



BỘ CÔNG THƯƠNG
TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP HÀ NỘI



**BÁO CÁO PHÂN TÍCH KẾT QUẢ THĂM DÒ
MỨC ĐỘ HÀI LÒNG CỦA ĐỘI NGŨ GIÁNG VIÊN, CBNV
ĐỐI VỚI MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC NĂM 2020**



NĂM 2020

Mục lục

CHƯƠNG 1. TỔ CHỨC ĐO LƯỜNG SỰ HÀI LÒNG CỦA GIÁO VIÊN, CÁN BỘ NHÂN VIÊN ĐỐI VỚI MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC	1
1.1. MỤC TIÊU KHẢO SÁT	1
1.2. NỘI DUNG	1
1.3. MẪU KHẢO SÁT	2
1.4. PHƯƠNG PHÁP THỰC HIỆN	2
1.5. TỔ CHỨC TRIỂN KHAI	2
CHƯƠNG 2. KẾT QUẢ HÀI LÒNG CỦA GIÁO VIÊN, CÁN BỘ NHÂN VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP HÀ NỘI	3
2.1. ĐẶC ĐIỂM ĐỐI TƯỢNG KHẢO SÁT	3
2.1.1. Cơ cấu đối tượng khảo sát theo chức danh nghề nghiệp	3
2.1.2. Cơ cấu đối tượng khảo sát theo đơn vị	3
2.2. KẾT QUẢ KHẢO SÁT SỰ HÀI LÒNG CỦA GIÁO VIÊN, CBNV	6
2.2.1. Lương bổng và phúc lợi.	6
2.2.2. Chính sách và quy trình làm việc.	9
2.2.3. Cơ hội đào tạo và thăng tiến.	11
a. Kết quả thăm dò về việc tạo điều kiện tham gia đào tạo/bồi dưỡng nâng cao năng lực làm việc	11
b. Kết quả cơ hội thăng tiến công bằng cho mọi thành viên	12
c. Kết quả thăm dò số lần được tham gia hội nghị, hội thảo trong nước và ngoài nước trong 1 năm	12
d. Kết quả thăm dò số lần được tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ	13
e. Kết quả thăm dò mức độ thường xuyên sử dụng ngoại ngữ và tin học cho công tác nghiên cứu và giảng dạy	14
2.2.4. Cấp quản lý trực tiếp.	14
2.2.6. Điều kiện và công tác hỗ trợ giảng dạy/nghiên cứu (Dành cho Giảng viên và Giảng viên kiêm nhiệm).	19
2.2.7. Điều kiện và công tác hỗ trợ thực hiện công việc (Dành cho CBNV và Giảng viên kiêm nhiệm).	22
2.2.8. Chế độ y tế, văn hóa môi trường làm việc	23
2.2.9. Mức độ hài lòng	24

2.3. ĐÁNH GIÁ CHUNG MỨC ĐỘ HÀI LÒNG CỦA ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN, CBNV ĐỐI VỚI MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC	26
2.3.1. <i>Tỉ lệ hài lòng chung</i>	26
2.3.2. <i>Điểm hài lòng chung của đội ngũ GV, CBNV đối với môi trường làm việc tại trường Đại học Công nghiệp Hà Nội.</i>	28
2.4.2. <i>Những điều chưa hài lòng và mong muốn hỗ trợ về điều kiện, trang thiết bị làm việc, các trang thông tin</i>	30
2.4.3. <i>Đề xuất cải tiến, nâng cao chất lượng môi trường làm việc</i>	31
2.4.4. <i>Đề xuất nâng cao văn hóa chất lượng của nhà trường</i>	32
KẾT LUẬN	34
PHỤ LỤC 1 - PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN CỦA GIÁO VIÊN, CÁN BỘ VIÊN CHỨC VỀ MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC	36

CHƯƠNG 1. TỔ CHỨC ĐO LƯỜNG SỰ HÀI LÒNG CỦA GIÁO VIÊN, CÁN BỘ NHÂN VIÊN ĐỐI VỚI MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC

1.1. Mục tiêu khảo sát

Căn cứ Kế hoạch số 39/KH-ĐHCN ngày 20/02/2020 về việc triển khai đo lường sự hài lòng của Giảng viên (GV), Cán bộ nhân viên (CBNV) đối với môi trường làm việc.

Hoạt động Khảo sát sự hài lòng của Giảng viên, CBNV đối với môi trường làm việc được thực hiện nhằm đánh giá một cách khoa học, khách quan chất lượng môi trường làm việc tại trường Đại học Công nghiệp Hà Nội thông qua việc tìm hiểu cảm nhận của đội ngũ cán bộ, giảng viên, nhân viên nhà trường. Kết quả khảo sát là cơ sở để nhà trường xác định được nhu cầu, nguyện vọng của đội ngũ Giảng viên, CBNV qua đó có những biện pháp cải tiến, nâng cao chất lượng môi trường làm việc, đáp ứng ngày càng tốt hơn nhu cầu của đội ngũ GV, CBNV.

Khảo sát nhằm hướng tới các mục tiêu cụ thể sau:

- Xác định được mức độ hài lòng của cán bộ viên chức nhà trường về các vấn đề liên quan trực tiếp đến quá trình làm việc tại nhà trường, gồm: chế độ đãi ngộ; sự hiểu biết, nắm bắt về chính sách, quy trình làm việc cơ hội phát triển chuyên môn nghiệp vụ; Các điều kiện hỗ trợ thực hiện công việc; quá trình tương tác đối với cấp trên, đồng nghiệp và các phòng ban chức năng
- Tiếp nhận những ý kiến kiến nghị, đề xuất với nhà trường nhằm cải tiến nâng cao chất lượng môi trường làm việc.

1.2. Nội dung

Nội dung khảo sát được chia thành 9 lĩnh vực chính, bao gồm:

- A. Lương bổng và phúc lợi
- B. Chính sách và quy trình làm việc
- C. Cơ hội đào tạo và thăng tiến
- D. Cấp quản lý trực tiếp
- E. Đồng nghiệp

- F. Điều kiện và công tác hỗ trợ giảng dạy/nghiên cứu (Dành riêng cho GV)
- G. Điều kiện và công tác hỗ trợ thực hiện công việc (Dành riêng cho CBNV)
- H. Chế độ y tế, văn hóa môi trường làm việc
- I. Mức độ hài lòng

Các phần được thiết kế với nhiều câu hỏi phức hợp dùng thang đo Likert có 5 mức độ và dạng câu hỏi một lựa chọn có nhiều giá trị hợp lệ nhằm xác định mức độ hài lòng của người trả lời về từng lĩnh vực khác nhau của môi trường làm việc. Phần E,F,G,H có 1 số câu hỏi mở nhằm thu thập ý kiến đề xuất nhằm nâng cao chất lượng môi trường làm việc, mối quan hệ giữa các đồng nghiệp và văn hóa nhà trường.

1.3. Mẫu khảo sát

Đối tượng khảo sát bao gồm tất cả Giảng viên, CBNV bao gồm cả Giảng viên kiêm nhiệm hiện đang công tác tại trường Đại học Công Nghiệp Hà Nội.

Cỡ mẫu gồm 1286 người tham gia khảo sát trên tổng thể 1520 GV, CBNV trong toàn trường.

Sau khi rà soát và loại bỏ các phiếu trả lời không hợp lệ, đối tượng không phù hợp, cỡ mẫu đưa vào phân tích là 997 quan sát. Kiểm định thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha cho thấy, tất cả 9 biến đều đạt yêu cầu (lớn hơn 0,6). Tất cả các khái niệm đều đạt độ tin cậy về giá trị.

1.4. Phương pháp thực hiện

Khảo sát lấy ý kiến của đội ngũ Giảng viên, CBNV đang công tác tại trường Đại học Công Nghiệp Hà Nội. Phiếu khảo sát được thực hiện trực tuyến thông qua cổng thông tin điện tử <http://dhcnhn.vn> của trường Đại học Công Nghiệp Hà Nội.

1.5. Tổ chức triển khai

Thời gian triển khai thu thập dữ liệu: Từ 15/03/2020 đến 10/5/2020.

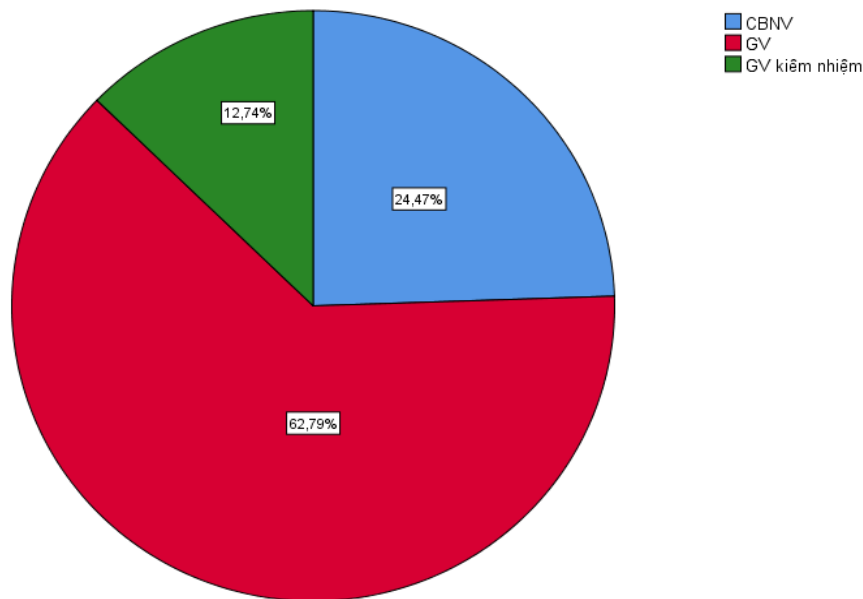
CHƯƠNG 2. KẾT QUẢ HÀI LÒNG CỦA GIẢNG VIÊN, CÁN BỘ NHÂN VIÊN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CÔNG NGHIỆP HÀ NỘI

2.1. Đặc điểm đối tượng khảo sát

Để đánh giá thực trạng mức độ hài lòng của đội ngũ Giảng viên, CBNV đối với môi trường làm việc tại trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, nhóm khảo sát đã thu thập được kết quả khảo sát của 997 Giảng viên, CBNV đang công tác tại trường Đại học Công nghiệp Hà Nội. Thông tin về đối tượng khảo sát được thể hiện trong các bảng và biểu đồ dưới đây. Cụ thể:

2.1.1. Cơ cấu đối tượng khảo sát theo chức danh nghề nghiệp

Tổng số 997 người tham gia khảo sát chia làm 3 nhóm chức danh nghề nghiệp. Trong số đó đối tượng là Giảng viên chiếm đa số với 625 người, với tỷ trọng là 62.7%. Nhóm Giảng viên kiêm nhiệm có 127 người tham gia khảo sát, chiếm 12.7%. Nhóm cán bộ nhân viên có 245 người tham gia khảo sát chiếm 24.6%.



Biểu đồ 2.1. Cơ cấu đối tượng theo chức danh nghề nghiệp

2.1.2. Cơ cấu đối tượng khảo sát theo đơn vị

Bảng 2.1. cho thấy, tổng số người tham gia khảo sát để đo lường mức độ hài lòng đối với môi trường làm việc tại trường Đại học Công nghiệp Hà Nội là khá lớn, với số lượng gồm 997 người đến từ 40 đơn vị/ tổ chức đoàn thể trong

nhà trường;

39/40 Đơn vị tham gia khảo sát có tỉ lệ khảo sát trên 50%. Tổng số lượng người tham gia khảo sát chiếm 77,53%. Một số đơn vị có bao gồm cả giảng viên thỉnh giảng tham gia trả lời khảo sát sẽ được tính số lượng tổng thể của đơn vị đó dựa trên số liệu có tài khoản đăng nhập trên hệ thống đại học điện tử (Ghi chú *)

TT	Đơn vị	Tổng thể	SL KS	Tỉ lệ (%)
1	Ban giám hiệu	4	4	100,00
2	Đoàn thanh niên	2	2	100,00
3	Khoa Công nghệ Hóa	41	39	95,12
4	Khoa Công nghệ May - TKTT	29	28	96,55
5	Khoa Công nghệ Ô tô	41	37	90,24
6	Khoa Công nghệ thông tin	54	53	98,15
7	Khoa Cơ khí	75	70	93,33
8	Khoa Du lịch	22	20	90,91
9	Khoa Điện	68	65	95,59
10	Khoa Điện tử	44	42	95,45
11	Khoa Kế toán Kiểm toán	60	60	100,00
12	Khoa Khoa học cơ bản	45	44	97,78
13	Khoa Lý luận chính trị - Pháp luật	32	32	100,00
14	Khoa Ngoại ngữ	274*	153	55,84
15	Khoa Quản lý kinh doanh	85	70	82,35
16	Phòng Công tác Sinh viên	12	7	58,33
17	Phòng Đào Tạo	18	15	83,33
18	Phòng Khoa học công nghệ	7	6	85,71
19	Phòng Quản Trị	34	27	79,41

TT	Đơn vị	Tổng thể	SL KS	Tỉ lệ (%)
20	Phòng Tài chính Kế toán	12	8	66,67
21	Phòng Tổ chức hành chính	18	11	61,11
22	Phòng Thanh tra giáo dục	18	9	50,00
23	Trạm Y tế	9	5	55,56
24	Trung tâm Công nghệ Ô tô và ĐTLX	12	4	33,33
25	Trung tâm Công nghệ thông tin	29	13	44,83
26	Trung tâm Cơ khí	27	19	70,37
27	Trung tâm Đảm bảo Chất lượng	12	12	100,00
28	Trung tâm Đào tạo Sau đại học	4	3	75,00
29	Trung tâm Đào tạo thường xuyên	4	4	100,00
30	Trung tâm ĐTKT HaUI – Foxconn	2	1	50,00
31	Trung tâm GDTC và Thể thao	23*	13	56,52
32	Trung tâm Hợp tác doanh nghiệp	12	10	83,33
33	Trung tâm Hợp tác quốc tế	6	5	83,33
34	Trung tâm Khảo thí	14	12	85,71
35	Trung tâm Quản lý KTX	47	34	72,34
36	Trung tâm Quốc Phòng - An ninh	9	9	100,00
37	Trung tâm Thông tin thư viện	27	15	55,56
38	Trung tâm Truyền thông và QHCC	11	6	54,55
39	Trung tâm Việt Nhật	28	20	71,43
40	Viện Công nghệ - HaUI	15	10	66,67
Tổng số		1286	997	77,53%

Bảng 2.1: Thống kê đối tượng khảo sát theo đơn vị

2.2. Kết quả khảo sát sự hài lòng của Giảng viên, CBNV

Như đã trình bày trong Chương 1, để đo lường thực trạng mức độ hài lòng của đội ngũ GV, CBNV đối với môi trường làm việc, nhóm khảo sát đã tiến hành thu thập kết quả và phân tích sự hài lòng của đội ngũ Giảng viên, CBNV trên 9 lĩnh vực/khía cạnh.

Do môi trường và đặc thù công việc của các đối tượng có chức danh nghề nghiệp khác nhau, dẫn đến việc phân tích chung sẽ không thể hiện được mức độ hài lòng của từng đối tượng tham gia khảo sát. Vì vậy, ngoài đánh giá mức độ hài lòng chung, nhóm khảo sát sẽ đi sâu vào đánh giá mức độ hài lòng của các nhóm đối tượng riêng biệt. Cách thức tính điểm được sử dụng để tính điểm hài lòng theo đối tượng, theo lĩnh vực và điểm hài lòng chung là sử dụng kỹ thuật thống kê trung bình và kỹ thuật phân tích bảng chéo trong SPSS và Excel để đánh giá mức độ hài lòng của GV, CBNV đối với từng lĩnh vực cụ thể.

Về số liệu thống kê, nhóm đối tượng là Giảng viên kiêm nhiệm (127 người) sẽ được nhóm khảo sát đưa các số liệu gộp vào số liệu của nhóm Giảng viên (626 người) ở 8/9 tiêu chí đánh giá nâng tổng số đối tượng Giảng viên lên 753, chiếm 75.53% . Ngoài ra:

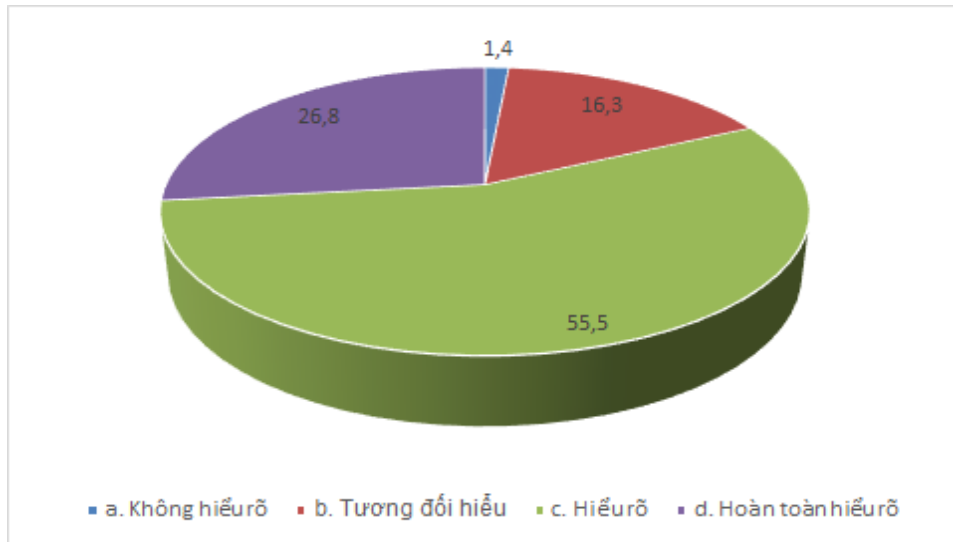
- Riêng ở tiêu chí 6b “Điều kiện và công tác hỗ trợ thực hiện công việc” (Dành cho đối tượng CBNV) sẽ tiến hành phân tích mức độ hài lòng của 2 nhóm đối tượng Giảng viên kiêm nhiệm (127) và Cán bộ nhân viên (244).

Như vậy, trong nghiên cứu này, nhóm khảo sát sẽ sử dụng công cụ SPSS để đo lường và phân tích mức độ hài lòng của 2 nhóm đối tượng chính tương ứng với 2 nhóm chức danh nghề nghiệp là: Giảng viên (753) và Cán bộ nhân viên (244).

2.2.1. Lương bổng và phúc lợi.

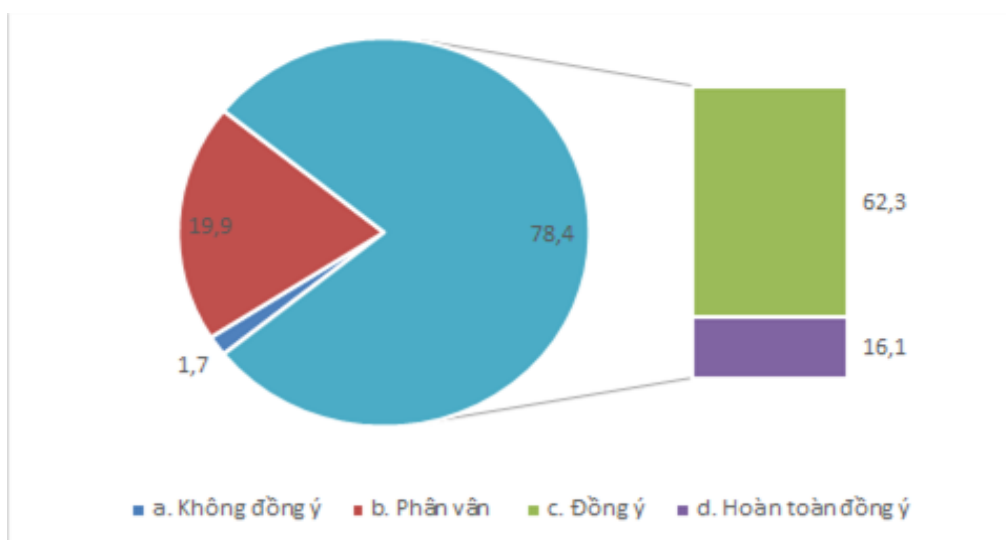
Ở tiêu chí 1 “Đánh giá mức độ hài lòng đối với lĩnh vực lương bổng và phúc lợi”, do cách đặt câu hỏi ở lĩnh vực này bao gồm cả dạng câu hỏi có 1 lựa chọn ($\frac{2}{5}$ câu) và câu hỏi phức hợp dùng thang đo likert có 5 mức độ ($\frac{3}{5}$ câu), nên nhóm khảo sát sẽ tiến hành phân tích riêng 2 câu hỏi một lựa chọn và đánh giá chung mức độ hài lòng ở nhóm câu hỏi phức hợp.

Trước tiên ta sẽ tiến hành phân tích nhóm câu hỏi thăm dò 1 lựa chọn. Nhóm câu hỏi này bao gồm 2 câu hỏi thăm dò về mức độ hiểu biết về cách tính lương và đánh giá về ảnh hưởng của chính sách lương/phúc lợi đối với tinh thần làm việc của cán bộ viên chức.



Biểu đồ 2.2: Tỷ lệ hiểu rõ về cách tính lương hàng tháng

- Mức độ hiểu rõ và hoàn toàn hiểu rõ về cách tính lương hàng tháng chiếm tỉ lệ cao lên đến 82,3%. Tỉ lệ hiểu rõ về cách tính lương hàng tháng được thể hiện ở biểu đồ 2.2 dưới đây. 16,3 % đánh giá tương đối hiểu và chỉ 1,4% không hiểu rõ về cách tính.



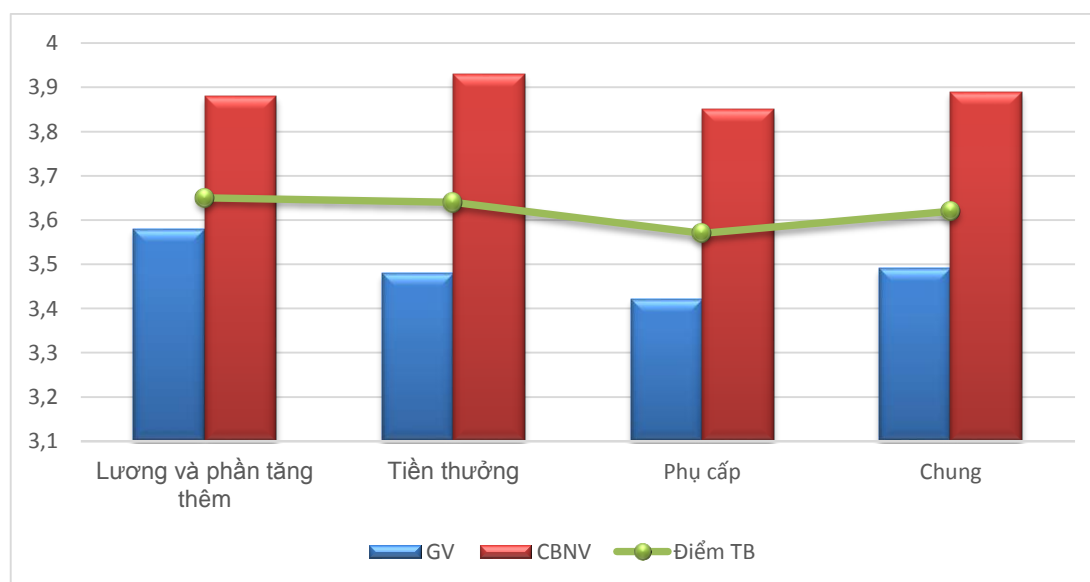
Biểu đồ 2.3: Chính sách lương và phúc lợi của nhà trường khuyến khích tinh thần làm việc tích cực của CBVC

Nhìn vào biểu đồ 2.3 bên dưới, ta thấy có đến 62,3% "đồng ý" và 16,1% "hoàn toàn đồng ý" rằng chính sách lương bổng và phúc lợi của nhà trường có tác động khuyến khích tinh thần làm việc tích cực của GV, CBNV. Do vậy, càng khẳng định thêm rằng, để đảm bảo có nguồn nhân lực chất lượng cao, đội ngũ GV, CBNV tâm huyết, sẵn sàng cống hiến cho sự nghiệp phát triển của Nhà trường thì chế độ lương bổng, phúc lợi đóng vai trò vô cùng quan trọng.

Đối với lĩnh vực lương bổng và phúc lợi thông qua tính điểm trung bình của 3 câu hỏi được đo theo thang đo Likert ở lĩnh vực này. Điểm hài lòng đối tượng và điểm hài lòng lĩnh vực đối với chính sách lương và phúc lợi được thể hiện ở bảng 2.2 và xu thế qua biểu đồ 2.4 dưới đây:

TT	Tiêu chí	GV	CBNV	Điểm TB
1	Lương và thưởng xứng đáng	3,58	3,88	3,65
2	Tiền thưởng (các dịp lễ tết, thành tích cá nhân, v.v)	3,48	3,93	3,64
3	Các loại phụ cấp khác (giảng dạy, NCKH, ...,	3,42	3,85	3,57
Điểm hài lòng lĩnh vực		3,49	3,89	3,62

Bảng 2.2: Thống kê mức độ hài lòng đối với chế độ lương bổng và phúc lợi



Biểu đồ 2.4: Mức độ hài lòng về lương bổng và phúc lợi

Qua bảng 2.2, ta thấy điểm trung bình về mức độ hài lòng đối với chế độ lương bổng và phúc lợi tương đối đều nhau ở các tiêu chí, với điểm hài lòng lĩnh vực là 3,62 cho thấy người được khảo sát đang ở gần với mức "hài lòng". Đồng thời, qua bảng kết quả tổng hợp điểm của các tiêu chí, ta thấy số lượng người khảo sát lựa chọn mức độ hài lòng (xứng đáng) và rất hài lòng (hoàn toàn xứng đáng) chiếm 57,7%, số lượng người chọn tương đối hài lòng chiếm 39,9%.

Tuy nhiên thông qua biểu đồ thể hiện xu hướng, ta cũng nhận thấy có sự chênh lệch điểm khá lớn giữa 2 nhóm đối tượng là GV và CBNV ở tất cả các tiêu chí. Điểm hài lòng lĩnh vực lương bổng và phúc lợi của GV là 3,49 trong khi của CBNV là 3,89.

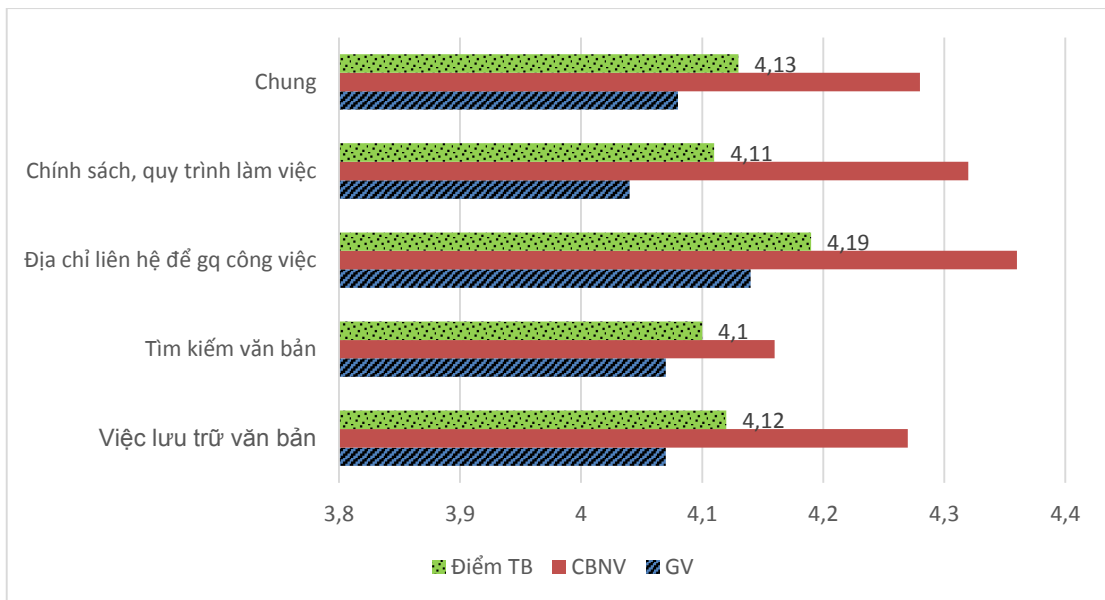
2.2.2. Chính sách và quy trình làm việc.

Mức độ hài lòng ở tiêu chí 2 “Chính sách và quy trình làm việc” được thể hiện thông qua bảng 2.3 và xu hướng được thể hiện qua biểu đồ 2.5 dưới đây. Số liệu bảng 2.3 cho thấy điểm hài lòng của GV, CBNV với các chính sách và quy trình làm việc của Nhà trường đạt mức 4,13 điểm. Đây là số điểm cao trên mức hài lòng.

TT	Các tiêu chí	GV	CBNV	Điểm TB
1	Nhà trường lưu trữ các chính sách, quy định, quy trình làm việc rõ ràng, khoa học	4,07	4,27	4,12
2	Tìm kiếm các văn bản do Nhà trường ban hành trên hệ thống Egov, website nội bộ của nhà trường v..v dễ dàng	4,07	4,16	4,10
3	Biết nơi liên hệ để giải quyết/phản hồi các công việc khi cần thiết	4,14	4,36	4,19
4	Mức độ hài lòng với chính sách, quy trình làm việc của nhà trường	4,04	4,32	4,11
Điểm hài lòng lĩnh vực		4,08	4,28	4,13

Bảng 2.3: Thống kê mức độ hài lòng đối với chính sách và quy trình làm việc

Biểu đồ 2.5 cho thấy xu hướng mức độ hài lòng của nhóm đối tượng CBNV cao hơn nhóm GV. Dao động trung bình 0,2 điểm ở mỗi tiêu chí.



Biểu đồ 2.5: Mức độ hài lòng về chính sách và quy trình làm việc.

Điểm hài lòng thấp chỉ chiếm một tỷ lệ nhỏ nhưng cũng cần sự cải tiến cơ chế chính sách thêm nữa để đáp ứng mong mỏi của người lao động trong toàn trường. Cụ thể:

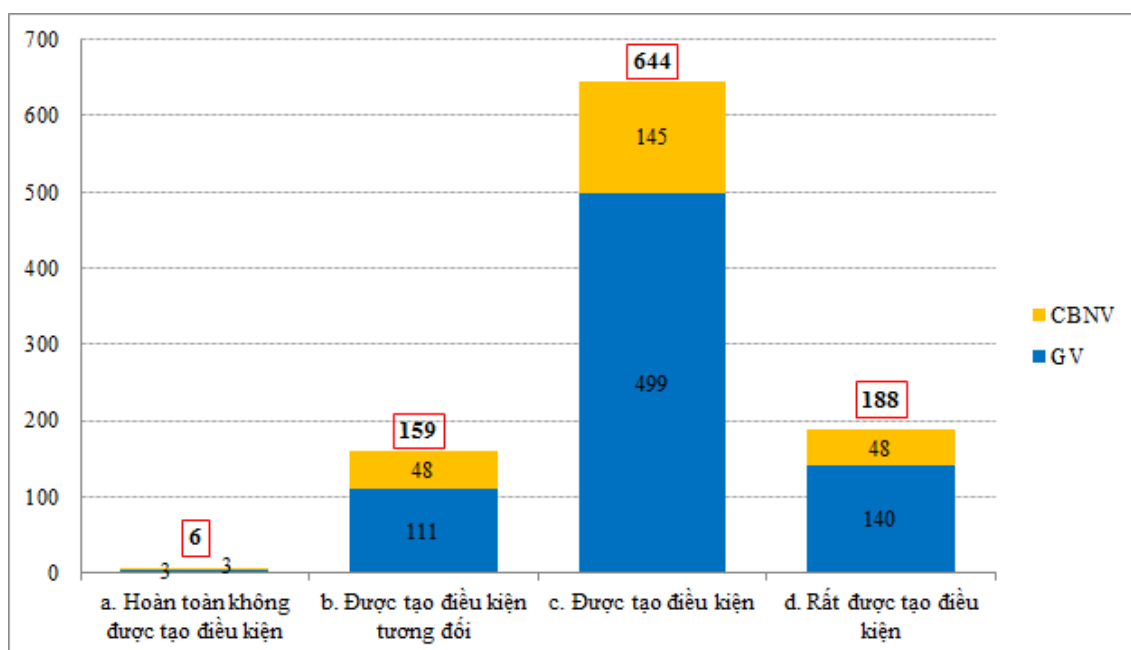
- Việc tìm kiếm văn bản do Nhà trường ban hành trên các hệ thống điện tử gặp nhiều khó khăn, chưa có sự đồng nhất giữa các trang điện tử; Văn bản chính sách, quy định, quy trình làm việc chưa được quy hoạch ở khu vực riêng dẫn đến việc người dùng lúng túng về cách thức tra cứu, tìm kiếm văn bản.

- So với đội ngũ GV thì đội ngũ CBNV có cơ hội tiếp cận với văn bản, quy trình làm việc nhiều hơn nên tỉ lệ biết nơi liên hệ để giải quyết/phản hồi các công việc khi cần thiết cao hơn.

- Quy trình làm việc ở một số khâu chưa rõ ràng thông suốt: Đơn cử như giảng viên thường gặp khó khăn trong việc báo hỏng trang thiết bị phục vụ giảng dạy. Quy trình sửa chữa trang thiết bị chậm dẫn đến mất nhiều thời gian, gây ảnh hưởng đến chất lượng công việc.

2.2.3. Cơ hội đào tạo và thăng tiến.

a. Kết quả thăm dò về việc tạo điều kiện tham gia đào tạo/bồi dưỡng nâng cao năng lực làm việc



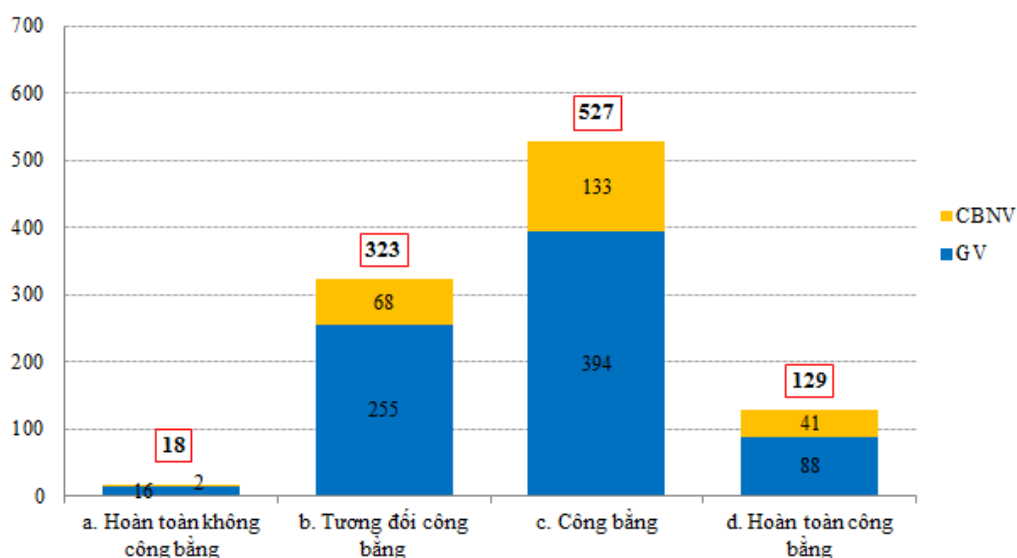
Biểu đồ 2.6. Kết quả thăm dò về việc tạo điều kiện tham gia đào tạo/bồi dưỡng nâng cao năng lực làm việc

Kết quả biểu đồ 2.6 cho thấy có 644 GV, CBNV cho rằng được tạo điều kiện tham gia đào tạo/bồi dưỡng nâng cao năng lực làm việc (chiếm tỷ lệ khá cao 64.59%). Một tỷ lệ nhỏ là 165 người (khoảng 16.5%) cho rằng không được tạo điều kiện hoặc là được tạo điều kiện tương đối. Cụ thể:

- Đối tượng GV: số người cho rằng được tạo điều kiện và rất được tạo điều kiện là 639/753 người (chiếm 84,9%)

- Đối tượng CBNV: số người cho rằng được tạo điều kiện và rất được tạo điều kiện là 193/244 người (chiếm 79%).

b. Kết quả cơ hội thăng tiến công bằng cho mọi thành viên



Biểu đồ 2.7. Kết quả cơ hội thăng tiến công bằng cho mọi thành viên

Biểu đồ 2.7 cho thấy có 656 người thấy cơ hội thăng tiến công bằng và hoàn toàn công bằng cho mọi thành viên (chiếm tỷ lệ khá cao 65.8%). Bên cạnh đó có tỷ lệ nhỏ là 18 người (chiếm khoảng 1,8%) cho rằng cơ hội thăng tiến hoàn toàn không công bằng với mọi thành viên.

- Đối tượng GV: số người thấy cơ hội thăng tiến công bằng và hoàn toàn công bằng cho mọi thành viên là 482/753 người (chiếm 64%)

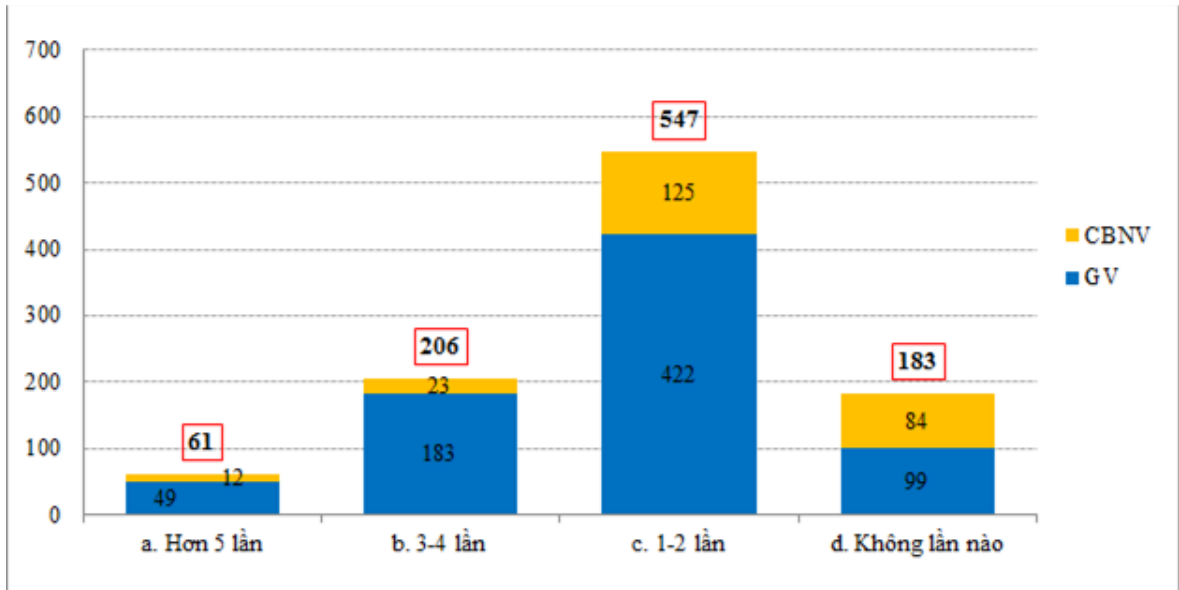
- Đối tượng CBNV: số người thấy cơ hội thăng tiến công bằng và hoàn toàn công bằng cho mọi thành viên là 174/244 người (chiếm 71,3%).

c. Kết quả thăm dò số lần được tham gia hội nghị, hội thảo trong nước và ngoài nước trong 1 năm

Kết quả biểu đồ 2.8 cho thấy số lần tham gia hội nghị/hội thảo trong nước và nước ngoài trong năm từ 1-2 lần chiếm tỷ lệ cao nhất, có 547 người chọn phương án này chiếm 54,7%. Trong đó:

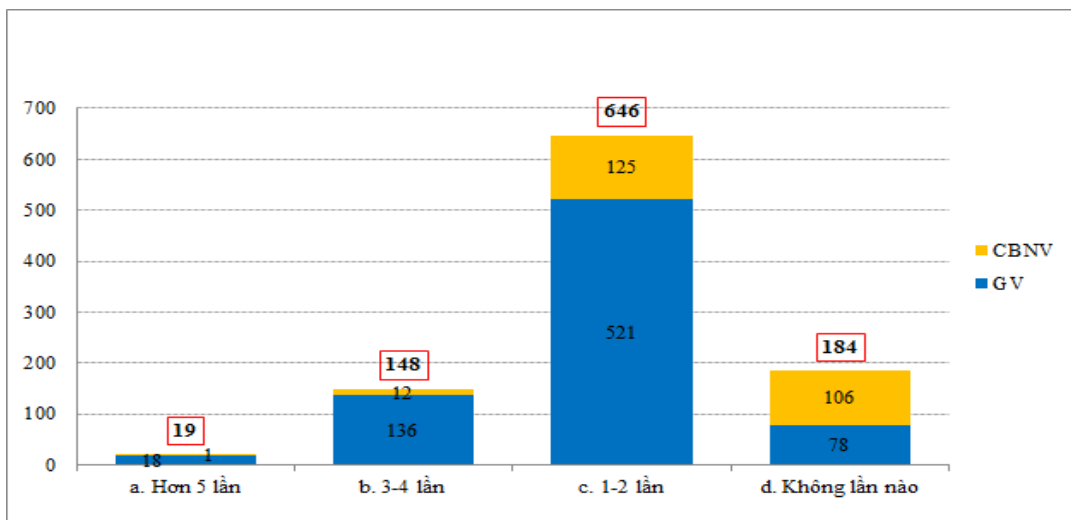
- Đối tượng GV là 422/753 người (chiếm 56%)

- Đối tượng CBNV là 125/244 người (chiếm 51,2%)



Biểu đồ 2.8. Số lần tham gia hội nghị/hội thảo trong nước và nước ngoài trong

d. Kết quả thăm dò số lần được tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ



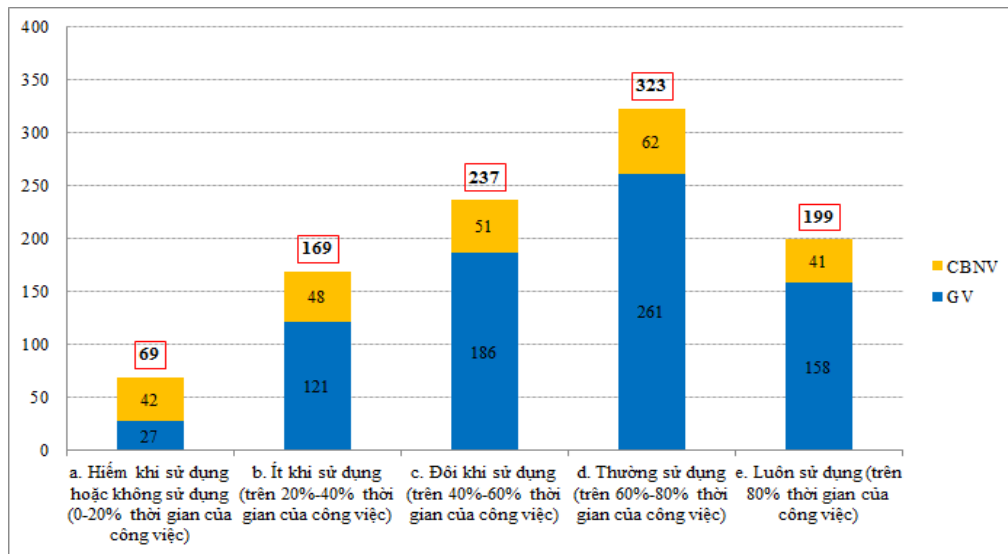
Biểu đồ 2.9. Số lần tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ trong năm

Kết quả biểu đồ 2.9 cho thấy số lần tham gia các lớp bồi dưỡng trong năm từ 1-2 lần chiếm tỷ lệ cao, có 646 người chọn phương án này chiếm 64,6%.

Trong đó:

- Đối tượng GV là 521/753 người (chiếm 69,2%)
- Đối tượng CBNV là 125/244 người (chiếm 51,2%)

e. Kết quả thăm dò mức độ thường xuyên sử dụng ngoại ngữ và tin học cho công tác nghiên cứu và giảng dạy



Biểu đồ 2.10. Mức độ thường xuyên sử dụng ngoại ngữ và tin học trong công tác giảng dạy và nghiên cứu

Kết quả biểu đồ 2.10 cho thấy mức độ thường xuyên sử dụng ngoại ngữ và tin học trong công tác giảng dạy và nghiên cứu (trên 60%) có 522 người chọn chiếm 52,2% tổng số. Tiếp theo có khoảng 23,7% số người đôi khi sử dụng ngoại ngữ và tin học trong thời gian của công việc. Tỷ lệ sử dụng ngoại ngữ và tin học trên 60% ở 2 đối tượng cụ thể như sau:

- Đối tượng GV là 419/753 người (chiếm 55,6%)
- Đối tượng CBNV là 103/244 người (chiếm 42,2%)

2.2.4. Cấp quản lý trực tiếp.

Lĩnh vực cấp quản lý trực tiếp sẽ được nhóm khảo sát tiến hành xử lý số liệu và phân tích để đánh giá mức độ hài lòng ở 3 cấp độ: cấp độ đơn vị (Đối tượng được đánh giá là trường đơn vị); cấp độ nhà trường (Đối tượng được đánh giá là Ban giám hiệu) và đánh giá chung toàn trường.

Bảng 2.4 dưới đây cho thấy: ở cả 6 câu hỏi, cả 3 cấp độ đánh giá đều cho thấy điểm hài lòng câu hỏi đều đạt >4 trên thang điểm 5. Điều này chứng tỏ các cấp lãnh đạo trong nhà trường đã đảm nhận tốt vị trí vai trò của mình, minh bạch, công bằng và tận tâm với các cấp dưới. Mặt khác phía nhà trường

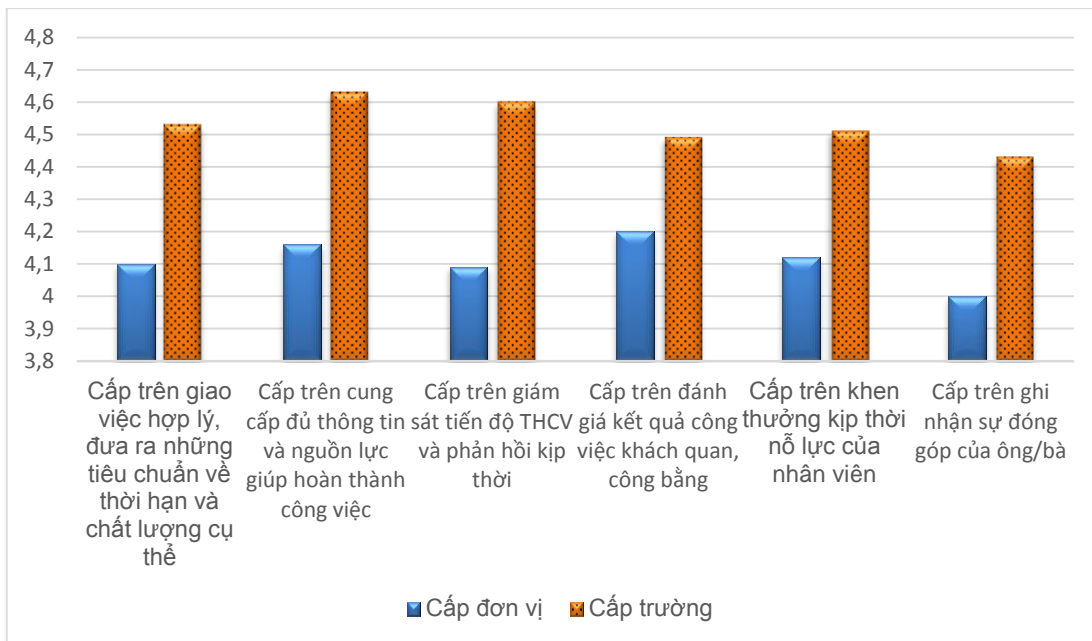
cũng đã có những quy trình làm việc rõ ràng hơn để điều tiết vai trò chức năng mỗi vị trí.

TT	Các tiêu chí	Cấp đơn vị	Cấp trường	Điểm TB
1	Cấp trên giao việc hợp lý và đưa ra những tiêu chuẩn về thời hạn và chất lượng cụ thể	4,10	4,53	4,13
2	Cấp trên cung cấp đủ thông tin và nguồn lực giúp Ông/Bà hoàn thành công việc	4,16	4,63	4,11
3	Cấp trên giám sát tiến độ thực hiện công việc và phản hồi kịp thời	4,09	4,60	4,21
4	Cấp trên đánh giá kết quả công việc khách quan, công bằng	4,20	4,49	4,17
5	Cấp trên khen thưởng kịp thời nỗ lực của nhân viên	4,12	4,51	4,01
6	Cấp trên ghi nhận sự đóng góp của ông/bà cho sự phát triển của đơn vị và nhà trường	4,00	4,43	4,10
Điểm hài lòng lĩnh vực		4,11	4,53	4,12

Bảng 2.4: Thống kê mức độ hài lòng đối cấp quản lý trực tiếp

Do cách thức thực hiện khảo sát là khảo sát online nên người tham gia khảo sát được bày tỏ quan điểm thật mà không lo lắng đến mối quan hệ công việc với các cấp lãnh đạo. Mặc dù vẫn có những ý kiến chưa hài lòng nhưng điểm trung bình lĩnh vực toàn trường là 4,12 điểm cho thấy mức độ hài lòng của cấp dưới với cấp lãnh đạo. Điểm trung bình thấp nhất rơi vào tiêu chí đánh giá khen thưởng kịp thời nỗ lực của nhân viên (4,01).

Biểu đồ 2.11 dưới đây thể hiện xu hướng mức độ hài lòng của các nhóm đối tượng đối với cấp quản lý trực tiếp.



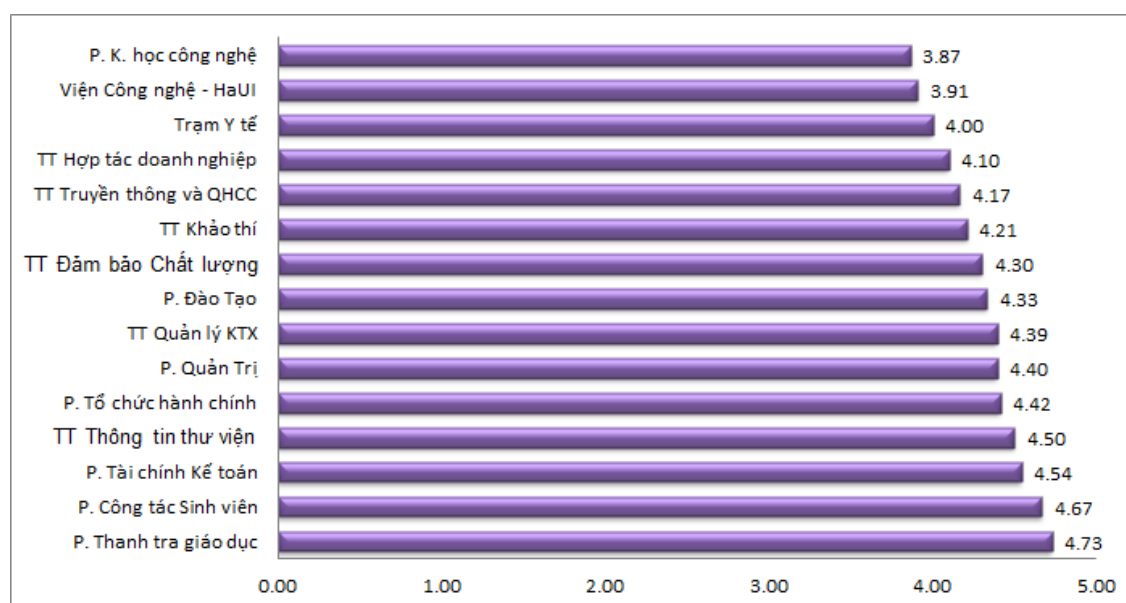
Biểu đồ 2.11: Mức độ hài lòng với cấp quản lý trực tiếp

Ở cấp độ nhà trường, đối tượng đánh giá là các trường đơn vị, đối tượng được đánh giá là Ban giám hiệu. Điểm hài lòng lĩnh vực đối với cấp quản lý nhà trường đạt 4,53 điểm. Trong đó, các tiêu chí được đánh giá hài lòng có số điểm tương đối đồng đều, giao động từ 4,43 - 4,60 điểm. Điều này cho thấy đội ngũ lãnh đạo của nhà trường đã có những đánh giá kết quả công việc khách quan, giám sát tiến độ và phản hồi kịp thời, khen thưởng và ghi nhận sự đóng góp của nhóm đối tượng này cho sự phát triển của nhà trường.

Ở cấp độ đơn vị, điểm hài lòng lĩnh vực là 4,11. Trong đó việc đánh giá kết quả khách quan, công bằng được cấp dưới đánh giá cao nhất ở mức 4,20 điểm. Tiếp đó là việc cung cấp đầy đủ thông tin và nguồn lực giúp nhân sự hoàn thành công việc cũng được đánh giá cao (4,16 điểm). Tiêu chí cấp trên ghi nhận sự đóng góp của nhân sự cho sự phát triển của đơn vị/nhà trường ở cấp độ đơn vị đạt 4,0 điểm.

Đi sâu hơn vào phân tích điểm hài lòng đối với lãnh đạo quản lý trực tiếp cấp đơn vị. Nhóm khảo sát tách 39 đơn vị tham gia khảo sát thành 2 nhóm: Nhóm Khoa/Trung tâm đào tạo và Nhóm các phòng ban/trung tâm chức năng. Tuy nhiên để đảm bảo tính chính xác, khi phân tích điểm đại diện cho đơn vị, nhóm khảo sát sẽ không phân tích điểm hài lòng ở 2 đơn vị là Đoàn Thanh niên

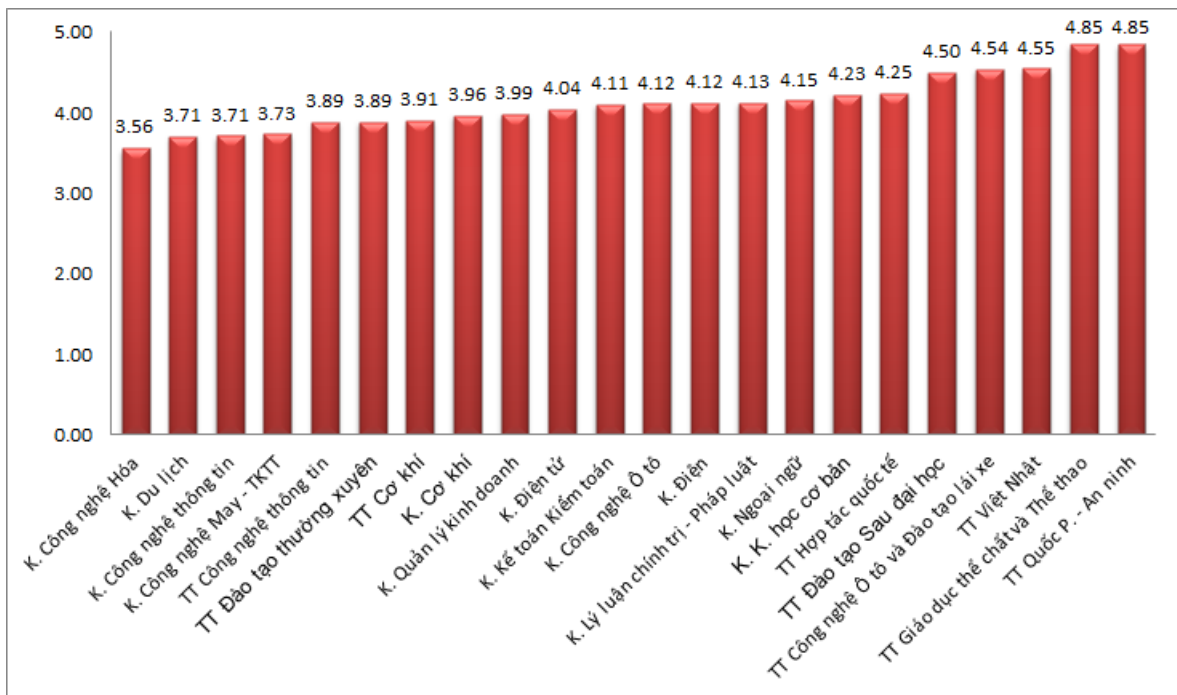
và TT ĐTKT HaUI - Foxconn do số lượng người tham gia khảo sát ít (1-2 người)..



Biểu đồ 2.12: Điểm hài lòng về cấp quản lý trực tiếp của khối các phòng ban chức năng/trung tâm dịch vụ

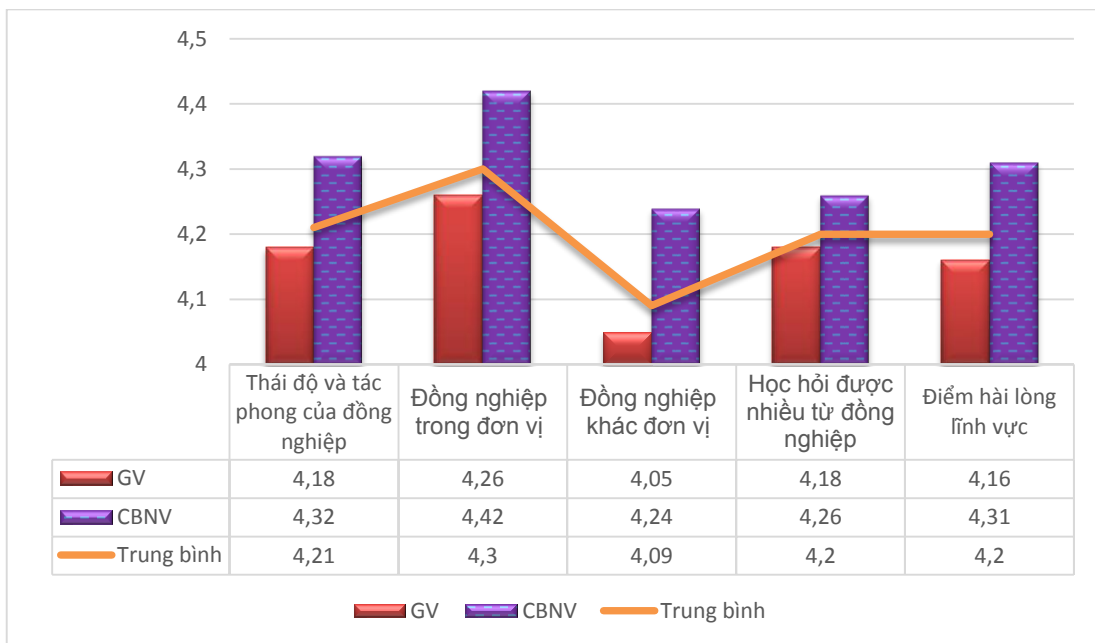
Biểu đồ 2.12 thể hiện điểm hài lòng của cấp dưới đối với cấp quản lý trực tiếp ở khối các phòng ban chức năng và trung tâm dịch vụ. Kết quả phân tích chỉ ra rằng, điểm hài lòng chung đối với cấp quản lý trực tiếp ở khối này giao động từ 3,87 đến 4,73. Trong đó các phòng có số điểm cao bao gồm: Phòng Thanh tra GD (4,73); Phòng Công tác sinh viên (4,67), phòng Tài chính kế toán (4,54) và Trung tâm thông tin thư viện (4,50). Trong khi đó Phòng khoa học công nghệ, Viện công nghệ HaUI điểm hài lòng ở tiêu chí cấp quản lý trực tiếp chỉ dừng ở 3,87-3,91

Tương tự, điểm hài lòng của khối các Khoa/Trung tâm đào tạo đối với cấp quản lý trực tiếp được thể hiện ở biểu đồ 2.13 dưới đây. Kết quả phân tích cho thấy, đối với khối đào tạo, điểm hài lòng của các đơn vị tương đối đồng đều. Ở khối này, nhóm các đơn vị có điểm hài lòng cao nhất bao gồm: TT Quốc phòng - an ninh, TT GDTC & TT, TT Việt Nhật. Bên cạnh nhóm các đơn vị được điểm cao về tiêu chí cấp quản lý trực tiếp là nhóm 9 đơn vị chấm điểm trung bình dưới 4.



Biểu đồ 2.130: Điểm hài lòng của khối các khoa/TT đào tạo đối với cấp quản lý trực tiếp

2.2.5. Đồng nghiệp.

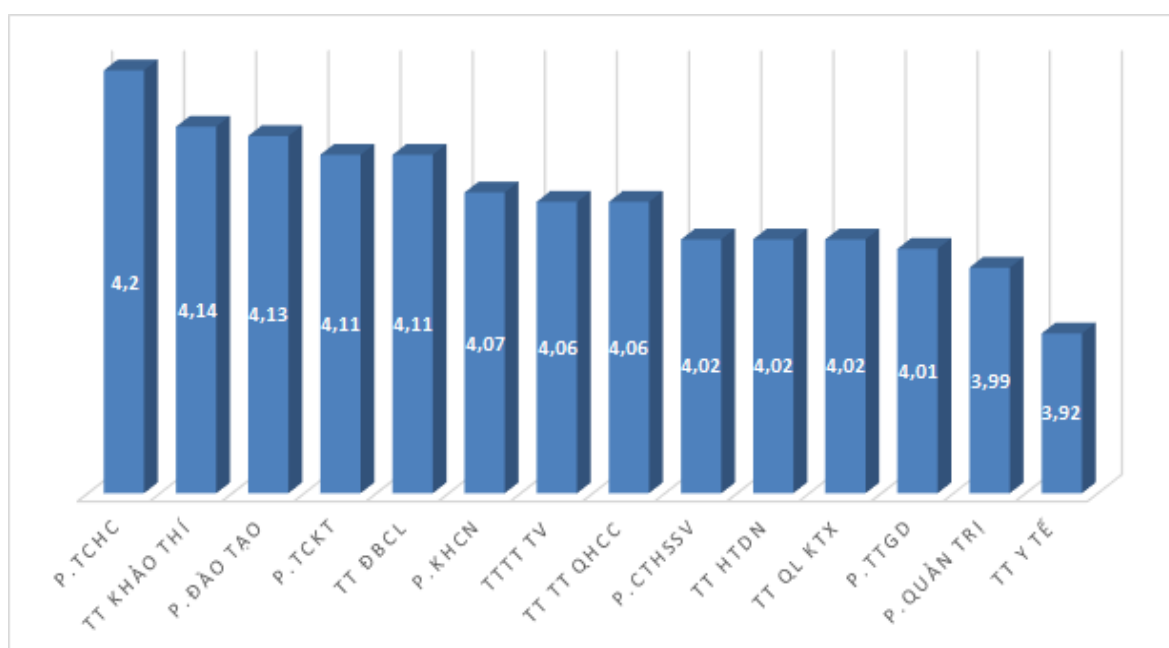


Biểu đồ 2.14: Xu hướng hài lòng đối tượng đối với tiêu chí đồng nghiệp

Kết quả khảo sát trong biểu đồ 2.14 cho thấy mối quan hệ đồng nghiệp hiện đang tốt. Điểm hài lòng đồng nghiệp đạt 4.20 điểm. Điểm hài lòng về tiêu chí này của đội ngũ CBNV chênh lệch tương đối so với điểm hài lòng của đội

ngũ GV, giao động từ 0,08 - 0,19 điểm. Mỗi quan hệ đồng nghiệp trong và ngoài các đơn vị trong trường duy trì tốt trên các khía cạnh tác phong năng động, nhiệt tình; sẵn sàng hỗ trợ nhau hoàn thành công việc cũng như hỗ trợ nhau trong cuộc sống; chia sẻ kinh nghiệm kiến thức và tự học hỏi lẫn nhau

Mức độ hài lòng của đội ngũ GV, CBNV đối với các phòng ban chức năng được thể hiện qua biểu đồ 2.15 dưới đây.



Biểu đồ 2.15: Điểm hài lòng đối với các phòng ban, trung tâm

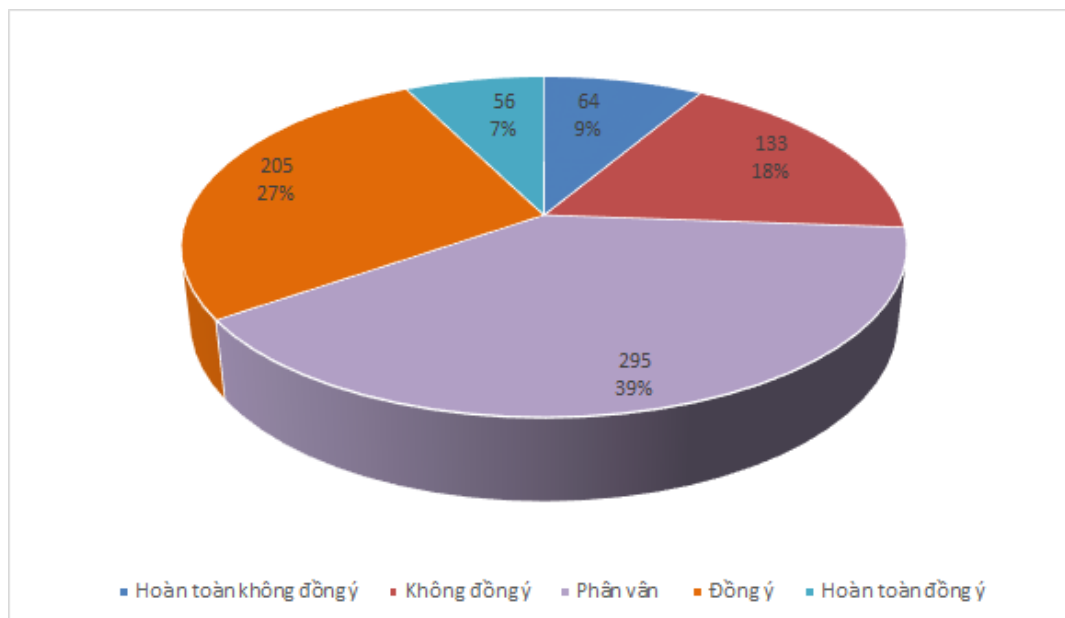
Nhóm nhận được sự đánh giá cao từ phía đồng nghiệp là Phòng Tổ chức hành chính, TT Khảo thí, Phòng Đào tạo, Phòng Tài chính kế toán và TT Đảm bảo chất lượng. Đây đồng thời cũng là nhóm đơn vị đặc thù tiếp xúc thường xuyên với các đơn vị. Bên cạnh đó, mặc dù điểm ở hai đơn vị là Phòng quản trị và Trạm Y tế có thấp hơn mức bình quân, nằm trong khoảng từ 3 đến 4 điểm những nguyên nhân do đặc thù công việc nên không ảnh hưởng nhiều đến tính chất chung. Tập trung cải thiện mối quan hệ tại hai đơn vị này sẽ thúc đẩy thêm mối quan hệ đồng nghiệp toàn Nhà trường.

2.2.6. Điều kiện và công tác hỗ trợ giảng dạy/nghiên cứu (Dành cho Giảng viên và Giảng viên kiêm nhiệm).

Tương tự ở lĩnh vực lương bổng và phúc lợi, các câu hỏi thuộc lĩnh vực điều kiện và công tác hỗ trợ giảng dạy/nghiên cứu bao gồm 2 dạng câu hỏi:

11/12 câu hỏi là dạng câu hỏi đánh giá mức độ hài lòng sử dụng thang đo Likert, 1/12 câu là câu hỏi thăm dò thu thập thông tin.

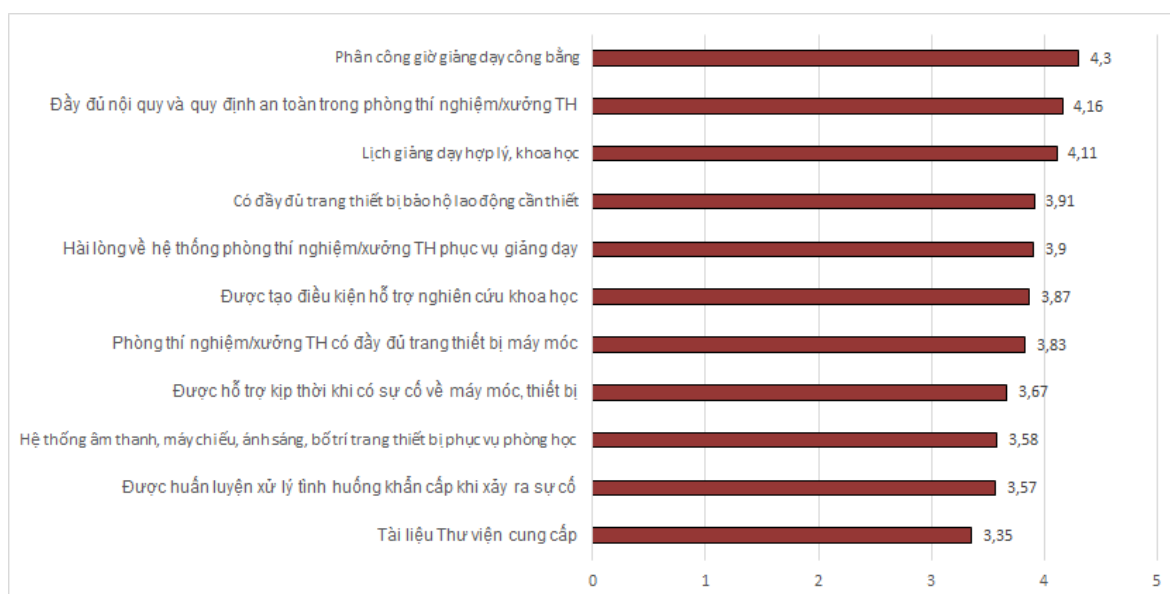
Trước tiên, nhóm khảo sát sẽ tiến hành phân tích câu hỏi thăm dò mức độ thường xuyên sử dụng thư viện.



Biểu đồ 2.16: Mức độ thường xuyên sử dụng thư viện

Ở môi trường đại học, Thư viện đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ công tác học tập và giảng dạy. Tuy nhiên, nhìn vào biểu đồ 2.12 dưới đây, ta dễ dàng nhận thấy mức độ thường xuyên sử dụng thư viện ở đội ngũ GV tương đối thấp, chỉ chiếm 34,7%. Trong khi đó số lượng GV không sử dụng thư viện là 27%. Để lý giải cho điều này, nhóm khảo sát sẽ đi sâu vào khi phân tích điểm hài lòng chung dưới đây.

Nhóm khảo sát sẽ tiến hành phân tích điểm hài lòng lĩnh vực thông qua 11 câu hỏi định lượng. Biểu đồ 2.17 dưới đây thể hiện mức độ hài lòng trung bình ở câu hỏi đối với tiêu chí điều kiện, công tác hỗ trợ giảng dạy/nghiên cứu. Kết quả điểm hài lòng lĩnh vực ở tiêu chí này không cao, trung bình 3,84 điểm. Những tiêu chí được đánh giá cao bao gồm: Phân công giờ giảng dạy công bằng, đầy đủ nội quy/quy định an toàn và lịch giảng dạy khoa học, hợp lý.



Biểu đồ 2.17: Mức độ hài lòng chung đối công tác hỗ trợ giảng dạy/nghiên cứu

8/11 mảng được đánh giá thấp ở mức điểm dưới 4. Cụ thể là:

- Phòng thí nghiệm thực hành chưa đầy đủ trang thiết bị bảo hộ, thiếu trang thiết bị máy móc (3,83-3,9 điểm); Bên cạnh đó việc được tạo điều kiện hỗ trợ nghiên cứu khoa học chỉ đạt 3,87 điểm, đòi hỏi sự quan tâm nhiều hơn từ phía lãnh đạo đơn vị, lãnh đạo nhà trường trong việc hỗ trợ kinh phí, trang thiết bị, không gian phục vụ nghiên cứu/thí nghiệm, vật tư phục vụ nghiên cứu v..v

- Ngoài ra hệ thống thiết bị điện tử phục vụ phòng học chỉ đạt 3,58 điểm. Nguyên nhân thiết bị tại các phòng học hiện tại đã xuống cấp, lỗi thời, thường xuyên hư hỏng. Tuy nhiên vấn đề quản lý, sửa chữa, thay thế các thiết bị điện tử vẫn còn chậm, chưa được hỗ trợ kịp thời (3,67 điểm). GV gặp khó khăn trong việc yêu cầu thay thế, sửa chữa hoặc đã báo nhưng chưa được sửa chữa, thời gian sửa chữa lâu gây ảnh hưởng đến giờ học. Thực tế cho thấy, chưa có sự phân định rõ ràng giữa đơn vị phụ trách, các bên phụ trách thiếu nhân sự, chưa có kênh báo hỏng trực tiếp giữa GV và bộ phận tiếp nhận, lịch bảo trì thiết bị chưa đáp ứng nhu cầu thực tế v..v

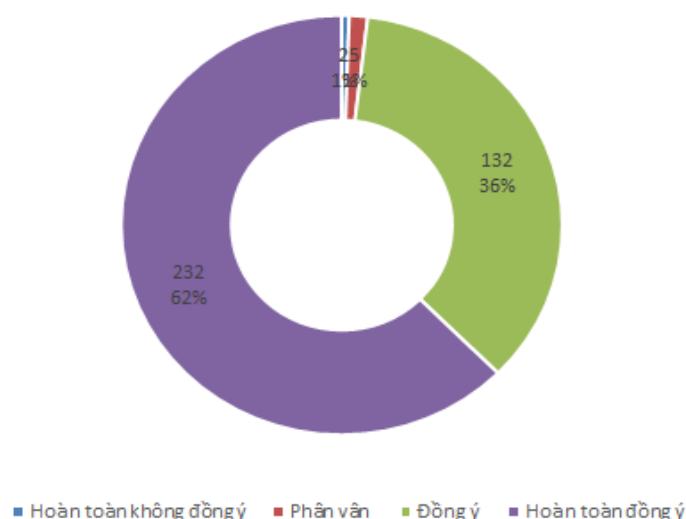
- Sự hài lòng khi sử dụng thư viện chỉ ở mức 3,35 điểm, đây cũng là 1 trong những nguyên nhân dẫn đến việc tỉ lệ GV thường xuyên sử dụng thư viện chỉ chiếm 34%. Tài liệu trong thư viện Nhà trường chưa đáp ứng được sự mong

môi của người sử dụng. Tài liệu cũ không còn phù hợp, tài liệu không đủ nhu cầu tìm hiểu, tài liệu không đa dạng cho các loại hình sử dụng linh động như máy tính, máy tính bảng, điện thoại... Sẽ cần phải có những giải pháp đáp ứng sự hài lòng của đội ngũ Giảng viên thông qua việc nâng cấp thư viện để thư viện trường đại học Công nghiệp Hà Nội thật sự là nơi đảm bảo chất lượng và hiệu quả giáo dục.

2.2.7. Điều kiện và công tác hỗ trợ thực hiện công việc (Dành cho CBNV và Giảng viên kiêm nhiệm).

Để đánh giá mức độ hài lòng về điều kiện và công tác hỗ trợ thực hiện công việc đối với nhóm đối tượng là CBNV và Giảng viên kiêm nhiệm, nhóm khảo sát tiến hành đánh giá thông qua 8 câu hỏi. Cũng giống như 1 số lĩnh vực nêu trên, lĩnh vực điều kiện và công tác hỗ trợ thực hiện công việc cũng bao gồm 2 loại câu hỏi. Câu hỏi thăm dò mức độ thường xuyên sử dụng trang thông tin điện tử và $\frac{7}{8}$ câu hỏi là câu hỏi đánh giá mức độ hài lòng.

Biểu đồ 2.18 dưới đây thể hiện mức độ thường xuyên sử dụng các trang thông tin điện tử của nhà trường. Biểu đồ chỉ ra rằng 98% thường xuyên sử dụng các trang điện tử. Chỉ có 1 số ít không sử dụng thường xuyên do đặc thù vị trí công việc.



Biểu đồ 2.18 Mức độ thường xuyên sử dụng các trang thông tin điện tử của nhà trường (Egov, dttc, hai, dhcnhn.vn v.v)

Tiếp theo, nhóm phân tích sẽ tiến hành phân tích điểm hài lòng chung đối với lĩnh vực này thông qua biểu đồ 2.19 dưới đây.

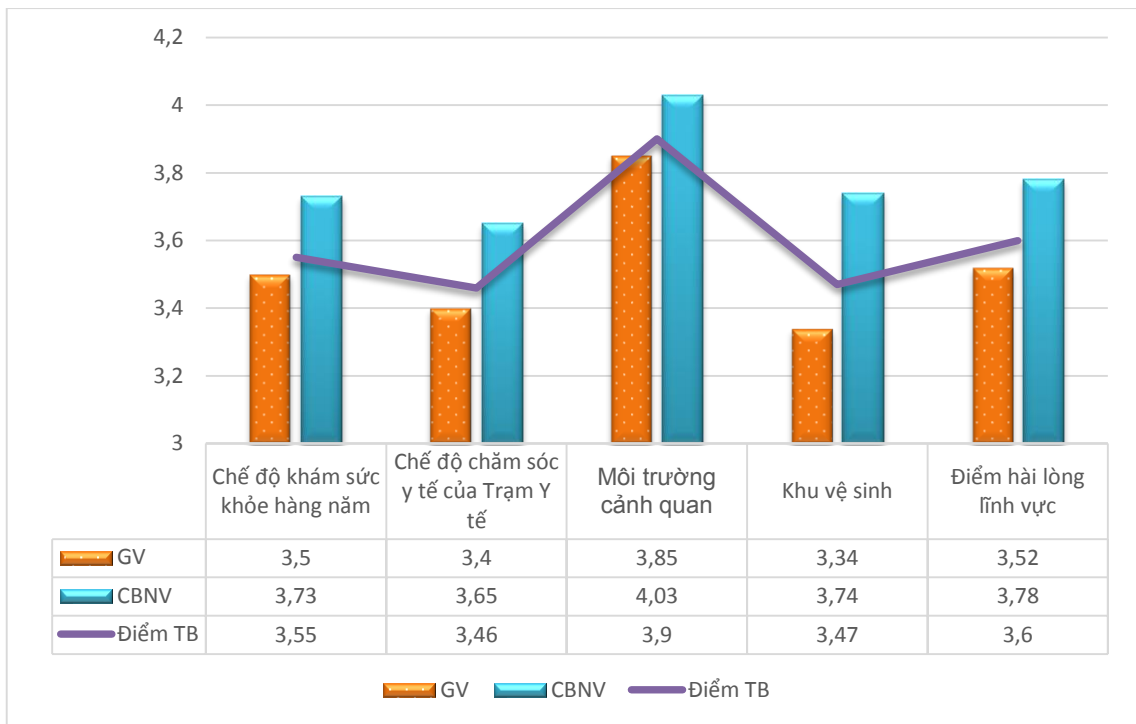


Bảng 2.19: Thống kê mức độ hài lòng chung đối với công tác hỗ trợ thực hiện công việc đối với CBNV và GV kiêm nhiệm

Điều kiện và công tác hỗ trợ thực hiện công việc là lĩnh vực đạt điểm cao nhất trong số 8 lĩnh vực được đánh giá bằng thước đo Likert trong nghiên cứu này. Nhìn chung 7/7 câu hỏi định tính đều đạt điểm trung bình >4. Cao nhất là mức độ yêu thích công việc với 4,48 điểm. Tiếp đó là công việc được phân phù hợp với năng lực (4,35 điểm). Điểm thấp nhất là mức độ hài lòng về việc được tạo điều kiện hỗ trợ nghiên cứu khoa học (4,15 điểm). Đây cũng là điểm tương đồng giữa 2 nhóm đối tượng GV và CBNV. Điều này cho thấy đội ngũ GV, CBNV mong muốn được có cơ chế rộng hơn (kinh phí, không gian, trang thiết bị máy móc) để có thể đáp ứng được nhu cầu nghiên cứu khoa học trong thực tế.

2.2.8. Chế độ y tế, văn hóa môi trường làm việc

Giống như "Lương bổng và phúc lợi", "Điều kiện và công tác hỗ trợ giảng dạy/nghiên cứu", lĩnh vực "Chế độ y tế, văn hóa môi trường" là lĩnh vực thứ 3 có điểm hài lòng đạt thấp 3,6 điểm. Sự hài lòng thấp ở tất cả các khía cạnh, nhất là Chế độ chăm sóc y tế do Trạm Y tế cung cấp (3.46) và khu vệ sinh (3.47).



Biểu đồ 2.20: Xu hướng hài lòng đối tượng đối với tiêu chí chế độ y tế, văn hóa, môi trường làm việc

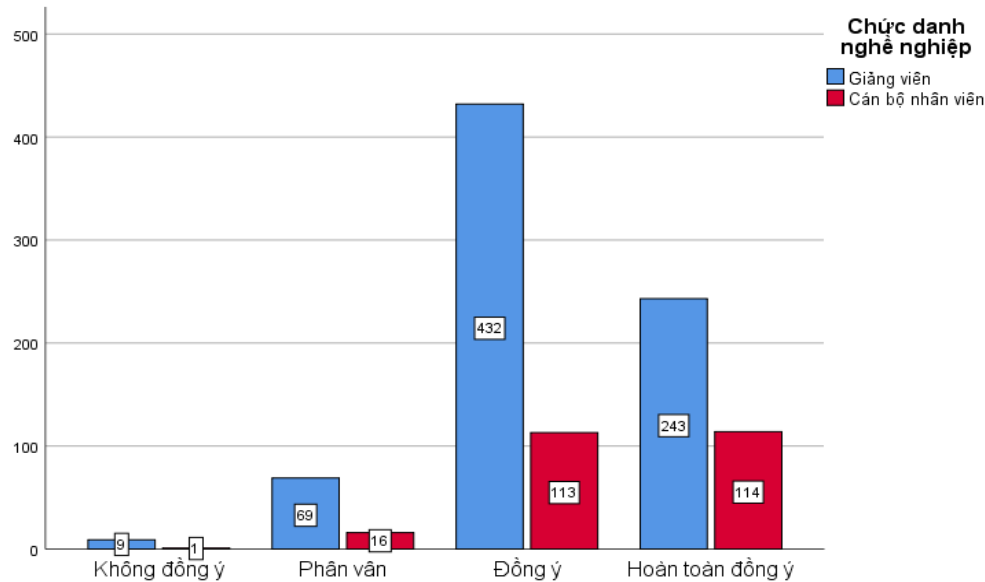
Ở nhóm đối tượng Giảng viên, điểm hài lòng ở tiêu chí khu vệ sinh được chấm điểm thấp nhất (3,34 điểm). Lý giải điều này, do khu vực vệ sinh GV thường xuyên tiếp xúc là ở các khu vực giảng đường, lượng người sử dụng lớn, chưa được cải tạo nên chất lượng chưa đảm bảo, gây ảnh hưởng đến đánh giá của GV. Đồng thời ở câu hỏi mở đề xuất nâng cao chất lượng môi trường làm việc, gần 300 ý kiến đề xuất mong muốn nâng cấp nhà khu vệ sinh. Điều này cho thấy GV thực sự quan tâm đến khu vệ sinh khi đánh giá về môi trường làm việc.

Đối với nhóm đối tượng CBNV, tiêu chí chế độ chăm sóc y tế do Trạm Y tế cung cấp được chấm 3,65 điểm trong khi khu vệ sinh được chấm 3,74 điểm. Đây nhóm đối tượng có thời gian và không gian làm việc cố định tại trường nên sẽ dễ dàng phản ánh, đề xuất cải tạo không gian nhà vệ sinh tại khu vực mình làm việc, đồng thời nhóm đối tượng này cũng đòi hỏi sự hỗ trợ y tế từ trạm y tế nhiều hơn so với giảng viên.

2.2.9. Mức độ hài lòng

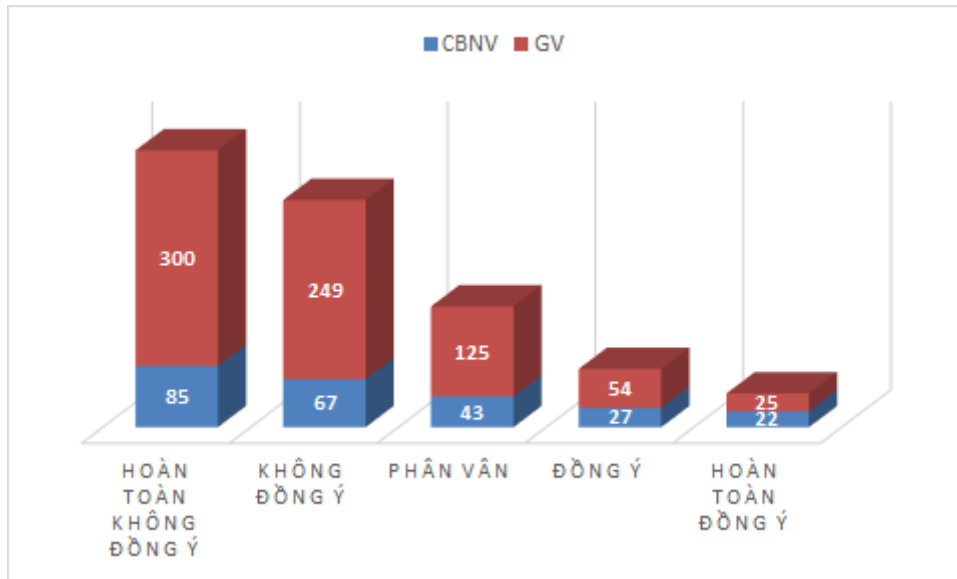
Thực tế để đánh giá mức độ hài lòng với môi trường làm việc thì chỉ cần

dựa vào kết quả của một câu hỏi về mức độ hài lòng là có thể nhận định được vấn đề, tuy nhiên vẫn có nhiều trường hợp dù đã hài lòng với môi trường hiện tại nhưng người lao động vẫn luân chuyển việc vì những nguyên nhân khác, do đó để đảm bảo cho tiêu chí này được đánh giá toàn diện nhất nội dung được tách ra hai câu hỏi để khảo sát.



Biểu đồ 2.21: Thống kê đánh giá mức độ hài lòng chung

Biểu đồ 2.21 thể hiện kết quả thống kê đánh giá qua câu hỏi mức độ hài lòng chung của đội ngũ GV, CBNV nhà trường đối với môi trường làm việc. Có 902/997 người hài lòng với công việc hiện tại chiếm 90,5%. Điểm hài lòng chung ở tiêu chí này là 4,25 điểm. Số lượng GV trong trường nói chung và số lượng GV trong đợt khảo sát luôn chiếm đa số 77,1% trên tổng số lượng, tuy nhiên tỉ lệ hài lòng lại không có sự khác biệt nhiều. Với CBNV là 244/227, tương ứng 93%; với GV là 675/753, tương ứng 89.6%. Sự khác nhau nhỏ do đặc thù công việc nhưng không ảnh hưởng nhiều đến tỷ lệ hài lòng rất cao của GV và CBNV với môi trường công việc Nhà trường. Điều này cho thấy ở tất cả các ban ngành trong trường, công việc về cơ bản đã phù hợp với sự mong đợi của người lao động.



Biểu đồ 2.22. Kết quả thăm dò về ý định luân chuyển công việc

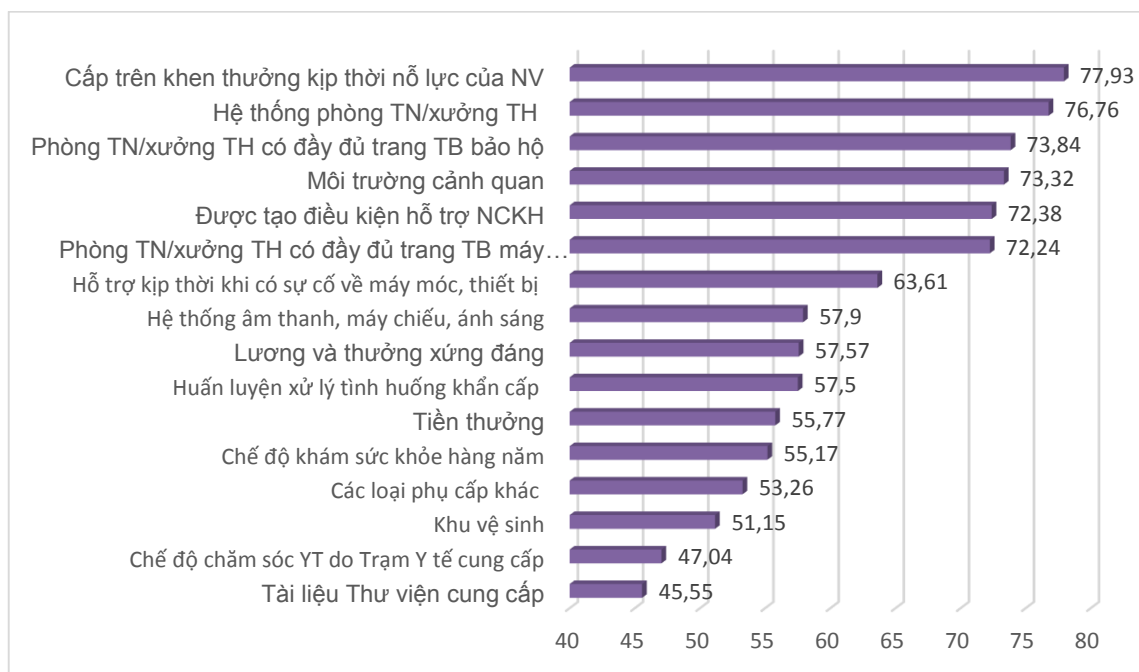
Về kết quả thăm dò ý định luân chuyển công việc, 701/997 người không có ý định luân chuyển công việc, chiếm tỉ lệ 70,3%. Nếu theo như kết quả của Câu hỏi về mức độ hài lòng thì kết quả Câu hỏi về ý định luân chuyển công việc cũng sẽ tương đương, tuy nhiên tỉ lệ không có ý định luân chuyển công việc 70,3% lại nhỏ hơn tỷ lệ hài lòng 90,5% khoảng 20,2%. Như vậy có thể thấy ngoài sự không hài lòng với công việc hiện tại thì người lao động còn bị tác động bởi các yếu tố ngoại cảnh khác như gia đình, sự thuận tiện khi đi làm... Cụ thể trong đó có 168 người phân vân chiếm 16,85% và 128 người có ý định luân chuyển chiếm 12,8%.

2.3. Đánh giá chung mức độ hài lòng của đội ngũ Giảng viên, CBNV đối với môi trường làm việc

2.3.1. Tỷ lệ hài lòng chung

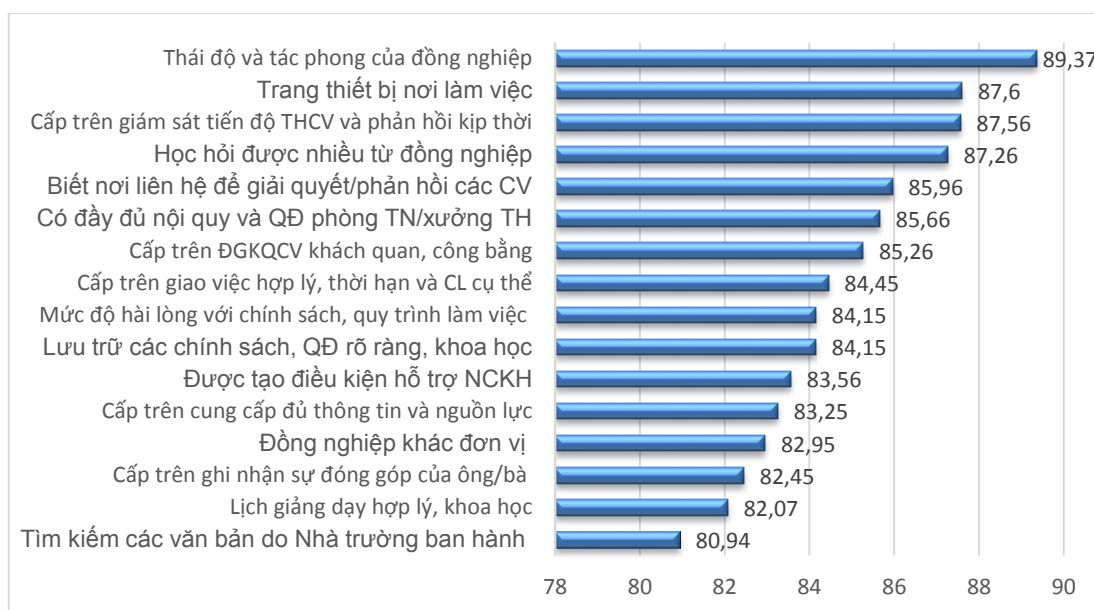
Kết quả phân tích tỉ lệ hài lòng ở các tiêu chí (Điểm 4+5) sẽ được nhóm khảo sát sắp xếp theo thứ tự từ thấp đến cao. Tỉ lệ hài lòng chung thông qua 40 câu hỏi định lượng là 77,14%. Trong đó, 2 tiêu chí được đánh giá thấp nhất (Dưới 50%) bao gồm: Tài liệu do Thư viện cung cấp và chế độ chăm sóc do Trạm y tế cung cấp.. Tỉ lệ hài lòng giao động từ 50-60% tập trung ở các tiêu chí như khu nhà vệ sinh, các chế độ lương thưởng và hệ thống thiết bị điện tử ở các

phòng học/phòng thực hành, thí nghiệm. Nhóm tiêu chí hài lòng về trang thiết bị phòng thực hành/thí nghiệm, môi trường cảnh quan rơi vào nhóm tỉ lệ hài lòng 60-70%.



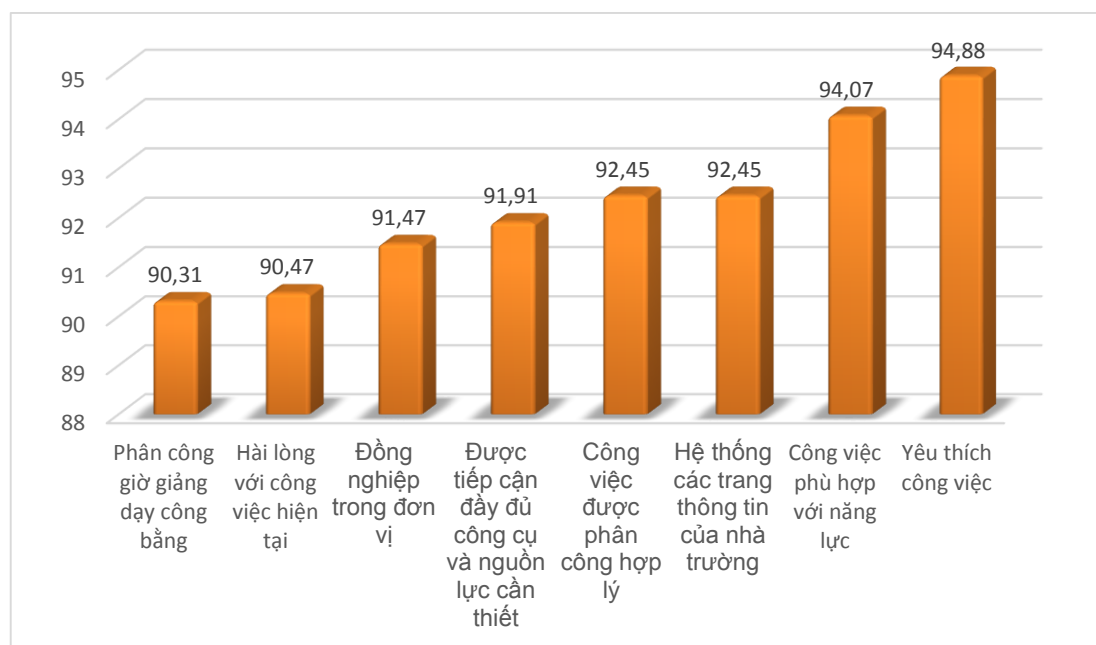
Biểu đồ 2.23: Nhóm tiêu chí có tỉ lệ hài lòng từ 45%-80%

Nhóm tiêu chí có tỉ lệ hài lòng từ 80-90% chiếm phần lớn (16/40 tiêu chí). Trong đó chủ yếu là các tiêu chí thuộc lĩnh vực “Cấp quản lý trực tiếp”, “Chính sách và quy trình làm việc” và “Đồng nghiệp”



Biểu đồ 2.24: Nhóm tiêu chí có tỉ lệ hài lòng từ 80%-90%

Nhóm tỉ lệ hài lòng cao nhất (>90%) rơi vào nhóm các tiêu chí như: Mức độ yêu thích công việc, hệ thống trang thông tin điện tử của nhà trường, trang thiết bị làm việc của đội ngũ CBNV, phân công công việc/giờ giảng hợp lý, đồng nghiệp trong cùng đơn vị. Đây là tín hiệu đáng mừng và phản ánh chính xác những nỗ lực của nhà trường nhằm cung cấp 1 môi trường làm việc tốt cho đội ngũ GV, CBNV.



Biểu đồ 2.25: Nhóm tiêu chí có tỉ lệ hài lòng trên 90%

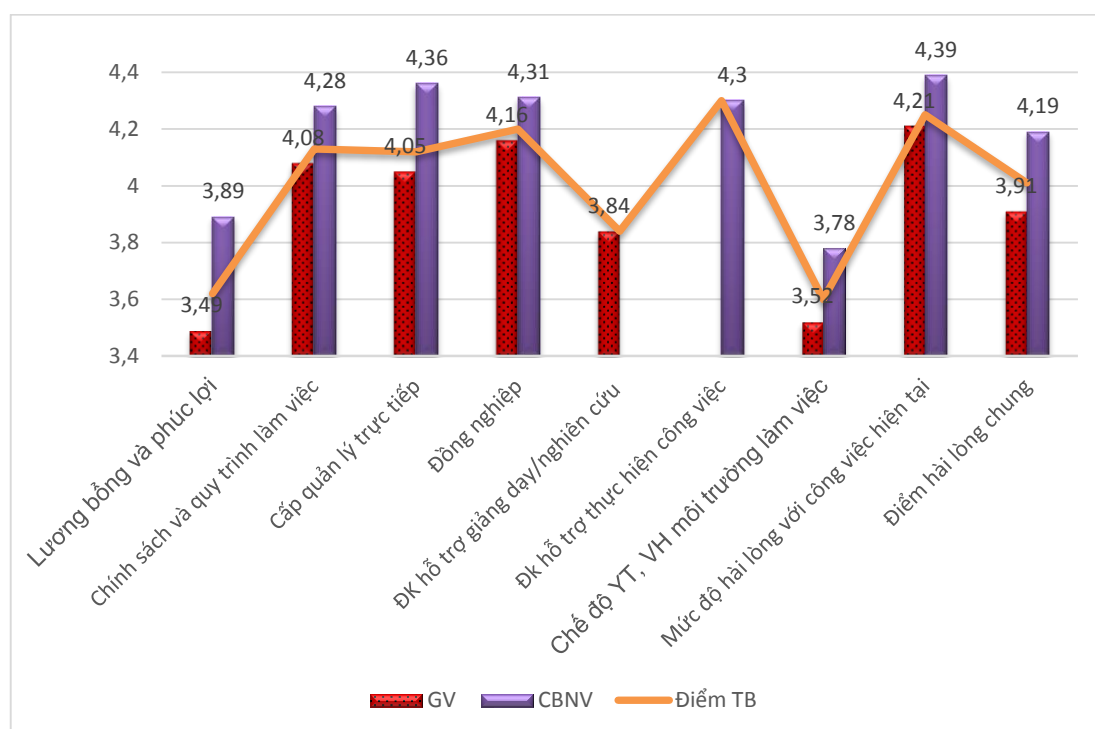
2.3.2. Điểm hài lòng chung của đội ngũ GV, CBNV đối với môi trường làm việc tại trường Đại học Công nghiệp Hà Nội.

Trên cơ sở điểm đánh giá mức độ hài lòng của các lĩnh vực khảo sát, biểu đồ 2.26 thống kê, thể hiện xu hướng điểm hài lòng chung ở các lĩnh vực.

Điểm bình quân khi khảo sát thông qua 9 lĩnh vực là 4,01 cho thấy mức độ hài lòng của GV, CBNV về môi trường Trường ĐHCNHN là khá tốt và toàn diện. Điều đó có nghĩa môi trường Trường ĐHCNHN là môi trường tương đối lý tưởng cho toàn thể GV, CBNV làm việc, phấn đấu, trưởng thành, đảm bảo tương lai vững chắc, đáp ứng nguyện vọng của GV, CBNV..

Chỉ có 3/8 lĩnh vực có mức điểm từ 3 đến 4 chiếm 37,5% nhưng vẫn trên mức “Tương đối hài lòng”. Tuy vậy điểm cần lưu ý ở đây là hầu hết các tiêu chí

đều có người chấm điểm thấp nhất nằm ở mức 1 đến 2 điểm. Điều đó có nghĩa là vẫn phát sinh những trường hợp không hài lòng tại các đơn vị trong nhà trường.



Biểu đồ 2.26: Xu hướng hài lòng lĩnh vực đối với môi trường làm việc tại trường Đại học Công nghiệp Hà Nội

2.4 Các ý kiến đề xuất của GV, CBNV

2.4.1. Góp ý nâng cao mối quan hệ với đồng nghiệp

- 312 ý kiến cho rằng để nâng cao mối quan hệ với đồng nghiệp thì bản thân và các đồng nghiệp cần hòa đồng, cởi mở, chia sẻ, giúp đỡ, học hỏi, tôn trọng lẫn nhau.

- 266 ý kiến góp ý: Nhà trường, Khoa, Bộ môn cần thường xuyên tổ chức các hoạt động để tăng thêm giao lưu và học hỏi như: TĐTT, VHVN, Hội thảo khoa học, Trao đổi chuyên đề...

- 26 ý kiến góp ý: Lãnh đạo Nhà trường, Lãnh đạo các đơn vị cần công bằng, minh bạch, lắng nghe và phân công rõ ràng.

- 9 ý kiến góp ý cần xây dựng bộ quy tắc ứng xử, quy tắc làm việc trong Nhà trường.

2.4.2. Những điều chưa hài lòng và mong muốn hỗ trợ về điều kiện, trang thiết bị làm việc, các trang thông tin

- 220 ý kiến chưa hài lòng về các thiết bị điện, điện tử: Các thiết bị điện tử tại các phòng học/xưởng thực hành/phòng thí nghiệm hay gặp trục trặc, lạc hậu. Không được kiểm tra định kỳ, công tác hỗ trợ, sửa chữa chưa kịp thời làm ảnh hưởng đến công tác giảng dạy. Cụ thể: Nhiều ý kiến đề xuất thay thế bảng, mic không dây. Có lịch bảo dưỡng định kỳ hệ thống chiếu sáng, quạt, điều hòa, rèm che nắng, Dây âm ly đồng bộ, thay thế TV thành máy chiếu.

- 85 ý kiến phàn nàn về chất lượng internet không ổn định, tại các phòng học còn nhiều phòng không được phủ sóng internet dẫn đến gây khó khăn cho giáo viên trong quá trình giảng dạy.

- Không gian phục vụ NCKH, trao đổi nhóm còn thiếu. Đề xuất có khu vực riêng được trang bị đầy đủ các thiết bị cơ bản phục vụ tra cứu, NCKH và trao đổi nhóm

- Gần 60 ý kiến yêu cầu bổ sung không gian thực hành/thí nghiệm, vật tư phục vụ thí nghiệm và các thiết bị NCKH kịp thời. Cần rà soát và cung cấp đủ trang thiết bị 1 số môn có phần thực hành. Bổ sung đầy đủ trang thiết bị đào tạo phù hợp với yêu cầu của từng ngành nghề. Cụ thể: khoa Hóa đề xuất có phòng thí nghiệm riêng cho từng bộ môn; Hệ thống chống nóng ở các xưởng thực hành cơ khí; Khoa CNTT thiếu phòng lab, máy tính có cấu hình cao, không có máy chủ cho GV; Khoa Cơ khí đề xuất lắp máy chiếu trong xưởng thực hành

- Thư viện còn nhiều hạn chế. Đề xuất xây dựng thư viện điện tử với nhiều đầu sách, tạp chí, tài liệu điện tử chuyên ngành nước ngoài. Liên kết hoặc mua cơ sở dữ liệu với các website công bố các kết quả nghiên cứu khoa học như: www.sciencedirect.com; www.iee.com để CBNC và SV có thể truy cập, tải về các tài liệu phục vụ học tập và nghiên cứu

- Thiết kế hệ thống bàn học của sinh viên chưa phù hợp cho các hoạt động triển khai phương pháp giảng dạy đáp ứng các chuẩn đầu ra theo chương trình

đào tạo. Phòng cách âm chưa tốt ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy. Phòng học khu B, A7 xuống cấp, ẩm thấp.

- Tổ chức cho GV đi tham quan các nhà máy có công nghệ hiện đại

- Đề xuất chế độ cho 1 số đối tượng: Cụ thể GV giảng dạy tối cuối tuần, người quản lý phòng thực hành.

- Đề xuất trang bị đồ bảo hộ cho GV, hệ thống chống nóng cho xưởng thực hành. Xây dựng phòng học thực hành cơ khí có điều hòa, máy tính, máy chiếu nâng cao sức khỏe cho giáo viên và học sinh, tạo điều kiện cho học sinh, sv tiếp thu kiến thức tốt hơn.

- Khoa quản lý chưa quan tâm đến đề xuất của GV về việc hỗ trợ các trang thiết bị phục vụ giảng dạy tại khu thực hành/phòng thí nghiệm

- Cung cấp các gói phần mềm chuyên dụng có bản quyền hỗ trợ giảng dạy và học tập. Cụ thể: khoa điện đề xuất CAD, Matlab, TIA Portal.; Khoa du lịch đề xuất Phòng học thực tế ảo, phần mềm điều hành chương trình du lịch, phần mềm lễ tân khách sạn,...;

- Nâng cấp hệ thống ĐHĐT. Cụ thể: Còn thiếu nhiều chức năng, chưa có chế độ import/export; Báo cáo thống kê ở các lớp học còn lỗi; Giao diện chưa hấp dẫn; Chưa có phân công giảng dạy cho thực hành; Đôi lúc còn chậm; thao tác mất nhiều TG; Đề xuất có chức năng quản lý tài sản, tự động cập nhật giờ giảng; thêm tài liệu hướng dẫn sử dụng; Thông tin TKB giữa phòng ĐT và TT ĐBCL không khớp.

- Đề xuất đồng bộ các trang thông tin điện tử của nhà trường. cần sắp xếp các dữ liệu khoa học hơn để dễ tìm kiếm và tra cứu. Đề xuất thống nhất các biểu mẫu văn bản, FTP văn bản lỗi thời, sắp xếp không khoa học

2.4.3. Đề xuất cải tiến, nâng cao chất lượng môi trường làm việc

- Gắn 300 ý kiến đề xuất về việc trồng cây xanh và nâng cấp nhà khu vệ sinh. Cụ thể: Trồng nhiều cây xanh, chậu cây cảnh, chậu hoa trong khuôn viên trường và trong các tòa nhà, sửa chữa, nâng cấp khu nhà vệ sinh ở 1 số tòa nhà. Dọn dẹp nhà vệ sinh, hành lang, lớp học thường xuyên. Tách nhà VS CBGV,

HSSV, cần có xà phòng và đủ giấy VS. Cần thiết lập bảng checklist công việc và hiện trạng các trang thiết bị trong nhà vệ sinh từng ngày có chữ ký người thực hiện, người kiểm tra và đơn vị giám sát. Đặt thêm thùng rác và phân loại rác.

- 15 ý kiến đề xuất: Nâng cấp cải thiện phòng chờ giáo viên ở tất cả các tòa nhà ở tất cả các cơ sở. Cụ thể: đề xuất lắp điều hòa, cây nước nóng lạnh, khu vực uống cà phê, cây xanh, máy tính+máy in. Cải tạo hệ thống thông gió

- 5 ý kiến đề xuất: Lắp thêm hệ thống ánh sáng cầu thang, hành lang,

- 5 ý kiến đề xuất: Cấm hút thuốc trong toàn trường.

- 14 ý kiến đề xuất: Nâng cao chất lượng khám sức khỏe

- Nhà trường cần quy hoạch các phân cho phù hợp với công năng sử dụng (như: Khu vực Hiệu bộ, KV hành chính, KV lớp học, KV xưởng thực hành, KV thể thao,). Nếu có thể quy hoạch giảng dạy tập trung tại Khu A, khu B làm ký túc xá. Đầu tư xây dựng đồng bộ, chuyên nghiệp. Chuyển đổi các Khoa thành các Viện để có thể hoạt động chuyển giao công nghệ và nghiên cứu thực tế, tận dụng tối đa tri thức của giảng viên và máy móc thiết bị đã trang bị, các Khoa/Viện có nguồn thu để có thể tự chủ, Thầy/Cô có kiến thức thực tế hơn, tác phong sẽ chuyên nghiệp hơn, sinh viên có việc làm và trải nghiệm sớm.

- Khi sửa chữa nên lựa chọn sản phẩm và đối tác có chất lượng.

- Nâng cao ý thức trách nhiệm của từng cá nhân trong việc cải tiến, nâng cao chất lượng môi trường làm việc

- Nâng cấp căng tin. Nhà ăn cần đa dạng món ăn hơn. Khu vực nhà xe cần được gọn gàng ngăn nắp, sạch sẽ hơn. Bảo vệ cần lịch sự hơn.

- Xin thêm đất mở rộng diện tích trường, đặt thêm ghế đá trong sân trường, làm hầm để xe

- Nên có bài tập thể dục nhẹ nhàng giữa giờ được đưa vào quy chuẩn.

2.4.4. Đề xuất nâng cao văn hóa chất lượng của nhà trường

- 26 ý kiến đề xuất: Nhà trường cần xây dựng các bộ Quy tắc ứng xử văn hóa đặc trưng ĐHCNHN, phổ biến đến cán bộ, giáo viên và sinh viên. Phổ biến,

tuyên truyền, tập huấn, giáo dục về tác phong làm việc chuyên nghiệp cho GV, CBNV, SV.

- 150 ý kiến đề xuất: Tăng cường các hoạt động tuyên truyền, đào tạo về văn hóa, cải thiện cảnh quan, cải thiện cơ sở vật chất, nâng cao giao tiếp của lực lượng bảo vệ...

- 40 ý kiến đề xuất: Xây dựng các tiêu chí, quy tắc, hướng dẫn... về chất lượng rồi tuyên truyền đến toàn thể cán bộ giáo viên, sinh viên để đảm bảo ai cũng nắm rõ nội dung này.

- 14 ý kiến đề xuất: Xây dựng kế hoạch đảm bảo chất lượng cho các đơn vị trong trường theo ngắn hạn hoặc dài hạn (kế hoạch 5 năm), kiểm tra đánh giá năng lực theo KPI

- 43 ý kiến đề xuất: Tổ chức hội thảo, mời chuyên gia, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, kiến thức về chất lượng cho cán bộ, giáo viên, củng cố cơ sở vật chất cho nghiên cứu, mở các cuộc thi về nâng cao chất lượng.

- Ngoài ra còn 1 số ý kiến đề xuất định hướng cách giao tiếp của đội ngũ bảo vệ cho phù hợp với môi trường giáo dục.

KẾT LUẬN

Quá trình khảo sát đánh giá mức độ hài lòng của đội ngũ GV, CBNV đối với môi trường làm việc của Nhà trường diễn ra trong bối cảnh đặc biệt. Thời điểm bắt đầu khảo sát là nửa cuối tháng 3, đây cũng là thời điểm bắt đầu “giãn cách xã hội” do ảnh hưởng bởi dịch COVID-19, do đó quá trình tiến hành khảo sát phải kéo dài đến sau khi kết thúc “cách ly xã hội”. Mặc dù gặp nhiều khó khăn trong việc truyền tải yêu cầu khảo sát, tuy nhiên với sự hỗ trợ của các đơn vị, tỉ lệ tham gia khảo sát rất cao, số các đơn vị có lượng GV, CBNV tham gia khảo sát trên 50% là 39/40 đơn vị chiếm tỉ lệ 97,5%. Điều này cho thấy các GV, CBNV trong trường dù đang bị chi phối bởi tình hình đại dịch nhưng cũng tích cực tham gia và đã dành rất nhiều sự quan tâm đến môi trường làm việc. Với số lượng ý kiến trả lời lớn cho thấy kết quả khảo sát có độ tin cậy cao, có giá trị tham khảo tốt trong công tác quản lý nhà trường..

Về công cụ và phương pháp khảo sát: Điều này có ý nghĩa quan trọng trong khẳng định kết quả khảo sát có thể dùng làm cơ sở đưa ra đề xuất và cải tiến hay không. Công cụ và phương pháp tiến hành khảo sát đưa ra lần này phù hợp và đáp ứng được yêu cầu đa dạng của đợt khảo sát. Sử dụng môi trường mạng trên hệ thống đại học điện tử của Nhà trường với câu hỏi có lựa chọn sẵn, đã tạo điều kiện cho mọi đối tượng CBNV, GV tham gia được đầy đủ hơn, linh hoạt khảo sát ở mọi nơi, việc thống kê kết quả trên máy tính và hệ thống phần mềm nhanh và hiệu quả. Số lượng CBNV, GV tham gia đông đã chứng minh cho nhận định này. Tuy nhiên, một số câu hỏi có nội dung chưa tường minh còn gây hiểu nhầm, cấu trúc Bảng hỏi chưa thống nhất dẫn đến khó khăn trong quá trình tổng hợp.

Kết quả khảo sát định lượng với 8 lĩnh vực cho kết quả mức độ hài lòng cao 5/8 lĩnh vực. Điểm hài lòng chung của toàn trường là 4,01 điểm, tỉ lệ hài lòng (điểm 4+5) chiếm 77,14%. Qua kết quả này có thể nhận định và đánh giá môi trường làm việc của Nhà trường đã làm hài lòng đông đảo CBNV và GV. Kết quả này đã thể hiện được sự phát triển của nhà trường trong giai đoạn vừa

qua. Kết quả khảo sát trực tiếp đã cho thấy những mặt tích cực làm hài lòng người lao động bao gồm: Các chính sách và quy trình, cơ hội đào tạo và thăng tiến, các cấp quản lý, đồng nghiệp, công việc, điều kiện hỗ trợ công việc và công tác. 3/8 lĩnh vực còn lại chưa đạt được sự hài lòng của CBNV, GV là những tiêu chí về thu nhập, dịch vụ y tế, cảnh quan môi trường, sự hỗ trợ cho giảng dạy và nghiên cứu. Tồn tại sự khác biệt dù không quá lớn về tỉ lệ hài lòng giữa 2 đối tượng CBVC và Giảng viên, đặc biệt mức độ hài lòng của đội ngũ giảng viên (lực lượng đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của nhà trường) thường đưa ra kết quả thấp hơn. Điều này cần sự phân tích sâu hơn để có những giải pháp thích hợp trong thời gian tới.

Việc thu nhận được nhiều ý kiến đóng góp, đề xuất từ phía cán bộ, viên chức và giảng viên nhà trường cũng là những kết quả tích cực thu nhận được thông qua đợt khảo sát lần này.

Hoạt động khảo sát đánh giá mức độ hài lòng của cán bộ, viên chức và giảng viên là hoạt động có ý nghĩa đối với công tác quản lý các cấp của nhà trường. Hoạt động này cần được triển khai định kỳ hàng năm và nên được thực hiện vào thời điểm kết thúc năm học, kết quả khảo sát có thể là một trong những nội dung đánh giá kết quả hoạt động của năm học cũng như xác định nhiệm vụ của năm học mới.

Hà Nội, ngày 30 tháng 6 năm 2020

**KT. HIỆU TRƯỞNG
PHÓ HIỆU TRƯỞNG**

(Đã ký)

BÙI THỊ NGÂN

**Phụ lục 1 - PHIẾU KHẢO SÁT Ý KIẾN CỦA GIÁO VIÊN, CÁN BỘ VIÊN CHỨC
VỀ MÔI TRƯỜNG LÀM VIỆC**

Họ và tên:

Chức vụ:

Đơn vị:

I. Tiêu chí 1: Lương bổng và phúc lợi

1. Ông/Bà hiểu rõ về cách tính lương hàng tháng
 - a. Không hiểu rõ
 - b. Tương đối hiểu
 - c. Hiểu rõ
 - d. Hoàn toàn hiểu rõ
2. Lương và thưởng xứng đáng cho trách nhiệm và chất lượng công việc
 - a. Hoàn toàn không xứng đáng
 - b. Không xứng đáng
 - c. Tương đối xứng đáng
 - d. Xứng đáng
 - e. Hoàn toàn xứng đáng
3. Ông/Bà hài lòng về tiền thưởng (các dịp lễ tết, thành tích cá nhân, v.v)
 - a. Hoàn toàn không hài lòng
 - b. Không hài lòng
 - c. Tương đối hài lòng
 - d. Hài lòng
 - e. Rất hài lòng
4. Ông/Bà hài lòng về các loại phụ cấp khác (giảng dạy, nghiên cứu khoa học, hỗ trợ chi phí học tập/bồi dưỡng, công tác phí, chi tiêu hội nghị/hội thảo, nghỉ phép năm, v.v).
 - a. Hoàn toàn không hài lòng
 - b. Không hài lòng
 - c. Tương đối hài lòng

- d. Hài lòng
 - e. Rất hài lòng
5. Chính sách lương và phúc lợi của Nhà trường khuyến khích tinh thần làm việc tích cực của CBVC
- a. Không đồng ý
 - b. Phân vân
 - c. Đồng ý
 - d. Hoàn toàn đồng ý
6. Ông/Bà đánh giá thế nào về tổng thu nhập của mình so với mặt bằng chung thị trường:
- a. Cao hơn mặt bằng chung
 - b. Bằng mặt bằng chung
 - c. Thấp hơn so với mặt bằng chung

II. Tiêu chí 2: Chính sách và quy trình làm việc

Hãy cho biết mức độ đồng ý của Ông/Bà đối với các tiêu chí từ 1 đến 5.

- 1- *Hoàn toàn không đồng ý*
- 2- *Không đồng ý*
- 3- *Phân vân*
- 4- *Đồng ý*
- 5- *Hoàn toàn đồng ý*

TT	Tiêu chí – chỉ số đánh giá	Mức độ đồng ý				
		5	4	3	2	1
1	Nhà trường lưu trữ các chính sách, quy định, quy trình làm việc rõ ràng, khoa học	5	4	3	2	1
2	Ông/Bà dễ dàng tìm kiếm các văn bản do Nhà trường ban hành trên hệ thống Egov, website nội bộ của nhà trường v..v	5	4	3	2	1
3	Ông/Bà biết nơi liên hệ để giải quyết/phản hồi các công việc khi cần thiết	5	4	3	2	1
4	Ông/Bà hài lòng với chính sách, quy trình làm việc của	5	4	3	2	1

	nhà trường				
--	------------	--	--	--	--

III. Tiêu chí 3: Cơ hội đào tạo và thăng tiến

1. Ông/Bà được tạo điều kiện tham gia đào tạo/bồi dưỡng nâng cao năng lực làm việc
 - a. Hoàn toàn không được tạo điều kiện
 - b. Được tạo điều kiện tương đối
 - c. Được tạo điều kiện
 - d. Rất được tạo điều kiện
2. Cơ hội thăng tiến công bằng cho mọi thành viên
 - a. Hoàn toàn không công bằng
 - b. Tương đối công bằng
 - c. Công bằng
 - d. Hoàn toàn công bằng
3. Số lần trong 1 năm Ông/Bà được tham gia hội nghị, hội thảo trong nước và ngoài nước
 - a. Hơn 5 lần
 - b. 3 – 4 lần
 - c. 1 – 2 lần
 - d. Không lần nào
4. Số lần trong 1 năm Ông/Bà được tham gia các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ (nghiệp vụ sư phạm, tin học, ngoại ngữ...)
 - a. Hơn 5 lần
 - b. 3 – 4 lần
 - c. 1 – 2 lần
 - d. Không lần nào
5. Ông/Bà tự đánh giá về mức độ thường xuyên sử dụng ngoại ngữ và tin học cho công tác giảng dạy và nghiên cứu:
 - a. Hiếm khi sử dụng hoặc không sử dụng (0-20% thời gian của công việc)
 - b. Ít khi sử dụng (trên 20%-40% thời gian của công việc)
 - c. Đôi khi sử dụng (trên 40%-60% thời gian của công việc)

d. Thường sử dụng (trên 60%-80% thời gian của công việc)

e. Luôn sử dụng (trên 80% thời gian của công việc)

IV. Tiêu chí 4: Cấp quản lý trực tiếp

Hãy cho biết mức độ đồng ý của Ông/Bà đối với các tiêu chí từ 1 đến 5.

1- Hoàn toàn không đồng ý

2- Không đồng ý

3- Phân vân

4- Đồng ý

5- Hoàn toàn đồng ý

TT	Tiêu chí – chỉ số đánh giá	Mức độ đồng ý				
		5	4	3	2	1
1	Cấp trên giao việc hợp lý và đưa ra những tiêu chuẩn về thời hạn và chất lượng cụ thể.	5	4	3	2	1
2	Cấp trên cung cấp đủ thông tin và nguồn lực giúp Ông/Bà hoàn thành công việc	5	4	3	2	1
3	Cấp trên giám sát tiến độ thực hiện công việc và phản hồi kịp thời	5	4	3	2	1
4	Cấp trên đánh giá kết quả công việc khách quan, công bằng	5	4	3	2	1
5	Cấp trên khen thưởng kịp thời nỗ lực của nhân viên	5	4	3	2	1
6	Cấp trên ghi nhận sự đóng góp của ông/bà cho sự phát triển của đơn vị và nhà trường	5	4	3	2	1

V. Tiêu chí 5: Đồng nghiệp

1. Đánh giá về đồng nghiệp

Hãy cho biết mức độ đồng ý của Ông/Bà đối với các tiêu chí từ 1 đến 5.

1- Hoàn toàn không đồng ý

2- Không đồng ý

3- Phân vân

4- Đồng ý

5- Hoàn toàn đồng ý

TT	Tiêu chí – chỉ số đánh giá	Mức độ đồng ý
----	----------------------------	---------------

1	Đồng nghiệp có thái độ thân thiện và tác phong làm việc chuyên nghiệp	5	4	3	2	1
2	Đồng nghiệp trong đơn vị luôn chia sẻ và giúp đỡ khi khó khăn	5	4	3	2	1
3	Đồng nghiệp khác đơn vị luôn sẵn sàng hỗ trợ hoàn thành công việc	5	4	3	2	1
4	Ông/Bà học hỏi được nhiều kiến thức và kỹ năng từ đồng nghiệp	5	4	3	2	1

2. Đánh giá mức độ hài lòng khi làm việc với các phòng, ban, trung tâm

TT	Đơn vị	Mức độ hài lòng					
		Rất tốt	Tốt	Bình thường	Không tốt	Rất không tốt	Chưa liên hệ
1	Phòng Đào tạo	5	4	3	2	1	0
2	Phòng Tổ chức hành chính	5	4	3	2	1	0
3	Phòng Công tác Học sinh, Sinh viên	5	4	3	2	1	0
4	Phòng Khoa học công nghệ	5	4	3	2	1	0
5	Phòng Tài chính kế toán	5	4	3	2	1	0
6	Phòng Quản trị	5	4	3	2	1	0
7	Phòng Thanh tra giáo dục	5	4	3	2	1	0
8	Trung tâm Truyền thông và QHCC	5	4	3	2	1	0
9	Trung tâm Hợp tác doanh nghiệp	5	4	3	2	1	0
10	Trạm Y tế	5	4	3	2	1	0
11	Trung tâm Quản lý ký túc xá	5	4	3	2	1	0
12	Trung tâm Đảm bảo chất lượng	5	4	3	2	1	0

13	Trung tâm Thông tin thư viện	5	4	3	2	1	0
14	Trung tâm Khảo thí	5	4	3	2	1	0

3. Góp ý của Ông/Bà để nâng cao mối quan hệ với đồng nghiệp?

.....

VI. Tiêu chí 6a: Điều kiện và công tác hỗ trợ giảng dạy/nghiên cứu (Dành riêng cho Giảng viên)

Hãy cho biết mức độ đồng ý của Ông/Bà đối với các tiêu chí từ 1 đến 5.

1- Hoàn toàn không đồng ý

2- Không đồng ý

3- Phân vân

4- Đồng ý

5- Hoàn toàn đồng ý

TT	Tiêu chí – chỉ số đánh giá	Mức độ đồng ý				
		5	4	3	2	1
1	Ông/Bà được phân công giờ giảng dạy công bằng	5	4	3	2	1
2	Ông/Bà được sắp xếp lịch giảng dạy hợp lý, khoa học	5	4	3	2	1
3	Ông/Bà được nhà trường tạo điều kiện hỗ trợ nghiên cứu khoa học (Kinh phí, không gian, trang thiết bị máy móc, v..v)	5	4	3	2	1
4	Ông/Bà hài lòng về hệ thống âm thanh, máy chiếu, ánh sáng, bố trí trang thiết bị phục vụ phòng học	5	4	3	2	1
5	Phòng thí nghiệm/xưởng thực hành có đầy đủ trang thiết bị máy móc đáp ứng yêu cầu bài giảng	5	4	3	2	1
6	Được hỗ trợ kịp thời khi có sự cố về máy móc, thiết bị tại các phòng học/phòng thí nghiệm/xưởng thực hành	5	4	3	2	1
7	Có đầy đủ nội quy và quy định an toàn trong phòng thí nghiệm/xưởng thực hành	5	4	3	2	1
8	Phòng thí nghiệm/xưởng thực hành có đầy đủ trang thiết bị bảo hộ lao động cần thiết	5	4	3	2	1

9	Được huấn luyện xử lý tình huống khẩn cấp khi xảy ra sự cố	5	4	3	2	1
10	Nhìn chung, Ông/Bà hài lòng về hệ thống phòng thí nghiệm/xưởng thực hành phục vụ giảng dạy của Khoa/ Trung tâm	5	4	3	2	1
11	Ông/Bà thường xuyên sử dụng thư viện	5	4	3	2	1
12	Ông/Bà hài lòng về tài liệu Thư viện cung cấp	5	4	3	2	1

VII. Tiêu chí 6b: Điều kiện và công tác hỗ trợ thực hiện công việc

(Dành riêng cho cán bộ viên chức)

Hãy cho biết mức độ đồng ý của Ông/Bà đối với các tiêu chí từ 1 đến 5.

1- Hoàn toàn không đồng ý

2- Không đồng ý

3- Phân vân

4- Đồng ý

5- Hoàn toàn đồng ý

<i>TT</i>	<i>Tiêu chí – chỉ số đánh giá</i>	<i>Mức độ đồng ý</i>				
1	Ông/bà được tiếp cận đầy đủ công cụ và nguồn lực cần thiết để hoàn thành công việc của mình.	5	4	3	2	1
2	Công việc được phân công hợp lý	5	4	3	2	1
3	Công việc phù hợp với năng lực	5	4	3	2	1
4	Ông/Bà yêu thích công việc của mình	5	4	3	2	1
5	Ông/Bà được nhà trường tạo điều kiện hỗ trợ nghiên cứu khoa học (Kinh phí, không gian, trang thiết bị máy móc, v..v)	5	4	3	2	1
6	Ông/Bà hài lòng về trang thiết bị nơi làm việc (Bàn ghế, tủ tài liệu, máy tính, máy in, máy photocopy, mạng máy tính..)	5	4	3	2	1
7	Ông/Bà thường xuyên sử dụng các trang thông tin điện tử của nhà trường (egov, dttc, hau, dhenhn v..v)	5	4	3	2	1
8	Ông/Bà hài lòng về hệ thống các trang thông tin do nhà trường	5	4	3	2	1

cung cấp					
----------	--	--	--	--	--

9. Những điều Ông/Bà chưa hài lòng và mong muốn hỗ trợ về điều kiện, trang thiết bị làm việc, các trang thông tin điện tử do nhà trường cung cấp

.....

VII. Tiêu chí 7: Chế độ y tế, văn hóa môi trường làm việc:

1. Ông/Bà hài lòng với chế độ khám sức khỏe hàng năm của nhà trường
 - a. Hoàn toàn không hài lòng
 - b. Không hài lòng
 - c. Tương đối hài lòng
 - d. Hài lòng
 - e. Rất hài lòng
2. Ông/Bà hài lòng với chế độ chăm sóc y tế do Trạm Y tế cung cấp
 - a. Hoàn toàn không hài lòng
 - b. Không hài lòng
 - c. Tương đối hài lòng
 - d. Hài lòng
 - e. Rất hài lòng
3. Ông/Bà hài lòng với môi trường cảnh quan sạch đẹp, thân thiện, thường xuyên được lau dọn
 - a. Hoàn toàn không hài lòng
 - b. Không hài lòng
 - c. Tương đối hài lòng
 - d. Hài lòng
 - e. Rất hài lòng
4. Ông/Bà hài lòng với khu vệ sinh được bố trí hợp lý, đáp ứng yêu cầu sử dụng, không làm ô nhiễm môi trường
 - a. Hoàn toàn không hài lòng
 - b. Không hài lòng
 - c. Tương đối hài lòng

d. Hài lòng

e. Rất hài lòng

5. Ông/Bà có đề xuất gì để cải tiến, nâng cao chất lượng môi trường làm việc?

.....

6. Ông/Bà có đề xuất gì để nâng cao văn hóa chất lượng của nhà trường?

.....

VIII. Tiêu chí 8: Mức độ hài lòng

Hãy cho biết mức độ đồng ý của Ông/Bà đối với các tiêu chí từ 1 đến 5.

1- Hoàn toàn không đồng ý

2- Không đồng ý

3- Phân vân

4- Đồng ý

5- Hoàn toàn đồng ý

<i>TT</i>	<i>Tiêu chí – chỉ số đánh giá</i>	<i>Mức độ đồng ý</i>				
1	Ông/Bà hài lòng với công việc hiện tại	5	4	3	2	1
2	Ông/Bà có ý định luân chuyển công việc	5	4	3	2	1

Chân thành cảm ơn ý kiến đóng góp của Ông/Bà!