

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

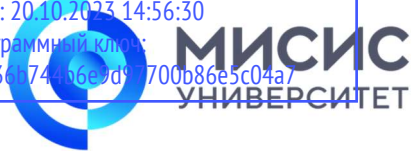
ФИО: Котова Лариса Анатольевна

Должность: Директор филиала

Дата подписания: 20.10.2023 14:56:30

Уникальный программный ключ:

10730ffe6b1ed036744b6e7d1700b86e5c04a7

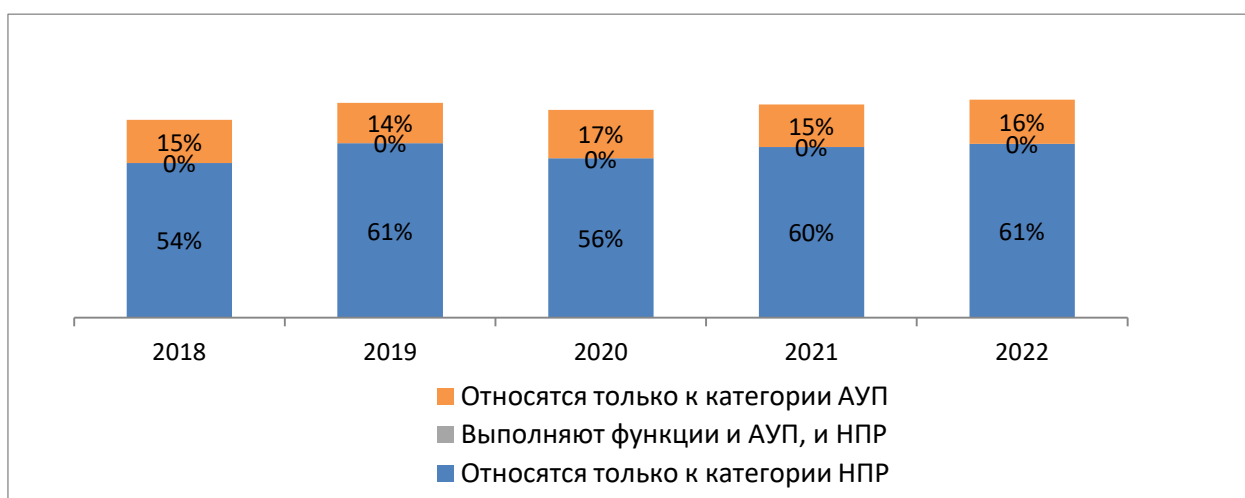
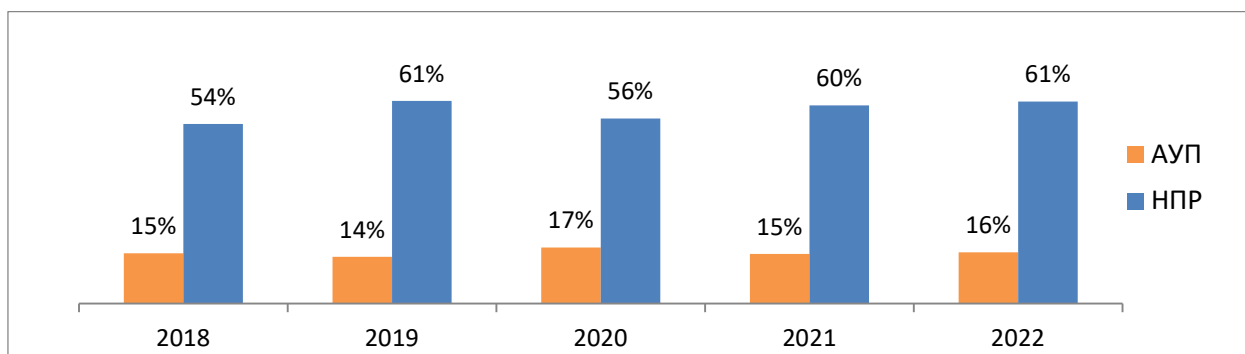


**Мониторинг удовлетворённости  
сотрудников НФ НИТУ «МИСИС».  
2018–2022 годы.**

**Результаты исследования**

## ПРОФИЛЬ РЕСПОНДЕНТОВ

### КАТЕГОРИИ РЕСПОНДЕНТОВ (вся выборка): АУП / НПР.

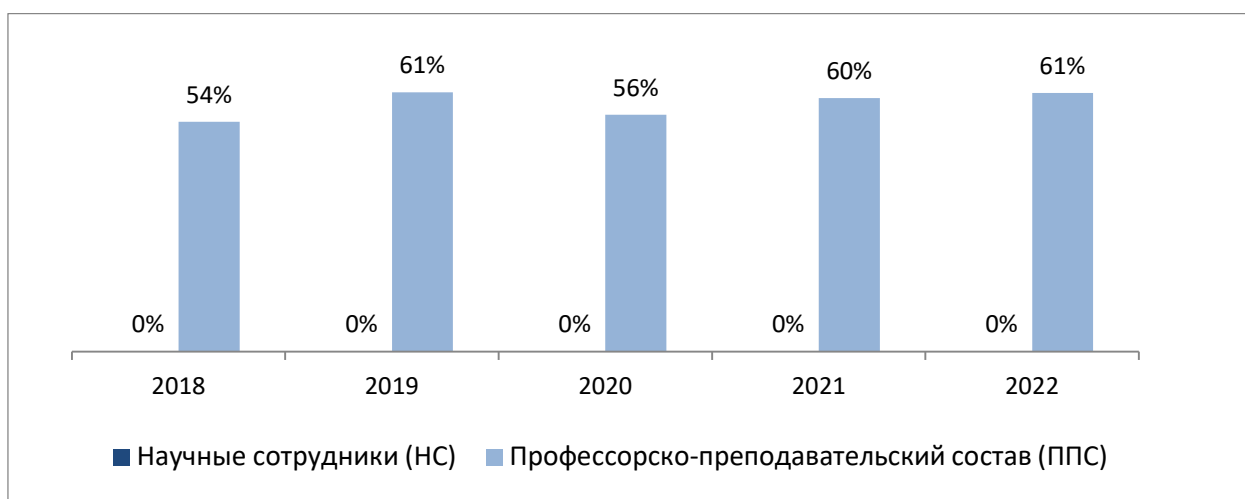


Размер выборки (2018 / 2019 / 2020 / 2021 / 2022): 50 / 52 / 54 / 46 / 48.

*Примечание:* респондент относится к категории, если не менее 20% его фактического рабочего времени занимает выполнение соответствующего функционала.

Во всех исследуемых годах в выборке в большей части представлены НПР.

### СОСТАВ НПР.

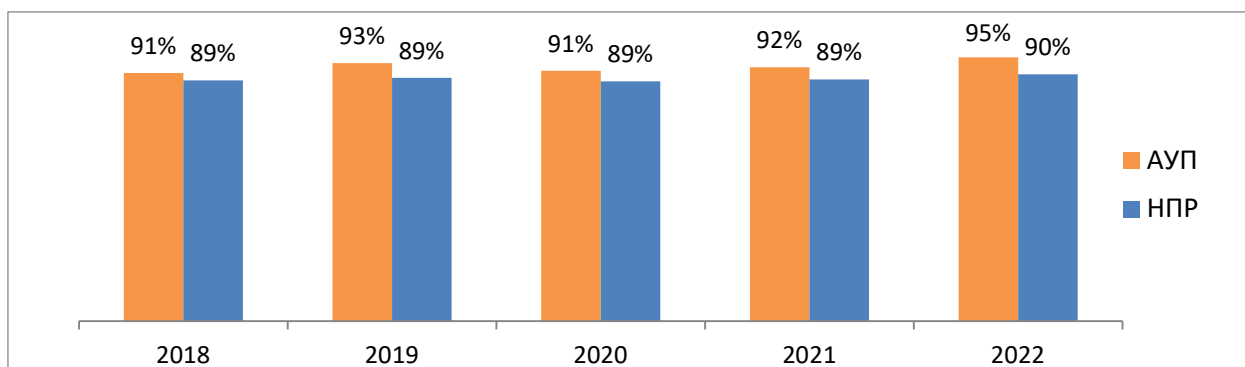


Размер выборки НПР (2018 / 2019 / 2020 / 2021 / 2022): 45 / 44 / 44 / 40 / 39.

В 2021–2022 годах в выборке НПР повысилась доля ППС.

## УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАБОТОЙ В НФ НИТУ МИСИС

**Q6. Привлекает ли Вас работа в НФ НИТУ МИСИС в текущий момент? – доля тех, кто ответил «ДА»**



**Размер выборки (2018 / 2019 / 2020 / 2021/ 2022):** 50 / 52 / 54 / 46 / 48.

Для периодов 2019–2020 годов и 2021–2022 годов привлекательность работы в НФ НИТУ МИСИС для АУП и НПР находится примерно на одном уровне: более 80% опрошенных в каждой группе считают работу в НФ НИТУ МИСИС привлекательной. Особенно высокие оценки привлекательности работы в НФ НИТУ МИСИС были характерны для 2021 года. Особенно большой разрыв в оценках привлекательности работы в НФ НИТУ МИСИС между АУП и НПР был характерен для 2022 года.

**Q7. Почему работа не привлекает, чего не хватает?** (база: те, кто ответил «НЕТ» в Q6)

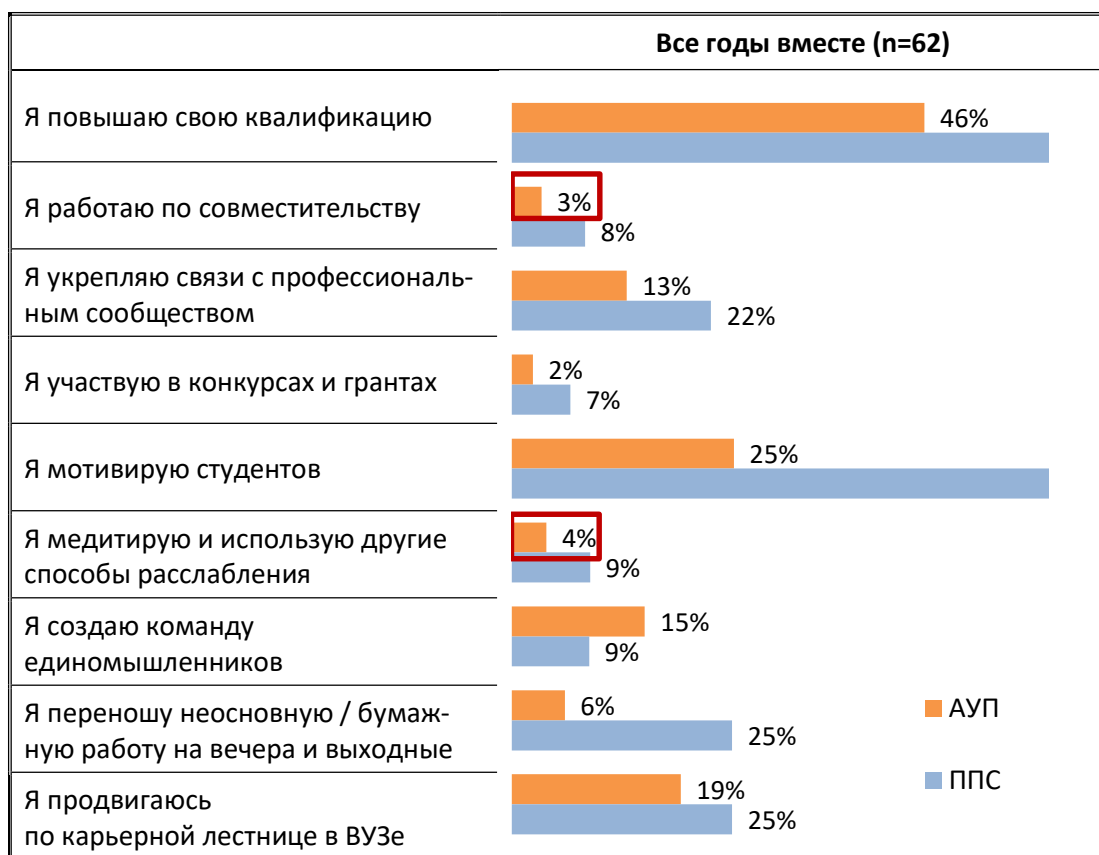
	Все годы вместе (n=25)	2018	2019	2020	2021	2022
Улучшения взаимодействия между управлением и НПР	31% / 32%	26%	29%	19%	22%	21%
Грамотной организации труда, снижения бюрократической нагрузки	22% / 24%	5%	24%	30%	35%	14%
Высокой скорости внутр. процессов, хорошего тайм-менеджмента	16% / 5%	0%	7%	19%	13%	21%
<b>Более высокой заработной платы (не прекоди-рованный ответ)</b>	14% / 18%	28%	14%	15%	13%	17%
Более высокой стабильности и уверенности в завтрашнем дне	18% / 14%	10%	14%	11%	13%	14%
Уважительного отношения к проф. и трудовым традициям	7% / 9%	3%	12%	4%	9%	10%
	<b>Выборка:</b>	5	5	5	4	4

В первую очередь, сотрудники хотели бы видеть улучшения во взаимодействии между управлением и НПР, снижение бюрократической нагрузки и более высокую скорость внутренних процессов, что особенно актуально для АУП, по сравнению с НПР. Особенно высокий уровень бюрократической нагрузки был характерен для университета, по мнению персонала, в 2019–2021 годах, а к

2022 году ситуация по этому показателю улучшилась. Что касается уровня заработной платы, особенно часто низкий уровень зарплаты упоминался сотрудниками спонтанно в 2018 году.

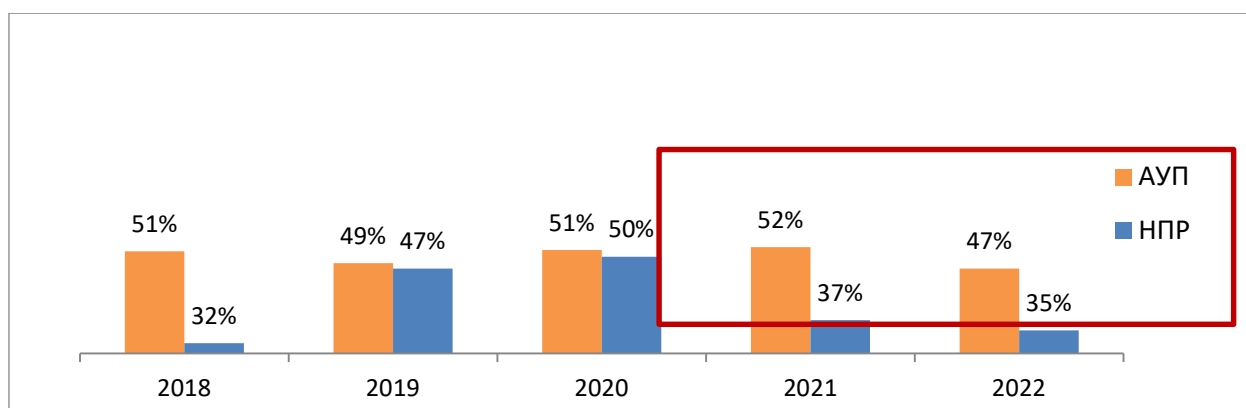
**Q8. Что Вы делаете для того, чтобы работа Вас больше привлекала?**

(база: те, кто ответил «НЕТ» в Q6; вопрос задавался только в 2019–2021 годах)



Повышение своей квалификации, работа по совместительству и укрепление связей с профессиональным сообществом – основные пути повышения интереса к работе. Участие в конкурсах и грантах помогает поддерживать интерес к работе также, как и работа со студентами.

**Q10. НУЖДАЕТСЯ ЛИ ВЫ В ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ? – доля тех, кто ответил «ДА»**



Размер выборки (2018 / 2019 / 2020 / 2021/ 2022): 50 / 52 / 54 / 46 / 48.

В течение всего периода исследования АУП демонстрирует более высокую заинтересованность в повышении квалификации, по сравнению с НПС. Заинтересованность в повышении квалификации

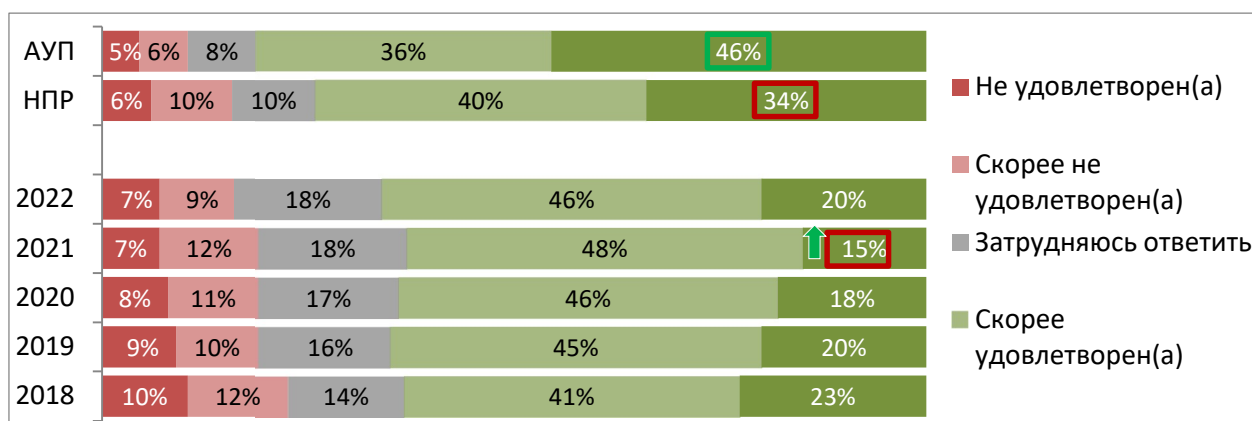
со стороны НПР остаётся примерно на одном уровне. Значимых различий в потребности в повышении квалификации между НС и ППС не выявлено.

**Q21. НАСКОЛЬКО ВЫ УДОВЛЕТВОРЕННЫ ...? (все респонденты, все годы вместе, n=250)**



Больше всего сотрудники удовлетворены отношениями с линейным руководителем и отношениями в коллективе. По всем показателям, кроме двух (удовлетворенность репутацией ВУЗа и удовлетворенность качеством набора студентов) нет значимой динамики на протяжении 2018–2022 годов, и также нет различий между разными группами сотрудников (АУП, НПР).

**РЕПУТАЦИЯ ВУЗА – удовлетворенность:**



Удовлетворенность репутацией ВУЗа выросла за последний исследуемый год, по сравнению с предыдущим годом. Удовлетворенность по этому показателю значимо выше среди АУП, чем среди НПР.

## НПР: УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ РАЗЛИЧНЫМИ АСПЕКТАМИ РАБОТЫ

### Q16. НАСКОЛЬКО ВЫ УДОВЛЕТВОРЕННЫ ...? (2019-2022 годы n=250)

Престиж ВУЗа во внешней среде, участие в рейтингах	8%	10%	12%	44%	26%
Уровень Вашей ответственности за качество образовательных услуг	4%	11%	10%	42%	33%
Результаты Вашей деятельности	3%	14%	2%	46%	35%
Время, уделяемое Вами каждому студенту	7%	22%	3%	52%	16%
Создание собственных актуальных преподавательских программ	5%	16%	12%	44%	23%
Уровень Вашей ответственности за изменение качества образования	6%	16%	12%	43%	23%
Возможности для повышения Вашей квалификации	12%	10%	12%	44%	22%
Собственная инициативность в запросах на повышение квалификации	3%	14%	12%	42%	29%
Оперативность информирования о происходящих в ВУЗе изменениях	18%	22%	5%	36%	19%
Уровень ответственности кафедр за набор студентов	18%	22%	16%	26%	18%
Количество Ваших публикаций в англоязычных изданиях I и II квартала	45%	29%	20%	4%	
Собственная инициативность в поисках путей для увеличения дохода	9%	34%	16%	26%	15%
Соответствие образования требованиям внешней среды и бизнеса	12%	22%	7%	40%	19%
Однородность кадрового состава по профессионализму	13%	23%	18%	40%	5%
Связь с бизнесом по направлению Вашей работы	12%	24%	18%	23%	23%
Уровень сотрудничества между ППС, НС, АУП	18%	21%	8%	38%	15%
Уровень информированности о деятельности разных подразделений	10%	20%	7%	43%	20%
Качество организации и управления процессами, четкость регламентов	23%	29%	10%	21%	17%
Развитие системы двойных дипломов с другими ВУЗами	6%	12%	25%	40%	17%
Осуществление прорывных междисциплинарных проектов	23%	16%	19%	31%	11%
Уровень цитируемости Ваших статей	23%	17%	26%	23%	11%
Наличие в перспективе Вашего преемника	22%	22%	30%	23%	3%
Организация документооборота (количество инстанций, ЭДО)	33%	22%	10%	17%	18%
Выход НТР на международный уровень (коммерциализация разработок)	16%	22%	27%	24%	11%
Фактический поиск стажировок для студентов, аспирантов от ВУЗа	12%	18%	33%	23%	13%
Наличие финансовых ресурсов для повышения квалификации	43%	29%	8%	12%	7%

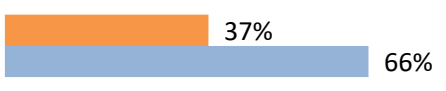

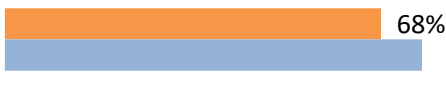
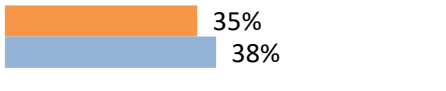
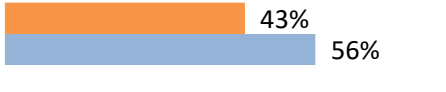



**ИНФОРМИРОВАНИЕ И ОТНОШЕНИЕ К ИЗМЕНЕНИЯМ В ВУЗЕ**

**Q15. ИСТОЧНИКИ ИНФОРМАЦИИ о жизни ВУЗа и деятельности директората.**

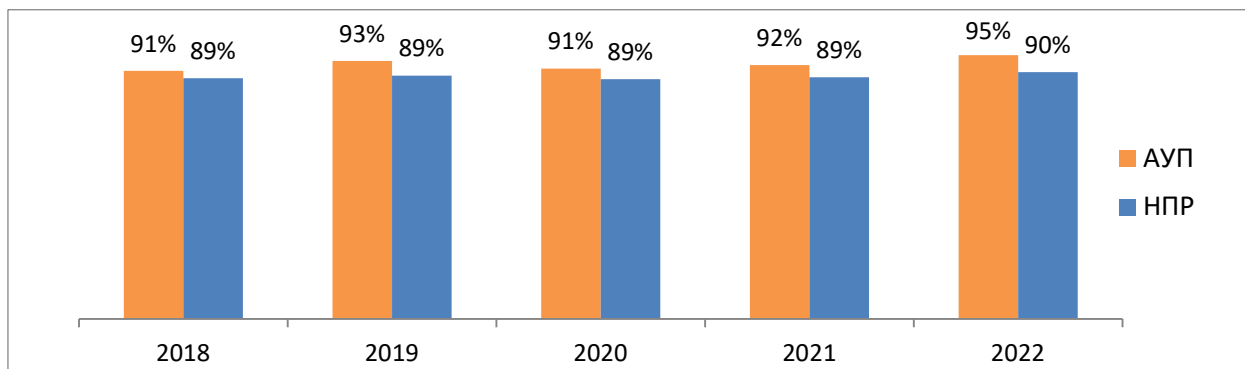
Наиболее важные источники информации о жизни ВУЗа и деятельности директората: общение с коллегами из своего подразделения и других подразделений, и официальный сайт НФ НИТУ МИСИС. Такой источник информации как электронная система документооборота, наиболее важен для АУП, а собрания коллектива и заседания кафедры – для НПП (в первую очередь, для ППС).

В 2020 году, в связи с дистанционным форматом работы, снизилась значимость многих источников информации, которые подразумевают личное общение или личное посещение ВУЗа.

В 2022 году общение с коллегами из своего подразделения, в том числе, собрания коллектива и заседания кафедры, были менее важными источниками информации, чем обычно, в то время как важность общения с коллегами из других подразделений, наоборот, возросла.

	Все годы вместе (n=250)	2018	2019	2020	2021	2022
Общение с коллегами своего подразделения		61%	58%	56%	68%	53%
Общение с коллегами из других подразделений		61%	56%	48%	62%	69%
Официальный сайт НФ НИТУ МИСИС		71%	64%	68%	70%	66%
Другие электронные ресурсы (соцсети, блоги)		24%	30%	35%	34%	29%
Общение с непосредственным руководителем		54%	48%	46%	55%	50%
Электронная система документооборота		53%	55%	45%	54%	53%
Собрания коллектива, заседание кафедры		49%	36%	41%	45%	33%
Информационные стенды		23%	20%	13%	29%	23%
	<b>Выборка:</b>	50	52	54	46	48

**Q11. Знаете ли Вы об изменениях в ВУЗе за последние три года? – доля тех, кто ответил «ДА»**



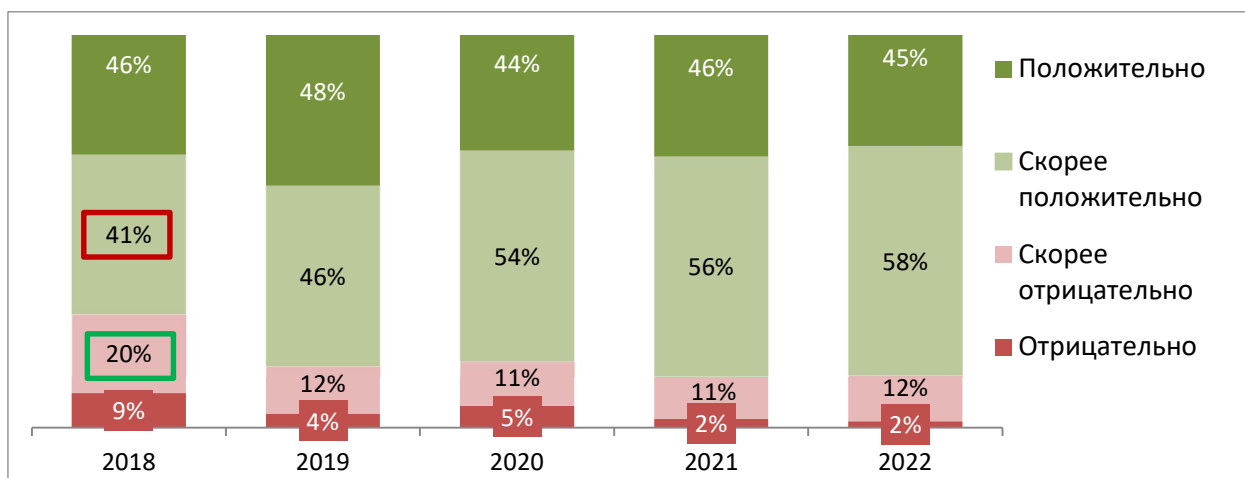
Размер выборки (2018 / 2019 / 2020 / 2021/ 2022): 50 / 52 / 54 / 46 / 48.

В целом, АУП демонстрирует тенденцию к наличию более высокой осведомленности о тех изменениях, которые произошли в ВУЗе за три года, но значимых различий между АУП и НПР нет.

В то же время, вопрос, заданный в такой формулировке, оставляет пространство для толкований: не ясно, какие именно изменения имеются в виду, и респонденты могут считать, что они «знают» об изменениях, но в то же время быть не осведомленными о части из них.

Значимых различий в самооценке осведомленности об изменениях между НС и ППС не выявлено.

**Q12. Как Вы оцениваете изменения в ВУЗе за три года? (база: те, кто ответил «ДА» в Q11)**



Размер выборки (2018 / 2019 / 2020 / 2021/ 2022): 45 / 46 / 51 / 44 / 41.

На протяжении всего периода проведения исследования более трети респондентов оценивали происходящие в ВУЗе изменения «положительно», и еще примерно половина респондентов – «скорее положительно» (в 2020–2022 годах). В целом, в 2019–2022 годах доля респондентов, которые воспринимали происходящие изменения позитивно, превышала 80%, хотя в 2022 году наблюдается тенденция к снижению доли однозначно положительных оценок.

В 2018 году больше респондентов давали скорее отрицательные оценки происходящим изменениям, чем в последующие годы.



**ОЦЕНКА ИНФРАСТРУКТУРЫ ВУЗА**

**Q14. ЧЕМ ВЫ ПОЛЬЗОВАЛИСЬ ЗА ПОСЛЕДНИЙ ГОД?**



#### Q14. ЧЕМ ВЫ ПОЛЬЗОВАЛИСЬ ЗА ПОСЛЕДНИЙ ГОД?

	2018	2019	2020	2021	2022
Сайт misis.ru	0%	78%	80%	82%	85%
Личный кабинет	0%	27%	60%	77%	86%
Участие в научных мероприятиях (конференциях), в том числе, международных	45%	37%	29%	40%	28%
Услуги библиотек, доступ к базам статей и книг, в том числе, к международным	53%	30%	19%	39%	33%
Лаборатории НФ НИТУ МИСИС	44%	25%	24%	28%	29%
Открытые лекции ведущих ученых с мировым именем в НФ НИТУ МИСИС	0%	0%	0%	0%	0%
LMS Canvas (разработка электронного курса / преподавание)	0%	22%	29%	42%	53%
Участие в культурно-досуговых мероприятиях для сотрудников	20%	24%	29%	25%	15%
Общежитии и гостиницы НФ НИТУ МИСИС	2%	2%	3%	2%	2%
Помощь профсоюзной организации университета	0%	0%	0%	0%	0%
Создание личной информационной страницы (Converis)	0%	0%	0%	0%	0%
Спортивные объекты на территории НФ НИТУ МИСИС	7%	11%	4%	7%	6%
Услуги Офиса академического письма	0%	0%	0%	0%	0%
Финансовая помощь университета на оплату проезда	0%	0%	0%	0%	0%
<i>Ничего из вышеперечисленного</i>	15%	5%	4%	3%	2%
<b>Выборка:</b>	50	52	54	46	48

В течение 2018–2022 годов выросло использование сотрудниками электронных сервисов НФ НИТУ МИСИС (личный кабинет, LMS Canvas). В то же время, начиная с 2020 года, постепенно сокращалось участие сотрудников в научных мероприятиях, а также использование сотрудниками лабораторий НФ НИТУ МИСИС и использование доступа к библиотекам и базам научных публикаций, включая международные базы.