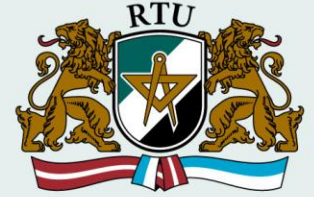


Aptaujas rezultāti



**“Valsts pārvaldes darbinieku
apmierinātība ar cilvēkresursu
vadības politiku un tās rezultātiem”**

Iveta Baltiņa

RTU doktorante



INŽENIEREKONOMIKAS
UN VADĪBAS
FAKULTĀTE

Prezentācijas saturs



1. Respondentu sociāli demogrāfiskais profils
2. Galvenie secinājumi:
 - 2.1. Cilvēkresursu politikas plānošana un ieviešana
 - 2.2. Apmierinātība ar darbu konkrētajā iestādē:
 - iestādes līderība un plānošana;
 - iestādes kultūra un iekšējā komunikācija;
 - darba saturs un rezultāti;
 - darba vide;
 - attālinātais darbs kā darba organizācijas forma;
 - attiecības ar tiešo vadītāju;
 - cilvēkresursu plānošana un attīstība;
 - darba atalgojums un tā sasaiste ar rezultātiem.

Respondentu sociāli demogrāfiskais profils

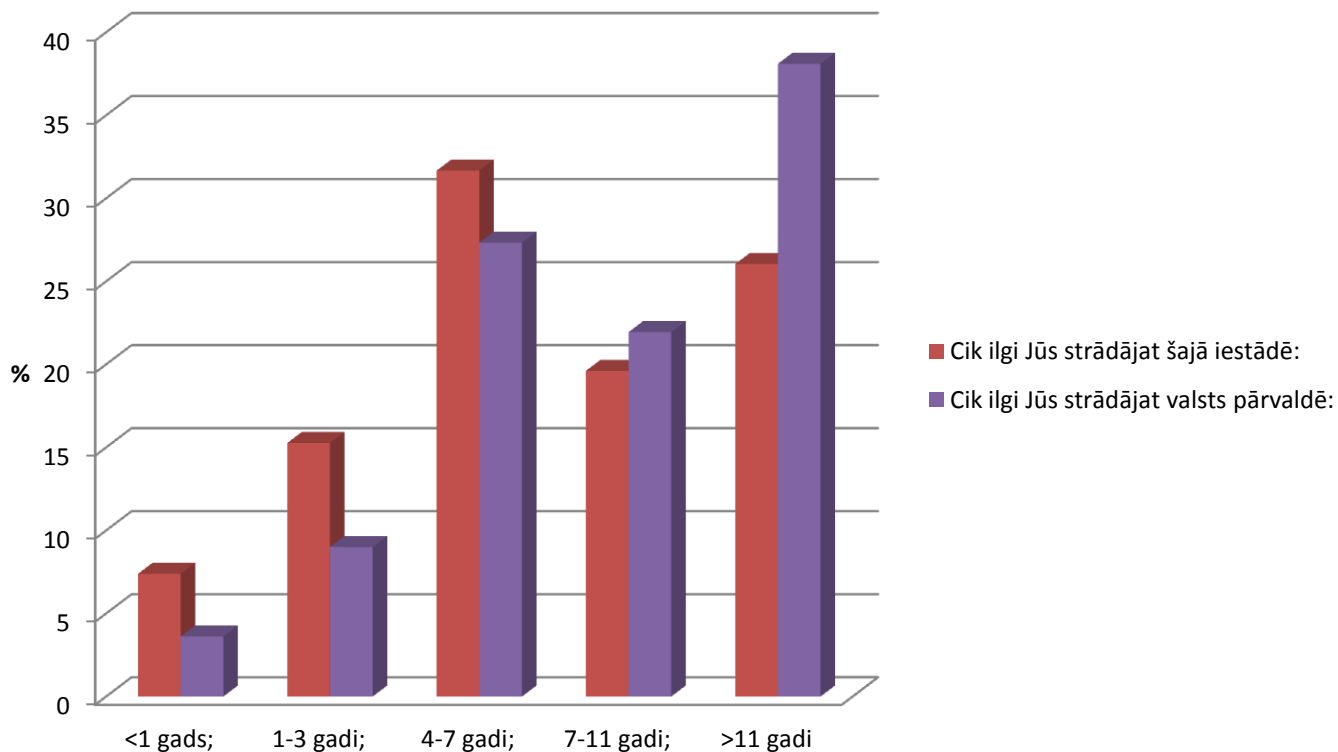


- ❑ Kopējais respondentu skaits 1253
 - ❑ no tiem 297 vīrieši un 951 sieviete
 - ❑ 71,5% speciālisti
 - ❑ 24,7% vidēja līmeņa vadītāji
 - ❑ 3,9% augsta līmeņa vadītāji
- ❑ Derīgas anketas 1244
- ❑ Vidējais vecums 39,5 gadi

Respondentu sociāli demogrāfiskais profils



Iestādē un valsts pārvaldē nostrādātais laiks



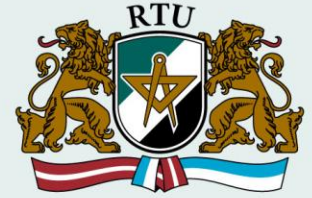
Respondentu sociāli demogrāfiskais profils



Jūsu amata alga pirms nodokļu nomaksas:



Cilvēkresursu politikas plānošana un ieviešana



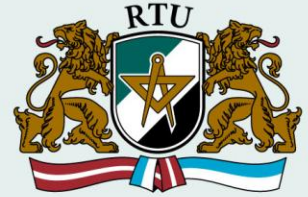
- 60% respondentu nepiekrīt, ka valsts pārvaldē tiek īstenota mērķtiecīga cilvēkresursu politikas plānošana un ieviešana;
- 50% respondentu nav skaidrs institucionālais un atbildību dalījums valsts pārvaldes cilvēkresursu politikas plānošanas un ieviešanas jomā;

Cilvēkresursu politikas plānošana un ieviešana



- vairāk kā 50% respondentu uzskata, ka izveidotā civildienesta sistēma nenodrošina valsts pārvaldes darba produktivitāti un kvalitāti;
- vairāk kā puse jeb 60% respondentu uzskata, ka valsts pārvaldē vairāk tiek īstenotas personāla lietvedības funkcijas nekā cilvēkresursu vadība;

Iestādes līderība un plānošana



- 66% respondentu apstiprina, ka iestādē ir izstrādāta stratēģija, kurā ir skaidri noteikti iestādes mērķi;
- 84% respondentu apstiprina, ka no darbiniekiem tiek prasīta atbildība par darba rezultātiem;

Iestādes līderība un plānošana



- mazāk kā puse jeb 46% respondentu uzskata, ka vadība rūpējas par pozitīvas darba vides veidošanu;
- tikai 42 % piekrīt, ka iestādē tiek novērtēti darbinieki, kuri izrāda iniciatīvu;

Iestādes līderība un plānošana



- mazāk kā 1/3 daļa jeb 32% respondentu piekrīt apgalvojumam, ka iestādē ir izstrādāta personāla politika, 31% respondentu šim apgalvojumam ne piekrīt, ne nepiekrīt;
- 45% respondentu apstiprina, ka iestādes vadītājs ir ieinteresēts iestādes personāla attīstības jautājumu risināšanā;
- augstākai vadībai un tās pieņemtajiem lēmumiem arī uzticas mazāk kā puse jeb 41% respondentu;

Iestādes kultūra un iekšējā komunikācija



- 58% respondentu piekrīt, ka pret viņiem izturas kā pret cilvēku, nevis resursu;
- tikai 1/3 daļa jeb 33% piekrīt, ka pēc labi padarīta darba saņem atbilstošu atzinību;
- Mazāk kā puse jeb 47% piekrīt, ka iestādē valda sadarbības gars;

Iestādes kultūra un iekšējā komunikācija



- 79% ir apmierināti ar saviem kolēģiem;
- Tikai 32% respondentu uzskata, ka pret visiem darbiniekiem iestādē izturas vienādi;
- Tāpat tikai 44% vienmēr saņem atgriezenisko saiti;

Darba saturs un rezultāti



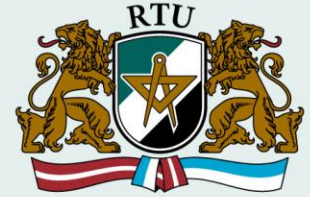
- 84% respondentu patīk darbs, kuru tie dara;
- 73% jūt, ka viņu darbs nodrošina iestādes mērķu sasniegšanu;
- 79% respondentu piekrīt, ka darbā tie var izmantot savas zināšanas, spējas un talantus;

Darba vide



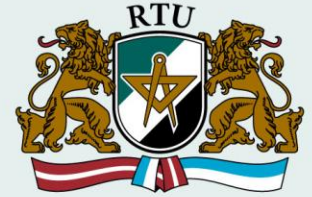
- 75% piekrīt, ka darba apstākļi iestādē ir vērtējami kā labi;
- 52% respondentu norāda, ka iestādē tiek ievēroti elastīga darba laika nosacījumi;
- Mazāk kā puse jeb 45% respondentu piekrīt, ka iestādē tiek izmantotas jaunas un inovatīvas darba metodes;
- Arī tikai 42% respondentu piekrīt, ka jautājumu risināšana notiek ātri un elastīgi;

Attālinātais darbs kā darba organizācijas forma

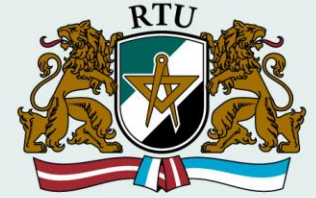


- Tikai 30% respondentu piekrīt, ka darba saturs to ļauj veikt arī attālināti neatrodoties darba vietā;
- Tikai 7% respondentu piekrīt, ka iestādes vadība atbalsta attālināta darba izmantošanu;
- Arī tikai 6% piekrīt, ka iestādes iekšējā darba organizācija ļauj dažas dienas nedēļā strādāt attālināti, neatrodoties darba vietā;

Attālinātais darbs kā darba organizācijas forma



- Turpretī 63% norāda, ka izmantotu šādu iespēju savu darbu darīt attālināti, neatrodoties darba vietā;
- 47% respondentu darba pienākumu veikšana attālināti, neatrodoties darba vietā, radītu papildus motivāciju uzlabot savu sniegumu



Attiecības ar tiešo vadītāju

- 60% piekrīt, ka vadītājs regulāri novērtē paveikto;
- 72% piekrīt, ka vadītājs labprāt uzklausa viņu viedokli;
- 58% piekrīt, ka vadītājs palīdz attīstīties un veikt darbu, cik vien labi iespējams;
- 53% norāda, ka vadītāja personālvadības prasmes ir augstā līmenī;
- 74% norāda, ka vadītājs tiem uzticas un ļauj izvēlēties un pieņemt tādus lēmumus, kas nepieciešami, lai veiktu darbu efektīvi;

Cilvēkresursu plānošana un attīstība



- 56 % respondentu nepiekrīt, ka iestādē regulāri tiek veikti pētījumi par darbinieku apmierinātību ar darbu;
- Tā pat vairāk kā puse jeb 53% respondentu nepiekrīt, ka darbinieku apmierinātības novērtējums tiek ņemts vērā iestādes personāla politikas plānošanā;
- 58% respondentu norāda, ka ikgadējā darbinieku novērtēšana vairāk ir formāla nekā lietderīga;

Cilvēkresursu plānošana un attīstība



- Tikai 21% respondentu piekrīt, ka ikgadējās darbinieku novērtēšanas rezultāti tiek izmantoti iestādes personāla politikas uzlabošanā;
- Mazāk kā puse jeb 39% piekrīt, ka viņu zināšanas un prasmes regulāri tiek novērtētas;
- 37% piekrīt, ka tiem regulāri tiek radītas iespējas pašattīstīties

Cilvēkresursu plānošana un attīstība



- 71% respondentu norāda, ka papildus amata aprakstā noteiktajam tiem tiek uzticēti vienreizēji darba uzdevumi;
- Tikai 34% piekrīt, ka tiek nodrošinātas apmācības atbilstoši mācību vajadzību analīzei;
- 50% respondentu **pilnībā nepiekrīt**, ka tiem ir iespēja pilnveidot savas profesionālās zināšanas un prasmes ārvalstu komandējumos;

Darba atalgojums un tā sasaiste ar rezultātiem



- Tikai 27% respondentu piekrīt, ka atalgojums ir atbilstošs tam, ko dara;
- Tikai 18% respondentu ir skaidra atalgojuma sasaiste ar darba rezultātiem;
- 55% respondentu pēdējā gada laikā ir domājuši par darba maiņu;
- 18% vēlētos strādāt citā valsts pārvaldes iestādē, bet 32% privātajā sektorā.



Paldies par uzmanību!