

RĪGAS TEHNISKĀ UNIVERSITĀTE

Inženierekonomikas un vadības fakultāte
Ražošanas kvalitātes institūts
Kvalitātes tehnoloģiju katedra

Tatjana Ņikitina

Doktora studiju programmas “Vadībzinātne un ekonomika” doktorante

INDIVIDUĀLĀ UZŅĒMĒJDARBĪBAS ORIENTĀCIJA UN BIZNESA IZGLĪTĪBAS ATTĪSTĪBA

Promocijas darba kopsavilkums

Zinātniskā vadītāja
profesore *Dr. oec.*
INGA LAPIŅA

RTU Izdevniecība
Rīga 2022

Ņikitina T. Individuālā uzņēmējdarbības orientācija un biznesa izglītības attīstība. Promocijas darba kopsavilkums. – Rīga: RTU Izdevniecība, 2022. – 41 lpp.

Iespiests saskaņā ar 2022. gada 16. decembra lēmumu, protokols Nr. xx.

NACIONĀLAIS
ATTĪSTĪBAS
PLĀNS 2020



EIROPAS SAVIENĪBA

Eiropas Reģionālās
attīstības fonds

IEGULDĪJUMS TAVĀ NĀKOTNĒ

Promocijas darbs izstrādāts ar Eiropas Sociālā fonda projekta “Rīgas Tehniskās universitātes akadēmiskā personāla stiprināšana stratēģiskās specializācijas jomās” 8.2.2.0/18/A/017 (SAM 8.2.2.) atbalstu.

<https://doi.org/10.7250/9789934228377>
ISBN 978-9934-22-837-7 (pdf)

PROMOCIJAS DARBS IZVIRZĪTS ZINĀTNES DOKTORA GRĀDA IEGŪŠANAI RĪGAS TEHNISKAJĀ UNIVERSITĀTĒ

Promocijas darbs zinātnes doktora (*Ph. D.*) grāda iegūšanai tiek publiski aizstāvēts 2022. gada 16. decembrī Rīgas Tehniskās universitātes Inženierekonomikas un vadības fakultātē, Kalnciema ielā 6, Microsoft Teams sapulce nr. 354 885 561 968.

OFICIĀLIE RECENZENTI

Profesore *Dr. oec.* Maija Šenfelde,
Rīgas Tehniskā universitāte

Profesore *Dr. oec.*, Iveta Mietule,
Rēzeknes Tehnoloģiju akadēmija, Latvija

Profesore *Dr. hab. Julita Wasilczuk*,
Gdaņskas Tehnoloģiju universitāte, Polija

APSTIPRINĀJUMS

Apstiprinu, ka esmu izstrādājusi šo promocijas darbu, kas iesniegts izskatīšanai Rīgas Tehniskajā universitātē zinātnes doktora (*Ph. D.*) grāda iegūšanai. Promocijas darbs zinātniskā grāda iegūšanai nav iesniegts nevienā citā universitātē.

Tatjana Ņikitina (paraksts)

Datums:

Promocijas darbs rakstīts angļu valodā. Promocijas darbs ietver ievadu, trīs daļas, secinājumus un priekšlikumus, izmantoto 284 avotu bibliogrāfisko sarakstu. Darbā ir 57 tabulas un 52 attēli. Darba apjoms ir 151 lapa, neieskaitot 51 pielikumu.

SATURS

IEVADS	5
1. BIZNESA IZGLĪTĪBA UN TENDENCES AUGSTĀKĀS IZGLĪTĪBAS ATTĪSTĪBĀ 19	
1.1. Biznesa izglītības attīstība	19
1.2. Biznesa izglītības vide un iesaistītās puses.....	20
1.3. Tendences biznesa izglītības īstenošanā.....	21
1.4. Vadītāju un uzņēmēju aktuālās kompetences	22
2. UZŅĒMĒJDARBĪBAS ORIENTĀCIJA UN KOMPETENCES ATTĪSTĪBA	24
2.1. Uzņēmējdarbības kompetences un vadītāju kompetences.....	24
2.2. Individuālā uzņēmējdarbības orientācija (IUO)	25
3. IESAISTĪTO PUŠU PRASĪBĀS BALSTĪTA BIZNESA IZGLĪTĪBAS ĪSTENOŠANAS PILNVEIDE	28
3.1. Spējie sistēmas novērtēšanas un efektīvas vadības rīki.....	28
3.2. Būtības (Essence) pieejas pārņemšana AII.....	29
3.3. Biznesa izglītības īstenošanas novērtēšanas metodoloģija	30
3.4. Biznesa izglītības īstenošanas novērtēšanas metodoloģijas validācija.....	34
SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI	37
ATSAUCES	40

IEVADS

Pēdējās desmitgades laikā jēdzieni “kompetences” un “spējas” ir kļuvuši aktuālāki, jo darba tirgus pieprasa absolventus, kuri spēj reaģēt uz straujām izmaiņām un ir ne tikai apguvuši izglītības priekšmetus, bet arī ieguvuši zināšanas un atbilstošas prasmes proaktīvai un uzņēmīgai rīcībai organizācijā un ārpus tās. Rutīnas darbus un uzdevumus aizstāj tehnoloģijas, tāpēc tiek gaidīts, ka AII (augstākās izglītības iestādes) spēs attīstīt kompetences, kas veicina studentu ātru un ilgtspējīgu nodarbināmību un palīdz viņiem mācīties ilgtermiņā. Tiek uzskatīts, ka biznesa izglītības iestādes, būdamas AII, saskaras ar būtiskām pārmaiņām, jo, no jauna vērtējot vadītāja lomu mūsdienu sabiedrībā, ir ļoti mainījusies izpratne par vadītāja kompetencēm. Lai gan pētnieku vidū nav vienota viedokļa par precīzu kompetences kopumu, kas nepieciešams, lai veiksmīgi vadītu mūsdienu organizācijas saskaņā ar Ekonomiskās sadarbības un attīstības organizācijas (ESAO) sagatavoto Ziņojumu par nodarbinātības nākotni Pasaules Ekonomikas 2016. gada forumam, ceturtās industriālās revolūcijas laikmetā dažas profesijas izzudīs vai tiks pārveidotas mākslīgā intelekta, mašīnmācīšanās un progresīvās robotikas plašās attīstības dēļ. Tāpēc nākotnē darbaspēkam būs jāpielāgo savu prasmju kopums, lai saglabātu savu nodarbināmību un spētu izmantot izmaiņas nozarē savā labā. Vadības profesionālā kompetence ir tieši saistīta ar ārējo vidi un tradicionāli tiek uzskatīta par indivīda zināšanu un spēju kopumu, ko lieto praksē. Oksfordas angļu valodas vārdnīcā “vadītājs” ir definēts kā “persona, kas ir atbildīga par organizācijas vai darbinieku grupas kontroli vai administrēšanu”. Pētnieki ir secinājuši, ka vadītāju profesionālā kompetence pārklājas ar uzņēmējiem nepieciešamo kompetenci un prasmēm; politikas veidotāji ziņo, ka no darbiniekiem tiek gaidīta uzņēmējiem raksturīga rīcība, un var pieņemt, ka tas ir viens no galvenajiem ilgtspējīgas nodarbināmības virzītājspēkiem pastāvīgu pārmaiņu laikā (ESAO, 2018).

Zinātniskajā literatūrā joprojām nav vienota viedokļa par vadītāja un uzņēmēja kompetences dublēšanos. Pēdējās desmitgadēs ir būtiski palielinājies mazo uzņēmumu skaits, tāpēc visā pasaulē aktīvi tiek apspriesta mazo un vidējo uzņēmumu (MVU) vadītāju loma. Daudzās mazākās organizācijas, kurām raksturīgas horizontālas organizatoriskās struktūras, pieprasa, lai to līderis darbotos vienlaikus kā vadītājs, īpašnieks un uzņēmējs. MVU parasti ir īsāks dzīves cikls nekā korporācijām, taču, virzoties no agrīnākā dzīves cikla posma uz vēlākiem posmiem, mazajiem uzņēmumiem ir nepieciešams daudzveidīgs līdera prasmju un kompetences kopums. Tajā pašā laikā liels uzņēmumu virzītājspēks ir dinamiskā ārējā vide ar tehnoloģiskiem, ekonomiskiem, politiskiem un sociāliem izaicinājumiem. Korporatīvā sociālā atbildība, sociālie mediji, caurskatāmības un ētiskas un ilgtspējīga domāšanas attīstība neizsmēļ jauno līderu izaicinājumu sarakstu.

Taču politikas veidotāji un akadēmiskās vides pārstāvji ir pārliecināti, ka mūsdienu uzņēmējdarbības līderības pamats ir uzņēmējdarbības kompetence un ka tieši tā ir ekonomiskās izaugsmes, inovāciju un nodarbināmības atslēga. Tāpēc izglītojoši pasākumi, kuru mērķis ir attīstīt uzņēmējdarbības kompetenci, prasmi atpazīt un izmantot uzņēmējdarbības iespējas vai jauno uzņēmēju juridisko pratību, tiek iekļauti izglītības programmās visā pasaulē. Uzņēmējspēja tiek saprasta kā transversāla kompetence, ko paredzēts integrēt vairākās

disciplinās un attīstīt ar starpdisciplināru pieeju, kas ietver digitālo un finanšu pratību, biznesa plānu un mārketinga kampaņas izstrādi jaunajos medijos, biznesa simulācijas, statistikas rīku izmantošanu datu apstrādei un citus.

Iepriekšminētais ir noteicis tēmas aktualitāti. Promocijas darba autore skaidro, vai AII apgūstamās kompetences atbilst darba tirgus dalībnieku, uzņēmēju un studentu vajadzībām un interesēm. Pētījums veltīts tam, lai noskaidrotu, vai AII piedāvātie izglītības pakalpojumu rezultāti atbilst darba tirgus vajadzībām, vai arī kompetences pilnveidošana un mācības būtu jāveic spējāk un efektīvāk, lai apmierinātu iesaistīto pušu cerības un pakalpojuma saņēmēji būtu apmierinātāki ar rezultātiem. Analizējot citu pētnieku rakstus, tika atklāts, ka individuālā uzņēmējdarbības orientācija un tās komponente, kā arī attieksme, mācīšanās un uzvedība tiek uzskatīta par izaicinājumu un sniedz iespējas attīstīt biznesa izglītību. No šāda skatpunkta individuālā uzņēmējdarbības orientācija apvieno indivīda (studenta) attieksmi ar darba tirgus prasībām, pateicoties individuālajai motivācijai, personiskajām īpašībām un kompetencēm, ko attīsta un veicina studijas AII.

Uzskatot spējumu (*agility*) par vienu no mūsdienu organizāciju vadības galvenajām iezīmēm, autore pēta, vai spējās programmatūras izstrādes praksi (*Agile*) var pārnest un izmantot kā piemēru jeb labo praksi biznesa izglītības rezultāta izsekošanai īstenošanas procesā un nodrošināt AII ar lēmumu pieņemšanas rīku nākamo darbību plānošanai. Individuālās uzņēmējdarbības orientācijas indekss ir nepieciešams, lai novērtētu biznesa izglītības attīstības statusu, iesaistīto pušu prasību izmaiņu ietekmi un izglītības pakalpojuma kvalitāti. Biznesa izglītības iestādēm būtu nepieciešams risinājums, kas veicinātu biznesa izglītības attīstību, tādējādi atbalstot studiju procesu un AII darbības sistēmu kopumā. Patlaban tiek uzskatīts, ka trūkst metodes, lai izveidotu holistisku un sistēmisku skatījumu uz AII sistēmas daudzveidīgajiem elementiem, kas veido integrētu lēmumu pieņemšanas modeli un ko varētu novērtēt, izmantojot dažādus darbības rādītājus. Pētījuma mērķis ir piedāvāt inovatīvu risinājumu, kas varētu dod ieguldījumu vadības teorijā, piemērojot spējuma (*agile*) pieeju biznesa izglītības iestādes darbības rezultātu novērtēšanai, ņemot vērā mainīgās iesaistīto pušu prasības. No tā izriet pieņēmums, ka pētījums vadības teorijā dotu šādu zinātnisku ieguldījumu:

- 1) individuālās uzņēmējdarbības orientācijas (IUO) koncepta elementi ir iekļauti adaptētajā spējuma (*agile*) pieejā;
- 2) spējuma (*agile*) pieeja ir integrēta ar ieinteresēto pušu teorijas elementiem.

Šis promocijas darbs sniedz risinājumu tūlītējai situācijas novērtēšanai un uzlabojumu stratēģijas ieviešanai, lai attīstītu ilgtspējīgai organizācijas izaugsmei nepieciešamo vadības kompetenci. Darbā analizētas un salīdzinātas arī vadītājiem un uzņēmējiem nepieciešamās kompetences mūsdienu strauji mainīgajā vidē, kā arī atspoguļota topošā darbaspēka attieksme pret uzņēmuma struktūru un pārvaldību.

Pētījuma jautājumi

1. Kāda kompetence ir jāattīsta biznesa izglītībai, lai apmierinātu iesaistīto pušu prasības.
2. Kādi ir individuālās uzņēmējdarbības orientācijas elementi un to nozīme mūsdienu vadītāju kompetences pilnveidošanai biznesa izglītībā.

3. Kādi elementi ir būtiski, lai veidotu sistēmisku skatījumu uz biznesa izglītību un nodrošinātu AII ar lēmumu pieņemšanas instrumentiem tās uzlabošanai.

Pētījuma mērķis

Novērtēt biznesa izglītības attīstības tendences, noteikt mūsdienu vadītāju kompetences un izpētīt individuālās uzņēmējdarbības orientācijas svarīgumu, noskaidrot mijsakārbu starp elementiem, kas saistīti ar biznesa izglītības uzlabošanu AII, lai izstrādātu metodoloģiju biznesa izglītības īstenošanas novērtēšanai.

Uzdevumi

1. Izpētīt biznesa izglītības vēsturi, vidi un iesaistītās puses, lai definētu to veidojošās komponentes un ietekmējošos faktorus.
2. Izpētīt ārējo un iekšējo faktoru izraisītās izmaiņas biznesa izglītības īstenošanā.
3. Izanalizēt literatūru, salīdzināt vadības un uzņēmējdarbības kompetences un noteikt to sastāvdaļas, kas jāattīsta topošajos līderos, kuri atbild par mūsdienīgu organizācijas vadību.
4. Apzināt un izpētīt ārējo un iekšējo iesaistīto pušu prasības attiecībā uz biznesa izglītības rezultātiem un kompetencēm.
5. Izpētīt uzņēmējdarbības kompetenci un uzņēmējdarbības orientācijas teorijas, lai noteiktu svarīgākos elementus biznesa studentu individuālās uzņēmējdarbības orientācijas (IUO) novērtēšanai.
6. Salīdzināt IUO indeksa vērtības, lai izpētītu dažādu Eiropas AII studentu grupu IUO indeksa līmeni.
7. Izpētīt dažādu spējuma (*agility*) rīku teorētiskos un praktiskos aspektus sistēmu novērtēšanai un lēmumu pieņemšanai, lai izstrādātu metodoloģiju AII pastāvīgai pilnveidei.
8. Intervēt AII ekspertus, lai aprobētu un validētu piedāvāto metodoloģiju.

Pētījuma objekts: biznesa izglītība, galvenās iesaistītās puses un aktuālās kompetences.

Pētījuma subjekts: biznesa izglītības īstenošana AII un mūsdienīgas pieejas biznesa izglītības rezultātu un iesaistīto pušu prasību mijsakārbu novērtēšanai.

Pētījuma ierobežojumi

1. AII darbību ietekmē virkne faktoru, piemēram, sociālais konteksts, ģimenes konteksts, personiskās iezīmes un pieredze, kas varētu ietekmēt IUO un tās komponentu attīstību. Katru faktoru var uzskatīt par plašu neatkarīgu pētījumu jomu, tādēļ promocijas darba pētījums ir ierobežots, lai novērtētu studentu IUO un AII īstenotās biznesa izglītības mijsakārbas.
2. Padziļināti netika pētīta AII īstenoto biznesa izglītības programmu satura ietekme, jo promocijas darba pētījums ir orientēts uz AII darbības sistēmisku pilnveidi, kas ietver arī programmu pilnveidi.
3. Autore nav analizējusi *Covid-19* pandēmijas, mājsēdes un tālmācības ietekmi uz uzņēmējdarbības kompetences attīstību un mijiedarbību ar IUO komponentēm.

Pētījuma teorētiskais un metodoloģiskais ietvars

Pētījums balstīts teorijās un pieejās, ko izstrādājuši vadošie zinātnieki augstskolu un uzņēmumu sadarbības un iesaistīto pušu vadības jomās, piemēram, *J. H. Block, V. Galan-Muros, R. E. Freeman, C. Plewa*, B. Rivža, A. Straujuma, T. Pavlova un *S. G. Walter*. Tika izmantoti arī ievērojamu pētnieku *B. B. Dunford, M. Frese, I. Lapiņa, L. Manning, K. Oganisjana, S. A. Snell* un *P. M. Wright* pētījumi par kompetenču attīstību mainīgā vidē un uzņēmējdarbības kompetences kā transversālas kompetences pieaugošo lomu.

IUO indekss izveidots balstoties IUO teorijās un pētījumos, ko izstrādājuši ievērojami zinātnieki *D. L. Bolton, C. Boulton, J. G. Covin, M. C. Howard, W. L. Koe, T. Kollmann, N. M. Levenburg, D. Miller, J. Parnell* un *G. Santos*. Holistiska modeļa izstrādei izmantoti *D. H. Peters, M. Pidd, R. Smith* un *M. L. Tushman* secinājumi par lēmumu pieņemšanu procesu vadības jomā. Izstrādājot spėjo (*agile*) metodoloģiju biznesa izglītības īstenošanas novērtēšanai, kā paraugs tika izmantots *I. Jacobson* izstrādātais holistiskais sistēmas vērtēšanas ietvars.

Informācijas avoti

Liela apjoma datu iegūšanai tika izmantoti dažādi informācijas avoti.

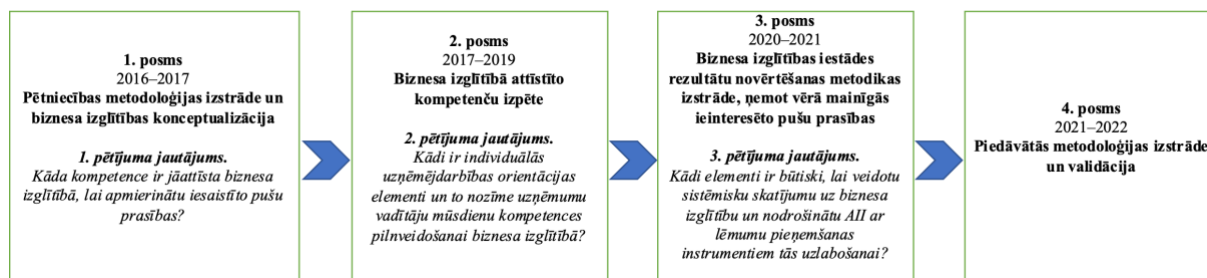
- Eiropas statistikas tīmekļa datubāze *Eurostat*;
- Eiropas komerciālā sociālo tīklu vietne akadēmiskajiem pētniekiem *ResearchGate*;
- akadēmisko pētījumu datubāzes *Scopus, Web of Science, ScienceDirect, EBSCO*.

Papildu dati tika iegūti arī divos pētījumos, kuros piedalījās autore:

- *SEAS research project* – starptautisks pētījums par studentu uzņēmējdarbības orientāciju (Nr. 22000-3.2/5);
- *ERASMUS+ Strategic Partnerships for higher education KA203 project “European Entrepreneurship Training Community”* (No. 2018-1-LV01-KA203-046974).

Pētījuma plāns

Tika izstrādāts pētījuma dizains, lai promocijas darbā atbildētu uz pētījuma jautājumiem, izmantojot kvalitatīvās un kvantitatīvās pētniecības metodes. Pētījuma jautājumi, pētījuma mērķis un pētījuma uzdevumi pamato noteiktu pētījuma plāns redzams 1. attēlā.



1. att. Pētījuma plāns (izstrādājusi promocijas darba autore).

1. posms. Pētniecības metodoloģijas izstrāde un biznesa izglītības konceptualizācija

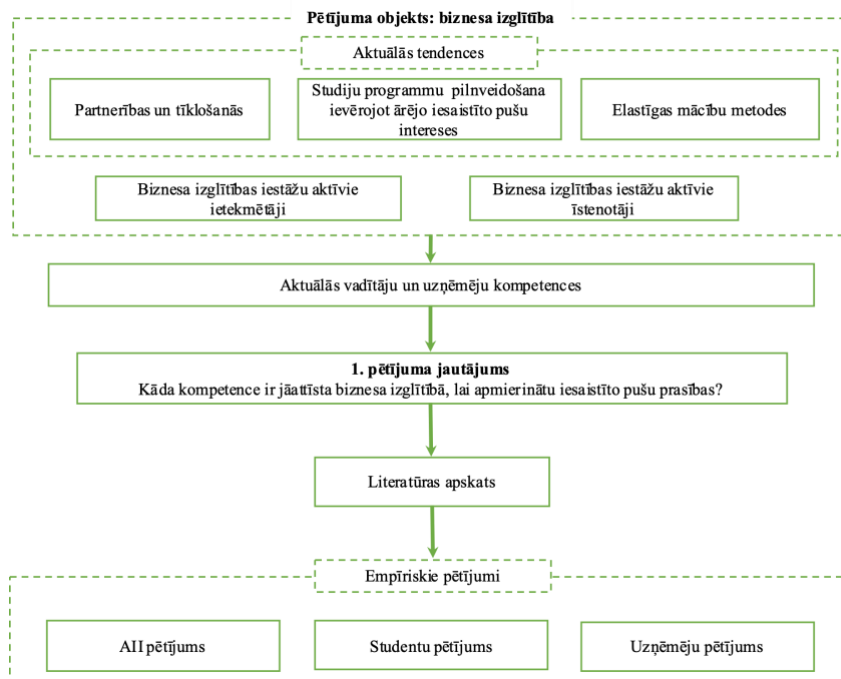
Šis pētniecības posms ietver šādus pasākumus:

- sekundāro avotu analīze, lai izveidotu pamatotu teorētisko zinātnisko sistēmu, noteiktu pētījuma problēmu un definētu pētījuma jautājumus;
- pētījuma metodoloģijas veidošana, pētījuma mērķa un uzdevumu noteikšana, tā objekta un priekšmeta noteikšana, pētījuma dizaina izstrāde un pētniecības metožu izvēle.

Uz 1. pētījuma jautājumu “Kāda kompetence ir jāattīsta biznesa izglītībai, lai apmierinātu iesaistīto pušu prasības” tika atbildēts saskaņā ar zinātniskās literatūras analīzes rezultātiem, kas palīdzēja konceptualizēt un veidoja izpratni par šādiem jautājumiem:

- biznesa izglītība un to īstenojošās iestādes;
- iesaistīto pušu perspektīva biznesa izglītībā;
- mūsdienīgas tendences biznesa izglītībā;
- kompetences, kas ir nepieciešamas vadītājiem, lai vadītu modernas organizācijas.

Pētījuma pirmā posma konceptuālais modelis un tā kontekstuālā pārklāšanās ar otro posmu redzama 2. attēlā.



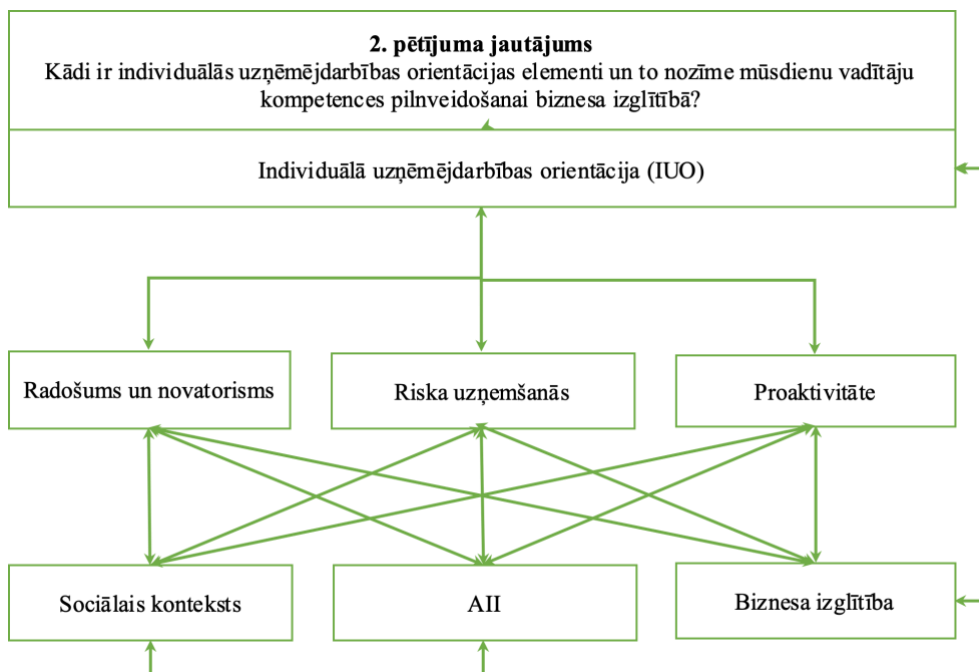
2. att. Pētījuma pirmais posms.

2. posms. Biznesa izglītībā attīstīto kompetenču izpēte

Posma galvenais mērķis bija noteikt kompetences, kas būtu jāattīsta studiju laikā biznesa izglītības iestādēs. 2. pētījuma jautājums: “Kādi ir individuālās uzņēmējdarbības orientācijas elementi un to nozīme mūsdienu vadītāju kompetences pilnveidošanai biznesa izglītībā” noteica šādus izpētes aspektus:

- uzņēmējdarbības kompetence ir vēlams rezultāts, ko varētu attīstīt, studējot AII;
- individuālo uzņēmējdarbības orientāciju varētu uzskatīt par kompleksu indikatoru, lai noteiktu uzņēmējdarbības kompetenci.

Šīs izpētes daļas konceptuālais modelis redzams 3. attēlā.

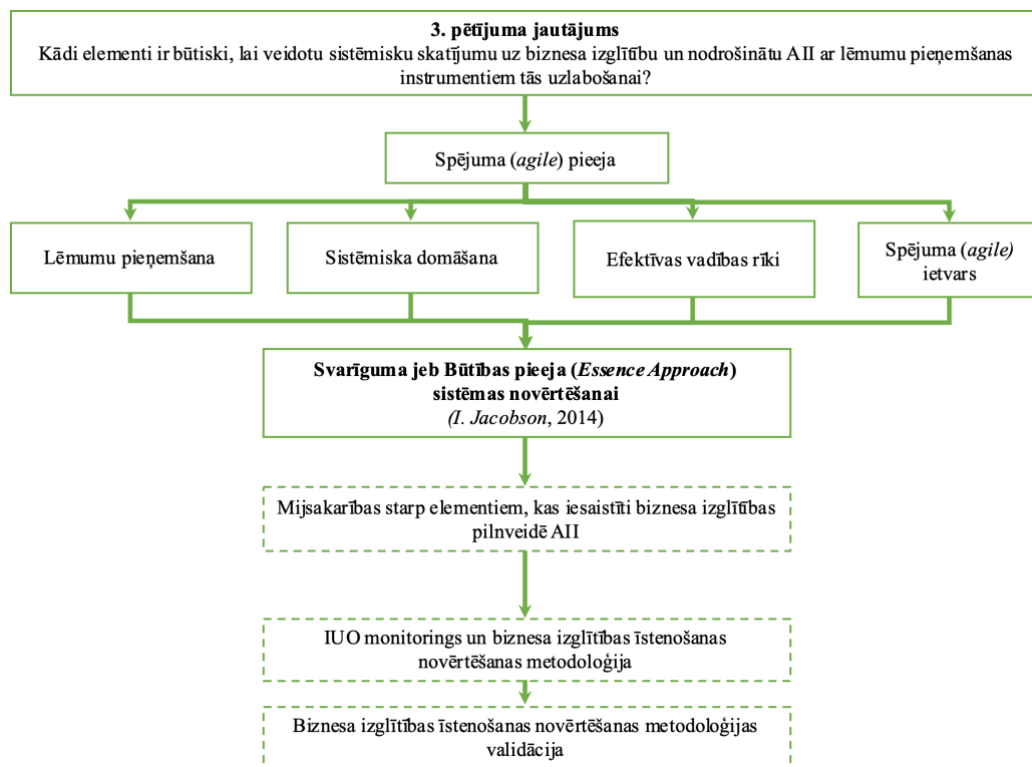


3. att. Pētījuma otrais posms.

3. posms. Biznesa izglītības īstenošanas novērtēšanas metodikas izstrāde, ņemot vērā mainīgās iesaistīto pušu prasības

Šī posma mērķis ir izpētīt dažādu spējuma pieejas (*agile approach*) rīku teorētiskos un praktiskos aspektus holistiskai sistēmas novērtēšanai un lēmumu pieņemšanai, lai izstrādātu metodoloģiju AII pastāvīgai pilnveidei. Posms ir stūrakmens, lai risinātu 3. pētniecības jautājumu: "Kādi elementi ir būtiski, lai veidotu sistēmisku skatījumu uz biznesa izglītību un nodrošinātu AII ar lēmumu pieņemšanas instrumentiem tās uzlabošanai". Šajā posmā tiek veidota metodoloģija biznesa izglītības īstenošanas novērtēšanai, ņemot vērā iesaistīto pušu mainīgās prasības.

Pētījuma 3. posma konceptuālais modelis redzams 4. attēlā.



4. att. Pētījuma trešais un ceturtais posms.

4. posms. Piedāvātās metodoloģijas izstrāde un validācija

Šī posma mērķis ir izpētīt atbildes uz trešo pētījuma jautājumu saistībā ar tā praktisko īstenošanu. Pētījumu noslēdz izstrādātās metodoloģijas vērtējums un testēšana, lai novērtētu biznesa izglītības īstenošanas rezultātus, ņemot vērā iesaistīto pušu mainīgās prasības. Laika posmā no 2022. gada aprīļa līdz jūnijam metodoloģija biznesa izglītības īstenošanas rezultātu un iesaistīto pušu prasību mijšakarību novērtēšanai tika pārbaudīta sešās AII iestādēs: Rīgas Tehniskās universitātes Inženierekonomikas un vadības fakultātē un RTU Rīgas Biznesa skolā (Latvija), Ekonomikas un kultūras augstskolā (Latvija), Gdaņskas Tehnoloģiju universitātē (Polija), Banku Augstskolā (Latvija), Poznaņas Tehnoloģiju universitātē (Polija).

Pētniecības metodes

Pētniecības metodes ietver gan kvalitatīvu, gan kvantitatīvu pētījumu praksi.

Datu vākšanas metodes:

- aptaujas (tostarp tiešsaistes aptaujas);
- fokusgrupas;
- daļēji strukturētas intervijas.

Kvalitatīvās datu analīzes metodes:

- sistemātisks literatūras apskats;
- zinātnisko rakstu kvalitatīvā satura analīze;
- datu triangulācija.

Kvantitatīvās datu analīzes metodes:

- kodētiem kvalitatīviem datiem tika izmantota klasteru analīze, lai noskaidrotu saistību starp kompetenču grupām;
- nozīmīguma un veikspējas analīze noteica kompetences, ko AII un uzņēmējdarbības atbalsta iestādes attīsta vairāk un mazāk;
- aprakstošā statistiskā analīze;
- secīgās statistikas metodes ietver korelācijas analīzi, neparametrisko induktīvo analīzi un loģistisko regresijas analīzi.

Darba zinātniskā novitāte

1. Identificēti darba tirgū nepieciešamie uzņēmējdarbības kompetenci veidojošie elementi – radošums un novatorisms, riska uzņemšanās un proaktivitāte, ko nepieciešams attīstīt biznesa izglītībā. Šīs prasmes ir nozīmīgas gan vadītājiem, gan uzņēmējiem.
2. Trijās Eiropas valstīs noteikts uzņēmējdarbības kompetenci veidojošo elementu nozīmīgums un augstskolu biznesa studiju programmu sniegums, lai nodrošinātu kompetences attīstību, kā arī noteikts dažādu iesaistīto pušu viedoklis par uzņēmējdarbības kompetences nozīmi nodarbinātības nodrošināšanā.
3. Izveidots Individuālās uzņēmējdarbības orientācijas indekss (*Individual Entrepreneurial Orientation – IEO index*), kas ir komplekss rādītājs, kas raksturo personas radošumu un novatorismu, riska uzņemšanos un proaktivitāti. *IEO* indekss tiek izmantots, lai izmērītu studentu uzņēmējdarbības kompetences attīstības līmeni.
4. Veikts pētījums par studentu individuālo uzņēmējdarbības orientāciju piecās augstskolās dažādās valstīs, novērtējot studentu uzņēmējdarbības kompetences līmeni un augstskolas lomu uzņēmējdarbības kompetences veidošanā un attīstībā.
5. Izveidots konceptuāls modelis, kas raksturo biznesa izglītības pilnveidē iesaistīto elementu mijšakarības un veido holistisku un sistēmisku skatījumu uz AII piedāvāto biznesa izglītību, lai novērtētu un uzraudzītu sistēmu veidojošo elementu stāvokli. Modelis aptver augstskolas iesaistītās puses, to prasības, ārējās vides nosacījumus, kā arī iekšējās vides apstākļus un procesus.
6. Izstrādāta metodoloģija biznesa izglītības rezultātu un iesaistīto pušu prasību novērtēšanai. Izstrādātā metodoloģija piemērota pastāvīgai augstskolas darbības pilnveidei. Metodoloģija palīdz administrācijai sistēmiskā skatījumā pieņemt lēmumus, kas varētu paaugstināt augstskolas konkurētspēju un nodrošināt darba tirgus prasībām atbilstošu biznesa izglītību.

Pētījuma praktiskā nozīme

Izveidotās veidlapas un anketas papildina pētījuma gaitā radītās AII un iesaistīto pušu prasību novērtēšanas metodoloģijas īstenošanas bāzi un nodrošina AII mācībspēkus ar ērtu rīku organizācijas novērtēšanai un lēmumu pieņemšanai.

Hipotēze

Metodoloģija, kas novērtētu biznesa izglītības rezultātus iesaistīto pušu prasību kontekstā un monitorētu AII studentu individuālās uzņēmējdarbības orientāciju, ir būtiska, lai izveidotu un organizācijā īstenotu pastāvīgas pilnveides pieeju un ieviestu lēmumu pieņemšanas rīku organizācijas spējuma (*agility*) uzlabošanai.

Aizstāvēšanai izvirzītās tēzes

Apkopojot promocijas darba izstrādes gaitā iegūtos teorētiskos secinājumus un empīriskā pētījuma rezultātus, aizstāvēšanai tiek izvirzītas vairākas tēzes.

1. Biznesa izglītība pēdējās desmitgadēs ir pārdzīvojuši būtiskas pārmaiņas, pieaugot AII iesaistīto pušu lomai un prasībām pēc biznesa izglītības procesā attīstītajām kompetencēm.
2. Lai gan vadības un uzņēmējdarbības kompetences tikai daļēji pārklājas, to pamata komponentes neatšķiras un ir saistītas ar radošumu un novatorismu, riska uzņemšanos un proaktivitāti.
3. Biznesa studentu uzņēmējdarbības kompetenci var izmērīt, nosakot individuālās uzņēmējdarbības orientāciju, kuras pamatā ir radošums un novatorisms, riska uzņemšanās un proaktivitāte.
4. Biznesa izglītības rezultātu un iesaistīto pušu prasību novērtēšanas metodoloģiju AII var izmantot, lai ieviestu pastāvīgas pilnveides pieeju, radītu sistēmisku skatījumu un nodrošinātu akadēmisko personālu ar lēmumu pieņemšanas rīku, kas palielinātu organizācijas spējumu (*agility*).

Pētījuma rezultātu aprobācija un praktiskais lietojums

Pētījuma rezultāti prezentēti un apspriesti starptautiskās zinātniskās konferencēs Itālijā, Latvijā, Lietuvā un Polijā, un atspoguļoti attiecīgajās zinātniskajās publikācijās.

Pētījuma rezultāti, t. i., metodoloģija biznesa izglītības rezultātu un iesaistīto pušu prasību mijsakarbību novērtēšanai, pārbaudīta sešu AII darbības vērtēšanā. Laika posmā no 2022. gada aprīļa līdz jūnijam tika vērtēta RTU Rīgas Biznesa skola (Latvija), Ekonomikas un kultūras augstskola (Latvija), Gdaņskas Tehnoloģiju universitāte (Polija), Banku Augstskola (Latvija), Poznaņas Tehnoloģiskā universitāte (Polija) un Rīgas Tehniskās universitātes Inženierekonomikas un vadības fakultāte (Latvija).

Pētījuma rezultāti tiek izmantoti starptautiskā pētniecības projektā *SEAS* (aptauja par studentu attieksmi pret uzņēmējdarbību), kas joprojām turpinās Gdaņskas Tehnoloģiju universitātes Vadības un ekonomikas fakultātē (Polija) un Rīgas Tehniskās universitātes Inženierekonomikas un vadības fakultātē (Latvija).

Zinātniskās publikācijas

Pētījuma rezultāti atspoguļoti astoņos publicētos rakstos, no kuriem seši indeksēti *SCOPUS* un *Web of Science*.

1. Nikitina, T., Licznarska, M., Ozoliņa-Ozola, I., Lapiņa, I. (2022). Individual entrepreneurial orientation: comparison of business and STEM students, *Education +*

Training, Vol. ahead-of-print Iss. ahead-of-print. <https://doi.org/10.1108/ET-07-2021-0256>.

2. Nīkitina, T., Lapiņa, I., Ozoliņš, M., Irbe, M., Priem, M., Smits, M., Nemilentsev, M. (2020). Competences for Strengthening Entrepreneurial Capabilities in Europe. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, Vol. 6 Iss. 3 Article 62. ISSN 2199-8531. Available at: doi:10.3390/JOITMC6030062.
3. Nīkitina, T., Lapiņa, I. Creating and Managing Knowledge towards Managerial Competence Development in Contemporary Business Environment. *Knowledge Management Research and Practice*, 2019, No. 1, pp. 96–107. ISSN 1477-8238. Available from: doi:10.1080/14778238.2019.1569487.
4. Nīkitina, T., Lapiņa, I. Today's Business and Entrepreneurship Development: Knowledge Dynamics and Competences of Managers and Entrepreneurs. No: *Knowledge Ecosystems and Growth: 14th International Forum on Knowledge Asset Dynamics (IFKAD 2019): Proceedings*, Italy, Matera, 5.–7. June, 2019. Matera: University of Basilicata, Institute of Knowledge Asset Management (IKAM), 2019, 2336.–2348. lpp. ISBN 978-88-96687-12-3. ISSN 2280-787X.
5. Nīkitina, T., Lapiņa, I. The Concept of Manager: Critical Analysis and Competencies Required. In: *10th International Scientific Conference "Business and Management 2018": Selected Papers*, Lithuania, Vilnius, 3–4 May, 2018. Vilnius: VGTU Press, Technika, 2018, pp. 236–244. ISBN 978-609-476-119-5. e-ISBN 978-609-476-118-8. ISSN 2029-4441. e-ISSN 2029-929X. Available from: doi:10.3846/bm.2018.27.
6. Nīkitina, T. & Lapiņa, I. Influence of Innovative and Knowledge Intensive Environment on Development of Managerial Competences. Proceedings of SOItmC & DEMI of the UNINA 2018 Conference, 26–29 June, 2018 at University of Naples Federico II, Naples, Italy.
7. Nīkitina, T., Lapiņa, I. Overview of Trends and Developments in Business Education. No: *Proceedings of the 21st World Multi-Conference on Systemics, Cybernetics and Informatics (WMSCI 2017)*. Vol.2, USA, Orlando, 8.–11. July, 2017. Winter Garden, Florida: International Institute of Informatics and Systemics, 2017, 56.–61. lpp. ISBN 978-1-941763-60-5.
8. Lapiņa, I., Ščeuļovs, D., Gaile-Sarkane, E., Dubickis, M., Nīkitina, T. Contemporary Study Process for Enhancement of Employability in the Dynamic Environment. In: *Proceedings of the 21st World Multi-Conference on Systemics, Cybernetics and Informatics (WMSCI 2017)*. Vol. 2, United States of America, Orlando, 8–11 July, 2017. Winter Garden, Florida: International Institute of Informatics and Systemics, 2017, pp. 49–55. ISBN 978-1-941763-60-5.

Promocijas darbs un viens zinātniskais raksts izstrādāti ar Eiropas Sociālā fonda projekta “Rīgas Tehniskās universitātes akadēmiskā personāla stiprināšana stratēģiskās specializācijas jomās” 8.2.2.0/18/A/017 (SAM 8.2.2.) atbalstu.

Pētījuma rezultāti prezentēti **16 starptautiskajās zinātniskajās konferencēs**.

1. Nikitina, T. and Lapiņa, I. Agile Approach and Systemic Decision Making for Higher Educational Institution Assessment. RTU SCEE 2022, Riga, Latvia, 13/10/2022.
2. Nikitina, T., Ozoliņa-Ozola, I. and Lapiņa, I. Higher Education and Individual Entrepreneurial Orientation: Empirical Evidence from Students in Latvia. ENTIME 2022, Gdańsk, Poland, 21/04/2022 – 22/04/2022.
3. Nikitina, T., Ozoliņa-Ozola, I. and Lapiņa, I. Higher Education and Individual Entrepreneurial Orientation: Empirical Evidence from Business Students in Latvia. RTU SCEE 2021, Rīga, Latvia, 15/10/2021.
4. Nikitina, T., Licznarska, M., Ozoliņa-Ozola, I. and Lapiņa, I. Understanding Differences in Individual Entrepreneurial Orientation Between Business and STEM Students. Society of Open Innovation: Technology, Market and Complexity (SOI) 2021, 12/07/2021 (Rīga, tiešsaistē).
5. Nikitina, T., Lapiņa, I., Ozoliņš, M., and Irbe, M.M. Competences for Strengthening Entrepreneurial Capabilities in Latvia. SCEE`2020, Rīga, Latvia, 16/10/2020.
6. Nikitina, T., Lapiņa, I., Ozoliņš, M., and Irbe, M.M. Competences for Strengthening Entrepreneurial Capabilities: The European Entrepreneurship Training Community Project. Society of Open Innovation: Technology, Market and Complexity (SOI) 2020, 10/07/2020–13/07/2020 (Koreja, tiešsaistē).
7. Nikitina, T., Lapiņa, I., and Ozoliņš, M. Relationship Between Managerial and Entrepreneurial Competences in Startups. Rīgas Tehniskās universitātes 60. starptautiskā konference “Scientific Conference on Economics and Entrepreneurship, SCEE`2019, Rīga, Latvia, 11/10/2019.
8. Nikitina, T. & Lapiņa, I. Today’s Business and Entrepreneurship Development: Knowledge Dynamics and Competences of Managers and Entrepreneurs. IFKAD 2019 Conference, Arts for Business Institute University of Basilicata, Matera, Itālija, 05/06/2019–07/06/2019.
9. Nikitina, T. & Lapiņa, I. Managerial Competences in Knowledge-based Organizations. Rīgas Tehniskās universitātes 59. starptautiskā konference “Scientific Conference on Economics and Entrepreneurship, SCEE`2018, Rīga, Latvia, 18/10/2018.
10. Nikitina, T. & Lapiņa, I. Influence of Innovative and Knowledge Intensive Environment on Development of Managerial Competences. SOI+MC 2018 Conference, University of Naples Federico II, Neapole, Itālija, 26/06/2018–29/06/2018.
11. Nikitina, T. & Lapiņa, I. The Concept of Manager: Critical Analysis and Competencies Required. 10th International Scientific Conference, Business and Management 2018, Vilnius Gediminas Technical University, Viļņa, Lietuva 03/05/2018–04/05/2018.
12. Nikitina, T. & Lapiņa, I. Managerial Competences Development in the Context of the Fourth Industrial Revolution. Rīgas Tehniskās universitātes 58. starptautiskā konference “Scientific Conference on Economics and Entrepreneurship, SCEE`2017, Rīga, Latvia, 13/10/2017–14/10/2017.
13. Nikitina, T. & Lapiņa, I. Contemporary Study Process for Enhancement of Employability in the Dynamic Environment. *21st World Multi-Conference on Systemics, Cybernetics and Informatics (WMSCI 2017)*, USA, Orlando, 8–11 July, 2017.

14. Ņikitina, T. & Lapiņa, I. Overview of Trends and Developments in Business Education. *21st World Multi-Conference on Systemics, Cybernetics and Informatics (WMSCI 2017)*, USA, Orlando, 8–11 July, 2017.
15. Ņikitina, T. “Manager’s Competence to Lead Cross-Cultural Teams”, Proceedings of International Scientific Conference Economics and Management, ICEM 2017, Rīga, Latvija, 10/05/2017–12/05/2017.
16. Ņikitina, T. “Modern Business Education Trends”, Rīgas Tehniskās universitātes 57. starptautiskā konference “Scientific Conference on Economics and Entrepreneurship” (SCEE’ 2016), Rīga, Latvija, 29/09/2016–30/09/2016.

Promocijas darba saturs un apjoms

Pirmā nodaļa “**Biznesa izglītība un tendences augstākās izglītības attīstībā**” sniedz visaptverošu pārskatu par biznesa izglītības vēsturi, AII, iesaistītajām pusēm un vidi. Tajā aprakstīti biznesa izglītības AII akreditācijas standarti un institucionālās vērtēšanas sistēmas Eiropā un pasaulē, analizēti statistikas dati par studentu skaitu biznesa izglītībā Eiropā un pasaulē, kā arī aplūkotas iesaistītās puses un to mijiedarbība ar biznesa izglītības iestādēm. Nodaļā aplūkotas biznesa izglītības īstenošanas attīstības tendences ārējās vides ietekmē. Nodaļas beigu daļā aprakstītas vadītāju un uzņēmēju aktuālās kompetences, un iztirzāta uzņēmējdarbības kompetence kā transversāla kompetence. Noslēgumā prezentēti *Nvivo* apstrādāti kvalitatīvā satura analīzes un klasteru analīzes rezultāti.

Otrajā nodaļā “**Uzņēmējdarbības orientācija un kompetences pilnveide**” pētītas darba tirgū nepieciešamās uzņēmēju un vadītāju profesionālās kompetences, detalizēti izvērtējot to nozīmi. Nodaļas pirmajā apakšnodaļā ir izklāstīti fokusa grupu, interviju ar AII, uzņēmējdarbības atbalsta institūcijām un uzņēmēju pārstāvjiem rezultāti, kā arī nozīmīguma un veikspējas analīzes rezultāti. Tālāk aprakstīta literatūras analīzes un interviju rezultātu triangulācija. Nodaļas otrajā apakšnodaļā aplūkoti studentu uzņēmējdarbības orientācijas līmeņa aptaujas rezultāti. Iegūto datu kopu apstrādāja *SPSS*, un tika izmantotas aprakstošās statistikas metodes, lai noteiktu korelāciju starp saliktā individuālās uzņēmējdarbības orientācijas indeksa elementiem, AII ietekmi un citiem būtiskiem faktoriem.

Trešās nodaļas “**Iesaistīto pušu prasībās balstītas biznesa izglītības īstenošanas pilnveide**” pirmajā apakšnodaļā aplūkoti dažādi spējuma (*agile*) rīki sistēmu novērtēšanai un lēmumu pieņemšanai, tajā skaitā metodes un to piemērošana AII, kā arī svarīguma jeb būtības pieeja (*Essence Approach*) sistēmas novērtēšanai un tās adaptācijai. Nodaļā aprakstīta izstrādātā metodoloģija biznesa izglītības īstenošanas novērtēšanai un AII pastāvīgai pilnveidei, tās pamatā ir lēmumu pieņemšanas pieeja, kas pārņemta no informācijas tehnoloģiju jomas kā starpdisciplināra labā prakse. Nodaļā iekļauti arī atbalsta instrumenti un metodiskie materiāli veiksmīgai sistēmas ieviešanai. Nodaļas nobeigumā ziņots par metodoloģijas testēšanas un validācijas rezultātiem, vērtējot biznesa izglītības īstenošanas rezultātus RTU Rīgas Biznesa skolā (Latvija), Ekonomikas un kultūras augstskolā (Latvija), Gdaņskas Tehnoloģiju

universitātē (Polija), Banku Augstskolā (Latvija), Poznaņas Tehnoloģiskajā universitātē (Polija) un Rīgas Tehniskās universitātes Inženierekonomikas un vadības fakultātē (Latvija).

1. BIZNESA IZGLĪTĪBA UN TENDENCES AUGSTĀKĀS IZGLĪTĪBAS ATTĪSTĪBĀ

1.1. Biznesa izglītības attīstība

Lai izprastu biznesa izglītības lomu un tās pamatā esošos procesus, ir nepieciešams ievads tās vēsturē. Pirmās iestādes tika dibinātas 17. gadsimta sākumā Plimutā (*Rosett, 2004*), kur studenti tika izglītoti galvenokārt grāmatvedībā un lietišķās korespondences administrēšanā. Pēc tam pirmie biznesa izglītības elementi parādījās Vācijā 1727. gadā, Zviedrijā 1750. gadā, vēlāk Krievijā (Maskava) 1804. gadā, Francijā (Parīze) 1819. gadā, un vēlāk Austrijā (Vīne) un Ungārijā (Budapešta) 1856. gadā un 1868. gadā Itālijā (Venēcija) (*Spender, 2016*). Biznesa izglītība Eiropā masveidā radās 19. gadsimta pēdējās divās desmitgadēs līdz ar industriālās revolūcijas radītajām pārmaiņām Eiropas sabiedrībā, kad pilna laika skolās sāka paaugstināt zemas un vidējas kvalifikācijas vadītāju prasmes “tirdzniecībā, rūpniecībā un banku nozarē” (*Reinisch & Frommberger, 2004*).

Mūsdienu uzskati par biznesa izglītību un vadības zinātņi veidojās vēlāk Amerikas Savienotajās Valstīs, kad 19. gadsimtā tika dibināti šīs jomas pionieri: Pensilvānijas Universitātes Vārtonas Biznesa skola un *Haas School of Business* Kalifornijas Universitātē Berklijā, kā arī slavenā 1919. gadā dibinātā Hārvardas Biznesa skola (HBS). Laikā līdz 1925. gadam valstī tika izveidotas 40 skolas (*Rosett, 2004*). Jauno izglītības iestāžu mācību programmās studentiem bija jāapgūst svešvalodas, angļu literatūra, filozofija, latīņu valoda, matemātika un fizika, kā arī līderība, “ekonomika un komercija” (*Rossett, 2004*) un aktuālā biznesa prakse un metodikas.

Mūsdienās biznesa izglītībā studentiem ir jāapgūst uzņēmumu vadības pamati, teorijas un uzņēmējdarbības prakse. Mācību programmām kļūstos sarežģītākām, tiek piedāvāti pamatkursi mārketingā, cilvēkresursu vadībā, biznesa ētikā, ekonomikā, kā arī tiek nodrošināts plašs izvēles kursu klāsts citās disciplīnās, piemēram, bezpeļņas organizāciju vadībā vai uzņēmējdarbībā (*Walter & Block, 2016*). Dažas iestādes nodrošina padziļinātus kursus par dažādu organizāciju, piemēram, ģimenes uzņēmumu, sociālo uzņēmumu, jauno tehnoloģiju uzņēmumu vai jaunuzņēmumu stratēģisko vadību. Piemēram, Londonas Biznesa skolā (*London Business School Programmes*) atsevišķi kursi topošos uzņēmumu vadītājus māca vadīt augošus uzņēmumus, uzņēmumu apvienošanu un pārņemšanu, kā arī specializēties veselības aprūpē, sportā vai izklaidē. Mūsdienu skatījums uz biznesa izglītību ir atspoguļots *Merriam Webster* vārdnīcas jēdziena “biznesa izglītība” definīcijā, kurā teikts, ka biznesa izglītība aptver mācību priekšmetus (piemēram, uzņēmējdarbības vadību, finanses un grāmatvedību), kas palīdz attīstīt vispārējās biznesa zināšanas vai attīstīt komerciāli vērtīgas prasmes.

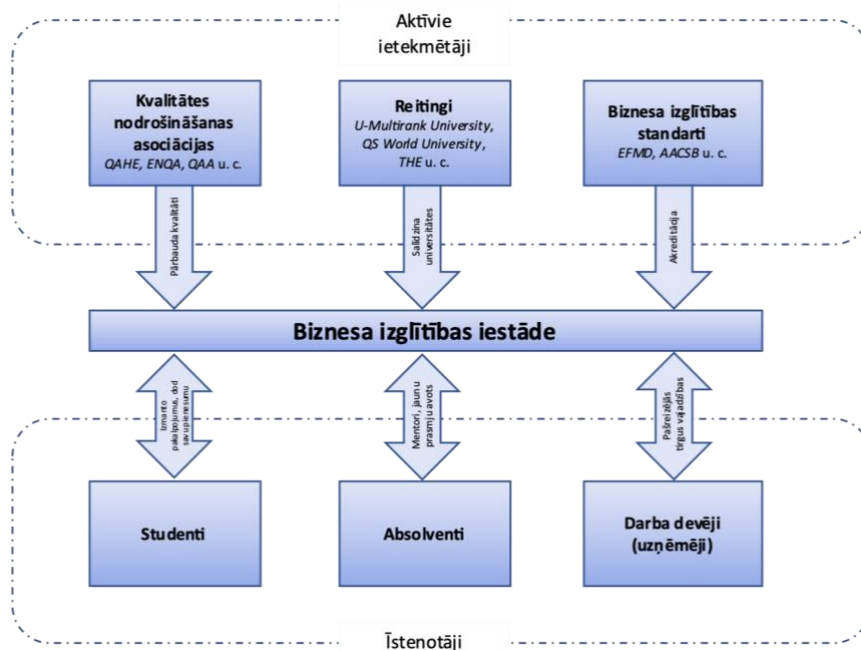
Statistikas dati uzsver šī pētījuma aktualitāti Eiropas valstu kontekstā – 2019. gadā piektā daļa no visiem ES-27 augstākās izglītības studentiem studēja biznesu, vadību vai jurisprudenci. To studentu īpatsvars, kuri šobrīd studē biznesa, vadības un jurisprudences studijās, liecina par līdzīgu situāciju. ES-27 dalībvalstīs 2019. gadā bija 3,9 miljoni augstskolu studentu, 2013. gadā – 3,7 miljoni (*Eurostat, 2020. gads*).

Pievēršoties biznesa izglītības vēsturei un faktiem Latvijā, 1862. gada 14. oktobrī Rīgā tika dibināta pirmā universitāte Latvijas teritorijā – Rīgas Politehnikums (tagad Rīgas Tehniskā universitāte). Tajā bija sešas nodaļas, tostarp Tirdzniecības nodaļa, biznesa izglītības priekštecis. Līdz ar neatkarības atjaunošanu 1991. gadā Latvijas augstākā izglītība sāka pielāgoties Eiropas un pasaules augstākās izglītības prasībām un tika dibinātas pirmās biznesa skolas: 1991. gadā tika dibināta RTU Rīgas Biznesa skola, kas ir Rīgas Tehniskās universitātes biznesa izglītības struktūrvienība. Pēc Latvijas Augstākās izglītības kvalitātes aģentūras datiem, šobrīd Latvijā darbojas 65 izglītības iestādes, kas nodrošina 156 akreditētas programmas vadības, administrēšanas un nekustamo īpašumu apsaimniekošanas jomās.

Nākamajā apakšnodaļā sniegts pārskats par sekundārajiem avotiem AII galveno iesaistīto pušu izpētei un to skatījumam uz biznesa izglītību.

1.2. Biznesa izglītības vide un iesaistītās puses

Mūsdienās biznesa izglītība ir sarežģīta sistēma, kas reaģē uz ārējās vides izmaiņām un izaicinājumiem visā pasaulē. Biznesa izglītības iestāžu darbības mērķis ir apmierināt iesaistīto pušu prasības un sniegt pakalpojumu, kas atbilst kvalitātes nodrošināšanas un biznesa izglītības iestāžu standartiem, kā arī tiekties uz augstāku vietu iestāžu reitingos. Biznesa izglītības vides shematiskais attēlojums redzams 1. tajā parādīta biznesa izglītības iestāžu aktīvo ietekmētāju un īstenotāju savstarpējā saikne. Diagrammā kā piemēri parādītas arī aģentūras, asociācijas, politikas veidotāji un reitingu aģentūras, kas darbojas šajā sistēmā. Jāatzīmē, ka saraksts ir ilustratīvs un tā mērķis nav sniegt izsmeļošu struktūras aprakstu.



1.1. att. Biznesa izglītības iestāžu aktīvo ietekmētāju un īstenotāju savstarpējā saikne (izstrādājusi autore).

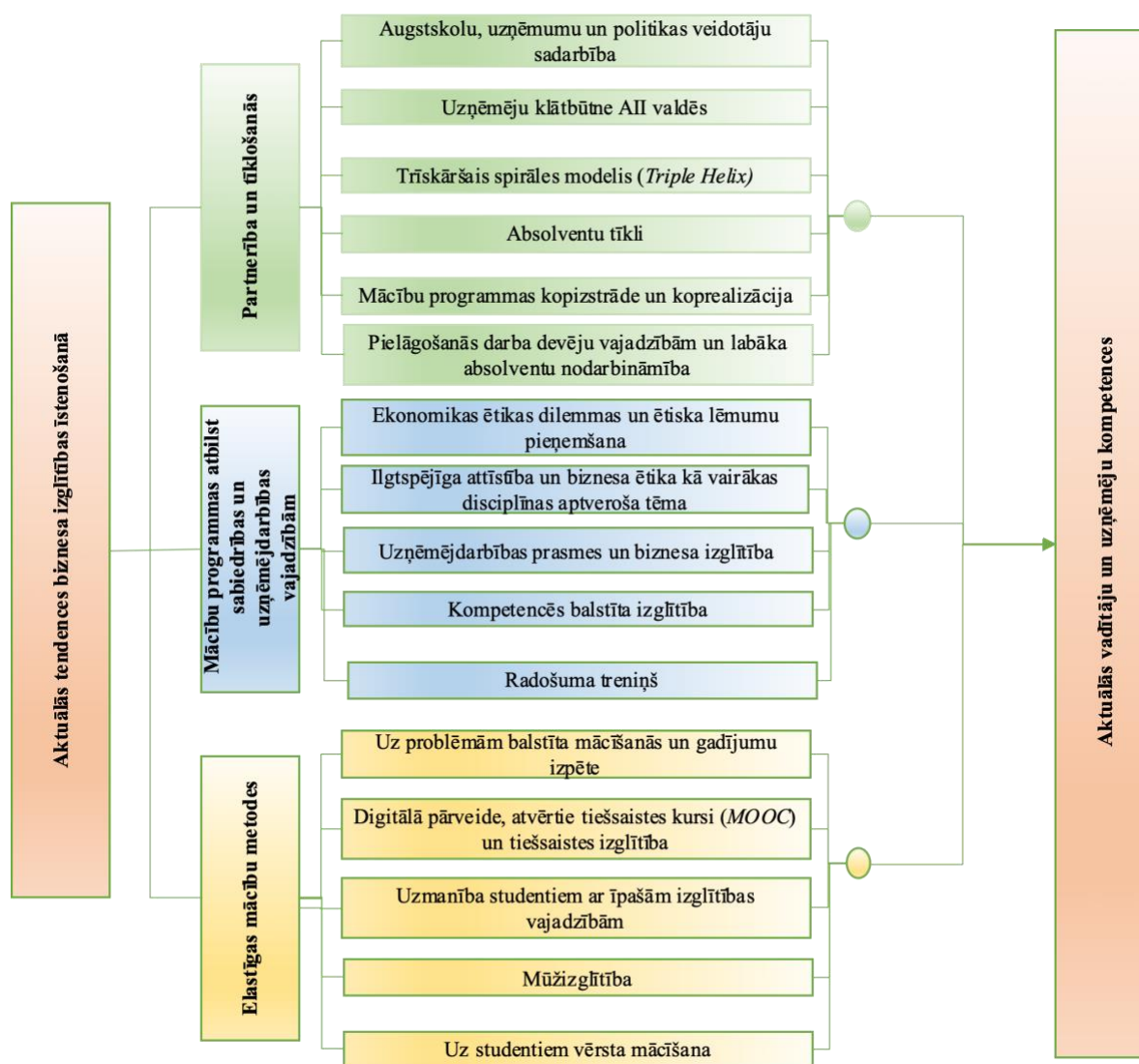
Promocijas darba autore pieņem, ka iesaistītās puses pārstāv šādas interešu grupas: studentus, uzņēmējus un institūcijas, kas regulē AII kvalitātes nodrošināšanu. Pētījuma

vajadzībām autore iesaistītās puses iedala divās grupās: aktīvie ietekmētāji un īstenotāji. Regulējošās un uzraugošās iestādes, kvalitātes nodrošināšanas aģentūras un augstākās izglītības reitingu organizācijas tiek definētas kā aktīvi ietekmētāji, kas AII sniedz savus ieteikumus, nosaka kritērijus un standartus. Savukārt studenti, absolventi un darba devēji – iesaistīto personu grupas, kurām ir savas prasības un kurus ietekmē biznesa izglītības rezultāti, tiek definētas kā īstenotāji.

Nākamajā apakšnodaļā aplūkotas izmaiņas biznesa izglītības īstenošanā pēdējā desmitgadē.

1.3. Tendences biznesa izglītības īstenošanā

Mainoties ārējai videi, var mainīties arī iesaistīto pušu vajadzības, gaidas un regulējums. Tādas pēdējā laika izmaiņas ārējā vidē kā izglītības internacionalizācija, tehnoloģiskās inovācijas un darba tirgus prasības pēc jaunām prasmēm neizbēgami maina arī priekšstatu par biznesa izglītību un sabiedrības gaidas no izglītības iestādēm. Tendences biznesa izglītības īstenošanā apkopotas un sagrupētas 1.2. attēlā.



1.2. att. Aktuālās tendences biznesa izglītības īstenošanā.

Pēdējos gados izmaiņas šajā jomā ietekmējuši šādi faktori: 1) AII sadarbība ar uzņēmumiem, politikas veidotājiem un studentiem mācību satura izstrādē pozitīvi ietekmē izglītības programmu rezultātus biznesa skolās; 2) uz kompetencēm orientēta pieeja mācību programmu izstrādē mazina atšķirības starp ārvalstu un vietējiem studentiem, kā arī paaugstina absolventu nodarbināmību un sagatavo viņus mūžizglībai; 3) IT ļauj ieviest jaunas mācību metodes un veicina tiešsaistes izglītības attīstību, uzlabo mācību pieejamību dažādās biznesa jomās visā pasaulē, kā arī veicina izglītību un mūžizglītību; 4) ētika, sociālā atbildība un atbildīgas vadības principi prasa kritisku līderības pieeju, kas rada daudzus izaicinājumus pedagogiem saistībā ar kursu izstrādi un studentcentrētām mācību metodēm.

No iepriekšminētā izriet, ka galvenās mūsdienu tendences biznesa izglītības īstenošanā ir šādas: 1) ciešāka sadarbība starp augstskolām un uzņēmumiem; 2) izglītības programmu pielāgošana; 3) elastīgas mācību metodes; 4) kompetencēs balstītas izglītības nozīmes palielināšanās; 5) lielāka iesaistīto pušu vadības nozīme.

Šo izmaiņu mērķis ir attīstīt mūsdienīgas kompetences vadītājiem un uzņēmējiem. Uzņēmējdarbības kompetence tiek uzskatīta par transversālu kompetenci, kas integrēta izglītības procesā ar mērķi veicināt uzņēmējdarbības uzvedību un orientāciju.

Nākamajā apakšnodalā apskatīti pētījumi par kompetencēm, kas tiek sagaidītas no mūsdienīgu organizāciju līderiem un vadītājiem, kā arī izklāstīta kvalitatīvā satura analīze par pieprasīto kompetenču izpratni un to savstarpējo attieksmju klasteru analīze.

1.4. Vadītāju un uzņēmēju aktuālās kompetences

Vadības profesionālās kompetences ir tieši saistītas ar izmaiņām ārējā vidē. Tika konstatēts, ka vadītājiem, kas darbojas mūsdienu vidē, ir jārikojas efektīvi dažādās lomās – kā uzņēmējam, līderim un vadītājam. Autore veica literatūras apskatu un izstrādāja šādu pētījuma hipotēzi: ārējās vides izmaiņu rezultātā, ko ietekmē zināšanu ietilpīgās nozares, attīstās un tiek pieprasītas jaunas vadītāju kompetences. Galvenais pētījuma jautājums bija: “Vai prasmes un iemaņas, ko identificējuši citi pētnieki, kuri pēta vadības kompetences mūsdienu organizācijās, atbilst Lapiņas u. c., (2015) izstrādātajām vadītāja kompetenču grupām.”

Lai atbildētu uz pētījuma galveno jautājumu, autore veica zinātniskās literatūras satura analīzi. Kodēšanai tika izmantota *Nvivo* operētājsistēmas *Mac* versija 11.4.3 (2084), savukārt klasteru analīzei tika izmantota *Nvivo* 11 *Windows* versija 11.4.1064 (64 biti). Autore ir analizējusi 34 dažādu pētnieku rakstus, lai konstatētu, ka mūsdienu organizāciju kontekstā vadības kompetences kopumu veido šādas savā starpā spēcīgi mijiedarbojošās spējas un personas īpašības: 1) spēja analizēt un novērtēt; 2) spēja reaģēt, deleģēt un sadalīt riskus; 3) spēja veidot attiecības organizācijā un ārpus tās; 4) sadarbība; 5) spēja radīt (radošums un novatorisms); 6) vēlme mācīties; 7) pašorganizēšanās un pašattīstība; 8) erudīcija; 9) komandas darbs; 10) līderība.

Šie elementi pieder dažādām grupām, tāpēc iegūtie rezultāti apstiprina hipotēzi, ka mūsdienu organizācijas ietekmē vadības kompetences attīstību, pieprasot harmoniski attīstītu personību, kuras spējas tiek attīstītas vairākos virzienos: 1) inovāciju un mācīšanās

kompetences; 2) personīgās īpašības, komunikācijas prasme un līderība; 3) profesionālās kompetences. Pētījuma rezultātā autore secina, ka topošajos līderos un vadītājos nepieciešams veicināt tādu vadības kompetences elementu pilnveidi kā radošums un novatorisms, proaktivitāte un riska uzņemšanās.

2. UZŅĒMĒJDARBĪBAS ORIENTĀCIJA UN KOMPETENCES ATTĪSTĪBA

2.1. Uzņēmējdarbības kompetences un vadītāju kompetences

Pētot uzņēmējdarbības kompetences, autore (Nikitina un Lapiņa, 2019) analizēja saikni starp vadības un uzņēmējdarbības kompetencēm un konstatēja, ka tās daļēji pārklājas, taču to nozīmīgums var atšķirties. Tas radīja nepieciešamību pētīt jautājumu par AII mācīto uzņēmējdarbības kompetenci un absolventu kompetenci, kas nepieciešama tūlītējai dalībai darba tirgū un jaunu vērtību radīšanā.

Pētījuma mērķis bija analizēt korelāciju starp faktisko tirgus pieprasījumu pēc kompetencēm jaunu uzņēmumu sākšanai un attīstīšanai līdz hipotētiskam līdzsvara punktam, starp kompetenču kontroli un mainīgumu, kompetences attīstību un pilnveidi AII un uzņēmējdarbības atbalsta institūcijās. Galvenais pētījuma jautājums bija šāds: vai Somijas, Latvijas un Nīderlandes vietējo tirgu pieprasītās uzņēmējdarbības kompetences ir saskaņotas ar biznesa izglītības un uzņēmējdarbības atbalsta politiku.

Pētījumi tika veikti *ERASMUS+* programmas *KA2* stratēģiskās partnerības projektā “Eiropas uzņēmējdarbības apmācības kopiena”, kur uzņēmējdarbības kompetences ietvars *EntreComp* tika izvēlēts par etalonu jaunu un darba tirgū pieprasīto prasmju novērtēšanai. Tas ietver trīs jomas: “Idejas un iespējas”, “Resursi” un “Darbība”. Katra joma ietver piecas kompetences, kas visas ir uzņēmējspējas kā kompetences pamatelementi.

Lai atbildētu uz pētījuma jautājumu, tika veiktas interviju sesijas trīs Eiropas valstīs – Somijā, Latvijā un Nīderlandē.

Uzņēmējdarbības kompetences elementu nozīmīguma novērtējums tika veikts fokusgrupā, kā rezultātā tika izstrādāta nozīmīguma un veikspējas analīzes (*Importance-Performance Analysis*) pirmā puse. Autores izstrādāja nozīmīguma un veikspējas analīzi uzņēmējdarbības mācību metodoloģijas efektivitātes novērtēšanai trīs projekta valstu – Somijas, Latvijas un Nīderlandes – augstākās izglītības iestādēs. Nākamajā pētījuma posmā informācijas vākšanai un apstrādei tika izmantota daļēji strukturēta AII un uzņēmējdarbības atbalsta institūciju pārstāvju intervēšana. AII pārstāvju, tostarp studiju programmu vadības un mācībspēku un uzņēmējdarbību atbalstošo institūciju, intervēšanas mērķis bija novērtēt iepriekš definēto uzņēmējdarbības kompetences elementu mācības izpildes līmeni.

Visu iepriekš aprakstīto aktivitāšu rezultāti tika apkopoti visaptverošā nozīmīguma un veikspējas analīzē, lai izpētītu saistību starp tirgū pieprasītās kompetences nozīmīgumu un augstākās izglītības un uzņēmējdarbības atbalsta institūcijās pilnveidotās kompetences kvalitāti vai sniegumu. Lai analizētu un vizuāli atspoguļotu abu respondentu grupu – uzņēmēju un uzņēmējdarbības mācību iestāžu (AII un uzņēmējdarbības atbalsta institūciju) – ieguldījumu, autore izmantoja nozīmīguma un veikspējas analīzes metodi.

Tika atklāts, ka nozares pārstāvju vidū visvairāk pieprasītas ir šādas spējas un personiskās īpašības: motivācija un neatlaidība; iespēju pamanīšana; plānošana un vadība; darbs ar citiem; vīzija; iniciatīvas uzņemšanās; sevis apzināšanās un pašefektivitāte; ideju novērtēšana;

nenoteiktības un riska pārvarēšana; radošums un tirgus aktivizēšana. Tika konstatētas daudzas atšķirības un arī līdzības uzņēmējdarbības kompetences sadalījumā starp nozīmīguma un veikspējas analīzes kvadrantiem, kas norāda par nepieciešamību biznesa izglītību vairāk pielāgot darba tirgus vajadzībām. Turklāt datu un teorijas triangulācija atklāja uzņēmējdarbības kompetences attīstības pamatelementus AII kontekstā. Tie ir proaktivitāte, riska uzņemšanās, radošums un novatorisms. Tas ļauj izdarīt vairākus secinājumus par pētījuma zinātnisko novitāti.

- Pamatojoties uz trīs Eiropas valstu AII iesaistīto pušu vajadzībām, izskaidrots uzņēmējdarbības kompetences nozīmīguma līmenis un novērtēts AII sniegums. Dažādās iesaistīto pušu grupas uzsvēra kompetences nozīmi nodarbināmības jomā.
- Biznesa izglītības attīstītās un darba tirgus pieprasītās un gaidītās kompetences ir apzinātas, tostarp radošums un novatorisms, riska uzņemšanās un proaktivitāte, ir aktuālas gan vadītājiem, gan uzņēmējiem.

Nākamajā apakšnodaļā sniegta zinātniskās literatūras analīze par individuālās uzņēmējdarbības orientācijas (IUO) teorijām, IUO aptaujas metodoloģija, anketu izstrāde un studentu kā ieinteresētās puses izpētes rezultāti.

2.2. Individuālā uzņēmējdarbības orientācija (IUO)

Uzņēmējdarbības orientācijas (UO; *Entrepreneurial Orientation*) ietvaru sākotnēji izstrādāja Miller (1983), kurš radošumu un novatorismu, proaktivitāti un riska uzņemšanos izvirzīja kā izmērāmus uzņēmējdarbības lielumus.

2007. gadā Kollmann u. c. piedāvāja ietvaru, kas iztirzāja individuālo orientāciju uz uzņēmējdarbību un pārnesa UO konstruktus individuālā līmenī (Kollmann u. c., 2007). Šo ideju vēlāk attīstīja Bolton un Lane (2012), kuri ieviesa instrumentu individuālās uzņēmējdarbības orientācijas līmeņa (IUO) noteikšanai biznesa izglītības un riska kapitālistu lēmumu pieņemšanas vajadzībām. Metodes pamatelementi ir radošums un novatorisms, riska uzņemšanās un proaktivitāte, kur:

- riska uzņemšanos saprot kā indivīda spēju veikt drosmīgās darbības, riskējot iegūt augstu atdevi;
- radošumu un novatorismu saprot kā lielu interesi izmēģināt jaunus rīcības un problēmu risināšanas veidus;
- proaktivitāti saprot kā individuālu tieksmi plānot un aktīvi rīkoties, prognozējot nākotnes vajadzības.

Konceptuālais modelis tika izstrādāts, ņemot vērā citu pētnieku darbu. Tika pieņemts, ka studentu uztveri par savām uzņēmējdarbības spējām var izmērīt, izmantojot IUO veidošanās un attīstības prizmu AI studiju laikā. Pamatojoties uz teorijām, radošums un novatorisms (Bolton un Lane (2012), Kollmann u. c. (2007), Levenburg un Schwarz (2008)), riska uzņemšanās (Bolton un Lane (2012), Kollmann u. c. (2007)) un proaktivitāte (Bolton un Lane (2012), Kollmann u. c. (2007), Gelderen u. c. (2008)) tieši ietekmē IUO veidošanos (Santos u. c. (2020), Covin u. c. (2020), Howard (2020)), savukārt ārējie faktori, piemēram, biznesa un vadības izglītība (Parnell u. c. (2003), Sowmya u. c. (2010), Farashah (2013)), AII (Koe

(2016)) un sociālais konteksts (*Baughn* u. c. (2006), *Kollmann* (2007)), varētu kalpot par būtiskiem atbalsta faktoriem IUO un tās elementu veidošanā. Tāpēc ir pamats apgalvot, ka, pētot IUO un tās līmeni, pētījums noskaidro arī studentu attieksmi pret iespējamo uzņēmēja karjeru. Sagaidāmo rezultātu varētu definēt kā augstu IUO rādītāju, kas liecina par indivīda vēlmi veikt savu uzņēmējdarbību, vai otrādi – ja studentu neinteresē uzņēmējdarbības karjera, viņa IUO rādītājs būs zemāks.

Tāpēc pētījuma centrālais jautājums (*Q1*) tika definēts šādi: “Vai studentu radošums un novatorisms, proaktivitāte un riska uzņemšanās ir saistīta ar viņu IUO.”

Pētījuma sākumā izvirzītie mērķi noteica pētījuma metodoloģiju, proti, kvantitatīvās pieejas izmantošanu, jo šajā pētījumā tiek meklēts empīrisks pamatojums izvirzītajām hipotēzēm, kas izstrādātas, pamatojoties uz konsekventu sekundāro avotu pārskatu. Veidojot pētījuma anketu, autore iekļāva citu pētnieku izmantotos lielumus, lai gūtu atziņu apstiprinājumu uzņēmējdarbības un *STEM* studentu grupā.

Pētījums tika veikts projektā *SEAS* (aptauja par studentu attieksmi pret uzņēmējdarbību), kas kopš 2008. gada tiek īstenots Gdaņskas Tehnoloģiju universitātes (Polija) Vadības un ekonomikas fakultātē, savukārt Ļvovas Politehniskā nacionālā universitāte (Ukraina), Rīgas Tehniskā universitāte (Latvija), Sofijas *St. Kliment Ohridski* Universitāte un Sofijas Tehniskā universitāte (Bulgārija), kā arī Viļņas Ģedimīna Tehniskā universitāte (Lietuva) pievienojās projektam kā pētniecības partneri 2019. gadā, padarot to par starptautisku. Laika posmā no 2019. līdz 2020. gadam tika aptaujāti 1. kursa studenti, kuri studē kādā no uzņēmējdarbības specialitātēm vai *STEM* disciplīnām, kopumā pārstāvot 20 dažādus studiju virzienus. Kopumā tika aptaujāti 3631 respondents, no kuriem 1029 (28 %) bija no Polijas, 746 (21 %) no Ukrainas, 372 (10 %) no Latvijas, 205 (6 %) no Bulgārijas un 1279 (35 %) no Lietuvas. Pētītajā izlasē 541 (15 %) respondents studē ar biznesu vai vadību saistītas disciplīnas, 3070 (85 %) ir *STEM* studenti.

Statistisko testu kopums tika veikts, izmantojot *SPSS* 23. versiju. Mērījumu skala tika analizēta, izmantojot uzticamības testu. Kronbaha alfa vērtība IUO skalai bija 0,86, kas liecina par mērījumu skalas augstu iekšējo ticamību (*Nunnally*, 1978).

Vidējais IUO un tās elementu vērtējums ir 3,64 ($SK = 0,73$). Līmeņu atainojums pa valstīm redzams 2.5.–2.8. attēlā.



2.1. att. IEO un tās komponentu vidējie rādītāji.

Studentu kā iesaistītās puses uzņēmējdarbības orientācija tika mērīta ar viņu attieksmi un gatavību potenciālai uzņēmējdarbības karjerai. Lai novērtētu studentu uzņēmējdarbības orientācijas līmeni, tika izstrādāts individuālās uzņēmējdarbības orientācijas indekss, kas balstīts radošumā un novatorismā, spējā uzņemties risku un proaktivitātē. Tika konstatēts, ka AII ietekmē radošuma un novatorisma, riska uzņemšanās, proaktivitātes un IEO veidošanos un attīstību. Tomēr tika arī konstatēts, ka biznesa izglītības programmas, salīdzinot ar citām AII programmām, būtiski neietekmē uzņēmējdarbības orientācijas attīstību, kas atbilst pirmā posma rezultātiem un apstiprina apgalvojumu, ka biznesa izglītība nav pietiekami saskaņota ar tirgus vajadzībām. Visbeidzot, pētījumu rezultāti parādīja sociālā konteksta nozīmi uzņēmējdarbības kompetences attīstībā.

3. IESAISTĪTO PUŠU PRASĪBĀS BALSTĪTA BIZNESA IZGLĪTĪBAS ĪSTENOŠANAS PILNVEIDE

3.1. Spējie sistēmas novērtēšanas un efektīvas vadības rīki

Termins “spējums” (*agility*) informācijas tehnoloģiju nozarē tika ieviests pirms vairāk nekā diviem gadu desmitiem, kad spējās (*agile*) inovāciju metodes nozari kardināli mainīja, kas ļāva produktam ātrāk nonākt tirgū, uzlaboja izstrādāto produktu kvalitāti, kā arī IT komandas produktivitāti un motivāciju. Spējās (*agile*) metodoloģijas tiek ieviestas dažādās nozarēs, tostarp automobiļu ražošanā (*Saab* un *John Deere*), loģistikas pakalpojumos (*C. H. Robinson*) un pat vīna darīšanā (*Mission Bell Winery*). 2020. gada septembrī *Porto Business School* Baltijas Menedžmenta attīstības asociācijas konferencē dalījās ar savu veikumu spējās metodoloģijas jomā, prezentējot gadījuma izpēti jaunai biznesa vadības maģistra programmai, kas izstrādāta un nonākusi tirgū piecu mēnešu laikā.

Aplūkojot AII kā sistēmu, autore pēta, vai ir iespējams paaugstināt organizāciju spējumu jeb jaudu kā starpdisciplināru labo praksi (etalonu), lietojot sākotnēji programmatūras izstrādes nozarē izmantotās modernās spējās metodoloģijas, kur spēja (ātra) lēmumu pieņemšana ir kopīgs, iteratīvs un caurskatāms process (Spējās programmatūras izstrādes manifests).

Izmantojot šo labo praksi akadēmisko centienu izpildes statusa izsekošanai, spējuma (*agile*) ietvars var nodrošināt AII ar rīku procesu pārvaldībai un lēmumu pieņemšanai, lai plānotu tālākās darbības. Ņemot vērā iepriekš minēto un uzskatot jaudīgumu par vienu no mūsdienu AII svarīgām iezīmēm, promocijas darba autore pieļauj, ka spējās programmatūras izstrādes praksi “Būtības ietvars” (*Essence Framework*) ir iespējams lietot AII vadības jomā.

Programmatūras izstrādē *Essence Alpha States* pieeja tiek izmantota kā pārvaldības pieeja sistēmas statusa novērtēšanai. Šīs metodoloģijas mērķis ir izstrādāt holistisku skatījumu uz daudzajiem sistēmas elementiem, kas veido integrētu lēmumu pieņemšanas modeli. Alfu stāvokļi (*Alpha States*) tiek mainīti atbilstoši komandas veiktajām darbībām, īstenojot risinājumu iesaistīto pušu prasību apmierināšanai, un tie tiek pārbaudīti ar kontroles jautājumiem, kas izveidoti kā kontrolsaraksti. Sistēma ir balstīta būtības kodolā (*Essence Kernel*), kas ir kļuvis par jaunu nozares standartu vienkāršības un daudzpusības dēļ. Alfu stāvokļi palīdz izsekot sistēmas vai projekta statusam, tālāk plānot norādītās darbības un parādīt galvenos veiktspējas rādītājus. “Objektu pārvaldības grupas” (*Object Management Group*) standarts definē *Essence Alpha States Cards* kā metodi, dzīves ciklu, procesu, praksi un filozofiju, ko var piemērot jebkur (*OMG Standards*, 2018).

Ir vairāki veiksmīgi būtības (*Essence*) ietvara ieviešanas piemēri citās nozarēs, jo tas neparedz stingrus izpildāmus ieviešanas noteikumus, bet gan kalpo par pamatu, uz kura var aprakstīt, salīdzināt un uzlabot esošās vai jaunas metodes. Piemēram, *Fujitsu* Apvienotajā Karalistē ir izmantojis *Essence*, jo īpaši alfu stāvokļu kontrolsarakstus, iterācijas plānošanā ar klientiem (*Cunningham*, 2013). Liela apdrošināšanas sabiedrība *Munich Re* ziņoja par strauju, ilgtspējīgu spējuma pārveidi pēc būtības ietvara (*Essence Framework*) ieviešanas organizācijas vajadzībām (*Perkins-Golomb*, 2013).

Rezumējot, ir pierādīts, ka būtības ietvars varētu tikt ieviests arī citās nozarēs. Tāpēc promocijas darba autore iepriekšminētos piemērus uzskatīja par pamatojumu pieejas piemērošanai AII un biznesa izglītības vajadzībām. Nākamajā apakšnodaļā aplūkota pieejas iespējamā izmantošana biznesa izglītības iestāžu vidē.

3.2. Būtības (*Essence*) pieejas pārņemšana AII

Būtības (*Essence*) pieeja izglītības vadības jomā Latvijā nav akadēmiski pētīta, tāpēc promocijas darba autore izstrādāja šīs pieejas ieviešanas metodoloģiju. Metodoloģija ir orientēta uz organizācijas izvērtēšanu un tās pastāvīgu attīstību, uztverot izglītības iestādi kā sistēmu un ņemot vērā tās iesaistītās puses un to prasības. Tālāk aprakstīta izstrādātā metodoloģija.

AII klientu interešu joma un tās elementi

Lai sākotnēji aprakstītu sistēmu, ir jādefinē tās elementi jeb septiņas “alfas”. Tās ir: iesaistītās puses; iespēja; prasības; dizains; darbs; darbošanās veids; komanda. Būtības (*Essence*) ietvarā ar “alfām” apzīmē sistēmas elementus, kuriem veiksmīgi jādabojas un jāsastrādājas, izstrādājot risinājumu. Elementu stāvokļi tiek mainīti atbilstoši komandas veiktajām darbībām un iesaistīto pušu vajadzībām atbilstoša risinājuma ieviešanas procesā, tāpēc autore definē elementus, kuru stāvokļi ir jāuzrauga un jākontrolē, lai izsekotu visas AII sistēmas stāvoklim.

Iesaistītās puses ir cilvēku grupa, kurus ietekmē mērķa sistēma vai kuri to ietekmē un kuri nosaka sistēmas dizaina prasības, sniedz atgriezenisko saiti komandai un nodrošina to, ka sistēma tiek izstrādāta pareizi. Tādējādi galvenie īstenotāji un aktīvie ietekmētāji biznesa izglītības īstenošanā ir studenti, darba devēji (tai skaitā arī uzņēmēji) un kvalitātes nodrošināšanas/uzraudzības institūcijas.

Iespēja ir apstākļu kopums, kas ļauj apstrīdēt status quo. Biznesa izglītības kontekstā tās ir izmaiņas ārējā vidē.

Prasības atspoguļo to, kas AII ir jānodrošina, lai reaģētu uz izmaiņām ārējā vidē un apmierinātu iesaistītās puses.

Sistēma ir augstākās izglītības iestāde, kas savu primāro vērtību sasniedz, nodrošinot iesaistīto pušu prasības.

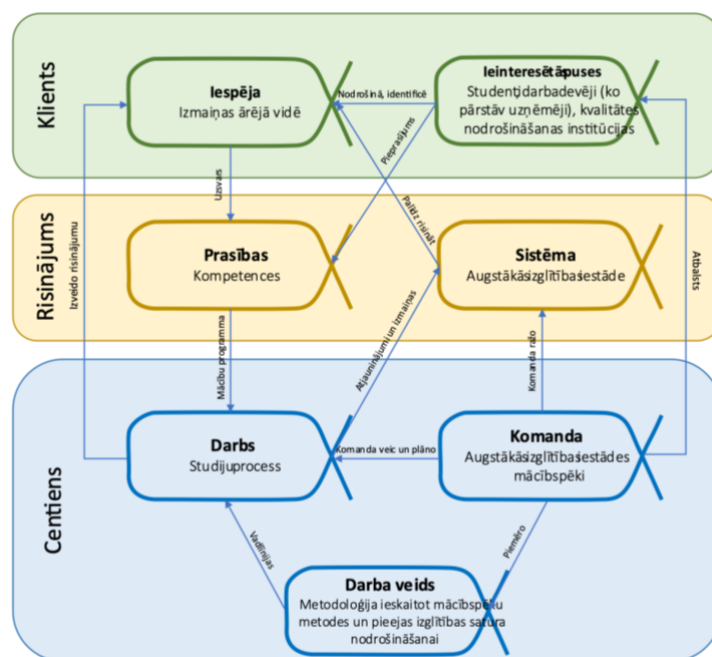
Darbs ir studiju process, ko organizē un veic AII komanda.

Darba veids ir pielāgots darbību un rīku kopums, ko komanda izmanto, lai vadītu un atbalstītu savu darbu; tāpēc tiek vērtētas akadēmiskā personāla metodes, paņēmieni un pieejas izglītības satura nodrošināšanai.

Komanda ir cilvēku grupa, kas aktīvi iesaistās sistēmas izstrādē, uzturēšanā, nodrošināšanā vai atbalstā. Šī darba kontekstā tas ir AII akadēmiskais un administratīvais personāls.

Ieskicējot katru AII interešu jomu, autore definē elementus, lai izvairītos no neskaidrībām un pārpratumiem oriģinālajā terminoloģijā.

AII elementu vizuālais modelis un to attieksmes iepriekš definētajās biznesa izglītības iestāžu problemātiskajās jomās redzamas 3.1. attēlā.



3.1. att. Mijšakarības starp elementiem, kas iesaistīti biznesa izglītības pilnveidē AII (izstrādājusi autore).

Tāpēc AII iestādes darbības rezultātu novērtēšanas metodoloģija sniedz ieskatu novērtēšanas procesā, kas ir šāds:

katra sistēmas elementa stāvokļa noteikšana vērtēšanas procesa sākumposmā ir obligāts solis, lai gūtu holistisku skatījumu uz sistēmu;

holistiskais skatījums laika gaitā mainās un attīstās, mainoties elementu stāvoklim; tāpēc progress ir regulāri jāpārskata, balstoties uz elementu stāvokļa izmaiņām;

elementi palīdz izsekot sistēmas statusam un plānot tālākās darbības individuālā, komandas un organizācijas līmenī.

Nākamā apakšnodaļa iepazīstina ar metodēm un materiāliem, kas ir metodoloģijas neatņemama sastāvdaļa, lai novērtētu biznesa izglītības iestādes darbības atbilstību iesaistīto pušu prasībām.

3.3. Biznesa izglītības īstenošanas novērtēšanas metodoloģija

Izstrādātās metodoloģijas ietvaros ir izveidots anketu un citu materiālu kopums, lai novērtētu, vai AII piedāvātās biznesa izglītības rezultāts atbilst iesaistīto pušu prasībām. Metodoloģija aptver visu tās īstenošanas ciklu. AII darbības rezultātu atbilstības iesaistīto pušu vajadzībām novērtēšana ietver deviņus posmus.

1. solis. Lietot būtības (*Essence*) kontrolesarakstus, lai novērtētu *status quo*.

Novērtēšanas process sākas ar būtības (*Essence*) kontrolesarakstu piemērošanu, lai noteiktu pašreizējo stāvokli. Atsevišķi izvēlēts akadēmiskais personāls regulāri, t. i., katru gadu izvērtē uzdevumu. Mērķa iesaistītā puse ir AII akadēmiskais personāls. Nav stingru ieteikumu, kad process jāsāk.

Veicamā biznesa izglītības īstenošanas procesa vispārējo stāvokli nosaka, izvēloties katra elementa stāvokli. Novērtējums tiek veikts, izmantojot kontrolsarakstus, kas ietver jautājumus, kas saistīti ar attiecīgā elementa stāvokli. Elementa stāvoklis tiek uzskatīts par noteiktu (jeb fiksētu), ja visi kontrolsaraksta apgalvojumi ir pozitīvi. Ja kaut viena atbilde kontrolsarakstā ir negatīva, elementa stāvoklis nav noteikts un tālāk virzīties nevar.

Novērtēšanas elementi

1. elements. Iesaistītās puses: studenti, uzņēmumi un citas iesaistītās institūcijas
2. elements. Iespēja: izmaiņas ārējā vidē
3. elements. Sistēma: izglītības iestāde
4. elements. Prasības: kompetences
5. elements. Komanda: akadēmiskais personāls
6. elements. Darbs: studiju process
7. elements. Darba veids: metodoloģija

Akadēmiskajam personālam tiek lūgts analizēt elementu statusu un izvēlēties to, kas visprecīzāk apraksta anketā un kontrolsarakstā aplūkotā elementa statusu. Atbalsta rīka paraugs – 1. elementa kontrolsaraksts – redzams 3.1

3.1. tabula

Elementa “Iesaistītās puses” kontrolsaraksts

1. elements	Stāvoklis	Kontrolsaraksts	Jā/nē
Iesaistītās puses: studenti, uzņēmumi un citas iesaistītās institūcijas	Identificēts	Iesaistītās puses ir identificētas.	
		Ir identificētās galvenās iesaistīto personu grupas (piem., studenti, nozares pārstāvji, akreditācijas iestādes).	
		Iesaistīto pušu pārstāvju pienākumi ir definēti.	
	Pārstāvēts	Studentu pārstāvji (piem., studentu padome) ir izvēlēti.	
		Uzņēmēji (piem., konsultatīvā padome) ir izvēlēti.	
		Atbildīgās personas ir ieceltas.	
		Ir panākta vienošanās par viņu pienākumiem.	
		Ir panākta vienošanās par sadarbības pieeju.	
	Iesaistīts	Studentu, uzņēmēju un institūciju pārstāvji palīdz akadēmiskajam personālam veikt pienākumus.	
		Viņi sniedz komandai atgriezenisko saiti un piedalās lēmumu pieņemšanā.	
		Viņi komunicē par izmaiņām iesaistīto personu grupā.	
	Panākta vienošanās	Iesaistīto pušu pārstāvji ir vienojušies par minimālajām gaidām attiecībā uz izmaiņām sistēmā.	
		Studenti, uzņēmēji un institūciju pārstāvji pozitīvi vērtē savu iesaistīšanos darbā.	
		Studentu, uzņēmēju un institūciju pārstāvji ir saskaņojuši prioritātes.	

1. elements	Stāvoklis	Kontrolsaraksts	Jā/nē
	Gatavs ieviešanai	Iesaistīto pušu pārstāvji apliecina, ka piekrīt, ka izmaiņas ir gatavas izmantošanai izglītības iestādē.	
	Gatavs lietošanai	Iesaistītās puses izmanto jauno sistēmu un sniedz atsauksmes par savu pieredzi (piem., studenti piesakās kursiem, nozares pārstāvji sāk jaunas iniciatīvas ar AII, institūcijas apstiprina akreditācijas dokumentus).	
		Iesaistītās puses apliecina, ka jaunā sistēma atbilst viņu gaidām un cerībām (oficiālas un neformālas atsauksmes).	

Elementu stāvokļa noteikšana var notikt jebkurā brīdī, jo novērtēšana atbilstoši kontrolsaraksta jautājumiem ir manuāls process. Ja, pildot kontrolsarakstus, tiek secināts, ka elementa stāvoklis regresē, tā šī brīža stāvoklis tiek mainīts un iestatīts uz iepriekšējo tā dzīves cikla formu (stāvokli). Kad biznesa izglītības īstenošanas procesa vispārējais stāvoklis ir noteikts, šo iznākumu var izmantot turpmāko rīcības modeļu ģenerēšanai. Saskaņā ar piedāvāto metodiku un vadlīnijām tiek izmantots elementa stāvokļa un mērķa stāvokļa salīdzinājums, un tā rezultātā tiek identificēta darbību kopa jeb “darāmo darbu” saraksts, kas komandai jāveic. Ir svarīgi izveidot “darāmo darbu sarakstu”, izpētot katra elementa stāvokli, un identificēt tās darbības, kuru izpildes kritērijos ir iekļauts elementa mērķa stāvoklis.

2. solis. Veikt septiņu jautājumu tiešsaistes aptauju, lai novērtētu individuālo uzņēmējdarbības orientāciju studentu mērķgrupā.

Nākamais solis vērtēšanas procesā ir veikt septiņu jautājumu tiešsaistes aptaujas, mērot IUO indeksa komponentes, lai novērtētu mērķa studentu grupas individuālo uzņēmējdarbības orientāciju. Akadēmiskā personāla pārstāvis, kam uzticēta šī uzdevuma veikšana, novērtēšanu veic katru gadu. Iesaistītā puse, kas tiek apskatīta, ir AII studenti.

Uzņēmējdarbības kompetences attīstīšanu politikas veidotāji uzskata par vienu no svarīgākajiem panākumu faktoriem nodarbinātības saglabāšanai nākotnē. Autore izstrādāja individuālās uzņēmējdarbības orientācijas (IUO) indeksu, lai novērtētu to studentu uzņēmējdarbības orientāciju, kuri savās studijās specializējas biznesā un vadībā. IUO indekss mēra studentu pašnovērtējumu par radošumu un novatorismu, proaktivitāti un riska uzņemšanos. Rādītājs tiek rekomendēts ikgadējai uzraudzībai un kontrolei kā pasākums studentiem (kas šajā gadījumā ir arī klienta lomā) sniegto izglītības pakalpojumu kvalitātes novērtēšanai. Izlasē ieteicams iekļaut studentus no dažādām grupām.

3. solis. Veikt tiešsaistes aptauju, lai noteiktu kompetences, ko akadēmiskais personāls ir izvirzījis kā prioritāras.

Nākamais vērtēšanas solis ir tiešsaistes aptaujas veikšana, lai noteiktu kompetences, kurām prioritāti piešķir akadēmiskais personāls. Biznesa izglītības īstenošanas procesa novērtēšanu

veic speciāli izvēlēti akadēmiskā personāla pārstāvji. Iesaistīto personu grupa, kas jāuzrunā, ir AII akadēmiskais personāls. Ieteicamais biežums – reizi gadā.

Ieteicamais anketā iekļauto prasmju/spēju/personisko īpašību saraksts ir atvasināts no Ņikitinas un Lapiņas (2019) izveidotā Uzņēmējdarbības un vadības kompetences saraksta. Eksperti no mācībspēku vidus novērtē anketā uzskaitīto prasmju/spēju/personisko īpašību nozīmi. Rezultāta (*output*) vērtības tiek aprēķinātas kā svērtās vērtības, un visvairāk pieprasītākās kompetences ir trīs ar visaugstāko svērto rangu sarakstā. Tiek identificētas arī trīs vismazāk pieprasītās kompetences ar zemāko svērto vērtējumu no saraksta, kā rezultātā tiek iegūti 6. soļa ievades (*input*) dati.

4. solis. Veikt tiešsaistes aptauju, lai noteiktu kompetences, ko biznesa vide un darba devēji ir izvirzījuši kā prioritārās.

Nākamais solis novērtēšanas procesā ir veikt tiešsaistes aptaujas, lai noteiktu kompetences, ko par prioritārām noteikusi absolventu padome, absolventu asociācija vai darba devēju asociācijas, vai līdzvērtīgi biznesa vides pārstāvji. Izvērtēšanu katru gadu veic AII administrācijas pārstāvji, kuriem šis uzdevums uzticēts. Uzrunātā iesaistīto personu grupa ir AII absolventi un darba devēju organizāciju un uzņēmumu pārstāvji.

Absolventu padomes locekļiem un biznesa vides pārstāvjiem tiek uzdoti jautājumi, lai noteiktu, kādas kompetences biznesa vide un darba devēji izvirza kā prioritārās un kāds ir pieprasījums pēc šīm kompetencēm darba tirgū. Kad svērtās vērtības ir aprēķinātas, ir iegūti 6. soļa ievades (*input*) dati. Ieteicamais anketas jautājumu saraksts ir tāds pats kā 3. solī.

5. solis. Veikt tiešsaistes aptauju, lai noteiktu kompetences, ko studenti ir izvirzījuši kā prioritārās.

Nākamais vērtēšanas solis ir veikt tiešsaistes aptauju, lai noteiktu kompetences, ko studenti nosaka par prioritārām. Novērtēšanu katru gadu veic šim uzdevumam norīkotie AII pārstāvji. Uzrunātā iesaistīto personu grupa ir AII studentu apvienība vai studentu pašpārvalde kā studentu pārstāvji.

Studentu pašpārvaldes locekļi kā studentu pārstāvji un viedokļu līderi tiek aicināti noteikt savas prioritātes un gaidas attiecībā uz kompetencēm, kas nepieciešamas turpmākai nodarbināmībai. Kad svērtās vērtības ir aprēķinātas, 6. soļa ievades (*input*) dati ir iegūti. Ieteicamais anketas jautājumu saraksts ir tāds pats kā 3. un 4. solī.

6. solis. Apkopot prioritārās kompetences.

No visām iesaistīto personu grupām iegūtās svērtās vērtības tiek apkopotas un uzkrātas salīdzināšanai, lai AII personāls un galvenās iesaistītās puses tās varētu pārskatīt, apmainīties idejām un diskutēt. Diskusiju rezultāts tiek uzskatīts par 7. soļa ievadi (*input*).

7. solis. Ja nepieciešams, tiek veiktas korekcijas izglītības saturā un procesā.

Ņemot vērā iepriekšējos soļos konstatēto, AII administrācija veic izmaiņas izglītības programmā vai tajā iekļauto kursu mērķos un ārpus studiju un studiju papildu aktivitātēs.

8. solis. Pārejiet uz 1. soli.

Septiņu soļu procedūru ieteicams piemērot reizi gadā.

3.4. Biznesa izglītības īstenošanas novērtēšanas metodoloģijas validācija

Metodoloģija, kas izvērtē AII darbības un īstenotās biznesa izglītības rezultātu atbilstību iesaistīto pušu prasībām, tika validēta no 2022. gada aprīļa līdz jūnijam sešās AII Latvijā un Polijā. Metodoloģiju testēja un atsauksmes sniedza jomas eksperti – AII vadītāji un lēmumu pieņēmēji. AII vadītājiem tika lūgts izvērtēt piedāvāto metodoloģiju un procedūras, noteikt tās stiprās puses un jomas turpmākai attīstībai un uzlabošanai, kā arī noteikt, vai tā ir izmantojama viņu AII. Ekspertu spriedumi tika apkopoti nestrukturētu interviju sesijas laikā, kas tika veiktas attālināti ($n = 5$) un klātienē ($n = 1$), kas ilga līdz 60 minūtēm. Pirms intervijas eksperti tika iepazīstināti ar 3.2. un 3.3. nodaļās aprakstīto metodoloģiju kodificēta apraksta veidā, iekļaujot ievadtekstu, tabulas un vizuālo diagrammu. Diskusiju apkopojums, ekspertu spriedumu un ieteikumi sniegti promocijas darba pielikumā.

Papildus intervijām, pamatojoties uz studentu sniegto informāciju, tika aprēķināts AII biznesa studentu IUO indekss. Zemākā IUO indeksa vērtība bija 3,09 ($n = 14$), augstākā IUO indeksa vērtība bija 3,75. Augstākā vērtība tika aprēķināta, pamatojoties uz divu dažādu AII izlasēm ($n = 26$; $n = 46$). Jāatzīmē, ka IUO indeksa rezultāti testēšanas posmā ir orientējoši, jo izlases lielums visās AII bija mazāks par 50 respondentiem.

Sanāksmju rezultāti liecina par ekspertu apmierinātību ar piedāvāto metodoloģiju un interesi par IUO indeksa vērtību. Eksperti ir apstiprinājuši, ka piedāvāto pieeju var uzskatīt par vienu no iespējamām praksēm, lai attīstītu un atbalstītu AII pastāvīgu pilnveidi un veiktu AII sniegto biznesa izglītības īstenošanas un kvalitātes nodrošināšanas pašnovērtējuma auditu. Eksperti bija vienprātīgi arī par to, ka pašnovērtējuma rezultāts sniedz visaptverošu skatījumu uz sistēmu. Vairāki eksperti uzsvēra, ka dažādu pušu iesaistīšana novērtēšanas procesā ir būtiska piedāvātā modeļa priekšrocība. Eksperti atzīmēja, ka piedāvātā procedūra varētu kalpot par pamatu AII transformācijas procesa sākšanai, minot arī to, ka šī metode ir ērti lietojams rīks eksperimentiem, viegli ieviešams un to varētu ieteikt komerciāliem mērķiem. Eksperti sacīja, ka metodoloģijas pamatidejas atbilst LR un ES institūciju prasībām un ieteikumiem un varētu būt vērtīgas AII kvalitātes vērtēšanas procesa kontekstā.

Ekspertu interviju rezultātu izvērtēšana

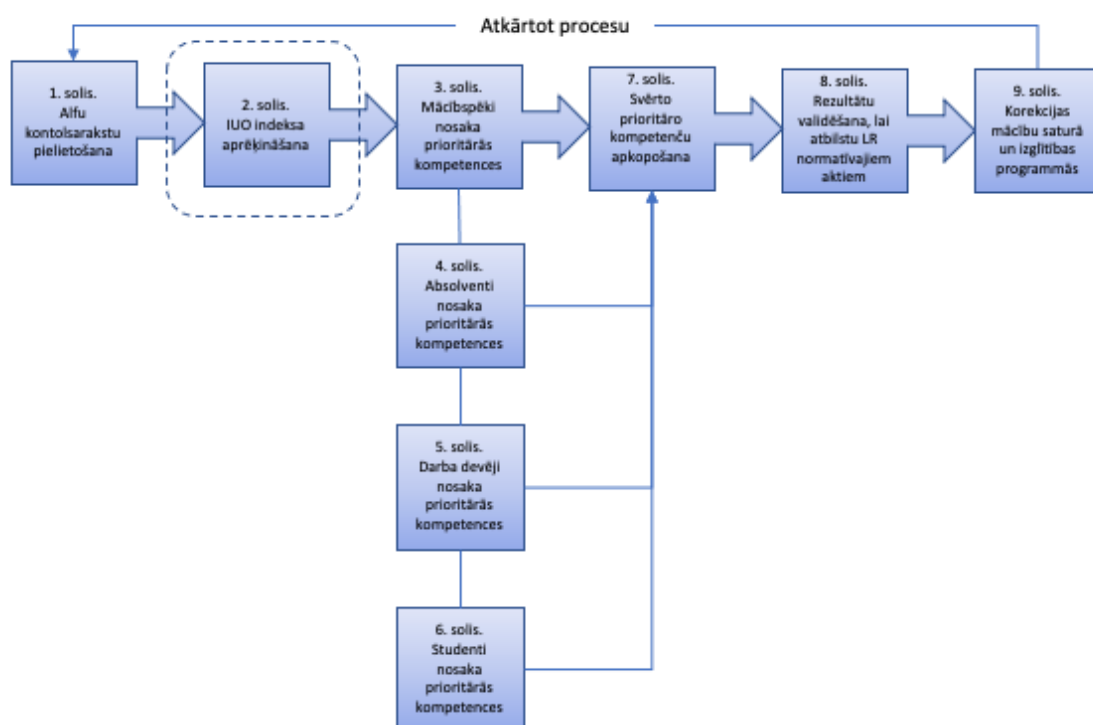
Eksperti sniedza arī ieteikumus un norādījumus piedāvātās pieejas un metodoloģijas uzlabošanai. Autore tos ir sagrupējusi tādos, kam ir pozitīva ietekme uz metodoloģiju, un tādos, kuriem ir neitrāla ietekme. Pārskats par pieeju pozitīvi ietekmējošiem ieteikumiem, ko būtu vērtīgi iekļaut piedāvātajā metodoloģijā, ir iekļauts promocijas darbā.

Piedāvātās metodoloģijas procesa plūsmas diagramma

Analizējot ekspertu interviju rezultātus, autore izvērtēja rekomendāciju ietekmi un koriģēja piedāvāto metodoloģiju. Atjaunināts biznesa izglītības īstenošanas rezultātu novērtēšanas

procesa vizuālais attēlojums redzams 3.2. attēlā. Lietojot metodoloģiju, jāņem vērā trīs pieņēmumi:

1. Vērtēšanas cikla atkārtošanās, sākuma un beigu laiks ir mainīgie lielumi, ko definē AII atbilstoši savām vajadzībām.
2. Veikt IUO indeksa monitoringu (2. solis) divreiz gadā (akadēmiskā gada beigās un sākumā), pieņemot, ka biežāka darbība sniedz rezultātus fakultātes lēmumu pieņēmējiem. Šajā gadījumā tiek ieteikts piemērot monitoringa rīku vienai un tai pašai studentu izlases kopai. Izlases kopu nosaka AII.
3. Veikt kompetenču saraksta izvērtēšanu (3., 4., 5. un 6. solis) līdzīga izmēra reprezentatīvajās grupās, bet, ņemot vērā, lai grupā ir ne mazāk kā pieci dalībnieki.



3.2. att. Vērtēšanas procesa plūsma.

Interviju ar AII nozares ekspertiem analīze atklāja piedāvātās metodoloģijas stiprās puses un punktus kritiskai pārskatīšanai. Analīzes rezultātā pieeja tika uzlabota.

Promocijas darbā piedāvāta metodoloģija, kā novērtēt AII piedāvātās biznesa izglītības īstenošanas rezultātu atbilstību iesaistīto pušu prasībām. Izstrādātā metodoloģija sniedz gan teorētisku izpratni par iespēju izvērtēt biznesa izglītības īstenošanas rezultātus iesaistīto pušu vajadzību kontekstā, gan praktisku rīku, kas ļauj AII plānot nākamos soļus individuālā, komandas un organizācijas līmenī.

Piedāvātā pieeja un metodoloģija ļauj novērtēt, vai biznesa izglītības īstenošanas rezultāti atbilst iesaistīto pušu prasībām. Tā ir veidota kā pastāvīgas pilnveides metodoloģija, kas palīdz novērst tradicionālās izglītības īstenošanas vērtēšanas nepilnības, kas līdz šim pārsvarā ir balstītas uz konkrētu studiju kursu, nevis studentu iegūtās kompetences vērtēšanu. Šī pieeja

piedāvā metožu un materiālu kopumu, kas izstrādāts, lai novērtētu, vai AII īstenotās biznesa izglītības rezultāti atbilst iesaistīto pušu prasībām īstermiņā un ilgtermiņā, un izseko galvenajiem veikspējas rādītājiem, ko var ietekmēt AII pastāvīgas pilnveides procesā.

SECINĀJUMI UN PRIEKŠLIKUMI

Zinātniskās literatūras analīzes un empīrisko pētījumu rezultātā tika izdarīti vairāki secinājumi, kas apstiprina promocijas darba hipotēzi.

1. Izpētot **biznesa izglītības** vēsturi un jaunākās tendences pēdējās desmitgadēs, var secināt, ka ir notikušas būtiskas **izmaiņas** gan mācību metodēs, gan partnerības un tīklošanās nozīmīgumā, gan arī pieejā, kā izglītības programmas tiek pilnveidotas, ievērojot ārējo iesaistīto pušu intereses. Pārmaiņas ir radījušas **kompetencē balstītu izglītību**, kur tieši biznesa vidē pieprasītā un nepieciešamā kompetence ir dominējošais priekšnoteikums biznesa izglītības nozarei.
2. Statistikas dati ļauj secināt, ka mūsdienās biznesa un vadības izglītība ir lielākais studiju virziens visās ES-27 dalībvalstīs un augstākajā izglītībā šo jomu studējošo skaits pēdējo 10 gadu laikā ir saglabājies samērā stabils, kas pamato promocijas darba pētījuma aktualitāti.
3. Pētījumi pierāda, ka var secināt, ka **kompetences var attīstīt** trīs galvenajos veidos: attīstot personības jeb iedzimtās īpašības, iegūstot pieredzē vai izglītības rezultātā.
4. Pētījumi pierāda, ka galvenās darba tirgū nepieciešamās nodarbināmības pamatkompetences – **radošums un novatorisms, riska uzņemšanās un proaktivitāte** – veidojas vadības un uzņēmējdarbības kompetences krustpunktā. Autore uzskata, ka radošums un novatorisms, riska uzņemšanās un proaktivitāte ir **individuālās uzņēmējdarbības orientācijas (IUO)** veidošanas stūrakmeņi, ko var izmantot kā mērinstrumentu biznesa izglītībā, lai noteiktu studentu uzņēmējdarbības orientācijas līmeni.
5. Pamatojoties uz Somijā, Latvijā un Nīderlandē savākto iekšējo un ārējo iesaistīto pušu datu nozīmīguma un veiktspējas analīzes rezultātiem, secināts, ka uzņēmējdarbības kompetence ir **būtiska nodarbināmībai**. Tomēr izpratne par tās nozīmīgumu dažādās iesaistīto pušu grupās atšķiras.
6. Ņemot vērā Bulgārijā, Latvijā, Lietuvā, Polijā un Ukrainā veikto **IUO pētījumu** rezultātus, var secināt, ka IUO indekss un tā komponentes dažādās valstīs ir atšķirīgas un tās ietekmē AII.
7. Starpvalstu IUO pētījuma rezultātos secināts, ka biznesa **izglītības studentu IUO nav augstāks** par *STEM* studentu IUO, kā tika gaidīts, un tas liecina, ka **biznesa izglītībai ir nepieciešama īpaša pieeja**, lai tā uzlabotu rezultātu un apmierinātu ārējo iesaistīto pušu prasības.
8. Izmantojot spējuma (*agility*) metodoloģisko pieeju un sistēmiskai novērtēšanai kā starpnozaru labo praksi, autore ir izstrādājusi AII piedāvātās biznesa izglītības īstenošanas rezultātu novērtēšanas un pilnveides konceptuālo modeli. Tas veidots kā integrēts lēmumu pieņemšanas modelis, kas nodrošina ietvaru AII kā sistēmas un tās elementu mijiedarbības aprakstīšanai, ieskaitot iesaistītās puses, izmaiņas ārējā vidē, kompetences, AII, studiju procesu, akadēmiskā personāla metodes, paņēmienus un pieejas izglītības satura nodrošināšanai, AII akadēmisko un administratīvo personālu.

9. Iesaistīto pušu prasībās balstītas biznesa izglītības rezultātu novērtēšanas metodoloģiju var izmantot, lai izmērītu studentu uzņēmējdarbības orientācijas līmeni un novērtētu biznesa izglītības īstenošanas faktisko statusu no pastāvīgas pilnveides skatupunkta, kā arī lai noteiktu dažādu iesaistīto pušu prasības.
10. Ņemot vērā metodoloģijas aprobācijas un validēšanas rezultātus, vērtēšanas cikla atkārtotāšanās, sākuma un beigu laiks ir mainīgi lielumi, ko AII definē atbilstoši savām vajadzībām.
11. Ņemot vērā to, ka pilns vērtēšanas cikls ir darbietilpīgs process, pastāv iespēja izmantot pieejas daļu jeb minimālo versiju, tas ir, tikai IUO indeksa monitoringu reizi pusgadā (akadēmiskā gada beigās un sākumā), pieņemot, ka biežāka darbība nodrošina ātrus rezultātus institūcijas lēmumu pieņēmējiem.
12. Metodoloģijas testēšanas rezultāti ļauj secināt, ka vērtēšanas anketas un prasību definīcijas, kas ir daļa no biznesa izglītības īstenošanas rezultātu vērtēšanas metodikas, AII vērtēšanā iesaistītās puses var atjaunināt un paplašināt atbilstoši savām specifiskajām vajadzībām.

Ņemot vērā pētījuma rezultātus, autore ir izstrādājusi **ieteikumus**, kas iedalīti trīs daļās:

1) AII; 2) darba devējiem un uzņēmējiem; 3) studentiem.

Ieteikumi AII

1. Izmantot šo metodoloģiju, lai novērtētu, vai augstskolas īstentās biznesa izglītības rezultāti atbilst iesaistīto pušu prasībām.
2. Nodrošināt augstskolas vadības atbalstu šīs metodoloģijas ieviešanas procesā.
3. Izglītot akadēmisko personālu par metodoloģijas priekšrocībām, īstenošanas procesu un filozofiju, kas varētu palīdzēt attīstīt augstskolā holistisku skatījumu uz daudzajiem sistēmas elementiem.
4. Izmantojot metodoloģiju, veicināt dažādu iesaistīto pušu dalību augstskolas kā sistēmas pastāvīgā pilnveidē.
5. Izplatīt metodoloģijas ieviešanas labo praksi un ieteikt sistēmisku pieeju, kas balstīta nozares pastāvīgas pilnveides principos.

Ieteikumi darba devējiem un uzņēmējiem

1. Piedalīties augstskolu izglītības programmu izstrādē un pilnveidē, sniedzot nepieciešamo informāciju par darba tirgus vajadzībām un komunicējot šo vajadzību nozīmīgumu.
2. Atbalstīt uzņēmējdarbības ekosistēmas attīstību, komercializējot inovatīvas idejas, kas ieviestas sadarbībā ar augstskolām.
3. Veicināt studentu interesi par uzņēmējdarbību un jaunu produktu un tehnoloģiju izstrādi, piedāvājot praktiskus seminārus augstskolās, lai studenti varētu veidot un attīstīt produktu prototipus un veikt tirgus izpēti.

Ieteikumi studentiem

1. Meklēt jebkuru iespēju izmantot augstskolā iegūtās zināšanas un prasmes papildināt ar pieredzi, tādējādi uzlabojot savu kompetenci un nodarbināmību.
2. Piedalīties hakatonos, biznesa inkubatoru aktivitātēs un mēģināt pamanīt biznesa iespējas ārējā vidē.
3. Jau studiju laikā proaktīvi meklēt mentorus un konsultantus jaunuzņēmuma vai uzņēmējdarbības iniciatīvas veidošanai.

Secinājumi un ieteikumi ir būtiski, lai uzturētu AII pastāvīgu attīstību un atbalstītu valsts uzņēmējdarbības ekosistēmu. Iesaistīto pušu prasībās balstītas biznesa izglītības rezultātu vērtēšanas metodoloģijas testēšanas rezultāti liecina, ka šo pieeju var izmantot kā ietvaru gan teorētiskai, gan praktiskai lietošanai Baltijas reģionā un kaimiņvalstīs. Metodoloģija nodrošina AII ar labi definētu ietvaru organizācijas pārveidei, kas ietver arī noteiktu elastības pakāpi un pielāgošanos AII vajadzībām.

Apkopojot promocijas darba rezultātus, var secināt, ka pētījuma mērķis ir sasniegts, aizstāvēšanai izvirzītās tēzes apstiprinās un pētījuma hipotēze ir pierādīta.

ATSAUCES

1. Agile Software Development Manifesto, <https://agilemanifesto.org/history.html>.
2. Baughn, C. C., Cao, J. S. R., Le, L. T. M., Lim, V. A., and Neupert, K. E. (2006). Normative, Social and Cognitive Predictors Of Entrepreneurial Interest In China, Vietnam And The Philippines. *Journal of Developmental Entrepreneurship (JDE)*, World Scientific Publishing Co. Pte. Ltd., vol. 11 (01), 57–77.
3. Bolton, D. L., & Lane, M. D. (2012). Individual entrepreneurial orientation: Development of a measurement instrument. *Education & Training*, 54 (2–3), 219–233.
4. Covin, J. G., Rigtering, J. C., Hughes, M., Kraus, S., Cheng, C. F., & Bouncken, R. B. (2020). Individual and team entrepreneurial orientation: Scale development and configurations for success. *Journal of Business Research*, 112, 1–12.
5. Cunningham, D. (2013). Enabling Fujitsu’s industrialized delivery of application services. In *Essence Information Day* (Berlin, June 20, 2013). OMG Technical Meeting, retrieved from <http://www.omg.org/news/meetings/tc/berlin-13/special-events/essence-pdfs/S7-Cunningham.pdf>.
6. Definition of Business Education, <https://www.merriam-webster.com/dictionary/business%20education>.
7. Eurostat Statistical database. Available from European Commission. Brussels. ISBN 92-894-7909-4, <http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/eurostat/home>.
8. Farashah, A. D. (2013). The process of impact of entrepreneurship education and training on entrepreneurship perception and intention. *Study of educational system of Iran, Education + Training*, 55 (8/9), 868–885.
9. Howard, M. C. (2020). Using the HEXACO-100 to measure Individual Entrepreneurial Orientation: Introducing the HEXACO-IEO. *Journal of Business Venturing Insights*, 13:e00163.
10. Koe, W. L. (2016). The relationship between Individual Entrepreneurial Orientation (IEO) and entrepreneurial intention. *Journal of Global Entrepreneurship Research*, 6 (1), 13.
11. Kollmann, T., Christofor, J. and Kuckertz, A. (2007). Explaining individual entrepreneurial orientation: conceptualisation of a cross-cultural research framework, *Int. J. Entrepreneurship and Small Business*, Vol. 4, No. 3, 2007.
12. Lapiņa, I., Caune, J., Gaile-Sarkane, E., Borkus, I., and Ozolins, M. (2015). Development of Managers Competence Model in Dynamic Environment. *Proceedings of the 19th World Multi-Conference on Systemics, Cybernetics and Informatics (WMSCI 2015)*, Vol. 2, July 12–15, USA, Florida, Orlando: International Institute of Informatics and Systemics, pp. 219–224.
13. Levenburg, N. M. and Schwarz, T. V. (2008) “Entrepreneurial Orientation among the Youth of India: The Impact of Culture, Education and Environment”, *Journal of Entrepreneurship*, Vol. 17 no. 1, 15–35.

14. London Business School Programmes. MBA programmes, <https://www.london.edu/education-and-development/masters-courses/mba#.WJ8KZxuLTIU>.
15. Miller, D. (1983) The Correlates of Entrepreneurship in Three Types of Firms. *Management Science*, 29, 770–791.
16. Nikitina, T. and Lapiņa, I. (2019) “Creating and Managing Knowledge towards Managerial Competence Development in Contemporary Business Environment”, *Knowledge Management Research and Practice*, DOI 10.1080/14778238.2019.1569487.
17. Nunnally, J. (1978). *Psychometric Theory*. New York, NY: McGraw-Hill.
18. OECD (2018), *Developing entrepreneurship competencies*, Policy Note to the OECD Ministerial Conference on Small and Medium-sized Enterprises, taking place on 22–23 February 2018 in Mexico.
19. OMG standards. OMG Standards Development Organization, <https://www.omg.org/spec/Essence/1.2/>.
20. Parnell, J., Shwiff, S., Yalin, L. and Langford, H. (2003), “American and Chinese entrepreneurial and managerial orientations: a management education perspective”, *International Journal of Management*, Vol. 20 No. 2, pp. 125–137.
21. Perkens-Golomb, B. (2013). Applying SEMAT concepts at Munich Re: personal reflections. In *Essence Information Day* (Berlin, June 20, 2013). OMG Technical Meeting, http://www.omg.org/news/meetings/tc/berlin-13/special-events/essence-pdfs/S6_Burkhard.pdf.
22. Porto Business School, <https://www.pbs.up.pt/pt/programas/open-executive-programmes/the-agile-experience/>.
23. Reinisch, H., Frommberger, D., *Between school and company*, *Vocational Training European Journal*, 2004/II, 32, May–August, 29.
24. Rosett, R. N., *Business Education in the United States*, Chicago Booth, 2004, March, <https://www.chicagobooth.edu/faculty/selected-paper-series>.
25. Santos, G., Marques, C. S., & Ferreira, J. J. (2020). Passion and perseverance as two new dimensions of an Individual Entrepreneurial Orientation scale. *Journal of Business Research*, 112, 190–199.
26. Sowmya, D. V., Majumdar, S. and Gallant, M. (2010), “Relevance of education for potential entrepreneurs: an international investigation”, *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Vol. 17, No. 4, pp. 626–640.
27. Spender, J.C., *A Brief and Non-Academic History of Management Education*, BizEd, 2016, February 23, <http://www.bizedmagazine.com/archives/2016/2/features/brief-non-academic-history-management-education>.
28. van Gelderen, M., Brand, M., van Praag, M., Bodewes, W., Poutsma, E. and van Gils, A. (2008), “Explaining entrepreneurial intentions by means of the theory of planned behaviour”, *Career Development International*, Vol. 13, No. 6, pp. 538–559. <https://doi.org/10.1108/13620430810901688>.