

**ФИНАНСОВЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ**
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Результаты социологического исследования
«Удовлетворенность условиями труда научно-
педагогических работников филиалов
Финуниверситета»**

2024 г.

Подготовила

учебно-научная социологическая лаборатория
Кафедры социологии Факультета социальных
наук и массовых коммуникаций

Оглавление

<i>Характеристика исследования</i>	<i>3</i>
<i>Распределение в разрезе по социально-демографическим характеристикам</i>	<i>4</i>
1. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР УСЛОВИЯМИ ТРУДА.....	5
1.1. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА	6
1.2. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ	10
1.3. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР БЫТОВЫМИ УСЛОВИЯМИ	14
1.4. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР СОЦИАЛЬНЫМ САМОЧУВСТВИЕМ	18
1.5. КАРТА ПРОБЛЕМ В ФИНУНИВЕРСИТЕТЕ.....	21
1.6. ДОСЛОВНЫЕ ВЫСКАЗЫВАНИЯ НПР ПО ОТКРЫТЫМ ВОПРОСАМ.....	24
2. ЛОЯЛЬНОСТЬ НПР ВУЗУ	24
3. ГОТОВНОСТЬ НПР УВОЛИТЬСЯ ИЗ ВУЗА.....	26
4. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ.....	27
5. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	31

Характеристика исследования

В декабре 2024 г. в филиалах Финансового университета при Правительстве Российской Федерации было проведено мониторинговое исследование «Удовлетворенность условиями труда научно-педагогических работников (НПР) в Финансовом университете» методом опроса представителей преподавательского состава. В опросе приняли участие **более 500 сотрудников** (около 80% от всех НПР). Самыми **активными** оказались преподаватели Курского (100% от всех опрошенных НПР), Липецкого (100%), Орловского (100%), Смоленского (100%) и Уральского (100%) филиалов. **Пассивное** участие в опросе проявили сотрудники Владикавказского (45%) и Краснодарского (44%) филиалов (Таблица 1).

Таблица 1.

Доли прошедших опрос, по филиалам

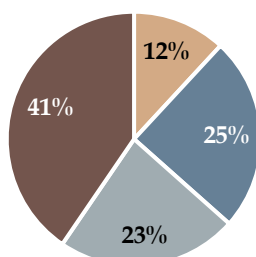
Филиал	Доля, %
Алтайский филиал	100%*
Владикавказский филиал	45%
Владимирский филиал	91%
Калужский филиал	69%
Краснодарский филиал	44%
Курский филиал	100%
Липецкий филиал	100%
Новороссийский филиал	95%
Омский филиал	63%
Орловский филиал	100%
Пензенский филиал	100%*
Санкт-Петербургский филиал	98%
Смоленский филиал	100%
Тульский филиал	82%
Уральский филиал	100%
Уфимский филиал	90%
Ярославский филиал	78%

* Филиалы не предоставили данные об общем количестве научно-педагогических работников, поэтому произвести расчет доли прохождения невозможно.

Распределение в разрезе по социально-демографическим характеристикам

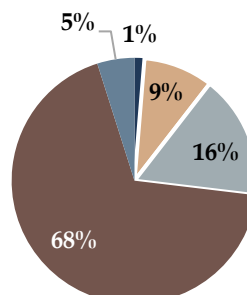
Научный стаж

- Менее 1 года
- От 1 года до 5 лет
- От 5 до 10 лет
- Более 10 лет



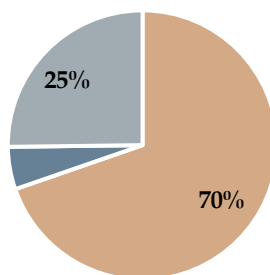
Занимаемая должность

- Ассистент
- Преподаватель
- Старший преподаватель
- Доцент
- Профессор



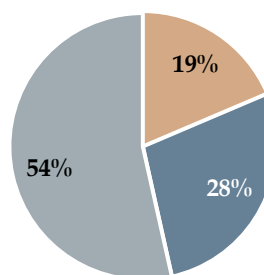
Ученая степень

- Кандидат наук
- Доктор наук
- Без степени



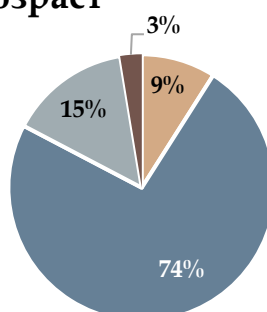
Совместительство

- Внутреннее
- Внешнее
- Нет



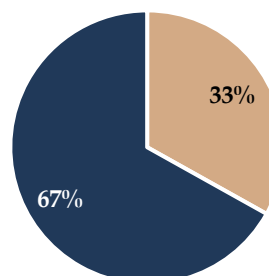
Возраст

- До 35 лет
- От 36 до 59 лет
- От 60 до 70 лет
- Более 70 лет



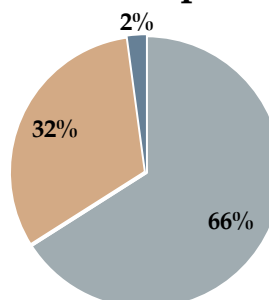
Пол

- Мужской
- Женский



На каком уровне образования преподают НПП

- Бакалавриат
- Магистратура
- Специалитет



1. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Удовлетворенность НПР филиалов Финансового университета в целом своим местом работы находится **на высоком уровне** (Рисунок 1). Общая удовлетворенность условиями труда в региональных отделениях выше, чем в московском (в целом по филиалам индекс составил 0,86, а по Москве – 0,78).

Высокие показатели общего уровня удовлетворенности зафиксированы в большинстве региональных филиалов университета. В большей степени удовлетворены условиями труда преподаватели Владимирского ($i=1,0$), Тульского ($i=0,99$), Владикавказского ($i=0,97$) и Курского ($i=0,96$) филиала. Наименее удовлетворёнными оказались НПР Алтайского ($i=0,67$) и Орловского ($i=0,70$) филиала.

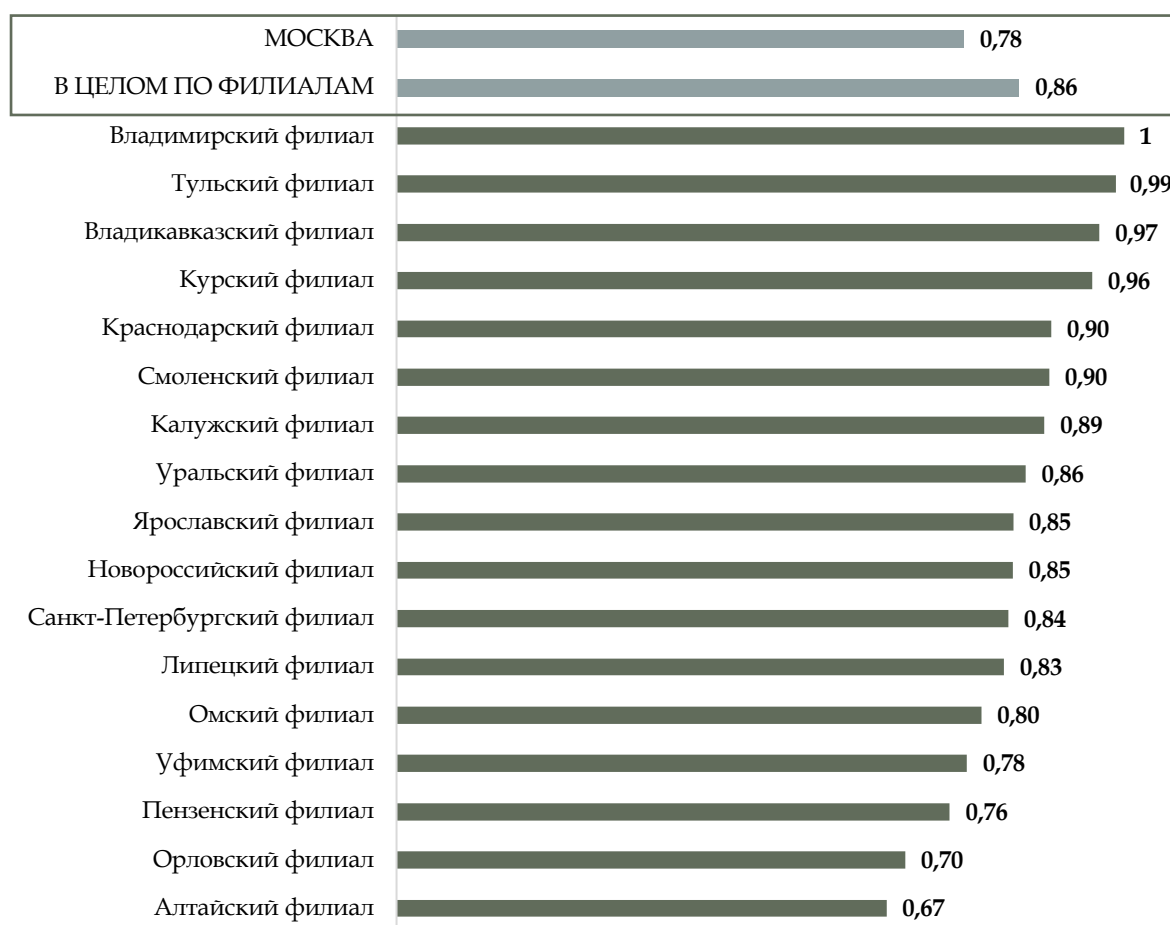


Рисунок 1. Индексы общей удовлетворенности НПР своим местом работы, по филиалам

1.1. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПП ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

В целом удовлетворенность преподавателей филиалов организацией образовательного процесса находится на достаточно высоком уровне – $i = 0,79$. Стоит отметить, что это значительно выше московских показателей, для сравнения, индекс удовлетворенности этим же аспектом по Москве составил 0,65.

Организация учебного процесса в большей степени устраивает преподавателей Тульского ($i=0,98$) и Владимирского ($i=0,93$) филиала, а наименее удовлетворенными оказались НПП Алтайского ($i=0,61$) и Уфимского ($i=0,62$) филиала (Рисунок 2).

Самые высокие индексы удовлетворенности получены по таким аспектам организации образовательного процесса, как оснащенность и доступность библиотечного комплекса/ЭБС ($i=0,88$), качество составления расписания ($i=0,87$), качество взаимодействия с руководителем образовательной программы ($i=0,86$), удобство использования во время занятий технических инструментов (проектор, доска, ПО, открытие материалов с компьютера и т.д.) ($i=0,85$).

Практически каждый третий опрошенный преподаватель не удовлетворен размером заработной платы ($i=0,61$), полнотой и достаточностью критериев и показателей стимулирования деятельности преподавателей, используемых при распределении фонда ежемесячной надбавки за персональный вклад в учебный процесс и научную деятельность ($i=0,67$) и работой университетской сети Wi-Fi ($i=0,69$).

Более подробное распределение по филиалам представлено в Таблице 2.

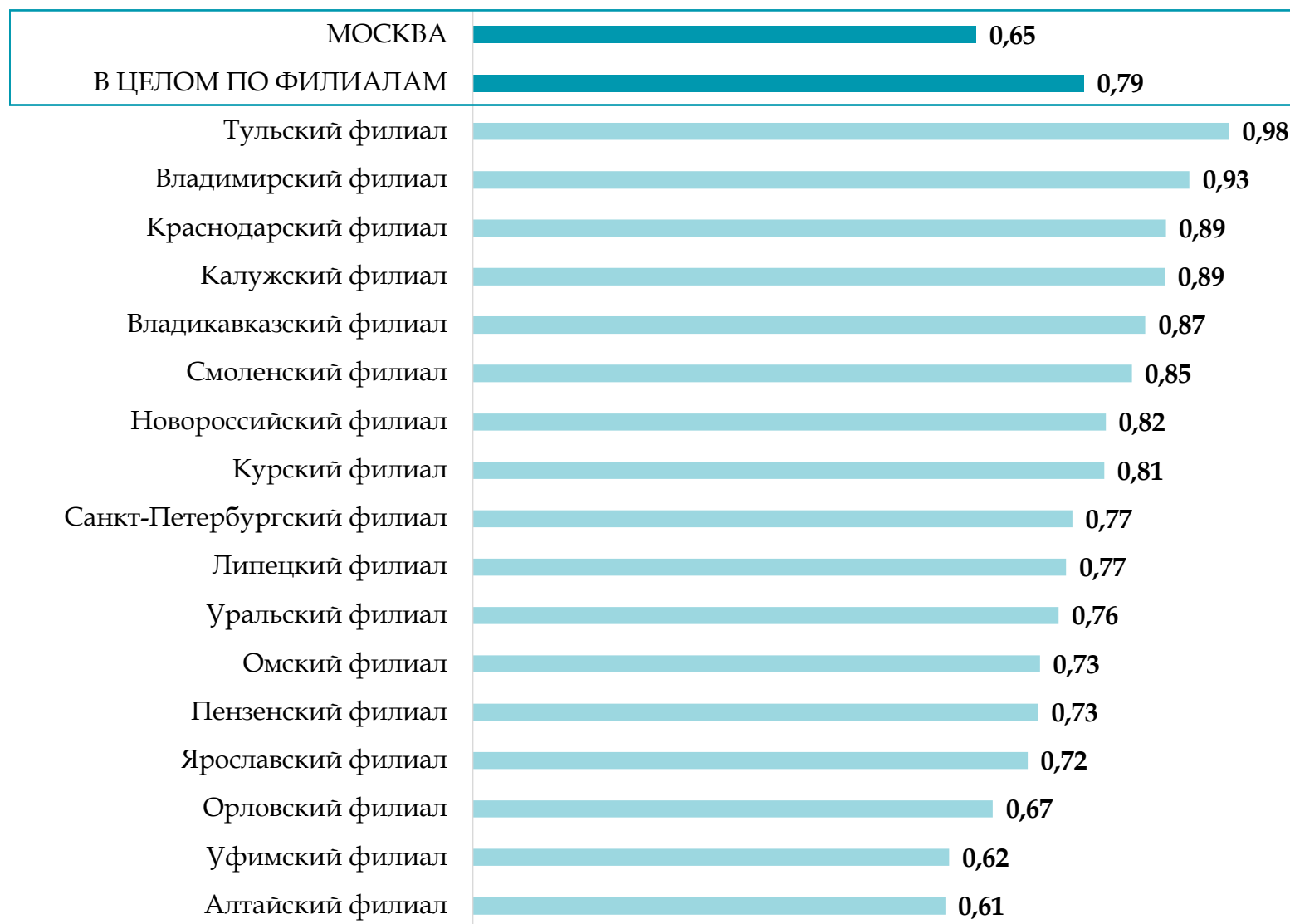


Рисунок 2. Индексы удовлетворенности НПП условиями организации образовательного процесса, по филиалам

Таблица 2.

Индексы удовлетворенности аспектами организации образовательного процесса, по филиалам

Филиал	Удовлетворенность организацией образовательного процесса	Объем учебной нагрузки	Объем учебно-методической работы	Удобство пользования корпоративными серверами	Удобство использования во время занятий технических инструментов	Размер заработной платы	Полнота/достаточность критериев и показателей стимулирования деятельности преподавателей	Оснащенность и доступность библиотечного комплекса / ЭБС	Качество взаимодействия с руководителем образовательной программы	Качество составления расписания учебных занятий	Посещаемость студентов занятий	Уровень включенности студентов в учебный процесс	Уровень контроля факультета за посещаемостью студентов	Работа университетской сети Wi-Fi	Качество распределения дисциплин между преподавателями
МОСКВА	0,65	0,75	0,71	0,66	0,77	0,54	0,53	0,77	0,77	0,65	0,6	0,65	0,57	0,48	0,72
Алтайский филиал	0,61	0,71	0,68	0,63	0,73	0,35	0,35	0,66	0,70	0,72	0,52	0,65	0,66	0,51	0,65
Владикавказский филиал	0,87	0,94	0,88	0,82	0,87	0,89	0,84	0,95	0,98	0,89	0,83	0,91	0,89	0,59	0,89
Владимирский филиал	0,93	0,90	0,92	0,89	0,90	0,86	0,94	0,90	0,98	0,92	0,92	0,94	0,95	0,95	0,98
Калужский филиал	0,89	0,87	0,89	0,89	0,93	0,86	0,91	0,95	0,93	0,89	0,87	0,88	0,90	0,83	0,90
Краснодарский филиал	0,89	0,94	0,84	0,90	0,94	0,81	0,87	0,94	0,93	0,93	0,82	0,87	0,89	0,91	0,94
Курский филиал	0,81	0,82	0,91	0,84	0,88	0,77	0,80	0,90	0,91	0,78	0,69	0,82	0,81	0,62	0,85
Липецкий филиал	0,77	0,85	0,81	0,79	0,93	0,56	0,72	0,92	0,87	0,75	0,65	0,71	0,78	0,60	0,77
Новороссийский филиал	0,82	0,87	0,73	0,81	0,86	0,51	0,68	0,93	0,93	0,92	0,78	0,83	0,88	0,85	0,85
Омский филиал	0,73	0,81	0,83	0,69	0,79	0,51	0,51	0,86	0,87	0,92	0,74	0,80	0,74	0,39	0,78
Орловский филиал	0,67	0,63	0,63	0,55	0,85	0,33	0,29	0,81	0,70	0,92	0,77	0,74	0,74	0,63	0,81
Пензенский филиал	0,73	0,87	0,76	0,68	0,75	0,41	0,40	0,80	0,79	0,94	0,77	0,76	0,82	0,61	0,86

Филиал	Удовлетворенность организацией образовательного процесса	Объем учебной нагрузки	Объем учебно-методической работы	Удобство пользования корпоративными серверами	Удобство использования во время занятий технических инструментов	Размер заработной платы	Полнота/ достаточность критериев и показателей стимулирования деятельности преподавателей	Оснащенность и доступность библиотечного комплекса / ЭБС	Качество взаимодействия с руководителем образовательной программы	Качество составления расписания учебных занятий	Посещаемость студентов занятий	Уровень включенности студентов в учебный процесс	Уровень контроля факультета за посещаемостью студентов	Работа университетской сети Wi-Fi	Качество распределения дисциплин между преподавателями
Санкт-Петербургский филиал	0,77	0,85	0,83	0,78	0,83	0,59	0,62	0,85	0,82	0,90	0,68	0,82	0,75	0,70	0,82
Смоленский филиал	0,85	0,91	0,88	0,83	0,91	0,64	0,75	0,93	0,90	0,84	0,81	0,88	0,84	0,91	0,88
Тульский филиал	0,98	0,99	0,99	0,96	0,98	0,96	0,96	0,98	0,98	0,99	0,96	0,98	0,99	0,96	0,98
Уральский филиал	0,76	0,79	0,68	0,74	0,85	0,45	0,62	0,89	0,82	0,89	0,75	0,82	0,81	0,69	0,79
Уфимский филиал	0,62	0,70	0,64	0,59	0,61	0,37	0,46	0,85	0,60	0,82	0,52	0,62	0,59	0,52	0,72
Ярославский филиал	0,72	0,73	0,74	0,72	0,91	0,52	0,61	0,88	0,88	0,69	0,66	0,70	0,73	0,49	0,76

1.2. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

Организацией научно-исследовательской деятельности в целом удовлетворены преподаватели большей части филиалов. Для сравнения данный показатель по Москве составил 0,61, а в целом по филиалам – 0,78.

Самыми удовлетворенными научно-исследовательской деятельностью оказались преподаватели Тульского ($i=0,98$) и Владимирского ($i=0,93$) филиала. Самые низкие оценки были получены в Алтайском ($i=0,54$) и Уфимском ($i=0,57$) филиале (Рисунок 3).

Аспекты научной-исследовательской деятельности, которыми преподаватели удовлетворены больше всего: научные коммуникации с преподавателями внутри своего подразделения ($i=0,85$), своевременное информирование о НИРах, научных мероприятиях, журналах для публикации статей ($i=0,81$).

Проблемными аспектами, которые вызывают недовольство преподавателей, являются: справедливость стимулирования к участию в научно-исследовательской деятельности ($i=0,73$), баланс объемов научно-методической работы и учебно-методической работы ($i=0,75$), возможность продвижения результатов в образовательных процесс ($i=0,77$). В целом, по этим аспектам показатели нельзя назвать низкими, однако, некоторые филиалы чаще других заявляли о данных проблемах. Например, индекс удовлетворенности справедливостью стимулирования в Алтайском филиале составил всего 0,41, а в Пензенском филиале – 0,44 (Таблица 3).



Рисунок 3. Индексы удовлетворенности НПП условиями научно-исследовательской деятельности, по филиалам

Таблица 3.

Индексы удовлетворенности научно-исследовательской деятельностью, по филиалам

Филиалы	Удовлетворённость научно-исследовательской деятельностью	Баланс объемов научно-методической работы и учебно-методической работы	Своевременное информирование о НИРах, научных мероприятиях, журналах для публикации статей и т.д.	Научные коммуникации с преподавателями внутри своего подразделения	Научные коммуникации с преподавателями других подразделений	Справедливость стимулирования к участию в научно-исследовательской деятельности	Возможность продвижения результатов научно-исследовательской деятельности в образовательный процесс	Уровень сформированного в вузе научно-исследовательского «духа» / культуры
МОСКВА	0,61	0,64	0,68	0,71	0,53	0,55	0,6	0,58
Алтайский филиал	0,54	0,56	0,65	0,66	0,55	0,41	0,46	0,46
Владикавказский филиал	0,89	0,91	0,85	0,91	0,92	0,88	0,91	0,85
Владимирский филиал	0,93	0,87	0,89	0,97	0,95	0,94	0,92	0,97
Калужский филиал	0,90	0,89	0,90	0,90	0,89	0,89	0,91	0,91
Краснодарский филиал	0,89	0,85	0,88	0,97	0,83	0,94	0,89	0,90
Курский филиал	0,85	0,80	0,87	0,93	0,90	0,82	0,79	0,85
Липецкий филиал	0,83	0,76	0,89	0,84	0,79	0,80	0,83	0,89
Новороссийский филиал	0,75	0,65	0,75	0,92	0,85	0,70	0,70	0,73
Омский филиал	0,74	0,70	0,79	0,82	0,74	0,72	0,71	0,69
Орловский филиал	0,63	0,63	0,55	0,74	0,63	0,59	0,59	0,70
Пензенский филиал	0,69	0,68	0,83	0,80	0,61	0,44	0,76	0,73
Санкт-Петербургский филиал	0,74	0,78	0,75	0,76	0,72	0,69	0,73	0,75

Филиалы	Удовлетворённость научно-исследовательской деятельностью	Баланс объемов научно-методической работы и учебно-методической работы	Своевременное информирование о НИРах, научных мероприятиях, журналах для публикации статей и т.д.	Научные коммуникации с преподавателями внутри своего подразделения	Научные коммуникации с преподавателями других подразделений	Справедливость стимулирования к участию в научно-исследовательской деятельности	Возможность продвижения результатов научно-исследовательской деятельности в образовательный процесс	Уровень сформированного в вузе научно-исследовательского «духа» / культуры
Смоленский филиал	0,88	0,88	0,93	0,93	0,90	0,82	0,88	0,84
Тульский филиал	0,98	0,97	0,99	0,98	0,97	0,96	0,98	0,99
Уральский филиал	0,78	0,69	0,87	0,86	0,73	0,66	0,80	0,82
Уфимский филиал	0,57	0,51	0,65	0,70	0,64	0,49	0,52	0,52
Ярославский филиал	0,71	0,71	0,76	0,81	0,71	0,66	0,71	0,64

1.3. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР БЫТОВЫМИ УСЛОВИЯМИ

Бытовыми условиями региональных филиалов Финансового университета НПР удовлетворены на уровне $i=0,69$, что на 65‰ выше, чем показатели по Москве (Рисунок 4). Однако, НПР большинства филиалов в меньшей степени удовлетворены именно аспектами бытовых условий.

Выше всего бытовые условия оцениваются в Калужском ($i=0,92$), Тульском ($i=0,86$), Владимирском ($i=0,84$) и Смоленском ($i=0,83$) филиале. **В наименьшей степени удовлетворенность бытовыми условиями** в вузе выразили работники Омского ($i=0,51$), Алтайского ($i=0,51$) и Уфимского ($i=0,53$) филиала.

Высокие показатели удовлетворенности бытовыми условиями были получены по аспектам охраны и безопасности труда (индекс составил 0,79), а также чистоты в помещениях вуза, соблюдения санитарных норм ($i=0,77$).

Проблемными аспектами бытовых условий труда, по которым наблюдается низкий уровень удовлетворенности во всех филиалах Финансового университета, являются: возможность получить первую медицинскую помощь ($i=0,57$), качество и доступность питания в кафе и столовых университета ($i=0,63$) и наличие зон отдыха, возможность отдохнуть в стенах вуза ($i=0,63$). Для сравнения индекс удовлетворенности возможностью получить первую медицинскую помощь в Москве составил 0,37, что на 65‰ ниже, чем показатели по филиалам в целом (Таблица 4). Однако стоит отметить, самые низкие оценки по данному аспекту были получены по Уфимскому ($i=0,34$) и Алтайскому ($i=0,37$) филиалу.

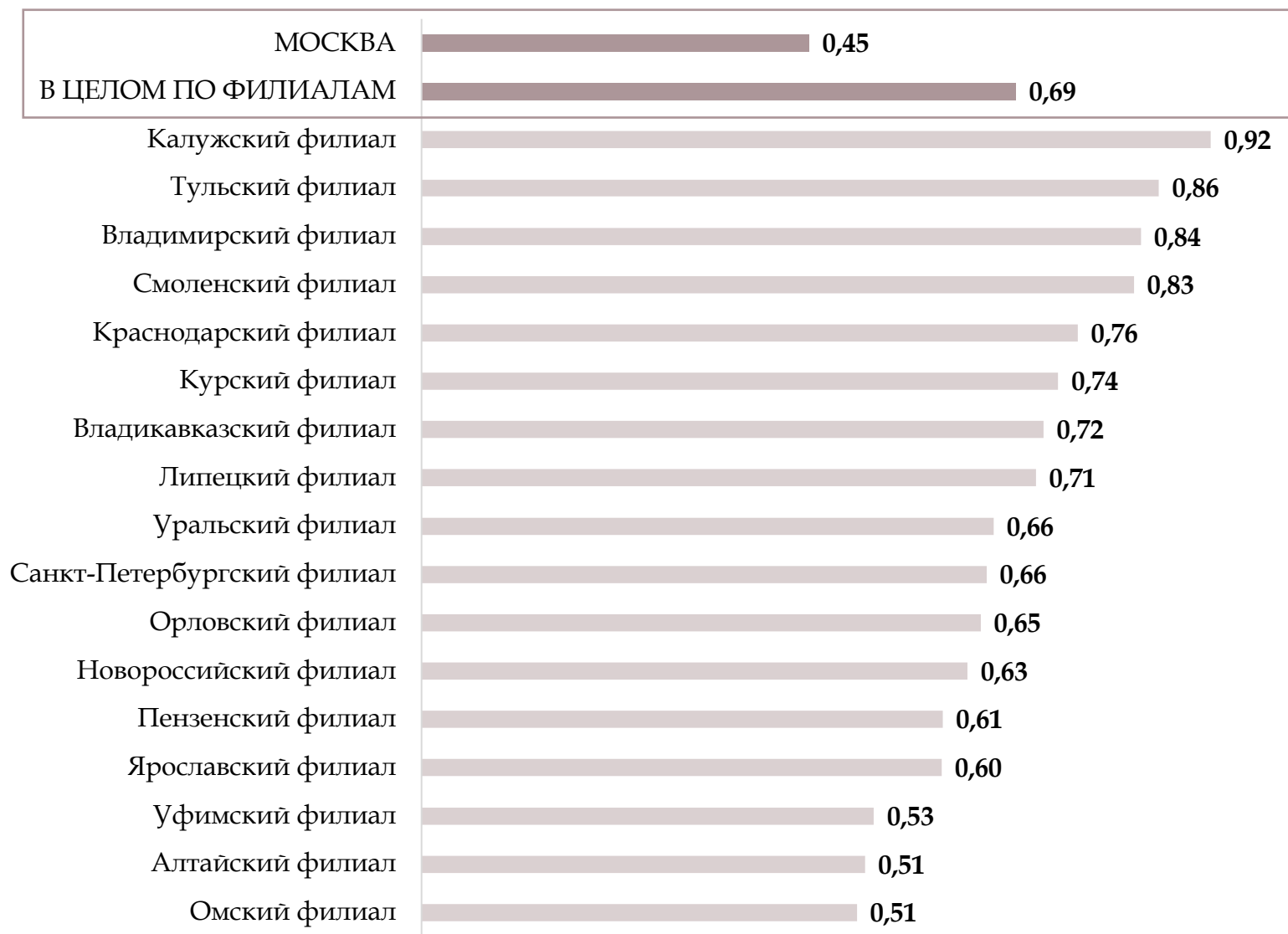


Рисунок 4. Индексы удовлетворенности НПП бытовыми условиями, по филиалам

Таблица 4.

Индекс удовлетворенности бытовыми условиями, по филиалам

Филиал	Удовлетворенность бытовыми условиями	Чистота в помещениях вуза, соблюдение санитарных норм	Охрана и безопасность труда	Существующая безбарьерная среда (для инвалидов)	Качество и доступность питания в столовых и кафе университета	Возможность получить первую медицинскую помощь	Оснащенность санузлов необходимыми санитарно-гигиеническими принадлежностями	Доступность питьевой воды в учебных корпусах	Возможность отдохнуть в стенах вуза
МОСКВА	0,45	0,38	0,69	0,48	0,49	0,37	0,42	0,36	0,4
Алтайский филиал	0,51	0,60	0,65	0,60	0,52	0,37	0,51	0,44	0,43
Владикавказский филиал	0,72	0,74	0,74	0,73	0,77	0,62	0,68	0,78	0,72
Владимирский филиал	0,84	0,84	0,87	0,86	0,76	0,81	0,79	0,89	0,87
Калужский филиал	0,92	0,90	0,92	0,91	0,93	0,89	0,93	0,95	0,89
Краснодарский филиал	0,76	0,80	0,86	0,84	0,57	0,68	0,84	0,73	0,79
Курский филиал	0,74	0,82	0,84	0,72	0,82	0,40	0,78	0,80	0,72
Липецкий филиал	0,71	0,90	0,84	0,73	0,74	0,56	0,80	0,63	0,50
Новороссийский филиал	0,63	0,67	0,67	0,68	0,66	0,50	0,70	0,68	0,52
Омский филиал	0,51	0,47	0,65	0,70	0,61	0,52	0,34	0,32	0,42
Орловский филиал	0,65	0,85	0,85	0,74	0,29	0,59	0,74	0,59	0,55
Пензенский филиал	0,61	0,80	0,78	0,58	0,30	0,40	0,79	0,68	0,51

Филиал	Удовлетворенность бытовыми условиями	Чистота в помещениях вуза, соблюдение санитарных норм	Охрана и безопасность труда	Существующая безбарьерная среда (для инвалидов)	Качество и доступность питания в столовых и кафе университета	Возможность получить первую медицинскую помощь	Оснащенность санузлов необходимыми санитарно-гигиеническими принадлежностями	Доступность питьевой воды в учебных корпусах	Возможность отдохнуть в стенах вуза
Санкт-Петербургский филиал	0,66	0,76	0,78	0,72	0,43	0,52	0,73	0,68	0,62
Смоленский филиал	0,83	0,84	0,84	0,81	0,83	0,78	0,85	0,87	0,80
Тульский филиал	0,86	0,86	0,86	0,86	0,86	0,86	0,85	0,85	0,85
Уральский филиал	0,66	0,77	0,79	0,65	0,60	0,49	0,76	0,62	0,64
Уфимский филиал	0,53	0,71	0,72	0,60	0,44	0,34	0,39	0,62	0,39
Ярославский филиал	0,60	0,71	0,71	0,58	0,54	0,39	0,71	0,67	0,53

1.4. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР СОЦИАЛЬНЫМ САМОЧУВСТВИЕМ

Индексы социального самочувствия – самые высоко оцененные аспекты удовлетворенности условиями труда как в филиалах, так и в Москве. Однако, судя по распределению на Рисунке 5, социально-психологические условия труда больше устраивают НПР региональных отделений, чем московского (индекс в целом по филиалам составил 0,82, а по Москве – 0,73).

Большинство сотрудников филиалов отмечают внимательное отношение к проблемам подчиненных со стороны заведующего кафедрой (индекс в целом по филиалам составил 0,89). В большей степени с этим утверждением согласны НПР Тульского ($i=1,0$), Владимирского ($i=0,98$) и Пензенского ($i=0,96$) филиала.

Положительно НПР региональных отделений оценили показатель ясности и доступности изложения руководством целей ($i=0,85$). Самый высокий уровень удовлетворенности данным аспектом зафиксирован во Владимирском ($i=1,0$), Тульском ($i=0,99$), Владикавказском ($i=0,97$) и Краснодарском ($i=0,96$) филиале. Проблемы в понимании целей, излагаемых руководством, наблюдаются в Уфимском ($i=0,51$) и Алтайском ($i=0,65$) филиале.

Большинство преподавателей филиалов расценивают психологический климат в коллективе, как благоприятный ($i=0,85$). Комфортнее всего в коллективе себя ощущают НПР Владимирского ($i=1,0$) и Тульского ($i=0,99$) филиала, а некоторые сложности со взаимодействием с коллегами наблюдаются в Алтайском ($i=0,64$) и Уфимском ($i=0,66$) филиале.

Поддержку от коллег в сложной жизненной ситуации чувствует большинство опрошенных НПР ($i=0,82$). В лидерах Владимирский и

Тульский филиалы ($i=0,98$ соответственно), а некоторую отстраненность коллег ощущают преподаватели Алтайского и Уфимского филиалов ($i=0,69$ и $i=0,70$ соответственно). Также большинство преподавателей связывает свою жизнь с развитием Финансового университета ($i=0,81$). Стоит отметить, что в меньшей степени такая позиция характерна для сотрудников Орловского филиала ($i=0,52$), что может говорить о сниженном уровне удовлетворенности местом работы и лояльности университету.

Пониженное чувство уверенности в завтрашнем дне характерно НПР не только региональных филиалов ($i=0,73$), но и московского ($i=0,66$). Самая низкая оценка из всех аспектов социального самочувствия по данному показателю была получена так же в Орловском филиале ($i=0,18$), что свидетельствует о сниженном ощущении стабильности и безопасности места работы (Таблица 5).

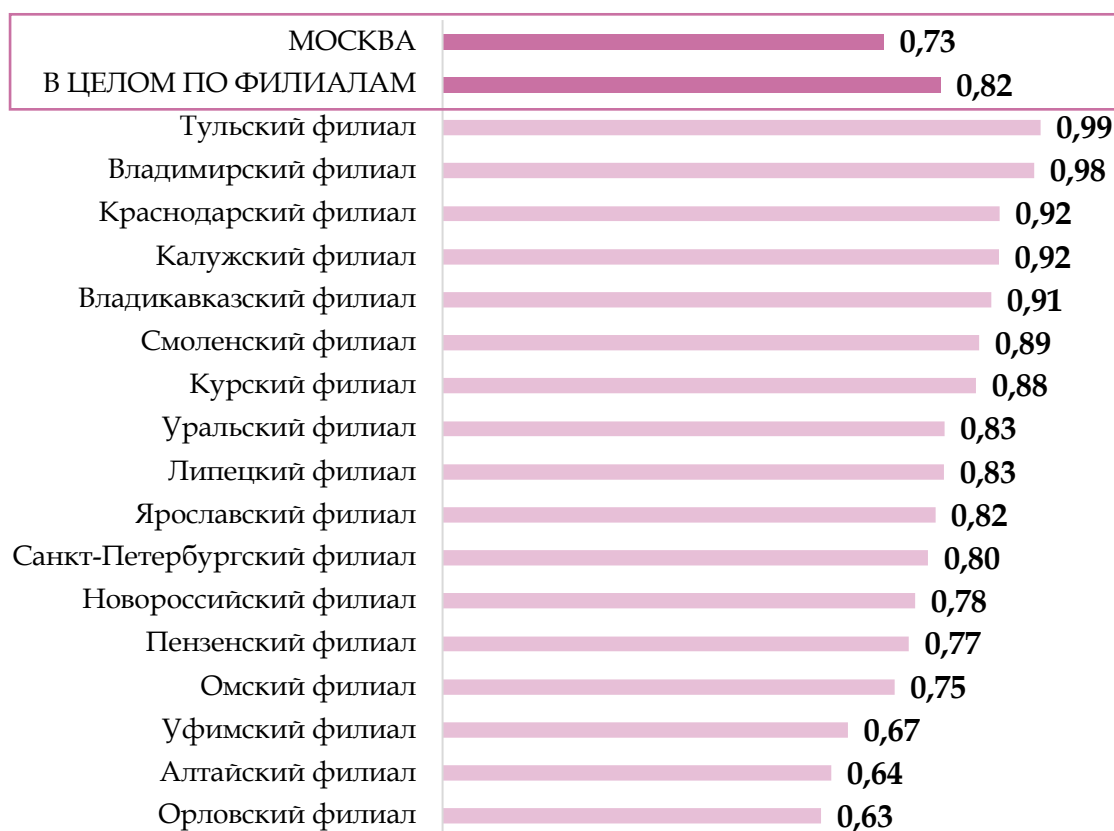


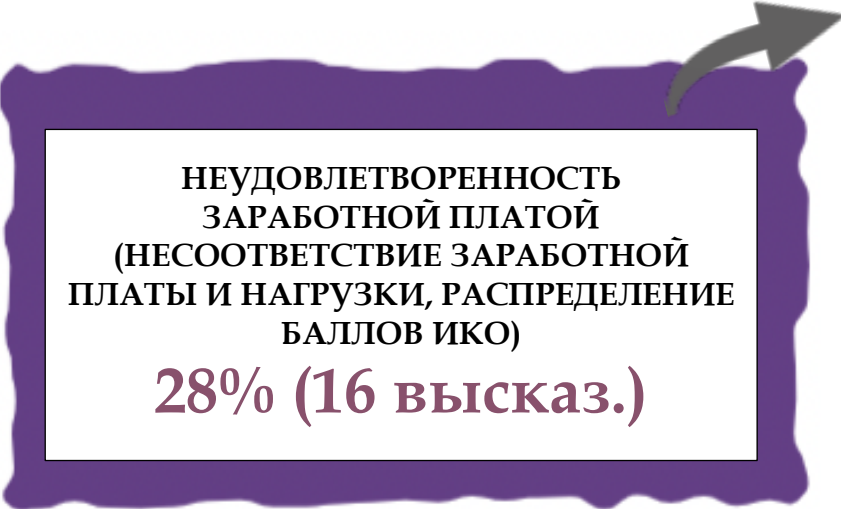
Рисунок 5. Индексы удовлетворенности НПР социально-психологическими условиями труда, по филиалам

Таблица 5.

Индекс социального самочувствия научно-педагогических работников Финуниверситета, по филиалам

Филиал	Индекс социального самочувствия	Работая в нашем университете, я чувствую уверенность в завтрашнем дне	В трудной жизненной ситуации меня всегда поддержат коллеги из кафедры	Заведующий кафедрой внимательно относится к проблемам подчиненных	Руководство ясно и доходчиво излагает цели, добивается их понимания всеми сотрудниками	Я связываю свои жизненные планы с развитием нашего университета	В моем коллективе благоприятный психологический климат
МОСКВА	0,73	0,66	0,66	0,78	0,77	0,75	0,75
Алтайский филиал	0,64	0,44	0,69	0,83	0,65	0,60	0,64
Владикавказский филиал	0,91	0,94	0,85	0,93	0,97	0,85	0,90
Владимирский филиал	0,98	0,94	0,98	0,98	1,00	0,97	1,00
Калужский филиал	0,92	0,88	0,93	0,92	0,93	0,93	0,91
Краснодарский филиал	0,92	0,90	0,91	0,94	0,96	0,89	0,93
Курский филиал	0,88	0,85	0,84	0,85	0,94	0,93	0,88
Липецкий филиал	0,83	0,79	0,76	0,89	0,88	0,86	0,81
Новороссийский филиал	0,78	0,70	0,77	0,82	0,77	0,78	0,87
Омский филиал	0,75	0,57	0,79	0,77	0,79	0,75	0,80
Орловский филиал	0,63	0,18	0,77	0,81	0,74	0,52	0,74
Пензенский филиал	0,77	0,61	0,75	0,96	0,82	0,64	0,86
Санкт-Петербургский филиал	0,80	0,78	0,73	0,87	0,82	0,83	0,80
Смоленский филиал	0,89	0,87	0,84	0,91	0,93	0,85	0,93
Тульский филиал	0,99	0,98	0,98	1,00	0,99	0,99	0,99
Уральский филиал	0,83	0,68	0,79	0,86	0,91	0,84	0,90
Уфимский филиал	0,67	0,53	0,70	0,83	0,51	0,78	0,66
Ярославский филиал	0,82	0,72	0,77	0,91	0,88	0,78	0,82

1.5. КАРТА ПРОБЛЕМ В ФИНУНИВЕРСИТЕТЕ*



**НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТОЙ
(НЕСООТВЕТСТВИЕ ЗАРАБОТНОЙ
ПЛАТЫ И НАГРУЗКИ, РАСПРЕДЕЛЕНИЕ
БАЛЛОВ ИКО)**

28% (16 высказ.)

- «Для преподавателей, работающих по совместительству, очень низкая оплата труда.»
- «ДОБРОСОВЕСТНАЯ РАБОТА ПРЕПОДАВАТЕЛЯ И ПОЛОЖИТЕЛЬНЫЕ ОТЗЫВЫ СТУДЕНТОВ НИКАК НЕ ОТРАЖАЮТСЯ НА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЕ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ»
- «Унизительно низкий уровень базовой части заработной платы»
- «Оклад доцента в филиале ФУ составляет около 27 000 руб. за 1 ставку на данный момент. Работая на 1,5 ставки со всеми премиями и надбавками ежемесячный доход получается около 80 т.р. Это примерно соответствует доходу курьера или продавца в алкомаркете в нашем городе. Престиж профессии преподавателя ВУЗа находится на уровне плинтуса. Преподаватели вынуждены работать минимум на 1,5 ставки (900 ставка доцента), ни о какой научной работе речи вообще не идет.»

* Карта проблем составлена на основании открытых вопросов анкеты «Расскажите, пожалуйста, какие еще, не перечисленные выше аспекты снижают Вашу удовлетворенность условиями труда в Финансовом университете». **64 преподавателя оставили хотя бы 1 комментарий о проблеме.**

- «1. Большие группы не помещаются в компьютерный класс. Их надо делить пополам, и проводить занятия либо в разное время, либо двумя преподавателями в разных аудиториях. 2. В компьютерном классе должен быть рубильник. 3. Не всегда нормальный доступ к электронному журналу.»
- «Сделать доступной справочно-правовую систему, желательно Гарант. Улучшить качество Wi-Fi. Сделать ремонт здания и заменить мебель.»
- «Слабая шумоизоляция аудиторий. Речь преподавателей и студентов, работающих в соседних аудиториях, временами мешает проведению полноценных занятий.»
- «Внешний вид учебного корпуса следовало сделать более привлекательным, учитывая, что рядом находятся уч. заведения СПО с большей территорией и лучшей внешней отделкой здания, студенты жалуются на отсутствие общежития»

НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ БЫТОВЫМИ
УСЛОВИЯМИ ТРУДА

14% (8 высказ.)

**БОЛЬШАЯ УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА, УМР,
НЕРАВНОМЕРНОСТЬ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ
НАГРУЗКИ**

12% (7 высказ.)

- «Очень короткие сроки на выполнения важных рабочих моментов»
- «Слишком большой объем учебной нагрузки»
- «Неучет специфики региона при определении плана набора абитуриентов и, как следствие, чрезмерная учебная нагрузка (из-за нехватки специалистов в регионе) при сохранении требований по объему научной нагрузки»

- «Отсутствие интереса к жизни ППС филиала со стороны руководства вуза. Восприятие ситуации в филиале только через отчеты его руководства, которые не всегда отражают истинное положение дел. Отсутствие желания у руководства филиала прислушиваться к мнению ППС филиала. Полная закрытость финансовых вопросов для ППС филиала со стороны его руководства. Единоличное решение этих вопросов последним.»
- «Отсутствие взаимодействия с высшим руководством, неопределенность будущего»
- «Низкая роль головного ВУЗа в помощи филиалам в учебной и прочих сферах, которую он мог бы сделать с учетом масштабирования проблем (эффекта масштаба)»

**ОТСУТСТВИЕ КОММУНИКАЦИИ (В
Т.Ч. НЕТ ОБРАТНОЙ СВЯЗИ ОТ
РУКОВОДСТВА КАФЕДРЫ/ВУЗА)**

9% (5 высказ.)

1.6. ДОСЛОВНЫЕ ВЫСКАЗЫВАНИЯ НПР ПО ОТКРЫТЫМ ВОПРОСАМ

«Расскажите, пожалуйста, какие еще, не перечисленные выше аспекты снижают Вашу удовлетворенность условиями труда в Финансовом университете»



ПРЕДСТАВЛЕНЫ В (нажмите дважды на иконку).

2. ЛОЯЛЬНОСТЬ НПР ВУЗУ

Индекс лояльности преподавателей филиалов Финансовому университету составил 57% (по Москве NPS=37%) (Рисунок 6).

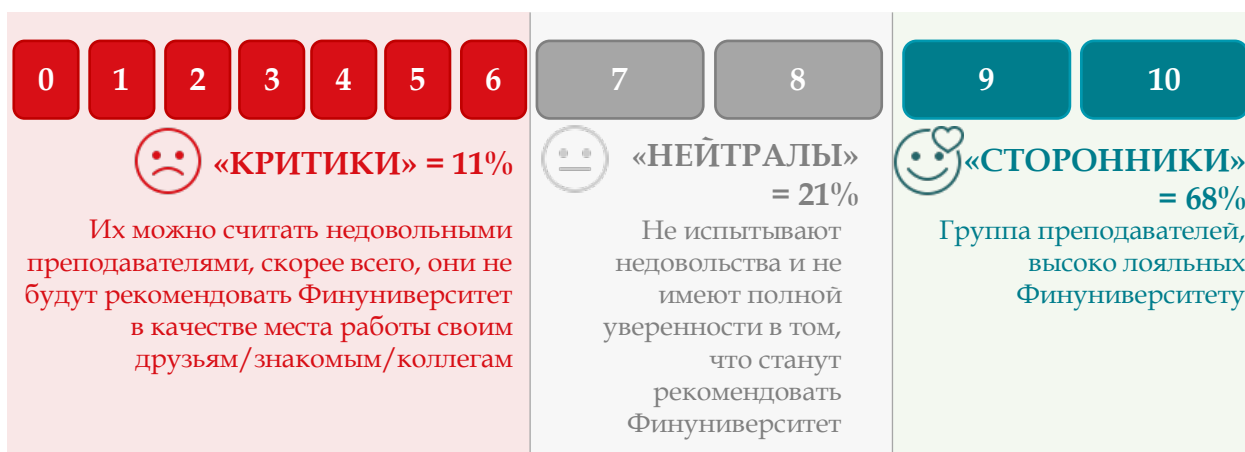


Рисунок 6. Доля «Критиков», «Нейтралов» и «Сторонников» в вопросе лояльности Финансовому университету

В 10 из 17 исследуемых филиалов доля сторонников Финуниверситета превышает 50%. Больше 80% лояльных сотрудников оказалось во Владимирском (NPS=100%), Тульском (NPS=95%), Владикавказском (NPS=89%), Смоленском (NPS=84%) и Калужском (NPS=84%) филиале (Таблица 6).

Самая большая доля критиков работает в Орловском (43%) и Алтайском (35%) филиале. Примечательно, что только в Орловском филиале доля критиков превышает долю сторонников – индекс NPS

= -14%. Однако, судя по комментариям, оставленным преподавателями филиала, такой низкий уровень лояльности, а также остальные низкие показатели, можно объяснить через «заккрытие филиала и неуверенность в завтрашнем дне».

Стоит обратить внимание и на тех, кто попал в категорию «нейтралов», ведь они имеют потенциал стать сторонниками, и риск – критиками. **Высокая доля нейтралов** свойственна Липецкому (33%), Омскому (32%), Пензенскому (32%), Новороссийскому (31%) и Ярославскому (31%) филиалу.

Таблица 6.

Индексы лояльности работников Финансовому университету, по филиалам

Филиал	Критики	Нейтралы	Сторонники	NPS
МОСКВА	18%	27%	55%	37%
В ЦЕЛОМ ПО ФИЛИАЛАМ	11%	21%	68%	57%
Владимирский филиал	0%	0%	100%	100%
Тульский филиал	2%	2%	97%	95%
Владикавказский филиал	0%	11%	89%	89%
Смоленский филиал	0%	16%	84%	84%
Калужский филиал	0%	16%	84%	84%
Краснодарский филиал	4%	13%	83%	79%
Курский филиал	9%	9%	83%	74%
Липецкий филиал	3%	33%	63%	60%
Ярославский филиал	6%	31%	64%	58%
Новороссийский филиал	6%	31%	63%	56%
Санкт-Петербургский филиал	11%	28%	61%	49%
Уральский филиал	16%	19%	65%	48%
Омский филиал	11%	32%	58%	47%
Пензенский филиал	16%	32%	53%	37%
Уфимский филиал	27%	27%	46%	19%
Алтайский филиал	35%	27%	39%	4%
Орловский филиал	43%	29%	29%	-14%

3. ГОТОВНОСТЬ НПР УВОЛИТЬСЯ ИЗ ВУЗА

Готовность уволиться в ближайшие 12 месяцев выражают 5% НПР (3% - планируют, 2% - скорее планируют), схожие результаты были получены и по Москве (Рисунок 7).



Рисунок 7. Распределение ответов на вопрос «Планируете ли Вы уволиться из Финансового университета в ближайшие 12 месяцев?»

В большинстве исследуемых филиалах индекс планирования уволиться из Финуниверситета в ближайший год не превышает 0,13 п.п. (Таблица 7). Самый высокий индекс зафиксирован в Калужском филиале ($i=0,36$), хотя индекс лояльности по данному филиалу составил 84%.

В Орловском и Тульском филиале ни один респондент не планирует уволиться из университета в ближайший год.

Таблица 7.

Индексы планирования уволиться из Финуниверситета в ближайший год, по филиалам

Филиал	Индекс планирования уволиться из Финуниверситета в ближайший год
МОСКВА	0,08
В ЦЕЛОМ ПО ФИЛИАЛАМ	0,08
Орловский филиал	0,00
Тульский филиал	0,00
Владикавказский филиал	0,01
Краснодарский филиал	0,01
Владимирский филиал	0,02
Курский филиал	0,04
Смоленский филиал	0,06
Липецкий филиал	0,06
Новороссийский филиал	0,08
Пензенский филиал	0,08
Ярославский филиал	0,09
Санкт-Петербургский филиал	0,09
Алтайский филиал	0,10
Омский филиал	0,11
Уфимский филиал	0,12
Уральский филиал	0,12
Калужский филиал	0,36

4. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ

В университете корпоративные ценности играют важную роль в формировании профессиональной и личностной культуры сотрудников. Среди них особое место занимают духовно-нравственные, профессионально-трудовые, гражданские и экологические ценности, каждая из которых оказывает влияние на развитие академической среды. В данном исследовании акцент делается на показатели значимости, приобщенности и создание условий для формирования того или иного вида ценностей. Сравнение данных показателей представлено на Рисунке 8.

Наиболее значимыми для преподавателей являются духовно-нравственные ценности (взаимоуважение, воспитанность и порядочность) – индекс составил 0,94. Эти качества формируют основу для здоровых взаимоотношений в коллективе, способствуют созданию благоприятной образовательной среды и повышению общего уровня удовлетворенности работой. Высокий уровень приобщенности преподавателей к этим ценностям ($i=0,97$) подтверждается их стремлением соблюдать нормы приличия и поддерживать уважительное общение. Например, наиболее высокий уровень приобщенности демонстрируют преподаватели Тульского ($i=1$) и Краснодарского ($i=1$) филиала. В университете созданы условия для их развития, однако удовлетворенность этими условиями варьируется в зависимости от филиала.

Профессиональное развитие и стремление к совершенствованию занимают центральное место в системе ценностей преподавателей (индекс значимости составил 0,91). Большинство сотрудников активно участвуют в программах повышения квалификации, что свидетельствует о высоком уровне приобщенности к этим ценностям. В целом условия для профессионального роста оцениваются положительно, однако существуют филиалы, где ощущается нехватка возможностей для реализации потенциала, что может сказываться на мотивации сотрудников. Наиболее высокие показатели вовлеченности отмечены среди преподавателей Владимирского ($i=0,98$), Тульского ($i=0,97$) и Смоленского ($i=0,96$) филиала.

Ответственность перед обществом и активное гражданское участие являются важными аспектами корпоративной культуры. **Преподаватели отмечают высокую степень значимости гражданских ценностей** ($i=0,89$). Однако, в то же время,

демонстрируют сравнительно низкую приобщенность к реализации гражданских прав и обязанностей ($i=0,81$). Наибольшую удовлетворенность условиями, созданными для формирования гражданских ценностей, выражают сотрудники Владимирского ($i=1,0$), Тульского ($i=1,0$) и Смоленского ($i=0,98$) филиала.

Экологическая осознанность пока остается наименее значимой среди корпоративных ценностей ($i=0,76$). Несмотря на то, что преподаватели осознают важность заботы об окружающей среде, их вовлеченность в экологические инициативы остается низкой ($i=0,75$). Это может быть связано как с недостатком мотивации, так и с ограниченными возможностями для участия в экологических мероприятиях. Улучшение инфраструктуры и активное продвижение экологических инициатив могли бы способствовать повышению значимости этих ценностей. Наиболее высокие показатели приобщенности к экологическим ценностям отмечены во Владимирском ($i=0,95$) и Смоленском ($i=0,95$) филиале.

Более подробное распределение показателей значимости корпоративных ценностей, приобщенности к ним и создания условий по их формированию представлены в:



(нажмите дважды на иконку).

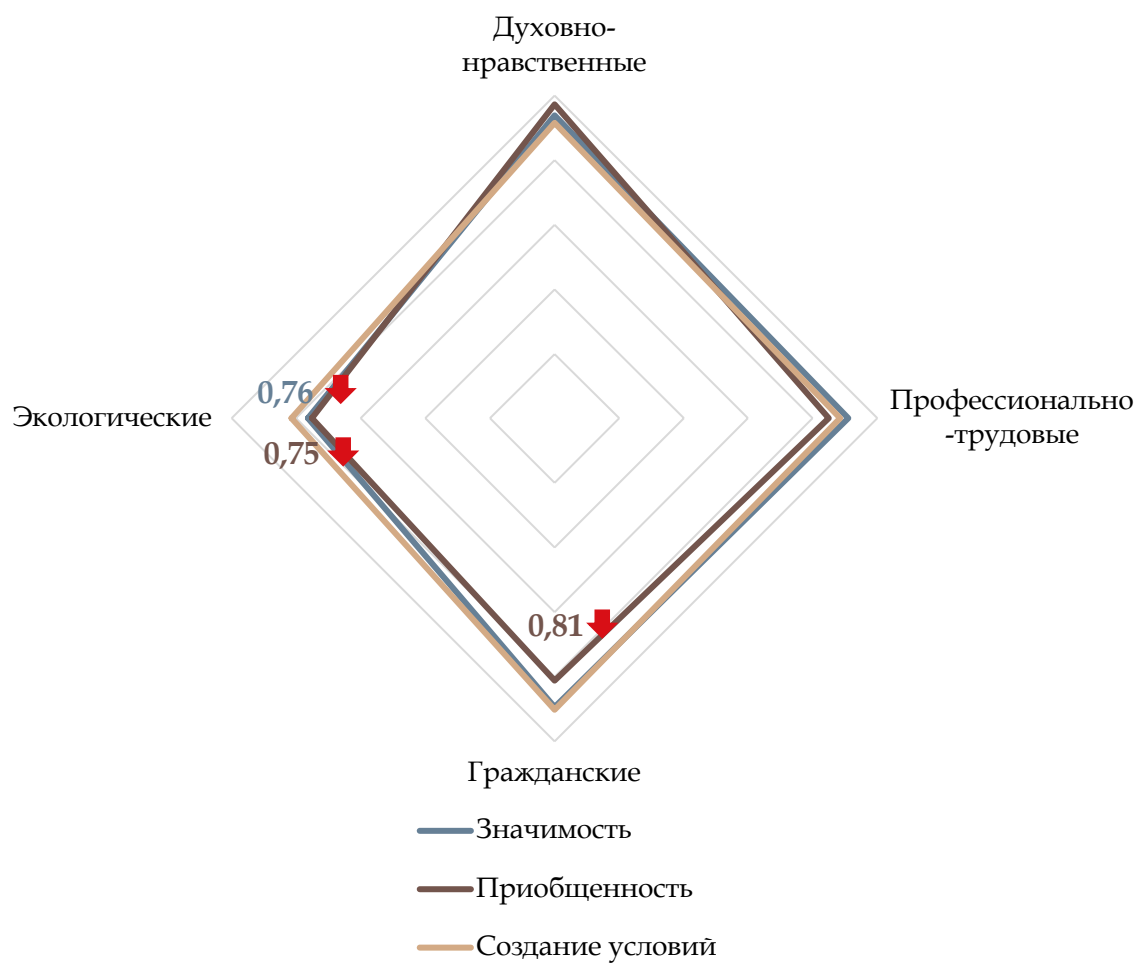


Рисунок 8. Распределение индексов значимости, приобщенности и удовлетворенности созданными условиями для приобщения к корпоративным ценностям вуза

5. ОСНОВНЫЕ ВЫВОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ

1. Удовлетворенность НПП филиалов Финансового университета в целом своим местом работы находится **на высоком уровне** ($i=0,86$);
2. Удовлетворенность преподавателей филиалов организацией образовательного процесса находится на **достаточно высоком уровне** ($i=0,79$);
3. Организацией научно-исследовательской деятельности удовлетворены преподаватели большей части филиалов ($i=0,78$);
4. Бытовыми условиями региональных филиалов Финансового университета НПП удовлетворены на уровне $i=0,69$;
5. Индексы социального самочувствия – самые высоко оцененные аспекты удовлетворенности условиями труда в филиалах ($i=0,82$);
6. В большинстве исследуемых филиалах индекс планирования уволиться из Финуниверситета в ближайший год не превышает 0,13 п.п.;
7. Наиболее значимыми для преподавателей являются духовно-нравственные ценности (взаимоуважение, воспитанность и порядочность) – индекс составил 0,94; а экологическая осознанность пока остается наименее значимой среди корпоративных ценностей ($i=0,76$).