
	МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
	Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования <b>«Тюменский индустриальный университет»</b> Отдел мониторинга



УТВЕРЖДАЮ  
 Ректор

 В.В. Ефремова  
 \_\_\_\_\_ 2022 г.

Отчёт  
 по результатам анкетирования  
 «Удовлетворенность работников  
 направлениями деятельности университета»

Основание для проведения анкетирования – приказ ректора от 19.05.2022 № 352 «О проведении анкетирования». Период проведения анкетирования (заполнения анкет) – с 23.05.2022 по 17.06.2022.

Основные аспекты анкетирования:

- объекты – основные направления деятельности университета.
- респонденты – работники университета;
- объем выборки – 335 человек.

### 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	Уровень выполнения, %
Срок проведения анкетирования	23.05.2022 – 17.06.2022	23.05.2022 – 17.06.2022	100
Вид анкетирования	регулярное	регулярное	100
Тип анкетирования	online анкетирование	online анкетирование	100
Объем выборки, чел.	335	649	194
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 649 работников, что составляет 26,0 % от генеральной совокупности. Объем и состав генеральной и выборочной совокупностей представлен в приложении 1. При выборке 649 чел. из 2502 чел. доверительная вероятность (точность) составляет 95 %, а доверительный интервал (погрешность) 3,31 %, что соответствует требованиям репрезентативности исследования.

Среди опрошенных – работники всех категорий персонала университета, включая филиалы (по состоянию на 20.04.2022 численность работников составляет 2502 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.

### 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» (59,9 %) (рис.1).

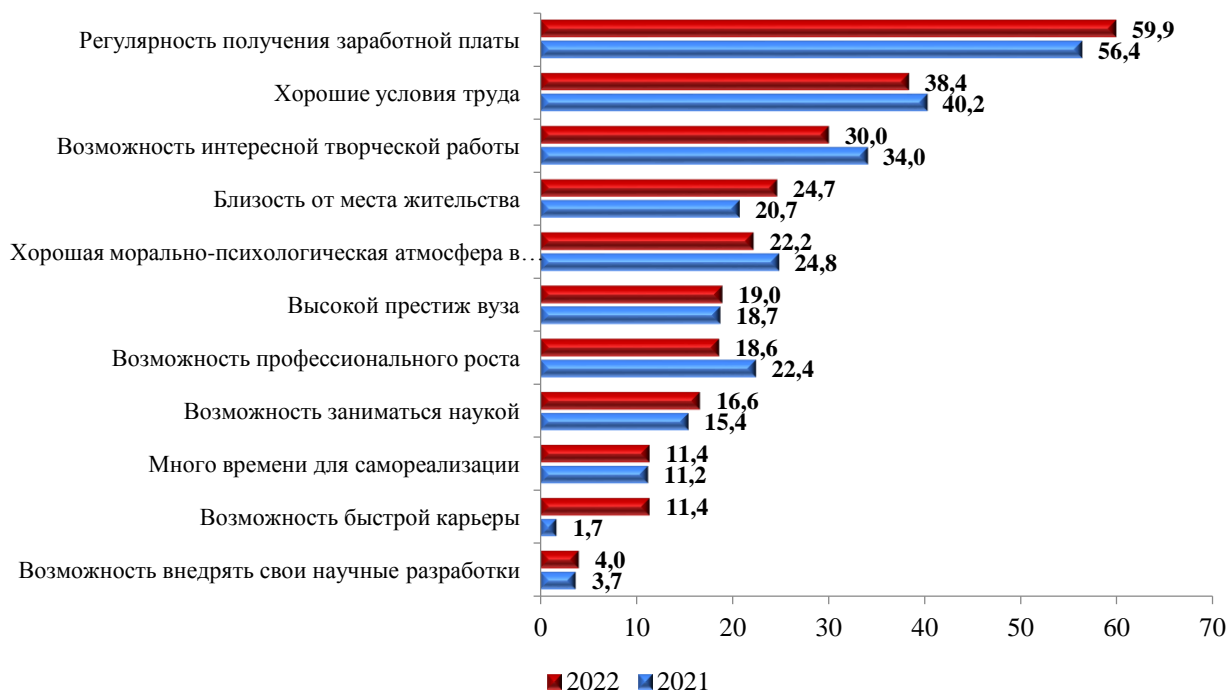


Рисунок 1 – Критерии выбора работы в вузе, %

Основными критериями выбора работы в вузе для работников университета стали: регулярность получения заработной платы (59,9%), хорошие условия труда (38,2%), возможность интересной творческой работы (30,0%), близость места жительства (24,7%), хорошая морально-психологическая атмосфера в коллективе (22,2%), высокий престиж вуза (19,0%), возможность профессионального роста (18,6%), возможность заниматься наукой (16,6%), 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	2021 год		2022 год		Отклонение, %
		Количество, чел.	Удельный вес, %	Количество, чел.	Удельный вес, %	
1.	Регулярность получения заработной платы	611	56,4	389	59,9	+ 3,5
2.	Возможность интересной творческой работы	369	34,0	195	30,0	– 4,0
3.	Хорошие условия труда	436	40,2	248	38,2	– 2,0
4.	Возможность профессионального роста	243	22,4	121	18,6	– 3,8
5.	Хорошая морально-психологическая атмосфера в коллективе	369	24,8	144	22,2	– 2,6
6.	Возможность заниматься наукой	167	15,4	108	16,6	+ 1,2
7.	Близость от места жительства	224	20,7	160	24,7	+ 4,0
8.	Высокий престиж вуза	203	18,7	123	19,0	+ 0,3
9.	Есть много времени для самореализации	121	11,2	74	11,4	+ 0,2
10.	Возможность внедрять свои научные разработки	40	3,7	26	4,0	+ 0,3
11.	Высокооплачиваемая работа	26	2,4	8	1,2	– 1,2
12.	Возможность быстрой карьеры	18	1,7	13	2,0	+ 0,3
13.	Прочие	Менее 10	Менее 1	Менее 10	Менее 1	–

По сравнению с 2021 годом увеличилась доля работников, выбравших работу в университете по причинам: близость от места жительства (на 4,0%), регулярность получения заработной платы на (на 3,5%), возможность заниматься наукой (на 1,2%), возможность быстрой карьеры, высокий престиж

вуза и возможность внедрять свои научные разработки (на 0,3%), много времени для самореализации (на 0,2%).

Отмечено снижение доли работников, выбравших работу в вузе по таким показателям как возможность интересной творческой работы (на 4,0%), возможность профессионального роста (на 3,8%), хорошая морально-психологическая атмосфера в коллективе (на 2,6%), хорошие условия труда (на 2,0%).

На вопрос «Насколько Вы довольны своей работой?» доминирующее большинство респондентов – скорее довольны, чем нет (71,3%), очень недовольны 10 человек, что составило 1,5% (рисунок 2).

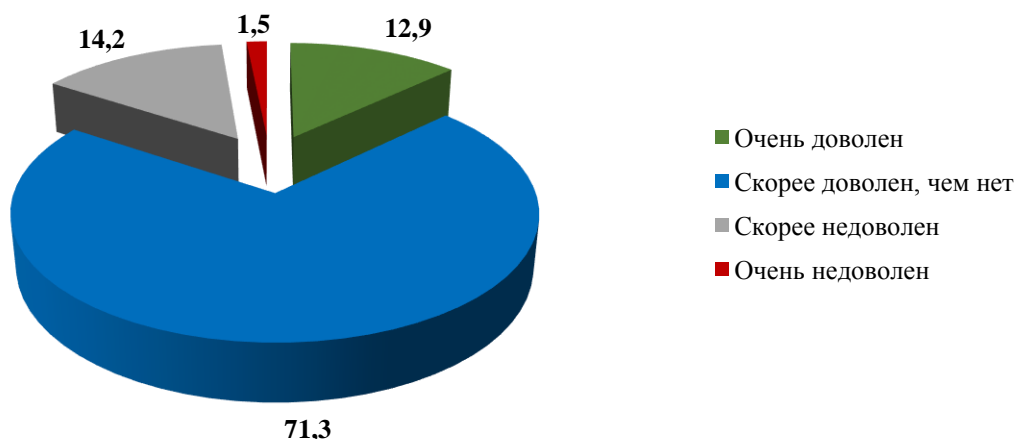


Рисунок 2 – Распределение мнений респондентов об удовлетворенности работой в вузе, %

Доля работников, довольных своей работой в целом соответствует уровню 2021 года (рисунок 3).

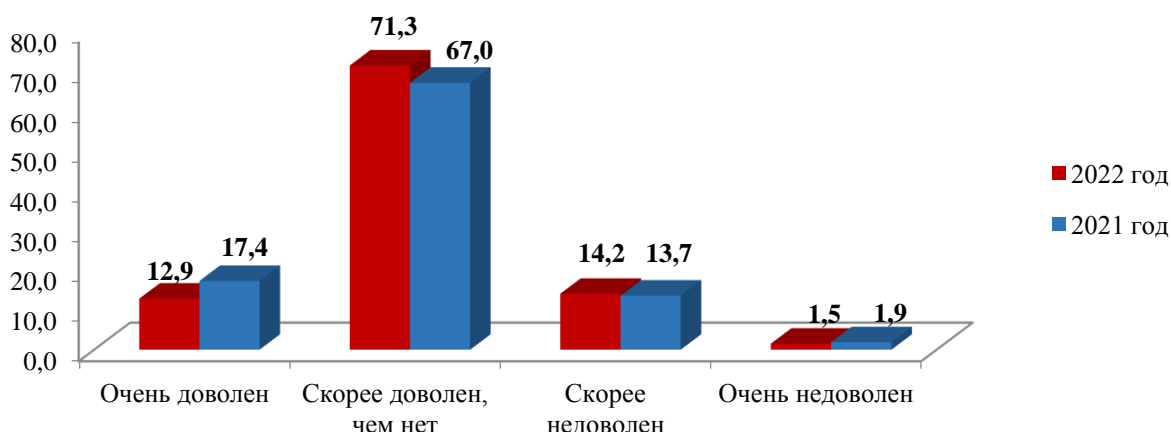


Рисунок 3 – Динамика удовлетворенности работой в вузе, %

При оценке направлений деятельности университета и условий работы сотрудников среднее значение уровня удовлетворенности составляет 3,93 балла. Самое высокое значение уровня удовлетворенности респонденты показывают по критерию «доступность информации о деятельности

университета» – 4,34 балла. Самое низкое – 3,44 балла по критерию «возможность участия преподавателей и работников в принятии управленческих решений». 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;
- фирменный стиль университета;
- охрана труда и его безопасность;
- возможность повышения квалификации;
- имидж университета;
- организация медицинского обслуживания;
- рекламно-информационная деятельность университета;
- организация досуга, работа спортивных секций;
- отношение со стороны руководства;
- морально-психологический климат в университете;
- ценности, миссия, видение, политика и стратегия, принципы, цели и задачи университета;
- организация системы питания.

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

- деятельность администрации университета;
- система менеджмента качества;
- система компьютерного обслуживания;
- мероприятия по увеличению доли молодых работников;
- деятельность и стиль руководства;
- условия оплаты труда;
- распределение полномочий в системе управления университета;
- управление изменениями в деятельности университета;
- признание заслуг, успехов и достижений;
- условия организации труда и оснащение рабочих мест.
- нематериальная система стимулирования труда;
- возможность участия преподавателей и сотрудников в принятии управленческих решений.

3) В наибольшей степени работники удовлетворены доступностью информации о деятельности университета (значение – 4,34, балла), а в наименьшей возможностью участия преподавателей и сотрудников в принятии управленческих решений (значение – 3,44 балла).

Изменение показателей удовлетворенности за период 2021 – 2022 годы представлено на рисунке 5.



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



Повышение удовлетворенности работников университета наблюдается по следующим НДУ: охрана труда и его безопасность (0,18 балла), фирменный стиль университета (0,16 балла), доступность информации о деятельности университета (0,13 балла), имидж университета (0,13 балла), рекламно-информационная деятельность университета (0,08 балла), организация досуга, работа спортивных секций (0,07 балла), морально-психологический климат в университете и возможность повышения квалификации (0,05 балла), организация медицинского обслуживания (0,04 балла).

Наибольшее снижение уровня удовлетворенности отмечено по следующим НДУ: возможность участия преподавателей и работников в принятии управленческих решений (на 0,43 балла), признание заслуг, успехов и достижений (на 0,32 балла), нематериальная система стимулирования труда (на 0,25 балла), управление изменениями в деятельности университета (на 0,24 балла).

Наибольшая доля респондентов оценивают общую атмосферу университета как доброжелательную (42,4%) и доброжелательную, но есть конфликты (40,4 %) (рисунок 6). Считают общую атмосферу университета недоброжелательной 4,8 % респондентов, неблагоприятной – 2,8 %, а 9,7 % участников анкетирования затруднились ответить на данный вопрос.

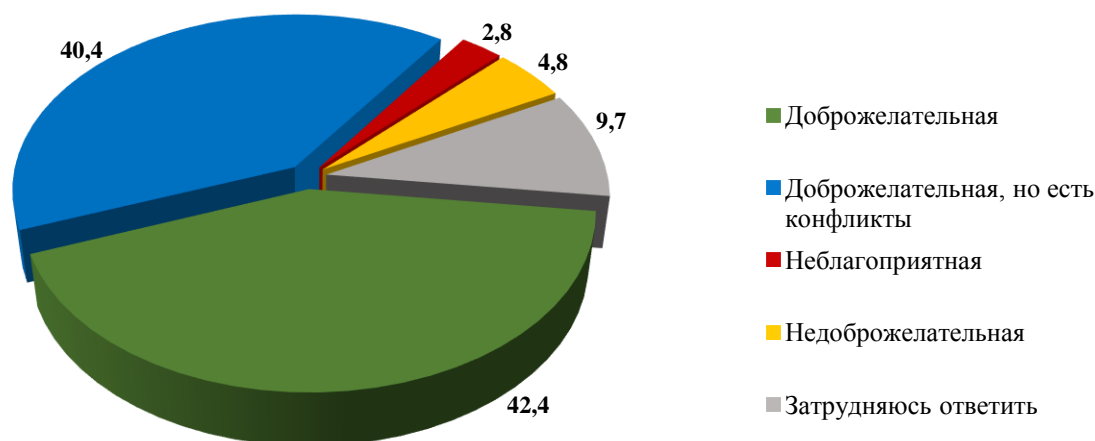


Рисунок 6 – Распределение мнений респондентов о состоянии общей атмосферы университета, %

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	2021 год		2022 год		Отклонение, %
		Количество, чел.	Удельный вес, %	Количество, чел.	Удельный вес, %	
1.	Высокая степень бюрократизма	465	42,9	279	43,0	+ 0,1
2.	Низкая вовлеченность коллектива в процесс обсуждения и принятия управленческих решений	401	37,0	236	36,4	- 0,6
3.	Формальное отношение к функциональным обязанностям работников	325	30,0	195	30,0	-
4.	Постоянный рост аппарата управления	239	22,0	175	27,0	+ 5,0
5.	Низкая информированность работников	215	19,8	164	25,3	+ 5,5
6.	Некомпетентность руководства	120	11,1	90	13,9	+ 2,8
7.	Отсутствие у подчиненных самостоятельности в принятии решений	231	21,3	115	17,7	- 3,6
8.	Инертность работников университета	202	18,6	119	18,3	- 0,3
9.	Низкий профессиональный уровень работников	89	8,2	47	7,2	- 1,0
10.	Сопrotивление коллектива университета нововведениям	127	11,7	72	11,1	- 0,6
11.	Прочие	Менее 10	Менее 1	Менее 10	Менее 1	-

Основными проблемами, по мнению респондентов, как и в 2021 году являются: высокая степень бюрократизма (43,0%), низкая вовлеченность коллектива в процесс обсуждения и принятия управленческих решений (36,7%), формальное отношение к функциональным обязанностям работников

(30,0%), постоянный рост аппарата управления (27,0%), низкая информированность работников (25,3%) (рисунок 7).

В числе прочих работники университета указывают следующие проблемы: высокая степень загруженности преподавателей, требуется обновление технического оснащения кабинетов и лабораторий, увеличение доли молодых кадров.



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).

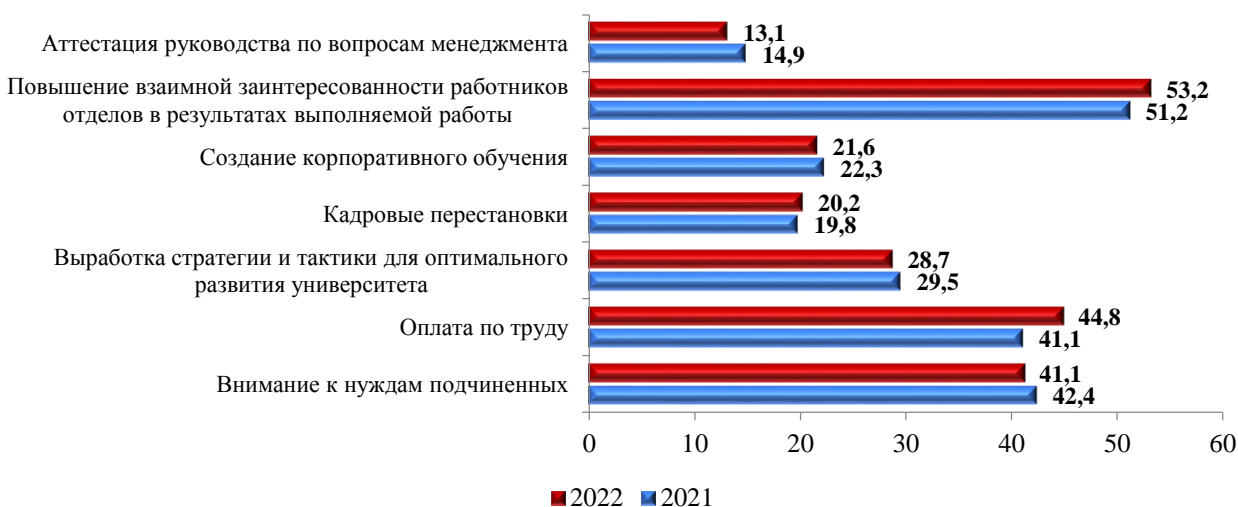


Рисунок 8 – Основные решения выявленных проблем, препятствующих обеспечению эффективности работы университета, %

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	2021 год		2022 год		Отклонение, %
		Количество, чел.	Удельный вес, %	Количество, чел.	Удельный вес, %	
1.	Повышение взаимной заинтересованности работников отделов в результатах выполняемой работы	555	51,2	345	53,2	+ 2,0
2.	Внимание к нуждам подчиненных	460	42,4	267	41,1	– 1,3
3.	Оплата по труду	446	41,1	291	44,8	+ 3,7
4.	Выработка стратегии и тактики для оптимального развития университета	320	29,5	186	28,7	– 0,8
5.	Кадровые перестановки	215	19,8	131	20,2	+ 0,4
6.	Создание корпоративного обучения	242	22,3	140	21,6	– 0,7
7.	Аттестация руководства по вопросам менеджмента	162	14,9	85	13,1	– 1,8
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 – 53,2%, оплата по труду – 44,8%, внимание к нуждам подчиненных – 41,1%, выработка стратегии и тактики для оптимального развития университета – 28,7%. Большинство из этих решений реализовывались в рамках программы развития опорного университета.

Большинство респондентов (79,3 %) достаточно высоко оценивают перспективы развития ТИУ: 60,7 % ответивших уверены, что перспективы «скорее высокие», «однозначно высокие» – 18,6 %, что в целом соответствует результату прошлого года (рисунок 9). Однако, 19,1% отметили перспективы

развития университета как «скорее низкие», а 1,5 % – как «однозначно низкие».

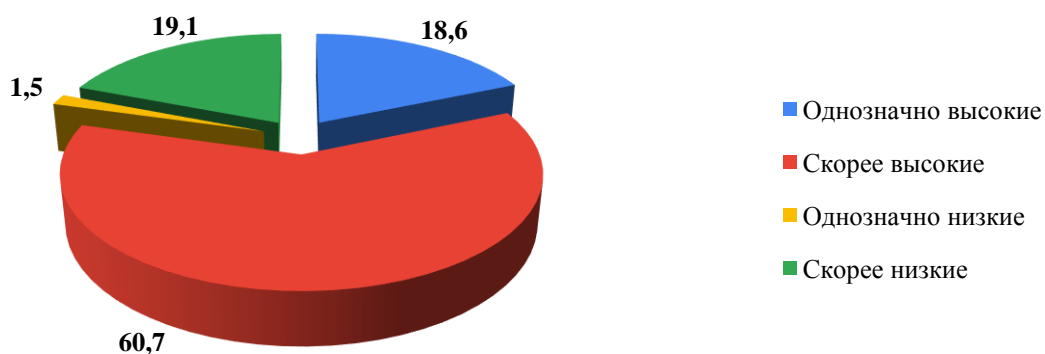


Рисунок 9 – Распределение мнений респондентов о перспективах развития ТИУ, %

При оценке компонентов социальной и профессиональной защищенности работников университета среднее значение уровня удовлетворенности в 2022 году составляет 4,03 балла, что выше уровня 2021 года на 0,02 балла (рисунок 10).

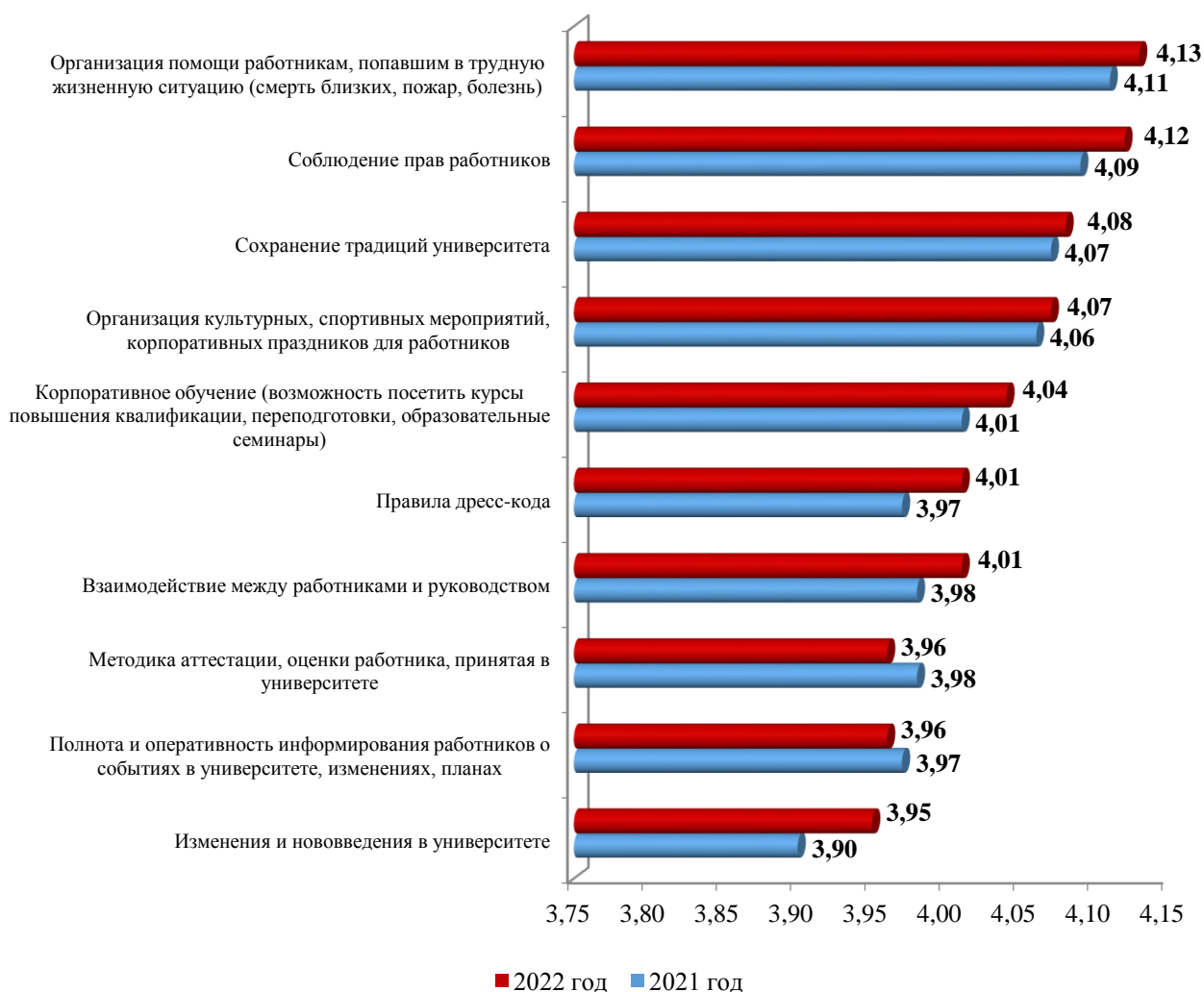


Рисунок 10 – Оценка компонентов социальной и профессиональной защищенности работников университета, баллы

Самое высокое значение респонденты показывают по критерию «организация помощи работникам, попавшим в трудную жизненную ситуацию (смерть близких, пожар, болезнь и т.д.)» – 4,13 балла, самое низкое – 3,95 балла по критерию «изменения и нововведения в университете». В целом все критерии оценки близкие к среднему значению (4,03 балла), что говорит о высоком уровне удовлетворенности работников университета компонентами социальной и профессиональной защищенности.

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

Таблица 5 – Наиболее приоритетные корпоративные ценности

№	Критерии	2021 год		2022 год		Отклонение, %
		Количество, чел.	Удельный вес, %	Количество, чел.	Удельный вес, %	
1.	Уважение к коллегам	731	67,4	428	65,9	– 1,5
2.	Личная ответственность за свою работу	705	65,0	412	63,5	– 1,5
3.	Честность и добросовестность	680	62,7	411	63,3	+ 0,6
4.	Профессионализм и постоянное совершенствование	604	55,7	401	61,8	+6,1
5.	Справедливость в оплате труда	520	48,0	311	47,9	– 0,1
6.	Хорошее управление, работа в команде	414	38,2	228	35,1	– 3,1
7.	Сплоченность коллектива	414	38,2	263	40,5	+2,3
8.	Самодисциплина	412	38,0	236	36,4	– 1,6
9.	Результативность, достижение целей	363	33,5	196	30,2	– 3,3
10.	Понимание важности роли каждого подразделения и отдельного сотрудника	338	31,2	211	32,5	+1,3
11.	Гибкость в работе и в отношениях с сотрудниками	317	29,2	171	26,3	–2,9
12.	Открытость работников и руководства	253	23,3	150	23,1	– 0,2
13.	Гордость за свой университет	251	23,2	158	24,3	+ 1,1
14.	Возможность компромиссов	249	23,0	126	19,4	–3,6
15.	Открытость информации	243	22,4	138	21,3	– 1,1

Наиболее приоритетными корпоративными ценностями для работников университета неизменно на протяжении трех лет являются: уважение к коллегам (65,9 %), личная ответственность за свою работу (63,5 %), честность и добросовестность (63,3 %) профессионализм и постоянное совершенствование (57,0 %), справедливость в оплате труда (47,9 %), что отражает в большей степени профессиональные характеристики сотрудников, чем личностные качества (рисунок 11).

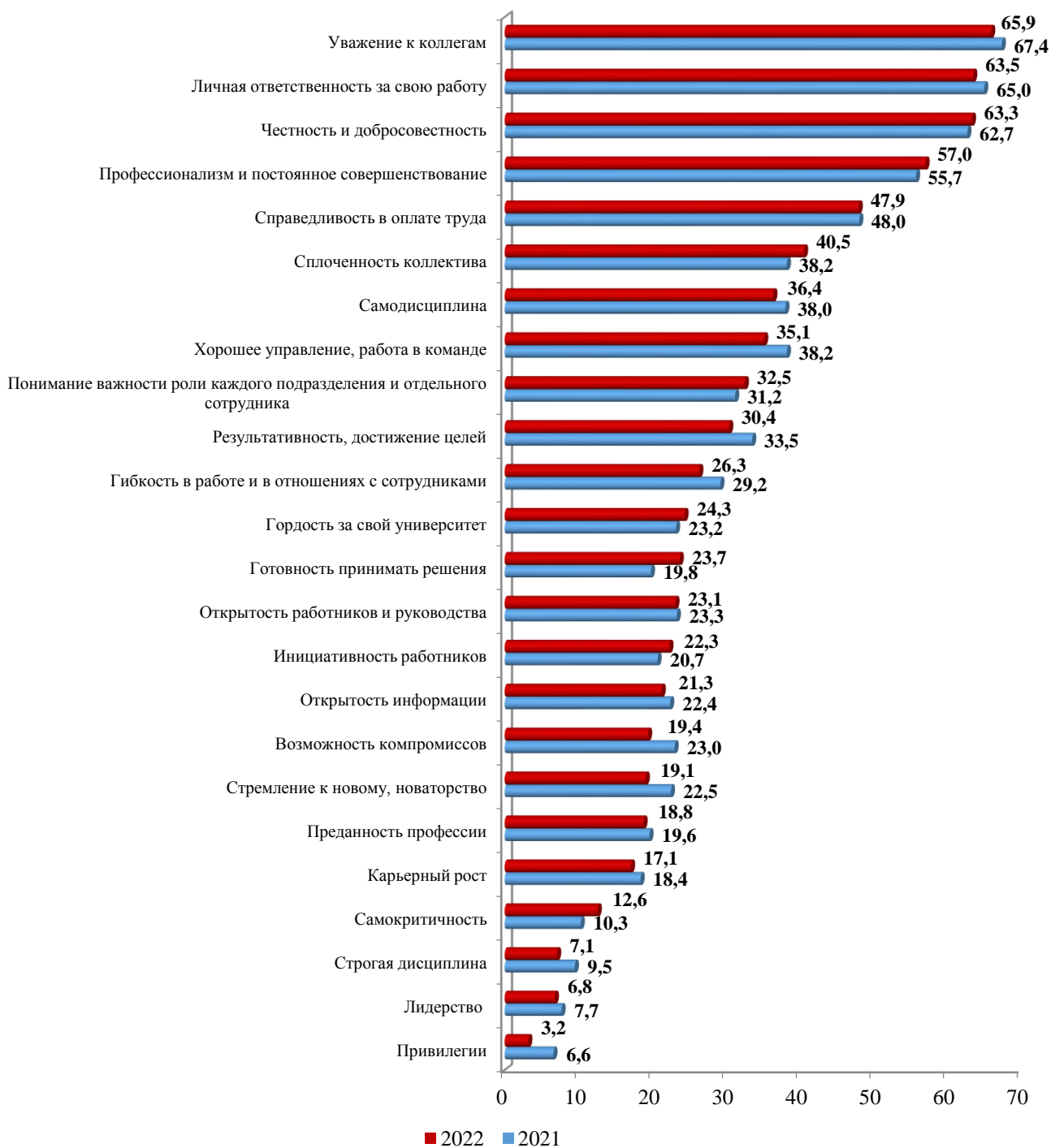


Рисунок 11 - Наиболее приоритетные корпоративные ценности, %

По сравнению с 2021 годом выросла доля работников, приоритетными корпоративными ценностями для которых являются: профессионализм и постоянное совершенствование (на 6,1%), сплоченность коллектива (на 2,3%), понимание важности роли каждого подразделения и отдельного сотрудника (на 1,3%), гордость за свой университет (на 1,1%), Честность и добросовестность (на 0,6%). Распределение мнений респондентов при оценке корпоративных ценностей в целом соответствует 2021 году.

На вопрос «В какой мере Вы можете назвать коллектив университета сплоченным объединенным «корпоративным духом», общими целями, нормами поведения, общими ценностями?» доминирующее большинство респондентов (50,2 %) отмечают, что коллектив университета частично можно считать сплоченным, 13,3% респондентов не считают коллектив университета сплоченным, что в целом соответствует распределению мнений респондентов 2021 года (рисунок 12).

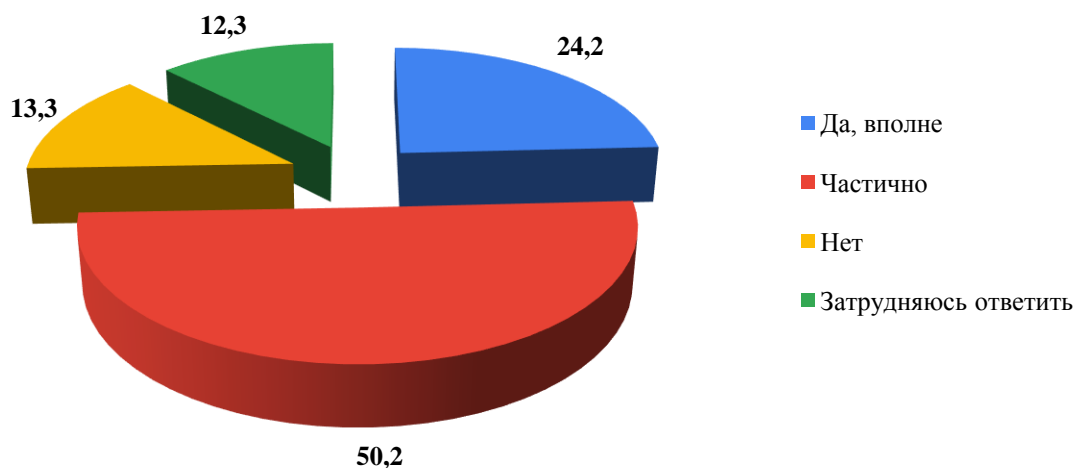


Рисунок 12 – Распределение мнений респондентов об уровне сплоченности коллектива университета, %

При оценке резервов, повышения эффективности системы управления университетом выявлено, что основные резервы, по мнению респондентов, содержатся в организации образовательного процесса (23,6%), в стиле и методах управления (21,3%), в организации научной деятельности (17,1%), в отсутствии у работников творческой инициативы (16,8%), неиспользовании инициативы и творческого потенциала работников (16,2%). В прочие вошли ответы респондентов, имеющие не более 2,0 % и, в целом не влияющие на основные результаты исследования по данному вопросу. Затруднились ответить на данный вопрос 2,6 % респондентов (рисунок 13).



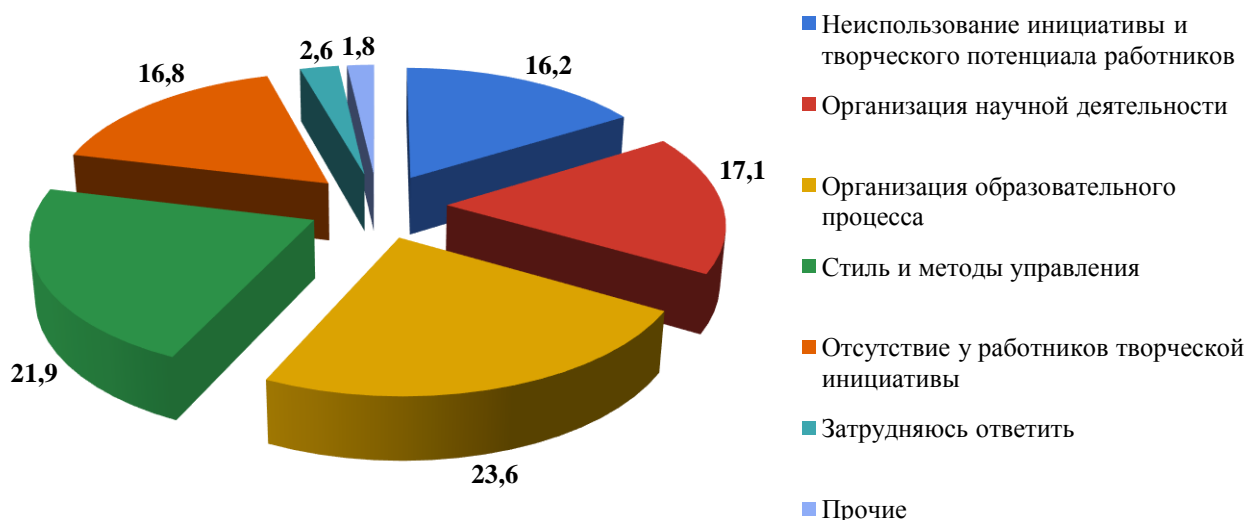


Рисунок 13 – Распределение мнений респондентов о резервах повышения эффективности системы управления университетом, %

Стиль руководства в университете, по мнению респондентов, стимулирует повышение квалификации работников и преподавателей, их карьерный рост – 44,7%, создает атмосферу деловитости, настойчивости в реализации поставленных задач, ориентации на получение результатов – 37,0%, создает атмосферу жесткой подчиненности, централизации – 34,2%, поощряет стремление отдельных подразделений к повышению их конкурентоспособности – 31,4%. (Приложение 2).

Необходимый для реализации стиль руководства в университете, по мнению респондентов, формирует единоклассные и усиливает стремление работать в единой команде – 42,5%, стимулирует повышение квалификации работников и преподавателей, их карьерный рост и повышает степень участия в принятии решений широких слоев работников и преподавателей университета – 41,1%, поощряет увлеченность работников университета делом и заботой о людях – 40,5%.

Целями, определяющими деятельность ТИУ в настоящее время, по мнению респондентов, являются: направление внимания коллектива на атмосферу неизменности и стабильности – 42,4, на реализацию запросов работодателей в образовательной и научно-исследовательской деятельности – 41,3%, на реформирование, обретение новых ресурсов и решение новых задач – 41,1% (Приложение 3).

В действиях членов коллектива преобладает целевое напряжение сил и стремление к победе университета среди конкурентов – 35,0 %.

В будущем, по мнению респондентов, стратегические цели университета должны направлять внимание коллектива на сохранение и развитие человеческих ресурсов – 43,0%, на обладание уникальной или новейшей научной продукцией и высокое качество академической подготовки – 40,7%.

Среди работников разных структурных подразделений наиболее высокий уровень удовлетворенности всеми НДУ характерен для педагогических работников – 4,17 балла, наиболее низкий 3,75 балла – для научных и научно-технических работников. 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
	2021	2022	
Административно-управленческий персонал	3,68	3,82	+ 0,14
Профессорско-преподавательский состав	4,10	4,06	- 0,04
Педагогические работники	4,25	4,17	- 0,08
Научные и научно-технические работники	4,05	3,75	- 0,30
Административно-хозяйственный персонал и инженерно-технические работники	3,66	3,81	+ 0,15
Учебно-вспомогательный персонал кафедр и отделений	3,76	3,95	+ 0,19

Респонденты мужского пола удовлетворены всеми НДУ в большей степени, чем респонденты женского пола. Показатель удовлетворенности всеми НДУ изменился по сравнению с 2021 годом незначительно. 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 (+; -)
	2021	2022	
Мужчины	4,03	4,01	- 0,02
Женщины	3,99	3,95	- 0,04

Среди работников разных возрастных категорий наиболее высокий уровень удовлетворенности всеми НДУ характерен для работников в возрасте до 25 лет включительно, наиболее низкий – для работников в возрасте от 39 до 50 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 (+ -)
	2021	2022	
До 25 лет включительно	4,01	4,10	+ 0,09
От 26 до 39 лет	3,94	3,95	+ 0,01
От 39 до 50 лет	3,99	3,88	- 0,11
Свыше 51 года	4,03	4,01	- 0,02

В целом средняя оценка уровня удовлетворенности работников всеми направлениями деятельности университета составляет 3,93 балла, что в целом характеризует удовлетворенность работников как близкую к высокой.

Среднее значение уровня удовлетворенности компонентами социальной и профессиональной защищенности работников университета в 2022 году составляет 4,03 балла, что выше уровня прошлого года на 0,2 балла и характеризует удовлетворенность работников как высокую.

### 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;
  - 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 <sup>1</sup>	Объем выборки	
		План <sup>2</sup>	Факт
Административно-управленческий персонал	55	7	34
Административно-хозяйственный персонал и инженерно-технические работники	680	91	158
Профессорско-преподавательский состав	817	110	208
Педагогические работники	372	50	124
Учебно-вспомогательный персонал кафедр и отделений	473	63	111
Научные и научно-технические работники	105	14	14
<b>Итого</b>	<b>2502</b>	<b>335</b>	<b>649</b>

<sup>1</sup> Численность работников рассчитана по состоянию на 20.04.2022.

<sup>2</sup> 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	290	267	118
2.	Стимулирует предпринимательство, новаторство, внедрение инноваций	182	222	259
3.	Создает атмосферу деловитости, настойчивости в реализации поставленных задач, ориентации на получение результатов	240	209	210
4.	Способствует координации, четкой организации структурированности деятельности	198	259	202
5.	Создает атмосферу жесткой подчиненности, централизации	222	87	351
6.	Предопределяет самостоятельность подразделений университета	159	208	291
7.	Повышает степень участия в принятии решений широких слоев работников и преподавателей университета	134	267	257
8.	Поощряет коллективные формы работы	187	225	248
9.	Поощряет стремление отдельных подразделений к повышению их конкурентоспособности	204	190	267
10.	Формирует единомыслие и усиливает стремление работать в единой команде	174	276	204
11.	Поощряет индивидуальный риск, свободу и самобытность работников и преподавателей университета	125	189	340
12.	Поощряет процессы реформирования в университете	169	178	312
13.	Поощряет увлеченность работников университета делом и заботой о людях	149	263	247

## 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	275	212	183
2.	Университет направляет внимание коллектива на реформирование, обретение новых ресурсов и решение новых задач	267	218	174
3.	Университет направляет внимание коллектива на конкурентные действия и достижения. В действиях работников преобладает целевое напряжение сил и стремление к победе университета среди конкурентов.	227	195	239
4.	Университет направляет приоритетное внимание коллектива на реализацию запросов работодателей в образовательной и научно-исследовательской деятельности	268	192	199
5.	Университет направляет внимание коллектива на сохранение и развитие человеческих ресурсов	205	279	177
6.	Университет направляет внимание коллектива на обладание уникальной или новейшей научной продукцией и высокое качество академической подготовки	177	264	215

## Лист согласования

Внутренний документ "Отчет по результатам анкетирования «Удовлетворенность работников направлениями деятельности университета»"

Документ подготовил: Пичуева Ирина Альбертовна

Документ подписал: Ефремова Вероника Васильевна

Серийный номер ЭП	Должность	ФИО	ИО	Результат	Дата	Комментарий
	Проректор по образовательной деятельности	Абдразаков Раис Ильясович		Согласовано	24.11.2022	