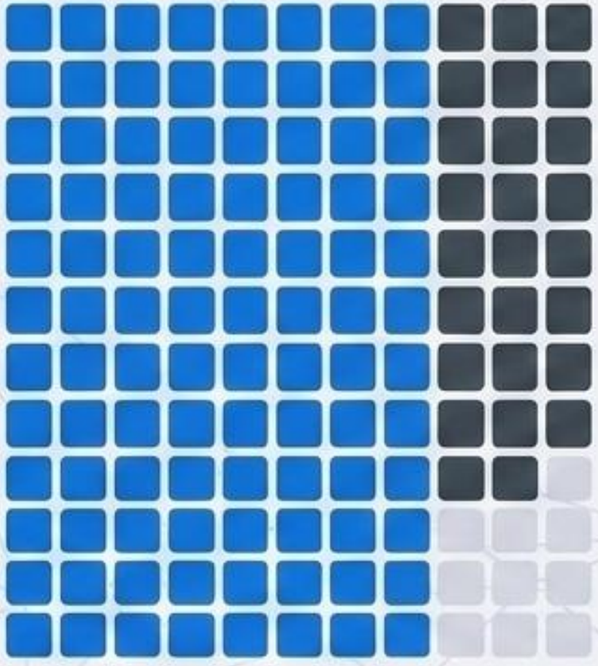
# ESG-повестка в университете: Готовность и вектор развития

**ОТЧЕТ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ**
**АНКЕТИРОВАНИЯ «ESG-КУЛЬТУРЫ В КОСТАНАЙСКОМ ИНЖЕНЕРНО-ЭКОНОМИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ ИМ.М.ДУЛАТОВА»**

# Общие сведения о респондентах (категории и стаж работы)

Категория

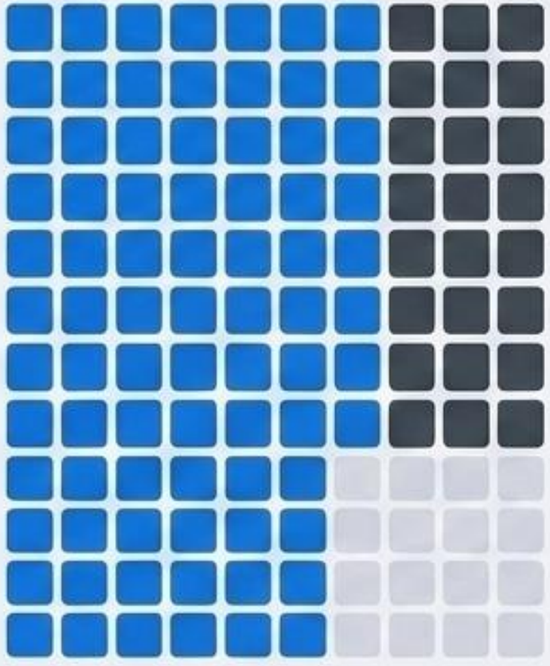


Преподаватели: **74%**

Административный персонал: **19%**

/ Совмещение: **7%**

Стаж работы в университете



Более 10 лет: **65%**

От 3 до 10 лет: **22%**

До 3 лет: **13%**

**Репрезентативность и валидность данных:**

Выборка охватывает ключевые группы сотрудников, где 65% респондентов имеют стаж более 10 лет. Это обеспечивает высокую достоверность результатов и отражает институциональную память университета.

Gemini Notebook




**Высокий уровень осведомленности:** Коллектив демонстрирует глубокое понимание ценностей устойчивого развития (87%). Высокий академический потенциал сотрудников позволяет перейти от базового информирования к совместной реализации экспертных инициатив.

Gemini Notebook

# **Блок 3:** Оцените ваше личное отношение к ESG-повестке

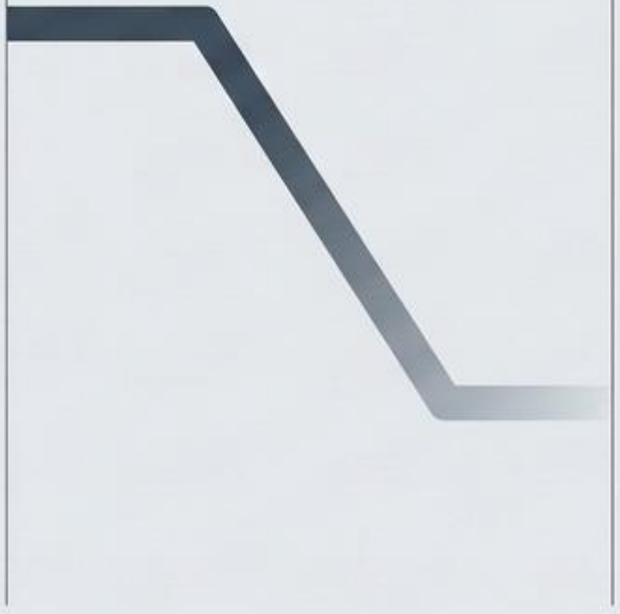
## Личное восприятие

**87%**

Принципы соответствуют моим личным ценностям

**84%**

ESG важно для будущего университета



## Степень институционализации

**61%**

Действия руководства открыты и соответствуют заявлениям

**58%**

ESG стало органичной частью культуры университета

**Высокий потенциал вовлеченности:** Сотрудники демонстрируют высокую личную приверженность принципам устойчивого развития (87%). Ключевая задача следующего этапа — расширение практики информирования о реализуемых вузом институциональных инициативах.

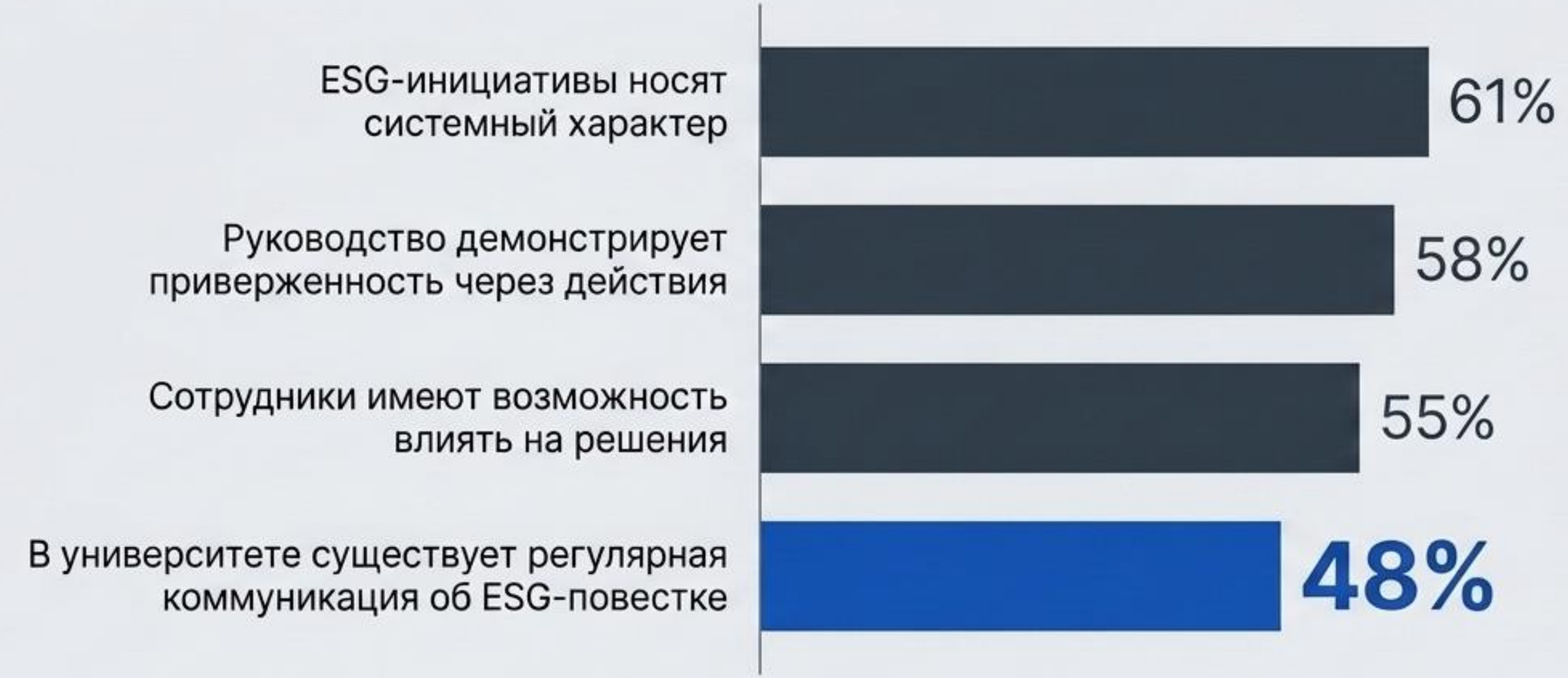
Gemini Notebook

# Блок 4: Оцените, в какой степени ESG-принципы проявляются в вашем поведении



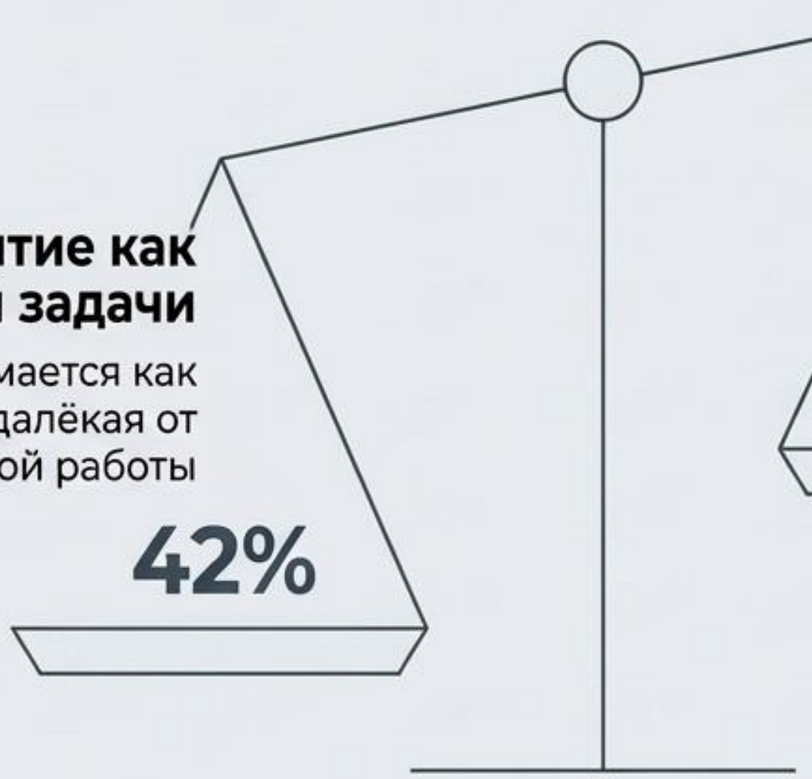

Предложение для внешней комиссии: Переход от личных практик к системному участию: Сотрудники активно применяют принципы ресурсосбережения и интегрируют ESG в учебные курсы (74–84%). Сформированная низовая инициатива создает прочную основу для масштабирования общеуниверситетских экологических и социальных проектов.

# Блок 5: Оцените, создаёт ли университет условия для формирования ESG-культуры




Приоритеты развития внутренних коммуникаций: Большинство респондентов отмечают системный характер ESG-инициатив в вузе (61%). В качестве ключевой точки роста выделена необходимость систематизации информирования о проводимых мероприятиях и их результатах.

# Блок 6: Оцените, что препятствует формированию ESG-культуры (Барьеры)



**Восприятие как прикладной задачи**

ESG воспринимается как повестка, далёкая от повседневной работы

**42%**

**Запрос на последовательное внедрение**

Повестка реализуется последовательно, а не остаётся на уровне деклараций

**Только 51%**

Запрос на прикладную интеграцию: Коллектив выражает заинтересованность в том, чтобы ESG-повестка развивалась через конкретные, последовательные шаги, максимально интегрированные в ежедневные академические и административные процессы.

# Блок 7: Что мешает ESG-повестке стать частью повседневной культуры? (Анализ открытых ответов)



## Потребность в информации

Запрос на регулярное освещение стратегических ESG-целей университета и прикладной значимости проводимых мероприятий.



## Развитие инструментария

Необходимость внедрения понятных практических механизмов, стимулирования и вовлечения сотрудников в общеуниверситетские проекты.



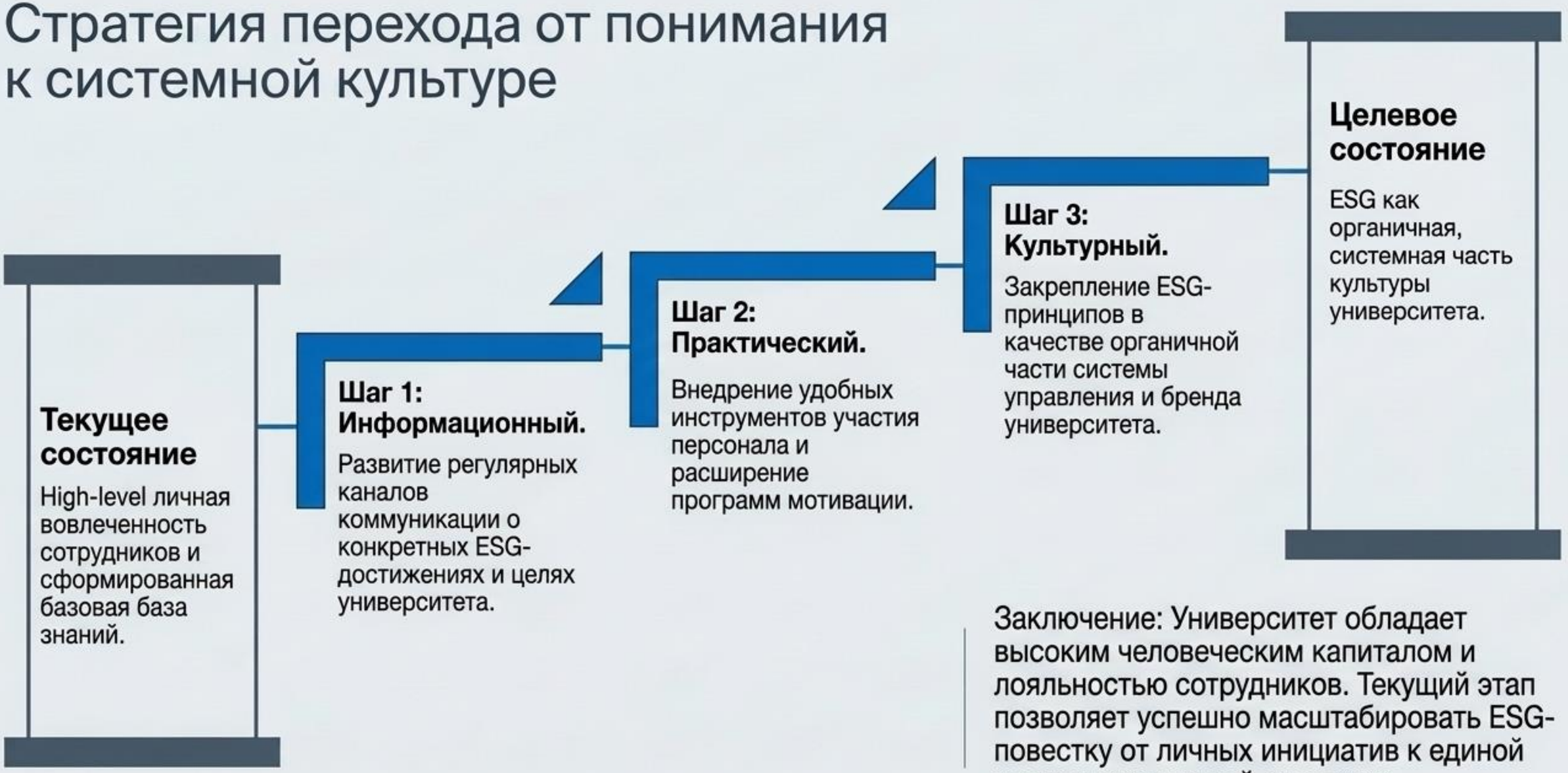
## Учет академического контекста

Важность адаптации корпоративных ESG-стандартов к специфике научно-образовательной среды университета.

---

Вывод: Коллектив готов к активному участию в устойчивом развитии университета при условии развития прозрачной коммуникационной среды и методической поддержки.

# Итоговые выводы: Стратегия перехода от понимания к системной культуре




Заключение: Университет обладает высоким человеческим капиталом и лояльностью сотрудников. Текущий этап позволяет успешно масштабировать ESG-повестку от личных инициатив к единой институциональной стратегии.