



2022

Исследование вовлеченности
НПР и студентов

СТИ НИЯУ МИФИ



01



Ключевые результаты
исследования

02



Факторы
вовлеченности

03

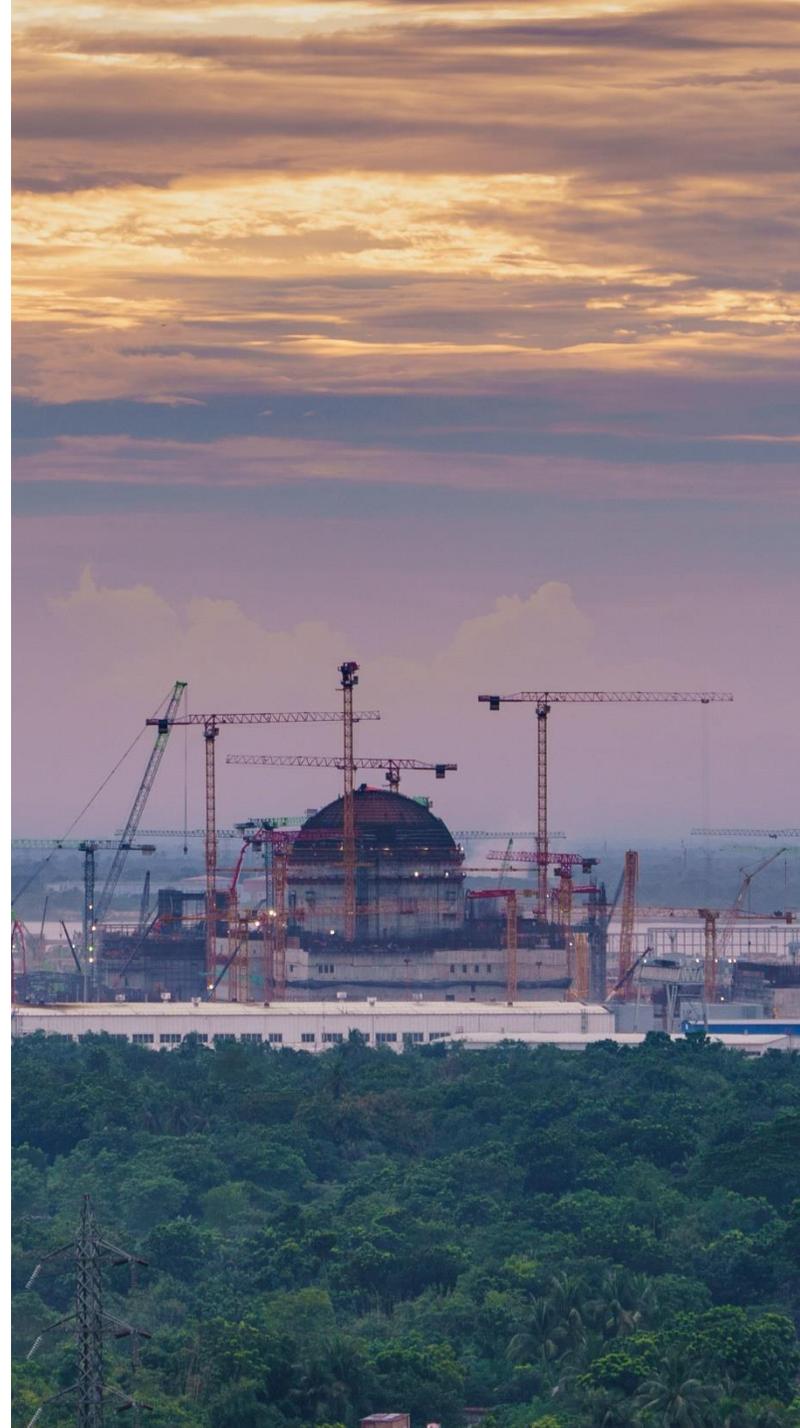


Подробные результаты
исследования

04



Приложения
и материалы



01

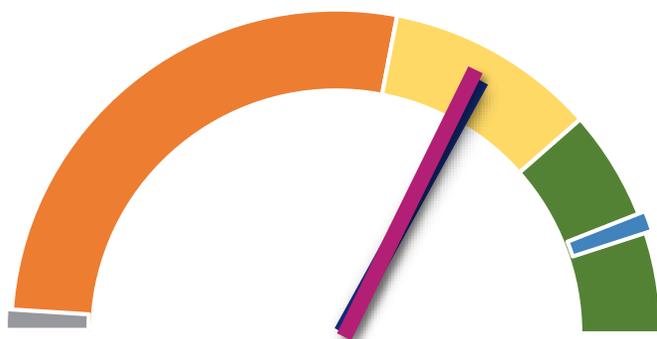
Ключевые результаты исследования

В данном разделе представлена информация о количестве и категориях респондентов, приборная панель вовлеченности и результаты по каждому вопросу фактора, анализ влияния - ключевые факторы, показатели вовлеченности по каждой структурной единице организации

Резюме исследования

66% **-3 п.п.**
Общий уровень вовлеченности НПР

65% **+9 п.п.**
Общий уровень вовлеченности студентов



- Зона риска 0-56%
- Нейтральная зона 56-77%
- Зона результативности 77- 100%

- НПР 2022
- Студенты 2022
- Бенчмарк

Динамика показателей

	2021г.	2022г.
НПР	69%	66%
Студенты	56%	65%
Бенчмарк	91%	88%

29 НПР приняли участие в опросе по СТИ НИЯУ МИФИ

113 студентов приняли участие в опросе по СТИ НИЯУ МИФИ

Н/Д	Н/Д	Н/Д	70%	62%	Н/Д	Н/Д
0	2	3	10	13	0	1
Декан / директор	Зав. кафедрой	Профессор	Доцент	Преподаватель / Старший преподаватель / Тьютор	Младший / ведущий / старший / главный научный сотрудник	Ассистент

Бенчмарк – показатель Росатом Образовательные организации 2022 (На этом и во всех последующих слайдах)

Вопросы по индексу вовлеченности

Вовлеченность – это эмоциональное и интеллектуальное состояние, которое мотивирует работников выполнять их работу максимально эффективно.

Вопрос	НПР	Студенты	Бенчмарк
 <p>Я хорошо отзываюсь о работе в нашем Университете.</p>	72	78	83
<p>Говорит</p> <p>Я рекомендую наш Университет как отличное место работы своим друзьям и знакомым.</p>	62	69	81
 <p>Потребуется серьезные причины для того, чтобы я ушел из Университета и работал в другом месте.</p>	72	66	87
<p>Остается</p> <p>Я редко думаю о том, чтобы уйти из Университета и работать в другом месте.</p>	62	65	81
 <p>Наш Университет вдохновляет меня постоянно повышать качество преподавания.</p>	66	38	68
<p>Стремится</p> <p>Наш Университет мотивирует меня достигать большего, чем необходимо для формального выполнения моих обязанностей.</p>	38	44	66

Анализ влияния по факторам (НПР)

Анализ влияния основывается на математической модели и рассчитывается для каждой организации. Данная модель позволяет выявлять факторы, с одной стороны, статистически связанные с уровнем вовлеченности, и, с другой стороны, имеющими низкий уровень удовлетворенности (с учетом результатов лучших практик работы с вовлеченностью).

В случае, если вы выбираете для работы фактор, который имеет низкий уровень удовлетворенности, но не входящий в анализ влияния, вероятен рост удовлетворенности выбранным фактором без роста общего показателя по вовлеченности.

Отсутствие работы с фактором из списка «Улучшить», может приводить к снижению общего показателя по вовлеченности.



Улучшить

Инфраструктура

Вознаграждение и признание

Взаимодействие

Карьерные возможности



Поддерживать

Содержание работы



Отслеживать

Анализ влияния по вопросам (НПР)

Анализ влияния по вопросам показывает топ-10 вопросов, приоритетных для работы. Может использоваться при выборе наиболее важных вопросов внутри анализа влияния по фактору. Информация по рангам всех вопросов исследования (кроме вопросов с вариантами ответов), отображена в Excel-отчете на листе «Анализ влияния».

Ранг	Фактор	Вопрос	% согласных	Динамика к 2021
1	Высшее руководство Университета*	Зав. кафедрой / руководитель подразделения вдохновляют меня видением перспектив развития Университета.	38%	0 п.п
2	Высшее руководство Университета*	Руководители подразделений эффективно управляют своими коллективами.	38%	-3 п.п
3	Инфраструктура*	Рабочие процессы, с которыми я сталкиваюсь в повседневной работе, помогают мне работать максимально эффективно.	24%	-4 п.п
4	Вознаграждение и признание*	Моя зарплата соответствует моему вкладу в работу нашего Университета.	17%	+8 п.п
5	Бренд Университета*	Наш Университет является одним из лучших мест работы для квалифицированных специалистов моей профессии в России.	52%	+8 п.п
6	Инфраструктура*	Физические условия труда обеспечивают комфортное выполнение моих должностных обязанностей на рабочем месте.	52%	+11 п.п
7	Бренд Университета*	Внешний имидж работодателя (то, что думают об Университете, как работодателя, за его пределами) соответствует моему мнению о работе здесь.	62%	+3 п.п
8	Непосредственный руководитель*	Я регулярно получаю обратную связь от своего непосредственного руководителя, которая помогает мне совершенствовать свою работу.	48%	+4 п.п
9	Бренд Университета*	Я горжусь тем, что работаю в нашем Университете.	66%	+13 п.п
9	Вознаграждение и признание*	Социальные льготы и программы, которые дает Университет, соответствуют моим потребностям.	17%	+17 п.п

*Вопрос входит в фактор категории "Улучшить"

Анализ влияния по факторам (Студенты)

Анализ влияния основывается на математической модели и рассчитывается для каждой организации. Данная модель позволяет выявлять факторы, с одной стороны, статистически связанные с уровнем вовлеченности, и, с другой стороны, имеющими низкий уровень удовлетворенности (с учетом результатов лучших практик работы с вовлеченностью).

В случае, если вы выбираете для работы фактор, который имеет низкий уровень удовлетворенности, но не входящий в анализ влияния, вероятен рост удовлетворенности выбранным фактором без роста общего показателя по вовлеченности.

Отсутствие работы с фактором из списка «Улучшить», может приводить к снижению общего показателя по вовлеченности.



Улучшить

Управление эффективностью

Преподаватели

Интерес к учебе

Инфраструктура



Поддерживать

Возможности трудоустройства



Отслеживать

Анализ влияния по вопросам (Студенты)

Анализ влияния по вопросам показывает топ-10 вопросов, приоритетных для работы. Может использоваться при выборе наиболее важных вопросов внутри анализа влияния по фактору. Информация по рангам всех вопросов исследования (кроме вопросов с вариантами ответов), отображена в Excel-отчете на листе «Анализ влияния».

Ранг	Фактор	Вопрос	% согласных	Динамика к 2021
1	Управление эффективностью*	Требования по освоению учебных дисциплин мотивируют меня учиться как можно лучше для достижения успеха Университета.	45%	+7 п.п
2	Преподаватели*	Мне понятны цели, которые ставят передо мной преподаватели, и какой результат они от меня ожидают.	51%	-8 п.п
3	Инфраструктура*	Организация учебного процесса способствует достижению максимальных результатов.	56%	+8 п.п
4	Преподаватели*	Преподаватели активно вовлекают студентов в научную деятельность.	51%	+6 п.п
5	Бренд Университета*	Наш Университет является одним из лучших университетов в России.	52%	0 п.п
6	Преподаватели*	Мои преподаватели оказывают мне поддержку, необходимую для достижения успеха в учебе.	58%	+8 п.п
7	Высшее руководство Университета*	В целом, научно-образовательный процесс построен эффективно.	60%	+9 п.п
8	Интерес к учебе*	Мне действительно нравится здесь учиться.	65%	-1 п.п
8	Преподаватели*	Я регулярно получаю обратную связь от своих преподавателей или сотрудников учебного отдела, которая помогает мне совершенствовать свои результаты в учебе.	58%	+6 п.п
10	Вознаграждение и признание*	Университет признает мои достижения в различных сферах деятельности (помимо стипендии).	41%	+4 п.п

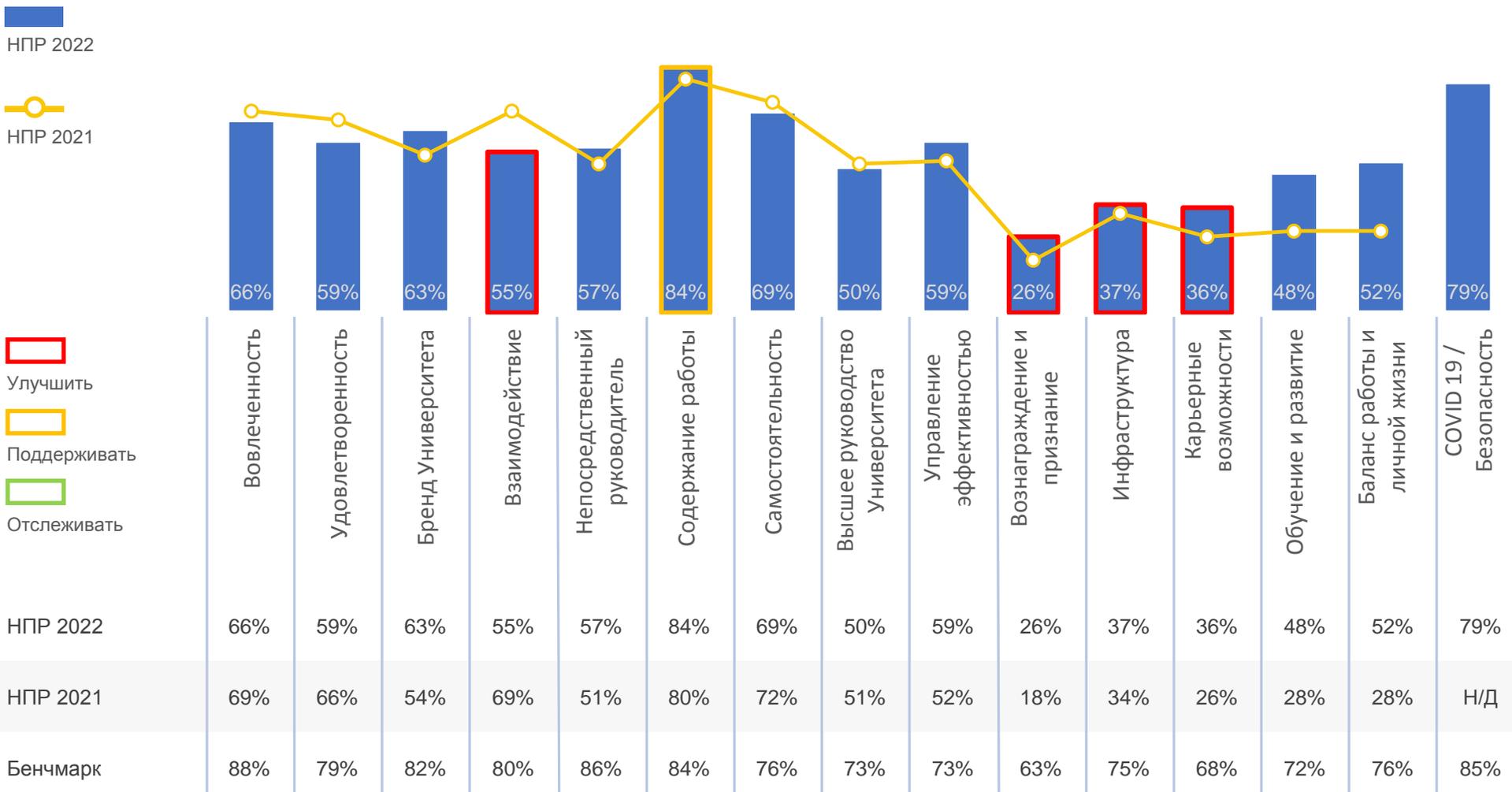
*Вопрос входит в фактор категории «Улучшить»

02

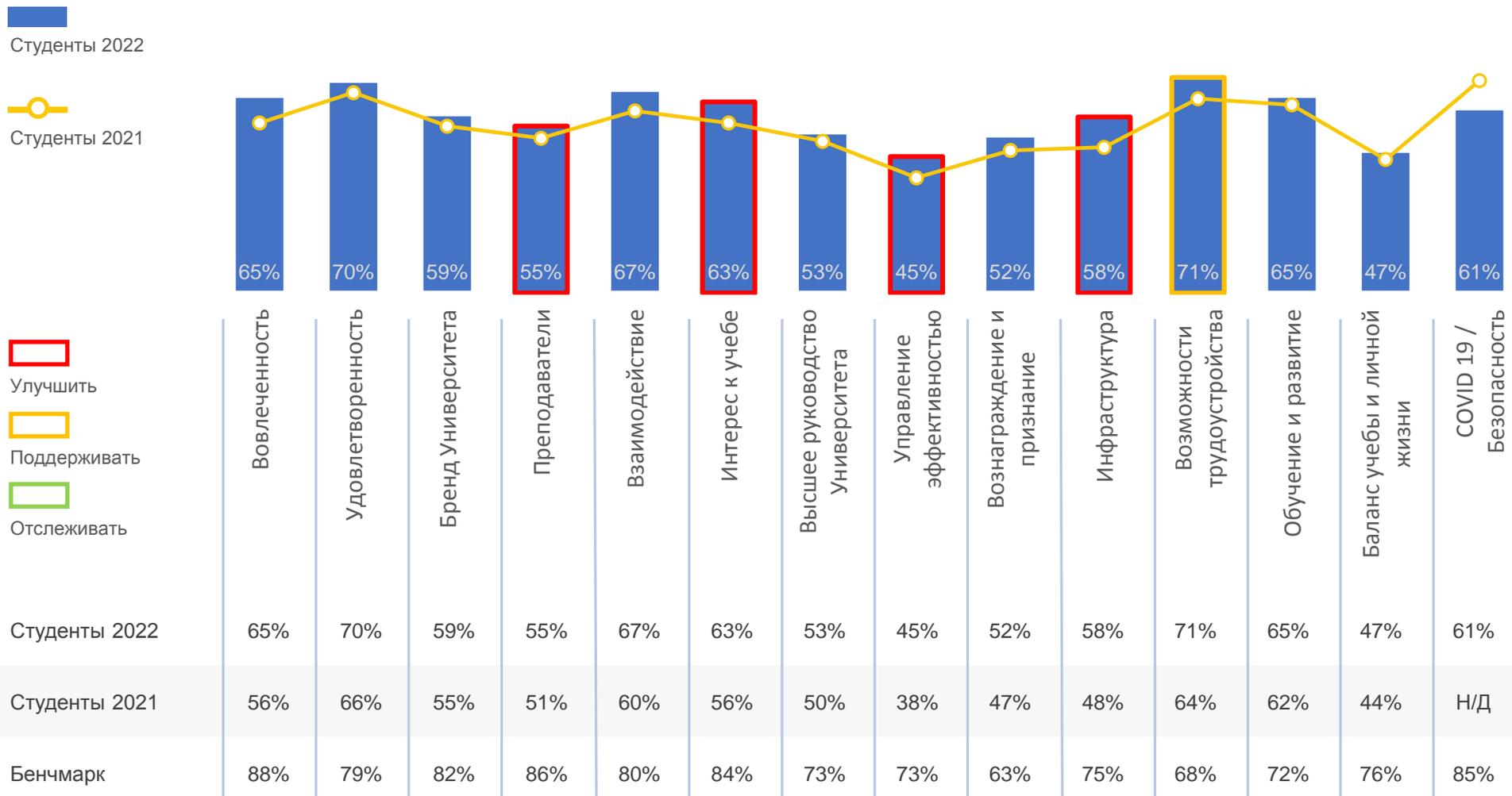
Факторы вовлеченности по организации

В данном разделе представлена информация об уровне удовлетворенности факторами вовлеченности в сравнении с бенчмарками

Факторы вовлеченности (НПР)



Факторы вовлеченности (Студенты)



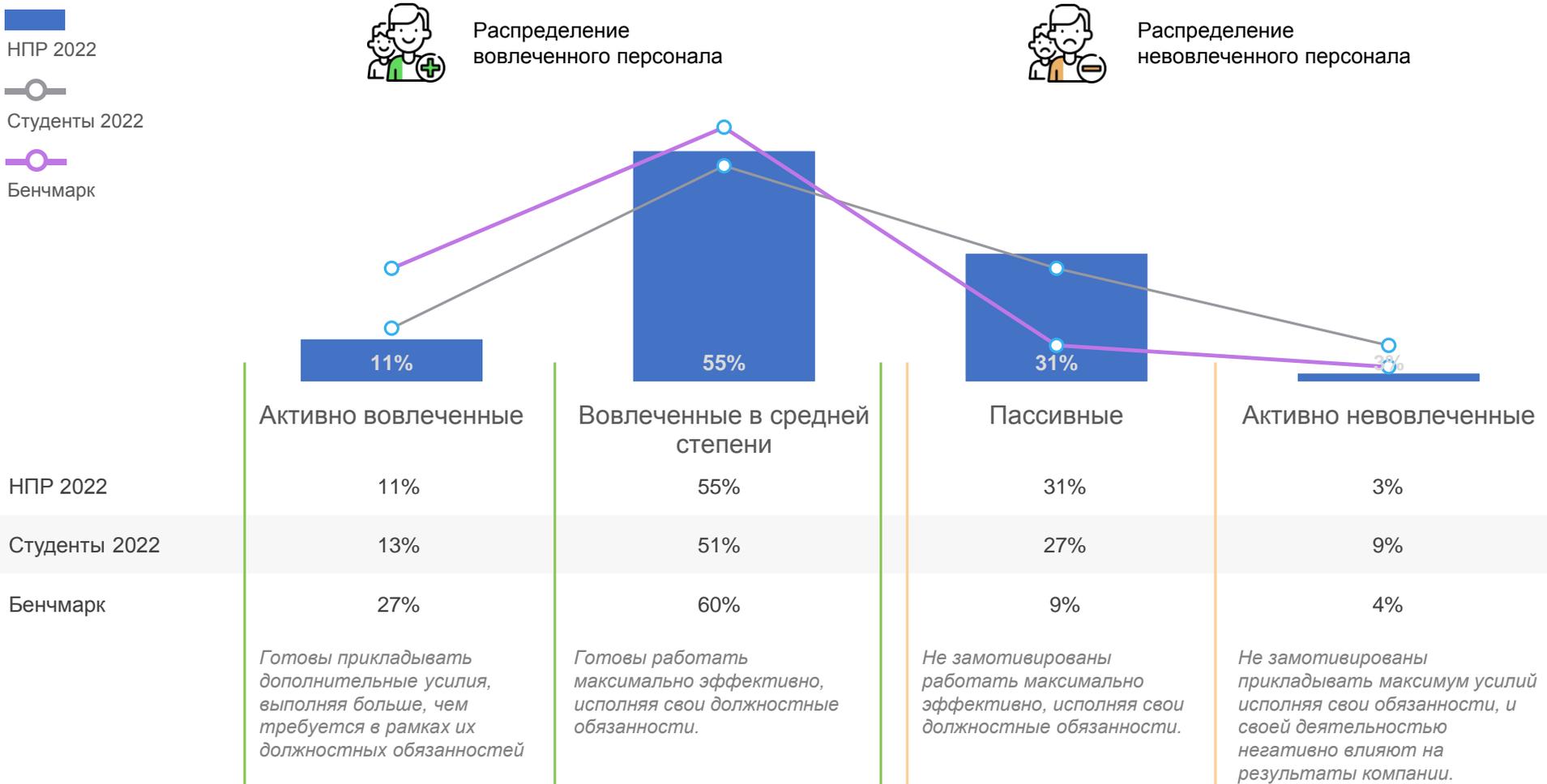
Подробные результаты опроса

В данном разделе представлена информация о распределении степени вовлеченности сотрудников, подробные результаты по уровню вовлеченности различных категорий сотрудников и характеристикам выборки сотрудников по итогам года



Распределение вовлеченности

Методика исследования позволяет определить распределение вовлеченного и невовлеченного персонала в компании. Оценка динамики распределения позволяет косвенно оценить эффективность работы с вовлеченностью. Например «пассивные» сотрудники могут стать вовлеченными при правильных действиях со стороны руководства и улучшении ситуации в компании или, наоборот, могут перейти в группу невовлеченных сотрудников при отсутствии правильных действий или ухудшении общей ситуации.



Уровень вовлеченности по демо-группам НПР и студентов*

Данный слайд позволяет выделить конкретные социально-демографические группы, требующие большего внимания.

Стаж (НПР)



Возраст (НПР)



% Уровень вовлеченности категории «Молодежь» (возраст до 35 лет)

Пол (НПР)



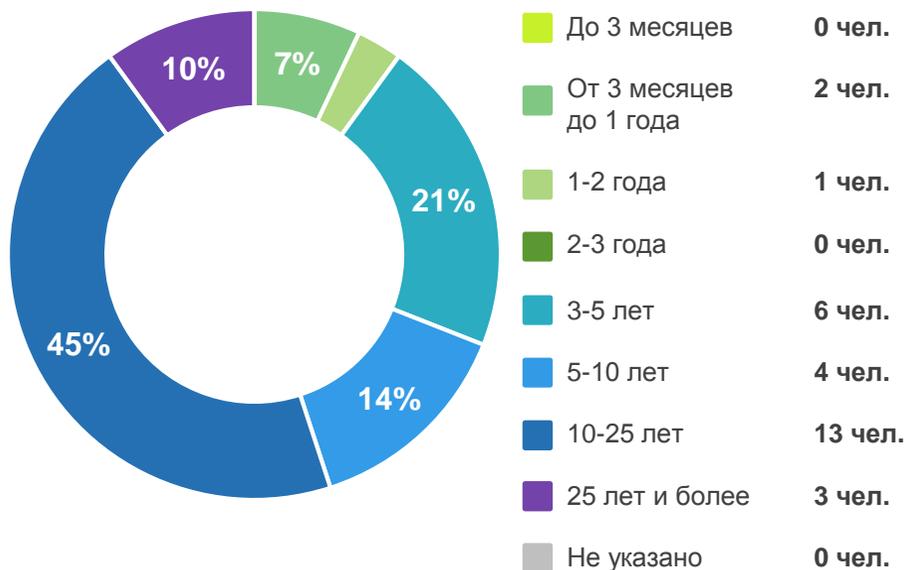
Академическая степень		Курс			Студенты
64%	Н/д	70%	74%	Н/д	
Бакалавр	Магистр	1 курс	2 курс	3 курс	
63%	Н/д	Н/д	Н/д	Н/д	
Специалист	Аспирант	4 курс	5 курс	6 курс	

* В случае, если количество респондентов в группе меньше 10 чел, то данные не предоставляются.

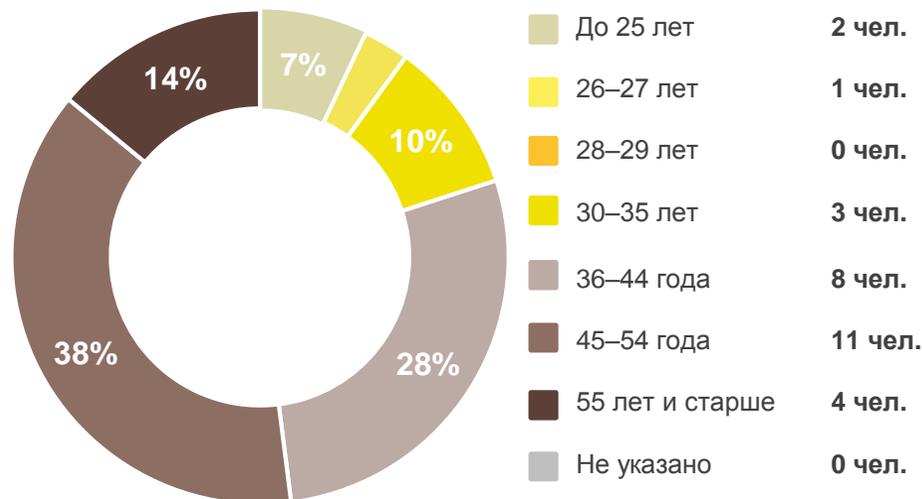
Количество участников по демо-группам НПР и студентов

В работе с различными категориями мы рекомендуем выбирать группы, где вовлеченность ниже, а численность сотрудников выше.

Стаж (НПР)



Возраст (НПР)



Пол (НПР)



Женщины



Мужчины

Академическая степень

42 чел. Бакалавр	8 чел. Магистр
63 чел. Специалист	0 чел. Аспирант

Курс

53 чел. 1 курс	34 чел. 2 курс	9 чел. 3 курс
7 чел. 4 курс	9 чел. 5 курс	1 чел. 6 курс

Студенты

Карта вовлеченности СТИ НИЯУ МИФИ (НПР)

В работе с различными категориями мы рекомендуем выбирать группы, где вовлеченности ниже, а численность сотрудников выше.

Возраст	Показатель *	Меньше 3 мес.	От 3 мес. до 1 года	1 – 2 года	2 – 3 года	3 – 5 лет	5 – 10 лет	10 – 25 лет	25 лет и больше
До 25 лет	Вовлеченность		-	-					
	Кол-во респондентов		1	1					
26 – 27 лет	Вовлеченность		-						
	Кол-во респондентов		1						
28 – 29 лет	Вовлеченность								
	Кол-во респондентов								
30- 35 лет	Вовлеченность					-			
	Кол-во респондентов					3			
36– 44 года	Вовлеченность					-	-	-	
	Кол-во респондентов					2	2	4	
45 – 54 года	Вовлеченность					-	-	-	-
	Кол-во респондентов					1	1	7	2
55 лет и старше	Вовлеченность						-	-	-
	Кол-во респондентов						1	2	1

* В случае, если количество респондентов в группе меньше 10 чел, то данные не предоставляются.



Приложения и материалы

В данном разделе представлена дополнительная информация.

Заметки

В презентации используются фотографии следующих сотрудников Росатома:

ФИО	Должность
Гукова Арина Мухамедовна	Руководитель направления по связям с общественностью АО «СНИИП»
Паршаков Илья Витальевич	Аппаратчик в производстве металлических порошков 5 разряда ООО «НПО «Центротех»
Духанин Александр Михайлович	Начальник смены реакторный цех № 1 Калининская АЭС
Спицына Дарья Алексеевна	Лаборант-радиохимик 5 разряда АО «ИРМ
Татарина Татьяна Александровна	Слесарь механосборочных работ ООО «НПО «Центротех»
Федосов Евгений Аркадьевич	Машинист-обходчик по турбинному оборудованию ТЦ, Кольская АЭС
Бондарчук Артём Альбертович	Производитель работ Строительно-монтажный участок 4 Филиал АО «НИКИМТ-Атомстрой» в Народной Республике Бангладеш
Забиров Дмитрий Рафикович	Аппаратчик полимеризации 5 разряда, Работает на Алабуга - Волокно
Перевозчиков Александр Николаевич	Ведущий инженер по управлению реактором реакторного цеха Кольской АЭС
Ревков Василий Валерьевич	Ведущий инженер по управлению реактором атомной станции, реакторный цех № 2 Калининская АЭС
Фофанов Владимир Алексеевич	Инженер-технолог НПО Центротех