

ОЦЕНКА СОЦИАЛЬНОГО САМОЧУВСТВИЯ ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ЗКУ им. М. УТЕМИСОВА – 2025

С 9 декабря 2025 г. по 17 декабря 2025 г. Центром социологических исследований университета был проведён очередной социологический онлайн - опрос в рамках проекта «Оценка социального самочувствия преподавателей ЗКУ им. м. Утемисова». Целью данного опроса являлось выяснение мнений и оценочных суждений преподавателей нашего вуза, характеризующих состояние их социального самочувствия.

Всего в ходе онлайн-анкетирования был опрошен 181 респондент, получена и обработана 181 заполненная анкета.

По результатам исследования был подготовлен и направлен руководству университета и деканам факультетов подробный аналитический отчёт. Ниже приводятся основные выводы, содержащиеся в данном отчёте.

1. Абсолютное большинство преподавателей ЗКУ выражают *удовлетворённость своей жизнью* (в общей совокупности 93% опрошенных) и 86,5% респондентов *достаточно оптимистично смотрят в будущее – уверены, в том, что в их жизни произойдут перемены к лучшему* (44%) или *предполагают такие перемены* (42,5%) из них.

2. Подавляющее большинство опрошенных членов трудового коллектива университета продолжают считать, что среди преподавателей и сотрудников вуза преобладают *позитивные настроения, связанные либо с надеждой на улучшение ситуации* (50%), либо с *чувством уверенности в завтрашнем дне* (37%).

3. В общей совокупности половина (52%) опрошенных преподавателей более или менее *высоко* оценили *материальное положение своих семей* в (в 2023 г. - 48%, 2024 г. - 47%), тогда как, выразили *удовлетворённость своей жизнью* 93% респондентов. Сопоставление данных показывает, что *удовлетворённость жизнью преподавателей* не сводится исключительно к оценке материального положения. С одной стороны, подобное расхождение может объясняться значимостью нематериальных факторов: профессиональной самореализации, стабильности занятости, социального статуса, качества межличностных отношений и ценностной ориентации на содержание труда. Для преподавательской среды данные аспекты нередко оказывают более существенное влияние на субъективное ощущение благополучия, чем исключительно уровень дохода. С другой стороны, это может быть обусловлено терпеливостью, готовностью довольствоваться малым, заниженными социальными стандартами, характерными для традиционной казахстанской ментальности и представителей старшего поколения казахстанцев, особенно занятых в сфере образования.

4. Как и в предыдущих исследованиях, подавляющее большинство преподавателей университета (в общей совокупности 66% опрошенных) *высоко* оценивают *морально-психологическую обстановку* на своих ОП/кафедрах.

5. Подавляющее большинство преподавателей ЗКУ (в общей совокупности 84% опрошенных) выразили *удовлетворённость условиями, созданными для их работы*. О своей *неудовлетворённости* данными условиями заявили 11% респондентов.

6. Качество питания в пунктах общественного питания ЗКУ *высоко* оценили 40% преподавателей университета (в 2024 г. эта оценка была чуть ниже -37% респондентов).

7. Среди проблем, с которыми *они сталкиваются в процессе работы в университете*, опрошенными преподавателями были указаны проблемы материально-технического обеспечения и инфраструктуры, такие как: *устаревшая материально-техническая база (отсутствие компьютеров, интерактивных досок, Wi-Fi, нестабильная и низкая скорость интернета, холод в аудиториях в зимний период; неудовлетворительное состояние учебных аудиторий, необходимость ремонта и замены окон; нехватка учебных помещений, рабочих мест для преподавателей, качество питания, отсутствие*

спортивной инфраструктуры; сложная и длительная процедура приобретения учебной литературы). Так же респондентов беспокоят проблемы организации учебного процесса и учебной нагрузки: *высокий уровень бумажной отчётности; чрезмерная рабочая нагрузка при низком уровне заработной платы; объединение групп с разными языками обучения по отдельным дисциплинам и сокращение учебных часов; сложности в работе со студентами, обучающимися в формате ДОТ*. Опрошенными были названы также проблемы профессионального развития и поддержки сотрудников, такие как: *отсутствие чёткой системы и прозрачных перспектив профессионального роста; «препятствование профессиональному росту со стороны отдельных сотрудников», недостаточная поддержка молодых специалистов при распределении учебной нагрузки; ограниченные возможности для повышения квалификации, участия в семинарах, стажировках и зарубежном обмене опытом; недостаточный уровень методической и психологической поддержки сотрудников*. Преподавателями были упомянуты так же проблемы корпоративной культуры и взаимодействия: *слабая коммуникация между структурными подразделениями; формальный подход к выполнению обязанностей отдельными сотрудниками; недостаточно сформированный университетский коллектив и низкий уровень корпоративной культуры; несоблюдение утверждённых планов работы и зон ответственности отдельными подразделениями; отсутствие эффективной системы обратной связи с сотрудниками* и пр.

Респондентами были высказаны предложения, направленные на совершенствование материально-технической базы и условий труда, развитие системы оплаты и стимулирования, сокращение бюрократических процедур и оптимизацию внутренних процессов, на повышение эффективности управления университетом и укрепление корпоративной культуры. а также предложения по улучшению психологического климата в коллективе и профессиональному развитию преподавателей. Среди них предложения по улучшению материально-технической базы и материальному стимулированию труда, такие как: *«повышение заработной платы», «пересмотреть систему стимулирования KPI», «равномерно распределять обязанности», «обновление материально-технической базы (компьютеры, Wi-Fi, корпуса, мебель, оборудование, реактивы)», «улучшить работу интернета», «каждому преподавателю создать комфортное рабочее место с современным оборудованием», «создать условия для отдыха ППС»* и др. Предложения по снижению бюрократии и оптимизации процессов: *«убрать излишнюю бумажную волокиту» «меньше бюрократии, дать возможность спокойно проводить занятия», «один документ приходится сдавать в десятки мест», «корректировать и регламентировать должностные инструкции», «необходима чёткая структура», «внедрять современные управленческие подходы»*. Так же поступили такие предложения как: *«усилить обратную связь между руководством и сотрудниками», «открытость для ППС при принятии решений», «необходима жёсткая дисциплина и справедливость», «желательно вернуть кафедры», «уделять больше внимания психологическому климату», «проводить совместные мероприятия для поднятия корпоративного духа», «оказывать психологическую помощь». «поддерживать профессиональное развитие сотрудников», «улучшить академическую мобильность (оплачиваемую), командировки за счёт университета»* и др.

8. Подавляющее большинство преподавателей ЗКУ выразили *высокую степень удовлетворённости качеством работы руководящих лиц и структур университета: ректора (95% опрошенных), проректора по академическим вопросам (92%), проректора по научной работе и международным связям (90,5%), проректора по воспитательной работе и социальным вопросам (87%), учёного совета (91%), деканатов (90%) и руководителей ОП/кафедр (89%)*.

9. Уровень удовлетворённости преподавателей и сотрудников ЗКУ *качеством работы ключевых структур, обеспечивающих жизнедеятельность университета*, по сравнению с

прошлым годом несколько повысился. *Наибольшее удовлетворение* у преподавателей, как и прежде, вызывает работа *административного отдела*: выразили свою удовлетворённость качеством его работы 89% респондентов. В этом году до такого же уровня повысилась удовлетворенность респондентов качеством работы департамента академической деятельности 89% (в 2024 г. - 80%). Качеством работы *хозяйственной службы* удовлетворены 87% респондентов, *профкома* - 82%, *бухгалтерии* - 71% опрошенных.

10. Большая часть членов трудового коллектива ЗКО (более 75%) *высоко* оценивают условия, созданные в университете для *карьерного и научного* роста преподавателей. *Высоко* (как *хорошие* и *очень хорошие*) оценили имеющиеся в университете условия для *выдвижения достойных сотрудников на руководящие должности* в общей совокупности 83,4% опрошенных преподавателей; проводимую в университете политику по *созданию условий для научного роста преподавателей* – 81%; *проведения ими научных исследований* – 79%.

11. Подавляющее большинство преподавателей ЗКУ высказали удовлетворённость как *качеством своей работы*, так и *системой её стимулирования*. *Качеством* проводимой ими *учебной работы* и её *стимулированием* удовлетворены, соответственно, 95% и 89% респондентов; *качеством и стимулированием воспитательной работы* – 94% и 86%, соответственно; *научно-исследовательской* – 93% и 86,5%. При этом, продолжают наблюдаться определённые *различия* в уровне удовлетворённости опрошенных *качеством* своей работы (особенно *учебно-воспитательной*) и её *стимулированием*: как и ранее, *количество респондентов, удовлетворённых качеством своей учебной и, особенно, воспитательной работы* заметно *превышает количество удовлетворённых системой их стимулирования*. В целом, высокий уровень удовлетворённости своей работой, с одной стороны свидетельствует о хорошем социальном самочувствии подавляющего большинства преподавателей университета, с другой стороны – он может свидетельствовать о распространённости среди них чувства самоуспокоенности, низкой требовательности к себе и завышенной самооценке.

12. *Причинами неудовлетворённости качеством своей работы* большинство респондентов, высказавших свое мнение на этот вопрос, называют: *высокую загруженность и нехватку времени*: «*нехватка времени*», «*занятость учебной и воспитательной работой не оставляет времени на научную деятельность; плотный график; недостаточное количество учебных часов; дополнительная работа, не учитываемая в нагрузке*»; «*большая учебная нагрузка и дополнительные обязанности*» - 5 случаев (*выполнение работы сверх закреплённой нагрузки (курсовые работы, педагогическая практика, воспитательная работа и др.) мешает полноценной реализации профессиональных задач*). Следующая по величине часть респондентов, выразивших свое мнение по данному вопросу, в качестве причин своей неудовлетворенности качеством работы назвала: *отсутствие возможности заниматься наукой, научная деятельность ограничена* - 4 случая (*нет времени и средств на публикации, написание статей; большая учебная нагрузка мешает заниматься научной деятельностью*). Часть респондентов связывает свою неудовлетворенность качеством работы с *низкой экономической мотивацией: недостаточное материальное и техническое обеспечение* - (*не хватает помещений, кабинетов, оборудования для проведения занятий; слабая материальная база лабораторий*); *низкая оплата труда и недостаточная мотивация* - 3 случая и др.

13. Подавляющее большинство преподавателей ЗКУ выказывают *удовлетворённость прозрачностью процедур* организации и осуществления образовательного процесса в университете (87,5% опрошенных) и *качеством сайта ЗКУ* (87% опрошенных).

14. В университете, как и прежде *продолжают* встречаться проявления *некорректного, нарушающего этику отношения к преподавателям* со стороны обучающихся, руководителей факультетов, ОП и структурных подразделений, а также административно-

управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала. С таким отношением к себе преподаватели вуза чаще всего сталкиваются при общении с *обучающимися*. О таком отношении со стороны *обучающихся* заявили, как и в прошлом году, в общей совокупности 29% респондентов, 11% из них отметили, что сталкивались с такими проявлениями *часто или очень часто*. Наличие подобных проявлений со стороны *руководителей ЗКУ, его факультетов, ОП и структурных подразделений* отметили, как и в прошлом году, в общей совокупности 30% опрошенных, половина из них (15% посчитала, что сталкивались с ними *часто или очень часто*). О наличии такого отношения к себе со стороны *АУП и УВП* заявили, также как и в прошлом году, в общей совокупности 27% опрошенных (из них 12% респондентов наблюдали это *часто или очень часто*). Заявили же о случаях такого отношения к себе со стороны *обслуживающего персонала* самое меньшее количество респондентов – в общей совокупности 20% (11% из них отметили, что сталкивались с такими фактами *часто или очень часто*).

Подводя общий итог, представляется возможным сделать следующее заключение.

Несмотря на сохранение в казахстанском обществе достаточно сложной социально-экономической ситуации, распространение в массовом сознании тревожных ожиданий, связанных главным образом с ростом цен на товары и тарифы, высокой инфляцией, а также с очень опасными событиями, происходящими в мировой политике, существенных изменений к худшему в социальном самочувствии преподавателей ЗКУ в 2025 г. не произошло. Уровень социального самочувствия у подавляющего большинства преподавателей университета в целом является достаточно высоким, что можно рассматривать как определённый показатель эффективности функционирования нашего вуза и важное условие его устойчивого развития.

Тем не менее, зафиксированные в данном отчёте определённое снижение некоторых показателей, характеризующих это самочувствие, а также обозначенные опрошенными преподавателями и сотрудниками проблемы, высказанные ими предложения, следует рассматривать как сигнал к принятию дополнительных мер по повышению эффективности основных направлений деятельности университета.