Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Максимов Алексей Борисович
Должность: директор департамента по образовательной политике
Дата подписания: 23.10.2026 16:37:24
Уникальный программный ключ:
8db180d1a3f02ac9e60521a5672742735c18b1d6

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

«МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХНИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(МОСКОВСКИЙ ПОЛИТЕХ)

УТВЕРЖДАЮ
Директор департамента
по образовательной политике
А.Б. Максимов _____
«10» мая 2026

АНАЛИТИЧЕСКИЙ ОТЧЕТ

по результатам оценки удовлетворенности педагогических работников качеством организации профессиональной деятельности и социально-бытовых условий

(весенний семестр 2025-2026 учебного года)

Москва 2026

Содержание

Введение 3

1 Результаты опроса педагогических работников по блоку «Удовлетворенность организацией учебного процесса» 8

2 Результаты опроса педагогических работников по блоку «Удовлетворенность организацией внеучебной и научной деятельностью, возможностью повышения квалификации» 15

3 Результаты опроса педагогических работников по блоку «Удовлетворенность социально-бытовой инфраструктурой» 20

4 Сопоставительный анализ ответов респондентов по выборкам 25

5 Выводы и рекомендации по совершенствованию образовательной среды 33

Приложение 1. Индекс удовлетворенности педагогических работников в разрезе образовательных программ 39

Приложение 2. Список используемых сокращений 45

Введение

В целях оценки качества образовательных программ и образовательной деятельности за весенний семестр 2025/2026 учебного года в соответствии с Положением о внутренней системе оценки качества образовательной деятельности и подготовке обучающихся по основным образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета, программам магистратуры в Московском политехническом университете и его филиалах, утвержденным приказом от 15.10.2022 № 1058-ОД, было инициировано исследование уровня удовлетворенности педагогических работников Московского политехнического университета условиями профессиональной реализации. Исследование проведено во исполнение приказа № 659-ОД от 22.05.2026 «О проведении опросов работодателей, преподавателей и обучающихся».

В качестве предмета исследования дефинируется интегральный показатель удовлетворенности профессорско-преподавательского состава (ППС) условиями профессиональной деятельности, репрезентирующий собой обобщенную характеристику качества внутривузовской образовательной среды. Указанный конструкт операционализирован через четыре концептуальные группы условий, релевантных для профессиональной активности преподавателей:

1. Организационно-управленческие условия — охватывают планирование учебной нагрузки, составление расписания занятий, систему оплаты труда и организацию коммуникативных каналов в административной вертикали;
2. Ресурсные условия — включают состояние аудиторного фонда, техническое оснащение учебного процесса, доступность печатных и электронных образовательных ресурсов в структуре электронной информационно-образовательной среды;
3. Профессионально-развивающие условия — аккумулируют возможности для научно-исследовательской деятельности, повышения квалификации, апробации и внедрения научных разработок, междисциплинарных проектов, а также организацию культурно-досуговых мероприятий;
4. Социально-бытовые условия — включают организацию рабочих мест на кафедрах, санитарно-гигиенические параметры, систему питания, качество медицинского сопровождения и транспортную доступность университетского кампуса.

Таким образом, предметное содержание удовлетворенности трактуется как многомерная и интегративная характеристика образовательной среды, фиксируемая в инструментальном, организационном и средовом измерениях. Подобный концептуальный подход позволяет перейти от констатации разрозненных оценочных суждений к системному анализу детерминант, формирующих лояльность и профессиональное благополучие преподавателей, а также рассматривать удовлетворенность ППС в качестве эмпирически

верифицируемого индикатора качества внутривузовских условий профессиональной деятельности.

Целью настоящего исследования выступает комплексная оценка уровня удовлетворенности ППС Московского политехнического университета условиями образовательной, научно-исследовательской, профессионально-развивающей и социально-бытовой деятельности, интерпретируемая в качестве интегративного индикатора качества внутривузовской образовательной среды.

Достижение заявленной цели предусматривает решение следующего ряда исследовательских **задач**:

1. Провести операционализацию предмета исследования посредством выделения эмпирически регистрируемых индикаторов удовлетворенности ППС по четырем вышеобозначенным направлениям, совокупно образующим 19 показателей, сгруппированных в три содержательных блока.
2. Осуществить сбор эмпирических данных методом анонимного анкетирования всех категорий ППС (штатные сотрудники, внутренние и внешние совместители, преподаватели, работающие по договорам гражданско-правового характера) в разрезе реализуемых образовательных программ (общее число ОП — 145, объем выборочной совокупности — 5 987 респондентов).
3. Произвести количественный анализ полученных данных, включая расчет индексов удовлетворенности по каждому показателю, блоку и категории респондентов, а также установление критериальных уровней (низкий, средний, повышенный, высокий) в соответствии с утвержденной шкалой оценивания;
4. Провести компаративный анализ оценок различных категорий ППС с целью выявления межгрупповых диспропорций и зон дифференцированного восприятия характеристик образовательной среды.
5. Осуществить интерпретацию выявленных закономерностей в контексте сложившихся управленческих практик университета, идентифицируя как факторы высокой удовлетворенности (зоны успешного функционирования), так и факторы риска (точки институционального напряжения), требующие целенаправленного управленческого реагирования.
6. Разработать практико-ориентированные рекомендации по совершенствованию образовательной среды на основе полученных эмпирических данных с определением целевых индикаторов эффективности предлагаемых мер.

Организационно-методологические рамки исследования.

Период проведения опроса: с 25.05.2026 по 06.06.2026.

Форма проведения – анонимная.

Респондентам предлагалось оценить удовлетворенность по 19 показателям (Таблица 1).

Таблица 1 – Показатели удовлетворенности ППС

Индекс	**Показатели удовлетворенности ППС Университета**
1 Удовлетворенность организацией учебного процесса	
1.1.	Организация учебного процесса (ЦРС)
1.2.	Организация учебного процесса (расписание занятий)
1.3.	Доступность и эффективность каналов коммуникации между обучающимися,

Индекс	Показатели удовлетворенности ППС Университета
	сотрудниками и администрацией вуза (СДО, ЛК)
1.4.	Распределение общей преподавательской нагрузки, в том числе аудиторной нагрузки
1.5.	Оплата труда и система поощрения результатов преподавательской деятельности
1.6.	Возможность применения современных образовательных методик в преподавании, в том числе современных информационных технологий
1.7.	Организация и содержание производственных практик
1.8.	Состояние аудиторного фонда (аудиторий, лабораторий и т.п.), оснащенность современными техническими средствами обучения, учебным и лабораторным оборудованием
1.9.	Доступность учебной и методической литературы в библиотеке и в электронной образовательной среде (ЭБС, СДО)
1.10.	Взаимоотношения между студентами и преподавателями
2 Удовлетворенность организацией внеучебной и научной деятельностью, возможностью повышения квалификации	
2.1.	Организация научно-исследовательской работы в вузе (наличие фонда на внутренние гранты, количество университетских конференций, межфакультетских и межкафедральных научных мероприятий, организация НИРС)
2.2.	Возможность повышения квалификации (курсы повышения квалификации, участие в симпозиумах, консилиумах, семинарах)
2.3.	Возможность внедрения научных разработок, возможность проведения междисциплинарных исследований
2.4.	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в вузе
3 Удовлетворенность социально-бытовой инфраструктурой	
3.1.	Условия организации труда на кафедре и оснащенность рабочего места
3.2.	Организация питания в вузе (стоимость, ассортимент, качество приготовления блюд, быстрота обслуживания)
3.3.	Качество медицинского обслуживания (работа медпункта, медосмотры)
3.4.	Наличие и доступность санитарно-гигиенических помещений, их санитарное состояние
3.5.	Транспортная доступность Университета

В рамках проведения исследования в качестве основного инструмента сбора эмпирических данных был использован программный модуль «VIKON.ВСОКО». Данное программное обеспечение представляет собой специализированное решение, предназначенное для автоматизации процедур внутренней системы оценки качества образования (ВСОКО) в образовательных организациях высшего образования. Выбор «VIKON.ВСОКО» в качестве инструмента исследования обусловлен рядом его функциональных характеристик, обеспечивающих методическую и техническую состоятельность проводимого анкетирования. Модуль включен в реестр отечественного программного обеспечения Минцифры (запись №27027), что подтверждает его статус как верифицированного российского решения, соответствующего требованиям импортозамещения и законодательства в сфере образования.

Критериальное значение показателя уровня удовлетворенности по каждому вопросу анкеты оценивалось по следующей шкале:

- 0-25 % – низкий уровень удовлетворенности (далее – НУУ);
- 26-50 % – средний уровень удовлетворенности (далее – СУУ);
- 51-75 % – повышенный уровень удовлетворенности (далее – ПУУ);
- 76-100 % – высокий уровень удовлетворенности (далее – ВУУ).

Исследованием были охвачены **145 образовательных программ**. Количество образовательных программ по факультетам/институтам/школе приведено в Таблице 2.

Таблица 2 – Количество ОП по факультетам/институтам/школе

№	Факультет/институт/школа	Количество ОП
1	ИГРИК	4
2	ПИШ ТЛ	6
3	ПФ	13
4	ТФ	19
5	ФИДИЖ	5
6	ФИТ	25
7	ФМ	24
8	ФУиГХ	12
9	ФХТиБ	15
10	ФЭиУ	16
11	ФМ + ПИШ ТЛ	2
12	ТФ + ПИШ ТЛ	2
13	ФИТ + ПИШ ТЛ	1
14	ФИТ + ФЭиУ	1
Итого:		145

Эмпирическая база и дизайн исследования. Эмпирическая база настоящего исследования сформирована на основе результатов анкетирования профессорско-преподавательского состава, задействованного в реализации 145 образовательных программ Университета. Учитывая, что один преподаватель может быть одновременно аффилирован с несколькими образовательными программами, в процедуру сбора данных была имплицирована возможность независимого оценивания каждой из программ, к которым респондент имеет непосредственное отношение. В силу указанной методологической установки в качестве единицы анализа в данном исследовании принимается не индивидуальный респондент, а отдельный акт оценивания, фиксируемый в анкете, заполняемой применительно к конкретной образовательной программе. Подобный подход обеспечивает репрезентативность эмпирических данных не только на уровне субъективных оценок преподавателей, но прежде всего на программном уровне, что является критически значимым для содержательной интерпретации результатов в контексте управления качеством образовательных траекторий.

Совокупный объем сформированной эмпирической выборки составил 5987 единиц анализа, что позволяет констатировать статистическую состоятельность полученных данных и гарантирует репрезентативный охват всей генеральной совокупности образовательных программ Университета. Сформированный массив данных обладает достаточной информационной

мощностью для реализации как агрегированного анализа по всему массиву наблюдений, так и стратифицированного анализа — в разрезе категорий профессорско-преподавательского состава, структурных подразделений (факультетов/институтов) и отдельных образовательных программ, что открывает возможность для выявления внутрисистемных дифференциаций и содержательных закономерностей.

Распределение ответов по категориям ППС представлено в Таблице 3. Ввиду анонимности идентификация уникальных респондентов не проводилась, все расчеты выполнены на уровне агрегированных ответов.

Таблица 3 — Распределение ответов по категориям ППС

Категория ППС	**Количество ответов**	**Доля от общего числа**
Штатные сотрудники	5 055	84,43%
Внутренние совместители	224	3,74%
Внешние совместители	707	11,81%
По договору ГПХ	1	0,02%
Итого	5 987	100%

Доминирование штатных сотрудников обусловлено их основной ролью в реализации ОП. Выборка по ГПХ (0,02%) носит иллюстративный характер и не может служить основанием для широких обобщений.

Индекс удовлетворенности ППС в разрезе образовательных программ приведен в приложении 1. Полученные результаты будут использованы для разработки мер по улучшению условий обучения, повышению уровня качества преподавания и обеспечению удовлетворенности участников образовательного процесса.

1 Результаты опроса педагогических работников по блоку «Удовлетворенность организацией учебного процесса»

Блок 1 «Удовлетворенность организацией учебного процесса» включает 10 показателей (1.1–1.10), охватывающих ключевые аспекты образовательной деятельности: организацию учебного процесса (ЦРС) и расписания, эффективность коммуникационных каналов, распределение преподавательской нагрузки, оплату труда, возможность применения современных образовательных методик, организацию и содержание производственных практик, состояние аудиторного фонда и оснащенность техническими средствами, доступность учебной и методической литературы, а также характер взаимоотношений между студентами и преподавателями. Результаты опроса по данному блоку представлены в таблицах 4–7 и проанализированы ниже в разрезе категорий ППС.

1.1 Штатные сотрудники

По итогам анализа оценок штатных сотрудников установлено, что индекс удовлетворенности по блоку составил 7,54 балла (75,4%), что соответствует повышенному уровню (приближенному к высокому). При этом высокий уровень зафиксирован по четырем показателям: организация учебного процесса в ЦРС (1.1), доступность и эффективность каналов коммуникации (СДО, ЛК) (1.3), доступность учебной и методической литературы (1.9) и взаимоотношения между студентами и преподавателями (1.10). Данные результаты свидетельствуют об успешной реализации цифровой трансформации управленческих процессов и о благоприятном социально-психологическом климате в академической среде.

Повышенный уровень удовлетворенности выявлен по шести показателям: организация учебного процесса (расписание занятий) (1.2), распределение общей преподавательской нагрузки (1.4), оплата труда и система поощрения (1.5), возможность применения современных образовательных методик (1.6), организация и содержание производственных практик (1.7), состояние аудиторного фонда и оснащенность техническими средствами (1.8). Низкие и средние уровни оценок не зафиксированы.

В качестве возможного фактора, обусловливающего относительно более низкие оценки по указанным позициям, может рассматриваться разрыв между декларируемыми возможностями (цифровизация, современные методики) и материально-техническим обеспечением, а также недостаточная прозрачность механизмов расчета нагрузки и стимулирующих выплат.

Таблица 4 – Результаты опроса штатных преподавателей

Индекс	**Показатель**	**Индекс удовлетворенности**	
		Штатный сотрудник	**%**
1.1.	Организация учебного процесса (ЦРС)	8,01	80,1%
1.2.	Организация учебного процесса (расписание занятий)	8	80,0%

Индекс	Показатель	Индекс удовлетворенности	
		Штатный сотрудник	%
1.3.	Доступность и эффективность каналов коммуникации между обучающимися, сотрудниками и администрацией вуза (СДО, ЛК)	8,21	82,1%
1.4.	Распределение общей преподавательской нагрузки, в том числе аудиторной нагрузки	7,26	72,6%
1.5.	Оплата труда и система поощрения результатов преподавательской деятельности	6,75	67,5%
1.6.	Возможность применения современных образовательных методик в преподавании, в том числе современных информационных технологий	7,61	76,1%
1.7.	Организация и содержание производственных практик	7,82	78,2%
1.8.	Состояние аудиторного фонда (аудиторий, лабораторий и т.п.), оснащенность современными техническими средствами обучения, учебным и лабораторным оборудованием	5,73	57,3%
1.9.	Доступность учебной и методической литературы в библиотеке и в электронной образовательной среде (ЭБС, СДО)	7,9	79,0%
1.10.	Взаимоотношения между студентами и преподавателями	8,11	81,1%
Средняя оценка по Университету		7,54	75,4%

Примечание (табл. 4 – 15):

- минимальный индекс удовлетворенности
- максимальный индекс удовлетворенности

1.2 Внутренние совместители

Оценки внутренних совместителей характеризуются наиболее низким уровнем удовлетворенности среди всех категорий ППС – индекс блока составил 5,43 балла (54,3%), что соответствует повышенному уровню, однако отдельные показатели попадают в зону среднего уровня.

Высокий уровень зафиксирован только по одному показателю – организация учебного процесса в ЦРС (1.1). Средний уровень выявлен по трем показателям: расписание занятий (1.2), оплата труда (1.5) и состояние аудиторного фонда (1.8). Остальные шесть показателей оценены на повышенном уровне. Низкий уровень не зафиксирован ни по одному из показателей.

Таблица 5 – Результаты опроса внутренних совместителей

Индекс	Показатель	Индекс удовлетворенности	
		Внутренний совместитель	%
1.1.	Организация учебного процесса (ЦРС)	8,34	83,4%
1.2.	Организация учебного процесса (расписание занятий)	5,01	50,1%

Индекс	Показатель	Индекс удовлетворенности	
		Внутренний совместитель	%
1.3.	Доступность и эффективность каналов коммуникации между обучающимися, сотрудниками и администрацией вуза (СДО, ЛК)	5,04	50,4%
1.4.	Распределение общей преподавательской нагрузки, в том числе аудиторной нагрузки	4,79	47,9%
1.5.	Оплата труда и система поощрения результатов преподавательской деятельности	3,08	30,8%
1.6.	Возможность применения современных образовательных методик в преподавании, в том числе современных информационных технологий	4,28	42,8%
1.7.	Организация и содержание производственных практик	5,95	59,5%
1.8.	Состояние аудиторного фонда (аудиторий, лабораторий и т.п.), оснащенность современными техническими средствами обучения, учебным и лабораторным оборудованием	4,72	47,2%
1.9.	Доступность учебной и методической литературы в библиотеке и в электронной образовательной среде (ЭБС, СДО)	6,12	61,2%
1.10.	Взаимоотношения между студентами и преподавателями	6,97	69,7%
Средняя оценка по Университету		5,43	54,3%

Выявленная дифференциация позволяет выдвинуть гипотезу о том, что внутренние совместители могут сталкиваться с организационными барьерами при согласовании расписания, не имеют доступа к прозрачной системе оплаты труда и закрепленным рабочим местам. Учитывая, что данную категорию преимущественно составляют молодые преподаватели и аспиранты, обозначенные факторы могут оказывать влияние на их лояльность и готовность к долгосрочной профессиональной реализации в Университете. Указанные обстоятельства требуют дальнейшего анализа и возможной корректировки сложившихся организационных практик.

1.3 Внешние совместители

Внешние совместители продемонстрировали наиболее высокие оценки по данному блоку – индекс составил 7,75 балла (77,5%), что соответствует высокому уровню удовлетворенности. Высокий уровень зафиксирован по девяти показателям из десяти. Исключение составляет оплата труда и система поощрения (1.5), оцененная на повышенном уровне.

Таблица 6 – Результаты опроса внешних совместителей

Индекс	Показатель	Индекс удовлетворенности	
		Внешний совместитель	%
1.1.	Организация учебного процесса (ЦРС)	8,75	87,5 %
1.2.	Организация учебного процесса (расписание занятий)	8,94	89,4 %
1.3.	Доступность и эффективность каналов коммуникации между обучающимися, сотрудниками и администрацией вуза (СДО, ЛК)	8,73	87,3 %
1.4.	Распределение общей преподавательской нагрузки, в том числе аудиторной нагрузки	8,47	84,7 %
1.5.	Оплата труда и система поощрения результатов преподавательской деятельности	6,11	61,1 %
1.6.	Возможность применения современных образовательных методик в преподавании, в том числе современн ых информационных технологий	8,46	84,6 %
1.7.	Организация и содержание производственных практик	6,53	65,3 %
1.8.	Состояние аудиторного фонда (аудиторий, лабораторий и т.п.), оснащенность современными техническими средствами обучения, учебным и лабораторным оборудованием	5,79	57,9 %
1.9.	Доступность учебной и методической литературы в библиотеке и в электронной образовательной среде (ЭБС, СДО)	7,05	70,5 %
1.10.	Взаимоотношения между студентами и преподавателями	8,7	87,0 %
Средняя оценка по Университету		7,75	77,5 %

Указанное разделение может быть обусловлено тем, что внешние совместители, как правило, работают на основе договоров гражданско-правового характера с фиксированными суммами вознаграждения, что снижает неопределенность в вопросах оплаты по сравнению со штатными сотрудниками, чья заработная плата зависит от ряда переменных факторов. Кроме того, высокие оценки внешних совместителей могут отражать эффект сравнительной оценки: условия Московского Политеха сопоставляются с опытом работы в иных организациях, где организационные аспекты образовательного процесса могут оцениваться как менее удовлетворительные. Низкие и средние уровни оценок не выявлены.

1.4 Преподаватели по договору ГПХ

Индекс удовлетворенности преподавателей, работающих по договору ГПХ, составил 6,70 балла (67,0%), что соответствует повышенному уровню. Несмотря на малый объем выборки (1 ответ), что не позволяет делать

содержательные обобщения, полученные оценки близки к показателям внешних совместителей.

Таблица 7 – Результаты опроса ППС, работающих по договору ГПХ

Индекс	Показатель	Индекс удовлетворенности	
		ГПХ	%
1.1.	Организация учебного процесса (ЦРС)	6	60,0%
1.2.	Организация учебного процесса (расписание занятий)	6	60,0%
1.3.	Доступность и эффективность каналов коммуникации между обучающимися, сотрудниками и администрацией вуза (СДО, ЛК)	8	80,0%
1.4.	Распределение общей преподавательской нагрузки, в том числе аудиторной нагрузки	7	70,0%
1.5.	Оплата труда и система поощрения результатов преподавательской деятельности	5	50,0%
1.6.	Возможность применения современных образовательных методик в преподавании, в том числе современных информационных технологий	5	50,0%
1.7.	Организация и содержание производственных практик	8	80,0%
1.8.	Состояние аудиторного фонда (аудиторий, лабораторий и т.п.), оснащенность современными техническими средствами обучения, учебным и лабораторным оборудованием	5	50,0%
1.9.	Доступность учебной и методической литературы в библиотеке и в электронной образовательной среде (ЭБС, СДО)	8	80,0%
1.10.	Взаимоотношения между студентами и преподавателями	9	90,0%
Средняя оценка по Университету		6,70	67,0%

Высокий уровень зафиксирован по четырем показателям: доступность и эффективность каналов коммуникации (1.3), организация и содержание производственных практик (1.7), доступность учебной и методической литературы (1.9), а также взаимоотношения между студентами и преподавателями (1.10). Повышенный уровень выявлен по трем показателям: организация учебного процесса в ЦРС (1.1), расписание занятий (1.2) и распределение нагрузки (1.4). Средний уровень – по трем показателям: оплата труда (1.5), возможность применения современных образовательных методик (1.6) и состояние аудиторного фонда (1.8). Низкий уровень не зафиксирован ни по одному из показателей.

Обращает внимание, что наиболее низкие оценки (5,0 балла, средний уровень) получены по показателям, связанным с материальным стимулированием, методическим обеспечением и техническим оснащением аудиторий. Это может указывать на недостаточную информированность преподавателей ГПХ о доступных ресурсах либо на реальные ограничения в

доступе к ним. В то же время высокие оценки цифровых сервисов и взаимоотношений со студентами свидетельствуют о сильных сторонах образовательной среды, которые сохраняются и для данной категории преподавателей.

1.5 Вывод по блоку 1 «Удовлетворенность организацией учебного процесса»

По итогам анализа результатов оценки показателей данного блока установлена выраженная дифференциация оценок в зависимости от категории ППС, что свидетельствует о неоднородности восприятия организационных условий различными группами преподавателей.

Наиболее благополучной зоной для всех категорий респондентов являются цифровые сервисы управления образовательным процессом (ЦРС, СДО, ЛК), а также доступность учебной и методической литературы. Данный факт подтверждает успешность реализуемой в Университете политики цифровой трансформации образовательной среды. Наименее высокие оценки систематически получают показатели, связанные с расписанием занятий, распределением нагрузки, оплатой труда и состоянием аудиторного фонда, что позволяет рассматривать их в качестве приоритетных направлений для дальнейшего совершенствования.

Наиболее высокие значения индекса зафиксированы у внешних совместителей (7,75 балла, 77,5% – высокий уровень), что свидетельствует о высокой степени их интеграции в образовательный процесс и удовлетворенности организационными аспектами деятельности. Наименьшие оценки даны внутренними совместителями (5,43 балла, 54,3% – повышенный уровень), при этом зонами, требующими внимания, для них являются расписание занятий, оплата труда и состояние аудиторного фонда. Штатные сотрудники занимают устойчивую промежуточную позицию (7,54 балла, 75,4% – повышенный уровень, приближенный к высокому). Преподаватели по договору ГПХ, несмотря на малый объем выборки, продемонстрировали индекс 6,70 балла (67,0% – повышенный уровень), что располагает их между штатными и внутренними совместителями; при этом для данной категории критическими точками остаются оплата труда, возможность применения современных методик и состояние аудиторного фонда (средний уровень по этим показателям).

В сопоставительной перспективе обращает на себя внимание разница между оценками внутренних и внешних совместителей, составляющая 2,32 балла. Данный показатель является наиболее значительным межгрупповым расхождением в рамках настоящего блока. Столь явное различие позволяет предположить наличие структурных различий в условиях профессиональной деятельности указанных категорий ППС. В числе возможных факторов, обусловливающих выявленную диспропорцию, могут рассматриваться: различный уровень доступа к ресурсам, неоднородность в подходах к формированию расписания и расчета нагрузки, а также различия в системе оплаты труда.

Учитывая изложенное, приоритетными направлениями управленческого воздействия в рамках данного блока являются: совершенствование механизмов составления расписания с учетом потребностей различных категорий ППС, обеспечение прозрачности системы оплаты труда и расширение доступа к аудиторному фонду и техническим ресурсам для внутренних совместителей, а также адресное улучшение условий для преподавателей ГПХ в части методической поддержки и материально-технического оснащения. Целевым ориентиром предлагается определить повышение индекса удовлетворенности внутренних совместителей по блоку до уровня не ниже 6,5 балла в течение 2026–2027 учебного года.

2 Результаты опроса педагогических работников по блоку «Удовлетворенность организацией внеучебной и научной деятельностью, возможностью повышения квалификации»

Блок 2 «Удовлетворенность организацией внеучебной и научной деятельностью, возможностью повышения квалификации» включает 4 показателя (2.1–2.4), характеризующих организацию научно-исследовательской работы, доступность повышения квалификации, возможности внедрения научных разработок и проведения междисциплинарных исследований, а также организацию и проведение культурно-массовых мероприятий. Результаты опроса по данному блоку представлены в таблицах 8–11 и проанализированы ниже в разрезе категорий педагогических работников.

2.1 Штатные сотрудники

По итогам анализа оценок штатных сотрудников установлено, что индекс удовлетворенности по блоку составил 7,39 балла (73,9%), что соответствует повышенному уровню. Повышенный уровень зафиксирован по трем показателям: организация научно-исследовательской работы (2.1), возможность повышения квалификации (2.2), возможность внедрения научных разработок и проведения междисциплинарных исследований (2.3). Высокий уровень выявлен по одному показателю – организация и проведение культурно-массовых мероприятий (2.4). Низкий и средний уровни не выявлены.

Таблица 8 – Результаты опроса штатных ППС

Индекс	Показатель	Индекс удовлетворенности	
		Штатный сотрудник	%
2.1	Организация научно-исследовательской работы в вузе (наличие фонда на внутренние гранты, количество университетских конференций, межфакультетских и межкафедральных научных мероприятий, организация НИРС)	6,94	69,4%
2.2	Возможность повышения квалификации (курсы повышения квалификации, участие в симпозиумах, консилиумах, семинарах)	7,37	73,7%
2.3	Возможность внедрения научных разработок, возможность проведения междисциплинарных исследований	7,12	71,2%
2.4	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в вузе	8,12	81,2%
Средняя оценка по Университету		7,39	73,9%

2.2 Внутренние совместители

Индекс удовлетворенности внутренних совместителей по блоку составил **6,75 балла (67,5%)**, что соответствует повышенному уровню. **Повышенный уровень** зафиксирован по трем показателям (2.2, 2.3, 2.4), **высокий уровень** –

по одному (2.1 – организация научно-исследовательской работы). Низкий и средний уровни не выявлены.

Таблица 9 – Результаты опроса внутренних совместителей

Индекс	Показатель	Индекс удовлетворенности	
		Внутренний совместитель	%
2.1.	Организация научно-исследовательской работы в вузе (наличие фонда на внутренние гранты, количество университетских конференций, межфакультетских и межкафедральных научных мероприятий, организация НИРС)	7,73	77,3%
2.2.	Возможность повышения квалификации (курсы повышения квалификации, участие в симпозиумах, консилиумах, семинарах)	6,52	65,2%
2.3.	Возможность внедрения научных разработок, возможность проведения междисциплинарных исследований	6,43	64,3%
2.4.	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в вузе	6,33	63,3%
Средняя оценка по Университету		6,75	67,5%

Штатные сотрудники и внутренние совместители оценили показатели блока на повышенном уровне по всем четырём направлениям. При этом наиболее низкие оценки в пределах диапазона 6,0–7,0 балла получены по показателям 2.1 (организация научно-исследовательской работы) и 2.3 (возможность внедрения научных разработок и проведения междисциплинарных исследований).

Выявленная закономерность может свидетельствовать о системном дефиците институциональных механизмов поддержки научной активности: недостаточном объеме внутреннего грантового финансирования, ограниченном числе межфакультетских научных мероприятий, а также слабой интеграции научных результатов в образовательную и практическую деятельность. Для штатных сотрудников, для которых научная деятельность является обязательной составляющей трудовой функции, указанные обстоятельства могут создавать риск снижения публикационной активности и оттока перспективных исследователей. В связи с этим выявленные диспропорции требуют дальнейшего анализа и возможной корректировки сложившихся организационных практик.

2.3 Внешние совместители

Индекс удовлетворенности внешних совместителей по блоку составил 6,82 балла (68,2%), что соответствует повышенному уровню (приближенному к высокому). Повышенный уровень зафиксирован по трем показателям (2.1, 2.2, 2.3), высокий уровень – по одному (2.4 – культурно-массовые мероприятия). Низкий и средний уровни не выявлены.

Таблица 10 – Результаты опроса внешних совместителей

Индекс	Показатель	Индекс удовлетворенности	
		Внешний совместитель	%
2.1.	Организация научно-исследовательской работы в вузе (наличие фонда на внутренние гранты, количество университетских конференций, межфакультетских и межкафедральных научных мероприятий, организация НИРС)	6,14	61,4%
2.2.	Возможность повышения квалификации (курсы повышения квалификации, участие в симпозиумах, консилиумах, семинарах)	6,51	65,1%
2.3.	Возможность внедрения научных разработок, возможность проведения междисциплинарных исследований	6,11	61,1%
2.4.	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в вузе	8,51	85,1%
Средняя оценка по Университету		6,82	68,2%

2.4 Преподаватели по договору ГПХ

Индекс удовлетворенности преподавателей, работающих по договору ГПХ, по блоку «Удовлетворенность организацией внеучебной и научной деятельностью, возможностью повышения квалификации» составил 7,25 балла (72,5%), что соответствует повышенному уровню. При малом объеме выборки (1 ответ) данные оценки носят преимущественно иллюстративный характер и не могут служить основанием для содержательных обобщений.

Таблица 11 – Результаты опроса ППС, работающих по договору ГПХ

Индекс	Показатель	Индекс удовлетворенности	
		ГПХ	%
2.1.	Организация научно-исследовательской работы в вузе (наличие фонда на внутренние гранты, количество университетских конференций, межфакультетских и межкафедральных научных мероприятий, организация НИРС)	8	80,0%
2.2.	Возможность повышения квалификации (курсы повышения квалификации, участие в симпозиумах, консилиумах, семинарах)	7	70,0%
2.3.	Возможность внедрения научных разработок, возможность проведения междисциплинарных исследований	6	60,0%
2.4.	Организация и проведение культурно-массовых мероприятий в вузе	8	80,0%
Средняя оценка по Университету		7,25	72,5%

Высокий уровень зафиксирован по двум показателям: организация научно-исследовательской работы (2.1) и организация культурно-массовых мероприятий (2.4). Повышенный уровень – по двум показателям: возможность повышения квалификации (2.2) и возможность внедрения научных разработок и проведения междисциплинарных исследований (2.3). Низкий и средний уровни не выявлены ни по одному показателю.

Обращает внимание, что наиболее низкая оценка (6,0 балла, повышенный уровень) получена по показателю возможности внедрения научных разработок и проведения междисциплинарных исследований (2.3). Это может свидетельствовать о недостаточной информированности преподавателей ГПХ о существующих механизмах поддержки инновационных проектов, либо о реальных барьерах на пути интеграции научных результатов в практическую деятельность. В то же время высокие оценки организации научной работы и культурно-массовых мероприятий указывают на успешность реализуемых в Университете практик в данных направлениях.

2.5 Вывод по блоку «Удовлетворенность организацией внеучебной и научной деятельностью, возможностью повышения квалификации»

По итогам анализа блока внеучебной и научной деятельности, а также возможностей повышения квалификации установлено, что иерархия оценок по категориям ППС в целом воспроизводит закономерность, выявленную в предыдущем блоке: штатные сотрудники демонстрируют наиболее высокий уровень удовлетворенности (7,39 балла, 73,9% – повышенный уровень, приближенный к высокому), тогда как внутренние совместители – наиболее низкий (6,75 балла, 67,5% – повышенный уровень). Внешние совместители заняли промежуточную позицию (6,82 балла, 68,2% – повышенный уровень). Преподаватели по договору ГПХ, несмотря на малый объем выборки, продемонстрировали индекс 7,25 балла (72,5% – повышенный уровень), что располагает их между штатными сотрудниками и внешними совместителями, приближаясь к оценкам штатных работников.

Принципиально значимым является тот факт, что ни одна из категорий ППС не достигла высокого уровня удовлетворенности по всем показателям данного блока. Для всех категорий респондентов организация научной работы, возможности повышения квалификации и внедрения научных разработок оцениваются как сферы, требующие целенаправленного улучшения. Наиболее выраженная проблемная зона, единая для всех категорий, связана с показателями 2.1 (организация научно-исследовательской работы) и 2.3 (возможность внедрения научных разработок и проведения междисциплинарных исследований). Сниженные оценки данных позиций свидетельствуют о системном дефиците институциональных механизмов, обеспечивающих поддержку научной активности: недостаточный объем внутреннего грантового финансирования, ограниченное число межфакультетских научных мероприятий, слабая интеграция научных результатов в образовательную и практическую деятельность.

При этом показатель 2.4 (организация и проведение культурно-массовых мероприятий) стабильно получает высокие оценки во всех категориях, что подтверждает эффективность воспитательной и корпоративной политики Университета. В то же время для преподавателей ГПХ наиболее низкая оценка (6,0 балла) зафиксирована по показателю внедрения научных разработок и междисциплинарных исследований (2.3), что может указывать на недостаточную информированность данной категории о существующих механизмах поддержки инновационных проектов либо на реальные барьеры доступа к ним.

Таким образом, научная и инновационная деятельность идентифицируется как зона стратегического роста для Университета в целом. Отсутствие высоких оценок со стороны штатного персонала, составляющего основу кадрового потенциала, указывает на необходимость системных решений на уровне стратегии развития науки. В качестве приоритетных направлений предлагаются: увеличение объема внутреннего грантового фонда, создание организационных и информационных платформ для междисциплинарной кооперации, а также формирование эффективных механизмов коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности. Целевым ориентиром предлагается определить повышение индекса удовлетворенности штатных сотрудников по блоку до уровня не ниже 7,5 балла в течение 2026–2027 учебного года.

3 Результаты опроса педагогических работников по блоку «Удовлетворенность социально-бытовой инфраструктурой»

Блок 3 «Удовлетворенность социально-бытовой инфраструктурой» включает 5 показателей (3.1–3.5), отражающих оценку условий труда на кафедре и оснащенности рабочего места, организации питания, качества медицинского обслуживания, санитарно-гигиенических условий и транспортной доступности Университета. Результаты опроса по данному блоку представлены в таблицах 12–15 и проанализированы ниже в разрезе категорий ППС.

3.1 Штатные сотрудники

По итогам анализа оценок штатных сотрудников установлено, что индекс удовлетворенности по блоку составил 5,73 балла (57,3%), что соответствует повышенному уровню. При этом высокий уровень не зафиксирован ни по одному из пяти показателей, а средний уровень выявлен по трем позициям: организация питания (показатель 3.2) – 4,72 балла, качество медицинского обслуживания (3.3) – 4,47 балла, санитарно-гигиенические условия (3.4) – 4,77 балла. Данные значения являются наименьшими в массиве оценок по всем трем блокам, что позволяет квалифицировать их как критические точки напряжения.

Таблица 12 – Результаты опроса штатных ППС

Индекс	Показатель	Индекс удовлетворенности	
		Штатный сотрудник	%
3.1.	Условия организации труда на кафедре и оснащенность рабочего места	6,99	69,9%
3.2.	Организация питания в вузе (стоимость, ассортимент, качество приготовления блюд, быстрота обслуживания)	4,72	47,2%
3.3.	Качество медицинского обслуживания (работа медпункта, медосмотры)	4,47	44,7%
3.4.	Наличие и доступность санитарно-гигиенических помещений, их санитарное состояние	4,77	47,7%
3.5.	Транспортная доступность Университета	7,69	76,9%
Средняя оценка по Университету		5,73	57,3%

Повышенный уровень удовлетворенности зафиксирован по одному показателю (условия труда на кафедре и оснащенность рабочего места – 3.1) и высокий – по транспортной доступности (3.5). Однако большинство показателей находятся в зоне среднего уровня, что свидетельствует о наличии резервов для улучшения даже в относительно благополучных зонах.

3.2 Внутренние совместители

Оценки внутренних совместителей характеризуются наиболее низким уровнем удовлетворенности среди всех категорий ППС – индекс блока составил 3,97 балла (39,7%), что соответствует среднему уровню и находится на нижней границе данного диапазона.

Средний уровень зафиксирован по всем пяти показателям. Низкий, повышенный и высокий уровни не выявлены.

Таблица 13 – Результаты опроса внутренних совместителей

Индекс	Показатель	Индекс удовлетворенности	
		Внутренний совместитель	%
3.1.	Условия организации труда на кафедре и оснащенность рабочего места	3,73	37,3%
3.2.	Организация питания в вузе (стоимость, ассортимент, качество приготовления блюд, быстрота обслуживания)	4,69	46,9%
3.3.	Качество медицинского обслуживания (работа медпункта, медосмотры)	3,43	34,3%
3.4.	Наличие и доступность санитарно-гигиенических помещений, их санитарное состояние	3,48	34,8%
3.5.	Транспортная доступность Университета	4,54	45,4%
Средняя оценка по Университету		3,97	39,7%

В сопоставительной перспективе обращает на себя внимание разница между оценками внутренних и внешних совместителей, составляющая 1,93 балла. Данный показатель является наибольшим межгрупповым расхождением в рамках настоящего исследования. Данное расхождение позволяет предположить наличие структурных различий в условиях профессиональной деятельности указанных категорий ППС. В числе возможных факторов, обусловливающих выявленную диспропорцию, могут рассматриваться: отсутствие закрепленных рабочих мест, ограниченный доступ к объектам питания и медицинского обслуживания, а также недостаточная обеспеченность санитарно-бытовыми помещениями для внутренних совместителей. Учитывая, что доступ к базовой инфраструктуре является неотъемлемым элементом организации трудового процесса, данные различия требуют дальнейшего анализа и, при подтверждении, разработки мер по гармонизации условий труда для всех категорий сотрудников.

3.3 Внешние совместители

Внешние совместители продемонстрировали наиболее высокие оценки по данному блоку – индекс составил 5,90 балла (59,0%), что соответствует повышенному уровню удовлетворенности.

Высокий уровень зафиксирован по одному показателю – транспортная доступность (3.5). Повышенный уровень – по трем показателям: условия труда на кафедре (3.1), качество медицинского обслуживания (3.3) и санитарно-гигиенические условия (3.4). Средний уровень – по организации питания (3.2). Низкий уровень не выявлен.

Таблица 14 – Результаты опроса внешних совместителей

Индекс	Показатель	Индекс удовлетворенности	
		Внешний совместитель	%
3.1.	Условия организации труда на кафедре и оснащенность рабочего места	6,16	61,6%
3.2.	Организация питания в вузе (стоимость, ассортимент, качество приготовления блюд, быстрота обслуживания)	4,16	41,6%
3.3.	Качество медицинского обслуживания (работа медпункта, медосмотры)	5,19	51,9%
3.4.	Наличие и доступность санитарно-гигиенических помещений, их санитарное состояние	5,13	51,3%
3.5.	Транспортная доступность Университета	8,88	88,8%
Средняя оценка по Университету		5,90	59,0%

Следует отметить, что высокие оценки внешних совместителей, вероятно, обусловлены их ограниченным временем пребывания в Университете и, как следствие, меньшей вовлеченностью в повседневные инфраструктурные проблемы, а также возможностью сравнительной оценки с условиями в иных организациях.

3.4 Преподаватели по договору ГПХ

Индекс удовлетворенности преподавателей, работающих по договору ГПХ, по блоку «Удовлетворенность социально-бытовой инфраструктурой» составил 4,20 балла (42,0%), что соответствует среднему уровню.

Низкий уровень выявлен по одному показателю – организация питания в вузе (3.2). Средний уровень зафиксирован по трем показателям: качество медицинского обслуживания (3.3), санитарно-гигиенические условия (3.4), транспортная доступность (3.5). Повышенный уровень выявлен по одному показателю – условия организации труда на кафедре и оснащенность рабочего места (3.1). Высокий уровень не зафиксирован ни по одному из показателей.

Таблица 15 – Результаты опроса ППС, работающих по договору ГПХ

Индекс	Показатель	Индекс удовлетворенности	
		ГПХ	%
3.1.	Условия организации труда на кафедре и оснащенность рабочего места	7	70,0%
3.2.	Организация питания в вузе (стоимость, ассортимент, качество приготовления блюд, быстрота обслуживания)	1	10,0%
3.3.	Качество медицинского обслуживания (работа медпункта, медосмотры)	4	40,0%
3.4.	Наличие и доступность санитарно-гигиенических помещений, их санитарное состояние	5	50,0%
3.5.	Транспортная доступность Университета	4	40,0%
Средняя оценка по Университету		4,20	42,0%

При малом объеме выборки (1 ответ) данные оценки носят преимущественно иллюстративный характер и не могут служить основанием для содержательных обобщений.

3.5 Вывод по блоку 3 «Удовлетворенность социально-бытовой инфраструктурой»

По итогам анализа блока социально-бытовой инфраструктуры установлено, что данный блок получил наиболее низкие оценки среди всех трех содержательных блоков исследования: средневзвешенный индекс по совокупности ответов составил 5,68 балла (56,8% – повышенный уровень). При этом межгрупповое различие является существенным: разрыв между наиболее и наименее удовлетворенными категориями достигает 2,75 балла.

Наиболее высокие значения индекса зафиксированы у внешних совместителей (5,90 балла, 59,0% – повышенный уровень) и штатных сотрудников (5,73 балла, 57,3% – повышенный уровень). Наименьшие оценки традиционно даны внутренними совместителями (3,97 балла, 39,7% – средний уровень). Преподаватели по договору ГПХ продемонстрировали наиболее низкий показатель среди всех категорий – 4,20 балла (42,0% – средний уровень), что свидетельствует о наличии серьезных инфраструктурных проблем для данной группы.

Наименее высокие оценки для всех категорий ППС зафиксированы по показателям организации питания (3.2) и санитарно-гигиенических условий (3.4). Особую тревогу вызывает крайне низкая оценка организации питания преподавателями ГПХ – 1,0 балла (низкий уровень), что является минимальным значением среди всех показателей и категорий в рамках настоящего исследования. Указанные направления должны рассматриваться в качестве приоритетных для незамедлительного совершенствования. Для штатных сотрудников и внутренних совместителей дополнительной зоной внимания является качество медицинского обслуживания (3.3), оценки которого находятся в диапазоне среднего или нижней границы повышенного уровня.

В числе категорий ППС наименьшие значения индекса зафиксированы у внутренних совместителей (3,97 балла, 39,7% – средний уровень) и преподавателей ГПХ (4,20 балла, 42,0% – средний уровень), что ставит данные группы в центр внимания при рассмотрении вопросов оптимизации инфраструктурного обеспечения. В качестве возможных факторов, обусловливающих выявленную дифференциацию, могут рассматриваться: отсутствие закрепленных рабочих мест, ограниченный доступ к объектам питания и медицинского обслуживания, а также недостаточная обеспеченность санитарно-бытовыми помещениями для данных категорий сотрудников. Учитывая, что доступ к базовой инфраструктуре является неотъемлемой составляющей организации трудового процесса, выявленные различия требуют дальнейшего изучения с целью выработки решений, направленных на гармонизацию условий профессиональной деятельности для всех категорий

ППС. Особого внимания заслуживает ситуация с организацией питания для преподавателей ГПХ – столь низкая оценка требует незамедлительной проверки и принятия оперативных мер.

Решение обозначенных вопросов предполагает координацию усилий административно-хозяйственных служб, кадровых подразделений и руководства факультетов. В качестве первоочередных мер целесообразно провести аудит фактического доступа всех категорий ППС к инфраструктурным объектам, разработать план по унификации условий труда и обеспечить прозрачность критериев доступа к ресурсам для всех сотрудников независимо от их статуса. Целевым ориентиром предлагается определить повышение индекса удовлетворенности внутренних совместителей по блоку до уровня не ниже 5,5 балла, а преподавателей ГПХ – не ниже 5,0 балла в течение 2026–2027 учебного года.

4 Сопоставительный анализ ответов респондентов по выборкам

В настоящем разделе представлены результаты сопоставительного анализа оценок удовлетворенности, полученных от различных категорий профессорско-преподавательского состава. На основе агрегированных данных по каждому из трех содержательных блоков рассчитаны средневзвешенные индексы удовлетворенности для всего массива ответов с использованием весов, отражающих долю каждой категории в общем объеме выборки (Таблица 3). Анализ выполнен на уровне ответов по образовательным программам с учетом множественного выбора программ респондентами. Графические сопоставления средних оценок по категориям ППС позволяют выявить дифференциацию восприятия качества образовательной среды между штатными сотрудниками, внутренними и внешними совместителями, а также преподавателями, работающими по договору ГПХ.

Сводные индексы и методология расчета. Сводные индексы по всему массиву ППС рассчитаны как средневзвешенные значения по категориям, где весами выступает количество ответов в каждой категории. Например, индекс блока 1 определен по формуле: (7,54×5055 + 5,43×224 + 7,75×707 + 6,70×1) / 5987 = 7,49. Аналогичный принцип применен для блоков 2 и 3.

4.1 Блок 1 «Удовлетворенность организацией учебного процесса»

На рисунке 1 приведены показатели уровня удовлетворенности всех респондентов по блоку «Удовлетворенность организацией учебного процесса».

Результаты агрегирования полученных оценок показывают, что средневзвешенные значения уровня удовлетворенности по всему массиву ответов распределены следующим образом:

— Низкий уровень не выявлен ни по одному показателю;

— Средний уровень не выявлен ни по одному показателю (все оценки превышают 5,0 балла);

— Повышенный уровень выявлен по 8 показателям: организация учебного процесса (расписание занятий) (1.2) – 6,99 балла; доступность и эффективность каналов коммуникации (СДО, ЛК) (1.3) – 7,50 балла; распределение общей преподавательской нагрузки (1.4) – 6,88 балла; оплата труда и система поощрения (1.5) – 5,24 балла; возможность применения современных образовательных методик (1.6) – 6,34 балла; организация и содержание производственных практик (1.7) – 7,08 балла; состояние аудиторного фонда и оснащенность (1.8) – 5,31 балла; доступность учебной и методической литературы (1.9) – 7,27 балла;

— Высокий уровень выявлен по 2 показателям: организация учебного процесса (ЦРС) (1.1) – 7,78 балла; взаимоотношения между студентами и преподавателями (1.10) – 8,20 балла.

Индекс удовлетворенности по блоку 1 составил 7,49 балла (74,9%) – повышенный уровень.



Рисунок 1 – Распределение показателей уровня удовлетворенности всех респондентов по блоку «Удовлетворенность организацией учебного процесса»

Примечание (рис. 1, 3, 5):

- минимальный индекс удовлетворенности
- максимальный индекс удовлетворенности

На рисунке 2 представлены средние значения уровня удовлетворенности ППС по блоку «Удовлетворенность организацией учебного процесса» в разрезе категорий

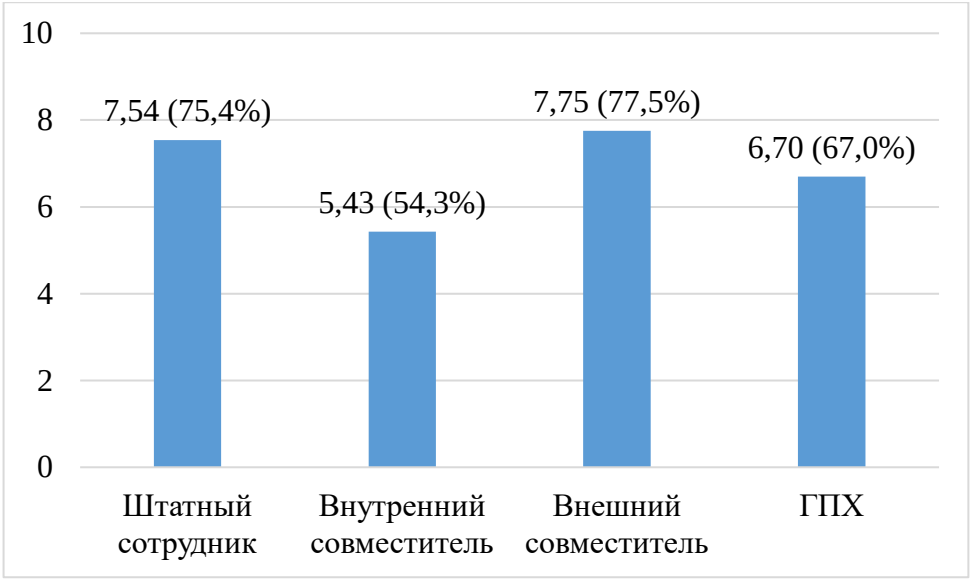


Рисунок 2 – Средние значения уровня удовлетворенности ППС по блоку «Удовлетворенность организацией учебного процесса»

Данные рисунка 2 свидетельствуют, что внешние совместители наиболее высоко оценили блок «Удовлетворенность организацией учебного процесса» (7,75 балла, 77,5% – высокий уровень удовлетворенности). Штатные ППС заняли вторую позицию (7,54 балла, 75,4% – повышенный уровень, приближенный к высокому). Преподаватели по договору ГПХ продемонстрировали индекс 6,70 балла (67,0% – повышенный уровень). Внутренние совместители по данному блоку выразили наименьшую удовлетворенность (5,43 балла, 54,3% – повышенный уровень).

Цифровая трансформация как фактор дифференциации. Обращает на себя внимание, что показатели, непосредственно связанные с реализуемой в Университете политикой цифровой трансформации (ЦРС, СДО, ЛК, доступ к электронным ресурсам), получили высокие оценки во всех категориях ППС. Это позволяет рассматривать цифровизацию управленческих и образовательных процессов в качестве наиболее успешно реализуемого направления совершенствования образовательной среды. В то же время показатели, требующие не только цифровых решений, но и организационных изменений (расписание, нагрузка, оплата), систематически оцениваются ниже, что указывает на необходимость комплексного подхода, сочетающего технологические и управленческие преобразования. Наиболее низкие оценки в рамках блока (5,24–5,31 балла) получены по оплате труда и состоянию аудиторного фонда, что позволяет рассматривать данные направления в качестве приоритетных для дальнейшего совершенствования.

4.2 Блок 2 «Удовлетворенность организацией внеучебной и научной деятельностью, возможностью повышения квалификации»

На рисунке 3 приведены показатели уровня удовлетворенности всех респондентов по блоку «Удовлетворенность организацией внеучебной и научной деятельностью, возможностью повышения квалификации».

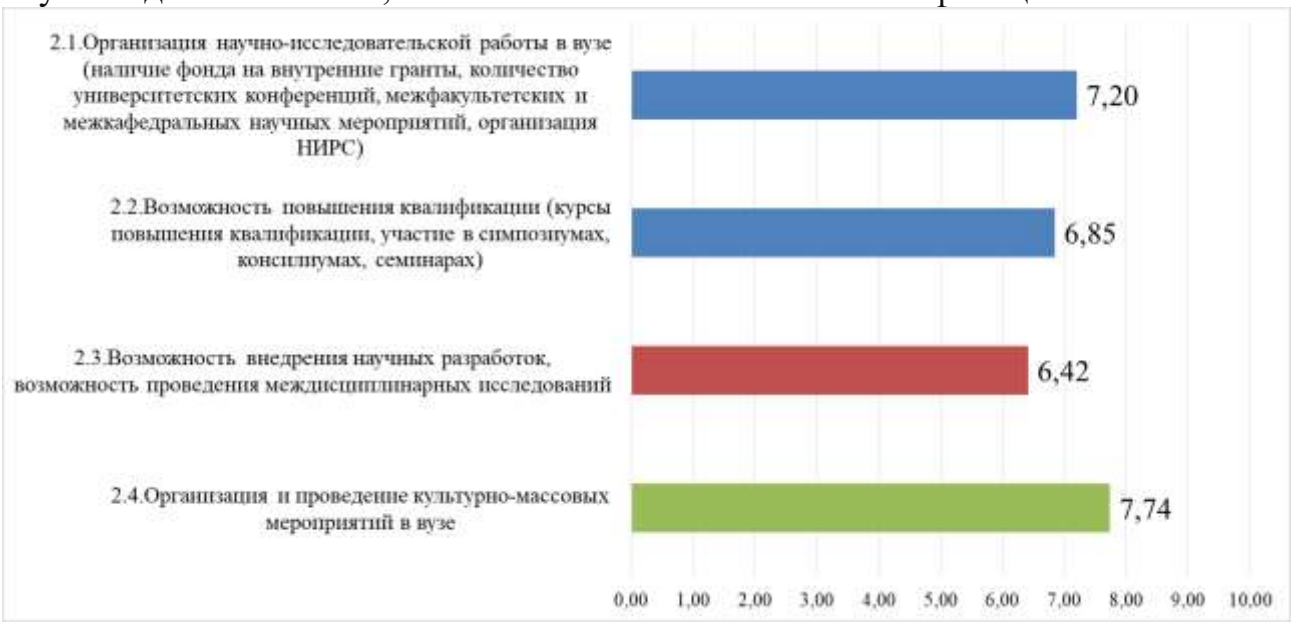


Рисунок 3 – Распределение показателей уровня удовлетворенности всех респондентов по блоку «Удовлетворенность организацией внеучебной и научной деятельностью, возможностью повышения квалификации»

Результаты агрегирования полученных оценок показывают, что средневзвешенные значения уровня удовлетворенности по всему массиву ответов распределены следующим образом:

— Низкий уровень не выявлен ни по одному показателю;

— Средний уровень не выявлен ни по одному показателю (все оценки превышают 6,0 балла);

— Повышенный уровень выявлен по 3 показателям: организация научно-исследовательской работы (2.1) – 7,20 балла; возможность повышения квалификации (2.2) – 6,85 балла; возможность внедрения научных разработок и проведения междисциплинарных исследований (2.3) – 6,42 балла;

— Высокий уровень выявлен по 1 показателю: организация и проведение культурно-массовых мероприятий в вузе (2.4) – 7,74 балла.

Индекс удовлетворенности по блоку 2 составил 7,30 балла (73,0%) – повышенный уровень.

На рисунке 4 представлены средние значения уровня удовлетворенности ППС по блоку «Удовлетворенность организацией внеучебной и научной деятельностью, возможностью повышения квалификации» в разрезе категорий.

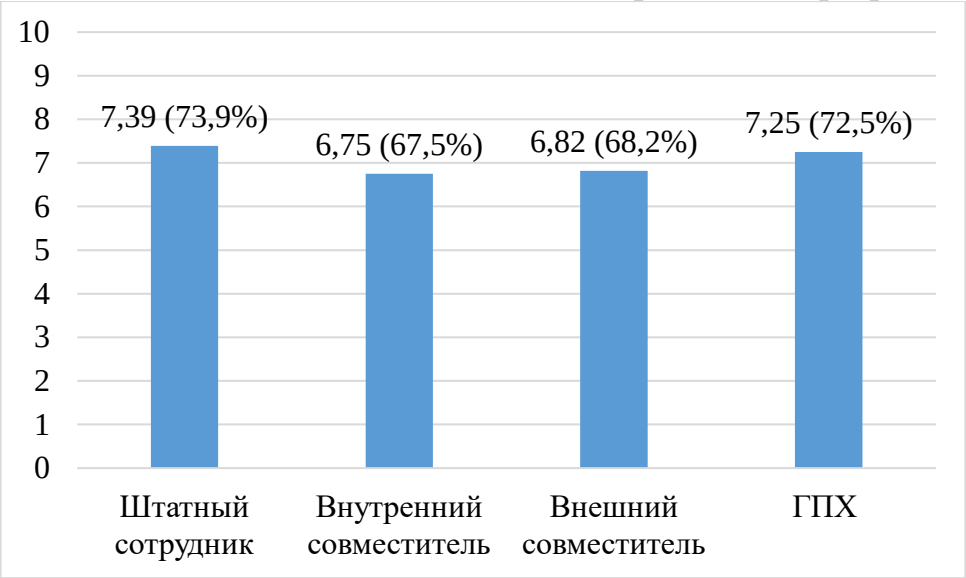


Рисунок 4 – Средние значения уровня удовлетворенности ППС по блоку «Удовлетворенность организацией внеучебной и научной деятельностью, возможностью повышения квалификации»

Как следует из рисунка, штатные сотрудники наиболее высоко оценили блок «Удовлетворенность организацией внеучебной и научной деятельностью, возможностью повышения квалификации» (7,39 балла, 73,9% – повышенный уровень, приближенный к высокому). Преподаватели по договору ГПХ продемонстрировали индекс 7,25 балла (72,5% – повышенный уровень). Внешние совместители (6,82 балла, 68,2% – повышенный уровень) и внутренние совместители (6,75 балла, 67,5% – повышенный уровень) выразили несколько более низкую удовлетворенность, при этом все категории находятся в зоне повышенного уровня.

В контексте цифровизации университетской среды обращает на себя внимание, что показатели, связанные с организацией научной работы и внедрением разработок, оцениваются ниже, чем показатели учебно-организационного блока. Это позволяет предположить, что цифровая трансформация в большей степени затронула учебно-административные процессы, тогда как научно-исследовательская инфраструктура (включая цифровые платформы для междисциплинарного взаимодействия, электронные системы подачи заявок на гранты, базы данных научных разработок) остается менее развитой. Наиболее низкая оценка в рамках блока (6,42 балла) получена по показателю возможности внедрения научных разработок и проведения междисциплинарных исследований (2.3), что указывает на приоритетное направление для совершенствования. Данная диспропорция требует внимания в рамках стратегии цифрового развития Университета.

4.3 Блок 3 «Удовлетворенность социально-бытовой инфраструктурой»

На рисунке 5 приведены показатели уровня удовлетворенности всех респондентов по блоку «Удовлетворенность социально-бытовой инфраструктурой».

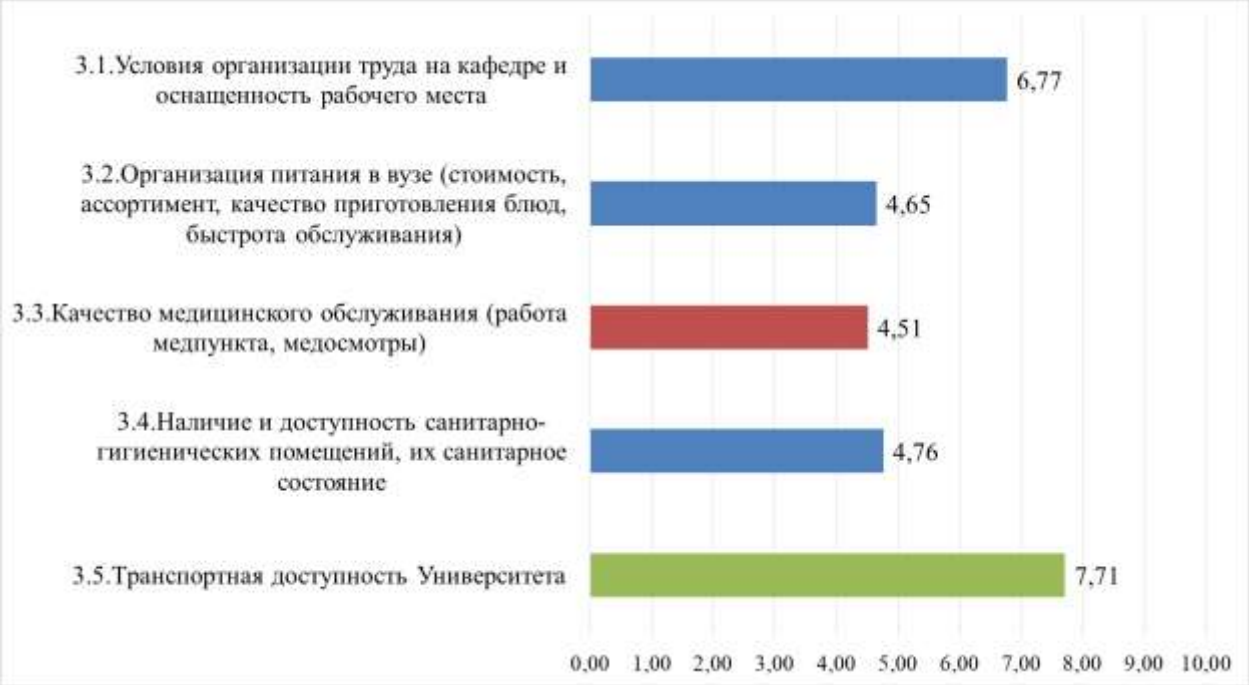


Рисунок 5 – Распределение показателей уровня удовлетворенности всех респондентов по блоку «Удовлетворенность социально-бытовой инфраструктурой»

Результаты агрегирования полученных оценок показывают, что средневзвешенные значения уровня удовлетворённости по всему массиву ответов распределены следующим образом:

— средний уровень выявлен по трём показателям: организация питания в вузе (3.2) – 4,65 балла; качество медицинского обслуживания (3.3) – 4,51 балла; наличие и доступность санитарно-гигиенических помещений, их санитарное состояние (3.4) – 4,76 балла;

— повышенный уровень – по одному показателю: условия организации труда на кафедре и оснащённость рабочего места (3.1) – 6,77 балла;

— высокий уровень – по одному показателю: транспортная доступность Университета (3.5) – 7,71 балла;

— низкий уровень не выявлен ни по одному показателю.

Индекс удовлетворённости по блоку 3 составляет **5,68 балла (56,8%)** – повышенный уровень (на границе со средним).

На рисунке 6 представлены средние значения уровня удовлетворенности в разрезе категорий ППС по блоку «Удовлетворенность социально-бытовой инфраструктурой».

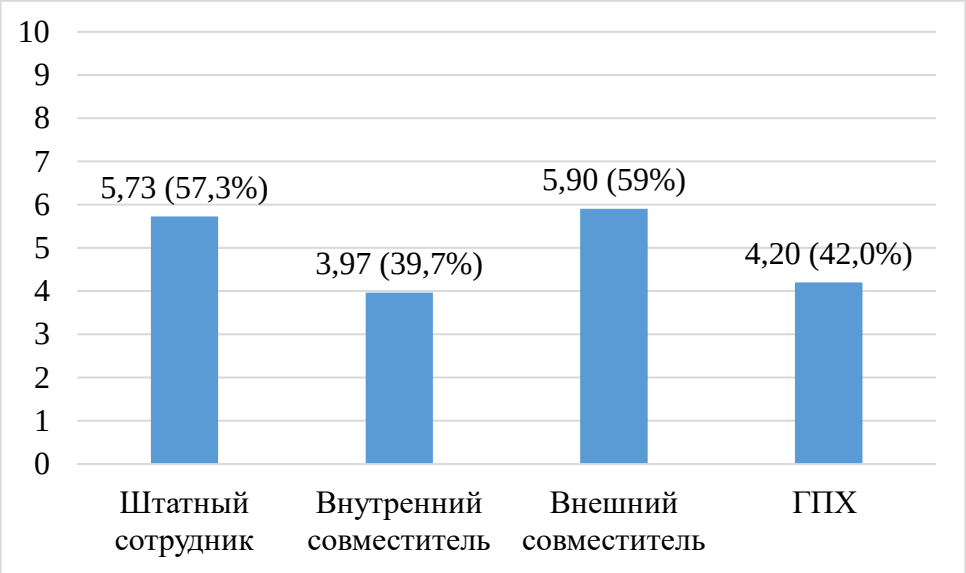


Рисунок 6 – Средние значения уровня удовлетворенности ППС по блоку «Удовлетворенность социально-бытовой инфраструктурой»

Из рисунка видно, что внешние совместители наиболее высоко оценили показатели блока социально-бытовой инфраструктуры (5,90 балла, 59,0% – повышенный уровень). Штатные преподаватели (5,73 балла, 57,3% – повышенный уровень) заняли вторую позицию. Преподаватели по договору ГПХ продемонстрировали индекс 4,20 балла (42,0% – средний уровень). Наименьшую удовлетворенность выразили внутренние совместители (3,97 балла, 39,7%), что также соответствует среднему уровню.

Организация питания и медицинское обслуживание как критические зоны. Обращает на себя внимание, что организация питания получила наиболее низкую оценку среди всех показателей блока (**4,65** балла — средний уровень). Данное значение является минимальным среди всех трёх содержательных блоков исследования, что позволяет квалифицировать организацию питания в Университете как критическую точку напряжения, требующую первоочередного вмешательства. Качество медицинского обслуживания (**4,51** балла) и санитарно-гигиенические условия (**4,76** балла) также находятся в зоне среднего уровня, что свидетельствует о системных недостатках в социально-бытовом обеспечении. Наиболее благополучными показателями в рамках блока

являются транспортная доступность (**7,71** балла — высокий уровень) и условия труда на кафедре (**6,77** балла — повышенный уровень).

4.4 Обобщенный сопоставительный анализ по всем блокам

Средние значения уровня удовлетворенности ППС по всем блокам представлены на рисунке 7.

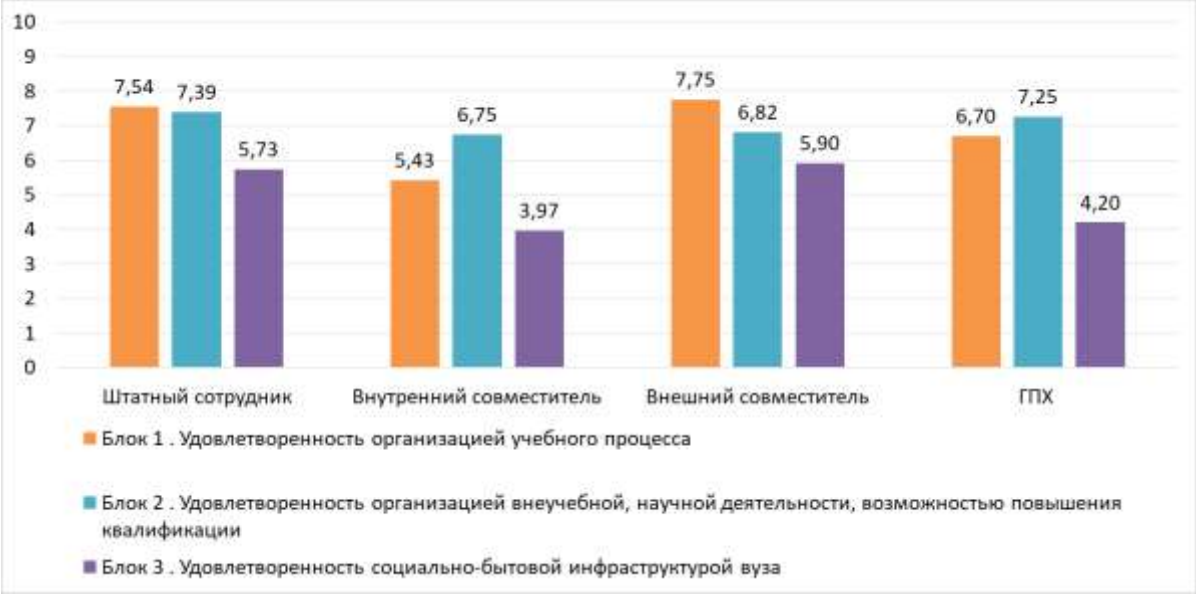


Рисунок 7 – Средние значения уровня удовлетворенности ППС по всем блокам

Сопоставительный анализ по всем трем блокам подтверждает устойчивую закономерность: внешние совместители систематически дают наиболее высокие оценки (блок 1 – 7,75 балла, 77,5% – высокий уровень; блок 2 – 6,82 балла, 68,2% – повышенный уровень; блок 3 – 5,90 балла, 59,0% – повышенный уровень), тогда как внутренние совместители – наиболее низкие (блок 1 – 5,43 балла, 54,3% – повышенный уровень; блок 2 – 6,75 балла, 67,5% – повышенный уровень; блок 3 – 3,97 балла, 39,7% – средний уровень). Штатные сотрудники занимают срединное положение (блок 1 – 7,54 балла, 75,4% – повышенный уровень, приближенный к высокому; блок 2 – 7,39 балла, 73,9% – повышенный уровень; блок 3 – 5,73 балла, 57,3% – повышенный уровень). Преподаватели по договору ГПХ, несмотря на малый объем выборки, демонстрируют дифференцированную динамику: в блоке 2 их оценка (7,25 балла, 72,5% – повышенный уровень) приближается к показателям штатных сотрудников, тогда как в блоке 1 (6,70 балла, 67,0% – повышенный уровень) и особенно в блоке 3 (4,20 балла, 42,0% – средний уровень) их оценки значительно ниже и сопоставимы с показателями внутренних совместителей.

Наибольший межгрупповой разрыв зафиксирован в блоке социально-бытовой инфраструктуры, где разница между внешними и внутренними совместителями достигает 1,93 балла (19,3 процентных пункта), а между внешними совместителями и ГПХ – 1,70 балла (17,0 процентных пункта). В блоке организации учебного процесса разрыв между максимальным и минимальным значениями составляет 2,32 балла (23,2 процентных пункта), в блоке внеучебной и научной деятельности – 0,64 балла (6,4 процентных

пункта). Данный факт свидетельствует о наличии существенных структурных различий в условиях профессиональной деятельности указанных категорий ППС, в первую очередь в части доступа к инфраструктурным ресурсам. Особого внимания заслуживает крайне низкая оценка преподавателей ГПХ по организации питания (1,0 балла – низкий уровень), что является критическим значением и требует незамедлительного анализа и принятия оперативных мер.

Общий уровень удовлетворенности по всем категориям не превышает 77,5% (максимальное значение в блоке 1 у внешних совместителей), что указывает на наличие резервов для улучшения в каждом из направлений. Интегральный показатель по всем блокам, рассчитанный как среднее арифметическое по совокупности категорий, составил 6,82 балла (68,2%), что соответствует повышенному уровню удовлетворенности. При этом для всех категорий ППС социально-бытовая инфраструктура остается наиболее проблемной зоной, требующей первоочередного внимания.

Полученные результаты позволяют выделить три приоритетные зоны для управленческого воздействия:

1. Повышение удовлетворенности внутренних совместителей и преподавателей ГПХ, в особенности в части оплаты труда, расписания, доступа к инфраструктуре и организации питания.
2. Улучшение социально-бытовых условий для всех категорий ППС с особым вниманием к категориям с наиболее низкими оценками (внутренние совместители и ГПХ) – модернизация системы питания, улучшение санитарно-гигиенических условий и повышение качества медицинского обслуживания.
3. Активизация научной и инновационной деятельности через увеличение объема внутренних грантов, развитие междисциплинарных проектов и формирование цифровых платформ для научной кооперации, уделяя особое внимание направлениям, получившим наиболее низкие оценки (2.3 – возможность внедрения научных разработок).

5 Выводы и рекомендации по совершенствованию образовательной среды

На основе средневзвешенных индексов по трем тематическим блокам (рис. 8) установлено, что наиболее высокие оценки получены по блоку организации учебного процесса (7,49 балла, 74,9% – повышенный уровень), несколько ниже – по блоку внеучебной и научной деятельности (7,30 балла, 73,0% – повышенный уровень), а наименьшие – по блоку социально-бытовой инфраструктуры (5,68 балла, 56,8% – повышенный уровень, на границе со средним). Интегральный показатель по всем блокам, рассчитанный как среднее арифметическое, составил 6,82 балла (68,2%), что соответствует повышенному уровню удовлетворенности.

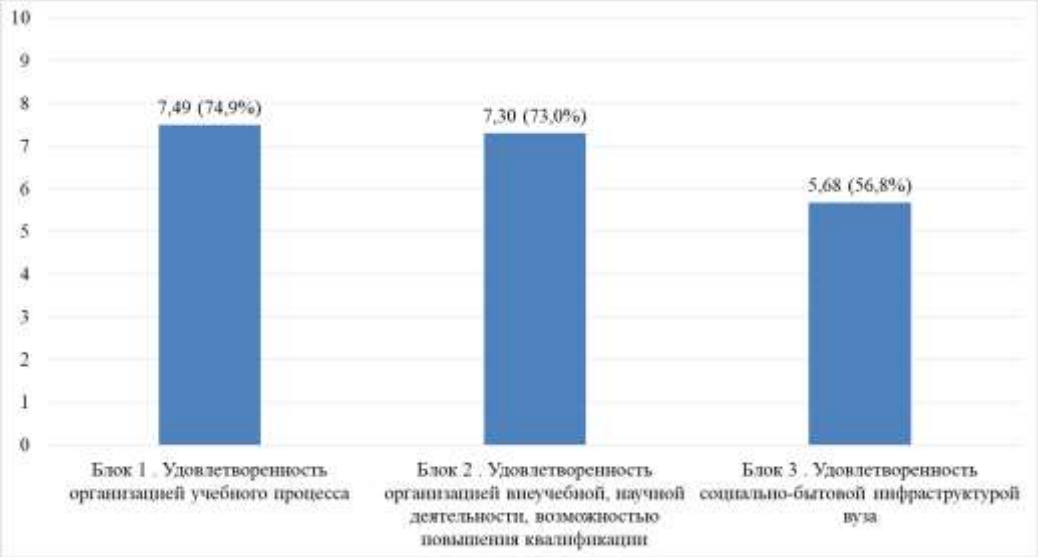


Рисунок 8 – Средние оценки удовлетворенности
(по всем тематическим блокам показателей)

При интерпретации полученных данных необходимо учитывать, что все расчеты выполнены на уровне ответов по образовательным программам, а не на уровне уникальных преподавателей, что накладывает определенные ограничения на обобщение результатов.

По результатам опроса наблюдается тенденция к высокой удовлетворенности по исследуемым тематическим направлениям. В качестве рекомендации по сохранению достигнутого уровня предлагается обеспечить регулярность проведения подобных опросов, что позволит своевременно выявлять динамику удовлетворенности и корректировать управленческие решения.

Результаты оценки удовлетворенности качеством образования со стороны педагогических работников в разрезе факультетов и институтов Университета представлены в Таблице 16.

Таблица 16 – Средние оценки удовлетворенности качеством образования преподавателей по факультетам/институтам Университета

№	Факультет / институт	Средняя оценка (в баллах)
1	Институт графики и искусства книги имени В.А. Фаворского	6,47
2	Факультет издательского дела и журналистики	6,84

№	Факультет / институт	Средняя оценка (в баллах)
3	Полиграфический факультет	6,74
4	Передовая инженерная школа технологического лидерства «FDR»	7,06
5	Транспортный факультет	6,87
6	Факультет информационных технологий	6,78
7	Факультет машиностроения	6,79
8	Факультет урбанистики и городского хозяйства	6,78
9	Факультет химической технологии и биотехнологии	6,98
10	Факультет экономики и управления	6,88

Согласно результатам мониторинга, высокий уровень удовлетворенности не зафиксирован ни по одной образовательной программе, повышенный уровень – по 145 образовательным программам. Программ со средним и низким уровнем удовлетворённости не выявлено.

Средние значения по факультетам/институтам находятся в диапазоне от 6,47 до 7,06 балла. Разброс оценок является относительно небольшим и составляет 0,59 балла, что может свидетельствовать о сравнительно однородном восприятии качества образования в различных структурных подразделениях, о наличии единых организационных и управленческих подходов к реализации образовательных программ, а также об отсутствии заметной дифференциации между факультетами по оценке качества со стороны сотрудников. Мониторинг не выявил резких различий между подразделениями, что позволяет говорить о достаточно стабильном институциональном фоне.

Представляется целесообразным выделить подразделения с наиболее высокими оценками: Передовая инженерная школа технологического лидерства – 7,06; Факультет химической технологии и биотехнологии – 6,98; Факультет экономики и управления – 6,88; Транспортный факультет – 6,87.

Данные показатели могут свидетельствовать о более благоприятной оценке условий реализации образовательных программ, включая организацию учебного процесса, возможности научной и внеучебной активности, а также обеспеченность сопутствующей инфраструктурой.

По итогам мониторинга можно заключить, что педагогические работники положительно оценивают качество реализации образовательных программ высшего образования в Университете. Полученные средние значения демонстрируют относительно устойчивый и однородный уровень удовлетворенности по факультетам и институтам, без явных негативных отклонений. Вместе с тем различия в средних баллах между подразделениями указывают на целесообразность адресного анализа факторов, влияющих на восприятие качества образовательной деятельности, с целью последующей корректировки управленческих и организационных практик.

В целом результаты опроса научно-педагогических работников свидетельствуют о достаточно высоком уровне удовлетворенности качеством образовательной деятельности в Университете.

Полученные данные позволяют сделать вывод о благоприятном восприятии качества образовательной деятельности профессорско-преподавательским составом. Отсутствие образовательных программ с низким и средним уровнем удовлетворенности указывает на то, что реализуемые программы в целом соответствуют ожиданиям внутренних участников образовательного процесса и воспринимаются как организованные на приемлемо высоком уровне.

Вместе с тем выявлены критические точки напряжения, требующие первоочередного внимания:

1. Социально-бытовая инфраструктура (блок 3) получила наиболее низкие оценки (5,68 балла, 56,8% – повышенный уровень, на границе со средним), что указывает на системные недостатки в организации питания, медицинского обслуживания и санитарно-гигиенических условий.
2. Внутренние совместители и преподаватели ГПХ демонстрируют наиболее низкую удовлетворенность по всем блокам, особенно в части оплаты труда, расписания и доступа к инфраструктуре.
3. Научная и инновационная деятельность (показатели 2.1 и 2.3) оценивается ниже других направлений, что свидетельствует о необходимости усиления институциональных механизмов поддержки исследований и междисциплинарного взаимодействия.

Указанные проблемные зоны требуют разработки и реализации адресных управленческих решений с определением конкретных целевых индикаторов их эффективности в рамках 2026–2027 учебного года.

Рекомендации. На основе результатов опроса профессорско-преподавательского состава, проведённого весной 2026 года, и выявленных зон напряжения (социально-бытовая инфраструктура – 5,68 балла, низкая удовлетворённость внутренних совместителей и преподавателей ГПХ, а также недостаточная поддержка научно-инновационной деятельности) предлагаются следующие адресные меры, сгруппированные по трём приоритетным направлениям.

1. Меры по работе с категориями ППС, показавшими низкую удовлетворённость. Внутренние совместители (индекс блока 1 – 5,43 балла, блока 3 – 3,97 балла) и преподаватели по договору ГПХ (индекс блока 3 – 4,20 балла) являются наиболее уязвимыми группами. Для повышения их удовлетворённости и интеграции в университетскую среду рекомендуется:

1.1. Провести дополнительное адресное анкетирование внутренних совместителей и преподавателей ГПХ с включением открытых вопросов для детализации причин неудовлетворённости (расписание, оплата труда, доступ к инфраструктуре, методическая поддержка). Срок – до 01.10.2026.

1.2. Разработать и утвердить внутреннее Положение о совместительстве и Положение о работе по договору ГПХ, регламентирующие:

- порядок формирования нагрузки и её соответствие оплате;
- доступ к оборудованным рабочим местам, оргтехнике, электронным ресурсам и библиотечным фондам наравне со штатными сотрудниками;

- участие в методических и научных мероприятиях университета.

1.3. Обеспечить прозрачность расчёта заработной платы для совместителей и ГПХ, ввести практику ежегодного пересмотра почасовых ставок с учётом инфляции и результатов работы.

1.4. Организовать для внутренних совместителей и ГПХ отдельные консультационные часы с представителями учебно-методического управления и отдела кадров для оперативного решения организационных вопросов.

2. Меры по повышению удовлетворённости организацией научной и инновационной деятельности. Блок 2 получил оценку 7,30 балла (повышенный уровень), однако показатели 2.1 (организация НИР) и 2.3 (внедрение разработок) оцениваются ниже других направлений (6,42–7,20). Для стимулирования научной активности, особенно штатных сотрудников, рекомендуется:

2.1. Увеличить объём внутреннего грантового фонда для поддержки инициативных исследований, в том числе молодых учёных, с упрощением процедуры подачи заявок и сокращением сроков экспертизы. Целевой ориентир – увеличение количества внутренних грантов на 20% в 2026–2027 учебном году.

2.2. Организовать регулярные (не реже двух раз в год) межфакультетские научные семинары и круглые столы с приглашением внешних экспертов из индустрии и академических институтов для развития междисциплинарной кооперации и обмена опытом.

2.3. Создать электронную платформу научных разработок сотрудников – цифровой каталог проектов, публикаций и патентов с функцией поиска партнёров для междисциплинарных исследований и коммерциализации результатов интеллектуальной деятельности. Платформу интегрировать в личный кабинет преподавателя (ЛК) для обеспечения доступности.

2.4. Разработать систему материального стимулирования за публикационную активность в высокорейтинговых журналах и участие в грантовых конкурсах, с ежегодным подведением итогов и публичным признанием достижений.

3. Меры по развитию цифровой трансформации и масштабированию успешных практик. Высокие оценки цифровых сервисов (ЦРС, СДО, ЛК) во всех категориях ППС подтверждают успешность цифровизации учебно-административных процессов. В то же время научно-исследовательская инфраструктура и социально-бытовые сервисы отстают. Рекомендуется:

3.1. Провести анализ опыта взаимодействия с внешними совместителями на факультетах-лидерах (ФХТиБ, ФЭиУ, ТФ) с целью выявления и тиражирования эффективных организационных решений по интеграции практиков в образовательный процесс.

3.2. Разработать Положение о наставничестве для внешних совместителей, предусматривающее их участие в методических семинарах, мастер-классах и программах повышения квалификации штатных

преподавателей, в том числе с использованием дистанционных образовательных технологий.

3.3. Распространить успешный опыт цифровой трансформации учебного процесса на социально-бытовую сферу: создать цифровую платформу для обратной связи по вопросам питания, санитарного состояния, медицинского обслуживания, а также внедрить электронные очереди и предварительную запись в медпункт.

3.4. Обеспечить регулярный мониторинг удовлетворённости социально-бытовой инфраструктурой с периодичностью не реже одного раза в семестр, с обязательным публичным отчётом о принятых мерах и их результатах.

Целевые ориентиры на 2026–2027 учебный год: повышение индекса удовлетворённости внутренних совместителей по блоку 1 до 6,5 балла, по блоку 3 – до 5,5 балла; повышение индекса удовлетворённости преподавателей ГПХ по блоку 3 до 5,0 балла; повышение индекса удовлетворённости штатных сотрудников по блоку 2 до 7,5 балла; внедрение электронной платформы научных разработок и запуск пилотного проекта по цифровизации социально-бытовых сервисов до конца 2026 года.

Рекомендации по категориям ППС:

1. **Для внутренних совместителей** (наиболее уязвимая группа, индекс по блоку 1 – 54,3%, по блоку 3 – 39,7% – средний уровень):

— Пересмотреть систему оплаты труда – обеспечить ее пропорциональность объему выполняемой работы и сопоставимость с оплатой штатных сотрудников.

— Пересмотреть порядок формирования расписания – учитывать пожелания совместителей по временным интервалам.

— Обеспечить доступ к оборудованным рабочим местам, оргтехнике и электронным ресурсам наравне со штатными сотрудниками.

— Разработать внутреннее Положение о совместительстве, закрепляющее минимальные гарантии.

2. **Для всех категорий ППС** – улучшение материально-технической базы:

— Провести инвентаризацию аудиторного фонда и разработать план модернизации с приоритетным оснащением современным оборудованием (особенно для практических занятий).

— Увеличить финансирование на приобретение учебной и методической литературы, а также обеспечить бесперебойный доступ к электронным библиотечным системам (ЭБС).

3. **Социально-бытовая инфраструктура** (блок 3 – самый низкий индекс 5,68):

— Организовать мониторинг качества питания с привлечением представителей ППС к работе комиссии по контролю.

— Провести ремонт санитарно-гигиенических помещений и обеспечить их регулярную уборку.

— Усилить работу медпункта (расширить часы приема, улучшить оснащение, проводить профилактические осмотры).

4. **Научная и инновационная деятельность** (блок 2 – показатели 2.1 и 2.3 получили наиболее низкие оценки):

— Увеличить объем внутреннего грантового финансирования и упростить процедуру подачи заявок.

— Организовать регулярные межфакультетские научные семинары и круглые столы для стимулирования междисциплинарных исследований.

— Создать платформу для презентации и коммерциализации научных разработок сотрудников.

Для сохранения и повышения достигнутого уровня удовлетворенности рекомендуется продолжить практику регулярного (не реже двух раз в год) анонимного анкетирования ППС с последующим анализом динамики и оперативным реагированием на выявленные отклонения. Это позволит минимизировать риски снижения качества образования и обеспечить принятие эффективных управленческих решений на основе актуальных данных.

Начальник Центра по учебно-методической работе  Т.С. Леухина

Документовед Отдела организации учебного процесса  Н.О. Ишанходжаева

Приложение 1

Индекс удовлетворенности педагогических работников в разрезе образовательных программ

№ п/п	Факультет/ институт	Код и наименование образовательной программы	Индекс удовлетворенности
1	ИГРИК	54.03.01 Графический дизайн мультимедиа	6,35
2	ИГРИК	54.04.01 Графический дизайн	6,68
3	ИГРИК	54.05.03 Художник анимации и компьютерной графики	6,48
4	ИГРИК	54.05.03 Художник-график (оформление печатной продукции)	6,36
5	ПИШ ТЛ	01.04.02 Программная инженерия в автомобилестроении	7,1
6	ПИШ ТЛ	23.04.02 Гоночный инжиниринг	7,26
7	ПИШ ТЛ	23.04.02 Компьютерное моделирование и прочностной анализ транспортно-технологических комплексов	6,83
8	ПИШ ТЛ	23.04.02 Электрифицированные транспортные средства	7,1
9	ПИШ ТЛ	27.04.04 Высокоавтоматизированные транспортные средства	7
10	ПИШ ТЛ	54.04.01 Инженерный дизайн и стилистика транспортных средств	7,06
11	ПФ	15.03.02 Реверс-инжиниринг процессов и оборудования	6,62
12	ПФ	15.03.04 Цифровизация технологических процессов	6,71
13	ПФ	15.04.02 Промышленный инжиниринг	6,84
14	ПФ	22.03.01 Инженерия полимерных материалов	6,83
15	ПФ	22.03.01 Материаловедение и цифровые технологии	6,91
16	ПФ	22.03.01 Цифровые технологии в материаловедении	6,83
17	ПФ	22.04.01 Технологии композитов	6,79
18	ПФ	27.04.02 Технологический консалтинг	6,71
19	ПФ	29.03.03 Бизнес-процессы печатной и упаковочной индустрии	6,58
20	ПФ	29.03.03 Дизайн и технологии производства визуального контента	6,64
21	ПФ	29.03.03 Дизайн и технологии создания визуального контента	6,6
22	ПФ	29.03.04 Дизайн и конструирование рекламных и арт-объектов	6,73
23	ПФ	29.04.03 Полиграфические технологии производства промышленной продукции	6,81
24	ТФ	01.03.02 Интеллектуальные системы управления транспортом	6,97
25	ТФ	13.03.02 Транспортная электроника и программируемая сенсорика	6,7
26	ТФ	13.03.02 Электроника и технологии	6,74

		сенсорики	
27	ТФ	13.03.03 Перспективные энергоустановки для электротранспорта и малой энергетики	6,91
28	ТФ	13.03.03 Проектирование и эксплуатация двигателей для транспорта и малой энергетики	6,81
29	ТФ	13.03.03 Энергоустановки для транспорта и малой энергетики	6,81
30	ТФ	13.04.03 Проектирование и эксплуатация двигателей для инновационного транспорта	6,86
31	ТФ	15.03.03 Программирование и цифровые технологии в динамике и прочности	6,53
32	ТФ	23.03.02 Гоночные автомобили и мотоциклы	6,91
33	ТФ	23.03.03 Автомобили и транспортно-логистические системы	6,88
34	ТФ	23.03.03 Инжиниринг и эксплуатация транспортных систем	7,05
35	ТФ	23.03.03 Логистика, инжиниринг и эксплуатация транспортных систем	7,07
36	ТФ	23.05.01 Автомобили и автомобильный сервис	7,14
37	ТФ	23.05.01 Компьютерный инжиниринг в автомобилестроении	6,7
38	ТФ	23.05.01 Перспективные автомобили и электромобили	6,9
39	ТФ	23.05.01 Перспективные транспортные средства	6,87
40	ТФ	23.05.01 Спортивные транспортные средства	6,83
41	ТФ	23.05.01 Электромобили	6,92
42	ТФ	54.04.01 Транспортный и промышленный дизайн	7,02
43	ТФ + ПИШ ТЛ	01.03.02 Программирование и интеллектуальные системы управления транспортом	6,81
44	ТФ + ПИШ ТЛ	54.03.01 Транспортный и промышленный дизайн	6,74
45	ФИДИЖ	42.03.02 Деловая журналистика	6,71
46	ФИДИЖ	42.03.02 Периодические издания и мультимедийная журналистика	6,69
47	ФИДИЖ	42.03.03 Книгоиздательское дело	6,82
48	ФИДИЖ	42.04.02 Медиакоммуникации в креативных индустриях	7,06
49	ФИДИЖ	42.04.03 Современный издательский процесс: инновационные практики	6,94
50	ФИТ	01.04.02 Системная аналитика больших данных	6,8
51	ФИТ	09.03.01 Веб-технологии	6,77
52	ФИТ	09.03.01 Интеграция и программирование в САПР	6,65
53	ФИТ	09.03.01 Интеллектуальные беспилотные системы	6,89

54	ФИТ	09.03.01 Кибербезопасность автоматизированных систем	6,87
55	ФИТ	09.03.01 Киберфизические системы	6,92
56	ФИТ	09.03.01 Программирование электронных устройств и систем	6,96
57	ФИТ	09.03.01 Программное обеспечение информационных систем	6,73
58	ФИТ	09.03.01 Разработка инженерного программного обеспечения	6,63
59	ФИТ	09.03.01 Системная и программная инженерия	6,82
60	ФИТ	09.03.02 Автоматизированные системы обработки информации и управления	6,87
61	ФИТ	09.03.02 Информационные системы и технологии обработки цифрового контента	6,8
62	ФИТ	09.03.02 Информационные технологии в креативных индустриях	6,79
63	ФИТ	09.03.02 Информационные технологии в медиаиндустрии и дизайне	6,89
64	ФИТ	09.03.02 Программное обеспечение игровой компьютерной индустрии	6,83
65	ФИТ	09.03.02 Цифровая трансформация	6,53
66	ФИТ	09.03.03 Большие и открытые данные	6,75
67	ФИТ	09.03.03 Корпоративные информационные системы	6,72
68	ФИТ	09.03.03 Корпоративные решения на платформе 1С	6,68
69	ФИТ	09.03.03 Разработка и интеграция бизнес-приложений	6,75
70	ФИТ	09.04.01 Интеллектуальные системы	6,68
71	ФИТ	09.04.02 Мобильные технологии	6,91
72	ФИТ	10.03.01 Безопасность компьютерных систем	6,76
73	ФИТ	10.04.01 Системы управления информационной безопасностью	6,8
74	ФИТ	10.05.03 Безопасность открытых информационных систем	6,71
75	ФИТ	27.04.04 Беспилотная робототехника	6,81
76	ФИТ + ФЭиУ	09.03.03 Информационные технологии управления бизнесом	6,99
77	ФМ	09.03.02 Интеллектуальные информационно-измерительные системы	6,83
78	ФМ	11.03.01 Интеллектуальная радиоэлектроника и промышленный интернет вещей	6,86
79	ФМ	15.03.01 Высокоэффективные технологические процессы и оборудование	6,67
80	ФМ	15.03.01 Комплексные технологические процессы и оборудование машиностроения	6,61
81	ФМ	15.03.01 Машины и технологии обработки материалов давлением	6,83
82	ФМ	15.03.01 Оборудование и технологии	6,82

		сварочного производства	
83	ФМ	15.03.04 Роботы и робототехнические комплексы	6,94
84	ФМ	15.03.04 Роботы и робототехнические устройства	6,85
85	ФМ	15.03.06 Мехатронные системы в автоматизированном производстве	6,68
86	ФМ	15.04.01 Комплексные высокоэффективные технологии машиностроения	6,68
87	ФМ	15.04.01 Роботизированное сварочное производство	6,99
88	ФМ	15.04.01 Цифровые технологии аддитивного и заготовительного производства	6,88
89	ФМ	15.04.04 Промышленная автоматизация	6,9
90	ФМ	15.04.06 Промышленная мехатроника	6,88
91	ФМ	15.05.01 Проектирование технологических комплексов в машиностроении	6,52
92	ФМ	22.03.01 Перспективные материалы и технологии	6,8
93	ФМ	22.03.02 Инновации в металлургии	6,7
94	ФМ	22.04.01 Технология биосовместимых материалов	6,92
95	ФМ	22.04.02 Инновации в металлургии	6,81
96	ФМ	27.03.02 Управление качеством на производстве	6,72
97	ФМ	27.03.04 Электронные системы управления	6,54
98	ФМ	27.04.02 Управление качеством в индустрии 4.0	7,07
99	ФМ	27.04.04 Управление в робототехнических системах	6,89
100	ФМ	29.03.04 Разработка и производство изделий промышленного дизайна	6,68
101	ФМ	29.03.04 Художественное проектирование и цифровые технологии в ювелирном производстве	6,65
102	ФМ + ПИШ ТЛ	27.03.05 Аддитивные технологии	6,66
103	ФУиГХ	08.03.01 Промышленное и гражданское строительство	6,97
104	ФУиГХ	08.03.01 Теплогазоснабжение, вентиляция, водоснабжение и водоотведение	6,72
105	ФУиГХ	08.03.01 Урбанистика и строительство	6,59
106	ФУиГХ	08.05.01 Строительство высотных и большепролетных зданий и сооружений	7
107	ФУиГХ	13.03.01 Интеллектуальные тепловые энергосистемы	6,73
108	ФУиГХ	13.03.01 Энергообеспечение предприятий	6,88
109	ФУиГХ	13.03.02 Электрооборудование и промышленная электроника	6,69
110	ФУиГХ	13.03.02 Электроснабжение	6,57
111	ФУиГХ	13.04.01 Распределенная тепловая энергетика	6,81

112	ФУиГХ	13.04.02 Интеллектуальные системы электрооборудования и промышленной электроники	6,68
113	ФУиГХ	21.05.04 Маркшейдерское дело	6,83
114	ФУиГХ	21.05.04 Шахтное и подземное строительство	6,83
115	ФХТиБ	15.03.05 Компьютерное проектирование оборудования и производств	6,82
116	ФХТиБ	15.03.05 Средства автоматизации и базы данных для проектирования технологических производств	6,81
117	ФХТиБ	16.03.03 Холодильная, криогенная техника и системы жизнеобеспечения	7,05
118	ФХТиБ	16.04.03 Криогенные технологии индустрии водорода и систем сжиженного газа	6,98
119	ФХТиБ	18.03.02 Компьютерное моделирование энерго- и ресурсосберегающих технологий и производств	6,99
120	ФХТиБ	18.05.01 Автоматизированное производство химических предприятий	6,77
121	ФХТиБ	19.03.01 Биотехнология	6,88
122	ФХТиБ	19.03.01 Промышленная биотехнология и биоинженерия	6,7
123	ФХТиБ	19.04.01 Промышленная биотехнология и биоинженерия	6,78
124	ФХТиБ	20.03.01 Безопасность технологических процессов и производств	7,07
125	ФХТиБ	20.03.01 Природоохранные биотехнологии	6,99
126	ФХТиБ	20.03.01 Экологическая безопасность и охрана труда	7,2
127	ФХТиБ	20.03.01 Экологическая и производственная безопасность	7,26
128	ФХТиБ	20.04.01 Надзорная и инспекционная деятельность в сфере труда	7,14
129	ФХТиБ	20.04.01 Экологическая безопасность в промышленности	7,22
130	ФЭиУ	27.03.05 Управление инновационной деятельностью	6,86
131	ФЭиУ	27.04.02 Управление бизнес-системами	6,85
132	ФЭиУ	27.04.02 Управление цифровой трансформацией	7,09
133	ФЭиУ	38.03.01 Международный бизнес и внешнеэкономическая деятельность ("International business and foreign economic") (study in English)	6,74
134	ФЭиУ	38.03.01 Экономика предприятий и организаций	7,01
135	ФЭиУ	38.03.02 Business process Management	7
136	ФЭиУ	38.03.02 Управление бизнес-процессами	6,93
137	ФЭиУ	38.03.03 Экономика и управление трудом	6,71
138	ФЭиУ	38.03.03 Экономико-правовое обеспечение трудовых процессов	6,77

139	ФЭиУ	38.04.02 Управление проектами	6,93
140	ФЭиУ	38.04.02 Управление человеческими ресурсами	6,91
141	ФЭиУ	42.03.01 Интегрированные бренд-коммуникации	6,83
142	ФЭиУ	42.03.01 Реклама и связи с общественностью в цифровых медиа	6,88
143	ФЭиУ	42.04.01 Innovative Marketing in Advertising	6,83
144	ФЭиУ	42.04.01 Продюсирование в креативных индустриях	6,9
145	ФЭиУ	42.04.01 Технологии анализа медиасферы	6,89

Приложение 2

Список используемых сокращений

№	Сокращение	Расшифровка
1.	ППС	Профессорско-преподавательский состав
2.	ЦРС	Центр по работе со студентами
3.	СДО	Система дистанционного обучения
4.	ЛК	Личный кабинет
5.	ЭБС	Электронная библиотечная система
6.	НИРС	Научно-исследовательская работа студентов
7.	НИР	Научно-исследовательская работа
8.	ОП	Образовательная программа
9.	Договор ГПХ	договор гражданско-правового характера
10.	ВУУ	Высокий уровень удовлетворенности (76-100 %)
11.	ПУУ	Повышенный уровень удовлетворенности (51-75 %)
12.	СУУ	Средний уровень удовлетворенности (26-50 %)
13.	НУУ	Низкий уровень удовлетворенности (0-25 %)
14.	ИГРИК	Институт графики и искусства книги имени В.А. Фаворского
15.	ПИШ ТЛ	Передовая инженерная школа технологического лидерства «FDR»
16.	ПФ	Полиграфический факультет
17.	ТФ	Транспортный факультет
18.	ФИДИЖ	Факультет издательского дела и журналистики
19.	ФИТ	Факультет информационных технологий
20.	ФМ	Факультет машиностроения
21.	ФУиГХ	Факультет урбанистики и городского хозяйства
22.	ФХТиБ	Факультет химической технологии и биотехнологии
23.	ФЭиУ	Факультет экономики и управления