

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«Удмуртский государственный университет»  
Учебно-методическое управление

**ОТЧЕТ**  
СОЦИОЛОГИЧЕСКОГО ИССЛЕДОВАНИЯ  
**«ОЦЕНКА УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ ПРОФЕССОРСКО-  
ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО СОСТАВА РАБОТОЙ В УДГУ»**

2021 г.

## Оглавление

|  |    |
|--|----|
| 1. Введение: описание исследования и социально-демографические характеристики опрошенных ..... | 3  |
| 2. Определение оценки преподавателями условий труда в университете .....                       | 5  |
| 3. Анализ видов деятельности преподавателей .....  | 18 |
| 4. Отношения преподавателей к профессиональной деятельности .....                              | 21 |
| 5. Повышение квалификации и профессиональное саморазвитие .....                                | 25 |
| 6. Источники информации о деятельности вуза .....  | 28 |
| 7. Предложения преподавателей относительно направлений развития университета и институтов..... | 29 |
| 8. Выводы по исследованию .....  | 33 |
| Приложение 1. ....   | 37 |

## 1. Введение: описание исследования и социально-демографические характеристики опрошенных

В марте 2021 года отделом управления качеством образовательной деятельности УМУ УдГУ было проведено социологическое исследование с целью определить удовлетворенность трудом преподавателей университета.

Объект исследования: Профессорско-преподавательский состав УдГУ.

Задачи исследования:

1. Определение оценки преподавателями условий труда в университете.
2. Определение основных видов деятельности преподавателей вуза и их предпочтений в осуществлении различных видов работ.
3. Анализ отношения преподавателей к профессиональной деятельности в рамках УдГУ.
4. Определение оценки преподавателей условий повышения квалификации, предоставляемых администрацией вуза.
5. Оценка использования основных источников информации о деятельности университета.
6. Определение предложений администрации вуза по поддержке ППС вуза и направлениям дальнейшего развития университета.
7. Определение динамики ответов преподавателями по сравнению с предыдущими опросами.

Объем выборки: **270 человек**

Тип выборки: стихийная, опрос проводился в системе ИИАС.

### Социально-демографические характеристики опрошенных

Большинство опрошенных преподавателей составили доценты – **60,4%**, на втором месте – старшие преподаватели (20%), на третьем – заведующие кафедрой (10,4%), на четвертом - профессора (5,2%).

Таблица 1.

| Должность опрошенных |             |         |
|----------------------|-------------|---------|
| Должность            | Количество: | %       |
| Ассистент            | 9           | 3,33%   |
| Директор института   | 2           | 0,74%   |
| Доцент               | 163         | 60,37%  |
| Зав. кафедрой        | 28          | 10,37%  |
| Профессор            | 14          | 5,19%   |
| Ст. преподаватель    | 54          | 20,00%  |
| Общий итог           | 270         | 100,00% |

По доле занимаемой ставки результаты распределились следующим образом:

Таблица 2.

## Занимаемая доля ставки

| Занимаемая доля ставки | Количество | %       |
|------------------------|------------|---------|
| 0,5 - 1 ст.            | 137        | 50,74%  |
| более 1 ставки         | 97         | 35,93%  |
| менее 0,5 ст.          | 36         | 13,33%  |
| Общий итог             | 270        | 100,00% |

Половина опрошенных преподавателей имеют от 0,5 до 1 ставки учебной нагрузки. 36% - более 1 ставки, 13,3% - менее половины ставки.

Остепененность опрошенных составляет **76,7%**. Кандидатов наук 67%, докторов – 9,7%.

Ученое звание доцента имеют 42,5% опрошенных, профессора – 6,3%. 6,5% опрошенных имеют стаж менее 3 лет, 4,7% - 3-5 лет, 1,8% - 6-10 лет, 30,6% - 10-20 лет, 56,5% - более 20 лет.

66,3% опрошенных составили женщины.

Возрастные характеристики опрошенных выглядят следующим образом.

Таблица 3.

## Возраст опрошенных (от числа ответивших)

| Ваш возраст:   | Количество | %    |
|----------------|------------|------|
| до 30 лет      | 17         | 6,3  |
| 31-40 лет      | 60         | 22,2 |
| 41-50лет       | 107        | 39,6 |
| 51-60 лет      | 53         | 19,6 |
| от 61 и старше | 33         | 12,2 |
| Общий итог     | 270        | 100  |

Средний возраст опрошенных составил 46,5 лет.

Распределение опрошенных по институтам выглядит следующим образом:

Таблица 4.

## Распределение опрошенных по институтам

| Институт               | Количество | %       |
|------------------------|------------|---------|
| ИГЗ                    | 21         | 7,78%   |
| ИЕН                    | 27         | 10,00%  |
| ИИиД                   | 12         | 4,44%   |
| ИИиС                   | 26         | 9,63%   |
| ИМИТиФ                 | 24         | 8,89%   |
| ИНГ им. М.С. Гудериева | 4          | 1,48%   |
| ИППСТ                  | 21         | 7,78%   |
| ИПСУБ                  | 32         | 11,85%  |
| ИСК                    | 8          | 2,96%   |
| ИУФФиЖ                 | 15         | 5,56%   |
| ИФКС                   | 11         | 4,07%   |
| ИЭиУ                   | 22         | 8,15%   |
| ИЯЛ                    | 46         | 17,04%  |
| МКПО                   | 1          | 0,37%   |
| Общий итог             | 270        | 100,00% |

## 2. Определение оценки преподавателями условий труда в университете

### 2.1. Оценка условий труда

Преподавателям было предложено по пятибалльной шкале оценить различные аспекты условий труда. Наиболее высоко преподаватели оценивают доступность и качество электронно-библиотечных систем, баз данных и морально психологический климат в коллективе. Также достаточно высоко оцениваются организация питания и качество электронной информационно-образовательной среды. Наиболее низкие оценки получили: активность администрации в разрешении возникающих проблем, культурно-массовая работа, возможность заниматься научной деятельностью, возможность пользования социальным пакетом и социальными гарантиями.

Таблица 5.

Оцените, пожалуйста, степень удовлетворенности различными сферами деятельности УдГУ по 5-ти балльной шкале, где 1 – очень плохо, 5 – отлично (среднее значение оценки)

| Показатель   | Среднее |
|--|---------|
| Доступность и качество электронно-библиотечных систем, баз данных    | 4,24    |
| Морально-психологический климат в коллективе на кафедре              | 3,79    |
| Организация питания  | 3,77    |
| Качество ЭИОС  | 3,65    |
| Доступ в Интернет, программное обеспечение                           | 3,59    |
| Возможность повышения квалификации и профессиональной переподготовки | 3,55    |
| Возможности по разработке и внедрению новых учебных курсов           | 3,54    |
| Обеспеченность кафедры аудиторным фондом                             | 3,53    |
| Спортивно-массовая работа  | 3,36    |
| Обеспеченность поддержки учебного процесса техническим персоналом    | 3,22    |
| Возможность заниматься учебно-методической деятельностью             | 3,18    |
| Активность профсоюзного комитета в решении возникающих проблем       | 3,15    |
| Удовлетворенность годичной часовой нагрузкой                         | 3,11    |
| Защищенность трудовых прав ППС                                       | 3,07    |
| Результативность действующего эффективного контракта                 | 3,02    |
| Уровень оплаты труда   | 2,96    |
| Состояние материально-технической базы кафедры                       | 2,95    |
| Активность администрации в разрешении возникающих проблем            | 2,89    |
| Культурно-массовая работа  | 2,81    |
| Возможность заниматься научной деятельностью                         | 2,73    |
| Возможность пользования социальным пакетом и соц. гарантиями         | 2,71    |



Рис. 1. Оцените, пожалуйста, степень удовлетворенности различными сферами деятельности УдГУ по 5-ти балльной шкале, где 1 – очень плохо, 5 – отлично (среднее значение оценки)

Ниже среднего были оценены следующие показатели

- Уровень оплаты труда
- Состояние материально-технической базы кафедры
- Активность администрации в разрешении возникающих проблем
- Культурно-массовая работа
- Возможность заниматься научной деятельностью
- Возможность пользования социальным пакетом и соц. гарантиями

Мы сравнили полученные данные с результатами 2014, 2016 и 2019 годов. По сравнению с 2014 годом оценка многих показателей улучшилась. Наиболее существенные улучшения за весь период оценок наблюдаются по таким показателям, как

- Уровень оплаты труда.
- Обеспеченность учебного процесса аудиторным фондом.
- Организация питания.
- Защищенность трудовых прав ППС.
- Организация питания.

- Активность профсоюзного комитета в решении возникающих проблем.

Негативная динамика с 2014 года наблюдается по таким показателям, как

- Морально-психологический климат в коллективе.
- Организация досуга (в 2021 – культурно-массовая работа).

По сравнению с 2019 годом показателей, демонстрирующих негативную динамику, больше, чем за весь период исследований.

Наибольшую позитивную динамику показали:

- Результативность действующего эффективного контракта
- Организация питания
- Активность профсоюзного комитета в решении возникающих проблем
- Обеспеченность учебного процесса аудиторным фондом

Наиболее значительная негативная динамика по сравнению с 2019 годом наблюдается по таким показателям, как:

- Возможность заниматься учебно-методической деятельностью.
- Возможность заниматься научной деятельностью.
- Организация досуга (в 2021 – культурно-массовая работа).
- Морально-психологический климат в коллективе.

Таблица 6.

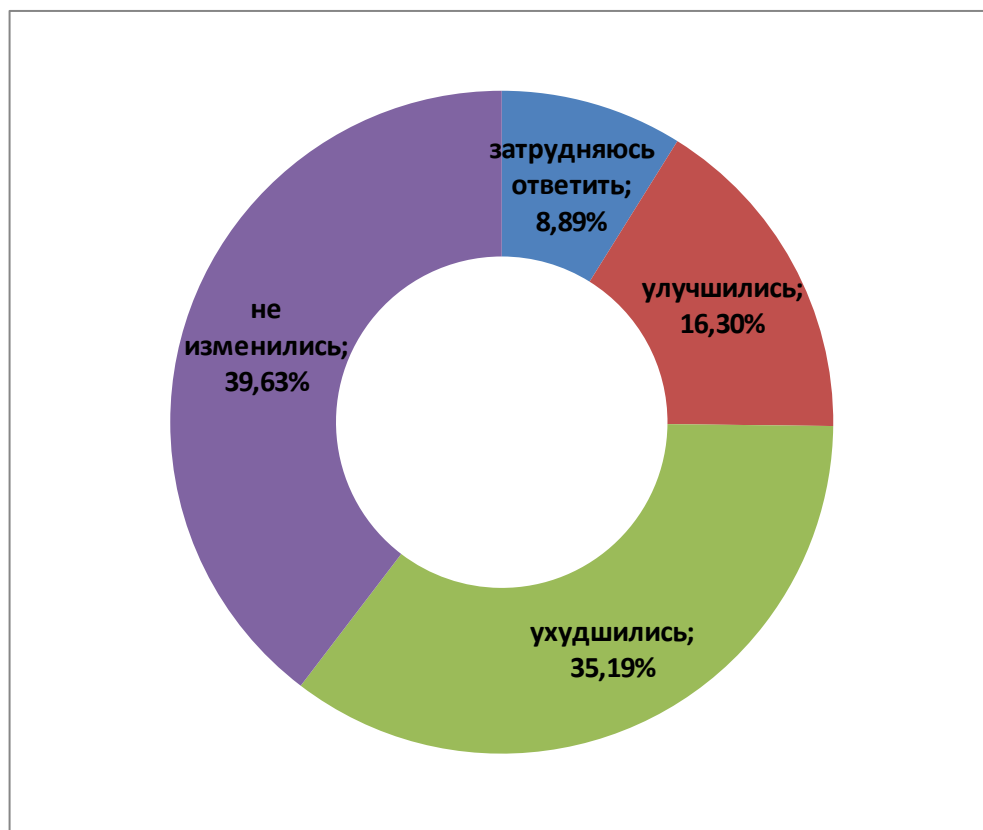
**Оцените, пожалуйста, степень удовлетворенности различными сферами деятельности УдГУ по 5-ти балльной системе, где 1 – очень плохо, 5 – отлично (средняя оценка показателей, имеющих в опросах предыдущих лет)**

| Показатель   | 2014 | 2016 | 2019 | 2021 | Динамика с 2019 г. | Динамика за весь период |
|--|------|------|------|------|--------------------|-------------------------|
| Морально-психологический климат в коллективе                   | 3,9  | 3,9  | 4,19 | 3,79 | -0,4               | -0,11                   |
| Организация питания  | 3,5  | 3,3  | 3,53 | 3,77 | 0,24               | 0,27                    |
| Возможность повышения квалификации                             | 3,3  | 3,3  | 3,54 | 3,46 | -0,08              | 0,16                    |
| Обеспеченность учебного процесса аудиторным фондом             | 3,1  | 3,3  | 3,43 | 3,53 | 0,1                | 0,43                    |
| Возможность заниматься учебно-методической деятельностью       | 3,1  | 3,2  | 3,41 | 3,18 | -0,23              | 0,08                    |
| Организация досуга (в 2021 – культурно-массовая работа)        | 3    | 3    | 3,18 | 2,81 | -0,37              | -0,19                   |
| Состояние материальной базы                                    | 2,9  | 2,9  | 3,0  | 2,95 | -0,05              | 0,05                    |
| Активность профсоюзного комитета в решении возникающих проблем | 2,9  | 2,8  | 2,98 | 3,15 | 0,17               | 0,25                    |
| Возможность заниматься научной деятельностью                   | 2,7  | 2,8  | 3,06 | 2,73 | -0,33              | 0,03                    |
| Защищенность трудовых прав ППС                                 | 2,8  | 2,7  | 3,04 | 3,07 | 0,03               | 0,27                    |
| Активность администрации в разрешении возникающих проблем      | 2,7  | 2,6  | 2,99 | 2,89 | -0,1               | 0,19                    |

|   |     |     |      |      |       |      |
|---|-----|-----|------|------|-------|------|
| Результативность действующего эффективного контракта  | -   | -   | 2,76 | 3,02 | 0,26  | -    |
| Уровень оплаты труда                                  | 2,4 | 2,4 | 2,98 | 2,96 | -0,02 | 0,56 |
| Возможность предоставления льгот, социальных гарантий | 2,5 | 2,3 | 2,62 | 2,71 | 0,09  | 0,21 |

Мы объединили все эти показатели в одну общую переменную «удовлетворенность условиями труда» и сопоставили ее с различными характеристиками работников с помощью корреляционного анализа. Он показал, что существует положительная взаимосвязь этой переменной с долей ставки. Чем выше доля ставки, тем выше удовлетворенность условиями труда, то есть повышение выполняемой преподавателем нагрузки повышает его удовлетворение от работы. Это особенно важно в условиях дефицита нагрузки.

Преподавателям был задан вопрос об изменении условий труда за последние два года. 40% признают отсутствие каких-либо изменений. Однако 35% отметили ухудшение условий труда. Только 16,3% признают какое-либо улучшение условий труда.



*Рис.2. Как, по Вашему мнению, изменились условия труда ППС за последние два года?*

По сравнению с 2016 и особенно с 2019 годами увеличилось доля отметивших ухудшение условий труда, даже с учетом того, что в 2021 году появился вариант «затрудняюсь ответить». Это подтверждает негативную динамику оценки условий труда, показанную нами ранее. Доля отметивших улучшение условий труда ППС также несколько уменьшилась по сравнению с 2019 годом и слегка увеличилась по сравнению с 2016 годом.



Таблица 7.

**Как, по Вашему мнению, изменились условия труда ППС за последние два года?  
(процент от общего количества респондентов в соответствующем году)**

|                      | 2016 | 2019  | 2021 |
|----------------------|------|-------|------|
| Улучшились           | 13   | 18,0  | 16,3 |
| Ухудшились           | 30   | 27,0  | 35,2 |
| Не изменились        | 57   | 55,0  | 39,6 |
| Затрудняюсь ответить | -    | -     | 8,9  |
| Итого                | 100  | 100,0 | 100  |

Преподаватели высказали свои предложения по улучшению условий труда преподавателей вуза. Были сделаны следующие предложения:

Таблица 8.

**Предложения преподавателей по улучшениям условий труда в УдГУ**

| Группа предложений   | Количество упоминаний | Примеры высказываний  |
|--|-----------------------|---|
| Оптимизация нагрузки на ставку с учетом должности, выполнения управленческих функций и «специализации» преподавателя. Нехватка времени на другие виды работы, прежде всего научную, вследствие высокой нагрузки. | 21                    | <p>- <i>Нагрузка в 870 часов на ставку это перебор!</i></p> <p>- <i>Нагрузка на зав. кафедрами непомерно высокая: стараюсь выполнить все 29 пунктов своих должностных обязанностей, я трачу на это огромное количество времени - и на работе, и дома. Моя нагрузка в 850 час. Я либо бесплатно работаю завкафедрой или моя зарплата - это за заведование кафедрой. О какой науке идет речь?!!! Нет физического времени!</i></p> <p>- <i>Не увеличивать часы на ставку, потому что нет никакой возможности научной деятельности.</i></p> <p>- <i>Пора четко разделить деятельность преподавателей на виды их преобладающей работы: лектор, методист и научный сотрудник и развивать такую "специализацию", которая несомненно даст больший результат, чем сегодняшняя ситуация. В ведущих вузах России уже в 2010 г. такой подход был результативен. Есть возрастные преподаватели, которые бы хотели завершить в своей науке монографическое исследования (в условиях выполнения учебной нагрузки такой возможности нет в вузе, только дома можно в выходные работать).</i></p> <p>- <i>Невозможно заниматься научной работой, выдавая 80% оригинального текста, если в нагрузке 100% голосовые пары. Увеличение количества часов до 890 также не дает времени на написание статей, т.к. в ожидании продления контракта я нахожусь в постоянном стрессе из-за страха быть переведенной на ниже-оплачиваемую должность, чего позволить себе не могу, т.к. одна должна оплачивать обучение в вузе дочери.</i></p> |
| Создание безопасных, комфортных условий  | 19                    | - <i>Над моим рабочим столом на кафедре протекает крыша и вода топит стол, кафедру, бумаги и т.д.</i>   |

|  |           |  |
|--|-----------|--|
| <p>на рабочем месте (санитарно-гигиеническое состояние помещений, тепловой режим и др.)</p>  |           | <p>каждую весну, лето, осень во время дождя! Хочу знать когда отремонтируют на кафедрой крышу в переходе между 4 и 6 корпусами университета, из дыр на потолке дует холодный ветер зимой, администрация не принимает мер!</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Необходим ремонт на 5 этаже 4 корпуса (ИСК), решить проблемы с холодом в аудиториях.</li> <li>- Ремонт в помещениях кафедр и аудиториях: 4 корпус 99, 010, 119. 6 корпус ауд. 201, 308.</li> <li>- во 2ом корпусе нет туалета для преподавателей. С пар выходить нельзя, ходит постоянная проверка УМУ. На перемене очередь в туалете вместе со студентами. Предлагаю вместо одного из мужских туалетов сделать женский туалет для преподавателей.</li> <li>- Обеспечить питание в течение режима работы ППС, т.е. до 21.40 (мы же работаем!, а во вторую смену нет возможности обеспечить питание), отремонтировать туалеты на 4 этаже 4 корпуса (щеколду второй месяц в кабинке прибить на гвоздик некому), в анкете вопрос про путевки и санаторное обслуживание (разве оно в УдГУ есть? - слабое информирование о социальных программах).</li> <li>- Привести в порядок корпус 4: в туалетах старая сантехника (не работающие кабинки, треснутые раковины, краны болтаются), иногда не работает, не везде есть горячая вода и мыло (!), обшарпанные стены и разбитый пол, ступени, холодная мансарда, также сколько лет прошу сделать жалюзи в компьютерном классе 429 - работать на компьютерах в солнечную погоду невозможно, кондиционер также не работает уже больше 20 лет, сколько я работаю, обои отваливаются, после смены окон не привели в порядок деревянные конструкции у подоконников, которые так и остались лежать выкорчеванные с гвоздями наружу.</li> <li>- Замените окна в аудиториях 4 корпуса, очень холодно проводить занятия.</li> </ul> |
| <p>Усовершенствование системы оплаты труда, стимулирование и мотивация преподавателей с учетом многообразия видов выполняемой работы.<br/>Усовершенствование эффективного контракта.</p> | <p>15</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Разумное включение ППС в различные формы работы, т.к. это совсем не оставляет времени ни на науку, ни на методработу. Оформляет заявки на конкурсы и гранты</li> <li>- хочется чувствовать поддержку руководства, его заинтересованность.</li> <li>- Сделать эффективный контракт "работающим" и не по итогам года вводит премируемые действия, а перед наступлением, чтобы знать, что будет оцениваться.</li> <li>- Почему я не могу заниматься просто преподавательской деятельностью, ради которой, собственно, сюда и идут студенты, ради которой существует университет?</li> <li>- Преподаватель должен ПРЕПОДАВАТЬ, а не заниматься "зарабатыванием денег" (что больше всего учитывается в эффективном контракте).</li> <li>- В критерии эффективности и прохождения по конкурсу включить творческую деятельности -</li> </ul>   |

|   |    |   |
|---|----|---|
|   |    | <p>выставки, конкурсы, творческие достижения, а не только статьи.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Дифференциация оплаты в соответствии с реально выполняемыми функциями. Система эффективного контракта не справляется с этой проблемой.</li> <li>- Главное видится в четком разграничении сфер ответственности. Закрепление конкретных видов деятельности за ППС.</li> <li>- Неэффективность эффективного контракта ввиду незначительности сумм выплат и ориентации критериев на среднего преподавателя, без учета многих позиций, реализуемых активно работающими профессорами.</li> <li>- Расширить в эффективном контракте пункты, связанные с работой со студентами, в частности, учитывать проведение и организацию ежегодной студенческой конференции УдГУ и публикации работ её победителей, выполненные под руководством преподавателя (1)</li> </ul>   |
| Снижение бюрократизации, бумажной работы, оптимизация и цифровизация учебно-методических и иных документов и процедур.  | 12 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Бессмысленная бумажная работа. Тяжелые неоправданные по своему объему шаблоны РП, ФОС и др. Некогда работать со студентом, заниматься наукой. Необходимо сделать акцент на реальную работу, не подменять ее бумажной.</li> <li>- В вузе не отлажены очень многие процессы: до сих пор нет электронной оболочки для РП, ФОС; Индивидуальный план, который тоже давно уже может быть в электронном виде - устарел безбожно, хотя это главный документ, который дважды в году зав. кафедрой анализирует, он ключевой при конкурсном отборе! Плюс ознакомление с приказами под роспись можно бы сделать каждому из личного кабинета в ИИАСе - пока не ознакомлен - был бы об этом сигнал...!</li> <li>- Нужна автоматизация многих процессов: разработка РПД, ФОС, электронные журналы, электронные индивидуальные планы и т.п.</li> <li>- Уменьшить методическую нагрузку с рабочими программами (бесконечное изменение макетов программ).</li> </ul> |
| Оборудование аудиторий, кафедр мебелью, компьютерной техникой, доступ в интернет, организация университетских пространств, рабочих мест для преподавателей и студентов. | 10 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Расширить аудиторный (лабораторный) фонд, на кафедре экологии и природопользования отсутствует помещение для выполнения курсовых и дипломных работ.</li> <li>- Продолжить оснащение учебных аудиторий встроенной техникой.</li> <li>- Оснастить кафедры техникой (компьютеры, ноутбуки).</li> <li>- Нехватка аудиторного фонда, точнее лабораторного. Скудность студентов в имеющихся лабораториях, что противоречит требованиям охраны труда и препятствует качеству образовательного процесса.</li> <li>- В институте истории и социологии во втором корпусе необходимо организовать компьютерный класс, поскольку с развитием информационно-коммуникационных технологий, переходом на новый</li> </ul>  |

|  |   |   |
|--|---|---|
|  |   | <p><i>образовательный стандарт возникает острая необходимость в обучении студентов-гуманитариев работе с базами данных, геоинформационными-системами.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>мебель бы обновить...</i></li> <li>- <i>В каждой аудитории должно быть мультимедийное оборудование и сеть интернет.</i></li> <li>- <i>Помещение для Волонтерской Лиги "Раздельному сбору отходов ДА!" с мебелью.</i></li> <li>- <i>Нет лицензионного ПО (Photoshop, Illustrator).</i></li> <li>- <i>Организовать зоны рекреации для студентов.</i></li> </ul>   |
| Доступность социальных сервисов, льготы для ППС, оплата командировок.                            | 7 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Доступность пользования для преподавателей бассейном УдГУ. Проведение мероприятий, направленных на сближение коллектива в рамках института, ВУЗа.</i></li> <li>- <i>Нужно больше внимания уделять организации отдыха и медицинского обеспечения работников ВУЗа, в частности организовать профилакторий, или друую форму отдыха, где бы проводились медицинские курсы повышения здоровья работников.</i></li> <li>- <i>Повысить доступность санаторно-курортного лечения для преподавателей ВУЗа (на сегодняшний день сложно позволить себе такое лечение в силу высокой стоимости путевок, а восстанавливать здоровье надо...</i></li> <li>- <i>Оплата командировок для участия в научных конференциях, возможность проведения (хотя бы частичная оплата) повышения квалификации в ведущих научных и учебных заведениях по профилю.</i></li> </ul> |
| Оптимизация расписания занятий с учетом потребностей ППС для создания комфортного графика работы | 6 | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Администрации более гибко реагировать на изменение расписания занятий по желанию преподавателя.</i></li> <li>- <i>Вернуть нормальное расписание. Начало занятий не раньше 8:20! Большой перерыв не меньше 40 минут.</i></li> <li>- <i>Изменить расписание заочного отделения, занимающегося на удаленке с тем чтобы пары не длились до 21-40.</i></li> <li>- <i>Исключить ночные занятия (поздняя вторая половина дня).</i></li> </ul>  |

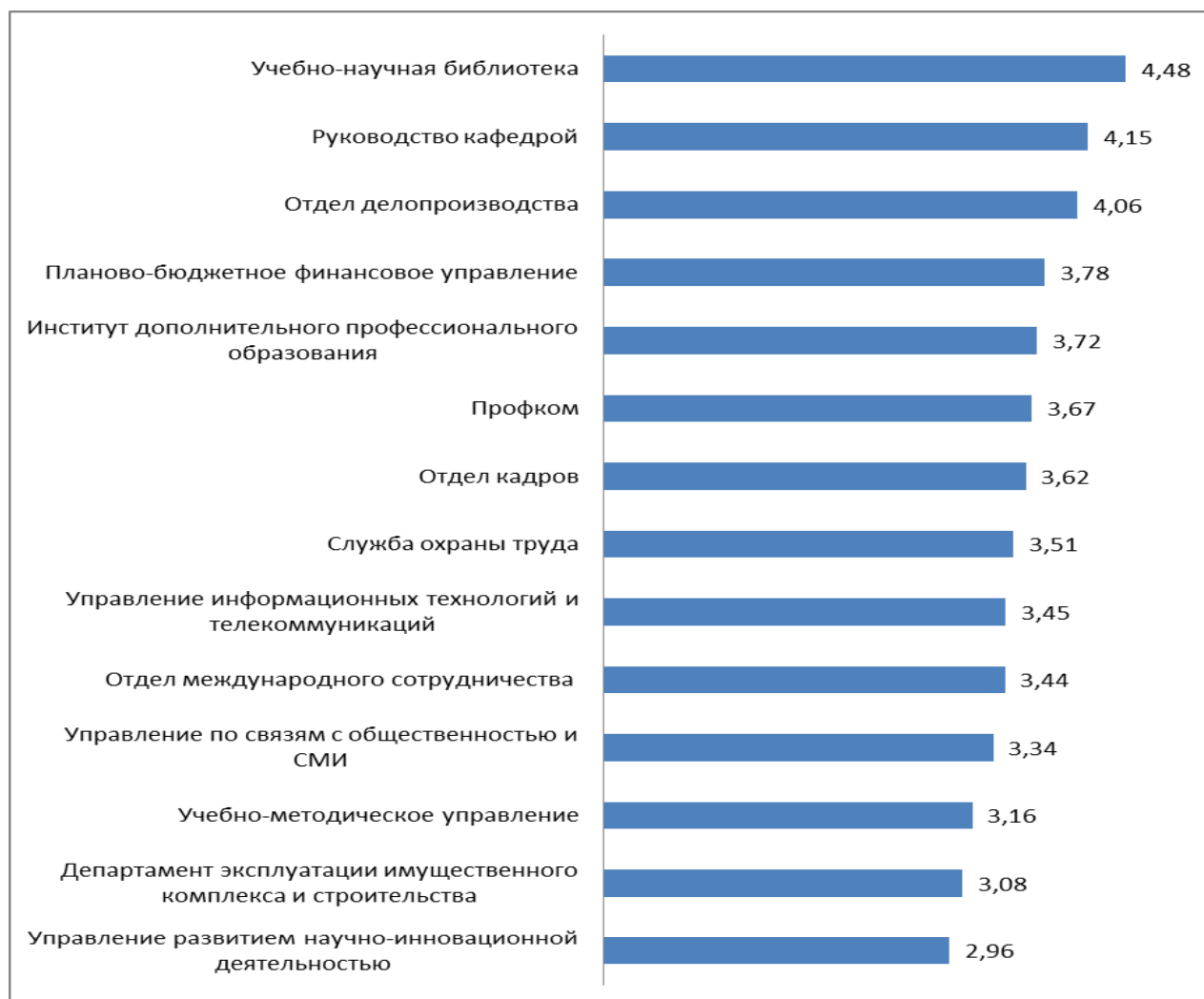
## 2.2. Оценка деятельности служб УдГУ

Следующий вопрос был связан с оценкой отдельных служб университета. Выше всего оценена работа Учебно-научной библиотеки, а также руководителей кафедр. На третьем месте – дирекции институтов. Из общеуниверситетских подразделений высокие оценки получили бухгалтерия и отдел делопроизводства. Самые низкие оценки получили учебно-методическое управление и управление развитием научной и инновационной деятельности.

Таблица 9.

**Оцените, пожалуйста, работу служб УдГУ по 5-ти балльной системе,  
где 1 – очень плохо, 5 – отлично (среднее значение)**

|   | Среднее |
|---|---------|
| Учебно-научная библиотека   | 4,48    |
| Руководство кафедрой  | 4,15    |
| Отдел делопроизводства  | 4,06    |
| Отдел кадров  | 3,62    |
| Служба охраны труда   | 3,51    |
| Планово-бюджетное финансовое управление                           | 3,78    |
| Институт дополнительного профессионального образования            | 3,72    |
| Отдел международного сотрудничества                               | 3,44    |
| Профком   | 3,67    |
| Управление по связям с общественностью и СМИ                      | 3,34    |
| Управление информационных технологий и телекоммуникаций           | 3,45    |
| Учебно-методическое управление                                    | 3,16    |
| Департамент эксплуатации имущественного комплекса и строительства | 3,08    |
| Управление развитием научно-инновационной деятельностью           | 2,96    |



**Рис. 3. Оцените, пожалуйста, работу служб УдГУ по 5-ти балльной системе,  
где 1 – очень плохо, 5 – отлично (среднее значение)**

По сравнению с 2014 годом наиболее существенное повышение оценок отмечено у отдела кадров, отдела делопроизводства, института дополнительного профессионального образования, планово-бюджетного финансового управления, отдела международного сотрудничества, профкома. Наиболее существенное снижение – у УРНИД. Однако, возможно, это связано с тем, что большинство опрошенных не понимают, что это, так как в предыдущие годы в анкете указывалось «Научные подразделения».

Таблица 10.

**Оцените, пожалуйста, работу служб УдГУ по 5-ти балльной системе,  
где 1 – очень плохо, 5 – отлично**

**(средняя оценка, для показателей, имеющих в опросах предыдущих лет)**

| №  | Служба  | 2014 | 2016 | 2019 | 2021 | Изм. к<br>2019 | Изм. к<br>2014 |
|----|---|------|------|------|------|----------------|----------------|
| 1  | Отдел делопроизводства  | 3,8  | 3,6  | 3,75 | 4,06 | 0,31           | 0,26           |
| 11 | Институт дополнительного профессионального образования            | 3,3  | 3,4  | 3,55 | 3,72 | 0,17           | 0,42           |
| 7  | Отдел кадров  | 3,2  | 3,4  | 3,62 | 3,62 | 0              | 0,42           |
| 14 | Планово-бюджетное финансовое управление                           | 3,3  | 3,3  | 3,56 | 3,78 | 0,22           | 0,48           |
| 9  | Отдел международного сотрудничества                               | 3,2  | 3,3  | 3,38 | 3,44 | 0,06           | 0,24           |
| 12 | Профком   | 3,5  | 3,2  | 3,38 | 3,67 | 0,29           | 0,17           |
| 6  | УРНИД   | 3,3  | 3,2  | 3,23 | 2,96 | -0,27          | -0,34          |
| 16 | Служба охраны труда   | 3,3  | 3,2  | 3,60 | 3,51 | -0,09          | 0,21           |
| 13 | Управление по связям с общественностью и СМИ                      | 3,2  | 3,2  | 3,29 | 3,34 | 0,05           | 0,14           |
| 4  | Учебно-методическое управление                                    | 3,2  | 3,1  | 3,09 | 3,16 | 0,07           | -0,04          |
| 17 | Департамент эксплуатации имущественного комплекса и строительства | 3,1  | 3,0  | 3,21 | 3,08 | -0,13          | -0,02          |

Относительно деятельности служб УдГУ преподавателям был задан вопрос, в каких видах поддержки со стороны администрации университета они нуждаются. Были получены следующие ответы:

Таблица 11.

**Предложения преподавателей относительно развития служб УдГУ**

| Группа предложений  | Количество упоминаний | Примеры высказываний   |
|---|-----------------------|--|
| Материальная и стимулирующая поддержка: дифференциация нагрузки и форм материального поощрения ППС, обеспечение | 18                    | - Заключение трудового соглашения для профессоров сроком на 5 лет. Нельзя всех и вся держать на коротком поводке.<br>- Возможность повышения квалификации в других вузах страны. Материальные стимулы для занятия наукой. Поощрения в издании пособий, монографий.<br>- Возможность поездок на научные форумы.<br>- Разработать научно-обоснованные нормы труда ППС, |

|  |           |   |
|--|-----------|---|
| <p>возможностей заниматься различными видами деятельности</p>  |           | <p><i>фактически обеспечить 6-ти часовой рабочий день ППС, а не превращать его в безразмерный за счет второй половины дня, разных курсов ПК, бумажной отчетности и т.п.</i></p> <p><i>- Эффективность работы ППС прежде всего зависит от загруженности преподавателя в первой и во второй половине рабочего дня. Сегодня практически вторая половина ничем не регламентирована, поэтому приходится готовить статьи учебные пособия в период отпуска, в праздничные и выходные дни. Нужно все это упорядочить.</i></p> <p><i>- Включать время работы с учебно-методическими материалами в расчет годовой нагрузки оплачиваемых часов преподавателя.</i></p>  |
| <p>Учебно-методическая поддержка: в разработке РПД, снижении бюрократических процедур учебно-методической деятельности</p> | <p>16</p> | <p><i>- Более активная работа со стороны УМУ. В настоящее время учебно-методическое управление не проводит абсолютно никакой работы по разъяснению ППС того, каким образом правильно оформлять рабочие программы. Не проводятся совещания по поводу организации практики в институтах.</i></p> <p><i>- Изменение работы Учебно-методического управления в плане требования переработки учебно-методических материалов. Прежде чем требовать, необходимо предоставлять образцы данных материалов и разъяснять, что и как должно быть переработано.</i></p> <p><i>- Не мешайте работать со студентами! Каждый год мы все правим и подправляем рабочие программы. Кроме администрации эта правка не нужна. Студенту нужен ли список тем курса...</i></p> <p><i>- Предоставление возможностей смешанной формы аудиторно-дистанционного преподавания. Перевод всей учебно-методической и текущей документации в электронный формат. Минимизация учебно-методической документации.</i></p> <p><i>- Развивать ЭОС, необходимо уйти от бумажных индивидуальных планов работы преподавателей (многое же уже есть в ИИАСе), нужны электронные журналы (особенно в МКПО)</i></p> |
| <p>Социальная поддержка: предоставление льгот, оплата расходов на лечение и др.)</p>                                       | <p>7</p>  | <p><i>- Больше внимания уделять здоровью работников.</i></p> <p><i>- Поддержка в реабилитации после ковида; поддержка в решении вопроса с жильем.</i></p> <p><i>- Льготное поступление в ВУЗ для детей педагогов, санаторно-курортное лечение.</i></p>  |
| <p>Открытость управления, принятия решений, создание отношений диалога и доверия между администрацией и работниками</p>    | <p>6</p>  | <p><i>- В честном диалоге. В прозрачности системы оплаты труда.</i></p> <p><i>- Работать в вузе становится не престижно, преподаватели ощущают нужность в себе, когда необходимы отчеты.</i></p> <p><i>- Я бы хотела, чтоб, хотя бы, раз в месяц можно было какому-либо представителю кафедры встречаться с ректором, чтобы обговаривать нюансы работы, особенно, аспекты, касающиеся эффективности нашего</i></p>  |

|        |   |  |
|--------|---|--|
|        |   | <i>труда.<br/>- Выход в коллективы и разъяснение политики заведения.</i>   |
| Другое | 2 | <i>- В плане профилактики профвыгорания хорошо бы дать преподавателям что-то в плане саморазвития в творчестве или языках (может постоянно действующие группы по интересам, может там могли бы даже студенты/магистранты ассистировать).<br/>- Удивительно, но специализированные отделы библиотеки не работают в субботу и по вечерам - именно тогда, когда у преподавателя есть время заниматься наукой.</i> |

### 2.3. Наиболее важные проблемы преподавателей

Преподавателям было предложено выбрать три наиболее важные проблемы, с которыми им приходится сталкиваться в своей профессиональной деятельности. Полученные ответы распределились следующим образом:

Таблица 12.

**Наиболее важные проблемы ППС (% от числа выборов)**

| Проблема   | Частота | % от количества выборов |
|--|---------|-------------------------|
| Перегруженность бумажной отчетностью                                   | 161     | 59,6                    |
| Низкая заработная плата  | 152     | 56,3                    |
| Низкая материальная база образовательного учреждения                   | 94      | 34,8                    |
| Недостаток возможностей участия в выездных конференциях                | 83      | 30,7                    |
| Высокая нагрузка   | 78      | 28,9                    |
| Нехватка нагрузки  | 42      | 15,6                    |
| Проблемы документально-распорядительного обеспечения учебного процесса | 41      | 15,2                    |
| Опасность потерять работу  | 36      | 13,3                    |
| Плохие условия труда на рабочем месте                                  | 35      | 12,9                    |
| Правовая незащищенность, ущемление трудовых прав                       | 24      | 8,9                     |
| Отсутствие или недостаток возможностей повышения квалификации          | 23      | 8,5                     |
| Сложные взаимоотношения в коллективе                                   | 11      | 4,1                     |
| Низкое качество электронной информационно-образовательной среды        | 8       | 2,9                     |
| Недостаточная обеспеченность литературой, информационными ресурсами    | 8       | 2,6                     |
| Сложности во взаимоотношении со студентами                             | 6       | 2,2                     |
| Коррупция, конфликт интересов  | 3       | 1,1                     |
| Конфликты с руководством   | 3       | 1,1                     |
| Итого  | 808     | 298,7                   |

Наиболее актуальными для себя проблемами преподаватели считают перегруженность бумажной отчетностью и низкую заработную плату. На третьем месте – низкая материальная база образовательных учреждений. Также



важными преподаватели считают недостаток возможностей участия в выездных конференциях и высокую нагрузку. Все эти актуальные проблемы связаны между собой и отражают описанные выше нужды преподавателей: регламентирование и материальное стимулирование видов деятельности, связанных со второй половиной дня и, как следствие, снижение учебной нагрузки.



Рис. 4. Наиболее важные проблемы ППС (% от числа выборов)

Среди ответов «другое» также наиболее распространены высказывания о высокой нагрузке и в этой связи невозможности заниматься другими видами деятельности, в том числе:

- выполнять требования по разработке РПД и других учебно-методических документов:

*Важная проблема - перегруз преподавателей. Давно пора пересмотреть соотношение аудиторной нагрузки в условиях электронного обучения и работы с применением СЭО. Иначе, это уже какое-то академическое рабство с учетверением трудозатрат на фоне небольшой зарплаты. А еще форма рабочей программы вообще никакой критики не выдерживает. Я в ужас пришла, увидев у людей программы на 200 страниц. Лучшие бы мы монографии писали. Административные меры в борьбе за наличие РПД не эффективны - нужно саму систему менять.*

- выполнять обязательства трудового договора:

*Жесткие требования к ППС при продлении контракта, условия, которые сложно выполнить в связи с высокой нагрузкой.*

### 3. Анализ видов деятельности преподавателей

В ходе исследования была поставлена задача определить реальные и предпочитаемые виды работ, выполняемых преподавателями помимо преподавательской деятельности (во второй половине дня). Рассмотрим, какими видами деятельности заняты преподаватели.

Таблица 13.

Помимо преподавательской деятельности в вузе и связанной с ней подготовительной работы (подготовка к занятиям, написание РП, ФОСов и др.), какими еще видами деятельности Вы занимаетесь в нашем вузе? Укажите частоту этой деятельности по 5-балльной шкале (0 – не занимаюсь, 1 – занимаюсь очень редко, 2 – занимаюсь редко, 3 – занимаюсь время от времени, 4 – занимаюсь часто, 5 – занимаюсь очень часто)

| Вид деятельности   | Среднее |
|--|---------|
| Руководство научной работой студентов, аспирантов  | 3,42    |
| Написание и издание научных статей, монографий   | 3,32    |
| Участие в конференциях, семинарах, других научных мероприятиях   | 3,17    |
| Написание и издание учебников, методических пособий и др. учебно-методической литературы   | 2,83    |
| Участие в методических комиссиях, семинарах кафедры, института   | 2,79    |
| Разработка и реализация онлайн-курсов, дистанционных ресурсов, работа с цифровыми платформами  | 2,58    |
| Воспитательная работа со студентами (кураторство, подготовка к мероприятиям и др.)   | 2,51    |
| Взаимодействие с внешними партнерами (другими вузами, организациями, предприятиями и др.)  | 2,45    |
| Организация научных мероприятий (конференций, олимпиад, семинаров, конкурсов и др.)  | 2,3     |
| Участие в экспертных советах, рабочих группах  | 1,89    |
| Работа со школьниками (преподавание в профильных классах, на подготовительных курсах, руководство научно-образовательными проектами, профориентация) | 1,79    |
| Работа с иностранными студентами (преподавание, кураторство и др.)   | 1,73    |
| Написание заявок на гранты, выполнение работ по грантам, НИР   | 1,48    |
| Международные гранты, стажировки, преподавание в зарубежном вузе   | 0,52    |

Кроме деятельности, связанной с преподаванием, преподаватели чаще всего руководят научной работой студентов, аспирантов, занимаются написанием научных статей, монографий, участвуют в научных конференциях, семинарах и иных мероприятиях, то есть наиболее часто преподаватели участвуют в научной деятельности. Далее идет учебно-методическая

деятельность (написание учебно-методической литературы, разработка онлайн-курсов, участие в методических комиссиях). Несколько реже они занимаются воспитательной и организационной работой. Грантовая и международная деятельность являются наиболее редкими видами деятельности преподавателей. Среди других видов деятельности преподавателями были названы:

- реализация программ дополнительного образования
- консультационная деятельность
- патентная деятельность
- культурно-массовая и спортивная работа
- содействие трудоустройству студентов
- работа в научно-образовательном центре
- выполнение дополнительных обязанностей (заместитель директора, секретарь ученого совета института и др.)



*Рис 5. Виды деятельности преподавателей*

Рассмотрим, какие виды деятельности являются наиболее предпочтительными для преподавателей.

Таблица 14.

Какой вид деятельности, помимо преподавания, для Вас наиболее привлекателен?

| Вид деятельности                      | Частота | Процент |
|---------------------------------------|---------|---------|
| научно-исследовательская деятельность | 130     | 48,9    |
| учебно-методическая работа            | 65      | 24,4    |
| организационная работа                | 33      | 12,4    |
| профориентационная работа             | 15      | 5,6     |
| международная деятельность            | 14      | 5,3     |
| воспитательная работа                 | 9       | 3,4     |
| Итого                                 | 266     | 100     |



Рис. 6. Какой вид деятельности, помимо преподавания, для Вас наиболее привлекателен?

Наиболее привлекательной деятельностью для преподавателей является научно-исследовательская работа – ее выбрала почти половина опрошенных. Четверть опрошенных назвали учебно-методическую работу в качестве предпочитаемых видов деятельности. На третьем месте – организационная работа (12,4% выборов). Следует отметить связь привлекательности различных видов работ с возрастом. Занятия учебно-методической работой наиболее привлекательны для преподавателей в возрасте 41-50 лет (31%). Научная работа привлекательна для представителей всех возрастов, однако молодых преподавателей до 30 лет существенно чаще, чем представителей других возрастных групп, привлекает воспитательная и профориентационная работа, а преподавателей 31-40 лет – воспитательная, международная и организационная деятельность.

Факторный анализ позволил выделить 4 группы преподавателей по выполняемым ими видам деятельности. Оказалось, что каждая из них имеет доминирующую специализацию и может быть исследована по другим характеристикам преподавателей.

**1 группа – научно-исследовательская ориентация.** В этой группе явно преобладают научные виды деятельности: написание научных статей и

монографий, участие в научных конференциях, руководство научной работой студентов. Также представители этой группы активно занимаются разработкой учебно-методических пособий. В этой группе преобладают преподаватели с высокими долями ставки, более высокими должностями и учеными степенями, а также те, кто считает, что руководство в полной мере использует их потенциал. Эти преподаватели чаще выбирают научно-исследовательскую деятельность в качестве предпочитаемой, чем представители других групп. Также принадлежность к этой группе позитивно коррелирует с показателем удовлетворенности условиями труда. Это говорит о том, что преподаватели, активно занятые научной деятельностью, являются наиболее активной, самореализовавшейся группой.

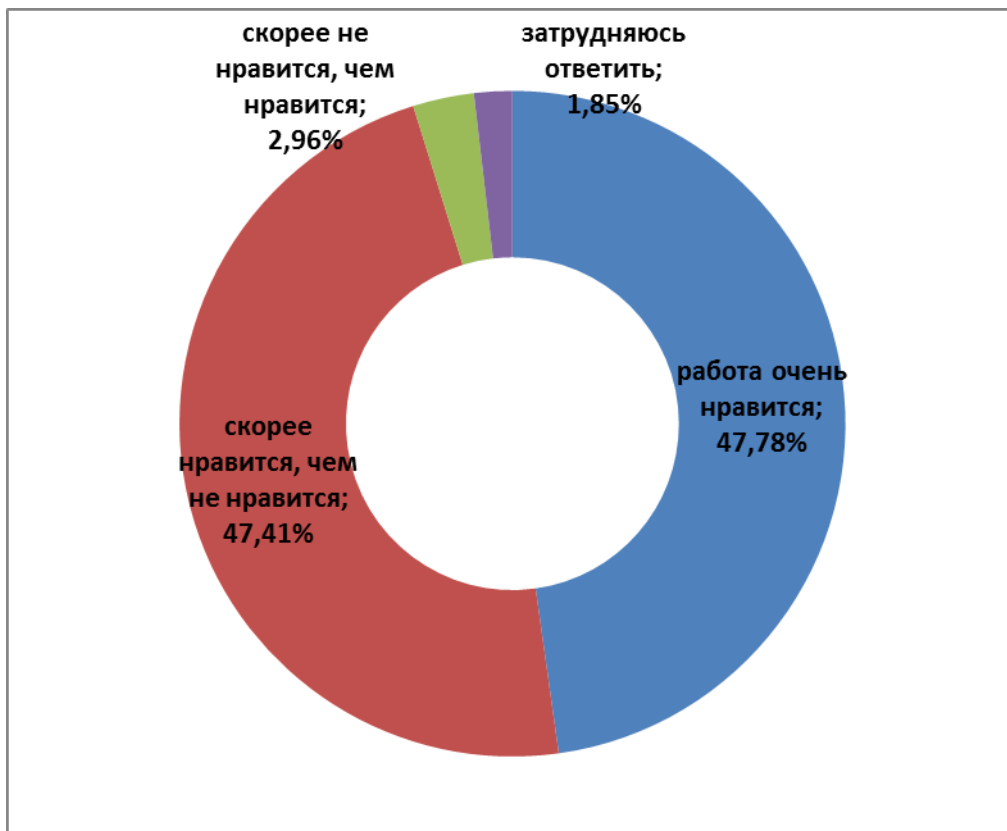
**2 группа – организационная ориентация.** Здесь преобладающими видами деятельности являются работа со школьниками, взаимодействие с внешними партнерами, организация научных мероприятий, участие в работе экспертных советов и воспитательная работа. Эти преподаватели обладают более высоким стажем работы, занимают высокие должности, имеют ученые степени и также считают, что руководство в полной мере использует их трудовой потенциал. Эти преподаватели несколько чаще выбирают организационную деятельность, что говорит об их активности в этой сфере.

**3 группа – ориентация на внешние коммуникации.** Представители этой группы чаще выбирают международные гранты, взаимодействие с внешними партнерами и участие в экспертных советах и рабочих группах. Принадлежность к этой группе положительно связана с ученой степенью и долей ставки; представители этой группы чаще других выбирают международную деятельность и более удовлетворены условиями своего труда по сравнению с представителями других групп.

**4 группа – учебно-методическая ориентация.** В этой группе преобладают такие виды деятельности, как участие в методических комиссиях, написание и издание учебно-методической литературы, работа с иностранными студентами и воспитательная работа. Имеется положительная корреляция с долей ставки и выбирают в качестве наиболее предпочитаемых видов деятельности учебно-методическую и воспитательную.

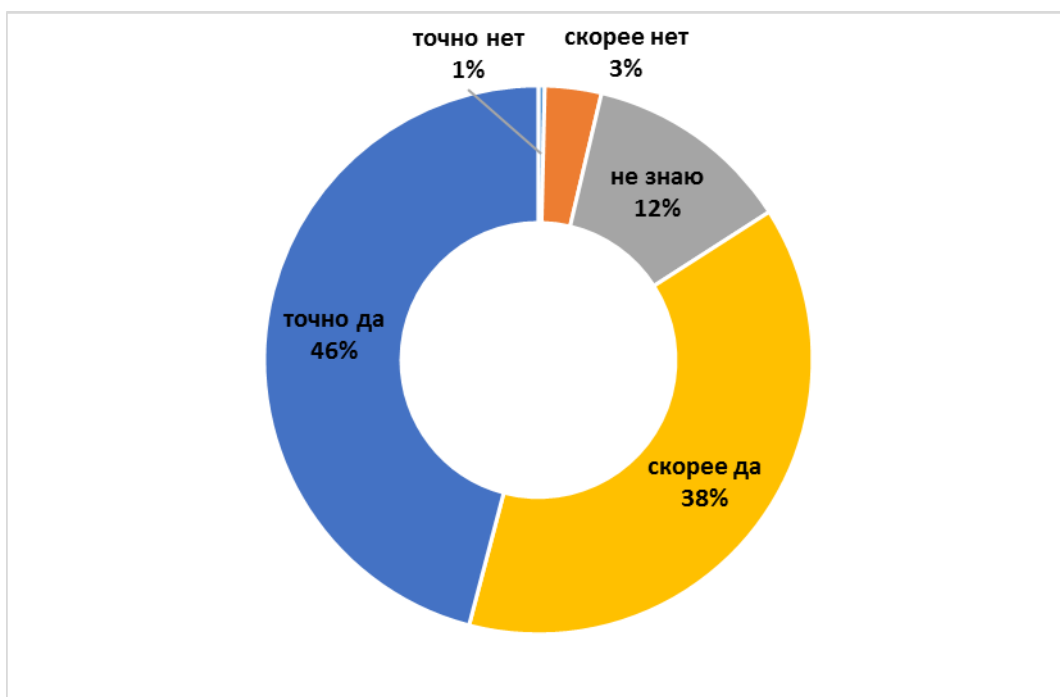
#### **4. Отношения преподавателей к профессиональной деятельности**

Большинство опрошенных удовлетворены своей работой: почти половина преподавателей отметили, что работа им «очень нравится», еще столько же – что работа им «скорее нравится».



*Рис.7. В какой степени Вас привлекает Ваша работа?*

Также преподавателям был задан вопрос, планируют ли они продолжать работу в УдГУ. Почти половина с уверенностью ответили, что планируют и дальше работать в УдГУ, еще 38% выбрали вариант «скорее да». Только 4% задумываются о смене работы, еще 12% затруднились с ответом.



*Рис. 8. Планируете ли Вы продолжать работу в УдГУ?*

Таблица 15.

Планируете ли Вы продолжать работу в УдГУ? (% от общего количества ответов по году, динамика с 2016 г.)

|            | 2016 | 2019 | 2021 |
|------------|------|------|------|
| Точно да   | 48,7 | 52,8 | 45,9 |
| Скорее да  | 40,2 | 36,3 | 38,1 |
| Не знаю    | 8,2  | 5,6  | 12,2 |
| Скорее нет | 2,5  | 3,1  | 3,3  |
| Точно нет  | 0    | 0,5  | 0,4  |

Динамика ориентаций преподавателей на продолжение работы в УдГУ является относительно стабильной. Следует лишь отметить увеличение доли затруднившихся с ответом в 2021 году.

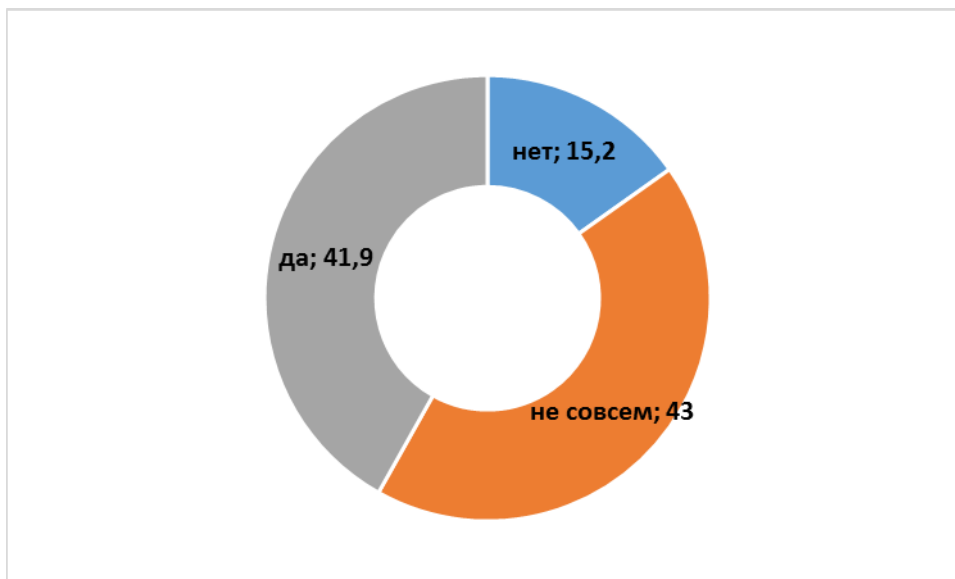
Рассмотрим, какие факторы могут повлиять на смену преподавателями места работы.



**Рис.9. Назовите причины (преимущества другой организации), по которым Вы могли бы сменить место работы (% от общего количества ответов, возможно несколько вариантов ответов)**

Наиболее распространенной характеристикой предполагаемого места работы, по мнению преподавателей, является более высокая заработная плата на новом рабочем месте (57% выборов). Почти четверть ответов связаны с предпочтениями больших возможностей для занятия научной деятельностью. Около пятой части ответов предполагают наличие больших возможностей для самореализации на новом месте работы.

Также преподавателям был задан вопрос о том, насколько полностью реализуется их профессиональный потенциал руководством вуза.



*Рис. 10. Как Вы считаете, в полной ли мере руководство использует Ваш профессиональный потенциал? (% от общего числа опрошенных)*

Положительный ответ дали 42% преподавателей, почти столько же считают, что их потенциал используется не в полной мере, 15,2% отрицательно ответили на этот вопрос. Этот показатель имеет позитивную связь с удовлетворенностью условиями своего труда: чем выше удовлетворенность условиями труда, тем выше реализация профессионального потенциала ППС. Наибольшая доля неудовлетворенных реализацией своего потенциала наблюдается среди доцентов и профессоров, кандидатов наук. Интересно, что среди группы с долей ставки от 0,5 до 1 наименьшая доля удовлетворенных реализацией своего потенциала. Таким образом, преподаватели, имеющие ученую степень, должность как минимум доцента недостаточно удовлетворены реализацией своих профессиональных навыков. Эта наиболее успешная группа, судя по предыдущим ответам, чаще всего недовольна возможностями реализацией своего потенциала в связи с тем, что условия труда (возможно, высокая нагрузка на ставку) не позволяют им уделять достаточное внимание собственной самореализации в формах научной и иных видов деятельности, которые, по их мнению, также недостаточно стимулируются со стороны администрации вуза.

Негативная тенденция наблюдается также в динамике относительно к предыдущим исследованиям: существенное снижение доли тех, кто считает, что их потенциал используется в полной мере.

Таблица 16.

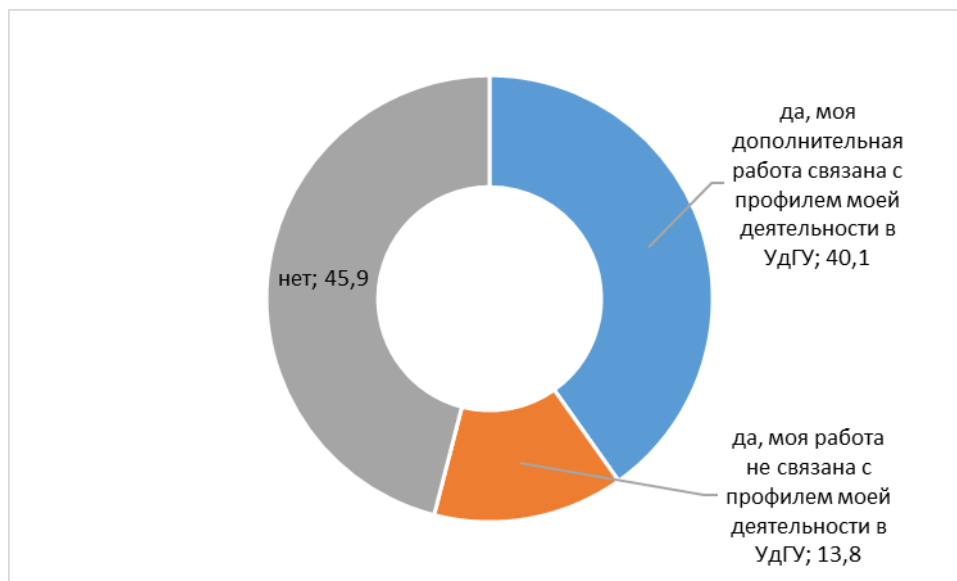
Как Вы считаете, в полной ли мере руководство использует Ваш профессиональный потенциал? (процент от общего числа опрошенных в соответствующем году)

|           | 2016 | 2019 | 2021 |
|-----------|------|------|------|
| Да        | 57   | 60   | 42   |
| Не совсем | 37   | 31   | 43   |
| Нет       | 6    | 9    | 15   |

Преподавателям также был задан вопрос об их дополнительной занятости. Почти половина опрошенных (46%) не имеют дополнительных



видов деятельности. Эта доля практически не изменилась по сравнению с 2019 годом.



*Рис.11. Имеются ли у Вас другие виды занятости, кроме УдГУ? (% от общего числа ответов)*

40% опрошенных имеют дополнительную работу, профиль которой связан с профилем основной занятости, 14% ответили, что дополнительная занятость не связана с профилем основной деятельности. Среди молодых работников без ученой степени, ассистентов и старших преподавателей существенно больше тех, кто имеет дополнительную занятость, чем среди работников более старшего возраста, с ученой степенью, доцентов и профессоров. Это можно объяснить тем, что доход неостепененных молодых сотрудников как правило, существенно ниже, чем у их коллег с ученой степенью, поэтому им приходится подрабатывать. Дополнительная занятость молодых работников без ученой степени чаще не связана с их основной занятостью, работники же с ученой степенью чаще выбирают работу, связанную с деятельностью в УдГУ. Это вызывает некоторые опасения, обусловленные недостаточной поддержкой молодых преподавателей, которые не всегда мотивированы к работе в вузе, а потому ищут работу на стороне, зачастую не связанную с их преподавательской деятельностью в вузе. Опасность состоит в том, что вуз рискует потерять этих работников, если не создаст им условий, стимулирующих их развитие как преподавателей и исследователей.

## **5. Повышение квалификации и профессиональное саморазвитие**

Более половина преподавателей выбрали вариант «частично удовлетворен» на вопрос об отношении к возможностям повышения квалификации в вузе. 22,6% не имеют никаких претензий к условиям повышения квалификации, 17% считают эти условия неудовлетворительными.

Удовлетворены ли Вы теми возможностями повышения квалификации, которые предоставляет администрация вуза?

| Вариант ответа                | Количество | %     |
|-------------------------------|------------|-------|
| полностью удовлетворен(а)     | 61         | 22,59 |
| частично удовлетворен(а)      | 150        | 55,56 |
| совершенно не удовлетворен(а) | 46         | 17,04 |
| затрудняюсь ответить          | 13         | 4,81  |
| Итого                         | 270        | 100   |

Большинство замечаний по условиям повышения квалификации касается нехватки возможностей ее прохождения в ведущих вузах, научных организациях или профильных центрах, в том числе за рубежом, как очно, так и в дистанционно за счет средств университета (22 упоминания):

- *Возможности прохождения ПК в онлайн форме в ведущих вузах страны и зарубежья.*
- *Выделять средства на повышение квалификации с возможностью проходить курсы очно в других городах.*

Другая группа замечаний касается необходимости своевременного информирования преподавателей как о тематике курсов, так и о сроках повышения квалификации в соответствии с требованиями законодательства (9 упоминаний):

- *Требования конкурсной комиссии нужно рассылать лично каждому преподавателю за год до заседания комиссии с рассмотрением его документации. В случае невозможности выполнить требования в предоставляемый 2-х месячный срок учебный процесс окажется под угрозой срыва сразу по нескольким дисциплинам. Какой тогда вообще смысл в мониторинге качества, если базовые основания учебного процесса не будут обеспечены?*
- *Информирование о возможных курсах ПК.*
- *Загодя информировать ППС о том, будут ли учитываться и на сколько результаты повышения квалификации при прохождении конкурса.*

Третья группа замечаний направлена на необходимость материальной компенсации курсов повышения квалификации:

*Повышаю квалификацию часто. Но сложно с оплатой. Приходится платить самим.*

*Система повышения квалификации сейчас выглядит так: сам нашел, сам договорился, сам деньги выбил - съездил. Да еще и отчетности вагон и маленькая тележка.*

Относительно курсов, организуемых вузом, преподаватели жалуются на необходимость более гибкого выбора предлагаемых курсов в соответствии с требованиями ФГОС и потребностями преподавателей, избегания формального подхода к повышению квалификации:

*Записывают на курсы, которые не особенно необходимы.*

*Система повышения квалификации не должна быть формальной и за прохождение курсов не должны ставить баллы, часто это превращается в формализм.*

*Нужно вести диалог с ППС о тематике повышения квалификации.*

Также преподаватели отмечают, что в случае привлечения кадров для обучения, их уровень должен соответствовать аудитории и быть достаточно высоким, чтобы обеспечить необходимые преподавателям компетенции:

*Приглашаемые преподаватели для повышения квалификации должны быть по профессиональному уровню намного выше, чем мы сами.*

*Нужно искать грамотных и интересных спикеров, лучшие из других вузов и городов.*

От преподавателей поступило несколько предложений по направленности курсов; при этом особый акцент делается на цифровых компетенциях и навыках подготовки учебно-методической документации:

*Необходимо учить преподавателей писать рабочие программы, ФОСы, мы, как слепые котята, зачастую (при этом требуют то одно, то другое... единых, понятных подходов нет).*

*Организация курсов ПК преподавателей по ИТ, знакомство с новыми программными продуктами ПК. Мы ОТСТАЁМ! Самим разобраться сложно.*

*По части ЭИОС нет системности - поэтому нет стабильного развития цифровых компетенций. А при подходе решить все в последнюю минуту этого никогда и не будет.*

*Организовать семинар о технологии подготовки заявки для участия в конкурсе грантов.*

Мы спросили преподавателей, в какой форме они предпочитают проходить повышение квалификации. Более половины опрошенных (54,7%) предпочитают обучение в смешанной форме. Полностью дистанционную форму предпочли 24,5% преподавателей. Только пятая часть опрошенных готовы проходить повышение квалификации полностью в очной форме. Это говорит о достаточном доверии преподавателей к дистанционным формам повышения квалификации.

Таблица 18.

Насколько актуально для Вас повышение квалификации в дистанционной форме?

| Вариант ответа   | Количество | %       |
|--|------------|---------|
| Предпочитаю обучение полностью в дистанционной форме                         | 65         | 24,53%  |
| Предпочитаю обучение полностью в очной форме                                 | 52         | 19,62%  |
| Предпочитаю обучение в смешанной форме                                       | 145        | 54,72%  |
| Хотелось бы обучаться в дистанционной форме, но пока недостаточно владею ИКТ | 3          | 1,13%   |
| Общий итог   | 265        | 100,00% |

Преподавателям был задан вопрос, в приобретении каких компетенций, за исключением профиля преподаваемых дисциплин, они нуждаются в настоящий момент.



**Рис.11. В приобретении каких компетенций, кроме профиля преподаваемых дисциплин, Вы нуждаетесь?**

Наиболее востребованными компетенциями являются разработка онлайн-курсов и работа с цифровыми платформами. Также важное значение для преподавателей имеют такие компетенции, как проектная деятельность и подготовка заявок на гранты, новые методы преподавания и использование современных информационных технологий в преподавании.

Преподавателям был также задан вопрос, хотели бы они самостоятельно разработать онлайн-курс по дополнительному образованию. 36,7% изъявили такое желание, что говорит о наличии потенциала преподавателей в подготовке дистанционных курсов, который необходимо выявлять и стимулировать.

Таблица 19.

Есть у Вас есть желание разработать свой курс повышения квалификации, в том числе в электронном формате или готовый электронный курс?

| Вариант ответа                     | Количество | %    |
|------------------------------------|------------|------|
| Да, я хотел(а) бы разработать курс | 99         | 36,7 |
| Нет                                | 171        | 63,3 |
| Общий итог                         | 270        | 100  |

## 6. Источники информации о деятельности вуза

Информационный фактор является одним из важнейших аспектов управления персоналом. Рассмотрим, какие источники информации о событиях, происходящих в вузе, используют преподаватели.



*Рис. 12. Какие источники информации Вы используете, чтобы быть в курсе жизни университета? (% от общего количества ответов, возможно несколько вариантов)*

Два наиболее популярных источника информации – общение с коллегами (75,9%) и приказы и распоряжения ректора (75,2%). Также важными информационными источниками являются решения заседаний кафедр, советов институтов, материалы сайта и распоряжения проректоров и директоров институтов. Также существенна роль социальных сетей в распространении информации. Реже в качестве источников информации используются материалы вузовской газеты и решения заседаний ученого совета вуза. В качестве других источников используется информация, получаемая непосредственно от директора института и заведующего кафедрой, из материалов СМИ, с сайтов подразделений вуза и в результате общения со студентами.

## **7. Предложения преподавателей относительно направлений развития университета и институтов**

Высказанные предложения по развитию университета и поддержке ППС в целом соответствуют ранее высказанным замечаниям. Основные предложения можно разделить на несколько групп.

Таблица 20.

Ваши пожелания, рекомендации руководству вуза по развитию университета и поддержке ППС вуза

| Группа предложений        | Количество упоминаний | Примеры высказываний  |
|---------------------------|-----------------------|---|
| Рекомендации по различным | 18                    | - Добиваться повышения контрольных цифр на педагогические направления. Снижение бумажной, |

|   |             |  |
|---|-------------|--|
| <p>направлениям управления вузом, снижение бюрократизма, модернизация и цифровизация документооборота и образовательной среды</p> |             | <p>отчетной нагрузки. Увеличение кадрового состава УВП.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Минимизировать бумажный оборот; наладить системно все процессы управления в вузе: иначе все решения в вузе принимает только ректор.</li> <li>- Мы - академическая среда, а у нас появилось много бюрократических моментов в их не лучших проявлениях.</li> <li>- Освободить преподавателей от "бумажной работы" и возложить побольше функций на методистов кафедр, которые кроме как распределением нагрузки и кадровым вопросом кафедр ничем не занимаются.</li> <li>- Практически каждый год мы вынуждены тратить немало времени на внесение изменений в ООП со всеми приложениями. Очередной новый макет, хотя содержание документа практически не изменилось.</li> <li>- Больше использовать возможности интеграции разных институтов для решения конкретных задач, например, совместные конференции, гранты, подготовка совместных программ по бакалавриату и магистратуре.</li> </ul>   |
| <p>Требование открытости администрации к потребностям ППС, развития диалоговых форм коммуникаций</p>                              | <p>к 18</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Быть ближе к людям.</li> <li>- Необходимо прислушиваться к сотрудникам. Принимать коллегиальные решения.</li> <li>- Повысить уровень уважения к статусу преподавателя со стороны администрации.</li> <li>- Регулярные встречи руководства вуза с кафедрами, поддержка обратной связи.</li> <li>- Уважительное отношение к ППС со стороны администрации, особенно со стороны сотрудников УМУ (не руководителей, а подчиненных сотрудников УМУ).</li> <li>- Это невозможно описать в анкетной строчке. Это дело серьезного разговора с коллективами институтов и кафедр!</li> <li>- Хватит "закручивать гайки", дайте возможность спокойно работать. Анекдот про "хуже уже не будет - Будет, будет!" уже не анекдот, а реальность. Складывается ощущение, что к ППС относятся как к тунеядцам, сидящим на шее у администрации вуза, которая видит свою роль исключительно в разработке и внедрении контролирующих мер и мер на повышение рейтинга любой ценой, но никак не в поддержке ППС и создании благоприятной рабочей обстановки.</li> <li>- Крайними в высшей школе являются деканы и заведующие кафедрами - необходимо беречь их; психологический климат в вузе среди ППС оставляет желать лучшего, от огромной нагрузки происходит профессиональное выгорание, работа не доставляет радости, а значит нет удовлетворения.</li> <li>- Создать условия для работы, в том числе для здоровой конкуренции; исключить формальный подход во всём (очень много очковтирательства); повысить спрос и ответственность за невыполнение поручений (планов) и многое другое .</li> </ul> |
| <p>Материальная поддержка</p>   | <p>и 17</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Привлечение внебюджетных средств в объеме, необходимом для повышения оплаты труда, выплат по</li> </ul>   |

|  |          |   |
|--|----------|---|
| <p>стимулирование различных видов деятельности ППС с учетом корректировки их учебной нагрузки, материально-техническое обеспечение учебного процесса</p> |          | <p><i>эффективному контракту, для приобретения современного программного обеспечения и создания интерактивной среды во всех помещениях университета.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Пожалуйста, улучшите покрытие сетью Wi-Fi аудитории ВУЗа.</i></li> <li>- <i>Ремонт в аудиториях, достойную мебель, создание комфортного образовательного пространства.</i></li> <li>- <i>Сбалансировать учебную нагрузку с уровнем оплаты труда.</i></li> <li>- <i>Недостаточное вложение денег в развитие и оплату труда работников базы "Фертики".</i></li> <li>- <i>Улучшать условия труда - чистые туалеты, эстетика помещений в корпусах.</i></li> <li>- <i>Улучшить материальное обеспечение кафедр (элементарных канцелярских принадлежностей нет, покупаем на свои деньги бумагу, ручки и т.д.).</i></li> <li>- <i>Улучшить условия труда, создать комфортную среду: наличие отдельного туалета для преподавателей, места питания.</i></li> <li>- <i>Обеспечить функционирование столовой только для преподавателей. Вернуть большой, 40 мин. перерыв.</i></li> <li>- <i>Разработать и внедрить поддержку преподавателей - социального обеспечения и социальных гарантий.</i></li> </ul> |
| <p>Поддержка научных исследований и кадров различных возрастных групп.</p>   | <p>8</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <i>Более широкое участие ВУЗа в различных исследованиях, связанных с фундаментальными науками, такими как биология, физика, химия, математика.</i></li> <li>- <i>Разработать систему возможной работы в науке для возрастных преподавателей (с конкретными сроками подготовки и издания трудов), что несомненно усилит научную составляющую нашего университета).</i></li> <li>- <i>Уменьшить нагрузку, привлечь молодёжь.</i></li> </ul>  |

Из основных предложений руководству вуза следует обратить внимание на потребности в цифровизации не только административного документооборота, но и учебно-методического обеспечения образовательного процесса. Интеграция образовательных программ и научных исследований различных направлений требует развития междисциплинарных проектов, которое должно инициироваться и стимулироваться администрацией вуза. Преподаватели также не могут смириться с противоречием между академическими свободами и уважением к профессионализму академических и научных работников и усиливающимися контрольно-бюрократическими ограничениями. Также преподавателей волнует разрыв между их потребностями и требованиями администрации, отсутствие диалога работников с представителями управления вузом в решении их каждодневных проблем, начиная с высокой нагрузки и заканчивая бытовых проблем. Исходя из результатов исследования, формирование атмосферы постоянного диалога между администрацией университета, институтов и представителями ППС является одной из актуальных потребностей преподавателей вуза. Предложения преподавателей руководителям институтам также в основном сосредоточены на повышении внимания к преподавательскому составу и необходимости

отстаивать их права при взаимодействии с администрацией университета, решении материально-технических проблем и др. Высказывания о предложениях к дирекциям конкретных институтов содержатся в Приложении 1.



## 8. Выводы по исследованию

1. Наиболее высоко преподаватели оценивают доступность и качество электронно-библиотечных систем, баз данных и морально психологический климат в коллективе, организация питания и качество электронной информационно-образовательной среды. Ниже среднего были оценены уровень оплаты труда, состояние материально-технической базы кафедры, активность администрации в разрешении возникающих проблем, культурно-массовая работа, возможность заниматься учебно-методической деятельностью и возможность пользования социальным пакетом и социальными гарантиями. По сравнению с предыдущими исследованиями наибольшая негативная динамика наблюдается по таким показателям, как возможность заниматься научной и учебно-методической и научной деятельностью, морально-психологический климат в коллективе. Также увеличилось доля отметивших ухудшение условий труда по сравнению с предыдущими исследованиями. Чем выше доля ставки, тем выше удовлетворенность условиями труда, то есть повышение выполняемой преподавателем нагрузки повышает его удовлетворение от работы.
2. Основные претензии преподавателей относительно условий труда касаются необходимости оптимизации нагрузки на ставку с учетом должности, выполнения различных дополнительных функций и «специализации» преподавателя. Отмечается также нехватка времени на другие виды работы, прежде всего научную, вследствие высокой нагрузки. Наиболее болезненным вопросом является увеличение часов на ставку без существенной дифференциации по должностям и выполняемым обязанностям. Высокая нагрузка зачастую не только не позволяет преподавателям выполнять требования эффективного контракта, но и обеспечивать собственную безопасность при конкурсном избрании на должность. Преподаватели также недовольны состоянием помещений и материально-техническим обеспечением учебного процесса. Как и в предыдущие годы, преподаватели сетуют на обилие бумажной работы, однако именно в этом году наиболее актуальной становится проблемы цифровизации образовательных и учебно-методических ресурсов. Не менее важной проблемой является, по мнению преподавателей, необходимость изменения методов оплаты и стимулирования труда с учетом специализации труда преподавателей, выполняемого во второй половине дня, и посредством этого, формирования гибкой системы учебной нагрузки.
3. Среди служб университета выше всего оценена работа Учебно-научной библиотеки, а также руководителей кафедр, дирекции институтов. Из общеуниверситетских подразделений высокие оценки получили бухгалтерия

и отдел делопроизводства. Преподаватели в наибольшей степени нуждаются в материальной и стимулирующей поддержке с учетом дифференциация нагрузки и форм материального поощрения ППС, которые должны обеспечить им возможности заниматься различными видами деятельности. Эти виды деятельности – учебно-методическая, научно-исследовательская, воспитательная и др., с одной стороны, являются требованиями, предъявляемыми к их должностным обязанностям, а с другой – создают возможности для их самореализации и профессионального роста. Преподаватели нуждаются в поддержке при в разработке учебно-методической документации и высказывают пожелания относительно снижения бюрократических процедур.

4. Наиболее актуальными для себя проблемами преподаватели считают перегруженность бумажной отчетностью и низкую заработную плату. На третьем месте – низкая материальная база образовательных учреждений. Также преподаватели отмечают в качестве актуальных проблем недостаток возможностей участия в выездных конференциях и высокую нагрузку.
5. Кроме деятельности, связанной с преподаванием, опрошенные чаще всего руководят научной работой студентов, аспирантов, занимаются написанием научных статей, монографий, участвуют в научных конференциях, семинарах и иных мероприятиях, то есть наиболее часто преподаватели участвуют в научной деятельности. Далее идет учебно-методическая деятельность (написание учебно-методической литературы, разработка онлайн-курсов, участие в методических комиссиях). Несколько реже они занимаются воспитательной и организационной работой. Следует отметить, что воспитательная, организационная и профориентационная работа наиболее привлекательна для молодых преподавателей (до 40 лет), что следует учитывать при работе с персоналом. Факторный анализ реальных и предпочитаемых форм деятельности позволил выделить четыре группы преподавателей: преподаватель-исследователь (научно-исследовательская ориентация), преподаватель-методист и наставник (ориентация на учебно-методическую и воспитательную работу), преподаватель-коммуникатор (ориентация на взаимодействие с внешними партнерами), преподаватель-организатор (ориентация на организационную и воспитательную работу). Также следует отметить, что из всех видов деятельности во второй половине дня именно научная деятельность является наиболее привлекательной для преподавателей, что объясняется тем, что научные исследования являются неотъемлемым компонентом развития университета и определяющим фактором профессионального и личностного самоопределения его сотрудников.
6. Большинство преподавателей выразили удовлетворенность своей работой, однако отметили, что при возможной смене работы некоторые из них выбрали бы место, где им предложат более высокую заработную плату,

лучшие возможности для занятий научной деятельностью и самореализации. Очевидно, что именно этих аспектов не хватает определенной части преподавателей в университете. Наибольшая доля неудовлетворенных реализацией своего потенциала наблюдается среди доцентов и профессоров и тех, кто имеет нагрузку от 0,5 до 1 ставки, что говорит о наличии некоторых проблем в этой традиционно наиболее успешной группе преподавательского состава. Следует предположить, что даже отсутствие превышения доли ставки не позволяет им на должном уровне заниматься учебно-методической и научной работой. Также по сравнению с предыдущими исследованиями отмечено существенное снижение доли тех, кто считает, что их потенциал используется руководством в полной мере. Это требует новых подходов к нормированию и мотивации труда преподавателей в соответствии с дифференциацией видов выполняемой ими деятельности.

7. Половина опрошенных преподавателей ответили, что имеют дополнительную занятость помимо работы в УдГУ, причем среди молодых неостепененных преподавателей имеющих дополнительную работу существенно больше, нежели среди остепененных преподавателей более старших возрастов. Следует отметить, что у остепененных преподавателей старших возрастов работа вне университета чаще связана с их основной деятельностью, в то время как работа молодых неостепененных преподавателей чаще всего не имеет отношения к профилю их деятельности в УдГУ. Все это может нести риски потери молодых кадров, не имеющих достаточных стимулов для закрепления в университете, что обуславливает необходимость развития системы стимулирования молодых преподавателей и механизмов их сохранения в вузе.
8. Более половины преподавателей недостаточно удовлетворены возможностями повышения квалификации в университете. Большинство замечаний по условиям повышения квалификации касается недостатка возможностей ее прохождения в ведущих вузах или профильных центрах, научных организациях, а также необходимости своевременного информирования преподавателей о тематике курсов и о сроках повышения квалификации. Относительно курсов, организуемых вузом, опрошенные жалуются на необходимость более гибкого выбора предлагаемых курсов в соответствии с требованиями ФГОС и потребностями преподавателей. Преподаватели предпочитают проходить повышение квалификации в форме, объединяющей очный и дистанционный форматы. Наиболее востребованными компетенциями у преподавателей, помимо профильных, являются разработка онлайн-курсов и работа с цифровыми платформами, проектная деятельность и подготовка заявок на гранты, инновационные методы обучения и использование современных информационных технологий в преподавании. Более трети преподавателей выразили желание

разработать онлайн-курс для системы ДПО, что говорит о необходимости стимулирования и поддержки подобных начинаний.

9. Два наиболее популярных источника информации о деятельности вуза – общение с коллегами, приказы и распоряжения ректора. Также важными информационными источниками являются решения заседаний кафедр, советов институтов, материалы сайта и распоряжения проректоров и директоров институтов.
10. Из основных предложений руководству вуза следует обратить внимание на потребности в цифровизации документооборота и учебно-методического обеспечения образовательного процесса. Интеграция образовательных программ и научных исследований различных направлений требует развития междисциплинарных проектов. Преподаватели также не могут смириться с противоречием между академическими свободами и уважением к профессионализму академических и научных работников и усиливающимися контрольно-бюрократическими ограничениями, что требует пересмотра кадровой политики вуза, предусматривающей возможность открытого диалога и усовершенствования мотивационных инструментов с учетом возраста, направленности и предпочтений в выполнении различных видов работ.

## Приложение 1.

### В каких формах поддержки от администрации вуза Вы нуждаетесь?

- Более активная работа со стороны УМУ. В настоящее время учебно-методическое управление не проводит абсолютно никакой работы по разъяснению ППС того, каким образом правильно оформлять рабочие программы. Не проводятся совещания по поводу организации практики в институтах. (1)
- Больше внимания уделять здоровью работников (1)
- Больше открытости в принятии решений (1)
- В честном диалоге. В прозрачности системы оплаты труда (1)
- Включать время работы с учебно-методическими материалами в расчет годовой нагрузки оплачиваемых часов преподавателя (1)
- Возможность повышения квалификации в других вузах страны. Материальные стимулы для занятия наукой. Поощрения в издании пособий, монографий. Возможность поездок на научные форумы. (1)
- возможность получать свободное время (м.б., отпуска для работы над научными статьями и учебно-методическими пособиями, распоряжения от ректората не пользоваться студентам смартфонами на занятиях, прозрачность расходов за платных студентов (1)
- Все формы поддержки хороши. (1)
- встречи с преподавателями (1)
- Для возрастных преподавателей необходимо организовать ставки научных сотрудников (1)
- Добавить в эффективном контракте в части публикаций учет ВАКовских статей (публикации очень дорогие) (1)
- Заключение трудового соглашения для профессоров сроком на 5 лет. Нельзя всех и вся держать на коротком поводке. (1)
- Затрудняюсь ответить (1)
- Изменение работы Учебно-методического управления в плане требования переработки учебно-методических материалов. Прежде чем требовать, необходимо предоставлять образцы данных материалов и разъяснять, что и как должно быть переработано. (1)
- Иногда такое впечатление, что мы и администрация - две разные планеты. Пример - последний медосмотр, когда "элита" получила баночки под анализы и прошла медосмотр в первых рядах. (1)
- Кругом "бюрократизм" (1)
- Лично я в поддержке не нуждаюсь, меня удручает психологический климат в целом в системе высшего образования, работать в вузе становится не престижно, преподаватели ощущают нужность в себе, когда необходимы отчеты. (1)
- Льготное поступление в ВУЗ для детей педагогов, Санаторно-курортное лечение. (1)
- материальная поддержка публикаций и форм повышения квалификации (1)
- Материальная поддержка при подготовке к защите кандидатских и докторских диссертаций. (1)
- Материальная поддержка участия в выездных конференциях, в повышении квалификации за пределами Удмуртии (1)
- Материальной (1)
- меньше бюрократии хотелось бы (1)
- меньше отчетов, больше живого общения. (1)
- находить средства для оплаты командировок для участия в международных конференциях и семинарах, уменьшение нагрузки на ставку, стимулирующие выплаты (1)
- не душить преподавателей бессмысленным бумаготворчеством (1)
- не менять каждый год макеты рабочих программ, ФОС и т.п. (1)

Не мешайте работать со студентами! Каждый год мы все правим и подправляем рабочие программы. Кроме администрации эта правка не нужна. Студенту нужен ли список тем курса.... (1)

не мешать работать, не создавать на пустом месте ненужных преград для работы, начать читать постановления и законы, пытаться минимизировать их вред, а не мультиплицировать в разы (1)

не нуждаюсь (15)

Необходимо, чтобы администрация вуза, в случае действительной необходимости, не ждала приказа свыше, а могла принимать самостоятельные решения о переводе на дистанционное обучение. Сколько мы потеряли замечательных и незаменимых преподавателей, включая докторов, профессоров, которых уже можно по пальцам пересчитать в университете. Обработка аудитории после заболевшего преподавателя, да ещё и в учебное время, во время занятий - как говорится «после пожара и ....». Необходимо принимать ответственные решения и не бояться руководства республики, которое в первую очередь боится потерять своё тёплое место. Все эти маски - их просто никто не носит. Вентиляции никакой нет. В институте и коридора как такового нету, чтоб нормально проветрить помещение. Одним словом (почти) - берегите преподавателей. Вы даже массовую вакцинацию не провели организовано, кошмар (1)

Нет ответов

никакой работы с ППС не ведется в принципе. (1)

Обеспечение нагрузки в размере не менее 0,8 ставки (1)

обеспечением современной техникой аудитории ну и ремонт в аудиториях (1)

Обеспечить питание в течение режима работы ППС, т.е. до 21-40 (мы же работаем!, а во вторую смену нет возможности обеспечить питание), отремонтировать туалеты на 4 этаже 4 корпуса (щеколду второй месяц в кабинке прибить на гвоздик некому), в анкете вопрос про путевки и санаторное обслуживание (разве оно в УдГУ есть? - слабое информирование о социальных программах) (1)

оплата обучения в докторантуре (1)

Освободить от бумажной волокиты и снизить уровень отчетности. Уменьшить количество часов на ставку. Поднять зарплату. Преподаватели соскучились по работе со студентами! (1) отремонтируйте потолок на кафедре - с крыши течет вода!!! (1)

Повышение зарплаты. (1)

поддержка администрации в целесообразности тех или иных дисциплин РП (1)

поддержка в реабилитации после ковида; поддержка в решении вопроса с жильем. (1)

Поддержка только в грамотном руководстве. Руководящие посты таких ключевых подразделений, как УМУ и "наука", должны занимать молодые, активные, амбициозные, грамотные, постоянно занимающиеся саморазвитием люди. И взаимодействие станет эффективным! (1)

Помещение для Волонтерской Лиги "Раздельному сбору отходов ДА!" с мебелью. (1)

Предоставление возможностей смешанной формы аудиторно-дистанционного преподавания.

Перевод всей учебно-методической и текущей документации в электронный формат.

Минимизация учебно-методической документации. Закупка современного профильного программного обеспечения. Полная компенсация затрат на публикации научных статей в зарубежных рейтинговых изданиях. Замечание: Неэффективность эффективного контракта ввиду незначительности сумм выплат и ориентации критериев на среднего преподавателя, без учета многих позиций, реализуемых активно работающими профессорами. (1)

Прекратить эксперименты с расписанием (1)

привести в порядок корпус 4: в туалетах старая сантехника (не работающие кабинки, треснутые раковины, краны болтаются), иногда не работает, не везде есть горячая вода и мыло (!), обшарпанные стены и разбитый пол, ступени, холодная мансарда, также сколько лет прошу сделать жалюзи в компьютерном классе 429 - работать на компьютерах в солнечную погоду невозможно, кондиционер также не работает уже больше 20 лет, сколько я работаю, обои отваливаются, после смены окон не привели в порядок деревянные

конструкции у подоконников, которые так и остались лежать выкорчеванные с гвоздями наружу, нет лицензионного ПО (Photoshop, Illustrator) (1)

развивать ЭОС, необходимо уйти от бумажных индивидуальных планов работы преподавателей (многое же уже есть в ИИАСе), нужны электронные журналы (особенно в МКПО); в плане профилактики профвыгорания хорошо бы дать преподавателям что-то в плане саморазвития в творчестве или языках (может постоянно действующие группы по интересам, может там могли бы даже студенты/магистранты ассистировать) (1)

Разработать научно-обоснованные нормы труда ППС, фактически обеспечить 6-ти часовой рабочий день ППС, а не превращать его в безразмерный за счет второй половины дня, разных курсов ПК, бумажной отчетности и т.п. (1)

расширить в эффективном контракте пункты, связанные с работой со студентами, в частности, учитывать проведение и организацию ежегодной студенческой конференции УдГУ и публикации работ её победителей, выполненные под руководством преподавателя (1)

решить вопрос о командировках преподавателей для проведения сбора информации с целью проведения научных исследований (1)

Решить вопросы с Учебно-методическим управлением: не менять каждый "месяц" форму рабочих программ и требовать каких-либо отчетов (цифр, данных) - почти всю информацию можно получить из системы ИИАС. (1)

Убрать излишнюю писанину. Только программы должен составлять преподаватель. Ни каких журналов нагрузки не надо вообще. У нас есть нагрузка, мы её вычитываем (проводим занятия). Заполнять отдельный журнал пустая трата времени (1)

Убрать "эффективный контракт" и "симулирующие выплаты" - видимость работы по организации труда ППС. Организовать зоны рекреации для студентов. (1)

Удивительно, но специализированные отделы библиотеки не работают в субботу и по вечерам - именно тогда, когда у преподавателя есть время заниматься наукой. (1)

уменьшения количества часов на ставку, а не увеличение, особенно для зав.кафедрой (1)

участие в выездных конференциях (1)

финансовая поддержка участия в выездных конференциях, (1)

Хорошие премии, повышение заработной платы, уменьшение количества формальных бумаг (1)

Часто не хватает согласованность служб университета. (1)

Эффективность работы ППС прежде всего зависит от загруженности преподавателя в первой и во второй половине рабочего дня. Сегодня практически вторая половина ничем не регламентирована, поэтому приходится готовить статьи учебные пособия в период отпуска, в праздничные и выходные дни. Нужно все это упорядочить. (1)

Я бы хотела, чтоб, хотя бы, раз в месяц можно было какому-либо представителю кафедры встречаться с ректором, чтобы обговаривать нюансы работы, особенно, аспекты, касающиеся эффективности нашего труда. (1)

Выход в коллективы и разъяснение политики заведения (1)

### **Ваши пожелания, рекомендации дирекции Вашего института**

ИГЗ

Здоровья и терпения.

Развитие наставничества

Спасибо за поддержку и пожелания успешной работы

ИЕН

Добиться организации площадей для размещения и отдыха студентов в перерывах между занятиями

замечаний и предложений не имеется

Развивать материально-техническую базу института в связи с нехваткой на сегодняшний день оборудования для ведения серьезных научных исследований

создавать условия для работы

Способствовать научной деятельности преподавателей, закупать современное научное оборудование и обеспечить все кафедры лабораториями

ИИиД

Хотелось бы омоложения кадрового состава для более плодотворной работы

Отстаивать интересы художников

Учитывать специфику подготовки музыкантов, требующую индивидуальной работы со студентом хотя бы через знакомство с учебными планами консерваторий.

ИИиС

быть ближе к преподавателям института, а не к администрации вуза

Внимательнее использовать потенциал коллектива преподавателей в деятельности Института

Интересоваться нуждами кафедры

Нужна ротация кадров, омоложение руководства вуза. И уж точно - омоложение руководства УМД

оптимизировать рабочие программы.

Принимать самостоятельные оперативные решения в случаях необходимой поддержки и результативно отстаивать интересы присоединенных подразделений. (Про анонимность анкетирования, конечно, смешно. Только что отпечатки пальцев не собрали).

проводить единую студенческую конференцию по всем направлениям подготовки института ИМИТиФ

Николай Никандрович! Вы когда последний раз были в УНИ ЭЕ? может стоит обратить внимание на потребности не только математиков?

ИППСТ

Быть ближе к народу. Меньше суеты.

Отстаивать права преподавателей перед администрацией вуза.

ИПСУБ

Берегите своих сотрудников во время пандемии, не бойтесь временно переходить на дистант более активно использовать личный кабинет в ииас для размещения сведений о приказах, распоряжениях, служебных записок преподавателя по всем вопросам и т.д.

Все нормально, но необходим профильный Диссертационный совет, который бы дал возможность расти аспирантам, перспективным студентам.

Грамотная организация учебно-методической работы

Пожалуйста, обеспечьте нормативную базу регулируемую ответственность студентов, а также применяйте к ним соответствующие меры Дисциплинарного характера

Сбалансировать учебную нагрузку с уровнем оплаты труда

систематически работать со студентами в течение всего года, особенно с "прогульщиками" и имеющими низкие баллы по итогам рубежных контролей, уделять больше внимания расписанию занятий с точки зрения "гигиены умственного труда"

ИСК

больше внимания уделять формированию сплоченности коллектива

обратить внимание на материально-техническую базу

привлекать к дополнительной (помимо просто преподавания) деятельности разных людей.

Иногда складывается впечатление, что в институте работает только 3-4 ППС, которые тащат на себе всю дополнительную нагрузку (руководство ОП, учебно-методическая работа, дополнительное образование, наука, организация разных мероприятий и т.д.). Остальные ППС считают, что ничем, кроме преподавания, они не обязаны заниматься.

ИУФФиЖ

быть более открытым, не делать втихаря, больше советоваться, руководить коллегиально , анкетирование студентов по вопросам профессионального уровня преподавателей и качества занятий

стараться давать курсы по способностям и знаниям отдельно взятого преподавателя, а не по принципу "лишь бы кто-то читал"



Студенты обучаются шесть дней в неделю, почему учебно-вспомогательный персонал деканата не работает по субботам? Возникают различные вопросы - по аудиториям, по техническому обеспечению в аудиториях, и др. Методисты заочных отделений тоже по субботам не работают, хотя студентам-заочникам решать вопросы по учебе удобно именно в субботу, т.к. они все люди работающие.

у нас все хорошо

ИФКС

Возможность приглашения для работы в ВУЗ молодых кадров.

При установке стимулирующих надбавок подходить в зависимости от результативности и загруженности преподавателя

Сплочение коллектива и понять каждого преподавателя с его проблемами

Сохранить занятия ФКиС под руководством преподавателя

ИЭиУ

Благодарю Аношина Анатолия Васильевича за поддержку коллектива ИЭиУ, внимательное отношение к каждому сотруднику, своевременное решение проблем!

отремонтировать туалеты на 4 этаже 4 корпуса (стыдно перед студентами)

профессиональная работа, спасибо

ИЯЛ

Беречь свои силы и здоровье

Затрудняюсь, поскольку всё устраивает

Хочется напомнить, что научная работа тоже является деятельностью университета, она слишком обесценена на ИЯЛ!!!

Чаще встречаться с преподавателями кафедр, обсуждать проблемы и вопросы насущные и на таких встречах. "Ходить в народ"