

Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
«РОССИЙСКИЙ ХИМИКО-ТЕХНОЛОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени Д. И. МЕНДЕЛЕЕВА»



Отдел менеджмента качества и образовательных программ

**«Мониторинг удовлетворенности ППС условиями труда
в РХТУ им. Д. И. Менделеева»**

(по результатам социологического исследования)



Москва 2019

Оглавление

Введение.....	3
1. Удовлетворенность ролью университета и профессией.....	7
2. Удовлетворенность управлением деятельностью Университета	8
3. Удовлетворенность системой оплаты труда и трудовым договором.....	10
4. Удовлетворенность организацией учебного процесса.....	12
5. Удовлетворенность дополнительными факторами, влияющими на условия труда.....	14
6. Удовлетворенность психологическим климатом	15
7. Удовлетворенность возможностями, предоставляемыми администрацией для повышения квалификации	17
8. Факторы, влияющие на желание работать	19
Выводы.....	22
Приложение	27

Отчет подготовили: к.э.н., начальник отдела менеджмента качества и образовательных программ Д.С. Лопаткин, программист II категории отдела менеджмента качества и образовательных программ А.А. Коленченко, инспектор по контролю за исполнением поручений отдела менеджмента качества и образовательных программ

М.А.

Ковалишин

Введение

Наиболее важным моментом создания и функционирования системы обеспечения качества образования в Университете является выявление требований и ожиданий потребителей, оценка степени соответствия этих требований показателям деятельности Университета и оценка удовлетворенности всех групп потребителей.

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

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

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

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

В РХТУ им. Д.И. Менделеева с 23.05.2019 по 07.06.2019 было проведено исследование «Мониторинг удовлетворенности ППС условиями труда в РХТУ им. Д. И. Менделеева», в качестве метода сбора первичной информации использовался анкетный опрос.¹

Работники профессорско-преподавательского состава (далее – ППС) осуществляют предусмотренную трудовым договором и индивидуальным

¹ Анкета прилагается (см. приложение)

планом учебную, научную, методическую и воспитательную работу в рамках соответствующих образовательных программ.

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

Основные задачи мониторинга:

- получение информации о состоянии условий труда в Университете;
- предупреждение возможных негативных тенденций в его развитии;
- выявление уровня удовлетворённости ППС работой в РХТУ им. Д.И. Менделеева;
- получение эмпирических данных о различных изучаемых процессах, социальном климате и проблемах, имеющих место среди преподавателей Университета.

В анкетировании приняли участие 167 респондент – сотрудники Университета, относящиеся к профессорско-преподавательскому составу.

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

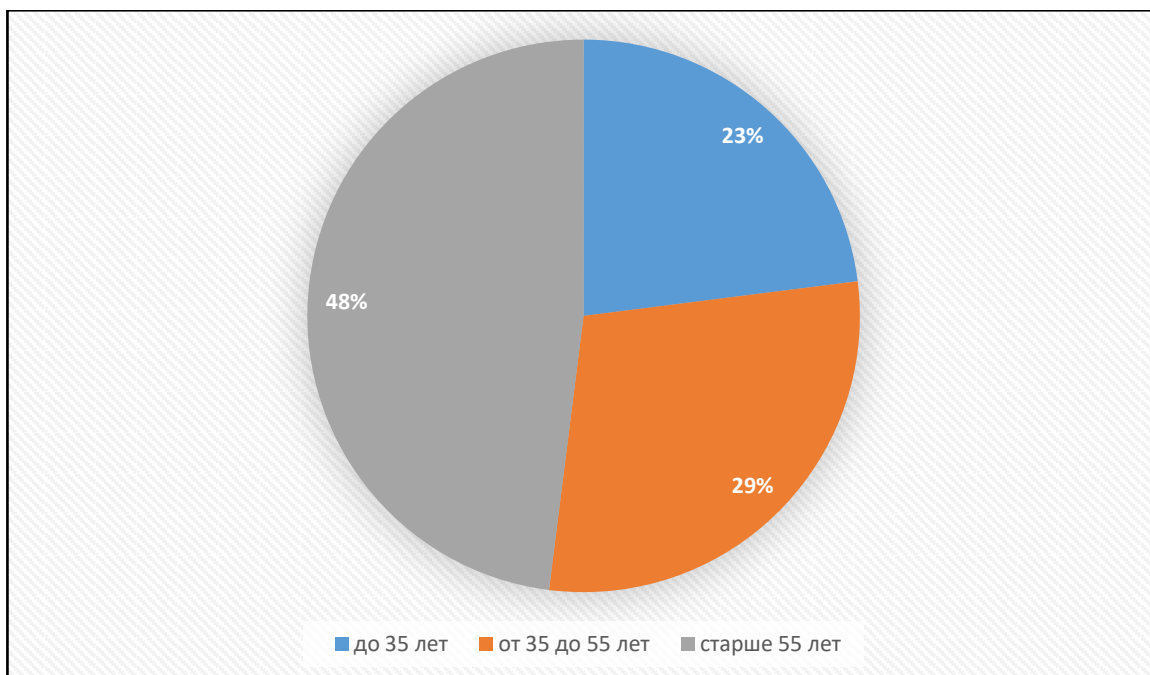


Рис. 1. Структура опрошенных по возрасту

Возраст респондентов:

до 35 лет – 38 человека;

от 35 до 55 лет – 49 человека;

старше 55 лет – 80 человек.

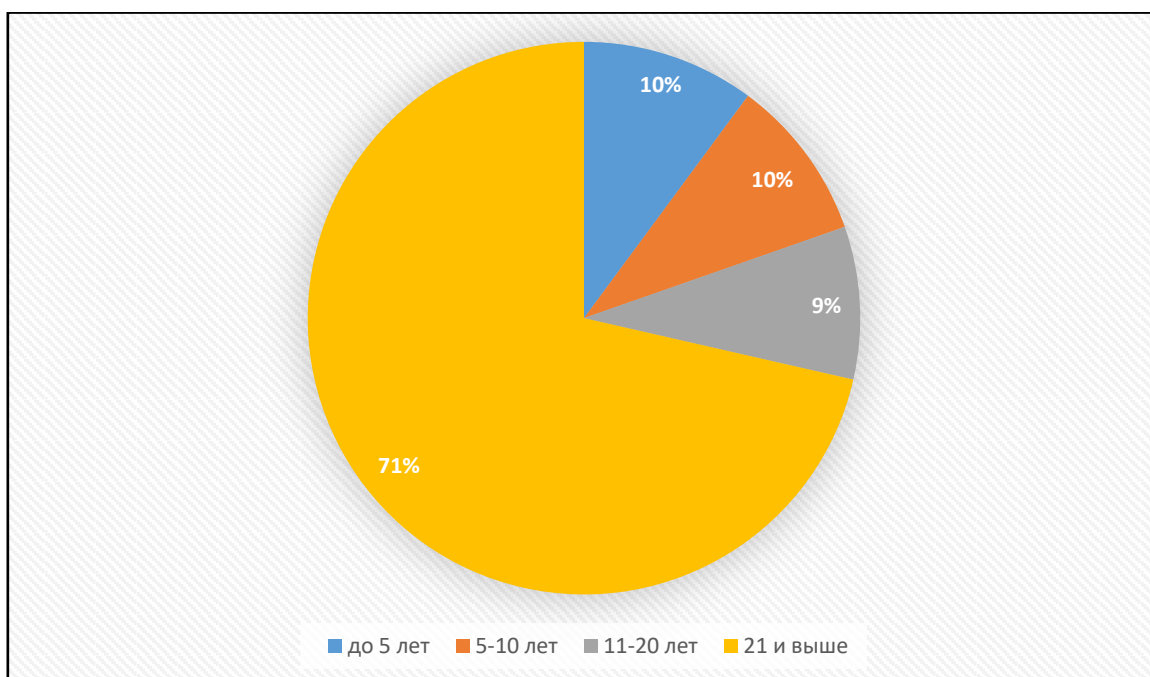


Рис. 2. Структура опрошенных по стажу работы

Стаж работы в ВУЗе:

- до 5 лет – 28 человек;
- 5-10 лет – 27 человек;
- 11-20 лет – 25 человек;
- 21 и выше – 87 человека.

Метод заполнения анкеты – индивидуальная, анонимная форма ответов ППС на вопросы анкеты в распечатанном формате. Статистическая обработка результатов анкетирования ППС проводилась Отделом менеджмента качества и образовательных программ.

Место проведения – по территориальному признаку расположения групп обучающихся: г. Москва, Миусская площадь, д.9; ул. Героев Панфиловцев, д.20.

Основные критерии по которым проводилось анкетирование представлены в Таблице 1.

Таблица 1

Критерии оценки удовлетворенности ППС

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

Шкала оценки результатов:

- 8-10 – высокий уровень удовлетворенности;
- 6-8 – уровень удовлетворенности выше среднего;
- 4-6 – средний уровень удовлетворенности;

- 2-4 – низкий уровень удовлетворенности;
- 0-2 – очень низкий уровень удовлетворенности.

Рассмотрим полученные результаты.

1. Удовлетворенность ролью Университета и профессией

Конкурентоспособность страны в мире все больше зависит от знаний, и университеты играют ключевую роль в этом контексте. Стремительное развитие науки и техники в самых различных сферах человеческой деятельности – от информационных и коммуникационных технологий до биотехнологии и новых материалов – обеспечивают странам значительный потенциал для ускорения и наращивания экономического развития. Высокая удовлетворенность ролью Университета в развитии образования, науки, промышленности и общества в целом, является важнейшим показателем успешной деятельности образовательной организации, который неразрывно связан с такими понятиями как корпоративная репутация и имидж вуза.

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

Как видно из таблицы 2в РХТУ им. Д.И. Менделеева ППС оценивает удовлетворенность ролью Университета и профессией на 7,3 балла в 2019 г. (на 7,4 – в 2018 г.) – выше среднего. Данный показатель немного уменьшился. Менее всего сотрудники удовлетворены ценностями, миссией, политикой и стратегией вуза – 6,5 балла – в 2019 г. и ролью РХТУ в профессиональной среде – 7,0 балла. Вне зависимости от стажа работы в образовательной организации наибольший уровень удовлетворенности соответствует критерию «удовлетворенность своей профессией» – 8,6 балла в 2019 г. и 8,8 балла в 2018 г. Сотрудники со стажем работы 10-20 лет больше

других удовлетворены своей профессией (9,3 балла) в 2019 г. В 2018 г. наибольшую удовлетворенность своей профессией демонстрировали сотрудники со стажем до 5 лет и свыше 20 лет (8,9 балла). В целом, за исключением «удовлетворенность ролью РХТУ в профессиональной среде», по всем критериям оценки незначительно уменьшились по сравнению с 2018 г.

Таблица 2

Уровень удовлетворенности ППС ролью Университета и профессией в 2018-2019 гг.

Стаж	до 5 лет		5-10 лет		11-20 лет		Свыше 20 лет		Итог	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Показатели критерия										
Удовлетворенность своей профессией	8,9	8,3	8,8	7,9	8,6	9,3	8,9	8,7	8,8	8,6
Удовлетворенность социальным статусом	8,6	6,6	7,3	6,7	6,5	7,9	6,6	7,2	7,3	7,1
Удовлетворенность ценностями, миссией, политикой и стратегией вуза	7,8	6,2	6,7	6,8	6,7	6,8	6,0	6,0	6,8	6,5
Удовлетворенность ролью РХТУ в профессиональной среде	7,6	6,6	6,0	6,9	6,6	7,7	6,8	6,6	6,7	7,0
Среднее значение	8,2	6,9	7,2	7,1	7,1	8,0	7,1	7,1	7,4	7,3

2. Удовлетворенность управлением деятельностью Университета

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

- реализация финансовой политики и стратегии вуза;
- развитие кадрового потенциала;
- эффективность управленческих решений;
- прозрачность деятельности;

- и многие другие задачи, связанные с направлениями деятельности и развития вуза.

В условиях рыночных отношений управленческие решения высшего руководства требуют высокой степени одобрения работниками, особенно это важно для образовательных организаций высшего образования. Исторически сложилось, что в сплоченной академической среде всегда существовали доверительные и взаимно уважительные отношения между руководством и сотрудником.

В образовательной среде руководство чаще всего использует демократический стиль управления, характеризующийся высокой степенью участия трудового коллектива в принятии стратегически важных решений.

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

Принятие управленческих решений – постоянная забота высшего руководства. Ректор принимает решения по самым различным вопросам: организационным, кадровым, снабженческим и финансовым.

В одних случаях он делает это единолично, в других необходимо коллегиальное решение – со своим советниками, проректорами и Ученым советом, в третьих – с привлечением экспертов и преподавателей. Важно помнить, что любое управленческое решение имеет смысл лишь в том случае, если оно эффективно.

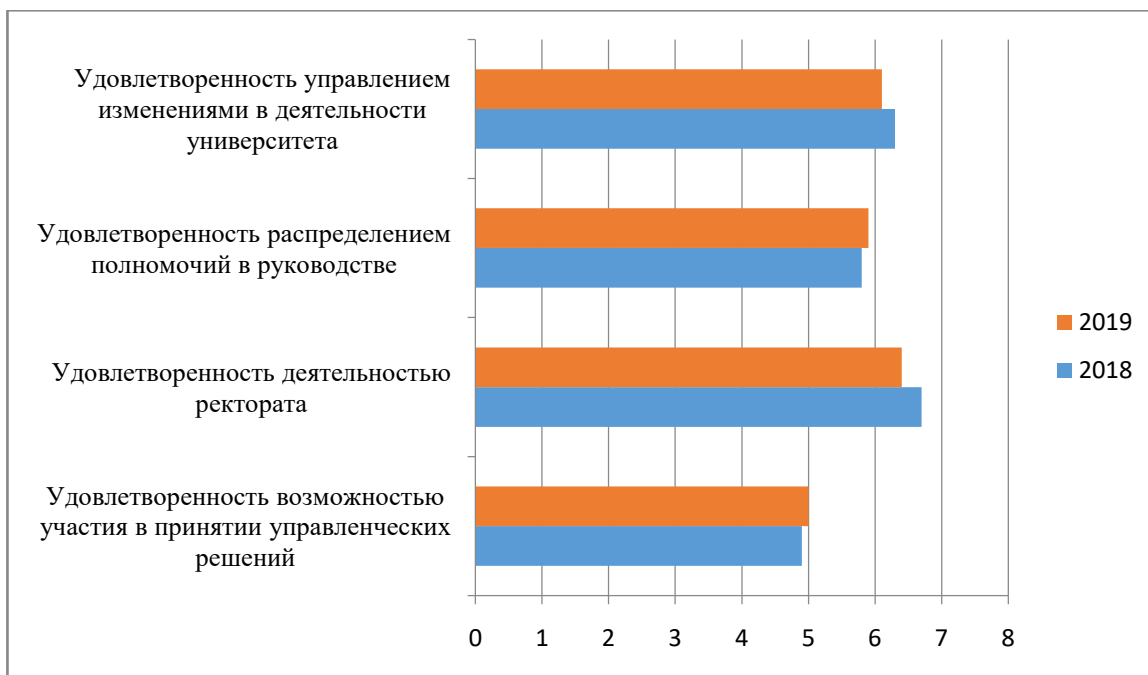


Рис.3. Удовлетворенность управлением деятельностью Университета

Как видно из рис. 3 «удовлетворенность профессорско-преподавательского состава управлением деятельностью Университета» не сильно изменилась по сравнению с прошлым годом. «Удовлетворенность распределением полномочий в руководстве Университета», немного возросла, (5,9 баллов – 2019 г., 5,8 баллов – 2018г.) по сравнению с прошлым учебным годом. Меньше всего, сотрудники, по-прежнему, удовлетворены возможностью участия в принятии управленческих решений – 4,9 балла. Однако, данный показатель немного подрос. Сегодня, он остается на среднем уровне (5 баллов). Не смотря на уменьшение некоторых показателей «удовлетворенности управлением деятельностью Университета», данный критерий сохраняется на средне уровне.

3. Удовлетворенность системой оплаты труда и трудовым договором

Повышение эффективности работы образовательной организации является основной целью управления. Одним из основных направлений в данной области является совершенствование системы материального

стимулирования труда персонала, ведущего к росту производительности труда, и как следствие, повышению эффективности работы Университета.

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

Для работы преподавателя также очень важным является уровень оснащённости его рабочего места. Под оснащённостью рабочего места обычно понимается обеспечение его всеми необходимыми средствами, при помощи которых можно создать преподавателю условия для эффективного выполнения им своих профессиональных обязанностей (чистота помещений, освещённость, температура внутри помещения, акустика аудитории, регулярность ремонта и т.д.).

Уровень удовлетворенности системой оплаты труда и трудовым договором представлен Рис. 4.

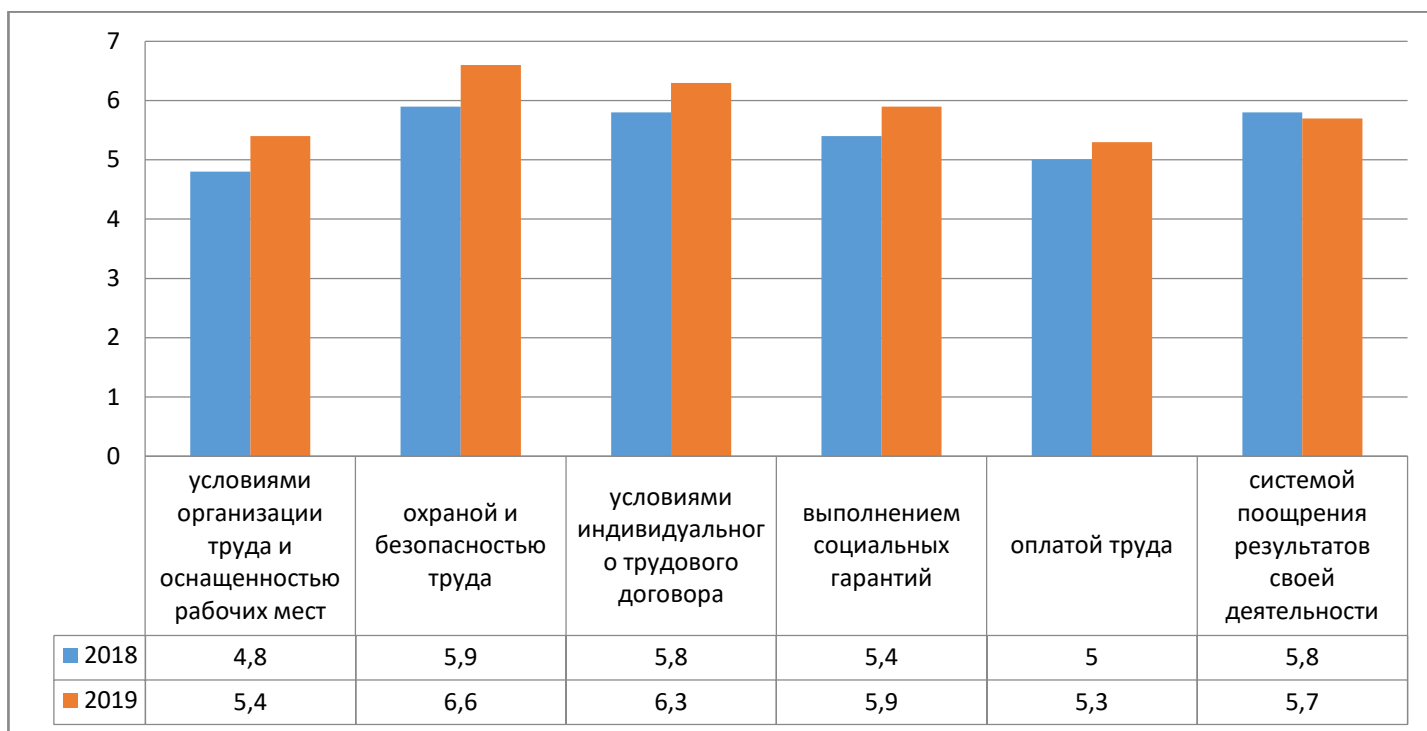


Рис. 4. Удовлетворенности системой оплаты труда и трудовым договором

Общий уровень удовлетворенности системой оплаты труда и трудовым договором в РХТУ им. Д.И. Менделеева находится на среднем уровне – 5,9 баллов. В прошлом году общий уровень удовлетворенности находился на среднем уровне – 5,4 балла. В 2019 году наименьшую оценку получили такие критерии как «удовлетворенность условиями оплаты труда» (5,3 балла) и «удовлетворенность условиями организации труда и оснащенность рабочих мест» – 5,4 балла. Но не смотря на это, по сравнению с прошлым годом, данные показатели выросли. В прошлом учебном году наименьшую оценку получил такой критерий, как «система поощрений результатов своей деятельности» – 2,5 балла. Единственным показателем продемонстрировавшим небольшую отрицательную динамику является «удовлетворенность системой поощрения результатов своей деятельности» (5,8 баллов – 2018г., 5,7 баллов – 2019г.). Стоит отметить что критерии «удовлетворенность охраной и безопасностью труда» и «удовлетворенность условиями индивидуального трудового договора» стали выше среднего (6,6 и 6,3 балла соответственно). По остальным критериям уровень удовлетворенности остается средним.

4. Удовлетворенность организацией учебного процесса

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

Общий уровень удовлетворенности ППС организацией учебного процесса остается на среднем уровне (Таблица 3). Однако, стоит отметить что по сравнению с 2018 годом данный критерий вырос (на 0,4 балла). Произошло это благодаря увеличению показателя «удовлетворенности доступностью компьютерных ресурсов и оргтехники» и «удовлетворенность

оснащенностью аудиторий современными техническими средствами обучения» (на 0,9 и 0,8 баллов соответственно). Наибольшие баллы в 2019 г. получил такие показатели как «доступность сети Internet» (6,6 баллов) и «работа электронно-библиотечных систем»(6,5 баллов). Так же стоит отдельно отметить увеличение критерия «удовлетворенность состоянием аудиторного фонда для занятий» (5,2 балла – 2018 г., 5,9 баллов – 2019 г.).

Таблица 3

**Уровень удовлетворенности организацией учебного процесса в
2018-2019 гг.**

Показатели критерия	Стаж								Итог	
	до 5 лет		5-10 лет		11-20 лет		Свыше 20 лет			
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Удовлетворенность:										
качеством и количеством учебно-методической литературы	7,0	6,4	6,1	6,9	5,9	5,6	6,1	6,3	6,3	6,3
состоянием аудиторного фонда для занятий	6,4	5,9	5,0	6,4	4,8	5,1	4,8	6,1	5,2	5,9
возможностью оперативного размножения раздаточных материалов для занятий со студентами	5,8	5,5	4,6	6,0	4,2	4,9	5,0	5,3	4,9	5,4
оснащенностью аудиторий современными техническими средствами обучения	5,5	4,9	3,9	5,7	3,6	4,7	4,0	4,8	4,2	5,0
работой электронно-библиотечных систем	6,8	6,1	6,4	7,2	7,3	6,4	6,3	6,3	6,7	6,5
доступностью компьютерных ресурсов и оргтехники	6,1	5,5	4,2	6,5	3,8	5,7	5,6	5,5	4,9	5,8
доступностью сети Internet	6,3	6,3	5,4	7,0	5,7	6,9	7,0	6,1	6,1	6,6
Среднее значение	6,3	5,8	5,1	6,5	5,0	5,6	5,5	5,8	5,5	5,9

Наименьшую оценку со стороны ППС как в 2019 г., так и в 2018 г. получил следующий критерий – «оснащенность аудиторий современными техническими средствами обучения» (5,0и 4,2 балла соответственно).Как было отмечено выше, динамика данного показателя выросла. Важно продолжать следить за динамикой данного показателя, так как использование

современных средств обучения в учебном процессе хотя и требует больших финансовых затрат, но во многом повышает эффективность обучения, позволяет обеспечить конкурентоспособность образовательной организации на рынке образовательных услуг и повышает удовлетворенность не только персонала, но и обучающихся. Среднее значение показателя удовлетворенности организацией учебного процесса выросло до 5,9 в 2019 году, но остается на среднем уровне.

Наименьший уровень удовлетворенности организацией учебного процесса наблюдается у сотрудников со стажем работы в Университете 11-20 лет (5,6 баллов) в 2019 г. и 11-20 лет (5,0 баллов) в 2018 г.

5. Удовлетворенность дополнительными факторами, влияющими на условия труда

Итоговый балл удовлетворенности дополнительными факторами, влияющими на условия труда, находится на среднем уровне – 5,9 баллов (Таблица 4).

Таблица 4

Уровень удовлетворенности дополнительными факторами, влияющими на условия труда в 2018-2019 гг.

Возраст	до 35 лет		от 35 до 55 лет		старше 55 лет		Итог	
	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Показатели критерия	2018	2019	2018	2019	2018	2019	2018	2019
Удовлетворенность организацией питания	5,7	5,1	5,3	5,8	4,9	5,8	5,3	5,6
Удовлетворенность обслуживанием в ИБЦ	7,2	6,2	6,8	7,3	7,3	7,2	7,1	6,9
Удовлетворенность возможностями занятий спортом	6,6	5,8	5,3	6,4	6,7	6,6	6,2	6,3
Удовлетворенность системой предоставления льгот	5,7	4,3	3,7	5,2	4,3	5,0	4,6	4,8
Среднее значение	6,3	5,4	5,3	6,2	5,8	6,2	5,8	5,9

Наименьший уровень удовлетворенности наблюдается в таких показателях как «организация питания»(5,6 балла – 2019 г., 5,3 балла – 2018 г.) и «система предоставления льгот» (4,8 балла – 2019 г., 4,6 балла – 2018 г.). В результате отсутствия качественного питания преподаватель становится вялым и безынициативным, снижается его работоспособность и эффективность деятельности. Чтобы избежать такой проблемы, необходима организация качественного питания в вузе. Больше всего недовольны организацией питания сотрудники в возрасте до 35 лет – 5,1 балла (2019 г.) и в возрасте старше 55 лет – 4,9 балла (2018 г.). Однако, в 2019 году данный критерий увеличился, но при этом остается на среднем уровне удовлетворенности. В целом динамика положительна, по сравнению с прошлым годом, почти все показатели выросли и находятся на уровне не ниже среднего. Исключение составляет «удовлетворенность обслуживанием в ИБЦ». Оценки по данному критерию уменьшились, но незначительно (7,1 – в 2018 году, 6,9 – в 2019 году). Данное снижение связано с переездом ИБЦ в Тушинский комплекс. Несмотря на это, преподаватели всех возрастов больше всего удовлетворены уровнем обслуживания в ИБЦ. Информационно-библиотечный центр является основным структурным подразделением РХТУ им Д.И. Менделеева, обеспечивающим информационную поддержку образовательного процесса и научно-исследовательской деятельности Университета.

Систему предоставления льгот ниже всего оценивают сотрудники в возрасте до 35 лет – 4,3 балла (2019 г.) и сотрудники в возрасте от 35 до 55 лет – 3,7 балла (2018 г.).

6. Удовлетворенность психологическим климатом

Условия, в которых взаимодействуют между собой члены рабочего коллектива, или, иными словами, психологический климат в коллективе,

будут влиять не только на успешность совместной их деятельности, но также и на результаты трудов и удовлетворенность самим процессом.

Психологический климат в Университете имеет значительное влияние на все стороны жизнедеятельности и взаимодействий участников образовательного процесса (Рис. 5).

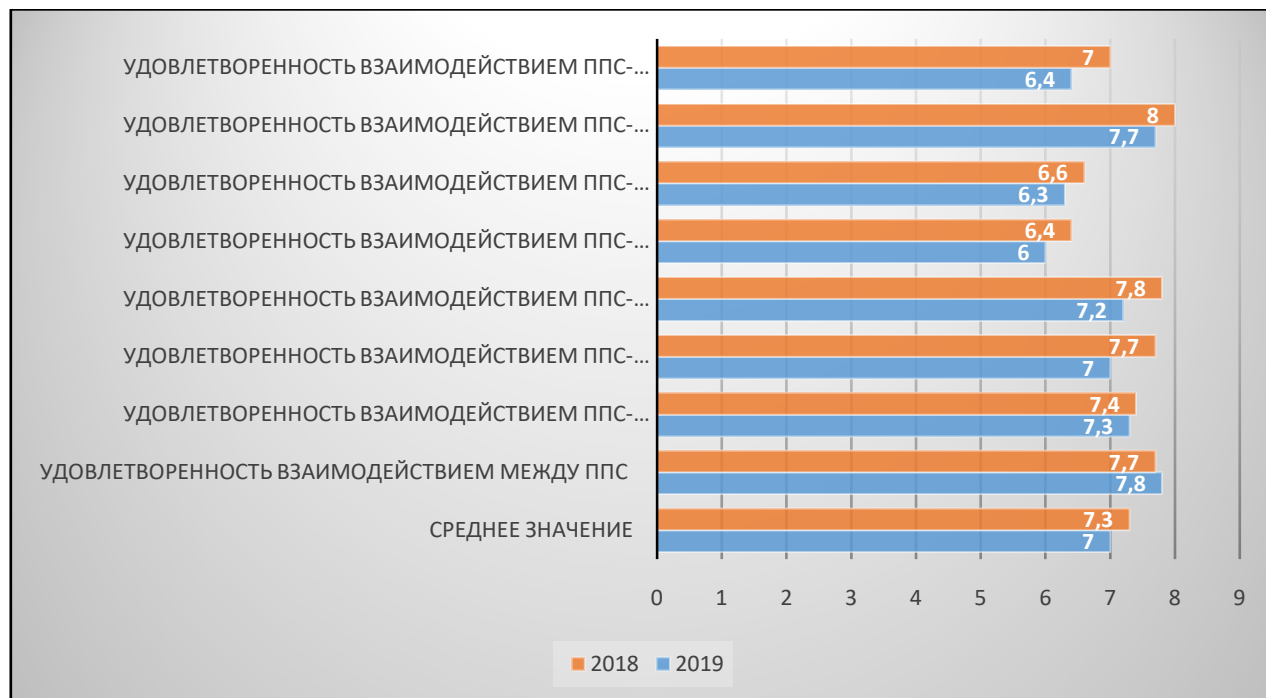


Рис. 5. Уровень удовлетворенности психологическим климатом

Преподаватели РХТУ им. Д.И. Менделеева оценивают уровень удовлетворенности психологическим климатом – выше среднего (7,3 балла – 2018 год, 7,0 – 2019 год). В 2019 г. наименьший показатель – «удовлетворенность отношениями с бухгалтерией» – 6,0 балла, в 2018 г. – с бухгалтерией – 6,4 балла. Самый высокий уровень отношений в 2019 г сложился у ППС между собой и с деканатом (7,8 и 7,7 баллов соответственно). В 2018 г. наиболее высоко оценены «отношения ППС-деканат» и, опять же, «отношения ППС-Информационно-библиотечный центр» (8 и 7,8 баллов соответственно). В целом, следует отметить, уменьшение уровня удовлетворенности психологическим климатом в Университете. Почти по всем критериям наблюдалась незначительное снижение. Возможно это связано с подготовкой к прохождению процедуры государственной аккредитации образовательной деятельности. Сказывается

усталость и напряжение между ППС и другими участниками образовательного процесса.

7. Удовлетворенность возможностями, предоставляемыми администрацией для повышения квалификации

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

В Таблице 5 показан уровень удовлетворенности ППС возможностями, предоставляемыми администрацией для повышения квалификации в 2018-2019 г.

Таблица 5

Удовлетворенность возможностями для повышения квалификации

Год	2018	2019
Педагогической:	6,6	6,6
курсами повышения квалификации	6,6	6,8
возможностями участия в конференциях, мастер-классах и т.д.	6,5	6,5
доступностью учебно-методической литературы	6,8	6,6
Научной:	6,6	6,3
возможностью выполнения диссертационных исследований	6,4	6,3
возможностью участия в научных конференциях различных уровней	6,3	6,4
доступностью научной литературы	6,8	6,6
возможностью публикаций в печати	6,7	6,1
Среднее значение	6,6	6,5

Удовлетворенность возможностями, предоставляемыми администрацией вуза для повышения квалификации в 2019 г. находится на

уровне выше среднего (6,5 баллов), что ниже, чем в 2018 г. (6,6 баллов – уровень выше среднего). Меньше всего преподаватели удовлетворены «возможность публикации в печати» – 6,1 балла – в 2019 г. и «возможность участия в научных конференциях различных уровней» – 6,3 балла – в 2018 г.

В Таблице 6 представлены наиболее приемлемые, по мнению преподавателей, формы повышения квалификации.

Таблица 6

Наиболее приемлемые формы повышения квалификации

Наименование формы	Удельный вес опрошенных, %	
	2018	2019
Методические совещания (семинары) на кафедрах;	23	21
Посещение лекций коллег;	17	14
Изучение новой литературы;	41	40
Участие в семинарах и конференциях, проводимых РХТУ;	16	25
Участие в семинарах, конференциях, проводимых другими вузами и научными организациями;	41	41
Выполнение и защита диссертации;	22	12
Участие в работе федерального учебно-методического объединения;	5	5
Курсы повышения квалификации в РХТУ;	23	40
Профессиональная стажировка на предприятии;	15	10
Стажировка в профильных учебных и научных заведениях;	30	22
Научная стажировка за рубежом;	14	20
Другое ;	0	4
Затрудняюсь ответить	1	2

В качестве наиболее приемлемой формы повышения квалификации, как в 2019, так и в 2018 г., ППС выбирает участие в семинарах, конференциях, проводимых другими вузами и научными организациями (41% – 2019, 41% – 2018) и изучение новой литературы; (40% – 2019, 41% – 2018). Некоторые респонденты предложили использовать новые методы повышения квалификации, такие как – онлайн-обучение, проведение курсов в профильных ВУЗах.

8. Факторы, влияющие на желание работать

В рамках проводимого исследования, профессорско-преподавательскому составу было также предложено ответить на следующие вопросы:

- 1) Чем Вас привлекает работа в РХТУ? (Таблица 7).
- 2) Что Вам мешает работать эффективнее? (Таблица 8).
- 3) Хотели бы Вы перейти на другую работу? (Рис.6).

Полученные результаты представлены ниже:

Таблица 7

Факторы, привлекающие к профессиональной деятельности в 2018-2019 г.

№ п/п	Варианты ответа	Удельный вес опрошенных, %	
		2018	2019
1	Перспектива профессионального роста	15	13
2	Работа по специальности	69	59
3	Высокий престиж вуза	16	24
4	Хорошие условия труда	4	11
5	Возможность заниматься преподавательской деятельностью	72	59
6	Возможность заниматься научной деятельностью	37	35
7	Возможности для самореализации	10	21
8	Зарплата	4	7
9	Хорошая психологическая атмосфера в коллективе	21	26
10	Близость от места жительства	11	7
11	Наличие аспирантуры и диссертационных советов	4	8
12	Другое	1	2

Главным фактором, привлекающим ППС к профессиональной деятельности и в 2019, и в 2018 г. остается возможность заниматься преподавательской деятельностью (59% опрошенных – 2019, 72% – 2018). Как

мы видим, данный критерий уменьшился. К отрицательной динамике могла привести подготовка к прохождению процедуры государственной аккредитации образовательной деятельности. В связи с большим объемом учебно-методической работы у преподавателей было меньше времени на контактную работу с обучающимися. Возможность работать по специальности привлекает 59% опрошенных в 2019 и 69% – в 2018 г. Возможность заниматься научной деятельностью в 2019 и 2018 г. выделяют 35% и 37% респондентов соответственно.

Таблица 8

Факторы, снижающие эффективность работы ППС, опрошенных в 2018-2019 г.

№ п/п	Варианты ответа	Удельный вес опрошенных, %	
		2018	2019
1	Плохое оборудование рабочего места	41	35
2	Плохое методическое обеспечение	7	13
3	Плохие санитарно-гигиенические условия	16	13
4	Физическая усталость	9	15
5	Психическая усталость	26	19
6	Возраст	2	9
7	Состояние здоровья	2	10
8	Низкая оплата труда	42	35
9	Удаленность места проживания от работы	14	19
10	Недостаточная профессиональная подготовка	1	2
11	Характер работы	1	5
12	Отношение коллег	0	2
13	Отношение руководства	17	10
14	Другое	12	16

Одним из главных факторов, снижающих эффективность работы преподавателя в 2018-2019г., является «низкая оплата труда»(42% и 35% опрошенных соответственно). Заметим, что данный показатель сильно упал,

по сравнению с 2018 годом. Следует также обратить внимание на то, что 35% респондентов в 2019 и 41% – в 2018 г. выделяют «плохое оборудование рабочего места» в качестве фактора, мешающего работать эффективнее. В 2018 г. 26% преподавателей указало в качестве негативного фактора «отношение руководства», в 2019 г. этот процент заметно упал (до 19%).

В числе прочих негативных факторов преподавателями было выделено: отвлекает дополнительная работа по оформлению отчетности, не имеющей непосредственное отношение к научной деятельности; устаревшее оборудование; бюрократия; перегруженность во время аккредитации.

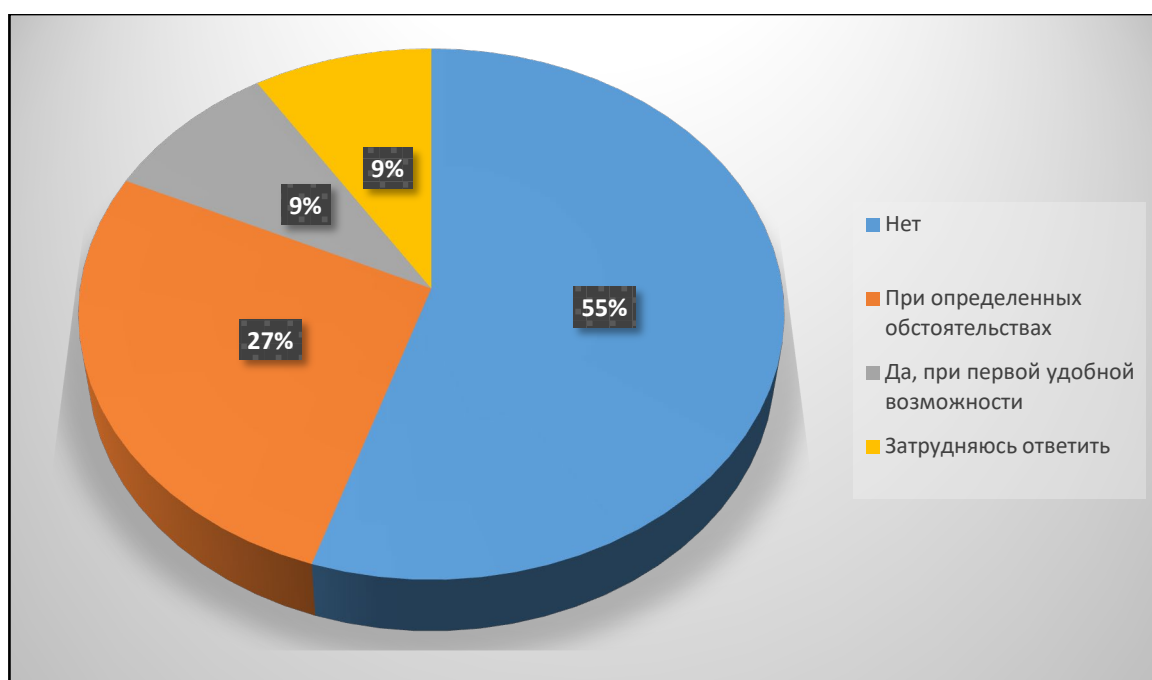


Рис.6. Желание сменить работу в 2019 г.

Отвечая на вопрос о желании сменить работу в 2019 г., 27% респондентов ответили, что готовы это сделать при определенных условиях (38% – в 2018), 55% ответили отрицательно (44% – в 2018).

Выводы

Итоги результатов по мониторингу удовлетворенности ППС условиями труда в РХТУ им. Д. И. Менделеева» представлены в Таблице 9.

Таблица 9

Итоговый балл удовлетворенности ППС условиями труда по критериям в 2018-2019 гг.

№ п/п	Название критерия	Итоговый балл		Уровень удовлетворенности	
		2018	2019	2018	2019
1	Удовлетворенность ролью Университета и профессией	7,4	7,3	выше среднего	выше среднего
2	Удовлетворенность управлением деятельностью Университета	5,9	5,9	средний	средний
3	Удовлетворенность системой оплаты труда и трудовым договором	5,4	5,9	средний	средний
4	Удовлетворенность организацией учебного процесса	5,5	5,9	средний	средний
5	Удовлетворенность дополнительными факторами, влияющими на условия труда	5,8	5,9	средний	средний
6	Удовлетворенность психологическим климатом	7,3	7,0	выше среднего	выше среднего
7	Удовлетворенность условиями для повышения квалификации	6,6	6,5	выше среднего	выше среднего
	Средний итоговый балл	6,3	6,3	выше среднего	выше среднего

По результатам социологического исследования в РХТУ им. Д.И. Менделеева общая удовлетворенность ППС организацией условиями труда в 2019 г., не изменилась и находится на уровне выше среднего. Положительная динамика, наблюдалась по следующим критериям оценки: «удовлетворенность системой оплаты труда и трудовым договором», «удовлетворенность организацией учебного процесса и удовлетворенность дополнительными факторами, влияющими на условия труда».

Однако, в жизнедеятельности Университета имеется ряд аспектов, требующих внимательного изучения.

Первый аспект – повышение уровня вовлеченности профессорско-преподавательского состава в управление деятельностью Университета. Меньше всего, сотрудники, по-прежнему, удовлетворены «возможность участия в принятии управленческих решений» – 5,0 баллов.

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

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

- расширенное заседание Ученого совета РХТУ с профессорами и преподавателями Университета;
- открытый диалог ректора (проректора по направлению) с профессорами и преподавателями Университета.

Второй аспект – повышение заработной платы, а также разработка системы поощрения труда профессорско-преподавательского состава. Несмотря на положительную динамику по данному критерию, «низкая оплата труда» была выделена ППС, в качестве главного фактора, влияющего

на эффективность работы, поэтому данному аспекту следует продолжать уделять повышенное внимание.

С целью поощрения сотрудников РХТУ им. Д.И. Менделеева за достижения в образовательной, учебно-методической и научно-исследовательской деятельности в рамках перспективных направлений развития РХТУ им. Д.И. Менделеева в апреле 2018 года проводился конкурс среди ППС. В результате этого конкурса около двухсот преподавателей начали получать денежную надбавку за выполнение учебно-методических проектов.

Данное мероприятие, проводится руководством РХТУ им. Д.И. Менделеева и направлено на материальное стимулирование научно-публикационной, учебно-методической работы профессорско-преподавательского состава. Повышение заработной платы, а также поддержание эффективной системы поощрения труда преподавателей является одной из приоритетных задач руководства Университета.

В дальнейшем необходимо продолжать проведение стимулирующих мероприятий по поощрению профессорско-преподавательского состава.

Помимо этого, важно помнить, что удовлетворенность оплатой труда, материальным вознаграждением тесно связана с субъективной оценкой степени справедливости отношений. Следовательно, помимо существующих мероприятий по стимулированию руководству вуза нужно обращать внимание на следующие моменты:

- соответствует ли уровень оплаты преподавателей уровню оплаты аналогичных специалистов в других университетах;
- соотносимы ли усилия и вознаграждение работников предприятия.

В некоторых случаях более важно не абсолютное количество зарабатываемых человеком денег, а то, что он считает оплату своего труда справедливой. Согласно социологическим исследованиям, люди, которые полагают, что людям, имеющим такую же квалификацию, как и они, платят больше, выявил их неудовлетворенность работой. Люди, которые полагают,

что им платят больше, чем коллегам, чаще других говорят об удовлетворенности своей работой.

Объективная оплата труда, или оплата за выполненную работу, – это такая организационная система оплаты труда, при которой хорошо работающие сотрудники зарабатывают больше тех, кто работает хуже или плохо. Одним из примеров такой системы является введение эффективного контракта.

Состояние аудиторного фонда для занятий. Несмотря на то, что оценка критерия «оснащенность аудиторий современными техническими средствами обучения» улучшилась в 2019 году, данный критерий имеет наименьшее значение в блоке «уровень удовлетворенности организацией учебного процесса».

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

Для эффективного оказания образовательной услуги вуз должен обладать необходимой материально-технической базой, отвечающей современному уровню развития производительных сил.

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

Деятельность столовых и кафе на территории Университета. Рекомендуется продолжать предпринимать корректирующие мероприятия по улучшению работы пунктов организации питания с целью повышения

улучшению работы пунктов организации питания с целью повышения качества продукции и обслуживания. Некоторые преподаватели не довольны работой общепита в Университете. Необходимо продолжать развитие рациональной организации питания в РХТУ им Д.И. Менделеева

Согласно требованиям ГОСТ Р ИСО 9001-2015 Системы менеджмента качества. Требования п.5.1.2 высшее руководство должно демонстрировать лидерство и приверженность в отношении ориентации на потребителей посредством обеспечения того, что в центре внимания находится повышение удовлетворенности потребителей.

В связи с этим, рекомендуется и дальше ежегодно проводить оценку и мониторинг удовлетворенности ППС условиями труда.

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

Согласовано:

Проректор по учебной работе

С. Н. Филатов

И.о. проректора по
учебно-методической работе

Н.А. Макаров

АНКЕТА – ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ППС РАБОТОЙ В ВУЗЕ

Уважаемые сотрудники! Отдел менеджмента качества и образовательных программ проводит опрос сотрудников, цель которого определить удовлетворенность сотрудников работой в вузе. Полученные данные будут полезны для улучшения работы вуза.

Инструкция. Для ответа на вопрос необходимо зачеркнуть выбранный Вами вариант ответа, оценивающий Вашу степень удовлетворенности, из расчета, что 10 баллов соответствует полной удовлетворенности по данному показателю, а 0 баллов - полной неудовлетворенности. В некоторых вопросах Вам необходимо будет выбрать несколько вариантов ответа и сделать соответствующую пометку в квадрате. Внимательно читайте инструкцию к вопросу, чтобы корректно на него ответить!

Дата заполнения анкеты: _____

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

Стаж работы в вузе: _____ лет

1. Насколько Вы удовлетворены:

1.1.	своей профессией	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.2.	социальным статусом	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.3.	ценностями, миссией, политикой и стратегией вуза	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.4.	ролью РХТУ в профессиональной среде	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.5.	управлением изменениями в деятельности Университета	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.6.	распределением полномочий в руководстве	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.7.	деятельностью ректората	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.8.	возможностью участия в принятии управленческих решений	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.9.	условиями организации труда и оснащенностью рабочих мест	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.10.	охраной и безопасностью труда	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.11.	условиями индивидуального трудового договора	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.12.	выполнением социальных гарантий	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.13.	оплатой труда	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.14.	системой поощрений результатов своей деятельности	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1.15.	качеством и количеством учебно-методической литературы	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.16.	состоянием аудиторного фонда для занятий	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.17.	возможностью оперативного размножения раздаточных материалов для занятий со студентами	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.18.	оснащенностью аудиторий современными техническими средствами обучения	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.19.	работой электронно-библиотечных систем	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.20.	доступностью компьютерных ресурсов и оргтехники	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.21.	доступностью сети Internet	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.22.	организацией питания	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.23.	обслуживанием в ИБЦ	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.24.	возможностями занятий спортом	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.25.	системой предоставления льгот	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

2. Оцените, насколько Вы удовлетворены:

2.	Взаимодействием:											
2.1.	ППС-Учебное управление (расписание и др.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.2.	ППС-деканат	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.3.	ППС-ректорат	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.4.	ППС-бухгалтерия	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.5.	ППС-Информационно-библиотечный центр	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.6.	ППС-вспомогательный персонал (охрана, работники столовой и т.д.)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.7.	ППС-студент	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2.8.	между ППС	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

3. Чем Вас привлекает работа в РХТУ?

Выберите не более 3-х вариантов.

- перспективой профессионального роста;
- работой по специальности;
- высоким престижем вуза;
- хорошими условиями труда;
- возможностью заниматься преподавательской деятельностью;

- возможностью заниматься научной деятельностью;
- возможностями для самореализации;
- зарплатой;
- хорошей психологической атмосферой в коллективе;
- близостью от места жительства;
- наличием аспирантуры и диссертационных советов;
- другое _____ .

4. Хотели бы Вы перейти на другую работу?

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

5. Что мешает Вам работать эффективнее?

Выберите не более 3-х вариантов.

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

6. Насколько вы удовлетворены возможностями, которые предоставляет администрация РХТУ для повышения квалификации?

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

6.2.3.	доступностью научной литературы	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6.2.4.	возможностью публикаций в печати	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

7. Какую форму повышения квалификации Вы считаете наиболее приемлемой для себя в настоящее время?

Выберите не более 3-х вариантов.

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

Стандартный опросный бланк не может предусмотреть все жизненные ситуации, связанные с работой. Ниже Вы можете отразить те моменты, которые не вошли в анкету. Вы можете оставить свои предложения по улучшению работы нашего Университета.

БЛАГОДАРИМ ЗА УЧАСТИЕ В ОПРОСЕ!