

ЕСЕП
УНИВЕРСИТЕТ ОҚЫТУШЫЛАРЫ МЕН ҚЫЗМЕТКЕРЛЕРІНІҢ
ҚАНАҒАТТАНУШЫЛЫҚ сауалнамасының нәтижелері бойынша

Өткізу кезеңі: ақпан 2026 жыл.

Мақсатты аудитория: Университеттің профессорлық-оқытушылық құрамы мен қызметкерлері.

Ақпаратты жинау әдісі: жасырын сервисті пайдалана отырып онлайн-сауалнама **Google Forms**, бұл қатысудың еріктілігін, жауаптардың құпиялылығын және респонденттердің ашықтығының жоғары дәрежесін қамтамасыз етті.

Сауалнаманың мақсаты - объективті кері байланыс алу және еңбек жағдайларын, білім беру және басқару процестерін жақсарту.

Сауалнамаға мыналар кірді:

- жабық типті сұрақтар тіркелген шкаласы бағалау ("толық қанағаттандым", "жартылай қанағаттанарлық", "қанағаттанарлықсыз");
- бірнеше таңдау сұрақтары;
- проблемалық аймақтарды анықтауға бағытталған ашық сұрақтар және еңбек жағдайларын жақсарту бойынша ұсыныстар.

Сауалнама мыналардан тұрды **12 сұрақ**, келесі негізгі бағыттар бойынша топтастырылған:

- респонденттер туралы жалпы мәліметтер;
- еңбек жағдайларына қанағаттану;
- кәсіби қызмет және даму;
- басқару және корпоративтік мәдениет;
- білім беру үдерісі (ПОҚ үшін);
- жалпы қанағаттану және ниеттер;
- мәселелер мен ұсыныстар.

Сауалнаманың ұсынылған құрылымы университет оқытушылары мен қызметкерлерінің қанағаттану деңгейін жан-жақты бағалауға, ең өзекті проблемалық мәселелерді анықтауға, сондай-ақ еңбек жағдайларын, білім беру үдерісін және басқару жүйесін одан әрі жетілдірудің басым бағыттарын анықтауға мүмкіндік берді.

Сауалнамаға қатысқандар **университеттің 186 қызметкері**, оның ішінде **55,9% (104 адам)** профессор-оқытушылар құрамының өкілдері құрастырды, **25,3% (47 адам)** – құрылымдық бөлімшелердің қызметкерлері, **10,2% (19 адам)** – құрылымдық бөлімшелердің басшылары және **8,6% (16 адам)** – декандар, декан орынбасарлары және білім беру бағдарламаларының жетекшілері.

Зерттеу жүргізілген кезде сауалнаманың жалпы қамтуы құрады **53,9%** университет қызметкерлерінің санынан. Қатысудың ең жоғары белсенділігі декандар, декан орынбасарлары және білім беру бағдарламаларының жетекшілері арасында байқалды (**80%**), ал құрылымдық бөлімшелердің басшылары, ПОҚ және қызметкерлер арасында қамту деңгейі құрады **56%, 53% және 49%** тиісінше.

Алынған деректер қызметкерлердің әртүрлі санаттарының айтарлықтай жоғары тартылуын көрсетеді және зерттеу нәтижелерін университет қызметкерлерінің қанағаттану деңгейін бағалау үшін репрезентативті деп санауға мүмкіндік береді.

Сурет 1

Сіздің лауазымыңыз / Ваша должность

186 ответов



Университеттегі жұмыс өтілі

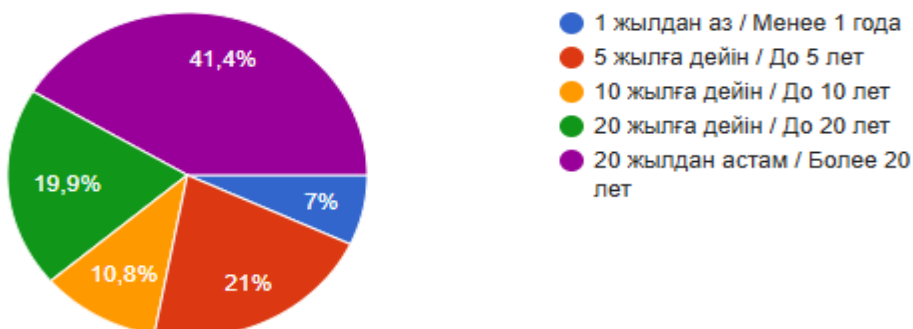
Сауалнамаға қатысушылардың көпшілігінің университетте айтарлықтай жұмыс тәжірибесі бар: **41,4% (77 адам)** респонденттер университетте 20 жылдан астам еңбек етіп келеді. Сонымен бірге зерттеуде әртүрлі еңбек өтілі бар қызметкерлер ұсынылған: **21% (39 адам)** университетте 5 жылға дейін жұмыс істейді, **19,9% (37 адам)** – 20 жылға дейін, **10,8% (20 адам)** – 10 жылға дейін, ал **7% (13 адам)** бір жылдан аз еңбек өтілі бар.

Осылайша, сауалнамада әр түрлі санаттағы қызметкерлердің пікірлерін жан-жақты қарастыруды қамтамасыз ететін және алынған нәтижелердің объективтілігі мен репрезентативтілігін арттыратын әр түрлі кәсіби және еңбек өтілі бар қызметкерлер ұсынылады.

Сурет 2

Университеттегі жұмыс өтіліңіз / Стаж работы в университете

186 ответов



 Копировать

Жасы

Респонденттердің жас құрылымы орта және жоғары жастағы қызметкерлердің басым болуымен сипатталады: ең көп үлесті жасы бойынша қатысушылар құрады **41-50 жас – 34,4% (64 адам)** және **51-60 жас – 24,2% (45 адам)**.

Сонымен бірге сауалнамада басқа жас топтары да ұсынылды: **31-40 жас – 17,2% (32 адам)**, **61 жас және одан жоғары – 13,4% (25 адам)**, сондай-ақ қызметкерлер **30 жасқа дейін – 10,8% (20 адам)**.

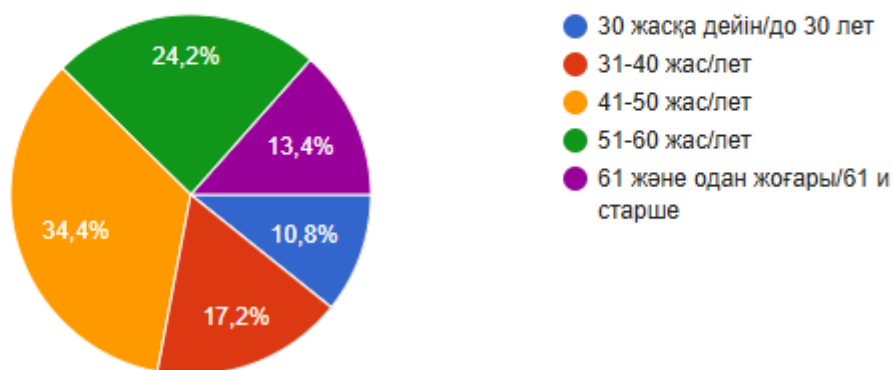
Осылайша, зерттеу нәтижелері университет қызметкерлерінің әртүрлі жас санаттары өкілдерінің пікірін көрсетеді.

Сурет 3

Жасы/Возраст

 Копировать

186 ответов



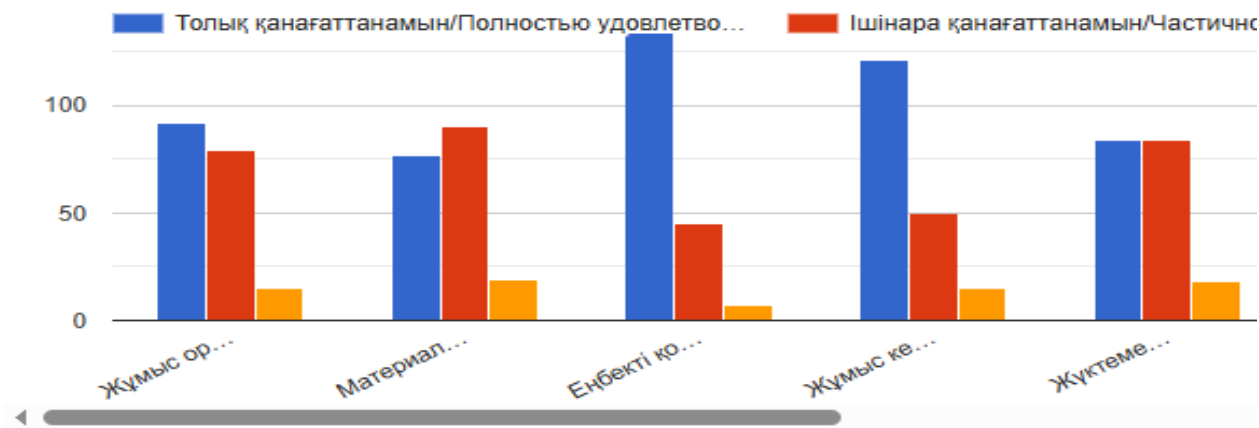
Еңбек жағдайларына қанағаттану

Сурет 4

Еңбек жағдайларына қанағаттану/Удовлетворённость условиями труда

 Копировати

Қанағаттану дәрежесін бағалаңыз/Оцените степень удовлетворённости:



Сурет 5

Еңбек жағдайларына қанағаттану/Удовлетворённость условиями труда

 Копировать

Қанағаттану дәрежесін бағалаңыз/Оцените степень удовлетворённости:



Кесте 1

Көрсеткіш	Бқасиет імен қанағат тандыр	Үлесі , %	Ішінара қанағат тандым, адам	Үлесі , %	Емес қанағатт андырыл ды, адам	Үлесі , %

	ылды, адам					
Жұмыс орнын ұйымдастыру	92	49,5	79	42,5	15	8,1
Материалдық-техникалық қамтамасыз ету	77	41,4	90	48,4	19	10,2
Еңбекті қорғау және қауіпсіздік	134	72,0	45	24,2	7	3,8
Жұмыс кестесі	121	65,1	50	26,9	15	8,1
Жүктеменің көлемі мен таралуы	84	45,2	84	45,2	18	9,7
Жалақы деңгейі	33	17,7	84	45,2	69	37,1
Қосымша ақылар, үстемеақылар, көтермелеулер	41	22,0	79	42,5	66	35,5
Әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер	60	32,3	69	37,1	57	30,6

Сауалнама нәтижелері қызметкерлердің университеттегі еңбек жағдайларына қанағаттанушылығының жеткілікті жоғары деңгейін көрсетеді. Толық қанағаттанудың ең жоғары көрсеткіштері мәселелер бойынша тіркелді **еңбекті қорғау және қауіпсіздік (72%)** және **жұмыс кестесінің (65,1%)**, бұл кәсіби қызметтің қолайлы және қауіпсіз жағдайларын жасауды көрсетеді.

Дегенмен, ең проблемалық аспектілер әлі де сақталуда **жалақы деңгейі (қанағаттанбағандардың 37,1%)**, **қосымша ақылар, үстемеақылар мен көтермелеулер жүйесі (35,5%)**, сондай-ақ **әлеуметтік кепілдіктер мен жеңілдіктер (30,6%)**.

Сонымен қатар, қызметкерлердің айтарлықтай бөлігі ішінара қанағаттанғандықтарын білдірді **материалдық-техникалық қамтамасыз етумен (48,4%)** және **жүктеменің көлемімен және таралуымен (45,2%)**, бұл сондай-ақ еңбек жағдайларын жақсарту үшін резервтердің болуын көрсетеді.

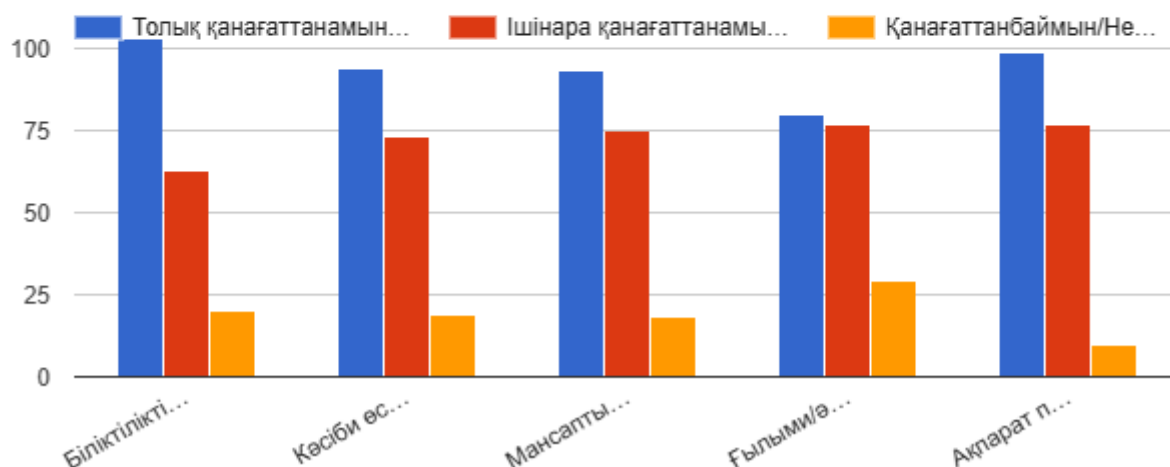
Жалпы **еңбек жағдайларына қанағаттану деңгейі** (жұмыс орнын ұйымдастыру, материалдық-техникалық қамтамасыз ету, еңбекті қорғау және қауіпсіздік, жұмыс кестесі, жұмыс жүктемесінің көлемі мен бөлінуі) мыналарды құрайды **92,1%** (толық және ішінара қанағаттанған қызметкерлер).

Сонымен бірге, материалдық ынталандыру және әлеуметтік қолдау жүйесі одан әрі жетілдіруді қажет етеді.

Алынған нәтижелер университеттің материалдық ынталандыру, қызметкерлерді әлеуметтік қолдау және материалдық-техникалық қамтамасыз ету жүйесін одан әрі жетілдіру қажеттілігін сақтай отырып, еңбек жағдайларын оң бағалаудың басым екендігі туралы қорытынды жасауға мүмкіндік береді.

Кәсіби қызмет және даму

Қанағаттану дәрежесін бағалаңыз/Оцените степень удовлетворённости



Кесте 2

Көрсеткіш	Бқасие тімен қанаға ттанд ырылд ы, адам	Үлесі , %	Ішіна ра қанағ аттан дым, адам	Үлесі , %	Емес қанағ аттан дыры лды, адам	Үлес і, %
Біліктілікті арттыру мүмкіндіктері	103	55,4	63	33,9	20	10,8
Кәсіби өсу үшін жағдайлар	94	50,5	73	39,2	19	10,2
Мансаптық өсу мүмкіндіктері	93	50,0	75	40,3	18	9,7
Ғылыми /әдістемелік қызметті қолдау	80	43,0	77	41,4	29	15,6
Ақпарат пен ресурстарға қолжетімділік	99	53,2	77	41,4	10	5,4

Қызметкерлер университеттегі кәсіби даму мүмкіндіктерін жоғары бағалайды. Ең жоғары баға алғандар **біліктілікті арттыру мүмкіндіктері (55,4%)** және **ақпарат пен ресурстарға қолжетімділік (53,2%)**, бұл қызметкерлердің кәсіби өсуі мен құзыреттілігін арттыру үшін жағдайлардың болуын көрсетеді.

Сонымен бірге респонденттердің едәуір бөлігі ішінара қанағаттанғандықтарын білдірді **ғылыми және әдістемелік қызметті қолдаумен және ақпаратқа және ресурстарға қолжетімділікпен** (бойынша

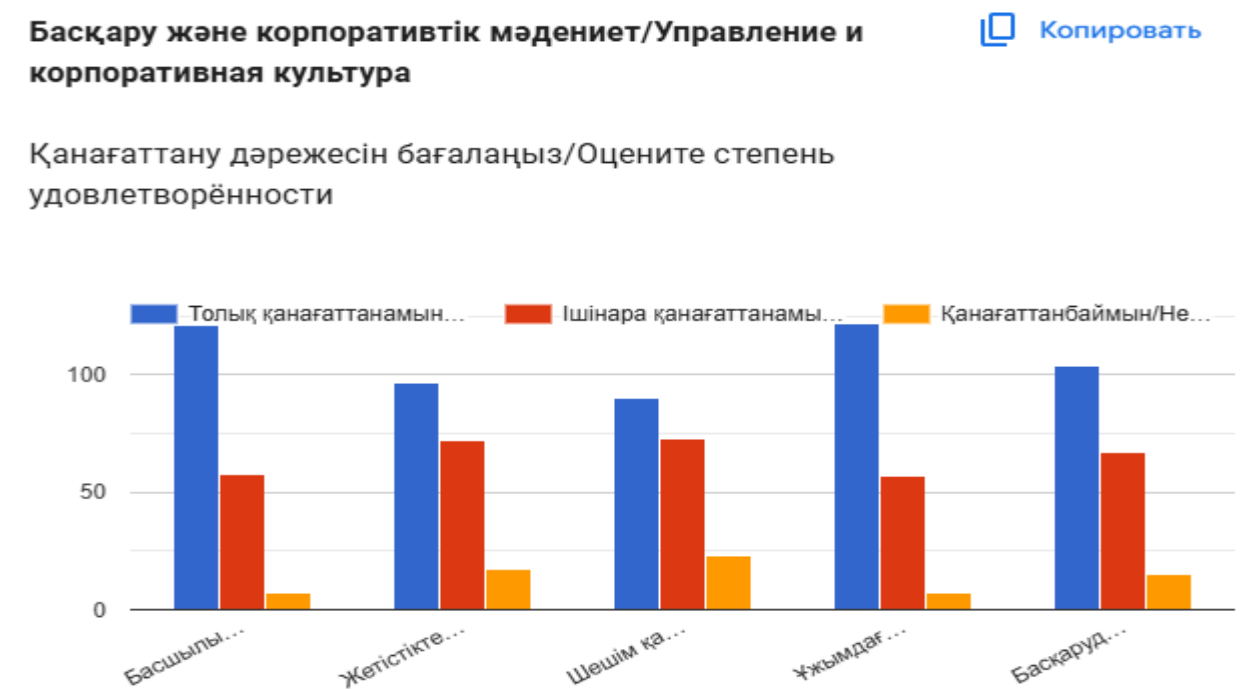
41,4%), бұл осы бағыттарды одан әрі жетілдіру үшін әлеуеттің бар екенін көрсетеді. Ең проблемалық аспект болып қала береді **ғылыми және әдістемелік қызметті қолдау**, мұнда қанағаттанбаған қызметкерлердің үлесі жетті **15,6%**, бұл осы блоктағы ең жоғары көрсеткіш болып табылады.

Жалпы алғанда, кәсіби даму мүмкіндіктеріне қанағаттанудың жалпы деңгейі (толық және ішінара қанағаттандырылған) мыналарды құрайды **90%**, бұл қызметкерлердің кәсіби өсуіне қолайлы жағдайларды көрсетеді.

Сонымен бірге, нәтижелер ғылыми қызметке, әдістемелік жұмыстарға және қызметкерлердің академиялық дамуына қолдауды одан әрі арттыру қажеттілігін көрсетеді.

Басқару және корпоративтік мәдениет

Сурет 7



Кесте 3

Көрсеткіш	Бқасие тімен қанаға	Үлесі , %	Ішінара қанағат	Үлесі , %	Емес қанаға ттанд	Үлесі , %

	тандырылды, адам		тандым, адам		ырылды, адам	
Басшылық тарапынан қарым-қатынас	121	65,1	58	31,2	7	3,8
Жетістіктерді мойындау	97	52,2	72	38,7	17	9,1
Шешімдер қабылдауға қатысу	90	48,4	73	39,2	23	12,4
Ұжымдағы психологиялық ахуал	122	65,6	57	30,6	7	3,8
Басқарудың ашықтығы мен айқындығы	104	55,9	67	36,0	15	8,1

Нәтижелер университеттің басқару жүйесі мен корпоративтік мәдениетіне қызметкерлердің қанағаттанушылығының жоғары деңгейін көрсетеді. Орташа алғанда **57,4%** респонденттер толығымен қанағаттанған, ал **35,1%** — қарастырылып отырған аспектілерге ішінара қанағаттанамыз.

Мәселелер бойынша толық қанағаттанудың ең жоғары көрсеткіштері атап өтілді **ұжымдағы психологиялық ахуал (65,6%)** және **басшылық тарапынан қатынастар (65,1%)**, бұл қолайлы жұмыс атмосферасын және қызметкерлер мен басшылық арасындағы тиімді өзара әрекеттестікті көрсетеді. Қызметкерлердің айтарлықтай үлесі де оң бағалайды **басқарудың ашықтығы мен айқындығы (55,9%)**.

Сонымен қатар, ішінара қанағаттанған қызметкерлердің ең көп үлесі көрсеткіш бойынша байқалады **шешімдер қабылдауға қатысу (39,2%)**, ол бір мезгілде қанағаттанбаушылықтың ең жоғары деңгейімен сипатталады **(12,4%)** осы блокта. Бұл қызметкерлерді талқылау процестеріне және басқарушылық шешімдерді қабылдауға тарту тетіктерін одан әрі кеңейту қажеттілігін көрсетеді.

Жалпы алғанда **92,5%** қызметкерлер белгілі бір дәрежеде университеттегі менеджмент пен корпоративтік мәдениеттің жай-күйіне қанағаттанады, бұл бұл бағытты университеттің күшті жақтарының қатарына жатқызуға мүмкіндік береді. Сонымен қатар, қызметкерлердің шешім қабылдауға қатысуы одан әрі дамудың негізгі бағыттарының бірі болып қала береді.

ПОҚ үшін білім беру процесі

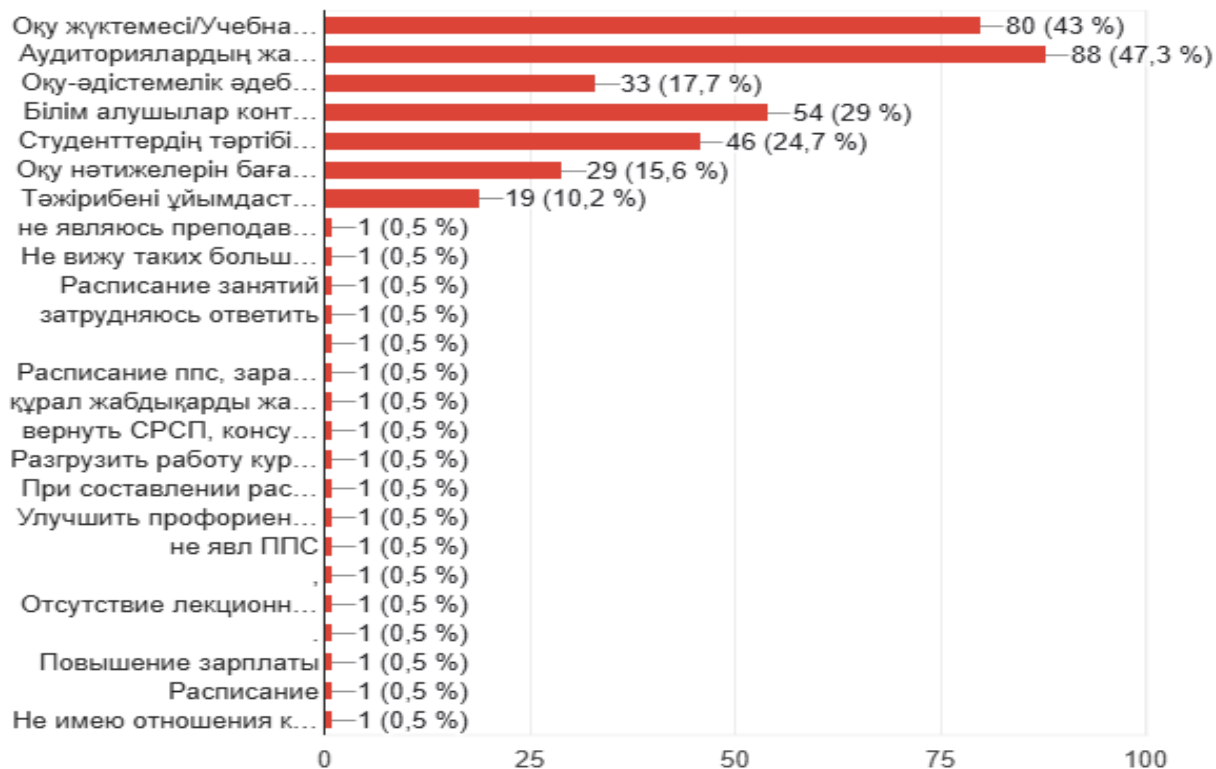
Сурет 8

Білім беру процесі (ОПҚ үшін)/Образовательный процесс (для ППС)

 Копировать

Қандай мәселелер бірінші кезектегі шешімді қажет етеді?
(бірнешеуін таңдауға болады)/Какие проблемы требуют
первоочередного решения? (можно выбрать несколько)

186 ответов



ПОҚ сауалнамасының нәтижелері білім беру үдерісінің ең өзекті мәселелері болып табылатынын көрсетті **аудиториялардың жабдықтылуы (47,3%)** және **оқу жүктемесі (43,0%)**, оны әрбір екінші респондент дерлік атап өтті.

Сондай-ақ мыналарға қатысты мәселелерге де назар аударылады **білім алушылар контингентінің сапасымен (29,0%)** және **студенттердің тәртібі мен ынтасы бойынша (24,7%)**.

Оқытушылар азырақ жағдайда жетілдіру қажеттігін атап өтті **оқу-әдістемелік қамтамасыз ету (17,7%)**, **оқыту нәтижелерін бағалау жүйелері (15,6%)** және **тәжірибелерді ұйымдастыру (10,2%)**.

Дара сөйлемдер (2-0,5%) кестені жетілдіруге қатысты болды, кәсіптік бағдар беру жұмыстар, жабдықтарды жаңарту және жекелеген ұйымдастырушылық мәселелер.

Тұтастай алғанда, нәтижелер оқу үдерісін материалдық-техникалық қамтамасыз етуге, оқытушылардың оқу жүктемесін оңтайландыруға және білім алушыларды даярлау сапасын арттыруға бірінші кезекте назар аудару қажеттігін көрсетеді.

Жалпы қанағаттану және ниеттер

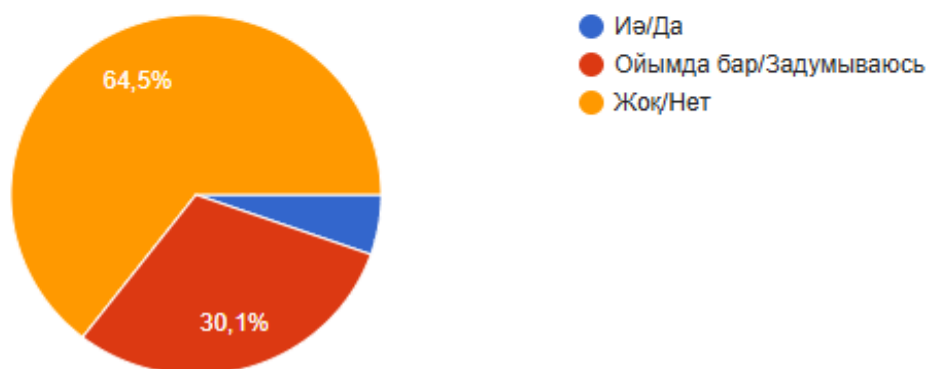
Сурет 9

Жалпы қанағаттану және ниет/Общая удовлетворённость и намерения



Алдағы жылы ЖОО-дан кету мүмкіндігін қарастырып жатырсыз ба?/Рассматриваете ли Вы возможность ухода из вуза в ближайший год?

186 ответов



Алдағы жылы университеттен кету мүмкіндігі туралы сұраққа **64,5% (120 адам)** респонденттер мұндай мүмкіндікті қарастырмайтындарын айтты, **30,1% (56 адам)** олар кету туралы ойлайды, ал **5,4% (10 адам)** жұмыс орнын ауыстыруды жоспарлап отыр.

Жалпы алғанда, нәтижелер қызметкерлердің университетке деген адалдығының жеткілікті жоғары деңгейін көрсетеді. Сонымен бірге **Респонденттердің 35,5%** белгілі бір дәрежеде кетуге рұқсат етіледі, бұл кадрлардың ауысуының ықтимал тәуекелдерінің бар екендігін көрсетеді және басшылықтың назарын талап етеді.

Сауалнама нәтижелерін ескере отырып, қызметкерлердің жұмыс орнын ауыстыру мүмкіндігін қарастыру ниетіне әсер ететін негізгі факторлар жалақы деңгейі, жеткіліксіз материалдық ынталандыру, жоғары жұмыс жүктемесі және еңбекті ұйымдастырудың жекелеген аспектілері болып табылады деп болжауға болады.

Нәтижелер қызметкерлердің еңбек жағдайларына қанағаттануын арттыруға, ынталандыру жүйесін дамытуға және білікті кадрларды ұстап тұруға бағытталған шараларды жүзеге асыру қажеттігін көрсетеді.

Сіздің кәсіби және еңбек белсенділігіңізді не арттыра алар еді?

Ашық жауаптарды талдау қызметкерлердің пікірінше, олардың кәсіби және еңбек белсенділігін арттыруға қабілетті негізгі факторларды анықтауға

мүмкіндік берді. Алынған ұсыныстар тақырыптық санаттар бойынша топтастырылды және төмендегі кестеде ұсынылды.

Кесте 4

№	Санат	Ескерт улер саны	Респон дентте рдің үлесі	Жауаптардың үлгісі
1	Жалақыны, материалдық ынталандыруды, сыйлықақылар мен қосымша ақыларды арттыру	72	54%	"Жалақыны көтеру", "лайықты жалақы", "ЖАЛАҚЫ", "арттыру ЗП", "Лайықты жалақы», «Еңбекақының көтерілуі", "Сыйлық", "Ақы", "Материалдық ынталандыру", "қаржылық ынталандыру", "материалдық жағы", "лайықты еңбек", "еңбек", "бонустар, сыйлықтар", "повышение размера заработной платы"
2	Жүктемені, кестені және міндеттерді бөлуді оңтайландыру	31	23%	"барабар жүктеме", "лояльное кестесі", "аз сағат жұмыс істеймін", "өзгерту емес пәндер жыл сайын", "ақы төленбейтін ауыстыру", "жүктемені азайту", "болмауы жетекшілік", "есеп аудиториядан тыс қызмет", "баланс қарқынды және қалпына келтіру", "біркелкі бөлу қоғамдық жүктеме"
3	Біліктілікті арттыру, тағылымдамалар, академиялық ұтқырлық	29	22%	"Біліктілікті арттыру", "біліктілікті арттыру", "біліктілікті арттыру курстары", "біліктілікті арттыру курстары", "тағылымдамалар", "академиялық ұтқырлық", "семинарлар", "мастер-кластар", "тәжірибе алмасу", "университет есебінен оқыту", "шетелге сапарлар", "басқа университеттердің тәжірибесін зерделеу", "тегін курстар", "басқа университеттерге іссапарлар"
4	Қолайлы еңбек жағдайлары және материалдық- техникалық қамтамасыз ету	20	15%	"еңбектің қолайлы жағдайларын", "жөндеу " аудитория", "заманауи техника", "кабинеті жұмыс істеу үшін", "кеңістік үшін " ғылыми жұмыс", "жабдықтар", "рабочая атмосфера ұйымдастыру", "кеңістік үшін", "жаңа оқу корпусы"
5	Мотивацияның әділ жүйесі және жетістіктерді мойындау	17	13%	"Сараланған КРІ", "мадақтау жетістіктер", "материалдық және материалдық емес ынталандыру", "тану нәтижелерін еңбек", "ескеру қоғамдық жүктемені", ""доплата за замену", "кәсіби жетістіктерін тану", "ынталандыру белсенділігінің"

6	Ғылыми қызметті және кәсіби дамуды қолдау	16	12%	"мүмкіндігі ғылыми қызметпен айналысу", "уақыт" ҒЗЖ-ын, қолдау "жарияланымдар", "жүктемені төмендету үшін ғылым", "ғылыми жобалар", "жаңашыл идеялар", "мүмкіндігі ғылыммен айналысуға емес наскоком", "жас ғалымдарды қолдау"
7	Басқаруды және психологиялық ахуалды жетілдіру	13	10%	қолдау "басшылық", "сапалы менеджмент", "эмоционалды интеллект басшыларының", "кері байланыс", "ауызбіршілік", "қолайлы" жұмыс атмосферасы", "процестерді тиімді ұйымдастыру", "міндеттерді нақты бөлу"
8	Бюрократиялық және әкімшілік жүктемені азайту, процестерді автоматтандыру	10	8%	"әкімшілік рәсімдерді оңтайландыру", "автоматтандыру", "жоқ жүктеп есеп-қисап", "жою" менеджмент "күтпеген жерден" кем", қоғамдық жүктемені", "жоқ бұруға арналған кезекшілік"
9	Икемді сағаттар және заманауи жұмыс форматтары	9	7%	"Икемді кесте", "қашықтықтан жұмыс", "аралас оқыту форматы", "20.20-ға дейін кесте", "Ыңғайлы кесте", "Ыңғайлы кесте", "Ыңғайлы кесте", "Ыңғайлы кесте", "Ыңғайлы кесте".
10	Білім алушылар контингентінің сапасы	6	5%	"контингентті іріктеу", "ынтасы жоқ студенттер", "жақсы және ізденімпаз студенттер", "студенттердің оқу үлгерімі»
11	Барлығы қанағаттандырады /жауап беруге қиналады	11	8%	"Қазіргі уақытта барлық қажетті жағдайлар бар", "Бәрі қанағаттандырылады", "Қанағаттандырылды", "Белсенді", "Мен жауап беруге қиналамын", "білмеймін", "ештеңе"

Қызметкерлердің пікірінше, кәсіби және еңбек белсенділігін арттырудың негізгі факторы болып табылады **материалдық ынталандыру жүйесін жетілдіру**: респонденттердің жартысынан көбі (54%) жалақыны, сыйлықақыларды және қаржылық ынталандырудың басқа да нысандарын арттыру қажеттігін көрсетті.

Еңбек белсенділігін арттыру үшін мыналар да маңызды мәнге ие **жұмыс жүктемесі мен кестені оңтайландыру (23%)**, сондай-ақ мүмкіндіктерді кеңейту **біліктілікті арттыру, тағылымдамалар және академиялық ұтқырлық (22%)**.

Қызметкерлердің бір бөлігі өздерінің кәсіби тиімділігінің артуын еңбек жағдайлары мен материалдық-техникалық қамтамасыз етудің жақсаруымен (15%), жетістіктер мен мотивацияны танудың әділ жүйесін енгізумен (13%), сондай-ақ ғылыми қызметті қолдаудың артуымен (12%) байланыстырады. .

Көбінесе респонденттер менеджмент пен психологиялық ахуалды жақсарту (10%), әкімшілік жүктемені азайту (8%) және еңбекті ұйымдастырудың икемді нысандарын (7%) енгізу қажеттілігін атап өтті.

Тұтастай алғанда, нәтижелер қызметкерлердің жұмысқа қатысуы мен тиімділігін арттыруды ең алдымен материалдық ынталандыруды жақсартумен, қолайлы еңбек жағдайларын жасаумен, жүктемені оңтайландырумен және кәсіби және ғылыми даму мүмкіндіктерін кеңейтумен байланыстыратынын көрсетеді.

Мәселелер мен ұсыныстар

1. Қандай аспектілер жақсартуды қажет етеді?

Респонденттердің ашық жауаптарын талдау нәтижелері бойынша қызметкерлердің пікірінше, жетілдіруді қажет ететін негізгі аспектілер анықталды. Жауаптар тақырыптық санаттар бойынша топтастырылды және 5-кестеде ұсынылды.

Кесте 5

№	Жақсартуды қажет ететін аспектілер	Ескерт улер саны	респон дентте рдің %	Жауаптардың үлгісі
1	Еңбекке ақы төлеу, ынталандыру және материалдық ынталандыру жүйесі	41	27%	"экономист", "қосымша ақылар, үстемеақылар, КРІ", "мадақтау, сыйлықтар, жеңілдіктер жүйесі мотивация және еңбекақы төлеу", "еңбек ақы деңгейі", ""оплата труда ПОҚ", ""доплата за замену оқытушының арттыру", "демалыс", "ескеру педагогикалық өтілі", ""доплата за степень магистра", ""оплата за вредность"
2	Материалдық-техникалық базасы және жабдықталуы	39	26%	"білім беру үдерісін материалдық-техникалық қамтамасыз ету", "жаңарту техникалық қамтамасыз ету", "заманауи компьютерлік техника", "жабдықтау аудитория", "жұмыс істемейді проекторлар", "компьютерлік сыныптар", "жаңарту" жиһаз, кеңейту "аудиториялық қор", "жабдықтауы кітапхана", "техникалық қолдау аудитория"
3	Оқу жүктемесі, сабақ кестесі және еңбекті ұйымдастыру	31	20%	"біркелкі жүктемені бөлу", "оқу жүктемесін жоспарлау", "жұмыс күні сағат 8-ден 5-ке дейін", "жоқ жүгіруге әр түрлі корпус", "тым үлкен жүктеме көлемі", "санын азайту пәндер", "ескеру внеаудиторную қызметі", "әдістемелік күн", "санын қысқартуға студенттер практикалық сабақтарда"
4	Процестерді автоматтандыру, цифрландыру және	20	13%	"автоматтандыру", "цифрландыру процестер", "енгізу цифрлық жүйелердің есеп", "төмендету артық есеп", "ақпараттандыру", "автоматтандыру есептеу"

	бюрократиялық жүктеме			жүктеме", "стандарттау құжаттар", "жұмыс процестерін оңтайландыру"
5	Білім беру үдерісін ұйымдастыру және академиялық саясат	18	12%	"білім беру сапасы", "академиялық саясаты", "бірыңғайланған тәсілдері бағалау", "оқыту сапасы", "контингентті іріктеу", "студентке бағдарланған оқыту", "академиялық еркіндік", "оқуға түсушілерді даярлау сапасы"
6	ПОҚ-ның ғылыми қызметі және кәсіби дамуы	17	11%	""жарияланымдарға көмек", "жарияланымдарды қаржыландыру", "гранттық "" колдау", "қолдау", "біліктілікті арттыру", "тағылымдамалар", "ғылыми кеңсе", "курстар мен тренингтер", "Мақалаларды дайындауға көмек"
7	Ішкі коммуникациялар және басқару	13	9%	"кері байланыс", "дер кезінде хабардар ету", "нақтылығы міндеттерді бөлу", "диспетчерлердің жұмыс", "ПОҚ қатысуы шешімдер қабылдау", "жүйелілік ішкі коммуникация", "серіктестік қатынастарды басқару"
8	Еңбек жағдайлары және жұмыс ортасы	12	8%	"ыңғайлы еңбек", "жұмыс ортасы", "кәсіби жануды алдын-алу", "санитарлық жағдайы, үй-жайлардың", "тамақтандыруды ұйымдастыру ПОҚ", "экологиялық және гигиеналық тазалық", "жарықтандыру және желдету"
9	Кадрлық саясат	10	7%	қосу "штаттық бірлік", "жас мамандарды қолдау", "ауылға жас кадрлар", "ескеру педагог мәртебесі", "көшбасшылық дағдыларды дамыту ПОҚ", "әділ бөлу"жүктеме
10	Білім алушылар контингентінің сапасы және тәрбие жұмысы	9	6%	"контингентті іріктеу терудің орнына", "пән студенттердің", "тәрбие жұмысы", "дайындау сапасы түскен", белсенділігін арттыру "студенттер", "кәсіптік бағдар беру жұмыс"
11	Сын ескертпелер жоқ / ұсыныстар жоқ	20	13%	"бәрі жақсы", "барлығы жақсы", "ұсыныстар жоқ", "жауап беруге қиналамын", "сыни аспектілерін жоқ", "норма", "бәрі жақсы"

Жақсартуды қажет ететін аспектілердің ішінде респонденттер көбінесе жақсарту қажеттілігін атап өтті: **өтпелілікке ақы төлеу деңгейінің, ынталандыру және материалдық ынталандыру жүйелері** (27% ескертулер), сондай-ақ университеттің **материалдық-техникалық базасы мен жабдықтылығы** (26%).

Әрбір бесінші респондент (20%) сұрақтарға назар аударды **оқу жүктемесін онтайландыру**, еңбек кестелері мен ұйымдары.

Қызметкерлердің жауаптарының 13% -ында одан әрі жауап беру қажеттілігі атап өтілді: **процестерді автоматтандыру, цифрландыру және әкімшілік жүктемені қысқарту**. Білім беру үдерісі мен академиялық

саясатты жетілдіру жауаптардың 12% -ында, ғылыми қызметтің дамуы мен профессорлық-оқытушылық құрамның кәсіби өсуінің 11% -ында, ішкі коммуникация мен басқару жүйесінің жақсаруы 9% -да, еңбек жағдайлары мен жұмыс ортасының жақсаруы байқалды. - 8%, кадрлық саясат - 7%, білім алушылар контингентінің сапасы мен тәрбие жұмысы - жауаптардың 6% -ында.

Бұл ретте респонденттердің 13% жақсартуды талап ететін елеулі аспектілерді көрмейтінін немесе оларға жауап беру қиындағанын атап өтті.

Жалпы, қызметкерлер атап өтеді ары қарай қажеттілік материалдық ынталандыру жүйесін жетілдіру, инфрақұрылымды жаңғырту, еңбекті ұйымдастыруды оңтайландыру және университеттің ішкі процестерін одан әрі дамыту.

2. Еңбек жағдайларын жақсарту бойынша сіздің ұсыныстарыңыз:

Кесте 6

№	Еңбек жағдайларын жақсарту бойынша ұсыныстар	Ескерт улер саны	респон дентте рдің %	Жауаптардың үлгісі
1	Жалақыны көтеру және материалдық емес ынталандыру жүйесін жетілдіру	39	26%	"жалақыны көтеру", "экономист", "жыл сайын индекстеу "еңбекақы", "надбавка к зарплате", "100% төлем ауыстыруларды", ""доплата за басшылық ету", "доплаты за қоғамдық қызметі", ""оплата за вредность", "материалдық ынталандыру", "сыйлық", "қосымша бонустар", "KPI", "төлеуге ауыстыру оқытушы", "экономист баршаңызға", "бағаның өсуіне байланысты жалақыңызды көбейтіңіз"
2	Материалдық-техникалық базаны жаңғырту және жұмыс орындарын жабдықтау	36	24%	"жөндеу" кабинеттері, "жабдықтар", "техниканы жаңарту", "оргтехника", "қазіргі заманғы жиһаз", "кеңселік кресло", "жалюзи", "кондиционер", "жақсарту жарықтандыру", "желдету жүйесі", "жылу жүйесі", "принтерлер кафедраларында", "бағдарламалық құралды жаңарту", "эргономикалық жұмыс орны", "техникалық кабинеттерді", "жиһазды жаңарту"
3	Жүктемені, жұмыс кестесін және еңбекті ұйымдастыруды оңтайландыру	29	19%	"жүктемені азайту", "біркелкі жүктемені бөлу", "елтану кестесі", "жол бермеуге үлкен терезелер", "сабақ бір корпуста", "азайту сағаттық жүктеме", "бөлу әкімшілік және оқытушылық жұмыс", "жұмыс күні сағат 8-ден 17", "ескеру ғылыми қызметін үлестіру кезінде", "біркелкі жүктемесі семестр бойынша", "әдістемелік күн"

4	Процестерді автоматтандыру және бюрократиялық жүктемені азайту	17	11%	«цифрландыру процестер», "қысқарту" есеп", "құжат айналымын оңтайландыру", "жоқ жүктеп ПОҚ тұрақты есептермен", "әкімшілік рәсімдерді жеңілдету", "сандық сервистер", "автоматтандыру жұмыс процесінің"
5	Білім беру үдерісін ұйымдастыруды жетілдіру	16	11%	"оқу үдерісін дұрыс басқару", "сағаттарды көбейту арнайы пәндер", "аудиториялардың жабдықталуы", "жақсартуға сабақ кестесі", "санын қысқартуға студенттер практикалық сабақтарда", "отчисление немотивированных студенттер", "ескеру қоғамдық жүктемені"
6	Ғылыми қызметті және кәсіби дамуды қолдау	14	9%	"ақылы тәжірибелер", "шетелде білім алу", "біліктілікті арттыру", "ғылыми қызмет" курсы "менеджмент", "ескеру керек ғылыми жұмысқа бөлу кезінде жүктеме", "мүмкіндігі кәсіби өсу"
7	Басқаруды және ішкі коммуникацияларды жетілдіру	11	7%	"нақты міндеттерді қою", "ашықтық шешім қабылдау", "пікірін ескеру ПОҚ кестесін жасаған кезде", "ең жақсы өзара іс-қимыл диспетчерлері", "бірыңғай контент-жоспар", "қызметкерлердің бастамаларын қолдау", "міндеттерді нақты тұжырымдау"
8	Қолайлы жұмыс ортасын құру	10	7%	"демалыс орындары", "Teacher's office", "тамақтандыруды ұйымдастыру ПОҚ", "эргономика жұмыс орындары", "қолайлы психологиялық климат", "микроклиматын жақсарту", "жарықтандыру", "желдету", "жеке кабинеттер үшін профессорларының"
9	Ұсыныстар жоқ / қолданыстағы еңбек жағдайлары қанағаттандырады	18	12%	"барлығы ұнайды", "жағдайы қанағаттанарлық", "ұсыныстар жоқ", "жауап беруге қиналамын", "ұсыныс жоқ», «Жоқ", "Еңбек жағдайлары маған сәйкес келеді", "Менің құзыретімнен тыс"

ПОҚ пен қызметкерлердің еңбек жағдайларын жақсарту бойынша ұсыныстарының көпшілігі мыналарға бағытталған: **жалақыны көтеру және материалдық және материалдық емес ынталандыру жүйесін жетілдіру (26%)**, сондай-ақ **материалдық-техникалық базаны жаңғырту және жұмыс орындарын жабдықтау (24%)**.

Респонденттердің едәуір бөлігі мыналарды ұсынады: **оқу жүктемесін, жұмыс кестесін және еңбекті ұйымдастыруды оңтайландыру (19%)**, бұл жұмыс процесін ұйымдастырудың тиімділігін арттыру қажеттілігін көрсетеді.

Сонымен қатар, қызметкерлер әкімшілік процедураларды автоматтандыруды кеңейтуді, білім беру үдерісін ұйымдастыруды

жетілдіруді, ғылыми қызметке қолдауды күшейтуді және қолайлы жұмыс ортасын құруды ұсынады.

Бұл ретте **12%** респонденттердің айтуынша, олардың қазіргі еңбек жағдайлары **толығымен қанағаттандырады** немесе оларды жетілдіру жөнінде ұсыныстар айтқан жоқпыз.

Тұтастай алғанда, қызметкерлердің ұсыныстары кәсіби қызметтің неғұрлым қолайлы жағдайларын жасауға, еңбек тиімділігін арттыруға және персоналды ынталандыру жүйесін нығайтуға бағытталған.

Жалпы алғанда, нәтижелер қызметкерлердің еңбек жағдайларының сапасын жақсартуды материалдық қамтамасыз етуді жақсартумен ғана емес, сонымен қатар заманауи, қауіпсіз және жайлы жұмыс ортасын құрумен, еңбекті тиімді ұйымдастырумен және университеттің кадрлық әлеуетін дамытумен байланыстыратынын көрсетеді.

3. Университетті дамыту бойынша сіздердің ұсыныстарыңыз:

7 кесте

№	Университетті дамыту бойынша ұсыныстар	Ескерт улер саны	респон дентте рдің %	Жауаптардың үлгісі
1	Материалдық жағынан дамыту- техникалық база мен инфрақұрылымн ың	41	27%	""жаңа" оқу ғимараттары", "аудиториялық қорды кеңейту", "заманауи """"спорт кешені", "кабинеттерді жөндеу", "жабдықтар", "кабинеттерді жөндеу", "коворкингтер мен демалыс аймақтары", "жаңарту, компьютерлік техника", "заманауи зертханаларды жарақтандыру", "жаңа корпусы үшін білім алушылардың", "тұрақ", "эргономикалық оқу кеңістік", "жарақтандыруға оқу аудиториялары заманауи құрал-жабдықтармен"
2	Ғылымды, академиялық ұтқырлықты және ғылыми- зерттеу қызметін дамыту	33	22%	"академиялық ұтқырлық" "" "ғылыми тағылымдамалар", "халықаралық гранттарға қатысу", "жарияланымдарды қолдау" Scopus/WoS", "алмасу" биология", "тағылымдама", "ғылыми мектептер мен ғылыми-зерттеу орталықтары", "халықаралық педагогикалық тәжірибе алмасу", "қолдау студенттік ғылым", "бару мүмкіндігіне ие болады-халықаралық конференция", "ғылыми әлеуетті дамыту"
3	Еңбекке ақы төлеу және персоналды ынталандыру жүйесін жетілдіру	20	13%	"экономист", "доплаты за жарияланымдар", "қызметкерлеріне қолдау көрсету", "KPI жүйесі", "материалдық ынталандыру", ""доплата за степень магистра", "құрылымын оңтайландыру төлемдер", "қызметкерлерін ынталандыруды үлкен тәжірибесі бар", "қолдау қызметкерлері күрделі өмірлік жағдайларда"

4	Цифрландыру және заманауи технологияларды енгізу	18	12%	«цифрландыру процестер», "ақпараттандыру" және "ТАН", "электрондық білім беру ортасы", "қазіргі заманғы технологиялар", "цифрлық инфрақұрылымын дамыту", "жасанды интеллект", "дамыту сандық оқыту", "автоматтандыру"
5	Университет брендин интернационалдандыру және ілгерілету	17	11%	"тарта шетелдік студенттер", "халықаралық тәжірибе алмасу", "филиалы шетелдік жоо", "қатысуын күшейту сандық медиа", "беделін", "жоо білім беру бағдарламалары ағылшын тілінде", "халықаралық ынтымақтастық", "шетелдік мамандарды тарту", "танымалдылығы" университетінің
6	Білім беру бағдарламаларын және практикаға бағдарланған оқытуды жетілдіру	16	11%	"бағдарламаларын жаңарту", "дуалды оқыту", "жаңа тәртіп", "пәнаралық бағдарламасы", "тәжірибеге бағытталған оқыту", "үлесін ұлғайту сандық технологиялар", "тарту тәжірибеленуші мамандар", "еңбек нарығының талаптарымен байланыс"
7	Кадрлық әлеуетті дамыту және жас мамандарды қолдау	14	9%	"үздік оқытушы", "адами капиталды дамыту", "жас мамандар", "оқытушылардың біліктілігін арттыру", "тәлімгерлік", "тағылымдама жас мамандары үшін", "бағалай қызметкерлерінің", "кәсіби өсу"
8	Жұмыс берушілермен, мектептермен және білім беру ұйымдарымен серіктестікті дамыту	13	9%	"басқа жоғары оқу орындарымен ынтымақтастық", "бірлескен білім беру бағдарламалары", "мектептермен байланыс", "жұмыс берушілерді тарту", "кәсіптік бағдар беру "жұмыс" "тәжірибе алмасу", "басқа аймақтардағы студенттердің іс-тәжірибесі", "шетелдік университеттермен ынтымақтастық"
9	Басқару жүйесін және әкімшілік процестерді жетілдіру	10	7%	"әкімшілік процедураларды оңтайландыру", "әкімшілік процедураларды оңтайландыру", "қызметтердің айқындылығы", "бөлімшелердің конструктивизмі", "басшылықтың ауысуы", "академиялық еркіндік", "ПОҚ-ның шешім қабылдауға қатысуы", "академиялық еркіндік"
10	Студенттік органы және бастамаларды дамыту	10	7%	"қолдау стартаптардың", "студенттік ғылым" "студенттерге арналған іс-шаралар", "пәндік олимпиадалар", "өзіндік жұмыстарға арналған кеңістіктер", "студенттерге арналған іс-шаралар", "қайтару ЖОО ішіндегі конкурстардың стартаптардың»

11	Білім алушылар контингентінің және білім беру ортасының сапасын арттыру	8	5%	"контингентті іріктеу терудің орнына", "отчисление немотивированных студенттер", "жоғалтпау оқыту сапасы", "академиялық еркіндік", "тәрбиелеу, өз елінің патриоттарын"
12	Ұсыныстар жоқ/дамудың қазіргі деңгейі қанағаттандырады	19	13%	"барлығы ұнайды", "ұсыныстар жоқ", "университетті дұрыс бағытта дамып келе жатыр", "қанағаттандырылды", "бәрі жақсы", "жауап беруге қиналамын"

Қызметкерлер мен ПОҚ пікірі бойынша университетті дамытудың басым бағыттары болып табылады, ең алдымен, материалдық-техникалық базаны және инфрақұрылымды жаңғырту (27%), ғылыми қызметті, академиялық ұтқырлықты және ғылыми-зерттеу әлеуетін дамыту (22%).

Респонденттердің басым бөлігі еңбекақы төлеу жүйесін жетілдіруді және қызметкерлерді ынталандыруды басымдықты деп санайды (13%), цифрландыруды енгізу басқару және білім беру үдерістерінің (12%), сондай-ақ университет брендині интернационалдандыру және нығайту (11%).

Қызметкерлер білім беру бағдарламаларын жетілдіру, кадрлық әлеуетті дамыту, жұмыс берушілермен және білім беру ұйымдарымен серіктестікті кеңейту, студенттердің бастамаларын басқару және қолдау жүйесін жетілдіру қажеттілігін азырақ атап өтті.

Бұл ретте респонденттердің 13%-ы өз ұсыныстарын білдірмеген немесе университеттің қазіргі даму векторын оң бағалаған.

Жалпы, қызметкерлердің ұсыныстары университеттің бәсекеге қабілеттілігін арттыруға, оның ғылыми әлеуетін дамытуға, білім беру инфрақұрылымын жаңғыртуға, заманауи технологияларды енгізуге және университеттің ұлттық және халықаралық білім беру кеңістігіндегі позициясын нығайтуға бағытталған.

Жалпы қорытындылар

Жүргізілген зерттеу профессор-оқытушылар құрамы мен қызметкерлердің университет қызметіне қанағаттанушылығының жоғары деңгейін, сондай-ақ олардың университетті одан әрі дамытуға деген қызығушылығын көрсетті. Зерттелген көрсеткіштердің көпшілігі бойынша толық және ішінара қанағаттанған респонденттердің жиынтық үлесі асып түседі **90%**, және жалпы қанағаттану деңгейі университет қызметкерлері мен профессорлық-оқытушылық құрамы мүмкінбағалау қаншалықты жоғары және орташа есеппен 91,5% құрайды.

Еңбекті қорғау және қауіпсіздік (96,2%), ақпарат пен ресурстарға қол жетімділік (94,6%), менеджмент және корпоративті мәдениет (92,5%), еңбек жағдайларын ұйымдастыру (92,1%) және қызметкерлердің біліктілігін арттыру мәселелері ең жоғары рейтингке ие болды. (90%).

Сонымен бірге, зерттеу еңбекақы төлеу және материалдық ынталандыру жүйесімен, материалдық-техникалық базаны жаңартумен, оқу жүктемесі мен әкімшілік рәсімдерді оңтайландырумен, сондай-ақ қызметкерлердің ғылыми қызметі мен академиялық ұтқырлығын қолдауды кеңейтумен байланысты одан әрі жетілдірудің негізгі бағыттарын анықтауға мүмкіндік берді. .

Ашық жауаптарды талдау қызметкерлердің университеттің дамуына белсенді қатысуға дайын екенін және оның одан әрі дамуын білім беру инфрақұрылымын жаңартумен байланыстыратынын көрсетті, цифрландырумен процестер, ғылыми әлеуетті дамыту, халықаралық ынтымақтастықты нығайту және басқару жүйесін жетілдіру.

Қызметтің көптеген бағыттары бойынша қанағаттанушылықтың жоғары деңгейіне қарамастан, **қызметкерлердің 35,5%** жұмыс орнын ауыстыру мүмкіндігіне жол беріледі, бұл персоналды ынталандыру жүйесін одан әрі дамыту және білікті кадрларды ұстап қалу шараларын жүзеге асыру қажеттілігін көрсетеді.

Ұсынымдар

1. Еңбекке ақы төлеу және материалдық ынталандыру жүйесін жетілдіру, оның ішінде қызметкерлерді сыйақылаудың, материалдық және материалдық емес ынталандырудың ашық тетіктерін дамыту.

2. Университеттің материалдық-техникалық базасын жаңғыртуды жалғастыру, оқу кабинеттерін, зертханаларды, қызметкерлердің жұмыс орындарын жабдықтауға және университет инфрақұрылымын дамытуға баса назар аудара отырып.

3. Еңбекті ұйымдастыруды оңтайландыру, оның ішінде оқу жүктемесін бөлу, сабақ кестесін жетілдіру, әкімшілік жүктемені азайту және т.б. цифрландыруды енгізу жұмыс процестерінің сипаттамасы.

4. Қызметкерлердің ғылыми қызметі мен кәсіби дамуын қолдау шараларын кеңейту, академиялық ұтқырлықты, тағылымдамаларды, біліктілікті арттыру бағдарламаларын дамытуды көздейтін, гранттық жарияланымдық белсенділікті қолдау және сүйемелдеу.

5. Басқару және ішкі коммуникациялар жүйесін жетілдіру, қызметкерлердің басқарушылық шешімдерді талқылауға және қабылдауға қатысуын арттыру, басқару процестерінің ашықтығын және кері байланыс сапасын арттыру.

6. Университеттің кадрлық әлеуетін дамыту, жас мамандарды қолдауға, тәлімгерлік жүйесін дамытуға, қолайлы психологиялық ахуалды қалыптастыруға және корпоративтік мәдениетті нығайтуға баса назар аудара отырып.

7. Университетті дамыту жөніндегі іс-шараларды іске асыруды жалғастыру, бағытталған цифрландыруды енгізу білім беру ортасын дамыту, халықаралық ынтымақтастықты кеңейту, жұмыс берушілермен байланысты

нығайту, білім беру бағдарламаларының сапасын арттыру және заманауи білім беру инфрақұрылымын дамыту.