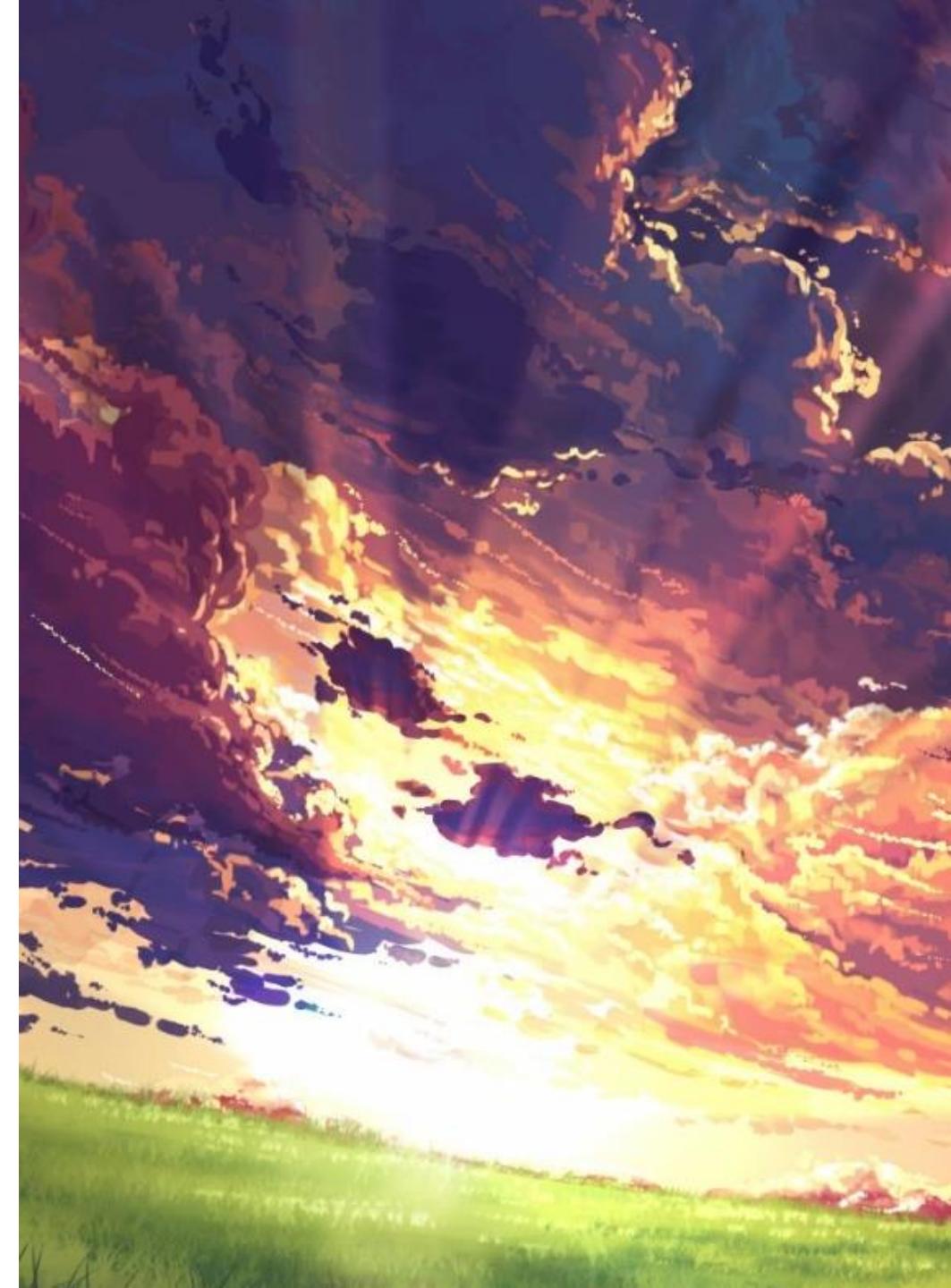


Результаты исследования степени удовлетворенности сотрудников факторами вузовской среды

Цель исследования: проанализировать динамику показателей удовлетворенности ключевыми факторами работы в вузе, а также значимость этих факторов для сотрудников МЭИ.



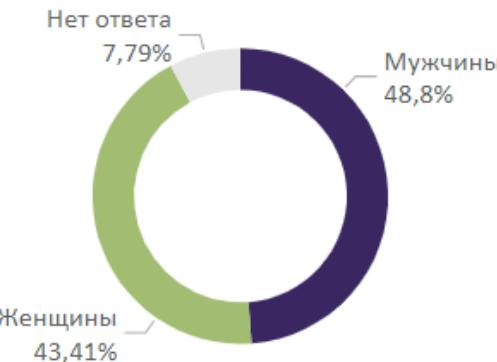
Характеристики респондентов

1027

участников

Представлены различные группы сотрудников. Социально-демографические характеристики респондентов соответствуют выборкам предыдущих лет.

Распределение по полу



Распределение по стажу

● Мужчины ● Женщины ● Нет ответа



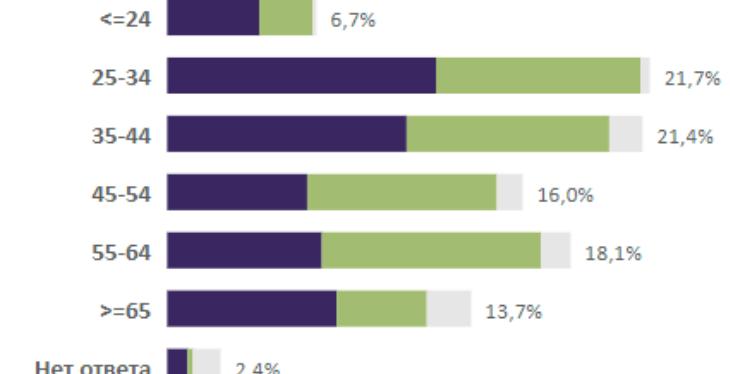
Распределение по категориям

● Мужчины ● Женщины ● Нет ответа



Распределение по возрасту

● Мужчины ● Женщины ● Нет ответа



Факторы вузовской среды

УСЛОВИЯ ТРУДА

Фактор оценивает удобство и комфортность рабочей среды и наличие необходимых ресурсов для выполнения задач.

ОПЛАТА ТРУДА

Оценка уровня удовлетворенности сотрудников своей зарплатой и возможностью получения достойной компенсации за труд.

КАРЬЕРА И ОБУЧЕНИЕ

Этот фактор касается возможностей развития карьеры и поддержки со стороны компании.

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ

Оценка атмосферы в коллективе, отношений между сотрудниками и степени поддержки внутри коллектива.

РАБОТА В КОМАНДЕ

Оценка слаженности командной работы и солидарности в коллективе.

ВЗАИМООТНОШЕНИЯ С РУКОВОДСТВОМ

Фактор оценивает взаимоотношения сотрудников с руководством, степени доверия и поддержки со стороны руководства.

ЛОЯЛЬНОСТЬ

Отражает уровень верности сотрудников организации. Лояльные сотрудники положительно отзываются о компании и готовы рекомендовать её как работодателя, нацелены на долгосрочное сотрудничество.

ПРИВЕРЖЕННОСТЬ

Оценивает готовность прикладывать дополнительные усилия, эмоциональную привязанность к компании и общность интересов. Сотрудники с высокими оценками с большей готовностью выполняют не только свои обычные обязанности, но и другие, что приводит к повышению производительности и общей эффективности работы.

ВОВЛЕЧЕННОСТЬ И ИНИЦИАТИВНОСТЬ

Оцениваются условия для проявления инициативы сотрудниками и ощущение самореализации от работы.

СТРАТЕГИЯ, ПОЛИТИКА ВУЗА

Оценивает степень понимания и поддержки сотрудниками стратегии и политики компании.

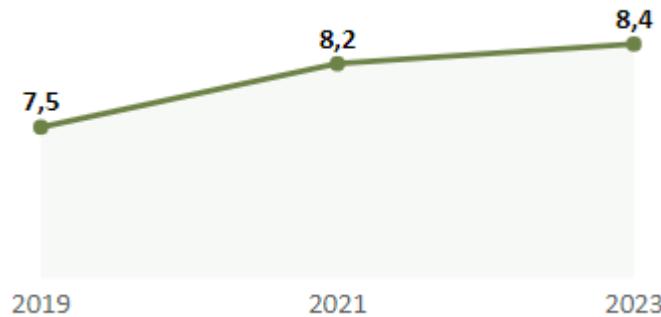
ИНФОРМИРОВАНИЕ

Отражает, доступность сотрудникам информации о компании, ее стратегии, изменениях и общих новостях.

Средние оценки

8,41

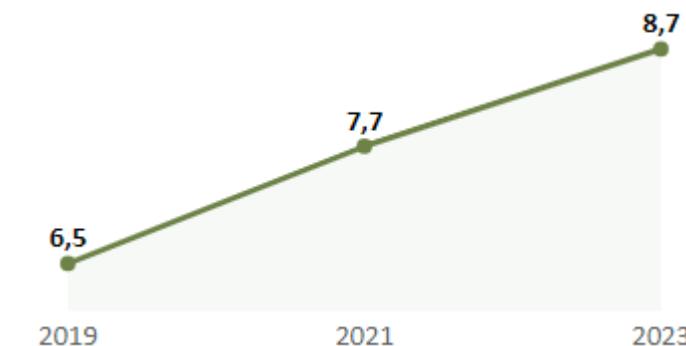
средняя оценка
удовлетворенности
по всем факторам



Использование 10-балльной шкалы
позволяет оценить среднее значение
удовлетворенности, как **позитивное**, с
возможностью дальнейшего роста.

8,73

средняя оценка
значимости по всем
факторам



Показатели средних оценок уровня
значимости по выросли в динамике
за 2019-2023 гг. по всем факторам.

Наиболее высоко оцененные факторы

Удовлетворенность



Взаимоотношения с руководством (9,1)



Социально-психологический климат (8,7)



Работа в команде (8,6)



Условия труда (8,6)

Значимость



Взаимоотношения с руководством (9,2)



Социально-психологический климат (9,3)



Оплата труда (9,1)



Условия труда (9,1)

Высокая значимость факторов «Взаимоотношения с руководством», «Социально-психологический климат» и «Условия труда» говорит о том, что большинству сотрудников университета важна среда (бытовая и социальная), в которой они проводят своё рабочее время. Так как эти же факторы получили наибольшую среднюю оценку удовлетворенности, можно сделать вывод о правильной политике в этих направлениях и понимании их важности руководством вуза.

Наиболее низко оцененные факторы

Удовлетворенность



Стратегия, политика вуза (8,1)



Карьера и обучение (8,0)



Оплата труда (7,2)

Значимость



Информирование (8,4)



Приверженность (8,3)



Стратегия, политика вуза (8,2)

Фактор «**Оплата труда**» всегда чувствителен для сотрудников и имеет высокую значимость. Значимое отличие удовлетворенности от среднего значения по этому фактору говорит о необходимости корректирующих действий со стороны руководства вуза. Также требует внимания фактор «**Карьера и обучение**», который напрямую влияет на мотивацию сотрудников и связь их будущего с университетом, поэтому поощрение и создание возможностей дополнительного обучения будет оказывать положительное влияние на лояльность и вовлеченность.

Индекс лояльности сотрудников

В исследовании впервые был применена метрика **eNPS** – индекс чистой лояльности. В зависимости от ответа на вопрос «Я часто рекомендую друзьям и знакомым трудоустроиться в наш вуз», где 1 – никогда, а 10 – всегда, сотрудники делятся на три категории: **сторонники** (9-10 баллов), **нейтралы** (7-8), **критики** (1-6). Данное деление позволяет увидеть реальное отношение сотрудников к университету, к своей работе, ее миссии и целям.

eNPS

23

Лояльные сотрудники:

- больше заботятся о компании
- работают эффективнее
- реже увольняются.

eNPS = % сторонников - % критиков

28%

Критики

21%

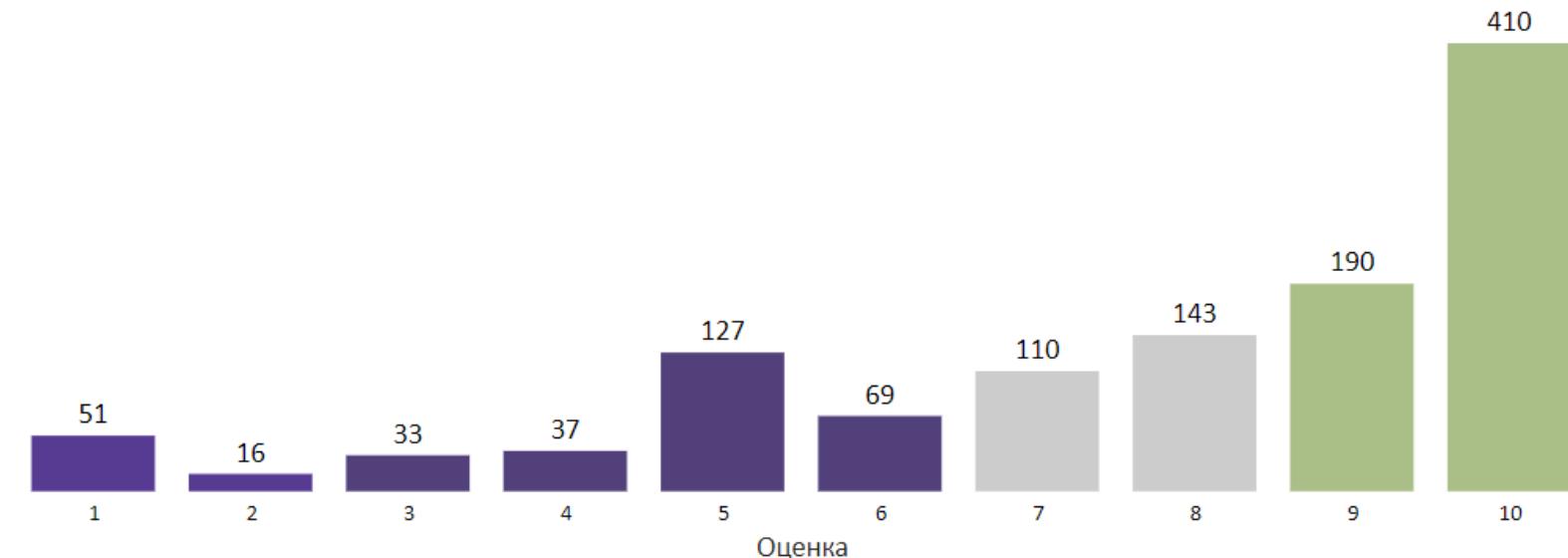
Нейтралы

51%

Сторонники

Позитивными считаются любые положительные значения. Показатель выше 30 говорит о существенных преимуществах компании как работодателя.

Количество ответов



Предложения и обратная связь

15%

сотрудников
воспользовались
возможностью
оставить
предложения об
организации работы
в вузе, количество
предложений:

280

Распределение предложений по направлениям





ВСЕ предложения сотрудников
переданы для работы руководителям,
отвечающим за соответствующие
направления

На следующих слайдах сгруппированы
основные предложения сотрудников и
обратная связь от руководства университета



Предложения и обратная связь

Организация учебного процесса

Респондентам хотелось бы видеть более четкое организацию процессов и планирование нагрузки на преподавателей. Иметь рычаги воздействия на студентов, которые нарушают дисциплину. Часть предложений направлена на введение в программы современных дисциплин, увеличение практических занятий и большее взаимодействие с работодателями.

Обучение и карьера

Совершенствование системы дополнительного образования, планирование и доступность современных и необходимых программ. Связь повышения квалификации с карьерным ростом.

Учебный процесс планируется и контролируется через ИС БАРС, которая постоянно совершенствуется и дополняется новым функционалом. Планирование нагрузки педагогических работников, организация взаимодействия с работодателями, разработка и актуализация образовательных программ, в том числе планирование соотношения часов контактной работы и введения дополнительных дисциплин находится в компетенции выпускающей кафедры. Для более эффективной работы рекомендуется обсуждение данных вопросов на заседаниях кафедр и ученых советов институтов. Контролем за соблюдением студентами учебной дисциплины занимаются дирекции институтов. При пропуске занятий более 40 часов без уважительной причины, дирекция имеет право объявлять студентам дисциплинарное взыскание.

В 2022 году в МЭИ было проведено дополнительное обучение руководящего состава кафедр, посвященное организации дополнительного обучения и разработке программ ДПО. Вопросами организации и проведения дополнительного обучения занимается ИДДО, для размещения программ ДПО создан открытый ресурс <https://openedu.mpei.ru/> Просьба все предложения по программам ДПО направлять в ИДДО. Условием карьерного роста является не факт получения дополнительного образования, а активная позиция и участие в улучшении процессов университета.

Предложения и обратная связь

Информирование и обратная связь

Сотрудникам университета важно своевременно получать информацию обо всех основных событиях и планах университета в максимально доступном виде (например, рассылка по электронной почте). Коллеги хотели бы участвовать в обсуждении и понимать причины принятия тех или иных решений, иметь возможность встреч с руководством в различных форматах.

Для информирования сотрудников обо всех событиях и планируемых мероприятиях информация размещается в соответствующих разделах **на сайте** (новости, события, официальная информация, общеуниверситетские приказы и информационные письма). Все общеуниверситетские приказы дублируются по ОСЭП исполнителям. Площадкой для обсуждения текущих решений являются **заседания кафедры, ученые советы институтов, Ученый совет университета**. Ежегодно в феврале ректором проводится **расширенное заседание** ученого совета университета с участием сотрудников, на котором подводятся итоги за прошедший год и обсуждаются планы на следующий, также проводится **ежегодное традиционное собрание сотрудников** 31 августа в преддверии нового учебного года. Любой сотрудник вправе записаться на прием к проректору по соответствующему направлению. В случае если существующих каналов оповещения недостаточно, просьба проинформировать какого вида взаимодействия не хватает

Предложения и обратная связь

Документооборот

Большая часть предложений направлена на отмену бумажного документооборота и сокращение бюрократической нагрузки. Переход на электронные формы документов, отсутствие необходимости хождения по инстанциям, отмена избыточных документов, могли бы освободить время для эффективного выполнения своей работы.

Руководство МЭИ понимает все положительные стороны электронного документооборота и ведет последовательную работу по внедрению. При этом, как при любом процессе изменений, сложности, действительно, существуют и требуют времени на решение. Часть сложностей связана с требованиями законодательства. Проблемой является инертность самих участников, которым сложно перейти на новые стандарты. Поэтому активное использование самими сотрудниками всех возможных форм электронного взаимодействия может существенно ускорить прогресс.

Система РУР ПКР

Респонденты отмечают сложность использования системы и необходимость совершенствования критериев оценки.

Ежегодно в соответствии с приказом ректора устанавливается период подачи предложений по совершенствованию системы стимулирования (как методики, так и информационной системы). В качестве средства подачи предложений по совершенствованию системы стимулирования используется ИС «кВт идей».

Электронные системы МЭИ

Несколько предложений посвящены облегчению доступа и поиска документов в ЭлМЭИ. Так же отмечают сложность поиска информации на портале.

ИС ЭлМЭИ является инструментом для разработки основных образовательных программ и методических материалов. Ведутся постоянные работы по совершенствованию системы в соответствии с требованиями законодательства и задачами университета.

Предложения и обратная связь

Техническая оснащенность

ПК на каждом рабочем месте, интерактивные доски и современное демонстрационное оборудование во всех аудиториях, обновление лабораторного оборудования и доступный интернет во всех помещениях.

В настоящее время большинство аудиторий, по которым поступили заявки кафедр, оснащены современным оборудованием. Если существует необходимость оснащения дополнительных аудиторий интерактивными досками и проекторами, необходимо проинформировать об этом руководство кафедры для внесения определенных аудиторий в централизованный план ремонта и оснащения.

Условия труда

Основные предложения касаются установки кондиционеров и вентиляции во всех помещениях, ремонта в корпусах Е и А (цокольный этаж), организации точек питания в корпусах Ж, З, М, Н. Так же сотрудников волнует вопрос освещения в помещениях, установки кулеров с горячей и холодной водой, замены лифтов, там, где она еще не произошла, возможность создания парковки для персонала.

Последние годы в МЭИ постоянно идет процесс улучшения условий труда, обучения и технической оснащенности. К настоящему моменту полностью отремонтировано и оснащено большинство корпусов и аудиторий. Мы внимательно рассмотрим все предложения, при этом у нас существуют долгосрочные планы, направленные на обеспечение комфортной работы и учебы.

Предложения и обратная связь

Оплата труда

Помимо повышения уровня оплаты труда, респонденты указывают на неоцененность труда некоторых групп работников (например, учебно-вспомогательного штата). Сотрудники предлагают совершенствование системы мотивации, чтобы у каждой группы были равные возможности увеличения дохода.

МЭИ обязан выполнять требования законодательных органов по оплате труда ППС, которая в 2022 году составила 231% от среднерыночной зарплаты в регионе. В настоящий момент идет апробация новой системы стимулирования для АУП. По итогам внедрения, будут разработаны рекомендации по внедрению аналогичной системы для УВШ. Общая доля расходов на заработанную плату превышает 70% бюджета МЭИ, поэтому во многом, возможности по повышению фонда оплаты труда будут зависеть от нашей совместной более эффективной работы по реализации платных образовательных услуг и увеличения дохода от научной и инновационной деятельности.

Социальный пакет

Основные предложения: медицинская страховка, программы помощи в приобретении жилья, компенсация занятий спортом.

МЭИ обладает отличной инфраструктурой для занятий спортом, включая бассейн, спортивно-стрелковый комплекс и различные спортивные площадки. Регулярно проводятся общедоступные спортивные мероприятия. Существуют специальные скидки для пенсионеров при использовании бассейна МЭИ. Действует инициативная группа любителей футбола. На 5 этаже корпуса Ж установлены столы для настольного тенниса. В прошлом году сдан в эксплуатацию дом для сотрудников МЭИ. Ежегодно проводится диспансеризация.

Вопросы компенсации расходов приняты к сведению, но требуют дополнительного анализа и детальной проработки. Часть вопросов может быть решена через более активную работу с профсоюзной организацией, членом которой может стать любой сотрудник..

Предложения и обратная связь

Организация опроса

Поступили предложения проводить опрос как раньше, в электронном виде

Безусловно, электронный формат опросов удобнее как для заполнения формы, так и для её обработки, но количество респондентов, заполнивших анкету в бумажном виде выросло в 2,5 раза. Так как в наших общих интересах получить информацию, которой можно доверять, размер выборки имеет значение. Поэтому, скорее всего, следующий опрос пройдет в таком же формате, если мы не найдем способ увеличить количество респондентов, голосующих онлайн.

Спасибо за внимание!



Отчет составлен Учебно-научным центром «Центр прикладных социологических исследований» совместно с «Центром конкурентных исследований»