

CILVĒKRESURSU ATTĪSTĪBA ORGANIZĀCIJĀ «X» UN TĀS PILNVEIDOŠANAS IESPĒJAS

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT IN ORGANIZATION «X» AND ITS OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

AUTORS
Ansis Ventigš
ZINĀTNISKAIS VADĪTĀJS
Dr.sc.admin., Henrijs Kalķis

Rīga, 2018

Informācija par organizāciju

- Privātā veselības aprūpes
- Nodrošināt nepieciešamo individuālo veselības aprūpi
- Dibināts 2011.gada 9. septembrī
- Akcionāri «X», holdings kas apvieno aptiekas, veselības centrus, laboratorijas u.c.
- 15 filiāles (veselības, medicīnas centri, klīnika un doktorāti)
- Ap 1300 darbinieku (apm 600 ārsti)

Pētījuma aktualitāte un problēma

- Novērota nepilnīga un nekvalitatīva darbinieku rīcība organizācijā X, kas saistīta ar nepietiekamām zināšanām dažādās struktūrvienībās; cilvēkresursu trūkums, kur rezultātā viens darbinieks strādā vairākās pozīcijās; izteikts motivācijas trūkums.

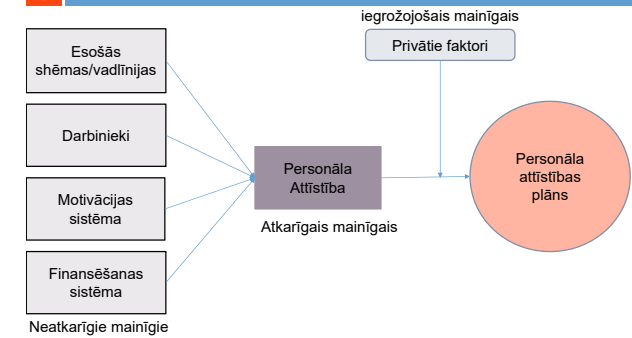
Pētījuma mērķis

- Noteikt esošās cilvēkresursu attīstības iespējas un izstrādāt jaunu pilnveidošanās shēmu darba kvalitātes uzlabošanai organizācijā "X"

Pētījuma uzdevumi

- izpētīt teorijas aspektus par cilvēkresursu attīstību un pilnveidošanos;
- veikt organizācijas raksturojumu;
- veikt PEST un SVID analīzi saistībā ar cilvēkresursu attīstības analīzi;
- izmantojot anketēšanu, noskaidrot kādas attīstības iespējas darbiniekiem ir iespējamās darba vietā;
- analizēt un interpretēt iegūtos aptaujas rezultātus par cilvēkresursu attīstības iespējām;
- izstrādāt jaunas cilvēkresursu attīstības iespējas pētāmajā organizācijā.

Pētījuma konceptuālais modelis



Pētījumā izvirzītie pētāmie jautājumi

- Vai organizācijā pastāv cilvēkresursu attīstības politika?
- Vai darbinieki ir motivēti organizācijā, lai tiktu sasniegti organizācijas un personīgie mērķi?
- Kādas ir cilvēkresursu attīstības iespējas organizācijā?

Pētījuma metodoloģija

- Pētījumam nepieciešamā informācija tika iegūta:
 - Kvantitatīvā pētniecības metode: anketēšana un rezultātu interpretācija
 - Respondenti – 134
 - Atlasīti pēc nejaušības principa
 - Dzimums – 22 vīrieši un 112 sievietes
 - Vecums – līdz 40 gadiem 49 respondenti / pēc 40 gadiem 85 respondenti
 - Amatu kategorijas – vidēji 30% ārsti/med.māsas/citi speciālisti
 - Statistisko datu apstrāde: Korelācija, dispersijas analīze, HĪ kvadrāta tests.

Pētījuma rezultāti (1)

Izlases apjoma kalkulators:

$$m_d = \min \left(N_d; \left[\frac{N_d}{r} \right] + 1 \right)$$

m_d – Nepieciešamais izlases apjoms

N_d – Darbinieku skaits centrā

n_d – izlases apjoms ja visi respondē

r – sagaidāmais atbildētības līmenis

Populācijas domēns (apakšgrupa)	Populācijas domēna nosaukums	Populācijas domēna lielums (N_d)	Izlases apjoms, ja visi respondē	Nepieciešamais izlases apjoms	Izlases daļa	Sagaidāmā kļūda
1	Medicīnas centrs	214	67	67	31.3%	0.099
2	Veselības centrs	216	67	67	31.0%	0.100

Pētījuma rezultāti (2)

10

Korelācija

		Val organizācijā pašu Cilvēk. politika	Izprot amatu mērķus	Darba pienākumi atbilst amata mērķiem	Organizācija gādā par labklājību un uzskatu par vērtīgu darbam	Organizācija iedrošina pilnveidotas
Izglītība	Provas korelācija	.307**	.372**	.231**	.262**	.209**
	Sig. (2-šahā)	.000	.000	.007	.002	.015
Ilgums	Provas korelācija	-.212*	-.230**	-.083	-.062	-.194*
	Sig. (2-šahā)	.014	.007	.338	.475	.025
Val organizācijā pašu Cilvēk. politika	Provas korelācija	1	.205*	.493**	.233**	.229**
	Sig. (2-šahā)		.017	.000	.007	.008
Izprot amatu mērķus	Provas korelācija	.205*	1	.364**	.229**	.258**
	Sig. (2-šahā)	.017		.000	.008	.003
Darba pienākumi atbilst amata mērķiem	Provas korelācija	.405**	.364**	1	.242**	.207**
	Sig. (2-šahā)	.000	.000		.005	.016
Organizācija gādā par labklājību un uzskatu par vērtīgu darbam	Provas korelācija	.233**	.229**	.242**	1	.415**
	Sig. (2-šahā)	.007	.008	.005		.000

Pētījuma rezultāti (3)

11

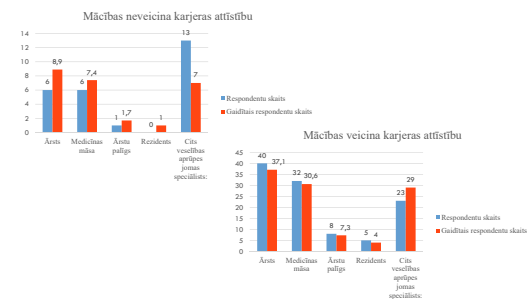
Dispersijas analīze:

- Gados jaunāki darbinieki vairāk saprot par cilvēkresursu politikas principu un jūt ka organizācijā tādās nepastāv, tomēr tiem vairāk nepieciešams sekot līdzi amata aprakstā minētajiem mērķiem un tie vairāk jāiedrošina pilnveidoties, nekā gados vecākos darbiniekus.
- Darbinieki ar augstāku izglītību uzskata ka organizācijā pastāv cilvēkresursu politika, labāk izprot savus amata mērķus un darba pienākumi vairāk atbilst amata aprakstā izvirzītajiem mērķiem nekā darbiniekiem ar zemāku izglītību.
- Darbinieki, kuri strādā organizācijā mazāk par gadu domā ka pastāv cilvēkresursu politika, labāk izprot savus amata mērķus salīdzinot ar darbiniekiem, kuri strādā vairāk par 10 gadiem.
- Organizācija vairāk rūpējas par labklājību un uzskata par vērtīgiem darbiniekus ar nozīmīgāku amatu (ārsts), nekā darbiniekus ar mazāk nozīmīgu amatu (medicīnas māsa)

Pētījuma Rezultāti (4)

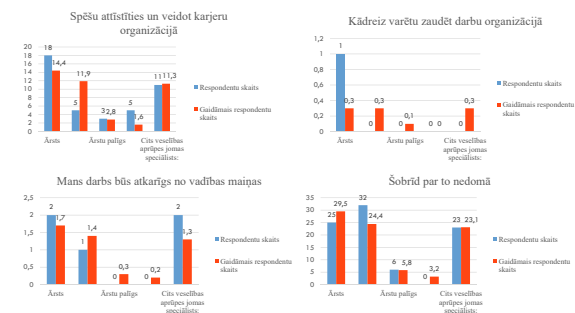
12

Hī kvadrāta tests:



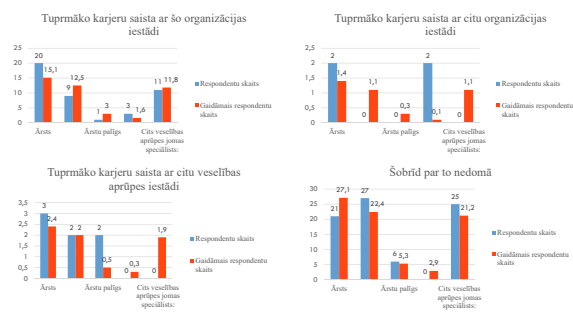
Pētījuma rezultāti (5)

13



Pētījuma rezultāti (6)

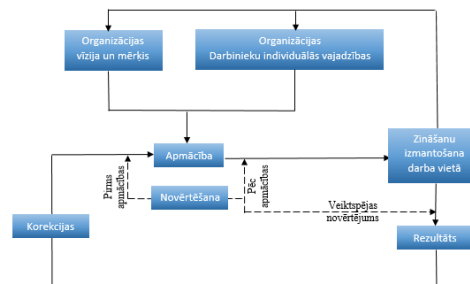
14



Pētījuma rezultāti (7)

15

Organizācijas cilvēkresursu attīstības stratēģijas shēma



Secinājumi (1)

16

- Organizācijā liela uzmanība tiek pievērsta klientam, nevis darbiniekiem, jo ir izstrādātas kvalitātes politika un klientu apkalpošanas standarti, bet nav cilvēkresursu attīstības politika.
- Gados jaunāki darbinieki netiek pietiekami iedrošināti pilnveidoties un mazāk seko līdzi vai amata mērķi atbilst minētajiem, salīdzinot ar gados vecākiem darbiniekiem.
- Darbinieki ar augstāku izglītību skaidri izprot savus amata mērķus un tādējādi apstiprina, ka tie atbilst aprakstā minētajiem, nekā darbinieki ar zemāku izglītību.

Secinājumi (2)

17

- Darbinieki, kuri ilgāk strādā organizācijā vairāk saprot par tās struktūru un apgalvo ka nepastāv cilvēkresursu politika, tomēr mazāk izprot savus amata mērķus, nekā darbinieki kuri neilgi strādā organizācijā.
- Organizācija vairāk rūpējas par ārstu labklājību un uzskata viņus par vērtīgiem darbiniekiem, salīdzinot ar medicīnas māsām.
- Ir nepieciešams uzlabot cilvēkresursu attīstību "X" vadības un darbinieku līmenī, jo pētījuma rezultāti liecina, ka darbiniekiem ir zināšanu un motivācijas trūkums, kas ietekmē viņu attīstības un karjeras iespējas organizācijā.

Priekšlikumi (1)

18

"X" vadībai:

- Izmantot izstrādāto Organizācijas cilvēkresursu attīstības stratēģijas shēma, lai veicinātu cilvēkresursu attīstību.
- Veikt periodiskas darbinieku aptaujas ar anketas vai intervijas palīdzību, par nepieciešamajām mācību un to tēmām.
- Izvērtēt kuras no apmācību metodēm, būtu vienā laikā gan darbiniekiem visnoderīgākās, gan organizācijai visizdevīgākās, ņemot vērā darbinieku mērķus un iespējas.
- Nešķirot darbiniekus pēc to amata un gādāt par visa personāla labklājību un uzskatīt visus par vērtīgiem darbiniekiem, it īpaši ja ir jūtams medicīnas māsu iztrūkums.

Priekšlikumi (2)

19

“X” darbiniekiem:

- Nebaidīties par savu ideju izteikšanu tiešajam darba vadītājam un vadībai un sniegt priekšlikumus savai attīstībai, lai 100% varētu veikt savu darbu un sasniegt vēlamo mērķi.
- Pašiem personīgi izprast sava amata mērķus un virzīties pēc tiem, kas ir minēti amata aprakstā.
- Pilnvērtīgi izmantot iegūtās zināšanas un nepieciešamības gadījumā pašmācību ceļā tās atkārtot vai apgūt jaunas.

20

Paldies par uzmanību!