Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Железнов Лев Михайлович
Должность: ректор
Дата подписания: 09.09.2025 18:00:13
Уникальный программный ключ:
7f036de85c233e341495b4c6e4bbb5a18c939f31

УТВЕРЖДАЮ
Ректор ФГБОУ ВО
Кировский ГМУ Минздрава
России
Л.М. Железнов
10.06.2025 года

СИСТЕМА МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА

Отчет
о результатах мониторинга удовлетворенности сотрудников условиями работы в ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России в 2024-2025 учебном году

Экземпляр №_____

	Должность	ФИО	Дата
Составил	И.о. социолога центра обеспечения системы менеджмента качества	Шабалина И.А.	10.06.2025
Проверил	Руководитель центра обеспечения системы менеджмента качества	Бандур Е.А.	10.06.2025

Киров

В мае-июне 2025 года было проведено анкетирование сотрудников на предмет удовлетворенности условиями работы в ФГБОУ ВО Кировский ГМУ Минздрава России (далее – Университет, Кировский ГМУ).

В опросе приняли участие 144 респондентов (в прошлом году – 165 респондента).

По стажу работы в Университете респонденты распределились следующим образом (табл. 1).

Таблица 1 – распределение респондентов по стажу работы, n=144

Варианты ответов	**2023-2024, %**	**2024-2025, %**
Менее 1 года	6,1 ↓	11,1↑
1-5 лет	32,7 ↓	30,5↓
6-10 лет	25,5 ↑	23,6↓
11-20 лет	27,9 ↑	23,6↓
21-30 лет	3,6 ↑	7,6↑
Более 30 лет	4,2 ↑	3,4↓
Итого	**100,0**	**100,0**

За последний год увеличилось число сотрудников, работающих в Университете менее 1 года (с 6,1% до 11,1%). Но значения по следующим градациям снизились, заметен отток специалистов со стажем в вузе до 20 лет. Однако возросло число сотрудников со стажем до 30 лет.

В таблице 2 представлены результаты анкетирования, показывающие динамику удовлетворенности работников по предложенным критериям. Оценка производилась по пятибалльной шкале («1» – очень плохо, «2» – плохо, «3» – удовлетворительно, «4» – хорошо, «5» – отлично).

Таблица 2 – средние баллы по критериям удовлетворенности сотрудников условиями работы, n=1485

Критерий удовлетворенности	**2021 год (средний балл)**	**2022 год (средний балл)**	**2023 год (средний балл)**	**2024 (средний балл)**	**2025 (средний балл)**
результатами выполняемой Вами работы	4,45	4,44	4,45	4,35	4,38
оснащенностью Вашего рабочего места	4,04	4,05	4,01	3,98	**3,87**
стилем руководства Вашего непосредственного руководителя	4,55	4,50	4,58	4,09	4,36
взаимоотношениями с коллегами	4,60	4,56	4,56	4,32	4,36
графиком работы	4,58	4,51	4,66	4,42	**4,26**
размером Вашей зарплаты (учитывая надбавки и премии)	3,40	3,57	3,72	3,09 ↓	**3,07**
справедливостью материального поощрения	3,55	3,58	3,89	3,12 ↓	3,13
справедливостью морального поощрения	3,53	3,56	3,77	3,35	**3,25**
возможностью повышения квалификации	3,51	3,74	3,97	3,45 ↓	3,57
перспективами карьерного роста	3,46	3,50	3,78	3,18 ↓	3,33
доступностью необходимой информации:					
- о деятельности Вашего подразделения	4,57	4,50	4,55	4,30	**3,37**
- о деятельности Университета в целом	4,31	4,37	4,38	4,12	4,19
организацией документооборота в Университете	4,06	4,12	4,21	4,01	4,10
работой столовой (ул. Карла Маркса, 112):					
- меню	4,46	4,52	4,61	4,40	4,44
- стоимость блюд	4,01	4,14	4,06	3,92	4,02
- качество блюд	4,39	4,51	4,50	4,49	4,45
работой буфета (учебный корпус № 1):					
- меню	-	4,05	3,75	3,23 ↓	**2,75**
- стоимость блюд	-	3,98	3,58	3,09 ↓	**2,75**
- качество блюд	-	4,00	3,71	3,59	**2,81**
организацией медицинского обслуживания (в т.ч. профосмотров)	3,97	3,62	3,85	3,50	3,69

Критерий удовлетворенности	2021 год (средний балл)	2022 год (средний балл)	2023 год (средний балл)	2024 (средний балл)	2025 (средний балл)
организацией корпоративных мероприятий	-	-	4,00	2,96 ↓	3,13
санитарно-гигиеническими помещениями (туалетные комнаты)	-	4,01	4,05	3,75	3,67
транспортной доступностью (возможностью доехать до Университета на общественном транспорте, наличие парковки)	-	4,31	4,25	4,33 ↑	4,34

Средний уровень удовлетворенности условиями работы у работников Университета составил 3,71 балла (в прошлом году – 3,78 балла).

По многим критериям баллы незначительно увеличились, заметно улучшение взаимодействия и взаимоотношений с непосредственным руководителем и коллегами. По-прежнему респонденты не удовлетворены размером заработной платы, справедливостью материального и морального поощрения.

Опрошенные сотрудники недовольны работой буфета в учебном корпусе № 1: за последние три года средний балл опустился ещё ниже. Сниженные показатели по данным критериям существенно влияют на средний балл в целом по Университету.

Сотрудники удовлетворены результатами выполняемой ими работы, взаимоотношениями с коллегами, работой в столовой на ул. Карла Маркса, 112. Данные критерии получили средний балл выше, чем остальные.

Большинство респондентов не являются членами профсоюза (рис. 1). По сравнению с результатами мониторинга прошлого года, число не состоящих в

профсоюзной организации снизилось на 1,3% из числа респондентов.

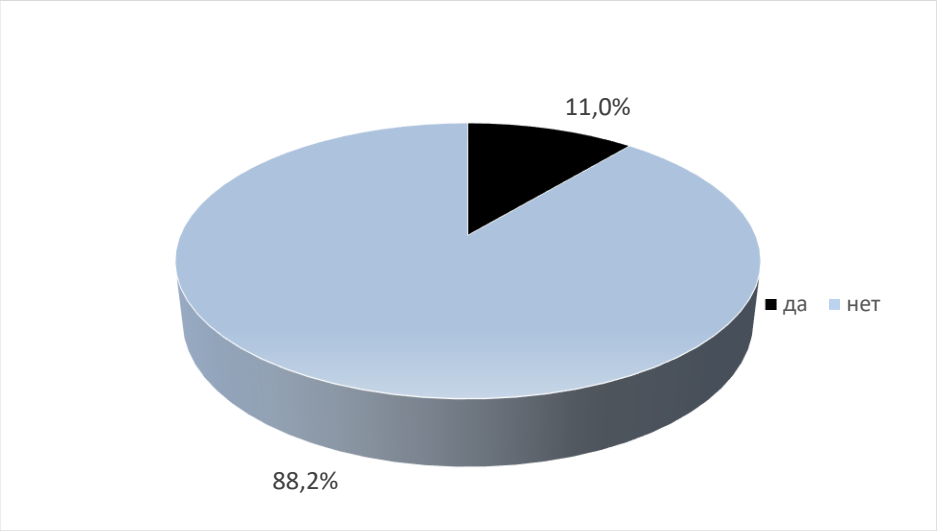

Рисунок 1. Распределение ответов на вопрос «Являетесь ли Вы членом профсоюза?», n=144

Членам профсоюза предлагалось оценить его работу (рис. 2). Большинство респондентов хорошо оценивают работу профсоюза.

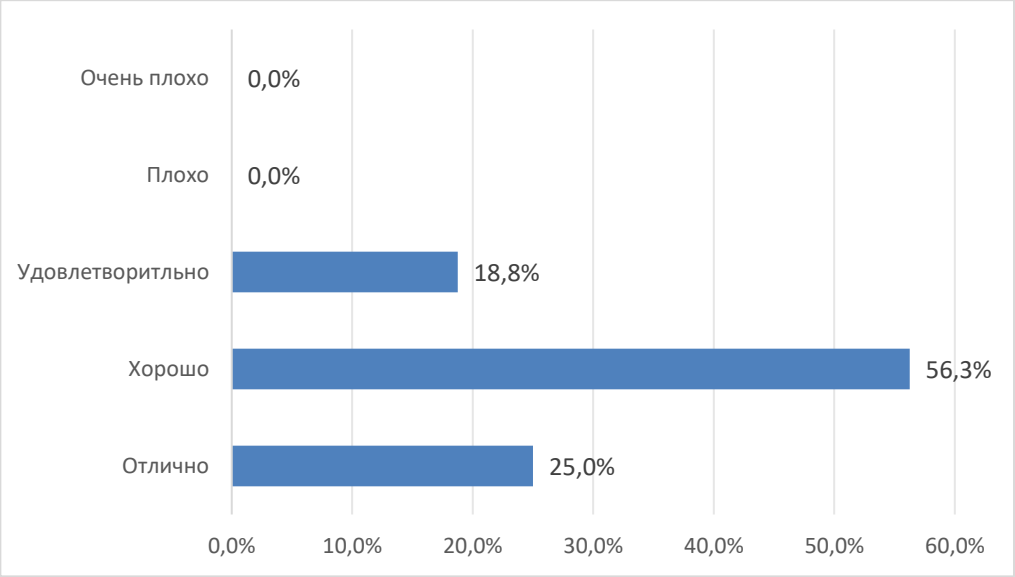

Рисунок 2. Распределение ответов на вопрос «Оцените работу профкома сотрудников», n=16

Также респондентам предлагалось выразить пожелания и предложения по работе профсоюза:

- *Все хорошо, только низкий процент скидок*

Большинство респондентов готово рекомендовать Кировский ГМУ для получения образования (табл. 3).

Таблица 3 – распределение ответов на вопрос «Вы бы рекомендовали Кировский ГМУ детям Ваших друзей, друзьям, знакомым для получения образования?», n=144

	2021, %	**2022, %**	**2023, %**	**2024, %**	**2025, %**
Да	64,8	67,2	72,6	84,8	86,1
Нет	3,3	5,2	1,6	15,2	13,9
Затрудняюсь ответить	31,9	27,1	25,8	0,0	-
Пропуск ответа	-	0,5	-	0,0	-
Итого	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Далее было предложено ответить на вопрос: в каком случае Вы готовы поменять место работы (табл. 4)? Лидирующую позицию вновь занимает ответ «при предоставлении более высокой заработной платы» (43,8%). Если в прошлом году 11,9% сотрудников были готовы уйти только в случае увольнения, то в этом году их число составило 7,2%. Возросло число готовых поменять место работы в случае лучших условий труда (21,3%)

Таблица 4 – распределение ответов на вопрос «В каком случае Вы готовы поменять место работы?», n=235

	2022, %	**2023, %**	**2024, %**	**2025, %**
При предоставлении более высокой заработной платы	55,9	42,5	42,8	43,8
В случае карьерного роста	22,0	21,7	23,0	15,3
В случае лучших условий труда	19,3	12,6	19,1 ↑	21,3
Только в случае увольнения	-	19,2	11,9 ↓	7,2
Другое	2,8	4,0	3,2	1,7
Итого	**100**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Вариант «другое» включил в себя следующие ответы (орфография и пунктуация авторов сохранены):

- *Если текущая работа перестаёт соответствовать моим профессиональным целям или ценностям*

- *по личным обстоятельствам*
- *я пенсионер*
- *Пенсионный возраст*

В анкете также предлагалось указать, что должно сделать руководство Кировского ГМУ, чтобы повысить удовлетворенность своих работников условиями работы (табл. 5). Первую строчку вновь занимает вариант «повышение заработной платы» (40,9%). Почти четверть респондентов (24,8%) выбрали ответ «пересмотр критериев эффективного контракта (надбавки)» и в этом году данный критерий поднялся на второе место по значимости.

Таблица 5 – распределение ответов на вопрос «Что, на Ваш взгляд, должно сделать руководство Кировского ГМУ, чтобы повысить удовлетворенность своих работников условиями работы?», n=274

	2022, %	**2023, %**	**2024, %**	**2025, %**
Повышение заработной платы	48,4	47,8	44,4	40,9
Пересмотр критериев эффективного контракта (надбавки)	19,4	18,6	25,3	24,8
Улучшение оснащенности рабочего места	20,4	20,6	16,8	17,9
Изменение режима работы труда	2,6	3,5	5,6	9,1
Ничего, руководство Университета делает все возможное	6,6	8,5	4,9	5,1
Другое	2,6	1,0	3,0	2,2
Итого	**100,0**	**100,0**	**100,0**	**100,0**

Вариант «другое» включил в себя следующие ответы (орфография и пунктуация авторов сохранены):

1) *Сделать систему надбавок прозрачной - касается ИПК и оплату интенсивности*

2) *"Прозрачная система оценки и мотивации — справедливое распределение нагрузки, оплаты труда и премий*

3) *Поддержка профессионального развития — организация обучения, стажировок*

4) *прозрачность принятия решений*

5) *"улучшение мед. обслуживания (мед пункт, пользоваться услугами клиники, мед осмотры)*

6) *новый асфальт на площади перед университетом*

7) *парковка*

8) *активности для работников (как был фитнес)*

9) *кондиционер*

10) *Укомплектовать штат АХР квалифицированными работниками*

11) *Рассмотреть вариант удаленной работы 1 день в неделю*