

**Исследование и оценка уровня вовлеченности и
удовлетворенности студентов и научно-педагогических
работников НИЯУ МИФИ в 2022 году**

Введение

На основе единого методического подхода, применяемого в ведущих консалтинговых компаниях в университете разработана технология оценки вовлеченности сотрудников и студентов центральной площадки и филиалов НИЯУ МИФИ. Особенностью разработанных методов оценки показателя вовлеченности является возможность практического применения результатов аналитического исследования для последующего принятия управленческих решений, а также использование предлагаемого подхода для организации в различных сферах деятельности.

Оценка вовлеченности ориентирована на решении задач повышения конкурентоспособности организации за счет совершенствования выбранных сфер и направлений деятельности, существенно влияющих на управление эффективностью деятельности, возможности трудоустройства и развития, создание современных методов поощрения и признания достижений, внедрение эффективной коммуникации, выработки подхода к принятию решений в сфере кампусной политики, механизмов адаптации и привлечения молодежи.

Оценка факторов вовлеченности формируется с использованием опыта ГК «Росатом» и соответствующих бенчмарков, а результаты рассматриваются в качестве механизмов реализации мероприятий по повышению эффективности деятельности и реализации целевых программ стратегического развития университета и его региональных площадок.

Под вовлеченностью понимается физическое, эмоциональное и интеллектуальное состояние студентов и научно-педагогических работников, мотивирующее сотрудников выполнять реализуемый набор функциональных обязанностей наилучшим образом (наиболее эффективно), а студентов достигать наилучших результатов в образовательной, учебно-научной и исследовательской деятельности, соблюдая баланс учебы и личной жизни.

Исследования, направленные на анализ вовлеченности, реализуются и в университетской среде, в связи с решением задач формирования кадрового потенциала и развития корпоративной культуры вуза, особенно интересным такое исследование становится при сравнении показателей вовлеченности студентов и научно-педагогических сотрудников центральной площадки, расположенной в Москве, и показателей филиалов НИЯУ МИФИ, расположенных, преимущественно в ЗАТО Госкорпорации «Росатом» – наукоградах и в городах расположения атомных станций (таких как Балаково, Волгодонск).

Используя систему онлайн опросов и разработанную анкету, оказывается возможным вычислить параметры вовлеченности для различных групп респондентов, определив, таким образом, точки роста и направления развития, совершенствования выделенных процессов в университете за счет использования методов корреляционного и факторного анализа, а также методов и моделей проведения социологических исследований.

Материалы и методы

Технология проведения исследования и оценки уровня вовлеченности студентов и научно-педагогических работников университета

Проводимые в последнее время исследования показывают, что вовлеченность имеет сильную корреляцию с результатами деятельности предприятия. В методике, разработанной и используемой в регионально-распределенном университете, подбирался набор факторов, отражающих эффективность деятельности образовательной организации, например, таких как востребованность выпускников, качество инфраструктуры и социального обеспечения университета, трудоустройство, позиция университета в системе международных и Российских рейтингов и ряд других.

В табл. 1 представлены параметры, отражающие степень развитости корпоративной культуры университета и используемые для оценки вовлеченности выбранных основных категорий респондентов – научно-педагогические работники и студенты.

Таблица 1. Параметры для оценки вовлеченности НПР и студентов

Оценка ключевых факторов рабочей среды НПР	Оценка условий обучения в университете
<ul style="list-style-type: none">✓ Восприятие бренда университета✓ Отношение к существующей системе мотивации✓ Наличие возможностей профессионального развития✓ Оценка уровня взаимодействия с руководством✓ Оценка инфраструктуры университета.	<ul style="list-style-type: none">✓ Интерес к учебе✓ Взаимодействие с преподавателями и руководством университета✓ Наличие возможностей трудоустройства после окончания обучения✓ Наличие мотивации для достижения высоких результатов в учебе

Параметры оценки вовлеченности определяются на основе ответов респондентов на несколько ключевых вопросов, соответствующих выделенным факторам, в число которых входят: персонал, условия рабочей среды сотрудников и обучения студентов, возможностей карьерного роста и развития сотрудников и трудоустройства студентов, качество условий труда, деятельность университета, вознаграждение и признание. На рис. 1 представлена связь концепции вовлеченности и шести факторов (параметров) оценки вовлеченности.



Рис. 1. Параметры для анализа и измерения показателя вовлеченности студентов и научно-педагогических работников в рамках исследования 2022 г.

Уровнем вовлеченности студентов и научно-педагогических работников в университете считается процент вовлеченных студентов и научно-педагогических работников, прошедших исследование, в общей численности респондентов, прошедших анкетирование, который измеряется в диапазоне от 0 % до 100 %.

При проведении исследования вовлеченности в университете рекомендуется выполнить следующие этапы (шаги), позволяющие выполнить объективную оценку состояния развитости корпоративной культуры с учетом мнения различных категорий респондентов.

1. Планирование и организация исследования, выбор категорий респондентов.

2. Разработка анкеты для выбранных категорий респондентов и ее последующее согласование.

3. Проведение анкетирования: организация онлайн-опроса на платформе провайдера исследования или на собственной информационной платформе.

4. Верификация результатов и обработка данных, которая предполагает реализацию перегруппировки результатов по группам филиалов, подразделений университета, а также выполнение корреляционного анализа параметров вовлеченности и удовлетворенности студентов и научно-педагогических работников в разрезе филиалов и групп филиалов, а также структурных подразделений. При формировании результатов выполняется также верификационный анализ данных исследования, удаляются анкеты с

одинаковыми ответами на все вопросы, а также «сорные» анкеты, заполненные частично или с пропусками.

5. Подготовка аналитических отчетов и разработка выводов и рекомендаций по результатам проведенного опроса, включая анализ влияния различных факторов на вовлеченность, корреляционный межфакторный и межвопросный анализ, контент-анализ открытых ответов, повопросную детализацию в целом по университету, детализацию по срезам демографического блока (возраст, стаж, уровень должности, подразделения), а также сравнение с бенчмарками.

6. Вовлечение руководителей в работу с результатами: презентация результатов, организация и проведение воркшопов и круглых столов.

7. Внедрение результатов исследования в практическую деятельность вуза.

В рамках проведения исследования вовлеченности выполняется корреляционный межфакторный и межвопросный анализ, контент-анализ открытых ответов, повопросная детализация в целом по университету, детализация по срезам демографического блока (возраст, стаж, уровень должности, подразделения), сравнение с бенчмарками. Организация исследования позволяет сформировать выводы и рекомендации по обеспечению уровня вовлеченности, необходимого для реализации стратегических целей университета и достижению запланированных результатов.

2. Результаты исследования

В рамках реализации перспективных проектов развития НИЯУ МИФИ в 2022 году организовано и проведено исследование вовлеченности студентов и научно-педагогических работников на московской площадке, а также и в обособленных структурных подразделениях университета. На рис. 2 представлены количественные характеристики выборки участников проведенного опроса вовлеченности ННР и студентов в рамках исследования вовлеченности, проведенного в 2022 году.

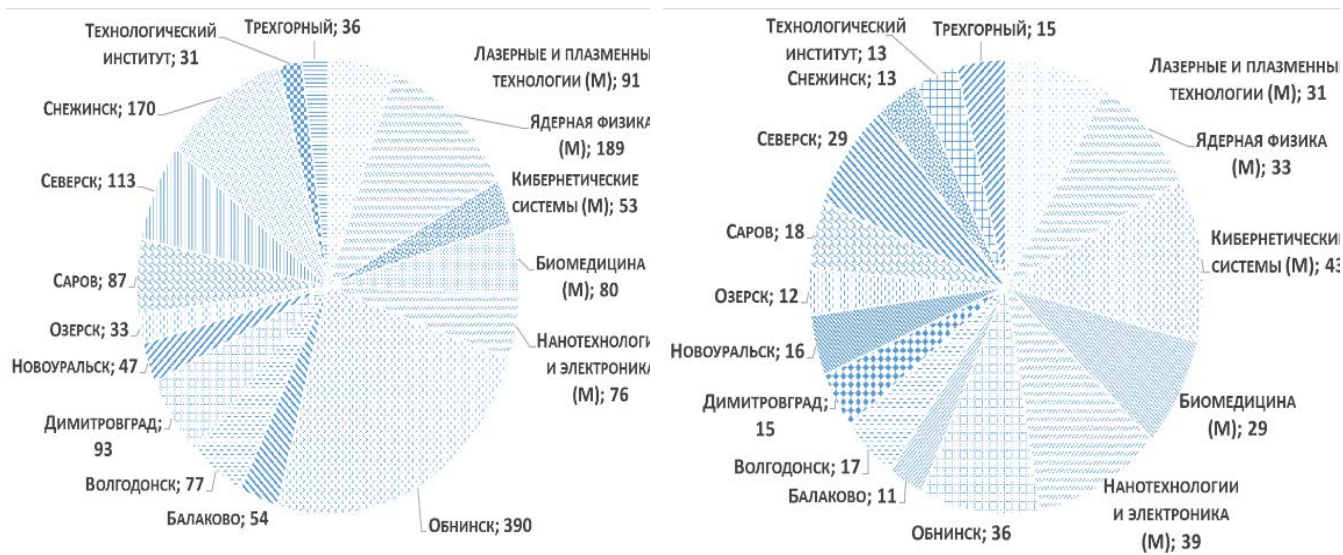


Рис. 2. Количество участников опроса вовлеченности из числа научно-педагогических работников и студентов НИЯУ МИФИ с разбивкой по структурным подразделениям университета

Обобщенные характеристики количества респондентов студентов и научно-педагогических работников для Московской площадки и в филиалах, принявших участие в исследовании вовлеченности в 2022 г., представлены на рис. 3, при этом оказывается возможным отслеживать динамику изменения показателя вовлеченности с учетом содержательной интерпретации соотношения значения индикатора с выделенной зоной значимости полученной числовой оценки.

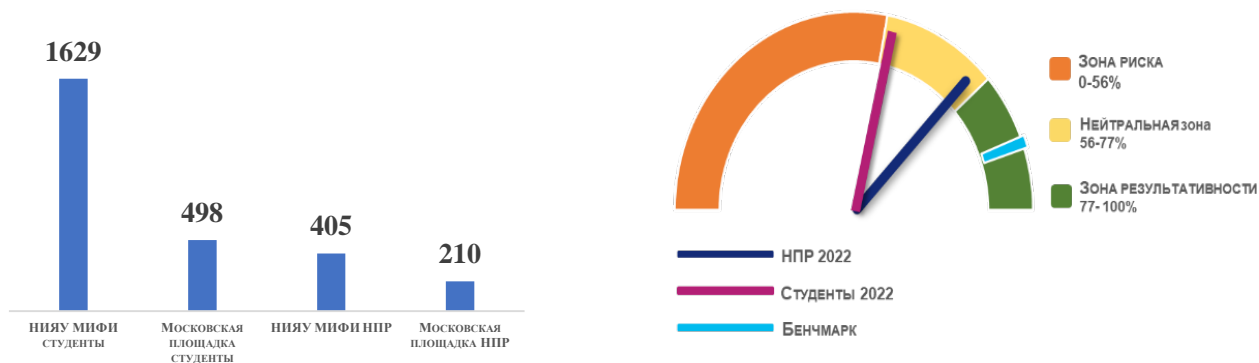


Рис. 3. Количество респондентов по категориям и вовлеченность научно-педагогических работников в 2022 г.

Используемые методы измерения основываются на применении современного программного инструментария для проведения анкетирования и подсчета индикатора вовлеченности и удовлетворенности.

Как видно из рисунка, значение показателя вовлеченности для НПР находится в зоне результативности, что свидетельствует о достаточно высоком достигнутом уровне измеренного показателя.

На рисунке 4 представлен результат сопоставительного анализа значений показателей удовлетворенности и вовлеченности для категории научно-педагогических работников, а также результат измерения показателей вовлеченности и удовлетворенности для категории студенты.

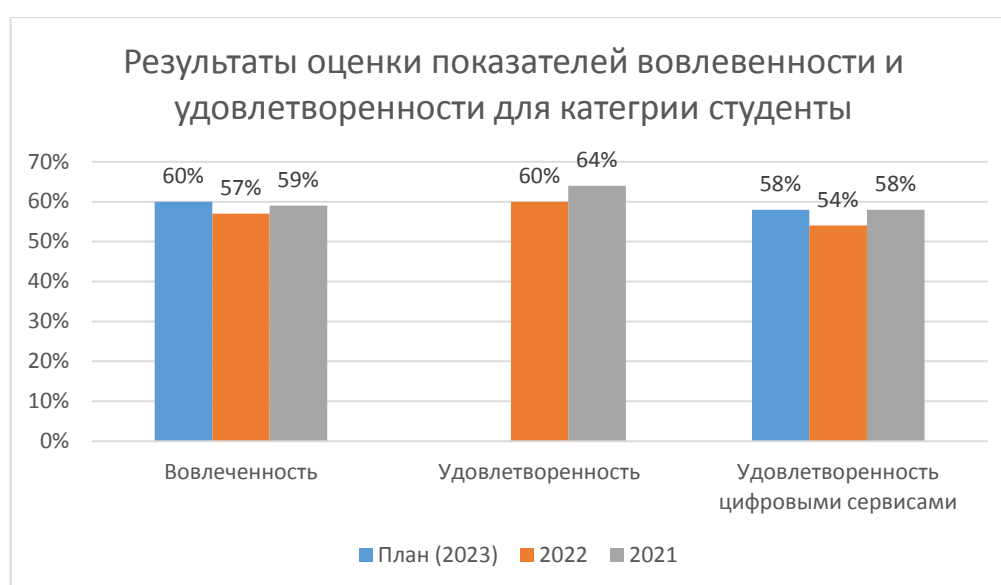
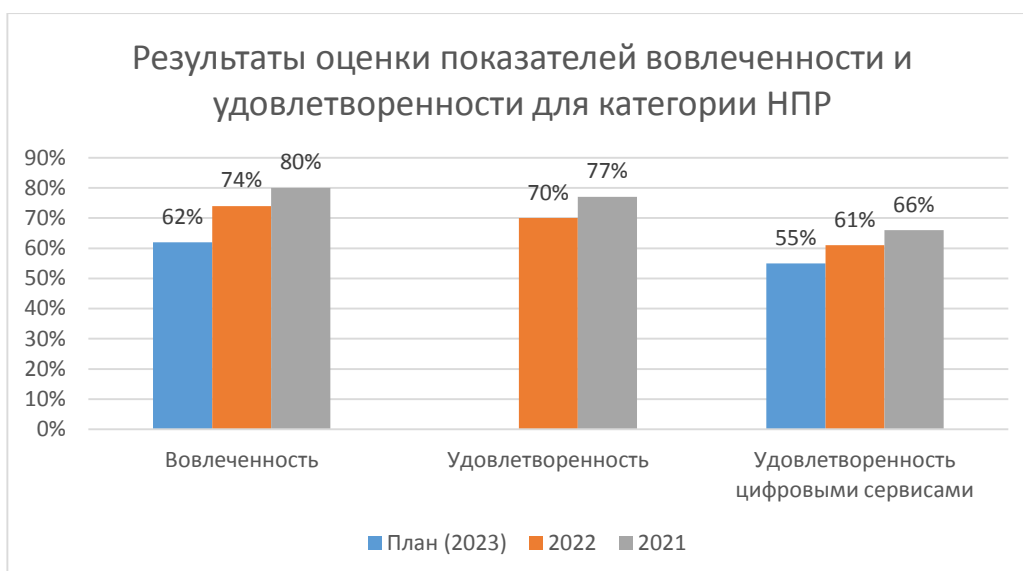


Рис. 4. Результаты оценки показателей вовлеченности и удовлетворенности для категории НПР и студентов

Оценка динамики распределения позволяет оценить эффективность работы с вовлеченностью. Например, «пассивные» сотрудники могут стать вовлеченными при правильных действиях со стороны руководства и улучшении ситуации в университете или, наоборот, могут перейти в группу невовлеченных сотрудников при отсутствии правильных действий или ухудшении общей ситуации.

На рис. 5 представлено распределение респондентов по группам по уровню вовлеченности в 2022 г. для НИЯУ МИФИ.

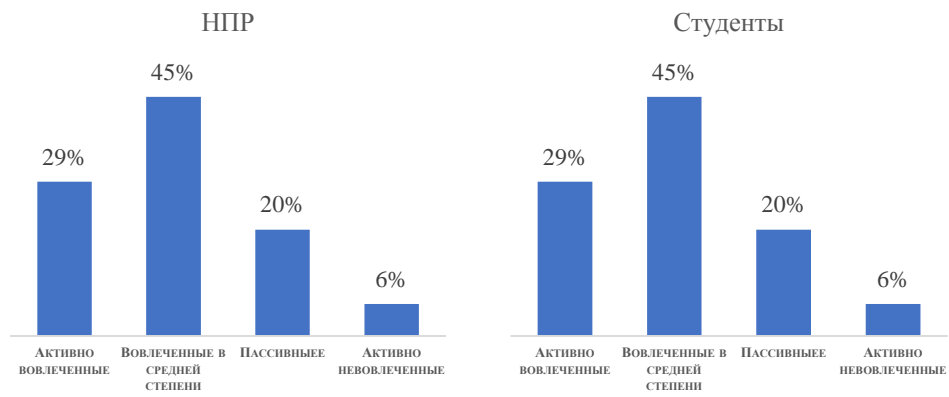
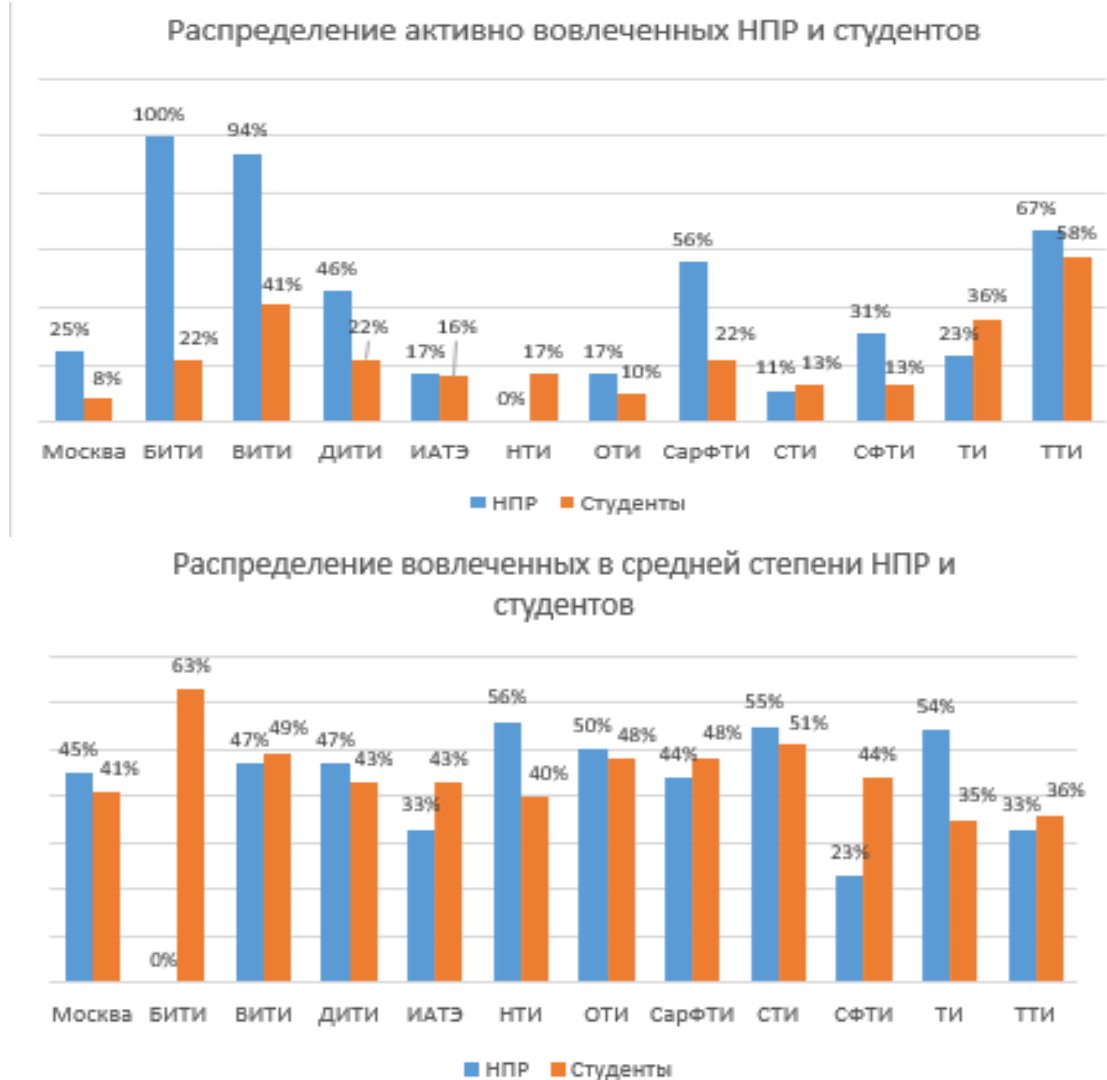
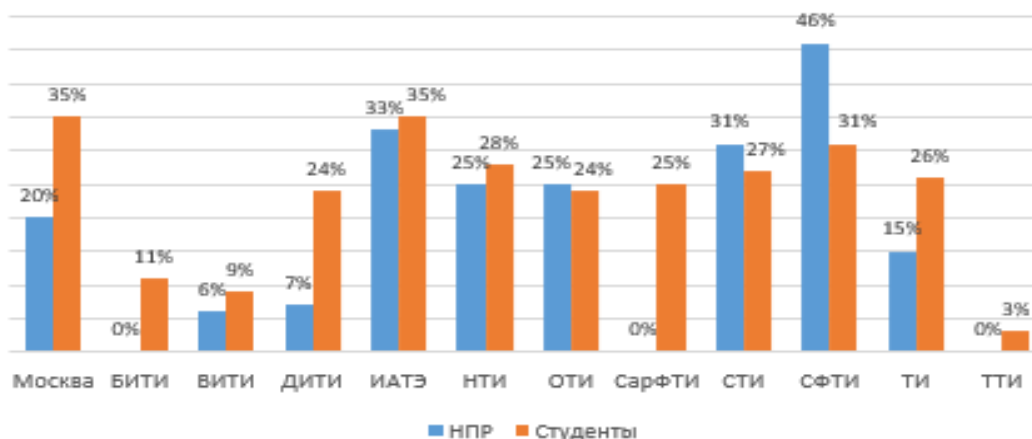


Рис. 5. Распределение респондентов по группам по результатам измерения показателя вовлеченность в НИЯУ МИФИ в 2022 г.

На рис. 6 представлено детализированное представление относительно уровней вовлеченности московской и региональных площадок НИЯУ МИФИ в 2022 г.



Распределение пассивных НПР и студентов



Распределение активно невовлеченных НПР и студентов

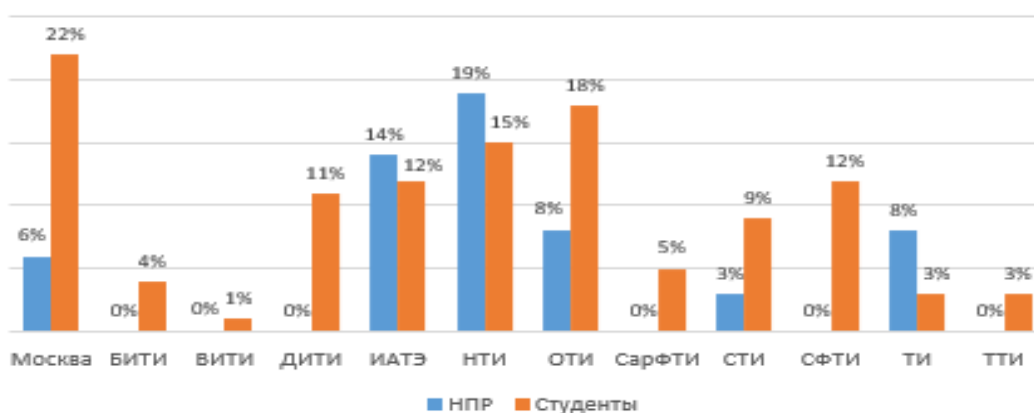


Рис. 6. Распределение научно-педагогических работников и студентов по 4- группам: активно вовлеченные, вовлеченные в средней степени, пассивные и активно не вовлеченные в разрезе Московской площадки и филиалов

На рис. 7 представлены параметры вовлеченности на Московской площадке и в филиалах для научно-педагогических работников и студентов, полученные в результате проведенного опроса в 2022 г.

Уровень вовлеченности НПР и студентов

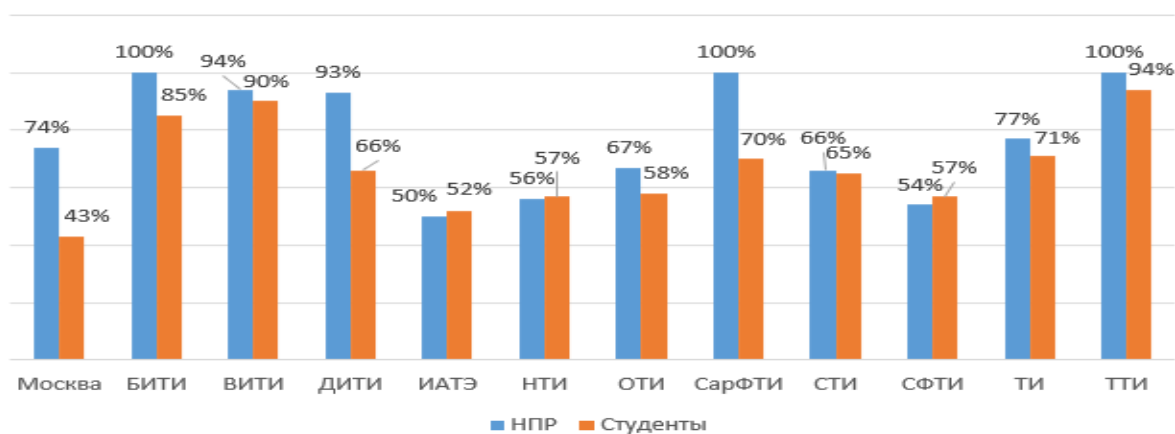


Рис. 7. Параметры вовлеченности студентов и научно-педагогических работников регионально-распределенного университета в 2022 г.

В результате проведенного исследования были получены результаты факторного анализа измерения вовлеченности, а также сопоставление их с бенчмарками, которые представлены на рис. 8.

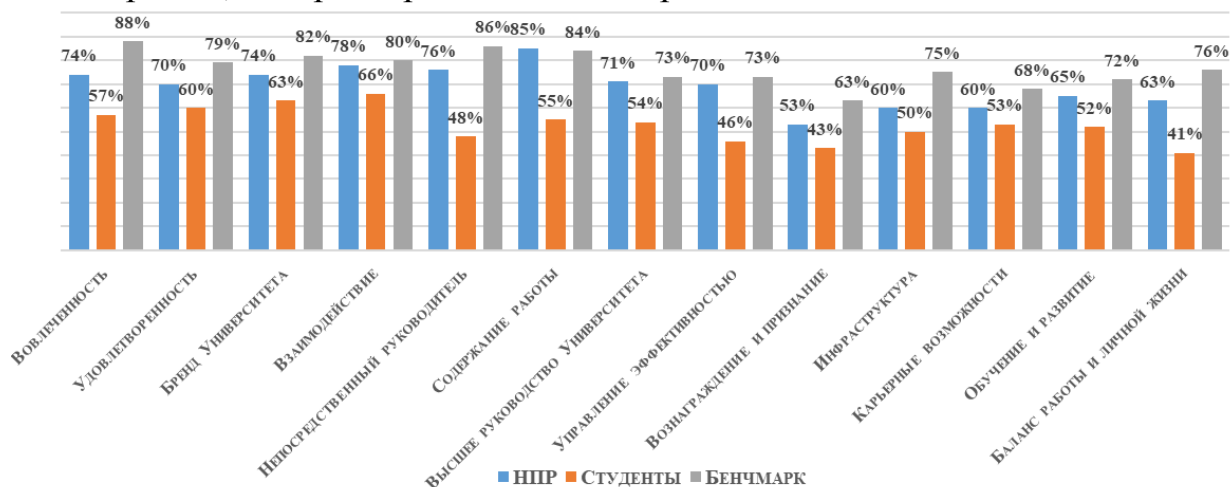


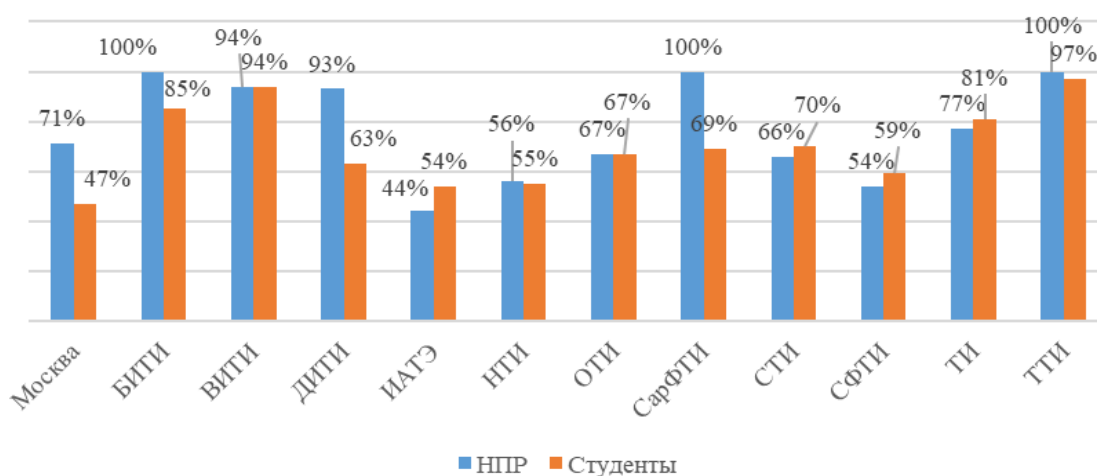
Рис. 8. Факторный анализ вовлеченности по группам респондентов: студенты и НПР

Как видно из рисунка, факторами, получившими наибольшие оценки со стороны респондентов, являются, содержание работы, самостоятельность, взаимодействие и цифровизация университета.

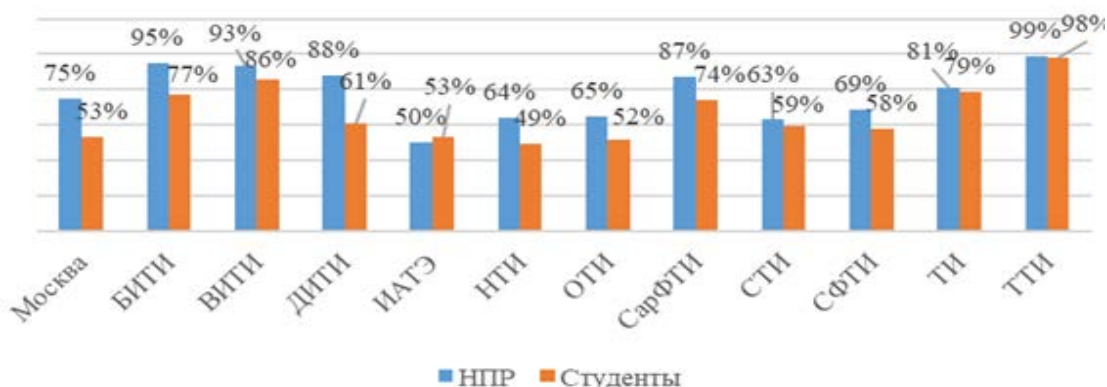
Следует также отметить, что такие факторы, как вознаграждение и признание, инфраструктура, карьерные возможности, а также обучение и развитие требуют ряда улучшений с учетом выделенных направлений совершенствования.

На рис. 9 представлен детализированный анализ удовлетворенности по выделенным в рамках исследования факторам в разрезе Московской площадки и филиалов для категорий студентов и научно-педагогических работников: бренд университета и качество инфраструктуры.

Уровень удовлетворенности НПР и студентов



Распределение результатов оценки удовлетворенности по фактору "Бренд Университета"



Распределение результатов оценки удовлетворенности по фактору "Инфраструктура"

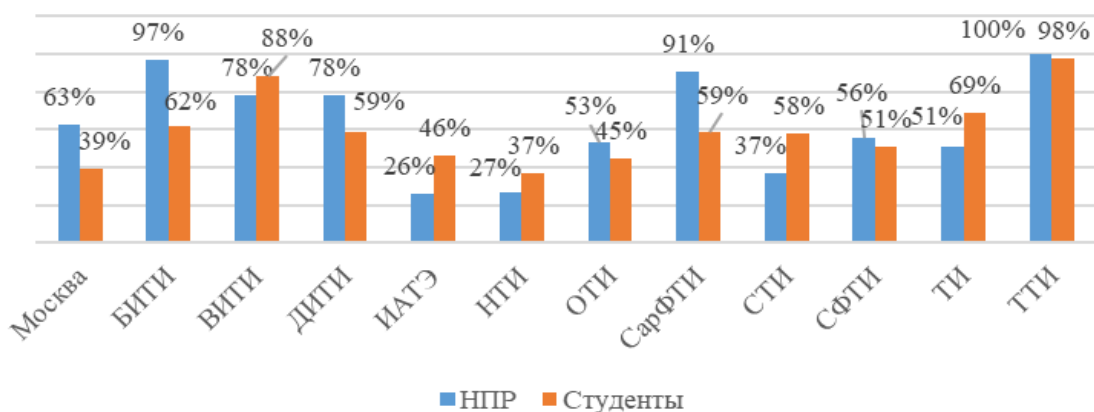


Рис. 9. Анализ факторов удовлетворенности брендом университета и инфраструктурным развитием для студентов и научно-педагогических работников в разрезе Московской и региональных площадок НИЯУ МИФИ

Обсуждение результатов

С целью принятия конкретных улучшающих мероприятий выделен ряд направлений совершенствования, опираясь на результаты полученных результатов измерения в 2022 г.

Расширение методов креативного взаимодействия студентов и сотрудников современного университета находит свое отражение не только в формате инфраструктурных изменений, но и в создании своего рода «точек кипения» в НИЯУ МИФИ. Группа «кипящий МИФИ» регулярно занимает одно из первых мест среди вузов Российской Федерации по показателю вовлеченности в телеграмм-канале.

В рамках проведенного исследования 2022 г. в число анализируемых факторов добавлены новые тематические направления, отражающие социальную динамику, комфортную академическую среду, а также факторы трудоустройства и стратегического развития университета:

- соответствие университета уровню ведущих мировых вузов;
- понимание студентами и НПП ключевых направлений стратегии развития;
 - достаточность инфраструктуры для проведения научных разработок и реализации стартапов;
 - восприятие эффективности рабочих процессов со стороны НПП;
 - восприятие студентами и НПП ценностей университета, активность участия НПП и студентов в проектах и мероприятиях предприятий, входящих в контур управления ГК «Росатом»;
 - готовность студентов трудоустроиться в НИЯУ МИФИ и/или на предприятия, входящие в контур управления ГК «Росатом»;
 - уровень стресса студентов и НПП в ходе их учебной/рабочей деятельности;
 - организация и качество питания в университете.

Проведенный расширенный анализ факторов и их влияние позволяет косвенно оценить уровень вовлеченности различных стейкхолдеров в деятельность университета, а также и степень развитости и корпоративной культуры, основываясь на динамических характеристиках человекоцентричности и коммуникативности на Московской площадке и филиалах университета.

Выводы

В ходе проведенного исследования в 2022 г. выполнено измерение показателя вовлеченности студентов и научно-педагогических работников университета как основного индикатора, определяющего уровень развития корпоративной культуры. В исследовании приняло участие 1629 студентов и 498 научно-педагогических сотрудников структурных подразделений Московской площадки НИЯУ МИФИ и филиалов университета, что свидетельствует о репрезентативности проведенного опроса.

При выполнении анализа результатов проведенного исследования определена необходимость развития и совершенствования ряда ключевых направлений развития НИЯУ МИФИ, как в текущей деятельности, так и в стратегической перспективе, что напрямую связано с развитием деятельности филиалов университета.

С точки зрения регионального развития образовательного учреждения необходимо выделить следующие перспективные направления изменений: инфраструктурное развитие имущественного комплекса, внедрение решений в сфере цифровизации, разработка коммуникационной и рекламной политики в филиалах, приобретение оборудования для лабораторий, а также программных продуктов для организации дистанционной работы в условиях COVID-19.

Как показывают результаты проведенного исследования, в региональных подразделениях университета следует целенаправленно совершенствовать факторы вознаграждения и признания, в том числе в

области наградной политики, карьерные возможности, соблюдение баланса работы и личной жизни.

В качестве планируемых шагов и рекомендаций по развитию корпоративной культуры Московской площадки и региональных подразделений необходимо реализовать следующие инициативные мероприятия или направления деятельности, принимая во внимание опыт проведенного исследования регионально-распределенного вуза:

- внедрение системы ценностей в университете на основе привлечения дополнительного количества заинтересованных лиц,
- вовлечение сотрудников и студентов в разработку стратегического видения и развития университета, активного вовлечения выпускников и ключевых «хранителей» бренда в его развитие,
- разработка и реализация коммуникационной стратегии и развитие внутренних и внешних коммуникаций по корпоративной культуре в рамках мероприятий по внедрению ценностей,
- привлечение молодых научно-педагогических работников на основе продвижения бренда работодателя университета в интернет-пространстве и повышения узнаваемости и лояльности целевых аудиторий.

Проведенное исследование позволит выработать дальнейшие шаги по развитию современной корпоративной культуры университета-лидера, работать в котором стремятся лучшие представители науки и образования, а обучаться мечтает самая талантливая молодежь.