

Отчет
по результатам анкетирования Удовлетворенность персонала различными сферами
жизни
Университета Адам за 2020-2021 учебный год

Для повышения качества образования на регулярной основе в Университете Адам осуществляется внутренний анализ и мониторинг своей деятельности в целях улучшения качества предоставляемых услуг. Одним из инструментов проведения внутреннего анализа является анкетирование ППС и других сотрудников.

Для проведения ежегодной оценки эффективности деятельности Университета за 2020-2021 учебный год было организовано анкетирование в августе месяце 2021 г. преподавателей на предмет их удовлетворенности различными сферами жизни Университета.

В целях получения наиболее эффективных и беспристрастных результатов анкетирование персонала проводилось анонимно, онлайн, с использованием индивидуальных электронных устройств.

Настоящий анализ анкетирования персонала проведен для выявления слабых мест в деятельности ВУЗа, несущих риски снижения результативности и эффективности деятельности учебного заведения. Выявление рисков и управление ими позволит повысить качество деятельности Университета в целом.

Преподавателями университета было заполнено 53 анкеты или 89,7% всего штатного состава. В анкетах было представлено 24 вопроса и респондент мог выбрать несколько ответов из задаваемого перечня. В опросе приняли участие 82,5% женщин и 17,5% мужчин. Стаж работы 75,5% сотрудников, прошедших анкетирование – до 5 лет, 15% - от 5 до 10 лет и 10% сотрудников – больше 10 лет. Опрос респондентов показал, что 87,5% респондентов удовлетворены психологическим климатом в коллективе (в 2019-2020 году удовлетворенность отношением руководства составлял 91,13%), и оценивает отношение к себе со стороны руководства как объективно хорошее. 2020-2021 учебном году 75% опрошенных удовлетворены условием найма, 17,5% – частично удовлетворены, 2,5% затруднились с ответом и столько же не были удовлетворены. При этом более 80% ППС считает, что их работа соответствует имеющейся квалификации, и также 80% удовлетворены степенью вовлеченности в процессы управления. Помимо этого, более 62,2% (в 2020-2021 учебном году 60%) в качестве мер по созданию хорошего психологического климата называют открытое обсуждение возникающих проблем, и решение руководством профессиональных и личных проблем сотрудников. На данный момент 80% – удовлетворены материально-техническим обеспечением рабочего места и процесса (в 2019-2020 году показатель составлял 57,1%), что связано с открытием нового корпуса Университета Адам. Также 80% сотрудников отметили доступность нормативной базы Университета, и 15% - недостаточно удовлетворены этим аспектом. Вопрос повышения квалификации также занимает важное место для сотрудников. Так, 47,5% удовлетворены возможностями повышения квалификации, 37,5% частично удовлетворены, 10% затрудняются ответить и 5% не удовлетворены.

Что является основной причиной Вашей работы в Университете Адам?

На данный вопрос респонденты ответили, что в университете работают, потому что нравится сама специфика работы (преподавание, научная работа и т.д.), есть возможность заниматься любимым делом и реализовать себя как личность (37,5%). Данный критерий занял наибольшее количество баллов – 52,5%. При этом отдельные респонденты написали свой вариант ответа, например, карьерные перспективы (17,5%), стабильность, хороший коллектив (40%), возможность передать знания подрастающему поколению, необходимость получить опыт и т.д. Один респондент от общего количества опрошенных сотрудников

отразили свои причины работы в Университете, которые можно отнести к негативным – занятость. Однако этот негативный момент находится в пределах нормы и присущ абсолютно всем организациям. Для 7,5% сотрудников, мотивацией работы в Университете является заработная плата, однако в вопросе об оплате труда только 32,5% удовлетворены своей заработной платой, 45% частично удовлетворены и 15% не удовлетворены.

Удовлетворенность ценностями, миссией, видением, политикой и стратегией вуза

В 2020-2021 году 80% сотрудников считают, что в университете нет никаких проблем, удовлетворены видением, политикой и стратегией университета и 75% удовлетворены ролью Университета в обществе.

Отношение со стороны руководства

Отвечая на вопросы взаимоотношений с руководителями, 87,5% ППС ответили о здоровом взаимодействии с руководителями. Отдельные случаи недовольства отношением ППС к себе не являются системными и их лучше рассматривать индивидуально.

Выводы.

1) Повышение эффективности и результативности деятельности ППС видят во внятной, структурированной организации процессов, в выполнении функционала согласно должностными инструкциям, за это улучшится качество обучения и активизируется научная деятельность, что положительно скажется на рейтингах Университета.

2) По результатам анкетирования можно сделать выводы, что материально-техническое оснащение стало лучше, однявшись с 57% в прошлом году до 80% в этом году. В комментариях персонал предлагает обеспечить каждый кабинет проекторами для работы. Это оставляет место для улучшения материально-технической базы Университета в будущем.

3) Наблюдается потребность в повышении квалификации сотрудников, что отражается как в ответах респондентов, так и в комментариях к ним. Следует разработать программу по повышению квалификации персонала Университета.

4) Персонал Университета Адам в комментариях опросника подняли вопрос и переходе на 5 дневный рабочий график.

И.о. директора



А.К.Климова