



Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение высшего образования
«Уральский государственный лесотехнический университет»
(УГЛТУ)

РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ
работников УГЛТУ о степени удовлетворенности условиями труда

г. Екатеринбург
2023

1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ О ПРОВЕДЕННОМ АНКЕТИРОВАНИИ

Цель анкетирования – мониторинг уровня удовлетворенности условиями и организацией образовательной деятельности и степени удовлетворенности работников УГЛТУ условиями труда.

Задачи анкетирования:

1. Определить уровень удовлетворенности условиями, организацией образовательной деятельности, выявить причины неудовлетворенности отдельными условиями (при наличии).
2. Определить мнение работников об уровне комфортности условий труда, выявить причины неудовлетворенности отдельными условиями (при наличии).
3. Определить мнение работников об уровне открытости и доступности информации об организации, выявить причины неудовлетворенности (при наличии).
4. Определить мнение работников об уровне доброжелательности, вежливости в коллективе, выявить причины неудовлетворенности и структурные подразделения, при обращении к работникам которых наблюдается неудовлетворенность (при наличии).

Анкетирование проходило с 07.12.2022 по 25.12.2022 в соответствии с приказом УГЛТУ от 02.12.2022 № 955-А «О проведении анонимного анкетирования работников УГЛТУ по выявлению уровня удовлетворенности условиями труда»

Всего в анкетировании приняли участие 38% работников университета. Установленный в приказе порог уровня охвата работников университета проводимым анкетированием выполнен по таким категориям работников, как

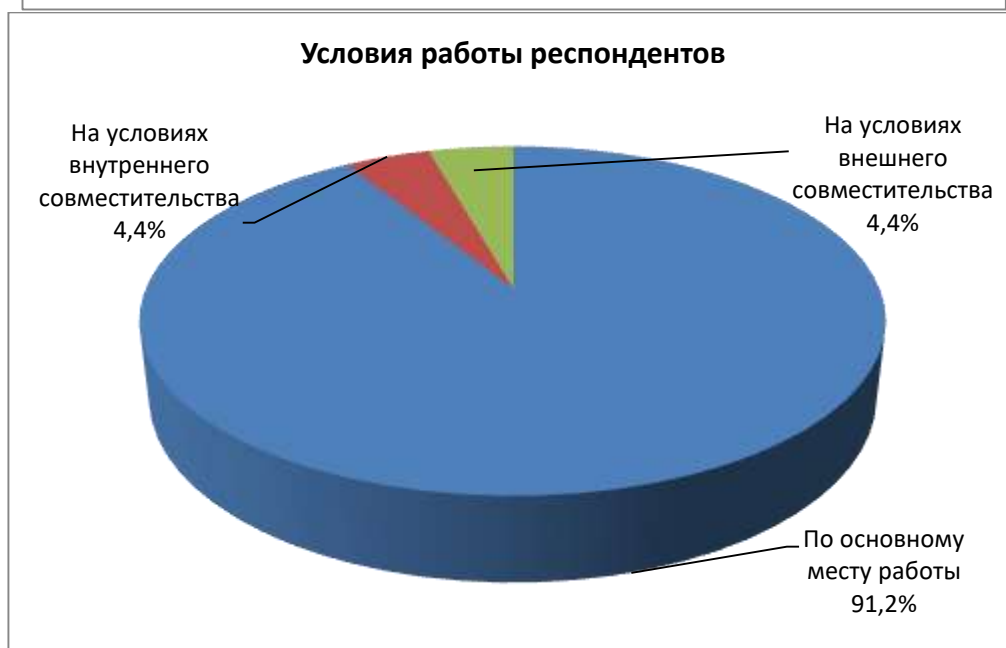
- ассистент – 100% (основное место работы);
- административно-управленческий персонал – 80%.

2. РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ

2.1. Результаты анкетирования педагогических работников УГЛТУ по определению степени удовлетворенности условиями, содержанием, организацией и качеством образовательной деятельности и степени удовлетворенности условиями труда

Анкетирование прошли следующие категории педагогических работников: директор института/колледжа – 3,3% от общего количества педагогических работников, заведующий кафедрой – 8,9%, профессор – 8,9%, доцент – 45,5%, старший преподаватель – 11,1%, преподаватель – 15,5%, ассистент – 6,7%, работающих на разных условиях привлечения. Основная группа респондентов, принявших участие в анкетировании, принята в университет по основному месту работы.

Ниже на диаграммах представлена классификация респондентов по различным признакам.





Так же можно отметить, что среди педагогических работников в анкетировании приняли участие в большей степени работники со стажем работы в университете до 3 лет и более 15 лет.

Первый блок вопросов анкеты затрагивал оценку удовлетворенности условиями организации образовательного процесса.

1. Оценка качества учебно-методического обеспечения образовательного процесса.



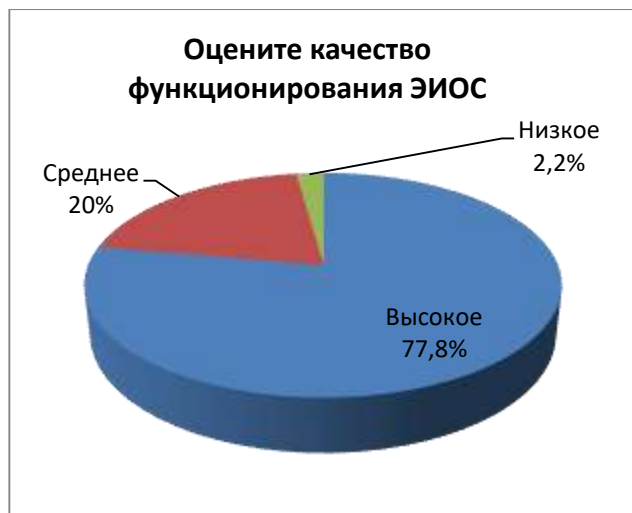
Частичная удовлетворенность, неудовлетворенность связаны с:

- качеством расписания занятий (60% не считают расписание качественным, оптимальным, сбалансированным и т.д.);

- тем фактом, что по ряду дисциплин открыт ограниченный доступ в ЭБС к учебникам и учебно-методическим пособиям, мало литературы по профилю обучения со сроком издания менее 3 лет;

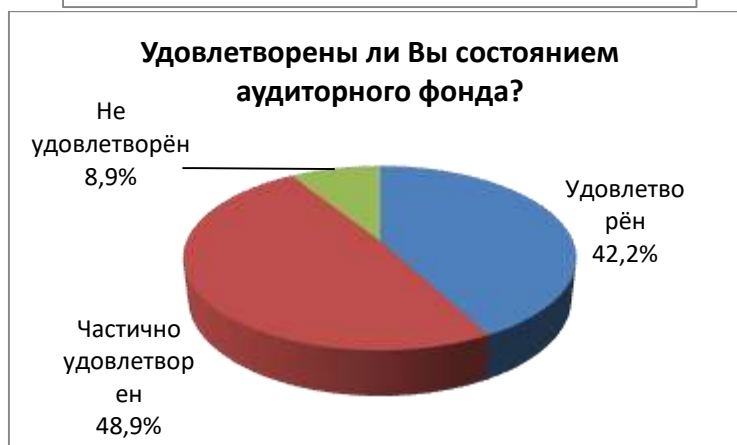
- ограниченным тиражом изданий, выпускаемых РИО университета, и недостаточным объемом печатных листов, выделяемых учебным подразделениям для издания учебников и учебно-методических пособий.

2. Оценка качества материально-технического обеспечения образовательного процесса.



Среднее или низкое качество функционирования ЭИОС и системы ВКС связывают с:

– наличием сбоев в предоставлении качественного доступа к сети «Интернет» из локальной сети университета, что приводит к эффектам «зависания» или медленной загрузке контента.



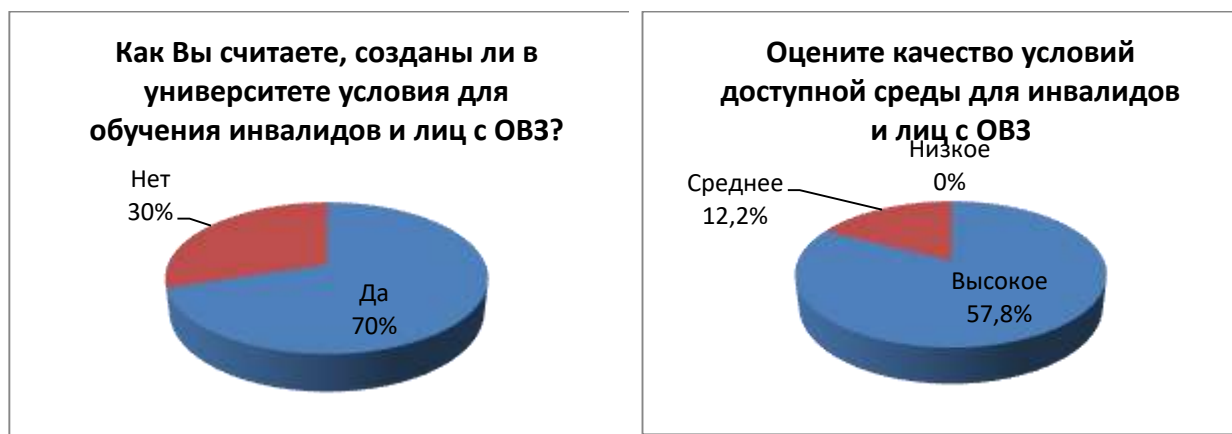
К основным проблемам материально-технического оснащения образовательного процесса относят:

- устаревшее оборудование специализированных учебных аудиторий (лабораторий), в т.ч. отсутствие в них вычислительной техники и доступа к информационно-коммуникационной сети «Интернет»;

- низкий уровень оснащения учебных аудиторий мультимедийной и презентационной техникой;

- необходимость проведения косметического ремонта в учебных аудиториях, оснащения их современной учебной мебелью.

3. Оценка условий, созданных в университете для обучения лиц с инвалидностью и лиц с ограниченными возможностями здоровья (ОВЗ).



Педагогические работники считают, что в университете созданы качественные условия для обучения лиц с инвалидностью и лиц с ОВЗ.

Второй блок связан с оценкой уровня удовлетворенности условиями профессионального и личностного роста.

Результаты опроса показали удовлетворенность педагогических работников своим профессиональным ростом и созданными для этого условиями. Так, например, 90% респондентов удовлетворены своей профессией, 84,5% – своим социальным статусом. Преподаватели отмечают, что постоянно (73,4%) или периодически (24,4%) используют современные методики ведения занятий в рамках преподаваемого курса (97,8% ответивших). Но также отмечают, что большое количество часов учебной нагрузки не позволяют преподавателям отслеживать современные технологии и осваивать их.

Преподаватели регулярно проходят обучение на курсах повышения квалификации, тем не менее большинство из них отмечают, что нуждаются (71,2%) в дальнейшем росте уровня профессиональных компетенций.

Приоритетными названы следующие направления повышения квалификации:

- технологии научного исследования;
- педагогические технологии преподавания в вузе;
- технологии выстраивания коммуникации;

– технологии разрешения конфликтов.

Респонденты показывают удовлетворенность возможностями, которые предоставляются университетом для повышения квалификации (76,7%).

51,1% опрошенных отмечают возможность прохождения курсов повышения квалификации в университете, 57,8% – в других образовательных организациях, 45,5% – повышение квалификации в форме стажировки в научных организациях и на предприятиях.

Третий блок вопросов анкеты посвящен выявлению уровня удовлетворенности комфортностью условий труда.

Анкетирование преподавателей показало, что они в целом удовлетворены созданными условиями труда (61,1% полностью удовлетворены).



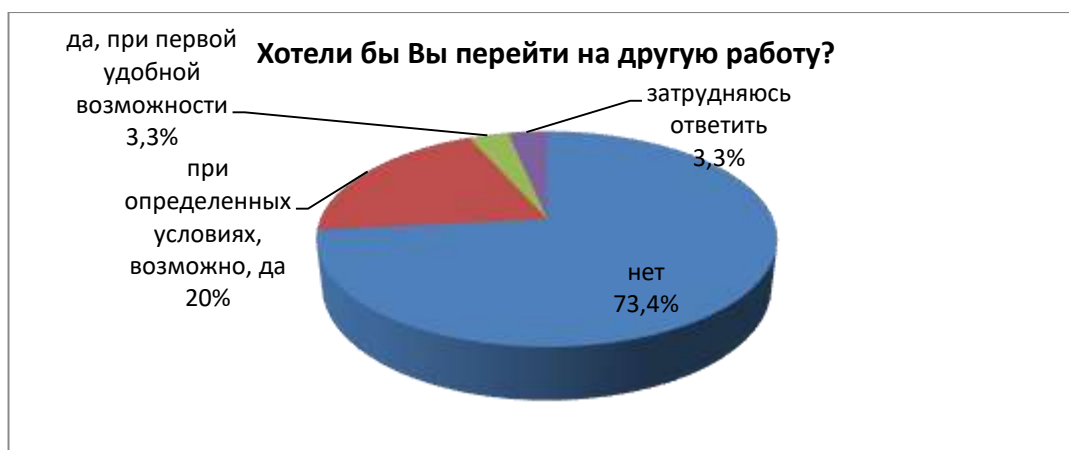
Педагогических работников устраивает система управления охраной труда (81,1%), соблюдение требований к антитеррористической защищенности объектов УГЛТУ (78,9%), санитарное состояние помещений (71,2%) и санитарно-гигиенических помещений (73,4%).

Педагогические работники считают, что в УГЛТУ созданы условия для отдыха (67,8%) и питания (51,1%), имеется достаточный уровень медицинского обслуживания (77,8%), есть возможность парковки автомобиля на территории (85,6%). Также отмечают, что хорошо налажена организация общественной, спортивной и культурной жизни работников (88,9%), есть возможность заниматься спортом на территории университета (93,4%).

Среди проблем выделяют плохую организацию питьевого режима (46,6%).

На вопрос «Чем Вас привлекает работа в УГЛТУ?» 63,3% респондентов ответили, что в УГЛТУ их привлекает возможность работать по специальности, 12,2% отмечают перспективу профессионального роста, 42,2% ценят хорошую психологическую атмосферу в коллективе. Высокий уровень

удовлетворенности подтверждается тем, что 73,4% респондентов не хотят переходить на другую работу.



Вопрос «Что мешает Вам работать эффективнее?» выявил основные причины неудовлетворенности педагогических работников своим местом работы. Среди них:

- плохое оборудование рабочего места (31%);
- низкая оплата труда (31%);
- психическая усталость (15,5%).

Из 71,1% респондентов, указавших на недостаточную удовлетворенность материально-техническим оснащением образовательного процесса, лишь 17,8% указали именно это в качестве основной причины низкой эффективности работы.

86,7% педагогических работников удовлетворены установленным в университете графиком работы.

В четвертом блоке анкеты были заданы вопросы на выявление уровня удовлетворенности педагогических работников открытостью и доступностью информации о деятельности университета.

По данным проведенного опроса 71,2% в полной мере осведомлены о деятельности университета (основных событиях, планах), 24,4% частично осведомлены и 4,4% не осведомлены.

Основными источниками информации являются:

- официальный сайт УГЛТУ (63,3%);
- организационно-распорядительная документация, заседания кафедры (40,0%);
- личное общение с коллегами (34,4%);
- официальные группы в социальных сетях (31,1%).

Как показал опрос, слухи не являются источником информации для работников. Отметим, что ни один из опрошенных не указал, что не получает информацию о деятельности университета, однако 1 респондент обозначил, что деятельностью университета не интересуется.

На вопрос «Понятна ли Вам навигация на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет?» большинство респондентов ответили, что понятна (85,6%), 12,2% испытывают некоторые затруднения, 2,2% не понятна.

Основными причинами сложности навигации на сайте указаны:

- отсутствие поиска по сайту;
- проблемы перехода по страницам при работе со смартфоном.

Педагогических работников (72,2%) устраивают существующие в университет каналы обмена информацией, особенно при удаленном взаимодействии (92,2%). К ним относят корпоративную почту, сайт УГЛТУ, социальные сети. Предлагается развивать каналы коммуникации, добавив мессенджеры и электронный документооборот.

Основными проблемами организации взаимодействия между структурными подразделениями считают:

1. отсутствие согласованности в действиях некоторых структурных подразделений;
2. неактуальность передаваемой информации (передается с опозданием);
3. наличие дублирующей информации (передача одной и той же информации разными структурными подразделениями).

Респонденты подтвердили, что им удобно получать организационно-распорядительную документацию (для ознакомления, согласования, подписания) в электронном виде по корпоративной почте (84,5%), 12,2% хотели бы получать документацию в электронном виде через систему электронного документооборота. И лишь 3,3% хотели бы получать документы в печатном виде.

В пятом блоке были заданы вопросы, позволяющие определить мнение работников об уровне удовлетворенности психологическим микроклиматом в коллективе.

72,2% опрошенных оценивает микроклимат в университете положительно, 8,9% оценивают негативно и 18,9% затруднились с ответом. Микроклимат в ближнем рабочем окружении 97,8% респондентов оценивают положительно.

Большинство респондентов удовлетворены взаимоотношениями с руководством: 84,5% с администрацией УГЛТУ, 96,7% с непосредственным руководителем.

Оценивая возможность участия в принятии управленческих решений, респонденты указали, что 77,8% такую возможность имеют и пользуются ею, 22,2% отмечают, что их не привлекают к принятию решений.

Взаимоотношения с коллегами устраивают 93,3% опрошенных.

На вопрос «С какими подразделениями УГЛТУ, на Ваш взгляд, приятно взаимодействовать?» были указаны разные структурные подразделения, относящиеся как к академической структуре университета, так и к административной.

В работе с обучающимися педагогические работники указывают на выстроенные успешные взаимоотношения (92,2%). Лишь некоторые (7,8%) указывают на негативный характер взаимоотношений, вызванный низкой мотивацией обучающихся к освоению выбранной профессии.

Шестой блок вопросов нацелен на выявление мнения педагогических работников об УГЛТУ как организации.

Респонденты считают, что университет играет важную роль в обществе (74,4%) и профессиональной среде (86,7%).

Те из опрошенных, кто считает, что университет не имеет достаточно сильных позиций в выполнении своей «третьей миссии», отмечают, что это выражается в:

1. восприятию абитуриентами университета как «запасного хода»;
2. слабой узнаваемости бренда УГЛТУ не только за пределами региона присутствия, но и на территории г. Екатеринбурга.

Педагогические работники удовлетворены (75,5%) Ценностями, Миссией, политикой и стратегией университета, 74,4% респондентов видят происходящие изменения и оценивают их к лучшему.

На вопрос, «Какие события прошедшего года, по Вашему мнению, являются наиболее значимыми для университета?» респонденты указали:

1. приемную кампанию;
2. переход на традиционную форму организации образовательного процесса;
3. заключение различных договоров о сотрудничестве;
4. ремонт учебных корпусов и наведение порядка на территории;
5. запуск различных цифровых сервисов;
6. повышение медиаактивности;
7. чествование преподавателей года и студента года;
8. большой объем хоздоговорных тем, выполненных кафедрой лесоводства;
9. международный евразийский симпозиум по деревообработке.

11,1% опрошиваемых заметили проводимую работу в течение года по улучшению позиции университета в обществе, 35,5% оценили их как позитивные, 53,4% изменений не видят либо считают их незначительными.

Важным итогом проведенного опроса можно считать тот факт, что 72,2% готовы рекомендовать УГЛТУ в качестве потенциального работодателя и 84,4% готовы рекомендовать УГЛТУ для получения образования.

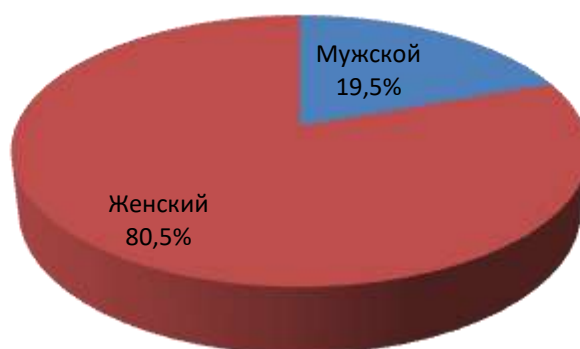
2.2. Результаты анкетирования прочих работников УГЛТУ по определению степени удовлетворенности условиями труда

Работники университета (не относящиеся к категории педагогических работников), принявшие участие в анкетировании, можно разделить на следующие категории: административно-управленческий персонал – 59,8%, административно-хозяйственный персонал – 7,3%, инженерно-технический

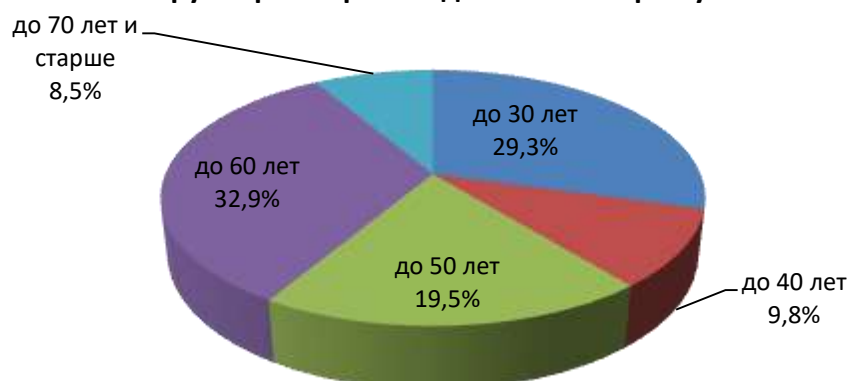
персонал – 3,6%, научные работники – 1,2%, обслуживающий персонал – 4,9%, учебно-вспомогательный персонал – 23,2%.



Группировка респондентов по гендерному признаку



Группировка респондентов по возрасту



Из всех работников университета большее участие приняли работники со стажем работы в университете до 3 лет и более 15 лет.

В первом блоке представлены вопросы на выявление мнения работников об УГЛТУ как организации.

Большинство работников удовлетворены декларируемыми ценностями, миссией, политикой и стратегией университета (80,5%), респонденты, ответившие – «частично удовлетворен», считают, что миссия и стратегия требуют актуализации.

73,2% респондентов удовлетворены изменениями, происходящими в вузе. 25,6% респондентов отмечают, что:

- изменения происходят не всегда в том темпе, который изначально закладывался в стратегию развития университета,
- наблюдается существенное увеличение документов в ущерб эффективности труда.

На вопрос «Как Вы оцениваете изменения, произошедшие в УГЛТУ за последний год?» 18,3% работников ответили, что изменения заметно улучшили позиции университета. 48,8% респондентов считают, что изменения были скорее позитивные и 32,9% не заметили изменений.

На вопрос, «Какие события прошедшего года, по Вашему мнению, являются наиболее значимыми для университета?» респонденты указали:

- профориентационные мероприятия;
- переход на традиционную форму организации образовательного процесса;
- благоустройство и озеленение студгородка;
- приобретение компьютерной техники, оснащение читального зала Научной библиотеки ГУК;
- открытие видеостудии;
- повышение медиаактивности;
- развитие Уральского учебно-опытного лесхоза;
- участие УГЛТУ в программе «Университетские смены» для детей из ЛНР и ДНР.

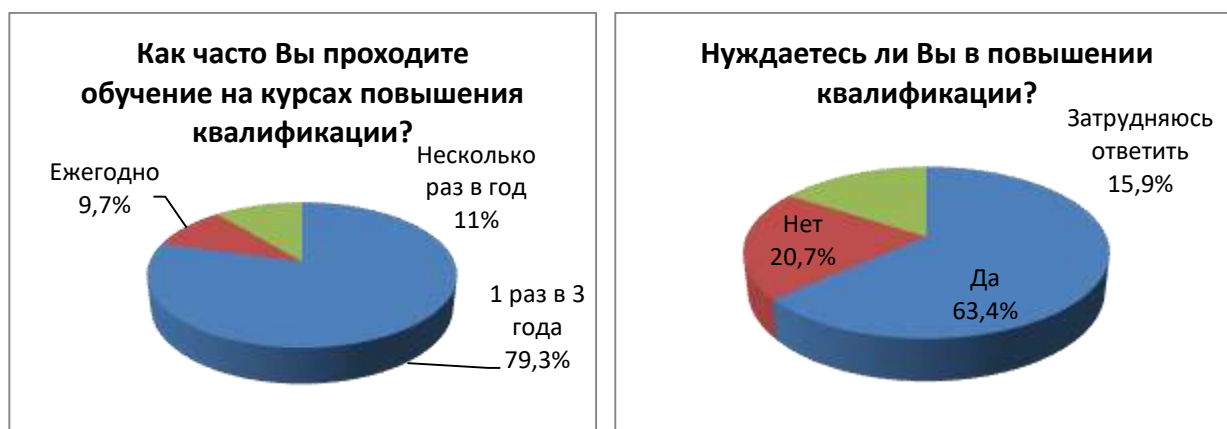
Работники готовы порекомендовать знакомым УГЛТУ в качестве работодателя (63,4%) и получения образования (72%).

Основные причины, по которым опрошенные не готовы рекомендовать университета в качестве места работы или получения образования, – это низкая заработная плата, устаревшая материально-техническая база.

Второй блок вопросов анкеты позволил оценить уровень удовлетворенности созданными условиями профессионального и личностного роста.

Результаты опроса показали в целом удовлетворенность работников своим профессиональным ростом и созданными для этого условиями. Так, например, 58,5% респондентов удовлетворены своим уровнем профессионального развития, 35,4% респондентов оценили уровень своего

профессионального развития как средний и 6,1% как недостаточный, требующий повышения квалификации. Об этом сказали 63,4% опрошенных. Основная причина заключается в том, что 79,3% опрошенных повышают свою квалификацию не чаще 1 раза в 3 года.



Приоритетными названы следующие направления повышения квалификации:

- технологии профессиональной деятельности;
- технологии выстраивания коммуникации;
- технологии разрешения конфликтов.

65,9% респондентов удовлетворены возможностями, которые предлагает университет для повышения квалификации. 34,1% опрошенных отмечают, что основными причинами проблем с организацией повышения квалификации являются:

1. узкий спектр программ повышения квалификации, которые в большинстве своем ориентированы на педагогических работников;
2. недостаточная осведомленность о программах дополнительного профессионального образования;
3. отсутствие направления на программы повышения квалификации от университета.

45,1% опрошенных отмечают возможность прохождения курсов повышения квалификации в университете, 50,0% – в других образовательных организациях, 36,6% – повышение квалификации в форме стажировки на предприятиях, 30,5% – самообразование, 25,6% – стажировки за рубежом.

Большинство работников удовлетворены своей профессией (79,3%) и своим социальным статусом (82,9%).

В качестве основных причин неудовлетворенности указывалась низкая заработная плата, недостаточность условий для самореализации.

Работники удовлетворены занимаемой должностью (84,2%), 14,6% частично удовлетворены, потому что нет перспектив карьерного роста и не всегда рационально распределены должностные обязанности.

Третий блок вопросов анкеты посвящен выявлению уровня удовлетворенности комфортностью условий труда.

Анкетирование работников показало, что они в целом удовлетворены созданными условиями труда (63,4% полностью удовлетворены).



Работники считают, что в университете в целом созданы условия для отдыха (73,2%), питания (59,8%), организовано медицинское обслуживание (72%). В основном соблюдены условия организации труда, оснащённость рабочих мест (63,4%), работает система управления охраной труда (86,6%), помещения отвечают санитарным нормам (72%). Работники удовлетворены соблюдением требований к антитеррористической защищённости объектов, территорий, к обеспечению пожарной безопасности (74,4%). Также отмечают, что хорошо налажена организация общественной, спортивной и культурной жизни работников (88,9%), есть возможность заниматься спортом на территории университета (87,8%), есть возможность парковки автомобиля на территории (79,3%).

С целью улучшения условий труда предлагается открыть в санатории-профилактории процедурный кабинет, кабинет массажа, создать комнаты отдыха и (или) психологической разгрузки, комнаты для приема пищи, ввести диетическое питание, открыть буфеты в учебных корпусах, открыть спортивные секции для сотрудников (фитнес, йога, танцы) в вечернее время (после 17.30).

На вопрос «Чем Вас привлекает работа в УГЛТУ?» 51,2% респондентов ответили, что ценят хорошую психологическую атмосферу в коллективе, 46,3% – близостью к месту жительства, 43,9% в УГЛТУ их привлекает возможность работать по специальности, 26,8% отмечают возможности для самореализации.

52,4% респондентов не хотят переходить на другую работу. Основными причинами возможного перехода на другую работу респонденты назвали низкую заработную плату и удаленность от места проживания.

Вопрос «Что мешает Вам работать эффективнее?» выявил основные причины неудовлетворенности работников своим местом работы. Среди них:

- низкая оплата труда (56,1%);
- плохое оборудование рабочего места (34%);

– психическая или физическая усталость (30,5%).

98,8% опрошенных работников удовлетворены установленным в университете графиком работы.

В четвертом блоке анкеты были заданы вопросы на выявление уровня удовлетворенности работников открытостью и доступностью информации о деятельности университета.

По данным проведенного опроса 72,0% в полной мере осведомлены о деятельности университета (основных событиях, планах), 24,4% частично осведомлены и 3,6% не осведомлены.

Основными источниками информации являются:

- официальный сайт УГЛТУ (67,1%);
- личное общение с коллегами, руководством (53,6%);
- официальные группы в социальных сетях (41,5%);
- организационно-распорядительная документация (36,6%);
- локальные нормативные акты (25,6%).

Как показал опрос, слухи не являются источником информации для работников. Отметим, что ни один из опрошенных не указал, что не получает информацию о деятельности университета, однако 2,4% респондентов деятельностью университета не интересуются.

85,4% опрошенных работников удовлетворены доступностью информации на информационных стендах в зданиях университета, 84,2% – наличием и понятностью навигации внутри университета, 97,6% – навигацией на официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети Интернет.

В качестве замечаний было отмечено, что на информационных стендах информация не всегда актуальная, версия сайта плохо адаптирована под сотовые телефоны, предложено создать информационные блоки на первых этажах учебных корпусов с удобной и понятной навигацией.

В пятом блоке были заданы вопросы, позволяющие определить мнение работников об уровне удовлетворенности психологическим микроклиматом в коллективе.

78,0% опрошенных оценивает микроклимат в университете положительно, 2,4% оценивают негативно и 19,6% затруднились с ответом. Микроклимат в ближнем рабочем окружении 95,2% респондентов оценивают положительно.

Большинство респондентов удовлетворены взаимоотношениями с руководством: 87,8% с администрацией УГЛТУ, 95,2% с непосредственным руководителем. Оценивая возможность участия в принятии управленческих решений, респонденты указали, что 90,3% такую возможность имеют и пользуются ею. Взаимоотношения с коллегами устраивают 97,6% опрошенных.

Опрошенных работников (81,8%) устраивают существующие в университет каналы обмена информацией. К ним относят корпоративную

почту, телефон. 89,0% отмечают положительность удаленной организации документооборота. Предлагается развивать каналы коммуникации, рекомендуют использовать электронный документооборот – 51,2%, мессенджеры – 35,4%, системы управления задачами – 8,5% и видеозвонки (видеоконференцсвязь) – 3,6%.

Основными проблемами организации взаимодействия между структурными подразделениями считают:

- неактуальность передаваемой информации (передается с опозданием);
- отсутствие корпоративного духа у некоторых работников (их позиция игнорирования информации, передаваемой по корпоративной почте);
- проблемы с организацией «бумажного» документооборота (потери служебных записок, необходимость передачи документов из одного отдела в другой и т.д.).

Респонденты подтвердили, что им удобно получать организационно-распорядительную документацию (для ознакомления, согласования, подписания) в электронном виде по корпоративной почте (85,4%), 9,7% хотели бы получать документацию в электронном виде через систему электронного документооборота. И лишь 4,9% хотели бы получать документы в печатном виде.

По результатам анкетирования можно сделать следующие **выводы**:

1. Открытость и доступность информации об университете – 94,86%.
2. Комфортность условий, в которых осуществляется образовательная деятельность – 92,84%.
3. Доступность услуг для инвалидов – 100%
4. Доброжелательность, вежливость работников – 97,0%
5. Удовлетворенность условиями осуществления образовательной деятельности организаций – 95,3%.

Рекомендации: разработать план по устранению недостатков, выявленных в ходе внутренней оценки качества условий осуществления образовательной деятельности и условия труда.