

EKONOMIKAS UN KULTŪRAS AUGSTSKOLAS CILVĒKRESURSU ATTĪSTĪBAS STRATĒGIJA 2028

Rīga 2025

SATURA RĀDĪTĀJS

IEVADS	3
CILVĒKRESURSU ATTĪSTĪBAS STRATĒGIJAS MĒRĶIS	5
CILVĒKRESURSU ATTĪSTĪBAS STRATĒGIJAS PRIORITĀTES	6
PERSONĀLA PIESAISTES UN ATLASES PROCESA PILNVEIDE	7
PERSONĀLA IZAUGSMES PROGRAMMAS UN AKADĒMISKĀS CEĻA KARTES IZVEIDE	9
VADĪTĀJU LĪDERĪBAS PRASMJU ATTĪSTĪBA	11
ATALGOJUMA UN MOTIVĀCIJAS SISTĒMAS PILNVEIDE	13
LABBŪTĪBAS STRATĒGIJA	15
CRAS LIETOTIE SAĪSINĀJUMI	16

IEVADS

Ekonomikas un kultūras augstskolas (EKA) Cilvēkresursu attīstības stratēģija (CRAS) ir ilgtermiņa plānošanas dokuments, kas izstrādāts pamatojoties uz EKA attīstības stratēģiju 2028. gadam, tās izvirzīto mērķi – Efektīva pārvaldība, kā arī atbilstoši EKA vīzijai un misijai, atspoguļojot EKA vērtības, kas ir ciešā sasaistē ar EKA stratēģiskajām prioritātēm un rīcības virzieniem.

CRAS definētās aktivitātes EKA kā darba devēja tēla veidošanā, atbilstošu personāla procesu pilnveidošanā un ieviešanā, vadītāju līderības prasmju stiprināšanā, atbalsta pasākumu nodrošināšanā ir virzītas uz augstas kvalifikācijas darbinieku piesaistīšanu, darbinieku motivācijas un informētības paaugstināšanu, izaugsmes veicināšanu un iedrošināšanu sasniegt kopējos izaicinošos mērķus, veidojot EKA par starptautiski konkurētspējīgu, dinamisku un modernu sociālo zinātņu augstskolu, pamatojoties uz noteiktajiem darbības principiem un vērtībām, kas veicina ilgtspējīgu attīstību un pilsoniskas sabiedrības veidošanu valstī.

Tieši profesionāli, augsti kvalificēti un motivēti darbinieki ir būtisks nosacījums EKA CRAS definēto mērķu un rezultātu sasniegšanai, ņemot vērā ar globalizācijas procesiem pieaugošo saistīto konkurenci par finansējumu un personālu, kā arī strauju zinātnes, pētniecības, inovāciju un tehnoloģiju attīstību, t.sk. mākslīgā intelekta tehnoloģiju risinājumu ieviešanu pasaulē un Latvijā. Darbinieki ir EKA vērtīgākais resurss.

CRAS izstrādāta pamatojoties uz EKA ārējo un iekšējo faktoru analīzi (SVID) un uz personāla aptaujas rezultātiem. Stratēģijā ietvertās prioritātes skar arī izmaiņas normatīvajos aktos un tendences darba tirgū.

Cilvēkresursu attīstības stratēģija veidota atbilstoši Latvijas Republikas un ES direktīvām un EKA iekšējiem normatīvajiem aktiem:

- [Izglītības likums](#)
- [Konceptuālais ziņojums “Par jauna akadēmiskā karjeras ietvara ieviešanu Latvijā”](#)
- [HR Excellence in Research award: Guidelines](#)
- [Council Recommendation of 18 December 2023 on a European framework to attract and retain research, innovation and entrepreneurial talents in Europe](#)
- [Eiropas pētnieku harta: Uzvedības kodeksu pētnieku pieņemšanai darbā](#)
- [Ekonomikas un kultūras augstskolas stratēģija 2028.](#)
- [Ekonomikas un kultūras augstskolas Internacionalizācijas un modernizācijas stratēģija 2024.-2028. gadam](#)

- Ekonomikas un kultūras augstskolas darbinieku darba snieguma novērtēšanas kārtība
- Nolikums par Ekonomikas u kultūras augstskolas darbinieku darba samaksu
- Ekonomikas un kultūras augstskolas Atalgojuma politika
- [Ekonomikas un kultūras augstskolas Zinātnes politika](#)
- [Ekonomikas un kultūras augstskolas Zinātnes un radošās darbības attīstības stratēģija 2024.-2028. gadam](#)
- [Ekonomikas un kultūras augstskolas Pētnieciskās un mākslinieciskās jaunrades darbības nolikums](#)
- [Ekonomikas un kultūras augstskolas zinātnisko darbinieku snieguma novērtēšanas kārtība](#)
- [Ekonomikas un kultūras augstskolas Daudzveidības un iekļaušanas stratēģija 2025. – 2028.gadam](#)
- [Dzimumu līdztiesības plāns](#)
- Zinātniskā personāla vadības un attīstības stratēģija noteikta EKA Zinātnes un mākslinieciskās darbības attīstības stratēģijā 2024.-2028.gadam (ZRDAS2028)

CILVĒKRESURSU ATTĪSTĪBAS STRATĒGIJAS MĒRĶIS

Cilvēkresursu attīstības stratēģijas mērķis ir nodrošināt augsti kvalificētu speciālistu piesaisti un attīstību, kas balstīts uz EKA vērtībām un attīstības stratēģiju.

Galvenās prioritātes līdz 2028.gadam:

1. Personāla piesaistes un atlases procesa pilnveide.
2. Personāla izaugsmes programmas un akadēmiskās ceļa kartes izveide.
3. Vadītāju līderības prasmju attīstība.
4. Atalgojuma un motivācijas sistēmas pilnveide.
5. Labbūtības stratēģija.

Katrs prioritārais virziens un uzdevumi tiks noteikti atsevišķā pasākumu plānā. Stratēģijas izpildes uzraudzība tiks nodrošināta reizi gadā, analizējot studiju gada rezultātus.

CILVĒKRESURSU ATTĪSTĪBAS STRATĒGIJAS PRIORITĀTES UN GALVENIE SASNIEDZAMIE RĀDĪTĀJI

Galvenie sasniegtie rādītāji katrai prioritātei ir apkopoti tabulā.

Tabula. Stratēģiskie uzdevumi un galvenie sasniegtie rezultāti 2028. gadam

Prioritāte	Sasniedzamais rezultāts	2028.
Personāla piesaistes un atlases procesa pilnveide	Personu ar Doktora grādu īpatsvars EKA mācībspēku sastāvā	65%
	Ārvalstu mācībspēku īpatsvars	20%
	Profesoru un asociēto profesoru skaits	20
Personāla izaugsmes programmas un akadēmiskās ceļas kartes izveide	Akadēmiskā personāla īpatsvars, kas studē doktorantūrā	10 – 15%
	Personāla īpatsvars, kas piedalījās vismaz 1 kvalifikācijas paaugstināšanas pasākumā	90-100%
	EKA akadēmiskā personāla īpatsvars, kas piedalījās projektos ievēlēšanas periodā	90-100%
	EKA akadēmiskā personāla ar doktora grādu īpatsvars, kam ir Hirša indekss = 1>> datu bāzēs SCOPUS / Web of Science	1000%
	EKA personāla īpatsvars, kas guvuši pieredzi starptautiskajā mobilitātē vismaz 1 reizi ievēlēšanas periodā	90-100%
Vadītāju līderības prasmju attīstība	EKA vadītāju īpatsvars, kuri piedalījās kvalifikācijas celšanas pasākumos	90-100%
	EKA vadītāju īpatsvars, kurš ikgadējā novērtēšanā saņem augstus rezultātus	90-100%
Atalgojuma un motivācijas sistēmas pilnveide	Darbinieku īpatsvars, kas uzskata atalgojumu par taisnīgu un motivējošu	75–100%
	EKA personāla īpatsvars, kuri saņēmuši bonusus par izcilo rezultātu sasniegšanu	50-60%
Labbūtības stratēģija	EKA personāla īpatsvars, kuri augsti novērtē savu labbūtību, to raksturojot kā labu vai izcilu	90–100%
	EKA personāla īpatsvars, kuri uzskata EKA par pievilcīgu un uzticamu darba devēju, pie kura vēlas attīstīt savu profesionālo karjeru ilgtermiņā	90–100%

PERSONĀLA PIESAISTES UN ATLASES PROCESA PILNVEIDE

Personāla piesaistes un atlases process EKA šobrīd notiek vairākos virzienos:

- akadēmiskā personāla piesaiste un atlases ir Studiju un attīstības prorektora pārziņā, darba sludinājumi tiek publicēti Latvijas Vēstnesī un darba sludinājumu portālos. Procesā ir iesaistīti arī attiecīgo studiju virzienu vadītāji un programmu direktori.
- zinātniskā personāla piesaiste un atlases ir Zinātnes un attīstības prorektora pārziņā, darba sludinājumi tiek publicēti Latvijas Vēstnesī,
- administratīvā personāla atlase notiek caur dažādiem kanāliem, iesaistot lietvedi, rektori un valdi,

No 2025. gada vasaras tiek izveidota atsevišķa štata vieta – personāla vadības speciālists.

Stiprināt augstskolas kā darba devēja tēlu, veidojot arvien pievilcīgāku darba piedāvājumu (EVP) gan jaunajiem zinātniekiem, gan nozares profesionāļiem, gan akadēmiskajam personālam. Ieviest caurspīdīgus un profesionālus atlases procesus, kas ļauj izvēlēties visatbilstošākos kandidātus. Nodrošināt darbinieku izaugsmi iekšēji augstskolā, veicinot esošo darbinieku pieteikšanos uz augstāka līmeņa pozīcijām EKA.

Uzdevumi prioritātes īstenošanai:

1. Mērķtiecīgas un regulāras EKA darba devēja tēla monitoringa un pilnveides aktivitātes.
2. Profesionālu, vienotu un caurspīdīgu atlases procesu ieviešana augstskolā. Izveidota kompetenču vērtēšanas pieeja.
3. Talantu vadības principu iedzīvināšana.

1. Uzdevums: Mērķtiecīgas un regulāras EKA darba devēja tēla monitoringa un pilnveides aktivitātes.

Sasniedzamais rezultāts: Uz katru atvērto vakanci piesakās vairāki prasībām atbilstoši kandidāti.

Tabula. Sasniedzamie rezultāti

Nr.p.k.	Sasniedzamais rezultāts	2025	2026	2027	2028
1.1.	Ieviests NPS indeksa mērījums (Net promoted score). Nodrošinātas regulāras aptaujas, datu analīze un īstenots plāns EKA rezultātu uzlabošanai.				x
1.2.	Izpildīti nosacījumi un saņemta EURAXESS HR Excellence in Research Award (Eiropas Komisijas balva "Par izcilību cilvēkresursu jomā pētniecībā"). Tā tiek piešķirta institūcijām, kuru cilvēkresursu stratēģija, politika un personālvadības procesi pilnībā atbilst Eiropas Pētnieku Hartā (<i>Charter for Researchers</i>) un Rīcības kodeksā pētnieku atlasei (<i>The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers</i>) ietvertajiem principiem un prasībām).				x
1.3.	Ieviests regulārs aizejošo darbinieku/ darba attiecību pārtraukšanas (exit) interviju process. Nodrošinātas regulāras intervijas, centralizēta datu apkopošana un analīze, ieviesti konkrēti uzlabojumi				x

1.4.	Izveidots darba piedāvājums darbiniekiem (EVP – karjera, atlīdzība, kultūra, izaugsme, darba vide).Nodrošināta tā turpmāka regulāra atjaunināšana un uzlabošana		x		
1.5.	Nodrošinātas regulāras un mērķtiecīgas EKA darba devēja tēla stiprināšanas un komunikācijas aktivitātes Latvijā un ārvalstīs, t.sk. starp diasporas pārstāvjiem		x	x	x

2. Uzdevums: Profesionālu, vienotu un caurspīdīgu atlases procesu ieviešana augstskolā.
Izveidota kompetenču vērtēšanas pieeja.

Sasniedzamais rezultāts: Izvēlētie kandidāti strādā amatā ilgstoši, izvēloties veidot turpmāko karjeru EKA saimē. Viņu profesionālie panākumi ir piederīgi EKA.

Tabula. Sasniedzamie rezultāti

Nr.p.k.	Sasniedzamais rezultāts	2025	2026	2027	2028
2.1.	Izveidota un ieviesta vienota, labai praksei atbilstoša kārtība atlases procesa veikšanai un uzraudzībai		x		
2.2.	Ieviesta prakse un kārtība, ka struktūrvienību vadītāju atlases procesos ir iesaistīti augstskolas personāla speciālisti		x		
2.3.	Atlases procesos pieejami dažādi kanāli, piemēram, LinkedIn, EURAHESS, atlases kompānijas/ ārpakalpojumi noteiktos (definētos) gadījumos	x			
2.4.	Definētas EKA vērtībām atbilstošas kompetences. Izveidots kompetenču modelis, organizētas apmācības par kompetenču vērtēšanu atlases procesā.		x		
2.5.	Digitalizēts atlases, vēlēšanu dokumentu aprites process	x			
2.6.	Jauno darbinieku onboardinga un adaptācijas procesa regulāra pilnveide	x	x	x	x
2.7.	Izveidots EKA iekšēja kompetenču vērtēšanas metodika ar apmācītu personālu un pakalpojumu/ metožu spektru, kas tiek izmantots vairākos personāla vadības procesos (atlase, attīstība, talantu vadība u.c.).		x		
2.8.	Sagatavotas iestrādes kompetenču vērtēšanas aktivitāšu paplašināšanai darbā ar studentiem (karjeras plānošana, attīstība u.tml.) un citām mērķa grupām.		x		
2.9.	Izveidota un uzturēta profesionālo talantu datu bāze - potenciālie darbinieki, profesionāļi nozarē Latvijā, ārvalstīs, kuri varētu tikt piesaistīti darbam EKA		x	x	x

3. Uzdevums: Talantu vadības principu iedzīvināšana.

Sasniedzamais rezultāts: Talantīgākie darbinieki paliek strādāt un attīstīt savu kompetenci EKA.

4.tabula. Sasniedzamie rezultāti

Nr.p.k.	Sasniedzamais rezultāts	2025	2026	2027	2028
3.1.	Ieviesta jauno zinātnieku, postdoktorantūras atbalsta un mentoringa programma		x		
3.2.	Izveidota novērtēšanas sistēma, kas ļauj identificēt		x		

	talantīgākos EKA darbiniekus darbinieku snieguma un kompetenču vērtēšanas sistēmas ietvaros				
3.3.	Sagatavotas iestrādes talantu attīstības programmas veidošanai (aktivitātes, attīstības plāni un mācības u.tml.).		x		
3.4.	Komunikācijas plāna īstenošana par talantu vadības principiem EKA		x		
3.5.	Struktūrvienību vadītāju apmācība par perspektīvo jauno talantu un attīstības aktivitātēm		x		
3.6.	Ieviesti un aprobēti labā praksē balstīti pirmie talantu attīstības programmas moduļi			x	
3.7.	Izstrādāti mehānismi akadēmiskā personāla nodarbinātības stabilitātes nodrošināšanai un paredzamai karjeras attīstībai		x		
3.8.	Ieviesta mentoringa programma akadēmiskajam personālam			x	
3.9.	Izveidots iekšējā kouča (mentora) amats vadītājiem talantu vadības ietvaros			x	

PERSONĀLA IZAUGSMES PROGRAMMAS UN AKADĒMISKĀS CEĻA KARTES IZVEIDE

EKA ir izveidota akadēmiskā (mācībspēku) un administratīvā (programmu vadītāju) vērtēšanas sistēmā, ieskaitot studējošo viedokļu apkopojumu, pašvērtējumu un kvalitātes vadītāja vērtējumu. Ir izveidota caurspīdīga procedūra un kritēriji personāla dalībai ERASMUS programmā. Ikgadēji notiek Mācību metodiskā konference EKA akadēmiskā personāla kvalifikācijas celšanai, kā arī organizēti zinātniskie un metodiskie semināri.

Veicināt darbinieku profesionālo un personīgo kompetenču attīstību, kas ļauj tiem veiksmīgāk izpildīt noteiktos uzdevumus un sasniegt izvirzītos mērķus, kā arī uzlabot individuālo sniegumu. Veicināt darbinieku piesaisti augstskolai, nodrošinot atbilstošu vai pievilcīgu karjeras izaugsmi tās iekšienē. Pilnveidot profesionālās karjeras ceļa karti augstskolā, skaidri nosakot nepieciešamās prasmes un kompetences augstāku pozīciju ieņemšanai. Pilnveidot centralizētu, profesionāla administratīvā atbalsta sniegšanu, stiprinot Personāla nodaļas resursu kapacitāti

Uzdevumi prioritātes īstenošanai:

1. Mācību un attīstības vajadzību noteikšanas un strukturēta īstenošanas procesa ieviešana.

1. Uzdevums: Mācību un attīstības vajadzību noteikšanas un strukturēta īstenošanas procesa ieviešana.

Sasniedzamais rezultāts: Darbinieki savu individuālo kompetenci attīsta strukturētā veidā. atbilstoši noteiktajām attīstības vajadzībām.

Tabula. Sasniedzamie rezultāti

Nr.p.k.	Sasniedzamais rezultāts	2025	2026	2027	2028
1.1.	Ieviesta un aprobēta darbinieku snieguma un kompetenču vērtēšanas sistēma		x		
1.2.	Ieviesta prakse, ka vērtēšanas procesā tiek izveidoti individuālie attīstības plāni.		x		
1.3.	Regulāri centralizēti apkopotas darbinieku mācību vajadzības.	x			
1.4.	Atbilstoši darbinieka attīstības vajadzībām veidotas mācību		x		

	aktivitātes un apmācību programmas, t.sk. centralizētas				
1.5.	Sagatavotas iestrādes mācību aktivitāšu efektivitātes mērīšanai.		x		
1.6.	Centralizēti organizēts ERASMUS un citu apmaiņas programmu piedāvājums darbiniekiem starptautiskās mobilitātes ietvaros zinātniskās, akadēmiskās un administratīvās kvalifikācijas paaugstināšanai.	x			
1.7.	Izveidots un piedāvāts citu attīstības aktivitāšu (ārpus mācībām) saraksts/ iespējas kompetences pilnveidošanai	x			
1.8.	Aprobēti individuālo attīstības plānu veidošanas, īstenošanas un uzraudzības procesi			x	
1.9.	Uzlabota darbinieku informētība un apmierinātība ar viņu karjeras attīstības iespējām EKA	x			

VADĪTĀJU LĪDERĪBAS PRASMJU ATTĪSTĪBA

Šobrīd EKA nav izveidota jauno darbinieku (*onboarding*) programma visam personālam, kā arī nav vienotas procedūras jaunu darbinieku – līderu apmācībām. Ir izstrādāts procedūra akadēmiskā personāla ievadīšanai darbā, kurā ir uzskaitīti svarīgākie aspekti darba uzsākšanas procesā. Programmu vadītājiem un vidējā līmeņa vadītājiem regulāri notiek pārrunas ar atbilstošiem tiešiem vadītājiem, tai skaitā pārrunājot līderības izaicinājumus.

Stiprināt un uzlabot struktūrvienību un komandu vadītāju līderības un vadības prasmes, kas līdz ar citiem sistēmiskiem risinājumiem ļauj efektīvi sasniegt struktūrvienības mērķus, uzlabot personāla vadības praksi augstskolā un nodrošināt gan profesionāļu piesaisti, gan darbinieku kompetences attīstību, izaugsmi un motivāciju. Paaugstināt kopējo vadītāju kapacitāti, nodrošinot ne tikai augsta līmeņa ekspertīzi savā (zinātņu) nozarē, bet arī darbinieku vadībā un motivēšanā.

Uzdevumi prioritātes īstenošanai:

1. Jauno vadītāju prasmju attīstība.
2. Vadlīniju nodrošināšana līderības un vadības prasmju pilnveidošanai.
3. Esošo vadītāju līderības prasmju attīstība.

1.Uzdevums: Jauno vadītāju prasmju attīstība.

Tabula. Sasniedzamie rezultāti

Nr.p.k.	Sasniedzamais rezultāts	2025	2026	2027	2028
1.1.	Kļūstot par vadītāju pirmo reizi vai pirmo reizi EKA, darbinieks ir apguvis vai papildinājis esošās zināšanas un prasmes (t.sk. par EKA procesiem, tradīcijām, atbalsta pieejamību, kontaktpersonām, kā arī vadības prasmes), lai veiksmīgi un efektīvi uzsāktu ikdienas darbu	x			
1.2.	Izveidota apmācību programma/ kurss jaunajam vadītājam EKA. Apmācīti visi darbinieki, kas uzsāk darbu vadītāja amatā		x		
1.3.	Izveidota <i>onboarding</i> programma, kas ietver plaša mēroga aktivitātes vadītāja ievadīšanai darbā un atbalsta pasākumus sākumposmā, t.sk. atgriezeniskās saites sniegšana no tiešā vadītāja	x			

2. Uzdevums: Vadlīniju nodrošināšana līderības un vadības prasmju pilnveidošanai.

Sasniedzamais rezultāts: Vadītāji turpina uzlabot un attīstīt savas līderības un vadības prasmes, tostarp atbilstoši jaunām prasībām un darba snieguma un kompetenču vērtēšanas ietvaros identificētajām attīstības vajadzībām.

Tabula. Sasniedzamie rezultāti

Nr.p.k.	Sasniedzamais rezultāts	2025	2026	2027	2028
2.1.	Nodefinētas EKA vadības un līderības prasmes	x			
2.2.	Ieviesta līderības un vadības kompetenču vērtēšanas sistēma darbinieku snieguma un kompetenču vērtēšanas sistēmas		x		

	ietvaros.				
2.3.	Atbilstoši definētajām prasmēm un vērtēšanas rezultātiem veidotas, adaptētas un pieejamas apmācību programmas, izstrādātas pašpilnveidošanās vai citu iespējamu aktivitāšu vadlīnijas		x		
2.4.	Ieviests atgriezeniskās saites process. Izveidoti instrumenti vadītājiem tā pakļautībā esošo vadītāju un darbinieku motivēšanai, atgriezeniskās saites sniegšanai un snieguma, t.sk. līderības un vadības prasmju uzlabošanai.		x		
2.5.	Komunikācijas plāna īstenošana par atgriezeniskās saites sniegšanas kultūras attīstīšanu EKA un līderību		x		
2.6.	Izveidota EKA Līderības programma papildu zināšanu un pieredzes gūšanai un nodošanai. Nodrošināta EKA vadītāju iesaiste dažādu procesu uzlabošanā un pilnveidošanā.		x		

3.Uzdevums: Esošo vadītāju līderības prasmju attīstība.

Sagaidāmais rezultāts: Esošie, arī ilglaicīgie EKA struktūrvienību un komandu vadītāji turpina pilnveidot savas līderības prasmes, apgūstot jaunas prasmes, daloties pieredzē un risinot sarežģītas situācijas.

Tabula. Sasniedzamie rezultāti

Nr.p.k.	Sasniedzamais rezultāts	2025	2026	2027	2028
3.1.	Izveidotas līderības apmācību programmas pa noteiktiem kompetences līmeņiem		x		
3.2.	Attīstīta kļūdas kultūra		x		
3.3.	Izveidota komunikācijas platforma pieredzes apmaiņai iekšēji EKA par vadības un līderības jautājumiem (vadītāju brokastis)			x	
3.4.	Ieviesta vadītāju mentoringa programma		x		

ATALGOJUMA UN MOTIVĀCIJAS SISTĒMAS PILNVEIDE

EKA akadēmiskajām personālam darba samaksa ir atrunāta EKA Nolikumā par darba samaksu. Darbinieku premēšana notiek vienreiz gadā, izmaksājot vienāda apjoma prēmijas noteiktām amatu grupām. Esošie amata apraksti tika pārskatīti pirms 3 gadiem. Iespējas studēt EKA pašiem darbiniekiem un to pirmās pakāpes radniekiem ir daļēji ievestas.

Pilnveidot darba samaksas sistēmu, lai darbiniekiem noteiktu darba tirgū konkurētspējīgu un iekšēji taisnīgu (sabalansētu) atalgojumu, kas ļauj piesaistīt un noturēt nozares profesionāļus darbam augstskolā. Atalgot darbiniekus atbilstoši to sniegumam un ieguldījumam EKA stratēģijas īstenošanā. Pilnveidot citus materiālās un nemateriālās motivēšanas veidus, kas būtu pievilcīgs elements darba piedāvājuma (EVP) ietvaros darbiniekiem. Veidot skaidrus un saprotamus atalgojuma noteikšanas un pārskatīšanas principus un nodrošināt to komunikāciju.

Uzdevumi prioritātes īstenošanai:

1. Pamatalgu noteikšanas un pārskatīšanas sistēmas pilnveidošana.
2. Atalgojuma sasaistīšana ar individuālo sniegumu.
3. Citu materiālās un nemateriālās motivācijas veidu papildināšana.

1.Uzdevums: Pamatalgu noteikšanas un pārskatīšanas sistēmas pilnveidošana.

Sasniedzamais rezultāts: Amata alga ir noteikta, ņemot vērā atalgojuma konkurētspēju darba tirgū un amata vietu kopējā amatu hierarhijā jeb iekšējo taisnīgumu (labu praksi atalgojuma noteikšanā).

Tabula. Sasniedzamie rezultāti

Nr.p.k.	Sasniedzamais rezultāts	2025	2026	2027	2028
1.1.	Ieviests regulārs EKA atalgojuma konkurētspējas un iekšējā taisnīguma novērtējums [atalgojuma 4D analīze] - reizi divos gados vai pēc nepieciešamības. Veidots darba samaksas sistēmas taisnīguma un caurspīdības novērtējums.		x		
1.2.	Atjaunots amatu katalogs un amatu dalījums mēnešalgu grupās atbilstoši šī brīža situācijai.		x		
1.3.	Pārskatīta un atjaunota EKA/struktūrvienību amatu struktūra (un amatu nosaukumi), pēc iespējas atsakoties no zemas vērtības un samaksas amatiem.	x			
1.4.	Izstrādāta darba samaksas politika, ieviesti regulāri algu pārskati.		x		
1.5.	Regulāra komunikācija par atalgojuma noteikšanas principiem.		x		
1.6.	Uzlabota esošās amatu struktūras atbilstība īstenojamajām funkcijām, tostarp pārskatot procesu centralizācijas pakāpes un optimizēšanas iespējas.		x		
1.7.	Noteikti un ieviesti kritēriji amatu vietu veidošanai.		x		
1.8.	Uzlabota darbinieku apmierinātība ar karjeras un darba samaksas sistēmu EKA		x		

2.Uzdevums: Atalgojuma sasaistīšana ar individuālo sniegumu.

Sasniedzamais rezultāts: Individuālais atalgojums darbiniekam ir noteikts atbilstoši viņa sniegtumam un ieguldījumam augstskolas un struktūrvienības mērķu sasniegšanā un zinātniskajā darbībā.

Tabula. Sasniedzamie rezultāti

Nr.p.k.	Sasniedzamais rezultāts	2025	2026	2027	2028
2.1.	Izstrādāti individuālā snieguma regulāras vērtēšanas kritēriji un sistēma, noteikta sasaiste ar atalgojuma noteikšanas principiem (atalgojuma koeficientiem).		x		
2.2.	Ieviesta atbilstoša IT sistēma, kurā darbinieks un vadītājs var sekot darbinieka snieguma progresam		x		
2.3.	Regulāra vadītāju apmācība darbinieku vērtēšanā un tās izmantošanā darbinieku motivēšanā.		x		
2.4.	Ieviesti darbinieku prēmēšanas principi.		x		
2.5.	Regulāra komunikācija par atalgojuma noteikšanas principiem.		x		
2.6.	Izveidota regulāras ilgtermiņa prēmēšanas sistēmas sasaiste ar EKA stratēģijā noteikto mērķu sasniegšanu.		x		

3.Uzdevums: Citu materiālās un nemateriālās motivācijas veidu papildināšana.

Sasniedzamais rezultāts: Darbinieki un vadītāji var izmantot dažādus papildu materiālās un nemateriālās motivācijas veidus, kas padara augstskolu par pievilcīgu darba devēju.

Tabula. Sasniedzamie rezultāti

Nr.p.k.	Sasniedzamais rezultāts	2025	2026	2027	2028
3.1.	Citu materiālās un nemateriālās motivācijas veidu analīze un pieejamības salīdzinājums darba tirgū. Darbinieku aptauja par viņiem būtiskajiem papildu labumiem		x		
3.2.	Izveidots labumu grozs.		x		
3.3.	Apmācības vadītājiem par nemateriālo motivēšanas veidu izmantošanu ikdienas darbā		x		
3.4.	Labumu grozā iekļauti EKA struktūrvienību nodrošināti pakalpojumi (iespējas studēt EKA ar atlaidi darbinieku bērniem, utml.		x		
3.5.	Izstrādāts gada pasākuma plāns darbiniekiem, tā īstenošana. Regulāra komunikācija par materiālās un nemateriālās motivācijas veidu pieejamību darbiniekiem.		x		

LABBŪTĪBAS STRATĒGIJA

EKA ir ieviests elastīgais darba laiks vairākām amatu grupām, kā arī iespēja daļēji strādāt attālināti. Pēdējo gadu laikā ir notikuši vairāki pasākumi, kas ir vērsti uz darbinieku emocionālo labsajūtu – Laimes sezonas, Laimes dienas svinēšana, Sieviešu dienas svinības u.tml. EKA vadība rūpīgi seko darbinieku noslogojumam, darba uzdevumu izpildes grafikam un kvalitātei, darba apjoma un satura pielāgošanās darbiniekiem (*job crafting*).

Rūpēs par personālu izveidota EKA labbūtības programma, ietverot vispārējos labbūtības aspektus – fiziskā vide, fiziskā veselība, profesionālā, sociālā un mentālā labbūtība.

Uzdevumi prioritātes īstenošanai:

1. Darbinieku iesaistes un lojalitātes veicināšana, rūpējoties par labbūtības faktoriem.

1.Uzdevums: Darbinieku iesaistes un lojalitātes veicināšana, rūpējoties par labbūtības faktoriem.

Sasniedzamais rezultāts: Paaugstināta darbinieku iesaiste, lojalitāte un radošums

Tabula. Sasniedzamie rezultāti

Nr.p.k.	Sasniedzamais rezultāts	2025	2026	2027	2028
1.1.	Regulāri, ne retāk kā reizi gadā veikta darbinieku labbūtības aptauja.			x	
1.2.	Nodrošināta ergonomiska, veselīga, rosināša darba vide.			x	
1.3.	Organizēti veselību veicinoši pasākumi.			x	
1.4.	Motivējoša, iekļaujoša darba vide, iespējas izmantot supervīzijas, koučingu, stresa vadības un apzinātības mācības.			x	
1.5.	Ētikas kodeksā iekļauti emocionālās inteliģences un saskarsmes jautājumi.			x	
1.6.	Darba un privātās dzīves līdzsvars, elastīgs darba laiks.			x	
1.7.	Regulāra komunikācija par labbūtības jautājumiem.			x	

CRAS LIETOTIE SAĪSINĀJUMI

Saīsinājums	Skaidrojums
<u>4D</u>	Četrdimensiju
<u>CV</u>	Profesionālās dzīves gājuma apraksts (<i>Curriculum Vitae</i>)
<u>ES</u>	Eiropas Savienība
EURAXESS HR Excellence in Research Award	Eiropas Komisijas balva "Par izcilību cilvēkresursu jomā pētniecībā". Tā tiek piešķirta institūcijām, kuru cilvēkresursu stratēģija, politika un personālvadības procesi pilnībā atbilst Eiropas Pētnieku Hartā (<i>Charter for Researchers</i>) un Rīcības kodeksā pētnieku atlasei (<i>The Code of Conduct for the Recruitment of Researchers</i>) ietvertajiem principiem un prasībām.
<u>EVP</u>	Darbinieku vērtības piedāvājums/ darba piedāvājums – atalgojums un citi labumi, atvieglojumi un kompensācijas, ko universitāte piedāvā un sniedz darbiniekam par tā prasmēm, spējām, pieredzi un ieguldījumu struktūrvienības un universitātes mērķu sasniegšanā (<i>Employee Value Proposition</i>).
<u>IT</u>	Informācijas tehnoloģijas
<u>IZM</u>	Izglītības un Zinātnes ministrija
NPS indekss	Rekomendēšanas indekss (<i>Net Promoter Score</i>)
ZRDAS2028	Zinātniskā personāla vadības un attīstības stratēģija noteikta EKA Zinātnes un mākslinieciskās darbības attīstības stratēģijā 2024.-2028.gadam
QS WUR	Starptautiskais reitings " <i>QS World University Rankings</i> "