



## Vyhodnotenie dotazníkového zberu dát v oblasti vzdelávania v štátnej službe

V súvislosti s dotazníkovým zberom dát k služobným hodnoteniam od štátnych zamestnancov, ktorý realizovala Rada pre štátnu službu (ďalej len „Rada“) v roku 2022 a po jeho vyhodnotení a odporučení návrhov opatrení na zlepšenie služobným úradom, realizovala Rada v roku 2023 dotazníkový zber dát od štátnych zamestnancov aj k vzdelávaniu v štátnej službe.

Dotazník bol prístupný od 15. mája 2023 do 19. júna 2023 a v tomto období ho mohli vyplňať štátni zamestnanci, ktorí sa o ňom dozvedeli prostredníctvom služobných úradov, ktoré sme o jeho šírenie požiadali prostredníctvom poskytnutia súčinnosti.

Do dotazníkového zisťovania sa mohli zapojiť štátni zamestnanci všetkých 229 služobných úradov v Slovenskej republike bez ohľadu na ich funkčné zaradenie. Vyplnenie dotazníka bolo dobrovoľné a anonymné.

Dotazník obsahoval 31 otázok. Tri otázky zahŕňali aj podotázky, ktoré sa zobrazili respondentom v závislosti od vyplnenia predmetnej otázky. Okrem poslednej otázky, v ktorej bola účastníkom daná možnosť uviesť vlastné návrhy a pripomienky, boli otázky uzatvorené.

V uvedenom termíne bolo vyplnených 6848 online dotazníkových hárkov. Na začiatku roka

2023 bol počet obsadených štátnozamestnaneckých miest 34119. Dotazníkového prieskumu sa na základe týchto dát zúčastnilo 20,1 % štátnych zamestnancov.

### Záver

Z vyhodnotenia dotazníkového zberu dát vyplynuli tieto závery:

- najviac odpovedí štátnych zamestnancov sme zaznamenali z bratislavského kraja
- dotazník vyplnili skôr štátni zamestnanci, ktorí pôsobia v štátnej službe dlhodobo, viac ako polovica respondentov je v radoch štátnych zamestnancov viac ako 11 rokov
- o dotazník prejavili záujem predovšetkým ženy, vo viac ako troch štvrtinách prípadov nám poskytli svoje názory
- najpočetnejšia veková kategória zúčastnených bola 46 až 60 rokov, spolu s kategóriou nad 61 rokov tvorili viac ako polovicu všetkých zúčastnených
- svoje názory prezentovali predovšetkým štátni zamestnanci s ukončeným vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa, tvorili skoro dve tretiny zo všetkých respondentov

- najväčšiu kategóriu podľa pôsobiska tvorili štátni zamestnanci ústrednej štátnej správy
- najväčší absolútny počet vyplnených dotazníkov sme zaznamenali z Ministerstva práce, sociálnych vecí a rodiny SR
- v absolútnych číslach sa zúčastnilo dotazníkového zisťovania viac radových štátnych zamestnancov, pri prepočte na podiel radový vs. vedúci štátny zamestnanec sa z celkových počtov zúčastnil prieskumu vyšší pomer vedúcich štátnych zamestnancov
- z vedúcich štátnych zamestnancov sa zisťovania v absolútnych číslach zúčastnilo najviac vedúcich oddelení/referátov alebo menších útvarov
- zaznamenali sme vysoký podiel zúčastnených generálnych tajomníkov služobných úradov, až štvrtina zo všetkých generálnych tajomníkov participovala na dotazníkovom zisťovaní
- väčšina štátnych zamestnancov je pri vzdelávaní aktívna
- služobné úrady podľa štátnych zamestnancov vytvárajú dostatočné podmienky na vzdelávanie
- vzdelávacie aktivity, ktoré sú štátnym zamestnancom ich služobnými úradmi umožňované, sú prínosné pre vykonávanie štátnej služby
- za najviac prínosné vzdelávanie považujú štátni zamestnanci vzdelávanie v odborných a technických zručnostiach, o niečo menej v oblasti osobného rozvoja, nasledujú mäkké zručnosti, o niečo menej potom vzdelávanie v oblastiach práce s dátami, jazykové vzdelávanie a profesionálna certifikácia. O niečo nižší prínos vidia vo vzdelávaní v manažérskych zručnostiach a vedení a následne vzdelávanie v oblasti etiky a integrity
- oblasť služobného hodnotenia týkajúcu sa prístupu štátneho zamestnanca k vzdelávaniu a osobnému rozvoju podľa približne polovice všetkých zúčastnených vyhodnocujú hodnotitelia formálne
- obsahové zameranie plánu kontinuálneho vzdelávania zodpovedá požiadavkám na odborné kompetencie podľa opisu štátnozamestnaneckého miesta
- vedúci štátni zamestnanci pravidelne vyhodnocujú kontinuálne vzdelávanie vo svojich organizačných útvaroch
- najčastejšou formou uskutočňovania kontinuálneho vzdelávania je skupinová forma (kurz, seminár, workshop, tréning) vo viac ako polovici všetkých prípadov, nasleduje hromadná forma (prednáška, konferencia), potom samoštúdium, individuálna forma a minimálne dištančná forma
- minimálny počet zúčastnených štátnych zamestnancov má skúsenosť s tým, že služobný úrad im poskytuje služobné voľno za účelom samoštúdia, avšak výrazná väčšina respondentov sa s takouto požiadavkou na svoj služobný úrad doposiaľ ani neobrátila
- výrazná väčšina zúčastnených považuje absolvované kontinuálne vzdelávanie za systematický proces získavania ďalších vedomostí, zručností, schopností, návykov a skúseností na zlepšenie vykonávania služobných úloh
- necelá polovica zúčastnených absolvovala po nástupe do štátnozamestnaneckého pomeru adaptačné vzdelávanie, o minimum väčšia skupina respondentov pôsobila v štátnej službe pred účinnosťou aktuálneho zákona o štátnej službe a adaptačné vzdelávanie nemusela absolvovať
- z tých, ktorí adaptačné vzdelávanie absolvovali, sa výrazná väčšina vyjadrila, že služobným úradom zvolený obsah, rozsah a forma

- tohto vzdelávania bol vzhľadom na opis činnosti pre výkon štátnej služby dostatočný
- väčšina respondentov uviedla, že podpora, asistencia a pomoc pri plnení úloh a systematické odovzdávanie vedomostí a skúseností od mentora nebola len formálna
  - výrazná väčšina zúčastnených je toho názoru, že na základe absolvovaného adaptačného vzdelávania vie, ako konkrétne má vykonávať štátnu službu a plniť služobné úlohy
  - v minulom roku najčastejším druhom kompetenčného vzdelávania bolo odborné vzdelávanie, nasledovalo vzdelávanie zamerané na osobnostný rozvoj, výrazne v počte vzdelávacích aktivít potom zaostalo vzdelávanie v oblasti informačných technológií, nasledovalo manažérske vzdelávanie a na poslednom mieste skončilo v počte absolvovaných vzdelávaní jazykové vzdelávanie
  - necelá polovica respondentov dostala možnosť doplniť do plánu kompetenčného vzdelávania druh vzdelávania podľa vlastnej preferencie vyplývajúcej z opisu štátnozamestnaneckého miesta, ale až štvrtina zúčastnených nevedela uviesť, či takú možnosť od služobného úradu vôbec dostali
  - vyhodnotenie individuálneho plánu kompetenčného vzdelávania v služobných úradoch je vo väčšine prípadov realizované za účasti dotknutého štátneho zamestnanca, ale tretina respondentov sa nevedela vyjadriť, či sa vyhodnotenie plánu realizuje za ich účasti
  - minimum respondentov má vlastnú skúsenosť s tým alebo informáciu o tom, že by služobný úrad v prípade, že uhradil priame individuálne náklady spojené s účasťou na kompetenčnom vzdelávaní (účastnícky poplatok, výdavky na nákup študijnej literatúry, prípadne ďalšie náklady spojené s účasťou na vzdelávacích aktivitách) vyžadoval po ukončení kompetenčného vzdelávania zotrvanie štátneho zamestnanca v štátnozamestnaneckom pomere po určitú dobu
  - len o niečo viac ako u polovice respondentov sú vzdelávacie aktivity spravidla realizované v meste, v ktorom vykonávajú štátnu službu
  - len o niečo viac ako u polovice zúčastnených závisí ich záujem vzdelávať sa od skutočnosti, či sú vzdelávacie aktivity realizované v meste výkonu štátnej služby
  - väčšina respondentov nevie, či služobný úrad, v ktorom vykonávajú štátnu službu, podporuje zvyšovanie kvalifikácie, teda získanie vyššieho stupňa vzdelania štátnym zamestnancom aj nad rámec požiadaviek a potrieb služobného úradu, len približne pätina respondentov uviedla, že služobný úrad podporuje zvyšovanie kvalifikácie
  - väčšina zúčastnených nemá informáciu o tom, či ich služobný úrad na zvyšovanie kvalifikácie poskytuje v primeranom rozsahu služobné voľno, len necelá pätina uviedla, že ich služobný úrad pri zvyšovaní kvalifikácie služobné voľno poskytuje
  - necelá polovica respondentov nevie, či ich služobný úrad oboznamuje s možnosťou a podmienkami vykonávania stáží v medzinárodných organizáciách, len v približne jednej šestine prípadov služobný úrad informuje o možnostiach stáží pre štátnych zamestnancov v medzinárodných organizáciách
  - polovica respondentov sa nevedela vyjadriť, či ich služobný úrad oboznamuje s možnosťou a podmienkami vyslania štátneho zamestnanca ako národného experta na dočasné miesta v inštitúciách, orgánoch a agentúrach EÚ, len menej ako šestina uviedla, že im takéto informácie služobný úrad sprostredkováva

- viac ako polovica zúčastnených nevedela zaujať stanovisko, či ich služobný úrad oboznamuje s možnosťou a podmienkami vyslania ako stážistu v rámci programu pre národných expertov v odbornej príprave do inštitúcií, orgánov a agentúr EÚ, len niečo viac ako desatina respondentov uviedla, že má od služobného úradu takéto informácie
- výrazne viac ako polovica respondentov nevedela uviesť, či im služobný úrad umožňuje osobný rozvoj prostredníctvom možnosti vykonania stáže v medzinárodnej organizácii alebo dočasného vyslania ako národného experta alebo ako stážistu v programe pre národných expertov v odbornej príprave do štruktúr EÚ, len o niečo viac ako desatina zúčastnených potvrdila takúto možnosť zo strany svojho služobného úradu

### **Odporúčania**

V nadväznosti na výsledky zberu dát Rada za účelom zlepšenia realizácie vzdelávania a prístupu k osobnému rozvoju štátnych zamestnancov odporúča služobným úradom:

- zreteľne vopred komunikovať možnosti vzdelávania
- vytvoriť priestor na poskytnutie spätnej väzby služobnému úradu vo veci vzdelávania prostredníctvom podpory otvorenosti vo vzájomných vzťahoch
- dôsledne dbať na kvalitu poskytovania vzdelávacích aktivít tak, aby boli systematickým procesom získavania ďalších vedomostí, zručností, schopností, návykov a skúseností na vykonávanie štátnej služby
- umožniť štátnym zamestnancom zapojiť sa do definovania vzdelávacích potrieb a tým im umožniť aktívne pracovať na prehlbovaní svojej odbornosti, profesionality a praktických skúseností
- neustále vytvárať vyhovujúce podmienky na vzdelávanie štátnych zamestnancov a snažiť sa ich neustále zlepšovať
- dôsledne dbať na to, aby obsahové zameranie plánu kontinuálneho vzdelávania štátneho zamestnanca vychádzalo z požiadaviek na odborné kompetencie uvedené v opise jeho štátnozamestnaneckého miesta
- pravidelne overovať skutočnosť, či sú vzdelávacie aktivity, na ktorých sa štátni zamestnanci zúčastňujú, pre vykonávanie štátnej služby prínosné
- overovať efektivitu a prínos jednotlivých foriem realizácie kontinuálneho vzdelávania
- podrobiť analýze existujúce kapacity na poskytovanie a financovanie vzdelávania v preferovaných oblastiach podľa prínosu (mäkké zručnosti, odborné zručnosti, osobný rozvoj)
- v prípade, že sú vzdelávacie kapacity nepostačujúce, čo sa aj tak javí, podniknúť kroky na zvýšenie interných kapacít (Centrum vzdelávania a hodnotenia úradu vlády) a externých kapacít (dodatocne rozpočtovanie peňazí, grantové a európske projekty) v týchto oblastiach
- podrobiť analýze kvalitu poskytovaného interného a externého vzdelávania v prioritných oblastiach podľa prínosu (mäkké zručnosti, odborné zručnosti, osobný rozvoj)
- vypracovať a vytvoriť, spoločne s príslušnými kapacitami na výkon, základný vzdelávací program pre vedúcich štátnych zamestnancov s dôrazom na ich potreby podľa prínosu (vzdelávanie zamerané na odborné, manažérske, mäkké a vedúce zručnosti)
- prihliadať na potreby konkrétneho druhu kompetenčného vzdelávania štátnych zamestnancov a overovať tieto potreby v spolupráci s ich vedúcimi štátnymi zamestnancami

- zväziť možnosť doplnenia konkrétneho druhu vzdelávania podľa vlastnej preferencie štátneho zamestnanca vyplývajúcej z opisu štátnozamestnaneckého miesta
- dbať aj na preferencie kontinuálneho vzdelávania samotných štátnych zamestnancov s ohľadom na ich opis štátnozamestnaneckého miesta
- realizovať vyhodnotenie individuálneho plánu kompetenčného vzdelávania za účasti dotknutého štátneho zamestnanca
- odformalizovať realizáciu služobného hodnotenia nielen ako celku, ale aj s ohľadom na poslednú hodnotenú oblasť týkajúcu sa osobného rozvoja a vzdelávania
- dbať na to, aby vedúci štátni zamestnanci pravidelne raz ročne vyhodnocovali kontinuálne vzdelávanie vo svojich organizačných útvaroch
- umožňovať v primeranom rozsahu, ak je to z povahy vykonávania služobných úloh možné, štátnym zamestnancom na základe ich žiadosti služobné voľno za účelom samoštúdia
- dôsledne dbať na to, aby štátni zamestnanci pri vzniku štátnozamestnaneckého pomeru absolvovali adaptačné vzdelávanie tak, ako to predpisuje zákon o štátnej službe
- snažiť sa získavať spätnú väzbu od štátnych zamestnancov, ktorí absolvovali adaptačné vzdelávanie, či zvolený obsah, rozsah a forma boli nápomocné pre vykonávanie štátnej služby
- snažiť sa získavať spätnú väzbu od štátnych zamestnancov, ktorí absolvovali adaptačné vzdelávanie, či podpora, asistencia a pomoc pri plnení úloh a systematické odovzdávanie vedomostí a skúseností od mentora neboli len formálne a podľa zistení zefektívniť procesy adaptačného vzdelávania
- snažiť sa, ak je to možné, realizovať vzdelávacie aktivity v meste, kde štátni zamestnanci vykonávajú štátnu službu, alebo umožňovať vo väčšej miere online vzdelávanie
- overovať prostredníctvom Ministerstva zahraničných vecí a európskych záležitostí SR a oboznamovať štátnych zamestnancov s možnosťami:
  - vykonávania stáží v medzinárodných organizáciách
  - vyslania štátneho zamestnanca ako národného experta na dočasné miesta v štruktúrach EÚ
  - vyslania štátneho zamestnanca ako stážistu v rámci programu pre národných expertov v odbornej príprave do štruktúr EÚ
- umožňovať štátnym zamestnancom v primeranom rozsahu a so zreteľom na funkčnosť služobného úradu osobný rozvoj prostredníctvom možností uvedených vyššie
- zvýšiť povedomie a informovanosť v služobnom úrade:
  - o možnostiach a dostupnosti vzdelávania
  - o tom, či je umožnené štátnemu zamestnancovi doplniť druh vzdelávania podľa vlastnej preferencie vyplývajúcej z opisu štátnozamestnaneckého miesta
  - o tom, či vyhodnotenie plánu kompetenčného vzdelávania môže byť realizované za účasti predmetného štátneho zamestnanca
  - o tom, či služobný úrad umožňuje a ak áno, v akom rozsahu, poskytnutie služobného voľna za účelom samoštúdia
  - o tom, či služobný úrad podporuje zvyšovanie kvalifikácie, teda získanie vyššieho stupňa vzdelania štátnym zamestnancom aj nad rámec požiadaviek a potrieb služobného úradu

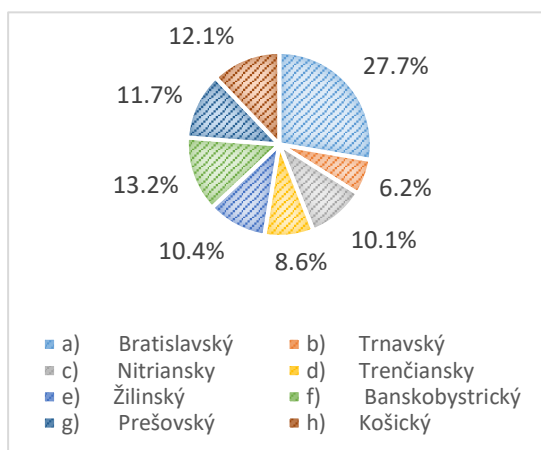
- o tom, či služobný úrad na zvyšovanie kvalifikácie poskytuje služobné voľno

c) 6 až 10 rokov	1186 (17,6 %)
d) 11 až 20 rokov	1676 (24,9 %)
e) 21 a viac rokov	1943 (28,8 %)

## Prehľad výsledkov dotazníkového zberu dát podľa jednotlivých otázok

### K otázke č. 1: V ktorom kraji pracujete?

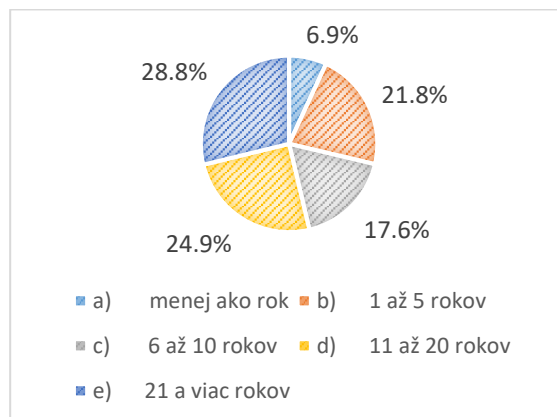
a) Bratislavský	1875 (27,7 %)
b) Trnavský	416 (6,2 %)
c) Nitriansky	686 (10,1 %)
d) Trenčiansky	583 (8,6 %)
e) Žilinský	705 (10,4 %)
f) Banskobystrický	895 (13,2 %)
g) Prešovský	788 (11,7 %)
h) Košický	815 (12,1 %)



Odpoveď na túto otázku uviedlo 6763 (98,8 %) zúčastnených respondentov. Najviac odpovedí sme zaznamenali z bratislavského kraja, viac ako štvrtinu (27,7 %) zo všetkých zúčastnených. Najmenej z trnavského kraja, len niečo viac ako jednu dvadsatinu (6,2 %) zúčastnených. Respondenti z ďalších krajov reagovali v rozsahu: banskobystrický 13,2 %, košický 12,1 %, prešovský 11,7 %, žilinský 10,4 %, nitriansky 10,1 % a trenčiansky 8,6 %.

### K otázke č. 2: V štátnej službe pôsobíte:

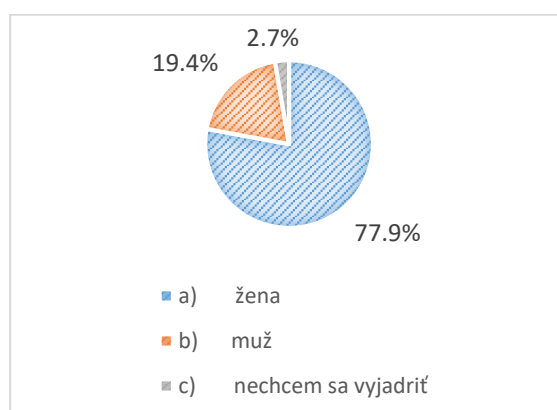
a) menej ako rok	468 (6,9 %)
b) 1 až 5 rokov	1470 (21,8 %)



Na túto otázku reagovalo 6743 (98,5 %) respondentov. Najviac dotazníkov vyplnili respondenti, ktorí sú v štátnozamestnaneckom pomere 21 a viac rokov, bolo ich o niečo viac ako štvrtina (28,8 %). O niečo menej ich vyplnili respondenti, ktorí pôsobia v štátnej službe 11 až 20 rokov, približne štvrtina (24,9 %). Približne pätina respondentov (21,8 %) pôsobí v štátnej službe 1 až 5 rokov. Skupina respondentov, ktorá je v štátnej službe 6 až 10 rokov obsahovala 17,6 % zúčastnených. Najmenšiu množinu zúčastnených tvoria respondenti pôsobiaci v štátnej službe menej ako rok, len niečo viac ako jednu dvadsatinu (6,9 %).

### K otázke č. 3: Pohlavie respondenta:

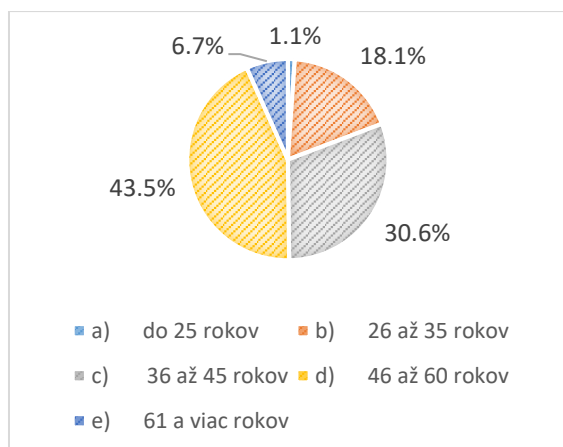
a) žena	5198 (77,9 %)
b) muž	1295 (19,4 %)
c) nechcem sa vyjadriť	177 (2,7 %)



Na túto otázku reagovalo 6670 (97,4 %) respondentov. Viac ako tri štvrtiny (77,9 %) všetkých zúčastnených uviedli, že sú ženy. Mužov, ktorí uviedli svoje pohlavie nebola ani jedna pätina (19,4 %) respondentov. 2,7 % zúčastnených uviedlo, že sa nechce vyjadriť k akému pohlaviu patria.

#### K otázke č. 4: Vaša veková kategória je:

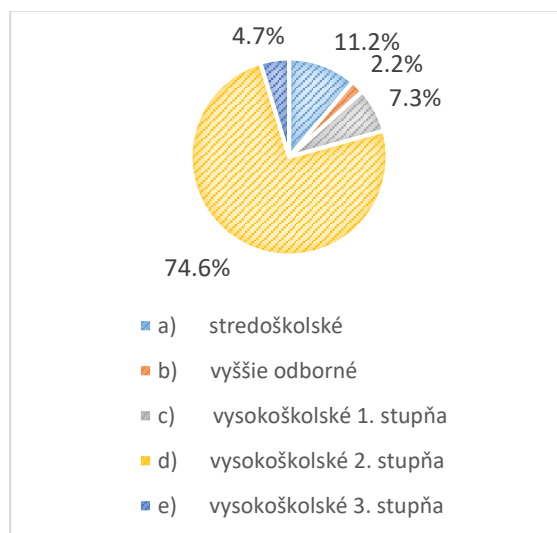
a) do 25 rokov	78	(1,1 %)
b) 26 až 35 rokov	1219	(18,1 %)
c) 36 až 45 rokov	2062	(30,6 %)
d) 46 až 60 rokov	2930	(43,5 %)
e) 61 a viac rokov	453	(6,7 %)



Svoju reakciu na túto otázku zanechalo 6742 (98,5 %) respondentov. Najpočetnejšou vekovou skupinou, ktorá vyplnila dotazník bola kategória 46 až 60 rokov, vo viac ako dvoch pätinách vyplnených dotazníkových hárkoch (43,5 %). Nasleduje kategória 36 až 45 rokov v rozsahu približne jednej tretiny všetkých dotazníkov (30,6 %). Menej ako jedna pätina zúčastnených (18,1 %) uviedla, že sú vo veku 26 až 35 rokov. Kategóriu od 61 rokov reprezentovala len niečo viac ako jedna dvadsatina (6,7 %) zúčastnených. Napokon v kategórii do 25 rokov bola len približne jedna stotina (1,1 %) zúčastnených respondentov dotazníkového zisťovania.

#### K otázke č. 5: Vaše najvyššie ukončené vzdelanie je:

a) stredoškolské	757	(11,2 %)
b) vyššie odborné	150	(2,2 %)
c) vysokoškolské 1. stupňa	495	(7,3 %)
d) vysokoškolské 2. stupňa	5045	(74,6 %)
e) vysokoškolské 3. stupňa	315	(4,7 %)

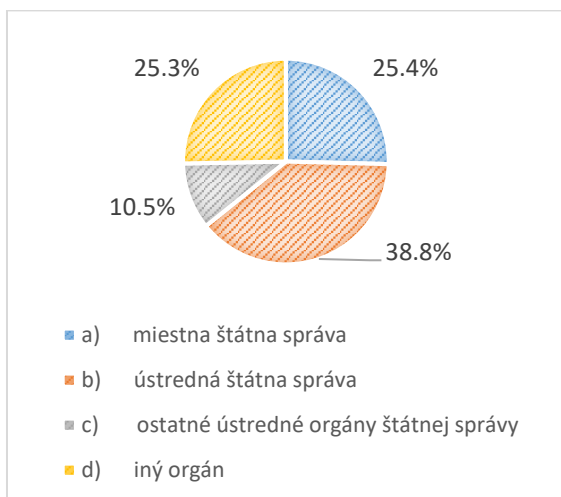


Na túto otázku reagovalo 6762 (98,7 %) respondentov. Zúčastnení dotazníkového zisťovania s vysokoškolským vzdelaním 2. stupňa tvorili najpočetnejšiu skupinu v pomere približne tri štvrtiny (74,6 %) respondentov. Nasleduje skupina respondentov so stredoškolským vzdelaním zhruba o niečo viac ako jedna desatina zo zúčastnených (11,2 %). Skupinu respondentov s vysokoškolským vzdelaním 1. stupňa reprezentovala o dosť menej ako jedna desatina (7,3 %) štátnych zamestnancov. Zúčastnených respondentov s vysokoškolským vzdelaním 3. stupňa bola približne jedna dvadsatina (4,7 %) a s vyšším odborným vzdelaním približne jedna päťdesatina (2,2 %).

#### K otázke č. 6: Pôsobíte na úrovni:

a) miestnej štátnej správy	1742	(25,4 %)
b) ústrednej štátnej správy	2657	(38,8 %)
c) ostatných ústredných orgánov štátnej správy	718	(10,5 %)

- d) iného orgánu (napr. 1731 (25,3 %) v inom úrade, rozpočtovej alebo príspevkovej organizácii, zriadenej inštitúcii alebo inštitúcii plniacej úlohy pre ústavných činiteľov, na súde, na prokuratúre, pokiaľ vykonávate štátnu službu)



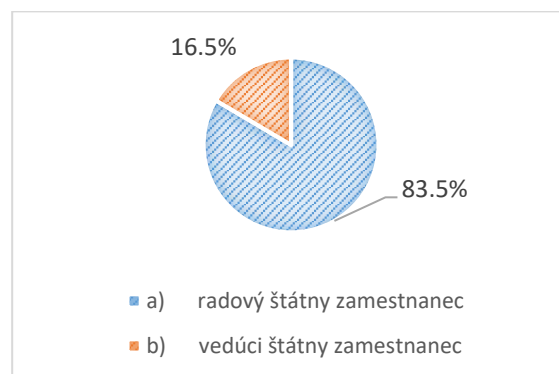
V tejto otázke uviedlo svoju odpoveď všetkých 6848 (100 %) respondentov dotazníkového zisťovania. Skupinu s najväčším počtom odpovedí tvorili respondenti z ústrednej štátnej správy, ktorí tvorili necelé dve pätiny všetkých zúčastnených. Skoro totožné počty respondentov, zhruba po štvrtine, sme zaznamenali z miestnej štátnej správy (25,4 %) a iných orgánov uvedených vyššie pod písmenom d) (25,3 %). Respondenti z ostatných ústredných orgánov štátnej správy tvorili niečo viac ako desatinu všetkých respondentov (10,5 %).

Pokiaľ sa pozrieme na jednotlivé úrovne, medzi miestnou štátnou správou sme zaznamenali viac ako štyri pätiny (82,3 %) vyplnených dotazníkov z okresných úradov. Na úrovni ústrednej štátnej správy uvádzali respondenti svoje pôsobenie v 14 orgánoch, z ktorých mimoriadne vysoké percento (59,3 %) uviedlo, že pôsobí na Ministerstve práce, sociálnych vecí a rodiny SR. Zvyšné orgány si delili po-

mery od 0,8 % (Ministerstvo dopravy a výstavby SR) po 5,9 % (Ministerstvo pôdohospodárstva a rozvoja vidieka SR). Pri ostatných ústredných orgánoch štátnej správy približne dve tretiny (65,3 %) z odpovedí formulovali respondenti zo Štatistického úradu SR, ďalšie inštitúcie si delili pomery medzi 0,5 % (Úrad pre normalizáciu, metrológiu a skúšobníctvo SR) po 8,5 % (Úrad pre verejné obstarávanie). V kategórii iných orgánov sme najviac odpovedí zaznamenali od respondentov z úradov práce, sociálnych vecí a rodiny, a to o niečo viac ako štvrtinu (25,4 %) zo všetkých odpovedí tejto úrovne. Viaceré veľmi malé orgány reprezentovali respondenti s jednou odpoveďou. Na tomto mieste je dôležité uviesť, že počty zúčastnených respondentov do veľkej miery záviseli aj od veľkosti služobných úradov, na ktorých pôsobia.

#### K otázke č. 7: Vaše postavenie je:

a) radový štátny zamestnanec	5700	(83,5 %)
b) vedúci štátny zamestnanec	1127	(16,5 %)



Na túto otázku reagovalo 6827 (99,7 %) respondentov. O niečo viac ako štyri pätiny zúčastnených (83,5 %) sú radoví štátni zamestnanci a zvyšok sú vedúci štátni zamestnanci.

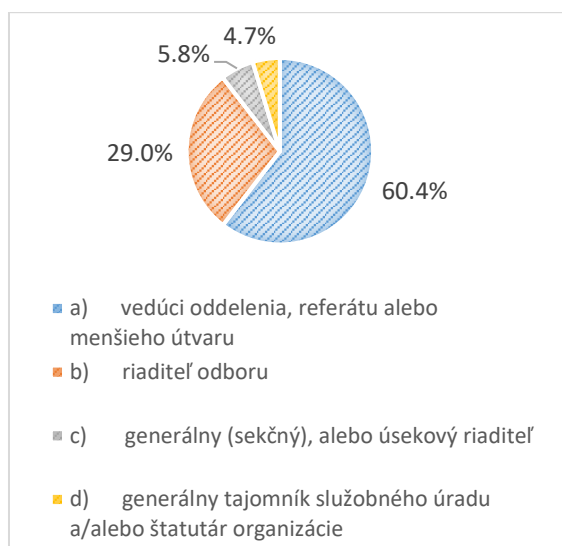
Podľa údajov Úradu vlády Slovenskej republiky na začiatku roka 2023 bol počet obsadených štátnozamestnaneckých miest radových štátnych zamestnancov 29565 a počet obsa-



dených štátnozamestnaneckých miest vedúcich štátnych zamestnancov 4554. Z týchto dát vyplýva, že dotazníkového zisťovania sa zúčastnila približne pätina (19,3 %) radových štátnych zamestnancov a skoro štvrtina (24,7 %) vedúcich štátnych zamestnancov.

**K podotázke pre vedúcich štátnych zamestnancov: Na akom stupni riadenia pôsobíte?**

a) vedúci oddelenia, referátu alebo menšieho útvaru	676 (60,4 %)
b) riaditeľ odboru	325 (29,0 %)
c) generálny (sekčný), alebo úsekový riaditeľ	65 (5,8 %)
d) generálny tajomník služobného úradu a/alebo štatutár organizácie	53 (4,7 %)

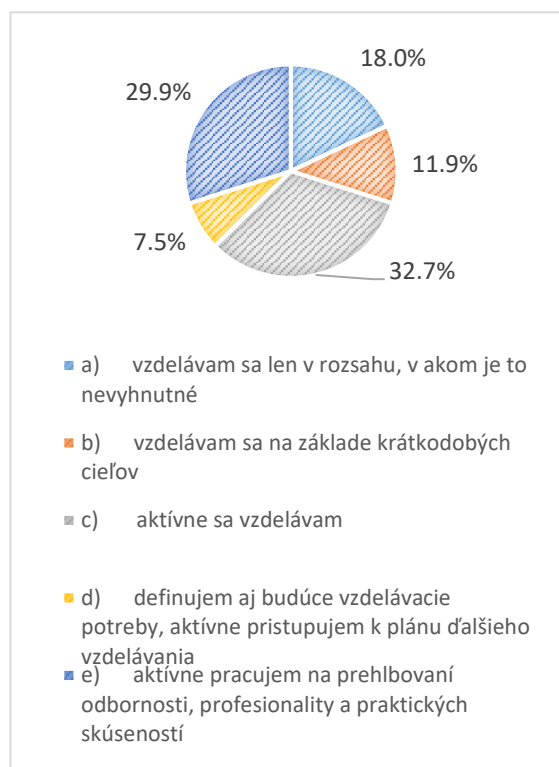


Z 1127 vedúcich štátnych zamestnancov, ktorí vo vyššie uvedenej otázke uviedli svoje postavenie, reagovalo na túto podotázku 1119 (99,3 %) z nich. Najväčší podiel, necelé dve tretiny (60,4 %), tvorili vedúci oddelení, referátov alebo menších útvarov. Necelú tretinu (29 %) tvorili riaditelia odborov a necelých 6 % generálni/sekční alebo úsekoví riaditelia. Generálni tajomníci služobných úradov a/alebo štatutári organizácií z podielu zúčastnených vedúcich zamestnancov tvorili necelú jednu dvadsatinu (4,7 %). Za zmienku stojí ale podiel generálnych tajomníkov, ktorí sa dotazníkového zisťovania

zúčastnili, tvorili necelú štvrtinu (23,1 %) zo všetkých generálnych tajomníkov pôsobiach v služobných úradoch v SR.

**K otázke č. 8: Váš osobný prístup ako štátneho zamestnanca k vzdelávaniu, osobnému rozvoju a zvyšovaniu kvalifikácie, praxe a skúseností:**

a) vzdelávam sa len v rozsahu, v akom je to nevyhnutné	1226 (52,1 %)
b) vzdelávam sa na základe krátkodobých cieľov	812 (21,6 %)
c) aktívne sa vzdelávam	2230 (39,2 %)
d) definujem aj budúce vzdelávacie potreby, aktívne pristupujem k plánu ďalšieho vzdelávania	508 (34,4 %)
e) aktívne pracujem na prehlbovaní odbornosti, profesionality a praktických skúseností	2035 (24,6 %)

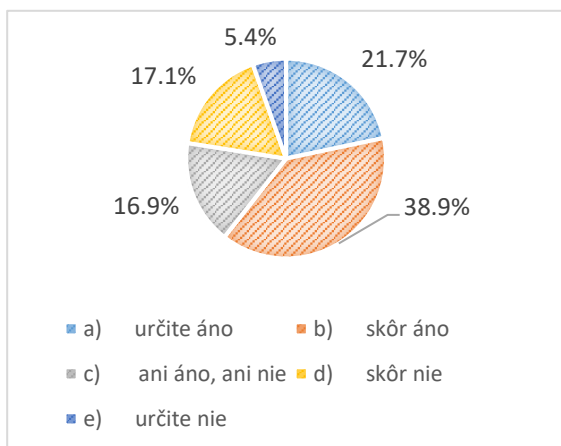


Odpovede na túto otázku poskytlo 6811 (99,5 %) respondentov. Pri pohľade na výsledky vzhľadom na pasivitu, aktivitu a plánovanie vzdelávania vieme odpovede zaradiť do

troch kategórií. Najaktívnejší štátni zamestnanci (aktívne pracujem na prehlbovaní odbornosti, profesionality a praktických skúseností 29,9 % + definujem aj budúce vzdelávacie potreby, aktívne pristupujem k plánu ďalšieho vzdelávania 7,5 %) vzhľadom na osobné nastavenie k vzdelávaniu, osobnému rozvoju a zvyšovaniu kvalifikácie, praxe a skúseností tvorili najväčšiu skupinu respondentov s 37,4 %. Respondenti, ktorí sa aktívne vzdelávajú tvorili približne jednu tretinu (32,7 %) zo všetkých zúčastnených. Tí, ktorí sa vzdelávajú na základe krátkodobých cieľov (11,9 %) a tí, ktorí sa vzdelávajú len v nevyhnutnom rozsahu tvorili najmenšiu skupinu respondentov s 29,9 %. Aj keď sa jednotlivé kategórie nevyznačujú veľkými rozdielmi v počtoch odpovedí, pri striktnom delení výlučne na aktívnych a pasívnych je pomer iný. Podmnožina aktívnych obsahuje viac ako dve tretiny respondentov (70,1 %), kým tých pasívnych menej ako tretinu (29,9 %).

**K otázke číslo 9: Vytvára podľa Vášho názoru služobný úrad, v ktorom vykonávate štátnu službu, dostatočné podmienky na vzdelávanie štátnych zamestnancov?**

a) určite áno	1477 (21,7 %)
b) skôr áno	2646 (38,9 %)
c) ani áno, ani nie	1151 (16,9 %)
d) skôr nie	1168 (17,1 %)
e) určite nie	365 (5,4 %)

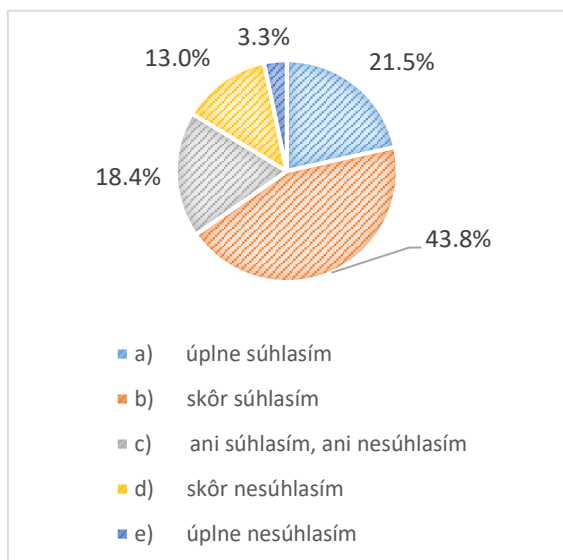


Na túto otázku reagovalo 6807 (99,4 %) respondentov. Z vyjadrenia zúčastnených zberu dát vyplýva, že výrazná väčšina z nich (skoro dvojtretinová) je toho názoru, že služobný úrad, v ktorom vykonávajú štátnu službu vytvára dostatočné podmienky na vzdelávanie štátnych zamestnancov. Odpovede určite áno a skôr áno tvorili 60,6 %. Naopak, približne necelá štvrtina respondentov je toho názoru, že služobný úrad nevytvára dostatočné podmienky na vzdelávanie štátnych zamestnancov. Pri pohľade na skutočnosť, že na vzdelávanie štátnych zamestnancov služobný úrad má vyčleniť z rozpočtu na úhradu priamych nákladov na zabezpečenie kontinuálneho vzdelávania štátnych zamestnancov minimálne 0,5 % z objemu súčtu tarifných platov priznaných štátnym zamestnancom služobného úradu k 31. decembru pred dvoch kalendárnych rokov, je tento výsledok názoru respondentov na služobné úrady pomerne solídny.

**K otázke č. 10: Súhlasíte s výrokom: „Vzdelávacie aktivity, ktoré sú mi služobným úradom umožňované, sú prínosom pre vykonávanie štátnej služby.“?**

a) úplne súhlasím	1466 (21,5 %)
b) skôr súhlasím	2978 (43,8 %)
c) ani súhlasím, ani nesúhlasím	1254 (18,4 %)
d) skôr nesúhlasím	885 (13,0 %)
e) úplne nesúhlasím	226 (3,3 %)

Odpoveď v tejto otázke uviedlo 6809 (99,4 %) respondentov. Podľa vyjadrenia približne dvoch tretín respondentov sú vzdelávacie aktivity, ktoré sú im ich služobnými úradmi umožňované, prínosom pre vykonávanie štátnej služby. S výrokom v otázke úplne súhlasí alebo skôr súhlasí 65,3 % respondentov. Tých, ktorí sú opačného názoru, a teda s tvrdením v otázke skôr alebo úplne nesúhlasia, je len 16,3 %.

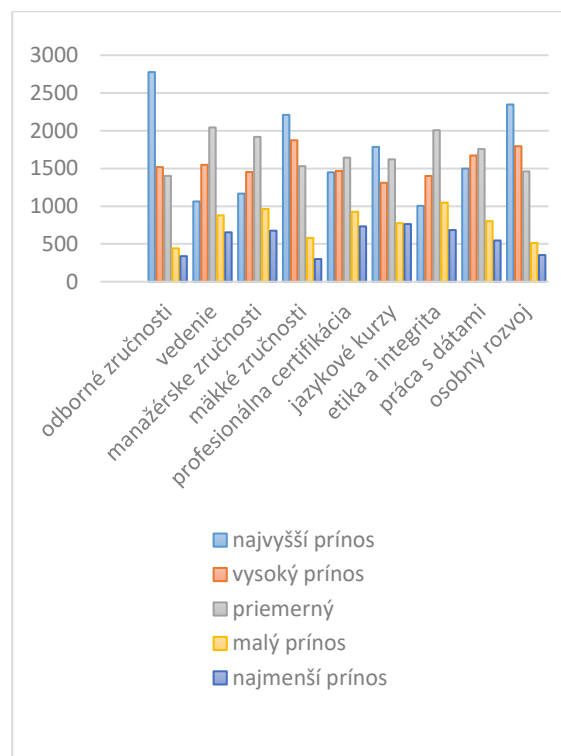


**K otázke č. 11: V akých oblastiach by boli pre Vás vzdelávacie aktivity najviac prínosné pre vykonávanie štátnej služby?**

Na reakcie respondentov sme sa pýtali v 9 oblastiach, pri každej mohli respondenti vyznačiť prínos vzdelávacej aktivity na stupnici od 1 do 5, pričom hodnota 1 znamenala najmenší prínos a hodnota 5 najvyšší prínos. Išlo o oblasti:

- odborné, technické zručnosti;
- vedenie (hodnotové vedenie, motivácia, budovanie charakteru, tvorba vízie a iné vodcovské zručnosti);
- manažérske zručnosti (projektový manažment, manažment výkonu, plánovanie, rozhodovanie);
- mäkké zručnosti (komunikácia, time management, tímová práca, riešenie problémov, riešenie konfliktov, prezentačné zručnosti, práca so skupinami, zapájanie verejnosti a emocionálna inteligencia);
- profesionálna certifikácia (IT, financie, ekonómia, alebo iné odborné certifikáty);
- jazykové kurzy;
- etika a integrita (konflikt záujmov, politická neutralita, medziľudské vzťahy, korupčné riziká);

- práca s dátami (databázy, štatistika);
- osobný rozvoj (zvládanie stresu, psychologická odolnosť, sebazpoznanie silných a slabých stránok).



Prínos vzdelávacej aktivity vyplnili respondenti v najväčšom počte prípadov v oblasti mäkkých zručností (94,8 %) a v najmenšom počte prípadov v oblasti etiky a integrity (89,7 %). Pokiaľ sa pozrieme na jednotlivé oblasti a prínos vzdelávania pre výkon štátnej služby v nich, sú výsledky dotazníkového zisťovania nasledovné:

Respondenti považujú pre výkon štátnej služby za najviac prínosné vzdelávanie v troch oblastiach: odborných/technických zručnostiach na prvom mieste, o málo menej v oblasti osobného rozvoja a o niečo menej v oblasti mäkkých zručností.

S výrazným odstupom za týmito tromi oblasťami preferujú respondenti vzdelávanie v oblastiach práce s dátami, o niečo menej v oblasti jazykového vzdelávania a profesionálnej certifikácie. V tretej kategórii prínosu vzdelávania

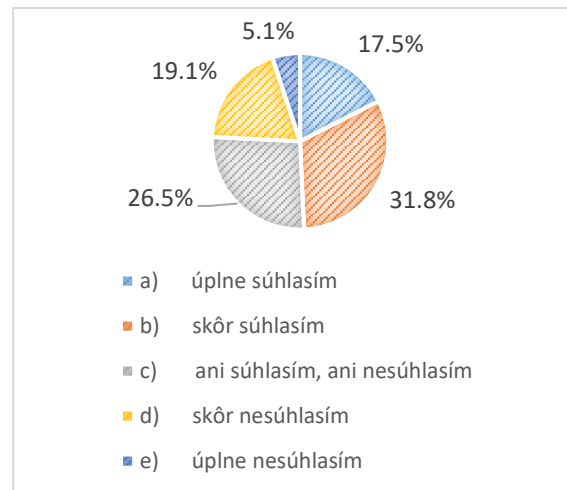
s ďalším väčším odskokom oproti druhej kategórii nasleduje oblasť manažérskych zručností, tu je ale nevyhnutné poznamenať, že v tejto kategórii a kategórii hneď za ňou nasledujúcou preferujú vzdelávanie spravidla vedúci štátni zamestnanci, s menším odstupom potom vzdelávanie v oblasti vedenia a na poslednom mieste v preferenciách z pohľadu respondentov skončilo vzdelávanie ohľadom etiky a integrity.

Je dôležité poznamenať, že v každej z oblastí vzdelávania prevládali pozitívne nastavenia k vzdelávaniu a teda, že respondenti videli vysoký alebo najvyšší prínos vo vzdelávaní. Pri kategórii, ktorú si vybrali za najprínosnejšiu (odborné/technické zručnosti) to boli dve tretiny respondentov (66,3 %) po kategóriu etika a integrita, kde to bola niečo viac ako tretina (39,2 %) respondentov. Pozitívum osobného nastavenia respondentov je, že ani v jednej z kategórií neprevládali negatívne nastavenia, teda, že respondenti vidia nízky prínos vo vzdelávaní v konkrétnej oblasti. Priemerný prínos nad rámec niektorých z oblastí naopak vidia respondenti v troch z deviatich kategórií, a to v tomto poradí pri vedení (33 %), etike a integrite (32,7 %) a manažérskom vzdelávaní (31,1 %).

Čo sa týka vedúcich štátnych zamestnancov, štyri najprínosnejšie kategórie vzdelávania podľa tejto skupiny boli odborné, manažérske, mäkké a vedúce zručnosti.

**K otázke č. 12: Súhlasíte s výrokom: „Oblasť služobného hodnotenia týkajúcu sa prístupu štátneho zamestnanca k osobnému rozvoju a prístupu k vzdelávaniu vyhodnocuje hodnotiteľ len formálne.“?**

a) úplne súhlasím	1189 (17,5 %)
b) skôr súhlasím	2156 (31,8 %)
c) ani súhlasím, ani nesúhlasím	1795 (26,5 %)
d) skôr nesúhlasím	1295 (19,1 %)
e) úplne nesúhlasím	344 (5,1 %)



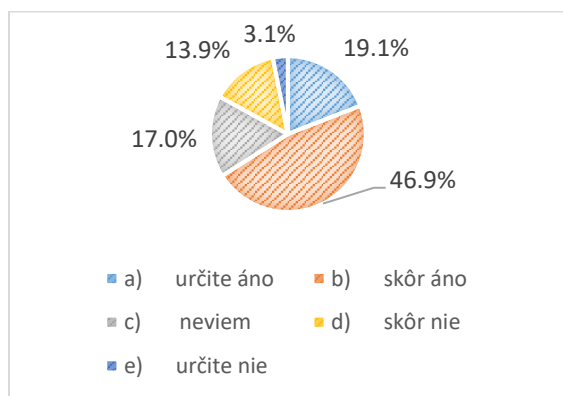
Na predmetnú otázku reagovalo 6779 (99 %) respondentov. Skoro polovica zúčastnených (49,3 %) sa stotožnila s výrokom uvedeným v otázke. Reagovali, že buď úplne súhlasia (17,5 %) alebo skôr súhlasia (31,8 %) s tvrdením, že pri služobnom hodnotení jeho poslednú časť týkajúcu sa osobného rozvoja a vzdelávania vyhodnocujú hodnotitelia len formálne. Približne štvrtina respondentov (26,5 %) uviedla, že s výrokom ani nesúhlasia, ani súhlasia. Len necelá štvrtina zúčastnených (24,2 %) sa s výrokom v otázke nestotožnila a vyznačila možnosti skôr nesúhlasím (19,1 %) a úplne nesúhlasím (5,1 %). Z uvedeného vyplýva, že len približne v jednej štvrtine z celkového počtu zúčastnených respondentov prebehlo služobné hodnotenie v poslednej hodnotenej oblasti pocity nielen formálne, aby bola naplnená litera právneho predpisu.

Ak reakcie na túto otázku porovnáme s výsledkami reakcií na otázku z minuloročného dotazníkového zisťovania k téme služobných hodnotení: „Ohodnoťte súhlas s výrokom: „Služobné hodnotenie bolo vykonané iba formálne.““, vidíme negatívny trend. Skupina respondentov v tejto minuloročnej otázke, ktorá sa s výrokom stotožnila (39,4 % - odpovede úplne/skôr súhlasím), alebo nestotožnila (36,4 % - odpovede skôr/úplne nesúhlasím) bola skoro rovnaká. Skoro štvrtina respondentov s výrokom ani nesúhlasila, ani súhlasila. Je

na mieste poznamenať, že minuloročná otázka sa týkala pocitu zo služobného hodnotenia ako celku a nielen jeho poslednej časti týkajúcej sa prístupu štátneho zamestnanca k osobnému rozvoju a vzdelávaniu. Napriek tomu, aj keby výsledky totožne položenej otázky boli podobné tým z minulého roka, už pri jednotlivých oblastiach služobného hodnotenia vidíme rozdielny prístup hodnotiteľov. Môžeme na základe týchto reakcií respondentov konštatovať, že oblasť služobného hodnotenia týkajúca sa prístupu štátneho zamestnanca k osobnému rozvoju a prístupu k vzdelávaniu je zo strany hodnotiteľov vyhodnocovaná viac formálne ako zvyšné tri oblasti služobného hodnotenia. Ak by platili vyjadrenia zúčastnených dotazníkových zisťovaní Rady z roku 2022 a z roku 2023, tak je rozdiel oproti celkovému vnímaniu len formálneho vyhodnocovania služobného hodnotenia 39,4 % vs. 49,3 % pri konkrétnej oblasti týkajúcej sa prístupu štátneho zamestnanca k osobnému rozvoju a vzdelávaniu.

**K otázke č. 13: Zodpovedá obsahové zameranie plánu Vášho kontinuálneho vzdelávania požiadavkám na odborné kompetencie uvedené vo Vašom opise štátnozamestnaneckého miesta?**

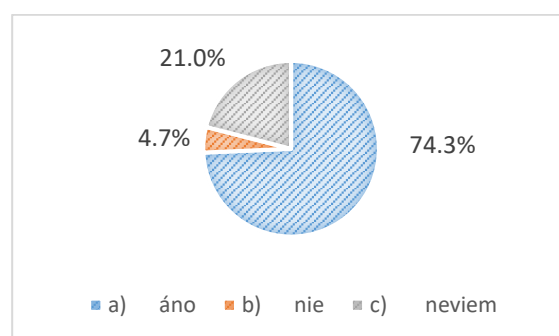
a) určite áno	1298 (19,1 %)
b) skôr áno	3188 (46,9 %)
c) ani áno, ani nie	1154 (17,0 %)
d) skôr nie	949 (13,9 %)
e) určite nie	211 (3,1 %)



K predmetnej otázke sa vyjadrilo 6800 (99,3 %) zúčastnených dotazníkového zisťovania. Ide o jednu z relevantných otázok prieskumu s ohľadom na nevyhnutnosť vzdelávania štátnych zamestnancov a na prepojenie jeho obsahu v kontexte s opisom štátnozamestnaneckého miesta. Z dvoch tretín odpovedí (66 % - určite áno a skôr áno) na túto otázku vyplýva, že obsahové zameranie plánu kontinuálneho vzdelávania je z pohľadu respondentov v súlade s požiadavkami na odborné kompetencie uvedené v opisoch štátnozamestnaneckého miesta predmetných respondentov. Rovnaký podiel respondentov, po necelej pätine (po 17 %) uviedol, že nevie posúdiť, či obsahové zameranie plánu vzdelávania zodpovedá požiadavkám vyplývajúcim z opisu štátnozamestnaneckého miesta, alebo že nezodpovedá požiadavkám na odborné kompetencie uvedené v ich opise (odpovede skôr nie a určite nie).

**K otázke č. 14: Vyhodnocuje Váš vedúci štátny zamestnanec raz ročne kontinuálne vzdelávanie vo Vašom organizačnom útvare?**

a) áno	5019 (74,3 %)
b) nie	319 (4,7 %)
c) neviem	1416 (21,0 %)

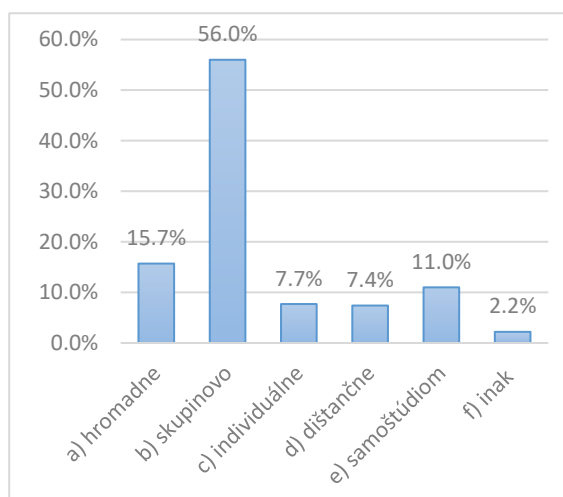


Svoj názor na túto otázku vyjadrilo 6754 (98,6 %) respondentov. Z ich odpovedí vyplýva, že pri približne troch štvrtinách zo zúčastnených (74,3 %) ich vedúci štátny zamestnanec pravidelne vyhodnocuje kontinuálne vzdelávanie. Len v približne jednej dvadstatine odpovedí (4,7 %) bola uvedená možnosť, že

vedúci štátnych zamestnancov nevyhodnocuje raz ročne ich kontinuálne vzdelávanie. Pomerne vysoký počet štátnych zamestnancov, viac ako jedna pätina (21 %) nemá vedomosť o tom, či je pravidelne vyhodnocované kontinuálne vzdelávanie ich nadriadeným.

**K otázke č. 15: Ak absolvujete pravidelne kontinuálne vzdelávanie, akou formou ho realizujete najčastejšie?**

a) hromadne (na prednáške, konferencii)	1060 (15,7 %)
b) skupinovo (na kurze, seminári, workshope, tréningu)	3773 (56,0 %)
c) individuálne	522 (7,7 %)
d) dištančne	497 (7,4 %)
e) samoštúdiom	742 (11,0 %)
f) inak	147 (2,2 %)

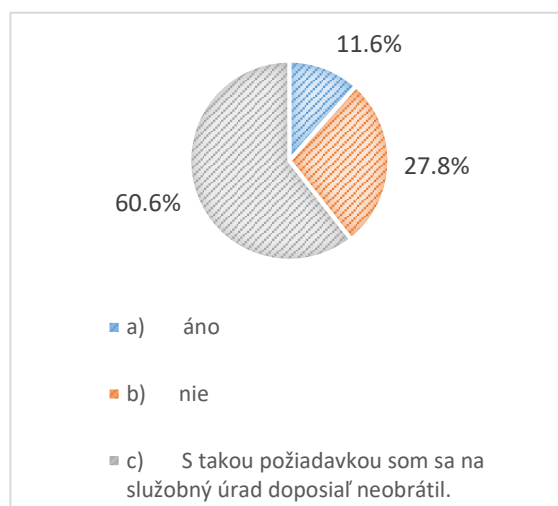


Na túto otázku odpovedalo 6741 (98,4 %) respondentov. Ako je z prehľadu zrejmé, najčastejšie uskutočňovanou formou kontinuálneho vzdelávania je skupinové vzdelávanie. Výrazne viac ako polovica respondentov (56 %) uviedla, že najčastejšie sa vzdeláva skupinovo, teda prostredníctvom účasti na kurze, seminári, workshope alebo na tréningu. Druhou najčastejšie využívanou formou kontinuálneho vzdelávania je hromadné vzdelávanie (15,7 %), ktoré však v počtoch výrazne zaostáva za prvou najčastejšie využívanou formou. Treťou najčastejšou formou kontinuálneho vzdelávania je

vzdelávanie samoštúdiom, ktoré uviedla ako najčastejšiu formu svojho vzdelávania približne desatina respondentov (11 %). Výrazne menej ako desatina respondentov uviedla, že sa najčastejšie vzdeláva individuálne (7,7 %) a dištančne (7,4 %). Možnosť vzdelávať sa inak uviedlo 2,2 % respondentov.

**K otázke č. 16: Poskytuje služobný úrad, v ktorom vykonávate štátnu službu, na základe Vašej žiadosti služobné voľno za účelom samoštúdia?**

a) áno	789 (11,6 %)
b) nie	1887 (27,8 %)
c) S takou požiadavkou som sa na služobný úrad doposiaľ neobrátil	4113 (60,6 %)

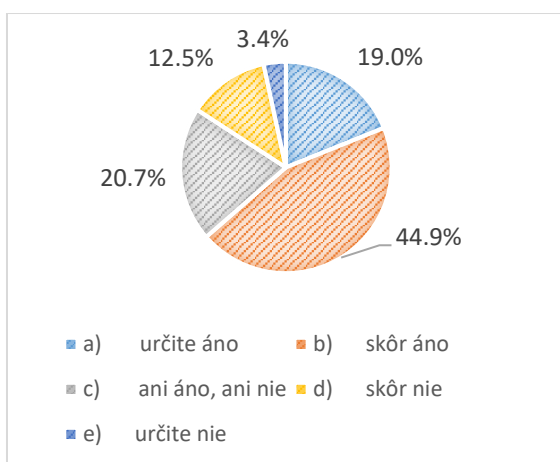


Na túto otázku sme zaznamenali odpovede od 6789 (99,1 %) respondentov. Väčšina respondentov, skoro dve tretiny (60,6 %), sa so žiadosťou o poskytnutie služobného voľna za účelom samoštúdia neobrátila. Zo zvyšných skoro 40 % respondentov, väčšina uviedla, že im také služobné voľno umožnené nie je. Z absolútneho počtu zúčastnených, vo vyše štvrtine prípadov (27,8 %) odpovedali, že im služobný úrad neumožňuje služobné voľno za účelom samoštúdia. Len v približne o niečo viac ako desatine prípadov (11,8 %) služobné úrady požiadavke na služobné voľno za účelom samoštúdia vyhověli.



**K otázke č. 17: Je podľa Vášho názoru kontinuálne vzdelávanie, ktoré ste doposiaľ absolvovali, systematickým procesom získavania ďalších vedomostí, zručností, schopností, návykov a skúseností na zlepšenie vykonávania Vašej práce?**

a) určite áno	1288 (19,0 %)
b) skôr áno	3009 (44,9 %)
c) ani áno, ani nie	1407 (20,7 %)
d) skôr nie	847 (12,5 %)
e) určite nie	228 (3,4 %)



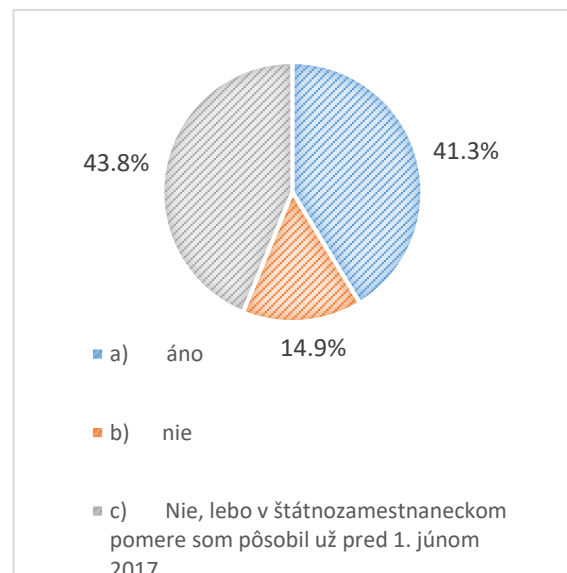
V tejto otázke sme zaznamenali 6779 (99,0 %) odpovedí. Reakcie na ďalšiu z relevantných otázok vo veci kontinuálneho vzdelávania ukazujú, že skoro dve tretiny respondentov (63,4 % - odpovede určite áno a skôr áno) považujú už absolvované kontinuálne vzdelávanie za systematický proces získavania vedomostí, zručností, schopností, návykov a skúseností na zlepšenie vykonávania svojej práce.

Tento pohľad svedčí o tom, že väčšina zúčastnených štátnych zamestnancov pozitívne hodnotí vzdelávanie v štátnej službe. Približne pätina respondentov je neutrálneho názoru, a teda, že nimi doposiaľ absolvované kontinuálne vzdelávanie ani nie je a ani je systematickým procesom získavania predmetných daností na zlepšenie vykonávania ich práce. Necelá šestina respondentov (15,9 % - odpovede skôr nie a určite nie) má negatívny názor na už absolvo-

vané kontinuálne vzdelávanie a teda nepovažujú ho za efektívny proces získavania daností potrebných na zlepšenie výkonu ich práce.

**K otázke č. 18: Kontinuálne vzdelávanie sa uskutočňuje prostredníctvom adaptačného vzdelávania alebo kompetenčného vzdelávania. Absolvovali ste po nástupe do štátnozamestnaneckého pomeru adaptačné vzdelávanie?**

a) áno	2807 (41,3 %)
b) nie	1011 (14,9 %)
c) nie, lebo v štátnozamestnaneckom pomere som pôsobil už pred 1. júnom 2017.	2975 (43,8 %)



Svoju odpoveď uviedlo v tejto otázke 6793 (99,2 %) respondentov. Zo zberu dát je zrejmé, že skupina respondentov pôsobiaca v štátnej službe pred 1. júnom 2017, kedy nadobudol účinnosť aktuálny zákon o štátnej službe, tvorila najväčšiu skupinu zúčastnených – 43,8 %. Skupina respondentov, ktorá absolvovala adaptačné vzdelávanie predstavovala o niečo viac ako dve pätiny (41,3 %) zo všetkých respondentov.

Približne šestina respondentov (14,9 %) uviedla, že adaptačné vzdelávanie neabsolvovala, čo predstavuje nesplnenie zákonnej povinnosti.

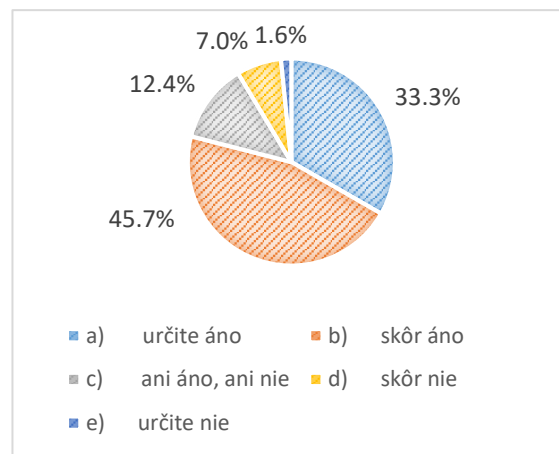
Pozrime sa na porovnanie tejto časti otázky s otázkou týkajúcou sa dĺžky pôsobenia v štátnej službe, nakoľko sa hypoteticky mohlo stať, že mnohí štátni zamestnanci označili len možnosť „nie“ napriek tomu, že mali označiť možnosť „nie, lebo v štátnozamestnaneckom pomere som pôsobil už pred 1. júnom 2017.“ Táto domnienka sa pri porovnaní odpovedí na tieto otázky potvrdila. Z 1011 odpovedí „nie“ v tejto otázke označilo 622 respondentov jednu z možností, že v štátnej službe pôsobia buď od 6 do 10 rokov, alebo 11 až 20 rokov, alebo 21 a viac rokov. Napriek tomu uviedlo 389 respondentov, ktorí pôsobia v štátnej službe buď menej ako rok, alebo 1 až 5 rokov, že adaptačné vzdelávanie neabsolvovali a v zmysle zákona o štátnej službe ho absolvovať mali. Tento počet respondentov tvorí až pätinu (20,1 %) zo všetkých respondentov, ktorí označili, že spadajú do jedného z dvoch časových rozpätí, počas ktorých mali absolvovať adaptačné vzdelávanie.

Počtu 2807 zúčastnených dotazníkového zisťovania, ktorí označili možnosť, že po nástupe do štátnozamestnaneckého pomeru absolvovali adaptačné vzdelávanie sa rozrolovali ďalšie tri podotázky týkajúce sa adaptačného vzdelávania.

**Podotázka: Bol služobným úradom zvolený obsah, rozsah a forma adaptačného vzdelávania dostatočný pre výkon štátnej služby podľa Vášho opisu činnosti?**

a) určite áno	933 (33,3 %)
b) skôr áno	1279 (45,7 %)
c) ani áno, ani nie	347 (12,4 %)
d) skôr nie	195 (7,0 %)
e) určite nie	45 (1,6 %)

Na túto podotázku reagovalo 2799 respondentov, teda 99,7 % z tých, ktorí do štátnej služby nastúpili od 1. júna 2017. Približne štyri pätiny z nich (79 %) uviedlo, že služobným úradom zvolený obsah, rozsah a forma adaptačného vzdelávania bol dostatočný pre výkon štátnej



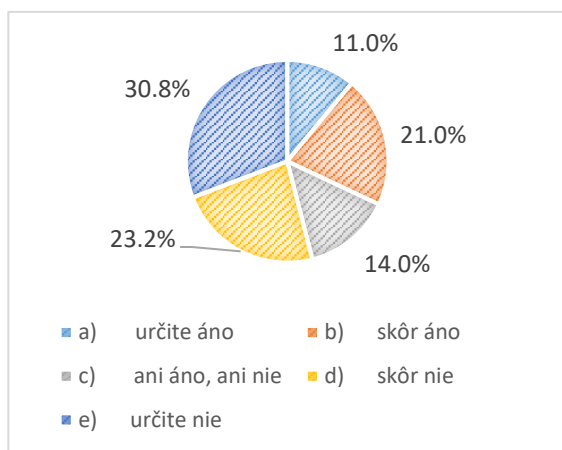
služby vzhľadom na opis činnosti predmetného respondenta. Z týchto reakcií (určite áno a skôr áno) je zrejmé, že väčšina služobných úradov má vo veľkej miere vhodne nastavené procesy adaptačného vzdelávania. Túto skutočnosť podčiarkuje aj fakt, že ani nie desatina z respondentov (8,6 % - odpovede skôr nie a určite nie) je toho názoru, že obsah, rozsah a forma adaptačného vzdelávania nie je dostatočná pre výkon štátnej služby podľa opisu činnosti konkrétneho respondenta. Zúčastnení, ktorí uviedli možnosť „ani áno, ani nie“ boli v množine respondentov, ktorá tvorila 12,4 % zo zúčastnených.

**Podotázka: Bola podpora, asistencia a pomoc pri plnení úloh a systematické odovzdávanie vedomostí a skúseností od Vášho mentora iba formálna?**

a) určite áno	308 (11,0 %)
b) skôr áno	589 (21,0 %)
c) ani áno, ani nie	392 (14,0 %)
d) skôr nie	648 (23,2 %)
e) určite nie	861 (30,8 %)

Na túto podotázku reagovalo 2798 respondentov, teda 99,7 % z tých, ktorí do štátnej služby nastúpili od 1. júna 2017. Výsledky odpovedí sú v porovnaní s predošlou podotázkou mierne negatívnejšie. Napriek tomu, že služobné úrady majú do veľkej miery zvládnuté nastavenie obsahu, rozsahu a formy adaptačného vzdelávania v kontexte s opisom činnosti predmetných

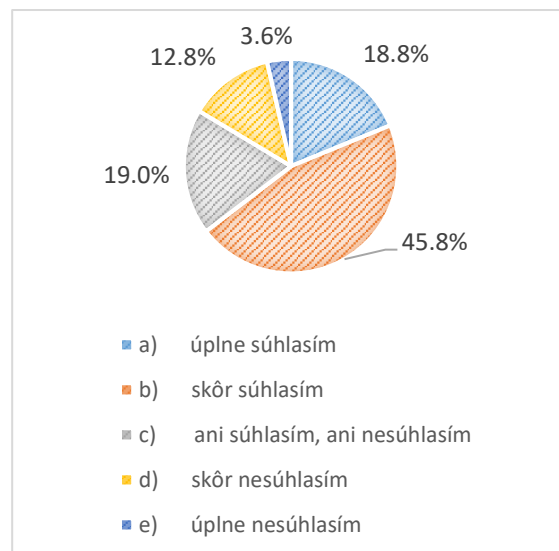




respondentov, v prístupe mentorov sa rovnako vysoké pozitívne nastavenie neobjavilo. Približne tretina respondentov (32 %) uviedla, že podpora zo strany mentora bola skôr alebo určite len formálna. Pomer tých, ktorí uviedli „ani áno, ani nie“ je veľmi podobný tomu z predošlej podotázky (14 % v tejto verzus 12,4 % v predošlej podotázke). Názor na to, že podpora, asistencia a pomoc pri plnení úloh a systematické odovzdávanie vedomostí a skúseností od mentora nebola len formálna vyjadrila viac ako polovica respondentov (54 %). Je to v porovnaní s predošlou podotázkou, v ktorej sa pozitívne o nastavení služobného úradu ohľadom adaptačného vzdelávania vyjadrilo až 79 % respondentov o veľký počet menej zúčastnených.

**Podotázka: Súhlasíte s výrokom: „Na základe absolvovaného adaptačného vzdelávania viem, ako konkrétne mám vykonávať štátnu službu a plniť služobné úlohy.“?**

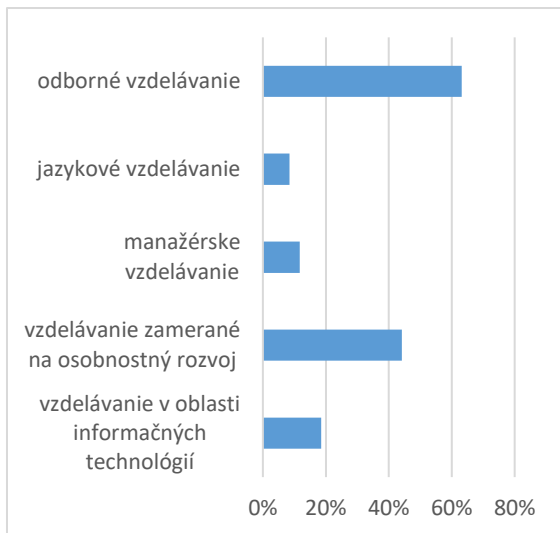
a) úplne súhlasím	527 (18,8 %)
b) skôr súhlasím	1283 (45,8 %)
c) ani súhlasím, ani nesúhlasím	531 (19,0 %)
d) skôr nesúhlasím	358 (12,8 %)
e) úplne nesúhlasím	102 (3,6 %)



Na túto podotázku reagovalo 2801 respondentov, teda 99,8 % zo spadajúcich do množiny tých, ktorí do štátnej služby nastúpili od 1. júna 2017. Približne dve tretiny respondentov (64,6 % - odpovede úplne súhlasím a skôr súhlasím) sa stotožnili s výrokom v otázke. Necelá pätina respondentov (19 %) uviedla neutrálny postoj „ani súhlasím, ani nesúhlasím.“ Šestina respondentov (16,4 % - odpovede skôr nesúhlasím a úplne nesúhlasím) uviedla, že sa s výrokom v otázke nestotožňujú a teda, že adaptačné vzdelávanie neprispelo k tomu, aby vedeli, ako majú vykonávať štátnu službu a plniť služobné úlohy. Na tomto mieste je dôležité upriamiť pozornosť na fakt, že skupina úplne nesúhlasiacich s výrokom tvorila len 3,6 %.

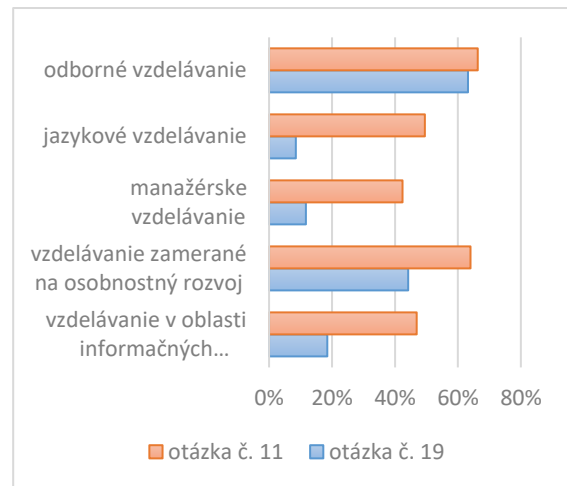
**K otázke č. 19: V minulom kalendárnom roku som absolvoval tento druh kompetenčného vzdelávania (respondenti mali možnosť označiť viacero možností):**

a) odborné vzdelávanie	3785 (63,2 %)
b) jazykové vzdelávanie	510 (8,5 %)
c) manažérske vzdelávanie	701 (11,7 %)
d) vzdelávanie zamerané na osobnostný rozvoj	2646 (44,2 %)
e) vzdelávanie v oblasti informačných technológií	1107 (18,5 %)



Svoju reakciu na túto otázku uviedlo 5986 (87,4 %) respondentov. Ako je uvedené pri otázke, respondenti mohli označiť aj viacero možností, ak absolvovali v minulom roku viacero školení. Ako je zrejmé z výsledkov, najčastejšie absolvovaným vzdelávaním bolo to odborné, absolvovali ho skoro dve tretiny (63,2 %) všetkých respondentov. Druhým najčastejšie absolvovaným vzdelávaním bolo to, ktoré je zamerané na osobnostný rozvoj (44,2 %). Tretím v poradí bolo vzdelávanie v oblasti informačných technológií, absolvovalo ho 18,5 % respondentov. Manažérske vzdelávanie na štvrtaj priečke absolvovalo 11,7 % respondentov a na poslednom mieste v počte uskutočneného vzdelávania sa zo zúčastnených dotazníkového zisťovania umiestnilo jazykové vzdelávanie 8,5 % respondentov.

V kontexte absolvovaného vzdelávania je zaujímavé porovnanie s výsledkami v otázke číslo 11, ktorá sa týkala toho, v akých oblastiach by boli pre respondentov vzdelávacie aktivity najviac prínosné pre vykonávanie štátnej služby. Ak z výsledkov 11. otázky vyberieme práve tých päť oblastí, v ktorých absolvovali respondenti kompetenčné vzdelávanie v minulom roku (otázka č. 19) vidíme nasledovné:



#### Porovnanie podľa umiestnenia/preferencií respondentov:

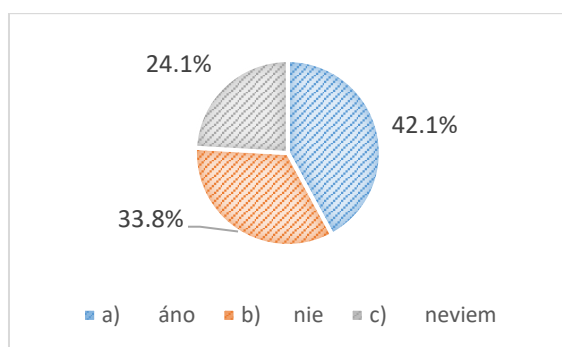
Prvé dve miesta z uhla pohľadu prínosu vzdelávacích aktivít a absolvovania vzdelávacích aktivít v minulom roku sú totožné. Za najviac prínosné považujú respondenti vzdelávanie v odborných/technických zručnostiach, rovnako najviac respondentov uviedlo, že sa v minulom roku zúčastnilo odborného vzdelávania. Za druhú najviac prínosnú oblasť vo vzdelávaní (pri porovnaní s týmito piatimi v otázke o už absolvovanom vzdelávaní) považujú respondenti vzdelávanie v oblasti osobného rozvoja, rovnako na druhom mieste uviedli respondenti, že sa zúčastnili v minulom roku vzdelávania zameraného na osobnostný rozvoj. Zatiaľ čo prínos jazykového vzdelávania vidia respondenti na 3. mieste, v absolvovaní jazykového vzdelávania skončila táto oblasť až na poslednom 5. mieste. Pri vzdelávaní v oblasti informačných technológií je pomer o niečo iný. Viac častejšie ho respondenti absolvovali (3. miesto), zatiaľ čo prínos vidia respondenti na 4. mieste. Pri manažérskom vzdelávaní jeho prínos vidia na poslednom – 5. mieste, absolvovali ho respondenti v poradí intenzity na štvrtom mieste.

### Porovnanie podľa absolvovania a vôle absolvovania podľa prínosu:

Pri pohľade na výsledky znázornené v grafe je zrejmé, že ani jedna z oblastí nedosahuje naplnenie vôle vzdelávať sa podľa najviac prínosných vzdelávacích aktivít pre štátnu službu v porovnaní s absolvovaným vzdelávaním, pričom najmenší rozdiel je v odbornom vzdelávaní, potom vo vzdelávaní zameranom na osobnostný rozvoj, nasleduje vzdelávanie v oblasti informačných technológií. Oveľa väčší rozdiel je v manažérskom vzdelávaní a najväčší rozdiel medzi vnímaným prínosom a realizovaným vzdelávaním je pri jazykovom vzdelávaní.

**K otázke č. 20: Do plánu kompetenčného vzdelávania som mal možnosť doplniť druh vzdelávania podľa vlastnej preferencie vyplývajúcej z opisu štátnozamestnaneckého miesta.**

a) áno	2810 (41,2 %)
b) nie	2258 (33,8 %)
c) neviem	1606 (24,1 %)

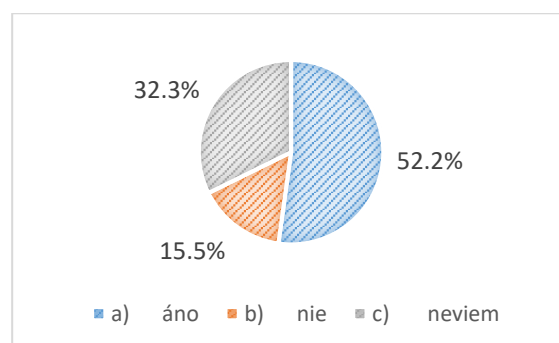


Svoju odpoveď na túto otázku uviedlo 6674 (97,5 %) respondentov. Niečo viac ako dve pätiny respondentov (42,1 %) uviedlo, že mali možnosť doplniť do plánu kompetenčného vzdelávania druh vzdelávania podľa vlastnej preferencie vychádzajúci z ich opisu štátnozamestnaneckého miesta. Táto podmnožina z reagujúcich na túto otázku bola najväčšia. Druhou podmnožinou bola skupina respondentov, ktorým nebolo umožnené doplniť si druh vzde-

lávania podľa vlastnej preferencie, bolo ich pomerne veľa, niečo viac ako tretina (33,8 %). Až štvrtina respondentov uviedla, že nemá vedomosť o tom, či by im bolo umožnené do plánu kompetenčného vzdelávania doplniť druh vzdelávania podľa vlastnej preferencie.

**K otázke č. 21: Vyhodnotenie individuálneho plánu kompetenčného vzdelávania je realizované v služobnom úrade, v ktorom vykonávam štátnu službu, za účasti dotknutého štátneho zamestnanca.**

a) áno	3477 (52,2 %)
b) nie	1030 (15,5 %)
c) neviem	2154 (32,3 %)

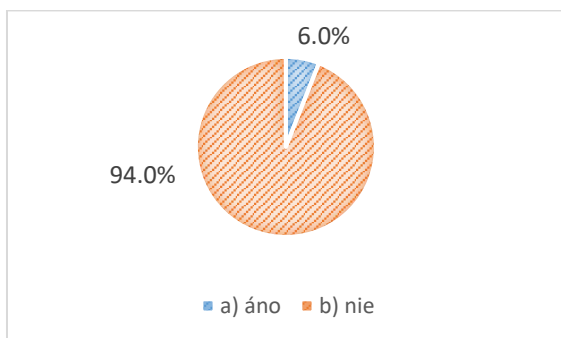


V tejto otázke svoju reakciu uviedlo 6661 (97,3 %) zúčastnených. Veľmi pozitívnym zistením je, že o niečo viac ako polovica respondentov (52,2 %) sa stretla s prístupom služobného úradu, ktorý realizoval vyhodnotenie plánu kompetenčného vzdelávania za účasti predmetného respondenta. Len približne jedna šestina respondentov (15,5 %) uviedla, že vyhodnotenie individuálneho plánu kompetenčného vzdelávania sa nerealizuje v služobnom úrade za ich účasti. Až približne tretina respondentov (32,3 %) uviedla, že nevedia, či sa vyhodnotenie ich individuálneho plánu vzdelávania realizuje za ich účasti alebo nie.

**K otázke č. 22: Máte vlastnú skúsenosť alebo informáciu o tom, že by služobný úrad v prípade, že uhradil priame individuálne náklady spojené s účasťou na kompetenčnom vzdelávaní (účastnícky poplatok, výdavky na nákup**

študijnej literatúry, prípadne ďalšie náklady spojené s účasťou na vzdelávacích aktivitách) vyžadoval po ukončení kompetenčného vzdelávania zotrvanie štátneho zamestnanca v štátnozamestnaneckom pomere po určitú dobu?

a) áno	400 (6,0 %)
b) nie	6275 (94,0 %)

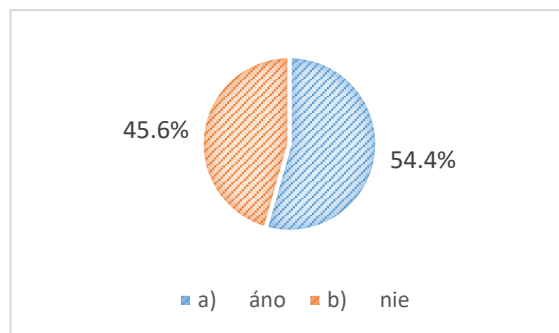


Na túto otázku uviedlo svoju reakciu 6675 (97,5 %) respondentov. Výrazná väčšina (94 %) uviedla, že nemá vlastnú skúsenosť, ani informáciu o tom, že by služobný úrad vyžadoval po ukončení kompetenčného vzdelávania zotrvanie štátneho zamestnanca v štátnozamestnaneckom pomere po určitú dobu. Len 6 % respondentov má buď vlastnú skúsenosť alebo informáciu o tom, že služobný úrad požaduje ich zotrvanie v štátnozamestnaneckom pomere, ak im uhradí náklady na kompetenčné vzdelávanie.

**K otázke č. 23: Sú vzdelávacie aktivity spravídla realizované v meste, v ktorom vykonávate štátnu službu?**

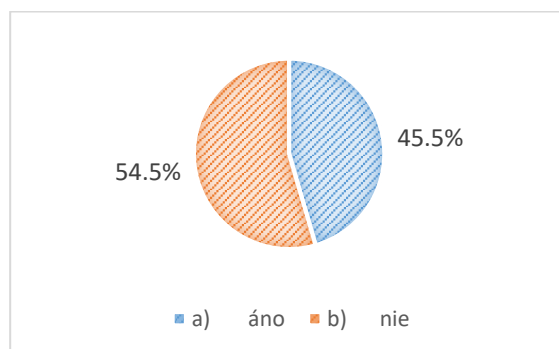
a) áno	3632 (54,4 %)
b) nie	3043 (45,6 %)

Odpoveď sme zaznamenali od 6675 (97,5 %) respondentov. Mierna väčšina respondentov (54,4 %) uviedla, že vzdelávacie aktivity sú spravídla realizované v meste, v ktorom vykonávajú štátnu službu. Prístup k vzdelávaniu má z dôvodu, že vzdelávacie aktivity nie sú realizované v meste výkonu štátnej služby sťažený až 45,6 % respondentov.



**K otázke č. 24: Závaší Váš záujem vzdelávať sa od skutočnosti, či sú vzdelávacie aktivity realizované v meste výkonu štátnej služby?**

a) áno	3054 (44,5 %)
b) nie	3656 (54,5 %)



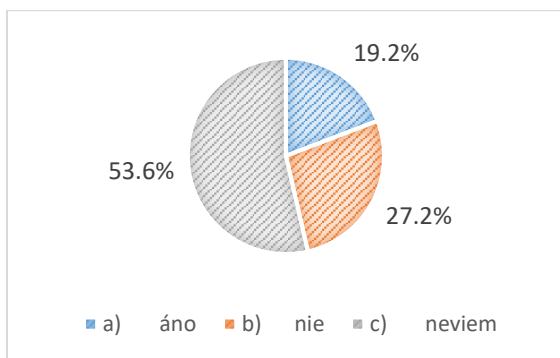
Na túto otázku reagovalo 6710 (98 %) respondentov. Mierna väčšina (54,5 %) uviedla, že ich záujem vzdelávať sa nezávisí od skutočnosti, či sú vzdelávacie aktivity realizované v mieste výkonu štátnej služby. Zároveň ale skoro polovica zúčastnených (45,5 %) uviedla, že ich záujem závisí od toho, či je vzdelávanie organizované v ich mieste výkonu štátnej služby.

Pri porovnaní výsledkov tejto otázky s vyššie vyhodnotenou otázkou týkajúcou sa toho, či sú vzdelávacie aktivity spravídla realizované v mieste výkonu štátnej služby, len 18,4 % respondentov, ktorí uviedli, že ich záujem vzdelávať sa závisí od skutočnosti, či sú vzdelávacie aktivity realizované v mieste výkonu štátnej služby, uviedlo v predošlej otázke, že vzdelávacie aktivity sú spravídla realizované mimo mesta, v ktorom vykonávajú štátnu službu.

Zároveň 26,4 % respondentov potvrdilo, že ich záujem vzdelávať sa závisí od skutočnosti, či sú vzdelávacie aktivity realizované v mieste výkonu štátnej služby a v predošlej otázke uviedli, že vzdelávanie je spravidla realizované v mieste ich výkonu štátnej služby. Zvyšný podiel (rozdiel 0,7 %) respondentov, ktorí v tejto otázke odpovedali kladne, v predošlej otázke neodpovedalo.

**K otázke č. 25: Služobný úrad, v ktorom vykonávam štátnu službu, podporuje zvyšovanie kvalifikácie, teda získanie vyššieho stupňa vzdelania štátnym zamestnancom aj nad rámec požiadaviek a potrieb služobného úradu.**

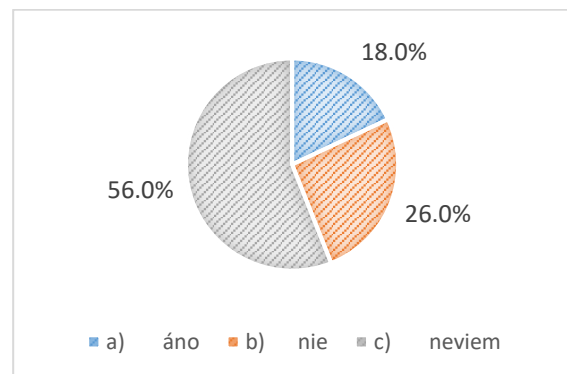
a) áno	1294 (19,2 %)
b) nie	1837 (27,2 %)
c) neviem	3615 (53,4 %)



Svoju odpoveď na túto otázku poskytlo 6746 (98,5 %) respondentov. Najvyšší podiel odpovedí, viac ako polovicu (53,6 %), tvorili reakcie respondentov, ktorí nevedia, či ich služobný úrad podporuje zvyšovanie kvalifikácie. Niečo viac ako štvrtina respondentov (27,2 %) uviedla, že ich služobný úrad nepodporuje zvyšovanie kvalifikácie nad rámec požiadaviek a potrieb služobného úradu. Necelá pätina respondentov (19,2 %) uviedla, že ich služobný úrad podporuje zvyšovanie kvalifikácie a teda získanie vyššieho stupňa vzdelania štátnym zamestnancom nad rámec požiadaviek a potrieb služobného úradu.

**K otázke č. 26: Služobný úrad na zvyšovanie kvalifikácie poskytuje v primeranom rozsahu služobné voľno.**

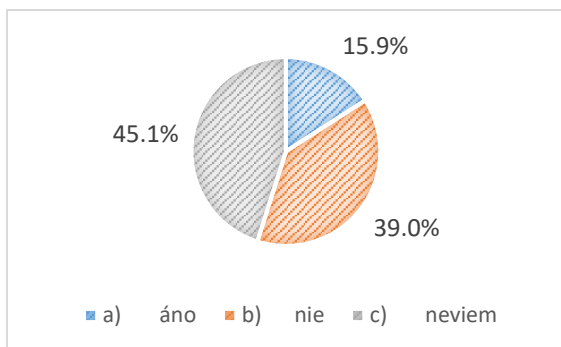
a) áno	1208 (18,0 %)
b) nie	1752 (26,0 %)
c) neviem	3772 (56,0 %)



Na túto otázku reagovalo 6732 (98,3 %) respondentov. Najväčšiu skupinu tvorili respondenti s odpoveďou „neviem“, bolo ich viac ako polovica (56,0 %). Niečo viac ako štvrtina respondentov (26,0 %) uviedla, že služobné úrady na zvyšovanie kvalifikácie neposkytujú v primeranom rozsahu služobné voľno. Len menej ako pätina zúčastnených (18,0 %) označila kladnú odpoveď, z ktorej vyplýva, že služobný úrad poskytuje na zvyšovanie kvalifikácie v primeranom rozsahu služobné voľno.

**K otázke č. 27: Služobný úrad za účelom osobného rozvoja štátneho zamestnanca oboznamuje štátnych zamestnancov s možnosťou a podmienkami vykonávania stáží v medzinárodných organizáciách.**

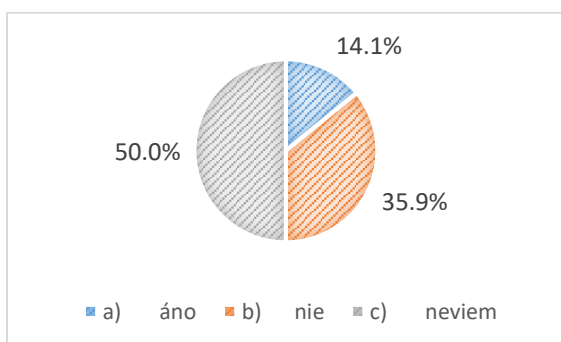
a) áno	1068 (15,9 %)
b) nie	2629 (39,0 %)
c) neviem	3037 (45,1 %)



Odpovede na túto otázku sme zaznamenali od 6734 (98,3 %) respondentov. Najčastejšie uvedená odpoveď bola „neviem“ – v skoro polovici prípadov (45,1 %). Nasleduje odpoveď „nie“, približne v dvoch pätinách prípadov (39 %). Odpoveď „áno“ uviedlo len 15,9 % respondentov a teda len necelej šestine respondentov služobný úrad poskytuje informácie o možnosti a podmienkach vykonávania stáží v medzinárodných organizáciách.

**K otázke č. 28: Služobný úrad za účelom osobného rozvoja štátneho zamestnanca oboznamuje štátnych zamestnancov s možnosťou a podmienkami vyslania štátneho zamestnanca ako národného experta na dočasné miesta v inštitúciách, orgánoch a agentúrach EÚ.**

a) áno	945 (14,1 %)
b) nie	2418 (35,9 %)
c) neviem	3364 (50,0 %)

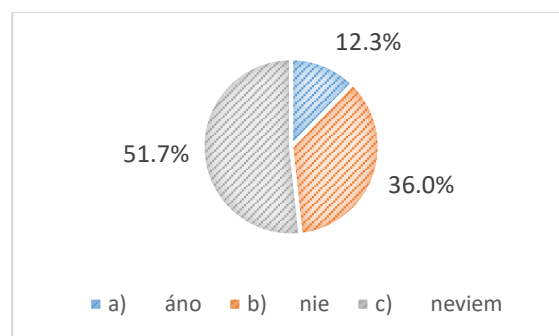


K tejto otázke sa vyjadrilo 6727 (98,2 %) respondentov. Najviac z nich, až polovica (50 %), sa nevedela vyjadriť, či služobný úrad informuje o možnostiach a podmienkach vyslania

štátneho zamestnanca ako národného experta na dočasné miesta v inštitúciách, orgánoch a agentúrach EÚ. Niečo viac ako tretina respondentov (35,9 %) uviedla, že služobný úrad také informácie neposkytuje a len menej ako šestina respondentov (14,1 %) uviedla, že služobný úrad informuje o možnostiach a podmienkach vyslania na dočasné miesta do štruktúr EÚ.

**K otázke č. 29: Služobný úrad za účelom osobného rozvoja štátneho zamestnanca oboznamuje štátnych zamestnancov s možnosťou a podmienkami vyslania štátneho zamestnanca ako stážistu v rámci programu pre národných expertov v odbornej príprave do inštitúcií, orgánov a agentúr EÚ.**

a) áno	831 (12,3 %)
b) nie	2422 (36,0 %)
c) neviem	3486 (51,7 %)



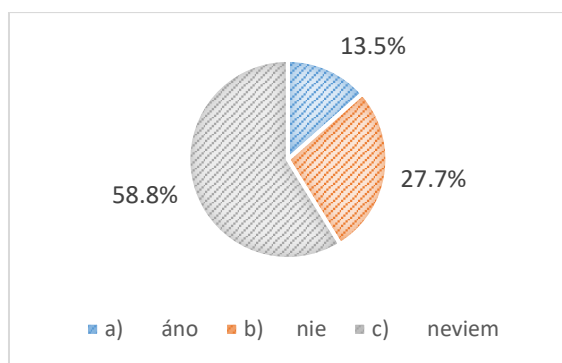
Odpovede na túto otázku označilo 6739 (98,4 %) respondentov. V porovnaní s predošlými dvomi otázkami klesol podiel respondentov, ktorí uviedli, že ich služobné úrady informujú o možnostiach vyslania ako stážistu v rámci programu pre národných expertov v odbornej príprave do štruktúr EÚ. Opäť najvyšší podiel tvorili, ako v predošlých otázkach, respondenti, ktorí nevedia o tom, či služobný úrad také informácie poskytuje, bola ich viac ako polovica (51,7 %). Podiel tých, ktorí uviedli, že služobný úrad neposkytuje predmetné informácie štátnym zamestnancom bol skoro toľký s predošlou otázkou, kde išlo o informácie ohľadom dočasného vyslania ako národného experta, teda viac ako tretina (36 %). Tí



štátni zamestnanci, ktorí od služobného úradu dostávajú informácie ohľadom možností stáží v programe pre národných expertov v odbornej príprave do štruktúr EÚ tvorili najmenší podiel respondentov, len o niečo viac ako desatinu (12,3 %).

**K otázke č. 30: Služobný úrad umožňuje osobný rozvoj štátnym zamestnancom prostredníctvom možností uvedených v troch vyššie uvedených otázkach.**

a) áno	909 (13,5 %)
b) nie	1865 (27,2 %)
c) neviem	3950 (58,8 %)



Na túto otázku odpovedalo 6724 (98,2 %) respondentov. Ako je z výsledku zrejmé, počet respondentov, ktorí nemajú vedomosť o tom, či služobný úrad umožňuje osobný rozvoj svojim štátnym zamestnancom prostredníctvom vykonania stáže v medzinárodnej organizácii, alebo prostredníctvom vyslania štátneho zamestnanca ako národného experta na dočasné miesta v štruktúrach EÚ, alebo prostredníctvom vyslania štátneho zamestnanca ako stážistu v rámci programu pre národných expertov v odbornej príprave taktiež do štruktúr EÚ tvorí skoro tri pätiny zúčastnených (58,7 %). Vyše štvrtina respondentov (27,7 %) uviedla, že služobné úrady neumožňujú osobný rozvoj prostredníctvom vymenovaných možností. Len o niečo viac ako desatina respondentov (13,5 %) uvidela, že služobný úrad umožňuje osobný rozvoj štátnym zamestnancom prostredníctvom stáží v medzinárodných organizá-

ciách, alebo stáží pre národných expertov v odbornej príprave v štruktúrach EÚ alebo dočasného vyslania ako národného experta do štruktúr EÚ.

**K otázke č. 31: Čo by mohol služobný úrad v oblasti vzdelávania štátnych zamestnancov zlepšiť? Priestor pre Vaše návrhy a pripomienky. (otvorená otázka)**

Možnosť odpovedať na túto otázku využilo 2274 z 6848 respondentov. Jedna tretina respondentov (33,2 %) uviedla buď svoje návrhy na zlepšenie realizácie vzdelávania a prístupu k osobnému rozvoju štátnych zamestnancov služobných úradov, alebo zanechali svoj názor v kontexte predošlých otázok.

Z najviac vyskytujúcich sa odpovedí, ktoré sme zaradili do množín v súvislosti s tým, že išlo o synonymá daných návrhov, uvádzame (percentuálny podiel je uvedený z počtu tých respondentov, ktorí sa rozhodli reagovať):

a) zabezpečiť odborné vzdelávanie/špecializované vzdelávanie v kontexte zmeny právnych predpisov	335 (14,7 %)
b) nemá pripomienku, spokojnosť so vzdelávaním	154 (6,8 %)
c) vylepšiť organizáciu vzdelávania	77 (3,4 %)
d) zvýšiť kvalitu vzdelávania	75 (3,3 %)
e) neviem sa vyjadriť	70 (3,1 %)
f) zohľadniť vzdelávanie pri finančnom ohodnotení	69 (3,0 %)
g) pridelovať viac finančných prostriedkov na vzdelávanie	65 (2,9 %)
h) diskriminácia/nemožnosť zúčastňovať sa vzdelávania	64 (2,8 %)
i) informovanosť o vzdelávaní zo strany služobných úradov	59 (2,6 %)
j) psychohygiena/teambuilding/vzdelávanie mimo pracoviska	52 (2,3 %)
k) dostupnosť vzdelávania	33 (1,5 %)

l) vzdelávanie podľa vlastného výberu	31 (1,4 %)
m) stáže v zahraničí	27 (1,2 %)
n) online vzdelávanie	20 (0,9 %)
o) odbornosť lektorov	18 (0,8 %)

Ostatné návrhy boli v medziach výrazne pod 1 % reagujúcich, alebo sa vyskytovali len jednotlivo.

---

### PodĎakovanie

Ďakujem za podporu pri realizovaní dotazníkového zberu dát kolegom z Rady pre štátnu službu Pavlovi Tkáčovi, Anne Ištokovej a Marošovi Paulinimu. Za spoluprácu pri vyhodnocovaní dát ďakujem Márii Bindas Kantorovej a za organizačno-technickú podporu, formálnu a grafickú úpravu ďakujem Martinovi Firákovi.