

ДЕПАРТАМЕНТ ОБРАЗОВАНИЯ И МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ
ХАНТЫ-МАНСКИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ХАНТЫ-МАНСКИЙСКОГО АВТОНОМНОГО ОКРУГА – ЮГРЫ
«СУРГУТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

АДМИНИСТРАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ
ОТДЕЛ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

МОНИТОРИНГ

УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПЕРСОНАЛА КАЧЕСТВОМ УПРАВЛЕНИЯ И РАБОТОЙ В СУРГУТСКОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ ПЕДАГОГИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ

(по результатам исследования 2016 года)

Сургут 2016

Мониторинг удовлетворенности персонала качеством управления и работой в Сургутском государственном педагогическом университете (по результатам исследования 2016 года). (Серия «Мониторинг качества образования») / *Е.Я. Кормина, А.А. Наумова* ; Бюджет. учреждение высш. образования ХМАО – Югры «Сургут. гос. пед. ун-т». – Сургут : РИО СурГПУ, 2016. – 135, [1] с.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	4
1. Методология, содержание и организация исследования	5
2. Общая характеристика респондентов	7
3. Исследование удовлетворенности сотрудников взаимоотношениями с руководством	9
4. Исследование удовлетворенности сотрудников условиями организации труда	32
5. Исследование удовлетворенности сотрудников социальной средой в вузе	55
6. Исследование удовлетворенности сотрудников работой структурных подразделений вуза	72
7. Оценка работы кафедр и факультетов сотрудниками, осуществляющими педагогическую деятельность	105
8. Удовлетворенность работой в СурГПУ: мотивационные аспекты	115
Заключение	125
Приложение. Анкета «Удовлетворенность персонала качеством управления и работой в СурГПУ»	132

Предисловие

Неотъемлемым условием результативности работы организации в любой отрасли является наличие системы взаимодействия с сотрудниками не только на уровне реализации стратегических задач, но и на уровне получения обратной связи от персонала различных категорий о качестве менеджмента, качестве условий профессиональной деятельности, а также получения рациональных и заслуживающих внимания предложений по совершенствованию системы менеджмента в целом.

Мониторинг качества образовательной деятельности Сургутского государственного педагогического университета, осуществляемый в системе менеджмента университета, является многокомпонентным процессом управления качеством образования. В число таких компонентов входит мониторинг качества результатов обучения студентов, осуществляемый по всем образовательным программам, мониторинг удовлетворенности студентов качеством организации образовательного процесса, мониторинг удовлетворенности выпускников и работодателей качеством профессиональной подготовки в целом.

Отдельным, не менее значимым компонентом вышеупомянутого процесса, является мониторинг удовлетворенности персонала СурГПУ качеством управления и условий профессиональной деятельности. Персонал любой организации в соответствии с концепцией международных стандартов серии ИСО 9000 относится и к категории внутренних потребителей, и к внутренним поставщикам промежуточных результатов, осуществляемых в организации процессов. Поскольку каждый сотрудник является и участником, и потребителем результатов того или иного процесса, важно отслеживать, насколько внутреннее взаимодействие персонала результативно, а также насколько полно оно регламентировано.

Результаты исследования, представленные в настоящей публикации, отражают текущий уровень удовлетворенности сотрудников Сургутского государственного педагогического университета действующей практикой менеджмента процессов, а также условиями, созданными руководством университета для выполнения профессиональных задач в рамках действующих юридических норм.

Исследование удовлетворенности сотрудников университета качеством условий профессиональной деятельности, качеством управления проводятся один раз в 2 года, первое исследование было проведено в 2008 года. Результаты исследования доводятся до высшего руководства в виде аналитических отчетов и служебных изданий для рассылки по подразделениям.

Оценка системы менеджмента вуза персоналом – один из важнейших элементов совершенствования практики управления. Она позволяет напрямую получать информацию о восприятии сотрудниками определенных характеристик качества управленческой деятельности руководителей разного уровня, соотнести их с действующими требованиями, выявить тенденции, требующие внимания со стороны высшего руководства.

В настоящей публикации представлены результаты исследования, проведенного в 2016 году.