 university Тюменский индустриальный университет	МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Тюменский индустриальный университет» Управление по взаимодействию с индустриальными партнёрами и мониторингу качества образования Отдел мониторинга





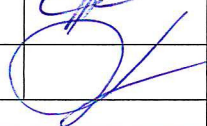
УТВЕРЖДАЮ

Ректор

 В.В. Ефремова

16 » 07 2021 г.

Отчёт
 по результатам анкетирования
 «Удовлетворенность работников
 направлениями деятельности университета»

	Должность	И.О. Фамилия	Подпись	Дата
Разработал	Начальник отдела мониторинга	И.А. Пичуева		12.07.2021
Проверил	Начальник управления по взаимодействию с индустриальными партнёрами и мониторингу качества образования	Е.В. Назмутдинова		14.07.2021
Согласовал	Проректор по образовательной деятельности	Л.К. Габышева		15.07.2021

Основание для проведения анкетирования – приказ ректора от 11.05.2021 № 285 «О проведении анкетирования». Период проведения анкетирования (заполнения анкет) – с 17.05.2021 по 15.06.2021.

Основные аспекты анкетирования:

- объекты – основные направления деятельности университета.
- респонденты – работники университета;
- объем выборки – 344 человека.

Анализ выполнения программы

Программа исследования выполнена в полном объеме по всем показателям: сроки проведения анкетирования, вид, тип анкетирования, состав и вид выборки, состав и количество интервьюеров по объему выборки (таблица 1).

Таблица 1 – Анализ выполнения программы

Аспект программы	Плановое значение	Фактическое значение	% выполнения
Срок проведения анкетирования	17.05.2021 – 15.06.2021	17.05.2021 – 15.06.2021	100
Вид анкетирования	регулярное	регулярное	100
Тип анкетирования	online анкетирование	online анкетирование	100
Объем выборки, чел.	344	1084	317
Состав выборки	работники всех категорий всех структурных подразделений	работники всех категорий всех структурных подразделений	100
Вид выборки	случайная	случайная	100

В ходе исследования было опрошено 1084 работника, что составляет 39,4% от генеральной совокупности. Объем и состав генеральной и выборочной совокупностей представлен в приложении 1. При выборке 1084 чел. из 2749 чел. доверительная вероятность (точность) составляет 95%, а доверительный интервал (погрешность) 2,32%, что соответствует требованиям репрезентативности исследования.

Среди опрошенных – работники всех категорий персонала университета, включая филиалы (по состоянию на 01.12.2020 численность работников составляет 2749 чел.).

Положения по интерпретации уровней удовлетворенности работников

Для анализа удовлетворенности работников направлениями деятельности университета (далее – НДУ) используются балльные значения уровней удовлетворенности:

- 5 баллов – очень высокая;
- 4 балла – высокая;
- 3 балла – средняя;
- 2 балла – низкая;
- 1 балл – очень низкая;
- 0 баллов – затрудняюсь ответить.

Анализ уровня удовлетворенности работников направлениями деятельности университета

На вопрос «Что повлияло на Ваш выбор работы в вузе?» большинство респондентов выбрали вариант ответа «Регулярность получения заработной платы» (56,4%) (рис.1).

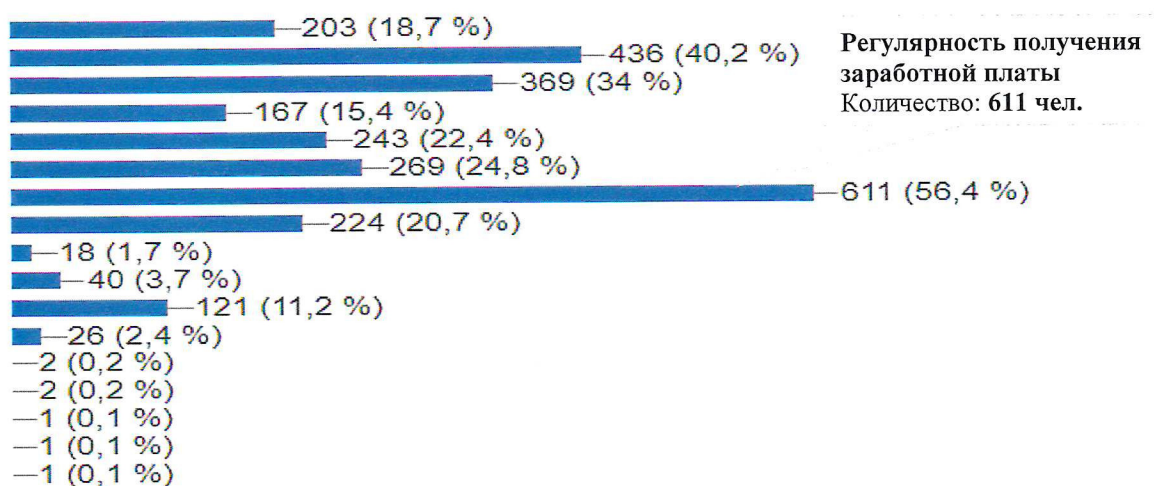


Рисунок 1 – Критерии выбора работы в ВУЗе, %

Основными критериями выбора работы в ВУЗе для работников университета стали: регулярность получения заработной платы (56,4%), хорошие условия труда (40,2%), возможность интересной творческой работы (34,0%), хорошая морально-психологическая атмосфера в коллективе (24,8%), возможность профессионального роста (22,4%), близость места жительства (20,7%), высокий престиж вуза (18,7%), возможность заниматься наукой (15,4%), что отражает не только материальную заинтересованность, но и ориентированность на самореализацию работников. Критерии выбора работы в вузе представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Критерии выбора работы в вузе

№	Критерий	2020 год		2021 год		Отклонение, %
		Количество, чел.	Удельный вес, %	Количество, чел.	Удельный вес, %	
1.	Регулярность получения заработной платы	257	56,5	611	56,4	- 0,1
2.	Возможность интересной творческой работы	145	31,9	369	34,0	+ 2,1
3.	Хорошие условия труда	176	38,7	436	40,2	+ 1,5
4.	Возможность профессионального роста	99	21,8	243	22,4	+ 0,6
5.	Хорошая морально-психологическая атмосфера в коллективе	97	21,3	369	24,8	+ 3,5
6.	Возможность заниматься наукой	84	18,5	167	15,4	- 3,1
7.	Близость от места жительства	84	18,5	224	20,7	+ 2,2
8.	Высокий престиж ВУЗа	92	20,2	203	18,7	- 1,5
9.	Есть много времени для самореализации	58	12,7	121	11,2	- 1,5
10.	Возможность внедрять свои научные разработки	18	4,0	40	3,7	- 0,3
11.	Высоко оплачиваемая работа	10	2,2	26	2,4	+ 0,2
12.	Возможность быстрой карьеры	10	2,2	18	1,7	- 0,5
13.	Прочие	Менее 10	Менее 1	Менее 10	Менее 1	-

По сравнению с 2020 годом увеличилась доля работников, выбравших работу в университете по причинам: хорошая морально-психологическая атмосфера в коллективе (на 3,5%), близость от места жительства (на 2,2%), возможность интересной творческой работы (на 2,1%), хорошие условия

труда (на 1,5%), возможность профессионального роста (на 0,6%), высокооплачиваемая работа (на 0,2%).

Отмечено снижение доли работников, выбравших работу в вузе по таким показателям как возможность заниматься наукой (на 3,1%), высокий престиж вуза (на 1,5%), много времени для самореализации (на 1,5%), возможность быстрой карьеры (на 0,5%) возможность внедрять свои научные разработки (на 0,3%), регулярность получения заработной платы (на 0,1%).

На вопрос «Насколько Вы довольны своей работой?» доминирующее большинство респондентов – скорее довольны, чем нет (67,0%), очень недовольны 21 чел., что составило 1,9% (рисунок 2).

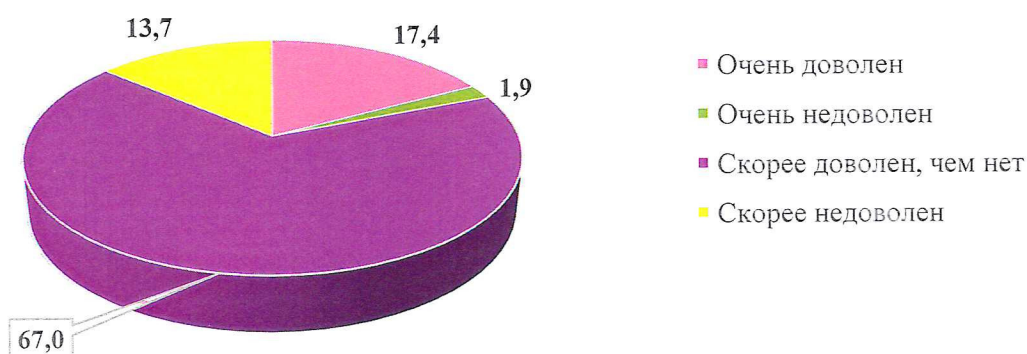


Рисунок 2 – Распределение мнений респондентов об удовлетворенности работой в вузе, %

По сравнению с 2020 годом на 3,5% выросла доля работников, довольных своей работой (рисунок 3).



Рисунок 3 – Динамика удовлетворенности работой в вузе, %

При оценке направлений деятельности университета и условий работы сотрудников среднее значение уровня удовлетворенности составляет **3,98** балла, что на 0,02 балла выше чем в 2020 году (**3,96** балла). Самое высокое значение уровня удовлетворенности респонденты показывают по критерию «доступность информации о деятельности университета» – 4,21 балла. Самое

низкое – 3,80 балла по критерию «условия организации труда и оснащение рабочих мест». На рисунке 4 представлены средние оценки удовлетворенности работников ТИУ всеми НДУ.



Рисунок 4 – Средний уровень удовлетворенности сотрудников ТИУ всеми НДУ, баллы

В ходе выполнения анализа результатов исследования выявлено следующее:

1) Работники университета удовлетворены в большей степени следующими НДУ (НДУ расположены в порядке убывания среднего уровня удовлетворенности работников):

- доступность информации о деятельности университета;
- отношение со стороны руководства;
- фирменный стиль университета;
- возможность повышения квалификации;
- деятельность администрации университета;
- организация медицинского обслуживания;
- признание заслуг, успехов и достижений;
- охрана труда и его безопасность;
- деятельность и стиль руководства;
- организация досуга, работа спортивных секций;
- рекламно-информационная деятельность университета;
- ценности, миссия, видение, политика и стратегия, принципы, цели и задачи университета;
- управление изменениями в деятельности университета;
- система менеджмента качества;
- мероприятия по увеличению доли молодых работников.

2) Критерии, которые попали в диапазон ниже средней оценки удовлетворенности работников (НДУ расположены в порядке убывания среднего уровня удовлетворенности работников):

- имидж университета;
- распределение полномочий в системе управления университета;
- морально-психологический климат в университете;
- система компьютерного обслуживания;
- нематериальная система стимулирования труда;
- условия оплаты труда;
- возможность участия преподавателей и сотрудников в принятии управленческих решений
- организация системы питания;
- условия организации труда и оснащение рабочих мест.

3) В наибольшей степени работники удовлетворены доступностью информации о деятельности университета (значение – 4,21 балла), а в наименьшей условиями организации труда и оснащением рабочих мест (значение – 3,8 балла).

Изменение показателей удовлетворенности за период 2020 – 2021 годы представлено на рисунке 5. Анализ динамики свидетельствует об увеличении уровня удовлетворенности работников университета всеми НДУ.



Рисунок 5 – Динамика уровня удовлетворенности направлениями деятельности университета и условиями работы, баллы

Наибольший рост уровня удовлетворенности отмечен по следующим НДУ: управление изменениями в деятельности университета (на 0,34 балла), возможность участия преподавателей и сотрудников в принятии управленческих решений (на 0,32 балла), мероприятия по увеличению доли

молодых работников (на 0,28 балла), система менеджмента качества (на 0,28 балла), деятельность администрации университета (на 0,24 балла), деятельность и стиль руководства (на 0,22 балла), распределение полномочий в системе управления университета (на 0,21 балла).

Наименьшее увеличение уровня удовлетворенности отмечено по следующим НДУ: имидж университета (на 0,01 балла) фирменный стиль университета (на 0,03 балла), рекламно-информационная деятельность университета (на 0,07 балла).

При анализе общей атмосферы университета респонденты оценивают атмосферу как доброжелательную (45,7%) и доброжелательную, но есть конфликты (37,1 %) (рисунок 6).

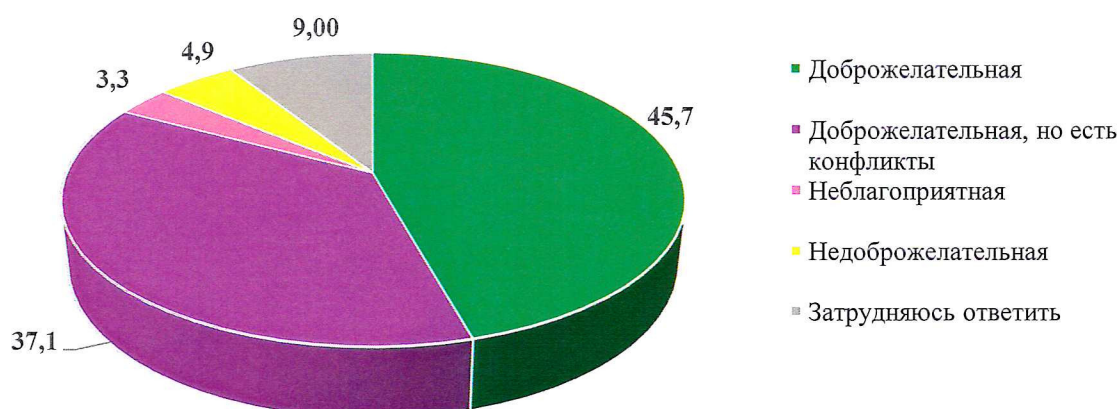


Рисунок 6 – Распределение мнений респондентов о состоянии общей атмосферы университета, %

Таким образом, атмосферу в университете можно считать достаточно доброжелательной, что в целом соответствует результату прошлого года.

Распределение выбора основных проблем, мешающих наиболее эффективной работе университета, по мнению респондентов, представлено в таблице 3.

Таблица 3 – Основные проблемы, мешающие наиболее эффективной работе университета

№	Критерий	2020 год		2021 год		Отклонение, %
		Количество, чел.	Удельный вес, %	Количество, чел.	Удельный вес, %	
1.	Высокая степень бюрократизма	226	49,7	465	42,9	- 6,8
2.	Низкая вовлеченность коллектива в процесс обсуждения и	144	31,6	401	37,0	+ 5,4

№	Критерий	2020 год		2021 год		Отклонение, %
		Количество, чел.	Удельный вес, %	Количество, чел.	Удельный вес, %	
	принятия управленческих решений					
3.	Формальное отношение к функциональным обязанностям работников	129	28,4	325	30,0	+ 1,6
4.	Постоянный рост аппарата управления	126	27,7	239	22,0	- 5,7
5.	Низкая информированность работников	110	24,2	215	19,8	- 4,4
6.	Некомпетентность руководства	91	20,0	120	11,1	- 8,9
7.	Отсутствие у подчиненных самостоятельности в принятии решений	87	19,1	231	21,3	+ 2,2
8.	Инертность работников университета	86	18,9	202	18,6	- 0,3
9.	Низкий профессиональный уровень работников	50	11,0	89	8,2	- 2,8
10.	Сопротивление коллектива университета нововведениям	47	10,3	127	11,7	+ 1,4
11.	Прочие	Менее 10	Менее 1	Менее 10	Менее 1	-

Основными проблемами, по мнению респондентов, как и в 2020 году являются: высокая степень бюрократизма (42,9%), низкая вовлеченность коллектива в процесс обсуждения и принятия управленческих решений (37,0%), формальное отношение к функциональным обязанностям работников (30,0%), постоянный рост аппарата управления (22,0%), отсутствие у подчиненных самостоятельности в принятии решений (21,3%) (рисунок 7).

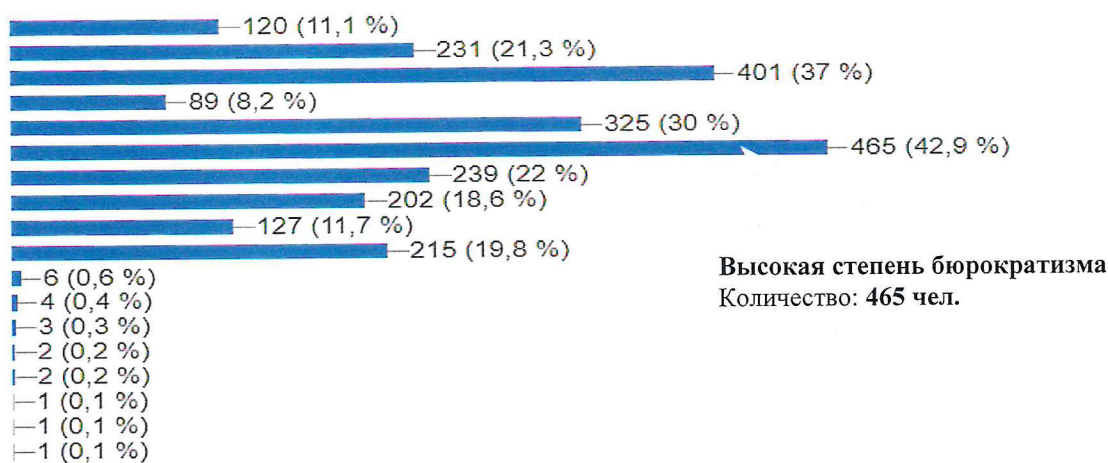


Рисунок 7 – Основные проблемы, препятствующие обеспечению эффективности работы университета, %

Анализ вопроса «Основные решения выявленных проблем, мешающих наиболее эффективной работе университета» позволяет увидеть решение выявленных ранее проблем (рисунок 8).

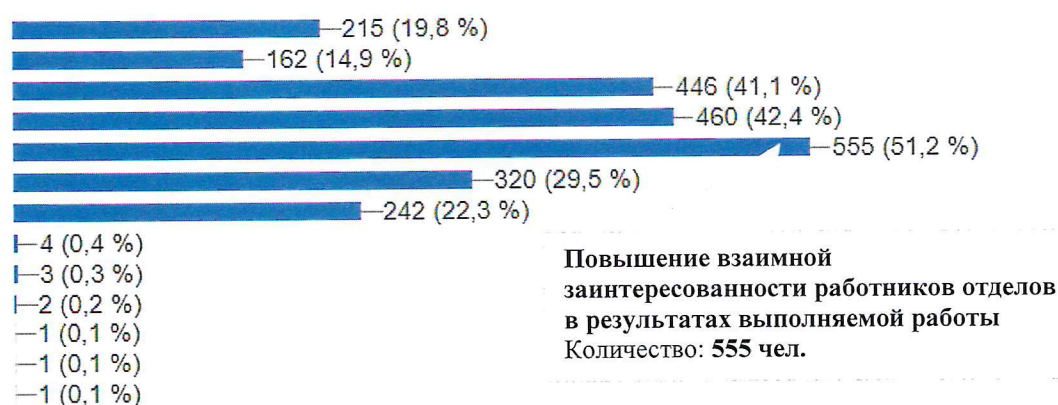


Рисунок 8 – Основные решения выявленных проблем, препятствующих обеспечению эффективности работы университета, %

Распределение выбора основных решений выявленных проблем, препятствующих обеспечению эффективности работы университета по мнению респондентов представлено в таблице 4.

Таблица 4 – Основные решения выявленных проблем, препятствующих обеспечению эффективности работы университета

№	Критерий	2020 год		2021 год		Отклонение, %
		Количество, чел.	Удельный вес, %	Количество, чел.	Удельный вес, %	
1.	Повышение взаимной заинтересованности работников отделов в результатах	242	53,2	555	51,2	-2,0

№	Критерий	2020 год		2021 год		Отклонение, %
		Количество, чел.	Удельный вес, %	Количество, чел.	Удельный вес, %	
	выполняемой работы					
2.	Внимание к нуждам подчиненных	205	45,1	460	42,4	- 2,7
3.	Оплата по труду	182	40,0	446	41,1	+ 1,1
4.	Выработка стратегии и тактики для оптимального развития университета	148	32,5	320	29,5	- 3,0
5.	Кадровые перестановки	103	22,6	215	19,8	- 2,8
6.	Создание корпоративного обучения	82	18,0	242	22,3	+ 4,3
7.	Аттестация руководства по вопросам менеджмента	67	14,7	162	14,9	+ 0,2
8.	Прочие	Менее 10	Менее 1	Менее 10	Менее 1	-

Основными решениями выявленных проблем, по мнению респондентов, являются: повышение взаимной заинтересованности работников отделов в результатах выполняемой работы – 51,2%, внимание к нуждам подчиненных – 42,4%, оплата по труду – 41,1%, выработка стратегии и тактики для оптимального развития университета – 29,5%. Большинство из этих решений реализовывались в рамках программы развития опорного университета.

При оценке перспектив развития ТИУ, респонденты, в основном отмечают перспективы как «скорее высокие» – 58,8 % (рисунок 9).

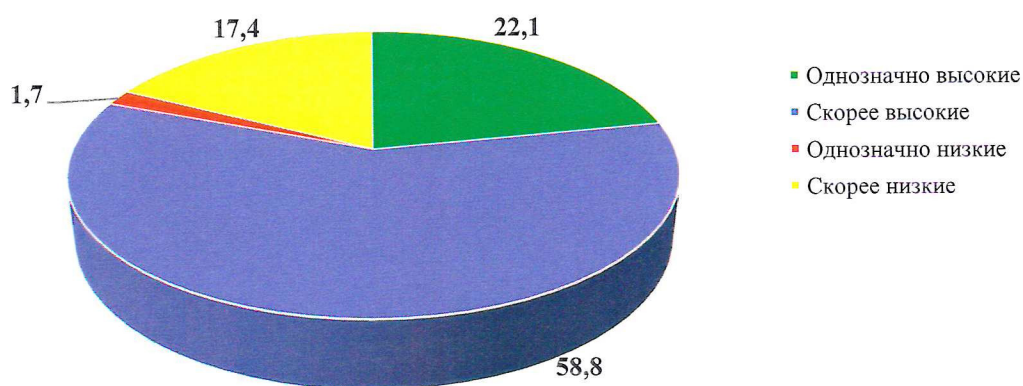


Рисунок 9 – Распределение мнений респондентов о перспективах развития ТИУ, %

Таким образом, большинство респондентов (80,9 %) достаточно высоко оценивают перспективы развития ТИУ, что в целом соответствует результату прошлого года.

При оценке компонентов социальной и профессиональной защищенности работников университета среднее значение уровня удовлетворенности в 2021 году составляет 4,01 балла, что выше уровня 2020 года на 0,13 балла.

Самое высокое значение респонденты показывают по критерию «организация помощи работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию (смерть близких, пожар, болезнь и т.д.)» – 4,11 балла, самое низкое – 3,9 балла по критерию «изменения и нововведения в университете». В целом все критерии оценки близкие к среднему значению (4,01 балла), что говорит о высоком уровне удовлетворенности работников университета компонентами социальной и профессиональной защищенности (рисунок 10).

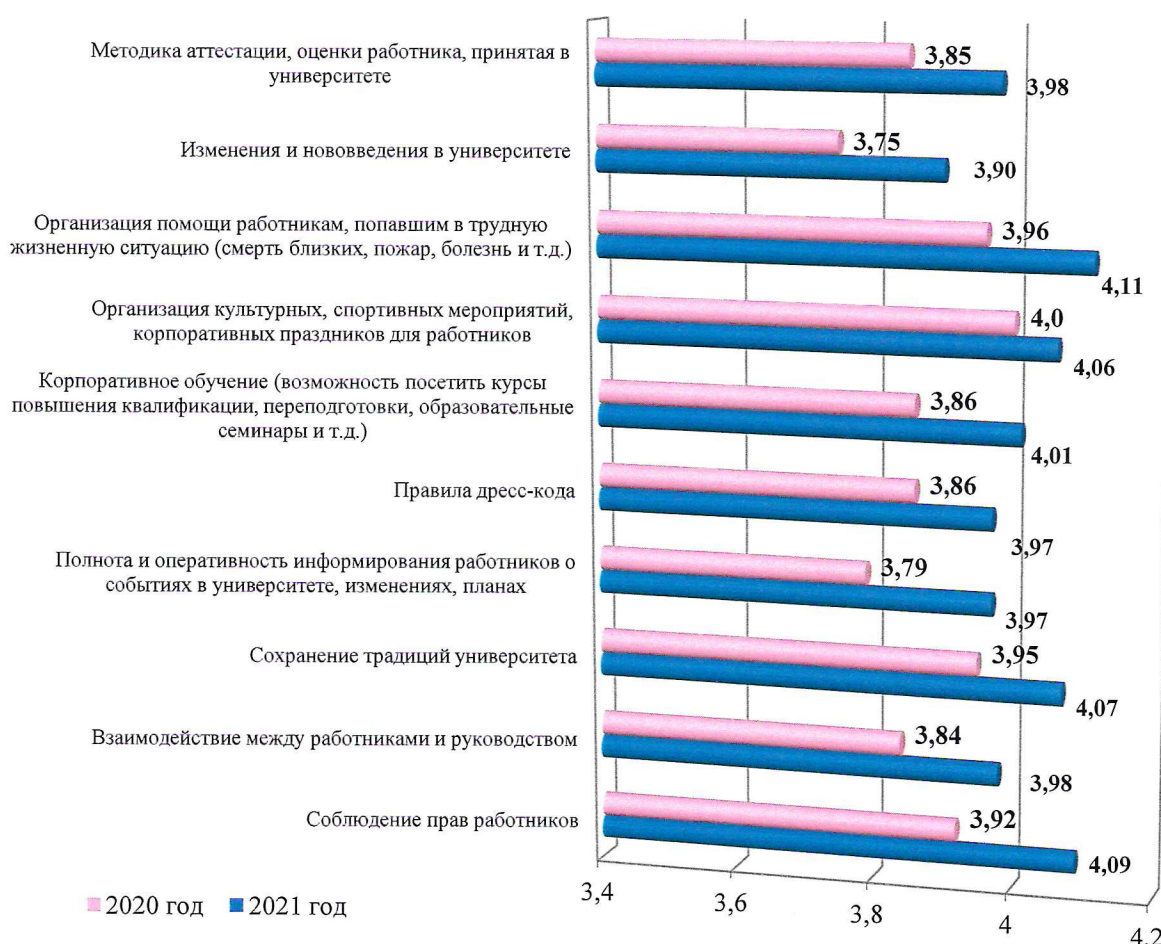


Рисунок 10 – Оценка компонентов социальной и профессиональной защищенности работников университета, баллы

При оценке корпоративных ценностей мнения респондентов распределились следующим образом (таблица 5).

Таблица 5 – Наиболее приоритетные корпоративные ценности

№	Критерии	2020 год		2021 год		Отклонение, %
		Количество, чел.	Удельный вес, %	Количество, чел	Удельный вес, %	
1.	Уважение к коллегам	290	63,7	731	67,4	+ 3,7
2.	Личная ответственность за свою работу	300	65,9	705	65,0	- 0,9
3.	Честность и добросовестность	284	62,4	680	62,7	+ 0,3
4.	Профессионализм и постоянное совершенствование	264	58,0	604	55,7	- 2,3
5.	Справедливость в оплате труда	225	49,5	520	48,0	- 1,5
6.	Хорошее управление, работа в команде	170	37,4	414	38,2	+ 0,8
7.	Сплоченность коллектива	176	38,7	414	38,2	- 0,5
8.	Самодисциплина	145	31,9	412	38,0	+ 6,1
9.	Результативность, достижение целей	147	32,3	363	33,5	+ 1,2
10.	Понимание важности роли каждого подразделения и отдельного сотрудника	142	31,2	338	31,2	-
11.	Гибкость в работе и в отношениях с сотрудниками	124	27,3	317	29,2	+ 1,9
12.	Открытость работников и руководства	125	27,5	253	23,3	- 4,2
13.	Гордость за свой университет	104	22,9	251	23,2	+ 0,3
14.	Возможность компромиссов	84	18,5	249	23,0	+ 4,5
15.	Открытость информации	108	23,7	243	22,4	- 1,3

Наиболее приоритетными корпоративными ценностями для работников университета неизменно на протяжении трех лет являются: уважение к коллегам (67,4%), личная ответственность за свою работу (65,0%), честность и добросовестность (62,7%) профессионализм и постоянное совершенствование (55,7%), справедливость в оплате труда (48,0%), что отражает в большей степени профессиональные характеристики сотрудников, чем личностные качества (рисунок 11).

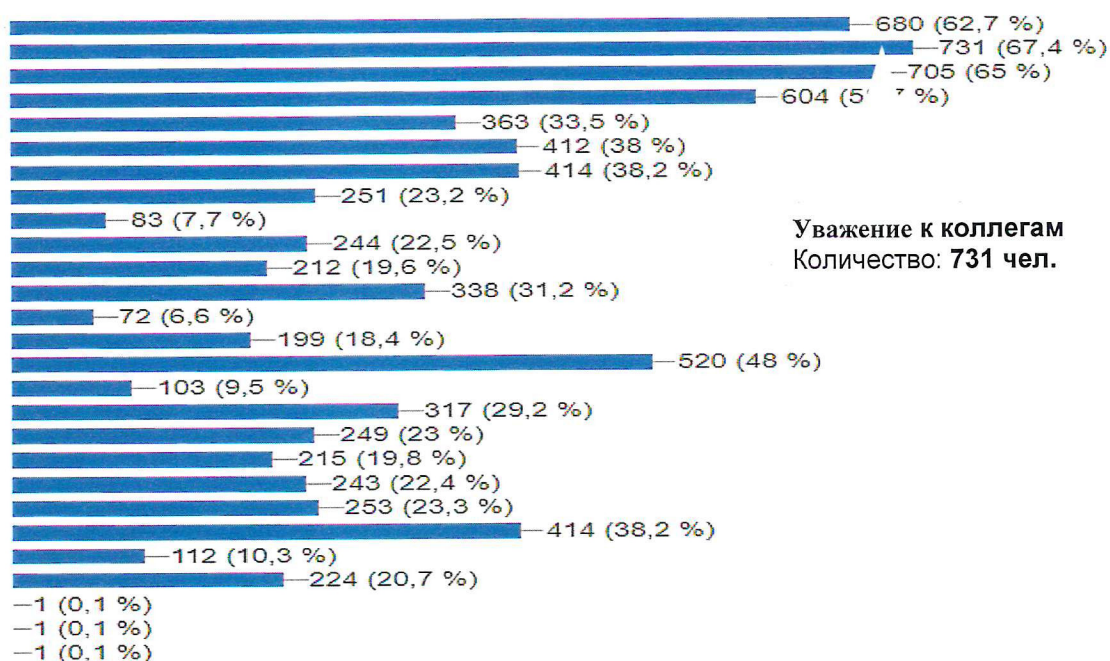


Рисунок 11 - Наиболее приоритетные корпоративные ценности, %

По сравнению с 2020 годом выросла доля работников, приоритетными корпоративными ценностями для которых являются: самодисциплина (на 6,1%), возможность компромиссов (на 4,5%), уважение к коллегам (на 3,7%), результативность, достижение целей (на 1,2%) гибкость в работе и в отношениях с сотрудниками (на 1,9%), хорошее управление, работа в команде (на 0,8%), честность и добросовестность (на 0,3%), гордость за свой университет (на 0,3%). Распределение мнений респондентов при оценке корпоративных ценностей в целом соответствует 2020 году.

На вопрос «В какой мере Вы можете назвать коллектив университета сплоченным объединенным «корпоративным духом», общими целями, нормами поведения, общими ценностями?» доминирующее большинство респондентов (48,0 %) считают, что коллектив университета частично можно считать сплоченным, 11,6% респондентов не считают коллектив университета сплоченным, что в целом соответствует распределению мнений респондентов 2020 года (рисунок 12).

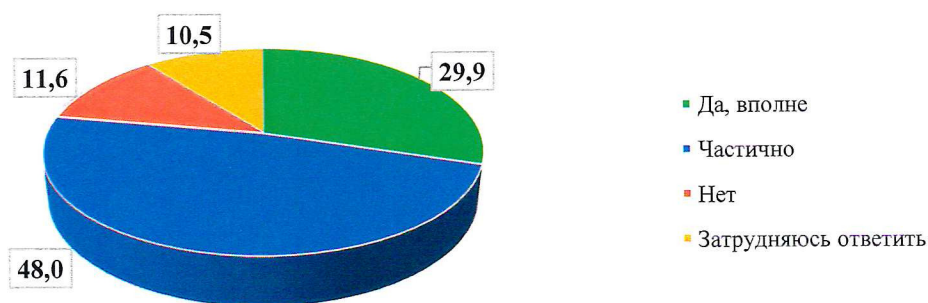


Рисунок 12 – Распределение мнений респондентов об уровне сплоченности коллектива университета, %

При оценке резервов повышения эффективности системы управления университетом выявлено, что основные резервы, по мнению респондентов, содержатся в стиле и методах управления (25,2%), в организации образовательного процесса (20,7%), в неиспользовании инициативы и творческого потенциала работников (18,1%), в отсутствии у работников творческой инициативы и в организации научной деятельности (14,5%). В прочие вошли ответы респондентов, имеющие не более 1,0% и, в целом не влияющие на основные результаты исследования по данному вопросу (рисунок 13).

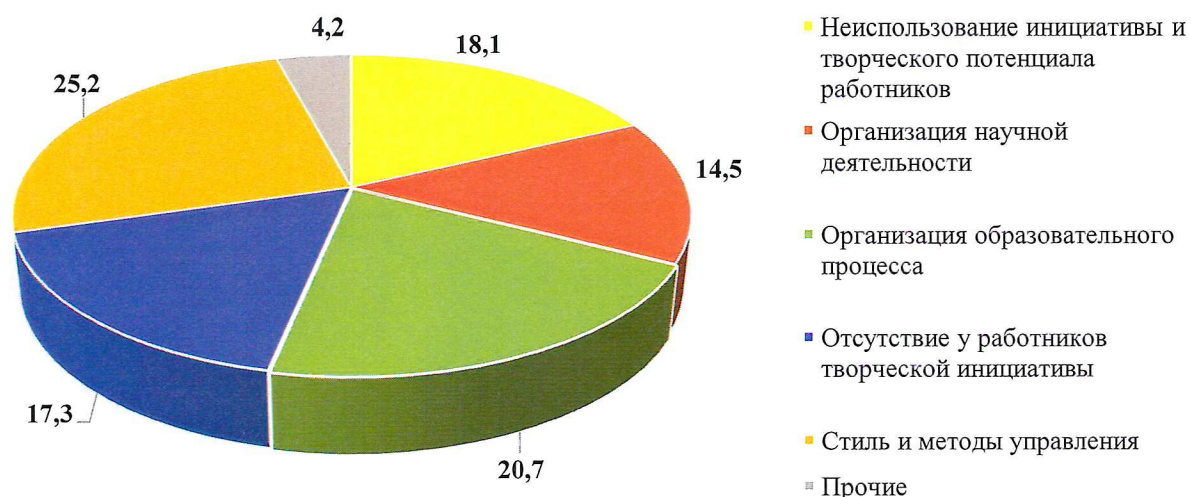


Рисунок 13 – Распределение мнений респондентов о резервах повышения эффективности системы управления университетом, %

Стиль руководства в университете, по мнению респондентов, стимулирует повышение квалификации работников и преподавателей, их карьерный рост – 53,9%, создает атмосферу деловитости, настойчивости в реализации поставленных задач, ориентации на получение результатов – 44,1%, создает атмосферу жесткой подчиненности, централизации – 39,8%, способствует координации, четкой организации структурированности деятельности – 38,7%. (Приложение 2).

Необходимый для реализации стиль руководства в университете, по мнению респондентов, повышает степень участия в принятии решений широких слоев работников и преподавателей университета – 42,5%, формирует единое мнение и усиливает стремление работать в единой команде – 41,7%, поощряет увлеченность работников университета делом и заботой о людях – 38,7%.

Целями, определяющими деятельность ТИУ в настоящее время, по мнению респондентов, являются: направление внимания коллектива на реформирование, обретение новых ресурсов и решение новых задач – 49,1%, направление приоритетного внимания коллектива на реализацию запросов

работодателей в образовательной и научно-исследовательской деятельности – 47,2%, направление внимание коллектива на атмосферу неизменности и стабильности – 46,9% (Приложение 3).

В действиях членов коллектива важнее всего сохранение многолетних университетских традиций – 46,7%, целевое напряжение сил и стремление к победе университета среди конкурентов – 42,3%.

В будущем, по мнению респондентов, стратегические цели университета должны направлять внимание коллектива на сохранение и развитие человеческих ресурсов – 41,5%, на обладание уникальной или новейшей научной продукцией и высокое качество академической подготовки – 38,8%.

Среди работников разных структурных подразделений наиболее высокий уровень удовлетворенности всеми НДУ характерен для педагогических работников – 4,25 балла, наиболее низкий 3,66 балла – для административно-хозяйственного персонала. Изменения среднего уровня удовлетворенности в разрезе категорий работников представлены в таблице 6.

Таблица 6 – Удовлетворенность работников всеми НДУ в разрезе категорий

Категории работников	Средняя оценка, баллы		Отклонение (+, -), баллы
	2020	2021	
Руководители структурных подразделений	3,79	3,82	+ 0,03
Административно-управленческий персонал и инженерно-технические работники	3,51	3,68	+ 0,17
Профессорско-преподавательский состав	4,08	4,10	+ 0,02
Педагогические работники	4,36	4,25	- 0,11
Учебно-вспомогательный персонал кафедр и отделений	3,70	3,76	+ 0,06
Научные и научно-технические работники	3,98	4,05	+ 0,07
Административно-хозяйственный персонал	3,51	3,66	+ 0,15

Респонденты мужского пола удовлетворены всеми НДУ в большей степени, чем респонденты женского пола. Показатель удовлетворенности всеми НДУ увеличился по сравнению с 2020 годом для лиц мужского пола на 0,12 балла, для лиц женского пола – на 0,01 балла. Изменения среднего уровня удовлетворенности по гендерному признаку представлены в таблице 7.

Таблица 7 – Удовлетворенность работников всеми НДУ по гендерному признаку

Гендерный признак	Средняя оценка, баллы		Отклонение (+; -)
	2020	2021	
Мужчины	3,91	4,03	+ 0,12
Женщины	3,98	3,99	+ 0,01

Среди работников разных возрастных категорий наиболее высокий уровень удовлетворенности всеми НДУ характерен для работников в возрасте свыше 51 года, наиболее низкий – для работников в возрасте от 26 до 39 лет. Изменения среднего уровня удовлетворенности работников по возрасту представлены в таблице 8.

Таблица 8 – Удовлетворенность работников всеми НДУ по возрасту

Группы работников по возрасту	Средняя оценка, баллы		Отклонение (+ -)
	2020	2021	
До 25 лет включительно	3,97	4,01	+ 0,04
От 26 до 39 лет	3,91	3,94	+ 0,03
От 39 до 50 лет	4,03	3,99	- 0,04
Свыше 51 года	3,94	4,03	+ 0,09

В целом средняя оценка уровня удовлетворенности работников всеми НДУ составляет **3,98** балла, увеличившись по сравнению с 2020 годом на 0,02 балла (в 2020 году средняя оценка составляла 3,96 балла), что в целом характеризует удовлетворенность работников как близкую к высокой.

Рекомендации:

1. Довести отчет до сведения руководителей структурных подразделений университета.
2. Руководителям структурных подразделений:
 - ознакомиться с уровнем удовлетворенности работников НДУ в соответствии с направлениями деятельности структурного подразделения;
 - проанализировать возможности повышения удовлетворенности работников отдельными НДУ в соответствии с направлениями деятельности структурного подразделения;
 - выявить возможности по повышению удовлетворенности работников отдельными НДУ;
 - разработать корректирующие мероприятия с целью повышения уровня удовлетворенности работников и включить их в план работы структурного подразделения.

Объем и состав генеральной и выборочной совокупностей

Категория работников	Объем генеральной совокупности ¹	Объем выборки	
		План ²	Факт
Руководители структурных подразделений	136	17	61
Административно-управленческий персонал и инженерно-технические работники	109	13	89
Административно-хозяйственный персонал	582	74	136
Профессорско-преподавательский состав	854	106	299
Педагогические работники	406	51	274
Учебно-вспомогательный персонал кафедр и отделений	504	63	186
Научные и научно-технические работники	158	20	39
Итого	2749	344	1084

¹ Информация представлена управлением по работе с персоналом.

² Объем выборочной совокупности работников по категориям, подлежащих исследованию (в соответствии с программой исследования).

Результаты управленческих взаимодействий ТИУ, по мнению
респондентов

№	Критерий	Реализуемый, чел.	Необходимый, чел.	Затрудняюсь ответить, чел.
1.	Стимулирует повышение квалификации работников и преподавателей, их карьерный рост	584	390	165
2.	Стимулирует предпринимательство, новаторство, внедрение инноваций	335	379	399
3.	Создает атмосферу деловитости, настойчивости в реализации поставленных задач, ориентации на получение результатов	478	345	284
4.	Способствует координации, четкой организации структурированности деятельности	419	415	265
5.	Создает атмосферу жесткой подчиненности, централизации	431	134	521
6.	Предопределяет самостоятельность подразделений университета	379	350	367
7.	Повышает степень участия в принятии решений широких слоев работников и преподавателей университета	268	461	344
8.	Поощряет коллективные формы работы	389	369	342
9.	Поощряет стремление отдельных подразделений к повышению их конкурентоспособности	368	356	371
10.	Формирует единодушие и усиливает стремление работать в единой команде	362	452	293
11.	Поощряет индивидуальный риск, свободу и самобытность работников и преподавателей университета	272	321	501
12.	Поощряет процессы реформирования в университете	346	313	441
13.	Поощряет увлеченность работников университета делом и заботой о людях	359	419	327

Цели университета, определяющие деятельность ТИУ, по мнению респондентов

№	Критерий	Реализуемый, чел.	Необходимый, чел.	Затрудняюсь ответить, чел.
1.	Университет направляет внимание коллектива на атмосферу неизменности и стабильности. В действиях членов коллектива важнее всего сохранение многолетних университетских традиций	508	309	290
2.	Университет направляет внимание коллектива на реформирование, обретение новых ресурсов и решение новых задач	532	349	226
3.	Университет направляет внимание коллектива на конкурентные действия и достижения. В действиях работников преобладает целевое напряжение сил и стремление к победе университета среди конкурентов.	459	316	328
4.	Университет направляет приоритетное внимание коллектива на реализацию запросов работодателей в образовательной и научно-исследовательской деятельности	512	324	279
5.	Университет направляет внимание коллектива на сохранение и развитие человеческих ресурсов	405	450	250
6.	Университет направляет внимание коллектива на обладание уникальной или новейшей научной продукцией и высокое качество академической подготовки	372	421	314