

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Новомосковский институт (филиал)
федерального государственного бюджетного образовательного
учреждения высшего образования
«Российский химико-технологический университет имени Д.И. Менделеева»

РЕЗУЛЬТАТЫ ОПРОСОВ В 2022 ГОДУ

педагогических и научных работников Новомосковского института
РХТУ им. Д.И. Менделеева об удовлетворенности условиями и
организацией образовательной деятельности в рамках реализации
образовательной программы высшего образования

Новомосковск
2023

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1 Удовлетворенность ролью Института и профессией	5
2 Удовлетворенность управлением деятельностью Института	6
3 Удовлетворенность системой оплаты труда и трудовым договором	7
4 Удовлетворенность организацией учебного процесса	8
5 Удовлетворенность дополнительными факторами, влияющими на условия труда	9
6 Удовлетворенность психологическим климатом	10
7 Удовлетворенность возможностями, предоставляемыми администрацией для повышения квалификации	11
8 Факторы, влияющие на желание работать	12
Выводы	14
Анкета - оценка удовлетворенности НПП работой в Институте	17

Введение

Наиболее важным моментом создания и функционирования системы обеспечения качества образования в Новомосковском институте РХТУ им. Д.И. Менделеева является выявление требований и ожиданий потребителей, оценка степени соответствия этих требований показателям деятельности Института и оценка удовлетворенности всех групп потребителей.

Персонал является основной ценностью каждой организации, в том числе и высшего учебного заведения. Уровень вовлеченности персонала в деятельность ВУЗа определяет степень его успеха.

Удовлетворенность персонала работой в ВУЗе выступает одним из важнейших критериев, определяющих эффективность работы ВУЗа во всех сферах его деятельности. Оценка администрацией различных факторов, обуславливающих удовлетворенность персонала, позволяет своевременно вносить необходимые коррективы при принятии управленческих решений, выступая формой обратной связи между руководством ВУЗа и персоналом.

Удовлетворенность - эмоционально окрашенное психическое состояние человека, возникающее на основе соответствия его намерений, установок, надежд, потребностей с последствиями и результатами деятельности, взаимодействия с социальным и природным окружением.

Данные об удовлетворенности персонала - информация о кадровых рисках, поэтому она важна для каждого руководителя.

В Новомосковском институте РХТУ им. Д. И. Менделеева с 28.09.2022 по 29.09.2022 было проведено исследование «Опрос педагогических и научных работников Новомосковского института РХТУ им. Д.И. Менделеева об удовлетворенности условиями и организацией образовательной деятельности в рамках реализации образовательной программы высшего образования» (далее - мониторинг), в качестве метода сбора первичной информации использовался анкетный опрос. (Приложение 1)

Научно-педагогические работники (далее - ННР) осуществляют предусмотренную трудовым договором и индивидуальным планом учебную, научную, методическую и воспитательную работу в рамках соответствующих образовательных программ.

Мониторинг проводился с целью выявления положительных и отрицательных моментов организации труда в Институте и степени удовлетворенности преподавателей отдельными аспектами деятельности образовательной организации. Результаты исследования направлены на обеспечение руководства Института необходимой ему информации о различных проблемных ситуациях, возникающих у ННР в ходе профессиональной деятельности. Также результаты опроса сопоставлены с прошлогодними, что позволяет отслеживать показатели удовлетворенности персонала в динамике.

Основные задачи мониторинга:

- получение информации о состоянии условий труда в Институте;
- предупреждение возможных негативных тенденций в его развитии;
- выявление уровня удовлетворённости ННР работой в Институте;
- получение эмпирических данных о различных изучаемых процессах, социальном климате и проблемах, имеющих место среди преподавателей Института.

В 2022 г. в анкетировании приняли участие 67 респондентов - сотрудники Института, относящиеся к ННР, что несколько меньше, чем в 2021 г. (75 респондентов). Подобная убыль, вероятно, связана с очередным ростом заболеваемости новой коронавирусной инфекцией COVID-19 и, как следствие, снижением доли активно работающего персонала и перераспределением нагрузки в сторону увеличения среди работающих преподавателей.

В ходе исследования отслеживались такие характеристики респондентов, как возраст и стаж (Рисунок 1, 2):

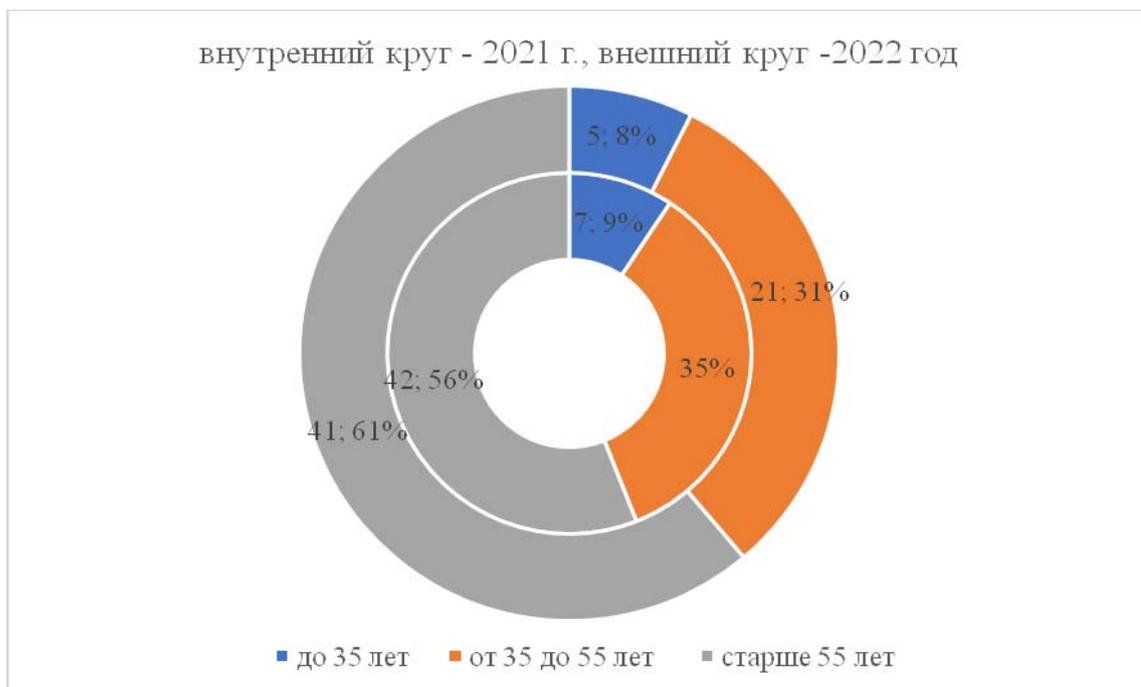


Рисунок 1. Структура опрошенных по возрасту

Возраст респондентов:

- до 35 лет - 5 человек;
- от 35 до 55 лет – 21 человека;
- старше 55 лет - 41 человек.

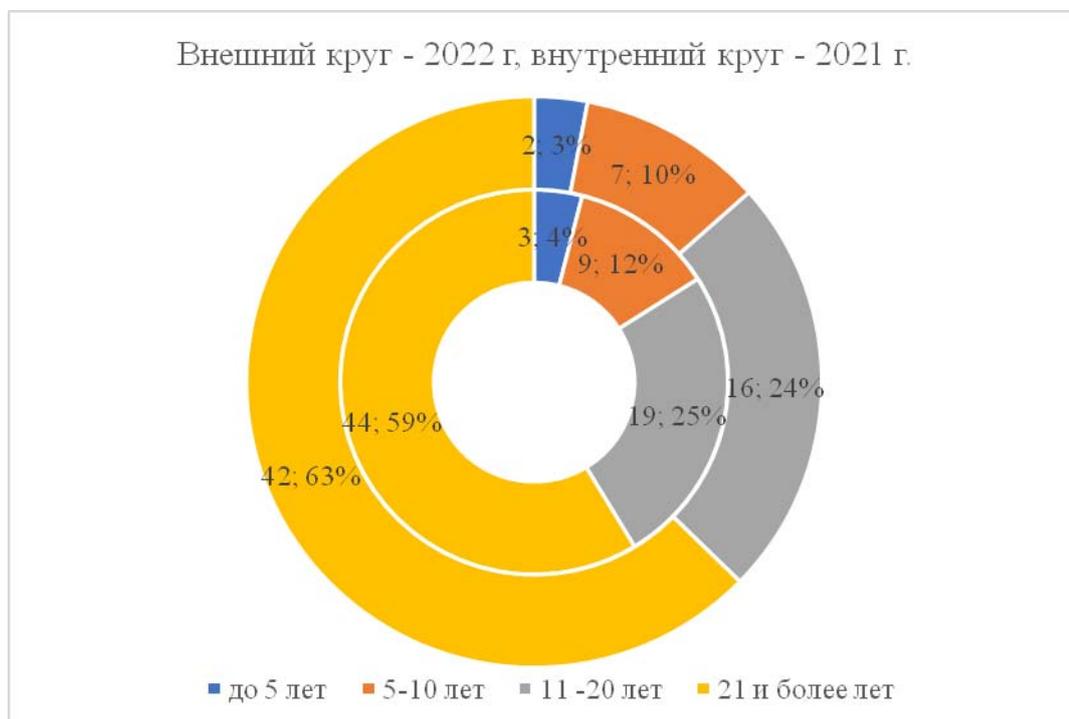


Рисунок 2. Структура опрошенных по стажу работы

Стаж работы в ВУЗе:

- до 5 лет - 2 человек;
- 5-10 лет - 7 человек;
- 11 -20 лет - 16 человек;
- 21 и более лет - 42 человек.

Метод заполнения анкеты - индивидуальная анонимная форма ответов НПП на вопросы анкеты. Анкетирование было проведено в форме бланкового тестирования, что позволило значительно облегчить и ускорить процесс опроса и обработки результатов.

Основные критерии, по которым проводилось анкетирование представлены в Таблице 1:

Таблица 1. Критерии оценки удовлетворенности НПП

№ п/п	Название критерия	Количество показателей
1	Удовлетворенность ролью Института и профессией	4
2	Удовлетворенность управлением деятельностью Института	4
3	Удовлетворенность системой оплаты труда и трудовым договором	6
4	Удовлетворенность организацией учебного процесса	7
5	Удовлетворенность дополнительными факторами, влияющими на условия труда	4
6	Удовлетворенность психологическим климатом	8
7	Удовлетворенность условиями для повышения квалификации	7
Всего показателей:		40

Шкала оценки результатов:

- 8-10 - высокий уровень удовлетворенности;
 - 6-8 - уровень удовлетворенности выше среднего;
 - 4-6 - средний уровень удовлетворенности;
 - 2-4 - низкий уровень удовлетворенности;
 - 0-2 - очень низкий уровень удовлетворенности.
- Рассмотрим полученные результаты.

1. Удовлетворенность ролью Института и профессией

Конкурентоспособность страны на мировой арене все больше зависит от уровня знаний, и ВУЗы играют ключевую роль в этом контексте. Стремительное развитие науки и техники в самых различных сферах человеческой деятельности - от информационных и коммуникационных технологий до биотехнологии и создания новых материалов - обуславливает значительный потенциал страны для ускорения экономического развития и наращивания производственных мощностей. Высокая удовлетворенность ролью Института в развитии образования, науки, промышленности и общества в целом является важнейшим показателем успешной деятельности образовательной организации, который неразрывно связан с такими понятиями как корпоративная репутация и имидж ВУЗа.

Удовлетворенность выбранной профессией возникает, если человек оценивает ее как способствующую самораскрытию, самоактуализации, дающую возможность в полном объеме реализовать свои способности, как обеспечивающую потребность в социальном признании и уважении общества, позволяющую обеспечивать себя и свою семью.

Как видно из Таблицы 2, в Новомосковском институте РХТУ им. Д. И. Менделеева уровень удовлетворенности НПП ролью Института и профессией составляет 7,3 балла в 2022 г. (7,3 балла - в 2021 г.) - выше среднего. Менее всего в 2022 г. сотрудники удовлетворены ценностями, миссией, политикой и стратегией ВУЗа - 6,4 балла, и ролью Института в профессиональной среде - 7,0 балла. Вне зависимости от стажа работы в образовательной организации наибольший уровень удовлетворенности соответствует показателю «удовлетворенность своей профессией» - 8,6 балла в 2022 г. и 8,9 балла в 2021 г. Сотрудники со стажем работы 21 и более лет больше других удовлетворены своей профессией (8,9 балла) в 2022 г. В 2021 г. наибольшую удовлетворенность своей профессией также

демонстрировали сотрудники со стажем 21 и более лет (9,1 балла). В целом, по всем показателям, оценки несколько снизились, по сравнению с 2021 г.

Таблица 2. Уровень удовлетворенности НПР ролью Института и профессией в 2021-2022 гг.

Стаж	до 5 лет		5-10 лет		11-20 лет		21 и более лет		Итог	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Показатели критерия										
Удовлетворенность своей профессией	8,7	8,1	8,6	8,1	8,9	8,6	9,1	8,9	8,9	8,6
Удовлетворенность социальным статусом	7,7	7,0	7,3	6,9	7,1	7,1	7,6	7,6	7,5	7,2
Удовлетворенность ценностями, миссией, политикой и стратегией ВУЗа	7,4	7,2	7,1	5,8	6,6	6,2	6,6	6,1	6,8	6,4
Удовлетворенность ролью Института в профессиональной среде	7,8	7,7	7,7	5,9	7,0	6,9	7,0	6,9	7,2	7,0
Среднее значение	7,9	7,5	7,7	6,7	7,4	7,2	7,6	7,4	7,6	7,3

2. Удовлетворенность управлением деятельностью Института

Сегодня эффективное управление образовательной организацией нацелено на решение широкого спектра задач:

- реализация финансовой политики и стратегии ВУЗа;
- развитие кадрового потенциала;
- эффективность принятия управленческих решений;
- прозрачность деятельности;
- многие другие задачи, связанные с направлениями деятельности и развития ВУЗа.

В условиях рыночных отношений управленческие решения высшего руководства требуют высокой степени одобрения работниками, особенно это важно для образовательных организаций высшего образования. Исторически сложилось, что в сплоченной академической среде всегда существовали доверительные и взаимно уважительные отношения между руководством и сотрудниками. В образовательной среде руководство чаще всего использует демократический стиль управления, характеризующийся высокой степенью участия трудового коллектива в принятии стратегически важных решений.

Современные образовательные организации, действующие в сложной, динамичной среде с высоким уровнем конкуренции и неопределенности, должны непрерывно изменяться. Умение осуществлять эти изменения, перестраиваться, адаптироваться к постоянно меняющейся среде или, что еще более важно, изменять саму среду, является важнейшей характеристикой сегодняшних ВУЗов, а также одной из первостепенных задач высшего руководства.

Таблица 3. Удовлетворенность управлением деятельностью Института

Критерий	2021	2022
Удовлетворенность управлением изменениями в деятельности института	6,2	5,7
Удовлетворенность распределением полномочий в руководстве	6,1	5,4
Удовлетворенность деятельностью Администрации института	6,3	6,0
Удовлетворенность возможностью участия в принятии управленческих решений	5,3	4,6
Итог	6,0	5,4

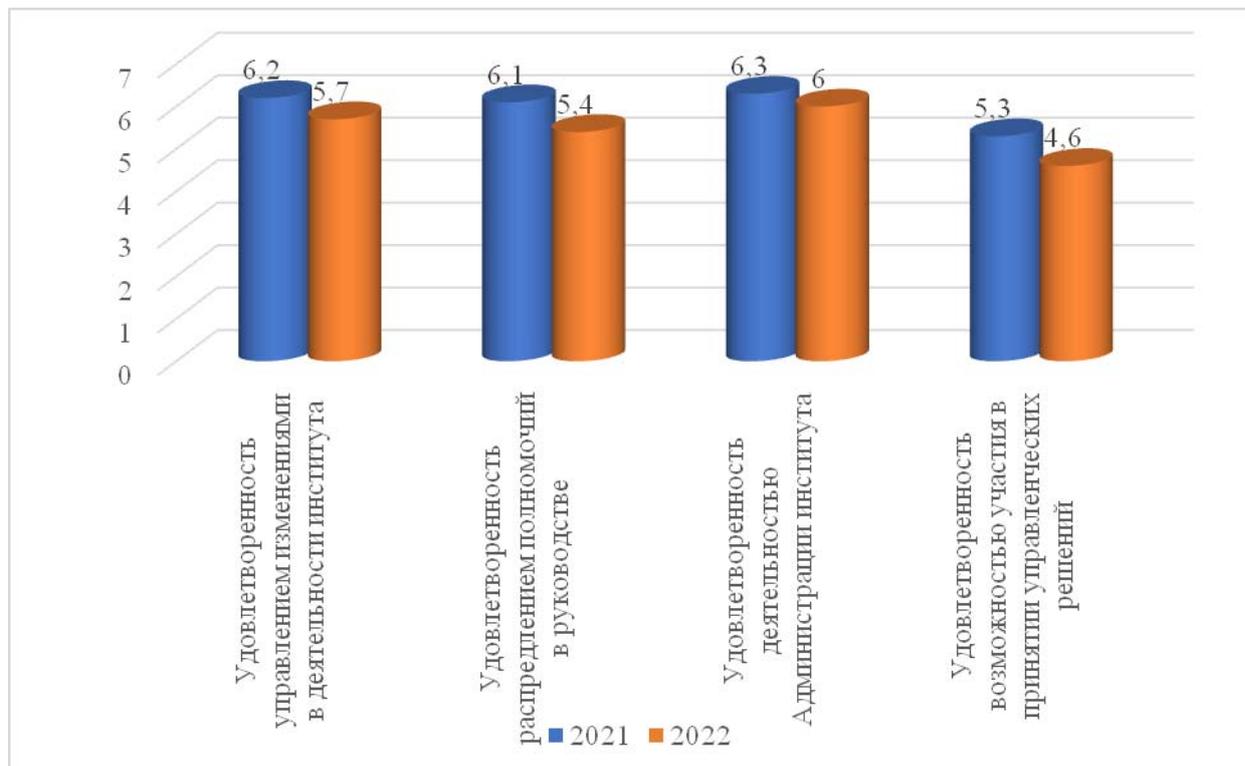


Рисунок 3. Удовлетворенность управлением деятельностью Института

Принятие управленческих решений - важнейшая часть деятельности высшего руководства. Директор принимает решения по самым различным вопросам: организационным, кадровым, снабженческим и финансовым. В одних случаях он делает это единолично, в других, когда необходимо коллегиальное решение - со своим советниками, проректорами и Ученым советом, и в третьих - с привлечением экспертов и преподавателей. Важно помнить, что любое управленческое решение имеет смысл лишь в том случае, если оно эффективно.

Как видно из Рисунка 3, критерий «Удовлетворенность НПП управлением деятельностью Института» в 2022 г. упал по всем показателям, по сравнению с прошлым годом. Меньше всего сотрудники, по-прежнему, удовлетворены возможностью участия в принятии управленческих решений - 4,6 балла и «Распределением полномочий в руководстве» - 5,4 балла. Эти показатели остаются на среднем уровне.

В целом удовлетворенность управлением деятельностью Института упала с 6,0 баллов в 2021 г. до 5,4 балла в 2022 г. и, таким образом, снова находится на среднем уровне.

3. Удовлетворенность системой оплаты труда и трудовым договором

Повышение эффективности работы образовательной организации является основной целью руководства при управлении ею. Одним из основных направлений в данной области является совершенствование системы материального стимулирования труда персонала, ведущее к росту производительности труда, и как следствие, повышению эффективности работы Института.

Задачей этой области управления является стимулирование персонала с целью повышения эффективности его деятельности за счет всестороннего развития и разумного применения творческих сил человека, повышение уровня его квалификации, компетентности, ответственности, инициативы.

Для работы преподавателя также очень важным является уровень оснащенности его рабочего места. Под оснащенностью рабочего места обычно понимается обеспечение его всеми необходимыми средствами, при помощи которых можно создать преподавателю

условия для эффективного выполнения им своих профессиональных обязанностей (чистота помещений, освещенность, температура внутри помещений, акустика аудиторий, регулярность ремонта и т.д.).

Уровень удовлетворенности системой оплаты труда и трудовым договором представлен в Таблице 4:

Таблица 4. Удовлетворенность системой оплаты труда и трудовым договором

№ п/п	Критерий	Средняя оценка удовлетворенности в 2021 г.	Средняя оценка удовлетворенности в 2022 г.	Уровень удовлетворенности в 2022 г.
1	Удовлетворенность условиями организации труда и оснащённостью рабочих мест	5,6	5,8	Средний
2	Удовлетворенность охраной и безопасностью труда	6,9	7,0	Выше среднего
3	Удовлетворенность условиями индивидуального трудового договора	6,3	6,0	Выше среднего
4	Удовлетворенность выполнением социальных гарантий	7,1	6,9	Выше среднего
5	Удовлетворенность оплатой труда	5,8	5,9	Средний
6	Удовлетворенность системой поощрений	6,5	6,0	Выше среднего
	Итоговый балл	6,4	6,3	Выше среднего

Общий показатель критерия удовлетворенности системой оплаты труда и трудовым договором в Новомосковском институте РХТУ им. Д. И. Менделеева по-прежнему находится на уровне «выше среднего» - 6,3 балла. В прошлом году общий уровень удовлетворенности находился был несколько выше - 6,4 балла. В 2022 г. наименьшую оценку получили такие показатели критерия, как «Удовлетворенность условиями организации труда и оснащённостью рабочих мест» (5,8 балла), а также «Удовлетворенность оплатой труда» (5,9 баллов) и «Удовлетворенность системой поощрений результатов своей деятельности» (6,0 баллов). Последние два из упомянутых показателей, демонстрируют отрицательную динамику. Также можно отметить заметную отрицательную динамику такого показателя, как «Удовлетворенность выполнением социальных гарантий» (6,9 балла в 2022 г., 7,1 балла в 2021 г.).

4. Удовлетворенность организацией учебного процесса

Практика других образовательных организаций показывает, что удовлетворенность преподавателей организацией учебного процесса является ключевым критерием оценки удовлетворенности, так как, в большей мере, именно от этого зависит, насколько эффективно будет осуществляться основная профессиональная деятельность сотрудника - работа со студентом.

Общий уровень удовлетворенности НПР организацией учебного процесса вырос и перешел на уровень «выше среднего» (6,0 балла, Таблица 3). По сравнению с 2021 г. этот критерий возрос, как в целом, так и практически по всем отдельным показателям (неизменным остался лишь показатель «Удовлетворенность состоянием аудиторного фонда для занятий»).

Наибольшие баллы в 2022 г. получили такие показатели как «Удовлетворенность работой электронно-библиотечных систем» (7,1 балла) и «Удовлетворенность доступностью сети Internet» (6,3 балла).

Наименьшую оценку со стороны НПР как в 2022 г., так и в 2021 г. получил следующий показатель - «Удовлетворенность оснащенностью аудиторий современными техническими средствами обучения» (4,8 и 4,6 баллов соответственно).

Важно продолжать следить за динамикой данного показателя, так как использование современных средств обучения в учебном процессе хотя и требует больших финансовых затрат, но во многом повышает эффективность обучения, позволяет обеспечить конкурентоспособность образовательной организации на рынке образовательных услуг и повышает удовлетворенность не только персонала, но и обучающихся.

Таблица 5. Уровень удовлетворенности организацией учебного процесса в 2021-2022 гг.

Показатели критерия	Стаж								Итог	
	до 5 лет		5-10 лет		11-20 лет		21 и более лет			
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Удовлетворенность качеством и количеством учебно-методической литературы	7,2	7,4	6,7	6,8	6,4	6,8	6,2	6,5	6,5	6,9
Удовлетворенность состоянием аудиторного фонда для занятий	6,6	6,2	6,0	5,9	5,8	5,9	6,0	6,1	6,0	6,0
Удовлетворенность возможностью оперативного размножения раздаточных материалов для занятий со студентами	5,9	5,5	5,5	5,2	4,3	4,5	5,0	5,2	5,0	5,2
Удовлетворенность оснащенностью аудиторий современными техническими средствами обучения	5,5	5,5	4,8	4,5	4,5	4,5	4,3	4,7	4,6	4,8
Удовлетворенность работой электронно-библиотечных систем	7,3	6,8	6,8	6,9	7,2	6,8	6,5	6,8	6,9	7,1
Удовлетворенность доступностью компьютерных ресурсов и оргтехники	6,0	5,6	5,0	5,3	5,4	5,1	5,2	5,3	5,4	5,5
Удовлетворенность доступностью сети Internet	5,9	6,3	5,8	6,2	6,1	6,4	5,7	6,1	5,9	6,3
Среднее значение	6,5	6,1	5,8	5,9	5,8	5,6	5,7	5,9	5,9	6,0

Также средний уровень удовлетворенности отмечен по критериям «Удовлетворенность возможностью оперативного размножения раздаточных материалов для занятий со студентами» и «Удовлетворенность доступностью компьютерных ресурсов и оргтехники», что также свидетельствует о необходимости совершенствования материально-технического оснащения учебного процесса в Институте, для повышения его конкурентоспособности на рынке образовательных услуг.

5. Удовлетворенность дополнительными факторами, влияющими на условия труда

Итоговый балл удовлетворенности дополнительными факторами, влияющими на условия труда, находится на среднем уровне - 6,3 балла (Таблица 6)

Таблица 6. Уровень удовлетворенности дополнительными факторами, влияющими на условия труда в 2021-2022 гг.

Возраст	до 35 лет		от 35 до 55 лет		старше 55 лет		Итого	
	2021	2022	2021	2022	2021	2022	2021	2022
Показатели критерия								
Удовлетворенность организацией питания	6,7	7,1	6,6	7,0	6,7	6,8	6,7	7,0
Удовлетворенность обслуживанием в Библиотеке	7,4	6,5	7,5	7,1	7,0	6,8	7,3	7,5
Удовлетворенность возможностями занятий спортом	6,5	5,2	5,7	5,1	5,6	5,8	5,8	5,9
Удовлетворенность системой предоставления льгот	5,9	4,1	5,3	4,1	4,5	4,8	5,1	4,7
Среднее значение	6,4	5,3	6,1	5,3	5,6	5,7	6,2	6,3

Наименьший уровень удовлетворенности наблюдается в таких показателях как «удовлетворенность возможностями занятий спортом» (5,9 баллов - 2022 г., 5,8 балла - 2021 г.) и «система предоставления льгот» (4,7 балла - 2022 г., 5,1 балла - 2021 г.). Стоит также отметить значительное снижение всех показателей критерия в указанных возрастных группах. В целом, по сравнению с прошлым годом, динамика слабоположительная, суммарный итоговый балл повысился на 0,1. (связано с окончанием пандемии COVID-19).

6. Удовлетворенность психологическим климатом

Условия, в которых взаимодействуют между собой члены рабочего коллектива, или, иными словами, психологический климат в коллективе, будут влиять не только на успешность и результативность их совместной деятельности, но также и на удовлетворенность самим процессом.

Психологический климат в Институте имеет значительное влияние на все стороны жизнедеятельности и взаимодействий участников образовательного процесса (Рисунок 4)

НПР Новомосковского института РХТУ им. Д. И. Менделеева оценивают уровень удовлетворенности психологическим климатом выше среднего (7 баллов в течение рассматриваемого периода. В 2022 г. наименьший показатель - «удовлетворенность отношениями с бухгалтерией» - 5,8 балла. Самый высокий уровень отношений в 2022 г. сложился у НПР между собой, с библиотекой (8,5, 7,8 и балла соответственно). В 2021 г. наиболее высоко оценены отношения, опять же, между НПР, отношения «НПР-Библиотека» (8,5, 7,7 и балла соответственно). Указанные показатели продолжают оставаться на высоком уровне удовлетворенности.

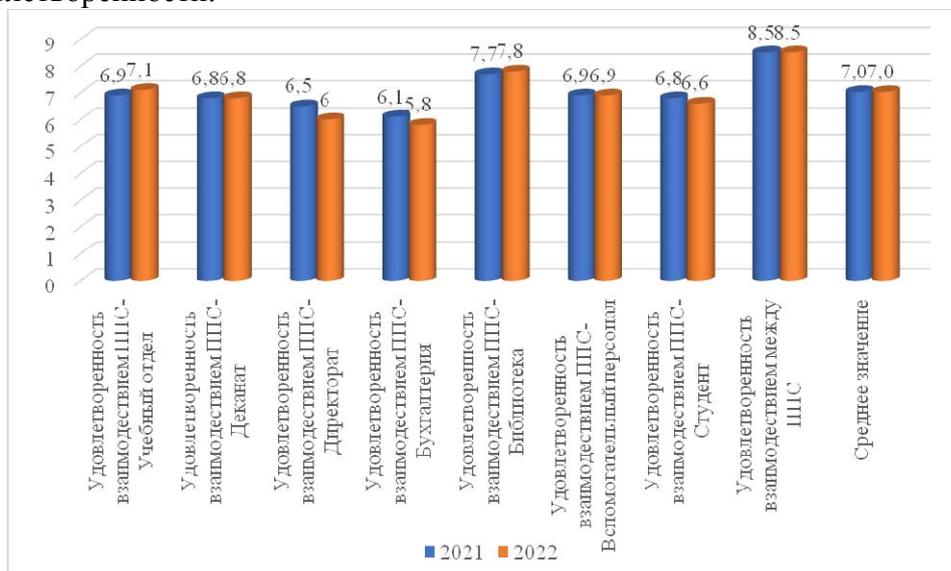


Рисунок 4. Уровень удовлетворенности психологическим климатом

Также стоит отметить заметную отрицательную динамику отношений «НПР-Директорат» (снижение на 0,5 балла) и «НПР-Бухгалтерия» (снижение на 0,3 балла). Руководству Института следует обращать более пристальное внимание на нужды НПР и на повышение улучшение обратной связи в ответ на те или иные жалобы преподавателей.

7. Удовлетворенность возможностями, предоставляемыми администрацией для повышения квалификации

Курсы повышения квалификации педагогических работников способствуют повышению профессионального мастерства преподавателей. В последнее время все чаще меняется система образования, все чаще появляются новые открытия, все чаще пересматриваются взгляды на старую науку, стремительно меняются технологии и методики. Именно поэтому повышение квалификации НПР является неотъемлемой частью работы в высшем учебном заведении.

В Таблице 7 показан уровень удовлетворенности НПР возможностями, предоставляемыми администрацией для повышения квалификации:

Таблица 7 Удовлетворенность возможностями для повышения квалификации в 2021-2022 гг.

Год	2021	2022
Педагогической:	6,4	6,5
Курсами повышения квалификации	6,3	6,5
Возможностями участия в конференциях, мастер-классах и т.д.	6,0	6,0
Доступностью учебно-методической литературы	7,0	7,0
Научной:	6,6	6,4
Возможностью выполнения диссертационных исследований	6,2	6,2
Возможностью участия в научных конференциях различных уровней	6,4	6,1
Доступностью научной литературы	7,0	7,1
Возможностью публикаций в печати	6,6	6,1
Среднее значение	6,5	6,4

Удовлетворенность возможностями, предоставляемыми администрацией ВУЗа для повышения квалификации в 2022 г. находится на уровне «выше среднего» (6,4 балла), по сравнению с 2021 г. данный показатель слегка снизился (на 0,1 балла). Меньше всего преподаватели удовлетворены возможностями участия в научных конференциях различных уровней и публикаций в печати (по 6,1 балла). Стоит также отметить, что основной вклад в отрицательную динамику данного критерия вносят именно показатели, относящиеся к научной составляющей критерия.

В Таблице 8 представлены наиболее приемлемые, по мнению преподавателей, формы повышения квалификации:

Таблица 8. Наиболее приемлемые формы повышения квалификации в 2021-2022 гг.

Наименование формы повышения квалификации	Удельный вес опрошенных, %	
	2021	2022
Методические совещания (семинары) на кафедрах	11	8
Посещение лекций коллег	9	8
Изучение новой литературы	29	24
Участие в семинарах и конференциях, проводимых Институтом	30	26
Участие в семинарах, конференциях, проводимых другими вузами и	41	38

научными организациями		
Выполнение и защита диссертации	11	13
Участие в работе федерального учебно-методического объединения	11	11
Курсы повышения квалификации в Новомосковском институте РХТУ им Д.И. Менделеева	11	8
Профессиональная стажировка на предприятии	14	16
Стажировка в профильных учебных и научных заведениях	5	7
Научная стажировка за рубежом	3	1
Другое	1	1
Затрудняюсь ответить	1	3

В качестве наиболее приемлемых форм повышения квалификации, как в 2022 г., так и в 2021 г., НПП, участие в семинарах и конференциях, проводимых другими ВУЗами и научными организациями (38% - 2022 г., 41% - 2021г.), и курсы повышения квалификации в Институте (26% - 2022 г., 30% - 2021 г.); изучение новой литературы. (24% - 2022 г., 29% - 2021 г.).

8. Факторы, влияющие на желание работать

В рамках проводимого исследования НПП было также предложено ответить на следующие вопросы:

- 1) Чем Вас привлекает работа в Институте? (Таблица 9).
 - 2) Что Вам мешает работать эффективнее? (Таблица 10).
 - 3) Хотели бы Вы перейти на другую работу? (Рисунок 5).
- Полученные результаты представлены ниже.

Таблица 9. Факторы, привлекающие НПП к профессиональной деятельности в Институте в 2021-2022 гг.

№ п/п	Варианты ответа	Удельный вес опрошенных, %	
		2021	2022
1	Перспектива профессионального роста	10	8
2	Работа по специальности	48	49
3	Высокий престиж вуза	20	16
4	Хорошие условия труда	5	5
5	Возможность заниматься преподавательской деятельностью	70	67
6	Возможность заниматься научной деятельностью	42	44
7	Возможности для самореализации	33	24
8	Зарплата	6	4
9	Хорошая психологическая атмосфера в коллективе	26	30
10	Близость от места жительства	10	13
11	Другое	4	2

Главным фактором, привлекающим НПП к профессиональной деятельности и в 2022 г., и в 2021 г. остается возможность заниматься преподавательской деятельностью (67% - 2022 г., 70% - 2021 г.). За последний год данный показатель несколько уменьшился. Возможность работать по специальности привлекает 49% опрошенных в 2022 г. и 48% - в 2021 г. Возможность заниматься научной деятельностью в 2022 и 2021 г. выделяют 44% и 42% респондентов соответственно.

Таблица 10. Факторы, снижающие эффективность работы НПР, в 2021-2022 гг.

№ п/п	Варианты ответа	Удельный вес опрошенных, %	
		2021	2022
1	Плохое оборудование рабочего места	40	41
2	Плохое методическое обеспечение	12	6
3	Плохие санитарно-гигиенические условия	15	16
4	Физическая усталость	7	9
5	Психическая усталость	12	14
6	Возраст	16	22
7	Состояние здоровья	10	7
8	Низкая оплата труда	40	33
9	Удаленность места проживания от работы	8	5
10	Недостаточная профессиональная подготовка	2	2
11	Характер работы	6	7
12	Отношение коллег	6	4
13	Отношение руководства	20	28
14	Другое	8	12

Одним из главных факторов, снижающих эффективность работы преподавателя в 2021-2022 гг., является низкая оплата труда (40% и 33% опрошенных соответственно). Заметим, что данный показатель ощутимо уменьшился за последний год.

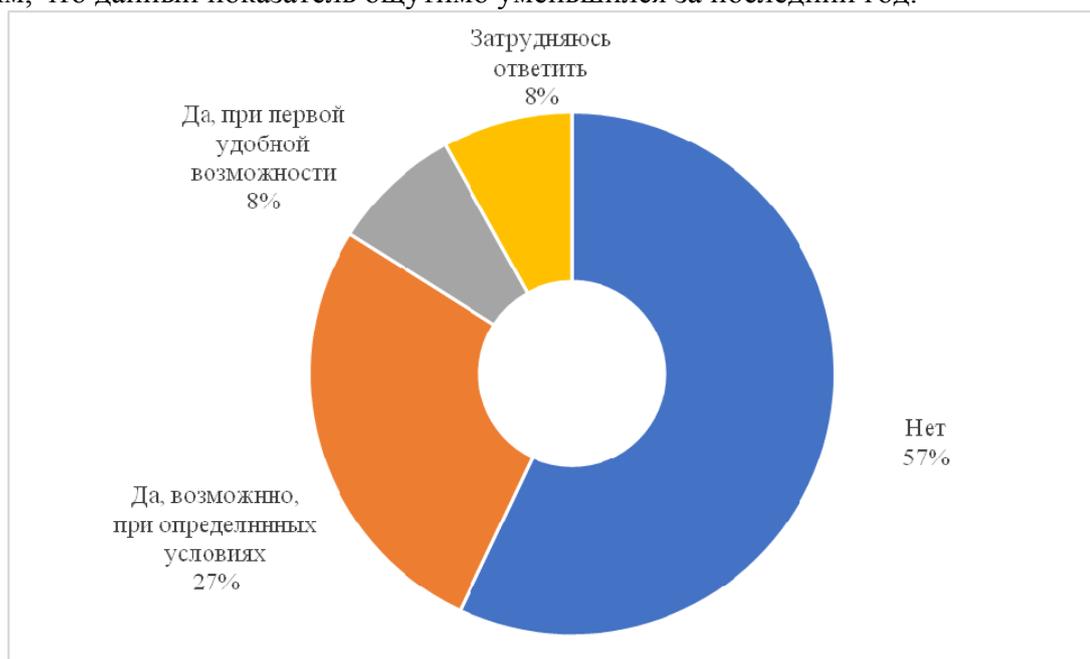


Рисунок 5. Желание сменить работу в 2022 г.

Следует также обратить внимание на то, что 41% респондентов в 2022 г. и 40% - в 2021 г. - выделяют плохое оборудование рабочего места в качестве фактора, мешающего работать эффективнее. В числе прочих негативных факторов преподавателями было выделено: бюрократия, избыток бумажной отчетности (в основном, по учебно-методической работе), превышение фактической рабочей нагрузки над предполагаемой (исходя из соответствия оклада занимаемой ставке).

Отвечая на вопрос о желании сменить работу в 2022 г., 27% респондентов ответили, что готовы это сделать при определенных условиях (22% - в 2021 г.), 57% ответили отрицательно (61% - в 2021 г.) (Рисунок 16):

Выводы

Итоги результатов мониторинга удовлетворенности НПР образовательной деятельностью и условиями труда в Новомосковском институте РХТУ им. Д. И. Менделеева» представлены в Таблице 11.

Таблица 11. Итоговый балл удовлетворенности НПР образовательной деятельностью и условиями труда по всем критериям в 2021-2022 гг.

№ п/п	Название критерия	Итоговый балл		Уровень удовлетворенности	
		2021	2022	2021	2022
1	Удовлетворенность ролью Института и профессией	7,6	7,3	Выше среднего	Выше среднего
2	Удовлетворенность управлением деятельностью Института	6,0	5,4	Выше среднего	Средний
3	Удовлетворенность системой оплаты труда и трудовым договором	6,4	6,3	Выше среднего	Выше среднего
4	Удовлетворенность организацией учебного процесса	5,6	6,0	Средний	Выше среднего
5	Удовлетворенность дополнительными факторами, влияющими на условия труда	6,2	6,3	Выше среднего	Средний
6	Удовлетворенность психологическим климатом	7,0	7,0	Выше среднего	Выше среднего
7	Удовлетворенность условиями для повышения квалификации	6,4	6,4	Выше среднего	Выше среднего
	Средний итоговый балл	6,5	6,4	Выше среднего	Выше среднего

По результатам социологического исследования в Новомосковском институте РХТУ им. Д. И. Менделеева общая удовлетворенность НПР качеством образовательной деятельности и условиями труда в 2022 г. незначительно изменилась, по сравнению с 2021 г. и находится на уровне выше среднего. К сожалению, практически по всем критериям удовлетворенности наблюдается отрицательная динамика. Соответственно, следует упомянуть ряд аспектов, относящихся к критериям с наибольшей отрицательной динамикой и, соответственно, требующих особого внимания и контроля

Первый аспект - повышение уровня вовлеченности НПР в управление деятельностью Института. Менее всего сотрудники, по-прежнему, удовлетворены возможностью участия в принятии управленческих решений, причем данный показатель заметно упал за последний год.

Необходимо постоянное (ежедневное) информирование сотрудников о том, что происходит в организации, публичные обсуждения необходимости каких-либо существенных изменений и нововведений, поощрение инициатив, связанных с положительными изменениями в организации.

Высшее руководство должно находиться в постоянном диалоге со своими подчиненными. Необходимо продолжать организацию встреч директора и его заместителей с НПР, что пойдет лишь на пользу ВУЗу. НПР смогут получить ответы на наиболее «наболевшие» вопросы и разъяснения тех или иных управленческих решений, от первых лиц Института. Руководство же сможет узнать уровень восприятия и одобрения преподавателями своих решений, получить дополнительную информацию о проблемах, существующих в Институте, а также услышать экспертное мнение по широкому кругу вопросов, связанных с развитием Новомосковского института РХТУ им. Д. И. Менделеева. Формат таких встреч может быть:

- расширенное заседание Ученого совета с профессорами и преподавателями Института;
- открытый диалог директора (заместителя директора по направлению) с профессорами и преподавателями Института.

В данный момент преподаватели не чувствуют вовлеченности в принятие управленческих решений и в определение направлений деятельности ВУЗа. В совокупности со снижением прозрачности политики руководства это и привело к снижению всех показателей удовлетворенности, относящихся к роли Института и профессии. Руководству необходимо пересмотреть линию своего взаимодействия с НПП, в противном случае начнется отток кадров, что может иметь катастрофические последствия в недалеком будущем.

Второй аспект - улучшение технического оснащения рабочих мест и повышение уровня оплаты труда. Показатель удовлетворенности организацией условий труда и оснащенностью рабочих мест единственный в своей группе находится на среднем уровне и был выделен НПП в качестве одного из главных факторов, влияющих на эффективность работы, поэтому данному аспекту необходимо уделять повышенное внимание. Недовольство же уровнем оплаты труда вызвано, по всей видимости, в первую очередь, значительным возрастанием нагрузки на НПП. Соответственно, руководству также следует уделить внимание всем доступным возможностям материальной поддержки (премии, стимулирующие выплаты и т.п.) для повышения мотивации преподавателей.

Новомосковский институт РХТУ им. Д.И. Менделеева является ведущим ВУЗом России в области химической технологии. Соответственно, на таком же уровне должна быть материально-техническая база Института. Необходимо увеличивать закупку инновационного лабораторного оборудования, позволяющего осуществлять трудоемкие синтезы, а также дающего возможность всестороннего исследования получаемых веществ и материалов, оснастить рабочие места компьютерами, МФУ, проекторами и другими мультимедийными средствами, позволяющими использовать интерактивные методы обучения. Не менее важно оснащение всех структурных подразделений ВУЗа современными средствами вычислительной и оргтехники. Очевидно, что проведение подобных мероприятий в интересах не только НПП, но и руководства ВУЗа, так как это позволит значительно повысить производительность труда сотрудников, одновременно снижая трудовую нагрузку, что особенно важно в условиях пандемии, исходя из выводов предыдущего абзаца.

Третий аспект - улучшение состояния аудиторного фонда для занятий. Оценка данного показателя в 2022 г. осталась без изменений, и при этом он единственный в своей группе показал нулевую динамику (в критерии удовлетворенности организацией учебного процесса).

Какие бы передовые методы обучения не использовались преподавателем в процессе профессиональной деятельности, без оснащенности аудиторий современными техническими средствами обучения и специализированного оборудования невозможно качественно обучить будущего специалиста. У преподавателя всегда должна быть возможность оперативно размножить раздаточный материал и сопроводить свою лекцию иллюстративным материалом. НПП должен работать в отремонтированных аудиториях, с современным оборудованием - это приведет к повышению эффективности работы со студентами и увеличению уровня удовлетворенности своей работой.

Для эффективного оказания образовательных услуг ВУЗ должен обладать необходимой материально-технической базой, отвечающей современному уровню развития производительных сил.

Необходимо продолжать мероприятия по развитию (обновлению) аудиторного фонда Института.

Четвертый аспект - развитие системы предоставления льгот. Как известно, льготы - это определенные преимущества и дополнительные права, которые могут быть предоставлены сотрудникам. В условиях современной жизни, при постоянной нестабильности экономики, жизненного уровня и неуверенности в завтрашнем дне,

преподавателям Института очень важно создавать ощущение защищенности, что в немалой степени положительно скажется и на их производительности труда. Поэтому крайне важно уделить повышенное внимание и этому аспекту.

Согласно требованиям ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества, п. 5.1.2, высшее руководство должно демонстрировать лидерство и приверженность в отношении ориентации на потребителей посредством обеспечения того, что в центре внимания находится повышение удовлетворенности потребителей. В связи с этим, рекомендуется и дальше ежегодно проводить оценку и мониторинг удовлетворенности НПР условиями труда.

Ежегодный мониторинг удовлетворенности потребителей позволяет отслеживать качество организации труда в динамике, выявлять недостатки организационного характера, предлагать меры по их устранению или минимизации. Таким образом, результаты, полученные в ходе исследования удовлетворенности потребителей условиями труда, дают возможность не только диагностировать качество образовательного процесса, но и эффективно управлять им.

АНКЕТА - ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ННР РАБОТОЙ В ИНСТИТУТЕ

Уважаемые коллеги! Цель данного опроса - определить удовлетворенность Вас работой в Новомосковском институте РХТУ им. Д.И. Менделеева. Полученные данные будут полезны для улучшения работы Института.

Инструкция. Для ответа на вопрос необходимо выбрать вариант ответа, определяющий Вашу степень удовлетворенности, из расчета, что 10 баллов соответствует полной удовлетворенности по данному показателю, а 0 баллов - полной неудовлетворенности. В некоторых вопросах Вам необходимо будет выбрать несколько вариантов ответа.

Дата заполнения анкеты: _____

Возраст: до 35 лет от 35 до 55 лет старше 55 лет

Стаж работы в вузе: _____ лет

1. Оцените, насколько Вы удовлетворены:

1.1.	своей профессией	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.	социальным статусом	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.	ценностями, миссией, политикой и стратегией вуза	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.	ролью Института в профессиональной среде	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5.	управлением изменениями в деятельности института	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6.	распределением полномочий в руководстве	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7.	деятельностью администрации	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8.	возможностью участия в принятии управленческих решений	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9.	условиями организации труда и оснащенностью рабочих мест	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10.	охраной и безопасностью труда	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.11.	условиями индивидуального трудового договора	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.12.	выполнением социальных гарантий	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.13.	оплатой труда	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.14.	системой поощрений результатов своей деятельности	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.16.	состоянием аудиторного фонда для занятий	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.17.	возможностью оперативного размножения раздаточных материалов для занятий со студентами	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.18.	оснащенностью аудиторий современными техническими средствами обучения	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.19.	работой электронно-библиотечных систем	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.20.	доступностью компьютерных ресурсов и оргтехники	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.21.	доступностью сети Internet	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.22.	организацией питания	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.23.	обслуживанием в Библиотеке	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.24.	возможностями занятий спортом	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.25.	системой предоставления льгот	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.15.	качеством и количеством учебно-методической литературы	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Оцените, насколько Вы удовлетворены взаимодействием:

2.1.	НПР-Учебный отдел (расписание и др.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.2.	НПР-деканат	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.3.	НПР-директорат	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.4.	НПР-бухгалтерия	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.5.	НПР-ЦИТ	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.6.	НПР-вспомогательный персонал (охрана, работники столовой и т.д.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.7.	НПР-студент	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.8.	между НПР	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Чем Вас привлекает работа в Новомосковском институте (филиале) РХТУ?

Выберите не более 3-х вариантов:

- перспективой профессионального роста;
- работой по специальности;
- высоким престижем вуза;
- хорошими условиями труда;
- возможностью заниматься преподавательской деятельностью;
- возможностью заниматься научной деятельностью;
- возможностями для самореализации;
- зарплатой;
- хорошей психологической атмосферой в коллективе;
- близостью от места жительства;
- другое _____

3. Хотели бы Вы перейти на работу в другое место?

- нет;
- при определенных условиях, возможно, да;
- да, при первой удобной возможности;
- затрудняюсь ответить.

4. Что мешает Вам работать эффективнее?

Выберите не более 3-х вариантов.

- плохое оборудование рабочего места;
- плохое методическое обеспечение;
- плохие санитарно-гигиенические условия;
- физическая усталость;
- психическая усталость;
- возраст;
- состояние здоровья;
- низкая оплата труда;
- удаленность места проживания от работы;
- недостаточная профессиональная подготовка;
- характер работы;
- отношение коллег;
- отношение руководства;
- другое _____

5. Насколько Вы удовлетворены возможностями, которые предоставляет администрация Института для повышения квалификации?

6.1. Педагогической:												
6.1.1.	курсами повышения квалификации	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.1.2.	возможностями участия в конференциях, мастер-классах и т.д.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.1.3.	доступностью учебно-методической литературы	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.2. Научной:												
6.2.1.	возможностью выполнения диссертационных исследований	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.2.2.	возможностью участия в научных конференциях различных уровней	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.2.3.	доступностью научной литературы	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.2.4.	возможностью публикаций в печати	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

6. Какую форму повышения квалификации Вы считаете наиболее подходящей для себя в настоящее время?

Выберите не более 3-х вариантов.

- методические совещания (семинары) на кафедрах;
- посещение лекций коллег;
- изучение новой литературы;
- участие в семинарах и конференциях, проводимых Новомосковским институтом РХТУ им. Д.И. Менделеева;
- участие в семинарах и конференциях, проводимых другими ВУЗами и научными организациями;
- выполнение и защита диссертации;
- участие в работе федерального учебно-методического объединения;
- курсы повышения квалификации в РХТУ;
- профессиональная стажировка на предприятии;
- стажировка в профильных учебных и научных заведениях;
- научная стажировка за рубежом;
- затрудняюсь ответить.
- другое _____

7. Ваши предложения по улучшению условий работы в Институте (в развернутой форме, при желании):

БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!