

УТВЕРЖДАЮ

И.о. ректора



Ю.С. Ключков

» 01 2025 г.

Отчёт

по результатам анкетирования
«Удовлетворенность работников
направлениями деятельности университета»

Основание для проведения анкетирования – приказ ректора от 25.11.2024 № 929 «О проведении анкетирования работников», программа анкетирования «Удовлетворенность работников направлениями деятельности университета», утв. 18.11.2024. Период проведения анкетирования (заполнения анкет) – с 25.11.2024 по 08.12.2024.

Основные аспекты анкетирования:

- объекты – основные направления деятельности университета.
- респонденты – работники университета;
- объем выборки – 330 человек.

Анализ выполнения программы

Программа исследования выполнена в полном объеме по всем показателям: сроки проведения анкетирования, вид, тип анкетирования, состав и вид выборки, состав и количество интервьюеров по объему выборки (таблица 1).

Таблица 1 – Анализ выполнения программы

Аспект программы	Плановое значение	Фактическое значение	Уровень выполнения, %
Срок проведения анкетирования	25.11.2024 – 08.12.2024	25.11.2024 – 08.12.2024	100
Вид анкетирования	регулярное	регулярное	100
Тип анкетирования	online анкетирование	online анкетирование	100
Объем выборки, чел.	330	947	287
Состав выборки	работники шести категорий всех структурных подразделений	работники шести категорий всех структурных подразделений	100
Вид выборки	случайная	случайная	100

В ходе исследования было опрошено 947 работников, что составляет 41,6 % от генеральной совокупности. Объем и состав генеральной и выборочной совокупностей представлен в приложении 1. При выборке 947 чел. из 2276 чел. доверительная вероятность (точность) составляет 95 %, а доверительный интервал (погрешность) 2,43 %, что соответствует требованиям репрезентативности исследования.

Среди опрошенных – работники шести категорий персонала университета, включая филиалы (по состоянию на 18.10.2024 численность работников составляет 2276 чел.).

Анализ структуры респондентов по категориям работников представлен на рисунке 1.



Рисунок 1 — Структура ответов на вопрос «Укажите, к какой категории работников Вы относитесь?», %

В структуре респондентов большую часть занимает профессорско-преподавательский состав – 35,0 %, педагогический состав и педагогические работники – 21,9 %, учебно-вспомогательный и прочий учебный персонал – 21,0 %, административно-хозяйственный персонал и инженерно-технические работники – 17,3 %.

Анализ структуры респондентов по половой принадлежности показывает, что среди опрошенных большую часть составляют женщины – 68,5 %.

По возрастному составу преобладают респонденты от 40 до 50 лет – 32,6 % (рисунок 2).

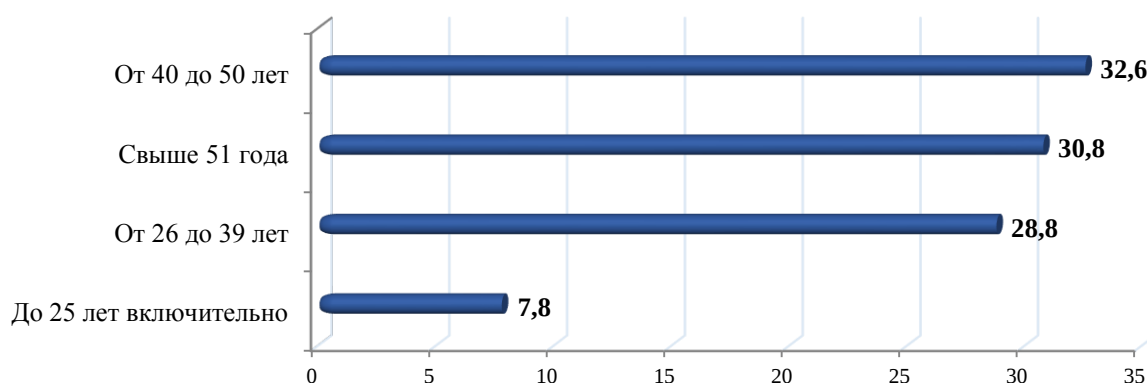


Рисунок 2 — Структура ответов на вопрос «Укажите, пожалуйста, Ваш возраст», %

Для анализа удовлетворенности работников направлениями деятельности университета (далее – НДУ) используются балльные значения уровней удовлетворенности:

- 5 баллов – очень высокая;
- 4 балла – высокая;
- 3 балла – средняя;
- 2 балла – низкая;
- 1 балл – очень низкая.

Анализ уровня удовлетворенности работников направлениями деятельности университета

На вопрос «Что повлияло на Ваш выбор работы в вузе?» большинство респондентов выбрали вариант ответа «Регулярность получения заработной платы» (54,4 %) (рисунок 3).



Рисунок 3 – Критерии выбора работы в вузе, %

Основными критериями выбора работы в вузе для работников университета стали: регулярность получения заработной платы (54,4 %), возможность интересной творческой работы (32,3 %), хорошие условия труда (28,9 %), хорошая морально-психологическая атмосфера в коллективе (27,1%), близость места жительства (25,6 %), возможность заниматься наукой

(20,2 %), возможность профессионального роста (18,0 %), что отражает не только материальную заинтересованность, но и ориентированность на самореализацию работников. В качестве факторов, повлиявших на выбор места работы, респонденты также указали удобный график работы, возможность совмещать работу с учебой, жить в общежитии, желание заниматься преподавательской деятельностью и передавать свой профессиональный опыт и знания. Критерии выбора работы в вузе представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Критерии выбора работы в вузе

№	Критерий	2023 год		2024 год		Отклонение, %
		Количество, чел.	Удельный вес, %	Количество, чел.	Удельный вес, %	
1.	Регулярность получения заработной платы	326	56,4	515	54,4	– 2,0
2.	Возможность интересной творческой работы	183	31,7	306	32,3	+ 0,6
3.	Хорошие условия труда	214	37,0	274	28,9	– 8,1
4.	Возможность профессионального роста	103	17,8	170	18,0	+ 0,2
5.	Хорошая морально-психологическая атмосфера в коллективе	154	26,6	257	27,1	+ 0,5
6.	Возможность заниматься наукой	86	14,9	191	20,2	+ 5,3
7.	Близость от места жительства	138	23,9	243	25,7	+ 1,8
8.	Высокий престиж университета	107	18,5	194	20,5	+ 2,0
9.	Есть много времени для самореализации	72	12,5	110	11,6	– 0,9
10.	Возможность внедрять свои научные разработки	25	4,3	36	3,8	– 0,5

№	Критерий	2023 год		2024 год		Отклонение, %
		Количество, чел.	Удельный вес, %	Количество, чел.	Удельный вес, %	
11.	Высоко-оплачиваемая работа	10	1,7	12	1,3	– 0,4
12.	Возможность быстрой карьеры	6	1,0	18	1,9	+ 0,9
13.	Прочие	Менее 10	Менее 1	Менее 10	Менее 1	–

По сравнению с 2023 годом увеличилась доля работников, выбравших работу в университете по причинам: возможность заниматься наукой – на 5,3 %, близость от места жительства – на 1,7 %, возможность быстрой карьеры – на 0,9 %, возможность интересной творческой работы – на 0,6 %, хорошая морально-психологическая атмосфера в коллективе – на 0,5 %, возможность профессионального роста – на 0,2 %.

Отмечено снижение доли работников, выбравших работу в вузе по таким показателям как хорошие условия труда – на 8,1 %, регулярность получения заработной платы – на 2,0 %, есть много времени для самореализации – на 0,9 %, возможность внедрять свои научные разработки – на 0,5 %, высоко оплачиваемая работа – на 0,4 %.

На вопрос «Насколько Вы довольны своей работой?» доминирующее большинство респондентов указали вариант «скорее довольны, чем нет» (67,1 %), очень недовольны 18 человек, что составило 1,9 % (рисунок 4).

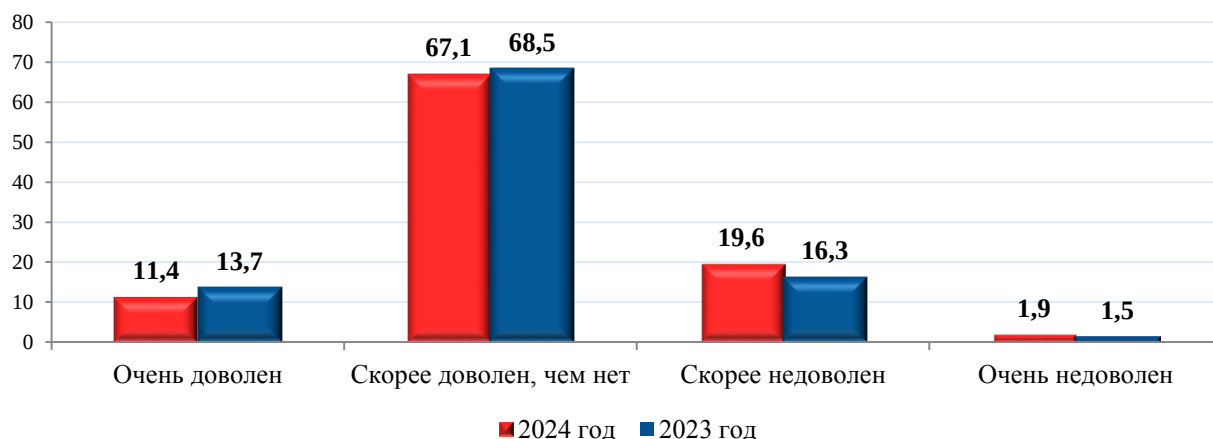


Рисунок 4 – Динамика удовлетворенности работой в вузе, %

Доля работников, довольных своей работой составила 78,5 % (совокупность ответов «очень доволен» и «скорее доволен, чем нет»), что на 3,7 % ниже уровня 2023 года.

При оценке направлений деятельности университета и условий работы сотрудников среднее значение уровня удовлетворенности составляет 3,59 балла, что ниже уровня 2023 года на 0,1 % (2023 г. – 3,69 б.), темп снижения

составил 2,7 %. Самое высокое значение уровня удовлетворенности респонденты показывают по критерию «Отношения с непосредственным руководством» – 4,27 балла. Самое низкое – 2,84 балла по критерию «Состояние материально-технической базы».

На рисунке 5 представлены средние оценки удовлетворенности работников ТИУ всеми направлениями деятельности университета. В ходе выполнения анализа результатов исследования выявлено следующее:

1) Работники университета удовлетворены в большей степени следующими НДУ (НДУ расположены в порядке убывания среднего уровня удовлетворенности работников):

- отношения с непосредственным руководством;
- соблюдение законодательных и нормативных требований;
- морально-психологический климат в коллективе;
- соблюдение прав работников;
- доступность информации о деятельности университета, событиях, изменениях, планах;
- охрана труда и его безопасность;
- организация помощи работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию (смерть близких, пожар, болезнь и т.д.);
- организация культурных, спортивных, досуговых мероприятий;
- деятельность администрации университета и отношения с ней;
- наличие и понятность навигации внутри корпусов университета;
- ценности, миссия, видение, политика и стратегия, принципы, цели и задачи университета;
- методика аттестации работников, принятая в университете;
- возможность повышения квалификации;
- организация медицинского обслуживания;
- оперативность реагирования на запросы работников.

2) Критерии, которые попали в диапазон ниже средней оценки удовлетворенности работников (НДУ расположены в порядке убывания среднего уровня удовлетворенности работников):

- температурный и световой режим в помещении;
- возможность профессионального роста;
- санитарное состояние помещений;
- организация системы питания;
- условия оплаты труда;
- нематериальная система стимулирования труда (признание заслуг, успехов, достижений);
- уровень мотивации труда;
- возможность участия в принятии управленческих решений;
- условия организации труда и оснащение рабочих мест;
- состояние материально-технической базы.

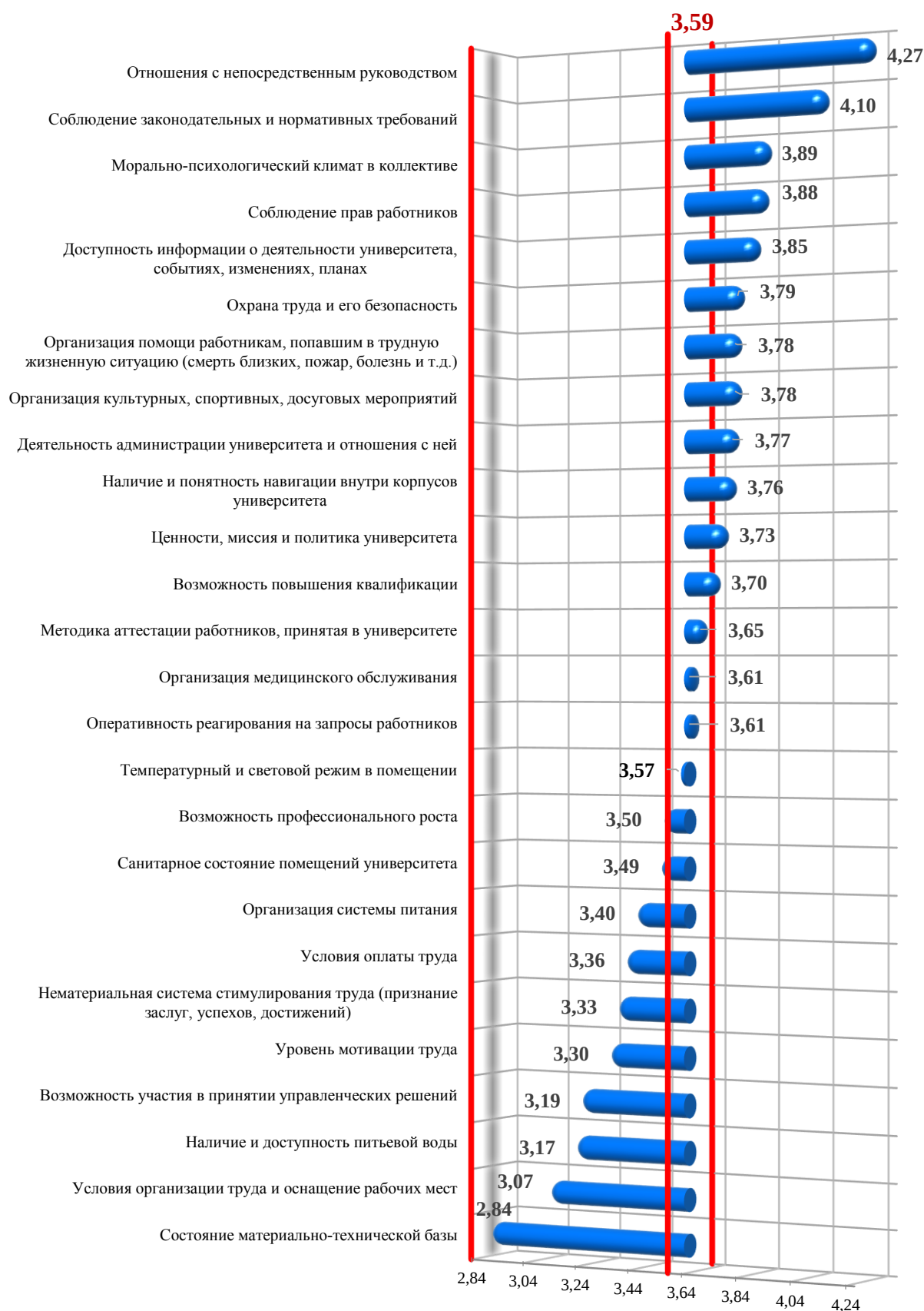


Рисунок 5 – Средний уровень удовлетворенности сотрудников ТИУ всеми НДУ, баллы

3) В наибольшей степени работники удовлетворены отношениями с непосредственным руководством (значение – 4,27 балла), в наименьшей – состоянием материально-технической базы (значение – 2,84 балла).

Изменение показателей удовлетворенности за период 2023 – 2024 годы представлено на рисунке 6.



Рисунок 6 – Динамика уровня удовлетворенности направлениями деятельности университета и условиями работы, баллы

Снижение удовлетворенности работников отмечено практически по всем критериям. Наибольшее снижение уровня удовлетворенности отмечено по следующим НДУ: организация системы питания (на 0,24 б.), санитарное состояние помещений университета (на 0,16 б.), условия организации труда и оснащение рабочих мест (на 0,14 б.), морально-психологический климат в коллективе (на 0,13 б.), соблюдение прав работников (на 0,12 б.), соблюдение законодательных и нормативных требований, охрана труда и его безопасность, доступность информации о деятельности университета, событиях, изменениях, планах (на 0,11 б.), состояние материально-технической базы, оперативность реагирования на запросы работников и организация помощи работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию (на 0,10 б.). Рост удовлетворенности работников университета наблюдается по показателю «Температурный и световой режим в помещении» – на 0,08 б.

Среди работников разных категорий наиболее высокий уровень удовлетворенности всеми НДУ характерен для педагогических работников – 3,74 балла, наиболее низкий 3,46 балла – для административно-хозяйственного персонала и инженерно-технических работников. Изменение среднего уровня удовлетворенности в разрезе категорий работников представлены в таблице 3.

Таблица 3 – Удовлетворенность работников всеми НДУ в разрезе категорий

Категории работников	Средняя оценка, баллы		Отклонение (+, –), баллы
	2023	2024	
Административно-управленческий персонал	3,78	3,69	– 0,09
Профессорско-преподавательский состав	3,53	3,49	– 0,04
Педагогический состав и педагогические работники	3,83	3,74	– 0,09
Научные и научно-технические работники	3,79	3,65	– 0,14
Административно-хозяйственный персонал и инженерно-технические работники	3,68	3,46	– 0,22
Учебно-вспомогательный персонал кафедр и отделений	3,84	3,69	– 0,15

Респонденты мужского пола удовлетворены всеми НДУ в большей степени, чем респонденты женского пола. Показатель удовлетворенности всеми НДУ по сравнению с 2023 годом снизился у мужчин на 0,07 балла, у женщин – на 0,12 балла. Изменения среднего уровня удовлетворенности по гендерному признаку представлены в таблице 4.

Таблица 4 – Удовлетворенность работников всеми НДУ по гендерному признаку

Гендерный признак	Средняя оценка, баллы		Отклонение (+; -)
	2023	2024	
Мужчины	3,77	3,70	– 0,07
Женщины	3,66	3,54	– 0,12

Среди работников разных возрастных категорий наиболее высокий уровень удовлетворенности всеми НДУ характерен для работников в возрасте до 25 лет включительно, наиболее низкий – для работников в возрасте от 40 до 50 лет. Изменения среднего уровня удовлетворенности работников по возрасту представлены в таблице 5.

Таблица 5 – Удовлетворенность работников всеми НДУ по возрасту

Группы работников по возрасту	Средняя оценка, баллы		Отклонение (+ -)
	2023	2024	
До 25 лет включительно	4,12	4,24	+ 0,12
От 26 до 39 лет	3,66	3,54	– 0,12
От 40 до 50 лет	3,59	3,48	– 0,11
Свыше 51 года	3,73	3,60	– 0,13

В целом средняя оценка уровня удовлетворенности работников всеми направлениями деятельности университета составляет 3,59 балла, что на 0,10 балла ниже в 2023 году (3,69 б.) и характеризует удовлетворенность работников как близкую к высокой.

Ответы, содержащие замечания и предложения опрошенных, по результатам кластерного анализа представлены по содержательным группам:

Ценности, миссия и политика университета:

- проводить стратегические сессии о важности развития университета и участия сотрудников в этом процессе;
- развивать корпоративную культуру и институт наставничества;
- выстроить систему взаимоотношений и уважения между сотрудниками.

Доступность информации о деятельности университета, событиях, изменениях, планах:

- обеспечить в коллективе открытость, доступность к информации для реализации потенциала сотрудника университета и достижения профессиональных успехов.

Сопровождение образовательного процесса:

- улучшить работу по составлению расписания, распределить курсы не по семестрам по различным кафедрам, а равномерно на весь год;
- рассмотреть предложение о распределении нагрузки учебных

планов и закрепление их за выпускающими кафедрами и РОП, которые временно будут передавать ее на профильные кафедры конкретным преподавателям по согласованию с их непосредственными руководителями, что позволит контролировать острепененность по образовательной программе и качество преподаваемого материала;

- рассмотреть вопрос об отмене обязанности работы преподавателей в летний отпускной период в приёмной комиссии университета;
- уменьшить учебную нагрузку для преподавателей, занимающихся научными публикациями;
- улучшить работу по взаимодействию между отделами, управлениями и кафедрами;
- облегчить документооборот, ускорить и оптимизировать процессы;
- проводить спланивающий нетворкинг для сотрудников и преподавателей.

Материально-техническая база образовательного процесса:

- улучшить материально-техническое обеспечение реализации прикладных технических дисциплин, приобрести испытательное оборудование, необходимое для использования в учебном процессе;
- обеспечить современным компьютерным и мультимедийным оборудованием учебные аудитории, офисным оборудованием структурные подразделения и кафедры университета;
- обновить программное обеспечение по специальным программам для осуществления образовательного процесса;
- увеличить число компьютерных и мультимедийных классов;
- максимально автоматизировать отчетность, усиление горизонтальных связей во избежание дублирования исполнительных функций.
- провести ремонт лифтового оборудования в корпусе № 7 (ул. Мельникайте 70);
- заменить учебные компьютеры в компьютерном центре в корпусе № 15 МПК (ул. 50 лет ВЛКСМ 45а, стр. 1);
- провести ремонтные работы крыши в корпусах 1 и 3 (ул. Володарского 38, ул. 50 лет Октября, 38) для предотвращения подтопления аудиторий, порчи имущества, лабораторных стендов и избежания травматизма.

Повышение квалификации:

- реализовать повышение квалификации специалистам подразделений и кафедр, улучшить программное обеспечение, сделать уклон на автоматизацию рутинных процессов работы;
- организовать преподавателям полезное и качественное повышение квалификации.

Научная деятельность:

- активизировать работу с индустриальными партнерами для получения хозяйственно-договорных работ;
- обновить и пополнить лаборатории новым инновационным оборудованием;
- создать лаборатории для коммерциализации научной деятельности сотрудников вуза и пункты приема рациональных предложений для реализации в жизнь новейших технологий.

Температурный и световой режим в помещении:

- для соблюдения уровня теплового режима необходима проверка и устранение причин неполадки систем отопления, канализации и кондиционирования в учебных корпусах, замена оконных блоков;
- обеспечить необходимым количеством ламп освещения на рабочих местах.
- произвести работы по замене вентиляционных систем в бассейне спортивно-оздоровительного комплекса «Зодчий» и учебно-лабораторном корпусе №1 на первом этаже здания в фондохранилищах, экспозиционных залах и кабинетах специалистов (ул. Володарского,38).

Санитарное состояние помещений:

- осуществлять постоянный контроль исполнения условий договорных обязательств, компаниями, оказывающими клининговые услуги в учебных корпусах университета.

Организация медицинского обслуживания:

- организовать медпункт в учебном корпусе № 7 (ул. Мельникайте, 70) для оказания первой медицинской помощи сотрудникам, преподавателям и обучающимся университета.
- внести в социальную программу университета дополнительную социальную льготу по добровольному медицинскому страхованию работников.

Организация системы питания:

- обеспечить соблюдение санитарно-эпидемиологических норм в столовых университета;
- разнообразить меню в столовых и буфетах;
- увеличить количество посадочных мест в пункте питания в учебном корпусе № 9 (ул. Луначарского, 4).
- обеспечить пункт питания в корпусе № 13 (МПК, ул. Холодильная, 85) столовыми приборами.

Обеспечение питьевого режима:

- улучшить качество системы фильтрации воды в учебных корпусах;
- заключить договор с организацией, осуществляющую доставку очищенной питьевой воды.

Охрана труда и безопасность:

- предусмотреть возможность парковки для сотрудников и ветеранов университета в первом и седьмом корпусах.

Уровень оплаты и мотивации труда:

- повышение реальной оплаты труда и стимулирования работников университета;

- расширить возможности для молодых специалистов, не являющихся научными сотрудниками, для поступления в аспирантуру.

Организация культурных, спортивных, досуговых мероприятий:

- рассмотреть вопрос о возможности бесплатного посещения занятий в тренажерном зале спортивно-оздоровительного комплекса «Зодчий»;

- увеличить количество культурно-массовых и оздоровительных мероприятий для сотрудников и преподавателей университета с учетом графика их работы;

- предусмотреть выделение средств на приобретение автоматизированной информационной музейной системы «КАМИС» для постановки на государственный учет музейного фонда и включения его в государственный каталог РФ (изготовление экспозиционно-выставочного оборудования и оформление экспозиций; проведение профилактических и реставрационных работ с музейными предметами).

Наличие и понятность навигации внутри корпусов университета:

- изготовить информационные таблички, с указанием номера аудитории и наименования кафедры.

Рекомендации:

1. Довести отчет до сведения руководителей структурных подразделений университета.

2. Руководителям структурных подразделений:

- ознакомиться с уровнем удовлетворенности работников НДУ в соответствии с направлениями деятельности структурного подразделения;

- проанализировать возможности повышения удовлетворенности работников отдельными НДУ в соответствии с направлениями деятельности структурного подразделения;

- разработать корректирующие мероприятия по направлениям деятельности структурного подразделения с целью повышения уровня удовлетворенности работников и включить их в план работы структурного подразделения.

Объем и состав генеральной и выборочной совокупностей

Категория работников	Объем генеральной совокупности ¹	Объем выборки	
		План ²	Факт
Административно-управленческий персонал	36	5	35
Административно-хозяйственный персонал и инженерно-технические работники	617	93	164
Профессорско-преподавательский состав	773	112	330
Педагогический состав и педагогические работники	373	53	208
Учебно-вспомогательный персонал кафедр и отделений	405	56	199
Научные и научно-технические работники	72	11	11
Итого	2276	330	947

¹ Численность работников рассчитана по состоянию на 18.10.2024.

² Объем выборочной совокупности работников по категориям, подлежащих исследованию (в соответствии с программой исследования).

Лист согласования 00ДО-0000788045

Внутренний документ "Отчёт по результатам анкетирования «Удовлетворенность работников направлениями деятельности университета»"

Документ подготовил: Пичуева Ирина Альбертовна

Документ подписал: Карнаухова Елена Александровна

Серийный номер ЭП	Должность	ФИО	ИО	Результат	Дата	Комментарий
	Начальник управления	Карнаухова Елена Александровна		Согласовано	23.01.2025	
	Первый проректор	Абдразаков Раис Ильясович		Согласовано	23.01.2025	