

LATVIJAS UNIVERSITĀTES 74. ZINĀTNISKĀ KONFERENCE

**Sekcijas "Vadības zinību un
uzņēmējdarbības attīstības
dažādi aspekti"
Ekonomikas un vadības fakultātē
26. februāris, 2016**

Referātu tēzes

Saturs

	lpp.
Silvija Avota, Elspeth McFadzean, Līga Peiseniece Organizācijas ilgtspējas saistība ar personības un organizācijas vērtībām un organizācijas uzvedību: konceptuālais modelis	3
Ilze Brante Sadarbība profesionālajā izglītībā Latvijas tautsaimniecības ilgtspējīgas attīstības nodrošināšanā	4
Juris Dzelme, Biruta Sloka, Ginta Tora, Ilze Buligina Darba devēju atbalsta izglītībai palielināšanas iespēju izvērtējums	6
Juris Dzelme, Biruta Sloka, Ginta Tora, Ilze Buligina Izglītības sistēmas dalīšanas akadēmiskajā un profesionālajā nozīme ražošanas organizēšanai	7
Armands Kalniņš Vadītāja profesijai nepieciešamās kompetences: Alberta koledžas pētījumu pieredze	8
Laura Keršule Personāla motivāciju ietekmējošo faktoru analīzes salīdzinājums	9
Agnesa Lahīža Maksātspējas II režīma priekšnosacījumi: eksistējošas Latvijas apdrošināšanās tirgū maksātspējas likumdošanas būtība un tās problēmas	10
Svetlana Saksonova, Svetlana Savina Uzņēmumu vērtības vadīšanas problēmas un to risinājums	11

**ORGANIZĀCIJAS ILGTSPĒJAS SAISTĪBA AR PERSONĪBAS UN
ORGANIZĀCIJAS VĒRTĪBĀM UN ORGANIZĀCIJAS UZVEDĪBU:
KONCEPTUĀLAIS MODELIS**

**LINKING PERSONAL AND ORGANISATIONAL VALUES AND BEHAVIOUR TO
CORPORATE SUSTAINABILITY: A CONCEPTUAL MODEL**

Silvija Avota

BA School of Business and Finance, Latvia

E-mail: silvija.avota@gmail.com

Elsbeth McFadzean

University of Liverpool, Great Britain

E-mail: elspeth.mcfadzean@online.liverpool.ac.uk

Līga Peiseniece

BA School of Business and Finance, Latvia

E-mail: liga.peiseniece@ba.lv

Neskatoties uz to, ka ilgtspēja kā jēdziens tiek lietots visos līmeņos un palielinās arī zinātnisko pētījumu un publikāciju skaits, ir maz liecību, ka ilgtspējīga attīstība tiek plaši realizēta praksē. Ir arī nepietiekams skaits holistiskas pieejas pētījumu par organizāciju ilgtspēju, kas dotu iespēju vadītājiem aplūkot kopsakarības. Tāpēc nereti organizācijām nav pamatotas skaidrības par ilgtspējas mērķu un mērījumu uzstādīšanu, atbilstošu procesu izstrādi un tās cieš neveiksmi izstrādātās stratēģijas ieviešot praksē. Vienlaicīgi zinātniskie pētījumi rāda, ka personības un organizāciju vērtības var ietekmēt organizācijas ilgtspēju.

Pētījuma mērķis: noskaidrot, kādas organizācijas vērtības ietekmē organizācijas ilgtspēju un izstrādāt konceptuālu modeli, kas parāda kādā veidā personības un organizācijas vērtības ietekmē organizācijas ilgtspēju, kā arī izstrādāt teorētiski pamatotas vadlīnijas par to, kādas personības vērtības ir nepieciešamas un kādā veidā tās attīstīt, lai tās būtu saskaņotas ar organizācijas ilgtspējas mērķiem.

Pētījums tika veikts, izmantojot akadēmiskās literatūras analīzes metodes. Pavisam pētījumā iekļauta 51 publikācija. Pamatojoties uz iegūtajiem datiem tika izstrādāts konceptuālais modelis un vērtību definēšanas un attīstīšanas vadlīnijas.

Pētījuma galvenie rezultāti: Pētījums atklāj vairākas organizāciju vērtības, kam ir būtiska ietekme uz ilgtspēju. Lai gan tās vienlaicīgi ietekmē personības vērtības, ir vairāki faktori, kas liek indivīdiem darboties saskaņā ar organizāciju izvirzītajām vērtībām. Pētījumā tiek piedāvātas vadlīnijas organizācijas kultūras izvērtēšanai un ilgtspējīgas vīzijas izstrādei un nepieciešamo pārmaiņu uzstādīšanai, ilgtspējai atbilstošu organizācijas vērtību definēšanai, kā arī vadlīnijas darbinieku vērtību attīstīšanai, kas būtu saskaņā ar organizācijas vērtībām.

Pētījumā izstrādāto konceptuālo modeli un vadlīnijas var izmantot praksē, analizējot organizācijas procesu ietekmi uz ilgtspējīgu attīstību, izvērtējot organizācijas ilgtspējas līmeni, izstrādājot darbības stratēģiju, gan arī nosakot un iedzīvinot praksē organizācijas vērtības.

Atslēgvārdi: organizācijas ilgtspēja, organizācijas vērtības, personības vērtības
SADARBĪBA PROFESIONĀLAJĀ IZGLĪTĪBĀ LATVIJAS TAUTSAIMNIECĪBAS
ILGTSPĒJĪGAS ATTĪSTĪBAS NODROŠINĀŠANĀ

COOPERATION IN VOCATIONAL EDUCATION TO PROVIDE SUSTAINABLE
EKONOMIC DEVELOPMENT OF LATVIA

Ilze Brante

Profesionālās izglītības kompetences centrs "Ogres tehnikums"

ilze.brante@ovt.lv

Profesionālā izglītība ieņem arvien lielāku nozīmi sabiedrības ilgtspējīgā attīstībā. Tieši profesionālās izglītības iestādēs audzēkņi apgūst zināšanas un iegūst profesionālo kvalifikāciju atbilstoši arvien augošām darba tirgus prasībām, jaunām tehnoloģijām, jaunām darba organizācijas formām un dinamiskiem sociāli ekonomiskiem apstākļiem. Plaša pieredze mūža sākumā dod kompetences elastīgi pielāgoties mainīgajam darba tirgum. Tāpēc Latvijā ir izvirzīts uzdevums būtiski uzlabot profesionālās izglītības sistēmu, jo augsti kvalificēti speciālisti sekmē valsts ekonomisko attīstību, nodrošina tautsaimniecības izaugsmi un palielina valsts konkurētspēju. Profesionālās izglītības uzdevums ir nodrošināt speciālistu sagatavošanu, kas ir augsti kvalificēti savā profesijā, aktīvi un radoši spēj piemēroties jaunajiem, strauji mainīgajiem darba tirgus apstākļiem. Tāpēc pētījuma aktualitāte – kā sekmēt un nodrošināt sadarbību starp profesionālās izglītības iestādes pedagoģiskajā procesā iesaistītajiem dalībniekiem: audzēkņiem, skolotājiem un nozares profesionālo organizāciju pārstāvjiem, lai panāktu līdzsvaru starp darba tirgus pieprasījumu un profesionālās izglītības iestādēs sagatavoto jauno speciālistu zināšanu, prasmju un profesionālo kompetenču atbilstību darba devēju prasībām.

Pētījuma mērķis ir izpētīt audzēkņu, skolotāju un nozares profesionālo organizāciju pārstāvju sadarbību profesijas apgūvē profesionālās izglītības iestādes pedagoģiskajā procesā.

Pētījumā ir izmantota literatūras un avotu analīze, profesionālās izglītības iestāžu audzēkņu aptauja, intervijas ar profesionālās izglītības skolotājiem un intervijas ar darba devējiem, nozaru profesionālo organizāciju pārstāvjiem.

Zināšanu sabiedrības un tehnoloģiju attīstības ietekmē mainās prasības speciālistiem, kurus sagatavo profesionālās izglītības iestādēs. Profesionālās izglītības procesā tiek iesaistīti nozares profesionālo organizāciju pārstāvji. Atbilstoši profesionālās izglītības iestādēs tiek mainīta pedagoģiskā procesa organizācija: audzēkņi, skolotāji, un nozaru profesionālo organizāciju pārstāvji kļūst par vienlīdzīgiem profesionālās izglītības iestādes pedagoģiskā procesa sadarbības partneriem un atbildīgiem par mācību rezultātu. Profesionālās izglītības iestāžu pedagoģiskajā procesā notiek pāreja no mācīšanas uz savstarpēju mācīšanos audzēkņu, skolotāju un nozares profesionālo organizāciju pārstāvju sadarbībā, kas norit:

- īstenojot profesionālās izglītības iestādes kā profesionālās izglītības kompetences centra funkcijas;
- veidojot mūsdienu tehnoloģiskajām prasībām atbilstošu infrastruktūru, modernizējot materiāli tehnisko nodrošinājumu, izstrādājot izglītības programmas atbilstoši darba tirgus prasībām;

- nodrošinot audzēkņu darba vidē balstītas mācības, dalot atbildību par profesionālās izglītības programmas īstenošanu starp profesionālās izglītības iestādi (teorija) un uzņēmumu (prakse);
- sekmējot karjeras izglītības nodrošinājumu, lai pilnveidotu izglītības kvalitāti un nodrošinātu iespējas pārejai uz citu izglītības veidu;
- attīstot starptautisko sadarbību;
- iesaistot profesionālās izglītības iestāžu audzēkņus profesionālās meistarības konkursos valsts un starptautiska mērogā.

Pamatojoties uz pētījuma teorētiskajā pamatojumā analizētajām atziņām, veiktā pētījumu rezultātiem, ir izstrādāti ieteikumi audzēkņu, skolotāju un nozares profesionālo organizāciju sadarbības pilnveidei, kuri paredz visu profesionālās izglītības iestādes pedagoģiskajā procesā iesaistīto dalībnieku: audzēkņu, skolotāju un nozares profesionālo organizāciju pārstāvju vienlīdzīgu sadarbību, tādējādi sekmējot visu profesionālās izglītības iestādes pedagoģiskajā procesā iesaistīto dalībnieku līdzatbildību par pedagoģiskā procesa rezultātu. Sadarbība vērsta uz atgriezeniskās saites ieguvī, lai paaugstinātu profesionālās izglītības kvalitāti, nodrošinot audzēkņu profesionalitāti atbilstoši nozares darba devēju prasībām.

Atslēgvārdi: *profesionālā izglītība, sadarbība, nozares profesionālās organizācijas*

DARBA DEVĒJU ATBALSTA IZGLĪTĪBAI PALIELINĀŠANAS IESPĒJU IZVĒRTĒJUMS

CRITICAL EVALUATION OF THE INCREASED SUPPORT OF EMPLOYERS FOR THE EDUCATION

Juris Dzelme

Latvijas Universitāte
juris.dzelme@lu.lv

Biruta Sloka

Latvijas Universitāte
biruta.sloka@lu.lv

Ginta Tora

Latvijas Universitāte
ginta.tora@lu.lv

Ilze Buligina

Latvijas Universitāte
ilze.buligina@gmail.com

Tehnoloģiju izmaiņu ātruma palielināšanās prasa atbilstoši mainīt izglītības sistēmu. Kvalifikācijas prasību apgūšanai nepieciešama darba devēju aktīva līdzdalība. Darbā tiek piedāvāts izvērtējums dažādiem pasākumiem, kuri ļauj iesaistīt darba devējus studentu izglītošanā un mācīšanās rezultātu noteikšanā. Nozīmīgu vietu ieņem nozaru ekspertu padomes un citas līdzīgas institucionālas struktūras sadarbības organizēšanai starp augstākās izglītības iestādēm, studentiem, profesionālajām organizācijām, arodbiedrībām un darba devējiem. Pētījumā izmantoti ieinteresēto grupu aptauju rezultāti, veikta datu statistiskā apstrāde un salīdzināšana ar līdzīgu pētījumu rezultātiem, ņemtas vērā diskusijas par nozaru ekspertu padomēm, veidojot atbilstošos Profesionālās izglītības likuma grozījumus.

Studiju programmu, studiju virzienu un augstākās izglītības iestāžu kvalitātes vērtēšanai, mācīšanās rezultātu definēšanai un pārbaudei tiek piedāvāts palielināt nozaru ekspertu padomju lomu, vairāk iesaistīt darba devējus un arodbiedrības, atbilstoši samazinot formālo, valsts normatīvo aktu sistēmā noteikto kritēriju un procedūru detalizācijas pakāpi un intensitāti. Šāda pieeja ļauj ātri un operatīvi mainīt studiju saturu, veidot uz nākotni vērstu izglītības sistēmu. Parādās iespēja atteikties no standartu sistēmas kvalifikāciju satura noteikšanai vai vismaz būtiski samazināt to daudzumu un apjomu. Profesiju standartu vietā var izmantot esošos starptautiski pieņemtos reglamentēto profesiju regulējumus, papildinot studiju satura veidošanas noteikumus ar obligātām konsultācijām ar visām ieinteresētajām pusēm. Pētījuma rezultāti ļaus uzlabot nozaru ekspertu padomju veidošanu un darbību, pilnveidot izglītības sistēmas un ražošanas saskaņošanu.

Atslēgvārdi: *nozaru ekspertu padomes, kvalitātes vērtēšana, mācīšanās rezultāti, standarti*

IZGLĪTĪBAS SISTĒMAS DALĪŠANAS AKADĒMISKAJĀ UN PROFESIONĀLAJĀ NOZĪME RAŽOŠANAS ORGANIZĒŠANAI

THE INFLUENCE ON THE ORGANIZATION OF INDUSTRY OF THE DIVISION OF THE EDUCATION SYSTEM IN ACADEMIC AND PROFESSIONAL PARTS

Juris Dzelme

Latvijas Universitāte
juris.dzelme@lu.lv

Biruta Sloka

Latvijas Universitāte
biruta.sloka@lu.lv

Ginta Tora

Latvijas Universitāte
ginta.tora@lu.lv

Ilze Buligina

Latvijas Universitāte
ilze.buligina@gmail.com

Jautājums par akadēmiskās un profesionālās izglītības attiecībām ir aktuāls gan Latvijas, gan citu valstu izglītības sistēmās. Kopš 1991.gada Latvijas augstākajā izglītībā darbojas binārā sistēma. Pirms vairāk nekā 10 gadiem uzsāktās diskusijas rezultātā tika izveidota priekšlikums atteikties no binārās sistēmas, veidojot atbilstošu jaunu likumu un citu normatīvo dokumentu kopu. Lēmums nav pieņemts, bet diskusiju turpināšanas aktualitāte palielinās, jo pieaug nepieciešamība elastīgi piemēroties strauji mainīgajām sabiedrības, studējošo un darba tirgus prasībām. Darbā tiek pētītas dažādas iespējas uzlabot studiju kvalitāti, izmantojot sadarbību ar visām ieinteresētajām grupām. Pētījumā izmantota informācija par ieinteresēto grupu viedokļiem un to aptauju rezultāti, veikta datu apstrāde un salīdzināšana ar citu pētījumu rezultātiem, analizētas diskusijas par bināro izglītību, veidojot atbilstošās sadaļas Augstākās izglītības likuma projektā.

Tiek piedāvāti augstākās izglītības sistēmas un tās sadarbības ar ražošanu uzlabošanas varianti, kuri ļauj atteikties no binārā modeļa izmantošanas. Tālmācības metožu izmantošana, individuāla pieeja, uz studentu centrēta izglītība un sadarbības ar visām ieinteresētajām grupām paplašināšana ļauj dažādot izglītības piedāvājumu un samazina nepieciešamību izmantot formālu dalīšanu akadēmiskajā un profesionālajā izglītībā. Ar darba devējiem saskaņotu stažēšanās iespēju būtiska paplašināšana ļauj augstskolām koncentrēties uz fundamentālo zināšanu apgūšanu un attieksmju veidošanu, izmantojot mākslu un humanitārās zinātnes. Tiek apspriests darba devēju viedoklis un viņu iesaistīšanas iespējas izglītības pilnveidošanā. Pētījuma rezultāti tiks izmantoti Latvijas augstāko izglītību regulējošo normatīvo aktu sistēmas uzlabošanai un pārveidošanai.

Atslēgvārdi: *augstākā izglītība, binārā izglītība, studiju kvalitāte, darba tirgus*

VADĪTĀJA PROFESIJAI NEPIECIEŠAMĀS KOMPETENCES: ALBERTA KOLEDŽAS PĒTĪJUMU PIEREDZE

COMPENCIES REQUIRED FOR PROFESSION OF MANAGER: ALBERTA COLLEGE RESEARCH EXPERIENCE

Armands Kalniņš

Alberta koledža

E-pasta adrese: armands5578@inbox.lv

Ilgstoši pētot dažādu profesiju (piemēram, personāla speciālists, grāmatvedis, uzņēmējdarbības speciālists u.c.) kompetenču, zināšanu un prasmju atbilstību darbu tirgus prasībām, tās dažādus aspektus, secināts, ka praktiskajā darbībā, lai veicinātu uzņēmumu un iestāžu sekmīgu darbību, izšķiroša ir dažādu līmeņu vadītāju kompetence (piemēram, veicinot līderības spējas). Tātad pētīt vadītāju kompetences nozīmē pievērsties aktuāliem uzņēmējdarbības attīstības jautājumiem, kas ļauj sekmēt uzņēmumu konkurētspējas pieaugumu. Tā kā prasības dažādu speciālistu izglītošanai nosaka profesiju standartos, īpaši svarīgi ir pētīt tos, salīdzinot ar vadībzinību teoriju un praksi dažādu organizāciju darbībā, to atbilstību mainīgajām darba tirgus prasībām, izvērtējot perspektīvāko pilnveidojumu iespējas vadītāja profesiju apgūvē.

Pētījuma mērķis: noskaidrot, kādas kompetences tiek uzskatītas par svarīgākajām vadītāja profesijā nolūkā ieteikt atbilstošākos iespējamos vadītāja kompetenču pilnveidojumus.

Pētījumā izmantotās metodes ir teorijas analīze, dokumentu analīze, aptaujas (strukturētas intervijas un anketēšana), fokusgrupu diskusija, sintēze.

Pētījuma galvenie rezultāti: lai gan vadītāju profesijas standarti kopumā atbilstoši nosaka nepieciešamās kompetences, tomēr nepieciešami pilnveidojumi (piemēram, personības kompetenču noteikšanā un to attīstībā), veicinot to ieviešanu profesionālās izglītošanās procesos. Praktiskā izpēte liecina par daudziem stereotipiem, kas kavē gan vadītāja kā profesionāļa attīstību, gan rada ierobežojumus vadītājam padoto darbinieku potenciāla attīstību. Pilnveide nepieciešama komunikācijas prasmēs, savstarpējo darba attiecību veidošanas jomā, līderības izpratnē un tās izpausmēs, elastības spēju ziņā, problēmu risināšanā u.c.

Pētījuma rezultāti ir izmantojami praksē, pilnveidojot studiju programmu saturu (arī mācību prakses laikā), popularizējot svarīgākās atziņas, ko iespējams izmantot esošo un topošo vadītāju pašpilnveidē, profesionālajā pilnveidē u.c. Tas ļautu mazināt vadītāja kļūdas darbības praksē.

Atslēgvārdi: *vadītājs, kompetences, profesija, attīstība*

PERSONĀLA MOTIVĀCIJU IETEKMĒJOŠO FAKTORU ANALĪZES SALĪDZINĀJUMS

COMPARISON OF ANALYSIS OF FACTORS INFLUENCING PERSONNEL MOTIVATION

Laura Keršule

LMT

E-pasta adrese: Laura.Kersule@lmt.lv

Darbinieku motivācija zinātniskajos un arī praktiskajos pētījumos praktisko vadības lēmumu pieņemšanai plaši analizēta dažādos aspektos un dažādos griezumos un arī izmaiņas laikā (atkarībā no valsts ekonomiskās situācijas, no darbinieka darba pieredzes, vecuma, dzimuma, uzņēmuma vadības attieksmes, u.c.). Šāda analīze veikta daudzās pasaules valstīs un zinātniskās publikācijas publicētas gan ar personāla vadību saistītos zinātniskajos izdevumos, gan ar datu analīzes metožu pamatošanu un datu apstrādi saistītajos zinātniskajos izdevumos, veikti arī salīdzinājumi laikā atkarībā no valsts ekonomiskās situācijas.

Pētījuma mērķis: veikt personāla motivāciju ietekmējošo faktoru analīzi lielā uzņēmumā un salīdzināt ar šādu analīzi pirms vairākiem gadiem.

Pētījuma uzdevumi: veikt zinātnisko publikāciju analīzi un citu veikto pētījumu analīzi, noskaidrot liela uzņēmuma darbinieku motivācijas faktorus, novērtēt tos un salīdzināt ar pirms vairākiem gadiem veiktās analīzes rezultātiem, ņemot vērā darbinieka pieredzi darbā šajā uzņēmumā, vecumu, dzimumu un izglītības līmeni.

Pētījumā izmantotās metodes: zinātnisko publikāciju un citu pētījumu rezultātu analīze, uzņēmuma darbinieku aptaujas. Aptaujas anketā vērtējumi piedāvāti skalā 1 – 7. Aptaujas rezultātu statistiskai apstrādei un analīzei izmantoti centrālās tendences raksturotāji: aritmētiskais vidējais, moda, mediāna, kā arī izkļedes jeb variācijas rādītāji: dispersija, standartnovirze, variācijas apjoms un aritmētiskā vidējā standartklūda. Rezultāti grupēti arī pēc dažādām pazīmēm: vecuma, nostrādāto gadu skaita uzņēmumā un dzimuma, veikts salīdzinājums ar vairāku gadu starpību.

Galvenie rezultāti: darbinieku motivāciju bez materiāliem faktoriem būtiski ietekmē arī nostrādāto gadu skaits konkrētajā uzņēmumā, uzņēmuma vadības attieksme, labvēlīga daba atmosfēra uzņēmumā, par to liecina aptaujas, kas veiktas ar vairāku gadu starpību, kā arī lielais darbinieku īpatsvars, kas uzņēmumā nostrādājuši daudzus gadus.

Pētījuma rezultāti tiek un arī turpmāk tiks praktiski izmantoti liela uzņēmuma vadībā.

Atslēgvārdi: *darbinieku motivācija, motivāciju ietekmējoši faktori, aptauja, liela uzņēmuma vadība*

MAKSĀTSPĒJAS II REŽĪMA PRIEKŠNOSACĪJUMI: MAKSĀTSPĒJAS LIKUMDOŠANAS BŪTĪBA UN TAS PROBLĒMAS LATVIJAS APDROŠINĀŠANAS TIRGŪ

SOLVENCY II REGIME PRECONDITIONS: SOLVENCY LEGAL NATURE AND ITS PROBLEMS IN LATVIAN INSURANCE MARKET

Agnesa Lahiza

Latvijas universitāte

E-pasts: agnesa.lahiza@genre.com

Apdrošināšanas nozarei ir liela ietekme uz vispārējo valsts ekonomiku. Sākot ar 2016. gada 1. janvāri industrijā tiks ieviestas lielas izmaiņas no likumdošanas puses – tiks mainīta Maksātspējas likumdošana uz Maksātspējas II režīmu. Izmaiņas skars visu apdrošināšanas industriju Eiropā, kā arī Latvijā.

Raksta mērķis ir izskatīt eksistējošo maksātspējas likumdošanas būtību Latvijā attiecībā uz apdrošināšanu. Ņemot vērā, kā Latvijas apdrošināšanas sabiedrības 70% peļņas gūst no nedzīvības apdrošināšanas (piemērs: Kasko, OCTA, īpašums un citi), pētījums skars tikai nedzīvības apdrošināšanas nozari.

Raksta uzdevums ir noteikt maksātspējas likumdošanas vājās puses un problēmas, lai saprastu Maksātspējas II režīma priekšnosacījumus. Ņemot vērā, ka apdrošināšanas nozarei ir liela ietekme uz Latvijas ekonomiku, pētījums dos iespēju saprast, kādas problēmas dotajā brīdī pastāv nozarē un kāpēc visā Eiropā apdrošināšanas sektorā tika nolemts izstrādāt un ieviest Maksātspējas II režīmu sākot ar 2016. gada 1. janvāri.

Raksta ietvaros tiks izmantota aptaujas pētījumu metode. Tiks aptaujātas apdrošināšanas kompānijas, kas darbojas Latvijas tirgū, kā arī Latvijas Apdrošināšanas asociācija. Tiks noskaidrota to attieksme par eksistējošo maksātspējas režīmu.

Pētījuma gaitā tiks parādītas vājās puses esošajam Maksātspējas likumam, un rezultātā tiks noteikti galvenie iemesli Maksātspējas II režīma ieviešanai apdrošināšanas nozarē.

Atslēgvārdi: *maksātspēja, maksātspēja II direktīva, riska pārvaldība, nedzīvības apdrošināšana*

UZŅĒMUMU VĒRTĪBAS VADĪŠANAS PROBLĒMAS UN TO RISINĀJUMS

THE PROBLEMS OF MANAGING FIRM VALUE AND THEIR SOLUTION

Svetlana Saksonova

University of Latvia

Saksonova.Svetlana@gmail.com

Svetlana Savina

Ekonomikas un Kultūras Augstskola

svetlana.j.savina@gmail.com

Pētījuma mērķis ir parādīt, ka uzņēmumu finanšu vadības trūkumi noved pie situācijas, kad uzņēmumi nevar nodrošināt sava uzņēmuma vērtības ilgstošo pieaugumu.

Pētāmā problēma ir aktuāla uzņēmumiem visām valstīm. Ziņojuma galvenie uzdevumi ir parādīt uzņēmumu vērtības pieauguma nozīmi to darbības stabilitātes nodrošināšanai, veikt lielāko Latvijas uzņēmumu vērtības izmaiņu analīzi, noteikt iemeslu to vērtības neadekvātam pieaugumam vai samazinājumam, atklāt galvenās problēmas, bremsējošas uzņēmumu vērtības pieaugumu, kas autoru skatījumā ir saistītas ar finanšu vadības trūkumiem, kā arī sniegt ieteikumus šo problēmu risinājumam.

Dažādu nozaru Latvijas lielāko uzņēmumu vērtības izmaiņu analīze rāda, ka, neraugoties uz to neto apgrozījuma pieaugumu un aktīvu summas palielināšanos, uzņēmuma vērtības dinamikai ir stipri izklaidēts raksturs. Pamatojoties uz uzņēmumu apkopotiem datiem, autore ir sastādījušas trendus, kas parāda uzņēmumu vērtības izmaiņu tendences. Vairumā gadījumu šo pārmaiņu trendi norāda uz negatīvām tendencēm. Pat gadījumā, kad uzņēmuma vērtības pārmaiņu trendi ir pozitīvi, aktīvu un neto apgrozījuma pieauguma tempi desmitiem reižu augstāki par uzņēmuma vērtības pieauguma tempiem.

Tā kā uzņēmuma vērtība un tās aprēķinā ietilpstošie rādītāji ir vadāmas sistēmas pamatelementi, uz kuriem vadība iedarbojas finanšu vadības procesā, var izdarīt secinājumu, ka uzņēmuma vērtības rādītāja pazemināšanās, kas aprēķināts ar diskontētās naudas plūsmas (DNP) metodi, atspoguļo uzņēmuma finanšu vadības problēmas.

Apkopojot uzņēmumu finanšu vadības analīzes rezultātus, autore konstatēja šādas galvenās finanšu vadības problēmas: nepilns finanšu vadības cikls; uzņēmuma stratēģiskie mērķi netiek atspoguļoti budžeta plānos; plānošanai ir lokāls raksturs; organizatoriskā struktūra ir daļēji novecojusi un atspoguļo tikai pakļautības hierarhiju uzņēmumā, tā nav veidota, balstoties uz biznesa vadības vajadzībām; uzskaites sistēma neapmierina budžetēšanas un pašizmaksas aprēķinu prasības; ierobežota finanšu vadības metožu un instrumentu izmantošana; finanšu risku samazināšanas pasākumu fragmentārais raksturs; atsevišķu finanšu vadības metožu un instrumentu nepietiekama savstarpējā mijiedarbība.

Problēmu novēršanai autore piedāvā izveidot saskaņotu finanšu rādītāju sistēmu, identificēt biznesa procesus un darbības veidus un klasificēt tos, veikt organizatoriskās struktūras korekciju, pilnveidot budžetēšanas sistēmu, ieviest jaunus un plašāk izmantot jau izmatotos finanšu vadības instrumentus rezultātu pārbaudes un analīzes posmā, kas autoru skatījumā sekmēs uzņēmumu vērtības pieaugumam.

Atslēgvārdi: *uzņēmumu vērtība, finanšu vadība, analīze*