

ОТЧЕТ
по итогам анкетирования
«Удовлетворенность сотрудников условиями труда»

Введение.

Период проведения: январь 2025 г.

Целевая аудитория: сотрудники университета

Метод сбора информации: анкетирование (анкетный опрос) online

Цель исследования: способствовать улучшению условий труда и созданию более комфортной рабочей атмосферы.

В анкетировании приняло участие 84/58,3% респондента из 144 работников 20-и структурных подразделений университета.

1 Вопрос. Ваша должность.

Таблица 2.

Ваша должность:	кол-во респондентов	Руководитель структурного подразделения	%	Специалист	%	Другое	%
ИТОГО:	84	14	16,7	51	60,7	19	22,6

Большинство участников анкетирования — «специалисты» (60,7% от общего числа участников), что делает выводы по удовлетворенности трудовыми условиями более репрезентативными для основной рабочей силы университета, работающей непосредственно с основной деятельностью вуза.

2 Вопрос. Стаж работы в университете:

Таблица 3.

Стаж работы в университете:	кол-во респондентов	Менее 1 года	%	До 5 лет	%	До 10 лет	%	до 20 лет	%	более 20 лет	%
ИТОГО:	84	11	13,1	21	25,0	12	14,3	27	32,1	13	15,5

Большинство респондентов имеют стаж работы в университете «до 20 лет» (32,1%), а наименьшее количество сотрудников с опытом работы «менее года» — 13,1%. В целом, данные показывают, что большинство сотрудников имеют средний и длительный стаж, что может свидетельствовать о стабильности работы в университете и низкой текучести.

3 Вопрос. Оцените удобство организации рабочего пространства и функционирования различных объектов инфраструктуры университета.

4 Вопрос. Насколько Вы удовлетворены условиями своего рабочего места?

Отмечаются, практически, идентичные результаты анкетирования, касающиеся удобства организации рабочего пространства, функционирования объектов инфраструктуры университета и удовлетворенности сотрудников условиями своего рабочего места:

Таблица 4.

Оцените удобство организации рабочего пространства и функционирования различных объектов инфраструктуры университета	кол-во респондентов	Удовлетворен (а)	%	Частично удовлетворен(а)	%	Не удовлетворен(а)	%
ИТОГО:	84	55	65,5	22	26,2	7	8,3

Таблица 5.

Насколько Вы удовлетворены условиями своего рабочего места?	кол-во респондентов	Удовлетворен(а)	%	Частично удовлетворен(а)	%	Не удовлетворен(а)	%
ИТОГО:	84	52	61,9	24	28,6	8	9,5

Подавляющее большинство сотрудников (65,5% и 61,9%) и это положительный результат, удовлетворены условиями рабочего пространства, в том числе своего рабочего места и функционированием инфраструктуры университета; около трети (26,2% и 28,6%) выражают частичную удовлетворенность, что свидетельствует о наличии некоторого пространства для улучшений, до 10% респондентов (8,3% и 9,5%) - относительно небольшая доля неудовлетворенных, говорит о том, что проблемы с рабочими условиями и инфраструктурой затрудняют работу лишь немногих сотрудников.

5 Вопрос. Насколько Вы удовлетворены охраной и безопасностью труда?

Таблица 6.

Насколько Вы удовлетворены охраной и безопасностью труда?	кол-во респондентов	Удовлетворен(а)	%	Частично удовлетворен(а)	%	Не удовлетворен(а)	%
ИТОГО:	84	69	82,1	14	16,7	1	1,2

В указанной области показатели очень хорошие: значительное большинство сотрудников (82,1%) полностью удовлетворены охраной и безопасностью труда, лишь 1,2% респондентов не удовлетворены, что, в целом, подтверждает высокие стандарты охраны труда и безопасности в университете.

6 Вопрос. Насколько Вы удовлетворены Вашим рабочим графиком?

Таблица 7.

Насколько Вы удовлетворены Вашим рабочим графиком?	кол-во респондентов	Удовлетворен(а)	%	Частично удовлетворен(а)	%	Не удовлетворен(а)	%
ИТОГО:	84	74	88,1	8	9,5	2	2,4

Результаты показывают, что подавляющее большинство сотрудников (88,1%) удовлетворены своим рабочим графиком. Лишь 2,4% респондентов не удовлетворены своим графиком, что подтверждает в целом положительную ситуацию в этом аспекте. Вместе с тем, немногочисленная группа (9,5%) респондентов может быть удовлетворена в целом, но есть аспекты графика, которые требуют улучшений или адаптации, что нашло отражение в предложениях сотрудников.

7 Вопрос. Оцените свою рабочую нагрузку.

Таблица 8.

Оцените свою рабочую нагрузку	кол-во респондентов	Слишком высокая	%	Достаточная/норма	%	Недостаточная	%
ИТОГО:	84	9	10,7	73	86,9	2	2,4

Подавляющее большинство сотрудников (73 респондента/86,9%) считают свою рабочую нагрузку нормальной и соответствующей стандартам или ожиданиям.

Небольшой, но заметный процент (9 респондентов/10,7%) сотрудников считают свою рабочую нагрузку слишком высокой, что может свидетельствовать о перегрузке или несоответствии объемов работы возможностям отдельных работников.

Очень небольшая доля, лишь 2 респондента/2,4%, считают свою рабочую нагрузку недостаточной.

8 Вопрос. Насколько вы удовлетворены техническим обеспечением

(компьютерное оборудование, сети, программы, базы данных и др.)?

Таблица 9.

Насколько вы удовлетворены техническим обеспечением?	кол-во респондентов	Удовлетворен(а)	%	Частично удовлетворен(а)	%	Не удовлетворен(а)	%
ИТОГО:	84	60	71,4	16	19,0	8	9,5

Положительный результат, который свидетельствует о том, что большинство сотрудников довольны техническим обеспечением на своем рабочем месте – это 71,4% от общего числа опрошенных.

Группа респондентов, составляющая 19% от общего числа опрошенных, выражает смешанное отношение к техническому обеспечению, возможно, довольны в некоторых аспектах, но имеют претензии или замечания в других.

Относительно небольшая доля (9,5%) указывает на то, что проблема с техническим обеспечением затрудняет работу лишь небольшой части сотрудников.

9. Вопрос. Насколько Вы удовлетворены уровнем оплаты Вашего труда?

Таблица 10.

Насколько Вы удовлетворены уровнем оплаты Вашего труда?	кол-во респондентов	Удовлетворен(а)	%	Частично удовлетворен(а)	%	Не удовлетворен(а)	%
ИТОГО:	84	16	19,0	34	40,5	34	40,5

Выявлено, что для большинства сотрудников уровень оплаты труда является проблемным вопросом, требующим внимания и возможного пересмотра условий: только 19% сотрудников удовлетворены уровнем оплаты труда, почти половина респондентов (40,5%) выражает частичную удовлетворенность, а еще 40,5% не удовлетворены своей оплатой труда.

10 Вопрос. Насколько Вы удовлетворены дополнительными выплатами и поощрениями (премии, доплаты, надбавки и т.д.)?

Таблица 11.

Насколько Вы удовлетворены дополнительными выплатами и поощрениями?	кол-во респондентов	Удовлетворен(а)	%	Частично удовлетворен(а)	%	Не удовлетворен(а)	%
ИТОГО:	84	41	48,8	35	41,7	8	9,5

Удовлетворен(а): 41 респондент, что составляет 48,8% от общего числа опрошенных. Это почти половина сотрудников, что указывает на значительное количество людей, довольных дополнительными выплатами и поощрениями, что является положительным результатом.

Частично удовлетворен(а): 35 респондентов, что составляет 41,7% от общего числа. Это также большая доля, которая может свидетельствовать о том, что большинство сотрудников довольны в какой-то мере дополнительными выплатами и поощрениями, но они могут видеть возможности для улучшений или изменений в этой сфере.

Не удовлетворен(а): 8 респондентов, что составляет 9,5% от общего числа. Это относительно небольшая доля, что указывает на то, что проблема с дополнительными выплатами и поощрениями незначительна и затрагивает лишь небольшое число сотрудников.

11 Вопрос. Насколько Вы удовлетворены системой социальных льгот (отдых, медицинское обслуживание, страхование и другие льготы)?

Таблица 12.

Насколько Вы удовлетворены системой социальных льгот?	кол-во респондентов	Удовлетворен(а)	%	Частично удовлетворен(а)	%	Не удовлетворен(а)	%
ИТОГО:	84	45	53,6	27	32,1	12	14,3

Более половины сотрудников (53,6%) удовлетворены системой социальных льгот. Треть респондентов (32,1%) довольна системой льгот в какой-то мере, но видит возможности для улучшений или изменений. О наличии проблем с системой социальных льгот у части сотрудников говорит показатель неудовлетворенных (12 респондентов/14,3%).

12 Вопрос. Насколько комфортно Вы себя чувствуете в коллективе?

Таблица 13.

Насколько комфортно Вы себя чувствуете в коллективе?	кол-во респондентов	Очень комфортно	%	Комфортно	%	Не совсем комфортно	%	Совсем не комфортно	%
ИТОГО	84	0	0,0	83	98,8	1	1,2	0	0,0

Практически все респонденты (98,8%) ощущают себя комфортно в коллективе.

Очень небольшой процент (1,2%) указал, что им не совсем комфортно, однако это не является значительной проблемой.

Отсутствие людей, чувствующих себя совсем некомфортно или очень комфортно, может свидетельствовать о том, что в коллективе в целом установилась стабильная и позитивная атмосфера.

13 Вопрос. Удовлетворены ли Вы возможностями для повышения своей квалификации, которые предоставляются университетом?

14 Вопрос. Как Вы считаете, есть ли возможности для Вашего профессионального роста и карьерного развития в университете?

Существует взаимосвязь между удовлетворенностью возможностями для повышения квалификации и восприятием карьерного роста, поэтому важно соотнести результаты анкетирования по указанным направлениям.

Таблица 14.

Удовлетворены ли Вы возможностями для повышения своей квалификации, которые предоставляются университетом?	кол-во респондентов	Да	%	Нет	%
ИТОГО:	84	48	57,1	36	42,9

Таблица 15.

Как Вы считаете, есть ли возможности для Вашего профессионального роста и карьерного развития в университете?	кол-во респондентов	Да	%	Нет	%
ИТОГО:	84	46	54,8	38	45,2

1. Группы, удовлетворенные возможностями для повышения квалификации:

48 респондентов удовлетворены возможностями для повышения квалификации (вопрос 13), 46 из общего числа считают, что в университете есть возможности для карьерного роста (вопрос 14). Это означает, что среди удовлетворенных возможностями повышения квалификации большинство (54,8%) видят перспективы для карьерного роста, что является хорошим знаком для университета в целом.

2. Группы, не удовлетворенные возможностями для повышения квалификации:

36 респондентов не удовлетворены возможностями для повышения квалификации (вопрос 13), 38 считают, что в университете нет возможностей для профессионального роста (вопрос 14). Это показывает, что вторая половина респондентов (42,9% и 45,2%) не видит карьерных перспектив, и нехватка возможности для повышения квалификации воспринимается как барьер для карьерного роста.

15 Вопрос. Рассматриваете ли Вы вопрос увольнения из университета и перехода на другое место работы?

Таблица 16.

Рассматриваете ли Вы вопрос увольнения из университета и перехода на другое место работы?	кол-во респондентов	Готов(а) уволиться в ближайшее время	%	Думаю об этом	%	Нахожусь в поиске другого места работы	%	Нет	%
ИТОГО:	84	2	2,4	14	16,7	2	2,4	66	78,6

1. **Низкий процент готовности уволиться в ближайшее время (2,4%):** только 2 сотрудника готовы уволиться в ближайшее время, а основное большинство сотрудников в данный момент не рассматривают увольнение как актуальный вариант.

2. **16,7% респондентов думают об увольнении:** что подтверждает мнение части работников, не совсем удовлетворённых текущими условиями работы (Вопросы: 3, 4, 5, 6, 8).

3. **Поиск другого места работы (2,4%):** два человека находятся в поиске другого места работы, что является довольно низким показателем.

4. **Почти 80% сотрудников не рассматривают увольнение:** 78,6% респондентов заявили, что не думают об увольнении и не рассматривают переход на другое место работы. Это довольно высокая доля удовлетворённых сотрудников, что является положительным результатом для университета.

16 Вопрос. Укажите, что могло бы содействовать повышению Вашей трудовой/ творческой активности.

17 Вопрос. Какие аспекты работы в университете, по Вашему мнению, требуют улучшения?

18 Вопрос. Какие предложения или идеи по улучшению условий труда Вы могли бы предложить?

Таблица 17.

Укажите, что могло бы содействовать повышению Вашей трудовой/ творческой активности:	кол-во респондентов	Внесли предложения	%	Проигнорировали вопрос	%	Не сформулировали свои предложения, нет предложений	%
ИТОГО:	84	59	70,2	14	16,7	11	13,1

Таблица 18.

Какие аспекты работы в университете, по Вашему мнению, требуют улучшения?	кол-во респондентов	Внесли предложения	%	Проигнорировали вопрос	%	Не сформулировали свои предложения, нет предложений	%
ИТОГО:	84	43	51,2	24	28,6	17	20,2

Таблица 19.

Какие предложения или идеи по улучшению условий	кол-во респондентов	Внесли предложения	%	Проигнорировали вопрос	%	Не сформулировали свои предложения, нет предложений	%

труса Вы могли бы предложить?							
ИТОГО:	84	45	53,6	24	28,6	15	17,9

Большая часть респондентов (показатель среднего значения - 58,3%) активно предложила свои идеи, что говорит о высоком уровне вовлеченности сотрудников в процесс улучшения и готовы поддержать конкретные меры.

Четверть (показатель среднего значения - 25%) проигнорировали предложенные вопросы, что может свидетельствовать о том, что не все сотрудники чувствуют необходимость или возможность предложить улучшения, или не уверены в том, что предложения будут услышаны или внедрены.

Меньшая часть анкетированных (показатель среднего значения - 17,1%) не сформулировали свои предложения, что может указывать на отсутствие четких идей или ощущение, что предложенные ими меры не окажут влияния на возможные изменения по улучшению условий труда в университете.

Основные выводы по результатам анкетирования по удовлетворенности сотрудников условиями труда.

Большую часть участников анкетирования составили «специалисты» (60,7%), представляющие значительную долю сотрудников университета, непосредственно вовлеченных в основную деятельность вуза.

По стажу - основная масса респондентов проработала в вузе средний (от 5 до 10 лет) и длительный (до 20 лет) сроки, подтверждая стабильность работы в университете и низкий уровень текучести.

По итогам опроса коллектив в университете оценивается как крайне комфортный для большинства сотрудников.

Мнение значительного большинства респондентов позволяет считать инфраструктуру и условия, созданные в университете, достаточно комфортными для работы, что также подтверждает высокие стандарты охраны труда и безопасности.

Итоги анкетирования по удовлетворенности сотрудников техническим обеспечением на своем рабочем месте подтверждает в целом положительный результат, где значимо большая часть участвующих в опросе (71,4%) полностью удовлетворены.

Результаты анкетирования по рабочей нагрузке в целом свидетельствуют о том, что большинство сотрудников достаточно заняты (86,9%), они оценивают свою рабочую нагрузку как соответствующую норме. Небольшой, но заметный процент (10,7%) респондентов считают свою нагрузку слишком высокой, что требует внимания и возможного перераспределения задач именно данной группы анкетированных.

По рабочему графику опрошенных в целом показано удовлетворение, однако были выделены аспекты, которые по мнению респондентов требуют улучшений или адаптации. В основном аргументированные предложения касались работы на удаленном доступе и сокращения общей продолжительности рабочего дня и рабочей недели.

В целом позитивный знак для университета обозначен в направлении дополнительных выплат и поощрений сотрудников вуза: половина опрошенных (48,8%) довольна и лишь десятая часть (9,5%) респондентов не удовлетворены. Однако почти 42% выражают частичную удовлетворенность, что может указывать на возможности для улучшений в этой области.

Также результаты показали, что более половины сотрудников (53,6%) удовлетворены системой социальных льгот, но около трети опрошенных (32%) выражают частичную удовлетворенность и 14% респондентов не удовлетворены системой

социальных льгот, что указывает на необходимость улучшения социальных программ для сотрудников.

По итогам опроса выявлены проблемы с квалификацией и карьерным ростом для сотрудников в университете. Анкетированные, не удовлетворенные возможностями повышения квалификации в университете (43%), в значительной степени считают, что в вузе и нет возможностей для карьерного роста (45%). Это указывает на необходимость улучшения программ повышения квалификации, поскольку сотрудники, которые не имеют возможности развиваться профессионально, скорее всего, не видят перспектив в карьере.

В вопросах о повышении трудовой активности и аспектах, требующих улучшений, большая часть респондентов (более 50%) высказала идеи или предложения, среди которых в рейтинге на 1-ом месте стоит **материальное стимулирование труда**, в том числе повышение базового оклада сотрудников университета, и систематическая выплата бонусов или поощрений за выполнение дополнительной работы (63 упоминания).

Далее сотрудники выделяют **укрепление материально-технической базы** вуза (58 упоминаний), где важным аспектом считают создание современного дизайна в учебных и административных помещениях, а также внимание к ландшафтному дизайну, озеленению входной зоны, кондиционированию рабочих кабинетов, капитальный ремонт в научной библиотеке с обновлением мебели и техники, что создаст более приятную и комфортную атмосферу для студентов и сотрудников.

Введение корпоративного транспорта или компенсаций за проезд станет удобным решением для сотрудников, обеспечив их комфортный доступ к вузу.

На третьем месте стоит создание **устойчивой и современной цифровой инфраструктуры** университета (33 упоминания).

Одним из приоритетных шагов развития данной области анкетированные считают технологическое обновление и повсеместное внедрение современных цифровых технологий: оптимизацию рабочего пространства, автоматизацию рутинных процессов и непрерывное совершенствование рабочих процессов.

Особое внимание по мнению опрошенных следует уделить обязательному обучению компьютерной грамотности всех сотрудников.

Также респондентами обозначена важность создания электронного книжного фонда, что является значительным шагом в развитии библиотечного дела и обеспечит доступ студентов и сотрудников к современным источникам информации в цифровом формате.

Указано респондентами и на улучшение технической оснащенности для технического персонала.

По результатам анкетирования подавляющее большинство сотрудников (88,1%) удовлетворены своим рабочим графиком, что подтверждает в целом положительную ситуацию в данном направлении. Вместе с тем, при общей удовлетворенности есть аспекты **рабочего графика сотрудников**, которые требуют улучшений или адаптации, что было выражено в предложениях респондентов (25 упоминаний). Как, например: «Внесение корректировок в график работы, в частности, предоставление одного дня в неделю для работы на удаленном доступе сотрудникам структурного подразделения по графику».

Рекомендации:

- Учесть результаты проведенного опроса, своевременно предпринять меры для улучшения в исследуемых областях и повышения общей удовлетворенности сотрудников вуза.

- Стимулировать сотрудников к формулированию идей и предложений для улучшения условий труда, например, через дополнительные поощрения или активное вовлечение в процесс принятия решений.

- Разработать более прозрачные и доступные механизмы для реализации предложений сотрудников, чтобы повысить их уверенность в том, что их идеи могут привести к реальным изменениям.