



**ФИЛИАЛ АВТОНОМНОЙ НЕКОММЕРЧЕСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ИНСТИТУТ ДЕЛОВОЙ КАРЬЕРЫ» В ТЮМЕНСКОЙ ОБЛАСТИ  
(Филиал АНО ВО «ИДК» в Тюменской области)**

Результаты опросов педагогических и научных работников об удовлетворенности условиями и организацией образовательной деятельности, проведенного в 2022-2023 учебном году, в рамках реализации образовательной программы высшего образования по направлению подготовки

**40.03.01 Юриспруденция**

**направленность (профиль):** «Гражданское право и процесс», «Уголовное право и процесс», «Уголовно-правовой», «Гражданско-правовой»

В анкетировании приняли участие 20 преподавателей, что составило 70% от количества научно-педагогических работников, реализующих программу.

Согласие научно-педагогических кадров на участие в анкетировании и обработку персональных данных получено.

Результаты анкетирования

Таблица 1.

Вопрос 1. «Насколько Вы удовлетворены доступностью информации о делах Филиала»

Источник информации	Полностью удовлетворён	Частично удовлетворён	Не удовлетворён	Затрудняюсь ответить
Администрация	20	0	0	0
Кафедры	20	0	0	0
Учебно-методический отдел	20	0	0	0
Отдел кадров	20	0	0	0
Другие службы	19	1	0	0

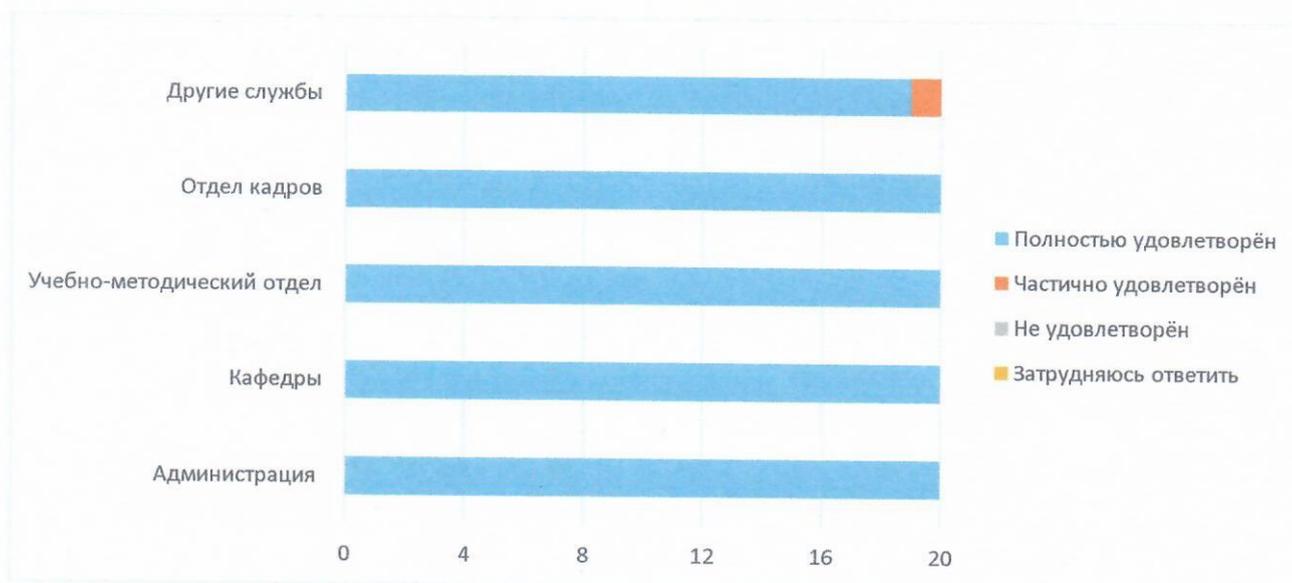


Диаграмма 1. Результаты опроса по вопросу 1.

Таблица 2.

Вопрос 2. «В жизни вуза имеется много различных сторон и аспектов, которые, так или иначе, затрагивают каждого преподавателя и сотрудника. Оцените, насколько Вы удовлетворены?»

Источник информации	Полностью удовлетворён	Частично удовлетворён	Не удовлетворён	Затрудняюсь ответить
1. Участие в принятии управленческих решений	19	1	0	0
2. Признанием Ваших успехов и достижений	20	0	0	0
3. Деятельностью администрации вуза	20	0	0	0
4. Удобством работы и услугами, имеющимися в Филиале	20	0	0	0
5. Охраной труда и его безопасностью	20	0	0	0
6. Управлением изменениями в деятельности Филиала	18	2	0	0
7. Системой питания, медицинского и другого обслуживания	19	1	0	0

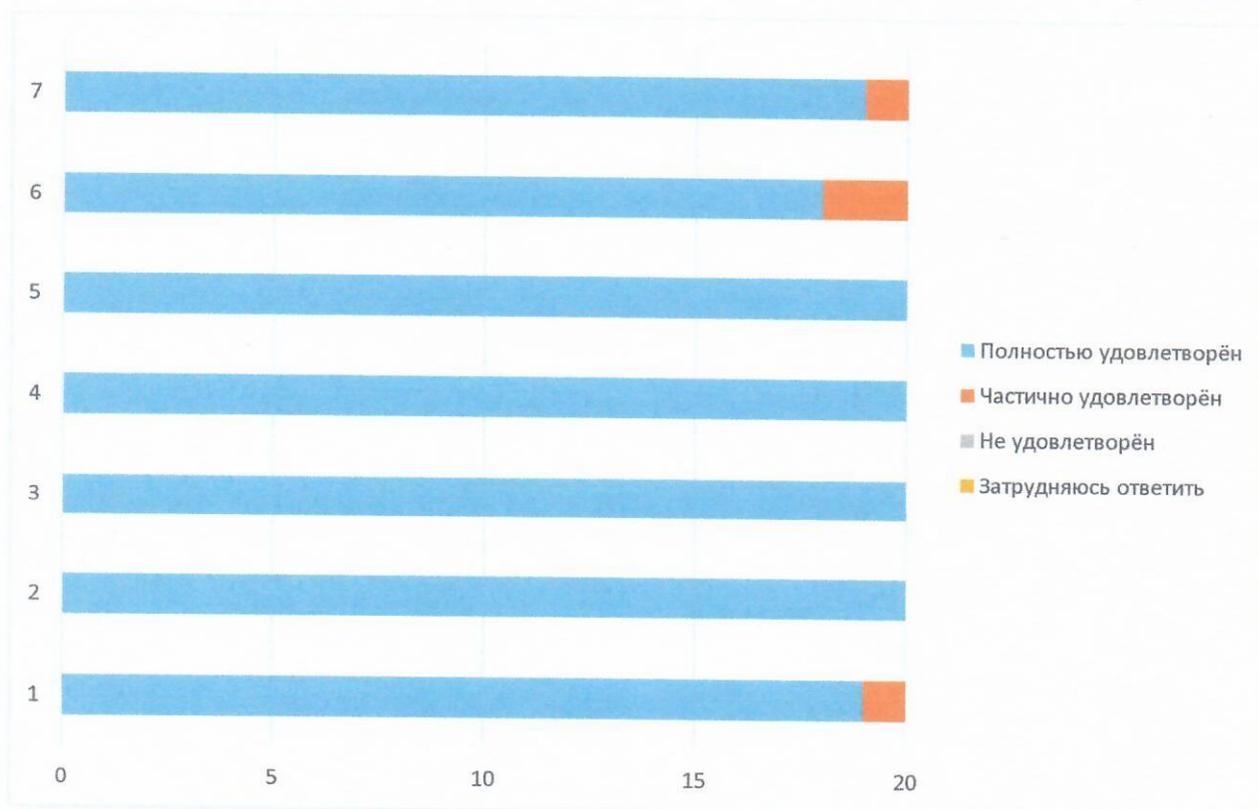


Диаграмма 2. Результаты опроса по вопросу 2.

Таблица 3.

Вопрос 3. Насколько Вы удовлетворены:

Источник информации	Полностью удовлетворён	Частично удовлетворён	Не удовлетворён	Затрудняюсь ответить
Отношением с администрацией	19	0	0	1
Отношениями с непосредственным руководством	19	0	0	1
Отношениями с коллегами на кафедре	20	0	0	0
Отношениями со студентами	18	2	0	0

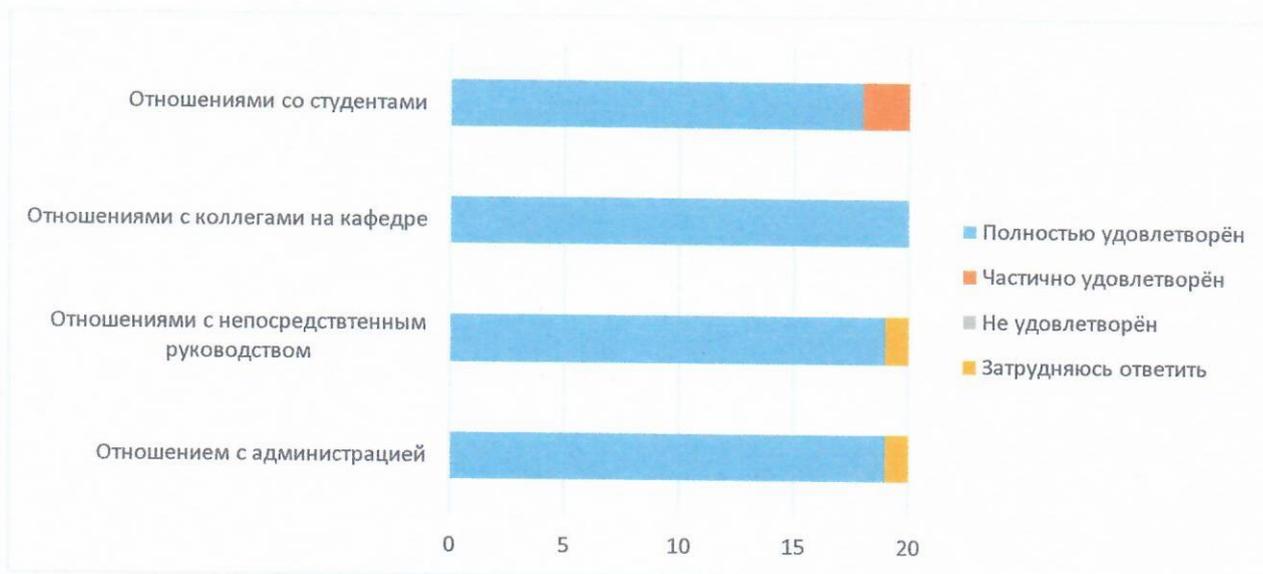


Диаграмма 3. Результаты опроса по вопросу 3.

Таблица 4.

Вопрос 4. «Оцените материально-техническую обеспеченность учебного процесса»

Источник информации	Полностью удовлетворён	Частично удовлетворён	Не удовлетворён	Затрудняюсь ответить
1. Наличием необходимой литературы в библиотеке Филиала	20	0	0	0
2. Наличие компьютеров, используемых в учебном процессе	20	0	0	0
3. Количество мест в читальном зале	20	0	0	0
4. Наличие учебного и научного оборудования, инструментов, материалов	18	1	0	1
5. Наличие лабораторий и специализированных аудиторий, сооружений	19	1	0	0
6. Наличие спортивного оборудования	19	1	0	0

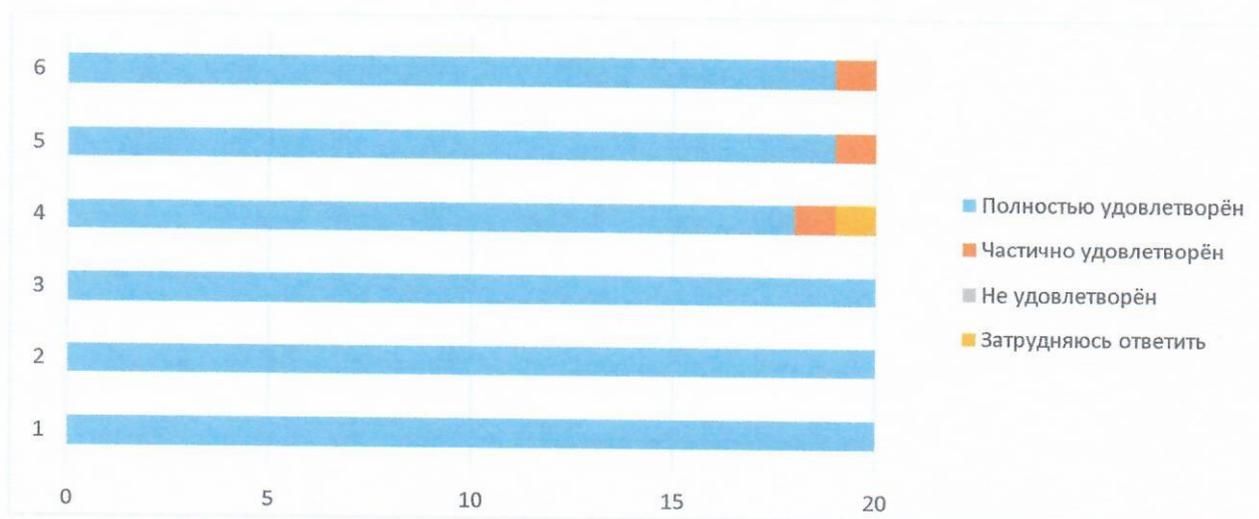


Диаграмма 4. Результаты опроса по вопросу 4.

Таблица 5.

Вопрос 5. «Удовлетворены ли Вы ролью Института и Филиала в обществе и в соответствующей профессиональной области?»

Источник информации	Полностью удовлетворён	Частично удовлетворён	Не удовлетворён	Затрудняюсь ответить
Удовлетворены ли Вы ролью Института и Филиала в обществе и в соответствующей профессиональной области?	20	0	0	0

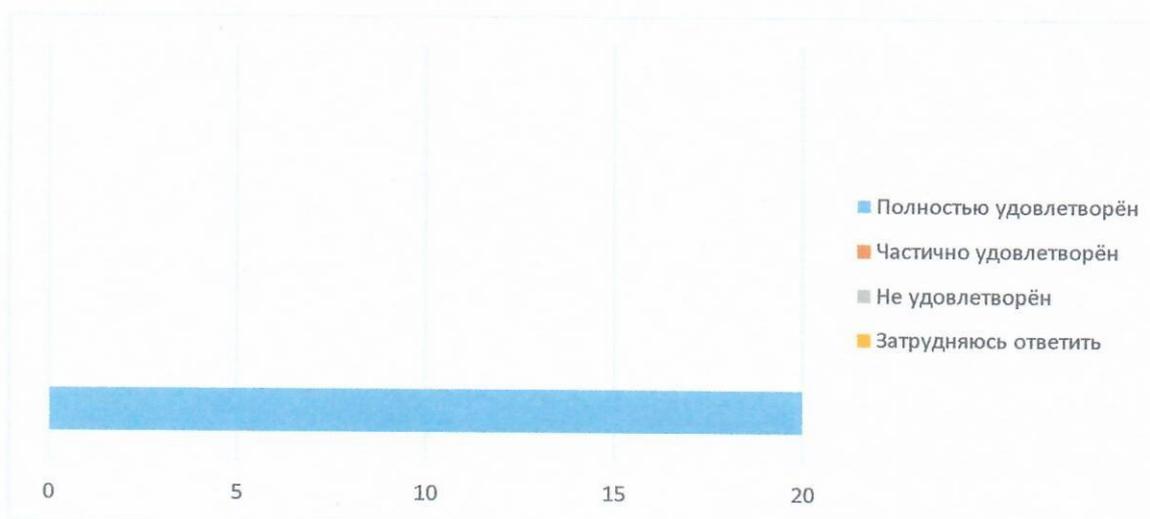


Диаграмма 5. Результаты опроса по вопросу 5.

Оценка качества деятельности научно-педагогического работника и его профессионального мастерства является важной составляющей внутренней системы оценки качества образования Филиала, служит основанием для решения задач управления качеством образования в организации и качеством подготовки обучающихся. Вместе с тем, выстраивание единой и непрерывной единой и непрерывной системы адресного научно-методического сопровождения роста педагогического мастерства способствует повышению качества образования на всех уровнях.

## Оценочная шкала результатов анкетирования

Степень удовлетворённости	Процентный интервал удовлетворенности
Неудовлетворённость	До 50%
Частичная неудовлетворённость	От 50% до 65%
Частичная удовлетворённость	От 65% до 80%
Полная удовлетворённость	От 80% до 100%

**Вывод рабочей группы ВСОКО:**

Общая удовлетворённость условиями и организацией образовательной деятельности по программе 40.03.01 Юриспруденция - «полная удовлетворенность».

Дата 19.04.2023

Верно

Подлинник документа находится в Филиале АНО ВО «Институт деловой карьеры» в Тюменской области в деле № 05-02 за 2023 год.

Начальник учебно-методического отдела

Н.П. Иващенко

20.04.2023



## Опрос об удовлетворенности материальной компенсацией трудозатрат научно-педагогических работников

Филиала АНО ВО «Институт деловой карьеры» в Тюменской области

1) Считают ли работники материальную компенсацию трудозатрат как достаточную?

- Да – 78%
- Нет – 2%
- Не знаю – 4%
- Затрудняюсь ответить – 16%

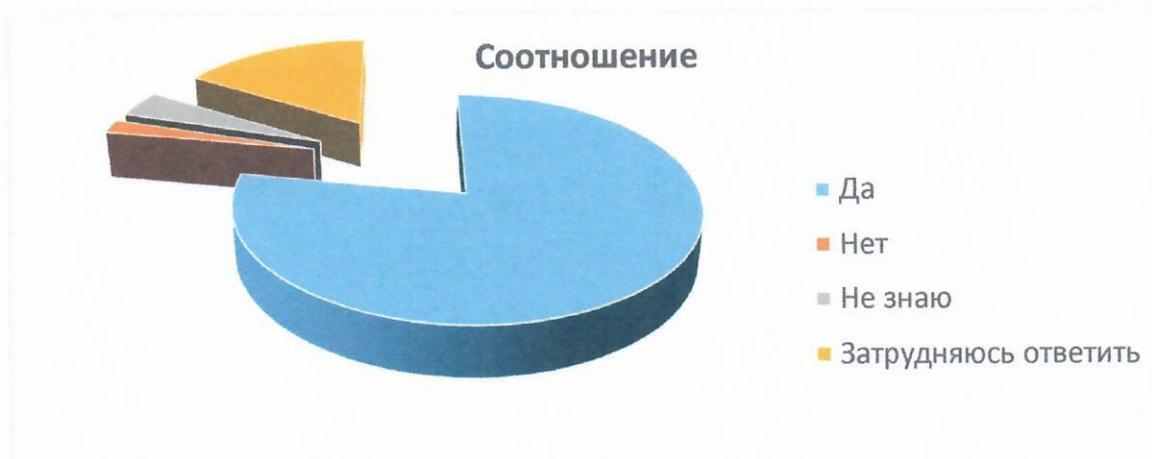


Рис.1. Анализ ответов на первый вопрос

Таким образом, преобладает количество положительных ответов (78%). Из ответов видно, что материальная компенсация трудозатрат работниками рассматривается как достаточная. По мнению руководства, ее цель – исключить неудовлетворенность работника. В результате проведенного опроса стало ясно, что уровень компенсации на данный момент работников устраивает, однако на повышение уровня материальной компенсации в ближайшее время рассчитывают.

2) Осознают ли работники связь зарплаты с результатом труда?

- Да – 88%
- Нет – 0%
- Не знаю – 4%
- Затрудняюсь ответить – 8%

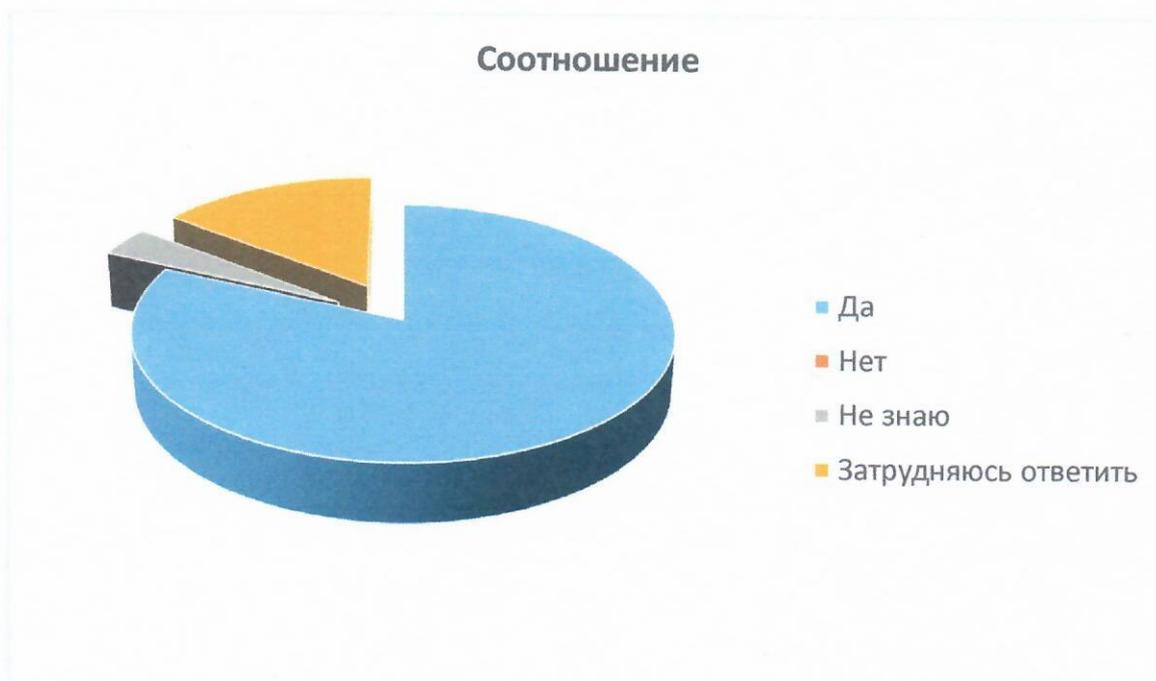


Рис.2. Анализ ответов на второй вопрос

3) Должны ли условия компенсации объявляться заранее?

- Да – 96%
- Нет – 0%
- Не знаю – 1%
- Затрудняюсь ответить – 3%

Как показывает анализ, большинство работников знают, за что им платят, а к чему надо стремиться. Было высказано мнение, что лучше, если бы денежная компенсация выплачивалась сразу.

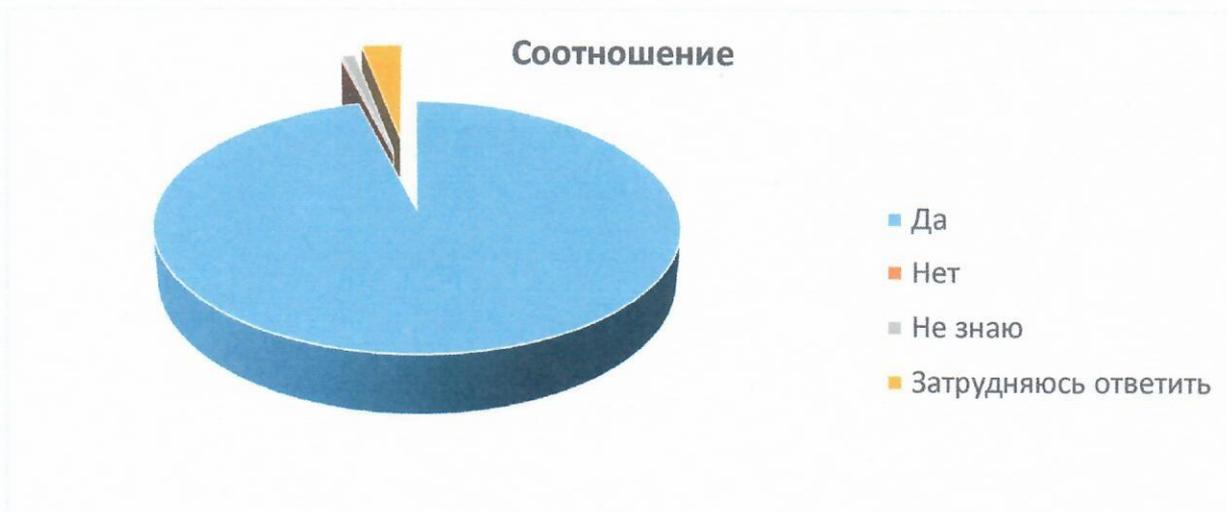


Рис.3. Анализ ответов на третий вопрос

Как видно из анализа, схема оплаты труда должна быть четко регламентирована. Ее следует прописать конкретнее и довести до сведения работников. Кроме того, схема оплаты труда не должна подвергаться частым изменениям, так как стабильность в оплате формирует у работников

уверенность в будущем, что, в свою очередь, положительно сказывается на моральном климате в коллективе.

4) Считают ли работники, что основной заработок каждого работника должен зависеть от работы всего коллектива?

- Да – 22%
- Нет – 68%
- Не знаю – 1%
- Затрудняюсь ответить – 9%

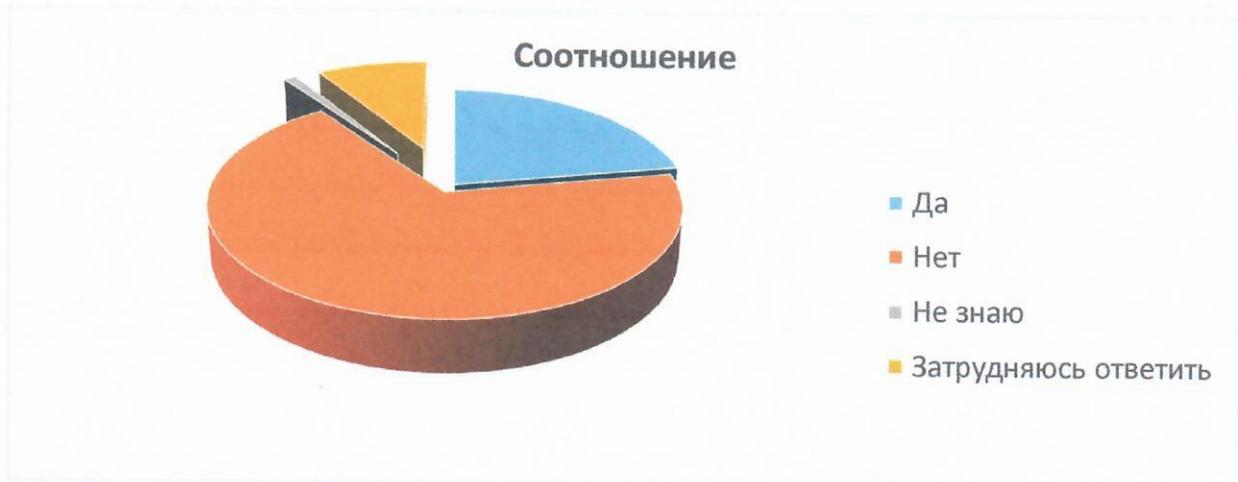


Рис.4. Анализ ответов на четвертый вопрос

В данном случае, большинство опрошенных считают, что «нет» (68%) и поясняют, что хорошие работники не должны нести ответственность за тех, кто не прилагает необходимых усилий для выполнения порученной работы.

5) Считают ли работники, что компенсация должна оглашаться?

- Да – 5%
- Нет – 80%
- Не знаю – 5%
- Затрудняюсь ответить – 10%

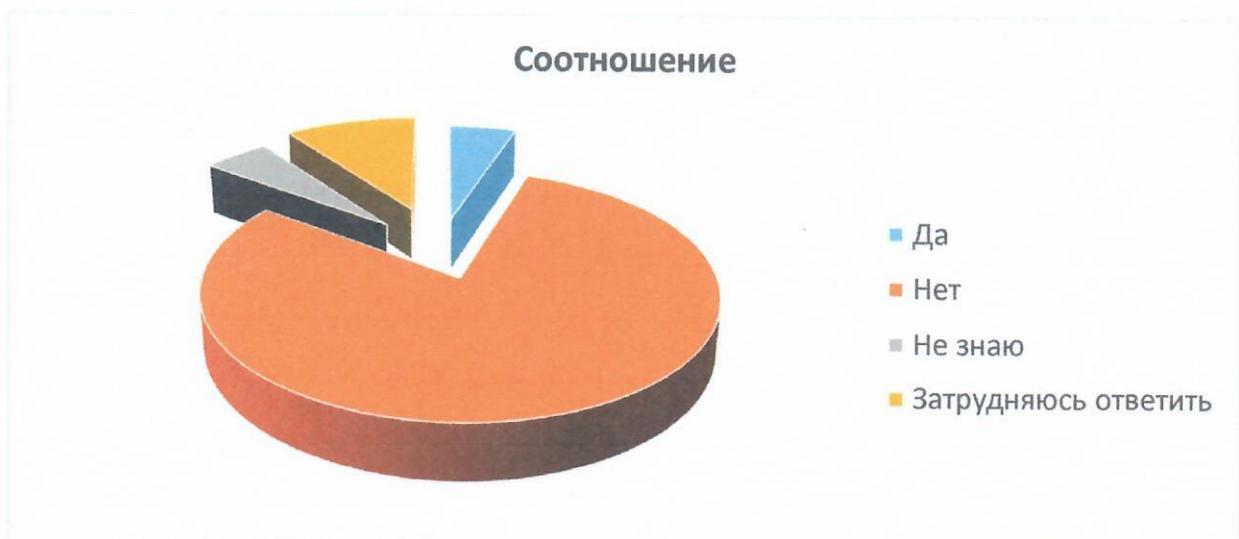


Рис.5. Анализ ответов на пятый вопрос

В результате проведенного анализа установлено, что работники не хотят разглашения размера компенсации трудозатрат (80%). Такое требование оправдывают тем, что иначе в коллективе могут возникнуть конфликты, так как не все работники могут правильно оценить свой вклад в общую работу.

В результате исследования были названы главные мотиваторы, удерживающие работника в Филиале по реализуемым направлениям:

1. Уважительное отношение к работнику со стороны администрации и непосредственного руководителя.
2. Забота о персонале: библиотека, читальный зал, установлены кондиционеры, современное техническое оснащение образовательного процесса.
3. Благоприятный психологический климат в трудовом коллективе.

Дата 19.04.2023

Верно

Подлинник документа находится в Филиале АНО ВО «Институт деловой карьеры» в Тюменской области в деле № 05-02 за 2023 год.

Начальник учебно-методического отдела

20.04.2023



Н.П. Иващенко