

Cilvēkkapitāla attīstība, balstīta uz kompetencēm un izglītības kvalitāti

Inga Lapina¹, Daira Aramina², ¹⁻²Riga Technical University

Kopsavilkums. Pētījuma mērķis ir raksturot kompetenču modeļa teorētiskos aspektus, analizēt izglītības funkcijas ekonomikā un cilvēka kompetences veidošanā, novērtēt izglītības kvalitāti cilvēkkapitāla ilgtspējīgas attīstības kontekstā. Tiek pielietotas tādas pētnieciskās metodes kā zinātniskās literatūras analīze un sintēze, loģiskā un salīdzinošā analīze. Pamatojoties uz veiktajiem teorētiskajiem pētījumiem un empīrisko analīzi, autore piedāvā savu izglītības funkciju grupējumu, kā arī kompetenču modeļa pamatgrupu raksturojumu, saistītu ar cilvēkkapitāla veidošanās un attīstības aspektiem.

Atslēgas vārdi: attīstība, kompetences, cilvēkkapitāls, izglītība, izglītības kvalitāte.

I. IEVADS

Mūsdienu globālā attīstība ir novedusi pie jauna dzīvesveida nostiprināšanās un konkrētajam laikam atbilstoša cilvēkkapitāla veidošanās daudzās pasaules valstīs, to skaitā Latvijā, kas galvenokārt izpaužas šādi:

- ekonomikas patēriņa sektora un pakalpojumu sfēras paātrināta attīstība, kas ievērojami maina cilvēku dzīvesveidu, nodrošinot viņiem dzīves līmeni, atbilstoši ienākumu līmenim;
- cilvēku dzīves un darbības intelektualizācija, intelektuāli informatīvu globālo tīklu radīšana, kas kalpo par priekšnosacījumu ciešai personai un sabiedrības savstarpējai saiknei un vienlaikus atsvešinātībai;
- ražošanas individualizācija, kas nosaka kvalitatīvi jaunas cilvēkkapitāla attīstības tendences, un ko rada gan jauni tehnoloģiskie sasniegumi, gan intelektuālā īpašuma attīstība.

Līdz ar pasaules globalizāciju un jaunām uz kompetencēm balstītās sabiedrības attīstības tendencēm, mūsdienās rodas arī jauni ar ilgtspējīgu valsts sabiedrības un ekonomikas attīstību saistīti aspekti, piemēram:

- pāreja uz jaunu sabiedriskās dzīves dimensiju, ka cilvēkam (kā personībai) jābūt sociāli ekonomiskā mehānisma centrā (kā ražotājam un patērētājam), kas rada nepieciešamību izstrādāt jaunas ekonomikas un vadības teorijas pieejas, kuras cieši saistītas ar darbaspēka un tā kompetenču attīstību;
- saasinās uzmanība attiecībā uz divām sociālekonomiskām sfērām – intelektuālo un patēriņa, kas izraisa nepieciešamību no jauna novērtēt vai pārvērtēt izglītības nozīmi ekonomikā un sabiedrības progresā nodrošināšanā, jo tā tieši ietekmē ilgtspējīgu valsts un atsevišķu tās reģionu attīstību un kvalificēta darbaspēka veidošanos.

Latvijas ilgtspējīga attīstība un tās problēmas ir jāvērtē globālā un reģionālā kontekstā. Lai valsts cilvēkkapitāls kļūtu

konkurētspējīgs, svarīgi ir apzināt un pārvarēt šķēršļus, meklēt jaunas iespējas cilvēkkapitāla tapšanai un realizācijai. Tāpēc jāanalizē tie cilvēkkapitāla veidošanās un realizācijas faktori, kas vistiešāk ietekmē darba produktivitāti. Tādējādi valsts attīstības problēmas ir pētāmas šādos aspektos:

- sociāli ekonomiskais progress;
- faktori un apstākļi, kas objektīvi nepieciešami sabiedrības attīstībai un izaugsmei.

Tādējādi cilvēkkapitālu veido sarežģīts un plašs cilvēka kā sabiedrības daļas (elementa) īpašību (komponentu) kopums. Šajā īpašību kompleksā ietilpst daudzi indivīdu raksturojoši parametri. To labākai analīzei un vērtēšanai lietderīgi vispirms izdalīt īpašības (komponentes):

- kas attiecas tikai uz cilvēku kā fizisku indivīdu;
- kas attiecas uz cilvēku kā garīgu indivīdu.

Pēdējās savukārt var iedalīt īpašībās un kompetencēs, kas skar zināšanas, domāšanu un spēju darboties noteiktā veidā un konkrētā sfērā.

Izaugsmes kontekstā noteikti ir jāņem vērā arī atbilstība darba tirgus prasībām, kas ietver divas komponentes:

- kompetenču kopu, kas nodrošina kāda konkrēta amata pildīšanu pašlaik;
- kompetences, kas nodrošina nepieciešamās kvalifikācijas izmaiņas.

Uz kompetencēm balstītas ilgtspējīgas attīstības aspektus autore saista ar izglītības sistēmas un procesu efektīvu un kvalitatīvu vadību un attīstības virzienu noteikšanu, ņemot vērā apstākļus, ka notiek būtiskas pārmaiņas tautsaimniecībā, ir zināms valsts ietekmes līmenis uz ekonomiskā līdzsvara noteikšanu sabiedrībā un veidojas tirgus mehānisms izglītības funkcionēšanas sfērā.

II. KOMPETENČU MODELIS

D.Maklelends (*McClelland*) būtu uzskatāms par kompetenču pieejas pamatlicēju, un viņa raksts žurnālā *"American Psychologist"* 1973. gadā aizsāka kompetenču kustību ASV. D.Maklelends uzskatīja, ka tradicionālie eksāmeni un testu rezultāti neļauj īsti paredzēt, vai cilvēks spēs labi paveikt darbu, un ir citi veidi, kā noteikt kompetences, kuras nodrošina panākumus darbā. Viņš izmantoja jēdzienu "kompetence" (angļu: *competency*), lai aizstātu šaurāku jēdzienu "prasme" (angļu: *skill*) un ietvertu tajā arī uzvedības jeb *biheiviorālos* aspektus un tehniskās spējas. Arī "uzvedības interviju" (angļu: *behavioral event interviewing*) un "uz kritērijiem balstītas novērtēšanas" (angļu: *criterion-referenced assessment*) metodoloģija ir D.Maklelenda ieguldījums kompetenču pieejas attīstībā. [1]

Viena no Latvijas Universitātes zinātniskajos rakstos A.Rauhvargera lietotajām kompetences jēdziena definīcijām ir:

„kompetence ir zināšanu, prasmju un attieksmju kopums, kas kvalificē noteikta veida vai līmeņa uzdevumu veikšanai [2]”.

Jāsaka, ka joprojām nav vienotas izpratnes par to, kas ir un kas nav kompetence (kompetences). Dž.Klemps (*Clamp D.*) 1980.gadā definēja darba kompetenci kā "personai piemītošas īpašības, kuras izpaužas efektīvā vai izcilā darba sniegumā". Viņš arī norādīja, ka „kompetences ir pazīmes, kuras ir cēloņsakarīgi saistītas ar efektīvu vai izcilu darba sniegumu”. Paplašinot šo definīciju, Spensers un Spensere (*Spencer L.M., Spencer S.M*) 1993.gadā raksturoja kompetenci kā "indivīdam piemītošas īpašības, kuras ir cēloņsakarīgi saistītas ar efektīvu vai izcilu sniegumu darbā vai citās situācijās un ir raksturojamas ar noteiktiem kritērijiem”. Viņi skaidroja, ka kompetences ietver motīvus, rakstura iezīmes, paštēlu, zināšanas un prasmes [3].

Kompetenču modelis ir pienākumu vai uzdevumu kopums, kas ir darba procesa sastāvdaļa ar standartiem, kas jāievēro darba procesā. Dažādos literatūras avotos un pētījumos kompetences tiek grupētas un strukturētas, veidojot atšķirīgus un katrai situācijai piemērotus kompetenču modeļus. Tā kā katra kompetenču grupa aptver ļoti daudz dažādu atsevišķu prasmju un spēju, ir iespējams novērtēt katru profesionāli aktīvu cilvēku, nosakot viņa virzību, spēcīgākās puses, kā arī to, kuras kompetences ir dominējošas, lai personība sasniegtu atbilstošu darba rezultātu. Tādā veidā iespējams noteikt personības tipu – vai cilvēks ir orientēts uz profesionalitāti, uz zināšanām, uz saskarsmi, uz aktivitāti, inovāciju un vadību vai arī uz personības īpatnībām [4].

Uzņēmumā var izmantot šo modeli, lai izanalizētu katra darbinieka individuālos sasniegumus, iekļaujot tos noteiktās kompetencēs un attīstības līmeņos, tādējādi apzinot uzņēmuma stiprās un vājās puses, kas savukārt palīdzētu efektīvi izvietot un nodarbināt esošos cilvēkresursus.

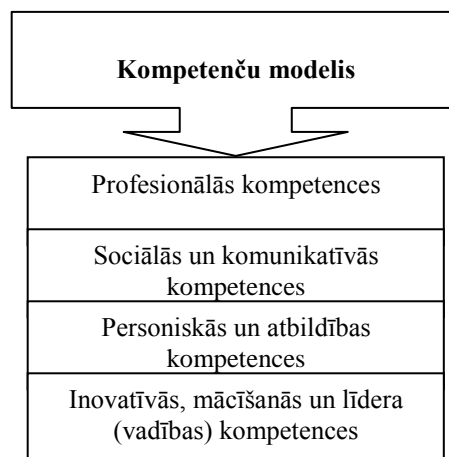
Varam secināt, ka literatūrā un iepriekš veiktajos pētījumos tiek lietotas ne tikai dažādas termina „kompetence” definīcijas, bet arī dažādi kompetenču grupējumi. Piemēram, M. Armstrongs (*Armstrong, M.A.*) kompetences definē no diviem aspektiem: rīcības kompetences (*soft skills*), kas tiek raksturotas kā viedoklis par to, kā rīkoties, lai labi paveiktu savu darbu; tehniskās vai funkcionālās kompetences (*hard skills*), kas indivīdiem jāzina un jā dara, lai labi izdarītu savu darbu. [5]

Kompetenču modelis būtībā ir noteiktam amatam nepieciešamo kompetenču uzskaitījums. Strādājot ar kompetenču modeļiem, ir iespējams domāt par kritērijiem, kā tās identificēt, un par to, kādā līmenī konkrētā amatā attiecīgai kompetencei vajadzētu reprezentēties.

Izglītības sistēmā kompetences tiek grupētas pēc trim kritērijiem: zināt un saprast (teorētiskās zināšanas, spējas saprast), zināt, kā rīkoties (praktiskas prasmes un rīcības prasmes un to lietošana praksē); zināt, kā dzīvot (vērtības, attieksmes, atbildība), skat., piemēram [6]. Pēdējos gados pētījumos tiek akcentētas vispārējās prasmes un nodarbinātības pamatkompetences.

Kompetences jēdziens ir samērā jauns un dažādās valstīs veidojas atšķirīga izpratne, līdz ar to gan pasaulē, gan arī Latvijā joprojām ir grūti definēt tā praktisko nozīmi un konstrukciju. Faktiski par kompetencēm tiek dēvētas cilvēka spējas, zināšanas un prasmes, kas savukārt tiek dalītas pamatgrupās, kuras sastāv no sīki definētām īpašībām.

Apkopojot zinātniskās literatūras izpētes rezultātus un empīrisko pieredzi, cilvēkkapitāla attīstības un izglītības kontekstā autores kompetences iedala šādi (skat.1.attēlu):



1. att. Kompetenču modeļa četras pamatgrupas.

Katra grupa ir aktuāla jebkurai profesijai vai amatam. Tomēr jāņem vērā, ka amata līmenis vai profesijas specifika, kā arī izglītības līmenis nosaka konkrētās kompetenču grupas vai atsevišķas kompetences proporciju vai svarīgumu katra indivīda kompetences kopumā.

Profesionālās kompetences. Personas pašorganizēšanās garīgai un fiziskai darbībai, lai risinātu lietīškas un konkrētas problēmas. Prezentācijas, projektu un procesu vadības, kā arī kvalitātes vadības prasmes. Orientācija uz mērķi un mērķu sasniegšanu. Spēja analizēt. Iemaņas darboties ar dažādas sarežģītības darba tehniku. Spēja risināt problēmas, kompetenti spriedumi. Zināšanu menedžments, rezultāta apzināšana. Spēja demonstrēt jaunu un stratēģisku ideju sintēzi un stratēģisku lēmumu pieņemšana.

Sociālās un komunikatīvās kompetences. Sadarbība ar apkārtējiem, jaunu plānu veidošana, uzdevumu un mērķu izvirzīšana. Spēja izteikt idejas labi strukturētā un loģiskā veidā. Spēja ietekmēt kolēģus un uzņemties atbildību, patstāvība. Spēja saglabāt emocionālo stabilitāti sarežģītās situācijās. Spēja un gatavība rīkoties taisnīgi, neņemot vērā personīgās simpātijas. Gatavība deleģēt funkcijas citiem. Prasme motivēt. Gādība. Spēja acumirkli integrēt dažādas pozīcijas un risināt problēmas. Apzināt konfliktu un to risināt.

Personiskās un atbildības kompetences. Personas spēja sevi novērtēt, produktīva darbošanās, adekvāta rīcība, motivācijas veidošana. Vēlme sevi veidot kā personību, izkopt savu talantu. Uzņemties atbildību par sava darba kvalitāti. Ar savu attieksmi spēt pozitīvi ietekmēt komandas darbu. Spēja atrisināt konfliktus. Paškontroles spēja un atvērtība pārmaiņām. Vispārēja inteliģence, darbības inteliģence, praktiska inteliģence, garīgs elastīgums, kompleksa domāšana, koncentrēšanās un vērtīgums, laba atmiņa.

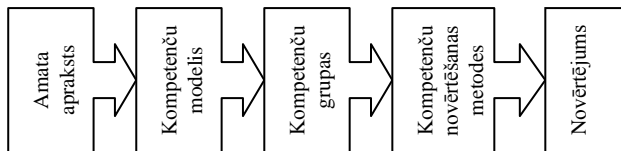
Inovātīvās, mācīšanās un līdera kompetences. Personas pašorganizēšanās aktīvai darbībai kopā ar citiem. Spēja apvienot savas emocijas, motivāciju, spējas un pieredzi. Indivīds meklē un akceptē iespējas mācīties, konsultēties. Uzņemas atbildību par savu vai padoto darbinieku apmācību, kā arī saprot tālākizglītības nepieciešamību un nodrošina iespējas. Aktīvi

piedalās jauno darbinieku sagatavošanā, apmācībā. Spēj pieņemt lēmumus, gatavs atbalstīt inovācijas. Konsekvence, neatlaidība un mērķtiecīga darbība. Plānošanas un vadīšanas iemaņas, radošums.

Piedāvājot kompetenču grupas šajā modelī, autores uzsver - ir iespējams, ka atsevišķas kompetences no katras grupas cilvēkam nemaz nav vai nav nepieciešamas. Vai un kādas kompetences būs iespējams vai nepieciešams realizēt, to noteiks situācija konkrētajā darba vietā, cilvēka izglītība un personiskās īpašības.

Pēdējā laikā Latvijā jēdziens „kompetence” ir aktualizējies arī vairākos citos aspektos. Piemēram, saistīts arī ar to, ka kompetences jēdziens ir ietverts arī ISO standartā. Standarts nosaka: “Produktu kvalitāti ietekmējošu darbu izpildītājiem jābūt kompetentiem, pamatojoties uz atbilstošu izglītību, apmācību, prasmi un pieredzi [7].”

Kompetenču modelis palīdz uzņēmumam izveidot personāla struktūru atbilstoši Latvijas Republikas likumdošanai, kā arī izstrādāt amatu aprakstus. Personāla atlases un novērtēšanas konceptuālo modeli veido šāda sakarība un attīstība (skat. 2.attēlu):



2. att. Personāla atlases un novērtēšanas konceptuālais modelis [4].

Autores, izpētot vairākus zinātniskās literatūras avotus, secina, ka kompetences jēdziens ir izgājis noteiktus attīstības posmus. Straujas pārmaiņas sabiedriskajā dzīvē un izglītībā liek citādāk aplūkot „kompetences” kategoriju, paplašinot tās saturu un pielāgojot kompetences būtību mūsdienu prasībām.

Ja agrāk pastāvēja šaurs un maldīgs uzskats, ka kompetence ir tikai ar normatīviem aktiem kādai amatpersonai noteikto pienākumu un tiesību kopums konkrētā darbības nozarē, tad pēdējos gados šī jēdziena izpratne ir daudz plašāka. Piemēram, uzskatot prasmes par nepietiekamām praktiskai standarta situācijai, uzņēmēji prasa kompetenci, kurā tiek iekļautas gan katra cilvēka individuālās prasmes, kas iegūtas izglītojoties, gan sociālā uzvedība, iemaņas strādāt komandā, iniciatīva un gatavība uzņemties risku, kā arī subjektīvās īpašības, ko firmu vadītāji bieži sauc par „dzīves prasmēm”, kas apvienojas ar zināšanām, veidojot nepieciešamo kompetenci.

Ja personai ir atbilstīga izglītība, zināšanas un attiecīgas prasmes, lai veiktu kādu darbu, viņu var uzskatīt par kvalificētu personu. Ja persona demonstrē spējas sasniegt vēlamos rezultātus, viņu var uzskatīt par **kompetentu**. Tātad kvalificēts un kompetents nav viens un tas pats. Kvalificēts personāls var arī nenodrošināt nepieciešamos darba rezultātus, jo var būt zināšanas un prasmes, bet tās var tikt neatbilstīgi lietotas. Tātad kompetence jāsaprot kā pierādīta spēja zināšanas un prasmes lietot praksē.

Apkopojot iepriekšminēto, autores secina, ka ievērojami ir mainījies darbinieku „profesionalitātes” jeb „kvalifikācijas” un kompetences novērtējuma princips. Ja agrāk tas tika novērtēts tikai pēc konkrētās izglītības un kvalifikācijas pakāpes, kas

iekļāva sevī gandrīz tikai tehnoloģiskās zināšanas un prasmes dotās specialitātes ietvaros, tad tagad tiek runāts par kompetenci – kā par spēju un prasmi atrisināt visus ražošanas vai komercdarbības procesā radušos jautājumus, ne tikai tehnoloģiskos. Tomēr jāņem vērā, ka kompetence tiek realizēta atbilstoši katra darbinieka atbildības, profesionalitātes un izglītības līmenim.

Apkopojot autores secina, ka faktiski kompetence ir kļuvusi par vienu no galvenajām cilvēkkapitālu raksturojošajām pazīmēm un ir cieši saistīta ar cilvēkkapitāla attīstību. Kompetence ir ne tikai iemācītās un uzkrātās zināšanas, prasmes, attieksme, bet arī spēja tās lietot un pilnveidot. Kompetence ir saistīta ar subjekta individuālām spējām mācīties, sazināties un sadarboties mainīgā vidē, kā arī ar profesijas, amata vai atbildības līmeni. Izglītības sistēma ar tās pakalpojumu palīdzību nodrošina zināšanu kopuma un ar tām saistīto prasmju un iemaņu nodošanu, kas nepieciešamas tirgus attiecību subjektam noteiktas kompetences veidošanai un praktiskajai darbībai Tāpēc tālāk autores uzskata par nepieciešamu apskatīt izglītības funkcijas cilvēka kompetences veidošanās procesā.

III. IZGLĪTĪBAS FUNKCIJAS EKONOMIKĀ UN CIVĒKA KOMPETENCES VEIDOŠANĀ

Demokrātiskā sabiedrībā, kas balstīta uz cilvēka personības un prāta tiešumu, prioritāra ir izglītības funkcija, t.i., veidot personību, jo izglītības procesā notiek iepriekšējās paaudzēs uzkrāto garīgo, kultūras un materiālo vērtību nodošana jaunajai paaudzei, jaunu vērtību radīšana un atveidošana. Individuālu un kolektīvu vērtību pilnveidošana un zināšanu uzkrāšana ļauj cilvēkam vadīt apkārtējo vidi un būt sava likteņa noteicējam.

Raugoties no pragmatiskajām ekonomikas pozīcijām, valstī un tai atbilstošās ekonomiskās sistēmas uzbūvē prioritāra ir izglītības funkcija – darba resursu izglītošana (sagatavošana) tautsaimniecības nozarēm, tajā pašā laikā, attīstības centrā ir cilvēka vispusīga izaugsme.

Sociāli orientētā ekonomikā starp izglītības ekonomisko un sociālo pusi būtisku pretrunu nav, tomēr izglītības sistēma ne vienmēr savlaicīgi spēj reaģēt uz tautsaimniecības mainīgo pieprasījumu. Kā iemesls ir tās nosacītais resorisms un ekonomiskā atkarība no materiālās ražošanas, kā arī zināma laika starpība starp vajadzību pēc speciālistiem un viņu tapšanas (jeb veidošanās) periodu.

Sociāli ekonomiskā vide, kurā notiek cilvēkkapitāla veidošanās un attīstība, nosaka arī izglītības sistēmas un tautsaimniecības kopējās attīstības īpatnības katrā valstī. Tādēļ izglītības funkcionēšanas sociāli ekonomiskā satura izpēte mūsdienās ir mērķtiecīga un tajā ietilpst izglītības sistēmas funkcionēšanas apstākļu noteikšana. Jāsecina, ka gan teorētiskās pieejas izglītības lomas noteikšanai sabiedrībā, gan arī to praktiskā realizācija, modificējas atbilstoši ekonomikas funkcionēšanas vēsturisko un reģionālo apstākļu izmaiņām.

Jau kapitālistisko attiecību dzimšanas un veidošanās periodā, kad klasiski definēja ekonomikas teorijas jēdzienu „kapitāls”, bija mēģinājumi attiecināt uz to pašu cilvēku, viņa spējas. Piemēram, V.Petti (*Petty W.*) bija ne vien klasiskās ekonomikas teorijas pārstāvis, bet arī pirmais starp ekonomistiem, kas izteica ideju par to, ka cilvēki ar viņu ražošanas spējām ir bagātība. [8]

Mūsdienu ekonomikas koncepcijās un pētījumos par darbaspēka veidošanos tiek atzīts fakts, ka darba kvalitāte ir ļoti svarīgs ekonomikas attīstības faktors, pie tam pati darbaspēja tiek traktēta kā „cilvēkkapitāls”. Tātad – jēdziens „darbs” faktiski netiek uzskatīts par patstāvīgu kategoriju, kas ir pretrunā triju ražošanas faktoru - zeme, darbs un kapitāls - teorijai, bet drīzāk pietuvina K.Marksa (*Marx K.H.*) darba vērtības teorijai, saskaņā ar kuru kapitāls iedalāms pastāvīgajā un mainīgajā un kurā ir izcelta cilvēka nozīme virsvērtības radīšanā [9].

Ekonomistiem, kas nodarbojas ar cilvēkkapitāla jautājumu pētniecību, nav vienotas pieejas, lai noteiktu minētās kapitāla formas saturu, trūkst vienota viedokļa par tā veidošanos. Piemēram, T.Šulcs (*Schulz T.*) uzskata, ka cilvēkkapitāls ir tādu zināšanu un spēju attīstība, ko cilvēkiem sniedz skolas izglītība, izglītība darba vietā, veselības stiprināšana un pieaugošais informācijas daudzums par ekonomiku [10].

Šādi secinājumi ir raksturīgi, ja raugās uz to izglītības daļu, kas attiecas tikai uz darbaspēku. Cilvēka funkcija sabiedrībā neaprobežojas vienīgi ar viņa dalību ražošanas procesā vai jēdzienu darbaspēks, kaut arī tam ir ievērojama nozīme. Jo ne jau vienīgi ekonomiskā jeb darbaspēka funkcija, bet arī cita veida darbības var sniegt (pastarpināti) rezultātus, kam ir ekonomiska nozīme.

Izglītības ekonomika kā ekonomikas zinātnes apakšnozare ir sākusi veidoties (nodalīties par patstāvīgu jomu) pagājušā gadsimta 50.-60.gados. Šajā periodā tā sāka izteikti izcelties starp citām nozaru ekonomikas jomām, kuru pamatā ir parasts tās vai citas jomas (nozares) statistisks atainojums. Gandrīz uzreiz izglītības ekonomikas joma kļuva par nozīmīgu diskusiju sfēru: tai sāka piemērot visus neoklasiskās ekonomikas teorijas pamatnoteikumus.

Mūsdienu ekonomistiem ir savs viedoklis, viņi uzskata par nepieņemamu izglītībai piemērot brīvās konkurences principus, izslēdzot valsts līdzdalību izglītības procesā. Eksistē trīs galvenās pieejas, pamatojot valsts iejaukšanās nepieciešamību un līmeni izglītības funkciju un procesu nodrošināšanā un finansēšanā. Pētnieku viedoklis mainās, pievienojoties vienai vai otrai pieejai attiecībā uz izglītības, kā tautsaimniecības attīstības stabila faktora, lomu.

Pirmā pieeja – „izglītības kā cilvēkkapitāla veidošanās priekšnoteikums” [11]. Šīs pieejas piekritēji uzskata, ka cilvēks, iegūstot zināšanas, investē pats sevī un no šīm zināšanām gūst ienākumus. Arī sabiedrībai tas ir izdevīgi, jo tā gūst veselu virkni pozitīvu efektu (nacionālā ienākuma palielināšanās, kā intelektuālā, tā arī materiālā ziņā, darba ražīguma pieaugums un citi ārējie efekti). Tādējādi valsts iejaukšanās izglītības jomā, lai izlīdzinātu privāto un sabiedrisko labumu un regulētu izglītības izmaksas, veicinās noturīgu tautsaimniecības attīstību.

Otrā pieeja – „izglītība kā signāls” – izskata izglītību nevis kā ražošanas faktoru, bet gan kā faktoru, kas tikai netieši iedarbojas uz ekonomiskās sistēmas efektivitāti [12]. Šīs koncepcijas piekritēji uzskata, ka izglītība neviens darba ražīgumu kopumā, bet kalpo vien kā signāls, kas atšķir spējīgākos darbiniekus no ne tik spējīgiem, tas ir, veic signāla funkcijas. Izglītības iestādes šīs koncepcijas ietvaros ir „siets”, kas atsiņģ spējīgus un kvalificētus potenciālos darbiniekus.

Trešā konceptuālā pieeja valsts iesaistīšanos izglītības finansēšanas un izglītības procesa nodrošināšanas jautājumos izskata kā patēriņa veidu, kad iedzīvotāji saņem izglītības pakalpojumus [13]. Minētās pieejas būtība izsakāma šādi – izglītības izdevumi ir nevis cēlonis, bet gan tautsaimniecības ekonomiskās attīstības sekas, tas nozīmē, ka – iekšzemes kopprodukta (IKP) pieaugums noved pie izdevumu pieauguma izglītībai, bet IKP pieauguma tempa samazinājumu pavada straujš šo izdevumu kritums.

Cik būtiska ir izglītības sistēmas un tās pakalpojumu ietekme uz darba ražīguma paaugstināšanu, kā arī uz sabiedriskās ražošanas attīstības rādītāju sistēmu – tie ir jautājumi, kas veido izglītības, zinātnes un valsts ekonomikas savstarpējās saistības un mijiedarbības pamatsaturu.

Ekonomists G.Beckers (*Becker G.S.*) ir izteicis domu, ka eksistē noteikta sakarība starp darbinieka izglītības līmeni un tā mūža ienākumiem (atalgojumu), tā atspoguļo cēloņu – seku (rezultātu) saiti, kas saista izglītību un algu [14].

Ir vairāki ar izglītības attīstību saistīti jautājumi (tie ir arī galvenie izglītības politikas jautājumi), piemēram, izglītības kvalitāte, izglītības ekonomiskā efektivitāte un izglītības pieejamība. Visi šie jautājumi ir svarīgi jebkurā demokrātiskā sabiedrībā, kurā izglītība vairs nav elites privilēģija, un jebkura izglītības reforma piedāvā vienu vai otru risinājumu šiem jautājumiem. Augstākās izglītības kvalitāte un pieejamība ir tēmas, kas vairāk vai mazāk apspriestas sabiedrībā, kaut arī līdz šo jautājumu apmierinošam risinājumam vēl ir tālu.

Izglītības krīze atsevišķās attīstītajās valstīs bija vērojama pagājušā gadsimta 70.gadu sākumā – laikā, kad radās sarežģījumi visās šo valstu saimnieciskā mehānisma sistēmās. Nepārtraukti pieaugot iedzīvotāju pieprasījumam pēc izglītības pakalpojumiem, tas galu galā noveda pie rezultāta, ka ražošana izrādījās nespējīga pieņemt un adekvāti izmantot visu augsti kvalificētā darbaspēka masu. Līdz ar to pasliktinājās izglītības iestāžu finansiālais stāvoklis, diplomētus speciālistus masveidā skāra bezdarbs, kritās augstskolu un izglītības prestižs un ekonomiskā vērtība – šīs ir spilgtākās izglītības krīzes pazīmes, ko aprakstījis V.Džonstons (*Johnston W.D.*) [15]. Šāda situācija zināmā mērā varētu būt novērojama arī mūsdienās.

Apkopojot autores secina, ka darbaspēka kopējā profesionālā līmeņa paaugstināšana ir viens no ekonomikas un zinātnes attīstības priekšnoteikumiem, kas līdz ar to pārvērš zinātni un izglītību tiešā sabiedriskās ražošanas spēkā. Pastāvīga izglītības procesa pilnveidošana ir viens no pamatceļiem maksimālai zinātnes izmantošanai, līdz ar to:

- no vienas puses, izglītība gatavo cilvēkus zinātnei (jaunos zinātniekus), kas to attīstot, izstrādā jaunu tehniku un tehnoloģijas un paaugstina darba ražīgumu tajā vai citā tautsaimniecības sfērā,
- no otras puses, izglītības sistēma sagatavo cilvēkus (profesionālus darbiniekus), kas prot ekspluatēt šos jaunus sasniegumus.

Varam teikt, ka izglītības pakalpojumu kvalitātei un efektīvai izglītības un zinātnes sistēmas funkcionēšanai ir būtiska nozīme darbaspēka kompetences veidošanā.

IV. IZGLĪTĪBAS KVALITĀTE UN PAKALPOJUMU ATTĪSTĪBA

Nevar attīstīt cilvēkkapitālu, nepalielinot izglītības sistēmas daudzveidību un vispusīgumu. Cilvēkkapitāla attīstība lielā mērā saistīta ar izglītības pakalpojumu sniegšanas dažādām formām, metodēm, veidiem, līmeņiem. Kopumā pastāv vairāki būtiski ar izglītības pakalpojumu attīstību saistīti jautājumi – izglītības kvalitāte, izglītības ekonomiskā efektivitāte un izglītības pieejamība, visi šie jautājumi ir svarīgi jebkurā demokrātiskā sabiedrībā, kurā izglītība vairs nav tikai elites privilēģija. Nevar iztikt bez apmācības visa mūža garumā, racionāla mācību ilguma noteikšanas, izglītības pieejamības, izglītības formu attīstības u.tml.

Mūsdienās izglītību saprot nevis kā vienu cilvēka dzīves etapa galaproduktu, bet kā pastāvīgu procesu, aizvien vairāk pieminot un uzsverot mūžizglītības jēdzienu. Mūžizglītība – process, kas aptver visus cilvēka dzīves posmus un balstās uz iekšēju vajadzību vai ārēju faktoru izraisītu nepieciešamību iegūt un papildināt zināšanas un prasmes. Tā paver iespējas sabiedrības locekļiem izglītoties visas dzīves garumā, paaugstinot vai mainot savu kvalifikāciju atbilstoši darba tirgus prasībām un savām interesēm un vajadzībām. Tā līdztekus jaunām kompetencēm attīsta iedzimtās spējas, apvieno neformālo mācīšanos ar formālo izglītību [16].

Izglītības pieaugošā loma kvalificēta darbaspēka veidošanā nosaka arī pašas sistēmas transformāciju: paplašinās izglītības iestāžu tīkls un palielinās izglītības procesa un formu daudzveidība. Tas viss nosaka jaunas konceptuālās pieejas nepieciešamību visas izglītības sistēmas organizācijai, lai tā kļūtu par kvalificēta darbaspēka sagatavošanas jomu. Izglītības procesa efektivitāte ievērojami paaugstināsies, ja valsts politika izglītības jomā tiks veidota un balstīta uz procesu koordināciju, dažādu izglītības līmeņu un sfēru saskaņošanu (formālās un neformālās, ģimenes un skolas utt.). Tajā pašā laikā izglītība nedrīkst kļūt tikai par pārmērīgi birokratizētu kvalificēta darbaspēka sagatavošanas procesu. Daudzveidīgu tradicionālo un alternatīvo izglītības iestāžu, izglītošanās procesa formu un metožu, izglītības un apmācības programmu atbalstam jāklūst par valsts politikas galveno virzienu.

Ekonomikas konkurētspēju lielā mērā nosaka nevis dabas resursi, bet nacionālā jeb valsts „cilvēkkapitāla” kvalitāte. Uzņēmējdarbības potenciāls, vadības elastība un efektivitāte atkarīga no cilvēkiem, to izglītības līmeņa un pieredzes. Cilvēkkapitāls – vērtīgākais resurss, un daudz svarīgāks, nekā dabas resursi un uzkrātā bagātība [17]. Tomēr vēl viens svarīgs nosacījums ir – vai konkrētā valstī šim cilvēkkapitālam ir iespējas realizēties.

Attīstoties tirgus attiecībām, valsts iestāžu un institūciju ietekme uz izglītības vadības procesiem strauji samazinās, kas sekmēja izglītības iestāžu autonomijas attīstību, to administratīvo un ekonomisko patstāvību. Pēc valstiskās neatkarības atgūšanas, sākot no 1990.gada, augstākajā izglītībā Latvijā ir izveidojušās gan privātās augstskolas, gan vēlāk, sākot no 2001.gada, arī privātās koledžas. Arī izglītības pakalpojumi kopumā ir kļuvuši par zināmu komercdarbības daļu, īpaši neformālās izglītības jomā (dažādu kursu un mūžizglītības formā) un augstākās izglītības pakāpē, tāpēc tālāk nepieciešams ieskatš izglītības kvalitātes attīstībā.

Viena no galvenajām grūtībām nepārtrauktas izglītības principa realizācijā ir administratīvo iestāžu un personu, gan valsts, gan augstskolu līmenī, konservatīvajā attieksmē pret izglītības problēmu atrisināšanu. Tieši akadēmiskās aprindas, piedaloties daudzveidīgu profesionālo un politisko organizāciju darbā, var ietekmēt zinātni un nacionālo politiku izglītības jomā. Savukārt mācībspēkiem un zinātniskajiem darbiniekiem daudz aktīvāk jāpiedalās izglītības efektivitātes paaugstināšanā.

Vēl viena koncepcija, kas skar mūžizglītību, ir „izglītība, kas atjaunojas”. Tas nav pretstats nepārtrauktai izglītībai, tāpat arī neaizvieto to. Ja nepārtrauktas izglītības sistēma paredz visu formālās un neformālās izglītības iespēju integrāciju, tad atjaunojamās izglītības sistēma attiecas vairāk uz formālās sistēmas izglītības iestādēm. Tās būtība ir izglītības dalījumā posmos (dalījums relatīvi nelielos posmos), kas mijas vai notiek paralēli ar cilvēka darba dzīvi vai profesionālo darbību. Mūsdienu augsto tehnoloģiju attīstība un ražošana prasa elastīgas, pret izmaiņām jutīgas izglītības sistēmas izveidošanu. Atjaunojamās izglītības koncepcija, skatoties no darba tirgus pozīcijām, ir daudz elastīgāka salīdzinājumā ar tradicionāli izveidoto izglītības sistēmu. Ja izglītība koncentrējas ierobežotā laika periodā, tad neprecīzu prognožu dēļ, ko nosaka ātras izmaiņas ražošanā, tai pēc savas būtības jābūt daudzpusējai un mazāk specializētai, tajā pašā laikā atjaunojamā izglītība atļauj cilvēkam vairākas reizes dzīvē izvēlēties starp dažādiem specializācijas veidiem.

Šai izglītības koncepcijai arī ir īpaša nozīme izglītošanās motivācijas pastiprināšanā. Veidojas ciešāka saite starp izglītību un darbu, teoriju un praksi, tātad atjaunojamā izglītība var apmierināt daudzu cilvēku vajadzības, kuri sev uzstāda konkrētus mērķus. Darba gaitas starp apmācības periodiem savukārt sekmē izglītojamā personības veidošanos, redzesloka paplašināšanos un sniedz pieredzi, kas atvieglo izglītības virziena izvēli.

Izglītības sistēma un tās piedāvātie pakalpojumi ir viena no valsts pakalpojumu nozares sastāvdaļām. Tomēr autores vēlas atzīmēt, ka daudzi izglītības nozares eksperti uzskata, ka izglītība nav tikai pakalpojums klasiskā tā izpratnē. Šīs jomas specifika ir saistīta ar to, ka izglītības sistēma nodrošina sabiedriskos pakalpojumus, ko ekonomikas teorijā sauc – sabiedriskās preces un pakalpojumi ar visaugstāko vērtību.

Tirgus apstākļos izglītības pakalpojumi iegūst preces (produkta) īpašības, kam piemīt divējāda būtība. No vienas puses, tie ir tuvi sabiedriskajiem labumiem (sniegtās zināšanas tiek patērētas kolektīvi dažāda veida izglītības iestādēs) – veido personisko un profesionālo īpašību kompleksu, kas nepieciešams cilvēkam un sabiedrībai. Prasība pēc šī preces veida nav izmērāma naudas izteiksmē, tātad tirgus uz to nereaģēs. No otras puses, izglītības pakalpojumi tuvinās privātai precei, un var tikt sniegti atsevišķiem indivīdiem vai subjektiem uz komerciāla pamata, tīri uz tirgus attiecību pamata (zināšanu papildināšana tajā vai citā jomā, pārkvalificēšanās un jaunu specialitāšu apgūšana utt.).

Globāla, uz zināšanām balstīta, ekonomika vienlaicīgi rada milzīgas iespējas un izvirza sarežģītus uzdevumus izglītības sistēmai visā pasaulē, arī Latvijā. Ja pakalpojums ir sabiedrības vērtība un tas tiek realizēts, tērējot nodokļu maksātāju naudu, tam viennozīmīgi ir jābūt efektīvam un jāsasniez plānotais

rezultāts. Līdzīgu apgalvojumu varam izteikt arī tad, ja par šiem pakalpojumiem indivīds maksā pats.

V. NOSLĒGUMS

Svarīga mūsdienu izglītības iezīme ir tās stratēģijas izmaiņu nepieciešamība. Tradicionālās izglītības pakāpes (sākuma – pamata – vidējā – augstākā) ir pārāk vienkāršas, ņemot vērā prasību daudzveidību kvalificētiem darbiniekiem. Turklāt tāda nemainīga struktūra pat tad, ja skolēnu skaits palielināsies, nenodrošina tautsaimniecības vajadzības pēc labi sagatavotiem speciālistiem. Kvantitāte šajā situācijā nekādi negarantē kvalitāti.

Mūsdienu apstākļos ļoti svarīgi, lai visi izglītības sistēmas elementi (vai posmi) eksistētu nevis atsevišķi cits no cita, bet gan papildinātu cits citu, notiktu zināšanu pārmantojamība, lai darba tirgus subjekts, nokļūstot jaunā izglītības procesa līmenī, precīzi izjustu savas reālās profesionālās iespējas un kvalifikācijas līmeni, un būtu spējīgs pieņemt pareizu lēmumu par mācību turpināšanu vai par profesionālās darbības uzsākšanu (vai par šo procesu savienošanu), atkarībā no attiecīgā kvalitātes darbaspēka pieprasījuma.

Cilvēka attīstība, brīvas intelektuālas personības un kvalitatīva darbaspēka veidošanās notiek daudzu objektīvu faktoru ietekmē. Autores var secināt, ka valsts cilvēkkapitāla veidošanā lielā mērā ir atkarīga no izglītības attīstības un visas izglītības sistēmas funkcionēšanas efektivitātes paaugstināšanās. Uz kompetencēm balstītas ilgspējīgas attīstības kontekstā, autoru veidots grupējums, kompetences un izglītības faktors darbojas [18]:

- kā galvenais sabiedrības ražošanas spēka – darbaspēka veidošanas (atražošanas) faktors fizisko un garīgo spēju kopsakarībā;
- kā uzkrātais intelektuālais potenciāls (izglītības līmenis un izglītotu cilvēku daudzums), kas rada labvēlīgus apstākļus zinātniski tehniskajam progresam, darba ražīguma paaugstināšanai, zinātnes reducēšanu uz tiešu ražošanas spēku, kas nodrošina nacionālā ienākuma pieaugumu;
- kā ekonomiskās kultūras paaugstināšanas faktors, kas līdzdarbojas ražošanas attiecību pilnveidošanā caur izziņu un darbību saskaņošanu, kas, savukārt, nodrošina sabiedriskās ražošanas zinātnisku organizāciju un vadību, uzlabojot pašu ražošanas procesu;
- kā faktors, kas rada apstākļus interešu harmonizācijai sabiedrībā, tas veidojas uz apzinātas, radošas, no aizspriedumiem un no vardarbības brīvas bāzes. Īsta brīvība, kas izpaužas kā nepieciešamība katram apzināties savu vietu sabiedrībā;
- kā darbaspēka kvalitātes raksturojums – viss, kas padara cilvēku par personību un tiek panākts, pateicoties izglītībai kā zināmam darba procesam;
- kā darbaspēka reproducēšanas sastāvdaļa, t.i., kā viens no sabiedrības atražošanas faktoriem.

Izglītības un kompetences nozīme sabiedrības attīstībā ir nosakāma arī ar citām funkcijām, kuras autores piedāvā sagrupēt šādi: izziņošā (nodrošināšana ar zināšanām un kompetenci); metodoloģiskā (prasmju zināšanas un kompetences realizēt praksē); praktiskā (iepaņu un kompetences iegūšana, lai praktiski organizētu un vadītu procesu, t.i., profesionālā kompetence); ideoloģiskā (nosaka

ražošanas attiecību subjektu uzvedības apzināšanās līmeni, tieši saista izglītību ar sabiedrības interesēm un mērķiem); sociālā (personības veidošanās, tās garīgā un morālā attīstība, personības socializācija); ekonomiskā (kvalificēta un kompetenta darbaspēka veidošana). Visu šo funkciju apkopojums ļauj nosaukt izglītību un kompetenci par svarīgu cilvēkkapitāla veidošanas un sociāli ekonomisko attiecību sistēmas faktoru.

Izglītība vairs nav tikai īss posms cilvēka dzīvē (vairumā gadījumu agrāk tie bija tikai bērnības un jaunības gadi). Mūsdienu tendence ir ievērojama izglītošanās ilguma palielināšanās, izglītībai ir jāatjaunojas un jāturpinās visā cilvēka dzīves laikā, kļūstot par normu visa mūža garumā jeb mūžizglītību, jo mūsdienu uzņēmējdarbības un ražošanas procesi pastāvīgi attīstās un kļūst sarežģītāki, līdz ar to zināšanas un darbaspēka nosacītā kvalitāte ātri noveco un to nepieciešams atjaunot. Kopējā darba ražīguma, produktivitātes un dzīves līmeņa paaugstināšanās, paaugstinot darbaspēka zināšanas, prasmes un kompetenci, ir savstarpēji saistīti, tomēr ne vienmēr ir proporcionāli izglītības iestādē pavadīto gadu skaitam. Noteicošā pazīme jeb raksturlielums šajā gadījumā ir izglītības procesa kvalitāte.

Mūsdienu globālās pasaules un civilizācijas attīstības apstākļos (ekonomikas globalizācija, patēriņa sektora ekonomiskais pieaugums, ražošanas un dzīves procesu intelektualizācija un individualizācija), pie sociāli ekonomiskajām attiecībām (īpašuma attiecībām, sabiedrības sociālās struktūras, ekonomiskās darbības mērķiem un to sasniegšanas paņēmieniem) notiek cilvēka kā intelektuālas personības un kā ražojoša darbaspēka veidošanās, kas savukārt nosaka tieši uz cilvēka kompetencēm balstītas attīstības nozīmi.

Cilvēkkapitāla attīstībā mūsdienās dominējoša ir integrācijas tendence, pamata un papildus zināšanu sintēze, jo katrs process tiek pētīts no dažādām pusēm, lietojot dažādu zinātņu metodes, t.i., svarīgs ir daudzpusējs procesa redzējums, tā iepazīšana vienotībā ar apkārtējo „dabīgo” un „mākslīgo” vidi. Ja iepriekš zinātņu nozares veidojās pēc priekšmeta pazīmes – saskaņā ar jaunu jomu un darbības veidu iesaisti izziņas procesā, tad mūsdienu zinātnei kļūst raksturīga pāreja no priekšmeta uz problēmu orientāciju, kad jaunas zināšanas rodas saistībā ar noteiktas lielas teorētiskas vai praktiskas problēmas izvērzišanu, kam ir starpnozaru vai starpdisciplīnu raksturs. Tas nozīmē, ka zinātniski tehniskais progress, paātrinot zinātņu diferenciaciju, ir integrējošs faktors fundamentālo un pielietojamo zinātņu jomā.

Noslēgumā autores secina - pasaules pieredze apstiprina, ka zinātne bez izglītības un darbaspēka kompetences ražošanai neko nedod un tādēļ, neraugoties uz situāciju, ka valsts sociālās programmas attiecībā uz izglītību nedarbojas pietiekami intensīvi, izglītības patēriņa dinamika būtiski nemainās. Visās industriāli attīstītajās valstīs cilvēkresursu izglītošana ir ne tikai līdzeklis citu mērķu sasniegšanai, bet gan patstāvīgs mērķis. Cilvēku izglītības un kompetences paaugstināšana līdz līmenim, kas adekvāts sabiedrības postindustriālās attīstības prasībām, ir svarīgs augsti attīstīta cilvēkkapitāla un sociāli orientētas tautsaimniecības izveides nosacījums. Apzināta visu ekonomisko likumsakarību, kas nosaka sabiedrības progresu, uztvere, dod iespēju zinātniski

pamatot izglītības kvalitātes faktora lomu, nodrošinot cilvēka personisko un sabiedrisko vajadzību tuvināšanos. Tas attiecas gan uz izglītības procesu un darbaspēka veidošanu, gan materiālo un nemateriālo ražošanu, gan arī nacionālā kopprodukta un sabiedrības vērtību radīšanu.

LITERATŪRAS SARAKSTS

- [1] S. Horton, The Competency Movement. Competency Management in the Public Sector. Eds. Sylvia Horton et al. – Amsterdam: IOS Press, 2002, p.208 lpp., pp.8.
- [2] A. Rauhvargers, Establishing the European Higher Education Area - progress made in the period of 2005-2007. // Humanities and social Sciences in Latvia, vol.3. (52). – Rīga: LU, 2007 – pp.5-35.
- [3] D.D. Dubois, Competency-Based Human Resource Management / Rothwell, W.J. – Palo Alto, Davies – Black Publishing, 2004. - pp.18.
- [4] I. Boitmane, Personāla atlase un novērtēšana. – Rīga: SIA Lietišķās informācijas dienests, 2006
- [5] Armstrong, M. A Handbook of Human Resource Management Practice. - 10th edition, London: Kogan Page, 2006.
- [6] Tuning Educational Structure in Europe. Pilot Project Final Report - Phase 2. 2005. [Online]. Available: TUNING Educational Structures in Europe. - <http://www.tuning.unideusto.org/tuningeu/> - [Accessed April 30, 2009]
- [7] Quality management systems - Requirements. ISO 9001// International Standard. - Third edition, 2000. - Reference number ISO 9001:2000(E). - p.6
- [8] У. Петти, Экономические и статистические работы. – Москва: Соцгиз., 1940. - С.324.
- [9] K. Markss, Virsvērtības teorijas // Kapitāls. - 4. sēj. - LKP CK Partijas vēst. inst. - Rīga :LVI PSKP CK Marksisma-ļeņinisma inst. filiāle, 1964.
- [10] T. Schulz, Capital Formation by Education//Journal of Political Economy. - 1960. - Vol.68.
- [11] D. Bok, Higher Learning. - U.S.: Harvard Univ. Press, 1986. - P.288.
- [12] A.M. Spence, Signalling in Retrospect and the Informational Structure of Markets. – The American Economic Review, Vol. 92, No. 3, 2002. – pp. 434.-459.

- [13] N.G. Mankiw, D. Romer, D.N. Weil, A contribution to the empirics of economic growth. Quarterly Journal of Economics 107 (2) pp. – 1992. – 407.-438.
- [14] G.S. Becker, Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. 3rd ed. – U.S.: The University of Chicago press: 1993
- [15] Суд над системой образования: стратегия на будущее: [сборник] /под ред. У.Д. Джонстона; [науч. ред. пер. с англ. Е.В. Эйдман]. - Москва: Педагогика, 1991. - 260, [2] с.
- [16] Koķe T., Muraškovska I. Latvija ceļā uz zināšanu sabiedrību: izpratne un izaicinājumi // Izglītība zināšanu sabiedrības attīstībai Latvijā. Zinātniski pētnieciskie raksti 2(13). – Stratēģiskās analīzes komisija. – Rīga: Zinātne, 2007, 121.-142.lpp.
- [17] Л.И. Алонкина, Теория человеческого капитала. Инвестиции в образование // Труды междунар. научной конф. „Качество жизни населения основа и цель экономической стабилизации и роста”. – Орел: ОГТУ, 1999. - С.86-87.
- [18] Lapiņa I. Izglītība kā svarīgs cilvēkkapitālu veidojošs faktors// Ekonomika un uzņēmējdarbība. Uzņēmējdarbība un vadīšana. – RTU zinātnisko rakstu krājums. 3.sējija, 19.sējums. – Rīga: RTU izdevniecība, 2009. – 73.-82.lpp.

Inga Lapina Doctor of Economics (Dr.oec.) awarded at Riga Technical University (RTU), Faculty of Engineering Economics and Management in 2010. Scientific research areas: macroeconomics and development of human capital, quality of education and corporate social responsibility. Work at Riga Technical University since 1997. An expert of Evaluation Commission at Higher Education Quality Evaluation Centre in Latvia and representative of Riga Technical University at Latvia's College Association.
E-mail: Inga.Lapina@rtu.lv

Daira Aramina Master of Business Administration (MBA) awarded at Riga Technical University (RTU), Faculty of Engineering Economics and Management in 2008. Scientific interests are related to human resource management in large organizations and human psychology as well as development of human capital and competences. Work at Riga Technical University since 1993. The representative of Riga Technical University at Latvian Association of Personnel Management.
E-mail: Daira.Aramina@rtu.lv

Inga Lapina, Daira Aramina. Development of human capital based on competencies and quality of education

We live in an era when in many countries worldwide, including Latvia, the modern global developments have led to further establishment of new living standards and human capital formation appropriate for this particular time. The goal of the research is to examine the theoretical aspects of the competency model, analyse the role of education in economics and formation of human capital and competencies, as well as analyse the development of education quality and services in the context of sustainable development. Research methods are the analysis and synthesis of scientific literature, logical and comparative analysis. On the basis of the theoretical studies made, the authors conclude that in the context of competence-based sustainable development and high-quality workforce of the region, education performs multiple functions, such as, being the major factor of public labour force formation in terms of interconnection of mental and physical abilities; accumulated intellectual potential; economic culture promotion factor; factor of establishing harmonization of public interests; characteristics of the quality of workforce and part of workforce reproduction. The results show that socio-economic nature of education in forming human capital can be expressed as a set of regularities that refers to formation and functioning of labour force (human resources) and corresponds to the present needs and opportunities. Full perception of all economic regularities makes it possible to scientifically substantiate the role of education quality which directly establishes the role of human competence-based development.

Инга Лапина, Дайра Арамина. Развитие человеческого капитала на основе компетентности и качества образования

Мы живем в эпоху, когда во многих странах мира, включая Латвию, современные глобальные события привели к дальнейшему созданию новых стандартов жизни и к формированию соответствующего человеческого капитала. Целью исследования является изучение теоретических аспектов модели компетентностей, анализ роли образования в области экономики и формирования человеческого капитала и компетентности, а также анализ развития услуг качественного образования в контексте устойчивого развития. Методами исследования являются анализ и синтез научной литературы, логический и сравнительный анализ. На основе проведенных теоретических исследований, авторы делают заключение, что в контексте устойчивого развития основанного на компетенциях и формирования рабочей силы высокого качества в регионе, образование выполняет несколько функций - это важнейший фактор общественного формирования рабочей силы в условиях взаимосвязи умственных и физических способностей, это накопленный интеллектуальный потенциал, фактор повышения экономической культуры, фактор согласования и гармонизации общественных интересов, это характеристика качества рабочей силы и часть воспроизводства рабочей силы. Социально экономическую сущность образования в воспроизводстве человеческого капитала можно выразить как комплекс закономерностей, который относится к формированию и функционированию трудовых ресурсов (человеческих ресурсов) и адекватен потребностям и возможностям настоящего. Полное осознание всех экономических закономерностей позволяет научно обосновать непосредственную роль качества образования и роль человеческих компетенций в развитие экономики и страны в целом.