

Cilvēkresursu vadības principi pētniecībā

Aptaujas rezultāti 2025

2025. gada februārī EKA ievēlētā akadēmiskā personāla un Zinātniskās institūcijas darbinieku aptaujā piedalījās 23 no 40 uzaicinātajiem respondentiem (58%). Aptauja tika organizēta Google Forms, lai izvērtētu cilvēkresursu vadības principus pētniecības vidē.

Respondenti novērtēja 50 apgalvojumus trīs blokos: vispārīgie pētniecības principi un nostādnes; EKA darbība un atbalsts pētniecībai; pieņemšanas darbā procesi. Izmantota piecu ballu skala: 1 – Pilnīgi nepiekrītu; 2 – Drīzāk nepiekrītu; 3 – Neitrāli; 4 – Piekrītu; 5 – Pilnīgi piekrītu. Analīzē pozitīvs vērtējums apvieno atbildes “Piekrītu” un “Pilnīgi piekrītu”.

Kopumā respondenti augsti vērtē pētniecības ētiku un brīvību, profesionālo atzišanu un nediskriminējošu vidi. Pilnveidojamas jomas ir sociālās garantijas, atalgojums, karjeras attīstības atbalsts, komunikācija pētnieciskajās grupās un atsevišķi darbā pieņemšanas procesa aspekti. Detalizētais visu apgalvojumu atbilžu sadalījums sniegts pielikumā.

I Vispārīgie pētniecības principi un nostādnes

Pētnieciskās domas un izteikšanās brīvību, ievērojot pētniecības ētiku un iespējamās ierobežojumus, pozitīvi vērtē 82% respondentu (1. jautājums), bet 4% nepiekrīt. Visi aptaujātie norāda, ka ievēro vispāratzītos ētikas principus un augstskolas ētikas kodeksu (2. jautājums). Profesionālo atbildību un savu pētījumu sabiedrisko nozīmīgumu apliecina 87% (3. jautājums).

Pētījumu stratēģisko mērķu ievērošanu, nepieciešamo atļauju nodrošināšanu un iesaistīto pušu informēšanu pozitīvi vērtē 91% (4. jautājums). Intelektuālā īpašuma tiesību un saistīto noteikumu ievērošanai piekrīt 95% (5. jautājums). Publisko līdzekļu efektīvu izmantošanu un gatavību sadarboties ar revīzijām apliecina 82% (6. jautājums). Drošas darba prakses ievērošanai piekrīt 82%, bet 17% sniedz neitrālu vērtējumu (7. jautājums).

Pētījumu rezultātu izplatīšanu un izmantošanu, tostarp sabiedrisko pieejamību vai komercializāciju, apliecina 78%, bet 22% ir neitrāli (8. jautājums). Pētījumu popularizēšanai nespēcijālistiem un sadarbībai ar sabiedrību piekrīt 82% (9. jautājums). Šie rezultāti norāda uz iespējām pilnveidot informāciju un atbalstu rezultātu izmantošanai un sabiedriskajai pieejamībai.

Regulāru saziņu ar pētnieciskās grupas vadītāju un atgriezenisko saiti apliecina 78%, savukārt 13% nepiekrīt (10. jautājums). Darbu saskaņā ar plāniem un termiņiem pozitīvi vērtē 74%, bet 17% nepiekrīt (11. jautājums). Tādēļ uzmanība pievēršama komunikācijai un darba koordinēšanai pētnieciskajās grupās.

Augstākas amata pakāpes pētnieku lomu kā profesionalitātes paraugu un pozitīvu attiecību veidotājiem ar jaunākiem kolēģiem atbalsta 91% respondentu katrā no abiem jautājumiem (12. un 13. jautājums). Profesionālās izaugsmes turpināšanu visās karjeras stadijās apliecina 96% (14. jautājums). Rezultāti atspoguļo augstas prasības mentoringam un motivāciju attīstīt pētniecisko kompetenci.

II EKA darbība un nostādnes pētniecībā

Profesionālo atzišanu visos karjeras posmos un diskriminācijas nepieļaušanu pozitīvi vērtē 92% respondentu katrā jautājumā (15. un 16. jautājums). Pētniecības vides, iekārtu un resursu piemērotībai piekrīt 78%; 13% ir neitrāli un 9% nepiekrīt (17. jautājums). Resursu pieejamību cilvēkiem ar ierobežotām iespējām un minoritāšu pārstāvjiem pozitīvi vērtē 65%, bet 30% ir neitrāli un 4% nepiekrīt (18. jautājums).

Darba un ģimenes pienākumu savienošanai piemērotus apstākļus pozitīvi vērtē 79% (19. jautājums), dažādu darba režīmu piedāvājumu – 87% (20. jautājums), bet darba līgumu pēctecību pētniecības projektos – 83% (21. jautājums). Neitrālais vērtējums darba nepārtrauktības jautājumā ir 17%, kas norāda uz vajadzību skaidrāk komunicēt nodarbinātības nosacījumus.

Taisnīgam un konkurētspējīgam atalgojumam piekrīt 61%; 30% ir neitrāli un 8% nepiekrīt (22. jautājums). Sociālās garantijas un veselības apdrošināšanu pozitīvi vērtē 35%, neitrāli – 26%, bet negatīvi – 39% (23. jautājums). Šis ir viens no kritiskāk vērtētajiem atbalsta aspektiem. Veselības un darba drošības noteikumu ievērošanai piekrīt 83% (24. jautājums). Dzimumu līdzsvara veicināšanai piekrīt 61%, bet 39% ir neitrāli (25. jautājums).

Pētnieku karjeras attīstības stratēģijas esamībai piekrīt 47%; 30% ir neitrāli un 22% nepiekrīt (26. jautājums). Profesionālās mobilitātes veicināšanu pozitīvi vērtē 61% (27. jautājums), bet tai nepieciešamo administratīvo atbalstu – 60% (28. jautājums). Zināšanu, prasmju un karjeras attīstības atbalstam piekrīt 78% (29. jautājums). Karjeras konsultāciju pieejamību neatkarīgi no līgumattiecību formas pozitīvi vērtē 47%, bet 43% ir neitrāli (30. jautājums).

Iespēju gūt labumu no pētnieciskā darba rezultātiem, nodrošinot intelektuālā īpašuma aizsardzību, pozitīvi vērtē 56% (31. jautājums). Līdzautorības atzīšanai atbilstoši ieguldījumam piekrīt 74% (32. jautājums). Skaidri zināmu pētnieciskās grupas vadītāju apliecina 82% (33. jautājums), bet vadītāja iesaisti un atbalstu pozitīvi vērtē 65% (34. jautājums).

Iespēju iesaistīties studiju procesā pozitīvi vērtē 83% (35. jautājums). Vērtēšanas procesa caurspīdīgumam un regularitātei piekrīt 78% (36. jautājums), bet radošā veikuma, starptautiskās sadarbības un citu profesionālo aktivitāšu ievērošanai vērtēšanā – 69% (37. jautājums).

Sūdzību izskatīšanas procedūru efektivitāti, anonimitāti un objektivitāti pozitīvi vērtē 65%, savukārt 18% nepiekrīt (38. jautājums). Pārstāvību lēmumu pieņemšanā pozitīvi vērtē 61%, bet 30% ir neitrāli un 9% nepiekrīt (39. jautājums). Pilnveidojams ir atbalsta mehānismu, vērtēšanas un līdzdalības iespēju skaidrojums.

III Pieņemšanas darbā procesi

Skaidri noteiktus un caurspīdīgus pētnieku atlases kritērijus pozitīvi vērtē 83% respondentu (40. jautājums). To piemērojamībai mazāk pārstāvētām grupām un pētniekiem, kas atgriežas pēc darba pārtraukuma, piekrīt 39% (41. jautājums). Informēšanu par darba nosacījumiem, karjeras perspektīvām un reāliem pieteikšanās termiņiem pozitīvi vērtē 44% (42. jautājums). Informāciju par atlases procedūru un atgriezenisko saiti pēc tās pozitīvi vērtē 78% (43. jautājums).

Kandidātu nopelnu vērtēšanai, ņemot vērā arī mācību darbu, projektus, sasniegumus industrijā un citus ieguldījumus, piekrīt 69% (44. jautājums). Atklātas, efektīvas un starptautiski salīdzināmas darbā pieņemšanas procedūras pozitīvi vērtē 73% (45. jautājums).

Darba pārtraukumu un noviržu karjerā vērtēšanai kā dažādību veicinošiem faktoriem piekrīt 44%, bet 52% ir neitrāli (46. jautājums). Kandidātu profesionālās mobilitātes vērtēšanu kā ieguldījumu attīstībā atbalsta 69% (47. jautājums). Atlases komisiju daudzveidību un daudzveidīgu atlases metožu izmantošanu pozitīvi vērtē 56%, bet 39% ir neitrāli (48. jautājums).

Kvalifikācijas novērtēšanu, balstoties uz kandidātu sasniegumiem, pozitīvi vērtē 83% (49. jautājums). Skaidru vadlīniju esamībai pēcdoktorantūras pētnieku iecelšanai amatā un profesionālajai izaugsmei piekrīt 69% (50. jautājums). Galvenās pilnveidojamās jomas ir iekļaujošas atlases prasību skaidrojums, karjeras pārtraukumu vērtēšana un informācijas pieejamība.

Secinājumi un rekomendācijas

Aptauja rāda pozitīvu vērtējumu pētniecības ētikai, brīvībai un profesionālajai atzīšanai. Vienlaikus sociālās garantijas, karjeras attīstības atbalsts un atsevišķi atlases procesa aspekti tiek vērtēti kritiskāk vai daudziem respondentiem nav skaidri. Turpmāk ieteicams:

Pētniecības rezultātu izmantošana. Veicināt informētību par rezultātu komercializāciju un sabiedrisko pieejamību, kā arī nodrošināt atbalsta mehānismus to īstenošanai.

Pētniecības vide un administratīvais atbalsts. Pilnveidot resursu pieejamību, atbalstu drošības un intelektuālā īpašuma jautājumos, kā arī komunikāciju un darba koordinēšanu pētnieciskajās grupās.

Darba apstākļi. Pārskatīt atalgojuma un sociālo garantiju sistēmu, stiprināt darba nepārtrauktības skaidrojumu un saglabāt atbalstu darba un ģimenes pienākumu savienošanai.

Karjeras attīstība un mobilitāte. Uzlabot informācijas pieejamību par karjeras stratēģiju, konsultācijām un mobilitāti, vienlaikus stiprinot administratīvo atbalstu.

Iekļaujoša atlase. Skaidrāk definēt un komunicēt nosacījumus mazāk pārstāvētām grupām, pētniekiem pēc karjeras pārtraukuma un pēcdoktorantūras pētniekiem; pilnveidot atlases komisiju daudzveidību.

Pārredzamība un līdzdalība. Skaidrot vērtēšanas un sūdzību izskatīšanas procedūras un stiprināt pētnieku pārstāvības iespējas lēmumu pieņemšanā.

Pielikums Detalizētais atbilžu sadalījums

Tabulās norādīts atbilžu skaits un procentuālais īpatsvars. Vērtējumi: 1 – Pilnīgi nepiekrītu; 2 – Drīzāk nepiekrītu; 3 – Neitrāli; 4 – Piekrītu; 5 – Pilnīgi piekrītu. Procenti noapaļoti līdz veselam skaitlim; summas noapaļošanas dēļ var atšķirties no 100%.

Ar zvaigznīti atzīmētajos jautājumos atbilžu kopskaits ir mazāks par 23: 32. jautājumā – 21 atbilde, 41. un 42. jautājumā – 15 atbildes katrā. Šo jautājumu atbilžu pilnīgums jāpārbauda sākotnējos datos.

1. tabula Vispārīgie pētniecības principi un nostādnes

Nr.	Apgalvojums	1	2	3	4	5
1	Veicot pētījumu, es baudu pētnieciskās domas un izteikšanās brīvību, ievērojot pētniecības ētiku un apzinoties iespējamus ierobežojumus	1 (4%)	0 (0%)	3 (13%)	4 (17%)	15 (65%)
2	Es ievēroju vispāratzītus ētiskas principus un praksi atbilstoši manai disciplīnai, kā arī augstskolas ētikas kodeksu	0 (0%)	0 (0%)	0 (0%)	3 (13%)	20 (87%)
3	Es apzinos savu profesionālo atbildību sabiedrības un zinātniskās kopienas priekšā un strādāju pie sabiedriski nozīmīgiem pētījumiem	0 (0%)	0 (0%)	3 (13%)	4 (17%)	16 (70%)
4	Es apzinos stratēģiskus mērķus savu pētījumu jomā, nodrošinu nepieciešamās atļaujas, kā arī informēju iesaistītās puses par izmaiņām vai kavējumiem	0 (0%)	0 (0%)	2 (9%)	7 (30%)	14 (61%)
5	Es ievēroju visos līmeņos spēkā esošus noteikumus attiecībā uz intelektuālā īpašuma tiesībām, līgumu nosacījumiem, sponsoriem u. tml.	0 (0%)	0 (0%)	1 (4%)	4 (17%)	18 (78%)
6	Es ievēroju efektīvu publisko līdzekļu izmantošanu savos pētījumos un esmu gatavs/a sadarboties ar autorizētām revīzijām un sniegt informāciju par datu vākšanas un analīzes procesiem	0 (0%)	1 (4%)	3 (13%)	4 (17%)	15 (65%)
7	Es ievēroju drošu darba praksi (ieskaitot darba un veselības aizsardzību, datu aizsardzību, konfidencialitāti, datu drošu glabāšanu u. tml.)	0 (0%)	0 (0%)	4 (17%)	4 (17%)	15 (65%)
8	Es nodrošinu savu pētījumu rezultātu izplatīšanu un izmantošanu, tostarp sabiedrisko pieejamību vai komercializāciju (ja attiecināms)	0 (0%)	0 (0%)	5 (22%)	6 (26%)	12 (52%)
9	Es cenšos padarīt savus pētījumus pieejamus un uztveramus nespeciālistiem, kā arī sadarbojos ar sabiedrību, lai izprastu tās intereses	1 (4%)	0 (0%)	3 (13%)	7 (30%)	12 (52%)
10	Es regulāri uzturu kontaktus ar savas pētnieciskās grupas vadītāju un sniedzu atgriezenisko saiti	1 (4%)	2 (9%)	2 (9%)	7 (30%)	11 (48%)
11	Strādājot savā pētnieciskajā grupā, es darbojos saskaņā ar apstiprinātajiem plāniem un termiņiem	1 (4%)	3 (13%)	2 (9%)	8 (35%)	9 (39%)
12	Es uzskatu, ka augstākas amata pakāpes pētniekiem jābūt uzvedības un profesionalitātes paraugam citiem pētniekiem	1 (4%)	0 (0%)	1 (4%)	4 (17%)	17 (74%)
13	Es uzskatu, ka augstākas amata pakāpes pētniekiem jāveido pozitīvas attiecības ar jaunākiem pētniekiem, lai veicinātu efektīvu zināšanu apmaiņu un karjeras attīstību	0 (0%)	1 (4%)	1 (4%)	1 (4%)	20 (87%)

Nr.	Apgalvojums	1	2	3	4	5
14	Es turpinu profesionālo izaugsmi visās karjeras stadijās, izmantojot dažādas iespējas, piemēram, kursus, seminārus, tehnoloģiskus jauninājumus u. tml.	0 (0%)	0 (0%)	1 (4%)	9 (39%)	13 (57%)

2. tabula EKA darbība un nostādnes pētniecībā

Nr.	Apgalvojums	1	2	3	4	5
15	Mana augstskola mani uzskata par profesionāli un izturas pret mani atbilstoši, sākot no profesionālās karjeras sākuma un visos karjeras līmeņos	0 (0%)	0 (0%)	2 (9%)	8 (35%)	13 (57%)
16	Augstskola nediskriminē mani pēc jebkādiem personiskiem, demogrāfiskiem vai sociāliem faktoriem	0 (0%)	0 (0%)	2 (9%)	5 (22%)	16 (70%)
17	Augstskola nodrošina man piemērotu pētniecības vidi, iekārtas, aprīkojumu un nepieciešamus resursus	0 (0%)	2 (9%)	3 (13%)	11 (48%)	7 (30%)
18	Augstskola nodrošina piemērotu pētniecības vidi, iekārtas, aprīkojumu un nepieciešamus resursus arī cilvēkiem ar ierobežotām iespējām un minoritāšu pārstāvjiem	0 (0%)	1 (4%)	7 (30%)	6 (26%)	9 (39%)
19	Augstskola nodrošina elastīgus darba apstākļus, kas ļauj man apvienot darba un ģimenes pienākumus	0 (0%)	1 (4%)	4 (17%)	5 (22%)	13 (57%)
20	Augstskola piedāvā man dažādus darba režīmus, piemēram, elastīgu darba laiku, attālinātu darbu u. tml.	0 (0%)	0 (0%)	3 (13%)	6 (26%)	14 (61%)
21	Augstskola nodrošina man darba nepārtrauktību, cenšoties nodrošināt darba līgumu pēctecību zinātnisko pētījumu projektos	0 (0%)	0 (0%)	4 (17%)	8 (35%)	11 (48%)
22	Augstskola piedāvā man kā pētniekam taisnīgu un konkurētspējīgu atalgojumu	1 (4%)	1 (4%)	7 (30%)	8 (35%)	6 (26%)
23	Augstskola piedāvā man kā pētniekam atbilstošas sociālās garantijas, veselības apdrošināšanu u. tml.	6 (26%)	3 (13%)	6 (26%)	2 (9%)	6 (26%)
24	Augstskola ievēro likumdošanu veselības un darba drošības jomā	0 (0%)	1 (4%)	3 (13%)	2 (9%)	17 (74%)
25	Augstskola cenšas nodrošina dzimumu līdzsvaru visos personāla līmeņos, tostarp vadošajos amatos, vienlaikus ievērojot kvalifikācijas un kompetences kritērijus	0 (0%)	0 (0%)	9 (39%)	2 (9%)	12 (52%)
26	Augstskolā ir izstrādāta profesionālās karjeras attīstības stratēģija visām pētnieku grupām, tostarp tiem, kas pieņemti darbā uz noteiktu laiku	3 (13%)	2 (9%)	7 (30%)	4 (17%)	7 (30%)
27	Augstskola veicina manu profesionālo mobilitāti (tai skaitā, privātajā/publiskajā sektorā, ģeogrāfisku, dažādu disciplīnu ietvaros u. tml.)	0 (0%)	1 (4%)	8 (35%)	5 (22%)	9 (39%)
28	Augstskola nodrošina administratīvā atbalsta mehānismus, kas ir nepieciešami profesionālai mobilitātei	0 (0%)	2 (9%)	7 (30%)	4 (17%)	10 (43%)

Nr.	Apgalvojums	1	2	3	4	5
29	Augstskola nodrošina atbalstu manu zināšanu, prasmju un karejras attīstībai	0 (0%)	0 (0%)	5 (22%)	9 (39%)	9 (39%)
30	Augstskola nodrošina konsultācijas karjeras un attīstības jautājumos neatkarīgi no pētnieku līgumattiecību formas	1 (4%)	1 (4%)	10 (43%)	4 (17%)	7 (30%)
31	Augstskola nodrošina iespējas gūt labumu no sava pētnieciskā darba rezultātiem, nodrošinot atbilstošu intelektuālā īpašuma aizsardzību	1 (4%)	1 (4%)	8 (35%)	6 (26%)	7 (30%)
32*	Augstskola nodrošina manu kā līdzautora atzišanu atbilstoši maniem ieguldījumiem pētījumos	0 (0%)	0 (0%)	4 (17%)	4 (17%)	13 (57%)
33	Man ir nozīmēts un skaidri zināms manas pētnieciskās grupas vadītājs	0 (0%)	0 (0%)	4 (17%)	4 (17%)	15 (65%)
34	Manas pētnieciskās grupas vadītājs iesaistās manos pētījumos, atbalsta un sniedz atgriezenisko saiti	1 (4%)	1 (4%)	6 (26%)	3 (13%)	12 (52%)
35	Augstskola nodrošina man kā pētniekam iespēju iesaistīties studiju procesā	0 (0%)	1 (4%)	3 (13%)	6 (26%)	13 (57%)
36	Augstskola nodrošina caurspīdīgu un regulāru vērtēšanas procesu, ņemot vērā manu radošo veikumu visās profesionālajās jomās	0 (0%)	0 (0%)	5 (22%)	8 (35%)	10 (43%)
37	Vērtēšanas procesā tiek ņemts vērā arī mans radošais veikums, saistība ar nozari, starptautiskā sadarbība, sabiedriskās aktivitātes u. tml.	0 (0%)	1 (4%)	6 (26%)	6 (26%)	10 (43%)
38	Augstskola nodrošina efektīvas, anonīmas un objektīvas sūdzību izskatīšanas procedūras	2 (9%)	2 (9%)	4 (17%)	5 (22%)	10 (43%)
39	Augstskola nodrošina man iespēju būt pārstāvētam lēmumu pieņemšanas procesos	0 (0%)	2 (9%)	7 (30%)	6 (26%)	8 (35%)

3. tabula Pieņemšanas darbā procesi

Nr.	Apgalvojums	1	2	3	4	5
40	Augstskola nodrošina caurspīdīgus un skaidri noteiktus kritērijus pētnieku pieņemšanai darbā	0 (0%)	0 (0%)	4 (17%)	8 (35%)	11 (48%)
41*	Manas augstskolas kritēriji pieņemšanai darbā ir attiecināmi arī uz mazāk pārstāvētām pētnieku grupām (piemēram, dzimums, rase, seksuālā orientācija, etniskā piederība u. tml.) un pētniekiem, kas atgriežas darbā pēc darba pārtraukuma	0 (0%)	0 (0%)	6 (26%)	4 (17%)	5 (22%)
42*	Atlases procesā augstskola informē kandidātus par darba nosacījumiem un karjeras perspektīvām, izvirza reālus pieteikšanas termiņus	0 (0%)	1 (4%)	4 (17%)	5 (22%)	5 (22%)

Nr.	Apgalvojums	1	2	3	4	5
43	Kandidāti ir informēti par atlases procedūru, kritērijiem un karjeras iespējām augstskolā, kā arī saņem atgriezenisko saiti par savu pieteikumu pēc atlases procesa pabeigšanas	0 (0%)	1 (4%)	4 (17%)	4 (17%)	14 (61%)
44	Kandidātu nopelni tiek vērtēti ne tikai pēc publikāciju skaita, bet arī ņemot vērā citus aspektus, piemēram, pasniegšanu, sasniegumus industrijā, zinātnisko darbu vadīšanu, dalību projektos, komandas darbu u. tml.	0 (0%)	2 (9%)	5 (22%)	7 (30%)	9 (39%)
45	Augstskola nodrošina atklātas, efektīvas un starptautiski salīdzināmas darbinieku darbā pieņemšanas procedūras	0 (0%)	0 (0%)	6 (26%)	7 (30%)	10 (43%)
46	Augstskola vērtē kandidātu darba pārtraukumus vai novirzes karjerā nevis kā trūkumus, bet kā dažādību veicinošus faktorus	1 (4%)	0 (0%)	12 (52%)	5 (22%)	5 (22%)
47	Augstskola vērtē kandidātu profesionālo mobilitāti (uzturēšanās citā valstī, pētniecības vides maiņa, pāreja no vienas disciplīnas uz citu u. tml.) kā vērtīgu ieguldījumu pētnieka profesionālajā attīstībā	1 (4%)	1 (4%)	5 (22%)	6 (26%)	10 (43%)
48	Pētnieku atlases komisijā augstskolā ir pārstāvēti dažādu kvalifikāciju, kompetenču, dzimumu un citu grupu pārstāvji, un tiek izmantoti daudzveidīgi atlases paņēmieni, nodrošinot iekļaujošu un objektīvu vērtēšanas procesu	1 (4%)	0 (0%)	9 (39%)	6 (26%)	7 (30%)
49	Kvalifikācijas novērtējums augstskolā ir balstīts uz kandidātu sasniegumiem, nevis darba vai izglītības reputāciju un profesionālās attīstības iepriekšējiem apstākļiem	0 (0%)	0 (0%)	4 (17%)	8 (35%)	11 (48%)
50	Zinātņu doktora grāda ieguvējiem (Post doc) ir skaidras augstskolas vadlīnijas attiecībā uz viņu iecelšanu amatā un profesionālās izaugsmes iespējām	0 (0%)	1 (4%)	6 (26%)	6 (26%)	10 (43%)