

Первичная профсоюзная организация работников  
Удмуртского государственного университета

ОТЧЕТ  
по итогам опроса «О результатах второго года применения системы эффективно-  
го контракта в УдГУ»

Ижевск 2018

## Общая характеристика

Опрос преподавателей федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Удмуртский государственный университет» (далее - УдГУ, Университет) проводился в период с 11.12.2017 года по 29.12.2017 года.

Цель опроса – подготовка предложений по дальнейшей модернизации системы эффективного контракта в УдГУ (далее - ЭК).

Задачей опроса было выявление отношения работников из числа ППС к процедуре и результатам второго года применения системы ЭК в УдГУ, набору показателей эффективности по категориям преподавателей, оценке влияния системы ЭК на повышение эффективности работы.

Опрос проводился в электронной форме на портале ИИАС. В процессе опроса поступило 68 анкет от работников Университета. Опрос не являлся анонимным. Алгоритм проведения опросов в ИИАС исключает возможность многократного прохождения анкетирования одним человеком.

В структуре анкеты был 19 вопросов, из них 15 вопросов предполагали выбор варианта (вариантов) ответа из набора предложенных, в 4 вопросах предполагался произвольный ответ.

Аналогичный опрос был проведен в феврале 2017 года по итогам первого года проведения системы ЭК; в первом опросе приняло участие 46 человек. Большинство вопросов первой анкеты были повторены (с небольшими изменениями) в настоящем опросе. Для сопоставления итогов анкетирования по многим вопросам приведены результаты как первого (далее - Опрос-2016), так и второго опросов (Опрос-2017).

## Результаты опроса

<b>Вопрос 1. Знаете ли Вы о том, что в УдГУ в конце 2017 года была реализована системы эффективного контракта с преподавателями по итогам 2016 календарного и 2016/2017 учебного года?</b>		
	Опрос-2016	Опрос-2017
Да, знаю	93%	94%
Нет, не знаю	7%	4%
Нет ответа	0%	2%

<b>Вопрос 2. Изучили ли Вы условия, вносимые в Ваш трудовой договор при вступлении в систему ЭК?</b>		
	Опрос-2016	Опрос-2017
Да, я подробно изучил(-а) новые условия трудового договора	39%	40%
Я "пробежал(-а)" глазами по новым условиям трудового договора	33%	41%
Я не изучал(-а) новые условия трудового договора, подписал "что дали"	11%	6%
Я не подписывал(-а) дополнительное соглашение по внесению изменений в трудовой договор (не подписывал трудовой договор в форме ЭК)	13%	7%
Нет ответа	4%	6%

<b>Вопрос 3. Насколько вы использовали раздел "Эффективный контракт" Вашего личного кабинета системы ИИАС?</b>		
	Опрос-2016	Опрос-2017
Да, я часто входил(-а) в раздел ЭК для контроля учета моих результатов	20%	29%
Да, я входил(-а) несколько раз в раздел ЭК для контроля учета своих результатов	57%	51%
Я зашел(-шла) в раздел только однажды	9%	10%
Я не входил(-а) ни одного раза в раздел ЭК	11%	1%
Нет ответа	3%	9%

<b>Вопрос 4. Укажите, какие из показателей эффективности преподавателя вы считаете необходимым СОХРАНИТЬ в ЭК на следующем этапе оценки?</b>		
	Опрос-2016	Опрос-2017
П1. Доля аудиторной нагрузки в общем объеме учебной нагрузки преподавателя	70%	60%
П2.1. Количество отличных оценок выпускных квалификационных работ, выполненных под руководством преподавателя	28%	44%
П2.2. Количество защит диссертационных работ работниками УдГУ	57%	49%
П3. Обеспеченность рабочими программами читаемых дисциплин	80%	71%
П2.3. Полученные под руководством преподавателя обучающимися награды в научных, творческих, спортивных мероприятиях	–	66%
П5. Издание учебно-методических материалов, в том числе - электронных (учебник, уч. пособие, уч.-мет. пособие)	87%	87%
П6. Количество научных публикаций (монографии, ВАК, WoS/Scopus, другие)	85%	90%
П7. Объем средств, привлеченных на НИР и образовательные проекты	61%	51%
П8. Прохождение курсов повышения квалификации, международные стажировки	72%	81%
П9. Присвоение ученого звания. Присвоение ученой степени	57%	63%
П10. Другие показатели (заявки на гранты, патенты, полученные патенты, иностр. аспиранты, работа в дис. советах)	65%	59%

**Вопрос 5. Укажите, какие показатели эффективности деятельности преподавателя и критерии их оценки Вы предлагаете добавить в систему?**

**Раздел «Учебная работа»**

- Пр. 1.** Ведение курсов для иностранных студентов (10 баллов за курс)
- Пр. 2.** Учитывать чтение потоковых лекций с более высоким весом, чем ведение семинаров
- Пр. 3.** Вместо показателя "Доля аудиторной нагрузки" ввести показатель "Доля контактной работы"

- Пр. 4.** Доля нагрузки при проведении выездных практик
- Пр. 5.** Если оставлять показатель Доля аудиторной нагрузки, следует учитывать всю нагрузку преподавателей в том числе и сокращенные сроки и уровни (СПО), а не только нормативные сроки высшего образования
- Пр. 6.** Должна считаться контактная работа, а не аудиторная нагрузка
- Пр. 7.** включить программы переподготовки и повышения квалификации внешних слушателей, участие студентов в НИР
- Пр. 8.** Работа в качестве преподавателя на курсах переподготовки и повышения квалификации специалистов (внешних для УдГУ) - 3 балла
- Пр. 9.** Работа с иностранными студентами, т.е. доля учебной нагрузки с иностранными студентами
- Пр. 10.** Руководство программами профессиональной переподготовки студентов
- Пр. 11.** Руководство программой (курсами) переподготовки и повышения квалификации специалистов (внешних для УдГУ)- 3 балла за каждые 200 тыс.руб. объемов работ
- Пр. 12.** публикация статей, написанных студентами (бакалаврами, магистрами) под руководством научного руководителя, т.к. редактирование статьи занимает много рабочего времени
- Пр. 13.** статьи или тезисы, опубликованные студентами под научным руководством преподавателя
- Пр. 14.** студенческая наука: публикации студентов, написанные под руководством научного руководителя
- Пр. 15.** Учитывать студенческую науку, в т.ч. руководство студенческими публикациями
- Пр. 16.** количество совместных со студентами, магистрантами или аспирантами публикаций (иногда преподаватель выступает как научный руководитель, а не соавтор, такая публикация идет в зачет студенту, но не преподавателю 2. участие студентов в научных мероприятиях (конференциях, конвентах, семинарах и т.д.) с докладом, но без последующей публикации статей (иногда это только сертификат участника без указания научного руководителя, а это тоже длительная подготовка студентов к участию)
- Пр. 17.** работа со студентами, подготовка к конкурсам, конференциям.
- Пр. 18.** Участие в организации чемпионатов по стандартам ворлд скиллс, подготовка студентов к данным чемпионатам, учет достижений студентов на уровне ВУЗа, а не только России и Мира
- Пр. 19.** Предлагаю 1. Исключить премирование за количество отличных оценок ВКР.
- Пр. 20.** Исключить из рейтинга показатель успеваемости студентов.
- Пр. 21.** Показатель "Количество отличных оценок выпускных квалификационных работ, выполненные под руководством преподавателя" можно котирировать

вать с меньшим весом, чтобы не завышались оценки дипломников, выполненных под руководством членов комиссии на защите ВКР

- Пр. 22.** "Количество отличных оценок" следует учитывать по всем формам, срокам, уровням образования, а не только очных студентов, объём работы с выпускниками не зависит от формы обучения
- Пр. 23.** увеличение количества начисляемых баллов за защищенную на "отлично" магистерскую диссертацию
- Пр. 24.** Включить ВКР и заочников. А оценки за отличные результаты магистрантов за защиту поднять (их вообще не было, как и заочников)
- Пр. 25.** количество отличных оценок за ВКР у заочников (считают только очников)
- Пр. 26.** Отзывы студентов о качестве лекций и практических занятий педагога
- Пр. 27.** необходимо ввести рейтинг на преподавателей среди студентов и его также учитывать в ЭК.

#### **Раздел «Учебно-методическая работа»**

- Пр. 28.** количество учебно-методических изданий по предмету ( без рабочих программ)
- Пр. 29.** Методические пособия; ВКР по всем формам обучения;
- Пр. 30.** Количество читаем дисциплин, одно дело когда преподавать читает 1 дисциплину, а другое дело -5
- Пр. 31.** Работа с системой электронного обучения УдГУ. Критериями эффективности могут служить число курсов, число студентов на курсе, число и частота обращений к ресурсу
- Пр. 32.** Разработка новых курсов (5 баллов за курс)
- Пр. 33.** Разработка программ по профессиональной подготовке и привлечение средств по этим программам
- Пр. 34.** 2. Уточнить показатель обнспечеенность программами: может быть 3 программы, а может и 30. Это разные показатели. Лучше создать приведенный за каждую программу.
- Пр. 35.** Добавить большее количество показателей, связанных с оценкой учебно-методической работы.
- Пр. 36.** добавить можно разработку и постоянную работу в течение года с электронными курсами, включая активность студентов по этим курсам или с вебинарами

#### **Раздел «Научная и публикационная активность»**

- Пр. 37.** За издание монографии необходимо давать большее количество баллов (50), необходимо учитывать оппонирование и отзывы на диссертации и авторефераты.
- Пр. 38.** общественная работа: участие и работа в координационных советах, редакторская работа в журналах и т.п.
- Пр. 39.** организация и проведение мероприятий (конференций, выставок, фестивалей и т.п.) различного уровня. Баллы выставляются в зависимости от ранга мероприятия.
- Пр. 40.** Организация и проведение общественных мероприятий, конференций, в зависимости от уровня мероприятий начислять соответствующий балл, деленный на количество организаторов
- Пр. 41.** Очное участие в научных конференциях
- Пр. 42.** Работа по организации конференции, семинаров и круглых столов
- Пр. 43.** руководство нирс, включая публикации со студентами, включенных в ринц, совместная подача заявок на гранты, патенты...
- Пр. 44.** участие в конференциях
- Пр. 45.** Публикации в зарубежных журналах и сборниках конференций, не индексируемых в базах WoS, Scopus;
- Пр. 46.** 3. Выступление с докладом на конференции (в настоящее время учитываются только публикации тезисов)
- Пр. 47.** Ввести показатель Организация и проведение общественных мероприятий, конференций, в зависимости от уровня мероприятий начислять соответствующий балл, деленный на количество организаторов
- Пр. 48.** За монографию начислять не 30, а 50 баллов (в противном случае монография приравнивается к статье); начислять баллы за оппонирование диссертаций и написании Внешних отзывов и отзывов на авторефераты.
- Пр. 49.** Разбиение баллов за публикацию в соавторстве - полный абсурд. Это норма в современном мире, - делать научную работу в тесной кооперации с коллегами. Обрезка баллов пропорционально авторству существенно снижает вклад научных публикаций в общую сумму баллов ЭК, тогда как не награды, дипломы, студенты, а именно научные публикации и есть основной результат, которым отчитываются сотрудники, подразделения и университет
- Пр. 50.** Считаю, что не стоит делить баллы, полученные за научную статью, на количество соавторов. Так как в соавторах бывают люди (студенты, сотрудники других организаций), которые не участвуют в эффективном контракте. Такая ситуация вынуждает не вставлять в соавторы тех же самых студентов.
- Пр. 51.** Учитывать отзывы на авторефераты и оппонирование на защитах диссертаций
- Пр. 52.** Учитывать рецензирование монографий

## **Раздел «Повышение квалификации»**

**Пр. 53.** 2. Прохождение научной стажировки в России (в настоящее время учитываются только стажировки за рубежом);

## **Раздел «Дополнительные показатели»**

**Пр. 54.** Взаимодействие со средним образованием

**Пр. 55.** Воспитательная работа со студентами (организация и руководство студенческими объединениями)

**Пр. 56.** Воспитательная работа со студентами (участие в конкурсах, фестивалях, семинарах и пр. разного уровня)

**Пр. 57.** Кол-во дополнительных должностных обязанностей и их сложность: материальная ответственность, замещение должностей.

**Пр. 58.** количество средств, привлеченных по программам дополнительного образования

**Пр. 59.** международные проекты

**Пр. 60.** Награды преподавателя на конкурсах и конференциях

**Пр. 61.** профориентационная работа: работа со школьниками (можно учитывать через Центр довузовского образования)

**Пр. 62.** Внеучебная, воспитательная деятельность, Участие преподавателя в конференциях, круглых столах

**Пр. 63.** Работа со школьниками - потенциальными абитуриентами. Организация и проведение олимпиад, турниров, конференций для школьников. Критерии - уровень мероприятия, число участников

**Пр. 64.** Стаж непрерывной работы

**Пр. 65.** участие в разработке заданий и проведении на базе УдГУ олимпиад для абитуриентов

**Пр. 66.** участие в ФЭпо экзамен (зачёт)

**Пр. 67.** учитывать общий трудовой стаж (с интервалом 10 лет) и научно-педагогический стаж (с интервалом 5 лет), заслуги: ветеран УдГУ, Удм. Республики, Россиской Федерации; почётные грамоты Удм. Респ., Российской Федер.; почётные звания Удм. Респ., Российской Федер.

**Пр. 68.** Членство в Ученом совете института

**Пр. 69.** 3. учитывать грамоты и сертификаты самих преподавателей с научных мероприятий разного уровня (регионального, общероссийского, международного). 4. учет наград преподавателей (грамот, благодарственных писем), полученных внутри института, вуза (от ректора, проректоров, директоров института, зам.директоров) 5. учет внутриинститутских и внутрикафелральных проектов, организованных преподавателями со студентами

**Пр. 70.** Личные достижения: победы в конкурсах для преподавателей.

- Пр. 71.** Участие в реализации программы переподготовки и повышения квалификации специалистов (внешних по отношению к УдГУ) - 3 балла за группу; 2. Руководство программой переподготовки и повышения квалификации специалистов (внешних по отношению к УдГУ) - 5 баллов 3. Руководство методической работой института и кафедры - 10 баллов
- Пр. 72.** Учитывать профориентационную работу через центр довузовского образования в УдГУ

**Вопрос 6. Укажите Ваши предложение по показателям эффективности деятельности директора института (если есть)**

- Пр. 73.** Все показатели пункта 4. Плохо, когда рейтинги руководителя ниже рейтингов рядовых преподавателей. Что тогда можно требовать от преподавателей? (2)
- Пр. 74.** доля студентов, сдавших сессию в срок
- Пр. 75.** кол-во заявок на услуги или договоры с институтом
- Пр. 76.** Личное участие в мероприятиях вуза разного уровня.
- Пр. 77.** Оценка деятельности директора института преподавателями, работающими в этом институте.
- Пр. 78.** Показателем эффективности деятельности директора является в первую очередь объем средств привлеченных на институт в первую очередь для повышения зарплаты сотрудников и закупки оборудования
- Пр. 79.** Пусть подчиненные ставят своему директору баллы например от 0 до 10 - степень удовлетворенности его работой, просуммировать баллы по институту, вот и оценка будет.
- Пр. 80.** участие студентов в мероприятиях не только развлекательных, но и научных и учебных
- Пр. 81.** формирование положительного имиджа института в СМИ, конференциях, мастер-классах и т.п. (2)

**Вопрос 7. Укажите Ваши предложение по показателям эффективности деятельности заведующего кафедрой (если есть).**

- Пр. 82.** Все показатели пункта 4. Плохо, когда рейтинги руководителя ниже рейтингов рядовых преподавателей. Что тогда можно требовать от преподавателей?
- Пр. 83.** Заведующий по показателям должен быть на уровне с преподавателем. Не надо "дополнительных" критериев для заведующего, у него просто выше ответственность за всех своих подчиненных.

- Пр. 84.** наличие темы исследования всей кафедры и грантов
- Пр. 85.** Обеспеченность кафедры учебными программами
- Пр. 86.** омоложение кадрового состава
- Пр. 87.** Оценка деятельности заведующего кафедрой преподавателями, работающими на этой кафедре.
- Пр. 88.** Профориентационная работа
- Пр. 89.** учитывать процент распределения студентов
- Пр. 90.** формирование положительного имиджа института в СМИ, конференциях, мастер-классах и т.п.
- Пр. 91.** Руководство программой (курсами) переподготовки и повышения квалификации специалистов (внешних для УдГУ) - 5 баллов за программу + 3 балла за каждые 200 тыс.руб. объемов работ
- Пр. 92.** Руководство программой переподготовки и повышения квалификации - 3 балла за каждые 200 тыс. руб. дохода; 2. 100% трудоустройство выпускников очной формы обучения - 10 баллов
- Пр. 93.** Обеспечение 100% трудоустройства выпускников - очников кафедры - 10 баллов
- Пр. 94.** 1.Включить в рейтинг кафедр показатели трудоустройства выпускников
- Пр. 95.** 2 Участие кафедры в программах повышения квалификации

<b>Вопрос 8. Знаете ли вы величину оценки эффективности Вашей деятельности по ЭК в баллах?</b>		
	Опрос-2016	Опрос-2017
Да, знаю точно	67%	62%
Да, приблизительно	17%	22%
Нет, не знаю	7%	12%
Нет ответа	9%	4%

<b>Вопрос 9. Знаете ли Вы установленную "стоимость" балла для назначения стимулирующей выплаты?</b>		
	Опрос-2016	Опрос-2017
Да, знаю	74%	51%
Нет, не знаю	22%	43%
Нет ответа	4%	6%

<b>Вопрос 10. Знаете ли Вы размер Вашей стимулирующей выплаты по итогам ЭК?</b>		
	Опрос-2016	Опрос-2017
Да, знаю точно	76%	62%
Да, знаю приблизительно	7%	16%
Нет, не знаю	9%	16%
Нет ответа	8%	6%

<b>Вопрос 11. Считаете ли Вы, что оценка эффективности Вашей деятельности реально отражает её результаты?</b>		
	Опрос-2016	Опрос-2017
Да, оценка соответствует результатам	26%	26%
Оценка ниже моих результатов	54%	53%
Оценка выше моих результатов	0%	0%
Нет ответа	20%	21%

<b>Вопрос 12. Соответствует ли фактический размер стимулирующей выплаты по итогам ЭК Вашим ожиданиям в начале периода?</b>		
	Опрос-2016	Опрос-2017
Да, я ожидал(-а) выплаты примерно такого размера	17%	26%
Нет, я ожидал(-а) выплаты в большем размере	26%	40%
Нет, я ожидал(-а) выплаты в меньшем размере	9%	6%
Я вообще не ожидал(-а) стимулирующей выплаты	30%	12%
Нет ответа	18%	16%

<b>Вопрос 13. В начале следующего года будут вноситься изменения в систему ЭК. Планируете ли вы участвовать в ней на этом этапе?</b>		
	Опрос-2016	Опрос-2017
Да, я буду участвовать	63%	62%
Нет, я откажусь от участия	9%	9%
Другие варианты ответов	11%	–
Нет ответа	17%	29%

<b>Вопрос 14. С какими трудностями Вы столкнулись при подведении результатов Вашей деятельности в системе ЭК?</b>		
	Опрос-2016	Опрос-2017
Были учтены не все мои научные публикации	46%	25%
Были учтены не все мои учебные и учебно-методические публикации	15%	15%
Были учтены не все мои гранты, патенты или заявки на них	13%	15%
Неверно была рассчитана доля моей аудиторной нагрузки	24%	13%
Неверно была учтена обеспеченность рабочими программами дисциплин.	17%	4%
Неверно был рассчитан объем привлеченных при моем участии средств на НИОКР	4%	4%

<b>Вопрос 15. Считаете ли Вы, что рейтинговые результаты оценок эффективности должны быть публичны?</b>		
	Опрос-2016	Опрос-2017
Да, я считаю, что рейтинг оценок эффективности должен быть опубликован и общедоступен (в том числе - моя оценка)	–	56%
Нет, я считаю, что рейтинг оценок не должен публиковаться (так как это персональные данные или другая причина)	–	34%
Нет ответа	–	10%

<b>Вопрос 16. Как повлияло на качество или объем Вашей работы участие в системе Эффективного Контракта?</b>		
	Опрос-2016	Опрос-2017
Да, я стал активнее в плане научных публикаций	–	26%
Да, я стал активнее в плане публикации учебно-методических изданий	–	19%
Да, я стал активнее в участии в грантовой деятельности	–	3%

Да, я стал активнее в вопросе повышения результативности обучающихся (оценки, достижения)	–	9%
Да, я стал активнее повышать квалификацию	–	13%
Нет, я работаю как и прежде, но стал активнее добиваться полноты информации о моих результатах работы	–	47%
Нет, мое участие в системе ЭК на качество или объем моей работы не повлияло никак	–	18%

Другие варианты ответов:

да, ЭК стимулирует, но свободного времени не прибавляет. Преподаватель работает не 6 часов (по табелю), а, минимум 12. А иногда и круглосуточно (знаю, что не все так, говорю "за себя" и свою кафедру). Поэтому ЭК - стимул чтоб "не сдуться". Но пока многие свои достижения приходится самому отслеживать и доказывать, рассылать по инстанциям (хотя перед этим уже отчитывался) и мы стали фильтровать мероприятия по принципу "учтут-не учтут в ЭК", борясь за каждый сертификат.

<b>Вопрос 17. Укажите, в каком институте Вы работаете как преподаватель</b>		
	Опрос-2016	Опрос-2017
Институт гражданской защиты	7%	15%
Институт естественных наук	0%	15%
Институт искусств и дизайна	4%	1%
Институт истории и социологии	22%	18%
Институт математики, информационных технологий и физики	11%	10%
Институт нефти и газа имени М.С. Гущериева	0%	6%
Институт педагогики, психологии и социальных технологий	13%	7%
Институт социальных коммуникаций	15%	1%
Институт удмуртской филологии, финно-угроведения и журналистики	2%	1%
Институт физической культуры и спорта	2%	0%
Институт экономики и управления	4%	10%
Институт языка и литературы	7%	9%
Институт права, социального управления и безопасности	2%	1%
Нет ответа	11%	6%

<b>Вопрос 18. Укажите Вашу должность</b>		
	Опрос-2016	Опрос-2017
Ассистент	2%	6%
Старший преподаватель	11%	25%
Доцент	46%	56%
Профессор	7%	1%
Заведующий кафедрой	4%	6%
Директор	0%	1%
Нет ответа	30%	5%

**Вопрос 19. Сформулируйте Ваши предложения по совершенствованию системы ЭК в УдГУ (необязательный ответ)**

(Часть предложений, касающихся показателей эффективности, была перенесена в разделы ответов на вопросы 5, 6 и 7)

**Пр. 96.** было бы удобней, если бы сформировали конкретный список фио должностей с данными эл. почты, кабинетов , куда и кому точно надо подавать данные по каждому пункту, которые нужно подавать именно каждому преподавателю

**Пр. 97.** Замечания по эффективному контракту (ЭК) за 2016/2017 уч. г. 1. Не должна изменяться первоначальная «дата закрытия ввода данных рейтинга». В текущем году она была сдвинута вперёд на два месяца, что привело к тому, что не все позиции попали в ЭК и не были оплачены. Если изменение произошло, то должна быть метка об изменении даты на странице ЭК (чтобы привлечь внимание преподавателя). В текущем году была поставлена только сама новая дата (31.10.17г.), а сообщение о её изменении (с 31.12.17г. на 31.10.17г.) были представлены на кафедру в бумажном виде. 2. Должны быть указаны конкретные исполнители (Ф.И.О.), к которым следует обращаться, по отдельным позициям ЭК в случае, если выполненная работа не вошла в ЭК отчётного периода. 3. Не должно быть заявительного принципа со стороны преподавателя по поводу внесения изменений в ЭК в бумажном формате. Вопросы. 1. Является ли «дата закрытия ввода данных рейтинга» постоянной датой по годам? От этого зависит планирование (не планирование) издательской и другой деятельности (кроме учебной) в ноябре и декабре. 2. Войдёт ли в ЭК следующего года «работа преподавателя текущего года за период с «даты закрытия ввода данных рейтинга» до конца календарного года». В текущем году это период с 31.10.17г. по 31.12.17г.). 3. Как долго по времени сохраняется личный кабинет препода-

вателя после его увольнения из УдГУ? Это особенно важно для тех преподавателей, чей договор с УдГУ заключается на один учебный год.

- Пр. 98.** Корректировать значения показателя чаще, особенно после конфликтных комиссий. А то нет возможности контролировать результат.
- Пр. 99.** Необходимо добавить оценку работы заместителей директоров институтов, т.к. сейчас оцениваются только директора и заведующие кафедрами
- Пр. 100.** Необходимо расширить перечень показателей, т.к. разные институты с разной спецификой имеют свои "сильные стороны".
- Пр. 101.** нужна публичность результатов - дух соревнования присущ человеку. Кто-то расстроится и обозлится, а кто-то сделает правильные выводы и подтянется. 2. Результаты эффективного контракта должны учитываться при утверждении кандидатур на руководящие должности.
- Пр. 102.** Преподаватели УдГУ вправе оценивать не только деятельность директоров институтов и заведующих кафедрами, но и деятельность ректората, и в первую очередь - эффективность работы ректора.
- Пр. 103.** Сбор информации о публикациях в изданиях РИНЦ учитывать без участия опубликовавшего, так как информация доступна в сети интернет и может быть получена ответственным лицом от университета. У сотрудника не всегда есть возможность сообщить о публикациях лично и явиться в университет для фиксации его результата, и в итоге он оказывается лишенным стимулирования за выполненную работу, которая потом идет в зачет университету.
- Пр. 104.** Требуется координация усилий всех участников процесса введения результатов. Приходится очень много времени тратить на доказательство своих результатов. Хотя все данные подавались во время. Например 3-4 раза ходили и доказывали, что идет работа над грантом, подавались заявки на гранты. Не учитывались публикации, которые были введены в ИИАС библиотеки, но отсутствовали в форме ЭК. Не учитываются для преподавателя публикации, в которых он указывается как научный руководитель.
- Пр. 105.** формулируйте точнее за какой период подводятся итоги, т.к. даже в анкете указано 2 периода, а они по показателям разные. у меня один показатель учли по данным учебного года, другие только по календарному году
- Пр. 106.** ЭК приветствую, он стимулирует. Нужна четкость структуры сбора информации, а у нас игра "в кошки-мышки" ("почему не учтен этот результат" - "он не подходит"). Также нужна информированность ППС о том, что будет учитываться. Это не совсем правильно, но хотя бы позволит ППС "не распыляться".

## Выводы и рекомендации

1. Информирование работников из числа преподавателей по вопросам системы ЭК остается примерно на том же уровне, что и год назад. Использование раздела Эффективный контракт сервиса Личного кабинет ИАС несколько повысилось.
2. Отношение к объективности оценки эффективности также изменилось мало: примерно половина респондентов отнеслись к своей оценке как заниженной, четверть подтвердили её объективность.
3. Количество желающих продолжить участие в системе ЭК не изменилось - около двух третей.
4. Наблюдается снижение отзывов о неполноте учета результативности деятельности преподавателя: по науке и по нагрузке - почти в два раза, по рабочим программам в четыре раза. По другим разделам ЭК количество негативных отзывов сохранилось на прежнем уровне.
5. В отношении публичности результатов рейтинга ЭК мнения разделились приблизительно так: две трети ответивших за публичность, треть - против публичности.
6. Наблюдается влияние (положительная обратная связь) между применением системы эффективного контракта и субъективной оценкой преподавателей активизации их деятельности по направлениям работы. Четверть ответивших (26%) отметили повышение своей активности по научным публикациям, пятая часть (19%) - по учебно-методическим изданиям, 13% стали активнее повышать свою квалификацию. Половина ответивших указала, что эффективность их деятельности как преподавателя не изменилась, но усилилась активность по достижению полноты представления результатов. Только 18% ответивших оценили эффективность самой системы ЭК в отношении их деятельности как нулевую.
7. Необходимо дальнейшее совершенствование системы ЭК в Удмуртском государственном университете.
8. В части показателей эффективности деятельности преподавателей необходимо рассмотреть предложения по изменению перечня показателей и критериев:

- 8.1. учебной работы (аудиторная нагрузка, оценки за ВКР студентов, публикационная активность студентов, оценка деятельности преподавателя студентами);
  - 8.2. учебно-методической работы (обеспеченность рабочими программами дисциплин, количество рабочих программ, разработка электронных ресурсов);
  - 8.3. научной и публикационной активности (рецензирование, научно-организационная работа, членство в различных органах и советах, соавторство)
  - 8.4. других показателей (профориентационная работа; воспитательная работа; стаж работы; награды и грамоты; участие в программах СПО и ДПО и др.)
9. В части показателей эффективности деятельности директоров институтов необходимо рассмотреть предложения по изменению перечня показателей и критериев: оценка студентами и сотрудниками, участие в мероприятиях, успеваемость студентов и др.
10. В части показателей эффективности деятельности заведующих кафедрами необходимо рассмотреть предложения по изменению перечня показателей и критериев: трудоустройство выпускников, реализация программ повышения квалификации, омоложение кадрового состава, обеспеченность методическими ресурсами и др.
11. В организационной и технической составляющей системы ЭК необходимы следующие усовершенствования: более прозрачная и доступная система сбора, приема и верификации информации о результатах работы; учет специфики деятельности институтов.

---

*Подготовил: А. Е. Анисимов*