

## **Результаты анкетирования «Оценка степени удовлетворенности условиями труда преподавателей и сотрудников МГПУ»**

Удовлетворенность преподавателями и сотрудниками условиями труда 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 его работниками. Степень удовлетворенности человека местом работы и выполняемыми функциональными обязанностями является важнейшей составляющей трудовой мотивации.

**Цель мониторинга:** определение степени удовлетворенности условиями труда МГПУ.

**Задачи:**

1. Выявить перспективные направления развития профессиональной деятельности преподавателей и сотрудников МГПУ.
2. Определить значимые критерии условий труда для преподавателей и сотрудников в процессе работы.
3. Оценить уровень удовлетворенности преподавателей и сотрудников основными аспектами работы в вузе.
4. Рассмотреть факторы, снижающие эффективную работу преподавателя в вузе.

**Объект исследования:** сотрудники, профессорско-преподавательский состав МГПУ.

**Предмет исследования:** удовлетворенность сотрудников МГПУ различными аспектами профессиональной деятельности.

Решение основной цели и задач осуществлялось путем проведения анкетного опроса среди преподавателей и сотрудников в период с 10.01.2022 по 25.01.2022.

Анкета состояла из двух частей: во вводную часть, основную часть. Вопросы вводной части требуют одного ответа. В основной части есть ряд вопросов открытого типа.

Всего в опросе приняло участие 148 респондентов, что составило 39,0% от общего количества преподавателей и сотрудников МГПУ.

11 % респондентов от общего числа опрашиваемых составляют преподаватели, 10% – старшие преподаватели, 64 % – доценты, 5 % – профессора и 10 % – представители структурных подразделений университета. Наибольший охват опрашиваемых достигнут на факультете педагогического и художественного образования, физико-математическом и филологическом факультетах, а также в структурных подразделениях МГПУ.

## ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

### 1. Распределение респондентов по полу:

Мужской	Женский
25 (17%)	123 (83%)

### 2. Распределение респондентов по возрасту:

	Данные 2022 года	Данные 2020 года
до 25 лет	13 (8,8%)	10 (7%)
от 26 до 35	35 (23,6%)	29 (21%)
от 36 до 45	59 (39,9%)	60 (45%)
от 46 и старше	29 (19,6%)	37 (27%)
на пенсии, но работаю	12 (8,1%)	

### 3. Распределение респондентов по стажу работы в МГПУ:

	Данные 2022 года	Данные 2020 года
до 10 лет	50 (33,7%)	42 (31%)
от 11 до 20	51 (34,3%)	59 (43%)
от 21 и более лет	48 (32%)	35 (26%)

### 4. Распределение респондентов по ученой степени:

	Данные 2022 года	Данные 2020 года
кандидат наук	89 (60%)	93 (69%)
доктор наук	6 (4%)	6 (4%)
без ученой степени	55 (36%)	37 (27%)

### 5. Распределение респондентов по должности:

Должность	Данные 2022 года	Данные 2020 года
преподаватель	16 (11%)	11 (8%)
старший преподаватель	15 (10%)	19 (14%)
доцент	95 (64%)	87 (64%)
профессор	7 (5%)	8 (6%)
другая	15 (10%)	11 (8%)

### 6. Распределение респондентов по области специализации:

Область специализации	Данные 2022 года	Данные 2020 года
гуманитарные науки	105 (71%)	118 (87%)
естественные науки	24 (16%)	15 (11%)
технические науки	4 (3%)	3 (2%)
другое	15 (10%)	

### 7. Распределение респондентов по факультетам

Факультет	Данные 2022 года	Данные 2020 года
Физико-математический	25 (17%)	12 (9%)
Филологический	15 (10%)	19 (14%)
Иностранных языков	12 (8%)	18 (13%)
Психологии и дефектологии	10 (7%)	22 (16%)
Педагогического и художественного образования	31 (21%)	30 (22%)

Естественно-технологический	6 (4%)	3 (2%)
Физической культуры	12 (8%)	17 (13%)
Истории и права	9 (6%)	15 (11%)
Среднего профессионального образования	13 (9%)	
Другое (подразделение)	15 (10%)	

## ОСНОВНАЯ ЧАСТЬ

### 1. Работа для Вас:

	Данные 2022 года	Данные 2020 года
а) Работа – средство зарабатывания денег	78 (53%)	72 (53%)
б) Работа – средство подъема по карьерной лестнице	14 (5%)	6 (4%)
в) Работа – средство творческого роста	72 (29%)	40 (29%)
г) Работа – общение с хорошим коллективом	15 (8%)	9 (7%)
д) Работа – неизбежность - «все должны работать, не важно, где и кем»)	3 (2%)	9 (7%)

Данный вопрос ориентирован на выявление места работы в жизни сотрудников. Для 53% респондентов работа является средством зарабатывания денег, 29% считают, что для них работа – это средство творческого роста, 8% для которых работа – это общение с хорошим коллективом (с 7% до 13%).

### 2. Отметьте, пожалуйста, что именно удовлетворяет Вас в Вашей работе (несколько вариантов):

Критерий	Данные 2022 года	Данные 2020 года
Размер заработка	111 (75%)	81 (60,0%)
Режим работы	142 (96%)	109 (80%)
Самостоятельность в работе	78 (53%)	54 (40%)
Возможность должностного продвижения	15 (10%)	14 (10%)
Условия труда	138 (93%)	109 (80%)
Уровень организации труда	120 (81%)	95 (70%)
Отношения с коллегами	115 (78%)	94 (69%)
Отношения с непосредственным руководителем	107 (72%)	92 (68%)
Уровень технической оснащённости труда	141 (95%)	109 (80%)

Изучение мнений сотрудников показало, что в целом они чувствуют себя на работе достаточно комфортно. Результаты анкетирования свидетельствуют о том, что наиболее всего респондентов удовлетворяют режим работы, условия труда, уровень технической оснащённости. Из этого следует, что в коллективе создан благоприятный психологический климат, что способствует повышению результативности труда, а также выполнению конкретных профессиональных задач.

### 3. В какой мере Вас удовлетворяет круг ваших обязанностей:

	Данные 2022 года	Данные 2020 года
а) устраивает	129 (87%)	112 (83%)
б) не устраивает	12 (8%)	14 (10%)
в) мне все равно	7 (5%)	10 (7%)

Согласно полученным ответам, большая часть респондентов (87 %) удовлетворена своим кругом обязанностей.

отметили, что круг возложенных на них обязанностей их полностью устраивает (в 2020 было 83%). Следовательно, можно сделать вывод о том, подавляющая часть сотрудников МГПУ.

**4. Что побуждает Вас трудиться в настоящее время в данном учреждении? (не более 3 вариантов ответов):**

Критерий	Кол-во
Заработная плата	111 (75%)
Система социальных гарантий	138 (93%)
Условия труда	138 (93%)
Возможность обучения	77 (52%)
Опасение неизвестности при уходе с работы	7 (5%)
Корпоративная культура и имидж МГПУ	59 (40%)
Возможность карьерного роста	15 (10%)
Стремление «не подвести» непосредственного руководителя	7 (5%)
Стремление «не подвести» товарищей\коллег	7 (5%)
Другое: - общение с молодежью; - совмещение должностей; - самообразование, реализация творческих задумок; - нравится работа со студентами; - возможность самореализации; - возможность поделиться знаниями и умениями со студентами; - широкий спектр осуществляемой деятельности; - общение со студентами, МГПУ - мой родной ВУЗ, мне приятна сама атмосфера.	9 (6%)

Анализ распределения ответов показывает, что преподавателей и сотрудников побуждает работать в МГПУ заработная плата (75%), система социальных гарантий (93%), условия труда (93%), возможность обучения (52%), 5% опрошенных испытывают опасения неизвестности при уходе с работы.

Это свидетельствует о преобладании объективных факторов, определяющих стремление к работе в университете в сложившейся социально-экономической ситуации.

Отрадным является тот факт, что 40% опрошенных среди причин, побуждающих трудиться в данном учреждении назвали корпоративную культуру и имидж МГПУ. Данный показатель крайне важен в поддержании статуса вуза в регионе.

**5. Каковы Ваши планы на ближайшие 3-5 лет:**

	Данные 2022 года	Данные 2020 года
а) продолжать работать в той же должности	107 (72%)	93 (68%)
б) перейти на следующую должность	25 (17%)	12 (9%)
в) перейти работать в другое структурное подразделение	8 (5%)	11 (8%)
г) перейти в другую организацию без смены специальности	1 (1%)	8 (6%)
д) перейти в другую организацию со сменой специальности с более высокой зарплатой	4 (3%)	6 (4,5%)
е) другое: затрудняюсь ответить.	3 (2%)	6 (4,5%)

Как видно из таблицы, по сравнению с 2020 годом выросло количество сотрудников (с 68% до 72%), которые видят себя в перспективе на прежнем рабочем месте. И лишь 4% опрошенных планируют уволиться, если найдут в перспективе хорошо оплачиваемую работу, что почти в 2,6 раза ниже, чем 2020 году.

**6. Заставляет ли Вас сложившаяся социально-экономическая ситуация искать дополнительные источники дохода?**

а) Да	15 (10%)
б) Нет	104 (70%)
в) Затрудняюсь ответить	29 (20%)

Как видно из таблицы, большая часть сотрудников (70%) в сложившейся социально-экономической ситуации вполне обеспечены заработком в университете.

**7. Выберите, пожалуйста, из нижеперечисленных критериев 4 самых значимых для Вас при трудоустройстве по профессии:**

Критерий	Кол-во
Благоприятный психологический климат	103 (69,6%)
Высокая заработная плата	127 (85,8%)
Благоприятные условия труда	103 (69,6%)
Возможность профессионального роста	87 (58,8%)
Возможность общения в процессе работы	30 (20,2%)
Разнообразие видов деятельности	32 (21,6%)
Престиж профессии	30 (20,2%)
Уважительное отношение к моей персоне	44 (29,7%)
Возможность должностного продвижения	44 (29,7%)
Самостоятельность в выполнении работ	30 (20,2%)
Низкая напряженность труда	10 (6,7%)
Уважение к руководству учреждения	7 (4,7%)
Руководящая должность	7 (4,7%)
Сложность работы	2 (1,4%)

Анализ полученных данных свидетельствует, что среди предложенных критериев при трудоустройстве по профессии сотрудники МГПУ самыми значимыми являются заработная плата, психологический климат и благоприятные условия труда, а также в возможность профессионального роста

**8. Испытываете ли Вы беспокойство, связанное с перспективой потерять работу?**

а) Да	40 (27%)
б) Нет	46 (31%)
в) Затрудняюсь ответить	62 (42%)

**9. Ощущаете ли Вы зависимость оплаты труда от:**

Критерий	Кол-во
Выполнения заданных объемов	59 (40%)
От уровня Вашей квалификации	43 (29%)
От инициативности и творчества в работе	24 (16%)
От уровня соблюдения дисциплинарных требований	6 (4%)
Нет, не ощущаю	12 (8%)
Другое	4 (3%)

Результаты исследования показали, что зависимость оплаты труда от выполнения заданных объемов ощущают 40% сотрудников, от уровня квалификации – 29% опрошенных, от инициативности и творчества в работе – 16%.

**10. Постарайтесь, как можно объективнее оценить уровень своей квалификации**

Критерий	Кол-во
Высокий, готовы переходить на другую должность или организацию	24 (16%)
Достаточно для работы в нынешней должности	118 (80%)
Пока недостаточный	6 (4%)

Качество подготовки специалистов в вузе определяется, прежде всего уровнем квалификации его сотрудников. Как показали данные опроса, 80% работников считают, что их знаний и квалификации достаточно для работы в нынешней должности и только 4% респондентов признаются, что им не хватает теоретической и практической подготовки.

**11. Как могли бы оценить Ваше отношение к работе в МГПУ:**

Критерий	Кол-во
а) удовлетворен работой и ее результатом	53 (36%)
б) лоялен к работе, т.к. имею неплохую зарплату и спокойную работу	10 (7%)
в) увлечен работой, т.к. полностью выкладываюсь, и получаю результат	36 (24%)
г) организация успешная и перспективная, а я ищу себя и свое место	37 (25%)
д) другое	12 (8%)

Удовлетворенность условиями труда во многом определяется отношением к работе. Положительное эмоциональное состояние, вызванное реализацией своих возможностей и своего потенциала, во многом определяет мотивацию трудовой деятельности в определенной организации, ее эффективность и качество. По данному индикатору отмечается достаточно высокий показатель удовлетворенности: 36% сотрудников удовлетворены работой и ее результатом, 24% увлечены работой, т.к. полностью выкладываются и получают результат.

**12. Ваше отношение к работе:**

Критерий	Кол-во
а) очень интересно	27 (18%)
б) интересно	96 (65%)
в) оставляет равнодушным	4 (3%)
г) не интересно	3 (2%)
д) другое	18 (12%)

Отрадным является тот факт, что большая часть респондентов (83%) считают свою работу интересной.

**13. Как вы считаете, обеспечивает ли Ваша заработная плата достойную жизнь?**

а) Да	83 (56%)
б) Нет	18 (12%)
в) Затрудняюсь ответить	47 (32%)

Более половины сотрудников МГПУ (55,9%) уверены, что их заработная плата не обеспечивает достойную жизнь, но при этом только 24,4% наших коллег считают, что способны найти другую работу с большей заработной платой.

**14. Можете ли Вы сказать, что работаете в современной и динамично развивающейся перспективной организации с большим потенциалом?**

а) Да	136 (92%)
б) Нет	6 (4%)
в) Затрудняюсь ответить	6 (4%)

Результаты проведенного исследования свидетельствуют о том, что подавляющая часть сотрудников МГПУ (92%) считают, что работают в современной и динамично развивающейся перспективной организации с большим потенциалом.

### **Выводы и рекомендации**

Результаты анкетирования показали, что общая удовлетворенность сотрудников условиями труда находится на достаточно высоком уровне. Это подтверждает действенность политики вуза, направленной на удовлетворение требований потребителей. Однако в жизнедеятельности университета имеются аспекты, требующие улучшения и корректировки.

Изучение мнений сотрудников показало, что в целом они чувствуют себя на работе достаточно комфортно, в коллективе царит благоприятный психологический климат. Это способствует повышению результативности труда, а также выполнению конкретных профессиональных задач. Достаточно высоко работники МГПУ оценивают такие аспекты как: психологический климат, уровень технической оснащенности труда, заработная плата.

Результаты опроса дают возможность сделать вывод о достаточно высоком уровне мотивированного и осознанного выбора места работы. Большинство сотрудников МГПУ привлекает заработная плата, Созданная система социальных гарантий, условия труда, возможность обучения, повышения квалификации и профессиональной переподготовки.

Результаты свидетельствует о преобладании объективных факторов, определяющих удовлетворенность работой в университете, в сложившейся социально-экономической ситуации. Об этом же свидетельствует и нежелание большинства сотрудников переходить на работу в другую организацию. Отрадным является тот факт, что среди причин, побуждающих трудиться в данном учреждении, является корпоративная культура и имидж МГПУ. Данный показатель крайне важен в поддержании статуса вуза в регионе.

Положительное эмоциональное состояние, вызванное реализацией своих возможностей и своего потенциала, во многом определяет мотивацию трудовой деятельности в определенной организации, ее эффективность и качество. По данному индикатору отмечается достаточно высокий показатель удовлетворенности: сотрудники удовлетворены работой и ее

результатом, а также увлечены работой, т.к. полностью выкладываются и получают результат.

Для повышения уровня удовлетворенности преподавателей и сотрудников работой в МГПУ необходимо:

1. Совершенствование системы оплаты труда и стимулирующих выплат и поощрения преподавателей и сотрудников.

2. Обеспечить планомерное повышение квалификации преподавателей и сотрудников.

3. Обеспечить системные мониторинги удовлетворенности преподавателей и сотрудников условиями работы в университете и учитывать полученные данные при принятии управленческих решений.

Начальник учебно-методического управления



Т. М. Рыбина