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 2025-2026 учебный год

Исследование проведено сотрудниками лаборатории социальных практик при содействии проректоров и деканов

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

Заведующая кафедрой СРиСГН — Жоомартова Э.Ж.

Заведующая лабораторией социальных практик — Алымбаева Н.Н.

Бишкек – 2026

Блок 1. Введение

Трудовая мотивация работников является одним из ключевых факторов эффективности деятельности образовательных организаций в современных социально-экономических условиях. Уровень мотивации персонала определяет качество образовательного процесса, производительность труда, степень вовлеченности сотрудников в инновационные процессы, а также устойчивость развития учреждения в целом. В условиях трансформации системы образования, цифровизации, изменений в трудовом законодательстве и социально-экономической среде особую значимость приобретает регулярный мониторинг мотивационных установок работников.

Настоящее социологическое исследование на тему «Трудовая мотивация работников НОУ УНПК «МУК» в современных условиях» проводится каждый год. Ежегодный характер исследования позволяет осуществлять сравнительный анализ показателей, выявлять устойчивые тенденции и своевременно корректировать стратегию управления персоналом.

Актуальность данного исследования обусловлена необходимостью повышения конкурентоспособности образовательной организации, улучшения условий труда, формирования эффективной системы стимулирования и удержания квалифицированных кадров. Кроме того, анализ мотивации персонала позволяет выявить скрытые проблемы, связанные с профессиональным выгоранием, снижением удовлетворенности трудом и изменением ценностных ориентаций работников в условиях социальных и технологических изменений.

Цель социологического исследования – изучить мотивацию и уровень удовлетворенности работой в университете сотрудников и преподавателей. Основными задачами исследования являются комплексный анализ структуры и динамики трудовой мотивации работников НОУ УНПК «МУК», а также выявление факторов, влияющих на уровень их профессиональной активности и удовлетворенности трудом. Результаты социологического исследования будут использованы для совершенствования деятельности университета.

Лаборатория социальных практик с 1- декабря 2025 года по 6 февраля 2025 года провела опрос среди сотрудников УНПК «МУК» на тему: «Трудовая мотивация работников УНПК «МУК» в современных условиях».

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

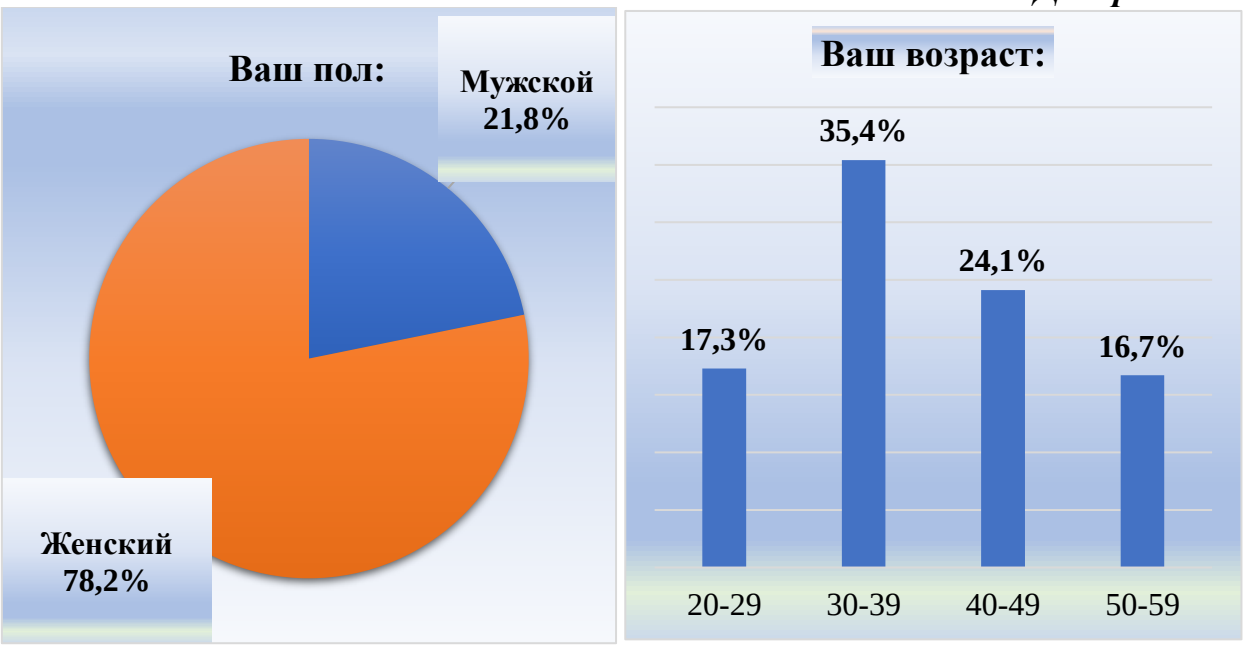
Блок 2. Информация о респондентах

В социологическом исследовании приняли участие 353 респондентов. Из них 30,0% составляет административно-управленческий персонал и 70,0% профессорско-преподавательский состав (см. Диаграмма 1).

Диаграмма 1

Половозрастная структура работников НОУ УНПК «МУК»

Диаграмма 2

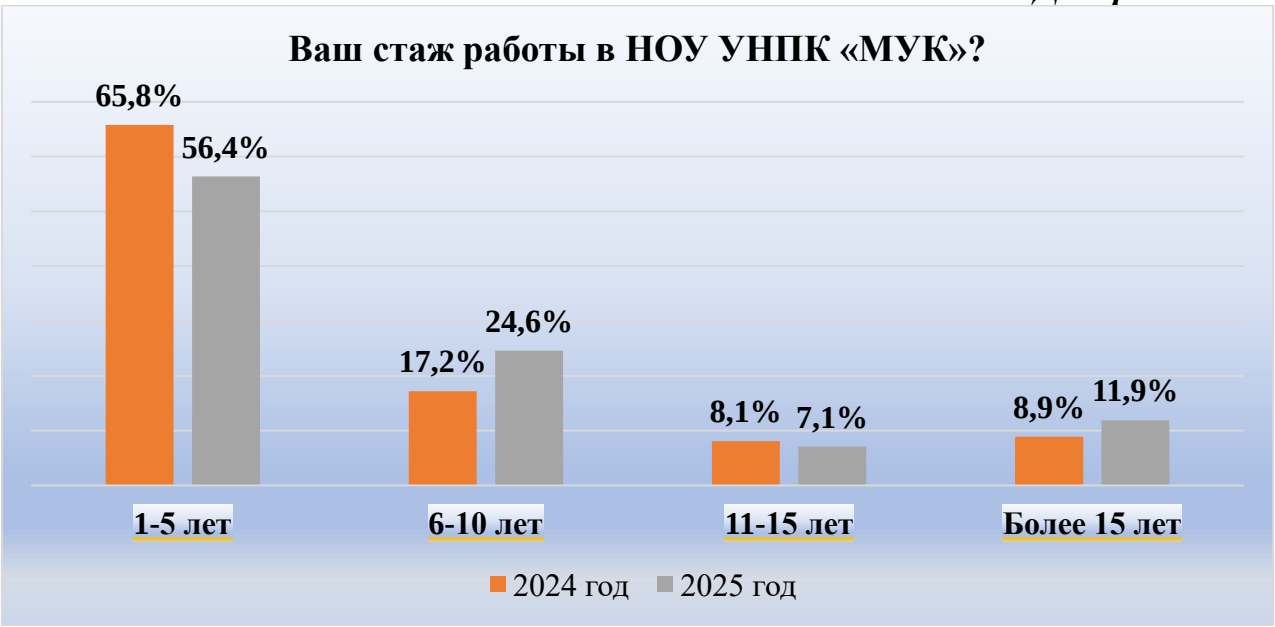


Как показывают данные Диаграммы 2, в опросе приняли участие респонденты разных возрастных когорт, из них представители женского пола - 78,2% и мужского пола - 21,8%.

Структура работников НОУ УНПК «МУК» по основной деятельности и по стажу работы

Диаграмма 3

Диаграмма 4



Как показывают данные Диаграммы 3 и 4, НОУ УНПК «МУК» для большинства сотрудников является основным местом работы, при этом сохраняется заметная доля многозанятых работников. Структура стажа свидетельствует о постепенном закреплении кадров и формировании более

стабильного кадрового состава, что указывает на положительную тенденцию в удержании персонала при сохранении притока новых сотрудников.

Блок 3. Удовлетворенность организацией труда

Диаграмма 4

Ключевыми факторами привлекательности работы в НОУ УНПК «МУК» выступают благоприятные условия труда и позитивный социально-психологический климат, дополняемые престижем организации, возможностями научной деятельности и профессионального роста, что указывает на доминирование организационно-профессиональных мотивов сотрудников университета.

Диаграмма 5

Результаты опроса показывают, что основными формами поддержки профессионального развития со стороны НОУ УНПК «МУК» являются тренинги, семинары и вебинары, спонсируемые руководством – 54,1%, а также курсы повышения квалификации – 48,7%, что свидетельствует о высокой значимости институциональных образовательных мероприятий. Существенную роль также играют поддержка научных работ – 31,7%, льготы для сотрудников 27,8%**,** стажировки и академическая мобильность – 27,5%, а также бесплатная публикация научных статей – 26,4%. Курсы иностранных языков (английского – 24,6%, кыргызского – 2,5%) имеют умеренное значение, тогда как доля респондентов, не получавших подобных предложений, относительно невелика (4,2%). Отрицательные оценки могут быть связаны с особенностями статуса занятости респондентов, прежде всего работников по совместительству, для которых возможности профессионального роста в рамках организации ограничены.

Таблица 1

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

Критерии оценки	***5 удовлетворен в полной мере***	***4 скорее удовлетворен***	**3 *удовлетвори тельно***	**2 *скорее не удовлетворен***	**1 *абсолютно не удовлетворен***
Условиями работы в университете	62,9%	27,5%	8,8%	0,3%	0,6%
Системой поощрения результатов вашей деятельности	30,6%	34,8%	22,4%	6,8%	5,4%
Возможностями, которые предоставляются для повышения квалификации	36,0%	37,7%	19,3%	3,4%	3,7%
Обслуживанием в библиотеке / Качеством и количеством учебно-методической литературы	38,8%	32,9%	21,2%	4,8%	2,3%
Деятельностью администрации университета в организации работы сотрудников и ППС	47,0%	31,7%	17,0%	3,1%	1,1%
Доступностью компьютерных ресурсов	63,2%	25,2%	9,1%	2,0%	0,6%
Организацией корпоративных праздничных мероприятий	54,4%	26,9%	12,2%	3,4%	3,1%
Возможностями занятий различными	35,1%	26,9%	22,7%	6,5%	8,8%

видами спорта в университете					

Результаты Таблицы 1 свидетельствуют о высоком уровне удовлетворённости условиями труда в НОУ УНПК «МУК». Наиболее высокие показатели полной удовлетворенности зафиксированы по доступности компьютерных ресурсов 63,2% и условиям работы в университете 62,9%, что указывает на хорошую материально-техническую и организационную базу. Высокий уровень положительных оценок также характерен для деятельности администрации 47,0%, организации корпоративных мероприятий 54,4% и обслуживания библиотекой 38,8%.

В то же время система поощрения результатов деятельности и возможности занятий спортом имеют сравнительно более низкие показатели полной удовлетворённости и более высокую долю нейтральных и негативных оценок, что свидетельствует о наличии резервов для совершенствования социальной и мотивационной политики.

В целом сотрудники демонстрируют высокий уровень удовлетворённости условиями и организацией труда в НОУ УНПК «МУК», однако система поощрения и социальная инфраструктура (спорт) остаются зонами потенциального улучшения.

Блок 4. Оценка инфраструктуры

Таблица 2

Как вы оцениваете инфраструктуру университета?

Критерии оценки	***5 удовлетворен в полной мере***	***4 скорее удовлетворен***	**3 *удовлетворительно***	**2 *скорее не удовлетворен***	**1 *абсолютно не удовлетворен***
Территория университета (дорожки, скамейки)	59,8%	29,5%	9,3%	1,1%	0,3%
Места общественного пользования (фойе, коридоры, туалеты, лестница)	66,3%	23,8%	9,1%	0,6%	0,3%
Работа столовой (обслуживание и ассортимент продукции)	41,1%	32,6%	17,8%	4,2%	4,2%
Работа столовой (цены на блюда)	30,3%	30,6%	24,6%	8,5%	5,9%

Работа столовой (чистота столов, столовых приборов)	42,5%	32,0%	19,3%	3,4%	2,8%
Работа кафетерия	42,8%	35,1%	15,6%	5,1%	1,4%
Система отопления помещений	64,4%	21,5%	10,2%	3,1%	1,1%
Оснащенность учебных аудиторий современными техническими средствами обучения	63,2%	26,9%	7,9%	1,1%	0,8%
Материально-техническая оснащенность кабинетов и отделов	62,9%	26,3%	9,3%	1,1%	0,3%

Таблица 2 показывает, что такие показатели как территория университета и места общественного пользования получили самые высокие оценки: суммарно «удовлетворен в полной мере» и «скорее удовлетворен» составляют более 89% и 90% соответственно. Это указывает на высокое удовлетворение сотрудников состоянием территории и общественных пространств.

Система отопления, оснащенность аудиторий техническими средствами и материально-техническая оснащенность кабинетов также оцениваются очень положительно (суммарно 84–90% оценок 4–5), что говорит о хорошем уровне инфраструктуры для учебного процесса.

Работа столовой вызывает больше вопросов: наименьший процент высоких оценок у цен (61% оценок 4-5), а также ниже показатели по ассортименту и чистоте (73-75% оценок 4-5), что свидетельствует о необходимости улучшений в этой сфере.

Работа кафетерия оценивается немного выше, чем столовая, но все равно есть пространство для повышения качества обслуживания и ассортимента.

Инфраструктура университета в целом оценивается положительно, особенно в части территорий, общественных мест и технической оснащенности аудиторий. Основной сферой для улучшения остаются столовая и кафетерий, особенно по вопросам цен, ассортимента и чистоты.

Таблица 3

По Вашему мнению, что может повысить Вашу мотивацию к работе?

(*отметьте не более 3-х вариантов ответа)*

№	Критерии ответов	В %
1	Материальные поощрения (повышение заработной платы, премии, льготы и т.д.)	95,0%
2	Программа обучения и повышения квалификации	51,0%
3	Гибкий график или возможность работать удаленно	43,1%
4	Нематериальные поощрения (грамоты, благодарственные письма и т.д.)	28,0%
5	Четкие задачи и понятные цели	22,9%
6	Улучшение условий труда	18,4%
7	Возможность проявлять инициативу и творческий подход	17,3%
8	Важно отходить от устаревших управленческих и образовательных практик, унаследованных от советской системы. Сохраняются чрезмерные бюрократические требования и т.д.	0,3%
9	Оплата командировок и заграничных обучений	0,3%
10	Изменения политики управления колледжем	0,3%
11	Разграничение задач на те, что относится к занимаемой должности и на те, что могу выполнять дополнительно	0,3%
12	Равноправие	0,3%

Основным фактором, повышающим мотивацию сотрудников, являются материальные поощрения 95,0%, далее важны программы обучения и повышения квалификации 51% и гибкий график работы 43,1%. Остальные мотиваторы, включая нематериальные поощрения и улучшение условий труда, имеют второстепенное значение. Университету стоит фокусироваться на финансовой поддержке и развитии программ повышения квалификации для повышения мотивации персонала.

Таблица 4

По Вашему мнению, какие обстоятельства снижают эффективность вашей работы в университете?

(*отметьте не более 3-х вариантов ответа)*

№	Критерии ответов	В %
1	Большой объем работы	36,4%
2	Удаленность места проживания от работы	24,9%
3	Недостаточное учебно-методическое обеспечение	22,4%
4	Напряженный\нездоровый микроклимат в коллективе	18,1%

5	Плохие санитарно-гигиенические условия на работе	11,6%
6	Состояние личного здоровья	9,3%
7	Недостаточная профессиональная подготовка	6,2%
8	Заработная плата	2,1%
9	Низкая мотивация к учебе среди студентов	0,6%
10	В отдельных случаях возникают недопонимания	0,3%
11	Место работы нуждается - в более качественном ремонте и оформлении	0,3%
12	Отсутствие информации об ответственных лицах при выполнение какой-либо работы, шаблонов и ответственных лиц кто мог бы дать консультацию о тех или иных требованиях!	0,3%
13	В ЦК нет мужских уборных для преподавателей	0,3%
14	Низкая оплата труда совместителям	0,3%
15	Обесценивание со стороны руководства своих подчиненных	0,3%
16	Необходимость постоянного пребывания на рабочем месте	0,3%
17	Дополнительная нагрузка, не предусмотренная трудовым договором	0,3%
18	Я совместитель, а для совместителей нету ни премий, ни поощрений. Хотя совместитель уже более 5 лет	0,3%
19	Основная зарплата уходит на дорогу, чтобы получить подпись приходиться ехать с начало в Центральный потом в Восточный кампус и обратно, маршрутки нет, приходиться на такси тратиться	0,3%
20	Никакие/таких жалоб нет	2,4%

Основные факторы, снижающие эффективность работы сотрудников университета:

Большой объем работы – 36,4% респондентов считают это главным препятствием.

Удаленность места проживания – 24,9%, что указывает на логистические и транспортные сложности.

Недостаточное учебно-методическое обеспечение – 22,4%, что влияет на качество подготовки и рабочих процессов.

Менее значимые факторы включают напряженный микроклимат в коллективе (18,1%) и плохие санитарно-гигиенические условия (11,6%).

Прочие причины упоминаются крайне редко (<10%).

Таким образом эффективность работы сотрудников университета в основном снижается из-за высокой рабочей нагрузки, проблем с логистикой и недостатка учебно-методических ресурсов. Социальные и санитарные факторы играют второстепенную роль.

Диаграмма 6

Анализ по данным опроса показывает, что большинство респондентов (64,5 %) в целом удовлетворены своей заработной платой (10,9 % полностью довольны и 53,6 % скорее довольны). При этом почти треть участников (24,9 %) скорее недовольны, а 10,6 % полностью недовольны своим доходом, что указывает на существующий потенциал для улучшения условий оплаты труда.

Диаграмма 7

Данные Диаграммы 7 показывают, что половина опрошенных сотрудников (49,3%) планируют продолжать работать в той же должности, что свидетельствует о стабильности и удовлетворенности текущей позицией. Около четверти (21,9%) стремятся к повышению внутри организации, а определенная часть (15,9%) рассматривает переход в другую организацию с более высокой зарплатой. Остальные варианты выбора менее популярны (менее 10,0%), включая стажировки за границей и размышления о будущем.

Итак, в ближайшие 3-5 лет, планы преобладающего большинства работников (71,2%) НОУ УНПК «МУК» остаться в университете на текущей позиции или вверх по горизонтальной мобильности, при этом есть умеренный интерес к карьерному росту и финансовому улучшению.

Рекомендации по мнению опрошенных работников:

Самая массовая и приоритетная категория среди предложений сотрудников, которую отметил каждый второй опрошенный работник университета – это вопросы повышения заработной платы и финансового стимулирования. Работники отмечают постоянный рост цен в стране и необходимость соответствующего увеличения оплаты труда. Опрошенные респонденты также отметили потребность в материальной мотивации в виде 13 зарплаты, надбавки за преподавание на английском языке, выдаче премий на различные праздники.

На втором месте у опрошенных респондентов, стоят просьбы об уменьшении бумажной работы и отчетности, а также предложения по усилению цифровизации, онлайн-документооборота.

Третья группа предложений связана с деятельностью ППС. Опрошенные преподаватели просят рационализировать организацию учебного процесса с помощью более гибкого графика расписания и сессии; оптимизировать учебную нагрузку; проводить больше занятий в онлайн-формате и в целом поддерживать ППС.

Четвертая группа предложений опрошенных касается улучшения отдельных компонентов инфраструктуры и технического оснащения в университете.

Пятая группа предложений связана с поддержкой сотрудников и ППС в виде организации бесплатных курсов повышения квалификации, курсов английского языка, поддержке зарубежных стажировок и командировок, а также дать доступа к англоязычным публикациям.

Шестая группа предложений, связана в целом с повышением мотивации работников, организацией грамотного менеджмента и администрирования, а также уделением внимания кадровым вопросам в университете.

Седьмая группа ответов опрошенных выступила с предложением усилить контроль над обучающимися как в плане усиления учебного процесса, так и в работе воспитательного характера.

Отдельные немногочисленные группы опрошенных высказали следующие моменты, на которые необходимо обратить внимание: часть недовольна работой системы общественного питания (несвежие блюда, низкий ассортимент, дорого и т.д.); небольшой процент ответивших отметили необходимость сотрудничества с внешними организациями; несколько сотрудников просит сделать бесплатным обучение на PhD и 3 респондента предлагают уделить внимание профессиональной этике и культуре работников.

Необходимо отметить группу сотрудников и ППС, полностью довольных условиями работы в университете.

Выводы и рекомендации по результатам исследования:

В целом большинство опрошенных респондентов довольны условиями работы и мотивационной поддержкой в университете и при этом есть отдельные замечания, на которые необходимо обратить внимание администрации:

Повышение заработной платы и финансового стимулирования:

– Разработать поэтапную программу повышения заработной платы с прозрачной дорожной картой на 2–3 года.

– Внедрить систему дифференцированного премирования (за публикации, гранты, высокие показатели успеваемости студентов, участие в проектах).

– Расширить механизмы материального стимулирования (надбавки за наставничество, разработку новых курсов, внедрение цифровых решений).

Снижение бумажной нагрузки и цифровизация процессов:

– Перевести ключевые процессы в электронный формат (онлайн-документооборот, цифровые подписи, автоматизация отчетов).

– Унифицировать требования к разработке УМК и сократить объем формальных требований.

– Внедрить централизованные шаблоны и автоматизированные формы отчетности.

Рационализация учебного процесса и поддержка ППС:

– Пересмотреть нормы учебной нагрузки с учетом научной и методической деятельности.

– Оптимизировать расписание и исключить нерациональные временные окна.

– Создать внутренний центр поддержки ППС (методическая, психологическая, организационная помощь).

Улучшение инфраструктуры и технического оснащения:

– Провести поэтапное обновление аудиторного фонда и технического оборудования.

– Оснастить аудитории современными мультимедийными средствами, если там нет соответствующего оборудования.

– Организовать удобные рабочие пространства для сотрудников.

Повышение квалификации и академическая поддержка:

– Организовать бесплатные курсы повышения квалификации.

– Открыть курсы английского языка для сотрудников.

– Разработать программу поддержки зарубежных стажировок (частичное финансирование, грантовая помощь).

– Обеспечить централизованный доступ к международным англоязычным научным базам данных.

Повышение мотивации и совершенствование менеджмента:

– Повысить прозрачность управленческих решений.

– Внедрить регулярные встречи руководства с сотрудниками.

– Усилить работу по системе нематериального признания (награды, благодарности, рейтинг лучших сотрудников).

– Усилить работу с кадровым резервом.

Усиление контроля и воспитательной работы со студентами:

– Усилить контроль посещаемости и академической дисциплины.

– Активизировать работу кураторов и наставников.

– Проводить мероприятия по формированию академической культуры и ответственности студентов.

Улучшение системы общественного питания:

– Расширить ассортимент и улучшить ценовую политику.

– Усилить контроль качества продукции.

Развитие профессиональной этики и корпоративной культуры:

– Разработать и актуализировать кодекс профессиональной этики.

– Проводить тренинги по деловой коммуникации и корпоративной культуре.

– Формировать культуру взаимного уважения и академической честности.

Расширение сотрудничества с внешними организациями

– Активизировать партнерство с работодателями и научными центрами.

– Развивать совместные образовательные и исследовательские проекты.

– Привлекать практиков к преподаванию и экспертизе образовательных программ.

Поддержка сотрудников в обучении на PhD:

– Рассмотреть возможность частичной или полной компенсации обучения на PhD для сотрудников.

Рекомендуется реализовывать предложенные меры поэтапно, начиная с наиболее массовых и чувствительных для сотрудников направлений (заработная плата и снижение бюрократической нагрузки). Комплексный подход позволит повысить удовлетворенность работников, укрепить кадровый потенциал и повысить конкурентоспособность университета.