

Звіт про результати оцінювання задоволеності адміністративного та допоміжного персоналу Університету у 2025–2026 навчальному році

Метою проведення оцінювання було отримання комплексної інформації щодо рівня задоволеності адміністративного та допоміжного персоналу Університету умовами праці, міжособистісними відносинами, підтримкою з боку керівництва, організацією роботи, а також можливостями професійного розвитку. Опитування проводилося в анонімній формі протягом квітня–травня 2026 року, що дало змогу респондентам відверто висловити свою думку щодо різних аспектів трудової діяльності. Загалом було отримано 94 анкети. Запитання були згруповані за чотирма основними напрямками: умови праці, міжособистісні відносини та комунікація, управління й організація роботи, особиста мотивація та професійний розвиток.

Серед респондентів були представлені працівники адміністрації кафедр, адміністративні працівники структурних підрозділів, а також представники технічного персоналу. Вибірка характеризувалася різноманітністю за віком та стажем роботи, що дозволяє вважати отримані результати репрезентативними для різних категорій адміністративного та допоміжного персоналу Університету.

За результатами опитування можна констатувати, що загальна оцінка умов праці є позитивною. Більшість працівників повністю або переважно задоволені фізичними умовами праці, включаючи стан робочих місць, освітлення, температурний режим та інші складові робочого середовища. Аналогічно позитивні оцінки отримали матеріали та обладнання, необхідні для виконання службових обов'язків. На думку більшості респондентів, Університет забезпечує належний рівень матеріально-технічної підтримки трудової діяльності.

Особливо високу оцінку отримали умови безпеки праці. Переважна більшість відповідей належала до позитивних категорій, що свідчить про належну увагу адміністрації до створення безпечного робочого середовища. Водночас оцінка робочого навантаження виявилася дещо більш різноманітною. Хоча більшість працівників позитивно оцінюють рівень та розподіл навантаження, частина респондентів вказала на необхідність його більш збалансованого розподілу. Це може свідчити про потребу в подальшій оптимізації організації праці в окремих структурних підрозділах.

У сфері міжособистісних відносин та комунікації також було отримано переважно позитивні результати. Більшість опитаних задоволені ефективністю внутрішньої

комунікації та доступністю інформації, необхідної для виконання своїх професійних обов'язків. Особливо позитивно працівники оцінили підтримку, допомогу та готовність до співпраці з боку безпосередніх керівників, що стало одним із найвагоміших позитивних факторів, зафіксованих під час дослідження.

Загальна атмосфера в Університеті також отримала позитивну оцінку. Працівники відзначають сприятливий психологічний клімат, який сприяє ефективній взаємодії, співпраці та досягненню спільних цілей. Хоча окремі критичні оцінки також були присутні, їх частка є незначною, що дозволяє зробити висновок про загалом стабільну та конструктивну організаційну культуру.

Позитивною є й оцінка діяльності керівництва Університету. Більшість респондентів задоволені ефективністю організації роботи з боку керівництва, а також своїми посадовими обов'язками та вимогами, які до них висуваються. Оцінювання та контроль результатів праці також переважно сприймаються як справедливі, хоча саме в цій сфері спостерігається дещо більша варіативність відповідей порівняно з іншими напрямками дослідження.

Важливим результатом є те, що значна частина працівників відчуває можливість впливати на розвиток свого підрозділу та Університету загалом шляхом внесення пропозицій щодо вдосконалення роботи. Це свідчить про відкритість керівництва до діалогу та підтримку принципів партнерського управління, що є важливою передумовою довгострокового організаційного розвитку.

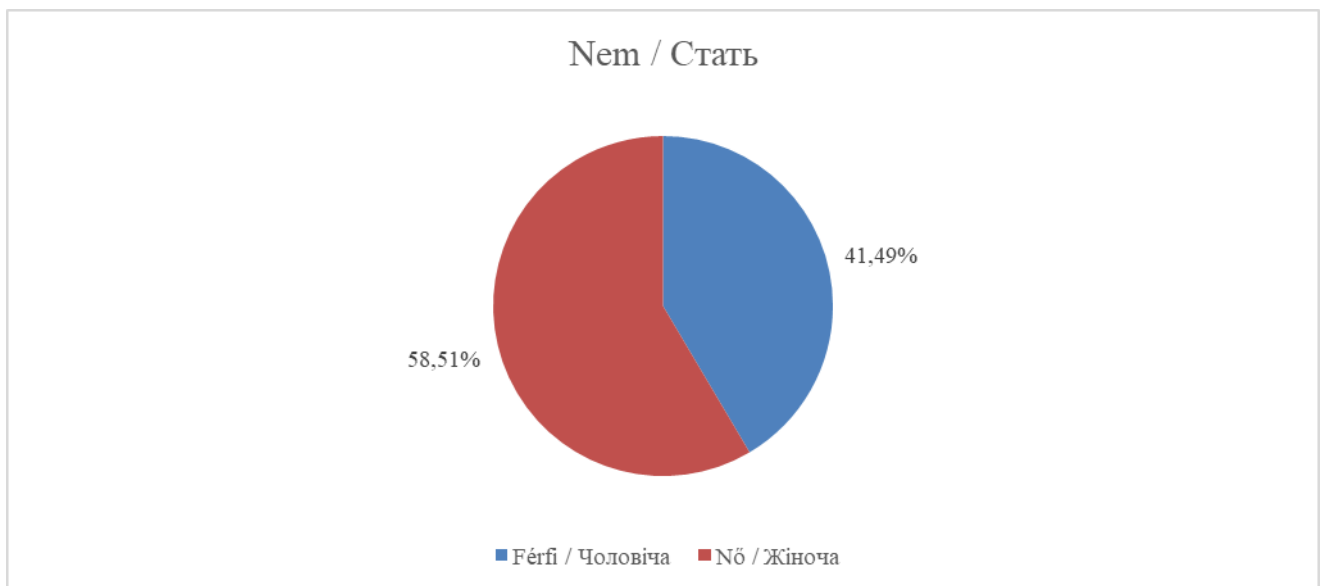
У сфері особистої мотивації та професійного розвитку результати виявилися дещо більш різноманітними. Найбільш позитивним аспектом стало те, що переважна більшість працівників вважає свою роботу важливою, змістовною та такою, що сприяє успішному функціонуванню Університету. Високим залишається й загальний рівень задоволеності роботою в закладі, що свідчить про позитивне ставлення працівників до своєї професійної діяльності.

Можливості професійного розвитку, участі у тренінгах, курсах та семінарах також були оцінені переважно позитивно, хоча частина респондентів висловила певні застереження щодо доступності або достатності таких можливостей. Найбільш критичні оцінки стосувалися рівня оплати праці. Незважаючи на те, що позитивні відповіді переважали, саме в цьому блоці спостерігалася найбільша частка незадоволених або частково незадоволених працівників. Це свідчить про актуальність питання подальшого вдосконалення системи матеріального стимулювання персоналу.

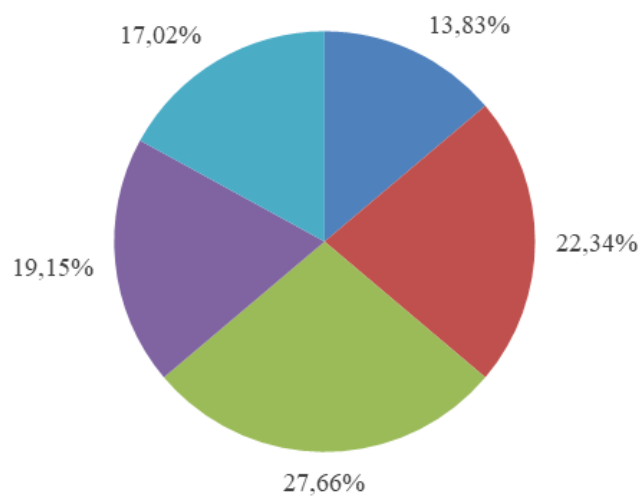
Загалом результати опитування дають підстави стверджувати, що адміністративний та допоміжний персонал позитивно оцінює своє місце роботи. До ключових сильних сторін Університету належать належні умови праці, безпечне робоче середовище, підтримка з боку безпосередніх керівників, сприятлива атмосфера в колективі та усвідомлення працівниками значущості власної діяльності.

Основні напрями подальшого вдосконалення пов'язані з більш рівномірним розподілом робочого навантаження, посиленням внутрішньої комунікації, розвитком мотиваційних механізмів та удосконаленням системи оплати праці. Доцільним також є збереження та розширення можливостей професійного розвитку персоналу, оскільки саме вони є важливим чинником довгострокової задоволеності працівників своєю роботою.

Підсумовуючи, можна зазначити, що Університет забезпечує стабільне та сприятливе робоче середовище для адміністративного та допоміжного персоналу, що створює належні передумови для подальшого розвитку закладу та підтримання високого рівня задоволеності працівників. Крім того, розподіл відповідей на окремі запитання анкети представлено на відповідних діаграмах, наведених нижче.

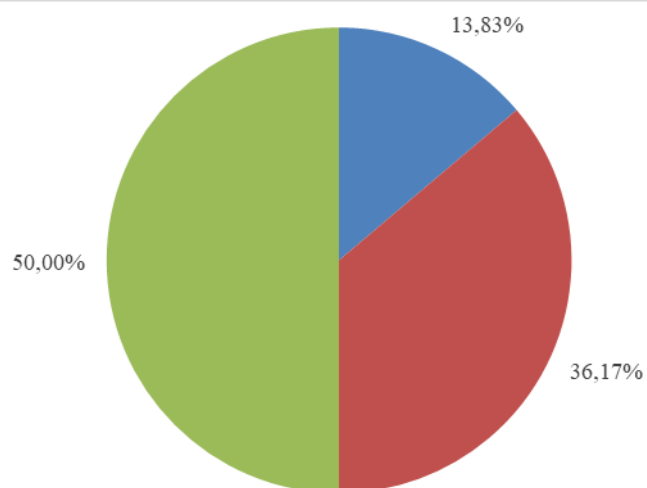


Életkor / Вік:



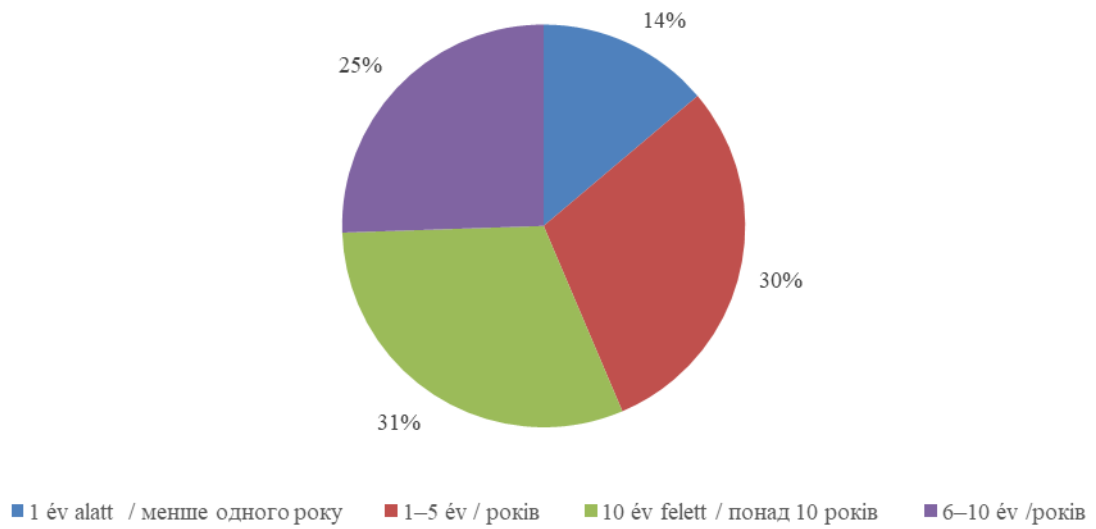
- 30 év alatt / до 30 років ■ 31-40 év / років ■ 41-50 év / років
- 51-60 év / років ■ 60 év fölött / понад 60 років

Beosztása / Посада

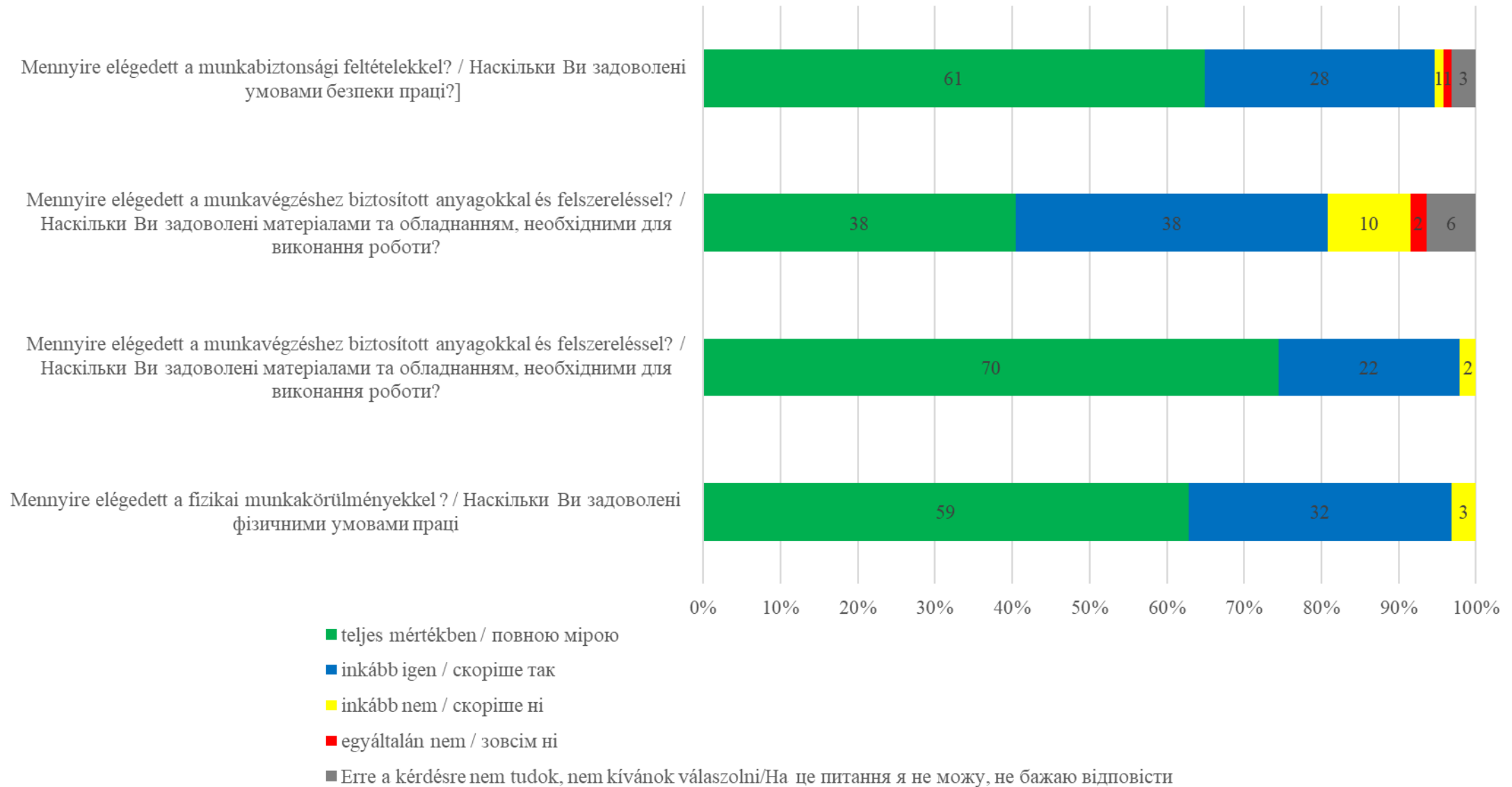


- szerkezeti egység adminisztratív munkatársa / адміністративний працівник структурного підрозділу
- tanszéki adminisztráció képviselője (tanszékvezető, tanszékvezető-helyettes, koordinátor, laboráns) / представник адміністрації кафедри (завідувач кафедри, заступник завідувача, координатор, лаборант)
- technikai személyzet / технічний персонал

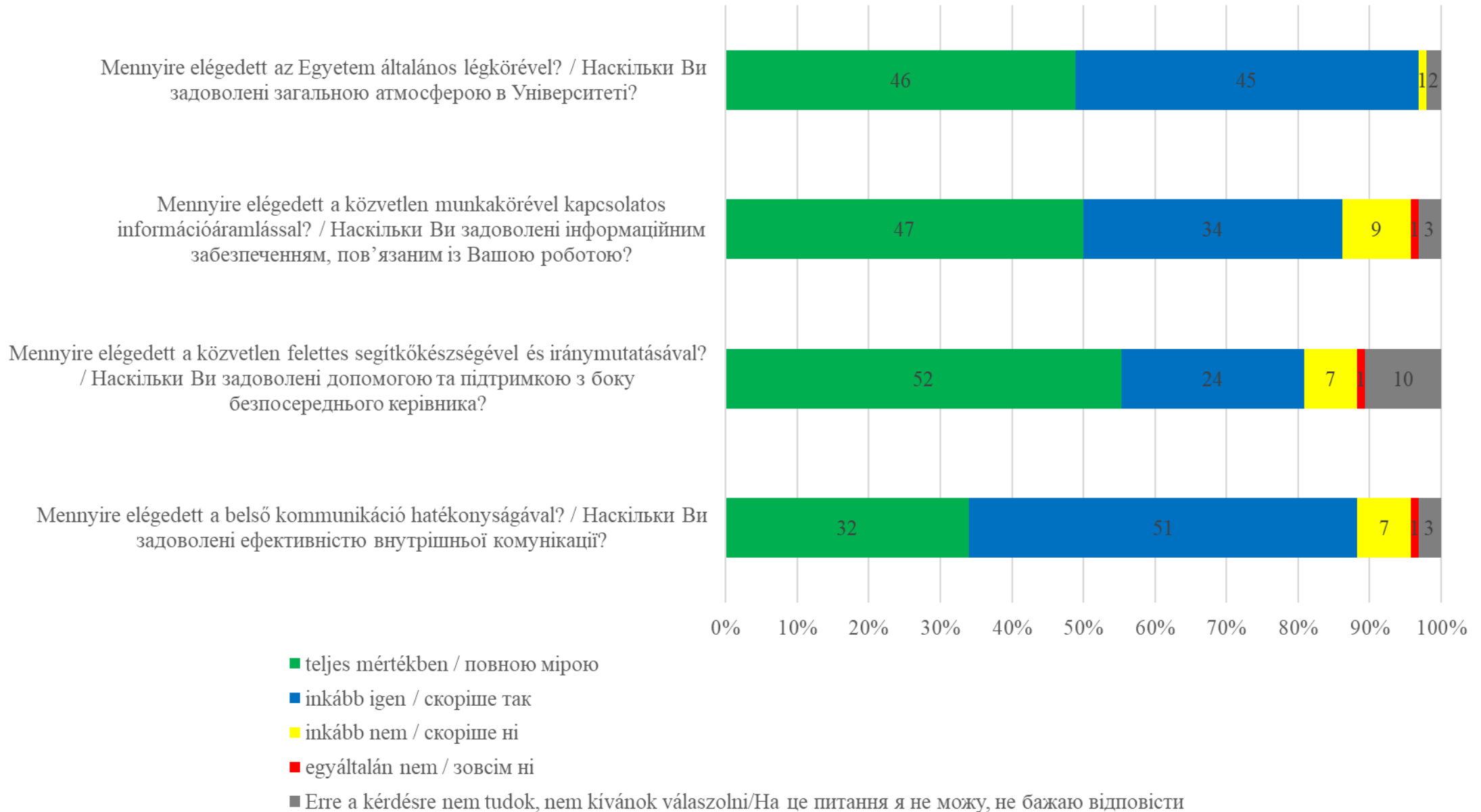
Egyetemi munkaviszony ideje az adott beosztásban: / Стаж роботи в університеті на даній посаді:



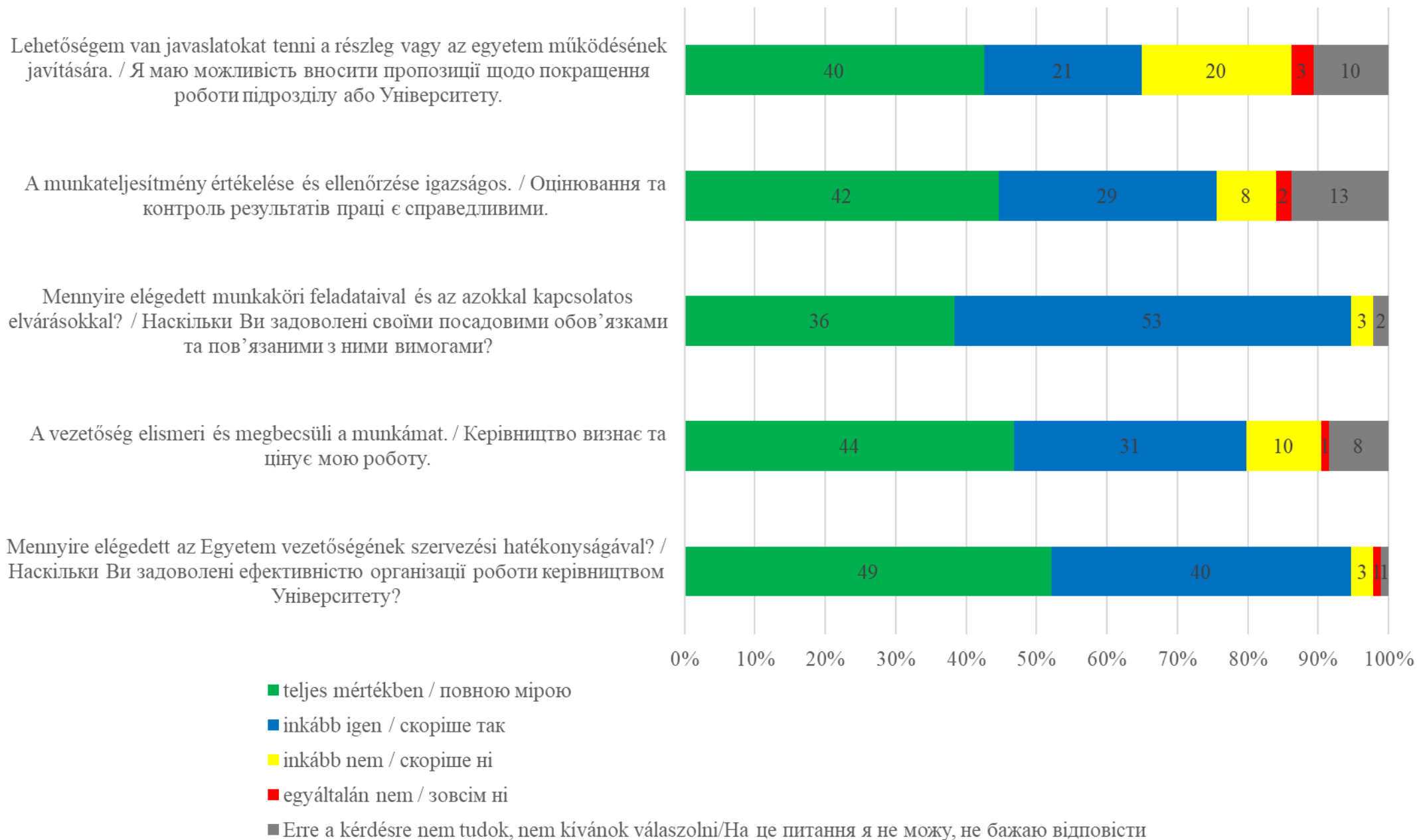
Munkakörülmények



Emberi kapcsolatok és kommunikáció



Menedzsment és munkaszervezés



Motiváció és fejlődés

