

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Котова Лариса Анатольевна
Должность: Директор филиала
Дата подписания: 29.12.2025 15:44:52
Уникальный программный идентификатор:
10730ffe6b1ed036b744b6e9d97700b86e5c04a7


Отчет по исследованию удовлетворенности сотрудников Новотроицкого филиала НИТУ МИСИС

Центр системных исследований, 2025 г.



Содержание и структура исследования

- Общая информация о проекте
- Привлекательность работы в НФ НИТУ МИСИС
- Оценка инфраструктуры НФ НИТУ МИСИС
- Оценка работы подразделений НФ НИТУ МИСИС
- Условия труда и развитие сотрудников
- Общие выводы
- Мероприятия, направленные на повышение удовлетворённости сотрудников



Общая информация о проекте

Цель исследования:

Исследование удовлетворенности сотрудников работой в Новотроицком филиале НИТУ МИСИС

Задачи исследования:

- Выявить уровень привлекательности работы в НФ НИТУ МИСИС, основные мотивирующие и демотивирующие факторы для работы в вузе.
- Оценить уровень удовлетворенности сотрудников инфраструктурой и сервисами НФ НИТУ МИСИС.
- Определить, как сотрудники оценивают работу управленческих структур вуза.

Целевая аудитория:

- Сотрудники Новотроицкого филиала НИТУ МИСИС
- Общее количество опрошенных: **65 респондентов**

Сроки проведения опроса:

- Июнь 2025 года

Метод сбора данных:

- Онлайн-опрос через платформу Anketolog.ru

Статистически значимые различия:

Все статистически значимые различия в отчете указаны для уровня значимости не выше $p=0.1$, при этом в большинстве случаев использовался уровень значимости $p=0.05$

Обработка данных:

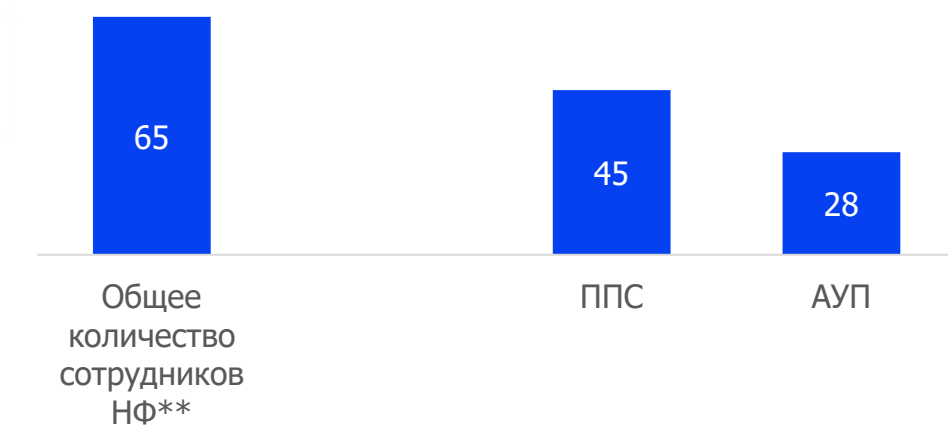
- Проверка показала, что выборка репрезентативна по контрольным характеристикам (тип деятельности, пол, возраст).
- Количественные данные обработаны в Microsoft Excel и IBM SPSS Statistics с применением социологических методов.

В опросе приняли участие 65 сотрудников Новотроицкого филиала.

Общий отклик*

84%

Количество опрошенных сотрудников



Респондент был отнесён к определённой группе, если на соответствующую деятельность он тратит 20% своего фактического рабочего времени и более.

** Сумма категорий не равна 65, так как один и тот же сотрудник может работать в рамках должностей, относящихся к разным категориям.

Распределение сотрудников по категориям



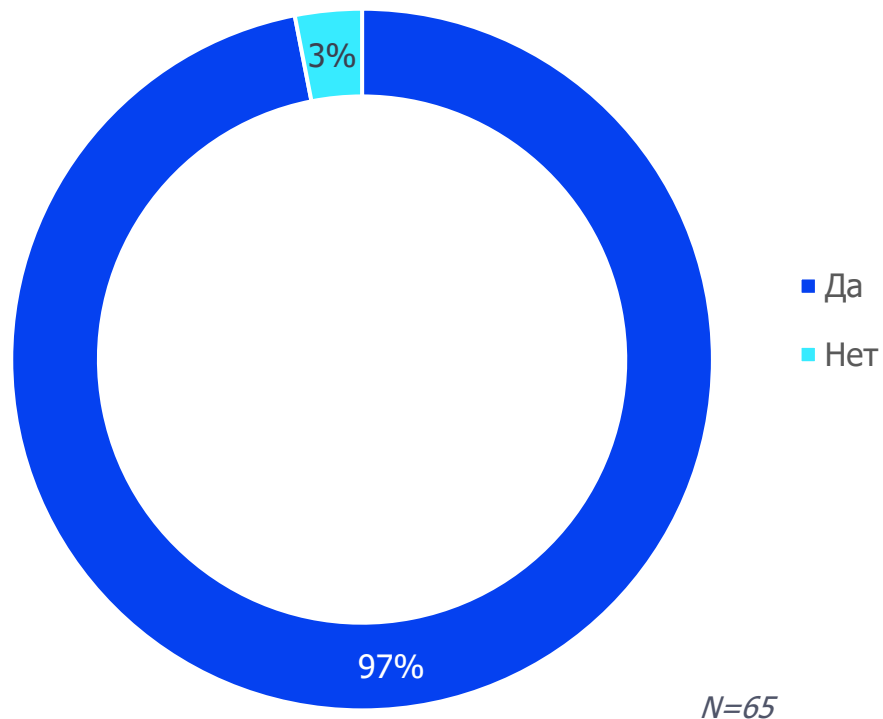
Высокий отклик и соответствие выборки генеральной совокупности обеспечивают репрезентативность полученных данных.

* **Отклик** – отношение количества сотрудников, принявших участие в опросе, к общему числу сотрудников филиала.



**Привлекательность
работы в НФ
НИТУ МИСИС**

Подавляющее большинство сотрудников отмечают привлекательность работы в Новотроицком филиале НИТУ МИСИС.



Среди АУП все сотрудники отметили привлекательность работы. 4% ППС выразили, что работа в НФ не является для них привлекательной на данный момент.

Больше всего сотрудники Новотроицкого филиала ценят в работе интересные и сложные задачи, высокий престиж профессии, а также стабильную, достойную оплату труда.

База: сотрудники, которых привлекает работа в НФ НИТУ МИСИС

В целом
N=63

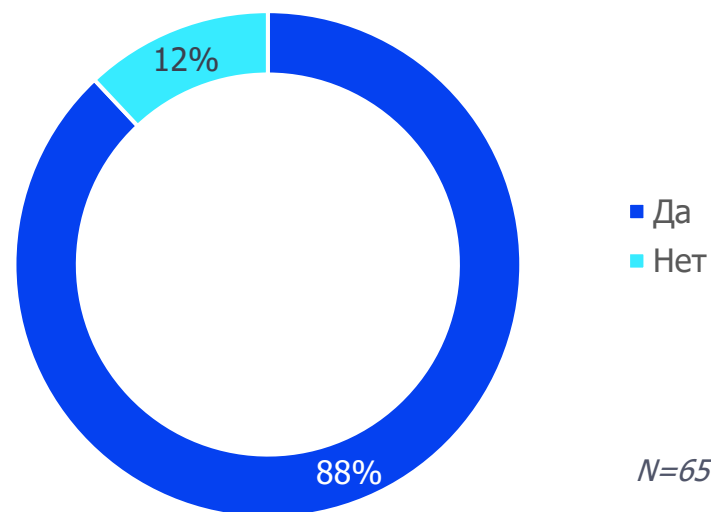


ППС	АУП
N=43	N=28
49%	64%
40%	61%
42%	46%
56%	21%
40%	43%
33%	46%
44%	29%
28%	32%
23%	32%
16%	29%
19%	21%
12%	29%
14%	7%
5%	0%

Q9. Что Вас привлекает в работе в НФ НИТУ МИСИС, прежде всего?

88% сотрудников Новотроицкого филиала знают об изменениях, произошедших в университете за последние три года. 98% из них оценивают изменения положительно.

Информированность

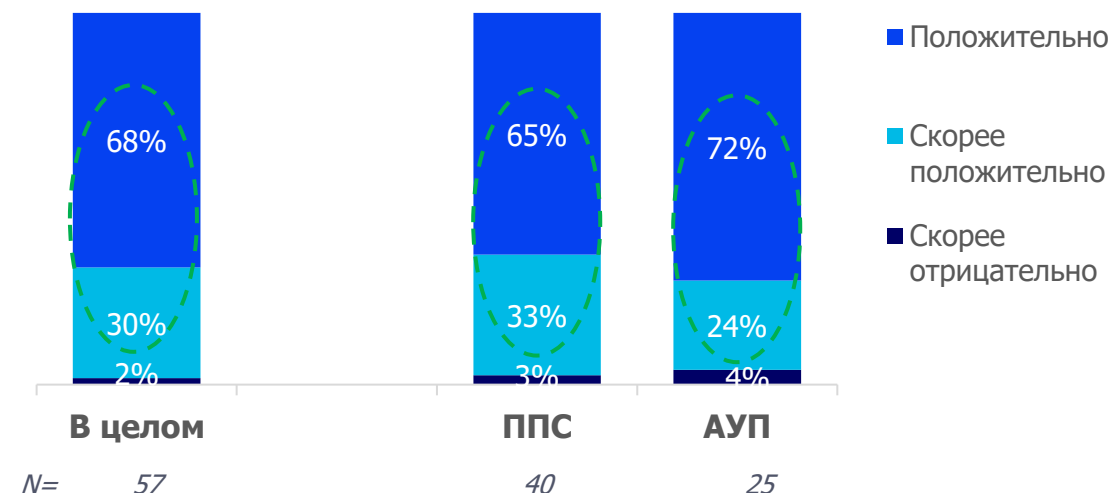


Разницы в уровне информированности изменениями среди ППС и АУП не выявлено.

Преподаватели ряда направлений демонстрируют более высокую осведомленность об изменениях:

- Технологические машины и оборудование - 96%
- Химическая технология* – 94%
- Электроэнергетика и электротехника* – 94%
- Теплоэнергетика и теплотехника* – 93%

Оценка изменений



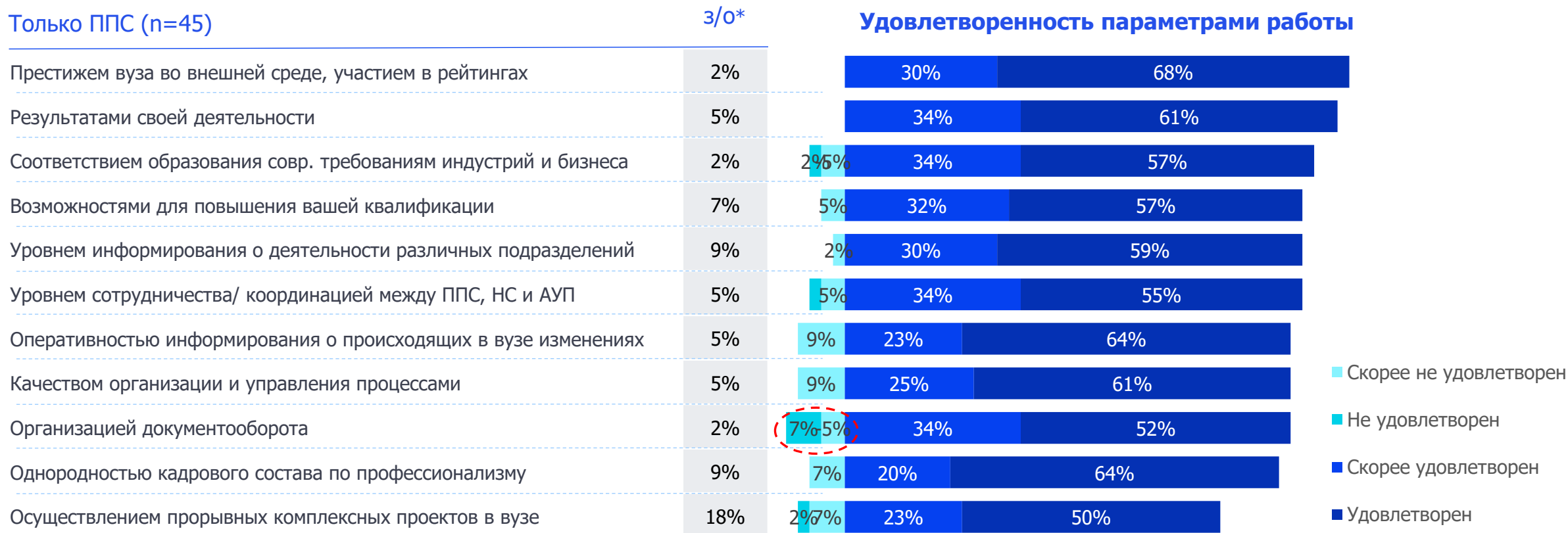
База: сотрудники, осведомленные об изменениях в НФ

* Результаты по подгруппам объемом менее 20 человек (N<20) следует интерпретировать с осторожностью. Ограниченный объем выборки повышает вероятность статистической погрешности и снижает репрезентативность данных.

Q11. Знаете ли Вы о произошедших изменениях в Новотроицком филиале за последние 3 года?

Q12. Как, в целом, Вы оцениваете изменения в НФ НИТУ МИСИС за последние 3 года?

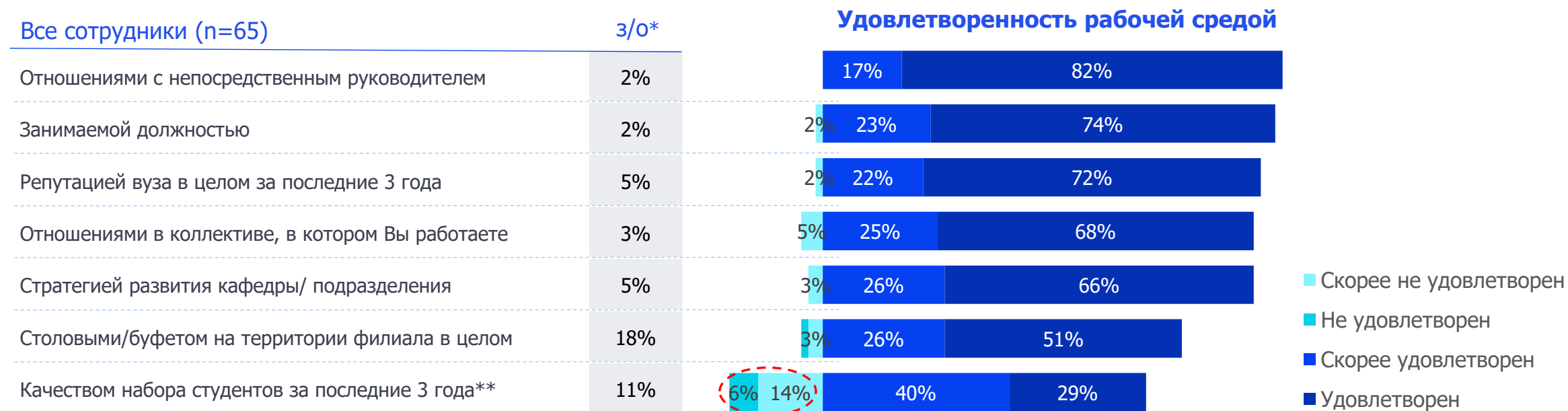
Удовлетворенность преподавателей различными аспектами работы находится на высоком уровне. При этом 12% респондентов отмечают неудовлетворенность организацией документооборота.



* Затруднились ответить

Q16. Насколько Вы удовлетворены ...

Сотрудники НФ в целом высоко оценивают компоненты рабочей среды. Вместе с тем каждый пятый сотрудник не удовлетворен качеством набора студентов за последние три года.




АУП чаще, чем ППС высказывают неудовлетворенность отношениями в коллективе (11% vs 4%).

Среди ППС качеством набора студентов не удовлетворены 29%, среди АУП – 7%.

* Затруднились ответить

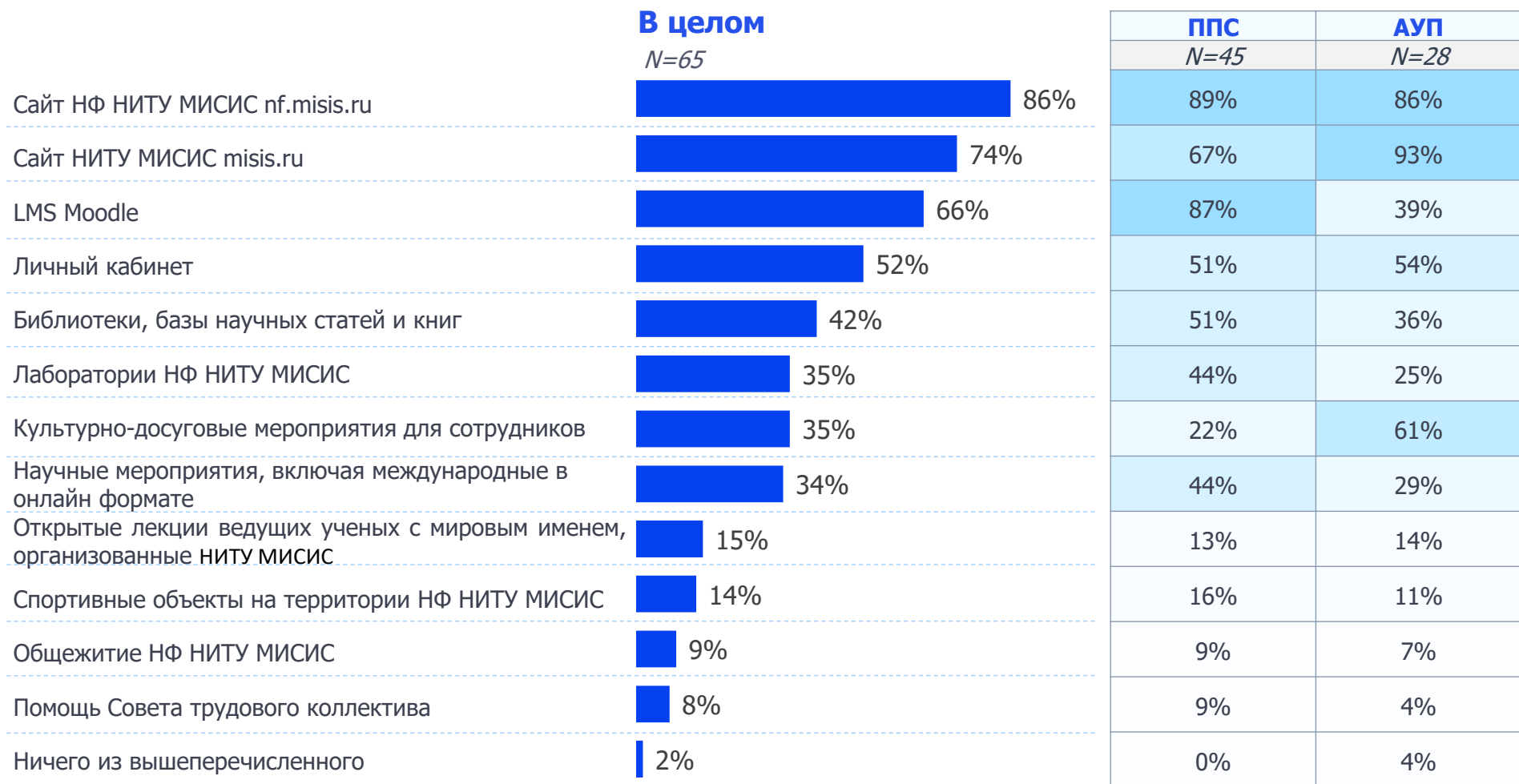
** Подробная информация об уровне удовлетворенности качеством набора в разбивке по направлениям работы ППС размещена в Приложении.

Q17. Насколько Вы удовлетворены следующими компонентами среды



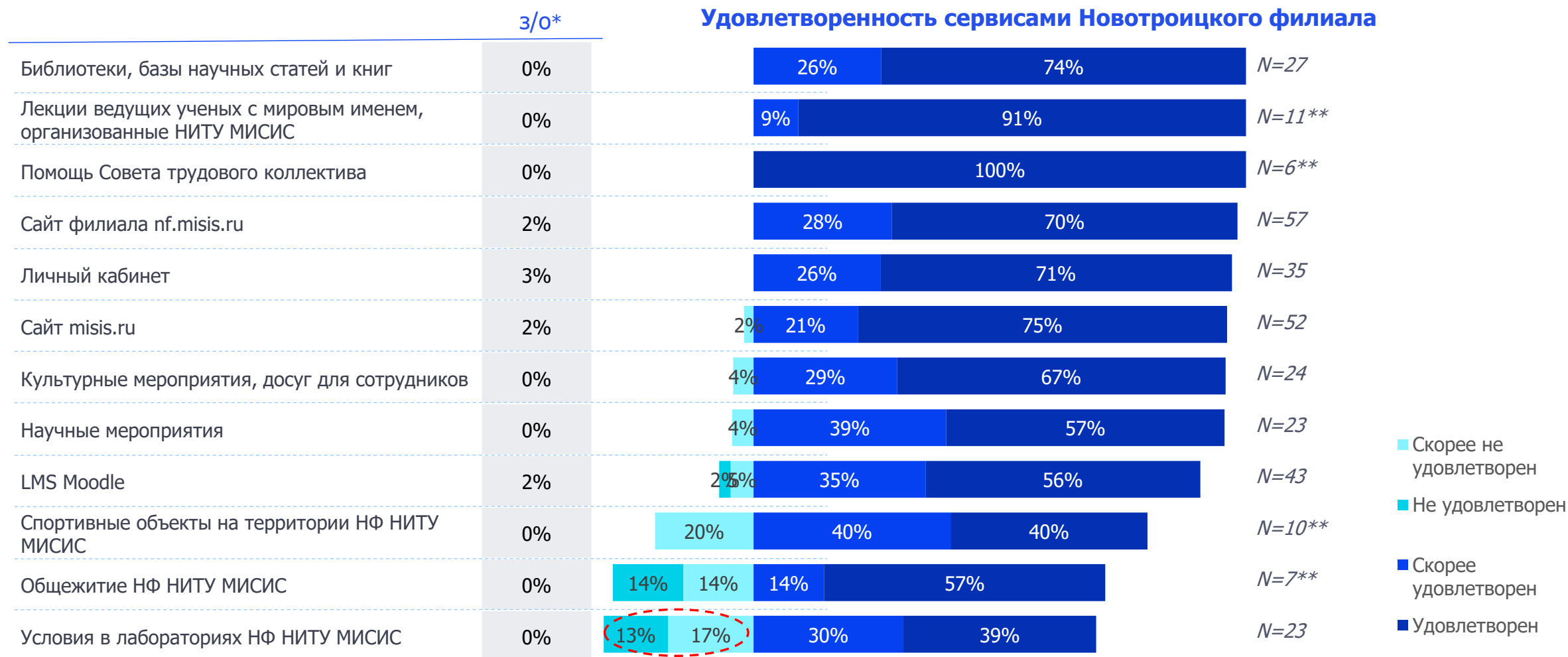
Оценка инфраструктуры НФ

Сотрудники Новотроицкого филиала часто пользуются сайтом филиала и сайтом университета, а также LMS Moodle и личным кабинетом.



АУП чаще посещают культурно-досуговые мероприятия, чем ППС (61% vs. 22%). При этом сотрудники старше 45 лет посещают мероприятия чаще, чем более молодые специалисты (50% vs. 26%).

30% сотрудников Новотроицкого филиала, работающих в лабораториях, не удовлетворены условиями работы.



* Затруднились ответить

Q18-Q26. Насколько Вы удовлетворены?

** Результаты по подгруппам объемом менее 20 человек (N<20) следует интерпретировать с осторожностью. Ограниченный объем выборки повышает вероятность статистической погрешности и снижает репрезентативность данных.



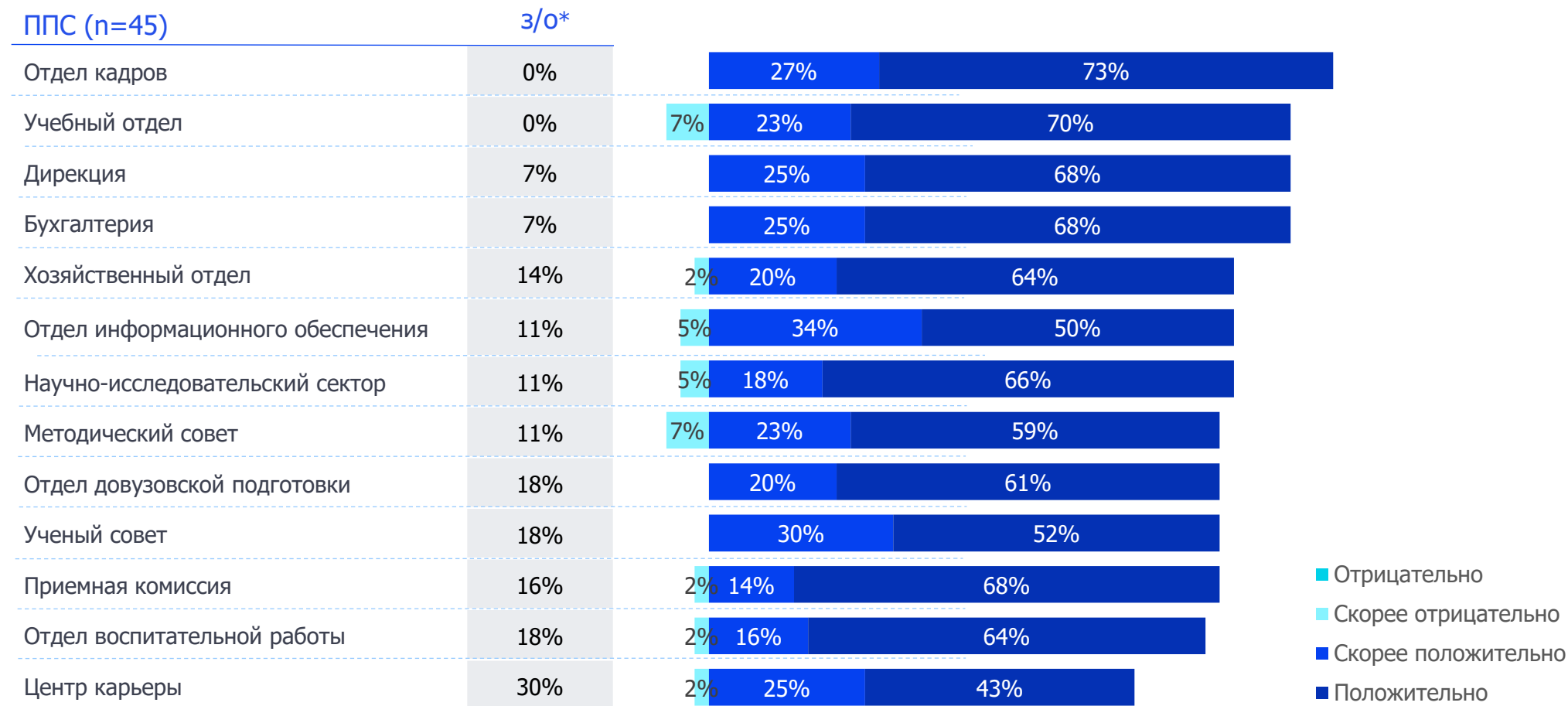
Оценка работы подразделений НФ

Основными источниками информации о жизни Новотроицкого филиала являются общение с коллегами и руководителем, а также официальный сайт НИТУ МИСИС и сайт Новотроицкого филиала.



Сотрудники старшей возрастной категории (старше 56 лет) чаще используют традиционные и формальные каналы (СЭД Директум, информ.стенды), в то время как молодые специалисты (до 35 лет) чаще предпочитают неформальные цифровые каналы (соцсети).

Оценки деятельности подразделений Новотроицкого филиала НИТУ МИСИС в целом находятся на высоком уровне.

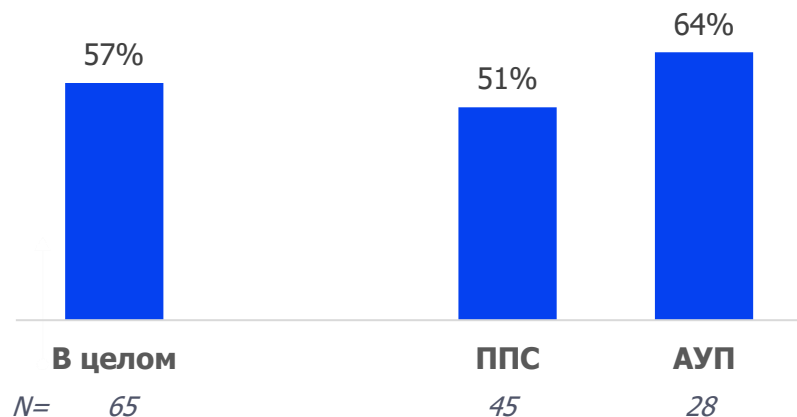


* Затруднились ответить

An abstract graphic consisting of concentric blue arcs on a dark blue background. The outer arc is a medium blue, and the inner arc is a lighter cyan. There is a wedge-shaped notch cut out of the top of the inner arc, creating a shape reminiscent of a stylized 'C' or a partial circle.

Условия труда и развитие сотрудников

Более половины сотрудников (57%) нуждаются в повышении квалификации. АУП выражает потребность в обучении чаще, чем ППС (64% vs. 51%).



Наиболее высокая потребность в повышении квалификации наблюдается у сотрудников в возрасте 36-45 лет и старше 56 лет (67-68%).

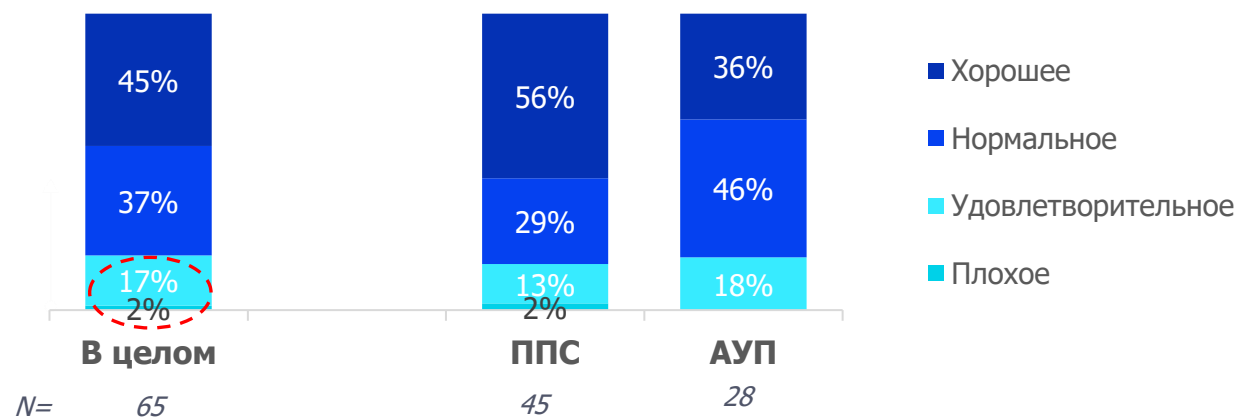
ППС, направления подготовки*



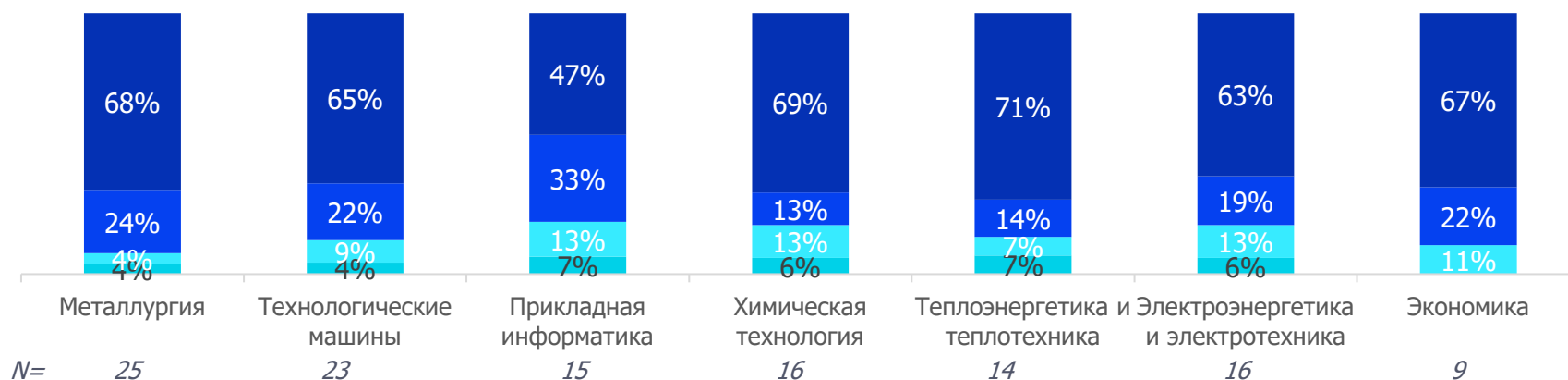
* Результаты по подгруппам объемом менее 20 человек ($N < 20$) следует интерпретировать с осторожностью. Ограниченный объем выборки повышает вероятность статистической погрешности и снижает репрезентативность данных.

Каждый пятый сотрудник НФ оценивает оснащение своего рабочего места, как недостаточное.

Оснащение рабочего места



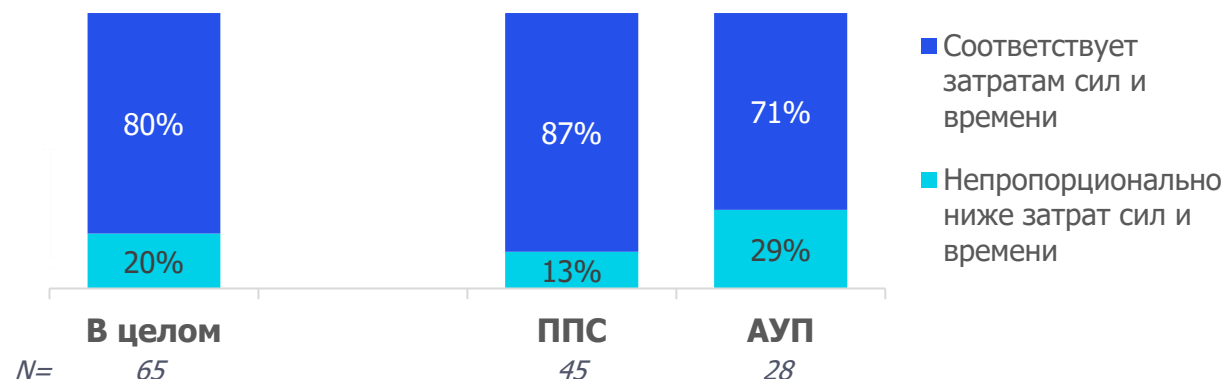
ППС, направления подготовки*



* Результаты по подгруппам объемом менее 20 человек ($N < 20$) следует интерпретировать с осторожностью. Ограниченный объем выборки повышает вероятность статистической погрешности и снижает репрезентативность данных.

20% сотрудников Новотроицкого филиала не удовлетворены уровнем заработной платы. Среди АУП отмечают, что зарплата непропорционально ниже затрат сил и времени 29% сотрудников.

Ваша заработная плата...

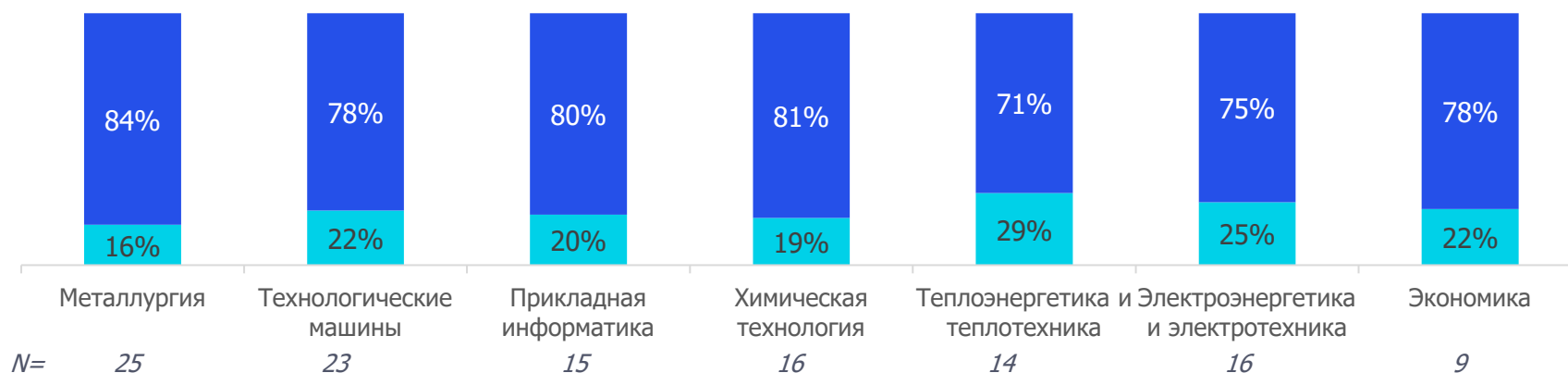


Наиболее высокий уровень удовлетворенности фиксируются в группах 26-35 лет и 56+ лет (свыше 90%), тогда как сотрудники среднего возраста демонстрируют заметно более низкую удовлетворенность (36-45 лет — 69%, 46-55 лет — 75%).

Сотрудники, которые не удовлетворены уровнем заработной платы для ее увеличения чаще всего:

- Обсуждают вопрос повышения зарплаты или снижения трудозатрат с руководством — 31%
- Ищут дополнительную работу и вузе или за ее пределами — 31%
- Повышают эффективность труда — 23%

ППС, направления подготовки*



* Результаты по подгруппам объемом менее 20 человек (N<20) следует интерпретировать с осторожностью. Ограниченный объем выборки повышает вероятность статистической погрешности и снижает репрезентативность данных.

В качестве дополнительных возможностей 57% сотрудников Новотроицкого филиала хотели бы посещать бассейн и бесплатные тренировки. 41% - получить доступ к базам знаний и программам повышения квалификации.

В целом

N=65



ппс	ауп
N=45	N=28
50%	65%
45%	35%
34%	27%
34%	35%
30%	35%
27%	27%
14%	19%
9%	12%
5%	12%
7%	4%

Другое:

- Поддержка научных и научно-исследовательских проектов, в том числе с возможностью запуска стартапа.
- Обеспечение путевками в санаторий, профилакторий.
- Индивидуальный подход к заключению контрактов.



Общие выводы

Общие выводы

- Подавляющее большинство сотрудников (97%), считают привлекательной работу в Новотроицком филиале НИТУ МИСИС.
- Больше всего сотрудники НФ ценят в работе:
 - престижность деятельности (56%),
 - интересные и сложные задачи (43%),
 - стабильную, достойную оплату труда (41-43%).
- Большинство сотрудников Новотроицкого филиала (88%) осведомлены об изменениях, произошедших в вузе за последние три года и оценивают их положительно.
- Преподаватели и сотрудники Новотроицкого филиала в целом демонстрируют высокий уровень удовлетворенности различными аспектами работы и рабочей средой в Новотроицком филиале.

Среди проблемных зон можно выделить: каждый пятый сотрудник не удовлетворен качеством набора студентов, а 12% преподавателей — организацией документооборота.
- Оценки деятельности подразделений Новотроицкого филиала НИТУ МИСИС в целом находятся на высоком уровне.


Значительная часть сотрудников заинтересована в повышении квалификации (57%). АУП выражают потребность в обучении чаще, чем ППС (64% vs. 51%).

Основные проблемные зоны, выделенные сотрудниками:

- Уровень заработной платы (20% сотрудников НФ не удовлетворены уровнем заработной платы, среди АУП доля выше - 29%).
- Условия работы в лабораториях (30%).
- Оснащение рабочих мест (19%).

Предложения сотрудников:

- Повышение заработной платы.
- Улучшение материально-технической базы (лабораторное оснащение, компьютеры и серверы).
- Развитие социального пакета: 57% опрошенных в Новотроицком филиале заинтересованы в абонементах на бассейн и бесплатных тренировках, а 41% — в доступе к базам знаний и программам повышения квалификации.



**Мероприятия,
направленные на
повышение
удовлетворённости
сотрудников**

Перечень мероприятий

- ☐ Повышение интенсивности профориентационной деятельности, составление плана профориентационной работы, направленного на повышение качества набора студентов
- ☐ Проведение анкетирования сотрудников с целью выявления реальной потребности в повышении квалификации
- ☐ Анализ динамики заработной платы за период с 2023 по 2025 гг.
- ☐ Обследование состояния лабораторий и рабочих мест сотрудников
- ☐ Проведение собрания с сотрудниками Филиала

Вуз	Средний балл ЕГЭ
НФ	68,42
ОГУ	66,47
ОГТИ	63,92
МГТУ им. Г.И. Носова	62,64
МФЮА	49,63

Программа профориентационной деятельности на 2025-2026 уч. г.

[illegible]

Результаты анкетирования по повышению квалификации

Всего анкетировалось 38 чел
Из них: ППС – 21
АУП – 9
Совмещают преподавание и административную работу – 8

АУП:

Считаете ли Вы свою квалификацию достаточной для выполнения своих трудовых функций?

Скорее ДА – 3; Да – 6

Ощущаете ли Вы потребность в повышении квалификации в этом учебном году? Да – 0 чел.

Результаты анкетирования по повышению квалификации

ППС:

Считаете ли Вы свою квалификацию достаточной для выполнения своих трудовых функций? Скорее ДА – 6; Да – 15
Ощущаете ли Вы потребность в повышении квалификации в этом учебном году? Да – 3 чел.

Считаете ли Вы свою квалификацию достаточной?	В каком году Вы в последний раз проходили повышение квалификации?	Ощущаете ли Вы потребность в повышении квалификации в этом учебном году?	По какой теме требуется прохождение повышения квалификации?
Да	2022	Да	Налогообложение организаций
Да	2025	Да	Правоведение
Скорее да	2024	Да	Электроэнергетика и электротехника

Результаты анкетирования по повышению квалификации

Совмещает преподавание и административную работу:

Считаете ли Вы свою квалификацию достаточной для выполнения своих трудовых функций?

Скорее ДА – 2; Да – 6

Ощущаете ли Вы потребность в повышении квалификации в этом учебном году? Да – 2 чел.

Считаете ли Вы свою квалификацию достаточной?	В каком году Вы в последний раз проходили повышение квалификации?	Ощущаете ли Вы потребность в повышении квалификации в этом учебном году?	По какой теме требуется прохождение повышения квалификации?
Да	2024	Да	ИТ
Скорее да	2024	Да	Информатика

Анализ динамики заработной платы за период с 2023 по 2025 гг.

	2023	2024	01.01.2025	01.10.2025
МРОТ	16 242	19 242	22 440	22 440
	ППС:			
Профессор	36 647	43 300	55 000	59 180
Декан	41 475	49 600	72 000	77 472
Зав. кафедрой	38 402	46 800	60 000	64 560
Доцент	32 258	37 000	50 000	53 800
Ст. преподаватель	28 802	32 000	45 000	48 420
Ассистент	26 114	27 450	40 000	43 040



**Спасибо
за внимание!**

Ленинский проспект, д. 4
Москва, 119049
тел. +7 (495) 955-00-32
e-mail: center_issledovaniy@misis.ru
misis.ru