

Результати опитування науково-педагогічних працівників Національного університету «Львівська політехніка», проведеного для визначення рівня командної залученості

проводив Відділ навчання та розвитку персоналу Університету (<https://lpnu.ua/nrp>)

Поняття залученості є цікавим та актуальним, оскільки рівень залученості впливає на особисту ефективність працівника, а також, на загальні результати діяльності організації.

Залученість НПП ЗВО варто розглядати, як культуру відкритої взаємодії, яка є частиною місії та базується на цінностях і цілях закладу вищої освіти.

Особиста, командна, організаційна залученості науково-педагогічних працівників ЗВО є наймовірно важливими, бо їхній статус дає їм можливість впливати на формування стороннього ставлення до процесу освіти.

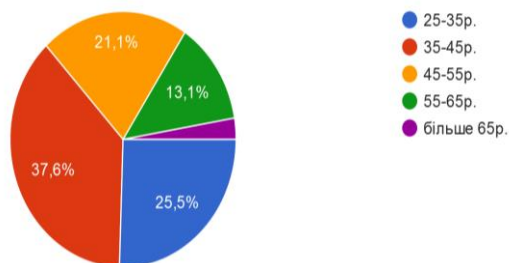
Метою проведеного анкетування було визначити рівень залученості як явища емоційної прихильності до організації та взаємодії між працівниками, а також, визначити вплив факторів, від яких залежить рівень залученості.

Опитування здійснювалось з 29.05.2020 р. до 20.06.2020 р. шляхом онлайн-анкетування із застосуванням онлайн-сервісу “Google Forms”. Станом на 20.06.2020р. було отримано відповіді 299-ти респондентів, що становить орієнтовно 17% від розісланих анкет. Кількість відповідей на анкетування можна вважати одним з показників активності та залученості працівників.

Анкета містила 8 тематичних блоків із запитаннями.

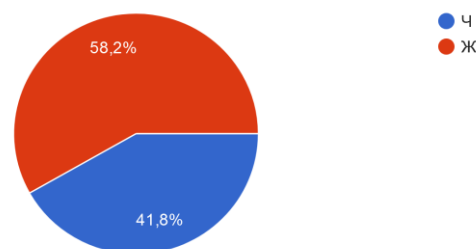
“Загальні питання”. Питання у цьому розділі були сформовані для того, аби краще зрозуміти основні характеристики досліджуваної групи. Відповіді відображають діаграми 1, 2, 3, 4, 5, 6.

Ваш вік:
298 відповідей



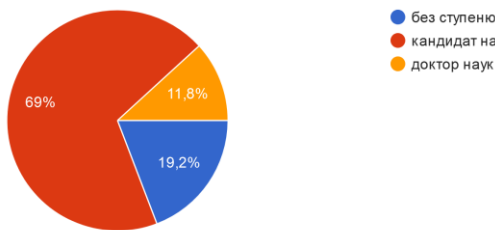
Діаграма 1.

Ваша стать:
299 відповідей



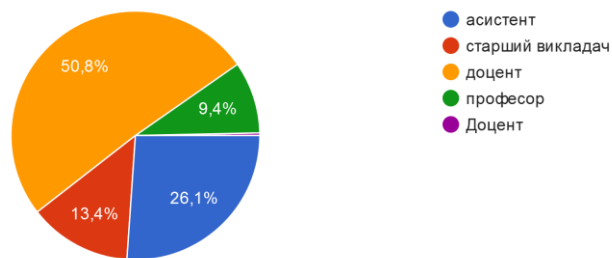
Діаграма 2.

Науковий ступінь
297 відповідей



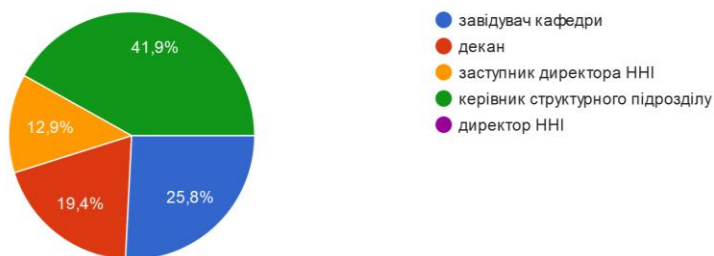
Діаграма 3.

Посада
299 відповідей



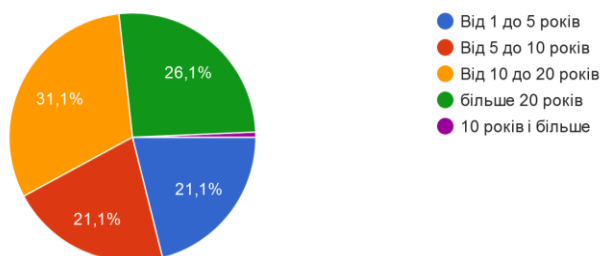
Діаграма 4.

Якщо додатково займає керівну посаду:
31 відповідь



Діаграма 5.

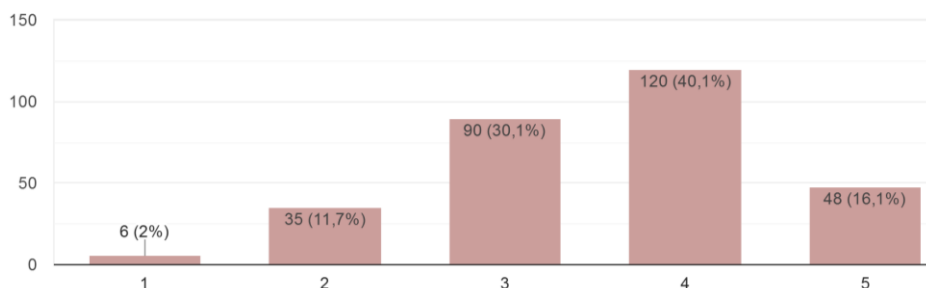
Скільки років Ви працюєте в Національному університеті "Львівська політехніка"?
299 відповідей



Діаграма 6.

Другий блок питань стосується умов праці. Вони займають одне з перших місць у списку факторів, які впливають на робочий процес і ставлення до роботи загалом. Дослідження даної частини “побуту” працівника дозволить зрозуміти рівень

Чи влаштовують Вас умови праці (шум, освітленість, температура, чистота і ін.)?
299 відповідей

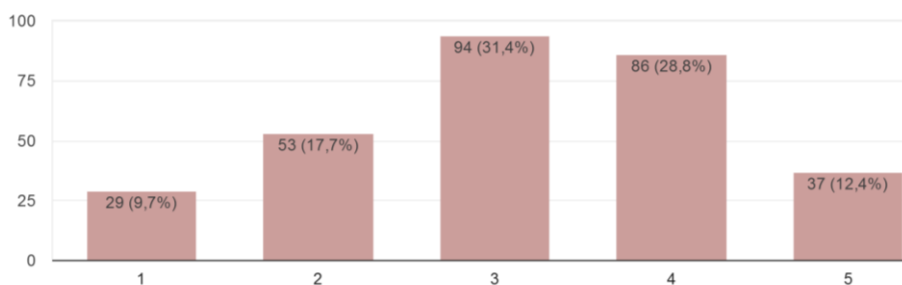


задоволеності наявними умовами. Відповіді на діаграмах 7, 8.

Діаграма 7.

Чи влаштовує Вас забезпечення робочого місця всім необхідним (матеріально-технічне забезпечення)?

299 відповідей



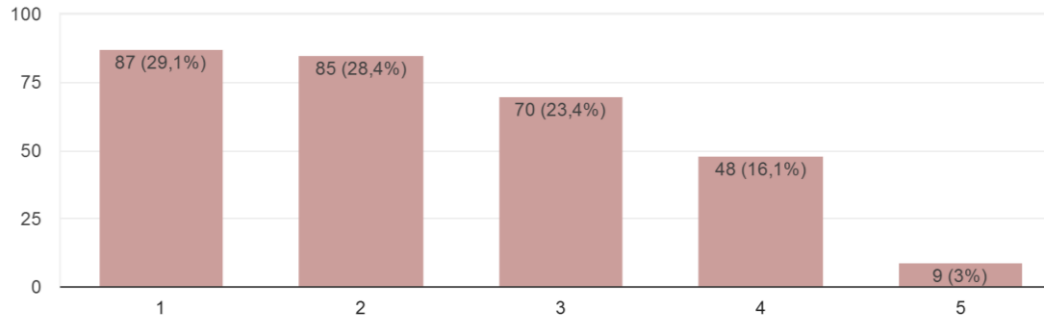
Діаграма 8.

Зважаючи на отримані відповіді, умови є забезпеченими на рівні, що є вищий середнього.

Не менш важливий чинник, на якому часто базується вибір щодо місця роботи - заробітна плата як вартість праці. Цей блок дозволяє з'ясувати, наскільки фінансова складова має вплив на залученість працівника. Діаграми 9, 10 та 11 відображають відповіді респондентів.

Чи влаштовує Вас розмір заробітної плати?

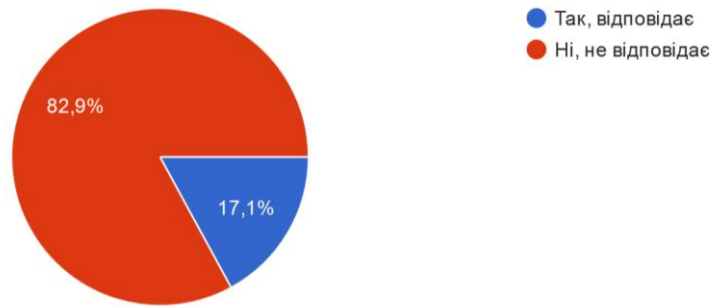
299 відповідей



Діаграма 9.

Чи відповідає рівень Вашої заробітної плати рівню виконуваних Вами обов'язків?

299 відповідей

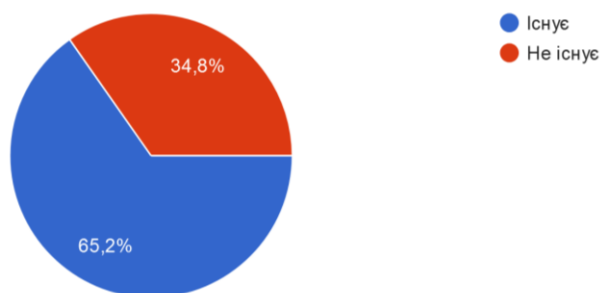


Діаграма 10.

Отримані результати свідчать про те, що більшість працівників є незадоволеними рівнем заробітної плати, а також, що він не відповідає рівню виконуваних обов'язків 83% працівників.

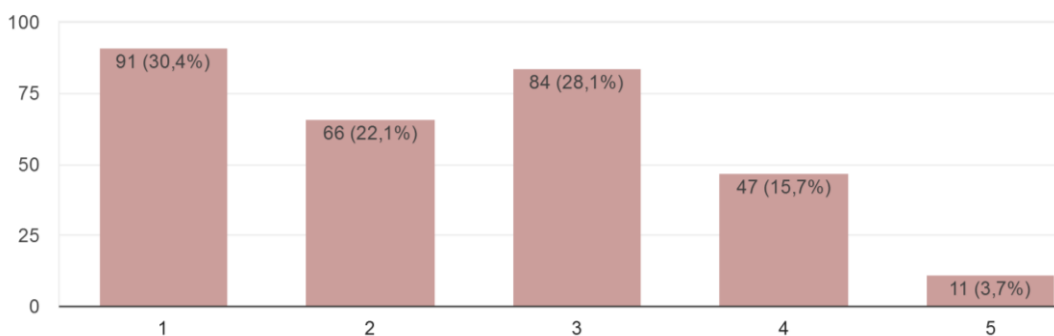
Потреби й очікування працівників містять: високу якість трудового життя, справедливість очікування результатів праці, зростання добробуту і можливість грошових накопичень, покриття видатків на медичне обслуговування, утримання дітей в дошкільних установах і навчання у вищій школі, покриття непередбачених видатків та зменшення податкових виплат. Сподівання працівника в отриманні справедливої винагороди ґрунтуються на теорії очікування, яка збалансовує реальний вклад людини та її віддачу. Результати дієвості с-ми мотивації відображають діаграми 11, 12 та 13.

Чи існує система заохочення працівників?
299 відповідей



Діаграма 11.

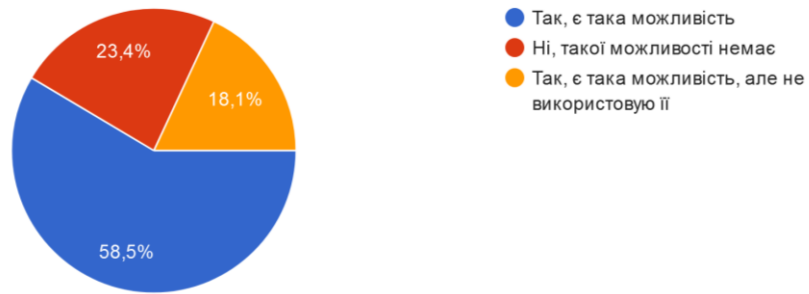
Наскільки вона є дієвою?
299 відповідей



Діаграма 12.

Чи маєте Ви можливість здійснення кар'єрного росту, зростання рівня відповідальності і впливу?

299 відповідей



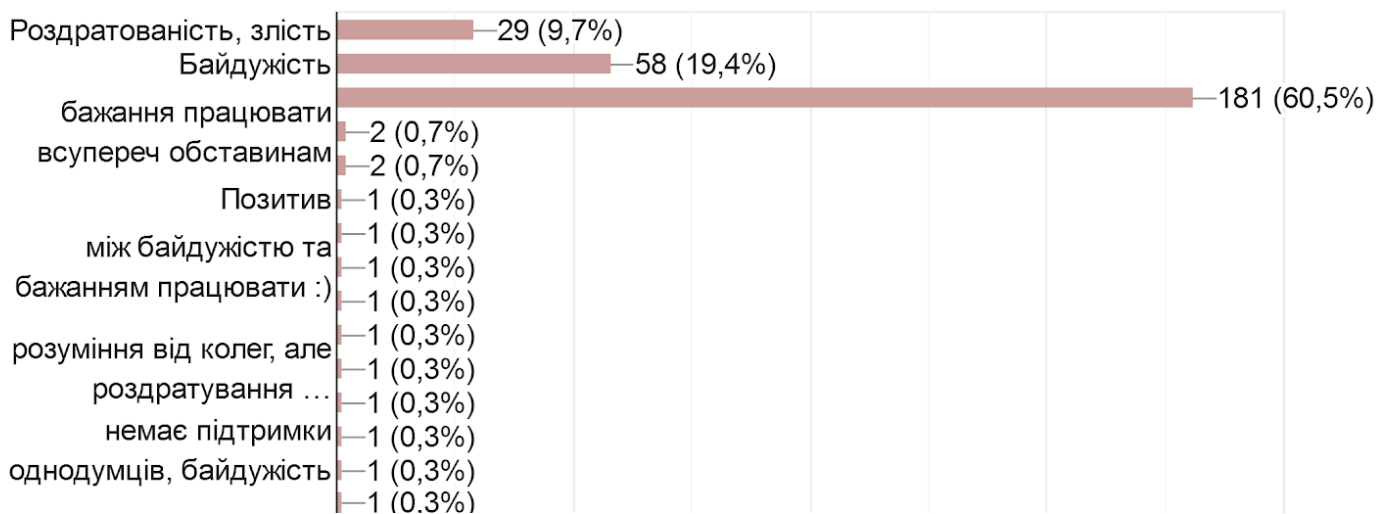
Діаграма 13.

Згідно отриманих відповідей, наявна система мотивації має низький рівень впливу на більшість працівників, та не виконує свою першочергову роль.

Стосовно того, як оцінюють свою залученість самі респонденти, то отримані дані відображені у діаграмах 14, 15, 16.

Що ви відчуваєте, коли думаєте про атмосферу, що побутує у Вашій команді?

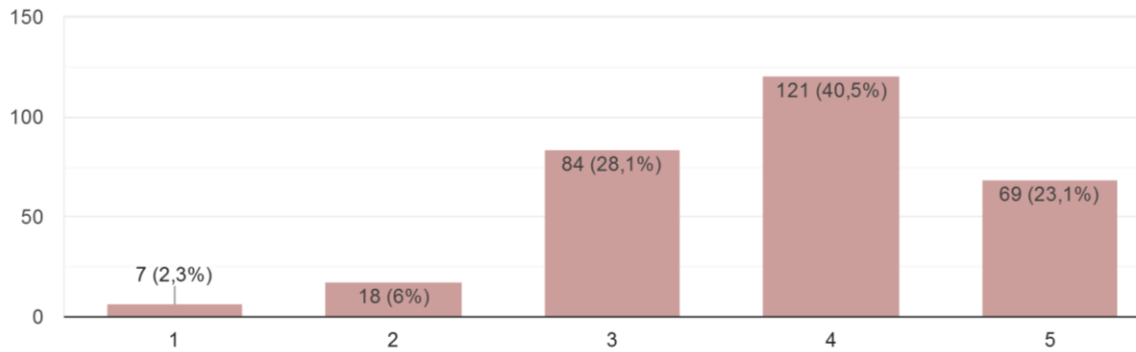
299 відповідей



Діаграма 14.

Чи присутнє у Вас відчуття корисності вашої роботи?

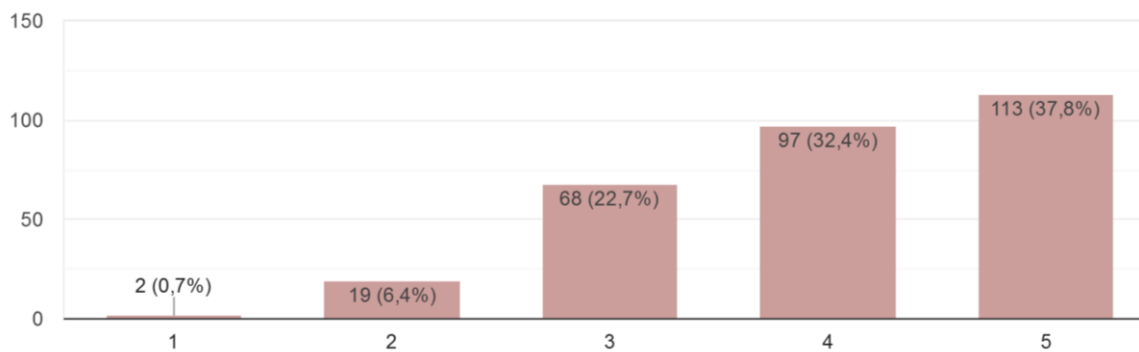
299 відповідей



Діаграма 15.

Як Ви оцінюєте свій рівень залученості до команди?

299 відповідей

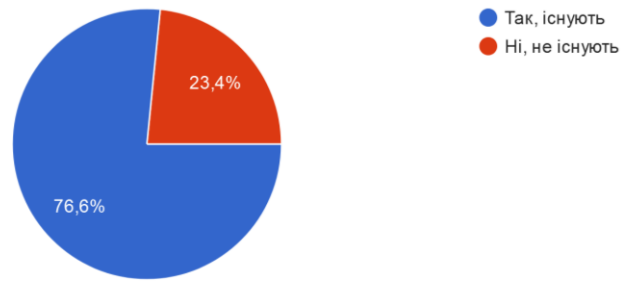


Діаграма 16.

Отримані відповіді вказують на те, що власна оцінка залученості в робочі процеси є на доволі високому рівні.

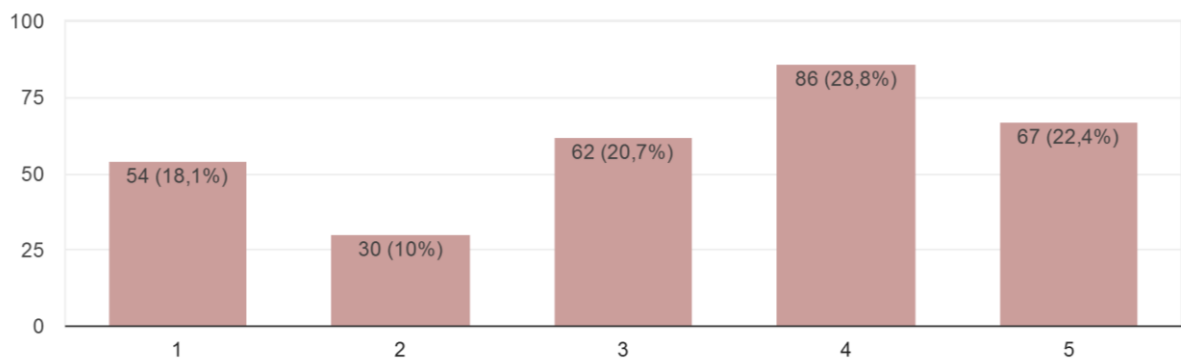
Неформальні відносини у колективі - відносини, що формуються на основі особистих уподобань; способи дій, відмінні від формально визначених методів або процедур. Часто вони допомагають в робочому процесі, створюють атмосферу довіри та дозволяють краще пізнати своїх колег. Відповіді на запитання з цього розділу (діаграми 17 та 18) показують, чи є неформальні відносини у командах, в яких працюють викладачі НУ "Львівська політехніка" та який вони мають вплив на командну залученість.

Чи існують неформальні відносини у Вашій команді?
299 відповідей



Діаграма 17.

Чи підтримуєте Ви ці неформальні відносини?
299 відповідей



Діаграма 18.

Лише 50% респондентів активно підтримують неформальні відносини, які, найчастіше, відбуваються у форматі спілкування за межами роботи, дружби, спільного часопроведення за хобі.

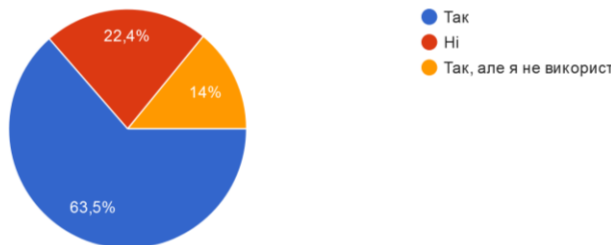
Про відповідність особистих цілей до цілей команди та ЗВО стверджують 67%, а 33% вважають свої цілі такими, які не є співзвучними до командних.

68% опитаних викладачів повністю підтримують цінності, що прописані в Університеті ЗВО, 32% не вважають своїми цінностями ті, які декларує НУ “Львівська політехніка”.

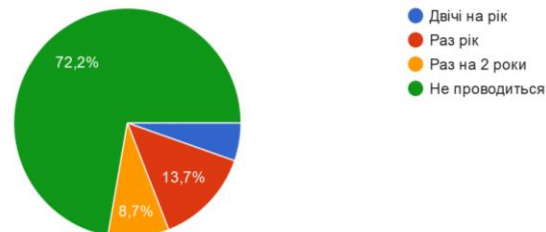
52% респондентів вважають рівень корпоративної культури Університету достатнім і високим, для 48% цей рівень є недостатнім або низьким.

Термін "зворотний зв'язок" використовується для опису корисної інформації або критики щодо попередньої дії чи поведінки особи, переданої іншій особі (або групі). Корисний тому, що можна використовувати цю інформацію для коригування та вдосконалення поточних та майбутніх дій щодо поведінки. Він також дозволяє нам формувати та підтримувати спілкування з іншими. Про рівень зворотного зв'язку

Чи є можливість здійснювати зворотній зв'язок?
299 відповідей



Як часто відбувається моніторинг "настроїв працівників" через анкетування/
299 відповідей



говорять діаграми 19 та 20.

Діаграма 19.

Діаграма 20.

Опитування серед працівників Університету (73%) показало, що досвід проведення моніторингу думок працівників не є поширеним. Про моніторинг 1-2 рази на рік повідомили 18%. Такий низький рівень частоти опитувань є показником того, що комунікація «управлінський апарат – працівники» не є фактором залученості.

Для того, щоб з'ясувати загальний рівень залученості, варто взяти до уваги ті фактори, які на неї впливають, сукупно (див. Табл.1).

Таблиця 1

Розрахунок рівня залученості НПП на основі середніх оцінок факторів, що впливають на залученість

№	Фактор	Середнє значення відповіді	Рівень впливу фактора
1	Розмір заробітної плати	2,4	Низький
2	Дієвість існуючої системи заохочення та стимулювання	2,4	Низький
3	Матеріально-технічне забезпечення	3,2	Середній
4	Підтримка неформальних відносин	3,3	Середній
5	Рівень корпоративної культури	3,4	Середній
6	Умови праці	3,6	Вищий середнього
7	Відчуття корисності роботи	3,7	Вищий середнього
8	Поінформованість	3,9	Вищий середнього
9	Рівень дисципліни в команді	3,8	Вищий середнього
10	Відповідність особистих цілей цілям ЗВО	3,8	Вищий середнього
11	Відповідність особистих цінностей цінностям ЗВО	3,8	Вищий середнього
12	Особисте відчуття рівня залученості до команди	4	Високий
Сума значень оцінок		45,6	
Середнє арифметичне значення оцінок		3,5	Вищий середнього

* - для даного опитування запропоновано і прийнято здійснювати оцінювання факторів впливу на залученість шкалою від 1 до 5 балів, де: оцінка 1-2 бали (низький рівень) - фактор здійснює вплив таким чином, що знижує залученість; 3 бали (середній рівень) - фактор задовільно впливає на залученість; 4 - 5 балів (високий рівень) вказують на те, що фактори, які отримують таку оцінку, позитивно впливають на залученість персоналу і сприяють їй.

У результаті обчислення середнього значення оцінок перелічених вище факторів, які впливають на особисту, командну та організаційну залученості працівників ЗВО «Національний університет “Львівська політехніка”» отримано оцінку 3,5. Таким чином, в результаті опитування визначено, що рівень залученості працівників НУ “Львівська політехніка” є вищим середнього.