



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

Отчет социологического исследования среди ППС и сотрудников университета на тему:
«Трудовая мотивация работников НОУ УНПК «МУК» в современных условиях»
за 2025-2026 учебный год

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

Заведующая кафедрой СРиСГН

Заведующая лабораторией
социальных практик

Халилова М.В.

Жоомартова Э.Ж.

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

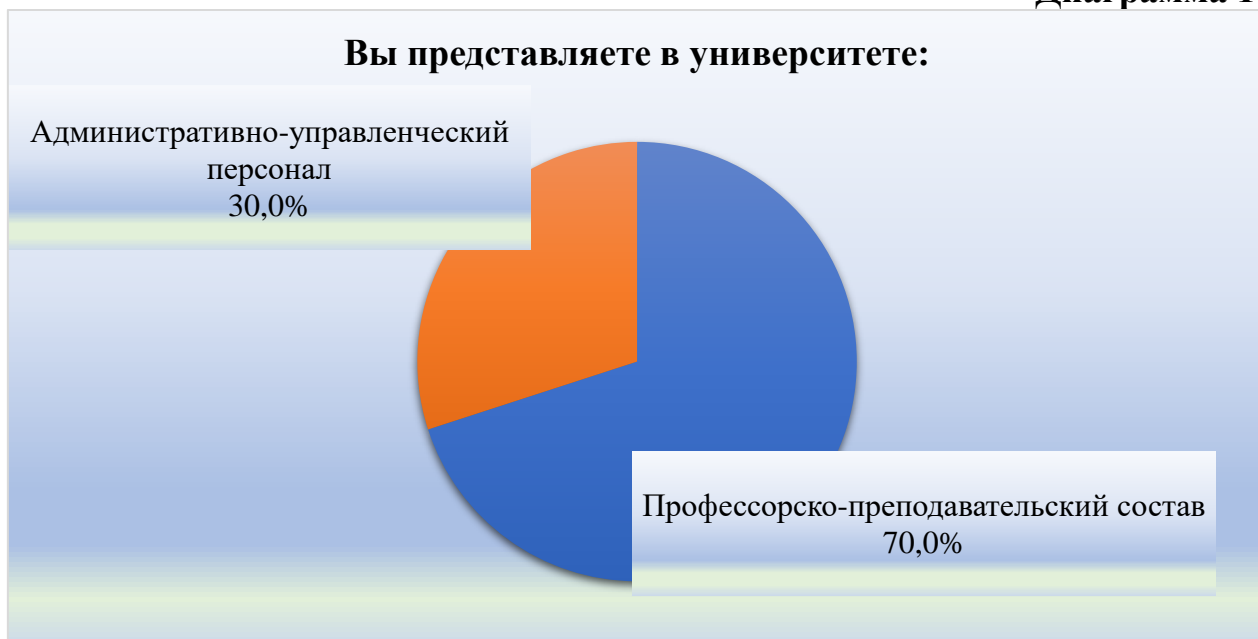
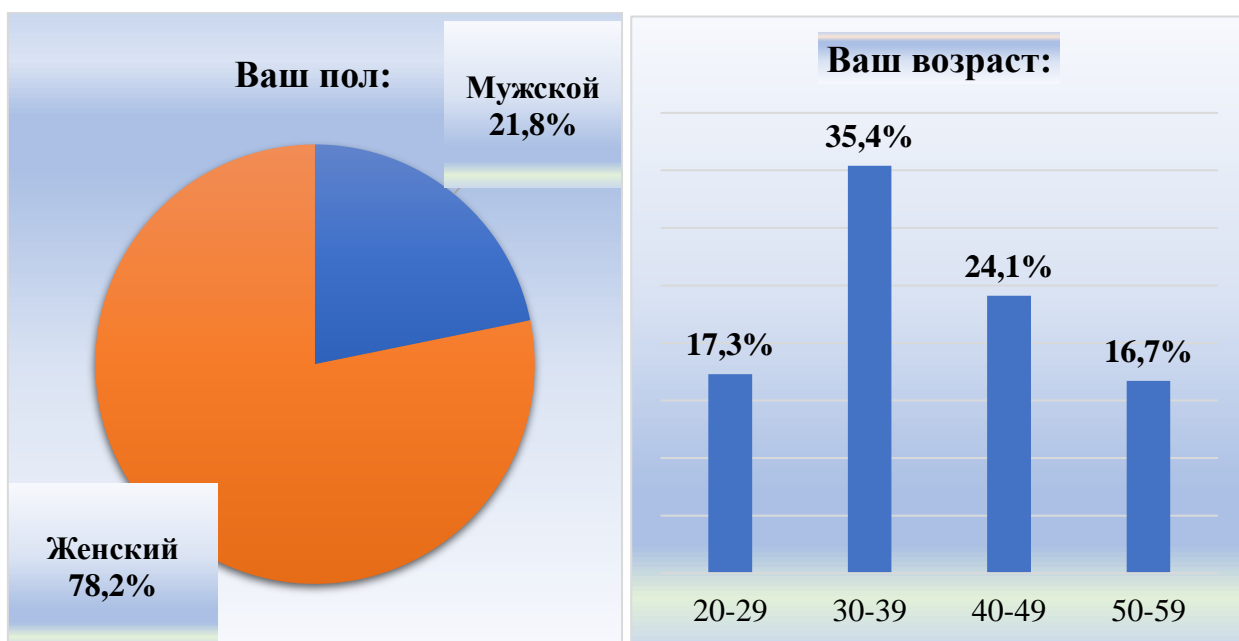


Диаграмма 2

Половозрастная структура работников НОУ УНПК «МУК»



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

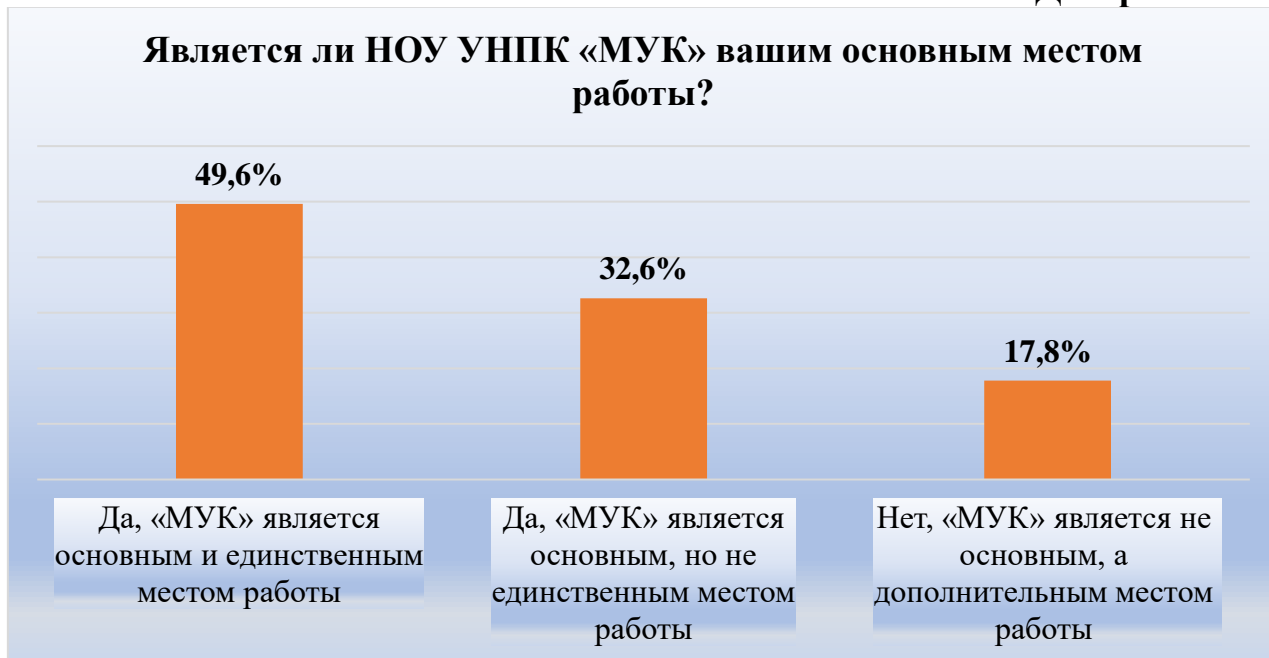
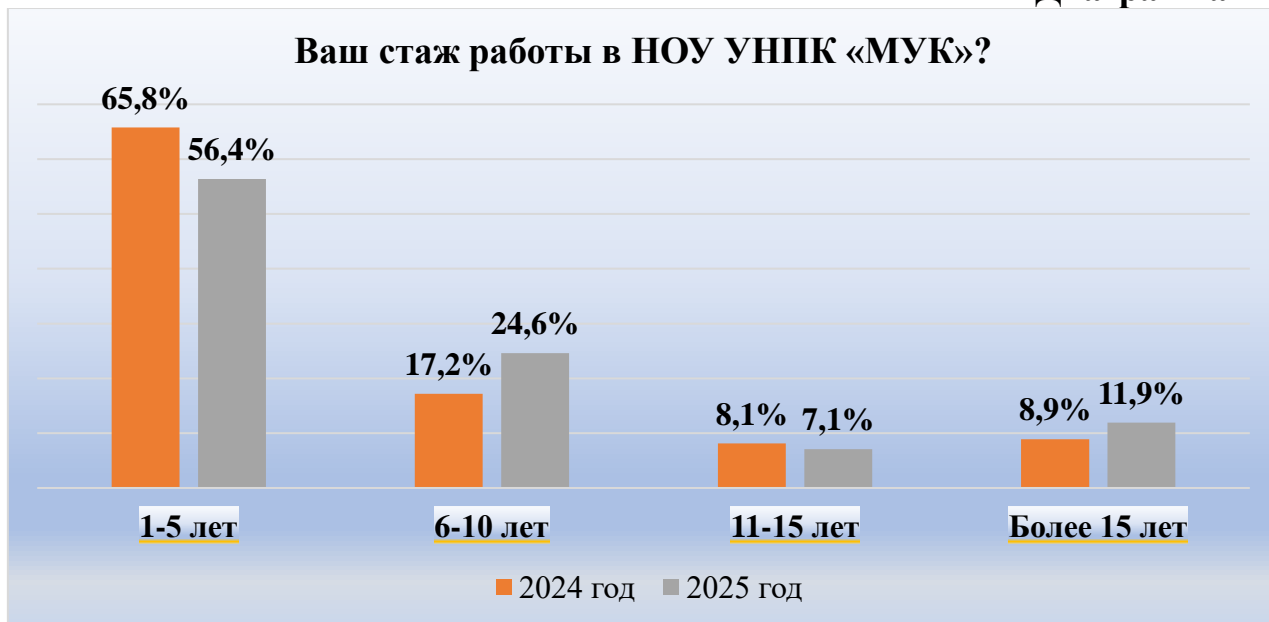


Диаграмма 4



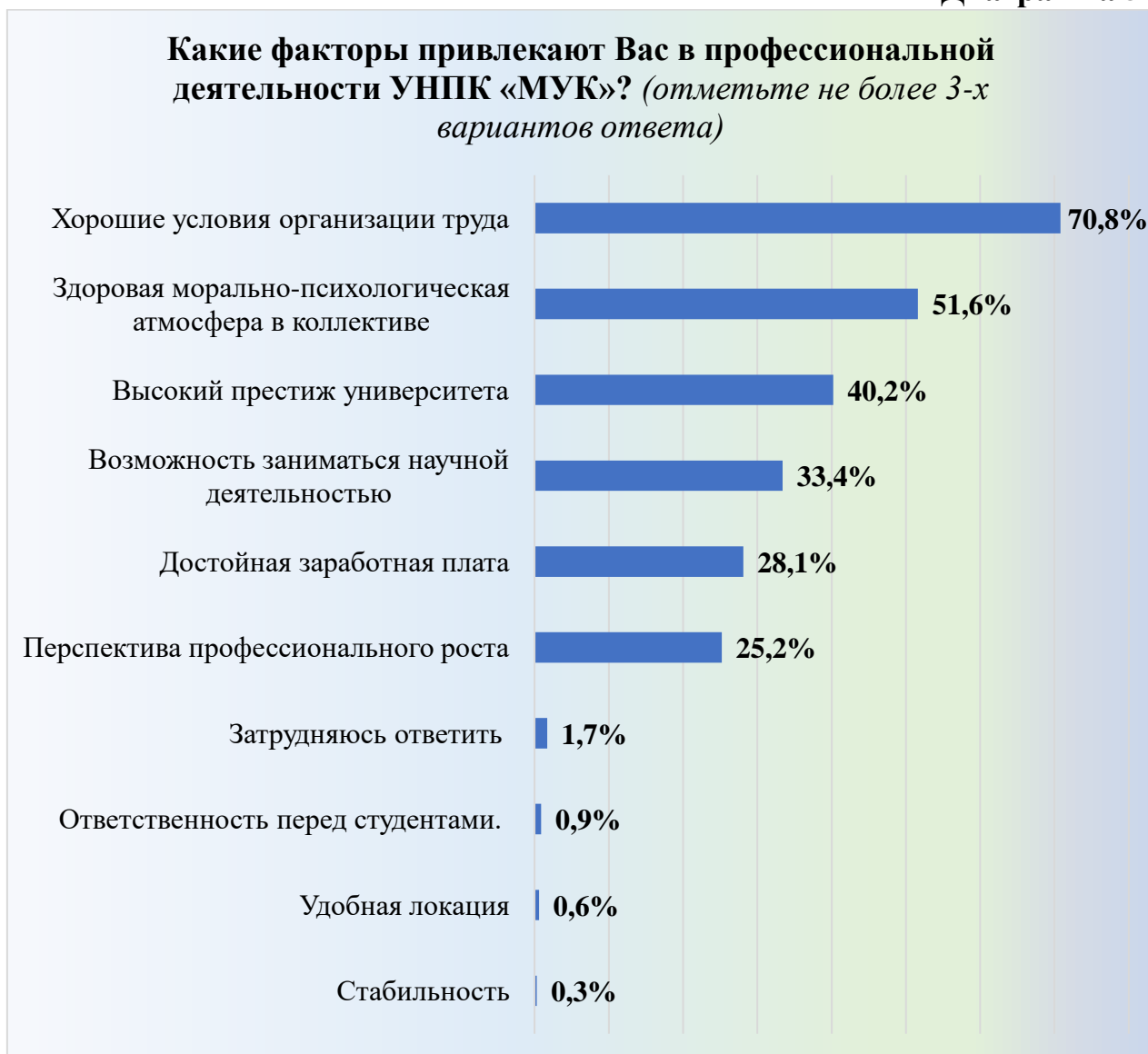
Как показывают данные Диаграммы 3 и 4, НОУ УНПК «МУК» для большинства сотрудников является основным местом работы, при этом сохраняется заметная доля многозанятых работников. Структура стажа свидетельствует о постепенном закреплении кадров и формировании более



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

Блок 3. Удовлетворенность организацией труда

Диаграмма 5



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 6



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.

	НОУ УНПК «Международный университет Кыргызстана» Система менеджмента качества Лаборатория социальных практик
	Отчет социологического исследования среди ППС и сотрудников университета на тему: «Трудовая мотивация работников НОУ УНПК «МУК» в современных условиях» за 2025-2026 учебный год

Таблица 1

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

<i>Критерии оценки</i>	<i>5 удовлетворен в полной мере</i>	<i>4 скорее удовлетворен</i>	<i>3 удовлетвори тельно</i>	<i>2 скорее не удовлетворен</i>	<i>1 абсолютно не удовлетворен</i>
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 / 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%

	НОУ УНПК «Международный университет Кыргызстана» Система менеджмента качества Лаборатория социальных практик
	Отчет социологического исследования среди ППС и сотрудников университета на тему: «Трудовая мотивация работников НОУ УНПК «МУК» в современных условиях» за 2025-2026 учебный год

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 остаются зонами потенциального улучшения.

Таблица 2

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%

	НОУ УНПК «Международный университет Кыргызстана» Система менеджмента качества Лаборатория социальных практик
	Отчет социологического исследования среди ППС и сотрудников университета на тему: «Трудовая мотивация работников НОУ УНПК «МУК» в современных условиях» за 2025-2026 учебный год

10	Разграничение задач на те, что относится к занимаемой должности и на те, что могу выполнять дополнительно	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 3

**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 выполнении 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%

	НОУ УНПК «Международный университет Кыргызстана» Система менеджмента качества Лаборатория социальных практик
	Отчет социологического исследования среди ППС и сотрудников университета на тему: «Трудовая мотивация работников НОУ УНПК «МУК» в современных условиях» за 2025-2026 учебный год

19	Основная зарплата уходит на дорогу, чтобы получить подпись приходится ехать сначала в Центральный кампус, потом в Восточный кампус и обратно, маршрутки нет, приходится на такси тратиться	0,3%
20	Никакие/таких жалоб нет	2,4%

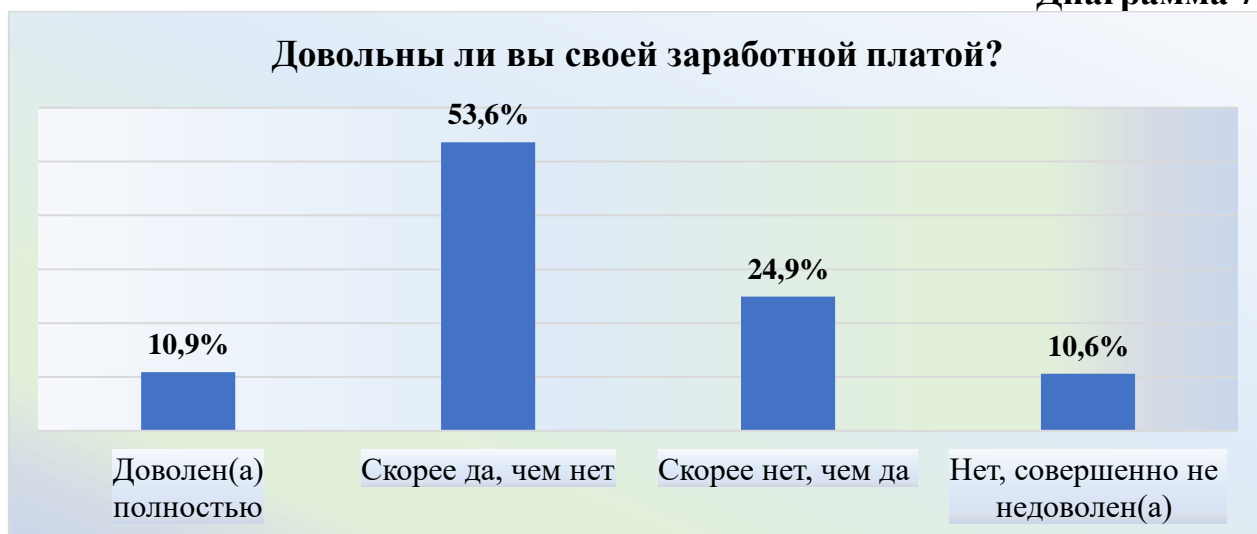
Основные факторы, снижающие эффективность работы сотрудников университета: *большой объем работы* – 36,4% респондентов считают это главным препятствием, *удаленность места проживания* – 24,9%, что указывает на логистические и транспортные сложности, *недостаточное учебно-методическое обеспечение* – 22,4%, что влияет на качество подготовки и рабочих процессов.

Менее значимые факторы включают *напряженный микроклимат в коллективе* (18,1%), *плохие санитарно-гигиенические условия* (11,6%), *состояние личного здоровья* (9,3%) и *недостаточная профессиональная подготовка* (6,2%). Прочие причины упоминаются крайне редко (<1%).

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.

Значимым и важным стимулом трудовой мотивации является оплата труда. В связи с текущей экономической ситуацией в стране и мире, зачастую зарплата работников в Кыргызстане не вполне соответствует комфортному уровню жизни человека. На вопрос о степени удовлетворенности заработной платой сотрудников и ППС в университете были получены следующие ответы.

Диаграмма 7





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 совершенно недовольны своим доходом, что указывает на существующий потенциал для улучшения условий оплаты труда.

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.

Диаграмма 8



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.



Блок 4. Оценочные средства обучения и методы оценивания знаний обучающихся

Оценочные средства обучения в университете представляют собой комплекс методических материалов, предназначенных для измерения уровня сформированности компетенций, знаний, умений и навыков обучающихся в соответствии с федеральными государственными образовательными стандартами.

Диаграмма 9



Результаты исследования показывают позитивное восприятие системы оценивания в университете:

– 79,2% считают систему эффективной – это сильный показатель, указывающий на общее удовлетворение респондентов.

– 7,2% считают, что она требует доработки – небольшая, но важная группа, сигнализирующая о точках роста.

– 13,6% затруднились ответить – достаточно заметная доля, что может означать, недостаточную прозрачность критериев оценивания, либо слабую вовлечённость части обучающихся.

– считающих систему неэффективной среди опрошенных нет (см. Диаграммы 7).

Таким образом, система в целом работает эффективно, но есть потенциал для улучшения через повышение прозрачности и информирования, чтобы снизить долю неопределившихся.

Опрошенные преподаватели университета: Центральный и Восточный кампуса, а также Международная школа медицины ответили на вопрос об использовании оценочных средств обучения, по которым видна комбинация традиционных и современных подходов. Наиболее часто используются учебники и методические пособия (56,1%), которые остаются основой



обучения. Активно используются презентации (72,3%) и видеоматериалы (23,7%) что говорит о визуализации материала. Использование практических кейсов (62,4%) является хорошим показателем практико-ориентированности будущей профессий. ППС МШМ наиболее широко используют практические и клинические кейсы, что необходимо для овладения обучающимися профессиональных навыков. Онлайн-платформы (32,5%) в основном используются на соответствующих специальностях. Все вышеуказанное свидетельствует, о том, что образовательный процесс всё ещё в значительной степени традиционный, но с активным включением элементов практико-ориентированного обучения и цифровых и мультимедийных инструментов, которые все больше используются в обучающей деятельности профессорско-преподавательского состава.

Методы оценочных средств обучения – это совокупность инструментов (тесты, кейсы, проекты, экзамены), используемых для проверки уровня знаний, умений и компетенций обучающихся. Они делятся на текущий контроль (в процессе обучения) и промежуточную/итоговую аттестацию. Современные методы включают традиционные опросы и инновационные подходы (портфолио, деловые игры), обеспечивая оценку в действии. Фонд оценочных средств (ФОС) включает в себя описание процедур, контрольные задания и критерии оценки, обеспечивая объективность и валидность контроля, которые преподаватели описывают в своих учебно-методических комплексах (УМК).

Анализ ответов опрошенных преподавателей показывает, что распределение методов оценивания показывает, что в образовательном процессе используется смешанная модель, сочетающая традиционные формы контроля, практико-ориентированные методы и интерактивные подходы. При этом заметен переко в сторону устных и практических форм оценки.

Наиболее часто используемыми методами оценивания являются:

– **Устный опрос (77,2%)**. Самый распространённый метод. Позволяет быстро оценить знания, но может быть субъективным и зависеть от коммуникативных навыков студента.

– **Кейс-задания / ситуационные задачи / клинические кейсы (71,8%)**. Очень сильный показатель. Это говорит о высокой ориентации на практику и развитие профессионального мышления, особенно часто применяется у преподавателей Центрального кампуса и МШМ.

– **Экзамены/зачёты (56,3%)**. Классическая итоговая форма контроля, сохраняющая ключевую роль.

Достаточно широко в преподавании используются:



– **Деловые и ролевые игры (32,1%)**. Хороший показатель интерактивности и развития soft skills.

– **Проектная деятельность (29,3%)**. Указывает на развитие самостоятельности и командной работы, но потенциал ещё не полностью реализован.

– **Контрольные работы (29,1%)** и **письменные работы (22,7%)**. Применяются, но не являются доминирующими.

– **Тестирование (25,6%)**. Используется умеренно – возможно, как вспомогательный инструмент.

Наименее используемые методы, это **портфолио (17,4%)** и **курсовые работы (15,9%)**.

Из ответов респондентов видно, опрошенные преподаватели, по методам оценивания знаний обучающихся делают акцент на проверке понимания и применении знаний, а не только на их воспроизведении.

Таблица 4

Оцените эффективность используемых средств / методов оценивания в своей обучающей практике от 1 до 5,
где 1 - неэффективно, 5 - наиболее эффективно.

Средства / методы оценивания	1	2	3	4	5
Тестирование	-	6,7%	14,3%	25,2%	53,8%
Контрольные работы	-	2,4%	12,5%	27,3%	57,8%
Кейс-задания/ситуационные задачи / клинические кейсы	-	-	17,1%	21,4%	61,5%
Письменные работы	-	-	7,1%	35,5%	57,4%
Портфолио	-	-	42,0%	24,3%	33,7
Курсовые работы	-	-	25,7%	19,1%	31,7
Проектная деятельность	-	-	14,9%	45,2%	39,9%
Устный опрос	-	-	-	22,4%	77,6%
Деловые и ролевые игры	-	11,8	12,5%	34,0%	41,7%
Экзамены/зачеты	-	-	-	24,1%	75,9%
Другое _____					

Из общего списка средств / методов оценивания, опрошенные преподаватели оценили эффективность каждого по отдельности. Из результатов Таблицы 2, следует, что наиболее эффективными опрошенные

	НОУ УНПК «Международный университет Кыргызстана» Система менеджмента качества Лаборатория социальных практик
	Отчет социологического исследования среди ППС и сотрудников университета на тему: «Трудовая мотивация работников НОУ УНПК «МУК» в современных условиях» за 2025-2026 учебный год

преподаватели считают устные опросы и экзамен / зачеты. Кейсы / ситуационные задания / клинические кейсы помогают наиболее эффективно оценить качество знаний обучающихся. Наименее эффективными признаны курсовые работы и портфолио. Результаты таблицы подтверждают данные предыдущего вопроса.


Таким образом, в применении оценочных средств обучения и методов оценивания знаний студентов, наблюдается переход от традиционных форм к более гибким и интерактивным методам. Сильными сторонами, является высокая доля практико-ориентированных методов (кейсы, игры), активное использование устных форм, обеспечивающих быструю обратную связь, при этом применяются разнообразные методы, без доминирования одного подхода.

Блок 5. Оценка инфраструктуры

Таблица 5

Как вы оцениваете инфраструктуру университета?

<i>Критерии оценки</i>	<i>5 удовлетворен в полной мере</i>	<i>4 скорее удовлетворен</i>	<i>3 удовлетворительно</i>	<i>2 скорее не удовлетворен</i>	<i>1 абсолютно не удовлетворен</i>
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%

	НОУ УНПК «Международный университет Кыргызстана» Система менеджмента качества Лаборатория социальных практик				
	Отчет социологического исследования среди ППС и сотрудников университета на тему: «Трудовая мотивация работников НОУ УНПК «МУК» в современных условиях» за 2025-2026 учебный год				

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.

Предложения и рекомендации по мнению опрошенных работников университета:

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, преподавание на английском языке).

– 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.