



Projekta “Izglītības vērtības transformācija sociālās kopienas kultūras un ekonomiskajai izaugsmei”

monogrāfijas

uzņēmējdarbības sadaļas

3. Izglītība kā vērtība sociālekonomiskā un uzņēmējdarbības kontekstā

rezultāti

Autores: Iveta Mietule, Vija Melbārde, Zane Gusta, Maira Leščevica, Santa Lemša

3. Izglītība kā vērtība sociālekonomiskā un uzņēmējdarbības kontekstā

3.1. Uzņēmēju izpratne par izglītības vērtību indivīda un sabiedrības labklājībai

3.2. Augstākās izglītības vērtība cilvēkkapitāla veidošanā

3.3. Darbinieku izglītības, labjūtes/ labbūtības un darba vides mijiedarbība

3.4. Aktuālie izaicinājumi izglītībā uzņēmējdarbības veicināšanai

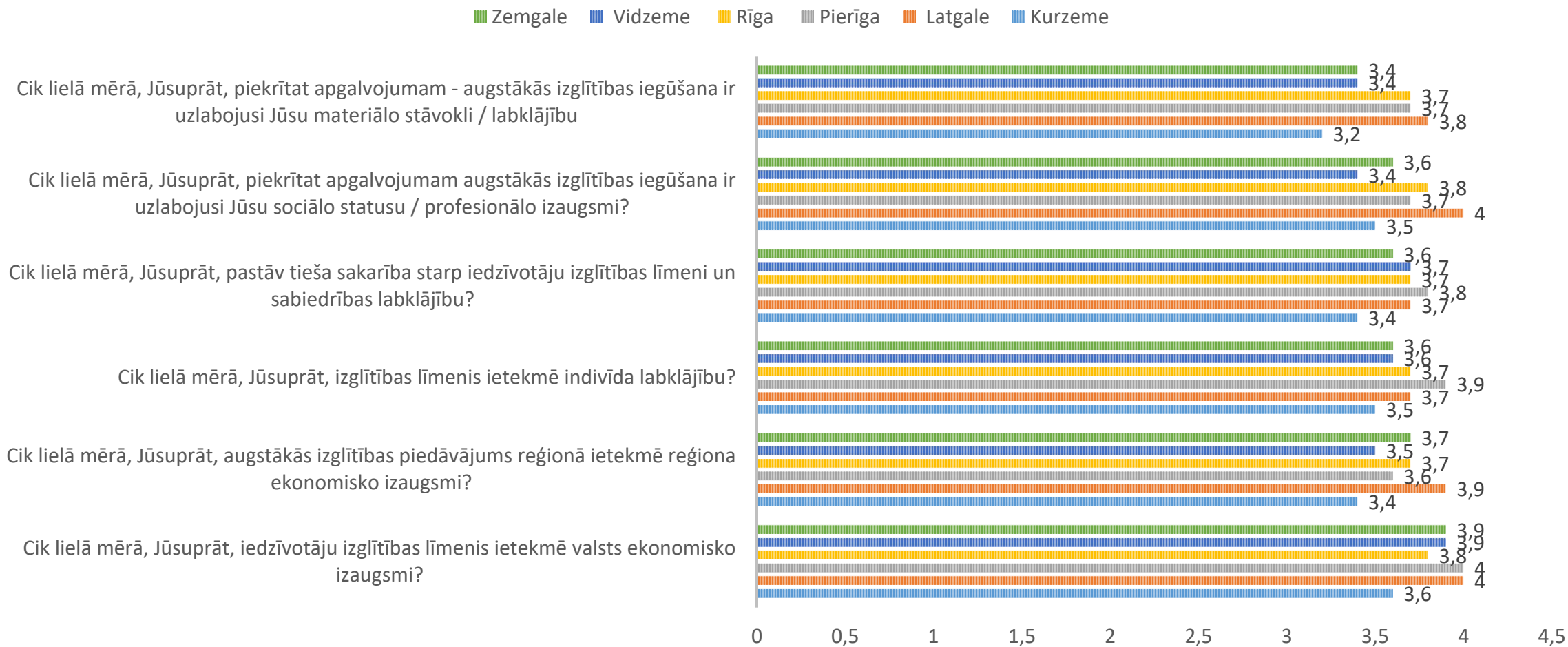
- Teorētiskā izpēte
- Aptaujas anketa
- Respondenti: N = 422 uzņēmēji
- Nodrošināta reģionālā pārstāvniecība

6 jautājumi uzņēmējiem

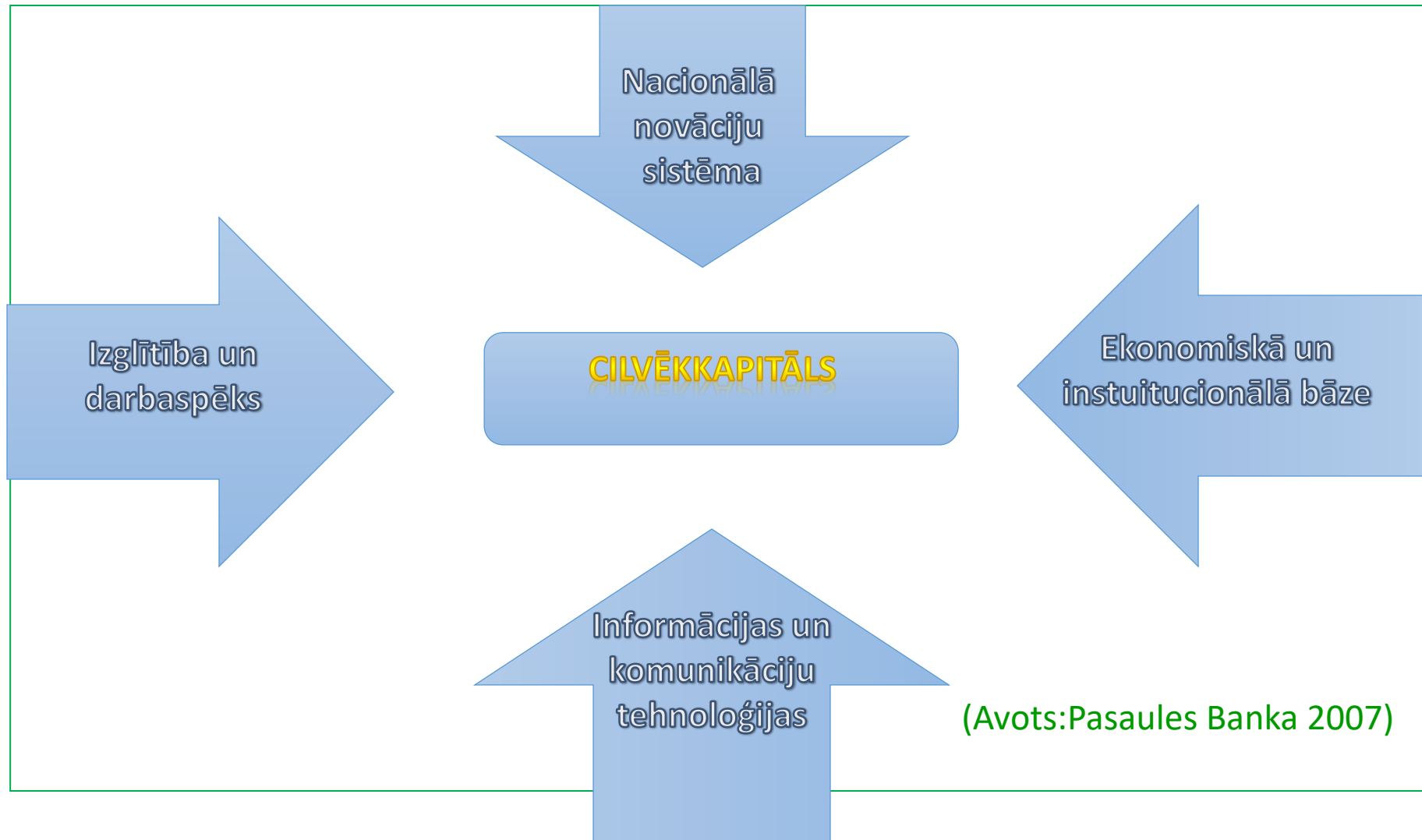
1. Cik lielā mērā, Jūsaprāt, augstākā izglītība ietekmē **valsts ekonomisko izaugsmi?**
2. Cik lielā mērā, Jūsaprāt, augstākā izglītība ietekmē **reģiona ekonomisko izaugsmi?**
3. Cik lielā mērā, Jūsaprāt, augstākā izglītība ietekmē **katra indivīda labklājību?**
4. Cik lielā mērā, Jūsaprāt, augstākā izglītība ietekmē **sabiedrības labklājību kopumā?**
5. Vai augstākās izglītības iegūšana ir uzlabojusi Jūsu **sociālo statusu?**
6. Vai augstākās izglītības iegūšana ir uzlabojusi Jūsu **personisko labklājību?**

3.1. Uzņēmēju izpratne par izglītības vērtību indivīda un sabiedrības labklājībai

Uzņēmēju sniegtais vērtējumu apkopojums atkarībā no reģiona (vid.sv.v. ir 3.7)



Zināšanu ekonomikas pīlāri un cilvēkkapitāls



Cilvēkkapitāla(CK) jēdziena izpratne

- Sākotnēji uz CK attiecināja tikai zināšanas, iemaņas un kompetences, kuras iegūtas formālās izglītības sistēmā un tieši izmantojamas nolūkā gūt ienākumu nodarbinātības sfērā
- Šobrīd dominē paplašināti CK traktējumi-tiek iekļauts plašs personības īpašību, pasaules uzskata nostādņu, vērtību orientācijas kopums, kas var tieši ietekmēt ražošanas darbības rezultātus

Cilvēkkapitāls tiek radīts cilvēku pārveidošanas rezultātā, lai apveltītu tos ar iemaņām un spējām, kuras ļautu apgūt jaunus darbības paņēmienus un veidus(Coleman J.)

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(Lapiņa I.)

Cilvēkkapitāls un izglītība

- Izglītības sistēmai jābalstās uz cilvēku iekšējo motivāciju un sadarbību
- Uzņēmējdarbības kompetenču attīstīšana

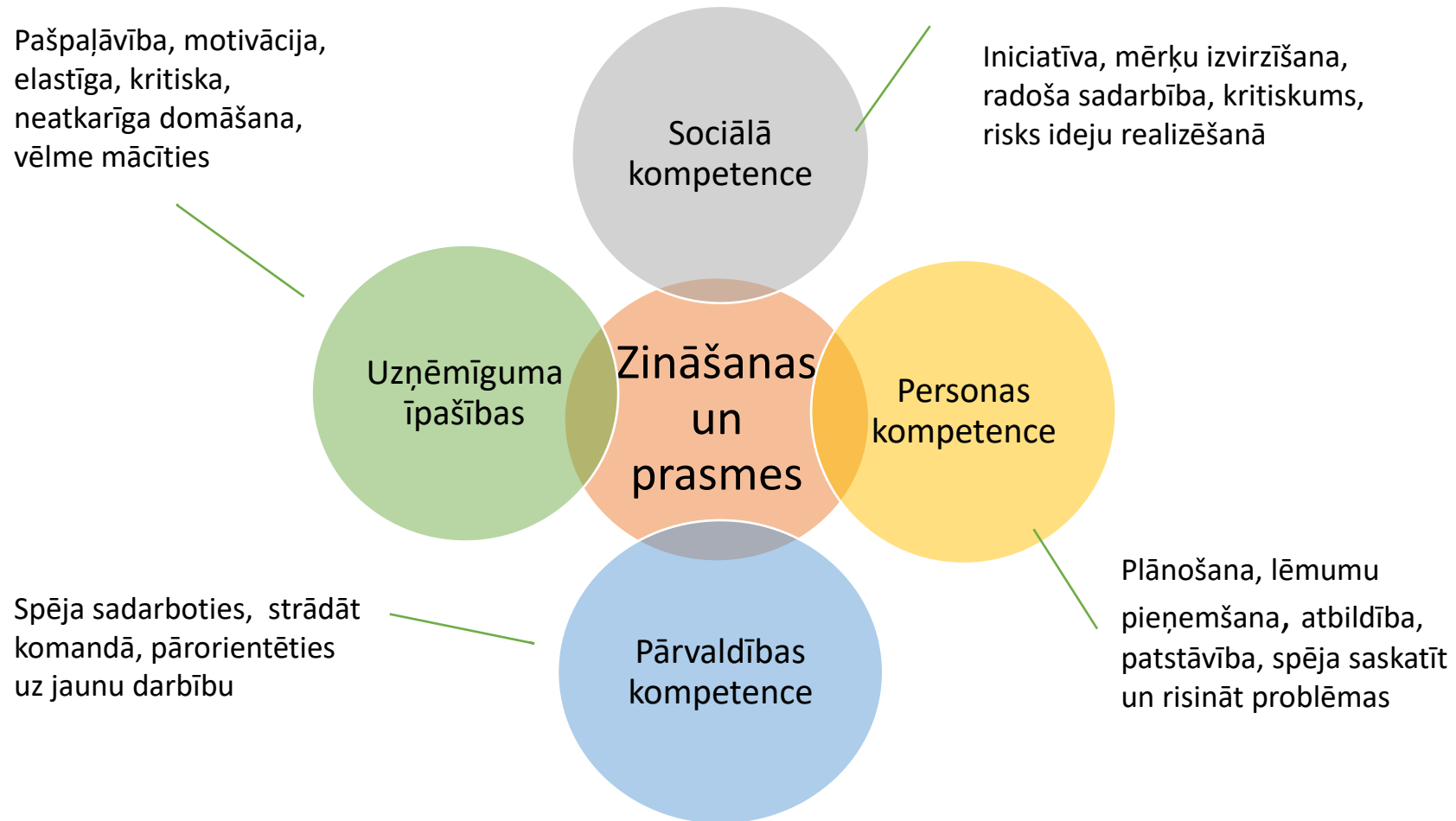
Pamatkompetences → uzņēmējspēja jeb
uzņēmējkompetence → uzņēmējdarbība

Uzņēmējkompetence - zināšanu, prasmju un personības īpašību, spēju un attieksmju kopums, ***kas nodrošina sekmīgu uzņēmējdarbību***

- Cilvēkam jābūt gatavam būt darba devējam, nevis tikai darba ņēmējam

Uzņēmējkompetences elementi

Avots: Bīkse 2011



Augstākās izglītības vērtība: uzņēmēju skatījums II

- Augstāk novērtēta augstskolu absolventu atvērtība jaunām idejām un inovāciju spēja, komunikācijas un sadarbības prasmes(vid.vērtējums - 3,4), kā arī studiju un prakses pieredze ārzemēs(vid.vērtējums-3,5)
- Puse uzņēmēju ir piesaistījusi praktikantus, vērtējums studentu teorētiskajai (3,37) un praktiskajai sagatavotībai(3,17)kopumā apmierinošs
- Augstskolām pamatā jānodrošina vienlaikus gan starpnozaru , gan speciālās zināšanas (59,21%,) , ceturtdaļa uzskata, ka būtiskākas ir starpnozaru zināšanas, specializēsies praksē

Augstākās izglītības vērtība: uzņēmēju skatījums III

- Uzņēmēji jauno darbinieku piesaistē priekšroku dod Latvijas augstskolu (83,55%) absolventiem, vairums izvēlētos valsts augstskolu absolventus (80,59%) no Rīgas (63,16%)
- Nespēj novērtēt iespējas sadarbībai ar augstskolām un to potenciālo atbalstu biznesam (piekdaļai nav atbildes vai nezina; vairāk kā 7% - sadarbība nesekmēs biznesu un nav vajadzības; kā iespēju saskata praktikantu piesaisti (virs 6%))
- Augstskolas varētu nodrošināt digitālās, personību veidojošās un sadarbības kompetences, lai gan lielākā daļa uzņēmēju nespēj savas ierosmes noformulēt

Augstākās izglītības vērtība: uzņēmēju skatījums IV

- Ekonomikas un vadības studiju programmās uzņēmēji redz kā profesionāls programmas ar lielu prakses īpatsvaru, tajās jāakcentē analītiskās un kritiskās domāšanas prasmes, organizāciju psiholoģiju un personālvadību, ētikas jautājumi, komunikācijas prasmes
- Neizprot zināšanu pārneses un komerciālizācijas būtību, tāpēc vairums uzņēmēju redz tikai kā sadarbību ar uzņēmējiem praksēs

Problēmaspekti

1. *Augstākā izglītība ir vērtība, taču tās piedāvājums un atbalsts uzņēmējdarbībai netiek pietiekami novērtēti*
2. *Uzņēmējiem sadarbības iespējas ar augstskolām neskaidras*
3. *Uzņēmējiem nav izpratnes par augstskolu zinātnes potenciāla lomu zināšanu komercializācijā*
4. *Uzņēmēji nav gatavi finansiāli atbalstīt darbinieku studijas, zinātniskos projektus*
5. *Augstskolām jānodrošina lielāku praktisko zināšanu īpatsvaru studiju programmās*
6. *Uzņēmēji uzticas valsts dibinātajām augstākās izglītības iestādēm, to nodrošinātajām zināšanām un absolventu profesionālajai sagatavotībai*

3.3. Darbinieku izglītības, labjūtes un darba vides mijiedarbība

Labbūtība (*well-being*): visaptverošs garīgās un emocionālās labsajūtas koncepts, balstīts uz 5 dimensijām: pozitīvas emocijas, iesaistīšanās, attiecības, nozīme un sasniegums/produktivitāte



M. Seligman PERMA modelis (Seligman, 2012)



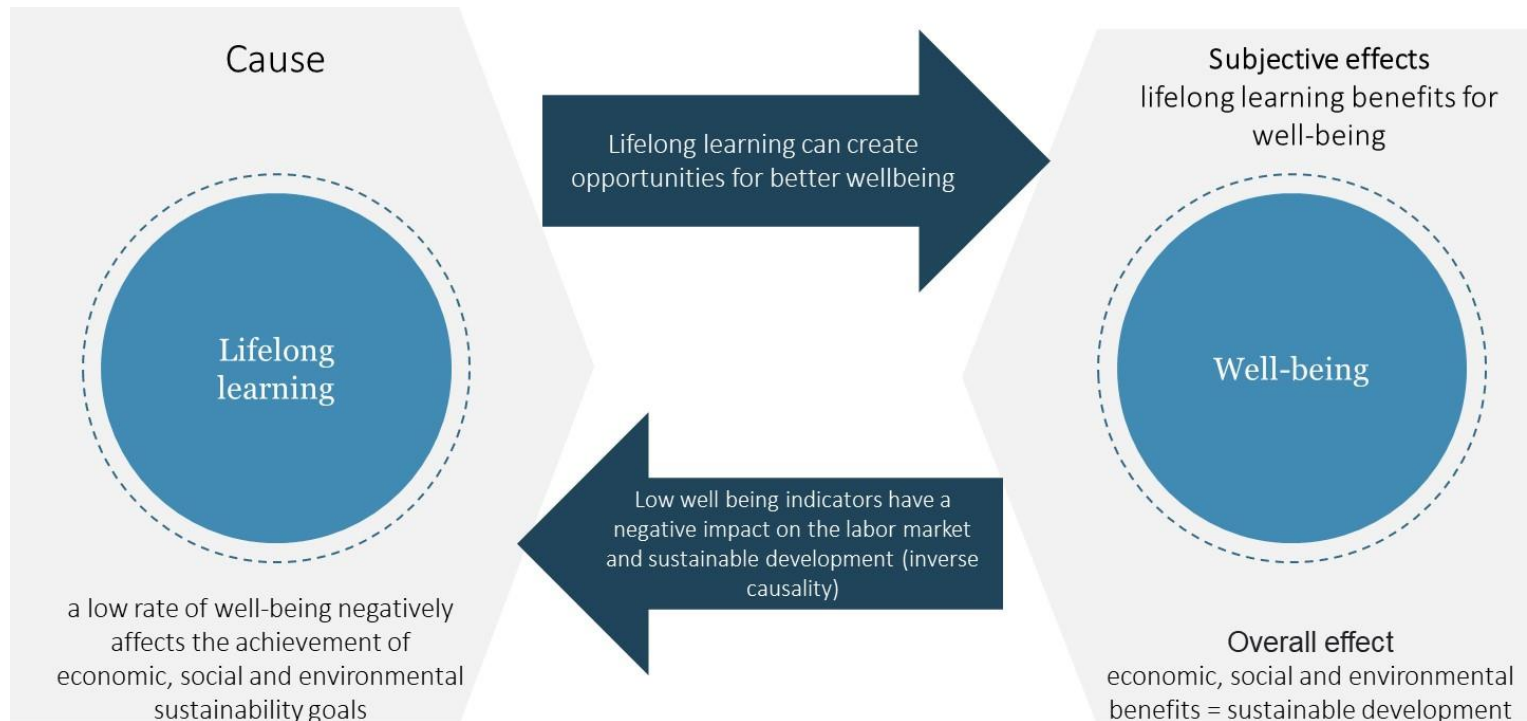
M. Swarbric astoņas labjūtes dimensijas (Swarbric, 2010)

Labjūte (*wellness*) - visaptverošs fiziskās, garīgās un emocionālas labsajūtas koncepts, balstīts uz 8 dimensijām: fiziskā, darba, intelektuālā, sociālā, garīgā, vides, emocionālā un finansiālā dimensija (Myers, 2004; Chase, 2006; 2010 Swarbric, 2010; Dodge, 2012; Kowalski, 2014; Fisher; Diener, 2018)

Existing Support for Lifelong Learning to Ensure Employee Wellbeing Ecosystem and Sustainability

Maira Lescevic, Vidzeme University of Applied Sciences (LATVIA)
Zane Gusta, Liepaja University (LATVIA)

16th annual International Conference of Education, Research and Innovation Seville (Spain). 13th-15th of November, 2023



Existing Support for Lifelong Learning to Ensure Employee Wellbeing Ecosystem and Sustainability
Maira Lescevic, Vidzeme University of Applied Sciences (LATVIA);
Zane Gusta, Liepaja University (LATVIA)

VIDZEMES AUGSTSKOLA | FLPP | LIEPAJA UNIVERSITY

INTRODUCTION
This study was conducted within the framework of the State Research Program of Latvia "Transformation of Educational Values for the Economic Growth of the Social and Cultural Community (IzVeTSKKEI)". Lifelong learning studies are mainly focused on the qualifications dictated by the labor market – competences. However, today the lifelong learning process should focus on all actions which are based on three sustainability pillars: economy, environment, society. Integration of the complex dimensions of the well-being ecosystem in the process of lifelong learning ensures achievement of goals of sustainable development. Knowledge about well-being activities would ensure physical work environment, environmental protection, the employees' intellectual growth, physical, mental, and emotional health, as well as financial well-being. Increasing employee well-being indicators would result in higher employee performance, knowledge about environmental issues would provide benefits for ecological issues and knowledge about physical, mental, and emotional health would promote social justice.

KEY MESSAGES

- Employee well-being is an important component not only for entrepreneurship development, public administration and society at large, but it is also referred to in strategic policy documents as an important future need for sustainable goal achievement, therefore, it is necessary to integrate a complex well-being ecosystem into the lifelong learning content.
- The employee well-being ecosystem encompasses complex multidimensional knowledge, including knowledge of the physical, intellectual, social, spiritual, emotional and financial work environment. Employee well-being is explained as a tool and resource for achieving the goals of sustainable development.
- Lifelong learning has a positive impact on employee well-being indicators, as well as knowledge and practice of employee well-being contribute to the achievement of social sustainability goals.
- Although lifelong learning has a positive effect on employee well-being indicators, in the EU both lifelong learning and employee well-being indicators are still at a low or average level.
- Eurostat data indicators on lifelong learning and overall societal life satisfaction reflect that countries - Sweden, Finland and Denmark, which have the highest participation rates in lifelong learning, also have higher societal life satisfaction across all dimensions of well-being and are at the top of the ranking of sustainable countries. The lower the public participation in lifelong learning, the lower the indicators of well-being and sustainability.

RESEARCH AIM
The research aim is to describe the role of lifelong learning in creating an ecosystem of employee well-being and achieving sustainability goals. The research tasks: to theoretically review the importance of employee well-being ecosystem and lifelong learning, and sustainable development; to analyze and compare the corresponding policy documents of the EU in the context of employee well-being, sustainability and lifelong learning.

MATERIAL AND METHODS
The paper analyzes the Adult learning statistics (2023), Quality of life indicators, Sustainable development in the European Union – Monitoring report on progress towards the SDGs in an EU context – 2023 edition. The research employed the monographic, content analysis and descriptive methods.

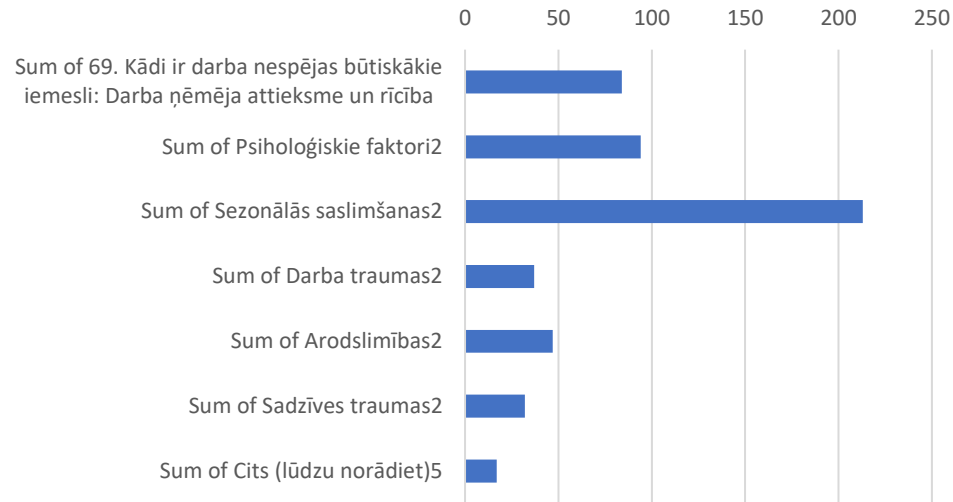
CONCLUSION
Society needs appropriate lifelong learning and it is necessary to integrate all well-being dimensions in the existing lifelong learning ecosystem, thus promoting the achievement of sustainability goals (Fig. 1.)

16th annual International Conference of Education, Research and Innovation Seville (Spain). 13th-15th of November, 2023

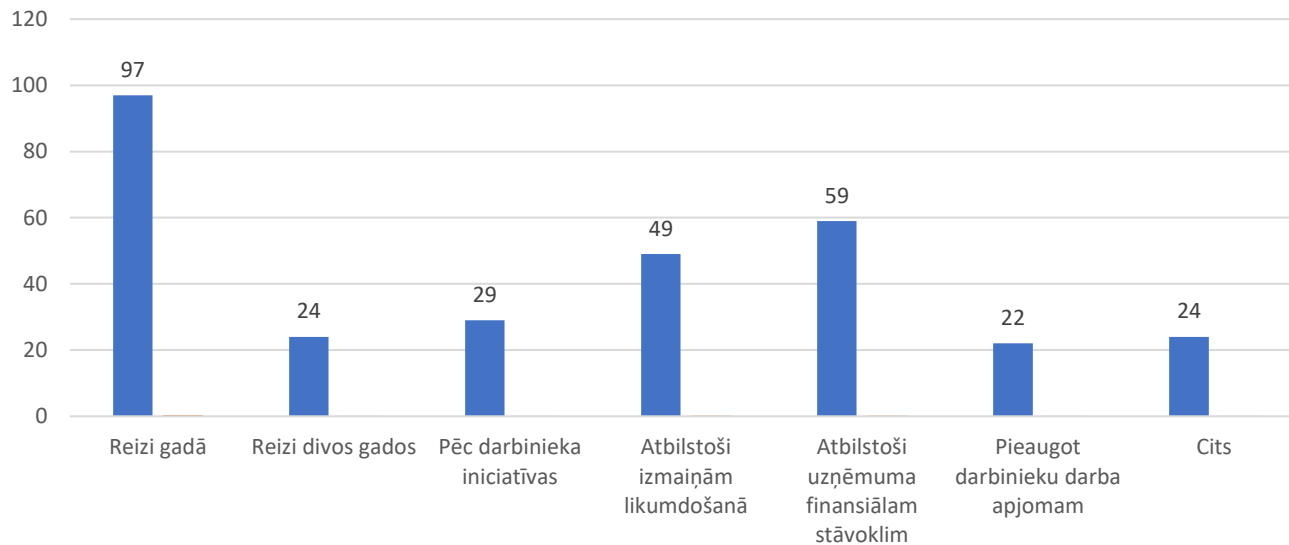
Fig. 1. Model of employee well-being ecosystem in lifelong learning to provide sustainable goals, created by the authors, adapted based on The 3Ps Of The Triple Bottom Line model (Zak, 2015)

Darbinieku izglītības, labjūtes un darba vides mijiedarbība

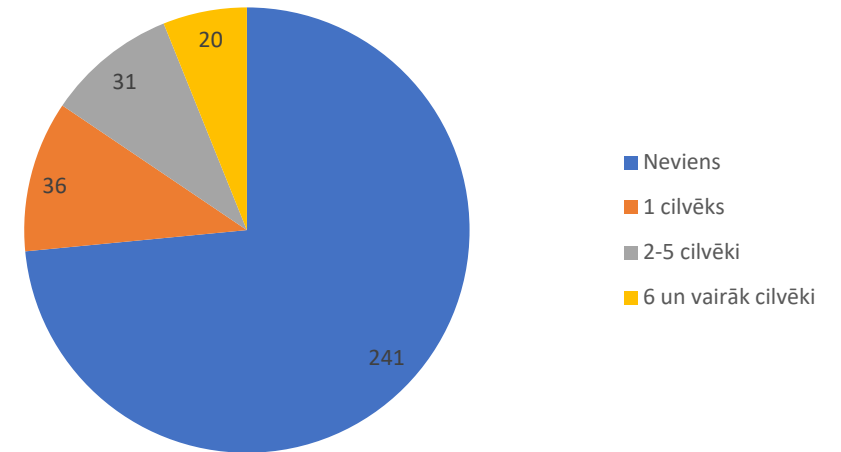
Kādi ir darba nespējas būtiskākie iemesli: Darba ņēmēja attieksme un rīcība



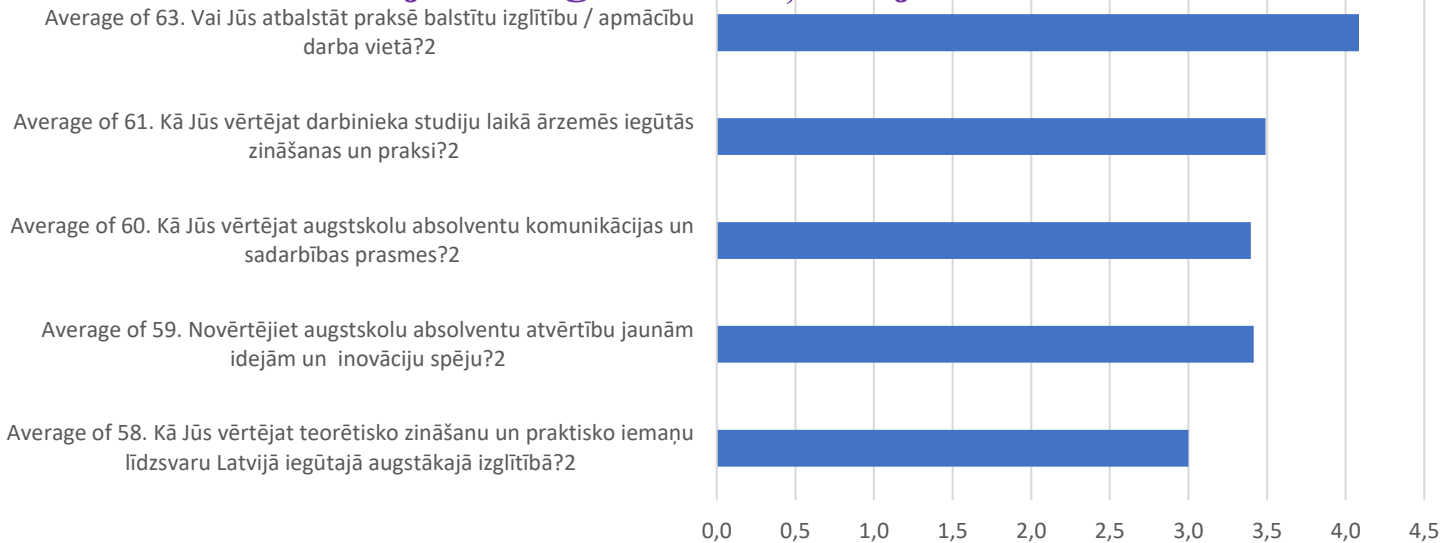
Cik regulāri Jūs pārskatāt darbinieku atalgojuma sistēmu, atbilstoši izmaiņām darba tirgū?



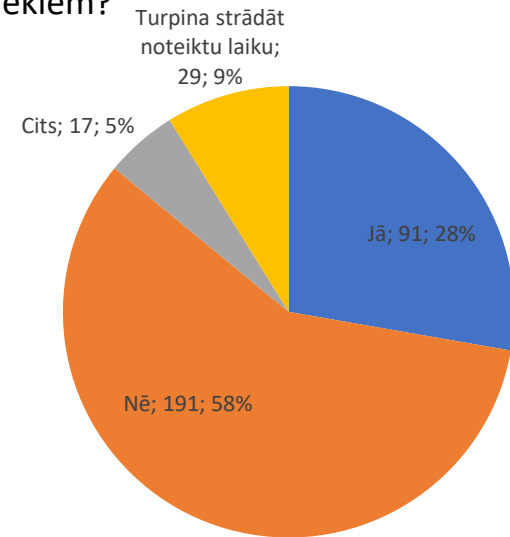
Cik Jūsu uzņēmumā ir nodarbināti cilvēki ar īpašām vajadzībām?



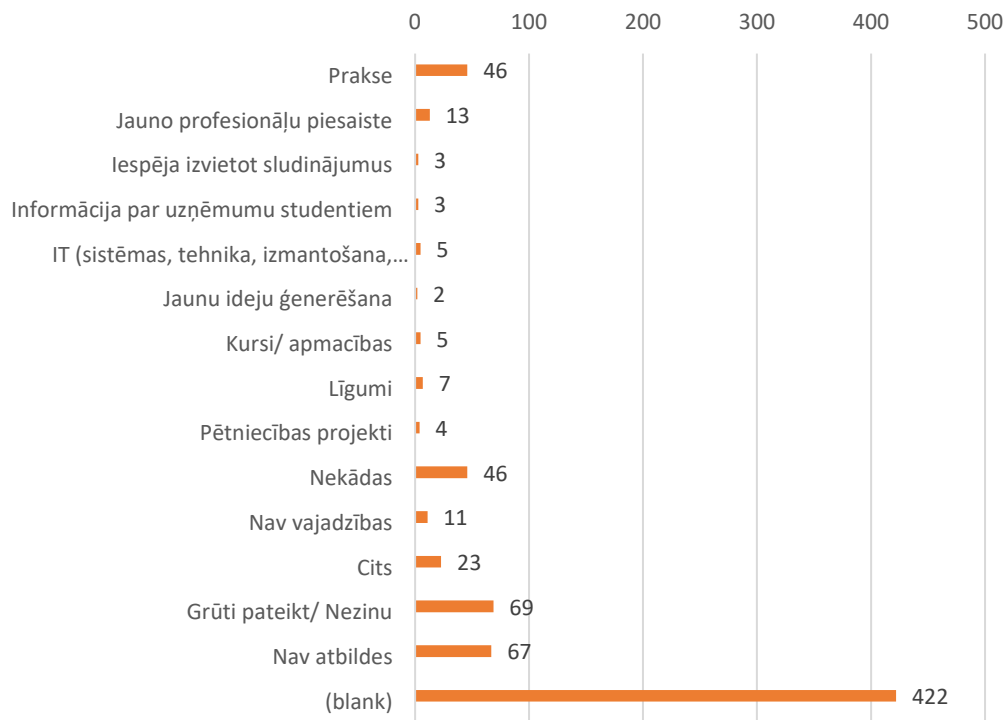
Aktuālie izaicinājumi izglītībā uzņēmējdarbības veicināšanai



Vai Jūs esat gatavi finansēt papildus augstāko izglītību saviem darbiniekiem?



Kādas sadarbības iespējas ar augstskolu sekmētu Jūsu biznesa attīstību?



Values		
81. Piesaistot jaunu darbinieku, Jūs izvēli / priekšroku dotu darbiniekam, kuram izglītība	Count of id	Count of id2
Latvijā	245	80.59%
Citā Eiropas Savienības valstī	38	12.50%
Citur	21	6.91%
Grand Total	304	100.00%
Values		
82. Piesaistot jaunu darbinieku, Jūs izvēli / priekšroku dotu darbiniekam, kuram izglītība	Count of id	Count of id2
Valsts augstskolā	254	83.55%
Privātā augstskolā	50	16.45%
Grand Total	304	100.00%
Values		
83. Piesaistot jaunu darbinieku, Jūs izvēli / priekšroku dotu darbiniekam, kuram izglītība	Count of id	Count of id2
Rīgā	192	63.16%
Reģionā	57	18.75%
Citur	55	18.09%
Grand Total	304	100.00%

Darbs tuvojas finišam!!!



Ja jūs būtu augstskolas vadītājs, organizējot studiju procesu, ko jūs darītu savādāk?

Pārskatīt akreditāciju
rezultātus

Stratēģiskajā komunikācijā izvirzīt
nozares pārstāvjus un uzturēt
komunikāciju/ attiecības

Pārskatīt programmu saturu, ar
mērķi palielināt praktisko daļu

Veicināt iekšējo sistēmu
digitalizācijas uzlabošanu,
sadarbojoties vairākām
augstskolām

Vairāk atbalstīt pasniedzējus ar
digitālo prasmju attīstību,
metodēm

Vairāk iesaistīt mācību
procesā vairāk uzņēmējus
(gan lekcijas, gan praktiski)

Studijas varētu notikt hibrīdā veidā

Ko ieviešot izglītībā/ izglītības procesā, varētu palīdzēt uzlaboties labbūtības stāvoklim uzņēmumos?

Jāizglīto pasniedzēji par šo jēdzienu

Hakatonu izveidot, lai jaunieši
nāk ar idejām

Jāizveido labā prakse augstskolā - paraugs

Darba drošība, darba
vietas ergonomika

Interesešu izglītībā piedāvāt šādu kursu

Komunikācija par to ar uzņēmējiem

Maģistra studijās, piedāvāt kursus

Kas jūsu izvēlētajā profesijā būs mainījies pēc 10 gadiem?

MI pārņems daudzus
laikietilpīgos/ vienmuļos,
informācijas ietilpīgus
procesus, datu apstrāde un
informācijas apzināšana

Pētījuma jomas būs vairāk saistītas
ar tehnoloģijām un ar cilvēkiem
globāli, globāli

Kvalificēti speciālisti būs
konsultanti/ mentori

Mēs mācīsim MI un
palīdzēsim sajūst un
kontrolēsime viņus

Ko augstskolām būtu jādara, lai uzņēmējus pārliecinātu par AI un zinātnieku potenciāla izmantošanu biznesa attīstībai? Kā panākt plašāku sadarbību starp augstskolām un uzņēmējiem zinātnes komercializācijai?

Neuzticās zinātnieku potenciālam – trūkst pierādījumu

VIP lielisks veids kā stiprināt šo sadarbību

Pierasts AI iestāde un zinātnieki visu dara par brīvu

Inkubātorā vajadzētu iesaistīties uzņēmēju klubam, vairāk kā mentori enģeļi

Domā, ka nebūs augstas kvalitātes darbu, bet saņem pērles par velti

Ja jūs būtu augstskolas vadītājs, organizējot studiju procesu, ko jūs darītu savādāk?

Ko ieviešot izglītībā/ izglītības procesā, varētu palīdzēt uzlaboties labbūtības stāvoklim uzņēmumos?

Kas jūsu izvēlētajā profesijā būs mainījies pēc 10 gadiem?

Ko augstskolām būtu jā dara, lai uzņēmējus pārliecinātu par AI un zinātnieku potenciāla izmantošanu biznesa attīstībai? Kā panākt plašāku sadarbību starp augstskolām un uzņēmējiem zinātnes komercializācijai?