CILVĒKFAKTORA IETEKME UZ ORGANIZĀCIJAS ATTĪSTĪBU

LATVIJAS UNIVERSITĀTES ZINĀTNISKI PRAKTISKĀ KONFERENCE
“ERGONOMIKA UN DARBA VIDE, INDUSTRIĀLĀ INŽENIERIJA”

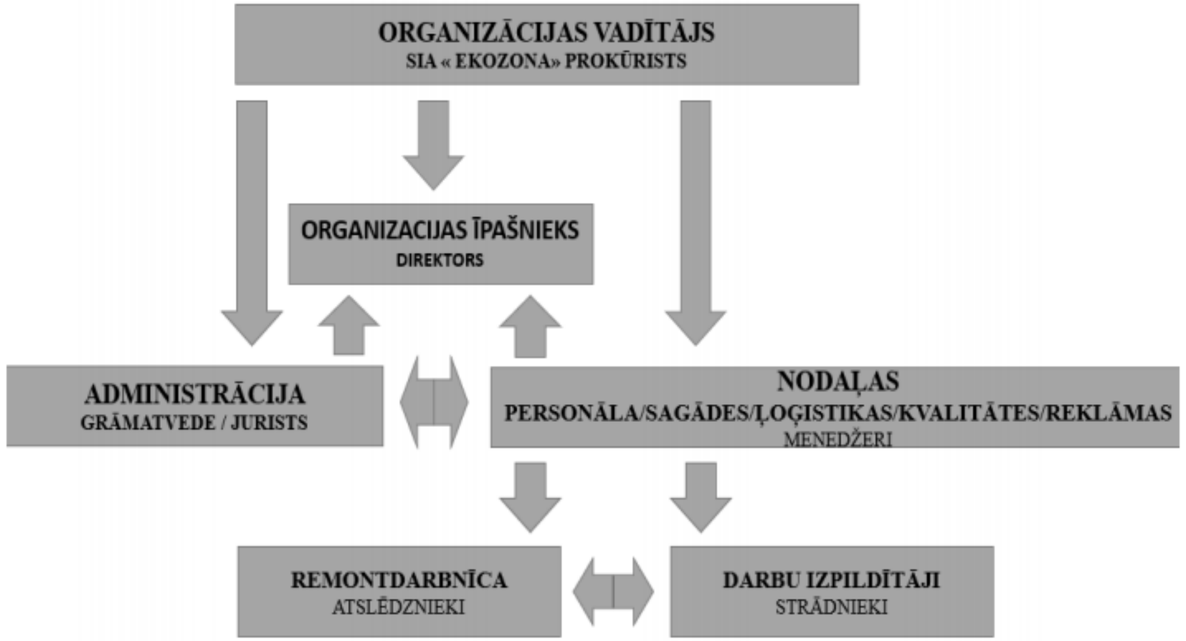
Autors: Dāvids Helmanis
LATVIJAS UNIVERSITĀTE

LATVIJAS UNIVERSITĀTE

05/03/2021

Pētījumam tika izvēlēta organizācija "EKOZONA" SIA

- Organizācija dibināta 2010. gadā.
- Pamatnodarbošanās – ēku, teritoriju apsaimniekošanas un uzturēšanas pakalpojumu sniegšana visā Latvijas teritorijā.
- Tiek nodarbināti vidēji 13 – 25 strādnieki menesī.
- Organizatoriskā struktūra:



SIA “Ekozona” organizatoriskā struktūra

Avots: autora veidots

Pētījuma mērķis bija novērtēt cilvēkfaktora ietekmi uz organizācijas «Ekozona» SIA cilvēkresursu vadīšanu, un izstrādāt priekšlikumus cilvēkresursu vadīšanas procesa pilnveidošanai.

Pētnieciskais jautājums tika noteikts kā cilvēkfaktors ir spējīgs ietekmēt organizācijas «Ekozona» SIA attīstību.

Hipotēze tika izvirzīta, ka cilvēkfaktors ir tieši saistīts ar organizācijas pieejamajiem darba resursiem un uz darba izpildes procesu ietekmēšanu.

LATVIJAS UNIVERSITĀTE

Pētījuma metode

- Tika pielietota kvantitatīvā metode, izmantojot vadošā Skandināvijas darba drošības apmācības centra *Prevent* izstrādāto *Organizēšanas un sociālās darba vides analīzes* anonīmu anketu, kas aizpildītas, izmantojot prevent.se piedāvāto platformu, tādejādi sniegtās atbildes uzskatāmas par patiesām.
- Respondenti atbildēja uz katru jautājumu, izmantojot piedāvāto gradāciju no 0 – 100. Rezultāts tiek attēlots gan kā koeficients katrai jautājumu grupai, gan kā vidējais rādītājs darbinieku atbildēm uz katru jautājumu. Paziņotā vērtība ir no 0 (nepiekrītu) līdz 100 (piekrītu).
- Vērtējums 67 un lielāks norāda uz pašreizējo situāciju, kad organizācijā procesi norit labi vai ļoti labi. Ja vērtējums ir zem 34, tad ieteicams steidzami veikt uzlabojumus, izmantojot Prevent dotos ieteikumus, vadībai iesaistot pārrunās organizācijas darbiniekus, lai izanalizētu katrā jautājumā radušos problēmu.

prevent
ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN
SVENSKT NÄRINGSLIV, LO & PTK

Par pētījumu

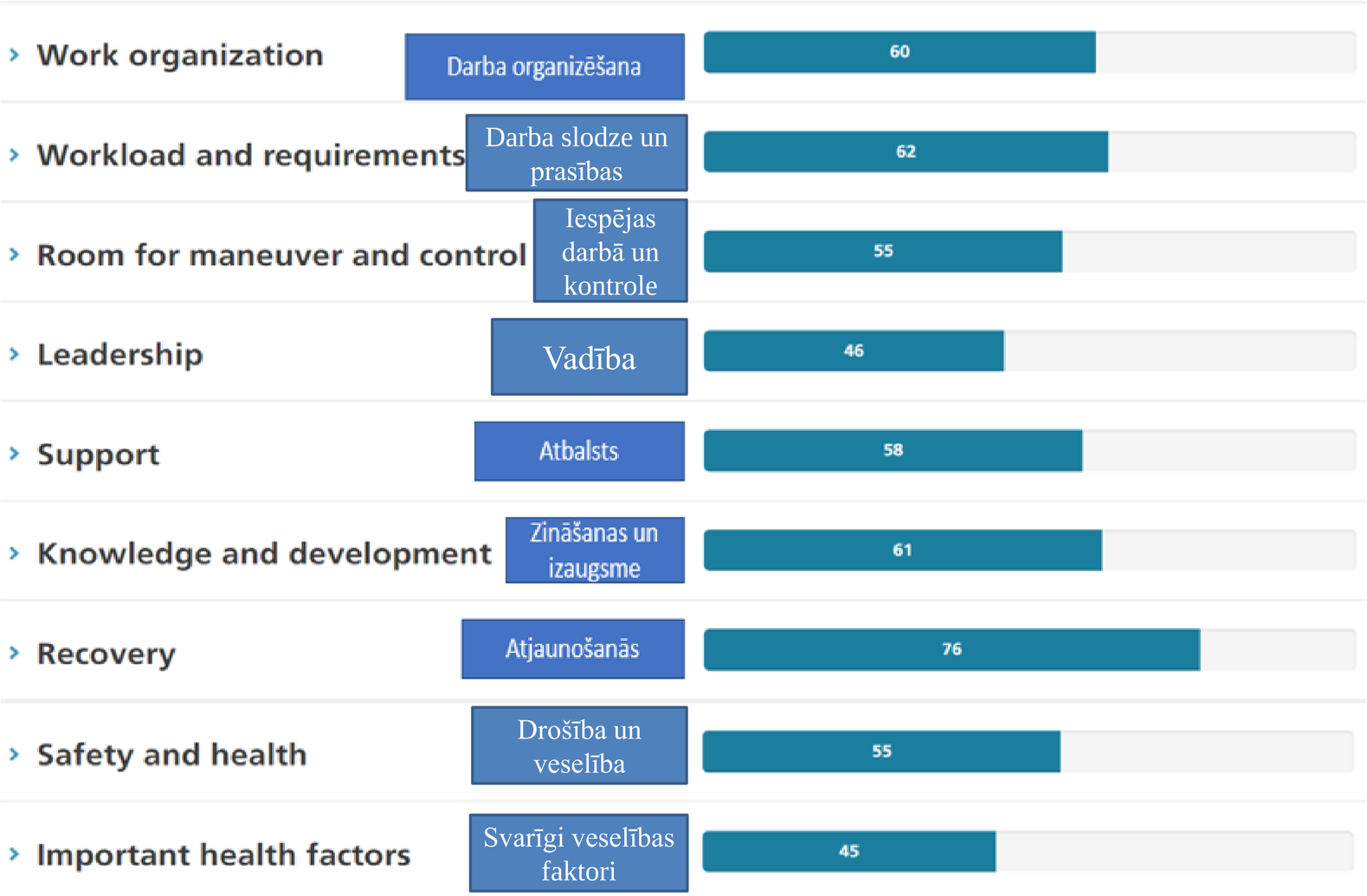
- Laikā no 2020. gada 16. līdz 20. novembrim tika veikta organizācijas darbinieku aptauja.

- Aptaujā piedalījās 80% pētītā perioda strādājošo, kas ir 12 no 15 cilvēkiem. Respondenti ir vīrieši vecumā no 18 līdz 55 gadiem, ar vidējo vecumu 37 gadi. Izglītības līmenis 3 – augstākā, 5 - vidējā, 3 - profesionālā, 1 – pamata. No 12 respondentiem tikai 2 ir darbinieki, kuri organizācijā strādāja ilgāk par pusgadu. 3 no strādājošajiem darbiniekiem, kuri arī uzņēmumā darbojās ilgāk par pusgadu, atteicās pildīt aptaujas anketas.

LATVIJAS UNIVERSITĀTE

ORGANIZATORISKO UN SOCIĀLO DARBA VIDES RISKU NOTEIKŠANAS APTAUJAS REZULTĀTI

prevent
ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN
SVENSKT NÄRINGSLIV, LO & PTK



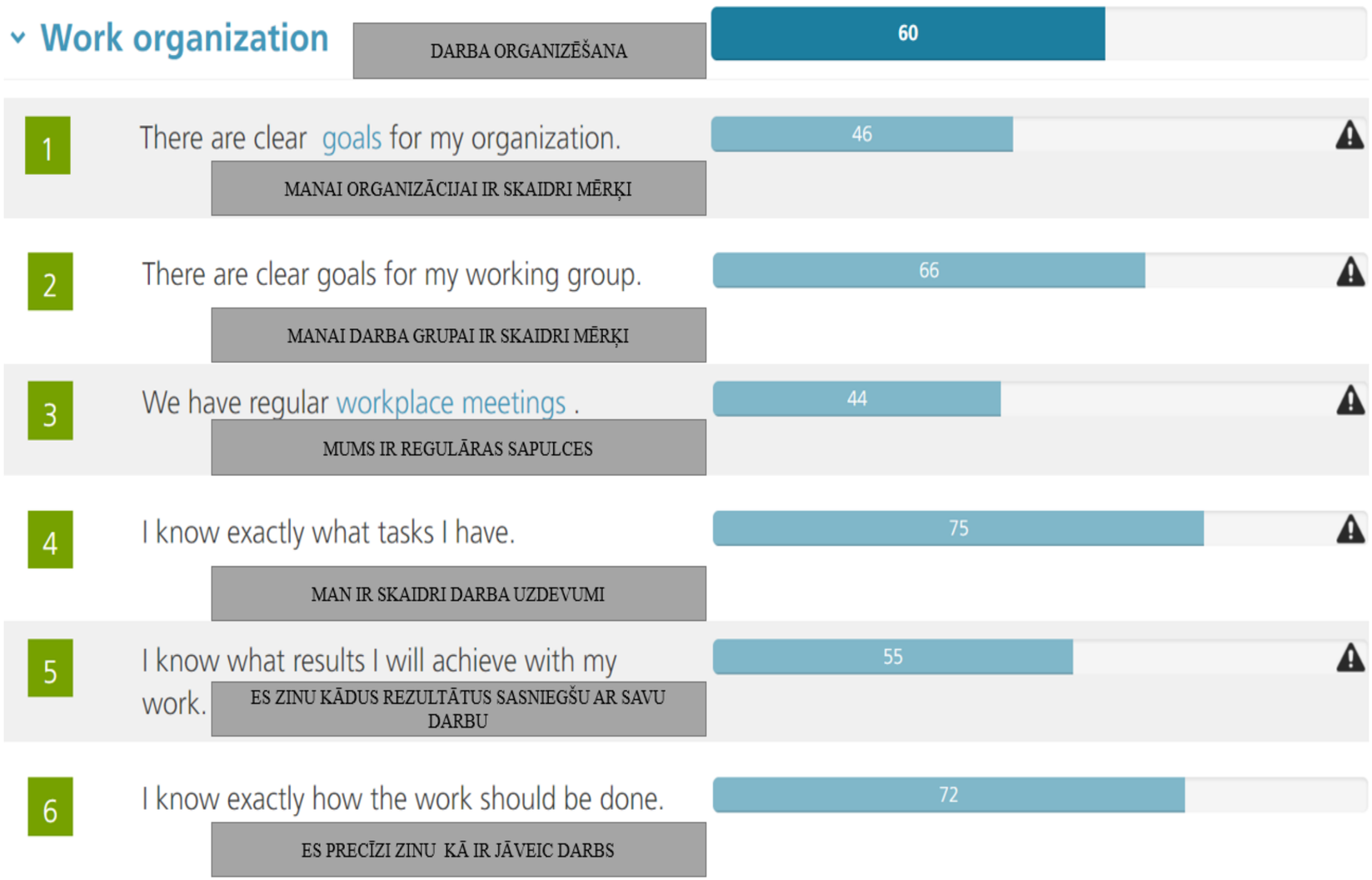
OSA vidējie aptaujas rezultāti

Avots: Prevent.se, OSA aptauja.

- Vidējais aptaujas koeficients par organizācijas un darba vides sociālo apsekojumu (OSA) sastāda 57,6 balles, kas pēc Prevent datiem uzskatāms kā apmierinošs. Kā arī vidējie vērtējumi jautājumu grupās ir virs kritiskās atzīmes.

- Svarīgākie rādītāji ir grupu un individuālajos jautājumos, kas tieši uzrāda problemātiku organizācijā. Aptaujas rezultātos ir redzams katra jautājuma koeficients ar piezīmi, ja kāds no respondentiem atbildi ir novērtējis zemāk par kritisko robežu, kas pēc Prevent ieteikuma, nozīmē par tūlītēju nepieciešamību vadībai iejaukties problēmu risināšanā.

LATVIJAS UNIVERSITĀTE



OSA vidējie aptaujas rezultāti

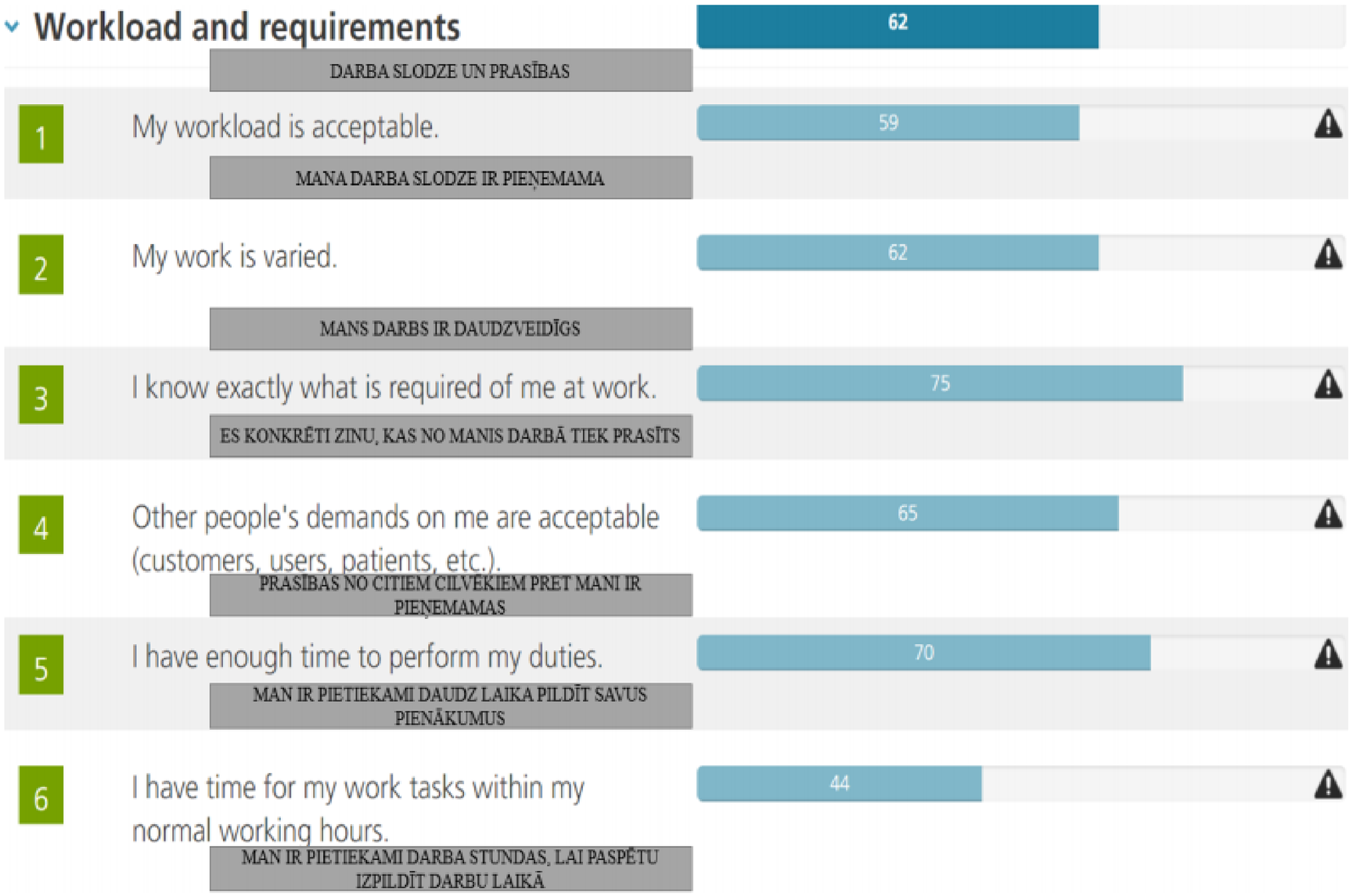
Avots: Prevent.se, OSA aptauja.

prevent
ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN
SVENSKT NÄRINGSLIV, LO & PTK

- Rezultātu apkopojumā jautājumu grupā par darba organizēšanu redzams, ka piecos no sešiem jautājumiem vismaz viens respondents ir atbildējis zem kritiskās robežas. Pētījuma analīze norāda uz darba organizācijas nepilnībām. Respondenti pozitīvi vērtē savas zināšanas darba izpildīšanai un skaidriem darba uzdevumiem, bet vāji vērtējumi ir vadības kompetencē par situācijas kontroli, līdzdalību procesos, resursu un atbildības sadali.

- Darbinieki zemu novērtējuši organizācijas mērķu sistēmu, personisko pienesumu, un sapulču nerīkošanu, savukārt vērtīgi ir tas, ka darbinieki pozitīvi novērtē skaidri definētos tekošos darba uzdevumus un kolektīva kompetenci.

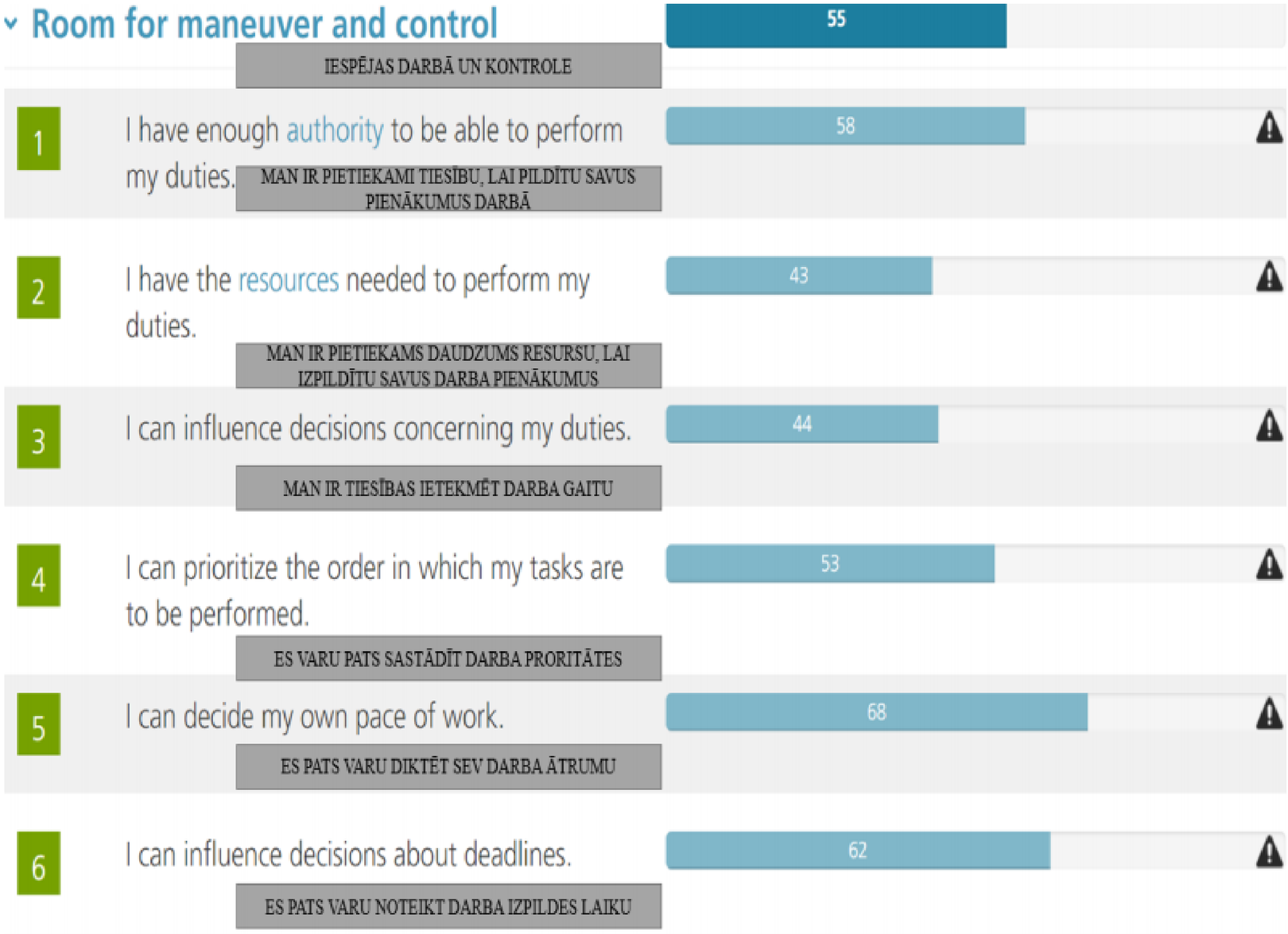
LATVIJAS UNIVERSITĀTE



OSA vidējie aptaujas rezultāti

Avots: Prevent.se, OSA aptauja.

- Jautājumu grupā par darba slodzi un prasībām no sešiem jautājumiem sešos vismaz viens no respondentiem ir atbildējis zem kritiskās robežas. Respondentu atbildes tiek vērtētas kā pieņemamas, lai gan jāņem vērā visos jautājumos vismaz viena darbinieka negatīvo vērtējumu un uzdevumu laika nepietie.kamību darba paveikšanai.
- Zems rādītājs ir darba izpildei paredzētajam laikam, savukārt, pozitīvi rezultāti ir saistībā ar darba slodzi un darba prasībām, kas nozīmē vidēju darba slodzi pret vidējām prasībām.



OSA vidējie aptaujas rezultāti

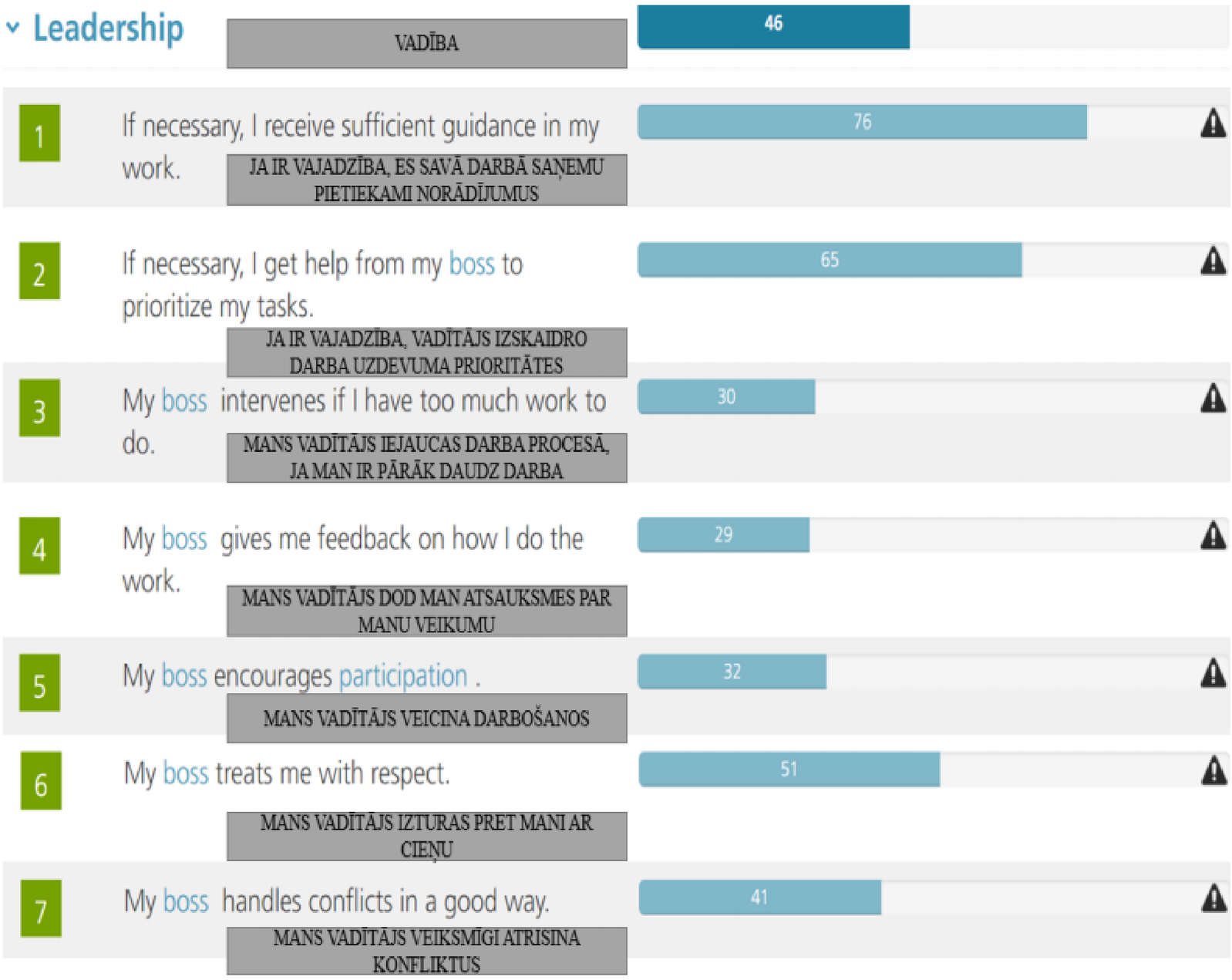
Avots: Prevent.se, OSA aptauja.

prevent
ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN
SVENSKT NÄRINGSLIV, LO & PTK

- Jautājumu grupā par iespējām darbā un kontroli sešos no sešiem jautājumiem vismaz viens respondents sniedza atbildi, kas ir zem kritiskās robežas. Respondentu vērtējums ir zems gan jautājumā par nepieciešamo resursu pietiekamību un darba uzdevumu izpildi, gan par darbinieku ietekmi uz darba gaitu.

- Zems vērtējums darba resursiem un darba izpildes procesu ietekmēšanas iespējām, savukārt labi vērtējumi ir saistīti ar darbinieka brīvību darba izpildes ziņā, respektīvi, zemas iespējas darba izpildei pret zemu kontroli.

LATVIJAS UNIVERSITĀTE



OSA vidējie aptaujas rezultāti

Avots: Prevent.se, OSA aptauja.

prevent
ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN
SVENSKT NÄRINGSLIV, LO & PTK

- Jautājumu grupā par vadību visos jautājumos vismaz viens respondents ir atbildējis zem kritiskās robežas, kā arī jautājumā nr. 3;4;5 rezultāti ir zem kritiskās robežas. Šajā sadaļā ir zemi rādītāji, un īpaši darbinieki zemu novērtējuši organizācijas vadības attieksmi pret paaugstinātu darba slodzi, darba organizēšanu un darba novērtējumu, kas norāda uz godīgas un vienlīdzīgas attieksmes iztrūkumu darba kolektīvā attiecībā pret visiem darbiniekiem.

- Darbinieki kritiski zemu novērtējuši vadības attieksmi pret personālu darba jautājumos, lai gan personisko kontaktu ar vadītāju novērtējuši augstāk.

LATVIJAS UNIVERSITĀTE

OSA vidējie aptaujas rezultāti

Avots: Prevent.se, OSA aptauja.

prevent
ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN
SVENSKT NÄRINGSLIV, LO & PTK

- Jautājumu grupā par atbalstu no septiņiem jautājumiem piecos vismaz viens respondents ir atbildējis zem kritiskās robežas, kā arī sestā jautājuma koeficients tuvojas kritiskai robežai. Aptaujas rādītāji ir pazeminēti jautājumos par darba novērtēšanu un tehnisko atbalstu, kas ir būtiski komandas darbā.

- Komandas darbs ir novērtēts pietiekami labi, lai gan zems rezultāts ir sadarbībai ar vadību atbalsta ziņā.

LATVIJAS UNIVERSITĀTE

OSA vidējie aptaujas rezultāti

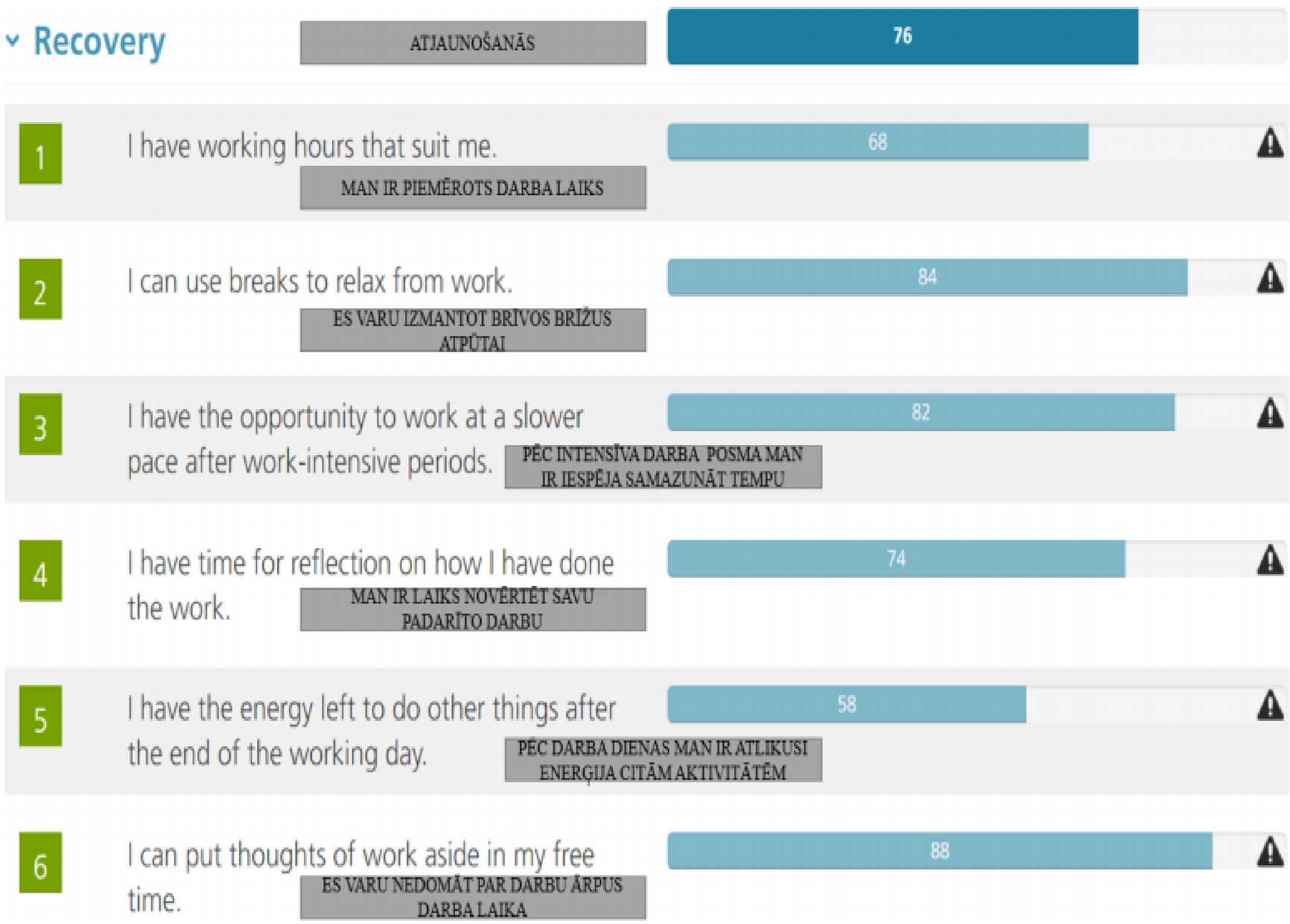
Avots: Prevent.se, OSA aptauja.

prevent
ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN
SVENSKT NÄRINGSLIV, LO & PTK

- Jautājumu grupā zināšanas un izaugsmes no pieciem jautājumiem četros vismaz viens respondents ir atbildējis zem kritiskās robežas. Respondenti ir pietiekami augstu novērtējuši savas zināšanas, kas nepieciešamas darba veikšanai, bet zemāku vērtējumu piešķīra par izaugsmes iespējām un komunikācijā ar vadību.

- Respondenti zemu vērtē iespējas organizācijā iegūt papildus iemaņas, savukārt pietiekami augstu vērtē savas zināšanas, kas liecina par zemām izaugsmes iespējām organizācijā pret labām zināšanām.

LATVIJAS UNIVERSITĀTE



OSA vidējie aptaujas rezultāti

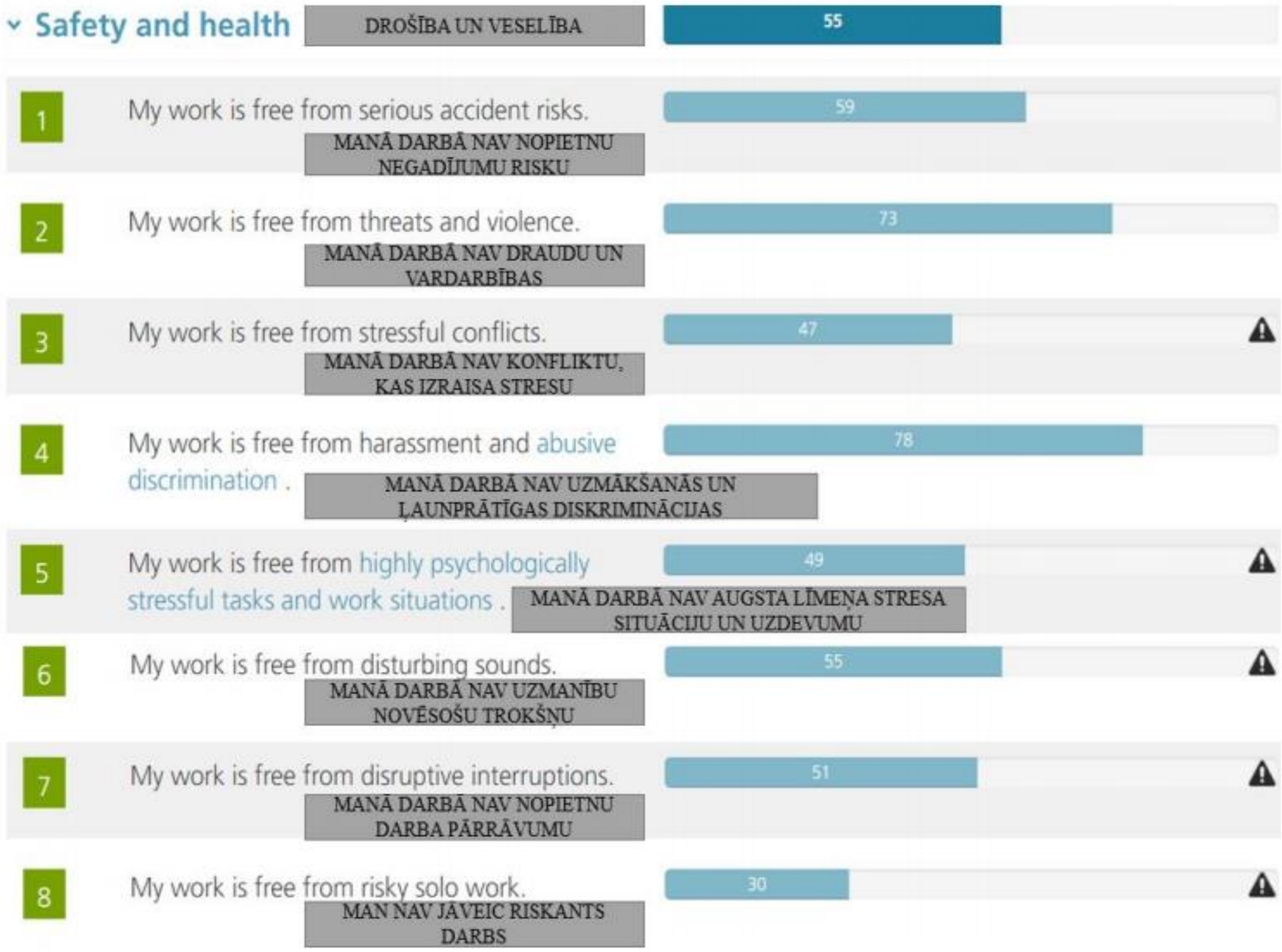
Avots: Prevent.se, OSA aptauja.

prevent
ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN
SVENSKT NÄRINGSLIV, LO & PTK

- Jautājumu grupā atjaunošanās visos jautājumos vismaz viens respondents ir atbildējis zem kritiskās robežas. Šajā sadaļā respondenti ir pozitīvi novērtējuši atjaunošanās iespēju, kas būtībā nozīmē iespēju atpūsties un atgūt spēkus, darot fiziski smagu darbu.

- Šajā sadaļā respondenti ir atbildējuši ar visaugstākajiem vidējiem rādītājiem. Šie ir būtiski jautājumi, kas tieši ir cilvēkfaktora veidoti, tādi kā nogurums, koncentrēšanās, miegainība utt. Samazināts vērtējums ir redzams jautājumā par nogurumu pēc darba, bet tas arī ir saprotams šāda veida darba ietvaros, kā arī rezultāts nenorāda uz bīstamību.

LATVIJAS UNIVERSITĀTE



OSA vidējie aptaujas rezultāti

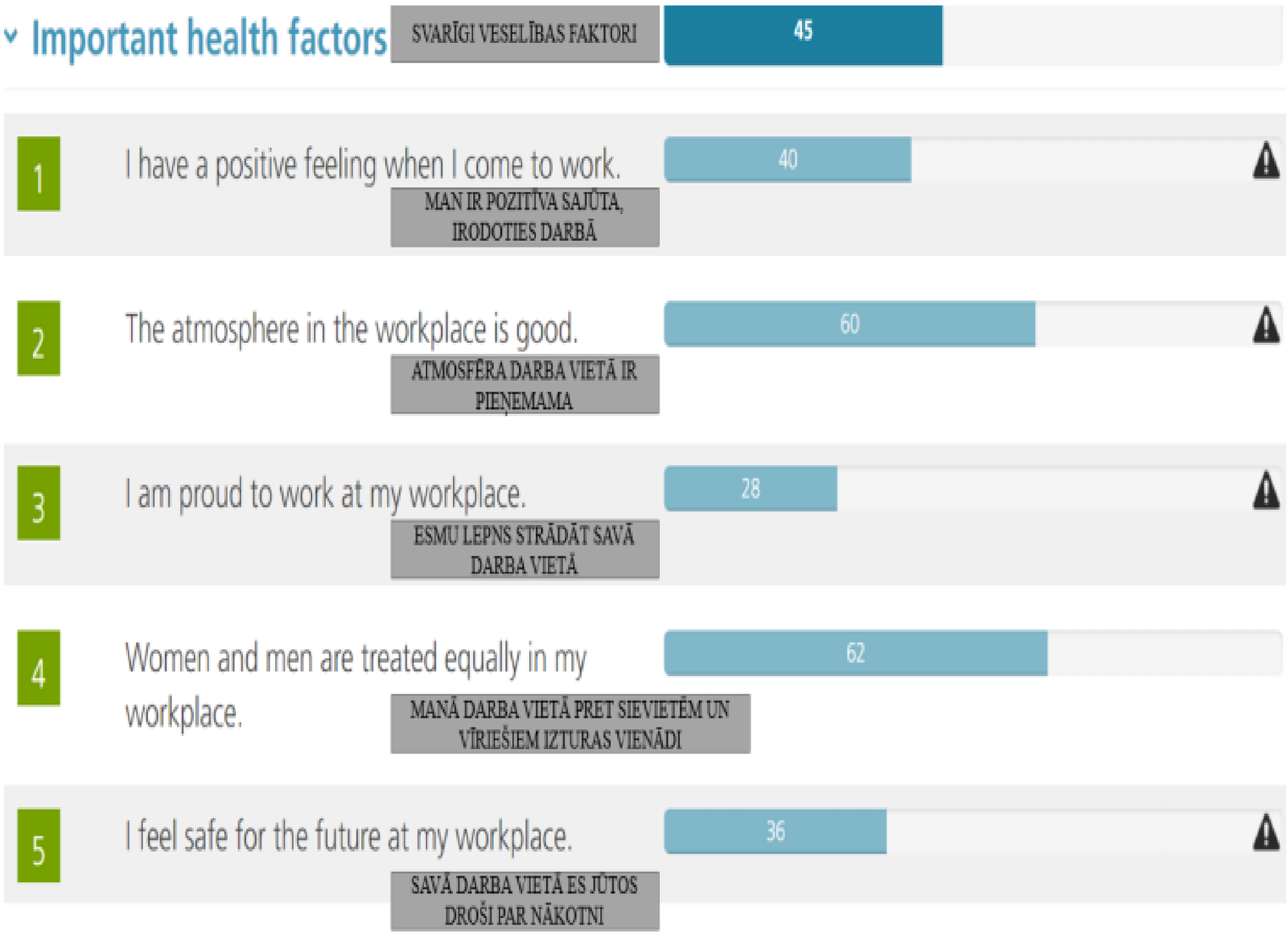
Avots: Prevent.se, OSA aptauja.

prevent
ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN
SVENSKT NÄRINGSLIV, LO & PTK

- Jautājumu grupā drošība un veselība no astoņiem jautājumiem piecos vismaz viens no respondentiem ir atbildējis zem kritiskās robežas, kā arī astotā jautājuma koeficients ir zem kritiskās robežas. Respondenti šajā svarīgajā sadaļā ir devuši zemu vērtējumu. Darbinieki augstu vērtē riska iespējamību gan no drošības, gan veselības viedokļa, kas ir saistīti ar darba apstākļiem un tehnisko nodrošinājumu.

- Jautājumi ar risku ir novērtēti zem kritiskās atzīmes, savukārt veselība ir ar viduvēju rezultātu. Labs vērtējums ir jautājumā par drošību savstarpējās attiecībās.

LATVIJAS UNIVERSITĀTE



OSA vidējie aptaujas rezultāti

Avots: Prevent.se, OSA aptauja.

prevent
ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN
SVENSKT NÄRINGSLIV, LO & PTK

- Jautājumu grupā svarīgie veselības faktori no pieciem jautājumiem četros vismaz viens no respondentiem ir atbildējis zem kritiskās robežas, kā arī trešajā jautājumā koeficients ir zem kritiskās robežas. Aptaujā respondenti ir snieguši zemu vērtējumu šajā nozarē būtiskajos veselības faktoros gan fiziskajos, gan garīgajos.
- Organizācijas vadība nepievērš uzmanību darbinieka fiziskai un garīgai labklājībai, lai gan arī ne visi darbinieki ir piemēroti šādam darbam, neskatoties uz to, ka vadība nolemj šāda tipa cilvēkus nodarbināt.

LATVIJAS UNIVERSITĀTE

ORGANIZATORISKO UN SOCIĀLO DARBA VIDES RISKU NOTEIKŠANAS APTAUJAS KOPSAVILKUMS

prevent
ARBETSMILJÖ I SAMVERKAN
SVENSKT NÄRINGSLIV, LO & PTK

- Aptaujā ir skaidri saskatāmas organizācijas vadības sistēmas nepilnības. Jāņem vērā, ka aptaujas vidējie rādītāji nav būtiskākie, un to arī apstiprina Prevent.

- Viens no uzkrītošākajiem negatīvajiem aspektiem, kas parādās anketas rezultātā ir tas, ka 47 jautājumos no 56 (84%) vismaz viens darbinieks ir sniedzis kritiski zemu vērtējumu.

- Ņemot vērā to, ka anketas ir anonīmas, nav redzams, cik ir darbinieku, kuri veido šo statistiku.

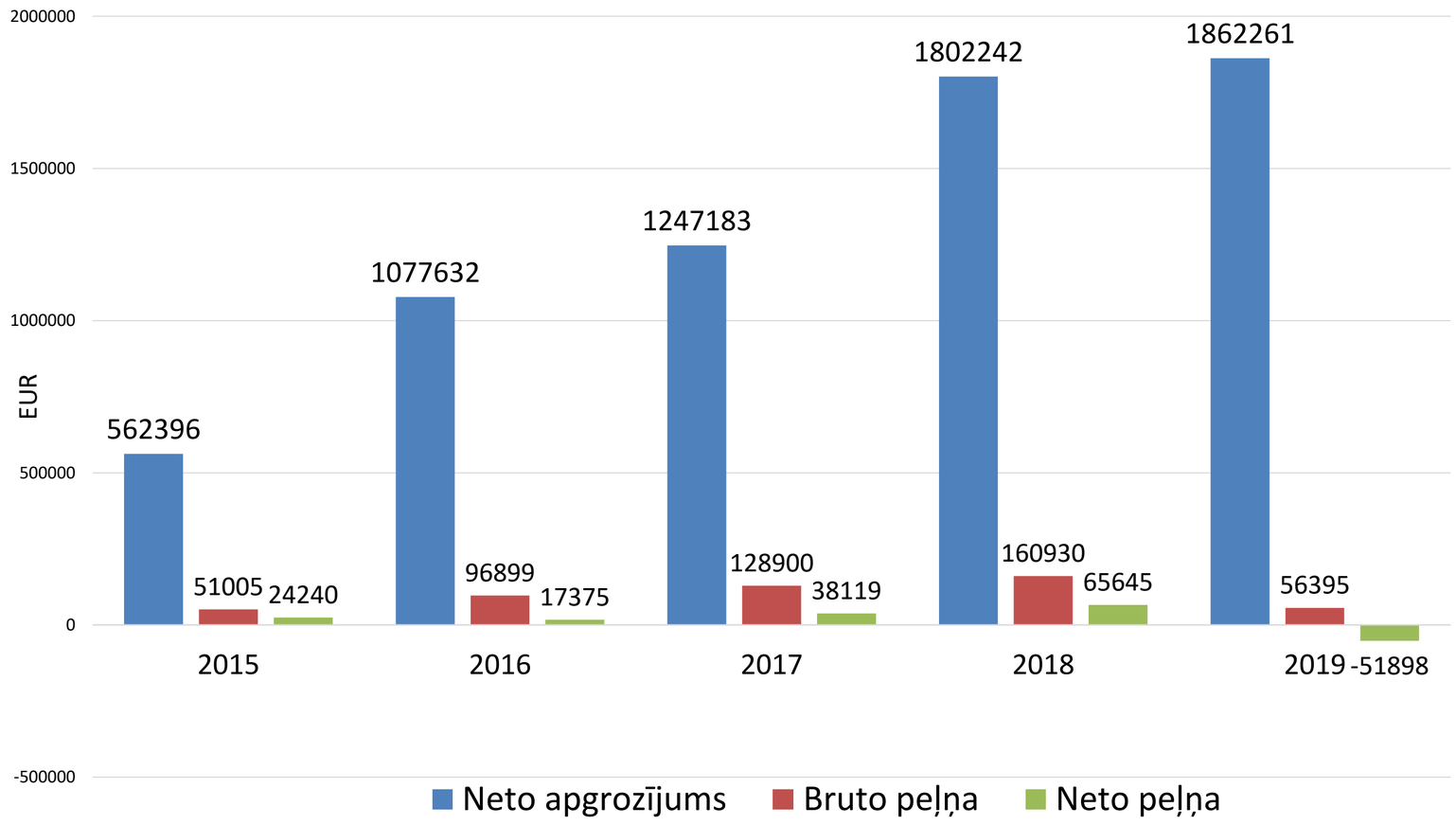
- Lai izprastu, kas ir par iemeslu tik augstam darbinieku neapmierinātības koeficientam, tika izpētīts kopējais statistiskais rezultāts:

- 16 no 56 (29%) jautājumi ir virs atzīmes 67;
- 6 no 56 (11%) jautājumi ir zem kritiskās robežas 33.

Ņemot vērā jautājumu grupās redzamos negatīvos rādījumus, kas ir 11% pret pozitīvajiem 29%, un atzīmi 84% jautājumos sniegto negatīvo vērtējumu, autors secina, ka statistiku nopietni ir pasliktinājuši daži respondenti. Un šis ir būtisks jautājums organizācijā, kas ir par iemeslu atsevišķu darbinieku neapmierinātībai, un vai viņi ir piemēroti konkrētam darbam, vai viņu sniegtais vērtējums ir objektīvs, kā arī vai viņu piedalīšanās darba procesos ir droša gan pašiem, gan kolektīvam, kā arī organizācijai.

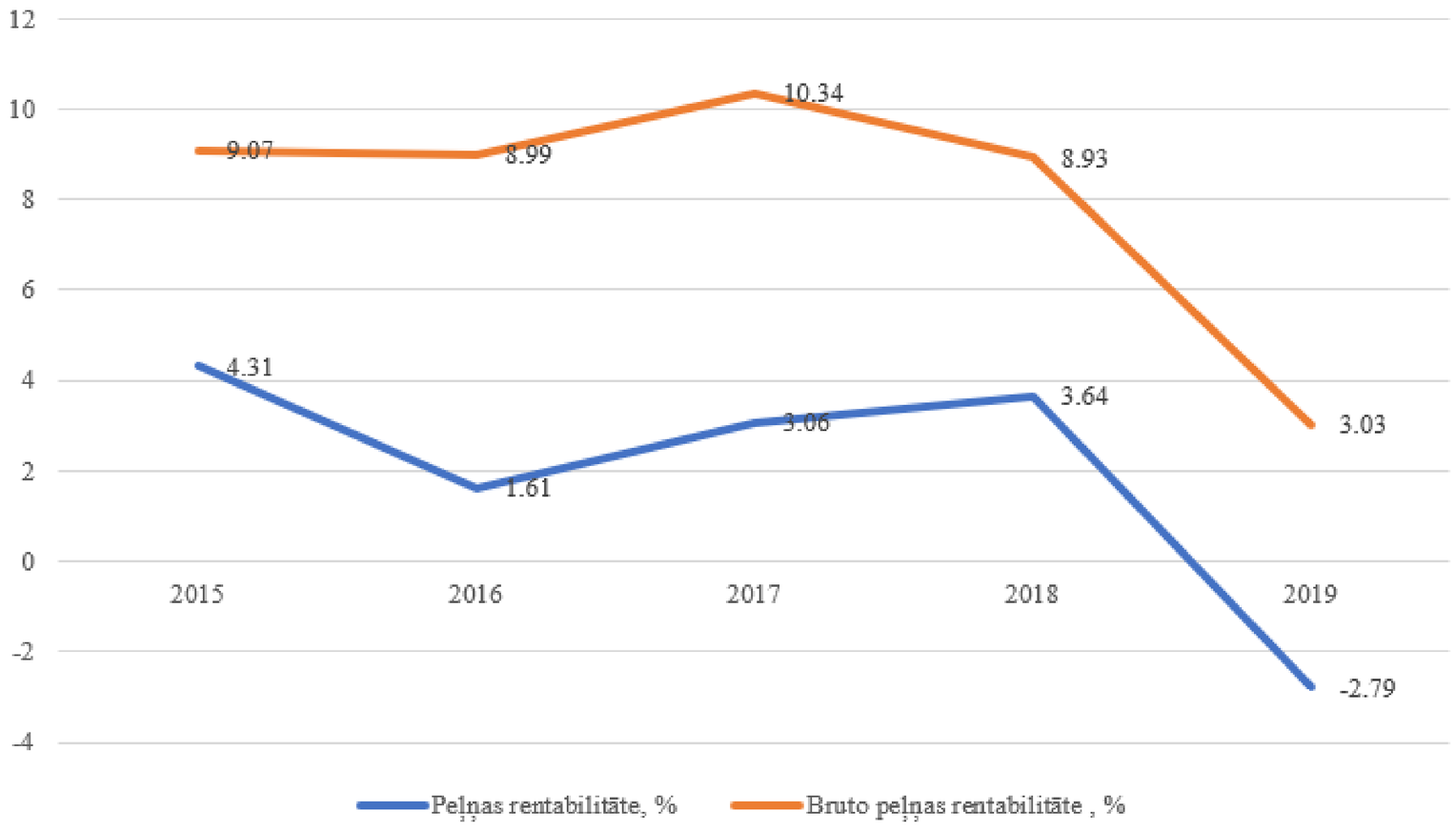
LATVIJAS UNIVERSITĀTE

Organizācijas «EKOZONA» SIA neto apgrozījums, bruto peļņa un neto peļņa par 2015. – 2019. gadu.



Avots: autora veidots (*Lursoft* datu bāze)

Organizācijas «EKOZONA» SIA finanšu analīze par 2015. – 2019. gadu.

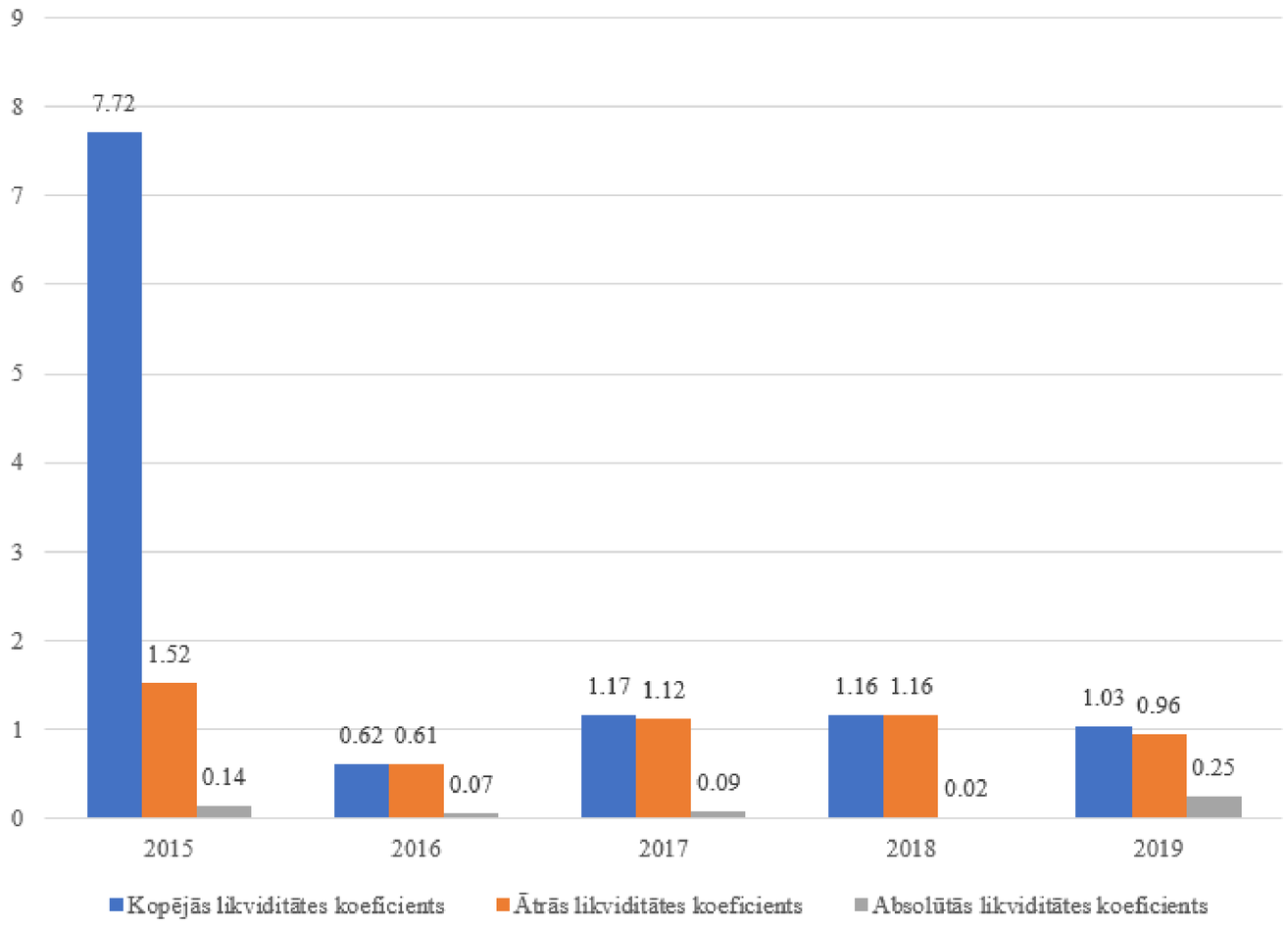


SIA «EKOZONA» rentabilitāte

Avots: autora veidots (*Lursoft* datu bāze)

- Lai palielinātu peļņas rentabilitātes rādītāju, uzņēmumam ir jāpalielina saimnieciskās darbības apjomi, kā arī jāpievērš uzmanība izmaksu posteņiem un to efektīvai izmantošanai.
- Rentabilitātes rādītāji ir samazinājušies, kas skaidrojams ar konkurences palielināšanos šajā nozarē.

Organizācijas «EKOZONA» SIA finanšu analīze par 2015. – 2019. gadu.



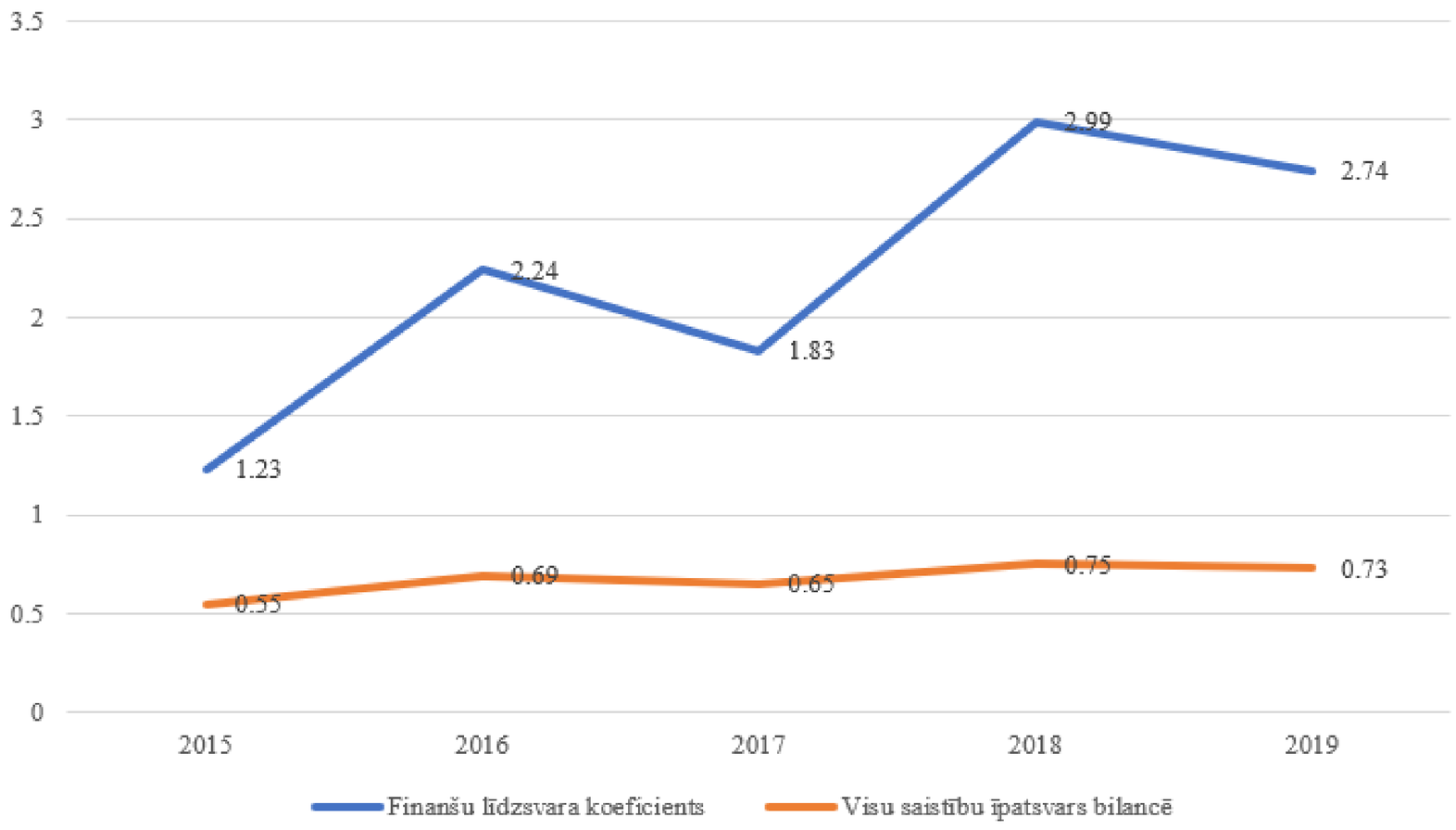
SIA «EKOZONA» likviditāte

Avots: autora veidots (*Lursoft* datu bāze)

- Kopumā var teikt, ka sabiedrība kontrolē situāciju, bet tai ir radies likviditātes risks, jo pēdējos gados apgrozāmie līdzekļi nespēj segt īstermiņa saistības.

- Absolūtās likviditātes rādītājs tieši 2019. gadā uzrāda, ka uzņēmumam ir pietiekamā daudzumā naudas līdzekļi, lai laicīgi norēķinātos ar saviem kreditoriem par saņemtajiem pakalpojumiem un precēm, nomaksātu nodokļus un darbinieku algas.

Organizācijas «EKOZONA» SIA finanšu analīze par 2015. – 2019. gadu.



SIA «EKOZONA» saistību īpatsvars

Avots: autora veidots (*Lursoft* datu bāze)

- Organizacijā ir tāds finansiālais stāvoklis, ka, ja uzņēmumam būtu nepieciešams piesaistīt ārējos līdzekļus, tad tas to nevarētu, jo esošie finansiālie rādītāji liecina, ka par aizņēmumiem jāmaksā liela procentu summa, un par nespēju laicīgi dzēst esošās saistības.

- Visu saistību īpatsvars bilancē ir svarīgs kredītiestādēm un potenciālajiem investoriem un, pēc autora domām, tas ir vājš, jo kredītsaistības pārsniedz 50 %.

SECINĀJUMI

1. Cilvēkfaktors ir ļoti nozīmīgs, un vienlaikus tas rada zināmu risku, cilvēkam pieļaujot sekojošas kļūdas: objektīvās informācijas trūkums; zināšanu un dzīves pieredzes trūkums; kontaktu un atbalsta trūkums; neatbilstošs fiziskais un emocionālais stāvoklis.
2. Organizācijas "Ekozona" SIA izstrādātās vadlīnijas risku mazināšanai nav pietiekamas konkrētajā darbības jomā. Vadības un darbinieku attieksme pret bijušajām un esošajām kļūdām ir pielīdzināma reaktīvajam kultūras tipam – darīts tiek tad, kad ir konstatēts negadījums.
3. Organizācijas "Ekozona" SIA vadība dod priekšroku lietotas tehnikas iegādei, kur tas ir iespējams, kas prasa regulāru laika un finanšu līdzekļu ieguldījumu, samazina darba efektivitāti un paaugstina risku varbūtību. Lai gan iegādātā tehnika un darbarīki ir paredzēti profesionālai lietošanai, daudzi no tehniskajiem resursiem ir nolietojušies un netiek atjaunināti.
4. SIA "Ekozona" finanšu analīze par 2019. gadu liecina, ka organizācijai ir izteikts naudas līdzekļu trūkums, tā nespēj laikus segt savas īstermiņa saistības ar apgrozāmajiem līdzekļiem, izņemot krājumus, savukārt rentabilitāte rāda, ka pārdomātāka izmaksu kalkulēšana var sniegt augstākus un labākus rezultātus.
5. Darbinieku aptaujas rezultāti norāda uz vadības sistēmas nepilnībām organizācijā, kas izpaužas strādājošo neapmierinātībā ar darba organizāciju, riskiem darba vietā, nepietiekamu tehnisko līdzekļu atbalstu, paaugstinātu darba slodzi, nepietiekamu atbalsta sniegšanu sociālajos jautājumos, kas liecina par nozīmīgām problēmām organizācijas darba drošības un veselības jomā, kā arī cilvēkfaktora principu neievērošanu.

LATVIJAS UNIVERSITĀTE

PRIEKŠLIKUMI

1. Uzņēmuma vadībai pakāpeniski jānodrošina cilvēkfaktora iejaukšanās procesu vadībā, kas nozīmē mērķtiecīgas un sistemātiskas darbības, lai veiktu pārmaiņas un padarītu tās stabilas un ilgstošas.
2. Uzņēmuma vadībai jāieplāno tehniskā nodrošinājuma atjaunināšana, piesaistot papildus finanšu līdzekļus.
3. Uzņēmuma vadībai jāpiesaista speciālisti, kas izstrādātu digitālu darba uzdevumu un kontroles sistēmu.
4. Uzņēmuma grāmatvedībai jāveic finanšu analīze reizi ceturksnī, lai iespējami ātri spētu reaģēt uz izdevumu pozīcijām, novēršot līdzekļu nepārdomātu izmantošanu.
5. Uzņēmuma grāmatvedībai jāparedz finansējums tehniskā nodrošinājuma atjaunināšanai, lai spētu savlaicīgi reaģēt uz pieaugošo konkurenci nozarē.
6. Uzņēmuma vadībai jāizveido darba aizsardzības speciālista amata vieta, kura pienākumos ietilpst darba drošības un ugunsdrošības instruktāža, darba drošības sistēmas uzlabošana, darba risku novērtēšana, bojāto iekārtu konstatēšana, nepiemērotu darba uzdevumu izvērtēšana atbilstoši darbinieka kvalifikācijai.

LATVIJAS UNIVERSITĀTE

PALDIES PAR UZMANĪBU!

LATVIJAS UNIVERSITĀTE