



Nacionālās programmas projekts  
"Vienotas metodikas izstrāde profesionālās izglītības  
kvalitātes paaugstināšanai un sociālo partneru iesaistei un izglītošanai"  
Līguma Nr. 2005/0001/VPD1/ESF/PIAA/05/NP/3.2.6.1/0001/0001/0154

# **Apkopotie kvantitatīvie un kvalitatīvie nozares izpētes anketas satura rezultāti un priekšlikumi anketas satura uzlabošana**



L A T V I J A S  
R E P U B L I K A



I Z G L Ī T Ī B A S  
U N  
Z I N Ā T N E S  
M I N I S T R I J A



Profesionālās izglītības  
administrācija

Šis izdevums ir tapis nacionālās programmas projekta  
"Vienotas metodikas izstrāde profesionālās izglītības kvalitātes  
paaugstināšanai un sociālo partneru iesaistei un izglītošanai"  
līguma Nr. 2005/0001/VPD1/ESF/PIAA/05/NP/3.2.6.1/0001/0001/0154 ietvaros

Projektu finansē Eiropas Savienība no Eiropas sociālā fonda un Latvijas valsts

Par šī izdevuma saturu pilnībā atbild  
Izglītības un zinātnes ministrijas Profesionālās izglītības administrācija

Pārpublicēšanas vai citēšanas gadījumā atsauce uz projektu  
"Vienotas metodikas izstrāde profesionālās izglītības kvalitātes  
paaugstināšanai un sociālo partneru iesaistei un izglītošanai" obligāta

© Izglītības un zinātnes ministrijas Profesionālās izglītības administrācija, 2007

Pētījuma pasūtītājs: Izglītības un zinātnes ministrijas Profesionālās izglītības administrācija  
Lomonosova iela 1/6, LV-1019, Rīga

Pētījuma veicējs: SIA "Baltijas Konsultācijas"  
Kr. Valdemāra 33-7, LV-1010, Rīga

## Saturs

Ievads .....	4
1. Anketēšanā aptvertās izlases raksturojums un datu apkopošanas metodika .....	5
2. Komentāri un priekšlikumi par jautājumu formulējumiem .....	7
2.1. Komentāri un priekšlikumi par 1. jautājuma formulējumu .....	7
2.2. Komentāri un priekšlikumi par 2. jautājuma formulējumu .....	8
2.3. Komentāri un priekšlikumi par 3. jautājuma formulējumu .....	9
2.4. Komentāri un priekšlikumi par 4. jautājuma formulējumu .....	10
2.5. Komentāri un priekšlikumi par 5. jautājuma formulējumu .....	11
2.6. Komentāri un priekšlikumi par 6. jautājuma formulējumu .....	12
2.7. Komentāri un priekšlikumi par 7. jautājuma formulējumu .....	15
2.8. Komentāri un priekšlikumi par 8. jautājuma formulējumu .....	17
2.9. Komentāri un priekšlikumi par 9. jautājuma formulējumu .....	18
2.10. Komentāri un priekšlikumi par 10. jautājuma formulējumu .....	20
2.11. Komentāri un priekšlikumi par 11. jautājuma formulējumu .....	21
2.12. Komentāri un priekšlikumi par 12. jautājuma formulējumu .....	22
2.13. Komentāri un priekšlikumi par 13. jautājuma formulējumu .....	23
2.14. Komentāri un priekšlikumi par 14. jautājuma formulējumu .....	24
2.15. Komentāri un priekšlikumi par 15. jautājuma formulējumu .....	25
2.16. Komentāri un priekšlikumi par 16. jautājuma formulējumu .....	27
2.17. Komentāri un priekšlikumi par 17. jautājuma formulējumu .....	29
2.18. Komentāri un priekšlikumi par 18. jautājuma formulējumu .....	31
2.19. Komentāri un priekšlikumi par 19. jautājuma formulējumu .....	32
2.20. Komentāri un priekšlikumi par 20. jautājuma formulējumu .....	34
2.21. Komentāri un priekšlikumi par 21. jautājuma formulējumu .....	35
2.22. Komentāri un priekšlikumi par 22. jautājuma formulējumu .....	36
2.23. Komentāri un priekšlikumi par 23. jautājuma formulējumu .....	37
2.24. Komentāri un priekšlikumi par 24. jautājuma formulējumu .....	37
2.25. Komentāri un priekšlikumi par 25. jautājuma formulējumu .....	40
3. Secinājumi un rekomendācijas .....	42
3.1. Secinājumi .....	42
3.2. Rrekomendācijas .....	43

## ievads

Saskaņā ar "Nozares apraksta un kvalifikāciju struktūras izveides izglītības vajadzībām pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozarē pakalpojuma" Iepirkuma līguma Nr. NPP-Ie-2007/16 (09.07.2007.) (turpmāk – Līgums) darba uzdevumu, tika veikta pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozares komercsabiedrību personāla anketēšana.

Saskaņā ar Līguma Vienošanos Nr. 1 (19.07.2007.) pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozares komercsabiedrību personāla anketēšanai tika izmantota nozares izpētes anketa, kas bija precizēta un saskaņota sadarbībā ar Pasūtītāja Nozares izpētes metodikas izveides ekspertu darba grupu.

Anketējamo pārtikas nozares 488 komercsabiedrību sarakstu, no kura tika izvēlēti anketējamie uzņēmumi, SIA "Baltijas Konsultācijas" pēc pasūtītāja norādījuma 2007. gada 19. jūlijā saskaņoja ar Latvijas Pārtikas uzņēmumu federāciju.

Anketēšana notika divās kārtās: pirmā kārtā ilga no 2007. gada 19. jūlija līdz 31. jūlijam (sasniegtais respondentu izlases apjoms – 35%), bet no 2007. gada 1. augusta līdz 6. septembrim notika anketēšanas otrā kārtā, kuras laikā atkārtoti tika kontaktēti uzņēmumi, kas bija atteikušies piedalīties aptaujā, aizbildinoties ar atbildīgā darbinieka atrašanos atvaļinājumā, vai arī nebija sazvanāmi (sasniegtais respondentu izlases apjoms – 5%).

Lai varētu nodrošināt savlaicīgu un kvalitatīvu datu apstrādi, anketu saturs izvērtēts, pamatojoties uz anketēšanas pirmajā kārtā iegūto anketu atbilžu rezultātiem.

## 1. Anketēšanā aptvertās izlases raksturojums un datu apkopošanas metodika

Līguma ietvaros paredzētās pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozares komercsabiedrību personāla anketēšanas procesā, kas ilga no 2007. gada 19. jūlija līdz 31. jūlijam, tika kontaktēti visi sarakstā "Anketēšanā aptveramās pārtikas nozares komercsabiedrības" ietvertie 488 uzņēmumi.

No 488 sarakstā iekļautajiem nozares uzņēmumiem piekrituši atbildēt uz jautājumiem un anketēti ir 169 uzņēmumi (35%), atteikušies piedalīties anketēšanas procesā vispār vai nepiedalījās, aizbildinoties ar atbildīgā darbinieka atrašanos atvaļinājumā, – 137 uzņēmumi (28%), nebija sazvanāmi 175 uzņēmumi (36%), likvidēti – 7 uzņēmumi (1%).

Kontaktēšanas rezultāts	Uzņēmumu skaits	%
Anketēti	169	35%
Atteikušies, atrodas atvaļinājumā	137	28%
Nav sazvanāmi, neatbild	175	36%
Likvidēti, neeksistē	7	1%
Kopā:	488	100%

No anketētajiem 169 uzņēmumiem 68 (vai 40.2%) atrodas Rīgā un Rīgas rajonā, bet 101 (59.8%) ir reģionālās komercsabiedrības.

Atrašanās vieta	Uzņēmumu skaits	%
Rīga un Rīgas rajons	68	40.2%
Reģioni (ārpus Rīgas rajona)	101	59.8%
Kopā:	169	100.0%

Anketējamo uzņēmumu sadalījums pēc lieluma liecina, ka no anketētajiem uzņēmumiem pie mikro un mazo uzņēmumu kategorijas kopā pieder 79 vai 46.7 %, pie vidējiem – 66 (39.1%), pie lielajiem 19 (11.2%) uzņēmumu. Pēc CSP sniegtajiem datiem, nav informācijas par 5 (3%) anketēto uzņēmumu kategoriju.

Uzņēmuma kategorija	Uzņēmumu skaits pa kategorijām	Uzņēmumi % pa kategorijām	Anketēto uzņēmumu skaits pa kategorijām	Anketētie uzņēmumi % pa kategorijām
Mikro uzņēmumi	91	19%	21	12.4%
Mazie uzņēmumi	189	39%	58	34.3%
Vidējie uzņēmumi	141	29%	66	39.1%
Lielie uzņēmumi	36	7%	19	11.2%
Pēc CSP datiem nav informācijas	31	6%	5	3.0%
Kopā:	488	100%	169	100.0%

Anketējamo uzņēmumu sadalījums pa sektoriem liecina, ka 34.55% no tiem pārstāv augļu un dārzeņu pārstrādes un konservēšanas sektoru, 36.36% – dzērienu ražošanu, 37.80% – gaļas un gaļas produktu ražošanu, 32.28% – maizes un miltu izstrādājumu ražošanu, 45.45% – piena produktu ražošanu, bet 32.29% – zivju un zivju produktu pārstrādes un konservēšanas sektoru.

Nozares sektors	Uzņēmumu skaits pa sektoriem	Anketēto uzņēmumu skaits pa sektoriem	Anketēto uzņēmumu skaits pa sektoriem %
Augļu un dārzeņu pārstrāde un konservēšana	55	19	34.55%
Dzērienu ražošana	33	12	36.36%
Gaļas un gaļas produktu ražošana	82	31	37.80%
Maizes un miltu izstrādājumu ražošana	189	61	32.28%
Piena produktu ražošana	33	15	45.45%
Zivju un zivju produktu pārstrāde un konservēšana	96	31	32.29%
Kopā:	488	169	34.63%

Lai apstrādātu datus, anketās ietvertā informācija tika kodēta un apkopota, izmantojot *MS Excel* datu apstrādes iespējas.

Apkopotā informācija ir izmantota, lai izvērtētu anketas saturu un izstrādātu priekšlikumus anketas satura uzlabošanai, lai izstrādātu pārtikas produktu un dzērienu ražošanas nozares aprakstu un lai izstrādātu profesiju kvalifikāciju struktūru un profesiju un amatu aprakstus.

"Anketas satura izvērtējumā" anketēšanas rezultāti ir salīdzināti ar informāciju, kas iegūta no dziļajām intervijām ar anketētājiem.

## 2. Komentāri un priekšlikumi par jautājumu formulējumu

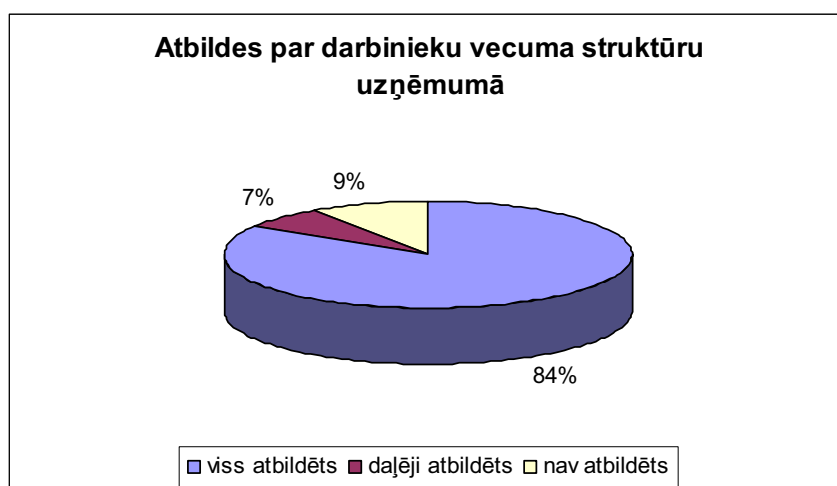
### 2.1. Komentāri un priekšlikumi par 1. jautājuma formulējumu

Jautājuma teksts: *Īss uzņēmuma darbinieku raksturojums.*

Sieviešu īpatsvars uzņēmumā				
Darbinieku sadalījums vecuma grupās	Līdz 30	30–40	40–50	Virš 50

#### Komentāri

Tā kā pirmajam anketas jautājumam ir divas daļas, tad, izvērtējot respondentu aktivitāti, analizēta katra jautājuma daļa atsevišķi.



Uz jautājuma sadaļu par darbinieku sadalījumu vecuma grupās pilnībā ir atbildējuši 84% respondentu. 9% uz jautājumu nav atbildējuši vispār, bet 7% – atbildējuši daļēji. Tas skaidrojams ar to, ka, atbildot uz jautājumu par darbinieku sadalījumu vecuma grupās, nepieciešama iepriekšēja sagatavošanās, jo šāda veida informācija ikdienā uzņēmumā netiek apkopota un izmantota, tās sagatavošanai nepieciešams papildus laiks, vai arī konkrētajā uzņēmumā nav pārstāvētas visas vecuma grupas. Minētais apgrūtinā iegūto datu apstrādi un iespaido iegūto datu kvalitāti.

#### Priekšlikumi 1. jautājuma formulējuma uzlabošanai:

- pārdomāt iespēju izmantot vecuma sadalījumu, kas atbilst statistikas informācijas apkopojumiem (CSP un citu aģentūru pieprasītai informācijai, kas parasti uzņēmumos ir apkopota),
- precīzi definēt iedalījumu pa vecuma grupām (piemēram, 31–40, 41–50 utt.),
- precizēt, vai sadalījums vecuma grupās jānorāda % vai absolūtos skaitļos.

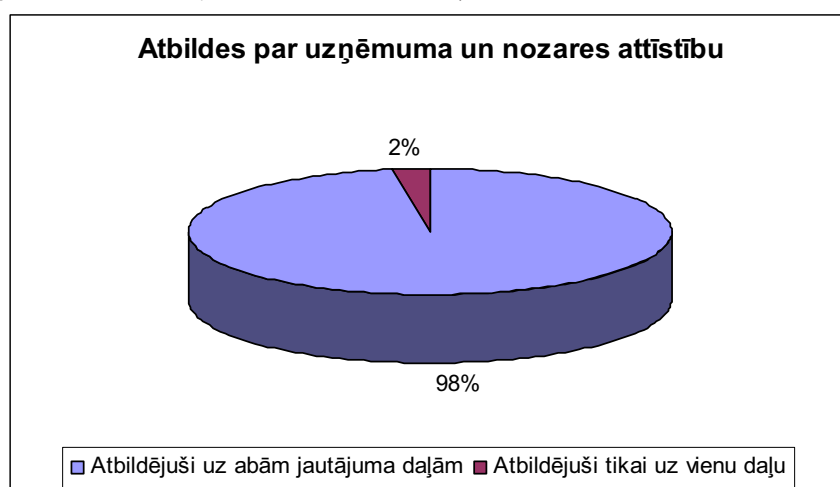
## 2.2. Komentāri un priekšlikumi par 2. jautājuma formulējumu

Jautājuma teksts: *Kāda, Jūsaprāt, būs nozares un uzņēmuma attīstība tuvākajā nākotnē?*  
(Atzīmējiet vajadzīgo.)

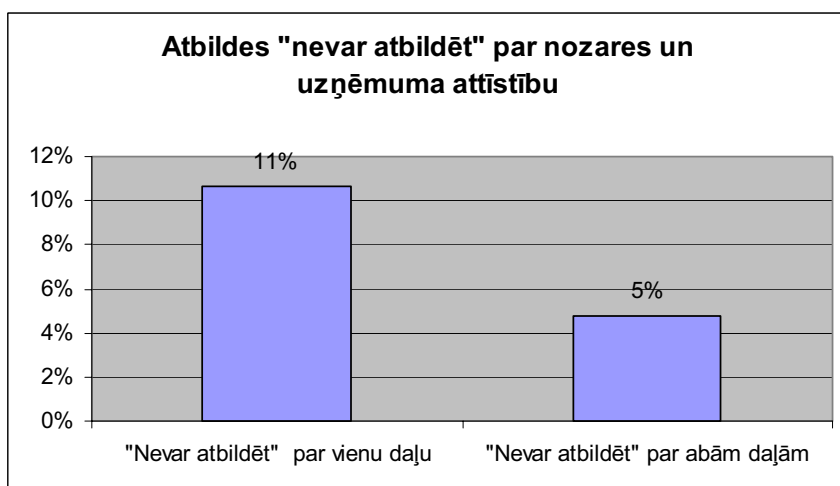
Novērtējums	Nozare	Uzņēmums
Strauji attīstīsies		
Attīstīsies		
Neattīstīsies		
Nevaru atbildēt		

### Komentāri

Uz abām jautājuma sadaļām atbildējuši 98% respondentu, tikai nozares vai tikai uzņēmuma attīstības perspektīvas izvērtējuši 2% anketēto uzņēmumu.



Atbildes variantu "nevaru atbildēt" abos gadījumos atzīmējuši 5%, bet vienā gadījumā 11% respondentu.



Iespējams, daudzi uzņēmumi izvēlējušies variantu "nevaru atbildēt", jo jautājumā nav precīzi paskaidrots, kādi kritēriji jāņem vērā, izsakot savas prognozes.



## Priekšlikumi 2. jautājuma formulējuma uzlabošanai:

- precizēt, vai domāta pārtikas nozare kopumā vai konkrētā uzņēmuma pārstāvētais sektors,
- precizēt jautājuma formulējumu, iekļaujot tajā kritērijus, pēc kuriem jāizvērtē nozares un uzņēmuma attīstības prognozes, vai arī ietverot paskaidrojumu, ka jāatbild, vadoties no vispārējām izjūtām par notikumiem nozarē un uzņēmumā,
- papildināt piedāvātos atbilžu variantus ar iespēju "paliks tāda pašā līmenī".

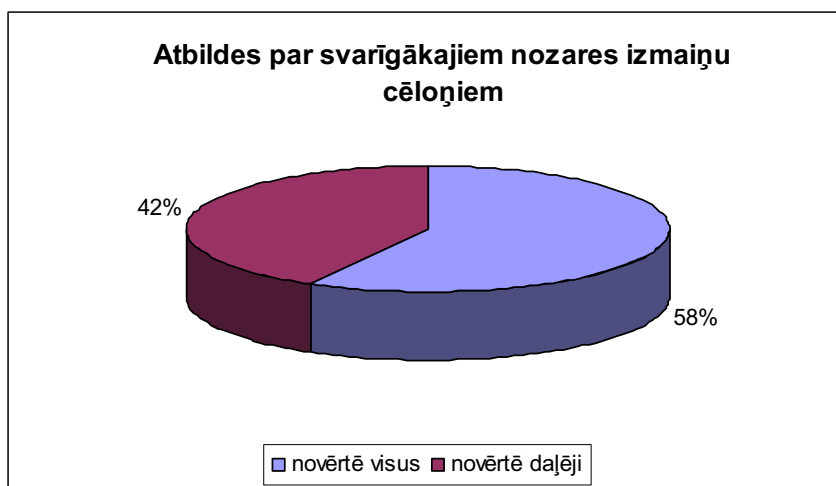
## 2.3. Komentāri un priekšlikumi par 3. jautājuma formulējumu

**Jautājuma teksts: *Kādi, Jūsaprāt, ir svarīgākie nozares izmaiņu cēloņi?*** (Atzīmējiet prioritārā secībā, kur 1 – visnozīmīgākais, un 5 – visnenozīmīgākais.)

Cēloņi	1	2	3	4	5
Izmaiņas sortimentā					
Jaunu noieta tirgus apgūšana					
Konkurences ietekme					
Kvalitātes rādītāju uzlabošanās					
Mārketiņa stratēģijas pilnveidošana					
Pirktspējas pieaugums					
Plašāka reklāmas kampaņa					
Tirgus konjunktūras izmaiņas					
Uzņēmējdarbības izmaksu izmaiņas					
Cits: _____					

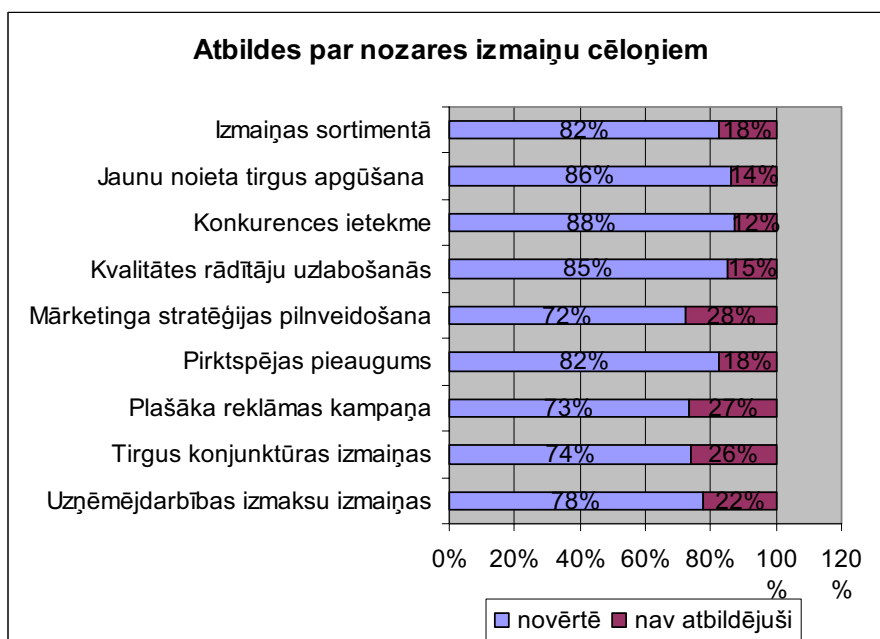
### Komentāri

Respondentu atbilžu analīze rāda, ka visi nosauktie izmaiņu cēloņi izvērtēti 58% anketu.



42% atbilžu izvērtēti tikai daži atsevišķi izmaiņu cēloņi. Tas skaidrojams ar respondentu nepilnīgu izpratni par visu anketā nosaukto cēloņu jēdzienisko nozīmi.

Salīdzinoši mazāk izvērtētie cēloņi ir mārketiņa stratēģijas pilnveidošana (72%), plašāka reklāmas kampaņa (73%), tirgus konjunktūras izmaiņas (74% anketu). Visaktīvāk respondenti novērtējuši konkurences ietekmi un jaunu tirgus apgūšanu (šie kritēriji atzīmēti attiecīgi 86% un 85% anketu).



Vairāki respondenti anketēšanas procesā izteikuši neizpratni, kas tieši domāts ar definētajiem cēloņiem, un norādījuši, ka vairāki nosauktie atbilžu varianti savstarpēji pārklājas.

### Priekšlikumi 3. jautājuma formulējuma uzlabošanai:

- apvienot izvērtējamos cēloņus, kas savstarpēji pārklājas (piemēram, tirgus konjunktūras izmaiņas un konkurences ietekme),
- papildināt nosauktos cēloņus ar "tehnoloģiskais progress un ražošanas modernizācija",
- mainīt jautājumā doto atbilžu vērtību skalu tā, lai tā nebūtu apgriezti proporcionāla sekojošajām skalām citos jautājumos.

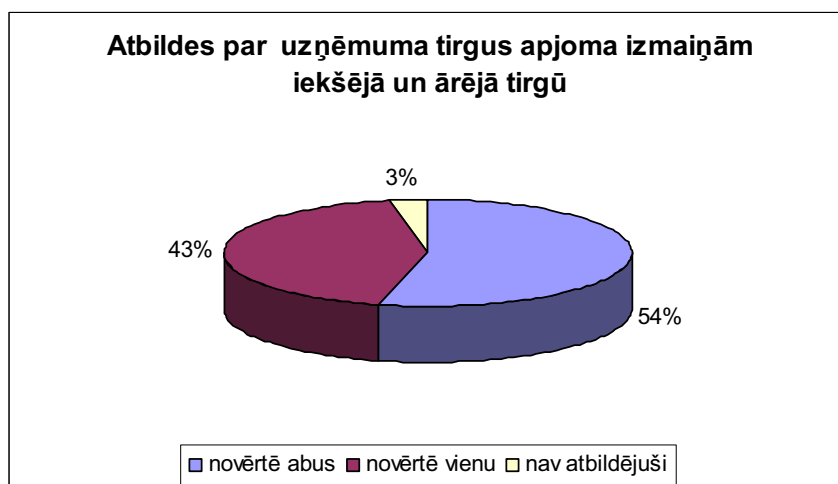
## 2.4. Komentāri un priekšlikumi par 4. jautājuma formulējumu

**Jautājuma teksts:** *Jūsu prognozes par jūsu uzņēmuma tirgus apjoma izmaiņām.* (Atzīmējiet vajadzīgo.)

	Vietējā tirgū	Eksporta apjomā
Pieaug		
Paliks tādā pašā līmenī		
Samazināsies		

### Komentāri

Atbildot uz jautājumu par plānotajām tirgus apjoma izmaiņām vietējā un eksporta tirgū, 54% uzņēmumu pārstāvju izvērtējuši abas, 43% – vienu no nosauktajām kategorijām, bet 3% uz jautājumu nav atbildējuši.



Iespējams, daudzi uzņēmumi, kas neeksportē un neplāno eksportēt savu produkciju, nav prognozējuši izmaiņas eksporta apjomā, tāpēc 43% respondentu atzīmējuši tikai vienu prognozi, jo piedāvātie atbilžu varianti neparedz atbildes iespēju "cits".

**Priekšlikumi 4. jautājuma formulējuma uzlabošanai:**

- precizēt jēdzienu "tirgus apjoms" (vai tā ir tirgus daļa, vai domāts saražotās produkcijas apjoma pieaugums),
- precizēt laika posmu, uz kuru attiecas jautājums,
- papildināt piedāvātos atbilžu variantus ar iespēju "nav atbildes" vai "cits".

## 2.5. Komentāri un priekšlikumi par 5. jautājuma formulējumu

**Jautājuma teksts:** *Jūsu prognozes par atalgojuma izmaiņām nozarē tuvākā gada laikā.*

(Atzīmējiet vajadzīgo.)

Pieaugš virs 50%	
Pieaugš 20–50%	
Pieaugš 10–20%	
Pieaugš līdz 10%	
Paliks tādā pašā līmenī	
Samazināsies līdz 10%	
Samazināsies 10–20%	
Samazināsies 20–50%	
Samazināsies virs 50%	

**Komentāri**

Respondenti izrādījuši lielu aktivitāti, atbildot uz jautājumu par atalgojuma izmaiņu prognozēm, – ir atbildēts 98% anketu. Uzņēmumu pārstāvji izteikuši komentārus, ka, iespējams, algas pieaugš jau šī gada laikā (t.i., tuvākajā pusgadā).



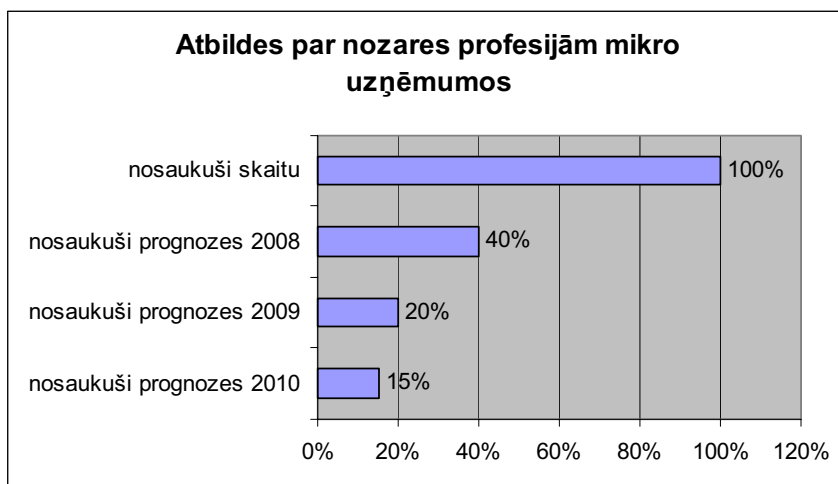
## Komentāri

Analizējot uzņēmumu pārstāvju atbildes, vērojama atšķirīga respondentu aktivitāte atkarībā no pārstāvētā uzņēmuma lieluma. Tā, piemēram, visaktīvāk uz jautājumu ir atbildējuši mikro un lielo uzņēmumu pārstāvji. Uz jautājumu vispār nav atbildējuši 6% mazo un 3% vidējo komercsabiedrību pārstāvju.

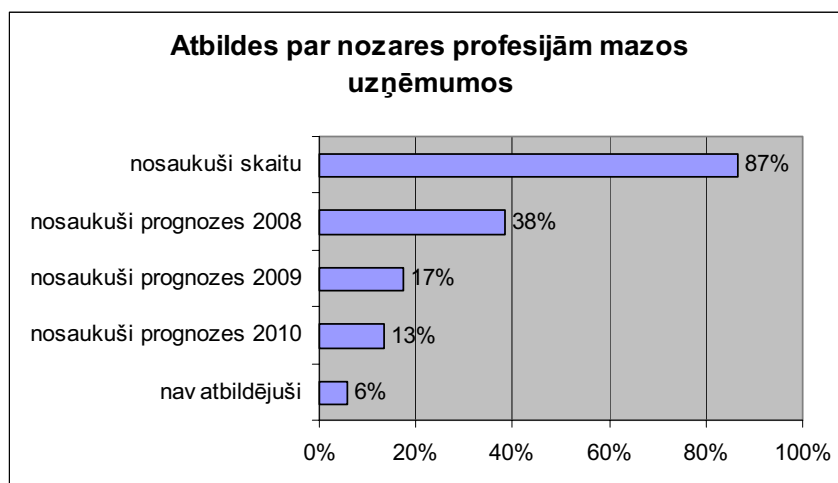
Visās uzņēmumu grupās respondenti aktīvāk ir atbildējuši uz jautājuma sadaļu par kopīgo darbinieku skaitu uzņēmumā 2007. gadā un nosaukuši prognozes darbinieku skaita pieaugumam 2008. gadā.

Daudzu uzņēmumu pārstāvji norādījuši uz grūtībām prognozēt darbinieku skaita pieaugumu 2008. gadā un it īpaši 2009.–2010. gadā. Vispiesardzīgākie savās tālākās prognozēs par darbinieku skaita izmaiņām bijuši mikro un mazo komercsabiedrību pārstāji.

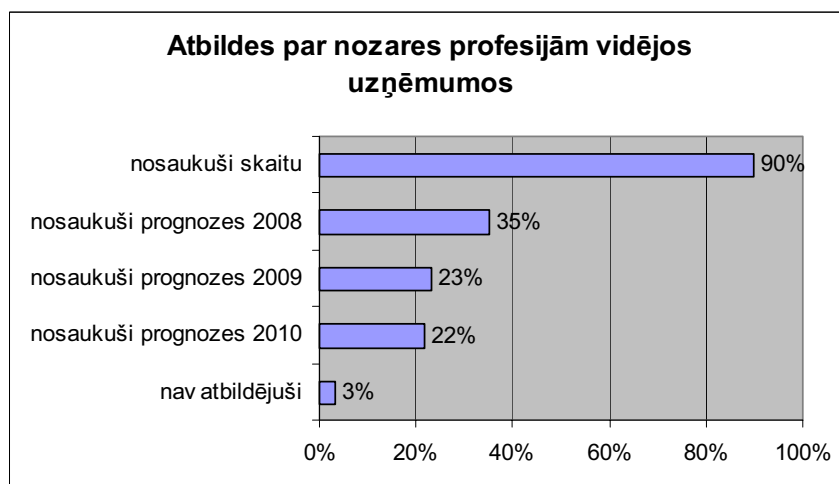
20% respondentu no mikro uzņēmumiem prognozējuši darbinieku skaitu 2009. gadā, tikai 15% – 2010. gadā.



Mazo uzņēmumu kategorijā šie skaitļi attiecīgi ir vēl mazāki 17% par 2009. gadu un 13% par 2010. gadu.

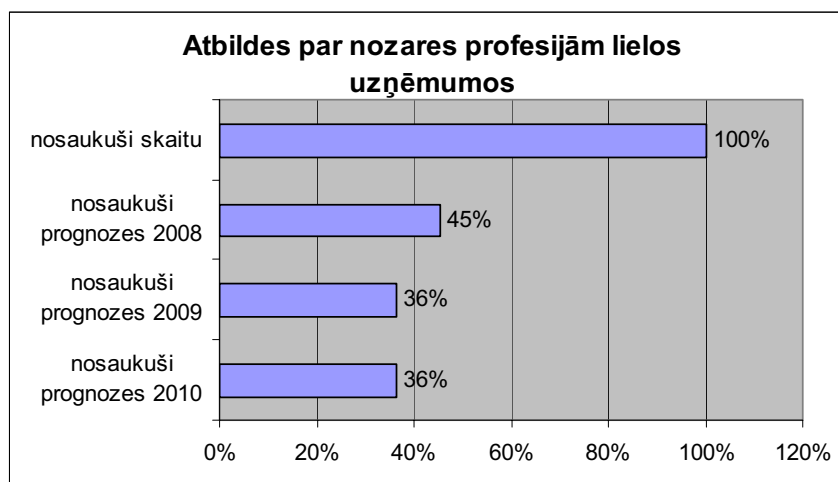


Salīdzinoši aktīvāk tālākās prognozes izteikuši respondenti no vidējiem uzņēmumiem – 23% par 2009. gadu un 22% par 2010. gadu.



Taču šīs uzņēmumu kategorijas pārstāvji mazāk (tikai 35% gadījumu) nekā citi izteikuši darbinieku skaita prognozes 2008. gadam. Attiecīgi citās kategorijās šo prognozi izteikuši 40% mikro, 38% mazo un 45% lielo uzņēmumu.

Visaktīvāk darbinieku skaitu paredzējuši lielo komercsabiedrību pārstāvji – 36% respondentu izteikuši prognozes par 2009. gadu un 2010. gadu.



Respondentiem bieži bijušas grūtības nosaukt visas uzņēmumā pārstāvētās profesijas, jo daudzos uzņēmumos darbiniekiem nav izstrādāti darba apraksti. Daļa respondentu norādīja, ka uzņēmumā nav konkrētu amatu, ir strādnieki bez profesionālās izglītības, kas dara visu ko ("visi dara visu").

Uzņēmumu pārstāvji uzsvēruši, ka grūti prognozēt darbinieku skaitu vispār, kur nu vēl pa profesijām, jo pārtikas nozare ir dinamiska un svārstīga. Daudzi uzņēmumi ir pakārtojuši nodarbināto profesijas un amatus atbilstoši profesiju klasifikatoram, līdz ar to vairākas specifiskākas profesijas netiek uzrādītas. Dažiem respondentiem nebija skaidrības, kur nosaukt (pie profesijām vai pie "administrācijas un citi") t.s. ražošanas palīgvienības (elektriķis, tehniķis u.c.).

Uzņēmumu pārstāvji norādīja, ka jau tagad vajag darbiniekus, bet darbinieku trūkst, tāpēc izteikt objektīvas prognozes vairākus gadus uz priekšu ir ļoti apgrūtināši.

## Priekšlikumi 6. jautājuma formulējuma uzlabošanai:

- precizēt, kas ir nozares profesijas,
- precizēt, vai jānorāda 2007. gada darbinieku skaits uz 1. janvāri vai uz intervēšanas laiku,
- precizēt, ka 2008. gadā un sekojošos gados nav jānorāda darbinieku skaita pieaugums, bet darbinieku skaits 2007. gadā plus plānotās izmaiņas 2008. gadā,
- precizēt, kas ir "citi" (vai tie, piemēram, ir operatori pie iekārtām),
- izvērtēt iespēju jautājumu sadalīt vairākās daļās un jautāt respondentiem atsevišķi par profesijām/amatiem uzņēmumā un prognozēm,
- izvērtēt iespēju izmantot arī citas pētniecības metodes, lai iegūtu informāciju par plānotajām darbinieku skaita izmaiņām nozaru profesiju griezumā (skatīt rekomendācijas).

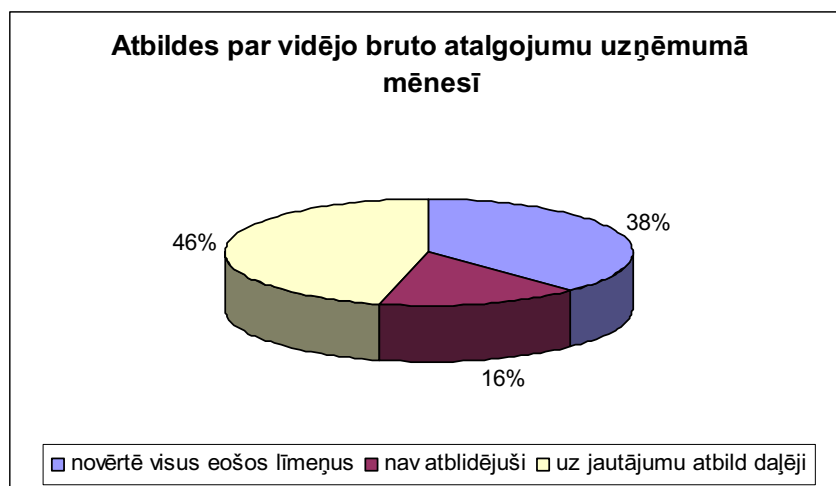
## 2.7. Komentāri un priekšlikumi par 7. jautājuma formulējumu

**Jautājuma teksts:** *Jūsu uzņēmumā strādājošo vidējais bruto atalgojums mēnesī (latos).*  
(Atzīmējiet vajadzīgo.)

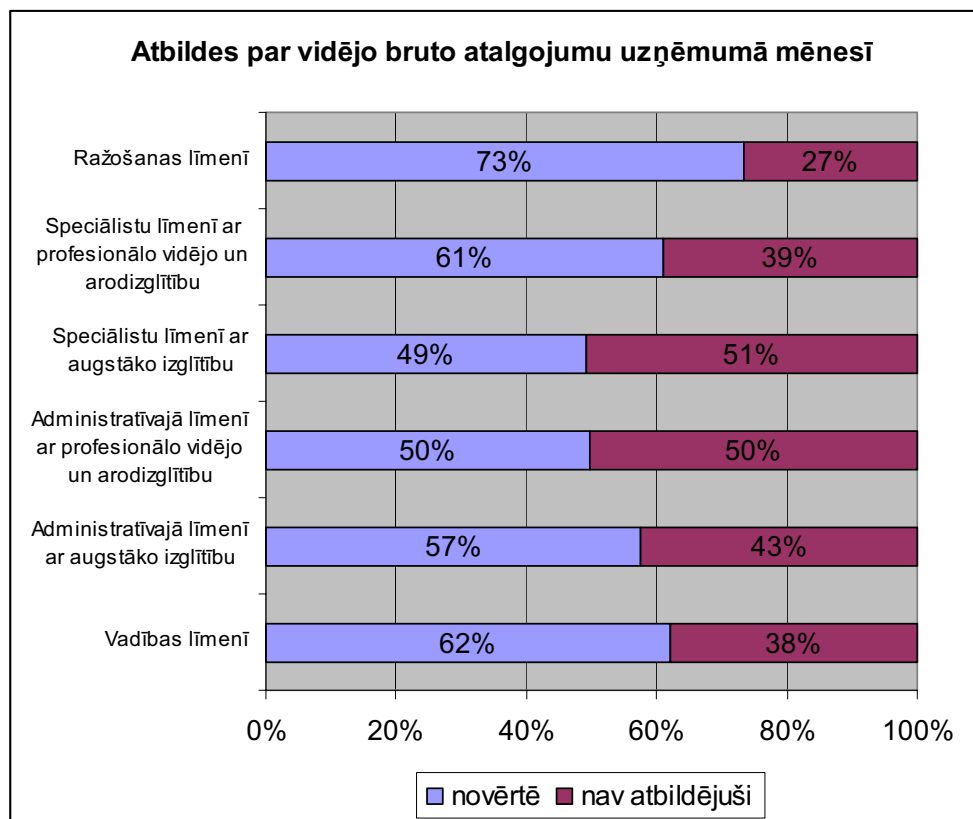
Cēloņi	Līdz 200	201–300	301–400	401–500	501–1000	Virš 1001
Vadības līmenī						
Administratīvajā līmenī ar augstāko izglītību						
Administratīvajā līmenī ar profesionālo vidējo un arodizglītību						
Speciālistu līmenī ar augstāko izglītību						
Speciālistu līmenī ar profesionālo vidējo un arodizglītību						
Ražošanas līmenī						
Cits: _____						

### Komentāri

Anketu atbilžu analīze rāda, ka, atbildot uz jautājumu par uzņēmumā strādājošo bruto atalgojumu mēnesī, to visos nosauktajos līmeņos atzīmējuši tikai 38%, dažos līmeņos atalgojumu nosaukuši 46%, bet uz jautājumu vispār nav atbildējuši 16% respondentu.



Salīdzinoši ar atbildēm uz citiem jautājumiem, mazā respondentu aktivitāte un atsaucība skaidrojama ar vairākiem iemesliem. Jautājums par darba algu līmeni uzņēmumos tradicionāli tiek uzskatīts par "jūtīgu", daudzi uzņēmumi šādu informāciju nevēlas sniegt, aizbildinoties, ka informācija ir konfidenciāla



46% respondentu atbildējuši par algu apjomu tikai dažos līmeņos. Visbiežāk bruto atalgojums izvērtēts ražošanas (73%) un vadības (62% anketu) līmenī. Retāk respondenti ir atbildējuši par atalgojumu speciālistu līmenī ar augstāko izglītību (49%) un administratīvajā līmenī ar profesionālo vidējo un arodizglītību (50% anketu).

Šādi rezultāti liecina, ka, vai nu uzņēmumos nav visu līmeņu darbinieku, vai arī respondenti nav izpratuši darbinieku līmeņu iedalījumu vai formulējumu: uzņēmumos parasti vadības līmenis saplūst ar administratīvo līmeni un speciālistu līmenis ar ražošanas līmeni, tāpēc bieži vien ir grūti atšķirt speciālistus no ražošanas darbiniekiem un strikti nodalīt dažādus darbinieku līmeņus.

#### Priekšlikumi 7. jautājuma formulējuma uzlabošanai:

- sadalīt sīkāk iedaļu par algas pieaugumu 501–1000 LVL (piemēram, 501–700 LVL un 701–1000 LVL),
- ietvert paskaidrojumu, kas domāts ar katru no nosauktajiem darbinieku līmeņiem,
- ietvert paskaidrojumu, kā norādīt vidējo bruto atalgojumu, ja darbinieks nestrādā uz pilnu slodzi vai arī strādā vairākas slodzes.



## 2.8. Komentāri un priekšlikumi par 8. jautājuma formulējumu

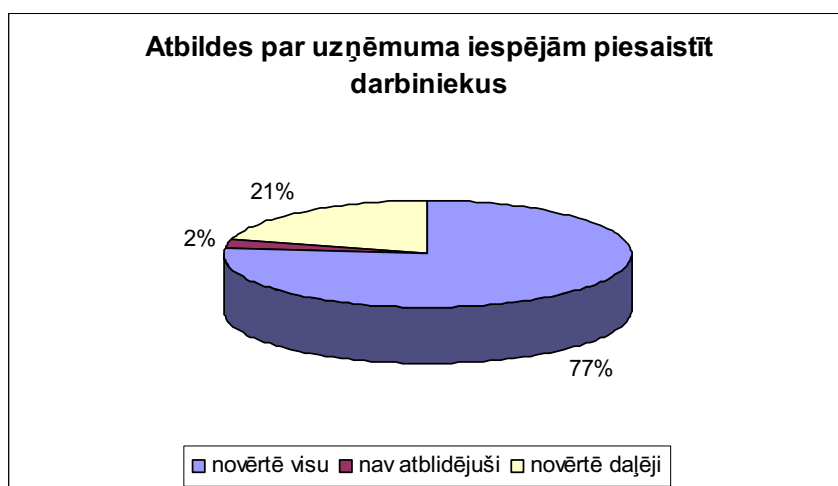
**Jautājuma teksts: Kādi faktori nosaka jūsu uzņēmuma iespējas piesaistīt darbiniekus?**

(Novērtējiet katru faktoru, kur 1 – nav nozīmes, 5 – ļoti svarīgi.)

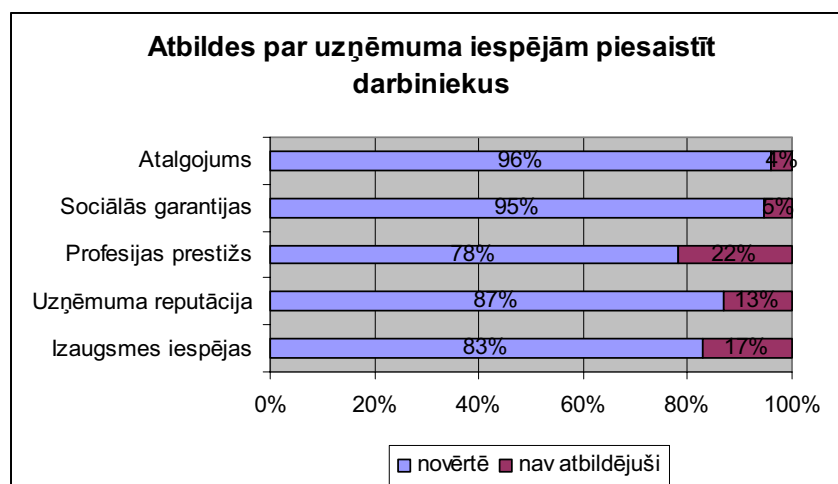
Faktori	1	2	3	4	5
Atalgojums					
Sociālās garantijas					
Profesijas prestižs					
Uzņēmuma reputācija					
Izaugsmes iespējas					
Citi, kādi:					

### Komentāri

Visus jautājuma formulējumā ietvertos faktorus savās atbildēs novērtējuši 77%, dažus no faktoriem 21%, bet uz jautājumu nav atbildējuši 2% respondentu.



Iemeslus, ka 1/5 no respondentiem ir atzīmējuši tikai dažus faktorus, skaidro anketas aizpildīšanas laikā respondentu izteiktie komentāri, ka piedāvātie atbilžu varianti ne vienmēr atbilst zemākas kvalifikācijas strādnieku darbā pieņemšanas praksei, tie, pēc uzņēmumu pārstāvju domām, vairāk piemēroti t.s. "baltajām apkaklītēm".



Tā, piemēram, salīdzinoši mazāk atbildēs atzīmētie faktori ir profesijas prestižs (78%), izaugsmes iespējas (83%) un uzņēmuma reputācija (87% anketu). Visbiežāk atzīmētie faktori, ar kuriem uzņēmums spēj piesaistīt darbiniekus, ir atalgojums (96%) un sociālās garantijas (95%).

#### Priekšlikumi 8. jautājuma formulējuma uzlabošanai:

- sadalīt jautājumu vairākās daļās ar atsevišķi definētiem faktoriem dažādām darbinieku grupām (piemēram, ražošanā nodarbinātajiem un biroja darbiniekiem).

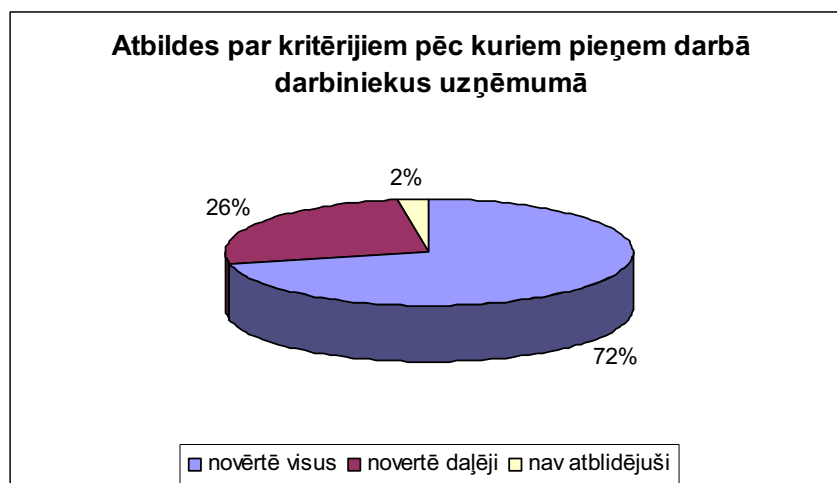
## 2.9. Komentāri un priekšlikumi par 9. jautājuma formulējumu

**Jautājuma teksts:** *Pēc kādiem atlases kritērijiem Jūs pieņemtū darbā darbiniekus savā uzņēmumā?* (Novērtējiet katru kritēriju, kur 1 – nav nozīmes, 5 – ļoti svarīgi.)

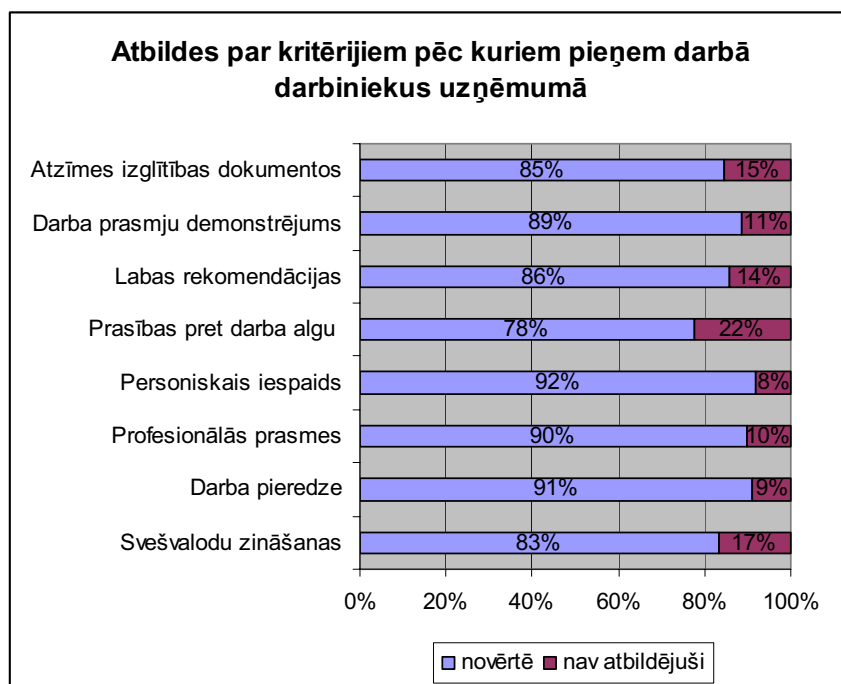
	1	2	3	4	5
Atzīmes izglītības dokumentos					
Darba prasmju demonstrējums					
Labas rekomendācijas					
Prasības pret darba algu					
Personiskais iespaids					
Profesionālās prasmes					
Darba pieredze					
Svešvalodu zināšanas					
Citi (lūdzu, norādīt kādi):					

#### Komentāri

Anketu atbilžu analīze liecina, ka 72% respondentu savās anketās novērtējuši katru no nosauktajiem kritērijiem, daļēji to veikuši 26%, bet par šo jautājumu savu viedokli nav izteikuši 2% respondentu.



Tas, ka vairāk nekā ¼ respondentu uz jautājumu atbildējuši daļēji, kā arī respondentu izteiktie komentāri liecina, ka piedāvātie atbilžu varianti ne vienmēr atbilst zemākas kvalifikācijas darbaspēka atlases kritērijiem un tie vairāk piemēroti t.s. "baltajām apkaklītēm".



Visbiežāk uzņēmumu pārstāvji atzīmējuši kritērijus "personiskais iespaids" (92%), darba pieredze (91%) un profesionālās prasmes (90% anketu). Visretāk atzīmētie kritēriji ir "prasības pret darba algu", "svešvalodu zināšanas" un "atzīmes izglītības dokumentos" – tie atzīmēti attiecīgi 78%, 83% un 85% anketu.

Vairāki respondenti komentāros norādījuši, ka atbilžu variantiem par administrācijas un ražošanā iesaistītajiem darbiniekiem vajadzētu būt dažādiem.

#### **Priekšlikumi 9. jautājuma formulējuma uzlabošanai:**

- sadalīt jautājumu vairākās daļās ar atsevišķi definētiem faktoriem dažādām darbinieku grupām (piemēram, ražošanā nodarbinātajiem un biroja darbiniekiem),
- precizēt dažu kritēriju formulējumu (piemēram, prasības pret darba algu – augstas vai zemas, darba pieredze – cik ilga utt.).

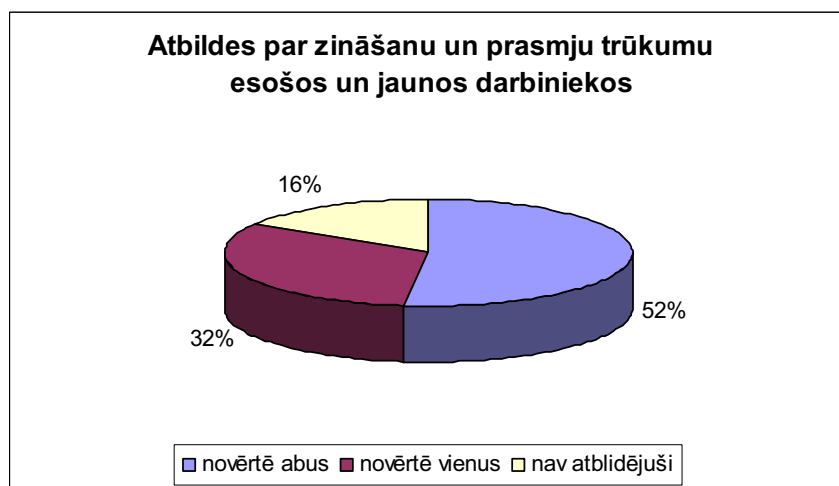
## 2.10. Komentāri un priekšlikumi par 10. jautājuma formulējumu

Jautājuma teksts: *Kādas zināšanas, prasmes un attieksmes jaunajiem un esošajiem darbiniekiem pietrūkst?* (Atzīmējiet vajadzīgo un lūdzu papildināt.)

Zināšanas, prasmes un attieksme	Jaunie darbinieki	Esošie darbinieki
Profesionālās kompetences		
Vēlme pilnveidot savu kvalifikāciju		
Spēja iekļauties kolektīvā		
Motivācija		
Attieksme		
Cits _____		

### Komentāri

Atbildot uz šo jautājumu, savu viedokli gan par jauno, gan esošo darbinieku zināšanu, prasmju un attieksmes izvērtējumu izteikuši 52% respondentu, 32% – izvērtējuši tikai vienu darbinieku grupu, bet 16% nav vērtējuši nevienu no nosauktajām darbinieku grupām.



Respondentu salīdzinoši zemo atsaucību skaidro komentāri, ka, izlasot jautājuma formulējumu, nav skaidri definēts jēdziens "jaunie darbinieki" – vai tie ir gados jauni darbinieki, kas tikai uzsāk darba gaitas, vai arī tie ir dažāda vecuma strādājošie, kas sāk strādāt uzņēmumā.

Vairākos gadījumos respondenti ir uzdevuši anketētājiem jautājumu, cik ilgi darbinieks ir uzskatāms par "jaunu darbinieku", un vaicājuši par atšķirībām starp jēdzieniem "motivācija" un "attieksme".

### Priekšlikumi 10. jautājuma formulējuma uzlabošanai:

- precizēt, kā jāsaprot jēdziens "jaunie darbinieki",
- precizēt jēdzienus "motivācija" un "attieksme".

## 2.11. Komentāri un priekšlikumi par 11. jautājuma formulējumu

Jautājuma teksts: *Kādas izglītības iestādes (Latvijā un ārzemēs) ir beiguši jūsu uzņēmumā strādājošie darbinieki?* (Norādīt.)

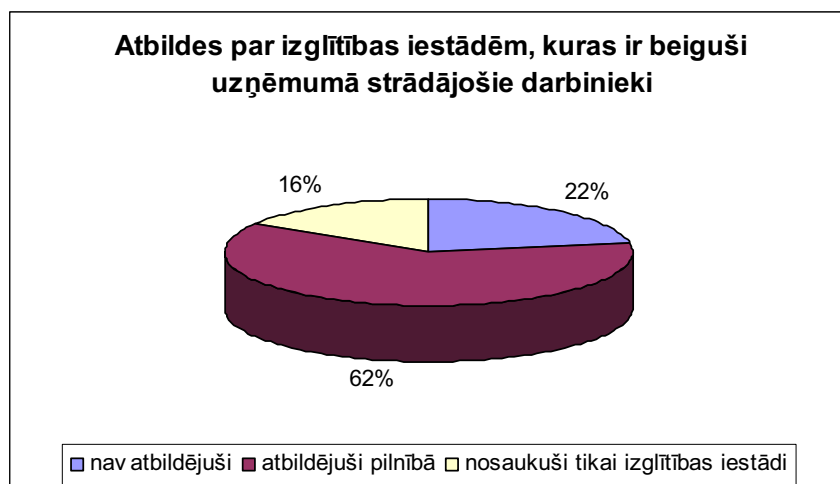
Izglītības iestāde	Aptuvenais strādājošo skaits
Cits _____	

### Komentāri

Analizējot atbilžu rezultātus, var secināt, ka izglītības iestādes, kuras beiguši uzņēmuma darbinieki, un aptuvenu darbinieku skaitu, kas mācījušies šajās izglītības iestādēs, nosaukuši 62% no respondentiem.

Taču jāuzsver, ka jautājuma formulējums un piedāvātais atbilžu veids nedod iespēju pārliecināties, vai respondents ir nosaucis un vai viņam ir zināmas visas izglītības iestādes, kuras beiguši uzņēmumā strādājošie.

Tā kā jautājumā nav sadaļas par kopīgo darbinieku skaitu uzņēmumā, tad par pilnīgu atbildi uz jautājumu tiek uzskatīta arī tāda, kad, piemēram, ir nosaukta viena izglītības iestāde, ko beidzis viens darbinieks.



Daudzos gadījumos respondenti izglītības iestādes nosaukumu varēja minēt ļoti aptuveni – vai nu tikai vietu, kur izglītības iestāde atrodas, vai arī izglītības iestādes iepriekšējo ("padomju laika") nosaukumu. Tāpēc anketēšanas procesā tika izmantots iespējamo skolu saraksts, kas izglīto attiecīgā sektora profesiju pārstāvjus.

Anketētāji, stāstot par saviem novērojumiem anketēšanas procesā, uzsver, ka respondenti parasti nevar nosaukt visas izglītības iestādes, kuras beiguši uzņēmumā strādājošie: "Grūti pateikt visas izglītības iestādes, kur nu vēl skaitu!" Atbilžu apkopojums parāda, ka tikai uz jautājuma daļu par izglītības iestādēm ir atbildējuši 16%, bet uz jautājumu vispār nav atbildējuši vairāk nekā 1/5 no respondentiem (22%).

Respondenti ir izteikuši arī asākas piezīmes, piemēram, ka, ņemot vērā reālo situāciju uzņēmumos un akūto darbaspēka trūkumu, jautājums ir mulķīgs, jo lielākā daļa darbinieku neko nav beiguši, tiem bieži vien ir tikai pamatskolas izglītība.

### Priekšlikumi 11. jautājuma formulējuma uzlabošanai:

- papildināt jautājuma sadaļu par darbiniekiem ar aili "darbinieku skaits kopā",
- izvērtēt, vai anketa ir optimālākais informācijas iegūšanas veids par izglītības iestādēm, kuras beiguši uzņēmuma darbinieki (skatīt rekomendācijas).

## 2.12. Komentāri un priekšlikumi par 12. jautājuma formulējumu

**Jautājuma teksts:** *Ar kurām profesionālās izglītības iestādēm jūsu uzņēmums sadarbojas kvalificēta darbaspēka iegūšanā pašlaik?* (Nosaukt.)

### Komentāri

Tikai 38% no anketētajiem uzņēmumiem varēja nosaukt profesionālās izglītības iestādi vai iestādes, ar kurām tie pašlaik sadarbojas kvalificēta darbaspēka iegūšanā.



29% no aptaujātiem uzņēmumiem norādījuši, ka nesadarbojas ar izglītības iestādēm, lai piesaistītu darbiniekus. Uz jautājumu vispār nav atbildējuši 1/3 (33%) respondentu. Iespējams, šie respondenti nav informēti, vai uzņēmums sadarbojas ar kādu izglītības iestādi, vai arī nezina šīs izglītības iestādes nosaukumu.

### Priekšlikumi 12. jautājuma formulējuma uzlabošanai:

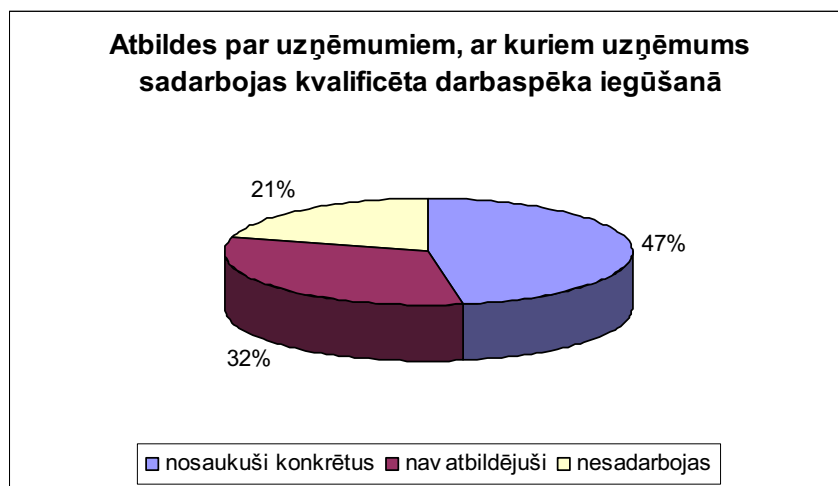
- pārformulēt jautājumu par "slēgto" jautājumu ar atbildes variantiem "jā", "nē", "nezinu", "cits",
- papildināt pārformulēto jautājumu ar sadaļu: ja "jā", ar kurām profesionālās izglītības iestādēm jūsu uzņēmums sadarbojas kvalificēta darbaspēka iegūšanā pašlaik,
- precizēt jēdzienu "kvalificēts darbaspēks",
- izvērtēt, vai anketa ir optimālākais informācijas iegūšanas veids par izglītības iestādēm, ar kurām uzņēmums sadarbojas kvalificētu darbinieku piesaistīšanā (skatīt rekomendācijas).

## 2.13. Komentāri un priekšlikumi par 13. jautājuma formulējumu

**Jautājuma teksts:** *Ar kādiem citiem uzņēmumiem (mācību centriem, personāla atlases uzņēmumiem u.c.) nozarē jūsu uzņēmums sadarbojas kvalificēta darbaspēka iegūšanā pašlaik?* (Nosaukt.)

### Komentāri

Kopumā uz jautājumu par sadarbību ar dažādiem uzņēmumiem darbinieku piesaistē atbildējuši 68% respondentu. No tiem 47% nosaukuši sadarbības uzņēmumus, bet 21% atzinuši, ka neizmanto sadarbības iespējas ar citiem uzņēmumiem, izņemot profesionālās izglītības iestādes, lai piesaistītu kvalificētu darbaspēku.



Uz šo jautājumu neko nav atbildējuši aptuveni 1/3 (32%) respondentu. Šāda respondentu aktivitāte skaidrojama ar to, ka, iespējams, respondenti nav informēti par šādas sadarbības pastāvēšanu vai arī nezina sadarbības partnera nosaukumu.

Atbildot uz 12. un 13. anketas jautājumu, respondenti izteikuši viedokli, ka jautājumi ir līdzīgi un tāpēc tos varētu apvienot.

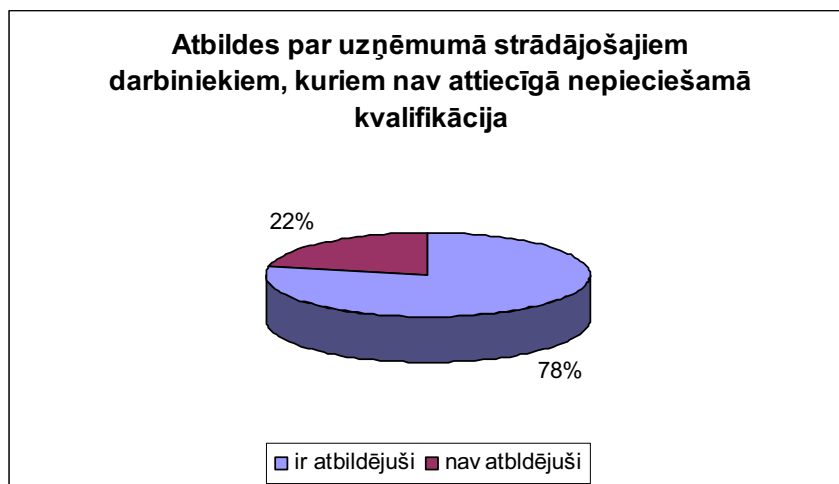
### Priekšlikumi 13. jautājuma formulējuma uzlabošanai:

- pārformulēt jautājumu par "slēgto" jautājumu ar atbildes variantiem "jā", "nē", "nezinu", "cits",
- papildināt pārformulēto jautājumu ar sadaļu: ja "jā", ar kādiem citiem uzņēmumiem nozarē jūsu uzņēmums sadarbojas kvalificēta darbaspēka iegūšanā pašlaik,
- precizēt jēdzienu "kvalificēts darbaspēks",
- pārdomāt iespēju apvienot 12. un 13. jautājumu vienā jautājumā,
- izvērtēt, vai anketa ir optimālākais informācijas iegūšanas veids par sadarbību ar citiem uzņēmumiem, lai piesaistītu kvalificētus darbiniekus (skatīt rekomendācijas).

## 2.14. Komentāri un priekšlikumi par 14. jautājuma formulējumu

**Jautājuma teksts:** *Cik no jūsu uzņēmumā strādājošajiem darbiniekiem nav attiecīgā nepieciešamā kvalifikācija (formālā izglītība)?* (Norādīt absolūtos skaitļos.)

78% respondentu norādījuši absolūtos skaitļus, atbildot uz jautājumu, cik no uzņēmumā strādājošajiem darbiniekiem nav attiecīgā nepieciešamā kvalifikācija (formālā izglītība).



Vairāk nekā 1/5 (22%) respondentu uz šo jautājumu nav atbildējuši.

Tas, iespējams, liecina, ka anketas aizpildītāji nav zinājuši precīzu absolūto skaitli, cik darbiniekiem uzņēmumā nav atbilstošas izglītības. Daudzos gadījumos uzņēmumu pārstāvji pauda viedokli, ka nepieciešamās kvalifikācijas nav gandrīz visiem ražošanā nodarbinātajiem, tomēr nosaukt precīzu skaitli nevarēja.

### **Priekšlikumi 14. jautājuma formulējuma uzlabošanai:**

- precizēt, vai jāatbild par ražošanā nodarbinātajiem vai visiem uzņēmumā strādājošajiem,
- mainīt atbildes veidu no absolūto skaitļu izteiksmes uz procentuālo izteiksmi,
- izvērtēt, vai anketa ir optimālākais informācijas iegūšanas veids par strādājošajiem uzņēmumā, kam nav nepieciešamā kvalifikācija (formālā izglītība) (skatīt rekomendācijas).



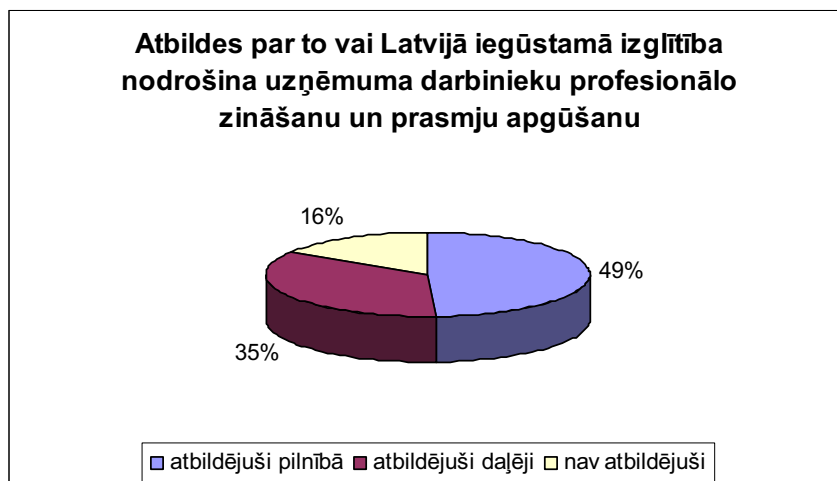
## 2.15. Komentāri un priekšlikumi par 15. jautājuma formulējumu

**Jautājuma teksts:** *Vai Latvijā iegūstamā izglītība nodrošina jūsu uzņēmuma darbinieku profesionālo zināšanu un prasmju apgūšanu?* (1 – pilnīgi neatbilst, 5 – pilnīgi atbilst.)

	1	2	3	4	5
Vadības līmenī					
Administratīvajā līmenī ar augstāko izglītību					
Administratīvajā līmenī ar profesionālo vidējo un arodizglītību					
Speciālistu līmenī ar augstāko izglītību					
Speciālistu līmenī ar profesionālo vidējo un arodizglītību					
Ražošanas līmenī					

### Komentāri

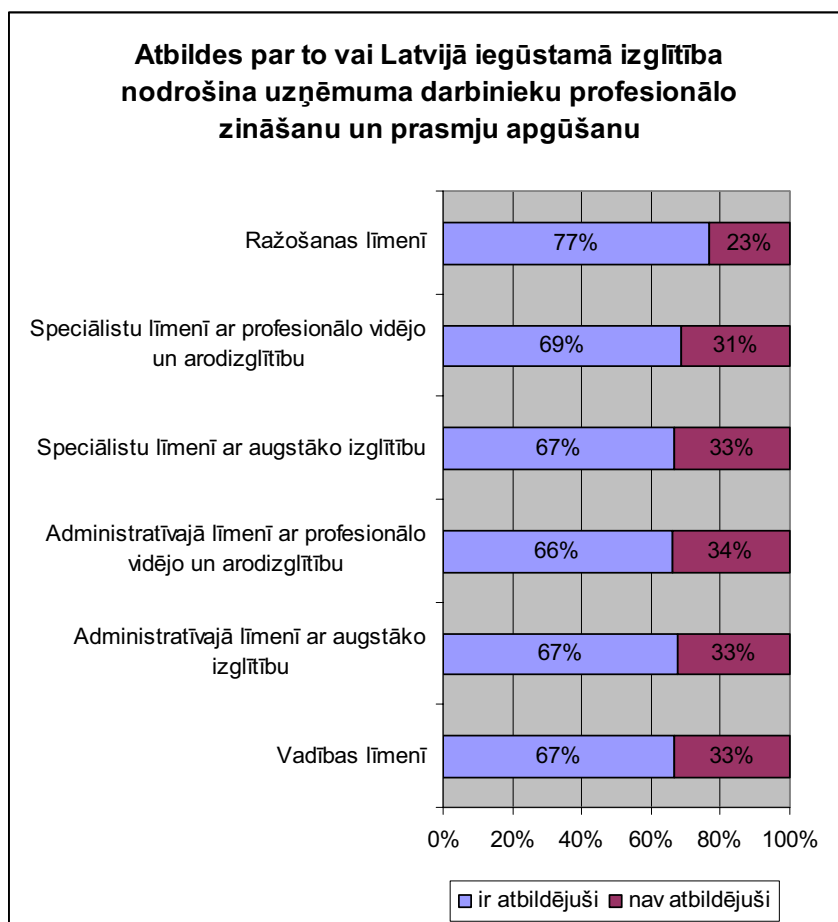
Respondentu atbilžu analīze rāda, ka 49% anketu ir izvērtēta izglītības atbilstība visu anketā nosaukto līmeņu darbiniekiem.



Darbinieku izglītības atbilstību daļai no nosauktajiem līmeņiem novērtējuši 35%.

Visaktīvāk (77% anketu) viedokli par Latvijā iegūstamās izglītības iespējām nodrošināt uzņēmuma darbinieku profesionālo zināšanu un prasmju apguvi respondenti izteikuši par ražošanas līmenī strādājošiem.

Salīdzinoši mazāk respondenti izteikušies par citu līmeņu darbinieku izglītības atbilstību. Piemēram, tikai 2/3 (66%) respondentu izvērtējuši administratīvajā līmenī ar profesionālo vidējo un arodizglītību strādājošo izglītību. 67% uzņēmumu pārstāvju izvērtējuši darbinieku izglītību speciālistu līmenī ar augstāko izglītību, administratīvajā līmenī ar augstāko izglītību un vadības līmenī. Par 2% vairāk (kopā 69%) anketās izvērtēta izglītības atbilstība speciālistu līmenī ar profesionālo vidējo un arodizglītību.



Daļējais vērtējums skaidrojams vai nu ar to, ka anketētajos uzņēmumos nav pārstāvēti visi nosauktie darbinieku līmeņi, vai arī respondenti nav izpratuši darbinieku līmeņu iedalījumu vai formulējumus, jo, pēc respondentu vārdiem, parasti uzņēmumā vadība saplūst ar administrāciju, speciālisti ar ražošanu, tāpēc ir grūti nošķirt speciālistus no ražošanas darbiniekiem.

Uz jautājumu vispār nav atbildējuši 16% uzņēmumu pārstāvju. Iespējams, šiem respondentiem nav skaidri noformulēta viedokļa, vai Latvijas izglītība nodrošina uzņēmuma darbinieku profesionālo zināšanu un prasmju apgūšanu.

**Priekšlikumi 15. jautājuma formulējuma uzlabošanai:**

- ietvert paskaidrojumu, kas domāts ar katru no nosauktajiem darbinieku līmeņiem,
- izvērtēt iespēju izmantot citas pētniecības metodes, lai iegūtu informāciju, vai Latvijā iegūstamā izglītība nodrošina uzņēmuma darbiniekiem nepieciešamo profesionālo zināšanu un prasmju apgūšanu (skatīt rekomendācijas).

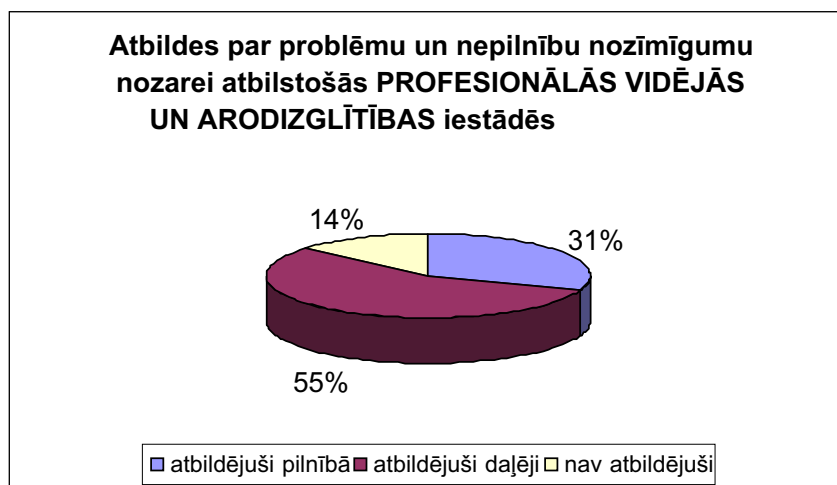
## 2.16. Komentāri un priekšlikumi par 16. jautājuma formulējumu

**Jautājuma formulējums:** *Cik svarīgas, Jūsaprāt, problēmas un nepilnības nozarei atbilstošās PROFESIONĀLĀS VIDĒJĀS UN ARODIZGLĪTĪBAS iestādēs Latvijā? (Atzīmējiet vajadzīgo.)*

Nepilnības/problēmas	1	2	3	4	5
Informācijas trūkums par izglītības ieguves iespējām					
Pārāk plaša specializācija					
Pārāk šaura specializācija					
Ierobežota izglītības pieejamība un izvēle reģionos					
Pārāk novecojusi un neatbilstoša materiāli tehniskā bāze					
Izglītojošā personāla problēmas (pasniedzēju trūkums, to nepietiekama kvalifikācija)					
Prakses vietu trūkums					
Praktiskās un teorētiskās apmācības līdzsvara apmācību programmās					
Citas, nosauciet					

### Komentāri

Viedokli par visām jautājumā nosauktām problēmām/nepilnībām profesionālās vidējās un arodizglītības iestādēs Latvijā izteikuši mazāk nekā 1/3 (31%) respondentu.

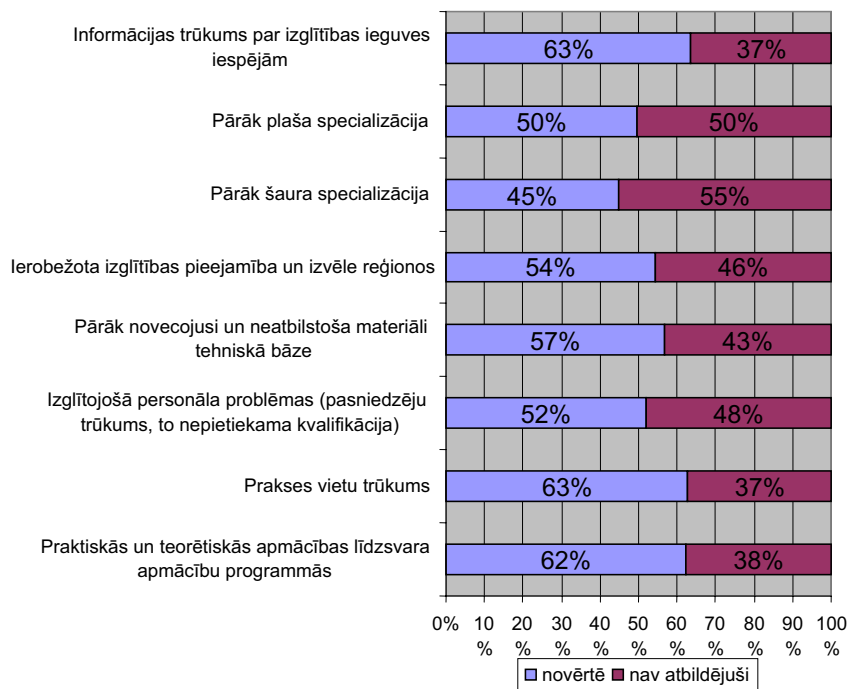


Vairāk nekā puse (55%) nosaukās problēmas izvērtējuši daļēji.

Vairāki no nosauktajiem kritērijiem, pēc uzņēmumu pārstāvju domām, nav viennozīmīgi saprotami (piemēram, "pārāk plaša specializācija", "pārāk šaura specializācija" u.c.). Arī atbilžu analīze rāda, ka savu viedokli par šīm problēmām/nepilnībām izteikuši tikai 45% (par "pārāk šaura specializācija") un 50% respondentu (par "pārāk plaša specializācija").

Trešais retāk izvērtētais kritērijs ir "Izglītojošā personāla problēmas (pasniedzēju trūkums, to nepietiekama kvalifikācija)", par kuru anketās viedokli izteikuši nedaudz vairāk nekā 1/2 respondentu (52%).

**Atbildes par problēmām un nepilnībām un to  
nozīmīgumu nozarei atbilstošās  
PROFESIONĀLĀS VIDĒJĀS UN ARODIZGLĪTĪBAS  
iestādēs**



Salīdzinoši aktīvāk uzņēmumu pārstāvji vērtējuši kritērijus "informācijas trūkums par izglītības ieguves iespējām", "prakses vietu trūkums" (katru izvērtējuši 63% respondentu – tā ir augstākā aktivitāte, izvērtējot šajā jautājumā definētās problēmas/nepilnības) un "praktiskās un teorētiskās mācību līdzsvars izglītības programmās", ko savās anketās atzīmējuši 62% anketēto.

Respondentu ierobežotā aktivitāte skaidrojama ar vairākiem iemesliem. Daudzi uzsvēruši, ka viņi nav kompetenti, lai izvērtētu izglītības problēmas un nepilnības ("es varu pateikt tikai par saviem darbiniekiem kā par cilvēkiem, nevis par izglītības sistēmu kopumā..., cilvēki ir dažādi...").

Respondenti izteikuši komentārus, ka šāda veida atbildes jau ir apkopotas vairākos pētījumos un dažādās socioloģiskās aptaujās.

Atbildēšanas procesu apgrūtināja arī precīzi definētas vērtēšanas skalas trūkums – anketas jautājuma formulējumā nav izskaidrots, kas ir 1 un kas 5 (piemēram, 1 – nav svarīga problēma, 5 – ir svarīga problēma), tāpēc atbildēs tika izmantots iepriekšējā jautājumā dotās vērtējuma skalas skaidrojums.

14% respondentu uz 16. anketas jautājumu nav atbildējuši. Iespējams, šiem respondentiem nav skaidri noformulēta viedokļa, cik svarīgas ir jautājumā definētās problēmas un nepilnības nozarei atbilstošās profesionālās vidējās un arodizglītības iestādēs Latvijā.

## Priekšlikumi 16. jautājuma formulējuma uzlabošanai:

- izvērtēt precizēt nepilnību/problēmu formulējumu (piemēram, atbildes variantu "informācijas trūkums par izglītības ieguves iespējām" papildināt ar skaidrojumu, kam trūkst informācijas par izglītības ieguves iespējām: potenciāliem audzēkņiem, darba devējiem vai sabiedrībai kopumā),
- izvērtēt redakcionāli labot formulējumu no "praktiskās un teorētiskās mācību līdzsvara izglītības programmās" uz "praktisko un teorētisko mācību līdzsvaru izglītības programmās",
- izvērtēt precizēt vērtējuma skalas iedaļu skaidrojumu: kas ir 1 un kas 5 (piemēram, 1 – nav problēma/nepilnība, 5 – ir liela problēma/nepilnība),
- izvērtēt izvērtēt, vai uzņēmēju anketēšana ir optimālākais informācijas iegūšanas veids par problēmām un nepilnībām nozarei atbilstošās profesionālās vidējās un arodizglītības iestādēs Latvijā (skatīt rekomendācijas).

## 2.17. Komentāri un priekšlikumi par 17. jautājuma formulējumu

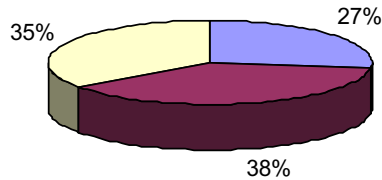
Jautājuma teksts: *Cik svarīgas, Jūsaprāt, problēmas un nepilnības nozarei atbilstošās AUGSTĀKĀS IZGLĪTĪBAS iestādēs Latvijā?* (Atzīmējiet vajadzīgo.)

Nepilnības/problēmas	1	2	3	4	5
Informācijas trūkums par izglītības ieguves iespējām					
Pārāk plaša specializācija					
Pārāk šaura specializācija					
Ierobežota izglītības pieejamība un izvēle reģionos					
Pārāk novecojusi un neatbilstoša materiāli tehniskā bāze					
Izglītojošā personāla problēmas (pasniedzēju trūkums, to nepietiekama kvalifikācija)					
Prakses vietu trūkums					
Praktiskās un teorētiskās apmācības līdzsvara apmācību programmās					
Citas, nosauciet					

### Komentāri

Vērtējumu par visām jautājumā nosauktajām nozarei atbilstošās augstākās izglītības nepilnībām un problēmām atzīmējuši mazāk nekā 1/3 (27%) respondentu.

**Atbildes par problēmu un nepilnību nozīmīgumu  
nozarei atbilstošās AUGSTĀKĀS IZGLĪTĪBAS  
iestādēs**

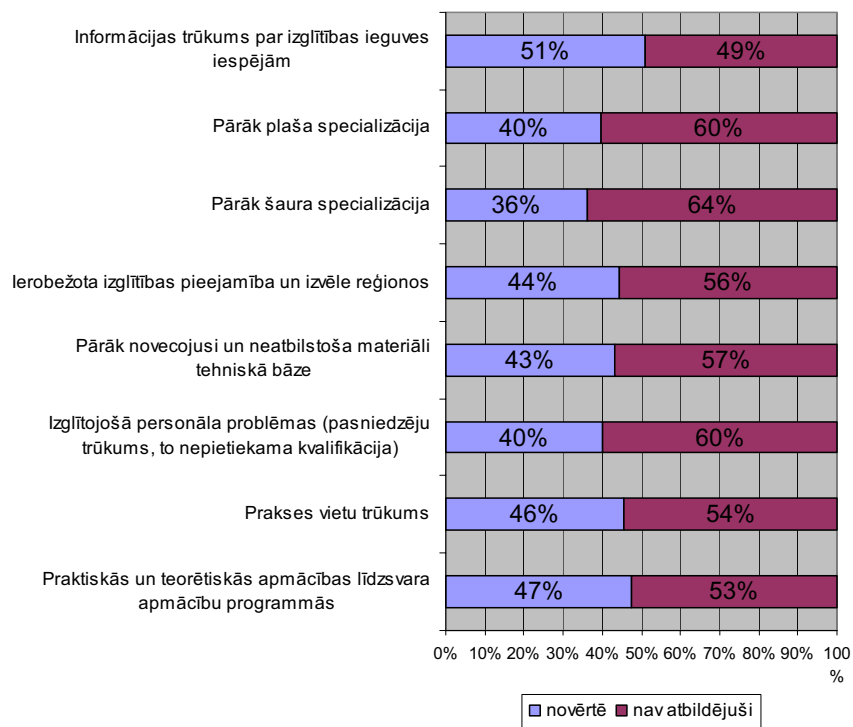


■ atbildējuši pilnībā ■ atbildējuši daļēji □ nav atbildējuši

Daļēji nosauktos kritērijus izvērtējuši 38% respondentu. Uz jautājumu nav atbildēts 35% anketu.

Salīdzinot ar iepriekšējo jautājumu, respondentu aktivitāte, atbildot uz jautājumu par Latvijas augstākās izglītības nepilnībām un problēmām, ir vēl mazāka.

**Atbildes par problēmu un nepilnību nozīmīgumu  
nozarei atbilstošās AUGSTĀKĀS IZGLĪTĪBAS  
iestādēs**



Ari šajā gadījumā retāk vērtētie faktori ir "pārāk šaura specializācija" (36%), "pārāk plaša specializācija" (40%) un "izglītojošā personāla problēmas (pasniedzēju trūkums, to nepietiekama kvalifikācija)" (40% anketu).

Biežāk vērtētie faktori ir tādi paši kā iepriekšējā jautājumā – "informācijas trūkumu par izglītības ieguves iespējām" izvērtējuši 51%, "praktisko un teorētisko mācību līdzsvaru izglītības programmās" – 47% respondentu.

Anketētāji novērojuši, ka daudzu mazo uzņēmumu pārstāvji nevar nosaukt problēmas/nepilnības sadalījumā pa profesionālajām vidējām, arodizglītības iestādēm un augstskolām. Iespējams, respondenti jautājumus uztvēruši kā ļoti līdzīgus.

Vairāki respondenti norādīja, ka viņu uzņēmumos vai nu vispār nav speciālistu ar augstāko izglītību, vai arī šādi speciālisti uzņēmumā strādā jau vairākus gadus, un tāpēc respondenti nevar spriest par nozares augstākās izglītības problēmām un nepilnībām.

### Priekšlikumi 17. jautājuma formulējuma uzlabošanai:

- precizēt nepilnību/problēmu formulējumu (piemēram, atbildes variantu "informācijas trūkums par izglītības ieguves iespējām" papildināt ar skaidrojumu, kam trūkst informācijas par izglītības ieguves iespējām: potenciāliem studentiem, darba devējiem vai sabiedrībai kopumā),
- redakcionāli labot formulējumu no "praktiskās un teorētiskās mācību līdzsvara izglītības programmās" uz "praktisko un teorētisko mācību līdzsvars izglītības programmās",
- precizēt vērtējuma skalas iedaļu skaidrojumu: kas ir 1 un kas 5 (piemēram, 1 – nav problēma/nepilnība, 5 – ir liela problēma/nepilnība),
- izvērtēt iespēju apvienot 16. un 17. jautājumu,
- izvērtēt, vai uzņēmēju anketēšana ir optimālākais informācijas iegūšanas veids par problēmām un nepilnībām nozarei atbilstošās augstākās izglītības iestādēs Latvijā (skatīt rekomendācijas).

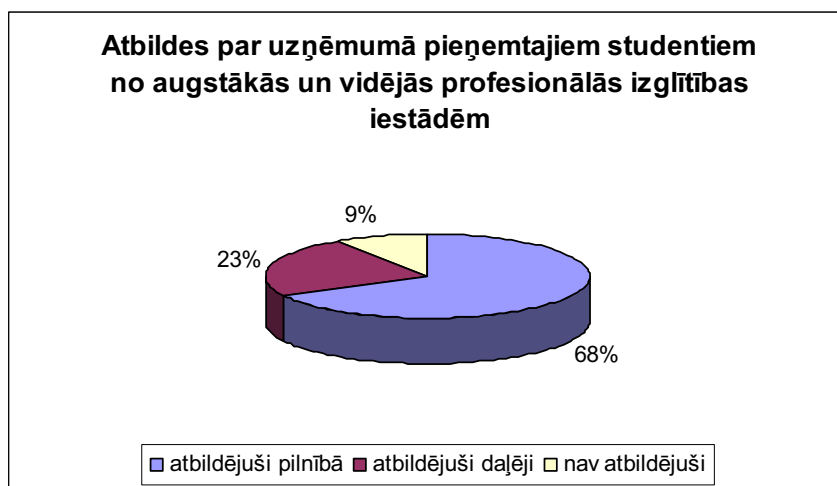
## 2.18. Komentāri un priekšlikumi par 18. jautājuma formulējumu

Jautājuma teksts: *Cik praksē profesionālās vidējās un arodizglītības izglītojamol/augstākās izglītības studentus Jūsu uzņēmums ir pieņēmis pēdējos 3 gados?* (Norādīt skaitu.)

Profesionālās vidējās un arodizglītības izglītojamie	Augstākās izglītības studenti

### Komentāri

Uz abām jautājuma daļām atbildējuši 68% respondentu.



Atbildes tikai par praksē pieņemtajiem profesionālās vidējās un arodizglītības audzēkņiem vai tikai par augstākās izglītības studentiem norādījuši 23% aptaujāto.

Uz jautājumu nav atbildējuši 9% respondentu.

Tā kā jautājuma formulējums neparedz iespēju atbildēt "nezinu", tad nav iespējams precīzi pateikt, vai daļējās atbildes un neatbildētie jautājumi nozīmē, ka respondenti nav informēti, cik un kādi studenti bijuši uzņēmumos praksē, vai arī uzņēmums vispār nav pieņēmis praksē studentus un audzēkņus.

#### Priekšlikumi 18. jautājuma formulējuma uzlabošanai:

- jautājuma formulējumā ietvert precizējumu, ka jānorāda kopīgais praksē pieņemto studentu skaits pēdējos 3 gados,
- papildināt jautājumu ar atbildes iespējām "nezinu" un "nav pieņemti".

## 2.19. Komentāri un priekšlikumi par 19. jautājuma formulējumu

**Jautājuma teksts: Vai jūsu uzņēmumā var apgūt papildus zināšanas, prasmes un profesionālās kompetences, lai darbinieki kvalificēti veiktu darbu?** (Atzīmējiet vajadzīgo.)

Nav nekādu iespēju apmācīt	Iespējas apmācīt tikai iesācējus pamatlīmenī	Iespējas apmācīt esošos darbiniekus, lai uzturētu kompetences līmeni	Iespējas apmācīt labākas, nekā jebkur citur

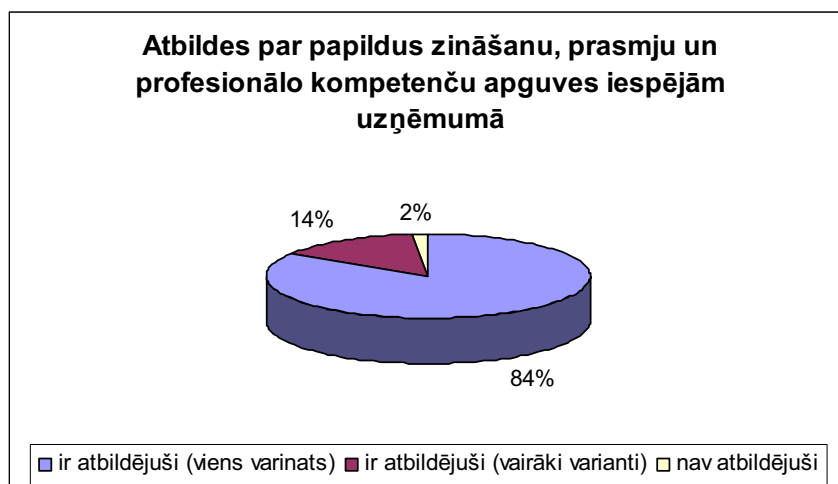
*Ja "jā", tad cik bieži jūs rīkojat pilnveides izglītošanu?* (Atzīmējiet vajadzīgo.)

Reizi gadā	
Reizi pusgadā	
Reizi mēnesī	
Ja ir pieejams budžets	

#### Komentāri

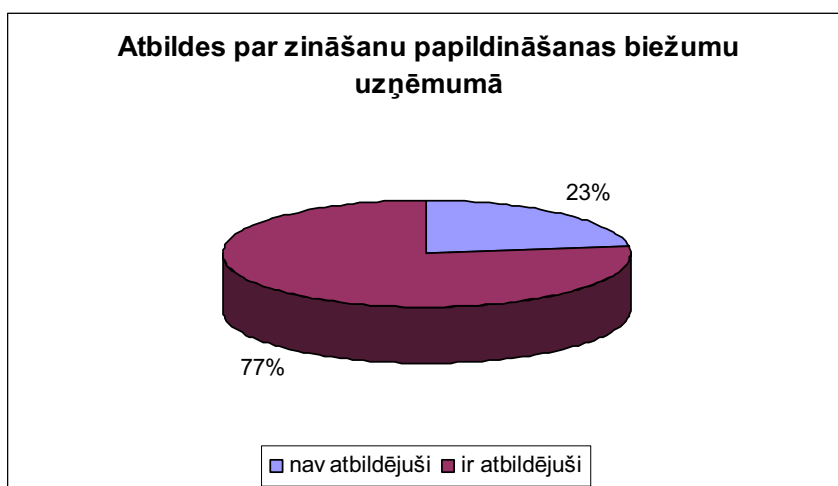
98% respondentu savās anketās veikuši atzīmes, vai respondentu uzņēmumā darbiniekiem ir iespēja papildus apmācībām. No šiem 98% vienu variantu atzīmējuši 84% anketu, vairākas iespējas – 14%.





2% nav atbildējuši uz jautājumu par iespējām darbiniekiem uzņēmumā apgūt papildus zināšanas, prasmes un profesionālās kompetences, lai kvalificēti veiktu darbu.

Jautājuma otrajā daļā par apmācību biežumu uzņēmumā atbildējuši 77% respondentu, kas ir par 21% mazāk par atbildēm uz jautājuma pirmo daļu.



Tas skaidrojams vai nu ar respondentu neinformētību par apmācību biežumu uzņēmumā, vai ar nepilnīgu iespējamo atbilžu variantu uzskaitījumu.

Uzņēmumu pārstāvji savos komentāros uzsvēruši, ka bieži vien apmācības uz vietas uzņēmumā rīko, kad jaunais darbinieks sāk strādāt uzņēmumā – kad atnāk cilvēks, tad pēc vajadzības viņu arī apmāca. Uzņēmumu, kas ieviesuši kvalitātes kontroles sistēmas, pārstāvji uzsvēra, ka darbinieku papildus apmācība ir nepārtraukts process.

Respondenti norādījuši, ka jautājumā netiek noskaidroti iemesli, kāpēc uzņēmums spēj vai nespēj nodrošināt apmācības (finansiālā situācija, kompetents vecākais personāls u.c.).

#### **Priekšlikumi 19. jautājuma formulējuma uzlabošanai:**

- piedāvātos atbilžu variantus papildināt ar atbildēm: "pastāvīgi", "pēc nepieciešamības", "cita atbilde",
- ņemt vērā, ka dotais atbildes formāts nav piemērots dažādu līmeņu darbinieku apmācību biežuma raksturošanai, jo dažādiem līmeņiem (administrācija, ražošana) ir dažāda izglītošanas intensitāte un apjoms.

## 2.20. Komentāri un priekšlikumi par 20. jautājuma formulējumu

Jautājuma teksts: *Vai jūsu uzņēmumam ir vajadzīgi kādi specifiski profesionālo zināšanu un iemaņu paaugstināšanas kursi?* (Atzīmējiet vajadzīgo.)

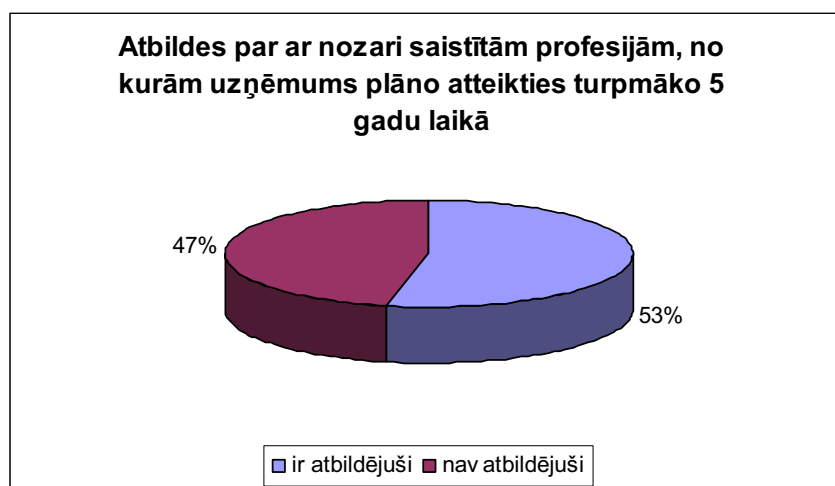
Jā	
Nē	
Ja "jā", tad norādiet, kādi:	

### Komentāri

96% respondentu atbildējuši uz jautājumu, vai viņiem ir vai nav vajadzīgi specifiski apmācību kursi. Uz jautājumu nav atbildēts 4% anketu.



Konkrētus kursu nosaukumus vai mācību tēmas savās atbildēs varējuši nosaukt tikai puse (50%) no respondentiem, kas atzinuši papildus mācību nepieciešamību.



Uzņēmumu pārstāvji savos komentāros norādījuši, ka viņi var pateikt, kādu profesiju un amatu pārstāvjiem kursi vajadzīgi, bet ir ļoti grūti precīzi pateikt, tieši kādi kursi vajadzīgi.

### Priekšlikumi 20. jautājuma formulējuma uzlabošanai:

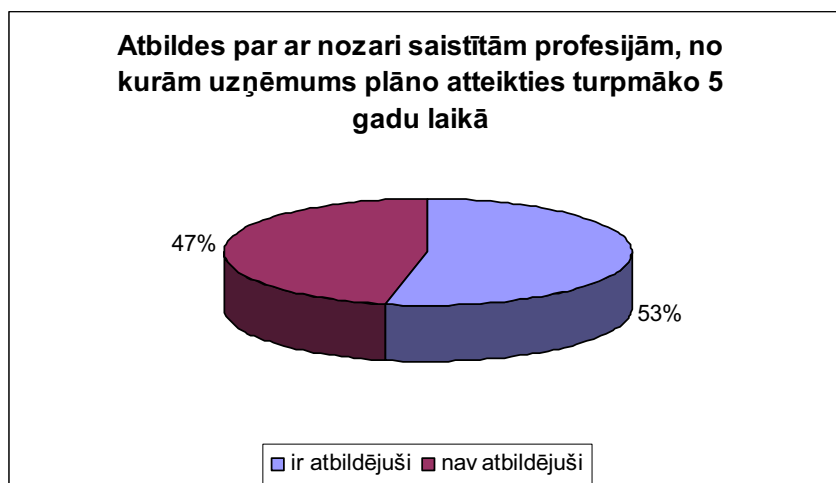
- pārdomāt iespēju mainīt jautājuma formulējumu un jautāt respondentiem, kādu profesiju un amatu pārstāvjiem uzņēmumā nepieciešami specifiski profesionālo zināšanu un iemaņu paaugstināšanas kursi,
- izvērtēt, vai uzņēmēju anketēšana ir optimālākais informācijas iegūšanas veids par uzņēmumu darbiniekiem nepieciešamajiem specifiskiem profesionālo zināšanu un iemaņu paaugstināšanas kursiem (skatīt rekomendācijas).

## 2.21. Komentāri un priekšlikumi par 21. jautājuma formulējumu

**Jautājuma teksts:** *No kādām ar nozari saistītām profesijām plānojat atteikties turpmāko 5 gadu laikā?* (Nosaukt.)

### Komentāri

Uz jautājumu par profesijām, no kurām uzņēmums plāno atteikties turpmāko 5 gadu laikā, atbildējuši 53% (t.sk. atbildes "atteikties neplānojam u.tml.") respondentu.



Uz jautājumu vispār nav atbildējuši 47% uzņēmumu pārstāvju. Piedāvātā atbildes forma neļauj spriest, vai tie uzņēmumi, kuru pārstāvji uz jautājumu nav atbildējuši, neplāno atteikties no kādas profesijas, vai arī respondents nav informēts par šādiem plāniem.

Daudzi respondenti izteikušies, ka nesaprot jautājuma būtību (lai saņemtu atbildi uz jautājumu, bieži nepieciešams papildus paskaidrojums, kā iespējama situācija, kad būs jāatsakās no kādām profesijām) vai arī aizbildinājušies, ka jautājums grūti atbildams, jo nevar prognozēt uzņēmuma attīstības gaitu 5 gadus uz priekšu.

Bija gadījumi, kad respondenti nevēlējās atklāt savu viedokli par šo jautājumu: "Atteikties plānojam, bet negribam tagad vēl neko teikt..."

### Priekšlikumi 21. jautājuma formulējuma uzlabošanai:

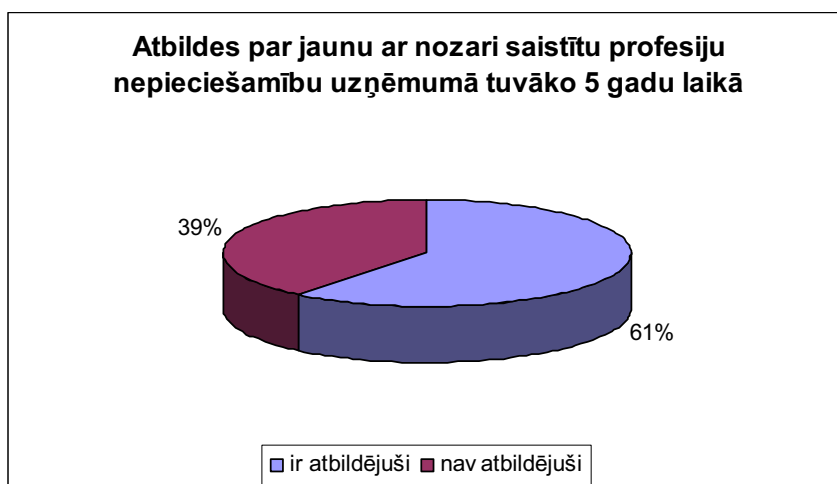
- papildināt jautājumu ar atbildes iespējām "neplāno" un "nezinu",
- izvērtēt, vai uzņēmēju anketēšana ir optimālākais informācijas iegūšanas veids par profesijām, no kurām uzņēmumi plāno atteikties turpmāko 5 gadu laikā (skatīt rekomendācijas).

## 2.22. Komentāri un priekšlikumi par 22. jautājuma formulējumu

**Jautājuma teksts:** *Kādas jaunas ar nozari saistītas profesijas jūsu uzņēmumā būs nepieciešamas tuvāko 5 gadu laikā?* (Nosaukt.)

### Komentāri

Savas prognozes par jaunām profesijām, kas būs nepieciešamas uzņēmumam turpmākajos 5 gados, izteikuši 61% respondentu.



Jāuzsver, ka respondenti salīdzinoši aktīvāk (par 8%) atbildējuši uz jautājumu par jaunām profesijām, nekā uz jautājumu par profesijām, no kurām plāno attiekties. Iespējams, ka uzņēmumu pārstāvji labāk izprot situāciju, kad būs nepieciešamība ieviest kādu jaunu profesiju uzņēmumā.

Respondenti šo jautājumu uztvēruši kā mazāk jūtīgu, salīdzinot ar jautājumu par atteikšanos no atsevišķām profesijām, kas saistītas ar darbinieku atlaišanu no darba vai pārkvalifikāciju.

Uz jautājumu nav atbildējuši 39% respondentu. Piedāvātā atbildes forma neļauj spriest, vai tie uzņēmumi, kuru pārstāvji uz jautājumu nav atbildējuši, neplāno ieviest jaunas profesijas vai respondenti nav informēti par šādiem plāniem.

### Priekšlikumi 22. jautājuma formulējuma uzlabošanai:

- papildināt jautājumu ar atbildes iespējām "neplāno" un "nezinu",
- izvērtēt, vai uzņēmēju anketēšana ir optimālākais informācijas iegūšanas veids par profesijām, no kurām uzņēmumi plāno atteikties turpmāko 5 gadu laikā (skatīt rekomendācijas).

## 2.23. Komentāri un priekšlikumi par 23. jautājuma formulējumu

**Jautājuma teksts:** *Ar kādām profesionālās izglītības iestādēm un citiem apmācītājiem Latvijā un/vai ārvalstīs sadarbosieties, ieviešot jaunu profesiju?* (Nosaukt.)

### Komentāri

Par saviem plāniem par sadarbību ar izglītības iestādēm un citiem apmācītājiem, lai ieviestu uzņēmumā jaunas profesijas, atbildējuši (t.sk. atbildes "sadarboties neplānojam" u.tml.) 46% respondentu.



54% uzņēmumu pārstāvju uz jautājumu nav atbildējuši. Iespējams, respondenti nav informēti, kur un vai vispār Latvijā iespējams apgūt jaunās profesijas vai arī nav pilnībā izpratuši jautājuma būtību.

### Priekšlikumi 23. jautājuma formulējuma uzlabošanai:

- izslēgt iespēju atbildēt uz šo jautājumu, ja respondents 22. jautājumā ir atbildējis "neplāno",
- izvērtēt, vai uzņēmēju anketēšana ir optimālākais veids, kā iegūt informāciju par profesionālās izglītības iestādēm un citiem izglītotajiem Latvijā un/vai ārvalstīs, ar kuriem uzņēmums sadarbosies, ieviešot jaunu profesiju (skatīt rekomendācijas).

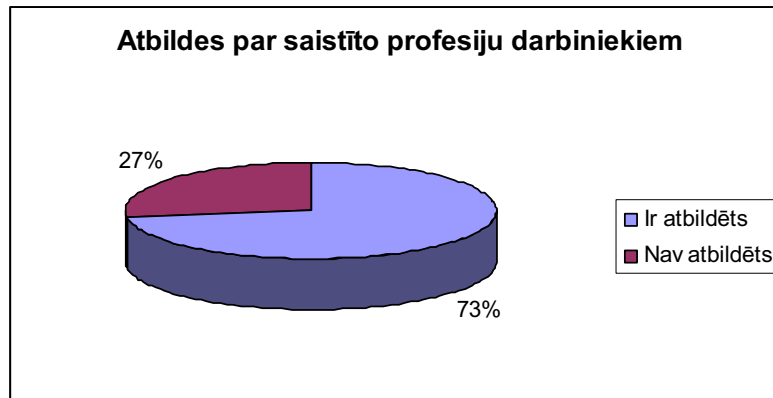
## 2.24. Komentāri un priekšlikumi par 24. jautājuma formulējumu

**Jautājuma teksts:** *Kādu citu, saistīto<sup>2</sup> profesiju darbiniekus Jūsu uzņēmums pieņemtu darbā un piedāvātu viņiem pārkvalifikācijas iespējas?* (Nosaukt.)

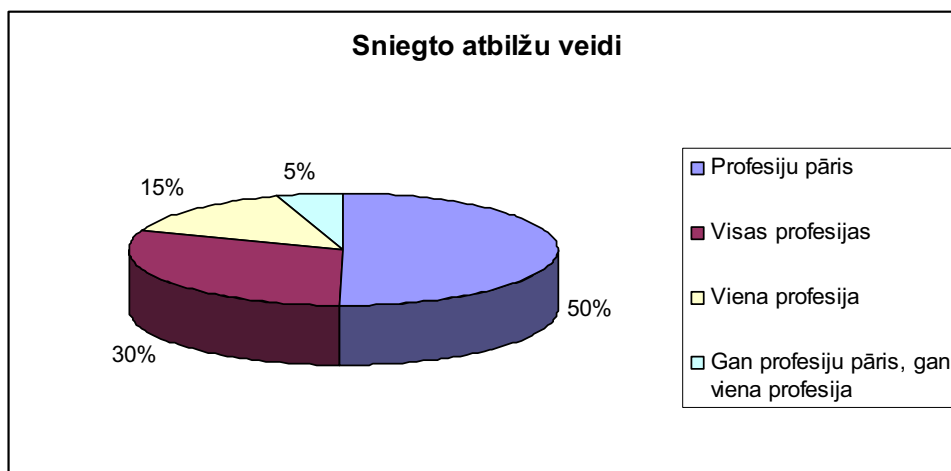
### Komentāri

Uz jautājumu par saistītajām profesijām atbildējuši 73% respondentu, atbildes nav snieguši (t.sk. atbildes "nezinu", "nav") 27% uzņēmumu pārstāvju.

<sup>2</sup> Saistītās profesijas – kvalificēti nodarbošanās veidi ar kopīgu pamatzināšanu, prasmju un profesionālo kompetenču bāzi, kuru paplašinot izglītības un/vai pieredzes ceļā, var iegūt citu profesionālo kvalifikāciju. Piemēram metālapstrādē virpotājs var veikt frēzētāja pienākumus pēc papildu izglītošanās.

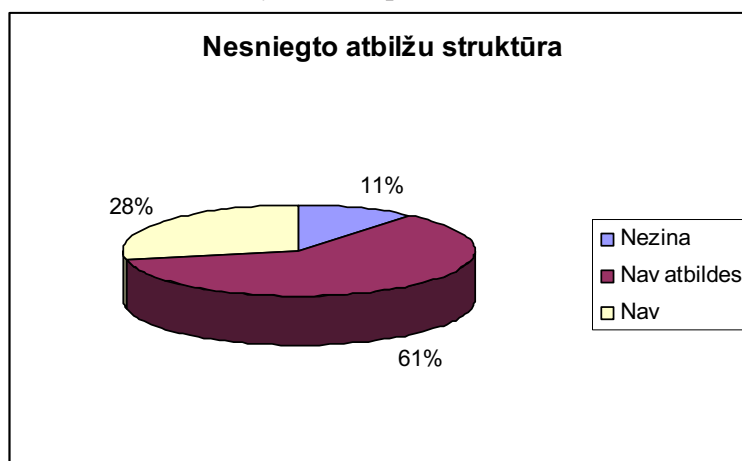


Respondenti uz jautājumu par saistītajām profesijām atbildējuši ļoti dažādi: 50% nosaukuši savstarpēji vertikāli vai horizontāli saistītos profesiju pārus, 15% minējuši kādas atsevišķas profesijas bez saistītajām profesijām, 5% saukuši gan profesiju pārus, gan atsevišķas profesijas.



30% uzskata, ka visas profesijas ir savstarpēji saistītas ("visi dara visu", "jebkura fiziskā darba veicēji var būt savstarpēji aizstājami" u.tml. atbildes).

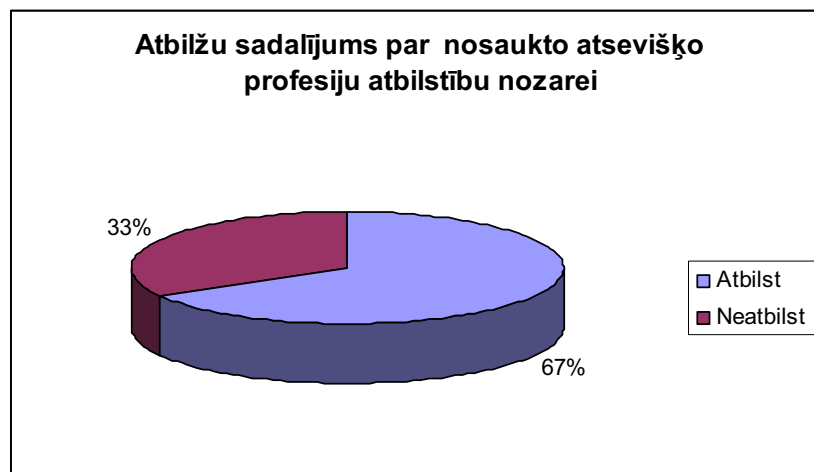
No respondentiem, kas nav nosaukuši profesijas, 28% uzskata, ka šādu profesiju nav, 11% atbildējuši ar "nezinu", bet 61% atstājuši neaizpildītu atbildes vietu.



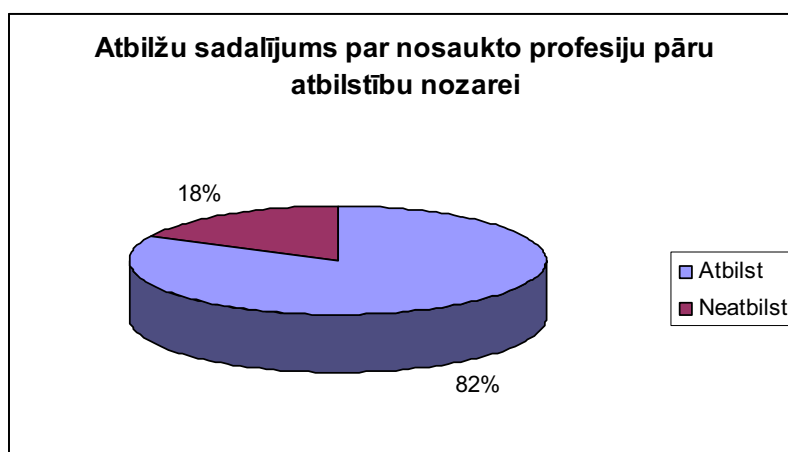
Respondentu aktivitāte skaidrojama ar nepilnīgu respondentu izpratni gan par jēdzienu "saistītās profesijas", gan jautājuma būtību kopumā ("kas nāk, to ņemam, tad viņi dara visu, ko mēs sakām...").

Uzņēmumu pārstāvji izteikuši komentārus, ka "lai nāk visi, kas var strādāt, un lai tik strādā", jo daudziem uzņēmumiem nepietiek darbinieku.

Respondenti par saistītajām profesijām domā galvenokārt uzņēmuma ietvaros – kas ko var aizvietot, nevis par iespējamām saistītajām profesijām no malas. To apliecina atbildēs nosaukto profesiju pāru un atsevišķo profesiju analīze. No visām atbildēm, kur nosauktas atsevišķas profesijas, nozarei (uzņēmumam) atbilstošas nosauktas 67% gadījumu, nozarei neatbilstošas – 33% gadījumu.



Savukārt no nosauktajiem profesiju pāriem nozarei atbilstoši ir 82%, bet plašākā mērogā saistītās profesijas saukuši 18% respondentu.



Vairākos gadījumos uzņēmumu pārstāvji norādījuši, ka viņiem nav pilnīga skaidrība, kādā līmenī jānosauc saistītās profesijas – tikai ražošanas līmenī vai arī citos līmeņos, jo nākamais jautājums ir par papildus izglītošanās nepieciešamību dažādu līmeņu darbiniekiem.

#### **Priekšlikumi 24. jautājuma formulējuma uzlabošanai:**

- ietvert precīzāku skaidrojumu jēdzienam "saistītās profesijas",
- paskaidrot, vai atbildēs jānosauc savstarpēji saistīto profesiju pāri vai tikai atsevišķas profesijas,
- precizēt, kādos līmeņos (vienā vai visos) respondenti tiek lūgti nosaukt saistītās profesijas,
- izvērtēt, vai uzņēmēju anketēšana ir optimālākais informācijas iegūšanas veids par saistīto profesiju darbiniekiem, kurus uzņēmums pieņemtu darbā un piedāvātu viņiem pārkvalifikācijas iespējas (skatīt rekomendācijas).

## 2.25. Komentāri un priekšlikumi par 25. jautājuma formulējumu

Jautājuma teksts: *Cik ilgs izglītošanās periods nepieciešams, lai saistīto profesiju darbinieki sasniegtu konkrētu kvalifikācijas līmeni?* (Atzīmēt vajadzīgo.)

Izglītošanās periods, stundas	Zem 40	40–160	160–480	480–640	Virš 640	Cits
Vadības līmenī						
Administratīvajā līmenī ar augstāko izglītību <sup>3</sup>						
Administratīvajā līmenī ar profesionālo vidējo un arodizglītību						
Speciālistu līmenī ar augstāko izglītību						
Speciālistu līmenī ar profesionālo vidējo un arodizglītību						
Ražošanas līmenī						

### Komentāri

Nepieciešamo izglītošanās periodu saistīto profesiju pārstāvjiem visos līmeņos izvērtējuši aptuveni ¼ daļa (26%) respondentu, daļēji atbildējuši vairāk nekā puse (53%), bet uz jautājumu vispār nav atbildējuši 21% uzņēmumu pārstāvju

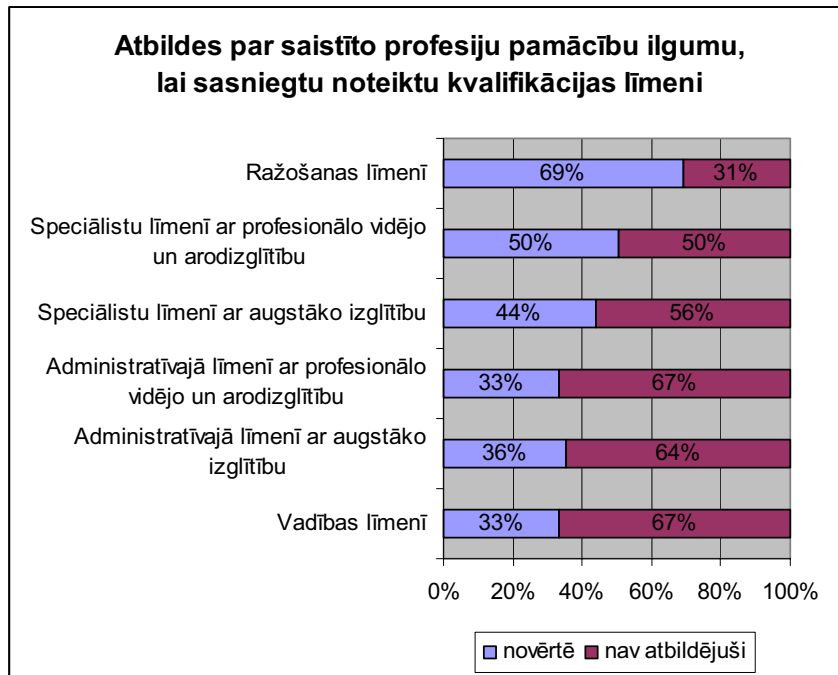


Respondentu aktivitāte, izvērtējot dažādu līmeņu darbiniekiem nepieciešamo izglītošanās periodu, bijusi ļoti atšķirīga.

Uzņēmumu pārstāvji norādījuši, ka vieglāk ir aizpildīt aili par nepieciešamo izglītošanās periodu ražošanas līmenī nodarbinātajiem. Šo līmeni savās anketās novērtējuši 69% respondentu.

<sup>3</sup> Piemēram, šajā līmenī būtu šādas profesijas – kvalitātes sistēmu vadītājs, iekšējais auditors, personāla vadītājs.





Savukārt visretāk uzņēmumu pārstāvji izvērtējuši papildus izglītības nepieciešamību vadības līmeņa darbiniekiem un darbiniekiem administratīvajā līmenī ar profesionālo vidējo un arodizglītību – katru 33% gadījumu, kas ir divas reizes retāk, nekā ražošanas līmenī nepieciešamās izglītības izvērtējums.

Respondentu zemā aktivitāte izskaidrojama ar vairākiem iemesliem. Iespējams, daudzos uzņēmumos nav pārstāvēti visi nosaukto līmeņu darbinieki vai arī respondenti nav izpratuši anketās doto darbinieku līmeņu iedalījumu un to formulējumu.

Respondenti arī norādījuši, ka jautājumu var saprast dažādi (vai jautājums ir vispār par izglītības kvalifikāciju vai par papildus izglītību).

**Priekšlikumi 25. jautājuma formulējuma uzlabošanai:**

- ietvert paskaidrojumu, kas domāts ar katru no nosauktajiem darbinieku līmeņiem,
- tā kā dotais atbilžu sadalījums pa stundām ietver visus iespējamus variantus, nosaukt atbildes iespēju "cits" par "nezinu" vai "nav zināms",

## 3. Secinājumi un rekomendācijas

### 3.1. Secinājumi

Kopumā anketēto uzņēmumu pārstāvju attieksme pret anketēšanu bija ļoti dažāda – sākot no laipnas un pozitīvas, līdz pat izteikti skeptiskai, neieinteresētai un pat noraidošai.

Izvēlētais anketēšanas laiks – jūlija vidus – ir tradicionāls atvaļinājumu laiks, tāpēc pirmajā anketēšanas kārtā sasniegtā izlase bija 35%, jo daudzi uzņēmumi atteicās piedalīties intervijās, aizbaidinoties ar vajadzīgo darbinieku prombūtni.

Mikro un mazajiem uzņēmumiem ir grūtāk sniegt plašāku informāciju, atbildot uz visiem anketas jautājumiem, nekā vidējiem un lielajiem uzņēmumiem (piemēram, par izglītības iestādēm, kuras beiguši darbinieki, par izglītības problēmām). Mazos reģionu uzņēmumos cilvēki dažkārt vēlas saskaņot savas atbildes ar uzņēmuma vadību.

Ja anketēšanas izlases noteikšanā tiek izmantota nejaušības metode un jāanketē arī uzņēmumi, kuros strādājošie runā galvenokārt krievu valodā, ir grūtības anketēt šādus uzņēmumus, jo anketa ir tikai latviešu valodā.

Kopumā personāla daļas vai grāmatvedības darbinieki bieži vien ir tikai daļēji informēti par ražošanas un saistītajām profesijām, tomēr mazajos uzņēmumos plašāku informāciju varēja sniegt cilvēki, kas nodarbojas ar personāla lietām, bet lielos – cilvēki, kas saistīti ar ražošanu.

Uzņēmuma pārstāvim, lai atbildētu uz visiem anketas jautājumiem, jāiepazīstas ar tiem jau iepriekš un jāsigatavo nepieciešamā informācija (profesiju saraksti, dati par darbinieku sadalījumu pa vecuma grupām).

Dažreiz respondenti ir atteikušies aizpildīt anketu un atbildēt uz jautājumiem, jo jautājumi ir apjomīgi, nepieciešamās informācijas sagatavošana prasa daudz laika, cilvēki ir noslogoti, viņiem nav laika speciāli šai anketai meklēt un gatavot informāciju.

Uzņēmumi dažas ziņas (par algas apjomu, par profesijām, no kurām plānots atteikties) nevēlas izpaust.

Rūpīga anketas aizpildīšana un atbildēšana uz visiem jautājumiem aizņem daudz laika, tādēļ uzņēmumi, kuros vadība ir arī ražošanas darbinieki, nevar (nevēlas) atvēlēt pietiekami daudz laika, lai pārdomāti atbildētu uz anketas jautājumiem.

Tas, ka vairākiem respondentiem daži jautājumi (piemēram, 21., 24. jautājums), bija jāpārformulē, jāizskaidro ar piemēriem, vēl palielināja anketēšanai nepieciešamo laiku.

Vairākos jautājumos parādās pārāk subjektīvs respondentu viedoklis, kas samazina ticamību rezultātu objektivitātei (piemēram, 2., 16., 17. jautājums).

Nav konkrēti definēti jautājumi, kas attiecas tikai uz ražošanas personālu un kas attiecas uz visiem uzņēmuma darbiniekiem (piemēram, 14. jautājums).

Daudzi jautājumi skar "jūtīgu" tēmu – par darbiniekiem, kuru trūkst, bet anketā nav jautājuma, kādu darbinieku trūkst, lai gan respondenti, atbildot uz jautājumiem par darbinieku izglītību un kompetencēm, ir vēlēšanās paust viedokli, kādu profesiju darbinieki trūkst.

Daudzos uzņēmumos nav izstrādāti amatu apraksti vai arī uzņēmumi nevēlas tos dot anketētājiem, atsaucoties, ka tā ir uzņēmuma iekšējā informācija, bet daudzos mazajos uzņēmumos darbinieki tiek saukti vienkārši par strādniekiem bez īpašiem amatu nosaukumiem un aprakstiem ("visi dara visu").

## 3.2. Rekomendācijas

---

Ņemot vērā, ka projekta ietvaros pārtikas nozare tiek pētīta izglītības vajadzībām, izvērtēt optimālākos informācijas iegūšanas veidus: noskaidrot, uz kādiem jautājumiem var iegūt atbildes, izmantojot anketu, uz kādiem jautājumiem atbildes iegūstamas, izmantojot citas pētniecības metodes (piemēram, dziļās intervijas vai fokusgrupu diskusijas), un uz kādiem jautājumiem atbildes atrodamas, izvērtējot jau apkopoto informāciju, piemēram, CSP datus.

Sāsināt anketu, samazinot tajā ietvertu jautājumu skaitu un atstājot redakcionāli izlabotu 1., 2., 3., 4., 5., 6., 7., 8., 9., 10., 18., 19. un 20. jautājumu.

Lai iegūtu informāciju, kas ietverta 6., 11., 12., 13., 14., 15., 16., 17., 21., 22., 23., 24. un 25. jautājumā un tieši saistīta ar izglītības sfēru, izmantot dažādas pētniecības metodes (dziļās intervijas ar pārtikas nozares uzņēmumu pārstāvjiem, fokusgrupas diskusijas, kurās piedalās dažādu ieinteresēto pušu pārstāvji, visu uzņēmumā strādājošo darbinieku anketēšana utt.), kas dotu dziļāku un pamatīgāku informāciju par pārtikas nozari izglītības vajadzībām.

Pasūtītājs: Izglītības un zinātnes ministrija  
Mākslinieciskais dizains un datorgrafika: Gatis Greibers  
Redaktore: Silvija Siliņa  
Kompaktdiska ieraksta nodrošinājums: SIA ENIX