

МИНОБРНАУКИ РОССИИ
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Челябинский государственный университет»
(ФГБОУ ВО «ЧелГУ»)

Костанайский филиал

Отдел оценки качества образования

Отчет
о результатах онлайн-опроса профессорско-преподавательского состава
и работников Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ» в 2019 году

Костанай, 2019

Содержание

Общие положения.....	3
Результаты анкетирования профессорско-преподавательского состава филиала	3
Результаты анкетирования работников филиала	12
Выводы.....	20

Общие положения

В октябре 2019 г. отделом оценки качества образования и информационно-техническим отделом было проведено онлайн-анкетирование преподавателей и работников филиала по их удовлетворенности условиями деятельности Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ» и по собственной оценке конкурентоспособности.

Цель онлайн-опроса:

- определение удовлетворённости предоставляемыми условиями деятельности и ресурсами;
- анализ качественной структуры человеческих ресурсов;
- оценка уровня лояльности, приверженности и вовлечённости преподавателей и работников филиала;
- выявление результативности труда и субъективной оценки собственной конкурентоспособности.

Объекты исследования – основные и сопутствующие условия деятельности, обеспеченность ресурсами преподавателей и работников филиала.

Содержание обеих анкет – четыре блока вопросов по темам:

I Обеспеченность ресурсами.

II Основные условия деятельности.

III Сопутствующие условия деятельности.

IV Собственная оценка.

В онлайн-опросе приняли участие 27 преподавателей и 22 работника структурных подразделений.

Результаты анкетирования профессорско-преподавательского состава филиала

I Обеспеченность ресурсами

В первом разделе анкеты были предложены вопросы относительно:

1 Учебного оборудования.

2 Обеспеченности внутривузовской документацией и информацией.

3 Информационно-технического обеспечения.

1 Учебное оборудование

При подведении итогов по удовлетворённости достаточностью учебного оборудования для преподавания общеобразовательных и специальных дисциплин, специализированных помещений, а также их соответствия новым информационно-техническим требованиям, были получены данные, которые представлены на рисунке 1.

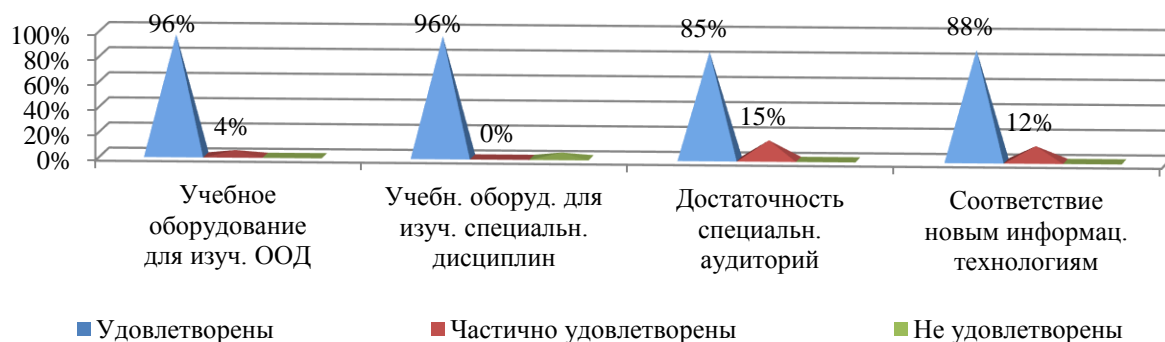


Рисунок 1– Удовлетворенность ППС учебным оборудованием

Итак, удовлетворены достаточностью учебного оборудования для преподавания общеобразовательных и специальных дисциплин 96% респондентов (прежде 84% и 80% соответственно).

Довольны достаточностью лекционных залов, компьютерных классов, лабораторий, кабинетов дипломного проектирования и т.п. для проведения лекционных, практических занятий и самостоятельной работы обучающихся 85% преподавателей (прежде 84%).

Считают, что имеющееся оборудование соответствует новым информационно-техническим требованиям 88% преподавателей (прежде 80%).

По сравнению с опросом за прошлый год, повысилась удовлетворенность респондентов достаточностью:

- 1) учебного оборудования для преподавания общеобразовательных дисциплин на 12%;
- 2) учебного оборудования для преподавания специальных дисциплин на 16%;
- 3) специализированных аудиторий на 1%.

На 8% увеличилось число ППС, которое полагает, что учебное оборудование соответствует новым информационным технологиям.

Итак, из вышеуказанных показателей следует, что в среднем 91% преподавателей удовлетворены имеющимся учебным оборудованием для осуществления образовательного процесса на высоком уровне.

Несмотря на положительную динамику, результаты указывают на необходимость продолжения обновления учебного оборудования, соответствующего новым информационно-техническим требованиям и позволяющего обеспечивать овладение студентами запланированными компетенциями.

2 Обеспеченность внутривузовской документацией и информацией

Данный пункт анкеты отражает вопросы об удовлетворенности:

- обеспеченностью и достаточностью информации об учебно-методической деятельности и организации учебного процесса;
- упорядоченностью и своевременностью поступающей информации.

Анкетные данные, представленные на рисунке 2, говорят о том, что обеспеченность информацией является очень важным звеном в успешной деятельности преподавателей, а средний процент их удовлетворённости составляет 89% (ранее 84%).

Всегда довольны обеспеченностью информацией:

- об учебно-методической деятельности 96% опрошенных (как и прежде),
- об организации учебного процесса 92% опрошенных (прежде 88%).

Достаточность внутривузовской нормативной и методической документации устраивает 89% ППС (прежде 92%).

По мнению ППС, значительно улучшилось положение с упорядоченностью и своевременностью поступающей информации – полностью устраивает 78% преподавателей, что на 18% выше, чем по результатам опроса в прошлом году.

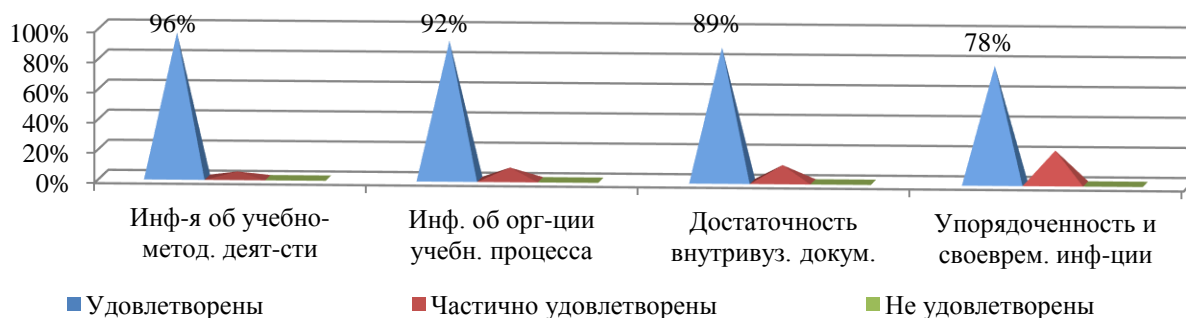


Рисунок 2 – Мнение ППС о внутривузовской информации

3 Информационно-техническое обеспечение

Итоги онлайн-опроса показали, что в среднем удовлетворённость ППС информационно-техническим обеспечением учебного процесса составляет 80%, в прошлом году 65%.

Повысилась удовлетворенность преподавателей:

- 1) возможностью использовать в учебном процессе программное обеспечение, электронные доски и учебники, проекторы и т.п.
– довольны 89% респондентов, в прошлом году 64%;
- 2) обеспеченностью компьютерами и оргтехникой для учебно-методической деятельности – довольны 81% респондентов, в прошлом году 60%;
- 3) доступностью компьютерной техники, подключенной к сети Internet
– довольны 70% респондентов (в прошлом году 64%).

Как видно на рисунке 3, информационно-техническим обеспечением довольны, но частично, в среднем 19% опрошенных. Полностью не устраивает доступность компьютерной техники, подключенной к сети Internet, одного респондента (4%).

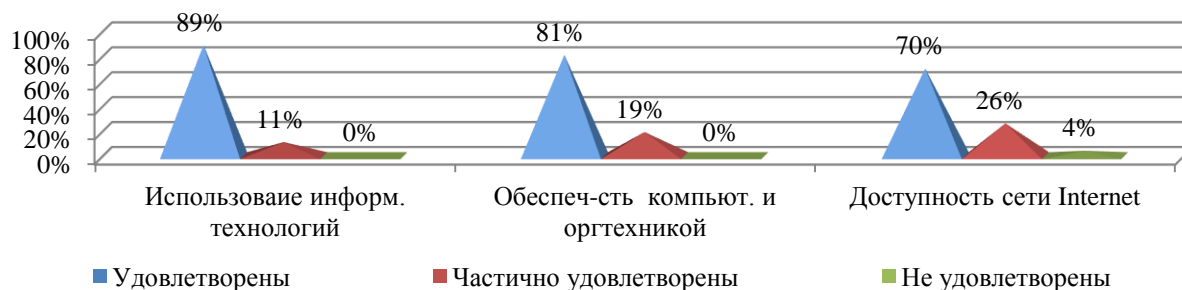


Рисунок 3 – Удовлетворенность информационно-техническим обеспечением филиала

Итак, в среднем полностью удовлетворены обеспеченностью ресурсами 87% опрошенных преподавателей (ранее 77%), в том числе:

- 1) учебным оборудованием 91% (ранее 82%),
- 2) обеспеченностью внутривузовской документацией и информацией 89% (ранее 84%),
- 3) информационно-техническое обеспечение 80% (ранее 65%).

В среднем за год удовлетворённость ППС имеющимися ресурсами выросла на 10%.

II Основные условия деятельности

Второй блок анкеты состоит из четырех разделов:

- 1 Организация труда.
- 2 Условия для научной работы.
- 3 Условия повышения квалификации.
- 4 Возможности для самореализации.

1 Организация труда

По данному направлению ППС было предложено определить степень их удовлетворенности по таким параметрам как:

- 1) равномерность распределения нагрузки,
- 2) оптимальность планирования и распределения обязанностей,
- 3) четкость в определении круга обязанностей и требований к ним.

Итоги анкетирования показали (рисунок 4), что довольны каждым из вышеназванных показателей организации труда – 81% опрошенных преподавателей, ранее:

- равномерностью – 84% человек,
- оптимальностью – 72% человек,

чёткостью – 76% человек.

Частично довольны организацией труда в среднем ещё 18% опрошенных. Полностью не устраивает оптимальность планирования и распределения обязанностей одного респондента (4%).

В целом удовлетворённость ППС организацией труда повысилась в сравнении с предыдущим опросом на 4%. В частности, повысилась по двум позициям: оптимальности и чёткости обязанностей на 9% и 5% соответственно; понизилась на 3% по равномерности распределения нагрузки. Заведующим кафедрами продолжить оптимизацию организации труда преподавателей, особенно по равномерности распределения нагрузки среди ППС.

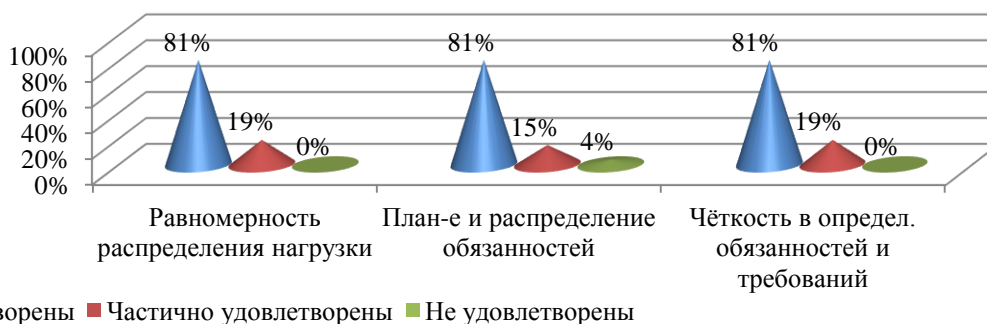


Рисунок 4 – Степень удовлетворенности преподавателей организацией труда

2 Условия для научной работы

По этому разделу были предложены для оценки следующие критерии:

- 1) стимулирование и поддержка со стороны администрации;
- 2) обеспечение информацией о конференциях, семинарах и возможность поддержания связи с другими вузами.

На рисунке 5 отображено, что довольны созданными условиями для научной работы 89% преподавателей (ранее поддержкой со стороны администрации – 84%, информированностью – 76% респондентов).

Средний процент удовлетворенности созданными условиями для научной работы повысился на 9% (ранее 80%).

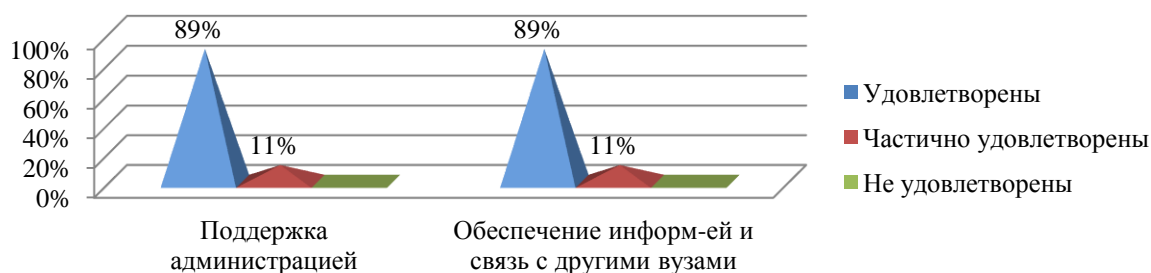


Рисунок 5 – Удовлетворенность ППС условиями для научной работы

3 Условия повышения квалификации

Среди участников онлайн-опроса полностью довольны условиями повышения своей квалификации по:

- 1) своей специальности (профилю) – 92% преподавателей (в прошлом году 84%);
- 2) педагогике и психологии высшей школы – 89% преподавателей (в прошлом году 76%);
- 3) информационным и инновационным технологиям (кредитная система, активные методы и т.д.) – 88% преподавателей (в прошлом году 84%).

Эти данные отображены на рисунке 6.

Средний процент удовлетворенности ППС условиями повышения их квалификации повысился на 9% и составляет 90% (в прошлом году 81%). Не устраивают условия повышения квалификации по всем направлениям по одному респонденту (4%).

Исходя из представленных данных и пожеланий преподавателей, заведующим кафедрами необходимо продолжить организацию повышения квалификации преподавателей в области информационных и инновационных технологий.

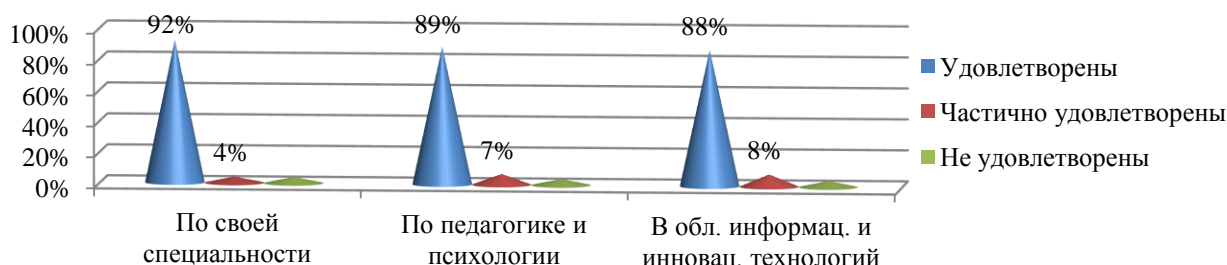


Рисунок 6 – Сведения об удовлетворенности ППС условиями повышения квалификации

4 Возможности для самореализации

Результаты анкетирования позволяют судить о том, что устраивают:

- 1) условия для творческого роста и общения – 89% респондентов (ранее 80%),
- 2) возможности для построения карьеры – 84% респондентов (ранее 64%),
- 3) уверенность в завтрашнем дне – 81% респондентов (ранее 64%).
- 4) обеспеченность средствами к существованию – 88% респондентов (ранее 68%),

Остальные участники опроса удовлетворены частично. Довольны возможностями для самореализации в среднем 86% преподавателей (ранее 69%). Средний процент удовлетворенности ППС возможностями для самореализации повысился на 17%. В полном объеме информация представлена на рисунке 7.

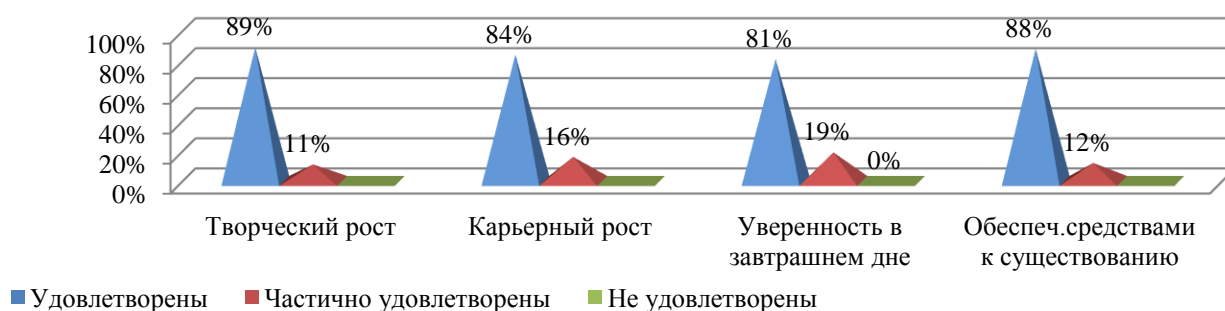


Рисунок 7 – Мнение преподавателей о возможностях для самореализации

Итак, основными условиями деятельности филиала в целом довольны 87% ППС (в прошлом году 77%), в частности:

- организацией труда 81% преподавателей (в прошлом году 77%);
- условиями для научной работы 89% преподавателей (в прошлом году 80%);
- условиями для повышения квалификации 90% преподавателей (в прошлом году 81%);
- возможности для самореализации 86% преподавателей (в прошлом году 69%).

III Сопутствующие условия деятельности

Этот блок анкеты содержит два раздела:

1 Административная поддержка.

2 Дополнительные условия.

1 Административная поддержка

В этом разделе были предложены четыре вопроса, по которым получены следующие результаты:

1) 89% респондентов удовлетворены:

- учетом администрацией их нужд и требований (ранее 80%);

- одобрение творческого подхода (ранее 87%);

2) 85% респондентов довольны:

- культурой делового взаимодействия, межличностным общением, поведением при выполнении работы (ранее 62%);

- поощрениями за успехи в деятельности (ранее 82%).

В процентном значении все показатели отображены на рисунке 8.

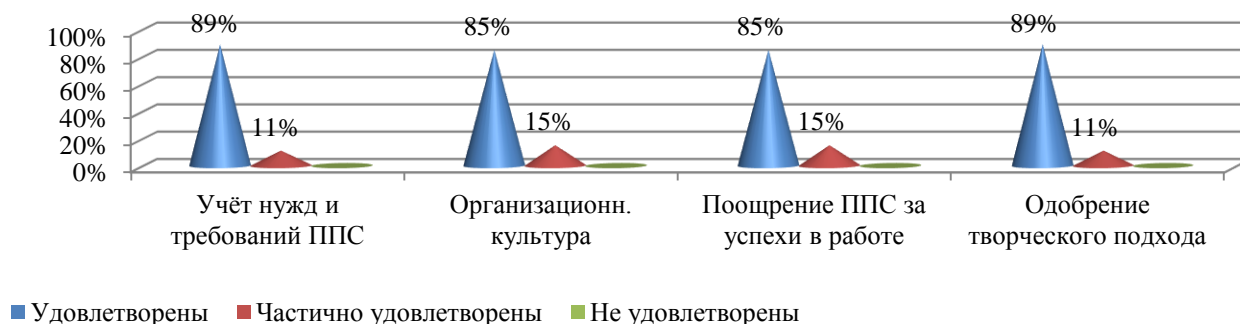


Рисунок 8 – Удовлетворенность преподавателей административной поддержкой

Итак, результаты по удовлетворённости административной поддержкой составляют 85-89% (прежде 76-88%).

Повысились средние показатели по удовлетворённости ППС:

- организационной культурой на 13%,

- учётом нужд и требований на 9%,

- поощрением за успехи в деятельности на 3%,

- одобрением творческого подхода на 2%.

Общая удовлетворённость ППС административной поддержкой, в сравнении с предыдущим опросом, повысилась в среднем на 9%.

В целом, преподаватели считают поддержку их деятельности администрацией филиала важной составляющей, влияющей на качество работы, и ею довольны 87% ППС (прежде 78%).

2 Дополнительные условия

Данные анкетирования ППС, представленные на рисунке 9, указывают на то, что удовлетворены:

1) качеством питания и обслуживания – 78% респондентов, прежде 80%,

2) психологическим климатом в коллективе – 82% респондентов, прежде 80%,

3) организацией досуга – 89% респондентов, прежде 72%.

Остальные преподаватели удовлетворены частично, за исключением одного опрошенного, которого не устраивает работа столовой.

Респондентом сделано замечание: «Качество работы и ценовая политика столовой находятся на крайне низком уровне и не соответствуют друг другу, что в свою очередь сказывается на учебном процессе».

Исходя из полученных результатов анкетирования, наблюдается положительная динамика удовлетворённости дополнительными условиями в среднем на 6%.

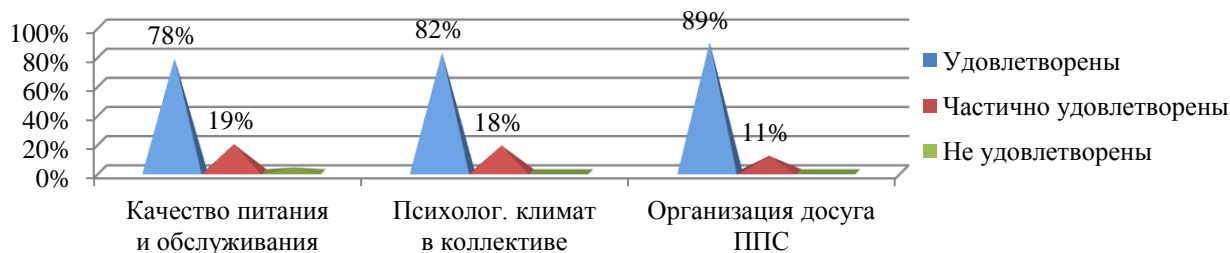


Рисунок 9 – Удовлетворенность преподавательского состава дополнительными условиями

Подводя итоги по удовлетворённости ППС сопутствующими условиями, можно констатировать, что довольны 85% опрошенных (прежде 78%), в частности:

- 1) административной поддержкой – 87% респондентов (прежде 78%),
- 2) дополнительными условиями – 83% респондентов (прежде 77%).

IV Собственная оценка

В ходе исследования результатов социального опроса была выявлена собственная оценка опрошенных относительно:

- мотивов выбора ими места работы в Костанайском филиале;
- вовлечённости в работу вуза и возможности работать лучше, чем сейчас;
- инновационного потенциала и готовности к изменениям;
- обновления учебных материалов и использования новых образовательных технологий;

технологий;

- удовлетворённости своей работой в филиале;
- собственной конкурентоспособности.

Мотивы выбора места работы в Костанайском филиале

Были предложены следующие варианты ответов на вопрос о выборе работы в вузе:

- желание заниматься: преподавательской деятельностью, преподавательской и научной деятельностью, научной деятельностью, управленческой работой;
- призвание,
- возможность общения со студентами и коллегами,
- гибкий график работы.

Полученные результаты, представленные на рисунке 10, указывают на то, что в приоритете выбора места работы – желание заниматься одновременно преподаванием и наукой у 52% преподавателей (прежде 60%).

Кроме того, привлекательной стороной работы в филиале являются:

- желание заниматься только преподавательской деятельностью 26% (прежде 16%);
- призвание, так полагают 11% (прежде 4%);
- возможность общения со студентами и коллегами, указали 7% (прежде 8%);
- гибкий график работы, так считают 4% (прежде 8%).

Итак, число респондентов:

- выросло на: 10%, среди желающих только преподавать, 7%, работающих по призванию,
- уменьшилось на: 8%, предпочитающих преподавать и заниматься наукой, 4%, отмечающих, что их устраивает гибкий график работы.

Среди опрошенных, нет тех, кто пришёл в филиал, чтобы заниматься только научной деятельностью или управленческой работой в рамках вуза (прежде по 4%).

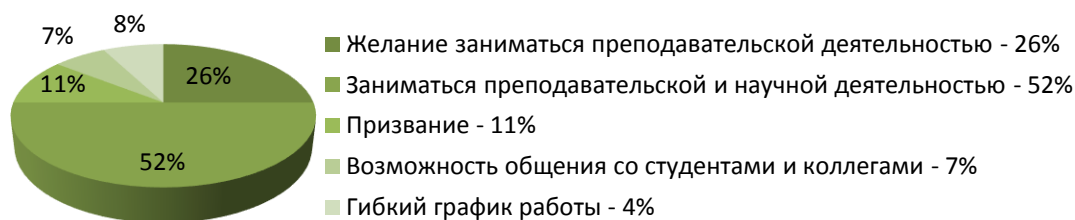


Рисунок 10 – Мотивы выбора места работы в филиале

Вовлечённость в работу вуза

Анализ критериев оценки организации труда ППС (рисунок 11) позволяет сделать следующее заключение: считают, что вовлечены в деятельность филиала:

- полностью – 89% участников онлайн-опроса, на 1% больше, чем в прошлом году;
- не полностью – 11%, из них
- 3% – загружены умеренно,
- 8% – частично.

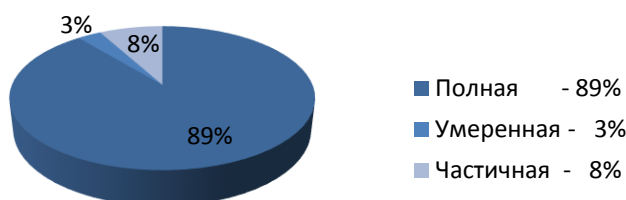


Рисунок 11 – Занятость преподавателей в работу филиала

Относительно результативности работы в филиале получены следующие результаты:

- 61% участников онлайн-опроса (ранее 52%) полагают, что работают в полную силу своих возможностей и способностей;
- 39% (ранее 48%) – могли бы при определённых условиях (при каких – не указывают) работать лучше, чем сейчас.

Инновационный потенциал ППС

Инновационный потенциал преподавателей можно охарактеризовать посредством их участия в инновационных процессах и готовности к изменениям. Прежде всего, он связан с обновлением учебного материала, внедрением новых образовательных технологий и освоением новых методов обучения.

Результаты анкетирования показывают, что:

- 1) участвуют в инновационных процессах 40% опрошенных (ранее 44%);
- 2) готовы в них участвовать 60% опрошенных (ранее 56%);
- 3) обновляют учебный материал:
 - когда появляется новая информация или литература – 85% (прежде 72%),
 - один раз в год – 15% (прежде 28%).

Используют новые образовательные технологии:

- насколько позволяет количество часов в рамках курса – 33% (ранее 48%);
 - практически всегда – 44% (ранее 44%);
 - стараются использовать, но получается это не часто – 19% (ранее 8%);
 - не применяют, так как считают традиционные методы более эффективными – 4% (ранее 0%).
- Информация отражена на рисунке 12.

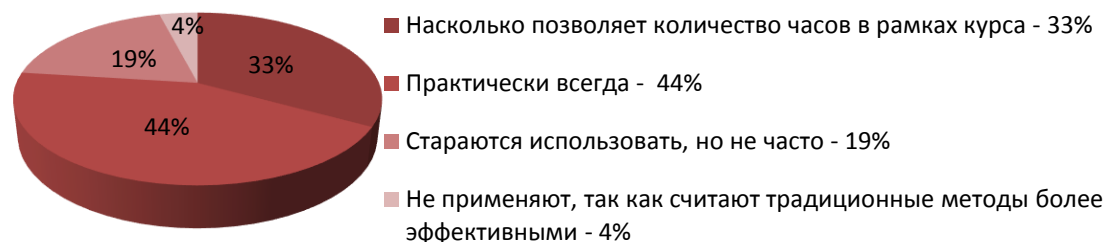


Рисунок 12 – Использование новых образовательных технологий

Удовлетворённость своей работой в филиале

Анализ показывает, что в целом:

- 1) удовлетворены своей работой в филиале – 85% преподавателей (прежде 80%),
- 2) частично удовлетворены – 15% преподавателей (прежде 20%),
- 3) готовы сменить место работы – 0% преподавателей (прежде 0%).

Конкурентоспособность

Профессорско-преподавательским составом определена результативность их труда, дана оценка собственной компетентности. Согласно данным, представленным на рисунке 13:

- высоко оценивают личную конкурентоспособность 96% респондентов, по результатам прошлогоднего опроса 88%;
- критически относятся к своим профессиональным способностям 4% опрошенных, по результатам прошлогоднего опроса 8%;
- полагают, что легко могут найти новую работу – таковых нет, по результатам прошлогоднего опроса 4%.

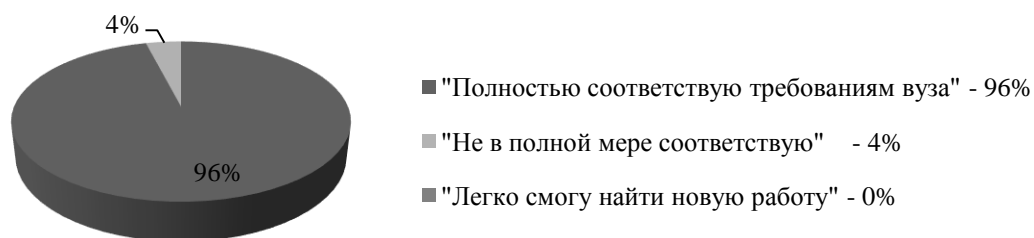


Рисунок 13 – Оценка ППС собственной конкурентоспособности

Полученные результаты онлайн-опроса позволяют сделать следующие выводы.

1 Удовлетворённость ППС обеспеченностью ресурсами за последний год в среднем выросла на 10%. Полностью довольны 87% опрошенных преподавателей, в том числе:

- учебным оборудованием – 91% (ранее 82%),
- внутривузовской документацией и информацией – 89% (ранее 84%),
- информационно-техническим обеспечением – 80% (ранее 65%).

2 Основными условиями деятельности филиала в целом довольны 87% ППС (в прошлом году 77%). В частности, выросла: на 9% удовлетворённость преподавателей условиями для научной работы (довольны 89%) и повышения квалификации (довольны 90%). Увеличилась на 17% удовлетворённость преподавателей предоставляемыми возможностями для самореализации (довольны 86%). Организация труда устраивает 81% преподавателей (в прошлом году 77%).

3 Сопутствующие условия полностью устраивают 85% опрошенных (прежде 78%), в частности: административная поддержка – 87% респондентов (прежде 78%), дополнительные условия – 83% респондентов (прежде 77%).

6 Определяя мотив выбора места работы в Костанайском филиале ФГБОУ ВО «ЧелГУ», примерно половина ППС (52%, ранее 69%) отметила желание совмещать

преподавание и научную деятельность. Практически все преподаватели (85%, ранее 80%), участвовавшие в анкетировании, отметили, что полностью удовлетворены своей работой в филиале (остальные – удовлетворены частично). Давая собственную оценку, полагают, что полностью: соответствуют требованиям вуза 96% респондентов (ранее 88%), вовлечены в работу филиала 89% респондентов. Участвуют в инновационных процессах 40% преподавателей, остальные только готовятся в них участвовать. Практически всегда используют в учебном процессе новые образовательные технологии, как и прежде, 44% опрошенных преподавателей, остальные – по возможности, кроме одного преподавателя, который считает традиционные методы обучения более эффективными.

Результаты анкетирования работников филиала

По итогам проведенного исследования удовлетворенности двадцати двух работников Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ» условиями, влияющими на качество работы, получены следующие результаты.

I Обеспеченность ресурсами

1 Оборудование для работы

Работники филиала уделяют важное внимание достаточности оборудования для работы и его соответствию требованиям времени. В процентном значении все показатели представлены на рисунке 14.

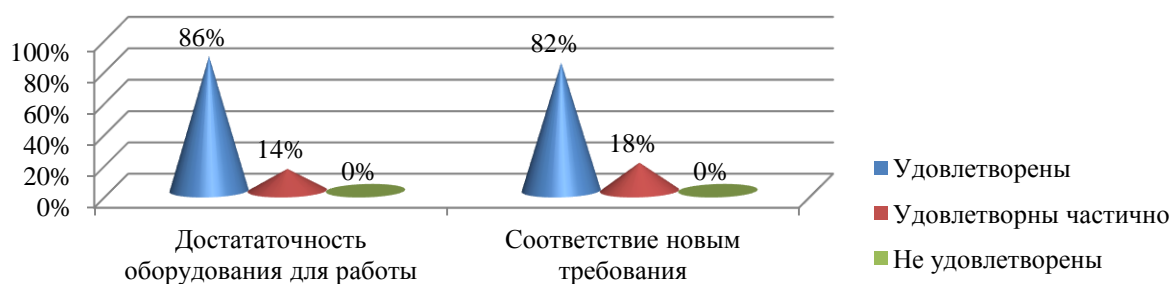


Рисунок 14 – Степень удовлетворенности оборудованием для работы

Несмотря на то, что в сравнении с прошлым годом снизилась полная удовлетворенность достаточностью оборудования для исполнения должностных обязанностей на 4% (ранее 90% респондентов), повысилась степень удовлетворённости участников анкетирования соответствием оборудования новым требованиям на 17% (ранее 65%). Ни один из опрошенных не высказал отрицательного отношения о данном аспекте исследования.

2 Обеспеченность информацией

По данному направлению была исследована удовлетворенность работников обеспеченностью информацией в плане её достаточности, упорядоченности и своевременности поступления. Все показатели в процентах представлены на рисунке 15.

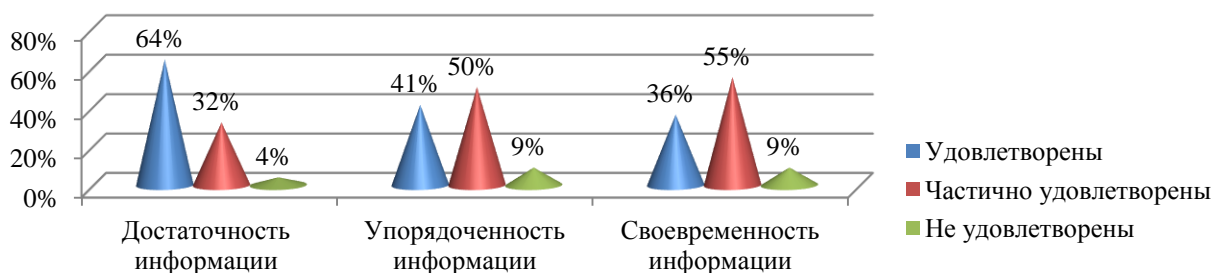


Рисунок 15 – Мнение работников о качестве служебной информации

Всегда устраивает получаемая информация в части:
 достаточности – 64% опрошенных (ранее 68%);
 упорядоченности поступления – 41% опрошенных (ранее 58%);
 своевременности – 36% опрошенных (ранее 52%).

Судя по данным, число работников, всегда довольных качеством служебной информации, уменьшилось на:

- 4% относительно её достаточности,
- 17% относительно упорядоченности,
- 16% относительно своевременности поступления.

Увеличилось число частично довольных от 32 до 55% опрошенных (прежде 29 до 42%). Полностью не устраивает от 4 до 9% респондентов (прежде от 3 до 7%).

Руководителям структурных подразделений необходимо обратить внимание на упорядоченность документооборота в их подразделениях.

3 Информационно-техническое обеспечение

По мнению опрошенных, представленному на рисунке 16, желаемое и действительное относительно использования информационно-технических ресурсов вуза практически совпадают.

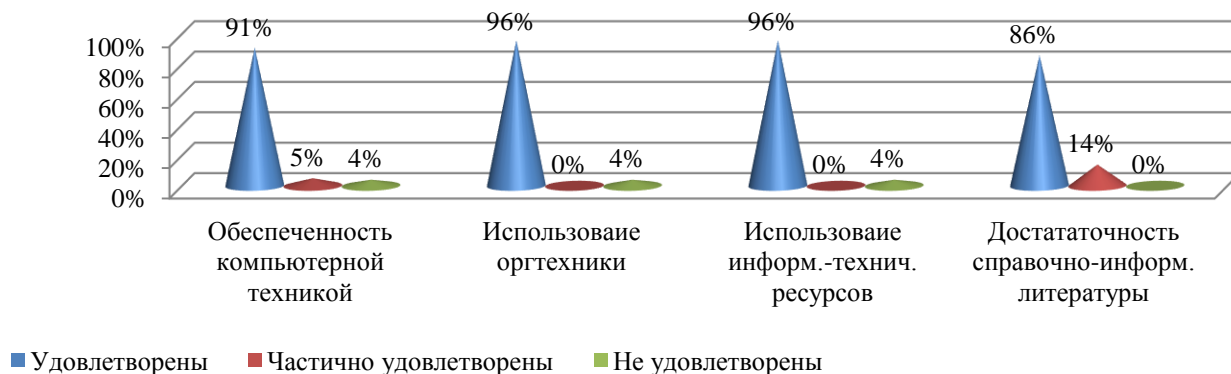


Рисунок 16 – Сведения об удовлетворенности информационно-техническим обеспечением

Полностью удовлетворены:

- 1) компьютерной техникой – 91% (прежде 77%) работников;
- 2) оргтехники – 96% (прежде 90%) работников;
- 3) информационно-техническими ресурсами вуза – 96% (прежде 94%) работников;
- 4) справочно-информационной литературой – 86% (прежде 84%) работников.

В сравнении с предыдущими результатами, данные этого года говорят о положительной динамике удовлетворённости по всем параметрам, особенно по обеспеченности компьютерами (на 14%) и использованию оргтехники (на 6%). Не доволен данным ресурсом один работник.

4 Обеспеченность регламентирующей документацией

Результаты анкетирования, касающиеся обеспеченности и достаточности внешней и внутривузовской документации, её качества, отражены на рисунке 17.

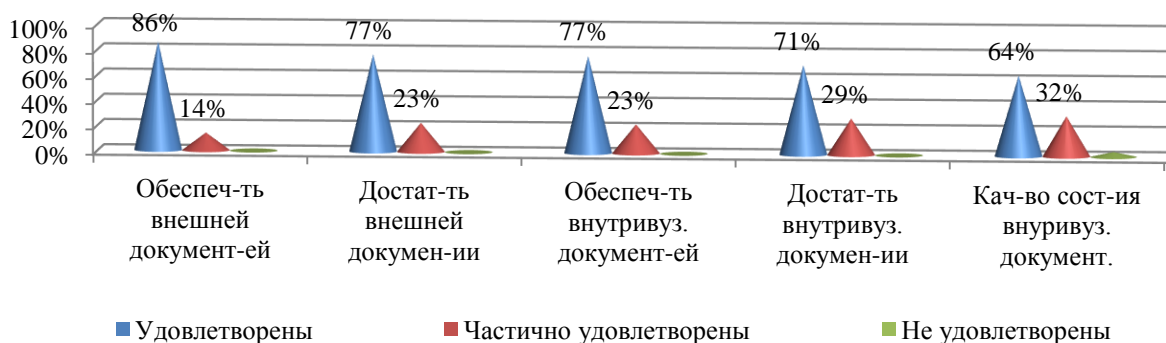


Рисунок 17 – Информация о регламентирующей документации

Были получены следующие результаты по полной удовлетворённости работников:

1) внешней документацией:

обеспеченностью – 86% (прежде 84%),

достаточностью – 77% (прежде 87%);

2) внутривузовской документацией:

обеспеченностью – 77% (прежде 84%),

достаточностью – 71% (прежде 80%),

3) качеством составления – 64% (прежде 83%).

Остальных респондентов обеспеченность регламентирующей документацией устраивает частично.

Констатируя вышеизложенное, можно отметить, что удовлетворенность респондентов обеспеченностью, достаточностью и качеством составления внутренних документов снизилась на 7-19%.

Итак, в среднем полностью удовлетворены обеспеченностью ресурсами 75% опрошенных (прежде 77%), в частности:

1) оборудованием для работы – 84% (прежде 78%) работников,

2) обеспеченностью информацией – 47% (прежде 59%) работников,

3) информационно-техническим обеспечением – 92% (прежде 86%) работников,

4) регламентирующей документацией – 75% (прежде 84%) работников.

II Основные условия деятельности

Второй блок анкеты состоит из двух разделов:

1) организация труда;

2) условия повышения квалификации.

1 Организация труда

По этому направлению онлайн-анкетирования были получены следующие данные – полностью довольны:

1) обеспеченностью рабочим местом – 91% (ранее 97%) опрошенных,

2) определением круга обязанностей и требований – 86% (ранее 77%) опрошенных,

3) планированием деятельности – 73% (ранее 81%) опрошенных,

4) равномерностью распределения объема работы – 41% (ранее 64%) опрошенных,

5) системой контроля за выполнением работы – 82% (ранее 84%) опрошенных,

6) четкостью и понятностью заданий – 77% (ранее 77%) опрошенных,

7) соответствием заданий их квалификации и опыту – 91% (ранее 92%) опрошенных.

В процентном значении все показатели представлены на рисунке 18.

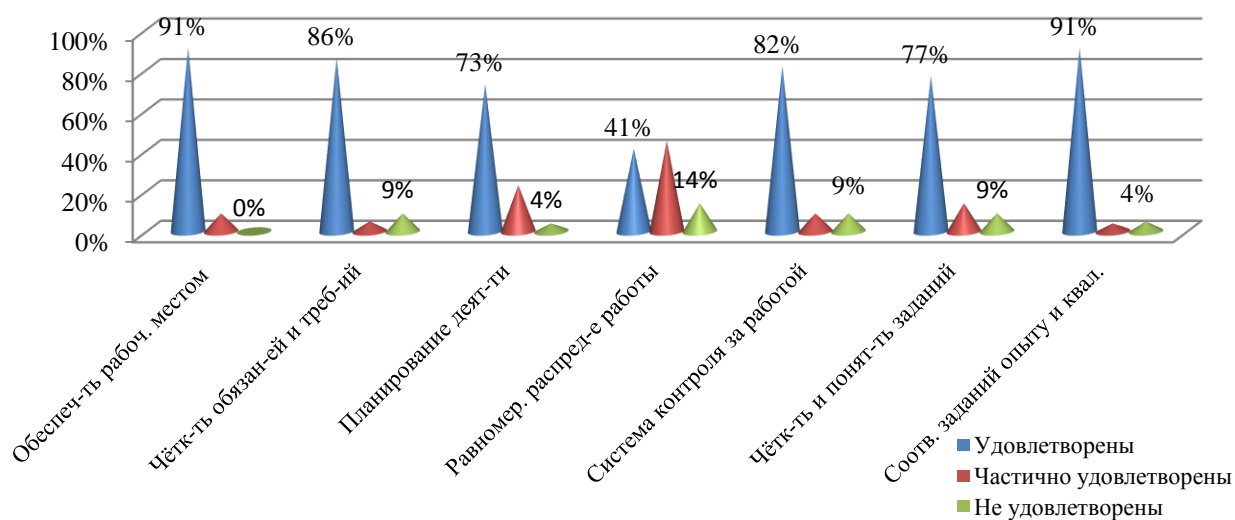


Рисунок 18 – Степень удовлетворенности работников организаций труда

В сравнении с прошлым годом удовлетворенность работников филиала:

- снизилась по таким параметрам как:

равномерность распределения объёма работы между работниками на 23%,
 планированием деятельности на 8%,
 обеспеченность рабочим местом на 6%;

- повысилась – по определению круга обязанностей и требований на 9%.

Не удовлетворены:

- равномерностью распределения объёма работы 3 респондента;
- чёткостью в определении круга обязанностей и требований к ним 2 респондента;
- системой контроля за выполнением работы 2 респондента;
- чёткостью и понятностью заданий 2 респондента;
- планированием деятельности 1 респондент;
- соответствием заданий их квалификации и опыту 1 респондент.

Остальные опрошенные удовлетворены частично.

Средний процент удовлетворённости участников онлайн-анкетирования организацией труда в отделах снизился на 5% (77%, ранее 82%).

2 Условия повышения квалификации

Во время онлайн-опроса исследовались направления повышения квалификации:

- 1) по специальности (специализации),
- 2) в области информационных технологий,
- 3) возможности продвижения по службе.

Довольны повышением квалификации:

- 1) по своей специальности – 59% (было 55%) работников;
- 2) в области информационных технологий – 63% (было 64%) работников.

Считают возможным продвижение по службе 50% (было 58%) работников.

Полученные результаты (представлены на рисунке 19 в разрезе двух направлений: специальности и информационных технологий) указывают на то, что в целом повышением квалификации:

- довольны – 61% опрошенных (ранее 59%),
- частично довольны – 23% опрошенных (ранее 21%),
- не довольны – 16% опрошенных (ранее 20%).

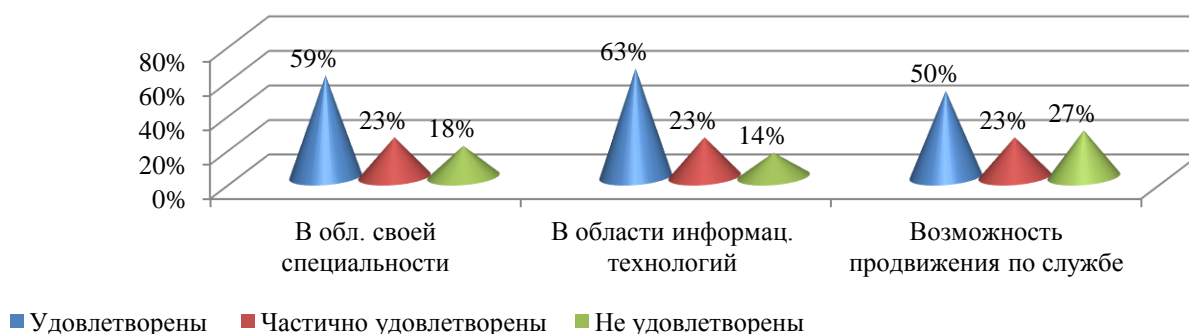


Рисунок 19 – Удовлетворенность условиями повышения квалификации

Исследование указывает на то, что респонденты стремятся к улучшению своих деловых качеств, повышению своей компетенции. Руководителям отделов, учитывая особую заинтересованность работников в повышении квалификации по специальности, необходимо запланировать работу в этом направлении.

3 Возможности для самореализации

Анализ статистических данных позволил выявить, что имеют возможности для:

- 1) творческого роста и общения – 82% респондентов (прежде 77%),
- 2) карьерного роста – 68% респондентов (прежде 61%),
- 3) уверенности в завтрашнем дне – 64% респондентов (прежде 67%),
- 4) обеспеченности средствами к существованию – 68% респондентов (прежде 74%).

Представленная на рисунке 20 информация позволяет утверждать, что больше всего опрошенных не устраивает:

- отсутствие возможности карьерного роста – недовольны 18% (было 23%),
- необеспеченность средствами к существованию – недовольны 14% (было 7%).

Средний процент удовлетворённости возможностями для самореализации составляет 71%, по сравнению с результатами прошлого анкетирования, он повысился на 1%.

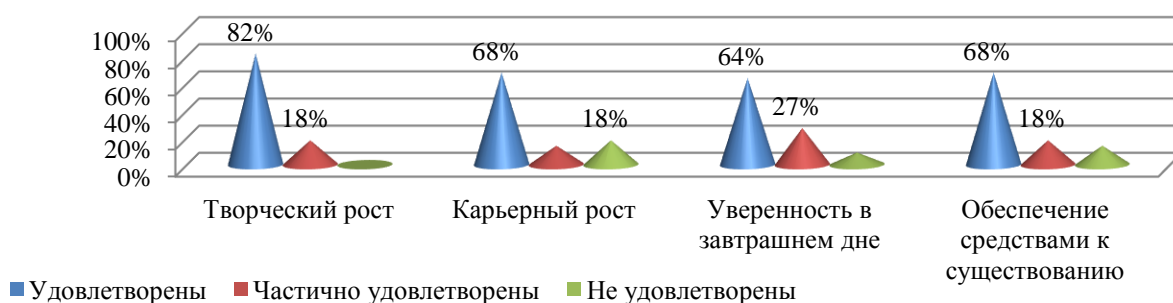


Рисунок 20 – Сведения об удовлетворённости возможностями для самореализации

В целом, основными условиями, созданными для деятельности работников филиала, удовлетворены 68% участников соцопроса (в прошлом году 70%). Самая низкая удовлетворённость работников возможностью продвижения по службе – довольны 50% респондентов.

III Сопутствующие условия деятельности

В этом блоке анкеты предусмотрено два раздела: административная поддержка и дополнительные условия.

1 Административная поддержка

Анализ показывает, что довольны:

- 1) учётом администрацией нужд и требований работников – 82% (было 84%);
- 2) организационной культурой – 64% (было 71%);
- 3) поощрением сотрудников за успехи в деятельности – 77% (было 74%);
- 4) одобрением творческого подхода – 82% (было 81%).

Не довольны поощрением работников за успехи в деятельности 2 респондента.

Итоги анкетирования по данному пункту, представленные на рисунке 21, свидетельствуют о том, что в сравнении с прошлогодними данными, средняя удовлетворённость работников административной поддержкой снизилась на 2% и составляет 76%. Руководителям отделов необходимо продолжить работу по повышению культуры делового взаимодействия, межличностного общения, так как по этому параметру самый низкий показатель удовлетворённости опрошенных – 64%, прежде 71%.

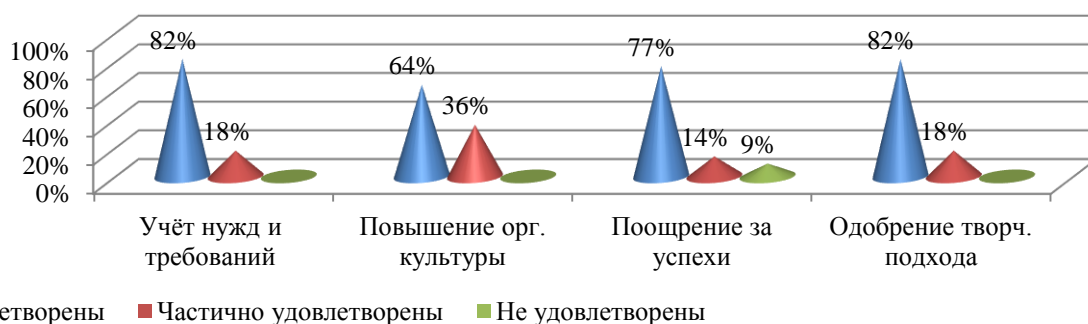


Рисунок 21 – Удовлетворенность работников филиала административной поддержкой

2 Дополнительные условия

В этом пункте были предложены следующие вопросы:

- 1) качество питания и обслуживания в столовой филиала;
- 2) психологический климат в коллективе;
- 3) организация досуга работников.

Результаты анкетирования по данному разделу представлены на рисунке 22 и указывают на то, что полностью довольны:

- качеством питания и обслуживания в столовой 59% респондентов, прежде 61%;
- психологическим климатом в отделах филиала 54% респондентов, прежде 80%;
- организацией досуга работников 50% респондентов, прежде 48%.

Не устраивает:

- организация досуга 4% работников,
- психологический климат в коллективе 14% работников.

Остальные участники удовлетворены частично.

Средний процент удовлетворённости работников дополнительными условиями – 54%, прежде 63%.

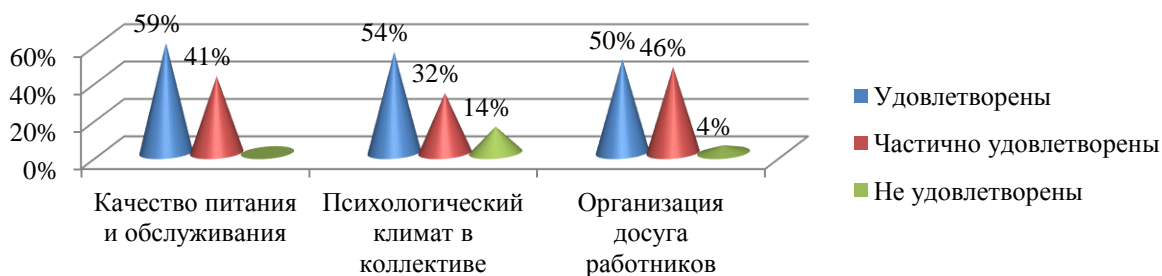


Рисунок 22 – Данные об удовлетворенности работников дополнительными услугами
IV Собственная оценка

В процессе онлайн-опроса было исследовано мнение работников относительно их:

- вовлечённости в работу вуза;
- удовлетворённости своей работой в филиале;
- возможности работать лучше, чем сейчас;
- инновационного потенциала и готовности к изменениям;
- конкурентоспособности.

1 Вовлечённость в работу вуза

Анализ критериев оценки результативности труд, представленный на рисунке 23, позволяет сделать следующее заключение: 82% участников онлайн-опроса (в прошлом году 81%) считают, что полностью вовлечены в деятельность филиала. Есть возможность скорректировать нагрузку для 18% работников отделов (в прошлом году была умеренная нагрузка у 6%, частичная – у 13%).

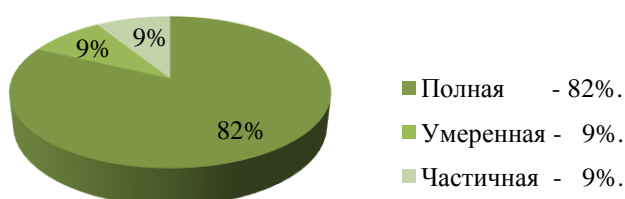


Рисунок 23 – Вовлеченность в работу филиала

2 Удовлетворённость своей работой в филиале

Исходя из данных анкетирования (рисунок 24) удовлетворены своей работой в филиале:

- полностью 68% опрошенных (ранее 84%);
- частично 27% опрошенных (ранее 16);
- готовы сменить место работы 5% опрошенных (по результатам предыдущего анкетирования ни один участник не высказал такого мнения).



Рисунок 24 – Удовлетворённость своей работой в филиале

Утверждают, что

- 1) могли бы работать лучше при определенных условиях, чем сейчас 59% (ранее 58%),
- 2) трудятся в полную силу 41% (ранее 42%) участников анкетирования.

3 Инновационный потенциал работников филиала

По итогам исследования результатов онлайн-опроса:

- 1) участвуют в инновационных процессах 25% опрошенных (ранее 61%),
- 2) готовы в участвовать в инновациях 75% опрошенных (ранее 39%).

4 Конкурентоспособность

В процессе подведения итогов онлайн-опроса выявлена субъективная оценка собственной конкурентоспособности работников филиала, осуществлена самооценка результативности их труда (рисунок 25).

Полагают, что полностью соответствуют должностным требованиям 96% участвовавших в социологическом опросе, прежде 97%.

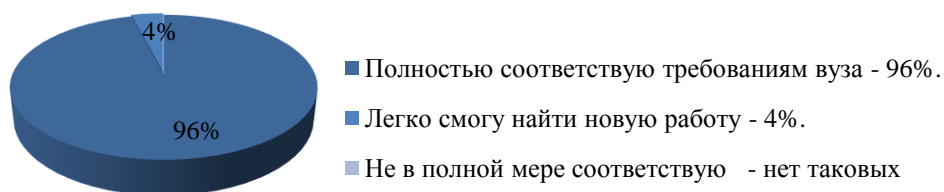


Рисунок 25 – Оценка работниками собственной конкурентоспособности

По итогам анализа анкет работников получены следующие результаты.

1 Итак, в среднем полностью удовлетворены обеспеченностью ресурсами 75% опрошенных (прежде 77%), в частности:

- 1) оборудованием для работы – 84% (прежде 78%) работников,
- 2) обеспеченностью информацией – 47% (прежде 59%) работников,
- 3) информационно-техническим обеспечением – 92% (прежде 86%) работников,
- 4) регламентирующей документацией – 75% (прежде 84%) работников.

По сравнению с прошлым годом: выросла удовлетворённость респондентов оборудованием для работы и информационно-техническими ресурсами на 6%; снизилась – по обеспеченности информацией (на 12%) и регламентирующей документацией (на 9%). Руководителям отделов стоит обратить внимание на то, что полностью устраивает упорядоченность поступающей информации 41% опрошенных, а её своевременность – 36%.

2 В целом, основными условиями, созданными для деятельности работников филиала, удовлетворены 68% участников соцопроса (в прошлом году 70%). Самая низкая удовлетворённость работников выявлена относительно: равномерности распределения объёма работы – довольны 41% и возможности продвижения по службе – довольны 50% респондентов. При этом обеспеченность рабочим местом и соответствие заданий квалификации и опыту работы устраивает практически всех респондентов (91%).

3 Сопутствующие условия деятельности, касающиеся административной поддержки, удовлетворяют 76% респондентов (прежде 78%). Удовлетворенность дополнительными условиями составляет 54% , т.е. снижена на 9%. В частности довольны: организацией досуга – 50%, психологическим климатом – 54%, организацией питания – 59% опрошенных работников.

4 Анализ критериев собственной оценки работниками результативности их деятельности показывает: в полном объёме вовлечены в деятельность филиала 82% респондентов, прежде 81%; полностью удовлетворены своей работой в филиале 68% опрошенных, прежде 84%. Полагают, что по всем параметрам соответствуют должностным требованиям филиала 96% участников анкетирования (ранее 97%).

Поступили два пожелания:

во-первых, создание релаксационного кабинета для тренинговой работы со студентами и преподавателями вместимостью от 10 до 30 человек;

во-вторых, скорректировать работу столовой, так как «качество работы и ценовая политика столовой находятся на крайне низком уровне и не соответствуют друг другу, что, в свою очередь, сказывается на учебном процессе».

Выводы

1 Результаты онлайн-опроса преподавателей и работников филиала свидетельствуют о достаточной удовлетворенности теми условиями, которым обеспечивает администрация филиала трудовую деятельность указанных категорий.

Достаточно высокая удовлетворенность высказана в отношении:

- достаточности оборудования для преподавания общеобразовательных и специальных дисциплин, специализированных аудиторий;
- достаточности оборудования для трудовой деятельности работников структурных подразделений;
- обеспеченности и достаточности внутривузовской документации и информации для ППС;
- организации труда, за исключением равномерности распределения объёма работы среди работников отделов;
- условий повышения квалификации и возможности самореализации ППС филиала;
- административной поддержкой ППС и работников;
- вовлеченности ППС в работу филиала;
- наличия удовлетворенности ППС и работниками своей работой в филиале;
- наличия конкурентоспособности среди ППС.

При этом имеются некоторые позиции, которые имеют удовлетворенность немногим выше среднего количества респондентов. Среди данных направлений:

- своевременное поступление на кафедры упорядоченной информации, необходимой для трудовой деятельности;
- осуществление трудовой деятельности в полную силу своих возможностей и способностей;
- возможность работать лучше, чем сейчас, но при определённых условиях;
- участие в инновационных процессах и готовности к изменениям

Наблюдается снижение удовлетворенности по следующим показателям:

- равномерность распределения объёма работы между работниками;
- планирование деятельности в отделах;
- обеспеченность рабочим местом работников;
- наличие у работников филиала возможности самореализации;
- предоставление дополнительных условий для трудовой деятельности работников филиала: качественное питание, организация досуга и др.

Начальник отдела
оценки качества образования

27.11.2019 г.



З.А. Альжанова