



# **STUDĒJOŠO PĒTNIECISKĀ DARBĪBA: TEORIJA UN PRAKSE' 2017**

**Konferences tēžu krājums**

**Rīga 2017**



„Studējošo pētnieciskā darbība: Teorija un prakse’ 2017” –  
Konferences tēžu krājums.– Ekonomikas un kultūras  
augstskola, Alberta koledža, 2017. – 96 p.

Tēžu krājums satur pētījumu anotācijas, kuri tika prezentēti  
konferences sekcijā. Valodas stila rediģēšana netika veikta.

Atbildīgā redaktore: Jelena Titko, Dr. oec., Ekonomikas un  
kultūras augstskolas Zinātņu prorektore

Tehniskā redaktore: Elīna Grantiņa

© Ekonomikas un kultūras augstskola, 2017

© Alberta koledža, 2017

ISBN 978-9984-24-204-0 (EKA)  
ISBN 978-9984-9633-3-4 (AK)



## **Tēžu krājuma redakcijas komiteja:**

**Oksana Lentjušenkova**, EKA rektores v.i.;

**Jeļena Titko**, EKA Zinātņu un starptautisko attiecību prorektore;

**Vita Stīge-Škuškovnika**, AK direktore, studiju programmas “Sabiedriskās attiecības” direktore;

**Staņislavs Keišs**, studiju programmas „Grāmatvedība un audits” direktors;

**Inga Šīna**, studiju programmas „Biznesa vadība” direktore;

**Armands Kalniņš**, AK studiju programmu „Iestāžu darba organizācija un vadība”, “Uzņēmējdarbība” direktors;

**Inga Brasla**, EKA studiju programmu „Inovatīvā ekonomika un uzņēmējdarbība”, „Starptautiskie tirdzniecības darījumi un loģistika” direktore;

**Natalja Verina**, EKA studiju programmas „Starptautiskās komercdarbības tiesības”, „Radošais mārketingu un pārdošanas vadība”, „Vadības zinības” direktore;

**Larisa Turuševa**, EKA studiju programmas „Tulkošana” direktore;

**Olga Čivžele**, AK studiju programmas „Informācijas tehnoloģijas” direktore;

**Jurijs Radionovs**, EKA studiju programmas „Informācijas tehnoloģijas” direktors;

**Ivars Čivčišs**, AK studiju programmas “Komerccarījumu tiesiskais regulējums” direktors;

**Kaspars Šteinbergs**, EKA studiju programmu „Kultūras diplomātija un starptautiskais menedžments” direktors, AK studiju programmas „Datorspēju izstrāde un attīstība” direktors;

**Liene Brāle**, EKA studiju programmu „Izklāides un atpūtas industrijas vadība”, „Kultūras vadība” direktore;

**Marta Kontiņa**, AK studiju programmu “Izklāides industrijas vadība un producēšana”, “Mārketingu un tā inovācijas” direktore;

**Rita Zālīte**, AK studiju programmas “Kultūras tūrisma organizēšana” direktores p.i.;

**Jurita Krūma**, EKA studiju programmas „Interjera dizains” direktore.

## SATURS

### **EKONOMIKA, FINANSES UN GRĀMATVEDĪBA.....7**

Santa Strautmane. Nodokļu ietekme uz grāmatvedības ārpakalpojumu sniegšanas uzņēmumā saimniecisko darbību	8
Sanita Cvetkova. uzņēmuma budžeta plānošana un kontroles aspekti	9
Zane Upīte. Krājumu uzskaites īpatnības un pilnveide valsts aizsardzības institūcijā	10
Natalja Dešenkova. Nodokļu ietekme uz reklāmas pakalpojumu sniegšanas uzņēmuma saimniecisko darbību	11
Inuta Iļemenova. Importa pensiju mehānisms Latvijā	12
Agnija Auzāne. Vietējo pārvaldījumu organizēšana un koordinēšana būvmateriālu ražošanas uzņēmumā	13
Lolita Loseva. Pamatlīdzekļu uzskaites dokumentu apstrāde ar resursu vadības un grāmatvedības programmu "Horizon"	14
Diāna Jurāne. Kases un bankas dokumentu apstrāde ar datorgrāmatvedības programmu „Grāls“	15
Viktors Valts. Transporta loģistikas loma SIA "Circle K Latvia"	16
Marika Grīnberga. Krājumu pārvaldības pilnveide SIA Cowcare	17
Arina Kolotikova. Transporta loģistikas loma SIA "SATRAPS"	18
Santus Kumar Deb. Performance Evaluation of Prime Bank Limited: A Strategic Analysis	19
Una Skrastiņa. Piegādātāja finanšu apgrozījums publiskajos iepirkumos	20

### **KULTŪRA, RADOŠĀS UN IZKLAIDES INDUSTRIJAS ..... 21**

Zane Locika. Projekta „Latgales jauniešu centru tīkls“ izstrāde Daugavpils domes Sporta un jaunatnes departamenta Jaunatnes nodaļā	22
Simona Ģērmane Performanču sērijas projekta izstrāde izklaides nozares uzņēmumā	23
Laura Rimšāne. Koncerta projekta izstrāde izklaides nozares uzņēmumā	24
Kristīne Lauvenšteine. Personāla mācību procesa analīze organizācijā „BEST – RIGA“	25
Monta Skrūzmane. Sporta pasākuma projekta izstrāde biedrībā	26
Deivija Zepa. Darba analīze un pārveidošana „GHETTO GAMES“	27
Sintija Lasmane. Līderības teorijas un vadības stila izpēte uzņēmumā SIA „Fresh One“	28

### **VALODNIECĪBA UN TULKOŠANA..... 29**

Marta Melķe. Dzimtes nenoteiktības aspekts un ar to saistītie tulkošanas izaicinājumi Virdžīnijas Vulfas darbā „ORLANDO“	30
Aiga Čižika. Analysis of Semantic Classes of Humour in <i>The Humans</i> by M. Haig for the Purposes of Translation	31
Aija Mežule. Vēsturiskuma atveide audiovizuālajā tulkošanā	32
Guna Pujāte. Genre analysis in translation studies: Blue Moon Rising by Simon R.Green	33
Kristīne Timofejeva. Translation of Fantasy movies: Analysis of proper nouns	34

### **PERSONĀLA VADĪBA..... 35**

Iveta Baldiņa. Organizācijas kultūras un personāla vadības mijiedarbība tirdzniecības uzņēmumā	36
Anta Krūze. Darba sludinājumu prakse klientu apkalpošanas jomā	37
Eva Logina. Darba interviju sagatavošana pirmsskolas izglītības iestādē	38
Ilze Undruļova, Anda Grunte. Jaunā darbinieka integrācija transporta uzņēmumā	39
Inita Andrejsone, Vladlena Kozinda. Personāla adaptācija tirdzniecības uzņēmumā	40
Laura Rugāja, Ansis Rugājs. Jauno darbinieku adaptācija liela uzņēmuma struktūrvienībā	41
Irina Isajeva, Austra Stikāne. Jauno pedagogu adaptācija un socializācija izglītības iestādē	42
Žanete Dondukova. Personāla adaptācijas procesa pilnveide pakalpojumu uzņēmumā	43
Baiba Bitmane. Personāla novērtēšanas process pašvaldības policijā	44
Laura Keiša. Personāla novērtēšanas pilnveide valsts pārvaldes iestādē	45
Kristīne Tervite. Darbinieku motivēšanas nepieciešamība un iespējas valsts pārvaldes iestādēs	46
Kristīne Lemeševska, Anna Martinova. Personāla motivēšana mazumtirdzniecības uzņēmumā „T“	47
Daiga Šlesere, Sabīne Muceniece. Paaudžu faktors un personāla motivācijas iespējas	48
Sandija Pētersone, Indra Putilovska. Personāla motivēšana Nacionālajos Bruņotajos spēkos	49

Roberts Murzičs, Einārs Kazia, Sabīne Ozola. Darbinieku motivācijas paņēmieni dažādu nozaru uzņēmumos	50
Marija Vasiļjeva. Darbinieku adaptācijas prakse elektroenerģijas ražošanas un pārdošanas uzņēmumā	51
Jolanta Blaua. Adaptācijas prakse apdrošināšanas brokeru uzņēmumā	52
Gundega Vikaine. Personāla atlases procesa pilnveide valsts pārvaldes iestādē	53
<b>VADĪBZINĪBAS.....</b>	<b>55</b>
Aldis Salgrāvis, Mārtiņš Namnieks. Komunikācija starp darba devēju un darba ņēmēju	56
Jānis Kočāns. Komandas darbības pilnveide pakalpojumu uzņēmumā	57
Gunta Tuča. Stresa indikatori un to noteikšanas iespējas pašvaldības administrācijā	58
Kristaps Vilcāns. Mikrouzņēmuma izveides problēmas un risinājumi	59
Anastasija Starceva. Profesionālā izdegšana un tās profilakse pakalpojumu uzņēmumā	60
Viktorija Volāne. Komunikācija ar darbiniekiem ražošanas uzņēmumā.	61
Inese Mjadeļeca. Mobings un tā novēršanas iespējas valsts pārvaldes iestādē	62
Andris Čeveris. Lēmumu pieņemšanas novērtēšana ēdināšanas uzņēmumā	63
Lana Krivulko. Uzņēmējdarbības ārējās vides ietekmes novērtējums specializēto būvdarbu uzņēmumā	64
Mārtiņš Namnieks, Aldis Salgrāvis, Kristaps Lauga. Godīga konkurence	65
Agnese Lazareva. Mobinga novēršanas iespējas tirdzniecības uzņēmumā	66
Laura Rugāja, Ansis Rugājs. Nodaļas vadītājam nepieciešamās prasmes, kompetences un īpašības	67
Mikus Vecināns. Uzņēmējdarbības ārējās vides ietekmes novērtējums tirdzniecības uzņēmumā	68
Inta Līpenīte. Personāla mainības mazināšanas iespējas tirdzniecības uzņēmumā	69
Jānis Zaķis, Igors Sprogins. Problēmas uzņēmējdarbībā mūsdienu Latvijā	70
Oskars Baranovskis. Uzņēmējdarbības ārējās vides ietekmes novērtējums ūdensapgādes uzņēmumā	71
Amjad Shahwan. Cost of Equity Estimation, Applying Build-up Approach	72
Amjad Shahwan. Intellectual Capital in Telecom Sectors	73
<b>SABIEDRISKĀS ATTIECĪBAS UN MĀRKETINGS .....</b>	<b>74</b>
Jana Kristīne Makševica. Kas ir sabiedriskās attiecības?	75
Lāsma Muceniece, Evija Urtāne, Ieva Lielgalve. „Mājas bankas” klientu skaita palielināšana privātpersonu segmentā Nordea Bank AB Latvia filiālē	76
Alise Gubene. Alberta koledžas studiju programmas „mārketingu un tā inovācijas” absolventu karjeras attīstība	77
Laura Murāne. Ārējās komunikācijas ar klientiem pilnveide valsts kamerorķestrī	78
Raitis Bankavs. Mārketinga stratēģijas izveide jaunu produktu virzīšanai ražošanas uzņēmumā	79
Līga Kalniņa, Zane Stepiņa, Evija Skrastiņa. Alberta koledžas studiju programmas „Uzņēmējdarbība” absolventu karjeras attīstība	80
Daiga Udrase. Klientu apkalpošanas standarta ievērošana un tā pilnveidošanas iespējas uzņēmumā	81
Juris Baļickis. Pārdošanas aktivitāšu analīze uzņēmumā „Kvikworks” un to pilnveidošanas iespējas	82
Sanda Mangule. Jauna produkta – dizaina paklāja ”KUTIS” ieviešana tirgū	83
<b>TIESĪBU ZINĀTNES .....</b>	<b>84</b>
Diāna Andžāne. Darba tiesību un interešu strīdi	85
Marita Pudule. Bāriņtiesa kā viena no tiesību aizsardzības iestādēm	86
Kristīne Kāknēna. Zemesgrāmatā ierakstīto komercdarījumu tiesiskās drošības un kvalitātes pilnveide	87
Diāna Jūga. Komersanta un patērētāja tiesiskā darījuma analīze	88
Mārīte Grīnberga. Ekonomiskās noziedzības ietekme komercdarbībā	89
Arita Veinberga. Dokumentu juridiskā analīze	90
Alīna Dzeniša. Latvijas iedzīvotāju juridiskās kompetences finanšu jautājumos analīze	91
Una Skrastiņa. Kredītiestāžu sniegto garantiju, izziņu un apliecinājumu izmantošana publiskajos iepirkumos	92
<b>INFORMĀCIJAS TEHNOLOĢIJAS.....</b>	<b>93</b>
Laura Lāce, Madara Krastiņa, Kitija Balode, Jana Jefimova, Anna Marija Vītola. Tālmācība ārstniecības personu profesionālā pilnveidē izaicinājums, iespējas un risinājums	6
Kristaps Vaitis. Organizācijas vai uzņēmuma tīmekļa vietnes izveide	94
Didzis Siliņš 802.1X tīkla autentifikācijas drošības risinājuma ieviešanas projekts novada domē	95
Jānis Saulītis. Automātisko fotokameru attēlu apstrādes mājaslapas izveide informācijas tehnoloģiju uzņēmumam	96
Jānis Freibergs. IP tīkla adresācijas plāna izvēle	97



## **Laura Lāce, Madara Krastiņa, Kitija Balode, Jana Jefimova, Anna Marija Vītola. Tālmācība ārstniecības personu profesionālā pilnveidē izaicinājums, iespējas un risinājums**

*Latvijas Universitātes Rīgas Medicīnas koledža, Māszinības programma, laural95@inbox.lv*

*Latvijas Universitātes Rīgas Medicīnas koledža, Māszinības programma, madara.zukure@gmail.com*

*Latvijas Universitātes Rīgas Medicīnas koledža, Māszinības programma, kitija.balode@inbox.lv*

*Latvijas Universitātes Rīgas Medicīnas koledža, Māszinības programma, janajefimova95@inbox.lv*

*Latvijas Universitātes Rīgas Medicīnas koledža, Ārstniecības programma, annuksis.qweyu@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *Mg.sc.sal., lektore, Baiba Avota*

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Tālmācība ir studiju forma, kuru ārstniecības personas var izmantot savā darba vietā, tiešsaistes režīmā, nododot informāciju citām personām, savukārt, jaunās zināšanas var uzreiz pielietot praksē, tādējādi, uzlabojot veselības aprūpes kvalitāti visā Latvijas teritorijā. Jāuzsver tālmācības ekonomiskais ieguvums - reģionos dzīvojošām un strādājošām māsām - mācoties tālmācībā, nav nepieciešams izmantot finanšu līdzekļus transporta pakalpojumiem, lai nokļūtu kursu norises vietā, ēdināšanas pakalpojumiem un nakšņošanai, līdz ar to zināšanas tiek nodotas arī lauku reģiona ārstniecības personām.

**Pētījuma mērķis:** Iespēju un motīvu izziņošana jaunu profesionālās tālākizglītības programmu formu īstenošanai ārstniecības personām, tālmācības kursu izstrāde un izvērtēšana.

**Pētījuma metodes:** kvantitatīva - 2 aptaujas un iegūtie rezultāti attiecināmi tikai uz pētāmo grupu. Pētījums veikts Latvijas Universitātes Rīgas Medicīnas koledžas iekšēja granta projekta ietvaros. Pētījums ir tikai daļa no projekta. Pētījuma ietvaros ir aprakstīta un analizēta literatūra, kas apskata tālmācību medicīnas jomā ne tikai Latvijā, bet arī citās valstīs. Pētījums notika 01.04.2016- 01.11. 2016

**Sasniegtie rezultāti:** Medicīnā maz piedāvāti tālākizglītība tālmācību formā un lielāka daļa 61% māsas un ārstu palīgi šādus materiālus nav izmantojuši, bet tai pašā laikā 77% respondentu atzīst, ka tālmācība ir nepieciešama. Galvenā barjera, kas traucētu kursu apguvi tālmācībā, respondenti atzīmē laika trūkumu 33% un pašmotivācijas trūkumu 28%. Projektā izstrādātie interaktīvie materiāli respondenti atzīmē kā ļoti interesantus, ka arī materiālu kvalitāti 100 % respondentu vērtē 5 un 6 bales (pēc 6 balļu skalas). Tālmācība ir nepieciešama ne tikai, lai būtu plašāks piedāvājums, bet arī nepieciešamību nosaka pieprasījums, kas saistāms ar laika un finanšu ietaupījumu.

*Atslēgas vārdi:* tālākizglītība; tālmācība; ārstniecības personas.



# **EKONOMIKA, FINANSES UN GRĀMATVEDĪBA**



## Santa Strautmane. Nodokļu ietekme uz grāmatvedības ārpakalpojumu sniegšanas uzņēmumā saimniecisko darbību

Alberta koledža, Uzņēmējdarbība, [srautmane.santa@gmail.com](mailto:srautmane.santa@gmail.com)

Zinātniskais vadītājs: Mg.oec., Viesdocētāja Inta Grīnberga

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Nodokļi ir obligāti maksājumi, tāpēc tie jāņem vērā uzņēmuma budžeta plānošanā. Par uzņēmuma budžeta plānošanu un nodokļu savlaicīgu nomaksu atbildīgs uzņēmuma vadītājs. Vairākiem uzņēmumiem Latvijā ir grūtības ar nodokļu nomaksu, kas ietekmē uzņēmumu darbības efektivitāti. Normatīvo aktu biežās izmaiņas ietekmē gan uzņēmuma budžeta plānošanu, gan tā saimniecisko darbību. Svarīgi ir samazināt nodokļu ietekmi kopējā izmaksu struktūrā, lai palielinātu uzņēmuma ieņēmumus un konkurētspēju nozarē.

**Pētījuma mērķis:** Teorētiski izpētīt Latvijas Republikas nodokļu sistēmu, praktiski izanalizēt to ietekmi uz uzņēmuma saimniecisko darbību, formulēt secinājumus un izstrādāt priekšlikumus nodokļu ietekmes minimizēšanai.

**Pētījuma metodes:** Normatīvo aktu, literatūras un dokumentu analīze, datu savākšanas metode, loģiski konstruktīvā metode, intervija, grafiskā metode, sintēze.

### Sasniegtie rezultāti:

1. Pētot uzņēmuma ieņēmumus un samaksātos nodokļus 2013. – 2015.gadā, autore secināja, ka vislielākie ieņēmumi ir bijuši 2013. gadā, bet vislielākie nodokļu maksājumi 2015. gadā. Tas skaidrojams ar pievienotās vērtības nodokļa un tā priekšnodokļa izmaiņām.
2. Pievienotās vērtības nodokļa palielināšanās 2013. – 2015. gadā skaidrojama ar priekšnodokļa samazināšanos, kā arī izmaksu samazināšanos, kurām tiek piemērots pievienotās vērtības nodoklis.
3. Mikrouzņēmuma nodoklis 2014. un 2015. gadā bija mazāks nekā 2013.gadā, bet savā starpā līdzīgs, jo salīdzinājumā ar 2013. gadu saruka uzņēmuma ieņēmumi.
4. Iedzīvotāju ienākuma nodoklis uzņēmumā tiek aprēķināts no izmaksātajām dividendēm. 2015. gadā tas bija vislielākais, jo 2014. gadā bija vislielākā peļņa, tādēļ bija iespējams izmaksāt vairāk nesadalītās peļņas.

*Atslēgas vārdi:* Nodokļi; nodokļu ietekme; SIA „LLGR”; grāmatvedības ārpakalpojumi



## Sanita Cvetkova. uzņēmuma budžeta plānošana un kontroles aspekti

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Grāmatvedība un audits, cvetkova.sanita@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *Dr.oec.vieslektore A.Joppe*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Skatoties uz visām mūsdienās esošajām darba sfērām, arvien populārāka kļūst uzņēmējdarbība. Arvien vairāk parādās jaunie uzņēmēji, kuri pēc studiju beigšanas ir gatavi uzsākt savu biznesu, veidot uzņēmumu. Neskatoties uz to, ka rodas arvien vairāk jauno uzņēmēju, šī sfēra kļūst arvien populārāka divu iemeslu dēļ:

- 1) arvien vairāk uzņēmumu, darba vietu;
- 2) arvien vairāk uzņēmēju, kuri likvidē savu uzņēmumu.

Viens no lielākajiem iemesliem, kāpēc uzņēmumi arvien biežāk un vairāk tiek likvidēti, ir neefektīva budžeta plānošana. Ļoti bieži jaunie uzņēmēji vēl īsti nezin, kā pareizi sakārtot savas uzņēmum finanses un kā tās pēc iespējas efektīvāk izmantot, lai varētu turpināt attīstīties un augt.

Tēmas aktualitāti nosaka tas, ka lai izveidotu ienesīgu, konkurēt spējīgu un uz izaugsmi vērstu uzņēmumu, kompāniju, ļoti svarīgi ir saprast sava uzņēmuma rīcībā esošos līdzekļus un to, kā tos likt lietā, lai uzņēmums negūtu zaudējumus un varētu arvien vairāk attīstīt savu biznesu. Lai būtu vieglāk izprast uzņēmuma budžeta sastādīšanu, šajā darbā tiks apskatīts liela uzņēmuma ĀKF "Viasat Latvia filiāle" budžeta mērķis un plānošana.

**Pētījuma mērķis:** Izpētīt uzņēmuma budžeta plānošanas būtību un procesa kontroli un sniegt priekšlikumus procesu pilnveidošanai.

**Pētījuma metodes:** Teorētiskās literatūras analīze un dokumentu analīze.

**Sasniegtie rezultāti:** Uzņēmumam vajadzētu lielāku uzmanību pievērst procesiem, kas notiek uzņēmumā. Vajag izstrādāt konkrētus uzņēmuma mērķus un vīziju, izstrādāt nolikumu budžeta izstrādāšanas secībai un veikt stingru kontroli un sekošanu budžeta plāna izpildei.

*Atslēgas vārdi:* Budžets, plānošana, kontrole, process



## Zane Upīte. Krājumu uzskaites īpatnības un pilnveide valsts aizsardzības institūcijā

*Alberta Koledža, Uzņēmējdarbība, upite.zane@gmail.com*

*Zinātniskais vadītājs: Viesdocētāja, Mg.oec., Mg. math. Edīte Gekiša*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Aplūkojot 2015. gada bilanci valsts aizsardzības institūcijā, autore secināja, ka 89.8% aktīvu kopsummas veido krājumi. Tā kā iestāde ir valsts finansēta un tajā ir liels krājumu apjoms, ir jāpievērš īpaša uzmanība krājumu uzskaites pilnveidošanai, precizitātei un kontrolei, nepieļaujot nepilnības krājumu uzskaites procesā.

**Pētījuma mērķis:** pamatojoties uz gada pārskata un normatīvo aktu teorētisko un praktisko analīzi, izanalizēt krājumu uzskaites īpatnības valsts aizsardzības institūcijā un sniegt priekšlikumus tās optimizēšanā. Lai mērķis tiktu sasniegts, tika formulēti uzdevumi: izpētīt ar krājumu uzskaites aprakstošo literatūru un regulējošos normatīvos aktus, sagatavot pārskatu par izpēti rezultātiem un salīdzināt, kā tie tiek ievēroti valsts aizsardzības institūcijā, izpētīt krājumu uzskaites īpatnības valsts aizsardzības uzņēmumā, analizējot dokumentus un pētot krājumu īpatsvaru un izmaiņas gada pārskata bilancē, kā arī formulēt secinājumus un izstrādāt priekšlikumus krājumu uzskaites pilnveidošanā valsts aizsardzības institūcijā.

**Pētījuma metodes:** literatūras un normatīvo aktu analīze, dokumentu analīze, datu savākšanas metode, loģiski konstruktīvā metode, grafiskā metode, loģiski konstruktīvā metode, grafiskā metode, novērošana, ekspertu intervijas un monogrāfiskā metode.

**Sasniegtie rezultāti:** valsts aizsardzības institūcijā esošo krājumu apjoms ir ievērojams. Tas tādēļ, ka institūcijā esošo krājumu sastāvā ir speciālais militārais inventārs. Tā ir galvenā iestādes krājumu uzskaites specifika, jo speciālā militārā inventāra uzskaitē atbilst pamatlīdzekļu uzskaites kārtībai. Galvenās problēmas, kas saistītas ar krājumu uzskaiti, ir saistāmas ar resursu trūkumu, ko varētu novērst, ja iestādei tiktu piešķirti lielāki finanšu līdzekļi.

*Atslēgas vārdi:* krājumi; bilance; apgrozāmie līdzekļi.



## **Natalja Dešenkova. Nodokļu ietekme uz reklāmas pakalpojumu sniegšanas uzņēmuma saimniecisko darbību**

*Alberta koledža, Uzņēmējdarbība, nataly\_d@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *Mg.oec., viesdocētāja, Inta Grīnberga*

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Latvijā ir grūti plānot nodokļu izmaksas, kā arī plānot savu turpmāko saimniecisko darbību, jo normatīvu aktu izmaiņas notiek nepārtraukti un strauji. Grāmatvedim un uzņēmuma vadītājiem vienmēr jāseko līdzi aktualitātēm. Reklāmas pakalpojumu sniegšanas uzņēmumam ir svarīgi izpētīt nodokļu ietekmi uz saimniecisko darbību, lai varētu minimizētu to ietekmi, kā arī plānot un pilnveidot savu turpmāku darbību.

**Pētījuma mērķis:** Teorētiski izpētīt nodokļu veidus Latvijā un analizēt to ietekmi uz reklāmas pakalpojumu sniegšanas uzņēmuma saimniecisko darbību un izstrādāt priekšlikumus nodokļu ietekmes minimizēšanai uz reklāmas pakalpojumu sniegšanas uzņēmuma saimniecisko darbību.

**Pētījuma metodes:** Grafiskā metode, normatīvo aktu, literatūras un dokumentu analīze, datu savākšanas metode, loģiski konstruktīvā metode, intervija.

**Sasniegtie rezultāti:** Darba mērķa sasniegšanai autore izpētīja literārus avotus par nodokļiem, tika analizēti reklāmas pakalpojuma uzņēmuma gada pārskati par 2014. un 2015. gadu, kā arī tika veikta intervija ar nodokļa speciālistu. Darbā tiek aprēķināts nodokļu slogs reklāmas pakalpojuma sniegšanas uzņēmumam, kā arī aprēķināts nodokļu slogs tajā gadījumā, ja uzņēmums būtu mikrouzņēmuma nodokļa maksātājs ar dažādām mikrouzņēmuma nodokļa likmēm 9% un 15%. Darbā izdarīti secinājumi par nodokļu ietekmi uz reklāmas pakalpojuma sniegšanas uzņēmumu, un sniegti priekšlikumi uzņēmuma vadībai par nodokļu ietekmes minimizēšanu.

*Atslēgas vārdi:* nodokļi; nodokļu ietekme; nodokļu slogs



## Inuta Ilmenova. Importa pensiju mehānisms Latvijā

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Inovatīvā ekonomika un uzņēmējdarbība, inuta85@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *Dr.oec. Aina Joppe*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** viens no galvenajiem jautājumiem valsts sociāli ekonomiskās politikas jomā ir pensiju nodrošinājums gan pamatiedzīvotājiem, gan personām ar termiņuzturēšanās atļaujām. Lai nodrošinātu importa pensiju izmaksu Latvijas teritorijā, ir noslēgti starpvalstu līgumi sociālās apdrošināšanas jomā, kuros tiek saskaņota pensiju administrēšana starp valstīm. Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Starptautisko pakalpojumu nodaļa sniedz pakalpojumus sociālās apdrošināšanas un valsts sociālo pabalstu jomā saskaņā ar noslēgtajiem starpvalstu sociālās drošības līgumiem. Pētījumā tiks izmantoti Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras pieejamie dati par trīs valstīm, tas ir, par Baltkrieviju, Ukrainu un Krieviju. Importa pensiju izmaksu Latvijas teritorijā nodrošina Latvijas Valsts sociālās apdrošināšanas aģentūras Starptautisko pakalpojumu nodaļa minēto valstu pensiju saņēmējiem.

**Pētījuma mērķis:** izpētīt importa pensiju mehānismu Latvijā, veicot likumdošanas un statistisko datu analīzi, un meklēt risinājumus importa pensiju sistēmas pilnveidošanai. Lai sasniegtu mērķi, tiks veikti sekojoši uzdevumi: pētītas importa pensijas, analizēti normatīvie dokumenti saistībā ar importa pensijām, izvērtēts importa pensiju mehānisms Latvijā un sniegti priekšlikumi importa pensiju sistēmas pilnveidošanai.

**Pētījuma metodes:** pētījumā tiks izmantotas kvalitatīvās un kvantitatīvās metodes.

**Sasniegtie rezultāti:** Importa pensiju izpēte ir ļoti aktuāla, tāpēc, ka Latvijā nav pētīts importa pensiju jautājums ne no teorētiskās, ne no praktiskās puses. Pētījuma rezultāti tiks izmantoti importa pensiju mehānisma pilnveidošanai.

*Atslēgas vārdi:* starpvalstu līgumi; importa pensijas; administrēšana



## **Agnija Auzāne. Vietējo pārvadājumu organizēšana un koordinēšana būvmateriālu ražošanas uzņēmumā**

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Starptautiskie tirdzniecības darījumi un loģistika,  
agnija\_auzane@inbox.lv*

*Zinātniskais vadītājs: Mg.Paed. Inga Brasla*

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Kvalitāte un cena ir galvenie rādītāji, kurus mūsdienu pasaulē izvērtē patērētājs. Starptautiskā tirdzniecība ir radījusi konkurenci un tā liek ražotājiem domāt par to kā saglabājot kvalitāti, samazināt produkta cenu, lai tā kļūtu konkurētspējīgāka un pievilcīgāka patērētājam. Gandrīz vienmēr atbilde ir rūpīgi izplānoti un organizēti loģistikas procesi, kas noved pie vēlamā izmaksu samazinājuma. Transporta loģistikas darbam jābūt efektīvam, pievēršot uzmanību maršrutu plānošanai un kravu plūsmi bez dīkstāvēm un citiem sarežģījumiem, vienlaikus neaizmirstot par drošu un kvalitatīvu servisu. Īstenojot pētījumu tika veikts teorijas apskats par transporta loģistiku, pievēršot vairāk uzmanību autotransportam, ko vairāki autori atzīst kā piemērotāko vietējo pārvadājumu veikšanai tā mobilitātes un salīdzinoši ātro piegāžu iespēju dēļ un pamatojoties uz to analizēts būvniecības materiālu ražotājs un tā risinājumi vietējo pārvadājumu veikšanā.

**Pētījuma mērķis:** Šī pētījuma mērķis ir izanalizēt vietējo pārvadājumu organizēšanu un koordinēšanu būvmateriālu ražošanas uzņēmumā.

**Pētījuma metodes:** Darbā tika izmantotas datu ieguves metodes. Veikta speciālās literatūras analīze, izpētīta uzņēmuma dokumentācija, tika veikti novērojumi loģistikas procesos un risinājumos, veiktas intervijas ar vairākiem uzņēmuma pārstāvjiem, kā arī veikta gadījuma analīze sekojot un analizējot noteiktu autotransporta vienību darbu.

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījuma rezultātā tika izvirzīti priekšlikumi uzņēmuma loģistikas efektivitātes uzlabošanai, norādot uz kļūmēm izmantotajos sadales failos, veikti aprēķini, kuriem jāveicina pārvadātāju interesi izanalizēt un mainīt materiālu piegāžu koordinēšanu, paredzot iespējamu ietaupījumu, tāpat arī izvirzīti ieteikumi darbu veikšanas procesu uzlabošanā, kā arī atrasts iespējams risinājums, lai izvairītos no dīkstāvēm iekraušanās vietās.

*Atslēgas vārdi:* loģistika; vietējie pārvadājumi



## **Lolita Loseva. Pamatlīdzekļu uzskaites dokumentu apstrāde ar resursu vadības un grāmatvedības programmu "Horizon"**

Ekonomikas un kultūras augstskola, Grāmatvedība un audits, loleliza@inbox.lv

Zinātniskais vadītājs: *Mg. oec., vieslektore. I. Lipšāne*

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Mūsdienās informācijas tehnoloģijas ienāk visās mūsu dzīves jomās, tāpat arī daudzu uzņēmumu grāmatvedības organizācija nebūtu iedomājama bez informācijas tehnoloģiju risinājumiem tajās – datora, internetbankas vai grāmatvedības datorprogrammas. 21. gadsimtā grāmatvedības datorprogrammas uzņēmējdarbībā izmanto ļoti plaši. Latvijas tirgus piedāvā ļoti daudz un dažādas grāmatvedības uzskaites programmas, tādēļ ir nepieciešams izvēlēties tieši konkrētajam uzņēmuma vispiemērotāko.

Pamatlīdzekļi ir ļoti nozīmīgi uzņēmuma aktīvi, kuru izveidošana ir viens no pirmajiem uzņēmuma soļiem ceļā uz mērķu un misijas realizāciju. Tie ir nepieciešami, lai uzņēmums varētu veikt savas galvenās funkcijas un uzdevumus, tāpēc to loma neapšaubāmi ir būtiska. Tā kā pamatlīdzekļu vērtība ir pietiekoši nozīmīga, ir svarīgi to uzskaiti veikt kvalitatīvi, zināt to atrašanās vietu, materiāli atbildīgo personu, iegādes vērtību un uzkrāto nolietojumu.

**Pētījuma mērķis:** izpētīt pamatlīdzekļu uzskaites dokumentu apstrādi ar resursu vadības un grāmatvedības programmu "Horizon".

**Pētījuma metodes:** Rakstot darbu, tika izmantotas monogrāfiskā pētīšanas analīze, dedukcijas analīzes metode un literatūras analīze.

**Sasniegtie rezultāti:** Resursu vadības un grāmatvedības programma "Horizon" tiek attīstīta kopš 1991. gada un šajā laikā tā ir kļuvusi par izmantotāko resursu vadības sistēmu Latvijā. Programmu "Horizon" izstrādā un uztur sabiedrība ar ierobežotu atbildību „Visma Enterprise”. Uzņēmuma komandā ir vairāk nekā 140 darbinieku – pieredzējuši konsultanti, projektu vadītāji un programmētāji.

Pamatlīdzekļi uzņēmējdarbībā ir tikpat svarīgi kā pamatkapitāls, kā klienti. Pamatlīdzekļi tiek iegādāti izmantošanai zināmā laika periodā ar nolūku tieši vai netieši gūt ienākumus vai peļņu no šo pamatlīdzekļu izmantošanas. Pamatlīdzekļus uzņēmums var izmantot vairākus gadus, taču tie laika gaitā nolietojas gan fiziski gan morāli. Lai pārbaudītu pamatlīdzekļu esamību, konstatētu to faktisko stāvokli, katru gadu ir jāveic pamatlīdzekļu inventarizācija.

**Atslēgas vārdi:** Resursu vadības un grāmatvedības programma "Horizon"; pamatlīdzekļi



## Diāna Jurāne. Kases un bankas dokumentu apstrāde ar datorgrāmatvedības programmu „Grāls“

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Grāmatvedība un audits, locmelediana@inbox.lv*

*Zinātniskais vadītājs: Mg.oec.lektore Ilga Lipšāne*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Attīstoties Latvijas uzņēmējdarbībai gan privātajā, gan valsts sektorā ir radies kompāniju pieprasījums pēc kvalitatīvām un integrētām finanšu vadības sistēmām, kas sevī ietver pilnu grāmatvedības funkciju ciklu. Pētījums tiek veikts par programmu, kas ir SIA „LURSOFT” grāmatvedības sistēma – grāmatvedības datorprogramma „Grāls”, tā Latvijas tirgū ir jau 21 gadu. „Grāls” ir paredzēts lielākiem uzņēmumiem, kam nepieciešamas plašākas programmas iespējas.

**Pētījuma mērķis** ir izpētīt kases un bankas dokumentu apstrādi ar datorgrāmatvedības programmu Grāls, lai sasniegtu studija darba mērķi autors izvirzīja šādus uzdevumus:

- 1) Izpētīt datorgrāmatvedības programmas Grāls lietošanas iespējas;
- 2) Izpētīt datorgrāmatvedības programmas lietošanas iespējas kases dokumentu apstrādē;
- 3) Izpētīt datorgrāmatvedības programmas lietošanas iespējas bankas dokumentu apstrādē;
- 4) Izstrādāt secinājumus un izvirzīt priekšlikumus priekšlikumus par datorgrāmatvedības programmas lietošanas iespējām.

### Pētījuma metodes:

- 1) Monogrāfiskā jeb aprakstošā metode;
- 2) Grafiskā metode – attēlu un tabulu veidošana;
- 3) Indukcijas un dedukcijas metode – secinājumu un priekšlikumu veidošana.

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījuma darba izstrādes gaitā autors izstrādāja secinājumus par datorgrāmatvedības programmas „Grāls” sniegtajām iespējām, to pielietojamas iespējām, praktiskumu. Kā arī pētījuma darba rezultātā izvirzīti priekšlikumi datorgrāmatvedības programmas „Grāls” uzlabošanai, kas veicinātu tā pilnvērtīgu grāmatvedības funkciju iespējamību.

*Atslēgas vārdi:* datorgrāmatvedība; grāmatvedība; kase; banka; dokumenti



## Viktors Valts. Transporta loģistikas loma SIA "Circle K Latvia"

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Inovatīvā ekonomika un uzņēmējdarbība, viktorsvalts@gmail.com*

*Zinātniskais vadītājs: Mg.paed., docente Inga Brasla*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Loģistikas nozīme mūsdienu uzņēmumos ir liela, jo tā rūpējās, lai pareizais daudzums preces vai pakalpojuma tiek sniegts klientam pareizajā laikā, pareizajā vietā un pareizajā kvalitātē. Tās galvenais mērķis ir nodrošināt klientam nepieciešamo pakalpojumu vai precīzi efektīvi un ātri pārvietojoties par visiem uzņēmuma piegādes ķēdes posmiem. Loģistikas nozares uzlabošana un pilnveidošana uzņēmumos ne tikai palīdz samazināt izdevumus, bet arī uzlabot uzņēmuma konkurētspēju un sniegtā pakalpojuma vai preces kvalitāti. Lai noskaidrotu kā transporta loģistikas koordinēšana ietekmē uzņēmumu konkurētspēju un kā kopumā loģistika ietekmē uzņēmuma ekonomiskos rādītājus, pētījuma veikšanai tikai izvēlēts uzņēmums SIA "Circle K Latvia". SIA "Circle K Latvia" ir vadošais degvielas mazumtirdzniecības uzņēmums Latvijā. Uzņēmums Latvijā darbojas kopš 1992. gada un tā galvenie nodarbošanās veidi ir degvielas mazumtirdzniecība un vairumtirdzniecība. Pētījuma laikā autors iepazinās ar uzņēmuma loģistikas nodaļas darbības principiem, intervēja vecāko transporta daļas vadītāju kā arī apmeklēja uzņēmuma naftas termināli. Pētījumā iegūtie dati tika apkopoti, izanalizēti, balstoties uz tiem, tika izdarīti secinājumi un izvirzīti priekšlikumi.

**Pētījuma mērķis:** Izpētīt kā transporta loģistikas koordinēšana uzņēmumā SIA "Circle K Latvia" ietekmē tā konkurētspēju Latvijas tirgū un kā kopumā loģistika ietekmē uzņēmuma ekonomiskos rādītājus.

**Pētījuma metodes:** Ar monogrāfisko metodes palīdzību tiek raksturota SIA „Circle K Latvia” uzņēmuma struktūru, uzņēmējdarbības veids un tā īpatnības. Pamatojoties uz uzņēmuma sniegtajiem materiāliem un teorētisko literatūru tiek raksturoti uzņēmuma loģistikas ķēdes posmi. Ar novērošanas un aprakstošo metodi tiek izpētīta uzņēmuma loģistikas vadības funkcijas. Ar šo metožu palīdzību tiek arī izpētīta pasūtījumu noformēšana, transportēšana, krājumu regulēšanu un glabāšana noliktavās.. Ar loģiski konstruktīvās metodes palīdzību autors izstrādā secinājumus par to kā loģistikas koordinēšana kopumā uzlabo uzņēmuma ekonomiskos rādītājus.

**Sasniegtie rezultāti:** Balstoties uz iegūto un analizēto informāciju, autors secina, ka labi koordinēta, ātra un pasūtītājiem atbilstošas produkcijas piegāde patērētājiem nodrošina uzņēmumam konkurences priekšrocības, kas attiecīgi samazina uzņēmuma piedāvāta gala produkta cenu un palielina uzņēmuma peļņu.

*Atslēgas vārdi:* loģistika; transports; piegāžu organizēšana; konkurence; degviela





## Marika Grīnberga. Krājumu pārvaldības pilnveide SIA Cowcare

Ekonomikas un kultūras augstskolas, Starptautiskie tirdzniecības darījumi un loģistika,  
marika@bkvalmiera.lv

Zinātniskais vadītājs: *Mg.sc.oec., lektors Raitis Apsalons*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Peļņas gūšana ir saistīta ar ieņēmumiem un izdevumiem. Lielu daļu izdevumus sastāda krājumu komplektēšana, transportēšana un uzglabāšana, tādēļ svarīgi ikvienam uzņēmuma sakārtot un optimizēt savas izmaksas, lai tās samazinātu, tādējādi palielinot uzņēmuma ieņēmumus. Mūsdienās uzņēmumi tirgo ļoti daudz un dažādus produktus, piedāvājot tos ikvienam klientam pēc vajadzības un vēlmēm, taču, lai savus klientus apgādātu ar piedāvāto produkciju ir nepieciešams veidot krājumus. Daudzos uzņēmumos krājumu regulēšana nav atbilstoša, jeb uzskatāma par neefektīvu, krājuma deficīta dēļ vai uzturot pārmērīgi lielu krājumu daudzumu. SIA CowCare svarīgi uzturēt krājumus pietiekamā līmenī, lai nodrošinātu klientiem savu pārdodamo produkciju.

**Pētījuma mērķis:** ir izstrādāt priekšlikumus SIA CowCare krājumu pārvaldības pilnveidei, lai uzņēmums spētu efektīvāk pārvaldīt savus krājumus un noliktavās neveidotu nerealizējamus krājumus (nelikvīdus).

**Pētījumā metodes:** literatūras analīze, dokumentu analīze, intervija, ABC klasifikācija un krājumu regulēšanas metodes. Pētījums tika veikts laika periodā 2016. gada 19. septembra līdz 2016. gada 10. decembrim. Pētījumā izmantoto datu periods 2015.gada 1.septembra līdz 2016.gada 31.augustam.

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījuma nobeigumā ir apkopoti secinājumi, balstoties uz veiktajiem aprēķiniem un analizēm par krājumu pārvaldības pilnveidi uzņēmumā SIA CowCare. Kā arī izstrādāta aprēķinu sistēma, kurā tiek veikti aprēķini, lai spētu noteikt maksimālo un minimālo krājumu daudzumu kādu uzturēt SIA CowCare noliktavās.

*Atslēgas vārdi:* krājumu pārvaldība; MIN/MAX; ABC klasifikācija; SIA CowCare



## Arina Kolotikova. Transporta loģistikas loma SIA "SATRAPS"

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Inovatīvā ekonomika un uzņēmējdarbība, a.kolotikova@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: *Mg.paed., docente Inga Brasla*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Loģistika ir viens no pamatelementiem uzņēmējdarbībā. Loģistika ir ne tikai preces transportēšana no punkta A uz punktu B, bet tā ir vesela virkne ar procesiem. Loģistiku var iedalīt ārēja un iekšējā sistēmā. Tā ir mijiedarbība un tās rezultātā - gala prece nonāk līdz gala patērētājam. Lai uzzinātu, cik svarīga transporta loģistikas loma uzņēmumā un kā kopumā loģistika ietekmē uzņēmuma ekonomiskos rādītājus, pētīšanai tika izvēlēts vietējais Latvijas uzņēmums SIA „Satraps”. Tas nodarbojas ar dažādu mājturības preču vairumtirdzniecību, ir sava zīmola „Merkant” dibinātājs un Latvijas tirgū darbojas jau kopš 1993.gada.

**Pētījuma mērķis:** izanalizēt loģistikas procesus uzņēmumā. Pētījuma uzdevumi: iepazīties ar uzņēmuma loģistikas speciālista darba ikdienu, izpētīt uzņēmuma izejošos un ienākošos transporta pavaddokumentus, intervēt darbiniekus, kuri ir tiešā saskarē ar preces iegādi, produkta ražošanu, preču piegādi un līdzīgiem darbiem.

**Pētījuma metodes:** Darba izstrādes laikā tika izmantota empīriskā metode, novērojot darba ikdienu SIA “Satraps” dažādās uzņēmuma nodaļās, tika intervēti darbinieki, analizētas novērotās situācijas. Informācijas apstrādē tiek izmantota aprakstošā metode, izmantojot teorētiskos materiālus un pētāmo dokumentāciju, aprakstīti darba procesi uzņēmumā, ar mērķi noskaidrot loģistikas procesu ietekmi uz uzņēmuma darbību kopumā.

**Sasniegtie rezultāti:** Izanalizējot visu iegūto informāciju, tiek secināts, ka transporta loģistika ir SIA “Satraps” neatņemama uzņēmējdarbības sastāvdaļa, kas nodrošina preču kustību no piegādātāja uz uzņēmuma noliktavu un tieši ietekmē katra produkta gala cenas veidošanos, sadārdzinot preču vienību līdz pat 7%.

*Atslēgas vārdi:* loģistika; transports, mājturības preces, Merkant



## **Santus Kumar Deb. Performance Evaluation of Prime Bank Limited: A Strategic Analysis**

*University of Economics and Culture, MBA Program , santus@du.ac.bd*

*Scientific advisor: Asoc.prof. Jeļena Titko*

### **Abstract**

**Topicality.** In 21<sup>st</sup> century, banks are taking steps to improve their performance measurement capabilities in light of changed economic and market conditions and new management needs.

**Reserach goal.** The main goal of this study is to analyze the performance of prime bank limited in caompare with others banks in Bangladesh interms of some key performance criteria's of banking such as capital adequacy ratio, debt equity ratio and advance to asset ratio and equity ratio for the period of 2010 to 2014.

**Research methods.** This study fouses on qualittative approach because its fully based on secondary data and literature. The study finds that high debt equity ratio of prime bank limited maintains capital above regulatory requirement and the growth in assets was mainly driven by growth of customer deposits. This is especially important of this study is, strong shareholders equity growth of prime bank limited is enhances the expansion of business in Bangladesh.

**Main findings.** The major finding of this stydy is prime bank limited successfully maintaining it's capital adequacy ratio and return on equity in compare with others banks. The researcher suggested that Prime Bank Limited should keep a careful check on its capital adequacy ratio for the better performance of banking industry beacuse regulatory capital requirements are therefore necessary to prevent banks from expanding beyond their ability to manage, to improve the quality of bank's assets, to control the ability of the banks to leverage their growth and to lead to higher earning assets, leading to peace of mind of all stakeholders.

*Keywords:* Build-up; Capital adequacy ratio; Performance; Prime Bank Limited



## Una Skrastiņa. Piegādātāja finanšu apgrozījums publiskajos iepirkumos

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Biznesa vadība, una.skrastina@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: Dr.oec., Professore Inga Šīna

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Publiskajos iepirkumos pasūtītājs var noteikt prasības attiecībā uz piegādātāja saimnieciskajām un finansiālajām spējām, kas nepieciešamas iepirkuma līguma izpildei. Šādas prasības var attiekties uz: piegādātāja gada minimālo finanšu apgrozījumu, tai skaitā konkrētā iepirkuma līguma priekšmeta jomā un piegādātāja finanšu rādītājiem. Tomēr praksē šo jēdzienu piemērošana rada problēmas jo ne pasūtītājam ir viennozīmīgi skaidrs, kādu rādītāju un dokumentu pieprasīt katrā konkrētajā gadījumā, par kādu periodu, kam tas ir jāgatavo un jāparaksta, ne arī piegādātāji pareizi izprot, kas ir jāiesniedz, lai apliecinātu savas finansiālās iespējas līguma izpildē. Publisko iepirkumu likums jaunajā redakcijā, kas stājas spēkā 2017. gada 1. martā, un cita starpā paredz piegādātāja finanšu spēju izvērtēšanu.

**Pētījuma mērķis:** izvērtēt iespējamās finanšu apgrozījuma un finanšu rādītāju apliecināšanu dokumentu veidus un to izmantošanu publiskajos iepirkumos, raksturot praksē konstatētās problēmas un piedāvāt esošo problēmu risināšanas iespējas.

**Pētījuma metodes:** teorētiskā, empīriskā, salīdzinošā, analītiskā.

**Sasniegtie rezultāti:** šī pētījuma rezultātā pasūtītāji spēs izvērtēt, kurš no finanšu apgrozījuma un finanšu rādītāju veidiem attiecīgajā situācijā būtu jāpieprasa, ko apliecina katrs no šiem dokumentiem, un pretendenti labāk izpratīs sava finanšu apgrozījuma un rādītāju sagatavošanu, apliecināšanu un iesniegšanu, piedaloties publiskajā iepirkumā.

*Atslēgas vārdi:* finanšu apgrozījums; finanšu rādītāji; iepirkums



## **KULTŪRA, RADOŠĀS UN IZKLAIDES INDUSTRIJAS**



## Zane Locika. Projekta „Latgales jauniešu centru tīkls“ izstrāde Daugavpils domes Sporta un jaunatnes departamenta Jaunatnes nodaļā

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Kultūras vadība, zane.locika@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *MBA., Jeļena Budanceva*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Mūsdienās pasaulē aktīvi jaunieši ir liela vērtība, jo tie nebaidās attīstīt jaunas idejas un realizēt jaunus projektus. Eiropā vecāka gadu gājuma cilvēku īpatsvars ir lielāks nekā jauniešu, tāpēc ir būtiski veicināt jauniešu iniciatīvas būt aktīviem.

Latgales reģiona mazākajās un ģeogrāfiski tālākajās pašvaldībās bieži vien jaunatnes jomai netiek piešķirta pienācīga uzmanība, kā arī finansējums nav pietiekams. Ja jauniešiem netiek piedāvāts pienācīgs brīvā laika un izklaides programmu klāsts reģionos, tie aizceļo projām no reģiona. Izveidojot Latgales jauniešu centru tīklu, būtu iespējams realizēt apjomīgākus projektus, iespaidīgākus pasākumus, veicināt jauniešu un jaunatnes lietu speciālistu pieredzes apmaiņu, kas palīdzētu efektīvāk īstenot Jaunatnes likumā nospraustos mērķus.

Jaunatnes nozarē šāda veida projekti ir tikuši īstenoti arī citās valstīs, kur tie veiksmīgi darbojas. Kosovas jauniešu centru tīkls veiksmīgi darbojas no 2013. gada, tāpat jauniešu centru tīkls Bulgārijā, kurš koordinē darbu ar jauniešiem, piedāvājot dažādas aktivitātes.

Daugavpils pilsētas domes Jaunatnes nodaļai sadarbojoties reģionāli ar citu pašvaldību jauniešu centriem, būtu iespējams efektīvāk koordinēt darbu ar jauniešiem reģionā. Projekta īstenošana spētu pozicionēt Latgales reģionu kā draudzīgu jauniešiem, jo tiktu piedāvāti konkurētspējīgi projekti, kuros jaunieši varētu iesaistīties.

**Pētījuma mērķis:** Izstrādāt Latgales jauniešu centru tīkla projektu.

**Pētījuma metodes:** Literatūras satura analīze, dokumentu analīze, anketēšana, intervija.

**Sasniegtie rezultāti:** Izpētīta literatūra par projekta vadību, tā iezīmēm un fāzēm, raksturota nekomerciāla projekta organizēšanas specifika. Iztīrta Daugavpils pilsētas domes Sporta un jaunatnes departamenta Jaunatnes nodaļas darbība. Iztīrta intervijas ar Latgales jaunatnes lietu speciālistiem, kā arī izanalizēti Latgales jauniešu aptaujas rezultāti. Izstrādāts Latgales jauniešu centru tīkla projekts.

*Atslēgas vārdi:* jauniešu centri; tīkls; projekts; jaunatnes lietu speciālisti



## Simona Ģērmāne Performanču sērijas projekta izstrāde izklaides nozares uzņēmumā

*Alberta koledža, Izklaides industrijas vadība un producēšana, simona.germāne@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *Dr.sc.soc., lektore, Renāte Cāne*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Pētījumā veikta izklaides nozares teorētisko pamatnostādņu analīze, īpašu uzmanību pievēršot performanču specifikai un tās atšķirībām no cita veida plānotajiem pasākumiem. Praktiskā performanču organizēšanas specifika apskatīta caur uzņēmumu SIA „Skudras metropole” un Latvijas valsts simtgades prizmu, kas padara šo pētījumu par šobrīd aktuālu, jo tā pamatideja sasaucas ar Latvijas valsts simtgades definētajiem mērķiem un uzdevumiem.

**Pētījuma mērķis:** Iepazīties ar izklaides pasākumu organizēšanas un vadības principu teorētiskajām nostādnēm, izvērtēt uzņēmuma SIA „Skudras metropole” organizētos kultūras pasākumus, to atbilstību teorijai un izstrādāt uz teorētisko literatūru un praktiskajiem piemēriem balstītu performanču sēriju.

**Pētījuma metodes:** Pētījumā izmantotas vispārzinātniskās pētījumu metodes: monogrāfiskā, kuru pielietojot tika veikta teorētiskās literatūras, dokumentu un informācijas apkopošana un izvērtēšana, analīzes un sintēzes metodes, ar kuru palīdzību apstrādāta iegūtā informācija, kā arī loģiski konstruktīvā metode, kas pielietota, lai veiktu uzņēmuma organizēto pasākumu analīzi. Papildus veikta arī nestrukturētā intervija ar uzņēmuma SIA „Skudras metropole” vadītāju un izstrādāta SVID analīze performanču sērijas „SA...mežā” projektam.

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījuma gaitā definēta performanču pasākumu specifika, to organizēšanas pamatnostādnes balstoties uz teorētisko literatūru un uzņēmuma SIA „Skudras metropole” praktiskajiem piemēriem, kā rezultātā izstrādāta performanču sērija „SA...mežā”, kas sastāv no četrām sezonālām performancēm, kas neierastā veidā godina vienu no Latvijas lielākajām dabas bagātībām – mežu.

*Atslēgas vārdi:* pasākums; izklaide; performance; projekts



## Laura Rimšāne. Koncerta projekta izstrāde izklaides nozares uzņēmumā

*Alberta koledža, Izklaides industrijas vadība un producēšana, laura.rimsane@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: *Lektore, MBA Marta Kontiņa*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Rokmūzika ir viens no populārākajiem mūzikas žanriem visā pasaulē, arī Latvijā ir sava rokmūzikas vēsture, kas aizsākās jau laikā, kad Latvija bija Padomju savienības sastāvā un šāda mūzika bija aizliegta. Attīstoties mūsdienu tehnoloģijām, mainās arī mūzikas industrija un ar katru gadu arvien lielāka nozīme grupas izaugsmē un popularitātes veicināšanā ir tieši koncertiem. Grupa "Laime Pilnīga" darbojas jau 10 gadus, ir guvusi atzinību dažādos festivālos un konkursos. Bet, neskatoties uz gūtajiem panākumiem, grupa joprojām nav plaši atpazīstama Latvijas mūzikas tirgū. Darba izstrādes laikā darba autore pētīja rokmūzikas attīstību Latvijā un pasaulē, kā arī, analizējot grupas līdzšinējo darbību un esošo, un potenciālo grupas auditoriju, izstrādāja jubilejas koncerta projektu un priekšlikumus grupas atpazīstamības veicināšanai.

**Pētījuma mērķis:** Veikt pētījumu par rokmūzikas popularitāti un grupu "Laime Pilnīga", izstrādāt grupas "Laime Pilnīga" 10 gadu jubilejas koncertu un priekšlikumus grupas popularitātes veicināšanai.

**Pētījuma metodes:** Lai noskaidrotu respondentu viedokli par grupu "Laime Pilnīga" tika veikta anketēšana kurai pētījuma autore izstrādāja 9 jautājumus. Darba izstrādes procesā tik veikta arī literatūras analīze un SVID analīze.

**Sasniegtie rezultāti:** veikta pētījuma rezultātu analīze un izstrādāts, grupas "Laime Pilnīga" koncerta projekts un priekšlikumi.

*Atslēgas vārdi:* mūzika, rokmūzika, koncerti, izklaides industrija





## Kristīne Lauvenšteine. Personāla mācību procesa analīze organizācijā „BEST – RIGA”

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Kultūras vadība, krlauensteine@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: *Mg. psych., doc. Jekaterina Bierne*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Organizācijām – to darbiniekiem ir nepieciešamība sevi attīstīt un pilnveidot nepārtraukti, kas nodrošinātu organizācijas attīstību un stabilitāti atbilstoši mūsdienām, piedāvājot iespēju ikvienam personāla pārstāvim piedalīties un apmeklēt dažāda veida sev interesējošās un darbības jomai atbilstošās mācības.

**Pētījuma mērķis:** izanalizēt personāla mācību procesu organizācijā „BEST - Riga”.

#### **Pētījuma metodes:**

1. Literatūras analīze;
2. Dokumentu analīze;
3. Intervija;
4. Mini fokusgrupas diskusija.

**Sasniegtie rezultāti:** Veicot organizācijas „BEST –Riga” personāla mācību procesa analīzi, darba autore nonāca pie sekojošiem secinājumiem, ka organizācija tās personālam piedāvā plaša veida mācību procesu - organizācijas biedriem tiek piedāvāts apmeklēt dažāda veida mācības – kursus, treniņus, konsultācijas un dažādus citus akadēmiskos un izglītojošos pasākumus, kuros tiek piedāvāts attīstīt sociālās prasmes jeb *soft skill*, kā arī iespēju apmeklēt un attīstīt ikviena specifiskās prasmes jeb *hard skill* gan organizācijas, gan internacionālajā vidē. Interese par mācību procesu organizācijā ir ļoti liela, jo organizācijas piedāvātajos pasākumos ir iespēja apgūt ļoti daudz zināšanu, kuras noder ne tikai darbojoties „BEST - Riga”, bet arī turpmākajā dzīvē, kā arī visbiežāk tiek apmeklēti vietējo mācību procesu pasākumi sociālo prasmju uzlabošanai. Balstoties uz veiktajiem secinājumiem, tika izstrādāti priekšlikumi organizācijas turpmākai attīstībai - organizācijas „BEST – Riga” prezidentei un citiem tās dalībniekiem, mudināt un iedrošināt ikvienu tās biedru, daloties starptautisko kursu pieredzē, aktīvāk piedalīties un nodrošināt iespēju biedriem apmeklēt starptautiskos pasākumus, kā arī viceprezidentei cilvēkresursu jautājumos, vairāk piesaistīt mācību procesā starptautiskos trenerus vietējo biedru apmācībai.

*Atslēgas vārdi:* personāls; mācības; organizācija



## Monta Skrūzmane. Sporta pasākuma projekta izstrāde biedrībā

*Alberta koledža, Izklaides industrijas vadība un producēšana, skruzmane.m@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: *Mg. Paed., lektore, Aija Erta*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Mūsdienu motokrosa sportista veiksmīgas karjeras pamatā ir pilnvērtīgs sagatavošanās process, kas sevī iekļauj sportista fizisko sagatavotību, psiholoģisko noturību, izpratni par sportistam veselīgu uzturu un sportista sabiedriskā tēla veidošanu. Iespēja sportistam apgūt šādas zināšanas un prasmes ir piedaloties treniņnometnēs. Jomas pārstāvji ir pārliecināti, ka mūsdienu sports vairs nesastāv tikai no smagiem treniņiem un dalības sacensībās. Motokrosa treniņnometnes mērķis ir vienuviet pulcēt labākos trenerus, jomu speciālistus un talantīgos jaunos sportistus, lai izveidotu prognozējamu sistēmu, ar kuru var rēķināties visas iesaistītās puses. Kvalitatīvs treniņprocess ir neatsverama augstu sasniegumu sporta sastāvdaļa. Organizatoru vēlme ir radīt profesionālus apstākļus gan treneriem, gan sportistiem, un sekmēt to, lai viņu starpā izveidojas ilgtermiņa sadarbība. Treniņnometnes projekts tiek izstrādāts kā aizraujošs mācību process, modelējot dažādas situācijas un cenšoties sportistam sniegt maksimāli daudz informācijas.

**Pētījuma mērķis:** izstrādāt rekomendācijas treniņnometnes projekta izstrādāšanai

**Pētījuma metodes:** anketēšana, intervēšana, SVID analīze, grafiskā metode, teorijas, dokumentu un rezultātu analīze.

**Sasniegtie rezultāti:** Iepazīstoties ar treniņnometņu piedāvājumu Latvijā, darba autore secina, ka tās ir vērstas tikai uz braukšanas tehnikas attīstīšanu, kas ir nepietiekami mūsdienu sportista attīstībai un izaugsmei. Lai noskaidrotu konkrētās auditorijas viedokli par mūsdienīgas un kompleksas treniņnometnes programmas piedāvājuma nepieciešamību, ar aptaujas palīdzību tika secināts, ka pārliecinoši lielākā daļa respondentu atbalsta un uzskata par nepieciešamu šādu treniņnometnes modeli.

*Atslēgas vārdi:* sports; motokross; sporta pasākumu organizēšana

## Deivija Zepa. Darba analīze un pārveidošana „GHETTO GAMES”

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Kultūras vadība, deivijazepa@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: *Mg. psih., Jekaterina Bierne*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Katras organizācijas veiksmes un panākumu atslēga viennozīmīgi ir tās darbinieki. Ikviens organizācijas vadītājs vēlas, lai darbinieks būtu spējīgs veiksmīgi darboties komandā ilgtermiņā. Tādējādi gan tiktu nodrošināta komandas kompetenču pastāvīga attīstība, gan tiktu stiprināts darba devēja tēls un veicināta darbinieku lojalitāte. Veidojot savu pētījumu, arī darba autore vēlas vārst uzmanību uz to, cik svarīgs organizācijā ir personāls, diezgan rūpīga un detalizēta darba analīze, kā arī darba pārveidošana un darba efektivitātes veicināšana.

Ar vēlmi izanalizēt organizācijas darbību, tās iekšējo un ārējo vidi, autoras prakses vietā biedrībā „STREETBASKET” jeb lielākajā ielu sporta un kultūras platformā „Ghetto Games” tika veikts darba autoras pētījums par organizācijas darbību, darba analīzes un pārveidošanas procesiem.

**Pētījuma mērķis:** Izpētīt darba analīzes un pārveidošanas procesus „Ghetto Games”.

Lai sasniegtu izvirzīto mērķi, tika izvirzīti šādi uzdevumi:

1. Teorētiski izpētīt darba analīzes un pārveidošanas procesus;
2. Veikt pētījumu par darba analīzes un pārveidošanas praksi „Ghetto Games”;
3. Izstrādāt secinājumus un priekšlikumus.

Pētījums sastāv no 2 nodaļām. Pirmajā nodaļā tiek analizēta vispārējā literatūra par darba analīzes un pārveidošanas procesiem un to nozīmi darbā. Otrajā nodaļā tiek veikts pētījums par darba analīzes un pārveidošanas praksi SIA „Ghetto Games”, izdarīti secinājumi un izteikti priekšlikumi.

**Pētījuma metodes:** Literatūras analīze, dokumentu analīze, intervija.

**Pētījuma laika periods:** no 2016.gada 21.oktobra līdz 16.decembrim.

**Sasniegtie rezultāti:** Teorētiski izpētīti darba analīzes un pārveidošanas procesi, veikts pētījums par darba analīzes un pārveidošanas praksi „Ghetto Games”, kā arī izdarīti secinājumi un izteikti priekšlikumi, ko organizācijai būtu nepieciešams uzlabot, mainīt, ņemt vērā.

*Atslēgas vārdi:* Ghetto Games; darba analīze; darba pārveidošana



## Sintija Lasmane. Līderības teorijas un vadības stila izpēte uzņēmumā SIA „Fresh One”

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Izklaides un atpūtas industrijas vadība, sintija.lasmane@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *Mg. psych., doc. J. Bierne*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Organizācijas veiksmīga darbība lielā mērā ir atkarīga no prasmīga vadītāja. Mūsdienās būtiska uzmanība organizāciju psiholoģijas virzienā tiek pievērsta vadības izpētei, jo šāda izpēte organizācijai palīdz izveidot iedarbīgāku vadītāja un komandas profilu. Katra no līderības teorijām izvirza atziņu par to, kāds ir efektīvs vadītājs un stils, lai sasniegtu mērķi. Lielāka uzmanība vadītāja izaugsmei tiek pievērsta lielajās organizācijās, kurās ir vairākas struktūrvienības un vadītāji, atšķirībā no mazajiem uzņēmumiem. Tam vajadzētu būt svarīgi arī mazajās organizācijās, jo šajās organizācijās vadītāja vadīšanas stilu darbinieki izjūt tiešāk un personīgāk.

**Pētījuma mērķis ir** izpētīt vadības stilu uzņēmumā SIA „Fresh One” un tā sakritību ar uzņēmuma darbinieku ekspektācijām par vadīšanu.

#### **Pētījuma metodes:**

1. Literatūras un avotu analīze;
2. Intervija;
3. Aptauja.

Intervijā ar vadītāju tika izanalizēts kura no R. Likerta izvirzītajām vadības sistēmām ir uzņēmuma SIA „Fresh One” vadītājas vadīšanas sistēma. Intervija sastāvēja no desmit jautājumiem, kuri tika veidoti balstoties uz trīs dimensiju mērīšanas sistēmu. Darbinieku aptaujā tika izmantoti tie paši desmit jautājumi, taču apgalvojuma formā uz kuriem bija nepieciešams atbildēt izmantojot piekrišanas pakāpi.

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījuma rezultātā tika noskaidrots, ka vadītājas vadīšanas stils atbilst līdzdalības jeb konsultatīvās vadīšanas sistēmai. Iegūtie dati tika apkopoti tabulā, kurā salīdzinātas intervijā iegūtās atbildes ar darbinieku aptaujā iegūtajām atbildēm, gūstot informāciju par to, kurās jomās vadītājas pieeja sakrīt ar darbinieku vēlmēm un kurās nē līdz ar to tika izvirzīti secinājumi un priekšlikumi. Starp vadītājas un darbinieku atbildēm sakritība bija 9 no 10, kas pierāda, ka arī darbinieki vēlas strādāt, pakļaujoties līdzdalības vadīšanas sistēmai.

*Atslēgas vārdi:* līderības teorijas; stilu teorija; uzņēmums



## **VALODNIECĪBA UN TULKOŠANA**



## **Marta Melķe. Dzimtes nenoteiktības aspekts un ar to saistītie tulkošanas izaicinājumi Virdžīnijas Vulfas darbā „ORLANDO”**

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Tulkošana, martamelke1@gmail.com*

*Zinātniskais vadītājs: Mag.philol., lektore Ilona Tiesniece*

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** dzimtes tulkošana ir izaicinājums tulkotājam, ja avotvalodai un mērķvalodai ir divas dažādas gramatiskās sistēmas. Tulkotājam ir jāprot izvēlēties piemērotākās tulkošanas metodes, lai veiksmīgi pārnestu dzimtes nenoteiktību mērķvalodā. Virdžīnijas Vulfas romānā „Orlando” katru nodaļu caurvij gramatiskās dzimtes nenoteiktība, kas var sagādāt grūtības tulkotājam to pārnest latviešu valodas gramatiskajā sistēmā.

**Pētījuma mērķis:** ir izpētīt, kādas tulkošanas metodes tiek izmantotas atveidojot gramatisko dzimtes nenoteiktību no angļu valodas latviešu valodā Virdžīnijas Vulfas darbā „Orlando”.

**Pētījuma metodes:** tulkošanas teorijas deskriptīvā analīze, angļu un latviešu valodas dzimtes gramatikas likumu salīdzinošā analīze, naratīva analīze, tulkošanas metožu kvalitatīvā analīze.

**Sasniegtie rezultāti:** tulkojot dzimtes nenoteiktību, nav vienotas teorijas par to, kādas metodes tulkotājam būtu jāizmanto. Tulkotājam pašam ir jāuzņemas iniciatīva un jākompensē dzimtes nenoteiktība mērķvalodā, kur tas ir gramatiski iespējams.

*Atslēgas vārdi:* dzimtes nenoteiktība; tulkošanas metodes; modernisms



## **Aiga Čižika. Analysis of Semantic Classes of Humour in *The Humans* by M. Haig for the Purposes of Translation**

*The University College of Economics and Culture, Translation and Interpreting, aigucs14@inbox.lv*

Scientific advisor: *Mg. philol. Margarita Spirida*

### **Abstract**

**Topicality.** Humour plays an important role in people's daily routine, and the perception of it slightly depends on various aspects such as personality, environments, situation etc. Humour occurs in different communicative situations, and it is frequently culture bound, hence, possessing difficulties for the translator. Nowadays there is no readymade strategy that would answer the needs of translators dealing with humour, therefore it is particularly important for novice translator to examine existing researches on humour and its translation and to master a set of strategies to translate humour and develop an individual approach to humour translation.

**Research goal.** The aim of the research is to determine the salient features of verbal humour and to classify it into semantic classes, thus providing for translation quality. The research question is: what semantic classes possess the major challenges for translation?

**Research methods.** The research is carried out in two parts: theoretical and practical part. The empirical research contains a source and target text analysis and is conducted by applying qualitative research design, namely, descriptive research methods: classification (semantic groups of humour), interpretation (data collection), observation and generalization.

**Research findings.** After summarizing the results, particular findings are proposed, i.e. the perception of humour is bound to various aspects, and it is hard to make a clear distinction between semantic classes of humour. In M. Haig's work, the main challenges are possessed by the differences among metalinguistic systems and humour instances, which are bound to the culture and environment that directly does not concern the target reader.

*Keywords:* humour; translation; semantic classes, GVTH.



## Aija Mežule. Vēsturiskuma atveide audiovizuālajā tulkošanā

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Tulkošana, ttikija@yahoo.fr*

Zinātniskais vadītājs: *Mg.izgl.vad., doc. Z. Veidenberga*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Mūsdienās filmas ir viens no populārākajiem izklaides veidiem, vēl jo vairāk tās tagad arī tiek uzskatītas gan par informatīvu, gan arī par izglītīgo materiālu. Filmu pieejamību dažādās valodās nodrošina tieši tulki un tulkotāji, tamdēļ ir svarīgi apzināties, ka audiovizuālajā tulkošanā ir veiktas jau daudzas izpētes un, tomēr vēl daudziem jautājumiem nepieciešams rast atbildes. Plaši citēta frāze „bez tulkojumiem – nebūtu pasaules vēstures” pierāda to, ka ir nepieciešams pievērst uzmanību ne tikai mūsdienu tulkojumiem, bet arī senāku tulkojumu kvalitātei, nozīmei un ieteikmei, lai varētu veikt uzlabojumus un attīstīt kvalitatīvu tulkojumu sniegšanu turpmāk.

**Pētījuma mērķis:** Veikt salīdzinošo analīzi vēsturiskuma atveidei ieskaņotajā un subtitru tulkojumā filmā „Karalis Artūrs”. Lai sasniegtu šo mērķi, sākotnēji tika aplūkota audiovizuālās tulkošanas teorija un tās specifika, tad tika definēts vēsturiskums, un pēc tam tas tika analizēts abos tulkojumos.

**Pētījuma metodes:** Teorētiskās literatūras un avotu analīze tika izmantota pētnieciskā darba teorētiskajā daļā un sastatāmā un salīdzinošā analīze – praktiskajā daļā.

**Sasniegtie rezultāti:** Pirmkārt, tika noskaidrots, ka pastāv neatbilstība vēsturiskuma atveidē abos tulkojumos. Otrkārt, pēc rezultātu apkopošanas tika noteikts, ka vēsturiskums veiksmīgāk atveidots un pārņemts subtitru tulkojumā. Un visbeidzot tika secināts, ka vēsturiskuma vispusīgai atveidei ir nepieciešamas fona zināšanas vēsturē, lai izvairītos no dažādām nesaskaņām atstāstot vēsturiskus notikumus.

*Atslēgas vārdi:* vēsturiskums; atveide; audiovizuālā tulkošana





## **Guna Pujāte. Genre analysis in translation studies: *Blue Moon Rising* by Simon R.Green**

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Tulkošana, guna.pujate@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: Mg. Philol., lektore, Margarita Spirida

### **Abstract**

**Topicality:** Simon R. Green's novel *Blue Moon Rising* was released in the series "Heroic Fantasy" and as such should presumably follow the pattern of what Joseph Campbell (1949) calls heroic monomyth, which would situate it well within genre conventions. Joseph Campbell maintains that the path of the mythological hero might be symbolically divided into three stages, viz. *separation – initiation – return* during which "a hero ventures forth from the world of common day into a region of supernatural wonder: fabulous forces are there encountered and a decisive victory is won: the hero comes back from this mysterious adventure with the power to bestow boons on his fellow man" (Campbell, 2008: 23). The topicality of genre analysis for the purposes of translation has been lately emphasised by many translation studies scholars. For instance, Susan Bassnett, while discussing the significance of translators' metacognitive skills, refers to awareness of text structure and genre. The opening chapters of the selected novel, which has not yet been translated into Latvian, are of particular interest for genre analysis as those offer a parody on the classic heroic fantasy and only being aware of genre conventions, might the translator notice discrepancies and understand play on stereotypes.

**The aim** of the present research is to determine breaches in traditional schemata of fantasy genre that turn heroic fantasy into humour fantasy.

**The methods:** The research is an example of case study supported by genre analysis.

**The findings:** The analysis of selected material roves the importance of genre analysis for the purposes of translation.

**Keywords:** heroic fantasy; humour fantasy; genre analysis; case study



## Kristīne Timofejeva. Translation of Fantasy movies: Analysis of proper nouns

*The University of Economics and Culture, Translation and Interpreting, kristine.timofejeva@inbox.lv*

Scientific advisor: lect. *Mg. philol. Margarita Spirida*

### Abstract

**Topicality:** Archetypal elements employed by fantasy genre explain its popularity among adults and children. While preconceived patterns contribute to cultural universality of fantasy genre and its ability to address a wide audience, the language used by writers to name and describe the creatures of the respective universe is one of the major translation problems. The present research focuses on the analysis of strategies used to translate the movie *Fantastic Beast and Where to Find Them* from English into Latvian. M. Baker (1992) discusses eight translation strategies that might be employed to deal with translation at word level, namely, translation by a more general word, translation by a less expressive word, translation by cultural substitution, translation by a loan word, or a loan word and an explanation, translation by paraphrasing using a related word, translation by paraphrasing using unrelated words, translation by omission, translation by illustration.

**Research goal:** The goal of the present research is to determine translation strategies used to recreate the names of the creatures peopling the fantasy world in the Latvian translation of the movie *Fantastic Beast and Where to Find Them*.

**Research methods:** The validity of the present case study is ensured by methodological triangulation using the framework of descriptive and etymological analysis.

**Main findings:** The analysis of proper nouns used in *Fantastic Beast and Where to Find Them* helped to critically evaluate the quality of offered translation, however, it should be noted, that the research ignored other factors important for the analysis of audio-visual translation and thus might be continued to focus on the correlation of macro and microstrategies used in subtitles.

*Keywords:* fantasy genre; translation strategies; solutions



# PERSONĀLA VADĪBA



## Iveta Baldiņa. Organizācijas kultūras un personāla vadības mijiedarbība tirdzniecības uzņēmumā

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, iveta.videja@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: docents, Mg.oec. (pielīdzināts), Mg.paed., Armands Kalniņš

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Mūsdienīgā darba vidē organizācijas kultūrai ir tieša saistība ar organizācijas efektivitāti. Arvien biežāk var dzirdēt, ka personāla vadības pamatā ir atbilstošas organizācijas kultūras veidošana un ka efektīva personāla vadība nav iespējama, ja reālā kultūra būtiski atšķiras no vēlamās. Tirdzniecības uzņēmumā, kurā tika veikts pētījums, ir konstatēta izteikta darbinieku neapmierinātība ar mikroklīmatu, kā rezultātā pastāv risks zaudēt kvalificētu darbaspēku. Nereti šādas darbinieku neapmierinātības pamatā ir nesakritība ar cerēto – darbinieks ir iztēlojies, ka būs savādāk. Tāpēc ir būtiski definēt, kāda ir konkrētā uzņēmuma kultūra, saprast kādu to vēlas redzēt vadība un darbinieki un kas būtu darāms, lai reālā uzņēmuma kultūra būtiski neatšķirtos no vēlamās.

**Pētījuma mērķis:** Izpētīt organizācijas kultūras un personāla vadības mijiedarbības teorētiskās un praktiskās nostādnes tirdzniecības uzņēmumā un sniegt ieteikumus uzņēmuma vadībai.

**Pētījuma metodes:** Kvalitatīvās metodes (literatūras analīze, SVID analīze, intervija ar vadību), kvantitatīvās metodes (OCAI tests), statistiskās datu analīzes metodes (Kronbaha alfa koeficients, Kolmagorova – Smirnova Z kritērijs, T-tests, Aprakstošā statistika).

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījuma rezultāti ļauj izprast organizācijas kultūras un personāla vadības mijiedarbības pamatprincipus, noteikt uzņēmumā valdošo un vēlamo kultūras tipu darbinieku un valdes skatījumā. Secinājumi ļauj izstrādāt priekšlikumus organizācijas kultūras stiprināšanai.

*Atslēgas vārdi:* organizācijas kultūra; organizācijas vērtības; vērtību integrācija; kultūras profils



## **Anta Krūze. Darba sludinājumu prakse klientu apkalpošanas jomā**

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, anta.kruze@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *Mg.paed., Mg.oec., docents, Armands Kalniņš*

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Darba sludinājums ir pieprasīts ārējās atlases veids, ja personāla speciālists nepiedomās pie darba sludinājuma struktūras, apraksta un npublicēs darba sludinājumu korektā vietnē, tad atlases process var aizņemt vairāk laika un rezultāts nebūs gaidītais. Klientu apkalpošanas jomā ir viena no plašākām, jo ļoti daudzās profesijās amata pienākumos ir ieļautas darbības ar klientu apkalpošanu, kā arī šajā jomā ir novērojama viena no lielākajām darbinieku mainībām, jo darbs ar cilvēkiem nav viegls, bieži ar vēlmi strādāt apkalpošanas jomā vien nepietiek, tādēļ ir svarīgi publicēt piesaistošu darba sludinājumu īstajā interneta vietnē.

**Pētījuma mērķis:** Noskaidrot darba sludinājuma sagatavošanas un īstenošanas teorētiskās un praktiskās nostādnes klientu apkalpošanas nozarē, lai sniegtu ieteikumus darba sludinājumu pilnveidei.

**Pētījuma metodes:** Monogrāfiskās analīze, dokumentu analīze, kvantitatīvā metode (anketēšana), kvalitatīvā metode (intervija ar personāla speciālistiem), grafiskā metode, kā arī rezultātu analīze.

**Sasniegtie rezultāti:** Salīdzinot aptaujas un intervijas rezultātus, daudzos jautājumos speciālistu un respondenti viedokļi sakrita, piemēram, par darba sludinājumu publicēšanu sociālajos tīklos kā piesaistošu metodi, bet ir arī uzskati, kuros viedokļi dalījās, piemēram, jautājumā, kas kandidātus piesaista darba sludinājumos. Speciālisti uzskata, ka vizuālais noformējums, bonusi un uzņēmuma reputācija, bet respondenti tik ļoti nepievērš uzmanību krāsām, bet vairāk interesē pats uzņēmums un tā piedāvājumu. Protams, krāsas un kreativitāte ir veids, kā izcelt sludinājumu, bet ne visiem amatiem. Katrā nozarē un jomā būs cita kritēriji, veidojot un publicējot darba sludinājumus.

*Atslēgas vārdi:* klientu apkalpošana; darba sludinājumi; darba sludinājumu vietnes; sociālie tīkli



## Eva Logina. Darba interviju sagatavošana pirmsskolas izglītības iestādē

*Alberta koledža, Personāla darba organizācija, elogina.abelite@inbox.lv*

*Zinātniskais vadītājs: Mg.oec. (pielīdzināts), Mg.paed., docents, Armands Kalniņš*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Efektīvai darba intervijai ir liela nozīme, jo, balstoties uz darba intervijā iegūtajām atbildēm, darba devējs pieņem lēmumu par pretendenta turpmāko likteni – pieņemt viņu darbā vai nosūtīt atteikuma vēstuli. Diemžēl dažkārt darba intervijās, neuzdodot pareizos jautājumus, nav iespējams iegūt nepieciešamo informāciju un pretendentam nav iespējas pastāstīt vai apliecināt savas prasmes un talantus. Tomēr, izmantojot atbilstošākos darba interviju veidus un uzdodot precīzus jautājumus, iespējams uzzināt par pretendentu nepieciešamo informāciju un darba devējs pilnvērtīgi var novērtēt pretendenta atbilstību darba vietai. Tas nozīmē, ka uzņēmumam ir svarīgi izprast darba intervijas uzbūvi un noteikt darba interviju efektīvākās metodes pielietošanu ikdienas darbā.

**Pētījuma mērķis** ir izpētīt darba interviju teorētiskās un praktiskās nostādnes pirmsskolas izglītības iestādē un sniegt ieteikumus to pilnveidei.

**Pētījuma metodes**, kuras izmantotas darba sagatavošanā: monogrāfiskā metode, anketēšana, intervijas, pirmsskolas izglītības iestādes SVID analīze un darba interviju procesam, grafiskā metode, sintēze. Pētījuma periods ir 2016. gads, kad tiek apskatīts pirmsskolas izglītības iestādes personāla atlases process un veikta pedagoģisko darbinieku aptauja.

**Pētījuma rezultāti:** tika noteikts piemērotākais darba intervijas veids, nepieciešamība gatavoties darba intervijai, konkrētu jautājumu sastādīšana darba intervijai, nepieciešamība izveidot personāla atlases nolikumu un nepieciešamība katras darba intervijas protokolēšana, darba sludinājumā izklāstītās informācijas pārskatīšana un uzlabošana, otras personas klātbūtne intervijā, diskriminējošo jautājumu izslēgšana.

*Atslēgas vārdi:* sludinājums, darba intervija; pretendents, intervijas jautājumi; kompetences



## **Ilze Undruļova, Anda Grunte. Jaunā darbinieka integrācija transporta uzņēmumā**

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, sabynchik@gmail.com*

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, ilze.undruļova@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: docents, Mg.oec. (pielīdzināts), Mg.paed., A. Kalniņš

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Latvijas uzņēmumu prakse jaunu darbinieku integrācijā ir ļoti atšķirīga, pastāv uzņēmumi, kur netiek veiktas nekādas īpašas aktivitātes jauno darbinieku integrācijai, tai pat laikā ir uzņēmumi, kuri izmanto tieši savai uzņēmējdarbībai efektīvākos veidus un instrumentus.

**Pētījuma mērķis** ir, analizējot teorētiskās nostādnes un darbinieku adaptāciju uzņēmumā, identificēt integrācijas problēmas transporta uzņēmumā „X” un izstrādāt priekšlikumus to novēršanai.

Darbā tiek apspoguļoti pilotpētījuma rezultāti, kuri tika iegūti izmantojot anketēšanu, intervēšanu, grafisko metodi, monogrāfisko metodi un uzņēmuma dokumentu analīzi. Sagatavojot secinājumus un priekšlikumus, tika izmantota sintēzes metode.

**Sasniegtie rezultāti:** veicot darbinieku integrācijas procesa teorētisko analīzi, var apgalvot, ka veiksmīgākai jaunā darbinieka integrācijai ir svarīgi jauno darbinieku iepazīstināt ar uzņēmuma darba kārtību, vērtībām, kultūru un veicamajiem pienākumiem, kā arī jāpalīdz iekļauties kolektīvā. Lai izprastu, kā notiek darbinieku integrācijas process uzņēmumā „X” aptaujas ietvaros tika izvēlēti respondentu grupa (darbinieki, kuri nostrādājuši uzņēmumā līdz divi gadi), kas sniedza atbildes uz anketas jautājumiem un dalījās ar viedokli, kā iejutās vai tika ievadīti uzņēmuma vidē laika periodā no trīs līdz sešiem mēnešiem. Veiktā pētījuma rezultātā tika konstatēts, ka uzņēmumā nenotiek pilnvērtīgs jauno darbinieku integrācijas process un ir nepieciešami uzlabojumi, kā arī integrācijas procesu apgrūtina darbaudzinātāju resursu trūkums. Darba nobeigumā tika izstrādāti priekšlikumi transporta uzņēmuma „X” integrācijas procesa pilnveidošanai, kurus iespējams izmantot ne vien šajā, bet arī citos uzņēmumos.

*Atslēgas vārdi:* personālvadība; integrācija; mentorings; pārbaudes laiks



## **Inita Andrejsone, Vladlena Kozinda. Personāla adaptācija tirdzniecības uzņēmumā**

*Alberta Koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, inita, andrejsone@inbox.lv*

*Alberta Koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, vlada4@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: Mg.paed., Mg.oec., docents Armands Kalniņš

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Cilvēks ir viens no svarīgākajiem resursiem jebkura uzņēmuma veiksmīgai un konkurētspējīgai darbībai un jebkura uzņēmuma uzdevumam jābūt pēc iespējas efektīvāk un veiksmīgāk nodrošināt labu adaptācijas periodu jaunajam darbiniekam un vecajam darbiniekam - motivācijas sistēmu. Ir dažādi iemesli personāla mainībai dažādos uzņēmumos, tomēr katram cilvēkam ir sava individuālā profesionālā pieredze un priekšstati par darbu, kā arī sava motivācija, vērtību un attieksmju sistēma. Tā kā sākotnēji uzņēmuma vide, kultūra, vērtību sistēma un tradīcijas var atšķirties no jaunā darbinieka pieredzes un priekšstatiem, ir svarīgi profesionāli izstrādāta personāla adaptācija, kā arī konkrēts darbinieks, kas nodarbojas ar jaunā darbinieka adaptēšanu. Pētjamais uzņēmums ir mazumtirdzniecības tīkla sastāvā Latvijā.

**Pētījuma mērķis:** Pētījumā mērķis ir noskaidrot adaptācijas procesa teorētiskās nostādnes, kā arī uzzināt uzņēmuma "X" darbinieku viedokļus par adaptācijas procesu uzņēmumā, lai sagatavotu ieteikumus tā pilnveidei.

**Pētījuma metodes:** monogrāfiskā pētniecības metode, anketēšana, grafiskā metode, analīze un sintēze.

**Sasniegtie rezultāti:** Pēc sasniegtajiem darba un aptaujas rezultātiem, tika secinātas dažas problēmas adaptācijā uzņēmumā, kā arī piedāvāti priekšlikumi. Vissvarīgākais pētījuma sasniegums ir secinājums, ka, lai uzņēmums darbotos ilgtermiņā, lielu uzmanību jāpievērš adaptācijas procesam, jo darbinieks ir viena no svarīgākajām uzņēmuma vērtībām.

*Atslēgas vārdi:* Personāls; adaptācija; programma; uzņēmums; aptauja





## Laura Rugāja, Ansis Rugājs. Jauno darbinieku adaptācija liela uzņēmuma struktūrvienībā

Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, laura.rugaja@inbox.lv

Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, a.rugajs@inbox.lv

Zinātniskais vadītājs: Mg.oec. (pielīdzināts), Mg.paed., docents Armands Kalniņš

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Jaunā darbinieka ievadīšana darbā un apmācīšana ir ļoti svarīgs process, lai šis darbinieks varētu veiksmīgi un sekmīgi uzsākt darba gaitas. Ja šis process tiek veikts pareizi, tad darbinieks uzsāk savas patstāvīgās darba gaitas ar lielāku efektivitāti, jūtas komfortabli jaunajā darba vietā.

**Pētījuma mērķis:** Šī darba mērķis ir noskaidrot, cik veiksmīgs ir jauno darbinieku adaptācijas process liela uzņēmuma struktūrvienības nodaļā, izpētot teorētiskās nostādnes un anketējot darbiniekus, uzzinot darbinieku viedokli par adaptācijas procesiem uzņēmumā, kuri strādā līdz 1,5 gadiem.

**Pētījuma metodes:** Jauno darbinieku anketēšana liela uzņēmuma struktūrvienības nodaļā (14 respondenti), teorijas nostādņu analīze, datu analīze, loģiski konstruktīvā metode.

**Sasniegtie rezultāti:** Anketēšanas rezultātā noskaidrots, ka kopumā darbinieki ir apmierināti ar adaptācijas procesu, ka sākotnējos posmos darbiniekiem nav pilnīgas skaidrības par veicamajiem pienākumiem, cik svarīgi ir uzzināt par esošo kolēģu pieredzi, kāda loma ir mentoram, kurš ne tikai teorijā labi pārzin darbam nepieciešamo, bet arī spēj kvalitatīvi šo informāciju nodot jaunajiem darbiniekiem. Sagatavota SVID analīze (balstīta uz anketēšanas rezultātiem) par uzņēmuma X jauno darbinieku adaptācijas procesu.

*Atslēgas vārdi:* adaptācija; mentors; apmācība; darbinieki



## **Irina Isajeva, Austra Stikāne. Jauno pedagogu adaptācija un socializācija izglītības iestādē**

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, irina.isajev@gmail.com*

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, a.stikane@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: Docents, Mg.oec., Mg.paed., Armands Kalniņš

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Mūsdienās darbinieku rotācija ir praktiski nepārtraukts process jebkurā uzņēmumā vai iestādē, tādēļ jauno darbinieku adaptācijas un socializācijas procesam ir ļoti liela nozīme. Ja šis process ir atbilstoši veidots, tas dod lielāku iespējamību, ka jaunais darbinieks būs lojāls darba devējam un nevēlēsies mainīt darba vietu. Jebkurš uzņēmums vai iestāde, pieņemot jaunu darbinieku, vēlas, ka darbinieks pēc iespējas ātrāk dotu savu ieguldījumu uzņēmumā vai iestādē. Adaptācija ir pirmais solis jaunā darbinieka darba atdeves un rezultāta nodrošināšanai. Ļoti svarīga nozīme adaptācijas un socializācijas procesam ir izglītības iestādē. Lai jaunais pedagogs varētu pilnvērtīgi un kvalitatīvi veikt savu pedagoga darbu, ir nepieciešams sniegt iespējami lielāku atbalstu un palīdzēt jaunajā darba vietā.

**Pētījuma mērķis** ir pētīt personāla adaptācijas nostādnes teorijā un izglītības iestādes praktisko pieredzi adaptācijas un socializācijas jomā.

**Pētījuma metodes:** teorijas analīze, anketēšana, grafiskā metode, rezultātu analīze, sintēze.

**Sasniegtie rezultāti:** personāla adaptācijas un socializācijas process ir ļoti būtiska sastāvdaļa jaunā darbinieka ievadīšanai darbā. Pamatojoties uz pētījuma teorētisko izpēti tika veikts pētījums izglītības iestādē, kurā nav adaptācijas programmas. Pētījuma ietvaros tika sagatavota anketa izglītības iestādes jaunajiem darbiniekiem, lai noskaidrotu viņu vērtējumu savai adaptācijai jaunajā darba vietā. Pamatojoties uz veikto pētījumu, tika secināts, ka konkrētajā izglītības iestādē nenotiek apzināts un pilnvērtīgs adaptācijas process jaunajiem darbiniekiem, kas būtiski ietekmē darbinieku iejušanos jaunajā darba vietā.

*Atslēgas vārdi:* adaptācija; socializācija



## **Žanete Dondukova. Personāla adaptācijas procesa pilnveide pakalpojumu uzņēmumā**

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, zanete.dondukova@gmail.com*

*Zinātniskais vadītājs: Mg.oec., Mg.paed., docents, Armands Kalniņš*

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** darbinieku mainība uzņēmumā izraisa materiālos zaudējumus, jo uzņēmuma darba efektivitāte ir tieši atkarīga no darbinieku profesionalitātes. Lai mazinātu jauno darbinieku mainību ir nepieciešama veiksmīgi izstrādāta adaptācijas programma. Veiksmīgi izstrādāta adaptācijas programma uzņēmumam var palīdzēt samazināt darbinieku mainību, kas ietekmē gan izmaksas, gan darbinieku lojalitāti. Uzņēmumos, kuros jau ir izstrādāta adaptācijas programma, tā regulāri jāpilnveido, lai mazinātu darbinieku mainības un ar to saistīto izmaksu un profesionalitātes riskus.

**Pētījuma mērķis:** pamatojoties uz teorētiskām atziņām, kā arī uzņēmuma datiem, izanalizēt jauno darbinieku adaptācijas procesu un noteikt tā pilnveidošanas iespējas.

**Pētījuma metodes:** monogrāfiskā metode, kvantitatīvā pētījuma metode – esošo darbinieku aptauja, kvalitatīvā pētījuma metode – intervija ar personāla vadītāju, dedukcijas metode, grafiskā metode un sintēze.

**Sasniegtie rezultāti:** pētījuma rezultātā ir sniegti priekšlikumi adaptācijas programmas pilnveidei. Kā būtiskākie priekšlikumi ir mentoru programmas attīstīšana un regulāra darbinieku priekšlikumu apkopošana, esošās adaptācijas programmas pilnveidei. Darba autore īpašu uzmanību pievērš pirmās darba dienas plānam, un iesaka ieviest jaunu uzņēmuma tradīciju - brokastis ar jauno darbinieku. Darba autores pētījuma rezultāti ir izstrādāti praktiski, ar aprēķinātām iespējamām izmaksām. Rezultātus ir iespējams ieviest realitātē un tos kā adaptācijas programmas pilnveides vadlīniju var izmantot arī citi uzņēmumi, kas uzskatāms par vienu no svarīgākajiem pētījuma sasniegumiem.

*Atslēgas vārdi:* adaptācija; adaptācijas programma; pirmā darba diena; mentors; komunikācijas nozīme adaptācijas procesā.



## Baiba Bitmane. Personāla novērtēšanas process pašvaldības policijā

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, bbitmane@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: docents, Mg.oec. (pielīdzināts), Mg.paed., Armands Kalniņš

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Viens no organizācijā nozīmīgākajiem kapitāliem ir tās darbinieki, jo tieši no viņu profesionalitātes, motivācijas un iekšējās degsmes lielā mērā ir atkarīgi organizācijas darbības rezultāti, sasniegumi un panākumi, tāpēc svarīgi, lai katrs organizācijā strādājošais izprot savu lomu, nozīmi un atbildību tajā. Temats ir aktuāls un nozīmīgs visām organizācijām, jo personāla novērtēšanai joprojām netiek pievērsta nepieciešamā uzmanība, turklāt tas ir sarežģītākais un jūtīgākais personāla vadības process. Organizācijā, kurā tika veikts pētījums par personāla novērtēšanu, darbiniekiem kandidējot uz augstāku amatu, konstatēts, ka uz brīvām 11 štata vietām piesakoties 17 pretendentiem, augstāku amatu iegūst 8 pretendenti. Kas savukārt liek aizdomāties, vai organizācijā veicot darbinieku novērtēšanu, netiek pietiekoši novērtēts darbinieks, kurš kandidē uz augstāku amatu, kuras rezultātā, var tikt kavēta darbinieka tālākā attīstība organizācijā? Būtiski, lai darbiniekam kandidējot uz augstāku amatu, novērtēšanas process būtu izprotams un nekavētu darbinieka izaugsmi organizācijā.

**Pētījuma mērķis:** Izpētīt pašvaldības policijas personāla novērtēšanas teorētiskās un praktiskās nostādnes, to ietekmi uz darba procesu un sniegt ieteikumus novērtēšanas pasākumu pilnveidei.

**Pētījuma metodes:** Monogrāfiskā pētniecības metode (teorijas analīze), kvantitatīvā pētniecības metode (anketēšana), kvalitatīvā pētniecības metode (intervija), grafiskā metode, dokumentu analīzes metode, SVID analīze un sintēze – secinājumu un priekšlikumu sagatavošanai.

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījuma rezultāti ļauj izprast novērtēšanas procesu organizācijā un noteikt esošās problēmas un vēlamos risinājumus personāla novērtēšanas uzlabošanā. Secinājumi ļauj izstrādāt priekšlikumus personāla novērtēšanas pilnveidošanai.

*Atslēgas vārdi:* personāla novērtēšana; novērtēšanas process; novērtēšanas procesa pilnveide.



## Laura Keiša. Personāla novērtēšanas pilnveide valsts pārvaldes iestādē

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, keishalaura@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *docents, Mg.oec. (pielīdzināts), Mg.paed., Armands Kalniņš*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Novērtēšana ļauj izmērīt darbinieku sniegumu, sasniegtos mērķus, noteikt darbinieku apmierinātību, motivāciju, nākotnes mērķus, mācību vajadzības, iespējamo karjeras izaugsmi un plānošanu. Novērtēšanas rādītāji var kalpot kā faktors, kas veido atalgojuma sistēmu vai materiālo motivēšanu. Tas sniedz atgriezenisko saiti arī darbiniekam, ļaujot uzzināt, kā tiek vērtēts viņa darba sniegums, un kāda ir viņa loma kopējā iestādes attīstības stratēģijā. Līdz ar to novērtēšanas procesam ir jābūt pārdomātam, efektīvam un tas nemitīgi jāpilnveido, lai sekotu nozares attīstībai un personāla vadības novitātēm.

**Pētījuma mērķis:** analizēt vispārējā darbinieku novērtēšanas procesa teorētiskās nostādnes un valsts iestādes praktisko novērtēšanas pieredzi, kā arī izveidot strukturētas vadlīnijas/ priekšlikumus novērtēšanas pilnveidei un 360 grādu metodes ieviešanai.

**Pētījuma metodes:** Darbā tika izmantotas četras pētījuma metodes: anketēšana, monogrāfiskā pētījuma metode, grafiskā metode un strukturētā intervija.

**Sasniegtie rezultāti:** Novērtēšanu var definēt kā sistematizētu procesu, lai sniegtu atgriezenisko saiti, izvērtētu darba sniegumu, kompetences, veiktu personāla plānošanu, attīstīšanu un veidotu algu politiku. Aptaujas rāda, ka novērtēšanas process tiek veikts atbilstoši normatīvajiem aktiem, kas norāda formālu procesa ievērošanu, tomēr negarantē pietiekamus rezultātus, lai uzlabotu darbinieka un iestādes sniegumu. Respondenti pozitīvi izteicās par papildus novērtēšanas elementu ieviešanu - 360 grādu novērtēšanu, saskatot tajā vairākas priekšrocības. 360 grādu novērtēšanas ieviešanai tika izstrādāti 7 soļi, lai apzinātu darba grupu, definētu mērķus, novērtēšanas instrumentus, darbinieku apmācību un veiktu pilotprojektu.

*Atslēgas vārdi:* novērtēšana; sistēma; ieviešana; 360 grādu novērtēšana; personāla vadība



## **Kristīne Tervite. Darbinieku motivēšanas nepieciešamība un iespējas valsts pārvaldes iestādēs**

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, kristine.tervite@gmail.com*

*Zinātniskais vadītājs: Mg. paed., Mg. oec. docents Armands Kalniņš*

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Temats ir aktuāls ikvienam, kuram saistoša šķiet informācija par personāla speciālista profesiju darbinieku motivēšanas aspektā, kā arī jebkuram, kam interesē darbinieku motivēšanas iespējas valsts pārvaldes iestādēs.

**Pētījuma mērķis:** Pētījuma mērķis ir noskaidrot, kas ir motivācija, kas ir motivēts darbinieks, kāpēc darbinieku motivēšana vispār ir nepieciešama, kā var motivēt darbiniekus, kā arī – veidot izpratni par to, kā savus darbiniekus motivē valsts pārvaldes iestādes.

**Pētījuma metodes:** aprakstošā jeb monogrāfiskā metode, loģiski konstruktīvā metode, salīdzinošā jeb komparatīvā metode, anketēšana, analītiskā metode un sintēzes metode.

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījumā tika noskaidrots, kas ir motivācija, kas ir motivēts darbinieks, nosaukts iespējamais motivācijas pamatiedalījums, veikta Latvijas Universitātes Darba koplīguma analīze, tā apjaušot valsts pārvaldes iestādes darbinieku motivēšanas iespējas, kā arī ar anketēšanas palīdzību tika noskaidrots valsts pārvaldes iestāžu darbinieku viedoklis par to, kas ir motivēts darbinieks, kādi ir būtiskākie darbinieku motivēšanas veidi, kas viņus motivē ieņemt konkrēto amatu, tāpat nosaukti iemesli, kas spētu valsts pārvaldes darbinieku motivāciju uzlabot, kā arī pēc svarīguma sarindoti fakti, kas mudina cilvēkus mainīt darbu, un nosaukti iemesli, kādēļ viņi izvēlējas darbu valsts pārvaldes iestādē.

*Atslēgas vārdi:* darbinieks; motivācija; valsts pārvalde



## **Kristīne Lemeševska, Anna Martinova. Personāla motivēšana mazumtirdzniecības uzņēmumā „T”**

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, kristine.lemesevska@gmail.com,*

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, martinovaanna66@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: *Mag.paed., Mg.oec., docents, Armands Kalniņš*

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Personāla motivācija ir viens no personāla vadības svarīgākajiem uzdevumiem. Tas ir vesels process, kas pielietots pareizi, iedvesmo cilvēkus darīt savus darba pienākumus labāk; tas rada piederības un kopības sajūtu, kas tas ko cilvēks dara ir vērtīgs un vajadzīgs ne tikai sev, bet arī citiem. Laba motivēšana liek cilvēkam justies laimīgam sava darba vidē.

**Pētījuma mērķis** ir noskaidrot, kas ir personāla motivācija un kāpēc tā ir nepieciešama mazumtirdzniecības uzņēmumā.

**Pētījuma metodes:** literatūras avotu analīze, anketēšana, intervija, grafiskā metode (aptaujas rezultātu analīzei), sintēze (rezultātu formulēšanai).

**Sasniegtie rezultāti:** tika iegūta informācija par to, kāda ir motivēšanas būtība un kādas ir zināmākās motivācijas teorijas, kas tika pielietotas turpmākajā darba tapšanā. Tika noskaidrots, ka mazumtirdzniecības uzņēmumā „T” nav vienotas motivēšanas sistēmas, kas rada darbiniekos neizpratni par šo procesu. Par galveno personāla motivācijas trūkumu šajā uzņēmumā tika minēta personāla nenovērtēšana - pietrūkst atgriezeniskās saites par izdarīto darbu no tiešā vadītāja un/ vai augstākā līmeņa vadītāja, kā arī ir nesaprotami kritēriji darbinieka potenciālās karjeras izaugsmes ziņā. Rezultātus iespējams izmantot uzņēmuma personāla vadības pilnveides nolūkiem.

*Atslēgas vārdi:* personāls; motivēšana; mazumtirdzniecības uzņēmums



## Daiga Šlesere, Sabīne Muceniece. Paaudžu faktors un personāla motivācijas iespējas

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, daigashlesere@inbox.lv*

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, sabine@line2.lv*

Zinātniskais vadītājs: docents, Mg.oec. (pielīdzināts), Mg.paed. Armands Kalniņš

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Ir svarīgi, lai kolektīvs būtu saliedēts un motivēts, tas paaugstina darba kvalitāti un veicina uzņēmuma attīstību. Jebkurā uzņēmumā, kurā tiek nodarbināts liels skaits darbinieku, var satikties līdz pat trim paaudzēm. Jāapzinās, ka paaudžu atšķirības pastāv un katrai paaudzei ir savas vērtības. Mēs dzīvojam laikā, kad tās ir kļuvušas ļoti izteiktas. To veicina tehnoloģiju attīstība un augošā cilvēku mobilitāte.

Lai maksimāli efektīvi vadītu uzņēmumu, vadītājam ir svarīgi un nepieciešams iepazīties ar galvenajām motivācijas teorijām, kā arī pārzināt paaudžu raksturojumu, lai varētu izvēlēties un izveidot konkrētai situācijai un darbiniekiem piemērotāko motivēšanas veidu.

**Pētījuma mērķis:** Izpētīt motivēšanas teorētiskās nostādnes, to saistību ar paaudžu raksturojumu, un tās praksi uzņēmumā nolūkā novērtēt motivācijas sistēmu.

**Pētījuma metodes:** teorijas un dokumentu analīze, anketēšana, intervijas, grafiskā metode, sintēze (rezultātu noteikšanai).

**Sasniegtie rezultāti:** Uzņēmuma motivācijas sistēma ir ļoti elastīga, ir izveidota punktu sistēma, pēc kuras jebkura vecuma darbinieks var atrast tieši sev piemērotu veidu, kā izmantot uzkrātos punktus, kas ir uzņēmuma motivācijas sistēmas pamatā. Šis uzņēmums kalpo par labu piemēru, kā rūpēties un motivēt savus darbiniekus.

*Atslēgas vārdi:* motivācija; paaudze; uzņēmums





## **Sandija Pētersone, Indra Putilovska. Personāla motivēšana Nacionālajos Bruņotajos spēkos**

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, sandija.peterson@inbox.lv*

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, indrap2008@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: Mg.oec. (pielīdzināts), Mg.paed., docents Armands Kalniņš

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Personāla motivācija ir viena no personāla vadības svarīgākajām funkcijām. Motivēt darbiniekus strādāt produktīvāk un reizē ar kvalitatīvāk, tas ir ikviena darba devēja uzdevums. Tātad motivācijai vajadzētu būt nepārtrauktai, sākot ar katra jauna darbinieku ienākšanu kolektīvā, lai šis darbinieks varētu veiksmīgi un sekmīgi pildīt savus dienesta pienākumus.

**Pētījuma mērķis:** izpētīt motivācijas teorētiskās nostādnes un noskaidrot, cik veiksmīgi tiek motivēti karavīri, dienot LR Nacionālajos Bruņotajos spēkos (turpmāk tekstā – NBS), anketējot karavīrus, uzzināt karavīru viedokli par motivāciju, pildot savus dienesta pienākumus.

**Pētījuma metodes:** Tika izmantota teorijas un dokumentu analīze, anketēšana, iegūto datu analizēšana, grafiiskā metode, rezultātu noteikšanai – sintēze. Anketēšanā piedalījās 49 NBS karavīri vecumā no 19 līdz 35 gadiem, ar darba stāžu no 1-13 gadiem, 3 sievietes un 46 vīrieši. Anketu rezultāti tika analizēti, balstoties uz aptaujas anketā ietvertajiem kritērijiem, kuri ļauj izvērtēt karavīra apmierinātību ar dienestu.

**Sasniegtie rezultāti:** Anketēšanas rezultātā noskaidroti jautājumi par vispārīgajiem darba aspektiem (karjeras iespējas, cieņa, darba atzinīga novērtēšana, motivēšana), kas respondentiem varētu būt svarīgi. Aptaujājot respondentus par nākotnes perspektīvām darbā un karjeras iespējām, tika atbildēts, ka šie faktori ir svarīgi. Tāpat karavīriem ir svarīgi, ja nodaļu komandieri un augstāk stāvoši instruktori rēķinās ar savu padoto viedokli, kas nenoliedzami atvieglo izvirzītos mērķu sasniegšanai un darba organizēšanu.

Kopumā karavīri motivācijas ziņā ir apmierināti.

*Atslēgas vārdi:* Personāla motivēšana; apmierinātība; NBS



## **Roberts Murzičs, Einārs Kazia, Sabīne Ozola. Darbinieku motivācijas paņēmieni dažādu nozaru uzņēmumos**

*Alberta koledža, studiju programma Iestāžu darba organizācija un vadība, murziicroberts@inbox.lv,*

*Alberta koledža, studiju programma Iestāžu darba organizācija un vadība, einarskazia@inbox.lv,*

*Alberta koledža, studiju programma Iestāžu darba organizācija un vadība, sabozola@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *docents, Mg. paed., Mg. oec. Armands Kalniņš*

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Neviena uzņēmums nav iedomājams bez tā darbiniekiem, bet diemžēl daudzi uzņēmumi aizmirst par to, cik svarīgi ir darbinieki, kaut viņi tieši ir tie, kuri nodrošina uzņēmuma mērķu sasniegšanu. Darbinieku motivēšanai ir ļoti svarīga loma visā uzņēmuma darbības norisē, neatkarīgi no uzņēmuma darbošanās nozares, jo motivēts, ar darba vidi apmierināts darbinieks veic savus darba pienākumus produktīvāk. Bez atbilstošas stimulēšanas no darbinieka nevar sagaidīt patiesi labus darba rezultātus, to nepieciešams regulāri uzturēt, izmantojot arvien jaunus stimulus.

**Pētījuma mērķis:** Izpētīt motivācijas veidus un teorētiskos aspektus, izpētīt un analizēt, kā tie tiek pielietoti un kādā mērā tie motivē darbiniekus dažādu nozaru uzņēmumos, lai sagatavotu ieteikumus to pilnveidei.

**Pētījuma metodes:** Monogrāfiskā metode, kvantitatīvā pētniecības metode (aptauja), salīdzinošā jeb komparatīvā metode, grafiskā metode - aptaujas rezultātu analīzei, sintēze - izpētes rezultātu noteikšanai.

**Sasniegtie rezultāti:** Veikta teorētisko materiālu izpēte un praktiskais pētījums, izmantojot dažādas pētījuma metodes. Pētījuma rezultāti rāda, ka dažādu nozaru uzņēmumu darbinieku viedokļi mēdz lielākoties sakrist, neatkarīgi no uzņēmuma darbības nozares. Tika novērots, ka vairākums darbinieku, visos pētītajos uzņēmumos, nejūtas pietiekami novērtēti un uzskata, ka nesaņem pietiekamu atalgojumu par padarīto darbu. Interesants pētījuma slēdziens bija, ka neskatoties uz to, ka lielākoties visos pētītajos uzņēmumos, darbinieki jūtas par maz novērtēti, nav apmierināti ar darba apstākļiem un samaksu, darbinieku darba stāžs šajos uzņēmumos ir: uzņēmumā A - 1-2 gadi, uzņēmumā B un C - 3 gadi un vairāk.

*Atslēgas vārdi:* Darbinieki; motivācija; nozares



## **Marija Vasiljeva. Darbinieku adaptācijas prakse elektroenerģijas ražošanas un pārdošanas uzņēmumā**

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, vasiljeva.marija@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: Mg. oec., Mg. paed., docents Armands Kalniņš.

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** darbinieku adaptācija ļoti bieži ir nepietiekami novērtēts personālvadības process. Adaptācija programmas galvenais uzdevums ir panākt maksimāli drīzu darbinieku integrāciju uzņēmumā. Taču, lai veiktu jaunā darbinieku adaptāciju ir jābūt atbildēm uz vairākiem jautājumiem: kurš veic adaptāciju, kādā veidā šie darbinieki tika apmācīti veikt adaptāciju, vai adaptācija ir plānota, cik ilgs ir adaptācijas process?

**Pētījuma mērķis:** darba mērķis bija izpētīt darbinieku adaptācijas teorētiskās un praktiskās nostādnes elektroenerģijas ražošanas un tirdzniecības uzņēmumā, izveidot aptauju un interviju jautājumus un aptaujāt uzņēmuma darbiniekus un veikt rezultātu analīzi, kā arī sniegt ieteikumus adaptācijas pasākumu pilnveidei.

**Pētījuma metodes:** monogrāfiskā pētniecības metodes, aptaujas un intervijas, to analīze, grafiskā un SVID analīze, loģiski konstruktīvā metode.

**Sasniegtie rezultāti:** Pamatojoties un veikto pētījumu un darbinieku aptauju un interviju rezultātiem, tika secināts, ka konkrētajā uzņēmumā ir izstrādāta sekmīga adaptācijas sistēma, kura pilnveidojama. Adaptācijas procesā tiek piesaistīti mentori un arī kolektīvs sniedz lielu ieguldījumu, lai jaunais darbinieks pēc iespējas ātrāk integrētos uzņēmumā. Kā priekšlikums tika izvirzīts vairāk iesaistīties tiešajam vadītājam adaptācijas procesā, veikt darbinieku aptaujas par adaptāciju, tādējādi iegūstot ieteikumus par jauno darbinieku integrāciju.

*Atslēgas vārdi:* adaptācija; mentoring; personālvadība; darba vide



## Jolanta Blaua. Adaptācijas prakse apdrošināšanas brokeru uzņēmumā

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, jolanta.blaua@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: *Mg.oec., Mg.paed., docents Armands Kalniņš.*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** jānoskaidro, vai darbiniekiem, kuri uzsākuši darba gaitas pētāmajā uzņēmumā, ir bijuši pietiekami resursi, lai iejustos uzņēmuma vidē, vai integrēšanās ir bijusi pietiekami veiksmīga un kādi faktori to ir veicinājuši vai kavējuši. Šāda analīzes rezultāti ir vispārināmi un izmantojami citās organizācijās to darbinieku adaptācijas pilnveidei.

**Pētījuma mērķis** ir izpētīt darbinieku adaptācijas teorētiskās nostādnes, kā arī izpētīt darbinieku adaptācijas praksi apdrošināšanas brokeru uzņēmumā un izstrādāt priekšlikumus adaptācijas procesa pilnveidei. Pētījumā tika analizēti adaptācijas procesa teorētiskie aspekti, raksturots uzņēmums, izstrādāta SVID analīze un analizēts uzņēmuma notiekošais adaptācijas process.

**Izmantotās pētījuma metodes:** anketēšana, intervēšana, monogrāfiskā metode, dokumentu analīze, rezultātu analīze, SVID analīze, datu analīze, sintēze.

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījuma laikā iegūtā informācija deva pārliecību tam, ka uzņēmumā īstenotais adaptācijas process ir labā līmenī, taču ir jāveic uzlabojumi, lai to pilnveidotu. Rezultāti var būt noderīgi citām organizācijām.

*Atslēgas vārdi:* adaptācijas process; integrēšanās; resursi; informācija



## Gundega Vikaine. Personāla atlasē procesa pilnveide valsts pārvaldes iestādē

*Alberta koledža, Studiju programma Iestāžu darba organizācija un vadība, guna.v8@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: *Docents, Mg.oec., Mg.paed., Armands Kalniņš*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** pētījuma temats ir aktuāls gan privātajā sektorā strādājošām organizācijām, gan arī būtiski nozīmīgs valsts pārvaldes iestādēm. Mūsdienu organizācijā personāls ir lielākā vērtība un ieguvums ilgtermiņā. Svarīgi, lai jaunā darbinieka zināšanas, prasmes un spējas maksimāli atbilstu visām amata prasībām. Tāpat ir svarīgi, lai darbinieks būtu kompetents, spētu profesionāli pildīt amata pienākumus, pārzinātu nozares jaunākās tehnoloģijas un informāciju. Tāpēc ir būtiski zināt to, vai personāla atlasē process nodrošina iestādes šodienas prasības, vai iestāde sasniedz izvirzītos darbības mērķus, un, nepieciešamības gadījumā, pilnveidot personāla atlasē procesu, atbilstoši prasībām.

**Pētījuma mērķis:** izpētīt personāla atlasē procesa teorētiskās nostādnes un sistēmu valsts pārvaldes iestādē, sagatavot priekšlikumus personāla atlasē procesa pilnveidošanai.

**Pētījuma metodes:** izmantota monogrāfiskā pētīšanas metode, veicot teorijas un atlasē procesu reglamentējošu dokumentu analīzi; kvalitatīvā pētīšanas metode, veicot personāla daļas darbinieku un struktūrvienību vadītāju intervēšanu; kvantitatīvā pētīšanas metode, veicot darbinieku aptauju; iestādes un personāla atlasē procesa SVID analīze, nosakot iestādes un atlasē procesa stiprās un vājās puses, iespējas un draudus; grafiskā metode, loģiski-konstruktīvā pētīšanas metode, izsakot spriedumus un analizējot rezultātus.

**Sasniegtie rezultāti:** izpētīta valsts pārvaldes iestādes personāla atlasē politika un pētījuma rezultātā noskaidroti tie atlasē posmi, kuros ir nepieciešami pilnveides pasākumi, sagatavoti secinājumi un priekšlikumi iestādes personāla atlasē procesa pilnveidei.

*Atslēgas vārdi:* personāla vadība; personāla atlasē; atlasē veidi; kompetenču vērtēšana; atlasē metodes





# VADĪBZINĪBAS



## **Aldis Salgrāvis, Mārtiņš Namnieks. Komunikācija starp darba devēju un darba ņēmēju**

*Alberta koledža, Mazo uzņēmumu ekonomika un organizācija, aldis.salgravis@inbox.lv*

*Alberta koledža, Mazo uzņēmumu ekonomika un organizācija, martins7127@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *docents, Mg.oec., Mg.paed, Armands Kalniņš,*

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Komunikācijai uzņēmumā ir neatsverama un dažos gadījumos pat izšķiroša loma, lai sasniegtu darba rezultātus. Mūsdienās katra uzņēmuma kodolu veido komanda, un, jo spēcīgāka komanda un labāka komunikācija, jo uzņēmumam ir lielāka iespēja veiksmīgi attīstīties. Izvēloties tematu tika ņemta vērā arī personīgā pieredze jomās, kurās komunikācijai ir bijusi ļoti liela nozīme.

**Pētījuma mērķis:** Izanalizēt un izpētīt komunikācijas nozīmi, aktualitāti un nepieciešamību starp darba devēju un darba ņēmēju, kā arī noskaidrot kādiem mērķiem darba devēji un darba ņēmēji izmanto savstarpējo komunikāciju un kādu iespaidu nepietiekama vai slikta komunikācija atstāj uz darba devēju un darba ņēmēju.

**Pētījuma metodes:** teorijas analīze, aptauja, intervija, loģiski konstruktīvā metode, grafiskā metode, analīze un sintēze.

**Sasniegtie rezultāti:** Tika aptaujāti un intervēti pietiekoši daudz respondenti, lai pārlicinoši iegūtu datus, un varētu veikt pētījumu. Tika izvirzīti jautājumi, uz kuriem autori ieguva atbildes. Dažos jautājumos skaidri iezīmējās līdzīgi viedokļi abu iesaistīto pušu izteikumos, bet dažos viedokļi būtiski atšķīrās. Līdzīgi viedokļi izskanēja jautājumos par komunikācijas lomu un nozīmi uzņēmumā, bet ļoti atšķirīgi viedokļi bija jautājumā par informācijas daudzumu un svarīgumu, kuru vēlas sniegt darba devējs un kuru vēlētos saņemt darba ņēmējs.

*Atslēgas vārdi:* vārds; Komunikācija; viedokļi; uzticēšanās; darba devējs; darba ņēmējs.





## Jānis Kočāns. Komandas darbības pilnveide pakalpojumu uzņēmumā

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, kocans@hotmail.com*

Zinātniskais vadītājs: *Mg.oec. (pielīdzināts), Mg.paed., docents Armands Kalniņš*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Jo saliedētāka komanda, jo efektīvāk tiek izmantoti personāla resursi un sasniegts darbības rezultāts. Par to, ka arī Latvijā tiek izmantots komandas darbs, liecina vakanču sludinājumi, kuros uzņēmumi aicina pievienoties darba komandai u.c. Arī izvēlētajam pakalpojumu jomas uzņēmumam ir raksturīga komandas darba struktūra un uzņēmums ir atvērts inovatīvām komandas darba pilnveides aktivitātēm.

**Pētījuma mērķis:** izzināt komandas darbības teorētiskās un praktiskās pieejas pakalpojumu uzņēmumā, lai ieteiktu uzņēmumam konkrētus risinājumus komandas darbības pilnveidošanā.

**Pētījuma metodes:** literatūras analīze, dokumentu analīze, SVID analīze, intervēšana, anketēšana, grafiskā analīze, sintēze, datu analīze.

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījuma mērķa sasniegšanai analizēti jaunākie pētījumi par komandas attīstības procesu, komandas darba efektivitātes kritērijiem un to novērtēšanas pieejām, līdera lomu un komandas saliedēšanas pasākumu nozīmi komandas veidošanā. Pētījuma praktiskajā daļā veikta uzņēmuma SVID analīze, uzņēmuma darbinieku anketēšana un komandu līderu intervēšana. Anketēšanā izmantotas autora izvēlētas komandas darba novērtēšanas aptaujas anketas. Pētījuma gaitā salīdzinātas trīs uzņēmuma komandu raksturīgās iezīmes, to līderu vadīšanas pieejas, atklājot mazāk efektīvos komandas darbības aspektus. Pētījuma rezultāti sniedz informāciju, kā vadīt komandas un pilnveidot grupas procesus, lai nodrošinātu augstus darba izpildes rezultātus un uzturētu atvērtu, draudzīgu un iedvesmojošu savstarpējo komunikāciju. Rezultāti apspriesti ar komandas darba ekspertu, papildinot pētījuma sākotnējos secinājumus un ieteikumus uzņēmuma komandas darba pilnveidei.

*Atslēgas vārdi:* komandas darbs; komandas veidošana; komandas vadība



## **Gunta Tuča. Stresa indikatori un to noteikšanas iespējas pašvaldības administrācijā**

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, gunta, krimunas@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *docents, Mag. paed., Mg. oec. Armands Kalniņš*

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Jebkurā darbības sfērā strādājošajiem ikdienā nākas saskarties ar dažādām stresa situācijām, kas mēdz būt konfliktu, steidzamu termiņu, augstu prasību un neatrisinātu problēmu pārpilns. Stress ne vienmēr ir kaitīgs, tas var būt arī pozitīvu notikumu vai motivācijas trūkuma iespaidā. Pašvaldības administrācijas darbiniekiem ikdienā jāstrādā lielā kolektīvā, iedzīvotāju interesēs, jāsaskaras ar dažādām situācijām, u. c., kas atstāj ietekmi uz katru cilvēku citādāk.

**Pētījuma mērķis:** Izpētīt stresa un tā indikatoru teorētiskās pamatnostādnes, to rašanās iemeslus, izpētīt un izanalizēt, kā tie ietekmē darba vidi pašvaldības administrācijā.

**Pētījuma metodes:** Monogrāfiskā metode, aptaujas – intervijas, anketēšana, grafiskā metode, SVID analīze, loģiski konstruktīvā metode, dokumentu analīze, sintēzes metode, datu salīdzināšanas metode, novērošana un gadījuma analīze.

**Sasniegtie rezultāti:** Veikta daudzveidīga, plaša teorētiskā materiāla izpēte un praktiskais pētījums, izmantotas dažādas izpētes metodes (skat. pētījuma metodes), veikts iegūto rezultātu savstarpējs salīdzinājums, t. sk., citu studentu darbu secinājumu un priekšlikumu analīze. Noskaidrots, ka pašvaldības administrācijā visbiežāk sastopamie stresa indikatori ir: nogurums, galvassāpes, bezmiegs, koncentrēšanās spēju un apetītes samazināšanās, kam vēlāk seko pārēšanās. Visbiežāk sastapams distress, retāk eistress.

*Atslēgas vārdi:* personāls; stress; stresa indikatori; pašvaldība

## Kristaps Vilcāns. Mikrouzņēmuma izveides problēmas un risinājumi

*Alberta koledža, Uzņēmējdarbība, kristaps.vilcans@inbox.lv*

*Zinātniskais vadītājs: Mg.oec. (pielīdzināts), Mg.paed. Armands Kalniņš*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Uzņēmējam, uzsākot savu komercdarbību, ir jāaskaras ar dažādām sarežģītām situācijām, un viena no tām ir izvēle, kādu uzņēmējdarbības forma būtu vispiemērotākā. Ja uzņēmējs ir iesācējs uzņēmējdarbībā un vēlas darboties viens pats vai kopā ar pārī personām, viņam nav pieejams liels starta kapitāls un uzņēmējdarbībai nav plānots liels apgrozījums, tad kā viens no variantiem varētu būt mikrouzņēmuma izveide. Mikrouzņēmuma institūts Latvijā ir ieviests salīdzinoši nesen, tādēļ tas ik pa laikam tiek pilnveidots, tomēr vēl ir jautājumi, kas mēdz sagādāt problēmas gan pašiem mikrouzņēmumiem, gan tā darbiniekiem. Kopš mikrouzņēmumu institūta ieviešanas brīža šī uzņēmējdarbības forma ir regulāri apspriesta un veikti vairāki Mikrouzņēmumu nodokļa likuma labojumi.

**Pētījuma mērķis:** Noskaidrot ar kādām problēmām nākas saskarties uzņēmējiem, veidojot mikrouzņēmumu, kā arī uzņēmumu darbības laikā, sniegt ieteikumus efektīvai uzņēmējdarbības turpināšanai.

#### Pētījuma metodes:

- Literatūras un normatīvo aktu analīze;
- Strukturētā intervija;
- Loģiski konstruktīvā metode;
- Gadījuma analīze;
- Analīze;
- Sintēze.

**Sasniegtie rezultāti:** Pastāvošais mikrouzņēmumu regulējums uzņēmēju ierobežo, notiek nevis mikrouzņēmumu attīstību veicinošas darbības, bet tieši pretējas – likumdevējs pieņem arvien jaunus grozījumus normatīvajos aktos, kas ierobežo un liek izbeigt mikrouzņēmumu darbību. Mikrouzņēmuma institūta izveides mērķis bija atvieglot mazajiem uzņēmējiem nodokļu slogu, samazinot uzņēmuma nodokļa likmi, tas ir panākts, pieņemot grozījumus MNL, kas paredz nodokļa likmes izmaiņas, tomēr ar šo lēmumu netiek atrisinātas visas problēmas.

*Atslēgas vārdi:* nodoklis; likums; grozījumi; mikrouzņēmums



## **Anastasija Starceva. Profesionālā izdegšana un tās profilakse pakalpojumu uzņēmumā**

*Alberta koledža, Uzņēmējdarbība, anastasija\_starceva@ibvox.lv*

Zinātniskais vadītājs: Mg.oec. (pielīdzināts), Mg.paed., docents, Armands Kalniņš

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Profesionālā izdegšana ir moderna mūsdienīga saslimšana. Profesionālā rutīna, mērķu trūkums, stress un karjeras izaugsmes trūkums veicinā profesionālās izdegšanas attīstību, tas ietekmē gan darbu, gan personīgo dzīvi. Profesionālā izdegšana nav pašu cilvēku izraisīta problēma, bet problēma rodas sociālajā vidē, kurā cilvēks strādā. Pakalpojumu uzņēmumā ir darbinieki, kuri cieš no profesionālās izdegšanas, rezultātā vairāki darbinieki vēlas aiziet no darba, līdz ar to jautājums par profesionālu izdegšanu un tā novēršanas iespējam ir aktuāls.

**Pētījuma mērķis:** Izpētīt profesionālās izdegšanas teorētiskās nostādnes un tās ietekmi uz darbiniekiem pakalpojumu sniegšanas uzņēmumā, noteikt profesionālās izdegšanas profilakses metodes, priekšlikumus.

**Pētījuma metodes:** Pētījumā tika izmantota teorētiskās analīzes metode (literatūras un interneta resursu analīze), aptauja (anketēšana), intervija, statistiskās analīzes metode (aptaujas rezultātu apkopojums un analīze), SVID analīze (iestādes stipro un vājo pušu un iespēju un draudu noteikšana), kā arī tika izmantota grafiskā metode (aptaujas rezultātu grafiskais atspoguļojums).

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījuma mērķis tika sasniegts. Aptaujas rezultāti parādīja, ka diviem darbiniekiem ir augstas pakāpes profesionālā izdegšana. Pārējiem darbiniekiem – vidējas un zemas pakāpes profesionālā izdegšana. Pakalpojumu uzņēmumā "A" darbinieki vairumā necieš no profesionālās izdegšanas. Darbinieki atzīmēja, ka rutīna, mērķu trūkumu, stress un karjeras izaugsmes trūkums veicina profesionālās izdegšanas sindroma attīstību. Papildjautājumu rezultāti liecina, ka uzņēmuma darbinieki ir neapmierināti ar darbu un ir gatavi mainīt darbavietu. Izpētes rezultāti var būt noderīgi citiem uzņēmumiem.

*Atslēgas vārdi:* profesionālā izdegšana; stress; darbinieks; pārvarēšanas stratēģijas; profilakse



## Viktorija Volāne. Komunikācija ar darbiniekiem ražošanas uzņēmumā.

*Alberta Koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, volane.viktorija@inbox.lv*

*Zinātniskais vadītājs: Mg. Paed., Mg.oec., docents, Armands Kalniņš*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Terminu „komunikācija” ir pierasts dzirdēt ļoti bieži. Tā ir būtiska jaunu darbinieku piesaistei un iesaistīšanai uzņēmumā, personāla attīstībai un profesionālajai pilnveidei. Bez iekšējās komunikācijas ir sarežģītāk veicināt efektīvu sadarbību starp kolēģiem un departamentiem. Uzņēmuma iekšējai komunikācijai jāveicina ātru un atvērtu uzņēmuma informācijas, vadības lēmumu un pārmaiņu ziņojumu izplatīšanai, kā arī inovāciju un jaunu ideju attīstību, lēmumu pieņemšanu, konfliktsituāciju novēršanu uzņēmumā.

**Pētījuma mērķis:** identificēt un analizēt izmantotos komunikācijas instrumentus ražošanas uzņēmumā un formulēt priekšlikumus to pilnveidei.

**Pētījuma metodes:** teorijas analīze, intervijas, anketēšanu, grafiskā metode, sintēze.

**Sasniegtie rezultāti:** Iekšējās komunikācijas pilnveidošanai ražošanas uzņēmumā regulāri ir jāattīstās un jāpielāgojas tā specifikai. Pētījuma veiktajā analīzē parādās problēmas, kuras mūsdienās var saskatīt daudzos uzņēmumos, kur vadība nepievērš pietiekamu uzmanību iekšējās komunikācijas sistēmas pilnveidei. Var secināt, ka uzņēmumā ir ļoti liels iekšējās komunikācijas klāsts - e-pasts, tiešā saskarsme, telefonu sarunas, starpmaiņu darbinieku sapulces, ikrīta sapulces un KPI (svarīgāko darbu izpildes) sapulces. Uzņēmuma iekšējai komunikācijai liela nozīme ir tiešai saskarsmei un telefonu sarunām. Gan vadītāju, gan darbinieku savstarpējā komunikācijā tika novērotas komunikācijas barjeras, kas, iespējams, samazina efektivitāti un produktīvu darba ritmu. Gandrīz visi respondenti apzinās, ka komunikācija ar augstāko vadību nav pilnvērtīga, pastāv informācijas sapašanas šķēršļi un barjeras, iespējams, tie radušies tādēļ, ka netiek prasīta atgriezeniskā saite.

*Atslēgas vārdi:* iekšējā komunikācija; darbinieki; ražošanas uzņēmums



## Inese Mjadeleca. Mobings un tā novēršanas iespējas valsts pārvaldes iestādē

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, inese.mjadeleca@inbox.lv*

*Zinātniskais vadītājs: Mg.oec. (pielīdzināts), Mg.paed., docents Armands Kalniņš*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Mobings ir psiholoģiskais terors, kuram darba vietā pakļauts var būt ikviens – gan vadītājs, gan darbinieks. Diemžēl mobinga rezultātā var pasliktināties ne tikai organizācijas kultūra kolektīvā, kas mazina darba spējas, bet var arī būtiski ietekmēt darbinieka veselību, kā rezultātā darba spējas var zust pilnībā, bet organizācija gan zaudē reputāciju, gan pārstāj attīstīties. Mobings var būt jebkurā kolektīvā – gan privātā uzņēmumā strādājošo, gan jebkuras valsts pārvaldes iestādē strādājošo vidū, līdz ar to tēma par mobingu ir aktuāla un nozīmīga.

**Pētījuma mērķis:** Izpētīt mobinga teorētiskās nostādnes un tā ietekmi uz darbiniekiem valsts pārvaldes iestādē, nosakot tā novēršanas priekšlikumus. Pētījums tika veikts valsts pārvaldes iestādē “X”.

**Pētījuma metodes:** Pētījumā tika izmantota teorētiskās analīzes metode (literatūras un interneta resursu analīze), aptauja (anketēšana), intervija ar personāla vadītāju, statistiskās analīzes metode (aptaujas rezultātu apkopojums un analīze), SVID analīze (iestādes stipro un vājo pušu un iespēju un draudu noteikšana), kā arī tika izmantota grafiskā metode (aptaujas rezultātu grafiskais atspoguļojums).

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījumā tika noskaidrots, vai “X” iestādes darbinieki ir informēti, kas ir mobings, vai un ar kādām mobinga izpausmēm ir nācies saskarties darba vietā, kā arī tika noskaidrots, vai mobings ietekmējis darbinieku fizisko un psihoemocionālo stāvokli. Pētījuma rezultātā tika izvirzīti priekšlikumi mobinga iespēju mazināšanai valsts pārvaldes iestādē “X”.

*Atslēgas vārdi:* mobings; psiholoģiskais terors; stress darba vietā; valsts pārvaldes iestāde



## Andris Čeveris. Lēmumu pieņemšanas novērtēšana ēdināšanas uzņēmumā

*Alberta koledža, Uzņēmējdarbība, andrisch75@gmail.com*

*Zinātniskais vadītājs: docents, Mg.oec. (pielīdzināts), Mg.paed., Armands Kalniņš*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** ikvienam vadītājam, neatkarīgi no uzņēmuma nozares, ikdienā ir jāpieņem dažāda veida lēmumi. Lēmumu pieņemšana ir viens no svarīgākajiem un vienlaikus arī grūtākajiem un riskantākajiem pienākumiem. Nepareizs lēmums var radīt zaudējumus un dažkārt pat neatgriezenisku ietekmi gan uz darījumiem, gan turpmāku uzņēmuma darbību. Pētījumā tika vērtēta lēmumu pieņemšanas specifika uzņēmumā, kuram ir divas sabiedriskās ēdināšanas vietas. Abas sabiedriskās ēdināšanas vietas ir pilnībā atšķirīgas, līdz ar to uzņēmuma vadībai ir jāpieņem svarīgi lēmumi par abu ēdināšanu vietu rentabilitāti, piegādes organizēšanu, kā arī citiem svarīgiem organizatoriskiem jautājumiem, kas ir saistīti ar lēmumu pieņemšanu dažādos līmeņos. Daudzi lēmumi var būt gan līdzīgi, gan pilnībā atšķirties, un tas ir izaicinājums vadībai, lai rastu labākos risinājumus un pieņemtu pareizākos lēmumus.

**Pētījuma mērķis:** izpētīt lēmumu pieņemšanas teorētiskās nostādnes un to praksi ēdināšanas uzņēmumā, lai sniegtu ieteikumus to pilnveidei.

**Pētījuma metodes:** kontentanalīzes metode, empīrisko datu vākšanas metode, intervijas, SVID analīze, grafiskā metode, datu analīze.

**Sasniegtie rezultāti:** Veicot teorijas un prakses analīzi, kā arī izvērtējot uzņēmuma vadības un vadošo darbinieku intervijās iegūto informāciju, autors secina, ka konkrētajā uzņēmumā lēmumu pieņemšanas procesā tiek piemērotas pētījumā apkopotās teorijas nostādnes. Uzņēmumā ikdienas tiek pieņemti daudz un dažādi lēmumi. Katrā ēdināšanas vietā tie var atšķirties, jo atšķirīgas ir šo ēdināšanas vietu prioritātes, mērķi un mērķauditorijas. Pētījuma mērķis ir sasniegts un pētījuma noslēgumā sagatavoti secinājumi un priekšlikumi.

*Atslēgas vārdi:* lēmumi; risks, analīze; sabiedriskās ēdināšanas vieta; SVID



## Lana Krivulko. Uzņēmējdarbības ārējās vides ietekmes novērtējums specializēto būvdarbu uzņēmumā

*Alberta koledža, Uzņēmējdarbība, lansss@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *Docents, Mg.paed., Mg.oec. Armands Kalniņš.*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Mazajiem uzņēmumiem ir raksturīgi darboties pašplūsmā, nenovērtējot vadības procesus un uzņēmējdarbības analīzes nozīmi. Uzņēmējdarbības ārējās vides faktori ir būtiska biznesa attīstības sastāvdaļa. Uzņēmējdarbība ir joma, kas nepārtraukti mainās un pilnveidojās. Veiksmīgai biznesa attīstībai nepieciešams regulāri sekot ārējai videi un novērtēt tās faktorus. Bieži vien šie faktori netiek pietiekami novērtēti. Uzņēmējdarbības vadīšanas procesā nepieciešams pārzināt uzņēmējdarbības ārējās vides faktoru nozīmi organizāciju attīstībā un regulāri veikt to analīzi. Pastāv dažādi faktori un katrs no tiem ietekmē konkrētu uzņēmumu savā veidā un dažādās pakāpēs. Svarīgi ir katrai organizācijai noteikt būtiskākos ārējās vides faktorus, tos izvērtēt un sistemātiski analizēt. Dotais vadības process ir neatņemama sastāvdaļa veiksmīgai biznesa attīstībai. Tāpēc uzņēmējdarbības ārējās vides novērtējums ir vienmēr aktuāls ikvienai organizācijai.

**Pētījuma mērķis:** Izpētīt uzņēmējdarbības ārējās vides teorētiskās un praktiskās nostādnes specializēto būvdarbu uzņēmumā un sniegt priekšlikumus uzņēmuma darbības pilnveidei.

**Pētījuma metodes:** Teorijas analīze, empīriskā metode – aptaujas, finanšu – ekonomiskā analīze uzņēmumā, grafiskā metode, datu statistiskā apstrāde, datu analīze un loģiski konstruktīva metode.

**Sasniegti rezultāti:** Izpētītas uzņēmējdarbības ārējās vides teorētiskās nostādnes. Novērtēta uzņēmējdarbības ārējās vides ietekme specializēto būvdarbu uzņēmumā. Vairums ārējās vides faktoru ir nozīmīgi dotā uzņēmuma attīstībā. Atbilstoši pētījumam ir izstrādāti priekšlikumi specializēto būvdarbu uzņēmuma attīstībai.

*Atslēgas vārdi:* uzņēmējdarbība; faktors; vide; uzņēmums; attīstība





## Mārtiņš Namnieks, Aldis Salgrāvis, Kristaps Lauga. Godīga konkurence

*Alberta koledža, Mazo uzņēmumu ekonomika un organizācija, aldis.salgravis@inbox.lv*

*Alberta koledža, Mazo uzņēmumu ekonomika un organizācija, martins7127@inbox.lv*

*Alberta koledža, Mazo uzņēmumu ekonomika un organizācija, klauga@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs:, docents, *Mg.oec. (pielīdzināts), Mg.paed Armands Kalniņš*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Konkurence ir tas dzinējspēks, kas liek uzņēmējiem domāt, meklēt, attīstīt. Ja uzņēmējs nebūs tālredzīgs, inovatīvs un stratēģiski domājošs, būs grūti konkurēt ar citiem uzņēmumiem. Aktuāli jautājumi ir, vai konkurences cīņa mūsdienu ekonomikas apstākļos ir izdevīga? Vai konkurence ir un var būt godīga? Kas veicina konkurenci? Un vai uzņēmumi izmanto godīgus paņēmienus cīņā ar konkurentiem! Izvēloties tematu, tika ņemta vērā arī personīgā pieredze jomās, kurās ir jābūt stratēģiski domājošam, lai varētu būt konkurētspējīgs.

**Pētījuma mērķis:** Izpētīt godīgas konkurences priekšrocības, ietekmi uz uzņēmējiem un patērētājiem, kā arī patērētāju pozitīvo vai negatīvo pieredzi, kas radusies konkurences rezultātā. IZanalizēt pētījuma rezultātus un izdarīt secinājumus.

**Pētījuma metodes:** loģiski konstruktīvā metode, grafiskā metode, analīze, intervija, aptauja.

**Sasniegtie rezultāti:** Tika aptaujāti un intervēti pietiekoši daudz respondenti, lai pārlicinoši iegūtu datus, un varētu veikt pētījumu. Tika izvirzīti jautājumi, uz kuriem autori ieguva atbildes. Dažos jautājumos skaidri iezīmējās viedokļu atšķirība, bet dažos līdzīgi vai pat vienādi viedokļi. Līdzīgi viedokļi izskanēja jautājumos par konkurences nozīmi un nepieciešamību, bet ļoti atšķirīgi viedokļi bija jautājumā par to, kas Latvijā izvērtē vai kontrolē konkurences cīņu.

*Atslēgas vārdi:* Konkurence; viedokļi; godīgums; domāšana



## Agnese Lazareva. Mobinga novēršanas iespējas tirdzniecības uzņēmumā

*Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, agnese.lazareva@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: *Mg.psych. Reinis Lazda*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** tā kā mobings ietekmē darbiniekus, darba efektivitāti un vidi uzņēmumā, nepieciešams to savlaicīgi konstatēt un novērst. Uzņēmumā "X" darba vide un darba apstākļi rada spriedzi darbiniekos, kas savukārt veicina biežus un regulārus konfliktus, pastāv iespēja, ka uzņēmumā varētu konstatēt mobingu. Latvijā uzņēmums ir atvēris piecus veikalus, kopumā tajā strādā aptuveni 60 darbinieki. Darbības veids ir apģērbu mazumtirdzniecība.

**Pētījuma mērķis:** izpētīt un noteikt, vai tirdzniecības uzņēmuma klientu apkalpošanas struktūrvienībā ir konstatējams mobings, caur kādiem mobinga izpausmes veidiem tas izpaužas, sniegt ieteikumus, kā to iespējams novērst.

**Pētījuma metodes:** monogrāfiskā, kvantitatīvā, grafiskā metode, analīze. Pētījums tika veikts par vienu no uzņēmuma klientu apkalpošanas struktūrvienībām, tajā piedalījās 11 cilvēki, kas ir 18% no visiem uzņēmuma darbiniekiem. Tika izmantota aptaujas metode. Izpētei izmantota Jolitas Veinhardes (Jolita Vveinhardt) un Dalijas Štreimikienes (Dalia Streimikiene) izstrādātā anketa.

**Sasniegtie rezultāti:** visi pētāmās struktūrvienības darbinieki regulāri ir saskārušies ar dažādiem mobinga izpausmes veidiem, bet "īsts" mobings ir bijis vienā gadījumā, jo mobinga ilgums ir pārsniedzis 6 mēnešus. No mobinga izpausmes veidiem darbinieki visvairāk ir saskārušies ar nomelnošanu, netaisnīgu kritiku, baumu izplatīšanu. Lielākoties respondenti palīdzību un atbalstu saņēmuši no draugiem, ģimenes. Uzņēmuma vadībai Ētikas kodeksā vai Iekšējās kārtības noteikumos jāinformē darbinieki par to, kas ir mobings, pie kā vērsties, ja tas tiek piedzīvots, kā arī jānoorganizē mācības, kur tiktu izskaidrots, kā izvairīties no mobinga, kā izturēties, kad kolēģis veic kādas vardarbīgas darbības.

*Atslēgas vārdi:* mobings; mobinga konstatēšana; mobinga novēršana



## Laura Rugāja, Ansis Rugājs. Nodaļas vadītājam nepieciešamās prasmes, kompetences un īpašības

Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, laura.rugaja@inbox.lv

Alberta koledža, Iestāžu darba organizācija un vadība, a.rugajs@inbox.lv

Zinātniskais vadītājs: *Mg.oec. (pielīdzināts), Mg.paed., docents Armands Kalniņš*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Bez vadītāja uzņēmums nevar sasniegt nospraustos mērķus. Lai struktūrvienības nodaļas vadītājs sekmīgi spētu koordinēt, plānot un kontrolēt nodaļas darbu, vadīt darbiniekus, viņam ir jāpiemīt dažādām prasmēm, kompetencēm un īpašībām. Teorijā un profesijas standartā ir samērā skaidri minēts, kādam ir jābūt vadītājam, tomēr vadītājam ir jāņem vērā tas, ka ne visi padotie ir vienādi vadāmi un koordinējami, tas, ka katru darbinieku var motivēt pilnīgi atšķirīgi pasākumi.

**Pētījuma mērķis:** Šī pētījuma mērķis ir noskaidrot, kādām prasmēm, kompetencēm un īpašībām ir jāpiemīt atbilstošam vadītājam

**Pētījuma metodes:** Anketēšana liela uzņēmuma struktūrvienības nodaļā (respondenti: 23 darbinieki vecumā no 21-59 gadiem), teorijas nostādņu un dokumentu analīze, datu apstrāde, loģiski konstruktīvā metode.

**Sasniegtie rezultāti:** Teorijas nostādņu izpēti un anketēšanas rezultātā noskaidrots, ka vienlīdz svarīgi ir gan apgūt zināšanas (izglītība), gan būt apveltītam ar nepieciešamajām personiskajām īpašībām, jo ir jautājumi, ko iemācīties nav viegli. Ļoti liela nozīme ir arī vadītāja pieredzei, ko var iegūt tikai gadu gaitā. Vadītāja profesijai nāk līdz atbildība par darbinieku sniegumu, mikroklīmatu nodaļā, nodaļas kopējo mērķu sasniegšanu, darbinieku motivēšanu, jāpanāk tas, lai darbinieki neizslīgst rutīnā un neizdeg. Labam vadītājam arī ir jāprot pašorganizēties, jābūt augstai stresa noturībai. Prasmes, zināšanas, kompetences un iemaņas reizē ir jāprot arī pielietot praktiski, jo ne vienmēr zināt - nozīmē prast.

*Atslēgas vārdi:* vadītājs; kompetence; prasmes; zināšanas



## Mikus Vecināns. Uzņēmējdarbības ārējās vides ietekmes novērtējums tirdzniecības uzņēmumā

*Alberta koledža, Uzņēmējdarbība, mikus.vecinans@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: *Docents, Mg.oec. (pielīdzināts), Mg.paed. Armands Kalniņš*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Uzņēmējdarbību ietekmē tās vide, gan apkārtējā, gan uzņēmumā valdošā. Iekšējo uzņēmuma vidi ir iespējams kontrolēt un pielāgot uzņēmuma vajadzībām un attīstībai, bet ārējo vidi tieši iespaidot nav iespējams. Lai uzņēmums neciestu zaudējumus un prognozētu ārējās vides izmaiņas, tās ir jāanalizē un jānovērtē to ietekme uz uzņēmumu. Pētījumā tiek pētītas pēdējo gadu tirgus tendences, globalizācijas aspekti un to ietekme uz uzņēmuma darbības sfēru, ņemot vērā uzņēmuma specifiku, kā arī izpētīti iespējamie uzņēmuma attīstības virzieni.

**Pētījuma mērķis:** Pētījuma mērķis ir izpētīt uzņēmējdarbības ārējās vides ietekmi uz tirdzniecības uzņēmumu, lai sagatavotu tā darbības pilnveides ieteikumus.

**Pētījuma metodes:** Pētījumā tiek izmantotas sekojošas metodes: monogrāfiskā pētīšanas metode, veicot literatūras un dokumentu analīzi, tiek veikta anketēšana, intervēšana, iegūto datu salīdzinošā analīze, kā arī uzņēmuma iekšējās, ārējās vides analīze, SVID, PEST analīze, finanšu analīze.

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījumā apkopoti autora galvenie secinājumi par uzņēmuma darbību un tā attieksmi pret ārējiem vides faktoriem, kā arī to ietekmi uz uzņēmumu. Papildus tiek izstrādāti priekšlikumi, kas vērsti tieši uz veicamajiem uzlabojumiem organizācijā. Autors izsaka savus ieteikumus par uzņēmuma darbību un tās iespējām nākotnē. Tiek salīdzināti aptauju rezultāti, analizējot uzņēmuma darbinieku un citu respondentu viedokli.

*Atslēgas vārdi:* Uzņēmējdarbība; ārējās vides ietekme; normatīvie akti; konkurenti



## Inta Līpenīte. Personāla mainības mazināšanas iespējas tirdzniecības uzņēmumā

*Alberta koledža, Uzņēmējdarbība, inta.lipenite@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *Mg.oec. (pielīdzināts), Mg.paed., docents, Armands Kalniņš*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Mūsdienās ļoti bieži uzņēmumu vadība saskaras ar personāla mainības problēmu, kas būtiski ietekmē uzņēmuma darbību gan atsevišķos uzņēmuma departamentos, gan uzņēmumā kopumā. Labi darbinieki ir viens no svarīgākajiem priekšnoteikumiem uzņēmuma darbībai. Svarīgākais uzņēmuma vadības uzdevums ir šo personālu noturēt, kas ir atkarīgs no tā, cik apmierināts un motivēts būs darbinieks. Ja darbinieki nebūs apmierināti, arī viņu sniegtais ieguldījums uzņēmuma labā nebūs apmierinošs, tāpēc uzņēmumu vadītājiem ir jāvērs uzmanība personāla apmierinātības jautājumu risināšanai.

**Pētījuma mērķis** ir izpētīt personāla mainības teorētiskās un praktiskās nostādnes tirdzniecības uzņēmumā, sniegt ieteikumus personāla mainības samazināšanas pasākumu pilnveidei, izanalizēt personāla aiziešanas iemeslus tirdzniecības uzņēmumā, noskaidrot būtiskās personāla problēmas.

**Pētījuma metodes:** teorētiskās analīzes metode (literatūras un interneta resursu analīze), kvantitatīvā metode (aptauja un anketēšana), kvalitatīvā metode (novērošana un dokumentu analīze), statistiskās analīzes metode (aptaujas rezultātu apkopojums un analīze), SVID analīze (iestādes stipro un vājo pušu un iespēju un draudu noteikšana), grafiskā metode (aptaujas rezultātu grafiskais atspoguļojums).

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījuma mērķis tika sasniegts. Veicot darbinieku aptauju par darbinieku apmierinātību darba vietā, ar darbu apmierināti un neapmierināti darbinieki ir sastopami katru dienu, bet nekas (alga, labāka sistēma, darba plāns, biroja iekārtojums) nenoturēs cilvēku darba vietā, ja viņu kas neapmierina, tāpēc personāla vadības galvenais uzdevums ir maksimāli rūpēties par darbinieku stabilitāti, tādējādi stimulējot ilgtermiņa motivāciju, kas ir visgrūtāk uzturamais motivācijas veids mūsdienu dinamiskajā biznesa vidē.

*Atslēgas vārdi:* personāla mainība; apmierinātība ar darbu; personāla vadība



## Jānis Zakis, Igors Sprogins. Problēmas uzņēmējdarbībā mūsdienu Latvijā

*Alberta Koledža, Uzņēmējdarbība: Mazo uzņēmumu ekonomika un organizācija, janis.zakis@yahoo.com*

*Alberta Koledža, Uzņēmējdarbība: Mazo uzņēmumu ekonomika un organizācija, igorssprogins@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs:, Mag.paed., Mg.oec. ,docents Armands Kalniņš

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Neviena valsts nevar sekmīgi funkcionēt bez sekmīgas uzņēmējdarbības, esošo un topošo uzņēmēju atbalsta. Nepieciešams noskaidrot un uzklaut gan uzņēmējus, gan tos, kuri vēl plāno uzsākt uzņēmējdarbību par esošajām problēmām un šķēršļiem veiksmīgai uzņēmējdarbībai, lai varētu risināt esošās / topošās problēmas uzņēmējdarbībā. Mūsdienās ir ļoti daudz jauni un uzņēmīgi cilvēki ar lieliskām idejām, kuras ļoti bieži netiek realizētas dēļ pašreizējās nodokļu politikas un likumiem vai to pilnīgu neizpratni. Latvijas iedzīvotāji aizvien skaļāk un drosmīgāk runā par to ka nodokļu politika un spēkā esošie likumi un normas Latvijā - nav pretimnākoši jaunajiem un mazajiem uzņēmējiem, kuri cenšas strādāt un izcīnīt savu pozīciju tirgū, kas ņemot vērā lielās kompānijas un to pozīciju esošajā tirgū - ir ļoti grūti.

**Pētījuma mērķis:** Noskaidrot un izanalizēt dažādo faktoru ietekmi uz uzņēmējdarbības vidi un, pamatojoties uz tiem izdarīt secinājumus par galvenajām uzņēmējdarbības problēmām Latvijā, kas traucē Latvijas iedzīvotājiem nodibināt savu uzņēmumu, kā arī izstrādāt priekšlikumus konstatēto problēmu novēršanai.

**Pētījuma metodes:** teorijas un dokumentu analīze, anketēšana, intervijas, sintēze

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījumā konstatēts, ka pašreizējā nodokļu politika Latvijā nav labvēlīga jaunajiem uzņēmējiem. Latvijas nodokļu politika ir vērsta tikai uz valsts budžeta ienākumu palielināšanu, bet ne uz jaunu uzņēmēju atbalstīšanu. Kā priekšlikums tiek izvirzīts pārskatīt nodokļu politiku un samazināt nodokļu slogu uzņēmējiem, uz noteiktu laiku atliekot nodokļu iekasēšanu (piemēram, jaunajiem uzņēmējiem uz vienu gadu).

*Atslēgvārdi :* Nodokļu politika; uzņēmējdarbība; idejas,problēmas



## Oskars Baranovskis. Uzņēmējdarbības ārējās vides ietekmes novērtējums ūdensapgādes uzņēmumā

*Albera koledža, Uzņēmējdarbība, baranovskis.oskars@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: *Mg.oec. (pielīdzināts), Mg.paed., docents Armands Kalniņš*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Pamata darba uzdevumi ir sniegt uzņēmējdarbības vides raksturojumu, raksturot ūdensapgādes nozari, sniegt ūdensapgādes uzņēmuma raksturojumu, izpētīt uzņēmuma ārējo vidi, kas arī sniegt secinājumus un priekšlikumus, kas palīdzēs turpmākajā uzņēmuma attīstībā. Šī nozare ir ļoti nozīmīga ikvienam, gan eksistenciāli, gan arī, lai attīstītos. Jāpiebilst, ka ūdensapgādes nozare ir ar senu vēsturi, kas aizsākusies jau 700. gadā pirms mūsu ēras un tā nebeidz attīstīties arī mūsdienas, kas nozīmē, ka šī nozare ir stabila un ar attīstību uz augšu vērsta.

**Pētījuma mērķis:** Izpētīt ārējās vides teorētiskās nostādnes, tās faktorus un to ietekmi ūdensapgādes uzņēmumā, sniegt priekšlikumus uzņēmuma darbības uzlabošanai.

**Pētījuma metodes:** monogrāfiskā, SVID analīze, loģiski konstruktīvā, sintēze, finanšu analīze, ekspertu intervija, anketēšana, grafiskā metode.

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījuma izveides laikā tika veiksmīgi sasniegts darba izvirzītais mērķis izpētīt ārējās vides teorētiskās nostādnes, tās faktorus un to ietekmi ūdensapgādes uzņēmumā, sniegt priekšlikumus uzņēmuma darbības uzlabošanai, kas palīdzēs izveidot ilgtspējīgu uzņēmuma darbības modeli. Piemēram, nepieciešams savlaicīgi rūpēties par optimālu darbinieku maiņu, nodrošinot zināšanu un prasmju pārmantojamību uzņēmumā, pieņemot darbā mācekļus, kā arī nepieciešams izstrādāt uzņēmuma mārketinga stratēģiju, identificējot uzņēmumam piemērotākos komunikācijas kanālus un to saturu.

*Atslēgas vārdi:* ūdensapgāde; uzņēmējdarbība; ārējā vide



## **Amjad Shahwan. Cost of Equity Estimation, Applying Build-up Approach**

*Eka University, Business Administration, Amjad Shahwan@gmail.com*

Scientific advisor: *Asoc.prof. Jelena Titko.*

### **Abstract**

**Research relevance:** Due to the current situation in the development countries and missing data in the financial market and as result of that the build-up approach will be the right approach to calculate the cost of equity.

**Research goal:** The goal is to design and to build up model to calculate the cost of equity by using the build-up approach in Saudi market as one of the G20 countries and to compare it the result with Capital Asset Pricing Model CAPM.

**Research methods:** In this research the build-up approach was used to calculate the cost of equity. Expert evaluation of the risk premium was applied.

**Main findings:** Using the build-up approach it is possible to have an accurate result of risk premium evaluation, applying expert method. In comparison with capital asset pricing model, the result is more accurate due to real evaluation of the approach without involvement of other factors especially in case of unavailability of full information about the market and missing of country premium risk and BETA in formant as well

*Key words:* Build-Up Approach; Cos of Equity; Premium Risk; Expert approach; Capital Asset Pricing Model





## Amjad Shahwan. Intellectual Capital in Telecom Sectors

*Eka University, MBA, Amjad Shahwan@gmail.com*

Scientific advisor: *Mg.oec. Oksana Lentjushenkova.*

### Abstract

**Research relevance:** Due to the huge development in telecom and information technologies now a days especially in internet of things IOT and ITC with looking for future wise this is will reflect the importance of the intellectual capital in the telecom sector as part of this development and main player as well. It is necessary to increase the awareness about the importance of evaluating the intellectual capital in the telecom sector from value point view and how that value is linked in the financials with IFRS from accounting point view.

**Research goal:** The goal is to evaluate the intellectual capital in Telecom Company and to link that with IFRS in the financial statements and to reflect the real value of intellectual capital in the value of the company.

**Research methods:** In this research Social Return on Investments Method (SROI) is used to evaluate the intellectual capital and to link that in financial statement by link that with the current IFRS as for example the human capital, customers experience, process, software & Patents.

**Main findings:** As result of the research the main findings by applying the calculation of the intellectual capital on the telecom sector the value of the company will increase to match the real value of the intellectual capital by using the SROI and as result of that we link that with the current IFRS

*Key Words:* Intellectual Capital; Evaluate; IFRS; SROI; Intangible Assets; Patents



# **SABIEDRISKĀS ATTIECĪBAS UN MĀRKETINGS**



## Jana Kristīne Makševica. Kas ir sabiedriskās attiecības?

*Alberta koledža, Sabiedriskās attiecības, maksevica@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: *Mg.sc.soc., Vita Stiģe-Škuškovnika*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Latvijā sabiedrisko attiecību nozare vēl ir salīdzinoši jauna, sākusī attīstīties tikai 20.gadsimta 90-tajos gados. Joprojām ir ļoti daudzi cilvēki, kuri neizprot šo profesiju, kā arī daļa pat nav dzirdējuši par sabiedriskajām attiecībām. Kā pierāda dažādi literatūras avoti, bieži vien sabiedriskās attiecības tiek pielīdzinātas citām nozarēm, piemēram, mārketingam. Tāpat autore secina, ka sabiedrībā valda dažādi stereotipi par sabiedrisko attiecību profesiju. Tāpēc ir svarīgi noskaidrot sabiedrības pārstāvju un nozares profesionāļu viedokli par šo jēdzienu, tādejādi turpinot veidot sabiedrības izpratni.

**Pētījuma mērķis:** Izmantojot kvantitatīvo un kvalitatīvo pētījumu metodes, noskaidrot sabiedrisko attiecību jēdzienu un būtību.

**Pētījuma metodes:** Pētījumam tiek izmantota kvantitatīvā pētījumu metode – anketēšana, ar kuras palīdzību tika noskaidrots sabiedrības pārstāvju jeb neprofesionāļu viedoklis par sabiedriskajām attiecībām. Otra izmantotā pētījumu metode ir kvalitatīvā pētījumu metode – intervija. Ar intervijas palīdzību tika noskaidroti nozares profesionāļu jeb ekspertu viedokļi par sabiedriskajām attiecībām un nozares darba specifiku.

**Sasniegtie rezultāti:** Autore secina, ka lielākā daļa respondentu ir dzirdējuši par sabiedriskajām attiecībām, taču līdz galam to neizprot. Apkopojot gan ekspertu, gan sabiedrības pārstāvju viedokļus var secināt, ka sabiedriskās attiecības balstās uz komunikāciju, informācijas apmaiņu un pozitīvā tēla uzturēšanu. Sabiedrisko attiecību speciālista galvenie darba pienākumi ir komunicēt ar klientiem, pasākumu organizēšana, darbs ar informāciju.

*Atslēgas vārdi:* sabiedriskās attiecības; komunikācija; viedoklis; sabiedrība; eksperts.



## Lāsma Muceniece, Evija Urtāne, Ieva Lielgalve. „Mājas bankas” klientu skaita palielināšana privātpersonu segmentā Nordea Bank AB Latvia filiālē

*Alberta Koledža, Mārketings un tā inovācijas, muceniecelasma@inbox.lv*

*Alberta Koledža, Mārketings un tā inovācijas, e.urtane@gmail.com*

*Alberta Koledža, Mārketings un tā inovācijas, ieva.lielgalve@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: Mg.sc.soc., *lektore, Agnese Kromane*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Pētījums ir aktuāls. Nordea Bank AB Latvia filiālē ir statistiski novērota parādība - salīdzinot ar lielākajiem konkurentiem, ir zemi “mājas bankas” lietotāju rādītāji proporcionāli ar citu pakalpojumu apjomu. Klienti, izmantojot dažādus pakalpojumus, ir “mājas bankas” lietotāji, bet praksē ikdienas pakalpojumus tie lieto citās bankā.

**Pētījuma mērķis:** Pētījumā mērķis ir noskaidrot patērētāju viedokli par Nordea Bank AB Latvia, izpētīt, kādi faktori ietekmē patērētājus bankas izvēlē un izstrādāt priekšlikumus “mājas bankas” klientu skaita palielināšanai privātpersonu segmentā.

**Pētījuma metodes:** Lai noskaidrotu patērētāju viedokli par Nordea Bank AB Latvija un izprastu patērētāju bankas ikdienas pakalpojumu lietošanas paradumus, tika izvēlēta kvalitatīvā pētījuma metode - daļēji strukturēta intervija, kurai pētījuma autore izstrādāja 27 jautājumus. Šī padziļinātā intervijas metode 1:1 tika izvēlēta kā piemērotākā metode, lai respondenti justos ērti un nepiespiesti intervijas laikā un uzticētu savu personisko informāciju, kura ir jūtīgāka pret kaitējumu, un autore iegūtu viedokli, kurš netiktu ietekmēts no citiem respondentiem.

Otra pielietotā metode ir analīze, kad tiek analizētas atklātās problēmas - Nordea Bank AB Latvia zīmola tēls, asociācijas, ikdienas pakalpojumu lietošanas ērtums, mārketinga komunikācija, u.c.

**Sasniegtie rezultāti:** Saskaņā ar pētījumā atklatajām problēmām, tika izstrādāti 15 priekšlikumi, kuri pilnveido ikdienas pakalpojumu lietošanas iespējas un piesaistītu klientus zīmolam. Tiek pilnveidoti esošie pakalpojumi - “1. reģistrācijas programma”. Tiek radīti jauni pakalpojumi - “Jaunieša komplekts”. Tiek radīti pakalpojumi tieši nesaistīti ar bankas pakalpojumiem - “Darba tirgus”. Tiek lietota pārnestā inovācija - “Mobilā auto banka”.

*Atslēgas vārdi:* pakalpojumi; pieejamība; inovācijas; zīmola tēls; mārketinga komunikācija



## **Alise Gubene. Alberta koledžas studiju programmas „mārketingu un tā inovācijas” absolventu karjeras attīstība**

*Alberta koledža, Sabiedriskās attiecības, alisegubene@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *Mg.sc.soc., Vita Stiģe-Škuškovnika*

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Karjeras jēdziens šaurākā izpratnē sevī ietver indivīda personisko mērķu īstenošanu, bet plašākā tas ir saistīts ar izglītības sistēmu un darba tirgus plānošanu attiecīgi valstiskā un globālā līmenī. Lai atbilstoši LR „Izglītības attīstības pamatnostādņem 2014. – 2020. gadam” noteiktajam uzstādījumam veidotu zināšanu sabiedrību, ir jāspēr nākošais solis – augstākajā izglītībā. Tā ir vieta, kas tiešā veidā ietekmē nākotnes karjeras veidošanas stratēģiju, tāpēc ir būtiski saprast, kā izmantot šo instrumentu sekmīgi, lai tiktu sasniegts vēlamais rezultāts. Kopumā tas nosaka pētījuma nepieciešamību, lai saprastu, kāda ir situācija, un to, vai ir nepieciešamas kādas izmaiņas, lai sasniegtu vēlamu rezultātu – labklājību gan individuālajā, gan valstiskā līmenī.

**Pētījuma mērķis:** Noskaidrot Alberta koledžas studiju programmas “Mārketingu un tā inovācijas” 2012. – 2016.gada absolventu profesionālās un karjeras attīstības tendences.

**Pētījuma metodes:** Izvirzītā mērķa sasniegšanai veikts pētījums, izmantojot kvantitatīvās un kvalitatīvās metodes. Anketēšana tika izmantota, lai uzzinātu, kāda ir absolventu profesionālā un karjeras attīstība pēc Alberta koledžas absolvēšanas, savukārt interviju mērķis bija noskaidrot viedokli par galvenajiem ieguvumiem un atziņām par studiju procesu kopumā.

**Sasniegtie rezultāti:** Dati liecina, ka respondenti izsakās atzinīgi par studiju procesu un iegūto zināšanu nozīmi un lietderību savā ikdienas dzīvē, kā arī profesionālajā izaugsmē, jo rekomendētu Alberta koledžu citiem. Pētījums apliecina, ka pastāv korelācija starp izglītības līmeni un atalgojumu, palielinoties vienam, vērojamas izmaiņas otrā. Respondentu teiktais atvērtajos jautājumos apstiprina to, ka jēdziens „karjera” ir paplašinājies un profesionālās identitātes harmonija saplūst ar personības identitāti.

*Atslēgas vārdi:* Alberta koledža; karjera; absolventi; attīstība; mārketingu.



## Laura Murāne. Ārējās komunikācijas ar klientiem pilnveide valsts kamerorķestrī

*Alberta koledža, Sabiedriskās attiecības, lauramuraane@gmail.com*

*Zinātniskais vadītājs: Mg.sc.soc., Vita Stiģe-Škuškovnika*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Ārējā komunikācija ir instruments, kas prasmīgi lietots, var nest nozīmīgu pienesumu uzņēmējdarbības attīstībai, taču arī pieļautās kļūdas var ietekmēt uzņēmuma tēlu. Saziņu ar ārējo vidi nedrīkst pārtraukt ne uz brīdi, jo tā būtiski ietekmē organizācijas darba rezultātus. Svarīgi ir noteikt esošās ārējās komunikācijas līdzekļu efektivitāti un tā atgriezenisko saiti, jo apmierināts un zinošs koncerta apmeklētājs ir svarīgs orķestra veiksmīgai darbībai ilgtermiņā. Ārējās komunikācijas ar klientiem instrumentu pilnveide orķestrī var sniegt būtisku guvumu orķestra un kamerūzikas popularizēšanā, sekmēt jaunu potenciālo koncertu apmeklētāju piesaisti, kā arī uzlabot orķestra atpazīstamību sabiedrībā.

**Pētījuma mērķis:** Analizēt Valsts kamerorķestra "Sinfonietta Rīga" ārējo komunikāciju ar esošajiem un potenciālajiem klientiem, un izstrādāt priekšlikumus tās pilnveidei.

**Pētījuma metodes:** Valsts kamerorķestra "Sinfonietta Rīga" ārējās komunikācijas ar klientiem pētījumā autore izmantoja divas pētījuma metodes – kvantitatīvo (anketēšana) un kvalitatīvo (intervija). Tika veikta kamerorķestra esošo klientu anketēšana un intervijas ar orķestra vadības pārstāvjiem.

**Sasniegtie rezultāti:** Identificēti kamerorķestrī izmantotie ārējās komunikācijas instrumenti, kanāli un to specifika un atbilstība komunikācijai ar klientiem. Iegūti vērtīgi secinājumi un sniegti priekšlikumi turpmākai ārējās komunikācijas organizēšanai kamerorķestrī.

*Atslēgas vārdi:* ārējā komunikācija; Valsts kamerorķestris; klienti; pilnveide; sabiedriskās attiecības.

## Raitis Bankavs. Mārketinga stratēģijas izveide jaunu produktu virzīšanai ražošanas uzņēmumā

Alberta koledža, Mārketings un inovācijas, bankavs.raitis@gmail.com

Zinātniskais vadītājs: Mg.sc.soc. Maija Anspoka

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Tēmas aktualitāti pastiprina apstākļi, ka alus, citu alkoholisko dzērienu un bezalkoholisko dzērienu nozares šobrīd Latvijā ir stagnācijas fāzē. Pastāv sīva konkurence starp dzērienu ražotājiem un izplatītājiem. Ir vērojams mazo alus darītavu tirgus daļas pieaugums, privāto preču zīmju cenu *dempings* (mākslīgi pazemināta preču pārdošanas cena) un kopējais saražotā un pārdotā alus un citu dzērienu apjoma kritums.

**Pētījuma mērķis:** Analizēt ražošanas uzņēmuma AS "Aldaris" iekšējo un ārējo mārketinga vidi, tā rezultātā izveidot mārketinga stratēģiju jaunu produktu virzīšanā un, balstoties uz darbā izdarītajiem secinājumiem, izstrādāt priekšlikumus stratēģijas realizēšanai.

### Pētījuma uzdevumi un metodes:

1. Iepazīties ar teorētiskajiem aspektiem par mārketinga stratēģijas koncepta pamatprincipiem un „produkta” definīciju, dažādu mediju ietekmi uz produkta virzīšanu. Tika pielietota monogrāfiskā pētījumu metode (zinātniskās literatūras un literatūras avotu analīze).
2. Izpētīt uzņēmuma AS "Aldaris" iekšējo un ārējo mārketinga vidi. Tika veikta uzņēmuma SVID analīze un mārketinga vidi ietekmējošo faktoru uzskaitījums.
3. Pētīt un analizēt dzērienu tirgus dažādu segmentu ietekmējošos faktorus. Tika pielietota monogrāfiskā jeb aprakstošā pētījuma metode.
4. Veikt patērētāju tirgus izpēti aptauju un analizēt pētījumā iegūtos rezultātus. Uzdevumam tiks pielietota kvantitatīvā pētījuma metode: aptauja par patērētāju vēlmēm un apmierinātību. Rezultātu apkopošanai un secinājumu izdarīšanai tika pielietota datu apstrādes statistiskā, grafiskā metode.
5. Apkopot iegūto informāciju, izdarīt secinājumus un sniegt priekšlikumus mārketinga stratēģijas izveidei jaunu produktu virzīšanā.

**Sasniegtie rezultāti:** Kvalifikācijas darba izstrādes rezultātā autors secina, ka AS "Aldaris" jaunu produktu virzīšanas stratēģijas pamatā ir zīmola attīstības pasākumi rentabliem produktu zīmoliem – „Mežpils”, „Aldaris 1865”, „Aldaris Izlases”, u.c., lai patērētājos vecinātu pozitīvas asociācijas saistībā ar *Aldaris* produktiem. Uzņēmums AS „Aldaris” veiksmīgi darbojas Latvijas dzērienu tirgū un ir izveidojis plašu sadarbības partneru loku un produkcijas sadales kanālu tīklu, kas jāturpina attīstīt, izvērtējot sociālekonomiskos apstākļus un tirgus attīstības tendences.

*Atslēgas vārdi:* jauns produkts; mārketinga elementu mikss; patērētāju aptauja; produkta virzīšana; uzņēmuma analīze; mārketinga stratēģija.



## Līga Kalniņa, Zane Stepina, Evija Skrastiņa. Alberta koledžas studiju programmas „Uzņēmējdarbība” absolventu karjeras attīstība

*Alberta koledža, Sabiedriskās attiecības, liga.kalnina.ak@inbox.lv*

*Alberta koledža, Sabiedriskās attiecības, zane.stepina@vid.gov.lv*

*Alberta koledža, Sabiedriskās attiecības, eskrastina@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *Mg.sc.soc., lektore Vita Stiģe-Škuškoviņa*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Latvijā un pasaulē vienmēr aktuāls ir bijis darbs un darba vieta, kas ir viena no cilvēka dzīves neatņemamām sastāvdaļām. Cilvēki apgūst dažādas profesijas, bet ne visi uzsāk darbu izvēlētajā nozarē. Lai uzzinātu vairāk par Alberta koledžas absolventu karjeras attīstību, studiju programmas “Sabiedriskās attiecības” 1.kursa studenti veica absolventu pētījumu. Šī raksta autore pētīja un analizēja tieši studiju programmas “Uzņēmējdarbība” absolventu rezultātus un sniegtos viedokļus.

Augstskolu absolventu turpmākās izglītības un profesionālās gaitas atgriezeniskās saites veidā sniedz nozīmīgu informāciju studiju programmu un institucionālās attīstības vajadzībām un ir svarīgs informācijas avots augstākās izglītības un darba tirgus reformām. (Cunška, Krūmiņš, 2012)

**Pētījuma mērķis:** Noskaidrot Alberta koledžas studiju programmas “Uzņēmējdarbība” 2012.-2016.gada absolventu profesionālās un karjeras attīstības tendences.

**Pētījuma metodes:** Pētījuma darba izstrādē autore izmantoja monogrāfisko pētīšanas metodi, veicot pieejamās literatūras un līdzīgu pētījumu rezultātu analīzi, absolventu anketēšanas un interviju rezultātu izpēti un salīdzinājumu.

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījuma noslēgumā raksta autore secina, ka liela daļa abu studiju programmas “Uzņēmējdarbības” specializāciju – Grāmatvedība un nodokļi, Mazo uzņēmumu ekonomika un organizācija, absolventi turpina studijas tālākās augstākās izglītības līmeņos, kā arī strādā izvēlētajā profesijā.

*Atslēgas vārdi:* Alberta koledža; absolventi; karjeras attīstība; uzņēmējdarbība.





## Daiga Udrase. Klientu apkalpošanas standarta ievērošana un tā pilnveidošanas iespējas uzņēmumā

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Radošais mārketinga un pārdošanas vadība, daiga.udrase@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: MBA, vieslektore I. Liniņa

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Darbinieku darbu uzņēmumā regulē daudzi un dažādi normatīvie akti, no kuriem viens ir klientu apkalpošanas standarts, kas veicina uzņēmuma kā vienota tēla uztveri un nostiprinās klientu uztverē, veicinot viņu lojalitāti.

Eiropā vairāk kā 70% ienākumi ir no pakalpojumu sektora, atstājot ražošanai mazāk kā 30%, zinot Latvijas ekonomisko situāciju, var pieļaut, ka situācija ir vēl vairāk par labu pakalpojumu sektoram, līdz ar to pētījums tika veikts uzņēmumā, kura darbība ir saistīta ar tirdzniecību, kur klientu apkalpošanas standarts ir nozīmīgāks nekā ražošanā, jo tur tikai noteikti darbinieki satiek klientus vai piegādātājus, atšķirībā no tirdzniecības uzņēmuma, kur tikai retais no darbiniekiem nesatiekas ar klientiem.

**Pētījuma mērķis:** Pilnveidot klientu apkalpošanas standartu uzņēmumā.

**Pētījuma metodes:** Literatūras analīze - teorētiskās nostādnes par klientu apkalpošanas standarta izveidi, ieviešanu un pilnveidi.

Dokumentu analīze – Iepriekšējais klientu apkalpošanas un pārdošanas standarts, Nolikums Atestācijai pārbaudes laikā, Pārdošanas shēma.

Novērojums – veikts uzņēmumā, lai noskaidrotu esošo situāciju.

Intervija – intervēta veikala vadītāja, lai noskaidrotu viņas redzējumu, kāda ir esošā situācija, ko vajag uzlabot un kā šos uzlabojumus ieviest.

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījuma izstrādes laikā tika izanalizēts iepriekšējais klientu apkalpošanas un pārdošanas standarts, pēc tam balstoties uz to un Vides aizsardzības un reģionālās attīstības ministrijas izstrādātajām vadlīnijām, tika izstrādāts un iesniegts uzņēmuma vadībai izvērtēšanai klientu apkalpošanas standarta projekts.

*Atslēgas vārdi:* klientu apkalpošanas standarts; uzņēmuma darbinieks; tirdzniecība.



## **Juris Baļickis. Pārdošanas aktivitāšu analīze uzņēmumā „Kvikworks” un to pilnveidošanas iespējas**

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Radošais mārketingu un pārdošanas vadība, juris.balickis@gmail.com*

*Zinātniskais vadītājs: MBA, vieslektore Iveta Liniņa*

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Jebkurā biznesa nozarē galvenās uzņēmumu vadības rūpes ir pārdošanas aktivitāšu efektivitātes un produktivitātes celšana. Ja uzņēmumā nav efektīva pārdošanas daļa un izstrādāta pārdošanas aktivitāšu sistēma, ir gandrīz neiespējami iekļūt vai palikt tirgū mūsdienu apstākļos. Efektīvu pārdošanas daļu vislabāk noteikt pēc uzņēmuma pārdošanas rezultātiem. Pārdošanas nodaļa uzņēmumā ir posms, kas tiešā veidā tam iegūst peļņu un strādā ar klientiem, tā ir kā roka, kas dod un ņem. Mūsdienās, kad ir izveidojušies tik daudzi pārdošanas veidi, uzņēmumam ir jāpievērš liela uzmanība tam, kādās manierēs un paņēmienos šai „rokai darboties”, lai neciestu pārdošanas rādītāji.

**Pētījuma mērķis:** Izstrādāt pārdošanas aktivitāšu pilnveidošanas iespējas uzņēmumā “Kvikworks”.

**Pētījuma metodes:** Teorētiskās literatūras analīze, dokumentu analīze, SVID un PEST analīze, datu bāzē esošo kontaktu aptauja

**Sasniegtie rezultāti:** Analizējot uzņēmuma darbību, var saprast kā un kāpēc tiek veiktas noteiktas pārdošanas aktivitātes, un redzēt to, kas darbojas un kas jāpapildina un jāpielabo. Uzņēmuma darbinieki ar savu lojālo attieksmi pret uzņēmumu spēj pārdot produktu, jo tic tam, ka tas ir labākais tirgū. Šāds entuziasms bieži spēj pārspēt faktu, ka lielai daļai no viņiem nav profesionālās sagatavotības un darbojas tikai ar savām dabiskajām dotībām, labajām manierēm, kaut kur dzirdētiem pārdošanas trikiem. Pārdošanas aktivitātes būtu efektīvākas, ja dotības tiktu apvienotas ar pārbaudīto pārdošanas runu, prezentāciju un auksto zvanu mācībām un ieteikumiem. Uzņēmuma pūliņi darbinieku produktivitātes palielināšanā nes vēlamos rezultātus un, pie nosacījuma, ka vadība pievērš īpašu rūpību CRM sistēmas izmantošanā un pareizai sociālo tīklo pielietošanai praksē, pārdošanas apjomu pieauguma tempiem vajadzētu pieaugt lielākos tempos nekā iepriekšējos periodos.

*Atslēgas vārdi:* pārdošanas vadība, pārdošanas aktivitātes, CRM sistēma.

## Sanda Mangule. Jauna produkta – dizaina paklāja "KUTIS" ieviešana tirgū

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Radošais mārketinga un pārdošanas vadība, smangule@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: *Dr. oec., lektore Ksenija Ijevleva*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Mūsdienu patēriņa preču tirgus ir ļoti piesātināts gan ar dažādiem, gan ar ļoti līdzīgiem produktiem. Gandrīz ikkatrs ražotājs mēģina savu produktu diferencēt vai radīt ko jaunu, līdz šim nebijušu, jo jebkurā tirgū pastāv konkurence un jebkuram ražošanas uzņēmumam savu saražoto produkciju ir nepieciešams pārdot efektīvāk un vairāk. Produktu virzīšanas metodes nemitīgi mainās un attīstās, tādēļ jebkuram uzņēmumam ir nepieciešams sekot šīm tendencēm un iet laikam līdzi, lai būtu soli priekšā konkurentiem un iekarotu tirgu. Arvien populārāks produktu virzīšanā kļūst internets un digitālās tehnoloģijas, jo jau labu laiku cilvēks un tehnoloģijas ir nešķirami, līdz ar to mārketinga komunikācija notiek arvien ātrāk un rezultatīvāk. Lielie ražošanas uzņēmumi izmanto efektīvus un dārgus komunikācijas instrumentus, tādus kā reklāma televīzijā vai vides reklāmu, lai virzītu savus produktus pie patērētāja, taču ļoti daudzi mazie uzņēmumi nevar atļauties šādas investīcijas.

SIA "KUTIS" ir pagaidām mazs un jauns uzņēmums un tam ar minimāliem mārketinga finanšu ieguldījumiem jāuzrunā pēc iespējas lielāku sava produkta mērķauditorijas daļu, tādēļ nepieciešams šo komunikāciju padarīt efektīvu, kā arī nepieciešams saprast, kādu produktu ražo uzņēmums un kuru no mārketinga komunikācijas veidiem piemērot SIA "KUTIS" produktam. Svarīgi noskaidrot, kas ir nepieciešams, lai produkts tirgū būtu veiksmīgs - spējīgs iekarot tirgu un noturēties tajā, neskatoties uz konkurentu parādīšanos.

**Pētījuma mērķis:** Izstrādāt produkta "KUTIS" ieviešanas plānu, izanalizējot, kuras no produktu virzīšanas iespējām ir piemērotākas.

**Pētījuma metodes:** Pētījumā tiek izmantotas 3 pētījuma metodes - monogrāfiskā metode, eksperta intervija un produkta testēšanas metode (home test). Monogrāfiskās metodes ietvaros tika analizēta pieejamā literatūra par produktu, tā tirgu, tā cikliem un tā virzīšanas metodēm (mārketinga komunikācijas stratēģijām).

Kā otrā no pētniecības metodēm darba ietvaros tiks izmantota eksperta intervijas analīze. Intervējamais nozares eksperts jau vairāk kā 13 gadus darbojas mārketinga nozarē Latvijā un ir pārstāvējis vairākus lielos produktu zīmolus un ražotājus. Intervijas laikā tika iegūts eksperta skatījums un viedoklis, kā arī padziļināta informācija par faktoriem, kas ietekmē produkta attīstību un virzīšanu tirgū. Intervijā iegūtā informācija tika pielietota produkta "KUTIS" veiksmīgākai virzīšanai tirgū. Trešā no pētniecības metodēm tika izmantota kvalitatīvā metode – produkta testēšanas metode (home test). Šīs metodes mērķis bija iegūt patērētāju pieredzi un viedokli, par pašu uzņēmuma produktu un tā lietošanu. Šī pētījuma rezultāti ietekmēja jaunā produkta „KUTIS” attīstību, jo palīdzēja novērst produkta trūkumus un uzsvēra tā labās īpašības. Produkts uz testēšanu tika izsniegts trīs mājsaimniecībās, kas atbilst produkta mērķauditorijai.

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījuma pirmajā nodaļā pētītā teorētiskā bāze sakrīt ar reālo tirgus situāciju, jo arī ekspertes viedoklis par mārketinga tendencēm produktu virzīšanā ir balstīts uz teorētisko bāzi, taču apvienots ar vairāku gadu pieredzi produktu virzīšanā. Produkta testēšana deva ieskatu vai produkts apmierina patērētāju vēlmes un vai ir vērts šo produktu virzīt tālāk tirgū. Savienojot visas šīs pētījumu metodes, var secināt, ka SIA "KUTIS" produktam piemīt visas nepieciešamās īpašības, lai tas apmierinātu patērētāju vēlmes, veiksmīgi startētu un noturētos tirgū. Izanalizējot pētījumā apkopoto informāciju, tika izstrādātas produkta "KUTIS" ieviešanas iespējas.

*Atslēgas vārdi:* virzīšana; produkts; mārketinga; ieviešana.



# TIESĪBU ZINĀTNES



## **Diāna Andžāne. Darba tiesību un interešu strīdi**

*Alberta koledža, Komerccdarījumu tiesiskais regulējums, diancaa1295@inbox.lv*

*Zinātniskais vadītājs: Mg.iur., docente, Aija Leitāne*

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Jebkura persona, kura stājusies ir darba tiesiskajās attiecībās var nonākt situācijā, kad jāaizstāv savas tiesības un intereses. Tāpēc no 2003.gada 1.janvārā spēkā stājās Seimas izstrādātais Darba strīda likums. Šī likuma mērķis ir nodrošināt darba strīdu taisnīgu un ātru izšķiršanu, nosakot darba strīdu izšķiršanas institūcijas un darba strīdu izšķiršanas procesuālo kārtību. Darba strīda likums sniedz definīciju, kas ir darba strīds, proti, ir jebkuras no darba tiesiskajām attiecībām izrietošas vai ar darba tiesiskajām attiecībām saistītas domstarpības starp darbinieku, darbiniekiem, darbinieku grupu vai darbinieku pārstāvjiem un darba devēju, darba devējiem (darba devēju grupu), darba devēju organizāciju vai šādu organizāciju apvienību, vai nozares pārvaldes institūciju. Darba strīdi iedalās trijos veidos, proti, individuālajos tiesību strīdos, kolektīvu tiesību strīdos un kolektīvu interešu strīdos. Individuāls tiesību strīds ir tādas domstarpības starp darbinieku vai darbiniekiem (darbinieku grupu) un darba devēju, kuras rodas, slēdzot, grozot, izbeidzot vai pildot darba līgumu, kā arī piemērojot vai tulkojot normatīvo aktu noteikumus, darba koplīguma vai darba kārtības noteikumus. Tie varētu būt strīdi, kas saistīti ar darba samaksas apmēru, atvaļinājumu, virstundām u.c. Kolektīvs tiesību strīds ir cieši saistīts ar uzņēmuma koplīgumu - tas ir strīds par kādu jau pastāvošu normu izpildi, piemēram, par jau parakstīta darba koplīguma punkta saturu. Savukārt, kolektīvs interešu strīds ir par jaunu tiesību normu radīšanu, proti, par to, kas vēl nav apstiprināts, bet ko kādai no pusēm ir vēlme ierakstīt koplīgumā.

**Pētījuma mērķis:** Darba autore pētījuma mērķis ir iepazīties ar darba strīdu veidiem un to izšķiršanas procesuālo kārtību, kā arī iepazīstināt ar tiem citus.

**Pētījuma metodes:** Darba ietvaros darba autore pielietoja monogrāfisko pētniecības metodi, kā rezultātā tika iegūta un apkopota informācija par šo jautājumu.

**Sasniegtie rezultāti:** Darba autore ir uzzinājusi kā tiek izšķirti darba strīdi un kāda ir to izšķiršanas procesuālā kārtība.

*Atslēgas vārdi:* darba strīds; kolektīvie interešu strīdi, darbinieks; darba devējs.



## Marita Pudule. Bāriņtiesa kā viena no tiesību aizsardzības iestādēm

*Alberta koledža, Komercdarījumu tiesiskais regulējums, marita\_pudule@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *Mg., iur., docente, A. Leitāne*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Bāriņtiesa ir novada, pilsētas vai pagasta pašvaldības izveidota aizbildnības un aizgādības iestāde. Pagājušajā gadā apritēja 20 gadi, kopš bāriņtiesa uzsāka savu darbību. Latvijas bāriņtiesās strādā zinoši un pieredzes bagāti bāriņtiesas priekšsēdētāji, tas nozīmē, ka viņi ļoti labi veic savu darbu, taču pārsvarā bāriņtiesās strādā daudz pirmspensijas vecuma bāriņtiesas priekšsēdētāji, kam ir liela praktiskā darba pieredze, līdz ar to valstī radīsies problēmas, kad spēkā stāsies bāriņtiesas likuma izmaiņas par izglītību.

**Pētījuma mērķis:** noskaidrot, kādas izmaiņas sagaidāmas, kad stāsies spēkā bāriņtiesas likuma izmaiņas par izglītību.

**Pētījuma metodes:** Pētījums izstrādāts, izmantojot monogrāfisko pētījumu metodi, kvantitatīvo un kvalitatīvo pētījuma metodi, kā arī veicot telefonaptauju, zvanot uz Bāriņtiesu asociāciju.

**Sasniegtie rezultāti:** Jaunās kvalifikācijas prasības stāsies spēkā 2021. gadā. Līdz ar to var secināt, ka bāriņtiesu darbiniekiem ir dots laiks adaptēties, taču pirmspensijas vecuma priekšsēdētāji varētu pamest savas darba vietas, jo viņiem nemaz nav vajadzības iegūt kvalifikācijas prasības, kas tiek prasītas, jo iegūstot tās, viņiem būs jādodas pensijā, līdz ar to tas būs bezjēdzīgi. Aizejot vecajiem darbiniekiem no darba vietām radīsies jaunas darba vietas, vadības grožus varēs pārņemt jaunāki darbinieki, savukārt jaunie darbinieki nebūs bagāti ar tik lielu pieredzi kā tagadējie darbinieki. Jaunajiem darbiniekiem būs prasītais kvalifikācijas paaugstinājums, taču noteikti vēl paies laiks, kamēr tie iegūs darba pieredzi attiecīgajā jomā.

*Atslēgas vārdi:* bāriņtiesa; pirmspensijas; priekšsēdētāji; kvalifikācija; pieredze.



## **Kristīne Kāknēna. Zemesgrāmatā ierakstīto komercdarījumu tiesiskās drošības un kvalitātes pilnveide**

*Alberta koledža, Komercdarījumu tiesiskais regulējums, kristineK09@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: *Lektore, Mg.iur Aija Leitāne*

### **Anotācija**

**Pētījuma aktualitāte:** Pēdējo gadu laikā aktuāls ir kļuvis jautājums par darījumu notariālo apliecināšanu, lai samazinātu iespēju veikt krāpnieciskus darījumus ar nekustamiem īpašumiem. 2016.gada pirmajā pusgadā sākts 331 kriminālprocess par krāpšanu. Kvalitatīvu darījumu iesniegšana zemesgrāmatā samazinātu tiesu noslogojumu, zemesgrāmatu tiesnešiem nebūtu tik daudz nostiprinājuma lūgumi jāatstāj bez ievērības, kas samazinātu arī tiesnešu lēmumu pārsūdzību skaitu, tādējādi tik ļoti nenoslogojot apelācijas instances.

**Pētījuma mērķis:** Izpētīt Bauskas rajona tiesas zemesgrāmatā ierakstīto komercdarījumu kvalitāti, identificēt būtiskākos trūkumus un meklēt tiem risinājumus.

**Pētījuma metodes:** Lai sasniegtu pētījuma mērķi tika izmantotas trīs aprakstošās pētījuma metodes – aptauja, dokumentu analīze un kontentanalīze. Tika aptaujāti zemesgrāmatu nodaļu tiesneši un zvērināti notāri. Dokumentu analīze tika izmantota attiecībā uz normatīvo aktu un publikāciju analīzi. Ar kontentanalīzes palīdzību tika analizēti zemesgrāmatā iesniegtie nekvalitatīvie komercdarījumi.

**Sasniegtie rezultāti:** Tika secināts, ka zemesgrāmatās iesniegtie komercdarījumi bieži vien ir nepilnīgi vai pat pretlikumīgi, kas liedz to nostiprināšanu zemesgrāmatās. Īpaša uzmanība ir jāpievērš vienpusēju komercdarījumu reģistrēšanai, jo fiziskā persona bieži vien paļaujas uz līgumā ierakstītajiem nosacījumiem, neizprotot sekas. Gan fiziskām, gan juridiskām personām trūkst tiesiskā apziņa, vairums domā, kā ietaupīt naudas līdzekļus, piemēram, neregistrējot darījumus zemesgrāmatā, darot to novēloti, vai arī sagatavojot līgumu privāti bez priekšzināšanām, nerēķinoties ar sekām. Notariālā akta forma izslēgtu novēlotu darījumu iesniegšanu zemesgrāmatās, kā arī samazinātu krāpniecisko darījumu risku, tāpēc nepieciešams izveidot efektīvu sistēmu nekustamo īpašumu darījumu jomā.

*Atslēgas vārdi:* komercdarījumu kvalitāte; zemesgrāmata; līgums; notariāla forma; nekustamais īpašums.



## Diāna Jūga. Komersanta un patērētāja tiesiskā darījuma analīze

*Alberta koledža, Komercdarījumu tiesiskais regulējums, D\_juga@inbox.lv*

*Zinātniskais vadītājs: Mg.iur., docente, A.Leitāne*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Civillikuma 1403.pantā ir minēts, ka tiesisks darījums ir atļautā kārtā izdarīta darbība tiesisku attiecību nodibināšanai, pārgrozīšanai vai izbeigšanai. Fiziskas un juridiskas personas ikdienu noslēdz visdažādākā veida tiesiskos darījumus. Daudzi tiesiski darījumi tiek noslēgti starp komersantiem un patērētājiem. Piemēram, komersants veikalā pārdod preces, un viņa mērķis ir no šo preču tirdzniecības gūt peļņu, bet patērētājs veikalā pērk šīs preces savai pilnvērtīgai dzīvei. Šāda veida tiesiskos darījumus reglamentē gan Civillikums, gan Komerclikums, gan Patērētāju tiesību aizsardzības likums.

**Pētījuma mērķis:** Noskaidrot Civillikuma, Komerclikuma un Patērētāju tiesību aizsardzību likuma regulējuma prasības attiecībā uz tiesiskiem darījumiem.

**Pētījuma metodes:** Pētījums tiks izstrādāts, izmantojot analīzes, salīdzināšanas un sintēzes metodes. Ar analīzes metodes palīdzību tiks analizēts katra atsevišķā likuma regulējums, ar salīdzināšanas metodes palīdzību tiks salīdzināts kopīgais un atšķirīgais šo atsevišķo likumu regulējumā, bet ar sintēzes metodi atsevišķo likumu regulējuma aspekti tiks savienoti vienā sistēmā.

**Sasniegtie rezultāti:** Tiks atspoguļotas būtiskākās normatīvo aktu prasības attiecībā un tiem tiesiskajiem darījumiem, kurus slēdz komersanti un patērētāji. Attiecībā uz konstatētajām problēmām – tiks sniegti priekšlikumi to novēršanai.

*Atslēgas vārdi:* civiltiesības; saistību tiesības; tiesisks darījums; patērētājs; komersants.





## Mārīte Grīnberga. Ekonomiskās noziedzības ietekme komercdarbībā

*Alberta koledža, Komerccdarījumu tiesiskais regulējums, marite.ahundova@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *Mg.iur., docente Aija Leitāne*

### Anotācija

Latvijā un citās valstīs iestādes cenšas mazināt ekonomisko noziedzību un tās ietekmi, tostarp uz komercdarbību. Nav pieļaujams, ka komersanta komercdarbība tiek īstenota izdarot noziedzīgus nodarījumus. Krimināllikumā ir noteikti noziedzīgie nodarījumi tautsaimniecībā. Kā piemērus šādiem noziedzīgajiem nodarījumiem var minēt kontrabandu, pilnvaru ļaunprātīga izmantošanu un pārkāpšanu, komerciālo uzpirkšanu utt. Ekonomiskā noziedzība ir negatīva sociāla parādība, kas izraisa izteiktas nelabvēlīgas sekas, tostarp uz godīgu komercdarbību un godīgu konkurenci. Ekonomiskās noziedzības subjekti bieži ir ar augstāku izglītības līmeni nekā citi noziedznieki. Tiem ir augsta ekonomiskā un sociālā aktivitāte, tāpat tie nereti ir saistīti ar valsts amatpersonu negodprātīgu vai pat noziedzīgu rīcību. Svarīgi ir izprast: kādi ir visbiežāk izdarītie ekonomiskie noziegumi komercdarbībā, kāds ir iemesls šo noziedzīgu nodarījumu izdarīšanai, kā pasargāt savu komercdarbību no ekonomiskā noziedzības ietekmes.

**Pētījuma mērķis:** noskaidrot, kāpēc ekonomiskie noziedzīgie nodarījumi tiek izdarīti un kādi ekonomiskie noziedzīgie nodarījumi visvairāk apdraud komersantus, kā arī sniegt priekšlikumus, lai mazinātu ekonomiskās noziedzības ietekmi uz komercdarbību.

**Pētījuma metodes:** Pētījums tiks izstrādāts, izmantojot monogrāfisko pētījuma metodi (pētot literatūru) un kvalitatīvu elektronisko aptauju (aptaujājot komersantus).

**Sasniegtie rezultāti:** Tiks atspoguļotas būtiskākās normatīvo aktu prasības attiecībā un tiem tiesiskajiem darījumiem, kurus slēdz komersanti un patērētāji. Attiecībā uz konstatētajām problēmām – tiks sniegti priekšlikumi to novēršanai.

*Atslēgas vārdi:* krimināltiesības, kriminoloģija, ekonomiskā noziedzība, komercdarbība.



## Arita Veinberga. Dokumentu juridiskā analīze

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Starptautiskās komercdarbības tiesības, arita.veinberga@gmail.com*

*Zinātniskais vadītājs: Mg.iur., lektore, Ināra Brante*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Mūsdienās ir kļuvis aktuāls dokumentu detaļas, tāpēc tiek analizēta to nepieciešamība ievērot, lai atvieglotu dokumenta sapratni, nozīmi, funkcijas un sekas. Šajā dokumentu dažādībā ir iespējams "apmaldīties" un viegli kļūdīties to radīšanā un noformēšanā. Bet līdz ko dokumentā tiek pareizi noformēta nepieciešamā informācija, ir vieglāk kontrolēt un izsekot noformētās informācijas realizācijai dzīvē, iekļaujoties noteiktos termiņos, kas notiek normatīvajos aktos noteiktajā kārtībā.

**Pētījuma mērķis:** Identificēt, kas ir dokumentu juridiskā analīze, kam, kāpēc un kādos gadījumos tā ir nepieciešama, apkopot normatīvās prasības dokumentiem un sniegt priekšlikumus korektai dokumentu sagatavošanai.

**Pētījuma metodes:** speciālās literatūras analīze, analītiskā metode, salīdzinošā metode, aprakstošā metode.

**Sasniegtie rezultāti:** Rakstīt juridiskus rakstus, vai tie būtu oficiāli dokumenti, atzinumi vai zinātniski raksti, ir atbildīgs darbs, jo juridiskie sacerējumi rada tiesiskas sekas. Ievērojot LR normatīvo aktu prasības dokumentu sastādīšanā, dokuments iegūs juridisko spēku. Dokuments ar juridisko spēku dod iespējas ar to realizēt paredzētās saistības, kas izriet no konkrētā dokumenta. Dokumentu juridiskā analīze dod iespēju atrast dokumentos gan trūkumus, gan ieguvumus, kā arī veicina pareizu dokumentu noformēšanu.

*Atslēgas vārdi:* dokuments; informācija; dokumenta juridiskā analīze; dokumentu sagatavošana; dokumenta juridiskais spēks.

## Alīna Dzeniņa. Latvijas iedzīvotāju juridiskās kompetences finanšu jautājumos analīze

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Starptautiskās komercdarbības tiesības, alina.dzenisa@inbox.lv*

Zinātniskais vadītājs: *Mg.iur., viesdocente Anna Saltikova*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Pētījuma aktualitāti nosaka tas, ka Latvijas iedzīvotāju juridiskās kompetences finanšu jautājumos un to spēja pieņemt finansiāli pamatotus un izsvērtus lēmumus ir būtisks Latvijas valsts priekšnoteikums turpmākai attīstībai. Lai veiksmīgāk spētu veikt studiju darba izpildi, autore vēlas precizēt terminus, kuri skar Latvijas iedzīvotāju juridiskās kompetences finanšu jautājumos.

**Pētījuma mērķis:** Analizējot augstākās izglītības iestāžu studējošo viedokli par juridiskām kompetencēm, kas ir nepieciešamas Latvijas iedzīvotājiem, saistībā ar finanšu jautājumiem, ir definēt nepieciešamās juridiskās kompetences finanšu jautājumos un paplašināt to skaitu, izstrādājot priekšlikumus.

**Pētījuma metodes:** Kā viena no galvenajām metodēm izceļama analītiskā metode, kura izmantota, analizējot Latvijas Republikas tiesību normas, likumdevēja pozīciju, kā arī speciālistu uzskatus. Studiju darbā pielietota arī induktīvā un deduktīva metode. Ar induktīvās metodes palīdzību no atsevišķiem gadījumiem pētījumos tiek atvasināti, vispārināti secinājumi, savukārt deduktīvā metode palīdz no plaša teorētisko atziņu un vispārinājumu klāsta spriest par individuālajiem aspektiem juridiskās kompetences finanšu jautājumos. Loģiskā metode izmantota, lai izpētītu studiju darbā analizēto pamatjēdzien saturu un apjomu.

**Sasniegtie rezultāti:** Pēc pētījuma analīzes autore secina, ka ir svarīgi ne tikai balstīties uz jau esošajām kompetencēm finanšu jautājumos, bet arī indivīdam patstāvīgi meklēt un spēt atrast juridiskā rakstura informāciju dažādos avotos. Visu zināt nav iespējams, bet ir iespējams sistematizēt informācijas ieguves avotus, kas skar juridiskos aspektus, lai varētu nepieciešamības gadījumā, orientēties to atrašanās. Ja ikvienam Latvijas iedzīvotājam būtu pietiekamas zināšanas par ekonomiku, iedzīvotāji būtu spējīgi rīkoties ekonomiski atbildīgi, celtos arī sabiedrības kopējais labklājības līmenis, jo iedzīvotājs kļūtu izglītotāks, nepieņemtu neapdomīgus lēmumus, kas vēlāk spētu negatīvi ietekmēt tā finansiālo stāvokli. Finansiāli zinoši indivīdi būtu daudz spējīgāki jautājumu plānošanā, kas skar finanšu jautājumus.

*Atslēgas vārdi:* juridiskā kompetence; juridiskā lietpratība; finanšu lietpratība.



## Una Skrastiņa. Kredītiestāžu sniegto garantiju, izziņu un apliecinājumu izmantošana publiskajos iepirkumos

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Biznesa vadība, una.skrastina@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: *Dr.oec., Profesore Inga Šīna*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Publiskajos iepirkumos pasūtītāji saskaras ar vairākiem riskiem, no kuriem būtiskākie ir, ka pretendents atsauks vai mainīs piedāvājumu, neparakstīs līgumu, neiesniegs līguma nodrošinājumu, neuzsāks darbu, neievēros termiņus. Viens no instrumentiem, ar kuru varētu novērst vai mazināt minētos riskus ir kredītiestādes garantijas, apliecinājums vai izziņa, ko pasūtītājs varētu pieprasīt no piegādātāja. Tā kā pastāv vairāki kredītiestāžu garantijas, apliecinājumu un izziņu veidi, tad to praktiskā piemērošana praksē rada problēmas, jo ne pasūtītājiem, ne pretendentiem nav viennozīmīgi skaidrs, kurā brīdī kāds no šiem dokumentiem būtu jāpieprasa, kāds ir to praktiskais ieguvums un iespējamie riski. Publisko iepirkumu likumu jaunajā redakcijā, kas stājas spēkā 2017. gada 1. martā, kas cita starpā paredz kredītiestādes apliecinājumu, piedāvājuma nodrošinājumu un saistību izpildes nodrošinājumu.

**Pētījuma mērķis:** izvērtēt iespējamās kredītiestāžu garantiju, izziņu un apliecinājumu veidus un to izmantošanu publiskajos iepirkumos, raksturot praksē konstatētās problēmas un piedāvāt esošo problēmu risināšanas iespējas.

**Pētījuma metodes:** teorētiskā, empīriskā, salīdzinošā, analītiskā.

**Sasniegtie rezultāti:** šī pētījuma rezultātā pasūtītāji spēs izvērtēt, kurš no garantijas veidiem, izziņām un apliecinājumiem attiecīgajā situācijā būtu jāpieprasa, kādas ir to sekas, kā arī pretendenti labāk izpratīs saistības, kuras uzņemas, iesniedzot attiecīgo dokumentu publiskajā iepirkumā.

*Atslēgas vārdi:* garantija; izziņa; apliecinājums; iepirkums



# INFORMĀCIJAS TEHNOLOĢIJAS



## Kristaps Vaits. Organizācijas vai uzņēmuma tīmekļa vietnes izveide

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Informācijas tehnoloģijas, sic@eka.edu.lv*

Zinātniskais vadītājs: *Mg.phys. Egmonts Treiguts*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Tīmekļa vietnes izveidošana savam uzņēmumam vai organizācijai. Uzņēmumiem vai organizācijām startā ir ierobežoti līdzekļi, tapēc ir jāmeklē risinājumi, kā izveidot to saviem spēkiem neieguldot daudz laika un līdzekļus.

**Pētījuma mērķis:** Mērķis ir izpētīt mūsdienās pieejamo satura pārvaldību sistēmas Joomla un PHP-Fusion, kuras ir brīvie pieejamas internetā. Izpētīt cik sarežģīti tās ir uzstādīt, rediģēt pēc saviem ieskatiem, pievienot dažādus papildinājumus. Kādas ir iespējas satura pārvaldības sistēmām un cik bagāts ir to piedāvāto iespēju klāsts, popularitāte un pieejamās sistēmas valodas.

**Pētījuma metodes:** Abas izmantotās satura pārvaldības sistēmas ir pieejamas internetā. Tās tika lejupielādētas un uzstādītas uz personīgā datora paralēli ar studiju darba izstrādi. Visas rediģēšanas un pārveidošanas, papildinājumu uzstādīšana tika veikta pašrocīgi, neizmantojot nekādas pamācības, tikai tā kā jebkurš lietotājs ejot cauri visām sistēmas iespējām, meklējot iespējas, kā veikt uzlabojumus pēc saviem ieskatiem. Nobeigumā tika salīdzināti popularitātes dati, kā arī salīdzināta pieejama informācija par šo sistēmu valodām.

**Sasniegtie rezultāti:** Pētījuma rezultātā var secināt, ka izvēlētās satura pārvaldības sistēmas nav starp populārākajām. No pētāmajām sistēmām populārākā ir Joomla. Lai arī uzstādīšana tai nav sarežģīta, ir vajadzīga izpratne par uzstādīšanas un mājas lapas darbības principiem. Joomla sistēma piedāvā daudz padomu un paskaidrojumu, kā rezultātā mājaslapas izstrādātājs to var pārveidot pēc savām vajadzībām un funkcionalitātes. Svarīgākā pētījuma atziņa- arī cilvēks, kurš pēc izglītības nav programmētājs, var izveidot sava uzņēmuma tīmekļa vietu, neieguldot tajā lielus līdzekļus.

*Atslēgas vārdi:* CMS; PHP; PHP-Fusion; Joomla; XAMPP.

## Didzis Siliņš 802.1X tīkla autentifikācijas drošības risinājuma ieviešanas projekts novada domē

Alberta koledža, Informācijas tehnoloģijas, [info@alberta-koledza.lv](mailto:info@alberta-koledza.lv)

Zinātniskais vadītājs: *Mg.sc.educ., Mg.sc.env., Andris Gabrānovs*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Domes IKT tiek izmantoti gan bezvadu, gan fiksēti vadu tīkli. Bezvadu tīklu piekļuves punkti ir aizsargāti ar paroli, tomēr netiek regulāri uzraudzīti. Fiksētās vadu infrastruktūras izveidošanas laikā netika paredzēts lietotāja gala iekārtu izvietojumu telpās tādā apmērā, kāds tas ir šobrīd, tāpēc darba kabinetos tiek izmantoti nepārvaldāmi komutatori, lai datortīkliem pieslēgtu visas uzstādītās gala iekārtas. Šāds risinājums ir uzskatāms par lielu risku, jo datortīkliem ir vienkārši pieslēgt jebkādu ierīci, atļaujot piekļuvi neidentificētam un neautorizētām personām, tādējādi zaudējot kontroli pār IKT piekļuves aizsardzību.

Attīstoties IT, nodrošināt datortīklu aizsardzību paliek arvien sarežģītāk, un viens drošības risinājums datortīklam nesniegs pilnīgu aizsardzību. Lai mazinātu pēc iespējas vairāk risku, bieži tiek izmantots aizsardzības dziļuma princips, kurā, ja arhitektūra pareizi uzbūvēta, tiek izveidoti vairāki aizsardzības slāņi, kuros ir vairākas iespējas uzbrukumu pamanīt un aizkavēt, lai to novērstu vai nepieļautu. Viens no aizsardzības slāņiem, kas spēj aizsargāt pret neatļautu pieslēgšanos datortīklam ir 802.1X risinājums, kas ļauj ierobežot iespējas pieslēgties datortīklam, pieļaujot elastību, ja tāda nepieciešama.

**Pētījuma mērķis:** izstrādāt 802.1X tīkla autentifikācijas drošības risinājuma ieviešanas projektu novada domē.

**Pētījuma metodes:** monogrāfiskā, loģiski-konstruktīvā, analīzes un sintēzes un grafiskā metode.

**Sasniegtie rezultāti:** tika secināts, ka 802.1X tīkla autentifikācijas risinājums ir komplekss risinājums un nav viens risinājums vai zīmols, kas atrisinās visus izaicinājumus. Risinājuma ieviešanas plānošanas stadijā ir paredzama pastāvīga izvērtēšana starp zīmolu, funkcionalitāti un izmaksām. Tāpat jāreķinās ar to, ka šī risinājuma ieviešanas process būs laikietilpīgs, tāpēc pirms projekta uzsākšanas ir jāizvērtē vai IT nodaļas personālam būs kapacitāte to izpildīt, vai arī laicīgi jāizlemj, kuru sadaļu izpildei vajadzēt izmantot ārpalpojumu.

*Atslēgas vārdi:* 802.1X; RADIUS; EAP; datortīkla instalācijas izbūve.

## Jānis Saulītis. Automātisko fotokameru attēlu apstrādes mājaslapas izveide informācijas tehnoloģiju uzņēmumam

Alberta koledža, Informācijas tehnoloģijas, [info@alberta-koledza.lv](mailto:info@alberta-koledza.lv)

Zinātniskais vadītājs: *Mg.oec., lektore Larisa Naumova*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Mūsdienās cilvēkam ir arvien mazāk laika, lai uzturētos brīvā dabā - novērotu putnus un dzīvniekus. Lai to kompensētu, tiek izmantotas, putnu un dzīvnieku pulcēšanās vietās uzstādītas, automātiskās fotokameras, kuras reaģē uz kustību tās tuvumā (2-30m) un veic momentuzņēmumus, ko nekavējoties nosūta uz FTP serveri, e-pastu vai kā multivides ziņojumu uz mobilo telefonu, izmantojot mobilos tīklus. Lai šīs fotogrāfijas varētu ērti apskatīt, sagrupēt, apstrādāt un izmantot tālākajiem pētījumiem, ir nepieciešams vienkāršs un viegli lietojams rīks interneta vidē. Risinājums tiek piedāvāts dinamiskas mājaslapas izveide, kur iespējams lietotājam draudzīgā vidē, veikt visas iepriekšminētās darbības maksimāli automatizētā veidā.

**Pētījuma mērķis:** Apskatīt 3 svarīgus aspektus šāda produkta izveidē: (1) vieta un pielietojums uzņēmējdarbībā, (2) produkta izstrādes rīku un uzturēšanas platformas izvēle, (3) izstrādes rīku pielietojums: problēmas un izaicinājumi izstrādājot produktu.

**Pētījuma metodes:** loģiski konstruktīvā metode, monogrāfiskās metode un loģiskā analīze.

**Sasniegtie rezultāti:** Darba izstrādes rezultātā, tika iegūta produkta demo versija, ar labām pilnveidošanas un paplašināšanas iespējām. Autors nonāca pie šādiem secinājumiem:

- servera operētājsistēmas, datubāzes dzinēja un programmēšanas valodas izvēlei ir liela nozīme tālākai produkta paplašināšanai un attīstīšanai;
- pareiza WEB ietvara un programmēšanas rīku izvēle atvieglo un paātrina produkta izstrādi un pilnveidošanu;
- produkta dizainam un lietojamībai ir kritiska nozīme produkta izvēlē no patērētāja viedokļa;
- produktam ir jābūt unikālam vai arī jāizceļas, ar kādu neparastu risinājumu, lai piesaistītu lietotāju un nodrošinātu savu vietu tirgū.

*Atslēgas vārdi:* dinamiskas mājaslapas izstrāde; automātiskās fotokameras.





## Jānis Freibergs. IP tīkla adresācijas plāna izvēle

*Ekonomikas un kultūras augstskola, Informācijas tehnoloģijas, janis.freibergs1992@gmail.com*

Zinātniskais vadītājs: *Mg.Sc.Ing. Dmitrijs Finaškins*

### Anotācija

**Pētījuma aktualitāte:** Tēmas aktualitāte ir svarīga ikvienam, kas ikdienā nodarbojas un/ vai ir saistīts ar datortīkliem, neatkarīgi, vai tas ir mājas apstākļos, skolās, lielos uzņēmumos, pašvaldības iestādēs, serveru telpās vai darbā ar interneta provaidieriem.

**Pētījuma mērķis:** Mērķis bija izpētīt, kas ir Interneta Protokols (IP) un IP tīkls, izanalizēt būtiskākos IP adresu pamatprincipus, to atšķirības, stiprās, vājās puses, kā arī izpētīt to virzību nākotnē un nākotnes perspektīvas. Papildus tika aprakstīti datortīklu topoloģijas veidi, to galvenās atšķirības, kā rezultātā pēc iegūtām zināšanām tika izveidots dzīvojamās mājas IP tīkla adresācijas plāns.

**Pētījuma metodes:** Tika izmantota pieejamās literatūras analīze, no kuras, galvenokārt tika ņemti avoti no interneta resursiem vai internetā atrasta publikācijas raksta, jo šo informāciju veidu var optimāli izanalizēt un konspektēt savā interpretējumā. Informācijas bija daudz un autoru uzskati atšķīrās, tāpēc darbā tika aprakstītas tikai būtiskākās informācijas īpašības.

**Sasniegtie rezultāti:** Pirmajā darba daļā tika aprakstīti tādi interneta protokoli kā Ipv4, kurā tika iekļauta arī informācija par Ipv4 adresu klasēm, Ipv6, to nepieciešamību, ieviešanu un drošību, IPSec protokola drošība un tīkla adresācija. Otrajā daļā tika veiksmīgi apskatīti un aprakstīti topoloģijas veidi, kā pseidotīkls, maģistrālais savienojums, zveigznes savienojums, gredzen veida savienojums, *mesh* savienojums, *tree* savienojums un jaukta tipa topoloģija. Bet trešajā daļā autors pats bija izveidojis trīsstāvu mājas tīkla projektu, izvēloties Latvijā ražotās MikroTik iekārtas, kā arī aprakstot katras iekārtas ienākošās un izejošās IP adreses katram portam, lai sniegtā informācija būtu viegli uzskatāma arī tiem cilvēkiem, kas ar datortīkliem ir uz *Jūs*.

*Atslēgas vārdi:* IP; Ipv4; Ipv6; Datortīkli; Topoloģija.