpas laiku, lai atjaunotu savu enerģiju un atpūstos no darba.
 - Noteikt savus ierobežojumus un prioritātes, lai novērstu pārslogotību.



- Meklēt atbalstu no kolektīva vai profesionāļiem.
- Veikt pasākumus, lai uzlabotu savu pašapziņu un pašnovērtējumu.

Konsultantiem var būt izdegšanas sajūta, jo viņi strādā ar cilvēkiem un var saskarties ar emocionālu un garīgu slodzi, kas saistīta ar klientu problēmu risināšanu. Ja jūtat izdegšanas sajūtu kā konsultants, ir svarīgi pievērst uzmanību savam emocionālajam un fiziskajam stāvoklim. Ja izdegšanas sajūta turpinās, ietekmē veselību un profesionālo veiktspēju, ir svarīgi meklēt profesionālu palīdzību no terapeitiem vai konsultantiem, kuri varētu palīdzēt jums identificēt cēloņus un izstrādāt stratēģijas, lai pārvarētu šo stāvokli un atgrieztos pie veselīgas un produktīvas darba dzīves.

Svarīgi ir izpētīt, kādi faktori var veicināt darba izdegšanu apkalpošanas nozarē. Zinātniskajā literatūrā tika identificēti faktori, kas var veicināt darba izdegšanu apkalpošanas nozarē, tostarp augstas klientu prasības, zemu atalgojumu, mazu atbalstu no vadības un citus. Vairāki citi pētījumi arī atklāja līdzīgus faktorus, kas ietekmē izdegšanu darbā apkalpošanas nozarē. Ir arī dažādi normatīvie akti un vadlīnijas, kas pievērš uzmanību izdegšanas problēmai. Piemēram, Eiropas Parlamenta un Padomes Direktīva 89/391/EEK (1989) aicina uzņēmumus veikt pasākumus, lai novērstu, samazinātu darba riskus, tostarp emocionālo un psihosociālo stresu. Ir arī vadlīnijas un apmācības programmas, kas paredzētas, lai palīdzētu darbā. Turklāt, daudzas valstu normatīvās un tiesiskās regulējuma sistēmas pievērš uzmanību darba izdegšanas problēmai un aicina uzņēmumus un organizācijas veikt pasākumus, lai samazinātu tās riskus. Piemēram, ASV Darba aizsardzības un veselības administrācija (OSHA) iekļauj darba izdegšanas riskus kā daļu no tās risku novērtēšanas sistēmas, un aicina darba devējus uzņemties atbildību par to, lai samazinātu šos riskus. Tāpat ir arī daudzus pētījumus, kas aplūko efektīvus pasākumus, lai samazinātu darba izdegšanu. Veicot pētījumu, tika noteikti galvenie faktori izdegšanas iemesliem un kā to priekšlaicīgi atpazīt un novērst.

Pētījuma metodoloģija

Pētījumā tika izmantota anketēšanas pētījuma metode. Tika sagatavota aptauja, kuru aizpildīja cilvēki, strādājošie viesmīlības un valsts pārvaldes sfērā, kā arī klientu konsultanta vai pārdevēja amatos. Izpildāmā anketa tika sagatavota vietnē *Google Drive - Google Forms*, kur pēc anketas izveides, gatavā anketa tika nosūtīta izmantojot dažādas sociālo tīklu platformas – *Whatsapp, Instagram*, e-pasts. Anketas izpildē piedalījās cilvēki, kas strādā apkalpojošās sfērās.

Iepriekš autori sagatavoja atvērtos un slēgtie jautājumus, uz kuriem apkalpojošās sfēras darbinieki sniedza atbildes. Kopumā bija 11 dažādi jautājumi. Saņemtās atbildes tika analizētas *Google izklājlappās*, kā arī *Voyant Tools* vietnē, kur tika izpētītas biežāk sniegtās atbildes uz uzdotajiem jautājumiem un to saistība ar izdegšanu.

Pētījuma rezultāti

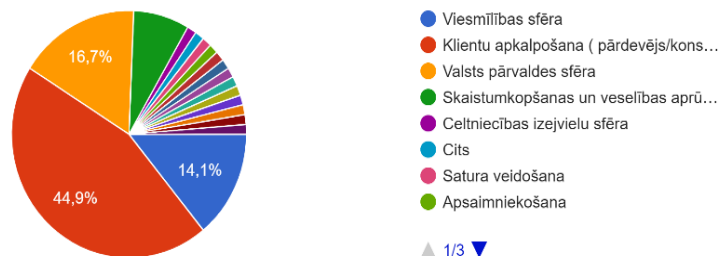
Pētījumā piedalījās 78 respondenti, no kuriem 93,6% bija sievietes un 6,4% bija vīrieši. Lielākā daļa no respondentiem bija vecumā no 16-22 gadiem, bet pētījumā piedalījās arī daži respondenti, kas bija 30 gadus veci un vecāki, un cilvēki vecuma posmā no 23 līdz 29 (1.att.).

RESPONDENTU PROFILS				
	Kategorija	Biežums	Procentuālais skaits	
Vecums	16-22	41	52,6%	
	23-29	25	32,1%	
	30+	12	15,4%	
Dzimums	Sieviete	73	93,6%	
	Vīrietis	5	6,4%	
Darba nozares	Apkalpojošā sfēra	35	44,9%	
	Valsts pārvaldes sfēra	13	16,65%	
	Viesmīlības sfēra	11	14,1%	
	Skaistumkopšanas sfēra	6	7,7%	
	Citas nozares	13	16,65%	

1.att. Respondentu profils (Avots: Autoru veiktais aptaujas rezultātu apkopojums)

Pētījumā tika uzdots jautājums par to, kādā apkalpošanas nozarē respondenti strādā. Vispopulārākās atbildes bija klientu apkalpošana jeb pārdevējs, kas veidoja 44,9% no visām respondentu atbildēm. Otrajā vietā bija valsts pārvaldes sfēra ar 16,7% atbildēm, bet trešajā vietā bija viesmīlība ar 14,1% atbildēm. Pārējie respondenti atbildēja, ka strādā citā apkalpošanas nozarē. Lai veiktu šo pētījumu, tika izmantota aptaujas metode, kurā respondentiem tika uzdots jautājums par to, kādā nozarē viņi strādā. Aptaujas veidošanai tika izmantotas jautājumu formāts, kas sniedza respondentiem dažādas iespējas atbildēt. Pētījumā tika izmantota arī datu analīze, lai saprastu, kādi dati ir iegūti un kāda ir to nozīme (2.att.).

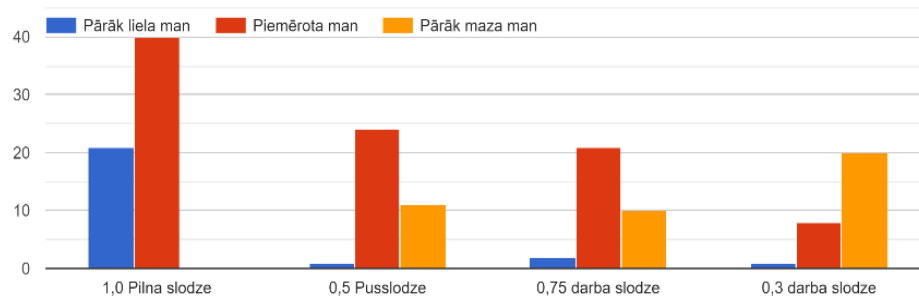
Kādā apkalpošanas nozarē strādājat? (Cits- vietā rakstīt, tad ja nodarbojaties sfērā, kas nav norādīta zemāk)
78 atbildes



2.att. “Kādā apkalpošanas nozarē strādā respondenti?” (Avots: Autoru veiktais aptaujas rezultātu apkopojums)

Pētījumā tika uzdots jautājums par darba slodzi un to, vai respondenti uzskata, ka slodze ir piemērota viņu vajadzībām. Kopā pētījumā piedalījās 78 respondenti. No tiem 40 respondentiem (41,2%) pilna darba slodze bija piemērota, 21 respondentam (21,6%) uzskatīja, ka pilna slodze ir pārāk liela, un 24 respondentiem (24,7%) pusslodze bija piemērota. Turklāt 11 respondentiem (11,3% (Avots: Autoru veiktais aptaujas rezultātu apkopojums)) pusslodze bija pārāk maza un 1 respondentam (1%) - pārāk liela. Darba slodze 0,75 bija piemērota 21 respondentam (21,6%), pārāk maza - 10 respondentiem (10,3%) un pārāk liela - 2 respondentiem (2,1%). Savukārt darba slodze 0,3 bija piemērota 8 respondentiem (8,2%), pārāk maza - 20 respondentiem (20,6%) un pārāk liela - 1 respondentam (1%) (3.att.)

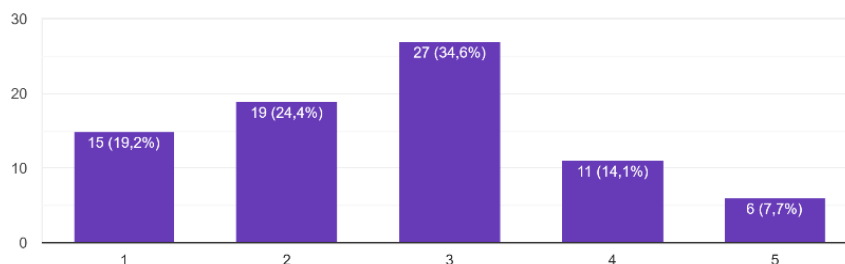
Kāda ir Jūsu darba slodze? Vai tā jūsaprāt, Jums ir piemērota?



3. att. “Kāda ir Jūsu darba slodze?” (Avots: Autoru veiktais aptaujas rezultātu apkopojums)

Pētījumā tika uzdots jautājums 78 respondentiem par to, vai viņiem ir pietiekami daudz laika atpūtai. No šiem respondentiem, 15 cilvēki jeb 19,2% atbildēja, ka viņiem ir pārāk maz laika atpūtai, 19 cilvēki jeb 24,4% atbildēja, ka nav pārāk maz laika, bet nav arī pietiekami daudz, 27 cilvēki atbildēja, ka laika atpūtai ir viduvēji, 11 cilvēki jeb 14,1% atbildēja, ka viņiem ir daudz laika atpūtai un 6 cilvēki atbildēja, ka viņiem ir pārāk daudz laika atpūtai. Šie rezultāti norāda uz to, ka vairāk nekā puse respondentu neuzskata, ka laiks atpūtai ir pietiekams vai pat viduvējs, un tikai neliela daļa respondentu uzskata, ka viņiem ir pārāk daudz laika atpūtai (4.att.).

Vai Jums ir pietiekami laika atpūtai?
78 atbildes

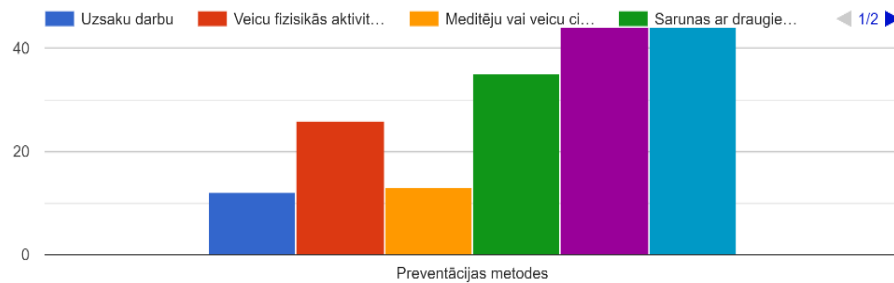


4. att. “Vai Jums ir pietiekami laika atpūtai?” (Avots: Autoru veiktais aptaujas rezultātu apkopojums)

Pētījumā, kurā piedalījās 78 respondenti, tika uzdots jautājums par to, kā cilvēki ikdienā novērš stresu un spriedzi darbā. 44 respondenti (56,4%) atbildēja, ka viņi pavada laiku svaigā gaisā kā veidu, kā atpūsties no darba spriedzes. Turklāt 44 respondenti (56,4%) norādīja, ka atvēlētais laiks sev palīdz novērst stresu un spriedzi darbā. 35 respondentu (44,9%) atbilde bija, ka viņi velta laiku sarunām ar draugiem un ģimeni, lai izpaustu savas sajūtas un novērstu darba spriedzi. 13 respondentu (16,7%) atbilde bija, ka meditācija un relaksācijas tehnika palīdz mazināt stresu darbā, savukārt 26 respondentu

(33,3%) uzskata, ka fiziskā aktivitāte palīdz novērst spriedzi un stresu. Noslēgumā, 12 respondenti (15,4%) atbildēja, ka uzsāk darbu kā veidu, kā novērst stresu un spriedzi darbā (5.att.).

Kā Jūs ikdienā novēršat stresu un spriedzi darbā?



5. att. “Kā Jūs ikdienā novēršat stresu un spriedzi darba?” (Avots: Autoru veiktais aptaujas rezultātu apkopojums)

Uz jautājumu “Kā priekšlaicīgi izprast izdegšanas pazīmes?” respondenti sniedza savas atbildes, kuras autori apkopoja un izvilka no tām visbiežāk atkārtojošās atbildes (6. att.).



6. att. “Kā priekšlaicīgi izprast izdegšanas pazīmes?” (Avots: Autoru veiktais aptaujas rezultātu apkopojums platformā Voyant Tools)

Pētījumā tika uzdots jautājums par to, kā respondenti pasargā sevi no izdegšanas darba vietā. Atbildes norāda uz to, ka dažādi cilvēki risina un novērš stresa situācijas darbā, un var būt noderīgi darba devējiem, lai izstrādātu politikas un pasākumus, kas var palīdzēt novērst darbinieku izdegšanu (7.att.).



Līga Jevdokimova. STRESA VADĪŠANA TIRDZNICĪBAS NOZARĒ

*Ekonomikas un kultūras augstskola
Studiju programma "Vadības zinības"*

E-pasts: l.dalbina@inbox.lv

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Stresa vadīšana tirdzniecības nozarē. Īslaicīgs un neliels stress palīdz darbiniekam mobilizēties, tas var pat darboties kā dzinulis, taču ilgstošs stress darbavietā nelabvēlīgi ietekmē strādājošo garīgo un fizisko veselību. Pasliktinās darbinieku darbaspējas un darba mūža ilgums, kas savukārt rada papildu slogu ekonomikai. Stress ir būtiska darba drošības un veselības problēma ap 80% Eiropas uzņēmumu, tomēr tikai retajā ir ieviestas speciālas procedūras, kas ļautu novērst ar darbu saistīto stresu.

Pētījuma mērķis: Izpētīt un gūt priekšstatu par stresa vadīšanu tirdzniecības nozarē, izstrādāt priekšlikumus stresa vadīšanas uzlabošanai.

Pētījuma metodes: Darba izpildes laikā tika pielietotas šādas pētījuma metodes: literatūras un datu izpēte un analīze, speciālā datu vākšanas metode - aptaujas veikšana.

Sasniegtie rezultāti: Ilgstošs stress var radīt nopietnas veselības problēmas, negatīvi ietekmēt darba rezultātu un attiecības ar kolēģiem, un tā galastacija ir izdegšanas sindroms, kas veicina paviršu attieksmi pret darbu. Tirdzniecības nozarē strādājošajiem būtu nepieciešamas padziļinātākas apmācības un papildu rīki stresa mazināšanai, jo esošie rīki ir vispārīgi un nav konkrēti vērsti uz noteiktām specifiskajām, tādām, kā, piemēram, darbs ar imigrantiem. Ne visos veikalos vadība izveido paplašinātus palīgmateriālus darbam ar šādiem cilvēkiem, šis būtu virziens, kurš ir jāpaplašina.

Atslēgas vārdi: stresa vadīšana; stresa pārvarēšanas metodes; psihoemocionālā labklājība; tirdzniecības nozare.

Ievads

Bieži vien mūsu garastāvokli mēdz ietekmēt no rīta dzirdēta slikta laika prognoze un darbā ierodamies sliktā garastāvoklī, kas neizbēgami novedīs pie saspīlētām situācijām. Nav iespējams kontrolēt laikapstākļus, taču ir iespējams mainīt attieksmi. Dzīve un darba vide bez stresa un konfliktiem nav iedomājama, taču jāskatās uz to pozitīvi, jo mēs varam kontrolēt tikai savas emocijas. Ir jākrāj dažādas stresa situācijas, lai tās izvērtētu un veidotu attīstības kustību. Savā pētījumā darba autore vēlējas noskaidrot un detalizētāk izpētīt stresa ietekmi uz darbiniekiem un stresa vadīšanu tirdzniecības nozarē.

Aptuveni puse Eiropas darbinieku uzskata, ka stress ir bieži sastopama parādība darba vietā, turklāt stress ir cēlonis aptuveni 50 % no kavētajām darba dienām. Bieži trūkst pareizas izpratnes par stresu, vai arī tas tiek uzskatīts par kaut ko apkaunojošu. Tomēr, ja psihosociālos riskus un stresu uztver kā visas organizācijas problēmu, nevis atsevišķa darbinieka trūkumu, tad tos var pārvaldīt tikpat labi kā citus veselības aizsardzības un drošības riskus darba vietā. (CVMarket, 2016).

Pētījuma darba mērķis ir izpētīt un izanalizēt stresa rašanās iemeslus darba vietās, kā arī stresa vadīšanas paņēmienus, kurus izmanto, lai mazinātu stresu darba vietā. Izstrādājot pētījuma darbu, tika izmantotas šādas pētījuma metodes: literatūras, pieejamo pētījumu un datu izpēte un analīze, anketēšanu veikšana.

Darba autore sava pētījuma mērķa sasniegšanai izvirzīja šādus galvenos uzdevumus:

- Izpētīt un izanalizēt pieejamo informāciju par stresa vadīšanu darba vietās, stresu tirdzniecības nozarē;
- Aptaujāt tirdzniecības nozares pārstāvjus par stresu, tā cēloņiem un mazināšanas iespējām darba vietā.

Darba autore izstrādājot pētījuma darbu, izmantoja literatūras un esošo pētījumu analīzi un aptaujas datu analīzi.

Darba izstrādes gaitā tika izpētīti publiski pieejamie esošie pētījumi, kuri ļauj izprast esošo situāciju Latvijā un Eiropas Savienībā, un ļauj analizēt, kāds ir Latvijas dažādu ekspertu redzējums un vērtējums par stresu un stresa vadīšanu. Veiktajā aptauja ļāva precīzāk izprast tirdzniecības pārstāvju redzējumu, izpratni un viedokli par stresa cēloņiem, pieejamajiem rīkiem tā mazināšanai. Aptauja ļāva izprast, vai tirdzniecības nozarē strādājošie strādā stresa apstākļos, kā rīkojas un mazina stresu darba vietā.

Analītiskais apskats

Psihosociālie riski un stress darbā ir viena no galvenajām darba drošības un veselības aizsardzības problēmām Eiropā. Tie būtiski ietekmē ne tikai personu veselību, bet arī organizāciju un valstu ekonomisko labklājību. (EDDVA, nav gada). Jēdzienu “stress” pirmais sāka lietot kanādiešu fiziologs Hanss Selje, skaidrojot to kā organisma nespecifisku reakciju, reakcija ir vienāda neatkarīgi no stresora veida, uz veselībai bīstamu situāciju. Tāpēc stress tiek saukts arī par vispārējo adaptācijas sindromu. Stresu dinamikā pieņemts dalīt trijās fāzēs: 1) trauksmes reakcija; 2) pretestības fāze; 3) izsīkums (resursu iztērēšana). Pirmās divas fāzes secīgi atspoguļo organisma aizsardzības spēku mobilizāciju un tā pielāgošanos stresoram – kairinātājam gan iekšējam, gan ārējam. Abas pirmās stadijas sauc par “veselīgo stresu” (eistresu) vai fizioloģisko stresu, bez kura nav iedomājama cilvēka dzīve. Šajās pirmajās stresa fāzēs cilvēks stresu var izjust nevis kā negatīvu parādību, bet kā izaicinājumu, kura uzveikšanai ir jāmobilizē savi spēki. Organisma fizioloģiskās reakcijas stresa pirmajās fāzēs palīdz organismam mobilizēties un koncentrēt spēku. Stress nelielās devās ir nepieciešams katram cilvēkam, jo tas nodrošina to, ka cilvēks spēj veikt savus ikdienas pienākumus. Trešā stresa fāze ir saistīta ar organisma spēku rezervju iztērēšanu, un to sauc par patoloģisko (kaitīgo) stresu jeb distresu. (Rīgas Stradiņa universitāte, 2017)

Psihosociālo risku pamatā ir nepietiekama darba plānošana, organizācija un pārvaldība, kā arī slikti sociālie apstākļi darbā, kas var psiholoģiskā, fiziskā un sociālā ziņā nelabvēlīgi ietekmēt darbiniekus, izraisot, piemēram, stresu darbā, profesionālo izdegšanu vai depresiju (Swedbank, 2018). Daži no darba apstākļiem, kas rada psihosociālos riskus, ir šādi:

- Pārmērīga darba slodze;
- Pretrunīgas prasības un neskaidri noteikti darba pienākumi;
- Lēmumu pieņemšana attiecībā uz darbiniekiem, neiesaistot viņus šajā procesā, kā arī norāžu nesniegšana par to, kā darbs ir jāveic;
- Nepārdomāta organizatorisko pārmaiņu pārvaldība, nedrošība par savu darba vietu;
- Neefektīva komunikācija, atbalsta trūkums no vadības un kolēģu puses;
- Psiholoģiskā un/vai seksuālā uzmākšanās, trešās personas vardarbība.

Apsverot darba prasības, svarīgi ir nejaukt tādus psihosociālos riskus kā pārmērīgu darba slodzi ar apstākļiem, kuros pastāv veicinoša darba vide, kurā darbinieki ir pietiekami apmācīti un motivēti strādāt ar pilnu atdevi, kaut arī jāstrādā aktīvi un reizēm jāpārvar zināmas grūtības. Laba psihosociālā vide uzlabo darba efektivitāti un personīgo pilnveidi, kā arī darbinieku garīgo un fizisko labklājību. Darbinieki izjūt stresu, ja darba prasības ir nesamērīgas un lielākas nekā viņu spēja tikt ar tām galā. Ja darbinieki ilgstoši cieš no stresa, viņiem var rasties ne vien garīgās veselības traucējumi, bet arī smagi fiziskās veselības traucējumi, piemēram, sirds un asinsvadu slimības, vai arī balsta un kustību aparāta slimības. (CVMarket, 2016).

Stress nelabvēlīgi ietekmē organizācijas tādā veidā, ka, piemēram, samazinās kopējā uzņēmējdarbības efektivitāte, palielinās darba kavējumu skaits, darbā ierodas aizvien vairāk darbinieku, kuri slimo un nespēj pienācīgi veikt savus darba pienākumus, kā arī pieaug negadījumu un ievainojumu skaits. Stresa dēļ darbinieki mēdz kavēt darbu ilgāk nekā citu iemeslu dēļ, un stress darbā var biežāk veicināt priekšlaicīgu pensionēšanos. Psihosociālais risks, ar kuru salīdzinoši visbiežāk saskaras uzņēmumu un iestāžu darbinieki, ir laika trūkums, darbs ar sarežģītiem klientiem, pacientiem, skolēniem utt., problēmas vadības un darbinieku attiecībās, nespēja ietekmēt sava darba organizāciju, slikta komunikācija starp vadību un darbiniekiem, garas vai neregulāras darba stundas un neskaidra cilvēkresursu politika. (CVMarket, 2016).

Diezgan svarīgs stresa rašanās aspekts bija pandēmijas sākums, kad gandrīz katram piektajam Latvijas iedzīvotājam, mainījās darba pienākumi vai amats, lielākā daļa no viņiem pienākumu izmaiņas uztvēruši ar sapratni un turpinājuši darbu uzņēmumā, bet bija arī tādi darbinieki, kas nespēja pielāgoties izmaiņām, par ko liecina *Tele2* un *Norstat* aptauja. Visbiežāk ar pienākumu vai pat darbavietas maiņu saskārušās sievietes vecumā no 18 līdz 34 gadiem. (Kārliņa, 2021) Aptaujā noskaidrots, ka galvenās trīs lietas, kas satrauca darbiniekus, ir šādas:

- Kā panākt darba un privātās dzīves līdzsvaru;
- Vai Covid-19 krīze neietekmēs paša darbavietu un iespēju strādāt;
- Kā atrast motivāciju strādāt.

Pandēmijas laiks pamatīgi mainīja darba vidi faktiski visos Latvijas uzņēmumos. Tas ir saistīts ar darba pienākumu izmaiņām, strādāšanu attālināti, intensitāti u. c. darba aspektiem. Skatoties uz pētījumu datiem, satraucoši ir tas, ka tikai pusei no darbiniekiem, kuriem mainījušies amata pienākumi, tika nodrošinātas pienācīgas apmācības, lai kvalitatīvi varētu veikt jaunus darba pienākumus. Tas samazina ne tikai motivāciju strādāt, bet var arī būtiski ietekmēt darbinieku mainību. Tikmēr Kantar veikts pētījums atklāj, ka stress, kas saistīts tieši ar ikdienas darba pienākumu izpildi, satrauc vairumu jeb 75% strādājošo. (Kārliņa, 2021)

Covid-19 pandēmijas ierobežojumi, kas noteica dažādus ierobežojumus tirdzniecībā, uzlika informēšanas slogu tirgotājiem un pakalpojumu sniedzējiem, pircējiem pielāgošanās izaicinājumus, bet visām pusēm tas prasīja emocionālo noturību. Tirgotāji un pakalpojumu sniedzēji apzinīgi ieviesa gan obligātās, gan ieteicamās drošās tirdzniecības prasības, savukārt pircēji tika aicināti šīs prasības ievērot, kā arī būt saprotošiem un cilvēcīgiem pret tirdzniecības vietu darbiniekiem. Tirgotāji apzinīgi ievieš drošās tirdzniecības noteikumus un uzņemas komunikāciju ar sabiedrību, piemēram, skaidrojot konkrētās tirdzniecības vietas apmeklētāju skaitu un citus ierobežojumus. Saprotams, ka sabiedrība bija nogurusi no ierobežojumiem, kā rezultātā tirgotāji un pakalpojumu sniedzēji Covid-19 pandēmijas laikā nereti saskaras ar klientu neizpratni, aizkaitinājumu un trauksmi. Ierobežojumi skāra ne tikai tirdzniecību, bet arī socializēšanos, bija liegta radnieku tikšanās vai klātienē kopā būšana draugu lokā. Kādu laiku pārtikas veikali, aptiekas, optikas veikali, grāmatnīcas bija vienīgās vietas, kur dažiem bijusi

iespēja sarunām un saskarsmei. Cilvēku kopējais noskaņojums pazeminājās, stresa līmenis paaugstinājās, kā rezultātā paši nespējām dažbrīd tikt gala ar savām iekšējām sajūtām, tāpēc centāmies tās izlādēt uz apkārtējiem, kuri ikdienā sastopami, pārdevējiem, konsultantiem, farmaceitiem, administratoriem vai arī apsardzes darbiniekiem, kuri tikai izpilda un palīdz ievērot visas drošās tirdzniecības prasības. (Drošs Paliek Drošs, nav gada).

Pētījuma metodoloģija

Pētījuma laikā tika pielietotas šādas datu ieguves metodes: sekundāro datu analīze, esošo pētījumu analīze, aptaujas veikšana. Aptaujas mērķis bija noskaidrot tirdzniecības pārstāvju, proti, tieši tirdzniecības iestāžu vadītāju viedokli par stresu darba vietā, stresa vadīšanu, stresa situācijās, kā arī kādas ir iespējas mazināt stresu darba vietā, akcentējot jautājumus par pandēmijas ietekmi uz darbiniekiem, kā kara darbība Ukrainā un Ukrainas bēgļu ierašanās ir ietekmējusi darba vidi. Aptaujā tika uzrunāti 3 dažādu tirdzniecības vietu vadītāji, veikala vadītāja veikalā Maxima X, veikala vadītāja veikalā Drogas, un veikala vadītāja veikalā FixPrice. Veikala vadītājiem tika uzdoti 11 atvērta tipa jautājumi, ar iespējām izteikt viedokli.

Pētījuma laikā tika pielietota aprakstošā datu apstrādes metode. Pētījuma periods bija no 2023. gada februāra līdz 2023. gada aprīlim. Pētāmo sekundāro datu periods aptvēra 2016.-2023. gadus.

Pētījuma rezultāti

Uz jautājumiem, cik ilgi strādājat attiecīgā uzņēmuma amatā, vai jums ir skaidrs, kādas ir Jūsu atbildības un uzdevumi darba vietā, vai Jums ir pietiekami daudz laika, lai paveiktu savus darba uzdevumus un pilnvērtīgi izmantot atpūtas brīdus, vai Jums ir jeb kad bijis jāstrādā pārāk ilgi un pārāk daudz, un kā tas ietekmēja jūsu veselību un labsajūtu, visas veikala vadītājas atbildēja, ka esošajos amatos jau ir vairāk kā 3 gadus.

Maxima veikala vadītāja 6 gadus, Drogas vadītāja 12 gadus un FixPrice vadītāja 4 gadus, un šo gadu laikā ir izpratušas kā jāstrādā, kādi ir veicamie pienākumi, kādi ir galvenie uzdevumi un uzņēmuma mērķi. Savu darbu ikdienā spēj paveikt laikus, un bieži nav jāsaskaras ar problēmām, vai stresa raisošiem faktoriem. Kaut gan Maximas veikala vadītāja norāda, ka svētku laiks, garākas brīvdienas dažkārt izraisa situācijas, kad šķiet, ka nepietiek laiks visu veicamo darbu paveikšanai, kā piemēru minot, ka nepietiks laiks pieņemt visu precī līdz darba dienas beigām, un šis uzdevums būs jādeleģē, kādam citam, kas rada stresu un neziņu, vai tas tiks izdarīts, vai tomēr nē, un vai prece tiks izlikta laikus, ja netiks, to nenopirks, un nāksies norakstīt, kas radīs mīnusiskus veikala ienākumus. Un šādas situācijas tieši paasinoties, kad tuvojas svētki, vai bērnu brīvlaiki, jo strādājošie vecāki var paņemt “pēkšņas” slimības lapas. Pēc darba autores domām, šis varētu liecināt par nekorekti deleģētiem darba uzdevumiem, un iespējamu neuzticību saviem darbiniekiem no vadītājas puses, kas atkal rada slogu tieši vadītājas ikdienā, radot slogu, tas rada stresu, kas var ietekmēt darba kvalitāti.

Sniedzot atbildes uz jautājumiem, vai Jūs uzskatāt, ka Jums ir pietiekami daudz zināšanu un resursu, lai pārvaldītu stresu darba vietā, vai uzņēmumā tiek veikti pasākumi, lai mazinātu stresu darba vietā, piemēram, elastīgi darba laiki vai darba vietā pieejamie resursi, lai samazinātu darba slodzi, vai Jums ir iespēja runāt ar kādu par savu stresu un saņemt atbalstu no vadības vai citiem kolēģiem, darba autore novēroja minstināšanos, neziņu un neizpratni no vadītāju puses.

Gan veikala Drogas, gan veikala FixPrice vadītājas norādīja, ka veikalos ir izstrādātas vadlīnijas un ir noteikti standarti, kā rīkoties, ja ir ārkārtas situācijas veikalā, kā rīkoties, lai uzlabotu darba vidi kolektīvā, kā rīkoties, lai darbinieki justos labi, un nesaskata īpašu stresu no darbinieku puses, un nesaskata vajadzību pēc speciāliem pasākumiem vai rīkiem. Veikala Maxima vadītāja norādīja, ka regulāri ir apmācības par dažādām aktuālām tēmām, kā arī par labsajūtu kolektīvā un par to, ka mazināt dažādus cēloņus, lai nerastos negatīva noskaņa kolektīvā, kā strādāt problēmsituācijās un ar problemātiskiem klientiem, tā pat norādīja, ka ļoti lielu atbalstu saņemot no savas tiešās priekšnieces, reģionālās vadītājas, viņa palīdzot, uzklausot un iesakot kā rīkoties dažādās situācijās. Darba autore uzskata, ka šie aspekti varētu liecināt par to, ka esošajos veikalos pastāv rīki, kas palīdz mazināt stresu, ir mentori, ir pieejami materiāli, lai attīstītu savas prasmes un palīdzētu kolēģiem. Iespējams veikalos Drogas un FixPrice veikala vadītājas nesaskata, vai negrib saskatīt problēmsituācijas, kas rada stresu kolektīva vidē, un attiecīgi darbiniekos.

Visplašākās diskusijas ar visām trim veikala vadītājām izvērsās tieši jautājumos par tēmām, kas saistītas ar Covid-19 pandēmiju un kara darbību Ukrainā un migrantu ienākšanu Latvijas darba tirgū. Kā mainījās ikdienu pandēmijas laikā? Vai novērojāt stresa palielināšanos, izmaiņas darba ikdienā, labsajūtas maiņu darba vidē u.t.t.?

Maxima veikala vadītāja izklāstīja, ka pandēmija radīja ļoti lielu neizpratni un stresu kopumā visos veikalos, bija daudzi veikali, kuros nevarēja ieiēt, vai vajadzēja stāvēt rindās pie veikalu durvīm, cilvēki, proti, klienti bija ļoti neapmierināti, “uzvilkās” par dažādiem sīkumiem, par aizrādījumiem uzlikt masku vai ievērot distanci un nedrūzmēties ejās. Šie agresīvi noskaņotie klienti, kuri domāja, ka tā ir veikala iegriba, radīja arī konfliktus kolektīvā, jo kāds no darbiniekiem nemācēja pieklājīgi atbildēt, vai pārāk emocionāli uztvēra klientu izteikumus, tas radīja stresu viņu darba ikdienā.

Veikala Drogas vadītāja minēja, ka ļoti liels satraukums kolektīvā bija vērojams, kad darbiniekiem nācās izlemt veikt vakcīnu un palikt darbā, vai neveikt to un atvadīties no darba, jo uzņēmumā tika noteikts, ka strādāt varēs tikai vakcinēti darbinieki. Šis radīja stresu netikai darbinieku vidū, bet arī pašai vadītājai, jo tas uzlika papildus slogu, jaunu darbinieku meklēšanā, apmācīšanā, kā arī radīja slogu pārējiem darbiniekiem, kuriem īslaicīgi bija jāaizvieto trūkstošie darbinieki.

Arī FixPrice vadītāja nenoliedz, ka pandēmijas laiks, bija ļoti smags, gandrīz, ka sākt strādāt no jauna, jo viss visiem bija nezināms un viņa, kā vadītāja nespēja sevi pasniegt, kā līderi kolektīvā, kas parādīs priekšā, kas un kā jādara, nespēja kontrolēt situāciju rada bezspēcības sajūtu un iekšēju stresa sajūtu.

Vai un kā ir mainījusies ikdienu Jūsu veikalā pēc notikumiem, kas saistīti ar karu Ukrainā, bēgļu imigrāciju uz Latviju?

“Karš, imigranti un papildus izrādītās darba vietas nāca kā jauns izaicinājums, nespējji ne atkopties no pandēmijas un ierobežojumu sekām, kā jau pasauli satracināja jauni pārdzīvojumi un nespēja tik ātri pārslēgties, radīja stresa situācijas. Mēs nebijām tam gatavi, šobrīd atkal ir jāveic izmaiņas darbā, jāveic izmaiņas slodzēs, jāriko un jāizdomā jaunas iespējas, kā palīdzēt un nodarbināt imigrantus, šis ir kas jauns un nesaprotams.”: stāsta FixPrice veikala vadītāja.

“Pie mums diezgan draudzīgi uzņēma visus imigrantus, uzņēmuma vadība bija izstrādājusi īpašas vadlīnijas imigrantu uzņemšanai kolektīvā, apmācībām un pārējā darba ievades procesā. Tādēļ strādāt bija viegli no tehniskās puses, iespējams grūtākais, bija noturēt pozitīvu gaisotni esošajā situācijā, nevienu neaizskarot un neradot situācijas, kad atšķiras viedokļi darbinieku vidū.”: stāsta veikala Drogas vadītāja.

“Ir grūti pielāgoties, kam tādām. Mūsu veikalos, lielāko stresu radīja nevis tas, ka varētu pieteikties imigranti strādāt, bet gan vairāk stress radās esošajos darbiniekos, baidoties, ka pastāv risks, ka viņiem

var uzteikt darbu, un imigrantus sāka vērtēt, kā konkurentus. Esošie darbinieki sāka satraukties, ka ņemot vērā, ka šobrīd ir pietiekoši liels potenciālo darbinieku skaits, viņus var vieglāk atbrīvot, ja tie neierodas darbā, vai veic savu darbu pavirši. Līdz šim šīs bailes bija mazākais, kas viņus satrauca, jo tā kā veikals atrodas ārpus Rīgas, tad mazākās pilsētiņas darbiniekus atrast ir grūtāk.”: stāsta veikala Maxima vadītāja.

Pēc darba autore domām, visas veikala vadītājas šos krasos pārmaiņu laikus ir pārdzīvojušas dažādi un, lai arī cik pieredzējis Tu nebūtu ir grūti strādāt, kad ikdienas dzīve vairs nav ikdiena, un katru dienu ir jābūt gatavam saskarties ar dažādām grūtībām un tavā darba dienā noteikti būs kāds nezināmais “X” ar kuru ir jāsadzīvo, vai jāiemācas strādāt. Stress tirdzniecībā ietekmē daudzus, kā arī tas rodas daudzu faktoru ietekmē, ne tikai darbinieku, vadītājas vai klientu ietekmē, bet visām šīm iesaistītajām pusēm savstarpēji mijiedarbojoties. Stresa vadīšana ir process ar kuru ir jāprot strādāt, un ja Tu ar stresu strādā, Tev jāprot būt emocionāli noturīgam.

Secinājumi

Pēc pētījuma veikšanas darba autore izstrādāja šādus secinājumus:

- Neliels stress darba vidē, ko rada jauni izaicinājumi, nav kaitīgs, bet pat noderīgs, jo liek mobilizēt fiziskos un intelektuālos spēkus, ļauj ātrāk atrisināt sarežģītus uzdevumus un palielina darba produktivitāti. Turpretī ilgstošs stress var radīt nopietnas veselības problēmas, negatīvi ietekmēt darba rezultātu un attiecības ar kolēģiem, un tā galastacija ir izdegšanas sindroms, kas veicina paviršu attieksmi pret darbu.
- Tirdzniecības nozarē strādājošajiem būtu nepieciešamas padziļinātākas apmācības un papildu rīki stresa mazināšanai, jo esošie rīki ir vispārīgi un nav konkrēti vērsti uz noteiktām specifikācijām, tādām, kā, piemēram, darbs ar imigrantiem. Ne visos veikalos vadība izveido paplašinātus palīgmateriālus darbam ar šādiem cilvēkiem, šis būtu virziens, kurš ir jāpaplašina.
- Ir jāakcentē, katrs darbinieks, kā indivīds, un galvenā nozīme ir dažādu spēju, zināšanu un prasmju paaugstināšana un pilnveidošana, jo tieši to trūkums var būtiski ietekmēt stresa attīstību. Darbiniekiem ir jāiemācās saprast, kad viņš vienkārši ir pārstrādājies un nogursi, jo bija intensīva diena, un, kad viņu ir pārņēmis stress, kuru viņš neprot atpazīt.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

CVMarket (2016). *Kas rada stresu darba vietā un kā to mazināt?* Elektroniskais resurss [skatīts 11.04.2023.]. Pieejams: <https://www.cvmarket.lv/karjeras-centrs/rakstu-arhivs/kas-rada-stresu-darba-vieta-un-ka-to-mazinat>

Drošs Paliek Drošs (nav gada). *Ar tirdzniecības ierobežojumiem saistīto stresu izjūt ne tikai pircēji, bet arī tirgotāji un pakalpojuma sniedzēji.* Elektroniskais resurss [skatīts 11.04.2023.]. Pieejams: <https://drosspaliekdross.lv/news/ar-tirdzniecibas-ierobejojumiem-saistito-stresu-izjut-ne-tikai-pirceji-bet-ari-tirgotaji-un-pakalpojumu-sniedzaji/>

Eiropas Darba drošības un veselības aizsardzības aģentūra (EDDVAA) (nav gada). *Psihosociālie riski un stress darbā.* Elektroniskais resurss [skatīts 09.04.2023.]. Pieejams: <https://osha.europa.eu/lv/themes/psychosocial-risks-and-stress>

Kārliņa, D. (2021). *Pienākumi un stress.* Elektroniskais resurss [skatīts 09.04.2023.]. Pieejams: <https://www.diena.lv/raksts/uznemeja-diena/karjera/pienakumi-un-stress-14272780>



Rīgas Stradiņa universitāte, Darba Drošības un vides veselības institūts RSU aģentūra (2017). *Stress darba vietās*. Elektroniskais resurss [skatīts 09.04.2023] Pieejams: http://stradavesels.lv/Uploads/2018/03/05/328_2017_Atgadne_stress_darba_vietas.pdf

Swedbank (2018). *Stress darbavietā: Kas to izraisa un kā tikt galā?* Elektroniskais resurss [skatīts 11.04.2023.]. Pieejams: <https://biznesam.swedbank.lv/ievads/izaugsme/stress-darbavieta-52797>



Kristiāna Kazāka. PĀRMĒRĪGA STRESA IZRAISOŠIE UN IETEKMĒJOŠIE FAKTORI DARBA VIDĒ

*Ekonomikas un kultūras augstskola
Studiju programma "Vadības zinības"
Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva*

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Pārmērīgs stress ir sastopams jebkurā darba vietā un skar ikvienu, bet cilvēkam ir jāiemācās, to mazināt un kontrolēt, lai nesamazinātu darba kvalitāti, apjomu un patērēto laiku.

Pētījuma mērķis: Noskaidrot pārmērīga stresa izraisošos un ietekmējošos faktorus mazajā uzņēmumā SIA "Kristīne B".

Pētījuma metodes: Pētījumā analizētie dati tika iegūti izmantojot Google Veidlapas elektroniskās aptaujas metodi. Visiem pētījuma mērķa grupas pārstāvjiem - uzņēmuma SIA "Kristīne B" darbiniekiem - uz e-pastu tika nosūtīta individuāla saite Google Veidlapas elektroniskajai aptaujas anketas aizpildīšanai. Aptaujas laiks: 2022.gada 5.decembris līdz 12.decembris

Sasniegtie rezultāti: Autore noskaidroja uzņēmumā SIA "Kristīne B" pārmērīga stresa izraisošos faktorus un iespējamus veidus, lai stresu mazinātu. Radītā stresa dēļ zūd cilvēku produktivitāte, kas nav izdevīgi nevienam darba devējam, jo katra uzdevuma izpildei jāpatērē lielāks laika apjoms. Respondentu vairākums norādīja uz to, ka bieži sastopas ar stresu darba vidē. Pārmērīgu stresu uzņēmumā izraisa liela atbildības sajūta, ergonomiskie faktori un laika trūkums.

Atslēgas vārdi: stress; darba vide; uzņēmums.

Ievads

Darbs ir vide, kurā mēs pavadām lielāko daļu sava laika, un tas noteikti ietekmē mūs gan emocionāli, gan fiziski. Ikvienā darba vietā mēs sastapsimies ar stresa situācijām. Mērena deva stresa darbā ir pat labi, jo šāda stress mūs motivē, padara stiprākus un mērķtiecīgākus. Savukārt pārāk daudz stresa ir slikti, jo tas padara mūsu darbu nepatīkamu, nepārdomātu.

Pēc autores domām, stress darba vidē ir sociāla problēma, jo tas skar ļoti daudz cilvēkus, ietekmē darba kvalitāti un darba veikšanai patērēto laiku. Mūsdienās arvien vairāk cilvēku saskarās ar stresu un daudzi nav informēti par iespējām, kā to mazināt. Cilvēki var zaudēt darba vietas, jo darba devējam nebūs nepieciešami darbinieki, kuri nespēj stresa dēļ izpildīt savus tiešos pienākumus kvalitatīvi, ātri un pārdomāti. Darba mērķis bija noskaidrot pārmērīga stresa izraisošos un ietekmējošos faktorus mazajā uzņēmumā SIA "Kristīne B". Darbā izmantotās metodes aptvēra literatūras analīzi un anketēšanu. Iegūtie rezultāti var palīdzēt uzņēmumam samazināt stresa izraisošos faktorus, lai paaugstinātu darbinieku produktivitāti.



Analītiskais apskats

Stresu var definēt kā jebkura veida izmaiņas, kas izraisa fizisku, emocionālu vai psiholoģisku spriedzi. Stress ir ķermeņa reakcija uz visu, kam nepieciešama uzmanība vai darbība. Ikviens zināmā mērā piedzīvo stresu. Tomēr veids, kā jūs reaģējat uz stresu, būtiski ietekmē jūsu vispārējo labsajūtu. Stress ietekmē visu ķermeni, īpaši smadzenes. Mazs stress ir labi, lai cilvēks varētu aizsargāt sevi, bet pārāk liels stress var izraisīt cīņu vai pat sastingšanu. Tāpēc mācīšanās tikt galā ar stresu ir svarīga mūsu garīgajai un fiziskajai labklājībai.

Stress var izpausties kā bailes, nespēja atslābināties, paātrināta sirdsdarbība, miega traucējumi, pastiprināta atkarību izraisīšu vielu lietošana, apgrūtināta elpošana. Visi nosauktie ir cilvēka veselībai nelabvēlīgi un kaitīgi, līdz ar to, cilvēkam ir jācenšas, lai stress nepārņem visu ķermeni un nekļūst par ikdienas sastāvdaļu.

Ļoti svarīgi ir mazināt stresu darba vidē, jo tas var ietekmēt darba produktivitāti un samazināt darbinieka spējas. Darba devējam ir pienākums uzturēt veselīgu darbavietu, kurā nav saskarsmes ar pastiprinātu stresu, un to raksturo vairākas būtiskas pazīmes, piemēram, veselīgas ēdināšanas iespējas draudzīga kolektīva veidošana, aktīva dzīvesveida veicināšana, rūpes par darbinieka mentālo veselību un darba atmosfēru. (World Health Organization, 2021).

Google bija vieni no pirmajiem, kuri savos ofisos ieviesa speciālas vietas, kur uz brītiņu ir iespējams atlaisties un atpūsties, lai pēc tam ar svaigu galvu varētu turpināt strādāt. Pavisam nelielas detaļas, kuras pat varētu būt grūti kādam pamanīt var ietekmēt darba vietas atmosfēru. (Effectio, nav gada)

Interneta vidē ir pieejama dažāda veida informācija par stresu darbavietā. Rīgas Stradiņa universitātes Darba drošības un vides veselības institūts 2017.gadā izveidoja bezmaksas informatīvu materiālu "Stress darba vietās". Materiāla mērķis ir informēt cilvēkus par to, kas ir stress darba vidē, kā tas var ietekmēt veselību un darba produktivitāti un kā mazināt tā nelabvēlīgo ietekmi. (Rīgas Stradiņa universitāte, 2017).

Personu apvienības - SIA "Civitta Latvija", SIA "GRIF" un UAB "Civitta" - veica pētījumu "Darba apstākļi un riski Latvijā 2017-2018", kurā bija ietverts pielikums "Psihoemocionālie darba vides riska faktori". Pētījuma gaitā secināja, ka ar psihoemocionālajiem riska faktoriem darbinieki saskarās visbiežāk un to ietekmē darbs ar sarežģītām tehnoloģijām, nemainīgs darba temps, laika trūkums un svarīgu lēmumu pieņemšana. (Valsts Darba Inspekcija, 2018)

Anglijas Veselības un drošības administrācija 2004.gadā izveidoja datorprogrammu "Work Positive", lai noskaidrotu darbā izraisītās spriedzes un stresa ietekmi uz darbinieku uzņēmumā. Programmas pamatā ir 67 aptaujas anketas jautājumi, kas dod gan vidēju, gan precīzu izvērtējumu. Uzņēmuma SIA "AINA serviss" izdevās šo programmu latviskot un pilnveidot. (Aina Serviss, nav gada)

Pētījuma metodoloģija

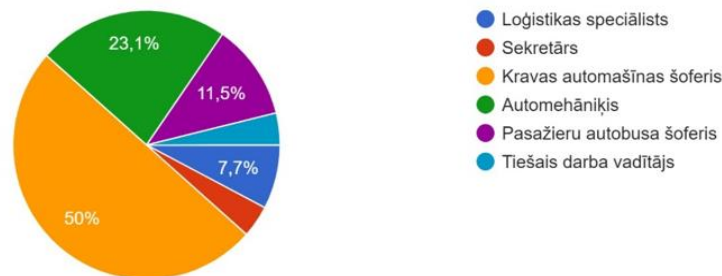
Lai izpētītu pārmērīga stresa izraisītos un ietekmējošos faktorus uzņēmumā "Kristīne B", tika veikta anketēšana. Autore izvēlējās šādu pētīšanas metodi, jo ir ērtāk un ātrāk iegūt, apkopot datus. Anketa sastāvēja no 8 jautājumiem, tika izmantoti slēgti jautājumi. Anketas veidošanai tika izmantota Google veidlapa. Anketa tika izplatīta starp darbiniekiem, izmantojot Gmail sistēmu.

Autore izvēlējās pētīt uzņēmumu "Kristīne B". Uzņēmums veic sauskrauvu pārvadājumus, galvenokārt Rietumeiropas reģionā. Kopumā ir vairāk nekā 25 transporta vienības, kas aprīkotas ar augstas klases

vadības sistēmu. SIA “Kristīne B” ir paplašinājusi savu darbības loku un pievienojusi arī pasažieru pārvadājumus ar 16 - 20 vietīgiem autobusiem. Šis uzņēmums ir pieskaitāms piemazajiem uzņēmumiem, jo tajā ir nodarbinātas 25 personas. Autorei darba laikā izdevās aptaujāt visus šajā uzņēmumā strādājošos, kā arī tiešo darba devēju. Uzņēmuma SIA “Kristīne B” darbinieki turpmāk tiks saukti kā “respondenti”.

Pētījuma rezultāti

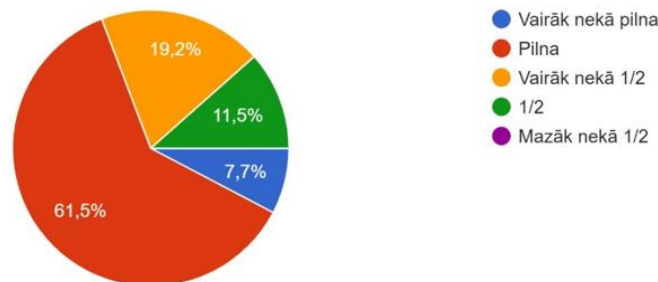
Pirmie divi jautājumi paredzēti respondentu raksturojumam. Uzņēmumā strādājošajiem vajadzēja atzīmēt savu amatu un darba slodzi. Analizējot šos jautājumus, autore secina, ka 13 darbinieki ir kravas automašīnas šoferi, 6 - automehāniķi, 3 - pasažieru autobusa šoferi, 2 - loģistikas speciālisti, 1 sekretārs un 1 tiešais darba vadītājs (1.att).



1.att Respondentu amats uzņēmumā (Avots: autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Analizējot darba slodzi, var novērot, ka 16 respondentiem ir pilna darba slodze, 5 - vairāk nekā ½, 3 - ½ jeb pusslodze un 2 - vairāk nekā pilna darba slodze (2.att).

Visbiežāk cilvēki ar pilnu darba slodzi izjūt lielāku stresu nekā cilvēki ar mazāku, jo vairāk laika tiek pavadīts darbā, līdz ar to, ir mazāk laika atpūtai un sevis pilnveidošanai.

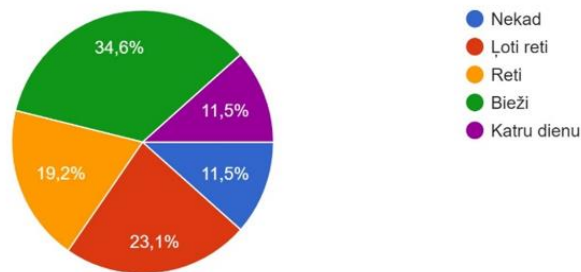


2.att Respondentu darba slodze (Avots: autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Stress darbā ir sastopams ļoti bieži. Cilvēkiem pat neapzinoties un nejūtot, stress var pārņemt visu ķermeni. Uzņēmumā darbinieku viedoklis par jautājumu “Cik bieži Jūs sastopaties ar stresu darba dēļ?” ir ļoti dažāds.

34,6% jeb 9 respondenti norādīja, ka ar stresu darba vidē sastopas bieži, 19,2% jeb 5 respondenti - reti un 23,1% jeb 6 respondenti - ļoti reti. Būtiski uzsvērt, ka 11,5% jeb 3 no visiem respondentiem ar stresu darba vidē sastopas katru dienu, kā arī 11,5% neizjūt stresu darba vide (3.att).

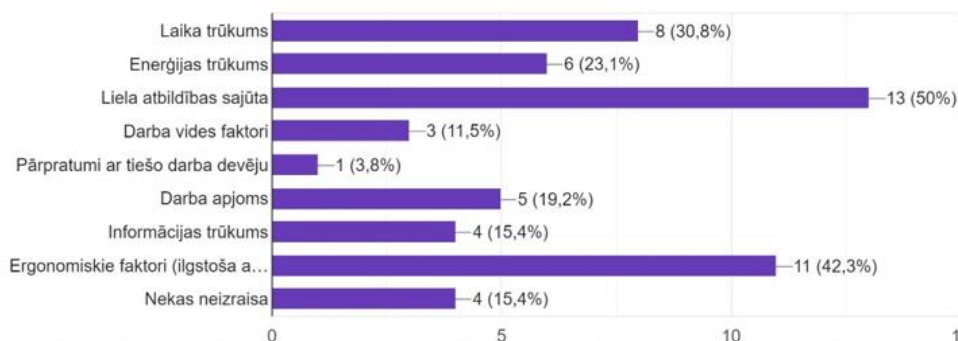
Aptaujājot respondentus, var novērot, ka stress darbā ir bieža parādība. Kopumā 3 respondenti ar stresu sastopas katru dienu un 9 respondenti - bieži. Šie rādītāji norāda, ka tiešajam darba devējam būtu jāpārdomā un jāpārrunā ar darbiniekiem darba saturs un darba vides pilnveidošanas iespējas, lai spētu mazināt stresa daudzumu.



3.att Cik bieži respondenti saskaras ar stresu darbā? (Avots: autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

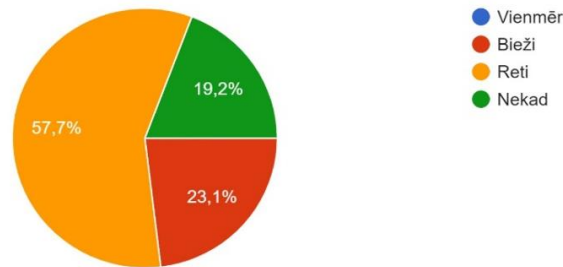
Strādājot kolektīvā, cilvēkiem veidojas saskarsme ar kolēģiem un tiešo darba devēju. Visiem nevar izveidoties vienota komunikācija, kā arī visi nekad vienādi neizmanto otra cilvēka viedokli vai domu.

Aptaujā 50% respondentu atzīmēja, ka stresu rada liela atbildības sajūta, kas noteikti uzņēmumā ir viens no galvenajiem stresa faktoriem. Vēl svarīgi stresa izraisošie faktori ir ergonomiskie apstākļi (42,3% jeb 11 respondenti), laika trūkums (30,8% jeb 8 respondenti) un enerģijas trūkums (23,1% jeb 6 respondenti). Tikai 1 respondentam stresu darba vidē rada pārpratumi ar tiešo darba devēju, kas ir ļoti pozitīvi (4.att).



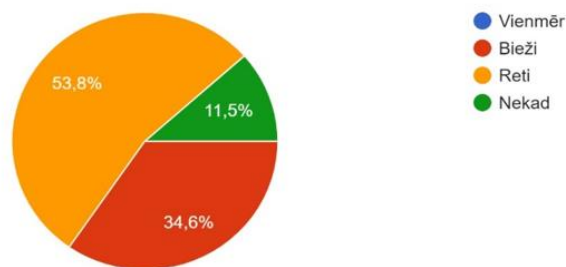
4.att Respondentu viedoklis par pārmērīga stresa riska faktoriem (Avots: autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Uzņēmumā “Kristīne B” pēc anketēšanas rezultātiem, var novērot, ka stress saskarsmē ar darba kolēģiem vai tiešo darba vadītāju ir reti. 57,7% jeb 15 respondenti atbildēja, ka saskarsme ar kolēģiem stresu izraisa reti un 19,2% jeb 5 respondenti norādīja, ka nekad nav izjūtuši stresu saskarsmē ar darba kolēģiem. Jāuzsver, ka 23,1% jeb 6 respondenti tomēr bieži izjūt stresu saskarsmē ar kolēģiem (5.att).



5.att Vai respondentiem izraisa stresu saskarsme ar kolēģiem?
(Avots: autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

53,8% jeb 14 respondenti atzīmēja, ka saskarsmē ar tiešo darba devēju stresu izjūt reti, 11,5% jeb 3 respondenti - nekad un 34,6% jeb 9 respondenti bieži (6.att).



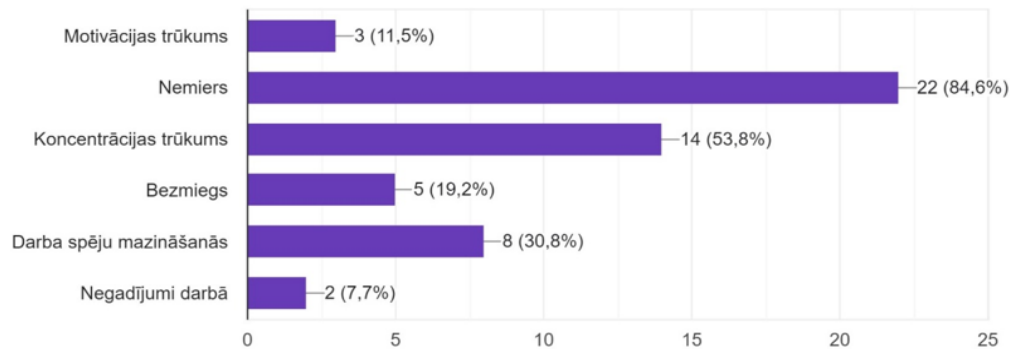
6.att Cik bieži respondenti izjūt stresu saskarsmē ar tiešo darba devēju?
(Avots: autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Pēc autores domām, nevienā darba vietā visi nevar domāt un saprasties vienādi, līdz ar to, visur pastāv procentuāla iespēja, ka stresu radīs saskarsme ar kolēģiem vai darba devēju.

Stresu var izraisīt visdažādākie faktori, sākot no laika, enerģijas un informācijas trūkuma, beidzot ar darba vides, apjoma un ergonomiskajiem faktoriem. Darbs kravu pārvadājumu uzņēmumā ir atbildīgs un grūts, jo cilvēki, veicot pasūtījumus, sagaida, ka būs piegādāts norādītajā laikā, līdz ar to, kravu pārvadātājiem rodas stress. Visi uzņēmumā strādājošie vēlas saņemt labas atsauksmes, bet tas prasa īpašu domāšanu un uzmanību.

Darbā radītais stress var izpausties dažādi. Anketā tika iekļauts jautājums “Kā Jums izpaužas darbā radītā stresa pazīmes?”. 22 respondenti atzīmēja, ka izjūt iekšēju nemieru, kas ir pamatoti, jo stresa situācijās cilvēks informāciju un apkārtējo vidi uztver saasināti. Pēc autores domām, pārmērīga stresa laikā ir grūti koncentrēties un aptaujas anketa to apstiprināja, jo 14 respondenti norādīja, ka ir koncentrācijas traucējumi. Tas traucē veikt darba pienākumus kvalitatīvi.

Tika piedāvāti vēl 4 izvēles varianti: darba spēju samazināšanās (8 respondenti), bezmiegs (5 respondenti), motivācijas trūkums (3 respondenti) un negadījumi darbā (2 respondenti) (5.att.).

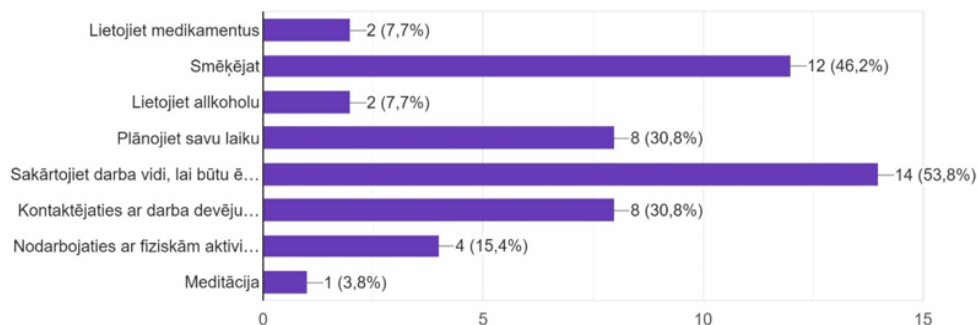


5.att Respondentu viedoklis par darbā radītā stresa izpausmēm (Avots: autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Balsoties uz iepriekšējiem jautājumiem, par riska faktoriem, kas izraisa pārmērīgu stresu un darbā radītā stresa pazīmju izpausmēm, anketā tika iekļauts jautājums “Kā Jūs mazināt stresu darbā?”.

Lielākā daļa jeb 14 respondenti no 26 atzīmēja, ka mazina stresu, sakārtojot darba vidi, lai būtu ērti strādāt. Pēc autores domām, šāds stresa mazināšanas veids ir ļoti efektīvs. Ja cilvēkam apkārtējā vide ir sakārtota, tad ir vieglāk veikt darba pienākumus, jo viss nepieciešamais ir ātri un viegli pieejams.

12 respondenti norādīja, ka stresu mazina smēķējot, 8 - plānojot savu laiku un kontaktējoties ar darba devēju vai kolēģiem, 4 - nodarbojoties ar fiziskām aktivitātēm. Vien 2 no visiem 26 respondentiem mazina stresu lietojot alkoholu. Šāds stresa mazināšanas veids var traucēt darba pienākumu izpildē, kā arī ar laiku darba devējā radīt šaubas par to, vai šāds darbinieks ir uzticams (6.att.).



6.att Respondentu viedoklis par darbā radītā stresa pazīmju izpausmēm (Avots: autora veiktās anketas rezultātu apkopojums)

Secinājumi

Darbā izvirzītais mērķis ir sasniegts. Tika noskaidroti pārmērīga stresa izraisošie un ietekmējošie faktori mazajā uzņēmumā SIA “Kristīne B”. Tika izpētīti stresa izraisošie un ietekmējošie faktori, kā arī pieejamie pētījumi par stresu darba vidē. Tika veikta aptauja starp uzņēmuma SIA “Kristīne B” darbiniekiem par pārmērīga stresa izraisošiem un ietekmējošiem faktoriem darba vidē.

Nozīmīgāka teorijas atziņa autorei bija, ka stresa līmenis maina darba kvalitāti un ātrumu, kā arī būtiski ietekmē cilvēka veselību. Radītā stresa dēļ zūd cilvēku produktivitāte, kas nav izdevīgi nevienam darba devējam, jo katra uzdevuma izpildei jāpatērē lielāks laika apjoms. Uzņēmumā 9 no 26 respondentiem norādīja, ka ar stresu darba vidē sastopas bieži, 3 respondenti pat katru dienu. Saskarsmē ar kolēģiem un



tiešo darba devēju respondenti stresu izjūt reti - attiecīgi 15 un 14 respondenti.

Pārmērīgu stresu uzņēmumā izraisa: liela atbildības sajūta (13 respondenti) , ergonomiskie faktori (11 respondenti) , laika trūkums (8 respondenti). Lielākā daļa (22 respondenti) atzīmēja, ka darbā radītais stress izpaužas izjūtot iekšējo nemieru. Respondenti stresu darbā mazina: sakārtojot darba vidi, lai būtu ērti strādāt (14 respondenti), smēķējot (12 respondenti), plānojot savu laiku (8 respondenti).

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Aina Serviss (nav gada). *Psihoemocionālo darba vides risku, stress darbā novērtēšana ar datorprogrammu "Work Positive"*. Elektroniskais resurss [skatīts 22.03.2023.]. Pieejams: <https://aina.lv/pakalpojumi/darba-aizsardziba/psihomocionalo-risku-stress-darba-novertesanas-metode-ar-datorprogrammu-work-positive>

Efectio (nav gada). *Stresa dažādās izpausmes darba vidē*. Elektroniskais resurss [skatīts 22.03.2023.]. Pieejams: <https://efectio.com/lv/stresa-dazadas-izpausmes-darba-vide/>

Rīgas Stradiņa universitāte, Darba Drošības un vides veselības institūts RSU aģentūra (2017). *Stress darba vietās*. Elektroniskais resurss [skatīts 09.04.2023] Pieejams: http://stradavesels.lv/Uploads/2018/03/05/328_2017_Atgadne_stress_darba_vietas.pdf

Valsts Darba Inspekcija (2018). *Darba apstākļi un riski Latvijā 2017-2018*. Elektroniskais resurss [skatīts 22.03.2023.]. Pieejams: https://www.vdi.gov.lv/sites/vdi/files/media_file/2_2_15_psihoemocionalie_darba_vides_riska_faktori.pdf

World Health Organization (2023). *Stress*. Elektroniskais resurss [skatīts 21.03.2023.]. Pieejams: <https://ej.uz/1wfn>



Alīna Miķelsone Krieviņa¹, Beate Adlere². DARBINIEKU MOTIVĒŠANAS INSTRUMENTI

Ekonomikas un kultūras augstskola

Studiju programma "Vadības zinības"

E-pasti: ¹alina.krievina@gmail.com, ²beateadlere@inbox.lv

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Katra uzņēmuma galvenā veiksmes atslēga ir augstu motivēti darbinieki. Augstu motivēti darbinieki savu darbu veiks labāk, ātrāk, kā arī darbinieku morāle saglabāsies augstu – darbinieki kompānijā paliks ilglaicīgi. Motivācija ir galvenais ierocis, kas iedvesmo cilvēkus uzņemties riskus un sasniegt augstākus mērķus. Kā arī darbinieki ar augstāku motivāciju labprātāk izvēlēsies pieņemt jaunus izaicinājumus un ātrāk sasniegt nospraustos mērķus.

Pētījuma mērķis: Noteikt un izpētīt kādus motivēšanas instrumentus izmanto IPAS "INDEXO", un, aptaujājot uzņēmuma darbiniekus, noskaidrot vai izmantotie motivēšanas instrumenti darbojas. Darba autori izsaka hipotēzi, ka izmantojot dažādus motivēšanas instrumentus IPAS "INDEXO" vadībai iespējams paaugstināt darba ražīgumu un darbinieku atbildību par savu darbu.

Pētījuma metodes: Tika pielietota intervijas metode. Intervijā piedalījās uzņēmuma pārdošanas vadītājs. Balstoties uz intervijā iegūto informāciju, tika veikta uzņēmuma IPAS "INDEXO" darbinieku anketēšana.

Pētījuma rezultāti: INDEXO nodrošina drošību, sociālās vajadzības, sociālo atzinību un pašīstenošanu iespējas. Izmantojot dažādus motivēšanas instrumentus, IPAS "INDEXO" vadībai iespējams paaugstināt darba ražīgumu un darbinieku atbildību par savu darbu.

Atslēgas vārdi: darbinieki, motivēšanas instrumenti, drošība, sociālās vajadzības.

Ievads

Par pētījuma pamatu ir ņemta ideja, ka katra uzņēmuma un organizācijas galvenā veiksmes atslēga ir augstu motivēti darbinieki. Augstu motivēti darbinieki savu darbu veiks labāk, ātrāk, kā arī darbinieku morāle saglabāsies augstu – darbinieki kompānijā paliks ilglaicīgi. Motivācija ir galvenais ierocis, kas iedvesmo cilvēkus uzņemties riskus un sasniegt augstākus mērķus. Kā arī darbinieki ar augstāku motivāciju labprātāk izvēlēsies pieņemt jaunus izaicinājumus un ātrāk sasniegt nospraustos mērķus.

Darba autori izsaka hipotēzi, ka izmantojot dažādus motivēšanas instrumentus IPAS "INDEXO" vadībai iespējams paaugstināt darba ražīgumu un darbinieku atbildību par savu darbu. Tāpēc tika izvirzīts pētījuma mērķis - noteikt un izpētīt kādus motivēšanas instrumentus izmanto IPAS "INDEXO", un, aptaujājot uzņēmuma darbiniekus, noskaidrot vai izmantotie motivēšanas instrumenti darbojas.

Lai sasniegtu pētījuma mērķus, autori veiks vairākus pētījuma uzdevumus kā speciālās literatūras izpēti par motivēšanas instrumentiem. Lai uzzinātu kādas motivēšanas metodes tiek pielietotas IPAS "INDEXO", autori veiks interviju ar uzņēmuma pārdošanas vadītāju un, balstoties uz intervijā iegūto

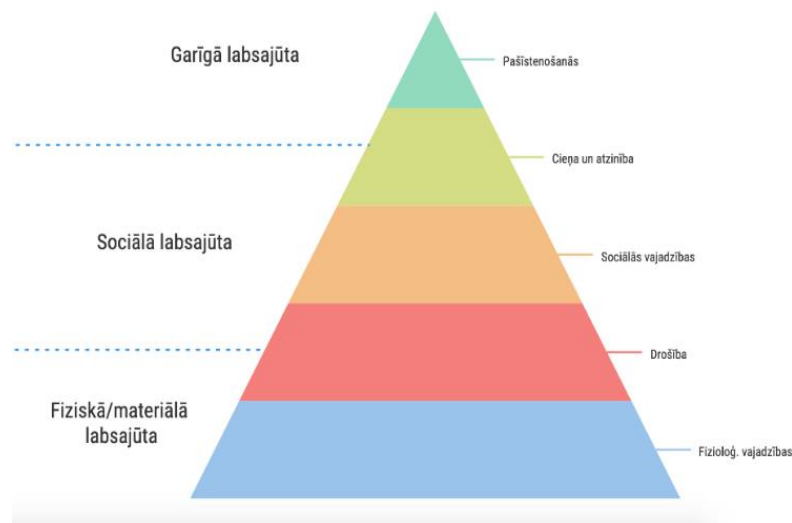
informāciju, tiks veikta aptaujas izveide un uzņēmuma IPAS ‘INDEXO’ darbinieku anketēšana.

Pētījuma rezultātos tiks aprakstīts svarīgākais no intervijas ar uzņēmuma cilvēkresursu vadītāju. Kādas ir motivēšanas metodes INDEXO un kāpēc tieši tādas metodes uzņēmuma vadība izmanto, kāds ir kopējais klimats uzņēmumā. Tiks aprakstīti arī rezultāti no aptaujas. Lielākoties tās ir darbinieku sajūtas uzņēmumā un viņu novērtējums.

Analītiskais apskats

Kā jau autori pētījuma ievadā ir minējuši – katra uzņēmuma un organizācijas galvenā veiksmes atslēga ir augstu motivēti darbinieki (Tracy, 2013). Mūsdienās lielākie uzņēmumi cenšas saviem darbiniekiem nodrošināt augstu motivācijas līmeni, lai darbi tiktu veikti ātrāk, efektīvāk un darbinieki vēlētos uzņēmumā palikt ilgāk. Par pamatu darbinieku labsajūtai un, līdz ar to arī motivācijai izmanto Maslova piramīdu.

Maslova piramīda vai Maslova vajadzību hierarhija ir psiholoģiskā teorija, ko izstrādājis amerikāņu psihologs Abrahams Maslovs. Viņš publicēja savu teoriju 1943. gadā savā rakstā "A Theory of Human Motivation". Maslovs izstrādāja hierarhisku piecu cilvēka vajadzībām, kas tika attēlota kā piramīda ar pieciem pakapieniem. Maslova teorija ir kļuvusi par vienu no visizplatītākajām un ietekmīgākajām cilvēka motivācijas teorijām un ir tālāk attīstījusies dažādu psiholoģisku un organizatorisku teoriju un prakšu ietvaros. (Maslow, 1943)



1.att. Maslova piramīda (Avots: Bernovskis, Buša, 2019).

Maslova piramīdas hierarhijas pieci līmeņi:

1. *Fizioloģiskās vajadzības*: Gaiss, ūdens, miegs, barība, siltums, veselība, dzīves telpa, seksualitāte (pamatvajadzības).
2. *Drošība*: Aizsardzība no briesmām, kārtība un tiesības, drošība (vajadzības, kas orientētas uz izdzīvošanu nākotnē).

3. *Sociālās vajadzības*: Ģimene, draudzība, grupas atbalsts, mīlestība, intimitāte, komunikācija.
4. *Sociālā atzinība*: Sociālais statuss, atzinība, cieņa, ietekme, panākumi darbā un privātajā dzīvē, labklājība.
5. *Pašīstenošanās*: Individualitāte, apdāvinātība, personīgā potenciāla īstenošana, pašattīstība. (Maslow, 1943)

Mūsdienās ir pieejamas dažādas modernas motivēšanas metodes, kuras var palīdzēt uzlabot darbinieku motivāciju un veicināt uzņēmējdarbības panākumus. Šeit ir dažas no tām:

- Augstas kvalitātes darba apstākļi: Lai darbinieki būtu motivēti, viņiem jāsaņem pieejami un labi organizēti darba apstākļi, kas atbilst viņu prasībām
- Pateicība un atzinība: Pateicības izteikšana par paveikto darbu un darbinieka ieguldījumu var palielināt motivāciju un pašapziņu
- Attīstības iespējas: Darbinieki vēlas augt un attīstīties, tāpēc uzņēmumiem ir jānodrošina iespējas apmācībai un attīstībai
- Darbinieku iesaistīšana lēmumu pieņemšanā: Lēmumu pieņemšanas procesā iesaistot darbiniekus, var veicināt viņu iesaistīšanos un palielināt motivāciju
- Mērķu uzstādīšana un sekošana: Darbiniekiem jāzina, kādi ir uzņēmuma mērķi un kā viņi var palīdzēt to sasniegt. Mērķu sekošana var uzlabot motivāciju un veicināt efektivitāti
- Atalgojuma sistēmas: Lai motivētu darbiniekus, uzņēmumi var izmantot dažādas atalgojuma sistēmas, piemēram, bonusus, prēmijas, akcijas, u.t.t.
- Darbinieku labklājības un veselības uzraudzība: Uzņēmumiem vajadzētu nodrošināt darbinieku labklājību un veselību, piemēram, piedāvājot veselības apdrošināšanu, sporta klubu abonementus, u.t.t.
- Mūsdienīgi tehnoloģiskie risinājumi: Tehnoloģijas var palīdzēt efektīvi organizēt darbu un uzlabot darba procesus, kā arī piedāvāt interaktīvas motivācijas sistēmas.
- Konkurētspējīgas un elastīgas darba prakses: Elastīgas darba stundas, distanču darbs un citi moderni darba modeļi var uzlabot darbinieku motivāciju un nodrošināt darba un dzīves līdzsvaru. (Brian Tracy, Motivation: The Key to Accomplishments)

Attīstoties laikam un pieaugot darbinieku prasībām pēc komforta uzņēmumiem nemitīgi ir jākustas līdzi laikam, lai nodrošinātu savu darbinieku labklājību, kuras rezultātā darbinieki ir motivētāki veikt savu darbu. Šī iemesla dēļ mūsdienīgi uzņēmumi piedāvā daudz un dažādus labumus, kas motivē viņu darbiniekus. Piemēram, augļi darba vietā, apdrošināšana, apmaksātas apmācības, iespēja strādāt attālināti u.t.t.

Pētījuma metodoloģija

Kā viena no pētījuma metodēm tika izmantota anketēšana. Anketēšanā piedalījās 31 IPAS “INDEXO” darbinieks. Respondenti bija gan sievietes, gan vīrieši, kuri atbildēja uz dažādiem slēgtiem jautājumiem. Pāris jautājumus bija iespēja atbildēt ar savu atbildes variantu, jo, nepieturoties pie konkrētām atbildēm, bet ļaujot arī izteikties, autori varētu uzzinātu iespējams vairāk. Ar anketas jautājumem vēlamies uzzināt kāds klimats pastāv uzņēmuma vidē, vai darbinieki jūtas atbalstīti, nebaidās izteikt viedokli, vai ir

atbilstoša darba samaksa, darba stundas un vai vispār motivēšanas instrumenti dod motivāciju darbiniekiem.

Tika izstrādāti 11 jautājumi platformā *Google Forms*. Rezultāti tika apkopoti sektora diagrammās. Autori uzskatīja, ka anketai obligāti ir jābūt anonīmai, lai darbinieki brīvi izpaustos savā viedoklī. Apkopojot un izanalizējot respondentu atbildes autori netikai saņēmsim atbildi uz izvirzīto hipotēzi, bet arī redzēs kopējo klimatu uzņēmumā un ko, iespējams, ieteikt IPAS “INDEXO” pārdošanas vadītājam.

Otra no pētījuma metodēm bija intervija. Tika uzdoti 4 jautājumi uzņēmuma pārdošanas vadītājam, kurš arī atbild par cilvēkresursu vadību IPAS “INDEXO”. Lielākoties tie bija vispārīgi jautājumi, lai saprastu precīzāk kādus jautājumus sastādīt anketā.

Pētījuma rezultāti

Autoru galvenais uzdevums bija noskaidrot vai hipotēze piepildās, ka izmantojot dažādus motivēšanas instrumentus IPAS “INDEXO” vadībai ir iespējams paaugstināt darba ražīgumu un darbinieku atbildību par savu darbu. Tāpat arī no anketas un intervijas atbildēm autori vēlas saprast, cik daudz uzņēmumā tiek īstenots no cilvēkam nepieciešamajām vajadzībām pēc iepriekš minētās Maslova piramīdas.

Intervijā ar uzņēmuma IPAS “INDEXO” pārdošanas vadītāju un cilvēkresursu vadītāju (skatīt pielikumu nr.1.), tika noskaidrotas atbildes uz 4 jautājumiem. Uz jautājumu kā vērtē INDEXO darbiniekus un kolektīvu viņš atbild, ka ir jūtams, ka kolektīvs ir ļoti motivēts un, ka motivācijas devu un enerģiju katrs nodod viens otram. Tāpat ir jūtams, ka viss kolektīvs ir ar vienotu mērķi, lai INDEXO augtu. Tas viņam, liekas ļoti svarīgi. Tāpat saka, ka jebkurš darbinieks var sastrādāties viens ar otru.

Nākamais jautājums bija - ar kādiem motivācijas instrumentiem tiek motivēti darbinieki. Vadītājs paskaidroja, ka specifisko produktu dēļ darbs nav no vieglākajiem un tāpēc lielākā daļa INDEXO darbinieku ir pārdošanas speciālisti. Tā iemesla dēļ, šiem darbiniekiem tiek veiktas apjomīgas apmācības un viņi tiek maksimāli motivēti ar dažādām bonusu sistēmām. Vadītājs kā motivācijas instrumentus min daudzpusējas apmācības, veselības apdrošināšanu, iemaksas 3. pensiju līmenī, kolektīva saliedējošie pasākumi, lielākos svētkos, kā ziemassvētki – tematiskas balles. Lai kolektīva vadītāji spētu motivēt arī katru darbinieku individuāli notiek „viens pret viens” sapulces. Uzņēmumā ir reālas iespējas uz izaugsmi vai amatu maiņu. Ofisa darbiniekiem ik nedēļu ir arī našķu kastes (augļi, batoniņi, citas uzkodas).

Uz jautājumu kādēļ ir tik daudz motivējošo labumu, viņš paskaidroja, ka, lai vairāk motivētu pārdošanas speciālistus, piemēram, ņemt vairāk maiņas un piesaistīt vairāk klientu, ir izveidota algas bonusu sistēma. Tāda sistēma nav citiem darbiniekiem, jo ir cita veida darbs, tāpēc papildus ir pārējie minētie motivēšanas instrumenti.

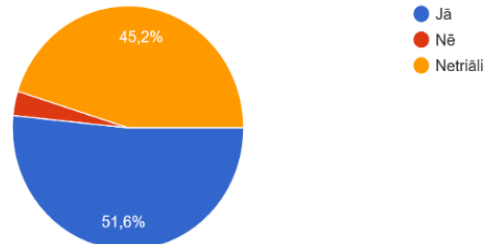
Pēdējais jautājums bija par to vai tiek izmantoti negatīvie motivācijas paņēmieni. Viņš teica, ka šādas metodes netiek izmantotas, bet komentējot tieši pārdošanas pusi atzīst, ka ir brīži, kuros ir jārūnā par darba attiecību pārtraukšanu vai jāizsaka rājiens, ja pārdevējam nesanāk sasniegt nepieciešamos rezultātus vai kāds kolēģis nestrādā pēc konkrētiem nosacījumiem vai likumiem.

Uzņēmuma darbinieku anketēšanas rezultātos autori velējās noskaidrot kāds ir reālais klimats uzņēmumā, kāda ir darbinieku labsajūta, kā arī citu informāciju ko tie var sniegt.

Aptaujas rezultātā, saņemot atbildes no 31 darbinieka, noskaidrojām, ka 51,6 % aptaujāto INDEXO darbinieku dodas ar prieku uz darbu, taču 45,2 % ir ar neitrālām sajūtām (1.att).

Vai ar prieku dodies uz darbu?

31 atbilde

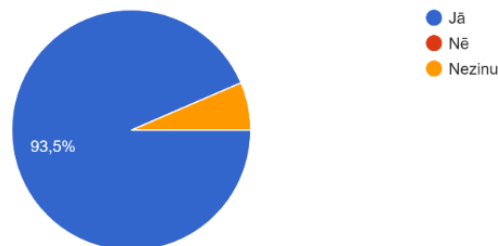


1.att. “Vai ar prieku dodies uz darbu?” (Avots: Autoru veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Tāpat tika noskaidrots, ka 93,3% no 31 aptauju aizpildījušajiem kolēģiem, uzskata, ka kolektīvs ir draudzīgs un saliedēts. Tikai 6,7% jeb 2 darbinieki atbildēja, ka nezina.

Vai jūsprāt kolektīvs ir draudzīgs/saliedēts ?

31 atbilde

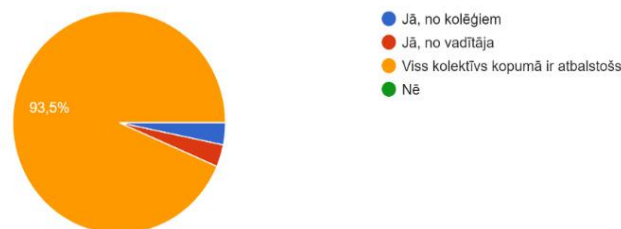


2.att. “Vai jūsprāt kolektīvs ir draudzīgs/saliedēts ?” (Avots: Autoru veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Ļoti labs rādītājs ir, ka 93,3% atzīmēja, ka var saņemt atbalstu no kolektīva kopumā. Viens respondents atzīmēja, ka tikai no vadītāja var saņemt atbalstu un vēl viens, ka tikai no kolēģiem. Neviens no respondentiem nav atbildējis, ka nevarētu saņemt atbalstu. Uzskatām, ka šis ir viens no svarīgākajiem jautājumiem šajā aptaujā un labi parāda kāds ir klimats uzņēmumā – darbinieki jūtas droši, novērtēti un bez bailēm var vērsties pēc palīdzības pie kolēģiem un vadītājiem.

Vai, ja nepieciešams, varat saņemt atbalstu no sava vadītāja vai kolēģiem?

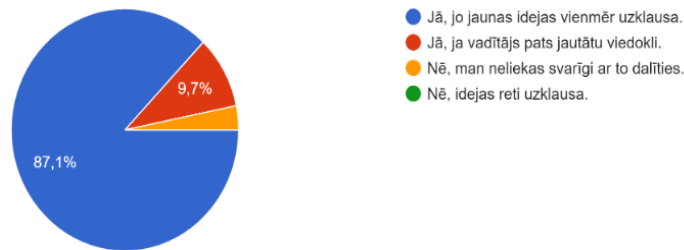
31 atbilde



3.att. “Vai, ja nepieciešams, varat saņemt atbalstu no sava vadītāja vai kolēģiem?” (Avots: Autoru veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Saņēmām arī pozitīvus rezultātus uz jautājumu vai darbinieki vērstos pie sava darba vadītāja ja viņam būtu jaunas idejas. 86,2% atbildeja, jā, jo jaunas idejas vienmēr uzklausa, 10,3% jā, ja vadītājs jautātu un 3,4%, (tas ir 1 respondents) nē, jo neliekas svarīgi dalīties ar savām idejām. Iespēja izteikties, dalīties ar idejām un iesaistīšanās uzņēmuma procesos arī palielina darbinieku motivāciju. Attiecīgi ja 86,2% zin un viss ticamāk ir arī dalījušies ar savām idejām, tas nozīmē, ka darbinieki uzņēmumā ir motivēti ne tikai dalīties ar savām idejām, bet arī domāt par to kā uzlabot dažādas funkcijas uzņēmumā.

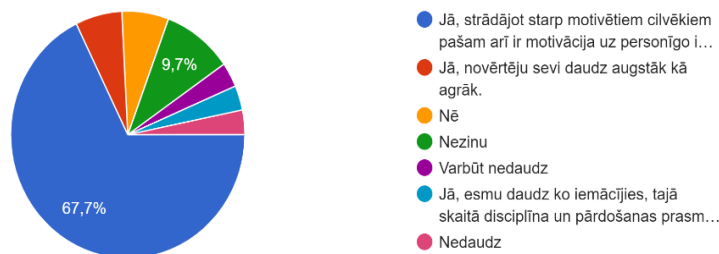
Ja Jums būtu jauna ideja, vai Jūs vērstos pie sava vadītāja ar to?
31 atbilde



4.att. “Ja Jums būtu jauna ideja, vai Jūs vērstos pie sava vadītāja ar to?” (Avots: Autoru veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Vēl viens jautājums kurš parāda uzņēmuma iekšējo klimatu un sadarbību starp darbiniekiem ir – “Vai darba kolektīvs ir kaut kā ietekmējis respondenta domāšanu/motivāciju?” 71% atbildēja pozitīvi un ka jūtas motivēti esot starp motivētiem cilvēkiem, 6,5% jā, novērtēju sevi daudz augstāk kā agrāk, 6,4% min, ka varbūt, 9,7% nezina, 6,5% atbildēja, ka nē.

Pēc Jūsu domām, vai darba kolektīvs ir kaut kā ietekmējis Jūsu domāšanu/motivāciju?
31 atbilde

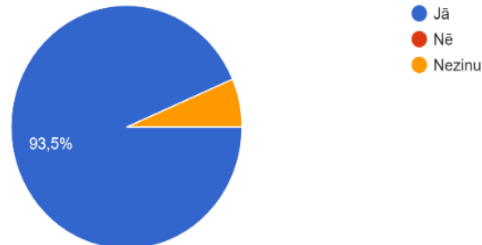


5.att. “Pēc Jūsu domām, vai darba kolektīvs ir kaut kā ietekmējis Jūsu domāšanu/motivāciju?” (Avots: Autoru veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Vēl svarīgs rādītājs par uzņēmumu ir tas, ka 93,3% atbildēja, ka uzticas savam darba devējam un 6,7%, jeb divi respondenti, vienkārši nezina, neviens nav atbildējis nē.

Vai Jūs uzticaties savam darba devējam?

31 atbilde

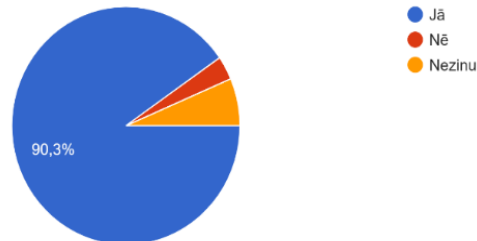


6.att. “Vai Jūs uzticaties savam darba devējam?” (Avots: Autoru veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Tika noskaidrots, ka 90,3% piekrīt, ka darbinieki ir uzņēmuma vērtība, 6,5% nezina un 3,2%, jeb 1 respondents nepiekrīt, ka darbinieki ir uzņēmuma vērtība.

Pēc Jūsu domām, darbinieki ir uzņēmuma vērtība?

31 atbilde

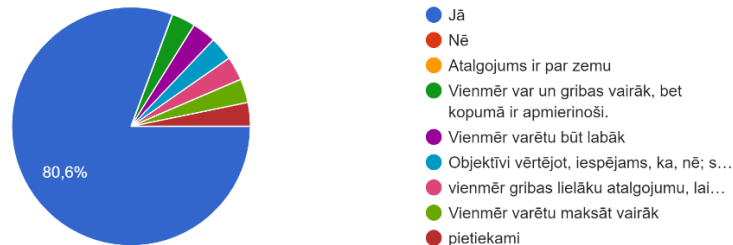


7.att. “Pēc Jūsu domām, darbinieki ir uzņēmuma vērtība?” (Avots: Autoru veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Jautājumā par atalgojumu 87% (+ viedoklis “Objektīvi vērtējot, iespējams, ka, nē; subjektīvi jā”) uzskata, ka saņem pietiekami lielu atalgojumu par savu darbu, 12,8% (4) min, ka vienmēr gribas vairāk.

Vai Jūs uzskatat, ka saņemat pietiekami lielu atalgojumu par savu darbu?

31 atbilde

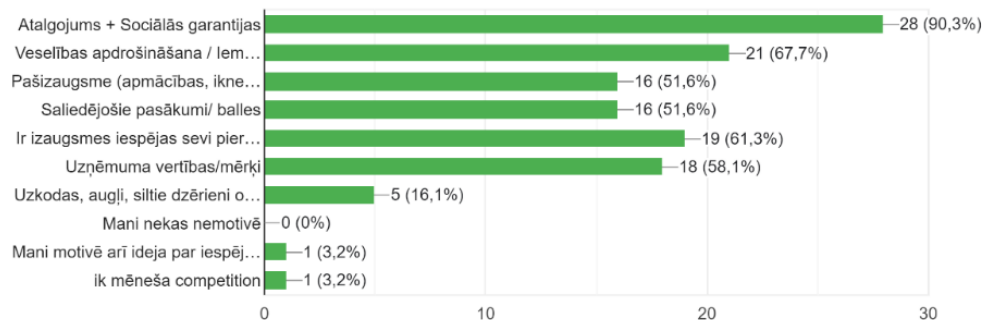


8.att. “Vai Jūs uzskatat, ka saņemat pietiekami lielu atalgojumu par savu darbu?” (Avots: Autoru veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Nākamajā jautājumā respondentiem bija jāatzīmē, kuri no uzņēmuma piedāvātajiem labumiem viņus motivē visvairāk.

Kas Jūs visvairāk motivē darba vietā? (atzīmēt var vairākus)

31 atbilde

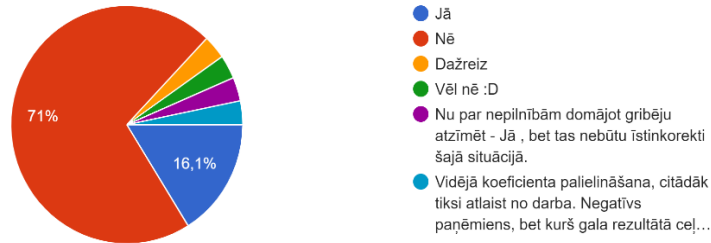


9.att. “Kas Jūs visvairāk motivē darba vietā?” (Avots: Autoru veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Nākamais jautājums ir par negatīvajiem motivācijas paņēmieniem, ko mēdz izmantot darba vietās. Lai arī 71% respondenti atbildēja, ka nav saskārušies ar negatīvajiem motivācijas paņēmieniem, 16% atzīmēja, ka ir saskārušies. Lai arī tas ir neliels skaits darbinieku, nevienam darbiniekam nevajadzētu sava darba vietā saskarties ar ko tādu.

Vai esiet kādreiz sajutis negatīvu motivācijas paņēmienu? (draudi atlaist, samazināt atalgojumu, psiholoģisks terors).

31 atbilde

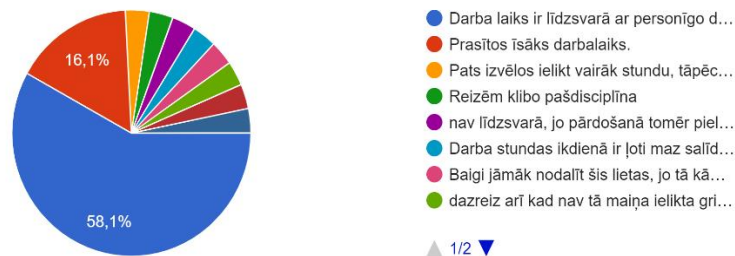


10.att. “Vai esiet kādreiz sajutis negatīvu motivācijas paņēmienu?” (Avots: Autoru veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Pēdējais jautājums ir vai darbiniekiem ir pietiekams darba – personīgās dzīves līdzsvars. 58,1% atbildēja, ka viss ir līdzsvarā. 16,1% vēlētos īsāku darba laiku. Pārējie respondenti dalījās ar plašāku viedokli, ka piemēram, “klibo pašdisciplīna”, “jāmāk nodalīt darbs un personīgā dzīve”, pats izvēlos ielikt vairāk darba stundas”.

Kādas ir Jūsu domas par darba un personīgās dzīves līdzsvaru?

31 atbilde



11.att. “Kādas ir Jūsu domas par darba un personīgās dzīves līdzsvaru?” (Avots: Autoru veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Secinājumi

Ņemot vērā minēto Maslova piramīdu, INDEXO nodrošina tādu punktu kā;

- *Drošība.* 93,3% atbildēja, ka uzticas savam darba devējam, uzņēmums nodrošina veselības apdrošināšanu, netiek izmantoti negatīvie motivācijas paņēmieni.
- *Sociālās vajadzības.* Vairāk kā puse atbildēja, ka personīgā dzīve ir līdzsārā ar darbu (kas nozīmētu, ka pietiek laika arī savai ģimenei ārpus darba laika), kolektīvā ir daudzpusējs atbalsts, kolektīvs ir draudzīgs, kas nozīmē, ka ir arī laba komunikācija un iespējams izveidojušās jaunas draudzības.



- *Sociālā atzinība*. Kolektīvā ir iespēja izpaust viedokli un to arī nebaidās darīt.
- *Pašīstenošanās*. Šis ir viens no svarīgākajām punktiem ko saviem darbiniekiem nodrošina INDEXO. Pēc intervijas, autori secināja, ka uzņēmums piedāvā daudzpusīgas apmācības un vadītāji individuāli piestrādā pie katra darbinieka kam tas ir nepieciešams.

Autori uzsa, ka izvirzītā hipotēze, ka izmantojot dažādus motivēšanas instrumentus IPAS ‘INDEXO’ vadībai iespējams paaugstināt darba ražīgumu un darbinieku atbildību par savu darbu, ir apstiprinājies.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Bernovskis, A., Buša, L. (2019). *Darbinieku labsajūta – nepieciešamība cīņā par talantiem*. Elektroniskais resurss [skatīts 14.03.2023.]. Pieejams: <https://rigacomm.com/lv/darbinieku-labsajuta-nepieciemiba-cina-par-talantiem/>

Maslow, A. H. (1943). Hierarchy of Needs: A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>

Tracy, B. (2013). *Motivation: The Key to Accomplishments*. AMACOM



Ludmila Paņko. PROFESIONĀLA SOCIĀLĀ DARBA ATTĪSTĪBA LATVIJĀ

*Ekonomikas un kultūras augstskola
Studiju programma "Vadības zinības"*

E-pasts: esludmila@inbox.lv

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Uzdevums veikt sociālo darbu ar personām, ģimenēm un personu grupām; informēt iedzīvotājus par sociālajiem pakalpojumiem un sociālo palīdzību; sniegt sociālos pakalpojumus vai organizēt to sniegšanu ģimenēm ar bērniem, kurās ir bērna attīstībai nelabvēlīgi apstākļi, audžuģimenēm, aizbildņiem, personām, kuras aprūpē kādu no ģimenes locekļiem, invalīdiem, pensijas vecuma personām, personām ar garīga rakstura traucējumiem un citām personu grupām, kurām tas nepieciešams; novērtēt klientu vajadzības, materiālos un personiskos (motivācija, nepieciešamās zināšanas un prasmes, izglītība, profesija u.c.) resursus un sociālā atbalsta sistēmu; sniegt sociālo palīdzību; noteikt klienta līdzdarbības pienākumus, vienojoties ar viņu par veicamajiem pasākumiem. Īpaši svarīgi attiecībā uz sociālo darbinieku pieejamību – iedzīvotājiem ir jābūt iespējai saņemt sociālā darbinieka konsultācijas un atbalstu ikvienā novada, pašvaldības teritoriālajā vienībā.

Pētījuma mērķis: Veicināt sabiedrības dzīves kvalitātes uzlabošanu un sekmēt sociālās atstumtības riskam pakļauto iedzīvotāju grupu nodarbinātību, izpētīt situāciju sociālajā jomā Latvijā.

Pētījuma metodes: Pētījumā tika izmantota anketēšanas metode, kā arī ekspertu interviju pētīšana. Ar to palīdzību tika noskaidroti ekspertu viedokļi par sociālās darbības ilgtspējas ietekmējošiem faktoriem Latvijā. Literatūras sekundāro datu analīze, lai izpētītu sociālās darbības ilgtspēju un to ietekmējošo faktoru teorētiskos aspektus.

Sasniegtie rezultāti: Tiek novērtētas izmaiņas, uzlabojumi un pakalpojumu sniegšana sociālajā darbā. Pētījuma rezultātā tiek noskaidroti un analizēti anketēšanas rezultāti. Pētījuma mērķis izvērtēt sociālās sfēras darbinieku prasības, valsts ieguldījumus. Sociālās palīdzības organizatoru nepieciešamību.

Atslēgas vārdi: sociālais darbs, sociālie darbinieki, sociālā darba uzlabojumi.

Ievads

Sociālais darbs ir profesionāla darbība, kuras ietvaros sociālais darbinieks sniedz atbalstu cilvēkam, ģimenēm, grupām un kopienām, kas nonākušas vai ilgstoši atrodas krīzes apstākļos un palīdz atrast iekšējos un ārējos resursus, lai stiprinātu cilvēka paša spēju funkcionēt sabiedrībā. Sociālajiem darbiniekiem ir arī neaizstājama loma sociālu problēmu agrīnā pamanīšanā un risināšanā.

Labi paveikts sociālais darbs, ja tam no pašvaldības puses ir veltīti pietiekami administratīvie, finanšu un cilvēku resursi, kā arī sniegts citu iesaistīto institūciju (piemēram, izglītības iestādes, bāriņtiesa, policija, veselības aprūpes iestādes) atbalsts, daudzos gadījumos fundamentāli maina cilvēku un ģimeņu dzīves. Dažkārt pat neliels atbalsts šīs izmaiņas nodrošina uzreiz, bet citkārt – ilgākā laika periodā – tas ir arī nozīmīgs ieguldījums kopienas, cilvēku izaugsmei un labklājībā.

Sociālā darba un sociālo pakalpojumu attīstība nav iespējama bez sociālās jomas galvenā resursa un priekšnosacījuma efektīviem pakalpojumiem – sociālā darbinieka, sociālā rehabilitētāja, sociālā aprūpētāja, psihologa, ģimenes asistenta un citu speciālistu profesionālas pilnveides. Ikvienam no viņiem



jābūt nemitīgā pilnveides procesā, jo izaicinājumi sabiedrībā liek pielāgoties arvien jaunām vajadzībām. Sociālie darbinieki aktīvi iesaistījušies Covid-19 pandēmijas seku mazināšanā un pārvarēšanā, nesavtīgi strādā ar cilvēkiem, izmantojot savas personīgās un profesionālās zināšanas un prasmes.

Ar datu vākšanas metodi tiek pētītas diskusijas starp sociālās jomas speciālistiem un pašvaldību pārstāvjiem, ieskats sociālo darbinieku ikdienā, atspoguļojot dažādus sociālos gadījumus. Tiek aktualizētas problēmas sociālā darba īstenošanā pašvaldībās. Aplūkota sociālo pakalpojumu attīstība. Tiek meklēti risinājumi dažādiem problēmjasautājumiem.

Ja raudzīsimies nākotnē, nepalaidīsim to garām, ieraudzīsim iespējas, ko pārmaiņas rada, un veidosim Latvijas iedzīvotāju, mūsu ikviena un īpaši mazaizsargātāko iedzīvotāju nākotni labāku šī vārda visplašākajā nozīmē

Šajā pētījumā tiek skatīta sociālās palīdzības organizatora amata nepieciešamība, tā sociālajā dienestā ir atkarīga no tā, kā konkrētajā dienestā organizēta pirmreizējā kontaktēšanās ar klientu. Ja pirmais kontakts ir ar sociālās palīdzības organizatoru, tad šo funkciju veikšanai nepieciešamas zināšanas par sociālajām problēmām, pieejamajiem sociālajiem pakalpojumiem un sociālā atbalsta veidiem. Savukārt, ja pirmais kontakts ir ar sociālo darbinieku, un sociālās palīdzības organizēšana ir tikai viens no pakalpojumiem un resursiem, kas tiek piesaistīts, tad sociālās palīdzības organizatora pienākumus var īstenot lietvedis, grāmatvedis vai kāds cits, kas apmācīts izmantot atbilstošās programmas un sagatavot lēmumus atbilstoši normatīvajiem aktiem.

Sociālās palīdzības organizatoram nav jārisina sociālās problēmas. Funkcijas var veikt darbinieks ar citu augstāko izglītību, ja viņam ir izpratne un zināšanas, grāmatvedības un dažās citās jomās, kā arī atbildība pret veicamo darbu.

Analītiskais apraksts

Sociālais darbs ir praksē balstīta profesija un akadēmiska disciplīna, kas veicina sociālās pārmaiņas un attīstību, sociālo saliedētību un iespēju radīšanu patstāvīgai funkcionēšanai sabiedrībā. Sociālā darba centrā ir sociālā taisnīguma principi, cilvēktiesību ievērošana, kolektīvā atbildība un cieņa pret dažādību. Balstoties uz sociālā darba teorijām, sociālajām un humanitārajām zinātnēm un sabiedrības sociālajām vajadzībām, sociālais darbs iesaista cilvēkus un struktūras, lai risinātu dzīves problēmas un veicinātu labklājību. (Starptautiskā sociālā darba definīcija, pieņemta Melburnā, 2014. gadā (IASSW un IFSW))

Sociālais darbs ir profesionāla darbība, lai palīdzētu personām, ģimenēm, personu grupām un sabiedrībai kopumā veicināt vai atjaunot savu spēju sociāli funkcionēt, radīt šai funkcionēšanai labvēlīgus apstākļus (Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums, 1.pants) Jaunajā Pašvaldības likumprojektā pie autonomajām funkcijām tiek piedāvāta šāda redakcija: “nodrošināt iedzīvotājiem profesionālu atbalstu sociālo problēmu risināšanā, iespēju saņemt sociālo palīdzību un sociālos pakalpojumus (sociālā darba, sociālās aprūpes vai sociālās rehabilitācijas pakalpojumus dzīvesvietā vai institūcijā)”

Labklājības ministrija 2022.gada pavasarī uzsāka metodikas izstrādi sociālajam darbam kopienā, kuras ietvaros tiks izstrādāts Latvijas situācijai piemērots kopienas sociālā darba modelis, kā arī metodika šī modeļa ieviešanai. Modeli un metodiku apobēs 12 mēnešus ilgā pilotprojektā Latvijas pašvaldībās 2022.–2023. gadā. Dalībai pilotprojektā tiks aicināta ikviena pašvaldība; piedalīties varēs tās, kurās jau ir izveidota kopienas sociālā darbinieka amata vieta vai arī tā tiks izveidota līdz pilotprojekta sākumam, un vienlaikus būs nepieciešama pašvaldību apņemšanās nodrošināt kopienas sociālā darbinieka darbību pašvaldībā vēl vismaz divus gadus pēc pilotprojekta noslēgšanas. Dalība pilotprojektā būs unikāla iespēja sociālajiem darbiniekiem un pašvaldībām sniegt ieguldījumu jaunas sociālā darba specializācijas



attīstībai Latvijā. (Gala ziņojums par profesionālā sociālā darba attīstības veicināšanu atbilstoši līgumam “Sākotnējās ietekmes, novērtējums par iecerētajām strukturālajām reformām profesionālā sociālā darba politikas jomā”. Latvijas Republikas Ministru kabinets 2022.-2023.)

Rosība turpina notikt arī sociālā darba izglītības jomā. Jau 2020. gada rudenī tika apstiprināts jauns sociālā darbinieka profesijas standarts, un tas ir pamats augstskolām izstrādāt jaunas sociālā darbinieka bakalaura kvalifikācijas studiju programmas (vēl procesā) 2021. gadā apstiprināja “vadošā sociālā darbinieka” profesijas standartu. Tas ir pamats jaunu maģistrantūras studiju programmu izveidei. Saskaņā ar profesijas standartu vadošais sociālais darbinieks plāno un administrē sociālā darba resursus, attīstības stratēģijas, tostarp sadarbību ar citām profesijām un nozarēm vietējā, nacionālā un starptautiskā līmenī, veicina sociālo līdzsvaru un harmoniju, nodarbojas ar cilvēktiesību aizstāvību; aktīvi iesaistās sabiedrībā nozīmīgu sociālo problēmu cēloņu izpētē un risināšanā. Vadošais sociālais darbinieks strādā valsts vai pašvaldību iestādēs, nevalstiskā un privātā sektora organizācijās, kas sniedz sociālos pakalpojumus un nodarbojas ar sociālās politikas formulēšanu, ieviešanu un izvērtēšanu, un viņa profesionālā kompetence ir pietiekama, lai veiktu sociālo darbu arī starptautiskās organizācijā. (atsauce: Baiba Skuja Rīgas dome, Sociālās palīdzības administrēšanas nodaļa, nodaļas vadītāja)

Lai attīstītu profesionālu sociālo darbu, ir nepieciešami pierādījumi arī par saistīto profesiju speciālistu – sociālās palīdzības organizatoru sociālais aprūpētājs, sociālais rehabilitētājs – pienākumu izpildi pašvaldību sociālajos dienestos. Tas veicinātu noteikt sociālā darbinieka profesijas robežas praksē, kā arī nodrošinātu visu minēto profesiju funkciju savstarpēju papildināšanos un novērstu funkciju pārklāšanos. Lai arī sociālās palīdzības organizatora uzdevumi un pienākumi tiesību aktos ir noteikti, praksē nereti sociālajiem darbiniekiem nākas pildīt gan organizatora, gan sociālā darbinieka funkcijas, kas atšķiras gan profesionālo mērķu, gan metožu ziņā. Pilnvērtīgas informācijas iegūšanai un situācijas analīzei par apstākļiem, kādos sociālajiem darbiniekiem sociālajos dienestos nākas pildīt sociālās palīdzības organizatora funkcijas, ir nepieciešama padziļināta izpēte. Labklājības ministrija šovasar noslēdza līgumu ar “Baltic Institute of Social Sciences” pētījuma veikšanai par sociālās palīdzības organizatora darba saturu pašvaldību sociālajos dienestos. Laika posmā no jūlija līdz septembrim tika aptaujāti pašvaldību sociālo dienestu sociālās palīdzības organizētāji un pašvaldību sociālo dienestu vadītāji, kā arī nozares eksperti. Pētījuma noslēguma ziņojums, kas būs pieejams novembrī, ietvers darba saturu, biežāk sastopamās problēmas, veicot darba pienākumus, un darba kvalitatīvai izpildei nepieciešamo kompetenci, izglītību un kvalifikāciju.

Tika pētītas dažādas aptaujas par Profesionālo sociālā darba attīstību Latvijā. Ieskats Sociālās palīdzības organizatoru izglītība un darba stāžs. (atsauce: Andra Mite Baltijas Starptautiskās akadēmijas studiju virziena “Sociālā labklājība” vadītāja). Aptaujāto sociālās palīdzības organizatoru izglītības līmenis kopumā ir ļoti dažāds. Nelielai daļai sociālās palīdzības organizatoru ir vidējā izglītība, 31% ir 1. līmeņa profesionālā augstākā izglītība sociālās palīdzības organizēšanas jomā, 2% ir 1. līmeņa profesionālā augstākā izglītība sociālajā aprūpē vai 1. līmeņa profesionālā augstākā izglītība sociālajā rehabilitācijā, 30% ir 2. līmeņa augstākā izglītība sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā (bakalaura vai profesionālā studiju programma), 5% ir maģistra grāds sociālajā darbā vai karitatīvajā sociālajā darbā, bet 29% jeb 34 respondenti norāda, ka viņiem ir cita izglītība. (atsauce: Biedrība “Qualitas” (2022.) “Par Latvijas augstskolu sociālā darba jomas studiju programmu izvērtējumu., Sadaļa izglītība”)

Pētījuma metodoloģija

Pētījuma mērķis bija izvērtēt sociālās sfēras darbinieku prasības, valsts ieguldījumus, kā arī sociālās palīdzības organizatoru nepieciešamību. Pētījumā tika izvērtēts un pētīts sociālais darbs un sociālā darba



jomas izglītība, attīstība Latvijā.

Pētījumā tika izmantota anketēšanas metode. Tika izstrādāta anketa ar 17 jautājumiem. Dzimums; vecums; pašvaldība; teritoriālā vienība; kurā strādājat; pēdējā pabeigtā izglītība; cik ilgi strādājāt par sociālās palīdzības organizatoru; kāds cits amats vai pienākumi ir bijuši pirms sāka strādāt par sociālās palīdzības organizatoru; kā jūs vērtējat, cik lielā mērā atšķiras sociālā darbinieka un sociālās palīdzības organizatora darbs nepieciešamās zināšanas; vai tās ir un cik lielā mērā jūs pārvaldat šādas zināšanas un prasmes; kāds minimālais stundu skaits profesionālās kompetences pilnveidei – mācībām, jūsu prāt, būtu pietiekams; kādi, jūsu prāt, ir sociālās palīdzības organizatora profesijas galvenās priekšrocības un trūkumi; lūdzu novērtējat savu personīgo darba slodzi šādos aspektos - cik viegli vai grūti Jums ir veikt šādus ikdienas pienākumus; kuru no problēmām ar ko Jūs saskaraties īstenojot šos pienākumus, jūs vēlētos īpaši izcelt; pirms jūs sākat strādāt par sociālās palīdzības organizatoru, vai jums bija kāds cits amats vai pienākumi pašvaldības sociālajā dienestā; kas jūs motivēja apgūt sociālā darbinieka amatu. Respondentu iekļaušanas kritērijs bija 25-60 gadu vecums.

Pētījuma rezultāti

Divdesmit respondenti piedalījās pētījumā. Viņi bija sociālā darba veicēji no Rīgas, Daugavpils, Bolderāja. Attiecīgi tika izvērtētas atbildes un izveidots kopsavilkums. Pēc apkopotām anketas atbildēm, tiek secināts, ka praktiski uz visiem anketas jautājumiem respondentu atbildes ir vienādas. Procentuāli skatīts no 1-10% Respektīvi respondentiem ir viens viedoklis un viena atbilde uz konkrētu jautājumu, ar nelielām novirzēm.

Izglītība Sociālā darba jomas izglītības kvalitātes pētījuma rezultāti liecina, ka studiju programmas, kurās sagatavo sociālos darbiniekus, sociālos rehabilitētājus, sociālos aprūpētājus un sociālā darba organizatorus, nodrošina profesiju standartiem atbilstošu saturu, mācību metodes un resursu nodrošinājumu. Tomēr tie arī norāda uz vairākām konkrētām nepilnībām. Proti, studiju programmās ir maz kursu par sociālo problēmu identificēšanu, sociālā darba teorijām, sociālo darbu kopienā, kā arī trūkumi sociālajam darbiniekam nepieciešamo prasmju attīstības praktisko nodarbību un studiju prakšu organizēšanā.

Atbildes uz jautājumiem tika apkopoti tabulās.

1.tabula. Informācija par pētījuma dalībniekiem (1.-7. Jautājumi) (Avots: Autores pētījums)

Sociāli-demogrāfiskās pazīmes		
1.	Jūsu dzimums:	Vīrieši 4; sievietes 16
2.	Vecums	25-60 gadi
3.	Pašvaldība/teritoriālā vienība, kurā strādājat:	Rīga, Bolderāja, Da
4.	Kāda ie Jūsu pēdējā pabeigtā izglītība?	Speciālā - augstākā
5.	Cik ilgi Jūs strādājat pašvaldības sociālajā dienestā?	2-25 gadi
6.	Cik ilgi Jūs strādājat par sociālās palīdzības organizatoru?	1-3 gadi
7.	Kāds cits amats vai pienākumi Jums bija pirms sākat strādāt par sociālās palīdzības organizatoru? Lūdzu ierakstiet:	Sociālais darbinieks; aprūpētājs

2. tabula. “Kā Jūs vērtējat, cik lielā mērā atšķiras sociālā darbinieka un sociālās palīdzības organizatora darbs nepieciešamās zināšanas?” (8. jautājums) (Avots: Autores apkopojums)

Ļoti atšķirīgas	
Drīzāk atšķirīgas	x
Drīzāk nav atšķirīgas	
Nemaz nav atšķirīgas	
Grūti pateikt	

3. tabula. “Cik lielā mērā Jūs pārvaldat šādas zināšanas un prasmes” (9. jautājums) (Avots: Autores pētījums)

	Ļoti slikti	Ļoti labi
Nepieciešamā rīcība krīzes situācijā	1 — — — 5 — — — 10	
Paš aizsardzības mehānismi	1 — — — 5 — — — 10	
Pirmās palīdzības sniegšana	1 — — — 5 — — — 10	

10. “Kāds minimālais stundu skaits profesionālās kompetences pilnveidei – mācībām, Jūsaprāt, būtu pietiekams? - 80-160 stundas gadā ”

4. tabula. “Kādi, Jūsaprāt, ir sociālās palīdzības organizatora profesijas galvenās priekšrocības un trūkumi?” (11. jautājums) (Avots: Autores pētījums)

Priekšrocības	
Iespēja sniegt atbalstu cilvēkiem grūtības	x
Patīkami kolēģi	
Atbalstoša vadība	x
Stabils atalgojums	x
Interesants darbs	
Darbs sniedz gandarījumu	
Darbs tuvu dzīves vietai	
Cits (ierakstiet) _____	
Trūkumi	
Klientu neinteresētība pašiem risināt savas problēmas	
Klientu problēmu apjoms, kurām grūti piedāvāt risinājumu	x
Liels stresa līmenis	x
Zems atalgojums	
Atbalsta trūkums no kolēģiem	
Atbalsta trūkums no vadības	x
Atbalsta trūkums sabiedrībā	
Cits (ierakstiet) _____	

5. tabula. “Lūdzu novērtējiet savu personīgo darba slodzi šādos aspektos:” (12.1.jautājums) (Avots: Autores pētījums)

	Ļoti zema	Drīzāk zema	Drīzāk augsta	Ļoti augsta	Grūti pateikt
Darba slodze kopumā		x			x
Intelektuālā slodze		x			
Emocionālā slodze			x		
Fiziskā slodze				x	

12.2. “Kas jūs motivēja apgūt sociālā darbinieka amatu? ” Iespēja sniegt palīdzību cilvēkiem

6. tabula. “Cik viegli vai grūti Jums ir veikt šādus ikdienas pienākumus:” (13. jautājums) (Avots: Autores pētījums)

	Ļoti grūti	Drīzāk grūti	Drīzāk viegli	Ļoti viegli	Grūti pateikt	Ikdienā neveicu pienākumu
Novērtēt mājsaimniecības vai personas materiālo situāciju		x				x
Informēt klientu par viņu tiesībām uz sociālo palīdzību un par šo tiesību realizācijas iespējām un kārtību		x				x
Iegūt un pārbaudīt visu nepieciešamo informāciju par visiem mājsaimniecības locekļiem		x				x
Apsēst klienta dzīves apstākļus dzīvesvietā		x				x
Kopā ar klientu, izvēties pieejamos, klientam atbilstošākos un efektīvākos sociālās palīdzības un/vai sociālo pakalpojumu veidus, kā arī lemt par līdzdarbības pienākumiem		x				x
Aprēķināt GMI pabalstu		x				x
Aprēķināt mājokļa pabalstu		x				x
Izvērtēt nepieciešamību pēc pabalsta krīzes situācijā		x				x
Izvērtēt nepieciešamību pēc papildus pabalsta atsevišķu izdevumu apmaksai	x					x

14. “Kuru no problēmām ar ko Jūs saskaraties īstenojot šos pienākumus, Jūs vēlētos īpaši izcelt? Lūdzu ierakstiet: stress līmenis”

7. tabula. “Novērtējiet savu prasmju līmeni katrā konkrētajā aspektā, izmantojot skalu, kur 1 nozīmē "Ļoti zemas", bet 10 nozīmē "Ļoti augstas" (15. jautājums) (Avots: Autorenes pētījums)

	Ļoti zemas	Ļoti augstas	Grūti pateikt
Komunikācijas prasmes	1 — — — 5 — — — 10		
Empātijas prasmes	1 — — — — — 7 — — 10		
Intervēšanas prasmes	1 — — — — — 8 — 10		
Prasme plānot izpildāmos darbus un noteikt to prioritātes	1 — — — — — 7 — — 10		
Prasme saprotami izteikties, pārliecināt citus un argumentēt savu viedokli	1 — — — — — 6 — — — 10		
Spēja saglabāt personisko līdzsvaru	1 — — — — — — 8 — 10		
Prasme nepieciešamības gadījumā pielietot pašaizsardzības mehānismus	1 — — — — — 7 — — 10		
Spēja strādāt patstāvīgi	1 — — — — — — 7 — — 10		
Spēja sadarboties un strādāt komandā ar citiem profesionāļiem	1 — — — — — — — 9 10		
Lietot prasmes	1 — — — — — 6 — — — 10		
Datorprasmes – "MS Office" programma (datu apstrāde un analīze)	1 — — — — — — — 9 10		

16. “Pirms Jūs sākat strādāt par sociālās palīdzības organizatoru, vai Jums bija kāds cits amats vai pienākumi pašvaldības sociālajā dienestā?”

Jā <i>Lūdzu norādiet kāda -</i>	Nē X
------------------------------------	---------

Pētījums pierāda, ka pastāv grūtības informēt klientus par viņu tiesībām uz sociālo palīdzību un par šo tiesību realizācijas iespējām un kārtību, saskaņā ar respondentu viedokli, ir saistītas ar noteiktu klientu uztveres grūtībām un zemām intelektuālām spējām. Šajos gadījumos informācija ir jāatkārto vairākas reizes, dažkārt arī jānoformē rakstiski, ja klientam ir slikta atmiņa. Klienti ir neapmierināti par izmaiņām pabalstu piešķiršanas kārtībā, ja pabalsts tiek atteikts, kā tas šobrīd biežāk ir vērojams attiecībā uz mājokļa pabalstu, un nesaprot, kāpēc pabalsts ir mainījies, lai gan klienta situācija nav mainījusies. Par grūtībām iegūt un pārbaudīt visu nepieciešamo informāciju par visiem mājsaimniecības locekļiem sociālās palīdzības organizatori komentāros raksta, ka dažkārt rodas tehniskas grūtības ar izmantojamo programmatūru un tad, kad sociālās palīdzības organizatori labi nestrādā, visas darbības ir jāveic atkārtoti.)

Par šiem pienākumiem aptaujātie sociālās palīdzības organizatori norāda, ka grūtības novērtēt mājsaimniecības vai personas materiālo situāciju ir saistītas ar aploksņu algām un dažādām komplicētām situācijām, piemēram, līdz galam nenokārtoti pārdošanas darījumi attiecībā uz nekustamo īpašumu, vai ieskaitījumi klientu kontos, vai situācijas, kad klients slēpj savus ienākumus. Tie, kas norāda, ka novērtēt mājsaimniecības vai personas materiālo situāciju ir drīzāk viegls pienākums

Šajā pētījumā izkristalizējās sociālās palīdzības organizatoru darba pienākumi - tika lūgts novērtēt 23 dažādus pienākumus, kuri tika formulēti, balstoties sociālās palīdzības organizatora profesijas standartā noteikto pienākumu aprakstā (atsauce: “apstiprināts ar Izglītības un zinātnes ministrijas 2002. gada 14. novembra rīkojumu Nr. 642, kā arī balstoties ekspertu sociālās palīdzības jomā ieteikumos”, Baltic Institute of Social Sciences, 2021).

Pērādījās, ka šiem jautājumiem bija divi uzdevumi: noskaidrot, kādus pienākumus sociālās palīdzības organizatori šobrīd veic, un kā viņi vērtē šo pienākumu grūtības pakāpi. Pienākumu analīze sniegta, tos apkopojot četrās grupās, saskaņā ar formulēto kārtību. No pirmajā grupā iekļautajiem iespējamajiem darba pienākumiem, salīdzinoši vieglāk veicamais pienākums aptaujāto sociālās palīdzības organizatoru vērtējumā ir informēt klientu par viņu tiesībām uz sociālo palīdzību un par šo tiesību realizācijas iespējām un kārtību, bet salīdzinoši grūtākais - iegūt visu nepieciešamo informāciju par mājokļa izdevumiem. Būtiski norādīt, ka 37% aptaujāto neveic klienta dzīves apstākļu apsekojumus dzīvesvietā, bet 18% aptaujāto uzskata, ka neveic šādu pienākumu kopā ar klientu izvēlēties pieejamos, klientam atbilstošākos un efektīvākos sociālās palīdzības un, vai sociālo pakalpojumu veidus, kā arī lemt par līdzdarbības pienākumiem. (atsauce: Andra Mite, Baltijas Starptautiskās akadēmijas studiju virziena “Sociālā labklājība” vadītāja)

Otra problēmu grupa ir saistīta ar negodīgiem klientiem, kas sniedz nepatiesu informāciju un cenšas maldināt. Par visgrūtāko pienākumu šajā grupā sociālās palīdzības organizatori uzskata pienākumu iegūt visu nepieciešamo informāciju par mājokļa izdevumiem. Kopā ar klientu izvēlēties pieejamos, klientam atbilstošākos un efektīvākos sociālās palīdzības veidus, kā arī lemt par līdzdarbības pienākumiem. Apsekot klienta dzīves apstākļus dzīvesvietā iegūt visu nepieciešamo informāciju par mājokļa izdevumiem iegūt un pārbaudīt visu nepieciešamo informāciju par visiem māsaimniecības locekļiem Informēt klientu par viņu tiesībām uz sociālo palīdzību un par šo tiesību realizācijas iespējām un kārtību. Novērtēt māsaimniecības vai personas materiālosituāciju. Bieži vien atklājas, ka klientiem bieži vien nav visu nepieciešamo dokumentu un rēķinu, ir klienti, kas nesaprot, ka samaksa kaimiņam skaidrā naudā, piemēram, par malku, netiks iekļauta attiecināmos izdevumos, īpaši problemātiski ir ar tiem klientiem, kam nav internetbankas, un pēc bankas izdrukām jāiet uz banku, bet rēķini nāk uz telefonu.

Ir arī gadījumi, kad klienti dzīvo īpašumos, par kuriem nav nokārtotas īpašumtiesības, nav pierādāma mājokļa platība. Attiecībā uz klienta dzīves apstākļu dzīvesvietā, apsekošanu sociālās palīdzības organizatoru komentāri liecina, ka grūtības ir tajos gadījumos, kad klienti nav savā dzīvesvietā uz vietas, jo tad ir jānāk atkārtoti, vai arī, ja klienti ir alkohola reibumā, kā arī agresīvi mājdzīvnieki izsauc nepatīkamus starpgadījumus. Par pienākumu kopā ar klientu izvēlēties pieejamos, klientam atbilstošākos un efektīvākos sociālās palīdzības veidus, kā arī lemt par līdzdarbības pienākumiem, sociālās palīdzības organizatori komentāros norāda, ka klientus bieži vien ir grūti motivēt līdzdarboties, jo viņi ir nomāktā, depresīvā noskaņojumā.

Daudzi klienti atsakās līdzdarboties, īpaši grūti līdzdarbību ir veicināt klientiem, kas dzīvo lauku viensētās un veselības stāvokļa dēļ nevar veikt fizisku darbu. No otrajā grupā iekļautajiem iespējamajiem darba pienākumiem, salīdzinoši vieglāk veicamais pienākums aptaujāto sociālās palīdzības organizatoru vērtējumā ir aprēķināt GMI pabalstu, bet salīdzinoši grūtākais - aprēķināt mājokļa pabalstu (18% to uzskata par ļoti grūtu pienākumu, bet 25% - par drīzāk grūtu pienākumu) Iespējams, mājokļa pabalsta aprēķināšana, kā grūtākā, novērtēta tādēļ, ka aptaujas brīdī bija tikko stājusies spēkā jaunā mājokļa pabalsta aprēķināšanas kārtība pēc formulas, kura daudzās pašvaldībās ir jauna pieeja, un ir nepieciešams laiks, lai to sociālās palīdzības organizētāji apgūtu un spētu ātri un bez aizķeršanās pielietot praksē. Augsta grūtības pakāpe sociālās palīdzības organizatoru vērtējumā ir arī pienākumam veicināt darbspējīgo klientu līdzdarbību savas sociālās situācijas izmainīšanā un uzlabošanā vai

nepasliktināšanā, 17% to uzskata par ļoti grūtu pienākumu, bet 43% par drīzāk grūtu pienākumu. Būtiski norādīt, ka 38% aptaujāto nav tāda pienākuma - izvērtēt nepieciešamību pēc pabalsta krīzes situācijā, bet 30% neizvērtē nepieciešamību pēc papildu pabalsta atsevišķu izdevumu apmaksai.

Pētījumā tika noskaidrots, cik viegli vai grūti sociālās palīdzības organizatoriem ir veikt sociālās palīdzības organizatora amatam raksturīgos pienākumus, kā arī tika noskaidrots, kurus no iespējamajiem 23 dažādiem pienākumiem sociālās palīdzības organizatori veic vai neveic. Aptaujas dati atklāj, ka no sarakstā minētajiem pienākumiem liela daļa neveic šādus pienākumus: 38% aptaujāto nav pienākuma izvērtēt nepieciešamību pēc pabalsta krīzes situācijā; 37% aptaujāto neveic klienta dzīves apstākļu apsekojumus dzīvesvietā; 32% aptaujāto norāda, ka ikdienā neveic pienākumu izstrādāt priekšlikumus jaunu sociālās palīdzības veidu ieviešanai, kā arī sociālās palīdzības pilnveidošanai; 30% respondentu neizvērtē nepieciešamību pēc papildu pabalsta atsevišķu izdevumu apmaksai; 23% respondentu ikdienā neveic pienākumu novērtēt sniegtās sociālās palīdzības rezultativitāti un efektivitāti; 18% aptaujāto neveic pienākumu kopā ar klientu izvēlēties pieejamos, klientam atbilstošākos un efektīvākos sociālās palīdzības un, vai sociālo pakalpojumu veidus, kā arī lemt par līdzdarbības pienākumiem; 17% aptaujāto neveic pienākumu novērtēt klienta apmierinātību ar sniegto sociālo palīdzību.

Eksperti secinājuši, ka visās studiju programmās, kurās sagatavo sociālos aprūpētājus, sociālā darba organizatorus, sociālos aprūpētājus, sociālos darbiniekus, vērojami gan sasniegumi, gan problēmas. Augstskolās trūkst pasniedzēju ar sociālā darba izglītību un prasmīgu studiju prakšu vadītāju. Tāpat pastāv plaisa starp augstāko izglītību un darba tirgu sociālā darba nozarē, kuru mazinātu darba tirgū pieprasītu un kvalitatīvu studiju programmu izstrāde, kā arī pakāpenisku darba vidē balstītu mācību ieviešana. Maģistra studiju programmās nepieciešams sagatavot nākotnes mācītspēku jauno paaudzi - augstskolu pedagogus un pētniekus.

Darba devēji komentējot pētījuma rezultātus, atzīst, ka nereti absolventiem trūkst izpratnes par sociālo sistēmu kopumā un viņu lomu tajā. Joprojām daļa studentu izvēlās studēt sociālā darba jomas studiju programmās, jo izglītības iestāde ir tuvu dzīves vietai vai diploma dēļ, bet ne dēļ savas motivācijas strādāt šajā jomā. Darba devēji izteikušies, ka labprāt uzreiz nodarbinātu sociālā darba studiju programmas tādu absolventu, kurš pazīst darba vidi, ir elastīgs, gatavs izaicinājumiem, kā arī spēj palūgt palīdzību un atbalstu vajadzīgajā brīdī (atsauce: Ilze Rudzīte, Latvijas Pašvaldību savienība, Padomniece veselības un sociālajos jautājumos)

Secinājumi

Sociālā darba pētījums rāda, ka “ Spēja saprast līdzcilvēkus, izjust empātiju un nolasīt ķermeņa valodas emocionālo vēstījumu nekad nav bijusi tik zemā līmenī kā šobrīd. Var pat teikt, ka atrodamies globālas komunikācijas krīzes priekšā” (Henrihs Fekseuss, “Smalki! Izcilas sociālās prasmes”)

Rezumējot pētījumā iegūto informāciju, var secināt, ka Latvijā pastāv atšķirīgas pieejas un izaicinājumi sociālās palīdzības organizēšanā dažāda tipa pašvaldību teritorijās. Piemēram, Rīgā ir vairāk nekā 100 sociālās palīdzības organizatoru, Rīgas sociālās palīdzības organizācija paredz divu līmeņu sociālās palīdzības organizatorus, Rīgā darbojas “četrus acu” kontroles princips, kas sekmē to, ka, ja viens darbinieks ir kļūdījies, tad otrajā posmā ir iespēja novērst šīs kļūdas vai nepilnības, un Rīgas Sociālais dienests arī nodrošina savu darbinieku apmācības. Pretēja situācija Rīgas ļoti organizētajam modelim ar augstu specializāciju ir lauku teritorijās, kur nereti viens sociālais darbinieks nodrošina visus sociālā dienesta atbildībā esošos pakalpojumus, tajā skaitā, sociālās palīdzības sniegšanu.



Atšķirīgi un daudzveidīgi ir vidēja lieluma vai mazu pilsētu risinājumi sociālās palīdzības organizēšanā. No vienas puses, vērojama tendence, ka daudzās pilsētās sociālās palīdzības organizatora funkcijas pilda sociālais darbinieks. No otras puses, pētījumā tika identificēta arī tendence, ka sociālās palīdzības organizatoru darbs kļūst aizvien tehniskāks un viņa darba laiks lielākoties veltīts tikai precīzu algoritmu izpildei, palīdzības piešķiršanai un aktu noformēšanai, un aizvien samazinās sociālās palīdzības organizatoru loma sociālo risku pazīmju identificēšanā. Šāda situācija nav uzskatāma par optimālu, un tai ir nepieciešami risinājumi, bet pētījums nesniedz informāciju par vienu, visiem piemērotu risinājumu. Tas nozīmē, ka jāturpina diskusija par optimālāko modeli, iespējams jāveido darba grupa, kas pie šī jautājuma strādā, un risinājumam ir jābūt balstītam analīzē par to, kurš sociālā darba speciālists ir klienta pirmā kontaktpersona sociālajā dienestā. Tātad, lai novērtētu sociālās palīdzības organizatora izglītības vajadzības, nepieciešams precizēt dažādos modeļus, kā notiek pirmreizējais kontakts ar klientu. Ja sociālās palīdzības organizators ir pirmā klienta kontaktpersona un no viņa kompetences ir atkarīgs, vai tiek identificēti konkrētā klienta vai mājsaimniecības sociālie riski, nepieciešama šī brīža sociālās palīdzības organizatoram līdzvērtīga izglītība.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Baltic Institute of Social Sciences (2021). *Par sociālās palīdzības organizatora darba saturu pašvaldību sociālajos dienestos un darba kvalitatīvai izpildei nepieciešamajām kompetencēm*. Elektroniskais resurss [skatīts 12.04.2023.]. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/17361/download>

Biedrība “Qualitas” (2020). Sociālā darba jomas studiju programmu dokumentācijas izpētes ievadziņojums. Elektroniskais resurss [skatīts 11.04.2023.]. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/media/14127/download>

Gala ziņojums (nav gada). *Gala ziņojums par profesionālā sociālā darba attīstības veicināšanu atbilstoši līgumam “Sākotnējās ietekmes, novērtējums par iecerētajām strukturālajām reformām profesionālā sociālā darba politikas jomā”*. Latvijas Republikas Ministru kabinets 2022.-2023.

Labklājības ministrija (2020). Pētījums "Ex-ante izvērtējums pašvaldību sociālo dienestu darbības efektivitātes novērtēšanai". Elektroniskais resurss [12.04.2023.]. Pieejams: <https://www.lm.gov.lv/lv/petijums-ex-ante-izvertejums-pasvaldibu-socialo-dienestu-darbibas-efektivitates-novertesana>

Rutmane, E., Lotko, M. (2021). *Ko iedzīvotāji un pašvaldības deputāti gaida no sociālajiem darbiniekiem? Sociālais darbs: izglītība, pētniecība, prakse*, 73–89. https://doi.org/10.25143/soc-darbs_2021 ISBN-9789934563928 073-089

Sociālo pakalpojumu un sociālās palīdzības likums: 9. Latvijas Republikas likums. Latvijas Vēstnesis. 168, 19.11.2002. Elektroniskais resurss [skatīts 15.03.2023.]. Pieejams: <https://likumi.lv/Starpziņojums-par-sociala-darba-raksturojumu-Latvijā-2021./2022.-gadā-un-tā-analīzi>



INTERJERA DIZAINS



Signe Krumholce. ALKOHOLA LIETOŠANA LATVIJĀ

Ekonomikas un kultūras augstskola

Studiju programma "Interjera dizains"

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Pēdējo divu gadu laikā, Pasaule, piedzīvoja smagu pandēmijas periodu. Covid-19 pandēmija Latvijā sākās 2020. gada martā, kad tika reģistrēti pirmie inficēšanās gadījumi. Saskaņā ar Latvijas Slimību profilakses un kontroles centra (SPKC) datiem, kopumā Latvijā ir bijuši vairāk nekā 380 000 Covid-19 inficēšanās gadījumi un vairāk nekā 5 000 nāves gadījumi. Lai mazinātu vīrusa izplatīšanos, Latvijā tika ieviesti vairāki atšķirīgi ierobežojoši pasākumi, tostarp aizliegts pulcēties vairāk par noteiktu personu skaitu, slēgti restorāni un citi sabiedriskie iestāžu un ieviests obligāts sejas masku valkāšanas režīms sabiedriskajās vietās. Pandēmijas laikā vairākums cilvēku tika pakļauti bezdarbam, dažādām problēmām un viens no to risināšanas veidiem bija alkohola lietošana, lai mazinātu emocijas, stresu un negatīvo spriedzi, līdz ar to alkohola lietošana paaugstinājās. Pēc dažādiem statistikas datiem, Latvijā ir augsta alkoholisma izplatība, un alkohola patēriņš uz vienu iedzīvotāju ir viens no augstākajiem Eiropā. Ilgstošs alkohola lietošanas periods var izraisīt dažādas veselības problēmas, tostarp aknu slimības, nieru slimības, sirds un asinsvadu slimības, vēža veidošanos un garīgās veselības problēmas.

Pētījuma mērķis: Izpētīt sociālo problēmu "alkohola lietošanu" pēdējo gadu laikā un veikt secinājumus no apkopotās informācijas.

Pētījuma metodes: Interneta resursos pieejamo materiālu un statistikas analizēšanas metodes pielietojums, kā arī informācijas apkopojuma metode. Anketēšanas metode.

Sasniegtie rezultāti: Latvijā ir ļoti paaugstināta pārmērīga alkohola lietošana, ko apstiprina arī respondenti pēc anketas kopējiem rezultātu datiem. Ņemot vērā Latvijas vēsturisko situāciju, var spriest, ka alkohola lietošana Latvijā ir nodota no paaudzes paaudzei. Pārmērīgā alkohola lietošanas galvenie iemesli Latvijā varētu būt ekonomiskās situācijas dēļ, jo vairākums cilvēku, kas lieto alkoholu ir ar maziem ikmēneša ienākumiem vai pat bezdarbnieki. Ja alkoholisma situācija Latvijā netiks nekādā veidā mainīta vai ierobežota, tad nākotnē Latviju var sagaidīt paaugstināts bezdarba stāvoklis, sabiedrība ar nopietnām veselības problēmām un pašas sabiedrības degradācija. Alkohola tirdzniecību, Latvijas valdībai, būtu nepieciešama ierobežot, nosakot sankcijas vai ierobežot tirdzniecības apjomus, lai mazinātu alkohola lietošanas daudzumu un pieejamību veikalos.

Atslēgas vārdi: alkohols; bezdarbs; pandēmija; statistika; alkoholisms; stress.

Ievads

Alkoholisms ir slimība, kuru rada bieža alkoholisko dzērienu lietošana un kurai raksturīga patoloģiska tieksme pēc alkohola, kas saslimušo noved pie psihiska un fiziska sabrukuma, kā arī sociālas degradācijas. (Medicine, 2011). Mūsdienās alkohola lietošana ir ļoti izplatīta un nopietna sociāla problēma. Par to liecina arī ievāktie statistikas dati, kuros ir apkopota informācija par alkohola patēriņa apjomu. Latvijas teritorijā ir mazāk kā 1,9 miljonu iedzīvotāju, skatoties pēc jaunākajiem statistikas datiem. (Oficiālās statistikas portāls, 2022).

Latvijā kopējais apreibinošo dzērienu patēriņš ir viens no augstākajiem rādītājiem Eiropā. Liela alkohola lietošana ir galvenais sirds slimību un insultu, aknu cirozes un dažu vēža veidu riska faktors, taču pat

neliela un mērena alkohola lietošana palielina šo slimību risku ilgtermiņā. Alkohols arī veicina vairāk autoavāriju un ievainojumu, vardarbības, slepkavību, pašnāvību un garīgās veselības traucējumu nekā jebkura cita psihoaktīvā viela, īpaši jauniešu vidū. Ar alkoholu saistītas slimības un traumas sabiedrībai rada lielas izmaksas (OECD, 2021).

Pētījuma mērķis bija izpētīt sociālo problēmu “alkohola lietošanu” pēdējo gadu laikā un sniegt priekšlikumus to ierobežošanai un mazināšanai. Lai sasniegtu mērķi, tika veikts teorētiskais interneta avotu apskats, un tika pielietota anketēšanas metode.

Analītiskais apskats

Ir vairāki alkoholiskie dzērieni un katram no tiem ir savs ražošanas process. Turklāt, ja apskata visas pasaules pieejamo dzērienu klāstu, tad var uzzināt, ka katram no tiem ir bezgala daudz garšu un sena alkohola pagatavošanas vēsture. Pat, ja šodien neviens īsti nezina, kad pirmo reizi parādījās alkohols, tad tas nebūt nebija degvīns vai viskijs, bet noteikti alus, kad uz vairākām dienām netīšām tika aizmirsta miežu putra ar ūdeni. Raudzēti graudi, augļu sula un medus tika izmantoti alkohola ražošanai tūkstošiem gadu garumā. Sešpadsmitajā gadsimtā alkoholu (sauktu par "spirtu") galvenokārt izmantoja medicīniskiem nolūkiem. Astoņpadsmitā gadsimta sākumā Lielbritānijas parlaments pieņēma likumu, kas mudināja izmantot graudus stipro alkoholisko dzērienu destilēšanai. Lēti stiprie alkoholiskie dzērieni pārpludināja tirgu un Lielbritānijā dzina patēriņš sasniedza 18 miljonus galonu (viens galons ir 3,785 litri). Alkohols tika patērēts ļoti lielos daudzumos ik dienu (Ir Liepāja, 2022).

"Cilvēks alkohola ietekmi apguva no dabiska procesa – augļu rūgšana... Un alkohols vēsturē parādās jau līdz ar pirmajām civilizācijām – Senajā Divupē, senajā Ēģiptē," pastāstīja Paula Stradiņa Medicīnas vēstures muzeja Pētniecības nodaļas galvenais pētnieks Mārtiņš Vesperis.

Savukārt alkoholisms kā problēma Latvijas teritorijā visos sociālajos slāņos sāk parādīties ar 15. līdz 17. gadsimtu, kad parādās spirta dedzinātavas jeb spirta brūži. Apgaismības ideju pārstāvja, baltvācu publicista Garlība Merķeļa darbs “Latvieši” tapa 1796. gadā. Citāts no grāmatas, kas bieži izmantots, iezīmējot nacionālās dzeršanas īpatnības vēsturē: “Maigi uzpurēdamās, mātes dalās pasniegtajā degvīna glāzē ar saviem zīdāmajiem bērniem. Četrpadsmit gadu veci zēni un meitenes dzer degvīnu, nesaviebjot seju; un starp vīriešiem un sievietēm reti atradīsim tādus, kas nepiedzertos katru svētdienu, it sevišķi tad, kad viņi bijuši pie dievgalda.” Lielo alkohola patēriņu zemnieku vidū Merķelis saistīja ar cilvēku ciešanām dzimtbūšanas iekārtas dēļ.

"Es domāju, ka Merķelis savā ziņā pārspīlē, bet tā noteikti ir bijusi arī problēma, jo arī mūsdienās nav noslēpums, ka alkohola tirdzniecība ir labs valsts ienākumu avots. Taču par cīņu ar alkoholismu faktiski var teikt tā, ka vācu baroni mūs pieradināja pie alkohola un pēc tam vācu mācītāji tad ir tie, kas uzsāka cīņu pret to, jo arī Merķelis bijis mācītājs," norādīja Vesperis.

Mūsdienās ar alkohola lietošanu saistāma naktsdzīve un krogi. Vesperis stāstīja, ka Latvijā 13.,14. gadsimtā izplatīti bija pasta krogi, kas gan nav krogs mūsdienu izpratnē kā izklaides, dzeršanas un ēšanas vieta. Senāk krogus plaši izmantoja tieši kā pasta pieturvietas, kur atpūtināt zirgus un pārnakšņot. "Tikai ar 16. gadsimta beigām krogos sāka tirgot degvīnu un dot ēdienu. Līdz tam ceļinieks tur varēja dabūt alu... Kā veldzēšanās, nevis piedzeršanās rīks. Ap 17.,18. gadsimtu krogs kļūst arī par kultūras centru katrā vietā. 17. gadsimtā zviedri Vidzemē nosaka krogu noteikto attālumu. Atsevišķos avotos norādīts, ka tam jābūt 10 līdz 14 kilometru attālumā. Un jau 19. gadsimtā fiksēts, ka Latvijā Kurzemē un Vidzemē jau ir vairāk nekā 2000 krogu," stāstīja pētnieks. Tieši 19. gadsimta beigās sākās arī nopietna cīņa pret dzeršanu, kad veidojās arī turīgo latviešu slānis, kas citstarp uzsāka dažādu atturības biedrību kustību.

"Piemēram, tas pats Augusts Dombrovskis, kas jau kā turīgs uzņēmējs uzsāk cīņu pret alkoholismu. Tāpat Krišjānis Barons bija atturībnieks, un viņa dēls Kārlis Barons bija atturībnieku biedrībā. Parādījās ļoti daudz šīs pretalkohola biedrības. Tādas zināmākās ir "Auseklis", "Rīts", "Apziņa", "Zilais krusts". Daudzas no tām ir ar nelielu reliģisku pieskaņu," skaidroja pētnieks.

Pirmā pasaules kara laikā pret alkoholismu vērsās arī politiski. Krievijas impērijā 1914. gadā cars Nikolajs Otrais izdeva "ukazu" jeb pavēli par pilnīgu degvīna ražošanas un tirdzniecības aizliegumu. Krievijas impērijā slēdza 400 valsts degvīna darītavas un 28 tūkstošus alkohola veikalus, kas atstāja arī lielu iespaidu uz valsts budžetu, jo nodokļu ieņēmumi tobrīd samazinājās par 30%.

1920. gados arī jaunizveidotās Latvijas valdība sprieda par to, vai neizsludināt sauso likumu, bet vienojās par Alkoholisko dzērienu regulēšanas likumu. Tas pēcāk pārtapa par Žūpības apkarošanas likumu un liedza pēc pulksten desmitiem vakarā tirgot dzērienus, kuros alkohola daudzums pārsniedz pusotru procentu. Vienlaikus tika nodibināts arī Žūpības apkarošanas fonds, kuru pārraudzīja tā laika Iekšlietu un Izglītības ministrija. Tāpat pret dzeršanu valsts vērsās arī Kārļa Ulmaņa autoritatīvā režīma laikā. Savukārt jau pēc Otrā pasaules kara visā pasaulē alkoholisma problēmu identificēja tā, kā mēs to izprotam mūsdienās (LSM, 2022).

Kaitīga alkohola lietošana ir galvenais nāves un invaliditātes cēlonis visā pasaulē, īpaši darbspējīgā vecumā. Alkohola lietošana ir starp desmit galvenajiem riska faktoriem zaudēto veselīgi nodzīvoto gadu ziņā 32 OECD valstīs, un patēriņš OECD valstīs joprojām ir krietni virs pasaules vidējā līmeņa. 2015. gadā alkohola lietošana izraisīja 2,3 miljonus nāves gadījumu, ko cita starpā izraisīja vēzis, sirds slimības un aknu slimības. Lielāko daļu alkohola izdzer 20% iedzīvotāju, kas dzer visvairāk. Spēcīga alkohola lietošana ir saistīta ar mazāku nodarbinātības varbūtību, biežāku prombūtni no darba un zemāku produktivitāti un algām.

Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas 2017. gada veselības apskatā norādīts, ka vairākās OECD valstīs, tajā skaitā arī Latvijā no 2000. gada līdz 2015. gadam ir pieaudzis alkohola patēriņš.

Liela alkohola lietošana ir galvenais sirds slimību un insultu, aknu cirozes un dažu vēža veidu riska faktors, taču pat neliela un mērena alkohola lietošana palielina šo slimību risku ilgtermiņā. Alkohols arī veicina vairāk autoavāriju un ievainojumu, vardarbības, slepkavību, pašnāvību un garīgās veselības traucējumu nekā jebkura cita psihoaktīvā viela, īpaši jauniešu vidū. Ar alkoholu saistītas slimības un traumas sabiedrībai rada lielas izmaksas. ESAO valstīs vidējais paredzamais dzīves ilgums ir gandrīz par gadu mazāks nekā tad, ja cilvēki lietotu mazāk alkohola. Vidēji 2,4% no veselības aprūpes izdevumiem tiek novirzīti alkohola lietošanas radītā kaitējuma novēršanai, un dažās valstīs šis skaitlis ir daudz lielāks. Covid-19 pandēmija un ar to saistītie valdības pasākumi mobilitātes ierobežošanai ietekmēja alkohola lietošanas paradumus un vietas. Dažas problēmas, kas saistītas ar kaitīgu alkohola patēriņu, pastiprināja krīze, piemēram, kaitīgu dzērienu lietošana, lai tiktu galā ar stresu vai vardarbību ģimenē.

Politika, lai cīnītos pret kaitīgu alkohola lietošanu, ietver plašas stratēģijas un stratēģijas, kas vērstas uz smagiem alkohola lietotājiem. Visaptverošas politikas paketes, kas balstītas uz "PPPP stratēģiju" — cenu politika, lai ierobežotu lētā alkohola pieejamību, policija, lai novērstu braukšanu dzērumā, primārās aprūpes konsultācijas cilvēkiem ar kaitīgiem alkohola lietošanas modeļiem un bērnu aizsardzība pret alkohola popularizēšanu, ir efektīvas un rentabli, lai cīnītos pret kaitīgu alkohola lietošanu (OECD, 2021).

PVO mērķis ir samazināt veselības kaitējumu, ko rada kaitīga alkohola lietošana, un tādējādi glābt dzīvības, novērst ievainojumus un slimības, kā arī uzlabot indivīdu, kopienu un visas sabiedrības labklājību kopumā. PVO Globālā rīcības plānā 2013.-2020. gadam neinfekciju slimību profilaksei un kontrolei uzsvērts, ka, lai samazinātu kaitīgo alkohola lietošanu, visefektīvākā ir alkoholisko dzērienu

nodokļu palielināšana, aizlieguma vai visaptveroša ierobežojumu ieviešana alkohola reklāmai dažādos plašsaziņu līdzekļos, kā arī alkohola pieejamības ierobežošanai mazumtirdzniecībā.

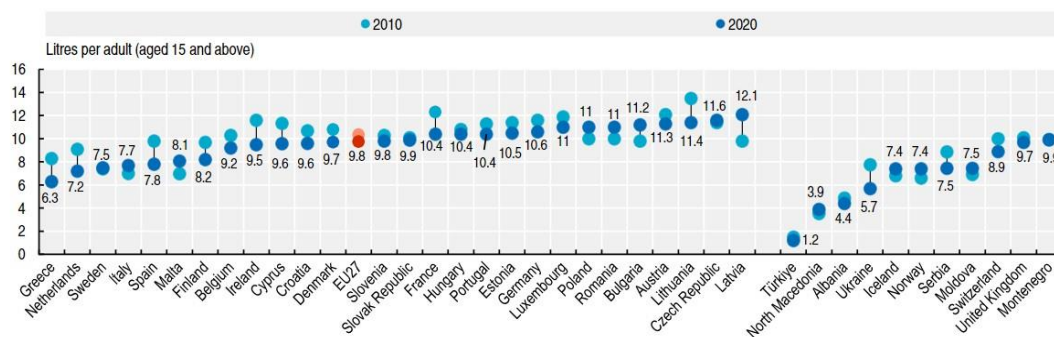
Latvijā, lai mazinātu alkoholisko dzērienu lietošanu sabiedrībā un samazinātu alkohola radīto kaitējumu veselībai, nepieciešama stingrāka alkoholisko dzērienu piedāvājuma ierobežošana un kontrole, kā arī pieprasījuma mazināšana. Latvijā alkohola lietošanas ierobežošanas politiku plānots realizēt atbilstoši “Sabiedrības veselības pamatnostādnes 2014.-2020. gadam” noteiktajam, Veselības ministrijai izstrādājot „Alkoholisko dzērienu patēriņa mazināšanas un alkoholisma ierobežošanas rīcības plāns 2019.-2021. gadam” (SPKC, 2018., 7.lpp).

Pētījuma metodoloģija

Pētījuma procesā tika meklēta un vākta internetā iegūtā informācija, kura tika analizēta. Papildus tika izmantoti SPKC un EOCAD apkopotie statistikas dati, kas ir pieejami interneta resursos. Autorei šī iegūtā informācija palīdzēja noskaidrot patieso situāciju valstī, kā arī apzināt problēmas sekas, kas atstāj lielu iespaidu uz valsts ekonomisko un sabiedrības stāvokli kopumā. Tēmas ietvaros tika izveidota anketa, kurā tika noskaidrota informācija par alkohola lietošanu, kā arī uzdots jautājums par alkohola patēriņu Latvijā. Anketas aizpildē piedalījās 126 respondenti vecumā no 18 gadiem līdz 50 un vecāki.

Pētījuma rezultāti

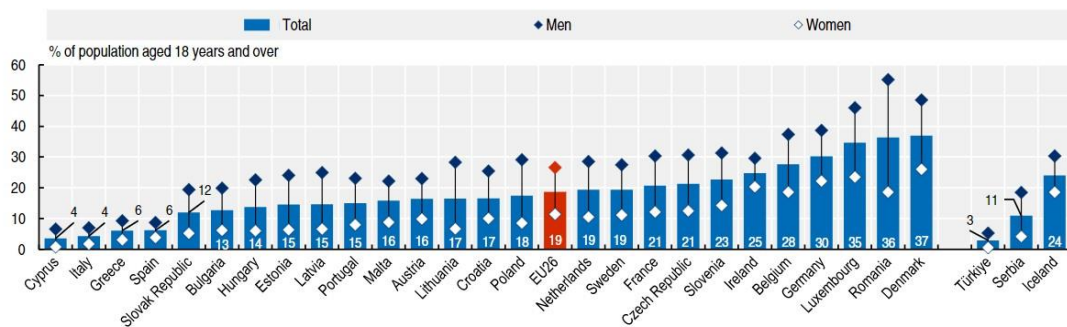
Liela alkohola lietošana ir saistīta ar paaugstinātu risku saslimt ar sirds slimībām, insultu, aknu cirozi, noteiktiem vēža veidiem, taču pat zema riska alkohola lietošana palielina risku saslimt ar šādām slimībām ilgtermiņā. Alkohola lietošana 2019. gadā izraisīja aptuveni 295 000 nāves gadījumu visās ES valstīs (IHME, 2021). Rēķinot ar pārdošanas datiem, kopējais alkohola patēriņš vidēji uz vienu pieaugušo ES valstīs 2020. gadā bija 9,8 litri tīra alkohola, kas ir neliels samazinājums salīdzinājumā ar 10,4 litriem 2010. gadā (1. att.).



1.att. Kopējais alkohola patēriņš pieaugušo vidū 2010. un 2020. gadā (Avots: <https://www.healthdata.org/health-financing>)

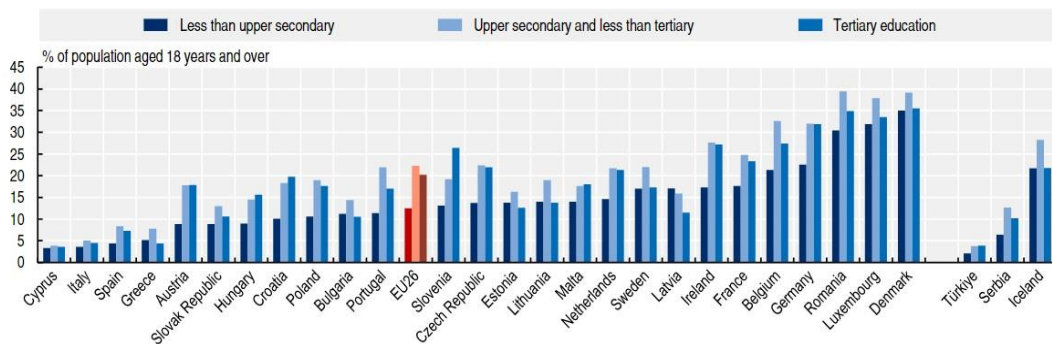
Latvijā, Čehijā, Lietuvā, Austrijā un Bulgārijā ir visaugstākais patēriņa līmenis, savukārt Grieķijā, Nīderlandē un Zviedrijā tas ir salīdzinoši zems ES valstu vidū. Pēdējās desmitgades laikā alkohola patēriņš ir samazinājies lielākajā daļā ES valstu, bet lielākais samazinājums ir Īrijā, Lietuvā, Grieķijā un Spānijā. Tas ir nedaudz pieaudzis Latvijā, Bulgārijā, Polijā, Rumānijā un Maltā, lai gan Maltā tas joprojām ir krietni zem ES vidējā līmeņa.

Gandrīz katrs piektais pieaugušais (19%) ziņoja, ka 2019. gadā ES valstīs ir epizodiski lietojis alkoholu vismaz reizi mēnesī (2. att.), un šī proporcija kopš 2014. gada ir saglabājusies nemainīga. Šī proporcija svārstās no mazāk nekā 5% Kiprā un Itālijā vairāk nekā 35% Rumānijā un Dānijā. Visās valstīs vīrieši biežāk nekā sievietes ziņoja par smagu epizodisku alkohola lietošanu.



2.att. To pieaugušo daļa, kuri ziņoja par epizodisku smagu alkohola lietošanu, pēc dzimuma 2019. gadā (Avots: <https://www.healthdata.org/health-financing>)

Atšķirībā no daudziem citiem riska faktoriem, ES valstīs, izņemot Latviju, cilvēkiem ar zemāku izglītības līmeni nav augstāks epizodiskās alkohola lietošanas līmenis. Vidēji 13% cilvēku, kuriem ir zemāka par vidējo izglītību, ziņoja par epizodisku alkohola lietošanu, salīdzinot ar 20% vai vairāk cilvēkiem ar vismaz vidējo vai augstāko izglītību (3. att.).

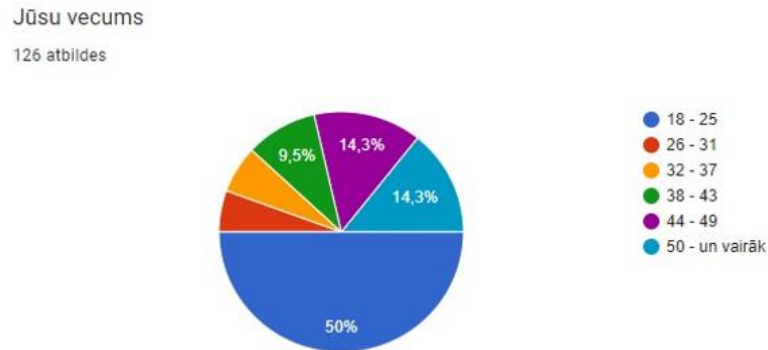


3.att. To pieaugušo daļa, kas ziņoja par smagu epizodisku alkohola lietošanu pēc izglītības līmeņa 2019. gads (Avots: <https://www.healthdata.org/health-financing>)

Šīs atšķirības lielā mērā atspoguļo lielāku pirkstspēju: alkohols ir pieejamāks cilvēkiem ar augstāku izglītību un lielākiem ienākumiem. Tomēr, aplūkojot alkohola radīto kaitējumu, lielāks slogs ir cilvēkiem ar zemāku sociāli ekonomisko stāvokli.

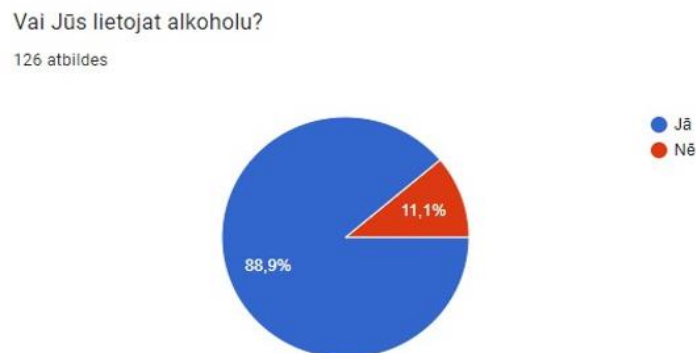
Daudzas Eiropas valstis ir ieviesušas virkni politiku alkohola patēriņa ierobežošanai, piemēram, aplikšanu ar nodokļiem, alkohola pieejamības ierobežojumus un alkohola reklāmas aizliegumus, taču to efektivitāti kavē slikta īstenošana uz vietas un ierobežotie resursi. Eiropas Vēža apkarošanas plānā kaitīgā alkohola samazināšana ir noteikta par prioritāti, ierosinot vairākas darbības, piemēram, tiešsaistes reklāmas un veicināšanas ierobežošanu, ES tiesību aktu pārskatīšanu par alkohola aplikšanu ar nodokļiem un pārrobežu pirkumiem, obligātu sastāvdaļu un uzturvielu saturs marķēšanu uz alkoholiskajiem dzērieniem. 2022. gada beigām un brīdinājumu par ietekmi uz veselību līdz 2023. gada beigām (OECD, 2022).

Savukārt, aptaujā piedalījās 126 respondenti vecumā no 18 gadiem līdz 50 un vecāki. Vairākums no respondentu atbildēm bija vecumā no 18-25 gadiem, jeb 50% (4. att.).



4.att. Anketas jautājums par vecuma grupu, atbildes. (Avots: Autores apkopotā informācija)

Nākamais anketas jautājums bija iekļauts ar mērķi, lai noskaidrotu cik no respondentiem patērē alkoholiskos dzērienus, kur vairākums ar 88,9% atbildēja, ka lieto alkoholiskā satura dzērienus, bet 11,1% atbildēja, ka alkoholu nelieto (5. att.).

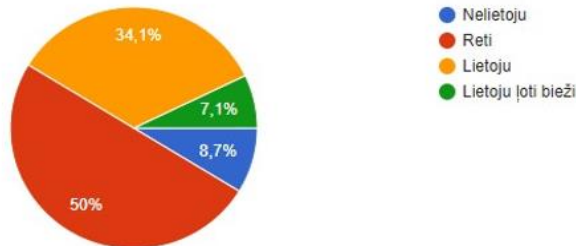


5.att. Jautājums kas ietver alkohola patēriņu. (Avots: Autores apkopotā informācija)

Tad respondenti norādīja alkoholisko dzērienu lietošanas biežumu, kur vairākums respondentu ar 50% atbildēja, ka apreibinošos dzērienus lieto reti. 34,1% respondentu lieto alkoholu biežāk nekā reti, bet 7,1% atbildēja, ka lieto ļoti bieži. 8,7% nelieto alkoholiskā satura dzērienus (6. att.).

Cik bieži Jūs lietojat alkoholu?

126 atbildes



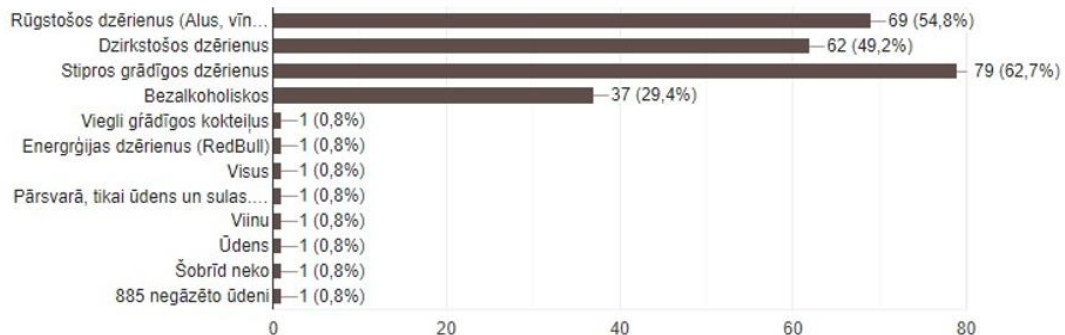
6.att. Jautājums par alkohola lietošanas biežumu. (Avots: Autores apkopotā informācija)

Nākamais jautājums, kas tika uzdots respondentiem ir saistīts ar alkoholisko dzērienu lietošanas veidiem, kurā vairākums ir atbildējuši, ka patērē stipros alkoholiskos dzērienus, kas sastāda 62,7%. Taču nākamais, pēc kārtas, ar lielu patēriņa apjomu ir rūgstošie alkoholiskie dzērieni – 54,8%. Nākamā alkohola patēriņa kategorija ir 49,2% kas pārstāv dzirkstošo dzērienu kategoriju. Bezalkoholiskos dzērienus lieto vairāk kā 29,4% (7. att.).

Kādas kategorijas dzērienus Jūs lietojat? (Var atzīmēt vairākus)

[Kopēt](#)

126 atbildes

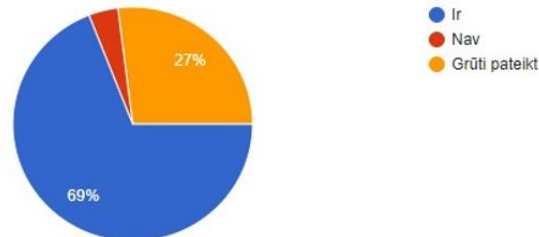


7.att. Alkohola iedalījums pa kategorijām. (Avots: Autores apkopotā informācija)

Pēdējais un būtiskais jautājums, kas tika uzdots respondentiem ir saistīts ar alkoholisma problēmu Latvijā, lai noskaidrotu kādas ir viņu domas. Vairākums (69%) respondentu atbildēja, ka alkohola lietošana ir sociāla problēma Latvijā, bet 27% atbildēja, ka ir grūti pateikt par to, kāda ir patiesā situācija par reālo alkohola patēriņu. 4% domā, ka šādas problēmas Latvijas teritorijā nav (8.att.).

Vai, Jūsaprāt, alkohola lietošana ir sociāla problēma Latvijā?

126 atbildes



8.att. Jautājums par alkohola lietošanu kā sociālu problēmu Latvijā. (Avots: Autores apkopotā informācija)

Secinājumi

Veicot literatūras avotu izpēti un apkopojot pētījuma ietvaros gūtās atbildes uz anketā uzdotajiem jautājumiem, autore izdarīja šādus secinājumus:

- Latvijā ir ļoti paaugstināta pārmērīga alkohola lietošana, ko apstiprina arī respondenti pēc anketas kopējiem rezultātu datiem. Ņemot vērā Latvijas vēsturisko situāciju, var spriest, ka alkohola lietošana Latvijā ir nodota no paaudzes paaudzei.
- Pārmērīgā alkohola lietošanas galvenie iemesli Latvijā varētu būt ekonomiskās situācijas dēļ, jo vairākums cilvēku, kas lieto alkoholu ir ar maziem ikmēneša ienākumiem vai pat bezdarbnieki.
- Viens no iedarbīgākajiem līdzekļiem pret alkohola lietošanu varētu būt “sausā likuma” ieviešana, jo tas neļautu alkoholu iegādāties jebkurā pārtikas veikalā, kā arī nebūtu pieejams lielos apjomos.
- Ja alkoholisma situācija Latvijā netiks ne kādā veidā mainīta vai ierobežota, tad nākotnē Latviju var sagaidīt paaugstināts bezdarba stāvoklis, sabiedrība ar nopietnām veselības problēmām un pašas sabiedrības degradācija.
- Alkohola tirdzniecību, Latvijas valdībai, būtu nepieciešama ierobežot, nosakot sankcijas vai ierobežot tirdzniecības apjomus, lai mazinātu alkohola lietošanas daudzumu un pieejamību veikalos.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

IHME (2021). *Health Financing*. Elektroniskais resurss [skatīts: 03.03.2023.]. Pieejams: <https://www.healthdata.org/health-financing>

Ir Liepāja (2022). *Stipro alkoholisko dzērienu vēsture un izcelsme*. Elektroniskais resurss [skatīts: 23.02.2023.]. Pieejams: <https://irliepaja.lv/izklaide/stipro-alkoholisko-dzerienu-vesture-un-izcelsme/>

Medicine (2011). *Alcoholisms*. Elektroniskais resurss [skatīts: 23.02.2023.]. Pieejams: https://medicine.lv/raksti/alkoholisms_pme

OECD (2017). *Alcohol consumption among adults*. Elektroniskais resurss [skatīts: 03.03.2023.].



Pieejams: <https://www.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-2017/health-at-a-glance-2017-17-en>

OECD (2021). *Health at a Glance 2021: OECD Indicators. Alcohol consumption among adults*. Elektroniskais resurss [skatīts: 03.03.2023.]. Pieejams: <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/ae3016b9-en/1/3/4/2/index.html?itemId=%2Fcontent%2Fpublication%2Fae3016b9-en&csp=ca413da5d44587bc56446341952c275e&itemIGO=oecd&itemContentType=book&fbclid=IwAR2sd5Fe829ODPh9vFUidd3DBN0EKDE35z3uypJhQtiNTCYMt0yvEc5HA>

OECD (2022). *Alcohol consumption among adults*. Elektroniskais resurss [skatīts: 07.03.2023.]. Pieejams: https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/health-at-a-glance-europe-2022_0fa46484-en#page1

Oficiālās statistikas portāls (2022). *Iedzīvotāju skaits un tā izmaiņas*. Elektroniskais resurss [skatīts: 03.03.2023.]. Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/iedzivotaji/iedzivotaju-skaits/247-iedzivotaju-skaits-un-ta-izmainas>

LSM (2022). “Zeme, kur dzer”: *Alkohola loma sabiedrībā no dzimtbūšanas laika Latvijas teritorijā līdz PSRS sabrukumam*. Elektroniskais resurss [skatīts: 23.02.2023.]. Pieejams: <https://www.lsm.lv/raksts/dzive--stils/vesture/zeme-kur-dzer-alkohola-loma-sabiedriba-no-dzimtbusanas-laika-latvijas-teritorija-lidz-psrs-sabrukumam.a460854/>

SPKC (2018). *Alkohola lietošanas izplatība un sekas Latvijā 2017. gadā*. Elektroniskais resurss [skatīts: 23.02.2023.]. Pieejams: <https://www.spkc.gov.lv/lv/zinojumi/tematiskais-zinojums-alkohola-lietosanas-izplatiba-un-sekas-latvija-2017.-gada-6.izdevums.pdf>



Jeļena Ivanova. VARDARBĪBA DZEMDĪBU LAIKĀ

*Ekonomikas un kultūras augstskola
Studiju programma "Interjera dizains"*

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Vardarbība dzemdību laikā ir kļuvusi par svarīgu sabiedrības veselības jautājumu. Ir daudz diskusiju par to, kā samazināt šo ļaunprātīgo izturēšanos, un kā uzlabot dzemdību aprūpi, lai novērstu vardarbību.

Pētījuma mērķis: Izpētīt vardarbības izpausmes dzemdību laikā un to ietekmi uz sievietēm un jaundzimušajiem.

Pētījuma metodes: Problemātikas īpatsvara novērtēšanai Latvijā darba autore izmantoja sekundāro datu analīzi un secināto statistikas metodi. Savukārt pētījumos par vardarbības izpausmēm dzemdību laikā, darba autore pielietoja aprakstošo statistikas metodi. Lai sniegtu rekomendācijas dzemdību aprūpes uzlabošanai Latvijā, tika izmantotas kvantitatīvās metodes.

Sasniegtie rezultāti: Izvērtētas un identificētas dažādas vardarbību izpausmes dzemdību laikā. Lai uzlabotu situāciju attiecībā uz vardarbību dzemdību laikā, nepieciešams veikt integrētus pasākumus, kas ietver veselības aprūpes sistēmas pārmaiņas, izglītošanu, emocionālo atbalstu un sabiedrības apziņas celšanu. Medicīnas iestādēm jāstrādā pie atjaunošanas pacientu uzticībai medicīnas iestādēm. Nepieciešams veikt pasākumus, lai atbalstītu mātes un bērna saikni un veicinātu veselīgu mijiedarbību.

Atslēgas vārdi: vardarbība; emocionālā vardarbība; dzemdības; sieviete; jaundzimušie.

Ievads

Vardarbība dzemdībās ir ilgstoši bijusi problēma medicīniskajā praksē. Lai gan dzemdības parasti ir dabiska un pozitīva pieredze, kas saistās ar dzimšanas brīnumu, daudzas sievietes saskaras arī ar dabiskām sāpēm, izraisot stresu un trauksmainību, kas noved pie fiziskām un emocionālām traumām. Taču vēl lielāko postu nes medicīniskā personāla ļaunprātīgā izturēšanās pret sievieti un vēl nedzimušo bērnu dzemdību laikā jeb vardarbība dzemdību laikā. Bieži vien šāda rakstura situācijās sievietei nākas saskarties ar tīši un apzināti nodarītām spēcīgām sāpēm, nevēlamu medicīnisko iejaukšanos un pat nelikumīgām darbībām, kas tiek veiktas pret sievietes gribu dzemdību laikā. Tāpēc ir svarīgi izprast šo ļaunprātīgo izturēšanas faktoru esību un veikt pasākumus, lai novērstu un samazinātu vardarbību dzemdību laikā.

Šī pētījuma mērķis ir izpētīt vardarbības izpausmes dzemdību laikā un to ietekmi uz sievietēm un jaundzimušajiem. Lai sasniegtu šo mērķi, tiek izvirzīti šādi uzdevumi:

- Veikt teorētisko aspektu izpēti attiecībā uz vardarbību dzemdību laikā;
- Izanalizēt rašanās faktorus, kas varētu ietekmēt vardarbības izplatību dzemdību laikā;
- Veikt sievietes veselības stāvokļa izvērtēšanu, pēc saskares ar vardarbību dzemdību laikā;
- Pamatojoties uz statistiskajiem datiem, veikt problemātikas īpatsvara izvērtējumu Latvijā.

Pētījuma hipotēze ir šāda: vardarbības dzemdību laikā problemātika ir saistīta ar efektīva mehānisma neesamību medicīniskā personāla atlasē un kontrolē, lai novērstu vardarbības gadījumus un nodrošinātu pacientu drošumu un labklājību dzemdību laikā.

Analītiskais apskats

2023.gada februārī tika publicēti rezultāti ievērojamam pētījumam par dzemdību pieredzi Latvijā. Divas galvenās atziņas: katra trešā sieviete Latvijā ir piedzīvojusi vardarbību dzemdībās, kas samazina sieviešu vēlmi radīt nākamus bērnus (Satori, 2023b). Pētījumu īstenojusi kompānija “Norstat”, publiciste Agra Lieģe-Doležko un uzņēmēja, konsultante Olga Procevska. Pētījuma ietvaros veiktajā aptaujā kopumā piedalījies 2591 sieviete, no kurām 1440 bija dzemdējušas vismaz vienu bērnu kādā no Latvijas slimnīcām. No 1440 dzemdējušām sievietēm 36% atbildēja, ka pirms dzemdībām, dzemdību laikā vai pēc dzemdībām ir saskārusies ar negatīvu attieksmi no medicīnas personāla puses. 61% ar negatīvu attieksmi nebija saskārusies, bet 3% izvēlējās neatbildēt uz jautājumu.

Visbiežāk sievietes saņēmušas negatīvus komentārus par savu izskatu vai rīcību (41% no tām, kas saskārusies ar kādu no vardarbības formām dzemdībās), pārmetumus par elpošanas, spiešanas (32%) vai zīdīšanas un bērna aprūpes (32%) prasmi trūkumu. 22% no sievietēm, kas piedzīvojušas negatīvu attieksmi, ziņojušas, ka viņu palīdzības saucieni tikuši ignorēti, 17% saskārusies ar melošanu un informācijas noklusēšanu, 16% ar kliegšanu, 12% ar draudiem, 14% piedzīvojušas neiejūtīgu pieskaršanos vai vardarbīgu turēšanu, savukārt vēl 15% gadījumu notikusi nesaskaņota spiešana uz vēdera vai cita fiziska ietekmēšana. Daļa sieviešu dalījušas ar savām atmiņām plašāk, pieminot gan nepamatotu nošķiršanu no jaundzimušā, gan praktikantu nesaskaņotu iesaisti, gan plīsumu nekvalitatīvu šūšanu, kas radījusi gadiem ilgu diskomfortu, un pat bērna nāvi ārstu nolaidības dēļ. Pētījumā noskaidrots, ka negatīva attieksme ir nākusi gan no ārstiem (45% gadījumu), gan no vecmātēm (41%) un medmāsām (43%) (Satori, 2023a).

Lai gan tēma ir svarīga, tā ir pirmā liela mēroga aptauja par dzemdību pieredzi Latvijā. Pirmo pētījumu, kurš skar arī vardarbības tēmu dzemdībās, aizsāka Rīgas Stradiņa universitāte – viena no pētījuma veicējām ir praktizējoša ginekoloģe Elizabete Pumpure. Pētījuma aizsākumi meklējami 2014.gadā, kad Pasaules Veselības organizācijas (turpmāk - PVO) identificēja mātes un bērna aprūpes problēmas Eiropā un divus gadus vēlāk izstrādāja vadlīnijas, kādai jābūt pozitīvai dzemdību pieredzei. Balstoties uz tām, tika izveidota pētījuma anketa ar 40 kritērijiem, kas aptvēra četras sadaļas – vērtējumu par pieredzēto aprūpes kvalitāti, cilvēkresursu pieejamību un infrastruktūras nodrošinājumu, kā arī ar Covid-19 saistītās izmaiņas. Piemēram, anketā ir jautājumi par fizisku un emocionālu vardarbību dzemdībās, nesaskaņotu manipulāciju veikšanu, krūts barošanas problēmām, aizliegumu māmiņai atrasties kopā ar bērnu pirmajās stundās pēc dzemdībām vai aizliegumu būt kopā ar partneri dzemdību iestādē. Sievietes Latvijā tika lūgtas gan aizpildīt anketu, gan dalīties ar to sociālajos tīklos. Tāda pieeja respondentu atlasei bija visās pētījumā iesaistītajās valstīs.

Anketa ir pieejama 25 valodās. Pētījumam nav konkrēta laika rāmja – tas tika sākts 2020.gadā, un tam vēl joprojām turpina pievienoties valstis. Šajā pētījumā izkristalizējies, ka 17% sieviešu (no 279 dalībniecēm), kas Latvijā dzemdējušas periodā pēc 2020.gada marta līdz 2021.gada oktobrim, piedzīvoja kāda veida vardarbību dzemdībās. (Pumpure u.c., 2023). Tātad RSU pētījums atspoguļo nesenu dzemdību pieredzi, savukārt “Norstat Latvija” pamatā padsmīt–divdesmit gadu ietvarā. Visvairāk anketu aizpildīja sievietes vecumposmā no 30 līdz 35 gadiem (vardarbības rādītājs bija 45%) un no 35 līdz 40 gadiem (vardarbības rādītājs - 36%). Savukārt vecumā no 18 līdz 24 gadiem apstiprinošu atbildi par negatīvu attieksmi dzemdībās atzīmēja 58% aptaujāto (Rozenbaha, 2023). Ir valstis, kur rādītāji ir labāki

– piemēram, Norvēģija (8,1 %), Luksemburga, Šveice (9,6 %), Slovēnija (11 %). Ir valstis, kur situācija ir sliktāka – piemēram, Bosnija-Hercegovina (30,5 %), Serbija (23 %).

Latvijā jau no 2010.gada darbojas Pacientu tiesību likums. Pacientu tiesību likums nosaka pacientu tiesības saņemt veselības aprūpes pakalpojumus, kā arī noteikumus un kārtību, kādā veselības aprūpes pakalpojumi ir jāsniedz. Šis likums paredz arī pacientu tiesības saņemt informāciju par savu veselības stāvokli un par to veiktajām ārstēšanas metodēm, kā arī izvēlēties ārstēšanas metodi un piekrist vai noraidīt medicīniskus ieteikumus. Turklāt Pacientu tiesību likums nodrošina pacientiem tiesības pieprasīt savu medicīnisko dokumentāciju un piedalīties lēmumu pieņemšanas procesā, kas skar viņu veselību. Likums arī paredz, ka pacientiem ir tiesības aizstāvēties un iesniegt sūdzības par veselības aprūpes pakalpojumu sniedzējiem un viņu darbībām. Svarīgas vadlīnijas, ievērojot Pacientu tiesību likumu, ietver:

- Pacientiem ir tiesības saņemt skaidru un saprotamu informāciju par savu veselības stāvokli un ārstēšanas metodēm, lai viņi varētu pieņemt informētus lēmumus par savu ārstēšanu;
- Pacientiem ir tiesības izvēlēties ārstu un veselības aprūpes pakalpojumu sniedzēju, kā arī atteikties no veselības aprūpes pakalpojumiem;
- Pacientiem ir tiesības uz privātumu un konfidencialitāti, kas nozīmē, ka medicīniskā informācija par viņiem tiek aizsargāta un nav pieejama bez viņu piekrišanas;
- Pacientiem ir tiesības saņemt atbalstu un izpratni no medicīnas personāla, lai palīdzētu viņiem saprast savu veselības stāvokli un veiktās ārstēšanas metodes;
- Pacientiem ir tiesības uz sūdzībām un aizstāvību, ja viņu tiesības ir pārkāptas vai viņi ir cietuši kaitējumu no veselības aprūpes pakalpojumu sniedzējiem.

Bieža Pacientu tiesību likuma neievērošana dzemdniecībā strādājošajiem var norādīt uz izpratnes trūkumu par šo likumu un tā nozīmi veselības aprūpes procesā. Dzemdniecības prakse ir īpaši jutīgs jautājums, jo šajā laikā sievietei ir vajadzīga īpaša uzmanība un atbalsts no medicīnas personāla, tostarp viņas veselības un dzīvības saglabāšana. Pacientu tiesību likums nodrošina pamatprincipus, kas ir nepieciešami, lai aizsargātu pacientu tiesības un intereses, un to ievērošana ir ļoti svarīga. Lai izvairītos no tādām situācijām kā, piemēram, praktikantu nesaskaņota iesaiste, medicīnas darbiniekiem vēlams zināt par Pacientu tiesību likuma 12.panta pirmo punktu, kas nosaka, ka *“Ja ārstniecības iestāde vai ārstniecības persona, kas nodrošina pacienta ārstniecību, ir iesaistīta klīniskās apmācības procesā, pacientu par to informē”*. Un jo vairāk ievērot šā likuma 5.panta 2.punktu: *“Pacientam ir tiesības uz laipnu attieksmi, kvalitatīvu un kvalificētu ārstniecību neatkarīgi no viņa slimības rakstura un smaguma”*.

Sabiedrība par šādiem gadījumiem parasti uzzina no atsevišķiem stāstiem, turklāt nereti nozares pārstāvji atbildību novel uz pašu dzemdētāju pleciem – procesu pārāk idealizējusi, nav bijusi pienācīgi sagatavojusies, par maz uzdevusi jautājumus (Runce, 2022). Veselības inspekcijā izskatīti 35 iesniegumi par veselības aprūpes kvalitāti dzemdniecībā un ginekoloģijā, no tiem 10 gadījumos slēdziens bija ar korektīvām darbībām. Tas nozīmē, ka iesniegumā minētais apstiprinājās, pacientam izmaksāja atlīdzību par kaitējumu veselībai vai ārstniecības iestādei uzdeva veikt labojumus (1. att).

Veselības inspekcijā saņemtie iesniegumi par veselības aprūpes kvalitāti ginekoloģijā un dzemdniecībā.

Gads	Iesniegumi/izskatīti	VI slēdziens ar korektīvām darbībām veselības aprūpes kvalitātes uzlabošanai
2018	44	9
2019	21	6
2020	39	9
2021	36 / izskatīti 35	10
2022. g. 6 mēn.	19 / izskatīti 11	1

1.att. Veselības inspekcijā saņemtie iesniegumi par veselības aprūpes kvalitāti ginekoloģijā un dzemdniecībā (Avots: Runce, 2022)

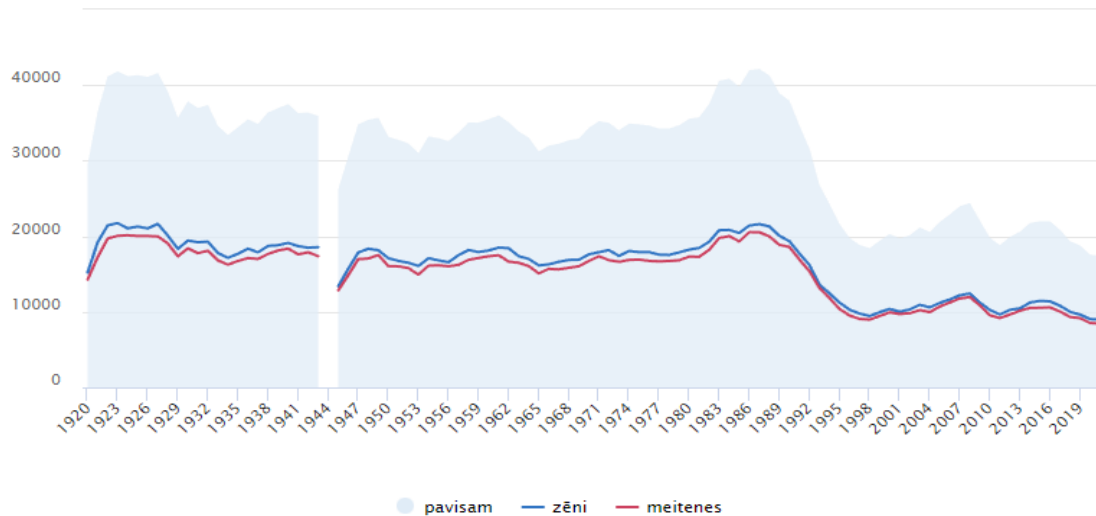
Ik gadu Veselības inspekcijas slēdziens ar korektīvām darbībām bijis vien ceturtdaļā iesniegumu. 2022.gadā inspekcija pirmo reizi saņēmusi konkrētu sūdzību par vardarbību dzemdībās. Veselības inspekcijas pārstāve Iveta Balode informēja sabiedrību, ka : *“Ginekologs un dzemdību speciālists nebija ievērojis pacienta tiesības uz laipnu komunikāciju. Ir izteikts aizrādījums par izteikto gadījumu, kā arī iesniegums ir nosūtīts izvērtēšanai Latvijas Ārstu biedrības ētikas komisijai”* (Zariņa, 2023).

Pētījuma metodoloģija

Problemātikas īpatsvara novērtēšanai Latvijā darba autore izmantoja sekundāro datu analīzi un secinošo statistikas metodi. Savukārt pētījumos par vardarbības izpausmēm dzemdību laikā, darba autore pielietoja aprakstošo statistikas metodi. Veikta anketēšana ar mērķi noskaidrot sieviešu viedokli, pieredzi, par vajadzībām, kā arī veselības aprūpes pakalpojumu kvalitāti dzemdību laikā. Lai sniegtu rekomendācijas dzemdību aprūpes uzlabošanai Latvijā, tika izmantotas kvantitatīvās metodes.

Pētījuma rezultāti

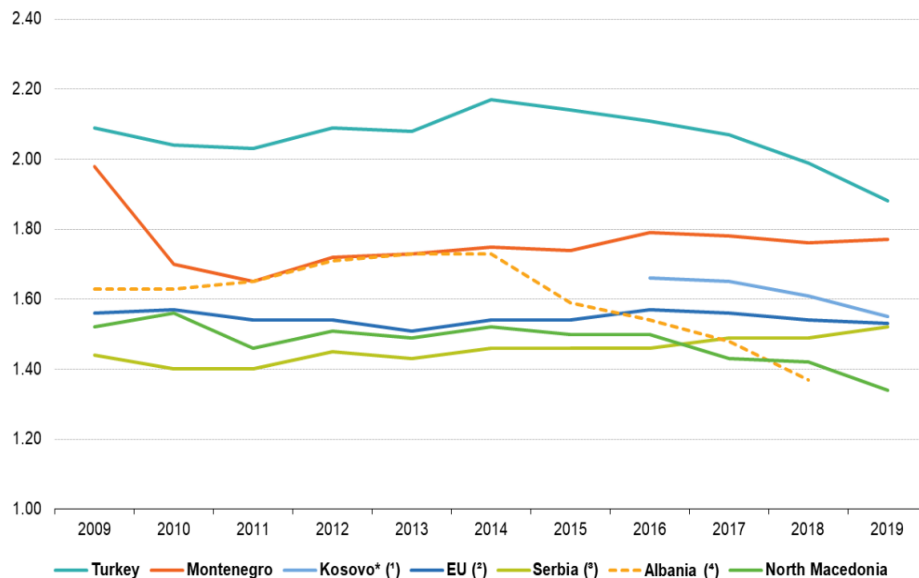
Saskaņā ar datiem, kas publicēti Latvijas oficiālā statistikas portālā, 2020.gadā Latvijā piedzima 17552 bērni, bet 2021. gadā Latvijā piedzima 17420 bērni (2.att.), kas liecina par dzimstības samazināšanos. Šīs samazināšanās iemesli var būt daudzveidīgi, tie var ietvert gan ekonomiskos, gan sociālos un nereti medicīniskos faktorus, bet viens no galvenajiem faktoriem varētu būt saistīts ar traumatisku pirmo dzemdību pieredzi. Traumatiskas dzemdības var izraisīt fizisku un emocionālu stresu mātei un bērnam, turklāt traucēta pirmā dzemdību pieredze var izraisīt arī problēmas ar zīdīšanu un bērna attīstību.



2.att. Dzīvi dzimušo skaits (Avots: Oficiālās statistikas portāls, nav gada)

Salīdzinot RSU pētījuma datus ar Eurostat datiem par kopējo dzimstības līmeni, Eiropas reģioniem ir iespējams redzēt korelāciju starp šiem rādītājiem (3. att.). Tomēr, lai precīzi secinātu par šādas korelācijas esamību un stiprumu, būtu nepieciešams vairāk datu un padziļināta analīze. Ir iespējams, ka citi faktori, piemēram, ekonomiskie, sociālie vai kultūras, var ietekmēt gan vardarbību dzemdību laikā, gan dzimstību valstī. Tāpēc, lai precīzi secinātu par šo jautājumu, būtu nepieciešams veikt plašāku pētījumu, kur tiek ņemti vērā dažādi faktori, kas varētu ietekmēt dzimstību.

Total fertility rate, 2009-2019
(average number of children per woman)



* This designation is without prejudice to positions on status, and is in line with UNSCR 1244/1999 and the ICJ Opinion on the Kosovo Declaration of Independence.
Note: Bosnia and Herzegovina not available.
(*) 2009-2015: not available; 2016: provisional.
(*) 2010-2012, 2014, 2015, 2017 and 2019: break in series; 2018-2019: estimates and provisional.
(*) 2011: break in series.
(*) 2019: not available.

3.att. Kopējais dzimstības koeficients, 2009-2019 (vidējais bērnu skaits uz vienu sievieti)
(Avots: Eurostat, nav gada)

Vardarbība dzemdībās ir sarežģīts jautājums, kas ir daudzpusīgs un var būt saistīts ar daudziem faktoriem. Šajā jomā ir daudz grūtību, lai pierādītu vardarbības gadījumus, jo tie parasti notiek privātā vidē un var būt grūti pierādāma, izņemot gadījumus, kad ir aculiecinieki vai medicīniski pierādījumi. Turklāt dažreiz vardarbība dzemdībās var tikt uztverta kā daļa no medicīniskās procedūras, piemēram, ķeizargrieziena vai episiotomija. Tas var radīt grūtības noteikt, kad medicīniskās procedūras pārsniedz nepieciešamību un kļūst par vardarbību. Sievietēm, kuras ir pieredzējušas vardarbību dzemdībās, var būt grūti atklāt un runāt par savu pieredzi. Šī pieredze var būt traumatiska, sievietes var just kaunu, vainas un vientulības sajūtu. Tāpēc sievietēm var būt grūti par to runāt ar citiem cilvēkiem un to dokumentēt. Lai pierādītu vardarbību dzemdībās, ir svarīgi izprast un veikt pētījumus, lai saprastu, kāda veida vardarbība notiek, kādi faktori to izraisa un kādas ir tās sekas. Turklāt, ir svarīgi iedarbināt mehānismus, kas ļauj sievietēm ziņot par vardarbību dzemdībās, tādējādi, veicinot atklātību, uzlabojot šīs situācijas novēršanu. Lai samazinātu traumu pirmajā dzemdību pieredzē, būtiski ir nodrošināt sievietēm un jaundzimušajiem labas aprūpes apstākļus gan grūtniecības laikā, gan dzemdību laikā. Tas ietver arī sievietes fiziskā un emocionālā stāvokļa uzraudzību un nepieciešamās medicīniskās palīdzības sniegšanu dzemdību laikā. Lai nodrošinātu labu aprūpi, ir būtiski, lai sieviete saņemtu pietiekamu atbalstu no ģimenes, sabiedrības un medicīnas personāla.

Pētījuma ietvaros, lai noskaidrotu sievietes pieredzi un viedokļi attiecībā uz dzemdībām, tika veikta anketēšana. Anketēšanas laikā piedalījās 36 sievietes, kura dzemdējusi vismaz vienu bērnu. Anketēšanas ietvaros tika uzdoti 14 jautājumi un iegūti šādi rezultāti:

Vai Jūs esat pieredzējusi vardarbību dzemdību laikā? Aptuveni 19% sieviešu atbildēja apstiprinoši, savukārt lielākā daļa, proti, 81% sieviešu norādīja, ka nav saskarušās ar vardarbību dzemdību laikā.

Kāda veida vardarbību Jūs pieredzējāt dzemdību laikā? Sievietes, kuras pieredzēja vardarbību dzemdību laikā minēja, ka lielākoties tika piedzīvota emocionālā vardarbība.

Vai Jums tika dota pietiekama informācija par to, ko varētu sagaidīt no dzemdībām un kādā veidā Jūs varētu lūgt atbalstu dzemdību laikā? Aptuveni 44% sieviešu apstiprināja, ka saņēma pietiekamu informāciju par sagaidāmo dzemdību procesu un bija zinājušas kādā veidā var lūgt atbalstu dzemdību laikā. 25% no aptaujātām sievietēm norādīja, ka drīzāk tika dota pietiekama informācija, bet 13% atzina, ka informācija nebija pietiekama. Savukārt 19% sieviešu minēja, ka nebijušas informētas par to, ko varētu sagaidīt no dzemdībām, kā un kādā veidā lūgt atbalstu.

Vai Jūs sajūtāt, ka Jums tika sniegts atbalsts dzemdību laikā? Apmēram 63% sieviešu atzina, ka saņēmušas atbalstu dzemdību laikā. 19% sieviešu drīzāk apstiprināja, ka tika sniegts atbalsts, bet 6% minēja, ka drīzāk tā nebija. 13% sieviešu norādīja, ka nav saņēmušas atbalstu dzemdību laikā.

Vai Jums tika dota izvēle un kontrole par to, kas notiks dzemdību laikā, piemēram, kāds būs dzemdību stils, kādu pozīciju ieņemsiet, vai vēlaties sāpju mazināšan u.tml.? Aptuveni 31% sieviešu atzina, ka tām tika dotas izvēles iespējas un kontrole par dzemdību procesu, savukārt 25% sieviešu drīzāk norādīja, ka tādas izvēles iespējas bija daļēji pieejamas. 31% sieviešu atzina, ka drīzāk tādas izvēles un kontroles iespējas nav piedāvātas. Savukārt 13% sieviešu minēja, ka nebijušas informētas par šādu izvēli un kontroli.

Vai Jums tika nodrošināta pienācīga medicīniskā aprūpe dzemdību laikā? Aptuveni 88% sieviešu apstiprināja, ka tika nodrošināta pienācīga medicīniskā aprūpe dzemdību laikā. 6% sieviešu norādīja, ka drīzāk tika nodrošināta šāda aprūpe, bet 6% atzina, ka tā nebija pienācīga.

Kādas bija Jūsu pieredzes ar medicīnas personālu? Lielākā daļa, proti, 56% sieviešu minēja tikai labas atmiņas par savu pieredzi ar medicīnas personālu. 38% sieviešu norādīja, ka pieredze bija neitrāla, savukārt 6% atzina, ka atmiņas ir negatīvas.

Vai Jūs esat pēc dzemdībām saņēmusi emocionālu atbalstu, konsultācijas vai palīdzību, ja tas bija nepieciešams? Aptuveni 56% sieviešu apstiprināja, ka pēc dzemdībām ir saņēmušas emocionālu atbalstu, konsultācijas vai palīdzību, ja tas bija nepieciešams. 6% sieviešu norādīja, ka drīzāk saņemts atbalsts, savukārt 19% atzina, ka šāds atbalsts drīzāk nav sniegts. 19% sieviešu minēja, ka nav vērsušās pēc emocionāla atbalsta vai palīdzības.

Vai Jums tika nodrošināta pietiekama fiziska privātuma un intimitātes aizsardzība dzemdību laikā? Aptuveni 63% sieviešu atzina, ka tika nodrošināta pietiekama fiziska privātuma un intimitātes aizsardzība dzemdību laikā. 25% sieviešu drīzāk norādīja, ka šāda privātuma un intimitātes aizsardzība bija daļēji nodrošināta. 6% sieviešu atzina, ka šāda privātuma un intimitātes aizsardzība nebija pietiekama, un vēl 6% norādīja, ka tā vispār nebija nodrošināta.

Vai Jums tika sniegta pietiekama informācija un atbalsts, lai Jūs varētu izlemt par Jūsu bērna barošanu (krūts vai mākslīgā)? Aptuveni 50% sieviešu atzina, ka tika sniegta pietiekama informācija un atbalsts, lai veiktu izvēli par bērna barošanu. 6% sieviešu drīzāk norādīja, ka tāda informācija un atbalsts bija daļēji pieejams. Savukārt 25% sieviešu atzina, ka šāda informācija un atbalsts nebija pietiekami nodrošināts, un 19% sieviešu norādīja, ka tādas iespējas un atbalsts nebija pieejams.

Vai Jums bija iespēja sazināties ar speciālistu, ja Jums bija kādas bažas par Jūsu bērna veselību vai uzvedību pēc dzemdībām? Aptuveni 63% sieviešu atzina, ka bija iespēja sazināties ar speciālistu, ja bija bažas par bērna veselību vai uzvedību pēc dzemdībām. 25% sieviešu norādīja, ka šāda iespēja bija daļēji

pieejama, bet 13% sieviešu atzina, ka tāda iespēja nebija pieejama.

Vai Jums bija jebkāda informācija par dzemdību izmaksām pirms tām sākās, un vai Jums tika sniegts kāds atbalsts vai padoms, kā segt šīs izmaksas? Aptuveni 75% sieviešu atzina, ka bija informētas par dzemdību izmaksām pirms tās sākušās, un tika sniegts kāds atbalsts vai padoms, kā segt šīs izmaksas. 13% sieviešu norādīja, ka šāda informācija un atbalsts bija daļēji pieejams, bet vēl 13% atzina, ka šāda informācija un atbalsts nebija nodrošināts.

Vai Jums bija jebkādas finansiālas bažas saistībā ar dzemdībām, un vai šīs bažas ietekmēja Jūsu pieredzi vai izvēli dzemdību laikā? Aptuveni 13% sieviešu atzina, ka bija finansiālas bažas saistībā ar dzemdībām. 6% sieviešu norādīja, ka tādas bažas bija daļēji, bet lielākā daļa, proti, 69% sieviešu, atzina, ka finansiālas bažas neietekmēja viņu pieredzi vai izvēli dzemdību laikā. Savukārt 13% sieviešu minēja, ka nav bijušas finansiālas bažas saistībā ar dzemdībām.

Vai Jums bija izvēles iespējas attiecībā uz dzemdību izmaksām, piemēram, vai bija iespējams izvēlēties bezmaksas dzemdības vai privātu medicīnas aprūpi, un vai Jums tika sniegta pietiekama informācija, lai Jūs varētu izlemt par savu izvēli? Aptuveni 88% sieviešu atzina, ka tika nodrošinātas izvēles iespējas attiecībā uz dzemdību izmaksām. 6% sieviešu norādīja, ka tādas izvēles iespējas bija daļēji pieejamas. 6% sieviešu atzina, ka tādas izvēles iespējas nebija pietiekami nodrošinātas; neviena sieviete (0%) nenorādīja, ka tādas izvēles iespējas nebija vispār.

Balstoties uz iegūtajiem datiem, tika izvirzīt šādas hipotēzes:

- *Hipotēze par saistību starp informēšanu un atbalstu:* Sievietēm, kurām tika sniegta pietiekama informācija par gaidāmo dzemdību procesu un kā pieprasīt atbalstu dzemdību laikā, bija lielākas iespējas saņemt atbalstu dzemdību laikā;
- *Hipotēze par informētības ietekmi uz izvēli un kontroli:* Sievietes, kurām tika sniegta informācija un iespēja izvēlēties un kontrolēt dzemdību procesu, vairāk izjuta apmierinātību un komfortu dzemdību laikā;
- *Hipotēze par saistību starp medicīnisko aprūpi un atbalstu:* Sievietēm, kurām bija pieejama pietiekama medicīniskā palīdzība un atbalsts dzemdību laikā, bija pozitīvi iespaidi par medicīnas personālu un dzemdību pieredzi kopumā;
- *Hipotēze par finanšu jautājumu saistību ar dzemdību pieredzi:* Sievietēm, kurām bija finanšu bažas saistībā ar dzemdībām, bija negatīva ietekme uz viņu dzemdību pieredzi. Taču vairākums sieviešu (69%) neizjuta finanšu bažas, kas var liecināt, ka finanšu aspekti nav vienmēr būtiski ietekmējuši dzemdību pieredzi šajā izvēlnē;
- *Hipotēze par informētības saistību ar maksājumu izvēli par dzemdībām:* Sievietēm, kurām tika sniegta pietiekama informācija par dažādām maksājumu iespējām par dzemdībām, bija vairāk izvēles iespēju un, attiecīgi, vairāk iespēju pieņemt lēmumu, kas atbilst viņu preferenci.

Jautājums par sieviešu un medicīnas personāla izglītību nebija uzdots, un tāpēc tieša saistība starp anketēšanas rezultātiem un izglītības līmeni ir grūti noteicama. Tomēr varētu izvirzīt hipotēzi, ka sieviešu un medicīnas personāla izglītības līmenis var ietekmēt dzemdību pieredzi un sniegtās medicīniskās palīdzības kvalitāti. Sievietes ar augstāku izglītības līmeni, iespējams, ir labāk informētas par dzemdību procesu un apzināti pieņem lēmumus dzemdību laikā, tādējādi ir labāk aprīkots ar zināšanām un prasmēm, lai nodrošinātu kvalitatīvu medicīnisko palīdzību.

Šis pētījums ir tikai mazas daļas pieņēmums par reālo situāciju dzemdību medicīnā, lai apstiprinātu vai noraidītu augstāk minētās hipotēzes, nepieciešama turpmāka analīze un plašāks pētījums. Situācijas, kad

sievietes piedzīvo vardarbību dzemdību laikā, var būt dažādas un atkarīgas no dažādiem faktoriem. Pētījuma autore uzskāta, ka cēloņi un faktori, kas var veicināt vardarbību dzemdību laikā, var būt šādi:

- *Informācijas un komunikācijas trūkums:* Ja sievietes nesaņem pietiekamu informāciju par dzemdību procesu, savām tiesībām, pieejamajām iespējām un resursiem, tas var izraisīt sievietes bezspēcīgumu un neaizsargātību dzemdību laikā. Turklāt nepietiekama komunikācija starp medicīnas personālu un sievietēm var radīt nesaprašanos, neuzticēšanos un palielinātu vardarbības risku;
- *Ētisko normu un profesionālo standartu neievērošana:* Vairākums gadījumos vardarbība dzemdību laikā saistās ar medicīnas personāla ētisko normu un profesionālo standartu pārkāpumiem. Neprofesionāla uzvedība, nepareiza attieksme un sievietes apzināta neievērošana var radīt vardarbības situāciju;
- *Structuralās problēmas veselības aprūpes sistēmā:* Resursu trūkums, medicīnas personāla pārslodze, izglītības trūkums un nepietiekams regulējums var veicināt vardarbību dzemdību laikā. Sistemātiskās problēmas var radīt stresu un spiedienu uz medicīnas personālu, kas var ietekmēt sniegtās palīdzības kvalitāti;
- *Negatīva kultūra un sociālās normas:* Dažādās kultūrās pastāv normas un priekšspējas, kas veicina nevērīgu attieksmi pret sievietēm un nepietiekamu cieņu pret viņu tiesībām dzemdību laikā, kas var radīt apstākļus vardarbības vai neievērīgas attieksmes veidošanai.

Svarīgi atzīmēt, ka vardarbība dzemdību laikā ir nopietns jautājums, kam aktīvi jāpievēršas. Jācenšas nodrošināt informētības pilnīgumu un cienpilnu attieksmi starp dzemdētāju un medicīnas personālu.

Secinājumi

Vardarbība dzemdību laikā var radīt nopietnas fiziskas, psiholoģiskas un emocionālas sekas sievietēm un viņu jaundzimušajiem. Dažas no iespējamām sekām ir:

- *Traumas un fiziskie bojājumi:* Fiziskā vardarbība dzemdību laikā var izraisīt sievietes traumas un bojājumus, ieskaitot plīsumus, brūces, lūzumus utt. Tas var atstāt ilgtermiņa sekas sievietes veselībai un fiziskajai labklājībai;
- *Psiholoģiskās un emocionālās sekas:* Sievietes, kas piedzīvojušas vardarbību dzemdību laikā, var piedzīvot pēctraumatisko stresu, trauksmi, depresiju, kauna sajūtu, bezspēcīgumu un zemvērtības sajūtu. Tas var ievērojami ietekmēt sievietes psiholoģisko labklājību un dzīves kvalitāti;
- *Negatīva ietekme uz mijiedarbību ar bērnu:* Vardarbība dzemdību laikā var negatīvi ietekmēt saikni un mijiedarbību starp māti un bērnu. Sievietes var piedzīvot grūtības attīstīt emocionālu saistību un veikt bērna aprūpi;
- *Noraidījums turpmākajai reproduktīvajai veselības aprūpei:* Sievietes, kas ir cietušas no vardarbības dzemdību laikā, var izjust neuzticību medicīnas iestādēm un atteikties no turpmākās reproduktīvās veselības aprūpes. Tas var radīt negatīvas sekas viņu veselībai un labklājībai;
- *Sociālās un ekonomiskās sekas:* Vardarbība dzemdību laikā var ietekmēt sievietes sociālo un ekonomisko stāvokli. Sieviete var saskarties ar diskrimināciju, ierobežotu piekļuvi izglītībai/darba iespējām, kas var novest pie nevienlīdzības/ekonomiskas neaizsargātības.

Visas šīs sekas uzsvēra vardarbības novēršanas un apkarošanas nozīmi. Lai uzlabotu šo situāciju, ir nepieciešams veikt šādus pasākumus:

- *Traumu un fizisko bojājumu novēršana:* Nepieciešams nodrošināt augstas kvalitātes veselības aprūpi un drošību dzemdību procesā. Tas ietver apmācību un izglītošanu medicīnas personālam par vardarbības novēršanu un dzemdību komplikāciju vadību. Izmantojot modernas metodes un tehnoloģijas, var samazināt traumas risku un nodrošināt sievietēm drošu un mierīgu dzemdību pieredzi;
- *Psiholoģiskā atbalsta sniegšana:* Nepieciešams nodrošināt pieejamu un cilvēcisku emocionālo atbalstu sievietēm, kas ir piedzīvojušas vardarbību dzemdību laikā. Tas var ietvert psiholoģisko konsultāciju, terapiju un grupu atbalsta sesijas. Ir svarīgi, lai sievietes saņemtu atbalstu un izpratni par savu pieredzi, lai samazinātu pēctraumatiskā stresa un citu emocionālo problēmu risku;
- *Mātes un bērna saiknes stiprināšana:* Nepieciešams veikt pasākumus, lai atbalstītu mātes un bērna saikni un veicinātu veselīgu mijiedarbību. Tas var ietvert atbalsta sniegšanu sievietēm, lai attīstītu emocionālu saikni ar savu jaundzimušo un sniegtu informāciju par pareizu bērna kopšanu un aprūpi. Ir arī svarīgi nodrošināt izglītošanu vecākiem un aprūpētājiem par bērna attīstību un vajadzībām;
- *Uzticamības atjaunošana medicīnas aprūpē:* Nepieciešams strādāt pie atjaunošanas pacientu uzticībai medicīnas iestādēm, lai sievietes saņemtu nepieciešamo reproduktīvo veselības aprūpi. Tas ietver apmācību medicīnas personālam par cienpilnu attieksmi pret sievietēm dzemdību procesā, kā arī izveidot atklātu komunikāciju un informācijas nodošanas sistēmu, kas palīdz sievietēm labāk saprast un iesaistīties savā aprūpē;
- *Izglītošana un apziņas celšana:* Lai uzlabotu situāciju, ir nepieciešams veikt plašu sabiedrības izglītošanas un apziņas celšanas kampaņu par vardarbību dzemdību laikā. Tas ietver informācijas sniegšanu par tiesībām, pieejamajiem resursiem un atbalsta iespējām sievietēm, kā arī veicināt sabiedrības atbalstu vardarbības novēršanai un sieviešu veselības aizsardzībai;
- *Sistēmiskās pārmaiņas veselības aprūpē:* Nepieciešams veikt sistēmiskās pārmaiņas veselības aprūpes sistēmā, lai novērstu vardarbību dzemdību laikā. Tas ietver stingru protokolu izveidi un vadlīnijas vardarbības novēršanai, apmācīt medicīnas personālu par sievietes cienpilnu aprūpi, nodrošināt efektīvu mehānismu vardarbības gadījumu reģistrēšanai, izmeklēšanai un soda piemērošanai.

Kopumā, lai uzlabotu situāciju attiecībā uz vardarbību dzemdību laikā, nepieciešams veikt integrētus pasākumus, kas ietver veselības aprūpes sistēmas pārmaiņas, izglītošanu, emocionālo atbalstu un sabiedrības apziņas celšanu. Tikai ar šādām kopējām pūlēm mēs varam strādāt uz labu un drošu dzemdību vidi sievietēm un viņu jaundzimušajiem.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Eurostat (nav gada). *File: CPC22 Total Fertility Rate, 2009-2019 (Average Number of Children per Woman.* Elektroniskais resurss [skatīts 25.04.2023.]. Pieejams: [https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:CPC22_Total_fertility_rate,_2009-2019_\(average_number_of_children_per_woman\).png](https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=File:CPC22_Total_fertility_rate,_2009-2019_(average_number_of_children_per_woman).png)



Likumi.lv (2019). Pacientu tiesību likums (spēkā esošā redakcija). *Latvijas Vēstnesis*, 205. Elektroniskais resurss [skatīts 15.04.2023.]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/203008-pacientu-tiesibu-likums>

Oficiālās statistikas portāls (nav gada). *Dzimušo skaits un dzimstības koeficienti*. Elektroniskais resurss [skatīts 15.04.2023.]. Pieejams: <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/iedzivotaji/dzimstiba/238-dzimuso-skaits-un-dzimstibas-koeficienti>

Pumpure, E., Jakovicka, D., Vaska, A., u.c. (2023). *RSU īsteno vērienīgu starptautisku pētījumu par situāciju dzemdību aprūpē Latvijā*. Elektroniskais resurss [skatīts 15.04.2023.]. Pieejams: <https://www.rsu.lv/aktualitates/rsu-isteno-verienigu-starptautisku-petijumu-par-situaciju-dzemdibu-aprupe-latvija>

Rozenbaha, L. (2023). *Ne tikai kliegšana, un ne jau spa gaidas. Kas īsti ir vardarbība dzemdībās*. Elektroniskais resurss [skatīts 17.04.2023.]. Pieejams: <https://www.delfi.lv/calis/veseliba/veseli-un-laimigi/ne-tikai-kliegsana-un-ne-jau-spa-gaidas-kas-isti-ir-vardarbiba-dzemdibas.d?id=55278184>

Runce, B. (2022). *(Ne)baidīties dzemdēt Latvijā. Kāpēc neizdodas pierādīt vardarbību dzemdībās?* Elektroniskais resurss [skatīts 25.04.2023.]. Pieejams: <https://www.lsm.lv/raksts/dzive--stils/vecaki-un-berni/nebaidities-dzemdēt-latvija-kapec-neizdodas-pieradit-vardarbibu-dzemdibas.a472680/>

Satori (2023a). *Pētījums: Katra trešā Latvijas sieviete piedzīvojusi vardarbību dzemdībās*. Elektroniskais resurss [skatīts 15.04.2023.]. Pieejams: <https://satori.lv/article/petijums-katra-tresa-latvijas-sieviete-piedzivojusi-vardarbibu-dzemdibas>

Satori (2023b). *Sistēmiska vardarbība dzemdībās: Saruna par pētījumu*. Elektroniskais resurss [skatīts 15.04.2023.]. Pieejams: <https://satori.lv/article/vardarbiba-dzemdibas-saruna-ar-olgu-procevsku-un-agru-liegi-dolezko>

Zariņa, R. (2023). *Uztaisīt jau visas māc, bet piedzemdēt neviena nemāk. Dzemdību laikā piedzīvo vardarbību*. Elektroniskais resurss [skatīts 25.04.2023.]. Pieejams: <https://retv.lv/raksts/uztaisit-jau-visas-mak-bet-piedzemdēt-neviena-nemāk-dzemdību-laika-piedzivo-vardarbibu>



Viktors Andis Čuikins. DEMOGRĀFISKĀ KRĪZE LATVIJĀ

Ekonomikas un kultūras augstskola

Studiju programma "Interjera dizains"

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Latvija ir neliela valsts, kas atrodas Baltijas reģionā, Ziemeļeiropā. Tā robežojas ar Igauniju ziemeļos, Krieviju austrumos, Baltkrieviju dienvidrietumos un Lietuvu dienvidos. Valstī dzīvo aptuveni 1.9 miljoni cilvēku. Šī valsts ir viena no nabadzīgākajām valstīm Eiropas Savienībā, un daudzi jaunieši dodas prom, lai meklētu labāku darbu un augstāku atalgojumu citās valstīs. Rezultātā, Latvija šobrīd saskaras ar demogrāfisko krīzi, ko raksturo iedzīvotāju skaita samazināšanās, zemās dzimstības un augstās emigrācijas dēļ. Tas ir izraisījis darbaspēka samazināšanos, vecāka gadagājuma cilvēku skaita pieaugumu un izaicinājumus valsts ekonomikai un sociālās labklājības sistēmai. Latvijas valdība ir īstenojusi dažādas politikas un stimulus, lai veicinātu iedzīvotāju skaita pieaugumu un imigrāciju, taču ietekme līdz šim ir bijusi ierobežota.

Pētījuma mērķis: Labāk izprast iedzīvotāju skaita samazināšanās cēloņus un sekas, kā arī apzināt iespējamus risinājumus problēmas risināšanai. Izpētīt informāciju par politikas lēmumiem, kuru mērķis ir veicināt iedzīvotāju skaita pieaugumu. Šajā kontekstā Latvijas demogrāfiskās krīzes izpētes mērķis ir izgaismot sarežģītus faktorus, kas veicina iedzīvotāju skaita samazināšanos, un noteikt efektīvas politikas, kas varētu palīdzēt risināt šo problēmu.

Pētījuma metodes: Online iegūtās informācijas analīze un pārrunas ar dažādu vecumu Latvijas iedzīvotājiem un tiem kuri ir pameuši valsti.

Sasniegtie rezultāti: Veikta Latvijas valstij aktuālas tēmas izpēte un iegūto materiālu apstrāde. Veiksmīgi izstrādāts un izplatīts anketas materiāls. Balstoties uz iegūto informāciju, izdevās formulēt secinājumus.

Atslēgas vārdi: demogrāfiskā krīze; emigrācija; politiskas kļūdas; sociālā labklājība.

Ievads

Latvija ir maza tauta, kas atrodas pasaules Baltijas reģionā un savulaik bija bijušās Padomju Savienības sastāvdaļa. Latvija ir Ziemeļeiropas valsts ar mērenu klimatu un atrodas Baltijas jūras krastā. Tā tiek uzskatīta par attīstītu valsti ar modernu ekonomiku un demokrātisku pārvaldību. Latvijas iedzīvotāji galvenokārt ir centrēti Rīgā, valsts galvaspilsētā un tās apkārtnē. Faktiski tur dzīvo 2/3 iedzīvotāju, bet pārējie ir izskaisīti pārējā valsts teritorijā (Williams, 2021).

Latvijā ir gandrīz 1,9 miljoni iedzīvotāju. Viss lielākā iedzīvotāju koncentrācija ir ap ostas pilsētām un protams galvas pilsētā, Rīga (ap 630.000 iedzīvotāju). Visā valstī ir arī nelielas aglomerācijas (68,3% no kopējā iedzīvotāju skaita dzīvo pilsētu teritorijās). Valsts iedzīvotāju sastāvs ir šāds: latvieši – 62,2%, krievi – 25,2%, baltkrievi – 3,2%, ukraiņi – 2,2%, poļi – 2,1%, lietuvieši – 1,2%, citi – 1,5% un neprecizēti – 2,3% (balstoties uz 2018. gada aprēķiniem) (ESPON EGTC, 2021).

Šī iedzīvotāju daudzveidība ir radusies dažādos nozīmīgos 20. gadsimta periodos, kas būtiski ietekmēja Latvijas demogrāfiju. Kopš 90. gadiem Latvija ir pieredzējusi negatīvu iedzīvotāju skaita pieaugumu, ko galvenokārt izraisīja dzimstības atpalcība. Migrācijai ir bijusi būtiska ietekme uz Latvijas demogrāfiju 20. gadsimtā. Latvija ir piedzīvojuši iedzīvotāju skaita samazināšanos kopš 1989. gada, ar pašreizējiem



skaita pieaugumu -1,12%, balstoties uz 2020 gada informāciju. Lai gan Eiropas līmenī izglītības līmenis ir salīdzinoši augsts, bezdarbs 15 – 24 gadus vecu cilvēku vidū ir 12,2%, kas, iespējams veicina gados jaunu pilsoņu aizbraukšanu uz valstīm ar daudz lielāku iespēju iestāties labi atalgotā darbā (ESPON EGTC, 2021).

Pētījuma mērķis bijalabāk izprast iedzīvotāju skaita samazināšanās cēloņus un sekas, kā arī apzināt iespējamus risinājumus problēmas risināšanai. Izpētīt informāciju par politikas lēmumiem, kuru mērķis ir veicināt iedzīvotāju skaita pieaugumu. Šajā kontekstā Latvijas demogrāfiskās krīzes izpētes mērķis ir izgaismot sarežģītos faktorus, kas veicina iedzīvotāju skaita samazināšanos, un noteikt efektīvas politikas, kas varētu palīdzēt risināt šo problēmu. Pētījumā tika izmantota aptaujas metode.

Analītiskais apskats

“Robežas ir atvērtas, informācija par dzīvi citās ES valstīs ir pieejama un visi to dara. Tātad, mūsu jaunieši brauc uz Angliju vai Īriju vai Vāciju” – Aleksandrs Rube, žurnālists.

Līdz 1918. gadam Latvijas ekonomika galvenokārt sastāvēja no zemkopības, zvejniecības un mežsaimniecības. Līdz šim viņu galvenokārt agrīnajā sabiedrībā dominēja viensētas un mazpilsētas, kas izkaisītas pa visu teritoriju. Dzimtniecība bija galvenais lauku dzīves veids, līdz 1861. gadā tā tika pilnīgi atcelta. Šie bijušie latviešu zemnieki pārņēma lielu daļu savu feodālo īpašumu un sāka saimniekot paši. Mehanizācija uzlaboja dzīves kvalitāti, un Daugava nodrošināja preču transportēšanu uz un no Baltijas jūras ostām (Williams, 2021).

Otrajā pasaules karā un iestājoties Padomju Savienībā, Latvija piedzīvoja kara periodus un turpināja lejupslidošas ekonomikas tendences. Padomju Savienības centrālā plānošana turpināja postījumus ekonomikā. PSRS sabrukums deva pēdējo triecienu Latvijai un nostādīja to uz nepārtrauktas ekonomikas krīzes trajektorijas, lai tā arī neatgūtos pilnībā. Kad 1991. gadā tika likvidēta Padomju Savienība, Latvija atkal kļuva par neatkarīgu nāciju, lai gan ekonomikas un darba spēka ziņā, tā bija izputināta. Simtiem tūkstošu krievu pamatiedzīvotāju pārcēlās atpakaļ uz Krieviju, izraisot tūlītēju darbaspējīgu iedzīvotāju krīzi. Vēlāk, kad Latvija 2004. gadā iestājās Eiropas Savienībā, atkal bija vērojama ievērojama darbaspējīgu vīriešu un ģimeņu aizplūšana, kas meklē labākas iespējas ārvalstīs (Williams, 2021).

Tas viss kopā ar zemo dzimstību un augstiem mirstības rādītājiem nozīmē, ka Latvijas iedzīvotāju skaits ir strauji samazinājies. ANO statistika liecina, ka no 2000. līdz 2018. gadam Latvijas iedzīvotāju skaits samazinājies par 18,2%, kas ir lielākais samazinājums pasaulē (Littlewood, 2020).

Pret iedzīvotāju skaita samazināšanās ietekmi uz Latvijas sabiedrību nedrīkst attiekties vieglprātīgi. Daudzi pilsoņi, īpaši jaunieši, izjūt arvien lielāku spiedienu doties uz ārzemēm, lai iegūtu augstākas algas un labāku dzīves kvalitāti. Tie, kas paliek, mēdz izjust aizvainojumu pret aizbraucējiem, un daudzi Latvijas iedzīvotāji tiek nostādīti smagas izvēles priekšā, vai nu palikt dzimtenē un palīdzēt savai valstij, bez jebkādam garantijām, vai sekot aizbraukušo pilsoņu piemēram, un doties nozīmīgi labāku iespēju meklēšanā citās valstīs. Šādos gadījumos, ģimenes mēdz tikt sadalītas, daļai no ģimenes aizbraucos naudas pelnīšanai, kamēr pārējie paliek dzimtenē.

Pēc Eiropas Komisijas liecības, mātes biežāk paliek mājās, jo tēvi dodas strādāt uz ārzemēm. Tā rezultātā tiek veicināta dzimumu nelīdzsvarotība, jo sievietes mazāk strādā un ir vairāk atkarīgas no vīra. Arī ilgstoša tēva prombūtne noved pie nestabilām ģimenēm, un izplatīta problēma ir tas, ka vīri ārzemēs nolemj laulību pārtraukt, atstājot māti Latvijā ar bērniem un kvalifikācijas un darba pieredzes trūkumu. Aizvien vairāk cilvēku aizbraucot, Latvijā palikušie jūtas arvien vairāk atstumti (Littlewood, 2020).

Iedzīvotāju skaita samazināšanās ir kalpojusi arī reģionālās nevienlīdzības saglabāšanai Latvijas iekšienē. Tā kā arvien vairāk cilvēku atstāj nabadzīgākos lauku apvidus, šīs mazākās kopienas ir izpostītas, un tām trūkst dzīves kvalitātes vai nodarbinātības iespēju, lai vilinātu cilvēkus palikt. Tas nozīmē, ka arī no tiem, kas nebrauc uz ārzemēm, daudzi joprojām pārceļas uz pilsētām, lielākoties uz galvaspilsētu. Rīgā šobrīd dzīvo 48% no valsts iedzīvotājiem un 66% no valsts IKP, un Rīgā ir nodarbināti vairāk cilvēku nekā pārējā valstī kopumā. Rīgai kļūstot arvien izteiktākai latviešu dzīvē, laiku kopienās saasinās neapmierinātības un pamestības sajūta (Littlewood, 2020).

Liela daļa Austrumeiropas, Itālijā, Spānijā un Francijā iedzīvotāju skaits samazinās. Attiecībā uz pēdējiem diviem, iedzīvotāju skaita pieaugumu var novērot tādās pilsētu teritorijās kā Madride, Barselona, Bordo, Nante vai Parīze. Zemienēm, Rietumvācijai, Apvienotajai Karalistei, Īrijai un Skandināvijai ir raksturīgs pieaugošais iedzīvotāju skaits. Šīs iedzīvotāju skaita tendences tiek būtiski ietekmētas darba iespēju, reģionu ekonomisko situāciju, un imigrācijas modeļu dēļ (Littlewood, 2020).

Latvijā, kritiski un neuzticīgi pret valdību mēdz izturēties arī tie, kas aizbrauc, proti latviešu diaspora, jo daudzi ir aizgājuši dažādos politiskās nestabilitātes laikos. Problēmu sarežģī Latvijas un latviešu diasporas saraušanās. Tiek ziņots, ka Latvijas valdībai ir grūtības informēt diasporu par jaunumiem valstī. Tā kā tagad diaspora ir vairākās paaudzēs, rodas arī erozija latviešu kultūrā. Valoda ir arvien vairāk apdraudēta, jo daļa latviešu izcelsmes cilvēku ārzemēs nav pakļauti dzimtajai valodai. Jo vairāk diaspora ir atdalīta no Latvijas, jo mazāka ir iespēja, ka cilvēki dzīvojošie ārzemēs, kādreiz atgriezīsies strādāt Latvijā, kā rezultātā Latvijas kultūra tiek apdraudēta (Littlewood, 2020).

Šāds stāvoklis apdraud ne tikai latviešu tautas skaitlisko atjaunošanos, bet tās tālāko pastāvēšanu. Tas kavēs Latvijas darbaspēka izaugsmi un līdz ar to valsts sekmīgu darbību visās dzīves jomās, tajā skaitā valsts neatkarības nodrošināšanā. Pastiprinājusies inteliģences, tai skaitā spējīgu studentu un jaunu zinātnieku emigrācija (Autora komentārs, 2023).

Senāta sēdes dalībnieki secināja, ka paaudžu nomaiņas sašaurināšanos un depopulāciju izraisa galvenokārt tautas dzīves līmeņa pasliktināšanās, iedzīvotāju vairākuma ierobežotās iespējas uzturēt bērnus un atjaunot darba spējas, ieilgusi sociālās sfēras nozaru finansēšana pēc pārpalikuma principa. Valstī nav īpašas programmas demogrāfiskā stāvokļa uzlabošanai (Likumi.lv, 1997)

Latvija ir labi pazīstama ar resursu trūkumiem. Lai gan valstij ir ierobežojumi reālajā resursu pieejamībā, tās galvenais “trūkums” izpaužas kā spēcīgs ekonomisko iespēju trūkums. Nabadzība Latvijā ir ievērojama un ienākumu atšķirības ir lielas. Lai gan Latvijas valdība ir mēģinājusi veikt dažādus remontdarbus, to starp Pasaules Bankas un SVF, ekonomisko palīdzību strukturētu aizdevumu un kapitāla iepludināšanas veidā, tai nav izdevies izveidot ilgtspējīgu atveseļošanas plānu, kas nav neizsargāts pret nopietnām tirgus izmaiņām (Interekonomika, 2014).

Spiediens uz resursu trūkumu nav tikai pieejamās nodarbinātības trūkuma rezultāts. Latvijas valsts veselības sistēma ir krīzes situācijā, un ģimenēm, kas aizbrauc, ir ļoti maz stimulu atgriezties. Nodokļi ir arī ļoti augsti, pat ģimenēm ar vidējiem ienākumiem. Valdība ir veikusi vairākus mēģinājumus piesaistīt cilvēkus atpakaļ ar pabalstiem par dubultpilsonību, palīdzību izglītībā un pat valodu nodarbības. Galvenā problēma ir tā, ka neviens no šiem dabiski dzimušo Latvijas pilsoņu repatriācijas mēģinājumiem nav pietiekams, lai izveidotu ilgtspējīgu darba tirgu, kas stimulētu aizbraukušos latviešus atgriezties savā dzimtajā valstī. Kamēr daļa Latvijas iedzīvotāju ir izmantojuši dubultpilsonības iespēju, tas vairāk bijis nacionālā lepnuma un nostalgijas dēļ. Dzīve un strādāšana ārzemēs ir kļuvusi par latviešu kā kultūras identitātes “jauno normu” (Williams, 2021).

Migrācijas politikas institūts pārmet Latvijai par krīzes “ignorēšanu”, jo tai “trūkst imigrācijas plāna”. Pastāv liela atšķirība starp, Igaunijas salīdzinoši veiksmīgo problēmas risināšanu, un Latvijas

piedāvājumiem variantiem. Atzīstot, ka imigrācija ir labākais veids, kā cīnīties ar iedzīvotāju skaita samazināšanos, Igaunija ir racionalizējusi savu imigrācijas procesu, stimulējot augsti kvalificētus darbiniekus pievienoties tās darbaspēkam, un pārveidojot sevi par globālu līderi digitalizācijas un uzņēmējdarbības jomā. Tas nozīmē, ka Igaunija ir vienīgā Baltijas valsts, kas izvairās no iedzīvotāju skaita samazināšanās. Turpretim Latvijas valdībai draud nespēja tikt galā ar krīzi. Padomju laikā Latvijā notika plaša imigrācija, PSRS valdībai cenšoties mazināt etnisko latviešu skaitu Latvijā. Tā radītā trauma ir izraisījusi sabiedrības pretestību imigrācijai Latvijā, jo daudzi ir nedroši un jūtas apdraudēti no imigrācijas idejas. Līdz ar to Latvija joprojām ir bez visaptveroša imigrācijas plāna un līdz ar to arī bez jebkāda procesa, iedzīvotāju problēmas risināšanai.

Tādējādi Latvija ir nonākusi grūtā situācijā. Tā saskaras ar masīvu demogrāfisku problēmu, ko var atrisināt, vai nu palielinot cilvēku skaitu Latvijā, vai samazinot aizbraucēju skaitu. Pirmais būtu saistīts ar plašu sociālo un kultūras normu maiņu, kurā Latvijas iedzīvotāji tiek mudināti radīt vairāk bērnu un būt draudzīgākiem pret imigrantiem. Pēdējais ir saistīts ar Latvijas iedzīvotāju emigrācijas ierobežojumiem, kas nozīmē izstāšanos no ES un no tā izrietošo ekonomisko šoku un drošības bažas. Tāpēc, ja Latvijā turpināsies iedzīvotāju skaita samazināšanās, neapmierinātība ar valdību, sabiedrības nestabilitāte un milzīga reģionāla nevienlīdzība arī turpināsies. Tā kā demogrāfiskās tendences arvien vairāk attīstās pasaules valstīs liecina, ka iedzīvotāju skaita samazināšanās nākotnē kļūs par ikdienišķu problēmu, Latvijas piemērs rāda, ka tas var būtiski ietekmēt sabiedrību (Littlewood, 2020).

Izveidojušos situāciju plaši apspriež sabiedrībā un presē, taču nav atrisināma ar sabiedriskās domas ietekmēšanu vien. Nav sākts reāls darbs, lai izpildītu LR Ministru Kabineta 1997. gada februāra Deklarācijas 3.21. punktu – par ilglaicīgas valsts demogrāfiskās situācijas atveseļošanai izstrādi un īstenošanu (Likumi.lv, 1997).

Pašreizējie Latvijas valdības izstrādātie un Eiropas Savienības apstiprinātie un finansētie ekonomikas atveseļošanas plāni ir balstīti uz pieņēmumu par IKP pieauguma tendenci un ekonomikas atveseļošanu. ES piešķirtā 1,8 miljardu eiro dotācija ir paredzēta: sabiedriskā transporta uzlabojumiem, ieguldījumiem “zaļā” ekonomikā, energoefektivitātes uzlabošanā, digitālās prasmes uzlabošanā, un ieguldījumiem veselības aprūpes un izglītības reformā. Tika piemērota arī minimālā ienākuma reforma, lai gan nav izstrādāts plāns, kā to padarīt par realitāti, un patiesībā tas ir pasākums, kas neatbilst tam, ko tradicionāli uzskata par “tirgus ekonomiku”, bet vairāk atbilst centrālajai plānošanai (Ec.europa.eu, 2020)

Galvenā problēma ar augstāk minētajiem plāniem ir tāda, ka neviens no tiem nav pietiekami tālredzīgs, lai risinātu galvenās problēmas: iedzīvotāju aizplūšanu un neatbilstošu dabisko dzimstības aizstāšanas līmeni. Visiem iepriekšminētajiem pasākumiem ir potenciāls veikt nelielus uzlabojumus vietējā līmenī un pašreizējiem darbiniekiem Latvijas teritorijā, taču tie maz palīdzēs paaugstināt algas vai piesaistīt augstākā līmeņa profesionāļus atpakaļ uz Latviju. Protams, neviens no šiem uzlabojumiem, izņemot ieguldījumus veselības aprūpē, nevar ietekmēt zemo dzimstību (Williams, 2021).

Latvijas valstij vēl nav viss zaudēts, taču valdībai būtu jārikojas drosmīgi un izlēmīgi, lai veicinātu spēcīgu un ilgtspējīgu darba tirgu un ekonomiku, kas veicinātu pozitīvu iedzīvotāju skaita pieaugumu. Valdībai galvenokārt jākoncentrējas uz galveno resursu trūkuma novēršanu: produktīvu darbaspējas vecuma iedzīvotāju skaitu. To varētu panākt, uzlabojot dabisko dzimstību, risinot veselības aprūpes krīzi un stimulējot ģimenes radīt bērnus, nodrošinot pieņemamu veselības apdrošināšanu un nodokļu atvieglojumus ģimenēm ar bērniem. Tāpat, valdībai ir jānodrošina nodokļu atvieglojumi maziem un vidējiem uzņēmumiem, kas pieņem darbā privātpersonas preču un pakalpojumu ražošanai to robežās (Williams, 2021).



Pētījuma metodoloģija

Pētījuma procesa laikā tika veikta internetā atrastās literatūras izpēte. Tā ļāva autoram padziļināti izpētīt un izzināt situāciju viņa dzimtajā valstī, ņemot vērā ka pats paralēli dzīvo citā valstī, kā arī izzināt, kādi ir turpmākie plāni situācijas uzlabošanai.

Lai iegūtu papildus informāciju, darba pētīšanas laikā, tika rīkotas sarunas ar dažādu vecumu pārstāvjiem (vecumā no 23 līdz 40 gadiem), lai noskaidrotu (neskatoties uz internetā iegūto informāciju) kāds ir viņu viedoklis par tagadējo valsts demogrāfisko stāvokli.

Aptaujas ietvaros, tika rīkota diskusija un atsevišķi piedāvāts aizpildīt anketu, online vidē.

Online anketa: <https://www.surveymonkey.com/r/JTH6BPG>

Atbildes tika saņemtas no 10 respondentiem. Katram respondentam tika uzdoti 10 jautājumi, starp kuriem bija iespēja izvēlēties atzīmēt vienu no piedāvātajiem variantiem vai ierakstīt savu atbildi. 35% no respondentiem ir precējušies, starp kuriem 30% dzīvo ārzemēs, 65% ir no vecākās paaudzes.

Pētījuma rezultāti

Uz jautājumu “Vai uzskatāt, ka dzimstības samazināšanās Latvijā ir būtiska problēma?”, 40% respondentu atbildēja, ka pilnībā piekrīt, tālāk neizskatot savu viedokli. 50% atbildēja ka piekrīt un 10% nepiekrīt.

Uz jautājumu “Vai, jūsuprāt, valdība dara pietiekami daudz, lai risinātu demogrāfisko krīzi Latvijā?”, uz ko 10% atbildēja pozitīvi, 10% vidēji un 80% negatīvi.

Uz jautājumu “Vai uzskatāt, ka labāka darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšana palīdzētu palielināt dzimstību Latvijā?”, 60% atbildēja pozitīvi, 30% negatīvi un pārējie 10% palika neitrāli.

Respondentiem bija uzdots jautājums “Vai jūs atbalstītu valsts finansējuma palielināšanu bērnu aprūpes un ģimenes atbalsta pakalpojumiem Latvijā?”, uz ko 100% atbildēja pozitīvi, bet, izteica domu, ka piekristu tam tikai, ja pārējā valsts, nodokļu ziņā, no tā neciestu.

Uz jautājumu “Vai, jūsuprāt, imigrācijas palielināšana Latvijā ir labs veids, kā risināt demogrāfisko krīzi?”, uz ko 30% atbildēja pozitīvi, 70% negatīvi, argumentējot ka iespaids uz valsti jau ir atstāts, un cilvēki atgriežas uz Latviju tikai nostalgijas dēļ, apciemojot radniekus. Cilvēki ir pieraduši pie iespējām ko tie saņem ārvalstīs.

Uz jautājumu “Vai, jūsuprāt, ekonomiskās situācijas uzlabošana Latvijā palīdzētu palielināt dzimstību?” uz ko rezultāti bija jaukti. 60% atbildēja pozitīvi, 10% palika neitrāli, un 10% komentēja “Ekonomikas situācija ir viens. Nepieciešamas kvalitatīvas izglītības iestādes, kurās pasniedzējiem rūp jauniešu izglītība”.

Uz jautājumu “Vai jums Latvijā būtu lielāka iespēja dzemdēt bērnus, ja būtu pieejamākas mājokļa iespējas?” uz ko 10% atbildēja pozitīvi, 30% nebija pārliecināti, 60% atbildēja negatīvi.

Jautājums “Vai uzskatāt, ka darba iespēju trūkums ir šķērslis bērnu radīšanai Latvijā?”, saņēma sekojošas atbildes: 20% pozitīvi, 80% negatīvi, argumentējot ka bērnus radīt nav problēma. Problēma ir apkārtējā vide, kurā bērns būs spiests augt.

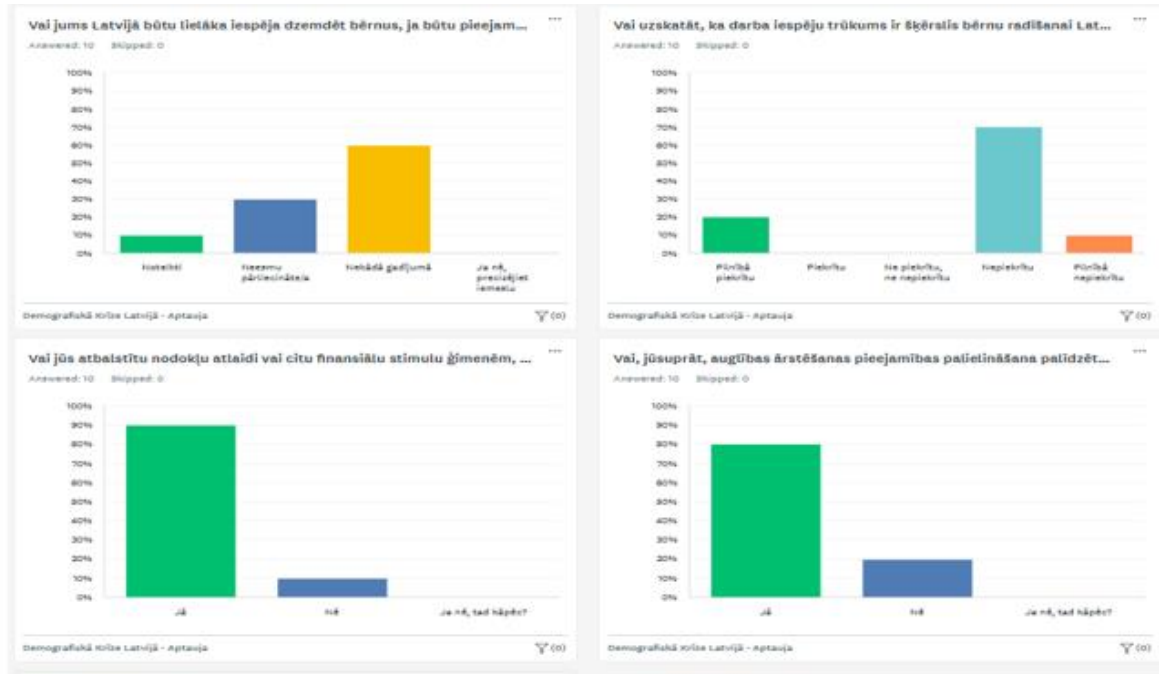
Uz jautājumu “Vai jūs atbalstītu nodokļu atlaidi vai citu finansiālu stimulu ģimenēm, kurām Latvijā ir bērni?” uz ko 90% atbildēja pozitīvi, kamēr 10% atbildēja negatīvi, izsakot viedokli, ka piekristu tikai,

ja no tā necieš nodokļu sistēma pārējiem iedzīvotājiem.

Uz pēdējo anketas jautājumu “Vai, jūsuprāt, auglības ārstēšanas pieejamības palielināšana palīdzētu risināt demogrāfisko krīzi Latvijā?” uz ko 80% atbildēja pozitīvi, bet 20% negatīvi, izsakot viedokli, ka daudz drošāka pieredze ārstniecībā ir atrodama ārzemēs.

1.attēlā tiek vizuāli atspoguļota visa iegūtā informācija.





1.att. Aptaujas jautājumi un vizuālais atspoguļojums (Avots: Autora apkopojums)

Secinājumi

Veicot literatūras avotu izpēti un apkopojot pētījuma ietvaros gūtās atbildes uz anketā uzdotajiem jautājumiem, autors izdarīja šādus secinājumus:

- Demogrāfiskā krīze Latvijā ir būtiska problēma ar zemu dzimstību un sabiedrības novecošanu.
- Demogrāfiskās krīzes galvenie iemesli, visticamāk, ir ekonomisko faktoru, sociālās attieksmes un valdības politikas kļūdu kombinācijas sekas.
- Latvijas valdībai, iespējams, vajadzēs vairāk rīkoties, lai risinātu demogrāfisko krīzi, piemēram, piedāvāt finansiālus stimulus ģimenēm ar bērniem un lai tos radītu, uzlabot piekļuvi mājokļiem par pieņemamu cenu un palielināt finansējumu bērnu aprūpes un ģimenes atbalsta pakalpojumiem.
- Labāka darba un privātās dzīves līdzsvara veicināšana Latvijā un auglības ārstēšanas pieejamības palielināšana var arī palīdzēt risināt demogrāfisko krīzi.
- Imigrācijas palielināšana varētu būt potenciāls risinājums, taču tas būtu atkarīgs no valsts imigrācijas politikas un imigrantu spējas integrēties Latvijas sabiedrībā.
- Ja demogrāfiskā krīze Latvijā netiks risināta, tai var būt ilgtermiņa negatīvas sekas uz valsts ekonomiku, sociālo labklājību un politisko stabilitāti, sliktākajā gadījumā, izbeidzot Latvijas eksistēšanu.



Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

ESPON EGTC (2021). *Territorial Patterns and Relations in Latvia*. Elektroniskais resurss [skatīts 19.02.2023]. Pieejams:

<https://www.espon.eu/sites/default/files/attachments/Latvia%20Territorial%20Fiche%20final.pdf>

Ec.europa.eu (2020). *Recovery and Resilience Facility: Denmark, Spain, Latvia and Luxembourg Submit Official Recovery and Resilience Plans*. Elektroniskais resurss [skatīts 14.02.2023]. Pieejams:

https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/ip_21_2097

Interekonomika (2014). *How Great is Latvia's Success Story?* Elektroniskais resurss [skatīts 15.02.2023]. Pieejams: <https://www.intereconomics.eu/contents/year/2014/number/4/article/how-great-is-latvias-success-story.html>

Littlewood (2020). *Is Latvian Running Out of People?* Elektroniskais resurss [skatīts 19.02.2023]. Pieejams: <https://insights.grcglobalgroup.com/is-latvia-running-out-of-people/>

Likumi.lv (1997). *Par demogrāfisko krīzi Latvijā un valstiskas rīcības nepieciešamību tās novēršanai*. Elektroniskais resurss [skatīts 14.02.2023]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/209670-par-demografisko-krizi-latvija-un-valstiskas-ricibas-nepieciešamibu-tas-noversanai>

Williams (2021). *Latvia: Population Decline Since the Fall of the USSR*. Elektroniskais resurss [skatīts 16.02.2023]. Pieejams: <https://storymaps.arcgis.com/stories/274857726df3467888f38803cdb4dc6f>



DIZAINS



Gita Līpenīte-Čudarāne. MĀKSLAS GRĀMATU LOMA MŪSDIENU KULTŪRTELPA

Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija

Profesionālā maģistra studiju programma "Dizains"

E-pasts: lipenitegita@gmail.com

Zinātniskais vadītājs: Dr.paed., asociētā profesore Aina Strode

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Cilvēki uztver grāmatas kā bagātīgu zināšanu, pieredzes un gudrības avotu jau daudzus gadsimtus. Tas ir tilts, kas savieno dažādas kultūras, tautas un paaudzes. Kāda loma ir mākslas grāmatām laikmetā, kad ir salīdzinoši viegli redzēt attēlu tieši - internetā vai apmeklējot muzeju? Lai gan lasīšana 21. gadsimtā ievērojami vairāk norisinās digitālā formā, grāmatu kultūra paliek arvien vairāk atkarīga no aparātiem, programmām, specifiskiem satura formātiem un izplatīšanas platformām un mūsdienu grāmatu lasīšanas rādītāji nav izcili, tomēr kvalitatīva rakstiska un vizuāla informācija par mākslu, apkopota grāmatā, ļauj cilvēkiem ieraudzīt lietas, kuras citādi nav saredzamas. Pētījums par mākslas grāmatām nepieciešams, lai noskaidrotu, kāda ir mākslas grāmatu loma kultūrizglītībā un kā sastādīt labu grāmatu par mākslu, kas dos vērtīgu ieguldījumu kultūrtelpas bagātināšanā.

Pētījuma mērķis: izpētīt mākslas grāmatu lomu mūsdienu kultūrtelpā un kvalitatīvas mākslas grāmatas pamatprincipus, tās rakstīšanas un strukturēšanas paņēmienus.

Pētījuma metodes: priekšizpēte, literatūras un dokumentu izpēte, autoetnogrāfija, intervijas ar ekspertiem, sekundāro datu analīze.

Sasniegtie rezultāti: autore secina, ka, lai gan mākslas grāmatas ir nišas produkts, tās nezaudē popularitāti, kā arī sniedz vērtīgu ieguldījumu kultūrizglītības veicināšanā, kultūrvēstures vērtību saglabāšanā un nodošanā nākamajām paaudzēm. Mākslas grāmatu izdošanai mūsdienās ir īpaša loma, jo, digitālajā vidē vairojoties virspusējiem, paviršiem stāstiem par māksliniekiem, rūpīgi pētījumi ar skaidri norādītu autoru augstā poligrāfiskā kvalitātē ir sargājama vērtība. Mākslas grāmatu dažādie strukturēšanas paņēmieni ļauj pielāgot tās atšķirīgām mērķauditorijām, sasniedzot plašāku lasītāju loku. Pievienoto vērtību grāmatām par mākslu sniedz grāmatu autoru redzējumi, kas ir savdabīgi atšķirīgi un ļauj lasītājam iegūt jaunu priekšstatu par mākslas darbiem un māksliniekiem.

Atslēgas vārdi: mākslas grāmata; grāmatas dizains; grafikas dizains; mākslas grāmatu veidi; kultūrtelpa.

Ievads

Cilvēki uztver grāmatas kā bagātīgu zināšanu, pieredzes un gudrības avotu jau daudzus gadsimtus. Tas ir tilts, kas savieno dažādas kultūras, tautas un paaudzes. Lasīšana 21. gadsimtā ievērojami vairāk norisinās digitālā formā, grāmatu kultūra paliek arvien vairāk atkarīga no aparātiem, programmām, specifiskiem satura formātiem un izplatīšanas platformām un mūsdienās grāmatu lasīšanas rādītāji nav izcili, tomēr dažās pasaules daļās tie uzrāda noturīgumu (Skulte, 2019), piemēram, ASV esošās pasaulē lielākās lietoto grāmatu tirgotavas tiešsaistē *ThriftBooks* 2018. gadā publicētajā pētījumā par ASV iedzīvotāju lasīšanas paradumiem norādīts, ka 70 % respondentu dod priekšroku drukātām, nevis e-grāmatām (*ThriftBooks*, 2018).

Pēc tam, kad 2007. gadā parādījusies *Amazon Kindle* tiek cildināta kā ietekmīgs lasīšanas paradumu maiņas rīks (Hansell, 2008), Umberto Eko un franču rakstnieks un kinorežisors Žans Klods Karjērs publicē grāmatu “Neceriet atbrīvoties no grāmatām!”. Tajā līdzās argumentiem par labu grāmatas noturīgumam mūsdienu kultūrā Eko atzīmē, ka internets patiesībā ir izglābis lasīšanu un grāmatas no norieta (Eco, Carrière, 2009).

“Bez tā jau personība nemaz īsti nevar nobriest, jo ar mūsu ikdienišķo pieredzi cilvēkam ir par maz. Ar vienu dzīvi ir par maz. Caur grāmatām mēs saņemam šo daudzo dzīvju kvintesenci un emociju kvintesenci, dzīves modeļu, attieksmju, attiecību kvintesenci, kas mūs lielā mērā padara par to, kas mēs esam (..)” intervijā projektam “Bibliotēka” saka LNB Atbalsta biedrības direktore Kārīna Pētersone (Pētersone, 2018).

Kultūras mantojuma aktualitāte ir pārlaicīga. Pēc Nacionālās kultūras mantojuma pārvaldes vadītāja J. Dambja vārdiem: “Cilvēce nevar pastāvēt bez atmiņas, bez kultūras mantojuma. (..) Kultūra ir mūsdienu sabiedrības dzīves kvalitātes nodrošinājuma pamats, kultūra plašākā jēdziena izpratnē ir vienīgais instruments civilizācijas attīstībai. (..) (Dambis, 2020).

Lai gan mākslas grāmatas uzskatāmas par nišas produktiem, par tām interesējas un lasa salīdzinoši neliels skaits cilvēku, tās nezaudē aktualitāti jau daudzus gadus, gluži pretēji – arvien vairāk mākslas galerijas un muzeji ir sākuši izdot mākslas grāmatas un albumus par māksliniekiem, mākslas žanriem un kustībām mākslā (Nedo, 2016). Amerikāņu rakstniece un publiciste Reičela Koena (*Rachel Cohen*) uzsver – kvalitatīva rakstiska un vizuāla informācija par mākslu, apkopota grāmatā, ļauj cilvēkiem ieraudzīt lietas, kuras citādi nav saredzamas (Roell, 2014).

Kur slēpjas mākslas grāmatu stabilās popularitātes fenomens? Kas ir laba grāmata par mākslu un kā to radīt? Pētījums par mākslas grāmatām nepieciešams, lai noskaidrotu, kāda ir to loma mūsdienu kultūrtelpā un kā radīt labu grāmatu par mākslu, kas dos ieguldījumu kultūrtelpas bagātināšanā.

Pētījuma mērķis bija izpētīt mākslas grāmatu lomu mūsdienu kultūrtelpā un kvalitatīvas mākslas grāmatas pamatprincipus, tās rakstīšanas un strukturēšanas paņēmienus. Lai sasniegtu šo mērķi, tika izvirzīti šādi pētījuma uzdevumi:

- Izpētīt, apkopot un analizēt tematam atbilstošu zinātnisko un profesionālo literatūru un avotus;
- Noskaidrot jomas ekspertu viedokli par mākslas grāmatu lomu mūsdienu kultūrtelpā;
- Veikt patstāvīgus dažādu mākslas grāmatu apskatus, izpēti un izdarīt secinājumus, gūstot lietotāja pieredzi.

Pētījumā tika izmantotas šādas metodes: priekšizpēte, literatūras un dokumentu izpēte, autoetnogrāfija, intervijas ar ekspertiem, sekundāro datu analīze.

Analītiskais apskats

Kā radīt grāmatu par mākslu? Gan grāmatu autori, gan gleznotāji piedzīvo pārbaudījumus, atveidojot pieredzi un nododot jēgu. Mākslinieks izmanto gaismu, ēnu, krāsu, kontrastu, faktūru, perspektīvu, lai izraisītu emocijas un pārdomas skatītājos, turklāt audekls vai papīrs nosaka ierobežotu telpu, tāpēc kompozīcija ir ārkārtīgi svarīga. Arī grāmatas autors saskaras ar šiem izaicinājumiem, lai grāmatai būtu tāda pati intensitāte kā mākslinieka personībai un darbiem, par ko tiek rakstīts (Kummer, 2019).

Tāpat kā mākslā, kur patiesībā nav nekādu noteikumu, taču ir noteiktas tehnikas un stili, kurus var ievērot, vadlīnijas, kas var palīdzēt radīt meistardarbu, arī mākslas grāmatu rakstīšanā nav noteiktas

pieejas un precīzu šablonu. Tā vietā var izvēlēties vienu no vairākām pieejām, kas palīdzēs uzrakstīt grāmatu par mākslu (Fox, 2022). Grāmatu autors Barijs Fokss (*Barry Fox*) piedāvā piecpadsmit stabilas pieejas mākslas grāmatas strukturēšanai un rakstīšanai, no kurām, autoresprāt, izplatītākās ir:

- Standarta biogrāfija, piemēram, Нэсс Атле “Эдвард Мунк. Биография художника” (autores piemērs);
- Dzīve un darbi, piemēram, Susie Hodge “Monet: His Life and Works in 500 Images” (Fox, 2022), Patricia Olmera “Tas ir Magrits” (autores piemērs);
- Meistardarba radīšana, piemēram, Ross King “Michelangelo and the Pope’s Ceiling” (Fox, 2022);
- Kā mākslinieks izmainīja mākslas pasauli, piemēram, Christopher Brown “The Dali Legacy: How an Eccentric Genius Changed the Art World and Created a Lasting Legacy” (Fox, 2022);
- Mākslas žanra vai žanru izpēte, piemēram, Dace Lamberga “Klasiskais modernisms” (autores piemērs);
- Biogrāfisks romāns par mākslinieku, piemēram, Viljams Somersets Moems “Mēness un penijs” (autores piemērs).

Mākslas grāmatu tapšanā tiek izmantota arī žurnālistiska pieeja, piemēram, kultūras socioloģe un angļu rakstniece Sāra Torntone (*Sarah Thornton*) sarakstījusi grāmatu “Septiņas dienas mākslas pasaulē” (Markus, 2020).

Viens no mākslas grāmatu veidiem ir dienasgrāmatas. Mākslinieki raksta dienasgrāmatas, dažādas piezīmes un pārdomas, vēstules draugiem vai ģimenes locekļiem. Pēc mākslinieka nāves itin bieži šos materiālus izmanto mākslinieka biogrāfijas veidošanā vai arī publicē kā grāmatas, piemēram, “The Letters of Vincent van Gogh” ar pasaulslavenā postimpresionisma pārstāvja Vinsenta van Goga vēstuļu saraksti ar viņa brāli Teo (Markus, 2020). Mākslinieki raksta savas autobiogrāfijas. Spāņu mākslinieks Salvadors Dalī 1942. gadā uzrakstījis autobiogrāfiju “La vie secrète de Salvador Dali” (tulc. no franču valodas - Salvadora Dalī slepenā dzīve) (Markus, 2020).

Autores veiktajā ekspertu aptaujā intervētā kultūras žurnāliste U. Adamaite un mākslas zinātniece I. Burāne ir vienisprātis, ka Latvijā vispopulārākais mākslas grāmatu žanrs ir mākslinieku biogrāfijas, savukārt mākslas zinātniece A. Dzalbe uzskata, ka reprodukcijām bagātas grāmatas ar trāpīgiem komentāriem par mākslas stiliem ir saistošākais mākslas grāmatu veidols. Izdevumi par mākslas stiliem, reprodukciju grāmatas, albumi un grāmatas par vēsturisku posmu/laikmetu vairāk pievērš specifiskas mērķauditorijas uzmanību – šīs grāmatas visbiežāk nonāk bibliotēkās, kur kalpo mākslas jomu studentu studijām. Mākslas albumi bieži tiek izmantoti reprezentācijas pasākumiem kā vērtīga, saturīga un eleganta dāvana.

Autore veic dziļāku biogrāfijas žanra izpēti, lai turpinātu pētījumu vēlāk, izstrādājot maģistra darbu. Autobiogrāfija vai biogrāfija ne tikai sniedz lasītājam ieskatu izcilu personību reālajā dzīvē, bet arī motivē lasītāju īstenot savus mērķus. (Malaba, 2022). Laba biogrāfija vistuvāk pietuvojas mākslinieka personībai, jo tā ir reāls dzīvesstāsts ar reāliem notikumiem, kurus izpētījis grāmatas autors (Markus, 2020). Tā informē par vidi, kurā šī personība dzīvojsi. Līdz ar to biogrāfijas lasīšana ir izglītojoša un būtiska dažādu praktisku atziņu gūšanā, turklāt lasot par ievērojamas personas dzīves pieredzi, labvēlīgi tiek ietekmēta lasītāja motivācija (Malaba, 2022).

Biogrāfija ir stāsts par kādas personas dzīves notikumiem un apstākļiem, ko uzrakstījis kāds cits, nevis šī persona. Visbiežāk cilvēki raksta biogrāfijas par kādu vēsturisku vai sabiedrībā pazīstamu personu. Tās var rakstīt ar vai bez subjekta atļaujas. Tāpat kā autobiogrāfija, arī biogrāfija aptver visu subjekta

dzīves gājumu, tāpēc tajā jāietver sīkāka informācija par viņa vai viņas dzimšanas vietu, izglītību, darba vēsturi, attiecībām, nāvi u. tml.

Biogrāfijas galvenās iezīmes:

- Rakstīts par citu personu, bieži vien slavenību vai sabiedrībā pazīstamu cilvēku, un stāstīts 3. personas skatījumā;
- Formālāka un objektīvāka nekā memuāri un autobiogrāfija;
- Plaša darbības joma vai laika grafiks, bieži vien aptverot visu subjekta dzīvi, līdz pat mūsdienām;
- Koncentrējas tikai uz faktiem;
- Prasa rūpīgu izpēti un faktu pārbaudi, lai nodrošinātu precizitāti (Author Learning Center, 2018).

Biogrāfiskie pētījumi var tikt veidoti dažādi, visbiežāk tēma ir vienas dzīves izpēte (Oates, 1986). Citas pētniecības metodoloģijas bieži tiek apvienotas biogrāfiskā aprakstā un ietver indivīda dzīves vēstures rakstīšanu, mutvārdu vēsturi, memuārus, autobiogrāfiju un dzīvesstāstu (Roberts, 2002).

Starp daudzajiem biogrāfisko pētījumu veidiem visbiežāk tiek izdalīti pieci: zinātniskā hronika, intelektuālā biogrāfija, dzīvesstāsts, memuāru biogrāfija un stāstījuma biogrāfija. Šīs ievirzes var būt rakstu, vinješu, nodaļu, monogrāfiju un pilna apjoma grāmatu formā. Pētniecības procesā biogrāfa nodoms un mērķis kļūst skaidrāk definēts, un, iesaistoties pētniecībā, biogrāfs nepārtraukti pēta gan savu interpretāciju par tēmu, gan savu biogrāfisko subjektu dzīvi (Kridel, 2023).

Zinātniskā hronika ir visizplatītākais biogrāfiskā pētījuma veids, kas koncentrējas uz indivīda dzīves vēsturisko atainojumu. Intelektuālā biogrāfija atšķiras no hronoloģiskās struktūras un attīsta stāstījumu par dzīvi, konceptuāli analizējot subjekta motīvus un uzskatus ideju pasaulē (Kridel, 2023). Dzīves vēstures rakstīšana (un dzīves naratīvie pētījumi) ar spēcīgu piederību sociālo zinātņu pētniecības tradīcijām - mutvārdu vēsturei un naratīvajam diskursam - un jo īpaši ar lielu uzticību socioloģijas un psiholoģijas teorētiskajām konstrukcijām (Bullough, 2008). Memuāru biogrāfijā uzmanība pievērsta pētnieka motīviem saistībā ar biogrāfisko subjektu, ar uzvaru uz biogrāfa pārdomu un atziņu stilistisko izklāstu saistībā ar faktoloģisko dzīves aprakstu. Stāstījuma biogrāfija ir dinamisks dzīves atainojums, kurā nav nepieciešams absolūts faktu patiesums vai izsmeļošs hronoloģisks izklāsts (Kridel, 2023).

Mākslinieka biogrāfija ir grāmata par mākslu un par cilvēku – personību, tajā, vai lielākā mērā par pašu personību un mākslas nozīmi tās dzīvē. Lai grāmata būtu veiksmīga un uzrunāt lasītāju, tikpat svarīgs, kā aizraujošs saturs, ir arī labs grāmatas dizains. Pēc grafiķa G.Sietiņa vārdiem ideālais grāmatas modelis veidojas, kad visi grāmatas elementi ir savstarpēji saskanīgi vienotā sistēmā. Tā ir grāmatas teorija, uz ko balstās mūsdienu grāmatu dizains, kas izveidojies pagājušā gadsimta pirmajā pusē ar **Bauhaus** un konstruktīvistiem (Sietiņš, 2020).

G.Berghammere un A.Holmkvists pētījumā par formāta un dizaina lomu grāmatu lasāmībā uzsver, ka labs dizains apvieno formu un funkciju (Berghammer & Holmqvist, 2012). Tas raisa interesi, izceļ tekstu no daudziem citiem konkurējošiem tekstiem un cīnās par lasītāja uzmanību (Whitbread, 2001). Formāta un dizaina galvenais mērķis ir atbalstīt un izcelt teksta vēstījumu, piešķirot tam nozīmi un optimizēt tā lasāmību. Harmonisks grāmatas dizains nav nejaušība, un, kā to rāda drukāšanas un iespiešanas vēsture, tam ir senas tradīcijas, kas pamatotas ar ģeometriskiem modeļiem par harmonisku lappušu izkārtojumu, burtveidolu lietojumu un teksta lasāmību. Izkārtojums un tipogrāfija ir papildu saziņas līdzekļi, kas ir rakstnieku un grāmatu sastādītāju rīcībā, lai sasniegtu galveno mērķi – panākt, lai lasītājs būtu ieinteresēts un vēstījums būtu trāpīgs (Berghammer & Holmqvist, 2012).

Lai grāmata būtu interesanta un informācija viegli uztverama, svarīgs faktors ir teksta saprotamība un lasāmība. Teksta frāžu segmentāciju un atkāpes var izmantot, lai veicinātu saprotamību. *Frase* un *Schwartz* pētījumā apraksta gadījumu, kurā tika veikti pieci eksperimenti (kopā ar 72 koledžas studentiem un tehniskajiem palīgiem), kuros studenti pārbaudīja teikumus, lasot sarežģītu informāciju vairākos tehniskos fragmentos. Ar jēgpilnu teksta segmentāciju un atkāpēm atbildes laiks bija par 14-28 % ātrāks nekā standarta teksta gadījumā. Gan segmentācija, gan atkāpes būtiski ietekmēja sniegumu. Šie dati izgaismo aktuālos tipogrāfijas dizaina jautājumus – vai pastāv optimāls rindu garums un vai ir vēlamas pamatotas atstarpes. Būtiskākais mainīgais lielums ir tas, vai formāta rezultātā tiek parādītas viegli kodējamas vienības neatkarīgi no garuma (*Frase & Schwartz, 1979*). Savukārt teksta lasāmība ir atkarīga no vārdu izvēles un atbilstošas teikumu garuma pielietošanas, atkarībā no lasītāja lasītprasmes. *Grejs (Grey) un Lerijs (Leary) 1935.* gadā veiktā pētījumā par to, kas grāmatu padara lasāmu, apzinājuši 289 lasāmību veicinošus elementus un sagrupējuši tos četrās kategorijās – saturs, izteiksmes stils, formāts un teksta organizācijas pazīmes (*Berghammer & Holmqvist, 2012*).

Lappušu izkārtojuma mērķis ir organizēt tekstu un attēlus tā, lai atvieglotu lasīšanas procesu un ļautu lasītājam vieglāk sekot informācijas plūsmai. Tā uzdevums ir efektīvi kombinēt tekstu un attēlus vienotā veselumā. Mūsdienās lietojamie lappušu izkārtojuma pamatprincipi datējami ar laiku, kad radās grāmatu iespiešana renesanses laikmetā. Savu iespaidu uz lappušu noformējumu atstājusi arī rūpnieciskā revolūcija un Geštalta teorija, saskaņā ar kuru cilvēks uztver objektus kā veselumus pirms ierauga to atsevišķas sastāvdaļas (*Berghammer & Holmqvist, 2013*).

Lasīšanas procesu ietekmē arī burtu un burtveidolu lietojums. Gan kognitīvo zinātnieku, gan tipogrāfu vidū valda uzskats, ka teksts ar mazajiem burtiem ir salasāmāks nekā ar lielajiem, tomēr *Arditi (Arditi) un Čo (Cho) 2007.* gadā publicētā pētījumā norāda, ka lielie burti ir salasāmāki, nekā citi burtu stili, jo īpaši lasītājiem ar redzes traucējumiem, jo var izmantot mazāka izmēra burtus nekā citos burtu stilos, nesamazinot salasāmību (*Arditi & Cho, 2007*). Autore secina, ka katrā atsevišķā gadījumā ir nepieciešams izvērtēt burtu stila lietojumu, atkarībā no teksta mērķauditorijas īpatnībām. Savukārt burtveidols ir viens no spēcīgākajiem vizuālās komunikācijas veidiem. Ja to lieto saskaņoti kopā ar attēliem, krāsām un citiem dizaina elementiem, tas spēj sniegt atmiņā paliekošu vēstījumu, kas izraisa konkrētas, noturīgas emocijas (*Poulin, 2017*).

Mākslas grāmatā vislielākā nozīme ir attēliem un fotogrāfijām. Tie spēj saglabāt ne tikai vēstures mirkļus, bet arī mākslu kā tādu, jo bez dokumentēšanas fotogrāfijās būtu neiespējami redzēt un atcerēties gleznas, kas tapušas citos laikmetos un/vai ģeogrāfiski attālās vietās (*Hockney & Gayford, 2016*).

Izdodot drukātu grāmatu, ir jāizvēlas piemērotākais drukas veids – digitālā druka vai ofseta druka, un iesiešanas metode – cietais vai mīkstsais sējums, iesiešana spirālē, brošūrtipa sējums u.c., kas ir ne mazāk svarīgi faktori grāmatas veiksmīgam dizainam un spējai piesaistīt potenciālā lasītāja uzmanību.

Pētījuma metodoloģija

Pētījuma gaitā izmantotas šādas metodes: priekšizpēte, literatūras un dokumentu izpēte, autoetnogrāfija, intervijas ar ekspertiem, sekundāro datu analīze. Priekšizpēti autore veikusi ar mērķi gūt plašāku ieskatu drukāto mākslas grāmatu jomā, iepazīstoties ar publikācijām presē un intervijām ar nozares ekspertiem. Literatūras un dokumentu izpēte veikta, lai padziļināti izpētītu mākslas grāmatu veidus, to raksturīgākās iezīmes, labas un kvalitatīvas mākslas grāmatas dizaina izstrādes un satura sastādīšanas principus. Autoetnogrāfijas metodi autore izmanto, lai izvērtētu dažādas mākslas grāmatas no dizaina un lietošanas ērtuma jeb ergonomiskajiem aspektiem, atrodoties mākslas grāmatu kā produkta lietotāja pozīcijā. Autoetnogrāfija ir metožu kopums, kas balstās uz pētnieku darbībām, novērošanu un secinājumiem par

produkta vai pakalpojuma lietošanu, pētniekam iedziļinoties lietotāja perspektīvā (Start Design, 2022).

Aptauja ar strukturētu interviju izmantota, uzdodot jautājumus kultūras un mākslas jomu ekspertēm. Ekspertu aptaujā par respondentiem izvēlas ekspertus jeb konkrētas jomas speciālistus, kuri novērtē parādību vai procesu, lai atklātu un novērtētu pētāmās problēmas sarežģītus aspektus (Kristapsone, 2014, 267. lpp.). Strukturētā intervijā tiek izmantoti speciāli sagatavoti jautājumi, cerot saņemt konkrētas atbildes (Kristapsone, 2014, 265. lpp.). 2023. gada martā rakstiski intervētas ekspertes – kultūras žurnāliste, Kultūras un izklaides izdevuma “KDi” redaktore Undīne Adamaite, mākslas zinātniece un kritiķe, Latvijas Mākslas akadēmijas (LMA) docente Aiga Dzalbe un mākslas zinātniece, LMA Informācijas centra vadītāja Ingrīda Burāne. Sastādīta intervijas anketa ar pieciem jautājumiem, kas izvēlētajām ekspertēm aizsūtīta uz epastiem. Paredzamais anketas aizpildīšanas laiks – 20 minūtes.

Sekundāro datu analīzes ietvaros autore analizē akadēmisko literatūru, iepriekš veiktus pētījumus un ekspertu atzinumus par laba grāmatu dizaina un ergonomikas jautājumiem.

Pētījuma rezultāti

Ekspertu aptaujas analīze

Uz pirmo jautājumu “Vai uzskatāt, ka mūsdienās ir vērts, un, ja ir, tad kā raksturotu šo vērtību, sastādīt grāmatas par mākslu un izdot tās drukātā formātā?” visas trīs ekspertes atbild apstiprinoši, norādot, ka drukāta formāta mākslas izdevumi ir bijusi vērtība visos laikos, bet mūsdienās tiem ir jo īpaša loma, jo skaidri norādīta darba autorība, nopietna materiāla atlase, vispusīgi pētījumi un rūpīga rediģēšana padara drukātos mākslas izdevumus par uzticamāko avotu, ja ir mērķis padziļināti un sazaroti iepazīt kādu mākslinieku, mākslas stilu vai citu tēmu mākslā. A. Dzalbe norāda, ka grāmata turklāt nav fragmentāra informācijas nodošana, kas raksturīgi interneta resursiem, bet tā veido savu veselumu un ideālā gadījumā pati ir mākslas darbs. Papildus vērtību drukātam izdevumam piešķir veiksmīgs dizains, izvēlēta papīra taktīlās īpašības un citas materiāla un formas kvalitātes.

Otrajā jautājumā autore noskaidro ekspertu viedokli par populārāko mākslas grāmatu žanru Latvijā. U. Adamaite un I. Burāne ir vienprātis, ka Latvijā vispopulārākais mākslas grāmatu žanrs ir mākslinieku biogrāfijas, savukārt mākslas zinātniece A. Dzalbe uzskata, ka reprodukcijām bagātas grāmatas ar trāpīgiem komentāriem par mākslas stiliem ir saistošākais mākslas grāmatu veidols.

Uz jautājumu, vai mākslas grāmatas bagātina valsts, tautas kultūras mantojumu, saņemtas apstiprinošas atbildes. A. Dzalbe piemetina, ka to apliecina fakts, ka mākslas izdevumus izmanto reprezentācijas vajadzībām oficiālos pasākumos. U. Adamaite uzsver, ka mākslas grāmatas glabā tautas atmiņu un daudzi mākslas izdevumi, portretējot konkrētus māksliniekus, iemūžinājuši nācijas dzimšanas stāstu, bieži mākslas grāmatas sniedz vērtīgu pienesumu vēstures pētniecībā. Pēc Latvijas neatkarības atjaunošanas, pētniekiem arvien vairāk studējot ārvalstu bibliotēkās, ir radusies iespēja pārvērtēt māksliniekus pasaules mākslas virzienu mijiedarbībā un kontekstā.

Nākamajā jautājuma atbildes liecina, ka kvalitatīvi uzrakstīta mākslinieka biogrāfija ir izglītojoša. Iepazīstot biogrāfiju, lasītājs var labāk izprast mākslinieka darbus, to nozīmi, un šis žanrs palīdz lasītājam identificēties, just līdzīgu dzīves notikumiem, kas savukārt notur lasītāja uzmanību, uzskata A. Dzalbe. U. Adamaite norāda, ka mākslinieka biogrāfiju tomēr nevar uztvert kā mācību grāmatu, kur rakstūtais ir pilnīga patiesība, uzsverot, ka svarīgs ir konkrētās biogrāfijas autors, viņa profesionālais prestižs un kompetence. Kā ticamākās U. Adamaite izceļ biogrāfijas, kurās bagātīgi izmantoti mākslinieka citāti – dienasgrāmatu fragmenti vai vēstules. Eksperte secina, ka jebkurš autors neizbēgami izdara savu interpretāciju, atlasot materiālus, sastādot saturu un saliekot savus intonātvos akcentus. I. Burāne piekrīt,

ka ir jāvērtē konkrēts darbs, mākslinieka un rakstnieka personības, māksliniecisko vērtību, iespieddarba koptēls u.c. faktori, tomēr atzīst, ka jebkura grāmata savā ziņā ir izglītojoša.

Nošlēdzot interviju, autore noskaidro ekspertu domas par to, kāda ir laba mākslinieka biogrāfija. I. Burāne un U. Adamaite uzsver, ka kvalitatīva mākslas grāmata ir radniecīga pašas mākslas būtībai ar savu vēstījumu, māksliniecisko tēlu, kvalitatīviem materiāliem un iespiedumu. U. Adamaite piebilst, ka šādu grāmatu raksturo nevainojama formas un satura saskaņa – taktīlais kontakts ar grāmatu, reflektējot par mākslas parādībām, ir ar savu noteiktu virsvērtību, kā arī tai jābūt uzrakstītai literāri saistošā valodā, kas iepazīstina lasītāju ar visaptverošu informāciju par pētāmo subjektu. Kā izcilu piemēru Adamaite min I. Strukas monogrāfiju par Anšlavu Eglīti “Par skaisto un aplamo dzīvi”, norādot, ka šajā izdevumā arī harmoniski saplūst pētnieciskā objektivitāte un autora subjektīvisms. A. Dzalbe uzskata, ka grāmatā jābūt atklātam mākslinieka dzīvesstāstam, radošajai darbībai un laikmeta kontekstam. Labā biogrāfijā portretēts laika gars, dzīve, kas veido personību. Labai biogrāfijai ir jābūt talantīgi uzrakstītai, rūpīgi rediģētai, jābalstās nopietnā pētniecībā, drošos avotos, norādot precīzus notikumus un darbu datējumus.

Autore veic mākslas grāmatu izpēti, ņemot vērā iepriekš aprakstītos dizaina elementus un grāmatu saturu, lai noskaidrotu savu kā lasītāja pieredzi (1. tabula). Novērtēšanai autore izmanto Likerta skalu.

1. tabula. Mākslas grāmatu novērtējums

Nr., Grāmatas autors, nosaukums, izd.gads, žanrs, iesējuma veids	Apgalvojumi							Summa
	Formāts un iesējums ir ērts, parocīgs	Dizains papildina un izceļ teksta vēstījumu	Teksts ir saistošs, aizraujošs	Teksts ir viegli lasāms, labi saprotams	Lappušu izkārtojums un teksta organizācija atvieglo lasīšanu un informācijas uztveramību	Burtu lielums un stils veicina lasāmību	Burtveidoli harmoniski papildina dizainu un vēstījumu, izraisa tam atbilstošas emocijas	
1. E.L. Buholca, B. Cimmermane “Pikaso”, 2006., Dzīve un darbi, mīkstsais iesējums	4	4	4	4	2	4	4	26
2. V.S. Moems “Mēness un penijs”, 2008., biogrāfisks romāns par P.Gogēnu, mīkstsais iesējums	2	6	6	6	4	6	6	36
3. P. Zeile “Latgales glezniecība”, 2009., vairāku mākslas stilu un mākslinieku pārskats, cietais iesējums	6	6	2	4	6	4	2	30
4. I. Vilčuka “Arvīds Egle”, 2019., mākslinieka biogrāfija, papildināta ar darbu fotoreprodukcijām, cietais iesējums	6	6	4	2	4	4	4	30

5. E. Dempsija “Modernā māksla”, 2018., mākslas žanra izpēte, mīkstais iesējums	4	6	2	6	6	4	4	32
6. U. Grosenick “Women artists in the 20th and 21th century”, 2003., vairāku mākslinieku pārskats, mīkstais iesējums	4	6	6	4	4	4	4	32

6 – pilnīgi piekrītu, 4 – drīzāk piekrītu, 2 – drīzāk nepiekrītu, 0 – pilnīgi nepiekrītu

Grāmatu izpētes rezultāti parāda, ka veiksmīgu saturu, formu un dizainu ietekmē vairāki faktori un pat ja, piemēram, grāmatas formāts ir neērts (tā ir pārāk maza vai pārāk liela, pārāk bieza vai plāna), tad ir citi faktori, kas var uzlabot grāmatas kopējo iespaidu (piemērs, grāmata nr. 2), vai piemēram, grāmatas teksts nav saistošs, ir vidēji viegli lasāms, bet formāta, iesējuma un dizaina izpildījums ir teicams, tas būtiski uzlabo grāmatas kopējo tēlu. Saistošākā lasāmviela ir biogrāfisks romāns, tomēr, ja mērķis ir gūt precīzu uzziņas informāciju, tad jāizvēlas klasiska biogrāfija vai pārskats par māksliniekiem vai stiliem. Arī šāda veida grāmatas iespējams uzrakstīt aizraujošā valodā, koncentrējoties uz unikāliem notikumiem, kas atstāj ietekmi vēsturē (piem., nr. 6), nevis sakārtojot tekstu hronoloģiskā secībā.

Secinājumi

Teorētiskā izpēte un intervijas ar kultūras un mākslas jomas ekspertēm ļauj izdarīt šādus secinājumus:

- Mākslas grāmatu rakstīšanā nav stingru noteikumu, pastāv vairākas pieejas, ieteikumi, kā strukturēt mākslas grāmatu, dažādie paņēmieni ļauj pielāgot grāmatas atšķirīgām mērķauditorijām;
- Mākslas grāmatas sniedz vērtīgu ieguldījumu kultūrizglītības veicināšanā, kultūrvēstures vērtību saglabāšanā un nodošanā nākamajām paaudzēm, kā arī vērtīgu pienesumu vēstures pētniecībā;
- Mākslas grāmatu izdošanai drukātā formātā mūsdienu informācijas nepastāvības laikmetā ir īpaša loma un drukātos mākslas izdevumus, kuriem ir skaidri norādīts autors, veikta nopietna materiāla atlase, padziļināti pētījumi un rūpīga rediģēšana, var pamatoti uzskatīt par uzticamāko avotu, ja ir mērķis iepazīt kādu mākslinieku, mākslas stilu vai citu tēmu mākslā;
- Papildus vērtību drukātam izdevumam piešķir veiksmīgs dizains, izvēlētā papīra taktīlās īpašības un citas materiāla un formas kvalitātes, kā arī grāmatu autoru redzējumi, kas ir savdabīgi atšķirīgi un ļauj lasītājam iegūt jaunu priekšstatu par mākslas darbiem un māksliniekiem;
- Laba mākslas grāmata ir tāda, kas pati par sevi ir mākslas darbs ar savu vēstījumu, māksliniecisko tēlu un kvalitatīviem materiāliem. To raksturo harmoniska formas, dizaina un satura saskaņa;
- Populārākā pieeja mākslas grāmatu rakstīšanā Latvijā ir mākslinieku biogrāfijas. Tieši iepazīstot biogrāfiju, lasītājs var labāk izprast mākslinieka darbus, to nozīmi, viņa personību.



Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

- Arditi, A., & Cho, J. (2007). Letter case and text legibility in normal and low vision. *Vision Research*, 47(19), 2499-2505.
- Author Learning Center. (2018). *The Differences between Memoir, Autobiography, and Biography – article*. Elektroniskais resurss [skatīts 29.01.2023.]. Pieejams: <https://www.authorlearningcenter.com/writing/i-have-an-idea/w/choosing-your-topic/6397/the-differences-between-memoir-autobiography-and-biography---article>
- Berghammer, G., & Holmqvist, A. (2012). Pleasing the reader by pleasing the eye. Part 1. The role of format and design in readability. *Medical Writing*, 21(3), 209-214.
- Berghammer, G., & Holmqvist, A. (2013). Pleasing the reader by pleasing the eye. Part 2. Page layout and readability. *Medical Writing*, 22(1), 37-44.
- Bullough, R. V., Jr. (2008). *Counternarratives: Studies of Teacher Education and Becoming and Being a Teacher*. Albany, NY: SUNY Press.
- Dambis, J. (2020). *Kultūras mantojuma filozofija*. Elektroniskais resurss [skatīts 24.02.2023.]. Pieejams: <https://mantojums.lv/>
- Eco U., & Carrière J. C. (2009). *N'espérez pas vous débarrasser des livres*. Paris: Grasset
- Fox, B. (2022). *15 Ways to Write an Art Book*. Elektroniskais resurss [skatīts 09.01.2023.]. Pieejams: https://www.linkedin.com/pulse/15-ways-write-art-book-barry-fox?trk=articles_directory
- Hansell, S. (2008). *The Lessons From the Kindle's Success*. Elektroniskais resurss [skatīts 24.02.2023.]. Pieejams: <https://archive.nytimes.com/bits.blogs.nytimes.com/2008/08/12/the-lessons-from-the-kindles-success/>
- Hockney, D., & Gayford, M. (2016). *A History of Pictures*. New York: Abrams.
- Jakobsone, J. (2010). Kultūrvēsturiskā mantojuma saglabāšana un attīstība – viena no pilsētu ilgtspējīgas attīstības nostādņēm. Kuldīgas pašvaldības darbs kultūrvēsturiskā mantojuma saglabāšanā. *Scientific Journal of Riga Technical University. Sustainable Spatial Development*, (1), 99-103.
- Pētersone, K. (2018). *Literatūra lielā mērā padara mūs par to, kas mēs esam*. Elektroniskais resurss [skatīts 24.02.2023.]. Pieejams: <https://www.manabiblioteka.lv/karina-petersone-literatura-liela-mera-padara-mus-par-to-kas-mes-esam/>
- Kridel, C. (2023). *An Introduction to Biographical Research*. Elektroniskais resurss [skatīts 20.03.2023.]. Pieejams: <https://www.aera.net/SIG013/Research-Connections/Introduction-to-Biographical-Research>
- Kristapsone, S. (2014). *Zinātniskā pētniecība studiju procesā*. Rīga: Biznesa augstskola Turība.
- Kummer, L. J. (2019). *Working on a Novel About an Artist? Write Like a Painter*. Elektroniskais resurss [skatīts 09.01.2023.]. Pieejams: <https://lithub.com/working-on-a-novel-about-an-artist-write-like-a-painter/>
- Malaba, P. (2022). *Importance of Reading Biographies & Autobiographies and Benefits of Buying Used Textbooks*. Elektroniskais resurss [skatīts 29.01.2023.]. Pieejams: <https://www.usedbooksfactory.com/blog/post/importance-of-reading-biographies-autobiographies-and-benefits-of-buying-used-textbooks/#>



Markus, K. (2020). *Grāmatplaukts: Grāmatas par māksliniekiem*. Elektroniskais resurss [skatīts 25.02.2023.]. Pieejams: <https://www.rdmv.lv/lv/news/aktualitates-lv/iesakam/gramatplaukts-gramatas-par-maksliniekiem>

Masterclassing (2022). *7 Major Sustainability Trends for 2023*. Elektroniskais resurss [skatīts 24.02.2023.]. Pieejams: <https://www.masterclassing.com/blog/7-major-sustainability-trends-2023>

Nedo, K. (2016). *What's Driving the Surge in Art Books?* Elektroniskais resurss [skatīts 24.02.2023.]. Pieejams: <https://news.artnet.com/opinion/whats-driving-the-surge-in-art-book-publications-732641>

Poulin, R. (2017). *Design School: Type*. Rockport Publishers. Elektroniskais resurss [skatīts 20.03.2023.]. Pieejams: <https://www.perlego.com/book/2064093/design-school-type-a-practical-guide-for-students-and-designers-pdf>

Roberts, B. (2002). *Biographical Research*. London: Open University Press.

Roell, S. (2014). *Rachel Cohen on Writing About Art*. Elektroniskais resurss [skatīts 24.02.2023.]. Pieejams: <https://fivebooks.com/best-books/rachel-cohen-on-writing-about-art/>

Sietiņš, G. (2020). *Sliktu dizainu neskatos*. Elektroniskais resurss [skatīts 25.02.2023.]. Pieejams: <https://www.punctummagazine.lv/2020/06/22/sliktu-dizainu-neskatos/>

Skulte, I. (2019). *Lasīšana 21. gadsimtā: subjekta zaudēšana*. Elektroniskais resurss [skatīts 24.02.2023.]. Pieejams: <https://www.punctummagazine.lv/2019/09/30/lasisana-21-gadsimta-subjekta-zaudesana/>

Start Design (2022). *Metode: Autoetnogrāfija*. Elektroniskais resurss [skatīts 18.03.2023.]. Pieejams: <https://www.startdesign.lv/metode-autoetnografija>

ThriftBooks (2018). *People are Reading More, Print Books Alive and Well*. Elektroniskais resurss [skatīts 24.02.2023.]. Pieejams: <https://www.globenewswire.com/news-release/2018/04/25/1487353/0/en/People-Are-Reading-More-Print-Books-Alive-and-Well.html>

Whitbread D. (2001). *The Design Manual*. Sydney: NewSouth Publishing.



Evita Strode. ERGONOMISKU GRAFIKAS DIZAINA PRODUKTU IZSTRĀDES ASPEKTI

Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija

Profesionālā maģistra studiju programma "Dizains"

E-pasts: evita.strode@inbox.lv

Zinātniskais vadītājs: Dr.paed., asociētā profesore Aina Strode

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Mūsdienās, ikvienā nozarē nozīmīgu lomu ieņem ergonomiskie rādītāji, kas ietekmē mijiedarbību ne tikai starp cilvēkiem un vidi, bet arī starp cilvēkiem un priekšmetisko pasauli. Tāpēc, lai izstrādātu veiksmīgu grafikas dizainu, kādam pakalpojumam vai produktam ir nepieciešams izprast ergonomikas prasības attiecībā uz to. Mūsdienās grafiskās informācijas mijiedarbība ar cilvēku noris ne tikai drukātajos medijos, bet arī digitālajā vidē, iekštelpās un ārtelpās. Cik sekmīgi grafikas dizainers nodod informāciju mērķauditorijai, nosaka tās atbilstība ergonomikas prasībām.

Pētījuma mērķis: Izpētīt ergonomisku grafikas dizaina produktu izstrādes slodzes, kognitīvos un organizatoriskos nosacījumus.

Pētījuma metodes: Teorētiskās – literatūras un internetresursu izpēte, empīriskā - intervija.

Sasniegtie rezultāti: Tika apkopoti secinājumi un balstoties uz analizētās informācijas kopsavilkumu, izteikti ieteikumi par ergonomisku grafikas dizaina produktu izstrādi ievērojot slodzes, kognitīvos un organizatoriskos nosacījumus. Intervijas rezultātu analīze norāda uz to, ka veiksmīgi izstrādātu grafikas dizaina produktu rādītājus ietekmē ergonomikas prasības.

Atslēgas vārdi: grafikas dizains; informācijas dizains; tipogrāfija; ergonomika; teksts; intervija.

Ievads

Saskaņā ar Starptautiskās Ergonomikas asociācijas datiem ergonomika tiek definēta, kā zinātnes disciplīna, kas nodarbojas ar izpratni par mijiedarbību starp cilvēkiem un citiem sistēmas elementiem. Lai optimizētu cilvēku un sistēmas elementu kooperāciju, vēsturiskās attīstības gaitā ergonomikas zinātne tiek balstīta uz tādām disciplīnām, kā antropometrija, biomehānika, mehāniskā inženierija, rūpnieciskās tehnoloģijas, industriālais dizains, informācijas dizains, kinezioloģija, fizioloģija un psiholoģija (Middlesworth, 2022).

Informācijas dizains ir daudzdimensionāla un globāla teorija, kas mūsdienās būtiski ietekmē ikvienu jomu. Šodien informācijas mijiedarbība ar cilvēku, noris ne tikai drukātajos medijos, bet arī digitālajā vidē, iekštelpās un ārtelpās. Produktu piedāvājums vairs nav iedomājams bez labas kvalitātes iepakojuma, pakalpojumu piedāvājums bez efektīvas reklāmas, jaunu informācijas formātu piedāvājums bez funkcionāliem un interaktīviem digitālajiem risinājumiem (Pettersson, 2002). Nozīmīga informācijas dizaina sastāvdaļa ir grafikas dizains, kas mijiedarbojas savā starpā viens ar otru, tāpēc mūsdienu sabiedrībā informācijas dizains tiek definēts arī kā grafikas dizains. Grafikas dizaina produktu efektivitāti, attiecībā uz potenciālo lietotāju uzmanības piesaistīšanu, lielā mērā nosaka ergonomiskie un estētiskie rādītāji. Arvien biežāk grafikas dizaineru vidū tiek aktualizēts jautājums par to, kādas ir

ergonomikas veidu izpausmes grafikas dizainā, kas spētu veiksmīgi un efektīvi nodot informāciju attiecīgajai mērķauditorijai.

Pētījuma mērķis bija izpētīt ergonomisku grafikas dizaina produktu izstrādes slodzes, kognitīvos un organizatoriskos nosacījumus. Mērķa sasniegšanai tika izvirzīti šādi uzdevumi:

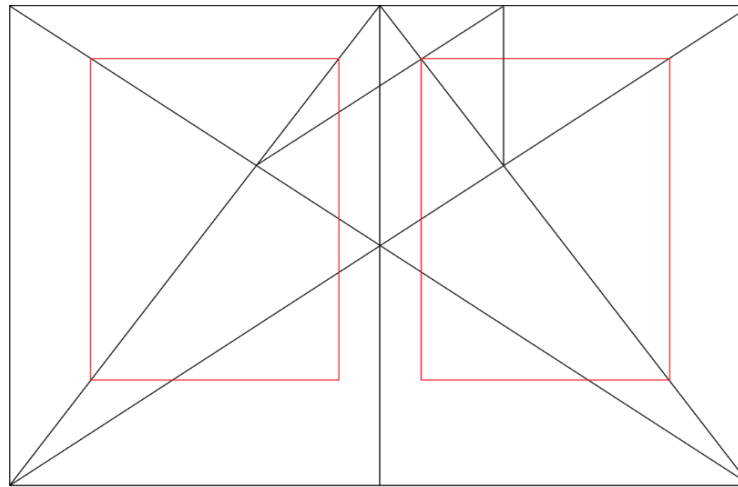
- Atlasīt, izpētīt un analizēt tematam atbilstošus informācijas avotus un literatūru;
- Veikt ekspertu aptauju ar strukturētas intervijas metodi;
- Izstrādāt shēmu;

Pētījumā tika izmantotas šādas metodes: teorētiskā metode – literatūras un internetresursu izpēte, kā arī empīriskā metode - intervija.

Analītiskais apskats

Grafikas dizains slodzes ergonomikas kontekstā. Slodzes ergonomika pēta un uzlabo cilvēka darbību, kas ietver anatomijas, antropometrijas, fizioloģijas un biomehānikas principus. Šis ergonomikas veids atbild par tādiem procesiem, kā darba pozas, nastu celšanu, pārvietošanu ar rokām, atkārtotas un biežas kustības, ar darbu saistītas muskuļu, skeleta un saistaudu sistēmas slimības, darbavietas iekārtojumu, drošību un veselību (Kaļķis, 2022). Iepazīstoties ar slodzes ergonomikas definīciju var secināt, ka atbilstošākie grafikas dizaina produktu izstrādes faktori slodzes ergonomikas kontekstā ir brīvais laukums, burtu fonts, produkta forma un svars, kas ir atkarīgs arī no izvēlēta materiāla.

A. F. Jansena pētījumā (Janssen, 2010), kas tika publicēts 2010.gadā, tiek atklāts, ka viena no agrīnās drukātās grāmatas iezīmēm tipogrāfijas vēsturē, ir vienāda garuma teksta rindas, kas piešķir lapas tekstam perfektu, vertikālu taisnstūra formu. Kopš elektronisko plašsaziņas līdzekļu parādīšanās šī pilnība ne reizi vien ir tikusi iedragāta. Tomēr arī mūsdienās šī vertikālā taisnstūra forma ir sastopama, kā brīvā laukuma rāmis, kas ir nozīmīgs veiksmīga grafikas dizaina produkta izstrādē. Turot informatīvu formātu rokās, ir svarīgi lai netiktu aizsegta informācijas, kas lietotājam varētu izraisīt diskomfortu lasīšanas brīdī, tāpēc slodzes ergonomikas kontekstā, grafikas dizainā ļoti būtisks faktors ir brīvais laukums (1.att.), kas ne tikai atvieglo lasāmību, bet arī vizuāli iecentrē, strukturē un fokusē noteiktu informāciju.



1.att. Pirmais grāmatu ergonomikas standarta paraugs - Van DenGrāfa izstrādātais grāmatu iekšlapu noformēšanas kanons (Avots: Studiju materiāls)

Optimālo burtu lielumu un biezumu nosaka burtu fonts, kam ir milzīga loma redzes uztverē, jo ar acīm mēs novērtējam un skatāmies. Kad potenciālais klients tur rokās reklāmu, attālums no acīm līdz reklāmai ir aptuveni 40 cm (tas ir attālums saliektas rokas stāvoklī). Tāpēc, arvien biežāk grafikas dizaineru vidū ir dzirdams jautājums par to, kāda izmēra tekstam ir jābūt, lai norādīto informāciju būtu ērti lasīt? Izstrādājot maza izmēra grafikas dizaina produktu, piemēram, vizītkartes, ir svarīgi atrast veidu, kā nodot savu vēstījumu ar mazāku vārdu skaitu un attiecīgu fonta izmēru. Dizainerim ir jāpārlicinās, ka norādītā informācija ir proporcionāla grafikas dizaina produkta izmēram gan tehniski, gan vizuāli. Nevajadzētu atstāt novārtā nevienu no šīm divām dizainu raksturojošām īpašībām. Piemēram, izstrādājot vizītkaršu piemērotākais burtu lielums ir 7 pt, taču cita veida grafikas dizaina produktiem, piemēram, veidlapām vai žurnāliem šāda izmēra fontu nav ieteicams izmantot, lai gan šāda izmēra teksts ir drukājams, lasāms un estētiski pievilcīgs. Diemžēl Latvijā nav noteiktas prasības par optimālajiem burtu lielumiem drukātajos paziņojumos un reklāmās, bet Veselības ministrija skaidro, ka, lai patērētāji varētu izlasīt un saprast paziņojumos sniegto informāciju, nepiepūļējot un nebojājot redzi, drukātajos paziņojumos burtu augstums (t.i. burtu vai ciparu vertikālās līnijas garums, mm) nedrīkstētu būt mazāks par 1,5 mm-1,75 mm, savukārt attālums starp burtu rindām un attālums starp atsevišķiem vārdiem nedrīkstētu būt mazāks par 2 mm (Par burtu izmēriem reklāmās un etiķetēs, 2020).

Pēdējo 20 gadu laikā, ļoti strauji ir attīstījusies digitālā nozare. Mūsdienās mājaslapas izveide ir nozīmīgs solis ikviena uzņēmuma darbībā. Izveidojot internetveikala mājaslapu, tiek nodrošināts, ka potenciālais klients var apskatīt un iegādāties preces vai pakalpojumu jebkurā diennakts laikā, neizejot no mājām. Jaunākie zinātniskie pētījumi apliecina arī taustāmu grafikas dizaina produktu kā, piemēram, iesieto grāmatu, drukāto reklāmu un iepakojumu nozīmību. Kā piemēru, var minēt 2022. gada V. Hiujuana un C. Zhiduan (Xiujian, Zhiduan, 2022) pētījumu, kurā tika aktualizēta tēma par grāmatu iesiešanas metodēm. Grāmatu iesiešana ir process, kurā manuāli tiek sakārtotas papīra lokšņu kaudzes. Grāmatu iesiešanas veidu daudzveidība ir ļoti plaša. Katram no veidiem ir savas priekšrocības un trūkumi, kas klasificē grāmatas un citus informatīvos grafikas dizaina produktus pēc to formas, izmēra un svara.

Lai gan reklāmas satura lasīšana nedrīkstētu izraisīt diskomfortu mūsu acīm, nevajadzētu aizmirst arī par mākslinieciski augstvērtīgas reklāmas ietekmi, tāpēc grafikas dizainu būtiski skatīt arī kognitīvās ergonomikas kontekstā.

Grafikas dizains kognitīvās ergonomikas kontekstā. Kognitīvā ergonomika pēta un uzlabo cilvēka darbību, kas ietver izziņu kā svarīgu tās sastāvdaļu. Šis ergonomikas veids atbild par tādiem garīgajiem procesiem, kā uztvere, atmiņa, argumentācija un atbildes reakcija (Kaļķis, 2022). Iepazīstoties ar kognitīvās ergonomikas definīciju var secināt, ka atbilstošākie grafikas dizaina produktu izstrādes faktori kognitīvās ergonomikas kontekstā ir izkārtojums, attēls, burtveidols un krāsa.

Izstrādājot produktu grafikas dizainu, ļoti svarīgs faktors ir attēlu un teksta izkārtojums, kas var ietekmēt to, kā lasītājs orientējas dotajā materiālā. Veiksmīgi izstrādāta grafikas dizaina izkārtojuma uztveršanai nepieciešama mazāka kognitīvā slodze, līdz ar to tiek saglabāta lasītāja smadzeņu jaudas efektivitāte, kā arī nozīmīgākās informācijas apstrāde un iegaumēšana tiek atvieglota (Murchie, Diomede, 2020).

Vizuāli pievilcīgs grafikas dizains mērķauditorijas uzmanību koncentrē ne tikai ar vienkārši uztveramu informāciju, bet arī ar uzmanību piesaistošiem attēliem. Tāpēc izvēloties attēlus ir jāņem vērā vēstījums, kas tiks nodots konkrētajai mērķauditorijai. Ir ļoti svarīgi lai attēli atbilstu produkta vai pakalpojuma informācijas datiem. Un treškārt, izvēlētajiem attēliem vai fotogrāfijām ir jābūt ļoti augstas izšķirtspējas.

Grafikas dizaina vizuālo kopskatu un efektivitāti var ietekmēt arī burtveidolu izvēle, tāpēc tā nevar būt nejauša. Rakstzīmju skaits var ietekmēt vārda redzamību un, vēl svarīgāk, to, cik ātri vārdu var izlasīt un saprast. Jāpiebilst, ka šī iemesla dēļ 2022. gadā P. Veingerls, U. Nedeljkovičs un N. Pušņiks (Weingerl, Nedeljković, Pušnik, 2022), veica pētījumu, kurā tika pārbaudīts minimālais laiks, kas nepieciešams piecu burtu vārdu atpazīšanai. Pētījumā tika iekļauti pieci dažādi burtveidoli (*Calibri, Georgia, Swiss 721, Trebuchet, Verdana*), lai noteiktu, kurš no burtiem lasās visātrāk. Pētījuma rezultātā tika secināts, ka burtveidols – *Georgia* darbojās vislabāk, neatkarīgi no citiem apstākļiem. Savukārt, lielo burtu lasīšanas laiks ir daudz īsāks nekā mazo burtu lasīšanas laiks.

Agrāk grafikai bija raksturīgas melnbaltas krāsas, bet mūsdienās krāsu palete grafikas dizainā ir kļuvusi daudz plašāka. Lai panāktu pilnīgāku asociatīvo ietekmi uz mērķauditoriju, grafikas dizaina izstrādē ir dizainu nepieciešams ievērot ne tikai veiksmīgas krāsu kombinācijas un krāsu uztveres likumsakarības, bet arī zināt izmantoto krāsu simboliku (Dalība, 2006). Turklāt krāsu uztveri būtiski ietekmē arī dažādas kultūras īpatnības, kuras ir svarīgi ņemt vērā! Piemēram, baltā krāsa Rietumos simbolizē nevainību un tīrību, bet Austrumu sabiedrībā tas ir nāves zieds. Japānā līgavas ģērbjas sarkanā krāsā, savukārt Eiropā un ASV tā ir kaisles un enerģijas krāsa.

Organizatoriskā ergonomika grafikas dizainā. Organizatoriskā ergonomika pēta un analizē komunikāciju, resursu pārvaldību, darba un darba laika plānošanu, komandas darbu, līdzdalību, sabiedrības ergonomiku, jaunas darba formas, virtuālās organizācijas, teledarbu un kvalitātes vadību. Šis ergonomikas veids koncentrējas uz sociāltechniskās sistēmas optimizāciju, ietverot organizatoriskās struktūras, kontroli un procesus (Kaļķis, 2022). Iepazīstoties ar organizatoriskās ergonomikas definīciju var secināt, ka atbilstošākie grafikas dizaina produktu izstrādes faktori organizatoriskās ergonomikas kontekstā ir saturs un komunikācija.

Viens no aktuālākajiem veidiem, kā uzņēmumi un citas iestādes uzrunā konkrēto mērķauditoriju, ir reklāma, kas tiek realizēta mārketinga ietvaros, lai pārliecināši informētu patērētājus par produkta vai pakalpojuma priekšrocībām un veidotu ilgstošas attiecības ar patērētāju. Reklāmas izstrādes process sākas ar mērķu izvirzīšanu par to, kādā laika periodā un kāds vēstījums ir jānodod, noteiktai mērķauditorijai (Hautala, 2020). Jāpiebilst, ka mūsdienās patērētājiem ir izveidojies sava veida aizsargmehānisms, neļaujoties nebeidzamām reklāmas ziņojumu straumēm, tāpēc efektīvas reklāmas dizaina izveidei ir radušās neticami augstas prasības, it īpaši klasiskajām tipogrāfijas reklāmām, kam ir nepieciešams konkurēt ar video un digitālo formātu reklāmām. Tāpēc mūsdienās, grafikas dizaina produktu efektivitāti galvenokārt nosaka to saturs, kas tiek skaidri koncentrēts uz vienu, maksimāli divām galvenajām uzņēmuma vai citu iestāžu īpašībām.

Latvijas Republikas Ministru kabineta likumā par reklāmu ir noteikts, ka maldinošas reklāmas ir aizliegtas. Nosakot, vai reklāma ir maldinoša, tiek ņemts vērā ne tikai noformējums bet arī reklāmas saturs un informācija, kas sniegta par preču vai pakalpojumu pieejamību, īpašībām, darbību, ražošanas vai piegādes metodi un datumu, nolūku, lietošanu, daudzumu, ietekmi uz vidi vai cilvēka veselību, preču ģeogrāfisko vai komerciālo izcelsmi vai rezultātiem, kas sagaidāmi no to lietošanas, vai par preču vai pakalpojumu testēšanas vai pārbaudes rezultātiem vai materiālām pazīmēm, cenu vai cenas aprēķināšanas veidu un nosacījumiem, ar kādiem tiek piegādātas preces vai sniegti pakalpojumi, reklāmas devēju, arī tā identitāti un labajām īpašībām, kvalifikāciju, īpašumtiesībām vai apbalvojumiem (Reklāmas likums, 2008). Grafikas dizainerim ir pienākums izveidot tādu produktu, kas neradīs šaubas, bet gan tieši otrādi, sniegto informāciju norādīs patiesi un saturiski, izveidojot komunikāciju ar konkrētu mērķauditoriju.

Pētījuma metodoloģija

Pētījuma pamatā tika izmantota teorētiskā – literatūras un interneta resursu izpētes metode, kas ļāva gūt plašāku ieskatu ergonomisku grafikas dizaina produktu izstrādes slodzes, kognitīvos un organizatoriskos nosacījumos. Tika izziņāti jaunākie zinātniskie pētījumi, pētītas publikācijas presē un skatīti video ieraksti no konferencēm, kā arī pieejamā informācija interneta resursos un grāmatās.

Savukārt, lai saņemtu atgriezenisko saiti un izvērtētu ergonomisku grafikas dizaina produktu izstrādes slodzes, kognitīvo un organizatorisko nosacījumu nozīmīgumu, tika izveidota ekspertu aptauja ar strukturētās intervijas metodi. Šo interviju gadījumā pētījuma autors izmanto speciāli sagatavotus jautājumus un cer saņemt konkrētas atbildes. Jautājumi tiek veidoti, pamatojoties uz jau vispārizplatītām teorijām, iepriekšējo vai pilotāžas pētījumu galarezultātiem, pētnieka konkrētām interesēm kaut kādā jomā (Kristapsone, 2014, 265.lpp.).

Aptauja sastāvēja no pieciem jautājumiem. Ekspertu uzdevums bija izvēlēties no saraksta savu atbilžu variantu un, ja nepieciešams, papildināt un argumentēt savas atbildes. Atbildes tika izsūtītas uz epastiem un aizpildītas elektroniski. Tika izvēlēti četri eksperti – grafikas dizaina profesionāļi. Atbildes tika saņemtas no Elīnas Kaļvas - SIA Amati projekts vadītājas un dizaineres, Diānas Rēvaldes - SIA "NightART studio" vadītājas un dizaineres, Natālijas Brokānes Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmijas vieslektores un Inetas Auzānes MIKC DDMV "Saules skolas" Interjera dizaina nodaļas vadītājas un skolotājas.

Pētījuma rezultāti

Pētījuma laikā autore veica ekspertu aptauju ar strukturētās intervijas metodi, lai izvērtētu ergonomisku grafikas dizaina produktu izstrādes slodzes, kognitīvo un organizatorisko nosacījumu nozīmīgumu. Pētījuma gaitā tika aptaujāti četri eksperti.

Atbildot uz jautājumu – Kādus informācijas avotus Jūs izmantojat, lai iepazītu ergonomikas prasības grafikas (informācijas) dizaina izstrādē? – visi eksperti atbildēja, ka tās ir dažādas interneta vietnes un grāmatas. Proti Natālija Brokāne atzīmēja Matīsa Kūļa grāmatu “Saskarņu māksla. Datori. Grafika. Dizains”, kurā tiek atklāti mākslinieciskās izteiksmes līdzekļi arī grafikas dizainā.

Izvērtējot ekspertu atbildes uz jautājumiem par faktoriem, kas ir attiecināmi uz grafikas dizaina produktu slodzes, kognitīvās un organizatoriskās ergonomikas prasībām autore atzina, ka Elīna Kaļva uzsvēra mērķauditorijas vecumposma faktora svarīgumu slodzes ergonomikas kontekstā. Norādot to, ka īpašu

uzmanību vajadzētu pievērst burtu fontam izdevumu izstrādē, kas adresēti bērniem. Diāna Rēvalde minēja savu pieredzi, kas aktualizēja grafikas lomu informācijas dizainā, kas atbilst organizācijas ergonomikai. Tā, piemēram, iespēju pamanīt mūsdienīgus “instagram” platformas kontus ar labu stāstu un veiksmīgi izstrādātu vizuālo saturu. Savukārt Ineta Auzāne akcentēja kompozīcijas un izkārtojuma nozīmi kognitīvās ergonomikas kontekstā, norādot to, ka veiksmīga grafikas dizaina produkta izstrādē ir svarīgi kombinēt vienotā kompozīcijā simbolus, attēlus un tekstu, lai vizualizētu ideju un skaidri to varētu nodot attiecīgajai mērķauditorijai.

Turpretī skatot jautājumu - Vai Jūs piekrītam tam, ka ergonomisks grafikas dizaina produkts pārlicinoši informē patērētājus par produkta vai pakalpojuma priekšrocībām un garantē Jūsu turpmāko sadarbību ar patērētājiem? – visi eksperti deva pozitīvu atbildi, kas liecina par to, ka izstrādājot grafikas dizaina produktu, ir būtiski ievērot ergonomikas slodzes, kognitīvo un organizatorisko nosacījumus.

Pētījuma dati liecina, ka lai izstrādātu veiksmīgu grafikas dizainu, kādam pakalpojumam vai produktam ir nepieciešams ievērot brīvā lakuma, burtu fonta, produkta formas un svara, izkārtojuma, attēlu, burtveidola, krāsu, satura un komunikācijas nosacījumus. Pētījuma rezultāta autore izstrādāja shēmu – “Ergonomika grafikas dizainā” (2.att.).



2.att. Shēma – “Ergonomika grafikas dizainā” (Avots: Autores pētījuma rezultātu apkopojums)

Secinājumi

Izstrādājot grafikas dizainu, svarīgi ir zināt un ievērot slodzes ergonomiku, kognitīvo ergonomiku un organizatorisko ergonomiku, kas izpaužas šādi:

- Grafikas dizaina produktu izstrādes faktori slodzes ergonomikas kontekstā ir brīvais laukums, burtu fonts, produkta forma un svars, kas ir atkarīgs arī no izvēlētajā materiāla.
- Grafikas dizaina produktu izstrādes faktori kognitīvās ergonomikas kontekstā ir izkārtojums, attēls, burtveidols un krāsa.
- Grafikas dizaina produktu izstrādes faktori organizatoriskās ergonomikas kontekstā ir saturs un komunikācija.



Ekspertu intervijas analīze akcentē lietotāju vecumposma aspektu, grafikas lomu informācijas dizainā un dizaina elementu apvienošanu vienotā kompozīcijā, apliecinot to, ka izstrādājot grafikas dizaina produktu ir būtiski ievērot ergonomikas slodzes, kognitīvos un organizatoriskos nosacījumus.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

- Daliba I., (2006). *Vizuālās reklāmas pamati*. Elektroniskais resurss [skatīts 28.03.2023.]. Pieejams: <https://www.iinuu.lv/userfiles/files/gramata.pdf>
- Hautala K., (2020). *The Development of Visual Advertising in the Era of Data Analytics*. Elektroniskais resurss [skatīts 14.03.2023.]. Pieejams: <https://www.theseus.fi/handle/10024/341370>
- Janssen, A. F., (2010). The rectangle in typography. *Quaerendo*, 40(1), 1-25
- Kaļķis, H., (2022). *Ergonomika*. Elektroniskais resurss [skatīts 17.03.2023.]. Pieejams: <https://enciklopedija.lv/skirklis/29276-ergonomika->
- Kristapsone S., (2014). *Zinātniskā pētniecība studiju procesā*. Rīga: Biznesa augstskola Turība.
- Middlesworth, M., (2022). *Ergonomics 101: The Definition, Domains, and Applications of Ergonomics*. Elektroniskais resurss [skatīts 01.04.2023.]. Pieejams: <https://ergo-plus.com/ergonomics-definition-domains-applications/>
- Murchie, J. K., & Diomede, D., (2020). *Fundamentals of Graphic Design—Essential Tools for Effective Visual Science Communication*. Elektroniskais resurss [skatīts 29.03.2023.]. Pieejams: <https://doi.org/10.1139/facets-2018-0049>
- LR veselības ministrija. (2008). *Burtu izmēriem reklāmās un etiķetēs*. Elektroniskais resurss [skatīts 17.03.2023.]. Pieejams: <https://www.ptac.gov.lv/lv/par-burtu-izmeriem-reklamas-un-etiketes>
- Pettersson, R., (2002). *Information Design: An Introduction*. John Benjamins.
- LR Ministru kabineta noteikumi (2016). *Reklāmas likums (spēkā esošā redakcija)*, 13.12.2016. Elektroniskais resurss [skatīts 08.03.2023.]. Pieejams: <https://likumi.lv/ta/id/163-reklamas-likums>
- Weingerl, P., Nedeljković, U., & Pušnik, N., (2022). Visibility and legibility of five-letter words in different experimental conditions. *Journal of Graphic Engineering & Design (JGED)*, 13(3), 51–58.
- Xiujuan, W., & Zhiduan, C., (2022). evaluation of the design of “shape” and “meaning” of book binding from the perspective of deep learning. *Computational Intelligence & Neuroscience*, 1-7



Ineta Auzāne. TĒMU IZPĒTE FOTO ALBUMAM “LATGALES CEĻAZĪMES”

Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija

Profesionālā maģistra studiju programma “Dizains”

E-pasts: inetauzane2@inbox.lv

Zinātniskais vadītājs: Dr.paed., asociētā profesore Aina Strode

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Braucot pa Latgales ceļiem ir lietas, kas piesaista acu skatienu. Tās ir lietas, kas ir sakārtotas vai pamestas, samīļotas un atjaunotas vai nepareizi izdarītas un sabojātas. Katrs brauciens, kas tiek dokumentēts vai fotogrāfēts, paver jaunu meklējumu iespējas tagad un vēsturē, kā arī saglabā informāciju par esošo situāciju. Ceļi ir Latgales vērtība. Viss, ko mēs redzam ir mainīties cilvēka un vides mijiedarbības rezultātā. Daudz ko ir noteikuši vēsturiskie procesi. Daudzi vecie ceļi “pazūd” un tos var nojaust tikai pētot kartes vai zināmas vietas. Katrs brauciens ir izaicinājums, kas uzlādē ar pozitīvu enerģiju un sajūtām ar kurām gribas padalīties, iedvesmojot ar Latgales ceļa stāstiem. Viss, kas braucot aizķeras acu skatienam, nes sevī neatkārtojamu informāciju. Tās ir Latgales ceļazīmes tiešā un pārnēstā nozīmē. Ir ceļa zīmes, kas norāda vietas nosaukumu, autobusa pieturu, utt. Bet vai ceļa zīme nav arī piena galds ceļa malā, cilvēks, pastkastīte, veca koka māja ar ažūrainiem logu dekoriem, ezers, upe, nokaltis osis vai pār ceļu zarus pārliecis vecs ozols, dievnams, tilts, kapsēta, ābeļdārzs, zils traktors, jāņogu krūms, krucifikss, siena zārds un pujeņu ziedošie krūmi pamestas mājas dārzā?

Pētījuma mērķis: Veidot foto albumu par Latgali, lai aktualizētu problēmu par vides saglabāšanu, kas nes vēsturisko liecību.

Pētījuma metodes: Teorētiskās - literatūras un interneta avotu izpēte; empīriskās – novērošana, pētījumā (fotogrāfijās) iegūto datu analīze.

Sasniegtie rezultāti: Veikta tēmu izpēte, lai veiksmīgi strukturētu foto albumu, veidotu to viegli pārskatāmu un atmiņā paliekošu.

Atslēgas vārdi: Latgale; ceļš; kultūrainava; novērošana; fotogrāfija.

Ievads

Kā saprast Latgali, kā mācīties tās vēsturi? Bieži sev uzdodu šo jautājumu. Es esmu padomju skolas skolēns. Es esmu no paaudzes, kas skolās nav mācījusies ne Latvijas vēsturi, ne vēl jo vairāk Latgales vēsturi. Informācija par Latgali tika vākta pa maziem krikumiem no vecvecāku, vecāku un radnieku stāstiem. Bet tie ir tikai stāsti. Tad sapratu, ka braucot pa ceļu un redzot lietas visapkārt, stāstus var pamatot un papildināt ar vizuālām vēstures liecībām, kas saglabājušās Latgales ainavā. Tās, savukārt, var tālāk apaudzēt ar gadskaitļiem un vēsturiskiem faktiem. Bieži brauciena galamērķis nav tik svarīgs kā pats ceļš, jo ir tik daudz ko redzēt brauciena laikā. Un protams ir jāprot redzēt. Ceļi var būt sakārtoti vai neizbraucami, pavasarīgi dubļaini vai vasarīgi putekļaini, dažreiz miglas mākonī noslēpušies, ziemā aizsniguši vai arī pārsteidzoši tīri nošķūrēti.



Daudz kas ir mainījies. Lauku ainavas bērniņās bija pavisam citādākas. Braucot pa ceļu starp pakalniem un ezeriem, parādās viesu mājas, kas parasti neiekļaujas ainavas skatā un pārbūvētās vecās mājas, kurām atņemts skaisto logu stāsts. Novērojām, ka šeit ir viss sabojāts - braucam tālāk, šeit nav ko redzēt! Skumīgi, bet tai pašā laikā varam teikt, ka nabadzība Latgalē mums ir devusi iespēju daudz ko saglabāt autentisku un nesabojātu, jo turpat aiz pagrieziena aizaugušā ābeļdārzā slēpjas veca lauku mājas sēta ar mežģīņainiem logu dekoriem, smalki stiklotiem lieveņa logiem, ēku proporcionālām formām. Var teikt nu viss ir tā kā vajag - pa īstam! Bet mājai nav saimnieka, kas to prastu novērtēt un saglabāt.

Daudziem šķiet, ka viss, kas ir vecs un brūkošs, ir nojaucams. Tas ir nepareizs risinājums, jo tādas mājas ir tikai Latgalē! Tās var saglabāt, "iekonservēt", neaiztikt, atstāt nākotnei, jo tās taču nevienam netraucē. To pašu var teikt arī par daudzām citām lietām, ko redzam braucot pa ceļu. Tā radās ideja komplektēt tēmas fotostāstos, lai aktualizētu problēmu par vides saglabāšanu, kas nes vēsturisko liecību.

Pētījuma mērķis bija izveidot foto albumu par Latgali, lai aktualizētu problēmu par vides saglabāšanu, kas nes vēsturisko liecību. Pētījuma jautājums bija šāds: Kādas savdabīgas tēmas var novērot, pārvietojoties pa Latgales ceļiem; kā strukturēt fotogrāfiju atlasī, iekļaujot tās fotoalbumā "Latgales ceļazīmes"? Pētījumā izmantotā empīriskā metode bija novērošana. Tika analizētas iegūtās fotogrāfijas.

Pētījuma metodoloģija

Pētījumā izmantotas teorētiskās un empīriskās pētīšanas metodes. Kvalitatīvais pētījums balstās novērošanas metodes rezultātā iegūto datu apkopojuma analizē. Novērošana ir datu ieguves metode, kas ļauj analizēt sociālo pasauli no ārējā skatītāja perspektīvas, lai pārbaudītu teorijas par parādībām un procesiem, pamatojoties uz to izpausmēm un izplatību. Atšķirībā no novērošanas ikdienas apstākļos, pētnieciskā novērošana ir koncentrētāka un sistemātiskāka. Pētniekam ir jādefinē, ko viņš vēlas novērot un kā to fiksēt. Tika izmantota atvērtā novērošana, ko definē kā novērošanas veidu, kas neparedz iepriekš sagatavotu tēmu vai novērošanas protokolu izmantošanu, pētnieku vada vienīgi viņa izvirzītie pētījuma jautājumi (Novērošana, b.g.). Autore veica novērojumu fotofiksācijas laikā no 2022. gada marta un 2023. gada februārim, Tā kā pētījuma rezultātus paredzēts apkopot foto albumā „Latgales ceļazīmes“, foto atlases posmā svarīga ir fotogrāfiju saturiskā un mākslinieciskā vērtība.

Pētījuma rezultāti

Pastkastītes. Darbā tika secināts, ka pastkastītes var pastāstīt par Latgales daudz nacionālo sastāvu. Ceļu krustojumos bieži tika novērotas pastkastītes. Tas liecina, ka ceļš ir apdzīvots un tā apkārtnē dzīvo cilvēki. Uz pastkastītēm tika atrasti iniciāļi un bieži arī uzvārdi. Pēc uzvārdiem bija iespējams noteikt vietas nacionālo kopību. Pastkastītes tas ir funkcionējošs vides objekts gan mākslas darbs. Daudzas pastkastītes bija apgleznotas (1., 2. att).



1., 2.att. Latgales ceļazīmes. Pastkastītes Latgales ceļu krustojumos (Autora fotogrāfijas)

Autobusu pieturas, autobusu pieturu zīmes. Tika apzinātas autobusu pieturas uz ceļiem, pa kuriem brauc un nebrauc autobusi. Īpaša uzmanība tika pievērsta pievērta soliņiem un pieturas nosaukumu zīmēm. Tika novērots, ka autobusu pieturas bieži ir aizaugušas ar zāli un asfalts ap tām – nosūnojis. Dažkārt pieturas nosaukums bija grūti salasāms. Ja lielākā daļa iedzīvotāju, kuri sabiedrisko transportu izmanto regulāri, pieturu nosaukumiem īpašu uzmanību nepievērš, jo tāpat zina, kurā vietā autobusā jāiekāpj un jāizkāpj, tad Latgales viesiem un tūristiem norādes uz pieturzīmēm ir pat ļoti svarīgas un interesantas, piemēram – Sīna Pūrs, Moskovskaja, Baltā, Ogureckaja, utt. (3., 4. att). Šajos nosaukumos var novērot Latgales vēsturiskās vērtības.



3., 4.att. Latgales ceļazīmes. Autobusa ceļa zīmes (Autora fotogrāfijas)

Piena galdi. Piena galdi (4., 5. att) ir mazās arhitektūras formas, kas atrodas Latgales ceļa malās. Neskatoties uz to savstarpēji kopīgo funkciju, tika novērota to formu dažādība. Funkcionāli tās var tik izmantotas piena kannu nodošanai vai estētiskas baudījumam. Tika novērots, ka uz vairākiem galdiem piestiprināti atstarotāji.

Latgales piena galdi ir piesaistījuši ceļotāju uzmanību. Piemēram, ziņu vietnē ReTV.lv redaktore Laura Melne (Melne, 2022) ir aprakstījusi piena galdu skaistuma un interesantuma atzinumu sociālajos mēdijos: “Jau vairākus mēnešus sociālajā medijā Instagram var sekot līdz pienu galdu galerijai un stāstiem tam īpaši izveidotā kontā ”@pina_golds”. To uztur latgalietes Amanda Anusāne un Vizma Mičule. Mičule norāda uz pazīmēm, kas piena galdus padara īpašus: “Pirmkārt, tas, ka piena galdu nevar nopirkt veikalā gatavu, tam nav vienota standarta. Katrs saimnieks piena galdu taīsa pēc sava individuālā “projekta” un pieejamajiem resursiem. Pārsvārā izejmateriāls ir koks, bet ir arī dažādas metāla konstrukcijas. Ja skatāmies uz piena galdu dizainu, tad arī tas ir pilnīgi brīvs cilvēku fantāzijas lidojums – daži piena galdi ir ļoti minimālistiski, citos ir kādi dekoratīvi elementi. Redzēts pat piena galds ar

kokgriezumiem! Vēl sevišķākus piena galdus padara tas apstākļi, ka to laiks ir skaitīts. Tagad daudzās vietās piena galdi vairs netiek izmantoti piena nodošanai, tāpēc, ka piena mašīna pienu paņem “pa taisno” no piena mājiņas un piena mašīnas ir aprīkotas ar šļūteni, pa kuru pienu izpumpē no kannām, kurām vairs nevajag būt saliktām uz paaugstinājuma – tās var stāvēt uz zemes. Tāpēc piena galda galvenā funkcija – platforma ērtai piena kannas paņemšanai un ieliešanai mašīnas tvertnē – vairs nav vajadzīga. Bet esam ievērojušas, ka daudzi piena galdi joprojām kalpo kā pastkastīšu statīvi.”



4., 5.att. Latgales ceļazīmes. Piena galdi. Ceļa posms Aglona – Dagda (Autora fotogrāfijas)

Braucošās ceļazīmes. Braucot pa Latgales ceļiem tika novērotas braucoša vēstures liecība – koši zils padomju laika traktors vai nosnidzis siena vedējs miglaini sniegotā rītā bez CSDD reģistrācijas numurzīmes (6., 7. att). Tāpat tika konstatēta piena mašīna, kas apmeklēja piena galdus. Latgalē ir daži ceļa posmi, kas ir pilni ar kravas un cita veida automašīnām, taču novērojami arī klusi un tukši ceļa posmi.



6., 7.att. Latgales ceļazīmes. Braucošās ceļazīmes. Ceļa posms Aglona – Dagda (Autora fotogrāfijas)

Krucifiksi. Interneta resursos atrodama informācija, ka Latgale ir Latvijā vienīgais reģions, kur krucifiksi sastopami ārpus baznīcas vai dzīvojamām telpām. Piemēram, latviešu valodas vikipēdijas lapā (“Par krucifiksiem, b.g.) par krucifiksiem teikts: “Latgales ciemu un ceļmalu krucifiksi sastopami lauku ainavā, visbiežāk tālu no lielajiem ceļiem, krūmos iesaugušas, kokā, akmeņi vai citā materiālā veidotas nelielas būvformas, ko vietējie iedzīvotāji sauc par ceļmalas jeb sādžas krustiem. Tie nereti ir diezgan sarežģīti veidojumi, kuros ietilpst arī krustā sistā Kristus tēls. Arī materiāli iespējami visdažādākie, sākot ar metālu, akmeni, betonu un beidzot ar koku vai plastmasu. "Katrā Latgales sādžā bija vismaz viens krucifikss, bet lielākajās pat divi: viens katrā sādžas galā. Tas bija cilvēku vienotājs un kopā saucējs." (L.Latkovskis, Acta Latgalica 2; 1968.)” tā tiek sniegts skaidrojums par krucifiksu Vikipēdijā (8., 9., 10. att).



8.-10. att. Latgales ceļazīmes. Krucifiksi. Ceļa posms Višķi – Aglona, Grāveri – Okra (Autora fotogrāfijas)

Stārķu ligzdas. Ceļu malās tika novērots liels stārķu ligzdu skaits. Latgalē ir daudz ezeru, purvu un upju. Barības, kuras dēļ bija jālido tik garš ceļš, ir pietiekoši daudz. Cilvēka radītā vide veicina stārķu klātbūtni un lielo stārķu skaitu Latvijā. Ligzdas tiek vītas arī pie mājām, kur dzīvo vai nedzīvo cilvēki. Īpaši stārķi ir iemīļojuši elektrības stabus (11., 12. att).

Latvenergo un Latvijas Ornitoloģijas biedrības Vides bukletā (“Balto stārķu aizsardzība Latvenergo koncernā”, 2022) bioloģijas doktore Māra Janaus norāda: “2011. gadā Latvenergo un Latvijas Ornitoloģijas biedrība kopā veica ļoti noderīgu projektu „Baltā stārķa monitorings”, kas palīdz rast risinājumus, kā sekmīgi apvienot cilvēku un balto stārķu intereses. “Baltais stārķis ir iekļauts Latvijā īpaši aizsargājamo putnu sarakstā. Šis putns ir Latvijas lepnums, jo mūsu valsts teritorijā ligzdo apmēram 5% no visiem pasaules baltajiem stārķiem. Baltie stārķi ir salīdzinoši vēli ienācēji Latvijas teritorijā. Tikai pamazām, laukiem aizvien vairāk nomainot mežus, radās balto stārķu ligzdošanai piemērotas vietas. Tradicionāli liela daļa balto stārķu ligzdu pamatņu bija cilvēku būvētas. Piemēram, 1934. gadā lielāko daļu ligzdu (87%) palīdzējuši veidot cilvēki. Agrāk gandrīz visas ligzdas atradās kokos, kur to pamatus parasti bija izbūvējis cilvēks. Tomēr laika gaitā, samazinoties cilvēka veidoto ligzdošanas vietu skaitam, stārķi bija spiesti meklēt citas ligzdošanas vietas. Visbiežāk par ligzdas būvēšanas vietu baltie stārķi sākuši izvēlēties sakaru līniju un elektrolīniju balstus.”



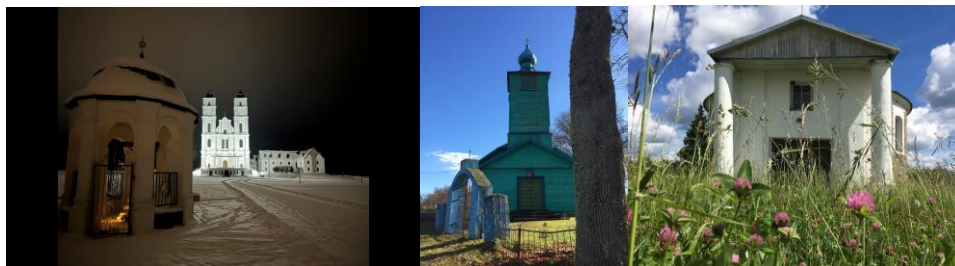
11., 12. att. Latgales ceļazīmes. Stārķu ligzdas. Ceļa posms Aglona - Dagda, Izvalta – Grāveri (Autora fotogrāfija)

Siena kaudzes. Sienas kaudzes agrāk bija neatņemama Latvijas ainavas sastāvdaļa, tagad tās kļūvušas par retumu. Siens tradicionāli ticis krauts un žāvēts siena zārdos. Mūsdienās siens vairāk netiek likts zārdos. Braucot tika novēroti skati ar siena ruļļiem – ritmiski kārtotiem, haotiski kārtotiem, iepakotiem un neiekotiem. Tika redzētas arī zārdos krautas sienas kaudzes (13., 14. att).



13., 14. att. Latgales ceļazīmes. Siena kaudzes un siena ruļļi. Ceļa posms Jaundome-Andzeļi (Autora fotogrāfija)

Latgales dievnami. Latgales dievnami (15., 16., 17. att) ir kļuvuši par novada spilgtāko identitātes simbolu. Latgalē atrodas dažādu konfesiju dievnami. Dagdas tūrisma informācijas punkta apkopotajos datos (“Bazneicys Latgolā”, b.g.) redzams, ka katoļu baznīcu ir visvairāk. Braucot pa Latgales ceļiem, tika novērotas baltā mūra ēkas, akmens un koka baznīcas. Īpaši košs krāsojums tika konstatēts vecticībnieku dievnamiem, kas daudziem var būt uzmanību piesaistošs. Ziņu vientes ReTV.lv korespondents Jevgēnijs Klimanovičs min (Klimanovičs, 2021) vairākus iemeslus, kāpēc Latgales arhitektūrā figurē zilā krāsa: ”Iebraucot Latgalē, gandrīz uzreiz var pamanīt atšķirību – daudzas mājas vai to elementi nokrāsoti zilā krāsā. Latgale Latvijā ar to izceļas. Kā uzsver vēsturnieks Henrihs Soms, Latgale vēsturiski ir kontaktzona, kurā krustojas vairāku tautu ceļi. Tie bijuši arī krievu vecticībnieki, kas ieceļojuši Latgales teritorijā 17.gs. pēc baznīcas šķelšanās Krievzemē, jo tikuši vajāti. Vēstures doktors Henrihs Soms saka: “Slāviem kā aicinājums ir bijušas debesis. Pirmkārt, jumts vienmēr ir bijušas debesis, un galvenie pārvietošanās ceļi ir bijušas upes.”



15.-17. att. Latgales ceļazīmes. Pareizticīgo un katoļu dievnami (Autora fotogrāfijas)

Koka mājas. Novērošanās gaidā tika izlemts, ka izstrādājot foto albumu, lielāko uzmanību pievērst autentisko koka ēku arhitektūras (18., 19., 20. att) mantojuma saglabāšanai lauku reģionos. Analizējot informāciju sociālajos tīklos, tika secināts, ka šī tēma ir ļoti aktuāla un daudziem arī sāpīga. Agrāk valdīja uzskats, ka vecas laukas mājas ir vecmodīgas un nederīgas komfortablai dzīvošanai, taču tagad šāds uzskats pazūd. Attīstoties jaunām tehnoloģijām un būvniecības iespējām, vecas laukas mājas ir iespējams atjaunot par skaistām lauku rezidencēm. To aprūtinā grūtības iegādāties šādus īpašumus.

Žurnālam “Baltijas koks” Juris Viļums bieži veido rakstus (Viļums, 2021b) par Latgales koka arhitektūru, stāstot veiksmes stāstus un uzsverot, ka ar esošo situāciju nedrīkst samierināties: “Ja īpašniekam vajadzīgs atbalsts vai tikai padoms, kā atjaunot veco ēku, tad tas ir jāsniedz. Ja pats negrib darīt, lai pārdod citam. Ja nekas no tā nenotiek, tad sabiedrība nedrīkst vienkārši noskaļties un samierināties.” Viņš norāda, ka noderētu viena viegli saprotama datubāze, kura ar vietējās pašvaldības iesaisti varētu apkopot informāciju par ēkām, to stāvokli un īpašumtiesībām.

Arhitekts Pēteris Blūms daudzās publikācijās un sociālajos medijos stāsta par pieredzi ēku atjaunošanā un lūdz Latvijas iedzīvotājus apzināties arhitektūras vērtības, īpaši lauku reģionos. Arhitekts aicina tās nofotografēt, lai saglabātu šo kultūras mantojuma daļu (“Arhitektus uztrauc Latgales sakrālā mantojuma liktenis”, 2017; Viļums, 2021a).



18.-20. att. Latgales ceļazīmes. Koka arhitektūra (Autora fotogrāfijas)

Māju logu dekorī. Arhitekts Pēteris Blūms (Viļums, 2021a) stāsta, nekur citu Latvijā nav iespējams redzēt Latgalei raksturīgos logu dekorus. Viņš norāda to nozīmīgumu: “Tā caur logu notiek komunikācija – tu ieraugi pasauli, pasaule ierauga tevi. Logu apdarēs tiek izmantotas dažādas ornamentālās zīmes, tā sauktie oberegi – aizsardzībai vai labvēlības pieaicināšanai no augstākiem spēkiem un parāda arī mājas saimnieka identitāti.”

Novērošanas laikā tika secināts, ka logu dekorī (21., 22., 23., 24. att) ir ļoti dažādi un ka atrast divus vienādus ir gandrīz neiespējami. Daudziem logiem nav saglabājušies logu slēgi, daudziem tie nav bijuši. Koka māju sienu faktūra izceļ saulē izbalējušo logu dekora krāsu, radot glezniecisku noskaņu un izceļ to formu. Dekoros tika saskatīts precīzs ornamenta ritms un vijīga augu valsts stilizācija. Pētot un fotografējot logus, iespējams gribas atpazīt meistaruru rokkrastus. Fotografējot logu dekorus, tika secināts, ka kopējs stils logiem parādās konkrētos ceļa posmos. Pilsētās ir izteikta logu dekora dažādība, jo pēckara gados daudzas mājas no dažādiem reģioniem tika pārvestas uz pilsētu.



21.- 24. att. Latgales ceļazīmes. Logu dekorī (Autora fotogrāfijas)

Cilvēks. Novērojumu laikā tika secināts, ka cilvēks (25., 26. att) ir klātesošs visās iepriekšminētajās tēmās, jo tas veido Latgales kultūrainavu ar savu darbu, piemēram, uzbūvētu māju un baznīcu, uzrakstītu vēstuli, saliktu sienu zārdu, braukšanu ar mašīnu, lai savāktu pienu no piena galda, lūgšanu skaitīšanu baznīcā. Tika lemts, ka topošajā foto stāstā par Latgales ceļazīmēm cilvēks būs nepamanāms, bet klātesošs.



25., 26. att. Latgales ceļazīmes. Cilvēks (Autora fotogrāfijas)

Secinājumi

Lai aktualizētu kultūrvēsturiskās vides saglabāšanas problēmu Latgalē, tika apkopotas tēmas, kas tiks iekļautas foto albumā “Latgales ceļazīmes”. Tās ir pastkastītes, autobusu pieturas, autobusu pieturu zīmes, piena galdi, braucošās ceļazīmes, krucifiksi, siena kaudzes, Latgales dievnami, koka mājas, māju logu dekori, cilvēks. Foto stāsti tiks veidoti pa tēmām, analizējot tēmas vizuālo un informatīvo vērtību. Analizējot iesākto darbu, tika secināts, ka izpētot sociālos tīklos, izdevumus un publikācijas, darbā paredzētās tēmas ir aktuālas, bet nav apkopotas viegli pārskatāmā un atmiņā paliekošā kopumā. Foto stāstus varēs izmantot kā mācību materiālu mācoties Latgales vēsturi, jo informācija būs vizuāla un atmiņā paliekoša. Pētījuma procesā tiks veidotas jaunas tēmas, piemēram – ceļu tilti; upes un ezeri; vecie lauku māju dārzi; dižkoki; kapi; bebru nedarbi ceļa malās; ceļa grāvji; māla ēkas; pirtiņas; soliņi pie vecajām mājām ceļa malā, utt., kā arī papildinātas un attīstītas esošās tēmas.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

LSM (2017). *Arhitektus uztrauc Latgales sakrālā mantojuma liktenis*. Elektroniskais resurss [skatīts 15.03.2023.]. Pieejams: <https://www.lsm.lv/raksts/kultura/dizains-un-arhitektura/arhitektus-uztrauc-latgales-sakrala-mantojuma-liktenis.a253054/>

Krucifiksi.lv (nav gada). *Krucifiksi Latgales ainavā*. Elektroniskais resurss. Elektroniskais resurss [skatīts 03.04.2023.]. <https://web.archive.org/web/20080430125312/http://www.krucifiksi.lv/>

Klimanovičs, J. (2021). *Zilā krāsa Latgales arhitektūrā*. Elektroniskais resurss [skatīts 30.03.2023.]. Pieejams: <https://www.retv.lv/raksts/zila-krasa-latgales-arhitektura>

Melne, L. (2022). *Instagram kontā apkopo piena galdu fotogrāfijas un stāstus*. Elektroniskais resurss [skatīts 30.03.2023.]. Pieejams: <https://www.retv.lv/raksts/instagram-konta-apkopo-piena-galdu-fotografijas-un-stastus>

Rīgas Stradiņa universitāte (nav gada). *Novērošana*. Elektroniskais resurss [skatīts 28.04.2023.]. Pieejams: <https://www.rsu.lv/petniecibas-terminu-vardnica/noverosana>

Viļums, J. (2021a). *Katrā Latgales pilsētā var atrast pa kādai koka arhitektūras pārlei*. Elektroniskais resurss [skatīts 15.03.2023.]. Pieejams: <https://www.la.lv/katra-latgales-pilseta-var-atrast-pa-kadai-koka-arhitekturas-perlei-ludza-ta-ir-vecaka-sinagoga-baltija>

Viļums, J. (2021b). *Latgalē atdzimst seno koka ēku mantojums*. Elektroniskais resurss [skatīts 15.03.2023.]. Pieejams: <https://www.la.lv/latgale-atdzimst-seno-koka-eku-mantojums>



DATORSPĒĻU DIZAINS UN GRAFIKA



Nauris Blumbahs. EKONOMISKAIS SLAZDS - PROBLĒMAS UN IZAIČINĀJUMI CILVĒKIEM KURI ATRODAS STARP VIDUSSLĀNI UN NABADZĪBAS SLĀNI

Ekonomikas un kultūras augstskola

Studiju programma "Datorspēju dizains un grafika"

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Lai gan 44% Latvijas iedzīvotāju uzskata sevi par piederīgiem vidusslānim, vērtējot pēc konkrētiem kritērijiem, šai sabiedrības grupai atbilst vien neliela daļa - "Latvijā Vidusslānis ir trausls". "Pārticis vidusslānis nodrošina valsts stabilitāti, tas sabiedrībā kopumā ir ļoti būtisks kritērijs. Šie cilvēki ir prasīgi pret vidi, iestājas par labu izglītību, patērē mākslu un kultūru – tātad ne tikai izdzīvo, bet arī dzīvo". Pasaulē turīgākajās valstīs vidusslāņa lielums ir ap 20% no visiem iedzīvotājiem (Dambe & Helmane, 2020). Pēc Swebank pētījumu 2020. gadā tika noskaidrots, ka aptuveni 2,5 % aptaujāto liktu sevi pie turīgo slāņa, 43,5 % pie vidusslāņa, 42,3 % starp vidusslāni un nabadzības slāni, bet 9,8 % pie trūcīgo slāni. Bet patiesībā tā daļa, kas sevi pieskaitīja pie vidusslāņa, vien 9 % vispār kvalificējas pēc vidusslāņa kritērijiem (Dambe & Helmane, 2020). Tad rodas jautājums cik patiesība liels Latvijā ir vidusslānis un vai tomēr aptuveni vairāk kā 75 % valsts iedzīvotāju neatrodas starp vidusslāni un nabadzības slāni. Kur viņi var dzīvot normālu dzīvi, bet patiesībā ir viena negaidīta izdevumu priekšā nonākšanai uz nabadzības sliekšņa.

Pētījuma mērķis: Ir noteikt cik liela daļa Latvijas iedzīvotāju atrodas starp vidusslāni un nabadzības slāni, kā arī noteikt kādi ir galvenie iemesli, kāpēc viņiem nav savs privātīpašums, nav bērnu un nav precējušies.

Pētījuma metodes: Pētījumā tika izmantota anketēšanas metode. Datu apstrādes metode bija vidējo lielumu aprēķināšana, biežumu aprēķināšana un grafiskā analīze.

Pētījuma rezultāti: Latvijā vidusslānis ir ļoti trausls un kaut aptuveni 44 % Latvijas iedzīvotāji sevi pie tā uzskata, patiesībā pēc visu kritēriju izpildes vien tikai kādi 5 – 9 % kvalificējas šim slānim.

Atslēgas vārdi: vidusslānis; ekonomika; ieņēmumi; izdevumi.

Ievads

Lai gan 44% Latvijas iedzīvotāju uzskata sevi par piederīgiem vidusslānim, vērtējot pēc konkrētiem kritērijiem, šai sabiedrības grupai atbilst vien neliela daļa – "Latvijā Vidusslānis ir trausls." "Pārticis vidusslānis nodrošina valsts stabilitāti, tas sabiedrībā kopumā ir ļoti būtisks kritērijs. Šie cilvēki ir prasīgi pret vidi, iestājas par labu izglītību, patērē mākslu un kultūru – tātad ne tikai izdzīvo, bet arī dzīvo." Pasaulē turīgākajās valstīs vidusslāņa lielums ir ap 20% no visiem iedzīvotājiem (Dambe & Helmane, 2020).

Pēc Swebank pētījumu 2020. gadā tika noskaidrots, ka aptuveni 2,5 % aptaujāto liktu sevi pie turīgo slāņa, 43,5 % pie vidusslāņa, 42,3 % starp vidusslāni un nabadzības slāni, bet 9,8 % pie trūcīgo slāni. Bet patiesībā tā daļa, kas sevi pieskaitīja pie vidusslāņa, vien 9 % vispār kvalificējas pēc vidusslāņa kritērijiem (Dambe & Helmane, 2020). Tad rodas jautājums cik patiesība liels Latvijā ir vidusslānis un vai tomēr aptuveni vairāk kā 75 % valsts iedzīvotāju neatrodas starp vidusslāni un nabadzības slāni. Kur viņi var dzīvot normālu dzīvi, bet patiesībā ir viena negaidīta izdevumu priekšā nonākšanai uz nabadzības sliekšņa.

Pētījuma mērķis bija noteikt cik liela daļa Latvijas iedzīvotāju atrodas starp vidusslāni un nabadzības slāni. Un noteikt kādi ir galvenie iemesli, kāpēc viņiem nav savs privātīpašums, nav bērnu un nav precējušies. Pētījumā tika izmantota anketēšanas metode. Izmantotās metodes priekš datu apstrādes bija vidējo lielumu aprēķināšana, biežumu aprēķināšana un grafiskā analīze; Anketa tika izstrādāta google forms rīkā. Anketa tika izplatīta facebook.com vietnē un privāti nodota autora nelielam paziņu lokam. Anketas rezultāti tika apkopoti tabulu un grafiku veidā un to rezultāti tika rakstiski interpretēti.

Analītiskais apskats

Kas tad vispār ir turīgo, vidusslānis un nabadzīgo slānis? Sociālā stratifikācija ir viens no socioloģijas zinātnes pamatjēdzieniem, kas tulkojumā no angļu valodas nozīmē sabiedrības sadalīšanu atsevišķos sociālajos slāņos. Sociālā stratifikācija nozīmē sabiedrības hierarhiju pēc vienas vai vairākām pazīmēm, kuras raksturo cilvēku sociālo nevienlīdzību: bagātības, ienākumu, prestiža, varas, vecuma, dzimuma un tautības ziņā. Savukārt tādu sabiedrības noslāņošanās procesu, kas var aptvert vairākas paaudzes, sauc par sociālo stratificēšanos. Stratificēšanās procesā rodas sabiedrības vertikālā struktūra, līdz ar to sabiedrībā izveidojas dažādi hierarhijā sakārtoti sociālie slāņi jeb strati. Visās sabiedrībās var nošķirt vairākus slāņus, kuru savstarpējās attiecsmes veido hierarhiju. Īpaši privilēģētie slāņi veido stratifikācijas augšējos slāņus, kur pie tiem piederošajiem indivīdiem ir vairāk varas un bagātības, kā arī lielākas lemsšanas iespējas par zemāk esošajiem slāņiem (Zepa & Zobena, 1997).

Pēc Kārļa Marksa šķiras ir lielas ļaužu grupas, kuras pamatā atšķiras pēc attiecsmes pret ražošanas līdzekļiem. K.Marksa izpratnē vidusslānim nav nākotnes perspektīvu, un tādēļ tā vairumam ir lemts nokļūt proletariāta sastāvā un tikai dažiem var izdoties pievienoties buržuāzijai (Laķis, 2002). Vienkāršāk sakot cilvēkiem cilvēki kuri atrodas vidusslāni ir ļoti liela iespēja, ka viņi tur paliks visu savu mūžu un tikai retajam izdosies izlauzties līdz turīgo slānim, bet to par pārējiem slāņiem to gan tā nevarētu teikt. Jo no nabadzības slāņa izrauties uz slāni starp vidusslāni un nabadzības slāni ir diezgan viegli. Bet no slāņa starp vidusslāni un nabadzības slāni uz vidusslāni ir nonākt atkal grūtāk, bet nav neiespējami. Varu droši teikt, ka lielāka Latvijas un pasaules iedzīvotāju daļa atrodas starp vidusslāni un nabadzības slāni, kur viņi var dzīvot pārticīgi un samēra labi, bet tajā pašā laikā viņiem nekas nepieder un daudzas svarīgas lietas vienkārši nevar atļauties, kā labu izglītību, privātīpašumu, aprecēties vai pat vienkārši uzturēt bērnus.

ASV šobrīd šī ir ļoti aktuāla problēma, ka tā saucamajiem “Gen Z” vispār vairs nekas nepiederēs un viss būs tikai pieejams uz īres vai abonēšanas maksājumiem. Jūs droši vien pēdējo desmit gadu laikā atkal un atkal esat dzirdējuši dažas šī jautājuma variācijas: “Kāpēc jaunieši vairs nepērk mājas?” atbilde, kā liecina nesen veikta aptauja, ir vienkārša: nauda. Lielākā daļa “Gen Z” un “millennial” paaudzes pārstāvju – ASV pieaugušie vecumā no 18 - 25 gadiem un 26 - 41 gadiem – tomēr vēlas kādreiz vai pat šobrīd iegūt īpašumā mājokli. Viņu lielākais šķērslis ir naudas pieejamība, pētījumu firmas “YouGov” veiktajā marta “Bankrate” aptaujā

Jebkurā gadījumā noskaņojums ir skaidrs - vairāk cilvēku pirktu mājas, ja varētu to atļauties. “Aptaujātie kuriem nepieder privātīpašum citē izplatītākos šķēršļus, lai kļūtu par mājas īpašnieku, min nepietiekamus ienākumus, augstas mājokļu cenas, nespēju atļauties veikt pirmo iemaksu un darījuma slēgšanas izmaksas,” paziņojumā sacījis Bankrate.com galvenais finanšu analītiķis Gregs Makbraids. “Augstas un augošas mājokļu cenas var veicināt sajūtas, ka nav pietiekami lieli ienākumu vai uzkrājumu, lai nopirktu māju” (Huddleston Jr, 2022).

Nemelošu, ka līdzīgas izjūtas arī pats autors šeit Latvijā. Šobrīd papētot privātā īpašuma izmaksas galvas pilsētā Rīgā, cenas ar vidējo neto algu valstī neiet nepavisam kopā. Mūsu īpašumu cena sāk pietuvoties

bagāto Eiropas valstu līmenim, bet tajā pašā laikā mūsu algas joprojām ir pašas zemākās visā Eiropas savienībā. Ja situācija pirms covid laika un kara nebija tik bēdīgā, tad tagad viss ir izmainījies tik kardināli. Ja iepriekš bija sajūta, ka pietrūkst pavisam nedaudz, lai izrautos no slāni starp vidusslāni un nabadzības slāni un nonāktu vidusslāni, tad šobrīd par to var vispār aizmirst. Interesanti, ka kopš 2022. gada aprīļa mēneša autora ikmēneša ieņēmumi palielinājās aptuveni par 30%, bet tajā pašā laikā liekas, ka šobrīd nauda paliek aizvien mazāk, nekā ar iepriekšējo ieņēmumu līmeni. Pieminēšu, ka autors pēkšņi nesāka greznāk dzīvot vai kur papildus vairāk tērēt naudu, vienkārši kara laikā, kas šobrīd notiek Ukrainā ir izraisījis milzīgu inflācijas vilni mums pārējiem, bet Latvija kā vienmēr cieš vissmagāk. Vairākus mēnešus pēc kārtas tika paziņots, ka Latvijā inflācija ir sasniegusi vai pārsniegusi jau 20% atzīmi, kamēr visur citur inflācijas likmes svārstās no 5 – 10 %. Un joprojām neviens neceļ trauksmi un nesteidz risināt šo ārkārtīgi svarīgo jautājumu. Tā vietā Eiropas centrālā banka paceļ kredīta procentu likmes, lai bremsētu ekonomiku. Nodoms jau labs, bet beigās jau atkal zaudētāji ir pilnīgi visi, izņemot turīgo slāni, jo viņus jau neskars pāris simtu/tūkstošu eiro izmaksu palielinājums, kad viss 2022. gads ir bijis peļņas rekord gads gandrīz katrai otrajai kompānijai.

Šobrīd kā mūsu vecāki bērni varam pelnīt kaut 5 reizes vairāk nekā viņi mūsu vecumā un iespējams mūsu dzīves līmenis šobrīd ir jau daudz labāks, nekā tas bija viņiem. Bet tajā pašā laikā mūsu vecāki varēja 18 - 25 gadu vecumā apprecēties, izveidot savu ģimeni, uzbūvēt savu privātmāju un nopirkt savu auto pat ar tā laika minimālo algu. Tad šobrīd ar minimālo algu, kas ir noteikta 2022. gadā sanāk tikai rēķina apmaksai par dzīvokļa īri. Tāpēc arī pelnot tuvu pie valstī aprēķinātās vidējās algas vai nedaudz virs tās, liekas, ka tā patiesībā ir minimālas algas summa ar kuru tu varētu dzīvot, bet nekas dziļi vairāk tev tāpat nepiederētu. Bet šobrīd ir tā, ka minimāla alga ir tik niecīga, ka ar to pat nevar nosegt vienu pamatvajadzību kur nu vēl runājot par visu pamatvajadzību nosešanu.

Kā galvenās problēmās šajā visā redzu: pārāk augstas darba spēka nodokļu likmes, pārāk augstas preču un pakalpojumu nodokļu likmes un nodevas. Pārāk mainīga, nepatstāvīga un sarežģīta nodokļu politika. Pārāk liels birokrātiskais aparāts. Uzņēmumu nevēlēšanas maksāt cilvēku cienīgus atalgojumus aizbildinoties ar to, ka nevar to atļauties, kaut arī pēc tam pagriežas uz otru pusi un visiem lielās cik labs un liels peļņas rekord gads viņiem ir bijis.

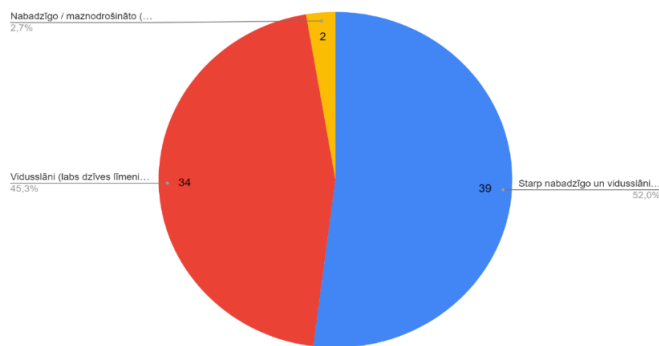
Pētījuma metodoloģija

Lai veiktu pētījumu darba autors izstrādāja anketu *Google Forms* veidā. Anketā tika uzdoti 32 jautājumi, lai noskaidrotu kāda ir iedzīvotāju ekonomiskā situācija un pie kura iedzīvotāju slāņa viņi sevi pieskaitītu. Par cik autoru tieši interesē slānis starp vidusslāni un nabadzības slāni, tad lielākā daļa pētījuma rezultāti tiks interpretēti par šo respondentu daļu. Aptaujas periods bija no 11.12.2022. – 13.12.2022. datumam. Anketa tika izvietota facebook.com vietnē un tika nosūtīta autora nelielam paziņu lokam. Rezultātu interpretēšanā un analizēšanā izmantošu vidējo lielumu aprēķināšana, biežumu aprēķināšana un grafiskā analīze metodes.

Pētījuma rezultāti

Pētījumā piedalījās 75 respondenti no visas Latvijas. Lai gan respondentu skaits nav tas pats lielākais, pēdējais jautājums par to kurā slāni aptaujāti sevi ieliku, lielā mērā sakrita ar 2020. gada Swedbank veikto pētījumu par vidusslāni Latvijā. Par cik situācija arī pēdējo 2 gadu laikā ir krasi izmainījusies dēļ Covid pandēmijas un Krievijas uzsāktā kara Ukrainā, tad manis savākie rezultāti tomēr varētu atšķirties citu autoru veiktajiem pētījumiem.

Galvenais pētījuma objekts ir tieši tā iedzīvotāju daļa, kas atrodas starp vidusslāni un nabadzības slāni. Aptaujā autors šo jautājumu uzdeva kā pēdējo, bet pētījuma rezultātos rādu šo kā pirmo rezultātu, lai parādītu kāda respondentu daļa iedala sevi pie katra slāņa. Rezultātus skatīties (1. att).

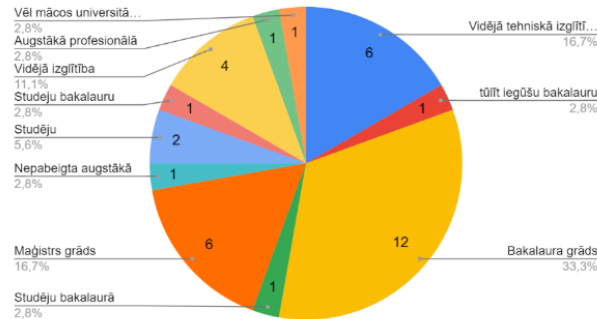


1.att. Pie kura ekonomiskā slāņa jūs sevi pieskaitītu? (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

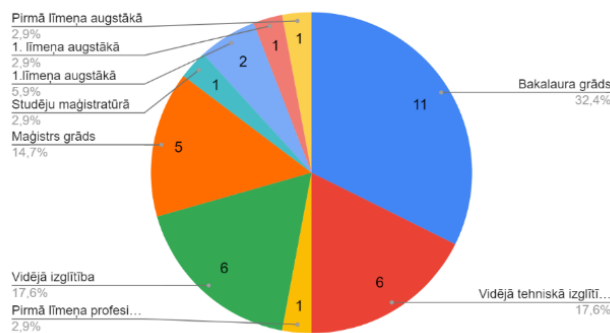
Pēc iegūtajiem aptaujas rezultātiem lielāka respondentu daļa, 39 respondenti jeb 52 % ir pieskaitījuši sevi starp vidusslāni un nabadzības slāni, un gandrīz tik pat liela daļa, 34 respondenti jeb 45,3 % ir pieskaitījuši sevi pie vidusslāņa, kas īstenība sakrīt ar Swedbank veikto pētījumu 2020. gadā par vidusslāni. Vien tikai 2 respondenti jeb 2,7 % ir pieskaitījuši sevi pie nabadzīgo slāni. Pie turīgo slāņa nav bijis neviens respondents. Iespējams manā paziņu lokā kurā izsūtīju šo anketu nav neviens kurš piederētu pie turīgo slāņa. Tālāk pētījuma aplūkošu lielākoties to rezultātu daļu, kur respondenti pieskaitīja sevi pie starp vidusslāni un nabadzīgo slāni, jo šī pētījuma mērķis ir saprast, kādas ir galvenās problēmas daudzos jautājumos un vai tiešām situācija ir tik būtiski sliktāka nekā tas ir cilvēkiem kuri atrodas vidusslānī. Pēc vajadzības arī salīdzināšu rezultātus starp vidusslāņa respondentiem un vidusslāņa starp nabadzīgo slāņa respondentiem.

Salīdzinot vidusslāņa un starp vidusslāņa respondentu vidējos vecumus nav būtiska atšķirība. Starp vidusslāni vidējais respondentu vecums ir 31 gads, bet vidusslānim 36 gadi. Arī salīdzinot izglītības līmeni starp respondentiem nav novērojamas būtiskas atšķirības. Vienīgi starp vidusslāni ir vairāki respondenti kuru šobrīd vēl tikai iegūst augstāko izglītību, bet pie vidusslāņa gandrīz visi respondenti ir ar pabeigtiem izglītības līmeņiem (2.att).

Izglītības līmenis - starp vidus un nabadzības slāni



Izglītības līmenis - vidusslānis

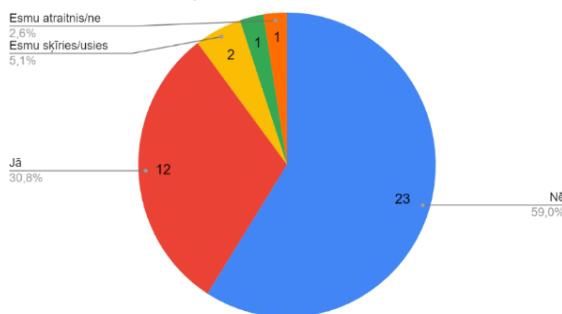


2.att. Kāds ir jūsu izglītības līmenis? (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

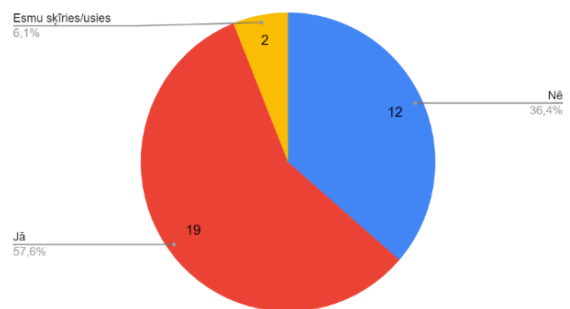
Salīdzinot starp vidusslāni ar vidusslāni respondenti ar bakalaura, maģistra grādu un vidējo, vidējo tehnisko izglītību ir praktiski vienādā apmērā. Starp vidusslāni ir respondenti, kas vēl šobrīd iegūs tikai bakalaura grādu, bet vidusslāni ir daļa kuri vēl iegūs maģistra grādu. Pastāv korelācija, ka cilvēki, kas ir tuvāk vidusslānim ir ieinteresēti, lai iegūtu augstāku izglītības līmeni. Jo mūsdienas ar bakalaura līmeni jau var būt pārāk maz, lai veiksmīgi konkurētu darba tirgū.

Salīdzinot laulības statusus starp vidusslāni un starp vidusslāni parādās lielākas atšķirības (3. att).

Laulību statuss - starp vidus un nabadzības slāni



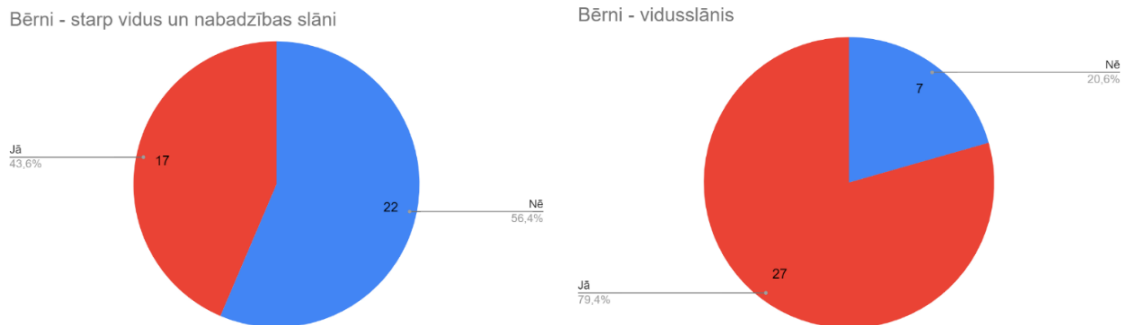
Laulību statuss - vidusslānis



3.att. Vai jūs esat precējies/usies? (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Salīdzinot laulības statusu starp vidusslāni un starp vidusslāni respondenti, kas atrodas starp vidusslāni, lielākā daļa, 23 respondenti jeb 59 % ir atbildējuši, ka šobrīd nav precējušies un kā galvenos iemeslus, min ka šobrīd vēl nav gatavi precēties vai nav vajadzība precēties un tikai 3 respondenti atbildēja, ka nav naudas, lai aprecētos. Iespējams, ka apakšā zem to, ka vēl nav gatavi vai nav vajadzība, kā patiesais iemesls tomēr ir, ka mūsdienas pat visvienkāršākās kāzas izmaksā ļoti lielu summu un jauni cilvēki vienkārši nav gatavi tādu summu tērēt par vienu dienu. Labāk šo naudu ieguldot mājokļa iegādē vai kādam citam nolūkam. Protams šī ir tikai autora teorija, kas patiesībā zem tā apakšā slēpjas. Vidusslāņa iemesli neprecēties bija tādi paši un tikai 1 respondents atbildēja, ka nav naudas, lai aprecētos.

Tālāk salīdzinot ģimenes statusus vai ir bērni vai nav starp vidusslāni un starp vidusslāni sāk jau parādīties lielākas atšķirības (4. att).



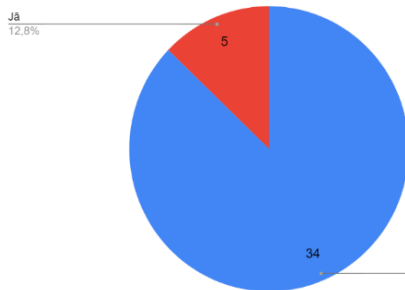
4.att. Vai jums ir bērni? (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Šeit jau ir vērojama būtiska atšķirība starp vidusslāni un starp vidusslāni par ģimenes stāvokli un vai ir bērni vai nav. Ja vidusslāņa respondenti atbildēja ka aptuveni 80 % ir bērni, tad starp vidusslāni tikai 43 % atbildēja, ka ir bērni, kas ir gandrīz par pusi mazāk. Starp vidusslāni kāpēc šobrīd nav bērnu, kā galvenos iemeslus min, ka šobrīd nav vēl pienācis īstais laiks, nevēlas bērnus un 3 respondenti arī min, ka nav naudas, lai veidotu ģimeni. Bet no vidusslāņa galvenie iemesli ir ka nav pienācis īstais laiks un 2 respondenti atbildēja, ka nevēlas bērnus, bet pie starp vidusslāņa šāda atbilde bija daudz biežāka. Kas liecina par to, ka tur atkal ir kādi apslēptāki iemesli, kāpēc jauni cilvēki nevēlas veidot ģimenes vai vēl šobrīd tam nav gatavi. Pieļauju, ka tas daļēji varētu būt saistīts ar to, ka jauni cilvēki sākuma grib kāpt pa karjeras kāpnēm un tikai pēc tam domāt par ģimenes izveidošanu. Bērnu skaitā ziņā starp abiem slāņiem vidējais bērnu skaits ir 2.

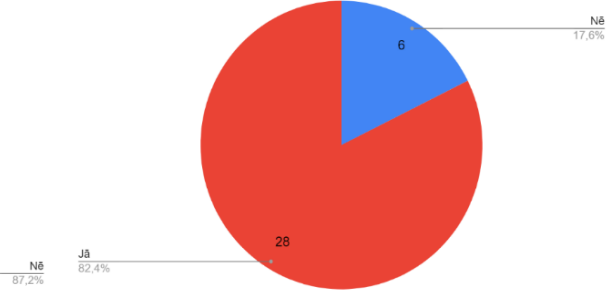
Salīdzinot individuālais neto ieņēmumus starp vidusslāni un starp vidusslāni rezultāti ir diezgan līdzīgi, bet arī zīmīgi pie vidusslāņa ir vairāk respondentu ar lielākiem ieņēmumiem. Interesanti likās, ka bija respondenti, kas atzīmēja, ka pelna no 2000 – 3000 eur neto, viens respondents sevi ielika pie vidusslāņa un 2 respondenti sevi pieskaitīja pie starp vidusslāni. Šis pierāda tikai to, ka mēs nevaram vidusslāni noteikt tikai un vienīgi pēc iedzīvotāju ieņēmumiem. Ir jāskatās vairāki kritēriji kopumā, lai noteiktu pie kuras sabiedrības daļas viņi patiesībā pieder.

Salīdzinot privātpašuma statusu starp vidusslāni un starp vidusslāni ir būtiskas atšķirības (5. att).

Privātīpašums - starp vidus un nabadzības slāni



Privātīpašums - vidusslānis

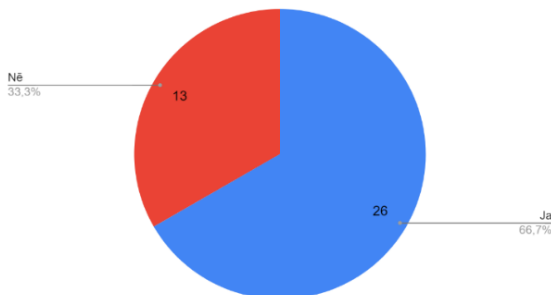


5.att. Vai jums pieder privātīpašums? (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

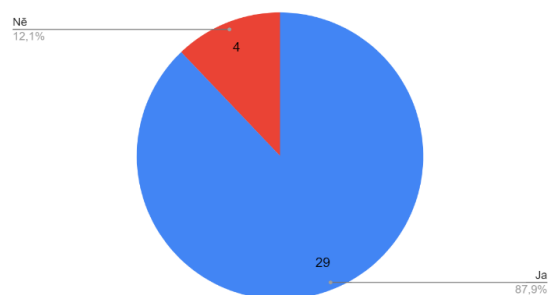
Šeit manuprāt parādās pati galvenā pētījuma problēma un pa lielam apstiprina manu iepriekšējo nojautu, ka absolūti lielākajai daļai starp vidusslāni nepieder savs privātīpašums un pats galvenais iemesls kāpēc ir ka vienkārši nevar sakrāt pirmajai iemaksai, lai saņemto hipotekāro kredītu. Pie vidusslāņa galvenais iemesls ir, ka vienkārši šobrīd nav gatavi iegādāties privātīpašumu. Tā ir liela problēma, kas īstenība iedzen cilvēkus bezcerības statusā. Lielākoties maksāt hipotekāro kredītu ir pat mazāks maksājums nekā īre un pluss īpašums pieder pēc tam tev. Lielāka problēma ir sakrāt šo pirmās iemaksas summu, papildus arī rezerves uzkrājumu, jo papildus ir vajadzīgi vēl vairāki tūkstoši par darījuma noslēgšanu, īpašuma novērtējuma starpība un, ja ir mēbeles, jo par tām banka nedod hipotekāro kredītu. Tas nozīmē, ja teorētiski pirmajai iemaksai vajadzētu, piemēram, 5000 euro, tad papildus vēl vismaz 2 tūkstošus vajag par darījuma noslēgšana, ja, piemēram, īpašuma pārdošana cena ir augstāka nekā novērtētāja summa, tad starpība ir jāsedz pašam. Ja īpašums tiek pārdots ar mēbelēm, tad arī par to starpība ir jāsedz pašam. Tad patiesība pirmās iemaksas summa jau vairs nav 5000 eur, bet varētu būt 10 000 – 15 000 eur, kā minimums.

Salīdzinot auto statusu starp vidusslāni un starp vidusslāni ir novērojamas manāmas atšķirības, skatīt (6. att).

Auto - starp vidus un nabadzības slāni



Auto - vidusslānis



6.att. Vai jums ir savs privātais auto? (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Šeit atkal manāma neliela atšķirība starp vidusslāni un starp vidusslāni, ka auto gandrīz pieder visiem respondentiem, kas pieder pie vidusslāņa un 4, kas atbildēja, ka nav auto atbildēja, ka vienkārši nav vajadzība pēc tā. Savukārt starp vidusslāni 13 respondenti, jeb 33,3 % atbildēja, ka nav savs auto un galvenokārt pamatoja to ar, ka nav naudas par ko iegādāties. Un salīdzinot vidējo auto vērtību starp vidusslāni un starp vidusslāni, izrādījās, ka vidusslāņa vidēja auto vērtība ir ap 8300 eur, bet starp

vidusslāni tieši uz pusi mazāk 4150 eur. Kas liecina, ka vidusslānis var atļauties pirkt vērtīgākus auto. Tas pats arī ir ar auto vecumu, vidusslāņa vidējais auto vecums ir daudz jaunāks, nekā starp vidusslāni.

Un pēdējais salīdzinot ceļošanas aktivitāti starp vidusslāni un starp vidusslāni. Izrādījās, ka vidusslāni ir 50/50 vai cilvēki brauc ceļojumus uz ārzemēm un kā galveno iemeslu pamatoja, ka ceļo tepat pa Latviju vai nav vajadzības pēc ceļojumiem uz ārzemēm. Savukārt starp vidusslāni 60 % respondenti atbildēja, ka neceļo uz ārzemēm, jo tam nav lieku līdzekļu, vai arī ceļo tepat pa Latviju.

Secinājumi

Izanalizējot pētījuma rezultātus, tika veikti šādi secinājumi:

- Latvijā vidusslānis ir ļoti trausls un kaut aptuveni 44 % Latvijas iedzīvotāji sevi pie tā uzskata, patiesībā pēc visu kritēriju izpildes vien tikai kādi 5 – 9 % kvalificējas šim slānim.
- Pēc pētījuma rezultātiem 52 % aptaujāto sevi pieskaita pie starp vidusslāņa un starp nabadzības slāņa. Bet, ja mēs pieskaitām vēl vismaz 30 % no vidusslāņa, kas patiesība vairāk atbilst šim slānim. Tad Latvijā ir ļoti satraucoša situācija cik patiesība liela iedzīvotāju daļa atrodas starp vidusslāni un starp nabadzību.
- Izglītības ziņā nav liela starpība starp vidusslāni, un starp vidusslāni un nabadzības slāni.
- Laulības statusā 60 % no starp vidusslāņa un nabadzības slāņa atbildēja, ka nav precējušies un kā galvenos iemeslus minot, ka šobrīd nav pienācis īstais laiks vai nav vajadzība precēties.
- Ģimenes statusā 56% vai ir bērni, vai nav starp vidusslāni un nabadzības slāni atbildēja, ka viņiem šobrīd nav bērnu un kā galvenos iemeslus minot, ka šobrīd nav pienācis īstais laiks, nevēlas bērnus un daļai finansiālais stāvoklis neatļauj veidot ģimeni.
- Privātīpašumā jautājumā 87 % no starp vidusslāņa un nabadzības slāņa atbildēja, ka viņiem nav savs privātais īpašums un, kā numur viens iemeslu min, ka nevar sakrāt vajadzīgo summu bankas pirmajai iemaksai, lai saņemtu hipotekāro kredītu.
- Auto jautājumā 33 % no starp vidusslāņa un nabadzības slāņa atbildēja, ka viņiem nav savs privātais auto, jo viņi to nevar atļauties. Un auto vērtība starp vidusslāni, un starp vidusslāni un nabadzības slāni ir dalāma uz pusi.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Dambe A., Helmane I. (2020). *Vidusslānis Latvijā ir trausls*. Elektroniskais resurss [skatīts 10.12.2022.]. Pieejams: <https://lvportals.lv/skaidrojumi/313558-vidusslanis-latvija-ir-trausls-2020>

Huddleston Jr, T. (2022). *Millennials and Gen Zers Do Want to Buy Homes - They Cust Can't Afford It, Even as Adults*. Elektroniskais resurss [skatīts 10.12.2022.]. <https://www.cnbc.com/2022/06/12/millennials-and-gen-zers-want-to-buy-homes-but-they-cant-afford-it.html>

Laķis, P. (2002). *Ievads socioloģijā*. Rīga: Zvaigzne ABC

Zepa, B., Zobena, A. (1997). *Socioloģijas skaidrojošā vārdnīca*. Rīga: LU



INFORMATION TECHNOLOGIES



Makhmudjon Azimov. BUSINESS STUDENTS COMPETENCE IN SOCIAL ENTREPRENEURSHIP

EKA University of Applied Sciences

Study program "Information Technologies"

E-mail: maxmudazimov@gmail.com

Zinātniskais vadītājs: Dr. Phil., Professor Velga Vevere

Abstract

Research relevance: Research on social entrepreneurship has focused on a variety of topics, including the development and growth of social ventures, the impact of social entrepreneurship on communities and society, and the challenges and opportunities faced by social entrepreneurs. However, research also suggests that social entrepreneurs often face significant challenges, such as limited access to funding and a lack of support from traditional business networks

Research goal: Social entrepreneurship typically focus on understanding how social entrepreneurs identify and pursue opportunities to create social and environmental impact, as well as how they manage and grow their organizations to achieve this impact. This can include studying and process the answers in questionnaires among students, the strategies and tactics used by successful social entrepreneurs, the role of networks and partnerships in social entrepreneurship, and the impact of government policies and regulations on the growth and success of social enterprises.

Research methods: In the study of social entrepreneurship include the questionnaires, the participants were students at universities in Latvia, both, exchange students and foreign citizens studding abroad. Also involved analysing existing research on a specific topic to gain a comprehensive understanding of the current state of knowledge.

Main findings: Social entrepreneurs are motivated by a desire to create social and environmental impact, rather than solely by financial gain. The use of business strategies by social entrepreneurs can be a powerful tool for creating large-scale impact. Additionally, collaboration and partnerships between social entrepreneurs, government, and the private sector can be crucial for achieving sustainable and scalable impact.

Keywords: Entrepreneurs; business students; competence; impact investing; sustainable business practices.

Introduction

In recent years, social entrepreneurship has gained increasing attention to address the pressing social and environmental issues facing our world today. This field, which combines the principles of business and management with the goal of creating sustainable and meaningful social impact, has the potential to create innovative solutions that address some of the most challenging issues of our time. Business students, with their grounding in business and management principles, are well-positioned to become leaders in this field. However, it is important to understand the specific competencies and skills required for success in social entrepreneurship.

The purpose of this research paper is to examine the competencies and skills required for business students to excel in social entrepreneurship. We will explore the various ways in which business students can apply their knowledge and skills to social entrepreneurship, including identifying and addressing social and environmental problems, developing and implementing sustainable business models, and



measuring and communicating impact. Additionally, we will look at the various opportunities available for business students to gain hands-on experience in social entrepreneurship, whether through internships, volunteer work, or starting their own social enterprises.

This paper aims to provide an in-depth analysis of the competencies and skills required for business students to excel in social entrepreneurship. It will also provide insights into the unique challenges and considerations that come with working in this field. Through this research, we hope to provide valuable insights for business students and educators on how to best prepare future leaders in social entrepreneurship. Furthermore, this research will also explore the concept of "double or triple bottom line" which is the idea of measuring success not only by financial performance, but also by the positive impact on society and the environment. This can include things like creating jobs in underserved communities, reducing carbon emissions, or providing access to essential goods and services. Understanding the importance of this concept is crucial for business students who aim to work in social entrepreneurship.

Literature Review

Social entrepreneurship is a relatively new field of study that has gained significant attention in recent years. It refers to the use of entrepreneurial principles and strategies to address social and environmental issues. Social entrepreneurs identify and pursue opportunities to create positive change in society through the development and implementation of innovative solutions. There has been a growing interest in social entrepreneurship as a means of addressing various challenges facing society, including poverty, inequality, and environmental degradation. This is reflected in the increasing number of academic articles, conference proceedings, and books that have been published on the topic.

One of the key challenges in the field of social entrepreneurship is the lack of a clear definition or consensus on what constitutes a social entrepreneurial venture. Some researchers have argued that the concept is too broad and lacks a distinct identity, while others have suggested that it is a subcategory of traditional entrepreneurship. Despite these debates, there is a consensus that social entrepreneurship involves the use of entrepreneurial principles and strategies to create social value. This includes identifying and addressing a social or environmental need, creating innovative solutions, and pursuing opportunities to scale and sustain impact. "Innovative, social value creating activity that can occur within or across the nonprofit, business, or government sectors" Zahra et al. (2009:5).

There are many different types of social entrepreneurship, and the specific focus of a social entrepreneur can vary widely. Some common areas that social entrepreneurs work in include:

- *Environmental sustainability.* Social entrepreneurs in this area may focus on creating businesses that are environmentally friendly, or on developing innovative solutions to environmental problems. Examples of environmental social entrepreneurship include companies that produce eco-friendly products or services, or organizations that work to protect natural resources or reduce waste.
- *Poverty alleviation.* Social entrepreneurs working in this area may focus on creating businesses or organizations that aim to reduce poverty or improve the lives of people living in poverty. This can include initiatives aimed at providing access to education, healthcare, or other essential services.
- *Health and wellness.* Social entrepreneurs in this area may focus on creating businesses or organizations that aim to improve health outcomes or promote wellness. This can include



initiatives aimed at increasing access to healthcare, promoting healthy lifestyles, or developing innovative solutions to healthcare challenges.

- *Education.* Social entrepreneurs working in education may focus on creating businesses or organizations that aim to improve access to education, or to create innovative educational solutions. This can include initiatives aimed at providing access to affordable education, improving the quality of education, or developing new methods of teaching and learning.

Skill compatibility refers to the fit between an individual's skills and the demands of a particular job or role. In the context of social entrepreneurship, skill compatibility may refer to the skills and abilities that are necessary for an individual to be successful in creating and implementing innovative solutions to social, cultural, and environmental issues. There are a wide range of skills that may be relevant to social entrepreneurship, including the ability to identify and solve problems, communicate effectively, manage resources and people, and think creatively. Social entrepreneurs may also benefit from a strong understanding of the social or environmental issue they are working to address, as well as the ability to develop and execute strategies to address these issues.

Methodology

In my research, I used a Likert scale questionnaire to measure the attitudes and perceptions of participants towards a social entrepreneurship. The questionnaire utilized a Likert scale, which is a type of rating scale that presents a series of statements and asks respondents to indicate their level of agreement or disagreement with each statement using a numerical value. In this research, the snow sampling method was used to distribute the questionnaire to a sample of business students. Snow sampling is a non-probability sampling technique where a small number of individuals are chosen from a larger population. This method was chosen because it is particularly useful when the population of interest is hard to reach or when the population size is unknown. The questionnaire was distributed to business students who were selected using this method, allowing for a deeper understanding of the competencies and skills required for success in social entrepreneurship among this population. Author reviewed articles, books, and other scholarly publications that were relevant to the research question. These sources were identified through searches of academic databases, including eBooks store and Google Scholar.

Results

This research explored the current situation in social entrepreneurship, to discover in-depth, how the current situation in society. For this research was necessary to conduct a survey of foreign students. The target audience was the young generation, who is pursuing bachelor's and master's degrees, where 23 and 8, respectively. Also, participants, includes two gender groups, where the number of men was slightly higher than females, 18 to 13, respectively.

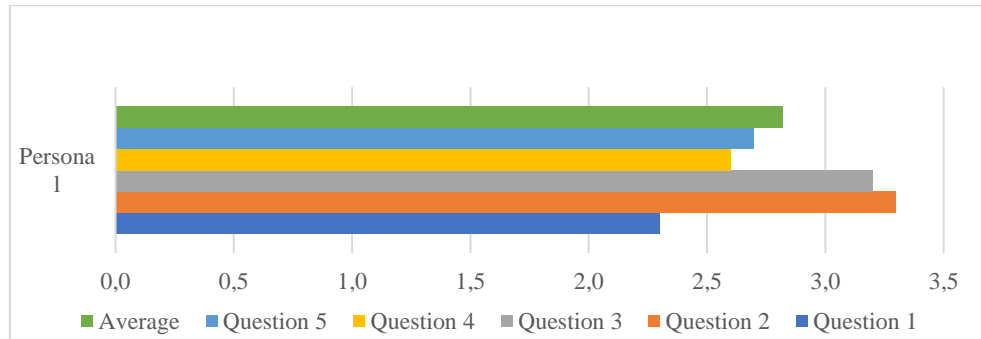


Fig 1. Responses of the first group (Source: Author’s research)

Figure 1 displayed the personal group questions and their average for each question, where obviously the students majority agree with statements.

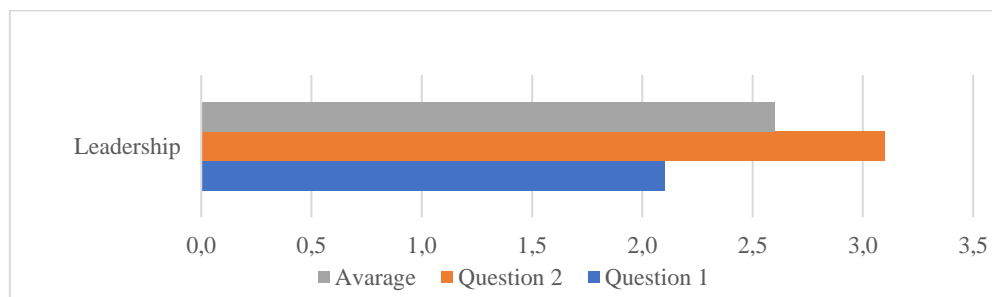


Fig.2. Second group (Source: Author’s research)

Figure 2 showed the similar trend, with leadership-based question, in general it can be said the students are more feeling empowered.

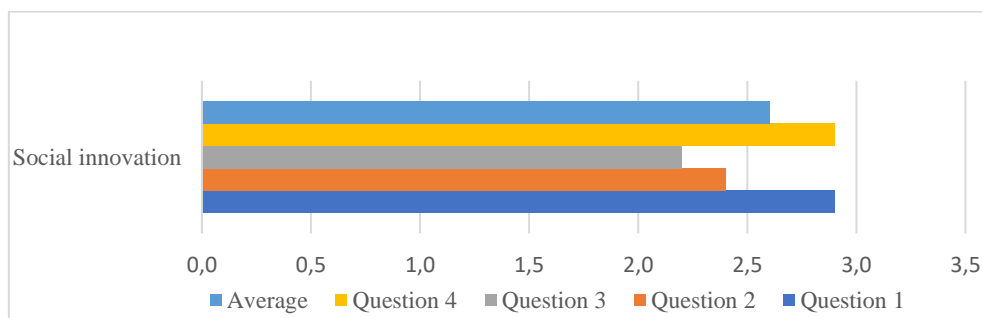


Fig.3. Third group (Source: Author’s research)

Figure 3 depicted, an average response of "agree" for a questionnaire related to social innovation would suggest that most participants in the survey had a positive perspective or agreed with the statements or ideas presented in the questionnaire.

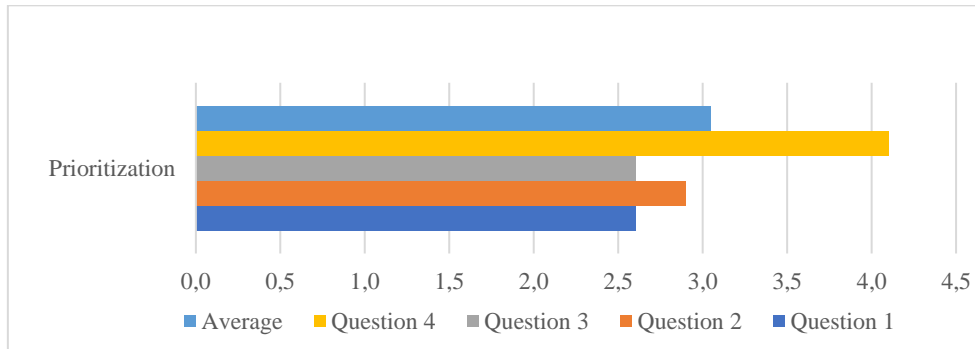


Fig.4. Fourth group (Source: Author’s research)

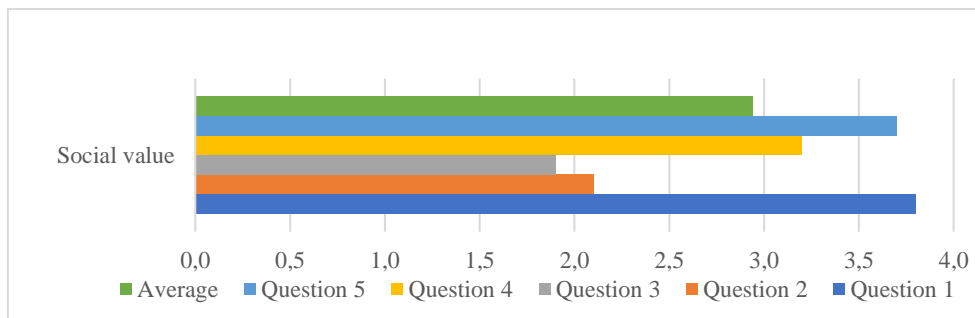


Fig.5. Fifth group (Source: Author’s research)

The "Social value" column likely represents the overall rating of social value given by the participant, the equals to the agree the statements in questionaries.

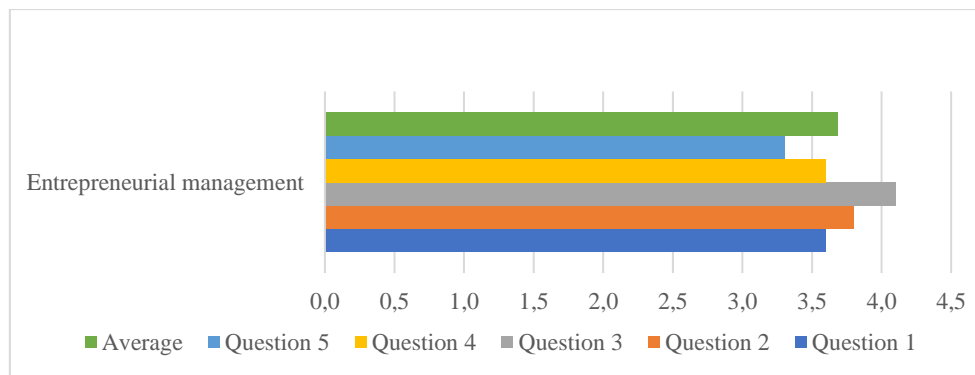


Fig.6. Sixth group (Source: Author’s research)

Finally, the final radar, displayed the average of all the result, a graphical method of displaying multivariate data in the form. Each variable is represented on its own axis, which are arranged radially around a central point. The data points are connected with lines to form a polygon, which is then filled with a colour or pattern to indicate the value of the variable. In the graph above displayed the average answer within six different group of questions, “Agree” is common answer among international students.

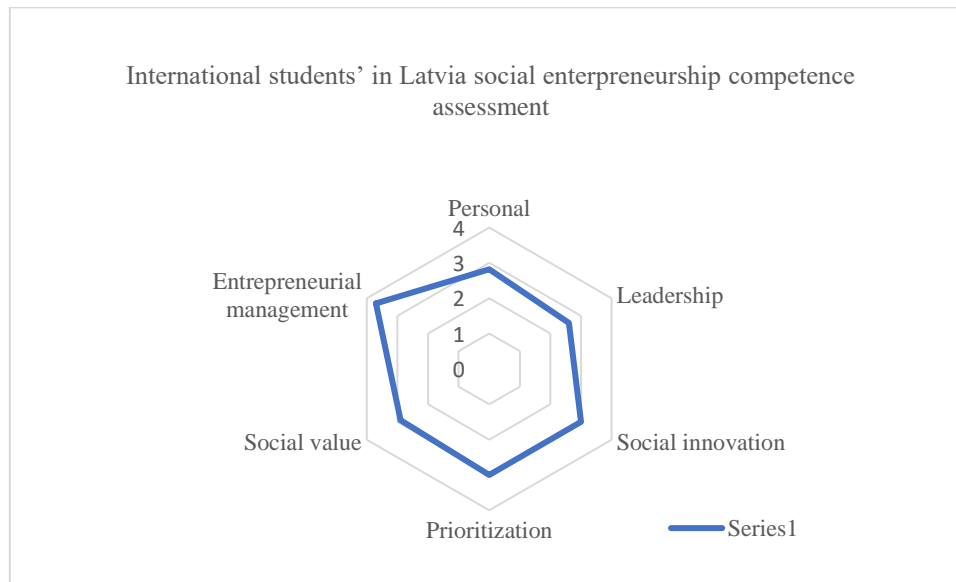


Fig.7. Average of each group (Source: Author's research)

Conclusions

In conclusion, this research has provided a comprehensive understanding of the competencies and skills required for business students to excel in social entrepreneurship. By help of using the snow sampling method, a sample of business students were surveyed to gain insights into the ways in which they can apply their knowledge and skills to social entrepreneurship. The research found that business students have the potential to make a significant contribution to this field, through identifying and addressing social and environmental problems, developing and implementing sustainable business models, and measuring and communicating impact.

References

- Huybrechts, B., & Nicholls, A. (2012). Social entrepreneurship: definitions, drivers and challenges. Social entrepreneurship and social business. In: Volkmann, C., Tokarski, K., Ernst, K. (eds) *Social Entrepreneurship and Social Business*, 31-48. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-7093-0_2
- MacMillan, I. C., & Thompson, J. D. (2015). *The Social Entrepreneur's Playbook: Pressure Test, Plan, Launch, and Scale Your Social Enterprise*. Wharton School Press
- Smith, J. (2018). The Role of Business Students in Social Entrepreneurship. *Journal of Social Entrepreneurship*, 9(2), 34-46