

| | |
|---|--|
|  | МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ |
| | Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тюменский индустриальный университет» Отдел мониторинга |



УТВЕРЖДАЮ
 Ректор

 В.В. Ефремова
 _____ 2022 г.

Отчёт
 по результатам анкетирования
 «Удовлетворенность работников
 направлениями деятельности университета»

Основание для проведения анкетирования – приказ ректора от 19.05.2022 № 352 «О проведении анкетирования». Период проведения анкетирования (заполнения анкет) – с 23.05.2022 по 17.06.2022.

Основные аспекты анкетирования:

- объекты – основные направления деятельности университета.
- респонденты – работники университета;
- объем выборки – 335 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 | 23.05.2022 – 17.06.2022 | 23.05.2022 – 17.06.2022 | 100 |
| Вид анкетирования | регулярное | регулярное | 100 |
| Тип анкетирования | online анкетирование | online анкетирование | 100 |
| Объем выборки, чел. | 335 | 649 | 194 |
| Состав выборки | работники всех категорий всех структурных подразделений | работники всех категорий всех структурных подразделений | 100 |
| Вид выборки | случайная | случайная | 100 |

В ходе исследования было опрошено 649 работников, что составляет 26,0 % от генеральной совокупности. Объем и состав генеральной и выборочной совокупностей представлен в приложении 1. При выборке 649 чел. из 2502 чел. доверительная вероятность (точность) составляет 95 %, а доверительный интервал (погрешность) 3,31 %, что соответствует требованиям репрезентативности исследования.

Среди опрошенных – работники всех категорий персонала университета, включая филиалы (по состоянию на 20.04.2022 численность работников составляет 2502 чел.).

Положения по интерпретации уровней удовлетворенности работников

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» (59,9 %) (рис.1).

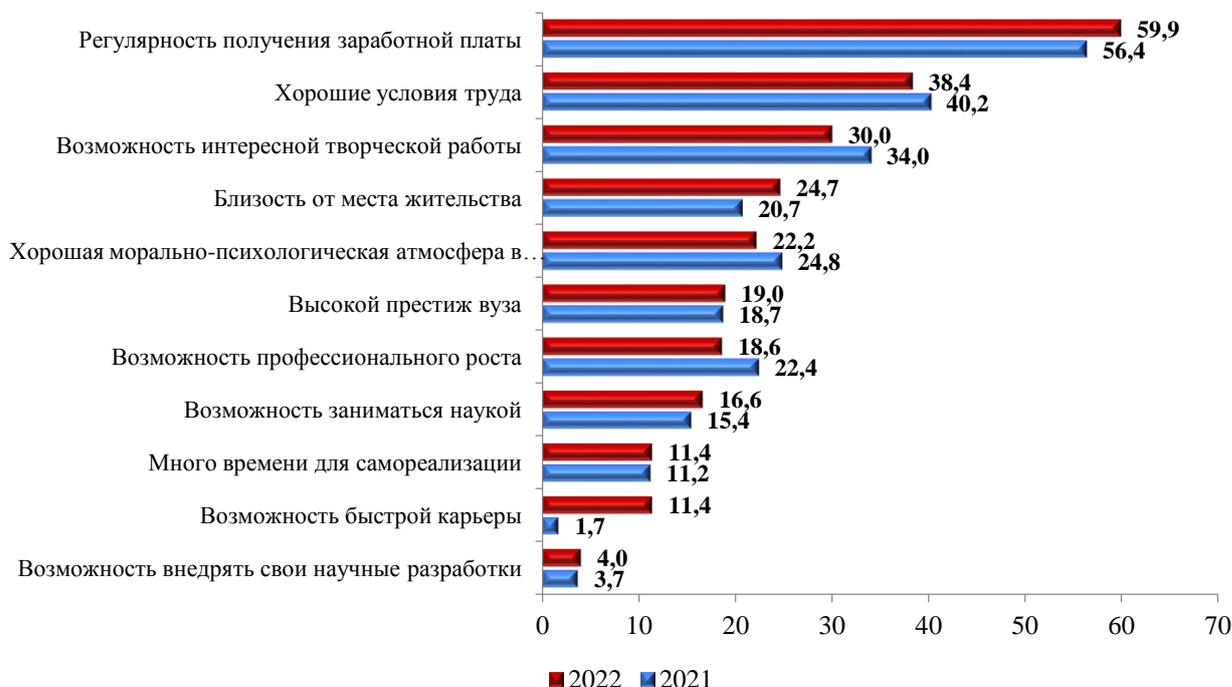


Рисунок 1 – Критерии выбора работы в вузе, %

Основными критериями выбора работы в вузе для работников университета стали: регулярность получения заработной платы (59,9%), хорошие условия труда (38,2%), возможность интересной творческой работы (30,0%), близость места жительства (24,7%), хорошая морально-психологическая атмосфера в коллективе (22,2%), высокий престиж вуза (19,0%), возможность профессионального роста (18,6%), возможность заниматься наукой (16,6%), что отражает не только материальную заинтересованность, но и ориентированность на самореализацию работников. Критерии выбора работы в вузе представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Критерии выбора работы в вузе

| № | Критерий | 2021 год | | 2022 год | | Отклонение, % |
|-----|---|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|------------------|
| | | Количество, чел. | Удельный вес, % | Количество, чел. | Удельный вес, % | |
| 1. | Регулярность получения заработной платы | 611 | 56,4 | 389 | 59,9 | + 3,5 |
| 2. | Возможность интересной творческой работы | 369 | 34,0 | 195 | 30,0 | - 4,0 |
| 3. | Хорошие условия труда | 436 | 40,2 | 248 | 38,2 | - 2,0 |
| 4. | Возможность профессионального роста | 243 | 22,4 | 121 | 18,6 | - 3,8 |
| 5. | Хорошая морально-психологическая атмосфера в коллективе | 369 | 24,8 | 144 | 22,2 | - 2,6 |
| 6. | Возможность заниматься наукой | 167 | 15,4 | 108 | 16,6 | + 1,2 |
| 7. | Близость от места жительства | 224 | 20,7 | 160 | 24,7 | + 4,0 |
| 8. | Высокий престиж вуза | 203 | 18,7 | 123 | 19,0 | + 0,3 |
| 9. | Есть много времени для самореализации | 121 | 11,2 | 74 | 11,4 | + 0,2 |
| 10. | Возможность внедрять свои научные разработки | 40 | 3,7 | 26 | 4,0 | + 0,3 |
| 11. | Высокооплачиваемая работа | 26 | 2,4 | 8 | 1,2 | - 1,2 |
| 12. | Возможность быстрой карьеры | 18 | 1,7 | 13 | 2,0 | + 0,3 |
| 13. | Прочие | Менее 10 | Менее 1 | Менее 10 | Менее 1 | - |

По сравнению с 2021 годом увеличилась доля работников, выбравших работу в университете по причинам: близость от места жительства (на 4,0%), регулярность получения заработной платы на (на 3,5%), возможность заниматься наукой (на 1,2%), возможность быстрой карьеры, высокий престиж

вуза и возможность внедрять свои научные разработки (на 0,3%), много времени для самореализации (на 0,2%).

Отмечено снижение доли работников, выбравших работу в вузе по таким показателям как возможность интересной творческой работы (на 4,0%), возможность профессионального роста (на 3,8%), хорошая морально-психологическая атмосфера в коллективе (на 2,6%), хорошие условия труда (на 2,0%).

На вопрос «Насколько Вы довольны своей работой?» доминирующее большинство респондентов – скорее довольны, чем нет (71,3%), очень недовольны 10 человек, что составило 1,5% (рисунок 2).

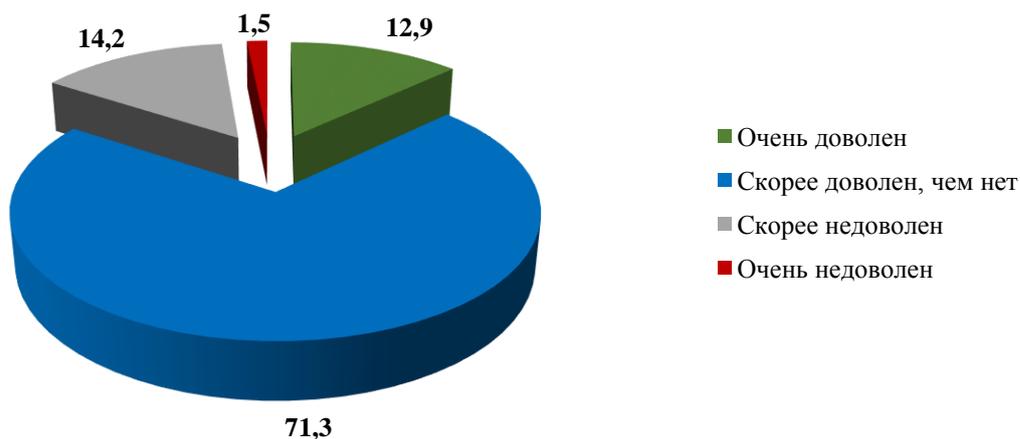


Рисунок 2 – Распределение мнений респондентов об удовлетворенности работой в вузе, %

Доля работников, довольных своей работой в целом соответствует уровню 2021 года (рисунок 3).

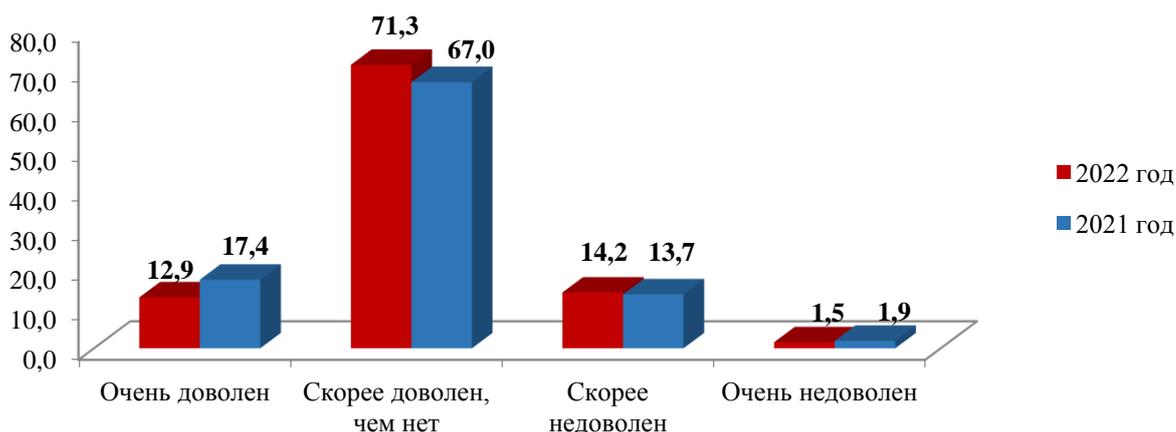


Рисунок 3 – Динамика удовлетворенности работой в вузе, %

При оценке направлений деятельности университета и условий работы сотрудников среднее значение уровня удовлетворенности составляет 3,93 балла. Самое высокое значение уровня удовлетворенности респонденты показывают по критерию «доступность информации о деятельности

университета» – 4,34 балла. Самое низкое – 3,44 балла по критерию «возможность участия преподавателей и работников в принятии управленческих решений». На рисунке 4 представлены средние оценки удовлетворенности работников ТИУ всеми НДУ.

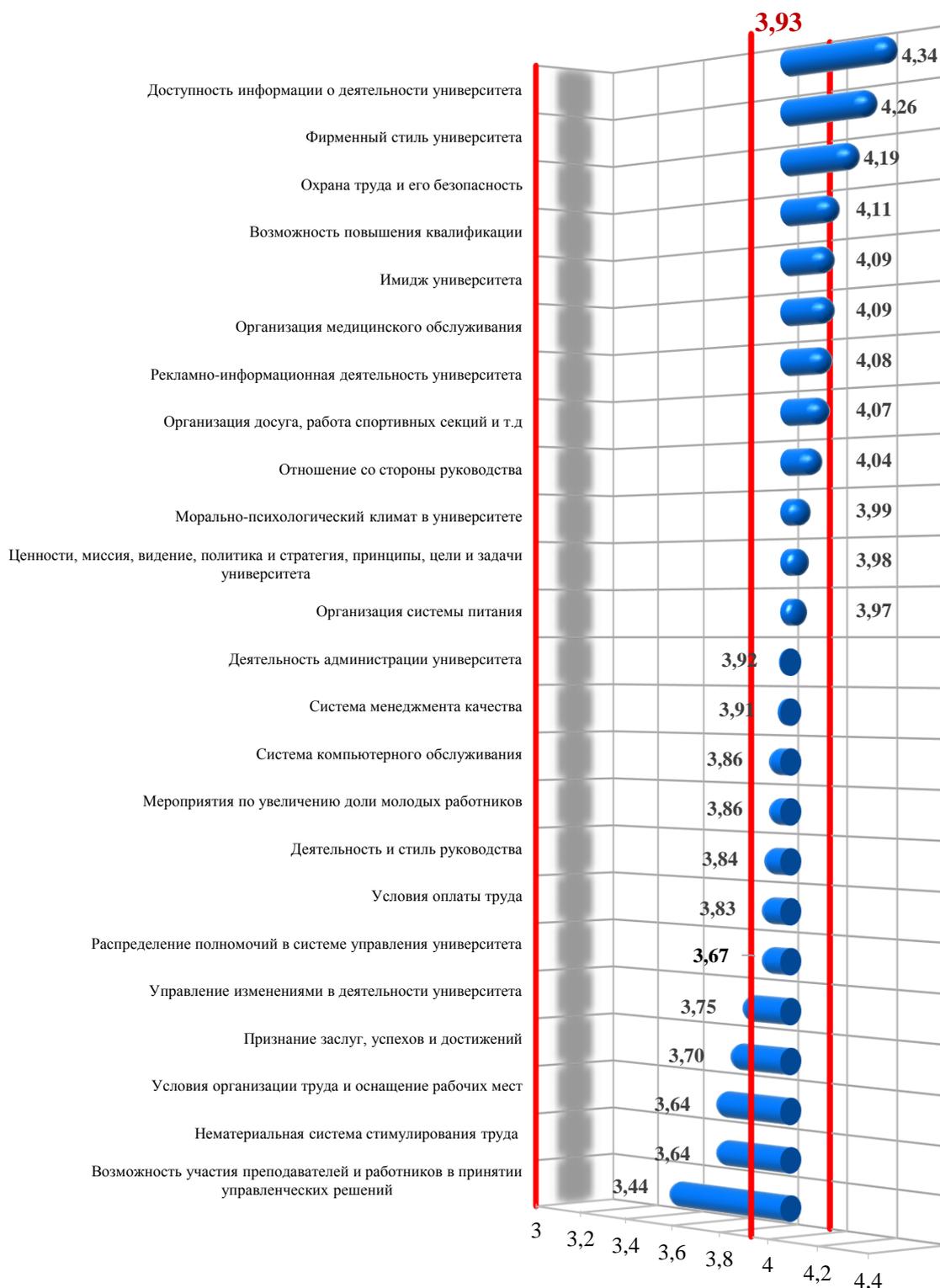


Рисунок 4 – Средний уровень удовлетворенности сотрудников ТИУ всеми НДУ, баллы

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):

- доступность информации о деятельности университета;
- фирменный стиль университета;
- охрана труда и его безопасность;
- возможность повышения квалификации;
- имидж университета;
- организация медицинского обслуживания;
- рекламно-информационная деятельность университета;
- организация досуга, работа спортивных секций;
- отношение со стороны руководства;
- морально-психологический климат в университете;
- ценности, миссия, видение, политика и стратегия, принципы, цели и задачи университета;
- организация системы питания.

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

- деятельность администрации университета;
- система менеджмента качества;
- система компьютерного обслуживания;
- мероприятия по увеличению доли молодых работников;
- деятельность и стиль руководства;
- условия оплаты труда;
- распределение полномочий в системе управления университета;
- управление изменениями в деятельности университета;
- признание заслуг, успехов и достижений;
- условия организации труда и оснащение рабочих мест.
- нематериальная система стимулирования труда;
- возможность участия преподавателей и сотрудников в принятии управленческих решений.

3) В наибольшей степени работники удовлетворены доступностью информации о деятельности университета (значение – 4,34, балла), а в наименьшей возможностью участия преподавателей и сотрудников в принятии управленческих решений (значение – 3,44 балла).

Изменение показателей удовлетворенности за период 2021 – 2022 годы представлено на рисунке 5.



Рисунок 5 – Динамика уровня удовлетворенности направлениями деятельности университета и условиями работы, баллы

Повышение удовлетворенности работников университета наблюдается по следующим НДУ: охрана труда и его безопасность (0,18 балла), фирменный стиль университета (0,16 балла), доступность информации о деятельности университета (0,13 балла), имидж университета (0,13 балла), рекламно-информационная деятельность университета (0,08 балла), организация досуга, работа спортивных секций (0,07 балла), морально-психологический климат в университете и возможность повышения квалификации (0,05 балла), организация медицинского обслуживания (0,04 балла).

Наибольшее снижение уровня удовлетворенности отмечено по следующим НДУ: возможность участия преподавателей и работников в принятии управленческих решений (на 0,43 балла), признание заслуг, успехов и достижений (на 0,32 балла), нематериальная система стимулирования труда (на 0,25 балла), управление изменениями в деятельности университета (на 0,24 балла).

Наибольшая доля респондентов оценивают общую атмосферу университета как доброжелательную (42,4%) и доброжелательную, но есть конфликты (40,4 %) (рисунок б). Считают общую атмосферу университета недоброжелательной 4,8 % респондентов, неблагоприятной – 2,8 %, а 9,7 % участников анкетирования затруднились ответить на данный вопрос.

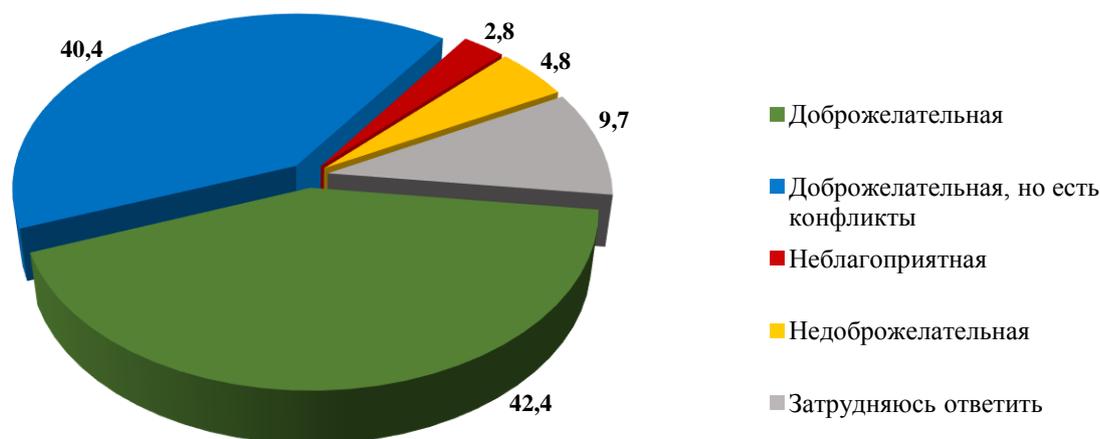


Рисунок б – Распределение мнений респондентов о состоянии общей атмосферы университета, %

Таким образом, атмосферу в университете можно считать достаточно доброжелательной, что в целом соответствует результату прошлого года.

Распределение выбора основных проблем, мешающих наиболее эффективной работе университета, по мнению респондентов, представлено в таблице 3.

Таблица 3 – Основные проблемы, мешающие наиболее эффективной работе университета

| № | Критерий | 2021 год | | 2022 год | | Отклонение, % |
|-----|--|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|------------------|
| | | Количество, чел. | Удельный вес, % | Количество, чел. | Удельный вес, % | |
| 1. | Высокая степень бюрократизма | 465 | 42,9 | 279 | 43,0 | + 0,1 |
| 2. | Низкая вовлеченность коллектива в процесс обсуждения и принятия управленческих решений | 401 | 37,0 | 236 | 36,4 | - 0,6 |
| 3. | Формальное отношение к функциональным обязанностям работников | 325 | 30,0 | 195 | 30,0 | - |
| 4. | Постоянный рост аппарата управления | 239 | 22,0 | 175 | 27,0 | + 5,0 |
| 5. | Низкая информированность работников | 215 | 19,8 | 164 | 25,3 | + 5,5 |
| 6. | Некомпетентность руководства | 120 | 11,1 | 90 | 13,9 | + 2,8 |
| 7. | Отсутствие у подчиненных самостоятельности в принятии решений | 231 | 21,3 | 115 | 17,7 | - 3,6 |
| 8. | Инертность работников университета | 202 | 18,6 | 119 | 18,3 | - 0,3 |
| 9. | Низкий профессиональный уровень работников | 89 | 8,2 | 47 | 7,2 | - 1,0 |
| 10. | Сопrotивление коллектива университета нововведениям | 127 | 11,7 | 72 | 11,1 | - 0,6 |
| 11. | Прочие | Менее 10 | Менее 1 | Менее 10 | Менее 1 | - |

Основными проблемами, по мнению респондентов, как и в 2021 году являются: высокая степень бюрократизма (43,0%), низкая вовлеченность коллектива в процесс обсуждения и принятия управленческих решений (36,7%), формальное отношение к функциональным обязанностям работников

(30,0%), постоянный рост аппарата управления (27,0%), низкая информированность работников (25,3%) (рисунок 7).

В числе прочих работники университета указывают следующие проблемы: высокая степень загруженности преподавателей, требуется обновление технического оснащения кабинетов и лабораторий, увеличение доли молодых кадров.



Рисунок 7 – Основные проблемы, препятствующие обеспечению эффективности работы университета, %

Анализ вопроса «Основные решения выявленных проблем, мешающих наиболее эффективной работе университета» позволяет увидеть решение выявленных ранее проблем (рисунок 8).



Рисунок 8 – Основные решения выявленных проблем, препятствующих обеспечению эффективности работы университета, %

Распределение выбора основных решений выявленных проблем, препятствующих обеспечению эффективности работы университета по мнению респондентов представлено в таблице 4.

Таблица 4 – Основные решения выявленных проблем, препятствующих обеспечению эффективности работы университета

| № | Критерий | 2021 год | | 2022 год | | Отклонение, % |
|----|---|---------------------|--------------------|---------------------|--------------------|------------------|
| | | Количество, чел. | Удельный вес, % | Количество, чел. | Удельный вес, % | |
| 1. | Повышение взаимной заинтересованности работников отделов в результатах выполняемой работы | 555 | 51,2 | 345 | 53,2 | + 2,0 |
| 2. | Внимание к нуждам подчиненных | 460 | 42,4 | 267 | 41,1 | – 1,3 |
| 3. | Оплата по труду | 446 | 41,1 | 291 | 44,8 | + 3,7 |
| 4. | Выработка стратегии и тактики для оптимального развития университета | 320 | 29,5 | 186 | 28,7 | – 0,8 |
| 5. | Кадровые перестановки | 215 | 19,8 | 131 | 20,2 | + 0,4 |
| 6. | Создание корпоративного обучения | 242 | 22,3 | 140 | 21,6 | – 0,7 |
| 7. | Аттестация руководства по вопросам менеджмента | 162 | 14,9 | 85 | 13,1 | – 1,8 |
| 8. | Прочие | Менее 10 | Менее 1 | Менее 10 | Менее 1 | – |

Основными решениями выявленных проблем, по мнению респондентов, являются: повышение взаимной заинтересованности работников отделов в результатах выполняемой работы – 53,2%, оплата по труду – 44,8%, внимание к нуждам подчиненных – 41,1%, выработка стратегии и тактики для оптимального развития университета – 28,7%. Большинство из этих решений реализовывались в рамках программы развития опорного университета.

Большинство респондентов (79,3 %) достаточно высоко оценивают перспективы развития ТИУ: 60,7 % ответивших уверены, что перспективы «скорее высокие», «однозначно высокие» – 18,6 %, что в целом соответствует результату прошлого года (рисунок 9). Однако, 19,1% отметили перспективы

развития университета как «скорее низкие», а 1,5 % – как «однозначно низкие».

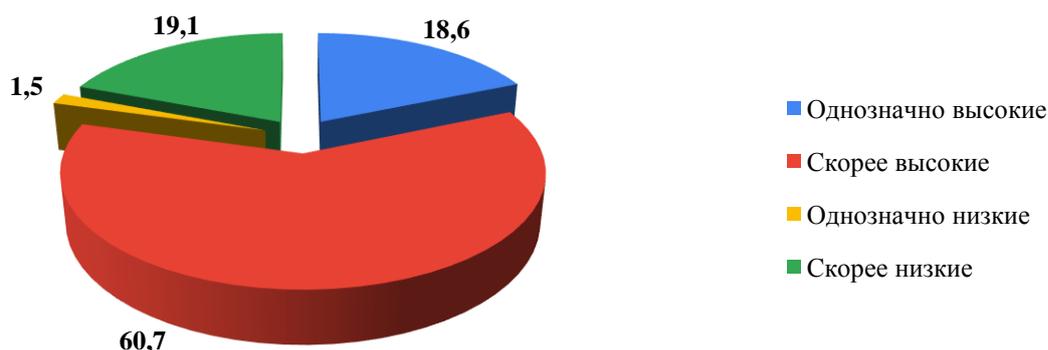


Рисунок 9 – Распределение мнений респондентов о перспективах развития ТИУ, %

При оценке компонентов социальной и профессиональной защищенности работников университета среднее значение уровня удовлетворенности в 2022 году составляет 4,03 балла, что выше уровня 2021 года на 0,02 балла (рисунок 10).

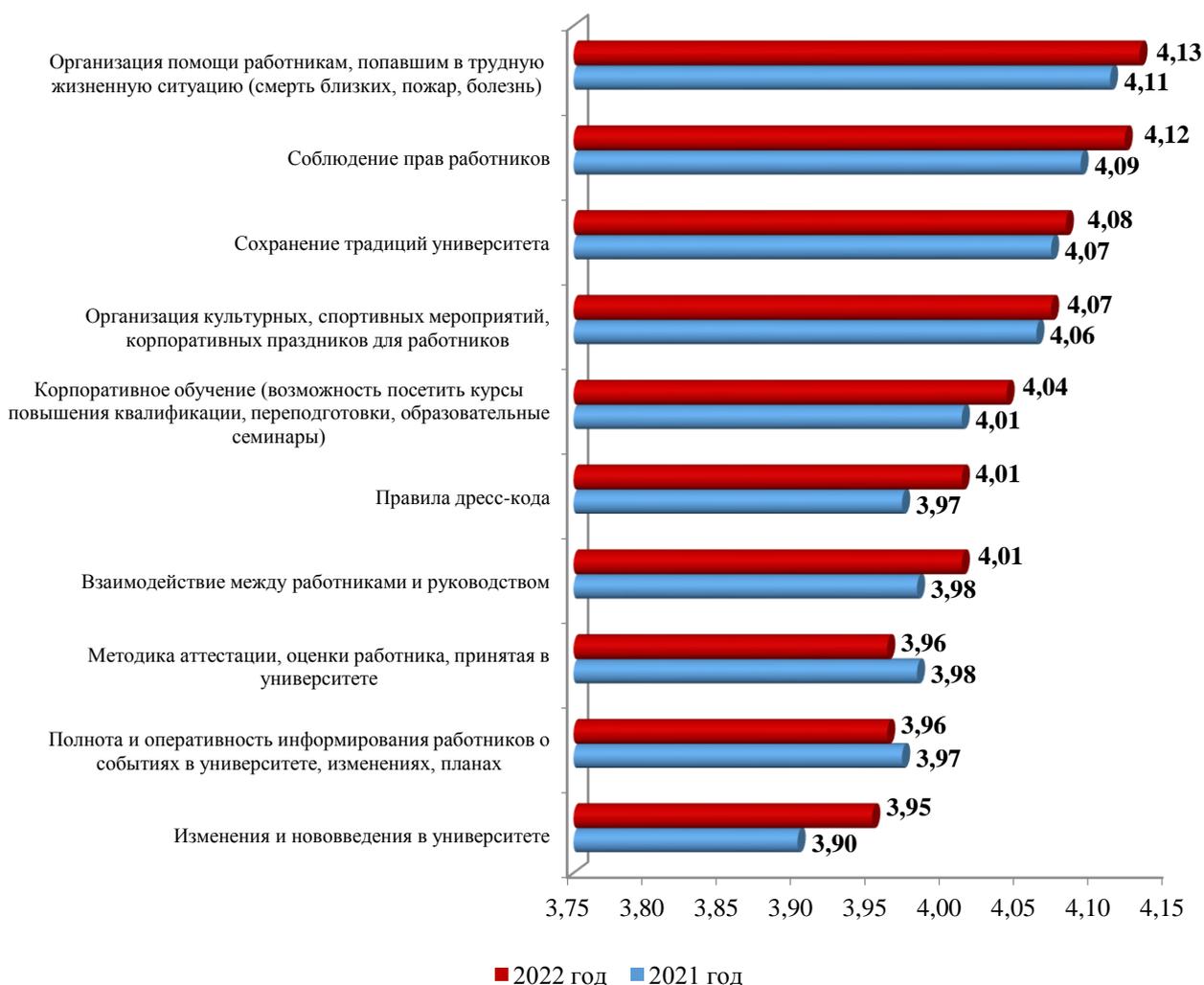


Рисунок 10 – Оценка компонентов социальной и профессиональной защищенности работников университета, баллы

Самое высокое значение респонденты показывают по критерию «организация помощи работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию (смерть близких, пожар, болезнь и т.д.)» – 4,13 балла, самое низкое – 3,95 балла по критерию «изменения и нововведения в университете». В целом все критерии оценки близкие к среднему значению (4,03 балла), что говорит о высоком уровне удовлетворенности работников университета компонентами социальной и профессиональной защищенности.

При оценке корпоративных ценностей мнения респондентов распределились следующим образом (таблица 5).

Таблица 5 – Наиболее приоритетные корпоративные ценности

| № | Критерии | 2021 год | | 2022 год | | Отклонение, % |
|-----|---|------------------|-----------------|------------------|-----------------|---------------|
| | | Количество, чел. | Удельный вес, % | Количество, чел. | Удельный вес, % | |
| 1. | Уважение к коллегам | 731 | 67,4 | 428 | 65,9 | – 1,5 |
| 2. | Личная ответственность за свою работу | 705 | 65,0 | 412 | 63,5 | – 1,5 |
| 3. | Честность и добросовестность | 680 | 62,7 | 411 | 63,3 | + 0,6 |
| 4. | Профессионализм и постоянное совершенствование | 604 | 55,7 | 401 | 61,8 | +6,1 |
| 5. | Справедливость в оплате труда | 520 | 48,0 | 311 | 47,9 | – 0,1 |
| 6. | Хорошее управление, работа в команде | 414 | 38,2 | 228 | 35,1 | – 3,1 |
| 7. | Сплоченность коллектива | 414 | 38,2 | 263 | 40,5 | +2,3 |
| 8. | Самодисциплина | 412 | 38,0 | 236 | 36,4 | – 1,6 |
| 9. | Результативность, достижение целей | 363 | 33,5 | 196 | 30,2 | – 3,3 |
| 10. | Понимание важности роли каждого подразделения и отдельного сотрудника | 338 | 31,2 | 211 | 32,5 | +1,3 |
| 11. | Гибкость в работе и в отношениях с сотрудниками | 317 | 29,2 | 171 | 26,3 | –2,9 |
| 12. | Открытость работников и руководства | 253 | 23,3 | 150 | 23,1 | – 0,2 |
| 13. | Гордость за свой университет | 251 | 23,2 | 158 | 24,3 | + 1,1 |
| 14. | Возможность компромиссов | 249 | 23,0 | 126 | 19,4 | –3,6 |
| 15. | Открытость информации | 243 | 22,4 | 138 | 21,3 | – 1,1 |

Наиболее приоритетными корпоративными ценностями для работников университета неизменно на протяжении трех лет являются: уважение к коллегам (65,9 %), личная ответственность за свою работу (63,5 %), честность и добросовестность (63,3 %) профессионализм и постоянное совершенствование (57,0 %), справедливость в оплате труда (47,9 %), что отражает в большей степени профессиональные характеристики сотрудников, чем личностные качества (рисунок 11).

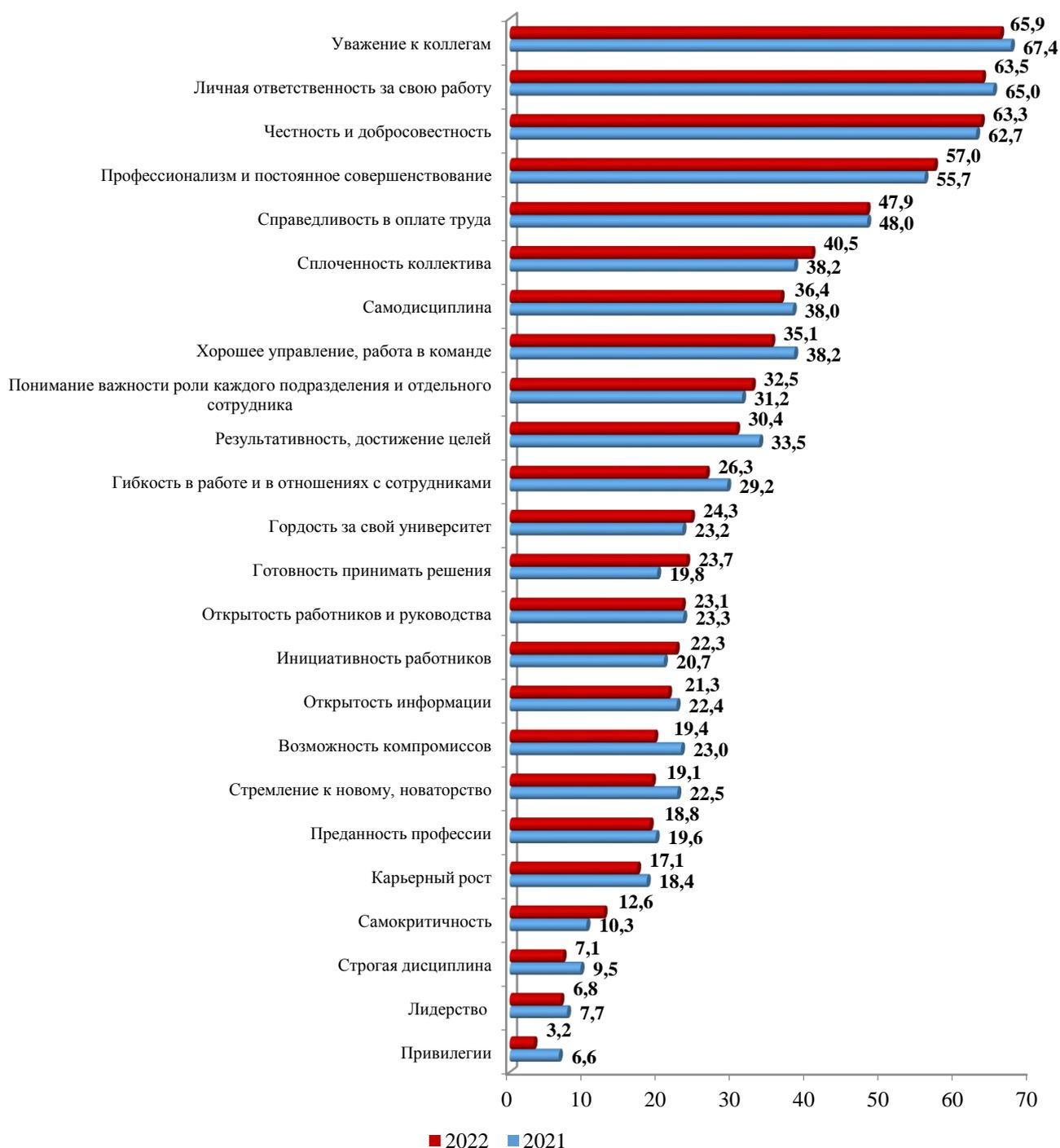


Рисунок 11 - Наиболее приоритетные корпоративные ценности, %

По сравнению с 2021 годом выросла доля работников, приоритетными корпоративными ценностями для которых являются: профессионализм и постоянное совершенствование (на 6,1%), сплоченность коллектива (на 2,3%), понимание важности роли каждого подразделения и отдельного сотрудника (на 1,3%), гордость за свой университет (на 1,1%), Честность и добросовестность (на 0,6%). Распределение мнений респондентов при оценке корпоративных ценностей в целом соответствует 2021 году.

На вопрос «В какой мере Вы можете назвать коллектив университета сплоченным объединенным «корпоративным духом», общими целями, нормами поведения, общими ценностями?» доминирующее большинство респондентов (50,2 %) отмечают, что коллектив университета частично можно считать сплоченным, 13,3% респондентов не считают коллектив университета сплоченным, что в целом соответствует распределению мнений респондентов 2021 года (рисунок 12).

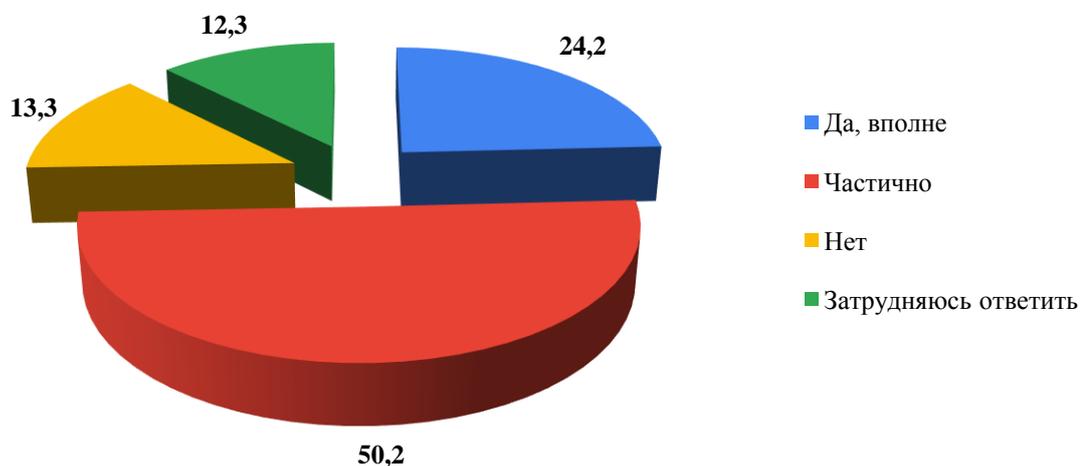


Рисунок 12 – Распределение мнений респондентов об уровне сплоченности коллектива университета, %

При оценке резервов, повышения эффективности системы управления университетом выявлено, что основные резервы, по мнению респондентов, содержатся в организации образовательного процесса (23,6%), в стиле и методах управления (21,3%), в организации научной деятельности (17,1%), в отсутствии у работников творческой инициативы (16,8%), неиспользовании инициативы и творческого потенциала работников (16,2%). В прочие вошли ответы респондентов, имеющие не более 2,0 % и, в целом не влияющие на основные результаты исследования по данному вопросу. Затруднились ответить на данный вопрос 2,6 % респондентов (рисунок 13).

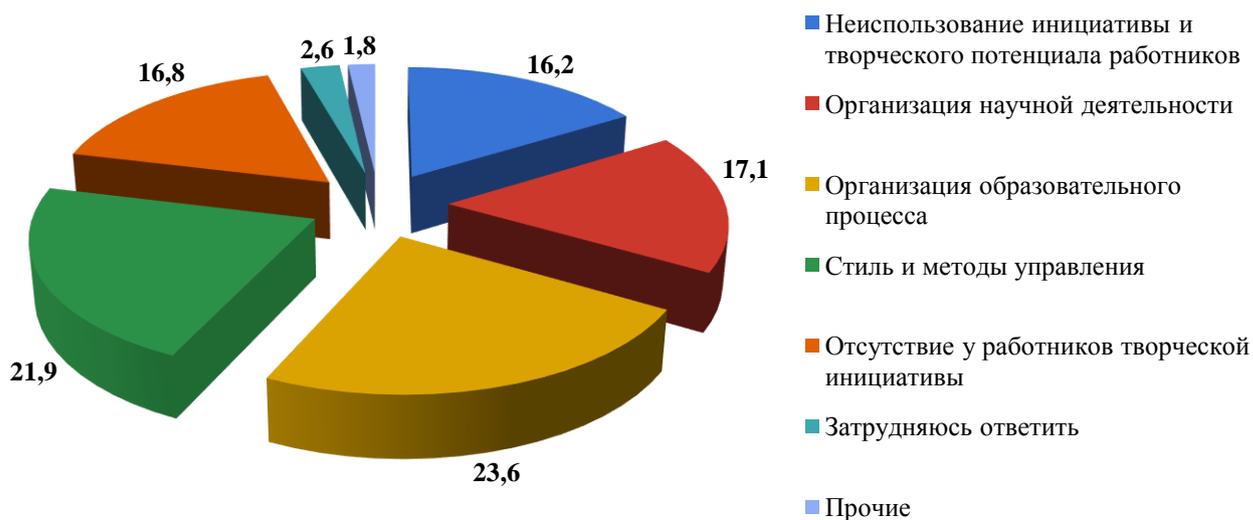


Рисунок 13 – Распределение мнений респондентов о резервах повышения эффективности системы управления университетом, %

Стиль руководства в университете, по мнению респондентов, стимулирует повышение квалификации работников и преподавателей, их карьерный рост – 44,7%, создает атмосферу деловитости, настойчивости в реализации поставленных задач, ориентации на получение результатов – 37,0%, создает атмосферу жесткой подчиненности, централизации – 34,2%, поощряет стремление отдельных подразделений к повышению их конкурентоспособности – 31,4%. (Приложение 2).

Необходимый для реализации стиль руководства в университете, по мнению респондентов, формирует единоклубные и усиливает стремление работать в единой команде – 42,5%, стимулирует повышение квалификации работников и преподавателей, их карьерный рост и повышает степень участия в принятии решений широких слоев работников и преподавателей университета – 41,1%, поощряет увлеченность работников университета делом и заботой о людях – 40,5%.

Целями, определяющими деятельность ТИУ в настоящее время, по мнению респондентов, являются: направление внимания коллектива на атмосферу неизменности и стабильности – 42,4, на реализацию запросов работодателей в образовательной и научно-исследовательской деятельности – 41,3%, на реформирование, обретение новых ресурсов и решение новых задач – 41,1% (Приложение 3).

В действиях членов коллектива преобладает целевое напряжение сил и стремление к победе университета среди конкурентов – 35,0 %.

В будущем, по мнению респондентов, стратегические цели университета должны направлять внимание коллектива на сохранение и развитие человеческих ресурсов – 43,0%, на обладание уникальной или новейшей научной продукцией и высокое качество академической подготовки – 40,7%.

Среди работников разных структурных подразделений наиболее высокий уровень удовлетворенности всеми НДУ характерен для педагогических работников – 4,17 балла, наиболее низкий 3,75 балла – для научных и научно-технических работников. Изменения среднего уровня удовлетворенности в разрезе категорий работников представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Удовлетворенность работников всеми НДУ в разрезе категорий

| Категории работников | Средняя оценка, баллы | | Отклонение (+, -), баллы |
|--|-----------------------|------|--------------------------|
| | 2021 | 2022 | |
| Административно-управленческий персонал | 3,68 | 3,82 | + 0,14 |
| Профессорско-преподавательский состав | 4,10 | 4,06 | - 0,04 |
| Педагогические работники | 4,25 | 4,17 | - 0,08 |
| Научные и научно-технические работники | 4,05 | 3,75 | - 0,30 |
| Административно-хозяйственный персонал и инженерно-технические работники | 3,66 | 3,81 | + 0,15 |
| Учебно-вспомогательный персонал кафедр и отделений | 3,76 | 3,95 | + 0,19 |

Респонденты мужского пола удовлетворены всеми НДУ в большей степени, чем респонденты женского пола. Показатель удовлетворенности всеми НДУ изменился по сравнению с 2021 годом незначительно. Изменения среднего уровня удовлетворенности по гендерному признаку представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Удовлетворенность работников всеми НДУ по гендерному признаку

| Гендерный признак | Средняя оценка, баллы | | Отклонение (+; -) |
|-------------------|-----------------------|------|-------------------|
| | 2021 | 2022 | |
| Мужчины | 4,03 | 4,01 | - 0,02 |
| Женщины | 3,99 | 3,95 | - 0,04 |

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 39 до 50 лет. Изменения среднего уровня удовлетворенности работников по возрасту представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Удовлетворенность работников всеми НДУ по возрасту

| Группы работников по возрасту | Средняя оценка, баллы | | Отклонение (+ -) |
|-------------------------------|-----------------------|------|---------------------|
| | 2021 | 2022 | |
| До 25 лет включительно | 4,01 | 4,10 | + 0,09 |
| От 26 до 39 лет | 3,94 | 3,95 | + 0,01 |
| От 39 до 50 лет | 3,99 | 3,88 | - 0,11 |
| Свыше 51 года | 4,03 | 4,01 | - 0,02 |

В целом средняя оценка уровня удовлетворенности работников всеми направлениями деятельности университета составляет 3,93 балла, что в целом характеризует удовлетворенность работников как близкую к высокой.

Среднее значение уровня удовлетворенности компонентами социальной и профессиональной защищенности работников университета в 2022 году составляет 4,03 балла, что выше уровня прошлого года на 0,2 балла и характеризует удовлетворенность работников как высокую.

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 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 | 55 | 7 | 34 |
| Административно-хозяйственный персонал и инженерно-технические работники | 680 | 91 | 158 |
| Профессорско-преподавательский состав | 817 | 110 | 208 |
| Педагогические работники | 372 | 50 | 124 |
| Учебно-вспомогательный персонал кафедр и отделений | 473 | 63 | 111 |
| Научные и научно-технические работники | 105 | 14 | 14 |
| Итого | 2502 | 335 | 649 |

¹ Численность работников рассчитана по состоянию на 20.04.2022.

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

Результаты управленческих взаимодействий ТИУ, по мнению
респондентов

| № | Критерий | Реализуемый, чел. | Необходимый, чел. | Затрудняюсь ответить, чел. |
|-----|---|----------------------|----------------------|-------------------------------|
| 1. | Стимулирует повышение квалификации работников и преподавателей, их карьерный рост | 290 | 267 | 118 |
| 2. | Стимулирует предпринимательство, новаторство, внедрение инноваций | 182 | 222 | 259 |
| 3. | Создает атмосферу деловитости, настойчивости в реализации поставленных задач, ориентации на получение результатов | 240 | 209 | 210 |
| 4. | Способствует координации, четкой организации структурированности деятельности | 198 | 259 | 202 |
| 5. | Создает атмосферу жесткой подчиненности, централизации | 222 | 87 | 351 |
| 6. | Предопределяет самостоятельность подразделений университета | 159 | 208 | 291 |
| 7. | Повышает степень участия в принятии решений широких слоев работников и преподавателей университета | 134 | 267 | 257 |
| 8. | Поощряет коллективные формы работы | 187 | 225 | 248 |
| 9. | Поощряет стремление отдельных подразделений к повышению их конкурентоспособности | 204 | 190 | 267 |
| 10. | Формирует единомыслие и усиливает стремление работать в единой команде | 174 | 276 | 204 |
| 11. | Поощряет индивидуальный риск, свободу и самобытность работников и преподавателей университета | 125 | 189 | 340 |
| 12. | Поощряет процессы реформирования в университете | 169 | 178 | 312 |
| 13. | Поощряет увлеченность работников университета делом и заботой о людях | 149 | 263 | 247 |

Цели университета, определяющие деятельность ТИУ, по мнению респондентов

| № | Критерий | Реализуемый, чел. | Необходимый, чел. | Затрудняюсь ответить, чел. |
|----|--|----------------------|----------------------|-------------------------------|
| 1. | Университет направляет внимание коллектива на атмосферу неизменности и стабильности. В действиях членов коллектива важнее всего сохранение многолетних университетских традиций | 275 | 212 | 183 |
| 2. | Университет направляет внимание коллектива на реформирование, обретение новых ресурсов и решение новых задач | 267 | 218 | 174 |
| 3. | Университет направляет внимание коллектива на конкурентные действия и достижения. В действиях работников преобладает целевое напряжение сил и стремление к победе университета среди конкурентов. | 227 | 195 | 239 |
| 4. | Университет направляет приоритетное внимание коллектива на реализацию запросов работодателей в образовательной и научно-исследовательской деятельности | 268 | 192 | 199 |
| 5. | Университет направляет внимание коллектива на сохранение и развитие человеческих ресурсов | 205 | 279 | 177 |
| 6. | Университет направляет внимание коллектива на обладание уникальной или новейшей научной продукцией и высокое качество академической подготовки | 177 | 264 | 215 |

Лист согласования

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

Документ подготовил: Пичуева Ирина Альбертовна

Документ подписал: Ефремова Вероника Васильевна

| Серийный номер ЭП | Должность | ФИО | ИО | Результат | Дата | Комментарий |
|-------------------|---|---------------------------|----|-------------|------------|-------------|
| | Проректор по образовательной деятельности | Абдразаков Раис Ильясович | | Согласовано | 24.11.2022 | |