

Национално проучване

„Барометър на ангажираността“ 2020 г.

*Доклад за Общинска администрация -
Николаево*



„Барометър на ангажираността“ е национално проучване на нагласите на служителите в държавната администрация, което се провежда за втора поредна година. То е инструмент за оценка на ангажираността на служителите и на тяхното мнение и нагласи към някои ключови аспекти на работата в администрацията като лидерство, екипност, удовлетвореност, мотивация и други. За модел на проучването е използван *The Civil Service People Survey*¹ – изследователски инструмент за оценка на ангажираността, който вече над десетилетие ежегодно се прилага в публичната администрация на Великобритания.

Проучването е проведено в периода 1-30 юни 2020 година от екип на Института по публична администрация и в него участваха 5 883 служители от всички видове и нива на администрацията.

При избора на демографски и организационно-административни променливи е отчетена необходимостта от гарантиране на анонимността на участниците, която е от съществено значение за получаването на надеждни и неманипулирани данни. Сред заложените демографски признаци са: възраст и пол на участниците. За променливата възраст са формирани три категории: до 35 години, между 35 и 50 години и над 50 години. Сред организационните признаци са: длъжностна група и вид на администрацията. Длъжностните групи са определени според Закона за държавния служител: висши държавни служители, служители на ръководни длъжности, експертни длъжности с аналитични и/или контролни функции, експертни длъжности със спомагателни функции и технически длъжности. По „вид на администрацията“ са обособени две категории – обща администрация и специализирана администрация.

За измерване на ангажираността и на факторите, от които тя зависи е използван онлайн въпросник, който съдържа 41 твърдения. За всяко твърдение респондентите избераат една от следните пет възможности:

- Съгласен/а
- По-скоро съгласен/а
- Нито съгласен/а, нито несъгласен/а
- По-скоро несъгласен/а
- Несъгласен/а

Една от новостите в проучването през 2020 г. е, че на администрациите беше дадена възможност да заявят изготвяне на отделен доклад с резултати от проучването сред техни служители. Общо 98 централни и териториални администрации заявиха желание да получат такъв доклад, но за съжаление по-голямата част от тях не покриха изискванията за минимален брой участници, определен в зависимост от щатната численост. Поради това, отделни доклади за изготвени само за 44 администрации.

Общият доклад за резултатите от националното проучване *„Барометър на ангажираността“* за 2020 г. е публикуван на интернет страницата на ИПА

https://www.ipa.government.bg/sites/default/files/barometer_analysis_2020_0.pdf.

¹ Cabinet Office (2018). *Civil Service People Survey: Technical Guide*. London

1. Профил на служителите от Общинска администрация – Николаево, участвали в проучването „Барометър на ангажираността“ 2020

Брой служители, участвали в проучването: 16

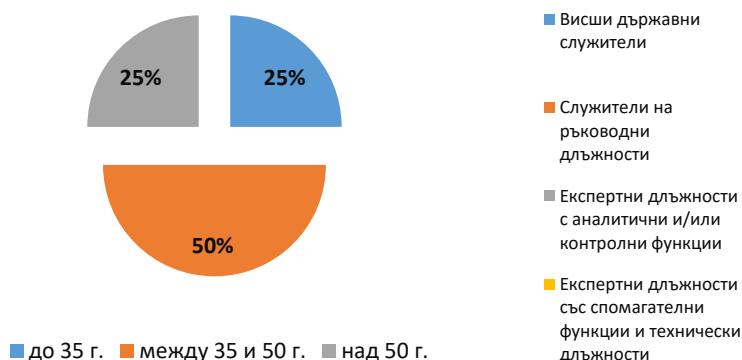
Разпределение на участниците по пол:

- 81 % жени
- 19 % мъже

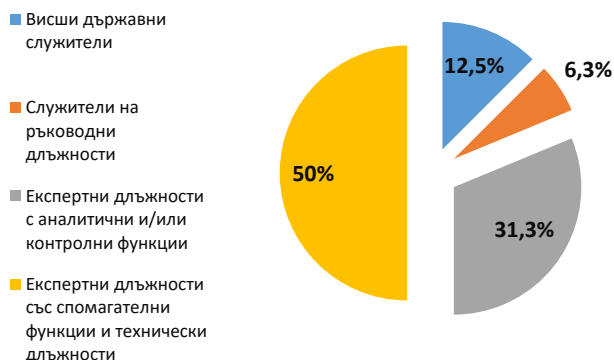
Разпределение на участниците по вид администрация:

- 31 % от общата администрация
- 69 % от специализираната администрация

На следващите две фигури са представени разпределенията на участниците по възраст и по длъжност.



Фигура 1. Разпределение по възраст



Фигура 2. Разпределение по длъжност

2. Ниво на ангажираност

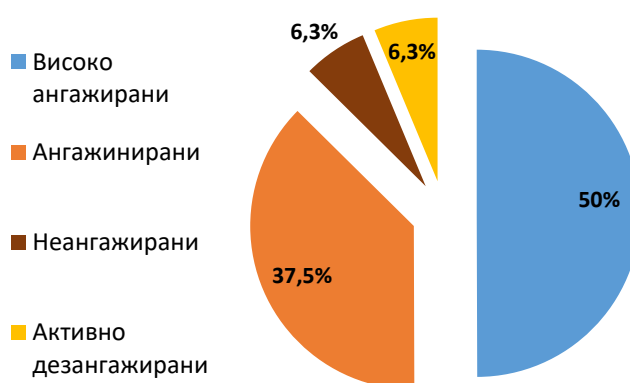
Въз основа на резултатите от проучването, респондентите са разделени в четири широки групи: „високо ангажирани“, „умерено ангажирани“, „неангажирани“ и „активно дезангажирани“.

Високо ангажираните служители работят „сърце“. Те се стремят към изключително изпълнение и високи резултати, защото харесват работата си и се чувстват привързани към това, което правят и към своята организация. За тях работата е източник на смисъл и личностно удовлетворение.

Умерено ангажираните служители са мотивирани, дисциплинирани и отговорни. За тях работата е важна, но не е най-значимата част от техния живот. Навсякъде по света в публичния и в частния сектор умерено ангажираните, съзнателни и добросъвестни служители преобладават.

Неангажираните служители са външно мотивирани. Те не са привързани към работата си, но я вършат, защото се нуждаят от доходи и сигурност. Негативният полюс на ангажираността формират **активно дезангажираните служители**. Те не харесват или дори мразят работата си, но смятат, че не могат да рискуват да я сменят. Активно дезангажираните служители са една от основните причини за ниската ефективност на организациите и лошото качество на услугите.

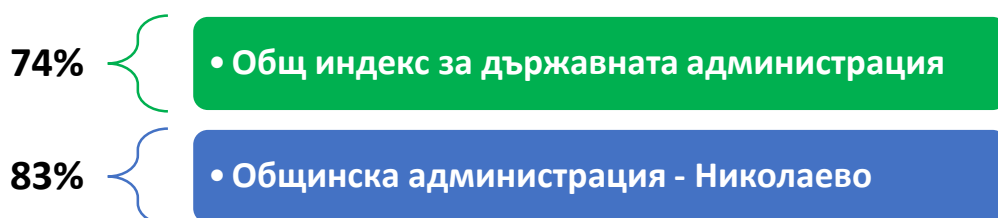
На **Фигура 3** е представено разпределението на участниците в проучването според нивото на тяхната ангажираност.



Фигура 3. Разпределение според ниво на ангажираност

3. Индекси на ангажираността и на факторите, от които тя зависи

Фигура 4 представя сравнение между общия индекс на ангажираността за държавната администрация на България и индекса на ангажираност на служителите от Общинска администрация - Николаево.



Фигура 4. Резултати по глобалния индекс на ангажираност

На следващите фигури са показани сравнителни резултати по отделните фактори, които оказват влияние на ангажираността.



Фигура 5. Индекси на фактор "Лидерство и управление на промяната"



Фигура 6. Индекси на фактор "Моята работа"



Фигура 7. Индекси на фактор "Моят екип"



Фигура 8. Индекси по фактор "Ресурси и работно натоварване"



Фигура 9. Индекси по фактор "Учене и развитие"



Фигура 10. Индекси по фактор "Възнаграждение"



Фигура 11. Индекси по фактор "Организационни цели"



Фигура 12. Индекси по фактор "Моят пряк ръководител"

Резултатите на Общинска администрация – Николаево са над средния общ индекс на ангажираността на служителите в държавната администрация. Най-голяма е разликата по фактор „Учене и развитие“, където индексът на Общинска администрация – Николаево е със 17 % по-висок от средния за държавната администрация. Твърденията, според оценките на които са изчислени индексите за тези фактори, са посочени в *Приложение 2* на общия доклад „Барометър на ангажираността“. Те дават ориентир за посоките, в които организацията може да предприеме мерки за повишаване на съответните резултати.