

Узагальнені дані опитування працівників апарату господарського суду Дніпропетровської області

I. Якою мірою працівники апарату господарського суду Дніпропетровської області (далі – суд) задоволені умовами праці у суді (умови на робочому місці; зручність та комфортність приміщень суду для відвідувачів; можливість для підвищення кваліфікації; стиль управління, характерний для голови суду та керівника апарату; забезпеченість канцелярськими товарами, картриджами тощо)? (Всього 20 критеріїв).

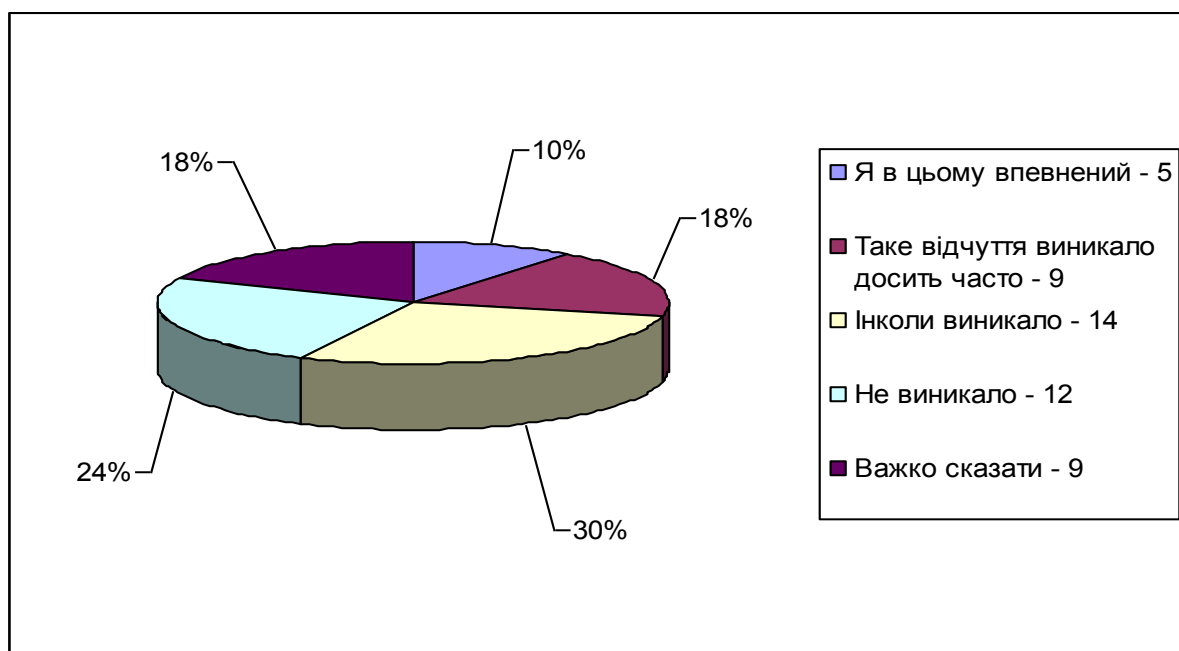
Для цього працівникам апарату суду запропоновано надати відповіді за п'ятибальною шкалою, де 5 – повністю задоволені; 1 – зовсім не задоволені; 0 – важко відповісти.

За підсумками опитування встановлено, що середньою оцінкою за вказаними критеріями є оцінка «4».

II. Чи не виникало у працівників апарату суду відчуття, що навіть за існуючих умов фінансування та матеріально-технічного забезпечення суду умови могли б бути кращими (тобто наявні ресурси використовуються не зовсім правильно та раціонально)?

Запропоновано наступні варіанти відповідей:

- я в цьому впевнений – відмітили 5 (10%) респондентів;
- таке відчуття виникало досить часто – 9 (18%) респондентів;
- інколи виникало – 14 (30%) респондентів;
- не виникало – 12 (24%) респондентів;
- важко сказати – 9 (18%) респондентів.



III. Працівникам апарату суду потрібно було вказати на те наскільки вони погоджуються з твердженнями про те, що голова суду: піклується про колектив; є добрим організатором; є коректним та ввічливим у службових відносинах тощо? (Всього 16 критеріїв).

Для цього працівникам апарату суду запропоновано використовувати п'ятибальну шкалу, де 1 – цілком ні; 2 - швидше ні; 3 - більш-менш (варіант: і так, і ні); 4 – швидше так; 5- цілком так; 0 – важко відповісти.

За вказаним питанням анкетування показало середню оцінку «4».

IV. Працівникам апарату суду потрібно було вказати на те наскільки вони погоджуються з твердженнями про те, що керівник апарату суду є добрим організатором; піклується про колектив; підтримує та впроваджує все нове тощо)? (Всього 17 критеріїв).

Для цього працівникам апарату суду запропоновано використовувати п'ятибальну шкалу, де 1 – цілком ні; 2 - швидше ні; 3 - більш-менш (варіант: і так, і ні); 4 – швидше так; 5- цілком так; 0 – важко відповісти.

За вказаним питанням опитування показало середню оцінку «4».

V. Працівникам апарату суду потрібно було вказати на те наскільки вони погоджуються з твердженнями про те, що збори суддів суду є авторитетним та незалежним органом суддівського самоврядування; мають реальний вплив на рішення, що приймаються керівництвом суду; в своїх рішеннях відображають реальні потреби суду?

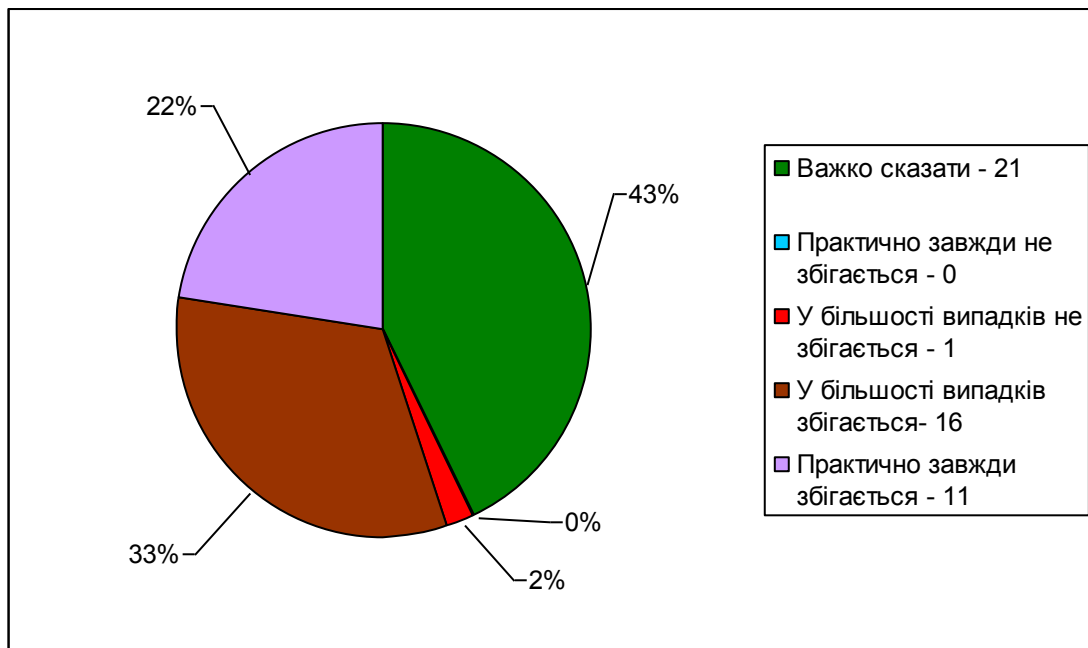
Для цього працівникам апарату суду запропоновано використовувати п'ятибальну шкалу, де 1 – цілком ні; 2 - швидше ні; 3 - більш-менш (варіант: і так, і ні); 4 – швидше так; 5- цілком так; 0 – важко відповісти.

За вказаним питанням опитування показало середню оцінку «4».

VI. Виходячи з відомих працівникам апарату суду фактів та особистих вражень запропоновано визначити, як співвідносяться позиції голови суду та керівника апарату суду при плануванні роботи чи оцінюванні поточної діяльності суду?

Надані наступні варіанти відповідей:

- важко сказати – зазначив 21 (43%) працівник апарату суду;
- практично завжди не збігається – не зазначив жоден респондент;
- у більшості випадків не збігається – 1 (2%) працівник;
- у більшості випадків збігається – 16 (33%) працівників;
- практично завжди збігається – 11 (22%) працівників.



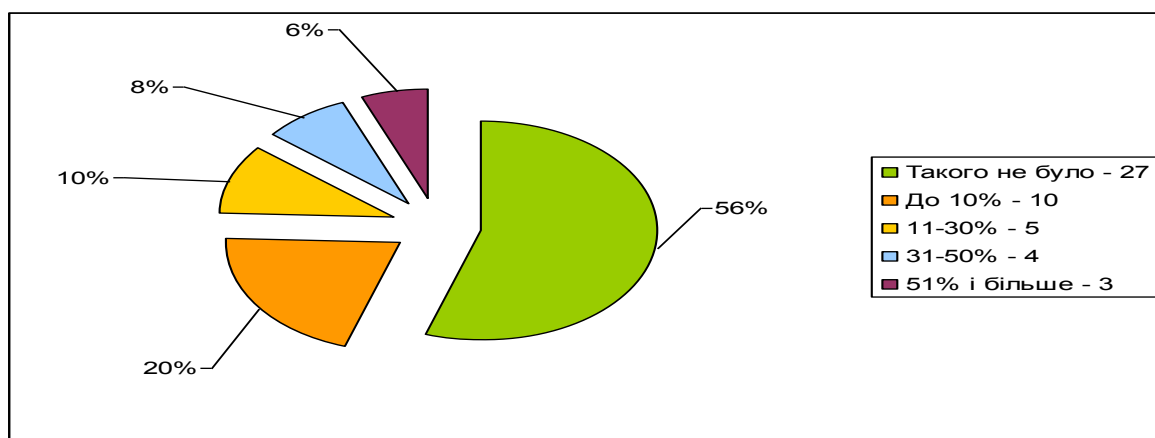
VII. Яку саме роботу чи окремі доручення виконували працівники апарату суду за минулий тиждень, що передував заповненню анкети?

При цьому, працівникам апарату суду запропоновано наступні запитання.

VII.1. Яку частину робочого часу витратили працівники апарату суду на виконання обов'язків (видів робіт), що прямо чи опосередковано не передбачені їхніми посадовими обов'язками (є не властивими для їхньої посади)?

Варіанти відповідей є наступними:

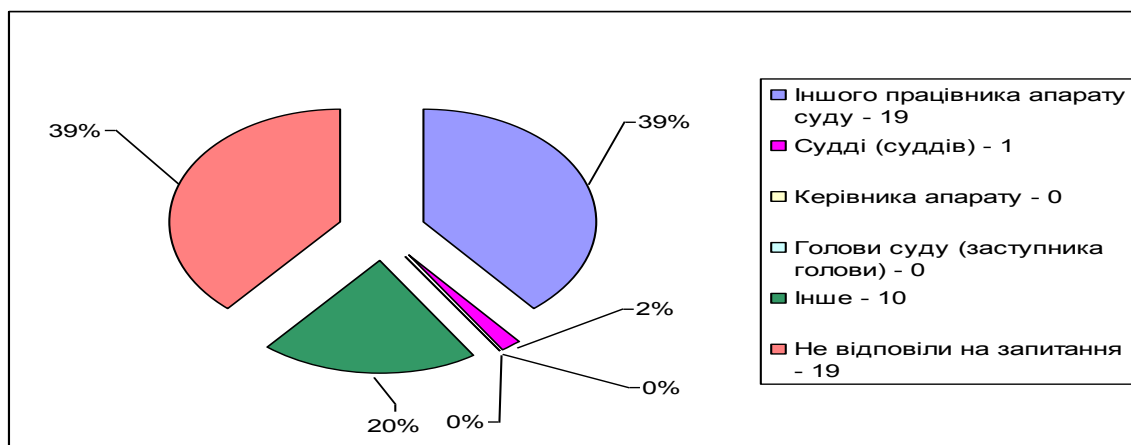
- такого не було – зазначили 27 (56%) респондентів;
- до 10% - вказали 10 (20%) респондентів;
- 11-30% - 5 (10%) респондентів;
- 31-50% - 4 (8%) респондентів;
- 51% і більше – 3 (6%) респонденти.



VII.2. Якщо такі випадки були, то чию роботу виконували працівники апарату суду?

Варіанти відповідей:

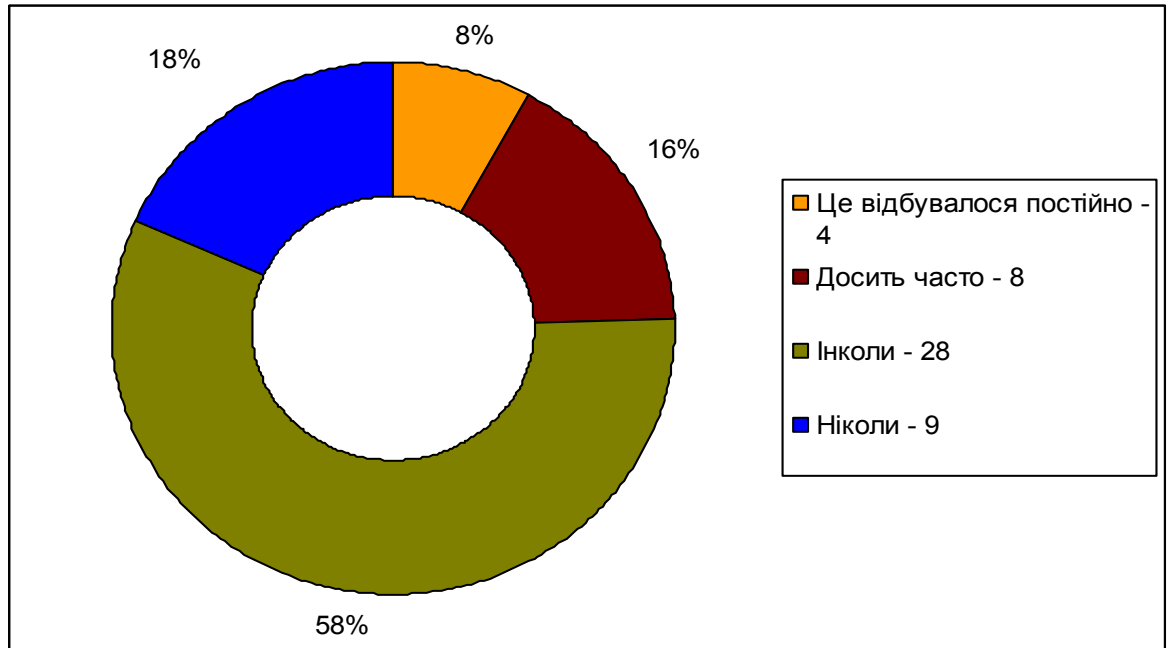
- іншого працівника апарату суду – зазначили 19 (39%) працівників;
- судді (суддів) – 1 (2%) працівник;
- керівника апарату суду та голови суду (заступника голови) – не вказав жоден працівник;
- інше – 10 (20%) працівників;
- не відповіли на запитання – 19 (39%) працівників.



VIII. Чи доводилось працівникам апарату суду протягом останніх 12 місяців працювати після закінчення робочого дня або брати роботу додому?

Варіанти відповідей:

- це відбувалось постійно – 4 (8%) відповіді;
- досить часто – 8 (16%) відповідей;
- інколи – 28 (58%) відповідей;
- ніколи – 9 (18%) відповідей.



VIII.1. Якщо такі випадки були, то чим це пояснюється?

Працівникам апарату суду запропоновано обрати кілька варіантів відповідей.

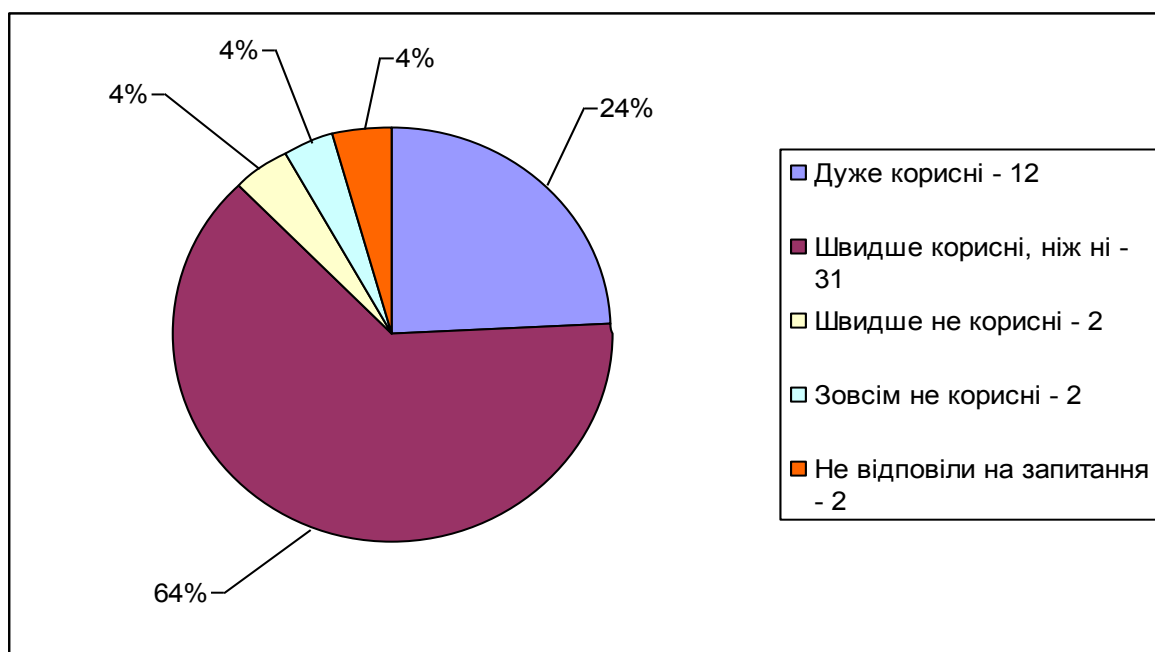
Варіанти відповідей:

- кваліфікація та досвід працівника апарату суду ще не завжди дозволяють виконувати роботу вчасно – 4 відповіді;
- існує нерівномірність розподілу навантаження – 11 відповідей;
- загальне навантаження на суд є надто великим, тобто не встигають всі працівники – 11 відповідей;
- немає належних умов на роботі (відсутні або несправні комп'ютери тощо) – 9 відповідей;
- інша причина – 19 відповідей;
- залишились без відповіді – 10 анкет.

IX. Чи є корисними для працівників апарату суду семінари, тренінги та інші форми навчання, що проходять у суді?

Запропоновано наступні варіанти відповідей:

- дуже корисні – 12 (24%) відповідей;
- швидше корисні, ніж ні – 31 (64%) відповідь;
- швидше не корисні – 2 (4%) відповіді;
- зовсім не корисні – 2 (4%) відповіді;
- не відповіли на запитання – 2 (4%) респонденти.



X. Якою мірою наведене нижче є характерним для суду (наявність фаворитів у керівництва, неоднакове ставлення керівництва до працівників; поширення чуток, висловлювання позиції щодо судових рішень, їх коментування; недостатня чисельність працівників апарату; нерівномірність розподілу керівництвом суду окремих доручень чи видів робіт; автоматизована система діловодства ускладнює роботу апарату суду, а не спрощує її)?

Для цього працівникам апарату суду запропоновано використовувати п'ятибальну шкалу, де 5 – не характерно; 4 – швидше не характерно, ніж характерно; 3 – швидше характерно, ніж ні; 2 – частково характерно; 1 – дуже характерно; 0 – важко відповісти.

За результатами опитування встановлено, що запропоновані до оцінювання складові є швидше не характерними для суду і становлять оцінку «4».

XI. Якою мірою наведені нижче ознаки є характерними для відносин у колективі суду (доброзичливість, коректність, ввічливість; почуття належності до одного колективу; взаємодопомога, обмін інформацією; шанобливе ставлення до відвідувачів суду; обговорення та засудження неетичної чи неналежної поведінки своїх колег; взаємоповага (повага до досвіду, знань та професійної кваліфікації))?

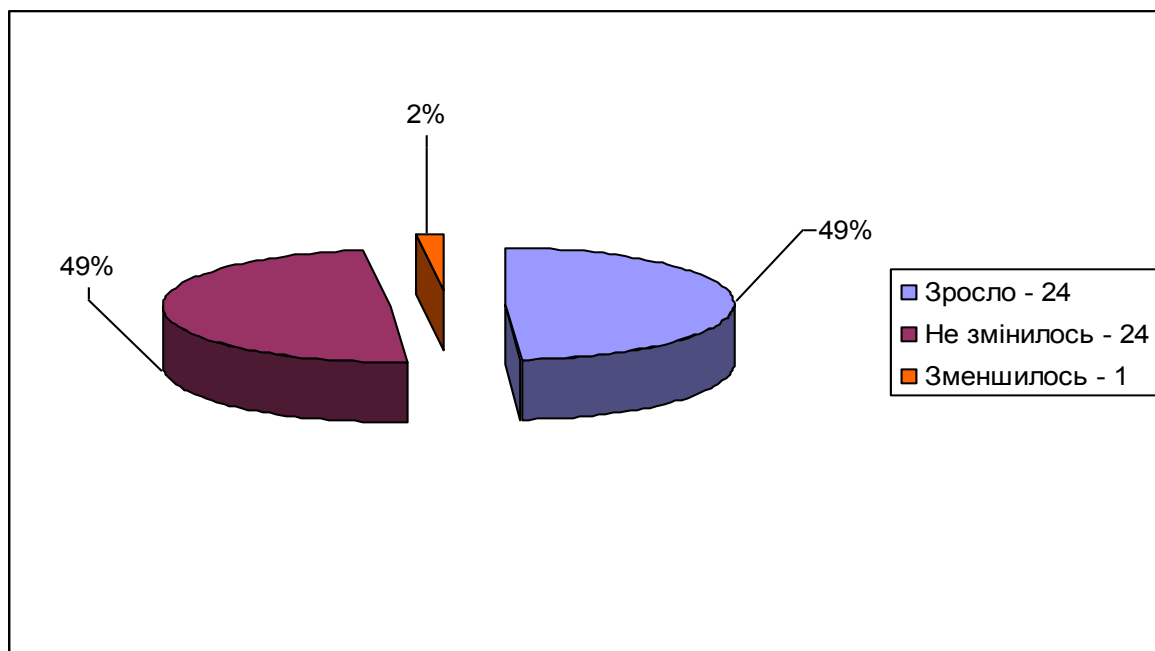
Для цього працівникам апарату суду запропоновано використовувати п'ятибальну шкалу, де 1 – не характерно; 2 – швидше не характерно, ніж характерно; 3 – швидше характерно, ніж ні; 4 – частково характерно; 5 – дуже характерно; 0 – важко відповісти.

За вказаним питанням анкетування показало середню оцінку «4». Наведена оцінка говорить про те, що вказані вище критерії є частково характерними для відносин у колективі суду.

XII. Які зміни відбулися у суді за останні 12 місяців?

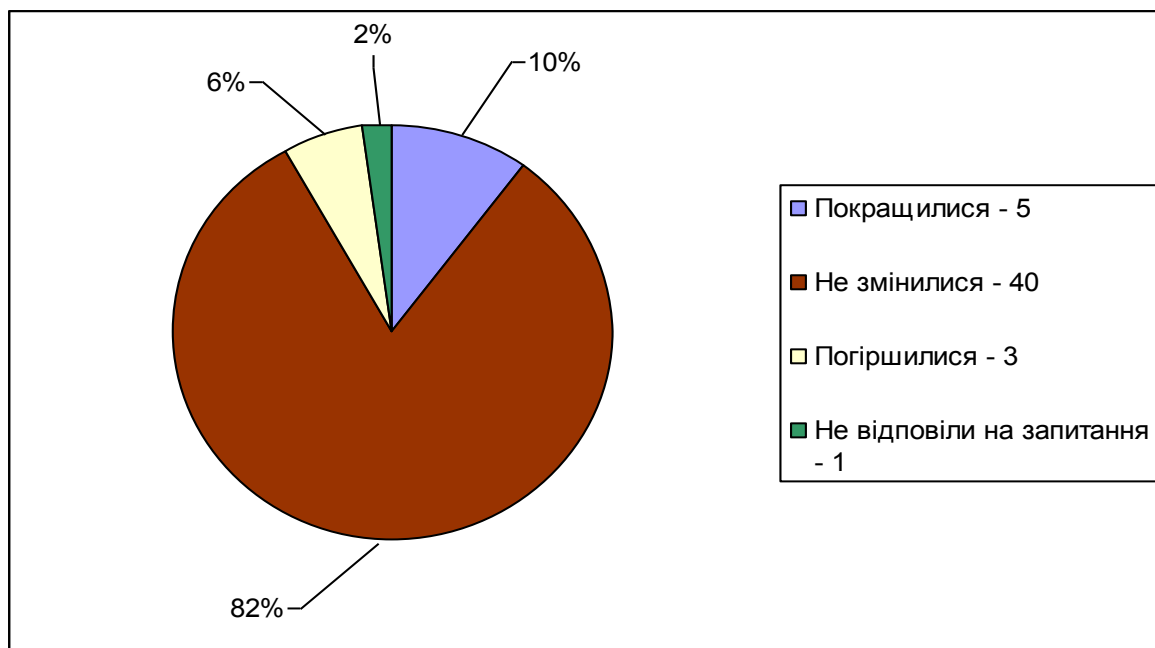
XII.1. Особисте навантаження:

- зросло - в 24 (49%) випадках;
- не змінилось - в 24 (49%) випадках;
- зменшилось - в 1 (2%) випадку.



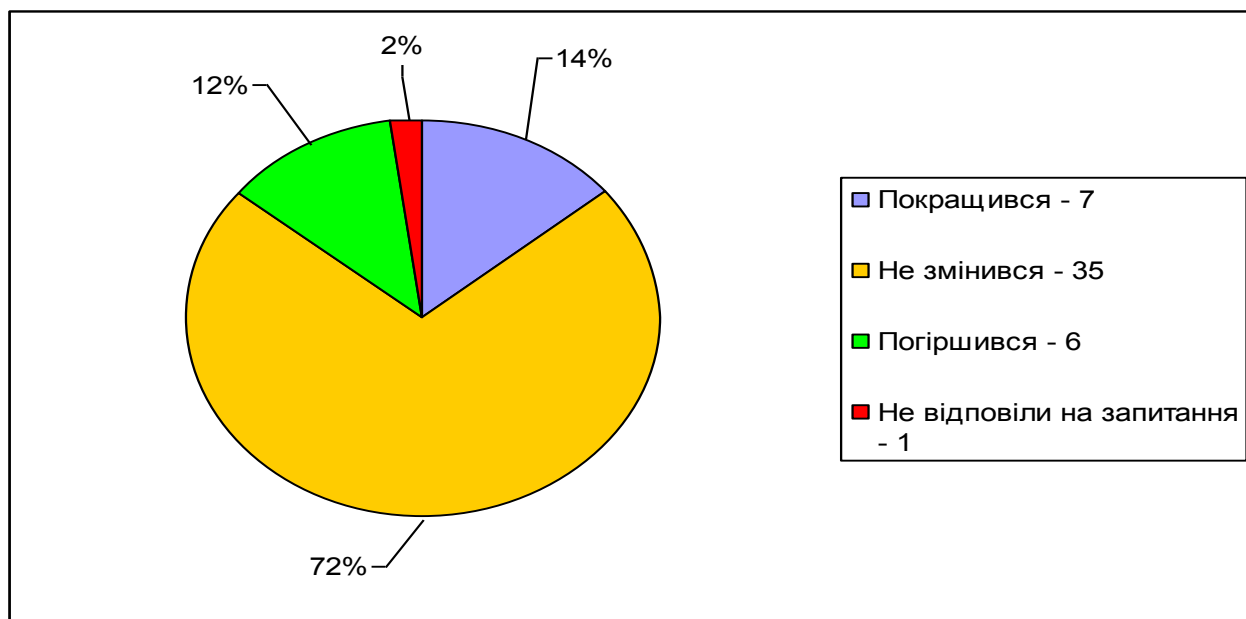
ХІІ.2. Умови праці (якість робочого місця):

- покращилися – 5 (10%) відповідей;
- не змінилися – 40 (82%) відповідей;
- погіршилися – 3 (6%) відповідей;
- не відповіли на запитання – 1 (2%) респондент.



ХІІ.3. Стан приміщення суду:

- покращився – 7 (14%) відповідей;
- не змінився – 35 (72%) відповідей;
- погіршився – 6 (12%) відповідей;
- не відповіли на запитання – 1 (2%) респондент.

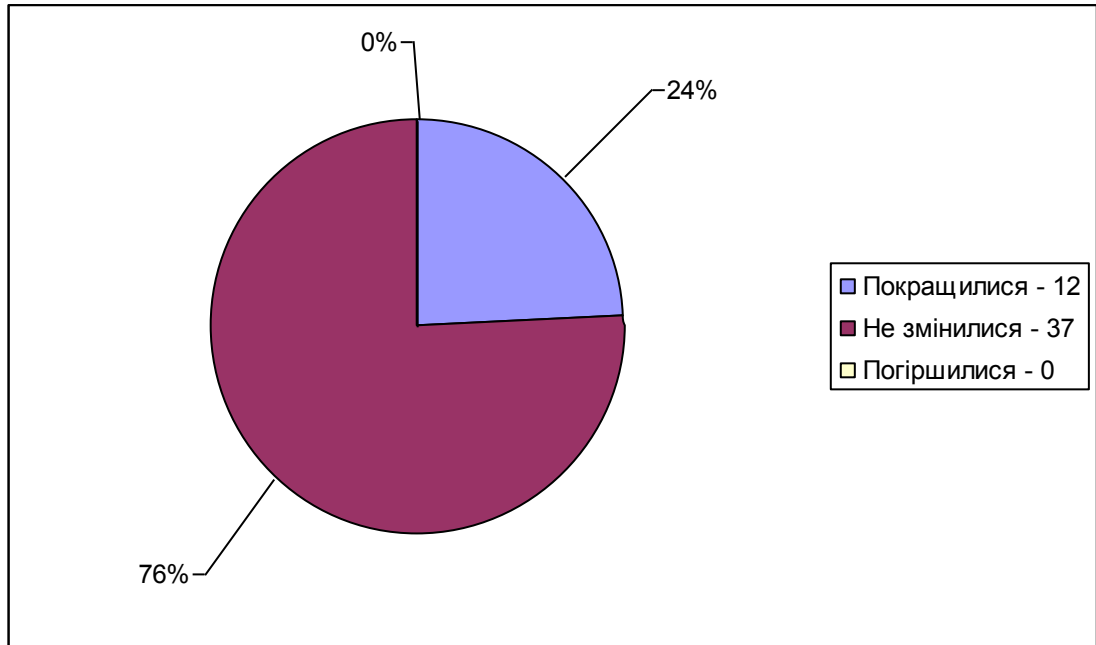


ХІІ.4. Відносини у колективі:

- покращилися – 12 (24%) відповідей;

- не змінилися – 37 (76%) відповідей.

На погіршення відносин у колективі не вказав жоден опитаний працівник апарату суду.



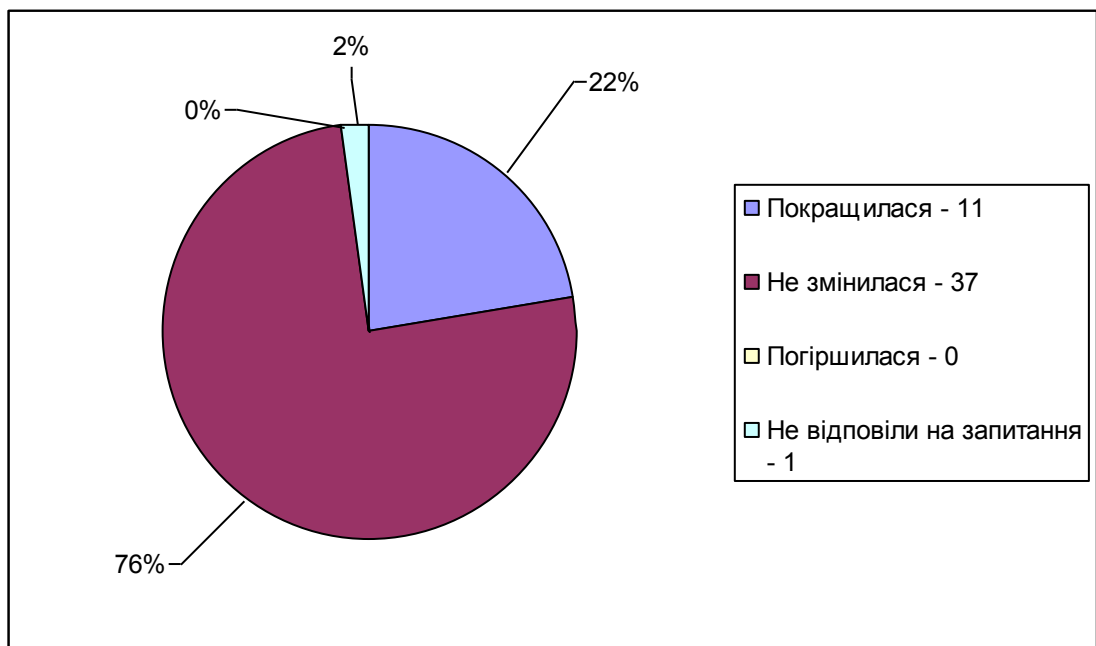
ХІІ.5. Організація роботи та управління судом:

- покращилася – 11 (22%) відповідей;

- не змінилася – 37 (76%) відповідей;

- не відповіли на запитання – 1 (2%) респондент.

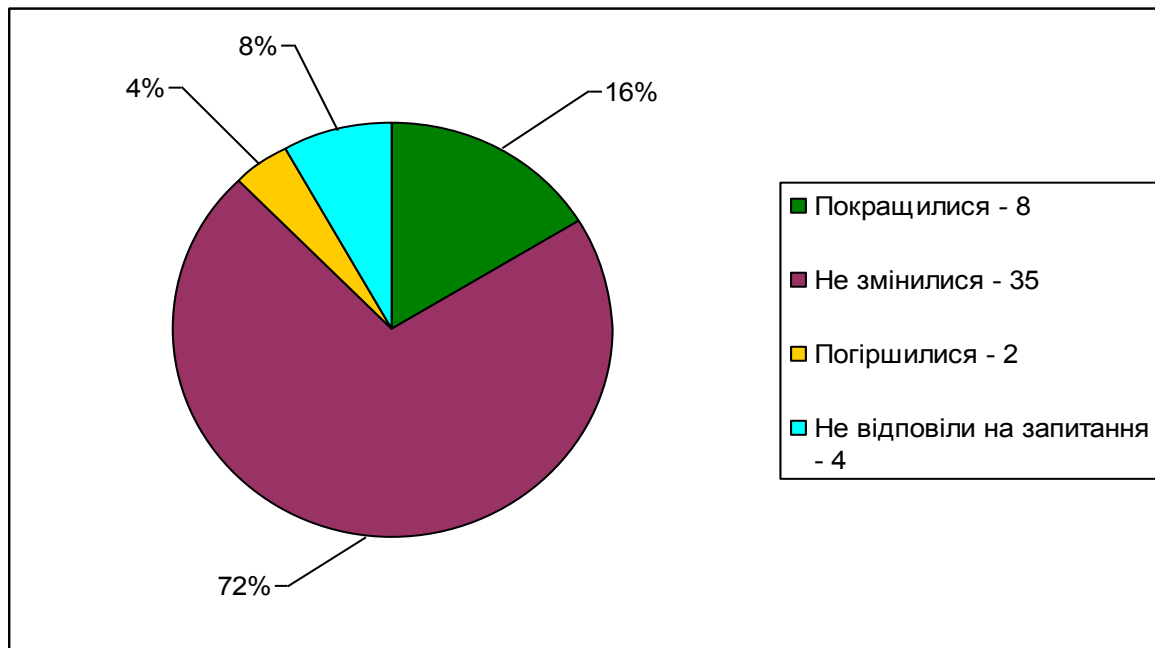
При цьому, жоден з опитаних працівників не зазначив про погіршення організації роботи та управління судом.



ХІІІ. Які зміни відбулися у суді за час перебування на посаді нинішнього голови суду?

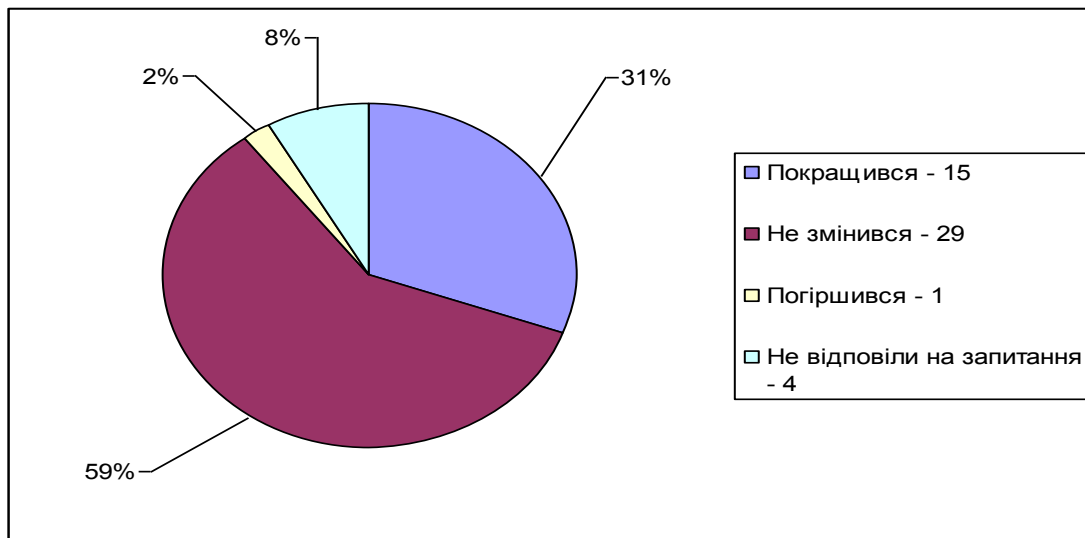
ХІІІ.1. Умови праці (якість робочого місця):

- покращилися – 8 (16%) відповідей;
- не змінилися – 35 (72%) відповідей;
- погіршилися – 2 (4%) відповіді;
- не відповіли на запитання – 4 (8%) респонденти.



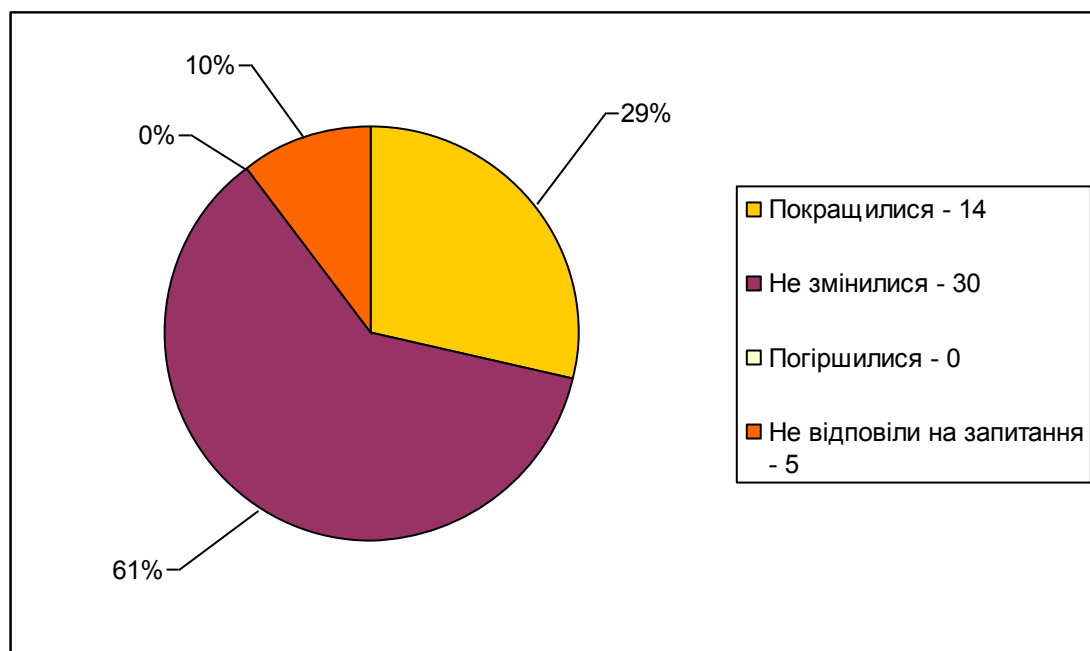
ХІІІ.2. Стан приміщення суду:

- покращився – 15 (31%) відповідей;
- не змінився – 29 (59%) відповідей;
- погіршився – 1 (2%) відповідь;
- не відповіли на запитання – 4 (8%) респонденти.



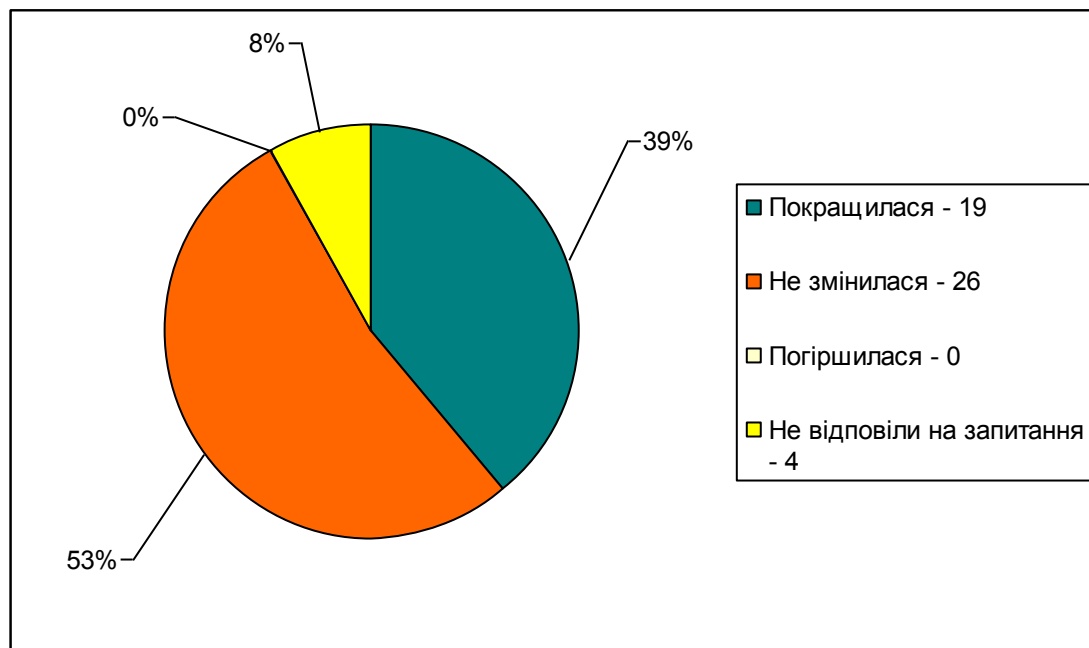
ХІІІ.3. Відносини у колективі:

- покращилися – 14 (29%) відповідей;
- не змінилися – 30 (61%) відповідей;
- не відповіли на запитання – 5 (10%) осіб.



ХІІІ.4. Організація роботи та управління судом:

- покращилася – 19 (39%) відповідей;
- не змінилася – 26 (53%) відповідей;
- не відповіли на запитання – 4 (8%) осіб.



При цьому, жоден з опитаних працівників не зазначив про погіршення відносин у колективі та організації роботи та управління судом за час перебування на посаді нинішнього голови суду.