



МОНИТОРИНГ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ОБУЧАЮЩИХСЯ, ПРОФЕССОРСКО- ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА, НАУЧНЫХ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЕЙ

31.08.15 ДЕТСКАЯ УРОЛОГИЯ-АНДРОЛОГИЯ

Рязань 2023

ОБУЧАЮЩИЕСЯ

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Выявить общий уровень удовлетворенности ординаторов обучением в ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России для совершенствования образовательного процесса.

Анкетирование проводилось в соответствии с графиком проведения анкетирования. В анкетировании принимали участие ординаторы 1 и 2 года обучения по специальности 31.08.15 Детская урология-андрология.

Вопрос:	2022 год	2023 год
Удовлетворены ли Вы обучением в ординатуре?	Да - 94%	Да - 100%
Проводили ли для Вас практические занятия на кафедрах?	Да - 93%	Да - 100%
Удовлетворены ли Вы расписанием занятий?	Да - 94%	Да - 100%
Удовлетворены ли Вы обеспеченностью библиоцентра РязГМУ учебной литературой?	Да - 91%	Да - 100%
Удовлетворены ли Вы качеством подготовки предложенных учебно-методических пособий (методические рекомендации для ординаторов, методические материалы, размещенные на РязГМУ-онлайн и др.)?	Да - 92%	Да - 100%
Удовлетворены ли Вы взаимодействием с администрацией вуза?	Да - 91%	Да - 100%
Удовлетворены ли Вы информацией о возможном трудоустройстве, предоставляемой вузом?	Да - 91%	Да - 100%

100% ординаторов встречаются с куратором каждый день и работают в данный момент в медицинской организации.

Интерпретация значений производится на основе полученных экспериментальных значений уровневой шкалы:

- «высокий» уровень удовлетворенности: от 75% и выше.
- уровень «выше среднего»: от 69% до 75%.
- «средний» уровень: от 62% до 69%.
- уровень «ниже среднего»: от 56% до 62%.
- «низкий» уровень: 56% и меньше.

Выводы:

Показатели удовлетворенности 100%, что говорит о «высоком» уровне удовлетворенности обучающихся и правильной стратегии развития образовательной программы ординатуры 31.08.15 Детская урология-андрология.

ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКИЙ СОСТАВ, НАУЧНЫЕ РАБОТНИКИ

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

Выявить общий уровень удовлетворенности профессорско-преподавательского состава, научных работников условиями труда на основе оценок трех основных сфер:

- удовлетворенность организацией учебного процесса;
- удовлетворенность материальной, информационной и социально-культурной базой университета;
- удовлетворенность социально-бытовыми условиями.

В соответствии с графиком проведения анкетирования было проведено анкетирование в рамках мониторинга уровня удовлетворенности сотрудников условиями труда в Университете.

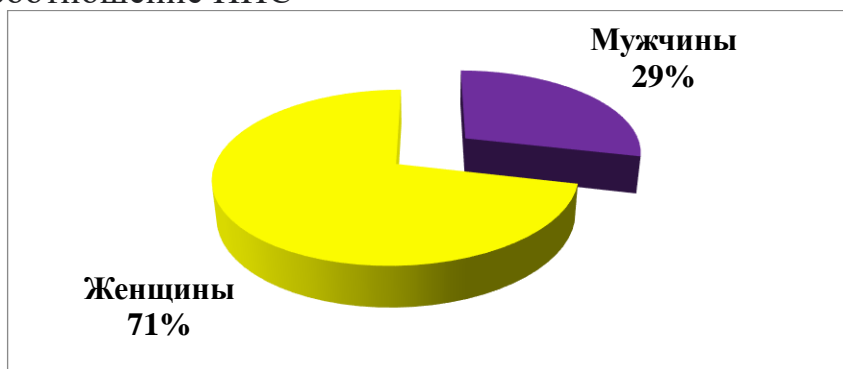
Анкета для проведения опроса состояла из 3 разделов: раздел А - организация учебного процесса, раздел Б -материальная, информационная и социально-культурная база и раздел В - оценка хозяйственного обслуживания и сервиса. Оценивание степени удовлетворенности происходило по пятибалльной шкале, из расчета, что 5 баллов соответствует полной удовлетворенности по показателю, а 1 балл - полной неудовлетворенности. Пятибалльную шкалу легко перевести в проценты:

- 1- 0%
- 2- 25%
- 3- 50%
- 4- 75%
- 5- 100%

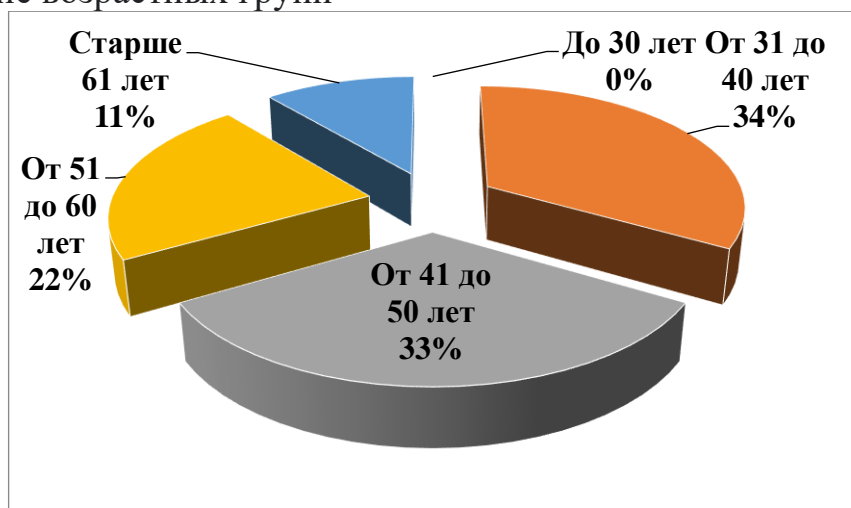
Интерпретация значений производится на основе полученных экспериментальных значений уровневой шкалы:

- «высокий» уровень удовлетворенности: от 75% и выше.
- уровень «выше среднего»: от 69% до 75%.
- «средний» уровень: от 62% до 69%.
- уровень «ниже среднего»: от 56% до 62%.
- «низкий» уровень: 56% и меньше.

Гендерное соотношение ППС



Соотношение возрастных групп



Раздел А. Организация учебного процесса

Показатель удовлетворенности	Степень удовлетворенности, 2022 год	Процент удовлетворенности, 2022 год	Степень удовлетворенности, 2023 год	Процент удовлетворенности, 2023 год
Условиями организации образовательного процесса в целом	4,46	84%	4,55	85%
Организацией труда (распределение учебной нагрузки, расписание занятий и т.п.)	4,2	79%	4,36	82%
Отношениями с администрацией	4,55	85%	4,85	91%
Отношениями с непосредственным руководством	4,46	84%	4,82	90%
Отношениями с коллегами	4,55	85%	4,88	92%
Отношениями с обучающимися	4,46	84%	4,55	85%
Доступностью информации о деятельности Университета	4,55	85%	4,66	87%
Возможностями, которые предоставляет администрация для повышения педагогической квалификации	4,31	81%	4,31	81%
Возможностями, которые предоставляет администрация для повышения научной квалификации	4,31	81%	4,31	81%

Возможностями, которые предоставляет администрация для повышения врачебной (профессиональной) квалификации	4,55	85%	4,72	89%
------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------	------------	-------------	------------

Раздел Б. Материальная, информационная и социально-культурная база

Показатель удовлетворенности	Степень удовлетворенности, 2022 год	Процент удовлетворенности, 2022 год	Степень удовлетворенности, 2023 год	Процент удовлетворенности, 2023 год
Оплатой труда	3,88	73%	3,97	74%
Системой поощрений результатов своей деятельности	4,2	79%	4,03	76%
Условиями организации труда и оснащенностью рабочих мест	4,00	75%	4,44	83%
Состоянием аудиторного фонда для занятий	4,2	79%	4,2	79%
Оснащенностью аудиторий современными техническими средствами обучения	3,88	73%	4,00	75%
Доступностью сети Internet	3,88	73%	4,24	80%
Качеством фондов библиотецентра	4,2	79%	4,53	85%

Раздел В. Оценка хозяйственного обслуживания и сервиса.

Показатель удовлетворенности	Степень удовлетворенности, 2022 год	Процент удовлетворенности, 2022 год	Степень удовлетворенности, 2023 год	Процент удовлетворенности, 2023 год
Организацией питания в Университете	4,00	75%	4,00	75%
Организацией медицинского обслуживания для сотрудников	3,88	73%	3,88	73%
Возможностями для занятий спортом	4,31	81%	4,47	84%
Работой профсоюзной организации	4,05	76%	4,19	79%

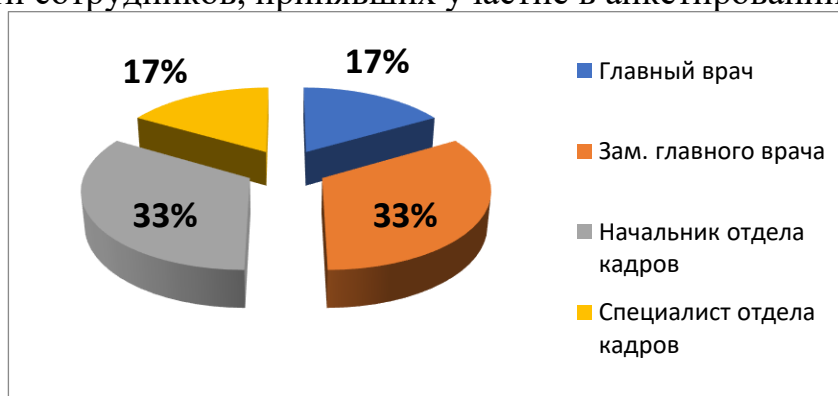
Выводы: Удовлетворенность трудом - один из показателей социального самочувствия работников организации, и в этой связи оценка и мониторинг

уровня удовлетворенности персонала трудом являются важными показателями эффективности корпоративной социальной политики.

Процент удовлетворенности по большинству показателей «высокий» (от 75% и выше), что характеризуется преобладанием позитивного, конструктивного отношения к работе со стороны ППС, которое проявляется в исполнительности, высокой степени ответственности за выполняемую работу, стремлении сделать ее как можно лучше, соблюдении норм поведения и требований организации, сотрудничестве, взаимопомощи, желании повысить свой профессиональный уровень и др.

РАБОТОДАТЕЛИ

Должности сотрудников, принявших участие в анкетировании:



Средняя заработная плата: в 2023 году – 58 133 рублей, в 2022 году – 58 133 рублей и в 2021 году - 50 789 рублей.

Оценка удовлетворенности качеством подготовки выпускников после обучения в ординатуре (по 10 балльной шкале).

№ п/п	Показатель	Выпускники после ординатуры 2020 год	Выпускники после ординатуры 2021 год	Выпускник и после ординатуры 2022 год	Выпускник и после ординатуры 2023 год
1.	Уровень теоретической подготовки выпускников	8,2	8,2	8,1	8,1
2.	Уровень практической подготовки выпускников	8	8,1	8,2	8,4
3.	Быстрота адаптации	8,4	8,9	8,9	8,9
4.	Коммуникационные качества	8,2	8,5	8,5	8,5
5.	Дисциплина и исполнительность	8	8,8	9	9
6.	Способность и стремление к самообразованию	8,5	8,5	8,5	8,4
7.	Способность к новациям и участие в инновационной деятельности	8	9,2	9,2	9,2
8.	Дополнительные знания и навыки кроме профессиональных	7,9	8	8,2	8,4

	(иностранные языки, информационные технологии, экономическая грамотность и т.п.)				
9.	Воспитание, общая культура и эрудированность	8,6	9	9	8,9

Компетенций и личностных качеств молодого специалиста	Важность для работодателя, баллы
ЭМОЦИОНАЛЬНЫЙ ИНТЕЛЛЕКТ. Распознает собственные эмоции и эмоции других людей, действует с учетом своих индивидуальных особенностей и других людей	7,35
ОКАЗАНИЕ ВЛИЯНИЯ. Опираясь на доказательную базу и потребности пациента в информации обосновывает свои клинические решения.	7,44
ПАРТНЕРСТВО. Корректен во взаимодействии, выстраивает отношения сотрудничества, выявляет и учитывает потребности и интересы, предлагает взаимовыгодные решения для достижения общей цели	7,4
ПАЦИЕНТО-ОРИЕНТИРОВАННОСТЬ. Выявляет потребности пациента, действует исходя из его запроса на медицинскую помощь, сохраняет баланс между целесообразностью клинических вмешательств и потребностями пациента в таковых.	7,48
РАЗВИТИЕ ДРУГИХ. Способствует развитию других людей, предоставляет развивающую обратную связь, делится своими знаниями	7,33
ЛИДЕРСТВО. Принимает на себя ответственность за результаты работы других, мотивирует людей и координирует их работу по достижению целей.	7,15
АНАЛИЗ ИНФОРМАЦИИ И ПРИНЯТИЕ РЕШЕНИЙ. Быстро анализирует и корректно работает с различного рода информацией, устанавливает взаимосвязи между разрозненными данными. Принимает взвешенные решения на основе собранных данных, анализирует риски и потенциальные ограничения, рассматривает возможные альтернативные варианты действий. При необходимости предлагает непопулярные клинические решения	7,15
ПЛАНИРОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ. Составляет комплексный план действий для реализации задач. Расставляет приоритеты, оценивает ресурсы (временные, финансовые и т.п.) определяет сроки и меры контроля.	7,08
СТРАТЕГИЧЕСКОЕ МЫШЛЕНИЕ. Мыслит масштабно, определяет перспективные направления, учитывает широкий круг факторов, рассматривает ситуацию в долгосрочной перспективе, предвидит возможные сценарии развития и действует исходя из них.	7,15
СЛЕДОВАНИЕ ПРАВИЛАМ, АЛГОРИТМАМ, РЕКОМЕНДАЦИЯМ. Действует в соответствии с нормами, регламентами, процедурами и рекомендациями.	7,42
ОРИЕНТАЦИЯ НА РЕЗУЛЬТАТ. Ясно представляет планируемый результат, берет на себя ответственность, инициирует необходимые действия. Ставит перед собой сложные/амбициозные задачи.	7,35
СРЕССОУСТОЙЧИВОСТЬ. Сохраняет продуктивность в сложных ситуациях и при ограниченном времени	7,5
ИННОВАЦИОННОСТЬ. Предлагает и внедряет новые идеи и подходы, ставит под сомнение и оптимизирует устаревшие процессы, стремится к улучшениям.	7,06

АДАПТИВНОСТЬ/ ГИБКОСТЬ. Открыт новым идеям и изменениям, принимает перемены, адаптируется к новым требованиям, условиям, обстоятельствам.	7,48
САМОРАЗВИТИЕ. Стремится к постоянному повышению своего профессионализма, активно работает над развитием своих профессиональных и поведенческих навыков.	7,54

Выводы:

- 1) Произошел рост по ряду показателям.
- 2) В 2023 году впервые были оценены компетенции и личностные качества молодого специалиста для работодателя при приеме на работу. Итоги данного мониторинга были учтены при актуализации образовательной программы с целью повышения востребованности выпускников.
- 3) Зарплата осталась без изменений по сравнению с предыдущим годом.
- 4) 100% работодателей намерены безусловно принимать наших выпускников на работу, что говорит о большой востребованности выпускников по специальности 31.08.15 Детская урология-андрология.