



## MĀCĪBU PRAKSE UN TĀS SAISAISTE AR BIZNESĀ STRATĒGIJU LATVIJAS UZŅĒMUMOS

MĀCĪBU PRAKSE UN TĀS SAISAISTE AR BIZNESĀ STRATĒGIJU LATVIJAS UZŅĒMUMOS  
LEARNING&DEVELOPMENT PRACTICE AND ITS CONNECTION WITH BUSINESS STRATEGY IN LATVIA'S  
ENTERPRISES

Maija Dobeļe

E-pasta adrese: maija.dobeļe@blendconsulting.lv

Darbinieku mācīšanās un attīstības aktivitātes tiek uzvertas kā viens no veidiem, kā iedzīvināt vēlamu uzņēmuma kultūru. Arī saistībā ar kvalificētu darbinieku atlases grūtībām aizvien pieaug personāla attīstības nozīme organizācijās, un vadītāji ir gatavi ieguldīt darbinieku mācībās, lai motivētu, noturētu darbiniekus, kā arī sasniegtu nospraustos biznesa mērķus. Tiek uzskatīts, ka organizācijās, kurās ir attīstīta, tā saucamā, mācīšanās kultūra ir atraktīvāks darba devēja tēls, ir lielāka iespēja inovācijām, kā arī ir lielāka elastība krīžu, pārmaiņu un jaunu biznesa virzienu attīstības gadījumos. Sistemātiska mācību prakse, kas ir ciešā sasaistē ar uzņēmuma stratēģiju, ir priekšnosacījums nepieciešamās zināšanu vadības bāzes izveidei organizācijas iekšienē, kas, savukārt ietekmē ilgtspējīgas organizācijas kultūras veidošanu.

Pētījuma mērķis ir izziņāt, kāda ir mācību prakse Latvijas uzņēmumos un vai un kāda ir tās sasaiste ar uzņēmuma stratēģiju.

Lai sasniegtu pētījuma mērķi, tika izvirzīti šādi uzdevumi:

- izvērtēt darbinieku mācību un attīstības jomas aktualitāti;
- izvērtēt vai darbinieku mācības tiek noteiktas, balstoties uz uzņēmuma stratēģiju un vai tiek izvērtēta mācību atdeve uz biznesa rezultātu;
- veikt Latvijas uzņēmumu vadītāju un personāla speciālistu aptaujas, sasniedzot 104 (simts četrus) respondentus;
- apkopot iegūtos datus, lai veiktu secinājumus.

Pētījuma objekts: Organizāciju mācību un attīstību prakse.

Pētījuma priekšmets: Organizācijas mācīšanās un attīstības aktualitāte uzņēmumiem Latvijā biznesa stratēģijas kontekstā.

Šī pētījuma rezultāti norāda, ka, lai arī mācību un attīstības joma organizācijās ir aktuāla, tikai nelielai daļai organizāciju ir izstrādāta mācīšanās un attīstības stratēģija un ir noteiktas skaidras stratēģiskās kompetences, kuru attīstībā organizācija sistemātiski ilgtermiņā iegulda. Aktuālo mācību vajadzību noteikšanā mazāk par 40% no aptaujātām organizācijām ir tieši saistīta ar organizācijas stratēģiskajiem mērķiem, kā arī tikai 1/3 mācību speciālistu var pateikt, kā mācības ietekmē biznesa mērķu sasniegšanu. Lai arī aptuveni 50% uzņēmumos ir noteikts mācību budžets un tiek veidotas mācību aktivitāšu atskaites, tikai 22% pilnībā veic mācību investīciju atdeves analīzi.

Var secināt, ka Latvijā nelielā daļā organizācijās ir iedzīvināta mācīšanās kultūra, jo sistemātiska mācību prakse un tās sasaiste ar biznesa stratēģiju un realitāti ir priekšnosacījums mācīšanās kultūras izveidei.

Atslēgvārdi: Organizācijas mācīšanās kultūra, Mācību prakse, Biznesa attīstība, Biznesa stratēģija

**Primary author:** DOBELE, Maija (Blend Consulting)

**Presenter:** DOBELE, Maija (Blend Consulting)