
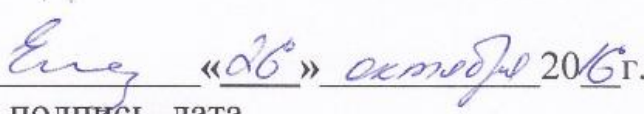



<p style="text-align: center;">ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»</p>		

Авторский коллектив:  
 Ёлкина О.А.  
 Лукьянова Е.Л.

**Отчет по результатам исследования**  
**«Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава**  
**качеством организации профессиональной деятельности»**

Заведующий учебной лабораторией  
 социологических и маркетинговых исследований  
 Ёлкина О.А.

  
 \_\_\_\_\_ «26» октября 2016 г.  
 подпись, дата

<p style="text-align: center;">ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»</p>		

В сентябре-октябре 2016 г. учебной лабораторией социологических и маркетинговых исследований УлГУ при поддержке учебных подразделений был проведен опрос профессорско-преподавательского состава Ульяновского государственного университета.


**Цель исследования** – выявить уровень удовлетворенности профессорско-преподавательского состава УлГУ качеством организации труда, оценить удовлетворенность качественными характеристиками студентов, проанализировать пожелания повышения эффективности преподавания.

**Метод исследования:** анкетирование (самозаполнение).

**Выборка:** в опросе участвовали 320 человек.

#### **Удовлетворённость преподавателей УлГУ условиями труда**

В 2016 году участниками исследования стали только преподаватели. Хотя некоторые из них совмещают административные должности, тем не менее, большинству респондентов не приходится, как сотрудникам других подразделений, проводить весь рабочий день в одних и тех же помещениях. Поэтому удовлетворённость условиями труда среди профессорско-преподавательского состава получалась всегда выше, чем среди сотрудников. Но с точки зрения рассмотрения условий труда, мнение преподавателей особенно важно, поскольку они имеют возможность оценить состояние не только служебных кабинетов, но и учебных аудиторий вместе с лабораториями, библиотеками и физкультурными залами. К тому же, значительная часть из них ведёт свои занятия в разных корпусах университета и может сравнивать созданные в каждом из них условия труда. Как раз на отсутствие заметной разницы между корпусами преподаватели обратили первоочередное внимание в этом году. Если раньше как положительный пример ставились новые здания на Набережной реки Свияги, то теперь усилиями административно-хозяйственного управления в порядок приведены и остальные корпуса. Не случайно колебания представленных в **таблице 1** данных были незначительными и совсем не зависели от учебного подразделения, в котором проводился опрос. На медицинском факультете преподаватели считают, что для их факультета необходим *«отдельный современный корпус и собственная клиника»*, а также *«выделение больших площадей»*. Здесь в силу профессии более щепетильно относятся к условиям труда,

ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		

полагая, что в занимаемых этим факультетом аудиториях следует чаще проводить ремонт. Но в целом, 60% отвечавших остались довольны той регулярностью, с которой ремонтируются университетские помещения.

*Таблица 1.*

### **Динамика удовлетворённости преподавателей УлГУ<sup>1</sup> состоянием рабочего места**


*(в % от общего числа опрошенных в каждом году)*

	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Вентиляция помещения	67%	65%	74%	73%
Освещённость	79%	81%	87%	86%
Регулярность ремонта	52%	62%	62%	60%
Современный дизайн	49%	52%	57%	55%
Температура внутри помещения	61%	64%	76%	74%
Чистота помещения	82%	83%	83%	84%
Акустика аудиторий	81%	80%	87%	84%

Те, кто работает в корпусе по ул. Пушкинской 4А, часто отмечали, что *«ремонтные работы там идут бесконечно долго»*. Но их результат в виде новых учебных классов всех только радует. Тем более, что за последние годы существенно улучшилась вентиляция помещений, их освещённость, стабилизировалась внутрикомнатная температура. Между тем, дополнительных усилий требует разработка дизайна помещений. 45% преподавателей хотели, чтобы он стал креативным, выражающим дух *«живой научной, обучающей, творческой среды»*.

Преподавателям рисуется идеальным рабочее место как собственный стол на кафедре *«с правильным освещением, вентиляцией, Интернет-связью»*, *«оборудованный персональной компьютерной техникой»*. Почти половина участников опроса до сих пор не имеют в постоянном доступе у себя на кафедрах компьютеры и оргтехнику. В экономической ситуации роста цен на компьютерное оборудование, для многих преподавателей этот вопрос становится всё более злободневным. Высказывалось предложение открыть специальный межфакультетский офис для ППС и учебно-вспомогательного персонала, оснащённый всем необходимым оборудованием, а также высокоскоростным постоянно работающим Интернет-каналом. Респонденты из года в год отмечают, почему у них вузе, располагающем высококвалифицированными ИТ-

<sup>1</sup> Здесь и далее в таблицах и графиках приводятся данные, рассчитанные только на основе ответов профессорско-преподавательского состава. Поэтому они могут отличаться от отчётов мониторинга за предыдущие годы.

ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		


специалистами, не могут наладить бесперебойное функционирование Интернета, в том числе wi-fi связь во всех корпусах. Любопытно, что если другие материально-технические проблемы постепенно решаются, то удовлетворённость широтой и скоростью Интернет-канала мало меняется, находясь в диапазоне 50% опрошенных, как это показано в **таблице 2**. Задача с отладкой Интернета волнует преподавателей из-за того, что самостоятельное с ней справится они не в силах. При этом половина профессорско-преподавательского состава уже активно использует медиатехнику в учебном процессе, в то время как ещё четыре года назад она была недоступна более, чем 60% из них. Также выросла с 56% до 64% удовлетворённость обновлением программным обеспечением. На факультетах Института экономики и бизнеса выражали надежду на расширение пакета используемых программ за счёт узкопрофессиональных бухгалтерских, маркетинговых и финансовых продуктов. Отметим, что в этом преподаватели были солидарны со своими студентами, опрос которых также свидетельствовал о необходимости пересмотра изучаемых видов программного обеспечения. А вот преподаватели с факультета математики, информационных и авиационных технологий не поддержали аналогичное мнение студентов. Почти 80% ППС устаивает соответствие программного обеспечения требованиям рабочего процесса.

*Таблица 2.*

**Динамика удовлетворённости преподавателей УлГУ  
материально-технической оснащённостью их деятельности**  
(в % от общего числа опрошенных в каждом году)

	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Наличие необходимой мебели (столы, стулья, учебные доски и др.)	76%	72%	82%	82%
Оснащенность компьютерным оборудованием и оргтехникой	43%	51%	64%	54%
Обеспечение необходимыми канцелярскими предметами	36%	38%	52%	37%
Обеспечение необходимой для работы литературой	56%	53%	70%	65%
Соответствие программного обеспечения требованиям рабочего процесса	56%	64%	70%	64%
Широта и скорость Интернет-канала	50%	54%	59%	53%
Обеспечение аудиторий мультимедийным оборудованием (проекторами, интерактивными досками)	39%	44%	54%	49%


Но самой насущной проблемой оказалось вовсе не оснащение учебных подразделений дорогостоящей компьютерной техникой и программами к ней, а закупка

<p style="text-align: center;">ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»</p>		

канцелярских товаров. Лишь 37% участников находят у себя в подразделениях в достаточном количестве бумагу, папки, ручки, скрепки и т.п. Они признавались, что не поднимали бы вопроса с канцелярскими товарами, если бы не увеличившееся количество документации, которое им приходится заполнять. Преподаватели также указали на существенный для себя момент своевременной смены маркеров для досок, в частности в конце семестров, когда многие из них уже заканчиваются или просто теряются. Интересно, что некоторые респонденты с ностальгией вспоминали советские времена, когда в группах назначались дежурные, готовившие аудиторию к занятиям. Теперь просьба стереть с доски вызывают у них в лучшем случае недоумение. Но опрошенные замечали, что не у всех из их коллег тоже есть привычка оставлять за собой аудитории в должном состоянии. Они самокритично говорили, что прежде, чем подтягивать учебную дисциплину, нужно повысить культуру собственного труда. Тогда его режимом будут довольны не как 64% преподавателей, как сейчас, а большое их число (см. **приложение 1**). Примечательно, что раньше участники исследования отдельно не затрагивали аспектов, касающиеся культуры труда, возможно, по причине отсутствия целевой выборки преподавателей. Связанные с этим индикаторы являются весьма значимыми и их целесообразно включить в продолжение мониторинга удовлетворённости сотрудников университета условиями работы.

### **Удовлетворённость преподавателей УлГУ организацией труда**

Ответы на большинство вопросов анкеты вращались вокруг трёх главных тем: заработная плата, учебная нагрузка и бюрократизация труда профессорско-преподавательского состава. **Таблицы 3.1** и **3.2** демонстрируют, насколько велика разница между актуальностью трёх названных проблем и остальных составляющих организации работы в учебных подразделениях. 86% опрошенных находят несоответствие получаемой заработной платы характеру решаемых задач, при этом добавляя в комментариях, что её уровень не совместим и с уважаемым статусом университетского преподавателя. Согласно **приложению 1**, только 17% участников исследования оказались полностью довольными уровнем своего материального вознаграждения. 83% их коллег, наоборот, выразили крайнюю озабоченность размерами заработной платы. 37% уверены, что её повышение до «достойного», «человеческого», «нормального», «сопоставимого с вузами Москвы и Татарстана» уровня должно стать приоритетной задачей руководства

<p style="text-align: center;">ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»</p>		

вуза. Иначе, как с грустью замечают респонденты, *«стипендии студентов скоро станут больше не только зарплат старших преподавателей, но и доцентов»*. Все сходились на том, что *«заработную плату надо повышать минимум в два раза»*, иначе скоро она начнёт терять свою главную стимулирующую силу. Как напомнили на факультете экономики, *«уровень зарплаты – это уровень оценки обществом полезности, важности, нужности конкретного человека»*. Преподавателям со званиями и степенями обидно признавать, что при таком фокусе рассмотрения их труд становится всё менее престижным. Между тем, работа лаборантов, незаменимая на кафедрах особенно в ситуации увеличившегося документооборота, оплачивается ещё ниже. Поэтому участники опроса, в частности профессора, считают важным обратить внимание на материальную поддержку вспомогательного персонала.

Проведённый статистический анализ показывает, что корень проблем с заработной платой лежит не только в номинальных её размерах, но и в том, что большинство опрошенных не понимают её структуру и принципов расчёта, хотя подобная информация должна доводиться до них деканами и заведующими кафедрами. Отсюда, ещё одно часто звучавшее их требование прозрачности начисления заработной платы. Участникам опроса кажется, что их учебное подразделение находится в ущемлённом положении, в то время как на других факультетах сотрудники на аналогичных должностях получают гораздо больше. Почти 80% ППС считают, что рано или поздно им придётся искать работу по совместительству. Только 22% опрошенных не видят в этом насущной необходимости. 30% преподавателей читают лекции не только у себя на факультете, но и в других учебных подразделениях УлГУ, почти столько же (33%) сотрудничают с ульяновскими фирмами и предприятиями. А более 15% находятся сейчас в активном поиске подработок. Заметим, что непосредственно в других вузах города заняты всего 4% преподавателей университета. Где бы участники опроса не находили дополнительные заработки, они всё же рассматривают их как временный вариант и готовы отказаться от него, если будет такая *«оплата, чтобы не отвлекаться на совместительство»*.


ФГНИСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		

Таблица 3.1.


**Динамика удовлетворённости преподавателей УлГУ организацией учебного процесса и своего труда**  
(в % от общего числа опрошенных в каждом году)

	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Неудобство расписания	42%	36%	33%	32%
Занятия в разных корпусах	45%	36%	32%	32%
Большие группы студентов	29%	26%	32%	41%
Бюрократизированность и бумажная волокита	63%	63%	67%	65%
Давление со стороны родителей	11%	8%	5%	6%
Большая плотность размещения студентов в учебных аудиториях	31%	22%	22%	32%
Недостаток учебной и научной литературы в библиотеке	46%	43%	43%	36%
Низкий уровень информированности о принятых административных решениях	41%	38%	32%	34%
Срыв занятий под универс. мероприятия, которые не относятся к учебному процессу	34%	24%	24%	22%
Давление руководства на решения преподавателя по оценке студента	30%	35%	22%	22%
Проведение ремонтно-хозяйственных работ во время учебных занятий	29%	28%	23%	26%
Своевременная передача ключей от аудитории другими преподавателями	18%	21%	17%	18%

Таблица 3.2.

**Динамика удовлетворённости преподавателей УлГУ положением дел у себя в учебном подразделении**  
(в % от общего числа опрошенных в каждом году)

	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Недостаточная квалификация сотрудников	16%	15%	12%	10%
Отсутствие взаимопонимания между сотрудниками	18%	18%	14%	15%
Недостаток людей в отделе	32%	32%	33%	38%
Отсутствие четких функций у сотрудников внутри отдела	18%	22%	16%	19%
Сложные взаимоотношения с руководителем подразделения	9%	11%	10%	10%
Высокая текучесть кадров	22%	20%	15%	16%
Несоответствие уровня заработной платы характеру решаемых задач	88%	82%	87%	86%
Перегруженность работой	58%	60%	61%	65%

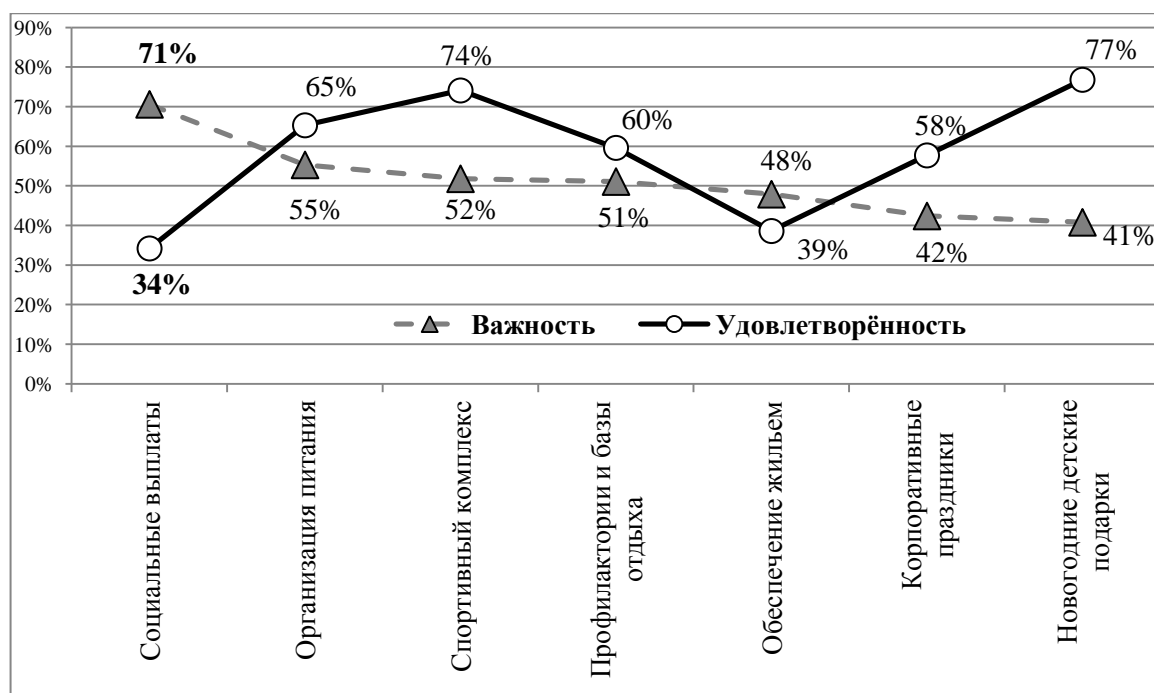
ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		

**График 1** показывает, что снять создавшуюся в педагогическом коллективе напряжённость за счёт привлечения имеющейся в вузе социальной инфраструктуры вряд ли удастся. Участники опроса довольны и организацией питания, и доступностью спортивных объектов, и проводимыми корпоративными праздниками, не говоря уже о детских новогодних подарках. О вот что касается социальных выплат и пособий, то 66% опрошенных хотели бы увеличения их размеров и частоты. Всего 10% участников исследования были полностью удовлетворены оказанной им социальной помощью. Высказывалась даже идея объявить в университете наступающий 2017 «годом Человека» и провести его под девизом: «*Всё для людей!*».


Удовлетворённость заработной платой тесно связана со спорами по поводу сегодняшних объёмов учебной нагрузки. Если вернуться к **таблице 3.2**, то 65% профессорско-преподавательского состава считают их чрезмерными. Недовольство вызывает как увеличившаяся в ставке доля чистой аудиторной нагрузки, так и пропорционально сократившееся количество часов, отводимых на курсовые и дипломные работы, а также на производственную практику.

*График 1.*

**Удовлетворённость преподавателей УлГУ  
основными направлениями социальной политики вуза,  
(в % от общего числа опрошенных)**






<p style="text-align: center;">ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»</p>		

Ответственное отношение респондентов к своим обязанностям не позволяет им ограничивать консультации студентов официально отводимым на это временем. В итоге, частично их труд получается неоплаченным. Кроме того, слабо вознаграждается *«реальная работа в качестве руководителей кружков, секций, клубов и т.д.»*. Свой вклад вносит и вновь обострившаяся проблема переполненности учебных групп. Если в 2013 году со слишком большими по численности группами приходилось иметь дело 29% преподавателей, то теперь 41% из них вынуждены вести занятия в подобных условиях. Прежде всего, это актуально для медицинского факультета, а также для ряда направлений факультета культуры и искусства. Отвечавшие уверены, что за переполнением групп скрывается экономическая подоплёка. А ведь разделение потоков на большое количество учебных групп и подгрупп позволило бы не только увеличить зарплаты читающим там лекции профессорам и доцентам, но и сохранить на должностях старших преподавателей молодых специалистов за счёт семинарской нагрузки. Неравномерное распределение курсов по семестрам также сказывается на мнении преподавателей. Чаще всего с этим сталкиваются те, кто ведёт занятия не только на очном, но и заочном с ускоренным отделениях. Поэтому, участники опроса обращались к руководству университета с просьбой разрешить более гибко походить к распределению по семестрам дисциплин в рамках одного учебного года, а также переносить сессию заочников на каникулы студентов-очников. Тем более, что у трети преподавателей занятия проходят в разных корпусах, прийти к согласованию расписанию между которыми удовлетворительным образом тоже не всегда получается.

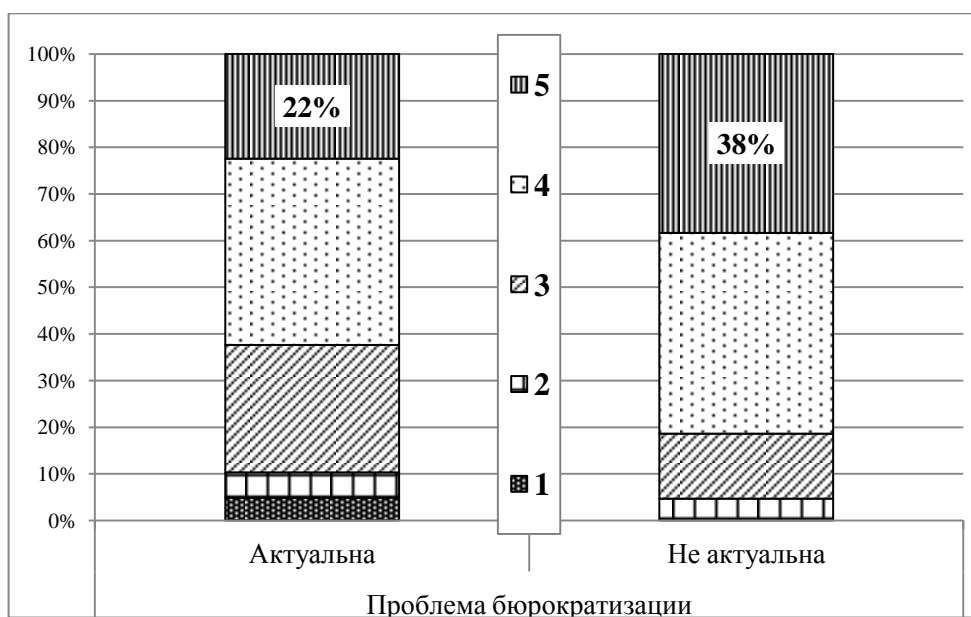
Но, как и в прошлом году, участников опроса не удовлетворяет бюрократизация учебного процесса. На неё как главный недостаток указали 65% респондентов. Они не возражают, что аккуратное и правильное оформление учебных программ, наличие на кафедрах методических пособий по профильным предметам, а также всех необходимых материалов для прохождения студентами практики, подготовки ими курсовых и дипломных работ должно быть обязательной частью системы менеджмента качества. Но они выступают против *«изобретения новых бумагомарательных документов, которые, по сути, никому не нужны»*. Постоянное «переделывание программ, госов, фгсов и т.д.» является той отправной точкой, которая провоцирует недовольство заработной платой и перегруженностью работой. **График 2** показывает, что бумажная волокита негативно влияет и на удовлетворённость преподавателей содержанием собственного труда. Те, кого затронула излишняя бюрократизация учебного процесса, склонны более скептически

ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		


смотреть на отдачу от своей работы. Респонденты считают, что все учебные программы или их аннотации целесообразно было бы менять прямо на сайте УЛГУ в интерактивной форме. Это заодно сняло бы вопрос разночтений в оформлении между разными учебными подразделениями. Но самым важным является возвращение на факультеты методических кабинетов и соответствующих ставок методистов, которые бы взяли на себя координирующие функции по ведению учебной документации на кафедрах. Преподаватели на себе успели уже почувствовать, что *«отсутствие методистов и лаборантов в разы увеличивает загруженность»*. Почти 40% из них согласились с тем, что у них в подразделении не хватает сотрудников.

График 2.

**Зависимость удовлетворённости содержанием работы  
от оценок проблемы бюрократизации учебного процесса,  
(в % от числа опрошенных по каждой группе)**



Что касается других параметров организации труда, то по ним достигнута положительная динамика. Согласно той же **таблицы 3.1**, начиная с 2013 года, удалось существенно расширить университетский библиотечный фонд. К числу достижений они отнесли и повышение квалификации сотрудников. Лишь у 10% опрошенных нашлись претензии к компетентности своих коллег. Тем не менее, преподаватели настаивали на том, чтобы на каждом факультете следует создать программу повышения квалификации, включающие в себе не только курсы педагогической переподготовки, но и совершенствования в своей специальности, а также стажировки в крупных российских компаниях и зарубежных вузах. Общим пожеланием стала организация *«обучения*

<p style="text-align: center;">ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»</p>		


*преподавателей новым дисциплинам»,* появившихся с принятием ФГОС 3+. Они также рекомендовали обратить внимание на педагогическую подготовку аспирантов: с самого первого курса их надлежит учить разработке учебных программ, составлению заданий студентов на производственную практику и самостоятельную работу, а также знакомить с инновационным формами проведения занятий. Ещё по наблюдениям участников исследования, у них в подразделениях стало больше порядка в том, что касается вмешательства в их решения на зачётах и экзаменах. Фактически в прошлое ушли случаи давления со стороны родителей: об подобных эпизодах вспомнили всего 6% отвечавших. Их непосредственное руководство тоже предпочитает полагаться на объективность выставленных преподавателями оценок. Подавляющее большинство (78%) не слышало от вышестоящего начальства просьб посодействовать в сдаче сессии кому-то из студентов.

#### **Удовлетворённость преподавателей УлГУ межструктурным взаимодействием и кадровой политикой**

Участники опроса понимают, что все те организационные проблемы, с которыми они встречаются у себя в подразделениях, являются типичными для университета в целом и обнаруживаются ими в процессе взаимодействиями с другими службами. 60% подмечают, что от бумажной волокиты страдают не только кафедры, но и весь управленческий аппарат (см. **таблицу 4**). Поэтому преподаватели склонны объяснять пробелы в работе административного аппарата, которые вызывают у педагогов недовольство, нехваткой штатов. Так, почти на всех факультетах сетовали по поводу того, что *«нагрузку получают в конце сентября»*, а *«по иностранным студентам её нет до сих пор»*. Но при этом хвалили учебно-методическое управление за понимание того, что порой кафедры сами, запутавшись в документации, задерживают сдачу программ, отчётов, рабочих планов и т.п. Более 45% опрошенных подчеркнули, что их не устраивает тот механизм планирования совместных задач, который сложился на сегодня. Некоторые из них думают, что как раз для вуза подойдёт модель, предусматривающая *«этапность достижения результатов в административной работе» «с единообразными требованиями и инструкциями»*.


*Таблица 4.*

#### **Динамика основных проблем взаимодействия подразделений УлГУ друг с другом (в % от общего числа опрошенных в каждом году)**

ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		

	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Высокая загруженность работой по сравнению с другими подразделениями	49%	57%	55%	55%
Излишнее вмешательство в деятельность отдела руководства университета	25%	22%	20%	21%
Неадекватная оценка результатов деятельности отдела руководством университета	37%	36%	39%	30%
Задержки процесса работы из-за других подразделений	36%	38%	35%	36%
Излишняя бюрократизация рабочего процесса	65%	71%	64%	59%
Непонимание важности задач отдела руководством университета	44%	37%	37%	36%
Отсутствие четких функций отдела в структуре университета	21%	16%	24%	17%
Финансирование подразделения	81%	79%	81%	78%
Низкий уровень информированности о принятых решениях	47%	45%	40%	40%
Низкая квалификация сотрудников других отделов	18%	19%	16%	15%
Плохое планирование (авральное) совместных задач	45%	52%	48%	46%

Вместе с тем, преподаватели рассматривают внутрикорпоративное взаимодействие как сложный процесс. В нём они разграничивают собственно сами управленческие решения, квалификацию персонала их выполняющих и информационные потоки. Из всех трёх направлений больше всего замечаний (до 40% от всех опрошенных) поступает как раз на информационное сопровождение административных изменений. Хотя тут тоже произошли подвижки в положительную сторону. Но не во всех учебных подразделениях сложилась эффективная прямая связь между деканами и преподавателями. До последних, как правило, доводятся распоряжения и приказы, а вот *«об итогах реализации их на практике уже не говорится»*. Респонденты констатируют, что если деканы и устраивают общефакультетские собрания, то только перед выборами в органы власти, а не для обсуждения острой повестки дня. Интересно, что от качества информационного сопровождения напрямую зависит ощущение корпоративного духа и удовлетворённость работой в команде. И хотя лишь 10% согласились с тем, что в университете нет единства ни на одном из уровней управления, около половины преподавателей чувствуют разобщённость не только факультетов, но и кафедр между собой, поскольку не представляют, что *«происходят у соседей по факультету»*. Лишь только старожилы УлГУ, чей стаж работы здесь превышает 20 лет, разделяют мнение, что университет – это единый организм. Если в целом по выборке этот вариант ответа выбрали 39%


<p style="text-align: center;">ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»</p>		

респондентов, то из числа преподавателей с большим педагогическим опытом на нём остановилось свыше 60%.

Участники опроса не могли не затронуть темы стабильности коллектива и гарантированности своего рабочего места. Им кажется, что в их подразделениях уже исчерпаны ресурсы по оптимизации персонала. В восприятии респондентов как учебная, так и научная деятельность – это та долгосрочная сфера, приходя в которую люди должны быть уверенными в завтрашнем дне. В ходе заполнения анкет некоторые из них делились тем, что сегодняшняя система ежегодных контрактов не мотивирует их ни на продуманное построение учебных программ, ни на фундаментальные исследования. Как вытекает из **приложения 1**, не боятся потерять своего места только 60% преподавателей, а вот 40% опасаются того, что попадут под сокращение или им значительно убавят нагрузку. Ими приветствовалась бы возвращение к трёхлетним трудовым договорам. По мнению опрошенных, такой шаг показал бы стремление руководства к продуманной кадровой политике, предусматривающей развития потенциала наличного профессорско-преподавательского состава. С другой, послужил бы ещё одной мерой социальной защиты. Для многих из них именно учебная деятельность выходит на первый план в сегодняшних условиях ограничения государственных вложений в науку, в частности по её гуманитарным направлениям. Вследствие чего даже в процедуру конкурса на оставшиеся на кафедрах местах преподаватели считали необходимым включать не только пункты о научных и педагогических достижениях, но и материальном положении, особых семейных обстоятельствах. Как напомнил один из отвечавших, *«должно быть ясное понимание того, что процесс оптимизации означает не сокращение преподавателей, а улучшение, повышение качества»*. Пока же непосредственные руководители подразделений используют её в качестве механизма силового давления, пугая своих подчинённых новыми планами по сокращению персонала.

### **Удовлетворённость преподавателей УлГУ педагогической деятельностью**

Как показывает **таблица 5**, за последние четыре года удалось достигнуть заметных успехов: поднять интерес студентов к учёбе, подтянуть их дисциплину, воспитанность, улучшить отношение к преподавателям. Внедрение новых педагогических методов позитивно отразилось на умении воспринимать материал. Более 60% заметили, что после некоторого падения этот показатель вновь возвращается к приемлемым значениям.


ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		

Респонденты также отметили, что ребята стали более ответственно подходить к подготовке к зачётам и экзаменам. 61% отвечавших выделили честность и самостоятельность при сдаче экзаменов в числе самых главных положительных характеристик. В то время как ещё несколько лет назад в ответах на открытые вопросы преподаватели просили оснастить аудитории специальными устройствами, мешающими пользоваться Интернетом или сотовыми телефонами. Тогда только половина из них не жаловалась на попытки студентов схитрить на зачётах и экзаменах, в том числе с помощью гаджетов. За эти годы удалось удерживать показатели уровни и объёма знаний по дисциплине. Вопреки всем изменениям в учебных программах, 55% преподавателей считают, что им удаётся не снижать планку требований и доводить до студентов максимальное количество информации по своим предметам. Часть из них полагает, что университету «везёт на хорошие наборы» и «нынешних студентов приятно учить». Тем более, что около 50% педагогов активно применяют в своей работе Интернет: выкладывают там учебные материалы и задания. В итоге, как они сами подмечают, снижается доля отговорок на отсутствие нужной литературы в библиотеке, неправильное пересказанное однокурсниками домашнее задание и т.п.

Таблица 5.

**Динамика удовлетворённости преподавателей УлГУ  
отдельными аспектами педагогической деятельности**  
(в % от общего числа опрошенных в каждом году)

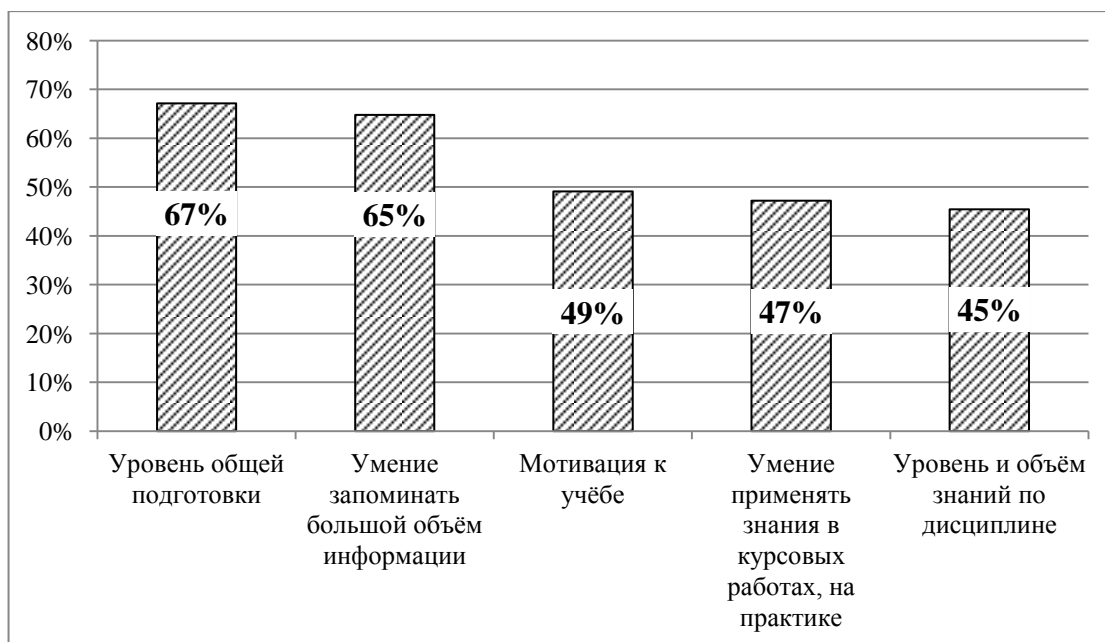
	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Уровень и объем знаний по дисциплине	56%	52%	59%	55%
Умение воспринимать материал	63%	57%	62%	62%
Умение запоминать большой объем информации	44%	31%	44%	35%
Заинтересованность предметом	63%	67%	69%	70%
Уровень общей подготовки	35%	28%	39%	33%
Уважительное отношение к преподавателю	78%	78%	86%	84%
Воспитанность студентов	60%	62%	69%	67%
Мотивация к учебе	43%	42%	46%	51%
Умение применять полученные знания при подготовке курсовых работ, на практике и т.д.	47%	46%	60%	53%
Честность, самостоятельность при сдаче экзаменов	51%	50%	62%	61%
Соблюдение дисциплины (посещаемость занятий)	56%	51%	60%	63%

ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		


Но преподаватели по-прежнему обеспокоены уровнем общей подготовки студентов. Исходя из **графика 3**, 67% опрошенных остаются ей не довольными. Причём, 20% подчеркнули свою крайнюю озабоченность данной проблемой. Одни видят её истоки в школьных преобразованиях и призывают университет активно развивать современные, в том числе интерактивные, формы работы с абитуриентами, вернуться к широкой практике базовых классов в школах, а также открыть курсы повышения квалификации учителей. Другие усматривают главную причину в отсутствии у студентов системного взгляда на получаемую специальность и *«понимания значимости всех предметов, включённых в образовательный процесс»*. Респонденты полагают, что самым тщательным образом на кафедрах должны относиться к преподаванию на первом курсе: совместно с коллегами обсуждать не только рабочие программы по отдельным предметам, но и темы конкретных занятий, рекомендуемую литературу. Там должны читать не столько начинающие, сколько уже маститые преподаватели. Кроме того, в качестве эксперимента предлагалось превратить курсы по введению в специальность в открытые презентации, на которых все преподаватели поочередно представляли бы свои дальнейшие профильные дисциплины, тем самым формируя у студентов цельное представление о выбранной специальности.

*График 3.*

**Основные характеристики студентов,  
вызывающие неудовлетворённость со стороны преподавателей УлГУ**  
(в % от числа опрошенных)



Этому могли бы способствовать и специальные мероприятия по профориентации молодёжи. Кстати, на Дне открытых дверей пришедшие туда учителя тоже рекомендовали


<p style="text-align: center;">ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»</p>		

усилить профориентационную направленность. Далеко не все их ученики точно знают, в чём будет заключаться работа по приглянувшейся им специальности. Да и сами школьные наставники признавались, что не всегда могут объяснить содержательные аспекты разных профессий, особенно в компьютерной, технической и экономической сфере.

Кроме общего уровня подготовки студентов, преподаватели негативно отзываються и об их умении запоминать большой объём информации. 65% опрошенных отметили это в качестве существенного препятствия в освоении ребятами читаемых ими предметов. Интересно, что неудовлетворённость уровнем и объёмом знаний по своим дисциплинам участниками исследования увязывали в первую очередь с неумением запоминать большой объём информации, и только затем с общим уровнем подготовки. Сами преподаватели не склонны винить студентов в сложившемся положении дел. Они понимают, что сократившиеся в связи с переходом на бакалавриат учебные часы заставляют их оставлять значительную часть от предметов на самостоятельное изучение. В таких условиях - без обстоятельного обсуждения материала – качественно запомнить весь его объём бывает очень сложно. В ответах на открытые вопросы возникла даже идея каким-то образом *«адаптировать студентов, ординаторов и интернов к новым стандартам»* с точки зрения правильной организации их самостоятельной подготовки. В связи, с чем преподаватели ждут от университетских психологов советов по тому, как проводить подобную адаптацию первокурсников, замечая, что *«КПД студентов в изучении предметов надо повышать»*. На семинарах по психологии можно было бы уделять больше времени специальным упражнениям на запоминания и поддержания внимания.

При этом преподаватели говорили и о важности разработки дополнительных методических пособий по тем разделам, которые отводятся на самостоятельное усвоение, а также об организации на платной основе факультативов для тех, кто уже в ходе семестра начинает испытывать затруднения с изучением материалов по их предметам. На взгляд опрошенных, сокращение учебных часов, прежде всего, отводимых на семинарские занятия, сказалось и на умении студентов применять полученные знания при подготовке курсовых работ, на практике и т.д. 47% респондентов отметили как ту черту нынешнего поколения студентов, которая им не нравится. Преподаватели надеются, что включение в состав ГАК представителей работодателей, а также доверие им ряда дисциплин заставит хотя бы старшекурсников сосредоточиться на практическом применении получаемых от преподавателей знаний.




<p style="text-align: center;">ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»</p>		

А вот вопрос о мотивации студентов разделил преподавателей на два противоположных лагеря: 51% опрошенных вполне устраивает настрой своих подопечных, а 49% считают, что ребятам стоило проявить больше заинтересованности на занятиях. При этом оценки мотивации сильно разнятся в зависимости от учебных подразделений. Если на юридическом факультете 77% преподавателей довольны отношением студентов к учёбе, то на факультете математики, информационных и авиационных технологий только 27% не имеют к ним нареканий. 73% участников опроса с данного факультета хотели, чтобы у них было больше *«студентов, которые хотят учиться и получать знания»*. Их поддерживают и коллеги с инженерно-физического факультета высоких технологий. Здесь проблема мотивации стоит также остро. Почти 60% преподавателей-«физиков» полагают, что нужно искать новые способы поддержания интереса студентов к занятиям. Примечательно, что на обоих последних факультетах чаще остальных жаловались и на ухудшившуюся посещаемость. До половины опрошенных были не довольны тем, с какой регулярностью студенты ходят к ним на занятия. Для сравнения на факультете гуманитарных наук и социальных технологий на низкую посещаемость указали всего 24% опрошенных. На медицинском и экологическом факультетах также справились с соблюдением дисциплины: 75% работающих там преподавателей довольны небольшим количеством пропусков своих пар. По мнению некоторых респондентов, рецепт прилежания прост: *«Не сдал зачёт/экзамен - пересдача на платной основе; не ходил на лекции/лабораторные - дополнительные занятия на платной основе; не сдал две сессии подряд - перевод на внебюджет»*.

Самые опытные из участников исследования, чей педагогический стаж насчитывает более 20 лет, предупреждали, что мотивацию студентов, а вместе с ней и посещаемость можно вернуть, только подняв статус преподавателя. Для этого в УлГУ нужно разработать целевую программу, предусматривающую, в том числе, персональное продвижение ведущих педагогов университета: организацию для них публичных лекций, поиск современных интерактивных форм общения со студентами и школьниками, а также открытие персональных страниц на сайте УлГУ и социальных сетях, авторских колонок в газете «Вестник». Кроме того, преподаватели не имеют ничего против того, что привлекать студентов старших курсов, особенно уже имеющих опыт практической работы, к ассистированию на семинарах и лабораторных занятиях.

**Таблица 6** отражает потребность участников опроса в поиске новых подходов к работе. Ещё несколько лет назад деловые игры, мастер-классы, электронные учебно-

ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		


методические комплексы воспринимались в качестве перспективных педагогических технологий, и многие начали активно их применять. Сегодня до 70% преподавателей включают в лекции и семинары дополнительные аудио и видеоматериалы, готовят наглядные Power Point презентации своих курсов, почти 50% устраивают на занятиях деловые игры. Интересно, что к ним прибегают не только на экономических и гуманитарных специальностях. Их взяли на вооружение на медицинском и юридическом факультете, а также на факультете культуры и искусства, инженерно-физическом факультете высоких технологий. Мастер-классы организуются на медицинском и экологическом факультете, факультете гуманитарных наук и факультете экономики.

Таблица 6.

**Динамика использования преподавателями УлГУ  
современных педагогических технологий**  
(в % от общего числа опрошенных в каждом году)

	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Лекции, семинары	92%	93%	91%	82%
Использование дополнительных видео- и аудиоматериалов	71%	71%	72%	67%
Обучение через Интернет (отправка работ, получение заданий, материалов и так далее)	59%	49%	57%	50%
Использование наглядного материала	77%	73%	76%	70%
Деловые игры	42%	39%	56%	47%
Мастер-класс	31%	21%	36%	30%
Работа в группах	76%	68%	76%	68%
Электронные учебно-методические комплексы (курсы лекций и учебники в электронном варианте)	60%	55%	61%	59%

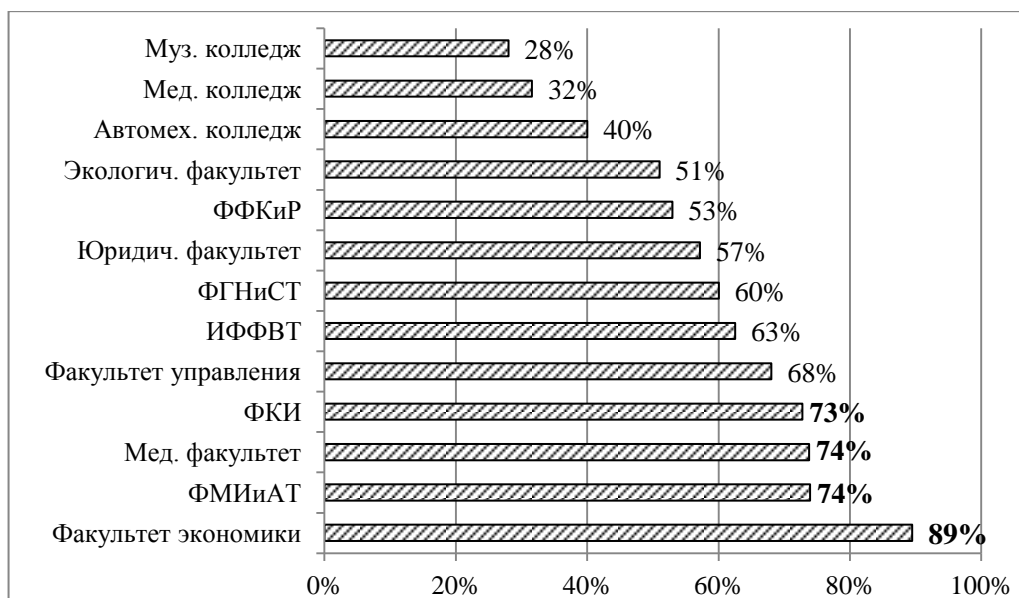
Не отстают от головного вуза и входящие в состав УлГУ колледжи. В частности, большинство из опрошенных преподавателей автомеханического колледжа тоже используют деловые игры и мастер-классы на своих занятиях. Музыкальный колледж, судя по полученным данным, много сил уделяет организации мастер-классов. А вот медицинскому колледжу стоит обратить больше внимания на опыт коллег с медицинского факультета, который по праву можно поставить на первое место по владению современными педагогическими методами. В самом же медицинском колледже пока больше рассчитывают на традиционные формы проведения лекций и семинаров. Вместе с тем, темпы позитивной динамики в текущем году замедлились, а по отдельным

ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		


показателям даже упали. Так, по сравнению с 2015 году, на 10% меньше стала тех преподавателей, в арсенале которых имеются деловые игры, на 8% сократилась работа в группах и на 5% меньше устраивается мастер-классов. Также снизилась, хотя и незначительно, интенсивность разработки электронных учебно-методических комплексов (курсов лекций и учебники в электронном варианте). Представленный на **графике 4** анализ по учебным подразделениям показывает, что не везде электронные пособия одинаково востребованы. На факультете экономики они есть фактически у каждого преподавателя, а вот на юридическом факультете только у половины будет, что предложить из своих материалов в электронном виде. В колледжах только приступают к переходу на подобные методические комплексы. И опять медицинский колледж, равно как и музыкальный отстают от соответствующих факультетов. На самом факультете культуры и искусства, а также на медицинском факультете свыше 70% преподавателей уже подготовили электронные учебно-методические комплексы.

График 4.

**Активность использования преподавателями УЛГУ  
электронных учебно-методических комплексов,  
(в % от числа опрошенных по каждому учебному подразделению)**



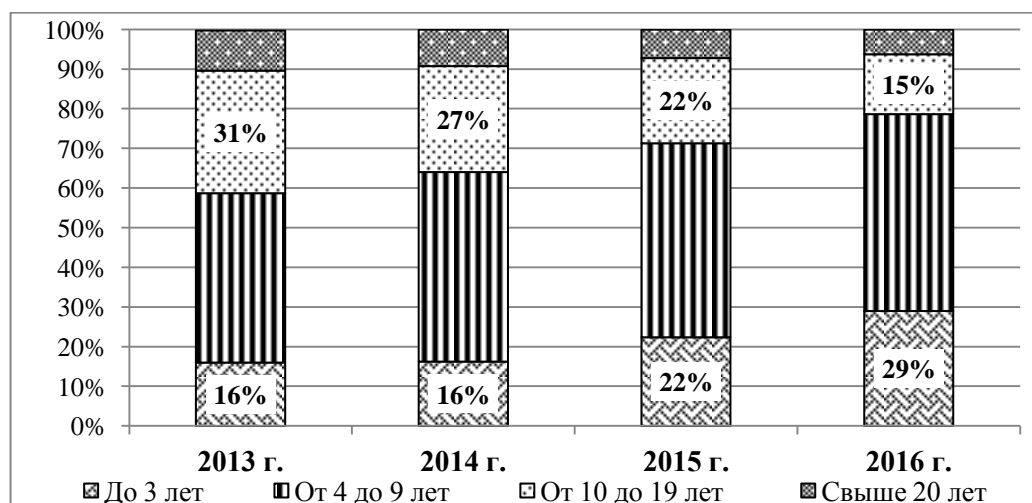
Участники исследования сами пытаются найти причины застоя в использовании новых педагогических технологий. Они справедливо замечают, что сократившиеся из-за недостатка финансовых возможностей поездки в вузы других городов на повышение квалификации не позволяют им эффективно перенимать те или иные педагогические находки. Тем более, что у большинство опрошенных нет специального педагогического

ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		


образования и какие-то приёмы им проще освоить на «живом» примере, чем искать по ним обучающуюся литературу. Некоторые респонденты принципиально писали о том, что увеличившаяся аудиторная нагрузка *«не оставляет шансов заниматься совершенствованием преподаваемых дисциплин»*. По словам части опрошенных, сейчас им поручено вести по 5-8 предметов, которые не всегда прямо отвечают профилю их специализации. Любопытно, что преподаватели сами мечтают о том, чтобы в университете организовали для них обучающие мастер-классы, поскольку им бывает трудно поспеть за теми изменениями, которые происходят в практике предприятий. В качестве тревожащего фактора ещё выделялось и сокращение на кафедрах молодых специалистов, которые чаще всего выступают инициаторами внедрения в учебный процесс экспериментальных форм работы. Расчёты из **графика 5** подтверждают эту тенденцию: в настоящее время до трети преподавателей на кафедрах имеют стаж свыше 20 лет. А вот число как самых молодых, так и тех, кто проработал от 4 до 9 лет, неуклонно уменьшается. Заведующие кафедрами, заполнявшие анкету, прогнозировали, что в будущем они столкнутся с кадровым кризисом, поскольку с каждой волной оптимизации они теряют молодых преподавателей, не обладающих ещё достаточным количеством регалий, чтобы соперничать за места с профессорами и доцентами. Поэтому, уже сейчас они предлагают для наиболее талантливой молодёжи сделать общеуниверситетский резервный фонд ставок с тем, чтобы сохранить их в университете.

График 5.

**Динамика распределения преподавателей УлГУ по стажу работы,**  
(в % от общего числа опрошенных по каждому году)




### Удовлетворённость преподавателей УлГУ научной деятельностью

<p style="text-align: center;">ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»</p>		

Определяющим фактором в оценках преподавателей эффективности своей научной деятельности также стала их текущая учебная нагрузка. Они характеризовали её как «запредельную», «ненормально высокую», «далёкую от разумного». Респонденты говорили о том, что *«с трудом находят время на НИР и участие в грантовой работе»*. Перед многими из них стоит дилемма – *«либо заниматься статьёй, либо ночевать за компьютерами с новыми программами и отчётами»*. В перечень претензий также добавлялась «внеучебные общественные мероприятия», также ложащиеся на плечи преподавателей. Неудивительно, что в таких условиях большинство проблем, связанных с организацией научной деятельности, остаётся нерешёнными, о чём свидетельствует **таблица 7**. Из положительных сдвигов участники опроса отметили лишь то, что с каждым годом появляется всё больше возможностей для публикации в журналах ВАК. Более 60% из них не видят в этом никаких сложностей, хотя и сожалеют, что у вуза так до сих пор не появилось собственное подобное издание. А вот значения по остальным замеряемым позициям мало чем отличались от достигнутых в прошлом году. По-прежнему актуальным является поиск финансирования для поездок на конференции, повышения квалификации, а также на реализацию задуманных исследовательских проектов. Неизменной остаётся доля и тех, кто нуждается в обучающих семинарах по написанию грантов, заявок на изобретения. В этом году она составила 26% от всех опрошенных. Это означает, что четверть преподавателей испытывают затруднения уже в самом начале организации своей научной работы и не могут найти ресурсы, чтобы довести свои идеи до реального воплощения. Выход из создавшегося положения вновь находился в том, чтобы *«учитывать в ставке участие научной деятельности»*, особенно если она ведётся совместно со студентами. Например, предлагалось при распределении нагрузки учитывать индекс публикационной активности, оставляя за теми, кто активно печатается в научных журналах, меньшее количество учебных часов при условии сохранения заработной платы. Также критиковался и взятый курс на то, чтобы сокращать преподавателей, готовых читать всего одну или несколько дисциплин, а всё остальное время посвящающих науке. Как заявил один из участников, нынешняя кадровая политика делает из *«преподавателей университета школьных учителей, а не учёных!»*.

В **таблице 7** также показана разность ответов о наиболее важных проблемах научной деятельности между профессорами и доцентами. Первые больше волнуются за финансовые аспекты: 54% из них критикуют отсутствие у УлГУ материального фонда на внутренние гранты, а 88% недовольны тем, как поддерживаются их поездки на


ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		

конференции и семинары. Они также поднимают вопрос о недостаточном количестве в нашем университете диссертационных советов. Доценты, напротив, сосредоточены на всём том, что относится к повышению квалификации. 58% хотели бы дальше развиваться и обучаться, но не могут себе этого позволить из-за нехватки финансирования. 31% с удовольствием бы позанимались на обучающихся семинарах по подготовке грантовых заявок, если бы они проводились у них на факультетах. Кроме того, доценты предупреждали о том, что у них иногда возникают сложности с изданием методических пособий и авторефератов. Для 45% отсутствует возможность разместить свои публикации в журналах ВАК.

Таблица 7.

**Динамика актуальности проблем,  
связанных с организацией научной деятельности в УлГУ**  
(в % от общего числа опрошенных в каждом году)

	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2016 г.	
					Профессора	Доценты
Недостаток финансирования для участия в выездных мероприятиях (в международных и межрегиональных конференциях, семинарах)	80%	79%	71%	79%	88%	81%
Недостаток финансирования для повышения квалификация сотрудников	58%	59%	54%	53%	31%	58%
Отсутствие возможности публикации в ВАК журнале	48%	55%	44%	37%	35%	45%
Недостаток диссертационных советов	21%	21%	27%	25%	35%	24%
Отсутствие материального фонда на внутренние гранты	38%	39%	34%	40%	54%	42%
Ограниченные возможности для издания публикаций, методических пособий, авторефератов	32%	26%	28%	20%	12%	23%
Высокие накладные проценты с гранты	16%	15%	8%	14%	23%	17%
Разобщенность научных коллективов университета	22%	18%	21%	16%	23%	17%
Небольшое число университетских конференций	13%	14%	14%	11%	8%	8%
Устаревшая (неработоспособная) научно-техническая база	29%	28%	21%	18%	23%	19%
Некорректные критерии оценки научной деятельности преподавателей	30%	33%	30%	30%	46%	34%

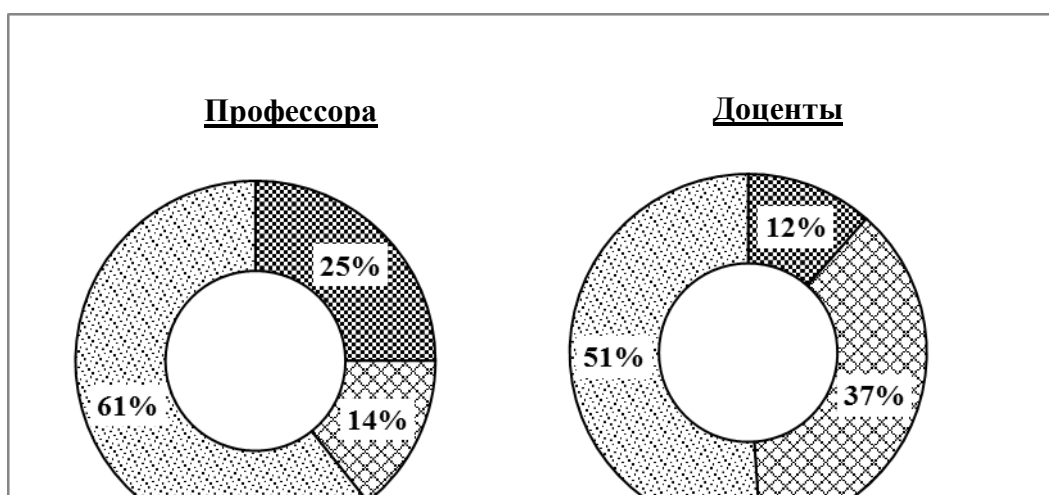
ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		


Отсутствие процедуры поверки научного оборудования и измерительных приборов	8%	6%	6%	7%	8%	8%
Отсутствие обучающих семинаров по написанию грантов, заявок на изобретения (полезные модели)	27%	25%	15%	26%	15%	31%

В ответах на открытые вопросы они упоминали о том, что не всегда чувствуют себя компетентными для того, чтобы выставлять результаты своей работы в ведущих российских и международных изданиях. Прежде всего, они сомневаются в том, что смогут представить современный обзор литературы, особенно западной, по теме своего исследования. На недостаток учебной и научной литературы в библиотеке УлГУ жаловалось почти половина доцентов. А в целом, его ощущают 36% участников исследования. Дифференциация ответов профессоров и доцентов отражается на их оценках удовлетворённости творческой самореализации (см. **график 6**). Все респонденты считают её немаловажной для себя. Однако поисковый характер научной деятельности доцентов отражается на том, что среди них довольно много – 37% - полагает, что внутри университета они не могут раскрыть себя полностью на научном и педагогическом поприще, ряд возможностей они находят для себя закрытыми. Но половина из них верит, что при наличии у них заинтересованности в вузе им предоставят пути для творческой самореализации. А вот мнение профессоров получилось не таким единодушным, как ожидалось. Хотя более 60% полностью довольны творческой составляющей своей работы, 25% думают, что у них совсем не получается реализовать себя. Описанные результаты опять возвращают к необходимости разработки целевой программы продвижения ведущих преподавателей, индивидуального анализа потребностей каждого из профессоров в научном развитии.

*График 6.*

**Удовлетворённость преподавателей УлГУ  
возможностями творческой самореализации внутри вуза,  
(в % от числа опрошенных по каждой группе)**



<p style="text-align: center;">ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований</p>	<p style="text-align: center;">Отчет</p>	
<p style="text-align: center;">Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»</p>		


### **Выводы и рекомендации**

1. Проведённое исследование показало обеспокоенность его участников численным сохранением профессорско-преподавательского состава. Около половины преподавателей чувствуют гарантированности своего рабочего места на кафедрах. Неуверенность в завтрашнем сказывается на их удовлетворённости как содержательными аспектами работы, так и организацией учебного процесса. Переход на трёхлетние трудовые контракты воспринимается ими как важная мера социальной защиты.

2. Исследование выявила ещё одну кадровую проблему – нехватку учебно-вспомогательного персонала. На факультетах в первую очередь нуждаются в методистах, взявших бы на себя функции по организации перевода учебных программ на новые стандарты, оформления отчётной документации и т.п. Перегруженность профессорско-преподавательского состава бумажными поручениями служит главным фактором, провоцирующим их неудовлетворенность. Справиться с объемом документов, а также с организацией эффективного как учебного, так и внеучебного процесса без учебно-вспомогательного персонала, особенно в подразделениях с большими потоками студентов, очень сложно. Рекомендуется уже в аспирантуре отводимые там часы на педагогическую практику посвящать основам методической деятельности и ведения учебной документации.

3. Была отмечена необходимость создания внутри вузовской системы повышения квалификации преподавателей. Чтобы обеспечить содержательную глубину читаемых дисциплин, их актуальную практическую направленность преподаватели считают важным организацию для них консультаций с ведущими российскими учёными, мастер-классы на успешных ульяновских фирмах и предприятиях, в органах власти. Сохраняется и потребность в курсах по обучению тому, как грамотно написать заявку на научный или творческий грант, провести фандрайзинг среди частных спонсоров.




ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		

4. Преподаватели считают необходимым поиск новых форм работы со школами и повышения общей подготовки абитуриентов, в том числе через включение УлГУ в региональные программы по профориентации молодёжи. Звучало предложение изменить или дополнить традиционный формат Дней открытых дверей, превратив их в серию фестивалей науки, на которых с лекциями по разным предметам выступали бы ведущие профессора из УлГУ.

Приложение №1

**Динамика удовлетворённости преподавателей УлГУ  
системой морального и материального стимулирования**  
(в % по столбцу от общего числа опрошенных в каждом году)


	2013 г.	2014 г.	2015 г.	2016 г.
Содержание работы	68%	66%	65%	67%
Наличие моральных поощрений	34%	34%	35%	33%
Система материального стимулирования	15%	19%	17%	18%
Престижность (статусность) работы в университете	50%	48%	53%	52%
Возможности карьерного роста	43%	47%	47%	51%
Возможность передачи молодежи знаний, культурных традиций	57%	52%	60%	64%
Стабильность рабочего места	56%	54%	57%	59%
Размер заработной платы	14%	19%	15%	17%
Регулярность выплаты з/п	90%	88%	85%	92%
Режим труда и отдыха	54%	56%	58%	64%
Требования дисциплины	69%	70%	73%	75%
Возможность творческой самореализации	60%	60%	61%	57%
Наличие корпоративного духа (работа в команде)	54%	59%	61%	58%

ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		


Приложение №2

**Проблемы и предложения по их решению,  
выделенные профессорско-преподавательским составом УлГУ**  
(ответы на открытые вопросы)


<b>Материальное стимулирование</b>	<b>%</b>	<b>Организация учебного процесса</b>	<b>%</b>	<b>Организация научной деятельности</b>	<b>%</b>
«Материальное стимулирование сотрудников», «материальная мотивация сотрудников», «наличие системы материального стимулирования», «отработка и реализация системы материального стимулирования», «режим стимуляции труда работников уровня ниже зав. кафедрой», «материальное поощрение результатов работы»	7%	«Поставить на первое место качество образования; создание живой научной, обучающей, творческой среды», «ориентация на обучение как ведущего приоритета университета», «перейти от политики зарабатывания денег к политике организации учебного процесса; сделать приоритетными работу преподавателей и учебу студентов», «целью университета должна стать качественная подготовка специалистов, а не оформление бумаг по пресловутому менеджменту качества», «добиться самостоятельности в принятии мер, направленных на престиж и качество даваемого образования - независимость от фгос, спускаемых директивно и работающих неэффективно»	2%	«Стимулирование научной деятельности», «хотелось бы, чтобы научная работа преподавателя, в том числе со студентами, поощрялась финансово», «большие возможности заниматься научно-исследовательской работой и повышение зарплаты»	2%
	«Низкая зарплата»		4%	«Открытие диссертационных советов в структуре университета»	0,5%
		«Вовлечённость всех в организацию учебного процесса», «Повышение ответственности каждого педагога за результат»	1%	«Корректные оценки научной деятельности», «более полная оценка научной деятельности преподавателя»	1%
				«Усилить материальную стимуляцию научной публикационной активности», «финансовые возможности для реализации научных проектов внутри вуза», «возможность участия во внутренних грантах и продолжение научной деятельности»	2%
«Высокая зарплата», «более высокая зарплата», «повышение зарплат», «повысить размер зарплат», «повышение уровня оплаты труда», «повысить зарплату ППС и УВП на	37%	«Убрать излишнюю бюрократичность», «меньше бюрократии, больше дела», «меньшая бюрократизация учебного процесса», «уменьшить бюрократии, дублирования документов», «уменьшение	11%	«Оплачивать командировки в другие города», «финансирование выездных образовательных мероприятий, конференции», «выделение средств на поездки на олимпиады, конференции»	3%

ФГНИСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		


кафедрах», «повышение уровня зарплаты до среднего по региону, по стране», «поднять зарплату, сравните: стипендия у студентов выше зарплаты старшего преподавателя», «повысить зарплату преподавателям минимум в 2 раза», «повысить зарплату в 3 раза», «надо повысить зарплату ППС (напр, Москва ПГУ - профессор ставка 60 тысяч руб., УлГУ - 25 тысяч руб.)», «зарплата на уровне университетов Татарстана, Москвы», «высокая зарплата, не менее 30 тысяч рублей», «зарплата, хотя бы 50 тысяч рублей», «повышение уровня зарплаты, т.к. уровень зарплаты - уровень оценки обществом полезности, важности, нужности конкретного человека», «повышение зарплаты без необходимости совмещения», «повышение зарплаты низкооплачиваемой категории»		бюрократизма в документообороте», «максимально уменьшить бумажную волокиту», «возможность заниматься непосредственной педагогической работой, а не бумажной волокитой», «отсутствие бумажной волокиты, только занятия и наука», «уменьшить документооборот в структурах», «излишняя загруженность документацией, дублирующей друг друга», «уменьшить объём отчетности, ненужных документов», «не изобретать новых бумагомарательных документов, которые по сути никому не нужны», «уменьшить количество бумаг, отчетности у ППС», «уменьшение количества ненужной бумажной работы ППС», «загруженность преподавателей излишней бумажной работой», «сокращение объема бумажной работы по обеспечению учебного процесса», «уменьшить количество документации, которой занимается педагог», «заниматься педагогической нагрузкой, а не постоянной документацией», «больше заниматься своей специальностью, а большинство времени затрачивается на документацию», «убрать бумажную волокиту и дать этим возможность преподавателю заниматься творчеством», «уменьшить до разумного предела бумаготворчество, дать ППС заниматься непосредственно со студентами, а не ночевать за компьютерами», «сократить количество заполняемой и перезаполняемой документации, программ и тд», «уменьшение работы с написанием рабочих программ под новые стандарты»»		«Возможность финансирования конференций национального уровня»	0,5%
				«Желательно иметь свой ВАКовский журнал»	0,5%
				«Обеспеченность научной литературой», «обеспечение необходимой литературой», «возможность приобретения специальной литературы»	4%
«Достойная зарплата», «достойный уровень зарплаты», «достойная оценка	6%	«Уменьшение нагрузки», «неперегруженная рабочая неделя», «снизить учебную нагрузку	4%		

ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		


труда и уровень зарплаты», «достойно оплачивать труд преподавателей», «должна быть достойная оценка труда ППС и сотрудников»		на ставку, тем самым освободить время для творческой и научной работы», «не такой интенсивный график работы», «снижение нагрузки до разумного уровня», «надо уменьшить преподавательскую нагрузку тем сотрудникам, которые занимаются НИР и учувствуют в грантовой работе			
«Адекватная оценка труда», «вести адекватную оплату труда», «адекватная зарплата»	2%	«Уменьшить количество часов в ставке», «снизить часовую загруженность по 1-ой ставке для возможности заниматься научной деятельностью и совершенствования преподаваемых дисциплин», «рассмотреть вопрос по количеству часов, за пределами аудиторной нагрузки!», «сократить до 750 час нагрузку преподавателя»	2%		
«Нужна нормальная зарплата»	0,5%	«Уменьшить количество читаемых дисциплин (сейчас 5-8 дисциплин)»	0,5%		
«Стабильная зарплата»	0,5%	«Вернуть прежние часы за курсовые, дипломные, практику»	0,5%		
«Платить человеческую зарплату»	0,5%	«Ликвидация дублирования учебных дисциплин»	0,5%		
«Хорошая зарплата»	1%	«Сократить длительность пары до 80 минут»	0,5%		
«Достаточный уровень зарплаты»	0,5%	«Прекратить сокращать учебные часы на предметы», «удлинение цикла преподавания дисциплины»	1%		
«Зарплату, что стимулирует преподавателей, повышает социальный статус, что повышает качество труда, т.к. чувствуется значимость и важность проделанной работы»	0,5%	«Увеличение количества часов практических занятий», «изменение учебных планов на практику»	1%		
«Оплачивать работу в выходные»	0,5%	«Закреть фиро и вернуть старые рабочие программы», «возвращение к специалитету и старым программам»	1%		
«При выплате зарплаты надо учитывать не среднюю зарплату, а доходы конкретных сотрудников, распределение премий и нагрузки не соответствуют	1%	«Пропорциональное распределение учебной нагрузки на оба семестра», «равномерность распределения нагрузки в году», «равномерно распределить по месяцам	6%		

ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		


друг другу», «повысить зарплату до реальных размеров, а не по средней делать отчеты»		нагрузку на заочном и ускоренном отделении, сейчас почти вся нагрузка в октябре», «оптимальное распределение нагрузки по месяцам»			
«Зарплата, соответствующая уровню и объему выполняемой работы», «увеличение зарплаты в соответствии с выполняемой работой», «необходимо привести в соответствие объём труда и вознаграждения за труд (разница в 10 раз)», «рациональная нагрузка и соответствующая зарплата», «надо провести оптимизацию трудового коллектива, по показателям эффективности их работы и в связи с этим высвободившийся фонд ЗП направлять на повышение зарплаты оставшимся эффективно работающим»	2%	«Снизить внепреподавательскую нагрузку», «снижение внеучебной нагрузки», «убрать всю дополнительную нагрузку, которая не соответствует профилю работы», «сосредоточиться именно на учебе, не отвлекать на внеучебные работы и студентов и преподавателей»	3%		
«Оплата за реальную работу в качестве руководителей кружков, секций, клубов и тд»	0,5%	«Председателем экзаменационной комиссии на гос. экзаменах в музучилище должен быть представитель консерватории; не задерживать гос. экзамены, они должны быть в первых числах июня; порядок выступления на гос. экзаменах: 1 - специальность, 2 - концертм. класс, 3- камерный ансамбль»	0,5%		
«Ранговая оплата труда»	0,5%	«Удобное расписание», «оптимизация учебного расписания»	0,5%		
«Забрать повышение в 3 тысячи, которое фактически оказалось понижением зарплат»	0,5%	«Оптимизация расписания сессий заочного отделения», «перенос учебной сессии заочной формы на период каникул у студентов очной формы обучения»	1%		
«Оплата, чтобы не отвлекаться на сторонние заработки»	0,5%	«Начать обучение с 8.30»	0,5%		
«Материальные поощрения», «ввести материальные поощрения (за качественное выполнение учебной	6%	«Работа в одном корпусе»	0,5%		

ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		

работы)), заинтересованность стимулированием выполненную работу»	«увеличить сотрудников за хорошо работу»				
«Премии», «наличие премий», «премии, как у руководства универа», «повышение премиального фонда», «повысить размер премий»	6%	«Интерес и помощь руководства в решении проблем образовательного процесса», «помощь руководства университета творческим специалистам (мастер-классы педагогов московских вузов, гранты)»	2%		
«Добавить стимулирующие надбавки», «повышение стимулирующих надбавок»	3%				
«Повысить выплаты за интенсивность труда»	1%				
<b>Работа со студентами</b>		<b>Социальная защита</b>		<b>Материально-техническое оснащение</b>	
«Адаптация новых стандартов к истинному повышению компетенции выпускников, ординаторов и интернов»	0,5%	«Всё для людей!», «социальная направленность»	1%	«Материальная техническая база», «материальное обеспечение учеб процесса», «улучшить материально-техническое обеспечение факультета», «улучшить материальное обеспечение (оборудование, наглядные пособия и др) по основным курсам в рамках специальности», «повысить материальное оснащение», «хорошее материально-техническое обеспечение учебного процесса», «увеличить оснащенность современным оборудованием», «обновление материально-технической базы НИРС»	7%
		«Повышение социальной защищённости»	1%		
«Увеличение плана приёма студентов», «Набор студентов не должен меньше 2 групп, это позволит уменьшить количество читаемых одним преподавателем дисциплин»	1%	«Организация отдыха в профилакториях», «льготные тур.путевки», «социальные льготы (бассейн, база отдыха)»	2%		
«Уменьшить группы», «уменьшение количества студентов в группе (в этом году группы очень большие)», «сократить число студентов в группах»	2%	«Доступность отдыха в СОК «Чайка»	0,5%	«Улучшение условий труда», «улучшение рабочего места»	2%


ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		

«Отказаться от понятия "группа студентов", отменить расписание для групп, вместо этого расписание занятий преподавателей, к которым студенты ходят по индивидуальной записи»	0,5%			«Рабочее место преподавателя», «организовать рабочие места для преподавателей», «обеспечить каждому преподавателю рабочее место с правильным освещением, вентиляцией, Интернет-связью», «наличие у преподавателей собственной техники на кафедре»	5%
«Возможность избавляться от нерадивых и бесполезных учеников без оглядки на численный контингент», «отсутствие давления руководства на решения преподавателя по оценке студентов»	1%				
«Повышение уровня ответственности студентов», «повысить ответственность за посещение занятий студентами», «повышение дисциплины студентов», «повышение степени ответственности студентов за посещаемость занятий и результаты зачетов и экзаменов», «отношение к студентам: не сдал зачет/экзамен - пересдача на платной основе; не ходил на лекции/лабораторные - дополнительные занятия на платной основе; не сдал 2 сессии подряд - перевод на внебюджет»	5%			«Компьютеры с современным программным обеспечением», «повышение соответствия программного обеспечения требованиям учебного процесса»	
«Студенты, которые хотят учиться и получать знания»	1%			«Возможность использования университетской техники (компьютерного оборудования и оргтехники)»	0,5%
«Большая самостоятельность студентов, их добросовестное отношение к учебе»	0,5%			«Улучшить техническое оснащение занятий лекций», «обеспечение учебными комнатами, в которых комфортно учиться», «проведение занятий в адекватно оборудованной учебной комнате»	2%
«Обеспечение студентов современной литературой», «решить вопрос с закупкой учебной литературы», «наличие учебной литературы в библиотеке», «приобретение современной учебно-методической литературы по основным дисциплинам профессионального цикла»	2%			«Наличие мультимедийного оборудования», «обеспечение качественной звуковоспроизводящей аппаратурой», «оснащение всех аудиторий мультимедиа установками», «мультимедийное оснащение кабинетов и дисциплин», «оснащенность учебных аудиторий аудиовизуальной техникой и лингафонами», «обеспеченность оборудованием для проведения занятий (аудио, видео оборудование)», «обеспечение	5%


ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		

«Набор заинтересованных студентов», «большая заинтересованность в специальности студентов», «повышение кпд студентов в изучении предмета; понимание значимости студентами всех предметов, включенных в образовательный процесс»	2%			оборудованием учебного процесса (ноутбуки, Интернет)», «оснастить аудитории компьютерным оборудованием»	
«Более высокий уровень подготовки абитуриентов», «набор более профессиональных студентов», «повысить качество принимаемых абитуриентов, организация профориентационной работы в школах», «повышение уровня предпрофессиональной подготовки поступающих в наше учебное заведение», «абитуриенты - студенты с хорошей базой школьных знаний», «повысить уровень школьной подготовки студентов по физике и математике»	3%			«Обеспечение современным оборудованием лабораторным»	0,5%
				«Наличие в университете высокоскоростного Интернета»	0,5%
«Качественный отбор иностранных студентов на внебюджетную форму обучения»	0,5%			«Обеспеченность информационными ресурсами»	0,5%
«Увеличение сроков обучения иностранных студентов на подготовительном отделении»	0,5%			«Обеспечение процесса обучения современными пособиями, плакатами»	0,5%
				«Обеспечение канцтоварами»	0,5%
				«Увеличить количество аудиторий», увеличить учебные площади», «решить вопрос с площадями», «расширить аудиторный фонд и лабораторную базу»	2%
				«Иметь собственную клинику», «усилить работу по расширению клинических баз»	1%
				«Починить окна в ФОК»	0,5%




ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		


<b>Моральное стимулирование</b>		<b>Взаимодействие учебных и административных подразделений</b>		<b>Кадровая политика</b>	
«Моральное стимулирование», «Отработка и реализация системы морального стимулирования», «моральная мотивация труда», «моральное поощрение результатов работы», «Моральные поощрения», «моральная оценка деятельности», «моральная оценка труда студентами, коллегами»	6%	«Более чёткое планирование и неукоснительное выполнение планов», «чёткая постановка цели и этапность достижения результатов в административной работе», «своевременное планирование совместных задач, информирование об изменениях и долгосрочность (или не столько частое изменение) установленных форм и перечня обрабатываемых в учебном году документов», «чёткие и единообразные требования и инструкции»	3%	«Стабильность состава ППС», «стабильность рабочего места», «стабильность рабочего места, заключение трудовых договоров на более длительный срок», «решение вопроса о стабильности трудовой деятельности преподавателей, избрание по конкурсу на 3 года», «долгосрочный контракт с работодателем, который придаст уверенность в завтрашнем дне»	8%
«Мотивацию преподавателей усилить»	1%	«Общие организационные моменты, одна система и структура документации, и её предоставление, ознакомление сотрудников с изменением документации», «иметь чёткие образцы заполнения документов»	1%	«Должно быть ясное понимание того, что процесс оптимизации означает не сокращение преподавателей, а улучшение, повышение качества», «не оптимизировать исполнителей в структурных подразделениях», «более профессионально подходить к проблемам кадровой политики, особенно вопросам сокращения сотрудников администраций»	2%
«Уважение к сотрудникам», «уважение со стороны руководства», «обеспечить уважительное отношение административных работников к ППС», «уважительное отношение административных работников к преподавателям», «уважать преподавателя и его труд, или хотя бы делать вид», «уважительное отношение, забота о преподавателях руководством университета», «понимание руководством», «хорошее отношение», «бережного отношения к ППС»	7%	«Уменьшение запросов на переработку учебных программ», «постоянно меняющиеся требования по рабочим программам», «отсутствие частых изменений в документированных процедурах по учебному процессу», «прекратить постоянные переделывания их (программы, косы, фосы и тд)», «перестать менять образцы написания программ и фос, чтобы преподаватель мог просто работать»	2%	«Введение дополнительных ставок для ППС, чтобы все занимались своей работой»	0,5%
«Отдел кадров не следит за справедливостью награждения»	1%	«Увеличение скорости документооборота», «своевременное прохождение приказов по	1%	«Наличие методистов на кафедрах», «дать ставку освобожденного методиста или зав.	2%

ФГНИСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		

почетными грамотами за стаж работы (обидно)», «внимание и поощрение за стаж работы»		инстанциям университета», «своевременное предварительное уведомление о предоставлении каких-либо сведений, отчетов и тд»		пцк», «вернуть учебно-вспомогательный персонал! отсутствие лаборантов в разы увеличивает загруженность», «повышение доли сотрудников, обеспечивающих учебный процесс»	
«Повышение статуса преподавателя», «повысить престиж профессии преподавателя»	1%	«Усовершенствовать оборот документов (принцип единого окна, зачем сотруднику для оформления командировки лично собирать подписи?)»	0,5%	«Уменьшить на 50% административный аппарат», «уменьшить административный аппарат», «сократить административный аппарат»	2%
«Снизить социальную дифференциацию коллектива УлГУ (разделение на белых и черных)»	0,5%	«Информированность подразделений о стратегических планах и реализацией их на практике»	0,5%	«Сократить управленческий аппарат, вуз создан для выполнения функций образования, а не для содержания управленческого аппарата и удовлетворения его потребностей», «сокращение проректоров и их зарплаты - это нужно сделать»	1%
		«Усилить трудовую дисциплину управленческого персонала», «проблема при преподавательской загруженности найти нужного сотрудника на Л.Толстого (у них - обед, нет сегодня, уже закончился рабочий день/ или не начинался)», «невозможность без нерв и сверхусилий заключить контракт на поставку оборудования или оказания услуг в намеченное время, т.к. в главном корпусе практически во всех отделах возникают проблемы, различного характера»	2%	«Отсутствие конкурсов по избранию на должность»	0,5%
		«Понимание административным персоналом своих вспомогательных функций в структуре образовательного учреждения»	1%	«Изменения в безобразной процедуре подписания контрактов (трудовых) - ежегодно гоняете преподавателей в десять кабинетов!», «оптимизировать процедуры согласования (каждый год собирать более 10 подписей по всем корпусам каждым преподавателем для подписания трудового договора, собирать 3 подписи, чтобы поставить расписание в дисплейном классе и т.д.)»	1%
	1	«Учебный отдел должен быть на первом месте, а не финансово-экономические и	0,5%	«Повышение корпоративной культуры, этики делового общения»	0,5%

ФГНиСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		

		прочие отделы УлГУ»			
		«Работа отдела учебного управления - нагрузку получаем в конце сентября, нагрузка по иностранным студентам нет до сих пор, работаем пока бесплатно», «нормальная работа управлений: учебного, гос. закупок; нагрузка должна быть сформирована к началу учебного года (первые 15 дней)»	1%	«Работа в команде», «микроклимат в коллективе», «хороший коллектив», «устранение разобщенности преподавателей в подразделениях»	2%
		«Равномерное распределение обязанностей между сотрудниками разных подразделений»	0,5%	«Отказ от злоупотребления методами давления как механизма трудовой дисциплины»	0,5%
				«Повышать профессиональный уровень на всех этапах организации», «организовать обучение ППС новым дисциплинам», «повышение профессионального уровня преподавателей», «поддержание компетентности сотрудников», «возможность повышения квалификации в других вузах»	3%
				«Омолодить руководящий состав», «руководители подразделений должны быть в возрасте от 45 до 60 лет, не более»	1%
				«Должны работать карьерные лифты»	0,5%
<b>Финансирование</b>		<b>Управление</b>		<b>Другое</b>	
«Финансирование подразделений», «должное финансирование факультета», «адекватное финансирование»	6%	«Нужны реформы правильные», «изменение приоритетов в деятельности администрации», «отказ от пассивного принципа руководства; переход к активному принципу»	3	«Не мешать работать»	0,5%
«Предоставить более самостоятельные решения факультетам», «дать большую финансовую самостоятельность», «увеличить финансирование факультетов с возможностью самостоятельно	1%	«Создание чётких целей развития университета, согласованных с коллективом», «разработать единую стратегическую цель выработать, а не под отдельных руководителей»	1%	«Помогать самореализоваться»	0,5%

ФГНИСТ Учебная лаборатория социологических и маркетинговых исследований	Отчет	
Отчет по результатам исследования «Удовлетворенность профессорско-преподавательского состава качеством организации профессиональной деятельности»		

определять приоритеты вложений»					
«Выделение средств на проведение внеклассных мероприятий»	0,5%	«Сделать прозрачной деятельность администрации университета», «нужен открытый мониторинг сделанных замечаний», «возможно, если бы кто-нибудь хоть раз попытался реализовать пожелания сотрудников и ППС, которые мы пишем в этих анкета»	2%	«Надо менять политическую систему в стране, подробно описывать долго»	0,5%
		«Убрать волонтаризм руководства», «руководители не должны использовать свое положение в личных интересах»	1%		
		«Показать реальные результаты борьбы со взяточничеством в университете», «прозрачность зарплат»	1%		