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

Отчет социологического исследования на тему: «Трудовая мотивация работников НОУ УНПК «МУК» в современных условиях» за 2024-2025 учебный год

Исследование проведено сотрудниками лаборатории социальных практик

Согласовано:
Директор Департамента мониторинга и качества — Халилова М.В.

Заведующая кафедрой СРиСГН — Жоомартова Э.Ж.

Заведующая лабораторией социальных практик — Алымбаева Н.Н.

Бишкек – 2025

Введение

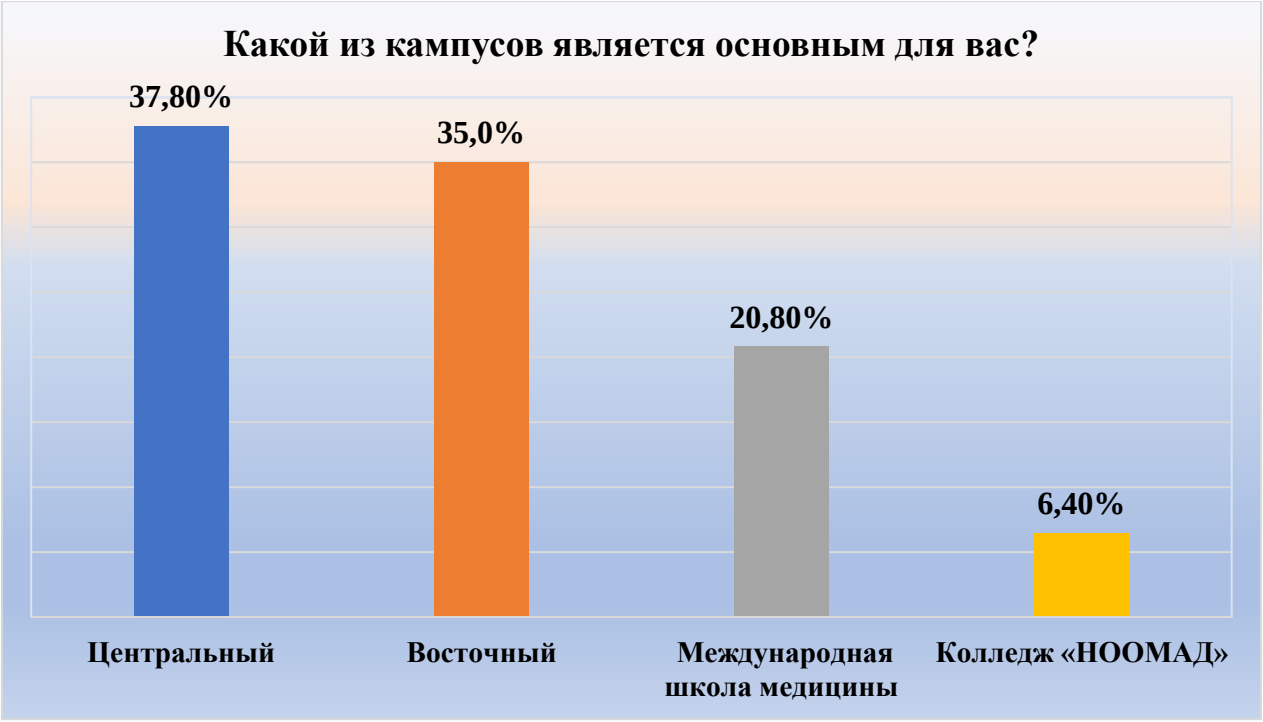
Лаборатория социальных практик провела очередное исследование, направленное на изучение «Трудовой мотивации работников НОУ УНПК «МУК» в современных условиях» **с целью** изучения мотивации и уровня удовлетворенности работой в университете сотрудников и преподавателей. Ежегодное исследование трудовой мотивации позволяет выявлять факторы, влияющие на производительность, уровень удовлетворенности работников и степень их вовлеченности в трудовой процесс. Систематический анализ мотивационных факторов помогает работодателям принимать обоснованные управленческие решения и создавать условия, способствующие профессиональному росту и удовлетворенности работников.

Полученные результаты исследования будут использованы для совершенствования деятельности университета. Для сбора первичной социологической информации был использован **метод онлайн анкетирования** через компьютерную программу ***Google Forms***.

В социологическом исследование приняли участие 360 респондентов.

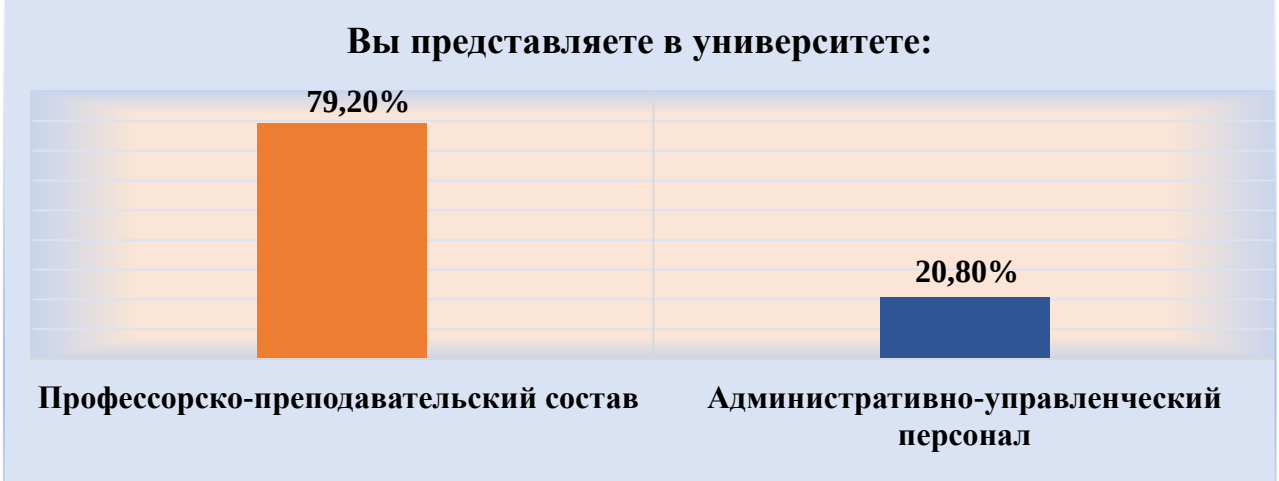
Распределение респондентов по кампусам выглядит следующим образом (см: Диаграмму 1).

Диаграмма 1



79,20% респондентов составил профессорско-преподавательский состав и 20,80%. административно-управленческий персонал.

Диаграмма 2



По половому признаку: женщины – 76,90%, мужчины – 23,10%. Возраст опрошенных варьировался от 21 до 61 и старше, причем подавляющее большинство составили респонденты молодого поколения.

Диаграмма 3,4

Половозрастная структура работников НОУ УНПК «МУК»

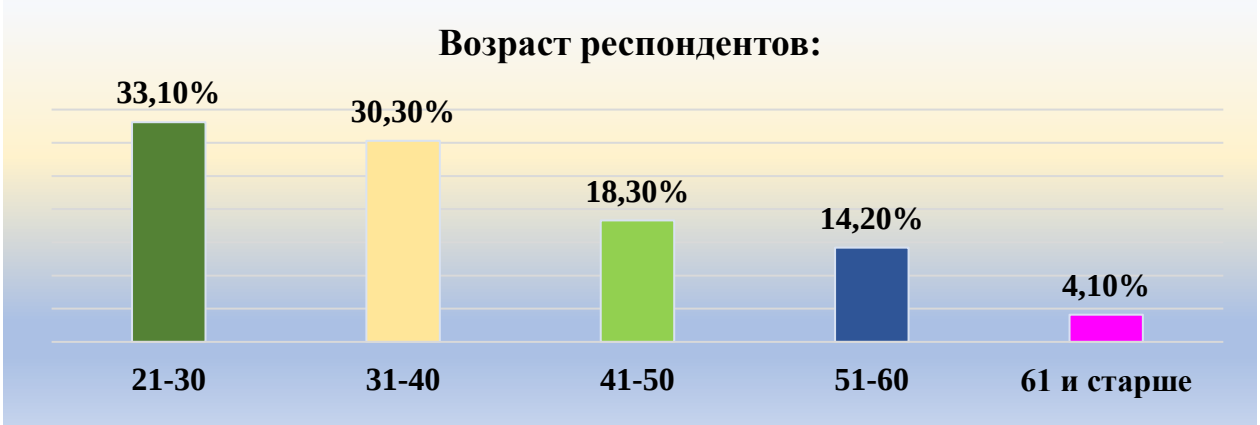


Диаграмма 5

На основании представленных данных в Диаграмме 5 можно сделать следующие выводы, для 48,80% респондентов «МУК» является основным и единственным местом работы. «МУК» является не основным, а дополнительным местом работы для 29,20% опрошенных. И для 25,0% «МУК» является основным, но не единственным местом работы.

Следует отметить, что 65,8% опрошенных работают НОУ УНПК «МУК» менее 5 лет, скорее всего это связано с тем, что больше респондентов принявшие участие в опросе составили представители молодого поколения.

Диаграмма 6

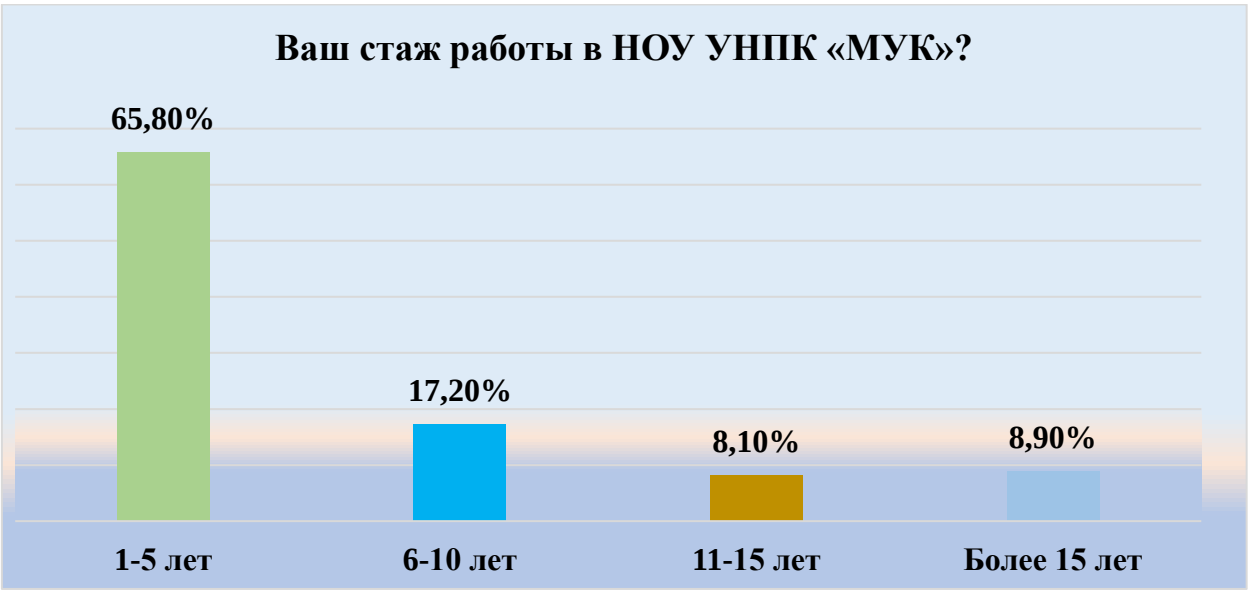


Диаграмма 7

Основными факторами, привлекающими сотрудников в профессиональной деятельности УНПК «МУК», являются хорошие условия труда, здоровая морально-психологическая атмосфера в коллективе и высокий престиж университета. Эти факторы существенно превышают остальные, что говорит о важности комфортных условий для работы, возможностей профессионального роста и престижности университета. Так же определенную роль сыграли и другие факторы, такие как гибкий график для совместителей, ментальный уровень студентов, компетентные и поддерживающе руководители. В свою очередь стимулирует и может оказать влияние на выбор места работы.

Диаграмма 8

Важнейшими мероприятиями, способствующими профессиональному росту сотрудников УНПК «МУК», являются тренинги, семинары, вебинары, курсы повышения квалификации, поддержка научных работ и возможность бесплатной публикации научных статей. Эти мероприятия способствуют развитию необходимых профессиональных и научных компетенций, расширяют знания и возможности для карьерного роста. В тоже время курсы английского языка и стажировки, поездки в зарубежные университеты также являются важными, но их значимость немного ниже. Остальные факторы, такие как льготы и обучение у руководителя, оказывают менее выраженное влияние на развитие профессиональных навыков сотрудников.

Таблица 1

Насколько вы удовлетворены следующими аспектами работы в НОУ УНПК «МУК»?

Критерии оценки	5	4	3	2	1
Условиями работы в университете	60,40%	28,90%	9,60%	1,10%	-
Системой поощрения результатов вашей деятельности	28,60%	32%	28,30%	6,40%	4,70%
Возможностями, которые предоставляются для повышения квалификации	33,60%	34,20%	23,10%	4,90%	4,20%
Обслуживанием в библиотеке / Качеством и количеством учебно-методической литературы	39,80%	33,60%	20,70%	3,40%	2,50%
Деятельностью администрации университета в организации работы сотрудников и ППС	44,40%	32,80%	17,50%	3,60%	1,70%
Доступностью компьютерных ресурсов	57,20%	25%	15,30%	1,70%	0,80%
Организацией корпоративных, праздничных мероприятий	51,70%	27,20%	15,80%	2,50%	2,80%
Возможностями занятий различными видами спорта в университете	33,30%	28,90%	23,90%	7,80%	6,10%

Наиболее высоко опрошенными респондентами оценены условия работы в университете – большинство сотрудников (60,40%) в полной мере удовлетворены условиями труда, что свидетельствует о комфортной рабочей среде, наличии необходимых ресурсов и благоприятной атмосфере.

51,70% оценили на «5» организацию корпоративных и праздничных мероприятий, что говорит о том, что университет создает благоприятную корпоративную культуру, поддерживает командный дух и способствует неформальному взаимодействию между сотрудниками.

Доступность компьютерных ресурсов (57,2%) - этот фактор также получил высокую оценку, что говорит о достаточном обеспечении сотрудников необходимыми техническими средствами для работы.

Деятельность администрации университета в организации работы сотрудников и ППС – больше половины сотрудников дали позитивные оценки, что подтверждает сотрудники в целом довольны работой администрации, ее эффективностью и поддержкой. Только 5,50% опрошенных выразили неудовлетворенность что, указывает на небольшие возможные проблемы в административном управлении.

Обслуживание в библиотеке / Качество и количество учебно-методической литературы - большинство сотрудников положительно оценивают доступность и качество учебных материалов. Однако незначительное количество респондентов отметили нехватку необходимых ресурсов.

Наименее всего опрошенные респонденты довольны системой поощрения результатов их деятельности - несмотря на то, что около 60% сотрудников оценивают систему поощрения положительно на «4» и «5», определенное количество респондентов (28,30%) поставили удовлетворительную, а 11,10% выразили низкую степень удовлетворенности. Это свидетельствует о том, что некоторые работники считают систему мотивации недостаточно справедливой или нуждающейся в улучшении.

Таким образом, в целом университет обеспечивает комфортные условия для работы и профессионального развития, но стоит уделить внимание вопросам поощрения сотрудников и расширению образовательных программ.

Таблица 2

Как вы оцениваете инфраструктуру университета?

Критерии оценки	5	4	3	2	1
Территория университета (дорожки, скамейки)	60,30%	29,70%	8,60%	1,10%	0,30%
Места общественного пользования (фойе, коридоры, туалеты, лестница)	65,60%	25,60%	7,80%	0,80%	0,30%
Система отопления помещений	75,0%	18,60%	5,60%	0,60%	0,30%
Оснащенность учебных аудиторий современными техническими средствами обучения	69,7%	23,6%	4,7%	1,7%	0,3%
Материально-техническая оснащенность кабинетов и отделов	64,70%	27,50%	5,30%	1,90%	0,60%

Инфраструктура университета зачастую играет немаловажную роль в повышении общей мотивации как студентов, так и сотрудников. По результатам социологического исследования, общий уровень удовлетворенности инфраструктурой университета очень высокий, так как по всем критериям, респонденты (более 90%) поставили оценки «5» и «4». Наиболее сильные стороны – система отопления, оснащенность аудиторий и состояние мест общего пользования. Это указывает на то, что университет уделяет внимание комфорту сотрудников и студентов.

Диаграмма 9

Наибольшее влияние на мотивацию к работе сотрудников УНПК «МУК» оказывают материальные поощрения, программы обучения и повышения квалификации, а также возможность гибкого графика и удаленной работы. Эти факторы способствуют улучшению мотивации сотрудников, повышению их профессиональных навыков в профессиональной деятельности. В то время как другие факторы, такие как нематериальные поощрения и четкие задачи, также играют важную роль, их значение оказалось несколько ниже.

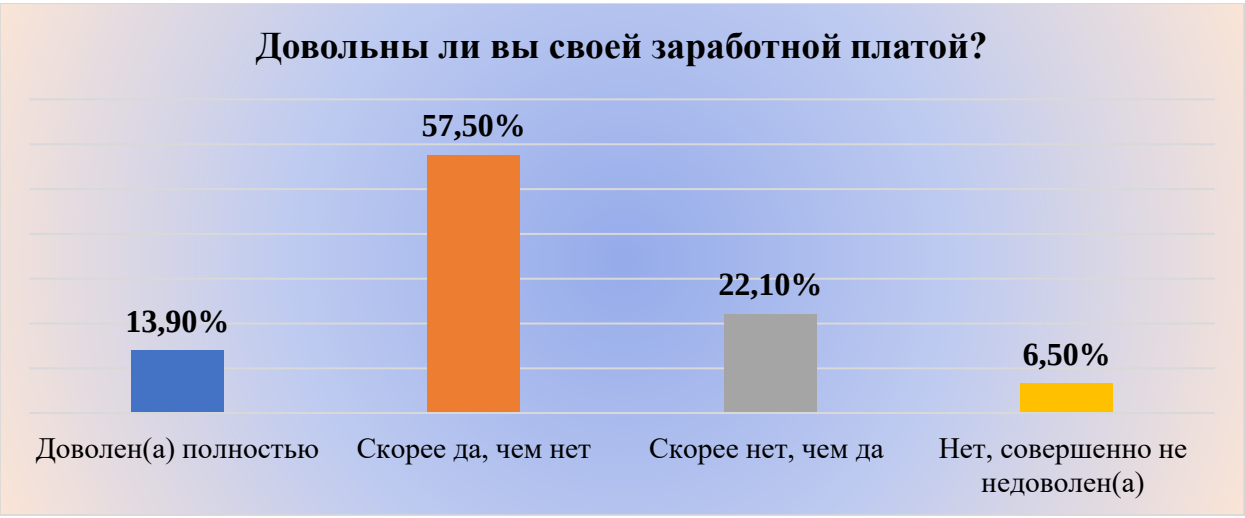
Диаграмма 10

Представленные данные Диаграммы 10 показывают какие обстоятельства снижают эффективность работы сотрудников университета. Основным фактором снижения эффективности работы является большой объем работы – 41,70% сотрудников испытывают перегрузку в своей работе. Удаленность места проживания от работы 36,90% – этот фактор указывает на проблемы с логистикой и временем, затрачиваемым на дорогу, что может отрицательно влиять на изменение место работы. Недостаточное учебно-методическое обеспечение 31,90% – говорит о том, что сотрудники испытывают недостаточность ресурсов для качественного выполнения своей работы, что также может сохранять ощущение некомпетентности. Напряженный/нездоровый микроклимат в коллективе 21,9% – указывает на проблемы в отношениях между коллегами и, возможно, на отсутствие поддержки со стороны руководства. Состояние личного здоровья 18,60% – это индивидуальный фактор, но он может быть связан с условиями работы, приводящими к стрессу и заболеваниям.

Дополнительные факторы неудовлетворенности с низким процентом:

– Низкая зарплата;
– Различные организационные проблемы;
– Развлекательные мероприятия, не связанные с учебным процессом;
– Нехватка материальных средств;
– Вторая группа в WhatsApp;
– Нечеткое определение ответственности;
– Много ненужной республики;
– Отсутствие новых специалистов;
– Слабый менеджмент;
– Тусклый свет в кабинетах;
– Бюрократия;
– Отсутствие преподавательской мобильности;
– Побочные задания;
– Хамство со стороны деканата;
– Отсутствие консультативной помощи.

Диаграмма 11



Как показывают данные Диаграммы 11, общий уровень удовлетворенности заработной платой составляет 71,40%, что говорит о том, что значительное большинство сотрудников считают ее приемлемой. Небольшая доля - 28,60% сотрудников не удовлетворены уровнем оплаты труда, что указывает на необходимость пересмотра системы материального вознаграждения.

Диаграмма 12

Почти половина сотрудников не планирует менять свою позицию, что свидетельствует о стабильности и удовлетворенности их нынешним положением. Это может указывать на комфортные условия работы, стабильную оплату и отсутствие сильной мотивации к изменениям.

Значительная часть респондентов 30,60% стремится к повышению на следующую должность, что говорит об ориентации на профессиональное развитие и ожиданиях роста внутри организации. Это позитивный сигнал для руководства, так как наличие карьерных амбиций среди сотрудников может повысить их мотивацию и эффективность работы.

Определённая доля респондентов – 13,60% готова уйти в другую организацию из-за уровня заработной платы и 2,5% на более высокую должность. Этот показатель частично подтверждает данные анализа удовлетворенности зарплатой, где почти треть респондентов выразили недовольство оплатой труда. Это может свидетельствовать о необходимости пересмотра системы материального вознаграждения, особенно для ключевых сотрудников.

Согласно результатам исследования, более 80% сотрудников и преподавателей в ближайшие 3-5 лет планируют продолжить работу в НОУ УНПК «МУК», что свидетельствуют о том, что университет создал хорошие условия для трудовой деятельности.

В свою очередь опрошенные респонденты предложили свои видения для повышения эффективности и улучшения мотивации сотрудников и ППС университета (см. Таблицу 3).

Таблица 3

Предложения и рекомендации для улучшения работы УНПК «МУК»

Возможность повышения квалификации за рубежом офлайн
Повышение заработной платы
13-ая зп, премии
Возможность обмениваться опытом и креативными идеями между преподавателями, для проведения более эффективных занятий. Курсы по английскому языку для преподавателей удаленный формат. Talking club и т.д.
Хотелось бы чтобы льготные условия были и для совместителей
Создание студенческих клубов и сообществ по интересам, связанные с изучаемыми языками и культурами, где студенты смогли общаться вне учебного процесса, участвовать в дискуссиях и совместных мероприятиях. Процветания!!!

Организовать кабинеты для отдыха преподавателей, чтобы можно было переждать окошки между парами и подготовиться к занятиям. Создать опрос -рейтинг среди студентов с выбором креативных и творческих преподавателей
Решить вопрос со столовой. Нужны блюда для преподавателей. Понятное дело что студенты менее платежеспособны, но для преподавателей нужно отдельное меню или еще как-то решить
Увеличение клинических баз для большей практики студентов
Продлить на весь год программу личностного роста, добавить направление другие по психологии
Курсы Английского языка
Необходимо создать условия для работы штатных сотрудников: индивидуальный рабочий стол с компьютером, наличие зоны для отдыха и приема пищи (микроволновка, холодильник, чайник), места для хранения верхней и рабочей одежды (белый халат) в корпусе Международной школы медицины
Оснастить компьютером и сенсорной доской небольшого размера маленькие кабинеты. Получить доступ к множительной технике, чтобы можно было распечатать раздаточный материал к практическим занятиям. Ознакомить кураторов с планом воспитательной работы на учебный год. Ознакомить ППС в конце текущего учебного года или начале следующего с результатами рейтинга ППС. С целью повышения уровня посещаемости студентов ввести систему платного приёма отработок. С целью оценки уровня знаний и языковой подготовки иностранных студентов, а также оценки деятельности ППС кафедры гуманитарных дисциплин отменить принцип ротации преподавателей
Повысить заработную плату, уменьшить бумажную работу т.к. абсолютно не остается времени готовиться на занятия
Улучшить систему менеджмента
Улучшить материально-техническое обеспечение кабинетов МШМ, отрегулировать работу AVN, обеспечить преподавателей множительной техникой, повысить требования к посещаемости и дисциплине студентов, ввести оплату за владение английским языком с уровня upper intermediate, улучшить санитарно-гигиеническое состояние территории вокруг университета
Нематериальное поощрение сотрудников ввиду объема деятельности и сверхурочной работы, возможность удаленной работы

Единые шаблоны для всех документов
Провести аудит в отделах и грамотно распределять обязанности сотрудников чтобы не делать другую работу что не связана с твоими профессиональными навыками. Чтобы потом не жаловались почему не выполнили свою работу
Нужна библиотека для колледжа Номад
Снижение уровня контроля и угроз санкций в сообщениях, рассылаемых в группах. Снижение уровня бумажной отчётности, которая забирает время и не способствует качеству реального образования. Необходимо внедрять силлабусы западного образца и убрать УМК как совершенный чуждый элемент учебного процесса
Поменять Салкын с деканата. Поставить человека, который действительно хочет работать. Она очень пассивный и не заинтересованный сотрудник. Она повторяет несколько раз в месяц, что уволится и уйдет, так пусть уйдет, даст дорогу человеку, который действительно будет работать. Также считаю она не соблюдают субординацию, сидит смеяться в столовой со студентами ежедневно неприемлемо
Отказаться от бумажных журналов, больше внимания уделить разработке и внедрению электронной системы управления учебным процессом; использовать лицензионное программное обеспечение
Считаю важным продолжать работу над улучшением качества образовательного процесса, обеспечивая преподавателей необходимыми ресурсами для профессионального роста и применения инновационных методов преподавания. Также следует усилить поддержку студентов через эффективные механизмы обратной связи и дополнительные учебные материалы. Улучшение координации между факультетами и оптимизация учебного расписания помогут создать более сбалансированную и продуктивную атмосферу. Важно также инвестировать в обновление инфраструктуры и внедрение современных технологий, чтобы обеспечить комфортные условия для обучения и научной работы
Отдельный кабинет для отдыха, сделать скидки на английский для совместителей, сделать скидки на НГ для совместителей, премии и благодарственные письма
Увеличить повышение квалификации учителей курсами, а в связи и с этим увеличить и зарплату

Рекомендации по итогам социологического исследования:

- Ввести гибкую систему премирования с учетом вклада сотрудников;
- Рассмотреть возможность индексации зарплат в соответствии с рыночными условиями;
- Расширить спектр курсов повышения квалификации и научных стажировок;
- Усилить поддержку публикации научных работ и развития академической карьеры;
- Ввести систему нематериальных поощрений (грамоты, благодарности, привилегии);
- Развивать корпоративную культуру, поддерживать благоприятный психологический климат;
- Несмотря на высокий уровень удовлетворенности, продолжать обновление технического оснащения аудиторий и рабочих кабинетов;
- В целом, университет обладает стабильной кадровой ситуацией, однако для долгосрочного удержания сотрудников необходимо развивать систему мотивации, поддерживать карьерный рост и улучшать условия труда.