

Valsts kanceleja

# Valsts pārvaldes darbinieku apmierinātība ar cilvēkresursu vadību un tās rezultātiem

## Aptaujas rezultāti

**Eva Upīte**

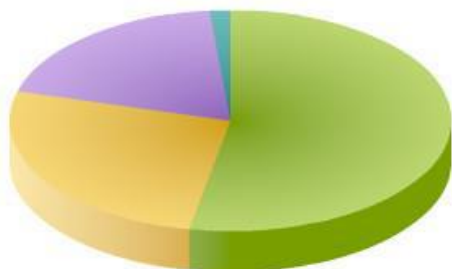
Valsts kancelejas direktora vietniece  
valsts pārvaldes un cilvēkresursu attīstības jautājumos



Valsts kanceleja

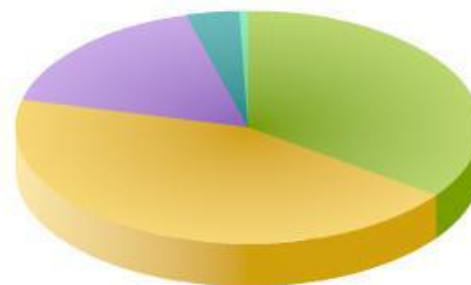
# Aptaujā piedalījās: 1972 respondenti

Jūsu amats



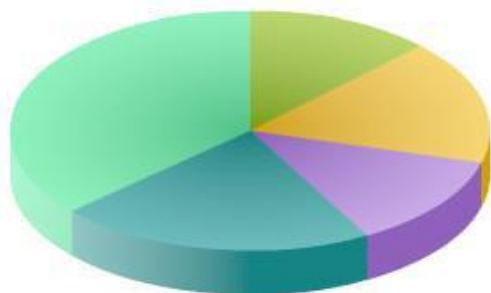
- speciālists (53%)
- vecākais eksperts (26.3%)
- vidēja līmeņa vadītājs (strukturvienības vadītāja vietnieks un strukturvienības vadītājs) (19.2%)
- augstākā līmeņa vadītājs (iestādes vadītāja vietnieks, iestādes vadītājs) (1.5%)

Jūsu mēneša atlīdzība pirms nodokļu nomaksas



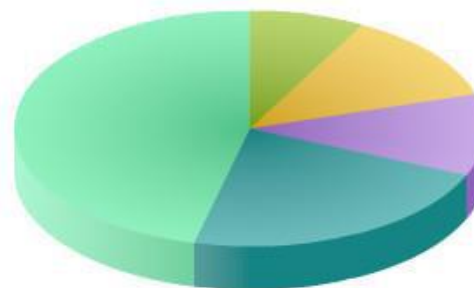
- < 700 euro (35%)
- 700-1000 euro (43.9%)
- 1001-1400 euro (16.9%)
- 1401-2000 euro (3.7%)
- >2000 euro (0.6%)

Cik ilgi Jūs strādājat šajā iestādē?



- <1 gads (12.5%)
- 1-3 gadi (16.8%)
- 4-7 gadi (12.6%)
- 7-11 gadi (21.4%)
- >11 gadi (36.7%)

Cik ilgi Jūs strādājat valsts pārvaldē?



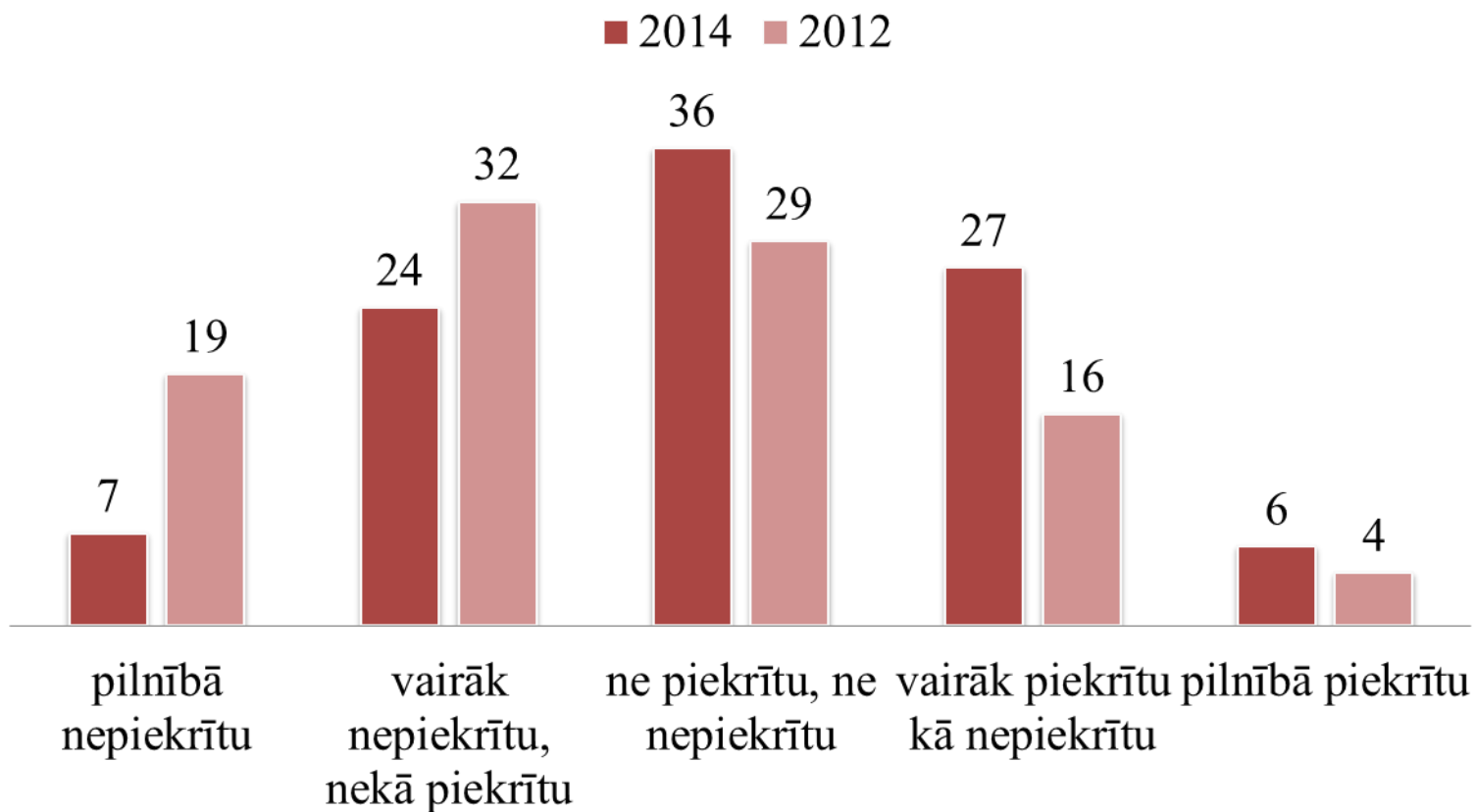
- <1 gads (7.9%)
- 1-3 gadi (12.4%)
- 4-7 gadi (11.2%)
- 7-11 gadi (22.3%)
- >11 gadi (46.2%)



Valsts kanceleja

## Pozitīvās tendences: valsts pārvaldē strādāt ir kļuvis prestižāk

### Valsts pārvaldē strādāt ir prestiži (%)



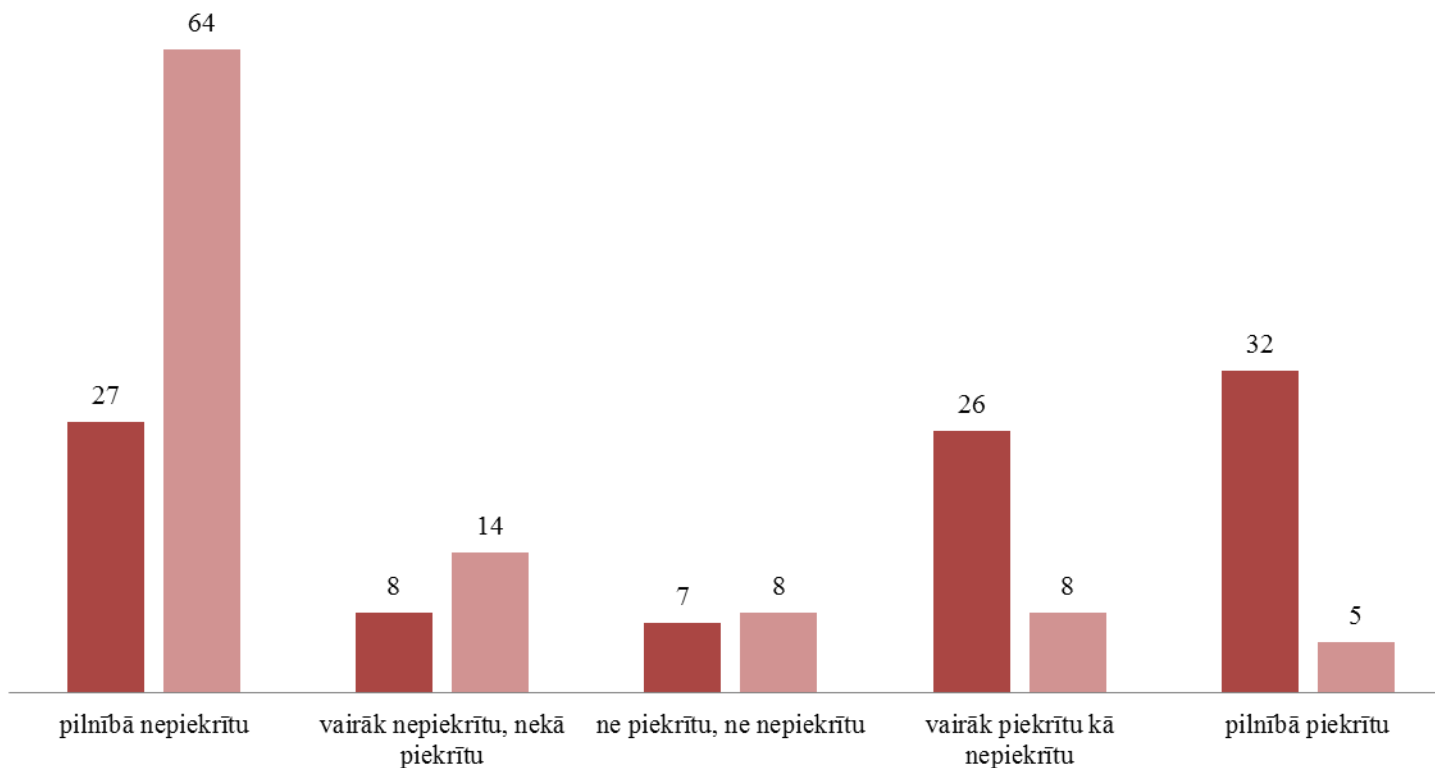


Valsts kanceleja

## Pozitīvās tendences: papildus atalgojumam saņem arī citas sociālās garantijas

### Papildus atalgojumam tiek nodrošinātas arī citas sociālās garantijas (%)

■ 2014 ■ 2012

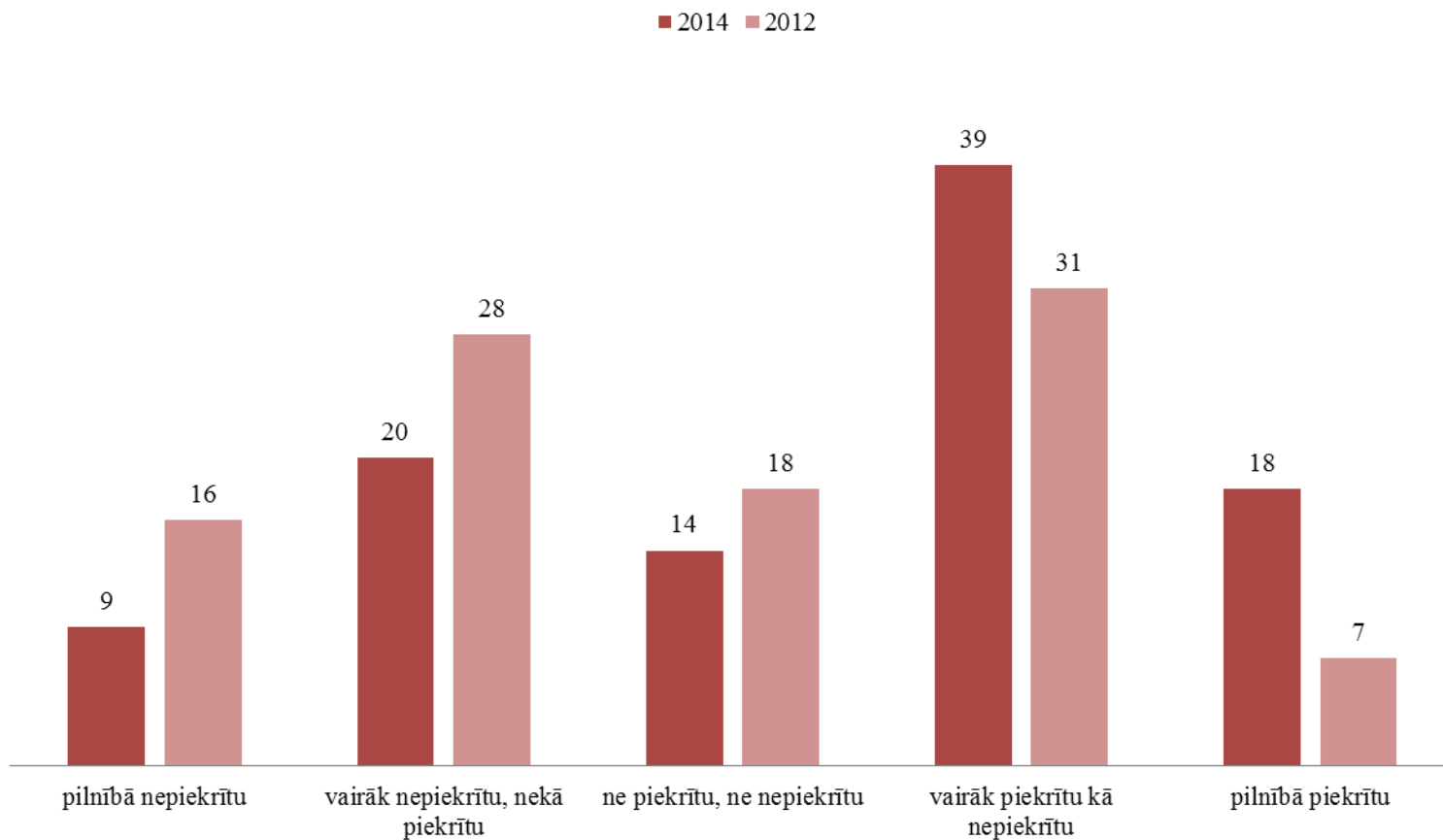




Valsts kanceleja

## Pozitīvās tendences: tiek nodrošināta iespēja pilnveidot profesionālās zināšanas

Tiek nodrošināta iespēja pilnveidot profesionālās zināšanas (%)



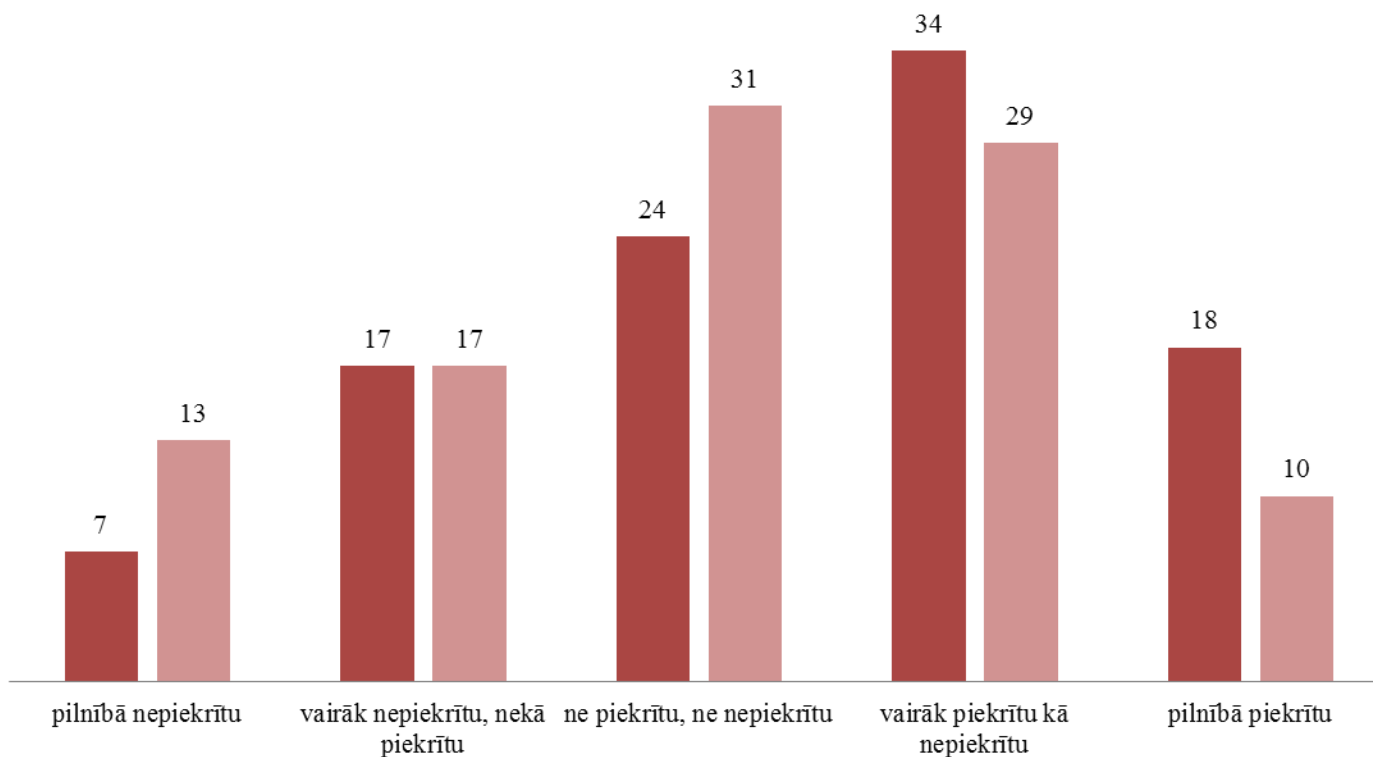


Valsts kanceleja

## Pozitīvā tendence: nodarbināto zināšanas un prasmes regulāri tiek novērtētas

### Zināšanas un prasmes tiek novērtētas (%)

■ 2014 ■ 2012



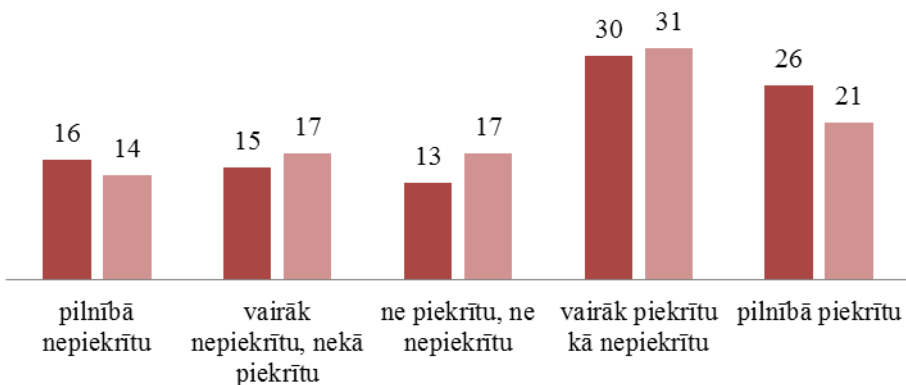


Valsts kanceleja

# Pozitīvā tendence: iestādēs tiek ieviests elastīgais darba laiks

## Iestādē tiek ievēroti elastīga darba laika nosacījumi

■ 2014 ■ 2012



## Iestādes vadība atbalsta attālināta darba izmantošanu

■ 2014 ■ 2012

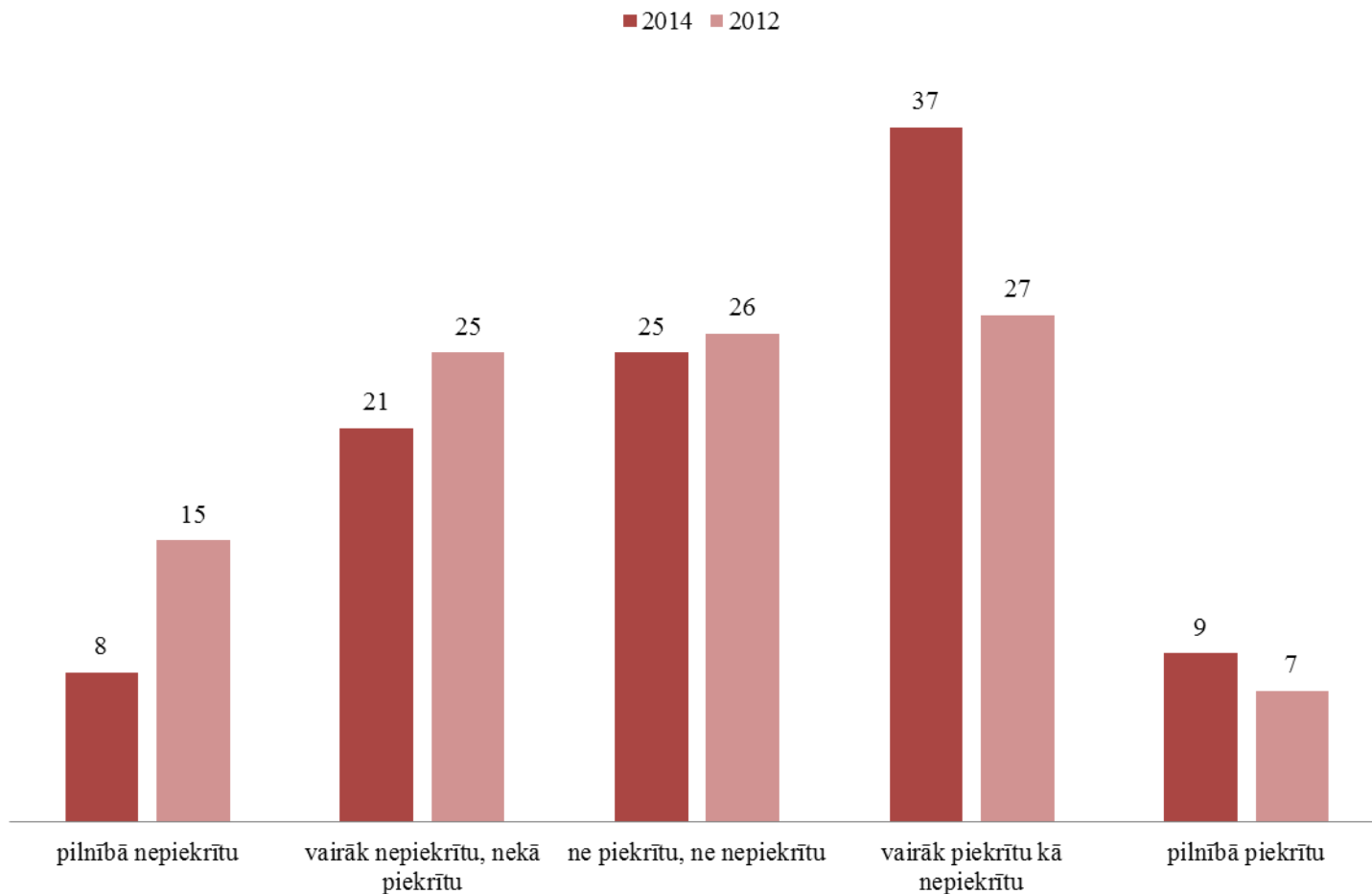




Valsts kanceleja

# Pozitīvās tendences: darba rezultāti tiek adekvāti novērtēti

Darba rezultāti tiek adekvāti novērtēti (%)



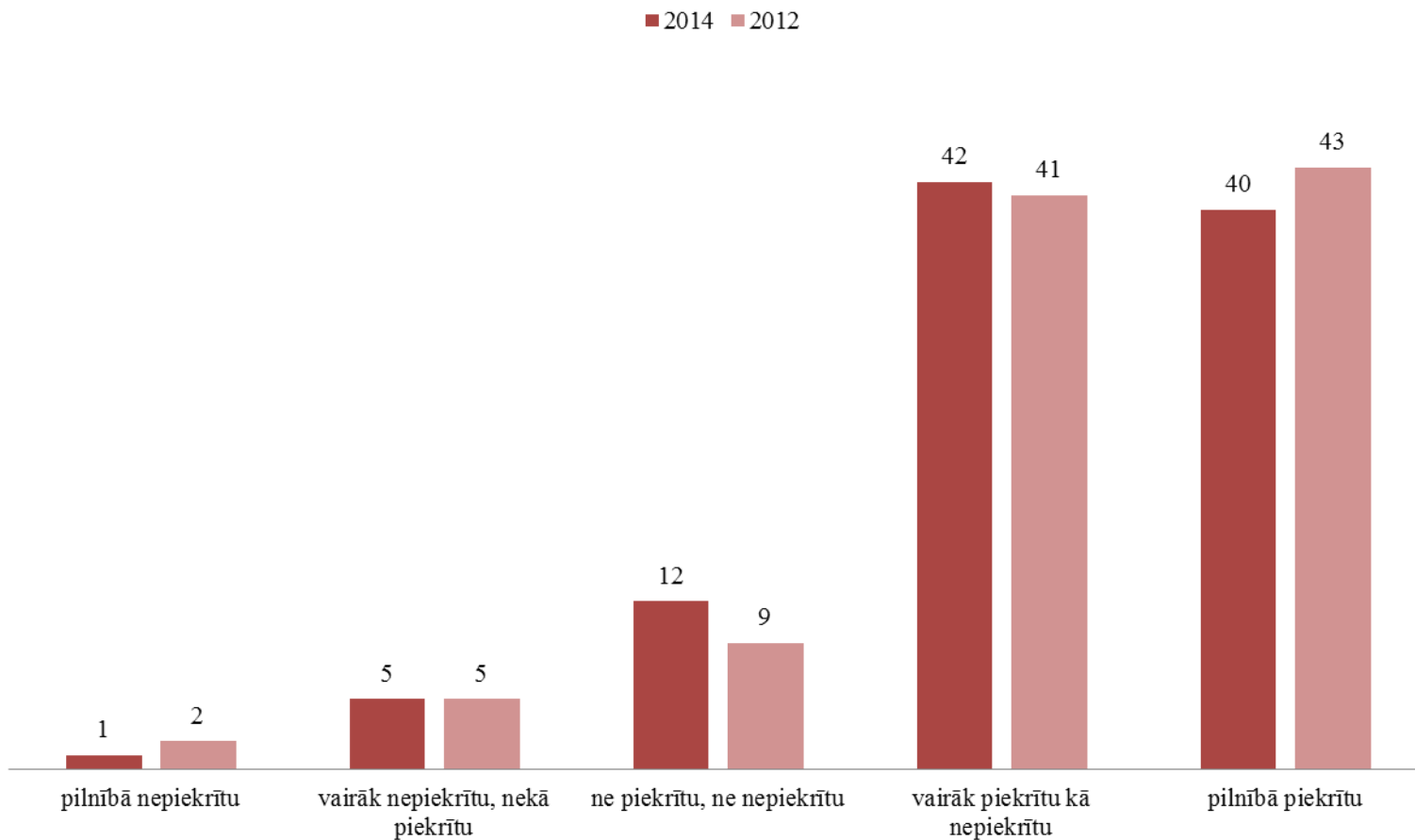




Valsts kanceleja

# Nemainīgi: nodarbinātajiem patīk darbs, kuru viņi dara

Man patīk darbs, kuru es daru (%)



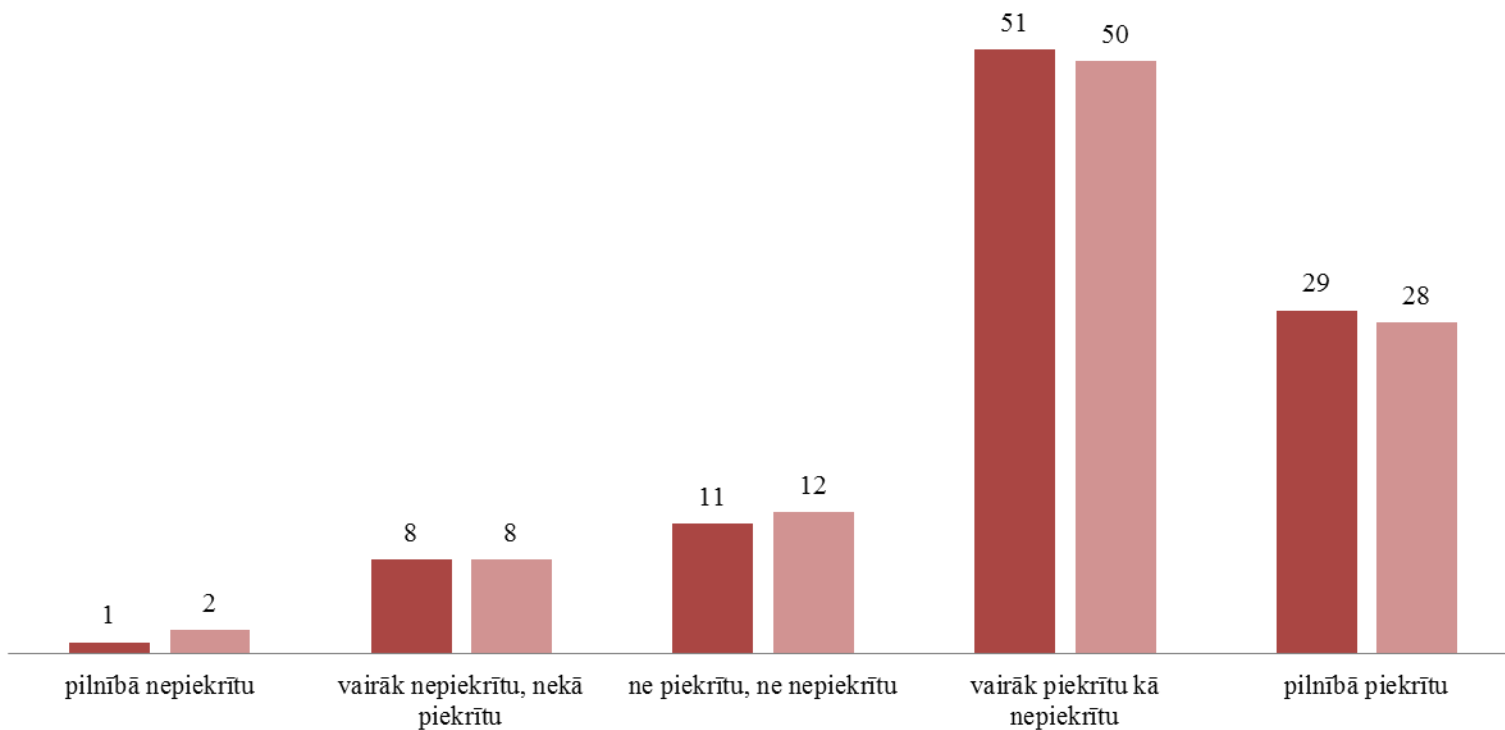


Valsts kanceleja

# Nemainīgi: ar darba izpildi saistītie uzdevumi ir saprotami

## Ar darba izpildi saistītie uzdevumi ir saprotami (%)

■ 2014 ■ 2012



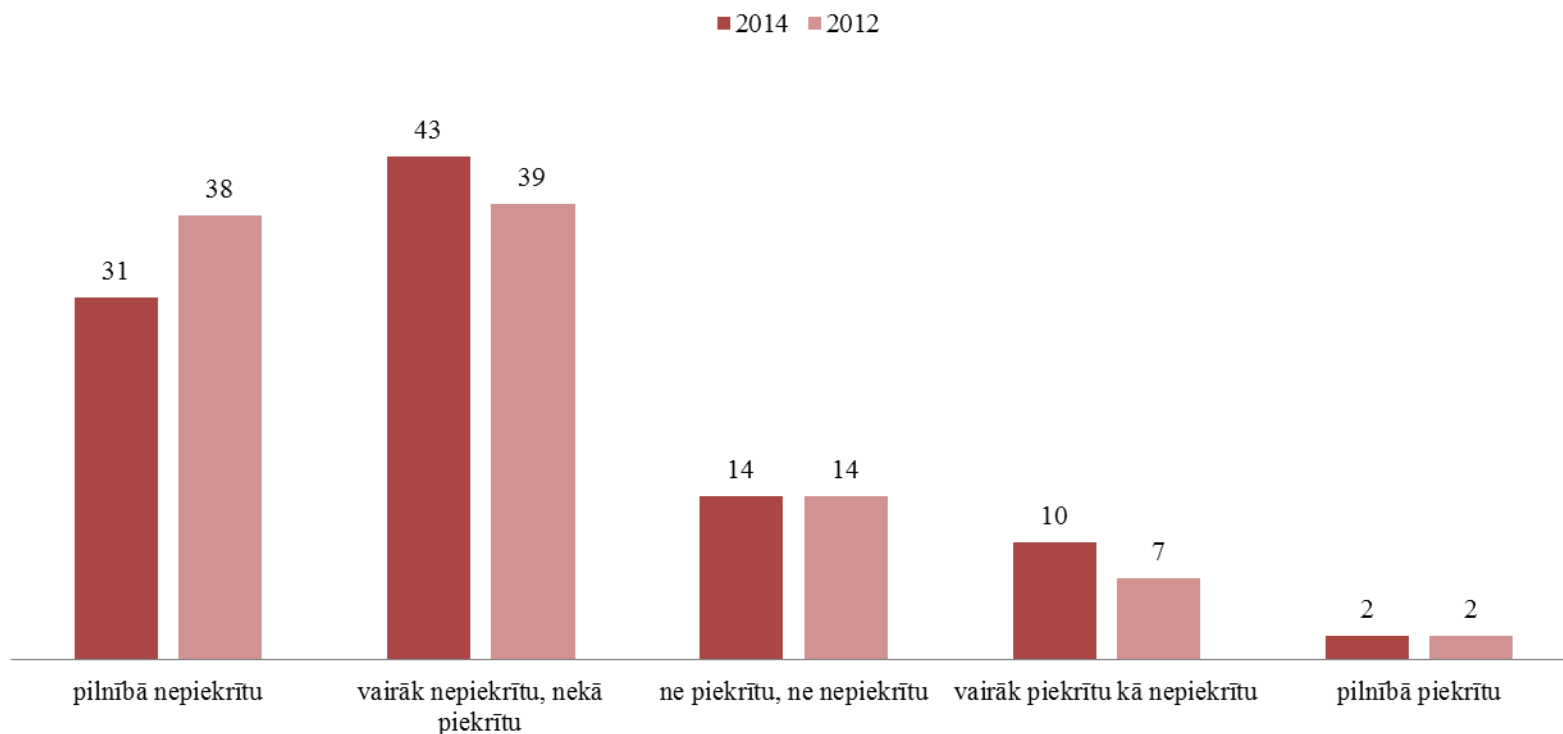


Valsts kanceleja

## Nemainīgi:

esošās karjeras izaugsmes iespējas nenodrošina labāko darbinieku noturēšanu valsts pārvaldē

### Esošās karjeras izaugsmes iespējas nodrošina labāko darbinieku noturēšanu valsts pārvaldē (%)



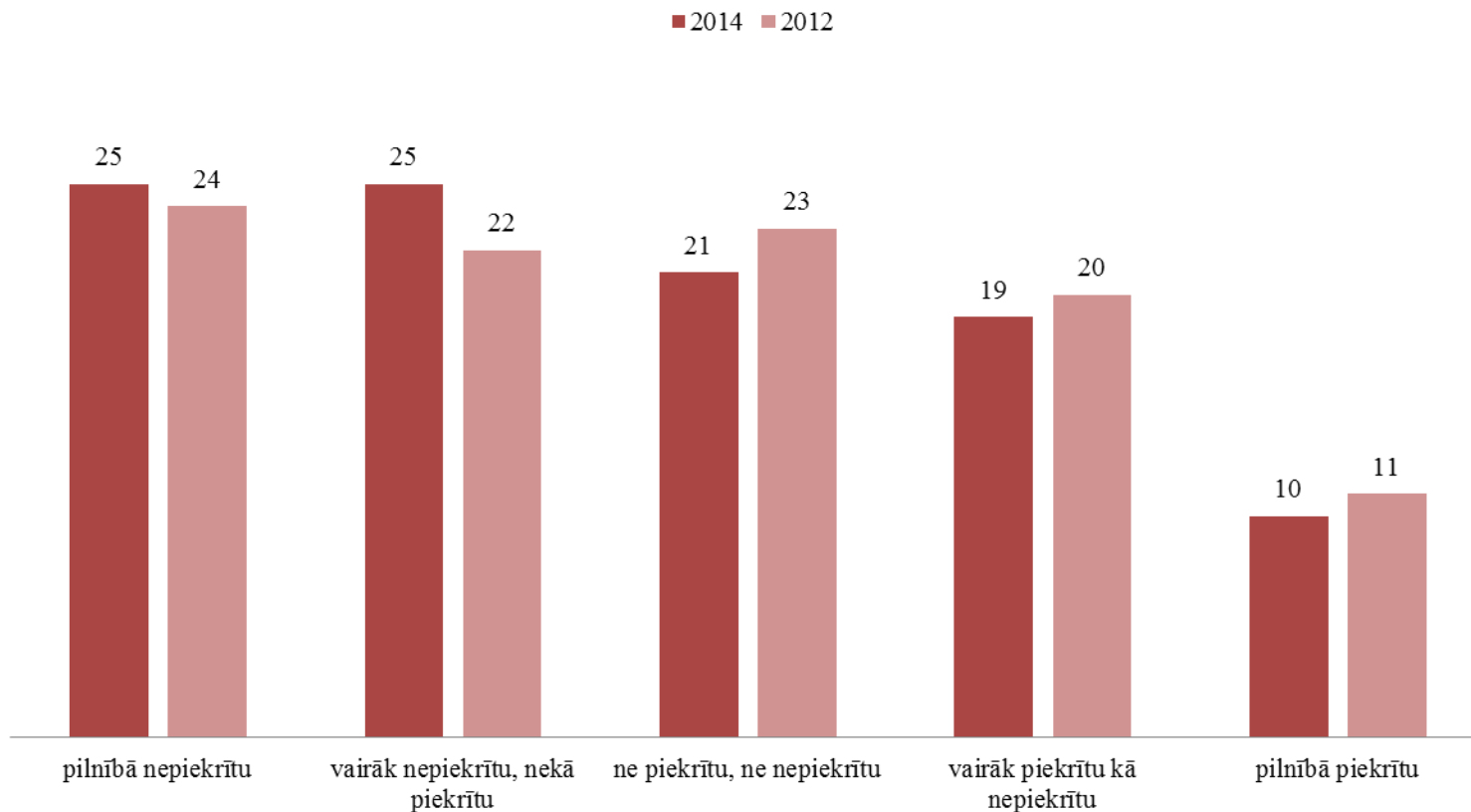


Valsts kanceleja

## Nemainīgi:

nav skaidras izaugsmes iespējas iestādē, kurā viņi strādā

### Man ir skaidras izaugsmes iespējas šajā iestādē (%)



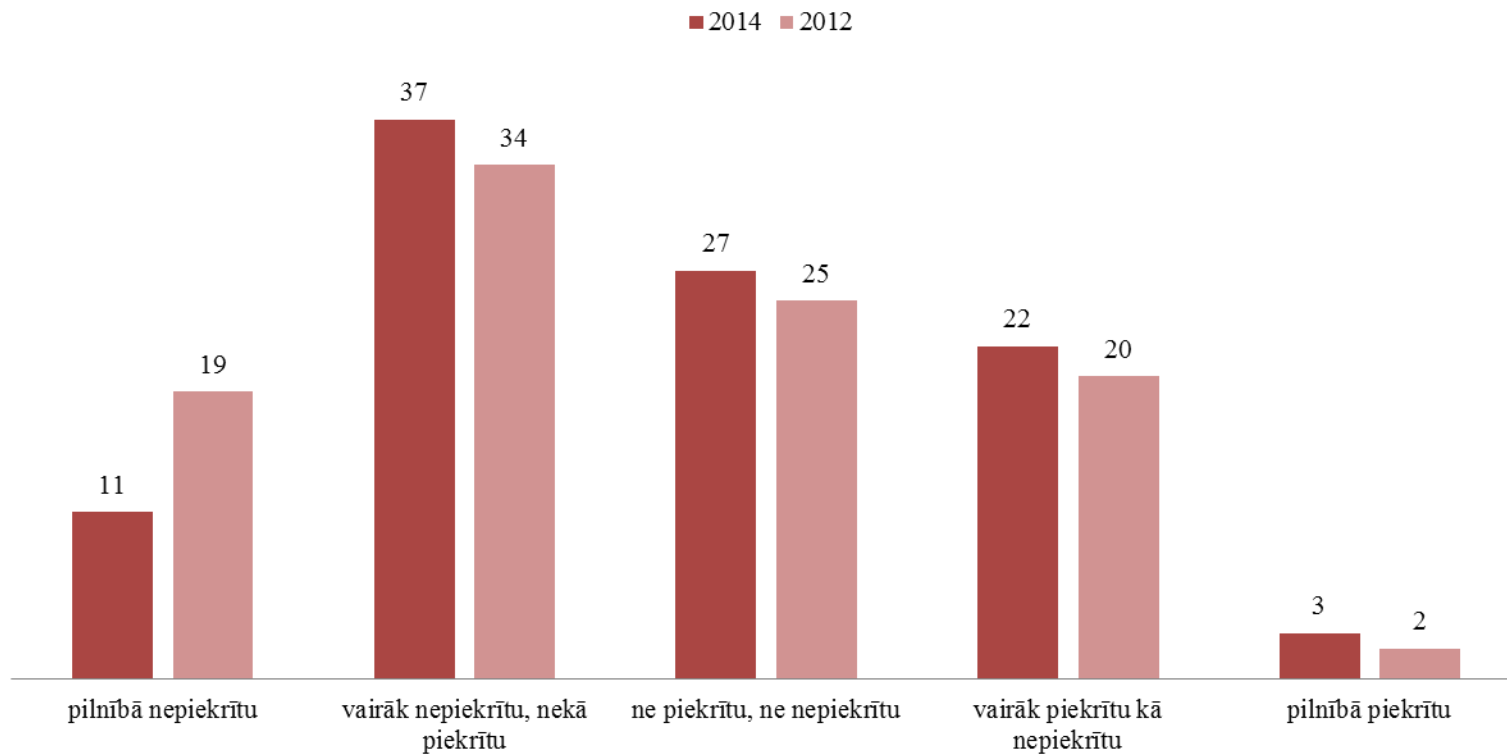


Valsts kanceleja

## Nemainīgi:

valsts pārvaldē esošie cilvēkresursu atlases pasākumi nenodrošina labāko un kvalificētāko darbinieku atlasī

### Esošie cilvēkresursu atlases pasākumi nodrošina labāko un kvalificētāko darbinieku atlasī (%)

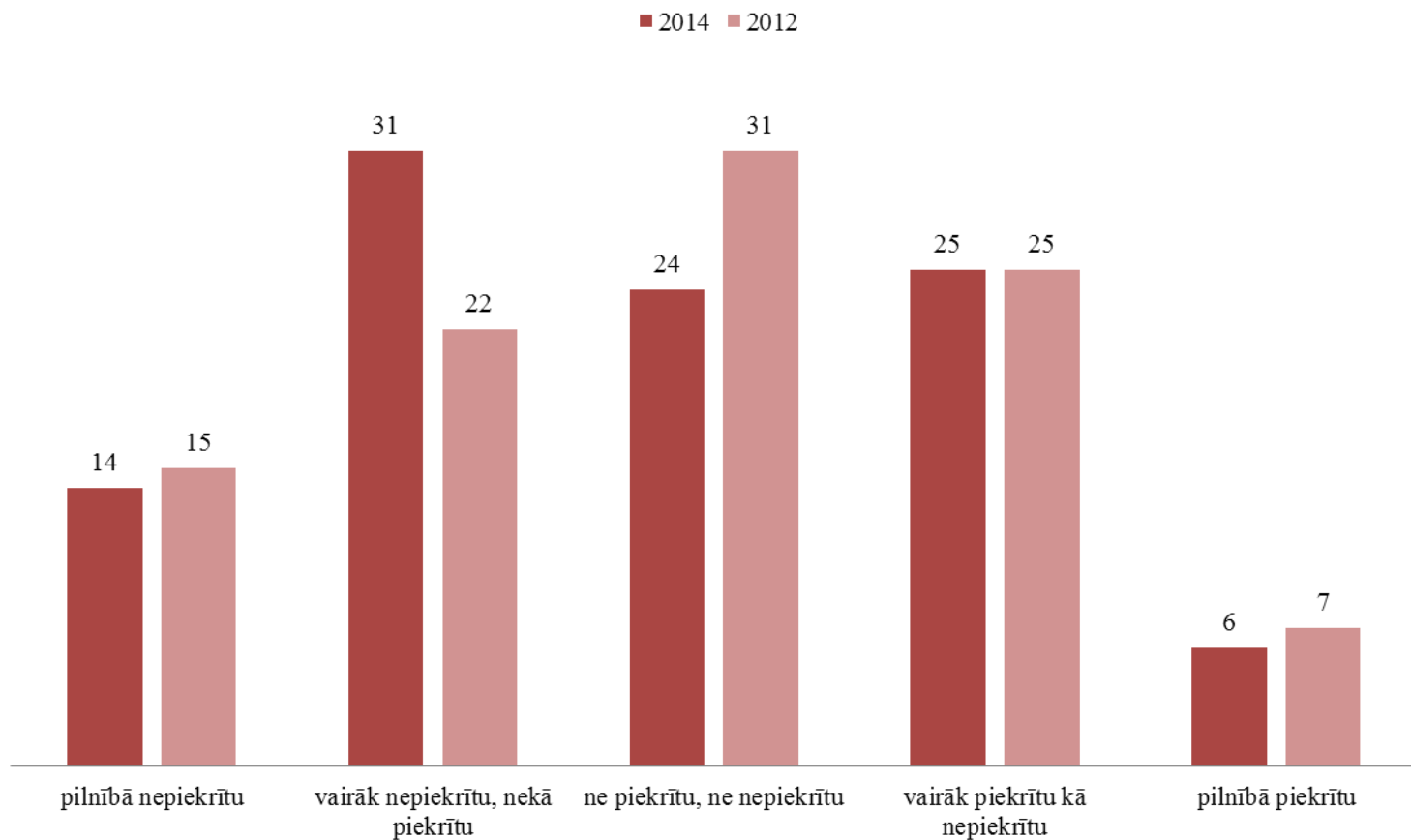




Valsts kanceleja

# Nemainīgi: iestādē nav skaidra personāla politika

Iestādē ir izstrādāta skaidra personāla politika (%)



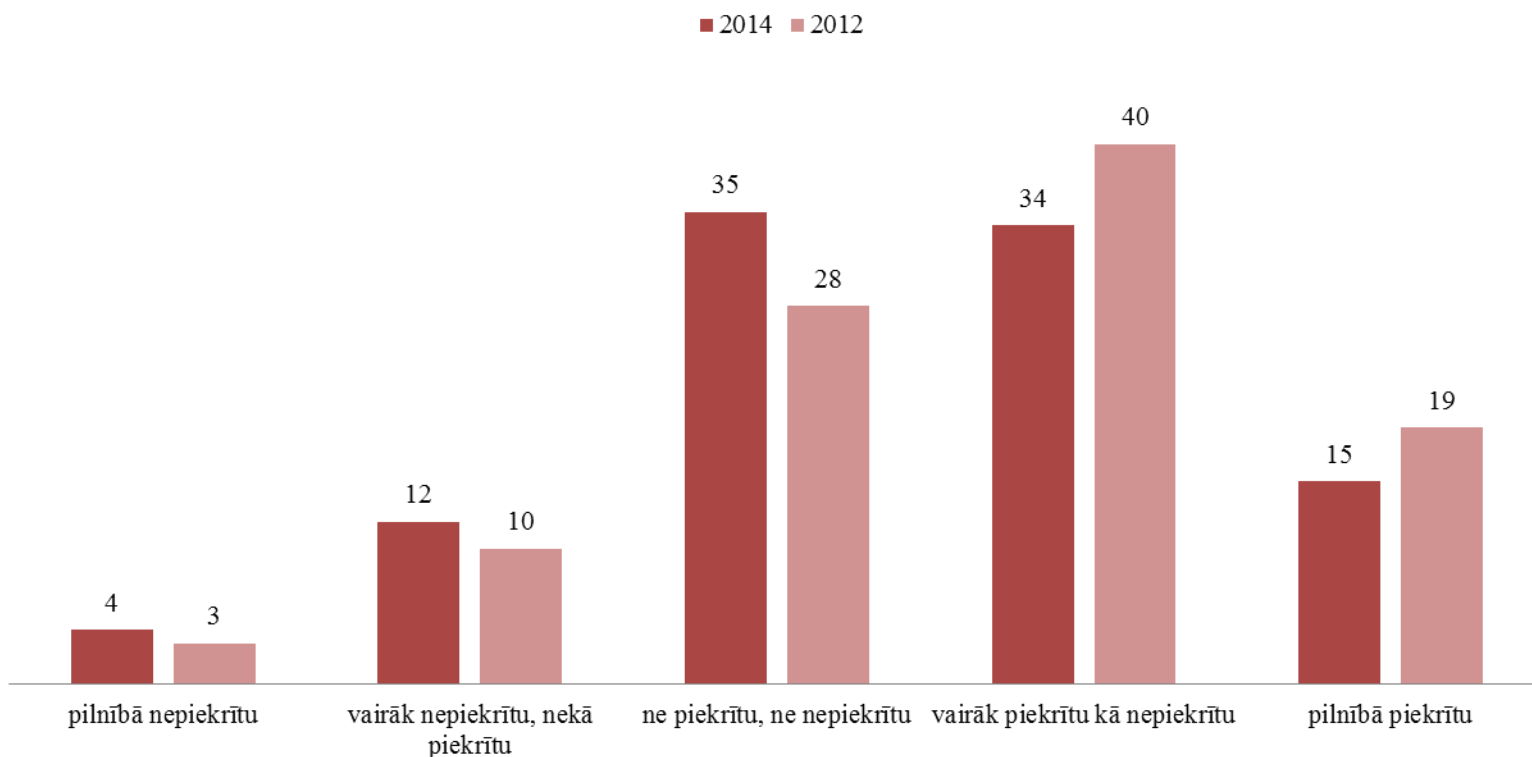


Valsts kanceleja

## Nemainīgi:

iestādē vairāk tiek īstenotas personāla lietvedības funkcijas, nevis cilvēkresursu vadība

### Iestādē vairāk tiek īstenotas personāla lietvedības funkcijas nekā cilvēkresursu vadība (%)



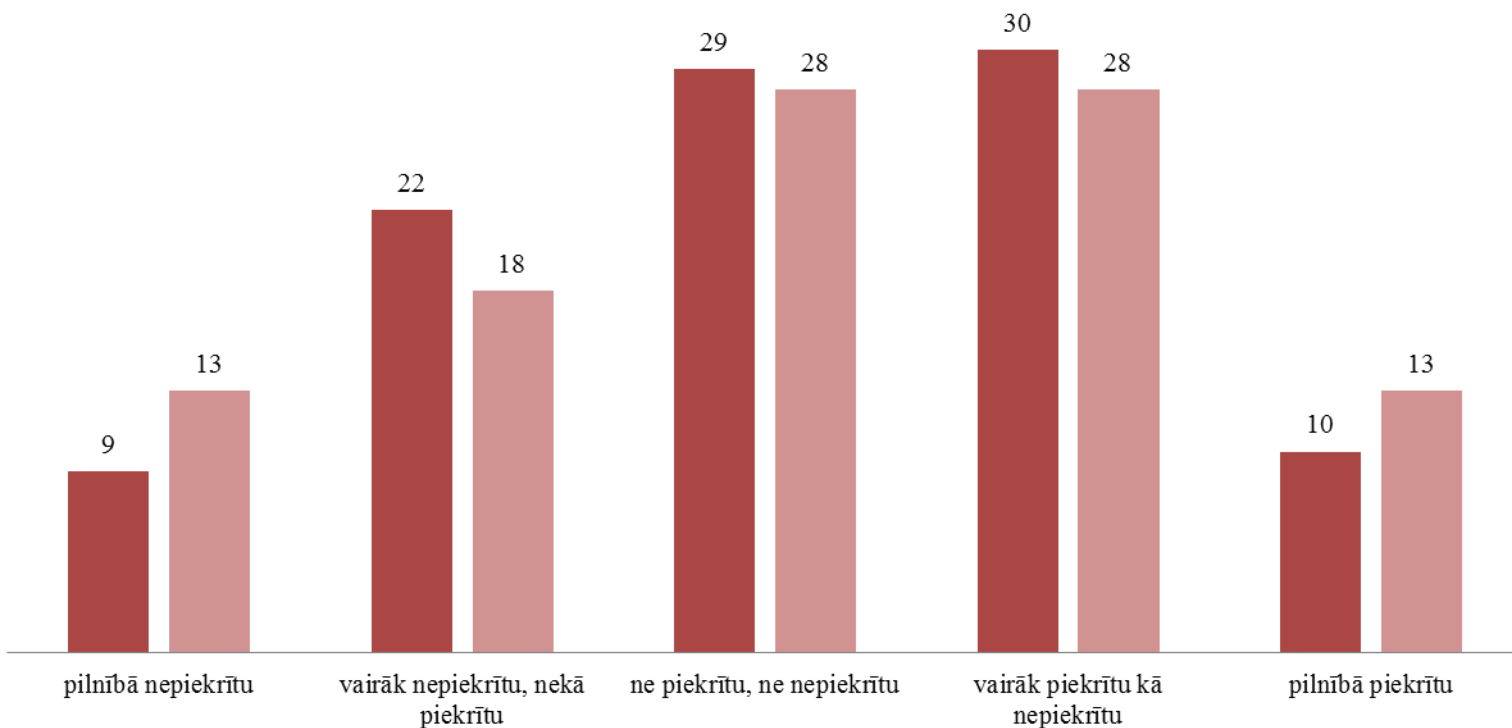


Valsts kanceleja

# Nemainīgi: neuzticas iestādes augstākajai vadībai

**Uzticos augstākai vadībā, jo tā pieņem pareizos, iestādei nepieciešamos lēmumus (%)**

■ 2014 ■ 2012



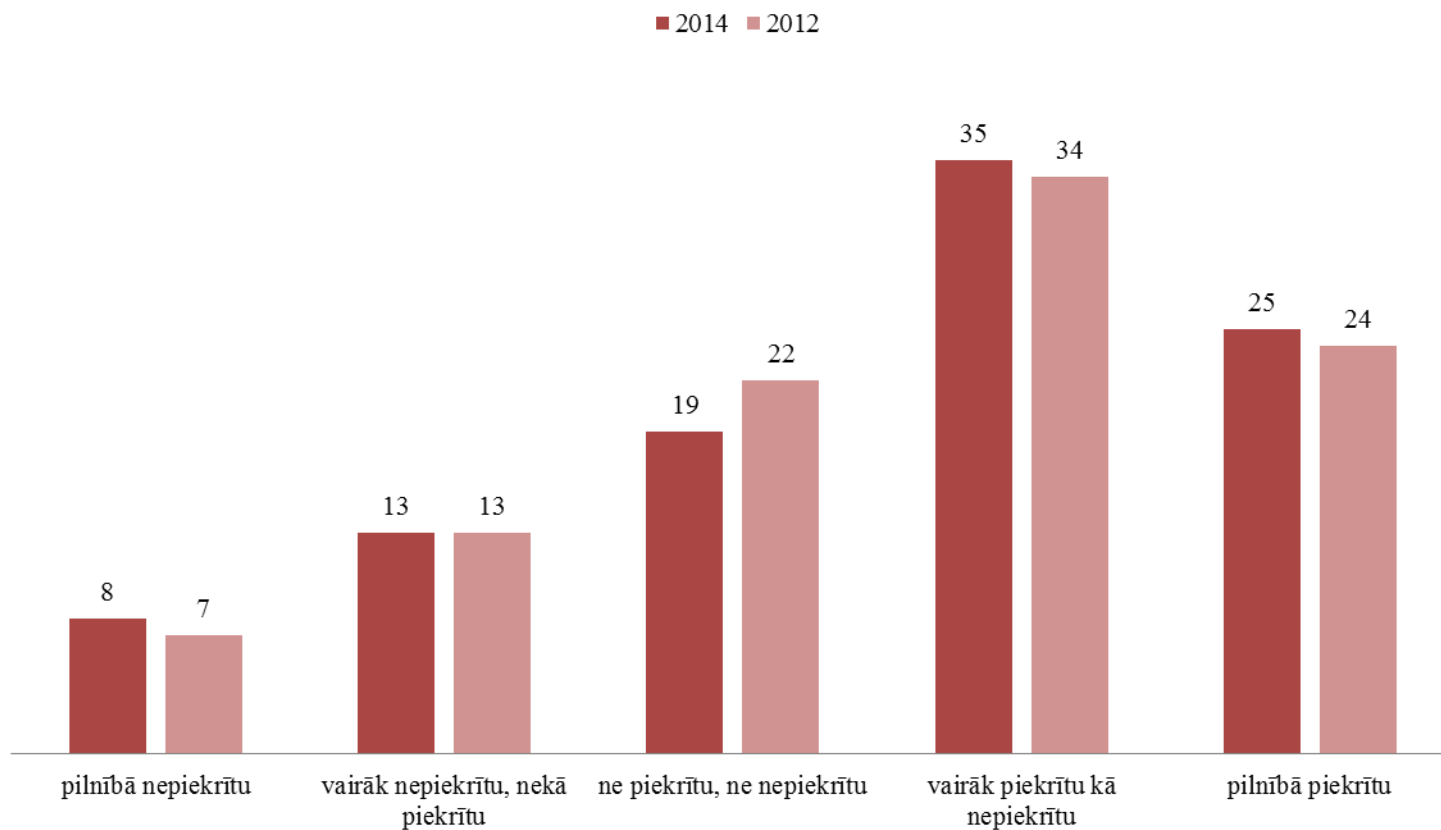




Valsts kanceleja

# Nemainīgi: tiešais vadītājs palīdz nodarbinātajam attīstīties

**Mans vadītājs palīdz man attīstīties un veikt manu darbu, cik vien  
labi iespējams (%)**



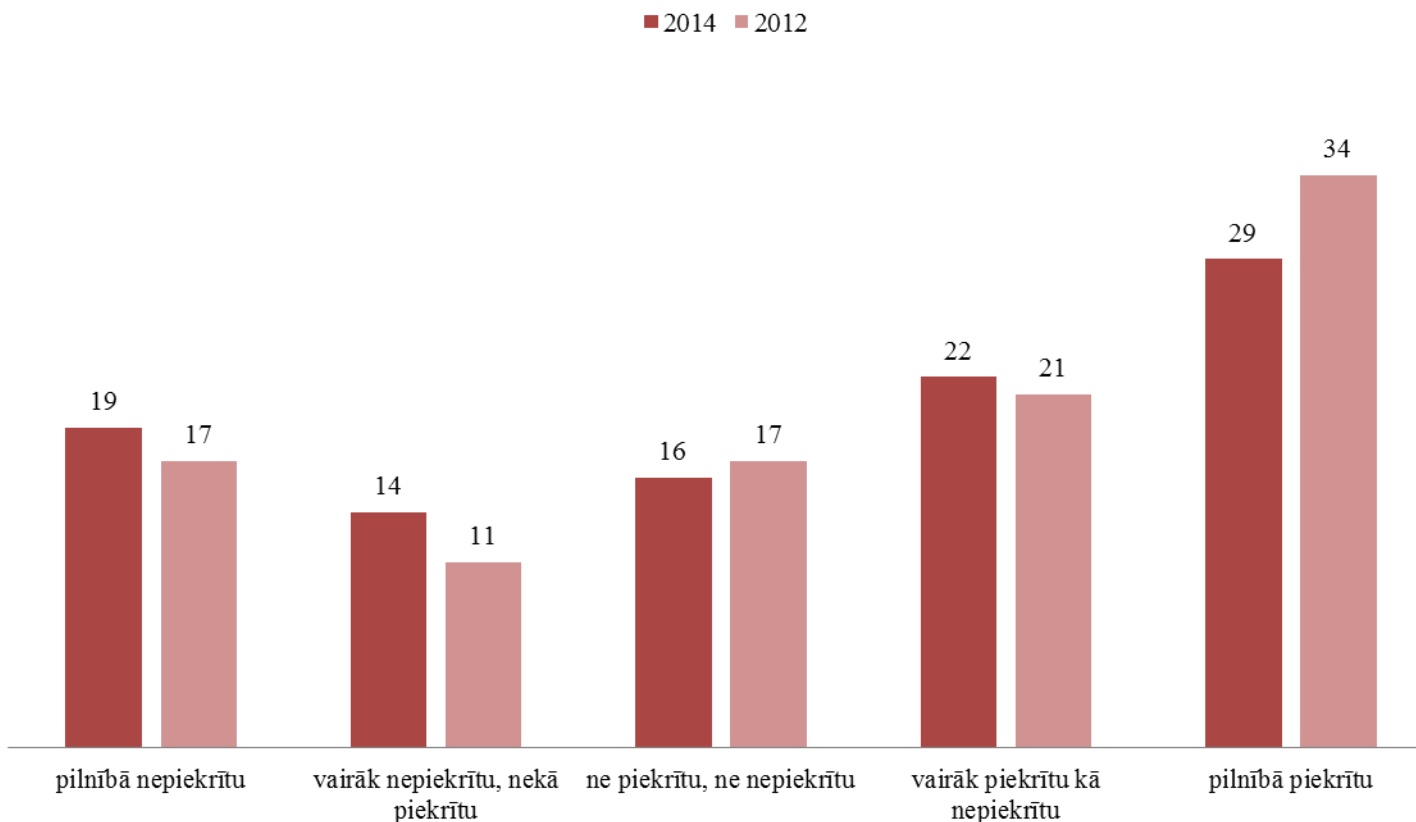


Valsts kanceleja

## Nemainīgi:

vairāk nekā puse respondentu pēdējā gada laikā ir domājuši par darba maiņu

Es pēdējā gada laikā esmu domājis par darba maiņu (%)





Valsts kanceleja

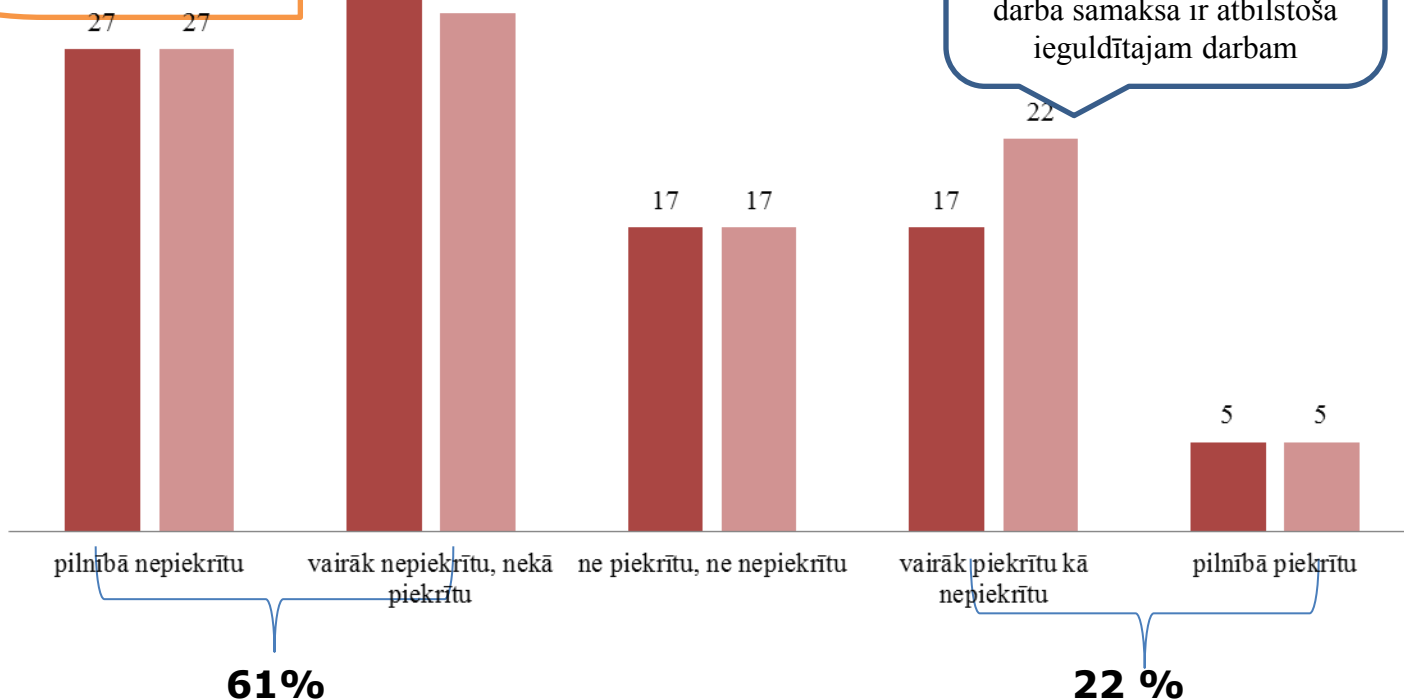
# Negatīva tendence: atalgojums nav atbilstošs tam, ko darbinieki dara

Atalgojums ir atbilstošs tam, ko es daru (%)

■ 2014 ■ 2012

Atbilstoši CV-online  
pētījumam LV 73%  
nodarbināto uzskata,  
ka saņemtais  
atalgojums ir par zemu

Atbilstoši CV-online  
pētījumam LV 26,5%  
nodarbināto uzskata, ka  
darba samaksa ir atbilstoša  
ieguldītajam darbam

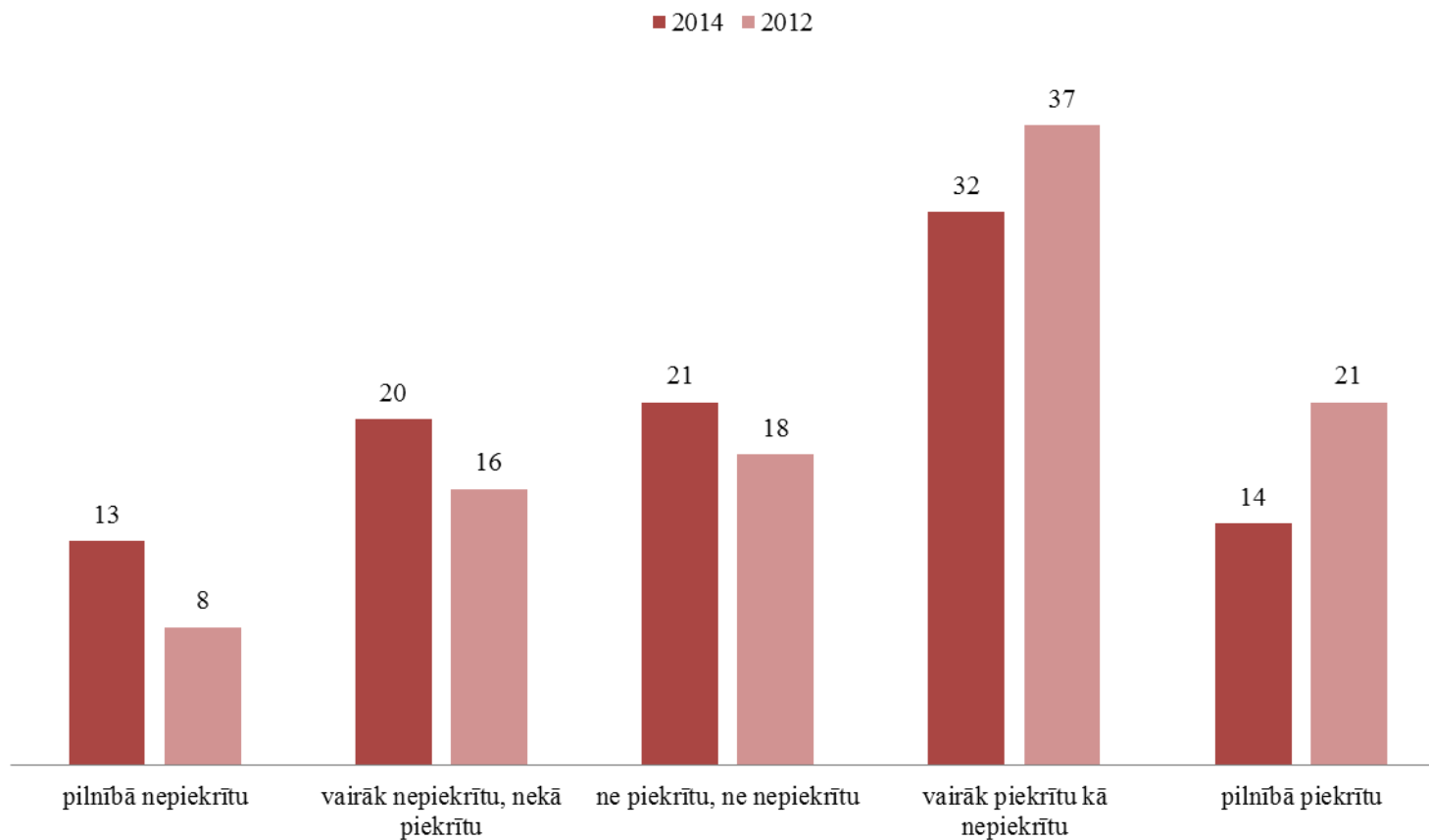




Valsts kanceleja

# Negatīvās tendences: pret nodarbinātajiem izturas kā pret resursu

Iestāde pret mani izturas kā pret cilvēku, nevis resursu (%)

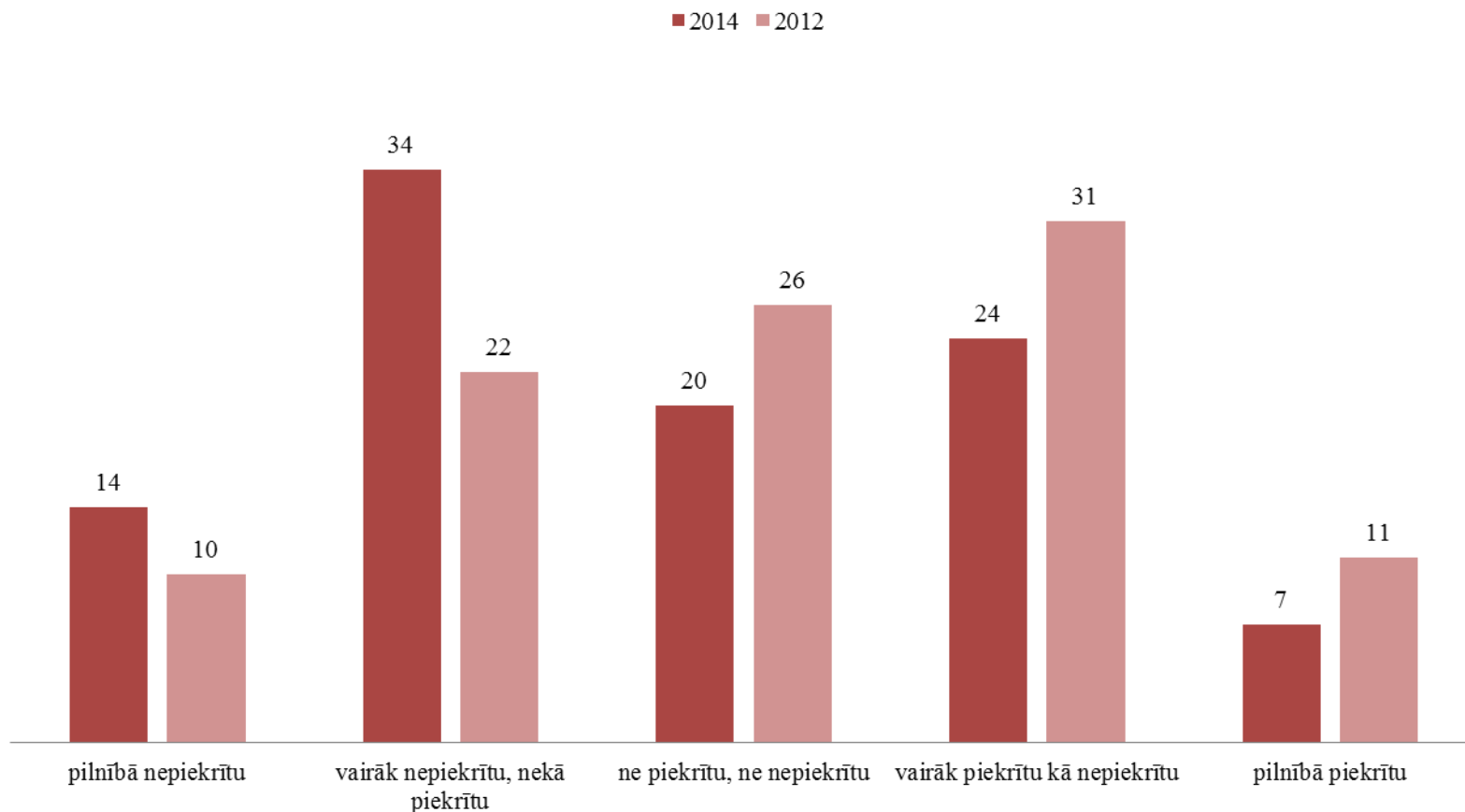




Valsts kanceleja

## Negatīva tendence: jautājumu risināšana nenotiek ātri un elastīgi

### Jautājumu risināšana notiek ātri un elastīgi (%)

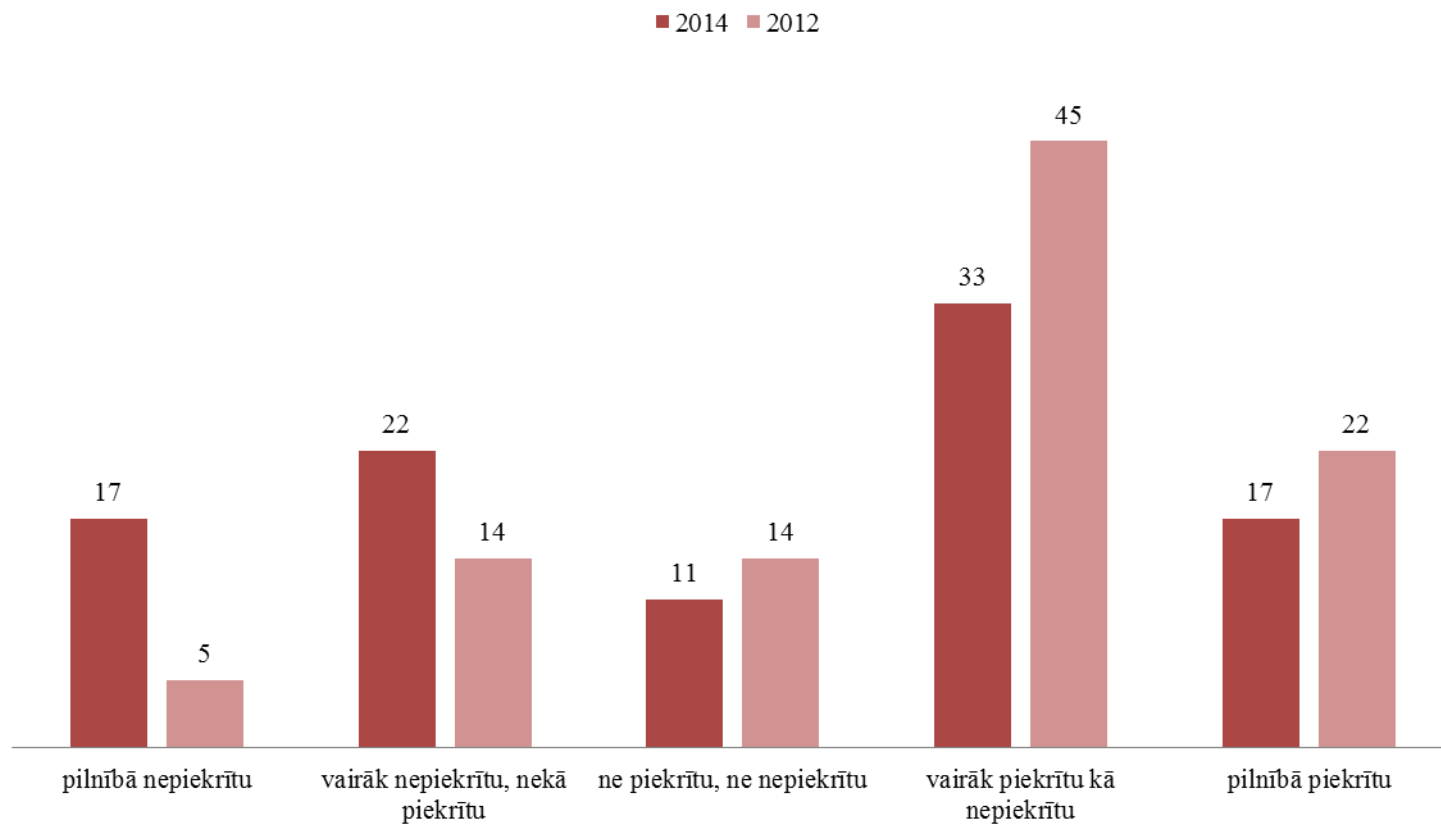




Valsts kanceleja

# Negatīvā tendence: darba apjoms nav adekvāts un izpildāms noteiktajā laikā

Darba apjoms ir adekvāts un izpildāms noteiktajā laikā (%)

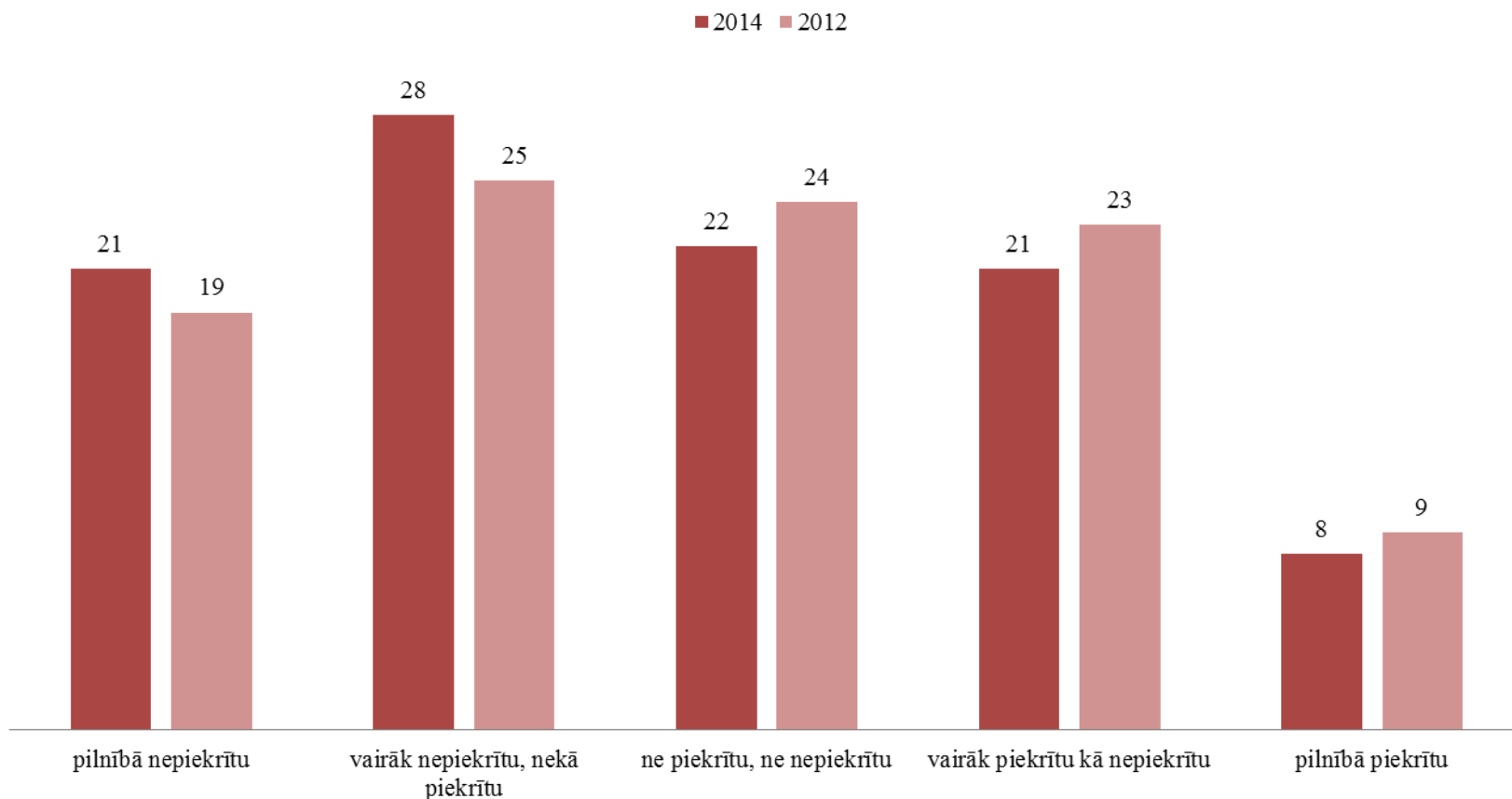




Valsts kanceleja

## Negatīva tendence: pret visiem darbiniekiem iestādē neizturas vienādi

Pret visiem darbiniekiem iestādē izturas vienādi (%)

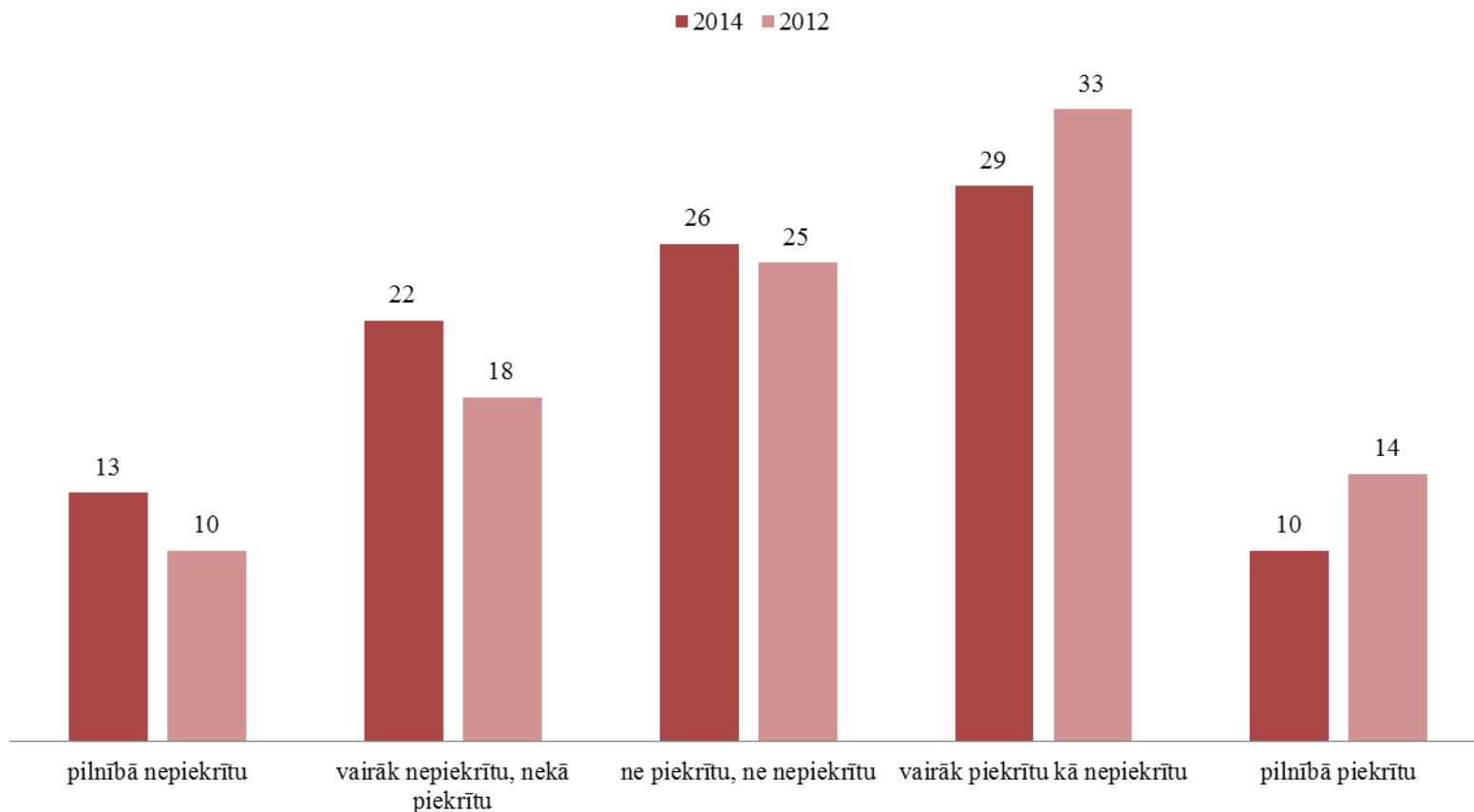




Valsts kanceleja

# Negatīva tendence: nodarbinātie iestādē nejūtas novērtēti

Iestādē jūtos novērtēts (%)





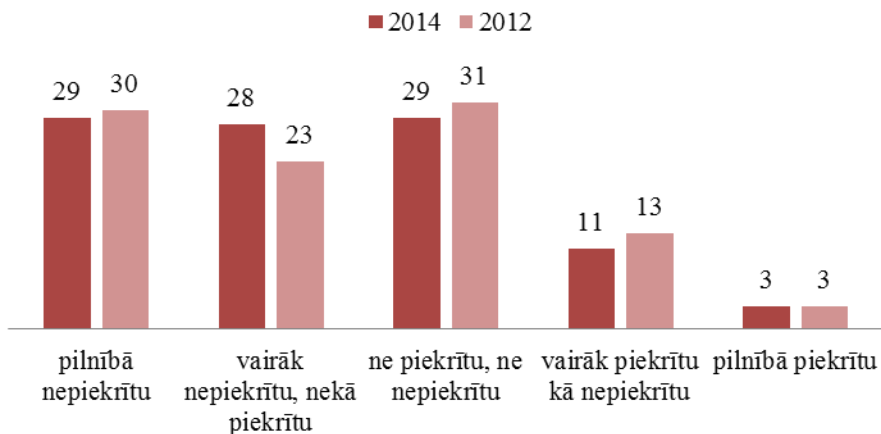


Valsts kanceleja

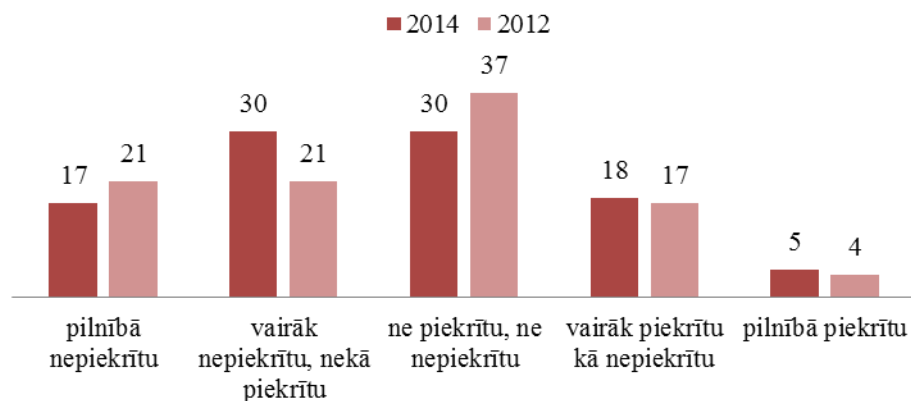
## Negatīvās tendences:

samazinājusies ikgadējās darbinieku novērtēšanas rezultātu un darbinieku apmierinātības pētījumu nozīme iestādes darba organizācijas uzlabošanā

### Darbinieku apmierinātības novērtējums tiek ņemts vērā iestādes personāla politikas plānošanā un ieviešanā (%)



### Ikgadējās darbinieku novērtēšanas rezultāti tiek izmantoti iestādes darbības uzlabošanai (%)





Valsts kanceleja

## Uzmanību!!!

- ① Tikai puse no respondentiem apstiprina, ka veiktais darbs nodrošina sociāli ekonomisko problēmu mazināšanu!!!
- ② Tikai puse no respondentiem apzinās, ka strādā iestādē kopīga mērķa sasniegšanai!!!
- ③ Tikai 57% respondentu atzinuši, ka viņu vērtības sakrīt ar iestādes vērtībām!!!
- ④ Tikai 28% respondentu ir atzinuši, ka iestādē, kurā viņš strādā, darbinieki tiek motivēti uzlabot sniegumu un darba rezultātus!!!



Valsts kanceleja

# Dažādas paaudzes valsts pārvaldē

## ① „Baby boomers” jeb pēckara paaudze

50-70 gadi, 27% respondentu

## ② X paaudze

35-49 gadi, 36% respondentu

## ③ Y paaudze

20-34 gadi, 37% respondentu



Valsts kanceleja

# „Baby boomers” jeb pēckara paaudze

**Pēckara paaudze ir pacietīgāka un lojālāka darba devējam nekā nākamās paaudzes.**

Šai paaudzei vairāk nekā vidējam darbiniekam rūp iestādes, kurā viņš strādā, nākotne.

Šīs paaudzes pārstāvji daudz retāk pēdējā gada laikā ir domājuši par darba maiņu.



Valsts kanceleja

# „Baby boomers” jeb pēckara paaudze

Šajā vecuma grupā vairāk respondentu:

- apgalvo, ka viņa vērtības sakrīt ar iestādes vērtībām;
- jūt, ka strādā šajā iestādē kopīga mērķa sasniegšanai;
- atzīst, ka viņa darbs nodrošina sociāli ekonomisko problēmu risināšanu;
- iestādē jūtas novērtēti;
- apgalvo, ka viņiem patīk darbs, kuru viņi dara.



Valsts kanceleja

# X paaudze

**X paaudzi raksturo kritiskāka attieksme pret iestādes augstāko vadību un tiešo vadītāju.**

Šī paaudze jūtas nenovērtēta un nedroši par savu darbu.

Šī paaudze izceļas ar vislielāko cilvēku īpatsvaru, kas ir apgalvojuši, ka pat vismazākās izmaiņas darba apstākļos varētu rosināt viņu meklēt citu darbu.

Vairākums šajā paaudzē uzskata, ka pret viņu izturas tikai kā pret resursu.



Valsts kanceleja

## X paaudze

Šajā paaudzē visvairāk cilvēki uzskata, ka atalgojums nav atbilstošs tam, ko viņš dara, un viņus neapmierina pieejamie papildus stimuli un sociālās garantijas.

Salīdzinot ar citām paaudzēm, šī paaudze jūtas izteikti nedroši par savu darbu. Šai nedrošībai nav nekāds sakars ar vēsturisko atmiņu par iepriekšējām ekonomiskajām krīzēm. Atšķirībā no pārējām paaudzēm šī paaudze uzskata, ka ekonomiskie apstākļi neietekmē viņa darba drošību.



Valsts kanceleja

# Y paaudze

**Y paaudze daudzus procesus pašreizējā darbavietā vērtē daudz pozitīvāk nekā iepriekšējās paaudzes.**

Viņus raksturo nepieciešamība virzīties uz priekšu, attīstīties, tādējādi viņi regulāri domā par darba maiņu.

Šīs paaudzes pārstāvji ir pārliecinātāki par sevi un, salīdzinot ar citu paaudžu pārstāvjiem, jūtas daudz drošāk par savu darbu.