

ЗВІТ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ОПИТУВАННЯ СПІВРОБІТНИКІВ ЩОДО КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ УНІВЕРСИТЕТУ

**Київський національний університет театру, кіно і телебачення імені І. К. Карпенка-Карого
2024 р.**

Методологія опитування

У грудні 2024 року в рамках реалізації внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти працівниками Університету було розроблено та проведено опитування співробітників щодо ефективності кадрової політики Університету.

Метою опитування було отримання зворотного зв'язку від співробітників щодо розуміння ними Стратегічного плану розвитку і завдань Університету, його структурних підрозділів та, власне, співробітників, а також з'ясування рівня відповідальності за виконання посадових обов'язків, виявлення рівня довіри до колег, керівництва структурних підрозділів і Університету.

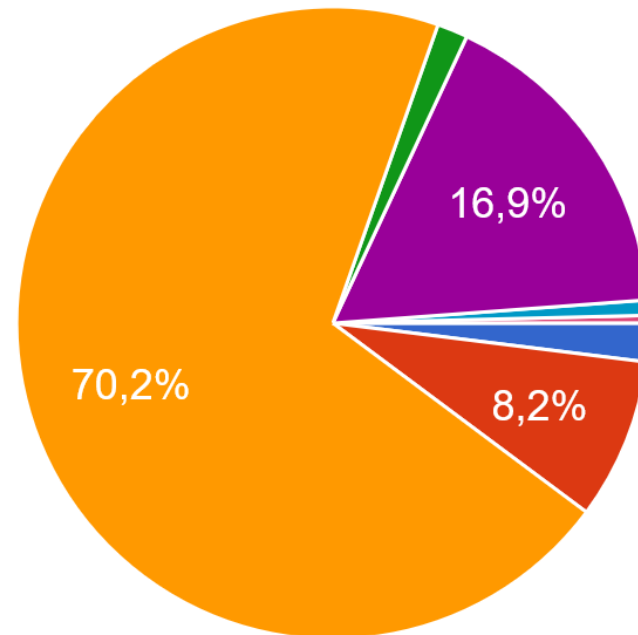
Метод опитування: анонімне онлайн-опитування шляхом самостійного заповнення анкети респондентами на платформі Google Форми. В опитуванні взяли участь 255 співробітників Університету.

Отримані результати дозволяють проаналізувати стан кадрової політики та якості роботи університетських підрозділів, а також визначити напрями подальшого вдосконалення управлінських процесів.

Результати опитування

Оберіть підрозділ в якому Ви працюєте:

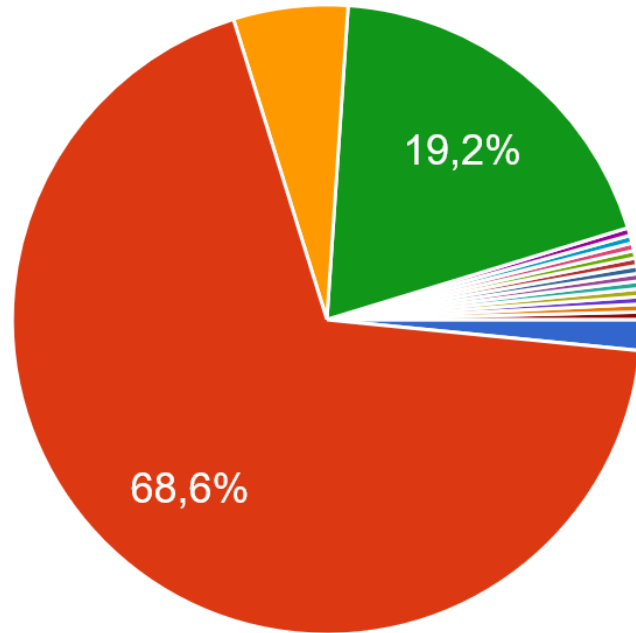
255 відповідей



- Ректорат
- Інститут/Факультет
- Кафедра
- Деканат інституту/факультету
- Загальноуніверситетський структурний підрозділ
- Відділ кадрів
- Навчальний театр

Оберіть категорію посади на якій Ви працюєте:

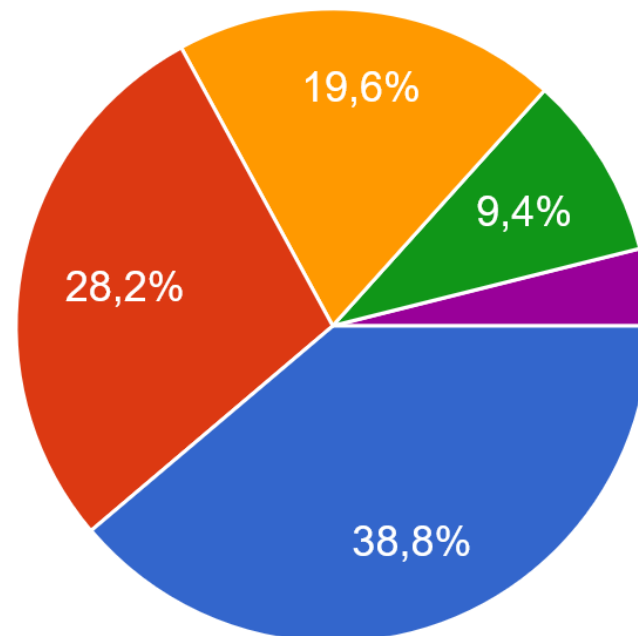
255 відповідей



- Керівний персонал (проректори, вче...
- Науково-педагогічні працівники каф...
- Керівники структурних підрозділів (д...
- Інші співробітники структурного підр...
- Художник-постановник
- головний адміністратор
- Провідний концертмейстер
- дизайнер (художник -конструктор) І...
- Концертмейстер провідний
- Старший викладач
- художник-конструктор(лялькар)
- помічник ректора
- Бухгалтерія
- БУХГАЛТЕР
- Старший лаборант
- помічник ректора з адміністративно-...

Чи маєте Ви чітке уявлення про механізми реалізації Стратегічного плану розвитку Університету на 2023-2028 роки? (розміщений за посиланням <http://surl.li/nfime>)

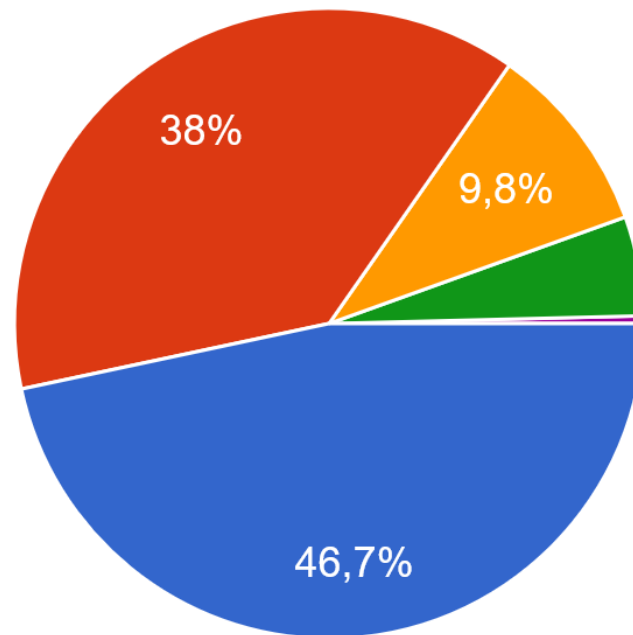
255 відповідей



- Так
- Більше так, ніж ні
- Більше ні, ніж так
- Ні
- Не можу відповісти взагалі

Чи маєте Ви чітке уявлення про основні завдання Університету на поточний навчальний рік?

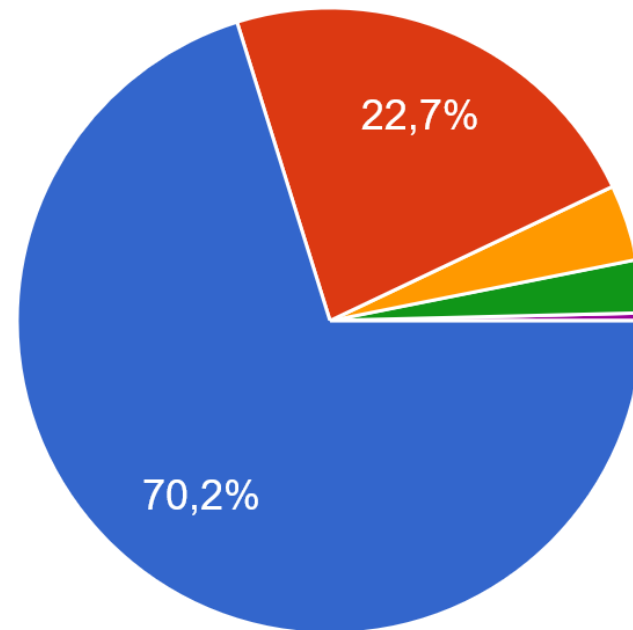
255 відповідей



- Так
- Більше так, ніж ні
- Більше ні, ніж так
- Ні
- Не можу відповісти взагалі

Чи маєте Ви чітке уявлення про основні завдання Вашого підрозділу на поточний навчальний рік?

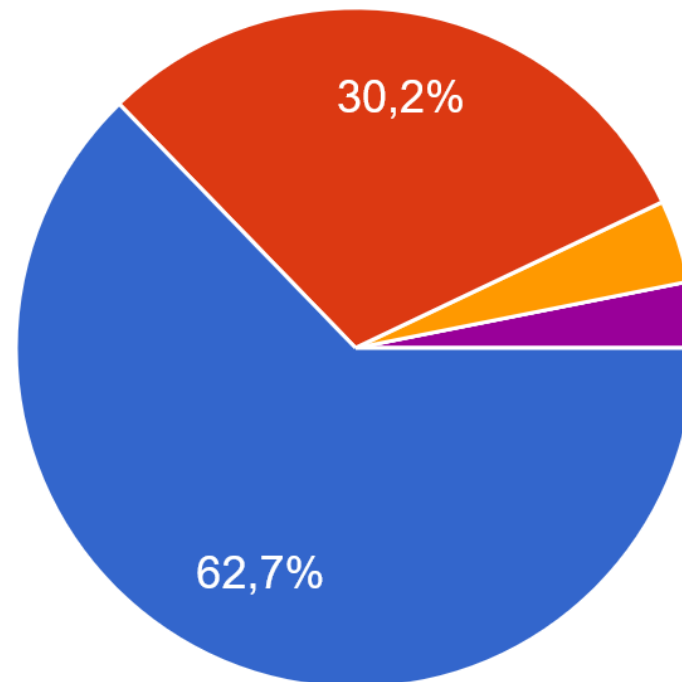
255 відповідей



- Так
- Більше так, ніж ні
- Більше ні, ніж так
- Ні
- Не можу відповісти взагалі

Чи цікаві Вам завдання, що поставлені перед підрозділом в якому Ви працюєте?

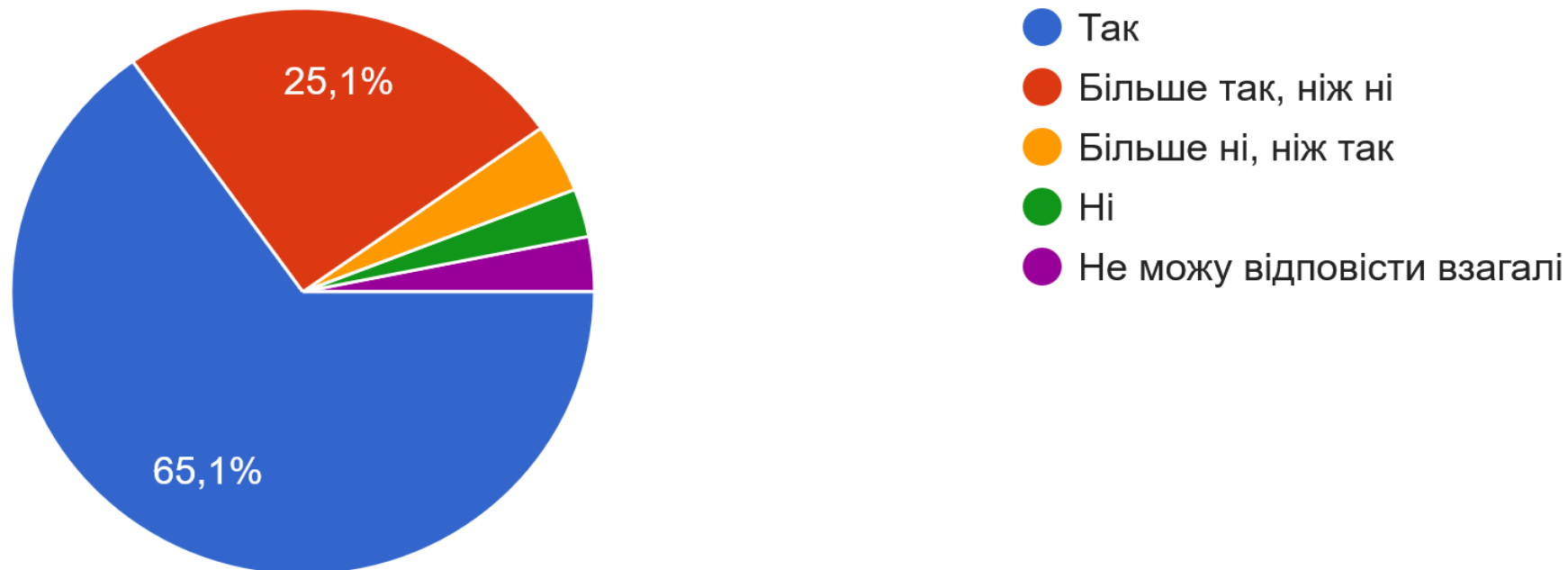
255 відповідей



- Так
- Більше так, ніж ні
- Більше ні, ніж так
- Ні
- Не можу відповісти взагалі

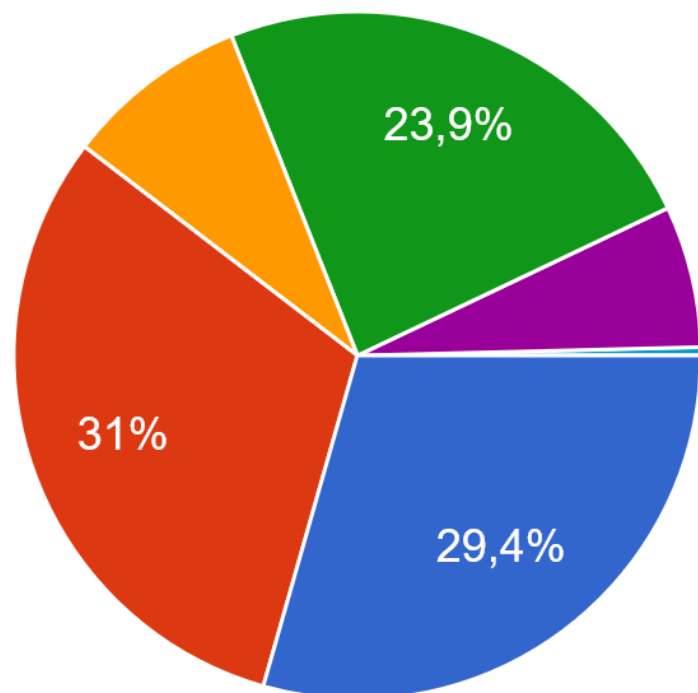
Чи бачите Ви чіткий зв'язок між завданнями, які ставляться безпосереднім керівником перед Вами особисто із завданнями, що поставлені перед підрозділом в якому Ви працюєте (інститутом/факультетом/кафедрою/відділом)?

255 відповідей



Чи підводите Ви особисто підсумки своєї роботи?

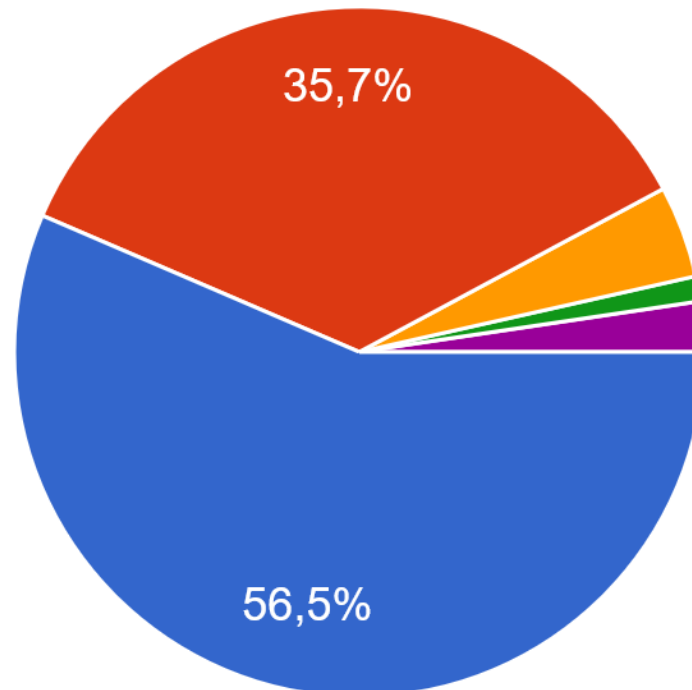
255 відповідей



- Так, за тиждень
- Так, за місяць
- Так, за квартал
- Так, за півроку
- Більше так, ніж ні
- Більше ні, ніж так
- Ні
- Не можу відповісти взагалі

Чи задоволені Ви результатами своєї роботи за минулий тиждень?

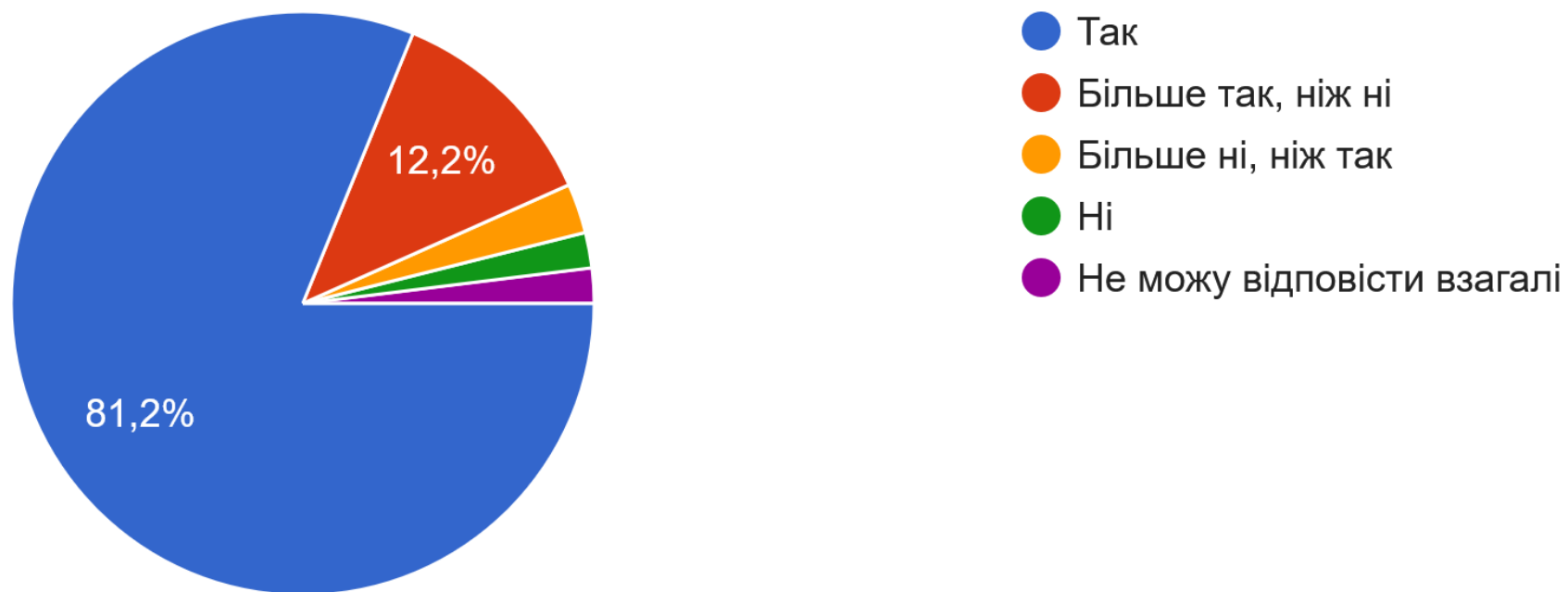
255 відповідей



- Так
- Більше так, ніж ні
- Більше ні, ніж так
- Ні
- Не можу відповісти взагалі

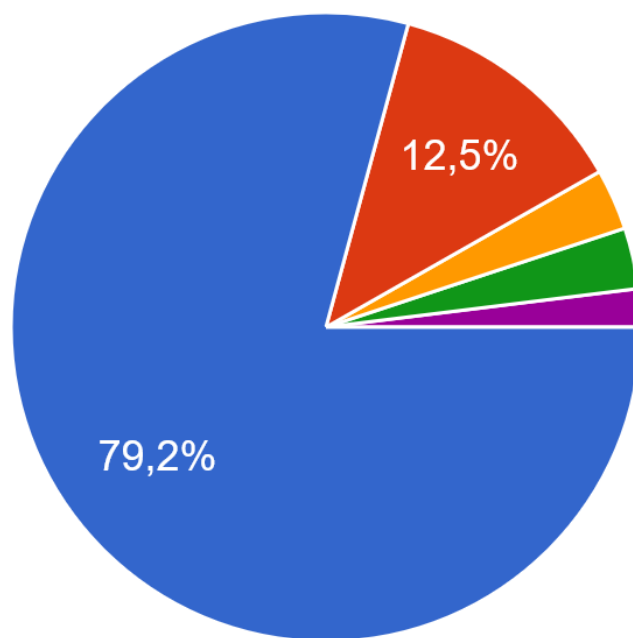
Чи вважаєте Ви, що працюєте в атмосфері довіри з боку безпосереднього керівництва?

255 відповідей



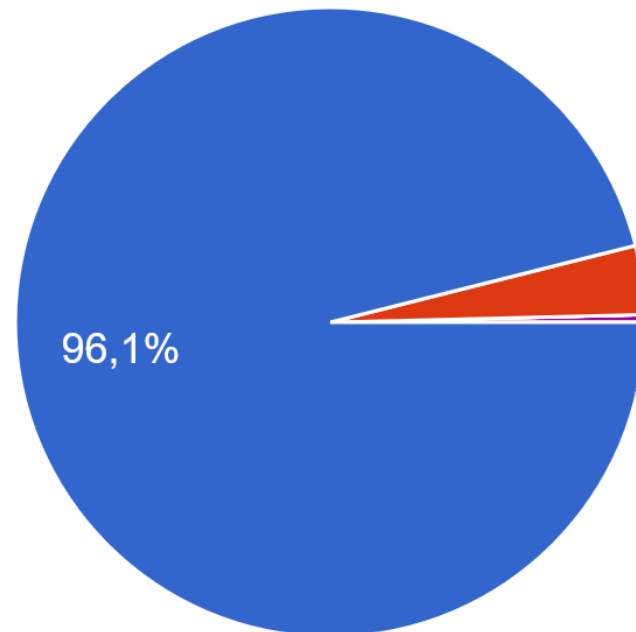
Чи вважаєте Ви, що моральна атмосфера у Вашому мікро- колективі сприяє висловленню власних думок, відстоювання особистої точки зору, що сприяє покращенню роботи, появі нових ідей та задумів?

255 відповідей



- Так
- Більше так, ніж ні
- Більше ні, ніж так
- Ні
- Не можу відповісти взагалі

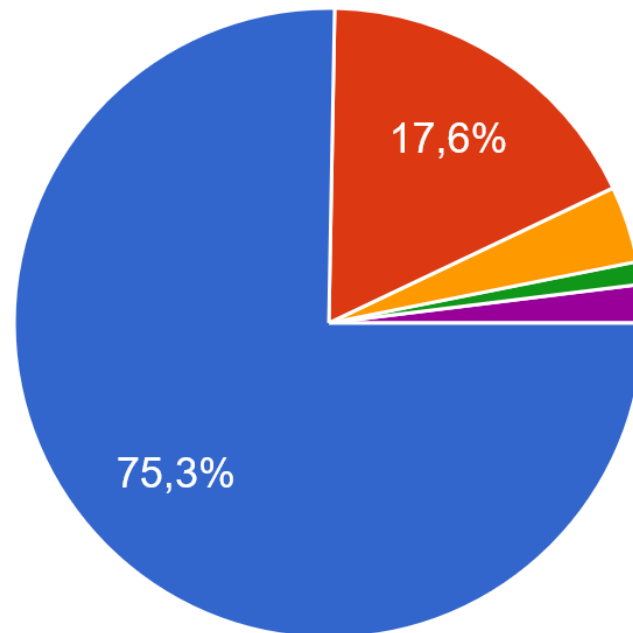
Чи відчуваєте Ви персональну відповідальність за виконання своїх посадових обов'язків?
255 відповідей



- Так
- Більше так, ніж ні
- Більше ні, ніж так
- Ні
- Не можу відповісти взагалі

Чи створені у Вашому підрозділі умови для того, щоб Ви відчували персональну відповідальність за доручену справу?

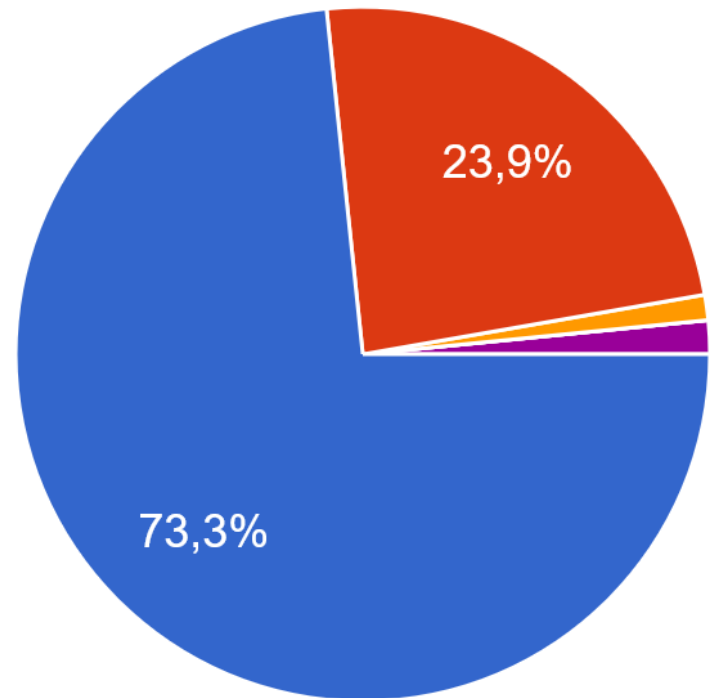
255 відповідей



- Так
- Більше так, ніж ні
- Більше ні, ніж так
- Ні
- Не можу відповісти взагалі

Чи відчуваєте Ви довіру до Ваших колег?

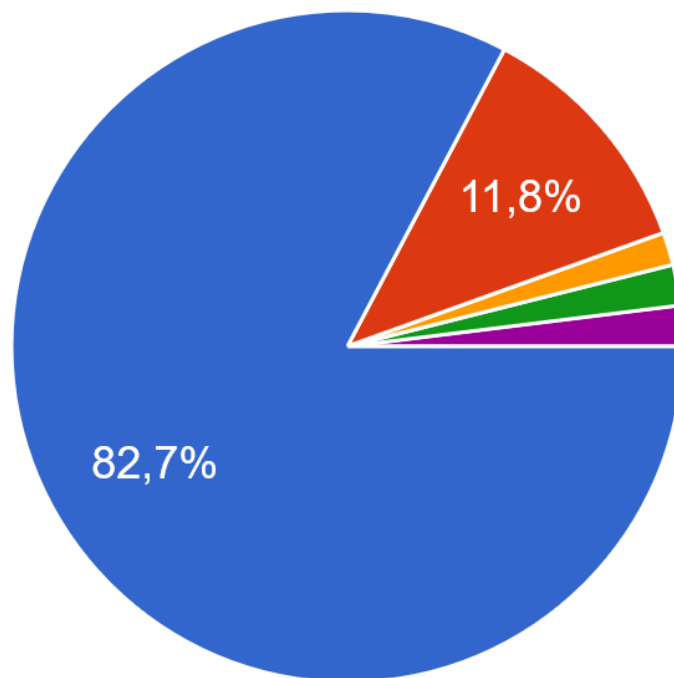
255 відповідей



- Так
- Більше так, ніж ні
- Більше ні, ніж так
- Ні
- Не можу відповісти взагалі

Чи відчуваєте Ви довіру до Вашого безпосереднього керівника?

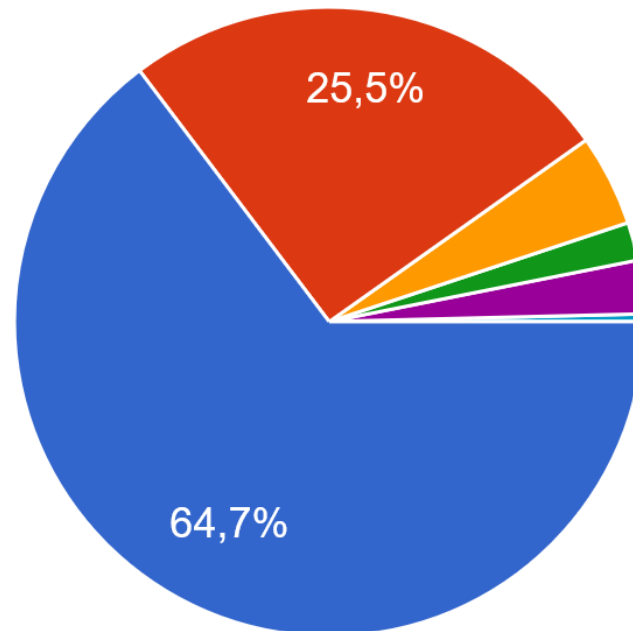
255 відповідей



- Так
- Більше так, ніж ні
- Більше ні, ніж так
- Ні
- Не можу відповісти взагалі

Чи відчуваєте Ви довіру до керівництва структурним підрозділом, якому належить Ваш підрозділ? (структура розміщена за посиланням <https://knutkt.com.ua/struktura.html>)

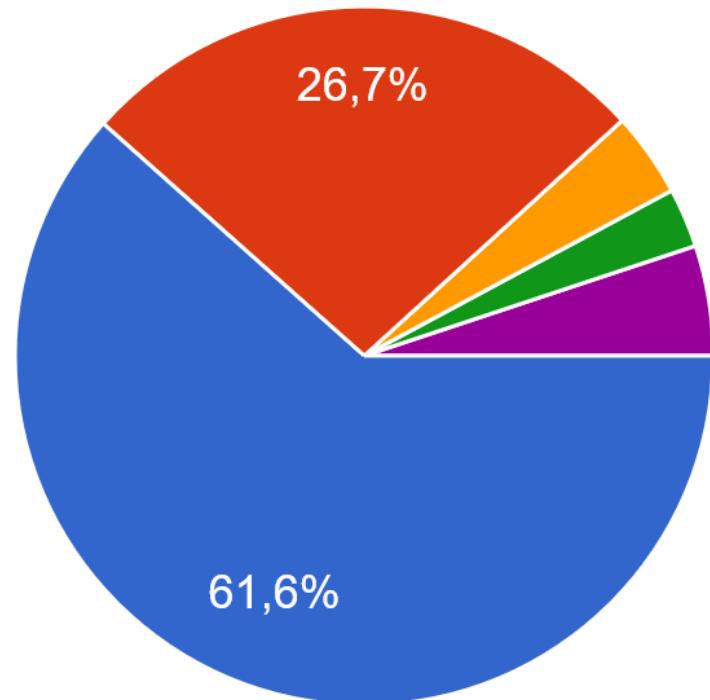
255 відповідей



- Так
- Більше так, ніж ні
- Більше ні, ніж так
- Ні
- Не можу відповісти взагалі
-

Чи довіряєте Ви керівництву Університету?

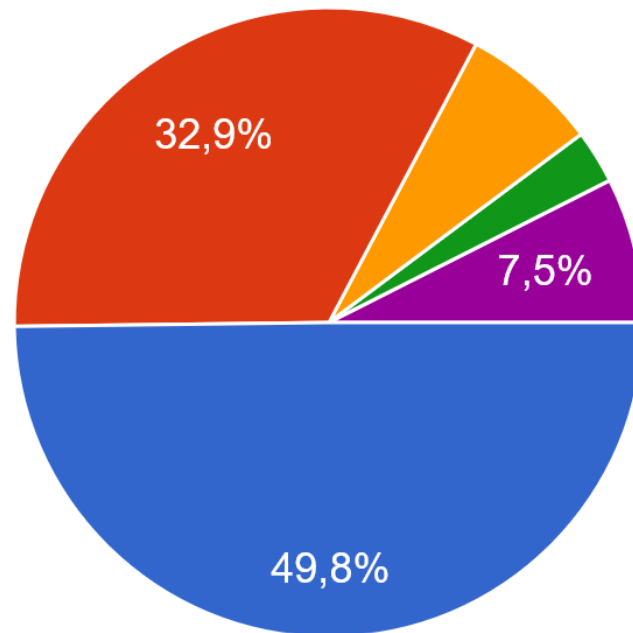
255 відповідей



- Так
- Більше так, ніж ні
- Більше ні, ніж так
- Ні
- Не можу відповісти взагалі

Чи вважаєте Ви, що взаємодія з іншими структурними підрозділами Університету будується на засадах довіри і співпраці?

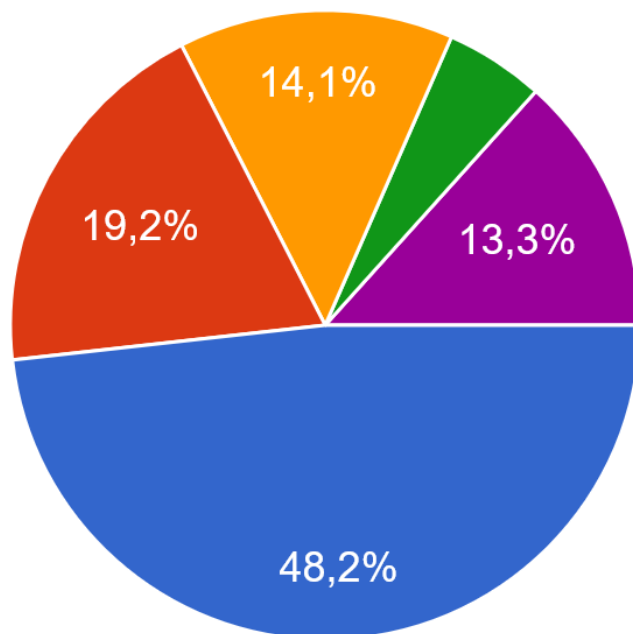
255 відповідей



- Так
- Більше так, ніж ні
- Більше ні, ніж так
- Ні
- Не можу відповісти взагалі

Чи вважаєте Ви, що співпрацю з іншими структурами Університету потрібно покращити шляхом визначення чітких процедур взаємодії (мети, строків і порядку виконання поставлених завдань) та рівнів відповідальності?

255 відповідей



- Так
- Більше так, ніж ні
- Більше ні, ніж так
- Ні
- Не можу відповісти взагалі

Висновки

Відповіді респондентів свідчать про те, що більшість співробітників демонструють розуміння Стратегічного плану розвитку і завдань Університету, відчують відповідальність до поставлених завдань та строків їх виконання, вбачають чітке визначення спільних критеріїв співпраці між підрозділами, розуміють необхідність комунікації та взаємодії відповідно до завдань структурних підрозділів, які можуть доповнювати один одного для вдосконалення та впровадження загальноуніверситетських завдань. Важливим аспектом є те, що співробітники демонструють готовність до діалогу й прагнення до вдосконалення кадрової політики. Це свідчить про активну громадську позицію та зацікавленість у якості власної праці.

На думку респондентів головними напрямками для покращення управлінських і освітніх процесів в Університеті є:

- повноцінний запуск роботи АСУ ВНЗ на всіх рівнях;
- модернізація матеріально-технічної бази;
- розвиток культури поваги, відкритого діалогу та взаємної відповідальності.

Проведення таких опитувань на регулярній основі, налагодження тісної комунікації із співробітниками та впровадження механізмів забезпечення зворотного зв'язку сприятиме формуванню сучасного освітнього середовища, побудованого на взаємоповазі та довірі до співробітників та адміністрації Університету.

У підсумку можна сказати, що співробітники позитивно оцінюють можливості, які надає Університет, його кадрову політику і водночас пропонують конструктивні ініціативи щодо його подальшого розвитку. Це створює сприятливий ґрунт для партнерської співпраці між усіма структурними підрозділами та адміністрацією Університету задля зміцнення кадрової політики.