

Социологический опрос профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников в целях получения информации об удовлетворенности качеством образования и условиями труда в Негосударственной автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт мировых цивилизаций»

Издательский дом «ИМЦ»

Москва –2022

Сборник подготовлен на основе результатов социологического опроса профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников в целях получения информации об удовлетворенности качеством образования и условиями труда в Негосударственной автономной некоммерческой организации высшего образования «Институт мировых цивилизаций» (далее - ИМЦ).

Представленные материалы ориентированы для руководящего состава Института и факультетов, департаментов, обеспечивающих учебный процесс, профессорско-преподавательского состава кафедр, научных сотрудников ИМЦ.

Полученные результаты целесообразно использовать в интересах повышения качества образования и условий труда в ИМЦ.

Содержание

Введение	4
Часть I. Результаты исследования по анкетам профессорско-преподавательского состава института управления, экономики и финансов.....	5
Часть II. Результаты исследования по анкетам профессорско-преподавательского состава факультета международных отношений и геополитики.....	11
Часть III. Результаты исследования по анкетам профессорско-преподавательского состава анкетирования факультета современного права.....	16
Часть IV. Результаты исследования по анкетам профессорско-преподавательского состава факультета журналистики.....	22
Часть V. Результаты исследования по анкетам профессорско-преподавательского состава факультета дизайна и цивилизационных коммуникаций.....	27
Часть VI. Результаты исследования по анкетам научных сотрудников управления научной политики и организации научных исследований.....	31
Приложение. Бланк анкеты социологического опроса профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников в целях изучения уровня удовлетворенности условиями труда в ИМЦ	

Введение

В целях получения информации об удовлетворенности качеством образования и условиями труда в НАНО ВО «Институт мировых цивилизаций» в 2022 году проведен социологический опрос профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников.

В анкетировании приняло участие 55 человек. Показатели участия ППС, научных сотрудников в социологическом опросе приведены в таблице 1.

Таблица 1

Показатели участия ППС и научных сотрудников в социологическом опросе

Участники опроса	Количество респондентов
Факультет управления и экономики	22
Факультет международных отношений и геополитики	8
Факультет современного права	20
Факультет журналистики	3
Факультет дизайна и цивилизационных коммуникаций	2
Департамент научной политики и организации научных исследований	10

Результаты исследования позволяют провести анализ проблем, показывающих текущее состояние уровня удовлетворенности условиями труда и качеством образования в ИМЦ.

Часть I. Результаты исследования по анкетам профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников факультета управления и экономики

1. Общая характеристика профессорско-преподавательского состава факультета управления и экономики

В целях всестороннего изучения и успешного решения проблем, показывающих текущее состояние уровня удовлетворенности условиями труда в ИМЦ, ППС ответили на вопросы анкеты, представленной в Приложении 1.

В анкетировании приняло участие 22 сотрудников.

Первые четыре вопроса анкетирования были о поле, возрасте и научно-педагогическом стаже сотрудников ИМЦ. Рассмотрим распределение численности опрошенных по данным критериям:

В таблице 1.1 приведено распределение респондентов, прошедших анкетирование, по полу.

Таблица 1.1

Распределение респондентов по полу

Наименование подразделения	Количество респондентов	Пол	
		муж.	жен.
Факультет управления и экономики	22	8	14
Всего	100%	36%	64%

Сотрудниц, принявших участие в опросе, на 6 чел. больше, чем сотрудников.

В таблице 1.2 представлены возрастные данные респондентов.

Таблица 1.2

Распределение респондентов по возрасту

Наименование подразделения	Количество респондентов	Возраст		
		До 35	От 36 до 54	Старше 55
Факультет управления и экономики	22	0	13	9
Всего	100%	0%	59%	41%

Распределение сотрудников по возрасту характеризуется следующими данными: превалирует группа сотрудников в возрастной категории «от 36 до 54 лет». Стоит обратить внимание на отсутствие сотрудников до 35 лет.

Распределение респондентов, прошедших анкетирование, по общему стажу представлено в таблице 1.3.

Таблица 1.3**Распределение респондентов по стажу**

Наименование подразделения	Количество респондентов	Общий стаж				
		Меньше 1	От 1 до 5	От 6 до 15	От 16 до 25	Свыше 26
Факультет управления и экономики	22	0	2	4	8	8
Всего	100%	0%	10%	18%	36%	36%

Исходя из данных таблицы 1.3, наблюдается, что большинство сотрудников (72%) имеют рабочий стаж свыше 16 лет.

Данные о наличии ученых степеней у опрошенных представлены в таблице 1.4.

Таблица 1.4**Распределение респондентов по наличию ученой степени**

Наименование подразделения	Количество респондентов	Ученые степени		
		Кандидат наук	Без степени	Доктор наук
Факультет управления и экономики и	22	15	4	3
Всего	100%	68%	18%	14%

Приоритетная часть сотрудников, принявших участие в опросе, являются кандидатами наук, 18% респондентов без степени и 14% доктора наук.

Рассмотрим уровень образования, среди респондентов (табл. 1.5).

Таблица 1.5**Распределение респондентов по уровню образования**

Наименование подразделения	Количество респондентов	Уровень образования	
		Специалист	Магистр
Факультет управления и экономики	22	20	2
Всего	100%	90%	10%

Среди респондентов 20 чел. (90%) являются специалистами и 2 чел. (10%) магистрами.

Почти половина сотрудников факультета занимают должность доцента, 18% - должность профессора и столько же должность старшего преподавателя (1.6.).

Таблица 1.6**Распределение респондентов по должностям**

Наименование подразделения	Кол-во респондентов	Должности				
		Доцент	Профессор	Старший преподаватель	Заведующий кафедрой	Декан факультета
Факультет управления и экономики	22	10	4	4	3	1
Всего	100%	45%	18%	18%	14%	5%

При проведении анкетирования соблюдались следующие условия:

1. Заполнение анкет сотрудниками происходило анонимно, респонденты сообщали о себе общие сведения, без указания фамилии.

2. Обработка полученного массива данных происходила по единой методике. В опросе приняли участие 22 сотрудников, что является достаточным количеством респондентов для такого рода исследования и означает, что после обработки полученного массива данных методами математической статистики и перекрестного сравнения можно с полным основанием распространить полученные результаты на всю генеральную совокупность: всех сотрудников данного Института в ИМЦ.

Результаты исследования позволяют провести анализ текущего состояния уровня удовлетворенности условиями труда в ИМЦ, отношения к вузу, мотивации к трудовой деятельности и степени напряженности внутренней коммуникации.

2. Характер удовлетворённости (неудовлетворённости) работой и условиями труда в ИМЦ, мотивация к трудовой деятельности

Отвечая на вопрос о степени удовлетворённости организацией труда в ИМЦ 14 респондентов (64%) дали положительный ответ. 8 респондентов (36%) отметили, что не всегда довольны.

Учебная нагрузка, по мнению половины респондентов, в пределах нормы, 36% считают её чрезмерной, 4% недостаточной. Руководству вуза необходимо рассмотреть причины чрезмерной нагрузки.

Исследуя характер удовлетворённости (неудовлетворённости) работой в ИМЦ и мотивации к трудовой деятельности респондентам был задан вопрос о причинах, по которым они работают в ИМЦ.

Мотивом трудовой деятельности в организации 12 чел. (55%) назвали хорошую техническую и информативную обеспеченность. 6 чел. (27%)

отметили возможность для профессионального роста, 2 чел. (10%) объяснили свой выбор возможностью заниматься научной работой. Для 14 чел. (64%) мотивом стал комфортный психологический климат в коллективе. 4 чел. (18%) считают, что ИМЦ имеет высокий статус образовательной организации в регионе.

Стоит отметить, что для опрошенных высокий заработок не является мотивом трудовой деятельности в ИМЦ. Отвечая на вопрос об удовлетворённости размером заработной платы в ИМЦ, 4 чел. (18%) утверждают, что их все устраивает. 14 чел. (64%) оказались частично удовлетворены, 4 чел. (18%) высказали неудовлетворённость размером заработной платы.

Системой распределения премий частично удовлетворены 16 чел. (74%), полностью удовлетворены 4 чел. (18%), неудовлетворен 1 чел. (4%) и затруднился ответить 1 чел. (4%).

Удовлетворенность опрошенных возможностью для переобучения, повышения квалификации следующая:

- полностью удовлетворен – 20 чел. (90%);
- частично удовлетворен – 2 чел. (10%).

Неудовлетворенные отсутствуют.

Ответы на вопрос: «Укажите, в какой мере удовлетворяет возможность карьерного роста», сложились следующим образом:

- полностью удовлетворен (16 чел. – 73%);
- частично удовлетворены (5 чел. – 23%).

1 чел. (4%) воздержался от ответа.

Отвечая на вопрос об удовлетворённости отношением непосредственного руководства, приоритетная часть опрошенных (20 чел. – 90%) дали положительный ответ, 2 респондента (10%) ответили, что не всегда довольны работой руководства. Полностью неудовлетворенные сотрудники отсутствуют.

Стоит обратить внимание на то, что ответы на вопрос об отношениях с коллегами полностью коррелируют с ответами на вопрос об отношениях со студентами:

- 20 чел. (90%) довольны;
- 2 чел. (10%) частично удовлетворен.

Недовольные отсутствуют. Эти ответы, в свою очередь, соотносятся с ответами на вопрос о мотивации к трудовой деятельности в ИМЦ, где для 12 чел. (60%) мотивом стал комфортный психологический климат в коллективе.

На вопрос: «Понятны ли Вам стратегические цели развития ИМЦ?» респонденты ответили следующим образом:

- отчасти понятны (9 чел. – 41%);

- хорошо понятны (12 чел.– 55%);
- затрудняюсь ответить (1 чел.– 4%).

Тот факт, что 41% не понимают и/или не до конца понимают стратегические цели развития ИМЦ, говорит о необходимости донести до сотрудников данную информацию в максимально доступной форме и полном объеме.

Сотрудники оценили качество обучения в ИМЦ следующим образом:

- 12 чел. (56%) выше среднего;
- 4 чел. (18%) ниже среднего;
- 3 чел. (14%) высоким;
- 2 чел. (10%) затрудняются ответить;
- 1 чел. (4%) считает обучение низким.

Никто из опрошенных не считает качество обучения «очень низким» или «очень высоким».

Качество воспитательной работы, по мнению респондентов, в ИМЦ высокое, так считают 18 чел. (82%), удовлетворительны 4 чел. (18%).

Половина респондентов считают качество научной работы в ИМЦ высокой, 9 чел. (41%) удовлетворительной, 2 чел. (10%) затруднились ответить.

Отвечая на вопрос о качестве учебно-методической работы в ИМЦ, 7 чел. (32%) считают ее удовлетворительной, 10 чел. (46%) очень высокой, 4 чел. (18%) затруднились ответить, 1 чел. (4%) посчитал ее не удовлетворительной.

18 чел. (82%) дали самую высшую степень удовлетворения материально-техническим обеспечением и оснащенность рабочего места, при этом всего 4 чел. (18%) частично удовлетворены.

Вопрос о санитарно-гигиенических условиях труда не вызывал разделения среди мнений респондентов. Так, 20 чел. (90%) полностью удовлетворены санитарно-гигиеническими условиями труда и всего 2 чел. (10%) удовлетворены частично.

Степень удовлетворения условиями труда в ИМЦ в целом высокая. 18 чел. (82%) полностью удовлетворены. 4 чел. (18%) частично удовлетворены.

Ниже представлены препятствия полной реализации должностных обязанностей на рабочем месте в ИМЦ по мнению опрошенных:

- затрудняюсь ответить– 14 чел. (60%);
- отсутствие четкой постановки задач со стороны руководства – 4 чел. (18%);
- недостаточно высокий уровень исполнительности и ответственности со стороны подчиненных – 2 чел. (10%);
- психофизическая утомляемость– 2 чел. (10%);

– поступление поручений (разовых, постоянных) от руководства, которые не соответствуют прямым должностным обязанностям – 2 чел. (10%);

– проблема разумного, рационального распределения руководителями исполнения того или иного документа – 1 чел. (4%);

– недостаточная профессиональная подготовка – 1 чел. (4%).

На вопрос: «Хотели бы Вы перейти на другую работу?» респонденты ответили следующим образом:

– 18 чел. (80%) нет;

– 2 чел. (10%) при определенных условиях, возможно, да;

– 2 чел. (10%) да.

27% опрошенных не уверены в том, что останутся работать в ИМЦ.

20 чел. (90%) ответили на вопрос «Какими Вы видите перспективы развития системы высшего образования в нашей стране», так: «система высшего образования должна ориентироваться, прежде всего, на интересы России». 2 чел. (10%) ответили, что хорошие перспективы, если система высшего образования станет уникальной.

По мнению 82% респондентов каждый человек должен сам определять потребный ему уровень образования; 18% считают, что высшее образование необходимо каждому человеку.

Выводы и предложения:

В заключение необходимо отметить, что представленные результаты проведенного анкетирования профессорско-преподавательского состава позволяют сделать следующие выводы:

1. Большинство опрошенных сотрудников удовлетворены организацией труда в ИМЦ в целом (64%). Однако тот факт, что более 36% респондентов либо частично, либо полностью недовольны организацией труда в ИМЦ является настораживающим и требует тщательного рассмотрения. От организации труда зависит эффективность работы каждого сотрудника. Создание оптимальных условий труда является первостепенной целью любой организации, тем более ведущей образовательную деятельность.

2. Вопрос о заработной плате в ИМЦ показал, что 68% респондентов частично или полностью не устраивает размер заработной платы, что говорит о желательности пересмотра этого вопроса со стороны руководства.

В остальном степень удовлетворения условиями труда у респондентов высокая и по разным направлениям положительные ответы колеблются в диапазоне от 80% до 90%.

3. 27% опрошенных не уверены в том, что останутся работать в ИМЦ. Этот вопрос должен быть рассмотрен руководством для принятия соответствующих мер по предотвращению оттока кадров.

Часть II. Результаты исследования по анкетам профессорско-преподавательского состава факультета международных отношений и геополитики

1. Общая характеристика профессорско-преподавательского состава факультета международных отношений и геополитики

В целях всестороннего изучения и успешного решения проблем, показывающих текущее состояние уровня удовлетворенности условиями труда в ИМЦ, ППС ответили на вопросы анкеты, представленной в Приложении 1.

В анкетировании приняло участие 8 сотрудников.

Первые четыре вопроса анкетирования были о поле, возрасте и научно-педагогическом стаже сотрудников ИМЦ. Рассмотрим распределение численности опрошенных по данным критериям:

В таблице 2.1 приведено распределение респондентов, прошедших анкетирование, по полу.

Таблица 2.1

Распределение респондентов по полу

Наименование подразделения	Количество респондентов	Пол	
		м	ж
Факультет международных отношений и геополитики	8	5	3
Всего	100%	62,5%	37,5%

Сотрудников, принявших участие в опросе, на 2 чел. больше, чем сотрудниц.

В таблице 2.2 представлены возрастные данные респондентов.

Таблица 2.2

Распределение респондентов по возрасту

Наименование подразделения	Количество респондентов	Возраст		
		До 35	От 36 до 54	Старше 55
Факультет международных отношений и геополитики	8	0	3	5
Всего	100%	0%	37,5%	63,5%

Распределение сотрудников по возрасту характеризуется следующими данными: больше половины сотрудников имеют возраст старше 55 лет.

Распределение респондентов, прошедших анкетирование, по общему стажу представлено в таблице 2.3.

Таблица 2.3

Распределение респондентов по стажу

Наименование подразделения	Количество респондентов	Общий стаж				
		Меньше 1	От 1 до 5	От 6 до 15	От 16 до 25	Свыше 26
Факультет международных отношений и геополитики	8	0	1	0	4	3
Всего	100%	0%	12,5%	0%	50%	37,5%

Исходя из данных таблицы 2.3, половина сотрудников имеют рабочий стаж от 16 до 25 лет. 3 чел. (37,5%) свыше 26.

Данные по вопросу о наличии ученых степеней у опрошенных отражены в таблице 2.4.

Таблица 2.4

Распределение респондентов по наличию ученой степени

Наименование подразделения	Количество респондентов	Ученые степени	
		Кандидат наук	Доктор наук
Факультет международных отношений и геополитики	8	4	4
Всего	100%	50%	50%

Исходя из данных Таблицы 2.4, следует сделать вывод о том, что половина опрошенных являются кандидатами наук, а другая половина докторами наук.

Рассмотрим уровень образования среди респондентов (табл. 2.5).

Таблица 2.5

Распределение респондентов по уровню образования

Наименование подразделения	Количество респондентов	Уровень образования	
		Специалист	Магистр
Факультет международных отношений и геополитики	8	6	2
Всего	100%	75%	25%

Среди респондентов 6 чел. (75%) являются специалистами, а 2 чел. (25%) не указали уровень образования.

Половина сотрудников занимает должность профессора (табл. 2.6).

Распределение респондентов по должностям

Наименование подразделения	Количество респондентов	Должности		
		Доцент	Профессор	Заведующий кафедрой
Факультет международных отношений и геополитики	8	1	4	3
Всего	100%	12,5%	50%	37,5%

При проведении анкетирования соблюдались следующие условия:

1. Заполнение анкет сотрудниками происходило анонимно, респонденты сообщали о себе общие сведения, без указания фамилии.

2. Обработка полученного массива данных происходила по единой методике. В опросе приняли участие 8 сотрудников, что является достаточным количеством респондентов для такого рода исследования и означает, что после обработки полученного массива данных методами математической статистики и перекрестного сравнения можно с полным основанием распространить полученные результаты на всю генеральную совокупность: всех сотрудников данного факультета в ИМЦ.

2. Характер удовлетворённости (неудовлетворённости) работой условиями труда в ИМЦ, мотивация к трудовой деятельности

Отвечая на вопрос о степени удовлетворённости организацией труда в ИМЦ в целом, 6 респондентов (75%) дали положительный ответ. 2 респондента (25%) отметили, что не всегда довольны.

Учебная нагрузка, по мнению большинства респондентов, в пределах нормы, 12,5% считают её чрезмерной.

Исследуя характер удовлетворённости (неудовлетворённости) работой в университете и мотивации к трудовой деятельности респондентам был задан вопрос о причинах, по которым они работают в ИМЦ.

Для 4 чел. (50%) мотивом трудовой деятельности в организации стал комфортный психологический климат в коллективе; 2 чел. (25%) отметили возможность для профессионального роста; 2 чел. (25%) считает, что в ИМЦ высокий статус образовательной организации в регионе. Стоит отметить, что высокий заработок не является мотивом трудовой деятельности в ИМЦ для опрошенных.

Отвечая на вопрос об удовлетворённости размером заработной платы в ИМЦ, 2 чел. (25%) утверждают, что их все устраивает. 6 чел. (75%) оказались частично удовлетворены.

Системой распределения премий частично удовлетворены 4 чел. (50%), полностью удовлетворены 2 чел. (25%), и затрудняется ответить 2 чел. (25%).

Удовлетворенность опрошенных возможностью для переобучения, повышения квалификации следующая:

- полностью удовлетворен – 6 чел. (75%);
- частично удовлетворен – 2 чел. (25%).

Ответы на вопрос: «Укажите, в какой мере удовлетворяет возможность карьерного роста», сложились следующим образом:

- полностью удовлетворен (6 чел. – 75%);
- частично удовлетворены (2 чел. – 25%).

Отвечая на вопрос об удовлетворённости отношением непосредственного руководства, приоритетная часть опрошенных (7 чел. – 87,5%) дали положительный ответ, 1 респондент (12,5) ответил, что не всегда доволен работой руководства. Полностью неудовлетворенных сотрудников нет.

На вопрос об отношении с коллегами были получены следующие данные:

- 6 чел. (75%) довольны;
- 2 чел. (25%) частично удовлетворен.

Недовольные отсутствуют. Эти ответы, в свою очередь, соотносятся с ответами на вопрос о мотивации к трудовой деятельности в ИМЦ, где для 4 чел. (50%) мотивом стал комфортный психологический климат в коллективе.

Отношения со студентами у респондентов складываются таким образом:

6 чел. (75%) удовлетворены, 2 чел. (25%) оказались частично удовлетворены.

На вопрос: «Понятны ли Вам стратегические цели развития ИМЦ?», респонденты ответили следующим образом

- отчасти понятны (2 чел. – 25%);
- хорошо понятны (6 чел. – 75%).

Сотрудники оценили качество обучения в ИМЦ следующим образом:

- 4 чел. (50%) высоким;
- 2 чел. (25%) выше среднего;
- 2 чел. (25%) - затруднилось ответить.

Никто из опрошенных не считает качество обучения «очень низким».

Качество воспитательной работы, по мнению респондентов, в ИМЦ высокое, так считают 4 чел. (50%), удовлетворительной 3 чел. (37%) и 1 чел. (13%) затруднился ответить.

Половина респондентов считают качество научной работы в ИМЦ удовлетворительной, другая половина хорошей.

Отвечая на вопрос о качестве учебно-методической работы в ИМЦ, 6 чел. (75%) считают ее удовлетворительной, 2 чел. (25%) очень высокой.

6 чел. (75%) дали самую высшую степень удовлетворения материально-техническим обеспечением и оснащенностью рабочего места. Всего 2 чел. (25%) частично удовлетворены.

Вопрос о санитарно-гигиенических условиях труда не вызывал разделения среди мнений респондентов. Так 6 чел. (75%) полностью удовлетворены санитарно-гигиеническими условиями труда и всего 2 чел. (25%) удовлетворен частично.

Все опрошенные полностью удовлетворены условиями труда в ИМЦ.

Ниже представлены препятствия полной реализации должностных обязанностей на рабочем месте в ИМЦ по мнению опрошенных:

- затрудняюсь ответить – 6 чел. (75%);
- психологическая утомляемость – 2 чел. (25%);

На вопрос: «Хотели бы Вы перейти на другую работу?», респонденты ответили следующим образом:

- 6 чел. (75%) нет;
- 2 чел. (25%) затруднились ответить.

7 чел. (87,5%) ответили на вопрос «Какими Вы видите перспективы развития системы высшего образования в нашей стране?» следующим образом «система высшего образования должна ориентироваться, прежде всего, на интересы России», 1 чел. (12,5%) - система высшего образования должна органично входить в мировую систему.

По мнению 75% респондентов каждый человек должен сам определять потребный ему уровень образования, 25% считают, что высшее образование необходимо каждому человеку.

Выводы и предложения:

В заключение необходимо отметить, что представленные результаты проведенного анкетирования профессорско-преподавательского состава позволяют сделать следующие выводы:

Большинство опрошенных сотрудников удовлетворены организацией труда в ИМЦ в целом (100%), что говорит о хорошей организации труда в ИМЦ.

В остальном степень удовлетворения условиями труда у респондентов высокая и по разным направлениям положительные ответы колеблются в диапазоне от 75% до 90%.

Часть III. Результаты исследования по анкетам профессорско-преподавательского состава факультета современного права

1. Общая характеристика профессорско-преподавательского состава факультета современного права

В целях всестороннего изучения и успешного решения проблем, показывающих текущее состояние уровня удовлетворенности условиями труда в ИМЦ, ППС ответили на вопросы анкеты, представленной в Приложении 1.

В анкетировании приняло участие 20 сотрудников.

Первые четыре вопроса анкетирования были о поле, возрасте и научно-педагогическом стаже сотрудников ИМЦ. Рассмотрим распределение численности опрошенных по данным критериям:

В таблице 3.1 приведено распределение респондентов, прошедших анкетирование, по полу.

Таблица 3.1

Распределение респондентов по полу

Наименование подразделения	Количество респондентов	Пол	
		муж.	жен.
Факультет современного права	20	8	12
Всего	100%	40%	60%

Сотрудниц, принявших участие в опросе, на 4 чел. (20%) больше, чем сотрудников.

В таблице 3.2 представлены возрастные данные респондентов.

Таблица 3.2

Распределение респондентов по возрасту

Наименование подразделения	Количество респондентов	Возраст		
		До 35	От 36 до 54	Старше 55
Факультет современного права	20	4	11	5
Всего	100%	20%	55%	25%

Распределение сотрудников по возрасту характеризуется следующими данными: больше половины сотрудников имеют возраст от 36 до 54 лет, другие 9 человек однородно распределены в возрастные категории «до 35» и «старше 55».

Распределение респондентов, прошедших анкетирование, по общему стажу представлено в таблице 3.3.

Таблица 3.3**Распределение респондентов по стажу**

Наименование подразделения	Количество респондентов	Общий стаж				
		Меньше 1	От 1 до 5	От 6 до 15	От 16 до 25	Свыше 26
Факультет современного права	20	1	2	2	7	8
Всего	100%	5%	10%	10%	35%	40%

Исходя из данных таблицы 3.3, наблюдается, что почти половина сотрудников (40%) имеют рабочий стаж свыше 26 лет.

Данные по вопросу о наличии ученых степеней у опрошенных отражены в таблице 3.4.

Таблица 3.4**Распределение респондентов по наличию ученой степени**

Наименование подразделения	Количество респондентов	Ученые степени		
		Кандидат наук	Без степени	Доктор наук
Факультет современного права	20	6	12	2
Всего	100%	30%	60%	10%

Больше половины сотрудников, принявших участие в опросе, не имеют степени, 30% являются кандидатами наук и 10% докторами наук.

Рассмотрим уровень образования, среди респондентов (табл. 3.5).

Таблица 3.5**Распределение респондентов по уровню образования**

Наименование подразделения	Количество респондентов	Уровень образования	
		Специалист	Магистр
Факультет современного права	20	17	3
Всего	100%	85%	15%

Среди респондентов 17 чел. (85%) являются специалистами и 3 чел. (15%) магистрами.

Половина сотрудников (47%) являются старшими преподавателями на факультете современного права (табл. 3.6).

Распределение респондентов по должностям

Наименование подразделения	Количество респондентов	Должности			
		Доцент	Профессор	Старший преподаватель	Декан факультета
Факультет современного права	20	6	3	10	1
Всего	100%	30%	15%	50%	5%

При проведении анкетирования соблюдались следующие условия:

1. Заполнение анкет сотрудниками происходило анонимно, респонденты сообщали о себе общие сведения, без указания фамилии.

2. Обработка полученного массива данных происходила по единой методике. В опросе приняли участие 20 сотрудников, что является достаточным количеством респондентов для такого рода исследования и означает, что после обработки полученного массива данных методами математической статистики и перекрестного сравнения можно с полным основанием распространить полученные результаты на всю генеральную совокупность: всех сотрудников данного факультета в ИМЦ.

2. Характер удовлетворённости (неудовлетворённости) работой и условиями труда в ИМЦ, мотивация к трудовой деятельности

Отвечая на вопрос о степени удовлетворённости организацией труда в ИМЦ в целом, 14 респондентов (70%) дали положительный ответ. 5 респондентов (25%) отметили, что не всегда довольны, 1 чел. (5%) затруднился ответить. Данный факт является настораживающим, так как четвертая часть респондентов не довольны организацией труда в ИМЦ.

Учебная нагрузка, по мнению сотрудников ИМЦ, следующая: 18 чел. (90%) считают ее в пределах нормы, 2 чел. (10%) - чрезмерной. Таким образом, основная часть опрошенных считает, что нагрузка в пределах нормы, что говорит о грамотном распределении рабочей нагрузки среди работников на факультете.

Исследуя характер удовлетворённости (неудовлетворённости) работой в вузе и мотивации к трудовой деятельности респондентам был задан вопрос о том, по каким причинам они работают в ИМЦ.

Мотивом трудовой деятельности в организации 6 чел. (30%) назвали хорошую техническую и информативную обеспеченность. 4 чел. (20%) отметили возможность для профессионального роста, 5 чел. (25%) объяснил свой выбор, возможностью заниматься научной работой, 1 чел. (5%) считает

эту работу возможностью для карьерного роста. Для 10 чел. (50%) мотивом стал комфортный психологический климат в коллективе. 1 чел. (5%) считает, что в ИМЦ высокий статус образовательной организации в регионе. Стоит отметить, что высокий заработок не является мотивом трудовой деятельности в ИМЦ для опрошенных. Для 2 чел. (10%) мотивом стали близость к дому и продолжение традиций.

Отвечая на вопрос об удовлетворённости размером заработной платы в ИМЦ, 5 чел. (25%) утверждают, что их все устраивает, 10 чел. (50%) оказались удовлетворены частично, 5 чел. (25%) высказали неудовлетворённость размером заработной платы. Тот факт, что более 75% респондентов частично или полностью не устраивает размер заработной платы, говорит о желательности пересмотра этого вопроса со стороны руководства.

Системой распределения премий частично удовлетворены 7 чел. (35%), полностью удовлетворены 10 чел. (50%), затрудняются ответить 3 чел. (15%).

Удовлетворенность опрошенных возможностью для переобучения, повышения квалификации следующая: полностью удовлетворены – 18 чел. (95%); 1 чел. (5%) частично удовлетворен.

Ответы на вопрос: «Укажите, в какой мере удовлетворяет возможность карьерного роста?», сложились следующим образом:

- полностью удовлетворен (15 чел. – 75%);
- частично удовлетворены (4 чел. – 20%).
- полностью не удовлетворен (1 чел. – 5%)

Отвечая на вопрос об удовлетворённости отношением непосредственного руководства, приоритетная часть опрошенных (19 чел. – 95%) дали положительный ответ, 1 респондент (5%) ответил, что не всегда доволен. Позитивным является тот факт, что полностью неудовлетворенных сотрудников нет.

Были получены следующие ответы на вопрос об удовлетворённости отношением с коллегами:

- 19 чел. (95%) довольны;
- 1 чел. (5%) частично удовлетворен.

Недовольные отсутствуют.

На вопрос об отношениях со студентами складывается другая картина. 15 чел. (75%) полностью удовлетворены, 5 чел. (25%) частично довольны. Недовольные отсутствуют.

Ответы на предыдущие два вопроса, в свою очередь, соотносятся с ответами на вопрос о мотивации к трудовой деятельности в ИМЦ, где для 10 чел. (50%) мотивом стал комфортный психологический климат в коллективе.

На вопрос: «Понятны ли Вам стратегические цели развития ИМЦ?», респонденты ответили следующим образом:

- хорошо понятны (14 чел.– 70%);
- отчасти понятны (4 чел. – 20%);
- затрудняюсь ответить (2 чел.– 10%).

Тот факт, что почти половина сотрудников не до конца понимают стратегические цели развития ИМЦ, говорит о необходимости донести до сотрудников данную информацию в максимально доступной форме и полном объеме.

Сотрудники оценили качество обучения в ИМЦ следующим образом:

- 12 чел. (60%) высоким;
- 5 чел. (25%) выше среднего;
- 2 чел. (10%) затрудняются ответить;
- 1 чел. (5%) очень высокое.

Никто из опрошенных не считает качество обучения «очень низким» или «ниже среднего».

Качество воспитательной работы, по мнению респондентов, в ИМЦ высокое, так считают почти все респонденты 189чел. (95%).

Основная часть опрошенных считают качество научной работы в ИМЦ высоким, 2 чел. (10%) затруднились ответить.

Отвечая на вопрос о качестве учебно-методической работы в ИМЦ, 6 чел. (30%) считают ее удовлетворительной, 13 чел. (65%) очень высокой, 1 чел. (5%) затруднился ответить.

18 чел. (90%) дали высокую степень удовлетворения материально-техническим обеспечением и оснащенности рабочего места. Всего 2 чел. (10%) частично удовлетворены.

Степень удовлетворения условиями труда в ИМЦ в целом высокая. 16 чел. (80%) полностью удовлетворены. 4 чел. (20%) частично удовлетворены.

Ниже представлены препятствия полной реализации должностных обязанностей на рабочем месте в ИМЦ по мнению опрошенных:

- затрудняюсь ответить– 12 чел. (60%);
- психофизическая утомляемость– 4 чел. (20%);
- недостаточно высокий уровень исполнительности и ответственности со стороны подчиненных – 1 чел. (5%);
- недостаточная профессиональная подготовка– 2 чел. (10%);
- поступление поручений (разовых, постоянных) от руководства, которые не соответствуют прямым должностным обязанностям– 1 чел. (5%);

На вопрос: «Хотели бы Вы перейти на другую работу?», респонденты ответили следующим образом:

- 17 чел. (85%) нет;
- 3 чел. (16%) при определенных условиях, возможно, да.

15 чел. (75%) ответили на вопрос «Какими Вы видите перспективы развития системы высшего образования в нашей стране?» следующим образом: «система высшего образования должна ориентироваться, прежде всего, на интересы России», 3 чел. (15%) считают что система высшего образования должна органично входить в мировую систему; 2 чел. (10%) - хорошие перспективы, если система высшего образования станет уникальной. По мнению еще 2 чел. (10%), система высшего образования станет лучшей в мире.

По мнению 60% респондентов каждый человек должен сам определять потребный ему уровень образования, 30% считают, что высшее образование необходимо каждому человеку, 10% что государство должно само определять процент потребности в высших и среднем профессиональном образовании.

Выводы и предложения:

В заключение необходимо отметить, что представленные результаты проведенного анкетирования профессорско-преподавательского состава позволяют сделать следующие выводы:

1. Большинство опрошенных сотрудников удовлетворены организацией труда в ИМЦ в целом. Однако тот факт, что более трети респондентов либо частично, либо полностью недовольны организацией труда в ИМЦ требует тщательного рассмотрения. От организации труда зависит эффективность работы каждого сотрудника. Создание оптимальных условий труда есть первостепенная цель любой организации, тем более ведущей образовательную деятельность.

2. Руководству вуза следует обратить внимание на качество и охват информирования сотрудников о стратегических целях развития ИМЦ. Несмотря на относительно высокий процент информированных сотрудников, почти половина опрошенных не понимают и/или не до конца понимают стратегические цели развития ИМЦ.

3. Вопрос о заработной плате в ИМЦ показал, что 75% респондентов частично или полностью не устраивает размер заработной платы, говорит о желательности пересмотра этого вопроса со стороны руководства. Также около 35% опрошенных либо частично не удовлетворены системой распределения премий либо затрудняются ответить.

В остальном степень удовлетворения условиями труда у респондентов высокая и по разным направлениям положительные ответы колеблются в диапазоне от 70% до 90%.

Часть IV. Результаты исследования по анкетам профессорско-преподавательского состава факультета журналистики

1. Общая характеристика профессорско-преподавательского состава факультета журналистики

В целях всестороннего изучения и успешного решения проблем, показывающих текущее состояние уровня удовлетворенности условиями труда в ИМЦ, ППС ответили на вопросы анкеты, представленной в Приложении 1.

В анкетировании приняло участие 3 сотрудника.

Первые четыре вопроса анкетирования были о поле, возрасте и научно-педагогическом стаже сотрудников ИМЦ. Рассмотрим распределение численности опрошенных по данным критериям:

В таблице 4.1 приведено распределение респондентов, прошедших анкетирование, по полу.

Таблица 4.1

Распределение респондентов по полу

Наименование подразделения	Количество респондентов	Пол	
		муж.	жен.
Факультет журналистики	3	-	3
Всего	100%	0%	100%

На факультете журналистики 100% сотрудников – это женщины.

В таблице 4.2 представлены возрастные данные респондентов.

Таблица 4.2

Распределение респондентов по возрасту

Наименование подразделения	Количество респондентов	Возраст		
		До 35	От 36 до 54	Старше 55
Факультет журналистики	3	0	2	1
Всего	100%	0%	67%	33%

Распределение сотрудников по возрасту характеризуется следующими данными: сотрудники имеют возраст старше 36 лет.

Распределение респондентов, прошедших анкетирование, по общему стажу представлено в таблице 4.3.

Таблица 4.3**Распределение респондентов по стажу**

Наименование подразделения	Количество респондентов	Общий стаж				
		Меньше 1	От 1 до 5	От 6 до 15	От 16 до 25	Свыше 26
Факультет журналистики	3	0	0	0	2	1
Всего	100%	7%	14%	22%	14%	43%

Исходя из данных таблицы 4.3, наблюдается, что сотрудники имеют рабочий стаж свыше 16 лет.

Полученные данные на вопрос о наличии ученых степеней у опрошенных представлены в таблице 4.4.

Таблица 4.4**Распределение респондентов по наличию ученой степени**

Наименование подразделения	Количество респондентов	Ученые степени		
		Кандидат наук	Без степени	Доктор наук
Факультет журналистики	3	1	1	1
Всего	100%	33,3%	33,3%	33,3%

Треть сотрудников, принявших участие в опросе, респонденты без степени, остальные – кандидат и доктор наук.

Рассмотрим уровень образования, среди респондентов (табл. 4.5).

Таблица 4.5**Распределение респондентов по уровню образования**

Наименование подразделения	Количество респондентов	Уровень образования	
		Специалист	Магистр
Факультет журналистики	3	3	0
Всего	100%	100%	0%

Все респонденты являются специалистами.

Распределение сотрудников по должностям представлено в таблице 4.6.

Таблица 4.6**Распределение респондентов по должностям**

Наименование подразделения	Количество респондентов	Должности			
		Доцент	Старший преподаватель	Профессор	Декан факультета
Факультет журналистики	3	-	1	1	1
Всего	100%	0%	33,3%	33,3%	33,3%

При проведении анкетирования соблюдались следующие условия:

1. Заполнение анкет сотрудниками происходило анонимно, респонденты сообщали о себе общие сведения, без указания фамилии.

2. Обработка полученного массива данных происходила по единой методике. В опросе приняли участие 3 сотрудника, что является достаточным количеством респондентов для такого рода исследования и означает, что после обработки полученного массива данных методами математической статистики и перекрестного сравнения можно с полным основанием распространить полученные результаты на всю генеральную совокупность: всех сотрудников данного Института в ИМЦ.

2. Характер удовлетворённости (неудовлетворённости) работой и условиями труда в ИМЦ, мотивация к трудовой деятельности

Отвечая на вопрос о степени удовлетворённости организацией труда в ИМЦ в целом, 3 респондентов (100%) дали положительный ответ.

Учебная нагрузка, по мнению большинства респондентов, в пределах нормы, 33% считают её чрезмерной.

Исследуя характер удовлетворённости (неудовлетворённости) работой в вузе и мотивации к трудовой деятельности респондентам был задан вопрос, касающийся причин, по которым они работают в ИМЦ.

Мотивом трудовой деятельности в организации 3 чел. (100%) назвали хорошую техническую и информативную обеспеченность. 2 чел. (67%) отметили возможность для профессионального роста, 2 чел. (67%) объяснили свой выбор возможностью заниматься научной работой, 1 чел. (33%) считают эту работу возможностью для карьерного роста.

Отвечая на вопрос об удовлетворённости размером заработной платы в ИМЦ, 2 чел. (67%) утверждают, что их все устраивает. 1 чел. (33%) частично удовлетворен.

Системой распределения премий частично удовлетворены 2 чел. (67%), полностью удовлетворены 1 чел. (33%).

Удовлетворенность опрошенных возможностью для переобучения, повышения квалификации следующая:

- полностью удовлетворен – 2 чел. (67%);
- частично удовлетворен – 1 чел. (33%).

Неудовлетворенные отсутствуют.

Ответы на вопрос: «Укажите, в какой мере удовлетворяет возможность карьерного роста?», сложились следующим образом:

- полностью удовлетворены (2 чел. – 67%);
- частично удовлетворены (1 чел. – 33%).

Отвечая на вопрос об удовлетворённости отношением непосредственного руководства, большая часть опрошенных (3 чел. – 100%) дали положительный ответ.

На вопрос об отношении с коллегами - 3 чел. (100%) довольны.

Недовольные отсутствуют.

Отношения со студентами у респондентов складываются следующим образом: 3 чел. (100%) удовлетворены.

На вопрос: «Понятны ли Вам стратегические цели развития ИМЦ?», респонденты ответили следующим образом:

- хорошо понятны (2 чел. – 67%);
- затрудняюсь ответить (1 чел. – 33%).

Сотрудники оценили качество обучения в ИМЦ следующим образом:

- 2 чел. (67%) выше среднего;
- 1 чел. (33%) высоким;

Никто из опрошенных не считает качество обучения «очень низким» или «ниже среднего».

Качество воспитательной работы, по мнению респондентов, в ИМЦ высокое для 3 чел. (100%).

Чуть больше половины респондентов считают качество научной работы в ИМЦ 2 чел. (67%) высоким, 1 чел. (33%) затруднился ответить.

Отвечая на вопрос о качестве учебно-методической работы в ИМЦ, 2 чел. (67%) считают ее удовлетворительной, 1 чел. (33%) очень высокой.

2 чел. (67%) дали самую высшую степень удовлетворения материально-техническим обеспечением и оснащённостью рабочего места. 1 чел. (33%) частично удовлетворен.

Вопрос о санитарно-гигиенических условиях труда не вызывал разделения среди мнений респондентов. Так, 3 чел. (100%) полностью удовлетворены санитарно-гигиеническими условиями труда.

Ниже представлены препятствия полной реализации должностных обязанностей на рабочем месте в ИМЦ по мнению опрошенных:

- затрудняюсь ответить– 2 чел. (67%);
- поступление поручений (разовых, постоянных) от руководства, которые не соответствуют прямым должностным обязанностям– 1 чел. (33%).

На вопрос: «Хотели бы Вы перейти на другую работу?», респонденты ответили следующим образом:

- 2 чел. (67%) нет;
- 1 чел. (33%) при определенных условиях, возможно, да.

3 чел. (100%) ответили на вопрос «Какими Вы видите перспективы развития системы высшего образования в нашей стране?», что система высшего образования должна ориентироваться, прежде всего, на интересы России.

По мнению 100% респондентов каждый человек должен сам определять потребный ему уровень образования.

Выводы и предложения:

В заключении необходимо отметить, что представленные результаты проведённого анкетирования профессорско-преподавательского состава позволяют сделать следующие выводы.

Большинство опрошенных сотрудников удовлетворены организацией труда в целом (79%), что говорит о ее хорошей организации в ИМЦ.

Вместе с тем существуют следующие тенденции:

Треть респондентов сочли учебную нагрузку чрезмерной. Необходимо рассмотреть причины чрезмерной нагрузки.

В остальном степень удовлетворения условиями труда у респондентов высокая и по разным направлениям положительные ответы колеблются в диапазоне от 67% до 100%.

Часть V. Результаты исследования по анкетам профессорско-преподавательского состава факультета дизайна и цивилизационных коммуникаций

1. Общая характеристика профессорско-преподавательского состава факультета международных отношений и геополитики

В целях всестороннего изучения и успешного решения проблем, показывающих текущее состояние уровня удовлетворенности условиями труда в ИМЦ, ППС ответили на вопросы анкеты, представленной в Приложении 1.

В анкетировании приняло участие 2 сотрудника.

Первые четыре вопроса анкетирования были о поле, возрасте и научно-педагогическом стаже сотрудников ИМЦ. Рассмотрим распределение численности опрошенных по данным критериям:

В таблице 5.1 приведено распределение респондентов, прошедших анкетирование, по полу.

Таблица 5.1

Распределение респондентов по полу

Наименование подразделения	Количество респондентов	Пол	
		м	ж
Факультет дизайна и цивилизационных коммуникаций	2	0	2
Всего	100%	0%	100%

В опросе приняли участие две женщины.

В таблице 5.2 представлены возрастные данные респондентов.

Таблица 5.2

Распределение респондентов по возрасту

Наименование подразделения	Количество респондентов	Возраст		
		До 35	От 36 до 54	Старше 55
Факультет дизайна и цивилизационных коммуникаций	2	0	2	0
Всего	100%	0%	100%	0%

Возраст сотрудников, принявших участие в опросе, от 36 до 54 лет.

Распределение респондентов, прошедших анкетирование, по общему стажу представлено в таблице 5.3.

Таблица 5.3**Распределение респондентов по стажу**

Наименование подразделения	Количество респондентов	Общий стаж				
		Меньше 1	От 1 до 5	От 6 до 15	От 16 до 25	Свыше 26
Факультет дизайна и цивилизационных коммуникаций	2	0	0	0	0	2
Всего	100%	0%	0%	0%	0%	100%

Исходя из данных таблицы 5.3, сотрудники имеют стаж свыше 26 лет.

Данные по вопросу о наличии ученых степеней у опрошенных отражены в таблице 5.4.

Таблица 5.4**Распределение респондентов по наличию ученой степени**

Наименование подразделения	Количество респондентов	Ученые степени	
		Кандидат наук	Доктор наук
Факультет дизайна и цивилизационных коммуникаций	2	2	0
Всего	100%	100%	0%

Исходя из данных Таблицы 5.4, следует сделать вывод о том, что опрошенные являются кандидатами наук.

Рассмотрим уровень образования среди респондентов (табл. 5.5).

Таблица 5.5**Распределение респондентов по уровню образования**

Наименование подразделения	Количество респондентов	Уровень образования	
		Специалист	Магистр
Факультет дизайна и цивилизационных коммуникаций	2	2	0
Всего	100%	100%	0%

Распределение респондентов по должностям представлено в таблице 5.6.

Распределение респондентов по должностям

Наименование подразделения	Количество респондентов	Должности		
		Доцент	Профессор	Декан факультета
Факультет дизайна и цивилизационных коммуникаций	2	0	1	1
Всего	100%	0%	50%	50%

При проведении анкетирования соблюдались следующие условия:

1. Заполнение анкет сотрудниками происходило анонимно, респонденты сообщали о себе общие сведения, без указания фамилии.
2. Обработка полученного массива данных происходила по единой методике.

2. Характер удовлетворённости (неудовлетворённости) работой условиями труда в ИМЦ, мотивация к трудовой деятельности

Отвечая на вопрос о степени удовлетворённости организацией труда в ИМЦ в целом респонденты дали положительный ответ.

Учебная нагрузка, по мнению респондентов, является нормальной.

Исследуя характер удовлетворённости (неудовлетворённости) работой в университете и мотивации к трудовой деятельности респондентам был задан вопрос о причинах, по которым они работают в ИМЦ.

3) Респонденты в качестве мотива трудовой деятельности в организации считают комфортный психологический климат в коллективе, возможность заниматься научной работой и высокий статус образовательной организации в регионе.

Отвечая на вопрос об удовлетворённости размером заработной платы и распределения премий респонденты в ИМЦ, половина респондентов ответила полностью удовлетворен, другая половина - частично удовлетворен.

Респонденты также полностью удовлетворены повышением квалификации и карьерным ростом.

Отвечая на вопрос об удовлетворённости отношением непосредственного руководства, отношением с коллегами и студентами респонденты ответили, что полностью удовлетворены.

Опрошенные ответили, что ему хорошо понятны стратегические цели ИМЦ.

Качество образования сотрудники оценили как высокое. Воспитательная работа организована очень хорошо.

Научная и учебно-методическая работа в ИМЦ, по мнению респондентов, организована очень хорошо.

Также респондент полностью удовлетворен санитарно-гигиеническими условиями труда и материально-техническим обеспечением и оснащенностью рабочего места. Полностью удовлетворяют условия труда в ИМЦ.

По мнению респондентов, психофизическая утомляемость препятствует полной реализации должностных обязанностей на данном рабочем месте. При этом он отмечает, что не хотел бы перейти на другую работу.

На вопрос «Какими Вы видите перспективы развития системы высшего образования в нашей стране?» мнения респондентов разделились: 50% ответили, что система высшего образования станет лучшей в мире; остальная половина респондентов ответила, что система высшего образования должна ориентироваться, прежде всего, на интересы России.

По мнению респондента, каждый человек должен сам определять потребный ему уровень образования.

Выводы и предложения:

В заключении необходимо отметить, что представленные результаты проведённого анкетирования профессорско-преподавательского состава позволяют сделать следующие выводы.

Большинство опрошенных сотрудников удовлетворены организацией труда в целом (100%), что говорит о ее хорошей организации в ИМЦ.

Часть VI. Результаты исследования по анкетам научных сотрудников Департамента научной политики и организации научных исследований

1. Общая характеристика научных сотрудников Департамента научной политики и организации научных исследований

В целях всестороннего изучения и успешного решения проблем, показывающих текущее состояние уровня удовлетворенности условиями труда в ИМЦ, ППС ответили на вопросы анкеты, представленной в Приложении 1.

В анкетировании приняло участие 10 сотрудников.

Первые четыре вопроса анкетирования были о поле, возрасте и научно-педагогическом стаже сотрудников ИМЦ. Рассмотрим распределение численности опрошенных по данным критериям:

В таблице 6.1 приведено распределение респондентов, прошедших анкетирование, по полу.

Таблица 6.1

Распределение респондентов по полу

Наименование подразделения	Количество респондентов	Пол	
		муж.	жен.
Департамент научной политики и организации научных исследований	10	6	4
Всего	100%	60%	40%

Сотрудников, принявших участие в опросе, на 2 чел. больше, чем сотрудниц.

В таблице 6.2 представлены возрастные данные респондентов.

Таблица 6.2

Распределение респондентов по возрасту

Наименование подразделения	Количество респондентов	Возраст		
		До 35	От 36 до 54	Старше 55
Департамент научной политики и организации научных исследований	10	0	4	6
Всего	100%	0	40%	60%

Сотрудники практически равно распределены в возрастных категориях «от 36 до 54» и «старше 55».

Распределение респондентов, прошедших анкетирование, по общему стажу представлено в таблице 6.3.

Таблица 6.3**Распределение респондентов по стажу**

Наименование подразделения	Количество респондентов	Общий стаж				
		Меньше 1	От 1 до 5	От 6 до 15	От 16 до 25	Свыше 26
Департамент научной политики и организации научных исследований	10	0	1	2	1	6
Всего	100%	0%	10%	20%	10%	60%

Исходя из данных таблицы 6.3, половина сотрудников имеют рабочий стаж свыше 6 лет.

Данные о наличии ученых степеней у опрошенных представлены в таблице 6.4.

Таблица 5.4**Распределение респондентов по наличию ученой степени**

Наименование подразделения	Количество респондентов	Ученые степени		
		Кандидат наук	Без степени	Доктор наук
Департамент научной политики и организации научных исследований ваний	10	5	1	4
Всего	100%	50%	10%	40%

Основная часть сотрудников, принявших участие в опросе, кандидаты наук, 40% – доктора наук и 10% без степени.

Рассмотрим уровень образования среди респондентов (табл. 5.5).

Таблица 5.5**Распределение респондентов по уровню образования**

Наименование подразделения	Количество респондентов	Уровень образования	
		Специалист	Магистр
Департамент научной политики и организации научных исследований	10	9	1
Всего	100%	90%	10%

Среди опрошенных 9 чел. (90%) являются специалистами и 1 чел. (10%) магистром.

Основная часть сотрудников занимают должность научного сотрудника (90%) (табл. 5.6).

Распределение респондентов по должностям

Наименование подразделения	Количество респондентов	Должности	
		Научный сотрудник	Руководитель научного центра
Департамент научной политики и организации научных исследований	10	10	1
Всего	100%	90%	10%

При проведении анкетирования соблюдались следующие условия:

1. Заполнение анкет сотрудниками происходило анонимно, респонденты сообщали о себе общие сведения, без указания фамилии.

2. Обработка полученного массива данных происходила по единой методике. В опросе приняли участие 10 сотрудников, что является достаточным количеством респондентов для такого рода исследования и означает, что после обработки полученного массива данных методами математической статистики и перекрестного сравнения можно с полным основанием распространить полученные результаты на всю генеральную совокупность: всех сотрудников данного научного центра в ИМЦ.

2. Характер удовлетворённости (неудовлетворённости) работой условиями труда в ИМЦ, мотивация к трудовой деятельности

Отвечая на вопрос о степени удовлетворённости организацией труда в ИМЦ в целом, 9 респондентов (90%) дали положительный ответ. 1 респондент (7%) отметил, что не всегда доволен; 1 чел. (10%) затруднился ответить. Тот факт, что большая часть респондентов удовлетворены, говорит о хорошей организацией труда в ИМЦ.

Учебная нагрузка, по мнению сотрудников ИМЦ, следующая: 1 чел. (10%) считают ее в пределах нормы, а 9 чел. (90%) не ведут преподавательскую деятельность.

Исследуя характер удовлетворённости (неудовлетворённости) работой в вузе и мотивации к трудовой деятельности респондентам был задан вопрос о том, по каким причинам они работают в ИМЦ.

Мотивом трудовой деятельности в организации 1 чел. (10%) назвали хорошую техническую и информативную обеспеченность; 7 чел. (70%) объяснили свой выбор возможностью заниматься научной работой; 2 чел. (20%) считают эту работу возможностью для карьерного роста.

Для 8 чел. (80%) мотивом стал комфортный психологический климат в коллективе. 2 чел. (20%) считает, что в ИМЦ высокий статус образовательной организации в регионе.

Отвечая на вопрос об удовлетворённости размером заработной платы в ИМЦ, 8 чел. (80%) утверждают, что их все устраивает, 2 чел. (20%) оказались удовлетворены частично.

Системой распределения премий удовлетворены полностью 8 чел. (80%); частично - 2 чел. (20%).

Данные об удовлетворенности опрошенных возможностью для переобучения, повышения квалификации сложились следующим образом.

Полностью удовлетворены – 8 чел. (80%), частично 2 чел. (20%),

Ответы на вопрос: «Укажите, в какой мере удовлетворяет возможность карьерного роста?», сложились следующим образом:

- полностью удовлетворен (8 чел. – 80%);
- частично удовлетворены (2 чел. – 20%).

Отвечая на вопрос об удовлетворённости отношением непосредственного руководства, 100% опрошенных дали положительный ответ. Позитивным является тот факт, что неудовлетворенных сотрудников нет.

Ответы на вопрос об удовлетворённости отношением с коллегами сложились следующим образом:

- 9 чел. (90%) довольны;
- 1 чел. (10%) частично удовлетворен;

Недовольные отсутствуют.

На вопрос об отношениях со студентами: 2 чел. (20%) полностью удовлетворены, 8 чел. (80%) затруднились ответить. Недовольные отсутствуют.

Ответы на предыдущие два вопроса, в свою очередь, соотносятся с ответами на вопрос о мотивации к трудовой деятельности в ИМЦ, где для 10 чел. (100%) мотивом стал комфортный психологический климат в коллективе.

На вопрос: «Понятны ли Вам стратегические цели развития ИМЦ?», респонденты ответили следующим образом

- хорошо понятны (9 чел.– 90%);
- затрудняюсь ответить (1 чел.– 10%).

Тот факт, что основная часть сотрудников понимают стратегические цели развития ИМЦ является положительным моментом.

Сотрудники оценили качество обучения в ИМЦ следующим образом:

- 7 чел. (70%) очень высокое;
- 2 чел. (20%) высоким;
- 1 чел. (10%) затрудняются ответить.

Никто из опрошенных не считает качество обучения «очень низким».

Качество воспитательной работы, по мнению респондентов в ИМЦ, высокое, так считают почти все респонденты 9 чел. (90%), и только 1 чел. (10%) затруднился ответить.

Основная часть опрошенных (90%) считают качество научной работы в ИМЦ высоким, 1 чел. (10%) считает хорошим.

Отвечая на вопрос о качестве учебно-методической работы в ИМЦ, 2 чел. (20%) считают ее удовлетворительной, 8 чел. (80%) затруднился ответить.

7 чел. (70%) дали самую высшую степень удовлетворения материально-техническим обеспечением и оснащённостью рабочего места. Всего 2 чел. (20%) частично удовлетворены; 1 чел. (10 %) затруднился ответить.

Ниже представлены препятствия полной реализации должностных обязанностей на рабочем месте в ИМЦ по мнению опрошенных:

– затрудняюсь ответить – 9 чел. (90%);

– поступление поручений (разовых, постоянных) от руководства, которые не соответствуют прямым должностным обязанностям – 10 чел. (10%);

На вопрос: «Хотели бы Вы перейти на другую работу?», респонденты ответили следующим образом:

– 9 чел. (90%) нет;

– 1 чел. (10%) затруднились ответить.

Большая часть опрошенных хотят и далее работать в ИМЦ.

7 чел. (70%) ответили на вопрос «Какими Вы видите перспективы развития системы высшего образования в нашей стране?» следующим образом: «система высшего образования должна ориентироваться, прежде всего, на интересы России»; 1 чел. (10%) считают, что система высшего образования должна органично входить в мировую систему; 2 чел. (20%) что хорошие перспективы, если система высшего образования станет уникальной.

По мнению 80% респондентов каждый человек должен сам определять потребный ему уровень образования, 10% считают, что высшее образование необходимо каждому человеку; 10% - сегодня необходим уровень хотя бы неполного высшего образования.

Выводы и предложения:

В заключение необходимо отметить, что представленные результаты проведённого анкетирования научных сотрудников позволяют сделать следующие выводы.

Большинство опрошенных сотрудников удовлетворены организацией труда в ИМЦ в целом (100%), что говорит о хорошей организацией труда в ИМЦ.

Вопрос о заработной плате в ИМЦ показал, что более 80% респондентов довольны размером заработной платы и премий.

В остальном степень удовлетворения условиями труда у респондентов высокая и по разным направлениям положительные ответы колеблются в диапазоне от 80% до 90%.

**Бланк анкеты социологического опроса профессорско-преподавательского
состава и научных сотрудников в целях изучения уровня
удовлетворенности условиями труда в ИМЦ**

1. Ваш пол:

- 1) мужской
- 2) женский

2. Ваш возраст:

- 1) до 35 лет
- 2) от 36 до 54
- 3) старше 55

3. Укажите, пожалуйста, Ваш общий педагогический стаж?

- 1) меньше 1 года
- 2) от 1 до 5 лет
- 3) от 6 до 15 лет
- 4) от 16 до 25 лет
- 5) свыше 26 лет

4. Укажите, пожалуйста, педагогический стаж работы в УМ Ц:

- 1) меньше 1 года
- 2) от 1 до 5 лет
- 3) от 6 до 15 лет
- 4) от 16 до 25 лет
- 5) свыше 26 лет

5. Укажите, в какой мере удовлетворяет организация труда в ИМЦ в целом?

- 1) полностью удовлетворен(а)
- 2) частично удовлетворен(а)
- 3) не удовлетворен(а)
- 4) затрудняюсь ответить

Если не удовлетворены, то укажите причины/замечания/пожелания

6. Как Вы оцениваете свою учебную нагрузку?

- 1) учебная нагрузка нормальная
- 2) учебная нагрузка чрезмерная
- 3) учебная нагрузка недостаточная
- 4) не веду преподавательскую деятельность

7. По каким причинам Вы работаете в ИМЦ?

- 1) хорошая техническая и информационная обеспеченность
- 2) возможность для профессионального роста
- 4) возможность заниматься научной работой
- 5) возможность карьерного роста
- 6) комфортный психологический климат а коллективе
- 7) высокий статус образовательной организации в регионе
- 8) высокий заработок

Другое...

8. Укажите, в какой мере удовлетворяет размер заработной платы?

- 1) полностью удовлетворен(а)
- 2) частично удовлетворен(а)
- 3) не удовлетворен(а)
- 4) другое (укажите)

9. Укажите, в какой мере удовлетворяет система распределения премий

- 1) полностью удовлетворен(а)
- 2) частично удовлетворен(а)
- 3) не удовлетворен(а)
- 4) затрудняюсь ответить

Другое...

10. Укажите, в какой мере удовлетворяет возможность для переобучения, повышения квалификации

- 1) полностью удовлетворен(а)
- 2) частично удовлетворен(а)
- 3) не удовлетворен(а)

Другое...

11. Укажите, в какой мере удовлетворяет возможность карьерного роста?

- 1) полностью удовлетворен(а)
- 2) частично удовлетворен(а)
- 3) не удовлетворен(а)

Если не удовлетворены, то укажите причины/замечания/пожелания

12. Укажите, в какой мере удовлетворяет отношение непосредственного руководства?

- 1) полностью удовлетворен(а)
- 2) частично удовлетворен(а)
- 3) не удовлетворен(а)

Если не удовлетворены, то укажите причины/замечания/пожелания

13. Укажите, в какой мере удовлетворяет отношение с коллегами?

- 1) полностью удовлетворен(а)

2) частично удовлетворен(а)

3) не удовлетворен(а)

Если не удовлетворены, то укажите причины/замечания/пожелания

14. Укажите, в какой мере удовлетворяет отношение со студентами?

1) полностью удовлетворен(а)

2) частично удовлетворен(а)

3) не удовлетворен(а)

4) затрудняюсь ответить

Если не удовлетворены, то укажите причины/замечания/пожелания

15. Понятны ли Вам стратегические цели развития ИМЦ?

1) Хорошо понятны

2) Отчасти понятны

3) Непонятны

4) Затрудняюсь ответить

Другое...

16. Как Вы оцениваете качество обучения в ИМЦ?

1) Очень низкое

2) Низкое

3) Ниже среднего

4) Выше среднего

5) Высокое

6) Очень высокое

7) Затрудняюсь ответить

Другое

17. Как Вы оцениваете качество воспитательной работы в ИМЦ?

1) Организована очень хорошо

2) Организована удовлетворительно

3) Организована плохо

4) Затрудняюсь ответить

18. Как вы оцениваете качество научной работы в ИМЦ?

1) Организована очень хорошо

2) Организована удовлетворительно

3) Организована плохо

4) Затрудняюсь ответить

Другое...

19. Как Вы оцениваете качество учебно-методической работы в ИМЦ?

1) Организована очень хорошо

2) Организована удовлетворительно

3) Организована плохо

4) Затрудняюсь ответить
Другое...

20. Укажите, в какой мере удовлетворяет материально-техническое обеспечение и оснащенность рабочего места

- 1) полностью удовлетворен(а)
- 2) частично удовлетворен(а)
- 3) не удовлетворен(а)

Другое...

Если не удовлетворены, то укажите причины/замечания/пожелания

21. Укажите, в какой мере удовлетворяет санитарно-гигиенические условия труда

- 1) полностью удовлетворен(а)
- 2) частично удовлетворен(а)
- 3) не удовлетворен(а)

Если не удовлетворены, то укажите причины/замечания/пожелания

22. Укажите, пожалуйста, в какой мере удовлетворяет условия труда в ИМЦ в целом

- 1) полностью удовлетворен(а)
- 2) частично удовлетворен(а)
- 3) не удовлетворён(а)

Если не удовлетворены, то укажите причины/замечания/пожелания

23. Что, по вашему мнению, препятствует полной реализации должностных обязанностей на данном рабочем месте?

- 1) отсутствие четкой постановки задач со стороны руководства
- 2) недостаточно высокий уровень исполнительности и ответственности со стороны подчиненных
- 3) субъективное (несправедливое) отношение между начальником и подчиненным, создающее нервозность в работе
- 4) поступление поручений (разовых, постоянных) от руководства, которые не соответствуют прямым должностным обязанностям
- 5) проблема разумного, рационального распределения руководителями исполнения того или иного документа
- 6) психофизическая утомляемость
- 7) недостаточная профессиональная подготовка
- 8) затрудняюсь ответить

Другое...

24. Хотели бы Вы перейти на другую работу?

- 1) да
- 2) при определенных условиях, возможно, да

3) нет

4) затрудняюсь ответить

Ваши предложения и замечания по улучшению организации и условий труда в ИМЦ

25. Какими Вы видите перспективы развития системы высшего образования в нашей стране:

1) хорошие перспективы, если система ВО станет уникальной

2) система ВО станет лучшей в мире

3) поменяется только вывеска, а сущность останется прежней

4) система ВО должна органично входить в мировую систему

5) система ВО должна ориентироваться прежде всего на интересы России

26. Необходимо ли современному человеку высшее образование?

1) да, сегодня высшее образование необходимо каждому человеку

2) сегодня необходим уровень хотя бы неполного высшего образования

3) каждый человек должен сам определять потребный ему уровень образования

4) Государство должно само определять процент потребности в высших и среднем профессиональном образовании

27. Укажите, пожалуйста, Вашу ученую степень

1) доктор наук

2) кандидат наук

3) без степени

28. Укажите, пожалуйста, уровень Вашего образования

1) специалист

2) магистр

29. Укажите, пожалуйста, Вашу должность

1) Профессор

2) Доцент

3) Старший преподаватель

4) Преподаватель

5) Ассистент

6) Декан

7) Заведующий кафедрой

9) Директор института/декан факультета

10) научный сотрудник

30. Укажите, пожалуйста, факультет/институт/кафедра/ (все ответы обрабатываются в обобщенном виде)

1) Современного права

2) Дизайна и цивилизационных коммуникаций

- 3) Международных отношений и геополитики
- 4) Журналистики
- 5) Управления экономики и финансов
- 6) Лингвопереводческих технологий и развития международных коммуникаций