

**ФИНАНСОВЫЙ
УНИВЕРСИТЕТ**
ПРИ ПРАВИТЕЛЬСТВЕ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

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

2024 г.

Подготовила

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

Оглавление

<i>Характеристика исследования</i>	3
1. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР УСЛОВИЯМИ ТРУДА	5
1.1. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА	6
1.2. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР НАУЧНО- ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ	8
1.3. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР БЫТОВЫМИ УСЛОВИЯМИ	10
1.4. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР СОЦИАЛЬНЫМ САМОЧУВСТВИЕМ	12
1.5. КАРТА ПРОБЛЕМ В ФИНУНИВЕРСИТЕТЕ	15
1.6. ДОСЛОВНЫЕ ВЫСКАЗЫВАНИЯ НПР ПО ОТКРЫТЫМ ВОПРОСАМ	21
2. ЛОЯЛЬНОСТЬ НПР ВУЗУ	21
3. ГОТОВНОСТЬ НПР УВОЛИТЬСЯ ИЗ ВУЗА	23
4. КОРПОРАТИВНЫЕ ЦЕННОСТИ	24
ВЫВОДЫ	27

Характеристика исследования

В декабре 2024 г. в Финансовом университете 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 1500 сотрудников** (69% от общего количества НПР). Самыми **активными** оказались преподаватели кафедр: «Государственное и муниципальное управление» (100%), гуманитарных наук (100%), «Безопасность жизнедеятельности» (100%), бизнес-информатики (100%), логистики (100%), международного бизнеса (100%), операционного и отраслевого менеджмента (100%). **Пассивное** участие в опросе проявили сотрудники Кафедр массовых коммуникаций и медиабизнеса¹ (Таблица 1).

Таблица 1.

Количество прошедших опрос по подразделениям

Кафедра	Доля прохождения
Кафедра «Безопасность жизнедеятельности»	100%
Кафедра «Государственное и муниципальное управление»	100%
Кафедра «Физическое воспитание»	98%
Кафедра «Финансовые технологии»	71%
Кафедра «Финансовый контроль и казначейское дело»	81%
Кафедра английского языка и профессиональной коммуникации	85%
Кафедра аудита и корпоративной отчетности	38%
Кафедра банковского дела и монетарного регулирования	52%
Кафедра бизнес-аналитики	68%
Кафедра бизнес-информатики	100%
Кафедра гуманитарных наук	100%
Кафедра иностранных языков и межкультурной коммуникации	73%
Кафедра информационной безопасности	95%
Кафедра информационных технологий	58%
Кафедра искусственного интеллекта	85%
Кафедра корпоративных финансов и корпоративного управления	64%

¹ Результаты по кафедре представлены не будут, так как опрос прошло всего 2 сотрудника (3% от общего числа преподавателей), в связи с чем, результаты по подразделению нельзя считать репрезентативными.

Кафедра логистики	100%
Кафедра маркетинга	76%
Кафедра массовых коммуникаций и медиабизнеса	3%
Кафедра математики и анализа данных	82%
Кафедра международного бизнеса	100%
Кафедра международного и публичного права	62%
Кафедра мировой экономики и мировых финансов	85%
Кафедра моделирования и системного анализа	61%
Кафедра налогов и налогового администрирования	54%
Кафедра общего и проектного менеджмента	52%
Кафедра общественных финансов	84%
Кафедра операционного и отраслевого менеджмента	100%
Кафедра отраслевых рынков	94%
Кафедра политологии	21%
Кафедра правового регулирования экономической деятельности	39%
Кафедра психологии и развития человеческого капитала	90%
Кафедра социологии	48%
Кафедра стратегического и инновационного развития	66%
Кафедра страхования и экономики социальной сферы	74%
Кафедра туризма и гостиничного бизнеса	61%
Кафедра финансового и инвестиционного менеджмента	78%
Кафедра финансовых рынков и финансового инжиниринга	94%
Кафедра экономической безопасности и управления рисками	68%
Кафедра экономической теории	41%

В исследовании приняли участие:

- 40% мужчин, 60% женщин;
- 61% кандидатов наук, 16% докторов наук, 23% преподавателей без ученой степени;
 - 6% ассистентов, 5% преподавателей, 16% старших преподавателей, 56% - доцентов, 17% - профессоров;
 - 65% без совмещения должностей, 9% внутренних совместителей, 26% внешних совместителей.

1. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР УСЛОВИЯМИ ТРУДА

Удовлетворенность НПР в целом своим местом работы за период с 2020 по 2024 г. **растет** (Рисунок 1). Однако наблюдается отрицательная динамика оценок практически по всем показателям по сравнению с предыдущим годом. Больше всего снизился показатель удовлетворенности бытовыми условиями в вузе – на 0,25 подпунктов по сравнению с 2023 годом (0,70 в 2023 году и 0,45 в 2024 году).

Индекс Лояльности вузу составил 37%, что лишь на 2 ‰ ниже прошлогоднего значения, а готовность уволиться в ближайшие 12 месяцев осталась в тех же низких показателях ($i=0,08$).

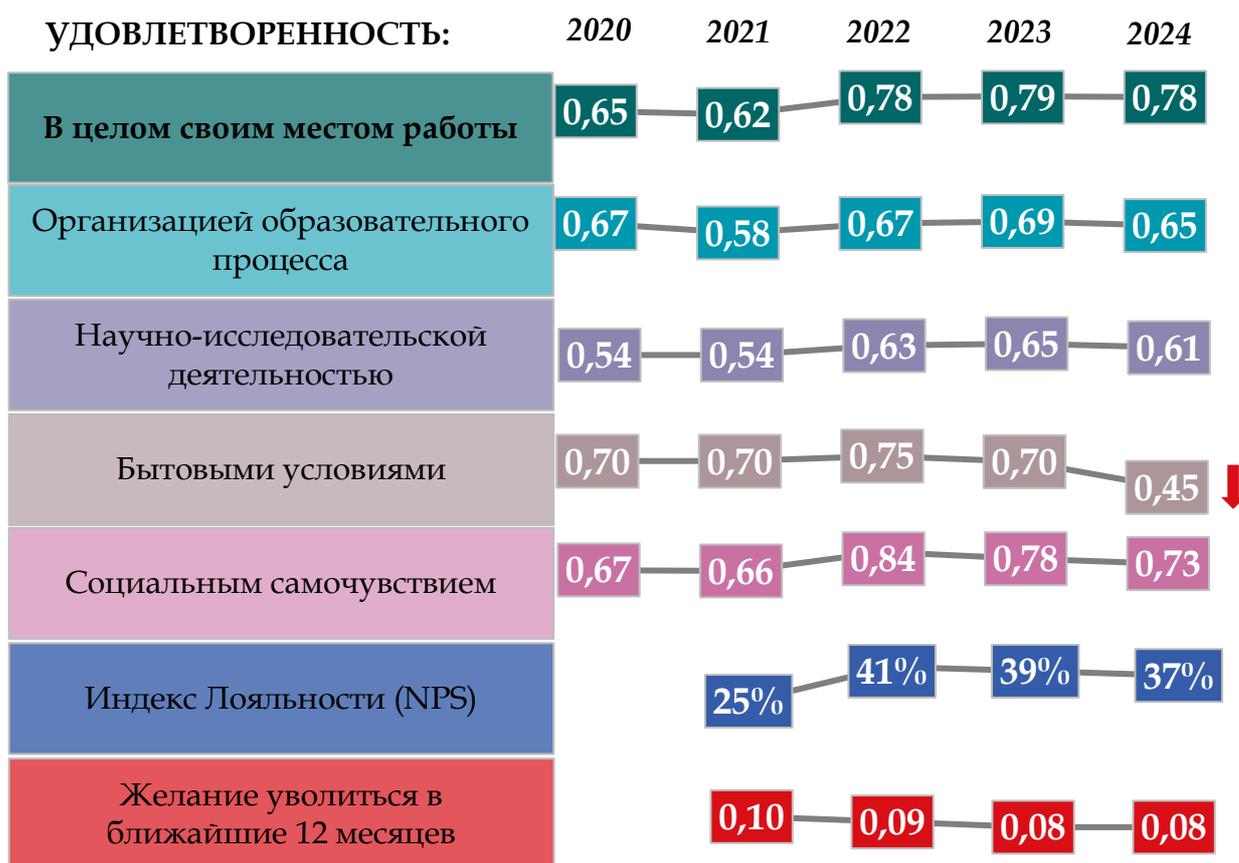


Рисунок 1. Динамика индексов удовлетворенности НПР по сферам жизнедеятельности в вузе по годам

1.1. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР ОРГАНИЗАЦИЕЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО ПРОЦЕССА

В образовательном процессе преподаватели в большей степени удовлетворены: оснащенностью и доступностью библиотечного комплекса/электронной библиотечной системы ($i=0,77$), качеством взаимодействия с руководителем образовательной программы ($i=0,77$), удобством использования во время занятий технических инструментов (проектор, доска, ПО, открытие материалов с компьютера и т.д.) ($i=0,77$).

Удовлетворенность НПР **объемом учебно-методической работы не изменилась в сравнении с прошлым периодом измерения** ($i=0,71$) (Рисунок 2).

Полнотой/достаточностью критериев и показателей стимулирования деятельности преподавателей, используемых при распределении фонда ежемесячной надбавки за персональный вклад в учебный процесс и научную деятельность и размером заработной платы, **не удовлетворены почти 40%** (индекс составил 0,53 и 0,54 соответственно).

Большинство преподавателей университета **удовлетворены качеством взаимодействия с руководителем образовательной программы** ($i=0,77$) и **качеством распределения дисциплин** ($i=0,72$). Индекс удовлетворенности качеством составления расписания составил 0,65. **Удовлетворенность учебно-поведенческой культурой студентов находится на среднем уровне:** включенность студентов в учебный процесс – 0,65, посещаемость студентов занятий – 0,60 и контроль факультета за посещаемостью студентов – 0,57.

Наибольшую удовлетворенность образовательным процессом выражают преподаватели кафедры «Финансовые технологии» ($i=0,76$) и «Государственное и муниципальное управление» ($i=0,74$), а

наименьшую НПР кафедр моделирования и системного анализа ($i=0,54$) и маркетинга ($i=0,54$) (Таблица 2).

Более подробное распределение по кафедрам представлено в



таблице: (нажмите дважды на иконку).



Рисунок 2. Динамика индексов удовлетворенности НПР условиями организации образовательного процесса по годам

1.2. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ

В 2024 году наблюдается снижение удовлетворенности преподавателей многими аспектами научной деятельности. Наибольший спад удовлетворенности зафиксирован по аспекту справедливости оплаты труда в рамках НИД (соответствием объема выполненной работы и вознаграждения) – снижение на 0,09 пп. (в 2023 $i = 0,64$, в 2024–0,55) (Рисунок 3).

В текущем замере к оценке были добавлены показатели удовлетворенности балансом объема научно-методической работы и учебно-методической работы (индекс составил 0,64) и уровнем сформированности в вузе научно-исследовательского «духа»/ культуры (индекс составил 0,58).

Наибольшую удовлетворенность научно-исследовательской деятельностью в вузе проявляют преподаватели кафедр «Финансовый контроль и казначейское дело» ($i=0,87$) и «Государственное и муниципальное управление» ($i=0,83$). Ниже всего свою удовлетворенность оценили сотрудники Кафедры моделирования и системного анализа ($i=0,44$).

Более подробное распределение по кафедрам представлено

в таблице:  (нажмите дважды на иконку).



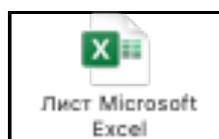
Рисунок 3. Динамика индексов удовлетворенности НПП условиями научно-исследовательской деятельности по годам

1.3. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР БЫТОВЫМИ УСЛОВИЯМИ

Бытовыми условиями Финансового университета НПР удовлетворены на уровне $i=0,45$, что практически на 64 ‰ ниже, чем в 2023 г. (Рисунок 4).

Существенно снизился уровень удовлетворенности чистотой в аудитории, соблюдением санитарных норм ($i=0,38$). Преподаватели скорее не удовлетворены количеством зон отдыха (ожидания) ($i=0,40$), возможностью получить первую медицинскую помощь ($i=0,37$), доступностью питьевой воды в корпусах, в которых ведутся занятия ($i=0,36$).

В наибольшей степени бытовыми условиями в Финуниверситете в целом удовлетворены сотрудники кафедр «Финансовые технологии», «Финансовый контроль и казначейское дело», страхования и экономики социальной сферы и психологии и развития человеческого капитала (Таблица 4). В наименьшей степени удовлетворенность бытовыми условиями в вузе выразили работники кафедр социологии, аудита и корпоративной отчетности, финансового и инвестиционного менеджмента. Более подробное распределение по кафедрам представлено в таблице:



(нажмите дважды на иконку).



Рисунок 4. Динамика индексов удовлетворенности НПР бытовыми условиями по годам

1.4. УДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ НПР СОЦИАЛЬНЫМ САМОЧУВСТВИЕМ

В 2024 году, по сравнению с прошлым годом, наблюдается общее снижение показателей, что может свидетельствовать о нарастающей напряженности в профессиональной среде (Рисунок 5).

Например, несмотря на общее снижение индекса поддержки среди коллег (с 0,75 в 2023 году до 0,66 в 2024 году), **некоторые кафедры сохраняют высокий уровень сплоченности.** Так, например, **сотрудники кафедры «Финансовые технологии» ($i=0,97$)** и психологии и развития человеческого капитала ($i=0,90$) продолжают демонстрировать уверенность в поддержке со стороны коллег. Это может быть связано с более тесными профессиональными и личными связями внутри этих коллективов, а также с эффективной работой руководителей. В то же время кафедры социологии ($i=0,42$) и экономической теории ($i=0,46$) оказались в числе аутсайдеров, что может указывать на наличие внутренних конфликтов или недостаток внимания к социальным аспектам работы коллектива.

Интересно, что стремление связать свои жизненные планы с развитием университета наиболее ярко выражено среди преподавателей кафедр, которые уже демонстрируют высокие показатели социального самочувствия.

Однако не все кафедры могут похвастаться такой гармонией. Например, преподаватели кафедры моделирования и системного анализа ($i=0,39$) выражают сомнения в своей профессиональной стабильности.

Согласны с утверждением, что **в коллективе благоприятный психологический климат, работники кафедр «Финансовые технологии» ($i=0,97$), страхования и экономики социальной сферы ($i=0,95$)** и психологии и развития человеческого капитала ($i=0,94$).

Респонденты, работающие на кафедрах экономической безопасности и управления рисками ($i=0,37$) и экономической теории ($i=0,46$), в меньшей степени разделяют предложенную установку.

Взаимоотношения с руководством кафедры также играют ключевую роль в формировании социального самочувствия. Преподаватели кафедр «Финансовые технологии» ($i=1,00$) и психологии и развития человеческого капитала ($i=0,97$) отмечают, что заведующие уделяют внимание их проблемам, что, безусловно, способствует повышению уровня удовлетворенности. Однако сотрудники кафедры моделирования и системного анализа ($i=0,51$) и правового регулирования экономической деятельности ($i=0,52$) чувствуют себя менее вовлеченными в процесс принятия решений, что может быть связано с недостатком обратной связи.

Четкость постановки целей руководством также варьируется в зависимости от кафедры. Высокие оценки кафедр «Финансовые технологии» ($i=0,97$) и психологии и развития человеческого капитала ($i=0,95$) говорят о том, что их сотрудники понимают свои задачи и видят пути их достижения. В то же время низкие показатели кафедр бизнес-информатики ($i=0,53$) и моделирования и системного анализа ($i=0,54$) могут свидетельствовать о недостаточно эффективной коммуникации между руководством и преподавателями.

Более подробное распределение индексов социального самочувствия по кафедрам представлено в таблице:



(нажмите дважды на иконку).



Рисунок 5. Динамика индексов удовлетворенности НПР социальными условиями научно-исследовательской деятельности по годам

1.5. КАРТА ПРОБЛЕМ В ФИНУНИВЕРСИТЕТЕ*

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

13% (67 высказ.)

- «Низкая заработная плата. Студенты на 4 курсе работая получают больше, чем профессор. Считаю, такое отношение к материальному обеспечению ППС не стимулирует молодежь заниматься наукой и оставаться в ВУЗе.»
- «Низкая стоимость 1 балла в ИКО.»
- «Отсутствие гарантированного уровня заработной платы ППС в зависимости от занимаемой должности. Отсутствие исполнения 200% заработной платы для преподавателя на уровне экономики региона, например заработная плата составляет условные 100 тыс. руб. gross, а заработная плата по экономике в регионе 109 тыс. руб., значит преподаватель должен иметь минимальную гарантированную заработную плату в 218 тыс. руб., и это без учета премий и прочих выплат.»
- «Подтянуть уровень оклада профессором до уровня ВШЭ, Плешки и др. до 150–170 тыс. руб.»
- «Заработная плата. Изменение ИКО привело к тому, что преподаватели по итогам 23/24 года не смогли набрать баллы. Стоимость балла в 2024 году осталась на прежнем уровне, в связи с чем преподаватель, который выходит в аудиторию, потерял в среднем 25%. Система оплаты труда должна быть пересмотрена. во всех ведущих вузах базовая часть уже составляет не меньше 120 -130 тыс. Ни о какой среднемесячной зарплате, которая была заявлена в фин универе в 350 тыс и говорить не приходится.»

* Карта проблем составлена на основании открытых вопросов анкеты «Расскажите, пожалуйста, какие еще, не перечисленные выше аспекты снижают Вашу удовлетворенность условиями труда в Финансовом университете».

432 преподавателей оставили хотя бы 1 комментарий о проблеме (28%).

- «С октября месяца (и по настоящее время) в здании Финунивесритета режим антисанитарии, живем как в хлеву со свиньями»
- «Антисанитария, не выкидываю мусор, грязные полы, стены, двери. Место, где стоит мусорка захламлено, все в пятнах. Пыль. Грязные столы, не протирают клавиатуру и мониторы компьютеров в аудиториях»
- «Вентиляционная система в туалетах не работает, чистота и своевременность уборки учебных помещений и туалетов оставляет желать лучшего»
- «Все нравится, кроме того, что очень грязно в аудиториях, в столовой и туалетах. Столы в столовой черные от грязи. Унитазы все в нечистотах.»
- «Меня возмущает состояние корпуса на Верхней Масловке, особенно строения 1! к обеду он превращается в настоящую свалку: кучи неубранного мусора, который ещё и пахнет, грязь в аудиториях, невозможная грязь на лестницах, ужасное состояние туалетов! это очень негативно влияет на настроение.»

**ПЛОХАЯ УБОРКА ПОМЕЩЕНИЙ,
ГРЯЗНО**

10% (53 высказ.)

**ОТСУТСТВИЕ ОТДЕЛЬНЫХ УДОБСТВ
ДЛЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ (СТОЛОВЫХ,
САМУЗЛОВ, ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИХ
КОМНАТ, ПАРКОВОК И Т.Д.)**

10% (51 высказ.)

- «В корпусе 51 нет отдельной раздевалки для преподавателей. Нет санузла для преподавателей, мало пунктов питания. Работники столовой в корпусе 49 выгнали преподавателей, не разрешив им пообедать.»
- «В корпусе на Малом Златоустинском переулке нет преподавательской, нет места, где можно было бы поработать/пообщаться с коллегами (в том числе и с других кафедр)/отдохнуть в свое окно/на перемене/после занятий»
- «У преподавателей отсутствует место, где они могли бы проводить консультации со студентами, хранить их работы, да и просто передохнуть между занятиями. Кабинет, который считается преподавательской, на деле таковой не является, так как там на постоянной основе работает 4 человека.»

- «Бюрократизм расцвел махровым цветом. Отчетность душит преподавателей, не дает развиваться и творить»
- «Бюрократизм, огромное количество совещаний»
- «Высокая забюрократизированность внутренних процессов, что приводит к неоправданным тратам временных и организационных ресурсов исполнителей.»
- «Высокий уровень бюрократии, трудно решить какие-то проблемы быстро или в целом решить»

**ЗАБЮРОКРАТИЗИРОВАННОСТЬ
ПРОЦЕССОВ**

8% (39 высказ.)

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

7% (35 высказ.)

- «Большой объем текущей срочной внеплановой работы, без учета того, что у преподавателя план работы на 1500 ч утвержден в августе, и его надо выполнить, невозможность нормально выполнять плановую работу»
- «Важно чтобы учитывались пожелания преподавателей в отношении здания проведения занятий/дисциплин/времени проведения занятий, было прозрачное и справедливое распределение методической нагрузки»

- «Не достаточной длины шнур от микрофона затрудняет контакт с аудиторией во время лекций, желательно оснащение лекционных аудиторий беспроводными микрофонами»
- «Недостаток инвентаря! Много лет не производятся ремонтные работы на территории спортивных залов, влажная уборка залов не достаточна или не осуществляется совсем! Нет моющих и др средств для рук и гигиены! Преподавательские кабинеты не оснащены компьютерами!»
- «Отвратительный уровень работы кондиционеров в компьютерных классах (летом и зимой они не справляются или просто не работают). В компьютерных классах нет возможности работы с освещенностью (нет плотных экранов или они сломаны, свет включается на всю аудиторию, а не зонально). Наличие стульев всегда критическое (уже через пару недель от начала семестров уже парочка ломается, да и количество в группах студентов больше (28–30 чел), чем посадочных = компьютерных мест (25+1 преп). часто нет отдельных / спец. мест для сумок/рюкзаков в комп. аудиториях.

**НЕУДОВЛЕТВОРЕННОСТЬ БЫТОВЫМИ
УСЛОВИЯМИ ТРУДА**

6% (32 высказ.)

Э

**НЕУДОБСТВО РАСПИСАНИЯ ЗАНЯТИЙ
6% (31 высказ.)**

- «Решите вопрос с отделом студ офиса на верхней масловке. Не может один человек составлять расписание на два факультета. И это длится уже 3 месяца.»
- «В студенческом офисе массовое увольнение сотрудников из-за низкой з/платы и унижений со стороны их начальства, в связи с этим неграмотное составление расписания и наплевательское отношение к ППС.»
- «Важно чтобы учитывались пожелания преподавателей в отношении здания проведения занятий/дисциплин/времени проведения занятий»
- «В расписании целесообразно оставлять одни и те же аудитории, на все дни всех недель.»
- «Долгое ожидание расписания (очень поздно было сформировано в первых числах сентября! Отмечаю, что в конце декабря неизвестно расписание на следующий семестр и даже не понятно какой преподаватель будет продолжать смежную дисциплину...)»
- «Несогласованность расписания между разными зданиями»
- «Нестабильность расписания, несогласованные переносы занятий, перегруз задач сверх нагрузки инд. плана, очень сжатые сроки»

**НИЗКАЯ ПОВЕДЕНЧЕСКАЯ КУЛЬТУРА
У СТУДЕНТОВ (ПЛОХАЯ ДИСЦИПЛИНА
НА ЗАНЯТИЯХ; ОПОЗДАНИЯ,
ПРОПУСКИ; НИЗКАЯ МОТИВАЦИЯ)**

6% (28 высказ.)

- «Очень низкий уровень посещаемости вебинаров студентами ИОО (процентов 10 из всей группы)»
- «Студенты курят в туалетах, но деканат закрывает на это глаза и в принципе не видно никакой работы деканата со студентами»
- «В Финакадемии студенты боялись быть отчисленными. Использовали УММ при подготовке к занятиям и благодарили тех преподавателей, которые помогли хорошо подготовиться к экзамену. Теперь у них есть показатель ПГС и можно весло ставить двойки профессорам, которые контролируют их обучение и не оставляют времени для веселой жизни.»
- «Возможность студентов шантажировать преподавателя анкетированием ПГС ("Я не ходил на занятия, так как у меня работа/бизнес, которую я не могу пропустить, не делал домашние работы, но хотел бы получить удовлетворительную отметку по предмету, желательно "4" или "5"; если Вы мне не поставите - я Вам тоже поставлю низкий балл в анкете ПГС, так и знайте! А ещё Вы жаловались в деканат о том, что я пропускаю пары: так вот, не нужно больше этого делать!". Подобные угрозы со стороны некоторых студентов ставят преподавателя в тупик, снижают его значимость как наставника и примера для подражания в глазах студентов до минимального уровня из возможных, вызывают эмоциональный дискомфорт. Также вызывает недоумение тот факт, что студенты ругаются матом в присутствии преподавателей, а также обсуждают других преподавателей (моих коллег) в моем присутствии в крайне неуважительном ключе, чувствуя свою полную свободу и безнаказанность. На замечания по этому поводу реагируют слабо или не реагируют вовсе.»

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 Финансовому университету составил 37% (в 2023 году NPS=39%) (Рисунок 6).

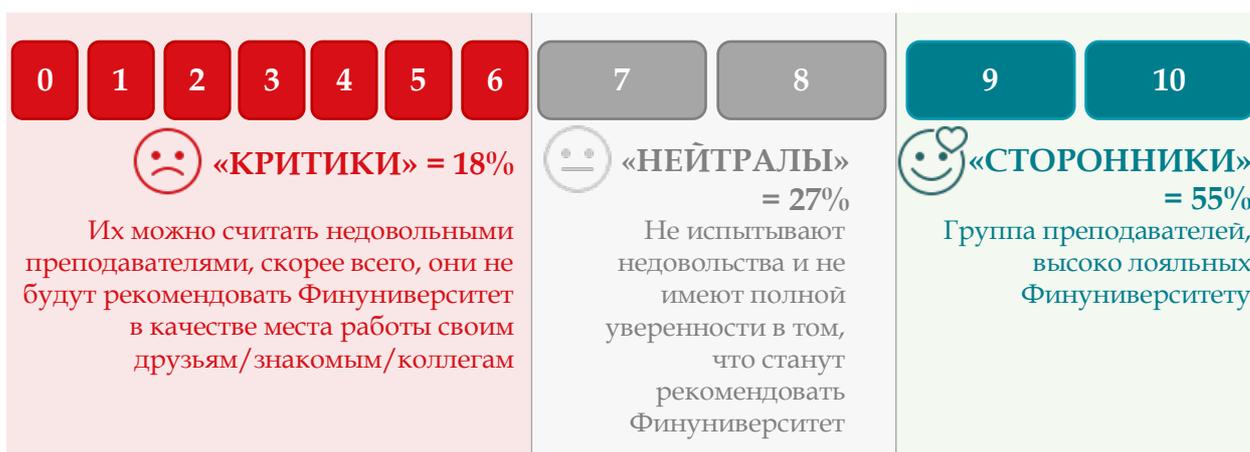


Рисунок 6. Доля «Критиков», «Нейтралов» и «Сторонников» в вопросе лояльности Финансовому университету

В 2024 г. по сравнению с 2023 г. значимых изменений в долях критиков, нейтралов и сторонников не зафиксировано (Рисунок 7).

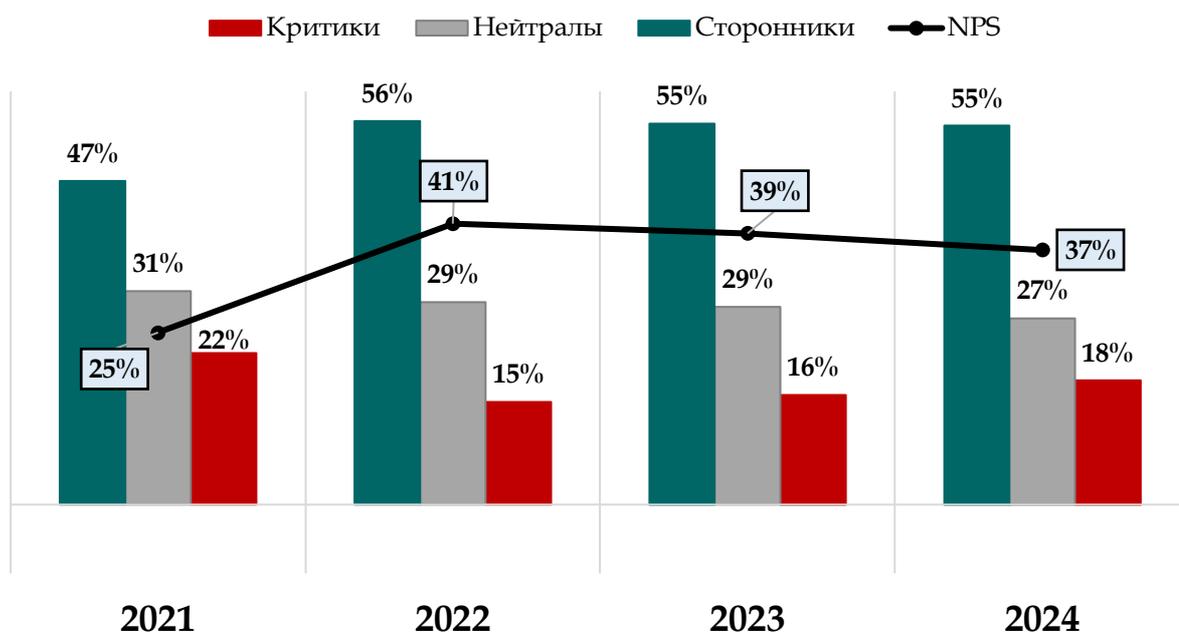


Рисунок 7. Индексы лояльности НПР Финансовому университету в сравнении по периодам

В 11 из 40 исследуемых подразделений доля сторонников Финуниверситета превышает 50%. Более подробное распределение по кафедрам представлено в таблице:



(нажмите дважды на иконку).

Самая большая доля критиков работает на Кафедре правового регулирования экономической деятельности (41%) и Кафедре моделирования и системного анализа (37%). Примечательно, что только в двух данных подразделениях доля критиков превышает долю сторонников – индекс NPS = -11%.

Стоит обратить внимание и на тех, кто попал в категорию «нейтралов», ведь они имеют потенциал стать сторонниками, и риск – критиками. Высокая доля нейтралов свойственна Кафедре финансовых рынков и финансового инжиниринга (52%), Кафедре туризма и гостиничного бизнеса (46%) и Кафедре операционного и отраслевого менеджмента (44%).

3. ГОТОВНОСТЬ НПР УВОЛИТЬСЯ ИЗ ВУЗА

Готовность уволиться в ближайшие 12 месяцев выражают 6% НПР (2% - планируют, 4% - скорее планируют) (Рисунок 8).

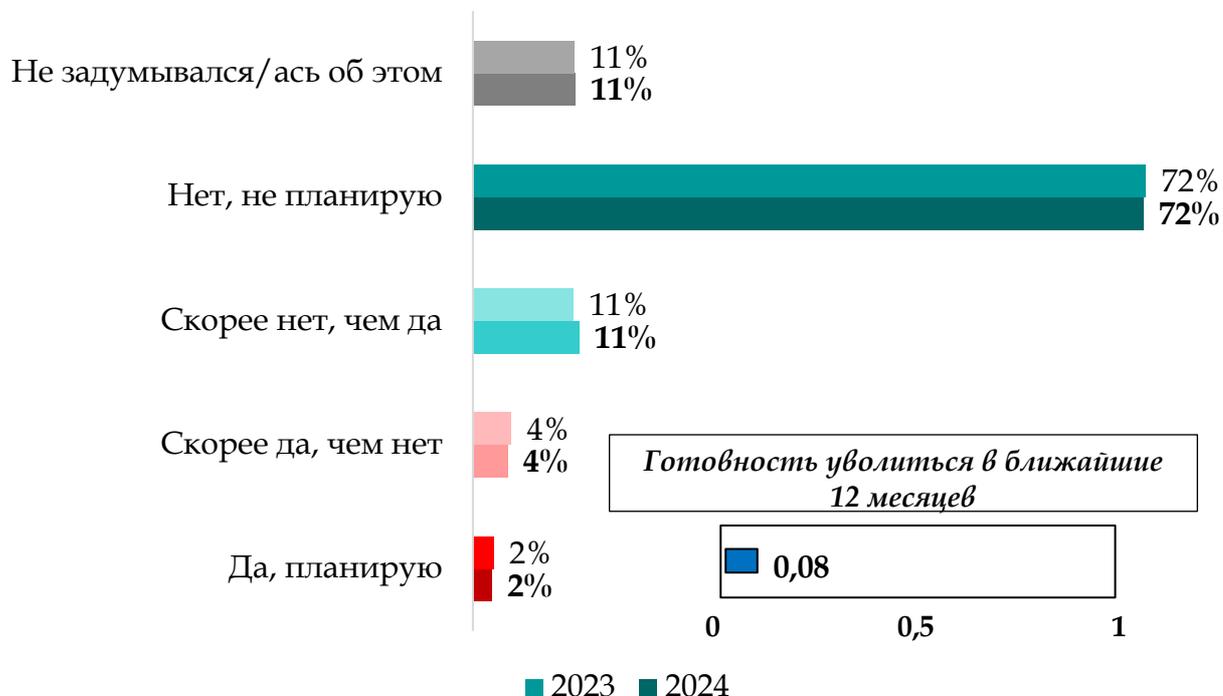


Рисунок 8. Распределение ответов на вопрос «Планируете ли Вы уволиться из Финансового университета в ближайшие 12 месяцев?»

Во всех исследуемых подразделениях индекс планирования уволиться из Финуниверситета в ближайший год не превышает 0,23 п.п. Наибольшие индексы фиксируется на Кафедре «Финансовый контроль и казначейское дело» ($i=0,22$) и Кафедре информационной безопасности ($i=0,20$).

На Кафедре бизнес-информатики ни один респондент не планирует уволиться из университета в ближайший год.

Более подробное распределение по кафедрам представлено

в таблице:  (нажмите дважды на иконку).

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 9.

Наиболее значимыми для преподавателей являются духовно-нравственные ценности (взаимоуважение, воспитанность и порядочность) – индекс составил 0,90. 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 ($i = 0,95$) подтверждается их стремлением соблюдать нормы приличия и поддерживать уважительное общение. Например, наиболее высокий уровень приобщенности демонстрируют преподаватели кафедр банковского дела и монетарного регулирования ($i = 1$) и общественных финансов ($i = 1$). В университете созданы условия для их развития, однако удовлетворенность этими условиями варьируется в зависимости от подразделений.

Профессиональное развитие и стремление к совершенствованию занимают центральное место в системе ценностей преподавателей (индекс значимости составил 0,83). 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 подразделения, где ощущается нехватка возможностей для реализации потенциала, что может сказываться на мотивации сотрудников. Наиболее высокие показатели вовлеченности отмечены среди преподавателей Кафедры «Государственное и муниципальное управление» ($i = 0,93$) и Кафедры страхования и экономики социальной сферы ($i = 0,92$).

Ответственность перед обществом и активное гражданское участие являются важными аспектами корпоративной культуры. **Преподаватели отмечают высокую степень значимости гражданских ценностей ($i = 0,82$).** Однако, в то же время, демонстрируют низкую приобщенность к реализации гражданских прав и обязанностей ($i = 0,68$). Наибольшую удовлетворенность условиями, созданными для приобщения к гражданским ценностям, выражают сотрудники Кафедры страхования и экономики социальной сферы ($i = 0,91$) и Кафедры отраслевых рынков ($i = 0,91$).

Экологическая осознанность пока остается наименее значимой среди корпоративных ценностей ($i = 0,65$). Несмотря на то, что преподаватели осознают важность заботы об окружающей среде, их вовлеченность в экологические инициативы остается низкой ($i = 0,53$). 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 на Кафедре страхования и экономики социальной сферы ($i = 0,87$).

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



(нажмите дважды на иконку).

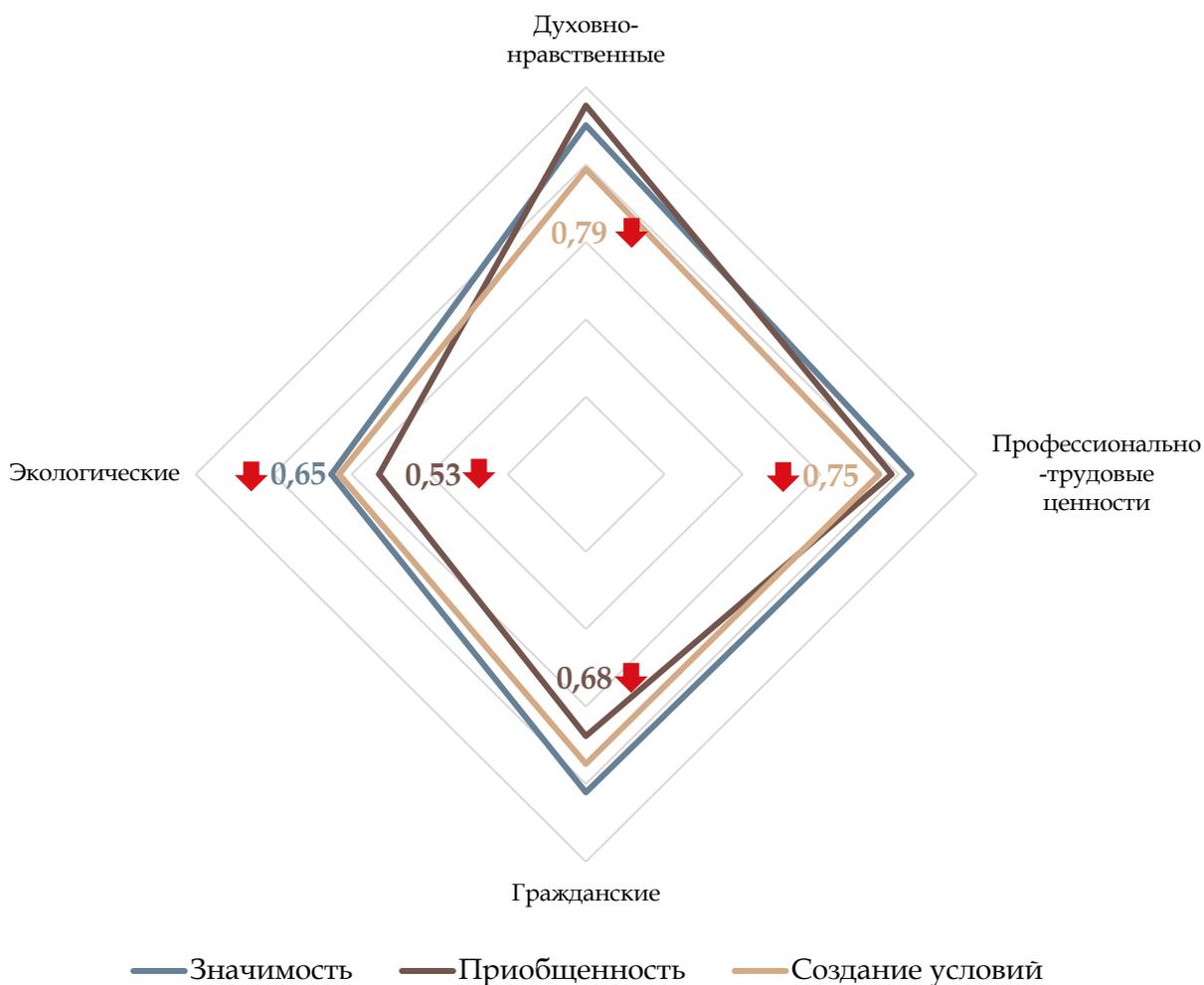


Рисунок 9. Распределение индексов значимости, приобщенности и удовлетворенности созданными условиями для приобщения к корпоративным ценностям вуза

ВЫВОДЫ:

1. Хотя удовлетворенность НПР в целом своим местом работы за период с 2020 г. растет – в 2024 году индекс составил 0,78, наблюдается отрицательная динамика оценок практически по всем показателям по сравнению с предыдущим годом;

2. Индекс удовлетворенности **организацией образовательного процесса** в целом по вузу в текущем замере составил 0,65 (в 2023–0,69);

3. **Организация научно-исследовательской деятельности**, по мнению преподавателей вуза, за последний год стала немного хуже (в 2023–0,65; в 2024–0,61);

4. Больше всего снизился показатель **удовлетворенности бытовыми условиями в вузе** – на 0,25 подпунктов по сравнению с 2023 годом (0,70 в 2023 году и 0,45 в 2024 году);

5. Показатели **социального самочувствия** преподавателей вуза в текущем замере наиболее высоки. Однако, индекс также снизился по сравнению с прошлым годом (в 2023–0,78; в 2024–0,73);

6. Показатели удовлетворенности условиями труда в текущем замере снизились, а **уровень лояльности месту работы** остался на том же уровне (в 2023–39%; в 2024–37%). Было зафиксировано, что поддерживать лояльность вузу на достаточно высоком уровне помогают следующие категории преподавателей: профессора, доктора наук старше 70 лет и преподаватели без ученой степени, работающие менее 1 года.

7. Показатель **желания и готовности уволиться в ближайшие 12 месяцев** остался на том же низком уровне, что и в предыдущий замер (0,08).

8. В большей степени преподаватели разделяют **духовно-нравственные корпоративные ценности** университета (индекс 0,89).

Высокие оценки были получены по профессионально-трудовым и гражданским корпоративным ценностям (индексы 0,80 и 0,76 соответственно). В меньшей степени преподаватели Финуниверситета разделяют **экологические корпоративные ценности**, наименьшая оценка была получена по показателю приобщенности (0,55).