

ECONOMY: THEORY AND PRACTICE
TAUTSAIMNIECĪBA: TEORIJA UN
PRAKSE**THE LINK BETWEEN EDUCATION SCIENCE AND NATIONAL ECONOMY****IZGLĪTĪBAS, ZINĀTNES UN TAUTSAIMNIECĪBAS SAIKNE**

Aleksandrs Rubanovskis, Assoc.Prof., Dr.oec.

The Higher School of Psychology

Address: 4 Lomonosova str., Riga, LV-1003, Latvia

Phone: (+371 29246721)

Atslēgas vārdi: izglītība, humānais kapitāls, tautsaimniecība, izglītības līmeņa un tautsaimniecības sabalansētība

Tautsaimniecības attīstības līmenis ietekmē iedzīvotāju labklājības līmeni. Savukārt valsts tautsaimniecības līmeni tieši ietekmē strādājošo darba ražīgums: jo augstāks darba ražīgums, jo attīstītāka tautsaimniecība, jo augstāks iedzīvotāju labklājības līmenis. Savukārt viens no noteicošākajiem faktoriem, kas ietekmē strādājošo darba ražīgumu, ir izglītība.

Cilvēki ir vienīgais jebkura uzņēmuma resurss, kas ir spējīgs mācīties. Viņi spēj ne tikai apstrādāt sarežģītus vadības kontroles sistēmu kvantitatīvos datus, bet spēj arī izmantot informāciju par kvalitatīvajām izmaiņām tirgū vai klientu atsauksmēs. Tas ļauj cilvēkiem izdarīt pārdomātus spriedumus, kas balstās gan uz loģiskiem, gan intuitīviem argumentiem [1].

Lai iegūtu augstāku izglītības pakāpi, ir nepieciešami diezgan lieli finanšu līdzekļi, lai segtu ne tikai mācību (studiju) maksu, bet arī lai iztīktu, iegādātos mācību līdzekļus (grāmatas, papīru u.c.) utt. Šos finanšu līdzekļus izglītībā var ieguldīt valsts, ģimene, topošais vai esošais darba devējs, kā arī pats izglītības ieguvējs, ņemot no bankām kredītus. Šie ieguldījumi izglītībā rada cilvēcisko jeb humāno kapitālu līdzīgi kā finanšu ieguldījumi ražošanas attīstībā uzņēmumā rada lietu jeb fizisko kapitālu.

Arī uzņēmumi bez investīcijām profesionālā cilvēciskā potenciāla attīstības organizēšanā nevar iztikt. Neuzmanība pret uzņēmuma svarīgāko resursu – cilvēcisko potenciālu – izmaksās daudz dārgāk. Tāpat arī nemītīga personāla mainība, tā nepietiekams profesionālisms un biznesa īpašnieka pūles likvidēt šo faktoru sekas uzņēmumam rada zaudējumus. Tādējādi atdeve no investīcijām cilvēciskajā potenciālā uzņēmumā ir pilnībā atkarīga no uzņēmēja spējas savlaicīgi apzināties personāla attīstības nepieciešamību. Tas, ka investīcijas cilvēku kapitālā ir tikpat nozīmīgas kā ieguldījumi materiālajos resursos, ir vispārpieņemts ekonomiskās attīstības princips.

Pasaulē pirmā valsts, kas to saprata un pielietoja ekonomikas veiksmīgā attīstībā ilgākā laika posmā, bija Japāna. Arī Latvijas uzņēmēji ir sapratuši apmācības lielo nozīmi kvalitatīvas uzņēmuma saimnieciskās darbības rezultātos. Izglītības pieprasījums pēdējo trīs līdz piecu gadu laikā Latvijā ir ļoti strauji pieaudzis. Vadītāji arvien vairāk spēj izvērtēt izglītības, apmācības un pārkvalifikācijas piedāvājumu kvalitāti un novērtē to. Darbinieku

apmācība ir ieguvums ne vien uzņēmumam, jo tiek bagātināts uzņēmuma intelektuālais potenciāls, bet arī īpaša motivācija un prēmija darbiniekam. Mācību aktivitātes pieaugumam ir vēl citi iemesli: darbaspēka tirgū ir aktualizējies jautājums par darbinieku piesaisti un noturēšanu, un viens no veidiem, kā to izdarīt, ir uzsvērt darbinieku attīstību. Tas nodrošina kvalificētākus un augstvērtīgākus darba rezultātus, kā arī tiek stiprināta lojalitāte, un darbinieks novērtē darba devēja rūpes un atbalstu. Darba devēji Latvijā jau ir pārliecinājušies arī par to, ka vienu, divu dienu semināru rīkošana darbiniekiem nedod ilgtermiņa rezultātus, tādēļ ir nepieciešama sistemātiska un mērķtiecīga pieeja – mācību sistēmas izveide, kas pakārtota konkrētā biznesa vajadzībām. Vēl viens no svarīgākajiem pamatojumiem, kādēļ Latvijas uzņēmumi apmāca cilvēkus, ir darba efektivitātes celšana un lielākas peļņas gūšana [3]. Šādi ar atzīstamiem rezultātiem rīkojas vairākas apdrošināšanas sabiedrības, piemēram, „Ergo-Latvija”.

Cilvēciskais jeb humānais kapitāls (*human capital*) ir iegūto un uzkrāto vispārīgo un speciālo zināšanu, prasmes un darba pieredzes kopums, kas rada iespējas strādājošajiem darba procesā būt ražīgākiem jeb produktīvākiem. Saskaņā ar G. Bekera 1960. gadā piedāvāto koncepciju, cilvēciskajā kapitālā ieguldīto līdzekļu peļņu parāda darba samaksas (*wage*) līmenis [8]. Darba samaksas līmenis ir spēcīgs motivētājs attiecīgās izglītības iegūšanai.

“Izglītība” ir XVIII gadsimta vidū radies jēdziens pedagogijā. Prasības pret izglītību visu laiku ir mainījušās. Ikvienam laikmetam ir savi izglītības ideāli. Šodien uzskata, ka cilvēkam ir vajadzīga mūžizglītība, t.i., izglītība, kuru indivīds papildina un pilnveido visu mūžu.

Ilgāka mācīšanās un studēšana parasti nozīmē aizkavētu iesaistīšanos darbā. Indivīds šajā laikā atsakās no iespējamiem labumiem, bet rezultātā iegūst augstākas zināšanas un iemaņas, ko novērtē ar augstākām atzīmēm. Tas, savukārt, nodrošinās augstāku darba samaksu nākotnē. Tādējādi indivīdam ir jāizšķiras starp brīvāku laiku un kādu patēriņa līmeni šodien (iesaistoties darba tirgū), ar neskaidrām nākotnes izredzēm vai ar lielāku aizņemtību mācīšanās un studiju laikā šodien, mazāku patēriņu šodien un lielākiem ienākumiem un lielāku patēriņu nākotnē [5].

Izglītību pieprasa arī darba tirgus. Darbu, kam vajadzīgs zemāks izglītības līmenis, kļūst arvien mazāk. Ienāk arvien vairāk jaunas tehnoloģijas, kuru izmantošana prasa arvien augstāku izglītības līmeni, bet ne vienmēr augstāko izglītību.

Darba tirgū veidojas liels zinošu un profesionālu darbinieku pieprasījums. Uzņēmumam ir svarīgi pieņemt darbā pareizos kandidātus, taču tikpat svarīgi ir arī saglabāt labākos, un tas prasa no darba devēja nemitīgu modrību, darbu un neatlaidību.

Darba tirgum ir daudzi segmenti, kas pieprasa un piedāvā noteiktas kvalifikācijas darbaspēku ar konkrētām specialitātēm. Specialitātes maiņa un kvalifikācijas paaugstināšana ir sarežģīts, laikietilpīgs process, kas prasa arī ievērojamus finanšu līdzekļus. Tomēr tas ir nepieciešams, jo šo darba tirgus segmentu kapacitāte mainās, tāpat kā tautsaimniecības struktūra kopumā.

Jo augstāks izglītības līmenis ir darbaspēkam, jo vieglāk to, nepieciešamības gadījumā, apmācīt un pārkvalificēt. Tas ir saistīts ne tikai ar izglītota speciālista individuālajām īpašībām, piemēram, neatlaidību (tā ir vajadzīga, lai iegūtu arī augstāko izglītību, un diploms par to ir arī pietiekami labs šīs raksturīpašības apliecinātājs), bet dod arī vispārējus kvalifikācijas rādītājus, piemēram, augstākā izglītība dod analītiķa spējas, kas darba tirgū ir ļoti nepieciešamas. Augstākā izglītība veicina arī citas indivīda spējas, piemēram, uztveri u.c. [5]

Cilvēciskais potenciāls ir viens no svarīgākajiem uzņēmuma iekšējiem resursiem un darbinieki – mūsdienīga darba devēja lielākā vērtība un panākumu atslēga. Labs darbaspēks mūsdienu pasaulē ir kļuvis par svarīgāko sekmīgas konkurences atbalsta punktu. Slikts

darbaspēks var pat graut biznesu, un viduvēji darbinieki var padarīt uzņēmumu par nepamanāmu viduvējību. Savukārt labi darbinieki var viduvēju biznesu pacelt panākumu augstumos. Nenoliedzami, mūsdienu straujā tehnoloģiju attīstība apliecina, ka nākotnē arvien lielāka un nozīmīgāka loma būs tehnoloģijām visos biznesa procesos. Tomēr cilvēks ar savu radošo pieeju un idejām būs noteicošais uzņēmuma veiksmes faktors, jo tehnoloģijas vienas pašas bez cilvēka nevarēs darboties. Zinātnes, tehnikas un tehnoloģijas sasniegumu izplatība veicina darbaspēka kvalitātes nozīmes paaugstināšanos darba tirgū. Lai gūtu panākumus nākotnē, ir jānostiprina uzņēmumos strādājošo cilvēku potenciāls, zināšanas, ko viņi ienes uzņēmumā, viņu piederības sajūta un entuziasms.

Cilvēki ir visvērtīgākie uzņēmuma resursi, bet tajā pašā laikā cilvēki ir vienīgas resursi, kas spēj rīkoties arī pret organizācijas izvirzītajiem mērķiem. Tāpēc ir jāiegulda lielas pūles, lai cilvēku enerģiju izmantotu organizācijas labā [4].

Apgūstot augstāka līmeņa izglītību, jaunieši vēlāk iesaistās darba tirgū. Turklāt mācoties vai studējot cītīgāk un mērķtiecīgāk, līdz ar to, ierobežojot laiku nelietderīgām izpriecām (sava veida labumiem), var iegūt stabilākas zināšanas un iemaņas, kas tiek novērtētas ar augstākām atzīmēm. Tas kopumā nodrošinās augstāku darba samaksas līmeni nākotnē. Tāpēc jauniešiem jau agrā jaunībā ir jāizšķiras starp dotajā brīdī iegūstamo darba samaksas līmeni, brīvo laiku un lielākiem ienākumiem, augstāku patēriņu nākotnē.

Augstākās izglītības izplatība divdesmitajā gadsimtā ir kļuvusi arvien plašāka. Piemēram, Lielbritānijā 1900. gadā bija 1,2% iedzīvotāju ar pilnu augstāko izglītību, attiecīgi 1954. gadā – 5,8%, 1962. gadā – 8,5%; 1981. gadā – 13,5%, 1993. gadā – jau pārsniedza 25 % [6], t.i., speciālistu skaits ar pilnu augstāko izglītību divdesmitajā gadsimtā Lielbritānijā ir palielinājies vairāk nekā 20 reizi. Zemēs ar augsti attīstītu tautsaimniecību šajā periodā augstākās izglītības izplatība varēja būt līdzīga kā Lielbritānijai.

Augstākai izglītībai, no tautsaimniecības interešu viedokļa, ir jādod augstāks darba ražīgums. Pēc definīcijas – darba ražīgums ir lielums, kas rāda, kādu produkta daudzumu var saražot kādā laika posmā, izmantojot noteiktu darba daudzumu [7]. Tomēr kompleksam „tautsaimniecība – izglītības līmenis” jābūt sabalansētam. Šajā jomā izsvērti tradicionāli ir rīkojušies vācieši agrākajā Vācijas Federatīvajā Republikā (skatīt 1.tabulu).

1.tabula

**Vācijas vidusskolu (tām pielīdzināto skolu) skolnieku un
augstskolu studentu īpatsvars no visu jauniešu skaita [10]**

Izvēlēta skolnieku vai studentu vecuma grupa	Mācību iestāde	Skolnieku vai studentu īpatsvars no kopīgās vecuma grupas jauniešu skaita (%)		
		1952. gadā	1962. gadā	1975. gadā
18-gadīgie	Arodskolas un tām pielīdzinātās skolas	20,2	21,9	34,3
	Amatniecības skolas	1,1	1,5	2,6
	Profesionālās ģimnāzijas un tām pielīdzinātās skolas	-	-	2,8
	Profesionālās skolas (ieskaitot inženierskolas)	2,0	2,3	3,5
	Ģimnāzijas	4,9	9,2	15,3

22-gadīgie	Inženieraugstskolas, profesionālās augstskolas *	1,5	2,4	4,2
	Pārējās augstskolas (ieskaitot universitātes)	2,4	4,1	9,8

No 1. tabulas varam aprēķināt, kā no 18-gadīgajiem, kuri ir ieguvuši vidējo izglītību, veidojas attiecīgs pilnu augstskolu beigušo skaits (22-gadīgo grupa), procentos no attiecīgās vecuma grupas jauniešu kopējā skaita:

- 1952.gadā no 28,2% beidza pilnu augstskolu 2,4%;
- 1962.gadā no 34,9% beidza pilnu augstskolu 4,1%;
- 1975.gadā no 58,5% beidza pilnu augstskolu 9,8%.

(Tā kā 1. tabulā sniegto datu periods ir 10-13 gadi, tad ar samērā augstu ticamību varam uzskatīt, ka attiecīgā situācija veidojas pārskata gados. Faktiski tāda situācija varēja veidoties attiecīgi 1956., 1966. un 1979.gadā. Vāciešu tendenci izglītības aspektā 1.tabulas dati parāda pārliecinoši).

Iepriekšējā jauniešu vecuma grupā – 16-gadīgie jaunieši – tradicionāli vairums savu izvēli saistīja ar specialitāti (arodu). Loģiski, ka jauniešiem ģimnāzijā ir vieglāk sagatavoties studijām augstskolā. Tas nozīmē, ka ģimnāziju beidzēji visvairāk veido augstskolu studentu kopu. Tad izpētes periodos ģimnāzijās mācījās:

- no 85,2% jauniešiem šajā vecuma grupā 1952. gadā – 8,9%;
- attiecīgi 1962. gadā no 91,9% jauniešiem – 11,4%;
- attiecīgi 1975. gadā no 89,1% jauniešiem – 18,8%.

Pārējie jaunieši šajā vecuma grupā mācījās ar aroda apguvi saistītās skolās, kuru klāsts un profils Vācijā ir ļoti plašs. Piemēram, *Berufschulen*, *Realschulen*, *Fachoberschulen*, *Fachgymnasien*, *Berufsfachschulen*, *Berufsaufbauschulen* u.c. Vācijas izglītības sistēmā 16-gadīgos jauniešus sagatavo darba tirgum pietiekami kvalitatīvi, un viņi ir spējīgi tajā iesaistīties un to papildināt.

Pētījumi un to rezultāti par Vācijas Federatīvās Republikas izglītību nav jāuztver kā atsevišķa vācu izglītības sistēma, kura varētu izspiest citas Rietumu izglītības sistēmas. Šī vācu izglītības sistēma iekļaujas ES izglītības novērtējumu sistēmā.

Jāsecina, ka vācieši ne sevišķi cenšas iegūt augstāko izglītību, bet nepieciešamo izglītības līmeni saista ar darba tirgus konjunktūru un paša indivīda iespējām. Tomēr šī nostādne nedod pamatu apgalvojumam, ka vācieši būtu neizglītoti un neinteligenti. Vācijā plaši izplatīti dažādi kursi, kas robežojas no īsiem kursiem līdz ilgāka termiņa kursiem, ko Rietumos pazīst kopš 1875.gada, kad Londonā nodibināja pirmo tautas universitāti (*University Extension*) – britu tipa tautas augstskolu. Otrā, dāņu, tipa tautas augstskolas pirms Otrā pasaules kara bija arī Latvijā [2]. Tautas augstskolas (universitātes) nedeļa un arī šodien nekur nedod augstskolas diplomu, kaut gan atsevišķi studiju kursi (priekšmeti) var būt izstudēti pat universitātes līmenī. Līdz ar to vācieši sev interesējošās jomās iegūst augsta līmeņa zināšanas, kā arī attīsta intelektu. (Tautas universitātes ārzemēs šodien ir populāras ne tikai Vācijā, bet arī citās valstīs, piemēram, Norvēģijā.)

Tāpat vācieši ne vienmēr cenšas iegūt augstākos zinātniskos grādus. Vācijā ir divi zinātniskie grādi. Piemēram, ekonomikā:

- ekonomikas doktors (*Dr.oec.*) – zemākais zinātniskais grāds;

* Šajā grupā ir vācu *Hochschulen* (augstskolas), kas nedod pilnu augstāko izglītību.

- habilitētais ekonomikas doktors (*Dr.hab.oec.*) – augstākais zinātniskais grāds. Nereti vācieši habilitēto zinātņu doktoru nosauc par doktoru doktoru, piemēram, ekonomikā (*Dr.Dr.oec.*).

Piemēram, Eiropas mēroga autoritātei Vilhelmam Heinrihsmeijeram (*W.Heinrichsmeyer*, dz. 1935.), kas ir *Dr.hab.oec.*, līdzās sekmīgi strādā zinātniskā jomā ne tikai Vācijā, bet arī Eiropas Savienībā ievērojami zinātnieki: *Dr.oec.*, profesors Joahims Hentce (*Hentze*), brīvais zinātniskais līdzstrādnieks Peters Broze (*Brose*) un daudzi citi vācu zinātnieki.

Kā redzams no Vācijas pieredzes, tad darba tirgus konjunktūrai un indivīda iespējām atbilstošs izglītības līmenis, t.i., tautsaimniecības vajadzībām sabalansēts izglītības līmenis, dod arī augstu tautsaimniecības attīstības līmeni. Protams, tas nebija vienīgais, kas veicināja Vācijas pēckara perioda tautsaimniecības attīstību, tomēr tas bija vērā ņemams faktors.

Mācīšanās procesa atdeve nav vienmērīga un proporcionāla. Ja skolnieks mācās vai students studē pietiekami apzinīgi, tad mācību vai studiju procesa, kura rezultāts būtu iegūtās zināšanas, atdevei vajadzētu būt vienmērīgai. Tomēr daudzi skolnieki un studenti būs novērojuši, ka vidusskolas pēdējā klasē un augstskolas pēdējā kursā mācību un studiju procesa atdeve ir ievērojami lielāka nekā zemākās vidusskolas klasēs vai augstskolas pirmajosursos. Konkrēti zinātniski pētījumi šajā jomā ir veikti ASV. Tie liecina, ka vidusskolas pēdējā klasē mācību procesa atdeve ir trīsreiz lielāka nekā iepriekšējās klasēs [6].

Darba samaksas ziņā, ņemot vērā izglītības līmeni, arī ir veikti pētījumi ASV, un to rezultāti ir apkopoti 2. tabulā.

No 2. tabulas datiem varam aprēķināt, ka:

- vidusskolas un nepabeigtas augstskolas līmenis dod līdzīgu darba samaksas pieaugumu;
- pabeigta augstskola dod 2,5 reizes lielāku darba samaksas pieaugumu nekā iepriekšējā izglītības līmeņa dotais darba samaksas pieaugums.

Kaut arī 2. tabulā uzrādītie dati attiecas uz divdesmitā gadsimta sešdesmito gadu pirmo pusi, tomēr tendence, ka darba samaksas līmenis ir atkarīgs no izglītības līmeņa, ir spēkā arī šodien un būs spēkā arī nākotnē. Var būt atšķirības tendences skaitliskajā novērtējumā.

2.tabula

Darba samaksas līmenis atkarībā no izglītības līmeņa, (%) [9]

Izglītības līmenis	Darba samaksas līmenis procentos, salīdzinot ar iepriekšējo izglītības līmeni
Bez vidusskolas (bāzes līmenis)	100,0
Vidusskola	114,2
Nepabeigta augstskola (1-3 kursi augstskolā)	114,8
Augstskola	137,6

Protams, arī ASV pētījumu pamatā ir tēze, ka augstskolās iegūtā specialitāte darba tirgū ir pietiekami pieprasīta, un šiem speciālistiem nav jāklūst par bezdarbniekiem.

No tīri profesionāliem kritērijiem, augstākā izglītība palīdz izstrādāt un attīstīt analītiķa spējas, kas speciālistam ir ļoti svarīgi. Nereti pieredzējuši darba devēji to prot novērtēt, un, izvēloties no pretendentu loka uz kādu amata vakanci konkrētu speciālistu, novērtē, vai viņš varēs īstenot attiecīgajos periodos uzņēmuma stratēģiju. Piemēram, kāda „Neste” tīkla degvielas uzpildes stacija pie Rīgas izsludināja konkursu uz šīs stacijas vadītāja amatu. Daudzi bija pārstiegti, ka uz vadītāja vietu izvēlējās nevis transporta speciālistu-tehniķi (no pretendentiem viņš vislabāk varēja pārzināt ar degvielu saistītās tehniskās

problēmas), bet pretendentu ar augstāko izglītību, kas ievērojami sliktāk pārzināja ar degvielu saistītās tehniskās problēmas, nekā minētais tehniķis (tehnikuma beidzējs). Izrādījās, ka izvēlētais no visiem pretendentiem vislabāk ir saskatījis un analizējis šīs degvielas uzpildes stacijas attīstības stratēģiju, kas bija ļoti svarīgi „Neste”.

Latvijā nereti ir novērotas arī citas tendences:

- **Pārspīlē svešvalodu zināšanu nepieciešamību.** Diezgan daudzi darba devēji cenšas pieņemt darbā sekretāri-lietvedi, kurai būtu jāzina 3-4 svešvalodas, bet nav izanalizējuši, cik bieži viņai konkrētās svešvalodu zināšanas būs nepieciešamas, veicot darba pienākumus. Ja konkrētās svešvalodas pielietojums ir rets, tad valodas speciālista iesaistīšanu konkrētā nepieciešamajā gadījumā var atrisināt ekonomiski izdevīgāk, piemēram, ar specializētu uzņēmumu (firmu) (piemēram, tulkošanas biroju) palīdzību. Savukārt par sekretāri-lietvedi pieņemtā 3-4 svešvalodu speciāliste, kurai, pildot uzdotos dienesta pienākumus, šīs valodas jāpielieto reti (reizi gadā vai pat retāk), zaudē savu svešvalodu speciālista kvalifikāciju. Neviens neiebildīs, ka zināšanas, it sevišķi svešvalodu zināšanas, ir jāpielieto, pretējā gadījumā šīs zināšanas zūd.
- **Tāpat pārspīlē akadēmiskā vai profesionālā maģistra grāda nepieciešamību.** Diezgan bieži šķiet, ka darba devējam tā ir prestiža lieta, nevis nepieciešamība pieņemt uz konkrēto amatu visaugstākās kvalifikācijas speciālistu. Protams, ir amati, kuru pildīšanai ir nepieciešama maģistra kvalifikācija. Protams, tikai no maģistriem var būt doktoranti, kas ir zinātnieku atlases bāze. Lai kļūtu par doktorantu un sekmīgi izstrādātu un aizstāvētu promocijas darbu, līdz ar to, lai kļūtu par konkrētās zinātnes doktoru, nav obligāti jāpilda tikai tie amati, kuru pildīšanai ir vajadzīgs maģistra grāds. Lai kļūtu par doktorantu, galvenais kritērijs – iegūtais akadēmiskais vai profesionālais maģistra grāds, kas nav zinātniskais grāds. (Zinātņu doktora grāds nav izglītības rādītājs, bet gan zinātniskais grāds. Līdz ar to nav tāda „zinātniskā izglītība”).

Padomju Savienībā bija precedenti, kad akadēmisko grādu piešķīra personām, kurām bija zems izglītības līmenis, piemēram, I.Mičurinam, zinātniskā grāda nebija arī, piemēram, T.Lisenko. I.Mičurins bija beidzis apriņķa skolu (*уездное училище*), kas deva tiesības iestāties ģimnāzijā. Viņš faktiski bija praktizējošs selekcionārs un eksperimentētājs, kuram šajā jomā bija atzīstami panākumi [11]. Ja I.Mičurins ar savu praktisko darbu ir veicinājis zinātnes attīstību, tad akadēmiķis T.Lisenko, kaut arī kopš 1925.gada bija lauksaimniecības speciālists-agronoms ar augstāko izglītību (bija beidzis Kijevas Lauksaimniecības institūtu, tagad Ukrainas Nacionālā agrārā universitāte), spriežot pēc daudziem dokumentiem un rakstiem, piemēram, [12; 14; 15] bija pseidozinātnieks. Viņš, atrazdamies augstā amatā, kavēja zinātnes attīstību un aktīvi piedalījās zinātnieku represijās. Piemēram, represijās pret ievērojamo zinātnieku akadēmiķi Nikolaju Vavilovu (*Вавилов*, 1887-1943) nozīmīga loma bija tieši T.Lisenko [14]. Turklāt pats T.Lisenko piesavinājās daudzus I.Mičurina darbu rezultātus.

T.Lisenko vajāja ne tikai N.Vavilovu. Viņš organizēja vajāšanas kampaņas pret visiem tiem zinātniekiem, kas apšaubīja „Mičurina ģenētiku”. Formālās ģenētikas piekritēji (mendelisti un veismanisti) bija T.Lisenko lielākie ienaidnieki, kuri jāiznīcina [12; 13; 15]. Rezultātā viņš aizkavēja zinātnes, līdz ar to arī tautsaimniecības, attīstību.

Izglītības līmenis ir labs indikators un signāls darba devēja rokās, lai paātrināti un pietiekami pareizi spriestu par konkrēto pretendentu. Lai iegūtu augstāko izglītību, studentam ir nepieciešamas vairākas īpašības, kuras būs nepieciešamas arī nākamajā darbā, piemēram:

- apņēmība un mērķtiecība, t.sk. mērķu apzināšanās – darba devējs var spriest, ka pretendents būs tāds pats, strādājot uzņēmumā, t.sk. sadarbībā ar darījumu partneriem;
- pozitīva pašapziņa, kas būtu vajadzīga saskarsmē ar sadarbības partneriem un klientiem;
- spēja operatīvi un ātri domāt, spriest un pieņemt atbilstošus lēmumus;
- darbspējīgums un neatlaidība būs vajadzīga gan uzņēmuma iekšējā vidē, gan saskarsmē ar darījumu partneriem un klientiem u.c.

Protams, ne jau katrs, kas nav ieguvis augstāko izglītību, nav spējīgs studēt un viņam trūktu veiksmīga studenta kritēriju. Augstāko izglītību var neiegūt vairāku iemeslu dēļ. To var ietekmēt, piemēram:

- materiālie apstākļi;
- ģimenes apstākļi, it sevišķi jaunietēm, u.c.

Izglītības līmenis kā rādītājs var dot arī praktisku palīdzību darba devējam, novērtējot potenciālo darba ņēmēju. Praktiski darba devējiem, pieņemot darbā darbiniekus, nav pieejama pilnīga informācija par attiecīgā pretendenta piemērotību attiecīgajam amatam. Darba devējiem būs apgrūtinātas iespējas novērtēt un saranžēt pēc galvenajiem kritērijiem, piemēram, darba ražīguma kritērijiem pretendētus un izdarīt no viņiem galīgo izvēli. Tāpēc darba devējiem maksimāli ir jāizmanto jebkura pieejamā tiešā un netiešā informācija par amatu pretendentu kvalitatīvajiem rādītājiem.

Ierobežotas informācijas un paātrinātas pretendentu atlases dēļ, izglītības līmenis palīdzēs darba devējiem izvēlēties, kuri pretendenti tiks pieņemti darbā. Protams, katram amatam ir vajadzīgs atbilstošais izglītības līmenis. Piemēram, naktssarga pienākumu veikšanai nav nepieciešama augstākā izglītība, tomēr augsta bezdarba līmeņa gadījumā var būt gadījumi, ka naktssargs ir ar kādu augstāko izglītību, kuras speciālisti dotajā gadījumā darba tirgū nav pieprasīti vai pat lieki. Piemēram, Latvijā pagājušā gadsimta deviņdesmitajos gados šādi „liekie” speciālisti bija lauksaimniecības speciālisti, kā arī vēstures, fizikas un matemātikas skolotāji u.c. Šādās situācijās konkrēto speciālistu ar augstāko izglītību nedrīkst uzskatīt par ”neveiksminieku”, kurš citam darbam nav piemērots.

Bieži pie paātrinātas pretendentu atlases darba devējs nenosaka pat pārbaudes laiku. Paātrinātā pretendentu atlase dod darba devējam savu ekonomisko labumu, proti, samazinās interviju apjoms, sludinājumu skaits, apmācību apjoms utt.

Bez izglītības liela nozīme ir vispārējai inteliģencei un personīgajām īpašībām, prasmei un iemaņām. Komunikabilitāte, organizatora spējas, vadītāja dotības, spēja strādāt komandā, neatlaidība, uzcītība, atbildības sajūta, spēja pieņemt lēmumus – to visu šodien pieprasa darba tirgus, un tas viss ietekmē arī indivīda darba samaksas līmeni.

Izglītības nozīmi novērtēja jau pagājušā gadsimta sākumā, kad izglītību izvirzīja kā patstāvīgu ražošanas faktoru. Tomēr izglītība kā patstāvīgs ražošanas faktors nenostiprinājās, un tā tika iekļauta kā resurss ražošanas faktorā „darbs”.

Secinājumi un priekšlikumi

1. Viens no noteicošajiem faktoriem, kas ietekmē darba ražīgumu, ir izglītība.
2. Cilvēki ir vienīgais jebkura uzņēmuma resurss, kas ir spējīgs mācīties.
3. Lai iegūtu augstāku izglītības pakāpi, ir nepieciešami diezgan lieli finanšu līdzekļi. Šos finanšu līdzekļus var ieguldīt valsts, ģimene, darba devējs, kā arī pats izglītības ieguvējs, ņemot bankas kredītu.
4. Uzņēmuma vadītājs arvien vairāk spēj izvērtēt izglītības, apmācības un pārkvalifikācijas piedāvājumu kvalitāti un novērtēt to.
5. Darbinieku apmācība ir ieguvums ne vien uzņēmumam, bet ir arī īpaša motivācija un prēmija darbiniekiem.

6. Dažu dienu semināru rīkošana nedod ilgtermiņa rezultātu, tādēļ ir jāizveido mācību sistēma, kas pakārtota biznesa vajadzībām.
7. Ilgāka mācīšanās un studēšana nozīmē aizkavētu iestāšanos darba tirgū. Tādēļ indivīdam ir jāatsakās no iespējamiem labumiem šodien, bet lai gūtu nodrošinātu augstāku darba samaksu nākotnē.
8. Jo augstāks izglītības līmenis darbaspēkam, jo vieglāk to, nepieciešamības gadījumā, apmācīt un pārkvalificēt.
9. Augstāka izglītība dod augstāku darba ražīgumu, tomēr kompleksam „tautsaimniecība – izglītības līmenis” jābūt sabalansētam atbilstoši tautsaimniecības struktūrai.
10. Latvijā nereti pārspīlē svešvalodu zināšanu nepieciešamību, kā arī akadēmiskā vai profesionālā maģistra grāda nepieciešamību.
11. Zinātniskais grāds, profesionālais un akadēmiskais grāds nav sinonīmi. Latvijā bez akadēmiskā vai profesionālā grāda nevar iegūt zinātnisko grādu.
12. Padomju Savienības prakse, ka augstāko akadēmisko novērtējumu, ievēlot par akadēmijas korespondētājlocekli vai īsteno locekli, dod arī personām, kurām nav zinātniskā grāda, nav pārņemama, jo, kā rāda konkrētie piemēri, piemēram, akadēmiķis T.Lisenko, tā var dot arī negatīvu rezultātu – izraisīt zinātnieku represijas un to fizisku iznīcināšanu, dažu zinātnisku virzienu bremzēšanu vai pat noraidīšanu, nezinātniskas domas uzspiešanu u.c.
13. Izglītības līmenis ir labs indikators un signāls, lai paātrināti un pietiekami pareizi spriestu par konkrēto pretendentu, jo augstskolas beidzējs ir pietiekami apņēmīgs un mērķtiecīgs, pozitīvi pašapzinīgs, spējīgs operatīvi un ātri domāt, neatlaidīgs u.c., kas būs nepieciešams darbam uzņēmumā.
14. Ierobežotas informācijas un paātrinātas pretendentu atlases dēļ, tieši pretendenta izglītības līmenis darba devējam palīdzēs izvēlēties īsto darbinieku.

Literatūra

Helers R. Vadībzinības: rokasgrāmata / Viss par uzņēmējdarbību un vadību. – Rīga: Zvaigzne ABC, 2004.

1. **Latviešu konversācijas vārdnīca.** 21.sējums. – Rīga, Antēra, faksimilizdevums, 2002. (grāmatu apgāds A.Gulbis, 1940.).
2. **Lūse L. Vadītāji un viņu darbinieki mācās, mācās un mācās** // Komersanta Vēstnesis – Rīga: VSIA Latvijas Vēstnesis, 2007. – Nr.39(95).
3. **Praude V., Beļčikovs J. Menedžments** – Rīga: Vaidelote, 2001.
4. **Rubanovskis A. Mikroekonomikas teorijas pamati.** – Rīga, STI, 2008.
5. **Stiglics Dž.E., Drifils Dž. Mikroekonomika** – Rīga, LU, 1995.
6. **Škapars R. Mikroekonomika** – Rīga: LU, 2001.
7. **Becker Gary S. Human Capital.** – New York – London, 1964.
8. **Fisher I. The Theory of Interest.** – New York, 1965.
9. **Köhler H. Der relative Schul- und Hochschulbesuch in der Bundesrepublik Deutschland 1952.-1975.** Unveröffentlichtes Arbeitspapier. Marx-Plank-Institut für Bildungsforschung. Berlin, Dezember, 1977.
10. **Васильченко И.Т. Иван Владимирович Мичурин.** Москва-Ленинград 1963.
11. **Жимулев И.Ф., Дубинина Л.Г. К 50-летию «Письма трёхсот»** // Вестник ВОГиС. – 2005. Т.9.-№1 – С. 12-33.
12. **Левина Е.С. Беда или вина академика Вавилова?** // Природа – 1992., №8 – С.121-124.

13. Савина Г.А. Чистые линии (В.И.Вернадский о Н.И.Вавилове) // Трагические судьбы: репрессированные ученые Академии наук СССР. – Москва: Наука, 1995.
14. Сойфер В. Власть и наука. – Вашингтон, 2001.

Rubanovskis A. Izglītības, zinātnes un tautsaimniecības saikne

Rakstā pētīta un analizēta: izglītības līmeņa attīstība, balstoties uz Lielbritānijas datiem; izglītības nozīme indivīdam, darba devējam, zinātnei un tautsaimniecībai kopumā.

Pētījumu bāze: izglītības un humānā kapitāla teorija un prakse; darba tirgus; Vācijas statistiskie dati par vidusskolnieku un augstskolu studentu īpatsvaru no visu jauniešu skaita; ASV dati par darba samaksas līmeni atkarībā no izglītības līmeņa; Vācijas izglītības un zinātnisko grādu sabalansētība ar tautsaimniecības struktūru; padomju pieredze augstāko akadēmisko nosaukumu piešķiršanā; saikne „izglītības līmenis – personāla atlase”.

Autora pētījumi aptver: tautsaimniecības, iedzīvotāju labklājības līmeņa un izglītības saiknes; ieguldījumus humānajā kapitālā; izglītības iegūšanas procesa ietekmi uz indivīdu; izglītības līmeņa paaugstināšanos laika gaitā un tā atbilstību tautsaimniecībai kopumā; kvalifikācijas paaugstināšanas, apmācības un pārkvalificēšanās nozīmi un iespējas; izglītības līmeni kā bāzi zinātniskai darbībai; iesaistīšanos zinātniskajā darbībā un augstāko akadēmisko goda nosaukumu mērķtiecīgumu zinātnes attīstībā; izglītības līmeņa praktisko nozīmi personāla paātrinātā atlasē.

Rubanovskis A. The link between education, science and national economy

The paper presents investigation and analysis of the development of educational level, the role of education for an individual, employer, persons engaged in science and national economy. The author has used information of British sources.

The research is based on the theory and practice of education and human capital, on the labour market. German statistical data relating to the proportion of high school and higher school students to the total number of the young people, US data concerning labour remuneration depending on the person's education, experience of Germany concerning the balance of persons with academic degrees and the structure of national economy, the practice of the former soviet system of conferring academic titles, as well as the link between education and personnel selection have been made use of.

The research covers the following aspects: the link between national economy, welfare and education, investments in human capital, the impact of studies on an individual, historical growth of educational level and its compliance to national economy, ways of in-service training and retraining, higher education acquired - the basis for research, participation in research, honorary academic titles bestowed to facilitate the development of science, the role of appropriate education in personnel selection.

Рубановский А. Связь образования, науки и народного хозяйства

В статье исследовано и анализировано: развитие уровня образования, обосновываясь на данных Великобритании, роль образования для индивида, работодателя, науки и народного хозяйства в целом.

База исследования: образование, теория и практика человеческого капитала; рынок труда, статистические данные Германии о удельном весе учеников средних школ и студентов в общем количестве молодежи; данных США об уровне зарплаты в зависимости от уровня образования; сбалансированности образования и научных степеней со структурой народного хозяйства; советский опыт присвоения высших академических званий. Связь «уровня образования – отбор персонала».

Исследования автора охватывает: связь народного хозяйства, благосостояние населения и образования; вложения в человеческий капитал; влияние процесса получения образования на индивид; повышение уровня образования в течение времени и его соответствии народному хозяйству в целом; роль и возможность повышения квалификации, обучения и переквалификации; уровень образования как базу научной деятельности; включение в научную деятельность и целесообразность присвоения высших академических почетных званий; практическая роль уровня образования для ускоренного отбора персонала.