

ОТЧЁТ

по результатам анкетирования УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ И СОТРУДНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА

Период проведения: февраль 2026 года.

Целевая аудитория: ППС и сотрудники университета.

Метод сбора информации: анонимный онлайн-опрос с использованием сервиса **Google Forms**, что обеспечило добровольность участия, конфиденциальность ответов и высокую степень откровенности респондентов.

Цель опроса - получение объективной обратной связи и совершенствование условий труда, образовательных и управленческих процессов.

Анкета включала:

- вопросы закрытого типа с фиксированной шкалой оценок («полностью удовлетворён», «частично удовлетворён», «не удовлетворён»);
- вопросы множественного выбора;
- открытые вопросы, направленные на выявление проблемных зон и предложений по улучшению условий труда.

Анкета состояла из **12 вопросов**, сгруппированных по следующим основным направлениям:

- общие сведения о респондентах;
- удовлетворённость условиями труда;
- профессиональная деятельность и развитие;
- управление и корпоративная культура;
- образовательный процесс (для ППС);
- общая удовлетворённость и намерения;
- проблемы и предложения.

Представленная структура анкеты позволила комплексно оценить уровень удовлетворённости преподавателей и сотрудников университета, выявить наиболее актуальные проблемные вопросы, а также определить приоритетные направления дальнейшего совершенствования условий труда, образовательного процесса и системы управления.

В анкетировании приняли участие **186 сотрудников университета**, из которых **55,9% (104 чел.)** составили представители профессорско-преподавательского состава, **25,3% (47 чел.)** – сотрудники структурных подразделений, **10,2% (19 чел.)** – руководители структурных подразделений и **8,6% (16 чел.)** – деканы, вице-деканы и руководители образовательных программ.

На момент проведения исследования общий охват опросом составил **53,9%** от численности работников университета. Наиболее высокая активность участия была отмечена среди деканов, вице-деканов и руководителей образовательных программ (**80%**), тогда как среди руководителей структурных подразделений, ППС и сотрудников уровень охвата составил **56%, 53% и 49%** соответственно.

Полученные данные свидетельствуют о достаточно высокой вовлеченности различных категорий персонала и позволяют считать результаты исследования репрезентативными для оценки уровня удовлетворенности сотрудников университета.

Рисунок 1

Сіздің лауазымыңыз / Ваша должность

186 ответов



Стаж работы в университете

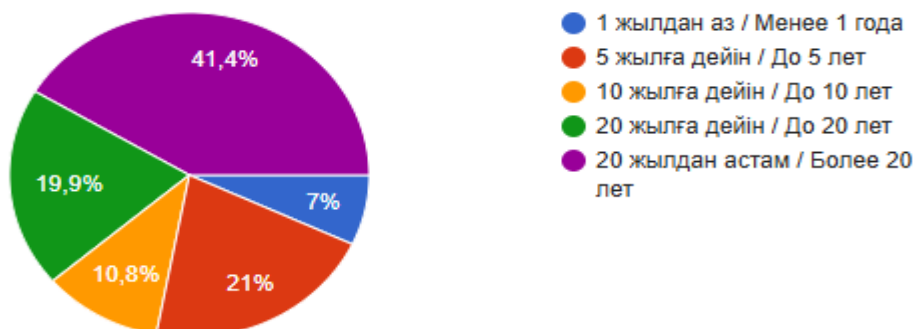
Большинство участников опроса имеют значительный опыт работы в университете: **41,4% (77 чел.)** респондентов трудятся в вузе более 20 лет. Вместе с тем в исследовании представлены сотрудники с различным стажем работы: **21% (39 чел.)** работают в университете до 5 лет, **19,9% (37 чел.)** – до 20 лет, **10,8% (20 чел.)** – до 10 лет, а **7% (13 чел.)** имеют стаж менее одного года.

Таким образом, в опросе представлены сотрудники с различным профессиональным опытом и стажем работы, что обеспечивает всесторонний учет мнений различных категорий персонала и повышает объективность и репрезентативность полученных результатов.

Рисунок 2

Университеттегі жұмыс өтіліңіз / Стаж работы в университете

186 ответов



 Копировать

Возраст

Возрастная структура респондентов характеризуется преобладанием сотрудников среднего и старшего возраста: наибольшую долю составили участники в возрасте 41-50 лет – 34,4% (64 чел.) и 51-60 лет – 24,2% (45 чел.).

Вместе с тем в опросе были представлены и другие возрастные группы: 31-40 лет – 17,2% (32 чел.), 61 год и старше – 13,4% (25 чел.), а также сотрудники до 30 лет – 10,8% (20 чел.).

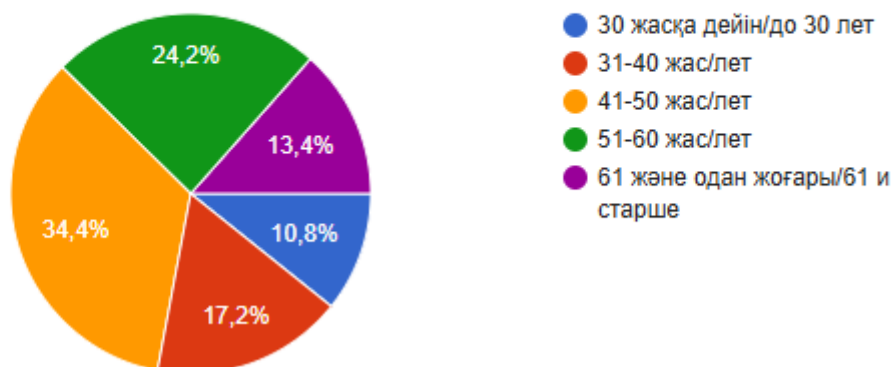
Таким образом, результаты исследования отражают мнение представителей различных возрастных категорий работников университета.

Рисунок 3

Жасы/Возраст

186 ответов

 Копировать



Удовлетворенность условиями труда

Рисунок 4

Еңбек жағдайларына қанағаттану/Удовлетворённость условиями труда

 Копировать

Қанағаттану дәрежесін бағалаңыз/Оцените степень удовлетворённости:



Еңбек жағдайларына қанағаттану/Удовлетворённость условиями труда



Қанағаттану дәрежесін бағалаңыз/Оцените степень удовлетворённости:



Таблица 1

Показатель	Полностью удовлетворен, чел.	Доля, %	Частично удовлетворен, чел.	Доля, %	Не удовлетворен, чел.	Доля, %
Организация рабочего места	92	49,5	79	42,5	15	8,1
Материально-техническое обеспечение	77	41,4	90	48,4	19	10,2
Охрана труда и безопасность	134	72,0	45	24,2	7	3,8
Рабочий график	121	65,1	50	26,9	15	8,1
Объём и распределение нагрузки	84	45,2	84	45,2	18	9,7
Уровень заработной платы	33	17,7	84	45,2	69	37,1
Доплаты, надбавки, поощрения	41	22,0	79	42,5	66	35,5
Социальные гарантии и льготы	60	32,3	69	37,1	57	30,6

Результаты опроса свидетельствуют о достаточно высоком уровне удовлетворенности сотрудников условиями труда в университете. Наиболее высокие показатели полной удовлетворенности зафиксированы по вопросам **охраны труда и безопасности (72%)** и **рабочего графика (65,1%)**, что

указывает на создание комфортных и безопасных условий профессиональной деятельности.

Вместе с тем наиболее проблемными аспектами остаются **уровень заработной платы (37,1% неудовлетворенных), система доплат, надбавок и поощрений (35,5%), а также социальные гарантии и льготы (30,6%).**

Кроме того, значительная доля сотрудников выразила лишь частичную удовлетворенность **материально-техническим обеспечением (48,4%) и объемом и распределением нагрузки (45,2%),** что также свидетельствует о наличии резервов для совершенствования условий труда.

Общий **уровень удовлетворенности условиями труда** (организация рабочего места, материально-техническое обеспечение, охрана труда и безопасность, рабочий график, объем и распределение нагрузки) составляет **92,1%** (полностью и частично удовлетворенные сотрудники).

Вместе с тем, система материального стимулирования и социальной поддержки требует дальнейшего совершенствования.

Полученные результаты позволяют сделать вывод о преобладании положительных оценок условий труда при сохранении потребности в дальнейшем совершенствовании системы материального стимулирования, социальной поддержки сотрудников и материально-технического обеспечения университета.

Профессиональная деятельность и развитие

Рисунок 6

Кәсіби қызмет және даму/Профессиональная деятельность и развитие

 Копировать

Қанағаттану дәрежесін бағалаңыз/Оцените степень удовлетворённости

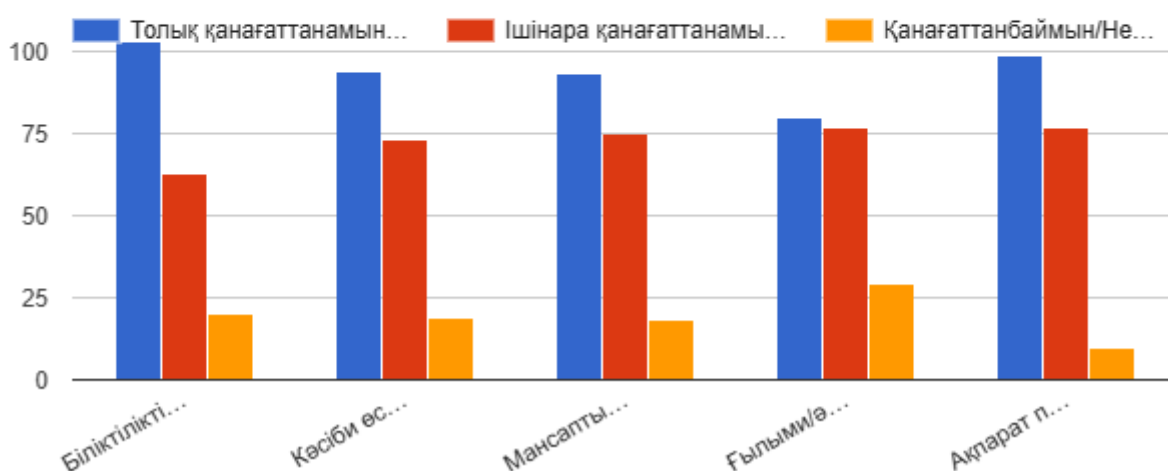


Таблица 2

Показатель	Полностью удовлетворен, чел.	Доля, %	Частично удовлетворен, чел.	Доля, %	Не удовлетворен, чел.	Доля, %
Возможности повышения квалификации	103	55,4	63	33,9	20	10,8
Условия для профессионального роста	94	50,5	73	39,2	19	10,2
Возможности карьерного роста	93	50,0	75	40,3	18	9,7
Поддержка научной /методической деятельности	80	43,0	77	41,4	29	15,6
Доступ к информации и ресурсам	99	53,2	77	41,4	10	5,4

Сотрудники высоко оценивают возможности профессионального развития в университете. Наиболее высокие оценки получили **возможности повышения квалификации (55,4%)** и **доступ к информации и ресурсам (53,2%)**, что отражает наличие условий для профессионального роста и совершенствования компетенций сотрудников.

Вместе с тем значительная доля респондентов выразила частичную удовлетворенность **поддержкой научной и методической деятельности** и **доступом к информации и ресурсам (по 41,4%)**, что указывает на наличие потенциала для дальнейшего совершенствования данных направлений. Наиболее проблемным аспектом остается **поддержка научной и методической деятельности**, где доля неудовлетворенных сотрудников достигла **15,6%**, что является самым высоким показателем в данном блоке.

В целом общий уровень удовлетворенности возможностями профессионального развития (полностью и частично удовлетворены) составляет **90%**, что свидетельствует о благоприятных условиях для профессионального роста сотрудников.

Вместе с тем результаты указывают на необходимость дальнейшего усиления поддержки научной деятельности, методической работы и академического развития персонала.

Управление и корпоративная культура

Рисунок 7

Басқару және корпоративтік мәдениет/Управление и корпоративная культура

 Копировать

Қанағаттану дәрежесін бағалаңыз/Оцените степень удовлетворённости

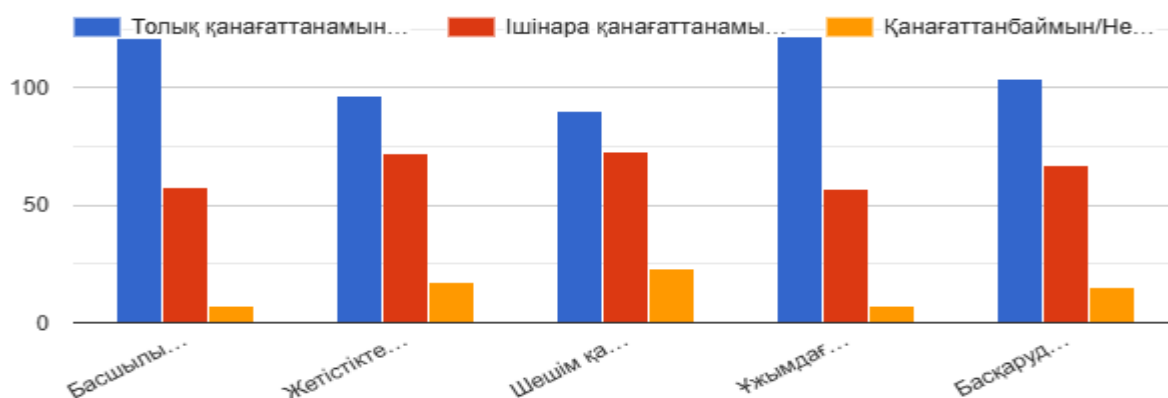


Таблица 3

Показатель	Полностью удовлетворен, чел.	Доля, %	Частично удовлетворен, чел.	Доля, %	Не удовлетворен, чел.	Доля, %
Отношение со стороны руководства	121	65,1	58	31,2	7	3,8
Признание достижений	97	52,2	72	38,7	17	9,1
Участие в принятии решений	90	48,4	73	39,2	23	12,4
Психологический климат в коллективе	122	65,6	57	30,6	7	3,8
Открытость и прозрачность управления	104	55,9	67	36,0	15	8,1

Результаты свидетельствуют о высоком уровне удовлетворенности сотрудников системой управления и корпоративной культурой университета. В среднем **57,4%** респондентов полностью удовлетворены, а **35,1%** — частично удовлетворены рассматриваемыми аспектами.

Наиболее высокие показатели полной удовлетворенности отмечены по вопросам **психологического климата в коллективе (65,6%)** и **отношения со стороны руководства (65,1%)**, что свидетельствует о благоприятной рабочей атмосфере и эффективном взаимодействии между сотрудниками и руководством. Значительная доля сотрудников также положительно оценивает **открытость и прозрачность управления (55,9%)**.

Вместе с тем наибольшая доля частично удовлетворенных сотрудников наблюдается по показателю **участия в принятии решений (39,2%)**, который

одновременно характеризуется самым высоким уровнем неудовлетворенности (12,4%) в данном блоке. Это указывает на необходимость дальнейшего расширения механизмов вовлечения сотрудников в процессы обсуждения и принятия управленческих решений.

В целом 92,5% сотрудников в той или иной степени удовлетворены состоянием управления и корпоративной культуры в университете, что позволяет отнести данное направление к числу сильных сторон университета. Вместе с тем участие сотрудников в принятии решений остается одной из ключевых зон дальнейшего развития.

Образовательный процесс для ППС

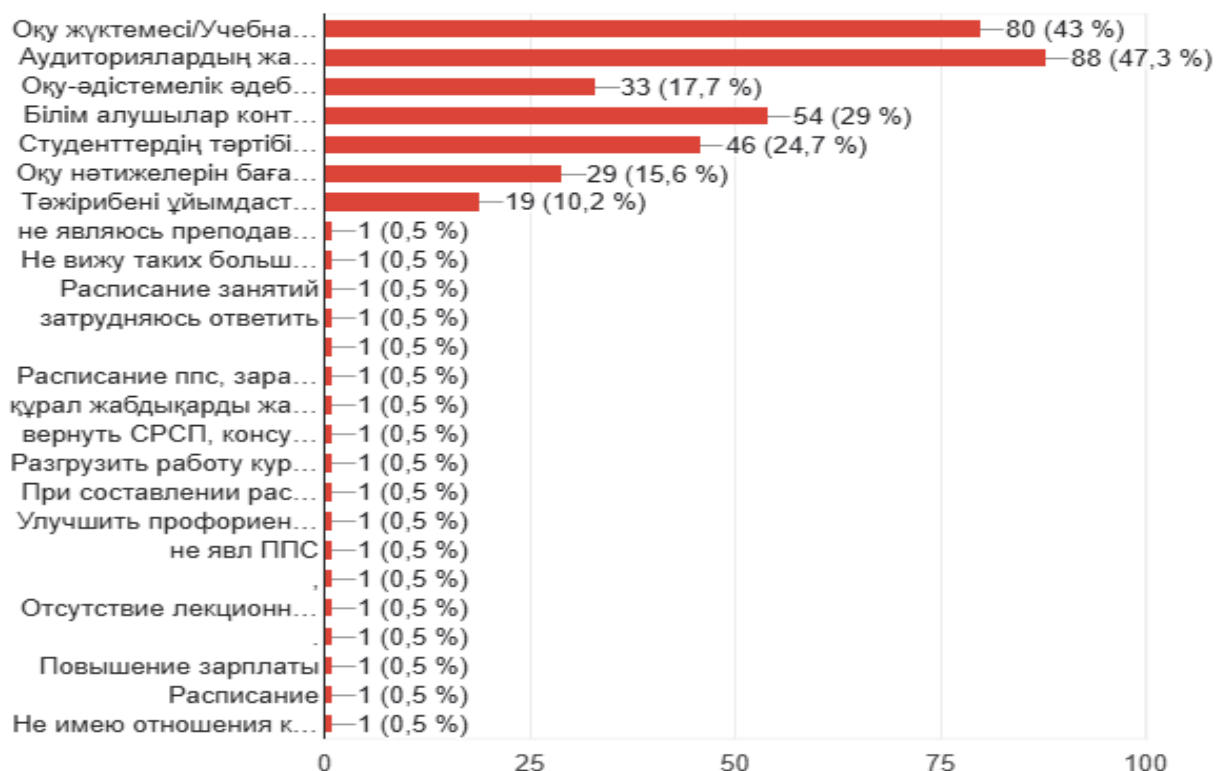
Рисунок 8

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



Результаты опроса ППС показали, что наиболее актуальными проблемами образовательного процесса являются **оснащённость аудиторий (47,3%)** и **учебная нагрузка (43,0%)**, которые были отмечены практически каждым вторым респондентом.

Существенное внимание также привлекают вопросы, связанные с **качеством контингента обучающихся (29,0%)** и **дисциплиной и мотивацией студентов (24,7%)**.

Реже преподаватели указывали на необходимость совершенствования **учебно-методического обеспечения (17,7%)**, **системы оценивания результатов обучения (15,6%)** и **организации практик (10,2%)**.

Единичные предложения (2-0,5%) касались совершенствования расписания, профориентационной работы, обновления оборудования и отдельных организационных вопросов.

В целом результаты свидетельствуют о необходимости первоочередного внимания к материально-техническому обеспечению учебного процесса, оптимизации учебной нагрузки преподавателей и повышению качества подготовки обучающихся.

Общая удовлетворённость и намерения

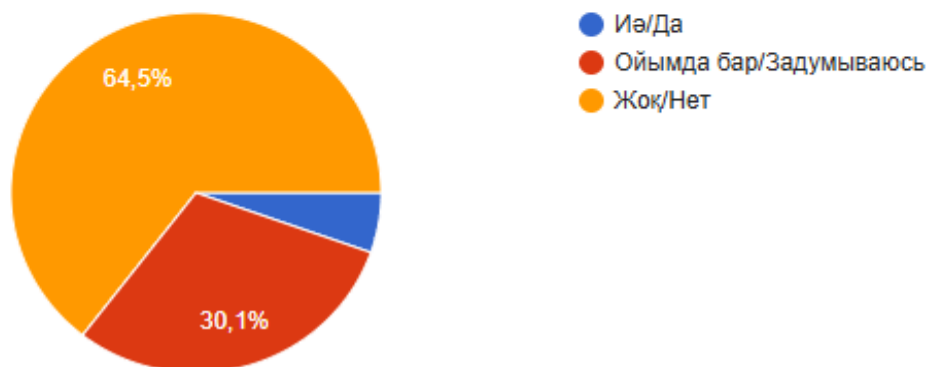
Рисунок 9

Жалпы қанағаттану және ниет/Общая удовлетворённость и намерения

 Копировать

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

186 ответов



На вопрос о возможном уходе из университета в ближайший год **64,5% (120 чел.)** респондентов ответили, что не рассматривают такую возможность, **30,1% (56 чел.)** задумываются об уходе, а **5,4% (10 чел.)** планируют смену места работы.

В целом результаты свидетельствуют о достаточно высоком уровне приверженности сотрудников университету. Вместе с тем **35,5% респондентов** в той или иной степени допускают возможность ухода, что указывает на наличие потенциальных рисков кадровой текучести и требует внимания со стороны руководства.

С учетом результатов опроса можно предположить, что основными факторами, влияющими на намерение сотрудников рассматривать возможность смены места работы, являются уровень заработной платы, недостаточная материальная мотивация, высокая рабочая нагрузка и отдельные аспекты организации труда.

Полученные данные подчеркивают необходимость реализации мер, направленных на повышение удовлетворенности сотрудников условиями труда, развитие системы мотивации и удержание квалифицированных кадров.

Что могло бы повысить Вашу профессиональную и трудовую активность?

Анализ открытых ответов позволил выделить основные факторы, которые, по мнению сотрудников, способны повысить их профессиональную и трудовую активность. Полученные предложения были сгруппированы по тематическим категориям и представлены в таблице ниже.

Таблица 4

№	Категория	Кол-во упоминаний	Доля респондентов	Примеры ответов
1	Повышение заработной платы, материального стимулирования, премий и доплат	72	54%	«Повышение заработной платы», «достойная зарплата», «ЗП», «повышение ЗП», «Лайықты жалақы», «Еңбекақының көтерілуі», «Премия», «Доплаты, надбавки», «Материальное стимулирование», «финансовая мотивация», «материальная сторона», «достойная оплата труда», «оплата труда», «бонусы, премии», «повышение размера заработной платы»
2	Оптимизация нагрузки, расписания и распределения обязанностей	31	23%	«адекватная нагрузка», «лояльное расписание», «меньше часов на ставку», «не менять дисциплины каждый год», «неоплачиваемые замены», «снижение нагрузки», «отсутствие кураторства», «учет внеаудиторной деятельности», «баланс интенсивной работы и восстановления», «равномерное распределение общественной нагрузки»
3	Повышение квалификации, стажировки, академическая мобильность	29	22%	«Повышение квалификации», «курсы повышения квалификации», «стажировки», «академическая мобильность», «семинары», «мастер-классы», «обмен опытом», «обучение за счет университета», «поездки за рубеж», «изучение опыта других вузов», «бесплатные курсы», «командировки в другие вузы»

4	Комфортные условия труда и материально-техническое обеспечение	20	15%	«комфортные условия труда», «ремонт аудиторий», «современная оргтехника», «кабинет для работы», «пространство для научной работы», «современное оборудование», «рабочая атмосфера», «организация пространства для работы», «новые учебные корпуса»
5	Справедливая система мотивации и признание достижений	17	13%	«Дифференцированный КРІ», «поощрение достижений», «материальная и нематериальная мотивация», «признание результатов труда», «учитывать общественную нагрузку», «доплата за замену», «признание профессиональных достижений», «стимулирование публикационной активности»
6	Поддержка научной деятельности и профессионального развития	16	12%	«возможность заниматься научной деятельностью», «время на НИР», «поддержка публикаций», «снижение нагрузки для науки», «научные проекты», «коммерциализация идей», «возможность заниматься наукой не наскоком», «поддержка молодых ученых»
7	Совершенствование управления и психологического климата	13	10%	«поддержка руководства», «качественный менеджмент», «эмоциональный интеллект руководителей», «обратная связь», «ауызбіршілік», «благоприятная рабочая атмосфера», «эффективная организация процессов», «четкое распределение обязанностей»
8	Снижение бюрократической и административной нагрузки, автоматизация процессов	10	8%	«оптимизация административных процедур», «автоматизация процессов», «не загружать отчетностью», «искоренить менеджмент неожиданностей», «меньше общественной нагрузки», «не отвлекать на дежурства»
9	Гибкий график и современные форматы работы	9	7%	«гибкий график», «удаленная работа», «смешанный формат обучения», «расписание не до 20.20», «удобное расписание»
10	Качество контингента обучающихся	6	5%	«отбор контингента», «немотивированные студенты», «хорошие и любознательные студенты», «студенттердің оқу үлгерімі»
11	Все устраивает/затруднились ответить	11	8%	«В настоящее время имеются все необходимые условия», «Все устраивает», «Удовлетворена», «достаточно активна», «затрудняюсь ответить», «не знаю», «ничего»

Ключевым фактором повышения профессиональной и трудовой активности по мнению сотрудников является **совершенствование системы материального стимулирования**: более половины респондентов (**54%**) указали на необходимость повышения заработной платы, премирования и других форм финансовой мотивации.

Существенное значение для повышения трудовой активности также имеют **оптимизация рабочей нагрузки и расписания (23%)**, а также расширение возможностей для **повышения квалификации, стажировок и академической мобильности (22%)**.

Часть сотрудников связывает рост своей профессиональной эффективности с улучшением условий труда и материально-технического обеспечения (15%), внедрением справедливой системы признания достижений и мотивации (13%), а также усилением поддержки научной деятельности (12%).

Реже респонденты отмечали необходимость совершенствования управления и психологического климата (10%), снижения административной нагрузки (8%) и внедрения более гибких форм организации труда (7%).

В целом результаты свидетельствуют о том, что сотрудники связывают повышение своей вовлеченности и результативности прежде всего с улучшением материальной мотивации, созданием благоприятных условий труда, оптимизацией нагрузки и расширением возможностей для профессионального и научного развития.

Проблемы и предложения

1. Какие аспекты требуют улучшения?

По результатам анализа открытых ответов респондентов выделены основные аспекты, которые, по мнению сотрудников, требуют совершенствования. Ответы были сгруппированы по тематическим категориям и представлены в таблице 5.

Таблица 5

№	Аспекты, требующие улучшения	Кол-во упоминаний	% респондентов	Примеры ответов
1	Оплата труда, система мотивации и материального стимулирования	41	27%	«повысить зарплату», «доплаты, надбавки, КРІ», «поощрения, премии, льготы», «система мотивации и оплаты труда», «уровень заработной платы», «оплата труда ППС», «доплата за замену преподавателя», «увеличение отпуска», «учитывать педагогический стаж», «доплата за степень магистра», «оплата за вредность»
2	Материально-техническая база и оснащение	39	26%	«материально-техническое обеспечение образовательного процесса», «обновить техобеспечение», «современная компьютерная техника», «оснащение

				аудиторий», «не работают проекторы», «компьютерные классы», «обновление мебели», «расширение аудиторного фонда», «оснащенность библиотеки», «техническая поддержка аудиторий»
3	Учебная нагрузка, расписание и организация труда	31	20%	«равномерное распределение нагрузки», «планирование учебной нагрузки», «рабочий день с 8 до 5», «не бегать по разным корпусам», «слишком большой объем нагрузки», «уменьшить количество дисциплин», «учитывать внеаудиторную деятельность», «методический день», «сократить количество студентов на практических занятиях»
4	Автоматизация процессов, цифровизация и бюрократическая нагрузка	20	13%	«автоматизация», «цифровизация процессов», «внедрение цифровых систем отчетности», «снижение избыточной отчетности», «информатизация», «автоматизация расчета нагрузки», «стандартизация документов», «оптимизация рабочих процессов»
5	Организация образовательного процесса и академическая политика	18	12%	«качество образования», «академическая политика», «унифицированные подходы к оцениванию», «качество преподавания», «отбор контингента», «студентоориентированное обучение», «академическая свобода», «качество подготовки поступивших»
6	Научная деятельность и профессиональное развитие ППС	17	11%	«помощь в публикациях», «финансирование публикаций», «грантовая поддержка», «повышение квалификации», «стажировки», «научный офис», «курсы и тренинги», «помощь в подготовке статей»
7	Внутренние коммуникации и управление	13	9%	«обратная связь», «своевременное оповещение», «четкость распределения обязанностей», «работа диспетчеров», «участие ППС в принятии решений», «системность внутренних коммуникаций», «партнерские отношения в управлении»
8	Условия труда и рабочая среда	12	8%	«комфортные условия труда», «рабочая среда», «профилактика профессионального выгорания», «санитарное состояние помещений», «организация питания ППС», «экологическая и гигиеническая чистота», «освещение и вентиляция»
9	Кадровая политика	10	7%	«добавить штатные единицы», «поддержка молодых специалистов», «закрепление молодых кадров», «учитывать статус педагога», «развитие лидерских навыков ППС», «справедливое распределение нагрузки»

10	Качество контингента обучающихся и воспитательная работа	9	6%	«отбор контингента вместо набора», «дисциплина студентов», «воспитательная работа», «качество подготовки поступивших», «повышение активности студентов», «профориентационная работа»
11	Критических замечаний нет / отсутствуют предложения	20	13%	«всё устраивает», «барлығы жақсы», «нет предложений», «затрудняюсь ответить», «критических аспектов нет», «норма», «все хорошо»

Среди аспектов, требующих улучшения наиболее часто респонденты отмечали необходимость улучшения **уровня оплаты труда, системы мотивации и материального стимулирования** (27% упоминаний), а также **материально-технической базы и оснащения университета** (26%).

Каждый пятый респондент (20%) обратил внимание на вопросы **оптимизации учебной нагрузки**, расписания и организации труда.

В 13% ответов сотрудников подчеркивалась необходимость дальнейшей **автоматизации процессов, цифровизации и сокращения административной нагрузки**. Совершенствование образовательного процесса и академической политики было отмечено в 12% ответов, развитие научной деятельности и профессионального роста ППС - в 11%, улучшение внутренних коммуникаций и системы управления - в 9%, условий труда и рабочей среды - в 8%, кадровой политики - в 7%, а качества контингента обучающихся и воспитательной работы - в 6% ответов.

При этом 13% респондентов отметили, что существенных аспектов, требующих улучшения, не видят или затруднились с ответом.

В целом сотрудники отмечают необходимость дальнейшего совершенствования системы материального стимулирования, модернизации инфраструктуры, оптимизации организации труда и дальнейшего развития внутренних процессов университета.

2. Ваши предложения по совершенствованию условий труда:

Таблица 6

№	Предложения по улучшению условий труда	Кол-во упоминаний	% респондентов	Примеры ответов
1	Повышение заработной платы и совершенствование системы материального и нематериального стимулирования	39	26%	«повышение заработной платы», «повысить зарплату», «ежегодное индексирование заработной платы», «надбавка к зарплате», «100% оплата замен», «доплата за кураторство», «доплаты за общественную деятельность», «оплата за вредность», «материальное стимулирование», «премии», «дополнительные бонусы», «КРІ», «оплачивать замены преподавателей», «повысить зарплату всем», «увеличить зарплату в связи с ростом цен»

2	Модернизация материально-технической базы и оснащение рабочих мест	36	24%	«ремонт кабинетов», «современное оборудование», «обновление техники», «оргтехника», «современная мебель», «офисные кресла», «жалюзи», «кондиционеры», «улучшить освещение», «система вентиляции», «система отопления», «принтеры на кафедрах», «обновление программного обеспечения», «эргономичное рабочее место», «техническое оснащение кабинетов», «обновление мебели»
3	Оптимизация нагрузки, расписания и организации труда	29	19%	«уменьшить нагрузку», «равномерное распределение нагрузки», «корректное расписание», «не допускать больших окон», «занятия в одном корпусе», «уменьшение почасовой нагрузки», «разделить административную и преподавательскую работу», «рабочий день с 8 до 17», «учитывать научную деятельность при распределении нагрузки», «равномерная нагрузка по семестрам», «методический день»
4	Автоматизация процессов и сокращение бюрократической нагрузки	17	11%	«цифровизация процессов», «сокращение отчетности», «оптимизация документооборота», «не загружать ППС постоянными отчетами», «упрощение административных процедур», «цифровые сервисы», «автоматизация рабочих процессов»
5	Совершенствование организации образовательного процесса	16	11%	«правильное управление учебным процессом», «увеличить часы на спецдисциплины», «оснащённость аудиторий», «улучшить расписание занятий», «сократить количество студентов на практических занятиях», «отчисление немотивированных студентов», «учитывать общественную нагрузку»
6	Поддержка научной деятельности и профессионального развития	14	9%	«оплачиваемые стажировки», «обучение за рубежом», «повышение квалификации», «развитие научной деятельности», «курсы менеджмента», «учитывать научную работу при распределении нагрузки», «возможность профессионального роста»
7	Совершенствование управления и внутренних коммуникаций	11	7%	«четкость постановки задач», «прозрачность принятия решений», «учитывать мнение ППС при составлении расписания», «лучшее взаимодействие с диспетчерами», «единый контент-план», «поддерживать

				инициативы сотрудников», «четко формулировать задачи»
8	Создание комфортной рабочей среды	10	7%	«места отдыха», «Teacher's office», «организация питания ППС», «эргономика рабочих мест», «благоприятный психологический климат», «улучшение микроклимата», «освещение», «вентиляция», «отдельные кабинеты для профессоров»
9	Предложений нет / существующие условия труда устраивают	18	12%	«всё устраивает», «условия удовлетворительные», «нет предложений», «затрудняюсь ответить», «ұсыныс жоқ», «Жоқ», «Условия труда меня устраивают», «Не в моей компетенции»

Большинство предложений ППС и сотрудников по совершенствованию условий труда направлено на **повышение заработной платы и совершенствование системы материального и нематериального стимулирования (26%)**, а также модернизацию материально-технической базы и оснащение рабочих мест (24%).

Существенная часть респондентов предлагает **оптимизацию учебной нагрузки, расписания и организации труда (19%)**, что свидетельствует о необходимости повышения эффективности организации рабочего процесса.

Кроме того, сотрудники предлагают расширить автоматизацию административных процедур, совершенствовать организацию образовательного процесса, усилить поддержку научной деятельности и создать более комфортную рабочую среду.

При этом **12%** респондентов отметили, что существующие условия труда их **полностью устраивают** или не высказали предложений по их совершенствованию.

В целом предложения сотрудников ориентированы на создание более благоприятных условий профессиональной деятельности, повышение эффективности труда и укрепление системы мотивации персонала.

В целом, результаты свидетельствуют о том, что сотрудники связывают повышение качества условий труда не только с улучшением материального обеспечения, но и с созданием современной, безопасной и комфортной рабочей среды, эффективной организацией труда и развитием кадрового потенциала университета.

3. Ваши предложения по развитию университета:

Таблица 7

№	Предложения по развитию университета	Кол-во упоминаний	% респондентов	Примеры ответов
1	Развитие материально-технической	41	27%	«новые учебные корпуса», «расширить аудиторный фонд», «современное оборудование», «ремонт кабинетов»,

	базы и инфраструктуры			«спортивный комплекс», «коворкинги и зоны отдыха», «обновление компьютерной техники», «современное оснащение лабораторий», «новый корпус для обучающихся», «парковка», «эргономичное учебное пространство», «оснащение учебных аудиторий современным оборудованием»
2	Развитие науки, академической мобильности и научно-исследовательской деятельности	33	22%	«академическая мобильность», «научные стажировки», «участие в международных грантах», «поддержка публикаций Scopus/WoS», «обмен преподавателей», «стажировки за рубежом», «научные школы и исследовательские центры», «международный обмен педагогическим опытом», «поддержка студенческой науки», «возможность посещать международные конференции», «развитие научного потенциала»
3	Совершенствование системы оплаты труда и мотивации персонала	20	13%	«повысить зарплату», «доплаты за публикации», «поддержка сотрудников», «система KPI», «материальное стимулирование», «доплата за степень магистра», «оптимизация структуры выплат», «поощрение сотрудников с большим стажем», «поддержка работников в сложных жизненных ситуациях»
4	Цифровизация и внедрение современных технологий	18	12%	«цифровизация процессов», «информатизация и ИИ», «электронная образовательная среда», «внедрение современных технологий», «развитие цифровой инфраструктуры», «искусственный интеллект», «развитие цифрового обучения», «автоматизация процессов»
5	Интернационализация и продвижение бренда университета	17	11%	«привлекать иностранных студентов», «международный обмен опытом», «филиал зарубежного вуза», «усиление присутствия в цифровых медиа», «поднятие имиджа вуза», «образовательные программы на английском языке», «международное сотрудничество», «привлечение зарубежных специалистов», «узнаваемость университета»
6	Совершенствование образовательных программ и практико-ориентированного обучения	16	11%	«обновление образовательных программ», «дуальное обучение», «новые дисциплины», «междисциплинарные программы», «практико-ориентированное обучение», «увеличение доли цифровых технологий», «привлечение практикующих специалистов», «связь с требованиями рынка труда»

7	Развитие кадрового потенциала и поддержка молодых специалистов	14	9%	«поддержка молодых преподавателей», «развитие человеческого капитала», «молодые специалисты», «повышение квалификации преподавателей», «наставничество», «стажировки для молодых сотрудников», «ценить сотрудников», «развитие профессионального роста»
8	Развитие партнерства с работодателями, школами и образовательным и организациями	13	9%	«сотрудничество с другими вузами», «совместные образовательные программы», «связь со школами», «привлечение работодателей», «профориентационная работа», «обмен опытом», «практика студентов в других регионах», «сотрудничество с зарубежными университетами»
9	Совершенствование системы управления и административных процессов	10	7%	«оптимизация административных процедур», «четкость работы служб», «конструктивизм подразделений», «ротация руководящего звена», «академическая свобода», «участие ППС в принятии решений», «академическая свобода»
10	Развитие студенческой среды и инициатив	10	7%	«поддержка стартапов», «студенческая наука», «активности для студентов», «предметные олимпиады», «пространства для самостоятельной работы», «мероприятия для студентов», «возврат внутривузовских конкурсов стартапов»
11	Повышение качества контингента обучающихся и образовательной среды	8	5%	«отбор контингента вместо набора», «отчисление немотивированных студентов», «не терять качество преподавания», «академическая свобода», «воспитывать патриотов своей страны»
12	Предложений нет/существующий уровень развития устраивает	19	13%	«все устраивает», «нет предложений», «университет развивается в правильном направлении», «удовлетворена», «все нормально», «затрудняюсь ответить»

Приоритетными направлениями развития университета по мнению сотрудников и ППС являются, прежде всего, модернизация материально-технической базы и инфраструктуры (27%), развитие научной деятельности, академической мобильности и научно-исследовательского потенциала (22%).

Значительная часть респондентов считает приоритетными совершенствование системы оплаты труда и мотивации персонала (13%), цифровизацию управленческих и образовательных процессов (12%), а также интернационализацию и укрепление бренда университета (11%).

Реже сотрудники отмечали необходимость совершенствования образовательных программ, развития кадрового потенциала, расширения партнерства с работодателями и образовательными организациями, совершенствования системы управления и поддержки студенческих инициатив.

При этом 13% респондентов не высказали предложений, либо положительно оценили существующий вектор развития университета.

В целом предложения сотрудников ориентированы на повышение конкурентоспособности университета, развитие его научного потенциала, модернизацию образовательной инфраструктуры, внедрение современных технологий и укрепление позиций университета в национальном и международном образовательном пространстве.

Общие выводы

Проведенное исследование показало высокий уровень удовлетворенности профессорско-преподавательского состава и сотрудников деятельностью университета, а также их заинтересованность в дальнейшем развитии вуза. По большинству исследуемых показателей совокупная доля полностью и частично удовлетворенных респондентов превышает **90%**, а общий уровень удовлетворенности сотрудников и ППС университета можно оценить как высокий и составляющий в среднем 91,5%.

Наиболее высокие оценки получили вопросы охраны труда и безопасности (96,2%), доступа к информации и ресурсам (94,6%), управления и корпоративной культуры (92,5%), организации условий труда (92,1%) и профессионального развития сотрудников (90%).

Вместе с тем исследование позволило определить ключевые направления дальнейшего совершенствования, связанные с системой оплаты труда и материального стимулирования, модернизацией материально-технической базы, оптимизацией учебной нагрузки и административных процедур, а также расширением поддержки научной деятельности и академической мобильности сотрудников.

Анализ открытых ответов показал, что сотрудники готовы активно участвовать в развитии университета и связывают его дальнейшее развитие с модернизацией образовательной инфраструктуры, цифровизацией процессов, развитием научного потенциала, укреплением международного сотрудничества и совершенствованием системы управления.

Несмотря на высокий уровень удовлетворенности по большинству направлений деятельности, **35,5% сотрудников** допускают возможность смены места работы, что указывает на необходимость дальнейшего развития системы мотивации персонала и реализации мер по удержанию квалифицированных кадров.

Рекомендации

1. Совершенствовать систему оплаты труда и материального стимулирования, включая развитие прозрачных механизмов премирования, материального и нематериального поощрения сотрудников.

2. Продолжить модернизацию материально-технической базы университета, уделив особое внимание оснащению учебных аудиторий, лабораторий, рабочих мест сотрудников и развитию университетской инфраструктуры.

3. Оптимизировать организацию труда, включая распределение учебной нагрузки, совершенствование расписания занятий, сокращение административной нагрузки и дальнейшую цифровизацию рабочих процессов.

4. Расширить меры поддержки научной деятельности и профессионального развития сотрудников, предусматривая развитие академической мобильности, стажировок, программ повышения квалификации, грантовой поддержки и сопровождения публикационной активности.

5. Совершенствовать систему управления и внутренних коммуникаций, расширяя участие сотрудников в обсуждении и принятии управленческих решений, повышая прозрачность управленческих процессов и качество обратной связи.

6. Развивать кадровый потенциал университета, уделяя особое внимание поддержке молодых специалистов, развитию системы наставничества, формированию благоприятного психологического климата и укреплению корпоративной культуры.

7. Продолжить реализацию мероприятий по развитию университета, направленных на цифровизацию образовательной среды, расширение международного сотрудничества, укрепление связей с работодателями, повышение качества образовательных программ и развитие современной образовательной инфраструктуры.