

«Қызметкерлердің еңбек жағдайларына қанағаттануы»
атты сауалнаманың нәтижесі бойынша
ЕСЕП

Кіріспе.

Өткізу мерзімі: 2025 ж. қаңтар

Мақсатты аудитория: университет қызметкерлері

Ақпаратты жинау әдісі: online сауалнама (сауалнамалық сұрау)

Зерттеудің мақсаты: еңбек жағдайларын жақсартуға және жайлы жұмыс атмосферасын құруға ықпал ету.

Сауалнамаға университеттің 20 және құрылымдық бөлімшелерінің 144 қызметкерінің ішінен респонденттің 84/58,3% қатысты.

1 - сұрақ. Сіздің лауазымыңыз.

2 - кесте.

Лауазымыңыз:	респонденттер саны	Құрылымдық бөлімшенің басшысы	%	Маман	%	Басқа	%
Барлығы:	84	14	16,7	51	60,7	19	22,6

Сауалнамаға қатысушылардың көпшілігі – «мамандар» (қатысушылардың жалпы санының 60,7 %), бұл университеттің негізгі қызметімен тікелей жұмыс істейтін университеттің негізгі жұмыс күші үшін еңбек жағдайларына қанағаттану бойынша қорытындыларды репрезентативті етеді

2 - сұрақ. Университеттегі жұмыс өтіліңіз:

3 - кесте.

Университеттегі жұмыс өтіліңіз:	респонденттер саны	1 жылдан аз	%	5 жылға дейін	%	10 жылға дейін	%	20 жылға дейін	%	20 жылдан астам	%
Барлығы:	84	11	13,1	21	25,0	12	14,3	27	32,1	13	15,5

Респонденттердің көпшілігінде университетте «20 жылға дейін» жұмыс өтілі бар (32,1%), ал «бір жылдан аз» жұмыс тәжірибесі бар қызметкерлердің ең аз саны – 13,1 %. Тұтастай алғанда, деректер қызметкерлердің көпшілігінің орташа және ұзақ тәжірибесі бар екенін көрсетеді, бұл университеттегі жұмыс орнының тұрақтылығын және кадр тұрақтамауының төмендігін растауы мүмкін.

3 - сұрақ. Университеттің әртүрлі инфрақұрылым нысандарының жұмыс кеңістігін ұйымдастырудың және жұмыс істеуінің ыңғайлылығын бағалаңыз

4 - сұрақ. Сіз өзіңіздің жұмыс орныңыздың жағдайына (жарықтандыру, жылу режимі, жабдықтар, жиһаздармен жабдықтау және т. б.) қаншалықты қанағаттанасыз?

Жұмыс кеңістігін ұйымдастырудың ыңғайлылығына, университет инфрақұрылымы объектілерінің жұмыс істеуіне және қызметкерлердің өз жұмыс орнының жағдайларына қанағаттануына қатысты сауалнаманың іс жүзінде бірдей нәтижелері атап өтіледі:

4 - кесте.

Университеттің әртүрлі инфрақұрылым нысандарының жұмыс кеңістігін ұйымдастырудың және жұмыс істеуінің ыңғайлылығын бағалаңыз	респонденттер саны	Қанағаттанамын	%	Ішінара қанағаттанамын	%	Қанағаттанбаймын	%
БАРЛЫҒЫ:	84	55	65,5	22	26,2	7	8,3

5 - кесте.

Сіз өзіңіздің жұмыс орныңыздың жағдайына қаншалықты қанағаттанасыз?	респонденттер саны	Қанағаттанамын	%	Ішінара қанағаттанамын	%	Қанағаттанбаймын	%
Барлығы:	84	52	61,9	24	28,6	8	9,5

Қызметкерлердің басым көпшілігі (65,5 % және 61,9 %) және бұл оң нәтиже, жұмыс кеңістігінің жағдайларына, оның ішінде олардың жұмыс орындарына және университет инфрақұрылымының жұмысына қанағаттанған; шамамен үштен бірі (26,2 % және 28,6 %) ішінара қанағаттанушылықты білдіреді, бұл респонденттердің 10% - на дейін (8,3 % және 9,5 %) жақсартуға арналған кеңістіктің болуын көрсетеді және - қанағаттанбағандардың салыстырмалы түрде аз үлесі, жұмыс жағдайлары мен инфрақұрылымға қатысты мәселелер бірнеше қызметкердің жұмысын қиындататынын көрсетеді.

5 - сұрақ. Сіз еңбекті қорғау және қауіпсіздікпен қаншалықты қанағаттанасыз?

6 - кесте.

Еңбекті қорғау және қауіпсіздікпен қаншалықты қанағаттанасыз?	респонденттер саны	Қанағаттанамын	%	Ішінара қанағаттанамын	%	Қанағаттанбаймын	%
Барлығы:	84	69	82,1	14	16,7	1	1,2

Аталған салада көрсеткіштер өте жақсы: қызметкерлердің едәуір көпшілігі (82,1%) еңбекті қорғау мен қауіпсіздікке толық қанағаттанған, респонденттердің тек 1,2% - ы қанағаттанбаған, бұл жалпы алғанда университеттегі еңбекті қорғау мен қауіпсіздіктің жоғары стандарттарын растайды.

6 - сұрақ. Өзіңіздің жұмыс кестеңізбен қаншалықты қанағаттанасыз?

7 - кесте.

Өзіңіздің жұмыс кестеңізбен қаншалықты қанағаттанасыз?	респонденттер саны	Қанағаттанамын	%	Ішінара қанағаттанамын	%	Қанағаттанбаймын	%
Барлығы:	84	74	88,1	8	9,5	2	2,4

Нәтижелер қызметкерлердің басым көпшілігі (88,1%) жұмыс кестесіне қанағаттанғанын көрсетеді. Респонденттердің тек 2,4% - ы өз кестелеріне қанағаттанбайды, бұл осы аспектідегі жалпы оң жағдайды растайды. Сонымен қатар респонденттердің аз тобы (9,5%) жалпы қанағаттандырылуы мүмкін, бірақ жақсартуды немесе бейімделуді қажет ететін кестенің аспектілері бар, бұл қызметкерлердің ұсыныстарында көрініс тапты.

7 - сұрақ. Жұмыс жүктемеңізді бағалаңыз.

8 - кесте

Жұмыс жүктемеңізді бағалаңыз	респонденттер саны	Тым жоғары	%	Жеткілікті / норма	%	Жеткіліксіз	%
Барлығы:	84	9	10,7	73	86,9	2	2,4

Қызметкерлердің басым көпшілігі (73 респондент/86,9%) жұмыс жүктемесін қалыпты және стандарттарға немесе үміттерге сәйкес деп санайды.

Қызметкерлердің аз, бірақ байқалатын пайызы (9 респондент/10,7%) жұмыс жүктемесін тым жоғары деп санайды, бұл шамадан тыс жүктемені немесе жұмыс көлемінің жеке жұмысшылардың мүмкіндіктеріне сәйкес келмейтіндігін көрсетуі мүмкін.

Өте аз үлес, тек 2 респондент / 2,4%, жұмыс жүктемесін жеткіліксіз деп санайды.

8 - сұрақ. Сіз техникалық жасақтамаға қаншалықты қанағаттанасыз (компьютерлік жабдық, желілер, бағдарламалар, дерекқорлар және т.б.)?

9 - Кесте.

Сіз техникалық жасақтамаға қаншалықты қанағаттанасыз?	респонденттер саны	Қанағаттанамын	%	Ішінара қанағаттанамын	%	Қанағаттанбаймын	%
Барлығы:	84	60	71,4	16	19,0	8	9,5

Оң нәтиже, бұл қызметкерлердің көпшілігі жұмыс орнындағы техникалық қамтамасыз етуге риза екенін көрсетеді – бұл сауалнамаға қатысқандардың жалпы санының 71,4%.

Сауалнамаға қатысқандардың жалпы санының 19% құрайтын респонденттер тобы техникалық қамтамасыз етуге аралас көзқарасты білдіреді, мүмкін кейбір аспектілерде қанағаттанған, бірақ басқаларында шағымдары немесе ескертулері бар.

Салыстырмалы түрде аз үлес (9,5%) техникалық қызмет көрсету мәселесі қызметкерлердің аз ғана бөлігін жұмыс істеуді қиындататынын көрсетеді.

9 - сұрақ. Өзіңіздің еңбекақы деңгейіңізге қаншалықты қанағаттанасыз?

10 - кесте.

Сіз өзіңіздің еңбекақы деңгейіңізге қаншалықты қанағаттанасыз?	респонденттер саны	Қанағаттанамын	%	Ішінара қанағаттанамын	%	Қанағаттанбаймын	%
Барлығы:	84	16	19,0	34	40,5	34	40,5

Қызметкерлердің көпшілігі үшін еңбекақы деңгейі назар аударуды және жағдайды қайта қарауды қажет ететін проблемалық мәселе екені анықталды: қызметкерлердің тек 19% - ы еңбекақы деңгейіне қанағаттанады, респонденттердің жартысына жуығы (40,5%) ішінара қанағаттанушылықты білдіреді, ал тағы 40,5% - ы еңбекақысына қанағаттанбайды.

10 - сұрақ. Қосымша төлемдер мен көтермелеулерге (сыйлықақы, қосымша ақы, үстемеақы және т. б.) қаншалықты қанағаттанасыз?

11 - кесте.

Қосымша төлемдер мен көтермелеулерге қаншалықты қанағаттанасыз?	респонденттер саны	Қанағаттанамын	%	Ішінара қанағаттанамын	%	Қанағаттанбаймын	%
Барлығы:	84	41	48,8	35	41,7	8	9,5

Қанағаттанған: 41 респондент, бұл сауалнамаға қатысқандардың жалпы санының 48,8% құрайды. Бұл қызметкерлердің жартысына жуығы, қосымша төлемдер мен ынталандыруларға қанағаттанған адамдардың айтарлықтай санын көрсетеді, бұл оң нәтиже.

Ішінара қанағаттанған: 35 респондент, бұл жалпы санның 41,7% құрайды. Бұл сондай-ақ қызметкерлердің көпшілігінің қандай да бір дәрежеде қосымша төлемдер мен ынталандыруларға риза екенін көрсетуі мүмкін үлкен үлес, бірақ олар осы саладағы жақсартулар мен өзгерістердің мүмкіндіктерін көре алады.

Қанағаттанбаған: 8 респондент, бұл жалпы санның 9,5% құрайды. Бұл салыстырмалы түрде аз үлес, бұл қосымша төлемдер мен ынталандыру мәселесі шамалы екенін және қызметкерлердің аз санына ғана әсер ететінін көрсетеді.

11 - сұрақ. Әлеуметтік жеңілдіктер жүйесіне (демалыс, медициналық сақтандыру және басқа да жеңілдіктер) қаншалықты қанағаттанасыз?

12 - кесте.

Әлеуметтік жеңілдіктер жүйесіне қаншалықты қанағаттанасыз?	респонденттер саны	Қанағаттанамын	%	Ішінара қанағаттанамын	%	Қанағаттанбаймын	%
---	---------------------------	-----------------------	----------	-------------------------------	----------	-------------------------	----------

Барлығы:	84	45	53,6	27	32,1	12	14,3
----------	----	----	------	----	------	----	------

Қызметкерлердің жартысынан көбі (53,6%) әлеуметтік жеңілдіктер жүйесіне қанағаттанған. Респонденттердің үштен бірі (32,1%) белгілі бір дәрежеде жеңілдіктер жүйесіне риза, бірақ жақсарту немесе өзгерту мүмкіндіктерін көреді. Кейбір қызметкерлерде әлеуметтік жеңілдіктер жүйесімен проблемалардың болуы туралы қанағаттанбағандар көрсеткіші айтады (12 респондент / 14,3%).

12 - сұрақ. Ұжымда өзіңізді қаншалықты жайлы сезінесіз?

13- кесте.

Ұжымда өзіңізді қаншалықты жайлы сезінесіз?	респонденттер саны	Өте қолайлы	%	Қолайлы	%	Аса қолайлы емес	%	Мүлдем қолайсыз	%
БАРЛЫҒЫ:	84	0	0,0	83	98,8	1	1,2	0	0,0

Барлық респондент (98,8%) ұжымда өзін жайлы сезінеді.

Өте аз пайызы (1,2%) өздеріне ыңғайлы емес екенін көрсетті, бірақ бұл маңызды мәселе емес.

Өзін мүлдем ыңғайсыз немесе өте ыңғайлы сезінетін адамдардың болмауы жалпы ұжымда тұрақты және жағымды атмосфера орнағанын көрсетуі мүмкін.

13 - сұрақ. Университетпен ұсынылатын біліктілікті арттыру мүмкіндіктеріне қанағаттанасыз ба?

14 - сұрақ. Сіздің ойыңызша, университетте кәсіби өсу мен мансаптық өсу үшін мүмкіндіктер бар ма?

Біліктілікті арттыру мүмкіндіктеріне қанағаттану мен мансаптық өсуді қабылдау арасында өзара байланыс бар, сондықтан аталған бағыттар бойынша сауалнама нәтижелерін байланыстыру маңызды.

14 - кесте.

Сіз университетпен ұсынылатын біліктілікті арттыру мүмкіндіктеріне қанағаттанасыз ба?	респонденттер саны	Иә	%	Жоқ	%
БАРЛЫҒЫ:	84	48	57,1	36	42,9

15 - кесте.

Сіздің ойыңызша, университетте кәсіби өсу мен мансаптық өсу үшін мүмкіндіктер бар ма?	респонденттер саны	Иә	%	Жоқ	%
БАРЛЫҒЫ:	84	46	54,8	38	45,2

1. Біліктілікті арттыру мүмкіндіктеріне қанағаттанған топтар:

48 респондент біліктілікті арттыру мүмкіндіктеріне қанағаттанды (13-сұрақ), жалпы санның 46-сы университетте мансаптық мүмкіндіктер бар деп санайды (14-сұрақ). Бұл дегеніміз, біліктілікті арттыру мүмкіндіктеріне қанағаттанғандардың көпшілігі (54,8%) мансаптық өсу перспективаларын көреді, бұл жалпы университет үшін жақсы белгі.

2. Біліктілікті арттыру мүмкіндіктеріне қанағаттанбаған топтар:

36 респондент біліктілікті арттыру мүмкіндіктеріне қанағаттанбайды (13-сұрақ), 38-і университетте кәсіби өсу мүмкіндігі жоқ деп санайды (14-сұрақ). Бұл респонденттердің екінші жартысы (42,9% және 45,2%) мансаптық перспективаларды көрмейтінін және біліктілікті арттыру мүмкіндігінің жетіспеушілігі мансаптық өсуге кедергі ретінде қабылданатынын көрсетеді.

15 - сұрақ. Университеттен кету және басқа жұмыс орнына ауысу мәселесін

қарастырып жатырсыз ба?

16 - кесте.

Университеттен кету және басқа жұмыс орнына ауысу мәселесін қарастырып жатырсыз ба?	респондентте р саны	Жақын арада кетуге дайынмын	%	Мен бұл туралы ойлаймын	%	Мен басқа жұмыс орнын іздеп жүрмін	%	Жок	%
БАРЛЫҒЫ:	84	2	2,4	14	16,7	2	2,4	66	78,6

1. **Жақын арада жұмыстан шығуға дайындықтың төмен пайызы (2,4%):** тек 2 қызметкер жақын арада жұмыстан шығуға дайын, ал қазіргі уақытта қызметкерлердің көпшілігі жұмыстан шығаруды өзекті нұсқа ретінде қарастырмайды.

2. **Респонденттердің 16,7% - ы жұмыстан шығу туралы ойлайды:** бұл жұмысшылардың қазіргі жағдайларына толық қанағаттанбаған бөлігінің пікірін растайды (сұрақтар: 3, 4, 5, 6, 8).

3. **Басқа жұмыс орнын табу (2,4%):** екі адам басқа жұмыс орнын іздейді, бұл өте төмен көрсеткіш.

4. Қызметкерлердің 80% - ға жуығы жұмыстан шығуды қарастырмайды, респонденттердің 78,6% - ы жұмыстан шығу туралы ойламайтынын және басқа жұмыс орнына ауысуды қарастырмайтынын айтты. Бұл қанағаттанған қызметкерлердің айтарлықтай жоғары үлесі, бұл университет үшін оң нәтиже.

16 - сұрақ. Еңбек/ шығармашылық белсенділігіңізді арттыруға не ықпал ететінін көрсетіңіз.

17 - сұрақ. Университетте жұмыс істеудің қандай аспектілері жақсартуды қажет етеді деп ойлайсыз?

18 - сұрақ. Университетте еңбек жағдайларын жақсарту бойынша қандай ұсыныстар немесе идеялар ұсына аласыз?

17 - кесте.

Еңбек/ шығармашылық белсенділігіңізді арттыруға не ықпал ететінін көрсетіңіз	респондентте р саны	Ұсыныстар енгізді	%	Мәселені елемеді	%	Олар өз ұсыныстарын айтқан жоқ, ұсыныстар жоқ	%
БАРЛЫҒЫ:	84	59	70,2	14	16,7	11	13,1

18 - кесте.

Университетте жұмыс істеудің қандай аспектілері жақсартуды қажет етеді деп ойлайсыз?	респондентте р саны	Ұсыныстар енгізді	%	Мәселені елемеді	%	Олар өз ұсыныстарын айтқан жоқ, ұсыныстар жоқ	%
БАРЛЫҒЫ:	84	43	51,2	24	28,6	17	20,2

19 - кесте.

Университетте еңбек жағдайларын жақсарту бойынша қандай ұсыныстар немесе идеялар ұсына аласыз?	респондентте р саны	Ұсыныстар енгізді	%	Мәселені елемеді	%	Олар өз ұсыныстарын айтқан жоқ, ұсыныстар жоқ	%
БАРЛЫҒЫ:	84	45	53,6	24	28,6	15	17,9

Респонденттердің көпшілігі (орташа көрсеткіш - 58,3%) идеяларын белсенді түрде ұсынды, бұл қызметкерлердің жақсарту процесіне қатысуының жоғары деңгейін және нақты іс-шараларды қолдауға дайын екендігін көрсетеді.

Төрттен бір бөлігі (орташа көрсеткіш – 25%) ұсынылған сұрақтарды елемеді, бұл барлық қызметкердің жақсарту қажеттілігін немесе мүмкіндігін сезінбейтінін, ұсыныстардың тыңдалатынына немесе енгізілетініне сенімді емес екенін көрсетуі мүмкін.

Сауалнамаға қатысқандардың аз бөлігі (орташа көрсеткіш – 17,1%) ұсыныстарын тұжырымдаған жоқ, бұл нақты идеялардың жоқтығын немесе олар ұсынған шаралар университеттегі еңбек жағдайларын жақсарту бойынша мүмкін болатын өзгерістерге әсер етпейтінін көрсетуі мүмкін.

Қызметкерлердің еңбек жағдайларына қанағаттануы бойынша сауалнама нәтижелері бойынша негізгі қорытынды

Сауалнамаға қатысушылардың басым бөлігін ЖОО-ның негізгі қызметіне тікелей тартылған университет қызметкерлерінің едәуір үлесін білдіретін «мамандар» (60,7%) құрады.

Өтілі бойынша – респонденттердің негізгі бөлігі университеттегі жұмыс тұрақтылығы мен кадр тұрақтамауының төмен деңгейін растай отырып, ЖОО-да орташа (5 жылдан 10 жылға дейін) және ұзақ (20 жылға дейін) мерзімде жұмыс істейді.

Сауалнама қорытындысы бойынша университеттегі ұжым көптеген қызметкер үшін өте қолайлы деп бағаланады.

Респонденттердің басым көпшілігінің пікірі университетте жасалған инфрақұрылым мен жағдайларды жұмыс істеу үшін жеткілікті жайлы деп санауға мүмкіндік береді, бұл сондай-ақ еңбекті қорғау мен қауіпсіздіктің жоғары стандарттарын растайды.

Қызметкерлердің өз жұмыс орнында техникалық қамтамасыз етілуіне қанағаттануы бойынша сауалнама қорытындылары тұтастай алғанда оң нәтижені растайды, онда сауалнамаға қатысушылардың едәуір бөлігі (71,4%) толығымен қанағаттанған.

Жұмыс жүктемесі бойынша жалпы сауалнама нәтижелері қызметкерлердің көпшілігінің жеткілікті түрде жұмыспен қамтылғанын (86,9%) көрсетеді, олар өздерінің жұмыс жүктемесін нормаға сәйкес деп бағалайды. Респонденттердің шағын, бірақ едәуір пайызы (10,7%) өздерінің жүктемесін тым жоғары деп есептейді, бұл назар аударуды және сауалнамаға қатысушылардың осы тобының міндеттерін ықтимал қайта бөлуді талап етеді.

Жалпы университет үшін оң белгі ЖОО қызметкерлерінің қосымша төлемдері мен көтермелеулері бағытында белгіленді: сұралғандардың жартысы (48,8%) қанағаттанады және респонденттердің оннан бір бөлігі ғана (9,5%) қанағаттанбайды. Алайда 42%-ға дерлік ішінара қанағаттанушылық білдіреді, бұл осы саладағы жақсартудың мүмкіндіктерін көрсетуі мүмкін.

Сондай-ақ нәтижелер қызметкерлердің жартысынан астамы (53,6%) әлеуметтік жеңілдіктер жүйесіне қанағаттанатынын көрсетті, бірақ респонденттердің шамамен үштен бірі (32%) ішінара қанағаттанатынын және респонденттердің 14%-ы әлеуметтік жеңілдіктер жүйесіне қанағаттанбайтынын білдіреді, бұл қызметкерлер үшін әлеуметтік бағдарламаларды жақсарту қажеттігін көрсетеді.

Сауалнама қорытындысы бойынша университеттегі қызметкерлер үшін біліктілік пен мансаптық өсу проблемалары анықталды. Сауалнамаға қатысқандар университетте біліктілікті арттыру мүмкіндіктеріне қанағаттанбаған (43%) және жоғары оқу орнында мансаптық өсу үшін мүмкіндіктер жоқ деп санайды (45%). Бұл біліктілікті арттыру бағдарламаларын жақсарту қажеттілігін көрсетеді, өйткені кәсіби дамуға мүмкіндігі жоқ қызметкерлер мансаптық перспективаларды көре алмайды.

Еңбек белсенділігін арттыру және жақсартуды қажет ететін аспектілер туралы сұрақтарда респонденттердің көпшілігі (50% - дан астамы) идеялар мен ұсыныстар айтты, олардың ішінде рейтингте 1 орында **еңбекті материалдық ынталандыру**, оның ішінде университет қызметкерлерінің базалық айлықақысын көтеру және қосымша жұмысты орындағаны үшін бонустар мен көтермелеулерді жүйелі түрде төлеу тұр (63 ескерту).

Бұдан әрі қызметкерлер ЖОО-ның *материалдық-техникалық базасын нығайтуды* (58 ескерту) бөліп көрсетеді, мұнда оқу және әкімшілік үй-жайларда заманауи дизайнды жасау, сондай-ақ ландшафт дизайнына, кіреберіс аймақты көгалдандыруға, жұмыс кабинеттерін кондиционерлеуге, жиһаз бен техниканы жаңартумен ғылыми кітапханада күрделі жөндеуге назар аудару маңызды аспект болып саналады, бұл студенттер мен қызметкерлер үшін неғұрлым жағымды және жайлы атмосфера жасайды.

Корпоративтік көлікті немесе жол жүру үшін өтемақыны енгізу қызметкерлердің ЖОО-ға ыңғайлы қолжетімділігін қамтамасыз ете отырып, оларға ыңғайлы шешім болады.

Үшінші орында университеттің *тұрақты және заманауи цифрлық инфрақұрылымын құру тұл* (33 ескерту).

Сауалнамаға қатысқандар осы саланы дамытудың басым қадамдарының бірі технологиялық жаңартуды және заманауи цифрлық технологияларды кеңінен енгізуді қарастырады: жұмыс кеңістігін оңтайландыру, күнделікті процестерді автоматтандыру және жұмыс процесін үздіксіз жетілдіру.

Сауалнамаға қатысқандардың пікірінше, барлық қызметкердің компьютерлік сауаттылығын міндетті түрде оқытуға ерекше назар аудару керек.

Сондай-ақ респонденттер электронды кітап қорын құрудың маңыздылығын атап өтті, бұл кітапхана ісін дамытудағы маңызды қадам болып табылады және студенттер мен қызметкерлердің заманауи ақпарат көздеріне цифрлық форматта қол жеткізуін қамтамасыз етеді.

Респонденттер техникалық персонал үшін техникалық жарақтандыруды жақсартуға нұсқайды.

Сауалнама нәтижелері бойынша қызметкерлердің басым көпшілігі (88,1%) өздерінің жұмыс кестесіне қанағаттанады, бұл осы бағыттағы жалпы оң жағдайды растайды. Сонымен қатар жалпы қанағаттану кезінде *қызметкерлердің жұмыс кестесінің* жақсартуды немесе бейімделуді қажет ететін аспектілері бар, бұл респонденттердің ұсыныстарында көрсетілген (25 ескерту). Мысалы: "Жұмыс кестесіне түзетулер енгізу, атап айтқанда, кесте бойынша құрылымдық бөлімше қызметкерлеріне қашықтан қол жетімділікте жұмыс істеу үшін аптасына бір күн беру".

Ұсыныстар:

- Жүргізілген сауалнаманың нәтижелерін ескеру, зерттелетін салаларды жақсарту және ЖОО қызметкерлерінің жалпы қанағаттанушылығын арттыру үшін уақытылы шаралар қабылдау.

- Қызметкерлерді еңбек жағдайларын жақсарту үшін, мысалы, қосымша көтермелеу немесе шешім қабылдау процесіне белсенді тарту арқылы идеялар мен ұсыныстарды тұжырымдауға ынталандыру.

- Қызметкерлердің ұсыныстарын іске асыру үшін олардың идеялары нақты өзгерістерге әкелуі мүмкін деген сенімін арттыру үшін неғұрлым ашық және қолжетімді тетіктерді әзірлеу.