



UNIWERSYTET
MIKOŁAJA KOPERNIKA
W TORUNIU

Wydział Filozofii
i Nauk Społecznych



forum
DZIEKANATÓW
STOWARZYSZENIE

Szkolenia a motywacja pracowników administracji

– wstępne wyniki badań w ramach projektu Dialog *Niewidoczni, niebędący, niezbędni. Administracja uczelni na rzecz doskonałości naukowej*

2022-12-12



Szkolenia w ramach projektu Dialog - 799 wydanych certyfikatów

I. Szkolenia miękkie – 338 certyfikatów

1. *Optymalizowanie relacji z klientem wewnętrznym w uczelni wyższej* – 107 uczestników, 7 edycji, 97 K i 10 M
2. *Techniki radzenia sobie w sytuacja trudnych interpersonalnie* – 113 uczestników, 7 edycji, 98 K i 15 M
3. *Trening wytrwałości i skuteczności w realizacji codziennych zadań* – 118 uczestników, 8 edycji, 106 K i 12 M

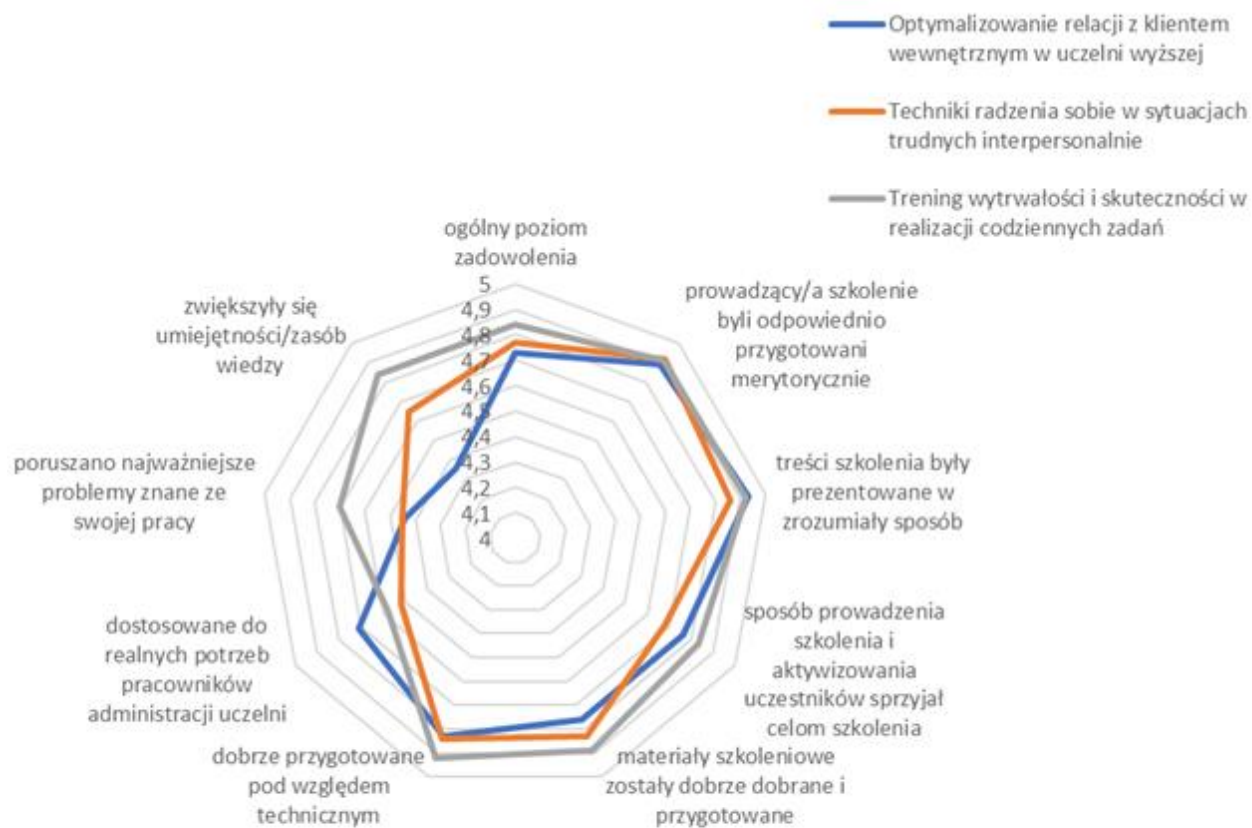
II. Szkolenia twarde – 391 certyfikatów

1. *Aspekty prawne pracy pracownika administracyjnego uczelni* – 136 uczestników, 6 edycji, 113 K i 23 M
2. *Efektywne narzędzia i praktyki w pracy projektowej* – 159 uczestników, 6 edycji, 140 K i 19 M
3. *Matematyka biznesowo-finansowa w kontekście pracy administracyjnej uczelni wyższej* – 96 uczestników, 5 edycji, 3 edycje, 85 K i 11 M

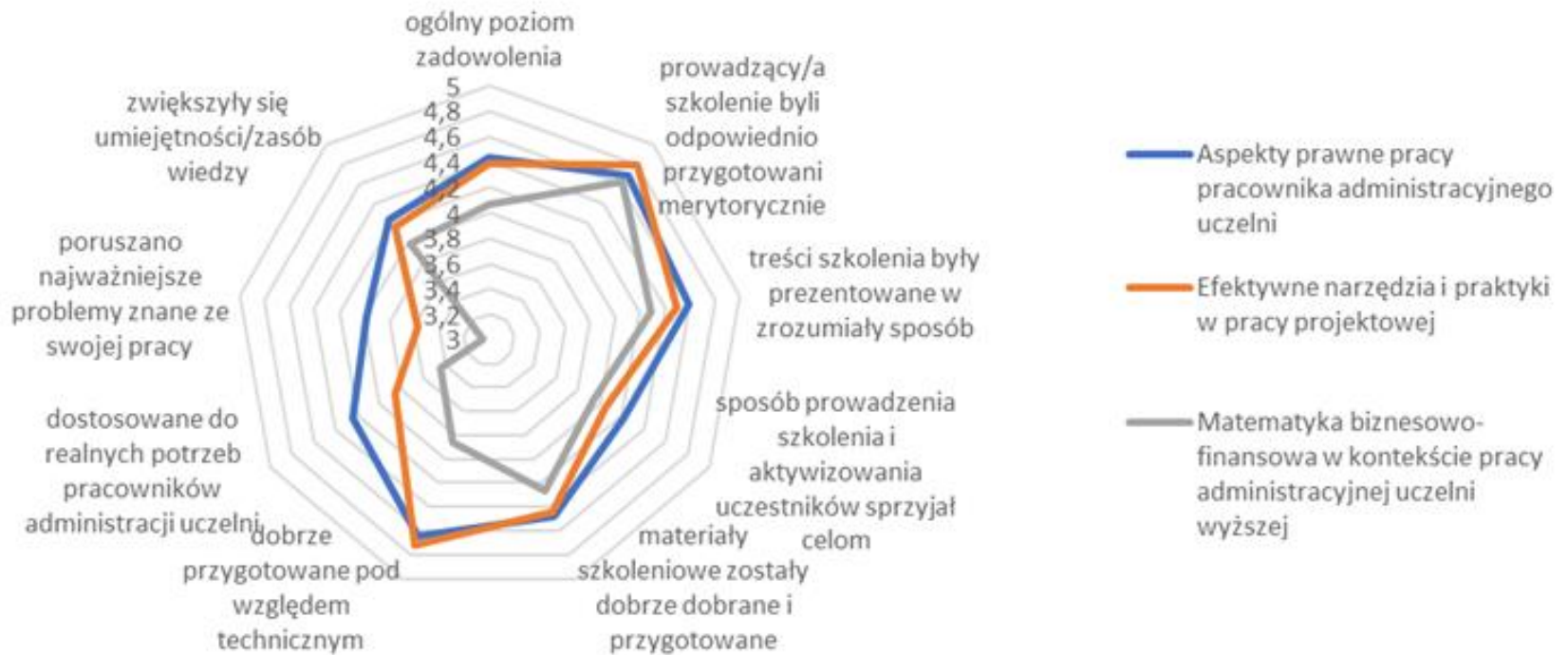
III. Akademia Zarządzania – 70 uczestników (5 edycji; 61 K i 9 M)

1. *Motywowanie i wspieranie zespołu*
2. *Efektywne zarządzanie w czasach VUCA*
3. *Komunikacja jako podstawowe narzędzie oceny pracowniczej*
4. *Zarządzanie pracą zdalną*
5. *Budowanie własnej odporności psychicznej jako menadżera*

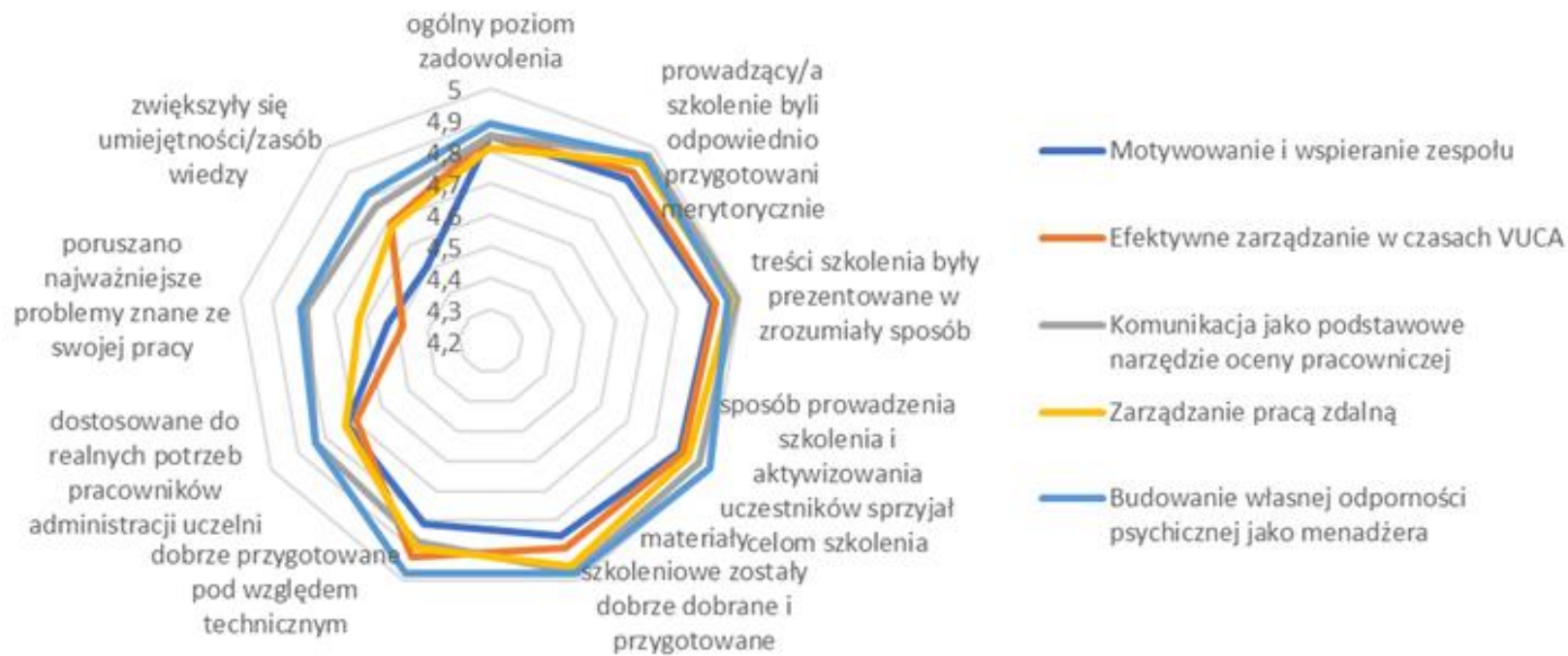
Ocena szkoleń miękkich



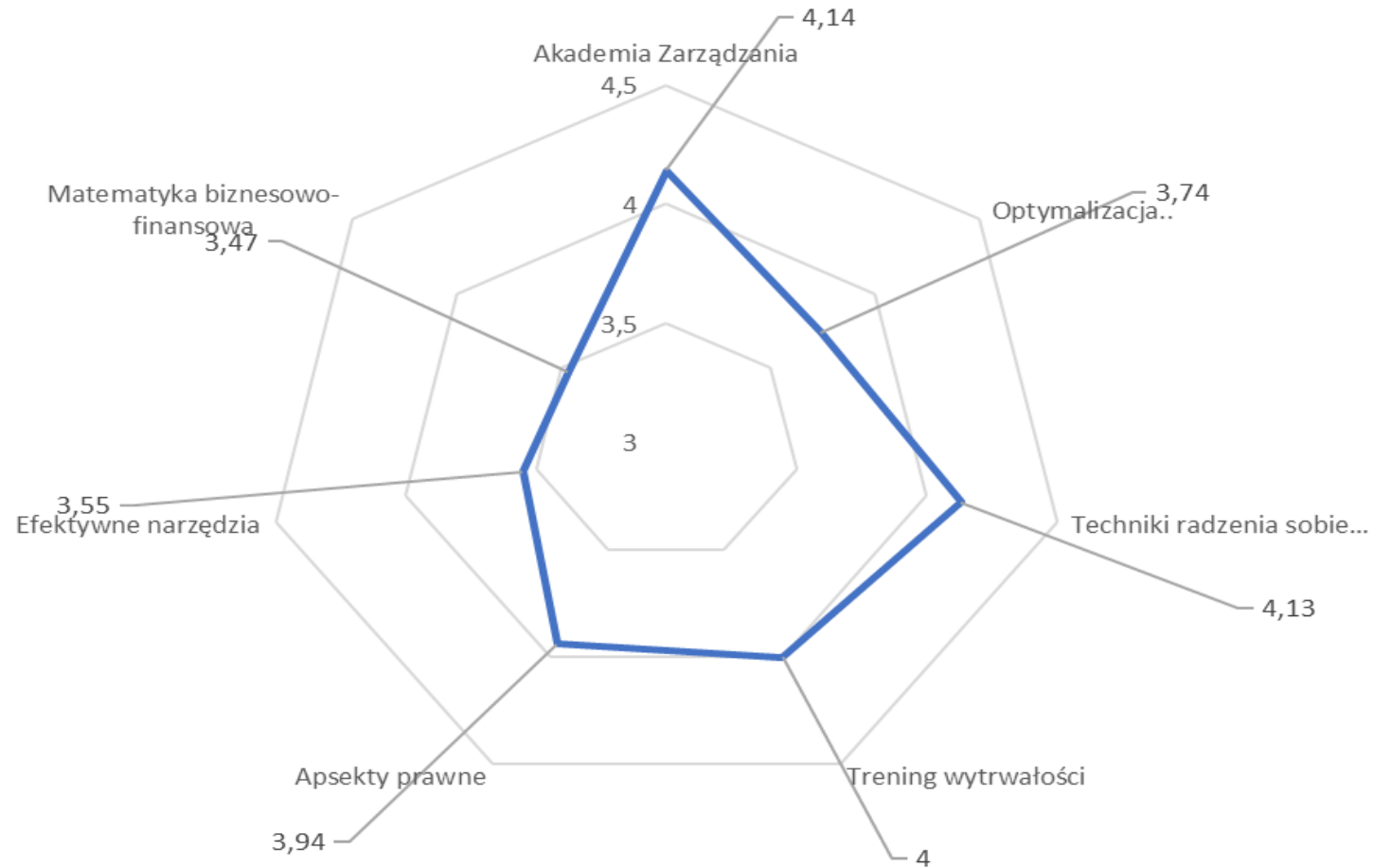
Ocena szkoleń twardych



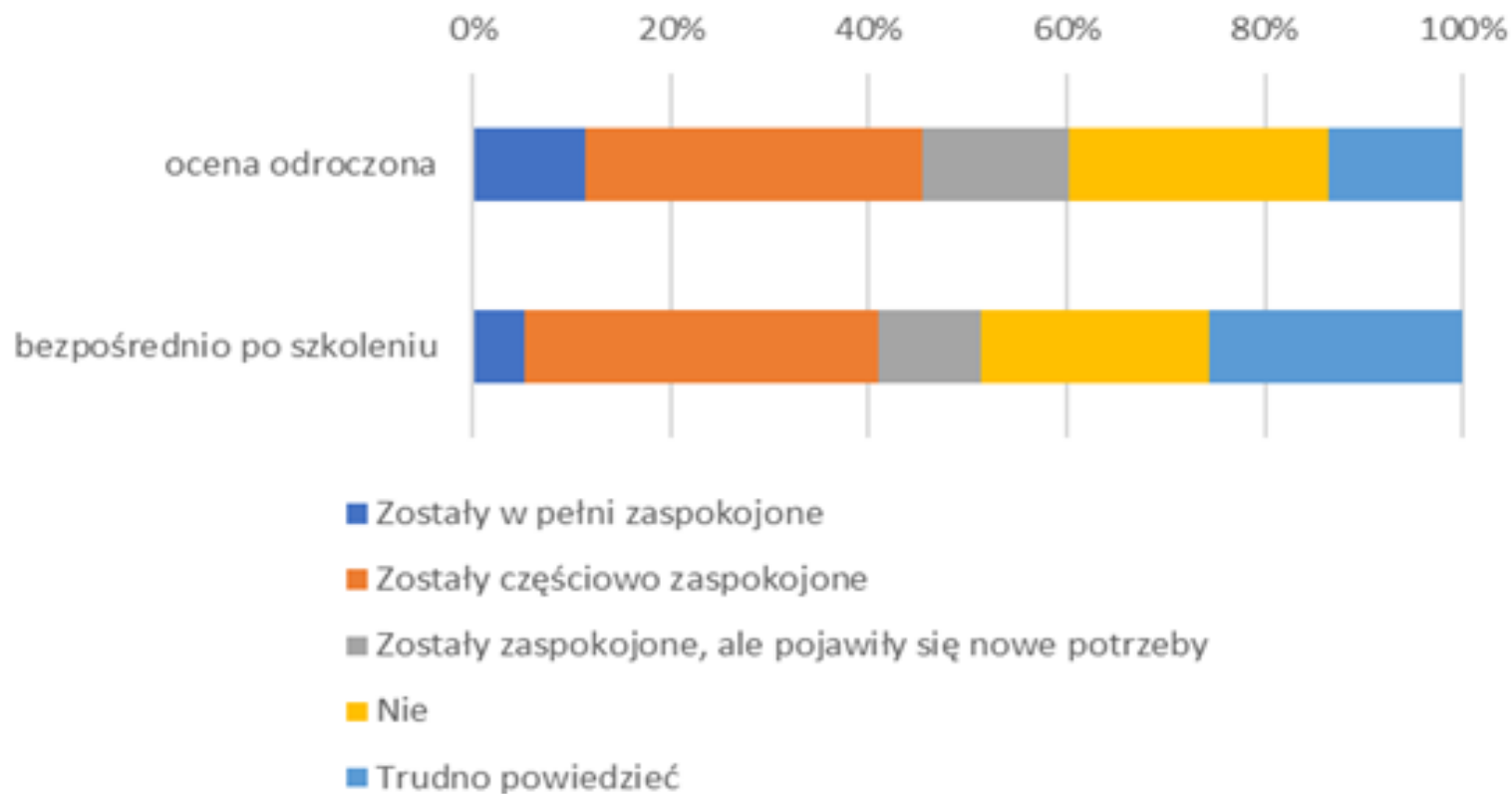
Ocena Akademii Zarządzania



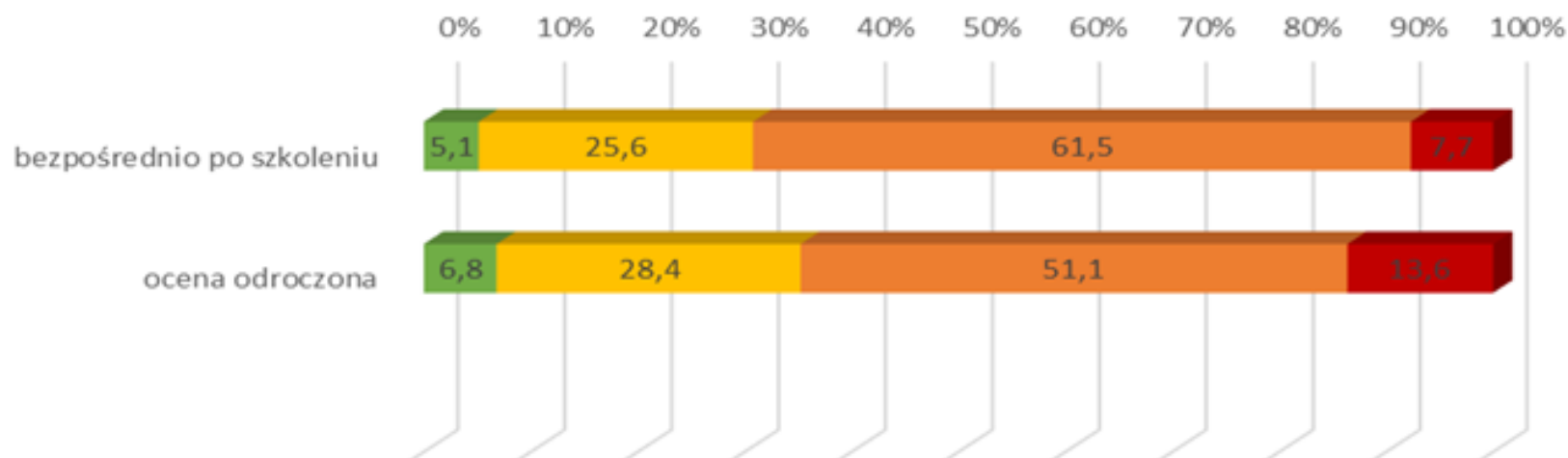
Ocena odroczone



Zmiany potrzeb pod wpływem szkoleń

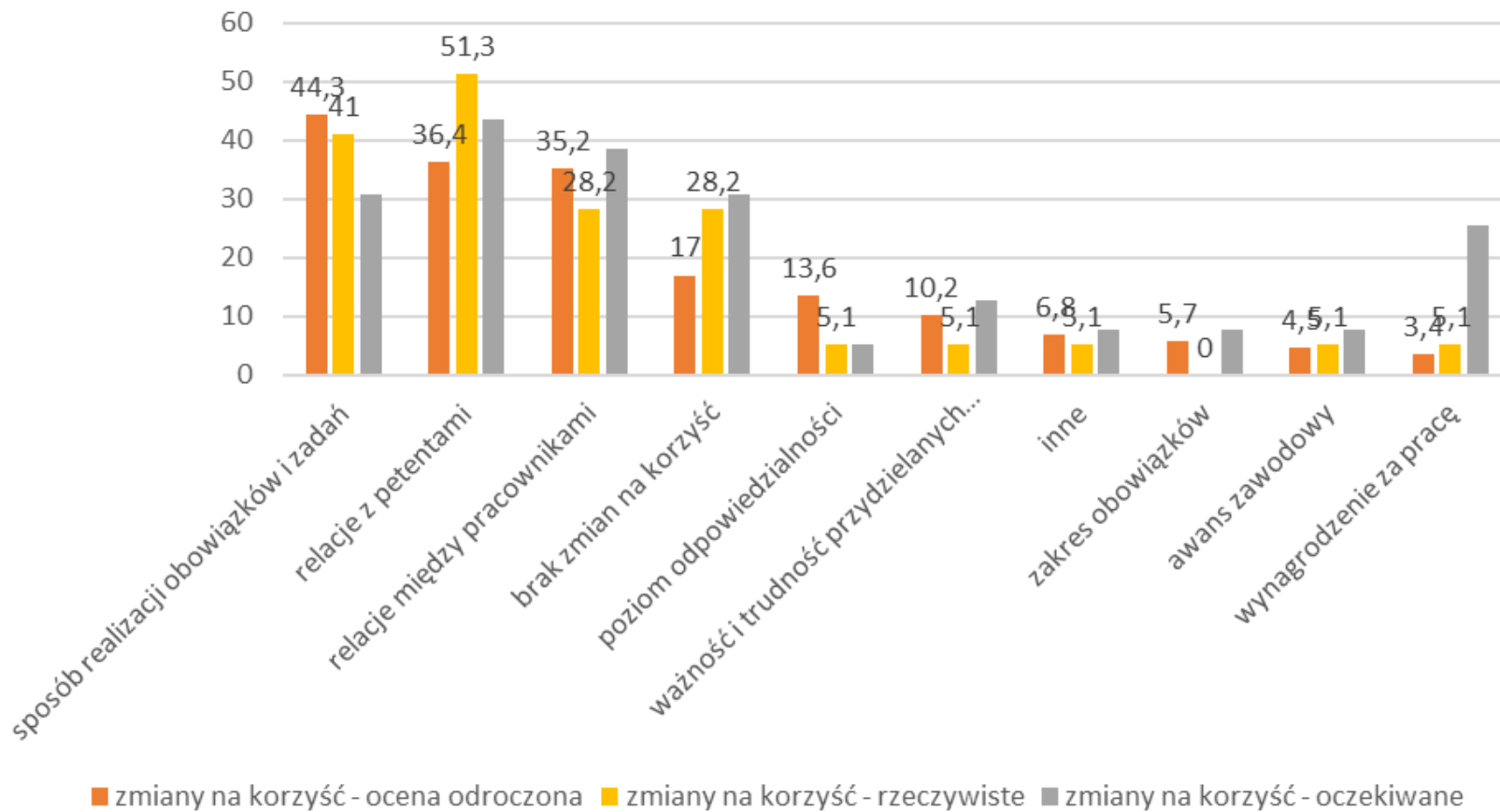


Wpływ szkoleń na zaspokajanie potrzeb

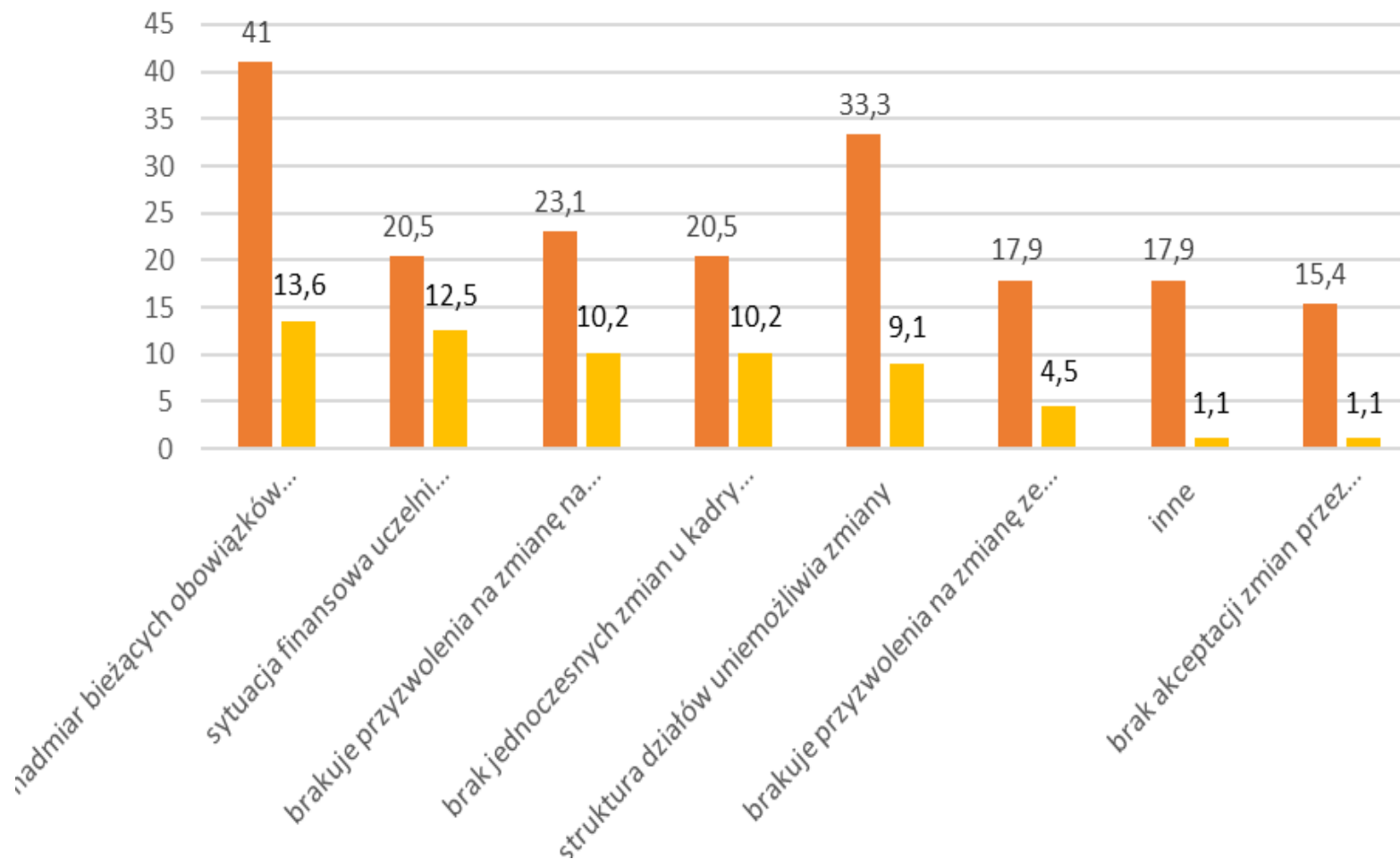


- **Bardzo duże** – moje potrzeby zostały w pełni zaspokojone
- **Duże** – znacząca część moich potrzeb została zaspokojona
- **Umiarkowane** – część moich potrzeb została zaspokojona, ale wiele jeszcze przede mną
- **Małe** – szkolenia tylko w niewielkim stopniu odpowiadały moim potrzebom

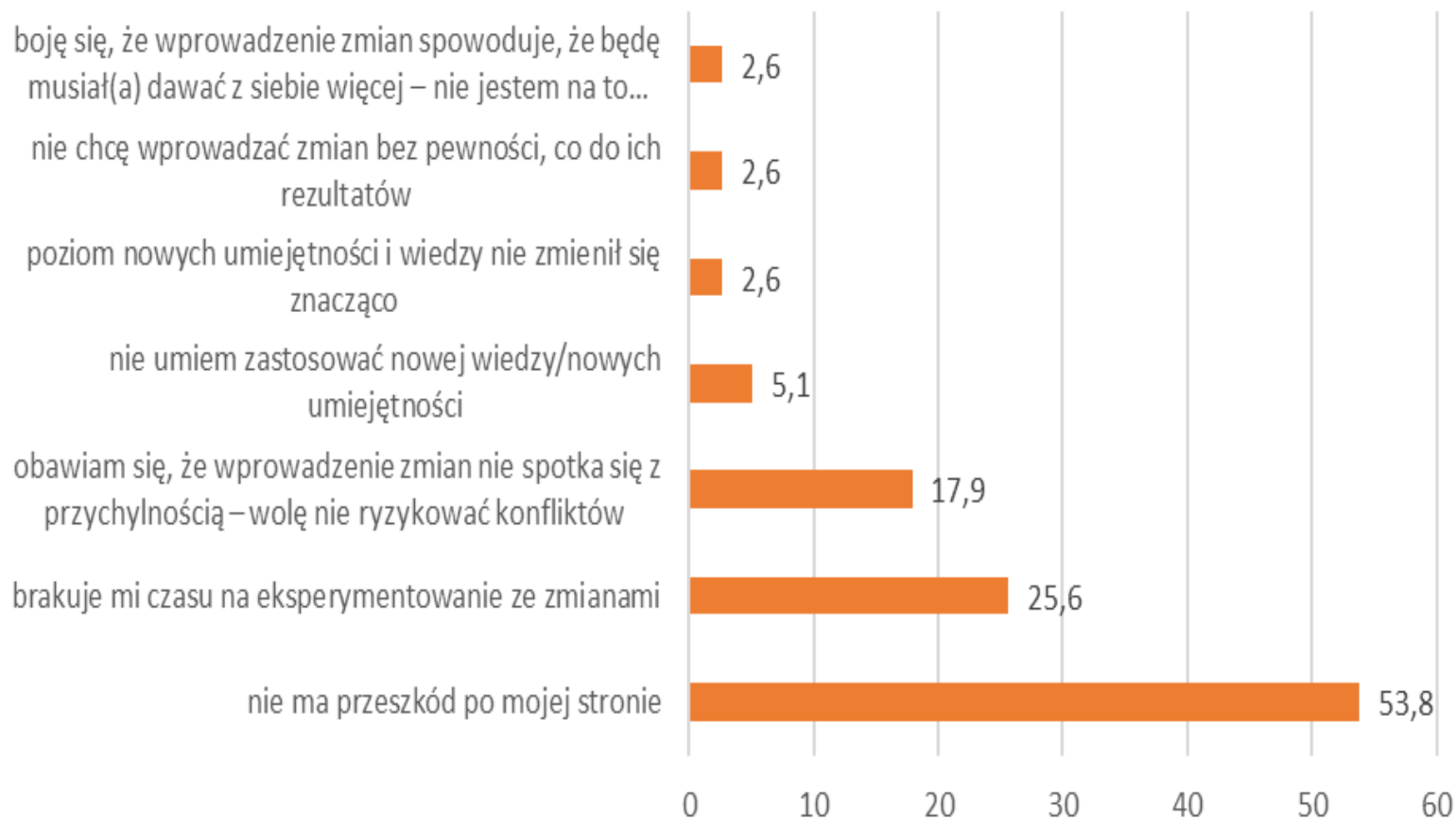
Zmiany na korzyść



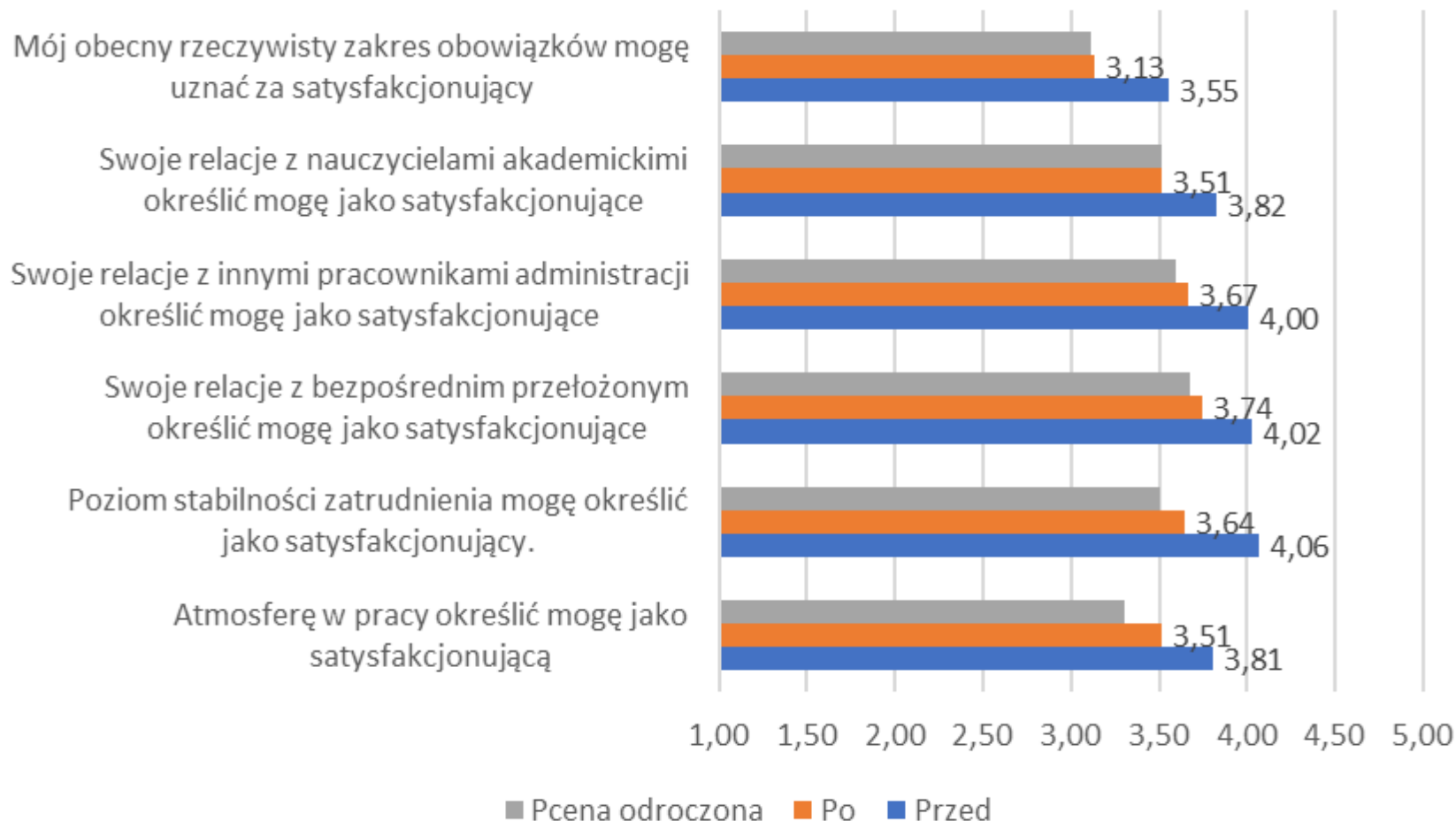
Przeszkody zewnętrzne



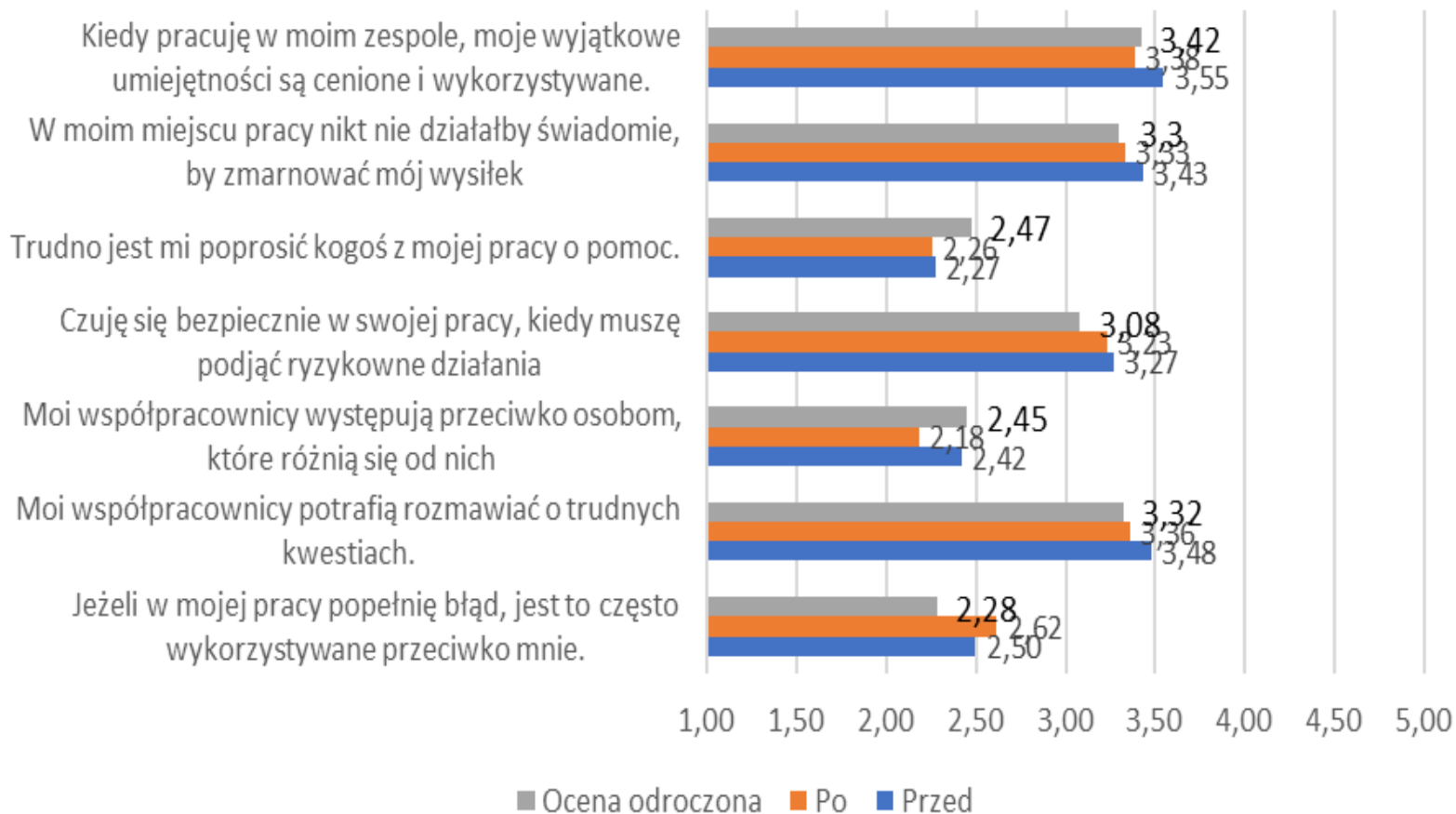
Przeszkody po stronie pracownika



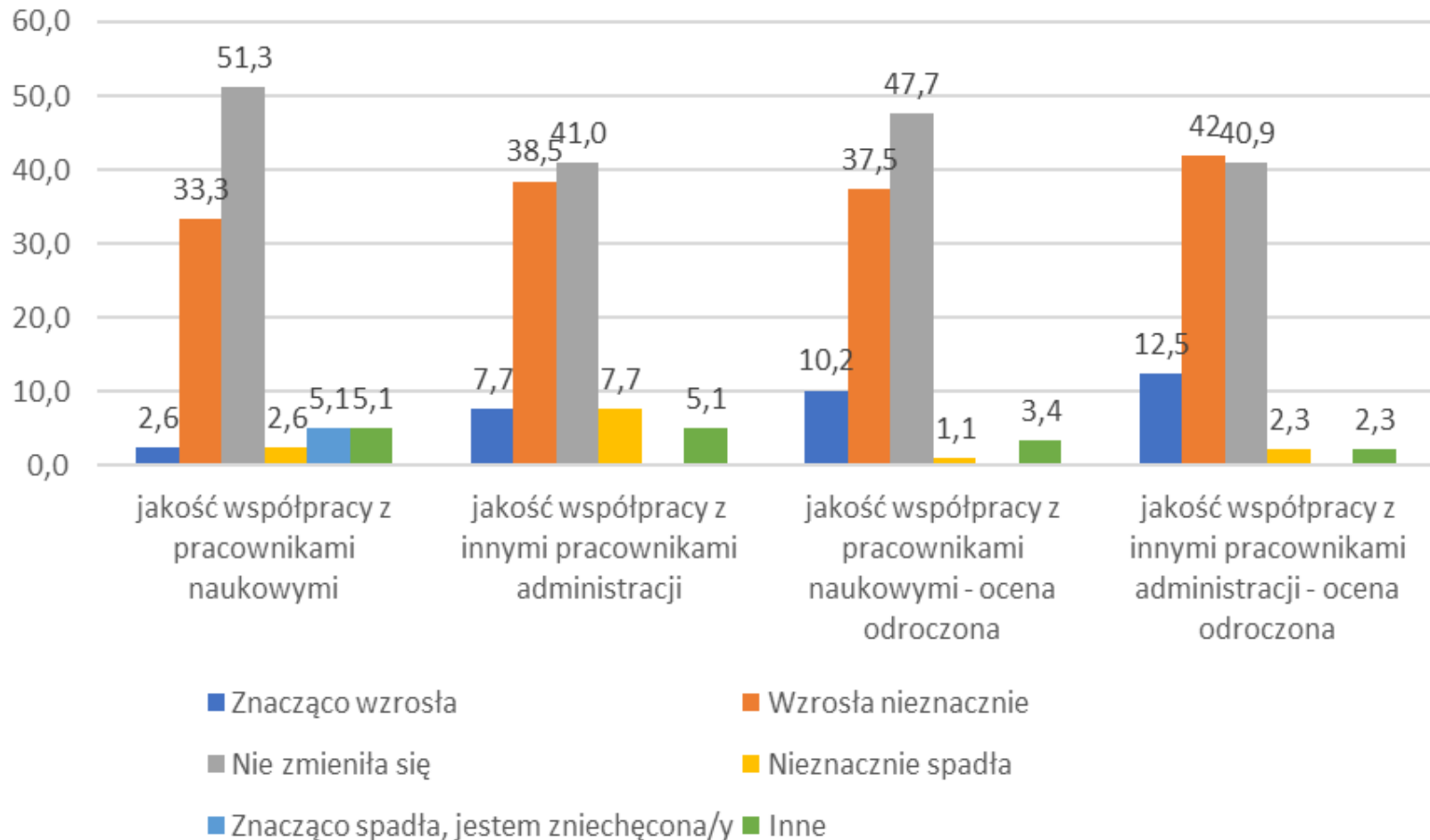
Ocena pracy w uczelni



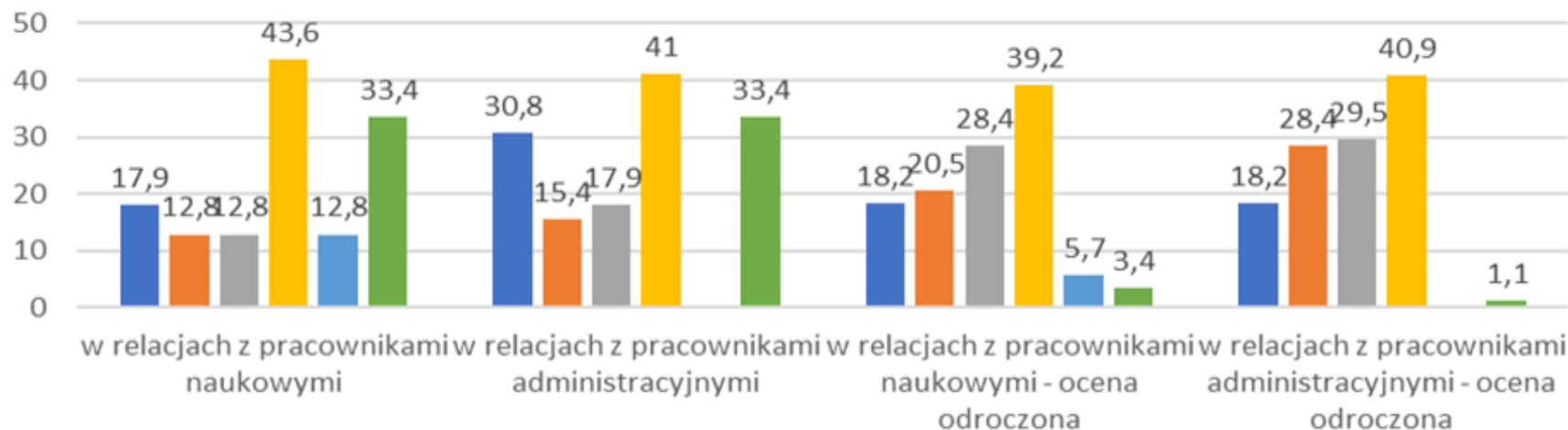
Ocena pracy w dziale uczelni



Poprawa jakości współpracy

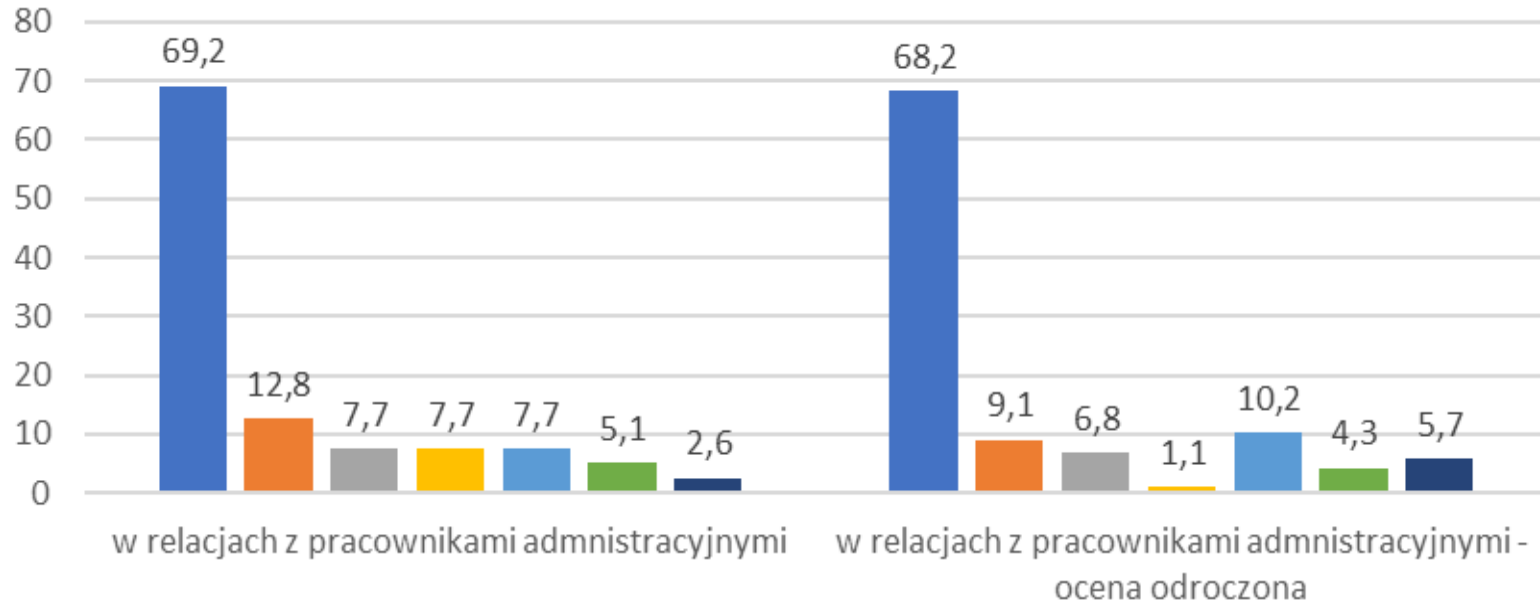


Wpływ szkoleń na relację z innymi pracownikami uczelni – zmiany korzystne



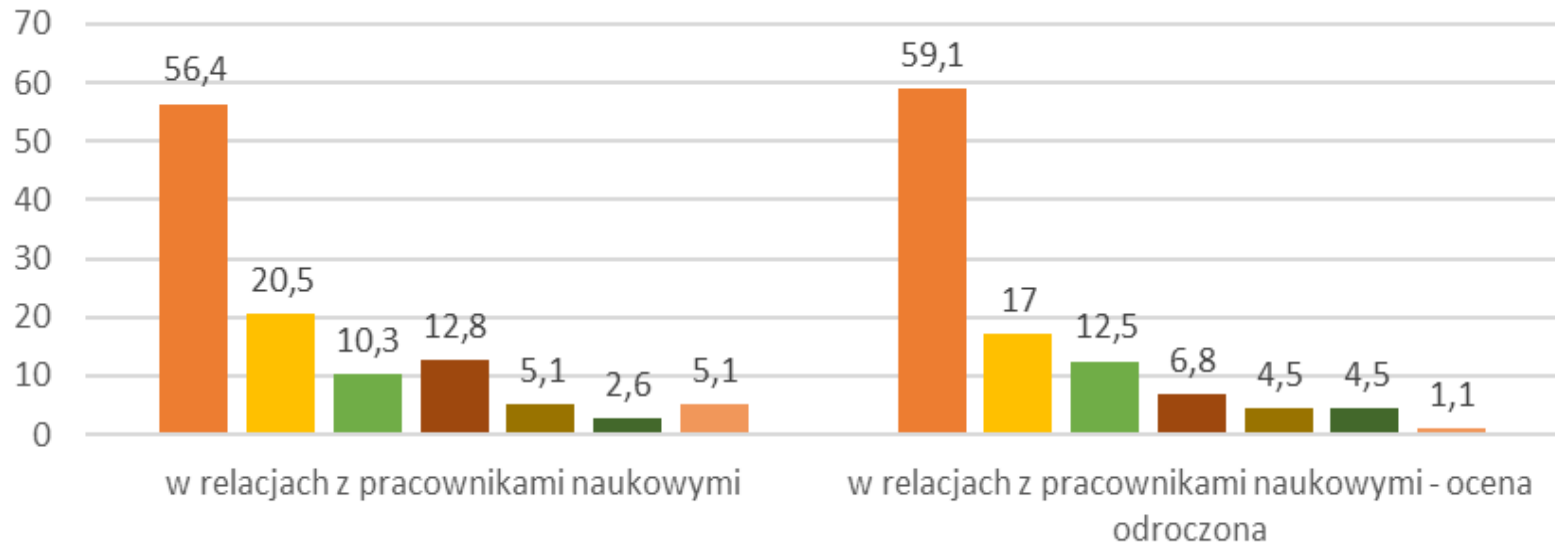
- Poprawiła się komunikacja między nami, jesteśmy w stanie wypracować kompromisowe rozwiązania (zadowolające dla obu stron)
- Lepiej rozumiem potrzeby, jakie zgłaszają
- Potrafię lepiej pomóc im, gdy szukają wsparcia
- Łatwiej radzę sobie w sytuacjach napięć i konfliktów
- Dzięki nowemu modelowi pracy mogę liczyć na większe zrozumienie ze strony pracowników naukowych
- Nie dotyczy – nic się nie zmieniło lub zmieniło na niekorzyść

Wpływ szkoleń na relację z innymi pracownikami administracji



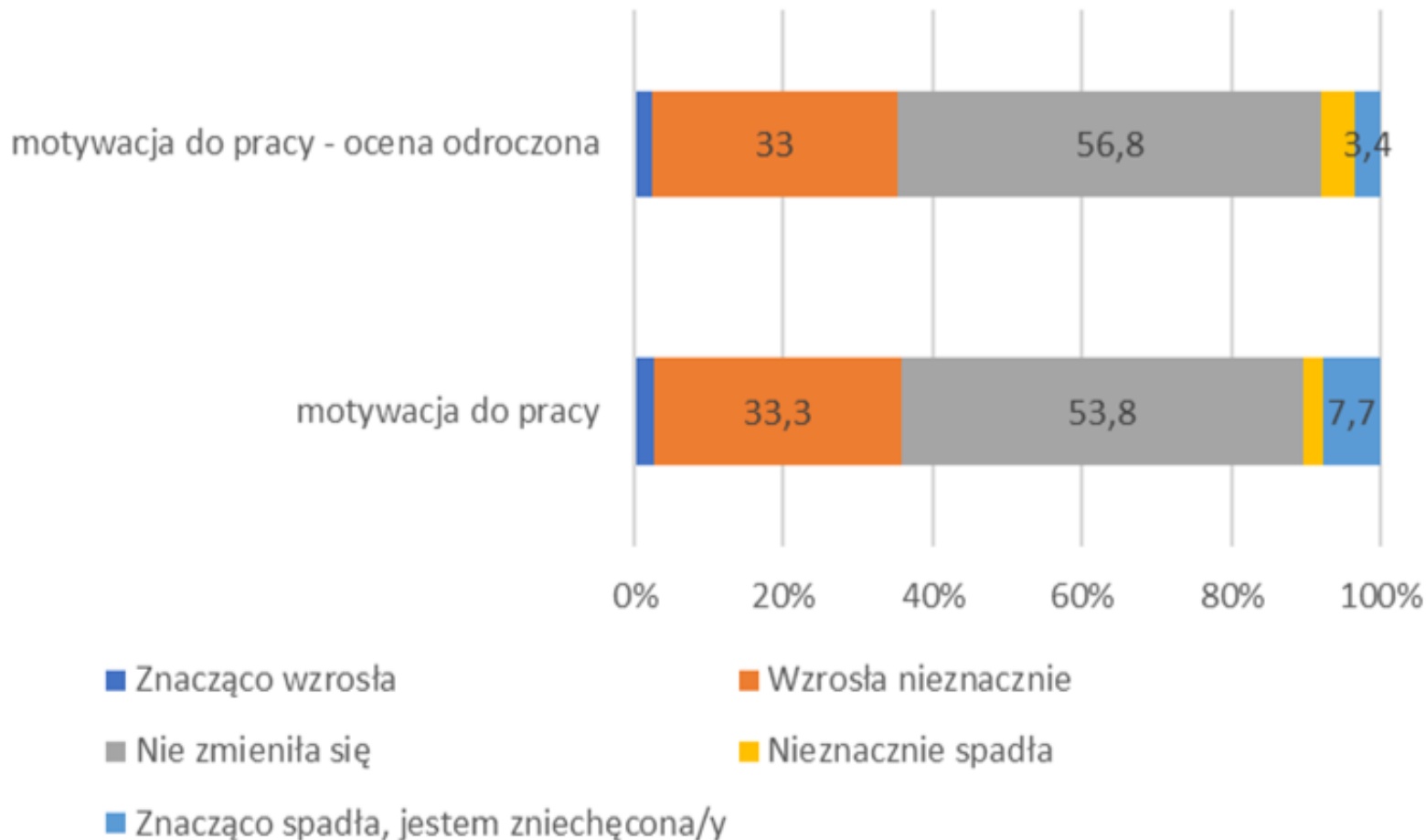
- nie zaszyły niekorzystne zmiany
- komunikacja między nami nie zmieniła się
- nie zawsze potrafię pomóc im, gdy szukają wsparcia
- nie radzę sobie w sytuacjach napięć i konfliktów
- mam wrażenie, że cedują na mnie swoje obowiązki
- nawet gdy się staram, niewłaściwie to oceniają
- inne

Wpływ szkoleń na relację z pracownikami naukowymi

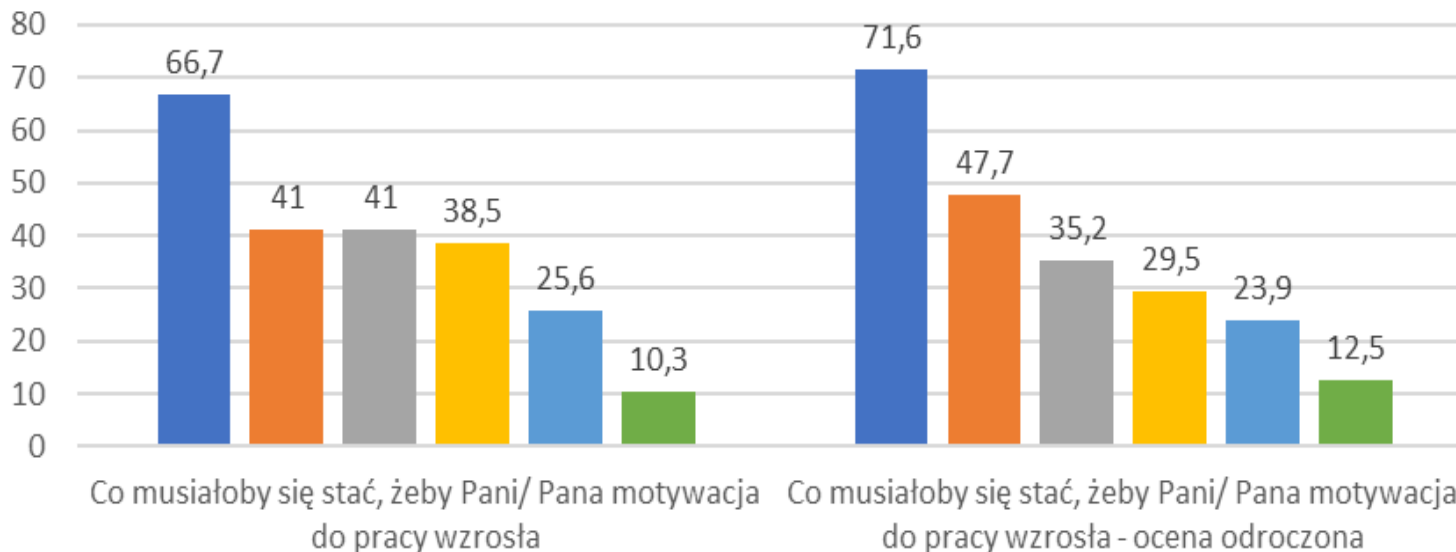


- nie zaszczyły niekorzystne zmiany
- komunikacja między nami nie zmieniła się
- nawet gdy się staram, pracownicy naukowi niewłaściwie to oceniają
- nie zawsze potrafię pomóc im, gdy szukają wsparcia
- inne
- nie rozumiem potrzeb, jakie zgłaszają
- nie radzę sobie w sytuacjach napięć i konfliktów

Wpływ szkoleń na motywację



Wpływ szkoleń na motywację – pożądane zmiany



- Poziom wynagrodzeń
- Zmiana organizacji pracy całego działu/całej administracji
- Objęcie szkoleniami wszystkich pracowników administracyjnych
- Objęcie szkoleniami także pracowników naukowych
- System oceny pracowniczej
- Inne