



УТВЕРЖДАЮ

И.о. ректора

« 10 » 04

Ю.С. Клочков

2024 г.

Отчёт  
по результатам анкетирования  
«Удовлетворенность работников  
направлениями деятельности университета»

Основание для проведения анкетирования – приказ ректора от 12.01.2024 № 13 «О проведении анкетирования», программа анкетирования «Удовлетворенность работников направлениями деятельности университета», утв. 21.12.2023. Период проведения анкетирования (заполнения анкет) – с 15.01.2024 по 28.01.2024.

Основные аспекты анкетирования:

- объекты – основные направления деятельности университета.
- респонденты – работники университета;
- объем выборки – 331 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	15.01.2024 – 28.01.2024	15.01.2024 – 28.01.2024	100
Вид анкетирования	регулярное	регулярное	100
Тип анкетирования	online анкетирование	online анкетирование	100
Объем выборки, чел.	331	578	175
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 578 работников, что составляет 26,0 % от генеральной совокупности. Объем и состав генеральной и выборочной совокупностей представлен в приложении 1. При выборке 578 чел. из 2373 чел. доверительная вероятность (точность) составляет 95 %, а доверительный интервал (погрешность) 3,55 %, что соответствует требованиям репрезентативности исследования.

Среди опрошенных – работники всех категорий персонала университета, включая филиалы (по состоянию на 01.11.2023 численность работников составляет 2373 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 административно-хозяйственный персонал и инженерно-технические работники – 33,7 %, профессорско-преподавательский состав – 29,6 %, учебно-вспомогательный персонал кафедр и отделений, прочий учебный персонал – 17,0 %.

Анализ структуры респондентов по половой принадлежности показывает, что среди опрошенных преобладают женщины – 74,6 %.

По возрастному составу преобладают респонденты от 40 до 50 лет – 34,9 % (рисунок 2)

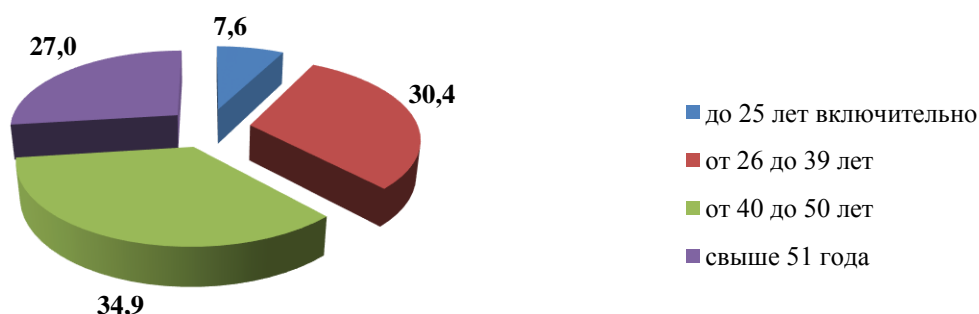


Рисунок 2 — Структура ответов на вопрос «Укажите, пожалуйста, Ваш возраст», %

#### 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» (56,4 %) (рисунок 3).



Рисунок 3 – Критерии выбора работы в вузе, %

Основными критериями выбора работы в вузе для работников университета стали: регулярность получения заработной платы (56,4 %), хорошие условия труда (37,0 %), возможность интересной творческой работы (31,7 %), хорошая морально-психологическая атмосфера в коллективе (26,6%), близость места жительства (23,9 %), высокий престиж вуза (18,5 %), возможность профессионального роста (17,8 %), возможность заниматься наукой (14,9 %), 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, заниматься спортом, 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	2022 год		2023 год		Отклонение, %
		Количество, чел.	Удельный вес, %	Количество, чел.	Удельный вес, %	
1.	Регулярность получения заработной платы	389	59,9	326	56,4	– 3,5
2.	Возможность интересной творческой работы	195	30,0	183	31,7	+ 1,7
3.	Хорошие условия труда	248	38,4	214	37,0	– 1,4
4.	Возможность профессионального роста	121	18,6	103	17,8	– 0,8
5.	Хорошая морально-психологическая атмосфера в коллективе	144	22,2	154	26,6	+ 4,4
6.	Возможность заниматься наукой	108	16,6	86	14,9	– 1,7
7.	Близость от места жительства	160	24,7	138	23,9	– 0,8
8.	Высокий престиж вуза	123	19,0	107	18,5	– 0,5
9.	Есть много времени для самореализации	74	11,4	72	12,5	+ 1,1
10.	Возможность внедрять свои научные разработки	26	4,0	25	4,3	+ 0,3
11.	Высокооплачиваемая работа	8	1,2	10	1,7	+ 0,5
12.	Возможность быстрой карьеры	13	2,0	6	1,0	+ 1,0
13.	Прочие	Менее 10	Менее 1	Менее 10	Менее 1	–

По сравнению с 2022 годом увеличилась доля работников, выбравших работу в университете по причинам: хорошая морально-психологическая атмосфера в коллективе – на 4,4 %, возможность интересной творческой работы – на 1,7 %, много времени для самореализации – на 1,1 %,

возможность быстрой карьеры – на 1,0 %, высокооплачиваемая работа – на 0,5 %, возможность внедрять свои научные разработки – на 0,3 %.

Отмечено снижение доли работников, выбравших работу в вузе по таким показателям как регулярность получения заработной платы – на 3,5 %, возможность заниматься наукой – на 1,7 %, хорошие условия труда – на 1,4 %, возможность профессионального роста и близость от места жительства – на 0,8 %, высокий престиж вуза – на 0,5 %.

На вопрос «Насколько Вы довольны своей работой?» доминирующее большинство респондентов указали вариант «скорее довольны, чем нет» (68,5 %), очень недовольны 9 человек, что составило 1,5 % (рисунок 4).



Рисунок 4 – Распределение мнений респондентов об удовлетворенности работой в вузе, %

Доля работников, довольных своей работой в целом соответствует уровню 2022 года (рисунок 5).

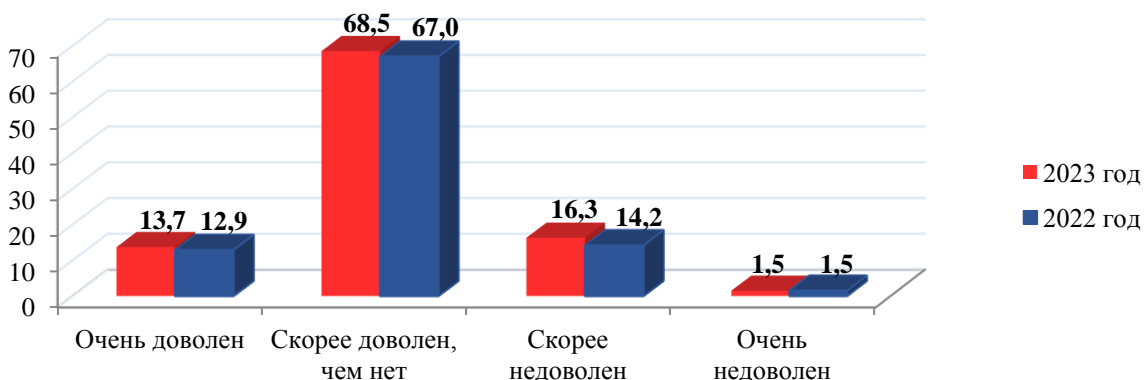


Рисунок 5 – Динамика удовлетворенности работой в вузе, %

При оценке направлений деятельности университета и условий работы сотрудников среднее значение уровня удовлетворенности составляет 3,69 балла, что ниже уровня 2022 года на 0,24 % (2022 г. – 3,93 б.), темп снижения составил 6,1 %. Самое высокое значение уровня удовлетворенности респонденты показывают по критерию «Отношения с непосредственным руководством» – 4,34 балла. Самое низкое – 2,94 балла по критерию «Состояние материально-технической базы». На рисунке 6 представлены средние оценки удовлетворенности работников ТИУ всеми НДУ.

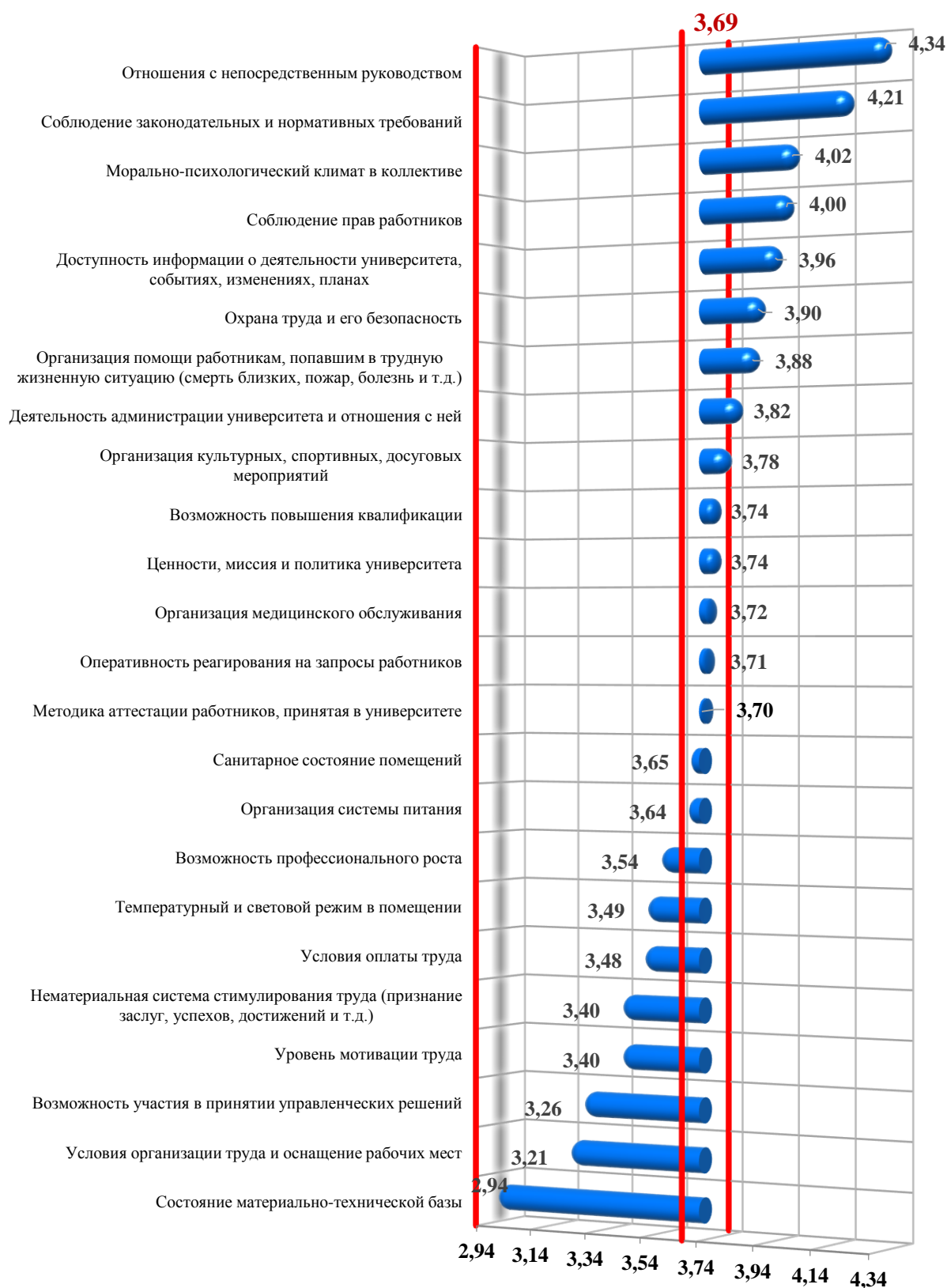


Рисунок 6 – Средний уровень удовлетворенности сотрудников ТИУ всеми НДУ, баллы

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):

- 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.);
- деятельность администрации университета и отношения с ней;
- организация культурных, спортивных, досуговых мероприятий;
- возможность повышения квалификации;
- ценности, миссия, видение, политика и стратегия, принципы, цели и задачи университета;
- организация медицинского обслуживания;
- оперативность реагирования на Ваши запросы;
- методика аттестации работников, принятая в университете.

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

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

3) В наибольшей степени работники удовлетворены отношениями с непосредственным руководством (значение – 4,34, балла), в наименьшей – состоянием материально-технической базы (значение – 2,94 балла).

Изменение показателей удовлетворенности за период 2022 – 2023 годы представлено на рисунке 7.



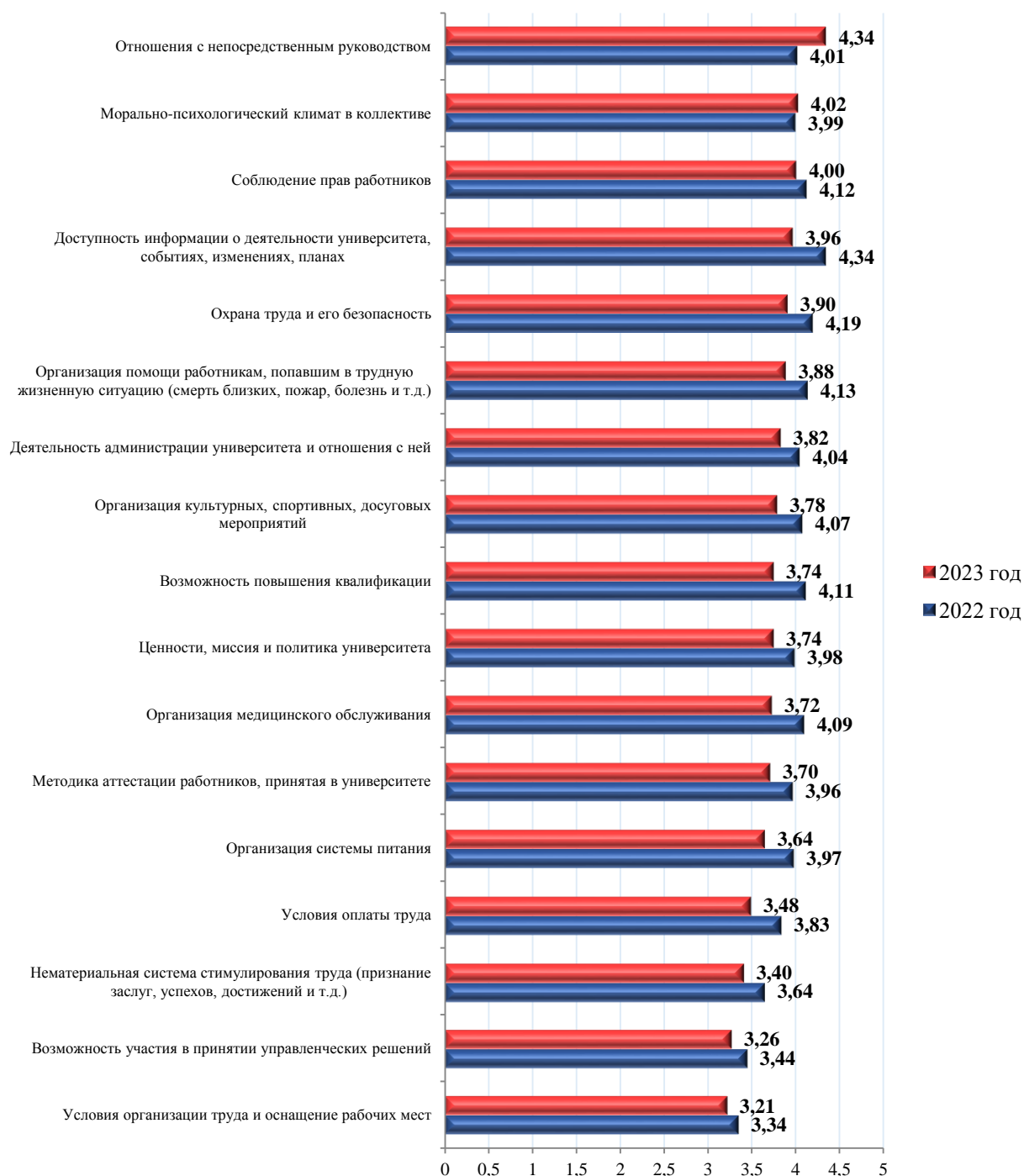


Рисунок 7 – Динамика уровня удовлетворенности направлениями деятельности университета и условиями работы, баллы

Повышение удовлетворенности работников университета наблюдается по следующим НДУ: отношения с непосредственным руководством (0,33 б.) и морально-психологический климат в коллективе (0,03 б.). Наибольшее снижение уровня удовлетворенности отмечено по следующим НДУ: доступность информации о деятельности университета, событиях, изменениях, планах (на 0,38 б.), возможность повышения квалификации и организация медицинского обслуживания (на 0,37 б.), условия оплаты труда (на 0,35 б.), организация системы питания (на 0,33 б.), организация

культурных, спортивных, досуговых мероприятий, охрана труда и его безопасность (на 0,29 б.), организация помощи работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию (на 0,25 б.).

Среди работников разных структурных подразделений наиболее высокий уровень удовлетворенности всеми НДУ характерен для учебно-вспомогательного персонала кафедр и отделений, прочего учебного персонала – 3,84 балла, наиболее низкий 3,53 балла – для профессорско-преподавательского состава. Изменения 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
	2022	2023	
Административно-управленческий персонал	3,82	3,78	- 0,04
Профессорско-преподавательский состав	4,06	3,53	- 0,53
Педагогические работники	4,17	3,83	- 0,34
Научные и научно-технические работники	3,75	3,79	- 0,04
Административно-хозяйственный персонал и инженерно-технические работники	3,81	3,68	- 0,13
Учебно-вспомогательный персонал кафедр и отделений	3,95	3,84	- 0,11

Респонденты мужского пола удовлетворены всеми НДУ в большей степени, чем респонденты женского пола. Показатель удовлетворенности всеми НДУ по сравнению с 2022 годом снизился у мужчин на 0,24 балла, у женщин – на 0,29 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 (+; -)
	2022	2023	
Мужчины	4,01	3,77	- 0,24
Женщины	3,95	3,66	- 0,29

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 5.

Таблица 5 – Удовлетворенность работников всеми НДУ по возрасту

Группы работников по возрасту	Средняя оценка, баллы		Отклонение (+ -)
	2022	2023	
До 25 лет включительно	4,10	4,12	+ 0,02
От 26 до 39 лет	3,95	3,66	- 0,29
От 39 до 50 лет	3,88	3,59	- 0,29
Свыше 51 года	4,01	3,73	- 0,28

В целом средняя оценка уровня удовлетворенности работников всеми направлениями деятельности университета составляет 3,69 балла, что на 0,24 балла ниже в 2022 году (3,93 б.) и в целом характеризует удовлетворенность работников как близкую к высокой.

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

Сопровождение образовательного процесса:

- улучшить работу по составлению расписания, распределить курсы не по семестрам по различным кафедрам, а равномерно на весь год;

- оставить одну образовательную платформу «Modeus», отменить заполнение промежуточных документов по успеваемости обучающихся в системе «Тандем», отказаться от зачетных книжек, по примеру систем промежуточной и текущей аттестаций в ВШЭ и ТюмГУ;

- улучшить работу по взаимодействию между отделами, управлениями и кафедрами;

- облегчить документооборот, ускорить и оптимизировать процессы;

- проводить сплочивающий нетворкинг для сотрудников и преподавателей. Всех вовлекать в государственные проекты.

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;

- провести ремонт лифтового оборудования в корпусе № 7 (из шести лифтов работает один);

- наладить нормативное обеспечение спецодеждой;

- провести ремонтные работы крыши в корпусах 1 и 3 (ул. Володарского 38, ул. 50 лет Октября, 38) для предотвращения подтопления аудиторий, порчи имущества и лабораторных стендов, 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 по привлечению грантов («Приоритет – 2030» и др.), работу с индустриальными партнерами для получения хозяйственно-договорных работ;

- 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.

Санитарное состояние помещений:

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

Организация системы питания:

- обеспечить соблюдение санитарно-эпидемиологических норм на кухнях в столовых университета;

- разнообразить меню в столовых и буфетах;

- организовать пункт питания в учебном корпусе № 9 (ул. Луначарского, 4), в корпусе № 13 (МПК, ул. Холодильная, 85) увеличить количество посадочных мест для преподавателей.

Обеспечение питьевого режима:

- улучшить качество системы фильтрации воды в учебных корпусах.

Охрана труда и безопасность:

- увеличить финансирование для обеспечения и соблюдения в полной мере законодательных и нормативных требований в области пожарной безопасности;

- предусмотреть возможность парковки для ветеранов ТИУ в первом корпусе.

Уровень оплаты и мотивации труда:

- повышение реальной оплаты труда и стимулирование работников университета;

- расширить возможности для молодых специалистов, не являющихся научными сотрудниками, создать совет молодых специалистов, в рамках которого бы проходили обучающие и повышающие квалификацию тренинги и лекции, а также была конкурсная составляющая – рейтинг, по которому

работники, набравшие наибольшее количество баллов, могли повысить свою должность/оклад или получить награду.

Организация культурных, спортивных, досуговых мероприятий:

– увеличить количество культурных мероприятий для преподавателей университета с учетом графика их работы.

### **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 <sup>1</sup>	Объем выборки	
		План <sup>2</sup>	Факт
Административно-управленческий персонал	50	8	26
Административно-хозяйственный персонал и инженерно-технические работники	660	93	195
Профессорско-преподавательский состав	777	108	171
Педагогические работники	373	52	79
Учебно-вспомогательный персонал кафедр и отделений	427	58	98
Научные и научно-технические работники	86	12	9
<b>Итого</b>	<b>2373</b>	<b>331</b>	<b>578</b>

<sup>1</sup> Численность работников рассчитана по состоянию на 01.11.2023.

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

## Лист согласования 00ДО-0000684056

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

Документ подготовил: Пичуева Ирина Альбертовна

Документ подписал: Клочков Юрий Сергеевич

Серийный номер ЭП	Должность	ФИО	ИО	Результат	Дата	Комментарий
	Проректор по образовательной деятельности	Абдразаков Раис Ильясович		Согласовано	14.03.2024	