МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования

 «Тольяттинский государственный университет»

ОТЧЕТ

по результатам анкетирования

«Педагогические и научные работники об
удовлетворенности условиями и организацией образовательной деятельности»

2022/2023 уч.год

**СПИСОК ИСПОЛНИТЕЛЕЙ**

|  |  |
| --- | --- |
| Иванова Т.Н. д- р социол.наук., доцент, профессор кафедры, зав.кафедрой «Социология»  | текст отчета, инструментарий, организация сбора и обработки информации |
|  |  |
| Цветкова И.В. д- р филос.наук, доцент, профессор кафедры «История и философия» | текст отчета, аналитические материалы |

**РЕФЕРАТ**

Объем работы: 28 стр., 1 приложение.

Социальные характеристики педагогических работников ТГУ, оценка условий работы, оценка удовлетворенности качеством образовательной деятельности и отношения к инновациям в образовании.

**Объект исследования:** педагогические работники ТГУ

**Цель исследования:** Оценка педагогических работников различных аспектов работы в ТГУ: материально-технических условий труда, системы оплаты труда и стимулирования, оценка условий работы, оценка удовлетворенности качеством образовательной деятельности, факторов, влияющих на удовлетворенность сотрудников условиями труда в ТГУ, а также услуг, предоставляемых социальным пакетом ТГУ.

**Оглавление**

[1. Социально-демографические характеристики участников опроса 5](#_Toc150343837)

[2.Удовлетворенность педагогических работников ТГУ условиями труда в университете 7](#_Toc150343838)

[3.Положительные и отрицательные аспекты работы в ТГУ 10](#_Toc150343839)

[4. Удовлетворенность педагогических и научных работников ТГУ условиями и организацией образовательной деятельности по образовательным программам 13](#_Toc150343840)

[5.Выводы по исследованию 32](#_Toc150343841)

[Приложение 1. 35](#_Toc150343842)

## **1. Социально-демографические характеристики участников опроса**

В социологическом анкетировании «Работники ТГУ об удовлетворенности условиями труда и социальным пакетом организации» приняли участие 269 работников ТГУ. Расчет выборки, представленный в таблицах Паниото для генеральной совокупности 500 человек, составляет 222 человека, а для генеральной совокупности 1000 человек – 286 человек с 95% вероятностью, при 5% ошибке выборки.

Это дает основание утверждать, что объем выборки 269 человек, представленный в исследовании, является достаточным для того, чтобы обеспечить репрезентативность с ошибкой выборки 5% для генеральной совокупности, которая включает приблизительно 1000 человек.

Анкетирование проводилось при помощи сервиса Webanketa в начале декабря 2022 года. Научно- педагогические работники, которые приняли участие в опросе работают со студентами, обучающимися по следующим направлениям подготовки / специальностям:

01.03.02 Прикладная математика и информатика

01.04.02 Прикладная математика и информатика

02.03.03 Математическое обеспечение и администрирование информационных систем

04.03.01 Химия

08.03.01 Строительство

08.04.01 Строительство

11.03.04 Электроника и наноэлектроника

13.03.02 Электроэнергетика и электротехника

11.04.04 Электроника и наноэлектроника

13.03.03 Энергетическое машиностроение

13.04.02 Электроэнергетика и электротехника

15.04.01 Машиностроение

18.03.01 Химическая технология

15.03.05 Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств

18.04.01 Химическая технология

20.03.01 Техносферная безопасность

20.04.01 Техносферная безопасность

19.03.04 Технология продукции и организация общественного питания

22.03.01 Материаловедение и технологии материалов

22.04.01 Материаловедение и технологии материалов

23.05.01 Наземные транспортно-технологические средства

27.03.02 Управление качеством

38.03.01 Экономика.

39.03.01 Социология

38.04.01 Экономика

38.03.02 Менеджмент

40.03.01 Юриспруденция

38.03.03 Управление персоналом

40.04.01 Юриспруденция

40.04.01 Юриспруденция

40.05.01 Правовое обеспечение национальной безопасности

42.03.02 Журналистика

44.03.01 Педагогическое образование

44.04.01 Педагогическое образование

44.03.02 Психолого-педагогическое образование

46.03.01 История

45.04.01 Филология

45.03.02 Лингвистика

44.04.02 Психолого-педагогическое образование

44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование

49.03.02 Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура)

49.03.03 Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм

54.03.01 Дизайн

Согласно полученным данным, 27% среди опрошенных – это мужчины, а 73% - женщины.

Возрастная группа молодежи представлена 2,1% респондентов до 25 лет и 16,1% опрошенных в возрасте от 26 до 35 лет. Преподаватели среднего возраста (36–45 лет) составляют 31,7% опрошенных. Старшая возрастная группа представлена респондентами в возрасте от 46 до 55 лет – 23,9% и 26,1% опрошенных в возрасте старше 56 лет.

**Таблица 1. Возрастные характеристики участников опроса**

|  |  |
| --- | --- |
| **Возрастные интервалы** | В% по столбцу |
| до 25 лет | 2,1 |
| 26–35 лет | 16,2 |
| 36–45 лет | 31,7 |
| 46–55 лет | 23,9 |
| 56 лет и старше | 26,1 |

 По стажу работы в организации респонденты распределены на три примерно равных по численности группы. «Новички», работающие в ТГУ менее пяти лет представлены: 4,9% респондентов, работающими в ТГУ менее года, и 23,9 % опрошенных, имеющих стаж работы до 5 лет.

Работают в ТГУ от 6 до 10 лет 11,3% опрошенных. Стаж работы от 10 до 15 лет имеют 20,4% респондентов. В эту группу входят 19% опрошенных, которые работают в ТГУ от 10 до 15 лет, десятая часть респондентов работает 15-20 лет. Стаж работы более 20 лет имеют 26,1% опрошенных.

**Таблица 2. Распределения участников опроса по стажу**

|  |  |
| --- | --- |
| **Стаж работы**  | В% по столбцу |
| до года | 4,9 |
| от 1 года – до 5 лет | 23,9 |
| от 6 – до 10 лет | 11,3 |
| от 10 – до 15 лет | 20,4 |
| от 15 – 20 лет | 13,4 |
| свыше 20 лет | 26,1 |

Две пятых опрошенных работают в должности преподавателей, 14%- старших преподавателей. Должность доцента занимают 35% опрошенных. Работают в должности профессора 5% респондентов, а заведующего кафедрой – 4% опрошенных.

# **2.Удовлетворенность педагогических работников ТГУ условиями труда в университете**

Преподавателям было предложено оценить различные аспекты организации работы ППС в ТГУ. Оценка проводилась по четырем группам показателям по пятибалльной шкале. Преподаватели оценивали факторы оплаты труда, морально-психологического климата, работу с персоналом; работу административных подразделений, оснащенность рабочих мест; организацию учебного процесса, учебно-методической и научно-исследовательской работы; качество услуг вспомогательных служб.

Оценка 5 соответствует варианту «утраивает», оценка 4 – «скорее, устраивает», оценка 3 – «скорее не устраивает», оценка 2 – «не устраивает», и 1 – «затрудняюсь ответить». Процентные распределения ответов были преобразованы в баллы на основе расчета средних взвешенных показателей при помощи программы SPSS.

**Таблица 3. Оплата труда, работа с персоналом, морально-психологический климат**

|  |  |
| --- | --- |
| **Факторы оплаты труда, работы с персоналом, морально-психологического климата** | По 5 балльной шкале |
| Отношения в коллективе и рабочая обстановка | 4,5 |
| Оплата труда | 4,0 |
| Проведение процедуры конкурсного отбора | 3,9 |
| Признание заслуг, успехов и достижений | 3,8 |
| Система повышения квалификации | 3,5 |
| Среднее значение | 3,9 |

Среди факторов морально-психологического климата самые высокие оценки были получены по оценке отношений в коллективе и (4,5). При оценке факторов работы с персоналом самую высокую оценку Преподаватели дали проведению процедуры конкурсного отбора оценку 4,1 балла. Оплата труда была оценена в 4 балла.

Признание заслуг, успехов и достижений преподаватели оценивают в 3,8 балла.

Система повышения квалификации была оценена в 3,5 балла. Средний показатель оплаты труда, работы с персоналом, морально-психологического климата составляет 3,9 балла.

**Таблица 4. Организация учебного процесса, учебно-методической, научной работы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Факторы, влияющие на условия труда ППС** | По 5 балльной шкале |
| Система работы на образовательном портале | 3,9 |
| Качество расписания для ППС | 3,9 |
| Система контроля проведения занятий ППС | 3,9 |
| Организация учебно-методической работы | 3,6 |
| Деятельность РИЦ (сроки, обслуживание, качество) | 3,6 |
| Организация научно-исследовательской работы | 3,6 |
| Система внедрения дистанционного обучения (разработка и внедрение контентов – лекции, задания, практика) | 3,3 |
| Среднее значение | 3,6 |

Система работы на образовательном портале, качество расписания для ППС, система контроля проведения занятий ППС получили оценку в 3,9 балла.

Организация учебно-методической работы, деятельность РИЦ (сроки, обслуживание, качество), организация научно-исследовательской работы оценены на уровне 3,6 баллов.

Система внедрения дистанционного обучения (разработка и внедрение контентов – лекции, задания, практика), а также работа объединенного деканата получили оценки в 3,3 балла.

 Средняя оценка работы по организации учебного процесса, научно-исследовательской работы составляет 3,6 балла.

# **3.Положительные и отрицательные аспекты работы в ТГУ**

Участникам анкетирования было предложено выразить свое мнение относительно положительных аспектов работы в ТГУ. Полный перечень высказываний представлен в приложении, на рисунке 1 выделены основные аспекты, названные участниками анкетирования.

**Рисунок 1. Положительные аспекты работы в ТГУ, отмеченные респондентами**

Полный перечень высказываний об отрицательных аспектах работы в ТГУ представлен в приложении, на рисунке выделены основные аспекты, названные участниками анкетирования.

**Рисунок 2. Отрицательные аспекты работы в ТГУ, отмеченные респондентами**

## **4. Удовлетворенность педагогических и научных работников ТГУ условиями и организацией образовательной деятельности по образовательным программам**

**Оценка педагогическими и научными работниками ТГУ удовлетворенности условиями образовательной деятельности**

**(средние значения по пятибалльной шкале, максимальное значение 5 баллов)**

|  Код  |  Направление подготовки / специальность |  Направленность (профиль) / специализация | Отношения в коллективе и рабочая обстановка | Оплата труда | Проведение процедуры конкурсного отбора | Признание заслуг, успехов и достижений | Система повышения квалификации |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 01.03.02 | Прикладная математика и информатика | Компьютерные технологии и математическое моделирование | 4,5 | 4 | 3,9 | 3,8 | 3,5 |
| 02.03.03 | Математическое обеспечение и администрирование информационных систем | Мобильные и сетевые технологии | 4,6 | 4 | 3,9 | 3,6 | 3,6 |
| 04.03.01 | Химия | Медицинская и фармацевтическая химия | 4,5 | 4 | 4 | 3,8 | 3,8 |
| 08.03.01 | Строительство | Промышленное и гражданское строительство | 4,8 | 3,9 | 3,9 | 3,6 | 3,5 |
| 08.03.01 | Строительство | Теплогазоснабжение и вентиляция | 4,4 | 3,6 | 3,6 | 3,8 | 3,8 |
| 11.03.04 | Электроника и наноэлектроника | Промышленная электроника | 4,5 | 3,8 | 3,8 | 4 | 3,5 |
| 11.03.04 | Электроника и наноэлектроника | Робототехнические системы |   | 3,9 | 3,9 | 3,8 | 3,8 |
| 13.03.02 | Электроэнергетика и электротехника | Электроснабжение | 4,5 | 3,8 | 3,8 | 3,7 | 3,7 |
| 13.03.03 | Энергетическое машиностроение | Альтернативные источники энергии транспортных средств | 4,9 | 4 | 3,9 | 3,6 | 3,6 |
| 15.03.05 | Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств | Технология машиностроения | 4,8 | 3,6 | 3,6 | 3,8 | 3,8 |
| 18.03.01 | Химическая технология | Химическая технология органических и неорганических веществ | 4,9 | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| 19.03.04 | Технология продукции и организация общественного питания | Технология продукции и организация ресторанного дела | 4,5 | 3,9 | 3,9 | 4 | 3,5 |
| 20.03.01 | Техносферная безопасность | Безопасность технологических процессов и производств | 4,4 | 3,9 | 3,9 | 3,8 | 3,8 |
| 22.03.01 | Материаловедение и технологии материалов | Современные материалы и технологии их производства | 4,5 | 3,6 | 3,6 | 3,7 | 3,7 |
| 27.03.02 | Управление качеством | Управление качеством | 4,4 | 3,8 | 3,8 | 3,6 | 3,6 |
| 38.03.01 | Экономика | Бухгалтерский учет, анализ и аудит | 4,5 | 4 | 3,9 | 3,7 | 3,7 |
| 38.03.02 | Менеджмент | Логистика и управление цепями поставок | 4,4 | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| 38.03.02 | Менеджмент | Производственный менеджмент | 4,3 | 3,6 | 3,6 | 3,5 | 3,5 |
| 38.03.03 | Управление персоналом | без профиля | 4,5 | 3,9 | 3,9 | 3,8 | 3,8 |
| 39.03.01 | Социология | Социология | 4,4 | 4 | 4 | 3,8 | 3,8 |
| 40.03.01 | Юриспруденция | Гражданско-правовой | 4,5 | 3,9 | 3,9 | 3,8 | 3,8 |
| 40.03.01 | Юриспруденция | Уголовно-правовой | 4,6 | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| 42.03.02 | Журналистика | Журналистика | 4,4 | 3,8 | 3,8 | 4 | 3,5 |
| 44.03.01 | Педагогическое образование | Изобразительное искусство | 4,5 | 4,3 | 4,1 | 3,9 | 3,3 |
| 44.03.02 | Психолого-педагогическое образование | Психология и педагогика дошкольного образования | 4,4 | 3,9 | 3,9 | 3,8 | 3,8 |
| 44.03.02 | Психолого-педагогическое образование | Психология и педагогика начального образования | 4,8 | 3,9 | 3,9 | 3,7 | 3,7 |
| 44.03.03 | Специальное (дефектологическое) образование | Дошкольная дефектология | 4,9 | 3,8 | 3,8 | 3,6 | 3,6 |
| 45.03.02 | Лингвистика | Перевод и межкультурная коммуникация | 4,4 | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,3 |
| 46.03.01 | История | Историко-культурный туризм | 4,5 | 3,9 | 3,9 | 3,7 | 3,7 |
| 49.03.02 | Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура) | Физическая реабилитация | 4,5 | 4 | 3,9 | 3,8 | 3,8 |
| 49.03.03 | Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм | Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм | 4,7 | 3,9 | 3,9 | 3,7 | 3,7 |
| 54.03.01 | Дизайн | Дизайн среды | 4,4 | 3,6 | 3,6 | 3,9 | 3,9 |
| 54.03.01 | Дизайн | Графический дизайн | 4,3 | 3,9 | 3,9 | 3,8 | 3,8 |
| 23.05.01 | Наземные транспортно-технологические средства | Автомобили и тракторы | 4,5 | 4 | 4 | 3,7 | 3,7 |
| 40.05.01 | Правовое обеспечение национальной безопасности | Государственно-правовая | 4,4 | 4 | 4 | 3,9 | 3,9 |
| 01.04.02 | Прикладная математика и информатика | Математическое моделирование | 4,3 | 3,7 | 3,7 | 3,8 | 3,8 |
| 08.04.01 | Строительство | Современные системы обеспечения микроклимата в зданиях и сооружениях | 4,5 | 4 | 4 | 3,7 | 3,7 |
| 08.04.01 | Строительство | Водоснабжение и водоотведение городов и промышленных предприятий  | 4,6 | 3,6 | 3,6 | 3,8 | 3,8 |
| 11.04.04 | Электроника и наноэлектроника | Электронные приборы и устройства | 4,5 | 3,9 | 3,9 | 3,8 | 3,8 |
| 13.04.02 | Электроэнергетика и электротехника | Режимы работы электрических источников питания, подстанций, сетей и систем | 4,8 | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 3,5 |
| 13.04.02 | Электроэнергетика и электротехника | Техническое и информационное обеспечение интеллектуальных систем электроснабжения | 4,9 | 3,9 | 3,9 | 4 | 3,5 |
| 13.04.03 | Энергетическое машиностроение | Энергетические комплексы и системы управления | 4,4 | 4,2 | 4,1 | 3,9 | 3,9 |
| 15.04.01 | Машиностроение | Производство и ремонт сварных конструкций газонефтехимического оборудования | 4,5 | 4 | 3,9 | 3,8 | 3,8 |
| 15.04.01 | Машиностроение | Системы автоматизированного проектирования в машиностроении | 4,6 | 3,8 | 3,8 | 3,7 | 3,7 |
| 15.04.01 | Машиностроение | Эксплуатация транспортных средств | 4,2 | 3,9 | 3,9 | 3,8 | 3,8 |
| 18.04.01 | Химическая технология | Химия и технология продуктов основного органического и нефтехимического синтеза | 4,6 | 4 | 4 | 3,6 | 3,6 |
| 20.04.01 | Техносферная безопасность | Системы управления производственной, промышленной и экологической безопасностью | 4,5 | 4 | 4 | 3,8 | 3,8 |
| 20.04.01 | Техносферная безопасность | Управление пожарной безопасностью | 4,7 | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| 20.04.01 | Техносферная безопасность | Управление промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды в нефтегазовом и химическом комплексах | 4,4 | 4,2 | 4,1 | 3,6 | 3,5 |
| 20.04.01 | Техносферная безопасность | Надзорная и инспекционная деятельность в сфере труда | 4,3 | 3,9 | 3,9 | 4 | 3,4 |
| 22.04.01 | Материаловедение и технологии материалов | Инжиниринг перспективных материалов и диагностика поведения материалов в изделиях | 4,5 | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,9 |
| 38.04.01 | Экономика | Бизнес-аналитика | 4,4 | 3,8 | 3,8 | 3,8 | 3,8 |
| 38.04.01 | Экономика | Корпоративные финансы и оценка стоимости бизнеса | 4,5 | 4 | 3,9 | 3,7 | 3,7 |
| 40.04.01 | Юриспруденция | Уголовное право и процесс | 4,4 | 3,9 | 3,9 | 3,6 | 3,6 |
| 40.04.01 | Юриспруденция | Правовое обеспечение государственного управления и местного самоуправления | 4,3 | 3,8 | 3,8 | 3,9 | 3,9 |
| 40.04.01 | Юриспруденция | Правовое обеспечение предпринимательской деятельности | 4,8 | 4 | 3,9 | 3,7 | 3,7 |
| 44.04.01 | Педагогическое образование | Менеджмент в образовании | 4,9 | 3,9 | 3,9 | 3,8 | 3,8 |
| 44.04.01 | Педагогическое образование | Математическое образование | 4,4 | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 3,6 |
| 44.04.01 | Педагогическое образование | Художественное образование | 4,5 | 4 | 3,9 | 4 | 3,4 |
| 44.04.02 | Психолого-педагогическое образование | Психология и педагогика детства | 4,6 | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,9 |
| 44.04.02 | Психолого-педагогическое образование | Психолого-педагогическое сопровождение детей с проблемами в развитии | 4,4 | 4 | 4 | 3,7 | 3,7 |
| 44.04.02 | Психолого-педагогическое образование | Педагогика и психология воспитания | 4,5 | 4 | 4 | 3,8 | 3,8 |
| 44.04.02 | Психолого-педагогическое образование | Теория и методика образовательной деятельности | 4,4 | 3,7 | 3,7 | 3,6 | 3,5 |
| 45.04.01 | Филология | Лингвистическая экспертиза | 4,6 | 4 | 4 | 3,8 | 3,8 |

**Оценка педагогическими и научными работниками ТГУ удовлетворенности условиями образовательной деятельности**

**(средние значения по пятибалльной шкале, максимальное значение 5 баллов)**

|  Код  |  Направление подготовки / специальность |  Направленность (профиль) / специализация | Система работы на образовательном портале | Качество расписания для ППС | Система контроля проведения занятий ППС | Организация учебно-методической работы | Деятельность РИЦ (сроки, обслуживание, качество) | Организация научно-исследовательской работы | Система внедрения дистанционного обучения |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 01.03.02 | Прикладная математика и информатика | Компьютерные технологии и математическое моделирование | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,5 | 3,6 | 3,6 | 3,1 |
| 02.03.03 | Математическое обеспечение и администрирование информационных систем | Мобильные и сетевые технологии | 3,8 | 3,8 | 3,7 | 3,6 | 3,6 | 3,8 | 3,2 |
| 04.03.01 | Химия | Медицинская и фармацевтическая химия | 3,9 | 3,9 | 3,6 | 3,7 | 3,6 | 3,6 | 3,3 |
| 08.03.01 | Строительство | Промышленное и гражданское строительство | 3,7 | 3,8 | 3,8 | 3,6 | 3,8 | 3,3 | 3,5 |
| 08.03.01 | Строительство | Теплогазоснабжение и вентиляция | 3,6 | 3,9 | 3,9 | 3,4 | 3,6 | 3,4 |   |
| 11.03.04 | Электроника и наноэлектроника | Промышленная электроника | 3,9 | 3,7 | 3,9 | 3,6 | 3,3 | 3,7 | 3,3 |
| 11.03.04 | Электроника и наноэлектроника | Робототехнические системы | 4 | 3,6 | 3,9 | 3,6 | 3,4 | 3,6 | 3,2 |
| 13.03.02 | Электроэнергетика и электротехника | Электроснабжение | 3,9 | 3,8 | 3,6 | 3,8 | 3,5 | 3,4 | 3,1 |
| 13.03.03 | Энергетическое машиностроение | Альтернативные источники энергии транспортных средств | 3,6 | 3,9 | 3,9 | 3,6 | 3,9 | 3,6 | 3,5 |
| 15.03.05 | Конструкторско-технологическое обеспечение машиностроительных производств | Технология машиностроения | 4,1 | 3,9 | 3,9 | 3,4 | 3,6 | 3,8 | 3,3 |
| 18.03.01 | Химическая технология | Химическая технология органических и неорганических веществ | 3,9 | 3,6 | 3,6 | 3,5 | 3,6 | 3,6 | 3 |
| 19.03.04 | Технология продукции и организация общественного питания | Технология продукции и организация ресторанного дела | 3,9 | 4 | 3,9 | 3,7 | 3,8 | 3,5 | 3,2 |
| 20.03.01 | Техносферная безопасность | Безопасность технологических процессов и производств | 4 | 3,9 | 3,8 | 3,6 | 3,6 | 3,9 | 3,3 |
| 22.03.01 | Материаловедение и технологии материалов | Современные материалы и технологии их производства | 3,9 | 3,8 | 3,7 | 3,6 | 3,4 | 3,6 | 3,5 |
| 27.03.02 | Управление качеством | Управление качеством | 3,9 | 4,1 | 3,6 | 3,6 | 3,7 | 3,4 | 3 |
| 38.03.01 | Экономика | Бухгалтерский учет, анализ и аудит | 3,8 | 3,9 | 3,8 | 3,8 | 3,6 | 3,6 | 3,3 |
| 38.03.02 | Менеджмент | Логистика и управление цепями поставок | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,3 | 3,6 | 3,8 | 3,1 |
| 38.03.02 | Менеджмент | Производственный менеджмент | 3,6 | 3,8 | 4 | 3,4 | 3,6 | 3,6 | 3,5 |
| 38.03.03 | Управление персоналом | без профиля | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,7 | 3,8 | 3,3 | 3,3 |
| 39.03.01 | Социология | Социология | 4 | 3,7 | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 3,3 |
| 40.03.01 | Юриспруденция | Гражданско-правовой | 3,9 | 3,6 | 3,8 | 3,4 | 3,3 | 3,4 | 3 |
| 40.03.01 | Юриспруденция | Уголовно-правовой | 3,6 | 3,8 | 4,1 | 3,6 | 3,5 | 3,6 | 3,1 |
| 42.03.02 | Журналистика | Журналистика | 3,8 | 3,6 | 3,9 | 3,6 | 3,4 | 3,5 | 3,3 |
| 44.03.01 | Педагогическое образование | Изобразительное искусство | 4,1 | 3,9 | 3,8 | 3,8 | 3,5 | 3,4 | 3,2 |
| 44.03.02 | Психолого-педагогическое образование | Психология и педагогика дошкольного образования | 3,9 | 4 | 3,6 | 3,6 | 3,9 | 3,6 | 3,1 |
| 44.03.02 | Психолого-педагогическое образование | Психология и педагогика начального образования | 3,8 | 3,9 | 3,9 | 3,3 | 3,7 | 3,8 | 3,3 |
| 44.03.03 | Специальное (дефектологическое) образование | Дошкольная дефектология | 3,9 | 3,6 | 4 | 3,5 | 3,6 | 3,5 | 3,3 |
| 45.03.02 | Лингвистика | Перевод и межкультурная коммуникация | 4 | 3,8 | 3,9 | 3,9 | 3,6 | 3,6 |   |
| 46.03.01 | История | Историко-культурный туризм | 4 | 4,1 | 3,6 | 3,7 | 3,6 | 3,6 | 3,4 |
| 49.03.02 | Физическая культура для лиц с отклонениями в состоянии здоровья (адаптивная физическая культура) | Физическая реабилитация | 4 | 3,8 | 4,1 | 3,6 | 3,7 | 3,6 | 3,3 |
| 49.03.03 | Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм | Рекреация и спортивно-оздоровительный туризм | 3,6 | 3,9 | 3,9 | 3,6 | 3,6 | 3,3 | 3,1 |
| 54.03.01 | Дизайн | Дизайн среды | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,8 | 3,4 | 3,4 | 3,2 |
| 54.03.01 | Дизайн | Графический дизайн | 4 | 3,6 | 3,8 | 3,6 | 3,6 | 3,5 | 3 |
| 23.05.01 | Наземные транспортно-технологические средства | Автомобили и тракторы | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,3 | 3,6 | 3,9 | 3,3 |
| 40.05.01 | Правовое обеспечение национальной безопасности | Государственно-правовая | 3,6 | 4 | 3,9 | 3,4 | 3,8 | 3,7 | 3,1 |
| 01.04.02 | Прикладная математика и информатика | Математическое моделирование | 3,8 | 3,9 | 3,8 | 3,5 | 3,4 | 3,6 | 3,2 |
| 08.04.01 | Строительство | Современные системы обеспечения микроклимата в зданиях и сооружениях | 4,1 | 4 | 3,9 | 3,9 | 3,6 | 3,6 | 3,3 |
| 08.04.01 | Строительство | Водоснабжение и водоотведение городов и промышленных предприятий  | 3,9 | 3,9 | 3,9 | 3,7 | 3,6 | 3,6 | 3,5 |
| 11.04.04 | Электроника и наноэлектроника | Электронные приборы и устройства | 3,9 | 3,6 | 3,6 | 3,6 | 3,8 | 3,4 | 3,3 |
| 13.04.02 | Электроэнергетика и электротехника | Режимы работы электрических источников питания, подстанций, сетей и систем | 3,8 | 3,8 | 3,9 | 3,4 | 3,6 | 3,6 | 3,3 |
| 13.04.02 | Электроэнергетика и электротехника | Техническое и информационное обеспечение интеллектуальных систем электроснабжения | 3,9 | 4,1 | 4 | 3,6 | 3,3 | 3,6 | 3,2 |
| 13.04.03 | Энергетическое машиностроение | Энергетические комплексы и системы управления | 3,8 | 3,9 | 3,9 | 3,6 | 3,6 | 3,8 | 3,1 |
| 15.04.01 | Машиностроение | Производство и ремонт сварных конструкций газонефтехимического оборудования | 3,9 | 3,8 | 3,6 | 3,8 | 3,4 | 3,6 | 3,5 |
| 15.04.01 | Машиностроение | Системы автоматизированного проектирования в машиностроении | 3,7 | 3,9 | 3,8 | 3,6 | 3,6 | 3,3 | 3,3 |
| 15.04.01 | Машиностроение | Эксплуатация транспортных средств | 3,6 | 3,9 | 4,1 | 3,3 | 3,6 | 3,6 | 3,2 |
| 18.04.01 | Химическая технология | Химия и технология продуктов основного органического и нефтехимического синтеза | 3,8 | 4 | 3,9 | 3,6 | 3,8 | 3,4 | 3,3 |
| 20.04.01 | Техносферная безопасность | Системы управления производственной, промышленной и экологической безопасностью | 3,6 | 3,9 | 3,8 | 3,4 | 3,6 | 3,6 | 3,3 |
| 20.04.01 | Техносферная безопасность | Управление пожарной безопасностью | 3,9 | 3,6 | 3,9 | 3,6 | 3,3 | 3,6 | 3,3 |
| 20.04.01 | Техносферная безопасность | Управление промышленной безопасностью, охраной труда и окружающей среды в нефтегазовом и химическом комплексах | 4 | 3,8 | 4 | 3,6 | 3,5 | 3,3 | 3,2 |
| 20.04.01 | Техносферная безопасность | Надзорная и инспекционная деятельность в сфере труда | 3,9 | 4,1 | 4 | 3,8 | 3,4 | 3,5 | 3,1 |
| 22.04.01 | Материаловедение и технологии материалов | Инжиниринг перспективных материалов и диагностика поведения материалов в изделиях | 3,6 | 3,9 | 3,7 | 3,6 | 3,5 | 3,4 | 3,5 |
| 38.04.01 | Экономика | Бизнес-аналитика | 3,8 | 3,8 | 4 | 3,3 | 3,9 | 3,5 | 3,3 |
| 38.04.01 | Экономика | Корпоративные финансы и оценка стоимости бизнеса | 4,1 | 3,9 | 3,6 | 3,4 | 3,7 | 3,9 | 3,3 |
| 40.04.01 | Юриспруденция | Уголовное право и процесс | 3,9 | 4 | 3,9 | 3,5 | 3,3 | 3,7 | 3 |
| 40.04.01 | Юриспруденция | Правовое обеспечение государственного управления и местного самоуправления | 3,6 | 4 | 3,6 | 3,6 | 3,4 | 3,6 | 3,1 |
| 40.04.01 | Юриспруденция | Правовое обеспечение предпринимательской деятельности | 3,8 | 3,7 | 3,9 | 3,8 | 3,5 | 3,6 | 3,1 |
| 44.04.01 | Педагогическое образование | Менеджмент в образовании | 4,1 | 4 | 4,1 | 3,6 | 3,9 | 3,6 | 3,2 |
| 44.04.01 | Педагогическое образование | Математическое образование | 3,9 | 3,6 | 3,9 | 3,3 | 3,7 | 3,8 | 3,3 |
| 44.04.01 | Педагогическое образование | Художественное образование | 3,8 | 3,9 | 3,8 | 3,4 | 3,6 | 3,8 | 3,5 |
| 44.04.02 | Психолого-педагогическое образование | Психология и педагогика детства | 3,9 | 4 | 3,9 | 3,5 | 3,6 | 3,6 | 3,3 |
| 44.04.02 | Психолого-педагогическое образование | Психолого-педагогическое сопровождение детей с проблемами в развитии | 4 | 3,9 | 4 | 3,9 | 3,6 | 3,3 | 3,3 |
| 44.04.02 | Психолого-педагогическое образование | Педагогика и психология воспитания | 4 | 3,6 | 4 | 3,8 | 3,5 | 3,6 | 3,2 |
| 44.04.02 | Психолого-педагогическое образование | Теория и методика образовательной деятельности | 3,7 | 3,9 | 3,7 | 3,6 | 3,6 | 3,4 | 3,1 |
| 45.04.01 | Филология | Лингвистическая экспертиза | 4 | 4 | 3,9 | 3,6 | 3,5 | 3,6 | 3,5 |

# **5.Выводы по исследованию**

В социологическом анкетировании «Педагогические работники ТГУ об удовлетворенности условиями труда и социальным пакетом организации» приняли участие 269 педагогических работников ТГУ. Расчет выборки, представленный в таблицах Паниото для генеральной совокупности 500 человек, составляет 222 человека, а для генеральной совокупности 1000 человек – 286 человек с 95% вероятностью, при 5% ошибке выборки. Это дает основание утверждать, что объем выборки 269 человек, представленный в исследовании, является достаточным для того, чтобы обеспечить репрезентативность с ошибкой выборки 5% для генеральной совокупности, которая включает приблизительно 1000 человек.

Преподавателям было предложено оценить различные аспекты организации работы ППС в ТГУ. Оценка проводилась по четырем группам показателям по пятибалльной шкале. Преподаватели оценивали факторы оплаты труда, морально-психологического климата, работу с персоналом; работу административных подразделений, оснащенность рабочих мест; организацию учебного процесса, учебно-методической и научно-исследовательской работы; качество услуг вспомогательных служб.

Оценка 5 соответствует варианту «утраивает», оценка 4 – «скорее, устраивает», оценка 3 – «скорее не устраивает», оценка 2 – «не устраивает», и 1 – «затрудняюсь ответить». Процентные распределения ответов были преобразованы в баллы на основе расчета средних взвешенных показателей при помощи программы SPSS.

**Оплата труда, работа с персоналом, морально-психологический климат**

Средний показатель оплаты труда, работы с персоналом, морально-психологического климата составляет 3,9 балла. Самые высокие оценки были получены по оценке отношений в коллективе и (4,5).

Это свидетельствует о хороших отношениях в коллективе, о высокой степени доверия к руководству, о вере сотрудников в корпоративные ценности. Оплата труда была оценена в 4 балла. Система повышения квалификации была оценена в 3,5 балла. В пожеланиях преподавателей довольно часто встречаются упоминания о необходимости качественного повышения квалификации.

**Организация учебного процесса, учебно-методической, научной работы**

 Средняя оценка работы по организации учебного процесса, научно-исследовательской работы составляет 3,6 балла.

Система работы на образовательном портале, качество расписания для ППС, система контроля проведения занятий ППС получили оценку в 3,9 балла.

Самые низкие показатели по оценкам внедрения дистанционного обучения (разработка и внедрение контентов – лекции, задания, практика), а также по работе объединенного деканата – 3,3 балла.

**Негативные тенденции в системе образования ТГУ**

Участникам опроса было предложено отметить негативные тенденции в системе образования ТГУ. Результаты анкетирования сгруппированы по основаниям:

– снижение качества образования (снижение уровня подготовки студентов вследствие зависимости числа ППС от количества студентов на кафедре; сокращение часов, отведенных на лекционные занятия; увеличение потоков студентов на лекциях);

– снижение эффективности контроля над учебным процессом (отсутствие контроля преподавателя за итоговой формой аттестации по дисциплине, балльно-рейтинговая система);

– сокращение кадров, увеличение нагрузки ППС (объединение кафедр и унификация образовательных программ; сокращение преподавателей и увеличение нагрузки. Увлечение дистанционным образованием);

– низкое качество управления (смена образовательных стандартов на уровне Министерства; смена учебных планов; отход от академизма; создание объединенного деканата; отсутствие слаженной работы УМУ, ЦНИТа, центра тестирования);

– сокращение возможностей для профессионального и личностного развития ППС (не предусмотрены творческие поездки, выездные практики и повышение квалификации в других регионах);

– недостатки материально-технической оснащенности (моральный и физический износ учебного и лабораторного оборудования и инструментов и полная замена практических работ виртуальными).

**Трудности в работе преподавателей**

Участникам анкетирования был задан вопрос: «С какими трудностями Вы сталкиваетесь в работе преподавателя на сегодняшний день?».

Ответы сгруппированы по трем критериям:

– проблемы организации учебно-методической работы, отчетности (отсутствие координаций действий между УМУ, УСУП, ЦНИТ, Росдистант, большой объем бумажной работы; сложная система отчетности, дублирование документов);

– проблемы планирования нагрузки преподавателя, организации учебного процесса (нет чёткого распределения нагрузки, планирования второй половины рабочего времени, большая нагрузка и сжатые сроки по разработке контентов, РПД и ФОС);

– отсутствие необходимого материально-технического оснащения (компьютеров, медийного оборудования, отсутствие надлежащей лабораторной базы, отвратительное качество меловых досок).

**7. Предложения респондентов по улучшению организации работы преподавателей**

Участникам опроса было предложено высказать пожелания и требования к организации работы преподавателя в ТГУ.

Предложения группированы по основаниям:

– повышение качества управления (оптимизация отчетности, работы с документами Росдистанта, уменьшение количества бумаг, учебно-методических документов, налаживание работы образовательного портала);

– повышение ценности труда преподавателя (в моральном и в материальном выражении);

– гуманное отношение к преподавателям (оптимизация расписания, создание условий для профессионального и личностного развития);

– улучшение условий труда (оборудование лабораторий аудиторий, улучшение оснащенности рабочего места).

## **Приложение 1.**

**Прямые распределения ответов.**

|  |  |
| --- | --- |
| 1.Проведение процедуры конкурсного отбора, аттестации | в% по столбцу |
| устраивает (5) | 38,0 |
| скорее, устраивает (4) | 38,7 |
| скорее, не устраивает(3) | 10,6 |
| не устраивает (2) | 2,8 |
| затрудняюсь (1) | 9,9 |
| Средний балл по 5 балльной шкале | 3,9 |
| 2.Система повышения квалификации | в% по столбцу |
| устраивает (5) | 31,7 |
| скорее, устраивает (4) | 26,8 |
| скорее, не устраивает(3) | 17,6 |
| не устраивает (2) | 11,3 |
| затрудняюсь (1) | 12,7 |
| Средний балл по 5 балльной шкале | 3,5 |
| 3.Организация научно-исследовательской работы | в% по столбцу |
| устраивает (5) | 31,7 |
| скорее, устраивает (4) | 34,5 |
| скорее, не устраивает(3) | 9,9 |
| не устраивает (2) | 11,3 |
| затрудняюсь (1) | 12,7 |
| Средний балл по 5 балльной шкале | 3,6 |
| 4.Признание заслуг, успехов и достижений | в% по столбцу |
| устраивает (5) | 34,5 |
| скорее, устраивает (4) | 35,9 |
| скорее, не устраивает(3) | 11,3 |
| не устраивает (2) | 7,8 |
| затрудняюсь (1) | 10,6 |
| Средний балл по 5 балльной шкале | 3,8 |
| 5. Оснащение рабочих мест | в% по столбцу |
| устраивает (5) | 19,7 |
| скорее, устраивает (4) | 38,0 |
| скорее, не устраивает(3) | 16,2 |
| не устраивает (2) | 23,9 |
| затрудняюсь (1) | 2,1 |
| Средний балл по 5 балльной шкале | 3,7 |
| 6.Отношения в коллективе  | в% по столбцу |
| устраивает (5) | 63,4 |
| скорее, устраивает (4) | 28,9 |
| скорее, не устраивает(3) | 4,2 |
| не устраивает (2) | 2,8 |
| затрудняюсь (1) | 0,7 |
| Средний балл по 5 балльной шкале | 4,5 |
| 7.Организация учебно-методической работы | в% по столбцу |
| устраивает (5) | 28,9 |
| скорее, устраивает (4) | 29,6 |
| скорее, не устраивает(3) | 19,7 |
| не устраивает (2) | 17,6 |
| затрудняюсь (1) | 4,2 |
| Средний балл по 5 балльной шкале | 3,6 |
| 8.Работа объединенного деканата | в% по столбцу |
| устраивает (5) | 23,2 |
| скорее, устраивает (4) | 27,5 |
| скорее, не устраивает(3) | 18,3 |
| не устраивает (2) | 17,6 |
| затрудняюсь (1) | 13,4 |
| Средний балл по 5 балльной шкале | 3,3 |
| 9. Деятельность РИЦ (сроки, обслуживание, качество) | в% по столбцу |
| устраивает (5) | 29,6 |
| скорее, устраивает (4) | 39,4 |
| скорее, не устраивает(3) | 8,5 |
| не устраивает (2) | 4,9 |
| затрудняюсь (1) | 17,6 |
| Средний балл по 5 балльной шкале | 3,6 |
| 10.Система работы на образовательном портале | в% по столбцу |
| устраивает (5) | 33,1 |
| скорее, устраивает (4) | 38,7 |
| скорее, не устраивает(3) | 18,3 |
| не устраивает (2) | 8,5 |
| Ззатрудняюсь (1) | 1,4 |
| Средний балл по 5 балльной шкале | 3,9 |
| 11.Система внедрения дистанционного обучения (разработка и внедрение контентов, сопровождение дистанционных курсов) | в% по столбцу |
| устраивает (5) | 25,4 |
| скорее, устраивает (4) | 29,6 |
| скорее, не устраивает(3) | 14,1 |
| не устраивает (2) | 14,8 |
| затрудняюсь (1) | 16,2 |
| Средний балл по 5 балльной шкале | 3,3 |

**12. Какие положительные аспекты существуют в том, что Вы работаете в ТГУ?**

|  |
| --- |
| График, отношения между сотрудниками, соц.пакет |
| Режим и график труда |
| Хороший коллектив, удобный график работы |
| Подходит график работы |
| Соцпакет |
| Постоянная занятость |
| В целом, нравится работать со студентами. |
| Пятидневка |
| Есть возможность развиваться. |
| Наука и работа со студентами |
| Взаимодействие со студентами, интересная для меня профессия преподавателя |
| Начальники |
| 1. Рядом с домом.2. Новогодние подарки для детей и сотрудников.3. Зарплата небольшая, но стабильная!4. Организовано питание во всех корпусах.5.Замечательные студенты и выпускники!6. Скидки на посещение бассейна и соляной пещеры.7. Проектная деятельность, как возможность взаимодействовать студентам и преподавателям разных институтов на единой платформе.8. Бесплатный медосмотр. |
| Мне нравится работать с молодёжью. Коллектив кафедры работоспособный и профессиональный. Есть постоянное развитие в профессии |
| Прекрасные коллегиВзаимодействие и сотрудничество с студентами |
| Люблю своё дело, график можно подстроить под себя |
| Не существуют их |
| Люблю работать с молодежью. Получаю удовольствие, когда вижу успехи своих студентов в профессии. Счастлив когда из студентов получается сделать профессионала |
| Государственное учреждение, весь социальных пакет, статус, что ты работаешь в университете |
| Уже никаких |
| почти нет |
| Скоро пенсия |
| Никаких |
| Просто работа |
| График |
| Это государственное учреждение. Я знаю, что вовремя получу зарплату |
| Зарплата |
| Вовремя приходит зарплата |
| Регулярная зарплата |
| Затрудняюсь ответить. Хотя они конечно есть, но на общем фоне про них правда сложно говорить, как про положительные. Университет – это по сути большая государственная структура, в которой, в идеале, должны происходить активные, конструктивные процессы по улучшению жизни в городе, в обществе. В ТГУ это скорее недостижимый идеал. Точнее пока не достигнутый. Очень много спонтанности не в самом лучшем смысле этого слова, субъективности и низкой эффективности |
| Самостоятельное познание нового, саморазвитие |
| Федеральная система, рядом с домом |
| Возможности дополнительного заработка |
| Работа со студентами и возможность общаться с образованными людьми. |
| График работы, коллектив, социальный пакет |
| Чистое Творчество |
| Возможность работать с интересными людьми. |
| Занятие наукой |
| Оплачиваемая работа |
| При наличии альтернативы в Тольятти , ушёл бы |
| Стабильная заработная плата, коллектив |
| Стабильности |
| Стабильность |
| Стабильная з/п |
| Работа с молодежью |
| Дружный коллектив, график работы |
| График, офиц. трудоустройство |
| Местоположение, высокая степень стабильности, полный соц. пакет |
| Офиц. з/п, гос. учреждение, большая организация |
| Удобный рабочий график, хороший коллектив, хорошие материально-технические условия |
| Достаточно гибкий график работы |
| Престиж университета, четкие выплаты заработной платы |
| Государственное учреждение, стабильный отпуск, перспектива роста, стабильные выплаты зарплаты, престиж университета |
| Возможность заниматься любимым делом |
| Белая зарплата, отпуск, отличный коллектив. Приятно осознавать и говорить, что работаешь в университете |
| Получение информации в вопросах обучения |
| Доступ к ресурсам для выполнения поставленных задач |
| Стабильность |
| Скидка в бассейн |
| Стабильная зарплата, интересные задачи |
| Вовлеченность в работу со студентами, возможность реализации проектов на базе университета с вовлечением различных структурных подразделений. Большая организация, её статус в городе и регионе |
| Коллектив, руководство |
| Широкие возможности для заработка |
| Не мешают работать |
| Изменения, которые планируется к реализации, востребованы и актуальны |
| Пенсия мизерная, нужно как то выживать, поэтому приходится работать |
| Госучреждение, стабильность |
| Социальные гарантии |
| Люди хорошие |
| При трудоустройстве есть мед.комиссия, любая подработка оплачивается |
| Интересно. Поле почти непаханое |
| Интересные задачи, хороший коллектив, соц.пакет, стабильность |
| Социальные гарантии. |
| Стабильность |
| Бюджетная организация |
| Стабильность |
| Стабильность |
| Работа со студентами |
| Социальные гарантии |
| Стабильность |
| Коллектив и социальное обеспечение |
| Общение с молодежью |
| Затрудняюсь ответить |
| Приемлемая зарплата |
| Работа соответствует моим внутренним склонностям как специалиста. |
| Бюджетная муниципальная организация, стабильность, надёжность, регулярность выплат, сотрудники коллектива |
| Возможность участвовать в научно-исследовательской деятельности, выплаты за публикационную активность, работа в дистанте для преподавателей-практиков |
| Стабильная зарплата. Нравится работать со студентами |
| Хожу пешком |
| Работа со студентами, интеллектуальный труд, возможности доя саморазвития |
| Возможность заниматься любимым делом |
| Время |
| Стабильность, большой отпуск, гибкий режим работы |
| Положительные моменты (отпуск летом и гибкий график) год от года стремительно тают |
| Близко от дома. Умное окружение |
| Своевременная гарантированная зарплата |
| Стабильный заработок, непоздние занятия |
| Стабильная зарплата |
| Официальный соц. пакет |
| Прекрасный коллектив. Перспективы развития |
| Коллектив, в котором я работаю, оплачиваемый больничный, мне удобно добираться, я знаю свою работу |
| Стабильность |
| 1. Аванс и зарплату перечисляют в определенные дни без сбоев. 2. Оплачиваемые отпуск и больничный. 3. Индексация заработной платы |
| Возможность сочетания работы в очном и дистанционном формате |
| Хороший коллектив |
| Свежо |
| Материальное стимулирование публикационной активности НПС, хорошие цифровые инструменты организации труда, служба АХО, адекватная диспетчерская служба по расписанию, оповещения сотрудников, развивающаяся цифровая образовательная среда (Росдистант), возможность реализовать свои научно-педагогические идеи в проектной деятельности студентов |
| Официальный заработок, удобный график работы, условия труда, парковка |
| Карьерный рост. Интересная работа. Постоянное развитие. Движение в ногу со временем. Видимый результат своей работы. Условия труда. Стабильный заработок. Престижное место работы. Доброжелательный коллектив. Близость к месту проживания |
| Я люблю свою работу! |
| Своевременная "белая" зарплата, удобный режим работы, отпуск летом, расположение в центре города -транспортная доступность, электронный документооборот |
| Рядом с домомПодходящий график работыЭлектронный документооборот |
| Стабильная зарплата. Отзывчивые, приветливые сотрудники (коллеги) |
| Соблюдение трудового законодательства |
| Профессиональный интерес |
| Белая з/п |
| Инновационный и прогрессивный университет |
| Государственный вуз, возможность работать по специальности |
| Стабильность |
| Аспектов много: доход, возможности роста и профессионального, и личностного, общение с умными, образованными и творческими людьми |
| Стабильность |
| Возможность реализовать свои профессиональные знания и умения, наличие команды единомышленников, статус университета, достаточно длительный опыт работы, возможность работы со студентами, аспирантами и школьниками. |
| Вопрос некорректный |
| Хорошая работа |
| ПрестижГрафик работыФакт работы со студентамиВозможность всё время учиться и развиваться |
| Стабильность, карьерный рост, зависимость оплаты труда от личного вклада |
| Возможность научного и творческого развития |
| Я работаю в своем коллективе, мне комфортно |
| Работа соответствует моему образованию, я имею возможность профессиональной реализации. Коллектив, объединённый сферой интересов, культурно и идейно. Приятно работать с людьми, близкими по духу. Социальная сфера и соц.пакет меня удовлетворяет |
| ТГУ – Инновационный ВУЗ с сильной управленческой командой. Приятно работать с такими профессионалами. |
| Здесь я стал ученым |
| Расписание занятий и возможность совмещать с другой работой. |
| Стабильность |

**13. С чем, по Вашему мнению, связаны отрицательные аспекты работы в ТГУ?**

Заработная плата

Неэффективная система управления.
Неэффективная система материального стимулирования труда

Низкая заработная плата

ОТРИЦАТЕЛЬНЫЙ АСПЕКТ – маленькая заработная плата!!!

Не могу ответить

Битрикс, образовательный портал, вторая половина дня, бесконечные переделки РПД, ФОСы ...

Нет материально-технического обеспечения, приходится покупать себе в личное использование бумагу, маркеры; 1 ноутбук на 20 сотрудников кафедры. "Ночные" пары - это вообще запредельно. Учитывая, что большинство сотрудников - женщины, у которых есть семьи, дети. Кроме работы ещё хочется уделять время им. А утром они кто в школе, кто в садике. Кстати, в садик тоже я не всегда успеваю за ребёнком. Приходится просить бабушек. А если бы их не было?!?!

Эмоциональные качели

Много, даже очень много дополнительной нагрузки с минимальными материальными вознаграждениями, например, разработка контентов для дистанционного обучения и работа в росдистанте

Не ценится преподаватель

Неэффективная система управления, много контролирующих структур, а не направляющих, все требуют отчеты и показатели, давление со всех сторон нарастает, и при этом мало кто реально помогает достигать эти самые показатели
Требования по показателям ФХД часто направлены на тех, кто на них повлиять никак не может, а реально отвечающие за них структуры как бы ни при чем, тоже только отчеты требуют
На кафедры повесили уже массу обязанностей, у нас уже вторая, третья, десятая половина дня, если считать по реальным часам, а не тем, которые мы пишем в отчетах, чтобы подогнать под требуемые временные рамки

Погода

1. Хоздоговор!!!
2. Разбитый отпуск, отзыв из отпуска на работу.
3. Оплата почасовки меньше отработанного времени .
4. Завышенные требования к работе, которая не важна в принципе.
5. Нестабильное расписание
6. Вечный форс-мажор.
7. Абсолютно незащищённый ППС. любой может обидеть потребовать выполнение своих требований...
8. Меняется нагрузка в течении всего учебного года

Хоздоговор преподавателям гуманитарного направления сложно выполнять. Нет лаборатории и технических возможностей для этого. Не оплачивается почасовая нагрузка, в полном объёме. Низкая оплата проверки курсовых работ в Росдистанте, в 2 раза ниже, чем в других Вузах по стране

Маленький оклад

Абсурдность внутренних нормативных документов.
Полное отрицание администрацией каких-либо переговоров

Нет гибкости. Много ручного труда. Руководство не слышит сотрудников

Отсутствует логистика. Можно ходить из кабинета в кабинет для решения какой-либо проблемы и сотрудники просто отправляют в другой кабинет. И так можно ходить часами. Оценка условий труда не соответствует действительности

Полное отсутствие системы управления. Отделы АУП друг с другом не дружат

Не поместится здесь

Низкая оплата труда

Целенаправленное понижение статуса педагога. Перекладывание на человека, который несёт знания никому не нужной бумажной волокиты. Замена классических проверенных поколениями учебников на перефразированные псевдосовременные. Старое оборудование лабораторий. Отсутствие надежды

Административная часть в главном корпусе (Главный бухгалтер, расчётный отдел) плохо идут на контакт; очень сложно выстраивать продуктивную работу с данным отношением.
Огромное количество документационной работы, которая должна пройти огромное количество инстанций, что негативно отражается на производительности труда (один договор должен пройти через огромное количество кабинетов, это может занять 2–7 дней), а если есть исправления (хотя в базе университета есть типовые документы, но ни разу без исправлений ни один не прошёл) этот огромный путь документ должен снова пройти. Поэтому куча людей, которые работают-не понятно, чем занимаются. В том числе и мой отдел продаж в научно-исследовательской части

1. Отсутствие корпоративной культуры, 2. Всеобщая коррумпированность руководителей институтов и кафедр, 3. Чрезвычайный контроль и надзор за сотрудниками, 4. Низкая зарплата, 5. Отсутствие карьерного роста, 6. Запрет от директора института писать и защищать кандидатскую диссертацию

Деградация

Работа АУП, раздут штат, не ценится чужой труд и время. Одни контролеры.

Плохая кадровая политика

Большой штат управленческого персонала. Он работает не эффективно.

Зарплата

Маленькие зарплаты

Неоплачиваемые переработки. Проблемы с согласованием отпусков. Заставляют ходить на выборы и делать прививки, а это личный выбор человека.
Неэффективное управление. Мягко говоря, неэтичное отношение большинства начальников к рядовым сотрудникам.
Организация питания сотрудников все хуже. Буфеты почти все закрыли. Дорого и невкусно.
Даже новогодний корпоратив оплачивается за счëт сотрудников. При оснащении, которое имеется в ТГУ, сотрудники не могут пользоваться спортзалами, скидка в бассейне для сотрудников незначительная

С неправильными нормами времени при планировании учебной работы ППС. Также я против дистанционного обучения студентов и прикрепления студентов-очников к Росдистанту, против тестирования студентов. Все это приводит к низкому уровню знаний студентов

Объем работы большой, зарплата маленькая.
Плохая структура управления.
Плохо внедрена система цифровых технологий.
Негативная репутация университета на городском уровне.
В столовой высокие цены, а качество еды ниже среднего!

- Систематичные нарушение корпоративной и общечеловеческой культуры и этики общения главным инженером. В сочетании с тем, что вышестоящее руководство никак это не решает, хотя прекрасно знает
(На мой взгляд это административное попустительство)
От его хамства страдает очень много людей и всем плевать!
- Низкая эффективность, а иногда и вовсе бесполезность! некоторых представителей административного руководства в постановке и решении поставленных задач. В результате чего эти задачи съезжают на сотрудников в последующих уровнях иерархии и создают там «перегрев»
Убежден что роли администраторов должны распределяться с учетом возможности исполнения человеком этой функции, а не принципу «дружбы с ректором». В ТГУ, простите за откровенность, этот принцип представлен с большим изобилием.
- Очень большая структура с очень большой инерцией и нагромождением внутренних межличностных разногласий. (это мягко говоря) к сожалению, это вообще специфика высшей школы. В ТГУ этот аспект проявлен достаточно сильно.
- Некоторая гипертрофированность централизации управления

Вычурность, несоответствие внешнего облика прогрессивности внутреннему состоянию анахронизма. Устаревшая структура и способы управления, отсутствие адекватного планирования и контроля задач.
Избыточное количество поставленных целей, нехватка времени, чтобы сфокусироваться на сути.
Плохой баланс работы и личной жизни

Руководство

Проверки преподавателей и высокая нагрузка

Значительная перегрузка всех сотрудников

Неинформирование сотрудников о соц. пакете и т.д.

Отсутствие обучения, большая нагрузка на человека

Закрытой Системой управления. Бюрократией

Низкая зарплата

Неэффективная система оплаты труда и мотивации

Некомпетентность некоторых руководителей и управленцев

Высший менеджмент, далёк от ППС также, как наши депутаты ГД от народа.

Изношенная материально-техническая база, избыточная бюрократизация управления

Бюрократизм, медлительность, доносы, повышение квалификации

Бесконечные отчёты и совещания, переработки

Неэффективный менеджмент

Студентам очного отделения разрешается работать, многие студенты не ходят на занятия из-за работы

Низкая оплата труда

Не отлажена работа отдела кадров по учёту рабочего времени и учёту больничных листов.

Невысокая зарплата

В корпусе Е очень холодно, приходится работать в верхней одежде и уличной обуви

Бюрократическая составляющая

Холодно в главном корпусе, новая столовая не выдерживает никакой критики

Субординация, система управления, перевод ответственность за задачу(и) не имеющую(их) прямого отношения к занимаемой должности

Бюрократия

Отрицательных аспектов, связанных с университетом, нет. Скорее, даже, только из-за работы нахожусь в данном городе, друзья и родные живут далеко

Бюрократия

Недостаточная индексация зарплаты

Ранний подъем

Бюрократизм

Огромное количество задач, которые необходимо выполнять одновременно. Они поступают по различным каналам, накладывая на текущую деятельность, не происходит приоритизации. Учебному процессу отводится не первостепенная роль. Малое количество разработанных регламентов, к которым можно было бы обратиться для упрощения взаимодействия между структурными подразделения, организации процессов в своём структурном подразделении, обмена документацией и т.д.

Проблема с транспортной доступностью (невозможно уехать в вечернее время, переполненные автобусы и маршрутки)

Регулярные переработки

Необоснованно сократили парковки. Кто-то где-то услышал про 25 метров от здания, наши так и нарисовали паспорт объекта, хотя по СНИПу нужно всего 3.5 от стен для проезда пожарной машины плюс 15 метров для разворота на краях объекта. Теперь шлёпаем по лужам, гололёду и под дождём, а студенты вовсе лишились парковки

Организация рабочего пространства, бюрократизм во многих направлениях работы, отсутствие культуры взаимодействия

Не эффективная система мотивации у сотрудников АУП

С оплатой труда

Зарплата

Маленькая заплата

Недооснащенность, низкая зарплата сотрудников, офисные помещения и аудитории требуют ремонта, низкая престижность в городе

Огромная рабочая нагрузка, не всегда сопоставимая с уровнем зарплаты

Неудовлетворительное материально-техническое оснащение

Режим работы в пятницу (хотелось бы до 16:00)
Низкая заработная плата

Низкое информирование о текущей ситуации дел.

Низкая заработная плата

Разное отношение к работе преподавателей: кто-то студентов вообще не видел ни разу

Низкая зарплата, переработки

С нерационально организованным учебным процессом. Введение тестирования вместо экзаменов и зачётов привело к снижению мотивации студентов к изучению дисциплин и, как следствие, к низкому уровню успеваемости. Зачем напрягаться и учить что-то, если можно потом 5 раз сделать один и тот же тест на Росдистанте и получить зачёт или экзамен не напрягаясь

Многие виды работы не оплачиваются. Результаты интеллектуального труда преподавателей бесплатно присваиваются университетом

Большие нагрузки

Наличие малого пакета нематериальных льгот для сотрудников, слабый корпоративный дух и корпоративная политика, хотелось бы больше стимулов для сотрудников в виде организованных секций (физкультурных, развивающих, творческий, научных, досуговых и т.п. ) на базе ТГУ, возможность их посещать в разное время, льготы для сотрудников, организация билетов для сотрудников в различные организации города, поездки, конкурсы среди сотрудников и их семей,
льготы для отдыха, возможность получать бонусом за победу в конкурсе дни отдыха и т.д., и т.п., наличие социально-корпоративного пакета, доступность в разных районах города, а не только в Автозаводском, информирование сотрудников о корпоративном пакете и т.д., возможность пользоваться услугами гаража ТГУ, кафедр - оформление заказа на выполнение работ т.п.

Пока не столкнулась с подобным

Нет стабильности в уч. планах и документах

Большая аудиторная нагрузка

Чрезмерная бюрократизация, контроль, отсутствие обратной связи, верхи на хотят видеть объективной картины внизу

Очень большая многозадачность, требующая много физических и временных ресурсов

Оснащение

Бюрократизм, чрезмерная численность отдельных структурных отделов

Громоздкий административный аппарат. Туча отделов, работу которых все равно выполняют кафедры

Низкая ответственность студентов. Некачественный отбор абитуриентов. Дистанционное образование требует глубокой перестройки. Тестирование бесполезно

Основные:
1. Слабая материальная база ЦНИТ, студентам сложно даже загрузить ПК (УЛК 313, 314 совсем беда, УЛК 302 рабочих машин мало).
2. Фактическая нагрузка 2ой половины дня несоразмерна, а в карточку вносится формальное количество часов.
ППС все свободное от пар время заполняют таблицы, ФОСы, РПД, составляют контенты и пр., и по факту работой заняты больше 8 часов в день, включая выходные.
В итоге к основным занятиям подготовка идёт не на том уровне как хотелось бы самим > происходит профессиональное выгорание > страдает качество образования > формируется образ «не грамотного» преподавателя > падает престиж ВУЗа в целом.
3. Посещаемость студентов оставляет желать лучшего, отчасти причиной такой посещаемости явл. п. 2, т.к. в набор попадают изначально слабые абитуриенты, не заинтересованные в самом процессе учебы. Сильные не замотивированы учиться в ТГУ. Чтобы изменить эту ситуацию, необходимо вести постоянную работу со школами, но опять же некому, потому что некогда. Все идёт на минималках.
Результат (из личного опыта) на собрании старших классов на вопрос куда пойдут учиться, ответ родителей - "Только не в ТГУ". А между тем, родители – наша основная ЦА

Отсутствие медиа-оборудования во многих аудиториях, холодные кабинеты в корпусе Е (Е-207), непригодные для работы доски (УЛК-914)

Маленькая зарплата, большой поток задач

Отсутствуют

Невысокая з/п, бывает авральный режим работы
Многое зависит от коллектива

Низкая связь и отлаженность в работе всех отделов между собой

Большая нагрузка. Если выполнять свою работу менее качественно, то нагрузка нормальная. Если делать все хорошо, чтобы был положительный результат, как того требует задача в Битриксе, то на работе надо жить. Домой я прихожу только ночевать. Эмоциональное выгорание наступило быстрее, чем я предполагала. Зарплата стабильная - это здорово, но при такой нагрузке радость от ее получения уже не такая сильная, как была раньше. Есть ещё один важный отрицательный момент, но говорит о нем не стану, потому что огласка не решит существующую проблему

Нормы времени на проверку курсовых проектов, разделов ВКР, особенно в дистанционном формате, занижены. Фактически на проверку каждого раздела ВКР и курсового проекта тратится 4–6 часов

С мудаками

ТГУ - участник программы "Приорите-2030", поэтому есть ряд явлений, которые нужно СРОЧНО изменить.
1. До сих пор не сформулирована политика иноязычного образования, т.е. нет сформулированной концепции преподавания иностранных языков на всех неязыковых направлениях подготовки, отсюда - крайне неэффективная работа соответствующих кафедр, нет комплекса мер по повышению мотивации студентов к изучению хотя бы английского языка. Это проявляется в выполнении ненужной работы, очковтирательстве, создании видимости работы и пр., тогда как есть научно-методический потенциал для полного перестраивания и оптимизации преподавания ин.языков на всех неяз. направлениях в соответствии с требованиями ФГОС и работодателей, что положительно скажется на выполнении показателей эффективности НПС в плане публикаций по решению проблем качественного иноязычного (и не только иноязычного) образования в вузе. Сейчас при существующем непосредственном руководстве этот потенциал игнорируется. К сожалению, имеют место научно-педагогическая и научно-методическая мягко говоря ограниченность и недальновидность

2. Отсутствие чётких инструкций от УМУ по составлению РПД и ФОС в ситуации, когда вводятся новые ФГОС и новые шаблоны. НЕ разработаны нюансы методической работы, которые имеют системный характер. Возникает полная неразбериха в РПД и ФОС внутри кафедры. Вопросы задавать неизвестно кому. Как результат - огромные трудозатраты НПС, которые никак не сказываются на повышении качества преподавания, а наоборот отнимают драгоценное время педагога от действительно продуктивной научно-методической работы и т.д.

3. Аудиторная нагрузка доцентов "зашкаливает". Очные часы плюс почасовой Росдистант при сокращающемся и хронически не пополняемом штате преподавателей - в итоге рабочая неделя - 40-48 часов, что недопустимо по ТК РФ. И это в ситуации, когда у преподавателя всего лишь ставка ли или ставка + доля ставки 0,1 – 0,2. Согласно ТК РФ у НПС в вузе - нормированная рабочая неделя, которая не должна превышать 36 часов.
К этому надо добавить норматив к доцентам выдавать 1 статью за себя и 1 за тех, кто не публикует статьи в WoS, Scopus.
4. Разорванный отпуск, приходится уходить в отпуск даже во время учебных занятий, а в то время студенты просто не приходят на пары к заменяющему преподавателю. Приходится тратить несколько часов, чтобы разбить отпуск, согласовать с ОК и снова переделать из-за требований УМУ

Маленький штат сотрудников

Внезапные непредсказуемые объемы работы, связанные с отчетностью учредителю (Минобрнауки)

Отсутствие надбавки за стаж работы в ТГУ – (была бы лояльность к педагогическим работникам)

Нет корпоративной культуры и заинтересованности в решении задач у большого количества сотрудников

Хаотичность

Маленькая з/п, далеко от дома

Многозадачность и риски невыполнения ФХД

Очень большой объём работы, высокие требования, отсутствие эффективного повышения квалификации, нервозная обстановка

Невысокая заработная плата, отсутствие "13-й з.п.", нет полиса дмс

Низкая з/п

У меня таковых нет

Отрицательные аспекты отсутствуют

Почему то стали разбивать отпуск преподавателей
- эстетическое оформление корпуса улк... Унылые серые стены, это удручает
Не хватает в корпусе улк спортивного зала для преподавателей, чтобы можно было подвигаться, поиграть например в теннис

С двухсменным графиком учебы

Субъективный подход к оплате за выполненный труд сотрудников и материального стимулирования труда (премирование)

Сумбур и непонимание работы отдельных структурных подразделений, в которые приходится обращаться. Нежелание сотрудников этих подразделений разъяснять вещи, которые в силу специфики могут вызывать вопросы

Бардак в планировани

Хоздоговор

Работа диспетчерской службы. Очень медленные компьютеры в аудиториях. Аудитории без окон и кондиционера (УЛК-301а). Работа Росдистанта (появляются работы со статусом просроченные, хотя в преподавательской они до этого не отображались; возвращаю ответ в черновик, через несколько дней вижу ответ того же студента, оцениваю низко, выясняется, что студент не отправлял работу повторно на оценку). Давний косметический ремонт (грязные стены, расклеившийся линолеум (вероятность травмы!), отлетевшая краска, отлетающее покрытие у дверей)

|  |  |
| --- | --- |
| **14.Укажите Ваш пол:**  | по массиву (в%) |
| 1. Мужской  | 27 |
| 2. Женский | 73 |
| **15. Ваш возраст:** |   |
| 1.     До 25 лет | 2,1 |
| 2.     26–35 лет | 16,2 |
| 3.     36–45 лет | 31,7 |
| **4.** 46–55 лет | 23,9 |
| **5.** 56 лет и старше | 26,1 |
| **16. Стаж работы в организации:**  | в% по столбцу |
| 1. До года | 4,9 |
| 2. От 1 года – до 5 лет | 23,9 |
| 3. От 6 – до 10 лет | 11,3 |
| 4. От 10 – до 15 лет | 20,4 |
| 5. От 15 – 20 лет | 13,4 |
| Свыше 20 лет | 26,1 |

|  |  |
| --- | --- |
| **17. Ваша должность:** | в% по столбцу |
| 1.Преподаватель | 41 |
| 2.Старший преподаватель | 14 |
| 3. Доцент | 35 |
| 4.Профессор | 5 |
| 5. Заведующий кафедрой | 4 |