



НОУ УНПК «Международный университет Кыргызстана»

Система менеджмента качества

Лаборатория социальных практик

Отчет социологического исследования

на тему: «Трудовая мотивация работников колледжа НОМАД 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 колледжа НОМАД**  
**НОУ УНПК «МУК» в современных условиях»**  
**за 2025-2026 учебный год**

Согласовано:  
Директор Департамента  
мониторинга и качества

Заведующая кафедрой СРиСГН

Заведующая лабораторией  
социальных практик

Халилова М.В.

Жоомартова Э.Ж.

Алымбаева Н.Н.

Бишкек-2026



## Введение

В современных условиях развития системы образования особое значение приобретает эффективность деятельности образовательных учреждений, которая во многом определяется уровнем удовлетворенности трудом их работников. Удовлетворенность трудом является важным социально-психологическим показателем, отражающим отношение сотрудников к своей профессиональной деятельности, условиям труда, уровню оплаты, взаимоотношениям в коллективе и возможностям профессионального роста. Высокий уровень удовлетворённости трудом способствует повышению качества образовательного процесса, укреплению кадрового потенциала учреждения и снижению текучести кадров.

Работники колледжей играют ключевую роль в подготовке квалифицированных специалистов среднего профессионального образования. От их мотивации, профессиональной вовлеченности и отношения к своей деятельности зависит не только качество обучения студентов, но и общий имидж образовательного учреждения. В связи с этим изучение удовлетворённости трудом работников колледжа приобретает особую актуальность, поскольку позволяет выявить проблемные аспекты организации труда и определить направления повышения эффективности работы персонала.

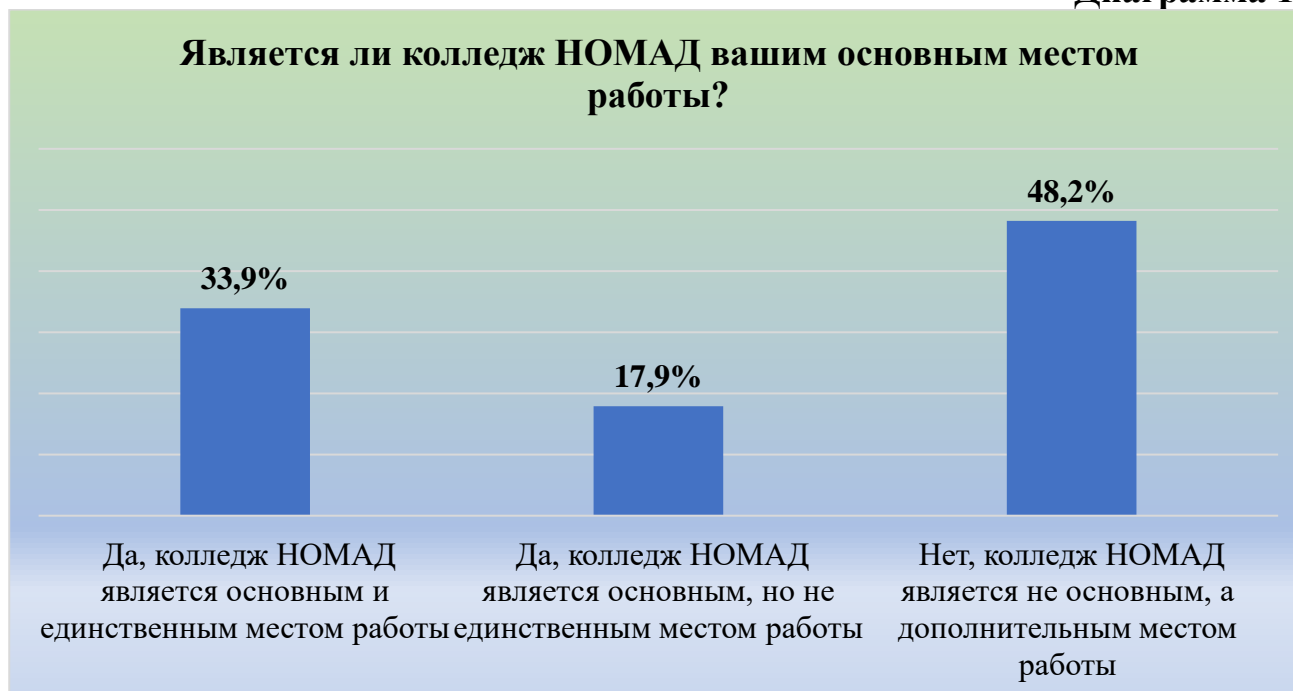
Актуальность исследования обусловлена необходимостью совершенствования условий труда работников колледжа, повышения уровня их профессиональной удовлетворенности и создания благоприятного социально-психологического климата в коллективе. Анализ факторов, влияющих на удовлетворенность трудом, позволяет руководству образовательного учреждения принимать обоснованные управленческие решения, направленные на повышение качества образовательной деятельности и эффективности функционирования организации.

Лаборатория Социальных практик с 30 марта по 6 апреля 2026 года провела опрос среди работников колледжа НОМАД НОУ УНПК «МУК» на тему: «Трудовая мотивация работников колледжа НОМАД НОУ УНПК «МУК» в современных условиях». Цель исследования – изучение уровня удовлетворенности трудом работников колледжа НОМАД НОУ УНПК «МУК» и выявление факторов, влияющих на её формирование.

Опрос проводился через онлайн инструмент Google Forms. В опросе принимали участие все работники колледжа НОМАД НОУ УНПК «МУК», общее количество опрошенных – 56. Из них работники женского пола (69,6%) и мужского (30,4%) пола. Возраст респондентов: 20-29 лет - 41,1%, 30-39 лет - 26,8%, 40-49 лет - 19,6%, 50-59 лет - 5,4%, 60 лет и старше - 7,1%. Профессорско-преподавательский состав - 91,1%. Административно-управленческий персонал - 8,9%.



Диаграмма 1



Результаты опроса показывают, о высокой доли сотрудников, занятых в колледже по совместительству. 48,2% респондентов указали, что колледж выступает для них дополнительным местом работы, еще 17,9% рассматривают его как основное, но не единственное место занятости. В то же время 33,9% сотрудников отметили, что колледж является их основным и единственным местом работы.

Диаграмма 2



Анализ возрастной структуры и стажа работы сотрудников колледжа НОМАД показывает взаимосвязь между относительно молодым возрастом работников и небольшим стажем работы в учреждении. Распределения стажа



работы сотрудников в колледже НОМАД показывает, что коллектив преимущественно состоит из работников с относительно небольшим опытом работы в данном учреждении. Подавляющее большинство респондентов (89,3%) имеют стаж работы от 1 до 5 лет, что свидетельствует о сравнительно молодом кадровом составе и относительно недавнем привлечении специалистов.

Диаграмма 3



Анализ факторов, привлекающих сотрудников в профессиональной деятельности колледжа НОМАД, показывает, что наибольшее значение для работников имеют организационные условия труда и социально-психологический климат в коллективе. Наиболее часто респонденты отмечали хорошие условия организации труда 73,2%, что свидетельствует о высокой оценке материально-технической базы и организации рабочего процесса в колледже. Важным фактором привлекательности также является здоровая морально-психологическая атмосфера в коллективе 50,0%, что указывает на благоприятные межличностные отношения и комфортную рабочую среду. Более трети сотрудников 35,7% отметили высокий престиж колледжа, что свидетельствует о положительном имидже образовательного учреждения среди работников.

В меньшей степени сотрудников привлекают – перспектива профессионального роста (25,0%) и достойная заработная плата - 23,2%. 19,6% опрошенных отметила возможность заниматься научной деятельностью.

В целом результаты показывают, что привлекательность профессиональной деятельности в колледже НОМАД в большей степени



обусловлена организационными и социально-психологическими факторами, чем материальными и карьерными возможностями, что важно учитывать при разработке кадровой политики и программ профессионального развития сотрудников.

Диаграмма 4



Данные Диаграммы 4 показывает, что наибольшую роль в профессиональном росте сотрудников колледжа НОМАД играют образовательные и обучающие мероприятия, организуемые при поддержке администрации. Наиболее значимыми респонденты считают тренинги, семинары и вебинары, спонсируемые руководством колледжа - 55,4%, что свидетельствует о высокой востребованности регулярных форм повышения профессиональных компетенций.

Значительная часть 46,4% сотрудников также отметила курсы повышения квалификации что подтверждает важность систематического обновления профессиональных знаний и навыков. Более четверти респондентов 26,8% указали стажировки и поездки в зарубежные университеты, что говорит о значимости международного опыта и обмена профессиональными практиками. Важное значение имеет поддержка научной деятельности: поддержка научных работ (19,6%) и бесплатная публикация статей (17,9%), что является хорошим



условием для научного роста. Для 23,2% опрошенных – важны льготы, предоставляемые для сотрудников.

В целом результаты показывают, что профессиональное развитие сотрудников колледжа НОМАД в наибольшей степени обеспечивается через участие в образовательных программах и курсах повышения квалификации. Это подчеркивает необходимость дальнейшего расширения возможностей профессионального обучения, включая международные стажировки и поддержку научной деятельности сотрудников.

**Таблица 1**

**Насколько вы удовлетворены следующими аспектами работы в колледже НОМАД?** Отметьте по 5-ти балльной шкале, где 5 – *удовлетворен в полной мере*; 4 – *скорее удовлетворен*; 3 – *удовлетворен*; 2 – *скорее не удовлетворен*; 1 – *абсолютно не удовлетворен*.

Критерии оценки	5	4	3	2	1
Условиями работы в колледже	78,6%	19,6%	1,8%	-	-
Системой поощрения результатов вашей деятельности	48,2%	26,8%	21,4%	-	3,6%
Возможностями, которые предоставляются для повышения квалификации	50,0%	17,9%	25,0%	5,4%	1,0%
Служиванием в библиотеке / Качеством и количеством учебно-методической литературы	33,9%	35,7%	19,6%	7,1%	3,6%
Деятельностью администрации университета в организации работы сотрудников и ППС	62,5%	26,8%	8,9%	-	1,8%
Доступностью компьютерных ресурсов	82,1%	8,9%	8,9%	-	-
Организацией корпоративных, праздничных мероприятий	73,2%	14,3%	8,9%	-	3,6%
Возможностями занятий различными видами спорта в университете	50,0%	26,8%	16,1%	1,8%	5,4%

Данные Таблицы 1 показывают удовлетворенность сотрудников различными аспектами работы в колледже НОМАД и демонстрируют в целом высокий уровень положительных оценок по большинству критериев, что свидетельствует о благоприятных условиях профессиональной деятельности и организации труда. Наиболее высокий уровень удовлетворенности отмечен по таким критериям, как доступность компьютерных ресурсов 82,1%, условия работы в колледже – 78,6 и организация корпоративных, праздничных



мероприятий – 73,2%. Эти данные подтверждают ранее полученные данные о высокой оценке сотрудниками условий организации труда как одного из наиболее привлекательных факторов работы.

Результаты исследования отражают высокий уровень удовлетворенности сотрудников условиями труда, ресурсным обеспечением и деятельностью администрации. Вместе с тем отдельные аспекты, такие как система поощрения, библиотечное обеспечение и возможности для спорта, требуют дальнейшего совершенствования, что позволит повысить общую удовлетворенность трудом и эффективность профессиональной деятельности сотрудников колледжа.

**Таблица 2**

**Как вы оцениваете инфраструктуру колледжа?**

Отметьте по 5-ти балльной шкале, где 1 – очень плохо, 2 – плохо, 3 – удовлетворительно, 4 – хорошо, 5 – отлично

Критерии оценки	5	4	3	2	1
Территория колледжа ( <i>дорожки, скамейки</i> )	87,5%	12,5%	-	-	-
Места общественного пользования ( <i>фойе, коридоры, туалеты, лестница</i> )	89,3%	10,7%	-	-	-
Работа столовой ( <i>обслуживание и ассортимент продукции</i> )	67,9%	21,4%	7,1%	-	3,6%
Работа столовой ( <i>цены на блюда</i> )	67,9%	21,4%	3,6%	3,6%	3,6%
Работа столовой ( <i>чистота столов, столовых приборов</i> )	69,6%	17,9%	5,4%	1,8%	5,4%
Работа кафетерия	73,2%	16,1%	8,9%	-	1,8%
Система отопления помещений	91,1%	5,4%	3,6%	-	-
Оснащенность учебных аудиторий современными техническими средствами обучения	91,1%	7,1%	1,8%	-	-
Материально-техническая оснащенность кабинетов и отделов	83,9%	14,3%	1,8%	-	-

Исследование показало очень высокий уровень удовлетворенности сотрудников колледжа НОМАД состоянием материально-технической базы и организацией инфраструктурной среды. По большинству критериев как видно из Таблицы 2 преобладают оценки «отлично» и «хорошо», что свидетельствует о благоприятных условиях для профессиональной деятельности и комфортного пребывания в колледже.



В целом результаты исследования свидетельствуют о высоком уровне развития инфраструктуры колледжа НОМАД и ее соответствии требованиям сотрудников. Полученные данные согласуются с ранее выявленной высокой удовлетворенностью условиями труда и организацией рабочего пространства. Вместе с тем отдельные аспекты, связанные с работой столовой и санитарным состоянием отдельных зон, требуют дополнительного внимания для дальнейшего повышения качества инфраструктурной среды колледжа.

Диаграмма 5

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

(отметьте не более 3-х вариантов ответа)



Ключевым фактором повышения мотивации к работе являются материальные стимулы. Подавляющее большинство респондентов 92,9% отметили материальные поощрения (повышение заработной платы, премии, льготы) как наиболее значимый фактор, что свидетельствует о высокой роли финансовой составляющей в поддержании трудовой активности и заинтересованности сотрудников. Более половины опрошенных 51,8% указали программы обучения и повышения квалификации, что подтверждает стремление сотрудников к профессиональному росту и совершенствованию своих компетенций. Существенная доля респондентов 46,4% отметила важность гибкого графика работы или возможности удаленной занятости, что отражает актуальность современных форм организации труда и стремление к балансу между профессиональной и личной жизнью.



В меньшей степени сотрудники связывают повышение мотивации с нематериальными формами поддержки. Так, нематериальные поощрения 30,4% и возможность проявлять инициативу и творческий подход 30,4% имеют умеренное значение для работников. Еще менее значимыми оказались четкие задачи и понятные цели 23,2% и улучшение условий труда 8,9%, что может свидетельствовать о том, что существующие условия труда в целом оцениваются как удовлетворительные и не требуют существенных изменений.

В целом результаты показывают, что мотивация сотрудников колледжа НОМАД в наибольшей степени зависит от материального стимулирования и возможностей профессионального развития, а также от внедрения гибких форм организации труда. Это подчеркивает необходимость совершенствования системы материального поощрения и расширения программ профессионального обучения.

Диаграмма 6

**По Вашему мнению, какие обстоятельства снижают  
эффективность вашей работы в колледже?**  
(отметьте не более 3-х вариантов ответа)



Анализ мнений сотрудников о факторах, снижающих эффективность их работы в колледже НОМАД, показал, что основными препятствиями являются высокая нагрузка, связанная с документационной деятельностью и письменной работы – 53,6%.

Существенное влияние на эффективность работы оказывают также удаленность места проживания от работы – 25% и недостаточное учебно-

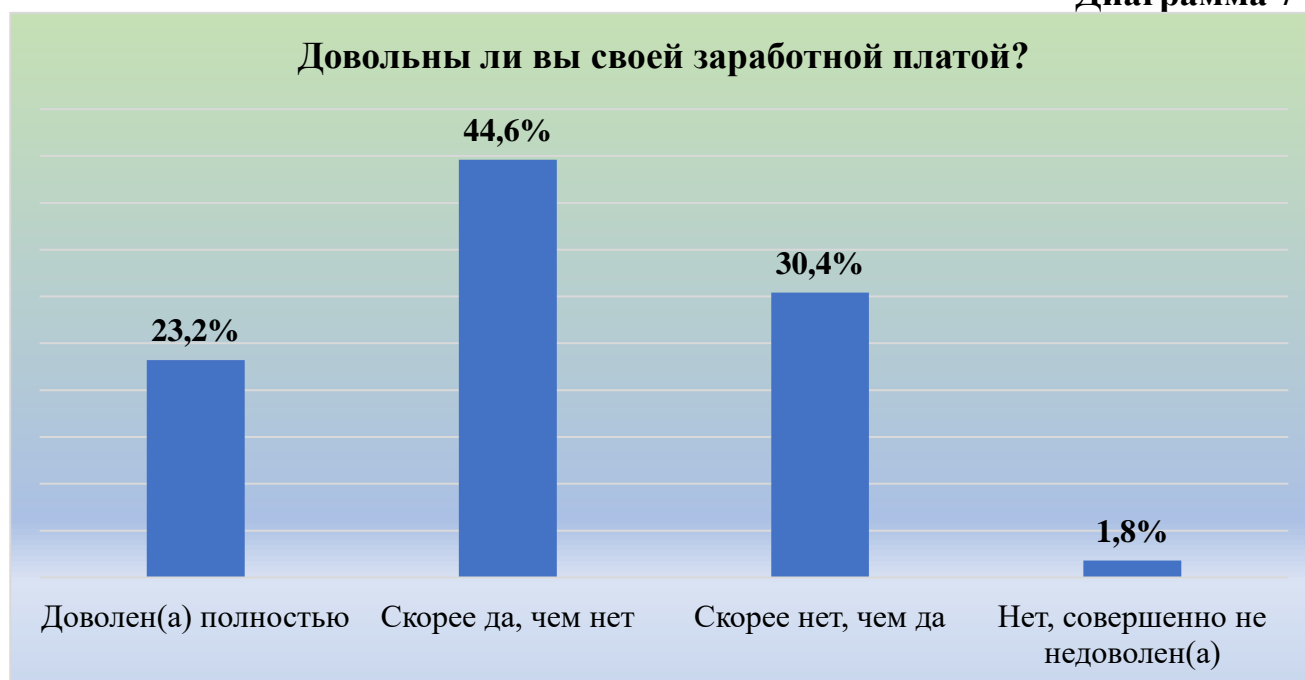


методическое обеспечение – 23,2%, что указывает на наличие организационных и ресурсных факторов, требующих внимания со стороны администрации. Кроме того, большой объем основной работы отметили 19,6% респондентов, что свидетельствует о высокой общей нагрузке на сотрудников.

Наименьшее влияние, по мнению сотрудников, оказывают плохие условия труда – 7,1% и недостаточная профессиональная подготовка – 5,4%, что может свидетельствовать о достаточном уровне профессиональной компетентности работников и в целом удовлетворительных условиях труда.

В целом результаты показывают, что снижение эффективности работы сотрудников в большей степени связано с административной перегруженностью и организационными факторами, чем с профессиональными или психологическими проблемами. Это подчеркивает необходимость оптимизации документооборота, совершенствования учебно-методического обеспечения и рационального распределения рабочей нагрузки.

Диаграмма 7



Данные Диаграммы 7 показывают уровень удовлетворенности заработной платой сотрудников колледжа НОМАД. В целом преобладает умеренно положительная оценка уровня оплаты труда, однако сохраняется заметная доля работников, испытывающих неудовлетворенность. Так, 23,2% респондентов полностью удовлетворены своей заработной платой, а еще 44,6% отметили, что скорее довольны, чем нет. В совокупности это составляет 67,8% сотрудников, в той или иной степени удовлетворенных уровнем оплаты труда. В то же время почти треть опрошенных 30,4% указали, что скорее не довольны, чем довольны своей заработной платой, а 1,8% выразили полную неудовлетворенность. Таким



образом, общая доля работников, испытывающих неудовлетворенность оплатой труда, составляет 32,2%, что является достаточно значимой величиной.

Полученные результаты согласуются с ранее выявленными данными о высокой значимости материальных поощрений как основного фактора повышения мотивации сотрудников. Несмотря на то, что большинство работников в целом удовлетворены заработной платой, наличие значительной доли частично неудовлетворенных сотрудников указывает на необходимость совершенствования системы материального стимулирования, внедрения дополнительных премиальных механизмов и повышения прозрачности оплаты труда.

Диаграмма 8



Анализ профессиональных планов сотрудников колледжа НОМАД на ближайшие 3-5 лет показывает преобладание ориентации на стабильность трудовой деятельности и продолжение работы в колледже НОМАД НОУ УНПК «МУК». Более половины респондентов 55,4% планируют продолжить работать в той же должности, что свидетельствует о достаточно высоком уровне стабильности кадрового состава и удовлетворенности текущими условиями труда. Значительная часть сотрудников 30,4% планируют перейти на следующую должность с повышением, что указывает на наличие карьерных ожиданий и стремление к профессиональному развитию внутри колледжа. Данный показатель свидетельствует о важности формирования прозрачной системы карьерного роста и создания условий для профессионального продвижения сотрудников. Относительно небольшая доля работников рассматривает возможность смены места работы. Так, 5,4% респондентов



планируют перейти в другую организацию с более высокой оплатой труда, а по 3,6% сотрудников намерены перейти в другую организацию с более высокой должностью или уехать на стажировку либо работу в другую страну. Эти данные могут указывать на наличие ограниченной, но все же существующей потенциальной текучести кадров, связанной преимущественно с карьерными и материальными мотивами.

В целом результаты показывают, что кадровый состав колледжа НОМАД характеризуется высокой ориентацией на сохранение занятости в учреждении и внутренний карьерный рост. Это подтверждает ранее выявленные данные о сравнительно высокой удовлетворенности условиями труда и профессиональной деятельностью, однако одновременно подчеркивает необходимость развития механизмов карьерного продвижения и материального стимулирования сотрудников для снижения риска их перехода в другие организации.

### **Рекомендации для улучшения работы колледжа НОМАД НОУ УНПК «МУК»:**

1. Совершенствовать систему материального стимулирования сотрудников путем увеличения премиальных выплат и повышения прозрачности оплаты труда.
2. Развивать систему карьерного роста сотрудников, обеспечив возможности продвижения на более высокие должности и формирование кадрового резерва.
3. Расширить программы повышения квалификации, включая регулярные тренинги, курсы и стажировки, в том числе международные.
4. Оптимизировать документооборот и снизить административную нагрузку за счет внедрения цифровых технологий и автоматизации отчетности.
5. Улучшить учебно-методическое и библиотечное обеспечение, расширив доступ к современным образовательным и электронным ресурсам.
6. Продолжить развитие благоприятного психологического климата в коллективе и поддержание корпоративной культуры.
7. Совершенствовать отдельные элементы инфраструктуры, особенно работу столовой и санитарное обслуживание помещений.