

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

**Костанайский филиал**

Отдел службы качества

Отчёт  
о результатах социологического опроса  
профессорско-преподавательского состава и сотрудников  
Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Костанай, 2017

Анкетирование преподавателей и сотрудников филиала по вопросам удовлетворенности условиями деятельности Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ» и собственной оценки конкурентоспособности проводилось в октябре 2017 года.

Респондентами социологического опроса стали:  
сотрудники структурных подразделений – 50 человек,  
профессорско-преподавательский состав – 60 человек, из них:

- кафедра филологии – 17 преподавателей,
- кафедра права – 15 преподавателей,
- кафедра СГЕНД – 14 преподавателей,
- кафедра экономики – 14 преподавателей.

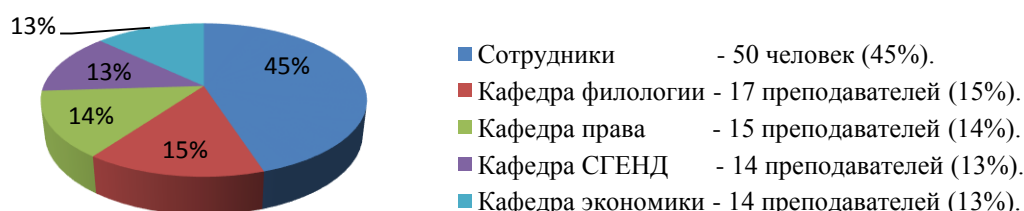


Рисунок 1 – Состав участников социологического опроса

Объектами исследования являлись основные и сопутствующие условия деятельности и обеспеченность ресурсами преподавателей и сотрудников.

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

Анкеты содержат четыре блока вопросов по темам:

- 1 Обеспеченность ресурсами.
- 2 Основные условия деятельности.
- 3 Сопутствующие условия деятельности.
- 4 Собственная оценка.

## **I Анализ анкетирования профессорско-преподавательского состава филиала**

### **1 Обеспеченность ресурсами**

В рамках первого блока было предложено 11 вопросов, определяющих такие параметры как:

- 1.1 Учебное оборудование.
- 1.2 Обеспеченность внутривузовской документацией и информацией.
- 1.3 Информационно-техническое обеспечение.

#### **1.1 Учебное оборудование**

Относительно удовлетворённости достаточностью учебного оборудования для преподавания общеобразовательных и специальных дисциплин, специализированных аудиторий, а также их соответствия новым информационно-техническим требованиям, были получены данные, которые представлены на рисунке 2.



Рисунок 2 – Удовлетворенность ППС учебным оборудованием

Удовлетворены достаточностью учебного оборудования для преподавания: общеобразовательных дисциплин – 92% преподавателей; специальных дисциплин – 83% преподавателей;

Довольны достаточностью специализированных аудиторий (лабораторий, кабинетов дипломного проектирования и т.п.) – 80% преподавателей.

Полагают, что имеющееся оборудование соответствует новым информационно-техническим требованиям – 75% преподавателей.

Итак, из этих показателей следует, что преподаватели считают очень важным обеспечение учебного процесса оборудованием, соответствующим новым информационным технологиям, и этим требованиям не в полной мере соответствует удовлетворенность ППС, в этом году наблюдается её снижение на 8-9%.

В разрезе кафедр это направление исследования представлено на рисунке 3. Полученные данные говорят о том, что достаточностью учебного оборудования и специализированных аудиторий удовлетворены преподаватели кафедр:

- СГЕНД на 100%,
- филологии на 74%,
- права на 93%,
- экономики на 67%.

Полагают, что имеющееся учебное оборудование соответствует новым информационным технологиям:

- 100% преподавателей кафедры СГЕНД,
- 76% преподавателей кафедры филологии,
- 87% преподавателей кафедры права,
- 75% преподавателей кафедры экономики.

На рисунке 3 выделены проблемы по учебному оборудованию на кафедрах: филологии – это учебное оборудование для преподавания спецдисциплин и специализированные аудитории (довольны 65% и 70% ППС); экономики – это специализированные аудитории и соответствие оборудования новым информационным технологиям (довольны 72% и 75% ППС).

Результаты указывают на необходимость продолжения пополнения учебного оборудования и специализированных аудиторий, соответствующих новым информационным технологиям и обеспечивающих высокий уровень преподавания специальных дисциплин, особенно на кафедрах филологии и экономики.

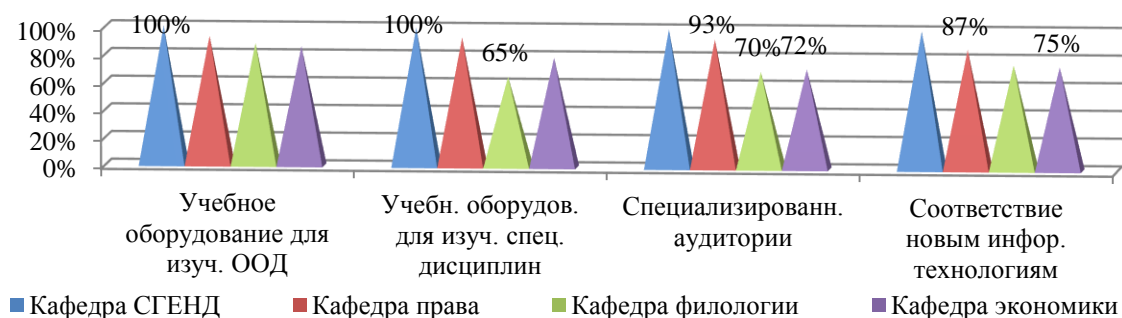


Рисунок 3 – Удовлетворенность учебным оборудованием в разрезе кафедр

## 1.2 Обеспеченность внутривузовской документацией и информацией

Следующий раздел блока освещает вопросы об удовлетворенности:

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

Полученные данные, представленные на рисунке 4, свидетельствуют о том, что обеспеченность информацией является очень важным компонентом для успешной деятельности ППС, а средний процент удовлетворённости преподавателей составляет 83%.

Довольны обеспеченностью информацией об организации учебного процесса 80% опрошенных. Менее всего, 75% преподавателей устраивает упорядоченность и своевременность поступающей к ним информации. Заведующим кафедрами стоит обратить внимание на это направление деятельности, ведь его невысокое качество продолжает снижаться.

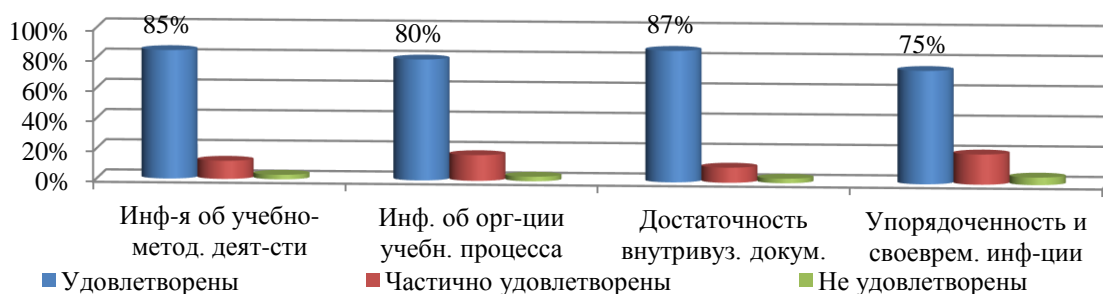


Рисунок 4 – Мнение ППС о внутривузовской информации

Результаты об удовлетворенности обеспеченностью информацией по кафедрам представлены на рисунке 5.

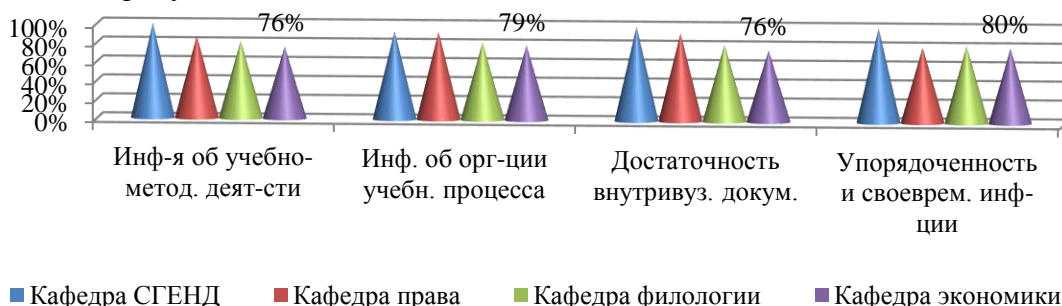


Рисунок 5 – Удовлетворенность внутривузовской информацией на кафедрах

Согласно полученным данным, можно отметить, что в среднем удовлетворены обеспеченностью информацией на кафедрах:

- СГЕНД – 98% преподавателей,

- права – 88% преподавателей,
- филологии – 82% преподавателей,
- экономики – 80% преподавателей.

Следовательно, заведующему кафедрой экономики, необходимо уделять внимание своевременному доведению ППС упорядоченной информации.

### 1.3 Информационно-техническое обеспечение

Информационно-техническое обеспечение учебного процесса считают актуальным все преподаватели. В среднем удовлетворённость ППС составляет 72%. Как видно на рисунке 6, частично довольны ИТО 20-25% респондентов.

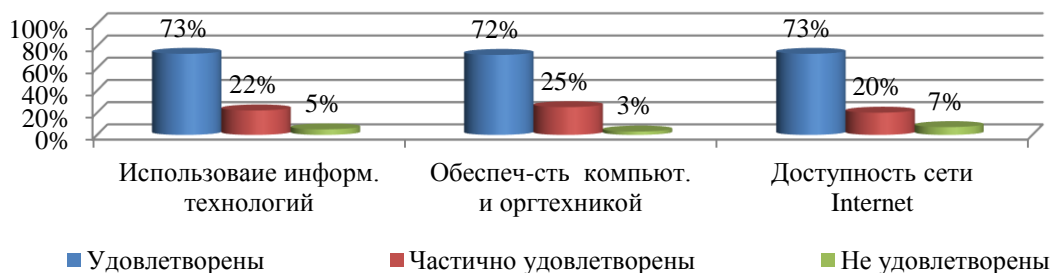


Рисунок 6 – Удовлетворенность информационно-техническим обеспечением филиала

В разрезе кафедр удовлетворенность ИТО отображена на рисунке 7.

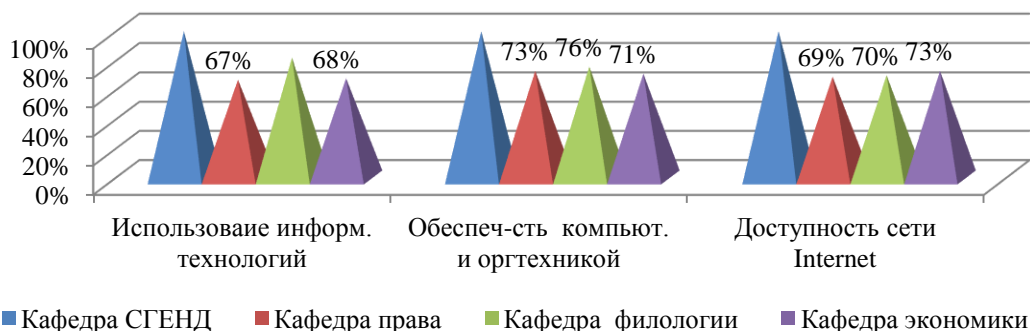


Рисунок 7 – Мнение ППС об информационно-техническом обеспечении

Показатели удовлетворенности по кафедре СГЕНД 100%. Более критично к обеспеченности данными ресурсами учебного процесса относятся на кафедрах: филологии – средний процент удовлетворенности 76%; права – средний процент удовлетворенности 73%; экономики – средний процент удовлетворённости 71%.

Обеспеченностью компьютерной техникой, подключенной к сети Internet довольны:

- 73% ППС кафедры экономики;
- 69% ППС кафедры права;
- 70% ППС кафедры филологии;
- 100% ППС кафедры СГЕНД.

## 2 Основные условия деятельности

Второй блок анкеты состоит из четырех разделов:

- 2.1 Организация труда.
- 2.2 Условия для научной работы.
- 2.3 Условия повышения квалификации.
- 2.4 Возможности для самореализации.

### 2.1 Организация труда

По этому разделу преподавателям было предложено определить степень их удовлетворенности по следующим аспектам:

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

Результаты исследования показали, что довольны:

- оптимальностью планирования и распределения обязанностей 79% человек;
- чёткостью в определении круга обязанностей и требований к ним 82% человек;
- равномерностью распределения обязанностей между ними 84% человек.

Наглядно представлена эта информация на рисунке 6.

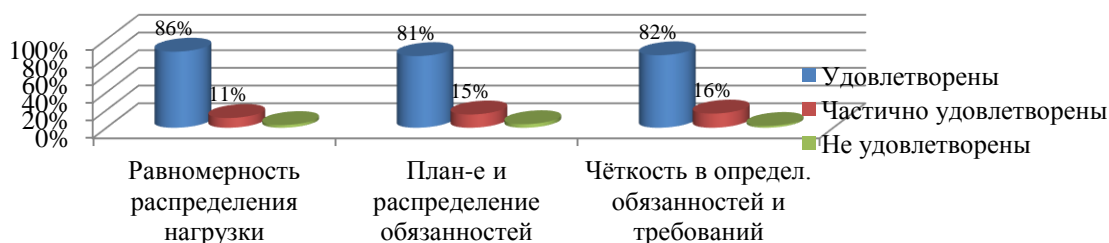


Рисунок 6 – Степень удовлетворенности ППС организацией труда

В разрезе кафедр удовлетворенность организацией труда в филиале выглядит следующим образом на рисунке 7.

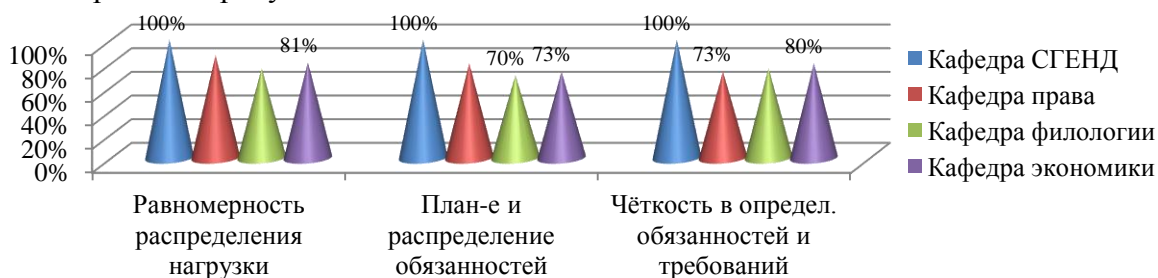


Рисунок 7 – Информация об организации труда в филиале в разрезе кафедр

Данная диаграмма показывает следующие проценты удовлетворенности респондентов организацией труда на кафедрах:

- СГЕНД – 100%,
- филологии – от 70% до 76%,
- права – от 73% до 87%,
- экономики – от 73% до 81%.

Результаты удовлетворённости организацией труда в филиале находятся на достаточно хорошем уровне. Однако, заведующим кафедрами филологии, права и экономики надо обратить внимание на организацию труда ППС в плане оптимального планирования и распределения обязанностей, равномерного распределения нагрузки преподавателей.

## 2.2 Условия для научной работы

По данному разделу были предложены для оценки следующие критерии:

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

На рисунке 8 отображено, что довольны:

- поддержкой со стороны администрации 88% преподавателей;
- информацией о конференциях и возможностью поддержания связи с другими вузами 85% преподавателей.

Средний процент удовлетворенности созданными условиями для научной работы продолжает оставаться достаточно высоким – 87%.

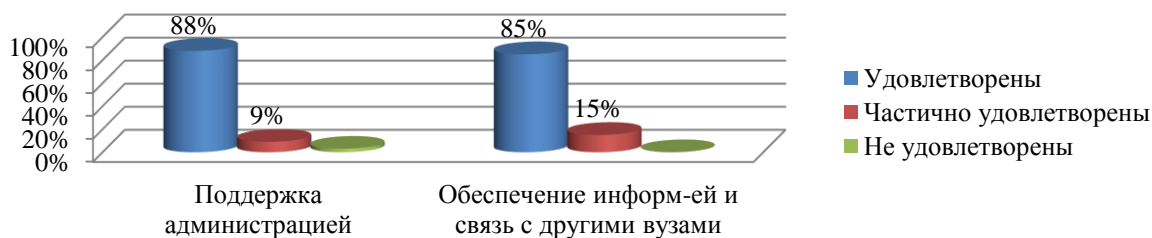


Рисунок 8 – Удовлетворенность ППС условиями для научной работы

На рисунке 9 показано процентное соотношение удовлетворенности условиями для научной работы в разрезе кафедр.

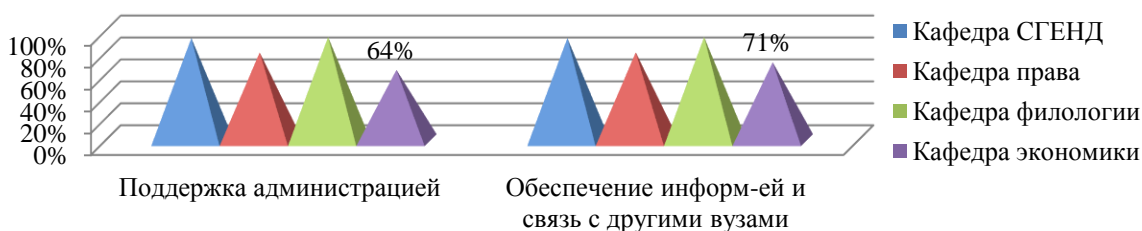


Рисунок 9 – Мнение преподавателей об условиях для научной работы

Согласно полученным данным, результаты удовлетворенности ППС распределились от 64% до 100%.

Обеспечение информацией о конференциях, семинарах и возможность поддержания связи с другими вузами полностью устраивает:

- 94% преподавателей кафедры филологии;
- 93% преподавателей кафедры СГЕНД;
- 80% преподавателей кафедры права;
- 68% преподавателей кафедры экономики.

Положение по удовлетворённости условиями для научной работы на всех кафедрах осталось на прежнем уровне, за исключением кафедры экономики. Самый низкий процент удовлетворенности у преподавателей кафедры экономики в отношении «поддержки со стороны руководства» – 64%.

В целом, 87% преподавателей филиала удовлетворены созданными условиями для научно-исследовательской работы.

### 2.3 Условия повышения квалификации

Следующий раздел освещает условия повышения квалификации преподавателей в области:

- своей специальности (специализации);
- педагогики и психологии высшей школы;
- информационных и инновационных технологий (кредитная система, активные методы и т.д.).

Преподаватели уделяют пристальное внимание повышению квалификации, как по своей специальности, педагогике и психологии, так и в области информационных и инновационных технологий. Удовлетворенность ППС по данным критериям базируется в пределах 75-78%. Эти данные отображены на рисунке 10.

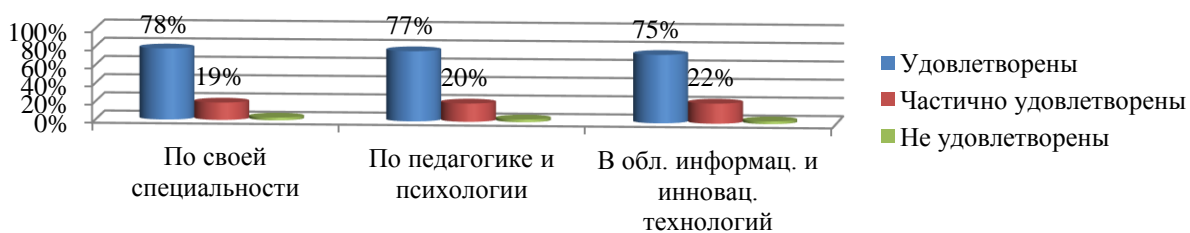


Рисунок 10 – Сведения об удовлетворенности условиями повышения квалификации

Оценить эти параметры в разрезе кафедр можно, опираясь на данные рисунка 11. Средний процент удовлетворенности ППС условиями повышения квалификации на кафедрах:

- филологии – 98%,
- СГЕНД – 95%,
- права – 70%,
- экономики – 70%.

Исходя из полученных результатов анкетирования, необходимо скорректировать организацию повышения квалификации преподавателей на кафедрах экономики и права. Заведующим этими кафедрами, учитывая пожелания преподавателей, организовать повышение квалификации на качественном уровне.

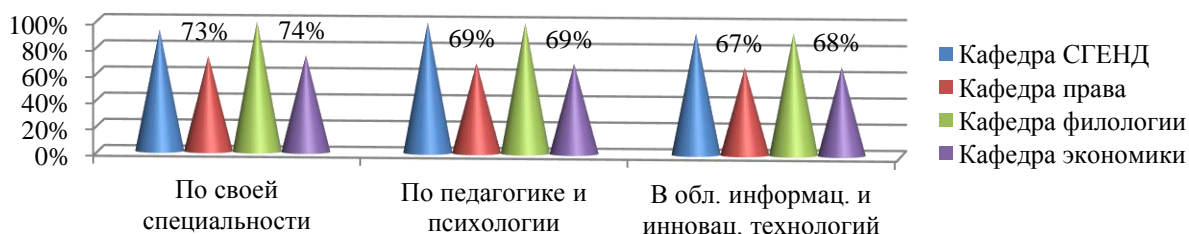


Рисунок 11 – Удовлетворенность ППС условиями для повышения квалификации

#### 2.4 Возможности для самореализации

Анализ результатов исследования позволяет судить о том, что довольны возможностями для:

- творческого роста и общения – 87% респондентов,
- построения карьеры – 73% респондентов,
- обеспеченности средствами к существованию – 73% респондентов.

Более всего беспокоит преподавателей неуверенность в завтрашнем дне: удовлетворены всего 69% преподавателей, 12% – не удовлетворены, 19% – удовлетворены частично (рисунок 12).



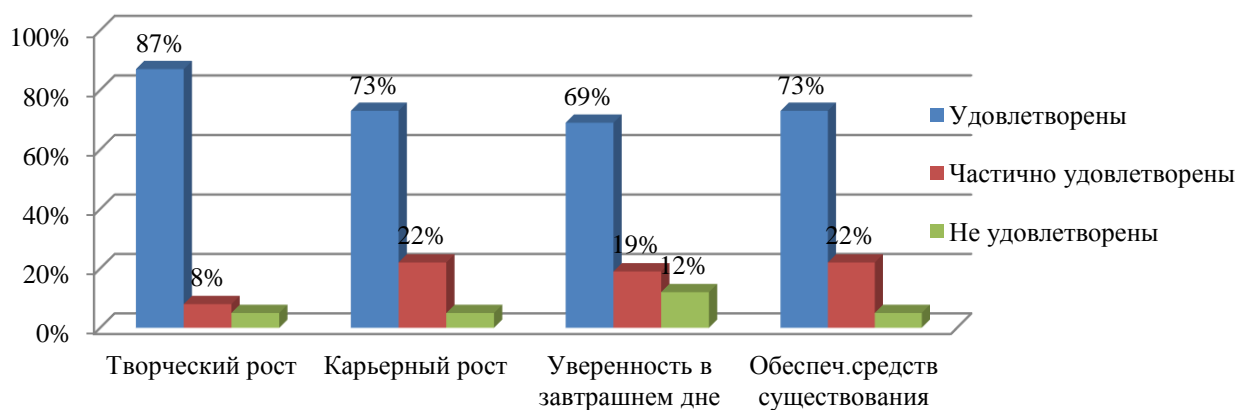


Рисунок 12 – Мнение преподавателей о возможностях для самореализации

В разрезе кафедр данная информация представлена на рисунке 13. В среднем устраивают предоставляемые возможности для самореализации:

- 88% преподавателей кафедры СГЕНД;
- 83% преподавателей кафедры права;
- 78% преподавателей кафедры филологии;
- 66% преподавателей кафедры экономики.

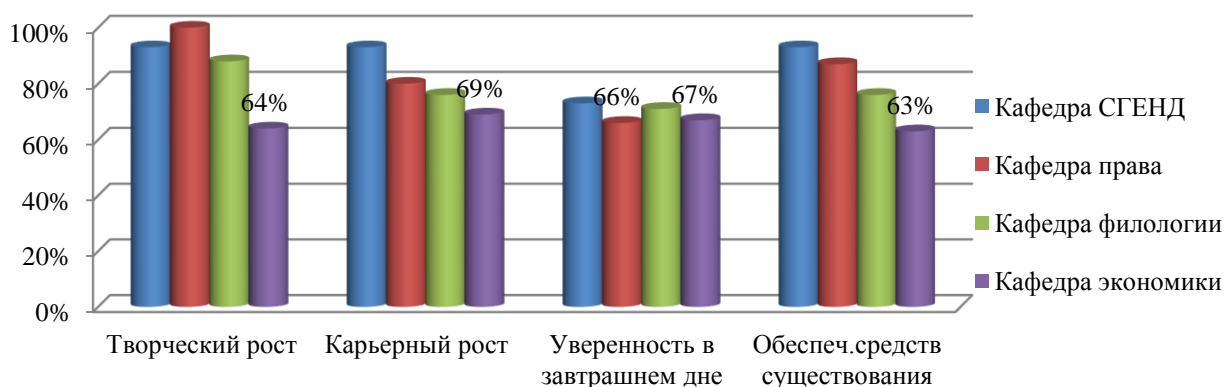


Рисунок 13 – Информация о возможностях для самореализации ППС в разрезе кафедр

### 3 Сопутствующие условия деятельности

Третий блок анкеты предусматривает два раздела:

3.1 Административная поддержка.

3.2 Дополнительные условия.

#### 3.1 Административная поддержка

В этом разделе были предложены четыре вопроса:

- учет администрацией нужд и требований ППС;
- повышение культуры делового взаимодействия, межличностного общения, поведения при выполнении работы;
- поощрение ППС за успехи в деятельности;
- одобрение творческого подхода.

В процентном значении все показатели отображены на рисунке 14.

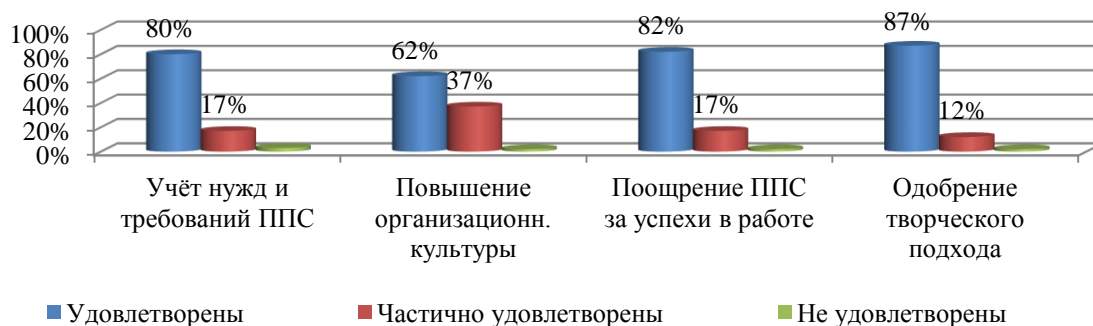


Рисунок 14 – Удовлетворенность преподавателей состава административной поддержкой

Результаты по удовлетворённости административной поддержкой составляют 62-87%. Снизились средние показатели по удовлетворённости:

- организационной культурой (культурой делового взаимодействия, межличностного общения, поведения при выполнении работы) на 28%;
- учётом администрацией нужд и требований ППС на 10%.

Остались на прежнем уровне средние показатели по:

- одобрению творческого подхода;
- поощрению ППС за успехи в деятельности.

Удовлетворенность преподавателей административной поддержкой по кафедрам можно рассмотреть на рисунке 15.

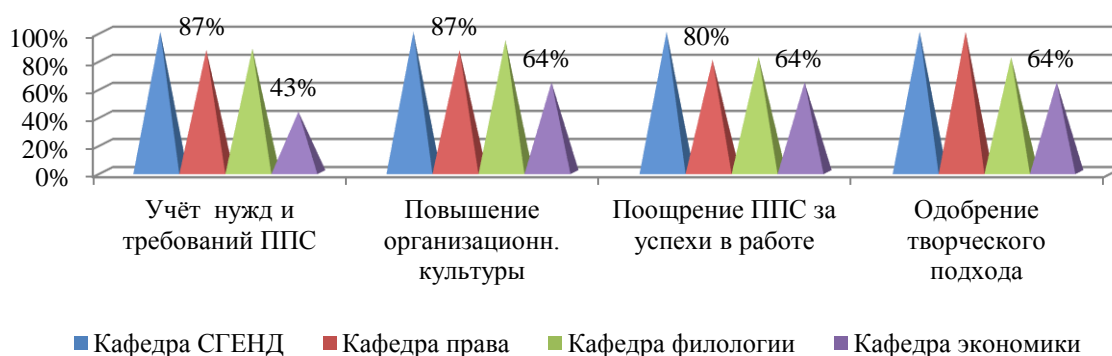


Рисунок 15 – Сведения об административной поддержке в разрезе кафедр

Стоит обратить внимание на то, что устраивает административная поддержка по вышеуказанным позициям:

- - 100% преподавателей кафедры СГЕНД,
- - 89% преподавателей кафедры права,
- - 87% преподавателей кафедры филологии,
- - 59% преподавателей кафедры экономики.

Общая удовлетворённость ППС административной поддержкой, в сравнении с предыдущим опросом, снизилась в среднем на 4%.

В целом, преподаватели считают поддержку их деятельности администрацией филиала важной составляющей, влияющей на качество работы, и ею довольны 84% ППС.

### 3.2 Дополнительные условия

По этому разделу данные анкетирования указывают на то, что удовлетворены:

- - качеством питания и обслуживания – 69% респондентов,
- - существующим психологическим климатом в коллективе – 76% респондентов,
- - организацией досуга – 83% респондентов.

Наблюдается положительная динамика удовлетворённости дополнительными условиями в среднем на 28%.

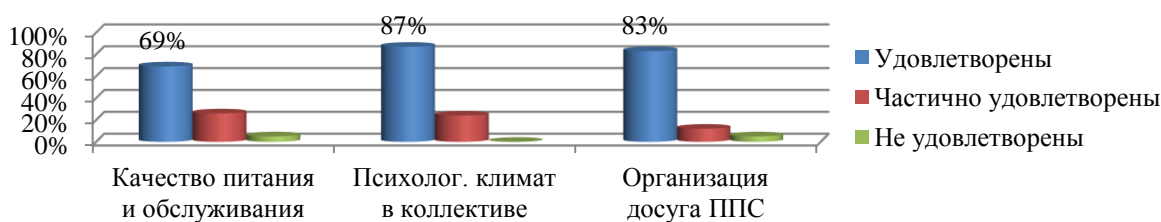


Рисунок 16 – Удовлетворенность преподавательского состава дополнительными условиями

По каждой кафедре удовлетворенность преподавателей дополнительными условиями можно увидеть на рисунке 17. Сложившимся психологическим климатом в коллективе довольны практически все преподаватели кафедр: СГЕНД (100%), права (93%), филологии (88%). На кафедре экономики удовлетворены (43%).

Организация досуга устраивает:

- 100% ППС кафедры СГЕНД,
- 93% ППС кафедры права,
- 82% ППС кафедры филологии,
- 73% ППС кафедры экономики.

Снижение удовлетворённости наблюдается среди преподавателей кафедр филологии и экономики.

На всех кафедрах выросло число преподавателей, которых не устраивает качество пищи и обслуживания в пунктах питания на территории филиала, так, довольны:

- 86% ППС кафедры СГЕНД,
- 76% ППС кафедры филологии,
- 60% ППС кафедры права,
- 50% ППС кафедры экономики.

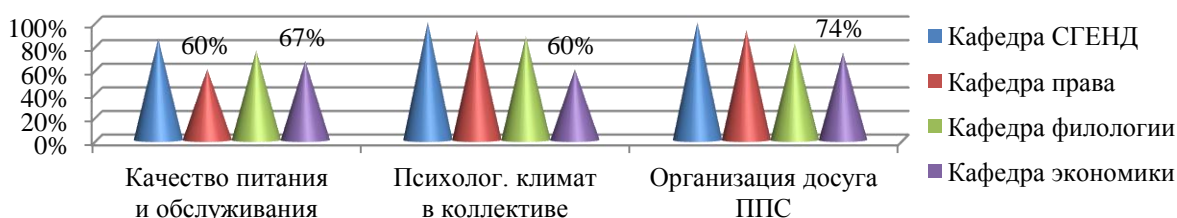


Рисунок 17 – Степень удовлетворенности дополнительными условиями в разрезе кафедр

Итак, в среднем созданные дополнительные условия устраивают:

- 95% ППС кафедры СГЕНД,
- 82% ППС кафедр права и филологии,
- 60% ППС кафедры экономики.

#### 4 Собственная оценка

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

- мотива 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;

- удовлетворённости своей работой в филиале;
- собственной конкурентоспособности.

Все эти вопросы освещены в четырёх разделах:

- 4.1 Мотивы выбора места работы в Костанайском филиале.
- 4.2 Вовлечённость в работу вуза.
- 4.3 Инновационный потенциал ППС.
- 4.4 Удовлетворённость своей работой в филиале.
- 4.5 Конкурентоспособность.

#### 4.1 Мотива выбора места работы в Костанайском филиале

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

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

Полученные результаты, представленные на рисунке 18, указывают на то, что в приоритете выбора места работы: желание заниматься одновременно преподаванием и наукой (32%). Кроме того, привлекательной стороной является гибкий график работы (28%). На третьем месте – это желание заниматься только преподавательской деятельностью (19%). Среди профессорско-преподавательского нет таких, кого бы привлекала возможность заниматься управленческой работой в рамках вуза.

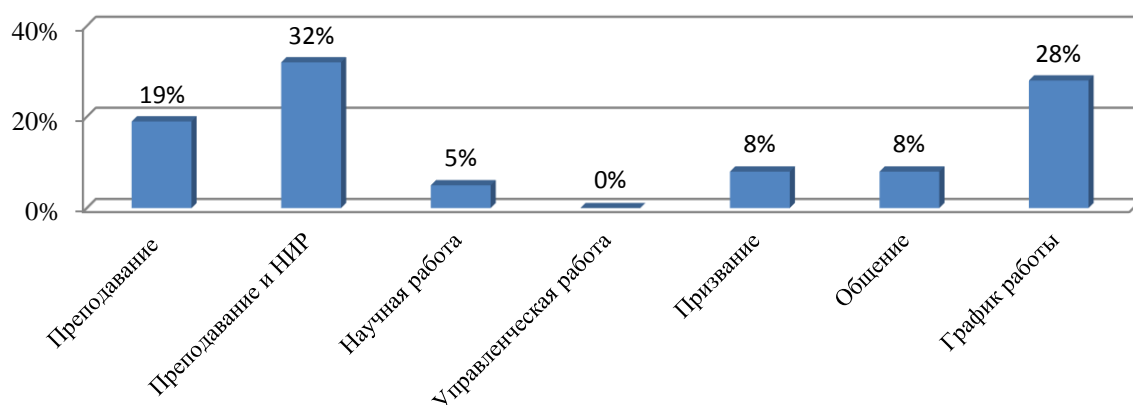


Рисунок 18 – Мотивы выбора места работы в филиале

#### 4.2 Вовлечённость в работу вуза

Анализ критериев оценки результативности труда позволяет сделать следующие заключения: полностью вовлечены в деятельность филиала 83% преподавателей (рисунок 19). Что касается информации по кафедрам, то данные таковы: кафедры СГЕНД и права – 86% и 83% соответственно, кафедры экономики и филологии – 79% и 76% соответственно. Таким образом, можно говорить о наличии резерва для вовлечения преподавателей в деятельность филиала.

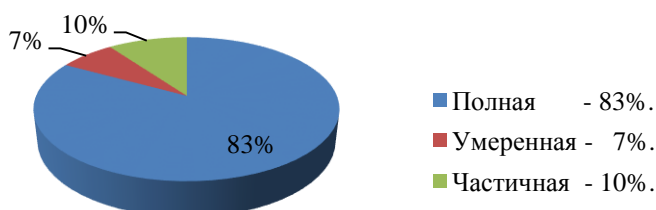


Рисунок 19 – Вовлечённость преподавателей в работу филиала

### 4.3 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. Итак, участвуют в инновационных процессах 60% ППС и готовы в них участвовать 40% ППС. Могли бы работать лучше, чем сейчас 57% преподавателей, работают в полную силу своих возможностей и способностей лишь 33% преподавателей, 10% преподавателей воздержались от ответа на поставленный вопрос. Следовательно, степень использования их трудового потенциала филиалом недостаточно высока.

Обновляют учебный материал:

- как только появляется новая информация или литература – 72% респондентов,
- один раз в год – 26% респондентов,
- не ответили – 2% респондентов.

Обновление учебных материалов (представлено на рисунке 20) осуществляют:

- как только появляется новая информация или литература:

57% ППС кафедры СГЕНД, 80% ППС кафедры права,  
65% ППС кафедры филологии, 86% ППС кафедры экономики;

- один раз в год:

36% ППС кафедры СГЕНД,  
35% ППС кафедры филологии,  
20% ППС кафедры права,  
14% ППС кафедры экономики.

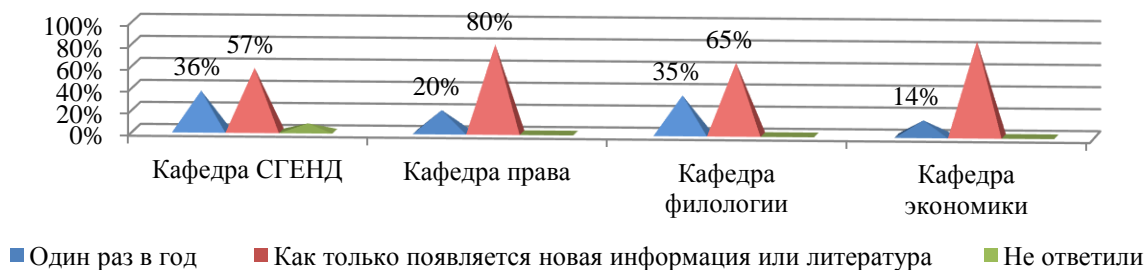


Рисунок 20 – Обновление учебных материалов

Используют новые образовательные технологии:

практически всегда:

- 14% преподавателей кафедры экономики, - 33% преподавателей кафедры права,
  - 29% преподавателей кафедры СГЕНД, - 41% преподавателей кафедры филологии;
- стараются использовать, но получается это не часто:

- 14% преподавателей кафедры экономики, - 20% преподавателей кафедры права,
  - 21% преподавателей кафедры СГЕНД, - 12% преподавателей кафедры филологии;
- не используют, так как считают традиционные методы более эффективными
- 22% преподавателей кафедры экономики.

Информация отражена на рисунке 21.

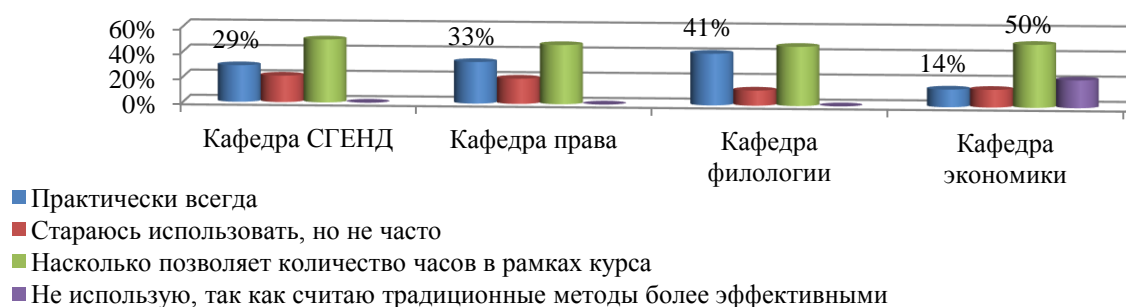


Рисунок 21 – Использование новых образовательных технологий

#### 4.4 Удовлетворённость своей работой в филиале

Анализ показывает, что в целом:

удовлетворены своей работой в филиале – 83% преподавателей,  
 частично удовлетворены – 10% преподавателей,  
 готовы сменить место работы – 7% преподавателей.

Информация в разрезе кафедр представлена на рисунке 22. Согласно этим данным от 87 до 100% преподавателей удовлетворены своей деятельностью, за исключением ППС кафедры экономики, где 24% преподавателей готовы сменить место работы, 26% – частично довольны и лишь 50% преподавателей экономических дисциплин всё устраивает.

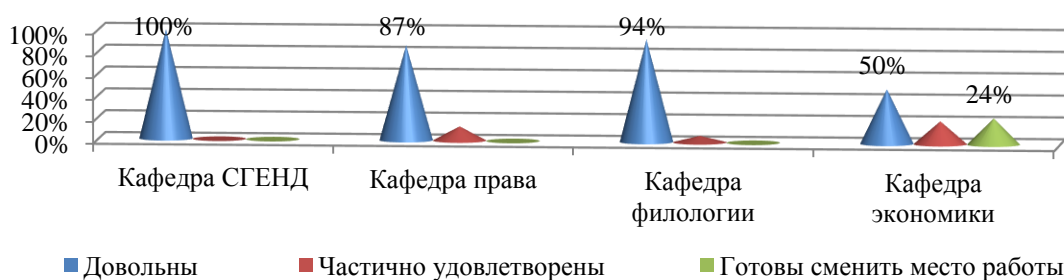


Рисунок 22 – Удовлетворённость своей работой в филиале

#### 4.5 Конкурентоспособность

Профессорско-преподавательским составом определена результативность их труда, дана оценка собственной конкурентоспособности. Согласно данным, представленным на рисунке 23, 88% респондентов высоко оценивают личную конкурентоспособность.

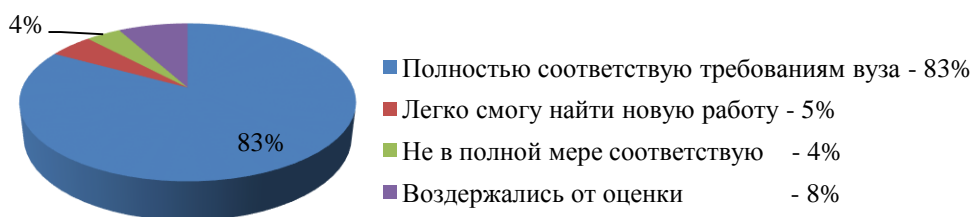


Рисунок 23 – Оценка ППС собственной конкурентоспособности

Из вышесказанного следуют выводы.

1 Удовлетворены достаточностью учебного оборудования для преподавания общеобразовательных и специальных дисциплин, специализированных аудиторий – 85% преподавателей. Полагают, что имеющееся оборудование соответствует новым информационно-техническим требованиям – 75% преподавателей. Результаты указывают на необходимость продолжать пополнение учебного оборудования и специализированных аудиторий, соответствующих новым информационным технологиям и обеспечивающих

высокий уровень преподавания специальных дисциплин, особенно на кафедрах филологии и экономики.

2 Обеспеченность информацией является очень важным компонентом для успешной деятельности ППС, а средний процент удовлетворённости преподавателей составляет 83%, самый низкий на кафедре экономики – 75%. Следовательно, заведующему кафедрой экономики, необходимо уделять внимание своевременному доведению преподавателям упорядоченной информации. Довольны обеспеченностью информацией об организации учебного процесса 80% опрошенных. Менее всего, 75% преподавателей устраивает упорядоченность и своевременность поступающей к ним информации. Заведующим кафедрами стоит обратить внимание на это направление деятельности, ведь его невысокое качество продолжает снижаться.

3 Информационно-техническим обеспечением учебного процесса считают актуальным все преподаватели. В среднем удовлетворённость ППС составляет 72%.

4 Результаты исследования показали, что довольны организацией труда 83% ППС. В среднем удовлетворённость ППС организацией труда повысилась в сравнении с предыдущим опросом, особенно по оптимальности планирования и распределения обязанностей – на 9%.

5 Положение по удовлетворённости условиями для научной работы на всех кафедрах осталось на прежнем уровне, за исключением кафедры экономики. Самый низкий процент удовлетворенности у преподавателей кафедры экономики в отношении «поддержки со стороны руководства» – 64%. В целом, 87% преподавателей филиала удовлетворены созданными условиями для научно-исследовательской работы.

6 Преподаватели уделяют пристальное внимание повышению квалификации, как по своей специальности, педагогике и психологии, так и в области информационных и инновационных технологий. Удовлетворенность респондентов по данным критериям базируется в пределах 75-78%, что на 11-15% ниже, чем в прошлом году. Следовательно, необходимо скорректировать организацию повышения квалификации преподавателей на кафедрах экономики и права. Заведующим этими кафедрами, учитывая пожелания преподавателей, организовать повышение квалификации на качественном уровне.

7 Респонденты считают поддержку их деятельности администрацией филиала важной составляющей, влияющей на качество работы, и ею довольны 84% опрошенных. Снизились средние показатели по удовлетворённости ППС культурой делового взаимодействия, межличностного общения, поведения при выполнении работы на 28%. Сложившимся психологическим климатом в коллективе, как и в прошлом году, довольны практически все преподаватели кафедр: СГЕНД (100%), права (93%), филологии (88%). На кафедре экономики удовлетворены 43% ППС, прежде 83%.

8 Анализ критериев оценки результативности труда позволяет сделать следующее заключение: полностью вовлечены в деятельность филиала 83% опрошенных, резерв для оптимизации – 13% преподавателей. Участвуют в инновационных процессах 60% опрошенных и готовы в них участвовать 40% ППС. Обновляют учебный материал: как только появляется новая информация или литература – 72% респондентов, один раз в год – 26% респондентов. Могли бы работать лучше, чем сейчас 57% преподавателей, работают в полную силу своих возможностей и способностей лишь 33% преподавателей, 10% преподавателей воздержались от ответа на поставленный вопрос. Следовательно, степень использования их трудового потенциала филиалом недостаточно высока.

Результаты показывают, что в целом: удовлетворены своей работой в филиале – 83% преподавателей, частично удовлетворены – 10% преподавателей, готовы сменить место работы – 7% преподавателей. Таким образом, можно говорить о высоком уровне вовлечённости, лояльности и приверженности преподавателей (твёрдой убеждённости в организационных ценностях и принятии целей) по отношению к организации образовательной деятельности в филиале.

## II Анализ анкетирования сотрудников филиала

В рамках проведенного исследования удовлетворенности сотрудников условиями, влияющими на качество работы Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ», получены следующие результаты.

### 1 Обеспеченность ресурсами

#### 1.1 Оборудование для работы

Сотрудники филиала уделяют важное внимание достаточности оборудования для работы и его соответствию требованиям времени. Полностью удовлетворены данным аспектом 80% респондентов. В процентном значении все показатели представлены на рисунке 2.

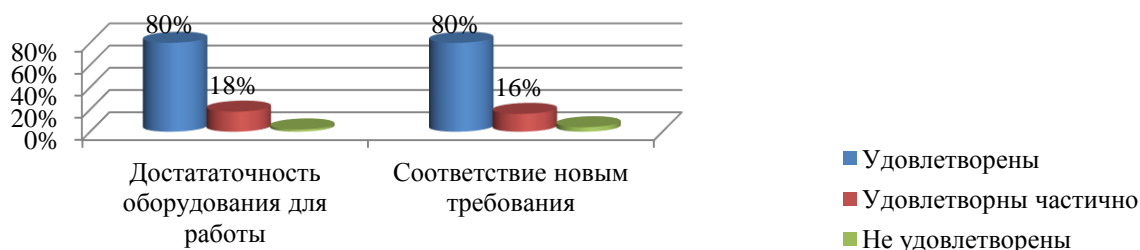


Рисунок 2 – Степень удовлетворенности оборудованием для работы

В сравнении с прошлым годом понизилась на 9% удовлетворённость сотрудников соответствием оборудования новым требованиям. Сотрудники отдела по работе со студентами выразили пожелание о необходимости обновления оборудования.

#### 1.2 Обеспеченность информацией

Второй вопрос раздел анкеты ставит вопросы об удовлетворенности обеспеченностью информацией, об упорядоченности и своевременности её поступления. В процентах все показатели представлены на рисунке 3.

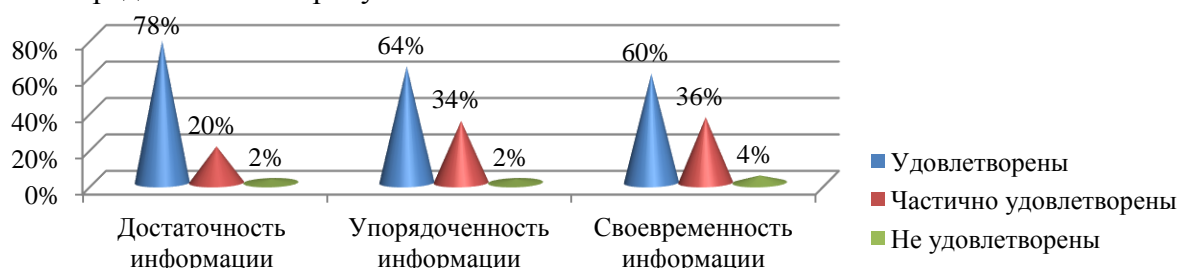


Рисунок 3 – Мнение сотрудников об удовлетворенности служебной информацией

Удовлетворены получаемой информацией в части:

- достаточности – 78% сотрудников;
- упорядоченности поступления – 64% сотрудников;
- своевременности – 60% сотрудников.

Исходя из полученных данных, число сотрудников, всегда довольных качеством служебной информации, уменьшилось:

- на 10% относительно достаточности,
- на 19% относительно своевременности,
- на 45% относительно упорядоченности.

Частично не довольны от 20 до 40% опрошенных. Полностью не устраивает от 2 до 4% респондентов.

Следовательно, руководителям отделов стоит обратить внимание на своевременное обеспечение информацией своих подчинённых, исключая её дублирование.



### 1.3 Информационно-техническое обеспечение

Относительно удовлетворенности сотрудников этими ресурсами данные таковы:

- использование информационно-технических средств вуза – 92%;
- достаточность справочно-информационной литературы – 88%;
- обеспеченность компьютерной техникой для работы – 80%;
- использование оргтехники – 74%.

В сравнении с предыдущими результатами, данные этого года говорят об отрицательной динамике удовлетворённости вышеперечисленными параметрами. По мнению опрошенных, представленному на рисунке 4, желаемое и действительное информационно-техническое обеспечение практически ухудшилось на 7-15%. Исключение составляет использование информационно-технических ресурсов вуза.

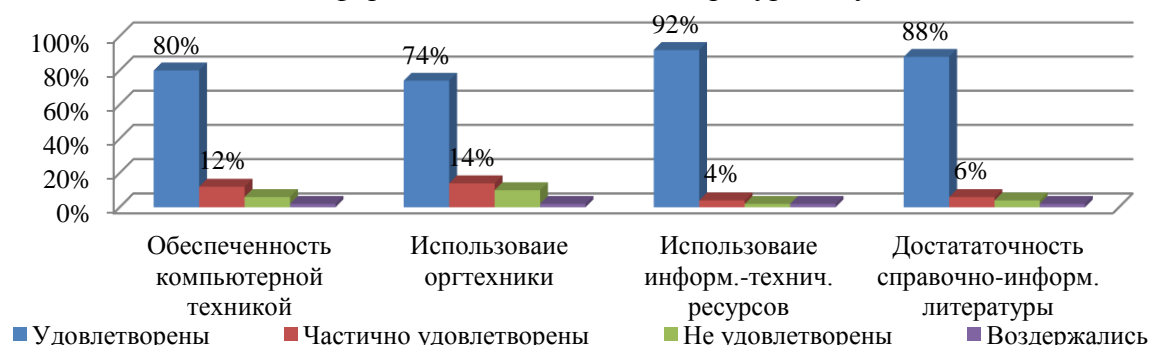


Рисунок 4 – Сведения об удовлетворенности информационно-техническим обеспечением

### 1.4 Обеспеченность регламентирующей документацией

В данном разделе предлагалось ответить на вопросы обеспеченности и достаточности внешней и внутривузовской документации, её качества.

Были получены следующие результаты (рисунок 5) по удовлетворённости сотрудников:

- внешней документацией: обеспеченностью – 86%, достаточностью – 88%;
- внутривузовской документацией: обеспеченностью – 94%, достаточностью – 94%;
- качеством составления – 96%.

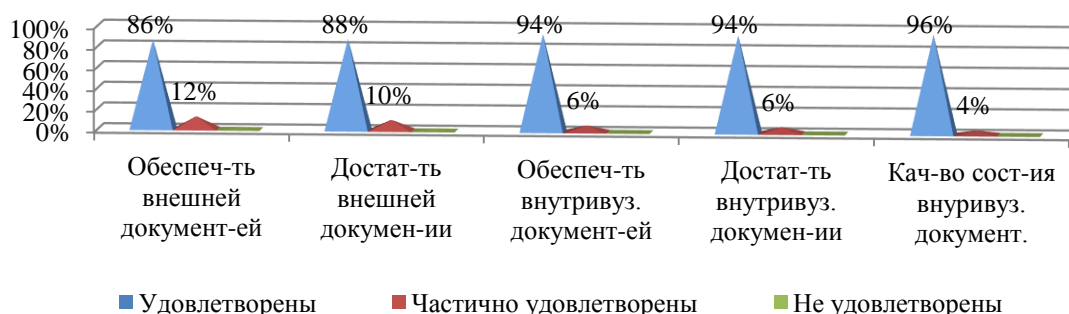


Рисунок 5 – Информация о регламентирующей документации

Констатируя вышеизложенное, можно отметить, что почти все респонденты довольны обеспеченностью и достаточностью внешней и внутренней документации, качеством составления внутренних документов.

## 2 Основные условия деятельности

Второй блок анкеты состоит из двух разделов:

- организация труда;

- условия повышения квалификации.

## 2.1 Организация труда

По этому разделу сотрудникам было предложено поделиться их мнением относительно:

- обеспеченности рабочим местом;
- четкости в определении круга обязанностей и требований к ним;
- планирования деятельности;
- равномерности распределения объема работы;
- системы контроля за выполнением работы;
- четкости и понятности заданий;
- соответствия заданий их квалификации и опыту.

В процентном значении все показатели представлены на рисунке 6.

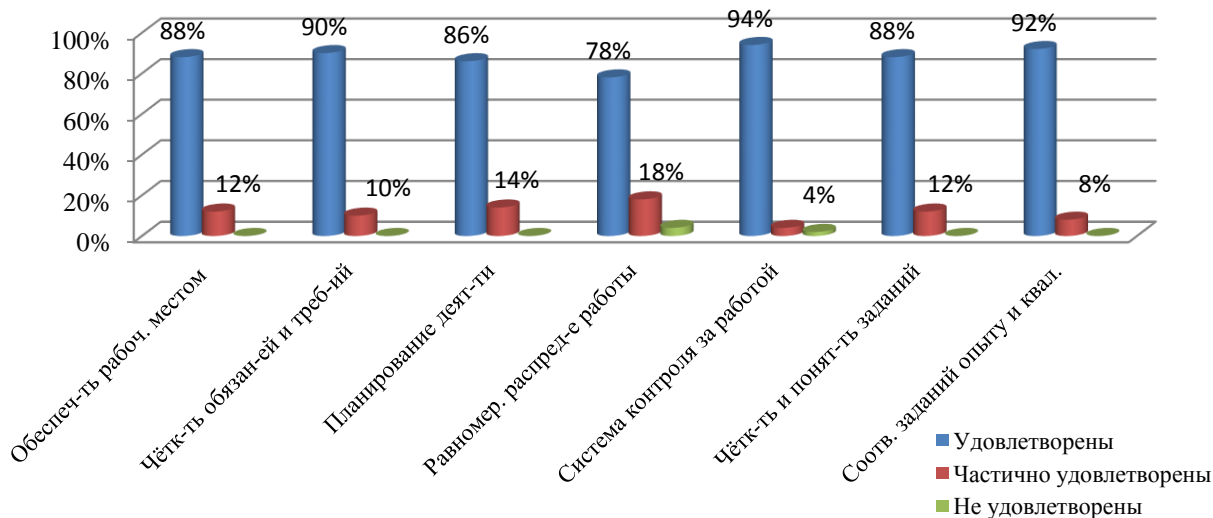


Рисунок 6 – Степень удовлетворенности сотрудников организаций труда

Итак, довольны:

- равномерностью распределения объема работы – 78% сотрудников,
- планированием деятельности – 86% сотрудников,
- обеспеченностью рабочим местом – 88% сотрудников,
- четкостью и понятностью заданий – 88% сотрудников,
- четкостью в определении круга обязанностей и требований к ним – 90%,
- соответствием заданий их квалификации и опыту – 92% сотрудников,
- системой контроля за выполнением работы – 94% сотрудников.

Исследования показали, что в сравнении с прошлым годом удовлетворенность сотрудников организацией труда выросла на 1-8% практически по всем позициям, за исключением равномерности распределения объема работы – снизилась на 3%. Руководителям учебного отдела, отдела по работе со студентами, заведующим кафедрами (относительно лаборантов) необходимо проанализировать это направление организации труда сотрудников.

Исходя из вышеизложенного, в подразделениях необходимо продолжить работу по оптимизации распределения объема работы.

Начальник отдела по работе со студентами выразила пожелание о восстановлении в отделе должности специалиста по воспитательной работе.

## 2.2 Условия повышения квалификации

В этом разделе исследовались два направления повышения квалификации: по своей специальности (специализации), в области информационных технологий и возможности продвижения по службе.

Полученные результаты (на рисунке 7) указывают на то, что в целом повышением квалификации:  
 довольны около 60% опрошенных,  
 частично довольны около 30% опрошенных,  
 не довольны, воздержались – 10% опрошенных.

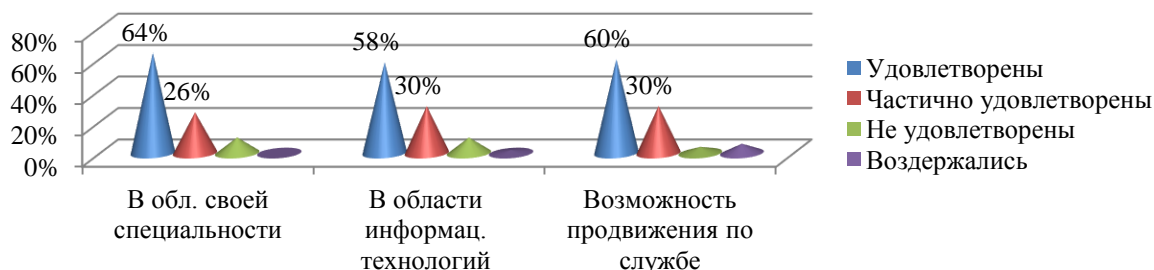


Рисунок 7 – Удовлетворенность сотрудников условиями повышения квалификации

Считают возможным продвижение по службе 60% сотрудников, воздержались от ответа 6%.

Довольны повышением квалификации:  
 по своей специальности – 64% сотрудников;  
 в области информационных технологий – 58% сотрудников.

Исследование указывает на то, что сотрудники постоянно стремятся к улучшению своих деловых качеств, повышению своей компетенции.

Руководителям библиотеки, информационно-технического отдела, отдела по работе со студентами, планово-финансового отдела, сотрудники которых высказали особую заинтересованность в повышении квалификации по специальности и в области информационных технологий, необходимо скорректировать работу в этом направлении.

### 2.3 Возможности для самореализации

Анализ статистических данных позволил выявить, что имеют возможности для:

- карьерного роста 74% сотрудников,
- творческого роста и общения 80% сотрудников,
- обеспеченности средствами к существованию 88% сотрудников.
- уверенности в завтрашнем дне 92% сотрудников.

Представленная на рисунке 8 информация позволяет считать, что больше всего опрошенных не устраивает повышение карьерного роста – недовольны 26% респондентов.

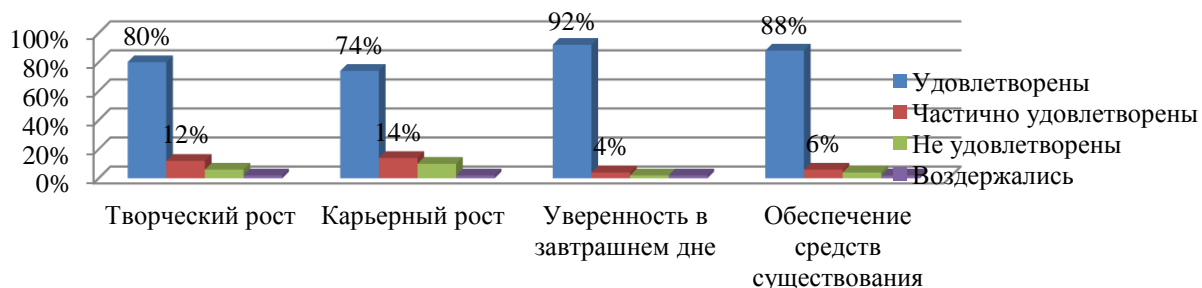


Рисунок 8 – Сведения об удовлетворённости возможностями для самореализации

## 3 Сопутствующие условия деятельности

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

### 3.1 Административная поддержка

Анализ показывает, что довольны:

- организационной культурой (культурой делового взаимодействия, межличностного общения, поведения при выполнении работы) – 78% сотрудников;
- поощрением сотрудников за успехи в деятельности – 82% сотрудников;
- одобрением творческого подхода – 88% сотрудников;
- учетом администрацией нужд и требований сотрудников – 90% сотрудников.

Итоги исследования по данному пункту представлены на рисунке 9.

- В сравнении с прошлогодними данными удовлетворённость сотрудников
- снизилась на 4% по культуре делового взаимодействия, по межличностному общению, по поведению при выполнении работы;
  - повысилась на 6% по учету администрацией нужд и требований сотрудников.

Руководителям отделов необходимо продолжить работу по повышению организационной культуры: культуры делового взаимодействия, межличностного общения, поведения при выполнении работы (нет прогресса в сравнении с прежними данными).

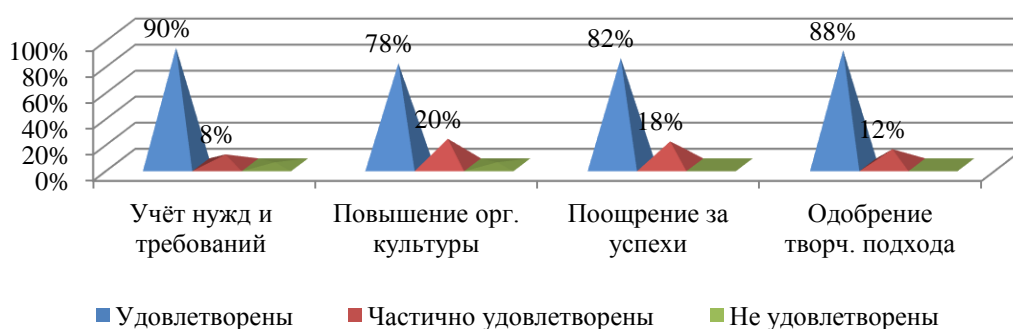


Рисунок 9 – Удовлетворенность сотрудников филиала административной поддержкой

### 3.2 Дополнительные условия

В заключение были предложены следующие вопросы:

- качество питания и обслуживания в столовой филиала;
- психологический климат в коллективе;
- организация досуга сотрудников.

Результаты анкетирования по данному разделу представлены на рисунке 10 и указывают на то, что довольны:

- качеством питания и обслуживания в столовой филиала – 60% сотрудников,
- организацией досуга сотрудников – 60% сотрудников,
- психологическим климатом в коллективе – 80% сотрудников.

Получается, что за последний год на 21% снизилось число сотрудников, довольных организацией досуга в филиале. Руководителям структурных подразделений надо взять этот факт на заметку, кроме того, необходимо продолжить работать по поддержанию стабильного психологического климата в своих коллективах.

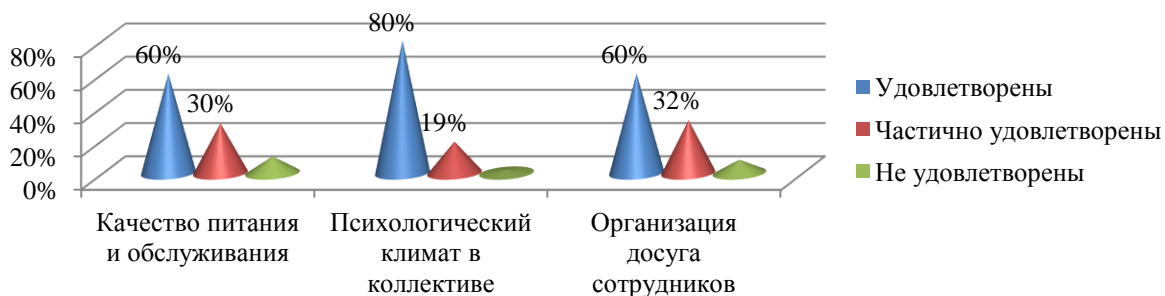


Рисунок 10 – Данные об удовлетворенности сотрудников дополнительными услугами

#### 4 Собственная оценка

- В ходе исследования была выявлена оценка сотрудников относительно их:
- вовлечённости в работу вуза;
  - удовлетворённости своей работой в филиале;
  - возможности работать лучше, чем сейчас;
  - инновационного потенциала и готовности к изменениям;
  - конкурентоспособности.

Анализ критериев оценки результативности труда позволяет сделать следующее заключение: полностью вовлечены в деятельность филиала 80% сотрудников.



Рисунок 11 – Вовлеченность в работу филиала

Согласно данным, представленным на рисунке 12, удовлетворены своей работой в филиале 42% сотрудников, примерно столько же респондентов (48%) готовы сменить место работы.

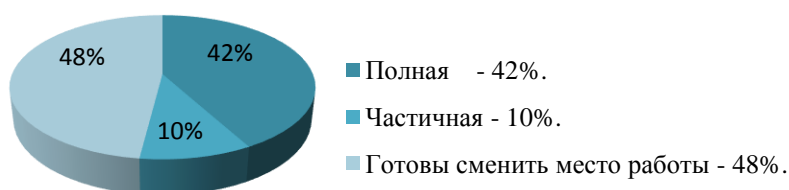


Рисунок 12 – Удовлетворённость своей работой в филиале

По результатам исследования участвуют в инновационных процессах 34% опрошенных и готовы в них участвовать 54% сотрудников; могли бы работать лучше, чем сейчас 54% сотрудников, остальные 46% полагают, что трудятся в полную силу.

Выявлена субъективная оценка собственной конкурентоспособности, осуществлена оценка результативности труда (рисунок 13). Полагают, что полностью соответствуют должностным требованиям 88% участвовавших в соцопросе.

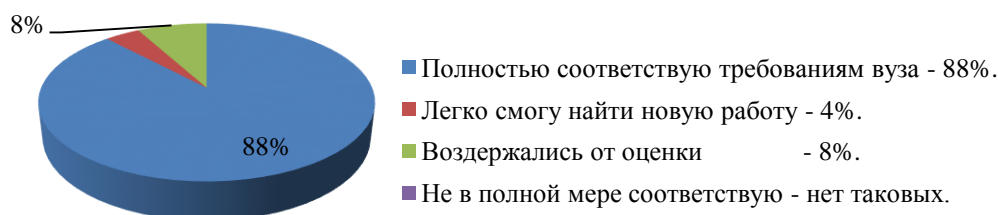


Рисунок 13 – Оценка сотрудниками собственной конкурентоспособности

По результатам анализа анкет сотрудников можно сделать следующие выводы.

1 Сотрудники филиала уделяют важное внимание достаточности оборудования для работы и его соответствию требованиям времени, полностью удовлетворены 80% респондентов. В сравнении с прошлым годом понизилась на 9% удовлетворённость сотрудников соответствием оборудования новым требованиям. Сотрудники отдела по работе со студентами выразили пожелание о необходимости обновления оборудования.

2 Удовлетворены получаемой информацией в части: достаточности – 78% сотрудников, упорядоченности поступления – 36% сотрудников, своевременности – 60% сотрудников. Следовательно, руководителям отделов необходимо обратить внимание на своевременное обеспечение информацией своих подчинённых, исключая её дублирование.

3 Довольны информационно-техническими ресурсами от 74% до 92% сотрудников. В сравнении с предыдущими результатами, данные этого года говорят об отрицательной динамике удовлетворённости вышеперечисленными параметрами. По мнению опрошенных, в сравнении с желаемым, действительное информационно-техническое обеспечение практически ухудшилось на 7-15%. Исключение составляет использование информационно-технических ресурсов вуза.

4 Констатируя статистические данные, можно отметить, что почти все респонденты довольны обеспеченностью и достаточностью внешней и внутренней документации (86-94%), качеством составления внутренних документов (96%).

5 Анализ показывает, что довольны различными видами административной поддержки от 78% до 90% сотрудников. В сравнении с прошлогодними данными удовлетворённость сотрудников снизилась на 4% по организационной культуре; повысилась на 6% по учету администрацией нужд и требований сотрудников. Руководителям отделов необходимо продолжить работу по повышению культуры делового взаимодействия, межличностного общения, поведения при выполнении работы.

6 Исследования показали, что в сравнении с прошлым годом удовлетворенность сотрудников организацией труда выросла на 1-8% практически по всем позициям, за исключением равномерности распределения объема работы – снизилась на 3%. Начальникам учебного отдела, отдела по работе со студентами, заведующим кафедрами (относительно лаборантов) необходимо проанализировать это направление организации труда сотрудников. Исходя из вышеизложенного, в подразделениях необходимо продолжить работу по оптимизации распределения объема работы. Начальник отдела по работе со студентами выразила пожелание о восстановлении в отделе должности специалиста по воспитательной работе.

7 Довольны повышением квалификации: по своей специальности – 64% (было 82%) сотрудников; в области информационных технологий – 58% (было 81%) сотрудников. Полученные данные указывают на то, что сотрудники постоянно стремятся к улучшению своих деловых качеств, повышению своей компетенции. Руководителям библиотеки, информационно-технического отдела, отдела по работе со студентами, планово-финансового отдела, сотрудники которых высказали особую заинтересованность в повышении квалификации по специальности и в области информационных технологий, необходимо скорректировать работу в этом направлении.

8 Анализ критериев оценки результативности труда позволяет сделать следующее заключение: полностью вовлечены в деятельность филиала 80% сотрудников, удовлетворены своей работой в филиале 42% сотрудников, примерно столько же респондентов (48%) готовы сменить место работы. Выявлена субъективная оценка собственной конкурентоспособности: 88% сотрудников полагают, что полностью соответствуют должностным требованиям.

## **Выводы**

1 Достаточностью оборудования для работы удовлетворены 80% сотрудников и 83% преподавателей, а его соответствием новым информационно-техническим требованиям довольны 72% сотрудников и 73% преподавателей филиала. Результаты указывают на необходимость пополнения учебного оборудования и специализированных аудиторий (особенно на кафедрах экономики и права).

2 Обеспеченность информацией устраивает 78% сотрудников и 83% ППС. Наиболее низкий процент удовлетворенности показывает своевременное поступление на кафедры и в

структурные подразделения упорядоченной информации: удовлетворены 48% сотрудников и 75% ППС.

3 Информационно-техническим обеспечением в среднем довольны 84% сотрудников и 73% ППС. Доступность компьютерной техники, подключенной к интернету устраивает 73% преподавателей.

4 В целом, организация труда в филиале находится на должном уровне: довольны 88% сотрудников и 83% ППС. Исследования показали, что в сравнении с прошлым годом удовлетворенность сотрудников выросла на 1-8% практически по всем позициям, за исключением равномерности распределения объема работы – снизилась на 3%. Удовлетворённость ППС выросла, особенно по оптимальности планирования и распределения обязанностей – в среднем на 8%.

5 Условия повышения квалификации устраивают 61% сотрудников и 77% ППС. Особую заинтересованность в необходимости повышения профессиональной компетентности отметили сотрудники отделов: учебного, планово-финансового, информационно-технического, по работе со студентами и библиотеки.

6 Поддержкой администрации удовлетворены 85% сотрудников и 78% преподавателей. В сравнении с прошлогодними данными снизилась удовлетворённость по организационной культуре среди сотрудников на 4% и ППС на 7%. В целом, респонденты считают поддержку их деятельности администрацией филиала важной составляющей, влияющей на качество работы, и, практически все, ею довольны. Существующим психологическим климатом в коллективе довольны – 80% сотрудников и 81% преподавателей. Несмотря на сложившуюся благоприятную обстановку, руководителям подразделений необходимо проводить работу по поддержанию стабильного психологического климата в коллективе.

7 Анализ критериев оценки результативности труда позволяет сделать следующее заключение: полностью вовлечены в деятельность филиала 80% сотрудников и 83% преподавателей; удовлетворены своей работой в филиале 42% сотрудников и 83% преподавателей, готовы сменить место работы 48% сотрудников и 7% преподавателей. Выявлена субъективная оценка собственной конкурентоспособности: 88% сотрудников и 83% преподавателей полагают, что полностью соответствуют требованиям вуза. Таким образом, можно говорить о высоком уровне вовлечённости, лояльности и приверженности сотрудников и преподавателей (твёрдой убеждённости в организационных ценностях и принятии целей) по отношению к организации образовательной деятельности в филиале.

Начальник отдела службы качества  
02.11.2017 г.

З.А. Альжанова

