

STUDĒJOŠO ZINĀTNISKI PĒTNIECISKO RAKSTU KRĀJUMS

Sējums 7

Vadības zinības II

Rīga 2024



Studējošo zinātniski pētniecisko rakstu krājums, 2024(7)

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’2024”**.

Sējumā ir iekļauti raksti, kuros ir atspoguļoti Ekonomikas un kultūras augstskolas bakalaura programmas „Vadības zinības“ latviešu plūsmas studējošo veikto pētījumu rezultāti.

Rakstu krājuma galvenā redaktore:

Jeļena Titko / Ekonomikas un kultūras augstskola

Rakstu krājuma tehniskā redaktore:

Kristīne Užule / Ekonomikas un kultūras augstskola

© Ekonomikas un kultūras augstskola, 2024

© Alberta koledža, 2024

Izdevējs:

Ekonomikas un kultūras augstskola

Pērnavas 62, Rīga, LV1009, Latvija



Saturs

Dana Ansone. PASĪVĀ AGRESIJA ORGANIZĀCIJĀ	4
Gunārs Grīniņš. PERSONĀLA APMĀCĪBU PROCESS AUTOSERVISU NOZARĒ.....	12
Jānis Buls. PERSONĀLA APMĀCĪBU PROCESS IT NOZARĒ	16
Laura Lazdiņa. 2023. GADĀ LATVIJĀ DZEMDĒJUŠO SIEVIEŠU PIEREDZE SAISTĪBĀ AR SLIMNĪCAS PERSONĀLA ATTIEKSMI DZEMDĪBU LAIKĀ.....	22
Jūlija Timoščuka. ATTĀLINĀTA DARBA IETEKMĒ UZ DARBINIEKU APMIERINĀTĪBU AR DARBU ORGANIZĀCIJĀ AKA INSURANCE	31
Laine Ļeonova. ATTĀLINĀTĀ DARBA IETEKME UZ DARBINIEKU APMIERINĀTĪBU VALSTS VIDES DIENESTĀ.....	39
Elīna Ivāne. ATTĀLINĀTĀ DARBA IETEKMI UZ DARBINIEKU APMIERINĀTĪBU AR DARBU VALSTS SOCIĀLĀS APDROŠINĀŠANAS AĢENTŪRAS TIESVEDĪBAS, PENSIJU UN PABALSTU METODISKĀS VADĪBAS DAĻĀS	44
Agnese Rajevska. ATTĀLINĀTA DARBA IETEKME UZ DARBINIEKA LABSAJŪTU UN PROFESIONĀLO ATTĪSTĪBU UZŅĒMUMĀ	57
Valters Piļķis. DARBA UN ATTĀLINĀTO STUDIJU APVIENOŠANAS TENDENCES LATVIJĀ UN PASAULĒ	70
Kristīne Driķe. MĀKSLĪGĀ INTELEKTA IETEKME UZ PERSONĀLA PLĀNOŠANU TŪRISMA NOZARĒ	79
Reinis Kalniņš. STUDENTU, VECUMA GRUPĀ 18-40 GADI, ATTIEKSME PAR NEVIENLĪDZĪBU LATVIJĀ 88	
Jānis Buls. IZVAIRĪŠANĀS NO NODOKĻU NOMAKSAS.....	96
Sandra Līvmane. PUSAUDŽU STRESA NOVĒRTĒŠANA.....	107



Dana Ansone. PASĪVĀ AGRESIJA ORGANIZĀCIJĀ

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

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Jebkurš mēģinājums pakļaut citus savai gribai ir agresijas forma. Sarkasms, pazemošana, neapmierinātība, tenkas, apvainojumi, izsmiešana, intrigas, manipulācijas un sabotāža – tādas psiholoģiskās vardarbības formas ir neizpaustās agresijas un uzkrātā aizvainojuma sekas. Tās ir grūti atsekot, uz tām ir grūti norādīt un praktiski neiespējami pierādīt. Pat ja kāds nav dzirdējis par tādu terminu kā pasīvā agresija, viņš noteikti ir pieredzējis šo fenomenu. Daudzi no mums laiku pa laikam uzvedas kā pasīvi agresori. Tomēr dažiem tā ir vienreizēja situācijas uzvedība, citiem tas ir "bāzes modelis". Tā ir aktuāla problēma mūsdienu sabiedrībā, un pētījumi par pasīvo agresiju var palīdzēt uzlabot darba vidi, veicināt labas attiecības starp kolēģiem, un uzlabot darba efektivitāti.

Pētījuma mērķis: Ļoti reti pasīvā agresija nonāk vadības, personālu speciālistu vai darba aizsardzības speciālistu redzeslokā kā risināms jautājums, jo tās spēks un postošā iedarbība ir maz redzama. Ar šo pētījumu, darba autore, vēlējas noskaidrot vai uzņēmumu vadītāji apzinās šo problēmu, vai, un kā, tie cīnās ar to. Noskaidrot vai darbinieki izjūt šīs uzbrūkošās pazīmes, populārākās agresijas metodes.

Pētījuma metodes: Literatūras apskats, anketēšana, tiešās strukturētās intervijas ar uzņēmuma vadītājiem, lai redzētu problēmas atpazīstamību starp darbiniekiem, vadītājiem.

Sasniegtie rezultāti: Sniegtās atbildes tika apkopotas darba beigās, kad tika izanalizētas visas respondenta atbildes pēc anketēšanas un apkopotas intervijas ar vadītājiem. Pētījumā atklājas, ka šī problēma ir aktuāla gan vadītāju, gan darbinieku vidū. Intervijās vadītāji atklāj, ka tiek izstrādātas dažādas metodes, lai nerastos toksiska darba vide. Pēc anketu apkopošanas, darba autore secina, ka kolēģi savā darbā izjūt pasīvās agresijas uzbrukumus, un ir gatavi ar to cīnīties arī vadības līmenī.

Atslēgas vārdi: darbs; agresija; darbinieks; vadītājs; uzņēmums.

Ievads

Pasīvā agresija ir uzvedības veids, kas ietver netiešu negatīvo emociju vai neapmierinātības izpaušanu, piemēram, dusmas, aizkaitinājumu vai vilšanos. Tas ir visai bieži novērojams uzvedības modelis, kas visa veida attiecībās var radīt lielu stresu un daudz konfliktu. Jebkurš mēģinājums pakļaut citus savai gribai ir agresijas forma.

Pasīvā agresija ir izplatīta problēma daudzās organizācijās, kas rada stresu, konfliktus, zemu produktivitāti un neveselīgu darba kultūru. Šāda tipa darbinieki izrāda destruktīvas attieksmes, piemēram, negativitāti, dusmas, aizvainojumu, uzdevumu aizmirstību, hronisku kavēšanos gan darba uzdevumu izpildē, gan ierašanos darbā un apzinātu neefektivitāti. Pasīvi agresīvi darbinieki bieži ir neapmierināti ar savu darbu, bet nevar vai nevēlas to mainīt. Šī problēma ir ļoti aktuāla un apspriešanas vērtā, jo bieži vien iznīcina komandas un indē darba vietu. Tā kavē uzticību, sadarbību, komunikāciju un darbinieku augstu personisko atbildību. Tā arī rada paranoju, aizdomas un aizsardzību starp kolēģiem un vadītājiem.

Pasīvo agresiju ir iespējams pārvarēt, ja organizācijas vadītājs, personāldaļa vai cita pārstāvošā persona zina kā to atpazīt, kā reaģēt un kā mainīt pasīvi agresīvu vidi. Izmantojot padziļinātās interviju ar četrus dažādu uzņēmumu vadītājiem, pētījuma mērķis bija noskaidrot, vai tie saskaras ar pasīvo agresiju savā organizācijā, un ja ir, tad kā tiek risināta šī problēma. Veicot anketēšanu noskaidrot darbinieku sajūtas, zināšanas un pieredzi ar pasīvo agresiju savā darba vietā. Lai sasniegtu šo mērķi, autors izvirza šādus uzdevumus:

- IZanalizēt pasīvās agresijas teorētisko bāzi;
- Ar anketēšanas palīdzību noskaidrot darbinieku pieredzi ar pasīvo agresiju;
- Ar padziļināto interviju palīdzību, noskaidrot, vadītāju redzējumu par pasīvo agresiju darbinieku vidū, metožu pielietošanu to nepieļaušanai;
- Apkopot secinājumus.

Autors par pētījuma objektiem izvēlējās SIA “Asbis”, SIA “Baltic Logistic Solutions”, SIA “Eugesta”, SIA “Scania Latvia” un kā pētāmos objektus – nodaļu vadītājus un dažādu nozaru darbiniekus darbinieks, dažādos uzņēmumos. Darbinieku interviju izmanto, lai noskaidrotu darbinieku pieredzi un domas ar pasīvo agresiju darba vidē. Tiešo strukturēto interviju ar vadītājiem izmanto, lai noteiktu dažādu vadītāju viedokļus par pasīvo agresiju, kā arī, lai noteiktu metodes ar kādām tie cīnās, lai nepieļautu šādu negatīvu cilvēku izpausmes un iesakņošanas uzņēmuma kultūrā.

Analītiskais apskats

Garīgā veselība ir būtiska vispārējās veselības un labbūtības sastāvdaļa, un to, tāpat kā citus veselības aspektus, var ietekmēt virkne sociālekonomisku un vides faktoru, kas jārisina ar visaptverošām stratēģijām. Sabiedrība pastāvīgi attīstās, saskaras ar biežām krīzēm, un nedrīkst ignorēt tādu stresa faktoru ietekmi kā veselības krīze. Eiropas Parlaments atzīst, ka darbavietai var būt svarīga nozīme labas garīgās veselības veicināšanā un ka veselībai nekaitīgi darba apstākļi var pozitīvi ietekmēt fizisko un garīgo veselību, labbūtību un produktivitāti. (Cerdas, 2023)

Slēptās agresijas pamatā ir darbinieku uzkrātā neapmierinātība ar vadības vai kolēģu rīcību un procesiem uzņēmumā, tās izpausmes formas ir ļoti dažādas – savlaicīgi nepamanītas un nenovērstas, tās darba devējam var radīt nopietnas problēmas un pat materiālus zaudējumus. (Stepiņa, 2015)

Neil Warner grāmatā, autors apraksta dažādas taktikas, kā mainīt pasīvi agresīvu vidi:

- Izveidojot pozitīvu un atbalstošu darba kultūru;
- Izveidojot skaidrus un godīgus standartus un noteikumus;
- Izmantot skaidrus, konkrētus un mērāmus uzdevumus ar termiņiem;
- Izveidojot pārredzamu un godīgu novērtēšanas un atlīdzības sistēmu;
- Izveidojot iesaistošu un motivējošu darba vidi;
- Izveidojot atvērtu un efektīvu komunikāciju;
- Izmantot atgriezenisko saiti, lai parādītu, kā pasīvā agresija ietekmē darbu un attiecības.

Pasīvi agresīvi kolēģi ir visvairāk nomākti un nepatīkami cilvēki jebkurā darba vietā. Nepildot solījumus un tikai attaisnojoties, tiek zaudēts laiks, enerģija, pūles, iespējas un dažreiz nauda. Pasīvo agresiju ir

iespējams pārvarēt, ja zina kā to atpazīt, kā reaģēt un kā mainīt šādu vidi. (Warner, 2014) Darba vietas vardarbība ir psiholoģisks terors, kas tiek veikts sistemātiski un mērķtiecīgi. Vardarbība var būt gan individuāla, gan grupveida, citreiz, ar vadītāja iesaisti. Šādu metožu izmantošana darba vietā var novest, piemēram, pie reputācijas iedragāšanu, traumēšanu, veselības problēmā, finansiālajiem zaudējumiem u.c.. Darba vietas vardarbība ir jāatpazīst un jāapkaro kā nopietna sociālā problēma, kas ietekmē ne tikai individuālus darbiniekus, bet arī visu sabiedrību. (Lutgen-Sandvik, 2013). Emocionālās vardarbības profesionālā konstatācija prasa specifiskas zināšanas, diemžēl tās daudzu nozaru profesionāļiem trūks. (Ruduša, 2012)

Tātad H. Leimans mobingu sauc par psihisko teroru un definē to kā naidīgu un neētiski komunikāciju, ko viena vai daudzas personas sistemātiski vērs pret citu personu. Šāda komunikācija sakotnēji ir abpusēja, bet vēlāk viena persona kļūst par atstumtu. Ja nepatīkamās vienvirziena aktivitātes ir biežas un ilgā laika posmā, rezultāts var būt ievērojamas psihiskas un sociālas nelaimes. (Ruduša, 2012) Starpkultūru sociālās psiholoģijas pamatā ir pieņēmums par indivīda un kultūras vides mijiedarbību. Dzīvojot noteiktā kultūras vidē, indivīdam ir jāpārņem attiecīgās kultūras priekšstati un nozīmes, iekļaujot tos savos psiholoģiskajos pamatprocesos. (Reņģe, 2002)

Pētījuma metodoloģija

Pētījuma darba ietvaros tika pielietotas sekojošas pētnieciskās metodes – literatūras analīze, daļēji strukturētā intervija ar 4 dažādiem uzņēmuma nodaļu vadītājiem, un anketēšana. Literatūras analīze tika pielietota, lai izskatītu dažādus viedokļus par pasīvo agresiju, kā negatīvu sadarbības metodi, starp kolēģiem, vadītāju un padotajiem, klientiem un kā tas ietekmē kopējo darba vadi. Arvien populārāks paliek izdegšanas sindroms, un šī diagnoze varētu būt pasīvās agresijas sekas, jo darbinieks ir pārslogots, uzņemas atbildību par citu cilvēku rīcību, tiek par to kritizēts utt.

Ar daļēji strukturēto interviju palīdzību, tika noskaidrots, dažādu vadītāju viedokļi par to, vai saskata šādu problēmu savā uzņēmumā, kādi pasākuma veidi tiek pieņemti, lai nepieļautu toksiskas vides veidošanos. Autore veica 4 strukturētas intervijas ar uzņēmumu SIA Asbis (strādā uzņēmumā 4 mēnešus, SIA Baltic Logistic Solutions (3,5 gadi), SIA Eugesta (19 gadi) un SIA Scania Latvia (16 gadi) vadītājiem. Kopumā tika uzdoti 5 jautājumi par pasīvo agresiju viņu darba vietās.

Anketēšanas metode ļāva noskaidrot dažādu nozaru strādājošo respondentu viedokļus, par pasīvās agresijas saskarsmi savā darba vietā, to izpratni, pieredzi un reakciju. Anketas tika izsūtītas dažādu nozaru darbiniekiem, dažādos uzņēmumos, dažādos amatos, lai pēc iespējas vairāk aptvertu problēmu kā kopēju, nevis konkrētajā nozarē. Tā tika publicēta Facebook platformā 2023. gada 26.decembrī un turpinājās līdz 2024. gada 2. janvārim. Kopumā to aizpildīja 63 dažādu jomu darbinieki. Darba autore apkopoja intervijas rezultātus, analizēja anketas un izveidoja diagrammas. Diagrammas veidotas programmā Excel.

Pētījuma rezultāti

Interviju apkopojums ar uzņēmumu vadītājiem

Uz jautājumu, kā vadītāji raksturo sava uzņēmuma kultūru, kopumā tika atbildēts, ka tā ir dinamiska darba vide, kur galvenais fokuss tiek likts uz pārdošanu. Konkrēti noteikumi kas attiecas uz visiem, tai skaitā vadītājiem, uzņēmuma kultūra pieprasa būt laipniem un cienīt vienam otru. Vērsta uz cilvēkiem,



un orientēta uz rezultātu. Uzņēmuma kultūra mainās – sākotnēji kolektīvs bija mazāks un vienotāks, šobrīd sadrumstalotāks un zudusi kopības sajūta.

Savos uzņēmumos vadītāji ir saskaršies ar šāda veida agresīvās agresijas izpausmēm un situācijām:

- Neatrisināti jautājumi un problēmas;
- Darbinieks savu nekompetenci mēģina paslēpt un novelt vainu uz visu komandu;
- Tiek sabotēti jaunie projekti, kur darbinieki nevēlas iesaistīties tajos, noskaņo pret projektiem citus kolēģus un regulāra termiņu neievērošana;
- Pasīvā agresija iet caur sarkasmu no citu kolēģu puses.

Vadītāji minēja arī to, ka viņi risina situācijas, kad darbinieki izmanto pasīvo agresiju, lai izvairītos no atbildības:

- Noteikti nepieciešama komunikācija. Jābūt pilnīgi skaidriem noteikumiem un mērķiem, kas viņiem jāsasniedz, un, protams, plāns kā to izdarīt;
- Šādās situācijās nedrīkst vienu atbalstīt un otru sodīt. Primāri tās ir pārrunas, lai saprastu cēloni un iemeslu, kāpēc ir parādījusies uzbrucējs;
- Šādiem cilvēkiem tas nav vienreizējs pasākums – tāpēc jāizvērtē cik vērtīgs ir darbinieks, un vai esam gatavi ar viņu strādāt un dzīvot vienā kolektīvā;
- Dot konkrētus uzdevumus, pa kuriem atbildību var prasīt no konkrēta darbinieka, nevis no komandas, tādejādi liegt iespēju izvairīties no atbildības;
- Ja pēc pārrunām ar darbinieku nekas nemainās, un viņš turpina visur saskaņot tikai slikto (izņemot sevi), tad diemžēl ir jāizbeidz darba attiecības.

Uz pēdējo jautājumu par to, kā vadītāji veicina uzņēmuma kultūras uzlabošanu, lai izskaustu šādas metodes starp darbiniekiem, ir atbildēts ka tiek izmantotas:

- Neformālas tikšanās, laika pavadīšana kopā ar kolēģiem ārpus darba laika;
- Katram darbiniekam ir savi pienākumi, un savas atbildības loks, ko nosaka amata apraksts;
- Tiek iziets apmācību process, kura laikā jau ir iespējams saprast jaunā darbinieka būtību;
- Informēts darbinieks ir lojāls darbinieks – tamdēļ vienmēr un visur jāskaidro katras izmaiņas uzņēmumā, darba pienākuma sadali, kā arī darbiniekus ir jāsaliedē gan izklaides pasākumos, gan ikdienā, piemēram, ieviešot uzņēmumā tradīcijas, kā kopīgas pusdienas, svinēšanas utt.;
- Uzņēmums darbiniekiem organizē darbseminārus par pamatvērtībām, līderību, tādejādi uzsverot kāda rīcība tiek sagaidīta no darbinieka puses.

Anketēšanas rezultātu apkopojums

Ar anketēšanas palīdzību tika noskaidrots, ka 35 (55%) respondentu zina, kas ir pasīvā agresija un kā tā izpaužas, 20 (32%) ir vismaz kaut ko dzirdējuši par to, savukārt 8 (13%) nezina par šādu problēmu. Anketu kopā aizpildīja 63 strādājoši darbinieki cilvēki, no kuriem 49 bija sievietes un 14 vīrieši ar vidējo vecumu 37 gadi.

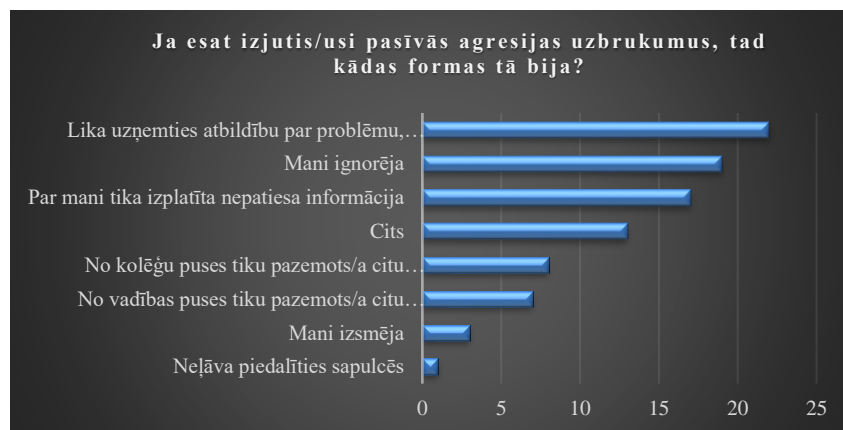
Uz jautājumu: “Vai Jūs esat piedzīvojis/usi pasīvo agresiju darbā”, lielākā daļa jeb 20 (32%) atzīst, ka ir saskārušies ar pasīvās agresijas uzbrukumiem tieši no kolēģu puses, diemžēl šādas metodes tiek pielietotas arī no vadības puses, ko atzīt 13 (21%) respondentu. Viens no aptaujātajiem dalībniekiem ir

atzinis, ka pats ir pielietojis šādas metodes un viens respondents pie atbildes “cits” ir atzīmejis, ka viņa skatījumā tā ir norma visā sabiedrībā. (sk. 1. att).



1. att. Strādājošo respondentu saskarsme ar pasīvo agresiju (Avots: Autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Trešais jautājums tika uzdots, lai noskaidrotu, kādās formās darbinieki ir izjutuši pasīvās agresijas uzbrukumus. Kā vislielākā problēma tika atzīmēta atbildības uzņemšanās par svešu problēmu, tam sekoja ignorēšana un baumu izplatīšana par kādu personu. Izanalizējot aptaujas rezultātus, autore secina, ka, diemžēl, joprojām tiek pielietota izsmiešana un pazemošana kolēģu priekšā - gan no kolēģu, gan vadības puses. Zem atbildes “cits” tika minēti šādi piemēri – neuzticēšanās, klienta agresija, vadība visur redz tikai slikto, liek just vainas apziņu. (sk. 2. att).



2. att. Pasīvās agresijas uzbrukuma iemesli (Avots: Autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Darba autore ar anketas septīto jautājuma palīdzību, vēlējās noskaidrot pasīvās agresijas problēmas sakni, kas uzņēmumā veido šo problēmu. Respondentiem bija vairākas izvēles iespējas, un kā galveno 39 (15%) tie atzīmēja toksiskas vides rašanos darba vietā. Liels skaits 36 (14%) atzīmēja apsmiešanu, kritizēšanu, pazemošanu un 32 (12%) personas viedokļa ignorēšanu. (sk. 3. att).



3. att. Rašanās iemesli pasīvajai agresijai darba vietā (Avots: Autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Lai cīnītos ar šīs problēmas rašanos, aptaujātie darbinieki kā galveno uzskata, ka būtu nepieciešams izveidot skaidrus, godīgus noteikumus un standartus, tam seko izveidojot atvērtu un efektīvu komunikāciju un uzņemties atbildību par savu rīcību. Pie atbildes “cits” tika pieminēts – nomainot vadību, nekas nepalīdzēs ja vadība pati pielieto pasīvo agresiju, agresijas izraisītājs tiek sodīts. (sk. 4.att.)



4. att. Metodes, lai cīnītos ar pasīvās agresijas rašanos uzņēmumā (Avots: Autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Uz anketas jautājumu “Vai uzskatāt pasīvo agresiju par problēmu un tā būtu jārisina vadības līmenī”, aptipriņoši atbildēja 51 (81%) respondentu, un tikai 4 (6%) neuzskata ka būtu jāiesaista vadība. (sk. 5. att).



5. att. Vai problēma ir jārisina? (Avots: Autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Viens no jautājumiem tika uzdots, lai noskaidrotu, vai cilvēks pats ir redzējis, ka pasīvo agresiju piedzīvo nevis viņš, bet kolēģis. Lielākā daļa 31 (34,8%) atzīst, ka šie uzbrukumi ir no kolēģu puses, un gandrīz tik pat daudz 26 (29%) bija atzīmējuši, ka šo metodi pielieto vadītājs, kas ir diezgan skumji, jo vadītājam jābūt uzticības personai nevis demotivatoram. Aktuāla ir arī kolēģu izvairīšanās no atbildības uzņemšanās par savām kļūdām vai problēmām 42 (67%), ko noskaidroju ar piektā jautājuma palīdzību par atbildības izvairīšanos. Pēdējais jautājums bija ar mērķi noskaidrot vai darbinieks ziņotu vadībai, ja redzētu ka kāds pret citu kolēģi pielieto pasīvās agresijas metodes. Lielākā daļa 34 (54%) atzīst, ka drīzāk jā, drošu jā atzīmēja tikai 10 (16%) darbinieku. Bija arī tādi kas to neuzskata par problēmu un domā ka tā nav viņu darīšana 4 (6%) vai uzskata, ka tā nav viņu problēma. Pie šī jautājuma, respondentam bija iespēja ierakstīt arī savu versiju – rīkotos pats, nē jo esmu jau pieradusi, pats runātu ar agresoru, ja vadība pati pielieto pasīvo agresiju, tad nav kam ziņot.

Secinājumi

Izanalizējot datus, kas ir iegūti pētījuma laikā, darba autore secina, ka pasīvā agresija, kā uzvedības modelis, pastāv uzņēmumos un darbinieki ar to saskaras gan no klientu, gan kolēģu un pat vadības puses.

- Pasīvo agresiju var piedzīvot ikviens uzņēmums, ja ar to necīnās kā problēmu.
- Darbinieki jūtas bezspēcīgi un nevar neko mainīt, ja vadība pielieto pasīvās agresijas metodes.
- Visizjustākais pasīvās agresijas veids, starp aptaujātajiem respondentiem - ignorēšana.
- Darbinieki ir gatavi cīnīties un runāt ar vadību par šādu problēmu, protams, ja vadība nav pati šīs problēmas cēlonis.
- Šis jēdziens sevī ietver to, ka cilvēks agresiju pauž pasīvi, piemēram, nerunā, ignorē, nepilda solījumus utt.
- Agresija lielākoties ir stratēģija nevis slimība.
- Darbinieki pasīvo agresiju mēdz izmantot kā veidu, lai izvairītos no atbildības.
- Šo tēmu būtu vērts dziļāks izskatīt tieši attiecībā - vadība pret darbiniekiem. Cik lielā mērā tā ir vadības problēma, jo tomēr tie ir tie cilvēki, kam mēs uzticamies un kā labā strādājam



Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Cerdas, S. (2023). Vides, sabiedrības veselības un pārtikas nekaitīguma komiteja. Ziņojums par garīgo veselību (2023/2074(INI)). https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2023-0367_LV.pdf

Lutgen-Sandvik, P. (2013), Translating a decade of research on non-sexual harassment, psychological terror, mobbing, and emotional abuse on the job. CreateSpace

Reņģe, V. (2002). Sociālā psiholoģija. Sociālās psiholoģijas mūsdienu stāvoklis. Zvaigzne ABC

Ruduša, V. (2012). Emocionālā vardarbība. Atpazīšana un intervences iespējas. RaKa

Stepiņa, K. (2015). Dienas bizness. Kā izpaužas slēptā agresija. <https://www.db.lv/zinas/ka-izpauzas-slepta-agresija-440293>

Warner, N. (2014). Guerrilla tactics against passive aggression in the work place. <https://www.linkedin.com/pulse/20141008142446-2892-how-to-manage-a-passive-aggressive-work-environment/>



Gunārs Grīnliņš. PERSONĀLA APMĀCĪBU PROCESS AUTOSERVISU NOZARĒ

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

E-pasts: gunars400@inbox.lv

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Personāls ikvienā nozarē ir ļoti svarīga tās sastāvdaļa, Darbinieki ir uzņēmuma pamats, to prasmes un zināšanas ir ļoti svarīgas veiksmīgai uzņēmuma darbībai. Darbinieki arī spēj atdalīt ļoti veiksmīgus uzņēmumus, no ne tik veiksmīgiem starp konkurentiem. Darbiniekiem ir spēja palīdzēt uzņēmumiem attīstīties, jo šie cilvēki ļoti labi pazīst uzņēmumu, kurā tie strādā un ir spējīgi izteikt ieteikumus vai inovācijas lai palīdzētu uzņēmumam veiksmīgi attīstīties un atšķirties no konkurentiem. Klientiem ir svarīgi personāla attieksme un iemaņas, lai vēlētos šī uzņēmuma pakalpojumus izmantot atkārtoti. Caur personāla apmācībām darbinieki apgūst pamata prasmes sava darba veikšanai, kā arī tās paplašināt un uzlabot, apgūst darba drošību lai izvairītos no traumām un negadījumiem darba vietā, tādā veidā arī ceļot darbinieku motivāciju un lojalitāti uzņēmumam, kas labprātīgi iegulda savos darbiniekos. Darbinieki tiek apmācīti arī kā izturēties pret un komunicēt ar klientiem, kas ir ļoti svarīga sastāvdaļa lai klienti vēlētos atgriezties.

Pētījuma mērķis: Izpētīt kā tiek nodrošinātas darbinieku apmācības uzņēmumos, kādi ir galvenie mācību virzieni un cik ļoti šīs mācības ietekmē darbinieku attieksmi un rezultātus savā darba vietā. Kādas ir darba devēju domas par mācību nepieciešamību un efektivitāti.

Pētījuma metodes: Galvenā pētījuma metode ir intervija ar uzņēmumu vadītājiem.

Sasniegtie rezultāti: Vadītāji augstu novērtē praktiskantus. Jauniešiem tiek dota iespēja vispārēji izjust kā notiek ikdiena šajā profesijā un tajā pašā laikā iemācīties daudz ko jaunu no jau pieredzējušiem darbiniekiem. Pēc vadītāju uzskatiem, pats svarīgākais ir pats darbinieks un viņa attieksme un spējas. Par to kā notiek mācībās, tika secināts, ka vairāk apmāca par autoservisa dinamiku, attieksmi pret klientiem, noteikumiem un prasībām, jo vadītāji paši uzsvēra, ka amata pamatu iemāca skolā.

Atslēgas vārdi: personāla apmācība; autoservisu nozare.

Ievads

Mūsdienās gandrīz katrai māsaimniecībai ir vismaz viena vai vairākas automašīnas. Ja agrāk tās bija ekskluzīvas tikai turīgākajai sabiedrības daļai, tad pašlaik tā ir pamatsastāvdaļa cilvēka ikdienai. Līdz ar šo cilvēka dzīves elementam seko arī daudz dažādi uzņēmumu veidi, kas ir cieši saistīti ar šo faktu. Automašīnas mēdz būt sarežģītas un tādēļ ir daudz dažādu cilvēku, kuri veido uzņēmumus, lai palīdzētu cilvēkiem parūpēties par viņu auto. Šie uzņēmumu veidi ir daudz un dažādi. Pats pamats sākas ar auto tirdzniecības vietām, kas piedāvā daudz un dažādus auto katra klienta vēlmēm. Kad klients šo auto ir iegādājies, par to ir jā rūpējas, lai tas spētu kalpot pēc iespējas ilgāk. Šeit parādās dažādu veidu autoservisi. Tie var būt vispārēji, kur ja tavam auto parādās kāda problēma, šajos servisos mehāniķi to atradīs un salabos, lai vari turpināt savu ceļu bez problēmām, vai arī ar kādiem noteiktiem novirzieniem, kā piemēram tādi kas remontē tikai problēmas kas saistītas ar auto elektroniku, vai arī tādi kuri

koncentrējas tikai uz auto krāsošanu un vizuālo stāvokli. Mums kā auto īpašniekiem ir ļoti svarīgi uz cik kvalitatīviem servisiem mēs vedam savus auto. Šajos servisos svarīgākais ir tā darbinieki, jeb meistari. Mēs viņiem pilnībā uzticamies kad problēmas tiks novērstas kvalitatīvi un mēs varēsim droši turpināt savu ceļu. Šajā rakstā izpētīšu dziļāk ko no darbiniekiem sagaida darba devējs, kam darba devējs pievērš visvairāk uzmanības un kādas ir darba devēju domas par nepieciešamību darbiniekiem turpināt attīstīt savas zināšanas šajā nozarē.

Cilvēku dzīvei un ikdienai kļūstot ar katru gadu aizvien modernākai, darba autoram šis temats šķiet ļoti aktuāls. Ar katru gadu tiek ražotas aizvien modernākas automašīnas un autors ir ieinteresēts vai un kā šie autoservisi pielāgojas šīm tehnoloģiskām attīstībām.

Analītiskais apskats

Agrāk automašīnas nevarēja atļauties jebkurš. To ražošana bija laikietilpīgs un sarežģīts process. Viss sākās ar dizainu, ko uzņēmumu dizaineri katru detaļu ar roku zīmēja uz papīra. Tad dizains bija jārealizē. Darbinieki rūpnīcās šīs detaļas paši ražoja savām rokām. Vienā automašīnā šo detaļu skaits ir ļoti liels, aptuveni trīsdesmit tūkstoši. Vēl šīs detaļas vienu pēc otras ir jāsaliek kopā, lai gala rezultātā iegūtu automašīnu. Viss šis process prasīja lielu skaitu darbaspēka, kā arī aizņēma ļoti daudz laika. Visi šie faktori sadārdzināja automašīnas gala cenu. Par laimi 20.gadsimta sākumā pateicoties Henrijam Fordam, šis auto ražošanas process tika ievērojami atvieglots izveidojot automātisku ražošanas līniju. Līdz ar to automašīnu cenas kļuva ievērojami zemākas un tās varēja atļauties ievērojami lielāks skaits cilvēku. Gadiem ejot šī automātiskā ražošanas līnija ir vēl vairāk attīstījusies un kļuvusi modernāka. Automašīnas tiek saražotas ātrāk kā nekad, kas arī veicina tirgus attīstību.

Mūsdienās globālā sasilšana ir kļuvusi par vēl populārāku tēmu nekā iepriekš. Cilvēki vairāk sāk izrādīt nepatiku par gaisa piesārņojumu un uztraucas par planētas stāvokli. Šis ir mudinājis valstis un organizācijas pievērst uzmanību labai draudzīgākiem ikdienas risinājumiem. Pēdējo gadu laikā to ļoti var novērot auto ražošanas industrijā. Cilvēkos atkal ir radusies interese par labai draudzīgākiem elektroauto. Auto ražotāji sāk vairāk novirzīt resursus lai pētītu, ražotu un uzlabotu šīs automašīnas. Mūsdienās elektroauto tirgus ir piepildīts ar daudz un dažādiem variantiem. Šajā tirgū konkurence ir ļoti sīva, tas mudina ražotājus mēģināt pārspēt vienu otru un ražot pēc iespējas modernākas un gudrākas automašīnas. Pircējus uztrauc šo auto drošība, izturība un iespēja veikt pēc iespējas garākus braucienus ar vienu uzlādi. Tā rezultātā šie auto tiek attīstīti ļoti ātrā tempā, jo katrs ražotājs cenšas pārspēt pārējos. Valstis un uzņēmumi ir arī ieguldījuši lielas naudas līdzekļus lai izveidotu auto uzlādes tīklu, kur elektroauto īpašniekiem būtu iespējams ērti uzlādēt savus auto un nebūtu jāuztraucas vai sasniegs savu galamērķi. Dēļ tā kad šie auto ir tik ļoti moderni un to pārvietošanās funkciju nodrošina akumulatori, ja ir radusies kāda problēma ar automašīnu to nedrīkst vest uz kuru katru servisu. Šīs automašīnas drīkst remontēt tikai mehāniķi kas ir izgājuši īpašus šo auto remontēšanas kursus. Šie kursi ir iedalīti vairākās pakāpēs, jo augstāka kursa pakāpe tiek nokārtota, jo lielāku skaitu ar problēmām kas šiem auto mēdz parādīties, drīkst mehāniķis remontēt.

- Ar pirmo pakāpi automehāniķis pārzin elektroauto detaļas un rezerves daļas, elektroauto apkopi, var veikt bateriju pārbaudi un elektrisko sistēmu diagnostiku.
- Otrās pakāpes automehāniķis vēl papildus ir spējīgs labot elektriskos motorus un lādēšanas infrastruktūru.

- Trešās pakāpes automehāniķis ir spējīgs veikt visus nepieciešamos darbus ar elektroauto. Neatkarīgi no sertifikāta pakāpes ir automehāniķiem ir jāiegūst arī drošības sertifikāts, lai zinātu kā darboties ap augstas voltāžas darbiem.

Galvenais virziens auto attīstībā ir elektronika. Agrāk auto salonā varēja atrast tikai pamata lietas, lai nodrošinātu auto darbību un komfortu brauciena laikā. Mūsdienās ar katru gadu automašīnās parādās aizvien vairāk visādu gudru funkciju. Tās atvieglo auto vadīšanu, kā piemēram sensori, kas brīdina ja auto tuvojas kādam objektam, lai tajā neiebrauktu, brīdina ja kāds cits auto ir aklajā zonā, brīdina ja auto tuvojas pretējai ceļa joslai vai ceļmalai, kā arī uzlabo komfortu, piemēram auto sēdekļu un stūres apsilde, iespēja savienot automašīnu ar viedtālruni, lai piemēram spētu viegli uzstādīt navigāciju uz nepieciešamo galamērķi. Katra no šīm papildus funkcijām pieprasa vairāk zināšanu no automehāniķu puses, jo automašīnās ir vairāk elektrisko komponentu. Aizbraucot uz servisu mēs paļaujamies, ka automehāniķi spēs novērst jebkādas problēmas, kas var parādīties saistībā ar šīm papildus funkcijām.

Pētījuma metodoloģija

Pētījuma veikšanai darba autors balstoties uz analītiskajā apskatā iegūto informāciju izveidoja sarakstu ar jautājumiem, kas viņaprāt likās svarīgākie šī pētījuma veikšanai. Ar šiem jautājumiem autors meklēja autoservisu vadītājus, kas būtu gatavi sniegt atbildes uz šiem jautājumiem. Kaut gan divi no trim šo servisu vadītājiem nelikās pārāk ieinteresēti sniegt padziļinātas atbildes, darba autoram izdevās iegūt viņaprāt svarīgu informāciju, lai veiktu šo pētījumu. Intervijā piedalījās autoservisa "Mūsa Auto" vadītājs, autoservisa "Taho Vidzeme" vadītājs, kā arī autoservisa "Tinda C" vadītājs.

Pētījuma rezultāti

Vienā no jautājumiem jautāju vai viņaprāt ir svarīgi piesaistīt praktikantus savā darba vietā, uz ko visi atbildēja, ka tas ir svarīgi. Pamatojums šim ir ka šie jaunieši, kas vēl mācās ir motivēti apgūt ko jaunu, kaut arī viņiem no pirmās dienas tiek uzticēti vieglākie darbi, skatoties no praktikanta attieksmes un spējām šiem praktikantiem ar laiku tiek uzticēti sarežģītāki darbi, kas atvieglo darbu servisa darbiniekiem. Ar šo procesu autoservisu vadītāji ir ieinteresēti izvērtējot praktikanta zināšanas, attieksmi pret darbu un gribasspēku, piedāvāt darbavietu pēc mācību beigšanās. Šo autoservisu vadītāji pamatoja ar faktu, ka prakses laikā viņi jau ir ieguldījuši laiku un pūles šo praktikantu apmācot, kā arī iesaistot sava autoservisa vidē, kur viņš jau ir iemācījies arī sadarboties ar citiem kolēģiem. Atklāja arī ka ne visi praktikanti spēj atstāt labu iespaidu. Uzdotot jautājumu vai praktikantiem uztic arī svarīgus un sarežģītus darbus, vadītāji atbildēja, ka nē. Arī pieņemot jaunu darbinieku, kas jau ir pabeidzis mācības, autoservisu vadītāji vēlas, lai darbinieks nostrādā vismaz gadu, pirms uztic darbiniekam sarežģītus darbus. Viens no vadītājiem gan uzteica, ka ja pamana ka tomēr jaunais darbinieks ir spējīgs uzdotos darbus izpildīt, tad arī sāk arī uzticēt sarežģītākus pienākums pirms vēl ir nostrādājis gadu.

Jautājot, kam vadītājs dod priekšroku izvēloties starp jauniešiem, kas nesen pabeidzis mācības un darbiniekam ar pieredzi, visi trīs vadītāji atbildēja atšķirīgi. Viens vadītājs atbildēja, ka protams atkarīgs no situācijas, taču viņš dotu priekšroku jauniešiem, kurš nāks ar svaigām zināšanām, nevis darbiniekam ar iepriekšējo pieredzi. Nākamais vadītājs atbildēja, ka viss ir atkarīgs no darbinieka, viņš neuzskata, ka viens ir labāks par otru. Pēdējais autoservisa vadītājs atbildēja, ka labprāt pieņemtu darbinieku ar iepriekšējo pieredzi.



Jautājot, ko tieši vadītāji māca jaunajiem darbiniekiem, atbildes bija vairākas. Uzsvēra, ka māca uzturēt servisu tīru, lai klientam ienākot rodas labs priekšstats, māca ievērot klientam solītos termiņus un darbu darīt rūpīgi, un atbildīgi, lai klients vēlētos atgriezties.

Jautājot, vai vadītāji iegulda laiku apmācot darbiniekus kā komunicēt ar klientiem, visi vadītāji atbildēja ka jā, protams pieminot, ka dara to, ja tas ir nepieciešams. Jautājot, cik bieži vadītāji darbiniekiem piedāvā papildus darba kvalifikācijas celšanas kursus, viens no vadītājiem atbildēja, ka vismaz trīs reizes gadā, bet to gan izvērtējot pēc kvalifikācijas veida. Atlikušie divi nespēja pateikt precīzu skaitu, bet gan, ka tādu iespēju piedāvā reti. Jautājot, vai viņuprāt arī pieredzējušajiem darbiniekiem vajadzētu apmeklēt papildus darba kvalifikācijas kursus, visi trīs vadītāji atbildēja, ka jā, jo uzskata, ka attīstoties automašīnām, līdzīgi vajadzētu attīstīties arī mehāniķiem.

Secinājumi

Veicot šo pētījumu autors secināja, ka vadītājiem uz dažiem no jautājumiem ir kopīgi uzskati, bet par citiem pavisam savādāki. Likās interesanti, cik ļoti vadītāji novērtē praktikantus, kas pēc darba autora domām ir ļoti pozitīva lieta. Jauniešiem tiek dota iespēja vispārēji izjust kā notiek ikdiena šajā profesijā un tajā pašā laikā iemācīties daudz ko jaunu no jau pieredzējušajiem darbiniekiem. Autors bija mazliet pārsteigts, ka katram bija savi uzskati par to kam piedāvāt darbu, jauniešiem vai darbiniekam ar pieredzi, kaut arī pamats visiem bija vienāds, pats svarīgākais ir pats darbinieks un viņa attieksme un spējas.

Par to kā notiek mācības spēju secināt, ka vairāk apmāca par autoservisa dinamiku, attieksmi pret klientiem, noteikumiem un prasībām, jo vadītāji paši uzsvēra, ka amata pamatu iemāca skolā. Jautājumā par darbinieku papildus mācībām kvalifikācijas celšanai, katram no vadītājiem bija pavisam savādāki uzskati, no šī autors secina, ka viss ir atkarīgs no paša vadītāja un viņa interesēm ieguldīt darbiniekos. Lika arī aizdomāties viena no vadītāju atbilde, ka nevēlas pārāk bieži sūtīt darbiniekus uz kvalifikācijas celšanas kursiem, jo vienmēr ir iespēja, ka darbinieks var izlemt pamest darbu.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Collectorsautosupply.com (2020). How many parts are in a car? <https://collectorsautosupply.com/blog/how-many-parts-are-in-a-car/>

Energy.gov (2024). Timeline history electric car. <https://www.energy.gov/timeline-history-electric-car>

Js3global.com (2024). How automotive manufacturing has changed through history. <https://www.js3global.com/blog/how-automotive-manufacturing-has-changed-through-history/>

TheSun.co.uk (2019). The evolution of car manufacturing over the past 50 years revealed as human staff were slowly replaced by robots. <https://www.thesun.co.uk/motors/8799446/the-evolution-of-car-manufacturing-over-the-past-50-years-revealed-as-human-staff-were-slowly-replaced-by-robots/>



Jānis Buls. PERSONĀLA APMĀCĪBU PROCESS IT NOZARĒ

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

E-pasts: jaanisbuls@gmail.com

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Personāla apmācību process IT nozarē ir ārkārtīgi svarīgs aspekts, lai pilnvērtīgi nodrošinātu darbinieku kompetenci un maksimāli efektīvu pielāgošanos ļoti ātri mainīgajām tehnoloģiju prasībām. Šī pētījuma aktualitāte ir cieši saistīta ar nepieciešamību pielāgoties dinamiskajai IT nozares videi, kurā ir pastāvīga tehnoloģiju attīstība un jaunu prasmju pieprasījums - nebeidzams progresā cikls.

Pētījuma mērķis: Izpētīt personāla apmācību procesus IT sfērā, lai noskaidrotu esošās prakses izaicinājumus un faktiskās iespējas. Veikt analīzi par esošajām personāla apmācību stratēģijām, ņemot vērā intervēto vadītāju viedokļus un pieredzi. Turklāt identificēt un izvērtēt labās prakses un inovatīvos risinājumus, kas potenciāli varētu uzlabot personāla apmācību procesu IT nozarē.

Pētījuma metodes: Pētījuma ietvaros tiks izmantota informācijas vākšanas, aptaujas metode - formalizēta/strukturēta intervija ar e-pasta starpniecību, kas ir kvalitatīvais pētījums. Tajā tiks intervēti trīs Latvijas IT organizāciju vadītāji, kas ikdienā saskarās ar personāla apmācību procesa izaicinājumiem savā nozarē. Kā arī tiks izmantota tradicionālā dokumentu analīze.

Sasniegtie rezultāti: Paredzēti, lai sniegtu ieskatu par to, kā IT nozarē tiek veidots un īstenots personāla apmācību process, kā arī lai identificētu iespējamās problēmas un veidus, kā uzlabot šo procesu. Šie rezultāti varētu kalpot par pamatu turpmākai personāla apmācību stratēģijas attīstībai Latvijas, un ne tikai, IT uzņēmumos. Šie rezultāti var būt noderīgi, lai attīstītu labāku izpratni par personāla apmācību vajadzībām un efektīviem nākotnes risinājumiem IT nozares kontekstā.

Atslēgas vārdi: IT; personāls; apmācība; process; kompetence.

Ievads

Informācijas tehnoloģiju (IT) nozare nepārtraukti atrodas attīstības un inovāciju centrā, sniedzot fundamentālu ieguldījumu mūsdienu sabiedrības digitālajā attīstībā un ekonomiskajā izaugsmē. Šajā dinamiskajā un strauji mainīgajā vidē, kur tehnoloģijas pastāvīgi attīstās un veidojas jaunas platformas, risinājumi un rīki, uzņēmumiem un organizācijām ir būtiski turpināt attīstīt un stiprināt savu IT personālu, lai saglabātu konkurētspēju un spētu risināt jaunus izaicinājumus. Šis pētījums tiek veikts ar mērķi, lai izprastu un analizētu personāla apmācību procesu IT nozarē, ņemot vērā tā aktualitāti un nozīmi šajā dinamiskajā vidē. Pētījuma mērķis ir izpētīt un novērtēt dažādus aspektus, kas ietekmē personāla apmācību procesu IT nozarē.

Pētījuma uzdevumi ietver: analizēt tehnoloģiskās attīstības ietekmi uz IT personāla prasmju un zināšanu nepieciešamību; izpētīt dažādas apmācību metodes un pieejas, kas tiek izmantotas IT nozarē; novērtēt esošo apmācību programmu efektivitāti un identificēt iespējas uzlabojumiem; identificēt aktuālos izaicinājumus, ar kuriem saskaras uzņēmumi, nodrošinot efektīvas apmācības IT personālam; piedāvāt praktiskus ieteikumus un labās prakses, kā uzlabot personāla apmācību procesu IT nozarē. Ņemot vērā

straujo tehnoloģiju attīstību un pastāvīgi mainīgo darba tirgu, ir skaidrs, ka uzņēmumiem ir jāpielāgojas, lai saglabātu konkurētspēju un efektīvi risinātu izaicinājumus IT nozarē. Arvien pieaugošā digitālā transformācija prasa no darbiniekiem pastāvīgu prasmju un zināšanu attīstību, lai viņi būtu gatavi pilnvērtīgi darboties IT vidē. Uzņēmumiem ir jāfokussējas uz apmācību programmu pielāgošanu un uzlabošanu, lai nodrošinātu, ka darbinieki, laicīgi, ir labi sagatavoti, motivēti un spējīgi risināt jaunus tehnoloģiskos izaicinājumus un sasniegt uzņēmuma uzstādītos mērķus. Šāda pielāgošanās un regulāra apmācību uzlabošana ir būtiska, lai nodrošinātu, ka uzņēmumi ir izmaiņu izturīgi un veiksmīgi turpina attīstīties un konkurēt globālajā IT tirgū. Pētījuma metodes ietver informācijas vākšanas, aptaujas metodi ar formalizētām/strukturētām intervijām, kas tiks veiktas ar e-pasta starpniecību. Intervijas fokusēsies uz trīs, Latvijas, IT mazo uzņēmumu vadītājiem, kuri regulāri saskarās ar izaicinājumiem apmācību procesā, vai to rezultātā. Tiks izmantota arī tradicionālā dokumentu analīze.

Pētījuma rezultāti sniegs izpratni par personāla apmācību procesa dinamiku un izaicinājumiem IT nozarē, analizējot dažādus aspektus, pētījums identificēs labo praksi un veiksmīgu stratēģiju, kas ir atzītas par efektīvām šajā jomā. Pētījums sniegs ieskatu aktuālajos izaicinājumos un piedāvās praktiskus risinājumus, kā šīs problēmas pārvarēt. Arī uzņēmumiem, kuri jau veiksmīgi īsteno apmācību programmas, būs iespēja iegūt jaunas idejas un stratēģijas savu apmācību sistēmu uzlabošanai, lai saglabātu savu konkurētspēju un inovāciju tempu šajā dinamiskajā jomā

Analītiskais apskats

Informācijas un komunikāciju tehnoloģijas (IKT) ir augstas tehnoloģijas nozare, un tās uzlabošana un plaša izplatīšana ir likumiski definēta kā prioritāra zinātniskā un tehnoloģiskā attīstības joma Ukrainā līdz 2020. gadam. Augsti kvalificēta inženieru un tehniskā personāla apmācība IT nozarē ir uzdevums ar īpašu nozīmi un grūtībām, kur pozitīvi rezultāti un nepilnības apmācībā ietekmē būtiski. Šāda personāla apmācības kvalitāte ne tikai ietekmē individuālo profesionāļu konkurētspēju darba tirgū, bet arī tieši ietekmē IT produktu zinātnisko un tehnisko līmeni un to konkurētspēju starptautiskajos preču un pakalpojumu tirgos, tādējādi ietekmējot Ukrainas ekonomikas kopējo konkurences spēju. Tas ir gandrīz fundamentāls prasījums Ukrainas integrācijai pasaules ekonomikā un valsts nacionālajai drošībai. (Bykov & Shyshkina, 2014)

IKT nozares nozīme un tās prioritāte zinātniskajā, tehnoloģiskajā un ekonomiskajā attīstībā ir ļoti svarīga. Šī nozare ne tikai veicina inovācijas, bet arī nodrošina konkurētspēju, gan valsts, gan starptautiskā līmenī. Valstis vai organizācijas atzīst digitālo tehnoloģiju nozīmīgumu un cenšas tās attīstīt un integrēt savos procesos. Neskatoties uz būtisku darba tirgus vajadzību pēc IT speciālistiem, pastāv problēmas saistībā ar IT profesionāļu nodarbinātību – darba tirgū bieži vien ir nepieciešama ilgstoša pielāgošanās darba vietā, ieskaitot nepieciešamību pēc papildu, bieži vien pamatīgas, apmācības gandrīz nekavējoties pēc pieņemšanas darbā. Dažos gadījumos absolventiem ir tikai miglaina priekšstats par reālajām problēmām un darba apstākļiem IT nozares uzņēmumos, un trūkst gatavības praktiskām risinājumu pielietošanai darba situācijās, kas var rezultēties viņu spiestā pārvietošanā uz citu darba vietu, pārkvalificēšanu vai specialitātes maiņu. Daudzi IT absolventi uzskata darba apstākļus par pilnīgi nepieņemamiem un strādā citās profesijās vai jomās, kas nav saistītas ar viņu kvalifikāciju. (Bykov & Shyshkina, 2014) IT nozares darba tirgus ir dinamisks un prasa nepārtrauktu pielāgošanos un papildu apmācības darbiniekiem. Nepieciešamība pēc praktiskām prasmēm un spējām risināt reālas problēmas ir būtisks faktors, lai nodrošinātu veiksmīgu integrāciju darba tirgū. Tomēr ir skaidrs, ka daudzi absolventi saskaras ar šiem izaicinājumiem, neesot pilnīgi sagatavoti darba prasībām. Tā rezultātā daži no viņiem izvēlas citus ceļus vai specialitātes.



Mācīšanās un attīstības (M&A) programmas ir būtiskas jebkuras organizācijas veiksmīgai darbībai. Šīs programmas nodrošina, ka darbiniekiem ir nepieciešamās prasmes un spējas, lai veiktu savus darbus labi, un parāda tiem darbiniekiem, ka viņu darba devēji uzskata, ka ir vērts ieguldīt — tas visbeidzot veicina uzņēmuma kultūru un veicina lielāku saistību ar organizāciju. Diemžēl daudzas organizācijas cīnās, lai pierādītu atdevi no saviem M&A ieguldījumiem. Patiesībā viena prognoze atklāja, ka tikai 10% no 200 miljardu dolāru, kas katru gadu tiek tērēti uzņēmējdarbības apmācībā un attīstībā Amerikas Savienotajās Valstīs, sniedz reālus rezultātus. Kāpēc tik daudzas organizācijas cīnās ar efektīvu mācību programmu īstenošanu? Pētījumi ir identificējuši dažas bieži sastopamas problēmas: apmācības parasti notiek ārpus organizācijas, tādēļ ir grūti pārvērst to, ko mācās klases telpās, par reālām darba vietas lietojumprogrammām. Apmācības parasti prasa mācību dalībniekam ieguldīt ievērojamu daudzumu savas paša laika, vienlaikus sagaidot, ka tie joprojām pildīs visas savas regulārās darba pienākumu. Atbildība par mācību pielietošanu parasti tiek uzlikta mācību dalībniekam, un pēc apmācības noslēgšanas no instruktora tiek gaidīti minimāli turpmākie pasākumi. (Bruce, 2022) No vienas puses, M&A programmām ir būtiska nozīme organizāciju darbības veiksmīgumā un darbinieku attīstībā, šādas programmas veicina darbinieku prasmju un spēju attīstību un vienlaikus rada sajūtu, ka organizācija ir gatava investēt savos darbiniekos. Tas ir būtisks faktors, lai veicinātu uzņēmuma kultūru un darbinieku saistību ar organizāciju. No otras puses, rodas problēma, ar kuru saskaras daudzas organizācijas - grūtības pierādīt M&A ieguldījumu efektivitāti. Tas norāda, ka liela daļa no iztērētajiem līdzekļiem uz mācībām un attīstību nenes reālus rezultātus, atsaucoties tikai uz 10% ieguldījumu efektivitāti.

Lai ieviestu veiksmīgu attālās izglītības modeli, ir svarīgi uzturēt pareizu digitālo komunikāciju starp studentiem un skolotājiem. Tādējādi mācībbspēki var izveidot personiskas attiecības ar studentiem, kuri mācās e-mācību kursus, ļaujot studentiem jebkurā dienas laikā uzdot skaidrojošus jautājumus. Šī prakse aktīvi tiek izmantota Somijā un Zviedrijā, kas ir vadošās valstis izglītības kvalitātes ziņā. Lai arī skolotājiem var nebūt iespējams atbildēt jebkurā dienas laikā, ir svarīgi, lai mācību procesā studenti regulāri saņemtu atsauksmes, lai pielāgotu savu e-mācību pieredzi. (Bieliaieva et al., 2023)

Ir ļoti būtiska nozīme, kādā kvalitātē ir digitālā komunikācija starp apmācāmajiem un instruktoriem - veiksmīgā attālinātās izglītības modeļa ieviešanā. Personiskākas attiecības un regulāra komunikācija ir svarīgas, lai nodrošinātu atbalstu un iesaistīšanos e-mācību procesā. Nepieciešams sistemātiski sniegt atsauksmes un pieprasīto atbalstu, jo tas nodrošina iespēju labāk izprast un uzlabot mācību pieredzi attālinātajā vidē. Pielietojot radošumu mācību plānošanā, tu vari iedzīvināt savu personālu. Lielākā daļa esošo mācību modeļu — īpaši tie, kas tiek piedāvāti tiešsaistē — ir ļoti garlaicīgi un neiedvesmojoši. Ja vēlies, lai tava mācīšanās un profesionālā pilnveide būtu interesanta, tev jārikojas citādi. Pretējā gadījumā tu turēsi savas darbības rezultātus, kas ir vēl vairāk no tā paša katastrofāla. Pašlaik 18% darbinieku saka, ka viņi ir aktīvi neiesaistīti; tikai 32% ir iesaistīti. Līdz brīdim, kamēr sāksi būt radošs savā mācību procesā, ir maz ticams, ka radīsi pieredzes, kas padarīs profesionālo attīstību patīkamu, nevis garlaicīgu. Sāc, palīdzot saviem cilvēkiem pilnveidot viņu iztēles spējas, praktizējot radošus uzvedības veidus. Pretējā gadījumā neviens nespēs pārņemt radošumu, ko viņi izjūt darbnīcās, uz savu ikdienas lomu. (Duncan, 2024) Šajā materiālā ir uzsvērtā radošuma nozīme mācību plānošanā un izpildījumā, norādot, ka tradicionālie mācību modeļi bieži ir garlaicīgi un neiedvesmojoši. Tas akcentē nepieciešamību pēc pārmaiņām mācību procesā, lai padarītu to interesantāku un pievilcīgāku darbiniekiem.

Pētījuma metodoloģija

Tika izmantota informācijas vākšanas, aptaujas metode – formalizēta/strukturēta intervija ar e-pasta starpniecību, kas ir kvalitatīvais pētījums. Tika intervēti trīs Latvijas mazo IT uzņēmumu vadītāji, viņi

tika izvēlēti, kā uzskatāmi piemēri personāla apmācību procesa, IT nozarē, novērtējumam (sk. 1. tabulu). Intervijas jautājumi tika veidoti tādā veidā, lai tie pēc iespējas neievirzītu atbildes. Datu analīzei tika izmantota MS Excel tabula, kurā tika apkopoti intervijas rezultāti.

1. tabula. Respondentu uzņēmumu raksturojošās pazīmes (Avots: Autora apkopojums)

Raksturojošās pazīmes	Uzņēmums A	Uzņēmums B	Uzņēmums C
Sfēra	IT	IT	IT
Darbinieku skaits	7	21	11
Cilvēkresursu vadība	Uzņēmuma vadītājs	Uzņēmuma vadītājs un ārpalpojums	Uzņēmuma vadītājs un ārpalpojums
Apmācību (IT) biežums	Vismaz reizi ceturksnī	Vismaz reizi ceturksnī	Vismaz reizi ceturksnī
Apmācību (IT) formāts	Attālināti un klātienē	Attālināti un klātienē	Attālināti un klātienē
Tirgus	ES	ES	ES

Pētījuma rezultāti

Intervijas dati ar uzņēmumiem parāda, ka uzņēmumiem ir izšķiroša nozīme IT personāla apmācībā un attīstībā (sk. 1. att.). Katrs no šiem uzņēmumiem izceļas ar savu pieeju un prioritātēm šajā jomā, atspoguļojot dažādu organizatorisko kultūru un nozares specifiku.



1. att. Galvenās atziņas (Avots: Autora apkopojums)

Uzņēmums A uzskata, ka gan plānotās IT izmaiņas, gan indivīdu personīgā attīstība ir būtiski faktori apmācību vajadzību noteikšanā. Šāda pieeja liecina par uzņēmuma centieniem saskaņot organizatoriskās prasības ar individuālo darbinieku attīstības ceļu. Tādējādi tiek veicināta gan uzņēmuma, gan individuāla veikspēja un izaugsme. Arī Uzņēmums B akcentē uz individuāliem un uzņēmuma kopējiem mērķiem balstītu plānošanu un struktūru. Šāda pieeja liecina par centieniem izstrādāt programmas, kas atbilst gan individuālajām vajadzībām, gan uzņēmuma stratēģijai. Tādējādi tiek nodrošināta saskaņotība un efektivitāte apmācību procesā. No otras puses, Uzņēmums C koncentrējas uz jaunākajām tehnoloģijām

un pieejām tirgū kā centrālo aspektu apmācību prioritāšu noteikšanā. Šāda pieeja liecina par uzņēmuma vēlmi būt inovatīvam un pielāgojamam, kas ir būtiski, lai uzturētu konkurētspēju dinamiskajā IT nozarē. Lai gan uzņēmumiem ir dažādas pieejas, viņu kopējais mērķis ir vienots - uzlabot IT darbinieku prasmes un sagatavot viņus jaunākajās tehnoloģijās. Tas apliecina nepieciešamību pēc nepārtrauktas attīstības un pielāgošanās strauji mainīgajā IT vidē, kas ir būtiski, lai saglabātu konkurētspēju un efektivitāti. Analizējot esošās IT apmācību programmas efektivitāti un rezultātus, ir redzams, ka visi trīs uzņēmumi sistemātiski novērtē savas programmas, lai pielāgotu tās saskaņā ar mainīgajiem uzņēmējdarbības un tehnoloģiju vides apstākļiem. Tas norāda uz uzņēmumu apņemšanos uzlabot un pielāgot apmācību procesus, lai tie atbilstu gan individuālajām vajadzībām, gan uzņēmuma mērķiem.

Runājot par aktuālajiem IT izaicinājumiem un risinājumiem, uzņēmumi atzīst, ka motivēt darbiniekus mācīties jaunas prasmes un tehnoloģijas var būt sarežģīti. Tomēr ir svarīgi atzīt nepieciešamību pēc nepārtrauktas attīstības un pielāgošanās, lai uzturētu konkurences spēju un efektivitāti tirgū. Visbeidzot, uzņēmumi atzīst, ka ārējie apmācību resursi, piemēram, kursi, semināri un tiešsaistes apmācību platformas, var būt būtiski, lai nodrošinātu darbinieku piekļuvi jaunākajai informācijai un prasmēm. Tomēr ir svarīgi, lai darbinieki varētu atbrīvoties no ikdienas darba pienākumiem, lai efektīvi piedalītos apmācībās un īstenotu iegūtās zināšanas praktiski. Kopumā, lai uzlabotu IT apmācību programmas, uzņēmumiem ir jāpievērš uzmanība gan individuālajām vajadzībām, gan uzņēmuma mērķiem, kā arī jāizmanto dažādi apmācību veidi un resursi, lai nodrošinātu visaptverošu un efektīvu apmācību pieredzi savam IT personālam. Šis process prasa ne tikai elastību, bet arī pastāvīgu novērtēšanu un pielāgošanos, lai nodrošinātu, ka uzņēmuma apmācību programma ir saskaņota ar dinamisko IT nozares vidi un darbinieku vajadzībām.

Līdzīgas atbildes, vairākos jautājumos, atspoguļo nozīmīgus aspektus IT apmācību jomā (sk. 2. tabulu). Tas liecina par vienotu pieeju nozares dalībniekiem attiecībā uz svarīgajiem jautājumiem un izaicinājumiem. Vispirms, uzņēmumu mērķis ir uzlabot IT darbinieku prasmes, saskaņojot apmācības ar jaunākajām tehnoloģijām. Tāpat visi atzīst nepieciešamību pēc regulāras novērtēšanas, lai nodrošinātu programmu efektivitāti un pielāgošanos dinamiskajai vides maiņai. Izaicinājumi, kas saistīti ar darbinieku motivāciju un nepieciešamību pēc pastāvīgas attīstības, ir kopīgi visiem. Visbeidzot, vienoti viedokļi par nākotnes tendencēm liecina par nozares gatavību pieņemt nepārtrauktas pārmaiņas un pielāgoties strauji mainīgajai IT videi. Tas apliecina nozares vienotību un gatavību uzņemties izaicinājumus, kā arī izmantot jaunākās pieejas un tehnoloģijas, lai saglabātu konkurētspēju tirgū.

2. tabula. Jautājumu kopne - līdzīgās atbildes (Avots: Autora apkopojums)

Jautājumi	Uzņēmums A	Uzņēmums B	Uzņēmums C
2. Kādi ir galvenie mērķi un uzdevumi, ko jūs cenšaties sasniegt ar IT apmācību programmām savā uzņēmumā?	Vienkāršāk pielāgot nepieciešamās izmaiņas.	Uzlabot IT darbinieku prasmes un sagatavot viņus jaunākajās tehnoloģijās.	Paaugstināt efektivitāti un kvalitāti.
7. Kādas metodes vai instrumenti tiek izmantoti, lai novērtētu IT apmācību programmu rezultātus?	Personīgais vērtējums.	Individuālas intervijas.	Retrospektīva.
8. Kādi ir galvenie izaicinājumi, ar kuriem jūsu uzņēmums saskaras, organizējot un īstenojot apmācības IT personālam?	Ka cilvēki jūt nepieciešamību pēc tālākas personības attīstības.	Darbinieku motivācija.	"Veciem suņiem, jaunus trikus neiemācīsi", stagnācija.

10. Kādas ir jūsu uzskati par nākotnes tendencēm un nepieciešamajām izmaiņām personāla apmācībā IT nozarē?	Apmācība un izglītība ir nemitīgs process, jo notiek straujas IT izmaiņas.	Pārlietu liels informācijas apjoms.	Personalizētas MI apmācības.
--	--	-------------------------------------	------------------------------

Secinājumi

IT nozarē nepārtraukta apmācība ir būtiska, lai uzturētu konkurētspēju un veicinātu inovācijas, īpaši ņemot vērā straujo tehnoloģiju attīstību un mainīgo darba tirgu. Tāpēc ir nepieciešams veikt aptauju vai darba grupas diskusiju, lai identificētu, kādas tieši jaunas prasmes vai tehnoloģijas būtu jāiekļauj apmācību programmā, pamatojoties uz esošajām tendencēm un nākotnes prognozēm.

Individuāla pieeja un saskaņošana ar uzņēmuma mērķiem ir būtiski elementi veiksmīgai IT apmācību programmai, kas nodrošina gan uzņēmuma, gan darbinieku veikspējas un izaugsmi. Tāpēc ir nepieciešams izveidot personalizētu mācību plānu katram darbiniekam, ņemot vērā viņu esošās prasmes, karjeras mērķus un uzņēmuma vajadzības.

Nepieciešamība pēc regulāras novērtēšanas un pielāgošanās dinamiskajai vides maiņai ir galvenie faktori, kas nodrošina apmācību programmu efektivitāti un atbilstību uzņēmuma vajadzībām. Tāpēc ir nepieciešams ieviest regulāras pārbaudes un novērtēšanas procesus, lai noteiktu apmācību programmas efektivitāti un veiktu nepieciešamās korekcijas atbilstoši mainīgajiem uzņēmuma mērķiem un vajadzībām.

Motivēt darbiniekus mācīties jaunas prasmes un tehnoloģijas var būt izaicinājums, taču ārējie apmācību resursi un individuāla pieeja var palīdzēt veicināt šo procesu. Tāpēc ir nepieciešams organizēt motivējošus seminārus, iesaistot ārējos ekspertus un sniedzot iespēju darbiniekiem izmantot individuālu pieeju mācībām, piemēram, tiešsaistes kursi vai mentori.

Kopumā uzņēmumus vieno pūles, lai uzlabotu IT apmācību programmas, liecina par gatavību pieņemt pārmaiņas un pielāgoties strauji mainīgajai IT nozarei, kas ir būtiski, lai saglabātu konkurētspēju tirgū. Tādējādi, būtu nepieciešams izveidot regulāru komunikācijas kanālu, kurā darbinieki var dalīties ar savām idejām un atsauksmēm par apmācību programmām, tādējādi veicinot uzņēmuma kultūru, kas atbalsta mācīšanos un inovācijas.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

- Bieliaieva, N., Holliad, I., Dynko, V., & Mogilat, A. (2023). Developing and implementing a distance learning model for training specialists of the future. *Futurity Education*, 3(2), 194-212.
- Bruce, C., R. (2022). Build learning into your employees' workflow. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2022/07/build-learning-into-your-employees-workflow>
- Bykov, V., & Shyshkina, M. (2014). Emerging technologies for personnel training for IT industry in Ukraine. *2014 International Conference on Interactive Collaborative Learning (ICL)*, 945-949.
- Duncan, W. (2024). Corporate learning is boring - but it doesn't have to be. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2024/04/corporate-learning-is-boring-but-it-doesnt-have-to-be>



Laura Lazdiņa. 2023. GADĀ LATVIJĀ DZEMDĒJUŠO SIEVIEŠU PIEREDZE SAISTĪBĀ AR SLIMNĪCAS PERSONĀLA ATTIEKSMI DZEMDĪBU LAIKĀ

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

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Dzemdības ir svarīgs notikums sievietes dzīvē. Tā ir fiziski un emocionāli grūta pieredze, un sievietei ir svarīgi just drošību un personāla atbalstu. Slimnīcas personāla attieksme var būtiski ietekmēt sievietes dzemdību pieredzi un līdz ar to arī nākotnes plānus attiecībā uz jaunu grūtniecību.

Pētījuma mērķis: Noskaidrot, kāda ir 2023. gadā Latvijā dzemdējušo sieviešu pieredze saistībā ar slimnīcas personāla attieksmi dzemdību laikā.

Pētījuma metodes: 2023. gadā Latvijā dzemdējušo sieviešu (izlases) anketēšana. Iegūto rezultātu apstrādei izmantotas tādas metodes kā grafiskā metode un aprakstošā statistika.

Sasniegtie rezultāti: Pētījuma laikā nav sasniegts atbilstošs izlases respondentu skaits, lai iegūtos rezultātus varētu pielīdzināt visai ģenerālkopai, taču neskatoties uz nepietiekamo atbilžu skaitu veiktais pētījums apstiprina izvirzīto hipotēzi, ka 2023. gadā Latvijā dzemdējušo sieviešu pieredze saistībā ar slimnīcas personāla attieksmi dzemdību laikā ir pozitīva. Tomēr, tika konstatēts, ka sievietei ierodoties dzemdību namā personāla attieksme lielākoties ir laipna un saprotoša. Lielākajā daļā sieviešu dzemdību personāla komunikācija bijusi tieša un saprotama. Tomēr trešdaļai respondentu, slimnīcas personāls, bija daļēji vai nebija blakus visu dzemdību laiku.

Atslēgas vārdi: dzemdības, pieredze; slimnīca, personāls, attieksme.

Ievads

Dzemdības ir viens no svarīgākajiem notikumiem sievietes mūžā. Tā ir fiziski grūta un emocionāla pieredze, kuru sievietes atceras visa mūža garumā un to vai šī dzemdību pieredze sievietes atmiņā paliks kā pozitīva vai negatīva, viens no ietekmējošajiem faktoriem, ir slimnīcas personāla attieksme dzemdību laikā. Pētījuma mērķis bija noskaidrot, kāda ir 2023. gadā Latvijā dzemdējušo sieviešu pieredze saistībā ar slimnīcas personāla attieksmi dzemdību laikā. Autora izvirzītie uzdevumi mērķa sasniegšanai:

- Izpētīt literatūras un informācijas avotus par sieviešu pieredzi saistībā ar slimnīcas personāla attieksmi dzemdību laikā Latvijā un pasaulē.
- Raksturot iespējamus pozitīvos un negatīvos dzemdību pieredzes aspektus saistībā ar slimnīcas personāla attieksmi.
- Veikt pētījumu par 2023. gadā Latvijā dzemdējušo sieviešu pieredzi saistībā ar slimnīcas personāla attieksmi dzemdību laikā.
- Izstrādāt secinājumus par sieviešu dzemdību pieredzi saistībā ar slimnīcas personāla attieksmi.

Pētījumā tika izvirzītā šī hipotēze: 2023. gadā Latvijā dzemdējušo sieviešu pieredze saistībā ar slimnīcas personāla attieksmi dzemdību laikā ir pozitīva.

Pētījuma metode ietvēra 2023. gadā Latvijā dzemdējušo sieviešu izlases anketēšana ar mērķi noskaidrot kāda bijusi viņu pieredze saistībā ar izvēlētajās ārstniecības iestādes personāla attieksmi dzemdību laikā, vai sievietes ir apmierinātas ar personāla attieksmi un vai saņēma nepieciešamo informāciju, emocionālo un medicīnisko atbalstu. Iegūto rezultātu apstrādei izmantotas tādas metodes kā grafiskā metode un aprakstošā statistika.

Pētījuma laikā nav sasniegts atbilstošs izlases respondentu skaits, lai iegūtos rezultātus varētu pielīdzināt visai 2023. gadā Latvijā dzemdējušo sieviešu ģenerālkopai, kas ir 18 775 sievietes, taču neskatoties uz nepietiekamo atbilžu skaitu veiktais pētījums apstiprina izvirzīto hipotēzi, ka 2023. gadā Latvijā dzemdējušo sieviešu pieredze saistībā ar slimnīcas personāla attieksmi dzemdību laikā ir pozitīva.

Analītiskais apskats

Jau kopš pirmajām grūtnieces vizītēm pie ārsta, medmāsas vai cita ārstniecības personāla pienākums ir atgādināt sievietei, ka dzemdības ir pilnīgi normāls fizioloģisks process. Nereti sievietes grūtniecības periodā vairāk domā par savu un vēl nedzimušā mazuļa veselību un tuvojušos dzemdību procesu, kas bieži vien ir rada grūtniecēm satraukumu un nemieru. Visu grūtnieces aprūpē iesaistīto medicīnas personu uzdevums līdz dzemdībām ir mazināt šo trauksmes un baiļu sajūtu, lai sieviete dzemdību laikā justos pēc iespējas komfortablāk un mierīgāk par notiekošo procesu (Paudere, 2001).

Sieviešu dzemdību pieredze ir atmiņā paliekošs fizisks un emocionāls pārdzīvojums, kuru ietekmēt pozitīvi vai negatīvi, dažkārt spēj arī dzemdību medicīniskais personāls un tā attieksme dzemdību laikā. Dzemdību personāls Nīderlandē secinājis, ka lai klients gūtu pēc iespējas apmierinošāku dzemdību pieredzi, svarīgi ir sievieti iesaistīt dažādu lēmumu pieņemšanā. Dažkārt profesionāļu lēmums var atšķirties no dzemdējošās sievietes viedokļa vai lēmuma, taču katram ir savs viedoklis par to kas piemērotāks viņas labsajūtai un kas nodrošinās pēc iespējas patīkamāku dzemdību pieredzi. (Perdok et al., 2016).

Sniegtais atbalsts no medicīnas personāla puses ir ļoti nozīmīgs sievietes emocionālās reakcijas stabilizēšanā. Individuāli pielāgota un iejūtīga attieksme dzemdību laikā paaugstina sievietes uztveres līmeni, mazina trauksmi un uzlabo noskaņojumu (Ford & Ayers, 2009). Tiek atzīmēts, ka profesionāla un individualizēta aprūpe ir daļa no mērķa, lai īstenotu ilgtermiņa laimes sajūtu sievietei dzemdībās. “Būt ar sievieti” un “sadarbībā ar sievieti” ir termini, kas raksturo veiksmīgu klīnisko iznākumu un augstu dzemdību pieredzes apmierinātības līmeni (Dahlberg & Aune, 2013).

Minēts, ka sievietēm, kuras dzemdē pirmo reizi, lai justos pārliecinātākas, jāsaņem iedrošinājuma vārdi un apstiprinājums no dzemdību personāla, ka dzemdību process norit veiksmīgi un, ka mazulim viss ir kārtībā. Sievietes vēlas emocionālu atbalstu no personāla, kuru viņas uzskata par savas jomas profesionāļiem. Ja sieviete, saņem minēto emocionālo atbalstu, tad biežāk piedzīvo pozitīvu dzemdību pieredzi pat tad, ja dzemdības norit ļoti ilgstoši vai ir komplicētas (Nilsson et al., 2013).

Veiktajos pētījumos uzsver, ka viens no svarīgākajiem aspektiem sieviešu dzemdību pieredzē ir spēja kontrolēt savas dzemdības. Ir izpētīts, ka pozitīvu ietekmi uz dzemdību pieredzi atstāj tas, ja sievietes dzemdību personāls vai tās pārstāvis nevis uzņemas kontroli pār dzemdību procesu pats, bet gan tā vietā sekmē sievietes pārliecību un kontroli pār pašas dzemdībām. Personālam ir nozīmīga loma fiziskās un emocionālās labsajūtas veidošanā, lai sieviete būtu apmierināta ar savu dzemdību pieredzi un vērtētu to

kā pozitīvu. Taču svarīgi minēt, ka kontroles izjūta nav viegli nododama un katram ir subjektīva izpratne par to kas ir paškontrolē pār dzemdību procesu (Seijmonsbergen-Schermers et al., 2013).

Ierodoties dzemdību iestādē, pirmajam iespaidam un pirmajai saskarsmei ir ļoti liela nozīme. Šī pirmā tikšanās un iepazīšanās ir īss, bet emocionāli satraucošs un nozīmīgs process. Īpaši svarīgs tas ir sievietēm kuras dzemdē pirmo reizi, jo nav priekšstata par to kā tas notiek un kas sievieti sagaida. Pētījumā Zviedrijā secināts, ka sievietes sagaidīšanai dzemdību nodaļā un iepazīšanās procesam netiek pievērsta pietiekami liela nozīme. Ņemot vērā, ka pirmajam iespaidam, satiekot slimnīcas un dzemdību personālu, ir svarīga loma, tad turpmākā sadarbība, noskaņa un komunikācija dzemdētājai ar personālu var tikt traucēta, ja iespaids radies nepatīkams, tāpēc šim posmam vajadzētu pievērst lielāku uzmanību un nozīmi, veikt šajā jomā pētījumus un dzemdību aprūpes personāla praktisku apmācību (Nyman et al., 2011). Dzemdību procesā, liela nozīme ir ne tikai fiziskajam bet arī emocionālajam atbalstam, kas tiek sniegts no personāla puses. No 2020. gadā līdz šim Eiropā veiktā pētījumā, kur piedalās 22 valstis, tostarp arī Latvija, tiek secināts, ka Latvijā 30% aptaujāto dzemdējušo sieviešu atzīst, ka dzemdību laikā neesot saņēmušas no personāla pietiekamu emocionālo atbalstu (Pumpure et al., 2023).

Citā Latvijā veiktā pētījumā rezultāti rāda, ka 36% no aptaujātajām dzemdējušajām sievietēm ir saskārusās ar personāla negatīvu attieksmi, kas biežāk izpaužas kā negatīvi komentāri par izskatu vai rīcību, pārmetumi par nepareizu elpošanu vai spiešanu, informācijas noklusēšana, kliegšana un ir gadījumi, kad sievietes piedzīvojušas neiejūtīgu pieskaršanos no personāla puses (LSM, 2023).

Svarīgs faktors dzemdību pieredzē ir pašu dzemdību iznākums un tas var atstāt paliekošu ietekmi uz sievietes turpmāko vēlmi dzemdēt bērnus. Ir secināts, ka sievietes, kurām ir bijusi negatīva dzemdību pieredze, ir mazāks bērnu skaits vai arī līdz nākamajām dzemdībām ir ieturēts ilgs laika periods. Starp šādu negatīvu dzemdību pieredzes aspektiem tiek minētas komplikētas dzemdības, dzemdību ierosināšana, ārkārtas ķeizargrieziena, epidurālā anestēzija, nepanesamas sāpes, kontroles trūkums, gaidu neīstenošanās un bailes no dzemdībām, kā secināts pētījumos Austrālijā. Taču secināts arī tas, ka dzemdību personāla attieksme un izturēšanās ir nozīmīgāka kā vairums iepriekš minēto negatīvo faktoru (McLachlan et al., 2016). Zviedrijā veiktā pētījumā norādīts, ka praktiski katra trešā sieviete, kura dzemdējusi pirmo reizi, min, ka savu dzemdību pieredzi vērtē kā negatīvu un depresīvu, jo tās tikušas mākslīgi stimulētas (Bergqvist et al., 2012). Sieviešu bailes no dzemdībām nereti ir radušās iepriekšējo dzemdību negatīvas pieredzes rezultātā un nozīmīgs nosacījums tam ir kvalitātes trūkums attiecībās starp dzemdētāju un dzemdību personālu (Dahlberg & Aune, 2013).

Pētījuma metodoloģija

Saskaņā ar Centrālās statistikas pārvaldes datiem, 2023. gadā Latvijā dzemdējušas 18 775 sievietes. Pētījuma rezultātu iegūšanai tika izveidota anketa portālā VisiDati.lv un tā sastāvēja no 14 jautājumiem. 11 jautājumi veidoti vērtējošā skalā no 1 (pilnībā nepiekrītu) līdz 5 (pilnībā piekrītu) un 3 jautājumi veidoti ar atbildžu izvēles iespējām. Anketas mērķauditorija ir 2023. gadā Latvijā dzemdējušās sievietes. 2023. gada 21. decembrī anketa tika ievietota 2023. gada jauno māmiņu WhatsApp grupā, kurā ir 49 sievietes un 2023. gada jauno māmiņu sociālā tīkla Facebook grupā, kurā ir 302 sievietes, kā arī aptauja tika izsūtīta personīgi 23 2023. gadā dzemdējušām sievietēm. Kopumā anketa izsūtīta 374 sievietēm.

Iegūtie rezultāti tiek analizēti un to apstrādei tiek izmantotas tādas metodes kā grafiskā metode un aprakstošā statistikas metode.

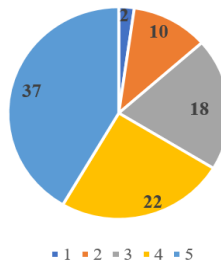
Pētījuma rezultāti

Pētījumā par 2023. gadā Latvijā dzemdējušo sieviešu pieredzi saistībā ar slimnīcas personāla attieksmi dzemdību laikā, anketēšanas metodes rezultātā tika iegūtas 89 respondentu atbildes, kas nav pietiekošs iegūto atbilžu skaits, pamatojoties uz respondentu proporcionālu aprēķinu uz 80% pētījuma rezultātu iegūstamo precizitāti, kam būtu vajadzīgas vismaz 163 respondentu anketu rezultāti. Kas nozīmē, ka iegūtos rezultātus nevar pielīdzināt visai ģenerālkopai, bet tikai noteiktajai izlasei, kas arī tiek turpmāk aprakstīta. Pirms anketas uzsākšanas respondentiem tika lūgts norādīt savu vecumu, un tika noskaidrots, ka respondentu vidējais vecumu ir 30,2 gadi. Anketu uzsākot pirmais jautājums ir par to vai sievietē ir dzemdējusi 2023. gadā, lai pārliecinātos, ka aptauja atbilst pētāmā mērķa, dzemdējušo sieviešu, laika posmam, kas ir 2023. gads, uz ko visas respondentes atbildējušas apstiprinoši.

Otrais jautājums, tā pat kā lielākā daļa anketas veidots apgalvojuma formā un vērtējošā skalā no 1 (pilnībā nepiekrītu) līdz 5 (pilnībā piekrītu), lai noskaidrotu vai ierodoties dzemdību iestādē, personāls pret sievieti izturējies laipni un saprotoši (ierodoties dzemdību iestādē, personāls pret mani izturējās laipni un saprotoši). Vidējais ballu novērtējums uz šo apgalvojumu ir 4,62 balles. Kā norāda atbildes, tad lielākā daļa, 66 sievietes, vērtēšanas skalā atzīmējušas 5, kas norāda, ka pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, 14 sievietes atzīmējušas 4 balles, kas norāda, ka piekrīt apgalvojumam, 7 sievietes apgalvojumu vērtējušas ar 3 ballēm, kas nozīmē, ka ierodoties dzemdību iestādē sievietes personāla attieksmi pret sevi vērtē viduvēji, savukārt 2 sievietes atzīmējušas, ka nepiekrīt šim apgalvojumam, kas ļauj secināt, ka personāla attieksme, sievietei ierodoties dzemdību iestādē nav bijusi laipna un saprotoša. Neviens no respondentiem nav sniedzis atbildi- pilnībā nepiekrītu.

Arī trešais anketas jautājums veidots apgalvojuma formā ar vērtēšanas skalu no 1 līdz 5, lai noskaidrotu vai dzemdību laikā, personāls izrādīja rūpes par sievietes labsajūtu (dzemdību laikā, personāls izrādīja rūpes par manu labsajūtu). Kā norāda rezultāti, vidējais vērtējums par šo apgalvojumu ir 4,6 balles. 63 sievietes pilnībā piekrīt apgalvojumam, 16 sievietes apgalvojumu vērtējušas ar 4 ballēm un piekrīt apgalvojumam, savukārt 10 sievietes apgalvojumu vērtē viduvēji, kas norāda, ka personāls, nav izrādījis pietiekamas rūpes par sievietes labsajūtu. Neviens respondents apgalvojumu nav vērtējis ar 2 vai 1 balli.

Ceturtais apgalvojums vidēji novērtēts ar vienu no zemākajiem vērtējumiem, kas ir 3,92 balles no 5. Apgalvojumā par personāla nemitīgu atrašanos blakus dzemdību laikā (dzemdību laikā, personāls visu laiku bija man blakus), tikai 37 sievietes atzīmējušas atbildi pilnībā piekrītu, kas ļauj secināt, ka personāls bijis blakus visu dzemdību laiku, 22 sievietēm personāls bijis blakus pārsvara visu dzemdību laiku, jo norādīts vērtējums 4 balles, 18 sievietes sniegušas vidēju novērtējumu, norādot 3 balles, 10 sievietes apgalvojumam nepiekrīt, kas norāda, ka personāls nav bijis blakus tik daudz, kā sievietes būtu vēlējušās, savukārt pilnībā nepiekrīt apgalvojumam 2 sievietes, kas norāda ka personāls klāt bijis nepietiekami (sk. 1. att.).



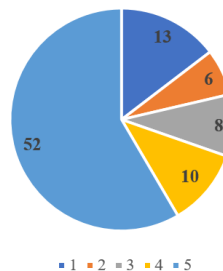
1. att. Dzemdību laikā, personāls visu laiku bija man blakus (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums).

Piektais apgalvojums par personāla tiešu un saprotamu komunikāciju (personāla komunikācija bija tieša un saprotama) ir novērtēts vidēji ar 4,47 ballēm. Lielākā daļa, 55 sievietes norāda, ka pilnībā piekrīt šim apgalvojumam, kas norāda, ka personāla komunikācija šo sieviešu gadījumā bijusi tiešām tieša un saprotama. 22 sievietes vērtējušas šo apgalvojumu ar 4 ballēm, kas arī ir pozitīvs vērtējums, 11 sievietes norādījušas 3 balles, kas ļauj secināt, ka personāla komunikācija iespējams kādā brīdī nav bijusi pietiekoši skaidra, bet 1 sievietei šajā gadījumā pieredze bijusi negatīva un viņa personāla komunikāciju vērtējusi negatīvi, atzīmējot, ka pilnībā nepiekrīt apgalvojumam, kas norāda, ka sieviete nav saņēmusi skaidru un saprotamu komunikāciju no dzemdību personāla puses.

Nākamais, sestais jautājums, par to vai sievietes teiktais dzemdību laikā ir ņemts vērā (dzemdību laikā, personāls ņēma vērā manis teikto), vidēji vērtēts zemāk, tas ir 4,37 balles. 50 sievietes norāda, ka pilnīgi piekrīt apgalvojumam, kas nozīmē, ka tika ņemts vērā viņu sacītais. 26 sievietes piekrīt apgalvojumam, tātad lielākoties sacītais ticis ņemts vērā, savukārt 10 sievietes apgalvojumu vērtējušas ar 3 ballēm, kas ir viduvējs vērtējums, kas norāda ka sieviešu teiktais tikai daļēji tika ņemts vērā, bet 3 sievietēm vērtējums ir negatīvs. 2 sievietes apgalvojumam nepiekrīt un 1 sieviete apgalvojumam pilnīgi nepiekrīt, ka ļauj secināt, ka šo sieviešu teiktais dzemdību laikā netika ņemts vērā.

Septītajā jautājumā par informēšanu par dzemdību gaitu (personāls mani informēja par dzemdību gaitu), vidējais novērtējums ir 4,51. Lielākā daļa, 57 sievietes, apgalvojumu vērtējušas pozitīvi, kas norāda, ka saņēmušas pilnīgu informāciju par dzemdību gaitu, 23 sievietes atbildējušas, ka saņēmušas pietiekošu informāciju, jo novērtējušas apgalvojumu ar 4 ballēm. 7 sievietēm informācija sniegta daļēji, ko norāda novērtējums ar 3 ballēm, savukārt 2 sievietes vērtējušas šo apgalvojumu ar 1 un 2 ballēm, kas ļauj secināt, ka sievietes netika informētas vai nepilnvērtīgi tika informētas par savu dzemdību procesa gaitu.

Astotais anketas apgalvojums ir otrs zemāk vērtētais jautājums. Apgalvojums par sievietes informēšanu par iespējamajām atsāpināšanas metodēm (dzemdību laikā tiku informēta par iespējamajām atsāpināšanas metodēm) vidēji novērtēts tikai ar 3,92 ballē. Lai gan lielākā daļa, 52 sievietes, norādījusi, ka saņēmušas pilnu informāciju no personāla par iespējamajām atsāpināšanas opcijām, 10 sievietes norādījušas ka saņēmušas pietiekamu informāciju, ko ļauj secināt novērtējums ar 4 ballē, tomēr 8 sievietes apgalvojumu vērtējušas ar 3 ballēm, kas norāda, ka iespējams, daļa atsāpināšanas metožu netika pieminētas. 6 sievietes nepiekrīt apgalvojumam, taču 13 sievietes pilnībā nepiekrīt, kas norāda, ka vispār netika informētas par iespējamajām atsāpināšanas metodēm, ko norāda sniegtais vērtējums ar 1 balli (sk. 2. att.).



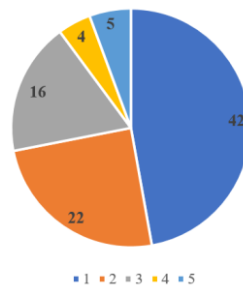
2. att. Dzemdību laikā tiku informēta par iespējamajām atsāpināšanas metodēm (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums).

Devītais anketas apgalvojums par personāla ieteikumiem lai dzemdības noritētu pēc iespējas raitāk un veiksmīgāk (personāls sniedza ieteikumus, lai dzemdības noritētu pēc iespējas raitāk un veiksmīgā), vidēji novērtēts ar 4,51 balli. 61 sieviete pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka saņēmušas ieteikumus no

dzemdību personāla par to lai process ritētu raitāk un veiksmīgāk, 17 sievietes piekrīt, atzīmējot 4 balles, kas nozīmē, ka saņēmušas pietiekošu ieteikumus, taču 8 sievietes uzskata, ka saņēmušas tikai daļējus ieteikumus, ko norāda vērtējums ar 3 ballēm. Savukārt 1 sieviete nepiekrīt apgalvojumam, taču 2 sievietes nepiekrīt pilnībā, kas nozīmē, ka personāls nav sniedzis nekādus ieteikumus dzemdību procesa uzlabošanai.

Desmitajā anketas apgalvojumā par personāla profesionalitāti (dzemdību laikā jutos pārliecināta par personāla profesionalitāti), vidējais novērtējums ir 4,71, kas ir pozitīvs vērtējums. 68 sievietes pilnībā bijušas pārliecinātas un 16 sievietes bijušas pārliecinātas par savu dzemdību personālu, Savukārt 5 sievietes iespējams šaubījās par personāla profesionalitāti, jo novērtējušas apgalvojumu ar 3 ballēm.

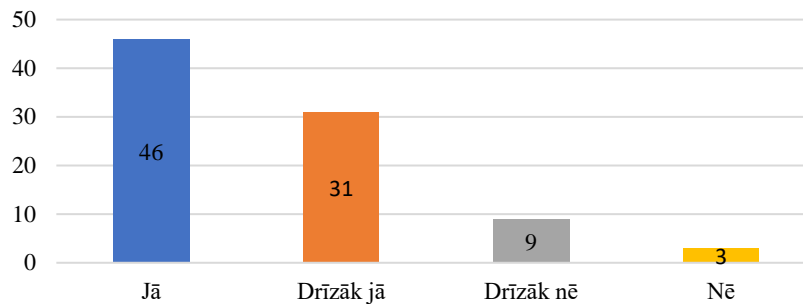
Trešais zemāk novērtētākais anketas jautājums ir vienpadsmitais apgalvojums, kas ir par emocionālu atbalsta sniegšanu no personāla puses (dzemdību laikā personāls man sniedza emocionālu atbalstu). Tas vidēji novērtēts ar 4.03 ballēm. Mazāk kā puse, tikai 42 sievietes saņēmušas pilnīgu emocionālo atbalstu, 22 sievietes saņēmušas pietiekošu emocionālo atbalstu no personāla, savukārt 16 sievietes vērtējušas apgalvojumu ar 3 ballēm, kas norāda ka saņemts viduvējs emocionālais atbalsts, taču 4 sievietes vērtē situāciju ar 2 ballēm, bet 5 ar 1 balli, kas norāda, ka 9 sievietes dzemdību laikā praktiski nav vai pilnībā nav saņēmušas nekādu emocionālu atbalstu no dzemdību personāla (sk. 3. att.).



3. att. Dzemdību laikā personāls man sniedza emocionālu atbalstu. (Avots: autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums).

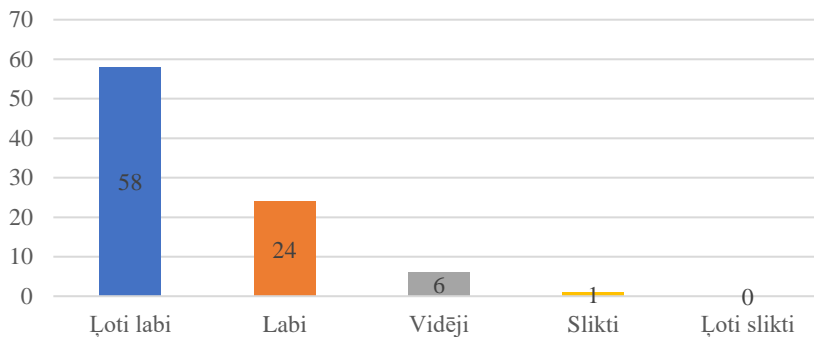
Divpadsmitais jautājums ir pēdējais, kas formulēts apgalvojuma formā un vērtējams skalā no 1 līdz 5. Apgalvojums, dzemdību laikā personāla komunikācija savā starpā bija profesionāla, vidēji novērtēts ar 4,56 ballēm un lielākā daļa, 64 sievietes, vērtējušas apgalvojumu ar 5 ballēm un norādījušas ka pilnīgi tam piekrīt, kas norāda, ka personāla savstarpējā komunikācija bijusi profesionāla. 14 sievietes, atzīmē 4 balles, kas norāda ka savstarpējā komunikācija bijusi pietiekoši profesionāla, bet 9 sievietes sniegušas vidēju vērtējumu, no kā var secināt, ka iespējams ir bijuši mirkļi, kad personāla saskarsme savā starpā nav bijusi atbilstoša darba videi. Divas sievietes sniegušas negatīvu vērtējumu, kas ir 1 sieviete vērtējusi komunikāciju ar 2 ballēm un viena sieviete ar 1 balli, kas norāda, ka personāla saskarsme savā starpā, sievietes klātbūtnē bijusi neprofesionāla.

Pirmspēdējai aptaujas jautājums ir visaptveroš (Vai personāla attieksme ietekmējusi Jūsu dzemdību pieredzi?), lai noskaidrotu pašu respondentu domas par to vai personāla attieksme ietekmē dzemdību pieredzi. Lielākā daļa, 46 sievietes norādījušas atbildi "jā" un 31 sieviete norādījusi atbildi "drīzāk jā", kas norāda, ka personāla attieksme ir būtisks faktors, kas ietekmē sieviešu dzemdību pieredzi. 9 sievietes atbildējušas ar "drīzāk nē", savukārt 3 atbildējušas "nē", kas ļauj secināt, ka ir daļa sieviešu kurām nav svarīga dzemdību personāla attieksme dzemdību laikā un tā neietekmē kopējo dzemdību pieredzi (sk. 4. att.).



4. att. Vai personāla attieksme ietekmējusi Jūsu dzemdību pieredzi? (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums).

Pēdējā jautājumā par to kā sievietes kopumā vērtē savu dzemdību pieredzi, secināts, ka lielākā daļa sieviešu, kas ir 58 sievietes, vērtē savu dzemdību pieredzi kā ļoti labu. 24 sievietes norādījušas, ka savu pieredzi dzemdībās vērtē kā labu, savukārt 6 sievietes to vērtē kā viduvēju, bet vienai sievietei dzemdību pieredze nav bijusi patīkama un savu dzemdību pieredzi vērtē kā sliktu. Neviens no aptaujas respondentiem nav vērtējis savu dzemdību pieredzi kā ļoti sliktu (sk. 5. att.).



5. att. Kā kopumā vērtējat savu dzemdību pieredzi saistībā ar personāla attieksmi? (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Secinājumi

Pētījuma laikā nav sasniegts pietiekošs izlases respondentu skaits, lai iegūtos rezultātus varētu pieņemt par ticamiem par visu ģenerālkopu. Pētījuma laikā secināts, ka internetā medicīniska rakstura mājas lapās, pieejama plaša informācija un citu autoru pētījumi par dzemdību pieredzi un personāla attieksmes ietekmi visā pasaulē.

Respondentu anketēšanas rezultātā secināts, ka sievietei ierodoties dzemdību namā personāla attieksme lielākoties ir laipna un saprotoša. Vairumā gadījumu, personāls izrāda rūpes par dzemdētājas labsajūtu. Trešdaļai respondentu, slimnīcas personāls, bija daļēji vai nebija blakus visu dzemdību laiku. Lielākajā daļā sieviešu dzemdību personāla komunikācija bijusi tieša un saprotama. Dzemdību laikā, personāls ņēmis vērā 77 sieviešu teikto, kas ir lielākā daļa no anketas respondentiem.

Var secināt, ka personāls lielākajā daļā gadījumu, informē sievietes par dzemdību gaitu. Gandrīz pusei no anketēto sieviešu, dzemdību laikā netika vai tika nepietiekoši sniegta informācija par iespējamajam atsāpinašanas metodēm. 78 no 89 dzemdībām, sievietēm tika sniegti ieteikumi no personāla puses, lai dzemdību process noritētu raitāk un veiksmīgāk. Neviena no pētījuma respondentēm nejutās nepārliecināta par dzemdību personāla profesionalitātes trūkumu. Trešdaļa sieviešu, dzemdību laikā neizjūt emocionālu atbalstu no slimnīcas personāla puses. Absolūtā vairākumā dzemdību, 78 gadījumos, sievietes saskārušās ar personāla savstarpēju profesionālu komunikāciju. Lielāka daļa, 77 sievietes, apstiprina, ka personāla attieksme ir dzemdību pieredzi ietekmējoss faktors. 82 no 89 sievietēs savu dzemdību pieredzi saistībā ar personāla attieksmi vērtē kā labu un ļoti labi. Secināts, ka pētījumā izvirzītā hipotēze, ka 2023. gadā Latvijā dzemdējušo sieviešu pieredze saistībā ar slimnīcas personāla attieksmi dzemdību laikā ir pozitīva ir apstiprinājusies.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

- Bergqvist, L., Dencker, A., Taft, C., Håkan, L., Ladfors, L., Skaring-Thorsén, L., & Berg, M. (2012). Women's experiences after early versus postponed oxytocin treatment of slow progress in first childbirth--a randomized controlled trial. *Sexual & Reproductive Healthcare*, 3(2), 61-65. <https://doi.org/10.1016/j.srhc.2012.03.003>
- Dahlberg, U., & Aune, I. (2013). The woman's birth experience - The effect of interpersonal relationships and continuity of care. *Midwifery*, 29, 407-415.
- Ford, E., & Ayers, S. (2009). Stressful events and support during birth: the effect on anxiety, mood and perceived control. *Anxiety Disorder*, 23(2), 260-8. <https://doi.org/10.1016/j.janxdis.2008.07.009>. Epub 2008 Aug 12.
- LSM.lv (2023). Pētījums: 36% sieviešu dzemdībās Latvijā saskārušās ar medicīnas personāla negatīvu attieksmi. <https://www.lsm.lv/raksts/dzive--stils/vecaki-un-berni/petijums-36-sieviesu-dzemdibas-latvija-saskarusas-ar-medicinas-personala-negativu-attieksmi.a496685/>
- McLachlan, H. L., Forster, D. A., Davey, M. A., Farrell, T., Flood, M., Shafiei, T., & Waldenström, U. (2016). The effect of primary midwife-led care on women's experience of childbirth: results from the COSMOS randomised controlled trial. *BJOG*, 123(3), 465-74. <https://doi.org/10.1111/1471-0528.13713>
- Nilsson, L., Thorsell, T., Wahn, E. H., & Ekström A. (2013). Factors influencing positive birth experiences of first-time mothers. *Nursing Research and Practice*, 349124. <https://doi.org/10.1155/2013/349124>
- Nyman, V., Downe, S., & Berg, M. (2011). Waiting for permission to enter the labour ward world: First time parents' experiences of the first encounter on a labour ward. *Sexual & Reproductive Healthcare*, 2(3), 129-134. <https://doi.org/10.1016/j.srhc.2011.05.004>
- Paudere, I. (2001). Medicīniskās aprūpes rokasgrāmata. Jumava
- Perdok, H., Jans, S., Verhoeven, C., Henneman, L., Wiegers, T., Mol, B. W., Schellevis, F., & Jonge, A. (2016). Opinions of maternity care professionals and other stakeholders about integration of maternity care: A qualitative study in the Netherland. *BMC Pregnancy Childbirth*, 16(1), 188. <https://doi.org/10.1186/s12884-016-0975-z>



- Pumpure, E., Jakovicka, D., Vaska, A., Jansone-Šantare, G., Knoka, A. R., Vilcāne, K. P., & Rezeberga, D. (2023). RSU īsteno vērienīgu starptautisku pētījumu par situāciju dzemdību aprūpē Latvijā. <https://www.rsu.lv/aktualitates/rsu-isteno-verienigu-starptautisku-petijumu-par-situaciju-dzemdibu-prupe-latvija>
- Seijmonsbergen-Schermers, A. E., Geerts, C. C., Prins, M., Diem, M. T., Klomp, T., Lagro-Janssen, A. L. M., & Jonge A. (2013). The use of episiotomy in a low-risk population in the Netherlands: a secondary analysis. *Birth*, 40(2), 247-255. <https://doi.org/10.1111/birt.12060>



Jūlija Timoščuka. ATTĀLINĀTA DARBA IETEKMĒ UZ DARBINIEKU APMIERINĀTĪBU AR DARBU ORGANIZĀCIJĀ AKA INSURANCE

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

E-pasts: julija.timowuk@gmail.com

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Attālinātais darbs ir strādāšanas forma, kas pēdējos gados ir ieguvusi lielu popularitāti gan starptautiski atzītajās korporācijās, gan mazākās uzņēmējdarbības vienībās. Tas ir rezultāts mainīgiem tirgus apstākļiem un tehnoloģiju attīstībai, kas ļauj darba devējiem un darba ņēmējiem veidot jaunus darba modeļus un pielāgoties nepārtraukti mainīgajām darba prasībām. COVID-19 pandēmija ir pastiprinājusi attālinātā darba pieaugošo tendenci, piespiežot daudzas organizācijas pārskatīt savus darba procesus un pāriet uz attālināto darbu. Tāpēc ir svarīgi saprast tā ietekmi uz darbinieku apmierinātību un produktivitāti. Šajā kontekstā šis pētījums fokusējas uz attālinātā darba praksi SIA "AKA Insurance".

Pētījuma mērķis: Pētījuma mērķis ir noskaidrot, kā attālinātais darbs ietekmē darbinieku apmierinātību uzņēmumā SIA "AKA Insurance".

Pētījuma metodes: Metodiski, pētījums apvieno gan kvantitatīvas, gan kvalitatīvas datu apkopošanas metodes, lai sniegtu visaptverošu un rūpīgi izstrādātu analīzi. Kvantitatīvā daļa ietvers darbinieku aptauju, izmantojot standartizētus jautājumus par apmierinātību un attālinātā darba pieredzi, savukārt kvalitatīvā daļa ietvers interviju ar uzņēmuma vadītāju.

Sasniegtie rezultāti: Pētījuma rezultāti sniedz informāciju par to, kā attālinātais darbs ietekmē darbinieku apmierinātību SIA AKA Insurance, kā arī identificē labākās prakses un iespējamās uzlabošanas jomas, lai veicinātu pozitīvas darba pieredzes attālinātajā vidē. Šie rezultāti varētu būt noderīgi ne tikai SIA AKA Insurance, bet arī citām organizācijām, kas saskaras ar attālinātā darba praksi un vēlas izprast tās ietekmi un iespējas.

Atslēgas vārdi: attālinātais darbs; darbinieku apmierinātība.

Ievads

Attālinātais darbs ir strādāšanas forma, kas pēdējos gados ir ieguvusi lielu popularitāti gan starptautiski atzītajās korporācijās, gan mazākās uzņēmējdarbības vienībās. Tas ir rezultāts mainīgiem tirgus apstākļiem un tehnoloģiju attīstībai, kas ļauj darba devējiem un darba ņēmējiem veidot jaunus darba modeļus un pielāgoties nepārtraukti mainīgajām darba prasībām. COVID-19 pandēmija ir pastiprinājusi attālinātā darba pieaugošo tendenci, piespiežot daudzas organizācijas pārskatīt savus darba procesus un pāriet uz attālināto darbu. Tā kā attālinātais darbs iegūst arvien lielāku nozīmi darba tirgū, ir svarīgi saprast tā ietekmi uz darbinieku apmierinātību un produktivitāti. Šajā kontekstā šis pētījums fokusējas uz attālinātā darba praksi SIA AKA Insurance. Pētījums analizēs darbinieku attieksmi pret attālināto darbu un to ietekmi uz viņu apmierinātību ar darbu.

Šī pētījuma mērķis ir sniegt ieskatu par to, kā attālinātais darbs ietekmē darbinieku apmierinātību SIA AKA Insurance. Metodiski, pētījums apvieno gan kvantitatīvas, gan kvalitatīvas datu apkopošanas metodes, lai sniegtu visaptverošu un rūpīgi izstrādātu analīzi. Kvantitatīvā daļa ietvers darbinieku aptauju, izmantojot standartizētus jautājumus par apmierinātību un attālinātā darba pieredzi, savukārt kvalitatīvā daļa ietvers interviju ar uzņēmuma vadītāju.

Pētījuma rezultāti sniegs informāciju par to, kādā veidā attālinātais darbs ietekmē darbinieku apmierinātību SIA AKA Insurance, kā arī identificēs labākās prakses un iespējamās uzlabošanas jomas, lai veicinātu pozitīvas darba pieredzes attālinātajā vidē. Šie rezultāti varētu būt noderīgi ne tikai SIA AKA Insurance, bet arī citām organizācijām, kas saskaras ar attālinātā darba praksi un vēlas izprast tās ietekmi un iespējas.

Analītiskais apskats

Attālinātais darbs — tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas (Latvijas Vēstnesis, 2024). Pēc Covid-19 pandēmija kļuva skaidrs, ka attālinātais darbs ieņem savu pozīciju un kļūst daudz populārāks nekā līdz pandēmijas. Darbinieki un darba devēji novērtēja attālināta darba priekšrocības, toties attālinātam darbam ir arī trūkumi.

Attālinātā darba priekšrocības darbiniekiem ir elastīgs darba grafiks, samazinās transporta izmaksas un laika patēriņš braukšanai uz/ no darba vietas, darba vieta teritoriāli nav saistīta ar dzīvesvietu, neatkarība no korporatīvajiem noteikumiem, iespēja strādāt vairākās vietās, kas savukārt ir papildu ienākumi, attālinātais darbs var būt pirmais solis sava biznesa veidošanā. Runājot par trūkumiem, kā galvenos varām izdalīt: nepieciešamība patstāvīgi organizēt savu darba vietu, nevienmērīga darba slodze, karjeras izredzes nenoteiktība, personiskas komunikācijas trūkums ar kolēģiem, potenciāls mazkustīgums, komunālo maksājumu pieaugums mājāsaimniecībai, nepieciešamība pēc augstas pašdisciplīnas un atbildības pakāpes.

No darba devēja puses attālināta darba priekšrocības ir personāla izmaksu samazināšana, ražošanas izmaksu samazināšana (īre, darba aprīkojums utt.), iespēja piesaistīt kvalificētākos speciālistus neatkarīgi no viņu atrašanās vietas, kvalificēta personāla saglabāšana krīzes laikā ar minimālām izmaksām. Kā trūkumus varam minēt nepieciešamību rūpīgi pielāgot biznesa procesus attālināta darba organizēšanai, mazāka operatīvā sadarbība ar darbiniekiem, darba izpildes kvalitātes un nokavētu termiņu riski, konfidencialitātes un IT drošības pārkāpšanas riski (Latvijas Universitāte, 2021).

Kantar 2023, gada veikta pētījuma dati liecina, kā katrs trešais darbinieks Latvijā strādā pilnībā vai daļēji attālināti (Kantar, 2003a). Attālināta darba īpatsvars palielinās un kļūst arvien pieprasītāks starp darba ņēmējiem. 2023. gadā darbinieku piesaistības rādītājs Latvijā ir samazinājies, pēc Kantar veikta pētījuma darbinieku piesaistības indekss sastādīja 63 punktus, nokrita 4 indeksa punktiem salīdzinājumā ar 2021. gadu. Toties, darbiniekiem, kuriem ir iespēja strādāt tikai attālināti vai arī hibridgrafikā, ir augstāki piesaistības rādītāji. Pilnībā attālināti strādājošo darbinieku piesaistības indekss sastādīja 87 punktus un hibridgrafikā strādājošo darbinieku piesaistības indekss bija 73 punkti. Darbinieku, kuri strādā tikai klātienē, piesaistības indekss sastādīja 57 punktus un tas bija zemāk nekā kopējie vidēji rezultāti (Kantar, 2023b). Ņemot vērā pieejamo informāciju, es uzskatu, ka ir svarīgi izvērtēt, ka attālinātais darbs ietekmē konkrēta uzņēmuma darbinieku apmierinātību.

Pētījuma metodoloģija

Pētījums tika īstenots no 2024.gada 23. aprīļa līdz 2024.gada 30. aprīlim. Pētījumā gaitā tika analizēta pieejama teorētiska informācija, kā arī pētījumā ietvaros tika izmantota kvantitatīvā pieeja – aptauja. Tika aptaujāti SIA AKA Insurance darbinieki, lai uzzinātu viedokli par to, kā attālinātais darbs ietekmē darbinieku apmierinātību. Aptauja tika izveidota vietnē visidati.lv. Tika apjautāts 21 respondents, aptauja bija anonīma un dati tika izmantoti apkopota veida. Anketa saturēja 11 jautājumus.

Kā kvalitatīva pētījuma metode tika izmantota intervēšanas metode. Tika intervēts uzņēmuma AKA Insurance vadītājs. Intervijas mērķis bija noskaidrot, uzņēmuma vadītāja domas un attieksmi pret attālināto darbu, kā arī uzzināt viņa viedokli par attālināta darba ietekmi uz darbinieku apmierinātību ar darbu. Intervijas laikā tika uzdoti 12 jautājumi.

Pētījuma rezultāti

Pētījumā ietvaros veiktajā aptauja piedalījās 100% no visiem nodarbinātiem SIA AKA Insurance darbiniekiem, kopā tas sastādīja 21 cilvēku no kuriem 5 bija vīrieši un 16 sievietes. Vidējais respondentu vecums bija 36.3 gadi. Zemāk sniegts pārskats par dalībnieku atbildēm.

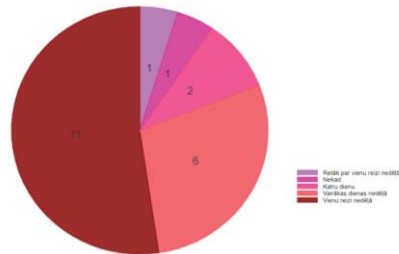
Uz jautājumu “Kāds ir Jūsu viedoklis par attālinātā darba praksi?” lielāka respondentu daļa, 13 cilvēki no 21, pilnīgi atbalstīja attālināto darbu un tikai 1 cilvēks pilnīgi neatbalstīja attālināta darba praksi (sk. 1. att.).



1. att. 1.jautājums (Avots: Autora Uveiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Uz jautājumu “Cik bieži Jūs strādājat attālināti?” respondenti atbildēja šādi: no visiem respondentiem 11 strādā attālināti vienu reizi nedēļā, 6 cilvēki strādā vairākas dienas nedēļā, 2 cilvēki strādā attālināti katru dienu un 1 cilvēks vispār nekad nestrādā attālināti (sk. 2. att.).

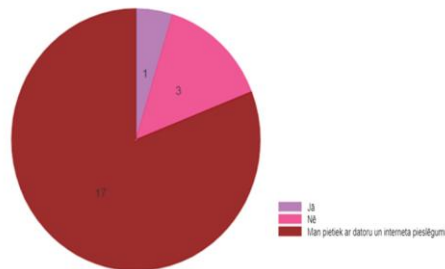
Cik bieži Jūs strādājat attālināti?



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

Uz jautājumu “Vai Jums ir nepieciešams specifisks aprīkojums vai programmatūra, lai veiktu attālināto darbu?” lielāka SIA AKA Insurance darbinieku daļa, 17 no 21 atbildēja, ka viņiem nav nepieciešams specifisks aprīkojums un pietiek tikai ar datoru un interneta pieslēgumu (sk. 3. att.).

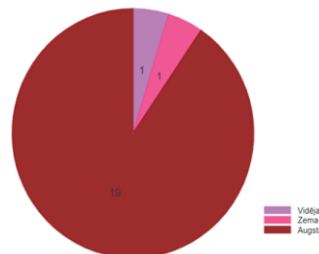
Vai Jums ir nepieciešams specifisks aprīkojums vai programmatūra, lai veiktu attālināto darbu?



3. att. 3.jautājums (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Uz jautājumu “Kā Jūs novērtējat savu produktivitāti, strādājot attālināti salīdzinājumā ar klātienē darbu?” tika saņemtas šīs atbildes: 19 respondenti novērtēja savu produktivitāti, kā augstu. Tikai divi cilvēki novērtēja savu produktivitāti ka vidējo un zemu (sk. 4. att.).

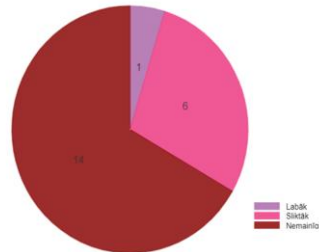
Kā Jūs novērtējat savu produktivitāti, strādājot attālināti salīdzinājumā ar klātienē darbu?



4. att. 4.jautājums (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Uz jautājumu “Vai Jūs sajūtaties labāk vai sliktāk saziņā ar kolēģiem, strādājot attālināti?” divas trešdaļas no respondentiem, 14 cilvēki, atbildēja, ka nesajūt starpību saziņā ar kolēģiem strādājot attālināti, toties 6 cilvēki atbildēja, ka saziņā pasliktinās (sk. 5. att.).

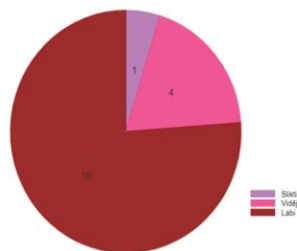
Vai Jūs sajūtaties labāk vai sliktāk saziņā ar kolēģiem, strādājot attālināti?



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

Uz jautājumu “Kā Jūs novērtējat savu darba un dzīves līdzsvaru, strādājot attālināti?” 15 respondenti novērtēja savu darba un dzīves līdzsvaru, strādājot attālināti, kā labu, viens respondent novērtēja, kā sliktu un 4 cilvēki novērtēja vidēji (sk. 6. att.).

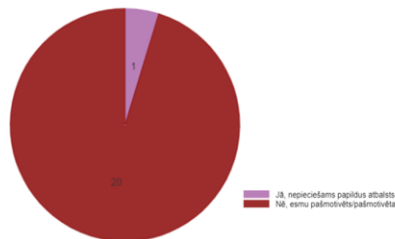
Kā Jūs novērtējat savu darba un dzīves līdzsvaru, strādājot attālināti?



6. att. 6.jautājums (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Uz jautājumu “Vai Jums ir nepieciešams papildus atbalsts vai resursi, lai saglabātu motivāciju un koncentrēšanos, strādājot attālināti?” 20 respondenti atbildēja, ka viņiem nav nepieciešams papildus atbalsts un viņi jūtas pašmotivēti. Tikai viens respondents atzīmēja, ka viņam ir nepieciešams papildus atbalsts (sk. 7. att.).

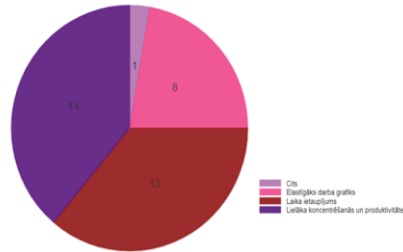
Vai Jums ir nepieciešams papildus atbalsts vai resursi, lai saglabātu motivāciju un koncentrēšanos, strādājot attālināti?



7. att. 7.jautājums (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Uz jautājumu “Kādas ir galvenās priekšrocības strādājot attālināti?” respondentu balsis sadalījās starp piedāvātiem variantiem sekojoši: 14 balsis saņēma atbilde ”lielāka koncentrēšanas un produktivitāte”, 13 balsis tika atdoti ”laika ietaupījumam” un 8 balsis saņēma ”elastīgāks darba grafiks” (sk. 8. att.).

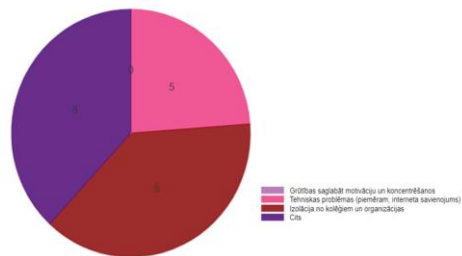
Kādas ir galvenās priekšrocības strādājot attālināti?



8. att. 8.jautājums (Avots: Auora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Uz jautājumu “Kādas ir galvenās grūtības strādājot attālināti?” respondentu balsis sadalījās, 8 cilvēki, norādīja, ka nav nekādu grūtību strādājot attālināti, vēl 8 grūtības sagādā izolācija no kolēģiem un organizācijas, 5 atzīmēja tehniskas problēmas (sk. 9. att.).

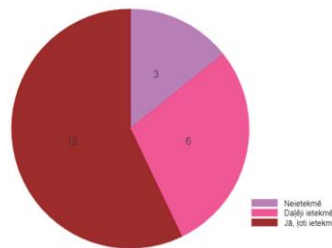
Kādas ir galvenās grūtības strādājot attālināti?



9. att. 9.jautājums (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Uz jautājumu “Iespēja strādāt attālināti ietekmē Jūsu apmierinātību ar darbu?” lielāka daļa respondentu, 12 cilvēki, atzīmēja, ka iespēja strādāt attālināti ietekmē viņu apmierinātību ar darbu, 6 darbiniekus ietekmē daļēji un 3 neietekmē (sk. 10. att.).

Iespēja strādāt attālināti ietekmē Jūsu apmierinātību ar darbu?



10. att. 10.jautājums (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Uz jautājumu “Lūdzu uzrakstiet vismaz vienu piemēru, kā attālinātais darbs ietekmē Jūsu apmierinātību ar darbu” respondenti brīva formā varēja uzrakstīt savus piemērus, kā attālinātais darbs ietekmē viņu apmierinātību ar darbu . Apkopojot atbildes tika konstatēts, ka 9 cilvēki atzīmēja laika ietaupījumu, 7 cilvēki atzīmēja koncentrāciju un produktivitāti, 5 respondenti norādīja, ka tiek ekonomētas finanses, 4

cilvēkiem attālinātais darbs palīdz uzturēt balansu starp darba laiku un privāto laiku, 1 no respondentiem atbildēja, ka attālinātais darbs ir lielākais bonuss.

Lai labāk izpētīt attālināta darba ietekmi uz darbinieku apmierinātību ar darbu tika organizēta intervija ar uzņēmuma AKA Insurance vadītāju. Vadītājam tika uzdoti 12 jautājumi. No sakuma tika noskaidrota vadītāja attieksme pret attālināto darbu. Vadītājs atbildēja, ka uzskata, ka attālinātais darbs kļūva par būtisko elementu modernajā darba dzīvē. Tas piedāvā darbiniekiem lielāku elastību un ļauj uzturēt darba un personīgās dzīves balansu. Savukārt uz jautājumu, kādi bija galvenie šķēršļi vai problēmas, ar kurām nācās saskarties, attīstot attālināta darba praksi organizācijā, vadītājs atbildēja, ka galvenās problēmas, ar kurām nācās saskarties bija komunikācijas trūkums. Arī tehniskas problēmas, piemēram, interneta savienojuma nestabilitāte, radīja sarežģījumus. Tāpēc uzņēmumam vajadzēja pielāgoties, izmantojot dažādas komunikācijas platformas un nodrošinot tehnisko atbalstu. Pēc vadītāja teikta šobrīd SIA AKA Insurance tiek izmantoti trīs darba modeļi, klātienē darbs, attālinātais darbs un hibridgrafiks. Pēc vadītāja domām attālinātais darbs var gan veicināt, gan apgrūtināt darbinieku sadarbību. Tas ir atkarīgs no efektīvas komunikācijas un sadarbības starp darbiniekiem. Viņu prāt laba komunikācija ir ļoti svarīga runājot par attālināto darbu.

Uz jautājumu par produktivitāti vadītājs atbildēja: “Pašā sakumā man visu laiku likās, ka produktivitāte ir zema, bet apkopojot datus un informāciju kļuva skaidrs, ka produktivitāte nekrīt un daudziem pat pieaug. Runājot ar kolēģiem, kuriem stipri palielinājās produktivitāte, kļuva skaidrs, ka mājas viņiem strādāt ir vieglāk, jo neviens netraucē un nenovērš uzmanību un ir iespējams izdarīt daudz vairāk. No savas puses vēl varu piebilst, ka svarīgi skaidri noteikt mērķus un termiņus, tad nav starpības starp attālināto vai klātienē darbu”. Atbildot uz jautājumu par attālināta darba pozitīvo ietekmi uz darbinieka motivāciju, vadītājs piekrita, ka tas ir iespējams, jo attālinātais darbs piedāvā darbiniekiem lielāku elastību un ļauj saskaņot darbu ar personīgajām vajadzībām, kas var veicināt lielāku motivāciju, bet uzsvēra, ka ir ļoti svarīgi nodrošināt skaidrus mērķus un atbalstu, lai uzturētu augstu motivāciju. Atbildot uz galveno intervijas jautājumu, vai attālinātais darbs ietekme darbinieku apmierinātību ar darbu, vadītāja atbilde bija: “Jā, es uzskatu, ka šobrīd iespēja strādāt attālināti ļoti ietekmē darbinieku apmierinātību ar darbu. Covid laikā cilvēkiem paradījās iespēja saprast un izjust, kā attālinātais darbs ietekmē viņu dzīvi. Viņi saprot, ka nav jātērē naudu ceļam uz darbu, ka esi ātrāk mājās un vari uzreiz pārslēgties uz savu privāto dzīvi un veltīt tai vairāk laika. Daudzi šobrīd darba interviju laikā uzreiz jautā vai ir iespēja strādāt attālināti vai vismaz hibridgrafikā.”

Secinājumi

Pētījuma rezultāti sniedz svarīgu ieskatu par attālinātā darba praksi SIA AKA Insurance un tās ietekmi uz darbinieku apmierinātību. Analizējot respondentu atbildes, var secināt, ka attālinātais darbs tiek plaši atbalstīts, un daudzi uzskata to par produktīvāku un ērtāku darba veidu. Lielākā daļa respondentu novērtē savu produktivitāti kā augstu, un vairums nesajūt starpību saziņā ar kolēģiem strādājot attālināti.

Galvenās priekšrocības, ko respondentu vidū izceļ attālinātā darba praksē, ir lielāka koncentrēšanās un produktivitāte, laika ietaupījums un elastīgāks darba grafiks. Tomēr, ir arī saskatāmas grūtības, piemēram, izolācija no kolēģiem vai tehniskas problēmas. Tomēr, vispārēji, iespēja strādāt attālināti pozitīvi ietekmē darbinieku apmierinātību ar darbu.

Intervija ar uzņēmuma vadītāju papildina aptaujas rezultātus, norādot uz attālinātā darba pozitīvo ietekmi uz darbinieku motivāciju un apmierinātību. Vadītājs uzskata, ka attālinātais darbs piedāvā lielāku elastību un palīdz uzturēt darba un personīgās dzīves līdzsvaru. Tomēr, svarīga ir arī efektīva komunikācija, lai nodrošinātu darbinieku sadarbību un augstu motivāciju.



Kopumā, pētījuma rezultāti liecina, ka attālinātais darbs ir ieguvis plašu atbalstu un pozitīvu novērtējumu no SIA AKA Insurance darbiniekiem, ietekmējot viņu apmierinātību ar darbu un piedāvājot vairākas priekšrocības. Šie rezultāti var kalpot par pamatu gan šīs organizācijas, gan citām, kuras saskaras ar attālinātā darba praksi, lai izprastu tās ietekmi un veicinātu pozitīvas darba pieredzes attālinātajā vidē.

Pamatojoties uz pētījuma rezultātiem, varētu izdarīt dažus priekšlikumus, lai uzlabotu attālinātā darba pieredzi SIA AKA Insurance un palielinātu darbinieku apmierinātību:

- Personāla mācības un atbalsts: Organizācija varētu piedāvāt personāla apmācības par efektīvas attālinātās darba prakses un komunikācijas stratēģijām. Tāpat būtu svarīgi nodrošināt atbalstu un resursus darbiniekiem, kuriem var būt grūtības pielāgoties vai kuriem trūkst motivācijas attālinātā darba vidē.
- Regulāra atsauksmju saņemšana un pielāgošana: Organizācijai būtu jāveic regulāras aptaujas vai atsauksmju sesijas, lai uzzinātu par darbinieku vajadzībām, bažām un priekšlikumiem attālinātā darba uzlabošanai. Šādas atsauksmes varētu kalpot kā pamats turpmākiem uzlabojumiem un pielāgojumiem darba procesos.

Šie priekšlikumi var palīdzēt SIA AKA Insurance veicināt pozitīvu attālinātā darba pieredzi un palielināt darbinieku apmierinātību, kas savukārt varētu pozitīvi ietekmēt uzņēmuma produktivitāti.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Kantar (2023a). Katrs trešais darbinieks Latvijā pašlaik strādā “hibrīddarba” vai attālinātā darba režīmā. <https://www.kantar.lv/katrs-tresais-darbinieks-latvija-paslaik-strada-hibriddarba-vai-attalinata-darba-rezima/>

Kantar (2023b). Darbiniekiem, kuriem ir iespēja strādāt attālināti, ir augstāki piesaistības rādītāji. <https://www.kantar.lv/darbiniekiem-kuriem-ir-iespeja-stradat-attalinati-ir-augstaki-piesaistibas-raditaji/>

Latvijas Universitāte (2021). Izvērtējums par attālinātā darba ietekmi uz produktivitāti ilgtermiņā un priekšlikumu sagatavošana produktivitātes paaugstināšanai attālinātā darba apstākļos. https://www.bvef.lu.lv/fileadmin/user_upload/LU.LV/Apaksvietnes/Fakultates/www.bvef.lu.lv/6.ZIN_ATNE/Instituti/LV_PEAk/reCOVery-LV_nodevums_atta_lina_tais_darbs.pdf

Latvijas Vēstnesis (2024). Grozījumi Darba aizsardzības likumā (spēkā esošā redakcija, 03.10.2019). 2019/212.3, 18.10.2019). <https://www.vestnesis.lv/op/2019/212>.



Laine Ļeonova. ATTĀLINĀTĀ DARBA IETEKME UZ DARBINIEKU APMIERINĀTĪBU VALSTS VIDES DIENESTĀ

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

E-pasts: l.leonova@inbox.lv

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Sabiedriskās organizācijas un valsts iestādes ir atkarīgas no valsts ierēdņiem un darbiniek, lai pildītu savas pilnvaras un pienākumus, sākot ar pieteikumu izskatīšanu par vides pārkāpumiem līdz pat pretterorisma izlūkdatu analīzei. Ja tiek traucēts ierēdņu darbs, pastāv risks, ka tiks traucētas arī šīs pamatfunkcijas. Covid-19 pandēmijas rezultātā sabiedrībai nācās strauji pielāgoties attālinātā darba modelim. Šāda veida straujas pārmaiņas atstāja daudz nodarbinātos iedzīvotājus neizpratnē par veidu kā efektīvi balansēt savu darba un privāto dzīvi. 4 gadus pēc pandēmijas sākuma, attālinātā un hibrīddarba opcijas ir bieži debatēta tēma – tās nepieciešamība un būtiskums pēc pandēmijas pasaulē.

Pētījuma mērķis: Pētījuma mērķis bija izpētīt attālinātā darba ietekmi uz darbinieku apmierinātību ar darba vietu Valsts vides dienestā (VVD).

Pētījuma metodes: Vispārzinātniskā metode, loģiski konstruktīvā metode, kontentanalīze. Valsts vides dienestā veikto aptauju datu analīze. Intervija ar Valsts vides dienesta personāldaļas pārstāvi.

Sasniegtie rezultāti: VVD darbinieki novērtē attālināto darbu kā nepieciešamību, kas atspoguļojas VVD vadības izpratnē, ka hibrīdais darbs un attālinātais darbs ir dienesta ikdienas un pašsaprotama nepieciešamība. Šāda veida iespēja strādāt attālināti palielina darbinieku laimes sajūtu un ietaupa laiku, ko var pavadīt darot citas svarīgas lietas kā, piemēram, pavadīt laiku ar savu ģimeni, izbaudīt grāmatu vai fiziskās aktivitātes, kas uzlabo gan garīgo, gan fizisko veselību. Iekonomēts tiek arī darbinieku finansiālajā līmenī - nav nepieciešams pirkt auto degvielu, uzturēt automašīnu tikai darba dēļ, vai arī sabiedriskā transporta biļetes.

Atslēgas vārdi: cilvēkresursi; attālinātais darbs; personāldaļas vadība; apmierinātība.

Ievads

Sabiedriskās organizācijas un valsts iestādes ir atkarīgas no valsts ierēdņiem un darbiniek, lai pildītu savas pilnvaras un pienākumus, sākot ar pieteikumu izskatīšanu par vides pārkāpumiem līdz pat pretterorisma izlūkdatu analīzei. Ja tiek traucēts ierēdņu darbs, pastāv risks, ka tiks traucētas arī šīs pamatfunkcijas. COVID-19 pandēmijas dēļ daudzām valsts iestādēm bija jāievieš obligāta attālinātā un hibrīdā darba politika vēl nepieredzēti lielam skaitam ierēdņu un darbinieku. Tomēr šie ārkārtas pasākumi parasti tika ieviesti neapzinoties nepieciešamību sagatavot atbildes uz galvenajiem jautājumiem un problēmām, kuras radās šo politiku ieviešanas rezultātā – darbinieku nespēja izveidot darba-privātās dzīves balanu, sociālās izolācijas sajūtas, ģimenes un bērnu kopšanas pienākumu iejaukšanās darba plūsmā, un vairākas citas.



Šī darba nolūks ir izvērtēt Valsts vides dienesta (VVD) darbinieku apmierinātību ar attālinātā un hibrīdā darba politiku pēc COVID-19 pandēmijas beigām. VVD vairāk kā puse no darbiniekiem izmanto attālinātā darba vai hibrīdā darba opcijas, kā rezultātā dienesta vadība uzstādīja mērķi 2023.gadā pilnveidot šīs politikas. Izvērtējot šīs iestādes darbinieku apmierinātību ar darba apstākļiem, kā arī analizējot citu valstu pieredzi ar attālināto darbu valsts pārvaldē, šī darba mērķis ir saprast vai VVD darbinieki ir apmierināti ar savu darba vietu, tās piedāvātajām attālināta darba iespējām un apsvērt tā potenciālu.

Analītiskais apskats

Pirms pandēmijas laiki ir citādāki nekā tagad. Iespējams, ka vislielākās pārmaiņas ir attieksmē pret darbu uz darbu un darbu birojā. Kādreiz ikdienas braucieni uz darbu un viss, ko šis šausmīgais braukšanas process nes līdzī - sākot ar naudu par degvielu un beidzot ar laiku, kas tiek tērēts, sēžot sastrēgumu stundās - tika uzskatīti par nepatīkamu nepieciešamību, taču tagad tas vairs nav tik melnbalts un viennozīmīgs jautājums (Proffitt, 2023).

Darbiniekiem pārorientējoties uz attālināto darbu, ideja, ka, lai veiktu darbu, ir jāatrodas birojā, sāka izzust un darbinieki sāka saprast, ka attālinātais darbs ir vairāk nekā ērts - tas var atgriezt viņiem tik ļoti nepieciešamo laiku atpakaļ savā darba dienā. Veicot aptauju 27 dažādās valstīs (Aksoy et al., 2023.) tika secināts, ka vidēji darbinieki ietaupa 72 minūtes savas dienas laika, kuras var velīt citām aktivitātēm; no visām respondentu valstīm vidēji vismazāk laika ceļā uz un no darba pavada valstis kā ASV un Polija (vidēji 55 un 54 minūtes attiecīgi), bet Japānā un Ķīnā tas aizņem līdz pat 2 reizēm ilgāk (100 un 102 minūtes) (Aksoy et al., 2023).

Pandēmijas laikā daudzi uzņēmumi saviem darbiniekiem piedāvāja iespēju strādāt 100% attālināti. Interneta žurnāls Tracking Happiness izveidoja pētījumu, kura laikā 12455 respondenti sniedza atbildes uz aptauju; rezultātos varēja novērtēt, ka vidēji respondenti pavadīja 56% no sava darba laika attālināti. (Tracking Happiness, 2024) Kopš pandēmija norimās, daži uzņēmumi ir atgriezušies pirms-pandēmijas režīmā, atgriežot darbiniekus atpakaļ birojā. Tracking Happiness noskaidroja, cik lielā mērā atgriešanās birojā ietekmē respondentu laimes sajūtu. Tika atklāts, ka darbinieki, kuri zaudēja iespēju strādāt attālināti, bija salīdzinoši nelaimīgāki darbā. Respondenti, kuriem intensīvākajā pandēmijas laikā bija iespēja strādāt 100 % attālināti, bet tagad ir pienākums atgriezties birojā 100 %, ir ievērojami nelaimīgāki nekā vidējais respondents (Tracking Happiness, 2024).

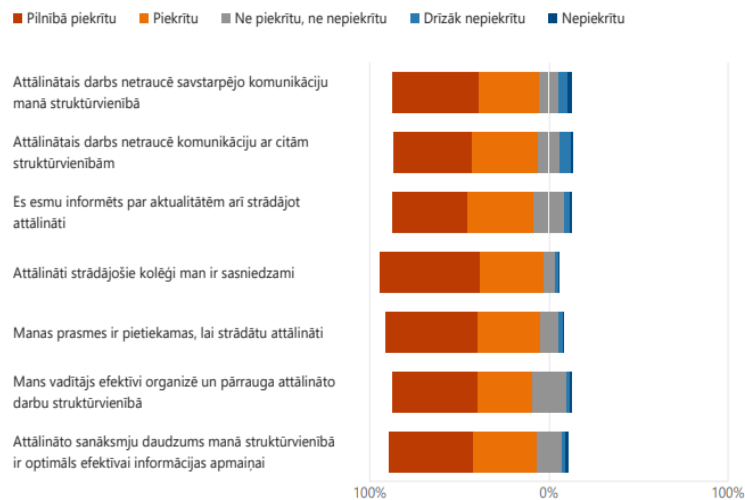
2021.gada augustā un septembrī tika veikta aptauja Brazīlijā, Čīlē un Apvienotajā Karalistē valstu pārvaldes iestādēs, kura mērķis bija noskaidrot, kā attālinātā un hibrīdā darba ieviešana ietekmē ierēdņu darba un privātās dzīves kvalitāti, un ar kādiem izaicinājumiem viņi saskaras, strādājot attālināti (People in Government Lab, 2022). Aptaujas datu analīze sniedz ieskatu tajā, kādā veidā respondenti saskārās ar attālināto un hibrīdo darbu, rezultāti sniedz arī ieskatu par viņu pieredzi un problēmām, kā arī grupām, kuras šī darba politikas izmaiņas ir ietekmējušas visvairāk. Aptaujas dati atklāj četrus galvenos secinājumus. Pirmkārt, lielākā daļa respondentu ir apmierināti ar attālināto darbu COVID-19 laikā un plāno turpināt strādāt šādā režīmā, tomēr tika ziņots arī par būtiskām attiecību un darba un privātās dzīves līdzsvara problēmām. Otrkārt, noteikumu un citu hibrīdā darba politiku pastāvēšana valsts organizācijās ir pozitīvi saistīta ar respondentu iepriekšējo saskarsmi ar attālināto darbu un viņu pieredzi, strādājot attālināti pandēmijas laikā. Treškārt, sievietēm, respondentiem, kas nav vadītāji, un respondentiem ar zemāku izglītības līmeni bija ievērojami mazāka iepriekšēja saskarsme ar tāldarbu, kas ietekmē viņu attālinātā darba apstākļus. Visbeidzot, vadītāji un gados vecāki ierēdņi saskārās ar visvairāk grūtībām strādājot attālināti COVID-19 pandēmijas laikā. (People in Government Lab, 2022)

Pētījuma metodoloģija

Pētījumā ir iekļauta datu analīze no 2024.gada janvāra Valsts vides dienesta darbinieku aptaujas par apmierinātību ar darbu un 2023.gada aprīļa aptaujas par apmierinātību ar attālināto darbu, uz kurām tika iegūtas atbildes no 234 un 200 respondentiem respektīvi, kā arī intervija ar VVD personāldaļas personāla speciālisti Madaru Lindi.

Pētījuma rezultāti

Datu analīzes rezultātā tika secināts, ka 2023.gadā aptuveni 81% no 234 respondentiem izvēlējās strādāt attālināti vai izmantot VVD piedāvāto hibrīdo darba režīmu; intervijas laikā ar M.Lindi tika precizēts, ka ir amatu grupas, kuras nevar strādāt attālināti sava darba specifikācijas dēļ, kā arī ir darbinieki, kur nevēlas strādāt attālināti savu personīgo iemeslu dēļ. Neskatoties uz to VVD aptaujā par darbinieku apmierinātību ar attālināto darbu, kurā bija 200 respondenti, uz jautājumu "Lūdzu novērtējiet, cik svarīgas Jums ir attālinātā un/vai elastīgā darba iespējas VVD!", respondenti atbild, ka skalā no 1 līdz 10, to novērtē ar 8,11 un visbiežāk to novērtē ar atzīmi 10, kuru izvēlējās 98 darbinieki, kas ir ~45,5%. Intervijas rezultātā tika arī noskaidrots, ka lielai daļai no darbiniekiem, kuri piesakās darbā VVD, ir būtiski, ka tiek piedāvāta šī hibrīdā darba iespēja; vairākiem darbiniekiem tas ir bijis viens no iemesliem iesūtīt savu CV kādai no pieejamajām vakancēm.



1. att. Lūdzu novērtējiet sekojošos apgalvojumus (Avots: Autores aptaujas rezultātu apkopojums)

Analizējot atvērtā tipa jautājumus, tika secināts, ka lielākā daļa no problēmām, kuras ir radušās darbiniekiem, saistās ar darba vietas apstākļiem - ģimenes locekļu vai mājdzīvnieku klātbūtni, kas novērš uzmanību no darba – vai arī robežu, kas zūd starp privāto dzīvi un darbu.

Atbildes uz intervijas atbildēm bija šādas:

1. Cik ļoti paši darbinieki ir apmierināti ar attālināto darbu un tā iespējām Valsts vides dienestā?
 - Pēdējo reizi datus par attālināto darbu un vispārēju darbinieku apmierinātību ieguvām 2024.gada janvārī, kur darbinieki sniedza savas atbildes par 2023.gadu kopumā. Aptaujā pašā

piedalījās 234 darbinieki no faktiski esošajiem 290, aptuveni 80%. Aptaujā uz jautājumu “Es izmantoju attālinātā darba un/vai elastīgā darba laika iespējas” pozitīvu atbildi sniedza 189 respondenti, kas ir aptuveni 65%.

2. Vai nav lielāka iniciatīva no darbinieku puses izmantot attālinātā vai hibrīdā režīma darbu?
 - Interese jau vienmēr ir. Kā minēju mums ir apmēram 65% darbinieku, kas kaut kāda formātā izmanto hibrīdo darbu – pilnībā attālināti, dažas dienas ofīsā un dažas dienas attālināti, vai arī tie ir kaut kādi elastīgi darba nosacījumi, kur, piemēram, darbinieks uzsāk ātrāk un pabeidz ātrāk. Diemžēl mums ir arī darbinieki, kuriem amata pienākumi neatļauj strādāt attālināti saistībā ar amata specifiku.
3. Jūs minējāt, ka pie šīm hibrīda darba opcijām ir arī pilnīgi attālinātā opcija. Vai tā ir rezervēta noteiktām pozīcijām vai noteikta līmeņa vadītājiem?
 - Jā, visvairāk elastīgā darba iespējas izpaužas un tiek piedāvātas kā bonuss darba interviju laikā mūsu ekspertiem, kā arī šis ir viens no kritērijiem, pēc kuriem šie intervējamie ir izvēlējušies pieteikties darbā Dienestā. Arī izejas intervijās pēc darba līguma pārtraukšanas šis parādījās kā viens no svarīgākajiem faktoriem kāpēc šie darbinieki vai nu palika strādāt Dienestā tik ilgi vai arī izvēlējās mūs pamest, jo viņiem nebija piedāvāta iespēja hibrīdajam darbam.
4. Vai Jūs arī turpināt sekot līdzi darbinieku apmierinātībai ar šīm hibrīdā darba iespējām?
 - Mēs kopumā vairākas reizes gadā nosūtām mūsu darbiniekiem aptaujas par viņu vispārējo darba apmierinātību Dienestā, kas iekļauj jautājumus par attālināto darbu un tā organizāciju. Pēdējo reizi 2023.gada aprīlī mēs veicām darbinieku aptauju, kas bija tieši tendēta noskaidrot darbinieku apmierinātību ar tieši viņiem noteikto attālinātā darba organizāciju, uz kuru 92% no 200 respondentiem atbildēja, ka, jā, viņus apmierina. Visbiežāk izmantotā attālinātā darba organizācija ir nedēļas laikā strādāt klātienē 3 dienas un attālināti 2 dienas. Dotajā mirklī attālinātais darbs nav aktualitāte, jo tā ir kļuvusi par sava veida normu, ka ir cilvēki, kuri strādā attālināti, un tādi, kuri vēlas strādāt klātienē. Tā ir kā noklusējuma iespēja, ka ir pierādīts, ka noteiktās nodaļās cilvēki var strādāt attālināti un viņiem pēc pārbaudes laika beigām ir opcija izvēlēties to. Jebkāda veida lēmums par darbinieka iespēju strādāt attālināti tiek lemts ar tiešā vadītāja spriedumu par to vai šis darbinieks ir spējīgs pašorganizēties.
5. Ārvalstu pētījumos par attālinātā darba organizāciju bija novērojams, ka lielākās grūtības šāda darba organizēšana ir tieši pašiem darbiniekiem, ka viņiem ir grūtības atdalīt savu personīgo dzīvi no darba kā arī viņi nejutās kā daļa no kolektīva. Vai un, ja, jā, tad kāda tipa problēmas ir novērojamas Dienestā?
 - Liela daļa no darbiniekiem ir tik pieraduši pie šāda ritma, ka mēs nesaņemam sūdzības par to, bet ir cilvēki, kur ziņo, ka viņiem zūd darba un privātās dzīves līdzsvars, it īpaši tiem, kuriem darba pienākumi paredz sēdēšanu pie galda un rakstīšanu – lielākoties eksperti – viņi neaiziet pusdienu pārtraukumā, strādā ilgāk, vai arī darba vietas apstākļi liek justies tā it kā tu nekad nepārstāj strādāt, it īpaši, ja darba dators ir izvietots savā guļamistabā vai virtuvē. Šīs sūdzības parādījās daudz uzsakot attālināto darbu Covid 19 pandēmijas sākumā, bet kopš tā laika liela daļa darbinieku ir atraduši kaut kāda veida līdzsvaru. Darbiniekiem vienmēr ir iespēja atgriezties ofīsā, darba vieta atradīsies ik vienam, un tas izpaužas tajā, ka ir šis lielais daudzums ar kolēģiem, kuri izvēlas strādāt kādu nedēļas dienu no ofisa, kas ir aptuveni 80% no darbiniekiem.
6. Ņemot vērā, ka Valsts vides dienestā ir ap 300 darbinieku, vai nerodas problēmas komunicēt ar darbiniekiem, kuri strādā attālināti?

- Dienestam ir 8 dažādi ofisi visās Latvijas daļās, kuros ir izvietotas ne tikai 4 reģionālās vides pārvaldes, bet arī daudz dažādas centrālās struktūrvienības, kas atbalsta darbu reģionos. Viss darbs un komunikācija Dienestā ir strukturēta tādā veidā un paredz, ka jebkurš eksperts var strādāt no jebkura biroja, kas nozīmē, ka viņa tiešais vadītājs vai kolēģis atradīsies citā birojā, kā rezultātā saziņas gadījumā viņi kontaktēsies caur MS Teams. Tā rezultātā daudzi cilvēki izvēlas attālināto darbu, par cik netiek zaudēts nekas daudz.
- 7. Ņemot vērā lielo daudzumu ar attālinātā un hibrīdā darba darbiniekiem, vai vadības sanāksmēs parādās tēma par iestādes efektivitātes uzlabošanu šīs darba organizēšanas izmaiņas rezultātā?
- Darbinieku darba efektivitāte ir viens no kritērijiem kā mēs novērtējam mūsu darbiniekus, bet tādu aktuālu statistiku par to kā mums ir bijis pirms Covid-19 un kā ir pēc mēs neuzturam. Šeit runa iet par to individuālo sarunu ar personāldaļu un darbinieka vadītāju, lai izlemtu vai šis darbinieks ir tiesīgs un, galvenokārt, spējīgs strādāt attālināti. Mēs vienmēr cenšamies uzlabot Dienesta darba efektivitāti kā rezultātā notiek ļoti daudz dažādu politiku un procesu izmaiņas, līdz ar to ir grūti atdalīt, cik ļoti tieši attālinātais darbs ir ietekmējis iestādes efektivitātes un produktivitātes uzlabošanu.

Secinājumi

Valsts vides dienesta darbinieki novērtē attālināto darbu kā nepieciešamību, kas atspoguļojas VVD vadības izpratnē, ka hibrīdais darbs un attālinātais darbs ir dienesta ikdiena un pašsaprotama nepieciešamība. Šāda veida iespēja strādāt attālināti palielina darbinieku laimes sajūtu un ietaupa laiku, ko var pavadīt darot citas svarīgas lietas kā, piemēram, pavadīt laiku ar savu ģimeni, izbaudīt grāmatu vai fiziskās aktivitātes, kas uzlabo gan garīgo, gan fizisko veselību. Iekonomēts tiek arī darbinieku finansiālajā līmenī - nav nepieciešams pirkt auto degvielu, uzturēt automašīnu tikai darba dēļ, vai arī sabiedriskā transporta biļetes. VVD ir izstrādāts labs modelis attālinātā darba integrēšanai, no kura citām vienlīdzīgām, vides aizsardzības ārvalstu institūcijām mācīties, lai spētu nodrošināt savu darbinieku apmierinātību, kas arī palīdzētu uzlabot iestāžu efektivitāti.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Aksoy, C. G., Barrero, J. M., Bloom, N., Davis, S. J., Dolls, M., & Zarate P. (2023). Time savings when working from home. *NBER Working Paper Series*.
https://www.nber.org/system/files/working_papers/w30866/w30866.pdf

People in Government Lab (2022). Addressing challenges to remote and hybrid working in public organisations. <https://www.bsg.ox.ac.uk/sites/default/files/2022-07/People%20in%20Government%20Lab%20%E2%80%93%20Remote%20and%20Hybrid%20Working%20report.pdf>

Proffitt, K. (2023) *Benefits of remote work for both employees & employers*. HRmorning.
<https://www.hrmorning.com/articles/benefits-of-remote-work-for-employees-employers/>

Tracking Happiness (2024). Remote work is linked to happiness: Study of 12,455 respondents.
<https://www.trackinghappiness.com/remote-work-leads-to-happiness-study/>



Elīna Ivāne. ATTĀLINĀTĀ DARBA IETEKMI UZ DARBINIEKU APMIERINĀTĪBU AR DARBU VALSTS SOCIĀLĀS APDROŠINĀŠANAS AĢENTŪRAS TIESVEDĪBAS, PENSIJU UN PABALSTU METODISKĀS VADĪBAS DAĻĀS

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

E-pasts: elina.ivane1@gmail.com

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Attālinātais darbs ir kļuvis par būtisku faktoru mūsdienu darba vides transformācijā. Arvien vairāk uzņēmumu pievēršas šai darba organizācijas formai, kas piedāvā elastīgākas darba iespējas gan darba devējiem, gan darbiniekiem. Īpaši pandēmijas laikā attālinātais darbs ir kļuvis par normu, pieņemot pārmaiņas, lai saglabātu uzņēmējdarbību un nodrošinātu darba kontinuitāti. Šī pāreja uz attālināto darbu rada jaunas dinamiskas darba vides un darbinieku attiecības. Tādēļ ir svarīgi saprast šīs pārejas ietekmi uz darbinieku apmierinātību ar darbu. Šajā pētījumā tika izpētīta attālinātā darba ietekme uz darbinieku apmierinātību, koncentrējoties uz to, kā šī darba organizācijas forma ietekmē darbinieku motivāciju, produktivitāti un darba apmierinātību.

Pētījuma mērķis: Analizēt attālinātā darba pozitīvos un negatīvos aspektus no darbinieku perspektīvas, noskaidrojot, vai attālinātais darbs var veicināt vai samazināt darbinieku apmierinātību ar darbu.

Pētījuma metodes: Pētījumā tika izmantota teorētiskā metode, veicot likumdošanas, literatūras un esošo pētījumu analīzi par attālināto darbu un darbinieku apmierinātību. Praktiskajā daļā veikta darbinieku anketēšana un intervija ar iestādes struktūrvienības vadītāju.

Sasniegtie rezultāti: Attālinātais darbs ir plaši pieņemts un praktizēts Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Tiesvedības, Pensiju un pabalstu metodiskajā vadības daļās, kur lielākā daļa darbinieku strādā attālināti vai daļēji attālināti. Produktivitātes novērtējums attālinātā darbā ir pozitīvs, ar lielu vairākumu respondentu, kas atzīst augstu vai vidēju produktivitāti. Tas liecina par attālinātā darba efektivitāti šajās organizācijas struktūras daļās. Attālinātais darbs ir ievērojami uzlabojis darba-dzīves līdzsvaru lielākajai daļai respondentu, tomēr dažiem uzlabojums var būt neliels vai neeksistējošs. Gandrīz visi respondenti vēlas turpināt strādāt attālināti.

Atslēgas vārdi: attālinātais darbs; darba apmierinātība, Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra.

Ievads

Attālinātais darbs ir kļuvis par būtisku faktoru mūsdienu darba vides transformācijā. Arvien vairāk uzņēmumu pievēršas šai darba organizācijas formai, kas piedāvā elastīgākas darba iespējas gan darba devējiem, gan darbiniekiem. Īpaši pandēmijas laikā attālinātais darbs ir kļuvis par normu, pieņemot pārmaiņas, lai saglabātu uzņēmējdarbību un nodrošinātu darba kontinuitāti.

Šī pāreja uz attālināto darbu rada jaunas dinamiskas darba vides un darbinieku attiecības. Tādēļ ir svarīgi saprast šīs pārejas ietekmi uz darbinieku apmierinātību ar darbu. Šajā pētījumā tiks izpētīta attālinātā

darba ietekme uz darbinieku apmierinātību, koncentrējoties uz to, kā šī darba organizācijas forma ietekmē darbinieku motivāciju, produktivitāti un darba apmierinātību.

Pētījuma galvenais mērķis ir analizēt attālinātā darba pozitīvos un negatīvos aspektus no darbinieku perspektīvas, noskaidrojot, vai attālinātais darbs var veicināt vai samazināt darbinieku apmierinātību ar darbu. Šajā kontekstā mūsu pētījuma hipotēze ir, ka attālinātais darbs var pozitīvi ietekmēt darbinieku apmierinātību, piedāvājot lielāku darba elastību un uzlabojot darba-dzīves līdzsvaru.

Pētījuma metodes bija šādas:

- Teorētiskā: literatūras un esošo pētījumu salīdzinošā analīze par attālināto darbu un darbinieku apmierinātību ar darbu.
- Praktiskā: anketēšana un intervija.

Šis pētījums ir nozīmīgs, jo tas palīdzēs labāk izprast attālinātā darba ietekmi uz darbinieku apmierinātību, sniedzot noderīgu informāciju uzņēmumiem, kuri plāno vai jau ir ieviešuši šo darba organizācijas formu, un piedāvājot ieteikumus, kā uzlabot darba vidi un stimulēt darbinieku motivāciju un apmierinātību.

Analītiskais apskats

Attālinātais darbs joprojām ir salīdzinoši jauns jēdziens, tāpēc daudzviet joprojām tiek uztverts ar zināmu piesardzību. Saistībā ar attālināto darbu starptautiskos avotos, politikas dokumentos un zinātniskā literatūrā tiek minēti dažādi koncepti, kas bieži ir saistīti, tomēr katrs ietver savu specifiku: attālinātais darbs (angliski: remote work) un tāldarbs (angliski: telework). Interneta materiāli, kas saistīti ar šiem jēdzieniem, pārsvarā apraksta situācijas, kurās darba devējs un darba ņēmējs atrodas vienā valstī (Mieriņa et al., 2021).

Attālinātais darbs Latvijas likumdošanas aktos definēts sekojoši: “tāds darba izpildes veids, ka darbs, kuru nodarbinātais varētu veikt darba devēja uzņēmuma ietvaros, pastāvīgi vai regulāri tiek veikts ārpus uzņēmuma, tai skaitā darbs, ko veic, izmantojot informācijas un komunikācijas tehnoloģijas. Par attālināto darbu šā likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos” (Likumi.lv, 2020).

Tāldarbs jeb Teledarbs: Latviešu valodā pieejamā informācija min jēdzienu “teledarbs” jau 2002. gadā, kad Eiropas Sociālie partneri parakstīja Eiropas Pamat nolīgums par Tāldarbu (EUR-Lex, 2005). Darba aizsardzības likuma 1. panta pirmās daļas 20. punkts definē attālināto darbu kā “darba organizācijas un/vai veikšanas forma, kurā tiek izmantotas informāciju tehnoloģijas, darba līguma vai darba tiesisko attiecību kontekstā, kas var vienlaicīgi tikt veikts darba devēja piedāvātas telpās, bet tiek regulāri veikts prom no tām”. Vienlaicīgi dokumentā noteikts, ka par attālināto darbu šī likuma izpratnē netiek uzskatīts darbs, kas tā rakstura dēļ ir saistīts ar regulāru pārvietošanos. Pamat nolīgumā norādīts, ka teledarbs saistīts tieši ar informācijas tehnoloģiju izmantošanu: “Teledarbs ir tāda darba organizācijas un/vai izpildes forma, kad darbinieks darbu, ko varētu veikt arī darba devēja telpās, regulāri veic ārpus šīm telpām, izmantojot informācijas tehnoloģijas.” (EUR-Lex, 2005).

Covid-19 pandēmija sagrieza kājām gaisā visu pasauli un ieviesa pamatīgas izmaiņas sabiedrības ikdienas gaitās un ieradumos. Iedzīvotāji retāk izgāja ārpus mājas, un daļai sabiedrības mainījās arī strādāšanas veids - no ierastajām darba vietām birojos bija jāpārceļas pie virtuves galdiem mājās. Turklāt pārmaiņas notika gluži vai vienas nakts laikā. Pāreja uz attālinātu darba režīmu notika ļoti strauji, un strādājošiem bieži vien nebija iespējas izvēlēties, vai viņi vēlas strādāt no mājām. Taču lielākā

sabiedrības daļa ātri pielāgojās. Šobrīd daudzviet ir izvēles iespējas strādāt attālināti no mājām vai ofisā.

Lai gan daudzi uzskatīja, ka pēc Covid-19 pandēmijas beigām atgriešanās birojā ir neizbēgama, starptautiskas aptaujas liecina, ka attālinātais darbs ir uz palikšanu: 98% attālinātā darba darītāju apgalvo, ka izvēlētos strādāt attālināti visu atlikušo mūžu, pat ja tas būtu tikai nepilna laika darbs.

Attālinātais darbs - tā ir iespēja darba pienākumus veikt no jebkuras vietas ārpus biroja pilnībā (100% attālināti visu laiku), īslaicīgi (100% attālināti, bet uz noteiktu laiku) vai daļēji (kādu laiku attālināti, kādu - uz vietas birojā). Pilnībā, daļēji vai īslaicīgi - kā organizēt attālināto darbu, tas ir katra uzņēmuma pārziņā, tomēr pilnībā attālināts darbs kļūst arvien populārāks. Kā galvenie ieguvumi tiek minēti labāks darba un privātās dzīves līdzsvars, ērtāka laika plānošana, lielāka kontrole pār savu ikdienas dzīvi un mazāki izdevumi par degvielu, sabiedrisko transportu, pusdienām, darba apģērbu. Darbiniekiem, kas strādā attālināti, nav jāplāno laiks ceļam uz darbu un no darba uz mājām, viņi var veltīt vairāk laika atpūtai un būšanai kopā ar ģimeni un draugiem, tādējādi mazinās stress, pozitīvi ietekmējot garīgo veselību un labklājību.

Swedbank sadarbībā ar Snapshots 2020.gada decembra sākumā aptaujāja 700 strādājošos. Veiktā aptauja liecina, ka, Nedaudz vairāk nekā divas piektdaļas aptaujāto uzskata, ka viņu darba efektivitāte un labsajūta – radošums, stresa līmenis, apmierinātība ar darbu, darba un privātās dzīves līdzsvars – nav mainījusies. Savukārt starp tiem, kas novēroja izmaiņas, bija vienlīdz daudz tādu, kam ar darbu saistītais stresa līmenis un apmierinātība ar darbu pieauga un kam samazinājās. Aptaujāto vidū radošums drīzāk uzlabojās, bet darba un privātās dzīves līdzsvars drīzāk pasliktinājās. Diemžēl arī produktivitāte drīzāk cieta: trešā daļa jūta savas darba efektivitātes kritumu, salīdzinot ar 15% aptaujāto, kas norādīja uz uzlabojumu (Buceniece, 2020.).

2020. gada State of Remote Work pētījumā, kura ietvaros tika aptaujāti 3521 attālināti strādājošie, kā viena no attālinātā darba priekšrocībām minēta spēja uzturēt elastīgu darba grafiku (32%), iespēja strādāt no jebkuras vietas pasaulē (26%), tas, ka nav nepieciešams braukt uz un no darba (21%), kā arī iespējas vairāk laika pavadīt ar ģimeni (14%) un strādāt no mājām (7%). Īrijā tika veikta aptauja Remote Work in Ireland. Future Jobs 2019, kuras respondenti bija vairāk nekā 3500 darba ņēmēji, no kuriem 48.5% darbu veic attālināti. Šajā aptaujā kā galvenos faktorus, kas motivē strādāt attālināti, darba ņēmēji minēja elastīgumu (privātajā sektorā) un mazāku laika patēriņu ceļam uz darbu (publiskajā sektorā). Citos pētījumos minēts, ka galvenās priekšrocības ir samazinātais laiks ceļā uz darbu, kā arī iespēja no mājām strādājošiem vecākiem ietaupīt uz bērnu kopšanas izdevumiem. No uzņēmēju viedokļa svarīgi ieguvumi ir tas, ka tiek minimizētas izmaksas par telpu īri, darbspēks tiek strukturēts kā arī tehnoloģiski savienots, kas pozitīvi ietekmē darba produktivitāti. Kopumā darba devēju aptaujās biežāk minētie ieguvumi no attālinātā darba ir: (i) iespēja piesaistīt un noturēt talantus uzņēmumos; (ii) uzlabojas darbinieku produktivitāte; (iii) samazinās darba nespējas dienu skaits; (iv) mazinās izmaksas, jo sarūk nepieciešamība pēc lielu biroju īres, turklāt (iv) uzlabojas darbinieku apmierinātība ar darbu. Papildus, pētījumi liecina, ka virtuālām komandām labāk padodas “prāta vētras”. Daļēji saistībā ar minētajām priekšrocībām, ASV attālinātā darba veicēji saņem būtiski augstāku atalgojumu un ir spējīgi veikt arī lielākus uzkrājumus (Mieriņa et al., 2021).

Arī darba devēji un vadītāji izbauda attālinātā darba sniegtās priekšrocības. Pirmkārt, tas ļauj izvēlēties atbilstošus darbiniekus, jo attālinātais darbs nozīmē, ka var pieņemt darbā pašus labākos darbiniekus no citiem reģioniem un pat citām valstīm bez attāluma ierobežojuma vai nepieciešamības darbiniekam pārcelties uz dzīvi citur. Tā ir arī iespēja samazināt darbinieku mainību, jo darbinieki ir apmierinātāki ar darba kārtību. Visās nozarēs attālinātais darbs var būtiski ietaupīt arī biroju uzturēšanas izdevumus, kā arī palīdzēt mazināt uzņēmuma ekoloģisko nospiedumu, tērējot mazāk resursu. Lai gan attālinātajā darbā var rasties arī savi izaicinājumi - vientulības un izolētības sajūta, ierobežota iespēja organiski

veidot attiecības ar kolēģiem, dažkārt arī tehniskas problēmas, kam nav pieejams 24/7 IT atbalsts, - ieguvumu tomēr visām iesaistītajām pusēm ir ievērojami vairāk.

Pētījuma metodoloģija

Pētījuma metodoloģija ir būtiska, lai nodrošinātu datu pareizību, ticamību un objektivitāti. Šajā pētījumā tiks izmantotas gan teorētiskās, gan praktiskās metodes, lai sniegtu skatu uz attālinātā darba ietekmi uz darbinieku apmierinātību ar darbu. Lai iegūtu praktiskos datus par attālinātā darba ietekmi uz darbinieku apmierinātību, tiks veikta aptauja. Aptaujā tiek plānots iekļaut Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Tiesvedības, Pensiju un pabalstu metodiskās vadības daļu darbiniekus, kuri strādā attālināti. Anketēšana ļaus iegūt datus par darbinieku viedokļiem, uzskatiem un pieredzi attālinātajā darbā, kā arī identificēt galvenos faktorus, kas ietekmē darba apmierinātību.

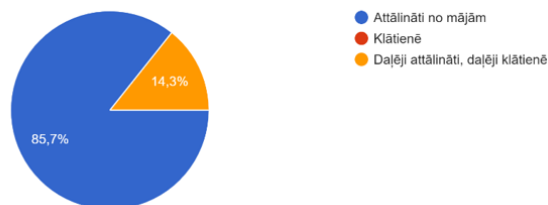
Pēc aptaujas veikšanas tiks veikta datu analīze un izvērtēšana, lai interpretētu iegūtos datus un identificētu galvenās tendences un sakarības attiecībā uz attālinātā darba ietekmi uz darbinieku apmierinātību ar darbu. Tas ļaus iegūt izpratni par attālinātā darba pozitīvajiem un negatīvajiem aspektiem no darbinieku perspektīvas. Kā arī tiks veikta Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Pensiju daļas vadītājas intervija un izanalizēti tās rezultāti.

Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūra Covid-19 pandēmijas laikā, tāpat, kā citas iestādes, arī uzsāka organizēt darbu tā, lai darbinieki maksimāli strādātu attālināti. Šāda iespēja tika rasta darbiniekiem, kuri nenodarbojas ar klientu apkalpošanu. Darbu attālināti ir iespēja veikt Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras pārvaldē nodarbinātajiem, t.i., Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Tiesvedības, Pensiju un pabalstu metodiskās vadības daļu darbiniekiem.

Pētījuma rezultāti

Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Tiesvedības, Pensiju un pabalstu metodiskās vadības daļās ir nodarbināti 28 darbinieki. Visi tika aptaujāti. Respondentiem pirmais uzdotais jautājums bija - Kādā režīmā Jūs strādājat? 24 respondenti atbildēja, ka strādā attālināti no mājās, 4 atbildēja, ka daļēji attālināti un daļēji klātienē. Nevienam no šajās daļās nodarbinātajiem nestrādā pilnībā tikai klātienē. Tādējādi Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Tiesvedības, Pensiju un pabalstu metodiskās no 28 darbiniekiem 24 pilnībā strādā attālināti un 4 daļēji attālināti un daļēji klātienē.

1. Kādā režīmā Jūs strādājat?
28 atbildes

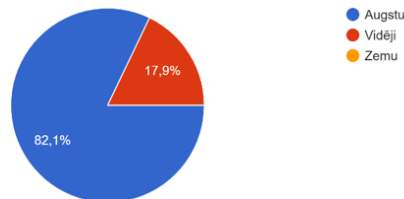


1. att. Atbildes uz 1. jautājumu (Avots: Autores sagatavotais rezultātu apkopojums)

Otrais uzdotais jautājums bija - Kā Jūs novērtējat savu produktivitāti, strādājot attālināti? 23 respondenti

atbildēja, ka augstu vērtē savu produktivitāti, strādājot attālināti, 5 atbildēja, ka vidēji. Neviens neatbildēja, ka zemu. Tādējādi attālinātā darba vidē lielākā daļa respondentu novērtē savu produktivitāti augstu vai vidēji, neizsakot zemu vērtējumu.

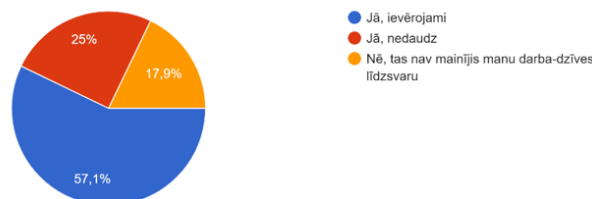
2. Kā Jūs novērtējat savu produktivitāti, strādājot attālināti?
28 atbildes



2. att. Atbildes uz 2. jautājumu (Avots: Autores sagatavotais rezultātu apkopojums)

Trešais jautājums - Vai Jūs uzskatāt, ka attālinātais darbs ir uzlabojis Jūsu darba-dzīves līdzsvaru? 16 respondenti atbildēja, ka uzskata, ka attālinātais darbs ir uzlabojis darba-dzīves līdzsvaru, 7 uzskata, ka attālinātais darbs ir nedaudz uzlabojis darba-dzīves līdzsvaru, 5 atbildējuši, ka attālinātais darbs nav mainījis viņu darba-dzīves līdzsvaru. Secināms, ka lielākā daļa respondentu uzskata, ka attālinātais darbs ir uzlabojis viņu darba-dzīves līdzsvaru, bet daži norāda uz tikai nelielu uzlabojumu vai nekādu izmaiņu.

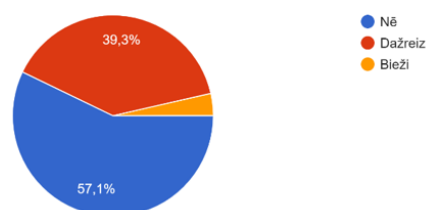
3. Vai Jūs uzskatāt, ka attālinātais darbs ir uzlabojis Jūsu darba-dzīves līdzsvaru?
28 atbildes



3. att. Atbildes uz 3. jautājumu (Avots: Autores sagatavotais rezultātu apkopojums)

Ceturtais jautājums - Vai Jūs izjūtat vientulības sajūtu, strādājot attālināti? 17 respondenti atbildēja, ka neizjūt vientulības sajūtu, strādājot attālināti, 10 ka dažreiz izjūt vientulības sajūtu un viens, ka bieži izjūt vientulības sajūtu. Tādējādi, lielākā daļa respondentu norāda, ka strādājot attālināti, viņi neizjūt vientulības sajūtu, bet daži atzīst, ka tā var rasties dažreiz vai pat biežāk.

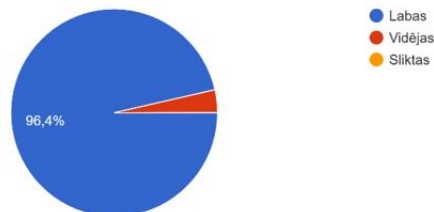
4. Vai Jūs izjūtat vientulības sajūtu, strādājot attālināti?
28 atbildes



4. att. Atbildes uz 4. jautājumu (Avots: Autores sagatavotais rezultātu apkopojums)

Piektais jautājums - Kā Jūs novērtējat savas darba iespējas attālināti sazināties ar kolēģiem un vadību? 27 atbildēja, ka ir labas darba iespējas attālināti sazināties ar kolēģiem un vadību un viens atbildēja, ka ir vidējas. Secināms, ka lielākā daļa respondentu novērtē savas darba iespējas attālināti sazināties ar kolēģiem un vadību kā labas, un tikai viens respondents norāda vidēju vērtējumu.

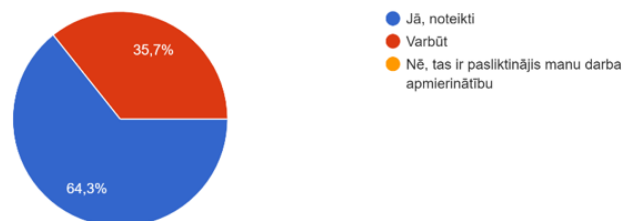
5. Kā Jūs novērtējat savas darba iespējas attālināti sazināties ar kolēģiem un vadību?
28 atbildes



5. att. Atbildes uz 5. jautājumu (Avots: Autores sagatavotais rezultātu apkopojums)

Sestais jautājums - Vai Jūs uzskatāt, ka attālinātais darbs ir uzlabojis Jūsu darba apmierinātību? 18 respondenti atbildēja, ka attālinātais darbs ir uzlabojis viņu darba apmierinātību un 10 atbildēja, ka varbūt ir uzlabojis. Neviens atbildē nav, ka attālinātais darbs ir pasliktinājis apmierinātību ar darbu. Tādējādi lielākā daļa respondentu uzskata, ka attālinātais darbs ir uzlabojis viņu darba apmierinātību, bet daži izsaka varbūtību par šādu uzlabojumu.

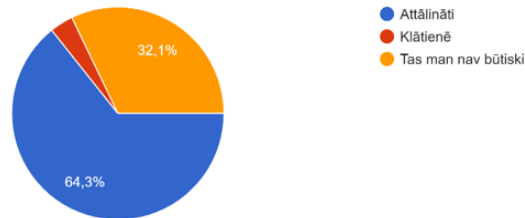
6. Vai Jūs uzskatāt, ka attālinātais darbs ir uzlabojis Jūsu darba apmierinātību?
28 atbildes



6. att. Atbildes uz 6. jautājumu (Avots: Autores sagatavotais rezultātu apkopojums)

Septītais jautājums -Vai Jūs jūtaties vairāk motivēti strādāt attālināti vai klātienē? 18 respondenti atbildēja, ka jūtas vairāk motivēti strādāt attālināti, 9 atbildēja, ka tas nav būtiski un 1, ka jūtas vairāk motivēti strādājot klātienē. Secināms, ka lielākā daļa respondentu norāda, ka jūtas vairāk motivēti strādāt attālināti, bet dažiem tas nav būtiski, un tikai viens respondentu atzīst, ka jūtas vairāk motivēti strādājot klātienē.

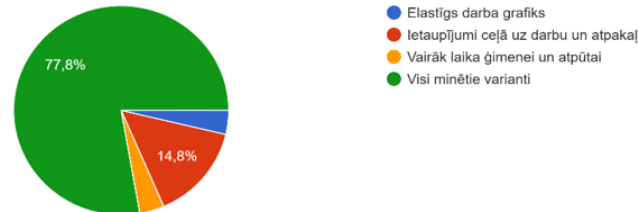
7. Vai Jūs jūtaties vairāk motivēts strādāt attālināti vai klātienē?
28 atbildes



7. att. Atbildes uz 7. jautājumu (Avots: Autores sagatavotais rezultātu apkopojums)

Astotais jautājums - Kādas ir galvenās priekšrocības, ko Jūs saskatāt, strādājot attālināti? 22 respondenti atbildēja, ka visi minētie varianti (t.i. elastīgs darba grafiks, ietaupījumi ceļa uz darbu un atpakaļ, vairāk laika ģimenei un atpūtai), 4 atbildēja, ka attālināti strādājot galvenā priekšrocība ir ietaupīti ceļa izdevumi, 1 atbildēja, ka galvenā priekšrocība ir elastīgs darba grafiks un 1 ka galvenā priekšrocība ir vairāk laika ģimenei un atpūtai. Lielākā daļa respondentu uzskata, ka vispārējās priekšrocības attālinātā darbā ietver visus minētos variantus, taču galvenā uzmanība tiek pievērsta ietaupītiem ceļa izdevumiem.

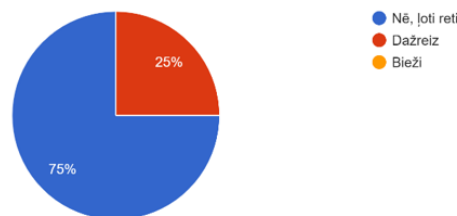
8. Kādas ir galvenās priekšrocības, ko Jūs saskatāt, strādājot attālināti?
27 atbildes



8. att. Atbildes uz 8. jautājumu (Avots: Autores sagatavotais rezultātu apkopojums)

Devītais jautājums - Vai Jūs bieži saskaraties ar tehniskām problēmām, strādājot attālināti? 21 respondents atbildēja, ka ļoti reti saskaras ar tehniskām problēmām, strādājot attālināti un 7 atbildēja, ka dažreiz saskaras ar tehniskām problēmām, strādājot attālināti. Neviens nenorādīja, ka šāda problēma būtu bieži. Tādējādi lielākā daļa respondentu reti saskaras ar tehniskām problēmām, strādājot attālināti, bet daži atzīst, ka tās var rasties dažreiz.

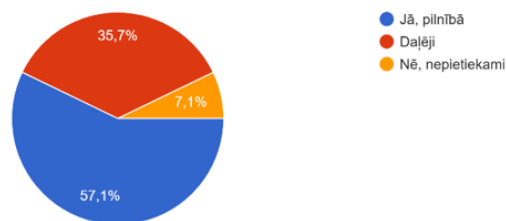
9. Vai Jūs bieži saskaraties ar tehniskām problēmām, strādājot attālināti?
28 atbildes



9. att. Atbildes uz 9. jautājumu (Avots: Autores sagatavotais rezultātu apkopojums)

Desmitais jautājums - Vai Jūs saņemat pietiekamu atbalstu un resursus no darba devēja, strādājot attālināti? 16 respondenti atbildēja, ka saņem pietiekamu atbalstu un resursus no darba devēja, strādājot attālināti, 10 atbildēja, ka saņem daļēji pietiekamu atbalstu un resursus no darba devēja, strādājot attālināti, un 2, ka nesaņem pietiekamu atbalstu un resursus no darba devēja, strādājot attālināti. Secināms, ka lielākā daļa respondentu norāda, ka saņem pietiekamu vai daļēji pietiekamu atbalstu un resursus no darba devēja, strādājot attālināti, bet mazākā daļa atzīst, ka nepieciešamais atbalsts un resursi tiek nodrošināti nepietiekami.

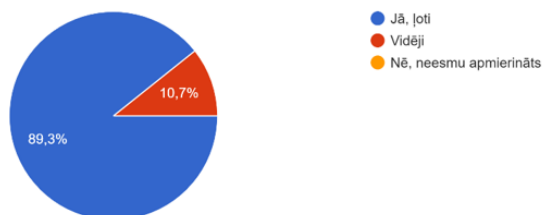
10. Vai Jūs saņemat pietiekamu atbalstu un resursus no darba devēja, strādājot attālināti?
28 atbildes



10. att. Atbildes uz 10. jautājumu (Avots: Autores sagatavotais rezultātu apkopojums)

Vienpadsmitais jautājums - Vai Jūs esat apmierināts ar savu darba kvalitāti, strādājot attālināti? 25 respondenti atbildēja, ka ir ļoti apmierināts ar savu darba kvalitāti, strādājot attālināti, 3 atbildēja, ka ir vidēji apmierināti ar savu darba kvalitāti, strādājot attālināti, bet neviens nesniedza atbildi, ka nav apmierināts ar savu darba kvalitāti, strādājot attālināti. Secināms, ka lielākā daļa respondentu ir ļoti apmierināti ar savu darba kvalitāti, strādājot attālināti, bet daži norāda uz vidēju apmierinātības līmeni, neviens nesniedzot negatīvu vērtējumu par darba kvalitāti.

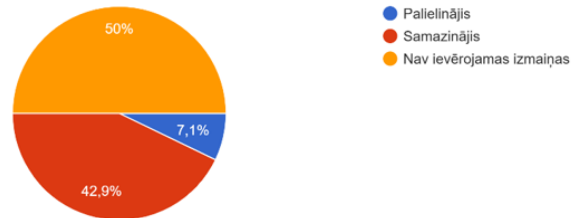
11. Vai Jūs esat apmierināts ar savu darba kvalitāti, strādājot attālināti?
28 atbildes



11. att. Atbildes uz 11. jautājumu (Avots: Autores sagatavotais rezultātu apkopojums)

Divpadsmitais jautājums - Vai Jūs uzskatāt, ka attālinātais darbs ir palielinājis vai samazinājis Jūsu darba stresu? 14 respondenti atbildēja, ka attālinātais darbs nav ne palielinājis, ne samazinājis viņu darba stresa, tas ir nemainīgs, 12 atbildēja, ka samazinājis darba stresu un 2, ka palielinājis. Secināms, ka lielākā daļa respondentu norāda, ka attālinātais darbs nav ievērojami ietekmējis viņu darba stresa līmeni, bet dažiem tas ir samazinājis, kamēr mazai grupai tas ir palielinājis.

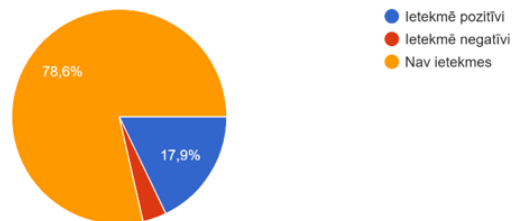
12. Vai Jūs uzskatāt, ka attālinātais darbs ir palielinājis vai samazinājis Jūsu darba stresu?
28 atbildes



12. att. Atbildes uz 12. jautājumu (Avots: Autores sagatavotais rezultātu apkopojums)

Trīspadsmitais jautājums - Vai Jūs uzskatāt, ka attālinātais darbs ietekmē Jūsu karjeras izaugsmi? 22 respondenti atbildēja, ka attālinātam darbam nav ietekmes uz viņu karjeras izaugsmi, 5 uzskata, ka ietekme ir pozitīva un 1 uzskata, ka ietekme ir negatīva. Secināms, ka lielākā daļa respondentu uzskata, ka attālinātam darbam nav būtiskas ietekmes uz viņu karjeras izaugsmi, bet daži norāda uz pozitīvu vai pat negatīvu ietekmi.

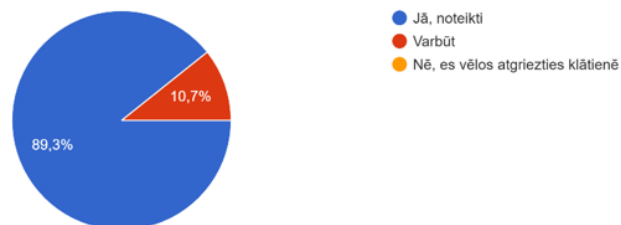
13. Vai Jūs uzskatāt, ka attālinātais darbs ietekmē Jūsu karjeras izaugsmi?
28 atbildes



13. att. Atbildes uz 13. jautājumu (Avots: Autores sagatavotais rezultātu apkopojums)

Četrpadsmitais jautājums - Vai Jūs vēlētos turpināt strādāt attālināti? 22 respondenti atbildēja, ka vēlas turpināt strādāt attālināti un 3 atbildēja, ka varbūt vēlas turpināt strādāt attālināti. Neviens neatbildēja, ka nevēlas. Secināms, ka lielākā daļa respondentu vēlas turpināt strādāt attālināti, bet daži izsaka varbūtību par šādu turpinājumu, neviens nenorādot, ka nevēlas to darīt.

14. Vai Jūs vēlētos turpināt strādāt attālināti?
28 atbildes



14. att. Atbildes uz 14. jautājumu (Avots: Autores sagatavotais rezultātu apkopojums)

Tādējādi, attālinātais darbs ir plaši pieņemts un praktizēts Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Tiesvedības, Pensiju un pabalstu metodiskajā vadības daļās, kur lielākā daļa darbinieku strādā attālināti vai daļēji attālināti. Produktivitātes novērtējums attālinātā darbā ir pozitīvs, ar lielu vairākumu respondentu, kas atzīst augstu vai vidēju produktivitāti. Tas liecina par attālinātā darba efektivitāti šajās organizācijas struktūras daļās. Attālinātais darbs ir ievērojami uzlabojis darba-dzīves līdzsvaru lielākajai daļai respondentu, tomēr dažiem uzlabojums var būt neliels vai neeksistējošs. Lielākā daļa respondentu norāda uz pozitīvu pieredzi attālinātā komunikācijā ar kolēģiem un vadību, liekot secināt, ka šāda darba organizācijas veids ir efektīvs saziņas ziņā.

Attālinātais darbs ir uzlabojis darba apmierinātību lielākajai daļai respondentu, un tikai neliels skaits izsaka šaubas vai nav pilnībā pārliecināts par šāda veida darba ietekmi uz darba apmierinātību. Lielākā daļa respondentu izjūt vairāk motivācijas strādāt attālināti, kas liecina par to, ka šāds darba organizācijas veids atbilst viņu vēlmēm un motivācijai. Darbinieki identificē dažādas priekšrocības attālinātā darbā, bet galvenā uzmanība tiek pievērsta ietaupītiem ceļa izdevumiem un elastīgam darba grafikam.

Tehniskās problēmas attālinātā darbā parasti ir reti sastopamas, norādot uz efektīvu tehnisko infrastruktūru un atbalstu no darba devēja. Lielākā daļa respondentu saņem pietiekamu vai daļēji pietiekamu atbalstu un resursus no darba devēja, bet ir arī neliela grupa, kurai nepieciešamais atbalsts un resursi tiek nodrošināti nepietiekami. Respondenti ir apmierināti ar savu darba kvalitāti attālinātā darbā, kas liecina par to, ka šāds darba organizācijas veids nerada ievērojamus kvalitātes zaudējumus. Attālinātais darbs nav ievērojami ietekmējis darba stresa līmeni, bet dažiem ir palīdzējis to samazināt. Lielākā daļa respondentu uzskata, ka attālinātais darbs nav būtiski ietekmējis viņu karjeras izaugsmi. Gandrīz visi respondentu vēlas turpināt strādāt attālināti, kas liecina par to, ka šis darba organizācijas veids ir populārs un pieņemts.

Intervijā piedalījās Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Pensiju daļas vadītāja.

1. Pirmais jautājums - Kā Jūs novērtējat attālinātā darba ietekmi uz darbinieku darba apmierinātību?
 - Darbinieki ļoti augstu novērtē šo iespēju strādāt attālināti. Jo īpaši tādēļ, ka lielākā daļa darbinieki dzīvo ārpus Rīgas un iepriekš ļoti daudz laika pavadīja ceļā uz darbu. Šobrīd šo laiku ir iespēja izmantot sev un ģimenei. Tas ir ļoti vērtīgi.
2. Otrais jautājums - Vai Jūs esat novērojis kādas pozitīvas izmaiņas darbinieku motivācijā un produktivitātē, strādājot attālināti?
 - Jā. Šī iespēja motivē darbiniekus strādāt vēl ar lielāku atdevi, jo viņi to novērtē. Kā pozitīvu iezīmi redzu arī to, ka mājās klusumā ir vieglāk koncentrēties darbam, nekā birojā, kur apkārt valda kņada.
3. Trešais jautājums - Kādas ir galvenās priekšrocības un izaicinājumi, ko Jūs esat identificējis saistībā ar attālināto darbu?
 - Attālinātā darba galvenās priekšrocības ir elastīgums un darbinieku komforts. Darbinieki var strādāt no jebkuras vietas, kas tiem ērtāka, un pielāgot savu darba grafiku savām personīgajām vajadzībām. Tas veicina darba un dzīves līdzsvaru un palīdz samazināt stresa līmeni, jo darbinieki var izvairīties no ilgiem braucieniem uz biroju. Kā izaicinājumu varētu minēt - komunikācijas trūkums un potenciāla izolācija no kolēģiem. Darbiniekiem var būt grūtības sazināties un sadarboties efektīvi, jo viņi nav fiziski kopā. Turklāt, darba un privātās dzīves robežu saplūšana var izraisīt problēmas ar darba laika pārvaldību un koncentrāciju. Tomēr uzskatu, ka mēs ar to lieliski tiekam galā.

4. Ceturtais jautājums - Vai Jūs uzskatāt, ka attālinātais darbs ir veicinājis labāku darba-dzīves līdzsvaru darbiniekiem?
 - Jā, es uzskatu, ka attālinātais darbs ir veicinājis labāku darba-dzīves līdzsvaru daudziem darbiniekiem. Šī darba organizācijas forma dod cilvēkiem iespēju labāk pārvaldīt savu laiku un pielāgot to savām personīgajām vajadzībām. Tas nozīmē, ka viņi var vieglāk saskaņot darba pienākumus ar ģimenes, hobijiem vai citiem personīgajiem pienākumiem. Turklāt attālinātais darbs var samazināt stresa līmeni, ko rada regulāra biroja apmeklēšana un braucieni uz darbu. Iespēja strādāt no mājām vai citām ērtām vietām var radīt mazāku spiedienu un uzlabot darba atmosfēru. Viena darbiniece pat realizēja savu sapni un no Rīgas pārcēlās dzīvot uz Ventspili. Iepriekš tāda iespējas nebija, jo izbraukāt no Ventspils uz Rīgu darbu ir neiespējami.
5. Piektais jautājums - Kā Jūs risinājāt jebkādas problēmas vai konfliktus, kas var rasties darba laikā, strādājot attālināti?
 - Nav nācies saskarties ar problēmām vai konfliktiem, kas būtu kaut kā saistīti, vai jeb kā apgrūtinātu to risināšanu dēļ attālinātā darba. Jebkuras problēmas var atrisināt vienādi vai nu strādājot attālināti, vai birojā. Pie tam, ja ir vajadzība, tad darbinieki vienmēr var ierasties birojā un atrisināt problēmu, ja to tiešām varētu atrisināt tikai klātbūtnē.
6. Sestais jautājums - Kāda ir Jūsu pieeja nodrošinot, ka darbinieki jūtas vienoti un iegūst nepieciešamo atbalstu, strādājot attālināti?
 - Esmu ieviesusi, ka katru rītu uzsākot darbu visi sasveicamies e-pastā un vakarā beidzot darbu novēlam viens otram jauku vakaru. Reizi nedēļā mums ir zoom sanāksmes un reizi mēnesī tiekamies klātienē.
7. Septītais jautājums - Vai Jūs esat ieviesusi kādas specifiskas iniciatīvas, lai uzlabotu attālinātā darba pieredzi un darbinieku apmierinātību?
 - Piedāvāju elastīgus darba laikus, lai darbinieki varētu pielāgot savu darba grafiku savām personīgajām vajadzībām un dzīves situācijai.
8. Astotais jautājums - Kā Jūs novērtējat savas daļas spēju efektīvi komunicēt un sadarboties, strādājot attālināti?
 - Uzskatu, ka mūsu spēja efektīvi komunicēt un sadarboties, strādājot attālināti ir vislabākajā līmenī. Kolektīvs ir atsaucīgs, draudzīgs un izpalīdzīgs.
9. Devītais jautājums - Kā Jūs domājat, vai nodrošināt, ka darbinieki ir pienācīgi informēti un saņem nepieciešamos norādījumus un resursus, lai veiktu savus pienākumus attālināti?
 - Domāju, kā jā. Pielieku visas pūles, lai tā būtu.
10. Desmitais jautājums - Kādas ir Jūsu domas par attālinātā darba turpmāko lomu?
 - Noteikti ir jādod iespēja darbiniekiem izmantot šo iespēju, jo manuprāt tas ir ļoti vērtīgi. Domāju arī, ka attālinātais darbs ir uz palikšanu.
11. Vienpadsmitais jautājums - Vai Jūs uzskatāt, ka attālinātais darbs var veicināt darbinieku ilgtermiņa iesaistīšanos un lojalitāti pret organizāciju?
 - Attālinātais darbs var veicināt darbinieku ilgtermiņa iesaistīšanos un lojalitāti pret organizāciju, jo, ja darbinieki saņem atbalstu, elastīgus darba nosacījumus un pozitīvu darba pieredzi, strādājot attālināti, viņi varētu būt labāk motivēti un apmierinātāki ar savu darbu. Šāda veida

elastība var palīdzēt radīt labvēlīgu darba vidi, kas veicina ilgtermiņa iesaistīšanos. Kā arī attālinātais darbs dod iespēju cilvēkiem turpināt strādāt ar organizāciju pat tad, ja viņi maina atrašanās vietu vai maina dzīves situāciju, piemēram, pārcelšanās uz citu pilsētu vai valsti. Tas var veicināt darbinieku lojalitāti, jo tie jūtas novērtēti un saņem elastīgus risinājumus no organizācijas puses.

12. Divpadsmitais jautājums - Vai Jūsu redzējumā attālinātais darbs varētu radīt kādas izmaiņas darbinieku karjeras attīstībā un izaugsmē?
 - Attālinātais darbs var radīt dažādas izmaiņas darbinieku karjeras attīstībā un izaugsmē. Attālinātais darbs dod iespēju cilvēkiem strādāt no jebkuras vietas ar piekļuvi daudziem darba iespējām visā pasaulē. Tas nozīmē, ka darbiniekiem var būt vairāk iespēju attīstīt savu karjeru, neierobežojoties ar konkrētu atrašanās vietu vai biroja struktūru. Strādājot attālināti, darbiniekiem bieži jābūt pašmotivētiem un jāspēj pašiem organizēt savu darbu. Tas var veicināt pašvadību un uzņēmību uz jaunām prasmēm, jo darbiniekiem ir jāapgūst digitālās tehnoloģijas, komunikācijas un sadarbības rīki, kas nepieciešami efektīvam attālinātam darbam. Attālinātais darbs bieži dod priekšroku rezultātu orientētai pieejai, nevis darba laika uzraudzībai. Tādējādi, darbiniekiem ir lielāka brīvība attiecībā uz darba laika pārvaldību, taču viņiem ir jābūt spējīgiem radīt konkrētus rezultātus un sasniegumus, kas var veicināt karjeras izaugsmi un progresu.
13. Trīspadsmitais jautājums - Kā Jūs novērtējat attālinātā darba ietekmi uz organizācijas kopējo efektivitāti un veiksmīgu darba izpildi?
 - Novērtēju ļoti pozitīvi, jo manuprāt darba organizācija norit ļoti veiksmīgi un attālinātais darbs pozitīvi ietekmē darbinieku motivāciju un iesaistīšanos. Motivēti un iesaistīti darbinieki parasti ir produktīvāki un veiksmīgāki savā darbā.
14. Četrpadsmitais jautājums - Kādas ir Jūsu plānotās darbības vai iniciatīvas, lai turpmāk uzlabotu attālinātā darba pieredzi un darbinieku apmierinātību?
 - Turpināšu piedāvāt elastīgus darba laikus, lai ļautu darbiniekiem pielāgot savu darba grafiku saviem personīgajiem apstākļiem un vajadzībām, nodrošināšu efektīvu atgriezenisko saiti, motivēšu darbiniekus uzslavējot par padarīto.

Intervijas ar Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Pensiju daļas vadītāju rezultāti skaidri atspoguļo pozitīvo ietekmi, kādu attālinātais darbs ir radījis darbinieku darba apmierinātībai un organizācijas efektivitātei. Darbinieki augstu novērtē iespēju strādāt attālināti, kas ļauj tiem izmantot laiku efektīvāk un samazināt stresa līmeni. Vadītājs uzsver elastīgu darba laiku un pastiprinātu komunikāciju kā galvenos veidus, kā nodrošināt darbinieku atbalstu un sajūtu par vienotību. Turpmāk plānotie pasākumi ietver elastīgu darba laiku un motivācijas veicināšanu, lai turpinātu uzlabot attālinātā darba pieredzi un darbinieku apmierinātību.

Šī intervija ar Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Pensiju daļas vadītāju sniedz skaidru ieskatu par attālinātā darba ietekmi uz darbinieku darba apmierinātību un organizācijas efektivitāti. Tika secināts, ka attālinātais darbs tiek augstu novērtēts darbinieku vidū, īpaši ņemot vērā iespēju izmantot laiku efektīvāk un samazināt stresa līmeni, kas saistīts ar ceļošanu uz biroju. Darbinieki ir motivētāki un produktīvāki, strādājot attālināti, un to norāda kā pozitīvu iezīmi, ka mājās ir vieglāk koncentrēties un strādāt. Attālinātā darba elastīgums un komforts tiek uzskatīti par galvenajām priekšrocībām, bet rodas izaicinājumi saistībā ar komunikācijas trūkumu un iespējamu izolāciju no kolēģiem. Attālinātais darbs ir veicinājis labāku darba-dzīves līdzsvaru daudziem darbiniekiem, ļaujot pielāgot darba grafiku personīgajām vajadzībām un samazinot spiedienu. Nepieciešamā atbalsta un vienotības sajūtas nodrošināšana notiek caur regulārām virtuālām tikšanās un e-pastu sasveicināšanos, kas veicina efektīvu



komunikāciju un sadarbību. Attālinātais darbs tiek uzskatīts par turpmāku tendenci un vērtīgu iespēju gan darbiniekiem, gan organizācijai, piedāvājot elastīgus darba nosacījumus un veicinot ilgtermiņa iesaistīšanos un lojalitāti.

Tādējādi, attālinātais darbs ir veicis pozitīvas izmaiņas darba organizācijā un darbinieku attieksmē, radot labvēlīgu vidi produktivitātei, darba apmierinātībai un darba-dzīves līdzsvara sasniegšanai. Turpmākie pasākumi, kas ietver elastīgu darba laiku un motivācijas veicināšanu, liecina par organizācijas apņemšanos turpināt uzlabot attālinātā darba pieredzi un darbinieku apmierinātību.

Secinājums

Pētījums liecina, ka attālinātais darbs ir kļuvis par būtisku darba organizācijas formu mūsdienu sabiedrībā. Izmantojot aptaujas un interviju rezultātus, mēs esam ieguvuši izpratni par attālinātā darba ietekmi uz darbinieku apmierinātību, motivāciju, produktivitāti un organizācijas efektivitāti.

Pirmkārt, ir skaidrs, ka attālinātais darbs sniedz daudzas priekšrocības gan darbiniekiem, gan organizācijām. Elastīgs darba laiks, iespēja strādāt no jebkuras vietas un labāks darba-dzīves līdzsvars ir tikai daži no aspektiem, kas tiek novērtēti augstu. Otrkārt, pozitīvās izmaiņas motivācijā un produktivitātē, ko novērojuši vadītāji un darbinieki, liecina par to, ka attālinātā darba veids ir pielāgojies mūsdienu darba vajadzībām un spēj radīt labvēlīgu darba vidi. Turklāt, intervijas rezultāti parāda, ka organizācijas, kas efektīvi nodrošina atbalstu un komunikāciju, spēj izmantot attālināto darbu kā rīku, lai veicinātu darbinieku apmierinātību un lojalitāti. Visbeidzot, secinājumi parāda, ka attālinātais darbs nav tikai pagaidu risinājums, bet gan ilgtermiņa tendence, kas spēj radīt pozitīvas izmaiņas gan darbinieku, gan organizāciju līmenī.

Tādējādi, visi šie secinājumi liecina par to, ka attālinātais darbs ir kļuvis par svarīgu un nepieciešamu darba organizācijas veidu mūsdienu sabiedrībā, kas var nodrošināt gan individuālo, gan organizācijas labklājību un veiksmīgu darba izpildi.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Buceniece, A. (2020). Strādājot no mājām pandēmijas laikā, produktivitāte cieš. https://www.swedbank-research.com/latvian/swedbankpetijumi/2020/20-12-18/atlintais_darbs/index.csp

EUR-Lex (2005). Teleworking. <https://eurlex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=LEGISSUM%3Ac10131>

Likumi.lv (2020). Darba aizsardzības likums (spēkā esošā redakcija, 01.07.2020). <https://likumi.lv/ta/id/26020-darba-aizsardzibas-likums>

Mieriņa, I., Šūpule, I., Muižarājs, M., Jansone, R., Žukovska, A., & Koroļeva, I. (2021). Attālinātais darbs kā cilvēkkapitāla piesaistes iespēja Latvijas attīstībai. https://www.diaspora.lu.lv/fileadmin/user_upload/lu_portal/projekti/diaspora/Gala_zinojums_-_Attalinatais_darbs.pdf



Agnese Rajevska. ATTĀLINĀTA DARBA IETEKME UZ DARBINIEKA LABSAJŪTU UN PROFESIONĀLO ATTĪSTĪBU UZŅĒMUMĀ

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

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Pēc Covid19 pandēmijas, kas Latviju skāra 2020. gada martā vairums no uzņēmumiem sāka savu darbu organizēt attālināti. Lielākā daļa uzņēmumu arī šobrīd turpina strādāt attālināti. Attālināts darbs nelabvēlīgi ietekmē darbinieku un viņa iespēju attīstīties profesionāli. Pēc veiktām aptaujām pandēmijas laikā var secināt, ka cilvēku stresa līmenis bija palielinājies un tie izjuta izdegšanas simptomus –veiktais pētījums 2021. gadā parāda, ka vairāk nekā puse jeb 58% respondentu saskaras ar izdegšanas simptomiem (23% bieži un 35% dažkārt). Vēl 28% procenti aptaujāto ar izdegšanu saskaras reti, 11% nekad, bet 3% atbildējuši "grūti pateikt", secināts BENU Aptiekas Veselības monitoringa rezultātos, kas iegūti sadarbībā ar sabiedriskās domas pētījumu centru SKDS. Šobrīd, kad pandēmija ir kļuvusi par ikdienas parādību un attālināts darbs par normuarvien mazāk tiek pievērsta uzmanība tam, kā jūtas darbinieks.

Pētījuma mērķis: Noskaidrot, kā patiesībā attālināts darbs ietekmē darbinieku, kā mainās viņa uzvedība. Ko uzņēmums var manīt, lai saglabātu darbinieka produktivitāti un darbiniekam darbiniekam nebūtu izdegšanas sindroma.

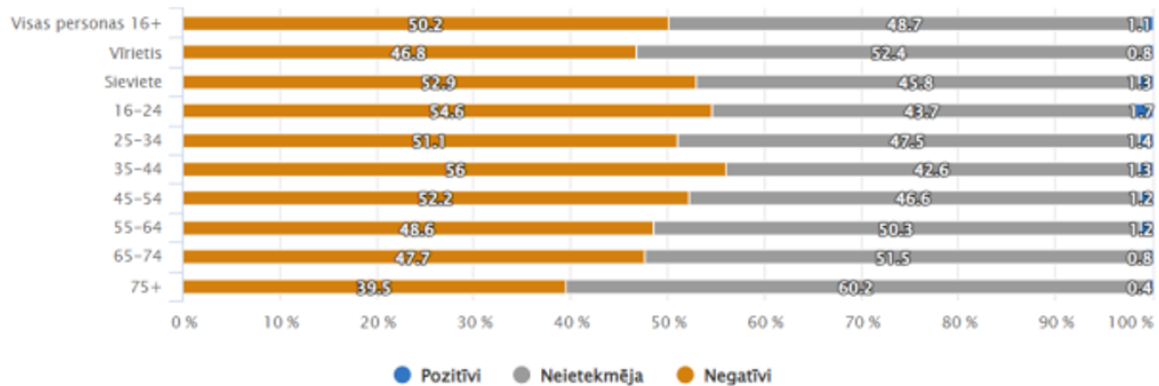
Pētījuma metodes: Pētījums tika veikts izmantojot anketēšanu un interviju.

Sasniegtie rezultāti: Anketēšanas rezultāti parādīja to, ka vairums darbinieku nav nodrošināti ar nepieciešamiem resursiem un tehnoloģijām, lai efektīvi varētu darboties attālināti. Tā pat anketas rezultāti norāda uz to, ka saziņa kolēģu starpā ir pasliktinājusies un patiesībā uzņēmumam ir nomākti un izdeguši darbinieki, ko visticamāk ietekmē attālināta strādāšana.

Atslēgas vārdi: attālināts darbs; izdegšana; stress; attīstība.

Ievads

Darbinieka emocionālais stāvoklis ietekmē ne tikai viņa produktivitāti darbā, bet arī viņa vēlmi attīstīties, sasniegt labākus rezultātus, saņemt gandarījumu par paveikto un izbaudīt savu ikdienu. Kopš pasauli skāra Covid19 daudzas iestādes sāka pievērsties cilvēku garīgās veselības problēmām. Tika veiktas aptaujas, veikti pētījumi un apzināts, ka tiešām cilvēki var tikt negatīvi ietekmēti un izjust palielinātu stresu strādājot no mājām. Kas tad izraisa šo stresu? Tas, ka cilvēkiem pēkšņi ir jāstrādā mājās un viņi savu apkārtēju vidi var pielāgot savām vajadzībām kur justies vēl ērtāk, tas nerada lielāko stresu un neapmierinātības līmeni darbiniekos. Atbalsts, novērtējums, saziņa un sajūta, ka Tu dari labu darbu, ka esi vajadzīgs un uzņēmums tevi novērtē, tie pēc autora domām ir īstie faktori, kas izraisa darbiniekos neapmierinātību un paaugstinātu stresu. Pēc veiktā pētījuma par Covid19 ietekmi uz cilvēku garīgo veselību, varēja secināt, ka puse (50,2 %) Latvijas iedzīvotāju vecumā no 16 gadiem uzskata, ka Covid-19 krīze negatīvi ietekmējusi viņu garīgo veselību, liecina Centrālās statistikas pārvaldes (CSP) 2021. gada iedzīvotāju aptaujas par ienākumiem un dzīves apstākļiem dati (sk. 1. att.).



1. att. Covid-19 krīzes negatīvā ietekme uz Latvijas iedzīvotāju garīgo veselību (Avots: CSP, 2022)

Autora hipotēze ir, ka attālinātais darbs darbiniekos rada stresu, neapmierinātību un pat nepatiku pret savu darbu, nedodot iespēju augt uzņēmuma iekšienē. Tā pat autors uzskata, ka attālināts darbs var neizraisīt darbiniekos stresu un nepatiku, ja uzņēmums izstrādā stratēģiju, kā organizēt attālināto darbu un kā uzturēt kontaktu ar saviem darbiniekiem, lai tie justos vajadzīgi un novērtēti. Ilgstošs stress un neapmierinātība var izraisīt depresiju.

Depresijas necieš tikai darbinieka produktivitātē, tas tieši ietekmē darbinieku un viņa ikdienu kā darbā, tā arī privātajā dzīvē. Depresija ir saslimšana, kas ietekmē emocijas, domas, uzvedību un fiziskās ķermeņa reakcijas. Ikviens kādā dzīves brīdī var justies noskumis vai nelaimīgs, taču tas ne vienmēr nozīmē, ka sākusies depresija. Depresija traucē pilnvērtīgi veikt ikdienas aktivitātes, var pat parādīties domas, ka dzīvot nav vērts. Pētījums tika veikts ar anketēšanas palīdzību, kā rezultātā tika noskaidrots, ka uzņēmums nav izstrādājis pilnvērtīgu stratēģiju, kā uzturēt kontaktu ar darbinieku, kā veidot atgriezenisko saiti un kā palīdzēt darbiniekam ievērot līdzsvaru starp privāto dzīvi un darbu.

Analītiskais apskats

Daudzviet pasaulē pēc Covid19 pandēmijas pieskaras attālinātā darba izaicinājumu analīzei un ietekmei uz darbinieku. Kāpēc tieši pēc Covid19 pandēmijas aizsākās šie pētījumi? Jo tas bija kas nezināms un jauns visiem mums. Pandēmija veicināja straujo attālinātā darba attīstību. Milana Virtanen savā darbā bija aprakstījusi vairākus viedokļus par attālinātā darba negatīvo ietekmi. Runājot par attālinātu darbu, ir arī daži trūkumi, ņemot vērā apmierinātību ar darbu. Strādājot no dažādām vietām un sazinoties ar kolēģiem tikai tiešsaistē, var samazināties darbinieku piederības sajūta un tā vietā likt viņiem justies izolētiem vienam no otra. Attālināts darbs var palielināt darbinieku sliekni dalīties savās negatīvajās jūtās, piemēram, bažās. Attālināts darbs var radīt arī darbinieku bažas par drošību, piemēram, datu noplūde un citi drošības riski. Darbinieki varētu arī apsvērt savas iespējas augt organizācijā un turpināt savu karjeru kā mazākas. (Mullen, 2017)

Attālinātā darbā dažas problēmas var palikt slēptas, piemēram, konflikti starp komandas locekļiem vai alkohola pārmērīgas lietošanas problēmas, kas var pasliktināt situāciju. Kad kolēģi katru dienu nesatiekas viens ar otru aci pret aci, viņiem var būt grūtāk atklāt savas problēmas vai arī viņiem var būt vieglāk savas problēmas slēpt. Būtu svarīgi, lai darba devēji nepieciešamības gadījumā mudinātu savus darbiniekus būt atklātiem par savām dzīves situācijām un personīgajiem jautājumiem. Izmantojot atvērtu saziņas vidi, darbiniekiem var būt zemāks slieknsnis, lai atklātu savus jautājumus un lūgtu



palīdzību, kad viņiem tā ir nepieciešama. Tādā veidā darbinieku grūtības varētu pamanīt agrāk, un tas varētu palielināt viņu labklājību, kas būtu izdevīgi gan indivīdiem, gan organizācijai. Attālais darbs var radīt arī jaunus izaicinājumus, kad darbiniekiem ir jāstrādā no mājām. Viņiem var būt grūti atrast līdzsvaru starp darba laiku un brīvo laiku. Turklāt dažiem darbiniekiem var pietrūkt vietas savās mājās, un, ja viņiem mājās ir bērni, tas var būt izaicinājums atrast klusu un piemērotu darba vietu strādājošiem vecākiem. (Guantario, 2020)

Attālinātais darbs daudzējādā ziņā maina darbinieku darba dienas – novērš spontānas diskusijas un klātienēs saziņu ar kolēģiem, taču vienlaikus var samazināt traucējumus un sociālo mijiedarbību. Tā kā darbinieki strādā no dažādām vietām, ir svarīgi, lai viņi regulāri sazinātos ar saviem komandas locekļiem un vadītājiem. Organizējot regulāras videokonferences sanāksmes, darbiniekiem var būt zemāks sliekšnis, lai atklātu savas problēmas un rūpes, un tas var palielināt viņu piederības sajūtu savai komandai. (Virtanen, 2020) Ka viens no ieteikumiem, lai uzlabotu attālināta darba ietekmi būtu turpināt pētīt šo problēmu, komunicēt ar darbiniekiem un regulāri sekot līdzi darbinieku emocionālajam stāvoklim. Autors piekrīt, tam, ka viennozīmīgi apgalvot par visu darbinieku neapmierinātību ar attālinātu darbu nav iespējams, taču ja ir kaut viens darbinieks, kam attālinātais darbs raisa nepatīktu būtu nepieciešams meklēt risinājumu un iespējams pat izvēles iespējas – izvēloties strādāt attālināti vai birojā.

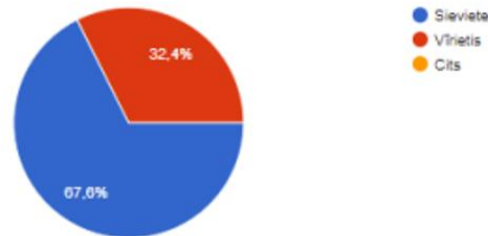
Pētījuma metodoloģija

Pētījums tika veikts ar anketēšanas palīdzību. Anketa tika nosūtīta uzņēmumu darbiniekiem un tie tika aicināti to aizpildīt. Lai pētījums varētu tik veikts autors mudināja visus darbiniekus piedalīties aptaujā, kas bija anonīma. Jo tā darbinieks var paust savu viedokli un norādīt savu apmierinātību ar dažādām situācijām uzņēmumā. Autors izstrādājot anketu sākumā pievērsās vispārīgiem jautājumiem par darbinieku.

Vairumā pētījumu vispārīgie jautājumi bija 2-3 un ar to būtu pietiekoši, bet tieši šajā gadījumā autors uzskatīja, ka jautājumiem jābūt vairāk. Pēc autora domām atbildes ietekmē gan dzimums, gan vecums, gan tas cik ilgi darbinieks strādā uzņēmumā, gan tas cik ilgi darbinieks strādā attālināti un tas kurā nodaļā darbinieks strādā. Ņemot vērā, ka uzņēmumam X nav atvērta tipa birojs, tad jau no paša sākuma darbinieki savu ikdienu aizvadīja katrs savā kabinetā, komunicējot ar savu komandu un saņemot atgriezenisko saiti tieši no sava tiešā vadītāja. Tādējādi, analizējot datus par uzņēmumu var pievērsties kopumā darbinieku labsajūtas rādītājiem, bet lai izstrādātu ieteikumus ir jāpēta atsevišķi katra nodaļa un tās atbildes. Pēc visu respondentu atbilžu apkopošanas, apkopotie dati tiks attēloti vizuāli.

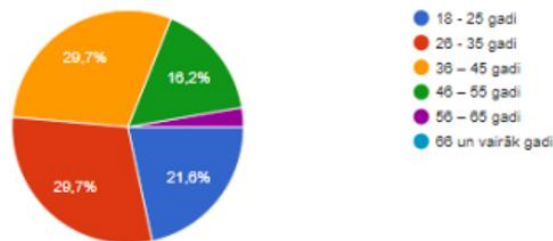
Pētījuma rezultāti

Uzņēmumā X kopā strādā 48 darbinieku, no uzņēmumā strādājošiem darbiniekiem anketu aizpildīja 37 darbinieku – 25 sievietes un 12 vīriešu (sk. 2. att.).



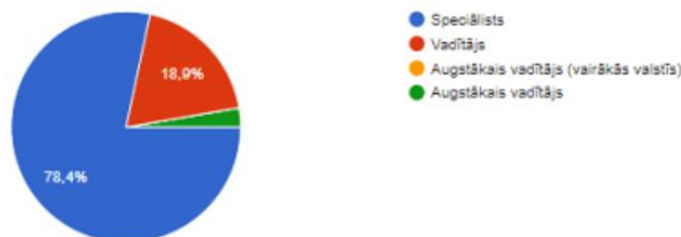
2. att. Respondentu sadalījums pa dzimumiem (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Uzņēmumā strādā dažāda vecuma darbinieki, dažādas paaudzes, kas liecina par to, ka izvēloties darbiniekus uzņēmums nediskriminē pretendētus pēc vecuma. Protams jāuzsver, ka pozitīvais ir tas, ka dažādām paaudzēm ir dažādi viedokļi un viedokļu apmaiņa, diskusijas nāk tikai par labu. Viennozīmīgi nosaukt vienu vecuma grupu strādājošo uzņēmumā X nav iespējams. Aptauju aizpildīja darbinieki vecumā no 18 – 25 gadi, 11 darbinieki vecumā no 26 – 35 gadi, 11 darbinieki vecumā no 36 – 45 gadi, 6 darbinieki vecumā no 46 – 55 gadi un vecumā no 56-65 gadi 1 darbinieks (sk. 3. att.).



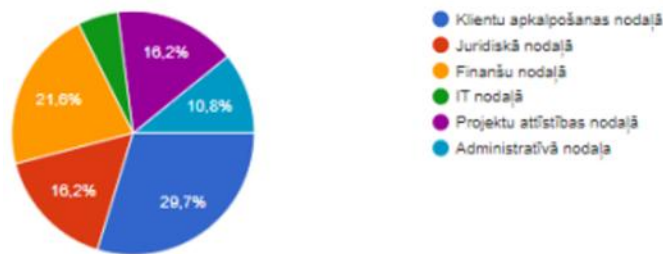
3. att. Respondentu sadalījums pēc vecuma (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Ka nākamo savu jautājumu autors uzdeva par to kādu līmeņa amatu ieņem darbinieks uzņēmumā? Autors uzskata ka šāds jautājums ir vajadzīgs, jo neatkarīgi no tā vai vadītājs strādā attālināti vai birojā tā atbildības sajūta ir augsta un lēmumi dažkārt jāpieņem uz paša vadītāja atbildību un tam ir limitēts laiks (lēmums ir jāpieņem nekavējoties). Toties darbinieks pirms lēmuma pieņemšanas var konsultēties gan ar saviem kolēģiem, gan ar vadītāju un nepieņemt lēmumu kamēr tas nav apstiprināts. Uzņēmumā ir vairākas nodaļas, kurās darbojas darbinieki, kas ir speciālisti savā jomā, katrai no nodaļām ir viens vai vairāki vadītāji, kas tiek noteikts uzņēmuma struktūrā. Aptauju aizpildīja 29 speciālisti, 7 vadītāji un viens augstākais vadītājs, kas ir vadītājs Baltijā (sk. 4. att.).



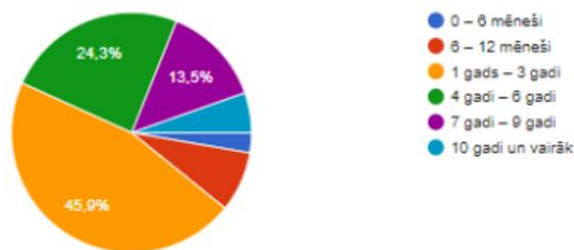
4. att. Respondentu sadalījums pēc ieņemamā amata uzņēmumā X (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Uzņēmumam X ir vairākas nodaļas un darbs tiek organizēts vairākas nodaļās. Tāpēc autors vēlējas zināt, kura no uzņēmuma nodaļām strādā respondents. Uzņēmuma lielākā nodaļa ir klientu apkalpošanas nodaļa, no tās aptauju aizpildīja 11 darbinieki, finanšu nodaļā ir vairākas apakšnodaļas un no šīs nodaļas aptauju aizpildīja 8 darbinieki, no uzņēmuma juridiskās un projektu attīstības nodaļas no katras nodaļas aptauju aizpildīja 6 darbinieki, IT nodaļa uzņēmumā nav plaša, tajā darbojas 2 darbinieki un abi šie darbinieki aizpildīja aptauju, no administratīvās nodaļas aptaujā piedalījās 4 darbinieki (sk. 5. att.).



5. att. Respondentu sadalījums pēc nodaļām kurās tie strādā (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

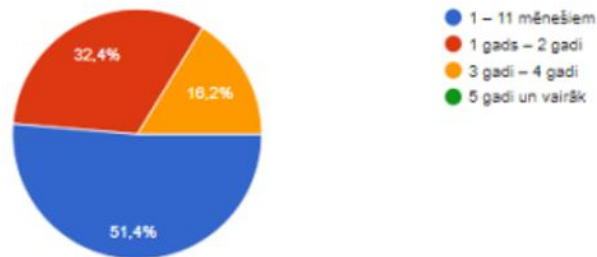
Kā nākamo savu jautājumu autors izvēlējās noskaidrot cik ilgi darbinieki strādā uzņēmumā X? Autors uzskata, ka vērtējot labsajūtas rādītājus, šāds jautājums ir ļoti būtisks. No vienas puses ir darbinieki, kas strādā līdz gadam un viņiem ļoti ir nepieciešams atbalsts un palīdzība jaunā vietā, lai adoptācijas process noritētu veiksmīgi, savukārt darbinieki, kas uzņēmumā strādā ilgus gadus jau ir pieraduši pie notiekošā un neiedziļinās uzņēmuma vai kolektīva problēmās, nošķiroties no tām. Aptauju aizpildīja 17 darbinieki, kas uzņēmumā strādā no 1 gada – 3 gadiem, 9 darbinieki, kas uzņēmumā strādā 4 – 6 gadus, 5 darbinieki, kas uzņēmumā strādā 7 – 9 gadus, 3 darbinieki, kas uzņēmumā strādā 6 – 12 mēnešus, 2 darbinieki, kas uzņēmumā stādā jau 10 un vairāk gadus un 1 darbinieks, kas uzņēmumā strādā salīdzinoši nesen no 0 – 6 mēnešiem (sk. 6. att.).



6. att. Respondentu darba stāžs uzņēmumā X (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Uzņēmums saviem darbiniekiem piedāvāja jau pirms Covid19 attālinātā strādāšana viņu darbu attālināti. Bija izstrādāta procedūra, kā darbinieks var pieteikties strādāt attālināti un cik ilgi viņš to var darīt. Iepriekš attālināts darbs bija kā papildus bonuss un iespēja. To varēja izmantot strādājošie vecāki, studenti, darbinieki veselības problēmu dēļ u.c. Taču patstāvīgu darbu attālināti uzņēmums ieviesa Covid19 laikā. Uzreiz uzņēmums nevarēja nodrošināt visiem iespēju strādāt attālināti, tāpēc tika nozīmēti darbinieki katrā nodaļā, kas uzsāks darbu attālināti, lai ierobežotu pulcēšanas iespēju. Papildus jānorāda, ka Covid19 laikā darbinieki strādāja gan no mājām, gan biroja, piemēram 1 mēnesis mājās un mēnesis birojā. Šobrīd uzņēmums ir pārgājis uz to, ka gandrīz katrs darbinieks strādā attālināti,

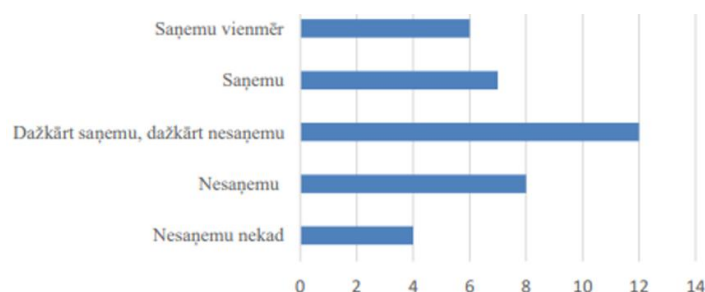
izņēmums ir tikšanas birojā, projekti, kas jāvada atrodoties birojā un citi darbi, kas veicami tikai no biroja. Aptauju aizpildīja 19 darbinieki, kas strādā attālināti līdz 11 mēnešiem, 12 darbinieki, kas strādā attālināti no 1 – 2 gadiem un 6 darbinieki, kas attālināti strādā no 3 – 4 gadi (sk. 7. att.).



7. att. Informācija par to cik ilgi respondents strādā attālināti (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Kā nākamo savu jautājumu autors izvēlējās jautāt saviem respondentiem to kā viņi novērtē atgriezenisko saiti no sava vadītāja un komandas. Jāatzīst, ka darbs komandā ir ļoti svarīgs un uzņēmuma darbinieki līdz pandēmijas laika bija ļoti vienoti katrs savā komandā. Pēc aptaujas datiem var redzēt, ka vairums respondentu, jeb 12 respondenti nevar apgalvot, ka atgriezenisko saiti saņem 100%, šis rādītājs ir vidējais un tas liecina, ka atgriezeniskā saite ir tikai daļēja. Jāpievērš arī ļoti liela uzmanība tam, ka 8 darbinieki ir norādījuši to, ka atgriezenisko saiti nesaņem un 4 to, ka nekad nesaņem atgriezenisko saiti.

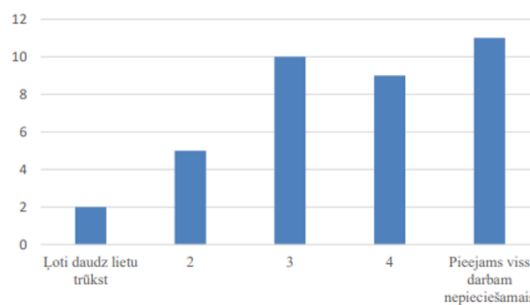
Autors nevar apgalvot, ka komunikācija uzņēmumā ir kritiska un atgriezeniska saite netiek sniegta, lai izdarītu šādus apgalvojumus būtu jāveic pētījums padziļināti par atgriezenisko saiti, iespējams darbinieki nav saņēmuši uz kādu no jautājumiem atbildi, iespējams viņi vēlas, lai ikdienas darba rezultāti tiktu komentēti, iespējams tas ir uzslavas par darbu utt. Savukārt kopā 13 darbinieki norādīja ka saņem atgriezenisko saiti (sk. 8. att.).



8. att. Respondentu novērtējums par atgriezenisko saiti no kolektīva un vadītāja (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

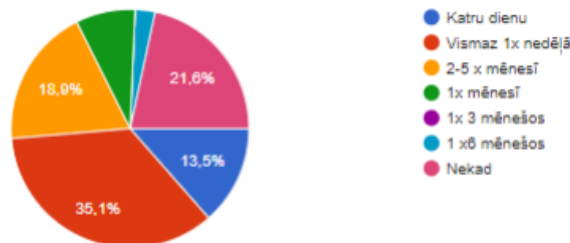
Ka nākamais un pēc autora domām ļoti svarīgs bija jautājums par tehnisko nodrošinājumu. Jautājuma mērķis bija noskaidrot vai darbiniekam ir viss nepieciešamais, lai attālināti varētu veikt nepieciešamos darbus. Pēc anketas aizpildīšanas un nezinot kādi ir rezultāti autoram izdevās parunāt ar respondentiem, kur viņi vairāk skaidroja šo lietu nepieciešamību un nozīmīgumu, norādot uz to, ka tas ir ļoti svarīgi. Ja nav nodrošinājuma ar tehnikām, sistēmām, piekļuvēm, tad tas ir papildus stress, jo esot jādodomā kā veikt kvalitatīvi darbu vai jāmeklē cita iespēja ka to veikt, kas jāsaskaņo ar vadību. Ka piemēram, atklājās, ka

vienai no finanšu nodaļas darbiniecēm ir nepieciešams printeris, bet izrunājot to ar vadību tika pieņemts lēmums, ka darbiniece 1x mēnesī var atbraukt uz ofisu, lai izdrukātu sagatavotos materiālus, kas darbiniecē raisīja neapmierinātību, jo darbs uzreiz netiek pabeigts bet nevajadzīgi sadalīts posmos. Respondentiem bija jānovērtē savs tehniskais nodrošinājums no 1- 5, kur 1 bija – ļoti daudz lietu pietrūkst un 5, ka pieejams viss darbam nepieciešamais. Respondentu atbildes sadalījās un darba aprīkojumu autors tomēr novērtē diezgan pozitīvi, ņemot vērā, ka 7 no aptaujātiem respondentiem atbildēja, ka darbam pietrūkst aprīkojums. Tajā pat laikā 20 respondenti atbalēja, ka darbam ir viss nepieciešamais. 10 respondenti kas atbildi uz šo jautājumu novērtēja ar 3 pēc autora domām, norādīja vidējo, jo ir lietas kas trūkst, bet būtiski darbu tas neietekmē (sk. 9. att.).



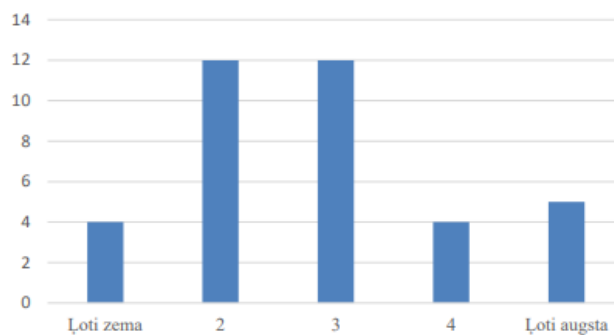
9. att. Respondentu novērtējums par darbam nepieciešamo aprīkojumu (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Lai noskaidrotu to vai darbinieks efektīvi plāno savu darba laiku vai darbinieks spēj dienas laikā izdarīt nepieciešamos darbus autors jautāja par virsstundām, cik bieži darbinieks strādā virsstundas? Jāpiebilst, ka uzņēmums apmaksā dubultā nostrādātās virsstundas, kas darbiniekam ir labs bonuss, tomēr pēc autora uzskatiem darbiniekam ir jāspēj savi darbi izdarīt dienas laikā, ja regulāri tiek strādātas virsstundas, tad jāmeklē ir risinājums. 13 no aptaujātiem darbiniekiem atzina, ka virsstundas strādā vismaz vienu reizi nedēļā, 7 darbinieki norādīja, ka virsstundas strādā 2 – 5 reizes mēnesī, 5 darbinieki norādīja, ka strādā katru dienu virsstundas, 3 darbinieki virsstundas strādā 1 reizi mēnesī un 1 darbinieks norādīja, ka virsstundas strādā 1 reizi 6 mēnešos un tikai 8 darbinieki no aptaujātiem 37 darbiniekiem atbildēja, ka virsstundas nestrādā nekad. Autors norāda, ka anketu aizpildīja 29 speciālisti un 8 vadītāji. Pēc autora domām vadītājiem nav jāstrādā virsstundas, bet tas ir tikai teorijā, praksē vairums vadītāju strādā šīs virsstundas. Tomēr šeit autors vēlas pievērst uzmanību tam, ka vairākums darbinieku, jeb 29 respondentu strādā šīs virsstundas un tas varētu liecināt, ka attālināta darba apjomus uzņēmumam ir grūti novērtēt, kas rada pārslodzi (sk. 10. att.).



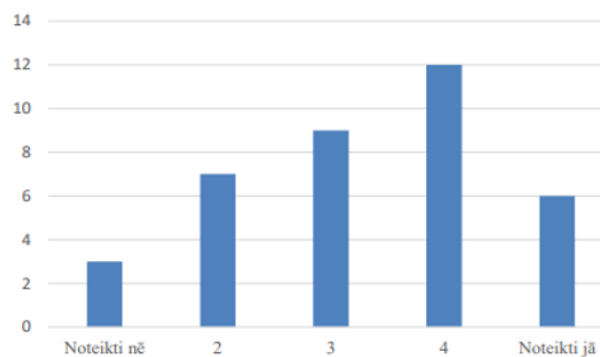
10. att. Respondentu paradums strādāt virsstundas (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Autors vēlējas, lai katrs darbinieks novērtē savu efektivitāti strādājot attālināti salīdzinājumā ar darbu birojā. Pēc autora domām ir pilnīgi dažādi novērtējumi, kad Tevi novērtē darba devējs un ka tu novērtē sevi pats. Jāatzīst, ka šādus rādītājus autors negaidīja, jo parasti visi darbinieki savi novērtē ļoti augsti. Pēc dzirdētiem komentāriem par vēlmi atgriezties birojā un strādāt visiem kopā kā līdz pandēmijai autors var secināt, ka uzņēmumam darbinieki vēlējas parādīt savu nostāju pret attālinātu darbu. Tikai 9 no aptaujātiem 37 respondentiem savu produktivitāti strādājot attālināti novērtēja kā augstu vai ļoti augstu, tajā pat brīdī 16 respondenti savu efektivitāti novērtēja kā ļoti zemu vai zemu, norādot uz to, ka birojā tā ir augstāka. No aptaujātiem respondentiem 12 izvēlējās vidusceļu nenorādot tieši kur viņu produktivitāte ir augstākā – birojā vai strādājot attālināti (sk. 11. att.).



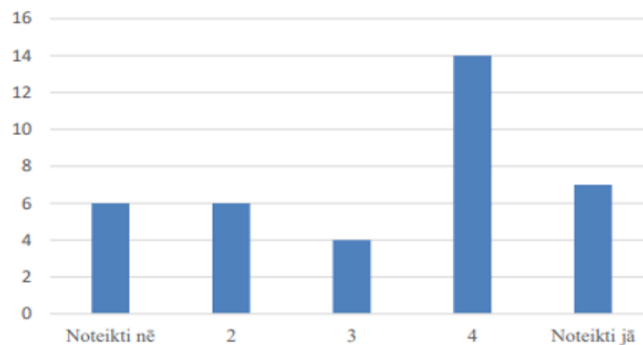
11. att. Respondentu attālināta darba produktivitātes novērtējums salīdzinājumā ar darbu birojā (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Nemot vērā to, ka uzņēmuma iekšienē vienmēr valdīja smieklī un čalas autors vēlējas noskaidrot vai darbinieki turpina komunicēt savā starpā un viņu tieksme pēc komunikācijas ar kolēģiem nav zudusi. No aptaujātiem 37 respondentiem 18 atzina, ka viņuprāt saikne ir zudusi un komunikācija ar attālinātu darbu ir ietekmēta. Savukārt 10 respondenti norādīja, ka nekas nav mainījies un nekādas būtiskas izmaiņas komunikācijā neizjūt, 9 respondenti izvēlējās vidējo rādītāju, kas pēc autora domām norāda uz to, ka iespējams ir bijušas izmaiņas, bet tās nav ietekmējušas komunikāciju kopumā (sk. 12. att.).



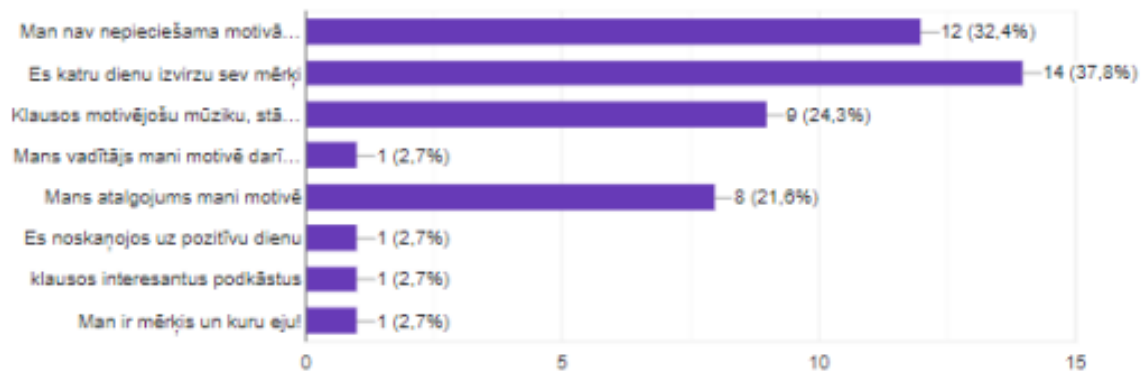
12. att. Respondentu komunikācijas izmaiņu novērtējums pēc attālināta darba uzsākšanas (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Ņemot vērā to, ka darbinieks strādā mājās un līdz ar attālinātu darbu viņam ir jāsāk arī atdalīt privāto dzīvi no darba lietām, autors vēlējas noskaidrot darbinieku vērtējumu par to kā viņi uzskata cik labi viņiem izdodas atdalīt darbu no privātās dzīves. Autors vēlas arī vērst uzmanību uz to, ka vairums cilvēku dzīvo dzīvoklī kurā ir 2 – 3 istabas un ne vienmēr darbinieks var iekārtot sev istabu vai pat tikai stūrīti darbam, tas var būt ļoti liels izaicinājums. Pēc aptaujāto respondentu atbildēm var secināt, ka līdzsvars darbā un privātajā dzīvē netiek ievērots. 23 respondenti, kas ir lielākā daļa atbildēja, ka nespēj saglabāt līdzsvaru starp privāto dzīvi un darbu. Kā pēc anketas aizpildīšanas rakstīja kāda no darbiniecēm – “Es visu dienu skrienu un daru vairākus darbus, ceļos ātrāk, lai izdarītu mājas darbus, pusdienās daru mājas darbus un laika nepietiek. Vakarā jūtos tā, kā būtu skrējusi maratonu. Un kā es to paspēju iepriekš, kad strādāju no biroja?” (darbinieces teiktais). 12 no respondentiem spēj saglabāt robežas starp privāto dzīvi un darbu un tikai 4 respondenti izvēlējās vidējo atbildi, kas liecina, ka dažkārt spēj, bet dažkārt pietrūkst spēju līdzsvara saglabāšanai starp darbu un privāto dzīvi (sk. 13. att.).



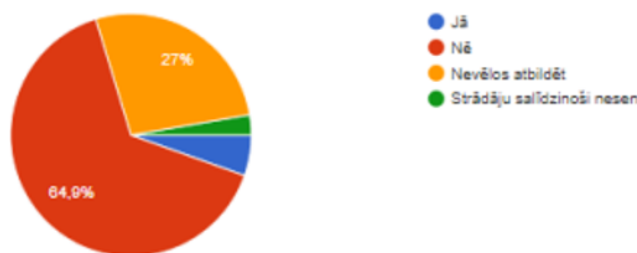
13. att. Respondentu komunikācijas izmaiņu novērtējums pēc attālināta darba uzsākšanas (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Nākamais ko autors vēlējas noskaidrot bija, kā darbinieks sevi motivē, lai varētu veikt darbu, respondenti šajā jautājumā varēja atzīmēt vairākas atbildes. Ir jāatzīst, ka ne visiem darbiniekiem ir nepieciešama motivācija, tā pat kā ne visi gūst gandarījumu no paveiktā. Ir cilvēki, kas ir praktiski un tie var vienkārši atnākt, nostrādāt un aiziet prom uz mājām. Šie cilvēki nav slikti, vienkārši ir lietas, kas viņiem ir nepieciešamas, bet ir lietas bez kurām var iztikt. No 37 aptaujātiem darbiniekiem 12 darbinieki norādīja uz to, ka viņiem nav nepieciešama motivācija. Pārējie 25 respondenti visvairāk savu balsu atdeva par to, ka viņi paši izvērza sev dienas mērķi, ka viņiem ir motivējošs atalgojums vai darbinieki klausās motivējošu mūziku, stāstus utt. (sk. 14. att.).



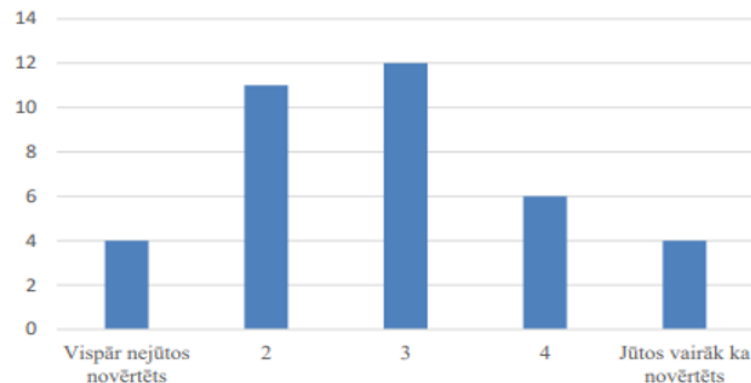
14. att. Kas darbinieku motivē darbā (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Ņemot vērā to ka autora mērķis bija noskaidrot arī attālināta darba ietekmi uz darbinieka profesionālo attīstību un spēju augt uzņēmumā, tad kā nākamo jautājumu autors izvēlējās – vai uzņēmums X pēdējā pusgada laikā ir piedāvājis izaugsmes iespējas darbiniekam, piedāvājot, piemēram augstāku amatu. Autors respondentiem deva iespēju arī neatbildēt uz šo jautājumu, jo pēc autora uzskatiem šis jautājums daudziem varētu būt personisks. Lielākā daļa jeb 24 respondenti norādīja uz to, ka uzņēmums X pēdējā pusgada laikā nav izteicis piedāvājumu par amata mainu uz labāku pozīciju. 10 respondenti nevēlējās atbildēt uz šo jautājumu, 2 respondenti apstiprināja, ka uzņēmums X ir piedāvājis viņiem amata maiņu uz augstāku un 1 respondents izvēlējās opciju – cits, norādot, ka uzņēmumā strādā nesen, kas pēc autora interpretācijas ir ka darbinieks šobrīd neuzskata ka ir sasniegjis tādus rezultātus, lai uzņēmums X piedāvātu iespēju par augstāku pozīciju (sk. 15. att.).



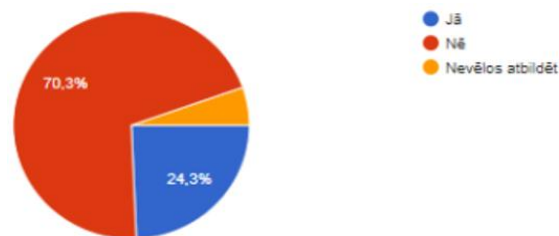
15. att. Darbinieku atbildes par to vai uzņēmums ir piedāvājis viņiem mainīt pozīciju uz augstāku (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Darot jebkādu darbu pēc autora domām nepietiek ar to, ka pats esi gandarīts ar paveikto, tev ir jāsaņem un jājūtas novērtētam arī no uzņēmuma, vadības puses. Tas veicina labvēlīgu vidi uzņēmumā un rada darbiniekos papildus motivāciju. Atbildot uz jautājumu par to cik ļoti darbinieki jūtas novērtēti no vadības puses, liela daļa, jeb 15 respondenti atbildēja ka nejūtas novērtēti un tikai 10 atbildēja apstiprinoši, norādot, ka jūtas novērtēti uzņēmumā, 13 aptaujāto respondentu izvēlējās vidējo atbildi, kas pēc autora domām liecina par to ka ne vienmēr viņi tiek nenovērtēti, bet tomēr līdz pārliecinošai atbildei pietrūkt (sk. 16. att.).



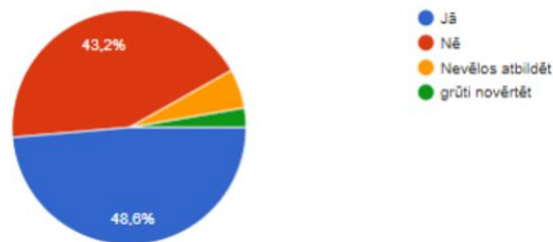
16. att. Darbinieku viedoklis par viņu darba novērtējumu (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Jaunas zināšanas vienmēr ir novērtējamas pozitīvi, kas parāda arī par to ka cilvēki vēlas attīstīties, gūt jaunu pieredzi, uzzināt ko jaunu un iespējams sasniegt augstākas virsotnes. Tāpēc autors jautāja respondentiem – vai strādājot attālināti darbinieki ir pieteikušies kādām macībām, kas varētu būt skolas, kursi, semināri utt. 26 respondenti atbildēja, ka nav pieteikušies nekādām macībām, 2 respondenti izteica vēlmi neatbildēt uz šo jautājumu un 9 respondenti apliecināja, ka ir pieteikušies mācībām, lai iegūtu papildus zināšanas (sk. 17. att.).



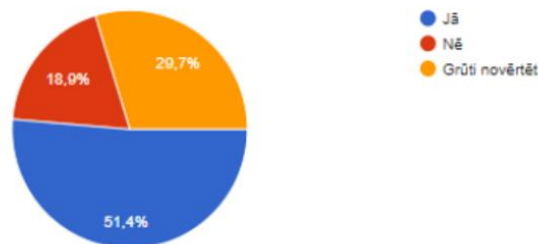
17. att. Respondentu atbildes par to vai viņi ir pieteikušies papildus mācībām (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Strādājot kopā ir iespēja dalīties pieredzē, darba devējs var vērot tavu izaugsmi, Tu vari pierādīt sevi. Tā pat ļoti svarīgi ir profesionālā telpa kāda tev valda apkārt. Autors velējās noskaidrot vai darbinieki jūtas izolēti no profesionālās telpas. Pēc atbilžu apkopošanas jāatzīst, ka darbinieku domas sadalījās 18 aptaujāto darbinieku atzina, ka jūtas nošķirti no profesionālās telpas, savukārt 16 darbinieki norādīja, ka neizjūt nekādas izmaiņas. 2 aptaujātie darbinieki nevēlējās atbildēt un 1 sagādāja grūtības atbildēt uz šo jautājumu (sk. 18. att.).



18. att. Respondentu vērtējums par to vai viņi jūtas izolēti no profesionālās telpas (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Kā vienu no pēdējiem un nemazāk svarīgiem jautājumiem autors vēlējās noskaidrot par darbinieku stresa līmeni kopš attālināta darba uzsākšanas. Pētījumi norāda uz to, ka aptaujāti darbinieki, kas norādīja uz to, ka stresa līmenis ir manāmi mainījies kopš tie strādā attālināti. 19 respondenti atzina, ka viņu stresa līmenis ir pieaudzis, 7 respondenti atzina, ka nav novērojuši izmaiņas saistībā ar stresu un 11 respondentiem sagādāja grūtības novērtēt izmaiņas stresa līmenī (sk. 19. att.).



19. att. Respondentu atbildes par stresa līmeņa izmaiņām, koicina attālināts darbs (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Secinājumi

Uzņēmumos, kuros ir vairākas nodaļas visefektīvākais pētījums ir tad, kad pēta katru nodaļu atsevišķi, tā radot iespēju izstrādāt priekšlikumus konkrētai nodaļai un konkrētai problēmai. Uzņēmumam X nav izstrādāta stratēģija darba pārejai uz attālinātu darbu. Vairums uzņēmuma X darbinieku strādā virsstundas, kas norāda uz to, ka darba apjoms ir palielinājies vai arī darbinieks nespēj attālināti strādājot saplānot savu darbu. Uzņēmumā ieviešot attālinātu darbu ir radušās komunikācijas problēmas, kas parāda neapmierinātību ar to kā uzņēmuma vadība komunicē darbinieku vidū, gan to, kā uzņēmuma darbinieki komunicē savā starpā. Pēc pētījuma rezultātiem var secināt, ka liela daļā uzņēmumā darbinieku nespēj atdalīt ikdienas privāto dzīvi no darba, kas rada nelabvēlīgas sekas un ilgstoši var radīt darbinieku izdegšanu.

Uzņēmumam ir grūti ieraudzīt darbiniekos potenciālu, tas rodas tikai tāpēc, ka ikdienā komunikācijas un attālināta darba dēļ darba devējs neiedziļinās darba ātrā un kvalitatīvā izpildē, neredz, kurš no darbiniekiem ir veicis kādus darbus un kādi bija sasniegumi. Ka rezultātā uzņēmums izvērtē tikai to vai darbs ir izdarīts vai nē aizmirstot par to, ka novērtējot darbinieku uzņēmums var piedāvāt profesionāli attīstīties un iegūt savā komandā vēl labāku darbinieku. Visbeidzot stresa līmenis, pēc aptaujas datiem var secināt, ka stresa līmenis ir palielinājies un ilgstoši tas var radīt sekas, kas var būt neatgriezeniskas



un ietekmēt arī uzņēmuma darbību un darbinieku produktivitāti. Autora hipotēze ir pierādījusies, uzņēmumā X attālināts darbs ļoti ietekmē darbiniekus un ja šo problēmu nerisināt, tad ilgstoši tā radīs uzņēmumam nelabvēlīgu rezultātu. Uzņēmuma darbiniekiem nav nodrošināts līdzvērtīgas iespējas pēc tehnikas pieejamībā, darbinieku laiks nav saplānots un komunikācijas problēmas ir pamatā vairumam no jau radušos problēmu.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Centrālās statistikas pārvalde (CSP) (2022) Covid-19 krīze negatīvi ietekmēja garīgo veselību pusei iedzīvotāju. <https://stat.gov.lv/lv/statistikas-temas/soc-aizsardziba-veseliba/veselibas-pasvertejums/preses-relizes/12190-iedzivotaju?themeCode=IV>

Slimību profilakses un kontroles centrs (SPKC) (2015) Psihiskās saslimšanas, to pazīmes, diagnostika un ārstēšanas. <https://www.spkc.gov.lv/lv/media/17033/download>

Virtanen, M. (2020) The impact of remote working on employees' work motivation & ability to work. Bachelor thesis. Metropolia University of Applied Sciences, Finland. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/347416/The%20Impact%20of%20Remote%20Working%20on%20Employees'%20Work%20Motivation%20&%20Ability%20to%20Work_Bachelor%27s%20Thesis_Milana%20Virtanen.pdf?sequence=2



Valters Piļķis. DARBA UN ATTĀLINĀTO STUDIJU APVIENOŠANAS TENDENCES LATVIJĀ UN PASAULĒ

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

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Cilvēku dzīvēm globalizācijas procesā, un pēc Covid-19 laika kļūstot elastīgākām – cilvēki strādā darbus ar fleksibliem darba grafikiem, strādā attālināti, kā arī piekopj brīvākus dzīvesstila veidus, ir arī veidojusies popularitāte priekš attālinātām studijām. Darba tirgum kļūstot elastīgākam, akadēmiskajai videi var būt nepieciešams pielāgoties – saprast šīs attālināto studiju tendences, stiprās un vājās puses ir aktuāls mūsdienu laikam un prioritātēm.

Pētījuma mērķis: Noskaidrot attālināto studiju tendences Latvijā un pasaulē – vai attālinātās studijas aug popularitātē, to efektivitātē, pielietojums, kā arī cilvēku uzskati par tām. Noskaidrot attālināto studiju stiprās un vājās puses, un anketas respondentu pieredzi Latvijā ar attālināto studiju procesu.

Pētījuma metodes: Vispirms ir veikta teorētiskā apskate gan Latvijas, gan pasaules Līmenī. Tālāk, lai veiktu pētījumu, tika izveidota aptauja – anketa, kura apskata pamata jautājumus par attālināto studiju procesu. Tika iegūtas atbildes no 43 respondentiem, kuri šobrīd piedalās attālināto studiju procesā.

Sasniegtie rezultāti: Pētījuma anketas rezultāti liecina, ka teorētiskais materiāls sakrīt ar anketas ievākatajiem rezultātiem. Attālinātās studijas ir efektīvas – nodrošinot augstu apmierinātības līmeni, sniedzot elastīgumu, izmantojot modernus tehnoloģiskos risinājumus, bet ir problemātiskie aspekti ar sociālo kontaktu un aktīvu studentu iesaisti mācību procesā. Attālinātās studijas turpina augt popularitātē un pielietojumā, un noteikti ir būtisks aspekts nākotnes darba un akadēmiskajā vidē.

Atslēgas vārdi: attālinātās studijas, darba, slodzes apvienošana.

Ievads

Esmu izvēlējis rakstīt par darba un attālināto studiju apvienošanu, jo tā ir aktuāla tēma un nozīmīgs virziens kurā sabiedrība dodas. Mūsdienās, gan darbs, gan universitātes piedāvā fleksiblas opcijas – darboties neatkarīgi no ģeogrāfiskās lokācijas, bieži vairs nav nepieciešama klātbūtnē specifiskās dienas stundās, 'asinhronizēti' darbību modeļi. Šī tēma ir saistīta ir nākotnes profesiju, jo kā biznesa vadītājs vai menedžeris – tas ir svarīgi būt lietas kursā par jaunām tendencēm, kā arī spēju pielāgoties nākotnes darba spēkam un saprast, kādas iespējas vai draudus šis fleksiblais, attālinātais modelis pienes. Turklāt, ir novērojams, ka arī darba vidē attālināts vai fleksibls darbs tiek uzskatīts kā pluss starp darba meklētājiem, un labāk izprast šo modeli un cilvēku nostāju pret to ir vērtīgs mērķis.

Tēma ir aktuāla arī ne tikai no biznesa skaptunkta, bet arī lielākā globālā mērogā – pasaule tiecoties uz izteiktāktu globalizāciju, kā arī ar strauju tehnoloģisku attīstību – sabiedrības paradumi un ekspektācijas mainās. Tehnoloģijas attīstība ir padarījusi neklātienes darbības daudz vienkāršākas un reālākas – sākot no komunikācijas, darba, studijām, līdz pat ķirurģiem veicot operācijas atrodoties pavisam citā valstī.



Šajā darbā tiek izskatīts teorētiskais aspekts gan Latvijas, gan pasaules līmenī, kā arī praktiski veikta aptauja – anketa (Latvijas līmenī), lai noskaidrotu respondentu attieksmi un spēju apvienot darbu ar attālinātām studiju iespējām.

Analītiskais apskats

Tālmācība dažādu iemeslu dēļ ir kļuvusi par būtisku un vērtīgu izglītības veidu. Pirmkārt, tā uzlabo pieejamību, nojaucot ģeogrāfiskās barjeras un dodot iespēju cilvēkiem no dažādām vietām un vidēm piekļūt kvalitatīvai izglītībai. Šī pieejamība sniedzas pāri tradicionālajām robežām, ļaujot izglīties arī tiem, kuri var saskarties ar ierobežojumiem apmeklēt fiziskas mācību iestādes atrašanās vietas, darba pienākumu vai citu ierobežojumu dēļ. Tiek uzskatīts, ka pirmā universitāte pasaulē atradās Itālijā - Boloņas Universitāte, kura tika dibināta 1088. gadā (University of the People). Pētot vārda “students” etimoloģiju, tad vārda izcelsme rodas no Latīņu valodas ‘student-em’ - būt dedzīgam, čaklam vai centīgam, mācīties (The Open Univeristy, n.d.).

Pirmo tālmācības studiju kursu 1858. gadā uzsāka Londonas Universitāte, īstenojot savu ‘ārējo programmu, un Albertas Universitāte 1965. gadā piedāvāja dažus no pirmajiem tiešsaistes kursiem, izmantojot IBM 1500 datorus. (Oxford College). Ir arī atsevišķi piemēri no individuālām programmām, piemēram, “Pittman Shorthand” programma, kura tika izveidota Sinsinati 1852. gadā, ļāva studentiem sūtīt savus darbus pa pastu un, sekmīgi pabeidzot kursu, saņemt sertifikātu. (Gershon, 2020)

Tālmācība piedāvā nepārspējamu elastību, ļaujot studentiem mācīties sev ērtā tempā un laikā. Šī elastība ir īpaši izdevīga personām, kuras apvieno vairākus pienākumus, piemēram, darbu vai ģimenes saistības, sniedzot tām iespēju iegūt izglītību, neapdraudot citus dzīves aspektus. No izmaksu viedokļa tālmācība bieži vien ir ekonomiski izdevīgāka gan studentiem, gan izglītības iestādēm. Studenti var ietaupīt uz ceļa, uzturēšanās un materiālo izdevumu rēķina, savukārt mācību iestādes var aptvert plašāku auditoriju bez nepieciešamības pēc papildu fiziskas infrastruktūras. Skatoties uz datiem no Amerikas, salīdzinot tiešsaistes un klātienē studiju programmu mācību maksu un apmeklējuma izmaksas valsts četrgadīgajās universitātēs, tad tiešsaistes studiju programma ir par 31 165 ASV dolāriem lētāka. (Hanson, 2023)

Tehnoloģiju attīstība ir ievērojami uzlabojusi tālmācības platformas, piedāvājot interaktīvu un saistošu mācību pieredzi, izmantojot dažādus līdzekļus, piemēram, video, tiešraides, forumus un simulācijas. Šie tehnoloģiskie uzlabojumi palīdz radīt dinamisku un aizraujošu mācību vidi. Turklāt, tālmācība veicina nepārtrauktu izglītību, ļaujot profesionāļiem uzlabot savas prasmes un zināšanas, nepārtraucot karjeru. Mūžizglītības apguvēji var piekļūt plašam kursu un resursu klāstam, tādējādi nodrošinot, ka viņi ir pastāvīgi atjaunināti savās jomās.

Krīzes laikā, piemēram, COVID-19 pandēmijas laikā, tālmācība ir pierādījusi savu spēju pielāgoties un izturību. Tā ļāva izglītības iestādēm turpināt izglītību, vienlaikus ievērojot sociālās distancēšanās pasākumus, līdz minimumam samazinot traucējumus mācību grafikos (Wade et al., 2022). Lai gan tālmācība sniedz daudz priekšrocību, ir svarīgi apzināties un risināt tādas problēmas kā pašdisciplīnas nepieciešamība, iespējamais fiziskā kontakta trūkums, kā arī atšķirīgs tehnoloģiskās pieejamības līmenis starp izglītojamajiem.

Tālmācība ietver vairākas priekšrocības, kuru dēļ tā kļūst arvien populārāka izglītības metode. Viena no galvenajām priekšrocībām ir pieejamība - tā nojauc ģeogrāfiskās barjeras, nodrošinot piekļuvi izglītībai personām, kurām citādi varētu būt grūti apmeklēt tradicionālās klātienē mācību iestādes attāluma vai mobilitātes problēmu dēļ. Šī pieejamība attiecas uz dažādiem izglītojamajiem, tostarp strādājošiem profesionāļiem, vecākiem, personām ar invaliditāti un personām, kas dzīvo attālos reģionos. Skatoties

praktisku piemēru no Latvijas, Izglītības un zinātnes ministrijas datiem, 1.-12. Klašu izglītojamo skaits tālmācībā, 2016./2017. mācību gadā, bija 3 295 izglītojamo. Kopš tā laika tas ir stabili audzis, 2022./2023. mācību gadā, sasniedzot 8 238 izglītojamo – 150% pieaugums 7 gadu laikā (VIIS, 2024).

Vēl viena ievērojama tālmācības priekšrocība ir tās elastīgums. Tā ļauj studentiem mācīties sev ērtā tempā un laikā, pielāgojoties dažādiem grafikiem un saistībām. Šī elastība ļauj cilvēkiem līdzsvarot darbu, ģimenes pienākumus un izglītības iegūšanu. Studenti var piekļūt kursu materiāliem un lekcijām asinhroni, tādējādi pielāgojot mācību pieredzi savām īpašajām vajadzībām un dzīvesveidam. 2002. gada UNESCO ziņojums paredzēja pozitīvas tendences attālinātām mācību iespējām, citējot un tulkojot “Tehnoloģiju attīstība ļauj izveidot jaunas piekļuves paradigmas un jaunas piegādes sistēmas, kas saistītas ar jauniem pieprasījuma veidiem. Pastāvīga iekārtu miniaturizācija, izmaksu samazināšana, lielāka lietotāju elastība, pārsamība un integrācija piedāvā virkni jaunu iespēju. Šīs pārmaiņas var novest pie efektīvākām centralizētām attīstības sistēmām un izglītības pakalpojumu un programmatūras izplatīšanu. Tās var arī atbalstīt atvērtāku sabiedrību ar lielāku dažādību un vienlīdzīgāku piekļuvi izglītības resursiem, izmantojot tīkla infrastruktūru.” (Moore & Tait, 2002).

Vēl viena tālmācības priekšrocība ir izmaksu efektivitāte. Tā bieži vien izrādās ekonomiski izdevīgāka gan izglītojamajiem, gan izglītības iestādēm. Studenti var ietaupīt izdevumus, kas saistīti ar braucieniem uz darbu, izmitināšanu un materiāliem. Turklāt, mācību iestādes var sasniegt plašāku auditoriju bez nepieciešamības pēc plašas fiziskas infrastruktūras, tādējādi samazinot izmaksas. Tehnoloģiskie sasniegumi ir uzlabojuši tiešsaistes mācību pieredzi, kas ir tālmācības priekšrocība. Šie sasniegumi piedāvā interaktīvas un saistošas platformas ar multimediju resursiem, simulācijām, virtuālām laboratorijām un personalizētiem mācību rīkiem. Studenti var izmantot dažādas mācību metodes un resursus, kas pielāgoti dažādiem mācīšanās stiliem, radot dinamisku un aizraujošu mācību vidi.

Neraugoties uz šīm stiprajām pusēm, tālmācībai ir arī savas vājās puses. Viens no būtiskākajiem trūkumiem ir tieša savstarpēja kontakta trūkums. Tiešas, klātienē komunikācijas trūkums starp studentiem un pasniedzējiem var kavēt jēgpilnas diskusijas, sadarbību mācību procesā un tūlītēju šaubu noskaidrošanu. Šis ierobežojums var ietekmēt mācīšanās procesu un personisko saišu veidošanos starp studentiem.

Pašmotivācija un disciplīna ir izšķiroši faktori, lai gūtu panākumus tālmācībā, taču tie var būt arī vājās puses. Ja nav tradicionālās mācību telpas struktūras un atbildības, dažiem studentiem var būt grūti saglabāt koncentrēšanos, pašmotivāciju un disciplīnu, pārvaldot savu studiju grafiku un saistības. No slaveniem pasaules piemēriem, kur ir tikusi pielietota attālinātā studiju metode, ir Nelsons Mandela, kurš savā ieslodzījuma laikā ieguva Bakalaura izglītību (Mandela, 1994). Popkultūras zvaigznes kā Arnolds Švarcenegers un Stīvens Spīlbergs ieguva savas izglītības attālināti (Open Colleges, 2014), kā arī daudzi citi piemēri.

Secinot, attālinātās studijas sniedz virkni ar priekšrocībām, bet joprojām saskaras ar problēmām, kuras nav galīgi atrisinātas – respektīvi, sociālais kontakts, iespēja veidot attiecības ar universitātes biedriem, pašmotivācijas regulēšanu. Tomēr, šī mācīšanās metode gūst popularitāti un sāk sevi pierādīt kā modernu, nopietnu veidu kā iegūt izglītību, balansējot pārējos dzīves aspektus.

Pētījuma metodoloģija

Lai noskaidrotu attālināto studiju tendences Latvijā, tika izveidota aptaujas anketa, un tā paredzēta tiem cilvēkiem, kuri šobrīd studē attālināti, un arī tika izdalīta atbilstošām personām (sk. 1. att.).

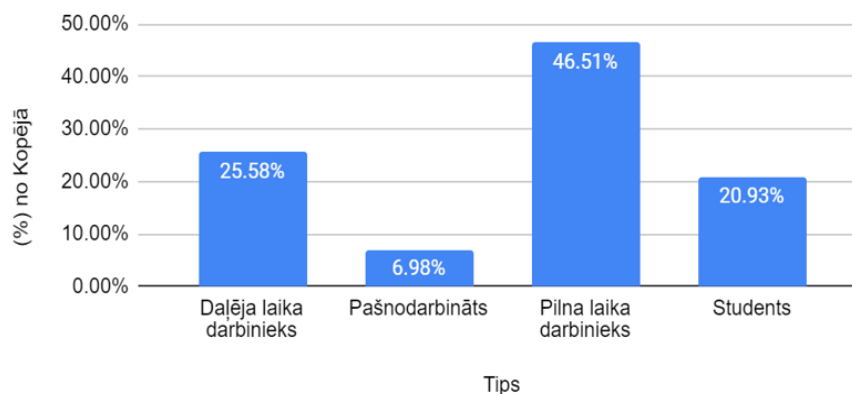
<p>Demogrāfiskie Jautājumi</p> <p>Dzimums *</p> <p>Choose ▾</p> <p>Vecums *</p> <p>Choose ▾</p> <p>Kāds ir jūsu šī brīža nodarbinātības statuss? *</p> <p><input type="radio"/> Nenodarbināts</p> <p><input type="radio"/> Students</p> <p><input type="radio"/> Pašnodarbināts</p> <p><input type="radio"/> Pilna laika darbinieks</p> <p><input type="radio"/> Daļēja laika darbinieks</p> <p><input type="radio"/> Other: _____</p>	<p>Kāds ir jūsu izglītības līmenis? *</p> <p><input type="radio"/> Vidējā izglītība</p> <p><input type="radio"/> Bakalaura</p> <p><input type="radio"/> Maģistrs</p> <p><input type="radio"/> Doktorantūra</p> <p><input type="radio"/> Other: _____</p> <p>Tālmācības Jautājumi</p> <p>Ja iepriekšējā jautājumā atbildējāt 'ja' - Kā deļ izvēlēties tālmācības studiju opciju?</p> <p>Your answer _____</p> <p>Vai Jums bija svarīgs finansiāls aspekts tālmācību studēšanai, piemēram, lētākas * mācību izmaksas?</p> <p><input type="radio"/> Jā</p> <p><input type="radio"/> Nē</p> <p><input type="radio"/> Attālinātās mācības nebija lētākas nekā klātenes</p> <p><input type="radio"/> Other: _____</p>
<p>Kā Jūs vērtētu Jūsu kopējo apmierinātību ar tālmācību studijām? *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Ļoti Slikti ○ ○ ○ ○ ○ Ļoti Labi</p>	<p>Kā Jūs vērtētu komunikācijas aspektu attālinātajām studijām - sociālais kontakts * ar kursa biedriem, lektoriem, u.tml.?</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Ļoti Slikti ○ ○ ○ ○ ○ Ļoti Labi</p>
<p>Kā Jūs vērtētu tālmācību efektivitāti? *</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Ļoti Slikti ○ ○ ○ ○ ○ Ļoti Labi</p>	<p>Kā Jūs vērtētu attālināto studiju tehnisko aspektu - tiešsaistes mācīšanās platforma, tehniskie risinājumi mācīšanās materiāliem, u.tml.?</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Ļoti Slikti ○ ○ ○ ○ ○ Ļoti Labi</p>
<p>Cik iesaistīts Jūs jūtaties tālmācības nodarbību laikā? (interesants, aktīvs, u.tml. * mācīšanās process)</p> <p>1 2 3 4 5</p> <p>Ļoti Neiesaistīts ○ ○ ○ ○ ○ Ļoti Iesaistīts</p> <p>Submit Clear form</p>	

1. att. Aptaujas anketa (Avota: Autora izstrādātā anketa)

Pētījuma rezultāti

Kopumā aptaujā piedalījās 43 respondenti. Demogrāfiski, respondenti ir vecumā no 18 līdz 35 gadiem. 53.5% respondentu ir sievietes, 37.2% vīrieši, un 9.3% nevēlējās norādīt dzimumu. Respondenti arī norādīja savu nodarbinātības statusu – 46.5% ir pilna laika darbinieki, 25.6% ir daļēja laika darbinieki, 20.9% ir nenodarbināti studenti, un 7% ir pašnodarbināti. Kaut gan respondentu skaits ir mazs lai noteiktu lielāku tendenci – šajos datos ir redzams, ka ~79% no respondentiem, kuri studē attālināti, ir nodarbināti.

Nodarbinātības Dati

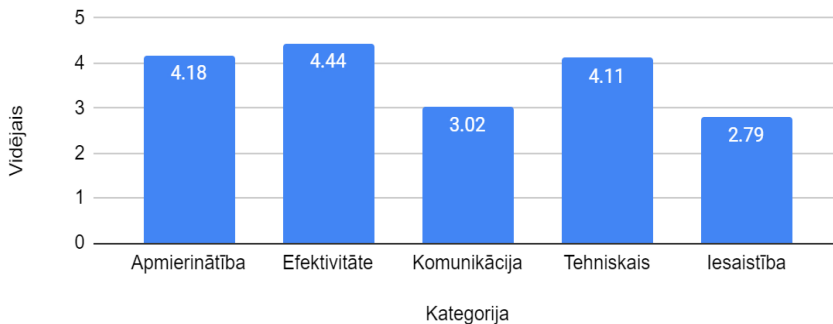


2. att. Nodarbinātības dati (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Pēdejs no demogrāfiskajiem jautājumiem vaicā par pēdējo iegūto izglītību – 55.8% respondentu ir ar vidējo izglītību, 41.9% ar Bakalauru, un 2.3% ar Maģistru. Autors veic pieņēmumu, ka tā kā visi respondenti šobrīd studē – tie studē vienu pakāpi augstāk nekā pēdējā iegūtā izglītība, (piemēram, ja ir vidējā izglītība – tad studē bakalauru).

Aptaujā, jautājuma “Kā dēļ izvēlējaties tālmācības studiju opciju?” tika saņemtas 22 brīvā raksta atbildes, kuras var iedalīt sekojošajās 5 pamatkategorijās: rentabilitāte un naudas taupīšana; elastīgums – spēja apvienot mācības ar darbu un ģimeni; atrašanās ārpus latvijas; medicīniski iemesli, kustības traucējumi; karjeras un citu mērķu sasniegšana. Turklāt, 79% no respondentiem norādīja, ka izvēlējās attālinātās studijas iespējas finansiālu aspektu dēļ (piemēram, lētākas studiju izmaksas).

Vidējais aritmētiskais rezultāts katrī kategorijai



3. att. Vidējais aritmētiskais rezultāts katrī kategorijai (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Aptaujas analīze ir parādīta in 4.-6. attēlos.

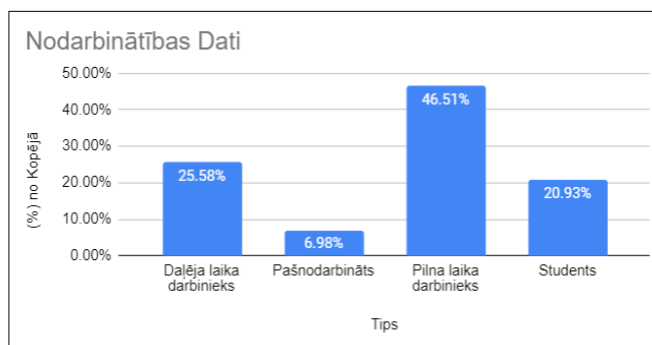
Analīze: Demogrāfiskie Dati

Dzimuma Dati	
Dzimums	(%)
Nevēlos norādīt	9.30%
Sieviete	53.49%
Vīrietis	37.21%

Nodarbinātības Dati	
Tips	(%)
Daļēja laika darbinieks	25.58%
Pašnodarbināts	6.98%
Pilna laika darbinieks	46.51%
Students	20.93%

Vecuma Dati	
Vecums	(%)
18	11.63%
19	11.63%
21	4.65%
22	4.65%
23	9.30%
24	4.65%
25	9.30%
27	2.33%
28	11.63%
29	2.33%
30	9.30%
31	2.33%
32	4.65%
33	4.65%
34	4.65%
35	2.33%

Izglītības Dati	
Tips	(%)
Bakalaurs	41.86%
Maģistrs	2.33%
Vidējā izglītība	55.81%



4. att. Demogrāfisko datu apstrāde (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

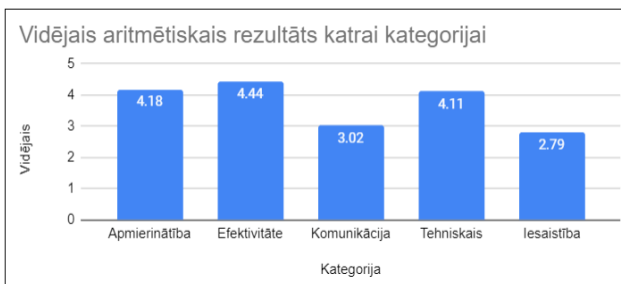
Analīze: Attālināto Studiju Dati

Finansiāls Aspekts	
Dzimums	(%)
Attālinātās mācības nebija lētākas nekā klātienēs	11.63%
Jā	79.07%
Nē	9.30%

Kā Jūs vērtētu Jūsu kopējo apmierinātību ar tālmācību studijām?			
Atbilde	Respondenti	(%) no visa	
1	2	4.65%	
2	2	4.65%	
3	5	11.63%	
4	11	25.58%	
5	23	53.49%	
Vidējais:		4.18	

Vidējais no Kategorijas	
Kategorija	Vidējais
Apmierinātība	4.18
Efektivitāte	4.44
Komunikācija	3.02
Tehniskais	4.11
Iesaistība	2.79

Kā Jūs vērtētu tālmācību efektivitāti?			
Atbilde	Respondenti	(%) no visa	
1	0	0%	
2	3	6.98%	
3	5	11.63%	
4	5	11.63%	
5	30	69.77%	
Vidējais:		4.44	



Kā Jūs vērtētu komunikācijas aspektu attālinātajām studijām - sociālais kontakts ar kursa biedriem, lektoriem, u.tml.?			
Atbilde	Respondenti	(%) no visa	
1	1	2.33%	
2	11	25.58%	
3	22	51.16%	
4	4	9.30%	
5	5	11.63%	
Vidējais:		3.02	

5. att. Attālināto studiju datu apstrāde I (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Kā Jūs vērtētu attālināto studiju tehnisko aspektu - tiešsaistes mācīšanās platforma, tehniskie risinājumi mācīšanās materiāliem, u.tml.?			
Atbilde	Respondenti	(%) no visa	
1	1	2.33%	
2	2	4.65%	
3	2	4.65%	
4	24	55.81%	
5	14	32.56%	
Vidējais:		4.11	

Cik iesaistīts Jūs jūtaties tālmācības nodarbību laikā? (interesants, aktīvs, u.tml. mācīšanās process)			
Atbilde	Respondenti	(%) no visa	
1	5	11.63%	
2	4	9.30%	
3	31	72.09%	
4	1	2.33%	
5	2	4.65%	
Vidējais:		2.79	

6. att. Attālināto studiju datu apstrāde II (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Respondentiem tika vaicāti 5 jautājumi, kuros ir jānovērtē tālmācības sekojošajos kritērijos:

- Apmierinātība – cik ļoti respondenti ir apmierināti ar tālmācības studijām;
- Efektivitāte – cik ļoti efektīvas ir bijušas tālmācību studijas, vai tiek iegūts cerētais rezultāts;
- Komunikācija – visaptveroši, kāda ir respondentu sociālā sajūta, piemēram, komunikācija un attiecību veidošana ar kursa biedriem, lektoriem, u.tml.
- Tehniskais – respondentu novērtējums tehniskajām iespējām, piemēram, kā tiek nodrošinātas lekcijas, studiju materiāli, studiju kopējā tehniskā risinājuma vērtējums.
- Iesaistība – cik ļoti respondents jūtas iesaistīts mācību procesā – vai lekcijas un darbi ir interaktīvi, vai tiek noturēta studenta interese, u.tml.

Pēc aptaujas rezultātiem ir novērojams, ka studenti ir izteikti pārliecināti par studiju tehnisko risinājumu, apmierinātību, kā arī efektivitāti – kaut gan komunikācija, un it īpaši studentu iesaiste mācību procesā ir ierobežota.

Kopumā, aptaujas rezultāti piekrīt teorētiskajai literatūrai – attālināto studiju iespējas tiek augstu vērtētas to elastības dēļ, kas ļauj cilvēkiem no krasi atšķirīgiem dzīves gājumiem studēt, kā arī apvienot studijas ar darbu, ģimeni un citām dzīves prioritātēm. Tomēr, joprojām ir nepieciešamība atrisināt problēmas ar sociālo kontaktu un studentu iesaisti mācību procesā.

Secinājumi

Pēc teorētiskā materiāla apskates, kā arī anketas datu ievākšanas un analīzes – var secināt, ka teorētiskā literatūra Latvijā un pasaulē atbilst anketas ievāktajiem datiem. Attālinātās mācības kļūst aizvien populārāka mācīšanās metode, jo tā sniedz ne tikai elastīgumu – apvienot darbu ar mācībām, sportu, ģimeni, un citām dzīves prioritātēm, bet arī mēdz būt finansiāli lētāka opcija. Attālinātās studijas arī sniedz iespēju mācīties tiem, kuriem klātienē tas nav iespējams – ģeogrāfisku, medicīnisku, vai citu iemeslu dēļ.

Šīs mācību metodes augošā popularitāte ir liecinājums pasaules ātrajai tehnoloģiskajai attīstībai, globalizācijai un vienlīdzības veidošanā. Nepieciešami vairāk datu, lai noskaidrotu kāda ietekme attālinātām studijām ir uz pārējiem dzīves faktoriem – vai šīs mācības būtiski ietekmē darbu, ģimenes vai citu aspektu kvalitāti. Padziļinātāka izpēte šajos aspektos ir būtiska, lai saprastu vai šī tendence doties uz attālinātu studiju procesu vispār ir laba – vai tomēr darba kvalitāte nekrīt, individuālās personas stresa līmeņi tiek ietekmēti, u.tml.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Gershon, L. (2020). Three centuries of distant learning. <https://daily.jstor.org/three-centuries-of-distance-learning/>

Hanson, M. (2024). Cost of online education vs. traditional education. <https://educationdata.org/cost-of-online-education-vs-traditional-education>

Mandela, N. (1994). Long walk to freedom. Randburg

Moore, M. M., & Tait, A. (2002). Open and distant learning: Trends, policy and strategy consideration. UNESCO. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000128463>



Open Colleges (2014). 10 celebrities who studied online.

<https://www.opencolleges.edu.au/blogs/articles/10-celebrities-who-studied-online>

Oxford College (n.d.). The history of distant learning. <https://www.oxfordcollege.ac/news/history-of-distance-learning/#:~:text=The%20first%20distance%20learning%20degree,courses%20using%20IBM%201500%20computers>

The Open University (n.d.). Library news. <https://www5.open.ac.uk/library/news/interested-in-exploring-the-history-of-words-do-you-know-the-origin-of-the-word-student#:~:text=The%20word%20'student'%20comes%20from,on%20the%20noun%20'estudiant>

University of the People (2024). Where are the oldest universities in the world located? <https://www.uopeople.edu/blog/revealed-oldest-universities-in-the-world/>

Valsts Izglītības informācijas sistēma (VIIS) (2024). Izglītojamo skaits tālmācības programmās. <https://www.viis.gov.lv/dati/izglitojamo-skaitis-talmacibas-programmas>

Wade, A., Walstab, A., Doecke, E., & Tham, M. (2022) Review of remote and online learning experiences during COVID-19 – Final report. edresearch.edu.au. <https://www.edresearch.edu.au/sites/default/files/2023-03/review-remote-online-learning-aa-ff.pdf>



Kristīne Driķe. MĀKSLĪGĀ INTELEKTA IETEKME UZ PERSONĀLA PLĀNOŠANU TŪRISMA NOZARĒ

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

E-pasts: drike.kristine@gmail.com

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Mākslīgais intelekts (MI) strauji attīstās un piedāvā arvien plašākas tā izmantošanas iespējas, tai skaitā darba vietā. Komentējot MI ietekmi uz nodarbinātību, eksperti, papildus pārliecībai par MI sniegtajām iespējām, izsaka arī bažas par tā negatīvo ietekmi. Tā ietekme uz personālu plānošanu var būt ļoti neparedzama, sākot no produktivitātes palielināšanas, līdz pat profesijas izzušanai. Tiek prognozēts, ka MI ietekmēs 40-60% darbavietas visās nozarēs, tai skaitā arī tūrisma nozarē. Tūrisms ir viena no nozarēm, kurā cilvēki ir pieraduši mijiedarboties ar citiem līdzcilvēkiem un priekšroku dod komunikācijai ar cilvēku, nevis MI. Tomēr MI integrēšana šajā nozarē ir neizbēgama un ietekme uz nodarbinātajiem, viņu profesijām un zināšanām jau ir novērojama. Jau šobrīd arī Latvijā tūrisma nozarē tiek integrēts MI, kas jau ir atstājis lielu ietekmi uz darbiniekiem: krasi izmainot ikdienā veicamo darbu struktūru vai pat pilnībā tos aizvietojo.

Pētījuma mērķis: Izpētīt un izanalizēt kāda ir šā brīža mākslīgā intelekta ietekme uz personāla plānošanu tūrisma nozarē, noteikt kā mākslīgais intelekts ietekmēs nozarē strādājošos turpmāk un izstrādāt rekomendācijas veiksmīgai mākslīgā intelekta integrēšanai uzņēmumā saistībā ar personāla plānošanu.

Pētījuma metodes: Pētījumā tika izmantotas šīs datu vākšanas metodes: sekundārie dati un anketēšana, kā arī šīs datu apstrādes metodes: sekundāro datu analīze, grafiskā analīze un aprakstoša statistika.

Sasniegtie rezultāti: Tika konstatēta mākslīgā intelekta ietekme uz tūrisma nozares personāla plānošanu. Proti, tūrisma nozarē katram uzņēmuma ir svarīgas tūristu vērtības, lai spētu nodrošināt kvalitatīvu servisu. MI strauja ieviešana, redzot mazo MI atbilstīgu rādītāju, varētu rast lielu neizpratni un atturību no tūristiem, radot zaudējumus. Tādēļ paredzams, ka MI integrēšana tūrisma nozarē būs vienmērīga un nesasteigt, nodrošinot laiku gan tūristiem pierast un iepazīt jaunās tehnoloģijas, gan darbiniekiem apgūt nepieciešamās zināšanas darbam ar MI. Tādējādi neradot straujas un negaidītas izmaiņas personāla plānošanas procesos. Izstrādātas rekomendācijas veiksmīgai mākslīgā intelekta integrēšanai darba vietā saistībā ar personāla plānošanu.

Atslēgas vārdi: mākslīgais intelekts; personāla plānošana; tūrisma nozare.

Ievads

Mākslīgais intelekts (Turpmāk tekstā – MI) strauji attīstās un piedāvā arvien plašākas tā izmantošanas iespējas. Tas strauji ienāk ne tikai cilvēka ikdienas dzīvē, bet arī darba vidē, tostarp personāla plānošanas procesā. Komentējot MI ietekmi uz nodarbinātību, eksperti, papildus pārliecībai par MI sniegtajām iespējām, izsaka arī bažas par tā negatīvo ietekmi. Tā ietekme uz personālu plānošanu var būt ļoti neparedzama, sākot no produktivitātes palielināšanas, līdz pat profesijas izzušanai. Tiek prognozēts, ka

MI ietekmēs 40-60% darbavietas visās nozarēs, tai skaitā arī tūrisma nozarē. Tūrisms ir viena no nozarēm, kurā cilvēki ir pieraduši mijiedarboties ar citiem līdzcilvēkiem un priekšroku dod komunikācijai ar cilvēku, nevis MI. Tomēr MI integrēšana arī šajā nozarē ir neizbēgama un ietekme uz nodarbinātajiem, viņu profesijām un zināšanām jau ir novērojama, un paredzams ka tā vēl krietni palielināsies. Jau šobrīd arī Latvijā tūrisma nozarē tiek integrēts MI, kas jau ir atstājis lielu ietekmi uz darbiniekiem: krasi izmainot ikdienā veicamo darbu struktūru vai pat pilnībā tos aizvietojo.

Šī darba mērķis ir izpētīt un izanalizēt kāda ir šā brīža mākslīgā intelekta ietekme uz personāla plānošanu tūrisma nozarē, noteikt kā mākslīgais intelekts ietekmēs nozarē strādājošos turpmāk un izstrādāt rekomendācijas veiksmīgai mākslīgā intelekta integrēšanai uzņēmumā saistībā ar personāla plānošanu. Lai sasniegtu darba mērķi tika izvirzīti darba uzdevumi: izpētīt teorētisko literatūru, izanalizēt sekundāros datus, veikt anketēšanu tūrisma nozares darbiniekiem, kā arī apkopot un izanalizēt iegūtos datus. Pētījuma metodes ir datu vākšanas metodes: sekundārie dati un anketēšana. Datu apstrādes metodes: sekundāro datu analīze, grafiskā analīze un aprakstoša statistika.

Pētījuma sasniegtie rezultāti ir apzināta mākslīgā intelekta ietekme uz tūrisma nozares personāla plānošanu. Izanalizēti aptaujā iegūtie dati no tūrisma nozarē nodarbinātajiem. Izstrādātas rekomendācijas veiksmīgai mākslīgā intelekta integrēšanai darba vietā saistībā ar personāla plānošanu.

Analītiskais apskats

MI neizbēgami kļūs par iedzīvotāju un uzņēmumu ikdienu. 64,6% no aptaujātajiem Latvijas uzņēmumu piekrīt, ka MI ienākšana ikdienā ir neizbēgama, tomēr optimistiski uz to skatās tikai 41,1% Latvijas uzņēmumu, savukārt negatīvs skatījums uz MI ieviešanu ir 20,7% respondentiem (LETA, 2024). Lielais negatīvi noskaņoto respondentu procents atspoguļo Latvijas problēmu saistībā ar veiksmīgu MI ieviešanu. Lai uzlabotu uzņēmumu gatavību strādāt ar MI rīkiem, ir nepieciešams viest lielāku skaidrību par tā sniegtajām iespējām un priekšrocībām.

Viens no uzņēmumu vērtīgākajiem resursiem, jebkurā nozarē, ir darbinieki. Arī tūrisma nozares uzņēmumiem atbilstošu darbinieku atrašana un nolīgšana pareizajā laikā un daudzumā ir svarīgs process, ko sauc par personāla plānošanu, un tā rezultāti tiešā mērā ietekmē to, kāds būs uzņēmuma darba efektīvums. Personāla plānošana sevī ietver ne tikai jaunu darbinieku atrašanu un piesaisti, bet arī esošo darbinieku pārvaldību, kas ir sarežģīts un laikietilpīgs process personāla pārvaldības speciālista ikdienas darbs. Tomēr tagad šo procesu ir iespējams atvieglot, optimizēt un paātrināt izmantojot tehnoloģiju un MI sniegtās priekšrocības.

MI ieviešana būtiski maina ikdienas procesus personāla plānošanā, atvieglojot un automatizējot vairākus personāla atlasē speciālista darba pienākumus. Ar MI rīkiem ir iespējams ātri skenēt tūkstošiem CV, identificējot labākos kandidātus konkrētajai vakancei, ignorējot jebkādas diskriminācijas faktus, kā piemēram, dzimumu, vecumu vai personas rasi. MI tērzēšanas roboti un virtuālie palīgi spēj sniegt tūlītējas atbildes uz kandidātu uzdotajiem jautājumiem. Ar MI prognozēšanas prasmēm, tas, balstoties uz izvirzītajām prognozēm, spēj noteikt nākotnē nepieciešamā kandidāta zināšanas un prasmes, tādējādi jau laicīgi spējot noteikt kādas būs nepieciešamās zināšanas darbiniekam. Tāpat arī MI, izvērtējot darbinieku un pretendenta zināšanas un prasmes, spēj individuāli katram noteikt nepieciešamo apmācību apjomu un vielu, lai iegūtu visas svarīgās iemaņas (LinkedIn, 2023). MI neapšaubāmi spēj labāk prognozēt nākotni un atklāt problēmas labāk nekā cilvēks, tomēr, lai tas pilnvērtīgi darbotos, spētu sniegt patiesi vērtīgu informāciju un pieņemt uz datiem balstītus lēmumus, uzņēmumam ir jānodrošina kvalitatīvu datu esamība.

Galvenie ieguvumi no MI integrēšanas personāla procesu pārvaldībā ir:

- Laika optimizācija;
- Finanšu līdzekļu ietaupījums;
- Darbinieku slodzes samazinājums;
- Precizitāte (Nawaz, 2024).

MI ir rīks ar kura palīdzību, izmantojot to pareizi, gan uzņēmumi gan personāla atlases speciālisti var gūt patiesi lielus ieguvumus. Automatizējot daudzus no personāla speciālista darba pienākumiem, tiek ietaupīts laiks, jo MI veikspēja ir daudzkārt lielāka par cilvēka spējām un tiek samazināta darba slodze, kas var tikt novirzīta citu, radošāku darbu veikšanai. MI rīki un sniegtās iespējas ir salīdzinoši jaunums, kuru uzņēmumi sāk vai vēl tikai plāno ieviest, līdz ar to ir gaidāms, ka MI ietekme uz personāla procesu plānošanas procesiem turpinās pieaugt un arvien vairāk uzņēmumu izvēlēsies izmantot šos rīkus.

Tūrisma nozare galvenokārt ir sezonāla un klientu plūsma nav vienmērīga visa gada garumā. Ar MI palīdzību ir iespējams prognozēt tūristu plūsmu, rezervācijas un ceļojuma tendences, tādējādi pielāgojot cilvēkresursu skaitu atbilstoši pieprasījumam. Tas savukārt sniedz līdzekļu optimizāciju uzņēmumiem, saistībā ar personāla plānošanu, kuru savukārt var izmantot citiem mērķiem, kā piemēram darbinieku motivācijai vai zināšanu un prasmju papildināšanai.

MI personāla plānošanas procesu ietekmē dažādos veidos. Ne tikai optimizējot pašu personāla atlases procesu jaunajiem darbiniekiem, bet tas būtiski maina arī esošo darbinieku darba kārtību, pienākumus un reizēm pat visa amata esamību. Tādējādi radot nepieciešamību pārveidot esošos darba amatus vai pat pilnībā tos aizvietojo ar MI. Pēc Starptautiskā Valūtas fonda pētījuma MI ietekmēs aptuveni 40% darbavietu visā pasaulē. Attīstīto ekonomiku valstīs šis rādītājs var sasniegt par 60% visās nozarēs strādājošos. Tas darba vidē ienesīs lielas pārmaiņas. Ātrā spējā mācīties, analizēt un pielāgoties situācijām, palielinās darba produktivitāti un efektivitāti. Tomēr vienlaikus ar sniegtajām priekšrocībām, tas rada draudus daļēji vai pat pilnībā aizvieto cilvēka darbu jebkurā nozarē (Cazzaniga et al., 2024). Arī Latvijas Elektrotehnikas un elektronikas rūpniecības asociācijas prezidents Normunds Bergs apliecina, ka neapšaubāmi daudzi darbi un amati tiks mainīti, izzudīs un daudzi citi nāks to vietā. N.Bergs MI ieviešanu salīdzina ar transportlīdzekļu parādīšanos 20. gadsimtā, kad daudzi ar zirgkopiību saistīti amati kļuva nevajadzīgi, izzuda un to vietā parādījās jauni (Bergs, 2024).

Aptuveni pirms 6 gadiem, eksperti pārliecinoši apgalvoja, ka MI vismazāk apdraud radošo un inovatīvo profesiju pārstāvjus, tostarp tūrisma nozari (Rozīte, 2018). Tomēr šo gadu laikā, MI ir attīstīts un tik pārliecinošu viedokli vairs eksperti neizsaka. Ceļojuma un tūrisma ziņu eTurboNews veiktā aptaujā atspoguļo, ka gandrīz puse no aptaujātajiem, kuri strādā tūrisma nozarē ir noraizējušies par to, ka mākslīgais intelekts spēs pilnībā veikt viņu darbu un šī profesija izzudīs (Johnson, 2023).

MI jau šobrīd ietekmē daudzus profesijas pārstāvjus, kā piemēram, tūrisma speciālistus. Informācijas sniegšanas ziņā MI jau ir apliecinājis savas spējas kā virtuālais asistents un arī tūrisma nozarē tiek uzstādīts kā konsultants tūristiem. Šī inovācija arī Latvijā jau tiek ieviesta un viens no pirmajiem MI tūrisma speciālistiem ir izveidots jaunā Gobiņas tūrisma informācijas punktā, tādējādi nodrošinot nepārtrauktu darba laiku (TV Kurzeme, 2023). Gobiņas tūrisma centrā uzstādītais MI tūrisma speciālists ir viens no piemēriem kā MI papildina un uzlabo līdzšinējo kārtību. Apvienojot MI ar cilvēka intelektu var sasniegt vislabāko rezultātu. Šī inovācija ļauj tūristiem iegūt nepieciešamo informāciju visu diennakti, darba laikā nodrošinot virtuālu konsultāciju ar tūrisma speciālistu, savukārt ārpus darba laika uz tūristu jautājumiem atbildes sniedz MI.

Savukārt ir profesijas, kuras jau šobrīd MI spēj pilnībā aizstāt, kā piemēram, ceļojuma konsultantus. MI prognozē un iesaka tūrisma iecienītākās vietas. Ar tā palīdzību jau šobrīd ir iespējams pilnībā izplānot savu ceļojumu sākot no lidojumiem, naktsmītnēm, beidzot ar konkrētu un personalizētu dienas plāna izveidi (Delfi Life, 2023). Lai gan MI plānotos ceļojumus lielākoties izmanto gados jauni cilvēki, savukārt vecāka gada gājuma cilvēki ir piesardzīgāki ar uzticēšanos MI, tas ir tikai laika jautājums, kad pieprasījums pēc ceļojuma konsultantiem mazināsies. Plusi, kurus tūristi iegūst izmantojot MI rīkus nevis klātienē vai tiešsaistes konsultāciju ar ceļojuma konsultantu ir laika un finanšu līdzekļu ietaupījums. Ir pieejami pat bezmaksas MI rīki un tas nekavējoties spēj piedāvāt personalizētus piedāvājumus bez laukietilpīgas sarunas par vēlmēm, vērtībām un iespējām, iekļaujot visu aktuālāko un būtisko informāciju.

Lai gan MI patiesi apdraud dažus profesijas pārstāvjus ar pilnīgu to aizvietošanu, tomēr attīstoties MI un integrējoties darba vidē, tas rada un turpinās radīt daudz jaunas darba vietas, kurās būs nepieciešami jauni speciālisti. Tāpat arī daudzas līdzšinējās profesijas MI neaizstās pavisam, bet papildinās, izmainot šo profesiju ierastos standartus, kā rezultātā mainīsies ne tikai darbinieku pienākumi, bet arī atbildība un kompetences. Līdz ar to var secināt, ka darbiniekiem nāksies apgūt jaunas iemaņas vai pat pārkvalificēties, lai spētu saglabāt esošās darba vietas un konkurēt darba tirgū. Darbiniekiem esot elastīgiem un uz attīstību vērstiem, MI paver plašas iespējas. MI spēj pārņemt daudzus no darbinieku pienākumiem, īpaši tos, kuri ir vērsti uz datu analīzi, lēmumu pieņemšanu, balstoties uz datiem, un daudzus vienveidīgus uzdevumus, dodot iespēju darbiniekiem savu laiku un prasmes izmantot citiem darbiem, kuros nepieciešams cilvēka intelekts.

MI iespēju robežas ir neiedomājami plašas, kas protams, kopā ar ieguvumiem, rada arī dažādus riskus, kā piemēram personu datu nopludināšanu, kļūdainu lēmumu pieņemšanu, ļaunprātīgu MI izmantošanu u.c. Lai pasargātu gan uzņēmumus, gan tā darbiniekus un kandidātus, ES ir pieņemta pirmā regula, kas regulē MI lietošanu. Tādēļ integrējot MI personāla pārvaldības procesos, jāpārlicinās, lai netiktu pārkāpta ES regula, kā piemēram, ir aizliegta cilvēku klasificēšana, pamatojoties uz uzvedību vai personiskajām īpašībām, aizliegta fizisku personu biometrijas datu ievākšana un grupēšana, kā arī uzvedību manipulējošu sistēmu izmantošana (Eiropas Parlaments, 2024).

Kopumā MI ir fantastisks rīks ar kuru pareizi strādājot var pavērt nebijušas iespējas. Tomēr svarīgi ir saprast kāda ir pašu tūrisma nozares darbinieku nostāja attiecībā uz MI integrēšanu uzņēmuma procesos, jo tieši darbiniekiem būs nepieciešams apgūt jaunas zināšanas un strādāt ar MI. Tāpat arī būtiski ir noskaidrot kā iedzīvotāji uztver faktu, ka turpmākā komunikācija gan attālināti, gan klātienē varētu norisināties ar MI rīkiem un robotiem.

Pētījuma metodoloģija

Par pētījuma veikšanas metodi tika izvēlēta kvantitatīvā metode – anketēšana. Tika izveidota aptaujas anketa un publicēta tiešsaistes sociālajā tīklā Facebook Madonas novada iedzīvotāju grupā, lai sasniegtu tūrisma nozarē strādājošos iedzīvotājus un iegūtu to viedokli par MI ietekmi uz personāla plānošanu tūrisma nozarē Madonas novadā. Uz aicinājumu piedalīties aptaujā atsaucās 33 respondenti no Madonas novada no kuriem 23 šī brīža darbs vai uzņēmums ir saistīts ar tūrisma nozari. Anketa sastāv no trim sadaļām:

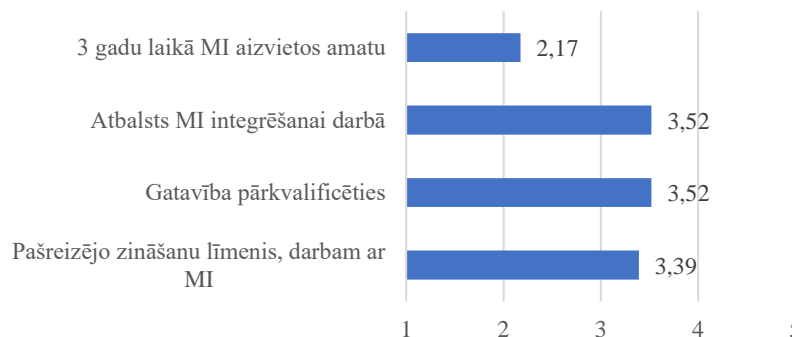
- Demogrāfiskie jautājumi;
- MI ietekme uz personāla plānošanu tūrisma nozarē;
- Personiskās vērtības saistībā ar tūrisma pakalpojumiem.

Pirmajā sadaļā piedalījās visi 33 respondenti, savukārt otrās sadaļas jautājumi, par to kā MI ietekmēs tūrisma nozari, tika uzdoti tikai tiem 23 respondentiem, kuri apstiprināja savu saistību ar tūrisma nozari. Pārējiem 10 respondentiem, kas neapliecināja savu darba vai uzņēmuma saistību ar tūrisma nozari, tika novirzīti uzreiz uz anketas pēdējo sadaļu, kurā tika noskaidrotas viņu kā klientu vērtības un paradumus saistībā ar tūrisma pakalpojumiem.

Galvenajā, otrajā, anketas sadaļa sastāv no vairākiem slēgtajiem un atvērtajiem jautājumiem. Atbilžu varianti tikai veidoti tā, lai iegūtu priekšstatu par respondentu izpratni par MI, tā pielietošanu un viedokli par tā turpmāko ietekmi uz šī brīža amatu un tūrisma nozari kopumā.

Pētījuma rezultāti

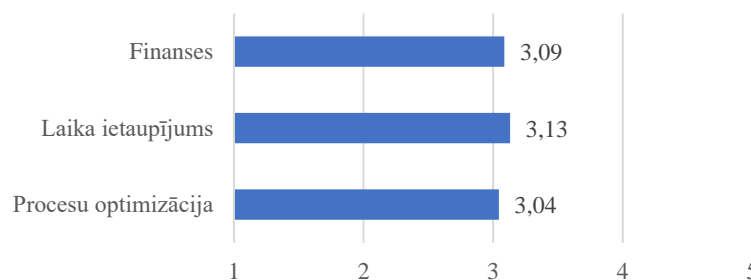
Pētījuma rezultāti apstiprina, ka aptaujātie tūrisma nozares darbinieki ir salīdzinoši skeptiski saistībā ar MI izmantošanu, kas kopumā var būtiski kavēt MI izmantošanu Latvijā. Pēc aptaujā iegūtajiem rezultātiem, apkopojot vidējos rādītājus, var secināt ka Madonas novada tūrisma uzņēmumos MI integrēšanu atbalsta tikai nedaudz vairāk kā puse respondentu (sk. 1.att.). Pamatojoties uz eksperta viedokļiem, kuri tika apskatīti analītiskajā aprakstā, MI ienākšana darba vidē ir neizbēgama, un šis rādītājs atspoguļo būtisku problēmu Latvijā – liela daļa iedzīvotāju nav gatavi strādāt ar MI, tomēr tas būs jādara.



1.att. MI darba vietā (Avots: Autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

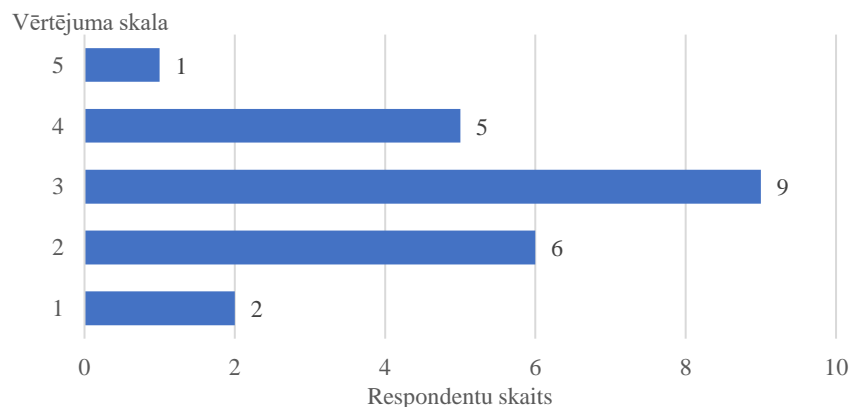
Madonas novada respondenti savu pašreizējo zināšanu līmeni par MI ir novērtējuši nedaudz virs vidējās atzīmes, kas teorētiski būtu pieņemams, jo praktiski MI rīki darba vidē šobrīd tikai tiek sākti ieviest un daudzos uzņēmumos MI vēl ir tikai apspriešanas līmenī. Tomēr zemais rādītājs par gatavību papildināt savas zināšanas un nepieciešamības gadījumā pārkvalificēties ir satraucoši zems. Tas rada būtisku problēmu ne tikai pašiem darbiniekiem, kuri var zaudēt savas darba vietas, bet arī uzņēmumiem, jo norāda uz iespējamu profesionālu darbinieku trūkumu tuvākajā laikā. MI kā draudu, kurš varētu atņemt pašreizējo darba vietu uzskata tikai retais. Daļēji tas ir izskaidrojams arī ar ģeogrāfisko faktoru, jo var maldīgi šķist, ka tehnoloģiju pārzināšana ir nepieciešama tikai Rīgā, un ārpus tās MI uzņēmumos neietekmēs vai ietekmēs minimāli. Tomēr MI tiks ieviests arī uzņēmumos lauku teritorijas un mazpilsētās. Šī iedomātā “izolētība” no tehnoloģijām rada nepareizu priekšstatu, ka iedzīvotājiem nav jāgatavojas apgūstot jaunas zināšanas un prasmes, lai spētu turpināt veikt sava amata pienākumus vai konkurēt darba tirgū.

Papildinot jau iegūtos secinājumus par respondentu zemo interesi saistībā ar MI, pēc aptaujas datiem var secināt, ka tikai puse respondentu apzinās MI sniegtās priekšrocības, savukārt pārējie respondenti to uztver pārlietu vienkāršoti (sk. 2. att.). Kā galvenos uzņēmumu ieguvumus no MI tūrisma nozarē respondenti min plašāku informācijas un pakalpojuma klāstu un pieejamību, jaunu tūrisma produktu izstrādi un kvalitatīvus relīzes rakstus, ātrāku informācijas apriti un atvieglotu teksta radīšanu. Savukārt par lielākajiem riskiem respondenti uzskata MI spēju aizvietot pilnībā darbinieku, robotizētas un tūrismam sarežģītas vides rašanos, bezpersoniskumu klientu apkalpošanā un darbinieku pārlietu palaušanos uz MI rīkiem, zaudējot savu personīgo viedokli un nostāju.



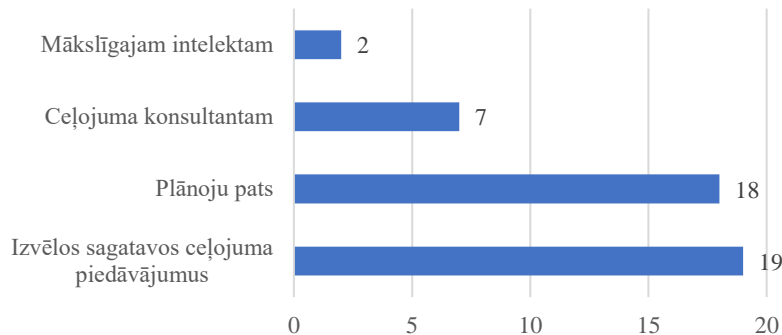
2. att. MI spēja uzlabot procesus uzņēmumā (Avots: Autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

8 no 23 respondentiem uzskata ka MI tūrisma nozari tuvāko 3 gadu laikā ietekmēs maz vai nemaz, 9 respondentiem nav viedokļa par šo jautājumu, savukārt tikai 6 aptaujātie uzskata ka MI turpmākajos gados ietekmēs tūrisma nozari (sk. 3. att).



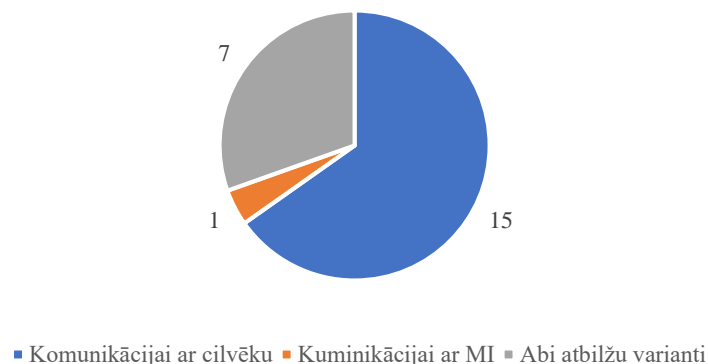
3. att. MI ietekme uz tūrisma nozari pēc 3 gadiem (Avots: Autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Trešajā anketas sadaļā, kurā piedalījās visi 33 respondenti tiek noskaidrots, ka plānojot ceļojumus, respondenti labprātāk izvēlas jau gatavos ceļojuma piedāvājumus, ko piedāvā tūrisma aģentūras vai ceļojumu plāno paši (sk. 4. att.). Viszemāko atsaucību, tikai 2 respondentu balsis, ieguma ceļojuma plānošanas uzticēšana MI. Kas vēlreiz apstiprina kūrtrumu saistībā ar MI iespēju izmantošanu un zināšanu trūkumu.



4. att. Ceļojuma plānošana (Avots: Autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Tūristi ir pieraduši ceļojuma laikā mijiedarboties ar cilvēkiem, īpaši vidēja un vecāka gada gājuma iedzīvotāji. MI ir salīdzinošs jaunums, kas kopā ar tā būtības neizprašanu var radīt neuzticēšanos. Tieši tādēļ 15 no 33 respondentiem labprātāk izvēlās komunicēt ar cilvēku (darbinieku), nevis MI (sk. 5. att.). Pozitīvāks rādītājs atspoguļojas jauniešu vidū, kur novērojama uzticība MI un tie atbalsta arī komunikāciju ar MI.



5. att. Komunikācijas veidi ceļojumā (Avots: Autores veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Kopumā Madonas novada tūrisma nozarē strādājošajiem respondentiem ir nepieciešams sākt papildināt savas zināšanas par MI un tā sniegtajām iespējām. Un šo var noteikt kā vienu no svarīgākajiem personāla plānošanas procesiem saistībā ar darbinieku sagatavošanu darbam ar MI. Jo gan jaunu zināšanu apguvei, gan MI ieviešanai uzņēmuma procesos ir nepieciešams laiks un sagatavošanās.

Secinājumi

Pētījumā tiek konstatēts, ka Latvijas uzņēmumi un iedzīvotāji uz MI intelektu raugās ar lielu piesardzību un maksimālu distanci. Tomēr, jo ātrāk sabiedrība to pieņems un vēlēsies strādāt ar MI, jo vieglāks būs šis adaptācijas periods. Latvieši ir ļoti piesardzīga tauta un vēlas vispirms iegūt citu apliecinājums par MI uzticamību, veikspēju un rezultātiem, tomēr gaidot citu pieredzi, tiek zaudēts laiks, liekot mums atpalikt gan zināšanu līmeni, gan personīgajā pieredzē darbā ar MI.

Aptaujā iegūtie dati apliecina, ka daļa Latvijas iedzīvotāji nav gatavi un pat ieinteresēti izmaiņām, kuras ieviešs MI tuvākajā laikā. Viegļprātīgā attieksme un vienaldzība rada būtisku problēmu gan pašiem darbiniekiem, jo pastāv risks zaudēt savu darba vietu, gan uzņēmumiem, jo iezīmējas problēma, kad uzņēmumiem var sākt trūkt zinošu un profesionālu darbinieku darbam ar MI. Tādēļ ir nepieciešami papildus pasākumi, lai mudinātu iedzīvo

Tūrisma nozarē katram uzņēmuma ir svarīgas tūristu vērtības, lai spētu nodrošināt kvalitatīvu servisu. MI strauja ieviešana, redzot mazo MI atbalstītāju rādītāju, varētu rast lielu neizpratni un atturību no tūristiem, radot zaudējumus. Tādēļ paredzams, ka MI integrēšana tūrisma nozarē būs vienmērīga un nesasteigt, nodrošinot laiku gan tūristiem pierast un iepazīt jaunās tehnoloģijas, gan darbiniekiem apgūt nepieciešamās zināšanas darbam ar MI. Tādējādi neradot straujas un negaidītas izmaiņas personāla plānošanas procesos.

Iedzīvotāju uztveri par MI ietekmē dažādi faktori, ka piemēram, mentalitāte, dzīvesvieta un izglītības līmenis. Tomēr pilnībā pasargāts no MI ienākšanas ikdienas dzīvē un darbā nav neviens. Augsti kvalificētiem un uz attīstību vērstiem darbiniekiem, kuri būs gatavi apgūt visas nepieciešamās zināšanas un prasmes, MI būs lielisks palīgs un papildinājums, ļaujot sasniegt lieliskus rezultātus. Savukārt darbiniekus, kuri nevēlas ieguldīt savus līdzekļus un laiku mācībām un savu zināšanu pilnveidei, MI var radīt lielāku bezdarba līmeni un krietni pavājināt konkurētspējas darba tirgū.

Pamatojoties uz aptaujas rezultātiem, var secināt, ka nepieciešams stimulēt MI izmantošanu uzņēmumos. Tomēr, lai tas neradītu neskaidrību un izmisumu darbinieku vidū uzņēmumiem ir nepieciešams savlaicīgi sagatavot darbiniekus, lai nodrošinātu efektīvu sadarbību starp cilvēku un MI:

- Veikt darbinieku informēšanu par MI integrēšanas pasākumiem darba vidē un iespējamām izmaiņām (gan pozitīvām, gan negatīvām), kuras tas ieviešs darba vidē un personāla plānošanas procesos.
- Nodrošināt darbiniekiem apmācības par MI lietošanu un tā funkcijām, lai darbinieki pilnvērtīgi izprot MI darbību un tā pielietošanas iespējas.
- Regulāri pārbaudīt darbinieku zināšanas un prasmes darbā ar MI, jo nepareiza tā lietošana var radīt lielus zaudējumus, kā piemēram, var tikt nopludināta konfidenciāla informācija.
- Gadījumā, ja amats tiek pilnībā aizvietots ar MI, sniegt darbiniekam iespēju pārkvalificēties vai iedrošināt to patstāvīgi mācīties un pilnveidot sevi.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Bergs, N. (2024). Mākslīgajam intelektam divas sejas: var kļūt par jūsu veiksmi un var atņemt jums darbu. <https://neatkariga.nra.lv/intervijas/451962-normunds-bergs-maksligajam-intelektam-divas-sejas-var-klut-par-jusu-veiksmi-un-var-atnemt-jums-darbu>

Cazzaniga, M., Jaumotte, F., Li, L., Melina, G., Panton, A. J., Pizzinelli, C., Rockall, E., & Tavares, M. M. (2024). Gen-AI: Artificial intelligence and the future of work. International Monetary Fund. <https://doi.org/10.5089/9798400262548.006>

Delfi Life (2023). Kā ceļosim nākamgad? Daudz ko izlems roboti. <https://www.delfi.lv/life/56017218/atputa/56041086/ka-celosim-nakamgad-daudz-ko-izlems-roboti>

Eiropas Parlaments (2024). ES MI akts: Pirmā regula mākslīgā intelekta pārvaldībai. <https://www.europarl.europa.eu/topics/lv/article/20230601STO93804/es-mi-akts-pirma-regula>



makslīga-intelektā-parvaldībai

Johnson H., (2023). Tourism workers fear artificial intelligence could take their jobs. <https://eturbonews.com/tourism-workers-fear-ai-could-take-their-jobs/>

LETA (2024). Mākslīgo intelektu kā palīgu darbā uztver 41,1% Latvijas uzņēmumu. <https://www.db.lv/zinas/maksligo-intelektu-ka-paligu-darba-uztver-411-latvijas-uznemumu-515842>

LinkedIn (2023). The role of AI in HR: Enhancing recruitment and HR operations. <https://www.linkedin.com/pulse/role-ai-hr-enhancing-recruitment-operations-tigih/>

Nawaz, N., Hemalatha, A., Pathi, B. K., & Gajenderanm V. (2024). The adoption of artificial intelligence in human resources management practices. *International Journal of Information Management Data Insights*, 4(1), 100208. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jjime.2023.100208>

Rozīte, M., (2018). Mākslīgais intelekts ir ieprogrammēts standarta situācijām – tūrismā cilvēku neaizstās. <https://www.delfi.lv/life/56010800/notikumi/49892903/profesore-maksligais-intelektiv-ir-ieprogrammets-standarta-situacijam-turisma-cilveku-neaizstas>

TV Kurzeme (2023). Grobiņā tūristus gaidīs virtuālais speciālists un mākslīgais intelekts. <https://replay.lsm.lv/lv/ieraksts/tv/304256/grobina-turistus-gaidis-virtualais-specialists-un-maksligais-intelektiv>



Reinis Kalniņš. STUDENTU, VECUMA GRUPĀ 18-40 GADI, ATTIEKSME PAR NEVIENLĪDZĪBU LATVIJĀ

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

E-pasts: kalnins.reinis1@gmail.com

Zinātniskais vadītājs: MBA, docente Jeļena Budanceva

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Nevienlīdzība attiecas uz nevienlīdzīgu un/vai netaisnīgu resursu un iespēju sadali starp konkrētas sabiedrības locekļiem. Termins nevienlīdzība dažādiem cilvēkiem un dažādos kontekstos var nozīmēt dažādas lietas. Turklāt nevienlīdzība ietver atšķirīgas, taču savstarpēji pārklājošas ekonomiskās, sociālās un telpiskās dimensijas. Debates par nevienlīdzību vēl vairāk sarežģī atšķirības starp taisnīguma un sociālā taisnīguma morālo ētiku, no vienas puses, un normatīvo ideju par "pienācīgumu", no otras puses. Pēdējos gados ir pieaugusi izpratne par nevienlīdzību, kas ir novērojama sociālajās grupās, papildus nevienlīdzībai starp sociālajām grupām. Latvija ir viena no astoņām ES dalībvalstīm, kuru iedzīvotāji "Eurobarometer" aptaujā sociālās nevienlīdzības pieaugumu ir nosaukuši kā visbūtiskāko izaicinājumu, ar kuru ir jāsaskaras ES (Ukenābele & EURANET PLUS, 2021).

Pētījuma mērķis: Pētījuma mērķis bija izstrādāt secinājumus par student, vecuma grupā 18-40 gadi, attieksme par nevienlīdzību Latvijā.

Pētījuma metodes: Pētījumā tika izmantotas šīs datu ieguves metodes: teorētiskās literatūras analīze un anketēšana. Tika izmantotas šīs datu apstrādes metodes: grafiskā metode iegūto datu vizuālai attēlošanai un aprakstošā statistika.

Sasniegtie rezultāti: Vairāk par 90% respondentu novēro sabiedrībā sociālo nevienlīdzību. Vairāk kā puse respondentu novēro nevienlīdzību nodarbinātībā un darba apmaksā. 30% respondenti atdzīst, ka sociālā nevienlīdzība ilgtermiņā var radīt, trauksmi, depresiju un emocionālus veselības traucējumus, bet 32% respondenti atdzīst, ka ilgstoša nevienlīdzība veicina ekonomiskas atstumtības pieaugumu. Pēc vairāku respondentu domām, lai mazinātu sociālo nevienlīdzību, būtu jālīdzsvaro ienākumu sadale Latvijā.

Atslēgvārdi: nevienlīdzība, stratifikācija, studentu attieksmes.

Ievads

Noteikti vārdu- nevienlīdzība, esam dzirdējuši mēs visi. Nevienlīdzību redzam bieži sev apkārt, gan tuvāku, gan tālāku draugu vai paziņu starpā. Visbiežāk nevienlīdzību redzam tieši sabiedrībā. Kāds var atļauties jaunu auto no salona, bet kāds iegādājas lietotu, daži iet uz dārgiem restorāniem, citi ne, bet citiem nav naudas vispār par ko iegādāties ēdienu vai pirmās nepieciešamības preces. Atšķirīgs atalgojums un spēja sevi nodrošināt dažādās vecuma grupās ir liela problēma, gan Pasaulē, gan Latvijā. Nevienlīdzību sekmē arī šī brīža situācija, kad esam pārdzīvojuši pandēmiju, inflācija kāpj, karš Ukrainā un citas aktuālas problēmas. Nevienlīdzība kā sociāla problēma ir bijusi aktuāla jau no seniem laikiem.

Latvija ir viena no astoņām ES dalībvalstīm, kuru iedzīvotāji "Eurobarometer" aptaujā sociālās nevienlīdzības pieaugumu ir nosaukuši kā visbūtiskāko izaicinājumu, ar kuru ir jāsaskaras ES (Ukenābele & EURANET PLUS, 2021). Pētījuma mērķis bija izstrādāt secinājumus par studentu, vecuma grupā 18-40 gadi, attieksme par nevienlīdzību Latvijā. Datu ieguves un apstrādes metodes bija teorētiskās literatūras analīze; anketēšana, grafiskā metode iegūto datu vizuālai attēlošanai; aprakstošā statistika. Pētījuma laiks aptvēra laika periodu no 2023.gada 18. decembra līdz 2024.gada 10. janvārim.

Pētījums sastāv no divām daļām. Pirmajā daļā analītiskajā apskatā autors izpēta teorētisko literatūru par nevienlīdzības jēdzienu, sociālo stratifikāciju. Pirmajā daļā vēl tiek pētīta sociālās nevienlīdzības izplatība Latvijā. Nodaļas nobeigumā tiek aplūkota nevienlīdzības izplatība Pasaulē. Darba otrajā daļā, pētījuma rezultāti, tiek apkopotas respondentu sniegtās atbildes. Balstoties uz pētījuma izvirzīto mērķi otrajā daļā autors veic aptaujas anketas rezultātu analīzi, par respondentu attieksmi un novērojumiem, par sociālo nevienlīdzību. Nodaļas noslēgumā pamatojoties uz iegūtajiem pētījuma rezultātiem autors izstrādā secinājumus par respondentu attieksme par nevienlīdzību Latvijā.

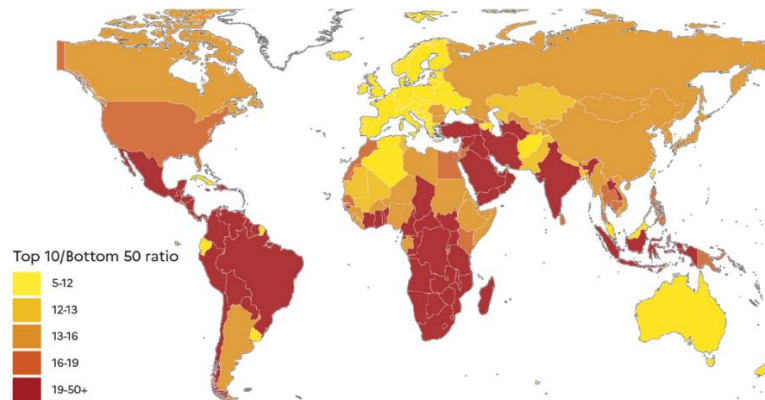
Analītiskais apskats

Nevienlīdzība attiecas uz nevienlīdzīgu un/vai netaisnīgu resursu un iespēju sadali starp konkrētas sabiedrības locekļiem. Termins nevienlīdzība dažādiem cilvēkiem un dažādos kontekstos var nozīmēt dažādas lietas. Turklāt nevienlīdzība ietver atšķirīgas, taču savstarpēji pārklājošas ekonomiskās, sociālās un telpiskās dimensijas. Debates par nevienlīdzību vēl vairāk sarežģī atšķirības starp taisnīguma un sociālā taisnīguma morālo ētiku, no vienas puses, un normatīvo ideju par "pienācīgumu", no otras puses. Pēdējos gados ir pieaugusi izpratne par nevienlīdzību, kas ir novērojama sociālajās grupās, papildus nevienlīdzībai starp sociālajām grupām. Šī apziņa ir novedusi pie pieaugošas izpratnes, ka nevienlīdzība ir sistēmiska un iesakņojusies dažādās sociālekonomiskajās un politiskajās struktūrās.

Sociālā stratifikācija nozīmē sabiedrības hierarhiju pēc vienas vai vairākām pazīmēm, kuras raksturo cilvēku sociālo nevienlīdzību. Sociālās stratifikācijas pētniecība galvenokārt vērsta uz sociālekonomisko nevienlīdzību, kamēr citos socioloģijas laukos uzmanība tiek vērsta uz etnicitātē, rasē un dzimumā balstītu sociālo noslāņošanās. Sociālā stratifikācija dažādās izpausmes formās un apjomos vērojama katrā sabiedrībā. Jau kopš pirmajiem pētījumiem stratifikācijā sociologi centušies atbildēt uz jautājumiem par to, kā un kāpēc sociālās stratifikācija radusies. 20. gs. sociālās stratifikācijas pētniecībā izplatītākas kļuva empīriskās metodes, kas ļāva pievērsties datu salīdzināšanai un sociālās stratifikācijas dabas skaidrošanai. 20. gs. 50. gados sociālās stratifikācijas pētniecībā dominēja ar sociālo mobilitāti saistītas tēmas; 80. gados attīstījās sociālās stratifikācijas starpvalstu atšķirību pētniecība. Izplatītākie kritēriji, pēc kuriem sabiedrībā iespējama stratifikācija, ir vara, bagātība, dzimums/dzimte (sex/ gender), tautība vai rase.

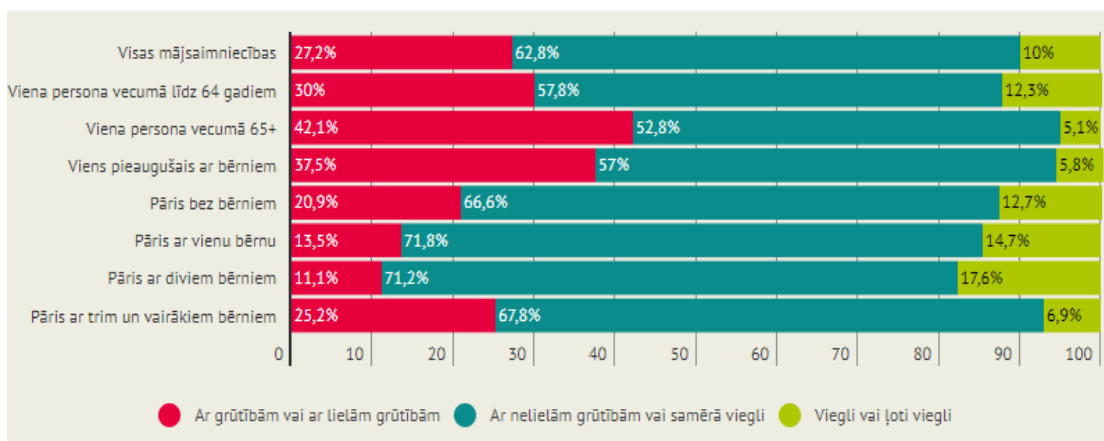
Tomēr sabiedrību iespējams stratificēt arī pēc vecuma, reliģiskās piederības, izglītības, dzīvesvietas u.c.. Kopš 90. gadu sākuma socioloģijā norisinās debates par to, vai sociālās šķiras izzūd. Atbilde nav ne noliedzoša, ne apstiprinoša. Uz problēmas būtību, kāpēc šādi un līdzīgi modeļi mūsdienās vairs nedarbojas, jau 20. gs. 80. gados norādījis franču sociologs Pjērs Burdjē (Pierre Bourdieu). Viņš norādījis, ka sabiedrības dalījumam šķiras nemitīgi jākonkurē ar citiem dalījumiem – pēc etniskās piederības, rases, nodarbošanās, dzīvesvietas un tamlīdzīgiem. Šķiras sabiedrībā it kā pastāv, tomēr precīzi identificēt pētnieki tās nespēj (atšķirībā no vairākiem citiem stratifikācijas kritērijiem, kas daudz precīzāk raksturo cilvēku identitātes). Šķiras no ekonomiskās sfēras pārvietojas uz kultūras sfēru (Enciklopedija.lv, 2023).

Kā zināms, nevienlīdzība atšķiras starp valstīm. Citā tā ir lielāka, citā ne tik ļoti jūtama. 3. attēlā ir redzams nevienlīdzības salīdzinājums dažādās valstīs.



1. att. Ienākumu nevienlīdzība valstīs, ko mēra pēc 10% bagātāko ienākumu attiecību pret nabadzīgākajiem 50%, 2021 (Avots: Christensen & Lelourec, 2023).

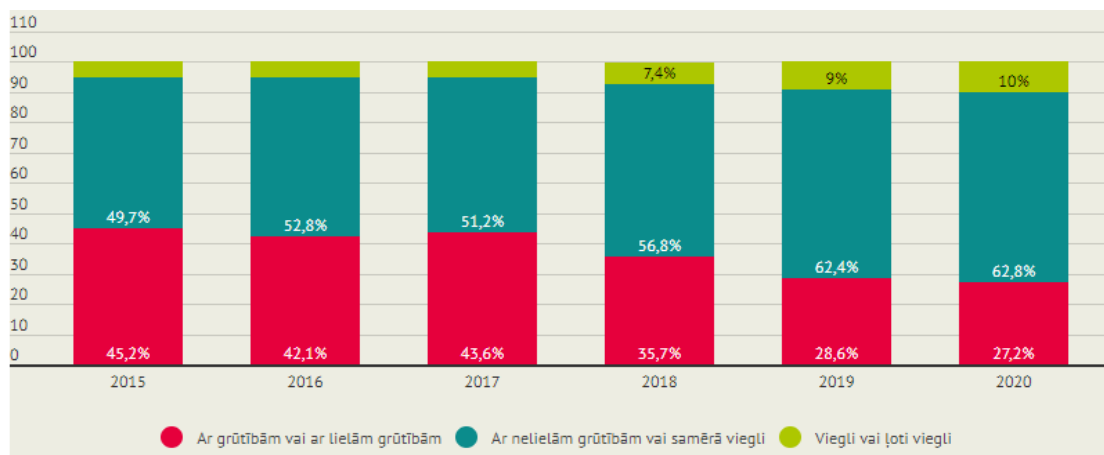
Kā redzams vislielākā nevienlīdzība ir novērojama Āfrikas kontinenta dienvidu daļā un Dienvidamerikā, manuprāt reģionos ar sarkanu krāsu ir novērojama arī izteikti lielāka nabadzība un pārtikas trūkums. Šajās valstīs ir grūtības nodrošināt iztikas minimumu un pirmās nepieciešamības preces. Šīs valstis arī tehnoloģiju ziņā ir krietni atpalikušas, līdz ar to viņu attīstība stagnē. Kā redzams ar dzelteni krāsu ir iekrāsota gandrīz visa Eiropa, tas gan nenozīmē, ka Eiropā nebūtu problēmas ar nevienlīdzību, tā vienkārši nav tik izteikta, kā citur. Tā pat redzams, ka nevienlīdzība ir zemāka Austrālijas kontinentā. Latvija ir viena no astoņām ES dalībvalstīm, kuru iedzīvotāji "Eurobarometer" aptaujā sociālās nevienlīdzības pieaugumu ir nosaukuši kā visbūtiskāko izaicinājumu, ar kuru ir jāsaskaras ES. Tā domā 59% aptaujas dalībnieku Latvijā. Tikmēr otrajā vietā ar 45% kā svarīgāko ES mērogā risināmo problēmu Latvijas iedzīvotāji ir minējuši bezdarbu. Trešajā vietā ar 33% atrodas jau pieminētie migrācijas jautājumi (Ukenābele & EURANET PLUS, 2021).



2. att. Spēja segt nepieciešamos ikdienas maksājumus dažāda tipa mājsaimniecībās 2020.gadā procentos (Avots: Ukenābelēn& EURANET PLUS, 2021).

Latvijas iedzīvotāju satraukums par sociālo nevienlīdzību nav pārsteidzošs, jo kaut arī situācija gadu no gada uzlabojas, Latvijā ikdienas izdevumus tikai ar grūtībām spēj segt vairāk nekā ceturtdaļa iedzīvotāju, liecina jau Latvijas Centrālās statistikas pārvaldes veiktais apsekojums. Tajā iegūtie dati rāda, ka 2020. gadā 27,2 % mājsaimniecību savus ikdienas izdevumus sedza ar grūtībām vai ar lielām grūtībām. Mājsaimniecību īpatsvars, kas savus ikdienas izdevumus sedza ar nelielām grūtībām vai samērā viegli, ir 62,8%, savukārt nekādu problēmu ar ikdienas izdevumu segšanu pērn nav bijis 10% Latvijas mājsaimniecību (Ukenābele & EURANET PLUS, 2021).

3.attēlā redzams salīdzinājums pa gadiem, kā mainījušās aptaujāto domas, par spēju, segt nepieciešamos ikdienas maksājumus. Kopumā ir redzams, ka situācija uzlabojas, bet sabiedrības noslāņošanās arī ir uzskatāmi redzama.



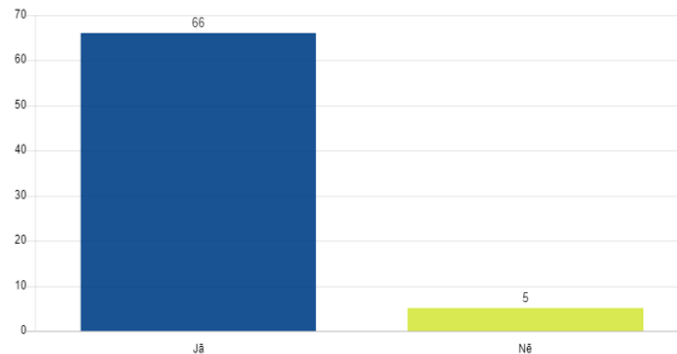
3. att. Spēja segt nepieciešamos ikdienas maksājumus Latvijas mājsaimniecībās procentos (Avots: Ukenābele & EURANET PLUS, 2021).

Pētījuma metodoloģija

Pētījuma ietvaros tika izmantota kvantitatīvā metode izstrādājot aptaujas anketu. Kvantitatīvā metode ļauj sasniegt vairāk respondentus, pētījums ir par studentu attieksmi par sociālo nevienlīdzību. Anketa tika sagatavota platformā visidati.lv. Respondentiem tika uzdoti gan atvērtie, gan slēgtie jautājumi, kopā 9 jautājumi. Jautājumi tika sastādīti tā, lai vislabāk novērtētu respondentu domas un attieksmi par nevienlīdzību Latvijā. Respondenti bija studenti vecuma grupā no 18-40 gadiem. Tika aptaujāti Ekonomikas un kultūras augstskolas studenti, anketēšana tika veikta vairākās “whatsapp” aplikācijas grupās. Lai labāk spētu analizēt iegūtos datus, tie tiek grafiski attēloti un salīdzināti. Atbildes tiek analizētas gan skaitliski, gan procentuāli. Atkarībā no jautājuma specifikas, tiek sagatavots grafiskais attēls. Pēc iegūto datu analīzes tiek izstrādāti secinājumus par studentu, vecuma grupā 18-40 gadi, attieksmi par nevienlīdzību Latvijā. Kopā pētījumā piedalījās 71 respondents.

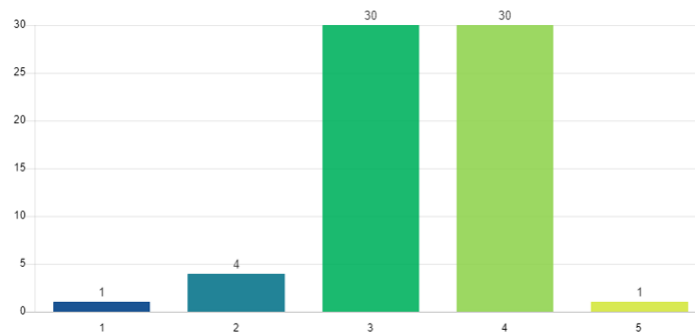
Pētījuma rezultāti

Pētījuma ietvaros respondentiem tika vaicāts, vai tie ir pamanījuši nevienlīdzību sabiedrībā? Kā redzams 4. attēlā no visiem respondentiem to novērojuši 66, bet nav novērojuši tikai 5.



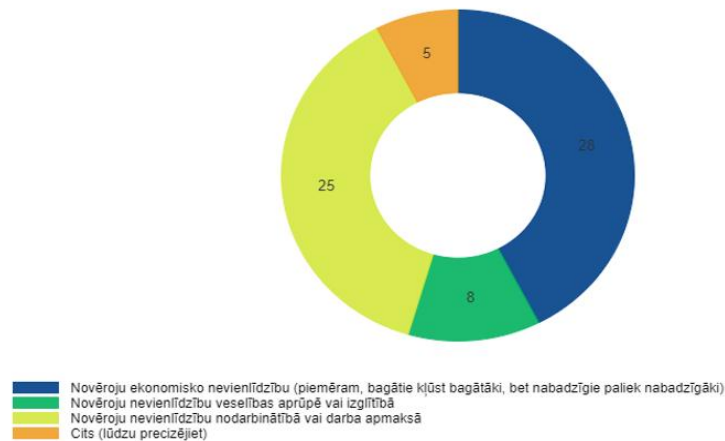
4. att. Sociālās nevienlīdzības novērojums sabiedrībā, respondentu vidū (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums).

Respondentiem tika vaicāts, lai tie novērtē sociālās nevienlīdzības problēmu sabiedrībā no 1-5, kur 1-nejūtu nemaz un 5- izjūtu ļoti. Kā redzams 5. attēlā lielākā daļa respondentu nevienlīdzību izjūt ļoti. Ar 3 un 4 atbildējuši 60 respondenti, kas ir 90.91% no visiem respondentiem.



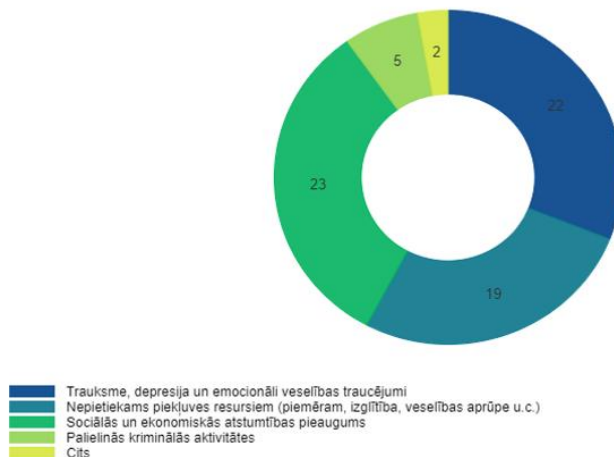
5. att. sociālās nevienlīdzības novērtējums no 1 līdz 5, kur 1-nejūtu nemaz, bet 5-izjūtu ļoti (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums).

Anketas ietvaros, respondentiem tika vaicāts, kur sociālo nevienlīdzību tie novēro visvairāk. 6. attēlā varam redzēt, ka visbiežāk sniegtā atbilde bija, bagātie kļūst bagātāki, bet nabadzīgie paliek nabadzīgāki, šādi uzskata 28 no visiem respondentiem. 25 no visiem respondentiem atdzīst, ka sociālo nevienlīdzību novēro nodarbinātībā vai darba apmaksā, kam seko veselības aprūpe un izglītība ar 8 respondentu balsīm. Daži respondenti sniedza arī paplašinātas atbildes uz jautājumu, spilgtākās notām: nevienlīdzība apkalpošanas sfērā, kur pret turīgāka izskata cilvēku izturas daudz cieņpilnīgāk un atsaucīgāk. Interesanta atbilde bija par bērnu un pieaugušo nevienlīdzību, kad biežāk vecāki pieņem lēmumus balstoties uz savām interesēm neievērojot bērnu. Sociālā nevienlīdzība arī esot novērojama bioloģisko un audžugimeņu starpā.



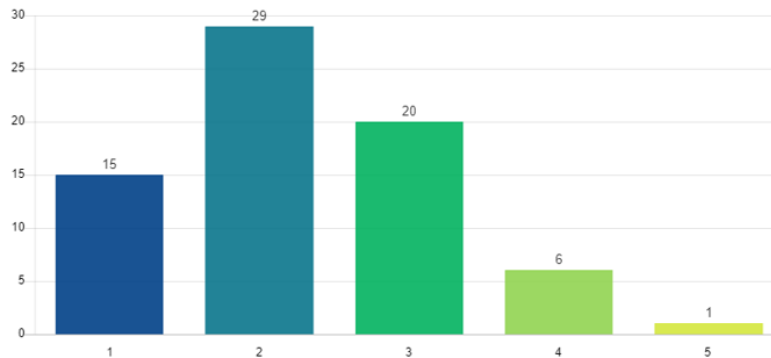
6. att. Kur visbiežāk tiek novērota sociālā nevienlīdzība. (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums).

7.attēlā varam redzēt respondentu sniegtās atbildes uz jautājumu, kādas sekas var rasties sociālās nevienlīdzības ilgtermiņa ietekmē. Dominē trīs atbilžu varianti, 23 respondenti min, ka pieaugtu sociālās un ekonomiskā atstumtība, 22 uzskata, ka būtu novērojama trauksme, depresija un emocionāli veselības traucējumi, bet 19 atdzīst, ka rastos nepietiekama piekļuve resursiem kā izglītība, veselības aprūpe u.c.. Tikai 5 respondenti min, ka palielinātos kriminālās aktivitātes. Viens respondents arī min, ka rastos sabiedrības noslāņošanās.



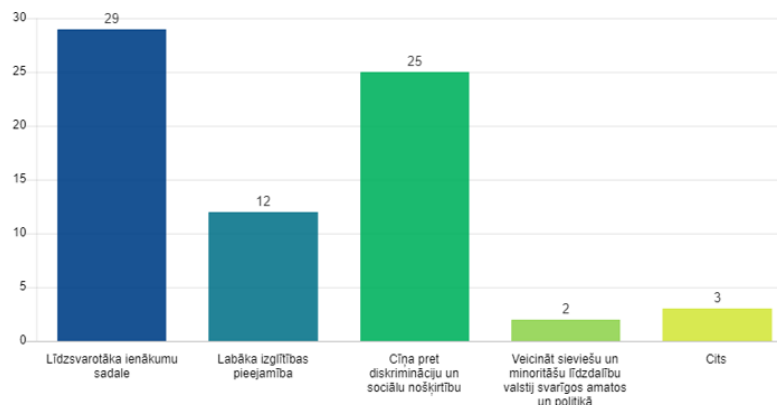
7. att. Sociālās nevienlīdzības radītās sekas (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums).

Tā kā viens no sociālās nevienlīdzības veicinošiem faktoriem ir bezdarbs, pētījuma ietvaros respondentiem tika vaicāts, lai tie novērtē valdības darbu cīņā ar bezdarbu Latvijā. Respondenti varēja sniegt savu novērtējumu no 1 līdz 5, kur 1-nejūtu nemaz, bet 5-izjūtu ļoti. Kā redzams 8. attēlā vairākums respondentu uzskata, ka valdības centieni cīņā pret bezdarbu ir pārāk mazi un viņi tos jūt maz vai nejut vispār.



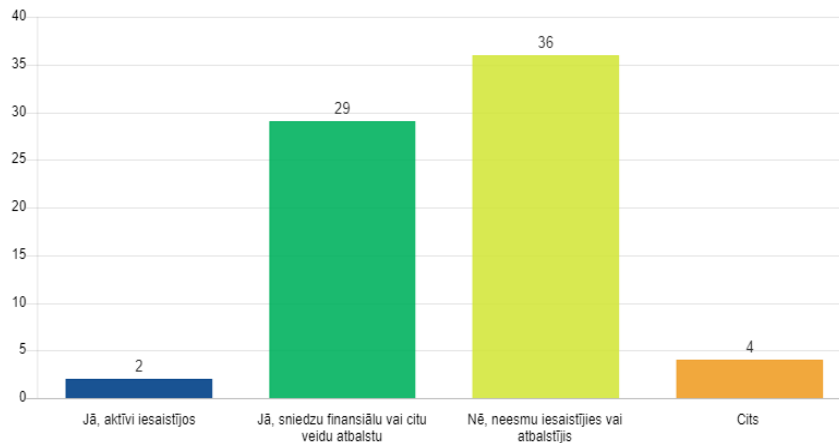
8. att. Valdības novērtējums cīņā pret bezdarbu. 1-nējūtu nemaz, 5 izjūtu ļoti. (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums).

9. attēlā varam redzēt respondentu domas, kurš no pasākumiem viss efektīvāk mazinātu sociālo nevienlīdzību. 29 no visiem respondentiem uzskata, ka sociālo nevienlīdzību mazinātu līdzsvarotāka ienākumu sadale. 25 uzskata, ka cīņa pret diskrimināciju un sociālo nošķirtību, turpretim, 12 atbildējuši, ka labāka izglītības pieejamība mazinātu nevienlīdzību. Pie atbildes “cits”, tika minēts, ka nepieciešams samazināt valstī birokrātiju, tika minēts arī, tas, ka sociālā nevienlīdzība pastāvēs vienmēr un minētajiem pasākumiem neesot uz to ietekmes.



9. att. Pasākumi sociālās nevienlīdzības mazināšanai (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums)

Kā noslēdzošais anketas jautājums, respondentiem tika uzdots vai respondenti paši personīgi ir iesaistījušies vai atbalstījuši kādu pasākumu, kas samazina sociālo nevienlīdzību. 10. attēlā redzams, ka lielākā daļa no respondentiem 36, atklāja, ka nav iesaistījušies nevienā pasākumā, turpretim, 29 atdzina, ka sniedz finansiālu vai kāda cita veida atbalstu sociālās nevienlīdzības mazināšanā. 2 respondenti atdzina, ka aktīvi iesaistās dažādos atbalstošos pasākumos. 4 respondenti sniedza plašāku paskaidrojumu, kā viņi iesaistās- darbojas ciemata biedrībā, aktīvi par to runā, īsteno Eiropas finansējuma projektus jaunatnei un sniedz atbalstu Ukrainai.



10. att. Respondentu iesaiste sociālās nevienlīdzības mazināšanā (Avots: Autora veiktās aptaujas rezultātu apkopojums).

Secinājumi

Pētījumā tika noskaidrots, ka 90.9% respondentu novēro sabiedrībā sociālo nevienlīdzību. Vairāk kā puse respondentu novēro nevienlīdzību nodarbinātībā un darba apmaksā. 30.1% respondenti atdzīst, ka sociālā nevienlīdzība ilgtermiņā var radīt, trauksmi, depresiju un emocionālus veselības traucējumus. 32.4% respondenti atdzīst, ka ilgstoša nevienlīdzība veicina ekonomiskas atstumtības pieaugumu. Vairāk kā puse respondentu, jeb 62% izjūt maz vai neizjūt nemaz valdības centienus mazināt bezdarbu valstī. Pēc vairāku respondentu domām, lai mazinātu sociālo nevienlīdzību, būtu jālīdzsvaro ienākumu sadale Latvijā. Cīņa pret diskrimināciju un sociālo nošķirtību mazinātu sociālo nevienlīdzību. Starp respondentiem ir novērojama vidēja personīgā iesaiste cīņā pret sociālo nevienlīdzību.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

- Christensen, Z., & Lelourec, H. (2023). Inequality: Global trends. <https://devinit.org/resources/inequality-global-trends/#section-1-4>
- Enciklopedija.lv (2023). Sociālās stratifikācijas pētniecība. <https://enciklopedija.lv/skirklis/3435>
- Ukenābele, I., & EURANET PLUS (2021). Sociālās nevienlīdzības problēma eiropiešus satrauc arvien vairāk. <https://www.lsm.lv/raksts/zinas/ekonomika/skaitli-un-fakti-socialas-nevienlidzibas-problema-eiropiesus-satrauc-arvien-vairak.a421632/>



Jānis Buls. **IZVAIRĪŠANĀS NO NODOKĻU NOMAKSAS**

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

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Izvairīšanās no nodokļu nomaksas ir pastāvīgi klāt esoša parādība, gan Latvijā, gan globālā līmenī. Izvairīšanās no nodokļu nomaksas rada slēgtu apli, kurā šī izvairīšanās pastiprina ekonomisko un sociālo nevienlīdzību, kas savukārt pastiprina izvairīšanos, jo tiek pastiprināta ekonomisko līdzekļu un iespēju pieejamības nevienlīdzība dažādām sabiedrības grupām. Līdz ar to, tas rada spiedienu meklēt aizvien jaunas stratēģijas un pieejas, lai efektīvāk izvairīties no nodokļu nomaksas. Izvairīšanās no nodokļu nomaksas stimulē arī vairākas citas plaši zināmas sociālās problēmas, tādas kā: uz valsts budžeta balstīto sociālo pakalpojumu nepieejamība, uzticības trūkums valsts aparātam, tiesiskuma sistēmas apšaubīšana, noziedzības līmeņa palielināšanās.

Pētījuma mērķis: Šī pētījuma mērķis ir informācijas iegūšana, kas ir nepieciešama problēmas risinājuma ieteikumiem, jo pēc autora domām izvairīšanās no nodokļu nomaksas ir visaptveroša sociāla problēma, kas ne tikai ietekmē sabiedrību tieši, bet arī pastarpināti – pastiprinot un veicinot citas sociālās problēmas. Būtībā izvairīšanās no nodokļu nomaksas ir kā katalizators citām sociālajām problēmām. Pētījuma uzdevumi: izvairīšanās cēloņu izpēte, sociālās ietekmes izpēte un iespējamo ieteikumu izstrāde.

Pētījuma metodes: Pētījuma ietvaros tiks izmantota informācijas vākšanas, aptaujas metode – formalizēta/strukturēta intervija ar e-pasta starpniecību, kas ir kvalitatīvais pētījums. Kurā tiks intervēti divi Latvijas uzņēmēji ar diametrāli pretēju pieeju nodokļu nomaksai. Kā arī tradicionālā dokumentu analīze.

Sasniegtie rezultāti: Sasniedzamie rezultāti šajā pētījumā ietver sevī izpratni par izvairīšanās no nodokļu nomaksas cēloņiem un tās sociālo ietekmi. Finansiālā nevienlīdzība sabiedrībā - bagātie slāņi bieži izvairās no nodokļu nomaksas, veicinot sašķeltību un samazinot pieejamību sociālajiem pakalpojumiem. Korupcijas un noziedzības līmeņa paaugstināšanās tiek minēts kā vēl viens negatīvs blakusprodukts, kas saistīts ar nodokļu nemaksāšanu, it īpaši turīgo slāņu vidū. Pētījumā uzsvērtā nepieciešamība pēc stingrākiem sodiem un efektīvākas valdības nodokļu politikas, lai ierobežotu izvairīšanās iespējas. Respondenti izteica viedokli par to, ka uzņēmumiem ir jāuzņemas lielāka atbildība sabiedrības priekšā, veicinot godīgāku nodokļu nomaksu. Nodokļu izglītība un informētība ir būtiski stūrakmeņi nodokļu nomaksas stāvokļa uzlabošanā. Nepieciešams veicināt plašāku izpratni sabiedrībā par nodokļu sistēmas nozīmi un pozitīvo ietekmi. Tika izstrādāti priekšlikumi potenciālajiem risinājumiem, lai samazināt šo problēmu un tās katalizatora efektu uz citām sociālajām problēmām.

Atslēgas vārdi: nodokļi; nomaksa; katalizators; sociāla; problēma.

Ievads

Nodokļu nemaksāšana rada nopietnas sekas gan valsts budžetam, gan sabiedrības uzticībai valsts aparātam un tiesiskumam. Neuzticība valsts aparātam un tiesiskumam pavairo vēlmi izvairīties no nodokļu nomaksas visās iedzīvotāju grupās un veicina politisko nestabilitāti.

Izvairīšanās no nodokļu nomaksas vairo korupciju gan valsts, gan privātajā finanšu sektorā. Turīgās iedzīvotāju grupas, neskatoties uz iestāžu mēģinājumiem ierobežot izvairīšanās iespējas, var viegli atrast risinājumus, tādējādi palielinot finansiālo nevienlīdzību un ietekmējot uz valsts budžeta balstīto sociālo pakalpojumu pieejamību. Nodokļu nemaksāšana paaugstina noziedzības līmeni, negatīvi ietekmējot sabiedrības drošību un labklājību. Turīgākā sabiedrības daļa izvairās no nodokļiem, sekmējot finansiālu labklājību. Savukārt citiem iedzīvotājiem trūkst sapratnes par nodokļu maksāšanas nozīmi un ietekmi. Šāda uzticības trūkuma un nesapratnes kombinācija veicina slēgtu apli.

Izpētes rezultātiem ir vairāki ieteikumi situācijas uzlabošanai, sākot no efektīviem sodiem un izvairīšanās iespēju ierobežošanas, līdz draudzīgiem nodokļiem jaunajiem uzņēmumiem. Respondenti uzsvēra arī klientu attieksmes maiņas svarīgumu, atbilstošas cenas par produktiem, kā arī nepieciešamību pēc bezmaksas nodokļu izglītības un saprotamiem nodokļu likumiem.

Pētījuma mērķis ir iegūt informāciju, kas nepieciešama ieteikumiem izvairīšanās no nodokļu nomaksas problēmai. Šī problēma ietekmē sabiedrību gan tieši, gan arī pastarpināti, stiprinot un veicinot citas sociālās problēmas. Pētījuma uzdevumi ietver sevī izvairīšanās cēloņu un sociālās ietekmes izpēti, kā arī iespējamo ieteikumu izstrādi. Pētījuma metodes ietver informācijas vākšanas, aptaujas metodi ar formalizētām/strukturētām intervijām, kas tiks veikta ar e-pasta starpniecību. Intervijas fokusēsies uz diviem Latvijas uzņēmējiem, kuriem ir pretēja pieeja nodokļu nomaksai. Tiks izmantota arī tradicionālā dokumentu analīze.

Pētījuma rezultāti sniegs izpratni par izvairīšanās no nodokļu nomaksas cēloņiem un tās sociālo ietekmi. Piedāvātie risinājumi būs vērsti uz problēmas samazināšanu. Pētījuma centrā būs cēloņu un esošā stāvokļa izpēte.

Analītiskais apskats

Rakstā parādīts, ka izvairīšanās no nodokļu maksāšanas var samazināt nodokļu ieņēmumus, kas valdībai ir pieejami ekonomikas pārvaldībai un var vājināt valdības spēju veicināt finanšu sistēmu stabilitāti, turpretim nodokļu maksātāji, kuri izvairās no nodokļu maksāšanas, uzskata, ka var izmantot nenomaksāto nodokļu naudu, lai uzlabot savu finansiālo stabilitāti. (Ozili, 2020). Izvairīšanās no nodokļu maksāšanas ir svarīgs faktors, jo tas ietekmē gan valsts finanšu apjomu, gan raksturu. Gan federālā, gan štata valdība var zaudēt gan iedzīvotāju, gan uzņēmumu ienākuma nodokļa ieņēmumus nodokļu apiešanas dēļ. Vispārējo nodokļu apiešanas teoriju ierosināja. Savā teorijā viņš apgalvoja, ka ideālā kapitāla tirgū izvairīšanās no nodokļu maksāšanas principi ir tik spēcīgi, ka tie var dot iespēju gudram nodokļu maksātājam likvidēt visus nodokļus no kapitāla ienākumiem un, iespējams, arī visus nodokļus no algas ienākumiem. Viņš īpaši atzīmēja, ka liela daļa no vispārējā līdzsvara, kas iegūta, izvairoties no nodokļu maksāšanas, izriet no atšķirībām nodokļu likmēs gan indivīdiem, gan starp ienākumu kategorijām, nevis atlikšanu. Rūpīgi izpētot izvairīšanās no nodokļu maksāšanas ietekmi uz valsts budžeta izpildi Nigērijas dienvidrietumos un tās ietekmi uz Nigērijas ekonomikas attīstību, no aprakstošajām un secinošajām analīzēm tika atklāts, ka izvairīšanās no nodokļu maksāšanas nopietni ietekmē budžeta izpildi. Rezultāti liecināja, ka 61 procentu no paredzamajiem ieņēmumiem Nigērijā ir nokavēti, izvairoties no nodokļu maksāšanas, neievērojot pievienotās vērtības nodokļa iekasēšanu un

pārskaitīšanu, maksājot pēc peļņas nodokli un ieturējuma nodokli dienvidrietumu ģeopolitiskajā reģionā, zona Nigērijā. Tika atklāts, ka izvairīšanās no nodokļu maksāšanas, īstenojot nodokļu likumus un politiku attiecībā uz pievienotās vērtības nodokli, kapitāla pieauguma nodokli un ieturamo nodokli izvēlētajos Nigērijas dienvidrietumu štatos, ir negatīvi ietekmējusi valdības funkciju izpildi un tādējādi negatīvi ietekmējusi Nigērijas ekonomikas attīstību. (Akinleye & Ogunmakin, 2016)

Izvairīšanās no nodokļu maksāšanas ir ne tikai nodokļu iestāžu finansiāla problēma, bet arī problēma, kas grauj kritiski svarīgas kopējās funkcijas, kas nepieciešamas raitai normatīvo aktu atbilstības, organizācijas integritātes un sabiedrības darbībai. Izvairīšanās no nodokļu maksāšanas definēšana kā ilgtspējas problēma piedāvā plašāku un holistiskāku izpratni par izvairīšanās no nodokļu maksāšanas organizatoriskajām un sociālajām sekām. (Bird & Davis-Nozemack, 2018)

Nemaksājot nodokļus tiek pamatīgi iedragāts valsts budžets, kā arī iedzīvotāju uzticība valsts aparātam un tiesiskumam. Neuzticība valsts aparātam un tiesiskumam viennozīmīgi pavairo vēlmi izvairīties no nodokļu nomaksas visās iedzīvotāju grupās, kā arī veicina politisko nestabilitāti - ārpuskārtas valdības maiņu un demisiju. Jo lielāka nevienlīdzība, jo mazāks ir to cilvēku skaits, kuri izvairās. Rezultāts ir vienkāršs: ja nevienlīdzība ir augsta, salīdzinoši nedomājamam daudzumam indivīdiem pieder lielākā daļa bagātības; tie rada lielus ieņēmumus bankai un, visticamāk, netiks atklāti. Pārvietošanās uz zemākiem ieņēmumiem nozīmētu sasniegt lielu iedzīvotāju masu, kas radītu tikai salīdzinoši nelielus papildu ieņēmumus, bet ievērojami palielinātu atklāšanas risku, tas nav tā vērts. (Alstadsæter et al., 2019).

Izvairīšanās no nodokļu nomaksas viennozīmīgi vairo arī korupciju, gan valsts, gan privātajā finanšu sektorā. Augstāk minētais pierāda tēzi “bagātie kļūst bagātāki, kamēr nabagie kļūst nabagāki” – finanšu sektors ir monetāri ieinteresēts slēpt un organizēt izvairīšanās mehānismus, it īpaši lielos apmēros. Saskaņā ar iepriekšējiem pētījumiem par izvairīšanos no nodokļu maksāšanas attīstītajās valstīs mēs atklājam, ka kopumā izvairīšanās no nodokļu maksāšanas līmenis ir zems: trešās puses ziņo par lielāko daļu ienākumu veidu, un uz tiem attiecas ļoti ierobežota izvairīšanās no nodokļu maksāšanas. Tomēr, apsverot izvairīšanos no nodokļu maksāšanas, izmantojot ārzonu kontus, turīgāko vidū izvairīšanās no nodokļu maksāšanas ir ļoti augsta, iespējams, 25–30%. Visbeidzot, mēs parādām, ka izvairīšanās no nodokļu maksāšanas būtiski ietekmē izmērīto labklājības nevienlīdzību, jo tā ir ļoti nevienmērīga starp bagātajām grupām. Piemēram, Norvēģijā 0,01% bagātības daļa palielinās par aptuveni 25%, ja ņem vērā neuzrādītos aktīvus ārzonu kontos.

Izvairīšanās no nodokļu nomaksas ir ļoti augsta starp turīgajām iedzīvotāju grupām. Neskatoties uz atbildīgo iestāžu mēģinājumiem ierobežot izvairīšanās iespējas, šīs turīgās iedzīvotāju grupas samērā viegli var rast risinājumus, kas paredz nepieciešamo finansiālo resursu pieejamību šādām darbībām. Šāda tendence ir ļoti būtiska un palielina finansiālo nevienlīdzību un sašķeltību sabiedrībā, kā arī būtiski, negatīvi, ietekmē uz valsts budžeta balstīto sociālo pakalpojumu pieejamību. Šis pētījums koncentrējas uz izvairīšanos no nodokļu maksāšanas, jo daži grāmatvedības pētījumi, kuros analizēta mafija, liecina, ka ar to saistītie uzņēmumi galvenokārt nodarbojas ar naudas atmazgāšanu un izvairīšanos no nodokļu maksāšanas. Mēs pieļaujam, ka mafijas firmu klātbūtne izplatās uz līdzīgu firmu izvairīšanos no nodokļu maksāšanas. (Chircop et al., 2023).

Kā viss nelikumīgais, tajā skaitā izvairīšanās no nodokļu nomaksas, paaugstina noziedzības līmeni, kas negatīvi ietekmē sabiedrības drošību un labklājību. 1./pers. C/ organizētā grupā izvairījās no nodokļu nomaksas, nodarot valstij zaudējumus lielā apmērā, šādos apstākļos: Kriminālprocesā precīzi nenoskaidrotos apstākļos, ne vēlāk kā 2009.gada janvārī, /pers. C/ un persona, pret kuru kriminālprocess izdalīts atsevišķā lietvedībā (turpmāk Persona Nr.1), mantkārības vadīti, nolūkā izdarīt noziedzīgus nodarījumus, kas saistīti ar izvairīšanos no valsts budžetā maksājamo nodokļu nomaksas un noziedzīgi iegūtu finanšu līdzekļu legalizēšanu lielā apmērā, nolēma izveidot organizētu personu grupu, kura viņu

vadībā dokumentāli noformēs un deklarēs Valsts ieņēmumu dienestā (turpmāk – VID) faktiski nenotikušus darījumus (turpmāk arī – fiktīvus darījumus) starp reālu saimniecisko darbību veicošiem uzņēmumiem un /pers. C/ un Personas Nr.1 faktiskajā kontrolē esošiem uzņēmumiem ar fiktīvu uzņēmumu pazīmēm, lai tādējādi reālu saimniecisko darbību veicošie uzņēmumi varētu prettiesiski izmantot tiesības uz pievienotās vērtības nodokļa (turpmāk – PVN) priekšnodokļa atskaitījumiem par fiktīviem darījumiem, radot iespēju valstij nesamaksāto PVN nepamatoti novirzīt reāli veiktu ar nodokli apliekamu darījumu nodrošināšanai un noziedzīgi iegūtu finanšu līdzekļu legalizēšanai. 1./pers. C/, personas kods /personas kods/, atzīt par vainīgu noziedzīga nodarījuma izdarīšanā, kas paredzēts Krimināllikuma 218.panta trešajā daļā (SIA “/nosaukums D/”) un noteikt sodu brīvības atņemšanu uz 8 (astoņiem) mēnešiem, atņemot tiesības uz 2 (diviem) gadiem ieņemt valdes locekļa amatus komercsabiedrībās, bez mantas konfiskācijas. (LR Krimināllieta Nr.15830108810)

Valsts aparāts viennozīmīgi cīnās pret šādām nelikumīgām darbībām, bet tas pastarpināti izlieto budžeta līdzekļus, ko varētu novirzīt sabiedrības labklājībai. Izpētot Latvijas Republikas tiesvedības judikatūru autors secina, ka lielākais vairums lietu, kas saistītas ar izvairīšanos no nodokļu nomaksas ir maza, vai neliela apmēra, izpratnē pret masu mēdijos cirkulējošo, spekulatīvo, informāciju par liela un ļoti liela apjoma izvairīšanos. Šī tendence iezīmē vienu no iemesliem, kāpēc sabiedrības vairums apšaubā tiesiskuma sistēmu un valsts aparāta lojalitāti pret visām iedzīvotāju grupām. Turklāt, pamatojoties uz faktoru slodzēm, piecu galveno iemeslu/cēloņu rindojums ir šāds: sākumā nav sabiedrības apgaismošanas kampaņas; otrajā vietā ir atbilstošu nodokļu atvieglojumu trūkums; sliktās nodokļu maksātāju attiecības un autoritāte ir trešajā vietā; nodokļu pieaugums ir ceturtais; un nodokļu aprēķināšanas analfabētisms ir piektajā vietā. (Mughal, 2012)

Pamata iemesls tam, kāpēc turīgākā sabiedrības daļa izvairās no nodokļiem ir pašsaprotama – samazinot nodokļu slogu vairo savu finansiālo labklājību. Savukārt pārejā sabiedrības daļai šie iemesli var būt savādāki – primāri, sapratnes trūkums par to kāpēc ir jāmaksā nodokļi un ko tas ietekmē. No negatīvajiem aspektiem, jau iepriekš pieminētais uzticības trūkums valsts aparātam un tiesiskuma apšaubīšana. Veidojas slēgts aplis.

Pētījuma metodoloģija

Tika izmantota informācijas vākšanas, aptaujas metode – formalizēta/strukturēta intervija ar e-pasta starpniecību, kas ir kvalitatīvais pētījums. Tika intervēti divi Latvijas uzņēmēji ar diametrāli pretēju pieeju nodokļu nomaksai, viņi tika izvēlēti, kā uzskatāmi piemēri krasai attieksmes atšķirībai un izpildei nodokļu nomaksā (sk. 1. tabulu). Intervijas jautājumi tika veidoti tādā veidā, lai tie pēc iespējas neievirzītu atbildes. Datu analīzei tika izmantota MS Excel tabula, kurā tika apkopoti intervijas rezultāti.

1. tabula. Respondentu raksturojošās pazīmes (Avots: Autora apkopojums)

Raksturojošās pazīmes	Respondents A	Respondents B
Vecums	30-35	60-65
Dzimums	Vīrietis	Vīrietis
Izglītības līmenis	Profesionālā vidējā	Augstākā
Industrija	Galdniecība, mēbeles	IT, izstrāde
Amats	Uzņēmuma vadītājs	Uzņēmuma vadītājs
Tirgus	Latvija	ES

Pētījuma rezultāti

Šajā intervijas jautājumu kopnē, abiem respondentiem bija novērojamas līdzīgas atbildes (2. tabula). Respondents A izteica viedokli, ka nodokļu nemaksāšana rada situāciju, kurā valsts nevar pienācīgi nodrošināt sabiedriskos pakalpojumus, kas ir svarīgi visiem iedzīvotājiem. Respondents B papildināja šo perspektīvu, norādot konkrētus piemērus, kā nodokļu nemaksāšana negatīvi ietekmē sabiedriskos pakalpojumus. Viņš minēja ugunsdzēsēju depo un lauku skolu likvidēšanu. Abi respondenti dalījās ar kritisku vērtējumu par esošo valdības politiku attiecībā uz nodokļu nomaksu. Viņuprāt, piemērotie sodi par nodokļu nemaksāšanu varētu būt nepietiekami bargi un nespēj pienācīgi ietekmēt uzņēmēju rīcību. Abi norādīja uz nepieciešamību pēc efektīvākas valdības politikas, kas veicinātu godīgu nodokļu nomaksu un nodrošinātu valsts ilgtermiņa stabilitāti. Attiecībā uz uzņēmumu lomu un iespējām - abiem respondentiem arī bija līdzīgs viedoklis. Uzņēmumiem ir jāuzņemas atbildība un jāspēlē aktīva loma, lai uzlabotu vispārējo situāciju un samazinātu izvairīšanos no nodokļu nomaksas. Abiem bija šaubas par to, vai uzņēmumiem ir pietiekami liela ietekme šajā jomā. Galvenokārt tā ir valdības atbildība.

Respondents A atzīst, ka ir nozares, kur nodokļu nemaksāšana tiek uzskatīta par mazāko noziegumu, bet Respondents B norāda, ka paša nodokļu nemaksāšana ir noziegums un var būt saistīta ar citām nelikumīgām darbībām, piemēram, naudas atmazgāšanu un darbinieku drošības neievērošanu. Respondenti izsaka grūtības identificēt konkrētas problēmas vai nepilnības nodokļu iekasēšanas izpildes procesos. Tas varētu liecināt par nepieciešamību uzlabot caurredzamību no atbildīgo dienestu puses. Sadarbība starp valdības struktūrām un biznesa pusi tiek vērtēta negatīvi, vairāku atbilžu diapazonā. Tas atklāj nepieciešamību uzlabot šo sadarbību, lai efektīvi cīnītos pret izvairīšanos no nodokļu nomaksas.

Attiecībā uz uzņēmēju nostāju par nodokļu saistību izpildi un tās ietekmi uz publisko tēlu un reputāciju – izpaužas dažādi viedokļi. Lielāku uzņēmumu gadījumā tiek uzsvērtā nopietnāka ietekme, it īpaši tad, kad šāda informācija nonāk plašsaziņas līdzekļos. Tomēr nelielu uzņēmumu un to klientu vidū, iespējams, valda uzskats, ka nodokļu maksātajā tēls nav būtisks. Mazie uzņēmumi izjūt finansiālās izmaiņas vairāk, jo resursi ir ierobežotāki, savukārt lielie uzņēmumi spēj absorbēt šīs ietekmes sekas. Atklāts, ka klientu pieprasījums pēc lētākiem produktiem un pakalpojumiem bieži ietekmē uzņēmumu spēju samaksāt nodokļus un nodrošināt augstu darbinieku labklājību. Respondenti norāda, ka sociālie pakalpojumi ir apdraudēti nepietiekama finansējuma dēļ, it īpaši veselības aprūpes jomā, kur privātie uzņēmumi pārņem klientus, kas to var atļauties, bet valsts veselības aprūpe pasliktinās. Tas liecina par nepieciešamību pārskatīt un nostiprināt sociālo pakalpojumu finansēšanas modeli. Attiecībā uz uzticēšanos valsts iestādēm un tiesību sistēmai respondenti norāda, ka izvairīšanās no nodokļu nomaksas samazina šo uzticību. Samazinot izvairīšanos no nodokļu nomaksas, varētu uzlabot uzņēmumu uzticēšanos valsts aparātam un tiesību sistēmai, ja nodokļi būtu godīgi un saprotami. Respondenti norāda, ka izvairīšanās no nodokļu nomaksas jāuztver arī kā ētisku problēmu biznesā. Šis aspekts ir būtisks, jo ētiski motivēti uzņēmēji uzskata, ka ikvienam ir jābūt daļai no nodokļu saistību izpildes kultūras. Tika identificēti sekojoši respondentu ieteikumi situācijas uzlabošanai – jāsamazina iespējas izvairīties, nodokļi varētu būt draudzīgāki jaunajiem uzņēmumiem, ir svarīgi mainīt klientu attieksmi – maksāt atbilstošu cenu par produktu, ņemot vērā visas iesaistītās izmaksas. Bezmaksas nodokļu izglītība ir ļoti svarīga, un nodokļu likumiem jābūt vienkāršākiem un saprotamākiem.

2. tabula. Jautājumu kopne - līdzīgās atbildes (Avots: Autora apkopojums)

Nr.	Jautājums	Respondents A	Respondents B
1.	Kā, jūsuprāt, izvairīšanās no nodokļu nomaksas, jo īpaši no uzņēmumu puses, ietekmē valsts budžetu un ieņēmumus?	Šķiet, diezgan liels procents uzņēmēju nemaksā nodokļus tādejādi rodas situācija kad valsts nevar nodrošināt pakalpojumus kurus saņem visi iedzīvotāji.	Izvairīšanās no nodokļu maksāšanas būtībā ir budžeta samazināšana.
2.	Dalieties ieskatā par to, kā samazināti valsts ieņēmumi var ietekmēt sabiedriskos pakalpojumus?	Kad likvidē ugunsdzēsēju depo naudas trūkuma dēļ – pāris mājām jānodedg līdz pamatiem lai viņu atjaunotu. Kad mazās lauku skolas apvieno un likvidē – Vairs jaunās ģimenes negribēs pārcelties uz laukiem ka bērni jāved uz skolu stundu vai jāsedina 3 autobusus lai vispār turp tiktu.	Mazāk naudas par pakalpojumiem, piem. sliktāka veselības aprūpes kvalitāte un ne tik laba izglītības kvalitāte, kas patiesībā ir valsts nākotne.
11.	No uzņēmuma īpašnieka viedokļa, cik efektīva ir valdības īstenotā politika, lai atturētu no izvairīšanās no nodokļu nomaksas?	Šķiet sodi ir nedaudz par mīkstu. No soda ir jābaidās lai likumu cienītu.	Ar to nepietiek.
14.	Kā uzņēmumi var palīdzēt uzlabot vispārējo situāciju un samazināt izvairīšanos no nodokļu nomaksas?	Es neredzu kā uzņēmēji var šo atrisināt. Būt godīgam ir jauki bet kad nav no kā algas izmaksāt – gan nav jauki	Tas ir valdības uzdevums.
15.	Kā nodokļu nemaksāšana ietekmē valsts kopējo ekonomisko izaugsmi?	Lielā mērā ietekmē – Noteikti ja vienu gadu visi godīgi visus nodokļus samaksātu mums valstī būtu lielāka izaugsme.. VUGD / NMPD / skolotājiem un visiem pārējiem varbūt pat sanāktu cienīga alga lai cilvēki pat gribētu šos amatus vai nestrādātu pa naktīm vēl kādā citā darba vietā.	Ir svarīgi maksāt nodokļus, lai atbalstītu visus valsts sniegtos pakalpojumus, piemēram, izglītību. Tomēr valdības pienākums ir saprātīgi izmantot saņemtos nodokļus.
16.	Vai varat dalīties pieredzē, kur ekonomikas izaugsme tika kavēta nodokļu nemaksāšanas dēļ?	Nezinu konkrētu piemēru.	Īsti nē, bet, protams, tam ir liela ietekme.
18.	Vai uzņēmumi nodokļu saistību izpildi uzskata par daļu no savas prakses?	Jā	Jā, es gribu maksāt nodokļus.
27.	Cik svarīgas ir juridiskās sekas, lai atturētu uzņēmumus no nodokļu nemaksāšanas?	Sekām būtu jābūt tādām ka pilnīgi gribas maksāt nodokļus.. Bet ir pārāk daudz variantu kā nemaksāt.. Un kamēr ir varianti – tikmēr viss būs kā ir.	Tas ir svarīgi.
28.	Vai, jūsuprāt, juridisko seku nopietnība ietekmē nodokļu nomaksu?	Jā noteikti!	Jā, protams.

Interviju apkopojums ir pieejams 3. tabulā.

3. tabula. Interviju apkopojums (Avots: Autora apkopojums)

Nr.	Jautājums	Respondents A	Respondents B
1.	Kā, jūsaprāt, izvairīšanās no nodokļu nomaksas, jo īpaši no uzņēmumu puses, ietekmē valsts budžetu un ieņēmumus?	Šķiet, diezgan liels procents uzņēmēju nemaksā nodokļus tādejādi rodas situācija kad valsts nevar nodrošināt pakalpojumus kurus saņem visi iedzīvotāji.	Izvairīšanās no nodokļu maksāšanas būtībā ir budžeta samazināšana.
2.	Dalieties ieskatā par to, kā samazināti valsts ieņēmumi var ietekmēt sabiedriskos pakalpojumus?	Kad likvidē ugunsdzēsēju depo naudas trūkuma dēļ – pāris mājām jānodedz līdz pamatiem lai viņu atjaunotu. Kad mazās lauku skolas apvieno un likvidē – Vairs jaunās ģimenes negribēs pārcelties uz laukiem ka bērni jāved uz skolu stundu vai jāsedzina 3 autobusus lai vispār turp tiktu	Mazāk naudas par pakalpojumiem, piem. sliktāka veselības aprūpes kvalitāte un ne tik laba izglītības kvalitāte, kas patiesībā ir valsts nākotne.
3.	No uzņēmējdarbības viedokļa, kā izvairīšanās no nodokļu nomaksas ietekmē valdības sniegto sociālo pakalpojumu pieejamību un kvalitāti?	Noteikti ietekmē – Bet pārāk maza saskarsme šajā jomā lai spriestu.	Kvalitāte un pieejamība pasliktinās.
4.	Vai esat novērojis gadījumus, kad sociālie pakalpojumi tika apdraudēti nepietiekama finansējuma dēļ?	Nē	Veselības aprūpe. Daudz privātu uzņēmumu pārņem klientus, kuri to var atļauties. Un tikmēr valsts veselības aprūpe pasliktinās, piem. garas rindas.
5.	Kā uztvere par izvairīšanos no nodokļu nomaksas ietekmē uzņēmumu īpašnieku uzticību valsts iestādēm?	Valsts iestādes dara savu darbu – es savu.. Mēs viens otram netraucējam.	Tas samazina uzticības līmeni.
6.	Vai, jūsaprāt, uzņēmumu uzticēšanās valsts aparātam mainītos, ja tiktu samazināta izvairīšanās no nodokļu nomaksas?	Šķiet nekas daudz nemainītos.	Atkarīgs no līdzekļiem mērķa sasniegšanai. Nodokļiem jābūt godīgiem un saprotamiem, lai uzlabotu uzticēšanos.
7.	Cik lielā mērā izvairīšanās no nodokļu nomaksas ietekmē uzņēmumu īpašnieku uzticību tiesību sistēmai?	Neredzu nekādas iespējamās izmaiņas.	Tas samazina uzticības līmeni.
8.	Vai uzskatāt, ka uzticība likumam tiek ietekmēta atšķirīgi - atkarībā no izvairīšanās no nodokļu nomaksas gadījumu smaguma pakāpes?	-	Katru reizi, kad tas nonāk ziņās, tas samazina uzticības līmeni.
9.	Kā, jūsaprāt, izvairīšanās no nodokļu nomaksas veicina vai ir attiecināma uz noziedzīgām darbībām?	Atkarīgs no uzņēmēja un nozares. Noteikti ir nozares kur nodokļu nemaksāšana ir mazākais grēks.	Jā, jo izvairīšanās no nodokļu maksāšanas pati par sevi ir noziegums.

10.	Vai varat sniegt piemērus, kā izvairīšanās no nodokļu nomaksas varētu būt saistīta ar citām nelikumīgām darbībām?	Parasti tad arī ietaupa uz darbinieku drošību (Ekipējums / apģērbs) Darba apstākļi (Nepārāk droši darba paņēmieni / Telpās apgaismojums / aptiecināšanas pieejamība / ugunsdrošība)	Tā pārsvarā iet roku rokā kā “sniega bumba” piem. naudas atmazgāšana.
11.	No uzņēmuma īpašnieka viedokļa, cik efektīva ir valdības īstenotā politika, lai atturētu no izvairīšanās no nodokļu nomaksas?	Šķiet sodi ir nedaudz par mīkstu. No soda ir jābaidās lai likumu cienītu.	Ar to nepietiek.
12.	Vai esat novērojis konkrētas problēmas vai nepilnības izpildē?	-	Grūti pateikt. To ir jānovērs, bet nav jāsoda godīga uzņēmējdarbība.
13.	Kādu lomu spēlē uzņēmumi nodokļu saistību izpildes kultūras veicināšanā?	Konkrēti manā nozarē – konkurentu uzņēmumi ļoti ietekmē vai es varu atļauties maksāt nodokļus. Ja es pacelšu cenu lai ērti samaksātu nodokļus – pircējs paņems lētāku risinājumu pie konkurenta.	Ne pārāk daudz.
14.	Kā uzņēmumi var palīdzēt uzlabot vispārējo situāciju un samazināt izvairīšanos no nodokļu nomaksas?	Es neredzu kā uzņēmēji var šo atrisināt. Būt godīgam ir jauki bet kad nav no kā algas izmaksāt – gan nav jauki	Tas ir valdības uzdevums.
15.	Kā nodokļu nemaksāšana ietekmē valsts kopējo ekonomisko izaugsmi?	Lielā mērā ietekmē – Noteikti ja vienu gadu visi godīgi visus nodokļus samaksātu mums valstī būtu lielāka izaugsme.. VUGD / NMPD / skolotājiem un visiem pārējiem varbūt pat sanāktu cienīga alga lai cilvēki pat gribētu šos amatus vai nestrādātu pa naktīm vēl kādā citā darba vietā.	Ir svarīgi maksāt nodokļus, lai atbalstītu visus valsts sniegtos pakalpojumus, piemēram, izglītību. Tomēr valdības pienākums ir saprātīgi izmantot saņemtos nodokļus.
16.	Vai varat dalīties pieredzē, kur ekonomikas izaugsme tika kavēta nodokļu nemaksāšanas dēļ?	Nezinu konkrētu piemēru.	Īsti nē, bet, protams, tam ir liela ietekme.
17.	Kā izpratne par izvairīšanos no nodokļu maksāšanas saskan ar korporatīvās sociālās atbildības iniciatīvām?	-	Jā, tas palīdz.
18.	Vai uzņēmumi nodokļu saistību izpildi uzskata par daļu no savas prakses?	Jā	Jā, es gribu maksāt nodokļus.
19.	No ētikas viedokļa, kā uzņēmumu īpašnieki uztver izvairīšanos no nodokļu nomaksas, un vai viņi to uzskata par būtisku ētisku problēmu biznesā?	Nav jau labi nemaksāt nodokļus.. Darbiniekus vēlos ziņoņus meistarus lai nav 10 gadi jānāca viss no nulles – Tādi ar prasa labu algu. Algu samaksāt varu tikai aploksnē jo tik daudz nesanāk nopelnīt lai pietiktu arī nodokļiem. Ir sanācis redzēt vairākus lielus un mazus uzņēmumus kas strādā gadiem šajā nozarē un vairāk vai mazāk visi ietaupa uz nodokļiem.	Jā, tam ir ētiskā puse. Ikvienam vajadzētu būt daļai no tā, bet ir jāsāk ar sevi.

20.	Vai pastāv ētiski apsvērumi, kas nosaka ar nodokļu praksi saistītos lēmumus?	Personīgi – tie nav ētikas apstākļi pēc kā pieņemtu šādu lēmumu.	Vispirms nāk likums un tad nāk citas lietas. Uzņēmumam nebūtu jāklūst par labdarības organizāciju.
21.	Cik efektīva ir sadarbība starp valdības struktūrām un biznesa pusi jūsu pieredzē, lai cīnītos pret izvairīšanos no nodokļu nomaksas?	Nēesmu jutis / redzējis jebkādu rīcību no valsts struktūrām.	Ne pārāk laba.
22.	Vai pastāv iespēja veidot spēcīgāku sadarbību, lai kolektīvi apkarotu izvairīšanos no nodokļu nomaksas?	Domāju ka nē – Dienas beigās klients ir laimīgs ka pats nedaudz ar ietaupījis maksājot aploksnē.. Ir gadījušies klienti kam būtu gan morāls gan ētisk pat darba pienākums nemaksāt aploksnē – bet nav sanācis atrast klientu kam tas rūpētu.	Problēma ir nodokļu inspekcijā – viņi nezina, kā bizness darbojas. Viņiem pietrūkst patiešām gudri cilvēki, jo lielāko daļu pārbaužu veic automātiskas, uz noteikumiem balstītas informācijas sistēmas. Kad jautā tieši – neviens nezina, kāpēc - kā.
23.	Kā nodokļu nemaksāšana ietekmē mazos uzņēmumus salīdzinājumā ar lielajām korporācijām?	Mazie uzņēmumi jūt izmaiņas vairāk jo parasti nauda ir cik ir un katru simtu jūt vairāk kā lielie uzņēmumi.	Uz manu uzņēmumu nav nekādas ietekmes, tāpēc nav pārāk daudz, ar ko salīdzināt.
24.	Vai esat novērojis kādas atšķirības, kā nodokļu nemaksāšana ietekmē dažāda lieluma uzņēmumus?	Jā – uzņēmumu tērēšanas paradumi / darbinieku skaits var mainīties.	Vienmēr ir negodīgums. Par to domā visi, bet šeit nav konkrētu piemēru.
25.	Kā uzņēmuma nostāja attiecībā uz nodokļu saistību izpildi ietekmē tā publisko tēlu un reputāciju?	Tikai vienu reizi esmu saskāries ar to ka sadarbības partneris (Cita firma) gribēja sadarboties tikai ja reģistrā nebūs nodokļu parāds. Tātad - nevienam nerūp.	Pārsvarā izpratnes nav. Tikai tad, kad tas nonāk līdz ziņām. Ietekme ir kritiskāka lielākiem uzņēmumiem.
26.	Vai esat pieredzējis gadījumus, kad uzņēmumiem ir nodarīts kaitējums reputācijai iespējamās vai pierādītās nodokļu nemaksāšanas dēļ?	Jā – bet klientu apjoms būtiski nemainījās. Pat atkārtotā gadījumā	Šeit nav piemēru.
27.	Cik svarīgas ir juridiskās sekas, lai atturētu uzņēmumus no nodokļu nemaksāšanas?	Sekām būtu jābūt tādām ka pilnīgi gribas maksāt nodokļus.. Pārāk daudz varianti kā nemaksāt.. Un kamēr ir varianti – tikmēr viss būs kā ir.	Tas ir svarīgi.
28.	Vai, jūsuprāt, juridisko seku nopietnība ietekmē nodokļu nomaksu?	Jā noteikti!	Jā, protams.

29.	<p>Pamatojoties uz savu pieredzi, kādus ieteikumus jūs piedāvātu, lai uzlabotu pašreizējo sistēmu un samazinātu izvairīšanos no nodokļu nomaksas, ņemot vērā ietekmi uz valsts budžetu, sociālajiem pakalpojumiem, uzticēšanos likumam un noziedzības līmeni?</p>	<p>Jāmaina juridiskie varianti kā piedzīt nemaksātos nodokļus. Jo pašlaik ir ļoti daudz variantu kā nemaksāt / nomainīt firmu. Nodokļi varētu būt draudzīgāki tiem, kas tikko sāk nodarboties ar uzņēmējdarbību. Lai cik smieklīgi nešķistu – būtu jāmainās klientiem. Produktu ko piedāvāju – maksā tik cik maksā jo ir iesaistīti daudz cilvēki kas plāno / projektē / izgatavo / iepakoj / uzstāda .. Ir telpas / iekārtas / loģistika / plānošana / tāmēšana / materiāli kurus gala produktā neredz bet tiek izmantoti / uzņēmuma peļņas procents lai uzlabotu kvalitāti un iekārtas. Viss tas maksā un katrs darbinieks grib labu algu un patīkamus apstākļus darba vidē. Vispirms jāparūpējas par šīm visām lietām un tad ja paliek pāri var domāt par nodokļiem. Aptuveni 95% klientu prasa vai ir varianti kā lētāk.. Darbinieki saņem mazāk negrib un gala produktu vienkārši lētāk uztaisīt arī ne vienmēr ir variants. Bieži klienti aiziet pie konkurentiem kur darbinieku algas ir mazākas un kvalitāte varbūt nav tā labākā bet kad ietaupījis pāris simtus – tad klients laimīgs.</p>	<p>Bezmaksas nodokļu izglītība ir obligāta. Nodokļu noteikumiem jābūt vienkāršākiem un saprotamākiem.</p>
-----	---	--	---

Secinājumi

Šis pētījums par izvairīšanos no nodokļu nomaksas un tās ietekmi uz sabiedrību sniedz virspusēju ieskatu šajā sociālajā problēmā. Viens no svarīgajiem aspektiem, kas tika novērots, ir saikne starp nodokļu nemaksāšanu un sabiedrības uzticēšanos valsts aparātam un likumam. Tika konstatēts, ka neuzticība valsts institūcijām var radīt vēlmi izvairīties no nodokļu nomaksas. Šāda uzvedība ne tikai ietekmē valsts budžetu, bet arī veicina politisko nestabilitāti un palielina sociālo šķelšanos.

Finansiālā nevienlīdzība sabiedrībā - bagātie slāņi bieži izvairās no nodokļu nomaksas, veicinot sašķeltību un samazinot pieejamību sociālajiem pakalpojumiem. Korupcijas un noziedzības līmeņa paaugstināšanās tiek minēts kā vēl viens negatīvs blakusprodukts, kas saistīts ar nodokļu nemaksāšanu, it īpaši turīgo slāņu vidū. Pētījumā uzsvērtā nepieciešamība pēc stingrākiem sodiem un efektīvākas valdības nodokļu politikas, lai ierobežotu izvairīšanās iespējas.

Respondenti izteica viedokli par to, ka uzņēmumiem ir jāuzņemas lielāka atbildība sabiedrības priekšā, veicinot godīgāku nodokļu nomaksu. Tomēr tika izteiktas šaubas par to, vai uzņēmumiem ir pietiekama ietekme šajā jomā, un tika uzsvērts valdības lomas nozīmīgums.

Svarīgs secinājums ir arī tas, ka nodokļu izglītība un informētība ir būtiski stūrakmeņi nodokļu nomaksas stāvokļa uzlabošanā. Nepieciešams veicināt plašāku izpratni sabiedrībā par nodokļu sistēmas nozīmi un pozitīvo ietekmi. Šajā kontekstā tika izvirzīti vairāki ieteikumi, ieskicējot potenciālus



virzienus uzlabojumiem - sodīšanas mehānismu stiprināšana, nodokļu likumu pārskatīšana, uzņēmēju atbildības uzsvars un sabiedrības izglītības pasākumi varētu būt efektīvi soļi, lai samazinātu nodokļu nemaksāšanu un veicinātu sabiedriskās uzticēšanās atgūšanu valsts aparātam un likumam.

Nobeigumā, pētījumam ir iespējams likumsakarīgs turpinājums – padziļināti pētījumi Latvijas Republikas judikatūrā, paplašināts pētījums par Latvijas uzņēmēju un valdošās varas viedokli, kā arī iedzīvotāju aptauja par faktisko situāciju un informētību.

Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Akinleye, G. T. =, & Ogunmakin, A. A. (2016). The effect of tax avoidance on government budget implementation in Southwest Nigeria. *International Journal of Accounting and Taxation*, 4(1), 53-68.

Alstadsæter, A., Johannesen, N., & Zucman, G. (2019). Tax evasion and inequality. *American Economic Review*, 109(6), 2073-2103.

Bird, R., & Davis-Nozemack, K. (2018). Tax avoidance as a sustainability problem. *Journal of Business Ethics*, 151, 1009-1025.

Chircop, J., Fabrizi, M., Malaspina, P., & Parbonetti, A. (2023). Anti-Mafia police actions, criminal firms, and peer firm tax avoidance. *Journal of Accounting Research*, 61(1), 243-277.

LR Krimināllieta Nr.15830108810

Mughal, M. M. (2012). Reasons of tax avoidance and tax evasion: Reflections from Pakistan. *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 4(4), 217-222.

Ozili, P.K., 2020. Tax evasion and financial instability. *Journal of Financial Crime*, 27(2), 531-539.



Sandra Līvmane. PUSAUDŽU STRESA NOVĒRTĒŠANA

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

Anotācija

Pētījuma aktualitāte: Pētījums sniedz ieskatu pusaudžu emocionālajā labklājībā, analizējot to stresa un nepietiekama miega kontekstā. Arvien pieaugošais stresa līmenis pusaudžu vidū prasa uzmanību un risinājumus, lai veicinātu viņu emocionālo veselību. Pētījuma centrā ir jautājums par stresa cēloņiem un iespējām to mazināt, ņemot vērā digitālo ietekmi un sociālā atbalsta nozīmi.

Pētījuma mērķis: Pētījuma mērķis ir analizēt pusaudžu stresa faktoros, tostarp mācību pārslodzi un nepietiekamu miegu, kā arī izpētīt iespējas stresa mazināšanai un novēršanai. Pētījums sniedz iespēju saprast, kā digitālās ierīces un sociālais atbalsts var ietekmēt pusaudžu emocionālo stāvokli un piedāvāt ieteikumus veselīgai emocionālai attīstībai.

Pētījuma metodes: Pētījums izmanto aptauju kā galveno datu ieguves metodi, apkopojot informāciju no 31 pusaudža vecumā no 10-17 gadiem. Analizējot rezultātus, tiek piedāvāts ieskats pusaudžu attiecībās ar draugiem, ģimeni un skolotājiem, kā arī to miega paradumos un digitālajā patēriņā. Pētījums piedāvā skatījumu uz pusaudžu emocionālo veselību, integrējot kvantitatīvos un kvalitatīvos aspektus.

Sasniegtie rezultāti: Pētījums atklāj, ka stresa galvenie cēloņi ir saistīti ar mācībām, pārslodzi un nepietiekamu miegu. Izklaide, hobiji un draugu atbalsts izrādās efektīvi stresa mazināšanā. Turklāt, digitālais patēriņš un miega trūkums var ietekmēt emocionālo labklājību. Rezultāti var kalpot kā pamats turpmākiem pasākumiem, lai uzlabotu pusaudžu emocionālo veselību un veicinātu labvēlīgu vidi viņu attīstībai.

Atslēgas vārdi: aktualitāte; emocionālā labklājība; stresa faktori; digitālā ietekme; sociālais atbalsts.

Ievads

Darba autora pētījuma tēma - Pusaudžu stresa novērtēšana. MOT 2021. gadā veiktajā pētījumā tika konstatēts, ka 65% no 492 aptaujātajiem pusaudžiem ir saskārušies ar mentālās veselības problēmām, kā arī "Latvijas pusaudžu mentālās veselības asociācijas" 2022. gadā veiktajā pētījumā tika konstatēts, ka pasliktinās pusaudžu psihoemocionālā veselība. Pētījuma autora mērķis ir izpētīt, kādi faktori ietekmē pusaudžu mentālo veselību, kas palīdz mazināt vai novērst stresu, apkopot iegūtos datus un sniegt priekšlikumus. Pētījums veikts, izmantojot anketēšanu. Anketa tika nosūtīta Facebook grupā: Atsaucīgo māmiņu forums un pusaudžu Snapchat grupā. Aptaujas jautājumi tika sagatavoti, pamatojoties uz analītiskajā apskatā apkopoto pētījumu secinājumiem par pusaudžu emocionālā stresa iemesliem un to mazināšanas un novēršanas faktoriem. Aptaujas rezultāti liecina par daudzpusīgām pusaudžu izjūtām un vajadzībām, ieskaitot nepieciešamību pēc emocionāla atbalsta, pareizas mācību slodzes, un sabalansēta miega un digitālā patēriņa.



Analītiskais apskats

2022. gadā “Pusaudžu resursu centrā” (PRC) palīdzību saņēma 8555 pusaudži un viņu ģimenes. Dati liecina, ka vidējais pusaudžu vecums, kuri apmeklē centru ir 14 gadi, un tikai puse dzīvo ģimenē ar abiem vecākiem. 44 % centra klientu ir meitenes un 36 % ir zēni. Pusaudžu resursu centra piecu gadu statistikas dati rāda, ka puīši arvien biežāk vēršas pēc palīdzības, un 2023. gadā vērojams rekordliels zēnu skaits – 47% procenti. Pusaudži, kas meklē atbalstu PRC, saskaras ar dažādām grūtībām, piemēram, depresiju, trauksmi, attiecību problēmām, mācību motivācijas trūkumu un citām problēmām. Bieži vien šīs grūtības savā starpā pārklājas. Veiktā pētījuma dati liecina, ka vidējo “pusaudžu mentālās veselības temperatūru” var raksturot kā mainīgu funkcionēšanu ar grūtībām vairākās, bet ne visās sociālajās jomās, problēmas izteikti pamanāmas tuviniekiem un cilvēkiem, kas bērnu sastop grūtību vidē vai periodā, bet mazāk pamanāmi tiem, kas bērnu redz citos apstākļos. (Pusaudzim.lv, 2022)

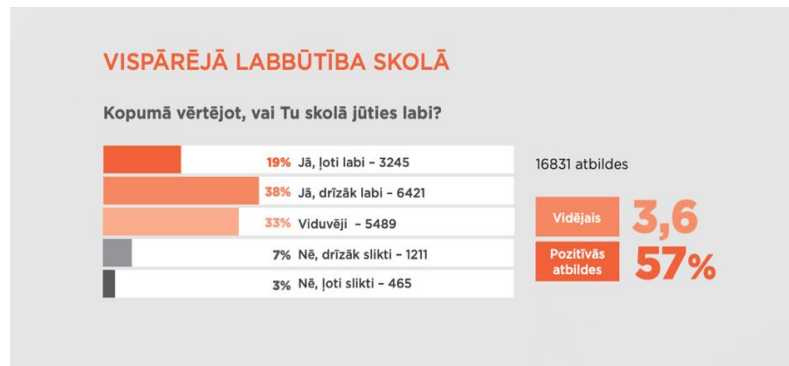
MOT Latvija 2021. gada martā veica tiešsaistes pētījumu Latvijas jauniešiem kurā piedalījās 492 respondenti, lai saprastu, kā mainījusies jauniešu mentālā veselība, kādas ir domas par nākotni un kas jauniešus motivē. Pētījumā tika noskaidrots, ka- 65% pusaudžu ir saskārušies ar mentālās veselības problēmām, 45% pusaudžu savu mentālo veselību raksturo kā sliktu, 36% jauniešu par savu nākotni domā negatīvi, 40% jauniešu pozitīvu uzmundrinājumu saņem mazāk par 3 reizēm mēnesī. 2022. gada pētījumā, kurā piedalījās 770 jauniešu, tika noskaidrots, ka jau 66% jauniešu saskārušies ar mentālās veselības problēmām. (MOT.LV, 2022)

Pētījumā ”Problemātiska interneta lietošana saistībā ar stresa pārvarēšanas stratēģijām un uzvedības problēmām agrīnā pusaudža vecumā”, tika secināts, ka pusaudži, kuriem ir problēmas ar interneta lietošanu (PIL), biežāk saskaras ar stresa pārvarēšanas problēmām. Pētījumā piedalījās 133 skolēni vecumā no 10-12 gadiem. Šajā pētījumā 85,7% pusaudžu norādīja, ka viņi visbiežāk lieto internetu savā telefonā, datorā, planšetē; 36,1% – ka tāda iespēja ir arī mājās vecāku vai radnieku datorā; neliela daļa – 8,1% – minēja, ka internetu ir iespējams lietot draugu ekrānierīcē, bet 19,5% – ka viņi to var lietot sabiedriskās vietās (skolā, bibliotēkā). Šī pētījuma rezultāti uzrādīja, ka no stresa pārvarēšanas stratēģijām novēršanās stratēģija un atbalsta meklēšanas stratēģija pozitīvi prognozē PIL un ka problēmu risināšanas stratēģija negatīvi prognozē PIL. Interneta spēļu spēlēšana ir saistīta ar palielinātu PIL risku, bet sociālo tīklu apmeklēšana un čatošana ar PIL nav statistiski saistīta. Uzvedības un uzmanības problēmas prognozē PIL risku. Starppersonu attiecību kvalitāte un audzināšanas metodes ir svarīgi faktori PIL un interneta lietošanas izpratnē. Pētījuma rezultāti uzrādīja, ka uzmanības problēmu un hiperaktivitātes izteiktība palielina PIL risku (Agapitova & Sebre, 2019)

Pētījumā “Subjektīvās veselības un labbūtības saistība ar miega ilgumu pusaudžu populācijā Latvijā” atklāts, ka nepietiekams miegs ir saistīts ar biežākām veselības problēmām un samazinātu spēju mācīties, koncentrēties un pārvarēt stresu. Tiek norādīts, ka pusaudžu vidējais miega ilgums pēdējo 100 gadu laikā ir samazinājies, kas palielina nepietiekama miega risku. Nepietiekams miegs pusaudžiem var ietekmēt spēju pārvarēt stresa situācijas. Nepietiekams miegs ir saistīts ar sliktākām sekmēm skolā, mazāku noturību pret ikdienas stresu, atmiņas un uzmanības noturēšanas, koncentrēšanās traucējumiem, kā arī uzvedības un emocionālām problēmām. Nepietiekams miegs var samazināt pusaudžu spēju tikt galā ar stresu un negatīvi ietekmēt emocionālo labbūtību. Pētījums parādīja, ka nepietiekams miega ilgums ir 19,3 % pusaudžu skolas dienās un 4,4 % brīvdienās. Nepilna ģimene, neapmierinātība ar skolu, liela mācību spriedze, regulāras sūdzības par veselību, galvassāpēm, vēdersāpēm, muguras sāpēm un grūtībām iemigt, kā arī > 4,5 stundu elektronisko ierīču lietošana bija faktori, kas palielina nepietiekama miega iespēju gan skolas dienās, gan brīvdienās (Kļaviņa-Makrečka, 2023.)

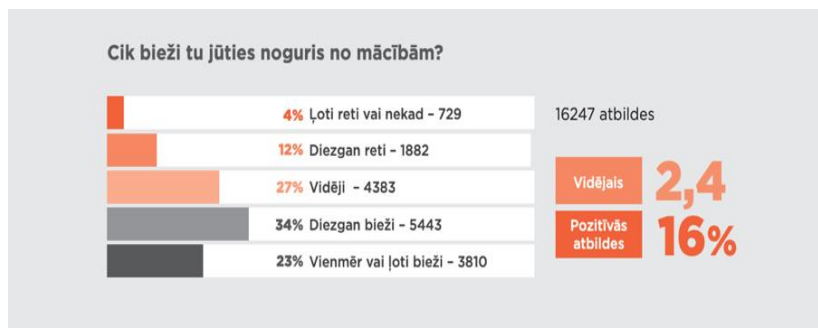
“Latvijas pusaudžu mentālās veselības asociācijas” 2022. gadā veiktais pētījums liecina, ka būtiski pasliktinājusies pusaudžu psihoemocionālā veselība. Sekojot līdzi skolu vajadzībām, 2022./2023.

mācību gada laikā, sadarbībā ar vairākām pašvaldībām, tika ievākti dati par skolēnu un skolotāju labbūtnību, kas ir visaptverošākais pētījums Latvijā, sasniedzot 3922 skolotāju un 15849 skolēnu balsis. Lai arī pētījuma rezultāti liecina, ka 57% pusaudžu skolā jūtas labi (sk. 1. att.).



1.att. Kā pusaudži jūtas skolā (Avots: Pusaudzim.lv, 2022)

Tikpat liels skaits pusaudžu jūtas noguruši no mācībām (sk. 2. att.).



2. att. Cik bieži pusaudži jūtas noguruši skolā (Avots: Pusaudzim.lv, 2022)

Pētījuma rezultāti parādīja, ka ir pasliktinājies pusaudžu veselības stāvoklis. 55% pusaudžu saskaras ar galvassāpēm, 39% pusaudžu ir grūtības iemigt, 25% pusaudžu izjūt trauksmi un tikai 22% pusaudžu nav sūdzību par savu fizisko veselību (sk. 3. att.). (Pusaudzim.lv, 2022)



3.att. Vai pēdējā mēneša laikā Tu esi atkārtoti jutis kādu no šīm fiziskajām sūdzībām? (Avots: Pusaudzim.lv, 2022)

Tāpat pētījumā tika noskaidrots, ka 93% pusaudžu grūtības palīdz pārvarēt draugi. Tikai 13% pusaudžu norādīja, ka viņiem skolā ir kāds pieaugušais, ar kuru būtu emocionāli nozīmīgas attiecības. 56% pusaudžu norādīja, ka grūtos brīžos viņi var vērsties pie saviem vecākiem.

Pašvērtējums, vientulība un stress ir cieši saistīti ar pusaudžu veselību saistīto dzīves kvalitāti. Pētījumā: “Health-related quality of life is strongly associated with self-efficacy, self-esteem, loneliness, and stress in 14–15-year-old adolescents: a cross-sectional study” (Ar veselību saistītā dzīves kvalitāte ir ļoti ir saistīta ar pašapziņu, pašvērtējumu, vientulību un stresu 14-15 gadus veciem pusaudžiem: šķērsgriezuma pētījums) meitenes ziņoja par zemāku ar veselību saistīto dzīves kvalitāti, pašvērtējumu un augstāku vientulības un stresa līmeni, salīdzinot ar zēniem. Augsts pašvērtējums amortizē stresa negatīvo ietekmi uz pusaudža labsajūtu. Pusaudžiem, kas dzīvo kopā ar abiem vecākiem, kopumā ir zemāks stresa līmenis salīdzinājumā ar tiem, kas dzīvo ar vienu vecāku vai citās aprūpes situācijās. Augstāks stresa līmenis ir pusaudžiem, kuriem viens vai abi vecāki nestrādā. Biežāka skolas neapmeklēšana ir to pusaudžu vidū, kuriem ir problēmas ģimenē. Šie secinājumi liecina, ka stabila un atbalstoša ģimenes vide var darboties kā aizsargājošs faktors pret stresu pusaudžu vecumā. Labas attiecības ģimenē veicina garīgo veselību un mazina stresu jauniešiem. (Mikkelsen et al., 2020),

Pusaudži ar diagnosticētu depresiju var saskarties ar grūtībām attiecībās ar vecākiem, kas var izraisīt vēlmi būt prom no mājām. Tomēr pozitīvas attiecības ar vienaudžiem var būtiski ietekmēt pusaudžu psihisko veselību, kā liecina vairāki pētījumi. Pusaudži ar depresiju var pieredzēt mazāk pozitīvu notikumu un uztvert notikumus kā vairāk stresu izraisošus. Turklāt, pusaudži ar problēmām ir tendēti pieredzēt vairāk atkarīgu un konfliktējošu brīžu attiecībās, piemēram, ar skolotājiem. Nepietiekama atbalsta ietvaros ir būtiski izcelt pusaudžu ar depresiju uzskatu, ka citi (vecāki, skolotāji, vienaudži) nepamana viņu grūtības, savlaicīgi neatpazīst viņu depresijas signālus vai arī nepareizi interpretē depresijas simptomus. Ja apkārtējie adekvāti izprot un interpretē pusaudžu ar depresiju grūtību iemeslus un izpausmes, tas var mazināt stresa un konfliktu iespējamību. (Elsīņa, 2021)

Kibermobings – kāds tiek apmelots, apdraudēts, izsmiets vai pazemots internetā- sociālajos tīklos, tiešsaistes spēlēs u.c. Tas var radīt nopietnas sekas pusaudžu fiziskajai un garīgajai veselībai- zems pašvērtējums, depresija, trauksme, izolācija, agresija, domas par pašnāvību un pat mēģinājumi. Statistikas dati liecina, ka kibermobinga gadījumu skaits pieaug. Lai situācija mainītos un šīs situācijas laicīgi tiktu atklātas un atrisinātas, svarīga ir vecāku un bērnu savstarpējo attiecību kvalitāte, kā arī sabiedrības zināšanas par kibermobingu. Diskusijās par kibermobingu skolēnu vidū tika konstatēts, ka

skolēniem ir grūti izjust robežu starp joku un aizskarošu, pazemojošu repliku, ko uzskata par joku. Kibermobings ir plaši izplatīta problēma it sevišķi pusaudžu vidū. Gandrīz visi diskusiju dalībnieki uzskata, ka šobrīd kibermobings ir izplatītāks nekā tradicionālais mobings. Interneta vides nosacītā anonimitāte paver iespējas izlikties par kādu citu cilvēku, izteikties šī ‘kāda’ vārdā, būt par nezināmo agresoru. Skolēni, pret kuriem ir vērsti kibermobings, meklē palīdzību gan pie skolotājiem, gan vecākiem. Bieži vecāki griežas pēc palīdzības pie skolotājiem, lai risinātu radušos situāciju kopīgiem spēkiem. Šajos gadījumos visbiežāk ir aizskarošas vēstules ar izsmejošu tekstu, kā arī dažādu fotogrāfiju komentēšana, izķēmošana un ievietošana klases grupu sarakstēs. Skolotāji atzīst, ka, novērojot pēc ārējām pazīmēm, ir diezgan grūti noteikt, kuri skolēni cieš no kibermobinga. Satraukums, nemiers, aizkaitināmība var būt arī saistībā ar citiem notikumiem pusaudža dzīvē. (Orska, 2019)

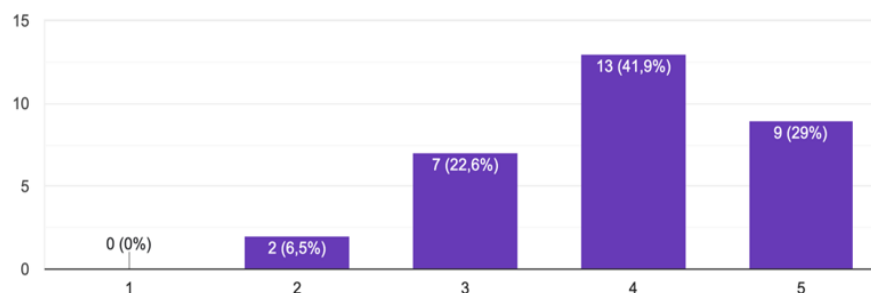
Pētījuma metodoloģija

Pētījumā par pusaudžu stresa novērtējumu tika izstrādāta anketa pusaudžiem vecumā no 10-17 gadiem. Ņemot vērā analītiskajā aprakstā apkopotajiem pētījumiem par pusaudžu stresa rašanās iemesliem un tika apkopoti dažādi aspekti pusaudžu emocionālajā un sociālajā labklājībā, ieskicējot, kā pusaudži uztver stresu, saņem atbalstu no draugiem un ģimenes, kā arī izpaužas attiecībās ar skolotājiem, mācību pārslogotībā, sporta nodarbībās, un kā tie apzinās savu emocionālo stāvokli un nākotnes plānus. Anketa sniedz ieskatu pusaudžu dzīvē, aplūkojot to gan no sociālās, gan emocionālās perspektīvas, un palīdz izprast to, kā dažādi faktori ietekmē viņu labklājību. Anketa tika izveidota <https://docs.google.com/forms/>. Aptauja tika izplatīta pusaudžu vidē, izmantojot Snapchat grupu un ievietojot to Facebook grupā- Atsaucīgo māmiņu forums.

Pētījuma rezultāti

Pētījumā piedalījās 31 pusaudzis vecumā no 13-17 gadiem – 23 meitenes un 8 puisi. 20 pusaudži norādīja, ka vismaz reizi nedēļā viņi izjūt stresu. 21 pusaudzis bieži nevienam nestāsta, ka jūtas nomākts. Ja pusaudži jūtas nomākti, viņi galvenokārt vērsas pie saviem draugiem, aptaujā uz to norādīja 21 no 31 aptaujātajiem (sk. 4. att.)

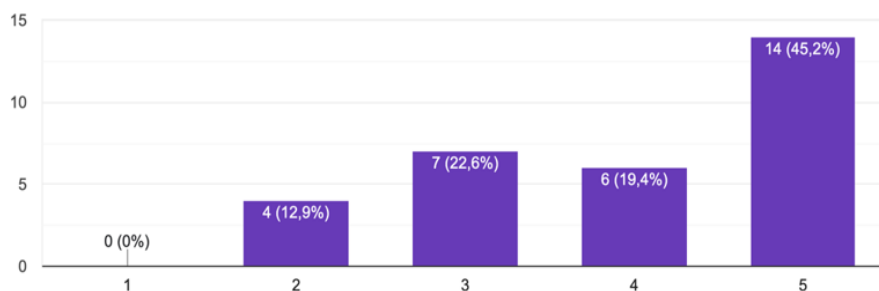
Ja jūtos slikti, mani draugi mani uzklausa un atbalsta
31 atbilde



4. att. Draugu atbalsts pusaudžiem (Avots: Autora veiktās aptaujas apkopojums)

Tāpat lielākā daļa pusaudžu uzticas arī saviem vecākiem. 20 pusaudži no 31 savas problēmas uztic savai ģimenei (sk. 5. att.)

Ja jūtos slikti, mana ģimene mani uzklausa un atbalsta
31 atbilde

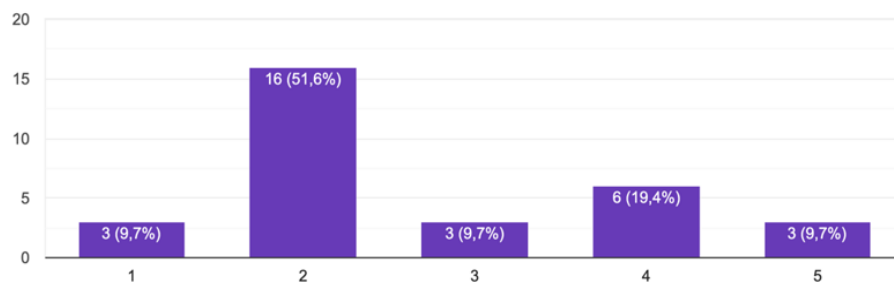


5. att. Ģimenes atbalsts pusaudzīm (Avots: Autora veiktās aptaujas apkopojums)

Aptaujas rezultāti liecina, ka pusaudžiem, kas piedalījās autora aptaujā, ir salīdzinoši labas attiecības ar skolotājiem. Uz to norādīja 18 pusaudži, 11 pusaudžiem nebija viedoklis par attiecībām ar skolotājiem, kas var liecināt, ka lielai daļai pusaudžu netiek veidotas uz uzticību balstītas attiecības.

20 pusaudži no 31 uzskata, ka ir pārslogoti mācībās, tikai 9 pusaudži atbildēja pozitīvi, ka spēj sabalansēt laiku starp mācībām un atpūtu. Pusaudžu atbilde uz jautājumu- vai zina, kā tikt galā ar stresa situācijām, bija diezgan atšķirīga – 12 pusaudžiem nebija atbilde uz jautājumu, un pozitīvi atbildēja 15 no 31 aptautātajiem pusaudžiem. Tāpat kā analītiskajā apskatā analizētajās aptaujās, arī autora aptaujas rezultāti liecina, ka pusaudžu miegs ir nepietiekams – tikai 9 pusaudži diennaktī guļ vismaz 8 stundas (sk. 6. att.)

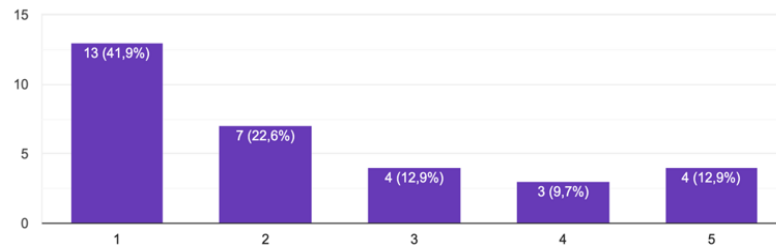
Es guļu vismaz 8 stundas diennaktī
31 atbilde



6. att. Pusaudžu miega ilgums (Avots: Autora veiktās aptaujas apkopojums)

Tikai 7 no 31 aptaujātajiem pusaudžiem ir saskārušies ar mobingu, bet 20 pusaudži ar to nav saskārušies (sk. 7. att.)

Esmu saskāries (-usies) ar mobingu
31 atbilde



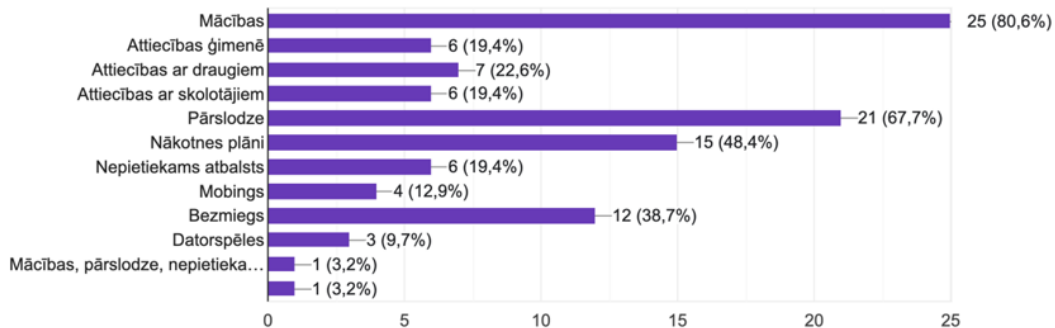
7. att. Saskare ar mobingu. (Avots: autora veiktās aptaujas apkopojums)

20 no 31 aptaujātajiem pusaudžiem bieži jūtas laimīgi, 9 pusaudžiem nebija atbilde uz šo jautājumu un nebija neviens, kurš justos nelaimīgs.

Aptaujātajiem pusaudžiem lielāko sresu rada mācības un pārslodze. Zināma atšķirība ir starp meiteņu un puīšu atbildēm – tikai puīši norādīja, ka stresu viņiem rada datorspēles, savukārt meitenes daudz vairāk uztraucas par nākotnes plāniem. Tāpat pusaudži ir uztraukti par saviem nākotnes plāniem un bezmiegu (sk. 8. att.)

Kas Tev visbiežāk rada stresu? (Vari atzīmēt vairākus variantus)

31 atbilde

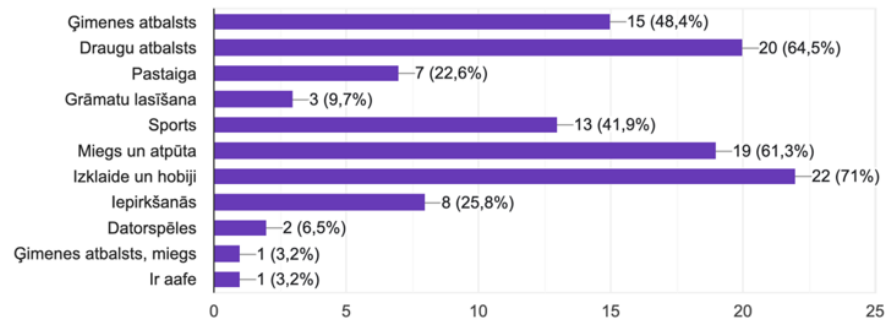


8. att. Kas visbiežāk rada stresu pusaudžiem? (Avots: Autora veiktās aptaujas apkopojums)

Aptaujas rezultāti liecina, ka visvairāk mazināt vai novērst stresu pusaudžiem palīdz izklaide un viņu hobiji. Tāpat ļoti nozīmīgs ir draugu atbalsts. Lai arī aptaujā pusaudži norādīja, ka viņi guļ mazāk par 8 stundām diennaktī, miegs un atpūta mazina stresu. Liela loma stresa situāciju pārvarēšanā ir ģimenei. Lai arī puīši norādīja, ka datorspēles tiem rada stresu, tāpat tās palīdz nomierināties. Tāpat lielākā daļa puīšu norādīja, ka viņiem palīdz sports. Aptaujas dalībnieki norādīja, ka datorspēlēm un grāmatu lasīšanai ir vismazākā ietekme uz stresa mazināšanos vai tā novēršanu (sk. 9. att.).

Kas tev palīdz novērst vai mazināt stresu? (Vari atzīmēt vairākus variantus)

31 atbilde



9. att. Stresa mazināšanas un novēršanas faktori (Avots: Autora veiktās aptaujas apkopojums)

Aptaujas rezultāti liecina, ka lielu daļu sava brīvā laika pusaudži pavada viedierīcēs, 29 no 31 aptaujātajiem viedierīcēs pavada vismaz 3 stundas dienā, kas, pamatojoties uz iepriekš veiktajām aptaujām ne vienmēr liecina par problēmu, kas būtu jārisina, jo pusaudžu savstarpējā saziņa sociālajā vidē netiek uzskatīta par problemātiska interneta lietošanas faktoru.

Secinājumi

Aptaujas rezultāti norāda, ka vairums pusaudžu izjūt stresu vismaz reizi nedēļā. Draugu atbalsts ir būtisks, jo 21 no 31 pusaudžiem, ja jūtas nomākti, vērsas pie draugiem. Ģimenes atbalsts ir arī svarīgs, jo 20 pusaudži no 31 dalās ar savām problēmām ar ģimeni. Aptaujas rezultāti liecina par salīdzinoši labām attiecībām ar skolotājiem 18 no 31 attiecības ar skolotājiem vērtē kā salīdzinoši labas. Tomēr 20 pusaudži uzskata, ka ir pārslogoti mācībās, un tikai 9 spēj sabalansēt mācības un atpūtu. Tikai 9 pusaudži no 31 guļ vismaz 8 stundas diennaktī, norādot uz nepietiekamu miegu. Nepietiekams miegs veicina stresu un mazina apmierinātību ar dzīvi. Galvenie stresa izraisītāji ir mācības un pārslodze. Izklaidei, hobijam un draugu atbalstam ir būtiskākā loma stresa mazināšanā. Ģimene un atbilstoša atpūta arī ir svarīgi stresa novēršanā. Gandrīz visi aptaujātie pusaudži (29 no 31) pavada vismaz 3 stundas dienā viedierīcēs. Digitālais patēriņš var ietekmēt pusaudžu miegu un kopējo emocionālo stāvokli. Aptaujā netika noskaidroti digitālā patēriņa avoti, kas neļauj novērtēt problemātiska interneta lietošanas līmeni aptaujāto pusaudžu vidū. Galvenokārt pētījumā ir piedalījušās meitenes, kas varētu ietekmēt rezultātus un atspoguļot konkrētas dzimuma īpatnības attiecībā uz stresa izjūtu un tā pārvaldību pusaudžu vidū. Pētījumā ar lielāku pušu skaitu, būtu iespējams iegūt plašāku un līdzsvarotāku perspektīvu par stresa faktoriem un to mazināšanas veidiem šajā vecuma grupā.

Kopumā, rezultāti liecina par daudzpusīgām pusaudžu izjūtām un vajadzībām, ieskaitot nepieciešamību pēc emocionāla atbalsta, pareizas mācību slodzes, un sabalansētas digitālā patēriņa. Ieteicams turpināt veikt pasākumus, lai uzlabotu pusaudžu emocionālo veselību, izmantojot gan sociālo atbalstu, gan izglītību par veselīgu dzīvesveidu.

Neskatoties uz pašreizējiem secinājumiem, būtu ieteicams veikt turpmākus pētījumus ar dzimumu līdzsvaru, lai iegūtu visaptverošāku izpratni par pusaudžu emocionālo labklājību un stresa pārvaldību. Papildus nepietiekamam dzimumu līdzsvaram, pētījuma dalībnieku skaita ziņā jāņem vērā, ka piedalījās maz respondentu. Šis ierobežotais dalībnieku skaits ietekmē aptaujas rezultātus. Lai iegūtu uzticamākus un visaptverošākus secinājumus, turpmākiem pētījumiem jāpalielina respondentu skaits.



Izmantotās literatūras un informācijas avotu saraksts

Agapitova, N., & Sebre, S. B. (2019). Problemātiska interneta lietošana saistībā ar stresa pārvarēšanas stratēģijām un uzvedības problēmām agrīnā pusaudža vecumā. *Baltic Journal of Psychology*, 20(1,2), 69-87. <https://doi.org/10.22364/bjp20.01-02>

Elsiņa, I. (2021). Sociāli emocionālā kompetence, sociālais atbalsts un attiecības ar vecākiem, skolotājiem un vienaudžiem: Pusaudžu pašzvertie integratīvie depresijas riska un aizsargājošie faktori. Promocijas darbs, Latvijas Universitāte. <https://dspace.lu.lv/dspace/handle/7/57124>

Kļaviņa-Makrečka, S. (2023). Subjektīvās veselības un labbūtības saistība ar miega ilgumu pusaudžu populācijā Latvijā. Promocijas darbs, Rīgas Stradiņa universitāte. https://doi.org/10.25143/promrsu_2023-08_pd

Mikkelsen, H. T., Haraldstad, K., Helseth, S., Skarstein, S., Småstuen, M. C., & Rohde, G. (2020). Health-related quality of life is strongly associated with self-efficacy, self-esteem, loneliness, and stress in 14–15-year-old adolescents: a cross-sectional study. *Health and Quality of Life Outcomes*, 18(1),352. <https://doi.org/10.1186/s12955-020-01585-9>

MOT.LV (2022). Drosme sasveicināties <https://mot.lv/drosme-sasveicinaties/petijuma-rezultati/>

NRA.LV (2023). Pusaudžu mentālās veselības novērtējums. <https://nra.lv/latvija/413657-petijums-bernu-un-pusaudzu-resursu-centra-61-jauniesu-sasniedz-terapijas-merkus.htm>

Orska R. (2019). Cyber-mobbing in school: Mitigation options. *Education Reform: Education Content Research and Implementation Problems*, 2, 103-113. <http://dx.doi.org/10.17770/er2019.2.4370>

Pusaudzim.lv (2022). Cik viegli būt jaunam. https://www.pusaudzim.lv/files/ugd/9c12e9_dcee2250f5d845adae80f9375d066aad.pdf