

Некоммерческое образовательное учреждение
Учебно-научно-производственный комплекс
«Международный Университет Кыргызстана»
Кафедра «Социальная работа и социально-гуманитарные науки»
Лаборатория социальных практик

ОТЧЕТ
по итогам социологического исследования среди преподавателей и
сотрудников университета на тему:
**«Трудовая мотивация работников УНПК «МУК» в
современных условиях»**

Согласовано:

Директор Департамента
мониторинга и качества



Халилова М.В.

Заведующая кафедрой СРиСГН

Жоомартова Э.Ж.

Заведующая лабораторией
социальных практик



Алымбаева Н.Н.

Бишкек-2024



Блок 1. Введение

Трудовая мотивация работников в современных условиях – это стремление работника на достижение своих целей посредством труда. Руководство университета должно иметь правильные управленческие стратегии мотивацией своих работников.

Важность мотивации для персонала заключается в следующем:

1. Мотивация позволяет чередовать плохое мышление с качественным отношением: без мотивации сотрудники пытаются выполнять минимум действий в организации, а мотивация побуждает выполнять их в максимальной степени.

2. Мотивация повышает общий уровень производительности работников: мотивация повышает эффективность сотрудников, работники начинают максимально использовать свой потенциал при минимальной потере времени и активов, благодаря этому мотивированные работники постоянно стремятся к эффективному использованию ресурсов.

3. Мотивация помогает в достижении организационной цели: мотивированные сотрудники постоянно пытаются достичь организационной цели и прилагают свои качественные усилия для его реализации.

4. Мотивация создает благоприятную рабочую среду: когда сотрудники удовлетворяют свои потребности или завоевывают популярность и уважение у работодателя, они всегда поддерживают руководство. В такой организации больше сотрудничества и координации среди работников.

Итак, мотивация – это побуждение к действию, целенаправленный процесс для достижения цели. Мотивация сотрудников оказывает значительное влияние на качество выполняемой работы, а знание отличительных потребностей профессорско-преподавательского состава, позволит руководству принимать решения, благоприятно влияющие на профессиональную деятельность сотрудников и ППС университета.

Лаборатория социальных практик с 18-декабря 2023 года по 29-января 2024 года провела опрос среди сотрудников университета на тему: «Трудовая мотивация работников УНПК «МУК» в современных условиях».

Цель социологического исследования – изучить мотивацию и уровень удовлетворенности работой в университете сотрудников и преподавателей. Результаты социологического исследования будут использованы для совершенствования деятельности университета.



Метод исследования: опрос проводился через онлайн инструмент *Google Forms*.

Отчет состоит из четырех блоков. В первом блоке «*Введение*» описаны актуальность, цель и метод исследования. Во втором блоке «*Информация о респондентах*» представлены данные о численности опрошенных респондентов, их половозрастном составе, стаже работы, распределении по кампусам и выполняемым видам работы. В третьем блоке «*Удовлетворенность организацией труда*» отражены факторы и демотивары профессиональной деятельности сотрудников, а также степень их удовлетворенности различными аспектами работы в университете. В четвертом блоке «*Оценка инфраструктуры*» опрошенные работники оценили инфраструктуру университета. В конце отчета даны выводы и рекомендации по итогам социологического исследования.

Блок 2. Информация о респондентах

В социологическом исследовании (*Диаграмма 1*) приняло участие 547 сотрудников и ППС УНПК «МУК», что составило 67,9%. Из общего числа опрошенных – 72,9% представлены профессорско-преподавательским составом университета. ППС включает профессоров, доцентов, преподавателей и научно-педагогических работников, ведущих образовательную деятельность. Административно-управленческий персонал составил – 22,1%. Они отвечают за организацию работы университета, управление финансами, реализацию административных процессов. 3,7% – составляет учебно-вспомогательный персонал. Учебно-вспомогательный персонал поддерживает работу учебного процесса, осуществляют организационную и документационную поддержку, а также оказывает помощь студентам и преподавателям в различных аспектах обучения и вспомогательных услугах. Инженерно-технический состав составил – 1,3%, который отвечает за техническое обслуживание и поддержку инфраструктуры университета, обеспечение работоспособности оборудования и технических систем.



Диаграмма 1



В *Таблице 1* респонденты распределены по кампусам НОУ УНПК «Международный университет Кыргызстана».

Таблица 1

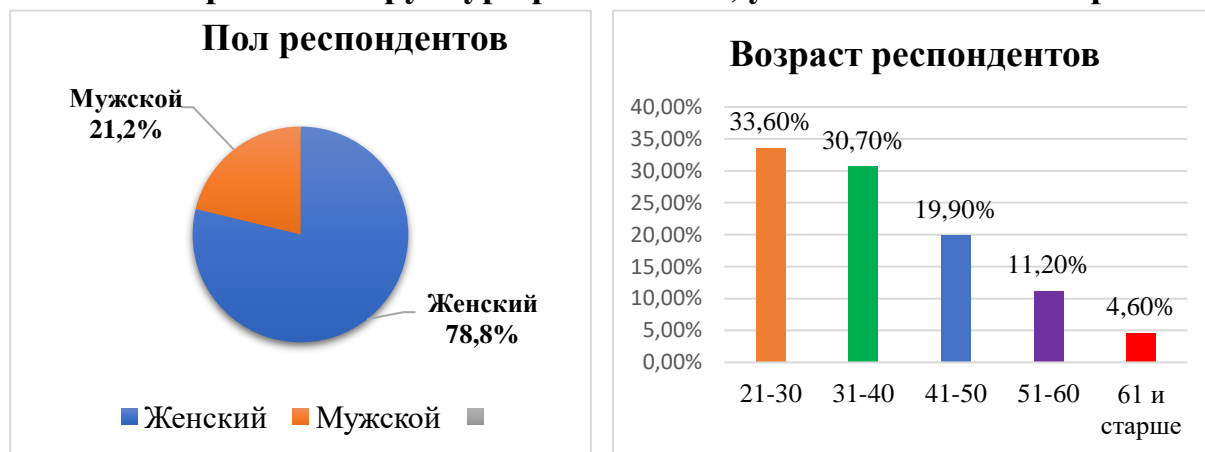
Распределение опрошенных респондентов по кампусам

Подразделения университета	ППС	АУП	Итого:
Центральный кампус	81	65	146
Восточный кампус	111	23	134
Колледж НОМАД	75	15	90
Международная школа медицины	132	45	177
Итого:	399	148	547



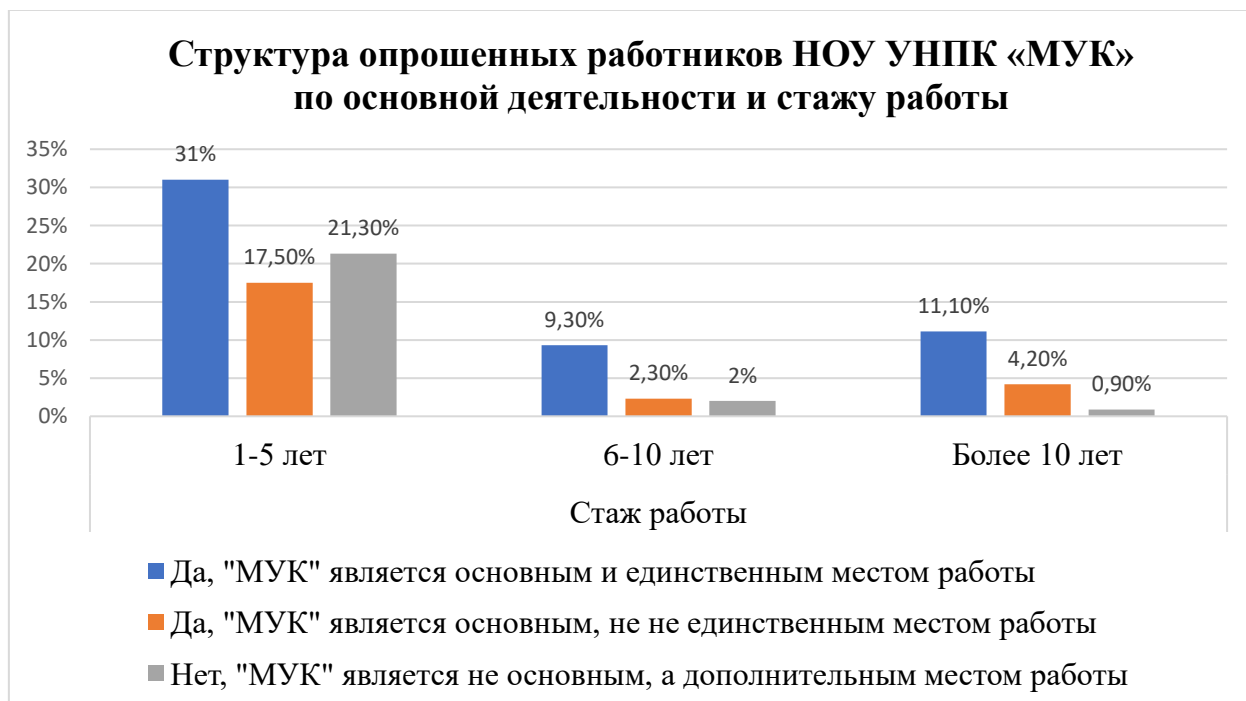
Диаграмма 2,3

Половозрастная структура работников, участвовавших в опросе



Как показывают данные *Диаграммы 2,3* в исследовании приняли участие 547 работников НОУ УНПК «МУК», из них работники женского (431) и мужского (116) пола. В разрезе по возрастному критерию треть составила молодежь, а более половины представители среднего возраста.

Диаграмма 4



Среди опрошенных работников НОУ УНПК «МУК» (*Диаграмма 4*) определен процент респондентов по основной и дополнительной деятельности



(место работы). Для половины сотрудников (51,6%), принявших участие в опросе, УНПК «МУК» является основным и единственным местом работы. 24,1% респондентов работают по основному штату в УНПК «МУК», но у них есть дополнительная работа и в другом месте. По совместительству в УНПК «МУК» работают 24,3% опрошенных сотрудников.

Блок 3. Удовлетворенность организацией труда

Вопрос о том, что привлекает сотрудников в профессиональной деятельности в университете остается одним из самых актуальных на сегодняшний день. В высших учебных заведениях сегодня проблема недостатка квалифицированного персонала и сложности с наймом стоят особенно остро, понимание указанных мотиваций становится ключевым для успешного управления и развития. В *Диаграмме 5* определены факторы, привлекающие респондентов в профессиональной деятельности.

Диаграмма 5





Наиболее важными факторами для сотрудников УНПК «МУК» являются:

Хорошие условия организации труда. Этот фактор оказался самым важным для большинства участников опроса 66,90%. Это может включать различные аспекты, такие как комфортное рабочее место, гибкий график работы, возможность работы в экстренных случаях онлайн и т.д.

На втором месте, *здоровая морально-психологическая атмосфера в коллективе* 49,40%. Этот фактор считают важным, так как все хотят работать в дружеском и поддерживающем коллективе, где взаимоотношения с коллегами позитивные и мотивирующие. *Высокий престиж университета* отметили 38,90% респондентов. Это указывает на то, что для большинства респондентов важно работать в престижном университете, который имеет хорошую репутацию и гарантирует качественное образование. 33,90% респондентов ценят *возможности профессионального роста, перспективы карьерного роста и продвижения внутри университета*. Определенная часть сотрудников (26,0%) придает большое значение *научной работе и исследованиям, возможностью заниматься научной деятельностью*. *Уровень зарплаты* также был оценен как важный фактор, 21,20% сотрудников отметили достойную заработную плату, хотя он не является самым важным для остальных участников опроса. Остальные факторы такие как: *инфраструктура, прибавка к пенсии, мое направление, от всех вышеперечисленных пунктов понемногу, самореализация/ развитие* были оценены несколькими респондентами опроса и являются менее значимыми. Это может указывать на индивидуальные предпочтения и различия в приоритетах между участниками опроса.

Респондентам было предложено оценить уровень сложности выполняемой ими работы в университете по 5-балльной шкале. Оценка проводилась по 5-балльной шкале, где 5 – максимальный балл (*высокий уровень сложности*), а 1 – минимальный балл (*низкий уровень сложности*).

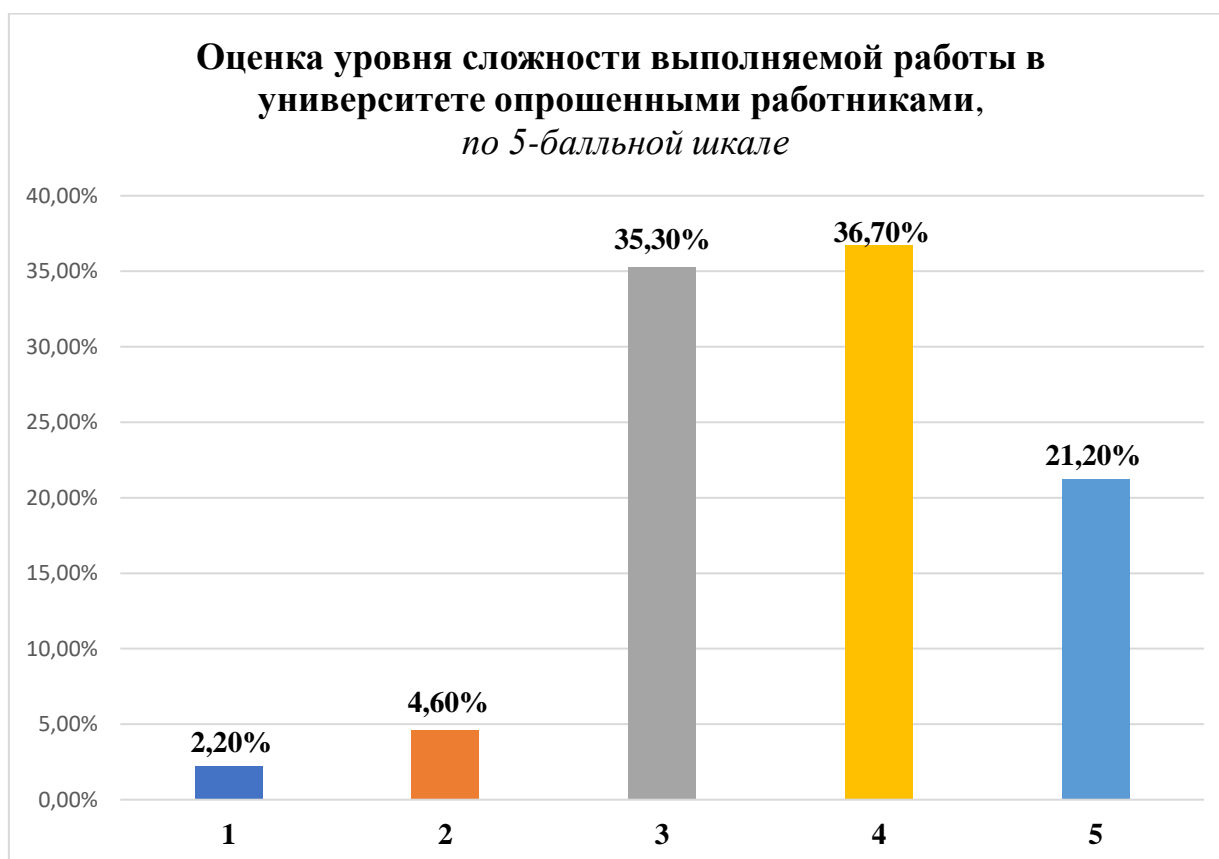
По данным пятибалльной шкалы уровня сложности выполняемой работы в УНПК «МУК» можно сделать следующие выводы. Большинство опрошенных сотрудников УНПК «МУК» оценили уровень сложности выполняемой ими работы как средний 35,3% и выше среднего 36,70%. Вероятно, они сталкиваются с разнообразными задачами в ходе своей работы, которые требуют более высокого уровня навыков и специализации. Для



21,20% опрошенных уровень сложности работы является высоким, возможно, этот показатель указывает на долю сотрудников, которые сталкиваются с наиболее сложными и ответственными задачами в университете.

По оценке опрошенными работниками уровня сложности выполняемой работы в университете были получены следующие результаты (*Диаграмма 6*). Уровень сложности работы ниже среднего отметили 4,60% опрошенных. Этот процент указывает на то, что значительная часть задач из обязанностей сотрудников может быть менее сложной, но все еще требует некоторого уровня компетенций и усилий. 2,2% респондентов оценили свою работу на низкий уровень сложности, такой процент может означать, что некоторые задачи являются не очень сложными или требуют минимальных усилий.

Диаграмма 6



В *Таблице 2* можно увидеть оценку уровня сложности выполняемой работы в разрезе по кампусам.



Таблица 2

**Оценка уровня сложности выполняемой работы в университете
опрошенными работниками, в разрезе по кампусам**

Подразделения университета	1	2	3	4	5	Итого:
Центральный кампус	3,4	3,4	29,5	41,8	21,9	100%
Восточный кампус	1,4	5,5	42,0	33,3	17,8	100%
Колледж НОМАД	0	0	0	60,0	40,0	100%
Международная школа медицины	2,3	4,5	32,8	36,2	24,3	100%

Исходя из анализа данных, можно сказать, что работа в УНПК «МУК» имеет разнообразные уровни сложности, что может отражать диверсификацию занятых должностей и задач внутри организации. Учитывая такое разнообразие, важно обеспечить соответствующую подготовку и поддержку сотрудников, чтобы они могли успешно справляться с задачами на своем уровне сложности работы.

В современном мире развитие является основной составляющей успешной организации. Развитие сотрудников позволяют повысить их профессиональный уровень, развить необходимые навыки и компетенции, а также способствуют росту организации и улучшению ее результативности.

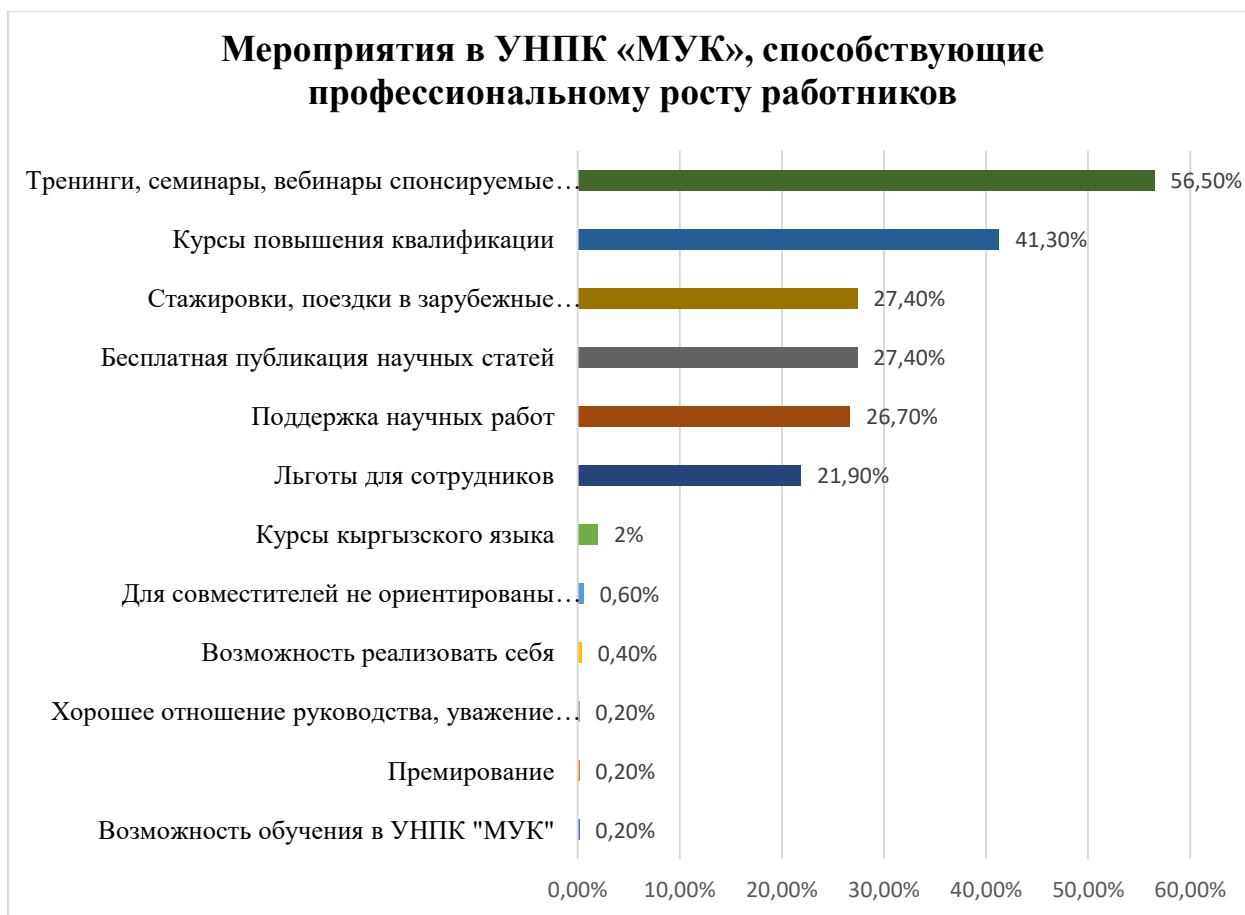
Развитие сотрудников – это стратегически важная функция в работе университета, поскольку позволяет достигать следующих результатов:

- улучшение квалификации и профессионализма сотрудников;
- создание команды высококвалифицированных специалистов;
- повышение эффективности работы персонала и компании в целом;
- укрепление конкурентных позиций на рынке;
- привлечение и удержание талантливых сотрудников.



В университетах проводятся различные мероприятия, которые способствуют повышению профессионального роста работников. Не является исключением и НОУ УНПК «МУК», где данным мероприятиям уделяется большое внимание (*Диаграмма 7*).

Диаграмма 7



Как показывают данные исследования наиболее значимыми факторами, способствующими профессиональному росту сотрудников и преподавателей, по мнению опрошенных являются:

- Тренинги, семинары и вебинары, спонсируемые руководством университета (56,50%). Эти мероприятия помогают сотрудникам развиваться и улучшать свои навыки.
- Курсы повышения квалификации также являются значимым фактором (41,30%), так как сотрудники развиваются профессионально и повышают свою квалификацию.



– В равном соотношении по 27,40% отмечены бесплатная публикация научных статей и стажировки / поездки в зарубежные университеты. Эти мероприятия дают возможность сотрудникам получить новые знания и опыт.

– Поддержка научных работ (26,70%). Это финансовые поощрения за научные степени, оказание содействия в получении грантов и т. д.

– Льготы для сотрудников (21,90%). Это может включать различные бенефиты – программы, льготы и привилегии, позволяющие улучшить работоспособность, удовлетворенность и общее благополучие сотрудников.

Наименее значимыми факторами для сотрудников выделены:

– Возможность реализовать себя (0,40%).

– Хорошее отношение руководства и уважение сотрудников (0,20%).

– Возможность обучения в УНПК «МУК» (0,20%).

При этом 0,6% сотрудников отметили, что некоторые мероприятия в университете не ориентированы для совместителей «МУК».

Работа в университете, помимо основной выполняемой деятельности, предполагает целый комплекс взаимосвязанных аспектов, который формирует удовлетворенность работника. Сотрудники и преподаватели университета оценили удовлетворенность различными аспектами работы в НОУ УНПК «Международный Университет Кыргызстана».

Таблица 3

**Степень удовлетворенности различными аспектами работы
в НОУ УНПК «МУК»**

Критерии оценки	5 удовлетворен в полной мере	4 скорее удовлетворен	3 удовлетворен	2 скорее не удовлетворен	1 абсолютно не удовлетворен
Условиями труда	40,8	31,6	21	5,7	0,9
Охраной труда и его безопасностью	44,1	30,5	17,6	5,5	2,4
Условиями индивидуального трудового договора	33,6	34,4	26,1	12,8	10,1
Системой поощрения результатов вашей деятельности	21	30	26,1	12,8	10,1



НОУ УНПК «Международный университет Кыргызстана»
Лаборатория социальных практик
Система менеджмента качества

Отчет по итогам социологического исследования среди преподавателей и сотрудников
университета на тему:
«Трудовая мотивация работников УНПК «МУК» в современных условиях»

Возможностями, которые предоставляются для повышения квалификации	33,8	28,9	23,2	10,1	4
Возможностью вашего участия в принятии управленческих решений	19,7	31,1	27,2	11,7	10,2
Обслуживанием в библиотеке	38,9	30,5	20,5	6,9	3,1
Качеством и количеством учебно-методической литературы	22,9	32,9	26,5	10,8	6,9
Организацией медицинского обслуживания университетом	24,9	27,4	28,3	12,2	7,1
Ролью университета в соответствующей профессиональной области	30,5	33,1	25	7,7	3,7
Деятельностью администрации университета	38,4	30,5	19,4	8	3,7
Доступностью компьютерных ресурсов и оргтехники	43,1	30,7	19,9	4,6	1,6
Отношениями с непосредственным руководством	47,5	28,2	18,5	3,1	2,7
Отношениями с коллегами	55,8	26,7	14,3	2,7	0,5
Организацией корпоративных мероприятий	49,5	26,5	16,5	4,4	3,1
Возможностями занятий спортом в УНПК «МУК»	32	28,7	21,6	9	8,8



Сферой предоставления оздоровительных услуг	24,9	26,9	25,4	11	11,9
Расписанием занятий	43,3	28,9	17,6	7,3	2,9

Данные из **Таблицы 3** показывают, что отношения с коллегами сильно влияют на удовлетворенность работников, оценка (55,8) может указывать на то, что сотрудники чувствуют себя в благоприятной среде и поддерживают хорошие отношения с коллегами, что положительно сказывается на работе и общей атмосфере в университете. Организация корпоративных мероприятий получила высокую оценку (49,5) и показывает, что работники высоко ценят проведение таких мероприятий в университете, следует отметить, что, внерабочие мероприятия оказывают влияние на командный дух. Отношения с непосредственным руководством также имеют довольно высокую оценку (47,5), свидетельствуя об удовлетворенности работников вышеуказанным фактором. Охрана труда и его безопасность имеют среднюю оценку (44,1), значит работники чувствуют себя в безопасности и имеют все необходимые средства и меры безопасности для работы. Хорошо оценены работниками УНПК «МУК» условия труда (40,8) и условия индивидуального трудового договора (33,6), можно полагать, что условия работы и организация рабочего процесса в целом соответствуют ожиданиям и требованиям сотрудников. Возможности занятий спортом в университете оценены на (32,0), что может указывать на ограниченность использования спортивных программ и услуг.

Блок 4. Оценка инфраструктуры

Инфраструктура университета оказывает большое влияние на деятельность работников, так как комфортные условия повышают качество и объем выполняемой работы. Сотрудники и профессорско-преподавательский состав, принявшие участие в исследовании, достаточно высоко оценили в целом инфраструктуру университета (**Таблица 4**).



Таблица 4

**Уровень удовлетворенности инфраструктурой университета,
по мнению опрошенных респондентов**

Критерии оценки	5 удовлетво рен в полной мере	4 скорее удовлетво рен	3 удовлетво рен	2 скорее не удовлетво рен	1 абсолютн о не удовлетво рен
Территория университета (дорожки, скамейки)	46,4	39,3	6,3	6,0	2,0
Места общественного пользования (фойе, коридоры, туалеты, лестница)	49,3	39,3	4,6	5,5	1,3
Система вентиляции помещений	32,3	40,1	5,1	17,0	5,5
Система отопления помещений	48,8	34,8	5,3	8,2	2,9
Оснащенность учебных аудиторий современными техническими средствами обучения	47,0	35,7	5,3	10,4	1,6
Освещенность учебных аудиторий и кабинетов	58,1	32,2	3,3	5,7	0,7
Столовые/кафетерии (меню / ассортимент блюд)	26,3	32,6	6,4	21,4	13,3
Столовые/кафетерии (санитарно-гигиенические условия)	30,9	39,1	4,6	15,5	9,9
Столовые/кафетерии (цены)	23,6	36,0	6,0	22,3	12,1

Таблица 4 демонстрируют, что наибольшую оценку по инфраструктуре получил пункт «освещенность учебных аудиторий и кабинетов» - 58,1%, что способствует комфортному обучению студентов и работе персонала. Оснащенность учебных аудиторий современными техническими средствами обучения оценена на 47,0%. Возможно, требуется обновление и улучшение технического оборудования для более эффективного обучения студентов.

Места общественного пользования (фойе, коридоры, туалеты, лестница) получили оценку 49,3%, что означает их достаточно комфортное и удобное использование. Система отопления помещений получила оценку 48,8%, что может указывать на некоторые проблемы или неудовлетворительную работу этой системы. Территория университета (дорожки, скамейки) оценены на



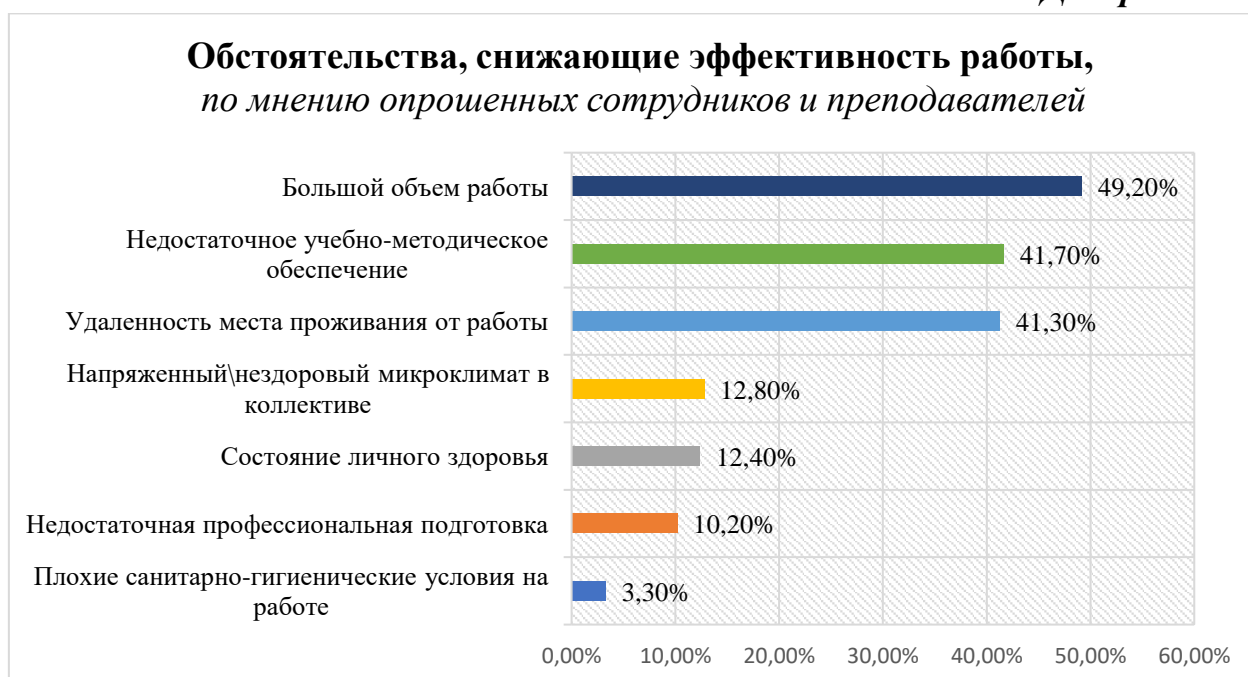
46,45%. Можно предположить, что данная территория может быть недостаточно оборудована и есть необходимость в создании зоны отдыха для сотрудников.

Опрошенными респондентами наименее низко оценены следующие пункты инфраструктуры: система вентиляции помещений удовлетворяет только 32,3% опрошенных, что может указывать на неудовлетворительное качество системы. Возможно, требуется установить дополнительные вентиляционные системы, которые обеспечат стабильное поступление воздуха в помещение, вне зависимости от погоды.

Санитарно-гигиеническими условиями столовых/кафетериев довольны только треть опрошенных (30,9%), что может указывать на проблемы в обеспечении чистоты и гигиены. Требуется соблюдение санитарных норм. По меню и ассортименту блюд оценка столовых/кафетерий составляет 26,3%. Возможно, требуется разнообразие и улучшение предлагаемых блюд для удовлетворения потребностей студентов и персонала. Ценами в столовых/кафетериях удовлетворены лишь 23,6% опрошенных. Возможно, требуется пересмотр ценовой политики и доступности для персонала и студентов.

Рассмотрим основные демотиваторы (*Диаграмма 8*), снижающие эффективность работы сотрудников УНПК «МУК».

Диаграмма 8





Большой объем работы 49,20%, эта причина является самой значимой среди всех представленных. Почти половина сотрудников недовольны большим объемом работы, что может говорить о перегрузке и несбалансированной нагрузке. Недостаточное учебно-методическое обеспечение отметили 41,70% респондентов, эти ресурсы влияют не только на обучение, но и на развитие студентов.

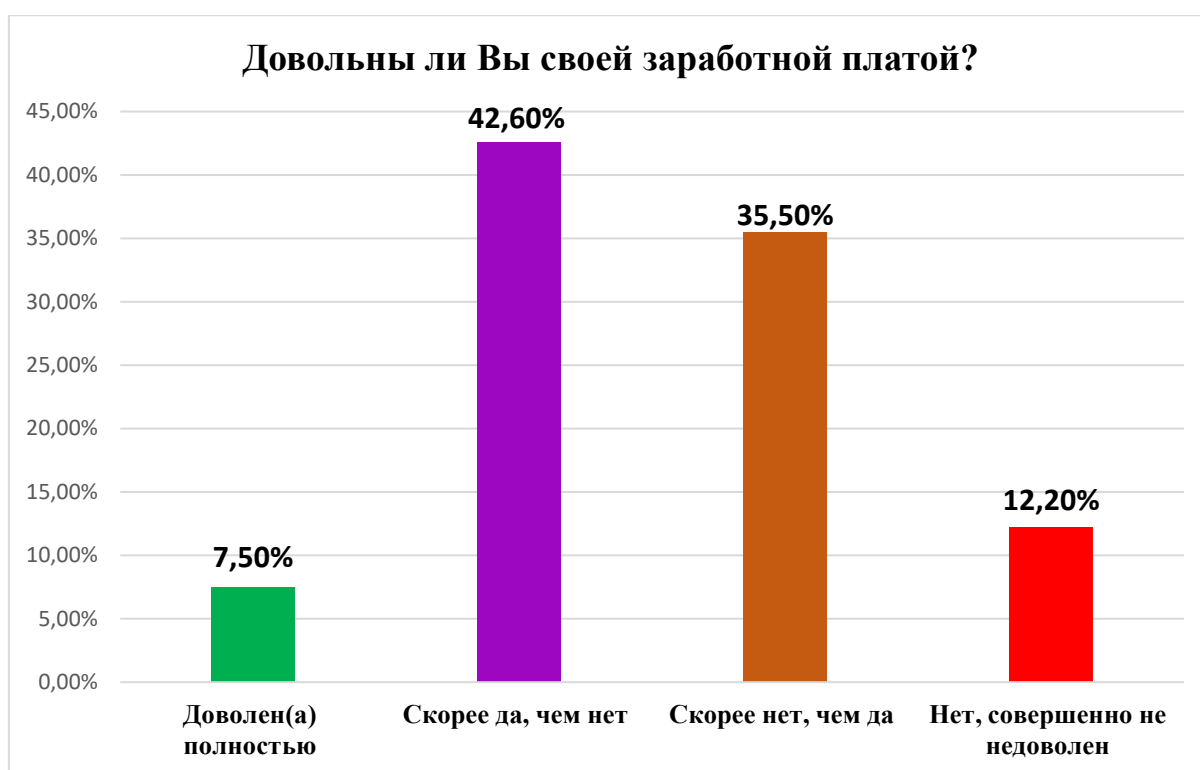
Удаленность места проживания от работы отмечена 41,30% опрошенных, это свидетельствует о том, что большое количество сотрудников испытывает неудобства из-за длительного времени пребывания на общественном и личном транспорте. Сложные взаимоотношения, постоянное давление могут привести к стрессу, что может негативно сказаться на здоровье и на эффективность работы. Эта причина также имеет значение среди недовольных сотрудников, которые отметили напряженный/нездоровый микроклимат в коллективе 12,80%. Другие 12,40% сотрудников выделили состояние личного здоровья как фактор, влияющий на снижение эффективности работы. Недостаточная профессиональная подготовка отмечена 10,20% респондентами. Возможно, университету следует больше организовывать курсы повышения квалификации. Наименее значимая среди всех представленных причин выделили плохие санитарно-гигиенические условия на работе, которые выделили 3,30%.

В современный период, немаловажное значение при выборе работы имеет размер оплаты труда. Большинство людей мотивированы деньгами, а деньги – это справедливый и эффективный способ для руководства выразить признательность трудолюбивому персоналу. В проведенном социологическом исследовании (*Диаграмма 9*), доля людей, полностью удовлетворенных своей заработной платой, составляет 7,5%. Это достаточно низкое значение, что может указывать на то, что большинство людей не получают достаточную компенсацию за свой труд. Менее половины опрошенных (42,6%) склонны сказать, что они скорее довольны своей заработной платой, чем нет. Это может говорить о некоторой степени удовлетворения, но возможно, что они все же ожидают повышения или улучшения условий оплаты труда. Более трети респондентов скорее недовольны своей зарплатой, чем довольны (35,5%). Это довольно высокий процент, свидетельствующий о неудовлетворенности оплатой труда опрошенных людей. Каждый десятый респондент (12,2%) совершенно недоволен своей заработной платой. Это небольшая группа, но



все же довольно значительная, указывающая на серьезные проблемы с оплатой труда в некоторых сферах. Также часть респондентов настоятельно просят повышения заработной платы в связи с инфляцией и дороговизной жизни. 0,6% предлагают ввести 13-ю зарплату и премии. 0,4% опрошенных недовольны отсутствием надбавки за сертификат по английскому языку, учитывая соответствие сертификата требованиям МОиН КР.

Диаграмма 9



Анализ данных показывает, что опрошенные не вполне довольны своей заработной платой и это может говорить о необходимости повышения зарплат, более справедливого распределения доходов и улучшения условий оплаты труда.

Согласно положению УНПК «МУК» о кадровой политике целью является эффективное управление и развитие человеческого ресурса Университета, поддержание на оптимальном уровне численного качественного состава работников, их профессиональное и социальное развитие, а также разумное сочетание процессов обновления и сохранения персонала, способного на высоком профессиональном уровне обеспечить решение стратегических задач, непрерывность и управляемость процессом



развития персонала Университета. Подбор и мотивация кадров, управления их карьерой, оценка качества их работы и повышения квалификации научно-педагогических работников Университета. Респонденты – ответили на вопрос о планах на ближайшее будущее (*Диаграмма 10*).

Диаграмма 10



Из *Диаграммы 10* видно, что более чем треть сотрудников УНПК «МУК» ближайшие 3-5 лет продолжают работать на той же должности, это говорит о том, что сотрудники дорожат своим местом и должностью. Почти треть опрошенных планируют перейти на следующую должность с повышением, что может указывать на их стремление к карьерному росту. Одна пятая часть опрошенных намерены перейти в другую организацию с более высокой оплатой труда, что свидетельствует об их стремлении улучшить свой материальный статус. Очень небольшой процент (3,5%) рассматривает возможность перехода в другое структурное подразделение университета.



2,9% опрошенных собираются устраиваться в другую организацию с более высокой должностью. Размышляют о планах, включая личные и пока не определились со своей позицией – 2,8%. Продолжить обучение, повысить уровень и больше заниматься наукой намерены – 0,8% и задумываются о повышении квалификации за границей – 0,4%. Хотят открыть дополнительное дело параллельно – 0,2%.

В целом, большинство опрошенных (72,8%) сохраняют приверженность университету и связывают планы на карьерный рост только внутри университета.

Выводы:

Трудовая мотивация сотрудников университета является важным фактором, влияющим на эффективность их работы и качество образовательного процесса.

Опираясь на результаты исследования можно сделать выводы, что для сотрудников университета:

1. Наиболее важными факторами мотивации для опрошенных являются:
 - хорошие условия труда, включая комфортное рабочее место и гибкий график работы.
 - здоровая морально-психологическая и поддерживающая рабочая атмосфера / признание и уважение со стороны коллег и студентов.
 - высокий престиж университета на образовательном пространстве Кыргызстана.
 - возможности для карьерного роста и профессионального развития внутри университета.
 - возможность заниматься научной деятельностью и исследованиями.
2. Основными мероприятиями, способствующими профессиональному росту сотрудников и ППС, которые проводятся в университете являются:
 - тренинги, семинары и вебинары;
 - курсы повышения квалификации;
 - бесплатная публикация научных статей, поддержка научных работ;
 - стажировки, поездки в зарубежные университеты;



- льготы для сотрудников;
3. Значительное большинство сотрудников и ППС удовлетворены различными аспектами работы в университете (*подробнее см. Таблицу 3*);
 4. В целом, сотрудники удовлетворены инфраструктурой университета, только некоторая часть опрошенных недовольна системой вентиляции помещений и работой столовых / кафетериев;
 5. Обстоятельствами, снижающими эффективность работы персонала, являются большой объем работы, недостаточное учебно-методическое обеспечение и удаленность места проживания от работы;
 6. Половина опрошенных в той или иной степени довольна своей заработной платой, другую половину не вполне устраивает размер оплаты труда, при этом многие сотрудники и ППС настоятельно высказались о необходимости повышения зарплаты;
 7. Подавляющее большинство респондентов в краткосрочной перспективе планируют продолжить работу в УНПК «МУК», половина из которых с намерением карьерного роста внутри университета.

Стратегии повышения трудовой мотивации сотрудников университета. Университеты могут реализовать различные стратегии для повышения трудовой мотивации своих сотрудников. Повысить трудовую мотивацию сотрудников университета можно с помощью следующих рекомендаций:

1. Создать позитивную и поддерживающую рабочую атмосферу, где сотрудники чувствуют себя ценными и уважаемыми;
2. Предоставлять сотрудникам возможности для профессионального развития, такие как обучение, наставничество и программы повышения квалификации не только основным сотрудникам университета, а также рассмотреть возможность и участие сотрудников по совместительству;
3. Повысить заработную плату сотрудников и ППС, которая будет конкурентоспособной и соответствовать рыночным стандартам;
4. Признавать и вознаграждать достижения сотрудников, а также предоставлять возможности для карьерного роста;



5. Продолжать поддерживать культуру научных исследований и инноваций, предоставляя сотрудникам ресурсы и возможности для проведения исследований;
6. Проконтролировать работу кафетериев / столовых (*ассортимент / цены / санитарно-гигиенические условия*);
7. Разрабатывать и внедрять комплексные стратегии мотивации, которые учитывают индивидуальные потребности и предпочтения сотрудников.

Реализуя эти рекомендации, университет может создать более привлекательную и поддерживающую рабочую среду, которая принесет пользу сотрудникам и студентам, в целом университетскому сообществу.

Отчет подготовлен:

Заведующей лабораторией

Специалистом

Алымбаевой Н.Н.

Дюйшенбековой А.Д.