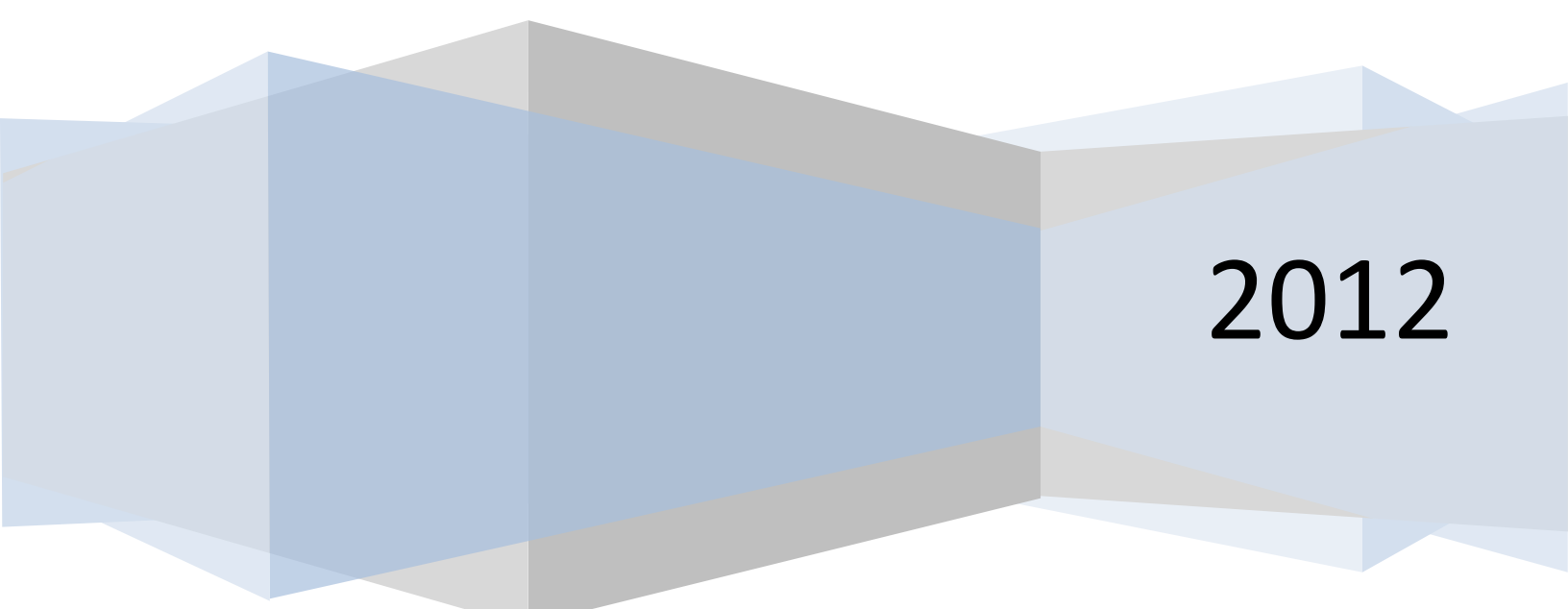


Valsts pārvaldes darbinieku apmierinātība ar cilvēkresursu vadības politiku un tās rezultātiem

LATVIJAS VALSTS PĀRVALDES DARBINIEKU UN IERĒDŅU APTAUJA

©RTU doktorante Iveta Baltiņa



2012

SATURS

I.	Aptaujas tehniskā informācija	3
	Respondentu sociāli demogrāfiskai profils.....	4
II.	Galvenie secinājumi.....	6
III.	Aptaujas rezultāti.....	14
1.	Cilvēkresursu politikas plānošana un ieviešana.....	14
2.	Apmierinātība ar darbu konkrētajā iestādē.....	22
2.1.	Iestādes līderība un plānošana.....	22
2.2.	Iestādes darba organizācija un informācijas aprite.....	27
2.3.	Iestādes kultūra un iekšējā komunikācija.....	31
2.4.	Darba saturs un rezultāti.....	35
2.5.	Darba vide.....	38
2.6.	Attālinātais darbs kā darba organizācijas forma.....	41
2.7.	Attiecības ar tiešo vadītāju.....	45
2.8.	Cilvēkresursu plānošana un attīstība.....	51
2.9.	Darba atalgojums un tā sasaiste ar rezultātiem.....	56

I. Aptaujas tehniskā informācija

Laika posmā no 2012.gada 26.marta līdz 21.aprīlim, sadarbojoties Valsts kancelejai ar Rīgas Tehniskās universitātes doktoranti Ivetu Baltiņu, tika īstenota valsts pārvaldes darbinieku un ierēdņu aptauja. Aptaujas mērķis bija novērtēt valsts pārvaldē strādājošo apmierinātību ar cilvēkresursu vadības politikas plānošanu un ieviešanu valsts pārvaldē kopumā, kā arī novērtēt darba motivējošos faktorus konkrētajā iestādē. Tādējādi aptaujas anketai bija divas daļas:

1. Valsts pārvaldes cilvēkresursu politikas plānošanas un ieviešana, kurā respondentiem skalā no 1 līdz 5 bija jānovērtē dažādi ar valsts pārvaldes cilvēkresursu politikas plānošanu un ieviešanu saistīti aspekti. Katrs apgalvojums bija jānovērtē 5 ballu sistēmā, kur 1- pilnībā nepiekrītu, 2 – vairāk nepiekrītu kā piekrītu, 3 – ne piekrītu, ne nepiekrītu, 4 – vairāk piekrītu kā nepiekrītu, 5 – pilnībā piekrītu.
2. Apmierinātība ar darbu konkrētajā iestādē, kurā tā pat skalā no 1 līdz 5 respondentiem bija jānovērtē dažādi darba izpildi veicinošie un kavējošie aspekti šādās jomās:
 - 2.1. iestādes līderība un plānošana;
 - 2.2. iestādes darba organizācija un informācijas aprīte;
 - 2.3. iestādes kultūra un iekšējā komunikācija;
 - 2.4. darba saturs un rezultāti;
 - 2.5. darba vide;
 - 2.6. attālinātais darbs kā darba organizācijas forma;
 - 2.7. attiecības ar tiešo vadītāju;
 - 2.8. cilvēkresursu plānošana un attīstība;
 - 2.9. darba atalgojums un tā sasaiste ar rezultātiem.

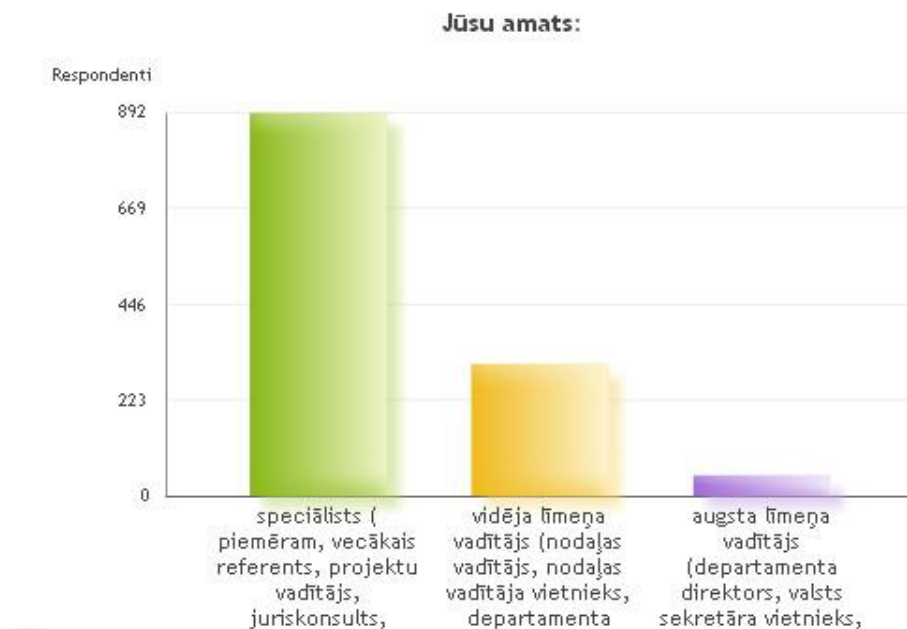
Aptaujas izsūtīšanu valsts pārvaldes darbiniekiem nodrošināja Valsts kancelejas izveidotā Cilvēkresursu padome, kurā darbojas Valsts kancelejas un nozaru ministriju par personālvadības jautājumiem atbildīgie cilvēki. Tādējādi nozaru ministriju personālvadības speciālisti bija atbildīgi par anketas izsūtīšanu visiem ministriju un padotības iestāžu darbiniekiem. Lai gan anketai vajadzēja tikt nodotai aptuveni 16000 darbinieku, tomēr faktiskā situācija liecina, ka valsts pārvaldē strādājošie, kam anketa tika nosūtīta, bija ievērojami mazāka, jo vairākas institūcijas atteicās aptaujā piedalīties.

Respondentu sociāli demogrāfiskais profils

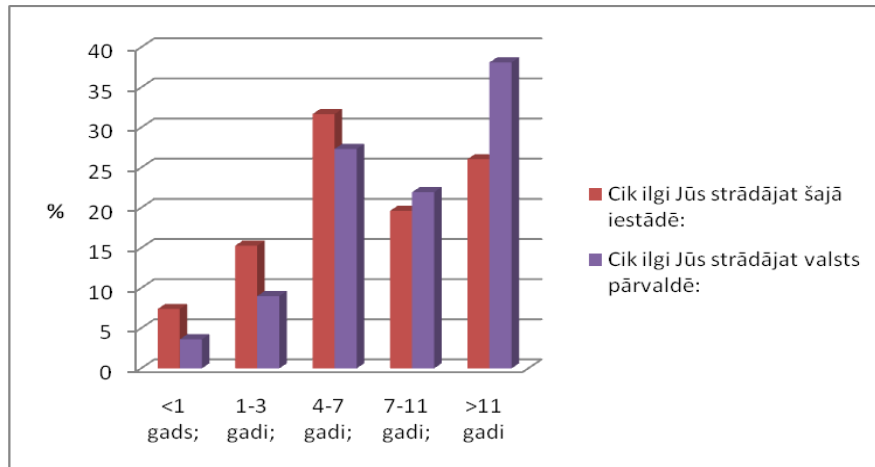
Kopumā aptaujā piedalījās un anketas aizpildīja 1253 respondenti, no tiem 297 vīrieši, 951 sieviete. Pieci respondenti nebija norādījuši dzimumu un deviņas anketas nebija pilnībā aizpildītas. Respondentu vidējais vecums ir 39,5 gadi. Sadalījumā pa amatu kategorijām vislielākais respondentu skaits veido speciālistu līmeni 71%. Attiecīgi vidēja līmeņa vadītāji 25% un augsta līmeņa vadītāji tikai 4% jeb 48 respondenti (skat 1.att.).

1.attēls

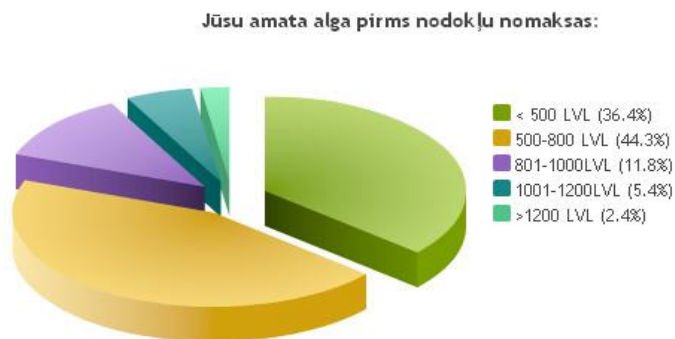
Respondentu skaits sadalījumā pa amatu kategorijām



Analizējot respondentus pēc nostrādātā laika iestādē un valsts pārvaldē ir redzams, ka vislielāko īpatsvaru 32 % veido tie respondenti, kuri konkrētajā iestādē strādā jau 4-7 gadus, tomēr analizējot nostrādāto laiku kopumā valsts pārvaldē ir redzams, ka vislielākais atbildējušo skaits ir starp tiem darbiniekiem, kuri valsts pārvaldē strādā vairāk kā 11 gadus t.i. 38 % (skat.2.attēls).

2.attēls**Iestādē un valsts pārvaldē nostrādātais laiks**

Kā redzams trešajā attēlā, tad sadalījumā pēc amata algas pirms nodokļu nomaksas vislielākais respondentu skaits ir starp tiem darbiniekiem, kuri saņem 500 līdz 800 LVL mēnesī, attiecīgi 44%. Nākamā kategorija ir tie darbinieki, kuri saņem mazāk kā 500LVL mēnesī, t.i. 36%. Savukārt vismazāk respondenti 2% ir starp tiem atbildētājiem, kuri saņem vairāk kā 1200 LVL mēnesī pirms nodokļu nomaksas.

3.attēls Respondentu skaits atbilstoši atalgojumam

II. Galvenie secinājumi

1. Cilvēkresursu politikas plānošana un ieviešana

Analizējot respondentu atbildes par jautājumiem, kas saistīti ar cilvēkresursu politikas plānošanas un ieviešanas aspektiem, jāsecina, ka situācija nav apmierinoša, jo vairāk kā 50 % respondentu situāciju vairāk vērtē negatīvi nekā pozitīvi. Aptaujas rezultāti liecina, ka valsts pārvaldē nenotiek mērķtiecīga cilvēkresursu politikas plānošana un ieviešana, darbiniekiem nav skaidrs institucionālais un atbildību dalījumus šajā jomā. Lielākais vairums respondentu uzskata, ka izveidotā civildienesta sistēma nav efektīva un nenodrošina valsts pārvaldes darba produktivitāti un kvalitāti. Darbiniekiem nav skaidra atlīdzības politika, tā pat viņi uzskata, ka valsts pārvaldē netiek nodrošināta taisnīga un saprotama sociālo garantiju sistēma.

Lai gan lielākā daļa respondentu uzskata, ka informācija par valsts pārvaldē nodarbinātajiem ir pietiekama un pieejama, tomēr lielākais vairums neuzskata, ka informācija par darbinieku mainību tiek regulāri apkopota un analizēta. Novērtējot esošās karjeras izaugsmes iespējas, tiek norādīts, ka tās nenodrošina labāko darbinieku noturēšanu. Lielākais vairums respondentu arī norāda, ka esošie atlases pasākumi nenodrošina labāko un kvalificētāko darbinieku atlasī.

- Atbildot uz jautājumu par mērķtiecīgu cilvēkresursu politikas plānošanu un ieviešanu, 60% respondenti vai nu pilnībā nepiekrīt šādam apgalvojumam (attiecīgi 16%0, vai vairāk nepiekrīt nekā piekrīt 44%. Pozitīvi par šo jautājumu ir noskaņoti 20% respondentu (attiecīgi vairāk piekrīt kā nepiekrīt 18 % un pilnībā piekrīt 2 % respondentu), bet 20% respondentu viedoklis dalās, jo viņi ne piekrīt, ne nepiekrīt šādam apgalvojumam.
- Tā pat lielākajai daļai respondentu nav skaidrs institucionālais un atbildību dalījums valsts pārvaldes cilvēkresursu politikas plānošanas un ieviešanas jomā. Attiecīgi apgalvojumu – *Ir skaidrs institucionālais un atbildību dalījums valsts pārvaldes cilvēkresursu politikas plānošanas un ieviešanas jomā* – darbinieki ir novērtējuši sekojoši: kopumā ar pilnībā nepiekrītu vai vairāk nepiekrītu kā piekrītu uz šo jautājumu ir atbildējuši 50% respondentu. Savukārt pārējo 50% respondentu atbildes sadalās attiecīgi 26% - ne piekrīt, ne nepiekrīt, 21% vairāk piekrīt kā nepiekrīt un tikai 3% pilnībā piekrīt.

- Vairāk kā 50% respondentu uzskata, ka izveidotā civildienesta sistēma nenodrošina valsts pārvaldes darba produktivitāti un kvalitāti. Tikai 17% respondentu šajā jautājumā domā pozitīvi.
- Tomēr valsts pārvaldes darba orientācija uz rezultātiem tiek vērtēta nedaudz pozitīvāk. Pilnībā nepiekrīt, vai vairāk nepiekrīt, kā piekrīt apgalvojumam, ka valsts pārvaldes darbs ir orientēts uz rezultātiem, 41 % respondentu. Salīdzinoši liels respondentu īpatsvars 27% ne piekrīt, ne nepiekrīt šādam apgalvojumam, un pozitīvs vērtējums šajā jautājumā ir ~ 1/3 daļai jeb 31% respondentu.
- Lielākais vairums respondentu vairāk kā 2/3 negatīvi vērtē valsts pārvaldes atlīdzības politiku. Attiecīgi 73% respondentu uzskata, ka valsts pārvaldes atlīdzības politika nenodrošina līdzīgu darba samaksu par līdzīgu pienākumu veikšanu dažādās iestādēs.
- Gandrīz 1/2 respondentu jeb 48% nevar piekrist, ka valsts pārvaldē tiek nodrošināta taisnīga un saprotama sociālo garantiju sistēma. Tomēr 32% respondentu izsakās pozitīvi par taisnīgu un saprotamu sociālo garantiju sistēmu.
- Vairāk kā puse jeb 60% respondentu uzskata, ka valsts pārvaldē vairāk tiek īstenotas personāla lietvedības funkcijas nekā cilvēkresursu vadība.
- Tā pat vairāk kā puse jeb 52% respondentu uzskata, ka civildienestā strādāt nav prestiži. Vairāk piekrīt nekā nepiekrīt, vai pilnībā piekrīt apgalvojumam, ka civildienestā strādāt ir prestiži 20% respondentu.
- Lūdzot novērtēt apgalvojumu, ka civildienests ir vērsts uz sodīšanas funkciju īstenošanu, atbildes sadalās sekojoši: pilnībā nepiekrīt 14%, vairāk piekrīt kā nepiekrīt 29%, ne piekrīt, ne nepiekrīt 31,2%, vairāk piekrīt kā nepiekrīt 22% un pilnībā piekrīt 5% respondentu.
- Vairāk kā puse jeb 58% respondentu uzskata, ka informācija par valsts pārvaldē nodarbinātajiem ir pietiekama un pieejama. Tomēr atbildot uz jautājumu, vai pārvaldes darbinieku mainība tiek regulāri apkopota un analizēta, noraidoši atbild 40% respondentu. Turklāt ~ 1/3 daļa respondentu jeb 37% tam ne piekrīt, ne nepiekrīt.

- Lielākais vairums jeb 53% respondentu uzskata, ka valsts pārvaldē esošie cilvēkresursu atlases pasākumi nenodrošina labāko un kvalificētāko darbinieku atlasī.
- Tā pat ļoti negatīvi tiek vērtētas karjeras izaugsmes iespējas. 77% respondentu uzskata, ka esošās karjeras izaugsmes iespējas nenodrošina labāko darbinieku noturēšanu valsts pārvaldē.
- Arī vairāk kā 1/3 daļa jeb 45% respondentu valsts pārvaldes darbinieku iespējas regulāri pilnveidot profesionālās zināšanas novērtē negatīvi. Savukārt 37% respondentu tomēr uzskata, ka valsts pārvaldes darbiniekiem ir iespējas regulāri pilnveidot profesionālās zināšanas.
- Savukārt uz jautājumu, vai piedāvātie profesionālās izaugsmes pasākumi nodrošina konkrētā darbinieka profesionālo izaugsmi atbildes sadalās sekojoši: pilnībā nepiekrīt 20%, vairāk nepiekrīt kā piekrīt 28%, ne piekrīt, ne nepiekrīt 22%, vairāk piekrīt kā nepiekrīt 24% un pilnībā piekrīt 6% respondentu.

2. Apmierinātība ar darbu konkrētajā iestādē

2.1. Iestādes līderība un plānošana

- Ar iestādes plānošanu un mērķu noteikšanu saistītos aspektus vairāk kā puse respondentu novērtē pozitīvi, tomēr iestādes vadības iesaisti personāla plānošanā un uzticēšanos vadības pieņemtajiem lēmumiem pozitīvi vērtē mazāk kā puse respondentu.
- 66% respondentu apstiprina, ka iestādē ir izstrādāta stratēģija, kurā ir skaidri noteikti iestādes mērķi. 69% saprot noteiktos mērķus un 53% uzskata, ka mērķi tiek adekvāti plānoti. 42% respondentu tiek iesaistīti iestādes mērķu izstrādē. 84% respondentu apstiprina, ka no darbiniekiem iestādē tiek prasīta atbildība par rezultātiem. Diemžēl mazāk kā puse jeb 46% respondentu uzskata, ka vadība rūpējas par pozitīvas darba vides veidošanu. Tā pat tikai 42% respondentu piekrīt, ka iestādē tiek novērtēti darbinieki, kuri izrāda iniciatīvu. Mazāk kā 1/3 daļa jeb 32% respondentu piekrīt apgalvojumam, ka iestādē ir izstrādāta personāla politika. 31% respondentu šim apgalvojumam ne piekrīt, ne nepiekrīt. Tomēr pozitīvi, ka 45% respondentu apstiprina, ka iestādes vadītājs ir ieinteresēts iestādes personāla attīstības jautājumu risināšanā.

Diemžēl augstākai vadībai un tās pieņemtajiem lēmumiem arī uzticas mazāk kā puse jeb 41% respondentu.

2.2. Iestādes darba organizācija un informācijas aprīte

- Ar iestādes darba organizāciju un informācijas aprīti saistītos jautājumus respondenti novērtē samērā pozitīvi.
- 63% respondentu piekrīt, ka iestādes iekšējā komunikācijas noris pietiekami bieži. To, ka ar darba izpildi saistītā informācija pie darbinieka nonāk savlaicīgi apstiprina 66% respondentu. Šāds pats respondentu skaits piekrīt, ka uzdoto darbu izpildes termiņi ir pietiekami. 78% respondentu apstiprina, ka uzdotie uzdevumi ir saprotami un 70% piekrīt, ka darba izpildei nepieciešamā informācija ir pietiekama. Vairāk kā puse jeb 66% respondentu piekrīt, ka uzdotie uzdevumi ir vērsti uz iestādes mērķu sasniegšanu. Savukārt par iestādē izstrādātajām kārtībām, instrukcijām un noteikumiem 56% apstiprina, ka tās palīdz darbiniekiem efektīvi pildīt tiešos darba pienākumus.

2.3. Iestādes kultūra un iekšējā komunikācija

- Novērtējot iestādes iekšējo kultūru un komunikāciju, visaugstāk tiek vērtēta apmierinātība ar kolēģiem un iespēja brīvi izteikt savu viedokli, tomēr salīdzinoši mazāk aptaujāto piekrīt, ka viņu viedoklis tiek uzklauts. Mazāk pozitīvi tiek novērtēta atgriezeniskās saites nodrošināšana un iestādē valdošais sadarbības gars. Vismazāk aptaujātie piekrīt, ka pret visiem darbiniekiem iestādē izturas vienādi un tam, ka par labi padarītu darbu tie saņem atbilstošu atzinību.
- Šajā sadaļā visaugstāk tiek vērtēta apmierinātība ar kolēģiem, attiecīgi 79% respondentu piekrīt šādam apgalvojumam. Tomēr tikai 47% respondentu piekrīt, ka iestādē valda sadarbības gars. Lai gan vairāk kā puse jeb 58% apgalvo, ka pret viņiem izturas kā pret cilvēku, nevis resursu, tomēr darbinieki norāda, ka par padarīto darbu nesaņem atbilstošu atzinību. Tikai 33% respondentu piekrīt apgalvojumam, ka par labi padarītu darbu, tie saņem atbilstošu atzinību. Arī tam, ka darbinieks vienmēr saņem atgriezenisko saiti, piekrīt mazāk kā puse jeb 44% respondentu. Tā pat tikai 32% respondentu piekrīt, ka pret visiem darbiniekiem iestādē izturas vienādi. Pozitīvi no respondentu puses tiek novērtēta iespēja brīvi izteikt viedokli, tā uzskata vairāk

kā puse jeb 67% respondentu. Tā pat lielākais īpatsvars jeb 51% atzīst, ka to viedoklis vienmēr tiek uzklausīts. Tam, ka regulārās sanāksmes ir pietiekamas un lietderīgas piekrīt arī tikai nedaudz mazāk kā puse jeb 45% respondentu.

2.4. Darba saturs un rezultāti

- Darba saturs un rezultāti ir būtisks valsts pārvaldes darbinieku motivators. Lielākajam vairumam aptaujāto patīk darbs, kuru tie dara. Darbinieki pārsvarā ir apmierināti ar veicamā darba saturu un rezultātiem, tomēr nejūtas par to pietiekami novērtēti.
- 84% respondentu patīk darbs, kuru tie dara. Tā pat 79% respondentu piekrīt, ka savā darbā var izmantot savas zināšanas, spējas un talantus. 73% respondentu jūt, ka veiktais darbs nodrošina iestādes mērķu sasniegšanu, bet nedaudz mazāks īpatsvars 54% respondentu piekrīt, ka veiktais darbs nodrošina sabiedrības sociāli ekonomisko problēmu mazināšanu. Arī 55% respondentu ir sajūta, ka tie strādā kopīga mērķa sasniegšanai. Diemžēl mazāk par pusi jeb 47% respondentu jūtās novērtēti, savukārt 25,6% tam ne piekrīt, ne nepiekrīt.

2.5. Darba vide

- Lielākais vairums respondentu darba vidi vērtē pozitīvi. Darba apstākļi tiek vērtēti kā labi, telpas ir gaišas, ir labs materiāli tehniskais nodrošinājums. Respondenti norāda, ka iestādēs tiek ievēroti elastīga darba laika nosacījumi, tomēr jaunas un inovatīvas darba metodes tiek izmantotas tikai daļēji. Tā pat tiek atzīts, ka jautājumu risināšana varētu notikt ātrāk un elastīgāk.
- 75% respondentu darba apstākļus iestādē vērtē kā labus. Tā pat lielākais vairums 84% piekrīt, ka darba telpā ir pietiekami gaišs. Savukārt materiāli tehnisko nodrošinājumu kā labu novērtē 77% respondentu. Nedaudz vairāk kā puse jeb 52% respondentu piekrīt, ka iestādē tiek ievēroti elastīga darba laika nosacījumi. Savukārt apgalvojumam, ka iestādē tiek izmantotas jaunas un inovatīvas darba metodes piekrīt tikai 44% respondentu, bet 28% aptaujāto tam ne piekrīt, ne nepiekrīt. Arī tam, ka jautājumu risināšana notiek ātri un elastīgi piekrīt mazāk kā puses respondentu jeb 42%, savukārt šādam apgalvojumam ne piekrīt, ne nepiekrīt 26% respondentu.

2.6. Attālinātais darbs kā darba organizācijas forma

- Šis jautājums tika iekļauts anketā ar mērķi noskaidrot, vai un cik bieži šāda darba organizācijas forma tiek izmantota valsts pārvaldē, ņemot vērā, ka šādas darba organizācijas formas izmantošana var būt papildus motivators darbiniekiem, kā arī radīt sociāli ekonomiskus ieguvumus valsts pārvaldē kopumā.
- Diemžēl aptaujas rezultāti liecina, ka attālinātais darbs valsts pārvaldē tiek izmantots ļoti reti, jo to neļauj darīt ne darbiniekam veicamais darba saturs, ne iestādes iekšējā darba organizācija. Pārsvārā respondenti atzīst, ka iestādes vadība neatbalsta attālinātā darba izmantošanu. Tomēr lielākais vairums respondentu atzīst, ka šādu iespēju izmantotu, ja būtu tāda iespēja. Tā pat ievērojams skaits aptaujāto norāda, ka šāda darba organizācijas forma darbiniekos radītu papildus motivāciju uzlabot savu sniegumu.
- Vairāk kā puse jeb 56% respondentu nepiekrīt apgalvojumam, ka darba saturs to ļauj veikt attālināti, neatrodoties darba vietā. Ievērojams skaits jeb 76% respondentu norāda, ka nemēdz veikt darba pienākumus attālināti, neatrodoties darba vietā un vēl lielāks skaits 87% respondentu nepierīt apgalvojumam, ka darba pienākumus attālināti veic regulāri 3-5 reizes nedēļā. Tā pat 68% respondentu norāda, ka iestādes vadība neatbalsta attālinātā darba izmantošanu. 85% respondentu apgalvo, ka iestādes iekšējā darba organizācija neļauj darbiniekiem dažas dienas nedēļā strādāt attālināti, neatrodoties darba vietā. Tomēr vairāk kā puse 63% respondentu izmantotu iespēju savu darbu darīt attālināti, ja tāda tiktu dota. Tā pat 47% respondentu piekrīt, ka darba pienākumu veikšana attālināti viņos radītu papildus motivāciju, uzlabot sniegumu. Arī to respondentu, kuri šādam apgalvojumam ne piekrīt, ne nepiekrīt ir salīdzinoši augsts 24%.

2.7. Jūsu attiecības ar tiešo vadītāju

- Vairāk kā puse respondentu savu tiešo vadītāju vērtē pozitīvi. Visaugstāk respondenti novērtē cieņu, darbinieku viedokļa uzklausīšanu, komunikāciju prasmes un uzticēšanos lēmumu pieņemšanā. Aptaujas dati liecina, ka vadītāji kritiku prot izteikt labāk nekā uzslavēt par paveikto. Tā pat nedaudz zemāk tiek

vērtētas vadītāju personālvadības prasmes, laika veltīšana darbiniekiem, un plānošanas un kontroles prasmes.

- 74% respondentu norāda, ka vadītājs pret viņiem izturas ar cieņu. Vērtējot atgriezenisko saiti, vairāk kā puse jeb 60% respondentu atzīst, ka vadītājs regulāri novērtē paveikto, lai gan prasme izteikt kritiku tiek vērtēta augstāk, nekā uzslava par paveikto. Attiecīgi 68% atzīst, ka vadītājs prot izteikt kritiku un 55% respondentu piekrīt, ka vadītājs uzslavē par paveikto. Lai gan vairāk kā puse, tomēr tikai 54% respondentu piekrīt, ka vadītājs viņiem velta pietiekami daudz laika. Tomēr salīdzinoši augstāk tiek vērtētas vadītāju prasmes ieklausīties darbiniekos un uzticēšanās lēmumu pieņemšanā. Attiecīgi 72% respondentu atzīst, ka vadītājs labprāt uzklausa viņu viedokli un 74% respondentu piekrīt, ka vadītājs uzticas un ļauj izvēlēties un pieņemt lēmumus, kas nepieciešami, lai veiktu darbu efektīvi. Attiecībā uz tām darbībām, kas ir vērstas uz darbinieku attīstību, 58% respondentu piekrīt, ka vadītājs viņiem palīdz attīstīties un veikt darbu, cik vien labi iespējams. Tā pat 61% respondentu atzīst, ka vadītājs viņus regulāri informē par struktūrvienības mērķiem un rezultātiem. No vadītāja prasmēm respondenti visaugstāk vērtē komunikācijas prasmes, attiecīgi 62% respondentu piekrīt, ka vadītāja komunikācijas prasmes ir augstā līmenī. Nedaudz zemāk tiek vērtētas plānošanas un kontroles prasmes un personālvadības prasmes. Attiecīgi 57% respondentu atzīst, ka plānošanas un kontroles prasmes ir augstā līmenī un 53% piekrīt, ka personālvadības prasmes ir augstā līmenī.

2.8. Cilvēkresursu plānošana un attīstība

- Cilvēkresursu plānošanas un attīstības aspektus attiecīgajā iestādē darbinieki vērtē samērā negatīvi. Aptaujas rezultāti liecina, ka iestādēs netiek veikti pētījumi par darbinieku apmierinātību ar darbu un apmierinātības novērtējums netiek ņemts vērā iestādes personāla politikas plānošanā. Tā pat tiek atzīts, ka darbinieku ikgadējā novērtēšana ir vairāk formāla nekā lietderīga un ka novērtēšanu rezultāti netiek ņemti vērā personāla politikas uzlabošanā. Lielai daļai darbinieku nav skaidras izaugsmes iespējas konkrētajā iestādē. Novērtējot profesionālās attīstības iespējas, tikai 1/3 respondentu piekrīt, ka viņu zināšanas un prasmes regulāri tiek novērtētas, un ka viņiem tiek regulāri radītas iespējas pašattīstīties un pilnveidot profesionālās zināšanas. Tā pat aptaujas dati

liecina, ka tikai 1/3 daļai respondentu tiek nodrošinātas apmācības atbilstoši mācību vajadzību analīzei.

- Aicināti novērtēt, vai iestādē regulāri tiek veikti pētījumi par darbinieku apmierinātību ar darbu, 56% respondentu šādam apgalvojumam nepiekrīt, 21% ne piekrīt, ne nepiekrīt, bet piekrīt tikai 23% respondentu. Attiecīgi arī 53% respondentu atbild negatīvi par to, vai darbinieku apmierinātības novērtējums tiek ņemts vērā iestādes personāla plānošanā. Būtiski, ka aptuveni 1/3 daļa jeb 31% respondentu šim apgalvojumam ne piekrīt, ne nepiekrīt. Aptaujas dati liecina, ka esošie personāla novērtēšanas un vadības mehānismi netiek pienācīgi izmantoti, jo 58% respondentu norāda, ka ikgadējā darbinieku novērtēšana ir vairāk formāla nekā lietderīga un tikai 42% respondentu piekrīt, ka ikgadējās darbinieku novērtēšanas rezultāti tiek izmantoti iestādes personāla politikas uzlabošanā. Tā pat liels skaits respondentu 37% šim apgalvojumam nevarēja ne īsti piekrist, ne nepiekrist. Apgalvojumam, ka zināšanas un prasmes regulāri tiek novērtētas, piekrīt tikai 39% respondentu, savukārt ne piekrīt, ne nepiekrīt 31%. Arī karjeras un profesionālās izaugsmes iespējas no respondentu puses tiek vērtētas diez gan zemu. 46% respondentu nepiekrīt, ka apgalvojumam, ka attiecīgajā iestādē ir skaidras izaugsmes iespējas. Apgalvojumam, ka darbiniekiem regulāri tiek radītas iespējas pašattīstīties arī piekrīt tikai 37% respondentu. Savukārt iespēja pilnveidot profesionālās zināšanas ir 47% respondentu. Tā pat tikai 42% respondentu piekrīt, ka viņiem tiek nodrošinātas apmācības atbilstoši apmācību vajadzību analīzei. Tikai 21% respondentu piekrīt, ka viņiem ir iespēja pilnveidot savas profesionālās zināšanas un prasmes ārvalstu komandējumos. Turpretī ievērojams skaits 71% respondentu apgalvo, ka papildus amata aprakstā noteiktajam tiem tiek uzticēti vienreizēji darba uzdevumi.

2.9. Darba atalgojums un tā sasaiste ar rezultātiem

- Aptaujas dati liecina, ka vairāk kā puse respondentu uzskata, ka atalgojums nav atbilstošs tam, ko darbinieks dara. Būtiski, ka darbiniekiem nav skaidra atalgojuma sasaiste ar darba rezultātiem. Lielākajai daļai darbinieku papildus atalgojumam netiek nodrošinātas citas sociālās garantijas. Bez tam vairāk kā puse respondentu uzskata, ka viņu atalgojums nav konkurētspējīgs ar privātā sektora atalgojumu. Vairāk kā puse respondentu pēdējā gada laikā ir domājuši par darba maiņu.

- Aicināti novērtēt apgalvojumu „mans atalgojums ir atbilstošs tam, ko es daru”, 56% respondentu šādam apgalvojumam nepiekrīt, bet piekrīt tikai 27% respondentu. Savukārt par to, vai darba rezultāti tiek adekvāti novērtēti, apstiprinošo atbilžu īpatsvars pieaug līdz 34%, bet nepiekrīt šādam apgalvojumam 40% respondentu. Atbildot uz šo jautājumu, to respondentu skaits, kuri ne piekrīt, ne nepiekrīt ir pieaudzis līdz 26%, salīdzinot ar iepriekšējo jautājumu. Lielākajai daļai jeb 57% respondentu nav skaidra atalgojuma sasaiste ar darba rezultātiem, savukārt 25% respondentu tam ne piekrīt, ne nepiekrīt. Lielākais vairums darbinieku jeb 62% uzskata, ka to atalgojums nav konkurētspējīgs ar privātā sektora atalgojumu. Tikai 14% respondentu norāda, ka viņiem papildus atalgojumam tiek nodrošinātas arī citas sociālās garantijas. Vairāk kā puse jeb 55% respondentu pēdējā gada laikā ir domājuši par darba maiņu. Vēlēšanos strādāt citā valsts pārvaldes iestādē apstiprina 18% respondentu, bet vēlēšanos strādāt privātajā sektorā 32% respondentu.

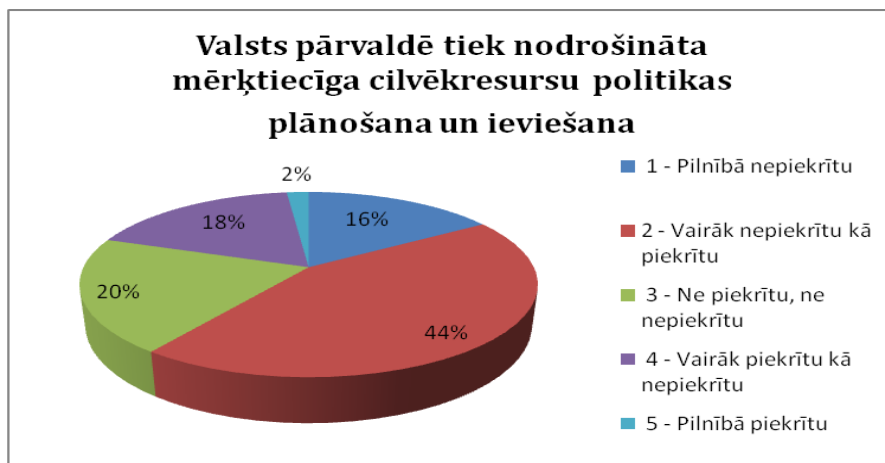
III. Aptaujas rezultāti

1. Cilvēkresursu politikas plānošana un ieviešana

Lūdzu novērtējiet katru no apgalvojumiem ballu sistēmā no 1 līdz 5.

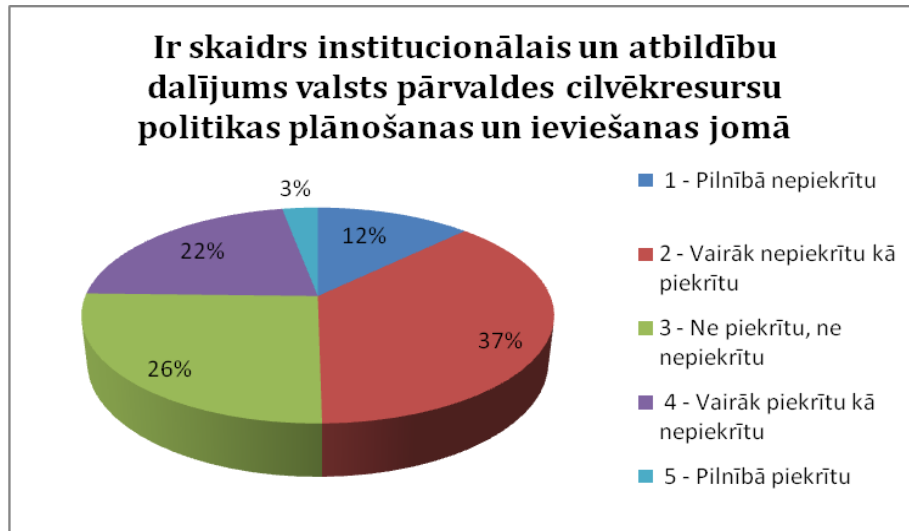
Aptaujas jautājums:

1.1. Valsts pārvaldē tiek nodrošināta mērķtiecīga cilvēkresursu politikas plānošana un ieviešana.



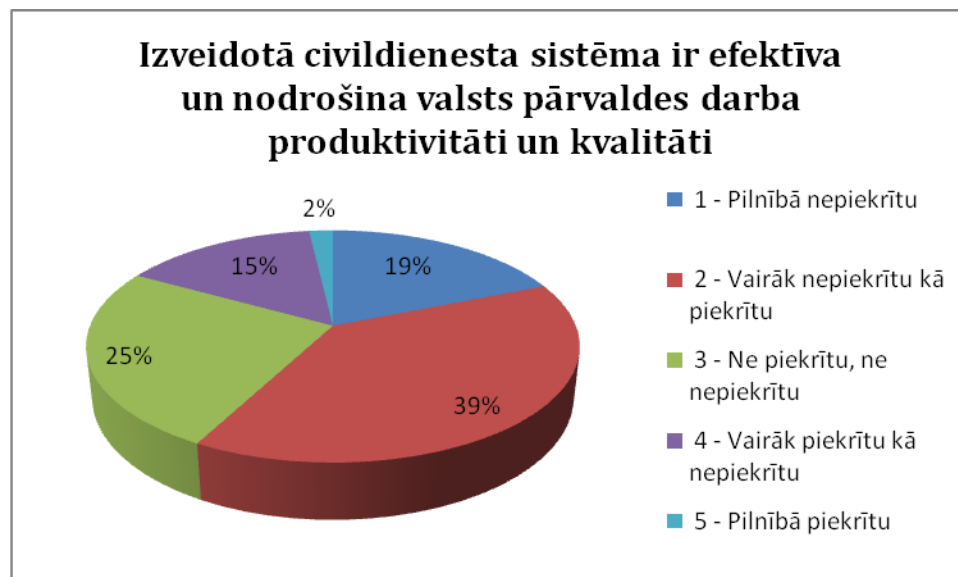
Aptaujas jautājums:

1.2. Ir skaidrs institucionālais un atbildību dalījums valsts pārvaldes cilvēkresursu politikas plānošanas un ieviešanas jomā.



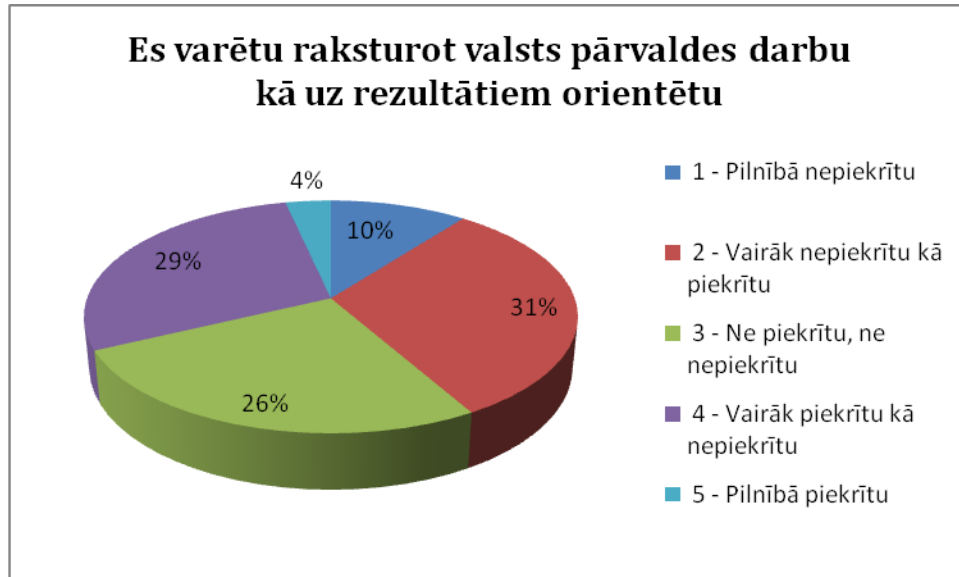
Aptaujas jautājums:

1.3. Izveidotā civildienesta sistēma ir efektīva un nodrošina valsts pārvaldes darba produktivitāti un kvalitāti.



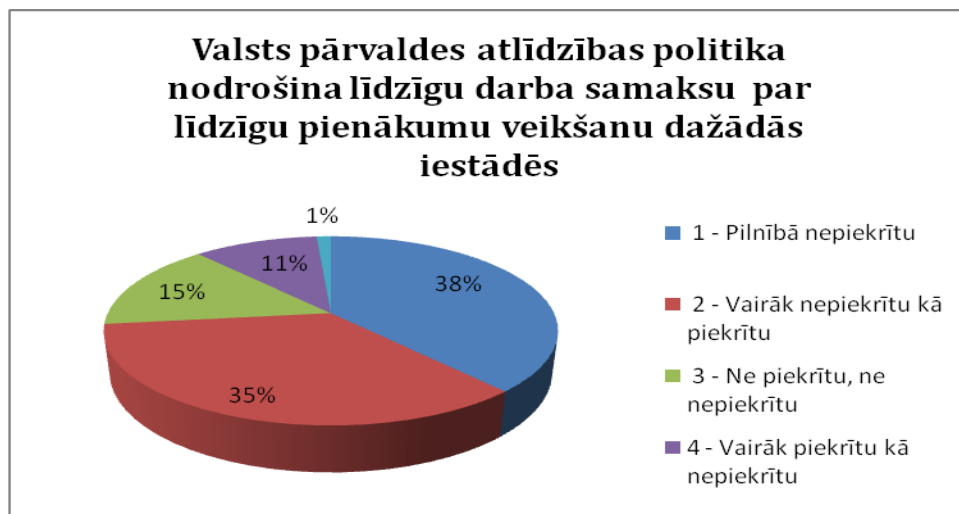
Aptaujas jautājums:

1.4. Es varētu raksturot valsts pārvaldes darbu kā uz rezultātiem orientētu.



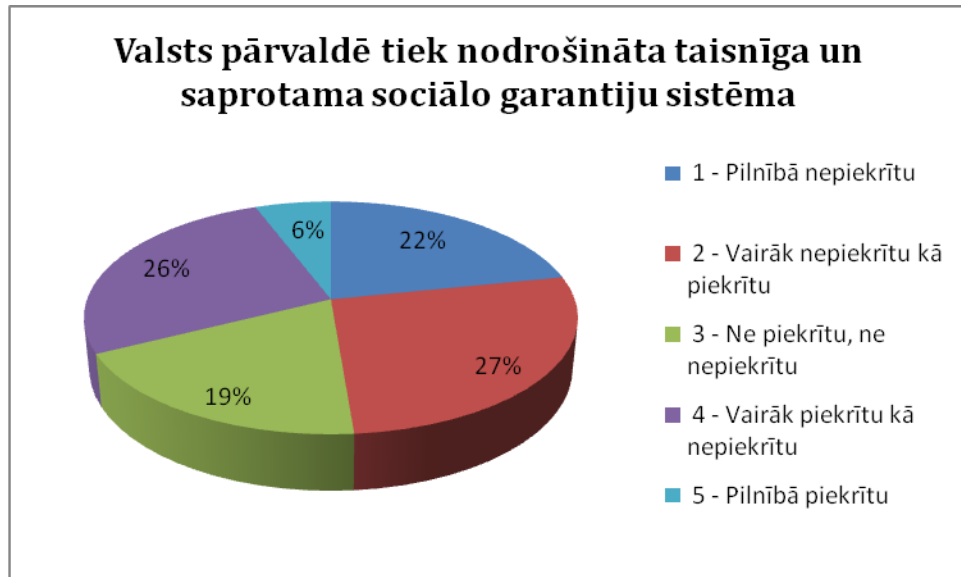
Aptaujas jautājums:

1.5. Valsts pārvaldes atlīdzības politika nodrošina līdzīgu darba samaksu par līdzīgu pienākumu veikšanu dažādās iestādēs.



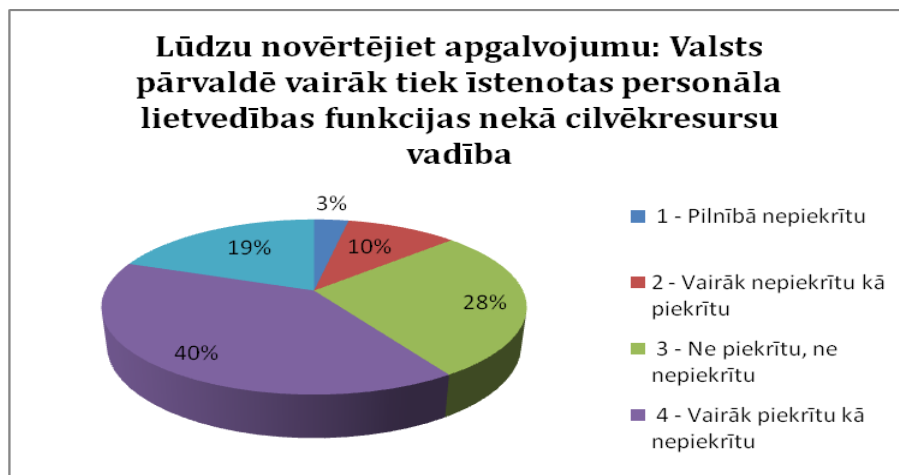
Aptaujas jautājums:

1.6. Valsts pārvaldē tiek nodrošināta taisnīga un saprotama sociālo garantiju sistēma.



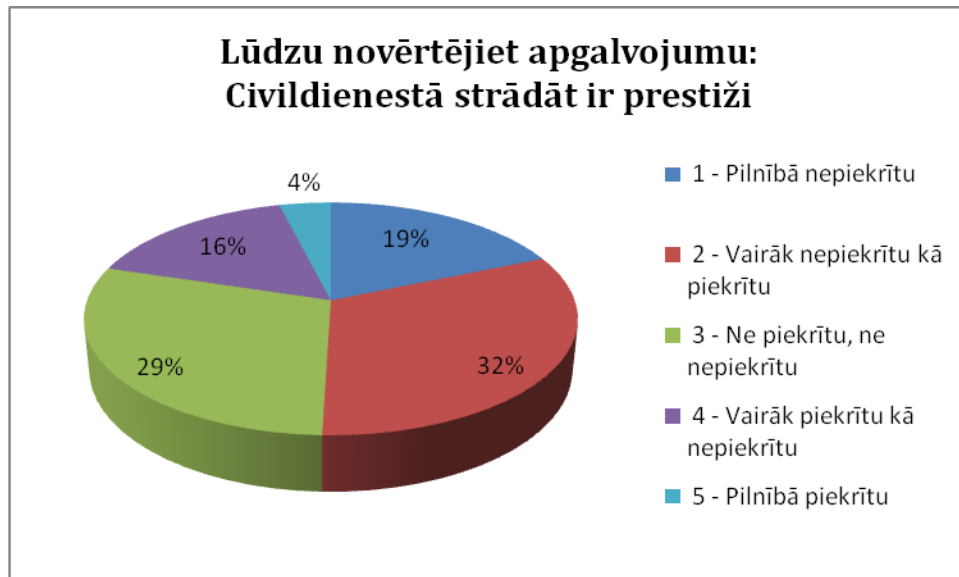
Aptaujas jautājums:

1.7. Lūdzu novērtējiet apgalvojumu: Valsts pārvaldē vairāk tiek īstenotas personāla lietvedības funkcijas nekā cilvēkresursu vadība.



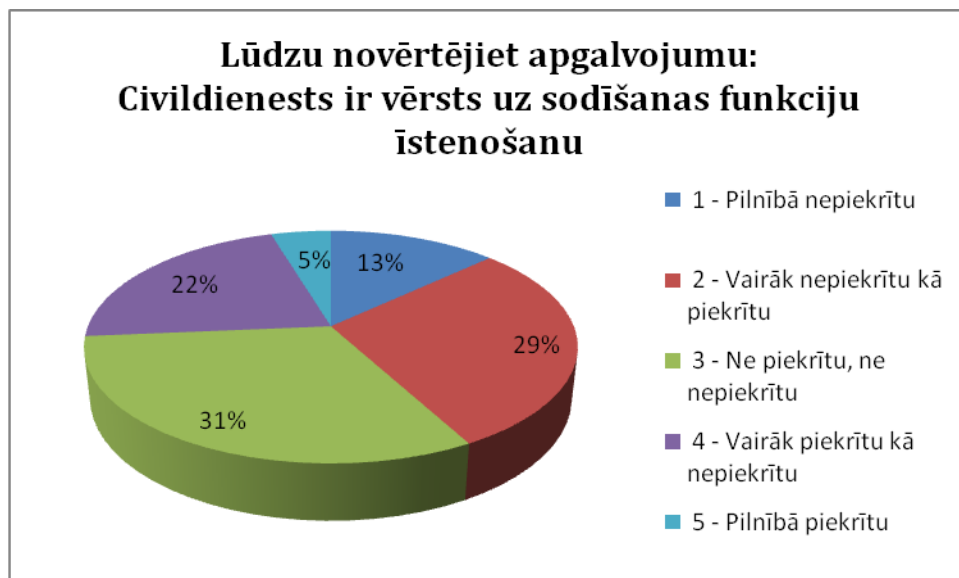
Aptaujas jautājums:

1.8. Lūdzu novērtējiet apgalvojumu: Civildienestā strādāt ir prestiži.



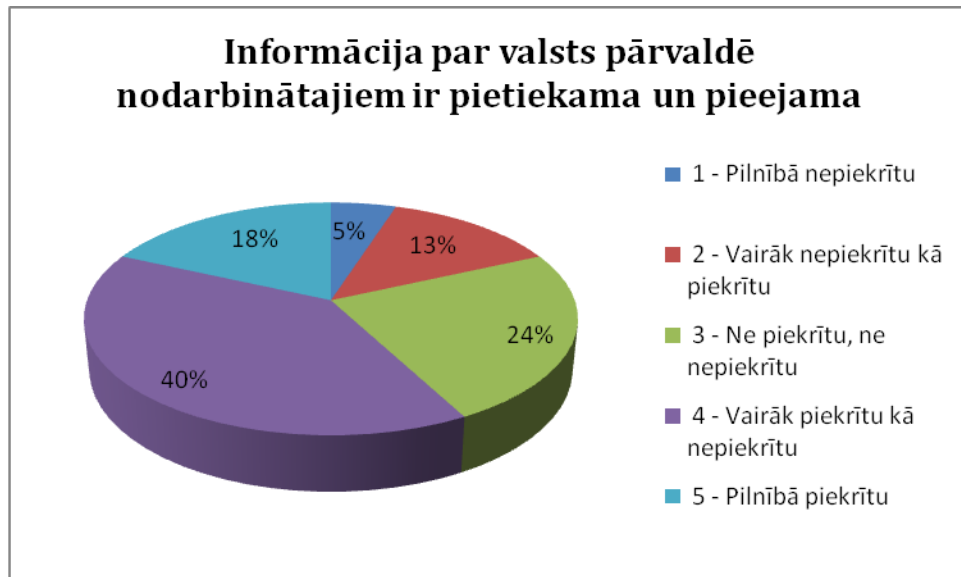
Aptaujas jautājums:

1.9. Lūdzu novērtējiet apgalvojumu: Civildienests ir vērst uz sodīšanas funkciju īstenošanu.



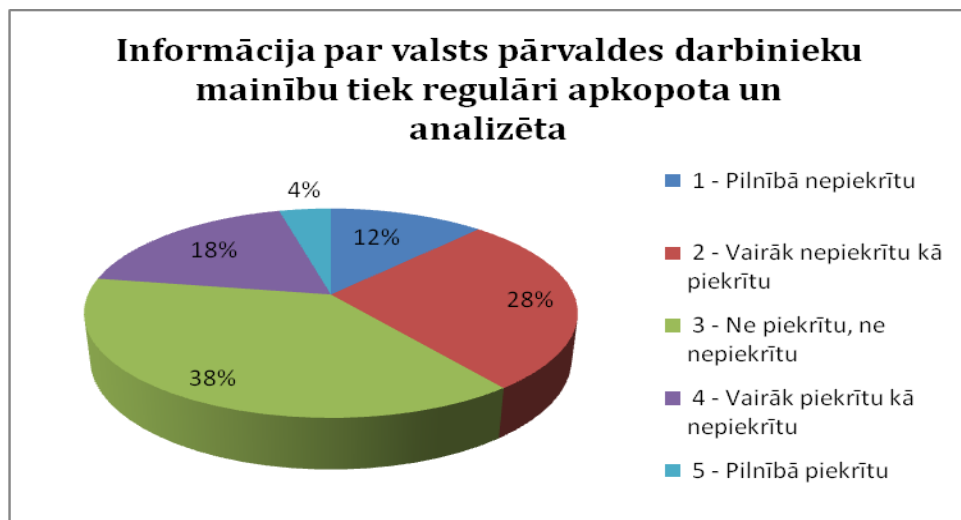
Aptaujas jautājums:

1.10. Informācija par valsts pārvaldē nodarbinātajiem ir pietiekama un pieejama.



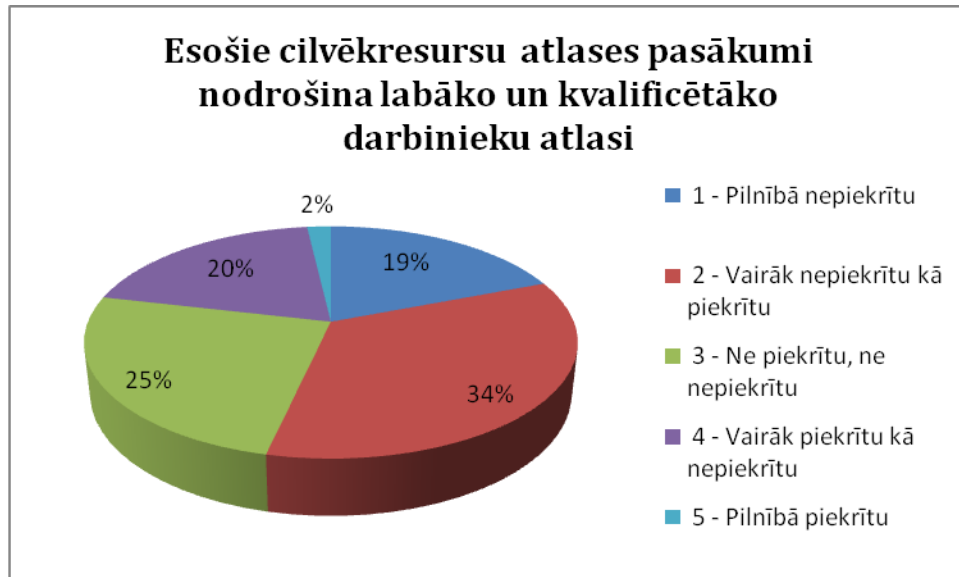
Aptaujas jautājums:

1.11. Informācija par valsts pārvaldes darbinieku mainību tiek regulāri apkopota un analizēta.



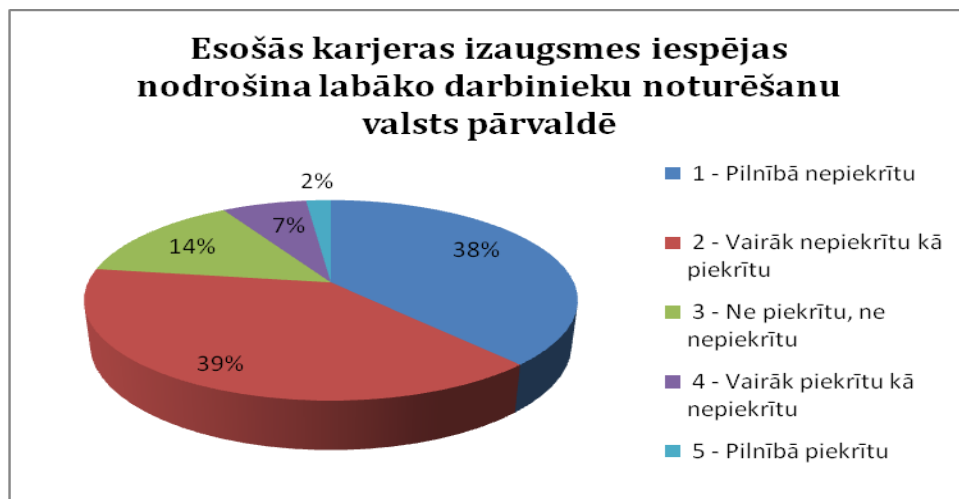
Aptaujas jautājums:

1.12. Esošie cilvēkresursu atlases pasākumi nodrošina labāko un kvalificētāko darbinieku atlasī.



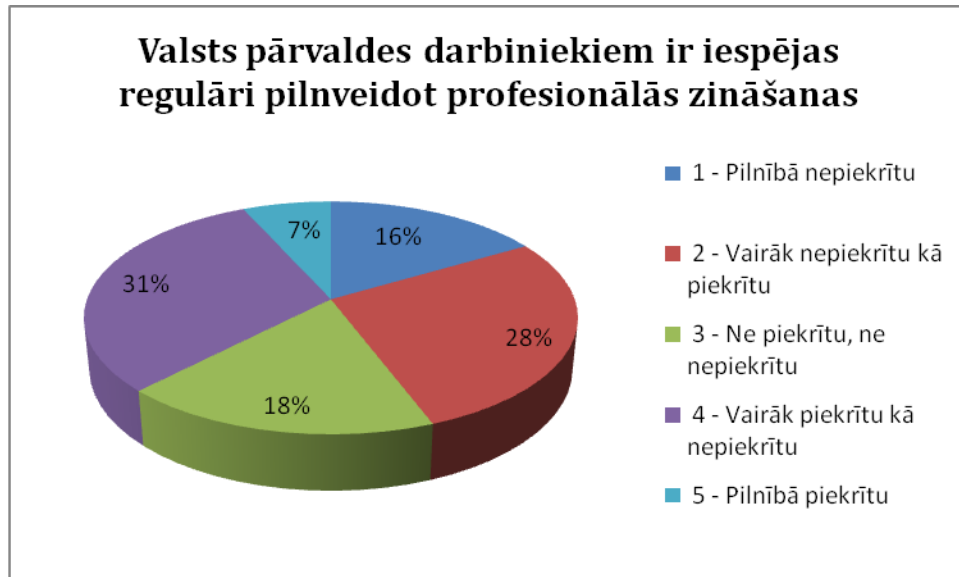
Aptaujas jautājums:

1.13. Esošās karjeras izaugsmes iespējas nodrošina labāko darbinieku noturēšanu valsts pārvaldē.



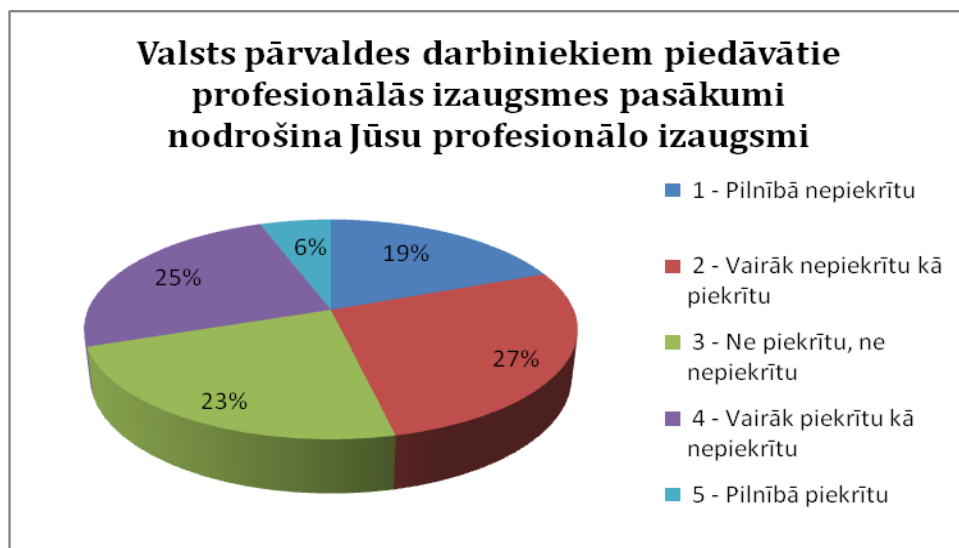
Aptaujas jautājums:

1.14. Valsts pārvaldes darbiniekiem ir iespējas regulāri pilnveidot profesionālās zināšanas.



Aptaujas jautājums:

1.15. Valsts pārvaldes darbiniekiem piedāvātie profesionālās izaugsmes pasākumi nodrošina Jūsu profesionālo izaugsmi.



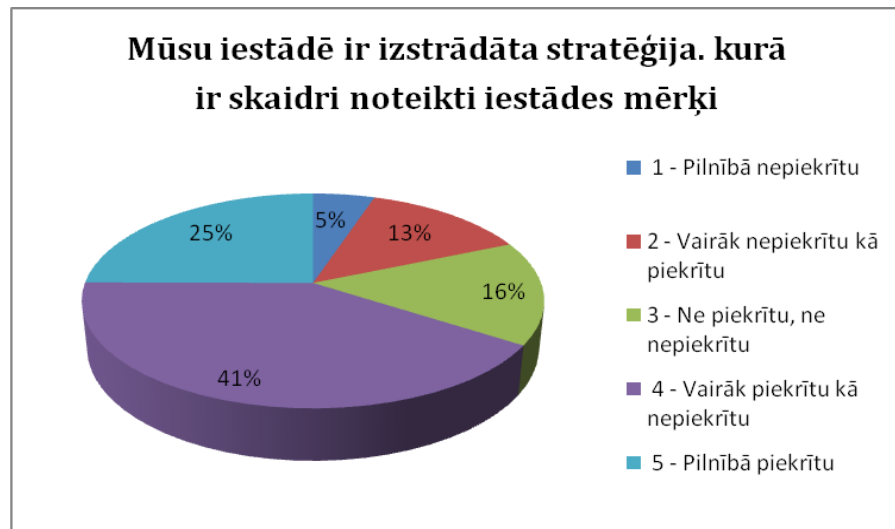
2. Apmierinātība ar darbu konkrētajā iestādē

Lūdzu novērtējiet katru no apgalvojumiem ballu sistēmā no 1 līdz 5.

2.1. Iestādes līderība un plānošana

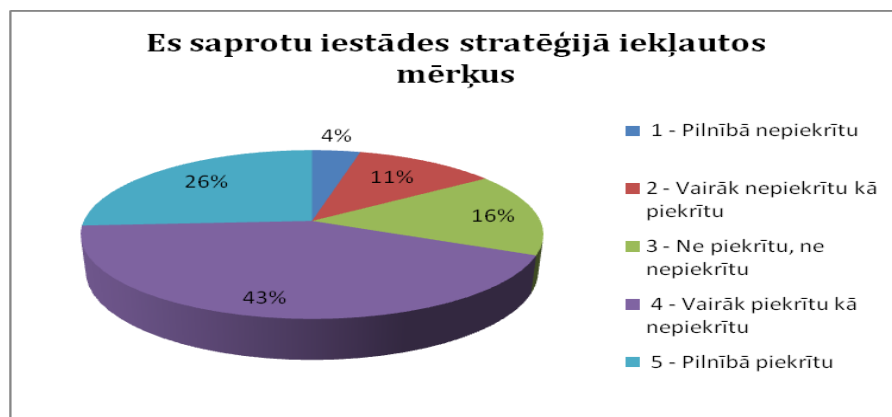
Aptaujas jautājums:

2.1.1. Mūsu iestādē ir izstrādāta stratēģija, kurā ir skaidri noteikti iestādes mērķi.



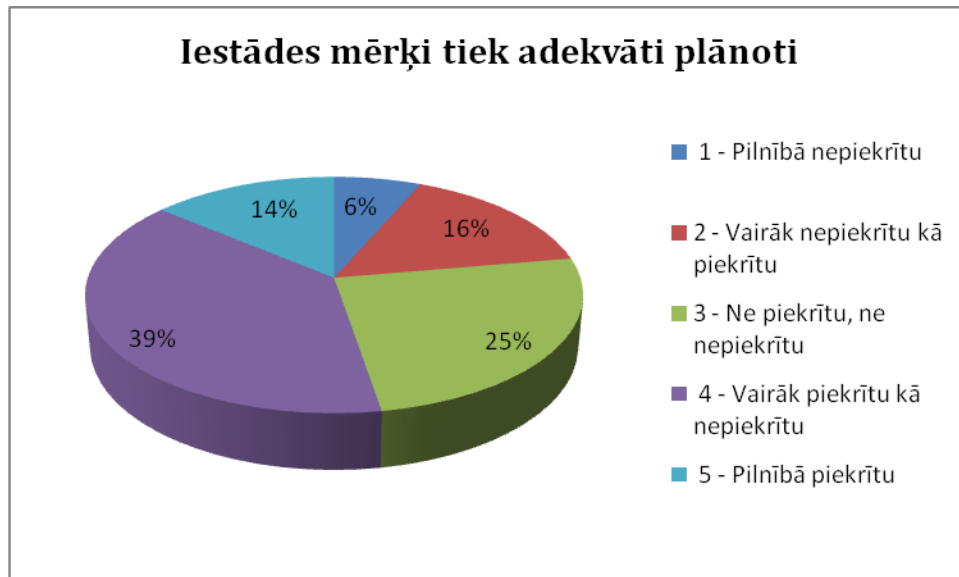
Aptaujas jautājums:

2.1.2. Es saprotu iestādes stratēģijā iekļautos mērķus.



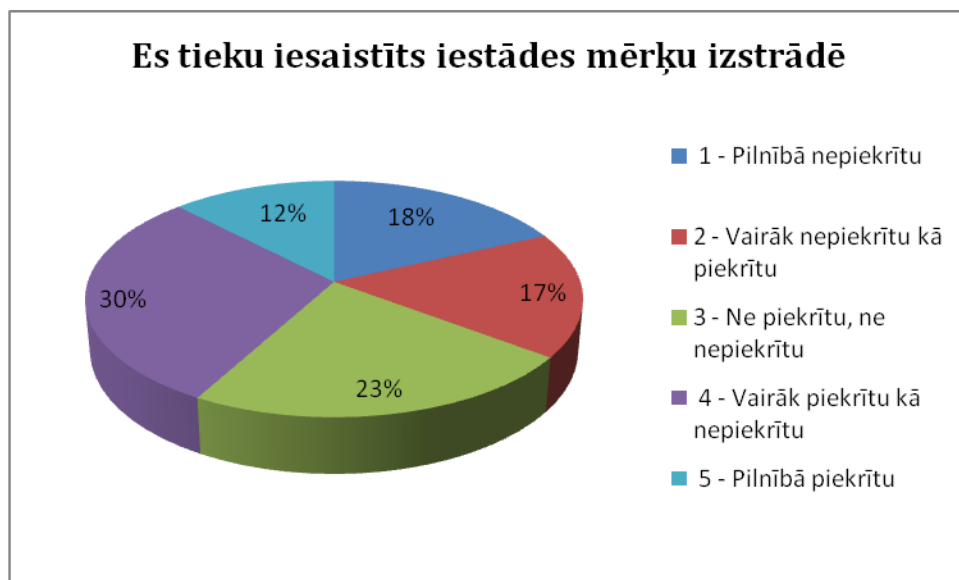
Aptaujas jautājums:

2.1.3. Iestādes mērķi tiek adekvāti plānoti.



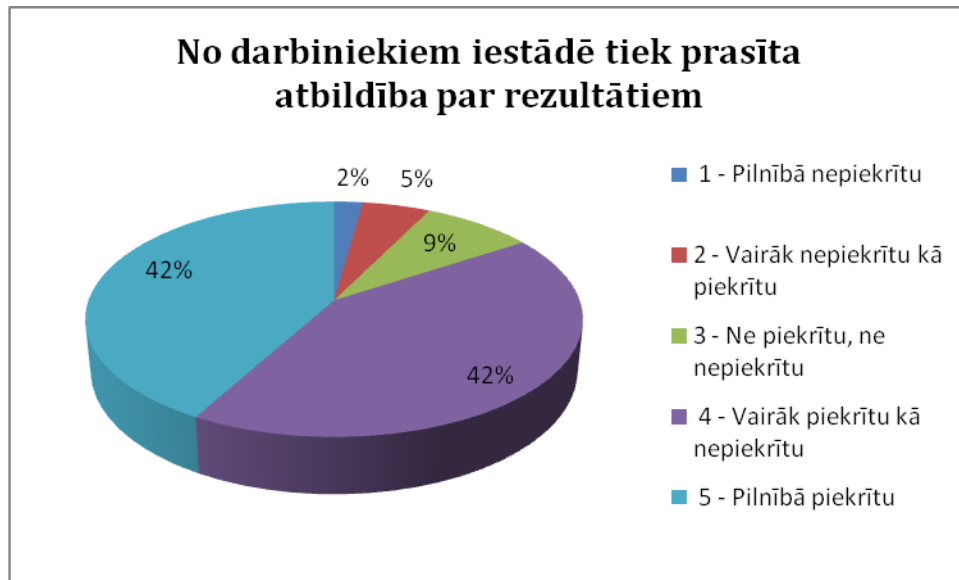
Aptaujas jautājums:

2.1.4. Es tieku iesaistīts iestādes mērķu izstrādē.



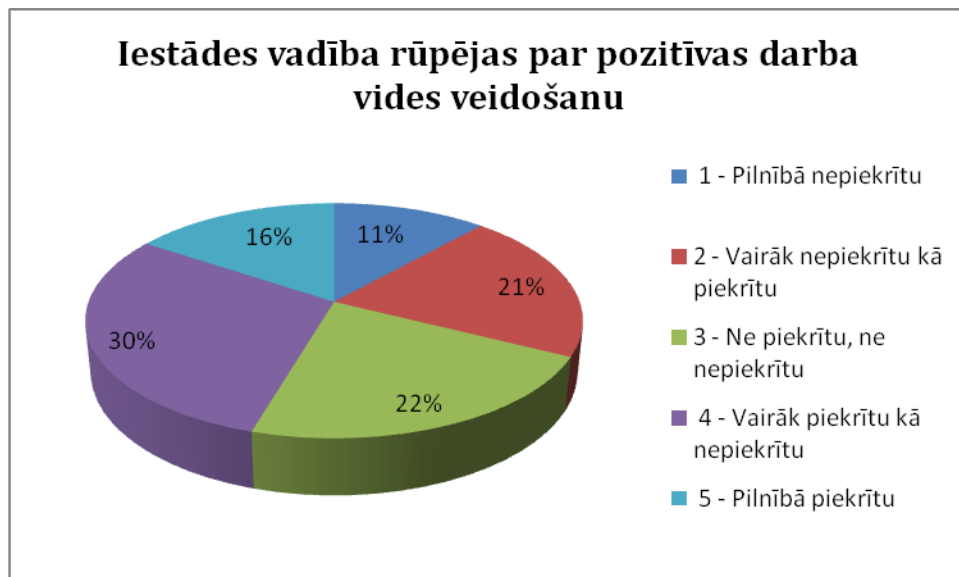
Aptaujas jautājums:

2.1.5. No darbiniekiem iestādē tiek prasīta atbildība par rezultātiem.



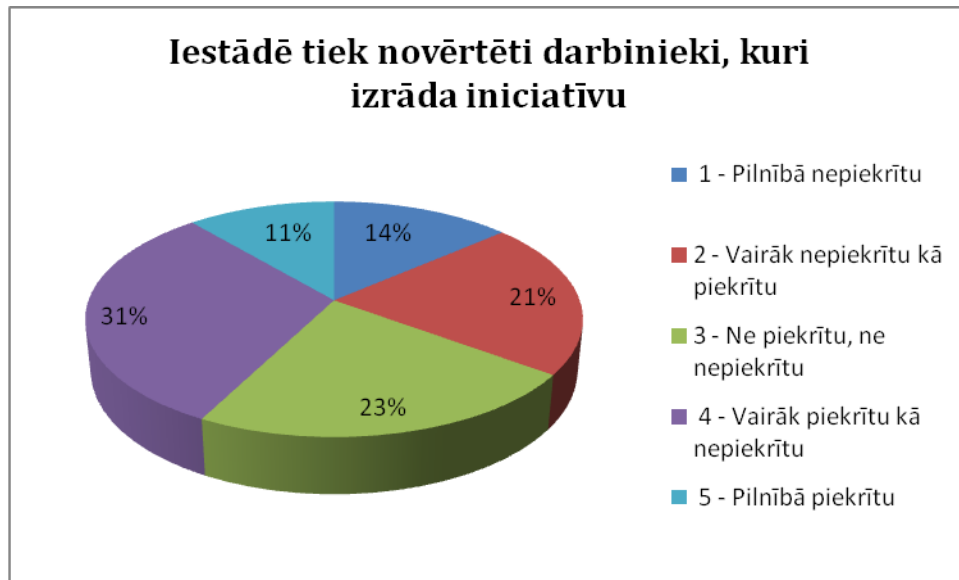
Aptaujas jautājums:

2.1.6. Iestādes vadība rūpējas par pozitīvas darba vides veidošanu.



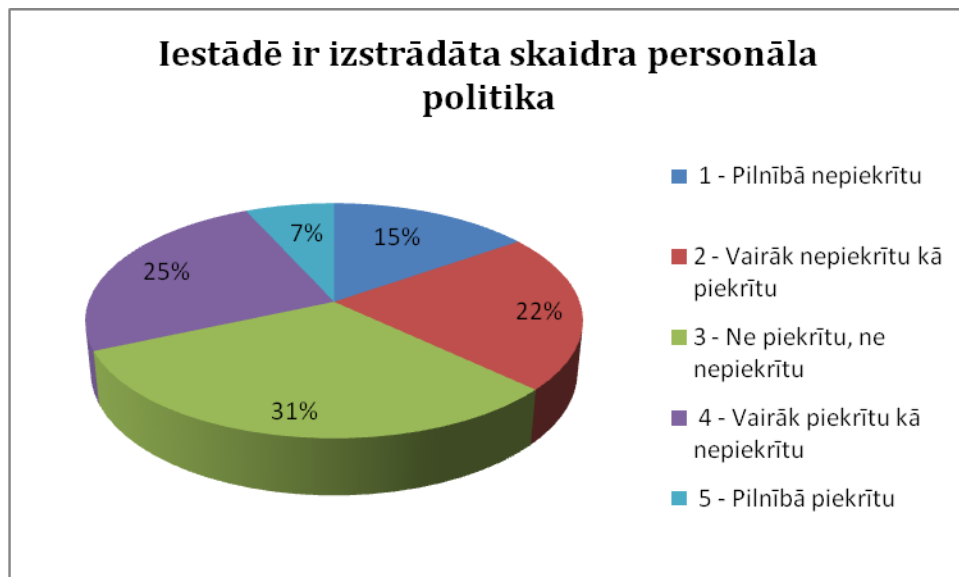
Aptaujas jautājums:

2.1.7. Iestādē tiek novērtēti darbinieki, kuri izrāda iniciatīvu.



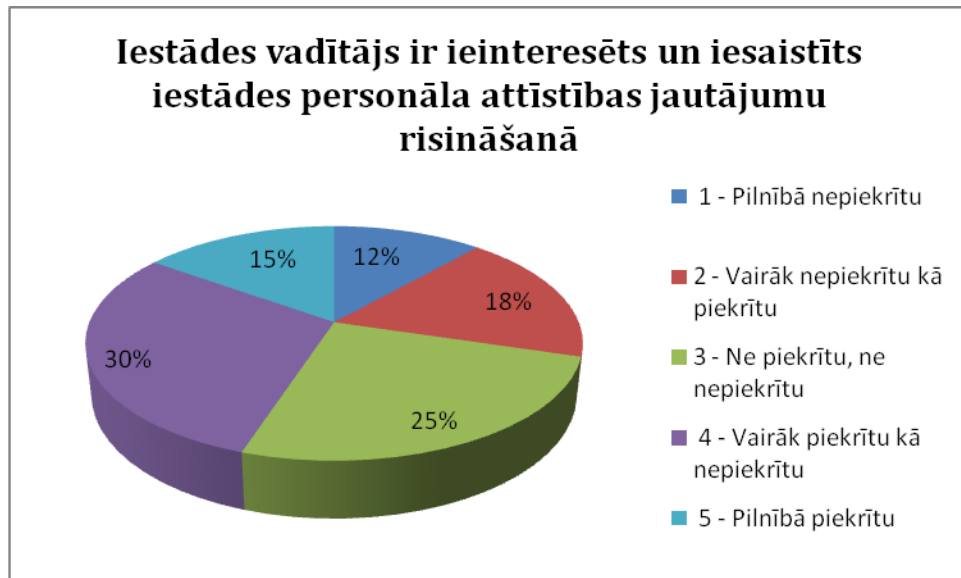
Aptaujas jautājums:

2.1.8. Iestādē ir izstrādāta skaidra personāla politika.



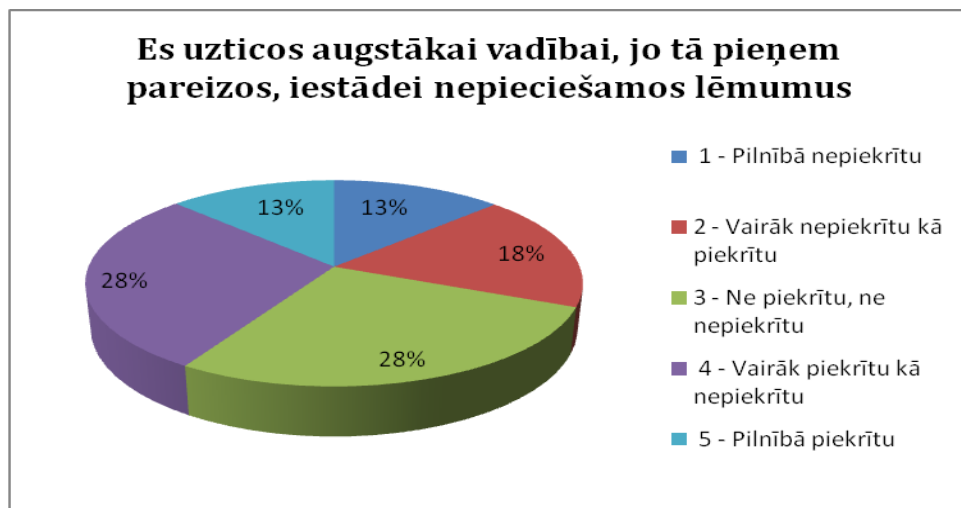
Aptaujas jautājums:

2.1.9. Iestādes vadītājs ir ieinteresēts un iesaistīts iestādes personāla attīstības jautājumu risināšanā.



Aptaujas jautājums:

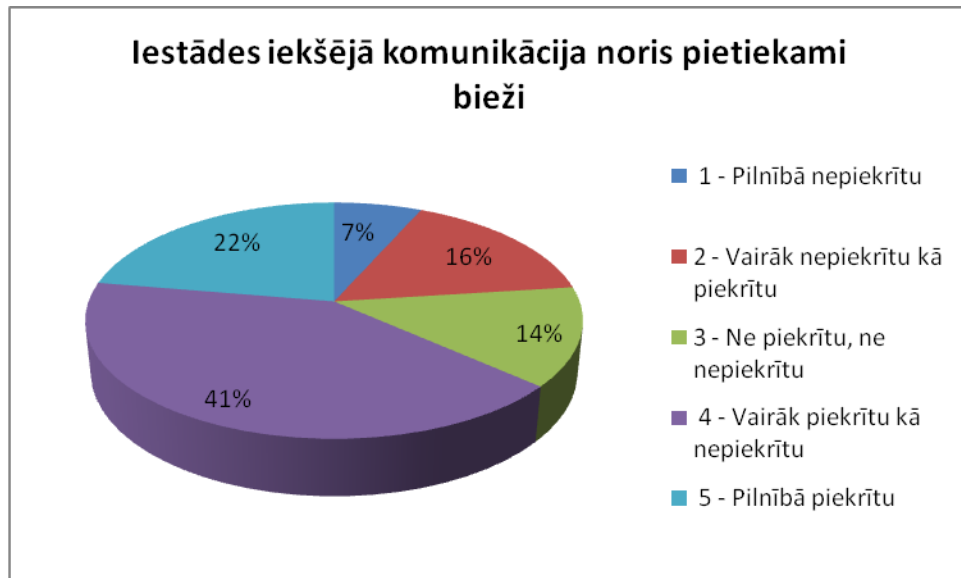
2.1.10. Es uzticos augstākai vadībai, jo tā pieņem pareizos, iestādei nepieciešamos lēmumus.



2.2. Iestādes darba organizācija un informācijas aprīte

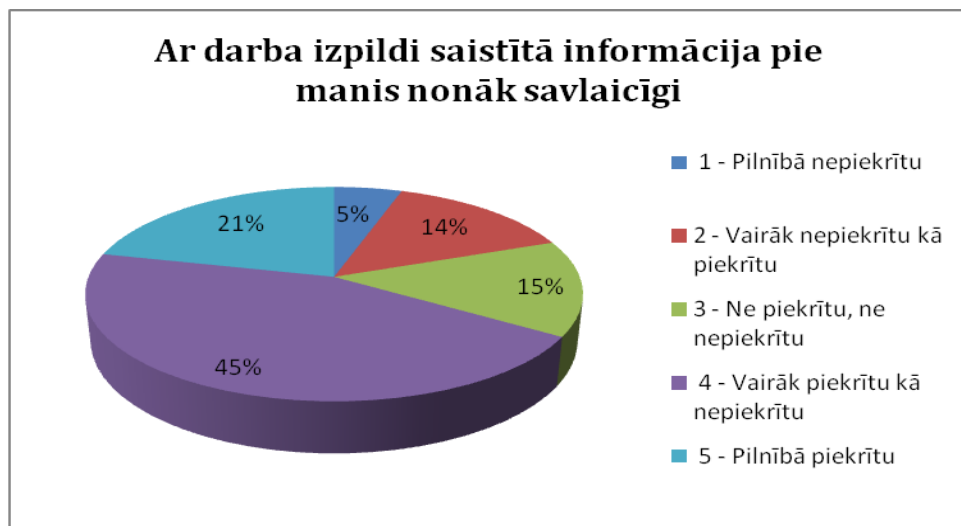
Aptaujas jautājums:

2.2.1. Iestādes iekšējā komunikācija noris pietiekami bieži (darba sanāksmes, informācijas apmaiņa intranetā u.c.)



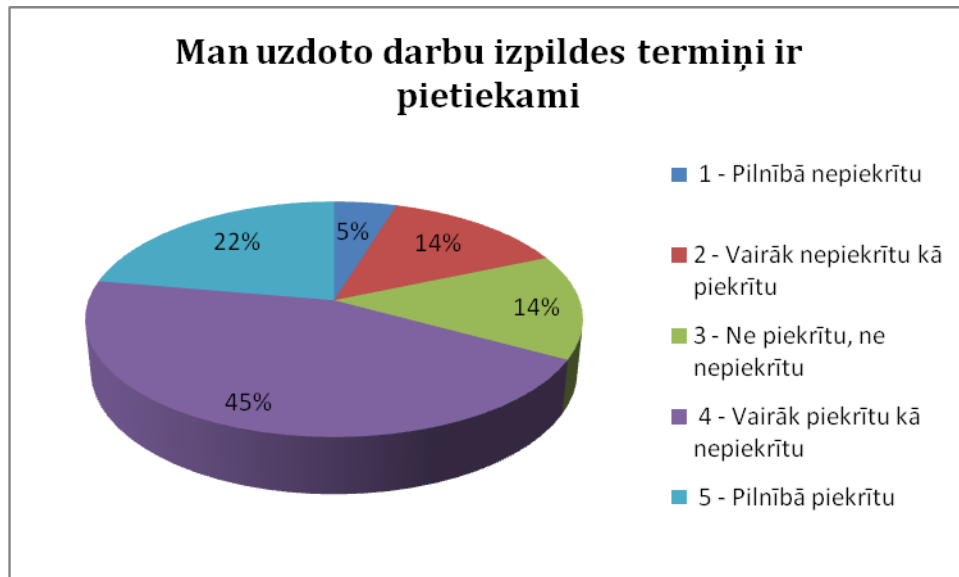
Aptaujas jautājums:

2.2.2. Ar darba izpildi saistītā informācija pie manis nonāk savlaicīgi.



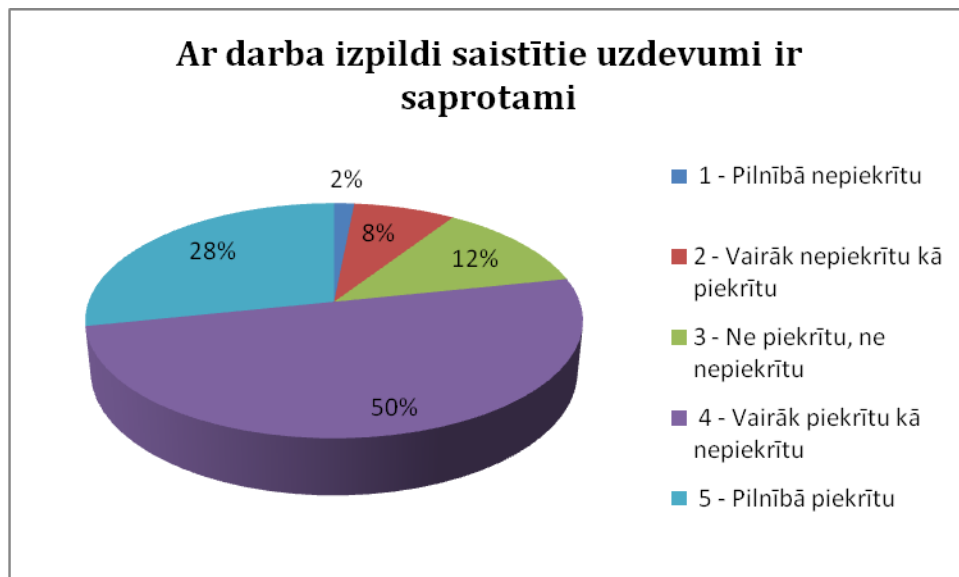
Aptaujas jautājums:

2.2.3. Man uzdoto darbu izpildes termiņi ir pietiekami.



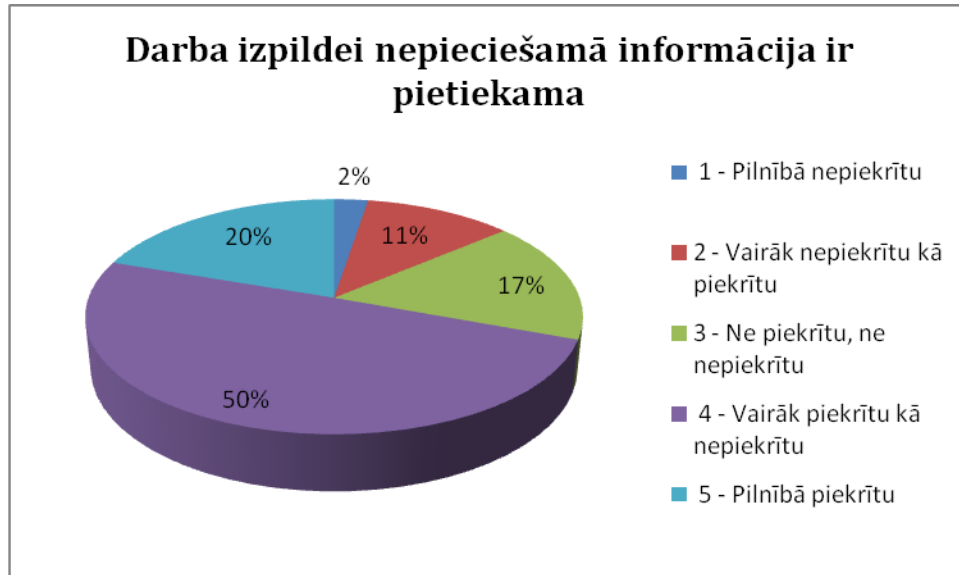
Aptaujas jautājums:

2.2.4. Ar darba izpildi saistītie uzdevumi ir saprotami.



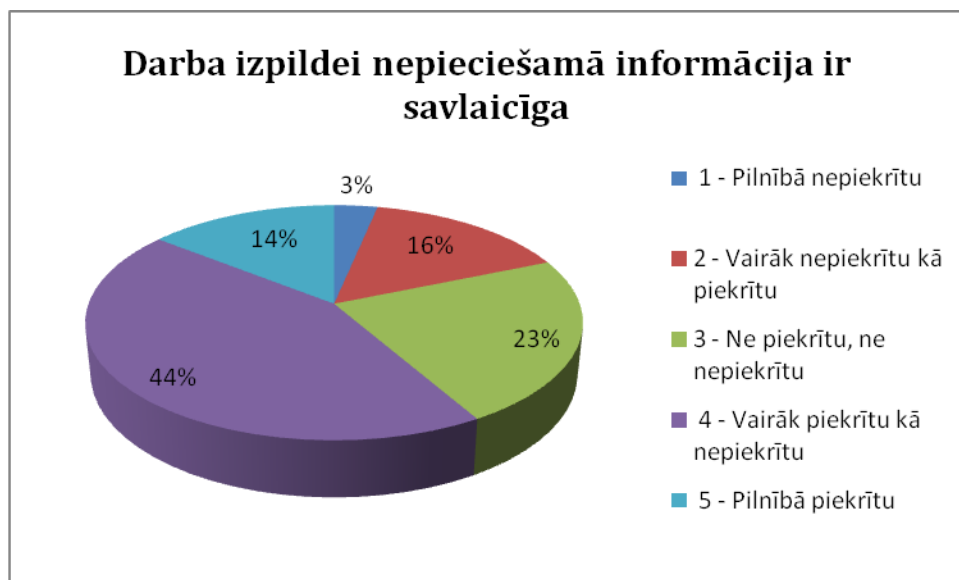
Aptaujas jautājums:

2.2.5. Darba izpildei nepieciešamā informācija ir pietiekama.



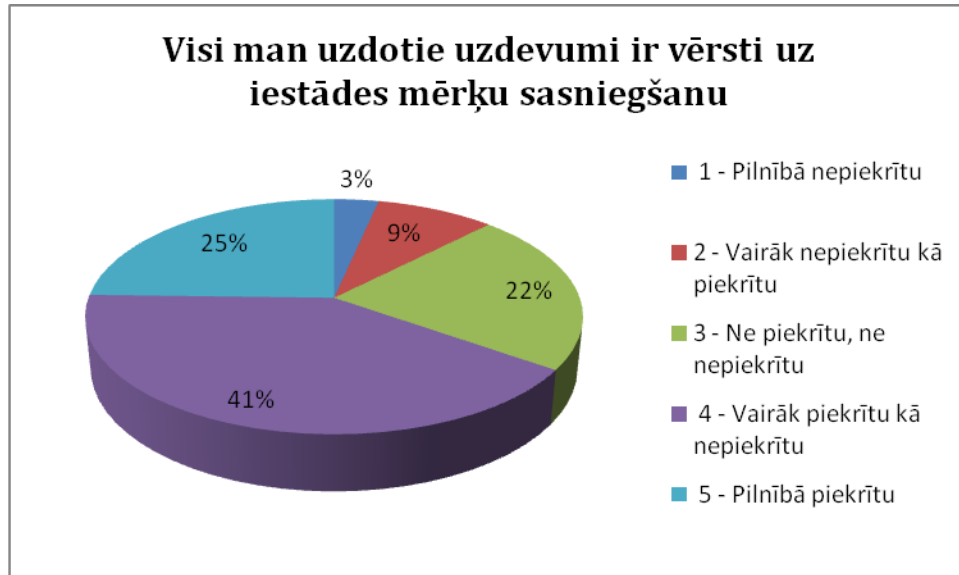
Aptaujas jautājums:

2.2.6. Darba izpildei nepieciešamā informācija ir savlaicīga.



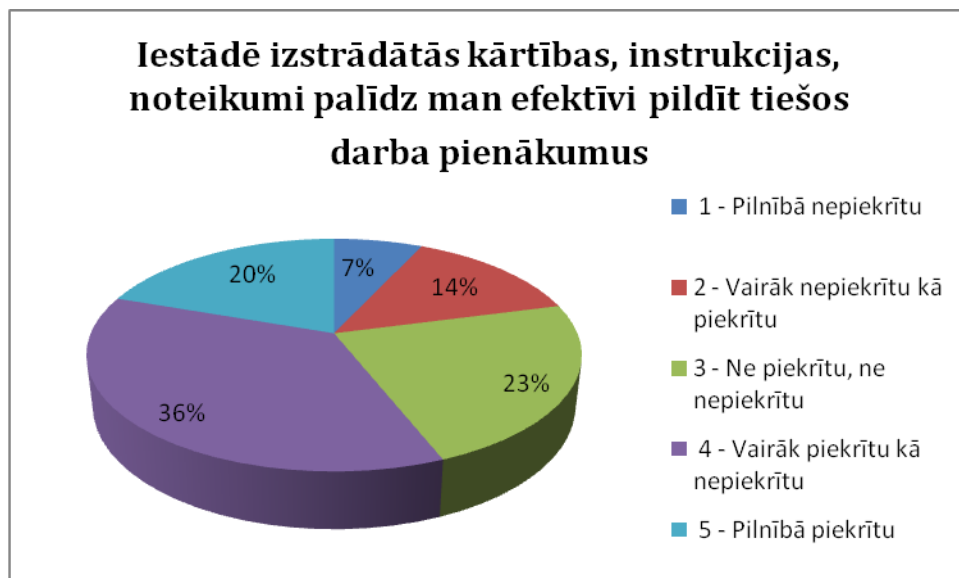
Aptaujas jautājums:

2.2.7. Visi man uzdotie uzdevumi ir vērsti uz iestādes mērķu sasniegšanu.



Aptaujas jautājums:

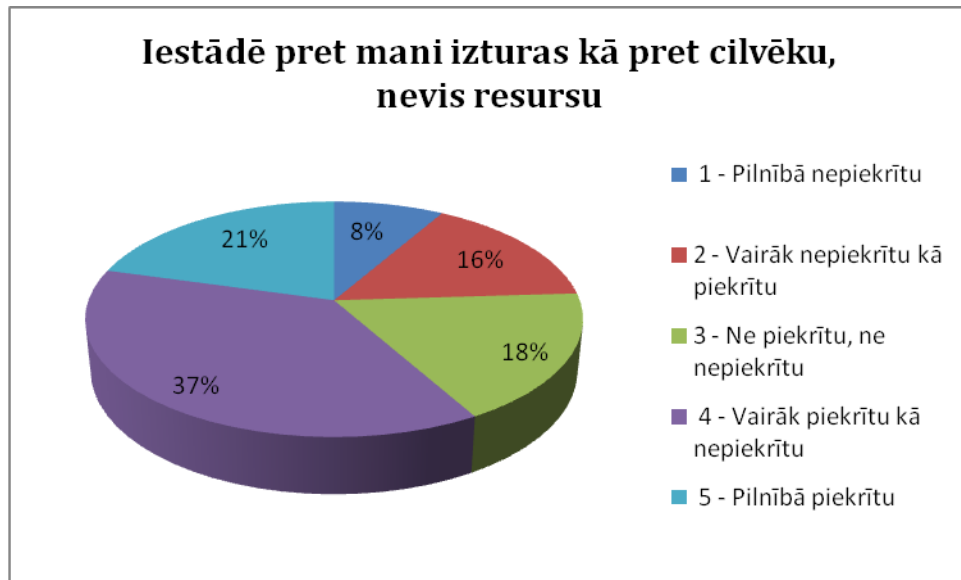
2.2.8. Iestādē izstrādātās kārtības, instrukcijas, noteikumi palīdz man efektīvi pildīt tiešos darba pienākumus.



2.3. Iestādes kultūra un iekšējā komunikācija

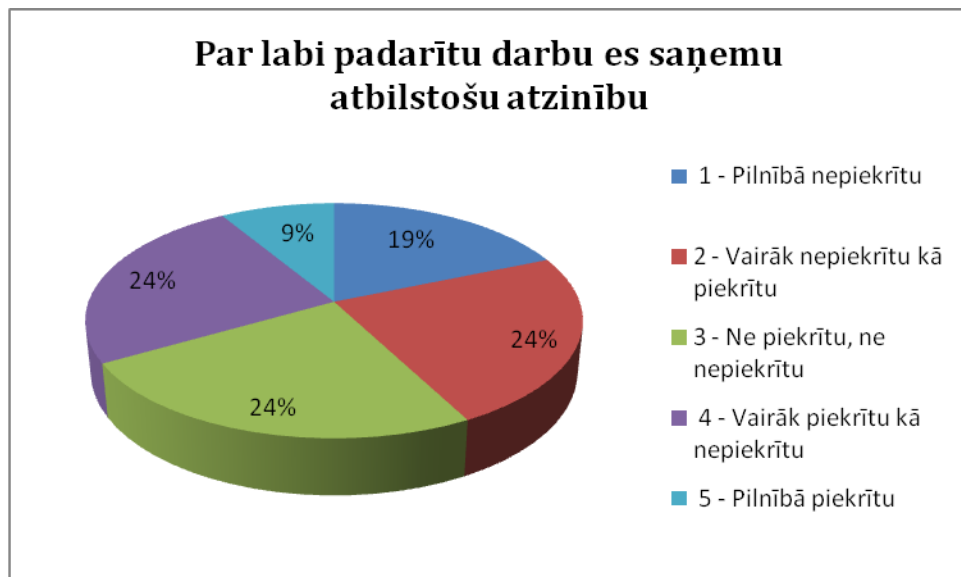
Aptaujas jautājums:

2.3.1. Iestādē pret mani izturas kā pret cilvēku, nevis resursu.



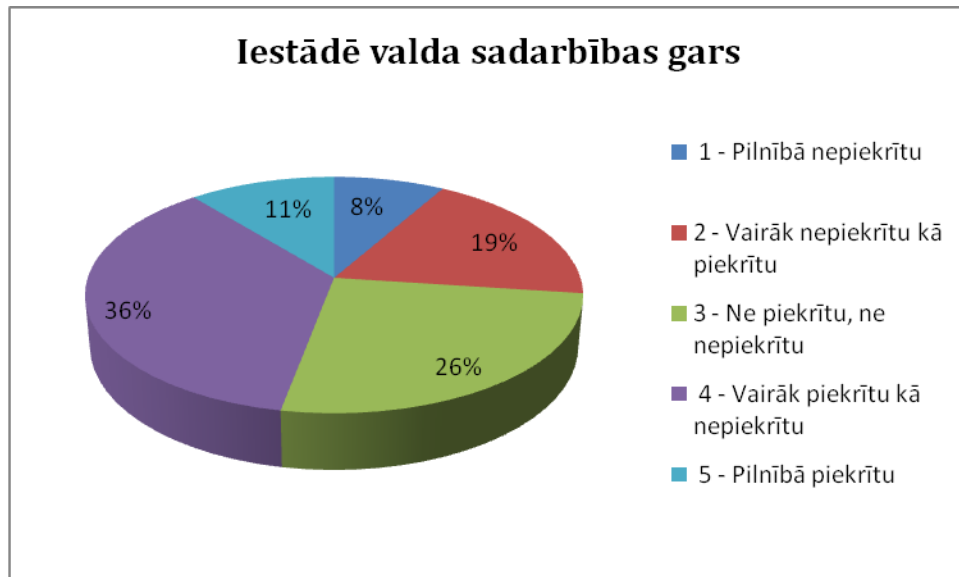
Aptaujas jautājums:

2.3.2. Par labi padarītu darbu es saņemu atbilstošu atzinību.



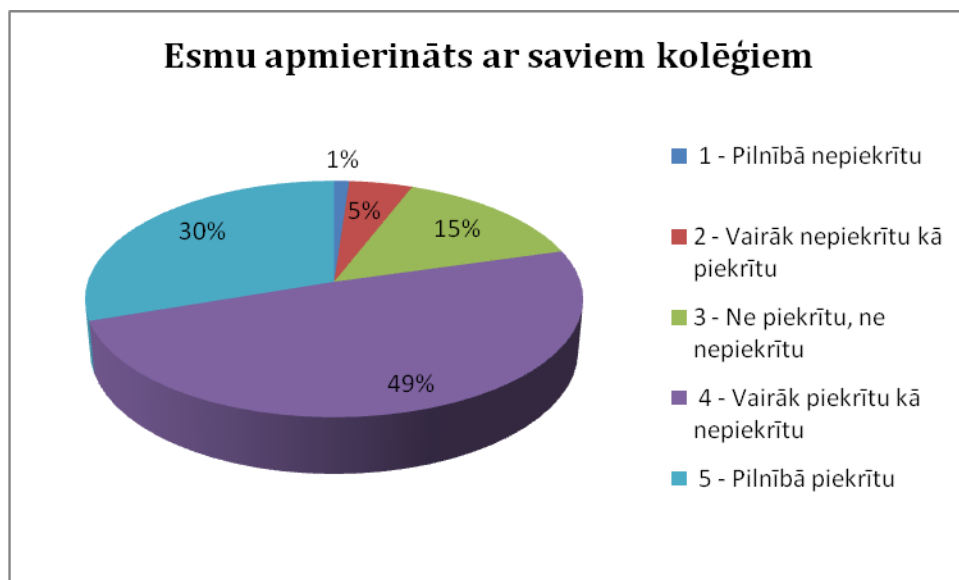
Aptaujas jautājums:

2.3.3. Iestādē valda sadarbības gars.



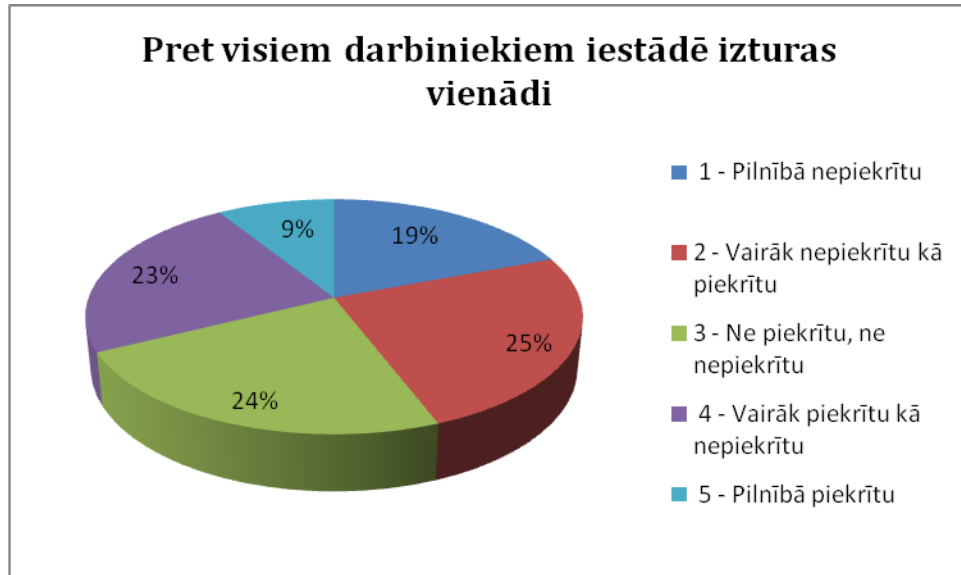
Aptaujas jautājums:

2.3.4. Esmu apmierināts ar saviem kolēģiem.



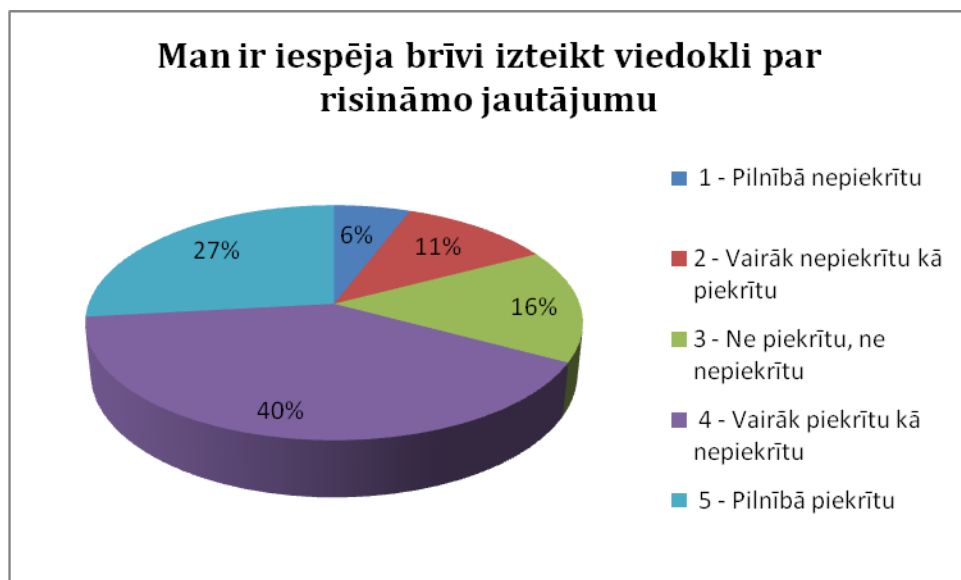
Aptaujas jautājums:

2.3.5. Pret visiem darbiniekiem iestādē izturas vienādi.



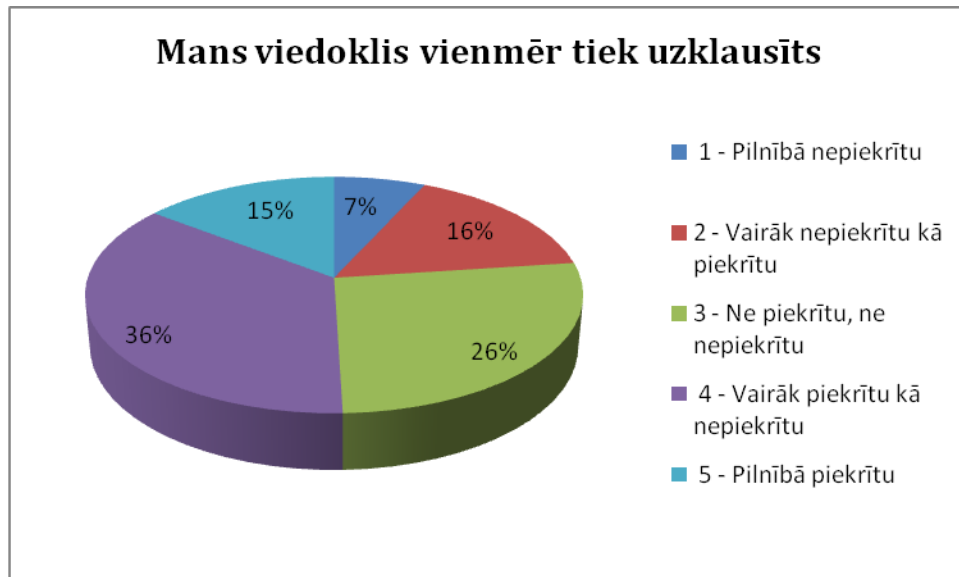
Aptaujas jautājums:

2.3.6. Man ir iespēja brīvi izteikt viedokli par risināmo jautājumu.



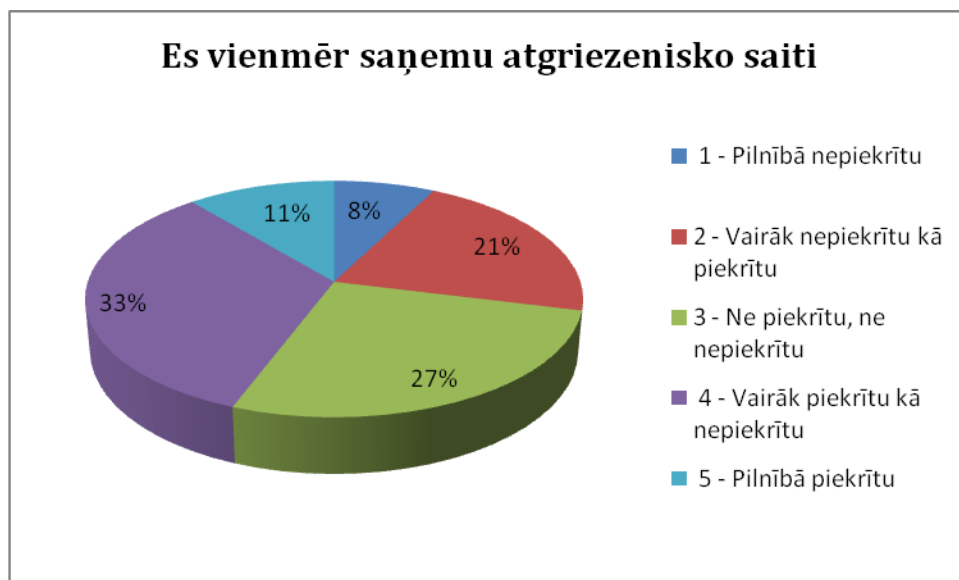
Aptaujas jautājums:

2.3.7. Mans viedoklis vienmēr tiek uzklaussīts.



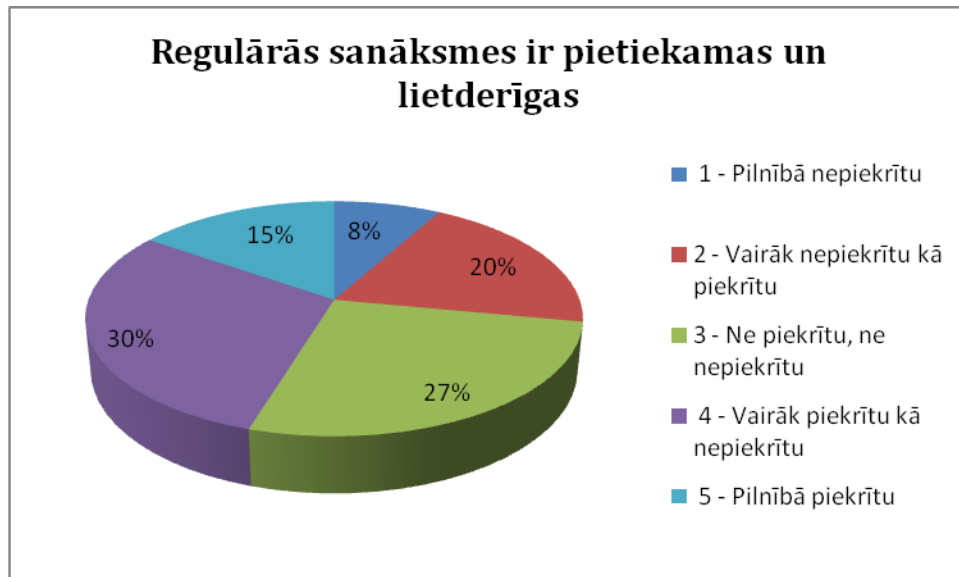
Aptaujas jautājums:

2.3.8. Es vienmēr saņemu atgriezenisko saiti.



Aptaujas jautājums:

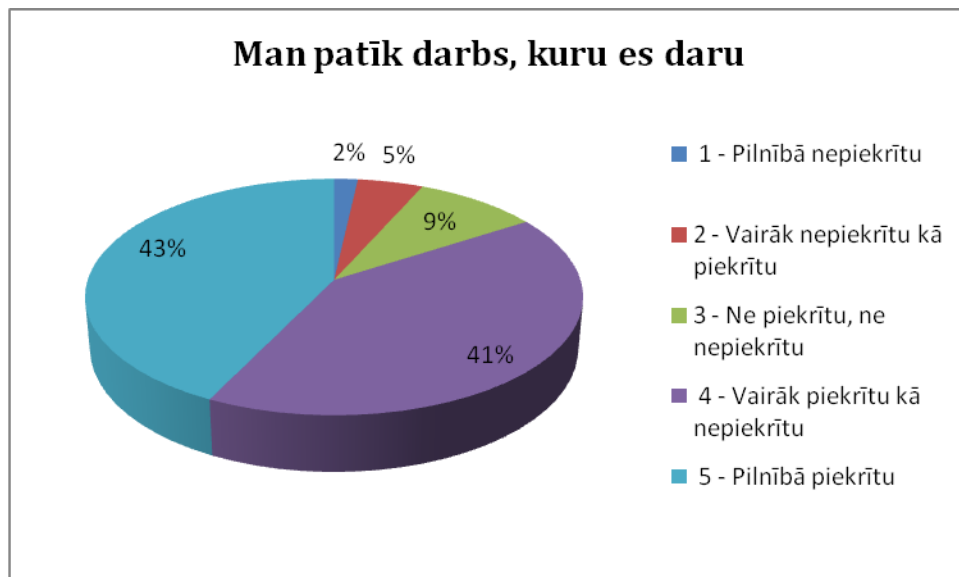
2.3.9. Regulārās sanāksmes ir pietiekamas un lietderīgas.



2.4. Darba saturs un rezultāti

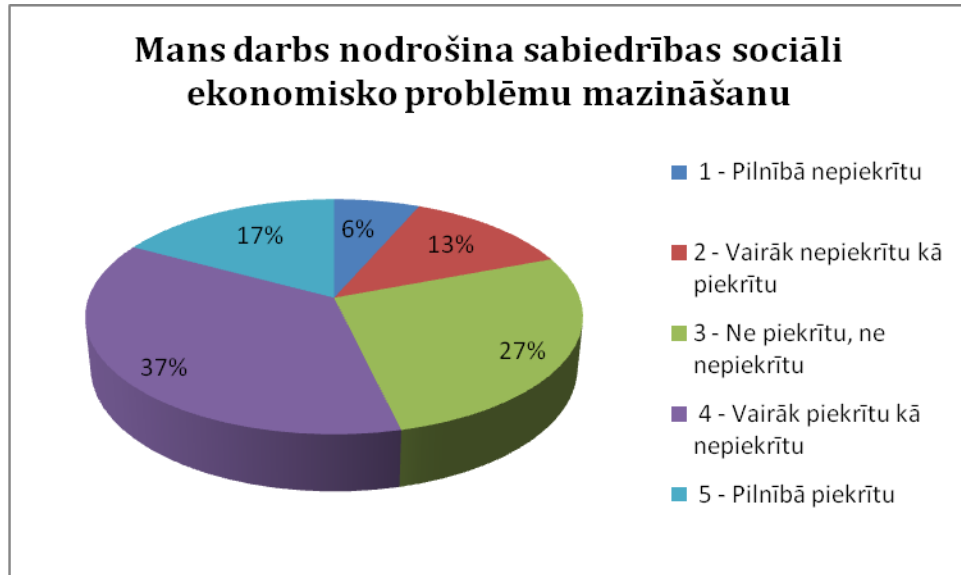
Aptaujas jautājums:

2.4.1. Man patīk darbs, kuru es daru.



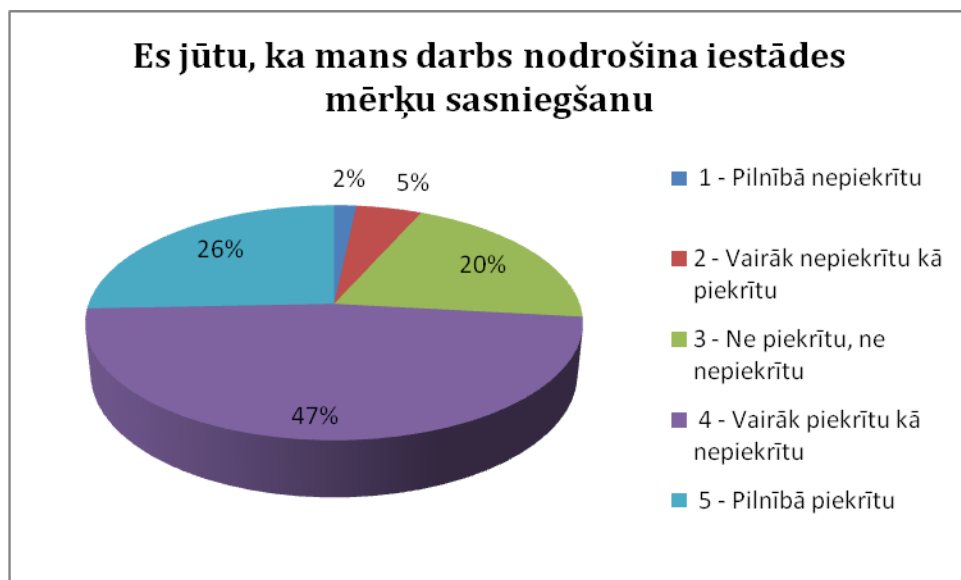
Aptaujas jautājums:

2.4.2. Mans darbs nodrošina sabiedrības sociāli ekonomisko problēmu mazināšanu.



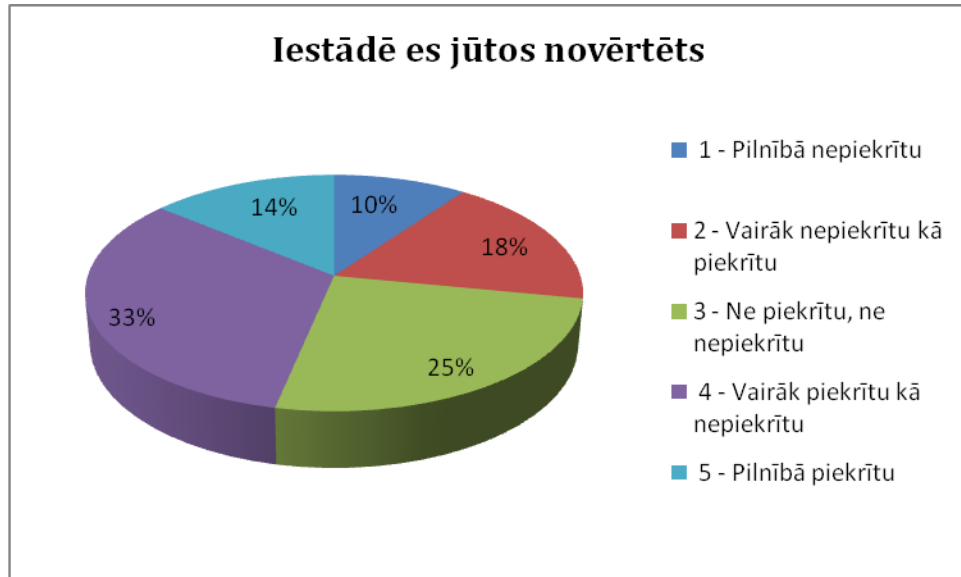
Aptaujas jautājums:

2.4.3. Es jūtu, ka mans darbs nodrošina iestādes mērķu sasniegšanu.



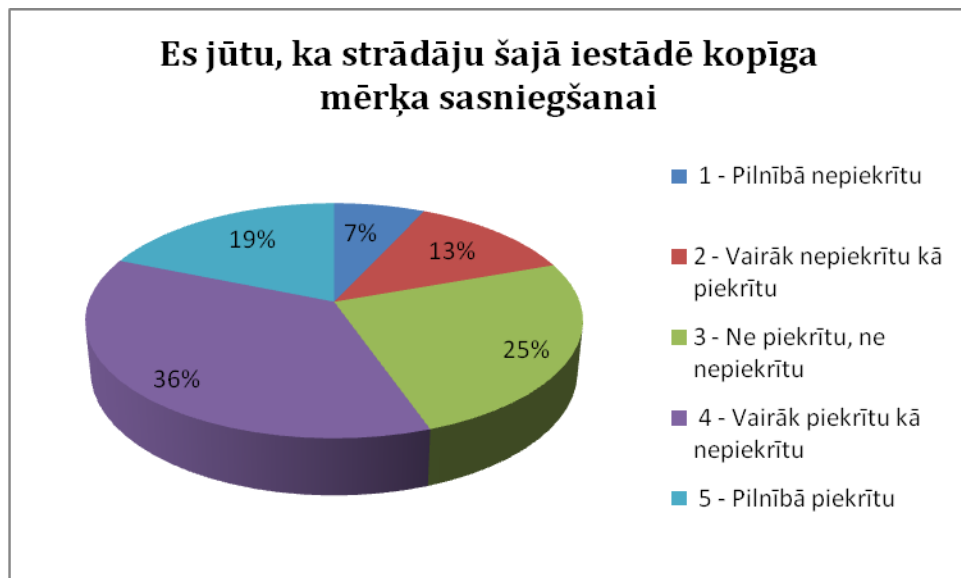
Aptaujas jautājums:

2.4.4. Iestādē es jūtos novērtēts.



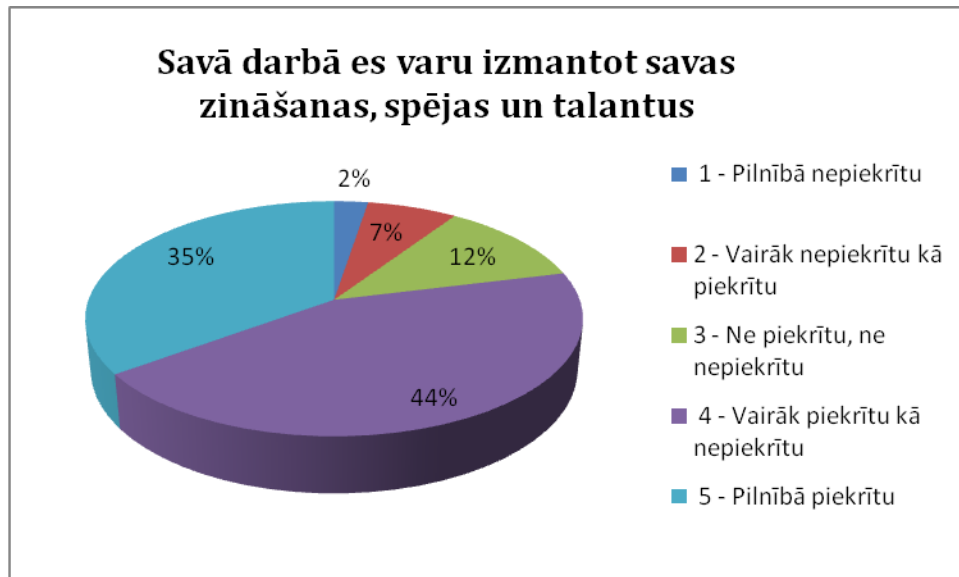
Aptaujas jautājums:

2.4.5. Es jūtu, ka strādāju šajā iestādē kopīga mērķa sasniegšanai.



Aptaujas jautājums:

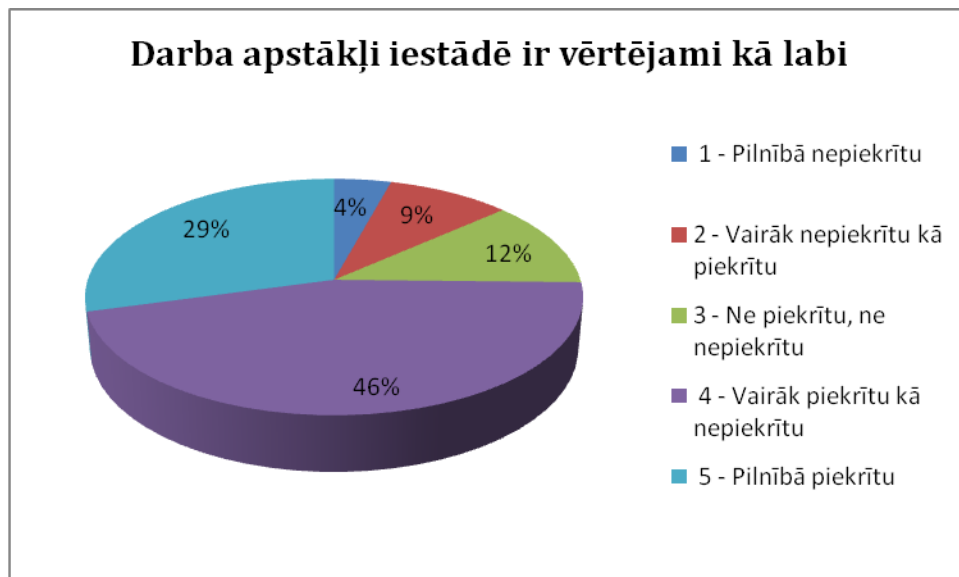
2.4.6. Savā darbā es varu izmantot savas zināšanas, spējas un talantus.



2.5. Darba vide

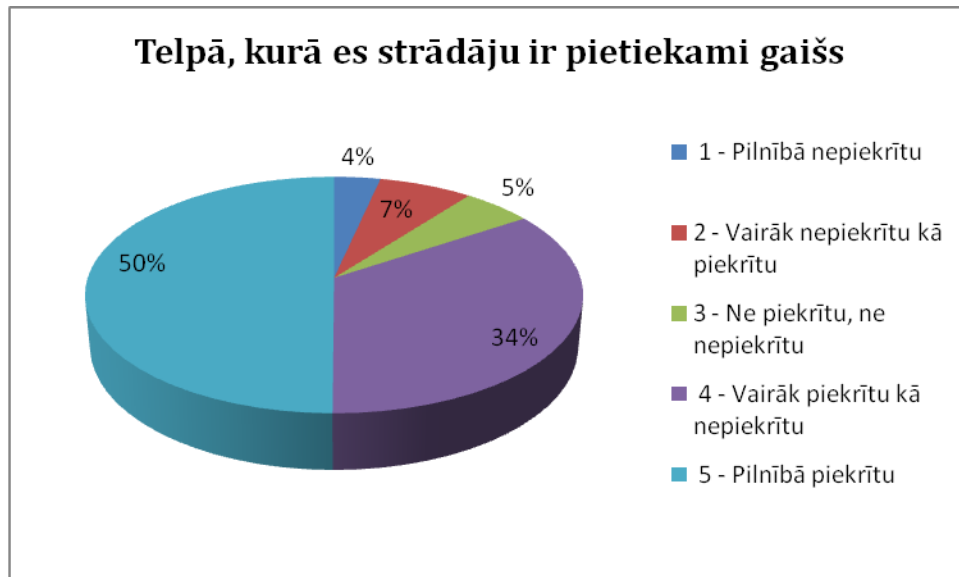
Aptaujas jautājums:

2.5.1. Darba apstākļi iestādē ir vērtējami kā labi.



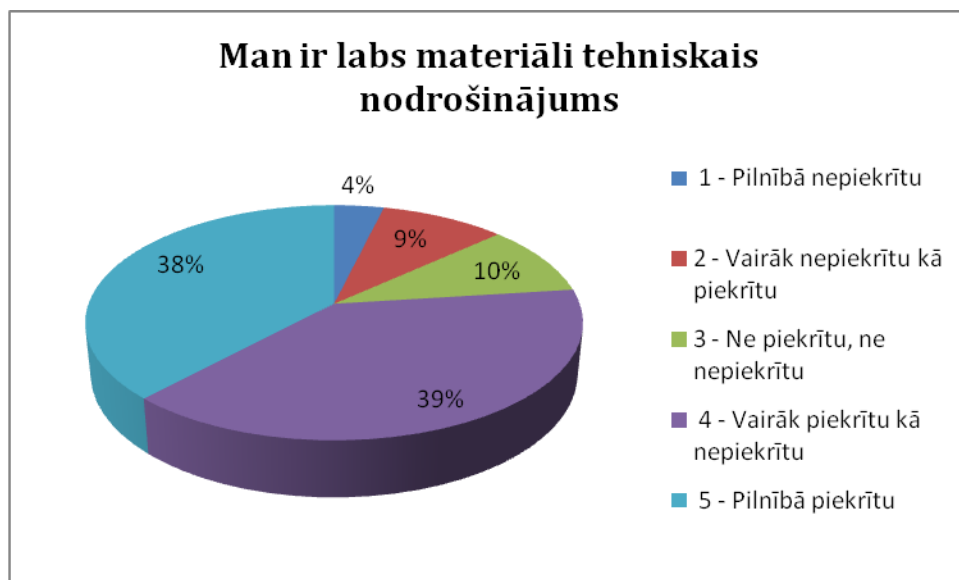
Aptaujas jautājums:

2.5.2. Telpā, kurā es strādāju ir pietiekami gaišs.



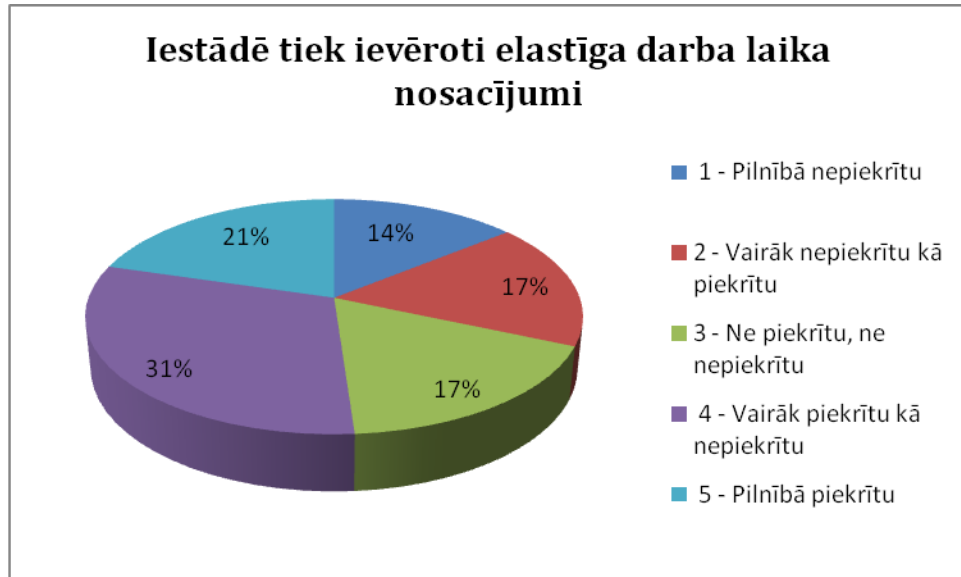
Aptaujas jautājums:

2.5.3. Man ir labs materiāli tehniskais nodrošinājums.



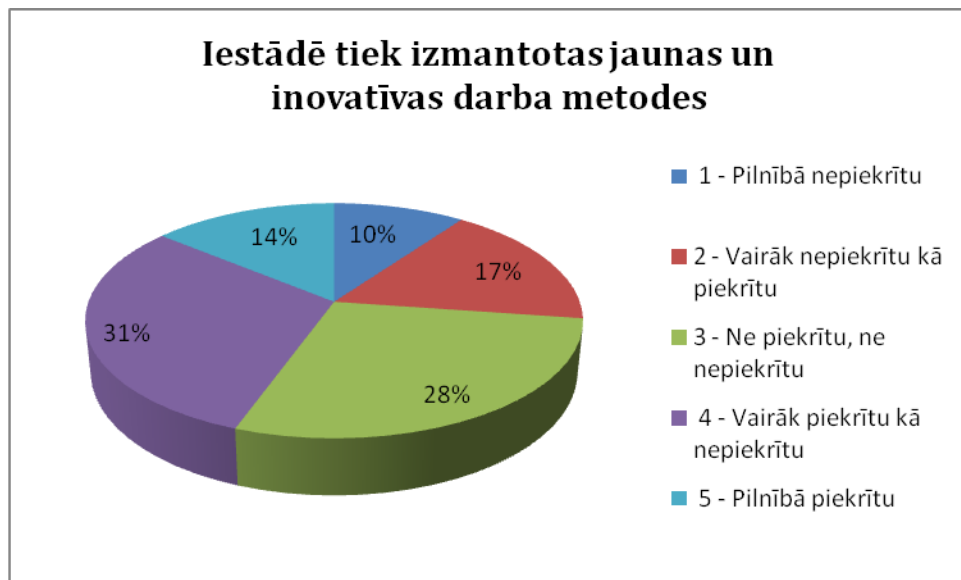
Aptaujas jautājums:

2.5.4. Iestādē tiek ievēroti elastīga darba laika nosacījumi.



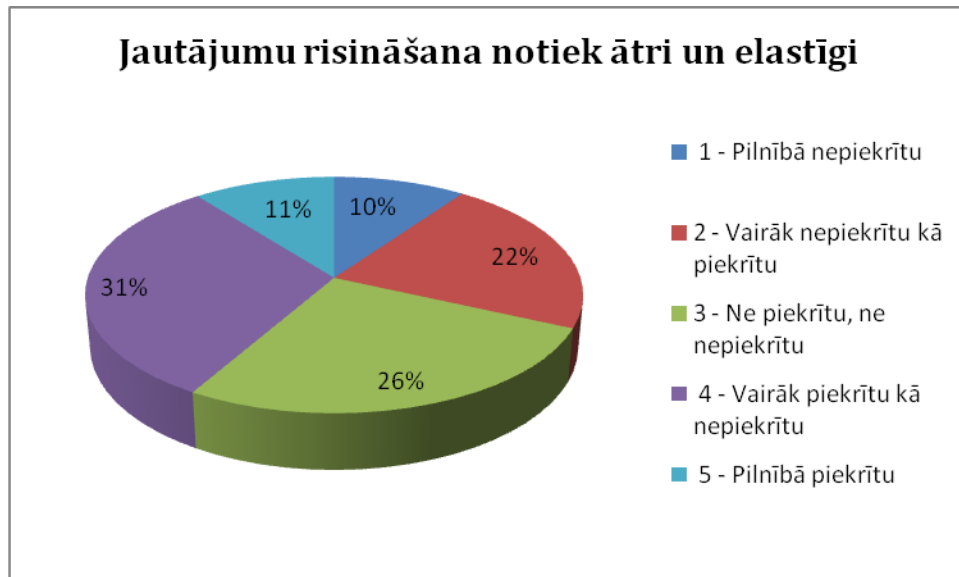
Aptaujas jautājums:

2.5.5. Iestādē tiek izmantotas jaunas un inovatīvas darba metodes.



Aptaujas jautājums:

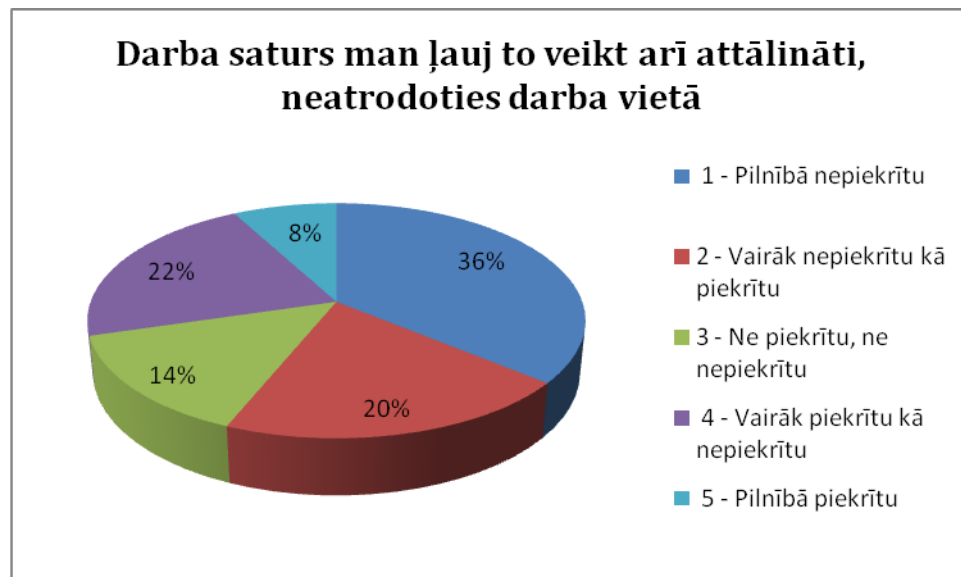
2.5.6. Jautājumu risināšana notiek ātri un elastīgi.



2.6. Attālinātais darbs kā darba organizācijas forma

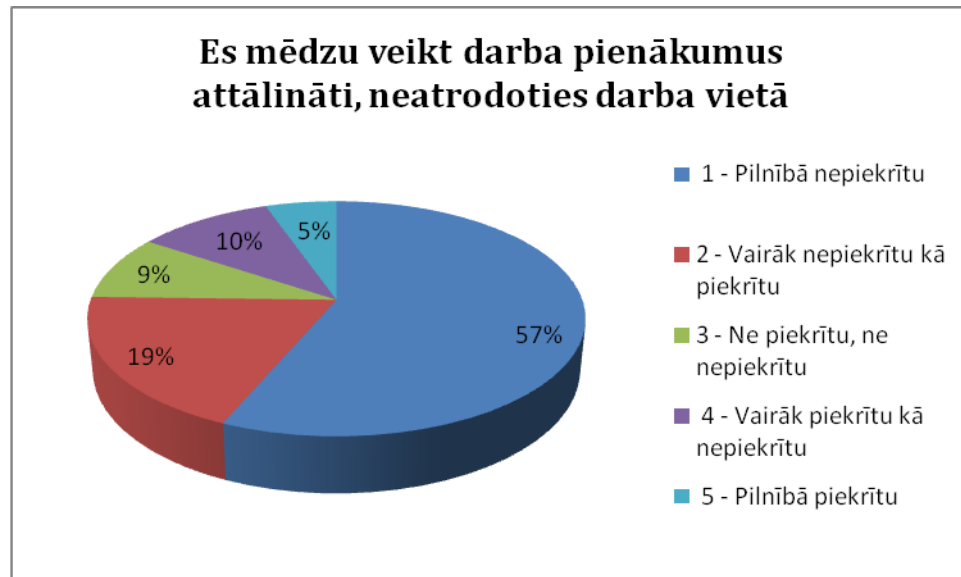
Aptaujas jautājums:

2.6.1. Darba saturs man ļauj to veikt arī attālināti, neatrodoties darba vietā.



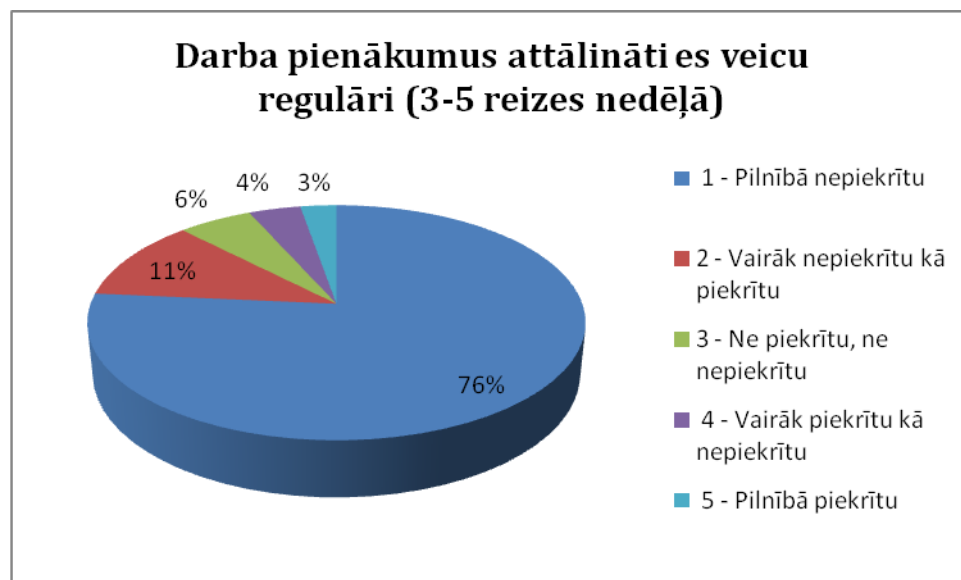
Aptaujas jautājums:

2.6.2. Es mēdzu veikt darba pienākumus attālināti, neatrodoties darba vietā.



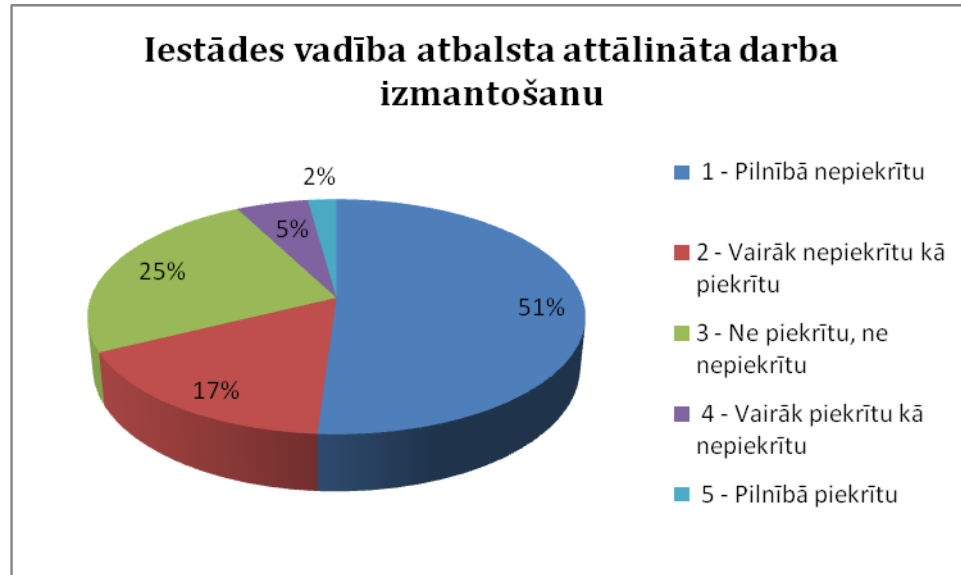
Aptaujas jautājums:

2.6.3. Darba pienākumus attālināti es veicu regulāri (3-5 reizes nedēļā).



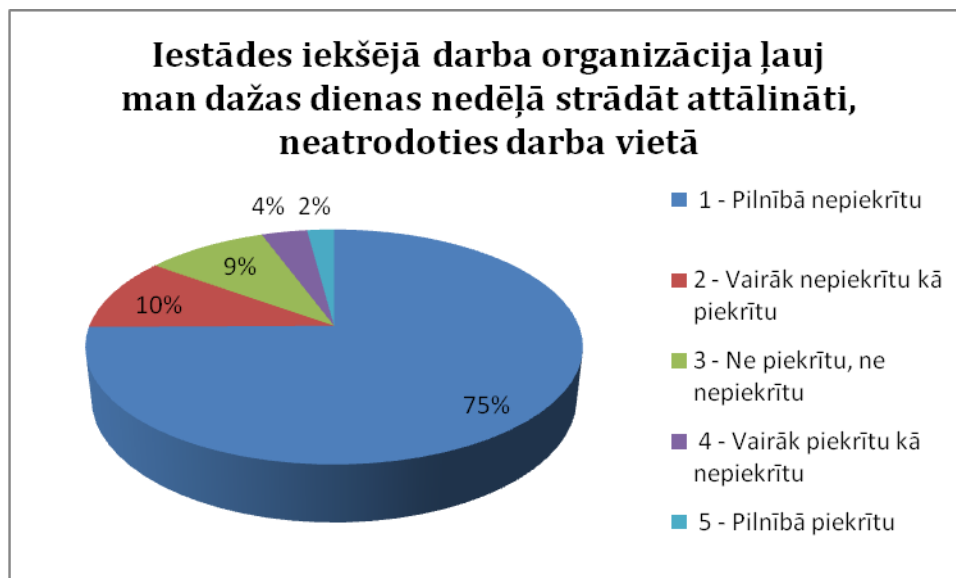
Aptaujas jautājums:

2.6.4. Iestādes vadība atbalsta attālināta darba izmantošanu.



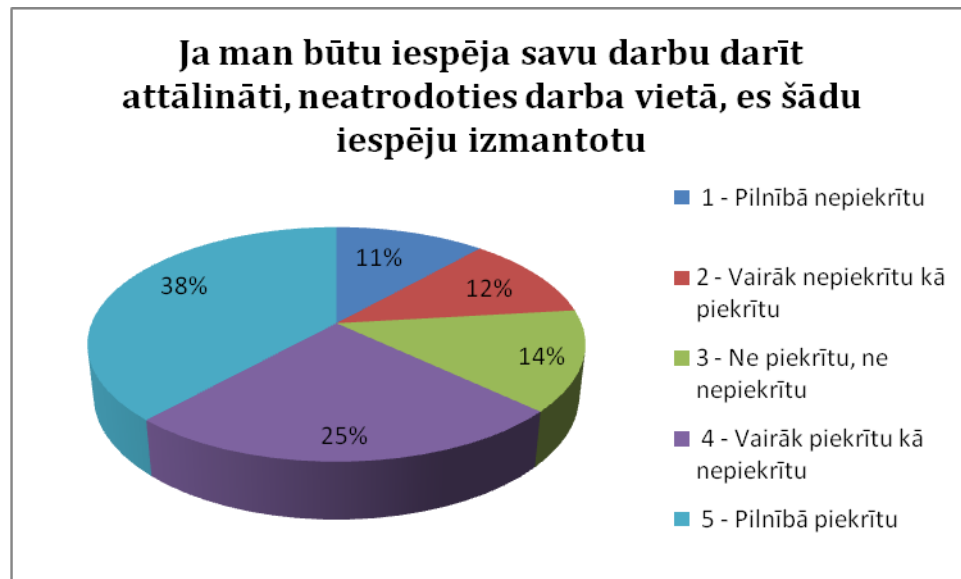
Aptaujas jautājums:

2.6.5. Iestādes iekšējā darba organizācija ļauj man dažas dienas nedēļā strādāt attālināti, neatrodoties darba vietā.



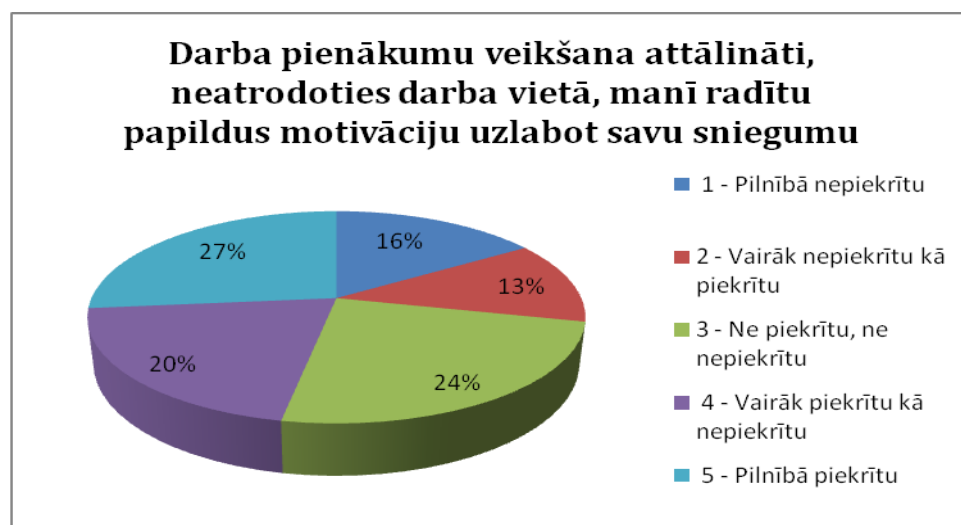
Aptaujas jautājums:

2.6.6. Ja man būtu iespēja savu darbu darīt attālināti, neatrodoties darba vietā, es šādu iespēju izmantotu.



Aptaujas jautājums:

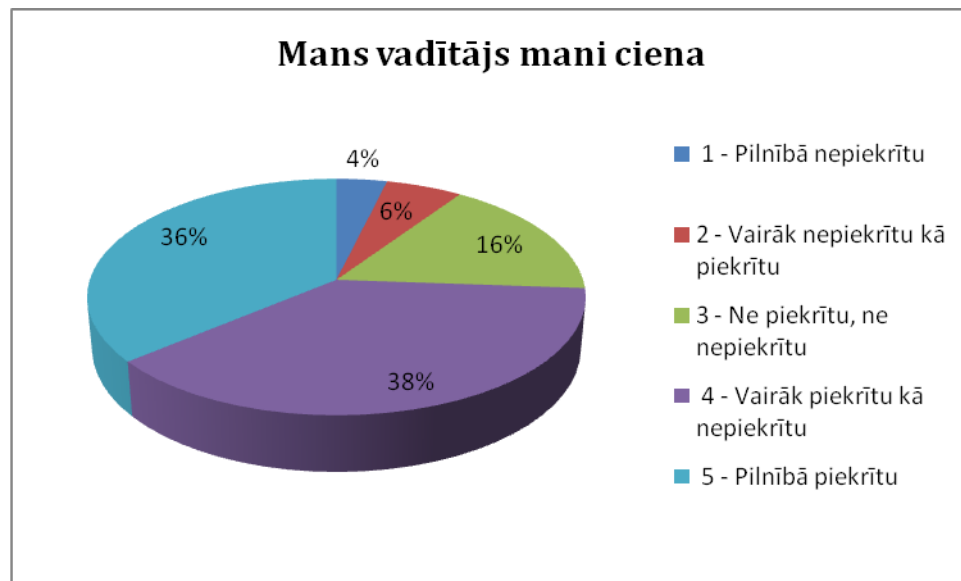
2.6.7. Darba pienākumu veikšana attālināti, neatrodoties darba vietā, manī radītu papildus motivāciju uzlabot savu sniegumu.



2.7. Jūsu attiecības ar tiešo vadītāju

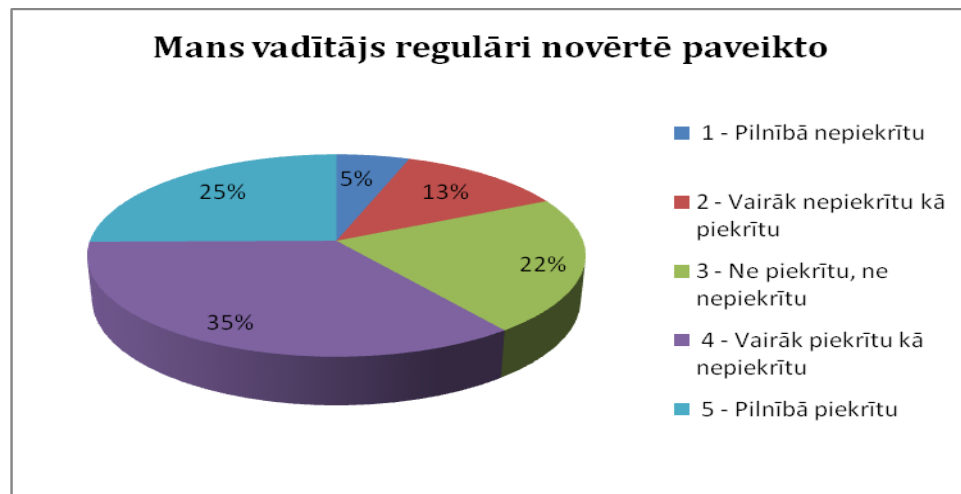
Aptaujas jautājums:

2.7.1. Mans vadītājs mani ciena.



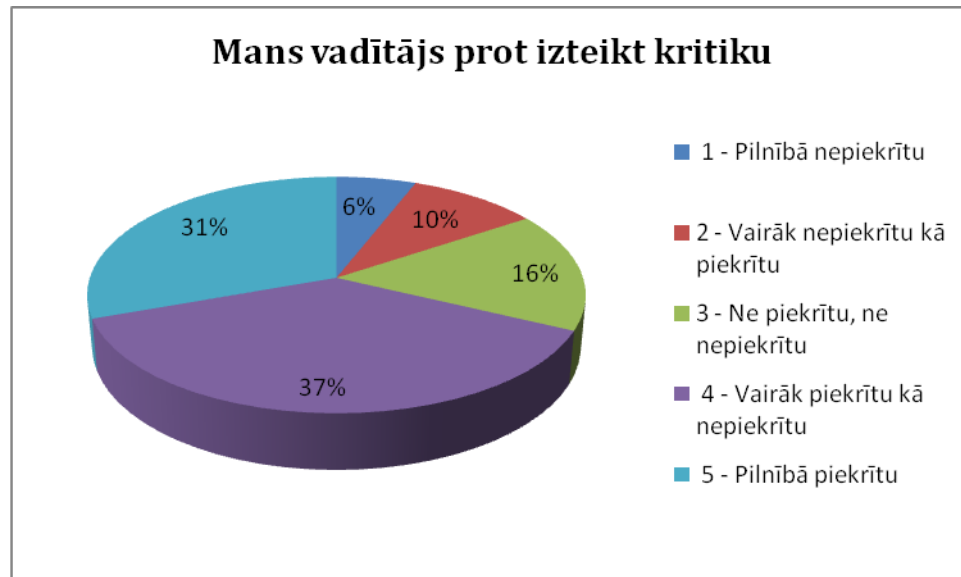
Aptaujas jautājums:

2.7.2. Mans vadītājs regulāri novērtē paveikto.



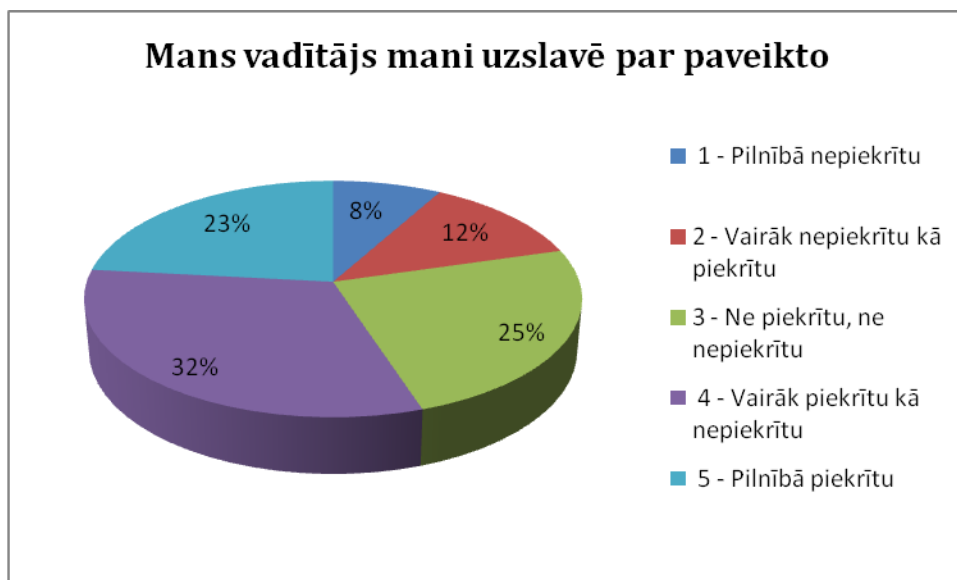
Aptaujas jautājums:

2.7.3. Mans vadītājs prot izteikt kritiku.



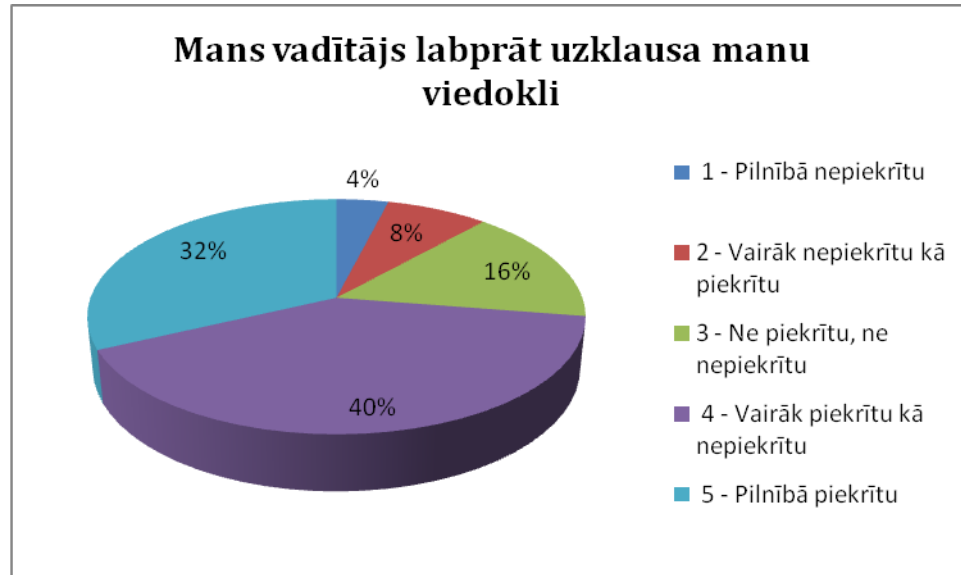
Aptaujas jautājums:

2.7.4. Mans vadītājs mani uzslavē par paveikto.



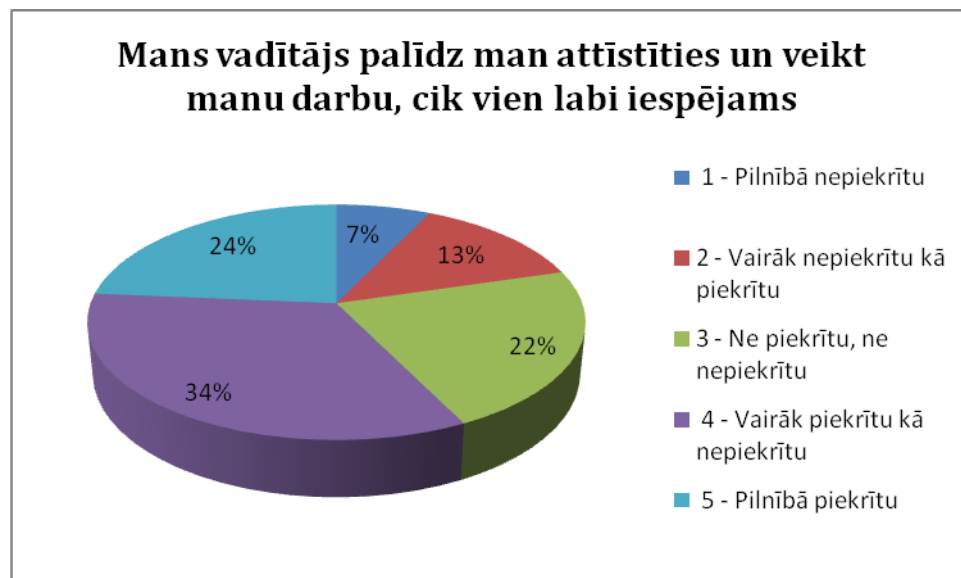
Aptaujas jautājums:

2.7.5. Mans vadītājs labprāt uzklausa manu viedokli.



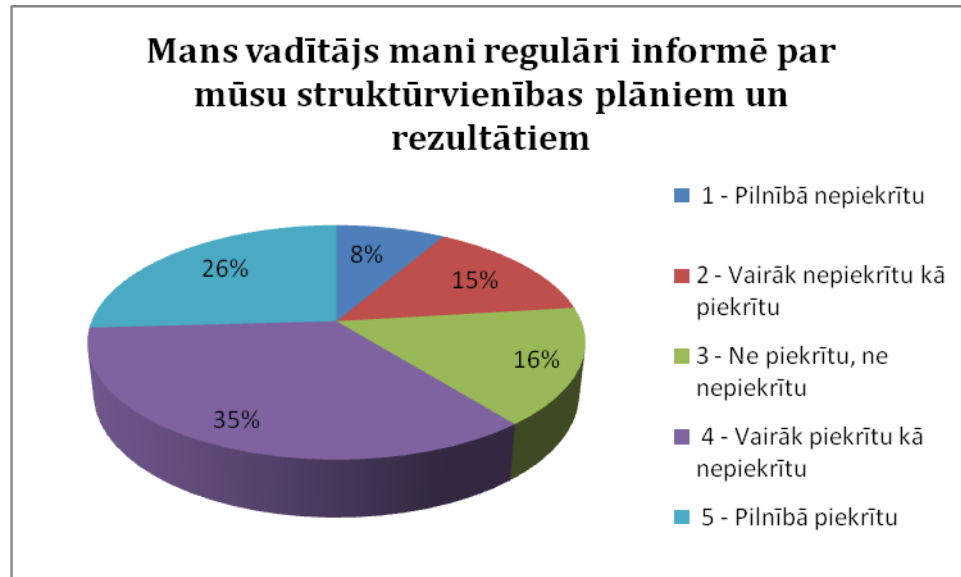
Aptaujas jautājums:

2.7.6. Mans vadītājs palīdz man attīstīties un veikt manu darbu, cik vien labi iespējams.



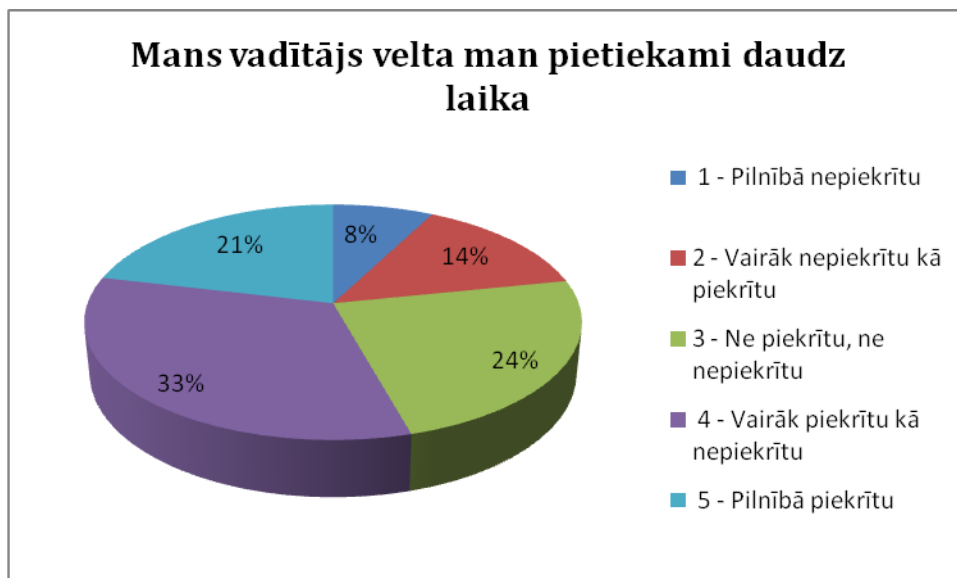
Aptaujas jautājums:

2.7.7. Mans vadītājs mani regulāri informē par mūsu struktūrvienības plāniem un rezultātiem.



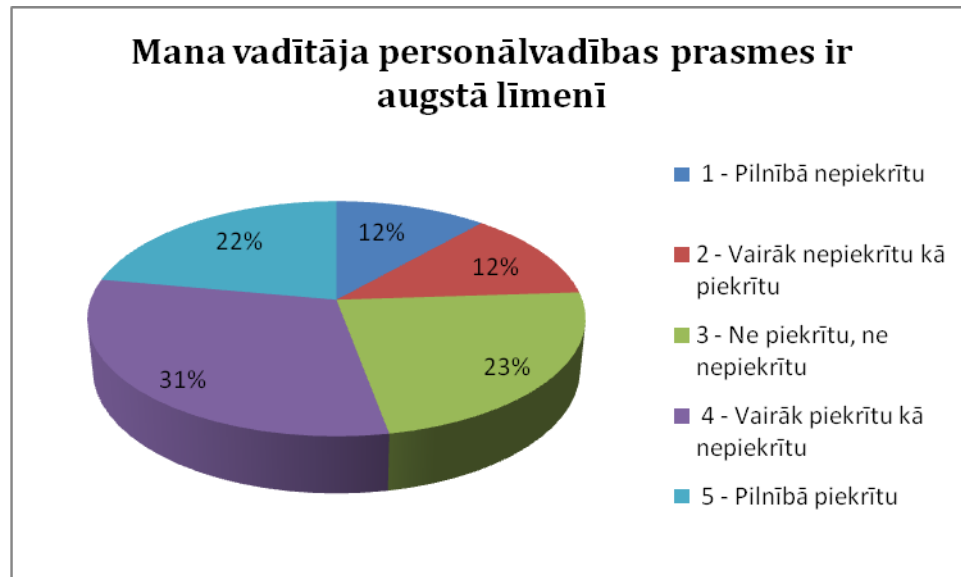
Aptaujas jautājums:

2.7.8. Mans vadītājs velta man pietiekami daudz laika.



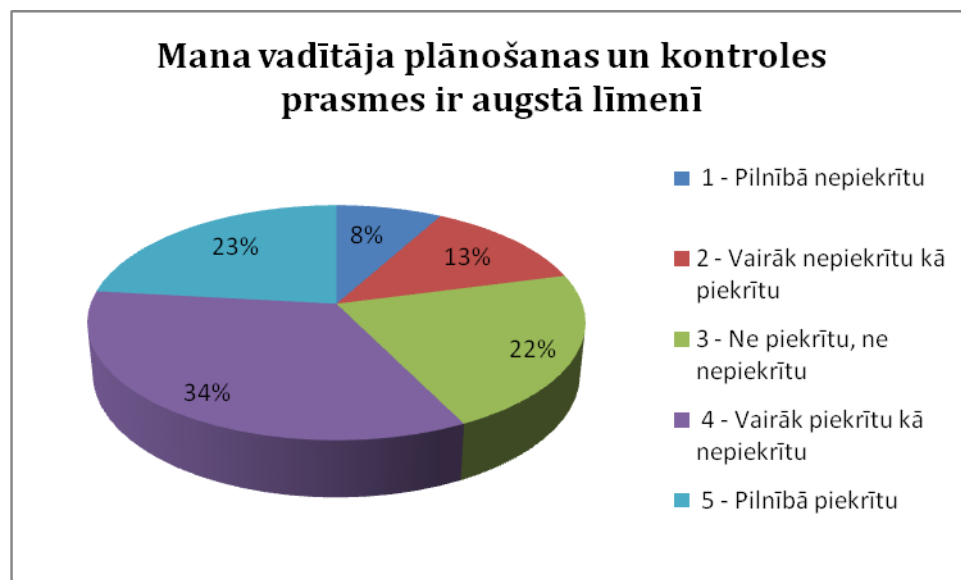
Aptaujas jautājums:

2.7.9. Mana vadītāja personālvadības prasmes ir augstā līmenī.



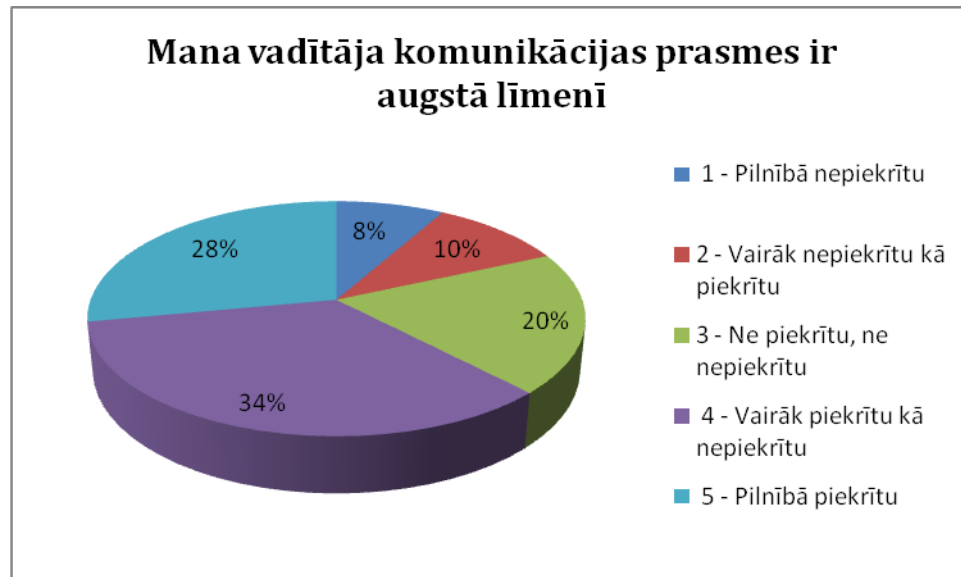
Aptaujas jautājums:

2.7.10. Mana vadītāja plānošanas un kontroles prasmes ir augstā līmenī.



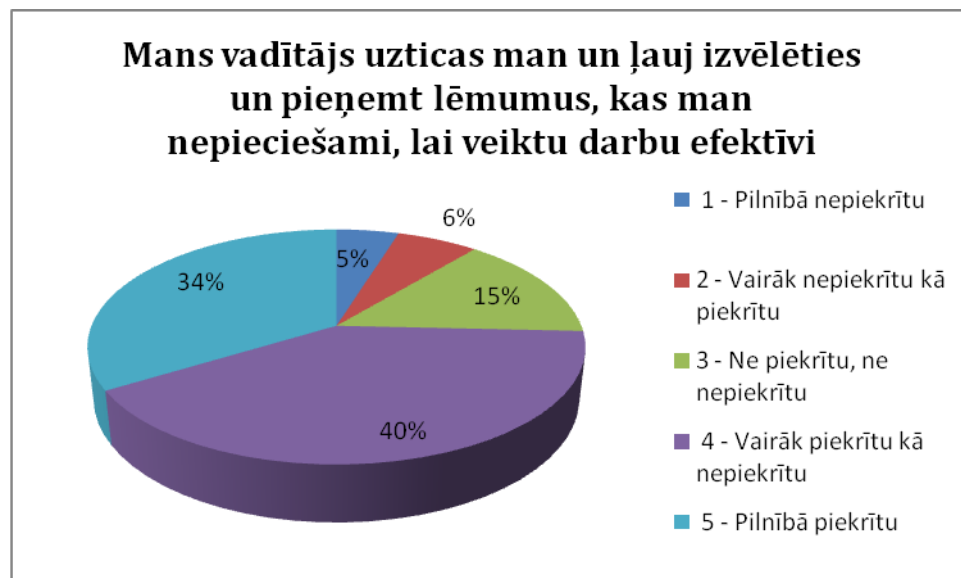
Aptaujas jautājums:

2.7.11. Mana vadītāja komunikācijas prasmes ir augstā līmenī.



Aptaujas jautājums:

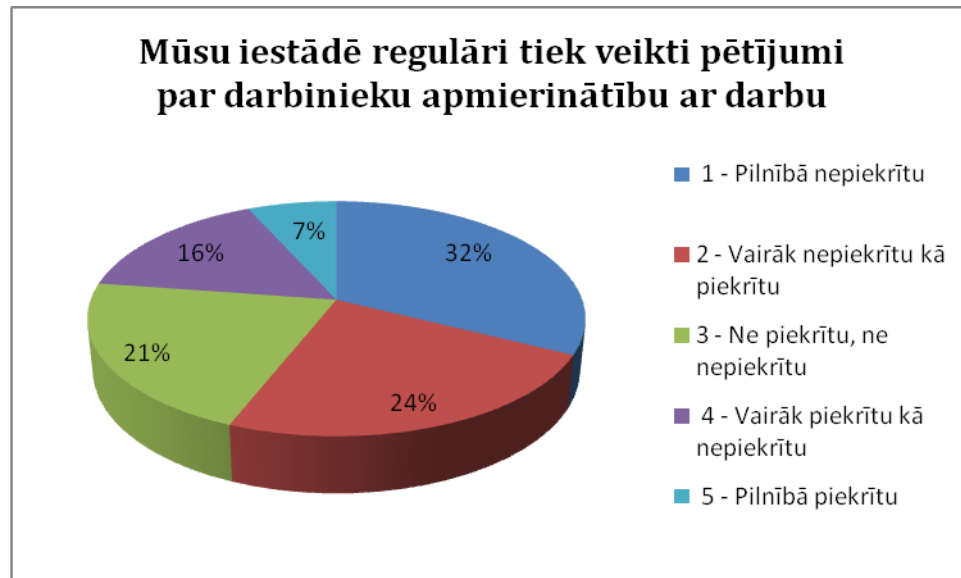
2.7.12. Mans vadītājs uzticas man un ļauj izvēlēties un pieņemt lēmumus, kas man nepieciešami, lai veiktu darbu efektīvi.



2.8. Cilvēkresursu plānošana un attīstība

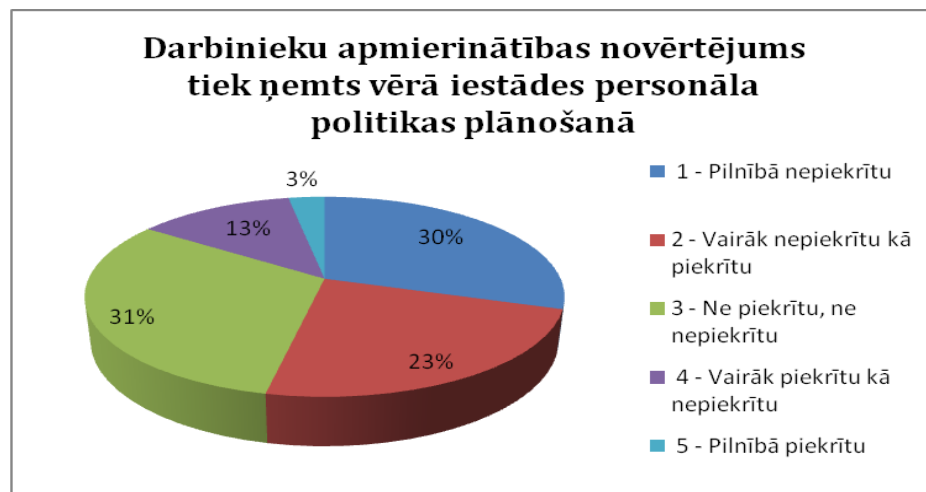
Aptaujas jautājums:

2.8.1. Mūsu iestādē regulāri tiek veikti pētījumi par darbinieku apmierinātību ar darbu.



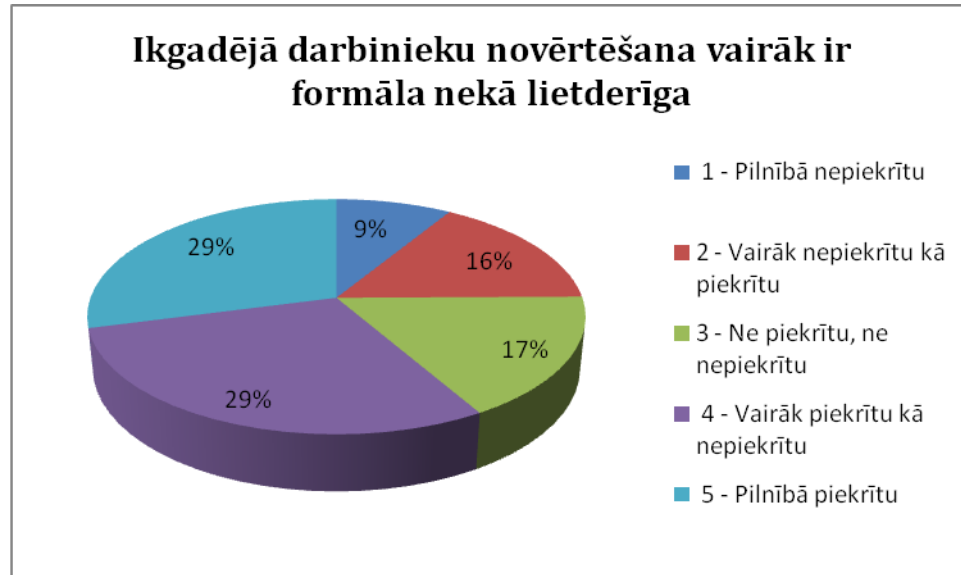
Aptaujas jautājums:

2.8.2. Darbinieku apmierinātības novērtējums tiek ņemts vērā iestādes personāla politikas plānošanā.



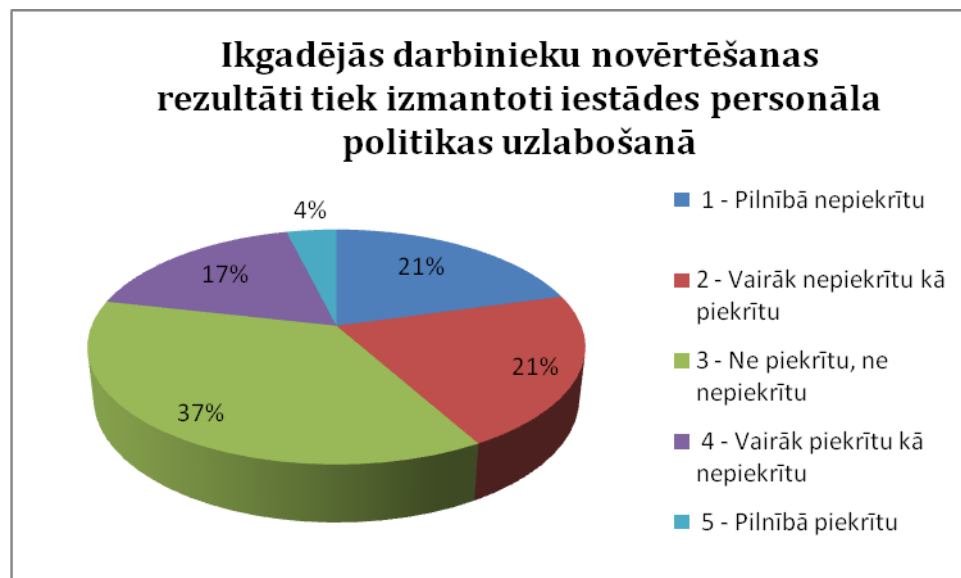
Aptaujas jautājums:

2.8.3. Ikgadējā darbinieku novērtēšana vairāk ir formāla nekā lietderīga.



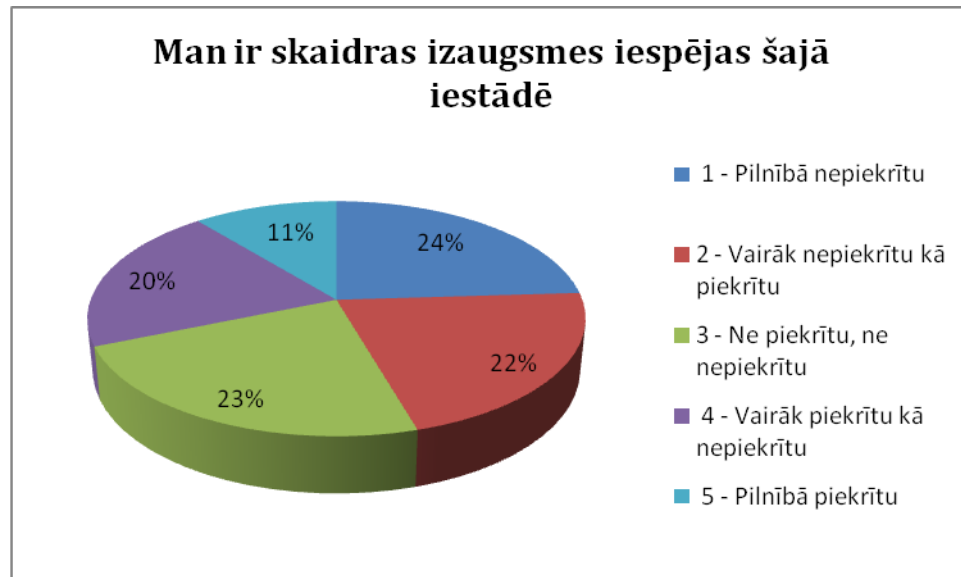
Aptaujas jautājums:

2.8.4. Ikgadējās darbinieku novērtēšanas rezultāti tiek izmantoti iestādes personāla politikas uzlabošanā.



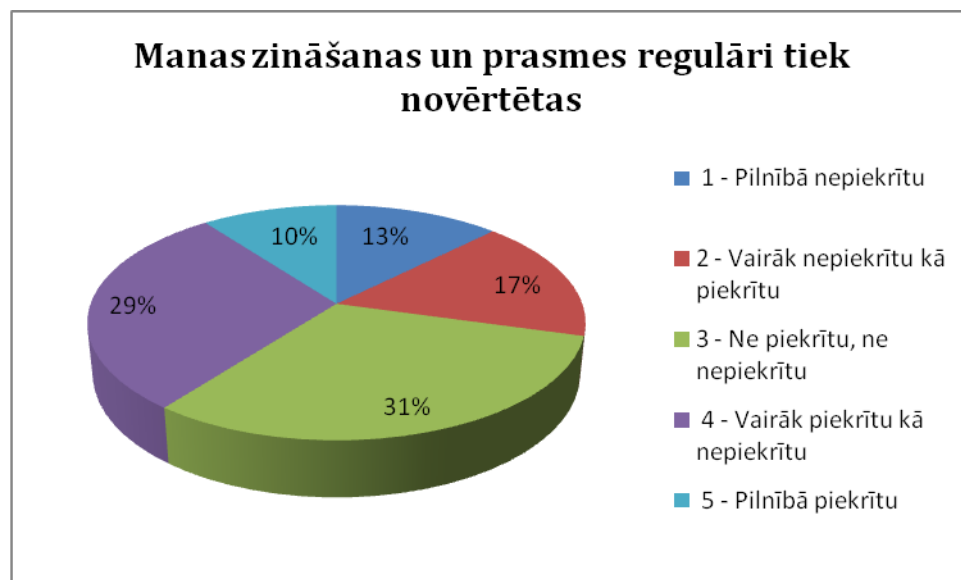
Aptaujas jautājums:

2.8.5. Man ir skaidras izaugsmes iespējas šajā iestādē.



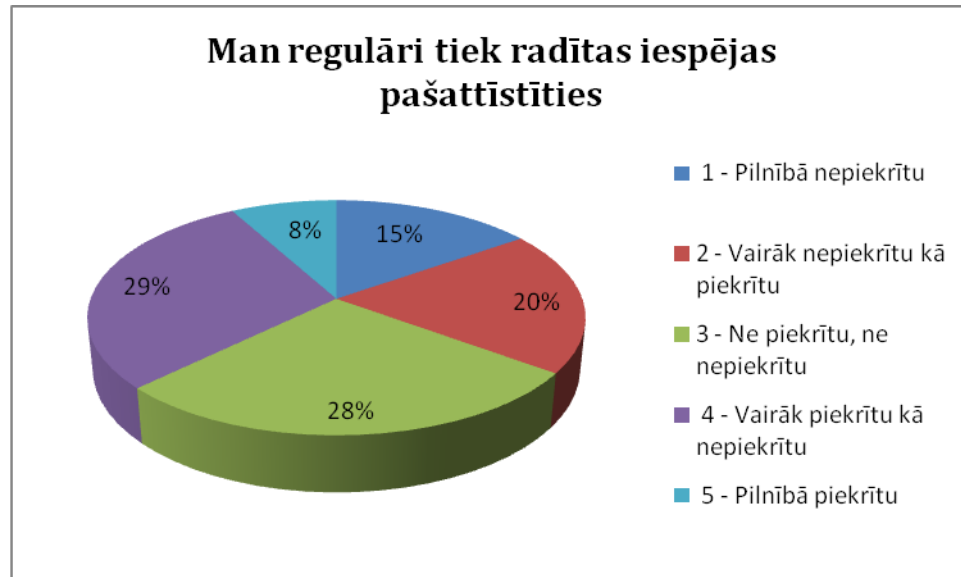
Aptaujas jautājums:

2.8.6. Manas zināšanas un prasmes regulāri tiek novērtētas.



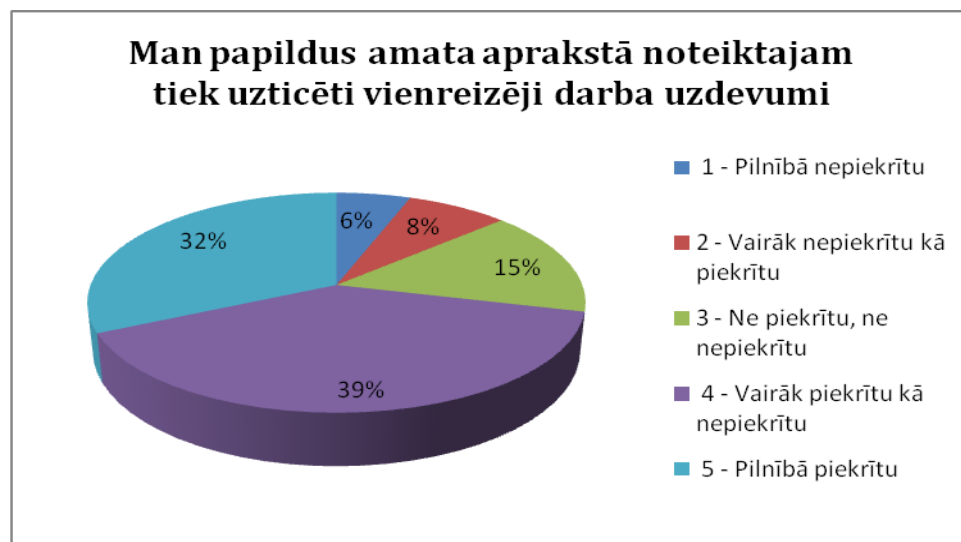
Aptaujas jautājums:

2.8.7. Man regulāri tiek radītas iespējas pašattīstīties (piemēram , pilnveidot komunikācijas prasmes vai citas prasmes).



Aptaujas jautājums:

2.8.8. Man papildus amata aprakstā noteiktajam tiek uzticēti vienreizēji darba uzdevumi.



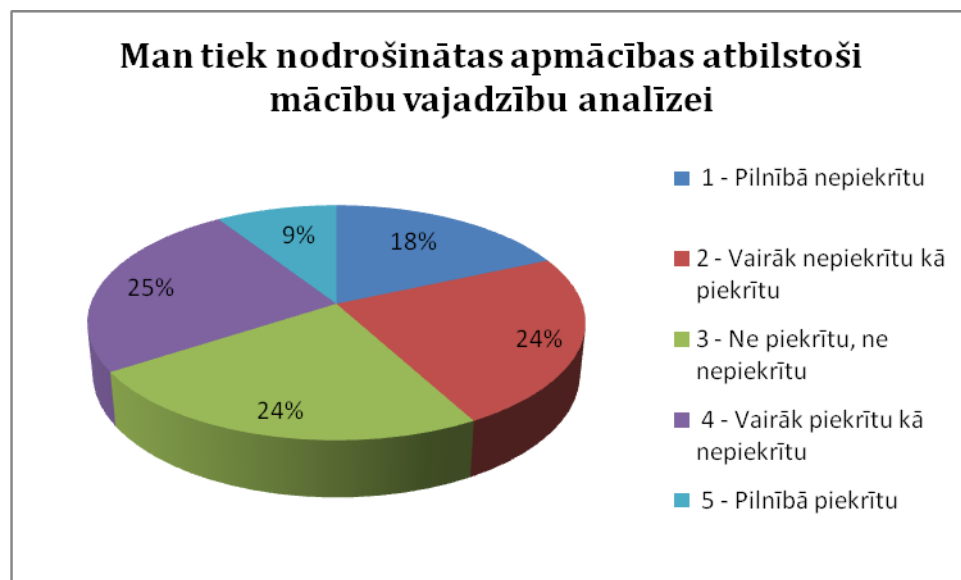
Aptaujas jautājums:

2.8.9. Man tiek nodrošināta iespēja pilnveidot profesionālās zināšanas.



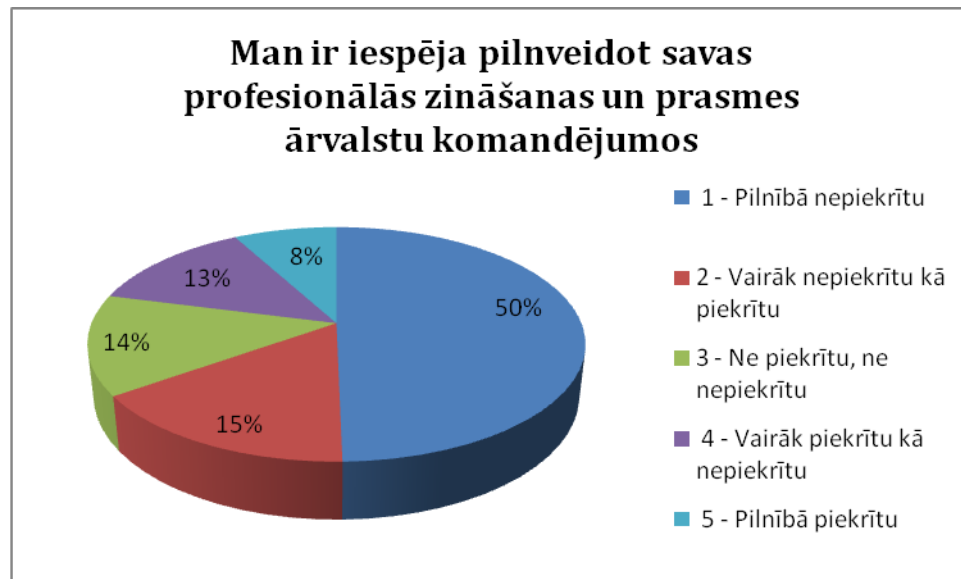
Aptaujas jautājums:

2.8.10. Man tiek nodrošinātas apmācības atbilstoši mācību vajadzību analīzei.



Aptaujas jautājums:

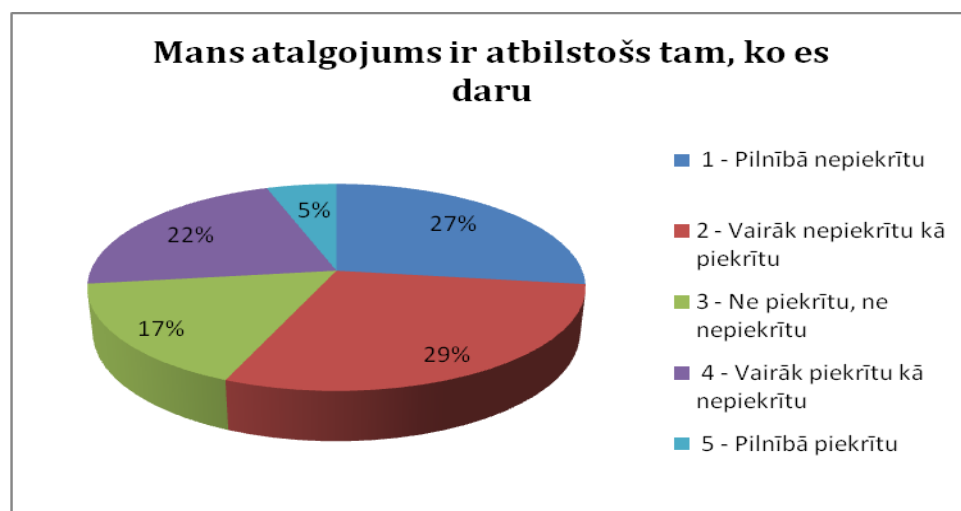
2.8.11. Man ir iespēja pilnveidot savas profesionālās zināšanas un prasmes ārvalstu komandējumos.



2.9. Darba atalgojums un tā sasaiste ar rezultātiem

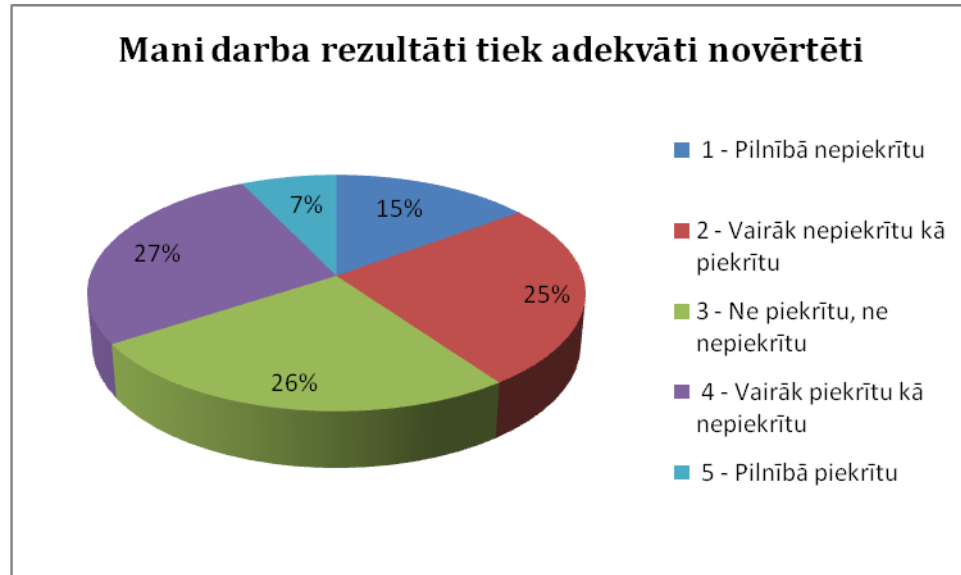
Aptaujas jautājums:

2.9.1. Mans atalgojums ir atbilstošs tam, ko es daru.



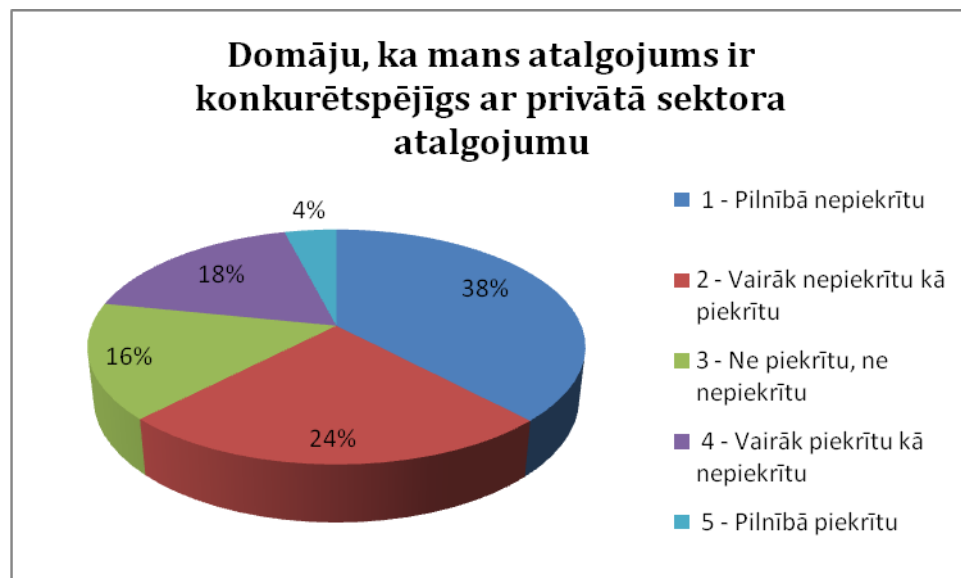
Aptaujas jautājums:

2.9.2. Mani darba rezultāti tiek adekvāti novērtēti.



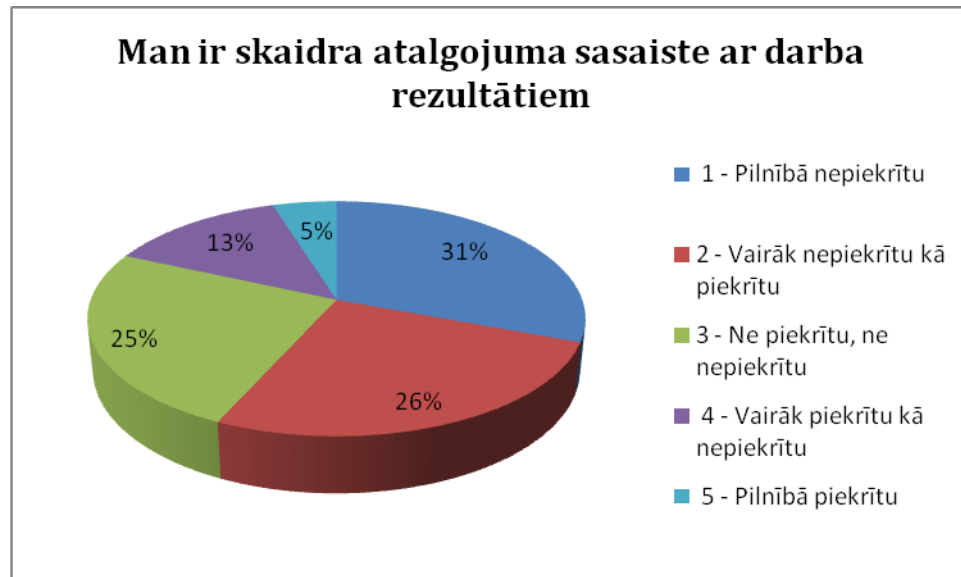
Aptaujas jautājums:

2.9.3. Domāju, ka mans atalgojums ir konkurētspējīgs ar privātā sektora atalgojumu.



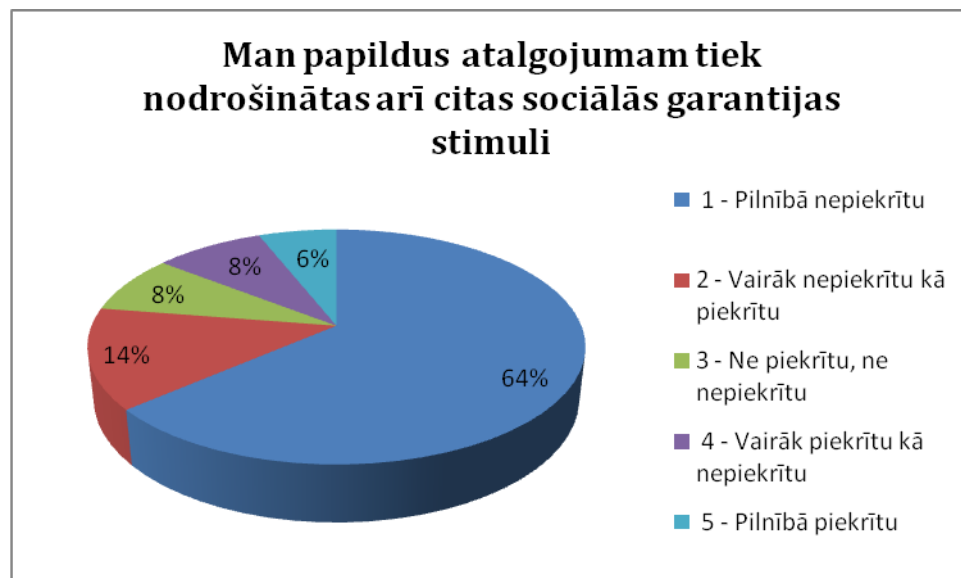
Aptaujas jautājums:

2.9.4. Man ir skaidra atalgojuma sasaiste ar darba rezultātiem.



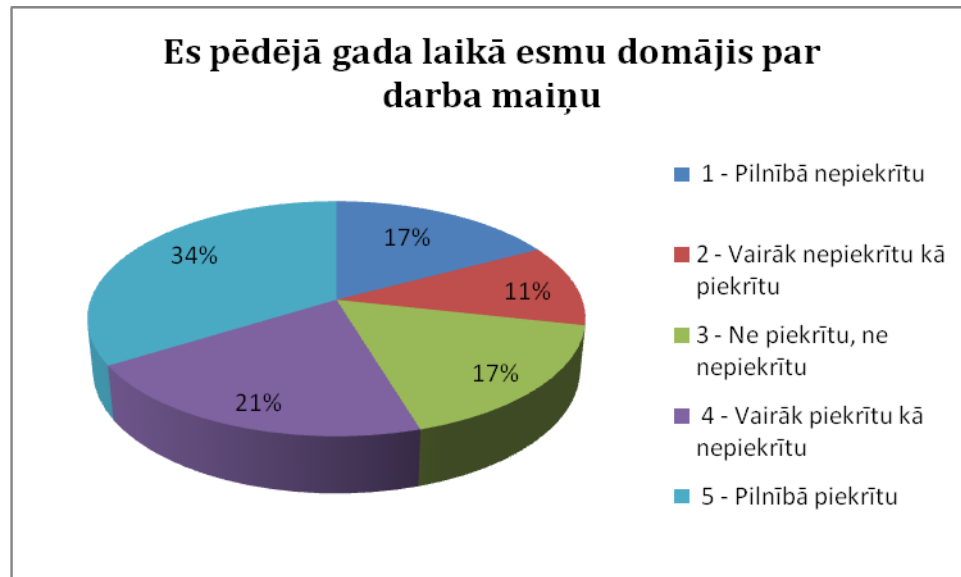
Aptaujas jautājums:

2.9.5. Man papildus atalgojumam tiek nodrošinātas arī citas sociālās garantijas stimuli (piemēram, veselības apdrošināšana).



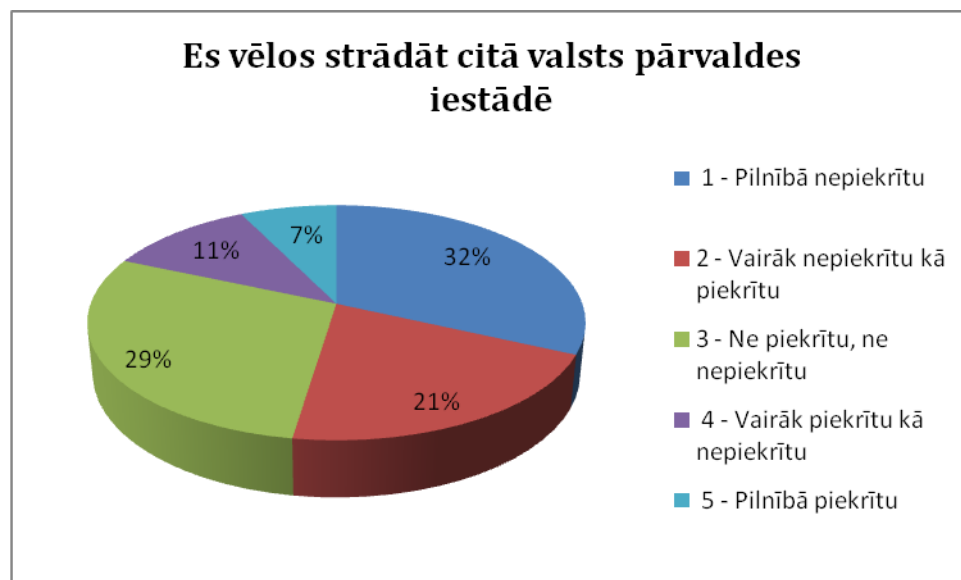
Aptaujas jautājums:

2.9.6. Es pēdējā gada laikā esmu domājis par darba maiņu.



Aptaujas jautājums:

2.9.7. Es vēlos strādāt citā valsts pārvaldes iestādē.



Aptaujas jautājums:

2.9.8. Es vēlos strādāt privātā sektorā.

