

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

**Костанайский филиал**

Отдел службы качества

Информация  
об итогах онлайн-опроса профессорско-преподавательского состава  
и работников Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ»

Костанай, 2018

Онлайн-анкетирование преподавателей и работников филиала по удовлетворенности условиями деятельности Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ» и собственной оценки конкурентоспособности проводилось в октябре 2018 года.

Респондентами социологического онлайн-опроса стали 25 преподавателей и 31 работник структурных подразделений.

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

Целью социологического опроса являлось 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.

Анкета содержит четыре блока вопросов по темам:

- I Обеспеченность ресурсами.
- II Основные условия деятельности.
- III Сопутствующие условия деятельности.
- IV Собственная оценка.

## I Анализ анкетирования профессорско-преподавательского состава филиала

### 1 Обеспеченность ресурсами

В первом разделе анкеты было предложено 11 вопросов, характеризующих 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 помещений, а также их соответствия новым информационно-техническим требованиям, были получены данные, которые представлены на рисунке 1.



Рисунок 1— Удовлетворенность ППС учебным оборудованием

Удовлетворены достаточностью учебного оборудования для преподавания:  
общеобразовательных дисциплин — 84% преподавателей;  
специальных дисциплин — 80% преподавателей;

Довольны достаточностью специализированных помещений для проведения лекционных, практических занятий и самостоятельной работы обучающихся, компьютерных классов, лабораторий, кабинетов дипломного проектирования и т.п. — 84% преподавателей.

Полагают, что имеющееся оборудование соответствует новым информационно-техническим требованиям — 80% преподавателей.

Итак, из этих показателей следует, что от 80 до 84% преподавателей удовлетворены имеющимся учебным оборудованием для осуществления образовательного процесса на должном уровне.

В сравнении с опросом за прошлый год, снижена удовлетворенность ППС достаточностью учебного оборудования для преподавания:

- общеобразовательных дисциплин на 8%;
- специальных дисциплин на 3%.

Увеличилось на 4-5% преподавателей, которых полностью устраивает достаточность специализированных аудиторий и соответствие учебного оборудования новым информационным технологиям.

Результаты указывают на необходимость продолжения пополнения учебного оборудования для преподавания общеобразовательных и специальных дисциплин и специализированных аудиторий, соответствующих новым информационным технологиям и обеспечивающих высокий уровень овладения компетенциями.

## 1.2 Обеспеченность внутривузовской документацией и информацией

Следующий раздел блока освещает вопросы об удовлетворенности:

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

Полученные данные, представленные на рисунке 2, свидетельствуют о том, что обеспеченность информацией является очень важным компонентом для успешной деятельности ППС, а средний процент удовлетворённости преподавателей составляет 84%.

Полностью устраивает информация

- об организации учебного процесса 88% опрошенных,
- об учебно-методической деятельности 96% опрошенных.

По мнению респондентов, улучшилось положение с достаточностью внутривузовской нормативной и методической документации, довольны 92% ППС.

Менее всего, 60% преподавателей устраивает упорядоченность и своевременность поступающей к ним информации. Заведующим кафедрами стоит обратить внимание на это направление деятельности, ведь его невысокое качество продолжает снижаться.

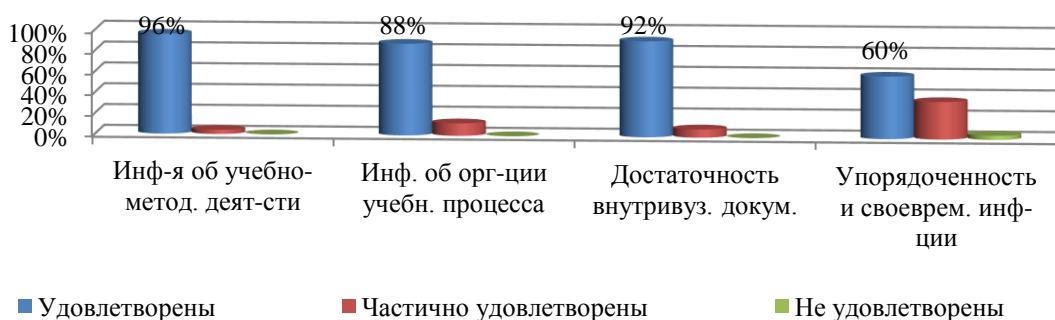


Рисунок 2 – Мнение ППС о внутривузовской информации

## 1.3 Информационно-техническое обеспечение

Информационно-техническое обеспечение учебного процесса считают актуальным все преподаватели. В среднем удовлетворённость ППС составляет 65%, как и в прошлом году. Осталась на прежнем уровне удовлетворенность преподавателей возможностью использовать в учебном процессе программное обеспечение, электронные доски и учебники, проекторы.

Улучшилось положение с доступностью компьютерной техники, подключенной к сети Internet, так довольны 64% респондентов.

Снизилась на 12% удовлетворенность ППС обеспеченностью компьютерами и оргтехникой учебно-методической деятельностью.

Как видно на рисунке 3, частично довольны информационно-техническим обеспечением 28-36% опрошенных.

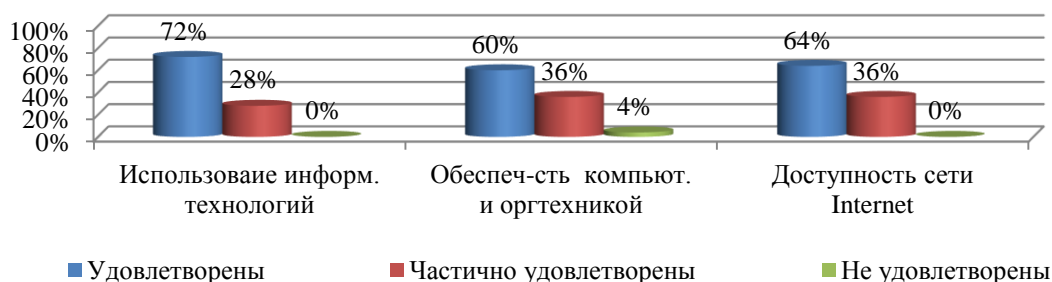


Рисунок 3 – Удовлетворенность информационно-техническим обеспечением филиала

## II 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 72% человек;
- чёткостью в определении круга обязанностей и требований к ним 76% человек;
- равномерностью распределения обязанностей между ними 84% человек.

В среднем удовлетворённость ППС организацией труда повысилась в сравнении с предыдущим опросом по всем трём позициям. Наглядно представлена эта информация на рисунке 4.

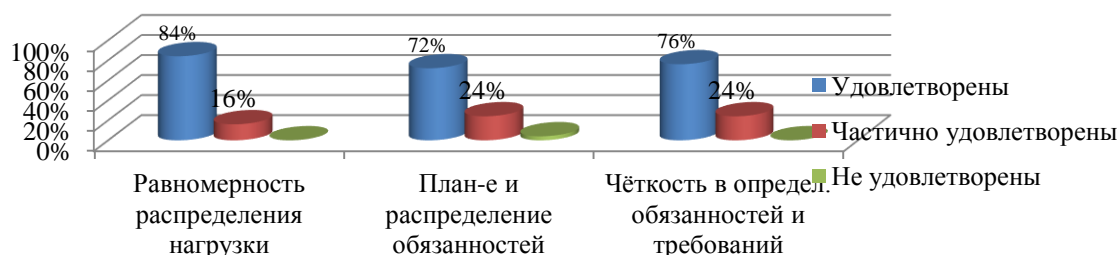


Рисунок 4 – Степень удовлетворенности ППС организацией труда

Заведующим кафедрами стоит обратить внимание на оптимальность планирования и распределения обязанностей, так как довольны лишь 72% 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 поддержания связи с другими вузами.

На рисунке 5 отображено, что довольны:

- поддержкой со стороны администрации 84% преподавателей;
- информацией о конференциях и возможностью поддержания связи с другими вузами 76% преподавателей.

Средний процент удовлетворенности созданными условиями для научной работы продолжает оставаться достаточно высоким – 80%.

Сектору НИР обратить внимание на улучшение информированности ППС о предстоящих конференциях, семинарах и поддержании тесных связей с другими вузами.

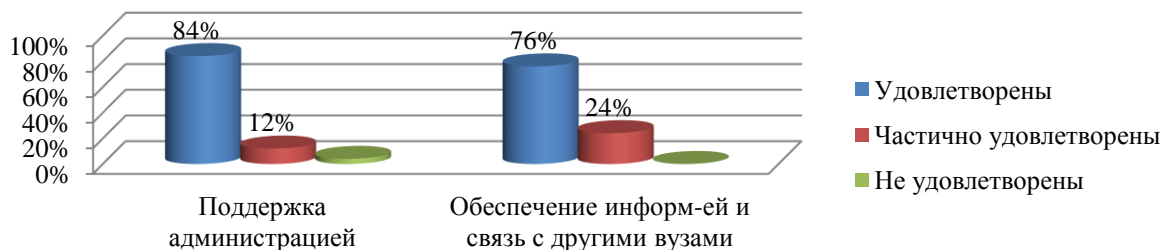


Рисунок 5 – Удовлетворенность ППС условиями для научной работы

### 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 76, 84%. Эти данные отображены на рисунке 6.

Средний процент удовлетворенности опрошенных условиями повышения квалификации 81%.

Судя по представленным данным и учитывая пожелания преподавателей, заведующим кафедрами необходимо скорректировать организацию повышения квалификации преподавателей в области педагогики и психологии высшей школы.

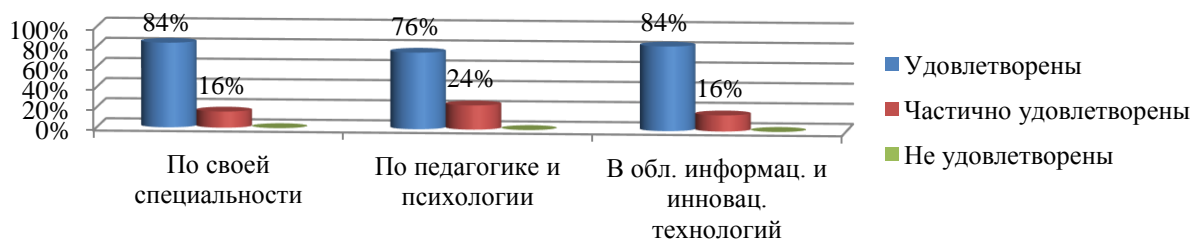


Рисунок 6 – Сведения об удовлетворенности условиями повышения квалификации

### 2.4 Возможности для самореализации

Анализ результатов исследования позволяет судить о том, что

- довольны возможностями для творческого роста и общения – 80% респондентов,

- устраивает обеспеченность средствами к существованию – 68% респондентов.

Более всего беспокоят преподавателей

- возможности построения карьеры,

- уверенность в завтрашнем дне.

Довольны данными возможностями в среднем 64% респондентов. В полном объёме информация представлена на рисунке 7.

Средний процент удовлетворенности ППС возможностями для самореализации составляет 69%.

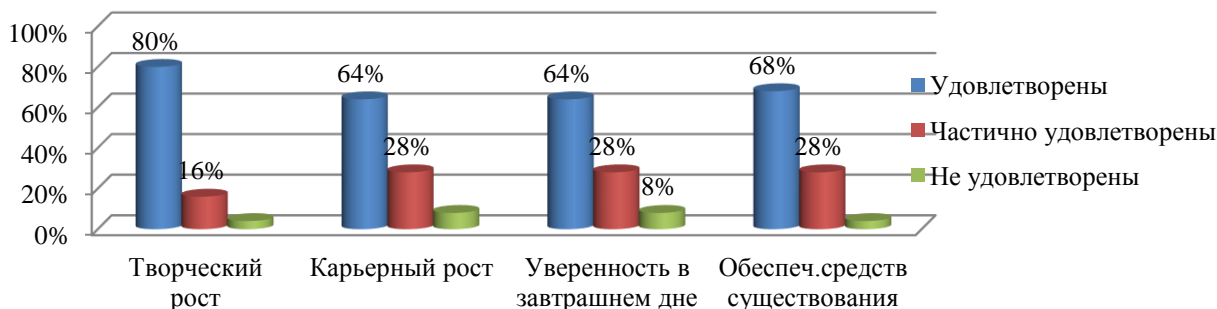


Рисунок 7 – Мнение преподавателей о возможностях для самореализации

### III 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 8.

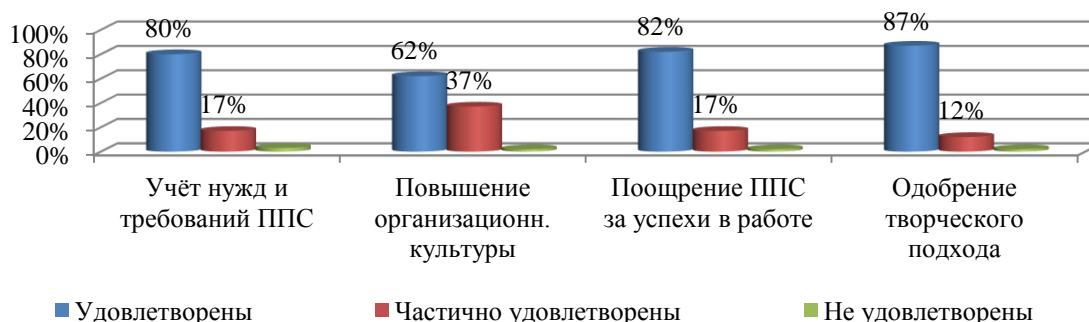


Рисунок 8 – Удовлетворенность преподавателей административной поддержкой

Итак, результаты по удовлетворённости административной поддержкой составляют 76-88%.

Повысились средние показатели по удовлетворённости ППС:

- культурой делового взаимодействия, межличностного общения, поведения при выполнении работы на 22%;

- учётом администрацией нужд и требований на 8%.

Снизилась удовлетворенность респондентов:

- поощрением за успехи в деятельности на 6%,
- одобрением администрацией творческого подхода на 3%.

Общая удовлетворённость ППС административной поддержкой, в сравнении с предыдущим опросом, повысилась в среднем на 5%.

В целом, преподаватели считают поддержку их деятельности администрацией филиала важной составляющей, влияющей на качество работы, и ею довольны 83% ППС.

### 3.2. Дополнительные условия

По этому разделу данные анкетирования, представленные на рисунке 9, указывают на то, что удовлетворены:

- психологическим климатом в коллективе – 80% респондентов,
- качеством питания и обслуживания – 80% респондентов,
- организацией досуга – 72% респондентов.

Исходя из полученных результатов анкетирования, наблюдается положительная динамика удовлетворённости дополнительными условиями в среднем на 14%.

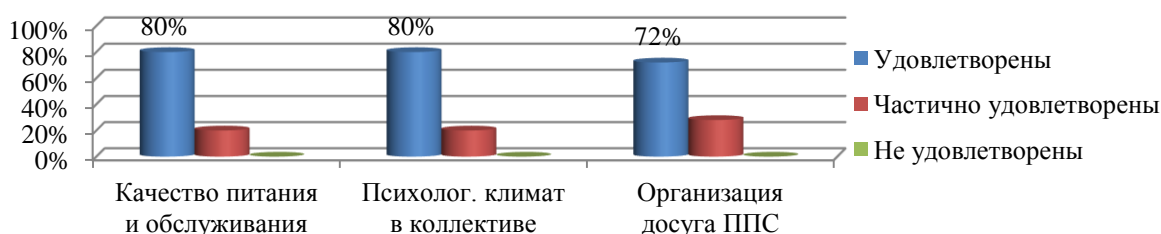


Рисунок 9 – Удовлетворенность преподавательского состава дополнительными условиями

## IV 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 пяти 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 Мотивы 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 10, указывают на то, что в приоритете выбора места работы у 60% преподавателей – желание заниматься одновременно преподаванием и наукой.

Кроме того, привлекательной стороной работы в филиале для 16% преподавателей является желание заниматься только преподавательской деятельностью.

На третьем месте – гибкий график работы, так указали 8% преподавателей.

4% преподавателей привлекают:

- призвание;
- возможность общения со студентами и коллегами;
- желание заниматься научной деятельностью;
- возможность заниматься управленческой работой в рамках вуза.

Итак, выросло на 28% число ППС, желающих заниматься одновременно преподаванием и наукой.

Уменьшилось на 20% число респондентов отмечающих, что их устраивает гибкий график работы.

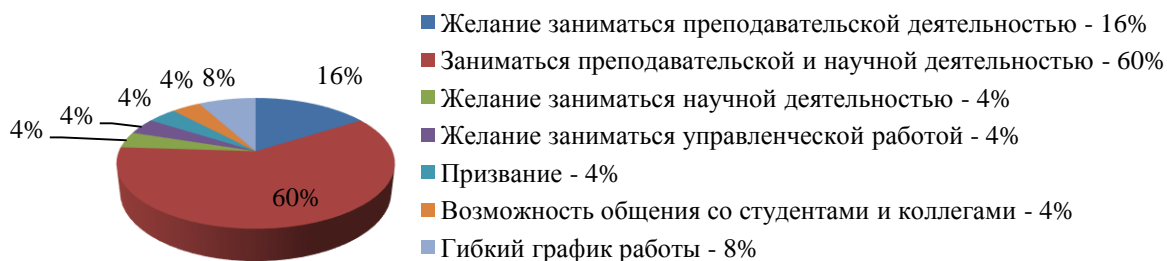


Рисунок 10 – Мотивы выбора места работы в филиале

#### 4.2 Вовлечённость в работу вуза

Анализ критериев оценки результативности труда позволяет сделать следующие заключения:

- считают, что полностью вовлечены в деятельность филиала 88% участников онлайн-опроса (рисунок 11).

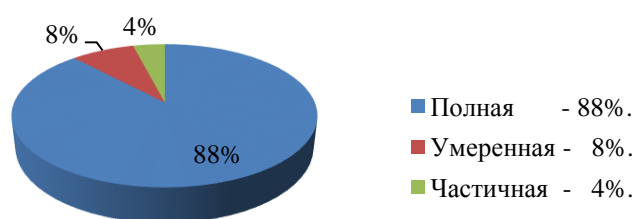


Рисунок 11 – Вовлечённость преподавателей в работу филиала

Респонденты также отмечают, что:

- работают в полную силу своих возможностей и способностей 52% участников онлайн-опроса;
- могли бы работать лучше, чем сейчас при определённых условиях 48% участников онлайн-опроса.

#### 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.



Результаты анкетирования показывают, что

- участвуют в инновационных процессах 44% опрошенных,
- готовы в них участвовать 56% опрошенных,
- обновляют учебный материал:

как только появляется новая информация или литература, как и прежде, 72% респондентов, один раз в год – 28% респондентов.

Используют новые образовательные технологии:

- насколько позволяет количество часов в рамках курса – как и прежде 48% преподавателей;
- практически всегда 44% преподавателей,
- стараются использовать, но получается это не часто у 8% преподавателей,
- не применяют, так как считают традиционные методы более эффективными – за этот онлайн-опрос не выявлено таковых. Информация отражена на рисунке 12.

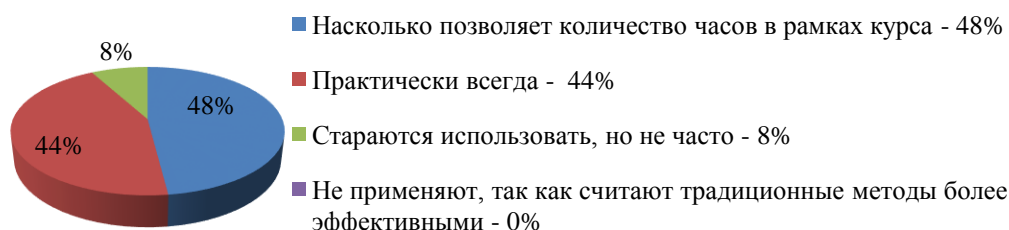


Рисунок 12 – Использование новых образовательных технологий

#### 4.4 Удовлетворённость своей работой в филиале

Анализ показывает, что в целом:

удовлетворены своей работой в филиале – 80% преподавателей,  
частично удовлетворены – 20% преподавателей,  
готовы сменить место работы – 0% преподавателей.

#### 4.5 Конкурентоспособность

Профессорско-преподавательским составом определена результативность их труда, дана оценка собственной компетентности. Согласно данным, представленным на рисунке 13, 88% респондентов высоко оценивают личную конкурентоспособность. Критически относятся к своим профессиональным способностям 8% опрошенных.

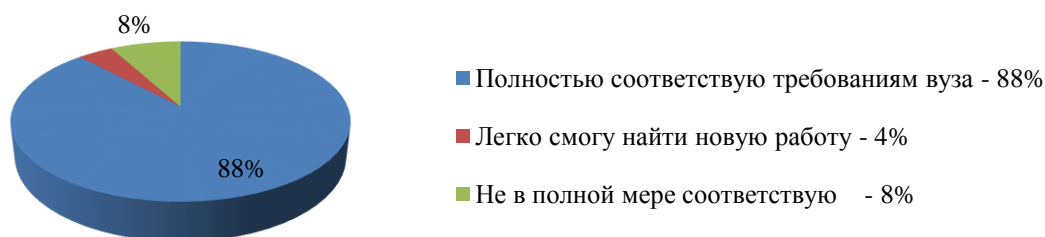


Рисунок 13 – Оценка ППС собственной конкурентоспособности

Из вышесказанного следуют выводы:

1 Удовлетворенность ППС достаточностью учебного оборудования для преподавания общеобразовательных и специальных дисциплин, специализированных аудиторий в текущем учебном году повысилась в среднем на 8%.

2 Стабильным является процент удовлетворённости преподавателей обеспеченностью информацией, который в среднем составляет 84%. Наблюдается снижение удовлетворенности преподавателей упорядоченностью и своевременностью, поступающей к ним информации (в текущем году удовлетворенность высказали 60%).

3 Небольшое снижение (примерно на 3%) удовлетворенности преподавателей видно и по отношению к информационно-техническому обеспечению учебного процесса считают актуальным все преподаватели. Обеспеченностью компьютерной и оргтехникой учебного процесса удовлетворены лишь 60% опрошенных.

4 По блоку «Основные условия деятельности» результаты анкетирования показали повышение удовлетворенности по направлениям «Организация труда», «Условия повышения квалификации» и «Возможности для самореализации». По направлению «Условия для научной работы» имеется некоторое снижение удовлетворенности на 7%.

5 Блок «Сопутствующие условия деятельности» показал, что общая удовлетворённость ППС административной поддержкой, в сравнении с предыдущим опросом, повысилась в среднем на 5%. При этом в произошло снижение удовлетворенности респондентов по следующим позициям: поощрение за успехи в деятельности на 6%; одобрение администрацией творческого подхода на 3%.

Имеется положительная динамика удовлетворённости дополнительными условиями: психологический климат в коллективе, качество питания, организация досуга. Удовлетворенность повысилась в среднем на 14%.

6 Собственная оценка преподавателей была дана по следующим направлениям: мотивы выбора места работы в Костанайском филиале ФГБОУ ВО «ЧелГУ», вовлечённость в работу вуза, инновационный потенциал ППС, удовлетворённость своей работой в филиале и конкурентоспособность.

Большинство ППС (69%) отметили желание совмещать преподавание и науку как основной мотив осуществления трудовой деятельности в филиале. Следует отметить, что в полном объеме вовлечены в работу филиала всего 88% ППС. Чуть больше половины работают в полную силу, а вторая половина (48%) может отдавать себя полностью только при наличии особых условий.

Инновационный потенциал ППС филиала также не раскрыт полностью. Всего 44% респондентов участвуют в нем, остальные только готовы его реализовывать.

Практически все преподаватели (80%), участвовавших в анкетировании отметили, что полностью удовлетворены своей работой в филиале (полностью неудовлетворенных нет), при этом они являются конкурентоспособными (88%).

## II Анализ анкетирования работников филиала

В рамках проведенного исследования удовлетворенности работников Костанайского филиала ФГБОУ ВО «ЧелГУ» условиями, влияющими на качество работы, получены следующие результаты. Респондентов – 31 человек.

### 1 Обеспеченность ресурсами

#### 1.1 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 1.

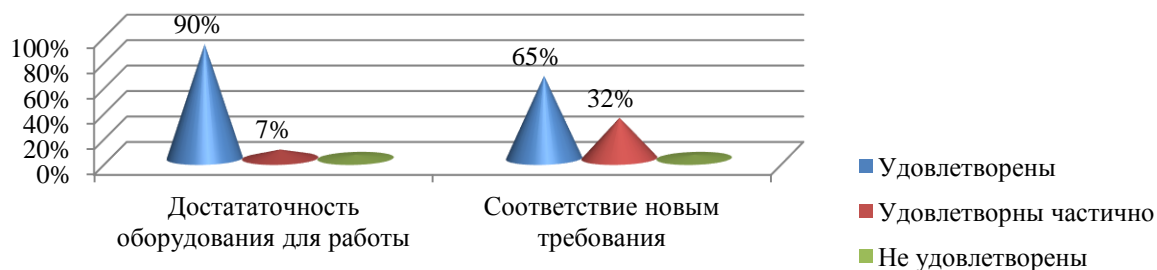


Рисунок 1 – Степень удовлетворенности оборудованием для работы

Как видим, полностью удовлетворены данным аспектом 90% респондентов. Однако, удовлетворённость участников анкетирования оборудованием, соответствующим новым требованиям, в сравнении с прошлым годом, понизилась на 15%.

Респонденты выразили пожелание об обеспечении студии «Галёрка» необходимой аппаратурой и мебелью.

#### 1.2 Обеспеченность информацией

Второй пункт раздела анкеты содержит вопрос об удовлетворенности работников обеспеченностью информацией в плане её достаточности, упорядоченности и своевременности поступления. В процентах все показатели представлены на рисунке 2.

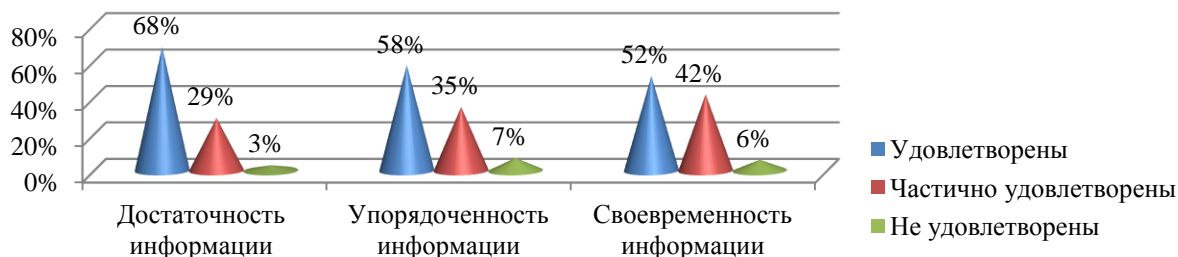


Рисунок 2 – Мнение работников о качестве служебной информации

Удовлетворены получаемой информацией в части:

- достаточности – 68% опрошенных;
- упорядоченности поступления – 58% опрошенных;
- своевременности – 52% опрошенных.

Исходя из полученных данных, число работников, всегда довольных качеством служебной информации,

уменьшилось на:

- 10% относительно достаточности,
- 8% относительно своевременности;

увеличилось на:

- 22% относительно упорядоченности поступления.

Частично довольны от 29 до 42% опрошенных. Полностью не устраивает от 3 до 7% респондентов.

Возможно руководителям структурных подразделений стоит обратить внимание на документооборот, осуществляемый в их подразделениях.

### 1.3 Информационно-техническое обеспечение

Относительно обеспечения этими ресурсами удовлетворены:

- информационно-техническими ресурсами вуза – 94% работников;
- использованием оргтехники – 90% работников;
- достаточностью справочно-информационной литературы – 84% работников;
- обеспеченностью компьютерной техникой для работы – 77% работников.

В сравнении с предыдущими результатами, данные этого года говорят об положительной динамике удовлетворённости по использованию оргтехники на 16%. По мнению опрошенных, представленному на рисунке 3, желаемое и действительное относительно использования информационно-технических ресурсов вуза практически совпадают. Менее других параметров респондентов устраивает обеспеченность рабочих мест современной компьютерной техникой – довольны 77% участников анкетирования.

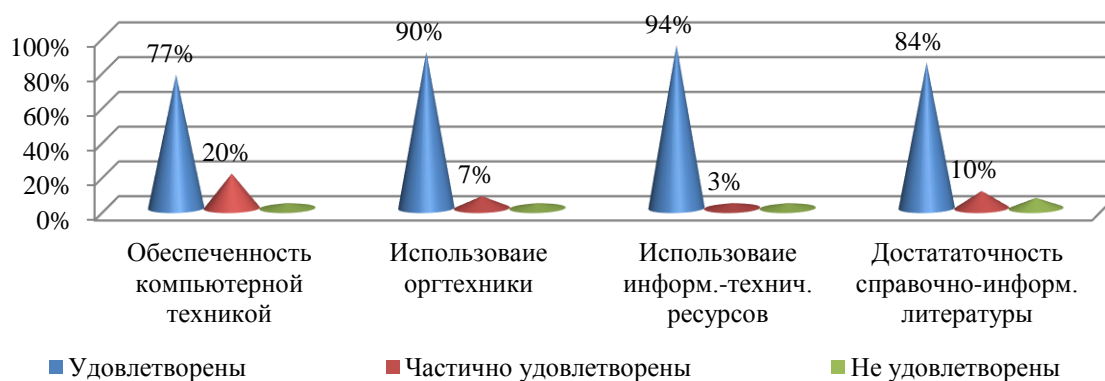


Рисунок 3 – Сведения об удовлетворенности информационно-техническим обеспечением

### 1.4 Обеспеченность регламентирующей документацией

Итоги онлайн-опроса, касающиеся обеспеченности и достаточности внешней и внутривузовской документации, её качества, отражены на рисунке 4.

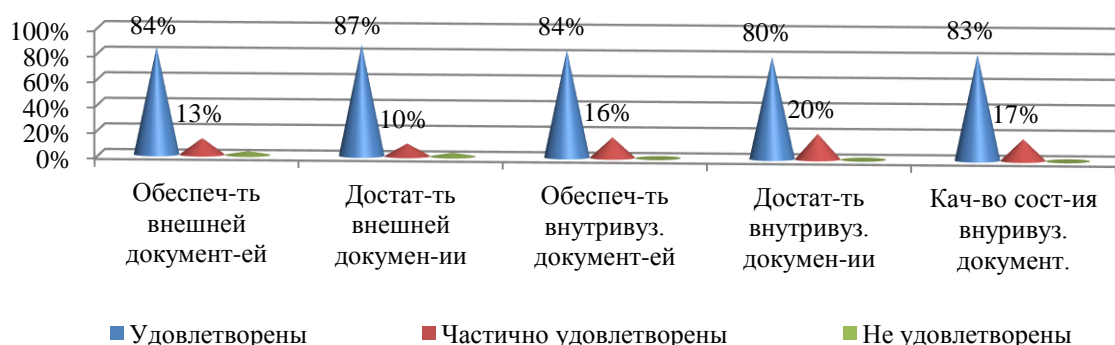


Рисунок 4 – Информация о регламентирующей документации

Были получены следующие результаты по удовлетворённости работников:

- внешней документацией:
  - обеспеченностью – 84%,
  - достаточностью – 87%;
- внутривузовской документацией:

- обеспеченностью – 84%,
- достаточностью – 80%,
- качеством составления – 83%.

Констатируя выше изложенное, можно отметить, что удовлетворенность респондентов обеспеченностью, достаточностью и качеством составления внутренних документов снизилась на 10-14%.

## 2 Основные условия деятельности

Второй блок анкеты состоит из двух разделов:

- организация труда;
- условия повышения квалификации.

### 2.1 Организация труда

По этому разделу участникам онлайн-анкетирования было предложено поделиться 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.

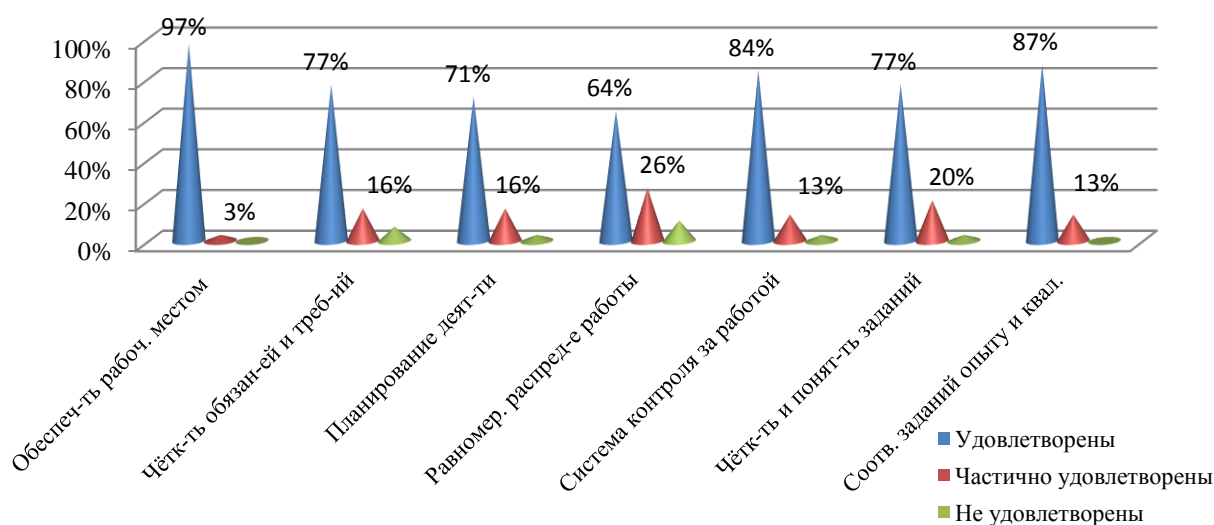


Рисунок 6 – Степень удовлетворенности работников организаций труда

Итак, довольны:

- равномерностью распределения объема работы – 64% опрошенных,
- четкостью и понятностью заданий – 77% опрошенных,
- определении круга обязанностей и требований к ним – 77% опрошенных,
- планированием деятельности – 81% опрошенных,
- системой контроля за выполнением работы – 84% опрошенных,
- соответствием заданий их квалификации и опыту – 87% опрошенных,
- обеспеченностью рабочим местом – 97% опрошенных.

- снизилась на 11-13% по таким параметрам как:  
  - четкость и понятность заданий,
  - четкость в определении круга обязанностей и требований к ним,

равномерность распределения объёма работы между работниками;

- повысилась на 9% по обеспеченности рабочим местом.

Средний процент удовлетворённости участников онлайн-анкетирования организацией труда в отделах снизился на 8%.

## 2.2 Условия повышения квалификации

Во время онлайн-опроса исследовались направления повышения квалификации:

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

Полученные результаты (на рисунке 7 в разрезе направлений) указывают на то, что в целом повышением квалификации:

довольны – 59% опрошенных,

частично довольны – 21% опрошенных,

не довольны – 20% опрошенных.

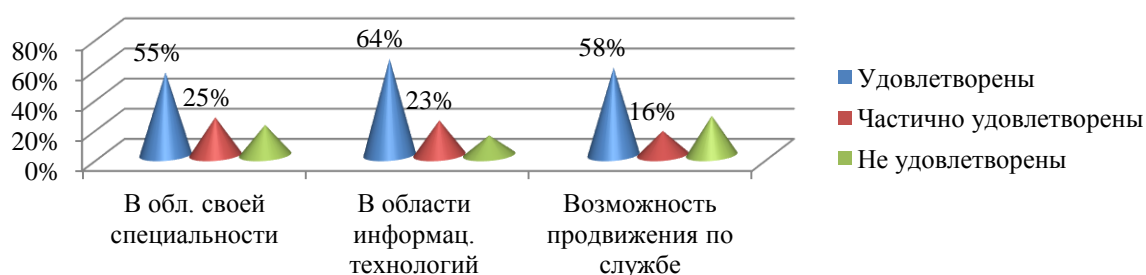


Рисунок 7 – Удовлетворенность условиями повышения квалификации

Считают возможным продвижение по службе 58% работников.

Довольны повышением квалификации:

по своей специальности – 55% работников;

в области информационных технологий – 64% работников.

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 скорректировать работу в этом направлении.

## 2.3 Возможности для самореализации

Анализ статистических данных позволил выявить, что имеют возможности для:

- карьерного роста – 61% респондентов,
- уверенности в завтрашнем дне – 67% респондентов,
- обеспеченности средствами к существованию – 74% респондентов,
- творческого роста и общения – 77% респондентов.

Представленная на рисунке 8 информация позволяет считать, что больше всего опрошенных не устраивает отсутствие возможности карьерного роста – недовольны 23% респондентов.

Кроме того, снизилась уверенность работников в завтрашнем дне – на 25%.

Средний процент удовлетворённости возможностями для самореализации составляет 70%, по сравнению с результатам прошлого анкетирования, он снизился на 14%.

Поступило предложение о проведении индексации заработной платы в зависимости от инфляции.

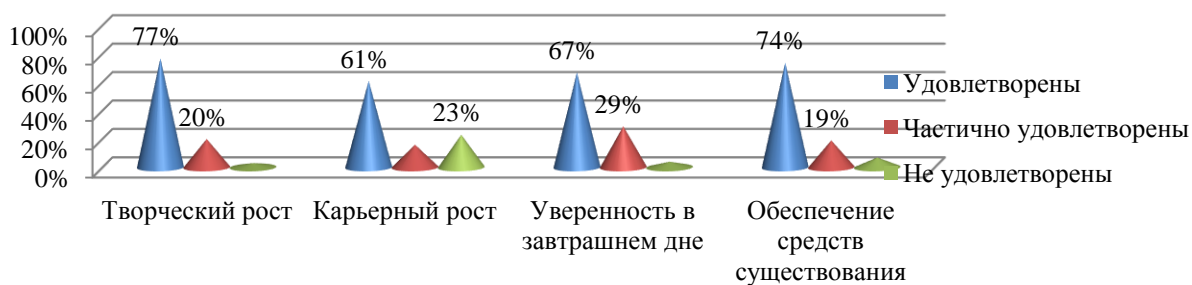


Рисунок 8 – Сведения об удовлетворённости возможностями для самореализации

### III 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 – 71% работников;
- поощрением сотрудников за успехи в деятельности – 74% работников;
- одобрением творческого подхода – 81% работников;
- учетом администрацией нужд и требований сотрудников – 84% работников.

Итоги анкетирования по данному пункту представлены на рисунке 9.

В сравнении с прошлогодними данными, удовлетворённость работников снизилась на 6-8% по всем пунктам исследования административной поддержки.

Руководителям отделов необходимо продолжить работу по повышению культуры делового взаимодействия, межличностного общения, по этому параметру самый низкий показатель удовлетворённости опрошенных – 71%.

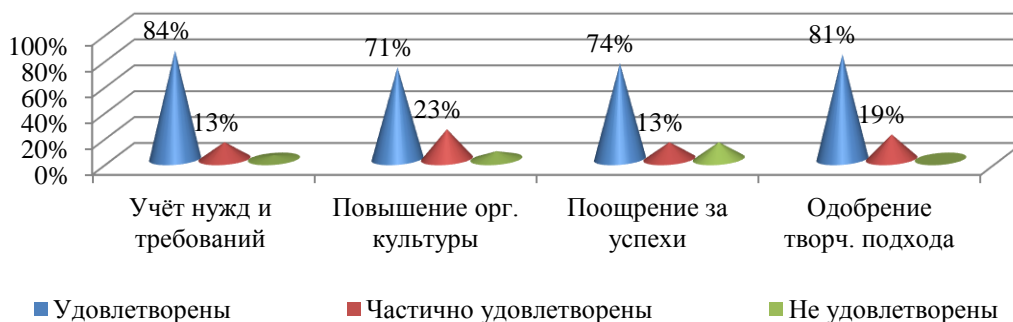


Рисунок 9 – Удовлетворенность работников филиала административной поддержкой

#### 3.2 Дополнительные условия

В этом пункте 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 психологический климат в отделах филиала остается стабильным, довольны, как и прежде 80% респондентов.

Качество питания и обслуживания в столовой филиала остается на том же невысоком уровне, что и в прошлом году, устраивает 61% респондентов.

Руководителям структурных подразделений надо взять на заметку организацию досуга работников. Нынешним положением удовлетворены 48% респондентов.

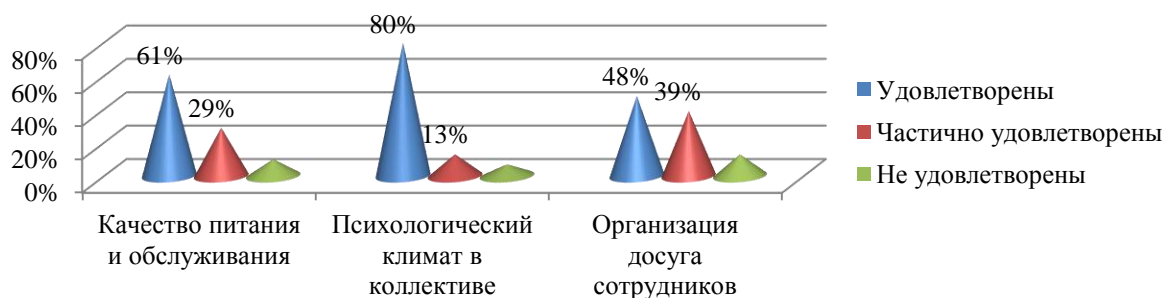


Рисунок 10 – Данные об удовлетворенности работников дополнительными услугами

#### IV Собственная оценка

В ходе исследования была выявлена оценка работников относительно их:

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

##### 4.1 Вовлечённость в работу вуза

Анализ критериев оценки результативности труда позволяет сделать следующее заключение: как и в прошлом году, 81% участников онлайн-опроса считают, что полностью вовлечены в деятельность филиала. Есть возможность скорректировать нагрузку для 19% работников отделов.

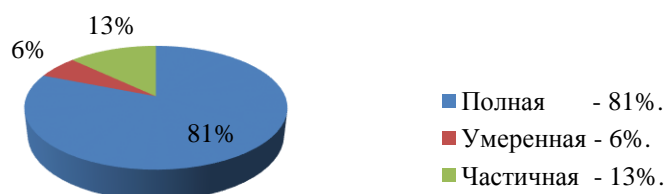


Рисунок 11 – Вовлеченность в работу филиала

##### 4.2 Удовлетворённость своей работой в филиале

Согласно данным социологического опроса, представленным на рисунке 12, полностью удовлетворены своей работой в филиале 84% опрошенных. Если по результатам предыдущего анкетирования примерно половина респондентов (48%) была готова сменить место работы, то в этом году ни один участник анкетирования не высказал такого мнения.



Рисунок 12 – Удовлетворённость своей работой в филиале

Также работники полагают, что

- трудятся в полную силу 42% участников анкетирования,
- при определенных условиях могли бы работать лучше, чем сейчас 58%.

##### 4.3 Инновационный потенциал работников филиала

По итогам исследования результатов онлайн-опроса:

- участвуют в инновационных процессах 61% опрошенных,



- готовы в участвовать в инновациях 39% опрошенных.

#### 4.4 Конкуренентоспособность

В процессе подведения итогов онлайн-опроса выявлена субъективная оценка собственной конкурентоспособности работников филиала, осуществлена самооценка результативности их труда (рисунок 13).

Полагают, что полностью соответствуют должностным требованиям 97% участвовавших в социологическом опросе, прежде 88%.

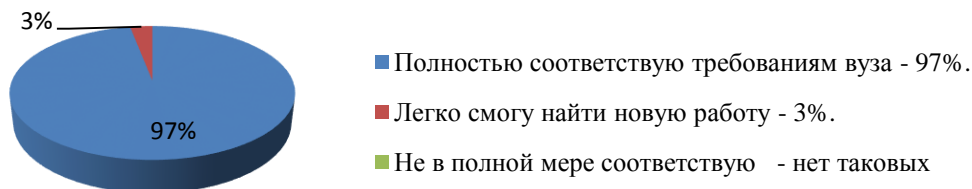


Рисунок 13 – Оценка работниками собственной конкурентоспособности

По результатам анализа анкет работников поведены итоги.

1 Первый блок вопросов, связанный с обеспеченностью ресурсами показал, что работники филиала уделяют важное внимание достаточности оборудования для работы, полностью удовлетворены 90% респондентов – это на 10% выше, чем в прошлом году. Удовлетворенность соответствию требованиям времени составила всего 65%.

Обеспеченность информацией работников структурных подразделений удовлетворяет в среднем на 59%. В целом данный показатель в сравнении с прошлым годом стабилен. Однако, имеется снижение таких показателей как достаточность информации и своевременность ее.

Информационно-техническими ресурсами довольны в среднем 86% респондентов.

Удовлетворенность регламентирующей документацией, как внешней, так и внутренней, составляет в среднем 84%. В целом, по сравнению с прошлым годом, наблюдается снижение на 8%. Такое снижение дают показатели по внутренней документации.

2 Второй блок «Основные условия деятельности» определил, что организацией труда в целом удовлетворены 80% респондентов, что в сравнительном анализе с прошлым годом меньше на 8%. Условиями для повышения квалификации довольны 59%.

Результаты анкетирования по вопросу о возможности самореализации показали в снижение показателей в текущем году в среднем на 14%.

3 Блок «Сопутствующие условия деятельности», содержащий такие направления как административная поддержка и дополнительные условия показывают следующие результаты:

- административная поддержка удовлетворяет 62% респондентов;
- удовлетворенность дополнительными условиями испытывают 63%.

4 Анализ критериев оценки результативности труда позволяет сделать следующие выводы: полностью вовлечены в деятельность филиала, как и прежде, 81% респондентов, полностью удовлетворены своей работой в филиале 84% опрошенных. В процессе нынешнего опроса ни один работник филиала не указал готовность сменить место работы. Выявлена субъективная оценка собственной конкурентоспособности: 97% участников анкетирования полагают, что полностью соответствуют должностным требованиям.

Пожелания: - обеспечение студии «Галёрка» необходимой аппаратурой и мебелью.

- проведение индексации заработной платы в зависимости от инфляции.

### **Общие выводы:**

1 В целом результаты анкетирования ППС и работников филиала показали достаточную удовлетворенность 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;

- организации труда;

- условий повышения квалификации и возможности самореализации ППС филиала;

- административной поддержкой ППС;

- предоставления дополнительных условий для трудовой деятельности ППС:

качественное питание, организация досуга и др.;

- 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:

- обеспеченность информацией работников филиала;

- своевременное поступление на кафедры и в другие структурные подразделения упорядоченной информации, необходимой для трудовой деятельности;

- условия повышения квалификации работниками филиала;

- 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:

- информационно-техническое обеспечение учебного процесса (в отношении ППС);

- наличия условий для научной работы;

- поощрение за успехи в деятельности;

- одобрение творческого подхода.

- наличие у работников филиала возможности самореализации;

- административная поддержка работников филиала;

- предоставление дополнительных условий для трудовой деятельности работников филиала: качественное питание, организация досуга и др.

Начальник отдела службы качества

14.11.2018 г.

З.А. Альжанова

