Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 30.09.2026 19:41:05
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента
по образовательной политике
А.Б. Максимов_____
«09» февраля 2026

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

по результатам оценки удовлетворенности педагогических работников качеством организации профессиональной деятельности и социально-бытовых условий

(осенний семестр 2025-2026 учебного года)

Москва 2026

Содержание

Введение 3

1 Результаты опроса педагогических работников по блоку «Удовлетворённость организацией учебного процесса» 7

2 Результаты опроса педагогических работников по блоку «Удовлетворённость организацией внеучебной и научной деятельности, возможностью повышения квалификации» 12

3 Результаты опроса педагогических работников по блоку «Удовлетворённость социально-бытовой инфраструктурой» 16

4 Сопоставительный анализ ответов респондентов по выборкам 20

5 Выводы и рекомендации по совершенствованию образовательной среды 27

Приложение 1. Индекс удовлетворенности ППС в разрезе образовательных программ 31

Приложение 2. Список используемых сокращений 39

Введение

Опрос педагогических работников проводился в рамках внутренней системы оценки качества образования и во исполнение Распоряжения № 852-Р от 11.12.2025 "О проведении опросов работодателей, преподавателей и обучающихся".

Предметом исследования является уровень удовлетворенности педагогических работников Московского политехнического университета условиями профессиональной деятельности, рассматриваемый как интегративный показатель качества внутривузовской образовательной среды. В структуру предмета включены четыре группы условий:

1) организационно-управленческие — организация учебного процесса и сопряженные управленческие практики (планирование нагрузки, расписание занятий, оплата труда, каналы коммуникации);
2) ресурсные — состояние аудиторного фонда, оснащенность техническими средствами обучения, доступность учебной и методической литературы, в том числе в электронной образовательной среде;
3) профессионально-развивающие — возможности для научно-исследовательской работы, повышения квалификации, внедрения научных разработок, проведения междисциплинарных исследований, а также организация культурно-массовых мероприятий;
4) социально-бытовые — условия организации труда на кафедре, оснащенность рабочего места, организация питания, качество медицинского обслуживания, санитарно-гигиенические условия и транспортная доступность Университета.

Таким образом, предметом исследования выступает интегральная характеристика образовательной среды университета в ее инструментальном, организационном и средовом измерениях. Такой подход позволяет перейти от фиксации отдельных оценок к системному пониманию факторов, формирующих лояльность и профессиональное самочувствие преподавателей, а также рассматривать удовлетворенность ППС в качестве эмпирически обоснованного индикатора качества внутривузовских условий профессиональной деятельности.

В качестве инструмента сбора эмпирических данных использован программный модуль «VIKON.ВСОКО», выбор которого обусловлен функциональными характеристиками, обеспечивающими методическую и техническую состоятельность анкетирования. Модуль включен в реестр отечественного ПО Минцифры РФ (№27027), что подтверждает его верифицированный статус и соответствие требованиям законодательства в сфере образования.

Цель и задачи исследования. Целью настоящего исследования является комплексная оценка уровня удовлетворенности педагогических работников условиями организации образовательной, научной, профессионально-развивающей и социально-бытовой деятельности как интегративного индикатора качества внутривузовской образовательной среды.

Для достижения поставленной цели в работе решались следующие **задачи**:

1. Операционализировать предмет исследования путем выделения эмпирически фиксируемых показателей удовлетворенности ППС по четырем ключевым направлениям: организационно-управленческому, ресурсному, профессионально-развивающему и социально-бытовому (всего 19 показателей, сгруппированных в три содержательных блока).
2. Провести сбор эмпирических данных посредством анонимного анкетирования всех категорий педагогических работников (штатные сотрудники, внутренние и внешние совместители, преподаватели по договору ГПХ) в разрезе реализуемых образовательных программ.
3. Осуществить количественный анализ полученных данных с расчетом индексов удовлетворенности по каждому показателю, блоку и категории ППС, а также с определением критериальных уровней (низкий, средний, повышенный, высокий) в соответствии с установленной шкалой.
4. Провести сопоставительный анализ оценок различных категорий ППС с целью выявления межгрупповых диспропорций и зон дифференцированного восприятия образовательной среды.
5. Интерпретировать выявленные закономерности в контексте управленческих практик университета, выделив как факторы высокой удовлетворенности (зоны успеха), так и факторы риска (точки напряжения), требующие адресного вмешательства.
6. Сформулировать практические рекомендации по совершенствованию образовательной среды на основе полученных данных с определением целевых индикаторов их эффективности.

Период проведения опроса: 15.12.2025 по 27.12.2025.

Форма проведения – анонимная.

Респондентам предлагалось оценить удовлетворённость по 19 показателям (Таблица 1).

Таблица 1 – Показатели удовлетворенности ППС

№	Блоки и показатели
1 Удовлетворённость организацией учебного процесса	
1.1.	Организация учебного процесса (ЦРС)
1.2.	Организация учебного процесса (расписание занятий)
1.3.	Доступность и эффективность каналов коммуникации между обучающимися, сотрудниками и администрацией вуза (СДО, ЛК)
1.4.	Распределение общей преподавательской нагрузки, в том числе аудиторной нагрузки

№	Блоки и показатели
1.5.	Оплата труда и система поощрения результатов преподавательской деятельности
1.6.	Возможность применения современных образовательных методик в преподавании, в том числе современных информационных технологий
1.7.	Организация и содержание производственных практик
1.8.	Состояние аудиторного фонда (аудиторий, лабораторий и т.п.), оснащенность современными техническими средствами обучения, учебным и лабораторным оборудованием
1.9.	Доступность учебной и методической литературы в библиотеке и в электронной образовательной среде (ЭБС, СДО)
1.10.	Взаимоотношения между студентами и преподавателями
2 Удовлетворённость организацией внеучебной и научной деятельности, возможностью повышения квалификации	
2.1.	Организация научно-исследовательской работы в вузе (наличие фонда на внутренние гранты, количество университетских конференций, межфакультетских и межкафедральных научных мероприятий, организация НИРС)
2.2.	Возможность повышения квалификации (курсы повышения квалификации, участие в симпозиумах, консилиумах, семинарах)
2.3.	Возможность внедрения научных разработок, возможность проведения междисциплинарных исследований
2.4.	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в вузе
3 Удовлетворённость социально-бытовой инфраструктурой	
3.1.	Условия организации труда на кафедре и оснащенность рабочего места
3.2.	Организация питания в вузе (стоимость, ассортимент, качество приготовления блюд, быстрота обслуживания)
3.3.	Качество медицинского обслуживания (работа медпункта, медосмотры)
3.4.	Наличие и доступность санитарно-гигиенических помещений, их санитарное состояние
3.5.	Транспортная доступность Университета

Критериальные значения показателей уровня удовлетворённости по каждому вопросу анкеты оцениваются по шкале:

0–25% — низкий уровень удовлетворенности (НУУ),

26–50% — средний (СУУ),

51–75% — повышенный (ПУУ),

76–100% — высокий (ВУУ).

Исследованием охвачены **173 образовательные программы** (ОП).

Таблица 2 – Количество ОП по факультетам/институтам

№	Факультет/институт	Количество ОП
1	ИГРИК	4
2	ФИДиЖ	5
3	ПФ	17
4	ТФ	23
5	ФИТ	27
6	ФМ	31
7	ФУиГХ	15
8	ФХТиБ	22
9	ФЭиУ	20

10	ПИШ	7
11	ТФ+ПИШ ТЛ	1
12	ФИТ+ФЭиУ	1
Итого:		173

Эмпирическую базу исследования составили результаты анкетирования педагогических работников, участвующих в реализации 173 образовательных программ Университета. Ввиду того, что один преподаватель может одновременно участвовать в нескольких образовательных программах, процедура сбора данных предусматривала возможность оценки каждой программы, к которой респондент имеет отношение. Соответственно, единицей анализа в настоящем исследовании выступает не уникальный респондент, а отдельный акт оценивания — заполненная анкета по конкретной образовательной программе. Такой методологический подход обеспечивает репрезентативность данных на уровне программ, а не только на уровне индивидуальных оценок преподавателей. Общий объем сформированной эмпирической выборки составил 9 602 единицы анализа, что позволяет говорить о статистической состоятельности полученных результатов и обеспечивает репрезентативный охват всей совокупности образовательных программ Университета. Сформированная база данных является достаточной для проведения как агрегированного анализа по всему массиву, так и стратифицированного — в разрезе категорий ППС, факультетов/институтов и отдельных образовательных программ.

Распределение ответов по категориям ППС представлено в Таблице 3. Ввиду анонимности идентификация уникальных респондентов не проводилась, все расчёты выполнены на уровне агрегированных ответов.

Таблица 3 — Распределение ответов по категориям ППС

Категория ППС	Количество ответов	Доля
Штатные сотрудники	8 110	84,5%
Внутренние совместители	416	4,3%
Внешние совместители	1 068	11,1%
По договору ГПХ	8	0,1%
Итого	**9 602**	**100%**

Доминирование штатных сотрудников обусловлено их основной ролью в реализации ОП. Выборка по ГПХ (0,1%) носит иллюстративный характер и не может служить основанием для широких обобщений.

Индекс удовлетворенности ППС в разрезе образовательных программ приведен в приложении 1. Полученные результаты будут использованы для разработки мер по улучшению условий обучения, повышению уровня качества преподавания и обеспечению удовлетворённости участников образовательного процесса.

1 Результаты опроса педагогических работников по блоку «Удовлетворённость организацией учебного процесса»

Блок 1 «Удовлетворённость организацией учебного процесса» включает 10 показателей (1.1–1.10), охватывающих ключевые аспекты образовательной деятельности: организацию учебного процесса (ЦРС) и расписания, эффективность коммуникационных каналов, распределение преподавательской нагрузки, оплату труда, возможность применения современных образовательных методик, организацию и содержание производственных практик, состояние аудиторного фонда и оснащенность техническими средствами, доступность учебной и методической литературы, а также характер взаимоотношений между студентами и преподавателями. Результаты опроса по данному блоку представлены в таблицах 4–7 и проанализированы ниже в разрезе категорий ППС.

1.1 Штатные сотрудники

По итогам анализа оценок штатных сотрудников установлено, что индекс удовлетворенности по блоку составил 7,20 балла (72%), что соответствует повышенному уровню. При этом высокий уровень зафиксирован по четырем показателям: организация учебного процесса в ЦРС (1.1), эффективность каналов коммуникации (СДО, ЛК) (1.3), доступность учебной и методической литературы (1.9) и взаимоотношения между студентами и преподавателями (1.10). Данные результаты свидетельствуют об успешной реализации цифровой трансформации управленческих процессов и о благоприятном социально-психологическом климате в академической среде.

Повышенный уровень удовлетворенности выявлен по шести показателям: организация учебного процесса (расписание занятий) (1.2), распределение общей преподавательской нагрузки (1.4), оплата труда и система поощрения (1.5), возможность применения современных образовательных методик (1.6), организация и содержание производственных практик (1.7), состояние аудиторного фонда и оснащенность техническими средствами (1.8). Низкие и средние уровни оценок не зафиксированы.

В качестве возможного фактора, обусловливающего относительно более низкие оценки по указанным позициям, может рассматриваться разрыв между декларируемыми возможностями (цифровизация, современные методики) и материально-техническим обеспечением, а также недостаточная прозрачность механизмов расчета нагрузки и стимулирующих выплат.

Таблица 4 – Результаты опроса штатных преподавателей

Удовлетворённость организацией учебного процесса			
№	Показатель	Штатный сотрудник	
		Индекс удовлетворенности	%
1.1.	Организация учебного процесса (ЦРС)	7,69	77
1.2.	Организация учебного процесса (расписание занятий)	7,31	73
1.3.	Доступность и эффективность каналов коммуникации между обучающимися, сотрудниками и администрацией вуза (СДО, ЛК)	7,96	80
1.4.	Распределение общей преподавательской нагрузки, в том числе аудиторной нагрузки	7,07	71
1.5.	Оплата труда и система поощрения результатов преподавательской деятельности	6,20	62
1.6.	Возможность применения современных образовательных методик в преподавании, в том числе современных информационных технологий	7,27	73
1.7.	Организация и содержание производственных практик	7,11	71
1.8.	Состояние аудиторного фонда (аудиторий, лабораторий и т.п.), оснащенность современными техническими средствами обучения, учебным и лабораторным оборудованием	5,69	57
1.9.	Доступность учебной и методической литературы в библиотеке и в электронной образовательной среде (ЭБС, СДО)	7,68	77
1.10.	Взаимоотношения между студентами и преподавателями	8,00	80
	Итого:	**7,20**	**72**

Примечание (табл. 4 – 15):

- минимальный индекс удовлетворенности

- максимальный индекс удовлетворенности

1.2 Внутренние совместители

Оценки внутренних совместителей характеризуются наиболее низким уровнем удовлетворенности среди всех категорий ППС — индекс блока составил 5,89 балла (59%), что соответствует повышенному уровню, однако является минимальным значением в межгрупповом сравнении.

Высокий уровень зафиксирован только по одному показателю — организация учебного процесса в ЦРС (1.1). Средний уровень выявлен по трем показателям: расписание занятий (1.2), оплата труда (1.5) и состояние аудиторного фонда (1.8). Остальные шесть показателей оценены на повышенном уровне. Низкий уровень не зафиксирован ни по одному из показателей.

Выявленная дифференциация позволяет выдвинуть гипотезу о том, что внутренние совместители могут сталкиваться с организационными барьерами при согласовании расписания, не имеют доступа к прозрачной системе оплаты труда и закрепленным рабочим местам. Учитывая, что данную категорию преимущественно составляют молодые преподаватели и аспиранты, обозначенные факторы могут оказывать влияние на их лояльность и готовность к долгосрочной профессиональной реализации в Университете. Указанные обстоятельства требуют дальнейшего анализа и возможной корректировки сложившихся организационных практик.

Таблица 5 – Результаты опроса внутренних совместителей

Удовлетворённость организацией учебного процесса			
№	Показатель	Внутренний совместитель	
		Индекс удовлетворенности	%
1.1.	Организация учебного процесса (ЦРС)	7,82	78
1.2.	Организация учебного процесса (расписание занятий)	4,86	49
1.3.	Доступность и эффективность каналов коммуникации между обучающимися, сотрудниками и администрацией вуза (СДО, ЛК)	6,06	61
1.4.	Распределение общей преподавательской нагрузки, в том числе аудиторной нагрузки	6,07	61
1.5.	Оплата труда и система поощрения результатов преподавательской деятельности	3,86	39
1.6.	Возможность применения современных образовательных методик в преподавании, в том числе современных информационных технологий	6,15	62
1.7.	Организация и содержание производственных практик	6,41	64
1.8.	Состояние аудиторного фонда (аудиторий, лабораторий и т.п.), оснащенность современными техническими средствами обучения, учебным и лабораторным оборудованием	4,24	42
1.9.	Доступность учебной и методической литературы в библиотеке и в электронной образовательной среде (ЭБС, СДО)	6,43	64
1.10.	Взаимоотношения между студентами и преподавателями	6,95	70
	Итого:	**5,89**	**59**

1.3 Внешние совместители

Внешние совместители продемонстрировали наиболее высокие оценки по данному блоку — индекс составил 8,17 балла (82%), что соответствует высокому уровню удовлетворенности. Высокий уровень зафиксирован по девяти показателям из десяти. Исключение составляет оплата труда и система поощрения (1.5), оцененная на повышенном уровне.

Таблица 6 – Результаты опроса внешних совместителей

Удовлетворённость организацией учебного процесса			
№	Показатель	Внешний совместитель	
		Индекс удовлетворенност	
1.1.	Организация учебного процесса (ЦРС)	8,48	85
1.2.	Организация учебного процесса (расписание занятий)	8,50	85
1.3.	Доступность и эффективность каналов коммуникации между обучающимися, сотрудниками и администрацией вуза (СДО, ЛК)	8,21	82
1.4.	Распределение общей преподавательской нагрузки, в том числе аудиторной нагрузки	8,57	86
1.5.	Оплата труда и система поощрения результатов преподавательской деятельности	7,49	75
1.6.	Возможность применения современных образовательных методик в преподавании, в том числе современных информационных технологий	8,13	81
1.7.	Организация и содержание производственных практик	8,03	80
1.8.	Состояние аудиторного фонда (аудиторий, лабораторий и т.п.), оснащенность современными техническими средствами обучения, учебным и лабораторным оборудованием	7,83	78
1.9.	Доступность учебной и методической литературы в библиотеке и в электронной образовательной среде (ЭБС, СДО)	7,96	80
1.10.	Взаимоотношения между студентами и преподавателями	8,52	85
	Итого:	**8,17**	**82**

Указанное разделение может быть обусловлено тем, что внешние совместители, как правило, работают на основе договоров гражданско-правового характера с фиксированными суммами вознаграждения, что снижает неопределенность в вопросах оплаты по сравнению со штатными сотрудниками, чья заработная плата зависит от ряда переменных факторов. Кроме того, высокие оценки внешних совместителей могут отражать эффект сравнительной оценки: условия Московского Политеха сопоставляются с опытом работы в иных организациях, где организационные аспекты образовательного процесса могут оцениваться как менее удовлетворительные. Низкие и средние уровни оценок не выявлены.

1.4 Преподаватели по договору ГПХ

Индекс удовлетворенности преподавателей, работающих по договору ГПХ, составил 7,84 балла (78%), что соответствует высокому уровню. Несмотря на малый объем выборки (8 ответов), что не позволяет делать содержательные обобщения, полученные оценки близки к показателям внешних совместителей.

Таблица 7 – Результаты опроса ППС, работающих по договору ГПХ

Удовлетворённость организацией учебного процесса			
№	Показатель	ГПХ	
		Индекс удовлетворенности	%
1.1.	Организация учебного процесса (ЦРС)	8,13	81
1.2.	Организация учебного процесса (расписание занятий)	8,50	85
1.3.	Доступность и эффективность каналов коммуникации между обучающимися, сотрудниками и администрацией вуза (СДО, ЛК)	8,25	83
1.4.	Распределение общей преподавательской нагрузки, в том числе аудиторной нагрузки	7,50	75
1.5.	Оплата труда и система поощрения результатов преподавательской деятельности	8,00	80
1.6.	Возможность применения современных образовательных методик в преподавании, в том числе современных информационных технологий	7,75	78
1.7.	Организация и содержание производственных практик	8,38	84
1.8.	Состояние аудиторного фонда (аудиторий, лабораторий и т.п.), оснащенность современными техническими средствами обучения, учебным и лабораторным оборудованием	6,25	63
1.9.	Доступность учебной и методической литературы в библиотеке и в электронной образовательной среде (ЭБС, СДО)	7,88	79
1.10.	Взаимоотношения между студентами и преподавателями	7,75	78
	Итого:	**7,84**	**78**

Высокий уровень зафиксирован по восьми показателям, повышенный — по двум: распределение общей преподавательской нагрузки (1.4) и состояние аудиторного фонда (1.8). Обращает внимание, что показатель 1.8 получил наиболее низкую оценку среди всех показателей для данной категории, что может быть обусловлено отсутствием закрепленных аудиторий для проведения занятий. Низкие и средние уровни не выявлены.

Обобщающий вывод по блоку «Удовлетворенность организацией учебного процесса».

По итогам анализа результатов оценки показателей данного блока установлена выраженная дифференциация оценок в зависимости от категории ППС, что свидетельствует о неоднородности восприятия организационных условий различными группами преподавателей.

Наиболее благополучной зоной для всех категорий респондентов являются цифровые сервисы управления образовательным процессом (ЦРС, СДО, ЛК), а также доступность учебной и методической литературы. Данный факт подтверждает успешность реализуемой в Университете политики цифровой трансформации образовательной среды. Наименее высокие **оценки** систематически получают показатели, связанные с расписанием занятий, распределением нагрузки, оплатой труда и состоянием аудиторного фонда, что позволяет рассматривать их в качестве приоритетных направлений для дальнейшего совершенствования.

Наиболее высокие значения индекса зафиксированы у внешних совместителей (8,17 балла, 82% — высокий уровень), что свидетельствует о

высокой степени их интеграции в образовательный процесс и удовлетворенности организационными аспектами деятельности. Наименьшие оценки даны внутренними совместителями (5,89 балла, 59% — повышенный уровень), при этом зонами, требующими внимания, для них являются расписание занятий, оплата труда и состояние аудиторного фонда. Штатные сотрудники и преподаватели по договору ГПХ занимают промежуточное положение с индексами 7,20 (72%) и 7,84 (78%) соответственно.

В сопоставительной перспективе обращает на себя внимание разница между оценками внутренних и внешних совместителей, составляющая 2,28 балла. Данный показатель является наиболее значительным межгрупповым расхождением в рамках настоящего блока. Столь явное различие позволяет предположить наличие структурных различий в условиях профессиональной деятельности указанных категорий ППС. В числе возможных факторов, обусловливающих выявленную диспропорцию, могут рассматриваться: различный уровень доступа к ресурсам, неоднородность в подходах к формированию расписания и расчета нагрузки, а также различия в системе оплаты труда.

Учитывая изложенное, приоритетными направлениями управленческого воздействия в рамках данного блока являются: совершенствование механизмов составления расписания с учетом потребностей различных категорий ППС, обеспечение прозрачности системы оплаты труда и расширение доступа к аудиторному фонду и техническим ресурсам для внутренних совместителей. Целевым ориентиром предлагается определить повышение индекса удовлетворенности внутренних совместителей по блоку до уровня не ниже 6,5 балла в течение 2026–2027 учебного года.

2 Результаты опроса педагогических работников по блоку «Удовлетворённость организацией внеучебной и научной деятельности, возможностью повышения квалификации»

Блок 2 «Удовлетворённость организацией внеучебной и научной деятельности, возможностью повышения квалификации» включает 4 показателя (2.1–2.4), характеризующих организацию научно-исследовательской работы, доступность повышения квалификации, возможности внедрения научных разработок и проведения междисциплинарных исследований, а также организацию и проведение культурно-массовых мероприятий. Результаты опроса по данному блоку представлены в таблицах 8–11 и проанализированы ниже в разрезе категорий педагогических работников.

2.1 Штатные сотрудники

По итогам анализа оценок штатных сотрудников установлено, что индекс удовлетворенности по блоку составил 7,06 балла (71%), что соответствует повышенному уровню. Повышенный уровень зафиксирован по всем четырем показателям: организация научно-исследовательской работы (2.1), возможность повышения квалификации (2.2), возможность внедрения научных разработок и проведения междисциплинарных исследований (2.3), организация и проведение культурно-массовых мероприятий (2.4). Высокий, средний и низкий уровни не выявлены.

Таблица 8 – Результаты опроса штатных ППС

Удовлетворённость организацией внеучебной и научной деятельностью, возможностью повышения квалификации			
№	Показатель	Штатный сотрудник	
		Индекс удовлетворенности	%
2.1.	Организация научно-исследовательской работы в вузе (наличие фонда на внутренние гранты, количество университетских конференций, межфакультетских и межкафедральных научных мероприятий, организация НИРС)	6,82	68
2.2.	Возможность повышения квалификации (курсы повышения квалификации, участие в симпозиумах, консилиумах, семинарах)	7,46	75
2.3.	Возможность внедрения научных разработок, возможность проведения междисциплинарных исследований	6,56	66
2.4.	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в вузе	7,39	74
	Итого:	**7,06**	**71**

2.2 Внутренние совместители

Индекс удовлетворенности внутренних совместителей по блоку составил 6,05 балла (61%), что соответствует повышенному уровню. Как и в случае со штатными сотрудниками, повышенный уровень зафиксирован по всем четырем показателям; высокий, средний и низкий уровни не выявлены.

Таблица 9 – Результаты опроса внутренних совместителей

Удовлетворённость организацией внеучебной и научной деятельностью, возможностью повышения квалификации			
№	Показатель	Внутренний совместитель	
		Индекс удовлетворенности	%
2.1.	Организация научно-исследовательской работы в вузе (наличие фонда на внутренние гранты, количество университетских конференций, межфакультетских и межкафедральных научных мероприятий, организация НИРС)	6,77	68
2.2.	Возможность повышения квалификации (курсы повышения квалификации, участие в симпозиумах, консилиумах, семинарах)	5,68	57
2.3.	Возможность внедрения научных разработок, возможность проведения междисциплинарных исследований	6,06	61
2.4.	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в вузе	5,69	57
	Итого:	**6,05**	**61**

Обе категории ППС (2.1, 2.2) оценили показатели блока на повышенном уровне по всем четырем направлениям. При этом наиболее низкие оценки в пределах диапазона 6,0–6,5 балла получены по показателям 2.1 (организация научно-исследовательской работы) и 2.3 (возможность внедрения научных разработок и проведения междисциплинарных исследований).

Выявленная закономерность может свидетельствовать о системном дефиците институциональных механизмов поддержки научной активности: недостаточном объеме внутреннего грантового финансирования, ограниченном числе межфакультетских научных мероприятий, а также слабой интеграции научных результатов в образовательную и практическую деятельность. Для штатных сотрудников, для которых научная деятельность является обязательной составляющей трудовой функции, указанные обстоятельства могут создавать риск снижения публикационной активности и оттока перспективных исследователей. В связи с этим выявленные диспропорции требуют дальнейшего анализа и возможной корректировки сложившихся организационных практик.

2.3 Внешние совместители

Индекс удовлетворенности внешних совместителей по блоку составил 8,22 балла (82%), что соответствует высокому уровню. Высокий уровень зафиксирован по всем четырем показателям; повышенный, средний и низкий уровни не выявлены.

Таблица 10 – Результаты опроса внешних совместителей

Удовлетворённость организацией внеучебной и научной деятельностью, возможностью повышения квалификации			
№	Показатель	Внешний совместитель	
		Индекс удовлетворенности	%
2.1.	Организация научно-исследовательской работы в вузе (наличие фонда на внутренние гранты, количество университетских конференций, межфакультетских и межкафедральных научных мероприятий, организация НИРС)	8,20	82
2.2.	Возможность повышения квалификации (курсы повышения квалификации, участие в симпозиумах, консилиумах, семинарах)	8,20	82
2.3.	Возможность внедрения научных разработок, возможность проведения междисциплинарных исследований	8,05	81
2.4.	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в вузе	8,41	84
	Итого:	**8,22**	**82**

2.4 Преподаватели по договору ГПХ

Индекс удовлетворенности преподавателей, работающих по договору ГПХ, составил 8,01 балла (80%), что соответствует высокому уровню. Как и у внешних совместителей, высокий уровень зафиксирован по всем четырем показателям. При малом объеме выборки (8 ответов) данные оценки носят преимущественно иллюстративный характер и не могут служить основанием для содержательных обобщений.

Таблица 11 – Результаты опроса ППС, работающих по договору ГПХ

Удовлетворённость организацией внеучебной и научной деятельностью, возможностью повышения квалификации			
№	Показатель	ГПХ	
		Индекс удовлетворенности	%
2.1.	Организация научно-исследовательской работы в вузе (наличие фонда на внутренние гранты, количество университетских конференций, межфакультетских и межкафедральных научных мероприятий, организация НИРС)	7,88	79
2.2.	Возможность повышения квалификации (курсы повышения квалификации, участие в симпозиумах, консилиумах, семинарах)	7,88	79
2.3.	Возможность внедрения научных разработок, возможность проведения междисциплинарных исследований	7,88	79
2.4.	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в вузе	8,38	84
	Итого:	**8,01**	**80**

Указанные категории (2.3, 2.4) педагогических работников оценили блок на высоком уровне по всем показателям. В качестве возможного фактора, обусловливающего столь высокие оценки, может рассматриваться их меньшая вовлеченность во внутренние административные процедуры, связанные с подачей заявок на гранты и отчетностью, а также восприятие научной деятельности в качестве дополнительной, а не основной нагрузки. Вместе с тем высокие оценки данных категорий не снижают значимости проблем, выявленных на основе анализа ответов штатных сотрудников, составляющих основу кадрового потенциала Университета.

Обобщающий вывод по блоку «Удовлетворённость организацией внеучебной и научной деятельности, возможностью повышения квалификации»

По итогам анализа блока внеучебной и научной деятельности, а также возможностей повышения квалификации установлено, что иерархия оценок по категориям ППС воспроизводит закономерность, выявленную в предыдущем блоке: внешние совместители демонстрируют максимальный уровень удовлетворенности (8,22 балла, 82% — высокий уровень), тогда как внутренние совместители — минимальный (6,05 балла, 61% — повышенный уровень). Штатные сотрудники (7,06 балла, 71% — повышенный уровень) и преподаватели по договору ГПХ (8,01 балла, 80% — высокий уровень) занимают промежуточные позиции.

Принципиально значимым является тот факт, что ни одна из категорий ППС не достигла высокого уровня удовлетворенности по всем показателям данного блока. Для штатных сотрудников и внутренних совместителей организация научной работы, возможности повышения квалификации и

проведение культурно-массовых мероприятий оцениваются как сферы, требующие целенаправленного улучшения.

Наиболее выраженная проблемная зона, единая для всех категорий респондентов, связана с показателями 2.1 (организация научно-исследовательской работы) и 2.3 (возможность внедрения научных разработок и проведения междисциплинарных исследований). Сниженные оценки данных позиций свидетельствуют о системном дефиците институциональных механизмов, обеспечивающих поддержку научной активности: недостаточный объем внутреннего грантового финансирования, ограниченное число межфакультетских научных мероприятий, слабая интеграция научных результатов в образовательную и практическую деятельность.

Таким образом, научная и инновационная деятельность идентифицируется как зона стратегического роста для Университета в целом. Отсутствие высоких оценок со стороны штатного персонала, составляющего основу кадрового потенциала, указывает на необходимость системных решений на уровне стратегии развития науки. В качестве приоритетных направлений предлагаются: увеличение объема внутреннего грантового фонда, создание организационных и информационных платформ для междисциплинарной кооперации, а также формирование эффективных механизмов коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности. Целевым ориентиром предлагается определить повышение индекса удовлетворенности штатных сотрудников по блоку до уровня не ниже 7,5 балла в течение 2026–2027 учебного года.

3 Результаты опроса педагогических работников по блоку «Удовлетворённость социально-бытовой инфраструктурой»

Блок 3 «Удовлетворённость социально-бытовой инфраструктурой» включает 5 показателей (3.1–3.5), отражающих оценку условий труда на кафедре и оснащенности рабочего места, организации питания, качества медицинского обслуживания, санитарно-гигиенических условий и транспортной доступности Университета. Результаты опроса по данному блоку представлены в таблицах 12–15 и проанализированы ниже в разрезе категорий ППС.

3.1 Штатные сотрудники

По итогам анализа оценок штатных сотрудников установлено, что индекс удовлетворенности по блоку составил 5,60 балла (56%), что соответствует повышенному уровню. При этом высокий уровень не зафиксирован ни по одному из пяти показателей, а средний уровень выявлен по двум позициям: организация питания (показатель 3.2) — 4,36 балла, и санитарно-гигиенические условия (показатель 3.4) — 4,74 балла. Данные значения являются наименьшими в массиве оценок по всем трем блокам, что позволяет квалифицировать их как критические точки напряжения.

Таблица 12 – Результаты опроса штатных ППС

Удовлетворённость социально-бытовой инфраструктурой			
№	Показатель	Штатный сотрудник	
		Индекс удовлетворенности	%
3.1.	Условия организации труда на кафедре и оснащенность рабочего места	6,18	62
3.2.	Организация питания в вузе (стоимость, ассортимент, качество приготовления блюд, быстрота обсуживания)	4,36	44
3.3.	Качество медицинского обслуживания (работа медпункта, медосмотры)	5,28	53
3.4.	Наличие и доступность санитарно-гигиенических помещений, их санитарное состояние	4,74	47
3.5.	Транспортная доступность Университета	7,46	75
	Итого:	**5,60**	**56**

Повышенный уровень удовлетворенности зафиксирован по трем показателям: условия организации труда на кафедре и оснащенность рабочего места (3.1), качество медицинского обслуживания (3.3) и транспортная доступность (3.5). Однако ни один из них не достигает высоких значений, что свидетельствует о наличии резервов для улучшения даже в относительно благополучных зонах.

3.2 Внутренние совместители

Оценки внутренних совместителей характеризуются наиболее низким уровнем удовлетворенности среди всех категорий ППС — индекс блока составил 3,81 балла (38%), что соответствует среднему уровню и находится на нижней границе данного диапазона.

Средний уровень зафиксирован по четырем показателям из пяти: условия труда на кафедре и оснащенность рабочего места (3.1), организация

питания (3.2), качество медицинского обслуживания (3.3) и санитарно-гигиенические условия (3.4). Исключение составляет транспортная доступность (3.5), оцененная на повышенном уровне.

Таблица 13 – Результаты опроса внутренних совместителей

Удовлетворённость социально-бытовой инфраструктурой			
№	Показатель	Внутренний совместитель	
		Индекс удовлетворенности	%
3.1.	Условия организации труда на кафедре и оснащенность рабочего места	3,98	40
3.2.	Организация питания в вузе (стоимость, ассортимент, качество приготовления блюд, быстрота обслуживания)	3,60	36
3.3.	Качество медицинского обслуживания (работа медпункта, медосмотры)	2,93	29
3.4.	Наличие и доступность санитарно-гигиенических помещений, их санитарное состояние	2,87	29
3.5.	Транспортная доступность Университета	5,66	57
	Итого:	**3,81**	**38**

В сопоставительной перспективе обращает на себя внимание разница между оценками внутренних и внешних совместителей, составляющая 3,75 балла. Данный показатель является наибольшим межгрупповым расхождением в рамках настоящего исследования. Данное разграничение позволяет предположить наличие структурных различий в условиях профессиональной деятельности указанных категорий ППС. В числе возможных факторов, обусловливающих выявленную диспропорцию, могут рассматриваться: отсутствие закрепленных рабочих мест, ограниченный доступ к объектам питания и медицинского обслуживания, а также недостаточная обеспеченность санитарно-бытовыми помещениями для внутренних совместителей. Учитывая, что доступ к базовой инфраструктуре является неотъемлемым элементом организации трудового процесса, данные различия требуют дальнейшего анализа и, при подтверждении, разработки мер по гармонизации условий труда для всех категорий сотрудников.

3.3 Внешние совместители

Внешние совместители продемонстрировали наиболее высокие оценки по данному блоку — индекс составил 7,56 балла (76%), что соответствует высокому уровню удовлетворенности.

Высокий уровень зафиксирован по трем показателям: условия труда на кафедре и оснащенность рабочего места (3.1), качество медицинского обслуживания (3.3) и транспортная доступность (3.5). Повышенный уровень — по двум показателям: организация питания (3.2) и санитарно-гигиенические условия (3.4), которые, таким образом, остаются зонами, требующими улучшения даже для наиболее удовлетворенной категории респондентов.

Следует отметить, что высокие оценки внешних совместителей, вероятно, обусловлены их ограниченным временем пребывания в Университете и, как следствие, меньшей вовлеченностью в повседневные инфраструктурные проблемы, а также возможностью сравнительной оценки с условиями в иных организациях.

Таблица 14 – Результаты опроса внешних совместителей

Удовлетворённость социально-бытовой инфраструктурой			
№	Показатель	Внешний совместитель	
		Индекс удовлетворенности	%
3.1.	Условия организации труда на кафедре и оснащенность рабочего места	8,47	85
3.2.	Организация питания в вузе (стоимость, ассортимент, качество приготовления блюд, быстрота обслуживания)	6,62	66
3.3.	Качество медицинского обслуживания (работа медпункта, медосмотры)	8,13	81
3.4.	Наличие и доступность санитарно-гигиенических помещений, их санитарное состояние	6,80	68
3.5.	Транспортная доступность Университета	7,76	78
	Итого:	**7,56**	**76**

3.4 Преподаватели по договору ГПХ

Индекс удовлетворенности преподавателей, работающих по договору ГПХ, составил 6,90 балла (69%), что соответствует повышенному уровню.

Высокий уровень зафиксирован только по одному показателю — транспортная доступность (3.5). Повышенный уровень — по четырем показателям: условия труда на кафедре (3.1), организация питания (3.2), медицинское обслуживание (3.3) и санитарно-гигиенические условия (3.4).

Таблица 15 – Результаты опроса ППС, работающих по договору ГПХ

Удовлетворённость социально-бытовой инфраструктурой			
№	Показатель	ГПХ	
		Индекс удовлетворенности	%
3.1.	Условия организации труда на кафедре и оснащенность рабочего места	7,50	75
3.2.	Организация питания в вузе (стоимость, ассортимент, качество приготовления блюд, быстрота обслуживания)	6,88	69
3.3.	Качество медицинского обслуживания (работа медпункта, медосмотры)	5,75	58
3.4.	Наличие и доступность санитарно-гигиенических помещений, их санитарное состояние	5,50	55
3.5.	Транспортная доступность Университета	8,88	89
	Итого:	**6,90**	**69**

При малом объеме выборки (8 ответов) данные оценки носят преимущественно иллюстративный характер и не могут служить основанием для содержательных обобщений.

Обобщающий вывод по блоку «Удовлетворённость социально-бытовой инфраструктурой».

По итогам анализа блока социально-бытовой инфраструктуры установлено, что данный блок получил наиболее низкие оценки среди всех трех содержательных блоков исследования: средневзвешенный индекс по совокупности ответов составил 5,74 балла (57% — повышенный уровень). При этом межгрупповое различие является максимальным: разрыв между внешними и внутренними совместителями достигает 3,75 балла (7,56 против 3,81), что свидетельствует о наличии существенных различий в восприятии инфраструктурных условий представителями данных категорий.

Наименее высокие оценки для всех категорий ППС зафиксированы по показателям организации питания (3.2) и санитарно-гигиенических условий (3.4), которые не достигают повышенного уровня удовлетворенности у большинства респондентов. Указанные направления могут рассматриваться в качестве приоритетных для дальнейшего совершенствования. Для штатных сотрудников и внутренних совместителей дополнительной зоной внимания

являются оснащенность рабочего места (3.1) и качество медицинского обслуживания (3.3), оценки которых находятся в диапазоне среднего или нижней границы повышенного уровня.

В числе категорий ППС наименьшие значения индекса зафиксированы у внутренних совместителей (3,81 балла, 38% — средний уровень), что ставит данную группу в центр внимания при рассмотрении вопросов оптимизации инфраструктурного обеспечения. В качестве возможных факторов, обусловливающих выявленную дифференциацию, могут рассматриваться: отсутствие закрепленных рабочих мест, ограниченный доступ к объектам питания и медицинского обслуживания, а также недостаточная обеспеченность санитарно-бытовыми помещениями для данной категории сотрудников. Учитывая, что доступ к базовой инфраструктуре является неотъемлемой составляющей организации трудового процесса, выявленные различия требуют дальнейшего изучения с целью выработки решений, направленных на гармонизацию условий профессиональной деятельности для всех категорий ППС.

Решение обозначенных вопросов предполагает координацию усилий административно-хозяйственных служб, кадровых подразделений и руководства факультетов. В качестве первоочередных мер целесообразно провести аудит фактического доступа всех категорий ППС к инфраструктурным объектам, разработать план по унификации условий труда и обеспечить прозрачность критериев доступа к ресурсам для всех сотрудников независимо от их статуса. Целевым ориентиром предлагается определить повышение индекса удовлетворенности внутренних совместителей по блоку до уровня не ниже 5,5 балла в течение 2026–2027 учебного года.

4 Сопоставительный анализ ответов респондентов по выборкам

В настоящем разделе представлены результаты сопоставительного анализа оценок удовлетворенности, полученных от различных категорий педагогических работников. На основе агрегированных данных по каждому из трех содержательных блоков рассчитаны средневзвешенные индексы удовлетворенности для всего массива ответов с использованием весов, отражающих долю каждой категории в общем объеме выборки (Таблица 3). Анализ выполнен на уровне ответов по образовательным программам с учетом множественного выбора программ респондентами. Графические сопоставления средних оценок по категориям ППС позволяют выявить дифференциацию восприятия качества образовательной среды между штатными сотрудниками, внутренними и внешними совместителями, а также преподавателями, работающими по договору ГПХ.

Сводные индексы и методология расчета. Сводные индексы по всему массиву ППС рассчитаны как средневзвешенные значения по категориям, где весами выступает количество ответов в каждой категории. Например, индекс блока 1 определен по формуле: (7,20×8110 + 5,89×416 + 8,17×1068 + 7,84×8) / 9602 = 7,25. Аналогичный принцип применен для блоков 2 и 3.

4.1 Блок 1 «Удовлетворенность организацией учебного процесса»

На рисунке 1 приведены показатели уровня удовлетворенности всех респондентов по блоку «Удовлетворенность организацией учебного процесса».

Результаты агрегирования полученных оценок показывают, что средневзвешенные значения уровня удовлетворенности по всему массиву ответов распределены следующим образом:

- низкий и средний уровни не выявлены ни по одному показателю;
- повышенный уровень выявлен по 6 показателям: расписание занятий (1.2), распределение нагрузки (1.4), оплата труда (1.5), возможность применения современных методик (1.6), организация практик (1.7), состояние аудиторного фонда (1.8);
- высокий уровень выявлен по 4 показателям: организация учебного процесса в ЦРС (1.1), эффективность коммуникационных каналов (СДО, ЛК) (1.3), доступность литературы (1.9), взаимоотношения со студентами (1.10).

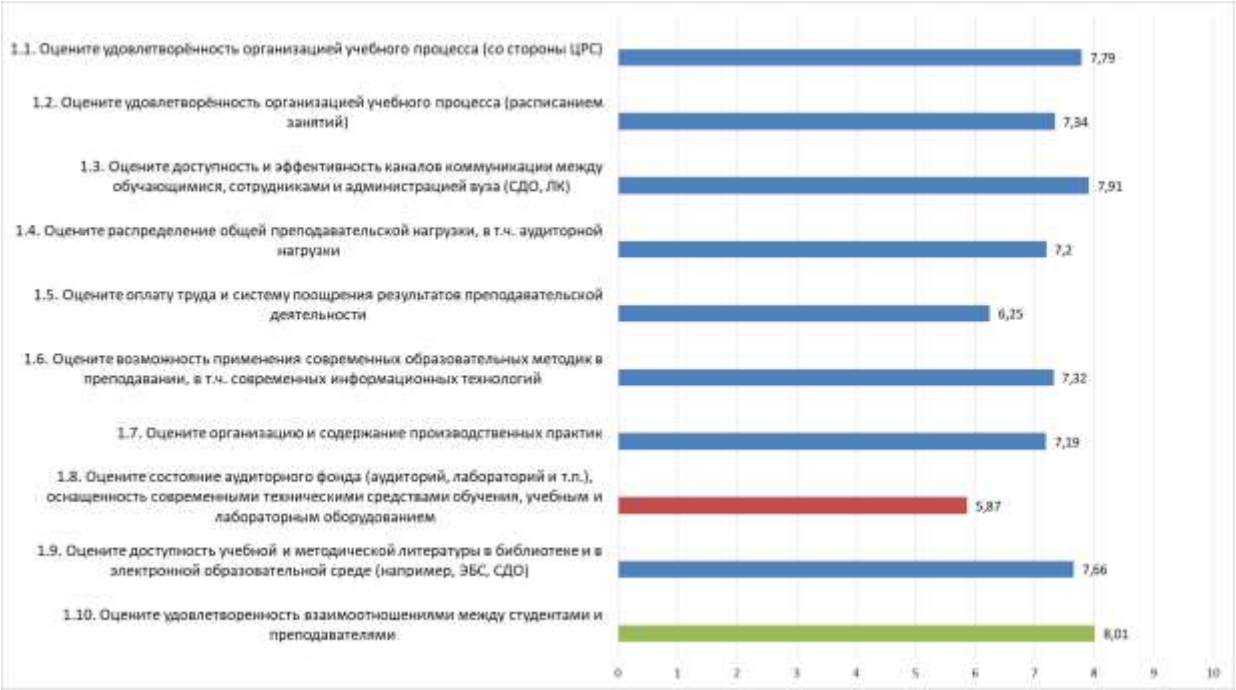


Рисунок 1 – Распределение показателей уровня удовлетворённости всех респондентов по блоку «Удовлетворенность организацией учебного процесса»

Примечание (рис. 1, 3, 5) :
- минимальный индекс удовлетворенности
- максимальный индекс удовлетворенности

На рисунке 2 представлены средние значения уровня удовлетворенности ППС по блоку 1 «Удовлетворенность организацией учебного процесса» в разрезе категорий.



Рисунок 2 – Средние значения уровня удовлетворенности ППС по блоку «Удовлетворенность организацией учебного процесса»

Данные рисунка 2 свидетельствуют, что внешние совместители наиболее высоко оценили блок «Удовлетворенность организацией учебного

процесса» (82%) - высокий уровень удовлетворенности. В то время как внутренние совместители по данному блоку выразили наименьшую удовлетворенность (59%) - повышенный уровень удовлетворенности. Штатные ППС (72%) и ППС, работающие по договору ГПХ (78%), также продемонстрировали повышенный уровень удовлетворенности, заняв промежуточные позиции. Индекс удовлетворенности по блоку 1 составил 7,25 (73%) — повышенный уровень.

Цифровая трансформация как фактор дифференциации. Обращает на себя внимание, что показатели, непосредственно связанные с реализуемой в Университете политикой цифровой трансформации (ЦРС, СДО, ЛК, доступ к электронным ресурсам), получили высокие оценки во всех категориях ППС. Это позволяет рассматривать цифровизацию управленческих и образовательных процессов в качестве наиболее успешно реализуемого направления совершенствования образовательной среды. В то же время показатели, требующие не только цифровых решений, но и организационных изменений (расписание, нагрузка, оплата), систематически оцениваются ниже, что указывает на необходимость комплексного подхода, сочетающего технологические и управленческие преобразования.

4.2 Блок 2 «Удовлетворенность организацией внеучебной и научной деятельности, возможностью повышения квалификации»

На рисунке 3 приведены показатели уровня удовлетворенности всех респондентов по блоку «Удовлетворённость организацией внеучебной и научной деятельности, возможностью повышения квалификации».

Результаты агрегирования полученных оценок показывают, что средневзвешенные значения уровня удовлетворённости по всему массиву ответов распределены следующим образом:

- повышенный уровень выявлен по всем 4 показателям (2.1–2.4);
- низкий, средний и высокий уровни не выявлены ни по одному показателю.

Индекс удовлетворенности по блоку 2 составил 7,15 (71%) — повышенный уровень.

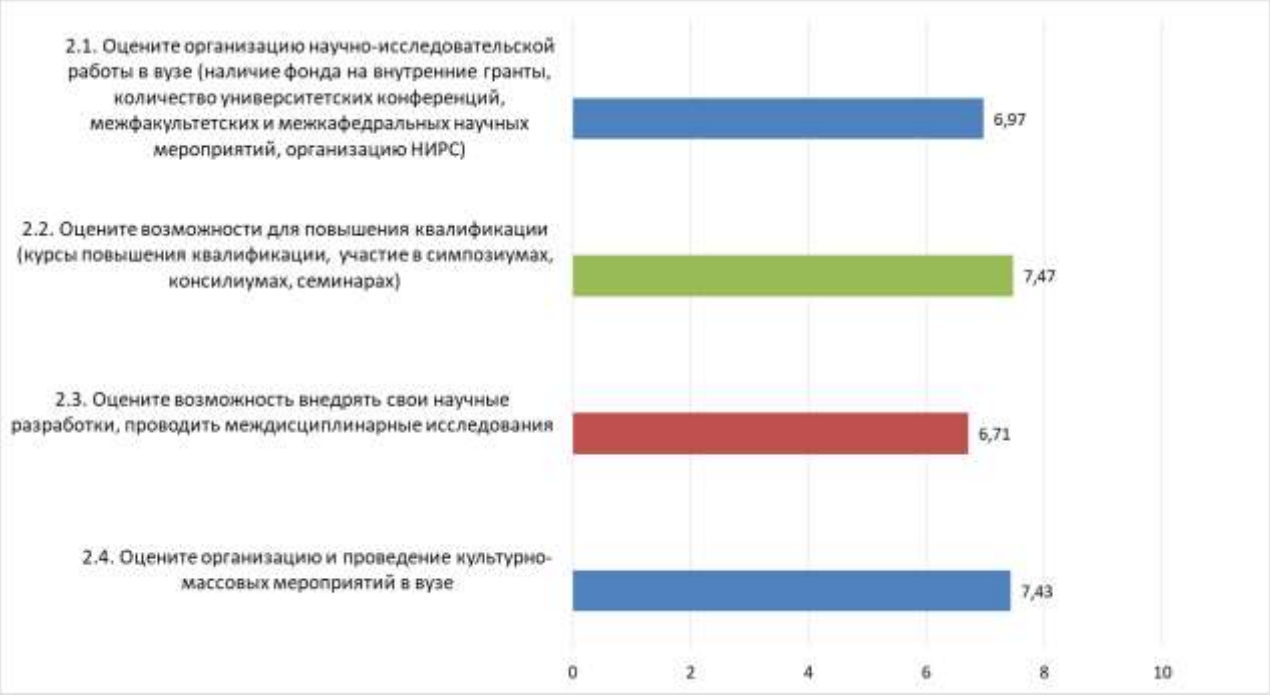


Рисунок 3 – Распределение показателей уровня удовлетворённости всех респондентов по блоку «Удовлетворённость организацией внеучебной и научной деятельности, возможностью повышения квалификации»

На рисунке 4 представлены средние значения уровня удовлетворенности ППС по блоку «Удовлетворённость организацией внеучебной и научной деятельности, возможностью повышения квалификации» в разрезе категорий.

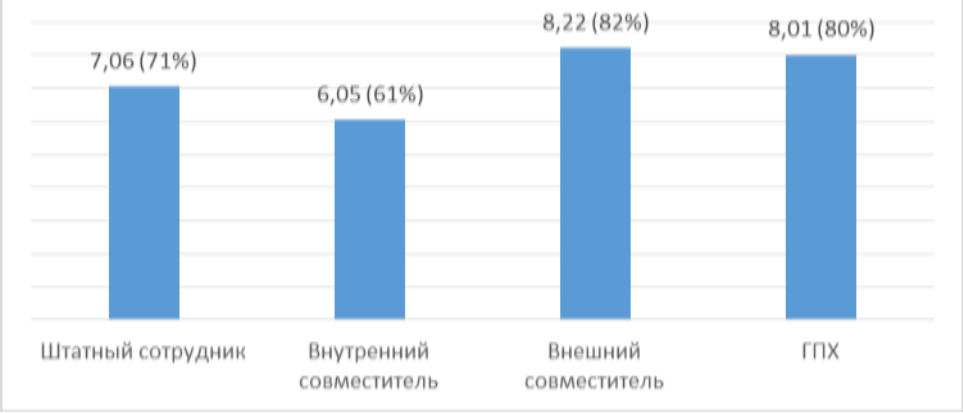


Рисунок 4 – Средние значения уровня удовлетворенности ППС по блоку «Удовлетворённость организацией внеучебной и научной деятельности, возможностью повышения квалификации»

Из рисунка видно, что внешние совместители наиболее высоко оценили блок «Удовлетворённость организацией внеучебной и научной деятельности возможностью повышения квалификации» (82% - высокий уровень удовлетворенности). Штатные ППС (71%) и ППС, работающие по договору ГПХ (80%), также продемонстрировали повышенный уровень удовлетворенности, заняв промежуточные позиции. Внутренние

совместители по данному блоку выразили наименьшую удовлетворенность (61% - повышенный уровень удовлетворенности).

В контексте цифровизации университетской среды обращает на себя внимание, что показатели, связанные с организацией научной работы и внедрением разработок, оцениваются ниже, чем показатели учебно-организационного блока. Это позволяет предположить, что цифровая трансформация в большей степени затронула учебно-административные процессы, тогда как научно-исследовательская инфраструктура (включая цифровые платформы для междисциплинарного взаимодействия, электронные системы подачи заявок на гранты, базы данных научных разработок) остается менее развитой. Данная диспропорция требует внимания в рамках стратегии цифрового развития Университета.

4.3 Блок 3 «Удовлетворенность социально-бытовой инфраструктурой»

На рисунке 5 приведены показатели уровня удовлетворенности всех респондентов по блоку 3 «Удовлетворённость социально-бытовой инфраструктурой».

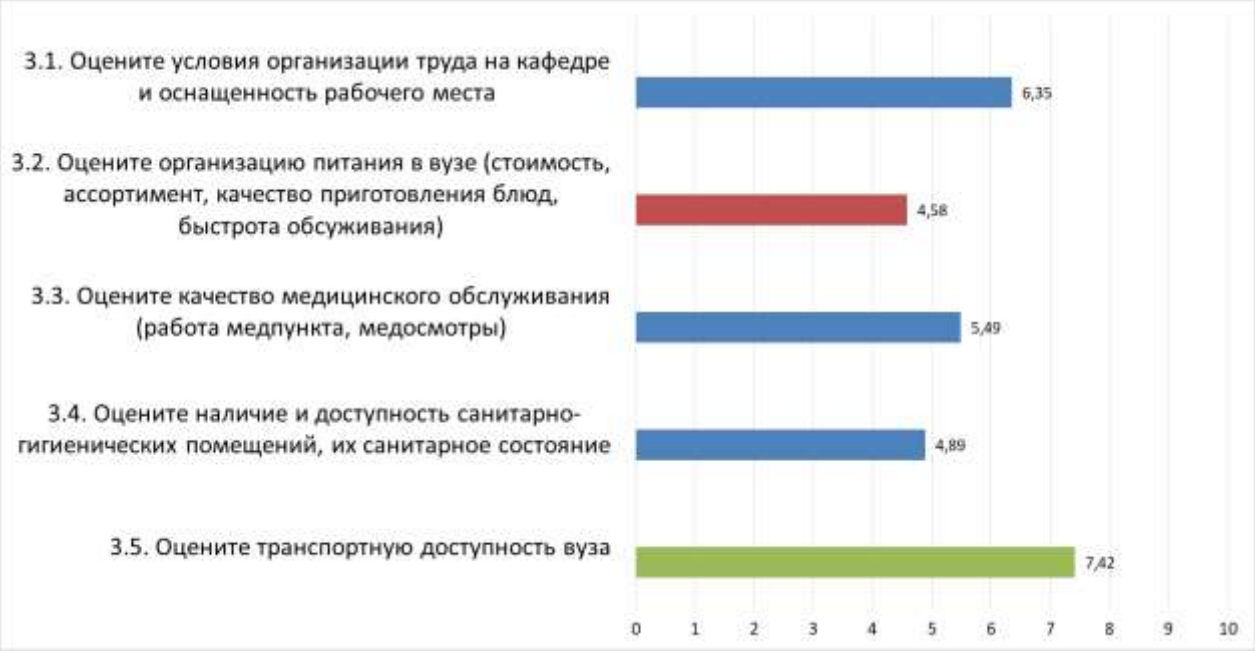


Рисунок 5 – Распределение показателей уровня удовлетворённости всех респондентов по блоку «Удовлетворённость социально-бытовой инфраструктурой»

Результаты агрегирования полученных оценок показывают, что средневзвешенные значения уровня удовлетворённости по всему массиву ответов распределены следующим образом:

- средний уровень выявлен по 2 показателям: организация питания (3.2) и санитарно-гигиенические условия (3.4);

– повышенный уровень выявлен по 3 показателям: условия труда на кафедре (3.1), медицинское обслуживание (3.3), транспортная доступность (3.5);
– высокий и низкий уровни не выявлены ни по одному показателю.

Индекс удовлетворенности по блоку 3 составил 5,74 (57%) — повышенный уровень (на границе со средним).

На рисунке 6 представлены средние значения уровня удовлетворенности в разрезе категорий ППС по блоку 3 «Удовлетворённость социально-бытовой инфраструктурой».

Данные рисунка показывают, что внешние совместители наиболее высоко оценили показатели блока социально-бытовой инфраструктуры (7,56 балла, 76%) — повышенный уровень удовлетворённости. Штатные преподаватели (5,60 балла, 56%) и ППС, работающие по договору ГПХ (6,90 балла, 69%), также продемонстрировали повышенный уровень. Наименьшую удовлетворённость выразили внутренние совместители (3,81 балла, 38%), что соответствует среднему уровню.

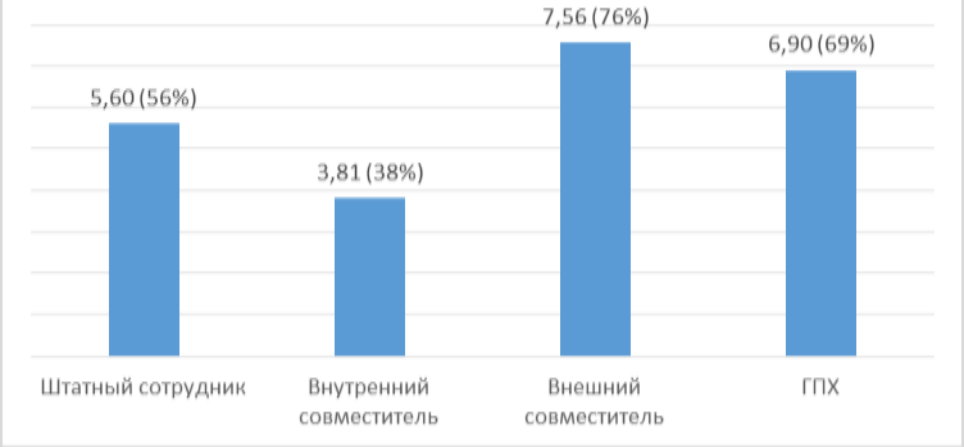


Рисунок 6 – Средние значения уровня удовлетворенности ППС по блоку «Удовлетворённость социально-бытовой инфраструктурой»

4.4 Обобщенный сопоставительный анализ по всем блокам

Средние значения уровня удовлетворенности ППС по всем блокам представлены на рисунке 7.



Рисунок 7 – Средние значения уровня удовлетворенности ППС по всем блокам

Сопоставительный анализ по всем трём блокам подтверждает устойчивую закономерность: внешние совместители систематически дают наиболее высокие оценки (блок 1 – 82%, блок 2 – 82%, блок 3 – 76%), тогда как внутренние совместители – наиболее низкие (блок 1 – 59%, блок 2 – 61%, блок 3 – 38%). Штатные сотрудники занимают срединное положение (блок 1 – 72%, блок 2 – 71%, блок 3 – 56%), преподаватели по договору ГПХ – близки к штатным, но с более высокой оценкой блока 2 (80%).

Наибольший межгрупповой разрыв зафиксирован в блоке социально-бытовой инфраструктуры, где разница между внешними и внутренними совместителями достигает 38 процентных пунктов. Данный факт свидетельствует о наличии существенных структурных различий в условиях профессиональной деятельности указанных категорий ППС, в первую очередь в части доступа к инфраструктурным ресурсам.

Средневзвешенный индекс по блоку 1 составляет 73%, однако оценки отдельных категорий ППС существенно различаются: от 59% у внутренних совместителей до 82% у внешних. Это указывает на наличие резервов для улучшения, особенно в части выравнивания условий для разных категорий преподавателей. Полученные результаты позволяют выделить три приоритетные зоны для управленческого воздействия:

1. Повышение удовлетворенности внутренних совместителей, в особенности в части оплаты труда, расписания и доступа к инфраструктуре.
2. Улучшение социально-бытовых условий для всех категорий ППС.
3. Активизация научной и инновационной деятельности через увеличение объема внутренних грантов, развитие междисциплинарных проектов и формирование цифровых платформ для научной кооперации.

5 Выводы и рекомендации по совершенствованию образовательной среды

На основе средневзвешенных индексов по трём тематическим блокам (рис. 8) установлено, что наиболее высокие оценки получены по блоку организации учебного процесса (7,25 балла, 73% — повышенный уровень), несколько ниже — по блоку внеучебной и научной деятельности (7,15 балла, 72% — повышенный уровень), а наименьшие — по блоку социально-бытовой инфраструктуры (5,74 балла, 57% — повышенный уровень). Интегральный показатель по всем блокам, рассчитанный как среднее арифметическое, составил 6,71 балла (67%), что соответствует повышенному уровню удовлетворённости.



Рисунок 8 – Средние оценки удовлетворенности
(по всем тематическим блокам показателей)

При интерпретации полученных данных необходимо учитывать, что все расчеты выполнены на уровне ответов по образовательным программам, а не на уровне уникальных преподавателей, что накладывает определенные ограничения на обобщение результатов.

Результаты опроса показывают тенденцию к высокой удовлетворенности по исследуемым тематическим направлениям. В качестве рекомендации по сохранению достигнутого уровня предлагается обеспечить регулярность проведения подобных опросов, что позволит своевременно выявлять динамику удовлетворенности и корректировать управленческие решения.

Результаты оценки удовлетворённости качеством образования со стороны педагогических работников в разрезе факультетов и институтов Университета представлены в Таблице 16.

Таблица 16 – Средние оценки удовлетворенности качеством образования преподавателей по факультетам/институтам Университета

№	Факультет / институт	Средняя оценка (в баллах)
1	Институт графики и искусства книги имени В.А. Фаворского	6,48
2	Факультет издательского дела и журналистики	6,77
3	Полиграфический факультет	6,55
4	Передовая инженерная школа технологического лидерства «FDR»	6,86
5	Транспортный факультет	6,74
6	Факультет информационных технологий	6,68
7	Факультет машиностроения	6,68
8	Факультет урбанистики и городского хозяйства	6,73
9	Факультет химической технологии и биотехнологии	6,80
10	Факультет экономики и управления	6,79

Согласно результатам опросов, высокий уровень удовлетворенности зафиксирован по одной образовательной программе, повышенный уровень — по остальным образовательным программам. Программ со средним и низким уровнем удовлетворенности не выявлено (приложение 1).

Средние значения по факультетам/институтам находятся в диапазоне от 6,48 до 6,86 балла. Разброс оценок является относительно небольшим и составляет 0,38 балла, что может свидетельствовать о сравнительно однородном восприятии качества образования в различных структурных подразделениях, о наличии единых организационных и управленческих подходов к реализации образовательных программ, а также об отсутствии заметной дифференциации между факультетами по оценке качества со стороны сотрудников. Мониторинг не выявил резких различий между подразделениями, что позволяет говорить о достаточно стабильном институциональном фоне.

Представляется целесообразным выделить подразделения с наиболее высокими оценками:

- Передовая инженерная школа технологического лидерства — 6,86;
- Факультет химической технологии и биотехнологии — 6,80;
- Факультет экономики и управления — 6,79;
- Факультет издательского дела и журналистики — 6,77.

Данные показатели могут свидетельствовать о более благоприятной оценке условий реализации образовательных программ, включая организацию учебного процесса, возможности научной и внеучебной активности, а также обеспеченность сопутствующей инфраструктурой.

По итогам мониторинга можно заключить, что педагогические работники положительно оценивают качество реализации образовательных программ высшего образования в Университете. Полученные средние значения демонстрируют относительно устойчивый и однородный уровень

удовлетворённости по факультетам и институтам, без явных негативных отклонений. Вместе с тем различия в средних баллах между подразделениями указывают на целесообразность адресного анализа факторов, влияющих на восприятие качества образовательной деятельности, с целью последующей корректировки управленческих и организационных практик.

Рекомендации:

1. Меры по работе с категориями ППС, показавшими низкую удовлетворённость. Внутренние совместители (общий индекс – 5,25, что соответствует 52%).

1.1. Провести дополнительное анкетирование среди внутренних совместителей с включением открытых вопросов для идентификации конкретных причин неудовлетворенности (расписание, оплата труда, доступ к ресурсам и инфраструктуре).

1.2. Разработать и утвердить Положение о внутреннем совместительстве, регламентирующее нормы нагрузки, порядок оплаты и доступ к инфраструктуре наравне со штатными сотрудниками.

1.3. Обеспечить внутренним совместителям доступ к электронным образовательным ресурсам и методическим материалам в полном объеме, в том числе через развитие цифровых платформ дистанционного доступа.

2. Меры по повышению удовлетворенности организацией научной и инновационной деятельности (блок 2 — 7,15, ПУУ)

2.1. Увеличить объем внутреннего грантового финансирования для ППС, в особенности для молодых ученых, с целью стимулирования публикационной активности и исследовательских инициатив.

2.2. Организовать регулярные (не реже двух раз в год) межфакультетские научные семинары с привлечением внешних экспертов для развития междисциплинарной кооперации.

2.3. Создать электронную базу данных научных разработок сотрудников как цифровую платформу для стимулирования междисциплинарных проектов, поиска индустриальных партнеров и коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности.

3. Меры по развитию цифровой трансформации и масштабированию успешных практик

Высокие оценки внешних совместителей (индекс 8,17 по блоку 1) свидетельствуют о том, что привлечение практиков из индустрии положительно влияет на качество образовательного процесса и может служить ориентиром для совершенствования организационных практик. Рекомендуется:

3.1. Провести анализ опыта взаимодействия с внешними совместителями на факультетах-лидерах (ФХТиБ — 6,80, ФЭиУ — 6,79) с целью выявления и тиражирования успешных управленческих и организационных решений.

3.2. Разработать Положение о наставничестве для внешних совместителей, предусматривающее их участие в методических семинарах и программах повышения квалификации штатных преподавателей, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.

3.3. Продолжить развитие цифровых сервисов управления образовательным процессом (ЦРС, СДО, ЛК) как наиболее высоко оцененной зоны, распространяя успешный опыт цифровой трансформации на научно-исследовательскую и социально-бытовую инфраструктуру.

Начальник Центра по учебно-методической работе — Т.С. Леухина

Документовед Отдела организации учебного процесса — Н.О. Ишанходжаева

Приложение 1

Индекс удовлетворенности ППС в разрезе образовательных программ

№	Ф/И	Код	Образовательная программа	Индекс удовлетворенности ППС
1	ТФ	01.03.02	Интеллектуальные системы управления транспортом	6,75
2	ТФ	01.03.02	Программирование и интеллектуальные системы управления транспортом	6,80
3	ФУиГХ	08.03.01	Промышленное и гражданское строительство	7,16
4	ФУиГХ	08.03.01	Теплогазоснабжение, вентиляция, водоснабжение и водоотведение	6,91
5	ФУиГХ	08.03.01	Урбанистика и строительство	7,03
6	ФИТ	09.03.01	Веб-технологии	6,96
7	ФИТ	09.03.01	Интеграция и программирование в САПР	6,55
8	ФИТ	09.03.01	Интеллектуальные беспилотные системы	6,55
9	ФИТ	09.03.01	Кибербезопасность автоматизированных систем	6,74
10	ФИТ	09.03.01	Киберфизические системы	6,67
11	ФИТ	09.03.01	Программирование электронных устройств и систем	6,68
12	ФИТ	09.03.01	Программное обеспечение информационных систем	6,67
13	ФИТ	09.03.01	Разработка инженерного программного обеспечения	6,57
14	ФИТ	09.03.01	Системная и программная инженерия	6,74
15	ФИТ	09.03.02	Автоматизированные системы обработки информации и управления	6,58
16	ФМ	09.03.02	Интеллектуальные информационно-измерительные системы	6,63
17	ФИТ	09.03.02	Информационные системы и технологии обработки цифрового контента	6,59
18	ФИТ	09.03.02	Информационные технологии в креативных индустриях	6,90
19	ФИТ	09.03.02	Информационные технологии в медиаиндустрии и дизайне	6,56
20	ФИТ	09.03.02	Программное обеспечение игровой компьютерной индустрии	6,50

21	ФИТ	09.03.02	Технологии дополненной и виртуальной реальности	6,50
22	ФИТ	09.03.02	Цифровая трансформация	6,56
23	ФИТ	09.03.03	Большие и открытые данные	6,67
24	ФИТ + ФЭиУ	09.03.03	Информационные технологии управления бизнесом	7,03
25	ФИТ	09.03.03	Корпоративные информационные системы	6,77
26	ФИТ	09.03.03	Корпоративные решения на платформе 1С	6,61
27	ФИТ	09.03.03	Разработка и интеграция бизнес-приложений	6,69
28	ФИТ	10.03.01	Безопасность компьютерных систем	6,74
29	ФМ	11.03.01	Интеллектуальная радиоэлектроника и промышленный интернет вещей	6,69
30	ФУиГХ	13.03.01	Интеллектуальные тепловые энергосистемы	6,65
31	ФУиГХ	13.03.01	Теплоэнергетические установки, системы и комплексы	6,70
32	ФУиГХ	13.03.01	Энергообеспечение предприятий	6,66
33	ТФ	13.03.02	Транспортная электроника и программируемая сенсорика	6,82
34	ТФ	13.03.02	Электроника и технологии сенсорики	6,80
35	ФУиГХ	13.03.02	Электрооборудование и промышленная электроника	6,56
36	ФУиГХ	13.03.02	Электроснабжение	6,64
37	ФУиГХ	13.03.03	Автоматизированные энергетические установки	6,59
38	ТФ	13.03.03	Перспективные энергоустановки для электротранспорта и малой энергетики	6,74
39	ТФ	13.03.03	Проектирование и эксплуатация двигателей для транспорта и малой энергетики	6,71
40	ТФ	13.03.03	Энергоустановки для транспорта и малой энергетики	6,75
41	ФМ	15.03.01	Высокоэффективные технологические процессы и оборудование	6,58
42	ФМ	15.03.01	Комплексные технологические процессы и оборудование машиностроения	6,64

43	ФМ	15.03.01	Машины и технологии обработки материалов давлением	6,82
44	ФМ	15.03.01	Машины и технологии обработки металлов давлением в метизных производствах	6,71
45	ФМ	15.03.01	Оборудование и технологии сварочного производства	6,72
46	ПФ	15.03.02	Оборудование упаковочного и полиграфического производства	6,54
47	ФХТиБ	15.03.02	Разработка и маркетинг технологического оборудования	6,63
48	ПФ	15.03.02	Реверс-инжиниринг процессов и оборудования	6,63
49	ТФ	15.03.03	Программирование и цифровые технологии в динамике и прочности	6,76
50	ФМ	15.03.04	Роботы и робототехнические комплексы	6,58
51	ФМ	15.03.04	Роботы и робототехнические устройства	6,63
52	ПФ	15.03.04	Цифровизация технологических процессов	6,54
53	ФХТиБ	15.03.05	Автоматизированное проектирование технологических процессов и производств	6,71
54	ФХТиБ	15.03.05	Компьютерное проектирование оборудования и производств	6,75
55	ФХТиБ	15.03.05	Конструкторско-технологическое обеспечение цифрового производства	6,76
56	ФХТиБ	15.03.05	Средства автоматизации и базы данных для проектирования технологических производств	6,63
57	ФМ	15.03.06	Мехатронные системы в автоматизированном производстве	6,56
58	ФХТиБ	16.03.03	Холодильная, криогенная техника и системы жизнеобеспечения	6,85
59	ФХТиБ	18.03.02	Компьютерное моделирование энерго- и ресурсосберегающих технологий и производств	6,67
60	ФХТиБ	19.03.01	Биотехнология	6,64
61	ФХТиБ	19.03.01	Промышленная биотехнология и биоинженерия	6,66
62	ФХТиБ	20.03.01	Безопасность технологических процессов и производств	6,70
63	ФХТиБ	20.03.01	Безотходные производственные технологии	6,68

64	ФХТиБ	20.03.01	Природоохранные биотехнологии	6,79
65	ФХТиБ	20.03.01	Экологическая безопасность и охрана труда	7,04
66	ФХТиБ	20.03.01	Экологическая и производственная безопасность	6,89
67	ФУиГХ	21.03.01	Эксплуатация и обслуживание объектов транспорта и хранения нефти, газа и продуктов переработки	6,60
68	ПФ	22.03.01	Инженерия полимерных материалов	6,58
69	ПФ	22.03.01	Материаловедение и цифровые технологии	6,73
70	ФМ	22.03.01	Перспективные материалы и технологии	6,77
71	ПФ	22.03.01	Цифровые технологии в материаловедении	6,59
72	ФМ	22.03.02	Инновации в металлургии	6,85
73	ТФ	23.03.02	Гоночные автомобили и мотоциклы	6,58
74	ТФ	23.03.03	Автомобили и транспортно-логистические системы	6,67
75	ТФ	23.03.03	Инжиниринг и эксплуатация транспортных систем	6,56
76	ТФ	23.03.03	Логистика, инжиниринг и эксплуатация транспортных систем	6,65
77	ФМ	27.03.01	Цифровая метрология	6,70
78	ПФ	27.03.02	Управление качеством на производстве	6,53
79	ФМ	27.03.02	Управление качеством на производстве	6,63
80	ФМ	27.03.04	Электронные системы управления	6,61
81	ФМ	27.03.05	Аддитивные технологии	6,74
82	ФЭиУ	27.03.05	Управление инновационной деятельностью	6,84
83	ПФ	29.03.03	Бизнес-процессы печатной и упаковочной индустрии	6,60
84	ПФ	29.03.03	Дизайн и проектирование мультимедиа и визуального контента	6,56
85	ПФ	29.03.03	Дизайн и технологии создания визуального контента	6,56
86	ПФ	29.03.03	Дизайн и технологии производства визуального контента	5,97
87	ПФ	29.03.04	Дизайн и конструирование рекламных и арт-объектов	6,63

88	ФМ	29.03.04	Разработка и производство изделий промышленного дизайна	6,73
89	ФМ	29.03.04	Современные технологии в производстве художественных изделий	6,70
90	ФМ	29.03.04	Технологический инжиниринг в производстве художественных изделий	6,71
91	ФМ	29.03.04	Художественное проектирование и цифровые технологии в ювелирном производстве	6,64
92	ФЭиУ	38.03.01	Международный бизнес и внешнеэкономическая деятельность (International business and foreign economic) (study in English)	6,67
93	ФЭиУ	38.03.01	Цифровая экономика и финансы предприятия	6,66
94	ФЭиУ	38.03.01	Экономика и финансы предприятия (Economics and Finance of an Enterprise)	6,53
95	ФЭиУ	38.03.01	Экономика предприятий и организаций	6,77
96	ФЭиУ	38.03.02	Business process Management	6,78
97	ФЭиУ	38.03.02	Управление бизнес-процессами	7,17
98	ФЭиУ	38.03.03	Стратегическое управление человеческими ресурсами	6,77
99	ФЭиУ	38.03.03	Экономика и управление трудом	6,78
100	ФЭиУ	38.03.03	Экономико-правовое обеспечение трудовых процессов	6,82
101	ФЭиУ	42.03.01	Интегрированные бренд-коммуникации	6,79
102	ФЭиУ	42.03.01	Реклама и связи с общественностью в цифровых медиа	6,85
103	ФИДИЖ	42.03.02	Деловая журналистика	6,76
104	ФИДИЖ	42.03.02	Периодические издания и мультимедийная журналистика	6,85
105	ФИДИЖ	42.03.03	Книгоиздательское дело	6,84
106	ТФ + ПИШ ТЛ	54.03.01	Транспортный и промышленный дизайн	6,80
107	ИГРИК	54.03.01	Графический дизайн мультимедиа	6,49
108	ФУиГХ	08.05.01	Строительство высотных и большепролётных зданий и сооружений	7,11

109	ФИТ	10.05.03	Безопасность открытых информационных систем	6,66
110	ФМ	11.05.01	Радиоэлектронные системы передачи информации	6,60
111	ФМ	15.05.01	Проектирование технологических комплексов в машиностроении	6,60
112	ФХТиБ	18.05.01	Автоматизированное производство химических предприятий	6,63
113	ФУиГХ	21.05.04	Маркшейдерское дело	6,54
114	ФУиГХ	21.05.04	Шахтное и подземное строительство	6,66
115	ТФ	23.05.01	Автомобили и автомобильный сервис	6,76
116	ТФ	23.05.01	Автомобили и тракторы	6,80
117	ТФ	23.05.01	Компьютерное моделирование транспортных средств	6,76
118	ТФ	23.05.01	Компьютерный инжиниринг в автомобилестроении	6,75
119	ТФ	23.05.01	Перспективные автомобили и электромобили	6,79
120	ТФ	23.05.01	Перспективные транспортные средства	6,96
121	ТФ	23.05.01	Спортивные транспортные средства	6,87
122	ТФ	23.05.01	Электромобили	6,65
123	ИГРИК	54.05.03	Художник анимации и компьютерной графики	6,54
124	ИГРИК	54.05.03	Художник-график (оформление печатной продукции)	6,39
125	ПИШ ТЛ	01.04.02	Программная инженерия в автомобилестроении	6,81
126	ФИТ	01.04.02	Системная аналитика больших данных	6,65
127	ФИТ	09.04.01	Интеллектуальные системы	6,65
128	ФИТ	09.04.02	Мобильные технологии	6,76
129	ФИТ	10.04.01	Системы управления информационной безопасностью	6,68
130	ФУиГХ	13.04.01	Распределенная тепловая энергетика	6,66
131	ФУиГХ	13.04.02	Интеллектуальные системы электрооборудования и промышленной электроники	6,54
132	ТФ	13.04.03	Проектирование и эксплуатация двигателей для инновационного транспорта	6,77

133	ФМ	15.04.01	Комплексные высокоэффективные технологии машиностроения	6,68
134	ФМ	15.04.01	Роботизированное сварочное производство	6,85
135	ФМ	15.04.01	Цифровые технологии аддитивного и заготовительного производства	6,71
136	ФХТиБ	15.04.02	Инжиниринг технологических производств	6,69
137	ФХТиБ	15.04.02	Промышленный инжиниринг	6,65
138	ФМ	15.04.04	Промышленная автоматизация	6,65
139	ФМ	15.04.06	Промышленная мехатроника	6,65
140	ФХТиБ	16.04.03	Криогенные технологии индустрии водорода и систем сжиженного газа	8,09
141	ФХТиБ	19.04.01	Промышленная биотехнология и биоинженерия	6,73
142	ФХТиБ	20.04.01	Надзорная и инспекционная деятельность в сфере труда	6,95
143	ФХТиБ	20.04.01	Экологическая безопасность в промышленности	6,87
144	ПФ	22.04.01	Технологии композитов	6,61
145	ФХТиБ	22.04.01	Технология биосовместимых материалов	6,68
146	ФМ	22.04.02	Инновации в металлургии	6,81
147	ПИШ ТЛ	23.04.02	Гоночный инжиниринг	6,93
148	ТФ	23.04.02	Компьютерное моделирование и прочностной анализ транспортно-технологических комплексов	6,67
149	ПИШ ТЛ	23.04.02	Электрифицированные транспортные средства	6,87
150	ПФ	27.04.02	Технологический консалтинг	6,58
151	ПФ	27.04.02	Технологический консалтинг высокотехнологичных производств	6,55
152	ФЭиУ	27.04.02	Управление бизнес-системами	7,11
153	ФМ	27.04.02	Управление качеством в индустрии 4.0	6,60
154	ФЭиУ	27.04.02	Управление цифровой трансформацией	6,73
155	ФЭиУ	27.04.02	Управление цифровой трансформацией организации	6,71
156	ФМ	27.04.04	Автономные информационные управляющие системы	6,65
157	ФИТ	27.04.04	Беспилотная робототехника	6,73
158	ПИШ ТЛ	27.04.04	Высокоавтоматизированные транспортные средства	6,85

159	ФМ	27.04.04	Управление в робототехнических системах	6,71
160	ПФ	29.04.03	Полиграфические технологии производства высокотехнологичной продукции	6,52
161	ПФ	29.04.03	Полиграфические технологии производства промышленной продукции	6,55
162	ФЭиУ	38.04.02	Управление проектами	6,82
163	ФЭиУ	38.04.02	Управление человеческими ресурсами	6,71
164	ФЭиУ	42.04.01	Innovative Marketing in Advertising	6,65
165	ФЭиУ	42.04.01	Продюсирование в креативных индустриях	6,78
166	ФЭиУ	42.04.01	Технологии анализа медиасферы	6,78
167	ФИДИЖ	42.04.02	Медиакоммуникации в креативных индустриях	6,74
168	ФИДИЖ	42.04.03	Современный издательский процесс: инновационные практики	6,66
169	ИГРИК	54.04.01	Графический дизайн	6,48
170	ПИШ ТЛ	54.04.01	Дизайн и стилистика транспортных средств	6,84
171	ПИШ ТЛ	54.04.01	Инженерный дизайн	6,84
172	ПИШ ТЛ	54.04.01	Инженерный дизайн и стилистика транспортных средств	6,94
173	ТФ	54.04.01	Транспортный и промышленный дизайн	6,70

Приложение 2

Список используемых сокращений

№	Сокращение	Расшифровка
1.	ППС	Профессорско-преподавательский состав
2.	ЦРС	Центр по работе со студентами
3.	СДО	Система дистанционного обучения
4.	ЛК	Личный кабинет
5.	ЭБС	Электронная библиотечная система
6.	НИРС	Научно-исследовательская работа студентов
7.	НИР	Научно-исследовательская работа
8.	ОП	Образовательная программа
9.	ГПХ	Гражданско-правовой характер (договор ГПХ)
10.	ВУУ	Высокий уровень удовлетворенности (76-100 %)
11.	ПУУ	Повышенный уровень удовлетворенности (51-75 %)
12.	СУУ	Средний уровень удовлетворенности (26-50 %)
13.	НУУ	Низкий уровень удовлетворенности (0-25 %)
14.	ИГРИК	Институт графики и искусства книги имени В.А. Фаворского
15.	ПИШ ТЛ	Передовая инженерная школа технологического лидерства «FDR»
16.	ПФ	Полиграфический факультет
17.	ТФ	Транспортный факультет
18.	ФИДИЖ	Факультет издательского дела и журналистики
19.	ФИТ	Факультет информационных технологий
20.	ФМ	Факультет машиностроения
21.	ФУиГХ	Факультет урбанистики и городского хозяйства
22.	ФХТиБ	Факультет химической технологии и биотехнологии
23.	ФЭиУ	Факультет экономики и управления