

BIZNESA EFEKTIVĪTĀTE UN ERGONOMIKA LATVIJAS UZŅĒMUMOS

Dr.sc.admin., Eur.Erg. Henrijs Kalķis
Latvijas Universitāte, Ekonomikas un vadības fakultāte

Lauma Legzdiņa,
Paula Krumholce
Rīgas Stradiņa Universitāte

Rīga, 2014. g. 21. februārī

Pētījuma aktualitāte (1)

Mūsdienās straujās pārmaiņas Latvijas darba tirgū veicinājušas izmaiņas darba saturā un darba organizācijā:

- krasi pieaug darba intensitāte;
- ilgās darba stundas - 24 h darbinieki;
- stress;
- pārslodze darbā;
- izpildījums „tieši laikā” u.tml.

Pētījuma aktualitāte (2)

- Rodas jautājums, kā pielāgot cilvēku – darba darītāju - šīm straujajām pārmaiņām, nodrošinot efektīvu biznesu: augstus darba rādītājus un organizācijas konkurētspēju ilgtermiņā.
- Tāpēc pētījuma mērķis bija: izzināt biznesa efektivitātes pašvērtējumu Latvijas uzņēmumos.

Pētījuma rezultāti

- Piedalījās 77 respondenti no dažādām Latvijas organizācijām (mazie, vidējie un lielle uzņēmumi).
- Pētījums tika veikts no 2013. gada oktobra līdz 2014.g. janvārim.
- Respondenti tika atlasīti pēc nejaušības principa.



Kas, Jūsaprāt, liecina par to, ka organizācija IR efektīva?

- 1) Vēlme nepārtraukti augt, mācīties un attīstīties.
- 2) Samazinājušies produkcijas zudumi, energoresursu izmantošana (galvenokārt - ūdens patēriņš).
- 3) Pastāvīga darbību analīze- ko var labāk?
- 4) Iekšējā koordinācija, operatīvā plānošana.
- 5) Ieviesta kvalitātes vadības sistēma.
- 6) Tiek pielietotas efektivitātes metodes, piem., LEAN.
- 7) Moderns tehniskais aprīkojums, sakārtotā darba vide.
- 8) u.c.

Kas, Jūsaprāt, liecina par to, ka organizācija NAV efektīva?

- 1) Vienkāršu lietu kārtošana prasa diezgan daudz laika.
- 2) Nerealizē īsus, vienkāršus projektus, kas var dot nelielu, bet tūlītēju ieguvumu.
- 3) Notiek plānošana, taču nenotiek plāna izpildīšana.
- 4) Netiek izmantoti visi resursi.
- 5) Ne visi darbinieki vēlas tiekties pēc maksimāliem uzlabojumiem.
- 6) Dažu darbinieku zema pašmotivācija, attieksme pret darba pienākumiem ("tas nav mans darbs").
- 7) Neloģisks ceļš starp operācijām, neveidojas plūsma.
- 8) Smagnējs lēmumu pieņemšanas process, atšķirīgs nākotnes redzējums.
- 9) Klientu sūdzības.
- 10) u.c.



Kādā veidā darbinieki tiek iesaistīti organizācijas efektivitātes uzlabošanā?

Informē darbiniekus par efektivitātes paaugstināšanas nepieciešamību, paskaidrojot, kāds labums ir strādniekiem un uzņēmumam	Iesaista darbiniekus organizācijas un individuālo mērķu noteikšanā	Ierosinājumu "kaste", darbs grupās, uzlabojumu ideju konkurss
Noskaidro darbinieku viedokli par reāliem pasākumiem efektivitātes uzlabošanā	Darbinieki vērstas pie vadības ar priekšlikumiem par efektivitātes uzlabojumiem, tad notiek "prāta vētra". Ja nolēm par labu idejām, tad darbinieki paši to arī ievieš (pārkārto darba vietu, mēra efektivitāti u.tml.)	Katra līmeņa darbiniekiem ir mēneša / ceturkšņa / gada mērķi. Notiek regulāras 1:1 tikšanās ar savu tiešo vadītāju.
Iekšējās apmācības		

Veidi, kādos darbinieki tiek informēti par efektivitātes mērījumu rezultātiem



Efektivitātes metožu izmantošanas iemesli



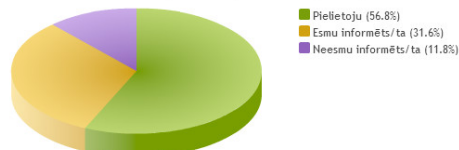
Organizācijas darbības uzlabošanas metodes:

- Salīdzinošā analīze (Benchmarking);
- Seši sigma (Six Sigma);
- Ierobežojumu teorija (Theory of Constraints);
- Statistiskā procesu vadība (Statistical Process of Control);
- Līdzsvarotā vadības karte (Balanced Scorecard);
- Visaptveroša kvalitātes vadība (Total Quality Management);
- Procesi pārvaldība (Process Management);
- Taupīgā saimniekošana (Lean);
- Izcilības modeļi (Excellence Models).



Procesu pārvaldība

Kādas organizācijas darbības uzlabošanas metodes Jūs zināt vai pielietojat? Lūdzu, izvēlieties atbilstošu atbildi katram punktam. **Procesu pārvaldība (Process Management)**

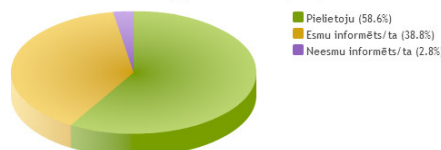


Procesu pārvaldība (Process Management)



LEAN

Kādas organizācijas darbības uzlabošanas metodes Jūs zināt vai pielietojat? Lūdzu, izvēlieties atbilstošu atbildi katram punktam. **Taupīgā saimniekošana (Lean)**



Taupīgā saimniekošana (Lean)



Izcilības modeļi

Kādas organizācijas darbības uzlabošanas metodes Jūs zināt vai pielietojat? Lūdzu, izvēlieties atbilstošu atbildi katram punktam. **Izcilības modeļi (Excellence Models)**

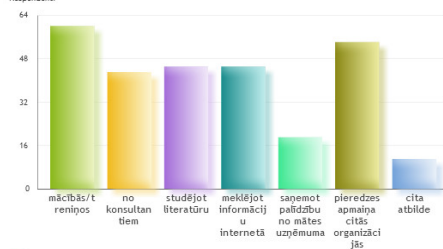


Izcilības modeļi (Excellence Models)



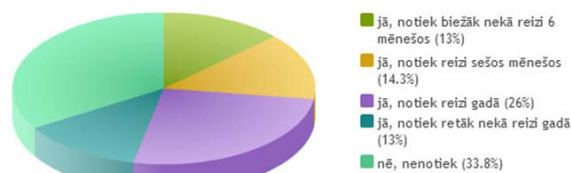
Darbības uzlabošanas metožu apguves veidi

Kur Jūs apgūvat iemaņas pielietot darbības uzlabošanas metodes? Lūdzu, atzīmējiet visus atbilstošos variantus.



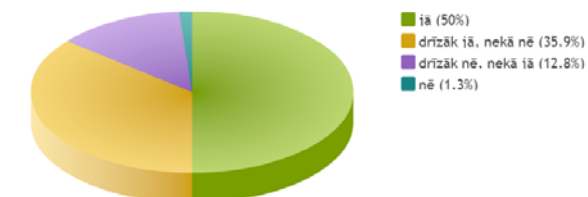
Darbinieku iesaistīšana organizācijas efektivitātes nodrošināšanā

Vai Jūsu organizācijas darbiniekiem tiek rīkotas regulāras apmācības par organizācijas efektivitātes uzlabošanas metožu pielietošanu?



Ergonomikas nozīme

Vai Jūs izprotat ergonomikas nozīmi organizācijas efektivitātes veicināšanā?



Darbinieku iesaistīšana

Vai darbinieki tiek iesaistīti ergonomisko uzlabojumu risināšanā?



Ergonomiskie risinājumi, kuri ieviesti pēdējo 5 gadu laikā saistībā ar darbinieku labklājības uzlabošanu un efektivitātes nodrošināšanu

- Instrumenti tuvu darba vietām; pacēlāju ratīņu iegāde.
- Vairāku ofisu apvienošana vienā telpā, iekārtu pārvietošana ērtākai plūsmai
- Divi monitori darbā ar datoru; portatīvie datori, galda paliktni, ausiņu lietošana zvanu centra darbiniekiem.
- Galdi ar regulējamu augstumu, uzlabota darbinieku sēdēšanas pareiza pozīcija, veicot kāju paliktnu iegādi.
- Darba formu izvēlē nemts vērā darbinieku viedoklis, izremontētas darbinieku ģērbtuves, reglamentētie pārtraukumi.
- Regulāras un vienotas kafijas pauzes
- Tiek mērīta temperatūra telpās. Apgaismojuma, ventilācijas, grīdas seguma un apkures uzlabošana.
- Obligāta ne retāk kā 1x gadā arodārsta apskate visiem darbiniekiem
- Iegādātas jaunas iekārtas, darbiniekiem veikta apmācība par jaunākām darba tehnoloģijām
- Vingrošanas pauze

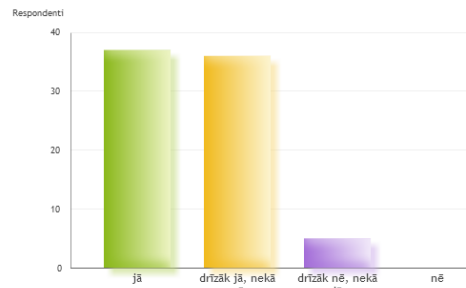
Darbinieku ieteikumi darba vides un darba organizēšanas uzlabošanai:

- Semināri par darba vides un organizēšanas jautājumiem un pozitīvo piemēru apskate.
- Atbilstīgs tehniskais nodrošinājums (datori ar lieliem ekrāniem).
- Uzlabot apgaismojumu un ventilāciju.
- Veidot jaunas, modernas, atvērta tipa biroja telpas
- Darba organizēt, izmantojot operatīvu plānošanu.
- Ļaut darbiniekiem pašiem iekārtot savu darba vidi, vadībai palīdzot to izdarīt gudri un efektīvi.



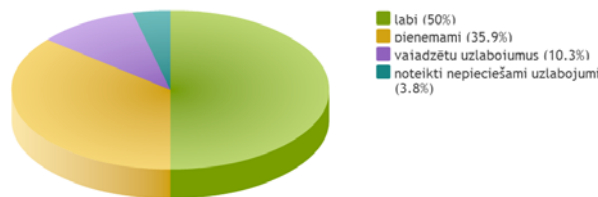
Darbinieku ērtība darbā

Vai organizācija pievērš uzmanību darbinieku ērtībām darbā?



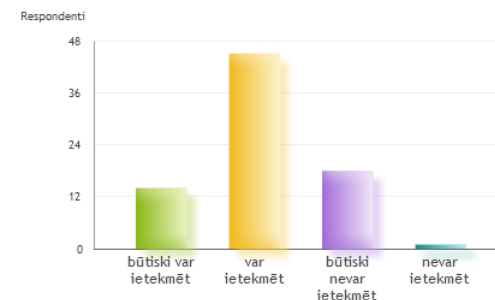
Atmosfēra darba vidē

Kāda atmosfēra valda darba vidē? Novērtējiet esošo situāciju.



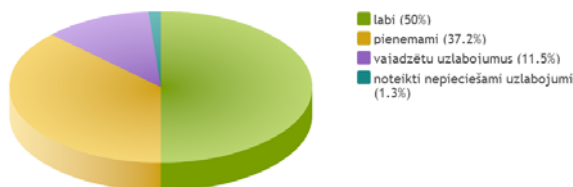
Darba apstākļu ietekmēšana

Vai ikviens darbinieks var ietekmēt darba apstākļus?



Nepieciešamo resursu nodrošinājums

Vai ir nodrošināti nepieciešamie resursi un apstākļi noteikta darba veikšanai? Novērtējiet esošo situāciju.

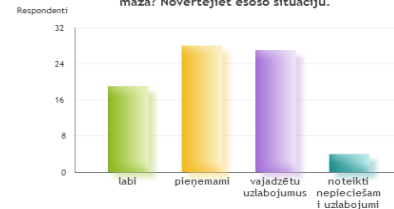


Darba slodzes atbilstība

Vai darbiniekiem darba slodze ir pieņemama: ne pārāk liela, ne pārāk maza? Novērtējiet esošo situāciju.



Vai darbiniekiem darba slodze ir pieņemama: ne pārāk liela, ne pārāk maza? Novērtējiet esošo situāciju.



Secinājumi

- Darba devējiem trūkst zināšanu par biznesa efektivitātes nozīmi organizāciju procesu vadībā, trūkst praktisku iemaņu par biznesa efektivitātes metožu lietošanu.
- Trūkst darbinieku motivācija līdzdarboties organizācijas biznesa efektivitātes nodrošināšanā.
- Nav organizēta vienota apmācības sistēma par biznesa efektivitātes metodēm
- Vairāk nekā 85% vadītāju izprot ergonomikas nozīmi biznesa efektivitātes veicināšanā un tiek izmantoti dažādi ergonomiskie risinājumi darba vietās.

PRIEKŠLIKUMI UZŅĒMUMIEM

- Skaidri definēt uzņēmumu biznesa mērķus
- Regulāri informēt darbiniekus par viņu ieguldījumu organizācijas efektivitātes veicināšanā
- Veicināt darbinieku līdzdalību biznesa efektivitātes sasniegšanā
- Uzlabot apmācību par efektivitātes metodēm un to praktisko pielietojumu, aptverot visas ieinteresētās personas organizācijās.
- Ir vajadzīgi uzlabojumi darba slodzes piemērošanā darbiniekiem kā arī darbiniekus būtu nepieciešams iesaistīt ergonomisko risinājumu uzlabošanā.

PALDIES PAR UZMANĪBU!

