



**АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЁТ**  
**по мониторингу удовлетворенности сотрудников**  
**2016/2017 учебного года**



## Содержание

1 Общие положения.....	3
2 Цель и задачи исследования .....	3
3 Методика исследования.....	3
4 Удовлетворенность работой в университете .....	5
5 Имиджевые характеристики университета.....	10
6 Основные источники информации о жизни университета .....	15
7 Удовлетворенность различными сторонами деятельности вуза.....	19
8 Удовлетворенность отношениями с внутренней средой КнАГТУ .....	26
9 Потребность в повышении квалификации сотрудников.....	29
10 Удовлетворенность учебно-организационной и учебно-методической деятельностью .....	35
11 Основные задачи вуза и преподавателей в работе со студентами.....	38
12 Использование инновационных методов .....	41
13 Удовлетворенность научной деятельностью .....	44
14 Удовлетворенность материальной базой университета и административно-хозяйственной деятельности.....	49
15 Удовлетворенность системой индивидуального рейтинга .....	58
16 Удовлетворенность социальными программами КнАГТУ.....	63
17 Характеристики развития университета.....	71
18 Заключение ОМК.....	81
19 Список принятых сокращений.....	85
ПРИЛОЖЕНИЕ А Анкета для сотрудников учебных подразделений (факультеты/институты, кафедры) .....	86
ПРИЛОЖЕНИЕ Б Анкета для сотрудников общеуниверситетских подразделений .....	96



## 1 Общие положения

1.1 Профессорско-преподавательский состав, административный, обслуживающий и учебно-вспомогательный персонал (далее – сотрудники) КнАГТУ являются важнейшей заинтересованной стороной внутренней среды университета.

1.2 В соответствии с п. 8.4 **ГОСТ ISO 9001-2011** (п. 9.1 **ГОСТ ISO 9001-2015**), отдел менеджмента качества КнАГТУ провел в 2016-2017 учебном году плановое исследование удовлетворенности сотрудников КнАГТУ как целевой категории деятельности университета.

1.3 В процессе обработки данных не учтены результаты опроса сотрудников АХЧ, первого отдела и службы комплексной безопасности в связи с непредставлением в установленный срок анкетного материала.

1.4 В таблицах, отражающих данные опроса, зеленым цветом выделены ячейки с самым популярным вариантом ответа.

1.5 Анализ данных исследования представлен в виде аналитического отчета и статистики на сайте [www.knastu.ru](http://www.knastu.ru) на странице отдела менеджмента качества в разделе «Социологические исследования».

## 2 Цель и задачи

2.1 Целью проводимого исследования является установление уровня удовлетворенности сотрудников университета различными аспектами деятельности университета.

2.2 Заявленная цель потребовала реализовать ряд последовательных задач:

- определить уровень удовлетворенности ППС и сотрудников общеуниверситетских подразделений в отдельности;
- сравнить данные мониторинга текущего года с результатами мониторинга прошлых периодов;
- разработать аналитический отчет по итогам опроса.

## 3 Методика исследования

3.1 Разработаны две анкеты, ориентированные на разные категории: сотрудников учебных подразделений (факультеты / институты, кафедры) и сотрудников общеуниверситетских подразделений. В типах анкет есть одинаковые вопросы, также приведены вопросы, отражающие специфику категории сотрудников.

Текст анкет структурирован по тематическим блокам. При составлении анкетных блоков учтены рекомендации владельцев бизнес-процессов университета. Оригиналы анкет представлены в приложениях А и Б.

3.2 При организации и проведении мониторинга использовался метод раздаточного анкетирования.



3.3 Генеральной совокупностью мониторинга является контингент сотрудников университета. Выборка опроса сформулирована как сплошная и совпадает с генеральной совокупностью.

3.4 В анкетировании приняли участие 406 сотрудников университета. Это составляет 63 % от общего числа сотрудников категорий ППС, УВП и ОУП на момент исследования.

Доля респондентов мониторинга по возрастным категориям, должности и стажу работы в КнАГТУ представлена в таблице 1.

Таблица 1 - Доля респондентов мониторинга по возрастным категориям, должности и стажу работы в КнАГТУ, %

<b>Возраст</b>	<b>ППС и УВП</b>	<b>ОУП</b>
до 30 лет	9,25	24
от 31 до 50	49,47	59,20
от 51 до 60	18,86	8
более 60 лет	16,01	5,60
<b>Стаж</b>		
до 5 лет	9,619	32
от 6 до 10	12,81	17,60
от 11 до 20	24,20	28
более 20 лет	26,33	19,20
<b>Должность</b>		
руководитель	-	16,80
зам. руководителя	-	4
рядовой сотрудник	-	72,80
декан	1,42	-
профессор	8,90	-
доцент	34,16	-
ст. преподаватель	21,71	-
ассистент	2,14	-

3.5 В 2016/2017 учебном году был изменен вопрос об участии сотрудников в мероприятиях, проводимых профсоюзным комитетом.

3.6 В анкете используется разграничение вопросов, адресованных профессорско-преподавательскому составу КнАГТУ и прочим целевым группам его сотрудников по причине различий принимаемого участия в процессах университета. Тем самым предполагается больший учет запросов и потребностей заинтересованных сторон внутренней среды университета в соответствие с политикой КнАГТУ в области системы менеджмента качества.



#### 4 Удовлетворенность работой в университете

4.1 Удовлетворенность сотрудников университета работой в КНАГТУ в 2016/2017 учебном году незначительно вырос процент респондентов, кто не удовлетворен работой в университете, за счет снижения – удовлетворенных (таблица 2). В целом сотрудники ОУП более удовлетворены своей работой, чем ППС и УВП (рисунок 1).

Таблица 2 – Удовлетворенность работой в КНАГТУ сотрудников университета, %

	2012/2013		2014/2015		2016/2017	
	ППС и УВП	ОУП	ППС и УВП	ОУП	ППС и УВП	ОУП
Полностью удовлетворены	22,01	30,77	14,44	34,81	12,46	38,40
Частично удовлетворены	66,04	61,54	59,15	58,01	58,01	50,40
Не удовлетворены	5,22	3,08	17,25	2,76	21,35	3,20
Затрудняются ответить	5,60	3,08	3,87	2,21	3,91	6,40

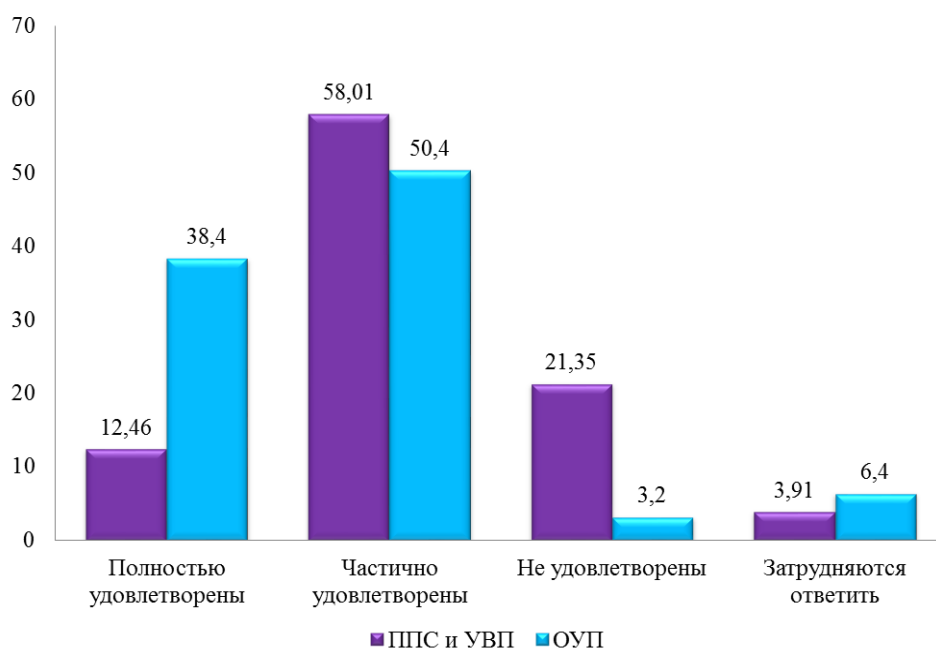


Рисунок 1 - Удовлетворенность работой в КНАГТУ сотрудников университета

4.2 В 2016/2017 учебном году большая часть сотрудников университета отметила, что не планирует менять место работы в ближайший год (ППС и УВП – 53,02 %; ОУП – 71,20 %) (таблица 3). С каждым годом все меньшее число сотрудников ППС и УВП планирует продолжить работу в КНАГТУ (рисунок 2), в свою очередь число сотрудников ОУП выросло по сравнению с прошлым анкетированием (рисунок 3), а те кто планирует сменить место работы в ближайший год очень мало (2,5 %).



Таблица 2 – Смена места работы сотрудниками в ближайший год, %

	2012/2013		2014/2015		2016/2017	
	ППС и УВП	ОУП	ППС и УВП	ОУП	ППС и УВП	ОУП
Да, планирую устроиться в другое учебное заведение	1,49	0	3,87	1,66	4,98	0,80
Да, планирую устроиться вне сферы образования	3,73	1,54	7,39	7,73	4,63	1,60
Нет, планирую продолжить работу в КнАГТУ	70,52	75,38	55,99	66,30	53,02	71,20
Затрудняюсь ответить	23,51	22,31	31,69	17,13	29,89	24

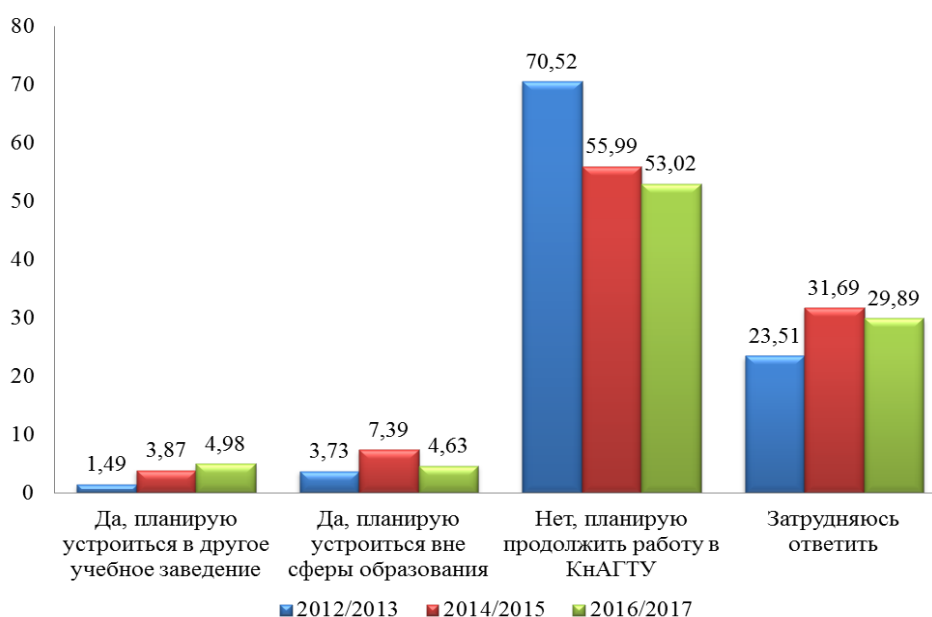


Рисунок 2 - Смена места работы ППС и УВП в ближайший год

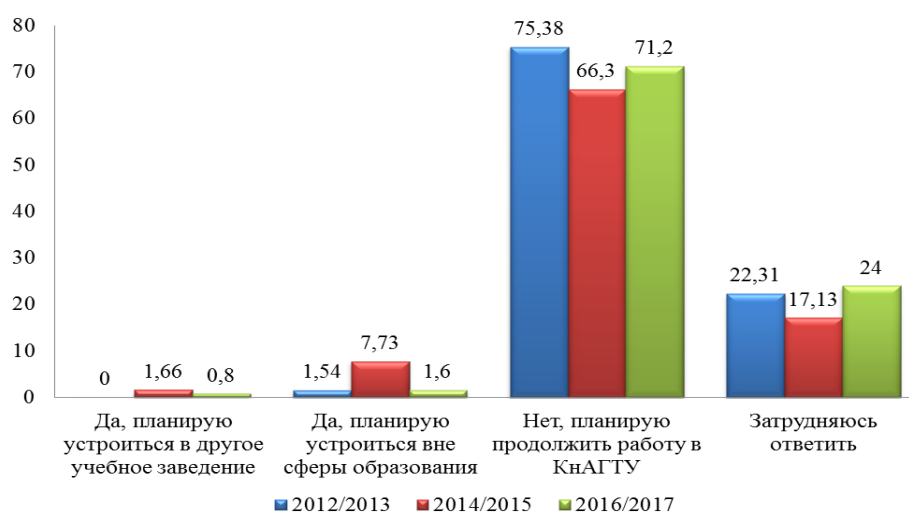


Рисунок 3 - Смена места работы ОУП в ближайший год



4.3 Далее был задан вопрос о совмещении сотрудниками ППС и УВП университета основного места работы с какими либо видами деятельности, приносящими дополнительный доход. Большинство респондентов совмещают основное место работы с иными видами деятельности (рисунок 4), такими как, преподавание на других образовательных программах (15,30 %), преподавание в других государственных учебных заведениях (13,88 %) и т.д. 37,37 % ППС и УВП (таблица 4) не занимаются никакими другими видами оплачиваемой работы.

Таблица 4 - Совмещение сотрудниками ППС и УВП основного места работы с иными видами деятельности, %

	2014/2015	2016/2017
Преподавание в других государственных учебных заведениях	12,32	13,88
Преподавание в других негосударственных учебных заведениях	3,87	-
Преподавание на курсах по подготовке к поступлению в ВУЗ (или ССУЗ)	4,23	3,91
Преподавание на других образовательных программах (дополнительное образование и т.д.)	20,07	15,30
Работа в научно-исследовательских институтах, центрах и т.д.	4,23	1,07
Индивидуальные исследовательские проекты, работа по грантам	13,03	6,05
Коллективные исследовательские проекты, работа по грантам	10,92	7,12
Написание книг, статей, редактирование, реферирование, переводы и т.д. на платной основе	5,99	3,56
Работа в государственных учреждениях, не связанная с наукой и преподаванием	2,82	2,14
Работа в негосударственных организациях, не связанная с наукой и преподаванием	5,99	4,98
Предпринимательская или индивидуальная трудовая деятельность, не связанная с наукой или преподаванием	8,10	7,12
Репетиторство, частные образовательные услуги, частная подготовка к поступлению в ВУЗ, ССУЗ, школу и т.д.	8,80	7,83
Частные услуги, не связанные с преподаванием	10,21	8,90
Не занимались никакими другими видами оплачиваемой работы	31,69	37,37



Рисунок 4 – Совмещение сотрудниками ППС и УВП основного места работы с иными видами деятельности





4.4 Респондентам также было предложено дать свой вариант ответа на вопрос о дополнительной профессиональной деятельности, приносящей доход. В результате были получены следующие ответы:

- руководитель ОО, председатель СНТ;
- предпочитаю не совмещать;
- работа по совместительству;
- оппонирование диссертаций;
- чтобы выжить на ту заработную плату, которую дает вуз, необходимо совмещать с другими работами;
- не приходится, нет времени;
- совмещение АУП;
- совмещение работы с другой должностью;
- преподавание в КнАГТУ по договору.

4.5 По каким причинам сотрудники ППС и УВП занимаются иными видами деятельности приносящими дополнительный доход? На этот вопрос большинство ППС и УВП (таблица 5) ответили, что из-за низкого уровня оплаты на основном месте работы, далее по популярности идет ответ «дополнительный заработок никогда не мешает», примерно 7 % воздержались от ответа (рисунок 5).

4.6 Респондентам также было предложено дать свой вариант ответа. Среди других вариантов ответа ППС и УВП отметили, что:

- не занимаюсь;
- необходимы средства;
- очень низкий;
- совмещение работы по решению руководства;
- это должностная обязанность – работа по грантам, НИД, к которой привлекает руководство.

Таблица 5 – Причины совмещения сотрудниками ППС и УВП основного места работы с иными видами деятельности, %

	2014/2015	2016/2017
Низкий уровень оплаты на основном месте работы	53,52	54,45
Основная работа оставляет много свободного времени	1,41	1,42
Эта дополнительная работа - творческая, интересная работа	15,49	13,17
Эта дополнительная работа дает высокую степень самостоятельности	5,99	2,85
Эта дополнительная работа дает возможность повысить качество преподавания	8,45	7,47
Дополнительный заработок никогда не мешает	21,83	20,28
Затрудняюсь ответить	5,63	7,12



Рисунок 5 – Причины совмещения сотрудниками ППС и УВП основного места с иными видами деятельности

## 5 Имиджевые характеристики университета

5.1 В 2016/2017 учебном году, по-прежнему, основной причиной выбора работы сотрудниками в КнАГТУ является регулярность получения заработной платы (таблица 6). Этот фактор из опрошенных респондентов указали 38,79 % - ППС и УВП, 53,60 % - ОУП. Для ППС и УВП так же не маловажна возможность интересной творческой работы со студентами и аспирантами (27,76 %) и близость от места жительства (27,40 %) (рисунок 6). Для ОУП важными причинами являются хорошая морально-психологическая атмосфера в коллективе университета (40,80 %) и хорошие условия труда (39,20 %) (рисунок 7).

5.2 Высокий престиж вуза является привлекательным для 5,69 % ППС и УВП и для 13,6 % сотрудников ОУП. Имидж университета в глазах его сотрудников остается на прежнем уровне.

5.3 Структурно данный вопрос имеет полузакрытый вид и предполагает от респондентов свои варианты ответов. Передача опыта – это единственная причину выбора работы ППС и УВП в КнАГТУ, которая была указана в свободных ответах.



Таблица 6 – Причины выбора работы ППС и УВП в КНАГТУ, %

Категория ответа	2012/2013		2014/2015		2016/2017	
	ППС и УВП	ОУП	ППС и УВП	ОУП	ППС и УВП	ОУП
Высоким престижем вуза	10,45	13,08	6,34	10,50	5,69	13,60
Хорошими условиями труда	26,49	34,62	14,08	38,67	18,86	39,20
Возможностью интересной творческой работы со студентами и аспирантами	30,22	-	28,87	-	27,76	-
Возможностью реализовать себя как преподавателя	32,84	-	32,75	-	23,84	-
Возможностью заниматься наукой и издавать свои труды	18,28	-	15,49	-	8,90	-
Возможностью профессионального роста	17,16	13,85	9,15	13,81	7,83	12,80
Хорошей морально-психологической атмосферой в коллективе университета	18,66	31,54	14,08	33,15	11,74	40,80
Регулярностью получения заработной платы	48,51	64,62	37,68	65,19	38,79	53,60
Близостью от места жительства	26,87	31,54	30,63	30,39	27,40	26,40
Возможностью внедрять свои научные разработки	3,36	-	3,17	-	2,14	-
Интересной внеучебной работой	4,10	-	4,23	-	3,56	-
Чувством собственной значимости	7,09	13,08	8,10	4,97	6,76	5,60
После выполнения работы остается много свободного времени	4,10	2,31	6,34	5,52	3,20	2,40
Нет возможности устроиться на другую работу	7,46	3,08	9,15	6,08	12,10	3,20
Работаю только для получения стажа для выхода на пенсию	4,10	1,54	4,93	2,21	6,41	2,40
Удобный график работы	-	-	-	33,70	-	34,40
Затрудняюсь ответить	4,48	0	6,69	2,21	7,47	2,40



Рисунок 6 – Имиджевые характеристики, которые выделяют сотрудники из числа ППС и УВП



Рисунок 7 – Имиджевые характеристики, которые выделяют сотрудники из числа ОУП

5.4 Рассматривая имиджевые характеристики в разрезе факультетов / институтов и кафедр, формируется следующая картина (таблица 7). Так как в данном вопросе можно было отметить до трёх вариантов ответа, то можно выделить три основные имиджевые характеристики: регулярность получения заработной платы (ИКПМТО, ФЭТМТ, ФЭХТ, ФЗДО, ФВС), близость от места жительства (ЭТФ, ФКС, ВК), возможность реализовать себя как преподавателя (ССФ, ФЭМ, СГФ).

Для сотрудников ФДП главным фактором выбора места работы является хорошие условия труда; для сотрудников ФКТ главное – возможность интересной творческой работы со студентами и аспирантами (по сравнению с прошлым анкетированием мнение не изменилось).



Таблица 7 – Имиджевые характеристики факультетов университета в 2016/2017 году, %

	ИКП МТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК
Высоким престижем вуза	6,52	5,26	0	0	18,18	2,86	0	0	3,57	15,38	0	13,33	12,5
Хорошими условиями труда	10,87	18,42	22,22	9,09	0	14,29	5,88	9,09	14,29	61,54	55,56	20	37,5
Возможностью интересной творческой работы со студентами и аспирантами	26,09	26,32	0	13,64	45,45	37,14	52,94	18,18	35,71	15,38	22,22	20	29,17
Возможностью реализовать себя как преподавателя	21,74	13,16	33,33	27,27	9,09	28,57	58,82	9,09	46,43	7,69	11,11	13,33	16,67
Возможностью заниматься наукой и издавать свои труды	10,87	15,79	11,11	13,64	9,09	14,29	5,88	9,09	7,14	0	0	0	0
Возможностью профессионального роста	8,70	2,63	0	9,09	18,18	5,71	11,76	9,09	14,29	7,69	0	13,33	4,17
Хорошей морально-психологической атмосферой в коллективе университета	13,04	13,16	11,11	4,55	9,09	8,57	5,88	0	14,29	7,69	0	20	29,17
Регулярностью получения заработной платы	39,13	26,32	11,11	45,45	45,45	34,29	23,53	36,36	39,29	53,85	77,78	66,67	37,5
Близостью от места жительства	23,91	34,21	0	31,82	54,55	22,86	23,53	18,18	17,86	30,77	22,22	26,67	41,67
Возможностью внедрять свои научные разработки	0	2,63	0	4,55	0	11,43	0	0	0	0	0	0	0
Интересной внеучебной работой	2,17	7,89	11,11	9,09	0	0	0	0	0	0	0	6,67	8,33
Чувством собственной значимости	13,04	7,89	0	0	9,09	2,86	0	9,09	3,57	0	11,11	6,67	16,67
После выполнения работы остается много свободного времени	0	5,26	0	4,55	0	5,71	0	18,18	3,57	0	0	6,67	0
Нет возможности устроиться на другую работу	10,87	13,16	0	18,18	18,18	17,14	17,65	27,27	10,71	0	11,11	13,33	0
Работаю только для получения стажа для выхода на пенсию	10,87	2,63	0	0	9,09	11,43	5,88	36,36	0	7,69	11,11	0	0
Затрудняюсь ответить	10,87	13,16	33,33	18,18	0	0	17,65	9,09	3,57	0	11,11	0	4,17



## 6 Использование основных источников информации о жизни университета

6.1 В 2016/2017 учебном году 55,28% ППС и УВП, как и в прошлые года, считают заседания кафедры основным источником информации (таблица 8, рисунок 8). И популярность данного источника информации увеличилась на 5 % по сравнению с предыдущим опросом. Информационный сайт университета и официальная информация от руководства так же является одним из основных источников информации.

Для ОУП официальная информация, полученная от руководства и на рабочих совещаниях в подразделении, является одними из основных источников информации (рисунок 9).

Популярность использования сайта университета как источника информации значительно уменьшилась среди ОУП – 17,60 %, а среди ППС и УВП осталась на прежнем уровне.

Таблица 8 – Основные источники информации о жизни КнАГТУ по мнению респондентов, %

	2012/2013		2014/2015		2016/2017	
	ППС и УВП	ОУП	ППС и УВП	ОУП	ППС и УВП	ОУП
Официальная информация от руководства	45,15	65,38	45,77	59,67	41,99	60
Заседания кафедры	64,55	-	55,28	-	60,14	-
Заседания Ученого совета университета	8,96	-	7,75	-	7,47	-
Заседания совета факультета/института	11,19	-	8,45	-	5,69	-
Совещания, конференции, проводимые в университете	9,70	11,54	6,34	12,71	5,69	8
Личное общение с руководством	22,76	33,85	25,00	37,57	22,42	34,40
Вузовская газета «Университетская жизнь»	16,79	27,69	13,38	12,23	4,98	20
Устная неофициальная информация, слухи из разных источников	19,03	27,69	17,96	13,81	18,51	13,60
Информационный сайт университета	46,64	40,77	52,11	50,28	51,25	17,60
Рабочие совещания в подразделении	-	17,69	-	23,2	-	65,60
Информацию из жизни вуза не получаю	1,87	6,92	1,06	1,66	1,07	3,20
Информацией о жизни не интересуюсь	0,75	0,77	1,41	0,55	0,71	3,20



Рисунок 8 - Основные источники информации о жизни КнАГТУ по мнению ППС и УВП





Рисунок 9 – Основные источники информации о жизни КнАГТУ по мнению сотрудников ОУП

6.2 В таблице 9 представлены результаты опроса респондентов в разрезе факультетов/институтов, кафедр университета. Большая часть факультетов / институтов получают официальную информацию на заседаниях кафедры. На втором месте по популярности, информация полученная от руководства (ФЭХТ и ФЗДО). Основным источником для ФДП является информационный сайт университета, и сотрудники ССФ получают информацию при личном общении с руководством. По сравнению с прошлым анкетированием процент сотрудников ФЭХТ, кто информацией о жизни вуза не интересуется, уменьшился до 0 (в 2014/2015 учебном году - 62,5%).



Таблица 9 - Основные источники информации о жизни КнАГТУ в разрезе факультетов\институтов, кафедр в 2016/2017 году, %

	ИКП МТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК
Официальная информация от руководства	45,65	34,21	44,44	45,45	36,36	25,71	47,06	54,55	42,86	53,85	77,78	20	54,17
Заседания кафедры	65,22	73,68	22,22	59,09	72,73	62,86	70,59	9,09	78,57	0	0	80	75
Заседания Ученого совета университета	4,35	2,63	0	9,09	0	5,71	11,76	9,09	10,71	7,69	11,11	20	12,5
Заседания совета факультета/института	17,39	0	0	0	0	11,43	11,76	0	7,14	0	0	0	0
Совещания, конференции, проводимые в университете	4,35	5,26	0	0	9,09	5,71	5,88	0	7,14	7,69	22,22	0	12,5
Личное общение с руководством	17,39	23,68	55,56	36,36	27,27	20	5,88	18,18	17,86	38,46	22,22	33,33	8,33
Вузовская газета «Университетская жизнь»	2,17	2,63	11,11	9,09	18,18	2,86	5,88	9,09	0	7,69	0	13,33	4,17
Устная неофициальная информация, слухи из разных источников	13,04	21,05	33,33	36,36	9,09	20	5,88	27,27	17,86	15,38	22,22	26,67	4,17
Информационный сайт университета	50	44,74	44,44	31,82	63,64	57,14	47,06	45,45	75	61,54	66,67	26,67	50
Информацию из жизни вуза не получаю	4,35	2,63	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Информацией о жизни не интересуюсь	0	0	0	0	0	5,71	0	0	0	0	0	0	0



## 7 Удовлетворенность различными сторонами деятельности вуза

7.1 По сравнению с 2014/2015 учебным годом, в 2016/2017 году уменьшилось число полностью удовлетворенных ППС и УВП в среднем на 4 % по всем показателям. Так же наблюдается снижение частично удовлетворенных изменениями в деятельности университета, факультета/института, кафедры и увеличение удовлетворенностью на 10 % охраной и безопасностью труда (таблица 10).

Наибольшее увеличение не удовлетворенных респондентов наблюдается по трем показателям:

- изменениями в деятельности университета, факультета/института, кафедры (подразделения) на 8 %;
- деятельностью администрации вуза на 6 %;
- оплатой труда на 3 % (рисунок 10).

Таблица 10 - Удовлетворенность ППС и УВП различными сторонами деятельности вуза, %

	Полностью удовлетворен		Частично удовлетворен		Не удовлетворен		Затрудняюсь ответить	
	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017
Доступностью информации о жизни университета	40,14	36,65	42,25	47,33	4,93	7,12	6,69	4,98
Деятельностью администрации вуза	10,56	6,05	44,72	40,21	30,63	36,30	7,75	12,46
Изменениями в деятельности университета, факультета/института, кафедры (подразделения)	9,15	9,61	45,42	35,94	24,65	32,74	11,27	16,01
Вашим участием в принятии управленческих решений	14,08	10,32	29,93	30,25	22,54	19,57	23,24	30,96
Признанием Ваших успехов и достижений	19,37	15,66	36,62	35,94	15,14	17,08	20,07	21,71
Оплатой труда	6,69	5,69	29,58	26,69	56,34	59,43	1,41	2,49
Условиями работы	30,28	25,98	48,24	53,02	12,68	10,32	1,41	2,49
Охраной и безопасностью труда	39,44	34,16	33,80	43,42	11,97	8,19	8,80	7,83
Системой организации питания	23,94	20,64	25,00	24,91	31,34	29,89	13,03	17,79



Рисунок 10 – Удовлетворенность ППС и УВП различными сторонами деятельности вуза

7.2 Сотрудники ОУП удовлетворены всеми сторонами деятельности университета (таблица 11). Также вырос процент сотрудников удовлетворенных оплатой труда (рисунок 11).

Наибольший процент из категории «Не удовлетворен» респонденты выделили изменения в деятельности университета, факультета/института, кафедры (подразделения) (16,8 %).



Таблица 11 - Удовлетворенность ОУП различными сторонами деятельности вуза, %

	Полностью удовлетворен		Частично удовлетворен		Не удовлетворен		Затрудняюсь ответить	
	2014/ 2015	2016/ 2017	2014/ 2015	2016/ 2017	2014/ 2015	2016/ 2017	2014/ 2015	2016/ 2017
Распределением полномочий	31,49	29,60	16,57	29,60	7,73	5,60	33,15	34,40
Доступностью информации о жизни университета	53,04	60,80	27,07	24	4,42	1,60	6,08	13,60
Деятельностью администрации вуза	30,94	24,80	34,25	41,60	7,18	7,20	18,78	24,80
Изменениями в деятельности университета, факультета/института, кафедры (подразделения)	24,86	15,20	30,39	41,60	9,94	16,80	23,20	25,60
Вашим участием в принятии управленческих решений	27,07	29,60	17,68	20,80	6,63	8,80	34,81	39,20
Признанием Ваших успехов и достижений	26,52	32	25,41	28	12,71	11,20	22,65	27,20
Оплатой труда	21,55	23,20	38,12	52	29,28	11,20	2,21	6,40
Удобными условиями работы и услугами, имеющимися в вузе	41,99	49,60	39,78	37,60	4,42	3,20	4,42	8,80
Охраной и безопасностью труда	51,38	52,80	24,86	28,80	4,42	4,80	8,84	12,80
Реализацией социальных программ университета	30,94	25,60	25,41	32	11,05	11,20	22,10	28,80
Системой организации питания	32,60	33,60	24,86	32	14,36	11,20	16,02	23,20

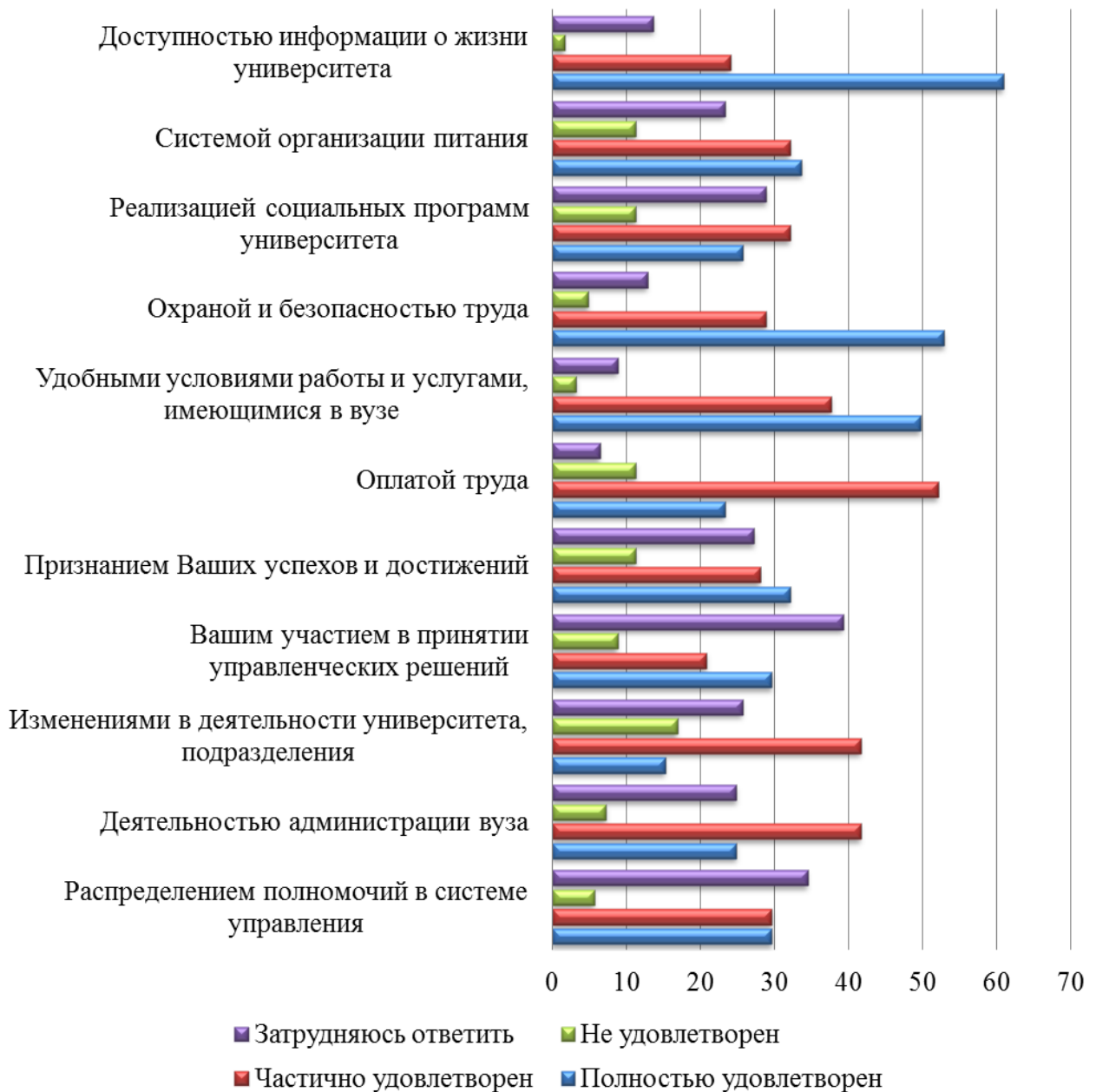


Рисунок 11 - Удовлетворенность ОУП различными сторонами деятельности вуза

7.3 Рассмотрим статистику удовлетворенности различными сторонами деятельности вуза среди факультетов \ институтов, кафедр. В таблице 12 зеленым цветом выделен наибольший процент в данной категории удовлетворенности. Сотрудники практически всех факультетов / институтов, кафедр не удовлетворены оплатой труда, кроме ФЗДО. Сотрудников ФЭТМТ не удовлетворены деятельностью администрации вуза, по сравнению с прошлым анкетированием мнение не изменилось.



Таблица 12 - Удовлетворенность различными сторонами деятельности вуза среди факультетов / институтов, кафедр университета в 2016/2017 учебном году, %

	ИКП МТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК
<i>Полностью удовлетворены</i>													
Доступностью информации о жизни университета	34,78	31,58	22,22	27,27	45,45	40	52,94	36,36	42,86	76,92	22,22	20	29,17
Деятельностью администрации вуза	2,17	5,26	0	0	9,09	2,86	0	9,09	14,29	7,69	0	0	25
Изменениями в деятельности университета, факультета/ института, кафедры	8,70	5,26	22,22	4,55	0	5,71	5,88	9,09	25	7,69	0	13,33	16,67
Вашим участием в принятии управленческих решений	8,70	7,89	0	9,09	9,09	17,14	0	9,09	17,86	15,38	0	0	20,83
Признанием Ваших успехов и достижений	10,87	26,32	11,11	18,18	18,18	11,43	5,88	9,09	21,43	7,69	22,22	20	16,67
Оплатой труда	2,17	0	0	4,55	0	2,86	0	27,27	3,57	30,77	33,33	6,67	4,17
Условиями работы	21,74	28,95	11,11	22,73	9,09	25,71	29,41	27,27	21,43	53,85	22,22	20	37,5
Охраной и безопасностью труда	26,09	31,58	11,11	40,91	27,27	31,43	52,94	27,27	32,14	53,85	55,56	13,33	50
Системой организации питания	8,70	26,32	11,11	18,18	27,27	22,86	11,76	9,09	42,86	38,46	11,11	6,67	25
<i>Частично удовлетворены</i>													
Доступностью информации о жизни университета	47,83	44,74	33,33	59,09	36,36	45,71	35,29	54,55	53,57	23,08	77,78	46,67	54,17
Деятельностью администрации вуза	43,48	34,21	44,44	18,18	36,36	40	52,94	27,27	35,71	46,15	88,89	53,33	41,67
Изменениями в деятельности университета, факультета/ института, кафедры	36,96	36,84	22,22	22,73	36,36	40	17,65	45,45	28,57	38,46	55,56	33,33	58,33



**Система менеджмента качества**  
Отчет по мониторингу удовлетворенности сотрудников университета

с. 24 из 100

	ИКП МТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК
Вашим участием в принятии управленческих решений	26,09	34,21	44,44	31,82	36,36	11,43	41,18	36,36	28,57	30,77	66,67	26,67	33,33
Признанием Ваших успехов и достижений	30,43	36,84	33,33	50	54,55	28,57	35,29	54,55	35,71	30,77	33,33	33,33	37,5
Оплатой труда	21,74	28,95	33,33	27,27	18,18	14,29	11,76	27,27	28,57	53,85	66,67	13,33	37,5
Условиями работы	52,17	55,26	33,33	54,55	63,64	48,57	58,82	54,55	57,14	30,77	77,78	46,67	58,33
Охраной и безопасностью труда	58,70	36,84	33,33	36,36	63,64	42,86	29,41	54,55	39,29	38,46	44,44	53,33	41,67
Системой организации питания	19,57	26,32	33,33	22,73	27,27	17,14	17,65	27,27	32,14	46,15	44,44	26,67	33,33
<b>Не удовлетворены</b>													
Доступностью информации о жизни университета	8,70	10,53	0	9,09	18,18	5,71	5,88	9,09	0	0	0	13,33	8,33
Деятельностью администрации вуза	43,48	47,37	0	77,27	54,55	37,14	35,29	36,36	28,57	0	11,11	20	20,83
Изменениями в деятельности университета, факультета/ института, кафедры	43,48	34,21	0	54,55	54,55	34,29	58,82	27,27	21,43	15,38	44,44	26,67	0
Вашим участием в принятии управленческих решений	26,09	28,95	0	31,82	18,18	22,86	23,53	18,18	14,29	7,69	22,22	0	8,33
Признанием Ваших успехов и достижений	32,61	15,79	0	9,09	0	17,14	41,18	0	21,43	0	22,22	13,33	8,33
Оплатой труда	65,22	65,79	33,33	63,64	81,82	71,43	88,24	45,45	64,29	15,38	0	53,33	45,83
Условиями работы	17,39	5,26	0	9,09	27,27	14,29	5,88	18,18	17,86	0	0	6,67	0
Охраной и безопасностью труда	4,35	18,42	0	9,09	27,27	11,43	5,88	9,09	3,57	0	0	6,67	0
Системой организации питания	50	34,21	0	40,91	36,36	20	58,82	36,36	3,57	30,77	33,33	13,33	8,33





	ИКП МТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК
<i>Затрудняюсь ответить</i>													
Доступностью информации о жизни университета	4,35	10,53	11,11	4,55	0	5,71	5,88	0	3,57	0	0	0	4,17
Деятельностью администрации вуза	6,52	10,53	22,22	4,55	0	17,14	5,88	18,18	21,43	38,46	0	6,67	8,33
Изменениями в деятельности университета, факультета/ института, кафедры	6,52	21,05	33,33	18,18	9,09	11,43	5,88	9,09	25	38,46	0	6,67	16,67
Вашим участием в принятии управленческих решений	32,61	26,32	22,22	22,73	27,27	31,43	23,53	27,27	35,71	46,15	11,11	46,67	29,17
Признанием Ваших успехов и достижений	17,39	18,42	22,22	18,18	27,27	25,71	11,76	27,27	10,71	61,54	22,22	13,33	25
Оплатой труда	4,35	5,26	0	0	0	5,71	0	0	0	0	0	0	4,17
Условиями работы	0	10,53	11,11	9,09	0	5,71	0	0	0	15,38	0	0	0
Охраной и безопасностью труда	2,17	10,53	22,22	13,64	0	8,57	5,88	0	25	7,69	0	0	0
Системой организации питания	17,39	7,89	22,22	18,18	9,09	31,43	11,76	9,09	21,43	7,69	11,11	20	25



## 8 Удовлетворенность отношениями с внутренней средой КнАГТУ

8.1 Психологическая обстановка среди ППС и УВП в сравнении с данными мониторинга удовлетворенности прошлых лет остается стабильно нормальной. Однако существует отраженное в динамике снижение удовлетворенностью в отношениях с администрацией: снизилась доля полностью удовлетворенных при пропорциональном увеличении доли не удовлетворенных (таблица 13, рисунок 12). На прежнем и самом высоком уровне остается отношения с коллегами (78,65%).

Таблица 13 - Удовлетворенность ППС и УВП отношениями с заинтересованными сторонами внутренней среды КнАГТУ, %

	Полностью удовлетворен		Частично удовлетворен		Не удовлетворен		Затрудняюсь ответить	
	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017
С администрацией	31,34	23,84	38,03	38,08	13,38	16,37	13,73	17,44
С непосредственным руководством	61,27	61,21	27,82	28,47	5,63	3,91	2,82	2,85
С коллегами	84,15	78,65	14,08	17,08	0,35	0,36	0,35	2,49
Со студентами	68,31	65,84	26,06	25,27	1,41	1,07	2,82	2,85

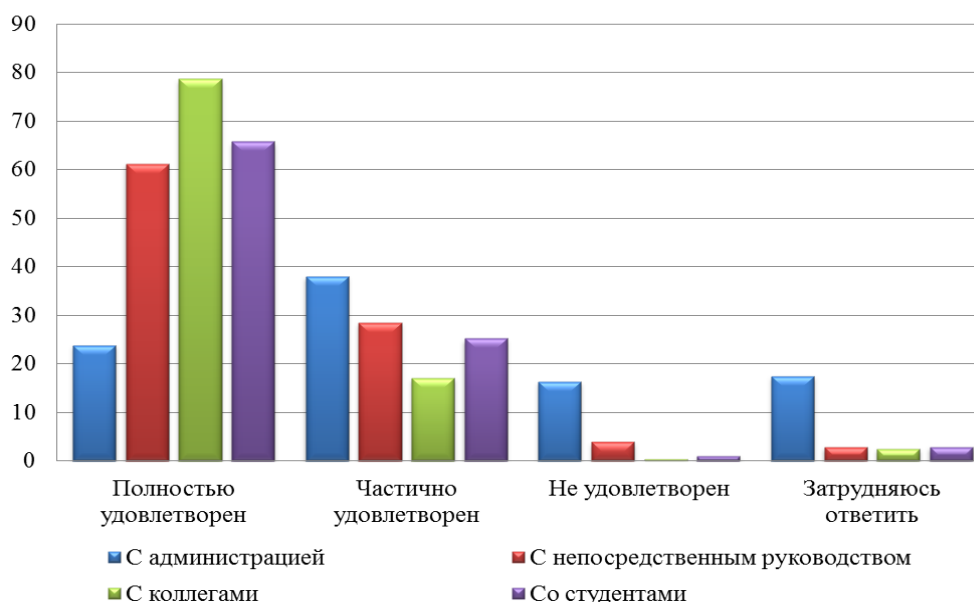


Рисунок 12 – Удовлетворенность ППС и УВП отношениями с заинтересованными сторонами внутренней среды КнАГТУ

8.2 По сравнению с 2014/2015 учебным годом, в 2016/2017 году увеличился процент полностью удовлетворенных сотрудников ОУП отношениями с заинтересованными сторонами внутренней среды КнАГТУ за счет уменьшения



частично удовлетворенных (таблица 14, рисунок 13). Отмечаются наиболее хорошие отношения с коллегами (78,4 %) и с непосредственным руководством (76,8 %).

Таблица 14 - Удовлетворенность ОУП отношениями с заинтересованными сторонами внутренней среды КнАГТУ, %

	Полностью удовлетворен		Частично удовлетворен		Не удовлетворен		Затрудняюсь ответить	
	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017
С администрацией	49,17	45,60	23,20	28	4,97	3,20	12,71	20,80
С непосредственным руководством	75,69	76,80	16,57	13,60	1,10	1,60	2,21	6,40
С коллегами	81,77	78,40	13,81	17,60	0	0,80	0,55	3,20
Со студентами	41,99	49,60	22,10	21,60	3,87	1,60	13,26	21,60

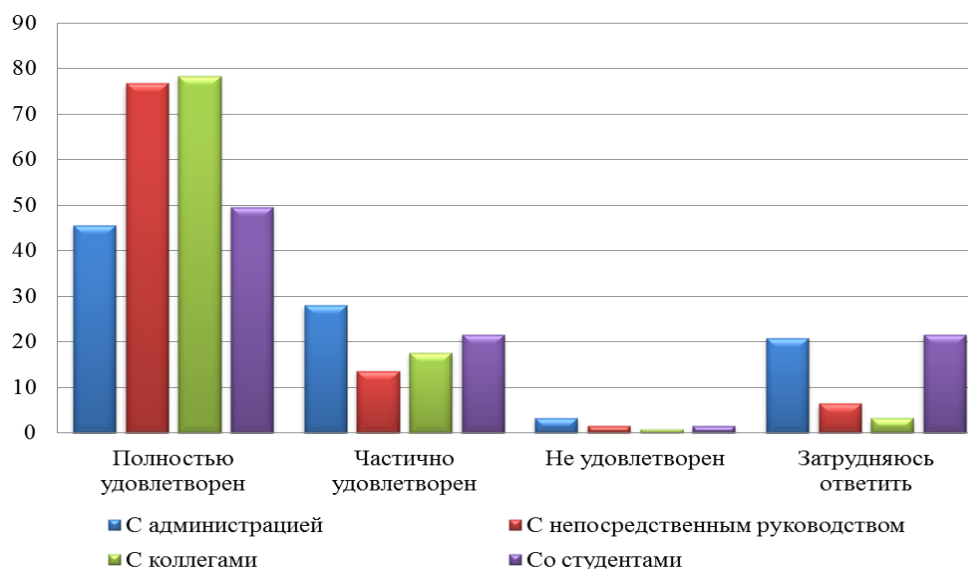


Рисунок 13 – Удовлетворенность ОУП отношениями с заинтересованными сторонами внутренней среды КнАГТУ

8.3 В таблице 15 представлена статистика ответов относительно удовлетворенности сотрудников факультетов/институтов, кафедр отношениями с заинтересованными сторонами внутренней среды КнАГТУ. Статистика ответов сотрудников в распределении по факультетам/институтам аналогична общей статистике по университету. Наибольший процент ответов приходится на положительные отношения с коллегами. Сотрудники ФЗДО выделяют благоприятные отношения со студентами (77,78 %).



Таблица 15 - Удовлетворенность отношениями с заинтересованными сторонами внутренней среды КНАГТУ среди факультетов / институтов, кафедр в 2016/2017 году, %

	ИКП МТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК
<i>Полностью удовлетворены</i>													
С администрацией	13,04	26,32	22,22	13,64	18,18	25,71	23,53	0	32,14	46,15	22,22	33,33	37,5
С непосредственным руководством	47,83	63,16	66,67	68,18	54,55	85,71	35,29	45,45	78,57	61,54	22,22	53,33	66,67
С коллегами	80,43	81,58	77,78	77,27	81,82	91,43	82,35	63,64	78,57	76,92	44,44	66,67	79,17
Со студентами	58,70	57,89	77,78	63,64	81,82	74,29	70,59	72,73	82,14	76,92	22,22	46,67	66,67
<i>Частично удовлетворены</i>													
С администрацией	45,65	36,84	33,33	36,36	54,55	28,57	29,41	54,55	28,57	15,38	66,67	46,67	41,67
С непосредственным руководством	45,65	26,32	0	27,27	36,36	11,43	35,29	36,36	10,71	38,46	66,67	20	29,17
С коллегами	15,22	10,53	0	22,73	18,18	5,71	11,76	36,36	21,43	23,08	55,56	20	16,67
Со студентами	34,78	28,95	0	31,82	18,18	14,29	29,41	27,27	10,71	15,38	77,78	26,67	20,83
<i>Не удовлетворены</i>													
С администрацией	23,91	21,05	0	31,82	9,09	14,29	35,29	18,18	14,29	0	11,11	0	4,17
С непосредственным руководством	2,17	0	0	4,55	9,09	2,86	23,53	0	7,14	0	11,11	0	0
С коллегами	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	6,67	0
Со студентами	4,35	0	0	0	0	2,86	0	0	0	0	0	0	0
<i>Затрудняюсь ответить</i>													
С администрацией	17,39	13,16	22,22	18,18	18,18	22,86	5,88	18,18	21,43	38,46	0	6,67	12,5
С непосредственным руководством	4,35	7,89	11,11	0	0	0	0	9,09	3,57	0	0	0	0
С коллегами	4,35	5,26	11,11	0	0	2,86	5,88	0	0	0	0	0	0
Со студентами	2,17	7,89	11,11	4,55	0	2,86	0	0	0	0	0	0	4,17



## 9 Потребность в повышении квалификации сотрудников

9.1 Потребность в повышении квалификации сотрудников университета в 2016/2017 учебном году не значительно изменилась по сравнению 2014/2015 учебным годом. Увеличился процент ответа «Есть стабильная потребность» за счет уменьшения сотрудников, которым не нужно повышение квалификации (таблица 16, рисунок 14). В целом больше половины респондентов нуждаются в повышении квалификации.

Таблица 16 – Потребность в повышении квалификации сотрудников КнАГТУ, %

	2012/2013	2014/2015	2016/2017
Потребность крайне велика	9,70	9,86	10,68
Есть стабильная потребность	53,36	43,31	47,33
Не нуждаюсь	15,67	28,17	26,33
Затрудняюсь ответить	19,40	13,03	9,25

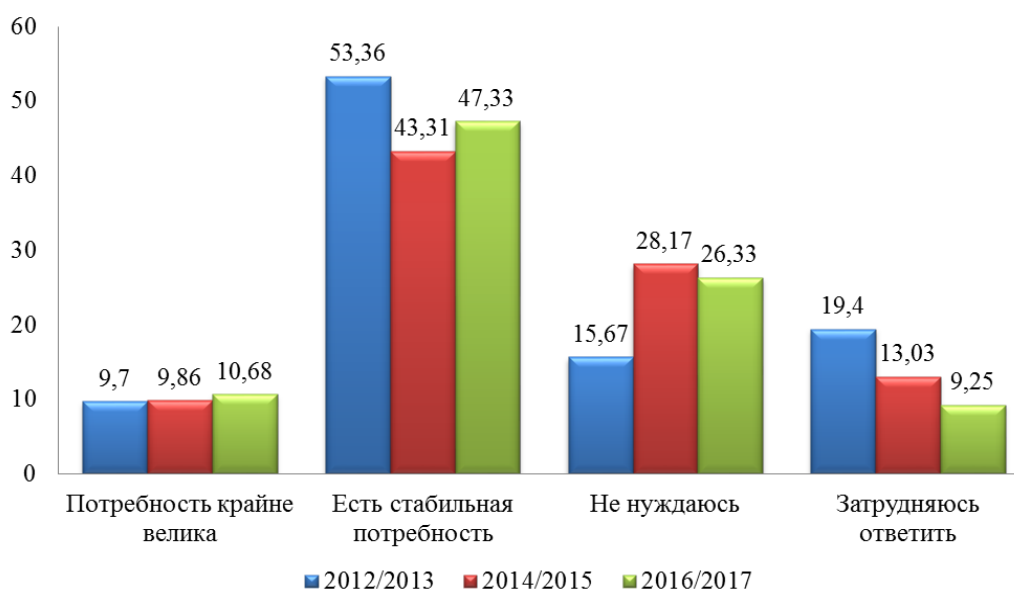


Рисунок 14 - Потребность в повышении квалификации сотрудников КнАГТУ

9.2 Статистика ответов в распределении по факультетам/институтам, кафедрам аналогична общей статистике по университету (таблица 17). Основная часть респондентов отмечает, что есть стабильная потребность в повышении квалификации. В свою очередь, большинство сотрудников на ВК и ФВС не нуждаются в повышении квалификации (рисунок 15). По сравнению с прошлым анкетированием мнение респондентов ССФ и ВК поменялось: в 2014/2015 учебном году большинство сотрудников ССФ не нуждались в повышении квалификации, а сотрудники ВК отмечали стабильную потребность.



Таблица 17 – Потребность в повышении квалификации сотрудников КнАГТУ среди факультетов / институтов, кафедр в 2016/2017 учебном году, %

	ИКП МТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК
Потребность крайне велика	15,22	0	0	9,09	9,09	22,86	11,76	0	17,86	7,69	0	26,67	0
Есть стабильная потребность	45,65	57,89	44,44	59,09	63,64	45,71	47,06	90,91	42,86	61,54	44,44	6,67	20,83
Не нуждаюсь	26,09	34,21	22,22	13,64	27,27	20	17,65	0	17,86	15,38	33,33	40	58,33
Затрудняюсь ответить	6,52	7,89	22,22	18,18	0	8,57	11,76	0	17,86	7,69	11,11	6,67	4,17

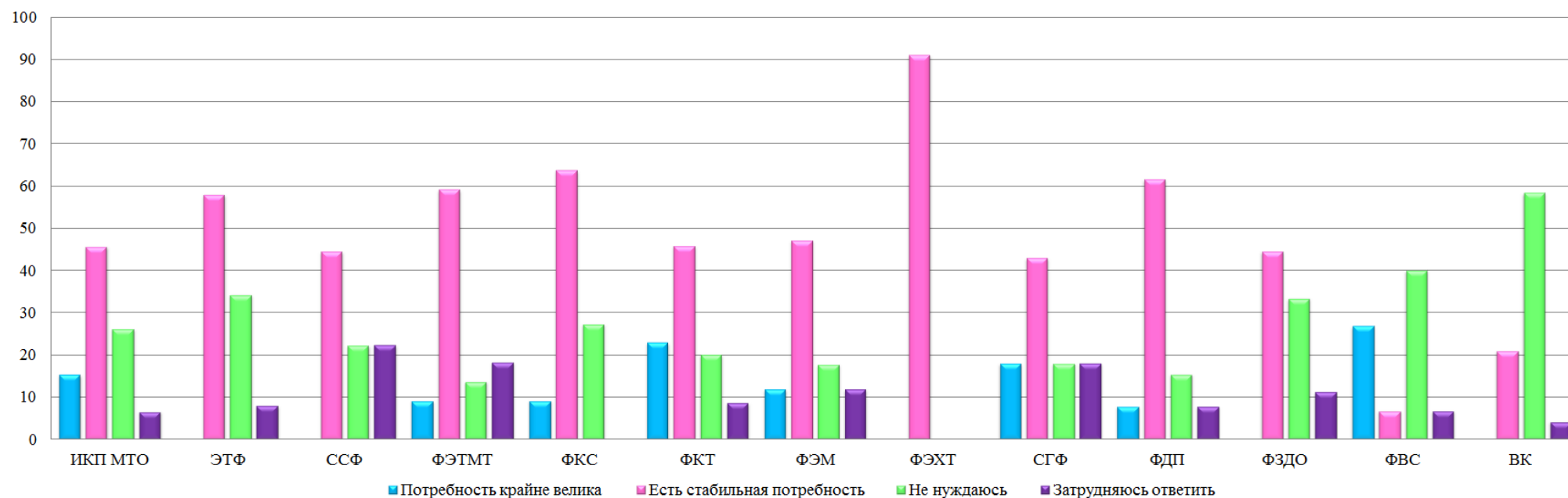


Рисунок 15 - Потребность в повышении квалификации сотрудников КнАГТУ в разрезе факультетов/институтов, кафедр в 2016/2017 учебном году



9.3 По сравнению с результатами опроса в 2014/2015 учебном году процент неудовлетворенных уменьшился (таблица 18). Сотрудники университета частично удовлетворены информированностью о курсах повышения квалификации (33,10 %), формой повышения квалификации (34,25 %), актуальностью материала курсов повышения квалификации (30,25%) (рисунок 16).

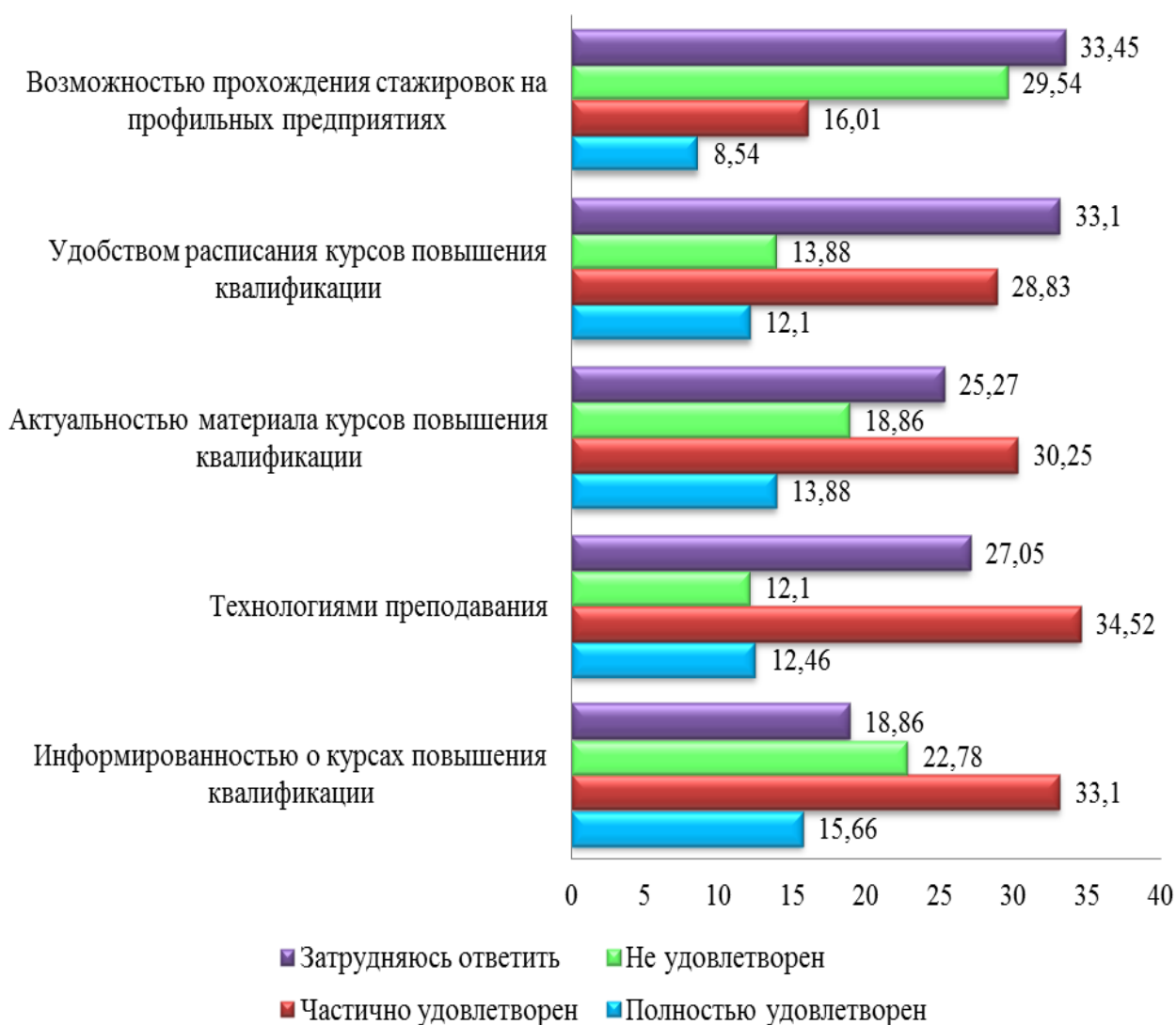


Рисунок 16 – Удовлетворенность ППС и УВП системой повышения квалификации



Таблица 18 - Удовлетворенность ППС и УВП системой повышения квалификации, %

Вариант ответа	Полностью удовлетворен		Частично удовлетворен		Не удовлетворен		Затрудняюсь ответить	
	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017
Информированностью о курсах повышения квалификации	15,14	15,66	28,17	33,10	31,69	22,78	13,73	18,86
Формой повышения квалификации	10,21	12,46	33,10	34,52	31,69	12,10	13,38	27,05
Актуальностью материала курсов повышения квалификации	13,03	13,88	29,93	30,25	23,24	18,86	20,77	25,27
Удобством расписания курсов повышения квалификации	11,27	12,10	25,70	28,83	20,42	13,88	28,87	33,10
Возможностью прохождения стажировок на профильных предприятиях	6,34	8,54	19,01	16,01	34,51	29,54	27,82	33,45

9.4 В таблице 19 представлена статистика удовлетворенности сотрудников университета из категорий ППС и УВП системой повышения квалификации среди сотрудников факультетов / институтов, кафедр.

Информированностью о курсах повышения квалификации удовлетворены сотрудники ФДП, ССФ, ФЭХТ, ФКС и Военной кафедры, частично удовлетворены сотрудники ИКПМТО и не удовлетворены сотрудники ФЭМ.

Формой повышения квалификации удовлетворены большинство сотрудников факультетов / институтов, кафедр (ЭТФ, ФКС, ФЭХТ, ИКП МТО, ФКТ, ФЭМ, СГФ, ФДП и ВК).

Актуальность материала курсов повышения квалификации частично удовлетворяет сотрудников ИКПМТО и Военной кафедры.

Удобством расписания курсов повышения квалификации частично удовлетворены сотрудники ФКС, СГФ и затруднились ответить на ФЭМ.

Возможностью прохождения стажировок на профильных предприятиях не удовлетворены сотрудники ФЭМ, ФЭТМТ, ФКТ и ФКС. Затруднились ответить ФВС, ФЗДО и ФДП.





Таблица 19 - Удовлетворенность системой повышения квалификации среди сотрудников факультетов, кафедр в 2016/2017 году, %

	ИКП МТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК
<b>Полностью удовлетворен</b>													
Информированностью о курсах повышения квалификации	17,39	21,05	11,11	9,09	9,09	5,71	17,65	18,18	25	38,46	11,11	6,67	20,83
Формой повышения квалификации	17,39	10,53	11,11	4,55	9,09	17,14	11,76	0	10,71	46,15	11,11	6,67	16,67
Актуальностью материала курсов повышения квалификации	13,04	15,79	11,11	9,09	9,09	17,14	29,41	0	14,29	7,69	0	6,67	16,67
Удобством расписания курсов повышения квалификации	15,22	13,16	0	9,09	0	17,14	17,65	0	7,14	23,08	11,11	13,33	16,67
Возможностью прохождения стажировок на профильных предприятиях	19,57	10,53	0	4,55	9,09	8,57	0	18,18	3,57	38,46	0	0	12,5
<b>Частично удовлетворены</b>													
Информированностью о курсах повышения квалификации	21,74	26,32	44,44	31,82	54,55	25,71	41,18	54,55	25	30,77	11,11	40	62,5
Формой повышения квалификации	32,61	42,11	33,33	22,73	54,55	28,57	52,94	72,73	35,71	7,69	11,11	13,33	45,83
Актуальностью материала курсов повышения квалификации	36,96	18,42	33,33	22,73	27,27	25,71	35,29	54,55	32,14	7,69	22,22	26,67	54,17
Удобством расписания курсов повышения квалификации	26,09	18,42	33,33	22,73	54,55	22,86	35,29	45,45	42,86	15,38	11,11	13,33	50
Возможностью прохождения стажировок на профильных предприятиях	17,39	21,05	22,22	18,18	9,09	11,43	0	27,27	39,29	15,38	0	6,67	33,33
<b>Не удовлетворены</b>													
Информированностью о курсах повышения квалификации	32,61	26,32	0	22,73	18,18	45,71	29,41	9,09	25	0	0	13,33	4,17



	ИКП МТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК	
Формой повышения квалифика- ции	15,22	15,79	0	4,55	9,09	25,71	17,65	0	14,29	0	0	20	0	
Актуальностью материала курсов повышения квалификации	15,22	31,58	0	22,73	27,27	31,43	11,76	18,18	21,43	7,69	0	6,67	0	
Удобством расписания курсов повышения квалификации	10,87	34,21	11,11	13,64	9,09	17,14	11,76	9,09	10,71	7,69	0	20	0	
Возможностью прохождения стажировок на профильных предприятиях	28,26	36,84	11,11	40,91	36,36	37,14	41,18	9,09	39,29	15,38	11,11	40	4,17	
<b>Затрудняюсь ответить</b>														
Информированностью о курсах повышения квалификации	13,04	21,05	11,11	31,82	18,18	8,57	11,76	9,09	25	30,77	66,67	20	4,17	
Формой повышения квалифика- ции	15,22	23,68	11,11	59,09	27,27	17,14	11,76	9,09	35,71	46,15	66,67	33,33	16,67	
Актуальностью материала курсов повышения квалификации	17,39	28,95	11,11	40,91	36,36	14,29	17,65	9,09	28,57	38,46	66,67	20	16,67	
Удобством расписания курсов повышения квалификации	28,26	28,95	11,11	50	36,36	31,43	29,41	27,27	35,71	38,46	66,67	33,33	20,83	
Возможностью прохождения стажировок на профильных предприятиях	19,57	23,68	22,22	36,36	45,45	28,57	58,82	18,18	39,29	46,15	77,78	33,33	16,67	



## 10 Удовлетворенность учебно-организационной и учебно-методической деятельностью

10.1 Основной проблемой (таблица 20), по мнению ППС и УВП, по-прежнему низкая готовность студентов 1 курса к обучению в вузе (34,88 %). По сравнению с прошлыми годами значительно уменьшился процент респондентов, кто считает, что у студентов низкая дисциплина и у 1 курса низкая готовность к обучению. Также респондентов волнуют проблемы слабой оснащенности современными техническими средствами обучения (33,1%) и несовершенство учебных планов (21,35 %) (рисунок 17).

В сравнении с 2014/2015 учебным годом, по мнению ППС и УВП, сократились проблемы учебного процесса. Однако наблюдается незначительное увеличение процента сотрудников, отметивших несовершенство учебных планов и недостаточную лабораторную базу.

Таблица 20 - Основные проблемы учебного процесса, %

	2012/2013	2014/2015	2016/2017
Недостаток учебно-методической литературы	8,96	3,52	6,76
Слабая оснащенность современными техническими средствами обучения	30,60	32,75	33,10
Дефицит аудиторий	14,93	7,75	7,12
Отсутствие возможности выбора студентами учебных дисциплин и преподавателей	5,22	6,34	4,63
Неудобное расписание/график работы	7,84	9,15	3,20
Отсутствие возможности оперативного тиражирования раздаточных материалов	6,72	5,63	6,76
Слабая система диагностики и оценки знаний студентов	4,85	3,17	4,27
Низкая готовность студентов 1 курса к обучению в вузе	51,49	51,06	34,88
Недостаточный учет запросов потребителей выпускников	5,22	7,75	3,91
Несовершенство системы стимулирования организаторов учебного процесса	18,66	20,42	19,57
Несовершенство организации производственных практик	4,10	4,58	6,05
Низкая дисциплина студентов	28,73	26,06	17,79
Омоложение преподавательских кадров	4,85	4,23	5,69
Несовершенство учебных планов	10,07	13,38	21,35
Недостаточная лабораторная база	16,79	13,73	16,73
Недостаточно высокий уровень научных исследований	4,85	2,11	0,71
Неэффективная система повышения квалификации	13,81	16,90	15,66



Рисунок 17 - Основные проблемы учебного процесса

10.2 В таблице 21 представлены основные проблемы учебного процесса, которые выделяют ППС и УВП, в разрезе факультетов/институты, кафедр. ППС и УВП основной проблемой считают низкую готовность студентов 1 курса к обучению в вузе, за исключением ССФ, ФКТ, ФЭХТ, ФДП, ФЗДО и ФВС. ФКТ, СГФ, ФДП и ВК считают основной проблемой слабую оснащенность современными техническими средствами обучения, а ФЭТМТ, ФКС, ФЭМ – несовершенство учебных планов. Для ФЗДО основная проблема учебного процесса - недостаток учебно-методической литературы, для ФЭХТ - слабая система диагностики и оценки знаний студентов, для ФВС - неэффективная система повышения квалификации и низкая дисциплина студентов.



Таблица 21 - Основные проблемы учебного процесса в разрезе факультетов/институтов, кафедр КНАГУ в 2016/2017 году, %

	ИКП МТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК
Недостаток учебно-методической литературы	2,17	0	0	4,55	27,27	5,71	0	18,18	7,14	0	77,78	0	12,5
Слабая оснащенность современными техническими средствами обучения	34,78	21,05	33,33	9,09	27,27	48,57	17,65	18,18	64,29	38,46	11,11	26,67	45,83
Дефицит аудиторий	0	10,53	22,22	0	0	5,71	5,88	0	10,71	23,08	0	13,33	4,17
Отсутствие возможности выбора студентами учебных дисциплин и преподавателей	0	2,63	0	4,55	0	8,57	5,88	9,09	10,71	0	0	6,67	8,33
Неудобное расписание/график работы	2,17	10,53	0	4,55	0	0	5,88	0	0	0	0	0	4,17
Отсутствие возможности оперативного тиражирования раздаточных материалов	2,17	5,26	0	9,09	18,18	8,57	11,76	0	17,86	0	11,11	0	4,17
Слабая система диагностики и оценки знаний студентов	2,17	2,63	11,11	0	9,09	5,71	5,88	63,64	0	7,69	22,22	6,67	4,17
Низкая готовность студентов 1 курса к обучению в вузе	43,48	31,58	22,22	40,91	45,45	37,14	41,18	0	17,86	7,69	44,44	20	41,67
Недостаточный учет запросов потребителей выпускников	2,17	0	0	9,09	0	5,71	5,88	18,18	0	0	11,11	6,67	12,5
Несовершенство системы стимулирования организаторов учебного процесса	19,57	5,26	0	27,27	9,09	17,14	29,41	0	39,29	7,69	33,33	13,33	29,17
Несовершенство организации производственных практик	10,87	2,63	11,11	9,09	0	11,43	0	9,09	0	7,69	11,11	0	4,17
Низкая дисциплина студентов	21,74	15,79	22,22	22,73	9,09	17,14	11,76	0	21,43	7,69	33,33	33,33	8,33
Омоложение преподавательских кадров	10,87	10,53	11,11	4,55	0	8,57	5,88	18,18	3,57	0	0	0	0
Несовершенство учебных планов	23,91	23,68	0	40,91	54,55	20	41,18	9,09	14,29	7,69	11,11	6,67	4,17
Недостаточная лабораторная база	36,96	10,53	44,44	27,27	27,27	14,29	5,88	0	7,14	0	0	20	4,17
Недостаточно высокий уровень научных исследований	0	0	0	0	0	5,71	0	18,18	0	0	0	0	0
Неэффективная система повышения квалификации	4,35	13,16	0	18,18	45,45	20	29,41		25	7,69	0	33,33	4,17



10.3 Структурно данный вопрос имеет полузакрытый вид и предполагает от респондентов свои варианты ответов. Среди своих вариантов ответов респонденты указали следующее:

- слишком большое количество бумажной работы, что мешает учить студентов, освободить людей от написания бумаг, обилие бумаги, загруженность бумажными вопросами;
- слабая техническая база;
- премия, повышение заработной платы;
- излишняя формализованность;
- перекладывание организационной работы на преподавателей, в частности организация практик студентов;
- формирование единой базы распределения учебной нагрузки;
- нет системности в обучении иностранных граждан;
- несоответствие цели вуза (прибыль, расходы), и цели образования;
- прекратите революцию;
- выполнение большого количества ненужной бюрократической работы;
- недостаточное количество аудиторных занятий.

## 11 Основные задачи вуза и преподавателей в работе со студентами

11.1 Сотрудники выделяют три основные задачи в работе со студентами (таблица 22): 53,02 % респондентов по-прежнему считают, что основная задача вуза и преподавателей в работе со студентами заключается в формировании стремления к самосовершенствованию и в умении самостоятельно приобретать знания, 44,13 % - подготовка студентов к успешной адаптации в обществе и профессии и 40,57 % считают, что основной задачей является подготовка высококвалифицированных специалистов. Увеличился процент респондентов, кто считает, что главная задача преподавателя передать студентам знания по учебному предмету (рисунок 18).

Таблица 22 - Основные задачи вуза и преподавателей, %

	2012/2013	2014/2015	2016/2017
Подготовить их к успешной адаптации в обществе и профессии	34,33	47,18	44,13
Сформировать стремление к самосовершенствованию, научить самостоятельно приобретать знания	61,19	57,39	53,02
Дать основы наук	23,13	20,77	21,35
Развить их творческие способности	19,03	19,37	22,42
Подготовить высококвалифицированного специалиста	49,63	51,41	40,57
Развить у студента познавательные интересы и способности	32,09	25,00	22,78
Подготовить их к успешной адаптации в обществе и профессии	20,90	17,25	20,64
Передать студентам знания по учебному предмету	31,72	29,23	36,30



Рисунок 18 - Основные задачи вуза и преподавателей

11.2 В таблице 23 представлены основные задачи вуза и преподавателей, которые выделяют ППС и УВП, в разрезе факультетов/институтов, кафедр. По мнению ППС и УВП основной задачей вуза и преподавателей выступает формирование стремления к самосовершенствованию. Сотрудники ССФ, ФЭТМТ, ФКС, ФЭХТ и ФЗДО основной задачей вуза и преподавателей считают подготовка высококвалифицированного специалиста, ФДП и ФВС - подготовка обучающихся к успешной адаптации в обществе и в профессии. Сотрудники ФВС так же считают, что необходимо повысить культурный уровень студентов.



Таблица 23 - Основные задачи вуза и преподавателей в 2016/2017 году в разрезе факультетов/институтов, кафедр, %

	ИКП МТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК
Подготовить их к успешной адаптации в обществе и в профессии	43,48	36,84	33,33	27,27	63,64	51,43	47,06	45,45	42,86	61,54	33,33	46,67	50
Сформировать стремление к самосовершенствованию, научить самостоятельно приобретать знания	54,35	57,89	22,22	54,55	54,55	71,43	52,94	45,45	50	61,54	33,33	26,67	54,17
Дать основы наук	28,26	21,05	22,22	13,64	36,36	14,29	35,29	18,18	17,86	7,69	44,44	6,67	25
Развить их творческие способности	21,74	26,32	22,22	27,27	36,36	25,71	29,41	18,18	25	0	22,22	13,33	16,67
Подготовить высококвалифицированного специалиста	34,78	39,47	44,44	54,55	54,55	31,43	23,53	63,64	42,86	46,15	66,67	40	33,33
Развить у студента познавательные интересы и способности	19,57	15,79	22,22	22,73	27,27	25,71	29,41	9,09	28,57	23,08	22,22	26,67	29,17
Повысить культурный уровень студентов	13,04	15,79	11,11	13,64	18,18	5,71	41,18	36,36	42,86	7,69	22,22	46,67	20,83
Передать студентам знания по учебному предмету	30,43	50	22,22	54,55	36,36	31,43	35,29	18,18	42,86	7,69	44,44	40	37,5





## 12 Использование инновационных методов

12.1 Как показывают результаты анкетирования 2016/2017 учебного года (таблица 24), при проведении учебных занятий и оценке результатов учебной деятельности студентов ППС и УВП используют:

- 52,67 % технические средства обучения (в 2014/2015 учебном году использовали 51,41 %);
- 49,82 % активные формы проведения учебных занятий (в 2014/2015 учебном году использовали 56,34 %);
- 27,76 % рейтинговую систему оценки успеваемости студентов в течение семестра обучения (в 2014/2015 учебном году использовали 33,45 %).

По сравнению с 2014/2015 учебным годом, уровень использования технических средства обучения вышел на передний план, в то время как активные формы проведения учебных занятий заняли вторую позицию (рисунок 19).

Таблица 24 – Использование инновационных методов ППС и УВП, %

	2012/2013	2014/2015	2016/2017
Активные формы проведения учебных занятий (диалоговые лекции, деловые игры, дискуссии и т.д.)	46,27	56,34	49,82
Технические средства обучения (мультимедиа, специальные установки и т.д.)	52,99	51,41	52,67
Рейтинговая система оценки успеваемости студентов в течение семестра	30,60	33,45	27,76
Дистанционные технологии	12,31	10,56	11,39
Проектное (проблемное) обучение	17,54	11,97	9,61
Использую только стандартные подходы	9,70	5,28	11,03
Не провожу занятий со студентами	15,30	12,32	14,59



Рисунок 19 - Использование инновационных методов ППС и УВП

12.2 Структурно данный вопрос имеет полуоткрытый вид и предполагает от респондентов свои варианты ответов. На вопрос «Какие инновационные методы Вы используете при проведении учебных занятий и оценке результатов учебной деятельности студентов?» ответил один респондент: компьютерное моделирование.

12.3 В таблице 25 представлена статистика ответов использования ППС и УВП инновационных методов обучения в разрезе по факультетам/институтам, кафедрам. В основном сотрудники ориентированы на активные формы проведения учебных занятий и технические средства обучения. Рейтинговая система оценки успеваемости студентов в течение семестра для сотрудников ФКТ, ФЭХТ и ФВС имеют одно из главных методов проведения занятий. А большинство сотрудников ФЗДО не проводят занятий со студентами.



Таблица 25 - Использование инновационных методов ППС и УВП в разрезе по факультетам/институтам, кафедрам в 2016/2017 учебном году

	ИКП МТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК
Активные формы проведения учебных занятий (диалоговые лекции, деловые игры, дискуссии и т.д.)	60,87	57,89	11,11	54,55	63,64	42,86	76,47	27,27	78,57	46,15	11,11	20	25
Технические средства обучения (мультимедиа, специальные установки и т.д.)	67,39	50	55,56	59,09	54,55	40	76,47	18,18	60,71	61,54	22,22	0	70,83
Рейтинговая система оценки успеваемости студентов в течение семестра	17,39	26,32	22,22	22,73	36,36	45,71	35,29	36,36	35,71	7,69	0	40	25
Дистанционные технологии	6,52	7,89	0	0	0	17,14	58,82	0	17,86	0	22,22	6,67	8,33
Проектное (проблемное) обучение	13,04	15,79	0	9,09	27,27	8,57	5,88	0	17,86	0	0	0	4,17
Использую только стандартные подходы	8,70	13,16	11,11	9,09	9,09	8,57	0	27,27	7,14	7,69	11,11	20	20,83
Не провожу занятий со студентами	8,70	5,26	11,11	22,73	18,18	14,29	5,88	36,36	7,14	23,08	66,67	20	8,33



### 13 Удовлетворенность научной деятельностью

13.1 34,88 % респондентов отмечают, что не занимаются научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами. В то же время 24,2% респондентов отмечают, что научно-исследовательская и опытно-конструкторская работа является, по мнению сотрудников вуза, одним из основных видов работы (таблица 26). В целом респонденты принимают активное участие в научно-исследовательских и опытно-конструкторских проектах (рисунок 20).

Таблица 26 – Занятость научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами, %

	2012/2013	2014/2015	2016/2017
Да, регулярно. Это один из основных видов моей работы	29,10	26,41	24,2
Иногда, когда это необходимо по формальным признакам	14,18	16,90	13,17
Иногда, когда предлагают принять участие в интересном для меня проекте	27,24	24,30	20,28
Нет, не занимаюсь	26,87	24,65	34,88



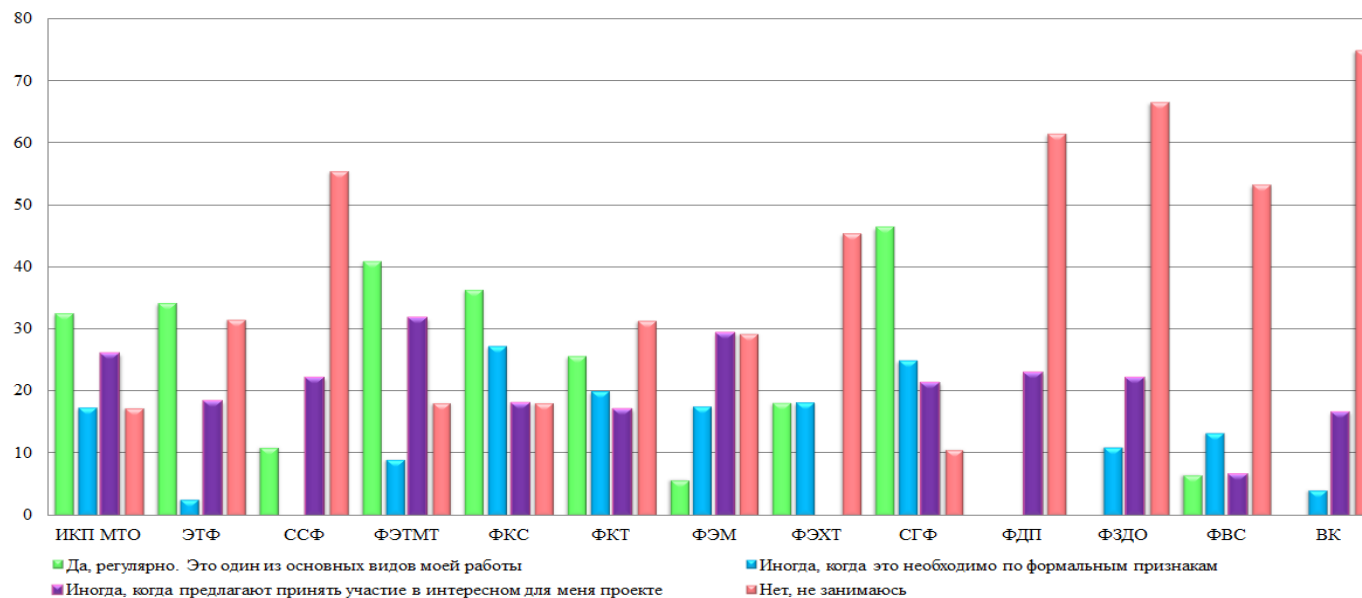
Рисунок 20 – Занятость научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами

13.2 Большинство сотрудников ответили, что научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами не занимаются (таблица 27).



**Таблица 27 - Занятость научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами ППС и УВП в разрезе по факультетам/институтам, кафедрам в 2016/2017 году, %**

	ИКП МТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК
Да, регулярно. Это один из основных видов моей работы	32,61	34,21	11,11	40,91	36,36	25,71	5,88	18,18	46,43	0	0	6,67	0
Иногда, когда это необходимо по формальным признакам	17,39	2,63	0	9,09	27,27	20	17,65	18,18	25	0	11,11	13,33	4,17
Иногда, когда предлагают принять участие в интересном для меня проекте	26,09	18,42	22,22	31,82	18,18	17,14	29,41	0	21,43	23,08	22,22	6,67	16,67
Нет, не занимаюсь	17,39	31,58	55,56	18,18	18,18	31,43	29,41	45,45	10,71	61,54	66,67	53,33	75



**Рисунок 21 - Занятость научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами ППС в 2016/2017 учебном году**



Сотрудники ФКС и ФЭМ отмечают, что занимаются научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами, когда это необходимо по формальным признакам.

Респонденты ИКП МТО, ЭТФ, ФЭТМТ, ФКС и СГФ отмечают, что это один из основных видов работы.

Сотрудники ФЭМ отмечают, что занимаются научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами только когда предлагают принять участие в интересном для себя проекте (рисунок 21).

13.3 Структурно данный вопрос имеет полузакрытый вид и предполагает от респондентов свои варианты ответов. Среди своих вариантов ответов респонденты указали отсутствие времени и занимаются научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами только по указанию руководства кафедры.

13.4 ППС и УВП университета отмечают, что регулярно следят за последними научными достижениями в интересующей их научной и профессиональной области (50,53%) (таблица 28, рисунок 22). Увеличился процент респондентов, которые не интересуются последними научными достижениями (12,10 %).

Таблица 28 – Заинтересованность сотрудников в последних научных достижениях, %

	2012/2013	2014/2015	2016/2017
Да, регулярно	56,72	50,35	50,53
Иногда	17,16	19,72	18,15
Этот процесс носит случайный характер	9,33	9,51	7,47
Узнаю о новшествах от своих коллег	6,72	5,28	6,05
Не интересуюсь	5,97	7,75	12,10

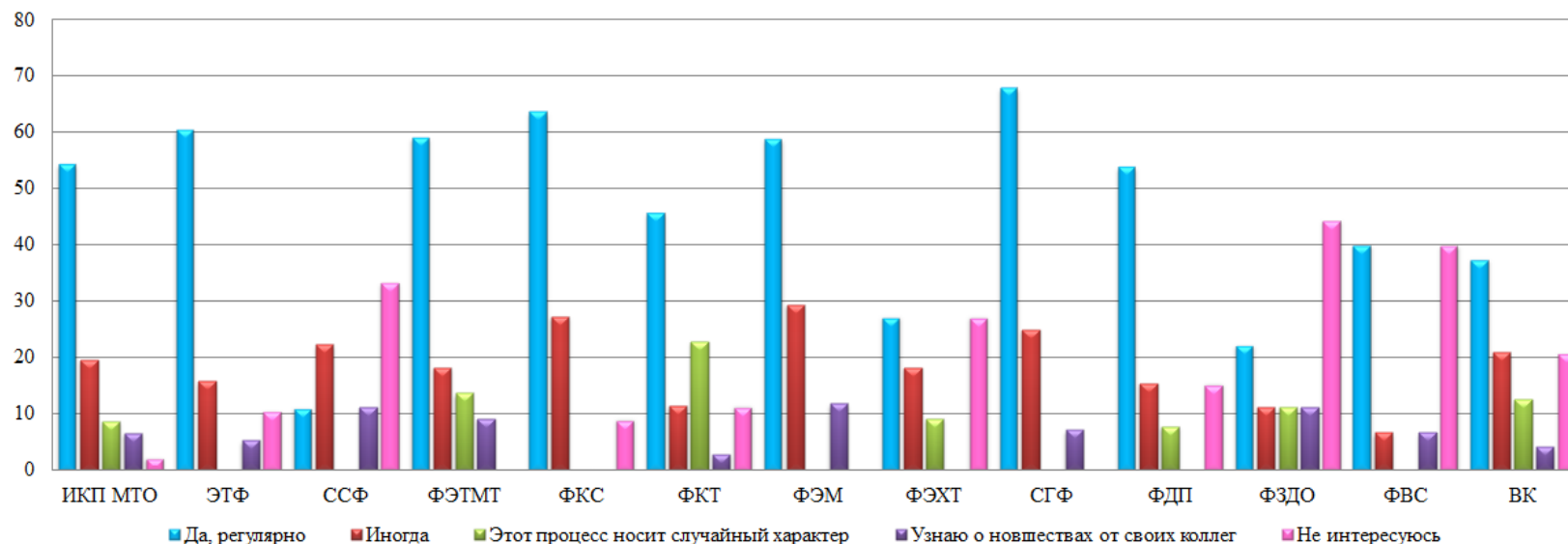


Рисунок 22 - Заинтересованность сотрудников в последних научных достижениях



**Таблица 29 – Заинтересованность сотрудников в последних научных достижениях ППС и УВП в разрезе факультетов/институтов, кафедр в 2016/2017 учебном году, %**

	ИКП МТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК
Да, регулярно	54,35	60,53	11,11	59,09	63,64	45,71	58,82	27,27	67,86	53,85	22,22	40	37,5
Иногда	19,57	15,79	22,22	18,18	27,27	11,43	29,41	18,18	25	15,38	11,11	6,67	20,83
Этот процесс носит случайный характер	8,70	0	0	13,64	0	22,86	0	9,09	0	7,69	11,11	0	12,5
Узнаю о новшествах от своих коллег	6,52	5,26	11,11	9,09	0	2,86	11,76	0	7,14	0	11,11	6,67	4,17
Не интересуюсь	2,17	10,53	33,33	0	9,09	11,43	0	27,27	0	15,38	44,44	40	20,83



**Рисунок 23 – Заинтересованность сотрудников в последних научных достижениях ППС и УВП факультетов/институтов 2016/2017 году**



13.5 В таблице 29 представлена статистика заинтересованности ППС и УВП в последних научных достижениях в разрезе факультетов/институтов, кафедр. В целом сотрудники регулярно проявляют интерес к последним научным достижениями. Сотрудники ФЗДО и ССФ не интересуются последними научными достижениями. А мнения сотрудников ФВС и ФЭХТ разделились между теми, кто регулярно интересуется и теми, кто не интересуется последними научными достижениями (рисунок 23).

13.6 В заключении тематического блока, посвященного удовлетворенности научной деятельностью, был задан вопрос «Что необходимо сделать, чтобы активизировать научно-исследовательскую и инновационную деятельность с привлечением ППС и УВП?». Ответы респондентов разделились на следующие группы:

**1) стимулирование и мотивация (39 %):**

- .установить достойную заработную плату;
- увеличить стоимость часа преподавания;
- заинтересовать и стимулировать сотрудников;
- создать благоприятный инновационный климат в РФ и эффективную систему мотивации персонала в КНАГТУ;
- финансово привлечь;
- сделать оплату молодым сотрудникам достойной, чтобы не пришлось искать работу вне стен вуза. 10 тыс. руб. в месяц не достаточно для выживания;
- активная система поощрений;
- поставить зависимость з/п от активизации научно-исследовательской деятельности.

**2) увеличение свободного времени (12 %):**

- уменьшить нормы нагрузки и освободить от бумажной работы;
- не нагружать постоянной формальной работой, которая тратит время, силы и нервы;
- возможно, снизить количество бумажной работы (РП) и нормы часов на ставку;
- необходимо чтобы появилось время для этого.

**3) связь с предприятиями (3 %):**

- усилить связь с предприятиями для получения заказов на НИР;
- установить тесные связи с предприятиями и НИИ. Больше публиковаться в ведущих журналах. Создать мощный дееспособный научно-исследовательский сектор;
- организовать реальное, постоянное и тесное взаимодействие выпускающих кафедр с предприятиями. Конкретные программы на уровне руководителей.

**4) материально-техническая база (4 %):**

- создать современные лаборатории;
- приобрести современное оборудование и привлечь УВП;





- создать мощную лабораторную базу с высококвалифицированными инженерами;
- улучшить техническую оснащенность аудиторий.

**5) прочее (31,5 %):**

- установить количество публикаций в изданиях ВАК зарубежных с компенсацией оплаты за счет университета, думаю не менее 1 в семестр. Компенсировать стоимость обучения преподавателя в других вузах по программам, не вошедшим в план университета;
- интерес, сплоченный коллектив;
- оптимизировать распределение обязанностей между кафедрами (ППС) и функциональными отделами университета;
- увеличить баллы в рейтинге за не самые весомые научно-исследовательские показатели;
- информация о научной жизни должна быть доведена до сотрудников. Поддержка всех направлений научной деятельности администрацией вуза;
- активизировать работу через zakupki.gov.ru.

**б) затрудняюсь ответить (10,5 %).**

Процентное соотношение указано от общего количества своих ответов по данному вопросу.

## 14 Удовлетворенность материальной базой университета и административно-хозяйственной деятельностью

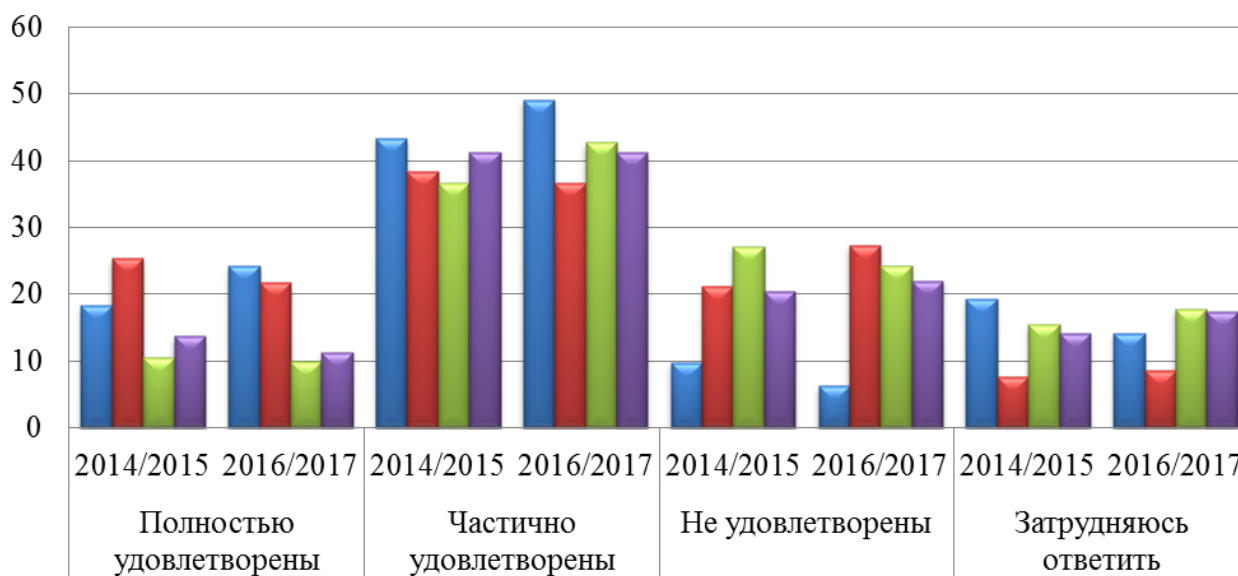
14.1 Наибольшую неудовлетворенность сотрудников в материальном обеспечении КнАГТУ вызывает недостаток компьютеров в учебном процессе - 27,40 % (2014/2015 учебный год – не удовлетворены 21,13 % респондентов), еще 24,20 % не удовлетворены учебным и научным оборудованием (в прошлом анкетировании не удовлетворены 27,11 % респондентов). По сравнению с данными 2014/2015 учебного года, присутствует системный спад удовлетворенности наличием компьютеров в учебном процессе (таблица 30, рисунок 24).

Таблица 30 – Удовлетворенность материальной базой университета, %

	Полностью удовлетворены		Частично удовлетворены		Не удовлетворены		Затрудняюсь ответить	
	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017
Наличие необходимой учебной и научной литературы в библиотеке	18,31	24,20	43,31	49,11	9,86	6,41	19,37	14,23
Наличие компьютеров в учебном процессе	25,35	21,71	38,38	36,65	21,13	27,40	7,75	8,54
Наличие учебного и научного оборудования	10,56	9,96	36,62	42,70	27,11	24,20	15,49	17,79



	Полностью удовлетворены		Частично удовлетворены		Не удовлетворены		Затрудняюсь ответить	
	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017
Наличие лабораторий и специализированных аудиторий	13,73	11,39	41,20	41,28	20,42	22,06	14,08	17,44



- Наличие необходимой учебной и научной литературы в библиотеке
- Наличие компьютеров в учебном процессе
- Наличие учебного и научного оборудования
- Наличие лабораторий и специализированных аудиторий

Рисунок 24 - Удовлетворенность материальной базой университета

14.2 В таблице 31 представлена статистика удовлетворенности ППС и УВП в разрезе по факультетам/институтам, кафедрам. В целом сотрудники удовлетворены материальной базой университета (таблица 30). В свою очередь, не удовлетворены респонденты ФКС, ФКТ, СГФ и ФВС наличием компьютеров в учебном процессе, ИКП МТО, ФКС, СГФ и ФВС - наличием учебного и научного оборудования, а ИКПСМТО, СГФ и ФДП - наличием лабораторий и специализированных аудиторий.

По сравнению с 2014/2015 учебным годом сотрудники ФКС удовлетворены наличием лабораторий и специализированных аудиторий.



Таблица 31 - Удовлетворенность материальной базой университета ППС и УВП факультетов/институтов, кафедр  
в 2016/1017 учебном году, %

	ИКП МТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК
<b>Полностью удовлетворены</b>													
Наличие необходимой учебной и научной литературы в библиотеке	36,96	13,16	0	18,18	0	31,43	29,41	27,27	21,43	38,46	0	20	37,5
Наличие компьютеров в учебном процессе	30,43	26,32	11,11	45,45	9,09	5,71	29,41	18,18	7,14	46,15	0	0	29,17
Наличие учебного и научного оборудования	10,87	23,68	0	0	9,09	5,71	17,65	9,09	0	7,69	0	6,67	20,83
Наличие лабораторий и специализированных аудиторий	15,22	21,05	0	4,55	0	2,86	17,65	0	10,71	23,08	0	6,67	20,83
<b>Частично удовлетворены</b>													
Наличие необходимой учебной и научной литературы в библиотеке	36,96	50	55,56	68,18	81,82	40	52,94	45,45	60,71	30,77	66,67	46,67	45,83
Наличие компьютеров в учебном процессе	36,96	39,47	44,44	50	9,09	20	58,82	45,45	28,57	30,77	66,67	20	45,83
Наличие учебного и научного оборудования	36,96	36,84	66,67	63,64	36,36	34,29	58,82	72,73	21,43	61,54	44,44	26,67	50
Наличие лабораторий и специализированных аудиторий	32,61	42,11	66,67	54,55	72,73	31,43	47,06	72,73	17,86	30,77	55,56	33,33	54,17
<b>Не удовлетворены</b>													
Наличие необходимой учебной и научной литературы в библиотеке	4,35	2,63	0	9,09	18,18	8,57	5,88	0	10,71	15,38	0	0	4,17
Наличие компьютеров в учебном процессе	19,57	23,68	11,11	4,55	81,82	54,29	11,76	9,09	57,14	7,69	0	26,67	16,67
Наличие учебного и научного оборудования	36,96	15,79	11,11	18,18	54,55	25,71	17,65	9,09	42,86	7,69	0	26,67	12,5
Наличие лабораторий и специализированных аудиторий	36,96	7,89	11,11	22,73	27,27	28,57	11,76	18,18	39,29	30,77	0	6,67	8,33



**Система менеджмента качества**  
Отчет по мониторингу удовлетворенности сотрудников университета

с. 52 из 100

	<b>ИКП МТО</b>	<b>ЭТФ</b>	<b>ССФ</b>	<b>ФЭТМТ</b>	<b>ФКС</b>	<b>ФКТ</b>	<b>ФЭМ</b>	<b>ФЭХТ</b>	<b>СГФ</b>	<b>ФДП</b>	<b>ФЗДО</b>	<b>ФВС</b>	<b>ВК</b>
<b>Затрудняюсь ответить</b>													
Наличие необходимой учебной и научной литературы в библиотеке	15,22	26,32	22,22	4,55	0	11,43	5,88	18,18	7,14	23,08	33,33	0	8,33
Наличие компьютеров в учебном процессе	6,52	10,53	11,11	0	0	11,43	0	18,18	7,14	15,38	33,33	20	0
Наличие учебного и научного оборудования	8,70	18,42	11,11	18,18	0	25,71	0	9,09	35,71	23,08	55,56	20	8,33
Наличие лабораторий и специализированных аудиторий	8,70	23,68	11,11	13,64	0	25,71	11,76	9,09	28,57	15,38	44,44	26,67	0



14.3 Проблемной областью остается взаимодействие преподавателей с библиотекой КнАГТУ. Большая часть респондентов не пользуется ресурсами библиотеки КнАГТУ (рисунок 25). В таблице 32 видно, что по всем временным категориям уменьшился процент пользования библиотечными ресурсами.

Таблица 32 – Использование библиотечных ресурсов, %

	Один раз в неделю		Один раз в месяц		Один раз в семестр		Не пользуюсь	
	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017
Библиотечный абонемент	2,82	2,14	10,56	13,52	28,52	25,27	46,83	49,47
Читальные залы	2,82	2,14	14,08	13,88	21,13	19,93	50,70	50,18
Справочно-информационный отдел	2,82	2,14	13,38	14,59	25,70	22,78	45,77	44,84
Зал электронной информации	3,87	3,91	9,15	13,88	21,13	18,51	50,00	47,69
Отдел комплектования, научной обработки и хранения литературы	0,70	0,36	5,63	6,05	15,14	13,88	61,97	61,92
Межбиблиотечный абонемент	0,70	0,36	7,04	3,20	16,55	11,39	59,51	68,33
Абонемент художественной литературы	1,76	0,71	7,75	6,41	9,51	9,96	65,14	69,04



Рисунок 25 - Использование библиотечных ресурсов



14.4 На вопрос, затрагивающий периодичность использования электронными информационными ресурсами, к которым предоставляет доступ библиотека КнАГТУ, большая часть респондентов ответили, что не пользуется электронными информационными ресурсами (таблица 33). Лишь процент кто пользуется электронным каталогом библиотеки КнАГТУ и ЭБС ZNANIUM.COM по всем временным категориям превосходит процент, кто не пользуется данными ресурсами (рисунок 26).

14.5 Структурно данный вопрос имеет полузакрытый вид и предполагает от респондентов свои варианты ответов. 38,5 % респондентов указали, что пользуются «Консультант Плюс» (процентное соотношение указано от общего количества своих ответов по данному вопросу). Остальные ответы, которые указали респонденты в свободных ответах, приведены ниже:

- интернет – учебные пособия;
- gostrf.ru, elibrary;
- каждый день в процессе подготовки к занятиям;
- имеется своя библиотека, другие интернет ресурсы;
- всемирная сеть интернет;
- эффективнее другие ресурсы интернет, например twirpx.com;

Таблица 33 – Использование электронными информационными ресурсами, %

	Один раз в неделю		Один раз в месяц		Один раз в семестр		Не пользуюсь	
	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017	2014/2015	2016/2017
Электронный каталог библиотеки КнАГТУ	4,58	4,27	17,61	13,17	22,18	30,25	39,44	39,15
Электронно-библиотечная система ZNANIUM.COM	4,93	4,98	13,38	14,59	20,07	22,06	44,72	43,06
ЭБС IPRbooks	-	2,14	-	4,27	-	12,46	-	60,14
ЭБС «БиблиоРоссика»	-	1,42	-	4,27	-	13,52	-	59,43
ЭБС издательства «Лань»	2,46	2,49	9,15	6,05	19,01	16,37	50,35	55,87
Электронная библиотека издательского дома «Гребенников»	1,76	0,71	5,28	2,85	10,92	8,19	59,15	66,90
Система НТИ «Кодекс-Техэксперт»	1,41	-	3,52	-	7,04	-	63,38	-
Информационно - справочная система «Кодекс»	-	3,20	-	4,98	-	8,54	-	61,92
Профессиональная справочная система «Техэксперт»	-	1,07	-	1,42	-	6,76	-	68,33
Ресурсы иностранных издательств	1,76	1,78	9,15	5,69	9,86	12,10	57,75	61,92
Ресурсы, находящиеся в тестовом доступе (ЭБС «Юрайт», ЭБС «Консультант студента»)	6,34	2,49	10,21	5,69	13,73	11,39	45,77	59,79

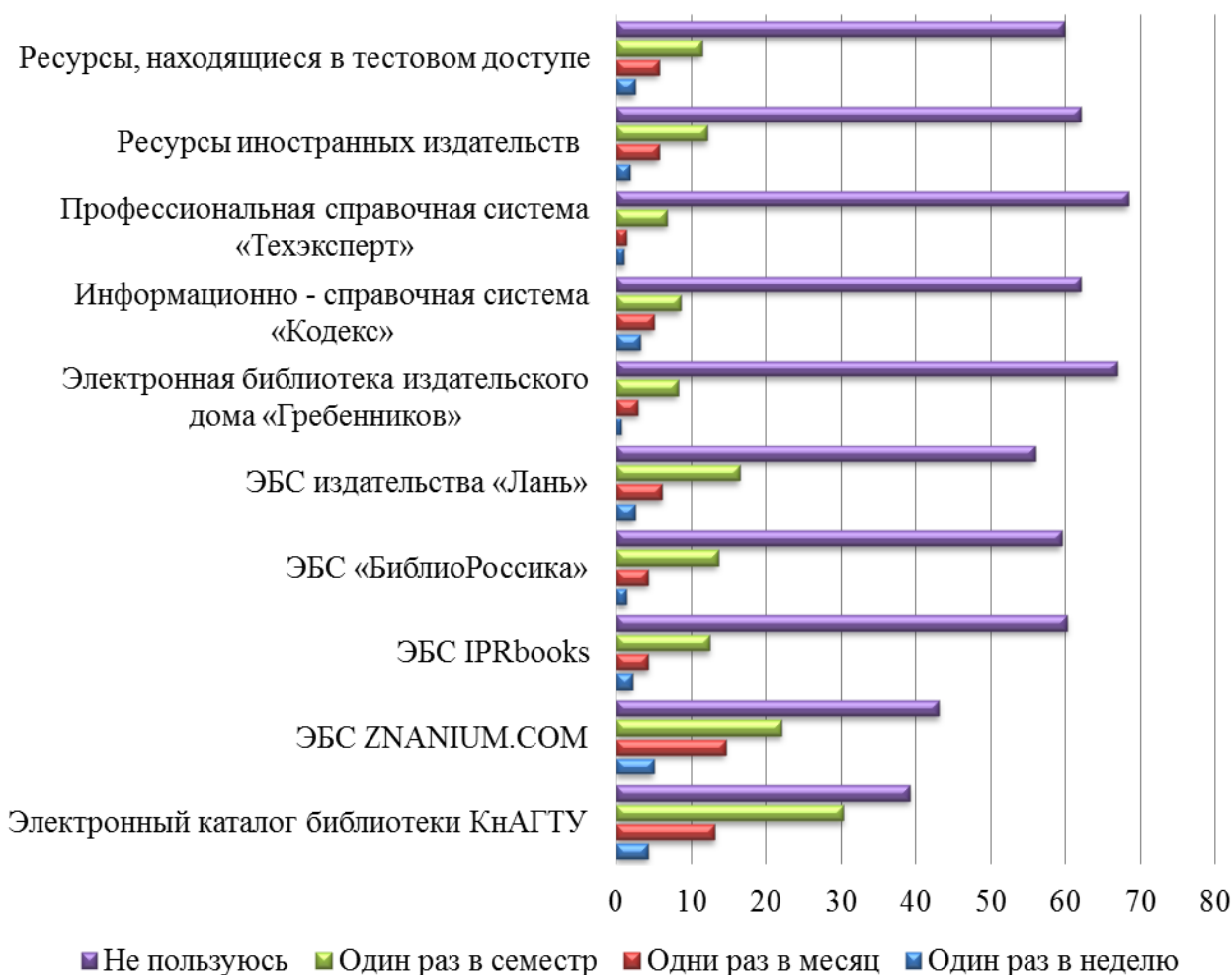


Рисунок 26 - Использование электронных информационных ресурсов ППС и УВП в 2016/2017 учебном году

14.7 В таблице 34 представлена оценка работы структурных подразделений КнАГТУ. Цифрами обозначены категории ответов:

- 5 – полностью удовлетворен;
- 4 – частично удовлетворен;
- 3 – не удовлетворен;
- 2 – затрудняюсь ответить;
- 1 – не взаимодействую.

Наибольший процент ответов ППС и УВП приходится на частично удовлетворенных и тех, кто не взаимодействует со структурными подразделениями. Ответы ОУП приходится на полностью удовлетворенных и тех, кто не взаимодействует со структурными подразделениями. Так же есть подразделения, которыми полностью удовлетворены ППС и УВП: РИО, библиотека, диспетчерская служба, ПФО, бухгалтерия. Не удовлетворенные сотрудники приходятся на меньшую долю от общего числа респондентов.



Таблица 34 - Оценка работы структурных подразделений КнАГТУ  
в 2016/2017 учебном году, %

	5		4		3		2		1	
	ОУП	ППС, УВП	ОУП	ППС, УВП	ОУП	ППС, УВП	ОУП	ППС, УВП	ОУП	ППС, УВП
Ректорат	40	13,17	20,80	28,47	4	21	8,80	9,96	23,2	16,01
Отдел кадров	55,20	34,16	24,80	40,93	5,60	10,68	7,20	3,56	4,80	1,78
Общий отдел	38,40	29,54	31,20	39,50	9,60	10,32	8	4,27	10,4	5,34
ОМК	36,80	10,32	22,40	29,89	5,60	20,64	13,6	11,03	20	14,59
ИТ-управление	49,60	15,30	29,60	32,74	4,80	16,01	6,40	9,61	7,20	11,74
УМУ	37,60	18,51	18,40	37,01	2,40	16,01	8,80	8,54	27,2	8,19
Центр карьеры КнАГТУ	15,20	10,32	11,20	17,08	1,60	7,83	14,4	13,17	54,4	34,16
Диспетчерская служба	29,60	33,45	10,40	33,45	3,20	6,05	13,6	4,63	37,6	9,96
РИО	43,20	34,52	9,60	25,62	0,80	3,56	7,20	7,83	35,2	13,88
Библиотека	45,60	30,60	10,40	28,83	0	2,85	8	6,76	32,8	17,08
ИДПО	23,20	11,74	6,40	22,42	3,20	4,63	10,4	9,25	52	29,18
Отдел закупок	28,80	5,69	23,20	15,66	6,40	19,22	8,80	9,96	28,8	33,81
Служба охраны труда	36	14,23	20	27,05	3,20	13,17	11,2	9,61	27,2	21,71
Службы АХЧ	34,40	13,88	22,40	28,47	9,60	13,52	8,80	8,90	21,6	22,06
Пункт обществен- ного питания	36,80	18,15	25,60	23,13	6,40	18,86	5,60	9,25	20	17,44
Договорной отдел	50,40	14,95	11,20	20,64	0,80	8,19	8	13,17	26,4	28,11
СКБ	24,80	8,54	13,60	17,44	4,80	11,03	13,6	12,10	38,4	33,81
Юрисконсульты	35,20	14,95	18,40	21,71	6,40	9,96	11,2	11,74	26,4	25,27
Второй отдел	14,40	9,25	7,20	16,73	0,80	4,98	12,8	13,17	60	36,30
УФКС	24,80	11,39	12,80	19,93	1,60	7,47	9,60	11,39	46,4	31,32
ООВР	24	14,59	10,40	22,06	2,40	8,90	11,2	10,68	49,6	27,76
Профком сотруд- ников	27,20	17,44	24,80	31,32	1,60	10,32	5,60	10,32	39,2	17,44
МИЦ	22,40	13,88	11,20	22,78	4,80	3,91	12	10,32	47,2	32,03
Международный отдел	27,20	10,68	10,40	18,15	3,20	4,27	9,60	10,32	45,6	37,72
УНИД	24,80	13,88	12,80	20,28	0,80	7,83	12,8	13,17	45,6	28,11
ОПА НПК	23,20	9,25	10,40	21,71	0,80	5,69	14,4	11,74	47,2	33,45
Технопарк	24,80	10,32	8,80	19,93	0,80	4,98	9,60	9,96	50,4	38,08
ОЗИС (патентный отдел)	19,20	9,25	4	17,79	0,80	6,41	10,4	10,32	50,4	38,79
Бухгалтерия	53,60	37,01	31,20	33,10	1,60	5,69	4,80	5,34	8	7,12
ПФО	53,60	33,81	24	32,03	0	3,20	5,60	6,41	13,6	9,96
Медпункт	30,40	16,01	12	21,35	30,4	9,61	9,60	12,81	32	27,05

14.8 Сотрудникам было предложено ответить на вопрос «Какие области деятельности на Ваш взгляд, в первую очередь необходимо автоматизировать?»  
Ответы ППС и УВП можно разделить на следующие группы:





### **1) документооборот:**

- подготовка отчетов кафедры и факультета;
- автоматизировать создание рабочих программ и других документов;
- автоматизация учебного процесса: предоставлять все в печатном виде не эффективно, так как учебный материал постоянно меняется;
- заполнение всех документов через личный кабинет (в электронном виде);
- минимизировать количество документов;
- доплаты, соглашение, избрание, продление договоров;
- автоматизировать отчетность по видам учебной нагрузки (почасовая, договор);
- указывать в квитанциях источник финансирования (№ договора, сроки);
- минимизировать количество документов.

### **2) обучающиеся:**

- введите электронную зачетку, по образцу школьного электронного дневника;
- пора уходить от бумажных ведомостей. электронный дневник посещаемость студентов (для старост);
- деятельность старост групп.

### **3) расписание, загрузка аудиторий:**

- составление оптимального расписания занятий для преподавателей, без окон и дыр с соблюдением санитарных норм труда;
- мониторинг свободных аудиторий (можно с посещаемостью студентов), а так же наличия доступного оборудования.

### **4) другие ответы:**

- доступ с личного кабинета преподавателя в личный кабинет студента для рассылки заданий и др. материалов;
- необходимо совершенствовать личные качества преподавателей и студентов в плане по расширению возможности взаимодействия через них;
- контроль исполнения;
- должен быть единый информационный ресурс;
- приложение для смартфона КНАГТУ;
- показатели по науке и научно-методической документации с рейтингом преподавателей;
- охрану;
- библиотечно-информационный модуль – расширенный доступ к учебной и научной литературе.

### **5) затрудняюсь ответить.**

### **6) никакие, отладить работу существующих.**

Ответы ОУП можно разделить на следующие группы:

#### **1) документооборот:**

- документооборот между подразделениями и согласование в электронном виде;



- документооборот, отчетность;
- согласование докладных, приказов и рассылка сообщений.

**2) электронные ресурсы:**

- электронный деканат;
- кабинет преподавателя, рабочая программа;
- переделать модуль «Контингент»;
- система учета движения контингента.

**3) другие ответы:**

- вход по пропускам, шлагбаум для въезда на территории КнАГТУ, обмен сообщениями;
- автоматизировать деятельность деканатов и учебно-методического управления;
- управление образовательной деятельностью;
- разработать модуль информационной системы для учебной деятельности университета;
- систему, фиксирующую личные показатели деятельности ППС и студентам с функцией обратной связи;
- разработать модуль информационной системы в целях воинского учета и обработки отчетных документов для работников и студентов;
- дополнительные соглашения к договорам, расчеты цены (привязанные к учебным планам) по всем формам и уровням образования. Дополнить информацией ЛК студента об оплате за образование;
- ИТУ. Программная и техническая поддержка.

**4) затрудняюсь ответить.**

**5) нет необходимости, доработать существующие.**

## **15 Удовлетворенность системой индивидуального рейтинга**

15.1 46,98 % сотрудников вуза по прежнему остаются не удовлетворены системой индивидуального рейтинга (таблица 35), хотя эта цифра уменьшается с каждым годом (в прошлом анкетировании не удовлетворены 47,54 % респондентов). За счет уменьшения процента не удовлетворенных увеличился процент, кто затруднился в ответе 21,71 % (рисунок 27). Высокая доля респондентов с неопределенной позицией свидетельствует об их недостаточной информированности в этом вопросе. Причины недовольства раскрыты в ответах на последующие вопросы анкеты.



Таблица 35 - Удовлетворенность системой индивидуального рейтинга ППС и УВП, %

	<b>2012/2013</b>	<b>2014/2015</b>	<b>2016/2017</b>
Полностью удовлетворен	4,10	3,17	2,49
Частично удовлетворен	19,40	21,13	19,57
Не удовлетворен	50,37	47,54	46,98
Затрудняюсь ответить	25,75	20,42	21,71

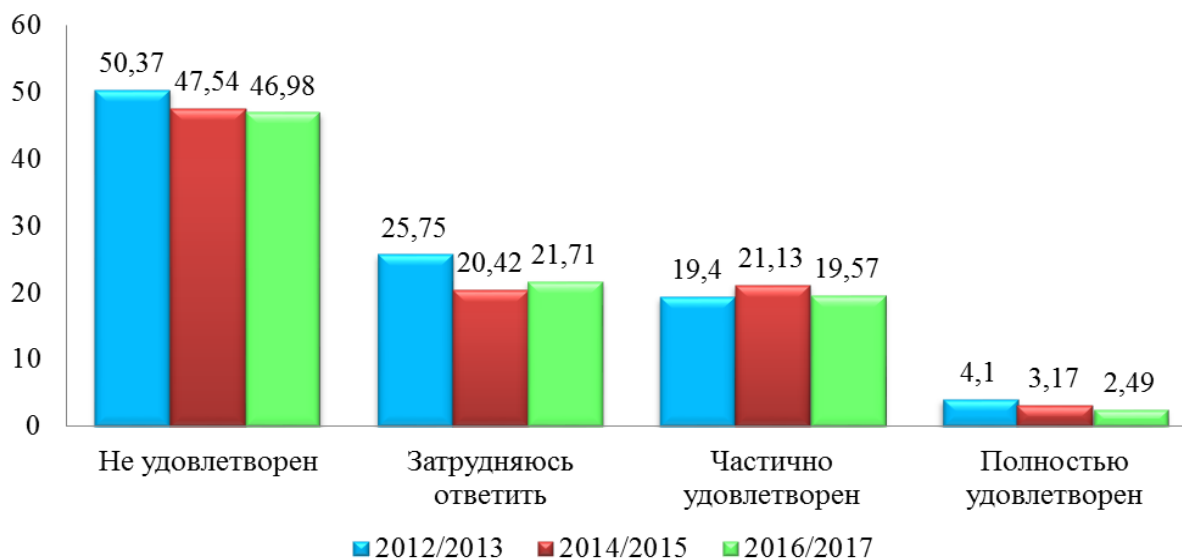


Рисунок 27 - Удовлетворенность системой индивидуального рейтинга ППС и УВП

15.2 Негативная оценка системы в большей степени связана с тем, что, по мнению респондентов, для руководства появляются дополнительные возможности субъективно распоряжаться средствами (30,25 %) (таблица 36). С увеличением затруднившихся в ответе, уменьшилось число сотрудников по остальным показателям (рисунок 28).

Таблица 36 – Определения преподавателями системы индивидуального рейтинга, %

	<b>2012/ 2013</b>	<b>2014/ 2015</b>	<b>2016/ 2017</b>
Способ стимулирования сотрудников за более качественный труд	26,87	19,37	16,73
Система оценки вклада конкретного сотрудника в показатели деятельности университета	27,99	21,83	17,79
Возможность для руководства субъективно распоряжаться средствами	32,46	29,58	30,25
Система контроля выполнения показателей	21,27	28,52	13,88
Элемент индивидуального соревнования	8,58	5,63	3,56
Причина межличностных конфликтов в коллективе	-	23,24	17,08
Затрудняюсь ответить	20,90	14,79	26,69



Рисунок 28 - Определения преподавателями системы индивидуального рейтинга

15.4 Для более детальной оценки негативного отношения к индивидуальному рейтингу было предложено респондентам дать свое определение. Были получены следующие ответы:

- платить рядовым работникам как можно меньше, а руководству как можно больше;
- не учитывает интенсивность труда;
- показатель, полностью оторванный от затрат труда;
- это система урезания з/п преподавателей;
- в соответствии с рейтингом можно только распределять фонд материального поощрения (премиальный фонд), а не фонд оплаты труда;
- это потогонная система;
- лишает желания принимать в нем участие и что-либо делать;
- чтобы закрыть рейтинг нужно оплатить выход статей за свой счет, хочешь сделать рейтинг выше, плати больше;
- не субъективно;
- дополнительная бумажная волокита;
- работа преподавателя на износ;
- адекватный рейтинг – это более качественный труд;
- уловка с целью заставить преподавателей любыми средствами «раздуть» рейтинг в ущерб качеству реальной работы. Показатели не отражают реальную пользу;
- большая помеха.

15.5 В таблице 37 представлены определения преподавателями системы индивидуального рейтинга по факультетам/институтам университета.



Таблица 37 - Определения преподавателями системы индивидуального рейтинга в распределении по факультетам/институтам, кафедрам в 2016/2017 учебном году, %

	ИКП МТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК
Способ стимулировать сотрудников за более качественный труд	17,39	23,68	0	13,64	9,09	5,71	17,65	18,18	28,57	15,38	0	0	33,33
Система оценки вклада конкретного сотрудника в показатели деятельности университета	19,57	26,32	22,22	13,64	18,18	22,86	11,76	18,18	14,29	7,69	44,44	6,67	8,33
Возможность для руководства субъективно распоряжаться средствами	30,43	44,74	0	36,36	36,36	34,29	41,18	27,27	39,29	0	11,11	13,33	25
Система контроля выполнения показателей	15,22	15,79	0	13,64	9,09	8,57	29,41	9,09	25	7,69	22,22	0	12,5
Элемент индивидуального соревнования	4,35	2,63	0	0	0	0	0	18,18	7,14	0	0	13,33	4,17
Причина межличностных конфликтов в коллективе	23,91	13,16	0	22,73	36,36	8,57	23,53	36,36	7,14	7,69	11,11	20	20,83
Затрудняюсь ответить	19,57	15,79	22,22	22,73	27,27	25,71	29,41	9,09	17,86	53,85	44,44	46,67	41,67



Статистика ответов в распределении по факультетам/институтам, кафедрам аналогична общей статистике по университету. Можно отметить, что мнения респондентов ССФ и ФЗДО разделились между ответами, кто считает, что индивидуального рейтинга это система оценки вклада конкретного сотрудника в показатели деятельности университета и теми, кто затруднился в ответе. Сотрудники ФДП, ФВС и ВК затруднились ответить.

15.6 Неприятие системы статистически значимой частью преподавателей в основном связано с недоверием к ее объективности. По сравнению с 2014/2015 учебным годом число респондентов считающих, что система индивидуального рейтинга стимулирует трудиться лучше и никак не повлияла на интенсивность, качество и результаты работы, уменьшилось, за счет увеличения мнения: «Моя работа ухудшится в связи с недовольством рейтинговой системой» (таблица 38, рисунок 29).

Таблица 38 - Влияние системы индивидуального рейтинга на качество работы ППС и УВП, %

	2012/2013	2014/2015	2016/2017
Да, рейтинговая система стимулирует меня трудиться лучше	15,67	15,14	9,96
Уровень моей работы в целом останется на прежнем уровне	46,27	47,54	39,15
Моя работа ухудшится в связи с недовольством рейтинговой системой	12,31	11,97	19,57
Не участвую в рейтинге, т.к. отношусь к категории УВП	19,40	17,25	23,84



Рисунок 29 - Влияние системы индивидуального рейтинга на качество работы ППС и УВП



## 16 Удовлетворенность социальными программами КнАГТУ

16.1 По сравнению с 2014/2015 учебным годом процент удовлетворенных сотрудников реализацией социальных программ уменьшилось за счет увеличения неудовлетворенных и тех кто затруднился ответить (таблица 39, рисунок 30). На рисунке 31 видно, что процент удовлетворенных респондентов реализацией социальных программ превышает неудовлетворенных.

Таблица 39 – Удовлетворенность ППС и УВП реализацией социальных программ в КнАГТУ, %

	2012/2013	2014/2015	2016/2017
Полностью удовлетворен	11,19	9,86	5,69
Частично удовлетворен	39,18	39,08	35,23
Не удовлетворен	25,37	23,59	28,11
Затрудняюсь ответить	24,25	25,35	29,54

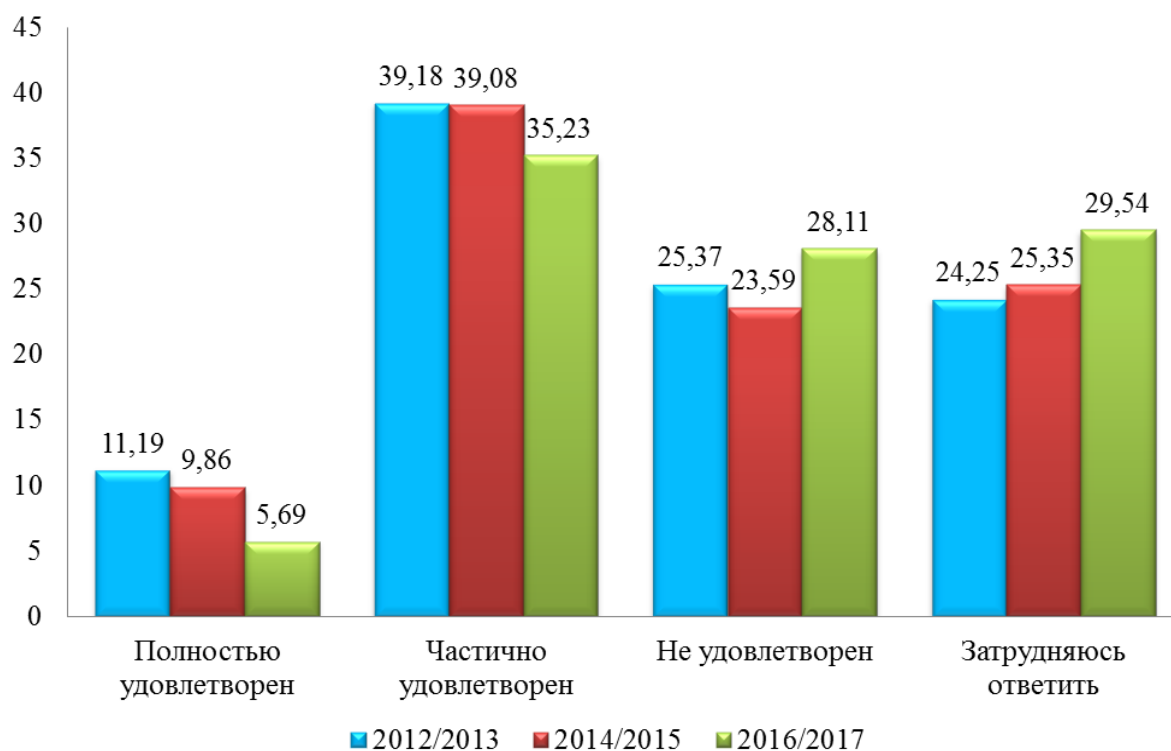


Рисунок 30 - Удовлетворенность реализацией социальных программ сотрудников КнАГТУ

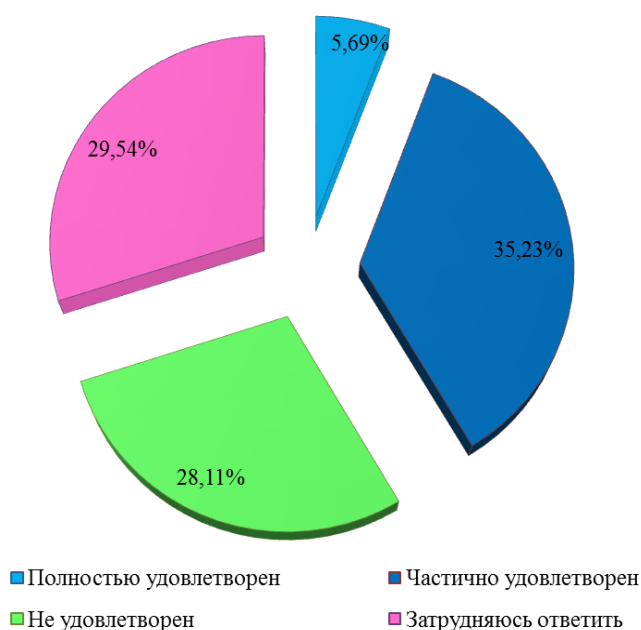


Рисунок 31 - Удовлетворенность реализацией социальных программ сотрудников КнаАГТУ в 2016/2017 учебном году

16.2 В таблице 40 представлена удовлетворенность реализацией социальных программ ППС и УВП в разрезе по факультетам/институтам, кафедрам в 2016/2017 учебном году. Статистика ответов в распределении по факультетам/институтам, кафедрам аналогична общей статистике по университету – основная часть респондентов удовлетворена реализацией социальных программ. Большинство респондентов ФКТ, СГФ, ФДП и ФЗДО воздержались от ответа. У сотрудников ФЭТМТ мнения разделились между ответами «Не удовлетворен» и «Затрудняюсь ответить».

Таблица 40 - Удовлетворенность реализацией социальных программ ППС и УВП по факультетам/институтам, кафедрам в КнаАГТУ, %

	Полностью удовлетворен	Частично удовлетворен	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
ИКПМТО	8,70	45,65	32,61	13,04
ЭТФ	10,53	28,95	31,58	28,95
ССФ	0	66,67	22,22	0
ФЭТМТ	0	27,27	36,36	36,36
ФКС	0	45,45	36,36	18,18
ФКТ	5,71	22,86	31,43	37,14
ФЭМ	0	41,18	35,29	23,53
ФЭХТ	0	72,73	18,18	9,09
СГФ	3,57	21,43	25	50
ФДП	0	30,77	7,69	61,54
ФЗДО	0	22,22	33,33	44,44
ФВС	6,67	46,67	13,33	20
ВК	16,67	33,33	20,83	29,17





16.3 Мнение респондентов не изменились по сравнению с прошлым анкетированием (таблица 41). Половина респондентов считают, что первоочередным вопросом реализации социальных программ в КнАГТУ является объем финансирования социальных программ. На втором месте по важности решения для ППС и УВП стоит достаточность информации о социальных программах, для ОУП – доступность участия (рисунок 32).

Таблица 41 – Вопросы реализации социальных программ, требующие решения в первую очередь, %

	2012/2013		2014/2015		2016/2017	
	ППС и УВП	ОУП	ППС и УВП	ОУП	ППС и УВП	ОУП
Доступность участия	25,75	11,54	20,77	19,34	24,20	28,80
Достаточность информации о социальных программах	42,16	31,54	33,45	32,04	38,08	24
Объем финансирования социальных программ	34,33	36,15	36,97	38,12	53,38	56,80
Своевременность принятия решений	13,81	13,08	14,44	12,15	13,17	14,40
Затрудняюсь ответить	22,39	26,92	22,18	18,78	22,78	23,20



Рисунок 32 – Первоочередные вопросы реализации социальных программ, по мнению респондентов в 2016/2017 учебном году



16.4 В таблице 42 представлены вопросы реализации социальных программ, требующие решения в первую очередь. Статистика ответов в распределении по факультетам/институтам, кафедрам аналогична общей статистике по университету. Наибольший процент респондентов так же считают, что первоочередным вопросом реализации социальных программ в КнАГТУ является объем финансирования социальных программ. ФКС и ВК считают, что достаточность информации о социальных программах требует решения в первую очередь. У сотрудников ФДП мнения разделились между ответами «Объем финансирования социальных программ» и «Затрудняюсь ответить»

Таблица 42 - Вопросы реализации социальных программ, требующие решения в первую очередь, по мнению сотрудников факультетов / институтов в 2016/2016 году, %

	Доступность участия	Достаточность информации о социальных программах	Объем финансирования социальных программ	Своевременность принятия решений	Затрудняюсь ответить
<b>ИКПМТО</b>	23,91	43,48	65,22	10,87	15,22
<b>ЭТФ</b>	21,05	42,11	50	13,16	23,68
<b>ССФ</b>	33,33	33,33	55,56	0	0
<b>ФЭТМТ</b>	22,73	40,91	59,09	18,18	13,64
<b>ФКС</b>	45,45	63,64	45,45	18,18	18,18
<b>ФКТ</b>	20	34,29	48,57	8,57	28,57
<b>ФЭМ</b>	29,41	41,18	64,71	5,88	23,53
<b>ФЭХТ</b>	45,45	45,45	63,64	0	9,09
<b>СГФ</b>	32,14	21,43	50	7,14	35,71
<b>ФДП</b>	0	38,46	46,15	15,38	46,15
<b>ФЗДО</b>	22,22	22,22	55,56	22,22	22,22
<b>ФВС</b>	20	26,67	53,33	20	13,33
<b>ВК</b>	20,83	45,83	33,33	29,17	33,33

16.5 В данном вопросе предусмотрена графа для свободного ответа. ППС и УВП считают:

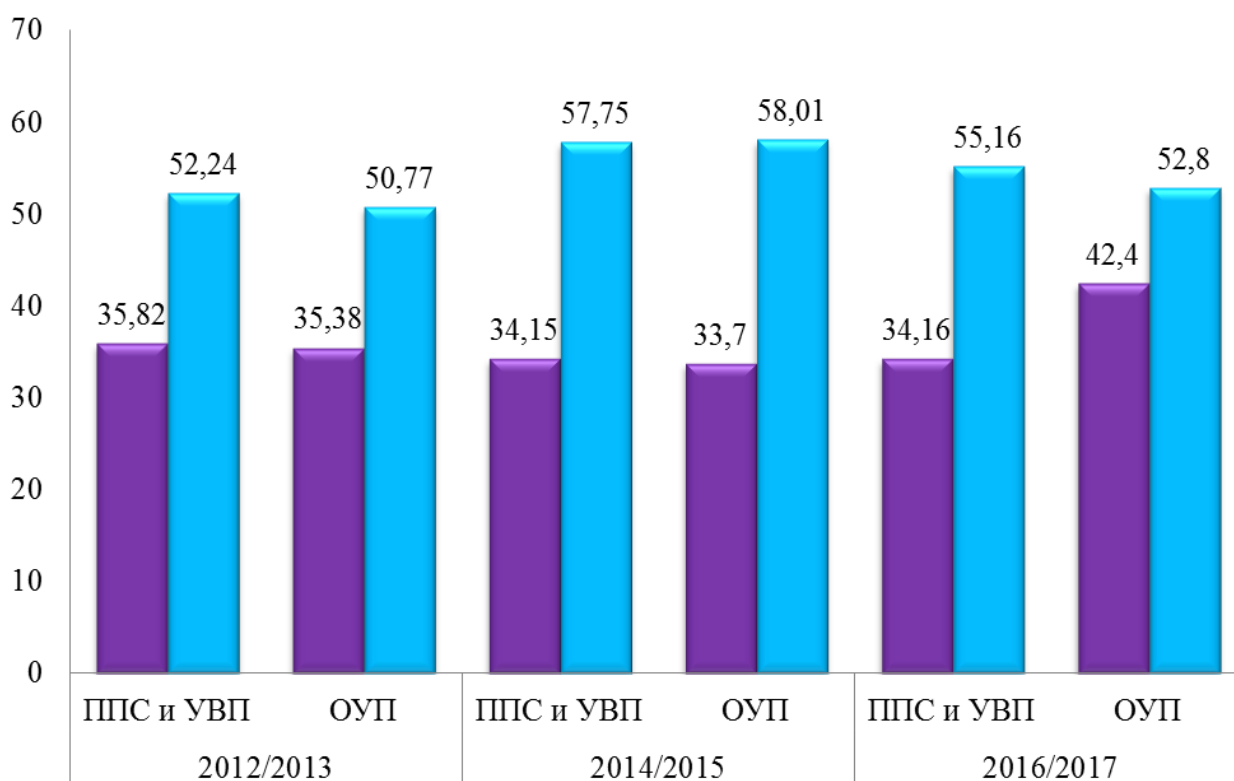
- вернуть на прежний уровень;
- программ мало, лучше программы с малым финансированием, но с большим количеством участников;
- урезали количество сотрудников с 25 до 7. Теперь в очереди можно и не стоять.

16.6 Респондентам было предложено ответить на вопрос о предпочтительном распоряжении ресурсов социальных программ университета. Мнение респондентов не изменилось по сравнению с прошлым анкетированием (таблица 43). 52,8 % сотрудников ОУП и 55,16 % ППС и УВП считают необходимым направить часть средств из социальных программ на повышение заработной платы работников (рисунок 33).



Таблица 43 - Управление социальными программами КнАГТУ, %

	2012/2013		2014/2015		2016/2017	
	ППС и УВП	ОУП	ППС и УВП	ОУП	ППС и УВП	ОУП
Сохранить финансирование социальных программ на прежнем уровне	35,82	35,38	34,15	33,70	34,16	42,40
Направить часть средств из социальных программ на повышение заработной платы работников	52,24	50,77	57,75	58,01	55,16	52,80



- Сохранить финансирование социальных программ на прежнем уровне
- Направить часть средств из социальных программ на повышение заработной платы работников

Рисунок 33 - Управление социальными программами КнАГТУ, по мнению сотрудников

16.7 В таблице 44 представлена статистика ответов ППС и УВП по управлению социальными программами КнАГТУ в разрезе факультетов/институтов, кафедр. Наибольший процент ППС и УВП считают необходимым направить часть средств из социальных программ на повышение заработной платы работников, однако, сотрудники ФКТ, ФДП, ФЗДО и ФЭХТ считают, что необходимо сохранить финансирование социальных программ на прежнем уровне.



Таблица 44 – Управление социальными программами КнАГТУ, по мнению ППС и УВП по факультетам/институтам, кафедрам, %

	Сохранить финансирование социальных программ на прежнем уровне	Направить часть средств из социальных программ на повышение заработной платы работников
<b>ИКПМО</b>	43,48	50
<b>ЭТФ</b>	26,32	63,16
<b>ССФ</b>	33,33	44,44
<b>ФЭТМТ</b>	36,36	40,91
<b>ФКС</b>	45,45	54,55
<b>ФКТ</b>	45,71	42,86
<b>ФЭМ</b>	23,53	64,71
<b>ФЭХТ</b>	72,73	18,18
<b>СГФ</b>	17,86	75
<b>ФДП</b>	38,46	30,77
<b>ФЗДО</b>	55,56	33,33
<b>ФВС</b>	26,67	60
<b>ВК</b>	8,33	91,67

16.8 В этом учебном году был изменен вопрос об участии сотрудников в мероприятиях, проводимых профсоюзным комитетом. Большинство сотрудников (таблица 45) не участвуют в мероприятиях: ППС и УВП 62,63 %, ОУП 68 % (рисунок 34).

Структурно данный вопрос имеет полузакрытый вид и предполагает от респондентов свои варианты ответов. Ответы ППС и УВП:

- конкурс новогодних поделок;
- новогодняя игрушка;
- я не член профсоюза;
- профолимпийские игры;
- соревнования по стрельбе;
- практически во всех;
- к сожалению, так как не состою в профсоюзе, то никакие мероприятия мне не доступны;
- профком должен заниматься другим: защитой прав работников.

Ответы ОУП:

- открытый турнир по настольному теннису.



Таблица 45 – Участие сотрудников в мероприятиях проводимых профсоюзным комитетом, %

	ОУП	ППС и УВП
Семейные старты «Веселая эстафета»	4	3,56
Физкультурно-спортивный фестиваль работников университета	4	8,19
Выездная экскурсия	10,40	10,32
Конкурс на асфальте ко дню защиты детей	7,20	6,41
Коллективный выезд на лыжную базу	8,80	8,19
Новогоднее поздравление детей на дому	11,20	6,41
Не принимал(а) участия в мероприятиях	68	62,63



Рисунок 34 - Участие сотрудников в мероприятиях проводимых профсоюзным комитетом

16.9 Статистика ответов в распределении по факультетам/институтам аналогична общей статистике по университету (таблица 46). Наибольший процент респондентов не участвует в мероприятиях. Большинство респондентов ФЭХТ отметили, что принимали участие в выездной экскурсии и конкурсе на асфальте ко дню защиты детей, а сотрудники ФВС - в физкультурно-спортивный фестиваль работников университета. Розовым цветом выделены мероприятия, в которых не принимали участия факультеты/институты, кафедры.



Таблица 46 – Участие сотрудников в мероприятиях проводимых профсоюзным комитетом по факультетам/институтам, кафедрам, %

	ИКП МТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК
Семейные старты «Веселая эстафета»	6,52	0	0	4,55	0	0	5,88	27,27	0	0	0	6,67	4,17
Физкультурно-спортивный фестиваль работников университета	13,04	2,63	11,11	0	0	5,71	11,76	0	0	0	0	60	8,33
Выездная экскурсия	8,70	2,63	22,22	0	9,09	20	5,88	45,45	7,14	7,69	11,11	13,33	8,33
Конкурс на асфальте ко дню защиты детей	2,17	0	11,11	4,55	27,27	8,57	5,88	45,45	3,57	7,69	0	6,67	0
Коллективный выезд на лыжную базу	8,70	7,89	11,11	0	0	22,86	0	0	3,57	0	0	33,33	4,17
Новогоднее поздравление детей на дому	6,52	2,63	11,11	4,55	36,36	8,57	0	27,27	0	7,69	0	0	4,17
Не принимал(а) участия в мероприятиях	58,70	81,58	22,22	72,73	45,45	60	70,59	18,18	82,14	76,92	66,67	6,67	70,83



## 17 Характеристики развития университета

17.1 46,62 % сотрудников считают, что за последнее время в университете не произошло существенных улучшений (таблица 47). Это мнение уменьшилось по сравнению с прошлым анкетированием (в 2014/2015 учебном году – 49,30 %). 25,27 % респондентов считают, что расширились международные отношения университета и 16,01 % считают, что вырос уровень организации и проведения культурно-массовых мероприятий. Уменьшился процент респондентов, кто считает, что выросла инновационная активность вуза (рисунок 35).

17.2 В данном вопросе предусмотрена графа для свободного ответа. Все ответы можно разделить на две группы:

1) есть улучшения:

- активизировалась деятельность по созданию имиджевой политики университета.

2) есть ухудшения:

- улучшилось бюрократическое давление на ППС (стало сильнее);
- снизился уровень жизни преподавателей;
- ухудшение по всем пунктам;
- многие налаженные ранее связи разрушены;
- все только хуже;
- наблюдаю ухудшения;
- учебный процесс чересчур формализован и забюрократизирован;
- не знаю, что улучшилось;
- стало хуже;
- улучшилась бумажная составляющая;
- в учебном процессе одни ухудшения;
- полный бардак;
- только ухудшения;
- существенные ухудшения;
- значительно усложнилось из-за не проработанности решений. Нельзя вводить изменения пока они не апробированы.

Таблица 47 – Существенные улучшения в университете, %

	2012/2013	2014/2015	2016/2017
Улучшилось качество обучения студентов	2,61	2,11	1,78
Улучшилась система организации учебного процесса	18,28	9,15	6,41
Вырос уровень организации и проведения культурно-массовых мероприятий (со студентами)	10,45	12,32	16,01
Повысился уровень научно-исследовательской деятельности	11,19	9,51	4,27
Улучшилась система организации научно-исследовательской деятельности	7,46	3,17	2,14



	2012/2013	2014/2015	2016/2017
Расширилась возможность реализации научно-исследовательской деятельности	12,31	4,93	4,27
Выросла инновационная активность вуза	16,79	19,01	9,25
Расширились международные отношения университета	-	4,58	25,27
Улучшилась система организации довузовской подготовки	-	7,75	9,96
Повысилась исполнительская дисциплина	-	8,10	5,69
Существенных улучшений нет	42,91	49,30	46,62

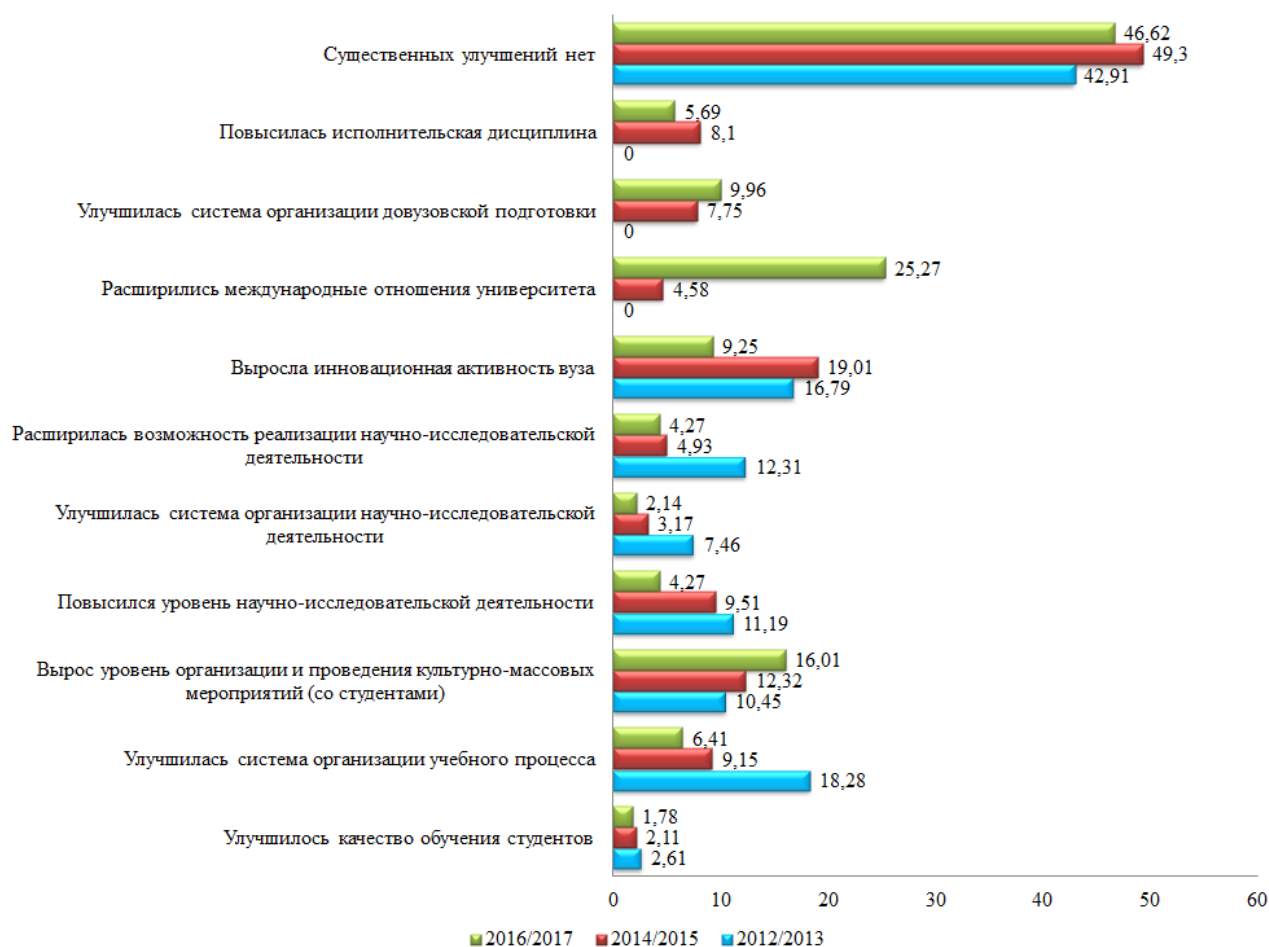


Рисунок 35 - Существенные улучшения в университете, по мнению ППС и УВП

17.3 В таблице 48 представлена статистика ответов сотрудников факультетов/институтов, кафедр по поводу существенных улучшений в университете в 2016/2017 учебном году, статистика ответов аналогична общей статистике по университету. Наибольший процент респондентов считают, что существенных улучшений нет. Только сотрудники ФКС и ФДП считают, что расширились международные отношения университета и респонденты ФВС считают, что вырос уровень организации и проведения культурно-массовых мероприятий.





Таблица 48 - Существенные улучшения в университете, по мнению ППС и УВП в разрезе факультетов/институтов, %

	ИКПМТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК
Улучшилось качество обучения студентов	0	2,63	0	0	0	0	5,88	0	3,57	0	0	0	8,33
Улучшилась система организации учебного процесса	6,52	2,63	0	4,55	9,09	2,86	5,88	18,18	17,86	7,69	0	6,67	4,17
Вырос уровень организации и проведения культурно-массовых мероприятий (со студентами)	8,70	13,16	0	4,55	9,09	25,71	11,76	36,36	14,29	15,38	0	66,67	12,5
Повысился уровень научно-исследовательской деятельности	4,35	5,26	0	0	18,18	5,71	0	18,18	0	7,69	0	6,67	0
Улучшилась система организации научно-исследовательской деятельности	0	0	0	4,55	0	5,71	5,88	0	3,57	0	0	6,67	0
Расширилась возможность реализации научно-исследовательской деятельности	0	5,26	11,11	4,55	9,09	5,71	5,88	0	0	7,69	11,11	6,67	4,17
Выросла инновационная активность вуза	6,52	10,53	11,11	4,55	9,09	8,57	17,65	0	14,29	7,69	0	13,33	8,33
Расширились международные отношения университета	28,26	23,68	11,11	22,73	54,55	28,57	23,53	18,18	25	46,15	0	13,33	25
Улучшилась система организации довузовской подготовки	10,87	13,16	11,11	0	36,36	5,71	17,65	18,18	0	23,08	0	6,67	8,33
Повысилась исполнительская дисциплина	6,52	2,63	0	4,55	9,09	0	5,88	0	25	0	0	0	8,33
Существенных улучшений нет	52,17	47,37	44,44	54,55	45,45	48,57	47,06	36,36	32,14	15,38	88,89	33,33	54,17



17.3 35,59 % сотрудников вуза полагают (таблица 49), что их личный вклад в развитие университета осуществляется в способствовании совершенствования учебно-методического обеспечения образовательного процесса, 27,4 % - в выполнении своих должностных обязанностей и 26,33 % - организуют и участвуют в мероприятиях, повышающих имидж университета (рисунок 36).

Таблица 49 – Личный вклад ППС и УВП в развитие вуза, %

	2012/2013	2014/2015	2016/2017
Активно занимаюсь научными разработками	16,79	21,48	16,01
Способствую развитию материально-технической базы путем привлечения материальных и финансовых ресурсов	10,07	9,15	9,61
Организирую и участвую в мероприятиях, повышающих имидж университета на различных уровнях	16,04	25,35	26,33
Активно участвую в работе с представителями внешней среды (работодатели, администрации различных территориальных органов управления, руководители школ и т.п.) для установления развития контактов	10,82	11,97	16,01
Способствую совершенствованию учебно-методического обеспечения образовательного процесса	38,06	38,03	35,59
Активно участвую в работе по привлечению абитуриентов	14,55	19,72	21,71
Ограничиваюсь выполнением своих должностных обязанностей	26,49	29,58	27,40
Активно участвую в привлечении иностранных граждан для обучения в университете	-	1,76	1,78



Рисунок 36 - Личный вклад ППС и УВП в развитие вуза в 2016/2017 гг.



17.4 В графе «Свои ответы» респонденты указывали следующее:

- повышаю интерес студентов к творчеству, к учебе, к НИРС;
- качественно выполняю свои 10;
- все написано в моем индивидуальном плане преподавателя;
- документооборот;
- документовед на пол ставки;
- осуществляю управление кафедрой в «ручном» ритме;
- нет стимула что-то вкладывать;
- организация досуга сотрудников;
- качественно выполняю свои должностные обязанности.

17.5 В таблице 50 представлена статистика ответов по внесению личного вклада ППС и УВП в развитие вуза в 2016/2017 учебном году в разрезе факультетов/институтов, кафедр.

Основная часть респондентов факультетов/институтов, кафедр способствуют совершенствованию учебно-методического обеспечения образовательного процесса.

Сотрудники ЭТФ, ФЭХТ, ФКС, ФЗДО и ФКТ ограничивается выполнением своих должностных обязанностей.

На ССФ, ФКС, ФДП и ФВС сотрудники активно участвуют в работе по привлечению абитуриентов.

На ФКС активно участвуют в работе с представителями внешней среды.

ИКПМТО активно занимается научными разработками.

На ВК респонденты организуют и участвуют в мероприятиях, повышающих имидж университета на различных уровнях.



Таблица 50 – Личный вклад ППС и УВП в развитие вуза в 2016/2017 учебном году в разрезе факультетов/институтов, кафедр, %

	ИКП МТО	ЭТФ	ССФ	ФЭТМТ	ФКС	ФКТ	ФЭМ	ФЭХТ	СГФ	ФДП	ФЗДО	ФВС	ВК
Активно занимаюсь научными разработками	28,26	23,68	0	27,27	0	25,71	5,88	9,09	17,86	0	0	6,67	0
Способствую развитию материально-технической базы путем привлечения материальных и финансовых ресурсов	10,87	18,42	0	13,64	9,09	0	0	18,18	10,71	7,69	11,11	6,67	12,5
Организирую и участвую в мероприятиях, повышающих имидж университета на различных уровнях	26,09	21,05	22,22	13,64	27,27	28,57	29,41	18,18	28,57	15,38	0	60	41,67
Активно участвую в работе с представителями внешней среды (работодатели, администрации различных территориальных органов управления, руководители школ и т.п.) для установления развития контактов	19,57	15,79	22,22	9,09	36,36	11,43	35,29	9,09	17,86	23,08	0	6,67	8,33
Способствую совершенствованию учебно-методического обеспечения образовательного процесса	26,09	31,58	0	40,91	36,36	48,57	52,94	27,27	67,86	7,69	22,22	20	37,5
Активно участвую в работе по привлечению абитуриентов	21,74	15,79	44,44	9,09	36,36	8,57	29,41	18,18	14,29	61,54	33,33	46,67	12,5
Ограничиваюсь выполнением своих должностных обязанностей	21,74	31,58	33,33	22,73	36,36	28,57	17,65	27,27	25	7,69	55,56	20	41,67
Активно участвую в привлечении иностранных граждан для обучения в университете	2,17	2,63	0	9,09	0	0	0	0	3,57	0	0	0	0



17.6 Для сотрудников ОУП были заданы вопросы, на которые респондентам было предложено дать свой вариант ответа. Из ответов можно узнать: какой вклад в развитие университета вносит данное подразделение, что планируется на ближайший год и какие действия предпринимаются для достижения этих целей (планов).

**1) На достижение каких целей университета ориентировано Ваше подразделение?**

- автоматизация процессов, обработки информации, деятельности подразделений университета;
- улучшение качества работы подразделений, повышение престижа вуза;
- поддержка пользователей связанная с информационными системами;
- поддержание и развитие информационной инфраструктуры университета;
- полное и всестороннее обеспечение информационными ресурсами учебного и научного процессов университета;
- комплектование фонда в соответствии с профилем вуза, хранение информации, обслуживание читателей;
- формирование информации о финансовой и хозяйственной деятельности университета;
- контроль за состоянием расчетов с работниками по заработной платы и студентам по стипендии;
- главная цель – обеспечение руководителя, других сотрудников организации контролирующих органов и других пользователей экономической информацией;
- повышение качества образования;
- нормативное сопровождение, планирование, организация и контроль учебной и методической деятельности в университете по реализации ОПОП, СПО и ВО, в соответствии с государственной лицензией по очной, очно-заочной и заочной формам обучения;
- создание инновационной инфраструктуры, основанной на партнерстве науки, бизнеса и производства. Обеспечить высокие показатели университета в сфере патентно-изобретательской деятельности;
- привлечение средств на развитие научных школ и направлений КнАГТУ;
- обеспечение университета высококвалифицированными кадрами;
- учебно-методическое обеспечение;
- обеспечение подготовки и выпуска УМД, учебной и научной литературы;
- на выявление талантливой творческой студенческой молодежи. Развитие различных форм организации внеучебной работы со студентами и др.;
- обеспечение доступа к оборудованию ЦКП, обучение и помощь в проведении исследований ученым КнАГТУ, а так же другим организациям города;
- увеличить количество вузов – партнеров (зарубежных) иностранных студентов. Повышение статуса университета на международной арене;
- обеспечение процесса договорной работы, эффективность, экономия расходов денежных средств, при проведении закупочных процедур;



- трудоустройство выпускников и студентов нашего вуза;
- совершенствование системы воинского учета и бронирования и повышения взаимодействия с военной кафедрой г. Комсомольска-на-Амуре при работе призывной комиссии.

## **2) Какие планы (цели) на год у Вашего подразделения?**

- разработка информационных модулей;
- повысить качество работы, вывести университет на новый уровень;
- разработка модуля информационной системы для УМУ. Проектирование и детализация системы для компании «Абитуриент 2017»;
- приведение всех электронных ресурсов КнАГТУ к единообразию. Завершение оформления всех стендов кафедр. Подготовка к печати всех справочников абитуриента. Разработка и внедрение нового логотипа КнАГТУ. Администрирование и сопровождение интернет ресурсов, TV;
- оперативное справочно-информационное обслуживание всех категорий пользователей университета;
- обучить как можно больше участников образовательного процесса работе с электронными информационными ресурсами;
- сопровождение учебного процесса, прохождение аккредитации;
- увеличение числа научных работ участвующих в различных научных программах, грантах;
- обеспечение университета высококвалифицированными кадрами и эффективное их использование их квалификации, опыта, мастерства и творческого потенциала;
- увеличить продажу литературы, выпуск учебной и научной литературы;
- анализ финансово-хозяйственной деятельности университета, четкое соотношение ПФХД-2017, контроль за своевременным поступлением денежных средств;
- активизация деятельности по поддержке инициативной и талантливой молодежи в подразделениях университета;
- разработка методик обучения и обучение студентов и преподавателей работе с оборудованием. Проведение НИР и НИОКР;
- организация закупочных процедур как заказчик и участник, оформление доверенностей, досудебное урегулирование споров;
- обеспечить выполнения плана набора на первый курс. Укрепление положительного имиджа университета во внешнем окружении;
- увеличение числа иностранных студентов;
- добиться высоких показателей эффективности в работе не менее 90% трудоустроенных выпускников;
- развить медиа-информационную сферу, провести ряд мероприятий по программе ПРФСО;
- улучшить, оптимизировать взаимодействие с другими организациями, структурными подразделениями;



- организация приема и зачисления на обучение в КнАГТУ на программы ВО и СПО.

**3) Что должны делать именно Вы для реализации этих целей в повседневной работе?**

18,2 % респондентов указали, что необходимо качественно выполнять свою работу, исполнять должностные обязанности и добросовестно относиться к работе, 9,1 % - работать (процентное соотношение указано от общего количества своих ответов по данному вопросу). Остальные ответы, которые указали респонденты в свободных ответах, приведены ниже:

- исполнять свои обязанности. Не думать о смене места работы. Выявлять недостатки, сообщать руководству;
- разработать технологию решения задачи по всем этапам обработки информации. Осуществлять сопровождение внедрения программных средств. Выполнять работу по унификации и типизации вычислительных процессов;
- разработать дизайн баннеров и макетов полиграфической продукции, текущих макетов для сайта, дизайна сайта, оформление стендов кафедр и справочников абитуриента по факультетам;
- комплектование фондов библиотеки. Оперативное библиотечно- и информационное и справочно-библиографическое обслуживание участников образовательного процесса. Развитие и повышение уровня информационной культуры читателей. Повышение проф. компетентности сотрудников библиотеки;
- оказание авторам ОИС консультационной, информационной помощи, в создании объектов интеллектуальной деятельности, правовая охрана и коммерческая реализация ОИС;
- проведение обучающих семинаров, создание научно-методических рекомендаций, индивидуальные консультации;
- создание условий для выявления талантов, способностей у студентов и условий для их роста и развития;
- организация выездных информационных встреч, дни открытых дверей, экскурсий. Участие в организации открытых лекций, олимпиад для потенциальных абитуриентов;
- много работать, организовать ряд мероприятий по теме «Информационные ресурсы» это даст возможность для усовершенствования информационно-коммуникативной сферы, появятся новые люди (студенты), идеи. Отсюда мы получим отличный результат;
- консультирование абитуриентов, заключение договора, доп. соглашения с лицами поступающими, восстанавливающиеся, переводящиеся.

17.7 В заключении респондентам было предложено написать предложения по совершенствованию учебного процесса и профессиональной деятельности сотрудников университета. Респонденты указали большое количество предложений, которые можно поделить на основные группы.

**1) Предложения от сотрудников ОУП:**



- повысить мотивацию (11,8 %);
- повысить заработную плату (15,7 %);
- повышать квалификацию (15,7 %);
- для всех сотрудников проводить обязательные курсы повышения компьютерной грамотности;
- повысить уровень взаимодействия сотрудников между подразделениями;
- необходимо стимулировать сотрудников путем применения новых организационных технологий. Это способствует дальнейшей активизации сотрудников и их служебной деятельности. Продвижение по должности у значительной части сотрудников обоснованного ассоциируется с повышением должностного оклада, однако, в нашем университете не всегда так. На основании индекса потребительских цен и уровня инфляции – ежегодно производить индексацию денежного содержания сотрудников;
- рассмотреть возможность доставки сотрудников на работу университетским транспортом;
- уменьшить количество бумаг, освободить преподавателей от бумажной работы, дать возможность работать со студентами спокойно. У людей нет уверенности в завтрашнем дне, многие уходят;
- в университете нет нормальной автоматизированной программы. Все документы создаются в программе Word. Все модули в которых работает УМУ (Контингент, Учебный процесс) не совершенствуются;
- оптимизировать документооборот и автоматизировать сбор согласующих (утверждающих) подписей;
- каждый сотрудник в вузе должен работать на определенный результат.

Процентное соотношение указано от общего количества своих ответов по данному вопросу

## 2) Предложения от ППС и УВП:

Основными предложениями и пожеланиями являются улучшение материально-технической базы университета, повышение заработной платы, уменьшение «бумагооборота» и повышение квалификации:

- оборудовать рабочие места и специальные лаборатории. Сделать методический кабинет с штатным методистом. Выделить кафедральные просмотры в отдельные часы нагрузки, как это было раньше (8-10 лет назад) и как практикуется во всех спец. вузах архитектуры и дизайна;

- возможность прохождения повышения квалификации в ведущих вузах по тематике связанной с профессиональной деятельностью. Уменьшить загруженность ППС бумаготворчеством, дать возможность больше работать со студентами в рамках учебной и научно-исследовательской работ;

- развивать и рационально использовать потенциал преподавателя, сотрудников и обучающихся. Мотивировать, поощрять за добросовестное отношение к труду преподавателя и весь персонал университета вовлекать в улучшение деятельности вуза. Удовлетворять потребность преподавателей и со-





трудников к повышению квалификации: устраивать различные курсы и отправлять на стажировки в профильные учебные и научные заведения, на предприятия. Участвовать в семинарах, конференциях. Улучшение оснащенности современными техническими средствами обучения. Материальная заинтересованность сотрудников и преподавателей;

- сделать оплату труда молодым сотрудникам достойной, чтобы не пришлось работать за пределами вуза на другой работе;

- усовершенствовать работу по приему документов абитуриентов (заочная форма). Усовершенствовать база данных студентов. Наладить работу в личном кабинете студента и преподавателя. Довести до сведения преподавания необходимость проверки самостоятельных работ студентов в личном кабинете. Выдавать студентам (заочной формы обучения) уч. пособия в бумажном виде;

- необходимо расширить спортивно-материальную базу для улучшения качества работников кафедры ФВиС для спортивного совершенствования студентов, для общего физического развития студентов КнАГТУ, для привлечения профессиональных спортсменов обучению в вузе. Необходима материально-финансовая поддержка спортсменов для участия в крупных соревнованиях (хотя бы в Хабаровском крае), премирование лучших спортсменов и тренеров. Увеличение з/п;

- повысить ответственность студентов за обучение. Обратить на внешний вид студентов и преподавателей и особенно сотрудников (декольте и неприлично короткие юбки, спортивные костюмы, шорты), блокировать Wi-Fi и выход в мобильный интернет, т.к. студенты «висят» в интернете;

- необходимость в библиотеке отпала на 90%, так как есть интернет.

Стратегия и организация тесной связи с заказчиками – предприятиями, со школами! Внедрение САПР и других компьютерных технологий. Оборудование аудиторий проекторами.

## 18 Заключение ОМК

18.1 В анкетировании приняли участие 406 сотрудников университета. Из них 69,2 % ППС и УВП, 30,8 % - ОУП. Большинство сотрудников в возрасте от 31 до 50 лет со стажем работы более 20 лет у ППС, УВП и от 11 до 20 лет у ОУП. Основная часть ППС это доценты, а ОУП – рядовые сотрудники, наименьший процент ассистентов и заместителей руководителя.

18.2 В целом, респонденты удовлетворены работой в КнАГТУ, но с каждым годом число неудовлетворенных возрастает. 21,35 % ППС, УВП и 3,2 % ОУП отметили свою не удовлетворённость, которая наблюдается у ППС и УВП в оплате труда, деятельности администрации, системе организации питания и изменениях в деятельности университета, факультета/института, кафедры. Структурными подразделениями респонденты удовлетворены. Лишь 1/5



сотрудников ППС и УВП не удовлетворена ректоратом, отделом закупок и пунктом общественного питания, а 30,4 % респондентов ОУП - медпунктом. Наибольший процент ответов респондентов приходится на удовлетворенных и тех, кто не взаимодействует со структурными подразделениями.

Сложившейся морально-психологической обстановкой в университете респонденты в целом удовлетворены как и материально-технической базой университета. Лишь  $\frac{1}{4}$  часть респондентов ППС и УВП не удовлетворены недостатком компьютеров в учебном процессе, учебным и научным оборудованием, наличием лабораторий и специализированных аудиторий.

В свою очередь, сотрудники по-прежнему не планируют менять место работы (ППС и УВП – 53,02 %; ОУП – 71,20 %), число респондентов, кто планирует сменить место работы, уменьшилось: ОУП на 7 % и ППС, УВП на 1,65 %.

18.3 Основной причиной выбора работы сотрудниками в КнАГТУ является регулярность получения заработной платы. Для ППС и УВП так же не маловажна возможность интересной творческой работы со студентами и аспирантами (27,76 %) и близость от места жительства (27,40 %). Для ОУП важными причинами являются хорошая морально-психологическая атмосфера в коллективе университета (40,80 %) и хорошие условия труда (39,20 %). Значимость имиджа университета в глазах его сотрудников остается на прежнем уровне.

18.4 В КнАГТУ распространено совмещение сотрудниками ППС и УВП основного места работы с какими-либо видами деятельности, приносящими дополнительный доход. В то же время 37,37 % ППС и УВП не занимаются никакими другими видами оплачиваемой работы. Совмещение основного места работы связано с низким уровнем оплаты (54,45 %) и «дополнительный заработок никогда не помешает» (20,28 %).

18.5 Заседания кафедры, информационный сайт университета и официальная информация от руководства являются основными источниками информации о жизни КнАГТУ для сотрудников ППС и УВП. Респонденты ОУП в основном получают информацию от руководства и на рабочих совещаниях в подразделении.

18.6 В целом больше половины респондентов нуждаются в повышении квалификации. Однако необходимо заметить, что за счет увеличения числа сотрудников, удовлетворенных данным вопросом, уменьшился уровень неудовлетворенных системой повышения квалификации.  $\frac{1}{3}$  респондентов не удовлетворены возможностью прохождения стажировок на профильных предприятиях.

18.7 По сравнению с 2014/2015 учебным годом значительно уменьшился процент респондентов, кто считает, что у студентов низкая дисциплина и у 1 курса низкая готовность к обучению. Однако наблюдается незначительное увеличение процента сотрудников, отметивших несовершенство учебных планов, недостаточную лабораторную базу, слабую оснащенность современными техническими средствами обучения.



18.8 Сотрудники выделяют три основные задачи в работе со студентами: формирование стремления к самосовершенствованию и умение самостоятельно приобретать знания (53,02 %), подготовка студентов к успешной адаптации в обществе и профессии (44,13 %) и подготовка высококвалифицированных специалистов (40,57 %). Сотрудники ППС при проведении учебных занятий и оценке результатов учебной деятельности студентов используют технические средства обучения и активные формы проведения учебных занятий. По сравнению с 2014/2015 учебным годом, уровень использования технических средств обучения вышел на передний план, в то время как активные формы проведения учебных занятий заняли вторую позицию.

18.9 34,88 % респондентов отмечают, что не занимаются научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами. Хотя респонденты ИКП МТО, ЭТФ, ФЭТМТ, ФКС и СГФ отмечают, что это один из основных видов работы. В то же время ППС и УВП университета регулярно следят за последними научными достижениями в интересующей их научной и профессиональной области.

Для того, чтобы активизировать научно-исследовательскую и инновационную деятельность, по мнению ППС и УВП, необходимо: стимулировать, мотивировать и увеличить свободное время сотрудников, наладить связь с предприятиями, улучшить материально-техническую базу.

18.10 Проблемной областью остается взаимодействие преподавателей с библиотекой КнАГТУ. В свою очередь, процент кто пользуется электронным каталогом библиотеки КнАГТУ и ЭБС ZNANIUM.COM по всем временным категориям превосходит процент, кто не пользуется данными ресурсами. Из графы свои ответы основной причиной не востребованности электронными информационными ресурсами библиотеки являются интернет ресурсы, которыми удобнее пользоваться.

18.11 Сотрудники отмечают, что система индивидуального рейтинга на качество работы не оказала никакого влияния. В свою очередь, негативная оценка системы индивидуального рейтинга в большей степени связана с тем, что, по мнению респондентов, для руководства появляются дополнительные возможности субъективно распоряжаться средствами. Так же индивидуальный рейтинг является причиной межличностных конфликтов в коллективе. Для решения этой проблемы необходимо проводить информирование преподавателей о единых критериях оценки эффективности, сделать прозрачным связанное с ними денежное стимулирование сотрудников для дальнейшего совершенствования системы индивидуальных показателей.

18.12 Сотрудники ППС и УВП удовлетворены реализацией социальных программ в КнАГТУ. Первоочередным вопросом, требующим решения, является объем финансирования социальных программ и необходимо направить часть средств из социальных программ на повышение заработной платы работников.



В мероприятиях, проводимых профсоюзным комитетом, большинство сотрудников не участвуют.

18.13 Мнение респондентов по сравнению с 2014/2015 не изменилось. 46,62 % сотрудников считают, что за последнее время в университете не произошло существенных улучшений, 25,27 % респондентов считают, что расширились международные отношения университета и 16,01 % - вырос уровень организации и проведения культурно-массовых мероприятий.

Сами же сотрудники отмечают, что их личный вклад в развитие университета осуществляется в способствовании совершенствованию учебно-методического обеспечения образовательного процесса, в выполнении своих должностных обязанностей, организации и участия в мероприятиях, повышающих имидж университета.

18.14 По мнению респондентов в первую очередь необходимо автоматизировать: документооборот, ввести электронную зачетку, составить оптимальное расписание, создать единый информационный ресурс, приложение КнАГТУ для смартфона, библиотечно-информационный модуль – расширенный доступ к учебной и научной литературе.

18.15 Для совершенствования учебного процесса и профессиональной деятельности сотрудников университета, по мнению респондентов, необходимо повысить заработную плату, возможность повышения квалификации в ведущих вузах, модули в которых работает УМУ (Контингент, Учебный процесс) не совершенствуются. Для этого необходимо сотрудникам подать заявки по улучшению программ необходимых для учебного процесса с предложениями, ИТ-управлению усовершенствовать данные программы. Так же основная проблема это несовершенство документооборота и написание большого количества документов (РП, приказы, докладные и т.д.). В качестве предложения было отмечено: разработать внятную инструкцию по работе с Alfresco и конструктором рабочих программ. Для более лучшего понимания и облегчения работы сотрудниками с данными программами, необходимо ответственным за данные программные модули разработать детальное руководство для пользователя.

18.16 Некоторые пожелания нашли уже свои решения, которые приведены в таблице 51.

Таблица 51

<b>Предложения</b>	<b>Решения</b>
Повысить ответственность студентов за обучение. Обратить на внешний вид студентов и преподавателей и особенно сотрудников (декольте и неприлично короткие юбки, спортивные костюмы, шорты), блокировать Wi-Fi и выход в мобильный интернет, т.к. студенты «висят» в интернете.	Для сотрудников разработан документ «Кодекс корпоративной этики», для обучающихся правила поведения и внешний вид прописан в СТО 6.4-1.



Предложения	Решения
Автоматизировать согласование докладных, приказов и рассылка сообщений.	Программа Alfresco, журнал заявок и электронная почта.

## 19 Список принятых сокращений

- ППС** – профессорско-преподавательский состав;  
**УВП** – учебно-вспомогательный персонал;  
**ОУП** – общеуниверситетские подразделения;  
**АУП** – административно-управленческий персонал;  
**ФГБОУ ВО «КнАГТУ»** – Федеральное государственное образовательное учреждение высшего образования «Комсомольский-на-Амуре государственный технический университет»;  
**ОМК** – отдел менеджмента качества;  
**ISO 9001** — стандарт, устанавливающий требования к системе менеджмента качества (СМК);  
**СМИ** – средства массовой информации;  
**ВК** – военная кафедра;  
**ИКПМО** – институт компьютерного проектирования машиностроительных технологий и оборудования;  
**ССФ** – самолетостроительный факультет;  
**СГФ** – социально-гуманитарный факультет;  
**ФВС** – кафедра «Физвоспитание и спорт»;  
**ФДП** – факультет довузовской подготовки;  
**ФЗДО** – факультет заочного и дистанционного обучения;  
**ФКС** – факультет кадастра и строительства;  
**ФКТ** – факультет компьютерных технологий;  
**ФЭМ** – факультет экономики и менеджмента;  
**ФЭТМТ** – факультет энергетики, транспорта и морских технологий;  
**ФЭХТ** – факультет экологии и химической технологии;  
**ЭТФ** – электротехнический факультет;  
**ЭБС** – электронно-библиотечная система.

Отчет составила:

Ведущий специалист ОМК

С.А. Герасимова



## ПРИЛОЖЕНИЕ А

### Анкета для сотрудников учебных подразделений *Уважаемые сотрудники университета!*

Просим Вас принять конфиденциальное участие в социологическом исследовании и ответить на вопросы данной анкеты

**Укажите, пожалуйста, на каком факультете/институте Вы работаете:**

Укажите, пожалуйста, к какой **категории** персонала Вы относитесь:  УВП  ППС

Должность:  декан  профессор  доцент  ст. преподаватель  ассистент

**1 Вы удовлетворены своей работой в КнаАГТУ?** (отметьте, пожалуйста, **один** вариант ответа)

Полностью удовлетворен	
Частично удовлетворен	
Не удовлетворен	
Затрудняюсь ответить	

**2 Чем Вас привлекает работа в КнаАГТУ?**

(отметьте, пожалуйста, **не более трёх** вариантов ответа)

Высоким престижем вуза	
Хорошими условиями труда	
Возможностью интересной творческой работы со студентами и аспирантами	
Возможностью реализовать себя как преподавателя	
Возможностью заниматься наукой и издавать свои труды	
Возможностью профессионального роста	
Хорошей морально-психологической атмосферой в коллективе университета	
Регулярностью получения заработной платы	
Близостью от места жительства	
Возможностью внедрять свои научные разработки	
Интересной внеучебной работой	
Чувством собственной значимости	
После выполнения работы остается много свободного времени	
Нет возможности устроиться на другую работу	
Работаю только для получения стажа для выхода на пенсию	
Затрудняюсь ответить	
Другое (укажите, пожалуйста)	

**3 Какой источник информации о жизни КнаАГТУ является для Вас основным?**

(отметьте, пожалуйста, **не более трёх** вариантов ответа)

Официальная информация от руководства в виде приказов, распоряжений и т.д.	
Заседания кафедры	
Заседания Ученого совета университета	
Заседания Ученого совета факультета / института	
Совещания, конференции, проводимые в университете	
Личное общение с руководством	



Вузовская газета «Университетская жизнь»	
Устная неофициальная информация, слухи из разных источников	
Информационный сайт университета	
Информацию из жизни вуза не получаю	
Информацией о жизни вуза не интересуюсь	

**4 Какие проблемы учебного процесса требуют, по Вашему мнению, первоочередного решения?** (отметьте, пожалуйста, **не более трёх** вариантов ответа)

Недостаток учебно-методической литературы	
Слабая оснащенность современными техническими средствами обучения	
Дефицит аудиторий	
Отсутствие возможности выбора студентами учебных дисциплин и преподавателей	
Неудобное расписание/график работы	
Отсутствие возможности оперативного тиражирования раздаточных материалов	
Слабая система диагностики и оценки знаний студентов	
Низкая готовность студентов 1 курса к обучению в вузе	
Недостаточный учет запросов потребителей выпускников	
Несовершенство системы стимулирования организаторов учебного процесса	
Несовершенство организации производственных практик	
Низкая дисциплина студентов	
Омоложение преподавательских кадров	
Несовершенство учебных планов	
Недостаточная лабораторная база	
Недостаточно высокий уровень научных исследований	
Неэффективная система повышения квалификации	
Другое (укажите, пожалуйста)	

**5 Оцените, насколько Вы удовлетворены различными сторонами деятельности вуза?** (отметьте подходящий для Вас вариант ответа **в каждой строке**)

Варианты ответа	Полностью удовлетворен	Частично удовлетворен	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Доступностью информации о жизни университета				
Деятельностью администрации вуза				
Изменениями в деятельности университета, факультета/института, кафедры				
Вашим участием в принятии управленческих решений				
Признанием Ваших успехов и достижений				
Оплатой труда				
Условиями работы				



Охраной и безопасностью труда				
Системой организации питания				

### 6 Насколько Вы удовлетворены отношениями

(отметьте подходящий для Вас вариант ответа в каждой строке)

Варианты ответа	Полностью удовлетворен	Частично удовлетворен	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
С администрацией				
С непосредственным руководством				
С коллегами				
Со студентами				

### 7 Насколько Вас удовлетворяет материальная база университета?

(отметьте подходящий для Вас вариант ответа в каждой строке):

Варианты ответа	Полностью удовлетворен	Частично удовлетворен	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Наличие необходимой учебной и научной литературы в библиотеке				
Наличие компьютеров, используемых в учебном процессе				
Наличие учебного и научного оборудования				
Наличие лабораторий и специализированных аудиторий				

### 8 Нуждаетесь ли Вы лично в повышении квалификации?

(отметьте, пожалуйста, **один** вариант ответа)

Потребность крайне велика	
Есть стабильная потребность	
Не нуждаюсь	
Затрудняюсь ответить	

### 9 Насколько Вы удовлетворены системой повышения квалификации?

(отметьте подходящий для Вас вариант ответа в каждой строке)

Варианты ответа	Полностью удовлетворен	Частично удовлетворен	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Информированностью о курсах повышения квалификации				
Технологиями преподавания				
Актуальностью материала курсов повышения квалификации				





Удобством расписания курсов повышения квалификации				
Возможностью прохождения стажировок на профильных предприятиях				

**10 Приходится ли Вам совмещать основное место работы с иными видами деятельности, приносящими дополнительный доход? Если да, то с какими?**

*(отметьте, пожалуйста, не более трёх вариантов ответа):*

Преподавание в других государственных учебных заведениях	
Преподавание на курсах по подготовке к поступлению в ВУЗ (или ССУЗ)	
Преподавание на других образовательных программах (дополнительное образование и т.д.)	
Работа в научно-исследовательских институтах, центрах и т.д.	
Индивидуальные исследовательские проекты, работа по грантам	
Коллективные исследовательские проекты, работа по грантам	
Написание книг, статей, редактирование, реферирование, переводы и т.д. на платной основе	
Работа в государственных учреждениях, не связанная с наукой и преподаванием	
Работа в негосударственных организациях, не связанная с наукой и преподаванием	
Предпринимательская или индивидуальная трудовая деятельность, не связанная с наукой или преподаванием	
Репетиторство, частные образовательные услуги, частная подготовка к поступлению в ВУЗ, ССУЗ, школу и т.д.	
Частные услуги, не связанные с преподаванием	
Не занимались никакими другими видами оплачиваемой работы	
Другое (укажите, пожалуйста)	

**11 Если Вы занимались иными видами деятельности, приносящими дополнительный доход, то по каким причинам?**

*(отметьте, пожалуйста, не более трёх вариантов ответа):*

Низкий уровень оплаты на основном месте работы	
Основная работа оставляет много свободного времени	
Эта дополнительная работа - творческая, интересная работа	
Эта дополнительная работа дает высокую степень самостоятельности	
Эта дополнительная работа дает возможность повысить качество преподавания	
Дополнительный заработок никогда не мешает	
Затрудняюсь ответить	
Другое (укажите, пожалуйста)	



### 12 Как часто Вы пользуетесь услугами библиотеки?

(отметьте подходящий для Вас вариант ответа в каждой строке)

	Один раз в неделю	Одни раз в месяц	Один раз в семестр	Не пользуюсь
Библиотечный абонемент				
Читальные залы				
Справочно-информационный отдел				
Зал электронной информации				
Отдел комплектования, научной обработки и хранения литературы				
Межбиблиотечный абонемент				
Абонемент художественной литературы				

### 13 Как часто Вы используете в своей профессиональной деятельности электронные информационные ресурсы, к которым предоставляет доступ библиотека КНАГТУ?

(отметьте подходящий для Вас вариант ответа в каждой строке)

	Один раз в неделю	Одни раз в месяц	Один раз в семестр	Не пользуюсь
Электронный каталог библиотеки КНАГТУ				
Электронно-библиотечная система (ЭБС) ZNANIUM.COM				
ЭБС IPRbooks				
ЭБС «БиблиоРоссика»				
ЭБС издательства «Лань»				
Электронная библиотека издательского дома «Гребенников»				
Информационно - справочная система «Кодекс»				
Профессиональная справочная система «Техэксперт»				
Ресурсы иностранных издательств (Wiley Online Library, the Cambridge Crystallographic Data Center, MathSciNET, The Cambridge Crystallographic Data Center, коллекции издательства SPRINGER, zbMATH, архивы научных журналов на платформе Нэикон)				
Ресурсы, находящиеся в тестовом доступе (ЭБС «Юрайт», ЭБС «Консультант студента»)				
Другое (укажите, пожалуйста)				

### 14 Основными задачами вуза и преподавателей в работе со студентами, по Вашему мнению, являются (отметьте, пожалуйста, не более трёх вариантов ответа):

Подготовить их к успешной адаптации в обществе и в профессии	
Сформировать стремление к самосовершенствованию, научить самостоятельно приобретать знания	
Дать основы наук	
Развить их творческие способности	
Подготовить высококвалифицированные кадры	



Развить у студента познавательные интересы и способности	
Повысить культурный уровень студентов	
Передать студентам знания по учебному предмету	

**15 Какие инновационные методы Вы используете при проведении учебных занятий и оценке результатов учебной деятельности студентов?** (отметьте не более трёх вариантов ответа):

Активные формы проведения учебных занятий (диалоговые лекции, деловые игры, дискуссии и др.)	
Технические средства обучения (мультимедиа, специальные установки и т.п.)	
Рейтинговая система оценки успеваемости студентов в течение семестра	
Дистанционные технологии	
Проектное (проблемное) обучение	
Использую только стандартные подходы	
Не провожу занятий со студентами	
Другое (укажите, пожалуйста)	

**16 Вы удовлетворены реализацией социальных программ КнАГТУ?**

(отметьте, пожалуйста, один вариант ответа)

Полностью удовлетворен	
Частично удовлетворен	
Не удовлетворен	
Затрудняюсь ответить	

**17 Какие вопросы реализации социальных программ КнАГТУ требуют решения в первую очередь?** (отметьте, пожалуйста, не более трёх вариантов ответа):

Доступность участия	
Достаточность информации о социальных программах	
Объем финансирования социальных программ	
Своевременность принятия решений	
Затрудняюсь ответить	
Другое (укажите, пожалуйста)	

**18 На Ваш взгляд, что предпочтительнее:** (отметьте, пожалуйста, один вариант ответа)

Сохранить финансирование социальных программ на прежнем уровне	
Направить часть средств из социальных программ на повышение заработной платы работников	

**19 В каких мероприятиях профсоюзного комитета Вы принимали участие в прошлом году?** (отметьте, пожалуйста, один вариант ответа)

Семейные старты «Веселая эстафета»	
Физкультурно-спортивный фестиваль работников университета	
Выездная экскурсия	
Конкурс на асфальте ко дню защиты детей	
Коллективный выезд на лыжную базу	
Новогоднее поздравление детей на дому	
Не принимал(а) участия в мероприятиях	
Другое (укажите, пожалуйста)	



**20 Вы удовлетворены системой индивидуального рейтинга ППС?**

*(отметьте, пожалуйста, один вариант ответа)*

Полностью удовлетворен	
Частично удовлетворен	
Не удовлетворен	
Затрудняюсь ответить	

**21 Как Вы считаете, индивидуальный рейтинг – это...**

*(отметьте, пожалуйста, не более трёх вариантов ответа)*

Способ стимулировать сотрудников за более качественный труд	
Система оценки вклада конкретного сотрудника в показатели деятельности университета	
Возможность для руководства субъективно распоряжаться средствами	
Система контроля выполнения показателей	
Элемент индивидуального соревнования	
Причина межличностных конфликтов в коллективе	
Затрудняюсь ответить	
Другое (укажите, пожалуйста)	

**22 Повлияет ли система индивидуального рейтинга на интенсивность, качество и результаты Вашего труда? (отметьте, пожалуйста, один вариант ответа)**

Да, рейтинговая система стимулирует меня трудиться лучше	
Уровень моей работы в целом останется на прежнем уровне	
Моя работа ухудшится в связи с недовольством рейтинговой системой	
Не участвую в рейтинге, т.к. отношусь к категории УВП	

**23 Занимаетесь ли Вы научно-исследовательскими и опытно-конструкторскими работами? (отметьте, пожалуйста, один вариант ответа)**

Да, регулярно. Это один из основных видов моей работы	
Иногда, когда это необходимо по формальным признакам	
Иногда, когда предлагают принять участие в интересном для меня проекте	
Нет не занимаюсь	
Другое (укажите, пожалуйста)	

**24 Следите ли Вы за последними научными достижениями в интересующей Вас научной и профессиональной области? (отметьте, пожалуйста, один вариант ответа)**

Да, регулярно	
Иногда	
Этот процесс носит случайный характер	
Узнаю о новшествах от своих коллег	
Не интересуюсь	
Другое (укажите, пожалуйста)	



**25 Что необходимо сделать, чтобы активизировать научно-исследовательскую и инновационную деятельность с привлечением ППС и УВП?**

*(напишите свой вариант ответа)*

--

**26 Как Вы считаете, какие существенные улучшения произошли в университете за последнее время?** *(отметьте, пожалуйста, не более трёх вариантов ответа)*

Улучшилось качество обучения студентов	
Улучшилась система организации учебного процесса	
Вырос уровень организации и проведения культурно-массовых мероприятий (со студентами)	
Повысился уровень научно-исследовательской деятельности	
Улучшилась система организации научно-исследовательской деятельности	
Расширилась возможность реализации научно-исследовательской деятельности	
Выросла инновационная активность вуза	
Расширились международные отношения университета	
Улучшилась система организации довузовской подготовки	
Повысилась исполнительская дисциплина	
Существенных улучшений нет	
Другое (укажите, пожалуйста)	

**27 Дайте оценку работе следующих структурных подразделений КнАГТУ** *(5 – полностью удовлетворен; 4 – частично удовлетворен; 3 – не удовлетворен; 2 – затрудняюсь ответить; 1 – не взаимодействую):*

Подразделения	5	4	3	2	1
Ректорат					
Отдел кадров					
Общий отдел					
Отдел менеджмента качества					
ИТ-управление					
Учебно-методическое управление					
Центр карьеры КнАГТУ					
Диспетчерская служба					
Редакционно-издательский отдел					
Библиотека					
ИДПО					
Отдел закупок					
Служба охраны труда					
Службы АХЧ					
Пункт общественного питания					
Договорной отдел					



Подразделения	5	4	3	2	1
Ректорат					
Служба комплексной безопасности					
Юрисконсульты					
Второй отдел					
Управление формированием контингента студентов					
Отдел организации воспитательной работы					
Профком сотрудников					
Медиа-информационный центр					
Международный отдел					
Управление научно-исследовательской деятельностью					
Отдел подготовки и аттестации научных и научно-педагогических кадров					
Технопарк					
ОЗИС (патентный отдел)					
Бухгалтерия					
ПФО					
Медпункт					

**28** Какие области деятельности, на Ваш взгляд, в первую очередь необходимо автоматизировать (разработать модуль информационной системы)?

(напишите свой вариант ответа)

--

**29** В чем Вы видите свой личный вклад в развитие университета?

(отметьте, пожалуйста, не более **трёх** вариантов ответа)

Активно занимаюсь научными разработками	
Способствую развитию материально-технической базы путем привлечения материальных и финансовых ресурсов	
Организирую и участвую в мероприятиях, повышающих имидж университета на различных уровнях	
Активно участвую в работе с представителями внешней среды (работодатели, администрации различных территориальных органов управления, руководители школ и т.п.) для установления и развития контактов	
Способствую совершенствованию учебно-методического обеспечения образовательного процесса	
Активно участвую в работе по привлечению абитуриентов	
Ограничиваюсь выполнением своих должностных обязанностей	
Активно участвую в привлечении иностранных граждан для обучения в университете	
Другое (укажите, пожалуйста):	



**30 Планируете ли Вы поменять место работы в ближайший год?**

*(отметьте, пожалуйста, один вариант ответа)*

Да, планирую устроиться в другое учебное заведение	
Да, планирую устроиться вне сферы образования	
Нет, планирую продолжить работу в КНАГТУ	
Затрудняюсь ответить	

**31 Ваш возраст:**  до 30 лет  от 31 до 50  от 51 до 60  более 60 лет

**32 Ваш стаж в КНАГТУ:**  до 5 лет  от 6 до 10  от 11 до 20  более 20 лет

**33 Что, по Вашему мнению, необходимо сделать для совершенствования учебного процесса и профессиональной деятельности сотрудников университета?**

*(напишите свой вариант ответа)*

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**Спасибо за участие в анкетировании!**



## ПРИЛОЖЕНИЕ Б

### Анкета для сотрудников общеуниверситетских подразделений *Уважаемые сотрудники университета!*

Просим Вас принять конфиденциальное участие в социологическом исследовании и ответить на вопросы данной анкеты

Укажите, пожалуйста, Ваше структурное подразделение: \_\_\_\_\_

#### 1 Вы удовлетворены своей работой в университете?

(отметьте, пожалуйста, **один** вариант ответа)

Полностью удовлетворен	
Частично удовлетворен	
Не удовлетворен	
Затрудняюсь ответить	

#### 2 Чем Вас привлекает работа в университете?

(отметьте, пожалуйста, **не более трёх** вариантов ответа)

Высоким престижем вуза	
Хорошими условиями труда	
Хорошей морально-психологической атмосферой в коллективе	
Чувством собственной значимости	
Возможностью профессионального роста	
Регулярностью получения заработной платы	
Близостью от места жительства	
После выполнения работы остается много свободного времени	
Удобный график работы	
Нет возможности устроиться на другую работу	
Работаю только для получения стажа для выхода на пенсию	
Затрудняюсь ответить	
Другое (укажите, пожалуйста)	

#### 3 Какой источник информации о жизни университета является для Вас основным?

(отметьте, пожалуйста, **не более трёх** вариантов ответа):

Официальная информация от руководства в виде приказов, распоряжений и т.д.	
Совещания, конференции, проводимые в университете	
Личное общение с руководством	
Рабочие совещания в подразделении	
Вузовская газета «Университетская жизнь»	
Устная неофициальная информация, слухи из разных источников	
Информационный сайт университета	
Информацию из жизни вуза не получаю	
Информацией о жизни вуза не интересуюсь	





#### 4 Насколько Вы удовлетворены отношениями

(отметьте подходящий для Вас вариант ответа в каждой строке)

Варианты ответа	Полностью удовлетворен	Частично удовлетворен	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
С администрацией				
С непосредственным руководством				
С коллегами				
Со студентами				

#### 5 Оцените, насколько Вы удовлетворены

(отметьте подходящий для Вас вариант ответа в каждой строке):

Варианты ответа	Полностью удовлетворен	Частично удовлетворен	Не удовлетворен	Затрудняюсь ответить
Распределением полномочий в системе управления				
Деятельностью администрации вуза				
Изменениями в деятельности университета, подразделения				
Вашим участием в принятии управленческих решений				
Признанием Ваших успехов и достижений				
Оплатой труда				
Удобными условиями работы и услугами, имеющимися в вузе				
Охраной и безопасностью труда				
Реализацией социальных программ университета				
Системой организации питания				
Доступностью информации о жизни университета				

#### 6 Какие вопросы реализации социальных программ КнАГТУ требуют решения в первую очередь? (отметьте, пожалуйста, не более трёх вариантов ответа):

Доступность участия	
Достаточность информации о социальных программах	
Объем финансирования социальных программ	
Своевременность принятия решений	
Затрудняюсь ответить	
Другое (укажите, пожалуйста)	



**7 На Ваш взгляд, что предпочтительнее:**

*(отметьте, пожалуйста, один вариант ответа)*

Сохранить финансирование социальных программ на прежнем уровне	
Направить часть средств из социальных программ на повышение заработной платы работников	

**8 Дайте оценку работе следующих структурных подразделений КнАГТУ (5 – полностью удовлетворен; 4 – частично удовлетворен; 3 – не удовлетворен; 2 – затрудняюсь ответить; 1 – не взаимодействую):**

Подразделения	5	4	3	2	1
Ректорат					
Отдел кадров					
Общий отдел					
Отдел менеджмента качества					
ИТ-управление					
Учебно-методическое управление					
Центр карьеры КнАГТУ					
Диспетчерская служба					
Редакционно-издательский отдел					
Библиотека					
ИДПО					
Отдел закупок					
Служба охраны труда					
Службы АХЧ					
Пункт общественного питания					
Договорной отдел					
Служба комплексной безопасности					
Юрисконсульты					
Второй отдел					
Управление формированием контингента студентов					
Отдел организации воспитательной работы					
Профком сотрудников					
Медиа-информационный центр					
Международный отдел					
Управление научно-исследовательской деятельностью					
Отдел подготовки и аттестации научных и научно-педагогических кадров					
Технопарк					
ОЗИС (патентный отдел)					
Бухгалтерия					
ПФО					
Медпункт					



**9 В каких мероприятиях профсоюзного комитета Вы принимали участие в прошлом году?** (отметьте, пожалуйста, **один** вариант ответа)

Семейные старты «Веселая эстафета»	
Физкультурно-спортивный фестиваль работников университета	
Выездная экскурсия	
Конкурс на асфальте ко дню защиты детей	
Коллективный выезд на лыжную базу	
Новогоднее поздравление детей на дому	
Не принимал(а) участия в мероприятиях	
Другое (укажите, пожалуйста)	

**10 Какие области деятельности, на Ваш взгляд, в первую очередь необходимо автоматизировать (разработать модуль информационной системы)?**

(напишите **свой вариант** ответа)

--

**11 На достижение каких целей университета ориентировано Ваше подразделение?**

(напишите **свой вариант** ответа)

--

**12 Какие планы (цели) на год у Вашего подразделения?**

(напишите **свой вариант** ответа)

--



**13 Что должны делать именно Вы для реализации этих целей в повседневной работе?**  
(напишите свой вариант ответа)

**14 Планируете ли Вы поменять место работы в ближайший год?**

Да, планирую устроиться в другое учебное заведение	
Да, планирую устроиться вне сферы образования	
Нет, планирую продолжить работу в КнАГТУ	
Затрудняюсь ответить	

**15 Ваша должность:**  руководитель  зам. руководителя  рядовой сотрудник

**16 Ваш возраст:**  до 30 лет  от 31 до 50  от 51 до 60  более 60 лет

**17 Ваш стаж в КнАГТУ:**  до 5 лет  от 6 до 10  от 11 до 20  более 20 лет

**18 Что, по Вашему мнению, необходимо сделать для совершенствования деятельности сотрудников университета?** (напишите, пожалуйста):

**Спасибо за участие в анкетировании!**