

RĪGAS TEHNISKĀ UNIVERSITĀTE
Inženierekonomikas un vadības fakultāte
Tautsaimniecības un reģionālās ekonomikas institūts

Inga LAPIŅA

**CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBA UN IZGLĪTĪBAS SISTĒMA
LATVIJĀ**

Promocijas darba kopsavilkums

Nozare: Ekonomika
Apakšnozare: Makroekonomika

Rīga 2010

RĪGAS TEHNISKĀ UNIVERSITĀTE
Inženierekonomikas un vadības fakultāte
Tautsaimniecības un reģionālās ekonomikas institūts

Inga LAPIŅA

Doktora studiju programmas „Vadībzinātne un ekonomika” doktorante
(doktoranta apliecības Nr.: 021RID003)

**CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBA UN IZGLĪTĪBAS
SISTĒMA LATVIJĀ**

Promocijas darba kopsavilkums

Nozare: Ekonomika
Apakšnozare: Makroekonomika

Zinātniskais vadītājs
Dr.oec, asoc. profesore
Natālija Gode

RTU Izdevniecība
Rīga 2010

UDK 005.331+37](043.2)
La 594 c

Lapiņa I. Cilvēkkapitāla attīstība un
izglītības sistēma Latvijā.
Promocijas darba kopsavilkums. –
Rīga: RTU Izdevniecība, 2010. – 55 lpp.

Iespiests saskaņā ar RTU IEVF
Tautsaimniecības un reģionālās
ekonomikas institūta
2010.gada 14.aprīļa lēmumu,
protokols Nr.8

© Rīgas Tehniskā universitāte, 2010.g.

© Inga Lapiņa, 2010.g.

ISBN 978-9934-10-015-4

PROMOCIJAS DARBS
IZVIRZĪTS EKONOMIKAS DOKTORA ZINĀTNISKĀ GRĀDA
IEGŪŠANAI RĪGAS TEHNISKAJĀ UNIVERSITĀTĒ

Promocijas darbs izstrādāts RTU Inženierekonomikas un vadības fakultātes Tautsaimniecības un reģionālās ekonomikas institūtā. Promocijas darbs Latvijas Republikas ekonomikas doktora zinātniskā grāda iegūšanai tiek publiski aizstāvēts 2010.gada 4.jūnijā Rīgas Tehniskās universitātes Inženierekonomikas un vadības fakultātē, Meža ielā 1/7, 309.auditorijā, plkst.10.00

OFICIĀLIE RECENZENTI

Remigijs Počs, Dr.habil.oec., profesors
Rīgas Tehniskā universitāte

Kārlis Krūzs, Dr.oec., docents
Latvijas Universitāte

Bronius Neverauskas, Dr.oec., profesors
Kauņas Tehnoloģiskā universitāte

APSTIPRINĀJUMS

Apstiprinu, ka esmu izstrādājusi doto promocijas darbu, kas iesniegts izskatīšanai Rīgas Tehniskajā universitātē ekonomikas doktora zinātniskā grāda iegūšanai. Promocijas darbs nav iesniegts nevienā citā universitātē zinātniskā grāda iegūšanai.

Inga Lapiņa _____

2010.gada 21.aprīlī

Promocijas darbs ir uzrakstīts latviešu valodā, satur ievadu, trīs daļas, secinājumus un priekšlikumus, bibliogrāfisko sarakstu, 8 pielikumus. Darbā iekļauti 23 attēli un 5 tabulas, kopā 176 lappuses, neskaitot pielikumus. Bibliogrāfiskajā sarakstā ir 184 avoti.

Ar promocijas darbu un tā kopsavilkumu var iepazīties Rīgas Tehniskās universitātes Zinātniskajā bibliotēkā.

Atsauksmes par promocijas darbu sūtīt:

Promocijas padomes RTU P-09 sekretāram

Profesoram, Dr.habil.oec. Anatolijam Magidenko

Rīgas Tehniskā universitāte

Meža iela 1/7, Rīga, LV-1048, Latvija

e-pasts: rue@rtu.lv fax: 67089490

DARBA VISPĀRĒJS RAKSTUROJUMS

Pētījuma aktualitāte

Mūsdienās *cilvēkkapitāla veidošanās* ir sarežģīts atražošanas process, kura sastāvdaļas ir izglītība visa mūža laikā, profesionālā sagatavotība, pārkvalifikācija, darbinieku kvalifikācijas paaugstināšana un citas izglītības formas. Šis process skar cilvēkresursu kvalitatīvo un profesionālo piemērotību darbam dinamiskā attīstībā esoša darba tirgus pieprasījuma apstākļos, kā arī ir saistīts ar nepieciešamību veidot un nodrošināt darba resursu kvantitatīvo un strukturālo atbilstību tautsaimniecības vajadzībām.

Cilvēkkapitāls tiek realizēts tikai attiecīgā sociālā kontekstā un pats nevar radīt vērtības un nodrošināt attīstību. Cilvēkkapitāla jēdzienu parasti definē, saistot to ar indivīda ekonomisko uzvedību. Tieši sociālie un ekonomiskie apstākļi nosaka, kā cilvēkkapitāls tiks attīstīts un izmantots, lai radītu labumus un pakalpojumus, ko var realizēt (pārdot). Tas vien, ka indivīdam ir laba izglītība, pieredze un iespējas savas prasmes realizēt, vēl nenozīmē, ka viņa potenciāls tiks patiešām realizēts. Realizācija ir atkarīga no cilvēka motivācijas, vērtībām un vēlmes sadarboties ar citiem indivīdiem. Būtisks ir arī sociālais konteksts vai tas, kādas zināšanas un prasmes sabiedrības konkrētajā attīstības etapā ir pieprasītas.

Pēc neatkarības atgūšanas un tirgus sistēmas veidošanās ekonomikā, vēlāk arī Latvijas pievienošanās Eiropas Savienībai ievērojami aktualizējās cilvēkkapitāla un darba resursu veidošanās problēmas, kā arī vienlaicīgi palielinājās izglītības nozīme valstī. Radās nepieciešamība ne tikai pēc ekonomisko attiecību transformācijas, bet arī pēc adekvāta cilvēkkapitāla un izglītības sistēmas attīstības.

Mūsdienu globālā attīstība ir novedusi pie jauna dzīves veida nostiprināšanās un konkrētajam laikam atbilstoša cilvēkkapitāla veidošanās daudzās pasaules valstīs, to skaitā Latvijā, kas galvenokārt izpaužas šādi:

- ekonomikas patēriņa sektora un pakalpojumu sfēras paātrināta attīstība, kas ievērojami maina cilvēku dzīvesveidu, nodrošinot viņiem augstu dzīves līmeni, protams, atbilstoši ienākumu līmenim;
- cilvēku dzīves un darbības intelektualizācija, intelektuāli informatīvu globālo tīklu radīšana, kas kalpo par priekšnosacījumu ciešai personas un sabiedrības savstarpējai saiknei;
- ražošanas individualizācija, ko rada gan principiāli jauni tehnoloģiskie sasniegumi, gan intelektuālā īpašuma attīstība un kas nosaka kvalitatīvi jaunas cilvēkkapitāla attīstības tendences.

Līdz ar pasaules globalizāciju un jaunām sabiedrības attīstības tendencēm mūsdienās rodas arī jaunas ar cilvēkkapitāla attīstību saistītas problēmas, piemēram:

- pāreja uz jaunu sabiedriskās dzīves dimensiju, kas paredz novietot cilvēku (kā personību) sociāli ekonomiskā mehānisma centrā (kā ražotāju un patērētāju) un rada nepieciešamību izstrādāt jaunas ekonomikas un vadības teorijas pieejas, kuras cieši saistītas ar cilvēkkapitāla attīstību;
- saasinās uzmanība attiecībā uz divām sociālekonomiskām sfērām – intelektuālo un patēriņa, kas izraisa nepieciešamību no jauna novērtēt vai pārvērtēt izglītības nozīmi ekonomikas attīstībā un sabiedrības progresā nodrošināšanā, jo tā tieši ietekmē cilvēkkapitāla attīstību un kvalificēta darbaspēka veidošanos.

Latvijas cilvēkkapitāls un tā attīstības problēmas ir jāvērtē globālā un reģionālā kontekstā. Lai valsts cilvēkkapitāls kļūtu konkurētspējīgs, svarīgi ir apzināt un pārvarēt šķēršļus, meklēt jaunas iespējas cilvēkkapitāla tapšanai un realizācijai. Šajā nolūkā jāanalizē tie cilvēkkapitāla veidošanās un realizācijas momenti, kas vistiešāk ietekmē darba produktivitāti.

Šajā kontekstā cilvēkkapitāla attīstības problēmas, kas saistītas ar *izglītības faktora ietekmi*, ir pētāmas divos aspektos: sociāli ekonomiskā progresā aspektā un faktoru un apstākļu, kas objektīvi nepieciešami sabiedrības attīstībai un izaugsmei, aspektā.

Minētie aspekti, no vienas puses, ir saistīti ar izglītības sistēmas un procesu efektīvu un kvalitatīvu vadību un attīstības virzienu noteikšanu, apstākļos, kad notiek būtiskas ekonomiskās pārmaiņas. Bet, no otras puses, tie ir saistīti ar valsts ietekmes līmeni uz ekonomiskā līdzsvara noteikšanu sabiedrībā un tirgus mehānisma veidošanos izglītības funkcionēšanas sfērā.

Izglītības sistēma Latvijā ietver dažādas izglītības pakāpes, veidus un formas, sastāv no formālās un neformālās apakšsistēmas, kā arī pamazām piemērojas Eiropas un pasaules izglītības telpas attīstības tendencēm. Statistikas dati liecina, ka tā aptver vairāk nekā 560 pirmsskolas izglītības iestādes, 990 vispārīzglītojošās skolas, 90 profesionālās izglītības iestādes, 60 augstskolas un koledžas un lielu skaitu dažādu apmācības, pārkvalifikācijas un tālākizglītības iestāžu, gan privātajā, gan valsts sektorā. Jāsaka, ka Latvijā pašlaik darbojas sarežģīta birokratizēta izglītības sistēma, lai gan ir sperti lieli soļi pretim Eiropas kopējai izglītības telpai, tomēr sistēmas veidošanā, vadībā un izglītības procesos ir konstatējamas nepilnības, kas kavē tās attīstību.

Cilvēkkapitāla attīstība, balstoties uz izglītības sistēmas un procesu pilnveidi, ir šim brīdim aktuāla tēma, ņemot vērā papildu sociālos un ekonomiskos aspektus, kā arī šādas pamatvērtības:

- izglītība nodrošina jaunās paaudzes zināšanas, prasmes, kompetenci un veido vienotu vērtību bāzi sabiedrībā; izglītību var uzskatīt par kapitālieguldījumu (ieguldījumu cilvēkkapitālā), kas dos dividendes pēc zināma laika;
- izglītība sekmē cilvēka paškontroles un pašcieņas veidošanos, kas savukārt palielina iespējas gūt panākumus darbā un citās sociālās dzīves sfērās;
- izglītība ietekmē cilvēku sabiedriskās un ekonomiskās aktivitātes līmeni, tādējādi radot pievienoto vērtību sabiedrībai kopumā;
- izglītību var uzskatīt par vērtību, kas stimulē personas radošās un kritiskās domāšanas spējas, kuras savukārt ietekmē cilvēkkapitāla veidošanos un izaugsmi.

Ekonomikas teorijas un vadībzinātnes evolūcija rada jaunas idejas kā makroekonomiskajai, tā mikroekonomiskajai pieejai, analizējot izglītības attīstību un veidojot valsts izglītības politiku dažādos tautsaimniecības attīstības posmos. Tātad cilvēkkapitāla, darba tirgus un izglītības mijiedarbības veidošanās un metodoloģisko pieeju izpēte, apkopošana, pamatošana un precizēšana ir ne vien aktuāla, bet tā būtu pieskaitāma pie primārajiem sociāli ekonomiskās izpētes uzdevumiem.

Pētījuma objekts un priekšmets

Pētījuma *objekts* ir cilvēkkapitāls (tai skaitā darba un cilvēkresursi) un ar tā attīstību saistītā izglītības sistēma un procesi.

Izpētes *priekšmets* ir cilvēkkapitāla veidošanās, attīstība un to ietekmējošie faktori, darba resursu un darba tirgus attīstības procesi, problēmas, likumsakarības un perspektīvas izglītības faktora ietekmē, kā arī ar izglītības procesu un sistēmu saistītā attīstība.

Promocijas darba mērķis un uzdevumi

Promocijas darba *mērķis* ir pamatot mūsdienu apstākļiem atbilstošas cilvēkkapitāla attīstības un darba resursu veidošanās teorētiskās likumsakarības mijiedarbībā ar izglītības sistēmas attīstības jautājumiem, un rast praktiskus risinājumus Latvijas cilvēkkapitāla un darba tirgus sabalansētas attīstības nodrošināšanai, izmantojot izglītības procesu pilnveides iespējas.

Promocijas darba mērķa sasniegšanai darbā ir izvirzīti šādi *uzdevumi*:

- analizēt ar cilvēkkapitāla būtību un veidošanos saistītos teorētiskos jautājumus, definējot jēdzienu un novērtējot ietekmējošos faktoros;

- savākt, apkopot, analizēt informāciju par iedzīvotāju, darba resursu, nodarbinātības, bezdarba, izglītības u.c. rādītāju dinamiku un struktūru Latvijā, lai novērtētu kopējās cilvēkkapitāla un to ietekmējošo faktoru attīstības tendences un likumsakarības;
- analizēt cilvēkkapitāla un darba resursu attīstības tendences un problēmas Latvijā, situāciju darba tirgū un nodarbinātības jomā, novērtējot darba resursu kvalitāti un produktivitāti un to ietekmējošos faktorus;
- novērtēt esošās koncepcijas un viedokļus par izglītības faktora ietekmi uz cilvēkkapitāla, darba resursu un darba tirgus attīstību, nosakot galvenās problēmas, kas saistītas ar adekvātu izglītības sistēmu un tās pilnveidi;
- noteikt darba tirgus un izglītības sistēmas un tās pakalpojumu tirgus savstarpējo mijiedarbību un atkarību, pamatojot nepieciešamību padziļināt un kvalitatīvi uzlabot darba tirgus iesaisti izglītības sistēmas attīstībā, izglītības izvirzīto prasību formulēšanā un tās rezultātu vērtēšanā;
- izstrādāt priekšlikumus izglītības programmu veidošanas metodikas uzlabošanai, darba tirgus prasību formulēšanas un izglītības rezultātu vērtēšanas metodikas pilnveidei Latvijā cilvēkkapitāla un darba resursu attīstības kontekstā;
- noteikt sociālās atbildības principu izglītībā, radošuma un inovāciju ietekmi uz cilvēkkapitāla, darba tirgus un konkurētspējīgas uzņēmējdarbības vides veidošanu, tādējādi apzinot darba tirgus attīstības priekšnoteikumus un izglītības kvalitātes ietekmi uz cilvēkresursu attīstību;
- darba noslēgumā izdarīt atbilstošus secinājumus par pētījuma gaitā apzinātajām un atklātajām problēmām, tendencēm un likumsakarībām, kā arī izstrādāt risinājumus un priekšlikumus cilvēkkapitāla un izglītības sistēmas efektīvai attīstībai.

Pētījuma ierobežojumi

Cilvēkkapitāls un izglītības sistēma aptver plašu pētāmo jautājumu un problēmu loku un katram no tiem būtu nepieciešama atsevišķa zinātniska izpēte.

Pētījumam izvēlētās tēmas daudzpusīgums, cilvēkkapitāla attīstības un izglītības sistēmas, valsts un privātā sektora, kā arī finansēšanas un vadības mijiedarbības specifika nosaka, ka visus jautājumus šajā kontekstā vienā pētījumā pietiekami dziļi un kvalitatīvi aptvert nav iespējams, tādēļ darbā ir noteikti šādi *ierobežojumi*:

- šī pētījuma ietvaros tiks padziļināti veikta tikai izglītības faktora izpēte un piedāvāti risinājumi cilvēkkapitāla attīstībai, balstoties uz izglītības procesu pilnveidi, neskarot cilvēkkapitāla attīstības veselības, migrācijas, vides u.c. aspektus;

- cilvēkresursu un izglītības sistēmas attīstība netiek skatīta finansējuma kontekstā, jo autore pieņem, ka tas varētu būt atsevišķa pētījuma objekts, ņemot vērā, ka Latvijas izglītības sistēmā pastāv gan valsts, gan privātā finansējuma modeļi un veidi;
- pētījumā sīkāk nav analizēta pirmskolas, sākotnējā un pamatizglītība, kā arī vidējā vispārējā izglītība, autore pieņem, ka darba tirgus pieprasījums tiešā veidā vāji ietekmē procesus dažādās vispārējās izglītības pakāpēs, tajā daudz lielāka nozīme ir sabiedrības kopējai izpratnei par izglītības vērtību; taču pētījumā tiek ņemts vērā fakts, ka vispārējās izglītības dažādās pakāpēs tiek sagatavoti potenciālie izglītojamie gan augstākajai izglītībai, gan profesionālai izglītībai un bieži vien arī darba resursi kā tādi.

Pētījuma teorētiskā analīze aptver ļoti plašu laika periodu, bet cilvēkresursu, darba resursu, darba tirgus un izglītības sistēmas statistiskā informācija Latvijā, galvenokārt tika pētīta ierobežotā laika periodā no 1990. gada līdz 2009. gadam, analizējot tieši izglītības, cilvēkkapitāla un darba tirgus attīstības mijiedarbību un kopsakarības. Šo loģisko ierobežojumu nosaka fakts, ka cilvēkkapitāla attīstības tendences ir mainījušās un izglītības sistēma Latvijā ir būtiski pārveidota pēc neatkarības atgūšanas un pašlaik attīstību nosaka Latvijas dalība Eiropas Savienībā.

Pētījuma teorētiskais un metodoloģiskais pamats

Par pētījuma teorētisko un metodoloģisko pamatu kalpo ekonomikas un vadības teorijas, Latvijas un ārvalstu zinātnieku un pētnieku darbi, kas skar cilvēkkapitāla attīstības, izglītības un darba tirgus mijiedarbības jautājumus un problēmas, kuros izglītība tiek skatīta kā cilvēkkapitālu veidojošs faktors un darbaspēka kvalitātes nosacījums.

Cilvēkkapitāla attīstību un izglītības ietekmi dažādos procesos un laikā ir centušies pētīt, noteikt un atspoguļot tādi klasiskās ekonomikas teorijas pamatlicēji kā A. Smits (*Smith A.*), D. Rikardo (*Ricardo D.*) un V. Petti (*Petty W.*). Savukārt, šī jautājuma teorētisko bāzi pamatoja un attīstīja darba vērtības teorijas piekritēji un spilgtākais tās izstrādātājs K. Markss (*Marx K.H.*). Pievērst uzmanību cilvēkkapitālam un izglītībai ir centušies neoklasiskās ekonomikas teorijas pārstāvji G. Bekers (*Becker G. S.*), T. Šulcs (*Schulz T.*) un citi „cilvēkkapitāla” teorētiķi. Svarīga nozīme cilvēkkapitāla, izglītības ekonomisko un sociālo problēmu zinātniskajā izpētē, kā arī dažādu vadības teorijas aspektu izpētē, it īpaši sabiedrības progresīvās attīstības modeļa veidošanās kontekstā, ir vēl vairākiem ārvalstu pētniekiem: H. R. Bovenam (*Bowen H. R.*), P. F. Drukeram (*Drucker P. F.*), D. B. Džonstonam (*Johnstone D. B.*), R. Dornbušam (*Dornbusch R.*), R. G. Ehrenbergam (*Ehrenberg R. G.*), S. Fišeram

(Fisher S.), P. V. Graimam (*Grimes P. W.*), F. D. Kotleram (*Kotler Ph. D.*), A. Maršalam (*Marshall A.*), A. M. Spenam (*Spence A. M.*), V. A. Žaminam (*Жамин В. А.*), S. G. Strumiļinam (*Струмилин, С. Г.*) un citiem.

Tāpat nozīmīga loma pētījumos par cilvēkkapitāla un izglītības sistēmas attīstību ir tādiem Latvijas zinātniekiem kā: V. Bikse, D. Blūma, V. Dimza, T. Koķe, R. Ķīlis, A. Lanka, A. Rauhvargers, B. Rivža, B. Sloka, T. Volkova, A. Zobena, I. Žogla un citiem.

Promocijas darba izpētes pamatā ir vispārzinātniskā **metodoloģija**, kuras priekšnoteikums ir kompleksa sistēmiska pieeja problēmu risinājumam, un kuru pamatā veido: kvalitatīvās un kvantitatīvās analīzes vienotība; dialektiskās loģikas principi; analīzes un sintēzes, indukcijas un dedukcijas metožu lietošana; ekonomiski statistisko metožu: grupēšanas, dinamikas un struktūras analīzes lietošana; ekspertu vērtējumi un fokusa grupas; normatīvo dokumentu, statistisko materiālu un pētījumu apkopošana un analīze, empīriskā analīze; kā arī anketēšanas rezultātu analīze. Pētījuma datu uzskatāmībai tiek veidotas tabulas un attēli.

Darba **informatīvā bāze** veidojas no zinātniskās literatūras, starptautisko publikāciju, metodiskās literatūras, normatīvo aktu, Latvijas un ārvalstu iestāžu pētījumu ziņojumiem un publikācijām, valsts koncepciju, stratēģiju un citiem dokumentiem, atbilstoši izpētes tēmai. Darba empīriskais pamats ir LR Centrālās statistikas pārvaldes un *Eurostat* publicētā informācija un statistisko datu apkopojums, publikācijas presē un elektroniskajos medijos pieejamā informācija par problēmām, kas skar pētījuma tēmu.

Aizstāvēšanai izvirzītās tēzes

- Tautsaimniecības attīstības pamatā ir cilvēkkapitāla un darba resursu kvalitāte. Cilvēkkapitāls tiek realizēts tikai attiecīgā sociālā kontekstā un vidē. Darba resursu kvalitāti un cilvēkresursu produktivitāti ietekmē virkne dažādu faktoru, no kuriem veidojas cilvēkkapitāls: cilvēku spējas un veselība, motivācija un atbildība, zināšanas, prasmes un izglītība, pieredze, profesionālā kvalifikācija un kompetence. Savukārt rezultāts vai ieguvums ir indivīda darba algas un dzīves līmeņa paaugstināšanās, kā arī plašākā nozīmē – sabiedrības labklājības pieaugums un ekonomiskā izaugsme.
- Cilvēkkapitāla veidošanā, ražošanas efektivitātes paaugstināšanā, uzņēmējdarbības attīcību pilnveidošanā, inovāciju un progresu radīšanā un visu tirgus ekonomikas subjektu interešu harmonizācijā viens no svarīgākajiem faktoriem ir izglītība. Tāpēc tā jāuztver ne tikai kā process, kurā zināšanas par dabu un sabiedrību tiek uzkrātas un

nodotas tālāk no paaudzes paaudzē, bet arī kā ekonomikas daļa, kurai ir būtiska nozīme tautsaimniecības attīstībā.

- Darba tirgus un izglītības pakalpojumu tirgus ir savstarpēji saistīti, jo noteiktas kvalitātes darbaspēka pieprasījums darba tirgū ietekmē izglītības pakalpojumu apjomu, saturu un struktūru, kā arī vadības pamatprincipus jebkurā ekonomikas sistēmā. Cilvēkkapitāla attīstības un darba resursu kvalitātes paaugstināšanas problēma būtu jārisina kopsakarībā un mijiedarbībā ar izglītības sistēmas un procesu pilnveidošanu.
- Cilvēkkapitāla attīstību un darba resursu kvalitātes paaugstināšanu var nodrošināt izglītības sistēmas, vides un procesu pilnveide un attīstība Latvijā, tajā ietverot: izglītības programmu un profesijas standartu veidošanas metodoloģijas pilnveidi, izglītības pakalpojumu tirgus un kvalitātes attīstību, izglītības sistēmas normatīvās bāzes attīstību, sociālās atbildības un radošuma attīstību.
- Sakārtota izglītības sistēma un izglītības procesa kvalitāte ir viens no galvenajiem un noteicošajiem faktoriem cilvēkresursu attīstībā. Savukārt adekvāta darba tirgus prasību formulēšana, pamatota un procesorientēta izglītības rezultātu (izglītojamā sasniegumu) vērtēšana kalpo kā veicinoši faktori izglītības kvalitātes nodrošināšanā un cilvēkkapitāla veidošanā.
- Kreatīvas jeb radošas domāšanas attīstīšana un sociālā atbildība ir viens no inovatīvas un mūsdienīgas izglītības stūrakmeņiem. Zinātniski pamatotas un pārbaudītas mācību metodes un uz tām balstīts izglītības saturs, paaugstina iegūtās izglītības kvalitāti un absolventu radošuma kompetenci, kā arī veido vērtību sistēmu.

Promocijas darbā ir izvirzīta **hipotēze**: cilvēkkapitāla attīstību, darba resursu kvalitātes uzlabošanu un produktivitātes pieaugumu Latvijā ir iespējams nodrošināt, pilnveidojot izglītības procesus, balstoties uz izglītības sistēmas attīstību darba tirgus pieprasījuma ietekmē, kas savukārt dotu iespēju uzlabot uzņēmējdarbības vidi un nodrošināt tautsaimniecības attīstību un izaugsmi.

Zinātniskā novitāte

1. Precizēti pētāmās problēmas ekonomisko jēdzienu: „darba resursi”, „darba tirgus”, „cilvēkresursi”, „izglītība”, „kompetence” būtība, veidošanās, ietekmējošie faktori un savstarpējā saikne. Dota pilnīgāka jēdziena „cilvēkkapitāls” definīcija.

2. Veikta cilvēkkapitāla jēdziena attīstības teorētiskā analīze, kopsakarībā un mijiedarbībā ar objektīviem sabiedrības attīstības likumiem un likumsakarībām, balstoties uz cilvēka modeļa raksturojumu konkrētā ekonomikas sistēmā un vidē. Formulēts jauns “sociāli individuālā” cilvēka modelis, kurš darbojas mūsdienu demokrātiskā un plurālā sabiedrībā.

3. Novērtēti statistikas dati par iedzīvotāju, darba resursu, darba tirgus un izglītības sistēmas dinamiku, atklājot jaunas tendences, kas skar darba resursu kvalitātes un produktivitātes jautājumus Latvijā. Noteiktas kvalitātes prasības mūsdienu darba resursiem jeb cilvēkkapitālam darba tirgū.

4. Izstrādāta metodika profesionālās augstākās izglītības programmu veidošanai, ietverot izstrādes pamatetus un to satura formulējumus, izstrādes darba procesa organizēšanas un vadīšanas, kvalitātes vērtēšanas un kontroles jautājumus. Piedāvātā metodika paredz darba tirgus un/vai nozares ekspertu iesaisti programmas izstrādē, starptautiskā salīdzinājuma veikšanu, mērķa un uzdevumu formulēšanu atbilstoši darba tirgus un sabiedrības aktuālajām prasībām, programmas elastību un iespēju veidot moduļu principu tās realizācijā.

5. Pilnveidota profesijas standartu veidošanas vai darba tirgus prasību izglītībai formulēšanas metodoloģija, kas ietver izstrādes procesa organizēšanu un vadīšanu, kā arī satura veidošanu (zināšanu, prasmju un kompetenču formulēšanu) un pārnesi uz izglītības procesu. Piedāvāts profesijas standartā kompetences definēt saskaņā ar Eiropas kvalifikācijas ietvarstruktūru, precizēta profesijas standartā lietoto kompetenču struktūra (grupas).

6. Izstrādāti priekšlikumi izglītības sasniegumu (rezultātu) vērtēšanas metodoloģijas pilnveidei, kas nosaka un ietver kompetenču un procesorientētu vērtēšanu, lai tā kļūtu par zināšanu apguves vadīšanas un pilnveides, nevis tikai kontroles instrumentu.

7. Balstoties uz starptautiska pētījuma rezultātiem, novērtēta Latvijas jauniešu godīguma un atbildības izpratne, izdarīti secinājumi un pamatota nepieciešamība izmantot sociāli atbildīgas izglītības principus konkurētspējīgas uzņēmējdarbības, mūsdienu darba vides un cilvēkkapitāla attīstībai.

8. Precizēts mūsdienu izglītības pakalpojumu raksturojums un kvalitātes prasības. Pamatota radošuma un inovācijas veicinošas didaktikas nepieciešamība un piedāvāti izglītības procesa uzlabošanas elementi. Noteikta darba tirgus un izglītības sistēmas savstarpējā saikne un mijiedarbība, kā arī formulēti priekšlikumi izglītības sistēmas normatīvās bāzes pilnveidošanai, lai padarītu to saprotamāku darba tirgū un starptautiskā vidē.

Pētījuma rezultātu aprobācija un praktiskais pielietojums

Nozīmīgākie darba rezultāti ir prezentēti un apspriesti 6 zinātniskās konferencēs, dažādos forumos, semināros un diskusijās, kā arī iekļauti vairākos nozīmīgos projektos.

Promocijas darba elementi un rezultāti ir izmantoti autorei piedaloties kā izpildītājai šādos **zinātniskos pētījumos**:

- RTU grants Nr.: FLPP-2009/25 „SVID analīzes izmantošanas metodoloģija mazo un vidējo uzņēmumu ilgtspējīgas attīstības stratēģijas izstrādāšanā”, 2009.gads. Vadītāja: profesore, Dr.oec. Elīna Gaile-Sarkane;
- IZM-RTU projekts Nr.: R-7363 „Pretrīzes vadīšanas stratēģijas attīstība Latvijā”, 2008.gads. Vadītājs: profesors, Dr.oec. Konstantīns Didenko;
- IZM-RTU projekts Nr.: F-6962 „Intelektuāla sistēma procesu orientētas studiju efektivitātes analīzes atbalstam”, 2005-2006.gads. Vadītājs: profesors, Dr.habil.sc.ing. Jānis Grundspeņķis.

Pētījuma gaitā materiāli un rezultāti ir praktiski aprobēti arī Eiropas Savienības fondu finansētajos pētniecības, attīstības un Nacionālo programmu **projektos**:

- ES Intensīvās programmas projekta „Darbojoties jaunās Eiropas biznesa vidē: mācoties no Baltijas jūras reģiona” ietvaros (*EU Intensive Programme “Making Business Work in the New Europe: Learning from the Baltic Sea Region”*), 2007-2009.gads. Projekta pieteicējs: *London South Bank University*. Autore darbojas projektā kā RTU koordinatore un 2009./2010. mācību gadā arī kā projekta pieteicēja un vadītāja Latvijā.
- ESF līdzfinansēts projekts „Profesionālās izglītības ieguves formu pilnveide invalīdiem, izmantojot modernās informācijas un komunikācijas tehnoloģijas, pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības uzņēmējdarbības programmās”, 2006-2008.gads. Projekta pieteicējs: Sociālās integrācijas valsts aģentūra. Autore darbojās projektā kā eksperte un mācību materiālu un metodikas autore.
- ESF līdzfinansēts projekts „Akadēmiskā personāla kompetenču pilnveide pedagogijas un IT jomā”, 2006-2007. gads. Projekta pieteicējs: Rīgas Tehniskās universitātes Humanitārais institūts. Autore darbojās projektā kā eksperte un izpildītāja.
- ESF Nacionālās programmas projekts “Vienotas metodikas izstrāde profesionālās izglītības kvalitātes paaugstināšanai un sociālo partneru iesaistei un izglītošanai”, 2005.gads. Projekta pieteicējs: LR IZM Profesionālās izglītības centrs. Autore strādāja projektā kā darba grupas vadītāja un eksperte.
- ES PHARE Programma “Profesionālā izglītība 2000” Projekts “Profesionālās augstākās (koledžas) izglītības programmu izstrāde”, 1999-2000.gads. Projekta pieteicējs: Profesionālās izglītības attīstības programmu aģentūra un LR IZM Profesionālās izglītības centrs. Autore strādāja projektā kā darba grupas “Informācijas tehnoloģijas un telekomunikācijas” vadītāja.

Teorētiskās atziņas tiek lietotas un aprobētas arī autores praktiskajā darbā, strādājot kā ekspertei un novērtējot dažādas augstākās izglītības studiju programmas Augstākās izglītības kvalitātes novērtēšanas centrā.

Promocijas darba materiāli izmantoti mācību procesā, „Makroekonomikas” studiju kursā, kā arī vadot RTU IEVF studiju programmas: maģistra profesionālo studiju programmu „Inovācijas un uzņēmējdarbība” un pirmā līmeņa profesionālās augstākās izglītības studiju programmas „Uzņēmējdarbība un vadīšana” un „Cilvēku resursu vadīšana”.

Publikācijas

Raksti starptautiskos zinātniskos izdevumos un konferenču rakstu krājumos:

1. Lapiņa I. Izglītība kā svarīgs cilvēkkapitālu veidojošs faktors// Ekonomika un uzņēmējdarbība. Uzņēmējdarbība un vadīšana. – RTU zinātnisko rakstu krājums. 3.sērija, 19.sējums. – Rīga: RTU izdevniecība, 2009. – 73.-82.lpp. – ISSN 1407-7337
2. Gaile-Sarkane E., Lapiņa I. Knowledge Society : Challenges for Higher Education in the Baltic States// KSI Transaction on Knowledge Society, Volume 3. 2nd International Science Conference “Knowledge Society”. – Bulgaria: Knowledge Society Institute, 2009. – pp.31-34 – ISSN 1313-4787
3. Lanka A., Lapiņa I. Vērtēšanas metodoloģijas pilnveide // Augstākā profesionālā izglītība teorijā un praksē. 4.sējums. RTK starptautiskās zinātniski praktiskās konferences rakstu krājums. – Rīga: RTU izdevniecība, 2006. – 36.-42.lpp.
4. Lapiņa I. Studiju prakses nozīme RTU IEF koledžas programmās // Izglītības ekoloģija un profesionālās studijas. – 2. Zinātniski praktiskās konferences zinātniskie raksti. – Rīga: RUK, 2006. - 30.-37. lpp.
5. Lapiņa I. Ekonomiskās attīstības un izglītības mijiedarbība Latvijā // Tautsaimniecības un uzņēmējdarbības attīstības problēmas. – Starptautiskās zinātniskās konferences rakstu krājums. – Rīga: RTU izdevniecība, 2005. – 223.-234.lpp.
6. Lapiņa I. Cilvēka attīstība ekonomikas vidē un izglītības loma tajā // Tautsaimniecības un uzņēmējdarbības attīstības problēmas. – Starptautiskās zinātniskās konferences rakstu krājums. – Rīga: RTU, 2004. – 144.-150.lpp.
7. Lapiņa I. Darba tirgus ietekme uz uzņēmējdarbības izglītības attīstību Latvijā // Izglītība 21.gadsimtā: teorija un prakse. – Starptautiskās zinātniskās konferences rakstu krājums. – Rīga: ISMA, 2003. – 160.-168.lpp.

Konferenču ziņojumu **tēzes**:

8. Lapiņa I. Izglītība kā svarīgs cilvēkkapitālu veidojošs faktors // 50. RTU Starptautiskā zinātniskā konference. RTU IEVF Ekonomikas un uzņēmējdarbības zinātniskā konference (SCEE 2009). Konferenču ziņojumu tēžu krājums. – Rīga: RTU izdevniecība, 2009. – 57.-58.lpp.
9. Lapiņa I. Ekonomiskās attīstības un izglītības mijiedarbība Latvijā // RTU 45. Starptautiskā zinātniskā konference. Inženierekonomikas fakultāte. Referātu tēzes. – Rīga: RTU izdevniecība, 2004. – 42.lpp.
10. Lapiņa I. Cilvēka attīstība ekonomikas vidē un izglītības loma tajā // RTU 44. Starptautiskā zinātniskā konference. Inženierekonomikas fakultāte. Referātu tēzes. – Rīga: RTU izdevniecība, 2003. – 51.lpp.

Citas ar pētījumu saistītās **publikācijas**:

1. Lanka A., Lapiņa I. Vērtēšanas metodoloģijas pilnveide // Skolotājs. – Nr.4 (58), 2006. – 40.-42.lpp.
2. Lapiņa I. Šenberga A. Pirmā līmeņa profesionālās augstākās (koledžas) izglītības programmas izstrādes process. / Metodikas rokasgrāmata // ES Phare programma "Profesionālā izglītība 2000", 2000. – 39 lpp.

3. Bikse V., Gineite A., Kullesa (Lapiņa) I. ... [u.c.] Ekonomikas pamatprincipi. Aktīvās mācību metodes / Skolotāja grāmata. – Rīga: Zvaigzne ABC, 1999. - 232 lpp.
4. Kullesa (Lapiņa) I. Ekonomiskās izglītības analīze // LR Ekonomikas ministrijas pētījums. Projekta vadītāja B.Sloka, 1999.

Darba apjoms un struktūra

Promocijas darbs ir patstāvīgs zinātnisks pētījums, izstrādāts latviešu valodā un sastāv no ievada, satura izklāsta pamatdaļās, secinājumiem un priekšlikumiem, bibliogrāfiskā saraksta un pielikumiem. Darba saturs ir izklāstīts trīs daļās.

Pirmajā daļā „Cilvēkkapitāla kā sociāli ekonomiskas kategorijas teorētisko aspektu analīze” tiek izskatīts cilvēkkapitāla jēdziens, tā vēsturiskā attīstība, veidošanās un realizēšanās tendences. Dots cilvēkkapitāla un citu saistīto jēdzienu mūsdienu definējums, formulēts kompetences jēdziens. Skaidrota cilvēkkapitāla saistība ar citiem jēdzieniem un kategorijām, kā arī veikta ietekmējošo faktoru analīze. Tiek pētītas cilvēkkapitāla attīstības iespējas un noskaidrotas tās vērtības, kas, pēc autores domām, šķiet svarīgākās cilvēkkapitāla tapšanā un realizācijā.

Otrajā daļā „Cilvēkkapitāla, darba tirgus un darba resursu attīstības tendences un likumsakarības Latvijā” autore analizē cilvēkkapitāla un darba resursu dinamiku, kā arī darba tirgus un izglītības mijiedarbību Latvijā, novērtējot demogrāfiskos rādītājus, darba resursu kvalitāti, produktivitāti un to ietekmējošos faktoros, darba tirgu, nodarbinātības rādītājus, darba algas, augstākās izglītības attīstību un nodarbināto izglītības līmeni. Daļas ietvaros veikta analīze balstīta uz statistiskajiem datiem un dažādiem pētījumiem, kas ļauj izdarīt secinājumus un novērtēt izglītības sistēmas un procesu nozīmi valsts cilvēkkapitāla attīstībā un darbaspēka produktivitātes paaugstināšanā.

Trešā daļa „Cilvēkkapitāla attīstība, balstoties uz izglītības procesu pilnveidi” ir veidota kā autores piedāvāto risinājumu un priekšlikumu izklāsts cilvēkkapitāla attīstībai, balstoties uz izglītības sistēmas un procesu, kā arī atsevišķu metodoloģiju – izglītības programmu un profesijas standartu izstrādei – pilnveidi. Ir veikts izglītības sistēmas normatīvās bāzes, iekļaušanās Eiropas izglītības telpā un attīstības iespēju novērtējums. Konkurētspējīgas uzņēmējdarbības un darba vides veidošanai tiek piedāvāta šobrīd pasaulē īpaši aktuāla – radoša un sociāli atbildīgas vadības izglītības pieeja. Autore piedāvā pilnveidot darba tirgus prasību formulēšanas un vērtēšanas metodoloģiju, precizējot un integrējot kompetences jēdzienu, tādējādi veidojot vienotu izpratni par prasībām izglītībai un no tās sagaidāmajiem rezultātiem, kas tieši ietekmē cilvēkkapitāla kvalitāti un darba tirgu kopumā.

DARBA GALVENĀS ZINĀTNISKĀS IZSTRĀDNES

1. CILVĒKKAPITĀLA KĀ SOCIĀLI EKONOMISKAS KATEGORIJAS TEORĒTISKO ASPEKTU ANALĪZE

1.1. Cilvēkkapitāla jēdziena vēsturiskā veidošanās

Vēsturiski cilvēkkapitāla jēdziens ir veidojies ilgā laika periodā, jau no 18. gadsimta. Tas ir atspoguļojies gan angļu klasiskās skolas ekonomiskajā teorijā, gan *neoklasiskā* skolā, gan *marginālisma* skolā. Šis jēdziens tālāk attīstās arī mūsdienās. Visās teorijās, pilnveidojot cilvēkkapitāla jēdzienu, tiek skaidrota un motivēta cilvēku ekonomiskā uzvedība, ņemot vērā ierobežoto resursu un neierobežoto vajadzību nosacījumus dažādās ekonomiskās sistēmās.

Jēdziens vispirms ietvēra tikai indivīda kā ekonomiskās sistēmas elementa galvenos raksturojošos parametrus:

- ekonomiskās aktivitātes vai darbības motīvus un mērķus;
- cilvēka fiziskās, psiholoģiskās un intelektuālās spējas mērķa sasniegšanai.

Ekonomiskajās teorijās, jau sākot no A. Smita (*Smith A.*) un D. Rikardo (*Ricardo D.*) pētījumiem, bija fiziskā un finanšu (jeb pārvaldāmā) kapitāla nozīmes pārspīlēšana un cilvēka darba nenovērtēšana. Nemitīgais darba kapitālietilpības pieaugums radīja uzskatu, ka ekonomikas attīstības galvenais un būtiskākais faktors vairs nav darbs (darba resurss), bet fiziskais un finanšu kapitāls. Patiesībā, neskatoties uz to, ka šāda situācija tajā laikā varbūt šķita paradoksāla, dzīvā darba loma ne tikai nesamazinājās, bet tieši otrādi – pieauga.

Vēlāk pagājušā gadsimta otrajā pusē ideja par to, ka kapitāls sastāv vienīgi no fiziskiem aktīviem, tika diskreditēta. Tās vietā pakāpeniski nostiprinājās daudz plašāks uzskats, saskaņā ar kuru kapitāls ir jebkurš aktīvs – fiziskais vai cilvēciskais, kam piemīt spēja ģenerēt nākotnes ienākumu plūsmu.

Cits virziens cilvēkkapitāla jēdziena izpratnē veidojās saistībā ar *keinsianisma* un *instituciālisma* vēsturisko skolu. Šo virzienu cilvēka modelis jau ir sarežģītāks. Šeit cilvēka motivācijas stimuli ietver ne tikai tiekšanos pēc naudas un materiāliem labumiem, bet arī noteiktus psiholoģiska rakstura elementus – mērķus, kas saistīti ar tradīcijām, prestiža apsvērumus, brīvā laika pavadīšanas iespējas u.tml. Šajā modelī saimniekojošie subjekti vairs nevar sasniegt savus mērķus, darbojoties pilnīgas konkurences apstākļos. Bez individuālajām interesēm šajā modelī parādās arī izteiktas grupu intereses.

Specifisks virziens, kas saistīts tikai ar “padomju ekonomiskā cilvēka” modeli un parāda cilvēka ekonomisko uzvedību komandu ekonomikas sistēmā. Šim modelim raksturīgs

tas, ka indivīda ekonomiskās uzvedības mērķis ir dalīts. Ja iepriekšējos modeļos cilvēka darbību noteica personiskās intereses un viņš darbojās, lai sasniegtu savus mērķus, tad šajā modelī parādās valsts intereses un mērķi, kuri tiek nosaukti par sabiedrības un vienlaicīgi arī katra indivīda mērķiem.

Nākošais virziens ietver principiāli jaunus cilvēka modeļus, tas veidojas mūsdienās līdz ar ekonomikas globalizāciju un izmaiņām darbības motivācijā. Šie modeļi apzīmē principiāli jaunu sociāli ekonomiskā procesa subjektu. Viens no zināmākajiem ir „sociāli institucionālā cilvēka” modelis, kas tiek balstīts uz patērētāja lomas izpratni, godīgu konkurenci, likumu ievērošanu, darījumu korektumu un disciplīnu u.tml.

Vienu no aktuālākajiem jaunajiem cilvēka tipiem autore piedāvā nosaukt par “**sociāli individuālā**” cilvēka modeli. Atbilstoši šim modelim cilvēka darbības motivācija ir mainījies, aizvien nozīmīgāki kļūst tie elementi, kas nodrošina ne tik daudz materiālo, cik cilvēka garīgo vajadzību (gandarījums par darbu, sociālā nozīme, sarežģītība u.tml.) apmierinājumu. Sociāli individuālā cilvēka modelis veido arī šī brīža vispilnīgāko cilvēkkapitāla raksturojumu, ko nosaka cilvēka paradumi, motivācija, radošās potences, gatavība piedalīties sabiedriskajā ražošanā, noteikts izglītības līmenis, ētiskās iezīmes, kā arī kritiskās un radošās domāšanas māka, uzskati, vērtības, arī fiziskās spējas, veselība un citi parametri.

20. gs. 60. gadu sākumā „cilvēkkapitāla” teorija iekļāvās neoklasiskās ekonomikas teorijas saturā un īsā laikā ieņēma spēcīgu pozīciju. Kā atsevišķa sadaļa tā iekļuva visās rietumu ekonomikas mācību grāmatās. Šīs teorijas pamatlicēji bija amerikāņu „Čikāgas skolas” ekonomisti – Nobela prēmijas laureāts T. Šulcs (*Schulz T.*) un G. Bekers (*Becker G.S.*). Par klasisku teorētisko darbu šajā jomā tiek uzskatīta G. Bekera grāmata „Cilvēkkapitāls: teorētiskā un pieredzes analīze” (*Human Capital: A Theoretical and Empirical Analyses*), kas pirmoreiz tika izdota 1964. gadā.

Mūsdienu paplašināto kapitāla kategorijas traktējumu sniedz S. Fišers (*Fisher S.*) ar līdzautoriem. Tiek pausts uzskats, ka kapitāls ir jebkuru visu labumu krājums, kas eksistē jebkurā konkrētā laika periodā, un tam tiek pretstatīts ienākums kā labumu plūsma kādā laika posmā vai kā process, kas notiek laikā. „Cilvēkkapitāla” jēdziens no šī viedokļa nozīmē atzīt faktu, ka cilvēku paradumi un spējas var veidot krājumu, tas nozīmē – paradumus un spējas var arī uzkrāt. Šādi spriedumi sasaucas ar dažām zināmām A. Smita, D. Rikardo un V. Petti (*Petty W.*) teorētiskajām nostādnēm darba teorijas jautājumā, uz kurām vairākkārt ir norādījis K. Markss (*Marx K. H.*). Vēl vairāk, K. Markss uzsvēra, ka tieši no ražošanas procesa

viedokļa cilvēka spēju attīstību var izskatīt par pamatkapitāla atražošanu, pie tam šis kapitāls ir pats cilvēks.

Mūsdienu ekonomikas koncepcijās un pētījumos par darbaspēka veidošanos tiek atzīts, ka darba kvalitāte ir ļoti svarīgs ekonomikas attīstības faktors, pie tam pati darbaspēja tiek traktēta kā „cilvēkkapitāls”.

Tālāk, analizējot jēdzienu „cilvēkkapitāls” un tā būtību, jāsecina, ka to neatzīst visi ekonomisti. Piemēram, A. Maršals (*Marshall A.*) apgalvo, ka, tā kā cilvēks nav prece, visa „cilvēkkapitāla” teorija ir zinātniski nepamatota. Tomēr mūsdienu ekonomisti uzsver, ka pie šādas nostājas kapitāls tiek skatīts vienīgi formāli (no satura pozīcijas), bet tā sociāli ekonomiskā puse tiek ignorēta.

Ekonomistiem, kas nodarbojas ar cilvēkkapitāla jautājumu pētniecību, nav vienotas pieejas, lai noteiktu minētās kapitāla formas saturu, trūkst vienota viedokļa par tā veidošanos.

Latvijā dažādus cilvēkkapitāla jēdziena formulējumus ir apkopojis V. Dimza. Sistematizējot vairāku autoru viedokļus intelekta, intelektuālā kapitāla un intelektuālā īpašuma kontekstā, V. Dimza cilvēkkapitālu uzskata par vienu no intelektuālā (nemateriālā) kapitāla daļām.

Vadības teorijas aspektā šos jautājumus ir skatījis arī P. Drukera (*Drucker P.F.*) Cilvēkkapitāls tiek traktēts kā zināšanas kādas organizācijas indivīdu smadzenēs. Strukturālais kapitāls ir moderna organizācija, kura strādā kā vienota komanda, kurā nav priekšnieku un komandētāju, bet ir zināšanu radītāji un zināšanu vadība.

Vienota un vispāratzīta cilvēkkapitāla jēdziena definīcija vēl arvien nepastāv. Teorijā vēl nav pilnīga un vispusīga jēdziena “cilvēkkapitāls” skaidrojuma. Cilvēkkapitāla jēdziena saturs, attīstoties ražošanas un sociālajiem procesiem, mainās atkarībā no teorētiskās skolas, ekonomiskās attīstības perioda, dažādu autoru teorētiskajām nostādnēm un uzskatiem. Tas ir saprotams, jo cilvēkkapitāla veidošanās notiek noteiktā sociāli ekonomiskā vidē, kas nosaka tā rašanās un attīstības īpatnības.

1.2. Cilvēkkapitāla jēdziena definēšanas problēmas

Cilvēkkapitāla jēdziena saturs

Cilvēkkapitāla jēdziens galvenokārt saistīts ar indivīda ekonomisko uzvedību, īpaši ar to, kādā veidā viņa akumulētās zināšanas un iemaņas palielina viņa produktivitāti un ienākumus, tādējādi palielinoties arī visas sabiedrības produktivitātei un ienākumiem. Spēkus un līdzekļus mērķtiecīgi ieguldot izglītībā un prasmju pilnveidošanā, sabiedrība var iegūt vēlamu ekonomisko atdevi – gan indivīda, gan kopības līmenī. Taču daudzi cilvēkkapitāla komponenti ne tikai

paaugstina indivīda ekonomiskās darbības efektivitāti, bet arī ietekmē viņa personisko un sociālo labklājību.

Nosacīti var šķirt cilvēkkapitāla „specifiskos” un „vispārīgos” aspektus. Specifiskais aspekts cilvēkkapitālā attiecas uz iemaņām un zināšanām, kas lietderīgas tikai darba devējam (un par ko viņš gatavs maksāt), bet vispārīgajam aspektam cilvēkkapitālā (piem., lasītprasmei un rakstītprasmei) ir daudzveidīgs pielietojums visdažādākajās sabiedrības dzīves jomās.

Cilvēka iemaņu un zināšanu kopumam ir jāatbilst konkrētajai sabiedriski ekonomiskajai saimniekošanas formai jeb ekonomiskajai sistēmai. Cilvēka radītie jaunie ražošanas līdzekļi pārveido cilvēka darbu, piešķirot tam jaunajam līmenim atbilstošus profesionālus un kvalitatīvus raksturlielumus, tādējādi veidojot konkrētajiem apstākļiem atbilstošu cilvēkkapitālu.

Mūsdienās cilvēkkapitāla izpratne jāplašina atbilstoši jaunajiem ekonomikā notiekošajiem procesiem. Cilvēkkapitāla jēdziens mūsdienās jāformulē plašāk, ietverot tajā visas būtiskākās mūsdienu cilvēka īpašības, kas nepieciešamas darba procesā un uzņēmējdarbības veikšanai. Tādējādi cilvēkkapitālu veido sarežģīts un plašs cilvēka kā sabiedrības daļas (elementa) īpašību (komponenšu) komplekss. Šajā īpašību kompleksā ietilpst daudzi indivīdu raksturojoši parametri. To labākai analīzei un vērtēšanai lietderīgi vispirms izdalīt īpašības (komponentes): kas attiecas tikai uz cilvēku kā fizisku indivīdu, kas attiecas uz cilvēku kā garīgu indivīdu. Pēdējās savukārt var iedalīt īpašībās un kompetencēs, kas skar zināšanas, domāšanu, un spējas darboties noteiktā veidā un konkrētā sfērā.

Ņemot vērā visas šīs mūsdienu cilvēkkapitālu raksturojošās īpašības un to grupējumu, autore šādi formulē savu cilvēkkapitāla jēdziena definējumu.

Cilvēkkapitāls – cilvēks ar viņa fiziskām un garīgām spējām, ietverot zināšanas un prasmes, domāšanas veidu, spējas darboties noteiktā veidā, noteiktā sfērā un vidē, kas nosaka viņa vietu un lomu sabiedrībā, nodrošinot progresīvu sabiedrības un valsts sociāli ekonomisko attīstību.

Cilvēkkapitāla jēdziena formulējums noved mūs pie loģiska secinājuma, ka pastāv būtiska saistība starp noteiktas sabiedrības cilvēku kompetenci un šīs valsts cilvēkkapitālu. Tomēr tāpat kā cilvēkkapitāla jēdziens arī kompetences jēdziens nav tik vienkārši skaidrojams.

Cilvēkkapitāla un kompetences jēdzienu saistība

Viena no Latvijas zinātniskajos rakstos lietotajām kompetences jēdziena definīcijām ir: „kompetence ir zināšanu, prasmju un attieksmju kopums, kas kvalificē noteikta veida vai līmeņa

uzdevumu veikšanai”, atsaucoties uz kompetences jēdziena tulkojumu skaidrošanu (*competence, competency*) un uzskatu, ka latviešu valodā varbūt varētu lietot tā tulkojumu „lietpratība”.

Kompetences jēdziens Latvijā ir samērā jauns, līdz ar to joprojām ir grūti definēt tā praktisko nozīmi un konstrukciju. Faktiski par kompetencēm tiek dēvētas cilvēka spējas, zināšanas un prasmes, kas savukārt tiek dalītas pamatgrupās, kuras sastāv no sīki definētām īpašībām.

Dažādos literatūras avotos un pētījumos kompetences tiek grupētas un strukturētas, veidojot atšķirīgus un katrai situācijai piemērotus kompetenču modeļus. Pamatā kompetenču modelis sastāv no četrām kompetenču pamata grupām: personības kompetences; vadības un procesu aktivitātes kompetences; profesionālās kompetences; saskarsmes un sociālās kompetences. Katram kompetenču modelim ir pakārtota kāda atsevišķa kompetence, kas tiek definēta un aprakstīta sīkāk, turklāt katru kompetenci var diagnosticēt ar īpaši izstrādātām novērtēšanas metodēm. Katra kompetenču grupa aptver ļoti daudz dažādu atsevišķu prasmju un spēju.

Apkopojot zinātniskās literatūras izpētes rezultātus, kompetences cilvēkkapitāla attīstības un izglītības kontekstā autore iedala šādi: profesionālās kompetences, sociālās un komunikatīvās kompetences, personiskā kompetences, inovatīvās un vadības kompetences.

Profesionālās kompetences. Personas pašorganizēšanās garīgai un fiziskai darbībai, lai risinātu lietišķas un konkrētas problēmas. Tas nozīmē – ar profesionālām un praktiskām zināšanām, prasmēm un spējām radoši risināt un atrisināt radušās problēmas. Prezentācijas, projektu un procesu vadības, kā arī kvalitātes vadības prasmes. Orientācija uz mērķi un mērķu sasniegšanu. Spēja analizēt. Iemaņas darboties ar dažādas sarežģītības darba tehniku. Spēja risināt problēmas, kompetenti spriedumi, ņemot vērā svarīgus sociālus un ētiskus jautājumus. Zināšanu menedžments, rezultāta apzināšana. Spēja demonstrēt jaunu un stratēģisku ideju sintēzi un stratēģisku lēmumu pieņemšana.

Sociālās un komunikatīvās kompetences. Personas pašorganizēšanās, lai darbotos kooperatīvi un komunikatīvi. Tas nozīmē – sadarbību ar apkārtnējiem, jaunu plānu veidošanu, uzdevumu un mērķu izvirzīšanu. Spēja izteikt idejas labi strukturētā un loģiskā veidā. Indivīds ievēro sociālās normas un attiecības, reaģē uz tām, objektīvi uztver kritiku, analizē to. Piemērošanās/pielāgošanās iemaņas. Spēja ietekmēt kolēģus un uzņemties atbildību, patstāvība. Spēja saglabāt emocionālo stabilitāti sarežģītās situācijās. Spēja un gatavība rīkoties taisnīgi, neņemot vērā personīgās simpātijas. Informācijas nodošana tālāk un atgriezeniskās saiknes nodrošināšana. Gatavība deleģēt funkcijas citiem. Prasme motivēt. Gādība. Spēja acumirkli integrēt dažādas pozīcijas un risināt problēmas. Apzināt konfliktu un to risināt.

Personiskās kompetences. Personas spēja sevi novērtēt, produktīva darbošanās, adekvāta rīcība, motivācijas veidošana. Vēlme sevi veidot kā personību, izkopt savu talantu, izvirzīt arvien sarežģītākus mērķus un to visu darīt gan darbā, gan brīvajā laikā – radoši attīstīties un mācīties. Uzņemties atbildību par sava darba kvalitāti. Ar savu attieksmi spēt pozitīvi ietekmēt komandas darbu. Spēja atrisināt konfliktus. Paškontroles spēja un atvērtība pārmaiņām. Vispārēja intelīgenca, darbības intelīgenca, praktiska intelīgenca, garīgs elastīgums, kompleksa domāšana, koncentrēšanās un vērīgums, laba atmiņa.

Inovātīvās un vadības (līdera) kompetences. Personas pašorganizēšanās aktīvai darbībai kopā ar citiem. Spēja apvienot savas emocijas, motivāciju, spējas un pieredzi. Individīds meklē un akceptē iespējas mācīties, konsultēties. Uzņemas atbildību par savu vai padoto darbinieku apmācību, kā arī saprot tālākizglītības nepieciešamību un nodrošina iespējas. Aktīvi piedalās jauno darbinieku sagatavošanā, apmācībā. Spēj pieņemt lēmumus, gatavs atbalstīt inovācijas. Uz veiksmi orientēta darbība. Cilvēku vadība. Kooperatīvās vadības izpratne. Konsekvence, neatlaidība un mērķtiecīga darbība. Plānošanas un vadīšanas iemaņas, radošums.

Izpētot vairākus zinātniskās literatūras avotus, var secināt, ka tieši tāpat kā cilvēkkapitāla jēdziens arī kompetences jēdziens ir izgājis noteiktus attīstības posmus. Straujas pārmaiņas sabiedriskajā dzīvē un izglītībā liek citādāk aplūkot „kompetences” kategoriju, paplašinot tās saturu un pielāgojot kompetences būtību mūsdienu prasībām.

Ja agrāk pastāvēja šaurs un maldīgs uzskats, ka kompetence ir tikai ar normatīviem aktiem kādai amatpersonai noteikto pienākumu un tiesību kopums konkrētā darbības nozarē, tad pēdējos gados šī jēdziena izpratne ir daudz plašāka. Piemēram, uzskatot prasmes par nepietiekamām praktiskai standarta situācijai, uzņēmēji prasa kompetenci, kurā tiek iekļautas gan katra cilvēka individuālās prasmes, kas iegūtas izglītojoties, gan sociālā uzvedība, iemaņas strādāt komandā, iniciatīva un gatavība uzņemties risku, kā arī subjektīvās īpašības, ko firmu vadītāji bieži sauc par „dzīves prasmēm”, kas apvienojas ar zināšanām, veidojot nepieciešamo kompetenci.

Kompetence ir ne tikai iemācītās un uzkrātās zināšanas, prasmes, attieksme, bet arī spēja tās lietot un pilnveidot. Kompetenci saista ar subjekta individuālām spējām mācīties, sazināties un sadarboties mainīgā vidē. Tātad faktiski kompetence ir kļuvusi par vienu no galvenajām cilvēkkapitālu raksturojošajām pazīmēm un ir cieši saistīta ar cilvēkkapitāla attīstību.

1.3. Cilvēkkapitāla, darba resursu un darba tirgus saistība

Iedzīvotāji, kurus var iesaistīt sabiedriskajā ražošanā, veido attiecīgās valsts darba resursus. Var teikt, ka **darba resursi** ir valsts darbaspējīgo iedzīvotāju daļa – noteikta vecuma un veselības stāvokļa cilvēki, kurus var nodarbināt tautsaimniecībā. Darba resursi ir tie, kas pieejami konkrētajā vidē, vispirms, valstī, reģionā. Tie ir darbinieki jeb personāls, viņu garīgās un fiziskās spējas, ko uzņēmumi izmanto, lai ražotu preces un sniegtu pakalpojumus.

Plašāks jēdziens ir **cilvēkresursi**. Atšķirībā no darba resursiem tie aptver (visus) arī iedzīvotājus, kas nav darbaspējas vecumā vai citu iemeslu dēļ nevar tikt iesaistīti ražošanā.

Jēdzienam „cilvēkresursi” autore šķir divas nozīmes: valsts skatījumā cilvēkresursi ir valsts iedzīvotāji (valsts cilvēkresursi), uzņēmuma skatījumā tie ir darbinieki jeb uzņēmuma personāls (uzņēmuma cilvēkresursi). Cilvēkresursi uzņēmumā īsteno preču un pakalpojumu ražošanu.

Cilvēkkapitāls ir neredzams, tomēr to var just, fiksējot cilvēkresursu darbības izpausmes un rezultātus. Cilvēkresursiem piemīt spēja radīt materiālās un intelektuālās vērtības, spēja dzīvot pilnvērtīgu dzīvi sakārtotā sabiedrībā, īstenojot mērķus un sasniegt labklājību, spēja mainīties un uzlabot savu dzīvi.

Tādējādi katras konkrētas valsts cilvēkkapitālu veido un raksturo gan darba resursi, gan cilvēkresursi. Cilvēkkapitāls aptver darba resursus un cilvēkresursus.

Darba resursu un cilvēkresursu jēdzieni bieži praksē un dažādās publikācijās tiek lietoti ar vienu un to pašu vai ļoti līdzīgu nozīmi, lai gan tiem ir atšķirīgs definējums. Darba resursu jēdziens vairāk tiek lietots statistikā un darba tirgus ekonomiskajā analizē, bet cilvēkresursu jēdziens tiek lietots dažādās jomās un dažādi interpretēts, īpaši saistībā ar vadības un uzņēmējdarbības jautājumiem.

Cilvēkkapitālu, cilvēkresursus un darba resursus nevar analizēt atrauti no darba tirgus. **Darba tirgus**, no vienas puses, aptver darbaspēka piedāvājumu, no otras puses, – pieprasījumu pēc darbaspēka. Darbaspēka piedāvājumu nosaka darba resursi, to kvantitāte un kvalitāte. Tos var izmantot lielākā vai mazākā mērā un tos raksturo katras valsts nodarbinātības un bezdarba līmenis.

Visai ekonomikai nepastāv vienots darba tirgus. Tas dalās pēc profesijām, nozarēm, teritorijām u.tml. Darba tirgus atšķiras no visiem citiem tirgus veidiem ar īpašo preci, kas tajā tiek piedāvāta. Darbaspēks ir tāda prece, kuras kvalitāti, noslēdzot līgumu, gandrīz nav iespējams noteikt. Reālais darba kvalitātes līmenis tiek atklāts tikai šīs preces lietošanas procesā. No otras puses, arī cilvēkam jeb darba ņēmējam nav vienaldzīgs darba saturs, arī

viņam nepieciešama stimulēšana un motivācija, lai būtu vēlme sasniegt darba devējam nepieciešamo piepūles līmeni.

Tautsaimniecības un uzņēmējdarbības attīstības procesā mūsdienās ir svarīgi saprast, ka fokusēšanās uz vienu resursu tipu – finansēm, nevar sniegt maksimālu rezultātu. Ir jāņem vērā vesela virkne dažādu faktoru – intelektuālu, ar darbaspēju saistītu, sociāli–psiholoģisku, kultūras, ekoloģisku u.c. Līdz ar to nozīmīgākie mūsdienu darba tirgu ietekmējošie faktori ir zināšanas un kvalifikācija, epistemoloģiskās (izziņas un zināšanu) un kvalifikācijas stratēģijas, kas veido nākotnes darbības ietvaru, kas nosaka tās robežas un iespējas.

Darba tirgus sekmē un ietekmē darba resursu adaptāciju jauniem ekonomiskiem apstākļiem un prasa profesionālo zināšanu pastāvīgu atjaunošanu. Šis process ļauj kvalitātes un daudzumā ziņā nepieciešamos darba resursus koncentrēt tur, kur tiek paredzēts efektīvs un rentabls kapitāla pielietojums un rezultātu iespējams sasniegt pietiekami īsā laikā.

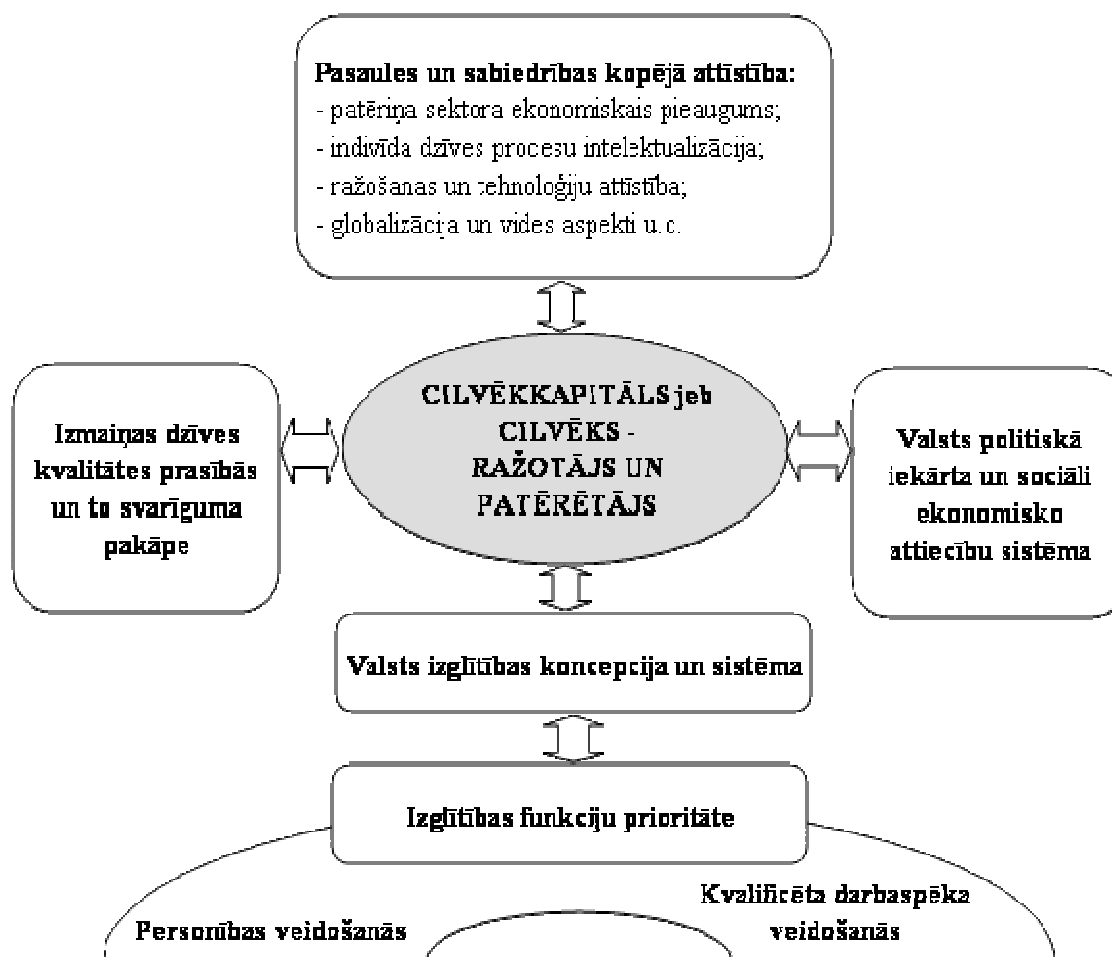
1.4. Cilvēkkapitāla un darba resursu veidošanos un attīstību noteicošo faktoru analīze

Cilvēkkapitāla un darba resursu attīstību nosaka ievērojams skaits faktoru ar sarežģītu mijiedarbību. Nepieciešama to vispusīga izpēte un sistematizācija, analīze un novērtēšana, lai saprastu, kas nosaka un sekmē cilvēkkapitāla veidošanos un attīstības iespējas. Tāpēc tiek analizēti cilvēkkapitāla attīstību ietekmējošie faktori un atsegta to saistība, detalizētāk vērtēti tādi nozīmīgākie faktori kā sociāli ekonomiskā vide, izglītība, investīcijas cilvēkkapitālā un valsts ekonomiskās politikas ietekme.

Sociāli ekonomiskās vides izmaiņas

Saistībā ar sociāli ekonomiskās vides attīstības tendencēm, noteikumiem un faktoriem jāanalizē cilvēkkapitāls kā dialektiska vienība. Tādēļ cilvēkkapitāla funkcionēšanas sociāli ekonomiskā satura izpēte mūsdienu saimnieciskajā sistēmā ir mērķtiecīga un to vajadzētu sākt, nosakot vides izmaiņu ietekmi un funkcionēšanas apstākļus. Jāsecina, ka gan teorētiskās pieejas, lai noteiktu cilvēkkapitāla veidošanos un darba resursu attīstību sabiedrībā, gan arī to praktiskā realizācija modificējas saistībā ar pasaules ekonomikas un konkrētu valstu tautsaimniecības funkcionēšanas vēsturisko apstākļu izmaiņām.

Sociāli ekonomiskā vide, kurā notiek cilvēkkapitāla un līdz ar to darba resursu veidošanās un attīstība, mijiedarbojas ar pasaules un sabiedrības kopējo attīstību, valsts politisko un sociāli ekonomisko sistēmu, izglītības sistēmu, katra cilvēka individuālo personību u.c. sfērām. Šo mijiedarbību autore piedāvā nosacīti attēlot shēmas veidā (skat. 1.1.attēlu).



1.1. att. Mūsdienu cilvēkkapitālu ietekmējošā vide un faktori (autoreis veidots attēls)

Analizējot cilvēkkapitāla veidošanās raksturīgākos faktoros, to skaitā darba resursu attīstību, kā arī izglītības mērķus un uzdevumus, dažādu sociāli – ekonomisko attiecību veidu kontekstā, var atzīmēt cilvēkfaktora ietekmes palielināšanos postindustriālā sabiedrībā saistībā ar ražošanas spēku attīstību un ar to saistītām cilvēkkapitāla un tā struktūras izmaiņām (skat. 1.1. tabulu).

Tabulā redzams, ka sabiedrības un cilvēka attīstību diktē vēsturiskie nosacījumi. Cilvēkkapitāla veidošanās ir notikusi ciešā saistībā ar sociāli ekonomisko attiecību tipiem. Īpatnības, kas mūsdienās ir raksturīgas sociāli ekonomiskās vides un uzņēmējdarbības attīstībai jauktas ekonomiskās sistēmas apstākļos, saistītas ar ievērojamām darba satura, tā organizācijas, darba motivācijas, personāla profesionālās attīstības izmaiņām. Pašlaik izveidojusies acīmredzami pretrunīgas atkarības situācija, kad ražošanas materiālo pamatu pārveidošana ir atkarīga no ražošanas procesa subjektu profesionālās kompetences.

1.1. tabula

Sabiedrības izmaiņas un attīstība (autores veidota tabula)

Sabiedrības tips	Sociālo attiecību tips	Sabiedrībai raksturīgās iezīmes
Postindustriālais (informatīvais periods)	Brīva individualitāte	Šajā sabiedrībā cilvēks ir pašpietiekams. Izglītība ir cilvēka (personības) attīstības līdzeklis. Augsta izglītības vērtība. Domāšanas elastība, prasme mācīties. Jaunrade – izglītības uzdevums. Izglītība kā sociāla tehnoloģija. Nepārtrauktas izglītības sistēma (mūžizglītība) raksturojums. Nepārtrauktas izglītības sabiedrība.
Industriālais (rūpnieciskais periods)	Personiska neatkarība	Pamatojas uz mantisko atkarību. Sabiedrībā notiek aktīva sociālā mobilitāte, pāreja no vienas sociālās grupas uz citu. Cilvēks personiski brīvs, bet spiests pārdot savu darbaspēku. Izglītība – kā preces (darbaspēka) cenas palielināšanas līdzeklis. Izglītība iegūst vērtību un cenu. Izglītības sistēma ir pakalpojumu sfēra.
Pirmsindustriālais (agrārais periods)	Personiska atkarība	Sabiedrībā pārsvarā valdīšanas un pakļaušanās attiecības. Cilvēks ieņem vienu no dzimšanas noteikto vietu (klasi, kastu, kārtu). Cilvēka vērtību nosaka sociālā izcelsme vai tā saistīta ar izglītību un personiskajām īpašībām. Izglītībai ir profesionāls raksturs un tā orientēta uz kārtas vērtībām, bet pati netiek atzīta par vērtību.

Izglītības faktora ietekme

Viens no būtiskākajiem cilvēkkapitāla un darba resursu veidošanās faktoriem, kas nosaka personības un kvalitatīva darbaspēka attīstību, ir **izglītība** – tās koncepcija, sistēma, funkciju prioritāte u.tml. Izglītības sociālekonomisko lomu cilvēkkapitāla veidošanā var izteikt kā likumsakarību kopumu, kas attiecināms uz darba resursu (cilvēkresursu) veidošanos un funkcionēšanu un ir adekvāts tagadnes vajadzībām un iespējām.

Izglītības vieta sabiedrībā ir nosakāma ar tās funkcijām: izzinošā (nodrošināšana ar zināšanām); metodoloģiskā (prasme zināšanas realizēt praksē); praktiskā (iemaņu un kompetences iegūšana, lai praktiski organizētu un vadītu procesu, t.i., profesionālā kompetence); ideoloģiskā (nosaka ražošanas attiecību subjektu uzvedības apzināšanās līmeni, tieši saista izglītību ar sabiedrības interesēm un mērķiem); sociālā (personības veidošanās, tās garīgā un morālā attīstība, personības socializācija); ekonomiskā (kvalificēta darbaspēka veidošana). Visu šo funkciju apkopojums ļauj nosaukt izglītību par svarīgu cilvēkkapitāla veidošanas un sociāli ekonomisko attiecību sistēmas faktoru.

Izglītības ekonomikas saknes sniedzas dažādās ekonomiskās teorijās. Pagātnes izcilie ekonomisti ir pievērsušies atsevišķiem izglītības aspektiem tā laika sabiedrībai aktuālo problēmu kontekstā. T. R. Maltus (*Malthus T. R.*) saistīja izglītību ar iedzīvotāju skaita

pieauguma likumiem, Ž. B. Seijs (*Say J. B.*) – ar ražošanas faktoru ražīgumu, Dž. R. Makkullohs (*McCulloch J. R.*) – ar ražošanas un sadales teoriju, N. W. Seniors (*Senior N. W.*) un Dž. S. Mills (*Mill J.S.*) – ar darba algas un ienākumu līmeņa atšķirības iemeslu analīzi utt.

17.–19. gs. ekonomisti vispirms pievērsa uzmanību izglītības sociāli ekonomiskajām funkcijām. Vairums no viņiem uzskatīja, ka izglītībai jāveicina noziedzības līmeņa un dažādu iedzīvotāju šķiru savstarpējās spriedzes mazināšana. Turklāt saskaņā ar viņu secinājumiem izglītība var veicināt likumu un sabiedriskās kārtības ievērošanu, valsts iekārtas pilnveidošanu bez revolucionārām izmaiņām, demokrātisko institūtu stabilizāciju un attīstību. Jāsecina, ka tieši šo funkciju aktualitāte ar laiku arvien vairāk pieaug.

19. gs. beigās un 20. gs. sākumā ekonomikas zinātnieki izrādīja interesi par izglītības ekonomisko nozīmi. Uzmanība, kas tika pievērsta šai problēmai, pieauga reizē ar rūpniecības attīstību un zinātniski tehnisko progresu. Šajā laikā parādījās pirmie „cilvēkkapitāla” teorijas elementi, kas ataino cilvēka darba spēju veidošanās ekonomiskos aspektus, kā arī izglītībai izlietoto līdzekļu ekonomisko nozīmi.

Izglītības krīze atsevišķās attīstītajās valstīs bija vērojama pagājušā gadsimta 70. gadu sākumā – laikā, kad radās sarežģījumi visās šo valstu saimnieciskā mehānisma sistēmās. Nepārtraukti pieaugot iedzīvotāju pieprasījumam pēc izglītības pakalpojumiem, tas galu galā noveda pie tā, ka ražošana izrādījās nespējīga pieņemt un adekvāti izmantot visu augsti kvalificētā darbaspēka masu. Laikā, kad ekonomiskā attīstība kļuva lēnāka, darbaspēka sagatavošanas un izglītības sistēmu ietekmēja studentu nemieri, pasliktinājās izglītības iestāžu finansiālais stāvoklis, diplomētus speciālistus masveidā skāra bezdarbs, kritās augstskolu un izglītības prestižs kopumā un ekonomiskā vērtība – šīs ir spilgtākās izglītības krīzes pazīmes, ko aprakstījis V. Džonstons (*Johnston W. D.*).

Daļa ekonomistu izglītības rezultātu uzskata par „preci” (produktu), kas ir izmantojama daudzu mērķu sasniegšanai: investīciju, patēriņa, sociālo u.c. Daži nekādā veidā nenodala „preci – zināšanas” – no visiem citiem preču veidiem un uzskata, ka izglītībai var piemērot visus tirgus likumus, to skaitā brīvās konkurences principus. Atbilstoši šiem principiem valstij nebūtu jāiejaucas izglītības jautājumos. Tomēr mūsdienu ekonomistiem ir savs viedoklis, viņi uzskata par nepieņemamu izglītībai piemērot brīvās konkurences principus, izslēdzot valsts līdzdalību izglītības procesā.

Mūsdienu apstākļos izglītību saprot nevis kā vienu cilvēka dzīves etapa galaproduktu, bet kā pastāvīgu procesu, aizvien vairāk pieminot un uzsverot **mūžizglītības** jēdzienu. Attiecību sistēma, kas valda izglītības jomā, ar katru paaudzi tiek radīta no jauna un pāriet ražošanas attiecību organizācijā, vadībā un ekonomikā, kā arī valsts politikā un garīgajā dzīvē. Rezultāti

izpaužas kā personības spēja pašorganizēties, kā atbildība par sava un citu cilvēku darba rezultātiem, sabiedrības vispārpieņemto normu, darba novērtējuma un atbildības uztvere jebkurā ekonomikas un ražošanas sfērā.

Visizplatītākais ir izglītības kā divu faktoru – **formālā** un **neformālā** – ietekmes kopuma traktējums.

Cilvēkkapitāla veidošanas procesā izglītība pilda vairākas funkcijas, autore tās ir apkopojusi un sagrupējusi, uzskatot, ka izglītība izpaužas: kā galvenais sabiedrības ražošanas spēka (darbaspēka) veidošanas faktors; kā uzkrātais intelektuālais potenciāls; kā ekonomiskās izglītības un ekonomiskās kultūras paaugstināšanās faktors; kā faktors, kas rada apstākļus interešu harmonizācijai sabiedrībā; kā darbaspēka kvalitātes raksturojums; kā darbaspēka reproducēšanas daļa.

Sociāli orientētā ekonomikā starp izglītības ekonomisko un sociālo pusi nav jābūt antagoniskām pretrunām, tomēr **izglītības sistēma ne vienmēr savlaicīgi reaģē uz tautsaimniecības mainīgo pieprasījumu** sava nosacītā resorisms un ekonomiskās atkarības dēļ no materiālās ražošanas, kā arī tādēļ, ka starp brīdi, kad rodas vajadzība pēc speciālistiem, un viņu tapšanas (jeb veidošanās) periodu ir zināma laika distance. Specifisku izglītības sistēmas funkcionēšanas īpatnību realizācijas priekšnosacījums ir gan darbaspēka potenciāla pieprasījums, vērtējot no investīciju efektivitātes līmeņa izglītībā, gan arī maksimāla izglītotu indivīdu skaita sociālais nozīmīgums visai sabiedrībai. Īpaši tādu indivīdu, kas ir spējīgi ne tikai patērēt, bet arī aktīvi piedalīties materiālu un nemateriālu labumu ražošanas procesā.

Investīcijas cilvēkkapitālā

Cilvēkkapitālu nevar pilnveidot bez attiecīgām investīcijām un bez nopietnām investīcijām cilvēkkapitālā nav iedomājams ekonomiskais progress.

Cilvēkkapitāla rentabilitāte tiek aprēķināta, tā radītos ienākumus attiecinot pret tā izmaksām. Šis rādītājs ir ieguvis nosaukumu „atdeves norma”, kas pēc ekonomistu – *neoklasiķu* domām pilda tās pašas funkcijas, ko ienākumu norma attiecībā pret fizisko kapitālu. Ar to tiek mērīts „cilvēka investīciju” efektivitātes līmenis un regulēts to sadalījums.

Vērtējot izdevumus izglītības kontekstā, jāņem vērā, ka tiem ir divas pamatformas: tiešie izdevumi vai izmaksas (skaidri izteikti un izmērāmi) un alternatīvās izmaksas (vai iespējamie ienākumi, kas netiek iegūti mācību laikā). Racionāls ieguldītājs veiks investīcijas cilvēkkapitālā, kamēr tiks sasniegts tāds izglītības (sagatavotības) līmenis, kad izglītības sniegtais kopējais maksimālais labums (robežderīgums – *Marginal utility* un robežieņēmumi – *Marginal revenue*) segs visus ar to saistītos izdevumus (robežizmaksas – *Marginal costs*).

Ieguldījumu izdevīgumu izglītībā gan atsevišķam indivīdam, gan sabiedrībai var novērtēt, izmantojot izmaksu – ieguvumu analīzi (*Cost–benefit analysis*).

Dažādi ir arī labumi no izglītības (jeb izglītības), ko iegūst sabiedrība un konkrēts darbinieks. Daudz izglītotāks un profesionāli labāk sagatavots cilvēks saņem daudz lielāku darba algu un tādus nemateriālos (ne naudas vai finanšu) labumus kā saistošs darbs, prestižs darbs, interesanti saskarsmes partneri, karjeras iespējas u.c. Sabiedrībai kvalificētu darbinieku darba algas pieaugums ir svarīgs tāpēc, ka nodrošina viņu produktivitātes (ražošanas efektivitātes) un saražotā kopprodukta pieaugumu. Valstij ar augstāku iedzīvotāju izglītības līmeni ir daudz vairāk priekšnoteikumu stabilam ekonomikas pieaugumam, kā arī ir vieglāk risināt problēmas, kas saistītas ar strukturālo bezdarbu, jo pārkvalificēšana vienmēr ir vienkāršāka un ātrāk veicama, ja darbiniekiem jau ir noteikts zināšanu līmenis.

Darba alga kā cilvēkresursu novērtējums nosaka katra indivīda labklājības līmeni, taču ekonomiskās efektivitātes kritērijs liek atteikties no uzskata, ka izglītība pati par sevi ir neapšaubāms labums. Izglītība var tikt pielīdzināta investīcijai cilvēkkapitālā un jautājums ir, vai ieguvumi no tās attaisno līdzekļu ieguldījumu vienā vai otrā izglītības veidā.

Valsts ekonomiskās politikas ietekme

Latvijas ekonomiskās politikas mērķis ir attīstīt cilvēkkapitālu un veicināt nacionālās inovāciju sistēmas kapacitātes un efektivitātes palielināšanos. Galvenie darbības virzieni paredz veicināt zināšanu un tehnoloģiju pārnesei, veidot inovatīvai darbībai labvēlīgu institucionālo vidi, sekmēt zinātnes, izglītības un privātā sektora sadarbību, kā arī atbalstīt jaunu produktu un tehnoloģiju izstrādi.

Autore secina, ka Latvijas nodarbinātības politikas prioritātes promocijas darba kontekstā ir nozīmīgas un aktuālas, to īstenošana ir tieši saistīta gan ar cilvēkkapitāla, gan darba tirgus, gan izglītības sistēmas attīstību, tomēr joprojām nav skaidri definētas aktivitātes un konkrēti soļi nepieciešamā rezultāta sasniegšanai.

Stratēģisko dokumentu izstrādāšana nav iedomājama bez izsvērtas ekonomisko procesu analīzes gan makrolīmenī, gan nozaru un mikrolīmenī. Joprojām valstī nepietiekami tiek veikti ekonomiskie pētījumi, lai gan, pateicoties Eiropas Savienības (turpmāk tekstā – ES) Eiropas Strukturālo fondu (turpmāk tekstā – ESF) atbalstam un iepriekšējos gados saņemtajam valsts finansējumam, situācija ir ievērojami uzlabojusies, salīdzinot ar laika posmu pirms iestāšanās ES. Tāpēc, lai uzlabotu ekonomisko pētījumu kvalitāti un tie tiktu veikti regulāri un profesionāli, ir nepieciešams gan valstij plašāk finansēt tautsaimniecības zinātniskās pētniecības pasūtījumus, gan arī strādāt pie uzņēmēju un darba tirgus pārstāvju plašākas iesaistes šajā procesā.

2. CILVĒKKAPITĀLA, DARBA TIRGUS UN DARBA RESURSU ATTĪSTĪBAS TENDENCES UN LIKUMSAKARĪBAS LATVIJĀ

2.1. Cilvēkkapitāla un darba resursu dinamika

Latvijā netiek apkopoti oficiāli dati par cilvēkkapitālu, taču ir pieejama informācija par dažādiem saistītajiem mainīgajiem lielumiem, kas varētu raksturot cilvēkkapitāla akumulēšanas, kvalitātes izmaiņu un attīstības procesu.

Vairākos ekonometriskajos pētījumos, vērtējot cilvēkkapitālu kā Latvijas ekonomisko izaugsmi skaidrojošu faktoru, šiem mērķiem ir izmantoti dažādi pietuvinātie vai aizvietojošie mainīgie lielumi, piemēram, izglītības nozares izdevumi, nodarbināto ar vidējo un augstāko izglītību īpatsvars, apmācībā pavadīto gadu skaits, produkcijas vienības darbaspēka izmaksas u.c. Kaut arī šie pētījumi rāda, ka izmaiņas šajos mainīgajos lielumos līdz šim nav būtiski ietekmējušas izmaiņas Latvijas iekšzemes kopproduktā, nav šaubu, ka to analīze, kas tieši vai netieši raksturo un nosaka cilvēkkapitāla veidošanās aspektus, to dinamiku, saistību un likumsakarības, lielā mērā var sekmēt cilvēkkapitāla attīstības un valsts ekonomiskās izaugsmes teorētisko un praktisko problēmu risināšanu.

Tāpēc šajā darba daļā analizēti ar cilvēkkapitāla veidošanos un darba resursiem saistīto rādītāju absolūtie un relatīvie lielumi, dots ietekmējošo un saistīto raksturlielumu kvantitatīvs novērtējums (ietverot demogrāfiskos un nodarbinātības rādītājus, darbaspēka kvalitātes, ražības un struktūras rādītājus, citus ar darba tirgu un cilvēkresursu attīstību saistītos raksturlielumus). Dots reālās situācijas novērtējums cilvēkkapitāla, cilvēkresursu un darba resursu attīstības jomā.

Primārais cilvēkkapitāla novērtējumā jebkurā valstī ir iedzīvotāju kvantitatīvais un kvalitatīvais sastāvs un struktūra. Iedzīvotāju skaita un sastāva izmaiņas ir saistītas gan ar dabiskajiem, tas ir, dzimstības un mirstības procesiem, gan arī ar pastāvīgās dzīvesvietas maiņu, tas ir, starptautisko imigrāciju un emigrāciju. Gan iedzīvotāju dabiskais pieaugums, gan starptautiskās migrācijas procesi iedzīvotāju skaitu Latvijā kopumā ir ietekmējuši negatīvi. Praktiski pēdējās desmitgadēs Latvijas demogrāfiskā problēma ir iedzīvotāju skaita samazināšanās, ko izraisa dzimstības samazināšanās, mirstības palielināšanās un kvalificēta darbaspēka migrācija uz ārzemēm.

Latvijā salīdzinoši lielāka ietekme ir iedzīvotāju dabiskajam pieaugumam. Dzimstības līmenis nenodrošina pat vienkāršu paaudžu nomaiņu. Pēdējos gados dzimušo skaits gan mazliet pieaug, tomēr pieauguma temps ir neliels un dzimušo skaits mazāks nekā mirušo skaits. Jāsaka, ka, saglabājoties salīdzinoši stabiliem mirstības rādītājiem un uzlabojoties dzimstības rādītājiem, laikā no 2002. gada līdz 2008. gadam bija vērojama tendence situācijai

nedaudz uzlaboties. Tomēr pašlaik īstenotie un vēl plānotie sociālo pabalstu samazinājumi topošajiem un jaunajiem vecākiem var kavēt turpmāku jaundzimušo skaita pieaugumu.

Cilvēkkapitāla kontekstā nozīmīgāka ir informācija par iedzīvotāju skaitu un struktūru darbaspējas vecumā, kad iedzīvotāji var sniegt salīdzinoši lielāku ieguldījumu tautsaimniecības attīstībā. Tā kā sabiedrības cilvēkkapitāla attīstību būtiski ietekmē tās cilvēkresursi, tad, samazinoties darbaspējas vecuma cilvēku īpatsvaram sabiedrībā, būtiski pasliktinās citu grupu – bērnu, jauniešu, pensionāru – dzīves apstākļi, samazinās finansiālie resursi sabiedrības cilvēkkapitāla attīstībai. Vienlaikus iedzīvotāju skaits pirms darbaspējas vecuma dod gan kvantitatīvo, gan kvalitatīvo bāzi iedzīvotāju skaitam darbaspējas vecumā. Savukārt iedzīvotājiem virs darbaspējas vecuma ir uzkrājušies liela pieredze un daudzos gadījumos to ir iespējams izmantot vai nu attiecīgajā profesionālajā sfērā, vai arī izglītībā, lasot lekcijas, sniedzot studentiem konsultācijas, sagatavojot mācību līdzekļus u.tml.

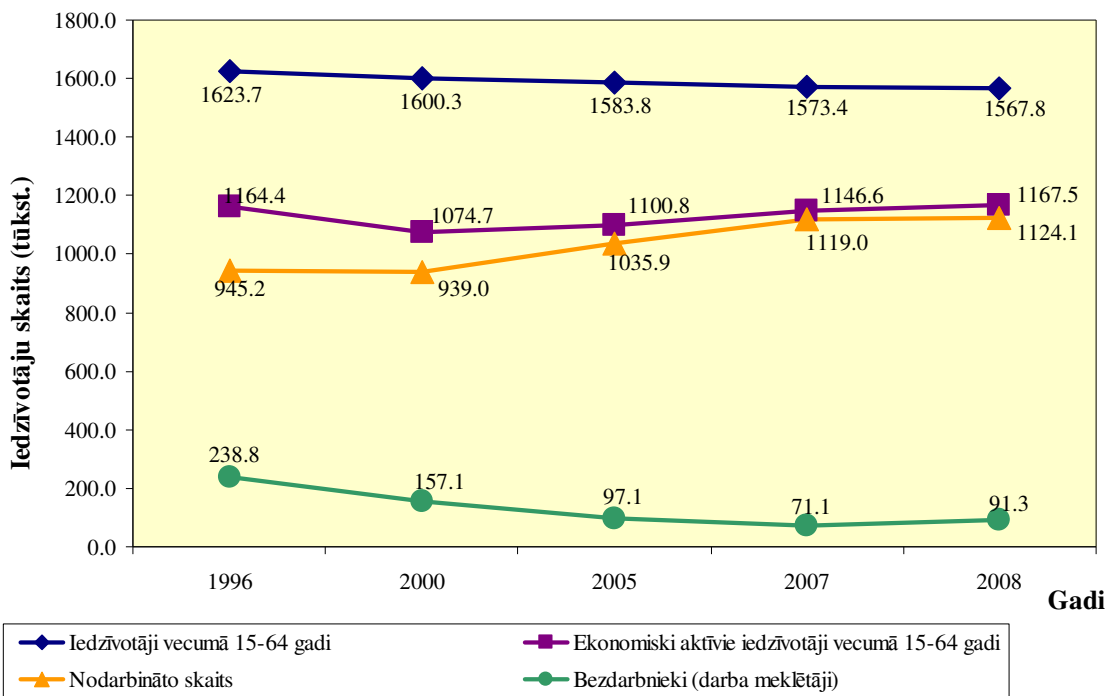
Vienlīdz svarīgi novērtēt gan pašlaik pieejamos darba resursus, gan to nākotnes potenciālu. Tādējādi cilvēkresursu attīstību ir jāskata jau sākotnējās, pamata un vidējās izglītības aspektā, jo tieši bērni un jaunieši veidos tuvākās nākotnes darbaspēka sastāvu. No viņu spējām, izglītības līmeņa un kvalitātes, audzināšanas, arī fiziskās un garīgās veselības ir atkarīga valsts darba resursu kvalitāte.

Lai gan studentu skaits Latvijas augstskolās 20 gadu laikā kopš valstiskās neatkarības atgūšanas ir četrkārtšojies, tas nenozīmē, ka šādā pat intensitātē ir pieaugusi cilvēkkapitāla kvalitāte vai valsts konkurētspēja. Salīdzinot uzņemto un absolvējušo studentu skaita dinamiku, tendence rāda, ka pēdējos gados sekmīgi augstskolas absolvē tikai nedaudz vairāk kā puse no tiem, kas sākuši studijas.

Pašreizējo cilvēkkapitāla kvalitātes līmeni lielā mērā raksturo iedzīvotāju izglītības, nodarbinātības, veselības u.c. rādītāji. Pēc daudziem rādītājiem, kas raksturo cilvēkkapitāla attīstību, it īpaši pēc izdevumiem pētniecībai un attīstībai un pēc produktivitātes, Latvija ir pēdējā vietā Baltijas valstu vidū. Tas likumsakarīgi nosaka arī Latvijas zemo konkurētspēju, salīdzinot ar Igauniju un Lietuvu, kā arī kopumā ar visu ES.

Ne tikai izdevumi pētniecībai raksturo cilvēkkapitālu, bet arī valstī sagatavoto jauno zinātnieku un pētnieku skaits dod zināmu ieskatu attīstības tendencēs un ļauj spriest par valstī pastāvošajām prioritātēm. Diemžēl ir jāatzīst, ka doktorantūru absolvējušo skaita ziņā esam diezgan zemā vietā Eiropas Savienībā. Zemāki nekā Latvijai šie rādītāji ir tikai Kiprai, Maltai, Islandei un apmēram līdzīgā līmenī ir Turcija. Visas citas valstis Eiropā ir apsteigušas Latviju, to skaitā mūsu kaimiņi Lietuva un Igaunija gandrīz divas reizes, nemaz nerunājot par Šveici vai Zviedriju, kuras šajā ziņā ir sasniegušas visvairāk.

Demogrāfiskās tendences Latvijā un Eiropā rada jaunas sarežģītas problēmas un izaicinājumus nodarbinātības attīstībā. Pēc LR Centrālās statistikas pārvaldes (turpmāk tekstā – CSP) datiem ilgtermiņa demogrāfiskie rādītāji liecina, ka Latvijā gaidāmās problēmas var būt vēl nopietnākas nekā Eiropā vidēji. Situācijā, kad darbaspēka trūkumu nebūs iespējams kompensēt ar strauju imigrācijas vai dzimstības pieaugumu, arvien svarīgāk būs vairojot jau esošo cilvēkkapitālu un nodrošināt produktīvu tā izmantošanu.

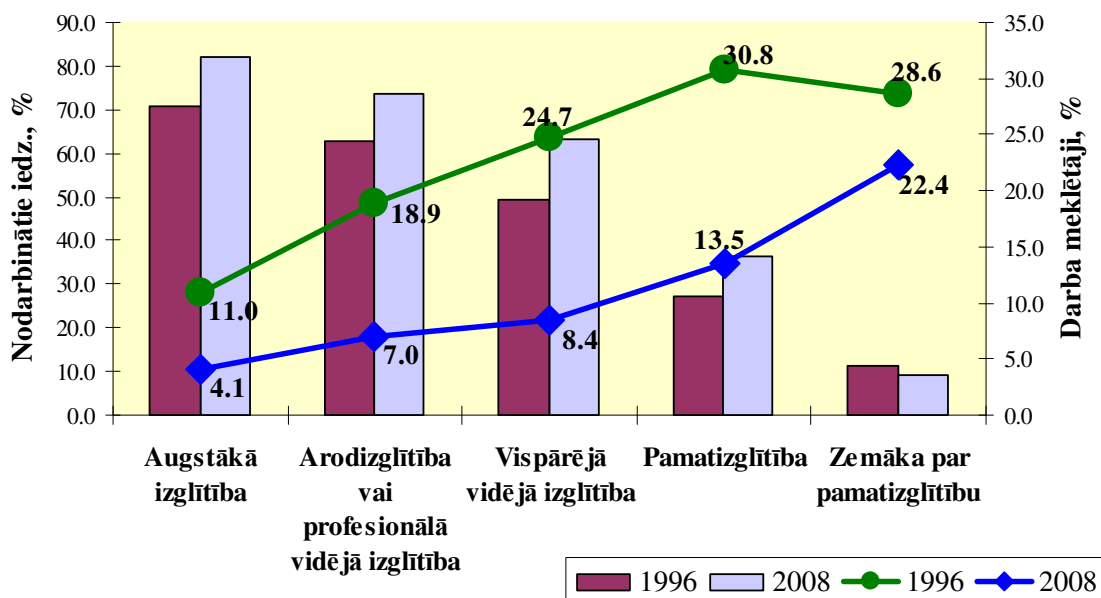


2.1.att. Iedzīvotāji pēc ekonomiskās aktivitātes Latvijā
(autores veidots attēls, datu avots: CSP)

Analizējot bezdarba iemeslus, jāatzīmē, ka viens no nodarbinātību bremsējošiem faktoriem valstī ir vāja darbaspēka ģeogrāfiskā mobilitāte. Bezdarbu daudzos Latvijas rajonos negatīvi ietekmē nepietiekama satiksmes infrastruktūra, mazattīstīta uzņēmējdarbība reģionos, augstas īres maksas un neadekvātas nekustamā īpašuma cenas.

Latvijā pašlaik nepastāv vienota un koordinēta vidēja termiņa un ilgtermiņa darbaspēka pieprasījuma un piedāvājuma prognozēšanas sistēma, uz kuras varētu balstīties darba tirgus attīstības politika. Šādas vienotas un koordinētas sistēmas trūkuma dēļ valsts atbildīgās ministrijas un dienesti uz tautsaimniecības struktūras izmaiņām reaģē ļoti lēni.

Darba meklētāju un nodarbināto iedzīvotāju īpatsvara attiecība saistībā ar iegūto izglītību parādīta 2.2. attēlā.



2.2.att. Nodarbināto iedzīvotāju (attēlā stabiņi) un darba meklētāju (attēlā līknes) īpatsvars atkarībā no iegūtās izglītības Latvijā 1997. un 2008. gadā
(autores veidots attēls, datu avots: CSP)

Izglītības līmenis un pieredze ir tikai daži no darba resursu kvalitāti un produktivitāti ietekmējošiem faktoriem. Darba resursu tirgus, darba rezervju veidošana un turpmāka izmantošana atbilstoši tirgus principiem ir balstīta uz pieprasījuma un piedāvājuma likuma darbības noteikumiem.

Darba alga ir darbaspēka vērtības cena vai cilvēka piedāvāto pakalpojumu cena. Darba algas likmju atšķirības rodas tāpēc, ka dažādi darba veidi prasa dažādu kvalifikāciju, izglītības līmeni, pieredzi, atbildību un riska pakāpi.

Jāņem vērā, ka nodarbināto darba samaksa ir saistīta ar viņu produktivitāti, tātad nodarbinātie saņem darba samaksu proporcionāli padarītajam darbam. Tas izriet no jebkura uzņēmuma darbības pamatprincipa – peļņas maksimizācijas (*Profit maximization*). Uzņēmums analizē savu darbību, meklējot optimālu resursu izlietojumu, un darbaspēks ir viens no pieejamajiem resursiem.

Darba resursu kvalitāti un cilvēkresursu produktivitāti ietekmē virkne dažādu faktoru, no kuriem veidojas cilvēkkapitāls: cilvēku spējas un veselība, motivācija un atbildība, zināšanas, prasmes un izglītība, pieredze, vecums, profesionālā kvalifikācija un kompetence. Savukārt rezultāts vai ieguvums ir indivīda darba algas un dzīves līmeņa paaugstināšanās, kā arī plašākā nozīmē sabiedrības labklājības pieaugums un ekonomiskā izaugsme.

2.2. Cilvēkkapitāla attīstības tendences izglītības un darba tirgus savstarpējās mijiedarbības ietekmē

Kā jau tika noskaidrots, darba tirgū, kur tiek pieprasīts un piedāvāts darbaspēks, veidojas darbaspēka cena un darba resursu kvalitātes novērtējums. Investīcijas cilvēkkapitālā lielā mērā nosaka gan darba produktivitātes, gan darba algas līmeni.

Informācija par izglītības, pieredzes un citu faktoru ietekmi uz darba algu ir svarīga arī valsts politikas veidotājiem, jo tā ļauj identificēt iespējamās problēmas darba samaksas un produktivitātes atbilstībā, kā arī pieņemt lēmumus nākotnes valsts politikas veidošanai, lai sekmētu nodarbinātību un nodarbināto labklājību. Loģiski, ka nekvalificētiem strādniekiem ir grūtāk panākt algas paaugstināšanu, jo viņus viegli var aizstāt ar tiem strādniekiem, kas būs ar mieru strādāt arī par zemāku algu. Ja valstī trūkst darbaspēka, tad vairāk uzmanības jāpievērš ilgstošo bezdarbnieku integrācijai darba tirgū. Invalīdu nodarbinātība ir atsevišķs un nopietns sociālekonomisks jautājums.

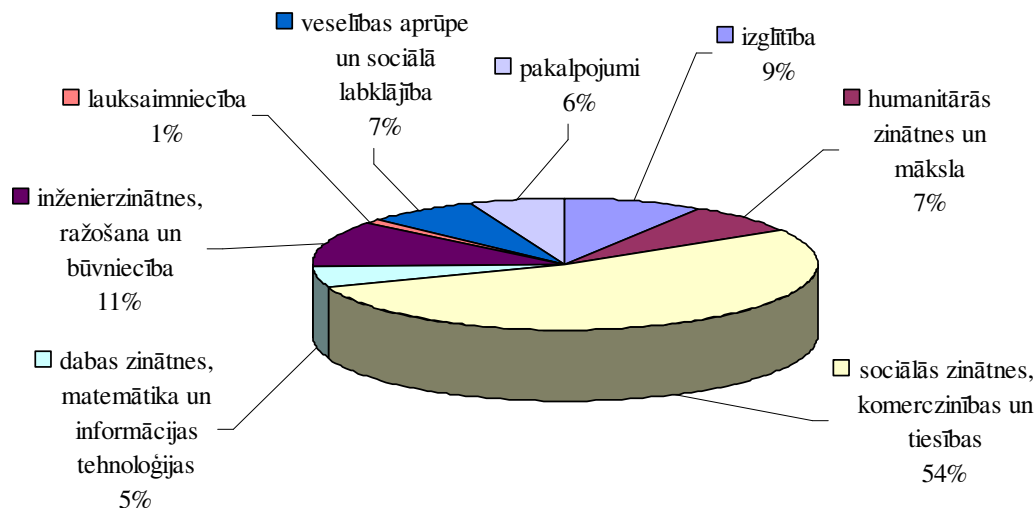
Darba alga nodrošina cilvēkiem zināmu labklājības līmeni, un, kā jau minēts, ir cieši saistīta ar izglītības līmeni. Tādēļ tendence, ka cilvēkiem ar augstāku izglītības līmeni ir arī augstāks atalgojums, saglabājas visu laiku. Tas izskaidro arī skolēnu aizvien pieaugušo vēlmi iegūt augstāko izglītību. Lai gan studentu skaits pieaug, autore nav pārliecināta par augstskolu iespējām nodrošināt atbilstīgu izglītības kvalitāti.

Pastāvošajos sociālekonomiskajos apstākļos Latvijas izglītības sistēmai ir sarežģīti funkcionēt. Izglītības iestāžu sniegtie pakalpojumi – gan izglītības programmas, gan dažādi tālākizglītības pakalpojumi, no vienas puses, ir pieprasīti, bet, no otras puses, tie ir būtiski jāuzlabo, jāpielāgo jaunām vēl skaidri nedefinētām darba tirgus un starptautiskām prasībām.

2007./2008. mācību gadā Latvijas augstskolās un koledžās tika īstenotas 674 studiju programmas, to skaitā 58 doktora studiju programmas, kopējais studējošo skaits – 127 050 jeb 552 studējošie uz 10 000 iedzīvotājiem, 2008./2009. mācību gadā – 554. Latvijā ir arī viens no augstākajiem studējošo īpatsvaram Eiropā vecuma grupā no 18 līdz 39 gadiem

Piemēram, ekonomists M. Hansens (*Hansen M.*) norāda, ka Latvijā ir samērā augsts skolēnu un studentu īpatsvars, taču apšaubā izglītības kvalitāti un izvēlēto studiju virzienu lietderīgumu. Saskaņā ar *Eurostat* datiem 2005. gadā Latvijā 5,7% iedzīvotāju bija studenti, kas bija viens no augstākajiem rādītājiem ES. Taču 2005. gadā 54,5% no visiem Latvijas studentiem (ES vidēji – 34,3%) bija izvēlējušies sociālās zinātnes, uzņēmējdarbību vai jurisprudenci, 5,2% (10,7%) – dabas zinātnes, matemātiku vai datorzinātnes un 9,5% (14,7%) – inženierzinātnes, ražošanu vai būvniecību.

Tātad studējošo īpatsvars ir virs Eiropas Savienības valstu vidējā rādītāja, un Latvija pēdējos gados regulāri ierindojas augstā vietā Eiropas statistisko datu tabulās studentu skaita ziņā, tomēr pašreizējā izglītības struktūra ir vienpusīga, – tikai 16% studējošo apgūst tehniskās un dabas zinātnes (skat. 2.3. attēlu).



2.3.att. Studentu skaits pa izglītības tematiskajām grupām augstskolās un koledžās Latvijā 2008./2009. mācību gada sākumā (autore veidots attēls, datu avots: CSP)

Nemainot izglītības politiku, nākotnē var izveidoties vienu zinātņu speciālistu trūkums un citu zinātņu speciālistu pārprodukcija, kā arī nav iespējams paaugstināt izglītības kvalitāti. Lai attīstītu cilvēkkapitālu un valsts tautsaimniecību, viens no Latvijas mērķiem ir palielināt studentu skaitu dabaszinātņu un inženierzinātņu studiju programmās. Pēdējos gados atbilstoši darba tirgus vajadzībām tika palielināts valsts budžeta finansēto vietu skaits tādās izglītības tematiskajās grupās kā inženierzinātnes un tehnoloģija, dabaszinātnes un matemātika, veselība, veselības un sociālā aprūpe.

Pašlaik izglītojamais var saņemt izglītības pakalpojumu, izmantojot valsts budžeta finansējumu, tomēr bieži apmaksā tiek veikta no viņa personīgajiem līdzekļiem.

Strauji mainīgajā ekonomikas, kultūras un sociālajā vidē izglītība nepārtraukti ir jāpielāgo izmaiņām, attiecīgajām institūcijām jāreaģē uz ekonomikas un darba tirgus vajadzībām un jārīkojas atbilstoši vietējām, reģionālām un starptautiskām prasībām.

Ņemot vērā relatīvi mazo Latvijas iedzīvotāju skaitu, izglītības sistēmai jātiecas maksimāli palielināt katra iedzīvotāja cilvēkkapitālu. Jāattīsta katra iedzīvotāja talants, radošā iztēle un spējas sadarboties, jo īpaši starpdisciplināros tīklos. Latvijai ir jāķļūst par vienu no

labākajām valstīm Eiropā, kur iespējams izaugt par zinošu un radošu cilvēku, kas prot īstenot dzīvē savu talantu, idejas un zināšanas.

Darba tirgus prasībām atbilstošas, sabalansētas un mūsdienīgas izglītības sistēmas veidošana ir virziens, kas ir īpaši aktuāls nodarbinātības veicināšanai. Vairāki ESF projekti, kas saistīti ar šiem jautājumiem, jau ir noslēgušies un varam vērtēt to rezultātus. Jāatzīst – tie ir devuši nozīmīgu ieguldījumu darba tirgus un izglītības sistēmas savstarpējās mijiedarbības veicināšanā un cilvēkresursu attīstības politikas izveidē.

Latvijā jāizveido modelis uzņēmēju vai darba tirgus iesaistei kvalitatīvu izglītības pakalpojumu sagatavošanā un realizēšanā. Ir jānovērtē izglītības programmu izmaksas un ieguvumi no tām, kā arī skaidri jāsaprot iemesli, kāpēc uzņēmumi pietiekami aktīvi neiesaistās darbinieku izglītošanas procesā. Valsts politikas veicināšanas instrumenta izvēlei stingri jāatbilst tirgus neveiksmes raksturam. Ja, piemēram, cēlonis ir nepietiekama informētība, pareizā reakcija būtu izglītības (apmācības) pieredzes labāko piemēru publicēšana un informācijas sniegšana par izglītības pieejamību un izmaksām. Savukārt liela darbaspēka migrācija var liecināt par to, ka uzņēmumi nespēj iekšēji izmantot tālākizglītības un profesionālās pilnveides sniegtās priekšrocības, tāpēc jau apmācītus darbiniekus nolīgst citi uzņēmumi un iestājas nepietiekamu un neatgūtu investīciju cikls.

Viens no veidiem, kā paātrināt ekonomisko attīstību, ir uzlabot izglītības kvalitāti. Lai jauniešus sagatavotu darba tirgum, sadarbība starp izglītības iestādēm un darba devējiem neveidojas pietiekami efektīvi. Vairāki eksperti atzīst, ka darba devēji nav ieinteresēti vai viņiem trūkst iemaņu, lai kopā ar izglītības iestādēm sagatavotu jauniešus darba tirgum, taču ir daži lieli uzņēmumi, kas labprāt apmāca jaunos speciālistus vai nodrošina ar prakses vietām, un pēc tam jaunieši paliek strādāt uzņēmumā.

Kopumā var secināt, ka pēdējo gandrīz desmit gadu laikā pieprasījuma puses uzstādītās prasības Latvijas darba tirgū nav būtiski mainījušās, to galvenās attīstības tendences pamatā saglabājas. Mēs varējām novērot pieprasījuma izmaiņas nozaru griezumā – tāpat būtiski mainās profesionālo kompetenču pieprasījums, taču pieprasīto vispārējo un sociālo kompetenču raksturojums ir līdzīgs, kas ļauj secināt, ka darba resursu kvalitātes jeb prasības piedāvājuma pusei ir daļēji prognozējamas.

Otrās daļas noslēgumā, apkopojot cilvēkkapitāla, izglītības un darba tirgus savstarpējās mijiedarbības un attīstības iespēju izpētes rezultātus, autore var izdarīt šādus secinājumus:

1. Modernā ekonomikā labvēlīga ekonomiskā situācija un uzņēmējdarbības vide ir nepieciešams, bet ne pietiekams izaugsmes nosacījums. Panākt ekonomisko attīstību un izveidot

konkurētspējīgu ekonomiku nav iespējams ne bez uzņēmējdarbībai labvēlīgas vides, ne kvalitatīva cilvēkkapitāla.

2. Zināšanas par cilvēkresursu attīstību palīdz ne tikai novērtēt cilvēka lomu ekonomikā dažādos tās attīstības posmos, bet arī veidot un pieņemt dažādus ekonomiskās politikas lēmumus un prognozēt to sekas, kā arī veidot konkrētai ekonomikai un darba tirgum atbilstošu izglītības sistēmu.

3. Darbaspēka kvantitatīvie parametri nav tie, uz ko Latvijai likt uzsvāru, veidojot izaugsmes modeli. Darbaspēka kvalitatīvais faktors ir noteicošais, bez tā Latvija nespēs panākt pasaules attīstītās valstis. Izglītības sistēmas atbilstība darba tirgus prasībām ir viena no prioritātēm. Tikai cilvēkkapitāla kvalitāte spēs paaugstināt Latvijas produkcijas konkurētspēju starptautiskajā tirgū. Lai sasniegtu ekonomiskās virsotnes, nepieciešamas ražotnes ar augstu pievienoto vērtību, bet šajās nozarēs nepieciešams kvalificēts darbaspēks.

4. Izglītības sistēmas reformai nepieciešami divi modeļi jeb divas puses – vispirms jau spēcīga vadība „no augšas uz leju”, kas izpaužas standartu un normatīvās bāzes sistēmas noteikšanā, sakārtošanā un elastīgā attīstībā, un, no otras puses, pārmaiņas, kas virzās no „lejas uz augšu”, izpaužoties uzlabojumu atbalstīšanā izglītības iestādes, pagasta vai reģiona līmenī. Reformas virzība pēc pirmā modeļa notiek nacionālās politikas ietvaros, bet atspoguļo daudz dziļāku profesionālu izpratni un adaptāciju, ko vada individuāli skolotāji, skolas, profesori un universitāšu mācītāji. Profesionālajā izglītībā un apmācībā izmaiņu ieviešanā pēc otrā modeļa no „lejas uz augšu” jāiesaista arī darba devēji, jāaptver reģionālā ekonomiskā attīstība un citas horizontālā līmeņa attiecības.

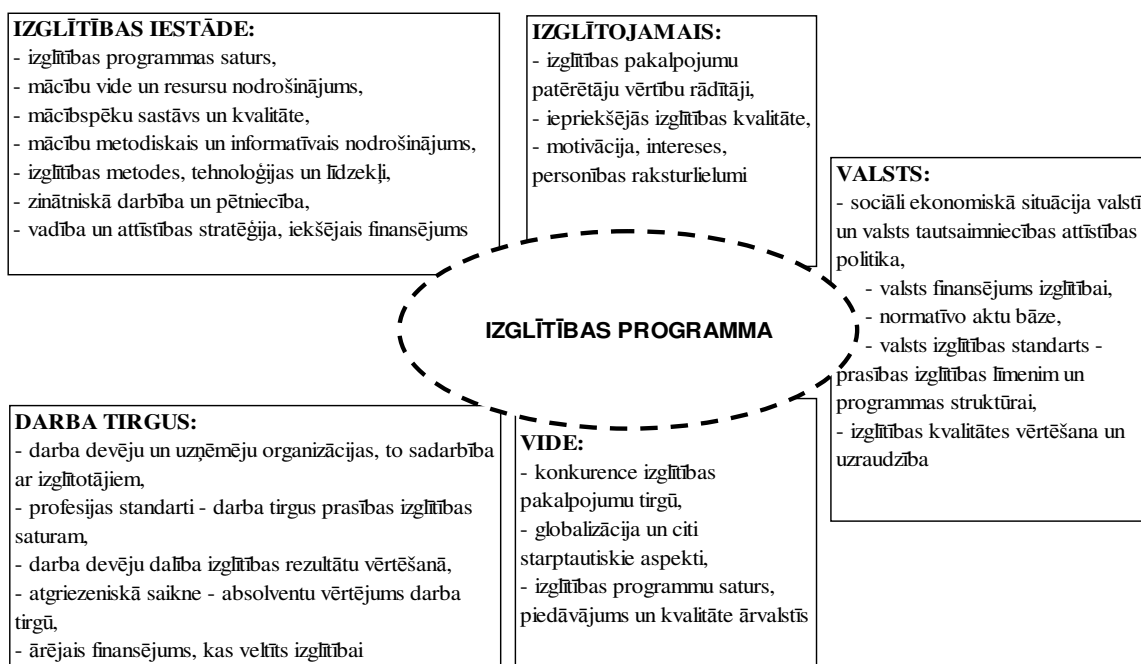
Ekonomikas sasniegumu svarīgākā daļa ir cilvēkresursu attīstība, tā kā to pamatā ir ražīgums, efektivitāte, darba kvalitāte, ražošanas elastība, inovācijas procesu intensitāte, jo minētais rezultātā ir atkarīgs no labi sagatavota darbaspēka. Spilgts piemērs tam ir tādu valstu kā Vācijas un Japānas pieredze, kuras ierobežotu dabisko resursu apstākļos var lepoties ar saviem veiksmīgajiem ekonomikas sasniegumiem tādēļ, ka forsēja savu ražošanas spēku attīstību. Tādās valstīs kā Taivāna, Dienvidkoreja un Singapūra tāpat ir augsts izglītības attīstības līmenis, un pēdējās desmitgadēs tās demonstrē ļoti augstus ekonomiskā pieauguma tempus. Ekonomiskais pieaugums arvien vairāk atkarīgs no zināšanu un informācijas pielietojuma preču un pakalpojumu ražošanā.

3. CILVĒKKAPITĀLA ATTĪSTĪBA, BALSTOTIES UZ IZGLĪTĪBAS PROCESU PILNVEIDI

3.1. Izglītības programmu un profesijas standartu veidošanas metodoloģija

Izglītības programmu veidošanas metodika

Izglītības procesu pilnveide lielā mērā ir saistīta ar modernu izglītības programmu izstrādi. Tas ir ilgstošs, atbildīgs un komplicēts process, kura pamatā jābūt atbilstošai programmu izrādes metodoloģijai. Citiem vārdiem – to nav iespējams realizēt bez veidojamās programmas satura vispusīga izvērtējuma, programmas prasību formulēšanas un ievērošanas, metodisko, informatīvo, organizatorisko, kvalitātes u.c. jautājumu prasmīgas risināšanas. Jāņem vērā arī izglītības programmas veidošanu ietekmējošie faktori (skat. 3.1. attēlu).



3.1.att. Izglītības programmas veidošanu ietekmējošie faktori (autore veidots attēls)

Kā redzams attēlā, izglītības programmu veidošanu ietekmē vairāki pamatfaktori: izglītības iestāde (veido un realizē programmu), darba tirgus (nosaka prasības programmas saturam), izglītojamie (veido potenciālo mērķa tirgu), vide (nosaka starptautiskā un vietējā izglītības tirgus prasības) un valsts (nosaka un regulē izglītības procesus).

Līdz šim Latvijā metodoloģiskie programmu izstrādes jautājumi nav risināti pietiekami vispusīgi, ņemot vērā gan programmas izstrādes secību, gan ievērojot tās veidošanu ietekmējošos faktorus. To skaitā nav izstrādāta plaši pielietota augstākās profesionālās izglītības programmu izveides metodika. Augstskolas darbojas autonomi un dažādu izglītības programmu izveide

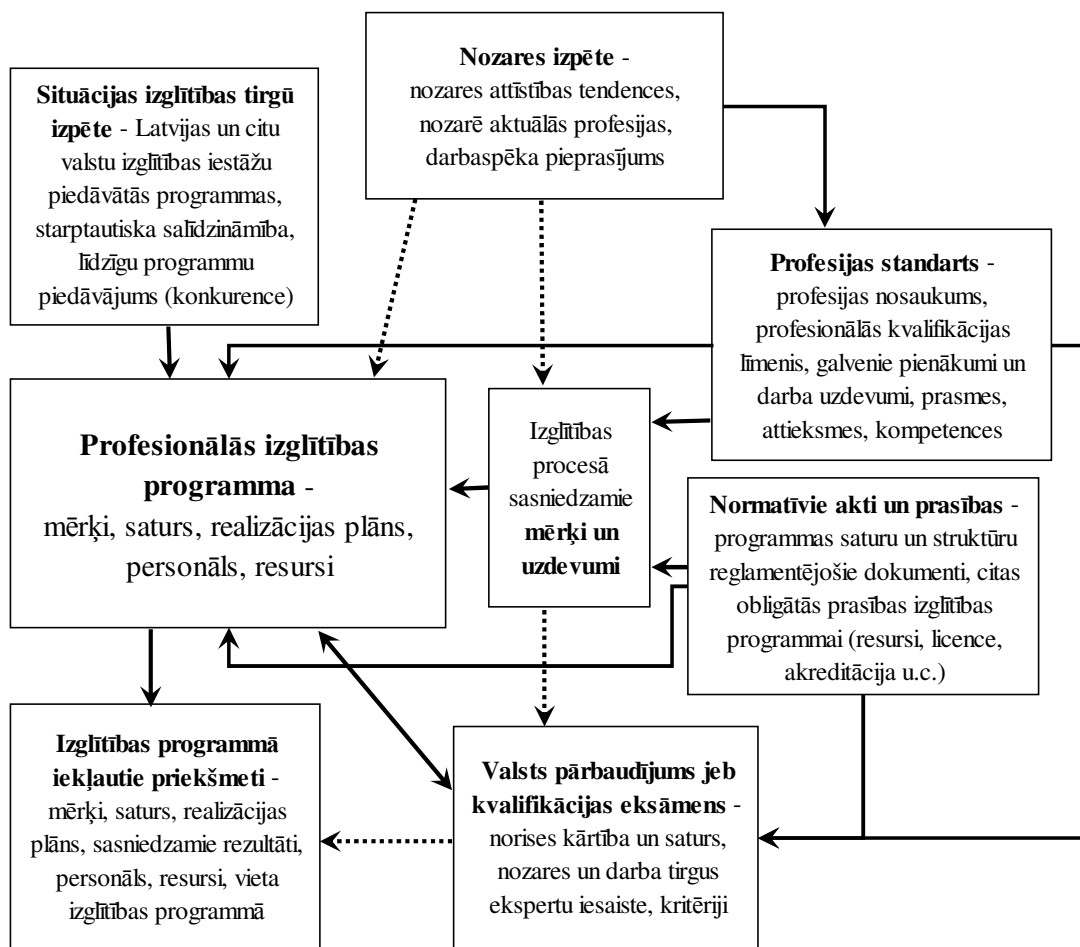
parasti balstās uz katras konkrētas augstskolas, tās struktūrvienību un darbinieku pieredzi. Pašreizējās pieejas un rekomendācijas nenodrošina pietiekamu programmu izstrādes un īstenošanas elastīgumu.

Autore piedāvā savu modificētu un pilnveidotu metodisku pieeju profesionālo izglītības programmu izstrādei (ar korekcijām tā var tikt izmantota arī akadēmisko programmu veidošanai). Šī metodika ir veidota, orientējoties galvenokārt uz profesionālās augstākās izglītības programmu izstrādi, taču tā var tikt izmantota arī vidējās profesionālās izglītības programmu veidošanā.

Izglītības programmu veidošanas metodika ietver:

- izglītības programmas veidošanas pamatelementu analīzi un to satura izstrādi;
- izglītības programmas izstrādes darba organizācijas un vadības aprakstu;
- izglītības programmas izstrādes un īstenošanas kvalitātes kontroles aprakstu.

Vispārējie metodikas pamatposmi un elementi ir parādīti 3.2. attēlā.



3.2.att. Profesionālās izglītības programmas veidošanas pamatelementi un to savstarpējā saistība (autore veidots attēls)

Programmas izstrādē jāiesaista darba devēji, nozares eksperti un citi partneri, jo kvalitatīvu profesionālās izglītības programmu iespējams izstrādāt tikai tad, ja tās izstrādes procesā iesaistās gan izglītotāji, gan sadarbības partneri (attiecīgās profesijas pārstāvji un darba devēji). Profesijā strādājošie un viņu vadītāji (darba devēji) vislabāk var noteikt konkrētai profesijai nepieciešamās zināšanas, prasmes un profesionālās kompetences.

No organizatoriskā viedokļa, izstrādājot izglītības programmu, visracionālāk ir veidot atbilstošas kvalifikācijas speciālistu darba grupu. Šī darba grupa sastāv no izglītības iestāžu pārstāvjiem, ideālā gadījumā tajā būtu jāiekļauj arī kāds nozares profesionālo asociāciju vai uzņēmuma pārstāvis, kurš orientējas arī izglītības jautājumos. Darba grupas optimālais sastāvs ir 7–9 cilvēki. Izglītības programmas izstrādes darba grupa strādā tiešā programmas izstrādes procesa koordinatora vadībā, no kura saņem arī visu nepieciešamo metodisko atbalstu.

Kvalitātes kontrolei jābūt neatņemamai projekta plānošanas un vadīšanas sastāvdaļai. Kontrole daļēji tiek organizēta kā programmas izstrādes procesa vadītāja un darba grupas pašnovērtēšanas process un daļēji kā ieinteresēto vai iesaistīto pušu, projekta atbalsītāju, novērtējums. Pamatā projekta kvalitāte ir vērtējama kā projekta sākumā uzstādīto un atrunāto rezultātu – plānošanas, budžeta un taustāmo rezultātu (dažādas izstrādes) – izpilde vai neizpilde.

Piedāvātai metodikai ir **priekšrocības un tā atšķiras no līdzšinējām** ar šādām novitātēm:

- izstrādājot izglītības programmas uz nozares izpētes rezultātu, profesijas standartu un skaidru sasniedzamo rezultātu bāzes, rodas iespēja elastīgāk īstenot izglītības procesu, veidot moduļu sistēmu;
- tiek konkretizēti izglītības mērķi un rezultāti, nodrošinot augstāku programmas kvalitāti un aktualitāti konkrētajā vietā un laikā. Turklāt tiek attīstītas programmas konkurējošās priekšrocības, aktualitāte un atpazīstamība, jo darba tirgus pārstāvji par programmu ir informēti jau tās izstrādes gaitā. Tiek nodrošināta tieša darba tirgus iesaiste gan izglītības programmas veidošanā, gan rezultātu vērtēšanā, kas palīdz maksimāli pietuvināt izglītības saturu darba tirgus vajadzībām un prasībām;
- apgūstot metodiski pamatoti veidotas programmas, ir iespējams plašāk izmantot dažādas aktīvās un integrētās mācību metodes, kā arī nodrošināt starppriekšmetu saikni. Šāda pieeja ļauj izglītības procesā ne tikai nodot zināšanas un veidot profesionālo kompetenci, bet attīstīt radošumu, analītisko domāšanu un atbildību, kas pilnveido izglītojamā personiskās, sociālās un līdera kompetences.

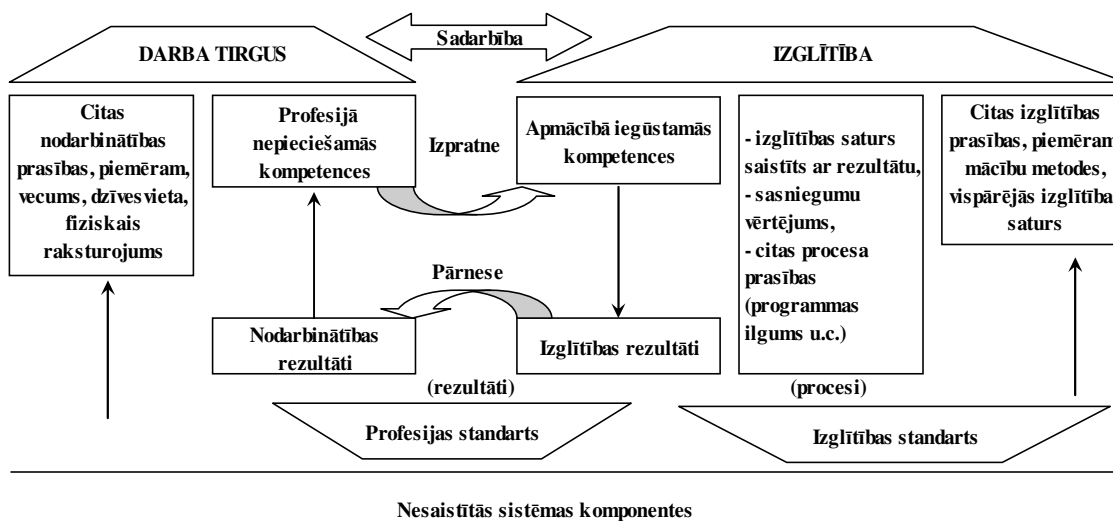
Profesijas standartu izstrādes pilnveide

Jebkuras profesionālās izglītības programmas izstrādes pamatā ir profesiju standarts (turpmāk tekstā – PS), kas nosaka darba tirgus prasības konkrētai profesijai. Līdz ar to – cik adekvāts būs profesiju standarts, tik adekvāta būs arī attiecīgā studiju programma, izejot no profesiju prasību izmaiņām un to “iestrādes” iespējām izglītības programmās. Profesiju standarts dod iespēju arī valstij regulēt atbilstīga darbaspēka piedāvājuma nodrošināšanu prioritārām nozarēm. Tas attiecas gan uz vidējās, gan augstākās profesionālās izglītības saturu un pašlaik Latvijā nosaka minimālās, obligāti izpildāmās prasības izglītības programmas īstenošanas rezultātiem, lai programmas absolvents varētu iegūt noteiktu profesionālo kvalifikāciju.

Līdz šim nav atrisināts jautājums par Profesijas standarta saistību ar Profesiju klasifikatoru (turpmāk tekstā – PK). Piemēram, profesiju nosaukumi, īpaši augstākas profesionālās kvalifikācijas līmeņa profesijām, Profesiju klasifikatorā pārklājas ar ieņemamā amata nosaukumiem, turklāt viena un tā pati profesija atrodama PK dažādās pamatgrupās ar atšķirīgiem profesiju kodiem.

PS pēc satura un uzbūves var sadalīt četrās nozīmīgās daļās: nodarbinātības apraksts, kompetences, prasmes un zināšanas. Profesiju standartu galvenā funkcija ir atspoguļot notiekošās ekonomiskās un tehniskās pārmaiņas, kas summējas darbaspēka zināšanu un prasmju, kā arī nepieciešamo kompetenču izmaiņās. Tādēļ profesijas standarta izstrādē vispirms ir nepieciešama darba tirgus informācija, lai savlaicīgi informētu programmas izstrādātājus un identificētu prioritātes.

3.3. attēlā ir redzama izglītības un darba tirgus saikne profesijas standarta izstrādes un lietošanas laikā.



3.3.att. Profesijas standarta pārnese uz izglītības procesu (autores veidots attēls)

Darba tirgus vajadzības, kas atspoguļojas profesiju standartos, ir jāformulē valodā, ko saprot izglītotāji, savukārt izglītotāju darba rezultātiem ir jābūt aktuāliem un derīgiem darba tirgū. Ja profesiju standartu izstrāde ir darba devēju, profesionāļu kompetence, tad izglītības programmu un rezultātu vērtēšanas sistēmas izstrāde, kas apraksta, ko cilvēks spēj darīt, pabeidzis izglītības programmu, ir izglītotāju prioritāte. Šī procesa galamērķis - studiju rezultātu sasaiste ar nodarbinātības rezultātiem, kas ir definēti profesiju standartā.

Vēl jāsecina, ka pašlaik profesiju standarti veido tikai daļu no darba tirgus prasību sistēmas. Arvien svarīgāk ir turpināt izglītību arī pēc kvalifikācijas iegūšanas, orientējoties uz mainīgajām prasībām darba tirgū, kas prasa plānot indivīda profesionālo karjeru un nodrošināt nepārtrauktu zināšanu un prasmju apgūšanu visu mūžu.

Definējot kompetences, ņem vērā pienākumu, uzdevumu, zināšanu, prasmju un attieksmju kopumu, kas nepieciešams attiecīgā līmeņa speciālistam. Viena kompetence tiek veidota, apvienojot pienākumus ar tam atbilstošajām zināšanām un prasmēm, kas tiek papildināts ar vēlamo attieksmju formulējumu. Autore piedāvā kompetences profesijas standartā definēt saskaņā ar Eiropas kvalifikācijas ietvarstruktūras iestrādēm, iedalot tās šādās grupās: profesionālās kompetences; sociālās un komunikatīvās kompetences; atbildības un personiskās kompetences; mācīšanās un inovatīvās kompetences.

Izglītības procesā lielāks uzsvars jāliek uz studiju procesa rezultātu un iegūto kompetenču novērtēšanu. Nevar apgalvot, ka šī aspekta pašlaik nebūtu nemaz, tomēr tas neapšaubāmi ir jāveido tālāk. Studiju rezultāti apraksta vairāk vai mazāk tradicionālos studiju programmas vai izglītības procesa mērķus, bet kompetences – absolventa faktiskās prasmes un spējas darba tirgū. Būtu jāpēta arī, kā kompetences atšķiras cita no citas noteiktu darba uzdevumu vienpersoniskai veikšanai, darbam grupā un darba uzdevumu izpildes vadīšanai.

Profesijas standarts ir vienošanās zināmā laika posmā starp darba devējiem un izglītotājiem par profesijā nodarbināto veicamā darba saturu un nepieciešamajām kompetencēm, zināšanām, prasmēm un iemaņām. Ja ar profesijas standartu tiek apzīmēts tas, kas ir svarīgs vai dažkārt obligāts kādā nodarbinātības jomā, tad profesijas standarts arī padara visiem saprotamu un atpazīstamu izglītības programmas saturu un tās mērķus. Tas dod iespēju izglītotājam pamatot, kādēļ studentam nepieciešamas tādas vai citādas zināšanas, prasmes un kompetences, un arī pašam studentam saprast un novērtēt savus mācību sasniegumus.

Izglītības rezultātu vērtēšanas pilnveide

Adekvāta, pamatota un procesorientēta izglītības rezultātu (izglītojamā sasniegumu) vērtēšana varētu būt viens no noteicošajiem faktoriem izglītībā un cilvēkkapitāla veidošanā.

Mūsdienās vērtēšana kļūst vairāk par zināšanu apguves vadīšanas un pilnveides (korekcijas) nevis kontroles instrumentu. Tas liek pārskatīt līdzšinējās vērtēšanas metodes un formas, iesaistot vērtēšanā arī pašus studentus. Tradicionālā vērtēšana balstās uz pozitīvistu viedokli par statistisko metožu izmantošanu kā vienīgo objektīvo zināšanu vērtēšanas metodi. Tam nevar nepiekrīst, ja vērtēšanā aprobežojas ar fiksēto zināšanu apjoma novērtēšanu ballēs, novārtā atstājot izpratnes līmeni un domāšanas īpašību novērtēšanu.

Kā izvēlēties pedagoģiski lietderīgāko vērtēšanas metodi? Primārais, par ko būtu jādomā, izvēloties vērtēšanas metodi, ir attiecīgā kursa, temata apguves mērķi un uzdevumi, t.i., rezultāts, kas jāsasniedz. Turklāt tas būtu jāskata pat plašākā kontekstā – kādi ir **izglītības programmas sasniedzamie mērķi**. Mācību sasniegumu visaptveroša vērtēšana dod iespēju iegūt pilnīgāku ainu par studiju priekšmeta izvirzīto mērķu un uzdevumu īstenošanu.

Protams, neviena vērtēšanas metode nav universāla, tomēr veicot regulāru izglītojamo mācību rezultātu vērtēšanu, tiktu veicināta arī refleksīvā pieeja mācību procesam, sekmējot mācību rezultātus, kas pārsniedz reproducēšanas līmeni. Mācību sasniegumu novērtēšanā uzsvars pāriet no pasniedzēja veiktās vērtēšanas uz studenta pašnovērtējumu. Izglītojamais apgūst prasmi vērtēt ne tikai gala rezultātu, bet arī pašu zināšanu apguves procesu, mācīšanās efektivitāti.

3.2. Izglītības procesu un vides attīstība

Sociālās atbildības principi izglītībā un cilvēkresursu attīstībā

Mūsdienās cilvēkkapitāla attīstība praktiski nav iespējama, nesniedzot zināšanas par sociālās atbildības pamatprincipiem, tas ir principi, kā darbinieki un darba devēji savā ikdienas darbībā pilda sociālos un vides aizsardzības mērķus. Izglītības iestādēm jāveido sociāli atbildīga attieksme pret uzņēmumu un darba pienākumiem. Pieaug formālās izglītības loma sabiedrības ētisko standartu un vērtību sistēmas veidošanā.

Darba devējiem, nodarbinot jaunus speciālistus, nākas saskarties vēl ar šādām problēmām: ētikas un uzvedības normu neievērošanu, motivācijas trūkumu, svešvalodu nezināšanu, komunikācijas prasmes trūkumu, nevēlēšanos godprātīgi strādāt u.tml. Bet, vai darbinieka attieksmi un tādējādi arī darba vidi veido tikai uzņēmums? Noteikti nē! Attieksme veidojas jau ģimenē, tad skolā un augstskolā, kā arī dzīvojot sabiedrībā un saskaroties ar citiem cilvēkiem. Attieksmi veido cilvēka īpašību kopums un divas no svarīgākajām īpašībām šajā kopumā ir godīgums un atbildība.

Mūsdienu sabiedrība un pasaules globālā attīstība prasa jaunu zinātnisku pieeju izglītības sistēmas pakalpojumu un satura veidošanai. Autore, sekojot pasaules attīstības tendencēm un

atbilstīgi darbā izvērtētajām izglītības lomas izmaiņām, sabiedrībai attīstoties, piedāvā ētikas un sociālās atbildības jautājumus iekļaut izglītības programmās kā obligātus.

Modernā ekonomikā labvēlīga uzņēmējdarbības vide un attīstīta ekonomika ir nepieciešams, bet ne pietiekams izaugsmes nosacījums. Lai pārvarētu ekonomikas atkarību no zemas pievienotās vērtības nozarēm, novērstu zemo produktivitāti uzņēmējdarbībā un darba tirgū un veidotu uz zināšanām un inovācijām balstītu ekonomiku, ir jārealizē apzināta valsts struktūrpolitika un tikpat apzināti veidota sociāli atbildīgas izglītības sistēma.

Radošumu un inovācijas veicinošu metožu attīstība

Radošums un inovatīva domāšana mūsdienās ir vienas no svarīgākajām cilvēkkapitāla īpašībām. Kreatīvā un inovatīvā domāšana ir vitāli svarīga mūsdienu sabiedrības, tautsaimniecības un zinātnes attīstībai. Tikai inovatīvs cilvēks ir spējīgs radīt jaunus produktus un izstrādāt jaunas tehnoloģijas. Inovatīvs cilvēks ir domājošs cilvēks, bet īpašā veidā domājošs – cilvēks, kas spēj radīt jaunas idejas. Nepieciešamība pēc domājošiem un radošiem cilvēkiem pieaug visās jomās.

Šī mūsdienu izglītībai un īpaši augstākajai izglītībai izvirzītā prasība aktualizē plašu pētāmo problēmu loku, kas skar gan izglītības sistēmas reformu kopumā, gan jautājumus, kas saistīti ar novitātēm augstskolas didaktikā. Kritiskās spriestspējas nepieciešamība multikulturālā sabiedrībā liek runāt par to kā par vienu no mūsdienu cilvēka pamatkompetencēm, kuras veidošanās process augstskolās ir radījis plašas zinātniski pedagoģiskas diskusijas.

Tā kā darba tirgus pieprasījuma attīstības tendences liecina par to, ka aizvien vairāk tiek pieprasīti vispusīgi izglītoti cilvēki, kas spēj risināt sarežģītas un kompleksas, dažkārt starpnozaru, problēmas – jāsecina, ka darba tirgū ir nepieciešami nevis vienā konkrētā jomā, bet gan starpnozaru programmās izglītoti darbinieki.

Ja vēl nesenā pagātnē mēs uzskatījām, ka izglītots ir cilvēks, kas spēj paturēt atmiņā lielu daudzumu zināšanu, tad mūsdienās līdzās zināšanu apjomam stājas zināšanu kvalitāte, uzsverot, ka daudz vērtīgākas par deklaratīvām zināšanām ir procesuālas un konceptuālas zināšanas, **prasmē iegūt un organizēt informāciju, pārstrādāt to un atvasināt jaunas zināšanas.** Mūsdienu augstskolu didaktikā tiek akcentēta indivīda paša gūto atziņu (ne tikai zināšanu un prasmju), kā arī zināšanu apguves procesa izvērtēšanas nozīme.

Latvijas ekonomikas konkurētspēju noteiks gan tas, cik konkurētspējīga būs valsts kopējā ekonomiskā politika, gan arī tas, kāda būs izglītības sistēmas efektivitāte un valsts spēja veicināt inovatīvos procesus izglītībā un zinātnē, kā arī cik sekmīga būs darba tirgus un cilvēkkapitāla

attīstība globālajā vidē, ņemot vērā internacionalizācijas un multikulturālos aspektus, vienlaicīgi neaizmirstot nacionālo identitāti.

Izglītības pakalpojumu attīstība

Nevar attīstīt cilvēkkapitālu, nepalielinot izglītības sistēmas daudzveidību un vispusīgumu. Cilvēkkapitāla attīstība lielā mērā saistīta ar izglītības pakalpojumu sniegšanas dažādām formām, metodēm, veidiem, līmeņiem. Kopumā pastāv vairāki būtiski ar izglītības pakalpojumu attīstību saistīti jautājumi – izglītības kvalitāte, izglītības ekonomiskā efektivitāte un izglītības pieejamība, visi šie jautājumi ir svarīgi jebkurā demokrātiskā sabiedrībā, kurā izglītība vairs nav tikai elites privilēģija. Nevar iztikt bez apmācības visa mūža garumā, racionāla mācību ilguma noteikšanas, izglītības pieejamības, izglītības formu attīstības u.tml.

Svarīga mūsdienu izglītības iezīme ir tās stratēģijas izmaiņu nepieciešamība. Tradicionālās izglītības pakāpes (sākuma – pamata – vidējā – augstākā) ir pārāk vienkāršas, ņemot vērā prasību daudzveidību kvalificētiem darbiniekiem. Turklāt tāda nemainīga struktūra pat tad, ja skolēnu skaits palielināsies, nenodrošina tautsaimniecības vajadzības pēc labi sagatavotiem speciālistiem. Kvantitāte šajā situācijā nekādi negarantē kvalitāti.

Mūsdienu apstākļos ļoti svarīgi, lai visi izglītības sistēmas elementi (vai posmi) eksistētu nevis atsevišķi cits no cita, bet gan papildinātu cits citu, notiktu zināšanu pārmantojamība, lai darba tirgus subjekts, nokļūstot jaunā izglītības procesa līmenī, precīzi izjustu savas reālās profesionālās iespējas un kvalifikācijas līmeni, un būtu spējīgs pieņemt pareizu lēmumu par mācību turpināšanu vai par profesionālās darbības uzsākšanu (vai par šo procesu savienošānu), atkarībā no attiecīgā kvalitātes darbaspēka pieprasījuma.

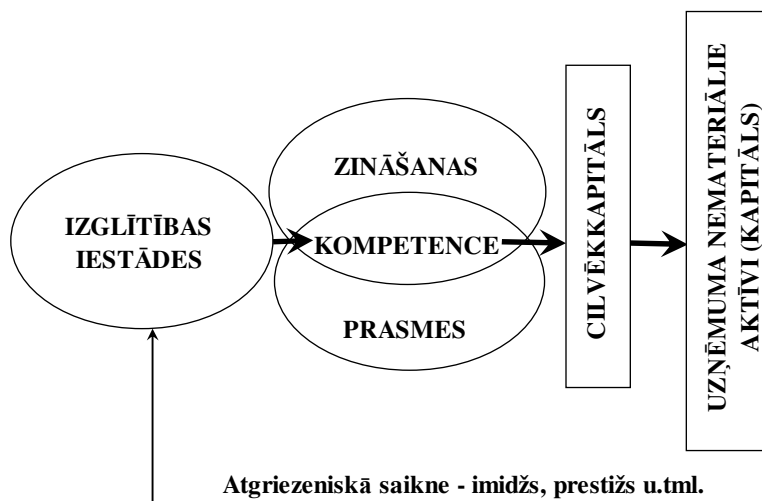
Viena no galvenajām grūtībām nepārtrauktas izglītības principa realizācijā ir administratīvo iestāžu un personu, gan valsts, gan augstskolu līmenī, konservatīvajā attieksmē pret izglītības problēmu atrisināšanu. Tieši akadēmiskās aprindas, piedaloties daudzveidīgu profesionālo un politisko organizāciju darbā, var ietekmēt zinātni un nacionālo politiku izglītības jomā. Savukārt mācībspēkiem un zinātniskajiem darbiniekiem daudz aktīvāk jāpiedalās izglītības efektivitātes paaugstināšanā.

Vēl viena koncepcija, kas skar mūžizglītību ir „izglītība, kas atjaunojas”. Tas nav pretstats nepārtrauktai izglītībai, tāpat arī neaizvieto to. Ja nepārtrauktas izglītības sistēma paredz visu formālās un neformālās izglītības iespēju integrāciju, tad atjaunojamās izglītības sistēma attiecas vairāk uz formālās sistēmas izglītības iestādēm. Tās būtība ir izglītības dalījuma posmos (dalījums relatīvi nelielos posmos), kas mijas vai notiek paralēli ar cilvēka darba dzīvi vai profesionālo darbību.

Mūsdienu augsto tehnoloģiju attīstība un ražošana prasa elastīgas, pret izmaiņām jūtīgas izglītības sistēmas izveidošanu. Atjaunojamās izglītības koncepcija, skatoties no darba tirgus pozīcijām, ir daudz elastīgāka salīdzinājumā ar tradicionāli izveidoto izglītības sistēmu. Ja izglītība koncentrējas ierobežotā laika periodā, tad neprecīzu prognožu dēļ, ko nosaka ātras izmaiņas ražošanā, tai pēc savas būtības jābūt daudzpusējai un mazāk specializētai, tajā pašā laikā atjaunojamā izglītība atļauj cilvēkam vairākas reizes dzīvē izvēlēties starp dažādiem specializācijas veidiem.

Šai izglītības koncepcijai arī ir īpaša nozīme izglītošanās motivācijas pastiprināšanā. Veidojas ciešāka saite starp izglītību un darbu, teoriju un praksi, tātad atjaunojamā izglītība var apmierināt daudzu cilvēku vajadzības, kuri sev uzstāda konkrētus mērķus. Darba gaitas starp apmācības periodiem savukārt sekmē izglītojamā personības veidošanos, redzesloka paplašināšanos un sniedz pieredzi, kas atvieglo izglītības virziena izvēli.

Neskatoties uz dažādiem ārējiem ietekmes faktoriem, izglītības sistēma pamatā piedāvā divus būtiskus aktīvus – zināšanas un prasmes (veido kompetenci), rezultātā tiek radīta izglītības vērtību ķēde, kura veido uzņēmuma nemateriālo kapitālu (skat. 3.4. attēlu).



3.4. att. Izglītības vērtību ķēde (autore veidots attēls)

Zināšanu kultūra attiecas uz cilvēka (cilvēkkapitāla) darbību – informācijas izpratni un tās pārveidošanu zināšanās, zināšanu vērtēšanas kritēriju pilnveidošanu, cilvēku aktivitāti, kas pieredzi sakārto kopsakarā ar zināšanām un informāciju, kā arī komunikācijas veidi u.c. Zināšanu radīšanas kultūra tieši iespaido zināšanu intensitāti, kas pārveidojas cilvēkkapitālā un uzņēmuma nemateriālajos aktīvos vai kapitālā.

Izglītības sistēma un tās piedāvātie pakalpojumi ir viena no valsts pakalpojumu nozares sastāvdaļām. Tomēr autore vēlas atzīmēt, ka daudzi izglītības nozares eksperti

uzskata, ka izglītība nav tikai pakalpojums klasiskā tā izpratnē. Šīs jomas specifika ir saistīta ar to, ka izglītības sistēma nodrošina sabiedriskos pakalpojumus, ko ekonomikas teorijā sauc – sabiedriskās preces un pakalpojumi ar visaugstāko vērtību.

Tirgus apstākļos izglītības pakalpojumi iegūst preces (produkta) īpašības, kam piemīt divējāda būtība. No vienas puses, tie ir tuvi sabiedriskajiem labumiem (sniegtās zināšanas tiek patērētas kolektīvi dažāda veida izglītības iestādēs) – veido personisko un profesionālo īpašību kompleksu, kas nepieciešams cilvēkam un sabiedrībai. Prasība pēc šī preces veida nav izmērāma naudas izteiksmē, tātad tirgus uz to nereaģēs. No otras puses, izglītības pakalpojumi tuvinās privātai precei, un var tikt sniegti atsevišķiem indivīdiem vai subjektiem uz komerciāla pamata, tīri uz tirgus attiecību pamata (zināšanu papildināšana tajā vai citā jomā, pārkvalificēšanās un jaunu specialitāšu apgūšana utt.).

Globāla, uz zināšanām balstīta ekonomika vienlaicīgi rada milzīgas iespējas un izvirza sarežģītus uzdevumus izglītības sistēmai visā pasaulē, arī Latvijā. Ja pakalpojums ir sabiedrības vērtība un tas tiek realizēts, tērējot nodokļu maksātāju naudu, tam viennozīmīgi ir jābūt efektīvam un jāsasniedz plānotais rezultāts. Līdzīgu apgalvojumu varam izteikt arī tad, ja par šiem pakalpojumiem indivīds maksā pats.

Izglītības sistēmas normatīvās bāzes attīstība

Pēc valstiskās neatkarības atgūšanas, attīstoties Latvijas izglītības sistēmai, reformu laikā īpaša uzmanība tika veltīta izglītības demokratizācijai, normatīvās bāzes pārskatīšanai un papildināšanai. Tika pieņemts Augstskolu likums, Izglītības likums, Vispārējās izglītības likums, Profesionālās izglītības likums u.c. normatīvie akti.

Varam secināt, ka, vērtējot pēc izglītības pakāpēm un veidiem, Latvija ir iekļāvusies pasaules un Eiropas kopējā telpā. Tomēr jāturpina iekļaušanos Eiropas kopējo standartu sistēmā. “Standarti” gan šajā gadījumā drīzāk jāsaprot kā kopējas normas un vadlīnijas, nevis grādu un studiju programmu saskaņošana, kura būtu pretrunā Eiropas daudzveidības tradīcijām. Šie standarti visticamāk nebūs saistoši juridiski instrumenti, bet gan tādi standarti, kuriem valstis vai augstskolas var brīvprātīgi pievienoties.

Jādomā, ka attiecībā uz to, ko iespējams regulēt ar likumdošanas palīdzību, mēs jau tuvojamies zināmai robežai, tātad atbilstoša un situācijai pielāgota likumdošana lielā mērā jau pastāv, bet jāskatās uz likumdošanas lomu un tās aptvērumu pieaugošas internacionalizācijas apstākļos. Likumdošanas patiesā lietderība ir tikai tik liela, ciktāl sniedzas tās ieviešana un cik lielā mērā tā faktiski darbojas. Ļoti daudzos gadījumos normatīvie akti formāli tiek ievēroti, tomēr tajos iestrādātās normas, kuras sākotnēji paredzētas attīstības veicināšanai, sistēmas un

procesu sakārtošanai, diemžēl reālajā dzīvē nedarbojas. Ieviešana praksē vai vismaz formāla ieviešana ir iespējama ar priekšnosacījumu, ka valstij vai citām institūcijām, to skaitā sabiedriskām, ir kaut vai minimālas pilnvaras attiecīgajos jautājumos. Turklāt šīm pilnvarām ir jāattiecas uz attīstību laikā, lai likumdošanas pasākumi būtu dzīvotspējīga regulēšanas forma, nevis tikai kontroles vai soda mehānisms, ja kāda no normām netiek pildīta.

Ārējās vides prasības izglītībai un internacionalizācijas aspekti

Mūsdienu apstākļos arvien nozīmīgāki kļūst izglītības starptautiskie aspekti. Boloņas procesā izglītības mobilitātei un kvalifikāciju atzīšanai ir ierādīta centrālā loma. Šķiet, ir pareizi apgalvot, ka dažādās valstīs iegūstamo kvalifikāciju savstarpējā atzīšana ir uztverama kā tilts, kas izglītības procesā ļauj cilvēkiem pārvietoties no vienas izglītības sistēmas uz otru, nezaudējot savu "īpašumu" (t.i. iegūtās kvalifikācijas). Boloņas deklarācijā minēta izglītības sistēmu konverģence, tajā pašā laikā Boloņas deklarācija ne propagandē visu nacionālo sistēmu saskaņošanu, nedz arī apgalvo, ka visas problēmas būs atrisinātas, kad visur būs ieviesta piedāvātā sistēma. Tā paredz sistēmu kā ietvaru, kas veicinās savstarpēju augstākās izglītības atzīšanu, tajā pašā laikā pieļaujot dažādību šīs kopējās shēmas ietvaros. Atzīšanas nozīme darba tirgū ir īpaši uzsvērtā, tādējādi piešķirot vēl lielāku nozīmi jaunu instrumentu izveidei, individuālu kvalifikāciju novērtēšanai un atzīšanai Eiropas mēroga darba tirgus kontekstā.

Izglītības sistēmas un tās pakalpojumu un darba tirgus mijiedarbības analīzē svarīgi ņemt vērā, pirmkārt, izglītības līmeņus un, otrkārt, iespējas ātri mainīt kvalifikācijas, pārejot uz citu kvalifikāciju ar nelielu vajadzīgo kompetenču atšķirību. Klasificējot iespējamo piedāvājumu darba tirgū, jābalstās uz izglītības klasifikatoru un jānosaka katrai kvalifikācijai atbilstīgās profesijas. Par pamatu būtu jāņem Eiropas kvalifikāciju mūžizglītības ietvarstruktūra un profesiju dalīšana pa izglītības līmeņiem atbilstīgi minimāli nepieciešamajam katras profesijas (amata) pildīšanai. Profesijas (amati) jāapvieno grupās pa galvenajiem darbības virzieniem pēc kopīgām galvenajām, ilgtermiņa stabilām kompetencēm.

Darbā izskatītie jautājumi pašlaik Latvijā ir ieguvuši jaunu aktualitāti augstākās izglītības reformas kontekstā, kas, pēc autores domām, ir vērtējama kā īpaši pozitīva tendence. Pasākumu plāns nepieciešamajām reformām augstākajā izglītībā un zinātnē 2010.-2012. gadam paredz definēt noteiktus studiju rezultātus zināšanu un prasmju izteiksmē katrai studiju programmai un studiju kursam atbilstoši vienotai kvalifikāciju ietvarstruktūrai (līdz 2012. gadam) un veikt studiju programmu kvalitātes, resursu pietiekamības un ilgtspējas starptautisku izvērtēšanu, izmantojot atbilstoši izstrādātu metodiku (līdz 2011. gadam).

SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

Promocijas darba rezultātā ir veikta cilvēkkapitāla, izglītības sistēmas un procesu, darba tirgus, darba resursu un cilvēkresursu veidošanās un attīstības teorētisko un praktisko aspektu un to ietekmējošo faktoru analīze Latvijā; izstrādāti risinājumi cilvēkkapitāla attīstībai, balstoties uz izglītības sistēmas un procesu pilnveidi; veikts darba tirgus ietekmes uz izglītības sistēmas attīstību un darba resursu kvalitātes novērtējums, kas ļauj nobeigumā formulēt šādus *secinājumus*:

1. Cilvēkkapitāla jēdziens mūsdienās tiek formulēts aizvien plašāk, ietverot tajā visas būtiskākās mūsdienu cilvēka īpašības, kas nepieciešamas darba procesā un uzņēmējdarbībā. Tādēļ cilvēkkapitāla jēdziena definējumam jāaptver vairākas jaunas īpašības un spējas: māka patstāvīgi domāt un spriest, radošās spējas un inovatīvās prasmes, spēja risināt sarežģītas un kompleksas, arī starpnozaru un starpdisciplināras problēmas, savstarpējā komunikācijas spēja, prasmes strādāt komandā, ētikas normu ievērošana, sociālās atbildības principu ievērošana, prasmes iegūt un organizēt informāciju, spēja darboties multikulturālā vidē un globalizācijas apstākļos, spējas strādāt internacionālā vidē un pieaugošas starptautiskas konkurences apstākļos.

2. Mūsdienās cilvēka darbības motivācija ir mainījusies, aizvien nozīmīgāki kļūst tie elementi, kas nodrošina ne tik daudz materiālo, cik cilvēka garīgo vajadzību apmierinājumu, tādēļ ir izveidojies jauns “sociāli individuālā” cilvēka modelis, kurš darbojas demokrātiskā un plurālā sabiedrībā. Jaunajam modelim ir raksturīga daudz augstāka informētības pakāpe par apkārtējo pasauli, augstāks izglītības un kultūras līmenis, vēlme pašizteikties, dibināt kontaktus ar citiem cilvēkiem, izvēlēties savus kultūras un sabiedriski politiskos uzskatus. Rezultātā cilvēkresursi iegūst jaunu kvalitāti un vajadzības, kas būtiski ietekmē gan patēriņa, gan darba tirgu un atspoguļojas kopējās ekonomikas attīstības tendencēs.

3. Cilvēkkapitāla attīstības kontekstā nozīmīgas ir kļuvušas cilvēka kompetences, kuras tiek apskatītas dažādu modeļu veidā, atkarībā no pielietojuma. Katru profesionāli aktīvu cilvēku ir iespējams novērtēt, nosakot viņa virzību, spēcīgākās puses vai to, kuras kompetences dominē, lai personība sasniegtu atbilstošu darba rezultātu. Uzņēmumā var izmantot noteiktu kompetenču modeli, lai izanalizētu katra darbinieka individuālos sasniegumus, iekļaujot tos noteiktos attīstības līmeņos, kas palīdz efektīvi izvietot un nodarbināt esošos cilvēkresursus. Veidojot izglītības programmas kompetences, formulējums palīdz definēt gaidāmos rezultātus un noteikt izglītības mērķus.

4. Svarīgākie un noteicošie cilvēkkapitāla veidošanās un attīstības faktori mūsdienās ir sociāli ekonomiskā vide, izglītība, investīcijas cilvēkkapitālā un valsts ekonomiskās politika. Šo faktoru analīze parāda, ka ekonomikas konkurētspēju lielā mērā nosaka nevis dabas resursi, bet nacionālā jeb valsts „cilvēkkapitāla” kvalitāte. Uzņēmējdarbības potenciāls, vadības elastība un efektivitāte atkarīga no cilvēkiem, viņu izglītības līmeņa un pieredzes. Cilvēkkapitāls ir vērtīgākais resurss, kas ir daudz svarīgāks nekā dabas resursi un uzkrātā bagātība.

5. Ekonomikas teorijā un praksē arvien vairāk nostiprinās doma, ka ekonomikas progress būs arvien lielāks, ja lielāks būs sociālais progress. Valsts sociālā politika arvien biežāk tiek uzskatīta par nepieciešamu sabiedrības dzīves nosacījumu, jo tikai tā var tikt sasniegts progressa būtiskais priekšnoteikums – augsti izglītota, iniciatīvas pilna, atbildīga un radoša cilvēkkapitāla veidošana. Valsts un tās iedzīvotāju galvenais uzdevums ir attīstīt cilvēkkapitālu, veidot garīgi un fiziski veselu, intelektuālu un izglītotu sabiedrību. Sociāli ekonomisko disproporciju un risku mazināšana – bezdarba samazināšana, sabalansēta reģionālā attīstība, ģimenes stiprināšana, vides aizsardzība, sabiedrības izglītības veicināšana ir nepieciešama ne tikai tāpēc, lai risinātu sociālās un vides aizsardzības problēmas, bet tas ir arī nepieciešams nosacījums izaugsmei, sociālā saskaņa ir drīzāk ekonomiskās izaugsmes priekšnoteikums nekā sekas. Tāpēc nav attaisnojama sociālo problēmu risināšanas atlikšana uz vēlāku laiku, kad it kā būs labvēlīgāki apstākļi. Šīs problēmas jārisina vienlaicīgi ar pārējām ekonomiskām problēmām.

6. Ekonomikas attīstība mūsdienās ir saistīta ar ievērojami augstākām prasībām darba resursu kvalitātei un produktivitātei vai uzņēmējdarbības procesa subjektu profesionālajai kompetencei un rīcībspējai. Tirgus apstākļos zināšanas kļūst par pieprasījuma un piedāvājuma elementu – zināšanu pieprasījums un piedāvājums nosaka cilvēkresursu kvalitatīvo raksturojumu. Starp darba tirgu un izglītības pakalpojumu tirgu eksistē savstarpējā saikne un mijiedarbība, jo galvenais tirgus attiecību subjekts šajā situācijā ir cilvēks. Darbaspēka pieprasījums un piedāvājums darba tirgū ietekmē izglītības pakalpojumu apjomu, saturu un struktūru jebkurā ekonomiskajā sistēmā.

7. Reālajā dzīvē darba resursu dinamiku ietekmē vesela virkne faktoru: dzimstības līmenis, darbaspējīgo iedzīvotāju skaita pieauguma temps, viņu dzimuma un vecuma struktūra, dažādu darbaspējīgo iedzīvotāju grupu ekonomiskās aktivitātes līmenis, migrācijas procesi utt. Pēdējā laikā iedzīvotāju, darba resursu un darba tirgus attīstības tendences rāda, ka Latvijā arvien pieaug iedzīvotāju novecošanas tendence, darbaspēka izglītības līmenis ir samērā augsts, darba meklētāju īpatsvars strauji samazinās, pieaugot izglītības līmenim, taču augsta

nodarbinātība nenozīmē augstāku cilvēkkapitāla produktivitāti. Līdz ekonomiskās krīzes sākumam bija novērojama augsta ekonomiskā aktivitāte un iedzīvotāju nodarbinātība, tādēļ darbaspēka izmaksas vidēji pieauga straujāk nekā produktivitāte.

8. Veiktais cilvēkkapitāla novērtējums Latvijā parāda, ka, ņemot vērā ierobežotos dabas resursus, tautsaimniecības salīdzinoši mazās jaudas un nelielo tirgus apjomu, kā arī joprojām nelabvēlīgos demogrāfiskos apstākļus, reālākais tautsaimniecības attīstības ceļš, kas var nodrošināt nepieciešamo IKP pieaugumu, ir zināšanu un augsto tehnoloģiju intensīva izmantošana, tātad pārorientēšanās no darbietilpīgas ekonomikas uz zināšanu ietilpīgu ekonomiku. Efektīvas nozaru struktūras veidošana prasa lielus ilgtermiņa ieguldījumus cilvēkkapitālā, produktīvās kapacitātes paaugstināšanu un radikālas pārmaiņas līdzšinējā pētniecības darbu un jaunu tehnoloģiju ieviešanas atbalsta un nodrošināšanas praksē. Līdzeklis šo mērķu īstenošanai ir radošumu un inovācijas veicinošu metožu attīstība un sociālās atbildības principu aktualizēšana izglītībā.

9. Arvien lielāks informācijas tehnoloģiju lomas pieaugums un automatizācijas procesa izplatība maina arī kopējo darba resursu kvalifikāciju struktūru. Aktīvā darbaspēka (ekonomiski aktīvo iedzīvotāju) struktūrā pakāpeniski samazinās nekvalificēta un mazkvalificēta darbaspēka īpatsvars. Kopēja tendence vairumā valstu ir kvalificētu un augsti kvalificētu darbinieku skaita pieaugums absolūtā izteiksmē un arī relatīvos skaitļos jeb procentos no kopējā apjoma. Kvalifikācijas līmenis vispirms tiek noteikts atkarībā no darbinieka izglītības un profesionālās sagatavotības. Tādēļ starp prasībām, kas tiek izvirzītas mūsdienu darbiniekam, pirmo vietu ieņem augsts izglītības līmenis.

10. Pasaules pieredze apstiprina, ka zinātne bez izglītības ražošanai neko nedod un tādēļ, neraugoties uz situāciju, kad valsts sociālās programmas nedarbojas pietiekami intensīvi, izglītības patēriņa dinamika būtiski nemainās. Visās industriāli attīstītajās valstīs izglītība tiek norobežota no brīvā (neregulētā) tirgus, tādējādi uzsverot, ka cilvēkresursu izglītošana ir ne tikai līdzeklis citu mērķu sasniegšanai, bet gan patstāvīgs mērķis. Cilvēku izglītības paaugstināšana līdz līmenim, kas adekvāts sabiedrības postindustriālas attīstības prasībām, ir svarīgs augsti attīstīta cilvēkkapitāla un sociāli orientētas tautsaimniecības izveides nosacījums.

11. Cilvēkkapitāla attīstībā mūsdienās dominējoša ir integrācijas tendence, pamata un papildus zināšanu sintēze, jo katrs process tiek pētīts no dažādām pusēm, lietojot dažādu zinātņu metodes, t.i., svarīgs ir daudzpusējs procesa redzējums, tā iepazīšana vienotībā ar apkārtējo „dabīgo” un „mākslīgo” vidi. Ja iepriekš zinātņu nozares veidojās pēc priekšmeta pazīmes – saskaņā ar jaunu jomu un darbības veidu iesaisti izziņas procesā, tad mūsdienu

zinātnei kļūst raksturīga pāreja no priekšmeta uz problēmu orientāciju, kad jaunas zināšanas rodas saistībā ar noteiktas lielas teorētiskas vai praktiskas problēmas izvirzīšanu, kam ir starpnozaru vai starpdisciplīnu raksturs. Tas nozīmē, ka zinātniski – tehniskais progress, paātrinot zinātņu diferenciaciju, ir integrējošs faktors fundamentālo un pielietojamo zinātņu jomā.

12. Izglītība vairs nav tikai īss posms cilvēka dzīvē (vairumā gadījumu agrāk tie bija tikai bērnības un jaunības gadi). Mūsdienu tendence ir ievērojama izglītošanās ilguma palielināšanās, izglītībai ir jāatjaunojas un jāturpinās visā cilvēka dzīves laikā, kļūstot par normu visa mūža garumā jeb mūžizglītību, jo mūsdienu uzņēmējdarbības un ražošanas procesi pastāvīgi attīstās un kļūst sarežģītāki, līdz ar to zināšanas un darbaspēka nosacītā kvalitāte ātri noveco un to nepieciešams atjaunot. Kopējā darba ražīguma, produktivitātes un dzīves līmeņa paaugstināšanās, paaugstinot darbaspēka zināšanas, prasmes un kompetenci, ir savstarpēji saistīti, tomēr ne vienmēr ir proporcionāli izglītības iestādē pavadīto gadu skaitam. Noteicošā pazīme jeb raksturlielums šajā gadījumā ir izglītības procesa kvalitāte.

13. Faktisko izglītības kvalitātes novērtējumu darba tirgū obligāti jāņem vērā, izstrādājot jaunus valsts izglītības standartus un izglītības programmas. Mūsdienu apstākļos darba produktivitātes un kvalitātes celšanas problēma var tikt atrisināta vienīgi, pārejot no fragmentāras atsevišķu faktoru uzlabošanas pieejas uz sistēmisku un kompleksu izglītības sistēmas un tās procesu regulēšanas pieeju, veidojot atbilstošu izglītības sistēmas un darba tirgus sadarbības mehānismu. Vērtējot izglītības sistēmas attīstības iespējas un vietu darba resursu kvalitātes paaugstināšanā, var secināt, ka jāizstrādā atbalsta un novērtēšanas mehānismi gan izglītības iestāžu finansiāli ekonomiskai un saimnieciskai darbībai, gan arī kvalitātes novērtēšanai darba tirgus prasību kontekstā un darbaspēka kompetences, zināšanu un prasmju apgūšanā katra indivīda izglītošanās laikā.

14. Profesionālās un augstākās izglītības atbilstību darba tirgus prasībām nav iespējams nodrošināt bez darba devēju atbalsta un līdzdalības. Profesijas standarts nodrošina izglītotājam iespēju darboties ar skatu nākotnē un atbilstoši darba devēju vajadzībām. Tādējādi vēlamajā izteiksmē profesijas standarts kalpo attiecīgās profesijas izglītības satura plānošanas, organizēšanas un reālās īstenošanas vajadzībām un veido didaktiskos pamatus. Tomēr situācijas izpēte Latvijā pierāda, ka šajā jomā vēl ir nepieciešami daudzi būtiski uzlabojumi, kas skar gan standarta izstrādes metodiskos un organizatoriskos jautājumus, gan saturiskos, gan jautājumus par izmantošanu izglītības sistēmā.

15. Cilvēkkapitāla attīstība ir jāveicina, uzlabojot akadēmiskās un profesionālās izglītības kvalitāti un atbilstību darba tirgus prasībām, kā arī radot iespējas darbaspēka

pār kvalificēšanai, sakārtojot izglītības sistēmu un padarot to loģisku, pēctecīgu un pieejamu visām iedzīvotāju grupām. Pilnveides virzieniem jābūt saistītiem ar izglītības programmu veidošanas un profesijas standartu metodoloģijas pilnveidi, kas ietver darba devēju un nozares ekspertu iesaisti programmas izstrādes procesā, orientāciju uz procesu un rezultātu vērtēšanu, moduļu principa izmantošanu, izglītības mērķu un uzdevumu formulēšanu saistībā ar sagaidāmiem rezultātiem u.c.

16. Mūsdienu sabiedrība un pasaules globālā attīstība prasa jaunu zinātnisku pieeju izglītības sistēmas, tās pakalpojumu un satura veidošanā. Ņemot vērā jaunos izaicinājumus un prasības cilvēkkapitālam, tā sekmīga attīstība var notikt tikai radikāli pilnveidojot izglītības procesu. Izglītības procesu un vides pilnveidošana ietver sociālās atbildības principu ievērošanu, radošumu un inovācijas veicinošu metožu attīstību, izglītības sistēmas normatīvo aktu bāzes pilnveidi, ārējās vides (gan starptautiskās, gan Latvijas) prasību izglītībai novērtējumu un internacionalizācijas aspektus.

17. Latvijā izglītības sistēma un akadēmiskā vide ir pārmaiņu procesā, kas arī rada zināmas nepilnības sabiedrības (īpaši jauniešu) attieksmes un atbildības veidošanā, skolām un augstskolām ir jāpievērš īpaša uzmanība tieši godprātības, atbildības, radošuma un lojalitātes veidošanai, kas turpmāk ietekmēs arī uzņēmējdarbības vides attīstību. Sekojot pasaules attīstības tendencēm, attīstoties sabiedrībai, ētikas un sociālās atbildības jautājumi ir jāiekļauj izglītības programmās kā obligāti. Mūsu valstī vēl nav nostiprinājušās stingras prasības pret skolēniem un studentiem, īpaši jautājumos, kas skar godīgu attieksmi pret pasniedzēju, citiem studentiem un pašiem pret sevi. Uzņēmējdarbības vide un sekojoši darba vide izvirza daudz augstākas prasības, šajā vidē ir arī cita motivācijas sistēma, kas nosaka lielāku atbildību. Tā kā kvalitatīvas uzņēmējdarbības vides veidošanā ir ļoti svarīga darbinieku attieksme, tātad – godīgums un lojalitāte, kas var uzņēmumam nest lielu peļņu vai arī zaudējumus, šiem jautājumiem ir jāpievērš lielāka uzmanība.

18. Vide, kurā darbojas izglītības iestādes, kļūst aizvien atvērtāka pieaugošajai starptautiskajai ietekmei un konkurencei, radot aizvien vairāk iespēju sadarbībai ar partneriem Eiropā un pasaulē un piedāvājot jauniešiem aizvien vairāk iespēju studēt ārzemēs. Vide nepārtraukti mainās un studentu izvēles iespējas kļūst aizvien plašākas, tādējādi izglītības iestādes internacionalizācija ir jāpieņem un maksimāli jāizmanto attīstībai un ikviena indivīda zināšanu un labklājības celšanai. Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūra visiem izglītības līmeņiem ļauj salīdzināt nacionālos standartus, atvieglo diplomu atzīšanu, mobilitāti un sadarbību profesionālajā un augstākajā izglītībā, tādēļ arī profesijas standartu izstrādes metodoloģijai un vērtēšanas sistēmai, kā arī kompetenču un darba tirgus prasību formulējumam vajadzētu

veidoties atbilstoši Boloņas procesa prasību savstarpējai izpratnei un izglītības rezultātu un formu saskaņošanai.

Pamatojoties uz veiktā pētījuma rezultātiem, darba gaitā piedāvāti atsevišķu problēmu risinājumi un autore izvirza šādus *priekšlikumus*:

1) LR Ekonomikas ministrijai valsts ekonomikas attīstības stratēģija jānosaka visos tautsaimniecības līmeņos un nozarēs tā, lai tā būtu ne tikai dokumentu pakete, bet skaidrs, valsts ekonomikas un cilvēkkapitāla attīstības plāns, kas loģiski saistītu nozares un dažādas jomas (to skaitā sociālas), kā arī precīzi parādītu izglītības un zinātnes vietu valsts ekonomiskajā attīstībā;

2) Latvijas sociāli ekonomiskajai attīstībai svarīga ir mūsdienu prasībām atbilstošu jaunu kompetenču apguves nodrošināšana valsts iedzīvotājiem un sniegtās izglītības kvalitāte. Tādēļ LR Izglītības un zinātnes ministrijai ir jāuzlabo sadarbība starp izglītībā ieinteresētajām pusēm – izglītotāju, izglītojamo, valsti un darba tirgu. Jāveido loģiska saistība starp amatu sarakstu (Profesiju klasifikatoru), profesiju standartiem, profesionālās kvalifikācijas līmeņiem un izglītības standartiem, kā arī starp dažādām izglītības pakāpēm un veidiem, kas daļēji tiks realizēts, pieņemot jauno Augstākās izglītības likumu, bet tas nenovērsīs visas sistēmas nepilnības. Nepieciešams pārveidot pastāvošo profesionālās kvalifikācijas līmeņu struktūru. Loģiski un metodiski pamatoti būtu to veidot atbilstoši EKI līmeņiem, tādējādi augstākās izglītības pakāpē veidojot trīs atsevišķus atšķirīgus profesionālās kvalifikācijas līmeņus – atbilstoši: 6. līmenis – bakalaura, 7. līmenis – maģistra un 8. līmenis – doktora grādu ieguvušajām personām. Pašlaik izveidojusies neloģiska sistēma – gan pēc bakalaura, gan pēc maģistra profesionālo programmu absolvēšanas tiek piešķirta 5. līmeņa profesionālā kvalifikācija;

3) darba tirgus prasībām atbilstīgas, starptautiski salīdzināmas, kvalitatīvas izglītības programmas izstrādes metodika ietver: izglītības programmas veidošanas pamatelementu analīzi un to satura izstrādi, izglītības programmas izstrādes darba organizācijas un vadības aprakstu, izglītības programmas izstrādes un īstenošanas kvalitātes kontroles aprakstu. Profesionālās izglītības programma, kas izstrādāta, pamatojoties uz nozares izpētes rezultātiem un profesijas standarta prasībām, sekmē izglītojamo studiju procesa elastīgu sasaisti ar aktuālajām darba tirgus prasībām konkrētajā nozarē un profesijā. Kvalitatīvas profesionālās izglītības programmas izstrādes un realizācijas procesā ir noteikti jāiesaista gan izglītotāji, gan sadarbības partneri (attiecīgās profesijas pārstāvji un/vai darba devēji, nozares eksperti). Profesijā strādājošie un to vadītāji (darba devēji) vislabāk var noteikt konkrētai profesijai nepieciešamās

zināšanas, prasmes un profesionālās kompetences. Izglītotāji nosaka izglītības programmas saturisko un metodisko bāzi;

4) profesijas standartu izstrādes metodikā, vadoties pēc jaunākajām Eiropas tendencēm, zināšanu un prasmju apraksta, kā arī kompetenču struktūras veidošanā ir jāņem vērā Eiropas kvalifikāciju ietvarstruktūrā noteiktie astoņi profesionālās kvalifikācijas līmeņi. Profesijas standartā kompetences autore piedāvā formulēt šādās grupās: profesionālās kompetences, sociālās un komunikatīvās kompetences, atbildības un personiskās kompetences, mācīšanās un inovatīvās kompetences. Kompetenču formulēšana profesijas standartā un to vērtēšana izglītības procesa noslēgumā ir nepieciešama, lai nodrošinātu izglītības atbilstību darba tirgus prasībām, vienkāršu un saprotamu šo prasību pārnesi uz izglītības programmu, iespēju novērtēt absolventu profesionālo sagatavotību un izglītības rezultātus;

5) lai nodrošinātu valstī tādu izglītību (gan vidējās, gan augstākās izglītības pakāpēs), kura pilnībā atbilstu darba tirgus prasībām, ir nepieciešams aktivizēt gan valsts, gan darba devēju līdzdalību tās īstenošanā. Sadarbojoties ar darba devēju organizācijām, darba devēju pārstāvjiem ir jāpiedalās valsts un kvalifikācijas eksāmenu komisijās dažādās izglītības pakāpēs (ja tā paredz profesionālās kvalifikācijas piešķiršanu), veicot izglītības iestāžu un programmu zināšanu un praktisko iemaņu vērtēšanu. Taču izglītības iestādēm bieži vien ir grūti nodrošināt kvalitatīvu praktisko apmācību, tādēļ ir nepieciešams lielāks darba devēju atbalsts izglītojamo nodrošināšanai ar praksi uzņēmumos;

6) apzinoties saikni, kas pastāv starp regulāru mācību sasniegumu novērtēšanu un reālo guvumu studiju procesā, vērtēšana jāveic arī mācību satura apguves procesā, ne tikai tā noslēgumā. Salīdzinot prognozētos studentu zināšanu raksturojumus ar reālajiem, ir iespējams noteikt, cik lietderīgs ir bijis mācību kurss. Svarīgs nosacījums procesorientētā vērtēšanā ir studentu iepazīstināšana ar sagaidāmo rezultātu, ar rezultātu analīzes metodiku, ar tiem argumentiem, uz kuriem pamatoti atzinumi par galvenajiem trūkumiem vai nepilnībām viņu darbā un iespējamiem to cēloņiem. Procesorientēta vērtēšanas metodika ļauj ne tikai sistemātiski novērot atbilstošā zināšanu apjoma apgūšanas līmeni, bet sniedz arī izglītojamam vispusīgu viņa dotību un iespēju raksturojumu. Tādējādi studiju procesa pārmaiņu pamatā ir orientācija uz katra studenta līdzatbildību par viņa mācību sasniegumiem un to atbilstību studiju priekšmeta izvirzītajiem mērķiem un uzdevumiem;

7) sekojot pasaules attīstības tendencēm, attīstoties sabiedrībai, ētikas un sociālās atbildības jautājumi ir jāiekļauj izglītības programmās kā obligāti. Ir iespējamas dažādas pieejas – gan atsevišķi mācību priekšmeti (piemēram, „Biznesa ētika”, „Sociālā korporatīvā atbildība”), gan noteiktu tēmu iekļaušana dažādos mācību priekšmetos, gan abu iespēju kombinācija. Bez

tam izglītības iestādēm un īpaši jau augstskolām ir jābūt paraugam citiem uzņēmumiem, tādēļ sociāli atbildīgas izglītības principi ir jāiestrādā katras izglītības iestādes attīstības stratēģijā;

8) augstskolām internacionalizācijas stratēģijas īstenošanai ir nepieciešams dažādot piedāvātās studiju programmas, piesaistīt viesprofesorus un ārvalstu studentus, iesaistīt Latvijas studentus un mācītspēkus dažādos starptautiskos sadarbības projektos. Tikai piedāvājot atvērtu, starptautiski salīdzināmu un atpazīstamu augstāko izglītību, būs iespējams pārvarēt „demogrāfisko bedri”, kas ietekmēs studentu skaitu augstskolās tuvākajos desmit gados, kā arī cerēt, ka jaunieši paliks mācīties un strādāt Latvijā.

Darba gaitā izstrādātie risinājumi un priekšlikumi ir izmantojami augstskolu un koledžu darbā, īstenojot studiju procesu, izstrādājot jaunas studiju programmas un pilnveidojot esošās, kā arī darba tirgū veidojot profesiju standartus.

Darba teorētiskā un praktiskā nozīme ir iespējā izmantot secinājumus un priekšlikumus par bāzi, lai turpmāk veiktu jaunas metodikas izstrādi problēmu risināšanai, kas saistītas ar cilvēkkapitāla attīstību un izglītības ietekmi uz darba resursu veidošanos un attīstību, un pretējā mijiedarbībā, kad darba tirgus ietekmē izglītības sistēmas attīstību.