



Мониторинг удовлетворенности профессорско-преподавательского состава, научных работников условиями и организацией образовательной деятельности в рамках реализации образовательной программы высшего образования 33.05.01 Фармация в ФГБОУ ВО РязГМУ Минздрава России

Рязань 2025

ЦЕЛЬ ИССЛЕДОВАНИЯ

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

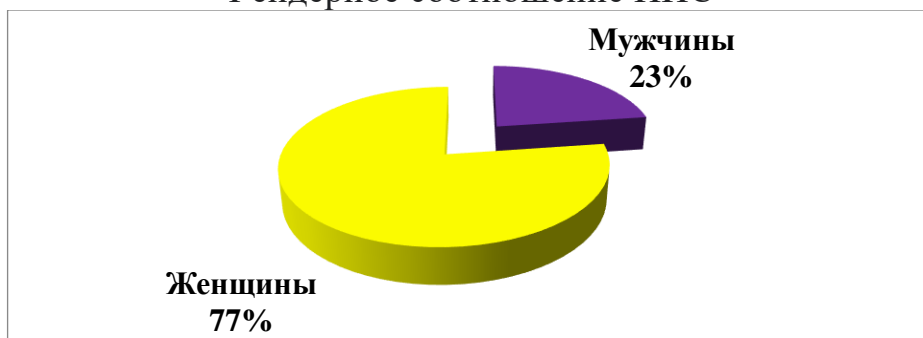
- удовлетворенность организацией учебного процесса;
- удовлетворенность материальной, информационной и социально-культурной базой университета;
- удовлетворенность социально-бытовыми условиями.

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%.

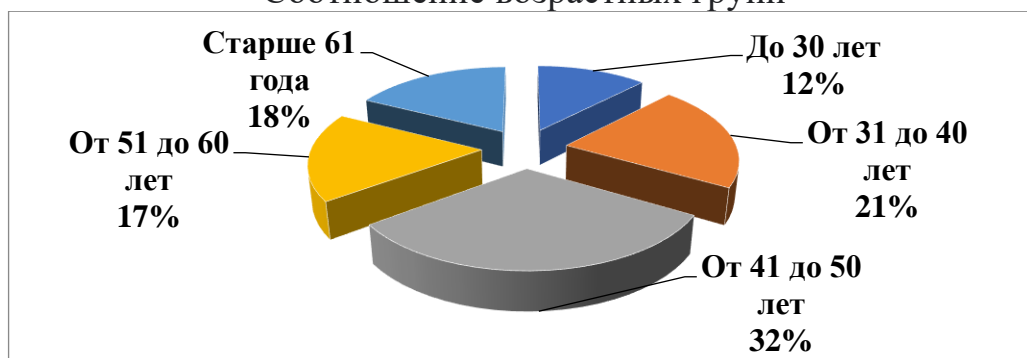
Интерпретация значений производится на основе полученных экспериментальных значений уровневой шкалы:

- «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	Процент удовлетворенности, 2022 год	Процент удовлетворенности, 2023 год	Процент удовлетворенности, 2024 год	Процент удовлетворенности, 2025 год
Условиями организации образовательного процесса в целом	77%	81%	85%	86%
Организацией труда (распределение учебной нагрузки, расписание занятий и т.п.)	76%	79%	82%	83%
Отношениями с администрацией	83%	84%	89%	89%
Отношениями с непосредственным руководством	82%	84%	89%	87%
Отношениями с коллегами	83%	84%	89%	91%
Отношениями с обучающимися	81%	83%	86%	90%
Доступностью информации о деятельности Университета	83%	83%	88%	88%
Возможностями, которые предоставляет администрация для повышения педагогической квалификации	79%	82%	88%	88%
Возможностями, которые предоставляет администрация для повышения научной квалификации	78%	83%	86%	86%
Возможностями, которые предоставляет администрация для повышения врачебной (профессиональной) квалификации	81%	83%	87%	89%

Раздел Б. Материальная, информационная и социально-культурная база

Показатель удовлетворенности	Процент удовлетворенности, 2022 год	Процент удовлетворенности, 2023 год	Процент удовлетворенности, 2024 год	Процент удовлетворенности, 2025 год
Оплатой труда	73%	76%	79%	80%
Системой поощрений результатов своей деятельности	75%	76%	82%	81%
Условиями организации труда и оснащенностью рабочих мест	75%	75%	85%	85%
Состоянием аудиторного фонда для занятий	77%	77%	85%	82%
Оснащенностью аудиторий современными техническими средствами обучения	74%	76%	79%	79%
Доступностью сети Internet	76%	75%	82%	82%
Качеством фондов библиоцентра	81%	84%	86%	85%

Раздел В. Оценка хозяйственного обслуживания и сервиса

Показатель удовлетворенности	Процент удовлетворенности, 2022 год	Процент удовлетворенности, 2023 год	Процент удовлетворенности, 2024 год	Процент удовлетворенности, 2025 год
Организацией питания в Университете	75%	75%	75%	75%
Организацией медицинского обслуживания для сотрудников	78%	76%	81%	78%
Возможностями для занятий спортом	82%	83%	87%	86%
Работой профсоюзной организации	80%	79%	81%	84%

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 всем показателям «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.