

**НЕЗАВИСИМОЕ КАЗАХСТАНСКОЕ АГЕНТСТВО ПО  
ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА В ОБРАЗОВАНИИ**



**ТЕМАТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ**

**«РЕЗУЛЬТАТЫ АНКЕТИРОВАНИЯ РАБОТНИКОВ НКАОКО ОБ  
УРОВНЕ УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА»**



**АСТАНА 2016**

**Каланова Ш.М.  
Асылбекова А.З.**

**«Результаты анкетирования работников НКАОКО об уровне удовлетворенности условиями труда»**

## **Содержание**

<b>I. Введение .....</b>	<b>3</b>
<b>II. Организация труда .....</b>	<b>3</b>
<b>III. Зарботная плата .....</b>	<b>4</b>
<b>IV. Организационный статус .....</b>	<b>6</b>
<b>V. Содержание трудовой деятельности .....</b>	<b>6</b>
<b>VI. Руководство и управление .....</b>	<b>7</b>
<b>VII. Трудовые взаимоотношения и участие в управлении .....</b>	<b>8</b>
<b>VIII. Корпоративный дух.....</b>	<b>9</b>
<b>IX. Заключение .....</b>	<b>10</b>

## I. Введение

В целях улучшения условий труда персонала агентством был проведен опрос своих сотрудников. В опросе участвовало 13 человек (86% сотрудников агентства), из них 3-ое занимают административные должности, 2-ое ответственные за техническую поддержку и 8 человек составляют академический состав штата агентства.

В целом полученные результаты показывают высокую степень удовлетворенности сотрудников IQAA условиями труда, перспективой профессионального и личного роста, которые предоставляет агентство, также его престижностью. Например, как видно из рисунка 1, 100% сотрудников агентства нравится работать в IQAA.

Рисунок 1

«В целом, Вам нравится работать в данном агентстве?»



Результаты анализа анкетных данных показывают достаточно высокие показатели удовлетворенности сотрудников агентства **условиями труда**, в частности это касается оснащенности рабочего места. Более того, они дают максимально высокую оценку санитарно-гигиеническим условиям и уровню снабжения расходными материалами агентства. Тем не менее, в меньшей степени они удовлетворены уровнем физической и нервной нагрузки (Рисунок 2).

## II. Организация труда

Как и в предыдущих вопросах работники агентства дают высокую оценку трудовому менеджменту агентства, в частности, регламентированности труда. По мнению сотрудников работа в агентстве организована на высоком уровне. Также делегированная им работа соответствует их способностям в полной мере. Однако они в наименьшей степени удовлетворены рабочим графиком, предоставляемым отпуском и уровнем соответствия заданий руководства функциональным обязанностям работников (Рисунок 3).

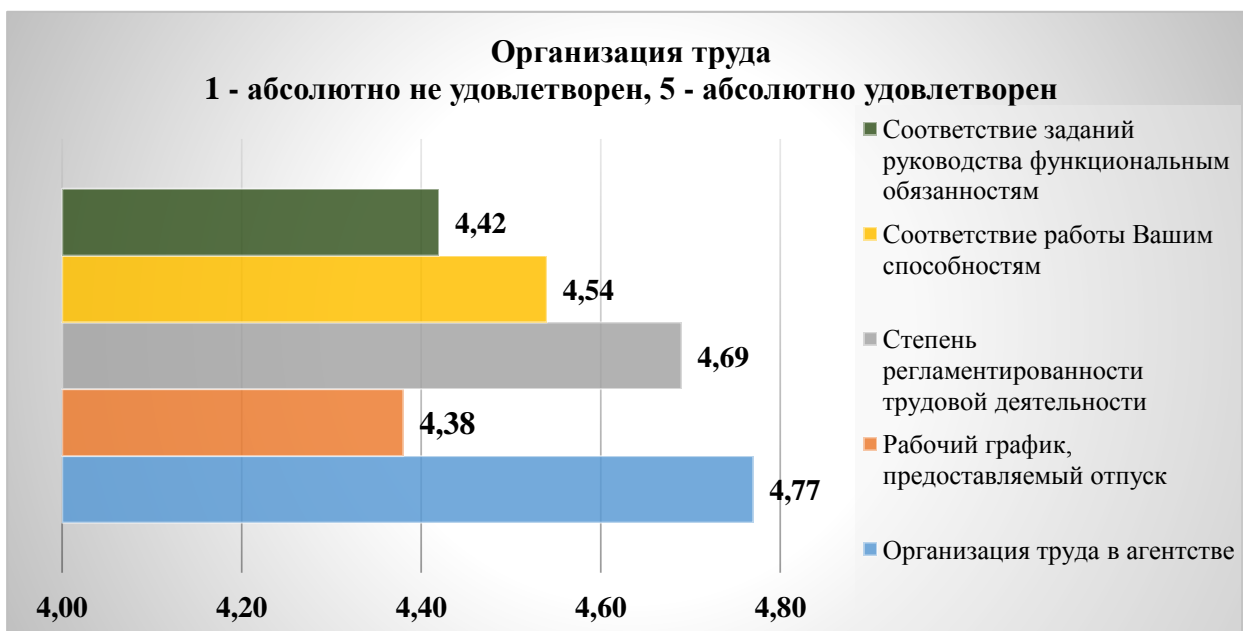
**Рисунок 2**

**Результаты анкетирования «Насколько Вы удовлетворены следующими факторами, присутствующими в Вашей трудовой деятельности?»**



**Рисунок 3**

**Организация труда**



### III. Зарботная плата

Полученные ответы сотрудников агентства показывают высокую степень их удовлетворенности заработной платой. Особенно, они отмечают своевременность выдачи

заработной платы, ее бонусную надбавку и уровень. Также они дают высокую оценку объективности системы поощрения и справедливости штрафов и наказаний (Рисунок 4). Несмотря на это, по мнению сотрудников агентства условия формирования заработной платы не понятны им в полной мере (Рисунок 5).

Рисунок 4

### Премиально-штрафная система



Рисунок 5

### Заработная плата



#### IV. Организационный статус

Сотрудники агентства удовлетворены занимаемой должностью и своим статусом в агентстве, также они считают, что их работа оценивается должным образом, как со стороны руководства, так и со стороны коллег. Также высокий показатель удовлетворенности сотрудников агентства объемом и уровнем выполняемой работы мы можем наблюдать из ниже представленного рисунка 6. Тем не менее, они в меньшей степени довольны возможностью профессионального и личного роста.

#### V. Содержание трудовой деятельности

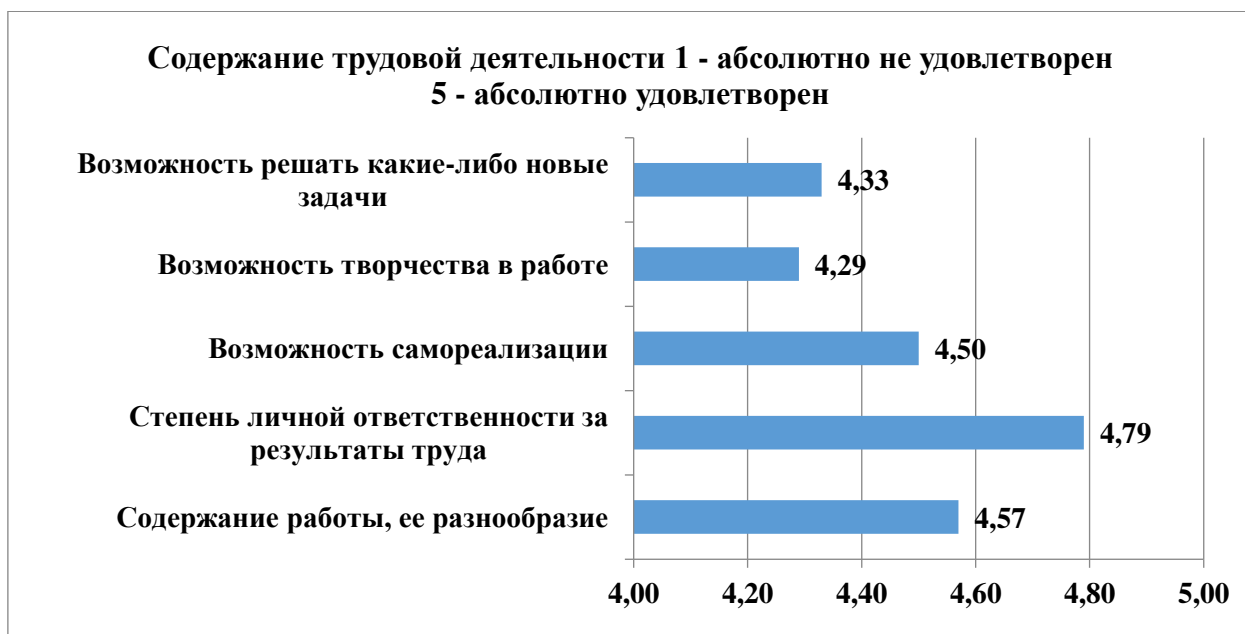
На фоне высокого уровня удовлетворенности результатами личными, подразделения и агентства в целом, сотрудники агентства в большей степени довольны личной ответственностью за результаты, содержание работы и ее разнообразием, чем возможностью проявить творчество и участвовать в решении каких-либо новых задач (Рисунки 7 и 8).

Рисунок 6

#### Организационный статус и карьерный рост



## Содержание трудовой деятельности



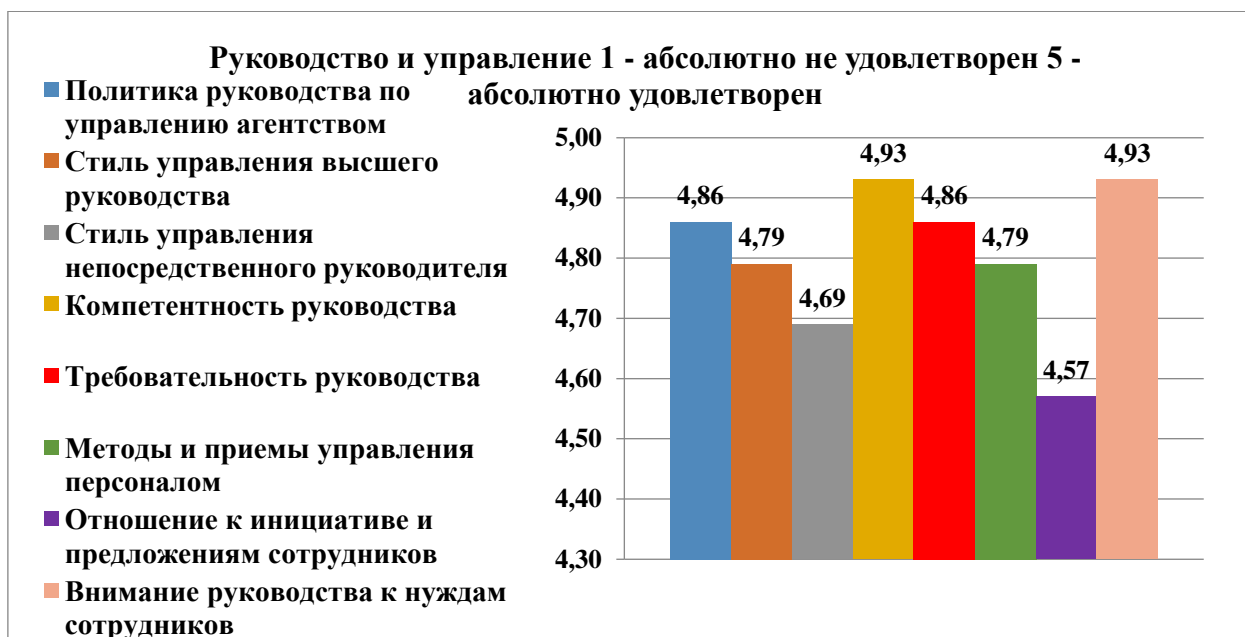
## Результативность деятельности



## VI. Руководство и управление

Как видно из рисунка 9, удовлетворенность сотрудников по всем предложенным критериям находится практически в максимальных пределах от 4,57 до 4,92.

## Руководство и управление



## VII. Трудовые взаимоотношения и участие в управлении

Результаты анкетирования демонстрируют высокие показатели удовлетворенности работников трудовыми взаимоотношениями как с руководством, так и с коллегами в агентстве. Также, по их мнению, они в полной мере участвуют в управлении агентством, что мы можем увидеть по нижепредставленным рисункам 10 и 11

Рисунок 10

## Трудовые взаимоотношения





## Информированность и личное участие в управлении

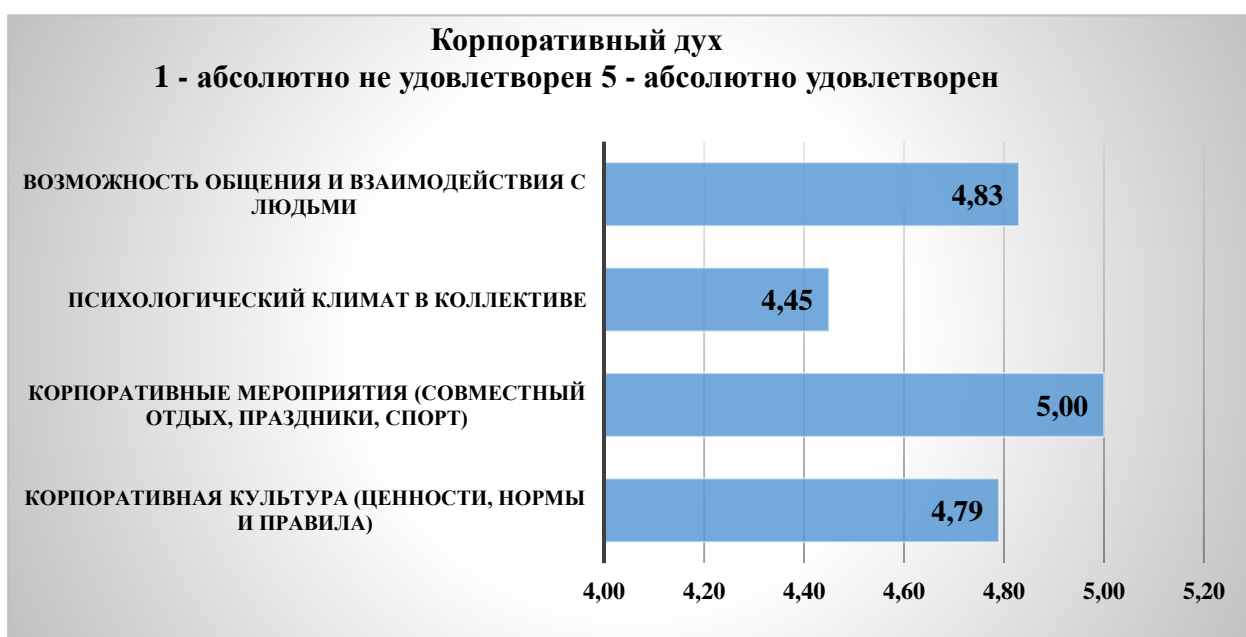


## VIII. Корпоративный дух

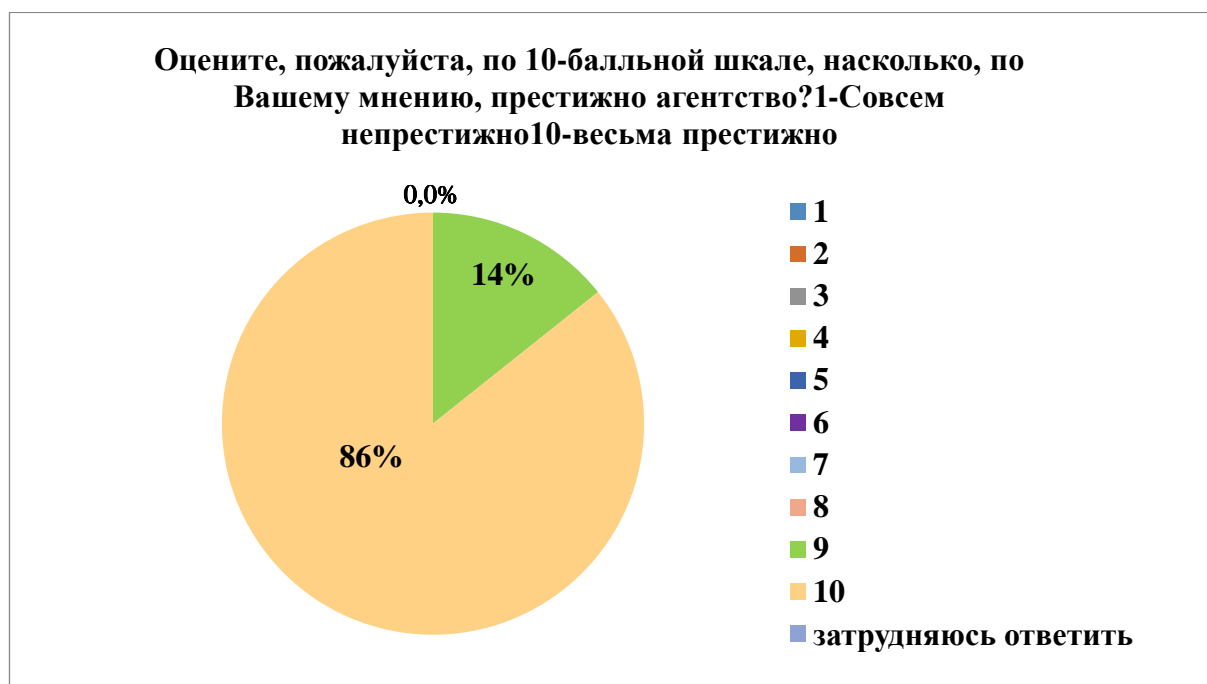
По итогам анализа данных, полученных в ходе анкетирования, можно сделать вывод о высоком уровне удовлетворенности сотрудников корпоративной культурой агентства, в частности, совместным отдыхом и возможностью общаться с людьми. Однако в меньшей степени эта удовлетворенность проявлена в отношении психологического климата в коллективе агентства (Рисунок 12).

Тем не менее, подавляющее большинство сотрудников (86%) считают престижным работать в агентстве (Рисунок 13).

## Корпоративный дух



### Престижность работы



### IX. Заключение

В целом, результаты анкетирования сотрудников агентства показали их высокую степень удовлетворенности:

- материально-технической базой;
- условиями труда;
- системой стимулирования и размером заработной платы;
- организационной структурой и менеджментом;
- эффективностью своей деятельности.

Тем не менее, уровень физической и нервной нагрузки, перспективы профессионального роста в меньшей степени соответствуют их ожиданиям. К тому же, им в неполной мере ясны условия формирования заработной платы.