

*Социологический опрос профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников в целях получения информации об удовлетворенности качеством образования и условиями труда в Автономной некоммерческой организации высшего образования «Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского»*

Издательский дом «УМЦ»

Москва –2023

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 Автономной некоммерческой организации высшего образования «Университет мировых цивилизаций имени В.В. Жириновского» (далее - УМЦ).

Представленные материалы ориентированы для руководящего состава Университета и институтов, факультетов, управлений, обеспечивающих учебный процесс, профессорско-преподавательского состава кафедр, научных сотрудников Университета.

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

## 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 института лингвопереводческих технологий и развития международных коммуникаций.....	12
Часть III. Результаты исследования по анкетам профессорско-преподавательского состава анкетирования факультета современного права.....	19
Часть IV. Результаты исследования по анкетам профессорско-преподавательского состава факультета международных отношений и геополитики.....	26
Часть V. Результаты исследования по анкетам профессорско-преподавательского состава Факультета дизайна и цивилизационных коммуникаций.....	32
Часть VI. Результаты исследования по анкетам научных сотрудников управления научной политики и организации научных исследований.....	36
Приложение. Бланк анкеты социологического опроса профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников в целях изучения уровня удовлетворенности условиями труда в УМЦ	

## Введение

В целях получения информации об удовлетворенности качеством образования и условиями труда в АНО ВО «Университет мировых цивилизаций им. В.В. Жириновского» (далее - УМЦ) в 2023 году проведен социологический опрос профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников.

В анкетировании приняло участие 75 человек. Показатели участия ППС, научных сотрудников в социологическом опросе приведены в таблице 1.

*Таблица 1*

Показатели участия ППС и научных сотрудников в социологическом опросе

<b>Участники опроса</b>	<b>Количество респондентов</b>
Институт управления, экономики и финансов	20
Институт лингвопереводческих технологий и развития международных коммуникаций	14
Факультет современного права	19
Факультет международных отношений и геополитики	8
Управление научной политики и организации научных исследований	14

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

## **Часть I. Результаты исследования по анкетам профессорско-преподавательского состава и научных сотрудников института управления, экономики и финансов**

### **1. Общая характеристика профессорско-преподавательского состава института управления, экономики и финансов**

В целях всестороннего изучения и успешного решения проблем, показывающих текущее состояние уровня удовлетворенности условиями труда в УМЦ, 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 УМЦ. 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.
Институт управления, экономики и финансов	20	7	13
Всего	100%	35%	65%

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
Институт управления, экономики и финансов	20	0	11	9
Всего	100%	0%	55%	45%

Распределение сотрудников по возрасту характеризуется следующими данными: сотрудники Института однородно распределены в возрастные категории «от 36 до 54 лет» и «старше 55». 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
Институт управления, экономики и финансов	20	0	3	4	6	7
Всего	100%	0%	15%	20%	30%	35%

Исходя из данных таблицы 1.3, наблюдается, что большинство сотрудников (65%) 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
Институт управления, экономики и финансов	20	13	4	3
Всего	100%	65%	20%	15%

Приоритетная часть сотрудников, принявших участие в опросе, являются кандидатами наук, 20% респондентов без степени и 15% 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
Институт управления, экономики и финансов	20	18	2
Всего	100%	90%	10%

Среди респондентов 18 чел. (90%) являются специалистами и 2 чел. (10%) магистрами.

Половина сотрудников Института управления, экономики и финансов занимают должность доцента, 20% - должность профессора и столько же должность старшего преподавателя (1.6.).

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 Института в УМЦ.

**Таблица 1.6**

**Распределение респондентов по должностям**

Наименование подразделения	Кол-во респондентов	Должности				
		Доцент	Профессор	Старший преподаватель	Заведующий кафедрой	Директор института
Институт управления, экономики и финансов	20	9	4	4	2	1
Всего	100%	45%	20%	20%	10%	5%

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

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

Отвечая на вопрос о степени удовлетворённости организацией труда в УМЦ 12 респондентов (60%) дали положительный ответ. 7 респондентов (35%) отметили, что не всегда довольны, 1 чел. (5%) высказал полное недовольство.

Учебная нагрузка, по мнению половины респондентов, в пределах нормы, 35% считают её чрезмерной, 5% недостаточной. Руководству вуза необходимо рассмотреть причины чрезмерной нагрузки.

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

Мотивом трудовой деятельности в организации 11 чел. (55%) назвали хорошую техническую и информативную обеспеченность. 4 чел. (20%)

отметили возможность для профессионального роста, 1 чел. (5%) объяснил свой выбор, возможностью заниматься научной работой, 2 чел. (10%) считают эту работу возможностью для карьерного роста. Для 12 чел. (60%) мотивом стал комфортный психологический климат в коллективе. 2 чел. (10%) считают, что УМЦ имеет высокий статус образовательной организации в регионе. Стоит отметить, что для опрошенных высокий заработок не является мотивом трудовой деятельности в УМЦ.

Отвечая на вопрос об удовлетворённости размером заработной платы в УМЦ, 2 чел. (10%) утверждают, что их все устраивает. 13 чел. (65%) оказались частично удовлетворены, 5 чел. (25%) высказали неудовлетворённость размером заработной платы. Тот факт, что 90% респондентов частично или полностью не устраивает размер заработной платы, говорит о желательности пересмотра этого вопроса со стороны руководства.

Системой распределения премий частично удовлетворены 15 чел. (75%), полностью удовлетворены 3 чел. (15%), неудовлетворен 1 чел. (5%) и затруднился ответить 1 чел. (5%).

Удовлетворенность опрошенных возможностью для переобучения, повышения квалификации следующая:

- полностью удовлетворен – 16 чел. (80%);
- частично удовлетворен – 4 чел. (20%).

Неудовлетворенные отсутствуют.

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

- полностью удовлетворен (13 чел. – 65%);
- частично удовлетворены (5 чел. – 25%).

В графе «Другое» 1 чел. (5%) высказал, что такие возможности полностью отсутствуют и еще 1 чел. (5%) воздержался от ответа.

Отвечая на вопрос об удовлетворённости отношением непосредственного руководства, приоритетная часть опрошенных (19 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:

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

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



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

- отчасти понятны (13 чел. – 65%);
- хорошо понятны (5 чел.– 25%);
- непонятны (1 чел.– 5%);
- затрудняюсь ответить (1 чел.– 5%).

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

Сотрудники оценили качество обучения в УМЦ следующим образом:

- 10 чел. (50%) выше среднего;
- 4 чел. (20%) ниже среднего;
- 2 чел. (10%) высоким;
- 2 чел. (10%) затрудняются ответить;
- 1 чел. (5%) считает обучение низким.

Никто из опрошенных не считает качество обучения «очень низким» или «очень высоким». В разделе «Другое» 1 чел. (5%) написал: «По своему направлению надо ввести еще вопрос: среднее. Так и оценивается».

Качество воспитательной работы, по мнению респондентов, в УМЦ высокое, так считают 14 чел. (70%), удовлетворительны 3 чел. (15%) и столько же затруднились ответить.

Половина респондентов считают качество научной работы в УМЦ высокой, 8 чел. (40%) удовлетворительной, 2 чел. (10%) затруднились ответить.

Отвечая на вопрос о качестве учебно-методической работы в УМЦ, 9 чел. (45%) считают ее удовлетворительной, 8 чел. (40%) очень высокой, 2 чел. (10%) затруднились ответить, 1 чел. (5%) посчитал ее не удовлетворительной.

15 чел. (75%) дали самую высшую степень удовлетворения материально-техническим обеспечением и оснащенность рабочего места, при этом всего 5 чел. (25%) частично удовлетворены.

Вопрос о санитарно-гигиенических условиях труда не вызывал разделения среди мнений респондентов. Так, 18 чел. (90%) полностью удовлетворены санитарно-гигиеническими условиями труда и всего 2 чел. (10%) удовлетворены частично.

Степень удовлетворения условиями труда в УМЦ в целом высокая. 16 чел. (80%) полностью удовлетворены. 3 чел. (15%) частично удовлетворены.

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

- затрудняюсь ответить– 12 чел. (60%);
- отсутствие четкой постановки задач со стороны руководства – 3 чел. (15%);
- недостаточно высокий уровень исполнительности и ответственности со стороны подчиненных – 3 чел. (15%);
- психофизическая утомляемость– 3 чел. (15%);
- 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. (5%);
- недостаточная профессиональная подготовка– 1 чел. (5%).

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

- 11 чел. (55%) нет;
- 4 чел. (20%) при определенных условиях, возможно, да;
- 3 чел. (15%) да;
- 2 чел. (10%) затруднились ответить.

35% опрошенных не уверены в том, что останутся работать в УМЦ. Этот вопрос должен быть рассмотрен руководством для принятия соответствующих мер по предотвращению оттока кадров.

19 чел. (95%) 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%) считают, что система высшего образования должна органично входить в мировую систему. 1 чел. (5%) ответил, что хорошие перспективы, если система высшего образования станет уникальной.

По мнению 60% респондентов каждый человек должен сам определять потребный ему уровень образования; 25% считают, что высшее образование необходимо каждому человеку; 10% - государство должно само определять процент потребности в высших и среднем профессиональном образовании; 5% считают, что достаточно неполного высшего образования.

#### **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 УМЦ в целом (60%). Однако тот факт, что более 35% респондентов либо частично, либо полностью недовольны организацией труда в УМЦ 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. Руководству университета следует обратить внимание на качество и охват информирования сотрудников о стратегических целях развития УМЦ. Несмотря на относительно высокий процент информированных сотрудников, около трети опрошенных не понимают и/или не до конца понимают стратегические цели развития УМЦ.

3. Вопрос о заработной плате в УМЦ показал, что 90% респондентов частично или полностью не устраивает размер заработной платы, что говорит о желательности пересмотра этого вопроса со стороны руководства. Что касается премий, ситуация аналогичная: более 80% опрошенных либо частично, либо полностью не удовлетворены системой распределения премий.

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

4. Около половины опрошенных не уверены в том, что останутся работать в УМЦ. Этот вопрос должен быть рассмотрен руководством для принятия соответствующих мер по предотвращению оттока кадров.

## Часть II. Результаты исследования по анкетам профессорско-преподавательского состава института лингвопереводческих технологий и развития международных коммуникаций.

### 1. Общая характеристика профессорско-преподавательского состава института лингвопереводческих технологий и развития международных коммуникаций.

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

В анкетировании приняло участие 14 сотрудников.

Первые четыре вопроса анкетирования были о поле, возрасте и научно-педагогическом стаже сотрудников УМЦ. 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	
		муж.	жен.
Институт лингвопереводческих технологий и развития международных коммуникаций	14	3	11
Всего	100%	22%	78%

Сотрудниц, принявших участие в опросе, на 8 чел. (57%) больше, чем сотрудников.

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
Институт лингвопереводческих технологий и развития международных коммуникаций	14	3	4	7
Всего	100%	22%	28%	50%

Распределение сотрудников по возрасту характеризуется следующими данными: половина сотрудников имеют возраст старше 55, 29% от 36 до 54, а 21% до 35 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
Институт лингвопереводческих технологий и развития международных коммуникаций	14	1	2	3	2	6
Всего	100%	7%	14%	22%	14%	43%

Исходя из данных таблицы 2.3, наблюдается, что большинство сотрудников (57%) имеют рабочий стаж свыше 16 лет.

Полученные данные на вопрос о наличии ученых степеней у опрошенных представлены в таблице 2.4.

**Таблица 2.4**

Распределение респондентов по наличию ученой степени

Наименование подразделения	Количество респондентов	Ученые степени		
		Кандидат наук	Без степени	Доктор наук
Институт лингвопереводческих технологий и развития международных коммуникаций	14	7	7	0
Всего	100%	50%	50%	0%

Половина сотрудников, принявших участие в опросе, респонденты без степени, остальная половина - кандидаты 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
Лингвопереводческих технологий и развития международных коммуникаций	14	11	3
Всего	100%	78%	22%

Среди респондентов 11 чел. (78%) являются специалистами и 3 чел. (21%) магистрами.

Большая половина сотрудников занимают должность доцента, 29% старшего преподавателя (2.6).

**Таблица 2.6****Распределение респондентов по должностям**

Наименование подразделения	Количество респондентов	Должности			
		Доцент	Старший преподаватель	Заведующих кафедрой	Директор института
Лингвопереводческих технологий и развития международных коммуникаций	14	8	4	1	1
Всего	100%	57%	29%	7%	7%

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 14 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 УМЦ.

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

Отвечая на вопрос о степени удовлетворённости организацией труда в УМЦ в целом, 7 респондентов (50%) дали положительный ответ. 6 респондентов (43%) отметили, что не всегда довольны, 1 чел. (7%) затруднился ответить.

Учебная нагрузка, по мнению большинства респондентов, в пределах нормы, 29% считают её чрезмерной. рассмотреть причины такой чрезмерной нагрузки.

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

Мотивом трудовой деятельности в организации 3 чел. (21%) назвали хорошую техническую и информативную обеспеченность. 6 чел. (43%) отметили возможность для профессионального роста, 3 чел. (21%) объяснили свой выбор возможностью заниматься научной работой, 2 чел. (14%) считают эту работу возможностью для карьерного роста. Для 9 чел. (64%) мотивом стал комфортный психологический климат в коллективе. 1 чел. (7%) считает, что в УМЦ высокий статус образовательной организации в регионе. Стоит отметить, что высокий заработок не является мотивом трудовой деятельности в УМЦ для опрошенных.

Отвечая на вопрос об удовлетворённости размером заработной платы в УМЦ, 4 чел. (29%) утверждают, что их все устраивает. 6 чел. (43%) оказались частично удовлетворены, 4 чел. (29%) высказали неудовлетворённость размером заработной платы. Тот факт, что 72% респондентов частично или полностью не устраивает размер заработной платы, говорит о желательности пересмотра этого вопроса со стороны руководства.

Системой распределения премий частично удовлетворены 4 чел. (29%), полностью удовлетворены 8 чел. (57%), и затрудняется ответить 2 чел. (14%).

Удовлетворенность опрошенных возможностью для переобучения, повышения квалификации следующая:

- полностью удовлетворен – 12 чел. (86%);
- частично удовлетворен – 2 чел. (14%).

Неудовлетворенные отсутствуют.

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

- полностью удовлетворены (10 чел. – 71%);
- частично удовлетворены (4 чел. – 29%).

Отвечая на вопрос об удовлетворённости отношением непосредственного руководства, большая часть опрошенных (13 чел. – 93%) дали положительный ответ, 1 респондент (7%) ответил, что не всегда довольны работой

руководства. Позитивным является тот факт, что полностью неудовлетворенных сотрудников нет.

На вопрос об отношении с коллегами получены следующие данные:

- 13 чел. (93%) довольны;
- 1 чел. (7%) частично удовлетворен;

Недовольные отсутствуют. Эти ответы, в свою очередь, соотносятся с ответами на вопрос о мотивации к трудовой деятельности в УМЦ, где для 9 чел. (72%) мотивом стал комфортный психологический климат в коллективе.

Отношения со студентами у респондентов складываются следующим образом: 8 чел. (57%) удовлетворены, 6 чел. (43%) оказались частично удовлетворены.

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

- отчасти понятны (7 чел. – 50%);
- хорошо понятны (6 чел. – 43%);
- затрудняюсь ответить (1 чел. – 7%).

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

Сотрудники оценили качество обучения в УМЦ следующим образом:

- 7 чел. (50%) выше среднего;
- 7 чел. (50%) высоким;

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

Качество воспитательной работы, по мнению респондентов, в УМЦ высокое для 11 чел. (79%); удовлетворен 1 чел. (7%) и 2 чел. (14%) затруднились ответить.

Чуть больше половины респондентов считают качество научной работы в УМЦ удовлетворительной, 3 чел. (22%) высокой, 1 чел. (7%) плохой, 2 чел. (14%) затруднились ответить.

Отвечая на вопрос о качестве учебно-методической работы в УМЦ, 8 чел. (57%) считают ее удовлетворительной, 3 чел. (22%) очень высокой, а 2 чел. (14%) посчитали ее неудовлетворительной. 1 чел. (7%) затруднился ответить.

9 чел. (65%) дали самую высшую степень удовлетворения материально-техническим обеспечением и оснащенностью рабочего места. Всего 5 чел. (35%) частично удовлетворены.

Вопрос о санитарно-гигиенических условиях труда не вызывал разделения среди мнений респондентов. Так, 11 чел. (78%) полностью



удовлетворены санитарно-гигиеническими условиями труда и всего 3 чел.(22%) удовлетворен частично.

Степень удовлетворения условиями труда в УМЦ в целом высокая. 11 чел. (78%) полностью удовлетворены. 3 чел. (22%) частично удовлетворены.

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

- затрудняюсь ответить – 9 чел. (65%);
- недостаточно высокий уровень исполнительности и ответственности со стороны подчиненных – 2 чел. (14%);
- поступление поручений (разовых, постоянных) от руководства, которые не соответствуют прямым должностным обязанностям – 2 чел. (14%);
- проблема разумного, рационального распределения руководителями исполнения того или иного документа – 1 чел. (7%).

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

- 8 чел. (57%) нет;
- 4 чел. (29%) при определенных условиях, возможно, да;
- 2 чел. (14%) затруднились ответить.

8 чел. (57%) 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; 5 чел. (36%) считают, что поменяется только вывеска, а сущность останется прежней; 1 чел. (7%) - хорошие перспективы, если система высшего образования станет уникальной.

По мнению 50% респондентов каждый человек должен сам определять потребный ему уровень образования; 14% считают, что высшее образование необходимо каждому человеку; 29% - государство должно само определять процент потребности в высших и среднем профессиональном образовании; 7% считают, что необходимо хотя бы не полное высшее образование.

### **Выводы и предложения:**

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

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

Вместе с тем существуют следующие тенденции:

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

2. Вопрос о заработной плате в УМЦ показал, что около 72% респондентов частично или полностью не устраивает размер заработной платы, что говорит о желательности пересмотра этого вопроса со стороны руководства.

Системой распределения премий не удовлетворены более трети опрошенных.

В остальном степень удовлетворения условиями труда у респондентов высокая и по разным направлениям положительные ответы колеблются в диапазоне от 70% 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 УМЦ, ППС ответили на вопросы анкеты, представленной в Приложении 1.

В анкетировании приняло участие 19 сотрудников.

Первые четыре вопроса анкетирования были о поле, возрасте и научно-педагогическом стаже сотрудников УМЦ. 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	19	8	11
Всего	100%	42%	58%

Сотрудниц, принявших участие в опросе, на 4 чел. (6%) 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	19	4	10	5
Всего	100%	21%	53%	26%

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	19	1	2	1	7	8
Всего	100%	5%	11%	5%	37%	42%

Исходя из данных таблицы 3.3, наблюдается, что более трети сотрудников (37%) имеют рабочий стаж свыше 16 лет.

Данные по вопросу о наличии ученых степеней у опрошенных отражены в таблиц 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	19	6	11	2
Всего	100%	31%	58%	11%

Приоритетная часть сотрудников, принявших участие в опросе, не имеют степени, 26% являются кандидатами наук и 11% 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	19	16	3
Всего	100%	84%	16%

Среди респондентов 14 чел. (74%) являются специалистами и 3 чел. (16%) магистрами.

Почти 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	19	6	3	9	1
Всего	100%	31%	16%	47%	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 19 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 УМЦ.

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

Отвечая на вопрос о степени удовлетворённости организацией труда в УМЦ в целом, 13 респондентов (69%) дали положительный ответ. 5 респондентов (26%) отметили, что не всегда довольны, 1 чел. (5%) затруднился ответить. Данный факт является настораживающим, так как около трети респондентов либо частично не довольны организацией труда в УМЦ, либо сомневаются.

Учебная нагрузка, по мнению сотрудников УМЦ, следующая: 16 чел. (84%) считают ее в пределах нормы, 2 чел. (11%) - чрезмерной, 1 чел. (5%) - нагрузки недостаточно. 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 УМЦ.

Мотивом трудовой деятельности в организации 5 чел. (26%) назвали хорошую техническую и информативную обеспеченность. 2 чел. (11%) отметили возможность для профессионального роста, 6 чел. (32%) объяснил

свой выбор, возможностью заниматься научной работой, 1 чел. (5%) считает эту работу возможностью для карьерного роста. Для 9 чел. (47%) мотивом стал комфортный психологический климат в коллективе. 1 чел. (5%) считает, что в УМЦ высокий статус образовательной организации в регионе. Стоит отметить, что высокий заработок не является мотивом трудовой деятельности в УМЦ для опрошенных. В графе «Другое» 1 чел. (5%) отметил уважение к вузу и коллективу, еще один воздержался от ответа. Для 2 чел. (11%) мотивом стали близость к дому и продолжение традиций.

Отвечая на вопрос об удовлетворённости размером заработной платы в УМЦ, 4 чел. (21%) утверждают, что их все устраивает, 10 чел. (53%) оказались удовлетворены частично, 5 чел. (26%) высказали неудовлетворённость размером заработной платы. Тот факт, что более 70% респондентов частично или полностью не устраивает размер заработной платы, говорит о желательности пересмотра этого вопроса со стороны руководства.

Системой распределения премий частично удовлетворены 5 чел. (26%), полностью удовлетворены 10 чел. (53%), затрудняются ответить 4 чел. (21%).

Удовлетворенность опрошенных возможностью для переобучения, повышения квалификации следующая: полностью удовлетворены – 18 чел. (95%); 1 чел. (5%) в графе «Другое» написал, что пока не может ответить, так как ещё слишком мало времени работает в этом учреждении».

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

- полностью удовлетворен(15 чел. – 79%);
- частично удовлетворены (2 чел. – 11%).
- полностью не удовлетворен (1 чел. – 5%)

В графе «Другое» 1 чел. (5%) отметил что «не ставила для себя цели карьерного роста в этом учреждении».

Отвечая на вопрос об удовлетворённости отношением непосредственного руководства, приоритетная часть опрошенных (17 чел. – 90%) 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:

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

Недовольные отсутствуют.

На вопрос об отношениях со студентами складывается другая картина. 16 чел. (84%) полностью удовлетворены, 3 чел. (16%) частично довольны. Недовольные отсутствуют.

Ответы на предыдущие два вопроса, в свою очередь, соотносятся с ответами на вопрос о мотивации к трудовой деятельности в УМЦ, где для 9 чел. (47%) мотивом стал комфортный психологический климат в коллективе.

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

- хорошо понятны (11 чел.– 58%);
- отчасти понятны (6 чел. – 31%);
- затрудняюсь ответить (2 чел.– 11%).

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

Сотрудники оценили качество обучения в УМЦ следующим образом:

- 10 чел. (53%) высоким;
- 5 чел. (26%) выше среднего;
- 3 чел. (16%) 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 УМЦ высокое, так считают почти все респонденты 18 чел. (95%).

Основная часть опрошенных считают качество научной работы в УМЦ высоким, 2 чел. (11%) затруднились ответить.

Отвечая на вопрос о качестве учебно-методической работы в УМЦ, 5 чел. (26%) считают ее удовлетворительной, 12 чел. (63%) очень высокой, 2 чел. (11%) затруднились ответить.

16 чел. (84%) дали высокую степень удовлетворения материально-техническим обеспечением и оснащенности рабочего места. Всего 2 чел. (10%) частично удовлетворены; 1 чел. (5%) высказал свое мнение: «Не самый удачный вариант так называемого «электронного журнала».

Степень удовлетворения условиями труда в УМЦ в целом высокая. 16 чел. (84%) полностью удовлетворены. 3 чел. (16%) частично удовлетворены.

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

- затрудняюсь ответить– 9 чел. (46%);
- психофизическая утомляемость– 3 чел. (16%);

- недостаточно высокий уровень исполнительности и ответственности со стороны подчиненных – 2 чел. (11%);
- недостаточная профессиональная подготовка – 2 чел. (11%);
- поступление поручений (разовых, постоянных) от руководства, которые не соответствуют прямым должностным обязанностям – 2 чел. (11%);
- проблема разумного, рационального распределения руководителями исполнения того или иного документа – 1 чел. (5%);

В графе «Другое» респонденты высказали свое мнение: «должностные обязанности могут реализоваться в полном объеме», «Препятствия отсутствуют».

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

- 14 чел. (74%) нет;
- 3 чел. (16%) при определенных условиях, возможно, да;
- 1 чел. (5%) да;
- 1 чел. (5%) затруднились ответить.

В графе «Ваши предложения и замечания по улучшению организации и условий труда в УМЦ» 1 чел. (5%) высказал свое мнение по этому поводу «Может быть, более жесткая «привязка» премирования к участию в научной работе и более жесткие условия прохождения по конкурсу». Тот факт, что около четверти опрошенных не уверены в том, что останутся работать в УМЦ заставляет серьезно задуматься. Этот вопрос должен быть рассмотрен руководством для принятия соответствующих мер по предотвращению оттока кадров.

11 чел. (58%) 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», 4 чел. (21%) считают что система ВО должна органично входить в мировую систему; 2 чел. (11%) - хорошие перспективы, если система высшего образования станет уникальной. По мнению еще 2 чел. (10%), система высшего образования станет лучшей в мире.

По мнению 58% респондентов каждый человек должен сам определять потребный ему уровень образования, 32% считают, что высшее образование необходимо каждому человеку, 5% что государство должно само определять процент потребности в высших и среднем профессиональном образовании. 1 чел. (5%) добавил, что «Вместе с тем, если получать высшее образование, то бакалавриата недостаточно».



### **Выводы и предложения:**

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

1. Большинство опрошенных сотрудников удовлетворены организацией труда в УМЦ в целом. Однако тот факт, что более трети респондентов либо частично, либо полностью недовольны организацией труда в УМЦ 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 УМЦ. Несмотря на относительно высокий процент информированных сотрудников, почти половина опрошенных не понимают и/или не до конца понимают стратегические цели развития УМЦ.

3. Вопрос о заработной плате в УМЦ показал, что 70% респондентов частично или полностью не устраивает размер заработной платы, говорит о желательности пересмотра этого вопроса со стороны руководства. Также около 30% 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%.

4. Внимательно стоит рассмотреть вопрос о намерениях сотрудников и в дальнейшем трудиться в УМЦ. Около трети опрошенных не уверены в том, что останутся работать в УМЦ. Этот вопрос должен быть проанализирован руководством для принятия соответствующих мер по предотвращению оттока кадров.

## **Часть IV. 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 УМЦ, 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 УМЦ. 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	
		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 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 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 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 международных отношений и геополитики	8	0	1	0	4	3
Всего	100%	0%	12,5%	0%	50%	37,5%

Исходя из данных таблицы 4.3, 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 4.4.

**Таблица 4.4**

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 4.4, следует сделать вывод о том, что половина опрошенных являются кандидатами наук, а другая половина докторами 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 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. 4.6).

Распределение респондентов по должностям

Наименование подразделения	Количество респондентов	Должности		
		Доцент	Профессор	Заведующих 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 УМЦ.

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

Отвечая на вопрос о степени удовлетворённости организацией труда в УМЦ в целом, 5 респондентов (62,5%) дали положительный ответ. 3 респондентов (37,5%) отметили, что не всегда довольны. Данный факт является настораживающим, так как 37,5% респондентов частично недовольны организацией труда в УМЦ.

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 УМЦ.

Для 4 чел. (50%) мотивом трудовой деятельности в организации стал комфортный психологический климат в коллективе; 3 чел. (37,5%) отметили возможность для профессионального роста; 1 чел. (12,5%) считает, что в УМЦ высокий статус образовательной организации в регионе. Стоит отметить, что высокий заработок не является мотивом трудовой деятельности в УМЦ для опрошенных.

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

Системой распределения премий частично удовлетворены 4 чел. (50%), полностью удовлетворены 3 чел. (37,5%), и затрудняется ответить 1 чел. (12,5%).

Удовлетворенность опрошенных возможностью для переобучения, повышения квалификации следующая:

- полностью удовлетворен – 6 чел. (75%);
- частично удовлетворен – 1 чел. (12,5%).

1 чел. (12,5) в графе «Другое» написал, что не в курсе таких возможностей. Неудовлетворенные отсутствуют.

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

- полностью удовлетворен (7 чел. – 87,5%);
- частично удовлетворены (1 чел. – 12,5%).

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 УМЦ, 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 УМЦ?», респонденты ответили следующим образом

- отчасти понятны (5 чел. – 63%);
- хорошо понятны (3 чел. – 37%).

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

Сотрудники оценили качество обучения в УМЦ следующим образом:

- 4 чел. (50%) высоким;

- 2 чел. (25%) выше среднего;
- 1 чел. (12,5%) - ниже среднего;
- 1 чел. (12,5%) - затрудняется ответить.

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

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

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

Отвечая на вопрос о качестве учебно-методической работы в УМЦ, 5 чел. (62,5%) считают ее удовлетворительной, 1 чел. (12,5%) очень высокой, 1 чел. (12,5%) затруднился ответить. 1 чел. (12,5%) затруднился ответить.

5 чел. (62,5%) дали самую высшую степень удовлетворения материально-техническим обеспечением и оснащенностью рабочего места. Всего 2 чел. (25%) частично удовлетворены. 1 чел. (12,5%) оказался не удовлетворен.

Вопрос о санитарно-гигиенических условиях труда не вызывал разделения среди мнений респондентов. Так 7 чел. (87,5%) полностью удовлетворены санитарно-гигиеническими условиями труда и всего 1 чел. (12,5%) удовлетворен частично.

Все опрошенные полностью удовлетворены условиями труда в УМЦ.

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

- затрудняюсь ответить – 7 чел. (87,5%);
- психологическая утомляемость – 1 чел. (12,5%);

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

- 5 чел. (62,5%) нет;
- 1 чел. (12,5%) - при определенных условиях, возможно, да;
- 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 62,5% респондентов каждый человек должен сам определять потребный ему уровень образования, 12,5% считают, что высшее образование необходимо каждому человеку, 25% - государство должно само определять процент потребности в высшем и среднем профессиональном образовании.

### **Выводы и предложения:**

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

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

Половина опрошенных частично не удовлетворены системой распределения премий.

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

## **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 УМЦ, ППС ответили на вопросы анкеты, представленной в Приложении 1.

В анкетировании приняло участие 1 сотрудник.

Первые четыре вопроса анкетирования были о поле, возрасте и научно-педагогическом стаже сотрудников УМЦ. 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	1	0	1
Всего	100%	0%	100%

В опросе приняла участие одна женщина-сотрудник.

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	1	0	1	0
Всего	100%	0%	100%	100%

Возраст сотрудника, принявшего 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	1	0	0	0	0	1
Всего	100%	0%	0%	0%	0%	100%

Исходя из данных таблицы 5.3, сотрудник имеет 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	1	1	0
Всего	100%	100%	0%

Исходя из данных Таблицы 5.4, следует сделать вывод о том, что опрошенный является кандидатом наук.

Рассмотрим уровень образования среди респондентов (табл. 4.5).

**Таблица 5.5****Распределение респондентов по уровню образования**

Наименование подразделения	Количество респондентов	Уровень образования	
		Специалист	Магистр
Факультет дизайна и цивилизационных коммуникаций	1	1	0
Всего	100%	100%	0%

Сотрудник занимает должность профессора (табл. 5.6).

Распределение респондентов по должностям

Наименование подразделения	Количество респондентов	Должности		
		Доцент	Профессор	Заведующих кафедрой
Факультет дизайна и цивилизационных коммуникаций	1	0	1	0
Всего	100%	0%	100%	0%

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 УМЦ, мотивация к трудовой деятельности**

Отвечая на вопрос о степени удовлетворённости организацией труда в УМЦ в целом респондент дал положительный ответ.

Учебная нагрузка, по мнению респондента, 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 УМЦ.

Респондент в качестве мотива трудовой деятельности в организации считает комфортный психологический климат в коллективе.

Отвечая на вопрос об удовлетворённости размером заработной платы в УМЦ, респондент ответил, частично удовлетворен.

Системой распределения премий респондент частично удовлетворен.

Респондент также полностью удовлетворен повышением квалификации и карьерным ростом.

Отвечая на вопрос об удовлетворённости отношением непосредственного руководства, отношением с коллегами и студентами респондент ответил, что полностью удовлетворен.

Опрошенный ответил, что ему хорошо понятны стратегические цели УМЦ.

Качество образования сотрудник оценил как высокое. Воспитательная работа организована очень хорошо.

Научная и учебно-методическая работа, по мнению респондента, 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 респондента, 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?» респондент ответил, что система ВО станет лучшей в мире.

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

**Выводы и предложения:**

В опросе принял участие 1 сотрудник, что является недостаточным количеством респондентов для такого рода исследования.

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

### 1. Общая характеристика научных сотрудников управления научной политики и организации научных исследований

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

В анкетировании приняло участие 14 сотрудников.

Первые четыре вопроса анкетирования были о поле, возрасте и научно-педагогическом стаже сотрудников УМЦ. 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.
Управление научной политики и организации научных исследований	14	8	6
Всего	100%	57%	43%

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
Управление научной политики и организации научных исследований	14	0	7	7
Всего	100%	0	50%	50%

Сотрудники 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
Управление научной политики и организации научных исследований	14	2	1	5	1	5
Всего	100%	14%	7%	36%	7%	36%

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
Управление научной политики и организации научных исследований	14	4	3	7
Всего	100%	29%	21%	50%

Основная часть сотрудников, принявших участие в опросе, доктора наук, 50% – кандидаты наук и 21% 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
Управление научной политики и организации научных исследований	14	13	1
Всего	100%	93%	7%

Среди опрошенных 13 чел. (93%) являются специалистами и 1 чел. (7%) магистром.

Основная часть сотрудников занимают должность научного сотрудника (93%) (табл. 5.6).

Распределение респондентов по должностям

Наименование подразделения	Количество респондентов	Должности	
		Научный сотрудник	Руководитель научного центра
Управление научной политики и организации научных исследований	14	13	1
Всего	100%	93%	21%

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 14 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 УМЦ.

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

Отвечая на вопрос о степени удовлетворённости организацией труда в УМЦ в целом, 13 респондентов (93%) дали положительный ответ. 1 респондент (7%) отметил, что не всегда доволен; 1 чел. (7%) затруднился ответить. Тот факт, что большая часть респондентов удовлетворены, говорит о хорошей организацией труда в УМЦ и, в частности, в Управлении научной политики и организации научных исследований.

Учебная нагрузка, по мнению сотрудников УМЦ, следующая: 2 чел. (14%) считают ее в пределах нормы, 1 чел. (7%) - чрезмерной, а 9 чел. (94%) 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 УМЦ.

Мотивом трудовой деятельности в организации 3 чел. (21%) назвали хорошую техническую и информативную обеспеченность; 4 чел. (28%) отметили возможность для профессионального роста; 7 чел. (50%) объяснили свой выбор возможностью заниматься научной работой; 2 чел. (14%) считают

эту работу возможностью для карьерного роста. Для 10 чел. (71%) мотивом стал комфортный психологический климат в коллективе. 1 чел. (7%) считает, что в УМЦ высокий статус образовательной организации в регионе. Стоит отметить, что высокий заработок не является мотивом трудовой деятельности в УМЦ для опрошенных. В графе «Другое» 1 чел. (7%) отметил, что для него причиной стала возможность дистанционной работы.

Отвечая на вопрос об удовлетворённости размером заработной платы в УМЦ, 7 чел. (50%) утверждают, что их все устраивает, 6 чел. (43%) оказались удовлетворены частично. 1 чел. (7%) воздержался.

Системой распределения премий удовлетворены полностью 8 чел. (57%); частично - 4 чел. (29%), затруднился ответить 1 чел. (7%). 1 чел. (7%) воздержался.

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

Полностью удовлетворены – 6 чел. (43%), частично 7 чел. (50%), 1 чел. (7%) в графе «Другое» написал следующее «Не в курсе о таких возможностях».

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

- полностью удовлетворен (10 чел. – 72%);
- частично удовлетворены (3 чел. – 21%);
- полностью не удовлетворены (1 чел. – 7%).

Отвечая на вопрос об удовлетворённости отношением непосредственного руководства, приоритетная часть опрошенных (13 чел. – 93%) дали положительный ответ, 1 респондент (7%) ответил, что не всегда доволен. Позитивным является тот факт, что неудовлетворенных сотрудников нет.

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

- 13 чел. (93%) довольны;
- 1 чел. (7%) частично удовлетворен;

Недовольные отсутствуют.

На вопрос об отношениях со студентами складывается другая картина. 3 чел. (21%) полностью удовлетворены, 1 чел. (7%) частично доволен, 10 чел. (72%) затруднились ответить. Недовольные отсутствуют.

Ответы на предыдущие два вопроса, в свою очередь, соотносятся с ответами на вопрос о мотивации к трудовой деятельности в УМЦ, где для 10 чел. (72%) мотивом стал комфортный психологический климат в коллективе.

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

- хорошо понятны (11 чел. – 79%);

- отчасти понятны (2 чел. – 14%);
- затрудняюсь ответить (1 чел.– 7%).

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

Сотрудники оценили качество обучения в УМЦ следующим образом:

- 7 чел. (50%) очень высокое;
- 3 чел. (21,5%) высоким;
- 3 чел. (21,5%) затрудняются ответить;
- 1 чел. (7%) ниже среднего;

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

Качество воспитательной работы, по мнению респондентов в УМЦ, высокое, так считают почти все респонденты 11 чел. (79%), и только 3 чел. (21%) затруднились ответить.

Основная часть опрошенных (72%) считают качество научной работы в УМЦ высоким, 3 чел. (21%) затруднились ответить, а 1 чел. (7 %) считает хорошим.

Отвечая на вопрос о качестве учебно-методической работы в УМЦ, 2 чел. (14%) считают ее удовлетворительной, 10 чел. (72%) очень высокой, 2 чел. (14%) затруднился ответить.

10 чел. (72%) дали самую высшую степень удовлетворения материально-техническим обеспечением и оснащенностью рабочего места. Всего 3 чел. (21%) частично удовлетворены; 1 чел. (7 %) затруднился ответить.

Степень удовлетворения условиями труда в УМЦ в целом высокая. 11 чел. (79%) полностью удовлетворены. 3 чел. (21%) частично удовлетворены.

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

- затрудняюсь ответить– 12 чел. (92%);
- поступление поручений (разовых, постоянных) от руководства, которые не соответствуют прямым должностным обязанностям–1 чел. (7%);

В графе «Другое» 1 респондент (7%) высказал свое мнение: «препятствий нет».

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

- 11 чел. (79%) нет;
- 2 чел. (14%) при определенных условиях, возможно, да;
- 1 чел. (7%) затруднились ответить.

Большая часть опрошенных хотят и далее работать в УМЦ.

8 чел. (57%) 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»; 2 чел. (14%) считают, что система высшего образования должна органично входить в мировую систему; 7 чел. (50%) что хорошие перспективы, если система высшего образования станет уникальной. По мнению еще 1 чел. (7%) - система высшего образования станет лучшей в мире.

По мнению 21% респондентов каждый человек должен сам определять потребный ему уровень образования, 72% считают, что высшее образование необходимо каждому человеку; 7% - сегодня необходим уровень хотя бы неполного высшего образования.

#### **Выводы и предложения:**

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

Большинство опрошенных сотрудников удовлетворены организацией труда в УМЦ в целом (93%), что говорит о хорошей организацией труда в УМЦ.

Вопрос о заработной плате в УМЦ показал, что более 50% 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 70% до 90%.

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

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 УМЦ:

- 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 УМЦ 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 УМЦ?

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

1) Хорошо понятны

2) Отчасти понятны

3) Непонятны

4) Затрудняюсь ответить

Другое...

16. Как Вы оцениваете качество обучения в УМЦ?

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 УМЦ?

1) Организована очень хорошо

2) Организована удовлетворительно

3) Организована плохо

4) Затрудняюсь ответить

18. Как вы оцениваете качество научной работы в УМЦ?

1) Организована очень хорошо

2) Организована удовлетворительно

3) Организована плохо

4) Затрудняюсь ответить

Другое...

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

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 УМЦ 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 УМЦ

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