



Центр  
социологических  
исследований



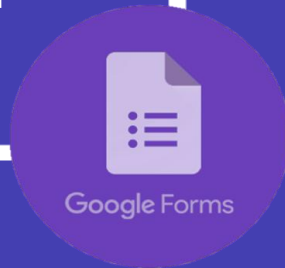
---

# Мониторинг преподавательской и научной жизни (результаты социологического исследования)

## Методология исследования



22 мая -  
5 июня  
2023



Google Forms

## Цель исследования

изучение отношения профессорско-преподавательского состава Державинского университета к различным аспектам трудовой деятельности

## Целевая аудитория

профессорско-преподавательский состав Державинского университета

## Объем выборки

337

респондентов



30,9%



69,1%



Центр  
социологических  
исследований



---

## Общая характеристика респондентов

# Общая характеристика респондентов

## Основная должность

**47,8%**  
Доцент

**16,3%**  
Старший преподаватель

**12,8%**  
Преподаватель

**9,8%**  
Ассистент

**6,8%**  
Заведующий кафедрой

**5,3%**  
Профессор

## Ученая степень

Кандидат наук

**55,8%**

Нет ученой степени

**36,2%**

Доктор наук

**0,8%**

## Ученое звание

Нет ученого звания

**54,9%**

Доцент

**40,9%**

Профессор

**4,2%**

**12 лет**

средний стаж работы участников опроса в Державинском университете

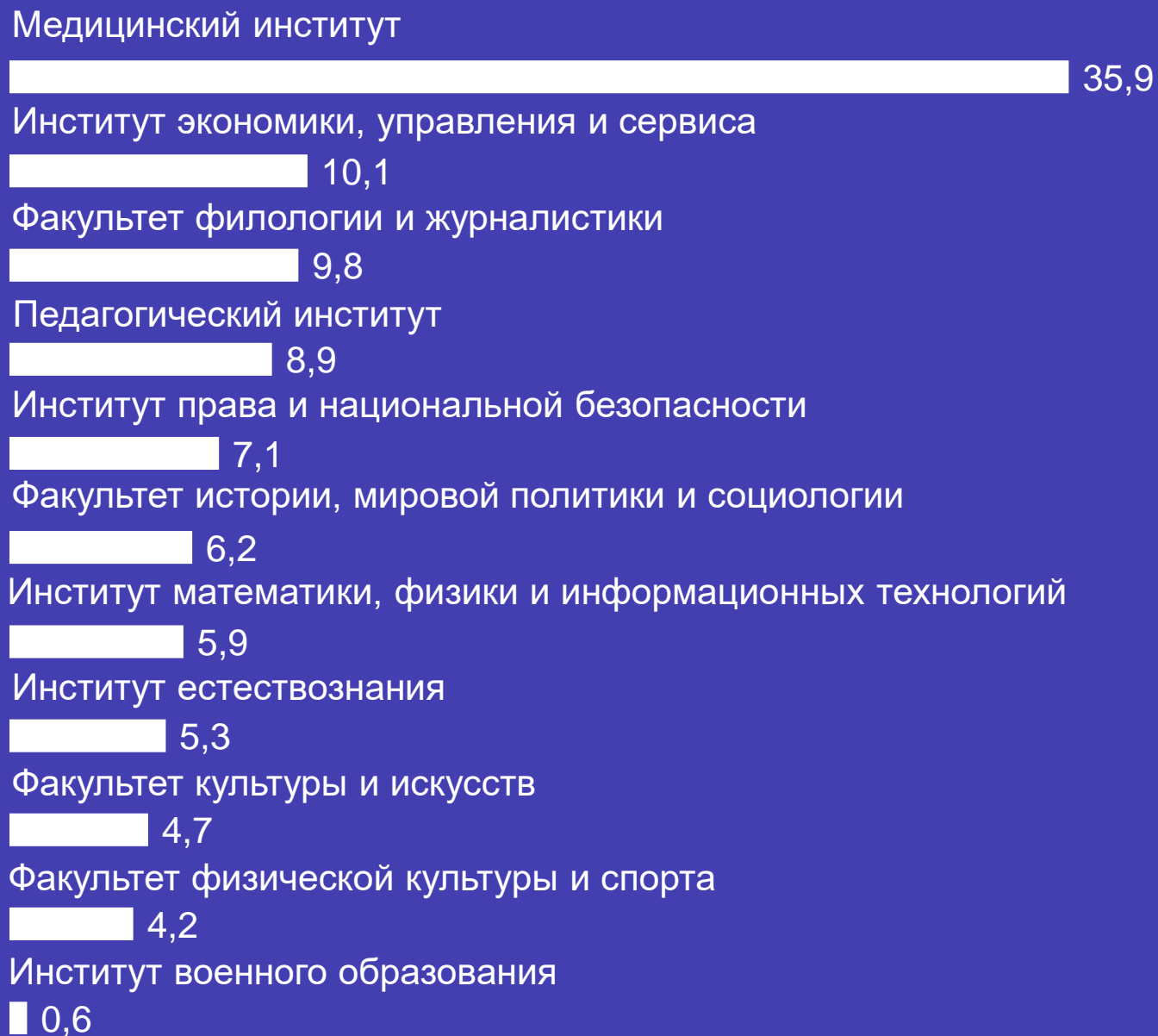
**19,7 лет**

средний общий профессиональный стаж опрошенных

**42 года**

средний возраст участников опроса

## Основное структурное подразделение



## Неосновное структурное подразделение

37,4%  
Медицинский институт

16,1%  
Институт экономики,  
управления и сервиса

14,9%  
Институт права и  
национальной  
безопасности

10,3%  
Факультет истории,  
мировой политики и  
социологии

 Многовариантный вопрос

 Неуказанные подразделения набрали менее 10%

## Материальное положение



**2,7%** Материальных затруднений не испытываем, при необходимости могли бы приобрести дачу или квартиру

**24%** Зарботков хватает на все, кроме приобретения недвижимости

**49%** Приобретение новой бытовой техники, мебели можем позволить только в случае острой необходимости

**11,6%** На питание денег хватает, но покупка одежды вызывает серьезные проблемы

**3,3%** Денег с трудом хватает на питание

**9,5%** Затрудняюсь ответить

# Материальное положение (по структурным подразделениям)

Факультет культуры и искусств



Факультет филологии и журналистики



Институт математики, физики и информационных технологий



Институт права и национальной безопасности



Педагогический институт



Медицинский институт



Факультет физической культуры и спорта



Факультет истории, мировой политики и социологии



Институт экономики, управления и сервиса



Институт естествознания



Институт военного образования



- Денег с трудом хватает на питание
- На питание денег хватает, но покупка одежды вызывает серьезные проблемы
- Приобретение новой бытовой техники, мебели можем позволить только в случае острой необходимости
- Зарботков хватает на все, кроме приобретения недвижимости
- Материальных затруднений не испытываем, при необходимости могли бы приобрести дачу или квартиру
- Затрудняюсь ответить

Наличие внутреннего  
совместительства среди  
сотрудников Державинского  
университета

**81,6%**

не занимаю иную  
должность

**12,8%**

административная  
должность

**3,9%**

научная  
должность

**1,8%**

административная и  
научная должность

Наличие внешнего совместительства  
среди сотрудников Державинского

Не занимаюсь  
никакими другими  
видами оплачиваемой  
работы

**58,2%**

Выполнение различных  
работ по договорам  
гражданско-правового  
характера

**11,3%**

Репетиторство

**9%**

Работа в коммерческих  
фирмах,  
консультирование

**8,1%**



# Объем учебной нагрузки (среднее количество учебных курсов)

В зависимости от занимаемой должности



В зависимости от научно-педагогического стажа



# 5,68

Среднее количество учебных курсов



## Средний объем учебной нагрузки (количество учебных курсов) в зависимости от структурного подразделения



## Читаемые дисциплины


13,3%  
Биологические науки

11,7%  
Языкознание и литературоведение

10,5%  
Экономика и управление

9,9%  
Сестринское дело

 Многовариантный вопрос

 Представлены наиболее популярные варианты ответа



Центр  
социологических  
исследований



---

Программа «Приоритет 2030»

# Информированность о реализации программы развития Державинского университета «Приоритет 2030»

Факультет культуры и искусств



Институт естествознания



Институт военного образования



Институт математики, физики и информационных технологий



Институт экономики, управления и сервиса



Институт права и национальной безопасности



Факультет филологии и журналистики



Педагогический институт



Факультет истории, мировой политики и социологии



Медицинский институт



Факультет физической культуры и спорта



6,5%

Ничего не знаю об этой  
программе

13,1%

Что-то слышал(-а) о  
ней

43%

Примерно  
представляю суть  
данной программы

37,4%

Хорошо знаю  
содержание  
программы

# Вовлеченность в реализацию программы развития Державинского университета «Приоритет 2030»

Заведующий кафедрой



Ассистент



Профессор



Доцент



Преподаватель



Старший преподаватель



Учитель



22,2%

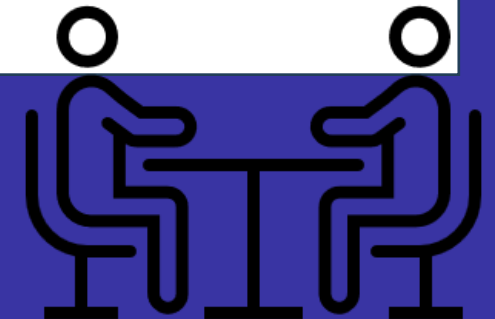
Активно включен(а) в ее реализацию

50,8%

Время от времени соприкасаюсь с ней

27%

Не участвую в реализации данной программы



# Направления участия в программе «Приоритет 2030»



**i** Многовариантный вопрос

**i** Другое: Опубликовала статью в издании Scopus/ Разработка/ Участвую в проектных работах/ Участвую в реализации образовательной политики/ Являюсь участником программы «Будущие преподаватели и исследователи»

# Общие выводы

37,4% опрошенных хорошо знакомы с содержанием программы «Приоритет 2030», частично знакомы – 43%. Далеки от программы – 19,6%. Вовлеченность в программу носит эпизодический характер. Каждый второй респондент утверждает, что соприкасается с программой «Приоритет 2030» время от времени. Активно включены в программу 22,2% опрошенных.

Ведущими направлениями участия в программе являются: деятельность внутри университета и межвузовское научно-исследовательское взаимодействие. Малоразвит опыт взаимодействия с бизнесом и зарубежными научными организациями.



Центр  
социологических  
исследований



Центр  
социологических  
исследований



---

## Корпоративная почта и информационные источники



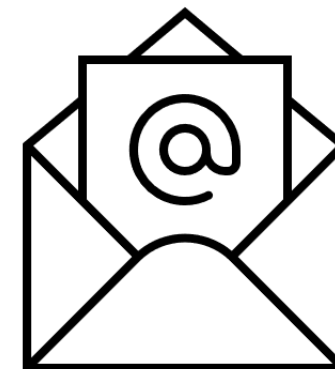
Пользуетесь ли Вы корпоративной почтой  
(<https://zimbra.tsutmb.ru/>)?

Да

29,1%

2%

затруднились с  
ответом



48%

читают все письма

13,3%

читают небольшую  
часть писем

35,7%

читают большую  
часть писем

1%

не читают  
информационные  
письма

Нет

70,9%

# Кто чаще использует корпоративную почту?

В зависимости от структурного подразделения

В зависимости от занимаемой должности

В зависимости от научно-педагогического стажа

Институт естествознания

77,8%

Учитель

66,7%

16-20 лет

33,3%

Педагогический институт

46,7%

Профессор

50%

Свыше 21 года

33,3%

Факультет физической культуры и спорта

42,9%



# Информированность о происходящем в университете

Факультет культуры и искусств



Факультет филологии и журналистики



Медицинский институт



Факультет физической культуры и спорта



Институт экономики, управления и сервиса



Факультет истории, мировой политики и социологии



Институт математики, физики и информационных технологий



Институт права и национальной безопасности



Педагогический институт



Институт естествознания



Институт военного образования



10,4%

Очень хорошо информирован(а)

63,2%

Скорее хорошо информирован(а)

19%

Скорее плохо информирован(а)

3,3%

Очень плохо информирован(а)

4,2%

Затрудняюсь ответить

## Информированность о происходящем в университете

### Заведующий кафедрой



### Профессор



### Ассистент



### Старший преподаватель



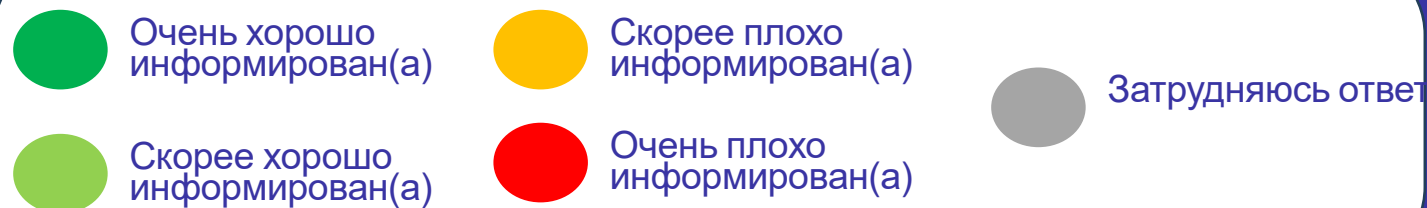
### Преподаватель



### Доцент



### Учитель



## Топ-3 актуальных канала информирования

73,3%

Официальный сайт  
Державинского  
университета

48,1%

Служебные рассылки  
на личную почту

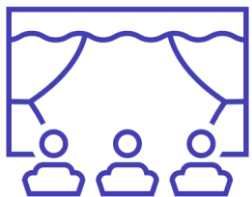
31,5%

Заседания кафедры



# Топ-5 корпоративных мероприятий в Державинском университете

Культурные мероприятия



54,9%

Семинары и мероприятия научно-исследовательских подразделений Державинского университета

42,1%

Общеуниверситетские открытые лекции, круглые столы, встречи с политиками и т.д.



37,1%

Семинары и мероприятия учебных и административных подразделений Державинского университета

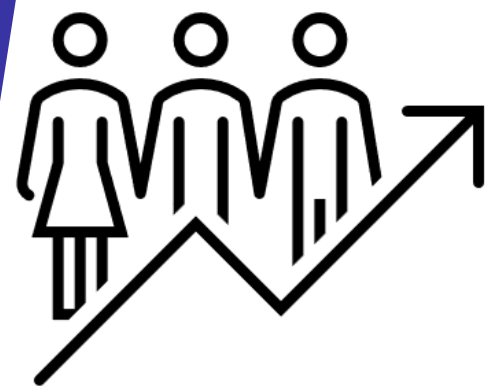
24,9%

Занятия в спортивных секциях и другие спортивные мероприятия

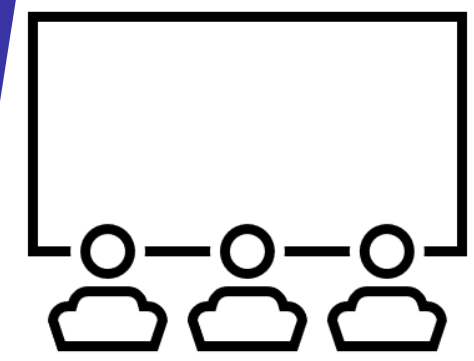
15,1%



# Частота столкновения со следующими ситуациями



# Частота столкновения со следующими ситуациями



# Общие выводы

- Корпоративная почта характеризуется низкой популярностью среди ППС - 70,9% участников опроса ее игнорируют;
- 56,1% опрошенных умеренно информированы о жизни университета. Хорошо осведомлены о корпоративной среде всего 25,5% участников опроса;
- Основным источником информации о происходящем в университете (и желаемым каналом информирования на перспективу) выступает сайт университета.

Топ-3 привлекательных корпоративных мероприятий Державинского университета для респондентов: культурная программа, посещение концертов, фестивалей, спектаклей, семинары и мероприятия научно-исследовательских подразделений, а также общеуниверситетские открытые лекции, круглые столы, встречи с политиками, учеными или бизнесменами. Наиболее распространенным явлением в информационном оповещении о корпоративных мероприятиях за последние полгода оказалась ситуация «упущенной возможности», когда информанты узнавали об интересном мероприятии уже после того, как оно прошло.







Центр  
социологических  
исследований



---

Профессиональная деятельность.  
НИД

## Популярные виды деятельности в течение последних 6 месяцев

Прохождение курсов повышения квалификации внутри вуза



Методическая поддержка учебного процесса



Научно-исследовательская деятельность



Прохождение курсов повышения квалификации в других организациях



Общественная деятельность внутри и/или вне университета



Профессиональная переподготовка



Ни в каких видах деятельности из перечисленных не участвовал(а)



 Многовариантный вопрос

## Топ-3 формы участия в научно-исследовательской деятельности за последний год

64,1%

Публикация статьи(-тей) в изданиях, входящих в РИНЦ

59,9%

Участие в научных конференциях

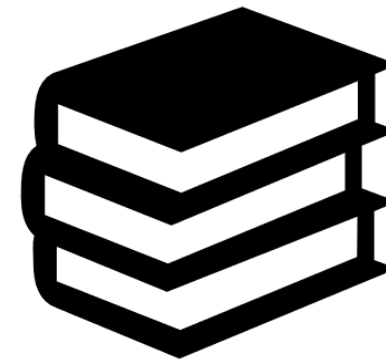
57,3%

Публикация статьи (-тей) в изданиях, входящих в перечень ВАК



 Многовариантный вопрос

# Трудности, связанные с научно-исследовательской деятельностью



# Общие выводы



В топ-3 часто встречаемых практик опрошенных вошли: прохождение курсов повышения квалификации внутри вуза – 26,4% (доля в рейтинге), методическая поддержка учебного процесса (разработка/обновление программы, учебной дисциплины, заполнение СДО MOODLE и т.п.) – 22,3% и научно-исследовательская деятельность индивидуально, совместно с коллегами или со студентами – 20,9%.

- В течение года опрошенные активно занимались публикационной работой, в частности публиковали статьи в изданиях, входящих в РИНЦ (доля в рейтинге – 20,8%) и в перечень ВАК (18,6%). Большое значение уделялось участию в научных конференциях (19,4%).
- Научно-исследовательская работа сопряжена с рядом трудностей, главенствующую позицию в рейтинге которых занимает дефицит времени, в силу которого сложно одновременно совмещать преподавательскую работу и исследовательскую без ущерба для последней.



Центр  
социологических  
исследований



---

## Трудовая нагрузка

Среднее количество часов в неделю на различные виды трудовой деятельности

61 час

Среднее количество времени, которое тратят опрошенные на различные виды трудовой деятельности

23 часа  
Проведение аудиторных занятий

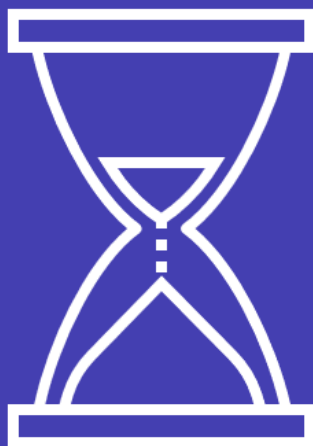
12 часов  
Подготовка к занятиям

9 часов  
Подготовка научных статей, монографий

7 часов  
Проверка студенческих работ, заданий

6 часов  
Заполнение отчетов, подготовка различных сведений по требованию руководства

4 часа  
Индивидуальные консультации для студентов



**19 часов**  
проведение  
аудиторных занятий

**9 часов**  
подготовка к занятиям

**7 часов**  
проверка студенческих  
работ, заданий

**7 часов**  
индивидуальные  
консультации  
для студентов

**7 часов**  
подготовка научных  
статей,  
монографий

**7 часов**  
заполнение отчетов,  
подготовка различных  
сведений по требованию  
руководства

Институт военного  
образования

Институт  
естествознания

**17 часов**  
проведение  
аудиторных занятий

**14 часов**  
подготовка к занятиям

**8 часов**  
подготовка научных  
статей,  
монографий

**8 часов**  
заполнение отчетов,  
подготовка различных  
сведений по требованию  
руководства

**6 часов**  
проверка  
студенческих работ,  
заданий

**6 часов**  
индивидуальные  
консультации  
для студентов

**26 часов**  
проведение  
аудиторных занятий

**16 часов**  
подготовка к занятиям

**9 часов**  
подготовка научных  
статей,  
монографий

**8 часов**  
проверка  
студенческих работ,  
заданий

**5 часов**  
индивидуальные  
консультации  
для студентов

**4 часа**  
заполнение отчетов,  
подготовка различных  
сведений по требованию  
руководства

Институт математики, физики и  
информационных технологий

Институт права и национальной  
безопасности

**21 час**  
проведение  
аудиторных занятий

**14 часов**  
подготовка к занятиям

**10 часов**  
подготовка научных  
статей,  
монографий

**9 часов**  
проверка  
студенческих работ,  
заданий

**8 часов**  
заполнение отчетов,  
подготовка различных  
сведений по требованию  
руководства

**6 часов**  
индивидуальные  
консультации  
для студентов



**22 часа**  
проведение  
аудиторных занятий

**10 часов**  
заполнение отчетов,  
подготовка различных  
сведений по  
требованию  
руководства

**10 часов**  
подготовка к занятиям

**6 часов**  
проверка  
студенческих работ,  
заданий

**6 часов**  
подготовка научных  
статей,  
монографий

**5 часов**  
индивидуальные  
консультации  
для студентов

Институт экономики, управления и  
сервиса

Медицинский институт

**26 часов**  
проведение  
аудиторных занятий

**10 часов**  
подготовка к занятиям

**7 часов**  
подготовка научных  
статей,  
монографий

**6 часов**  
проверка  
студенческих работ,  
заданий

**4 часа**  
заполнение отчетов,  
подготовка различных  
сведений по требованию  
руководства

**3 часа**  
индивидуальные  
консультации  
для студентов

**20 часов**  
проведение  
аудиторных занятий

**14 часов**  
подготовка к занятиям

**8 часов**  
заполнение отчетов,  
подготовка различных  
сведений по требованию  
руководства

**8 часов**  
проверка  
студенческих работ,  
заданий

**5 часов**  
подготовка научных  
статей,  
монографий

**4 часа**  
индивидуальные  
консультации  
для студентов

Педагогический институт

Факультет истории, мировой политики  
и социологии

**19 часов**  
проведение  
аудиторных занятий

**15 часов**  
подготовка к занятиям

**7 часов**  
проверка  
студенческих работ,  
заданий

**7 часов**  
подготовка научных  
статей,  
монографий

**6 часов**  
заполнение отчетов,  
подготовка различных  
сведений по требованию  
руководства

**4 часа**  
индивидуальные  
консультации  
для студентов

**21 час**  
проведение  
аудиторных занятий

**9 часов**  
подготовка к занятиям

**6 часов**  
заполнение отчетов,  
подготовка различных  
сведений по требованию  
руководства

**6 часов**  
проверка  
студенческих работ,  
заданий

**4 часа**  
индивидуальные  
консультации  
для студентов

**3 часа**  
подготовка научных  
статей,  
монографий

Факультет культуры и искусств

Факультет физической культуры и  
спорта

**22 часа**  
проведение  
аудиторных занятий

**11 часов**  
подготовка к занятиям

**9 часов**  
заполнение отчетов,  
подготовка различных  
сведений по  
требованию  
руководства

**6 часов**  
проверка  
студенческих  
работ, заданий

**5 часов**  
подготовка научных  
статей,  
монографий

**5 часов**  
индивидуальные  
консультации  
для студентов

## Оценка уровня академической нагрузки

**26 часов**

подготовка научных статей, монографий

**24 часа**

проведение аудиторных занятий

**13 часов**

подготовка к занятиям

**7 часов**

проверка студенческих работ, заданий

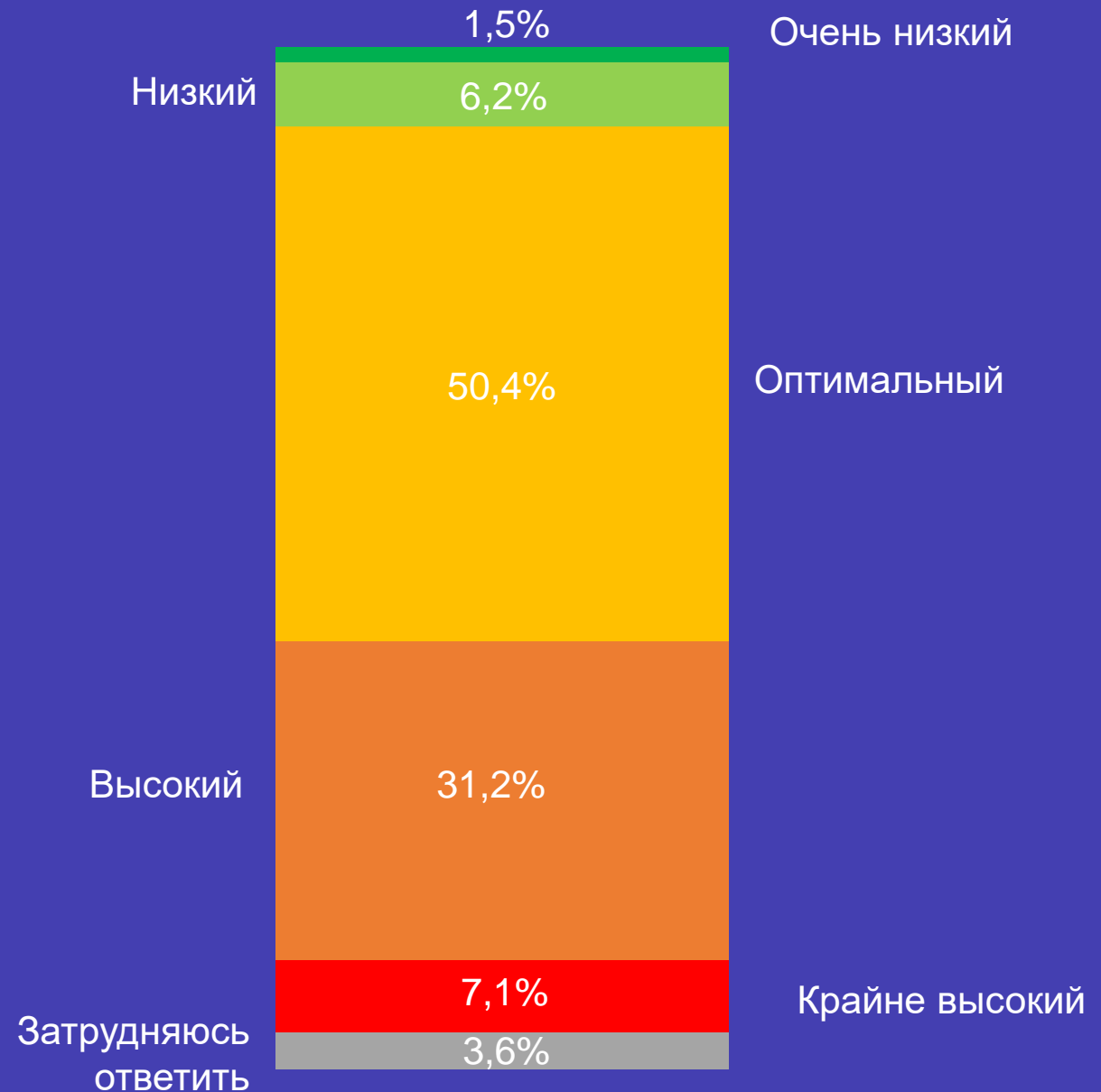
**6 часов**

заполнение отчетов, подготовка различных сведений по требованию руководства

**5 часов**

индивидуальные консультации для студентов

Факультет филологии и журналистики



# Оценка академической нагрузки в зависимости от должности

Учитель



Ассистент



Старший преподаватель



Профессор



Преподаватель



Доцент



Заведующий кафедрой



Крайне высокий

Высокий

Оптимальный

Низкий

Очень низкий

Затрудняюсь ответить

# Общие выводы

В течение недели на различные виды трудовой деятельности опрошенные затрачивают в среднем 61 час. Значительная часть данного времени распределяется между различными видами преподавательской деятельности (75,4% от общего времени). Оставшееся время неравномерно распределяется между научной деятельностью и работой с документами (заполнение отчетов, запросов и т.п.) (соответственно 14,8% и 9,8%).

В разрезе академической нагрузки самое большое количество времени (в среднем 23 часа) уходит у опрошенных на проведение аудиторных занятий. На подготовку к занятиям сотрудники тратят времени в два раза меньше (в среднем 12 часов). Минимальное количество часов уделяется консультированию и проверочной работе.

Каждый второй опрошенный (50,4%) считает свою академическую нагрузку оптимальной. Больше трети опрошенных полагает, что нагрузка завышена (38,3%). Редко опрошенные считают, что их нагрузка низкая (всего 7,7%).





Центр  
социологических  
исследований



---

**Формат обучения.**

**Опыт применения дистанционных технологий**

## Применяемый формат обучения и планы по использованию дистанционных технологий

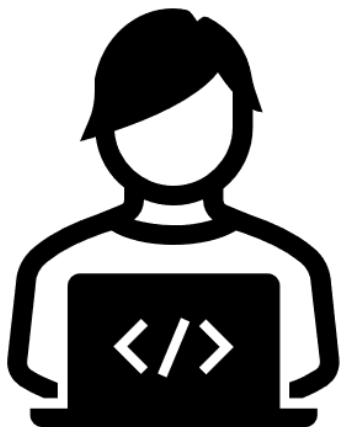
56,7%

опрошенных используют  
традиционный формат  
проведения учебных занятий

Из них:

72,2%

заинтересованы  
использовании дистанционных  
технологий



43,3%

опрошенных используют  
смешанный формат  
проведения учебных занятий

Из них:

89,1%

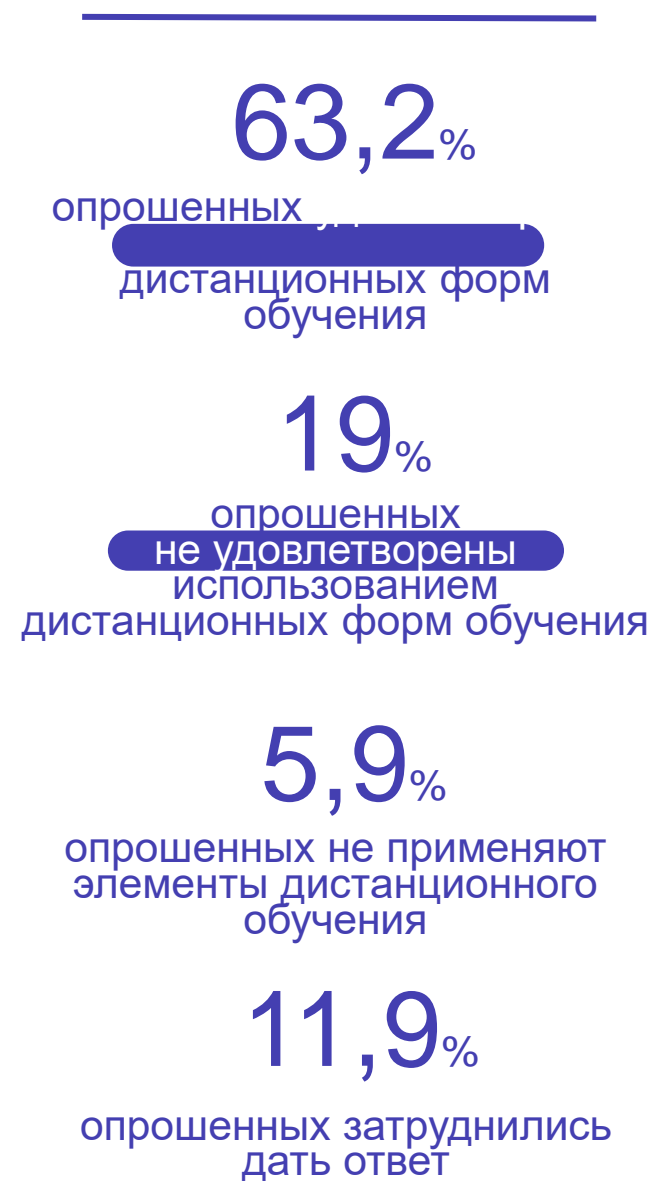
заинтересованы  
использовании дистанционных  
технологий



# Применяемые форматы дистанционного обучения



# Удовлетворенность использованием дистанционных элементов в обучении



**i** Многовариантный вопрос

**i** Другое: Занятие-тренинги в зуме по необходимости, дистант с иногородними студентами, дистант только из дома (нет доступа к университетскому интернету/ Задания/ Записи видео-консультаций дипломников/ МУДЛ/ Использование дополнительной учебно-методической и иной литературы, соответствующие Интернет-ресурсы/ Консультации, установочные и отчетные конференции по практикам/ Онлайн консультации аспирантов:

**50%**  
опрошенных  
используют  
смешанный формат  
обучения

**100%**  
планируют  
использовать  
дистанционные  
образовательные  
технологии

**33,3%**  
используют записи  
лекций в аудио/видео  
формате

**100%**  
опрошенных  
удовлетворены  
использованием  
дистанционных элементов

Институт военного  
образования

Институт  
естествознания

**66,7%**  
опрошенных  
используют  
традиционный  
формат обучения

**94,4%**  
планируют  
использовать  
дистанционные  
образовательные  
технологии

**43,8%**  
размещают  
дополнительные  
учебные материалы  
для самостоятельного  
изучения студентами

**77,8%**  
опрошенных  
удовлетворены  
использованием  
дистанционных  
элементов

**55%**  
опрошенных  
используют  
традиционный  
формат обучения

**75%**  
планируют  
использовать  
дистанционные  
образовательные  
технологии

**31,3%**  
размещают  
дополнительные  
учебные материалы  
для самостоятельного  
изучения студентами

**65%**  
опрошенных  
удовлетворены  
использованием  
дистанционных элементов

Институт математики, физики и  
информационных технологий

Институт права и национальной  
безопасности

**75%**  
опрошенных  
используют  
традиционный  
формат обучения

**58,3%**  
планируют  
использовать  
дистанционные  
образовательные  
технологии

**40,5%**  
размещают  
дополнительные  
учебные материалы  
для самостоятельного  
изучения студентами

**41,7%**  
опрошенных  
удовлетворены  
использованием  
дистанционных  
элементов

**70,6%**  
опрошенных  
используют  
смешанный формат  
обучения

**100%**  
планируют  
использовать  
дистанционные  
образовательные  
технологии

**28,4%**  
проводят онлайн-  
тестирование знаний  
студентов

**76,4%**  
опрошенных  
удовлетворены  
использованием  
дистанционных элементов

Институт экономики, управления  
и сервиса

Медицинский институт

**56,2%**  
опрошенных  
используют  
традиционный  
формат обучения

**71,1%**  
планируют  
использовать  
дистанционные  
образовательные  
технологии

**32,4%**  
размещают  
дополнительные  
учебные материалы  
для самостоятельного  
изучения студентами

**62,8%**  
опрошенных  
удовлетворены  
использованием  
дистанционных  
элементов

**56,7%**  
опрошенных  
используют  
традиционный  
формат обучения

**86,6%**  
планируют  
использовать  
дистанционные  
образовательные  
технологии

**30,2%**  
размещают  
дополнительные  
учебные материалы  
для самостоятельного  
изучения студентами

**63,3%**  
опрошенных  
удовлетворены  
использованием  
дистанционных элементов

Педагогический институт

Факультет истории, мировой  
политики и социологии

**57,1%**  
опрошенных  
используют  
традиционный  
формат обучения

**85,7%**  
планируют  
использовать  
дистанционные  
образовательные  
технологии

**34%**  
размещают  
дополнительные  
учебные материалы  
для самостоятельного  
изучения студентами

**42,8%**  
опрошенных  
удовлетворены  
использованием  
дистанционных  
элементов

## Факультет физической культуры и спорта

**56,3%**  
опрошенных  
используют  
смешанный формат  
обучения

**81,3%**  
планируют  
использовать  
дистанционные  
образовательные  
технологии

**32,4%**  
размещают  
дополнительные  
учебные материалы  
для самостоятельного  
изучения студентами

**68,8%**  
опрошенных  
удовлетворены  
использованием  
дистанционных элементов

## Факультет культуры и искусств

**50%**  
опрошенных  
используют  
смешанный формат  
обучения

**85,7%**  
планируют  
использовать  
дистанционные  
образовательные  
технологии

**47,8%**  
размещают  
дополнительные  
учебные материалы  
для самостоятельного  
изучения студентами

**78,5%**  
опрошенных  
удовлетворены  
использованием  
дистанционных  
элементов

**78,8%**  
опрошенных  
используют  
традиционный  
формат обучения

**84,8%**  
планируют  
использовать  
дистанционные  
образовательные  
технологии

**41,3%**  
размещают  
дополнительные  
учебные материалы  
для самостоятельного  
изучения студентами

**66,7%**  
опрошенных  
удовлетворены  
использованием  
дистанционных элементов

Факультет филологии и журналистики

## Топ-3 причин отказа от использования дистанционных образовательных технологий

**55,1%**

Отсутствие возможности  
качественного и  
объективного контроля  
знаний студентов

**27,5%**

Техническая неготовность  
системы дистанционного  
обучения университета

**24,6%**

Все дисциплины, которые я  
веду, реализуются офлайн

# Общие выводы

- 56,7% респондентов придерживаются классической схемы проведения учебных занятий. Смешанный формат обучения (с дистанционными элементами) применяют 43,3%. Вероятность применения смешанного формата обучения в перспективе допускают 79,5% участников опроса.
- Популярные элементы применения дистанционного режима в обучении: публикация в сети Интернет дополнительных учебных материалов, в т.ч. размещение презентаций, онлайн-тестирование знаний студентов, онлайн-лекции, записи лекций в аудио/видео формате и проведение в режиме онлайн практических занятий.

- 63,2% опрошенных довольны применением дистанционного формата в работе с учащимися. Неудовлетворенность применением неклассического формата выражают всего 19% информантов. Не применяют данный формат в учебной деятельности всего 5,9%.
- Среди причин неготовности к реализации дистанционного формата обучения чаще всего опрошенные называют отсутствие условий для объективного контроля знаний обучающихся (указали 55,1% опрошенных, не готовых в будущем к новациям), техническую неготовность сервиса университета для поддержки дистанционного формата обучения (указали 27,5%), объективную невозможность перенастроить дисциплину под дистанционный формат (указали 24,6%).







Центр  
социологических  
исследований



---

## Проблемный фон учебного процесса. Личный кабинет

# Проблемы, с которыми сталкивались сотрудники за последние 6 месяцев

## Топ-5 проблем, беспокоящих сотрудников

Чаще отмечают эту проблему

Факультет истории, мировой политики и социологии

Факультет физической культуры и спорта

Чаще отмечают эту проблему

Институт естествознания

Факультет физической культуры и спорта



Низкая дисциплина студентов 36,8%

Недостаточная лабораторная база, техническое оснащение аудиторий для занятий 28,8%

Неудобное расписание 27,6%

Дефицит аудиторий 22,6%

Сложности с входом в личный кабинет преподавателя, перебои в работе СДО MOODLE 17,2%

# Частота использования личного кабинета преподавателя

Факультет физической культуры и спорта



Институт военного образования



Институт естествознания



Институт экономики, управления и сервиса



Институт математики, физики и информационных технологий



Факультет культуры и искусств



Институт права и национальной безопасности



Медицинский институт



Педагогический институт



Факультет филологии и журналистики



Факультет истории, мировой политики и социологии



15,1%

Всегда (практически каждый день)

34,7%

Часто (несколько раз в неделю)

28,5%

Иногда (около 1 раза в неделю)

18,1%

Редко (1-2 раза в месяц)

3,6%

Никогда (не пользуюсь личным кабинетом)

# Частота использования личного кабинета преподавателя в зависимости от должности

## Заведующий кафедрой



## Доцент



## Профессор



## Преподаватель



## Ассистент



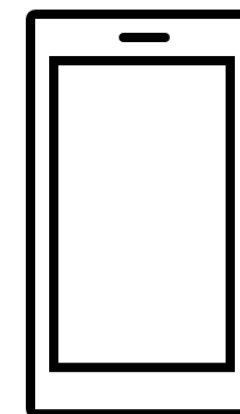
## Старший преподаватель



## Учитель

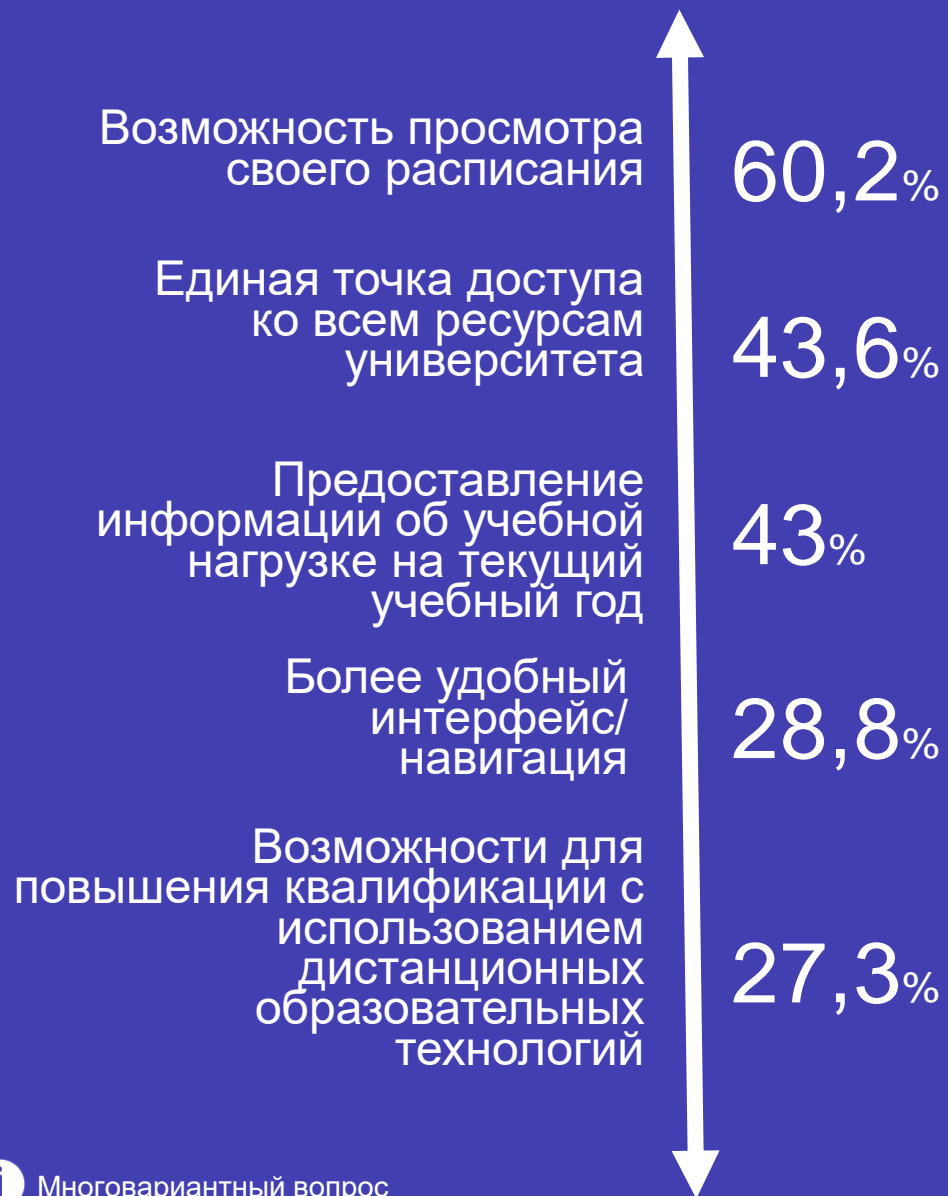


## Предпочитаемая версия личного кабинета



12,9%  
Мобильное приложение

## Топ-5 необходимых преобразований в личном кабинете



# Общие выводы

В топ-5 ведущих проблем, беспокоящих ППС в течение последних шести месяцев, входят: критическая оценка студенческой дисциплины, материально-технического оснащения аудиторий и расписания, объема аудиторного фонда и работы личного кабинета и СДО MOODLE.

- Личным кабинетом преподавателя пользуется 96,4% опрошенных представителей ППС, не делают этого всего 3,6%. По уровню активности лидирует опыт пользования кабинетом от одного до нескольких раз в неделю. Подавляющее число опрошенных использует веб-версию ресурса (87,1%). В мобильное приложение заходит лишь каждый восьмой респондент.
- Ведущий запрос ППС к апгрейду личного кабинета связан с необходимостью персонификации расписания (доля в рейтинге – 18,4%). В числе менее актуальных обновлений называются необходимость организации единой точки доступа к информационным ресурсам университета (доля 13,3%), ссылки на текущую учебную нагрузку (доля 13,2%), оптимизации интерфейса ресурса в целом (доля 8,8%), опции по повышению квалификации (доля 8,3%), доступа к распорядительным ресурсам (заказ справок и т.п.) (доля 8%), электронного журнала успеваемости (доля 7,4%), доступа к информации о начислении заработной платы (доля 7,2%), опции с контактами структуры университета (доля 6,6%).





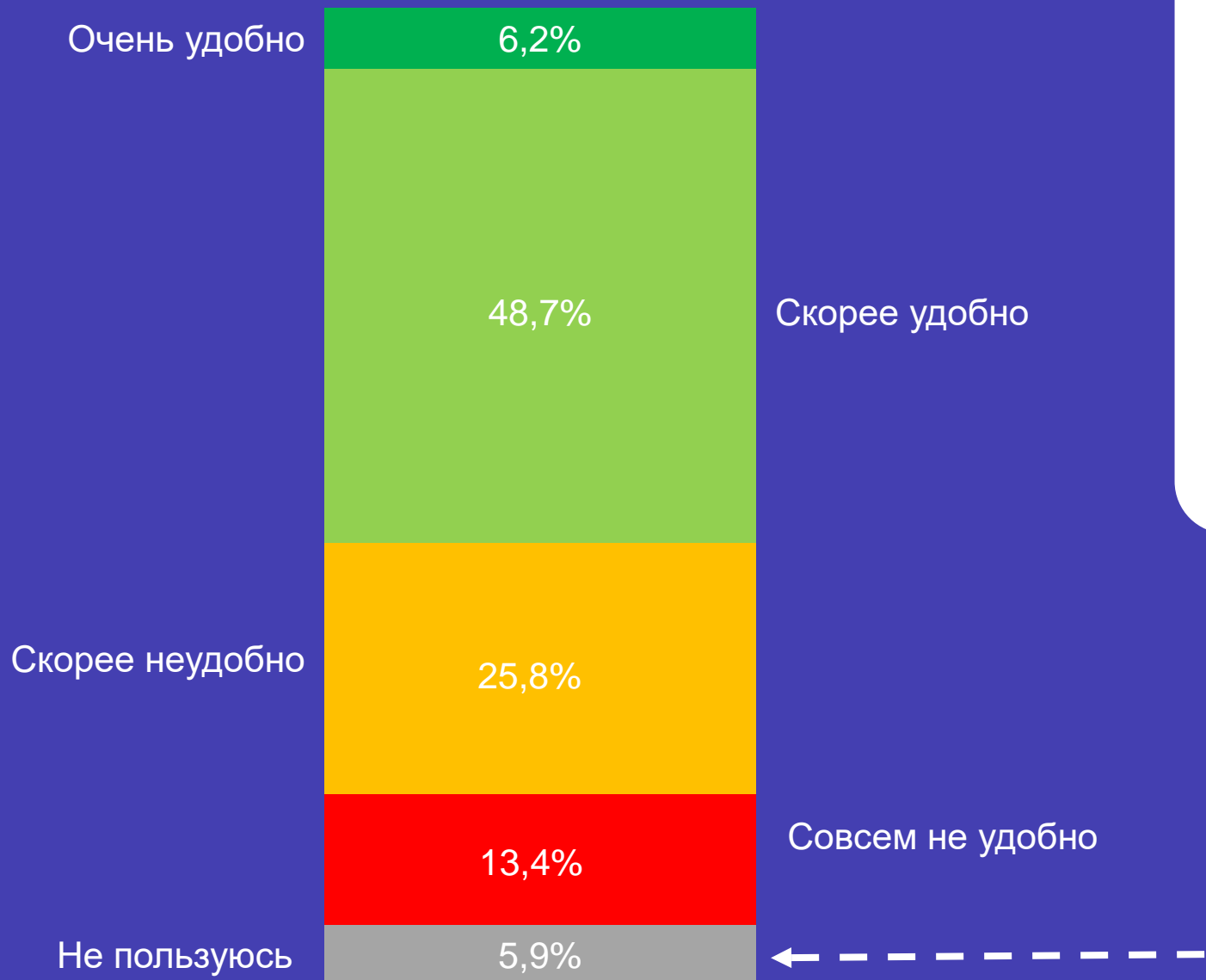
Центр  
социологических  
исследований



---

# СДО MOODLE

# Удобство использования СДО MOODLE



### Возникновение проблем во время работы с СДО MOODLE

---

**60,9%**  
Редко

**30,9%**  
Часто

**8,2%**  
Проблем не было

- Чаще остальных**
- Педагогический институт
  - Институт права и национальной безопасности
  - Медицинский институт



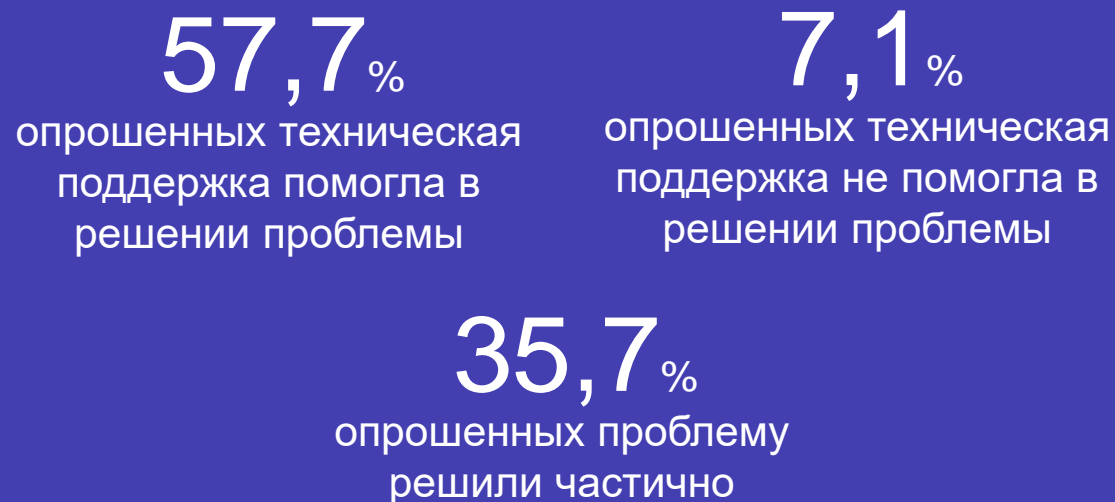
## Топ-5 трудностей во время работы с СДО MOODLE



## Обращение в техническую поддержку



## Помощь в решении проблемы



# Оценка работы технической поддержки

**3,5 балла**  
Институт  
естествознания

**4,3 балла**  
Институт математики,  
физики и  
информационных  
технологий



**4 балла**  
Факультет истории,  
мировой политики и  
социологии

**3,8 балла**  
Институт права и  
национальной  
безопасности

**4,3 балла**  
Институт экономики,  
управления и  
сервиса

**3,4 балла**  
Факультет культуры и  
искусств

**5 баллов**  
Факультет  
физической культуры  
и спорта

**3,8 балла**  
Медицинский  
институт

**4,1 балла**  
Педагогический институт

**3,94 балла**  
средняя оценка  
работы  
технической  
поддержки

**4 балла**  
Факультет филологии и  
журналистики

# Общие выводы



Топ проблем в работе СДО MOODLE:  
не работал сайт (50,2%), трудности с входом в систему (39,8%), проблемы с загрузкой учебного материала (38,1%).



- 57,7% при возникновении проблем обращались за помощью в техническую поддержку, 42,3% не воспользовались такой возможностью.
- Техническая служба оказала результативное содействие 57,7% обратившимся сотрудникам, 35,1% – помогла частично. Работу технической поддержки респонденты в среднем оценивают на 3,94 балла (из 5 возможных).



Центр  
социологических  
исследований



---

**Привлекательные стороны работы  
в университете. Корпоративная среда.  
Оценка**

# Топ-5 факторов привлекательности университета



Возможность профессионального развития



# 3,8 балла

средний балл оценки  
общего фона  
корпоративной среды в  
Державинском  
университете

# 3,9 балла

средний балл оценки  
включенности сотрудника  
в корпоративную среду  
Державинского университета

# 4,2 балла

средний балл оценки  
микроклимата  
в Державинского университета

# 20,8%

общий  
индекс лояльности  
университету



Метрика аналогична индексу лояльности NPS (Net Promoter Score – индекс искренней лояльности) и основана на подсчете значений на вопрос «Насколько вероятно, что Вы порекомендуете друзьям и/или знакомым, которые ищут работу, стать преподавателем (сотрудником) Державинского университета по шкале от 1 до 10, где «1» - точно не порекомендую, «10» - точно порекомендую?», где 1-6 баллов – detractors (критики, кто не порекомендует университет), 7-8 баллов – нейтралы (скептики, т.е. те, кто сомневаются в том, что порекомендуют университет), 9-10 баллов – промоутеры (преданные университету, порекомендуют его другим)  
Рассчитывается как разница между промоутерами и detractorами, результат выше 0 считается хорошим, выше 50 – отличным

Общий фон

**3,8 балла**

средняя оценка  
деятельности  
администрации  
университета

**3,3 балла**

средняя оценка участия  
в принятии  
управленческих  
решений

**3,7 балла**

средняя оценка признания  
успехов  
и достижений

**3,4 балла**

средняя оценка  
возможности стажировок,  
посещения конференций и  
т.д.

**3,5 балла**

средняя оценка  
престижности статуса  
преподавателя

**3,2 балла**

средняя оценка  
инфраструктуры и  
материальной базы  
университета

Общий фон

**3,6 балла**

средняя оценка  
организации  
учебного процесса

**4 балла**

средняя оценка  
надежности  
трудоустройства

**4 балла**

средняя оценка  
охраны труда и его  
безопасности

**3,5 балла**

средняя оценка  
привлекательности  
социального пакета

**4,3 балла**

средняя оценка  
отношения с  
непосредственным  
руководителем

**4,5 балла**

средняя оценка  
отношения с коллегами

**4,3 балла**

Я имею четкое представление о своих задачах, обязанностях и ожидаемых результатах

**4,5 балла**

Я обладаю необходимыми знаниями для качественного выполнения моей работы

**3,1 балла**

Меня устраивает размер заработной платы

**3,3 балла**

Моя работа оценивается справедливо, вознаграждение соответствует объему работы и сложности задач

**3,6 балла**

Мне предоставляются возможности и ресурсы для профессионального развития, реализации профессиональных планов

**4,3 балла**

Мне интересно то, чем я занимаюсь на работе

Личный фокус

Личный фокус

**4 балла**

Я могу реализовать собственные идеи на работе

**3,8 балла**

Я чувствую, что моя работа важна для университета

**4,1 балла**

Я чувствую эмоциональную привязанность к работе, воспринимаю себя ее частью

**3,7 балла**

Меня устраивают физические условия работы

**4,1 балла**

В Державинском университете работают люди, близкие мне по духу и морально-этическим принципам

**4,2 балла**

Я горжусь тем, что работа в Державинском университете





## Микроклимат

**3,7 балла**

Державинский университет – это сплоченная команда, нацеленная на достижение общего результата

**4,2 балла**

Меня устраивают личные качества и стиль управления непосредственного руководства

**4,3 балла**

В моем коллективе налажено хорошее взаимодействие и взаимопонимание

**4,2 балла**

Я работаю в доброжелательном коллективе, готовом оказать поддержку и помощь для успешного выполнения работы

**4,4 балла**

Профессионализм моих коллег находится на высоком уровне

**5 баллов**  
Отношения с  
непосредственным  
руководителем

**5 баллов**  
Я имею четкое  
представление о своих  
задачах, обязанностях  
и ожидаемых  
результатах

**5 баллов**  
Меня устраивают  
личные качества и  
стиль управления  
непосредственного  
руководства

**100%**  
Индекс  
лояльности

Институт военного  
образования

Институт  
естествознания

**4,6 балла**  
Отношения со  
студентами

**4,6 балла**  
Я обладаю  
необходимыми  
знаниями и  
способностями для  
качественного  
выполнения моей  
работы

**4,4 балла**  
Профессионализм  
моих коллег находится  
на высоком уровне

**22,2%**  
Индекс лояльности

**4,6 балла**  
Отношения с  
коллегами

**4,6 балла**

Я имею четкое  
представление о своих  
задачах, обязанностях  
и ожидаемых  
результатах

**4,6 баллов**  
В моем коллективе  
налажено хорошее  
взаимодействие и  
взаимопонимание

**40%**  
Индекс  
лояльности

Институт математики, физики и  
информационных технологий

Институт права и национальной  
безопасности

**4,7 балла**  
Отношения со  
студентами

**4,7 балла**  
Я горжусь тем, что  
работаю в  
Державинском  
университете

**4,4 балла**  
Профессионализм  
моих коллег находится  
на высоком уровне

**37,5%**  
Индекс лояльности

## Медицинский институт

**4,5 балла**  
Отношения со студентами

**4,5 балла**  
Я обладаю необходимыми знаниями и способностями для качественного выполнения моей работы

**4,4 балла**  
Профессионализм моих коллег находится на высоком уровне

**5,9%**  
Индекс лояльности

Институт экономики, управления и сервиса

**4,5 балла**  
Отношения с коллегами

**4,5 балла**  
Я обладаю необходимыми знаниями и способностями для качественного выполнения моей работы

**4,2 балла**  
В моем коллективе налажено хорошее взаимодействие и взаимопонимание

**25,7%**  
Индекс лояльности

**4,3 балла**  
Отношения со  
студентами

**4,3 балла**  
Я обладаю  
необходимыми  
знаниями и  
способностями для  
качественного  
выполнения моей  
работы

**4,6 балла**  
Профессионализм  
моих коллег находится  
на высоком уровне

**10%**  
Индекс  
лояльности

Педагогический институт

**4,7 балла**  
Отношения с  
коллегами

**4,6 балла**  
Я имею четкое  
представление о  
своих задачах,  
обязанностях и  
ожидаемых  
результатах

**4,4 балла**  
Профессионализм  
моих коллег находится  
на высоком уровне

**19%**  
Индекс лояльности

**4,7 балла**  
Отношения со студентами

**4,4 балла**  
Я обладаю необходимыми знаниями и способностями для качественного выполнения моей работы

**4,3 балла**  
Профессионализм моих коллег находится на высоком уровне

**6,2%**  
Индекс лояльности

**Факультет культуры и искусств**

**i** Указаны по одной категории ранее представленных разделов, получившие наивысший балл.

**Факультет физической культуры и спорта**

**4,9 балла**  
Отношения со студентами

**4,6 балла**  
Мне интересно то, чем я занимаюсь на работе

**4,6 балла**  
В моем коллективе налажено хорошее взаимодействие и взаимопонимание

**0%**  
Индекс лояльности

**i** Указаны по одной категории ранее представленных разделов, получившие наивысший балл.

**4,8 балла**  
Отношения с  
коллегами

**4,8 балла**  
Мне интересно то,  
чем я занимаюсь на  
работе

**4,6 балла**  
Профессионализм  
моих коллег находится  
на высоком уровне

**12,1%**  
Индекс  
лояльности



Факультет филологии и журналистики

# Общие выводы

- Топ-5 факторов привлекательности университета включает: возможность профессионального развития и самосовершенствования, интересная творческая работа с учащимися, стабильная заработная плата, хороший морально-психологический климат в коллективе, гибкий график работы.
- Самый высокий оценочный показатель (общий средний балл) получает микроклимат университета – средний балл по направлению составил 4,2 из 5 возможных. Менее комфортным представляется направление, отражающее субъективную включенность в корпоративное пространство университета (средний балл по направлению составил 3,9) и общее представление о структурных элементах корпоративного пространства (средний балл по направлению составил 3,8).

46,3% опрошенных сотрудников готовы порекомендовать университет своим друзьям и знакомым в качестве места работы. Воздержатся от такой инициативы четверть респондентов (25,5%). Практически треть участников опроса занимают нейтральную позицию. Общий индекс лояльности университету получил положительное значение 20,8%, что свидетельствует о благоприятной, партнерской ситуации в организации. Однако, приверженность университету недостаточно убедительная, неустойчивая и требует работы над корпоративным форматом. Целесообразно обратить внимание на направления работы, оказавшиеся в фокусе критического контента – это корпоративная культура и укрепление бренда, внутренняя коммуникация, ценность человеческого капитала, кадровый менеджмент и эффективный контракт, учебно-образовательная политика и управление наукой, материально-техническое обеспечение и уровень материального вознаграждения.



Центр  
социологических  
исследований





Центр  
социологических  
исследований



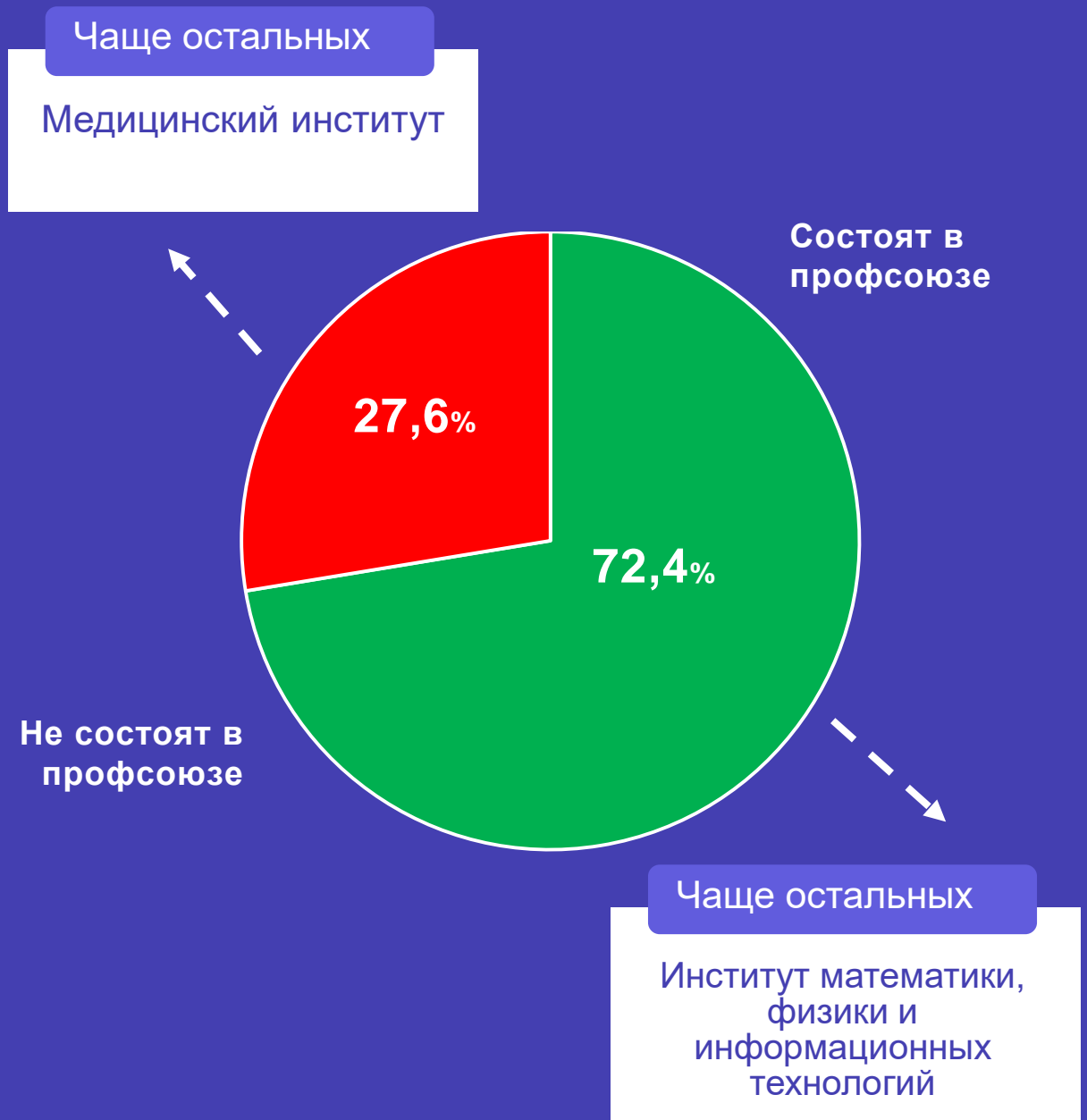
---

Профсоюз

# Интерес к деятельности профсоюзной организации



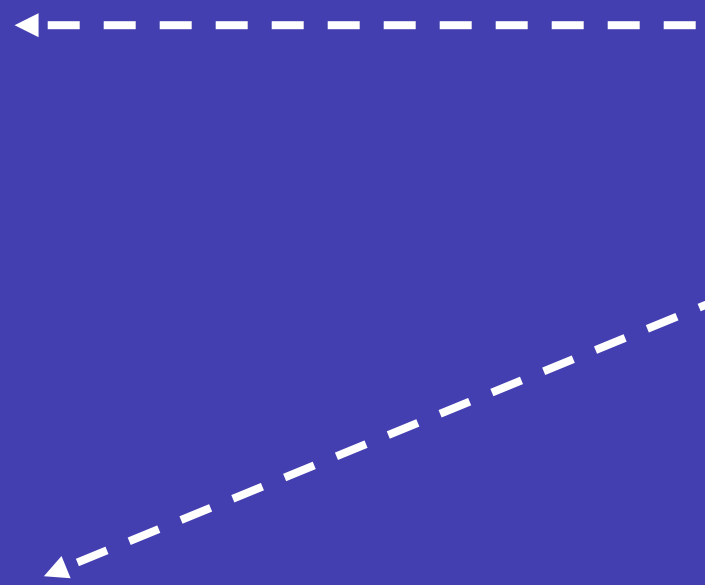
# Членство в профсоюзной организации



# Причины вступления в профсоюзную организацию Державинского университета



## Причины вступления в профсоюз



**i** Многовариантный вопрос

**i** Самостоятельно названные причин, по которым опрошенные оказались в составе Державинского профсоюза, следующие: а я состою? конечно; а есть выбор?/ альтернативы нет/ вариантов нет; не вижу смысла состоять в профсоюзе; никто не спрашивал (3 уп.); потому что, если он есть, значит за счет чего-то должен финансироваться; при подаче документов автоматически стала членом организации.

## Участие в акциях, мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией университета

**24,2%**

опрошенных  
участвовали

в мероприятиях, проводимых профсоюзом

Опрошенные отметили

- ✓ Державинская лыжня
- ✓ Новогоднее представление
- ✓ Посещение концертов
- ✓ Гуманитарная помощь/поддержка СВО
- ✓ Поездки в другие города

**75,8%**

опрошенных  
не участвовали

в мероприятиях, проводимых профсоюзом



Участие в акциях, мероприятиях, проводимых профсоюзной организацией университета в зависимости от структурного подразделения

Институт военного образования

50

50

Педагогический институт

31,8

68,2

Институт экономики, управления и сервиса

27,6

72,4

Медицинский институт

26,2

73,8

Факультет физической культуры и спорта

25

75

Факультет истории, мировой политики и социологии

25

75

Институт права и национальной безопасности

25

75

Факультет культуры и искусств

20

80

Факультет филологии и журналистики

19,2

80,8

Институт естествознания

18,8

81,3

Институт математики, физики и информационных технологий

10,5

89,5

# 3,3 балла

Средняя оценка  
работы  
профсоюзной  
организации  
университета



Участвуют в мероприятиях



Не участвуют в мероприятиях

Оценка работы профсоюзной организации

**3 балла**  
Институт  
естествознания

**3,4 балла**  
Институт математики,  
физики и  
информационных  
технологий

**4,5 балла**  
Институт военного  
образования

**3,4 балла**  
Факультет истории,  
мировой политики и  
социологии

**3,1 балла**  
Институт права и  
национальной  
безопасности

**3,4 балла**  
Институт экономики,  
управления и  
сервиса

**3,3 балла**  
Факультет культуры и  
искусств

**3,7 баллов**  
Факультет  
физической культуры  
и спорта

**3,3 балла**  
Медицинский  
институт

**3 балла**  
Педагогический институт

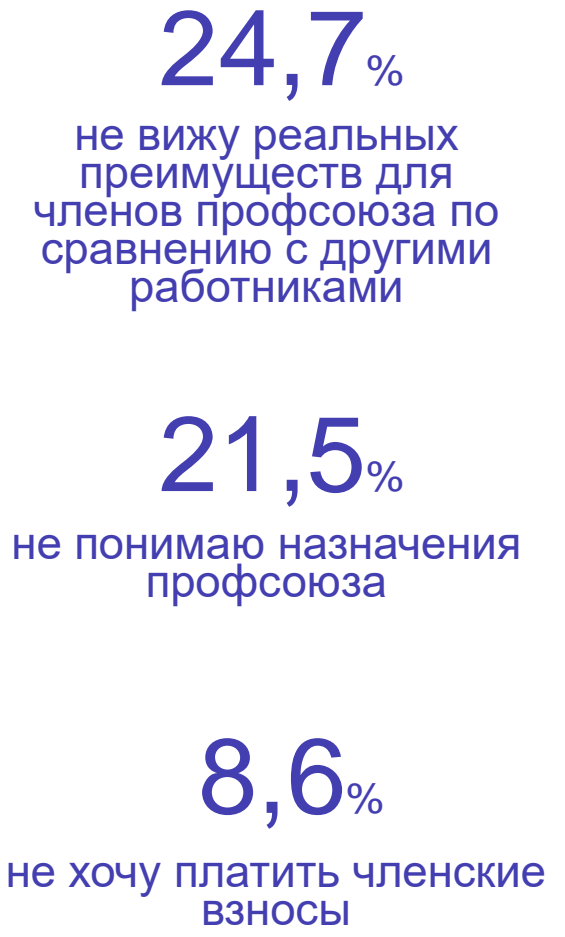
**3,94 балла**  
средняя оценка  
работы  
технической  
поддержки

**3,3 балла**  
Факультет филологии и  
журналистики

Мероприятия, действия, которые могут способствовать вступлению работников в профсоюзную организацию



Топ-3 причин отказа от вступления в профсоюз



# Общие выводы

Интерес к деятельности профсоюзной организации Державинского университета проявляют 58,2% опрошенных. В профсоюзной организации состоят 72,4% выборочной совокупности. Основные мотивы членства в профсоюзе – традиция и расчет на материальную поддержку и льготы. Активно приобщаются к деятельности профсоюза и участвуют в акциях, мероприятиях организации всего 24,2% состоящих в нем. Работу профсоюзной организации университета опрошенные в среднем оценивают на 3,3 балла.

- Главная причина отказа от вступления в профсоюз – отсутствие реальных преимуществ для членов профсоюза по сравнению с другими работниками (24,7%). 21,5% респондентов не понимают назначения данной организации.
- Мероприятия, которые могут способствовать вступлению работников в профсоюзную организацию Державинского университета: активная деятельность профсоюза по улучшению условий труда (41,8%), активная правовая поддержка членов профсоюза (39,2%), расширение программы лояльности (35,9%).







Центр  
социологических  
исследований



---

## Программа лояльности

## Информированность о программе лояльности и скидок ТГУ friendly

Институт экономики, управления и сервиса



Институт естествознания



Институт математики, физики и информационных технологий



Факультет филологии и журналистики



Факультет культуры и искусств



Факультет физической культуры и спорта



Педагогический институт



Институт военного образования



Факультет истории, мировой политики и социологии



Институт права и национальной безопасности



Медицинский институт

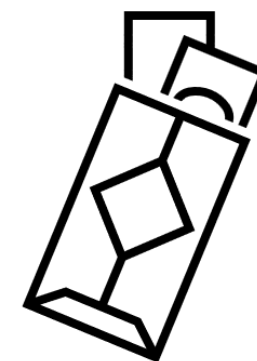


# 50,4%

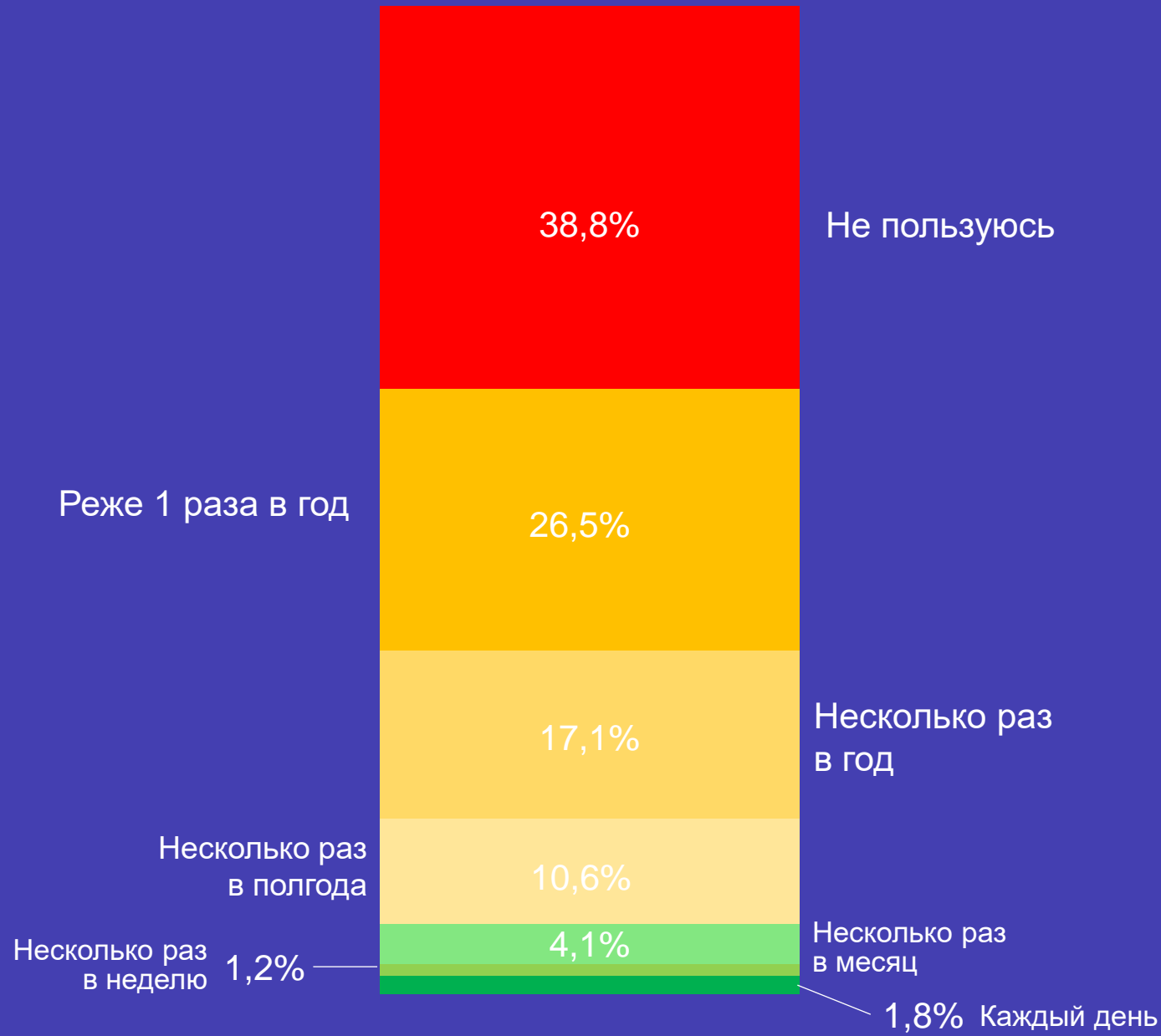
Опрошенных  
**знают**  
о программе  
лояльности и скидок  
ТГУ friendly

# 49,6%

Опрошенных  
**не знают**  
о программе  
лояльности и скидок  
ТГУ friendly



# Частота пользования программой лояльности



## Топ-3 значимых категорий скидок и льгот по программе лояльности

**4,5** балла

Курсы повышения квалификации/ личностного роста

**4,2** балла

Аптеки/медицинские центры

**4** балла

Музеи/галереи

### Чаще остальных пользуются

Медицинский институт

Институт военного образования

Институт экономики, управления и сервиса



## Пожелания, идеи, замечания по программе лояльности

- ✓ Больше информации/лучшая информированность
- ✓ Необходимо ее развитие/расширение
- ✓ Создать приложение или карту
- ✓ ДМС со стоматологией



# Общие выводы

Программа лояльности ТГУ friendly для сотрудников университета представляется малозаметной и не востребоваваемой с точки зрения потребительских свойств. Продукт требует качественного и количественного обновления. С программой знакомы 50,4% опрошенных. Приблизительно столько же опрошенных не знают о корпоративном продукте (49,6%). 38,8% от числа тех, кто знает о программе лояльности, не пользуются ей. У четверти (26,5%) скидки по программе востребованы реже 1 раза в год, еще меньше применяют скидочную карту несколько раз в год. Активно пользуются программой менее 2% опрошенных.





Центр  
социологических  
исследований



---

# Эффективный контракт. Больничный. Оценка и предложения

# Индекс отношения к эффективному контракту для преподавателей в Державинском университете

**-0,02**

это хороший инструмент для стимулирования преподавателей

**-0,03**

вносить достижения в систему легко и удобно

**0,23**

критерии очень часто меняются

**0,04**

критерии эффективного контракта сформулированы четко и понятно

**0,32**

некоторые критерии невозможно выполнить

**0,20**

не все мои достижения учитываются

**0,19**

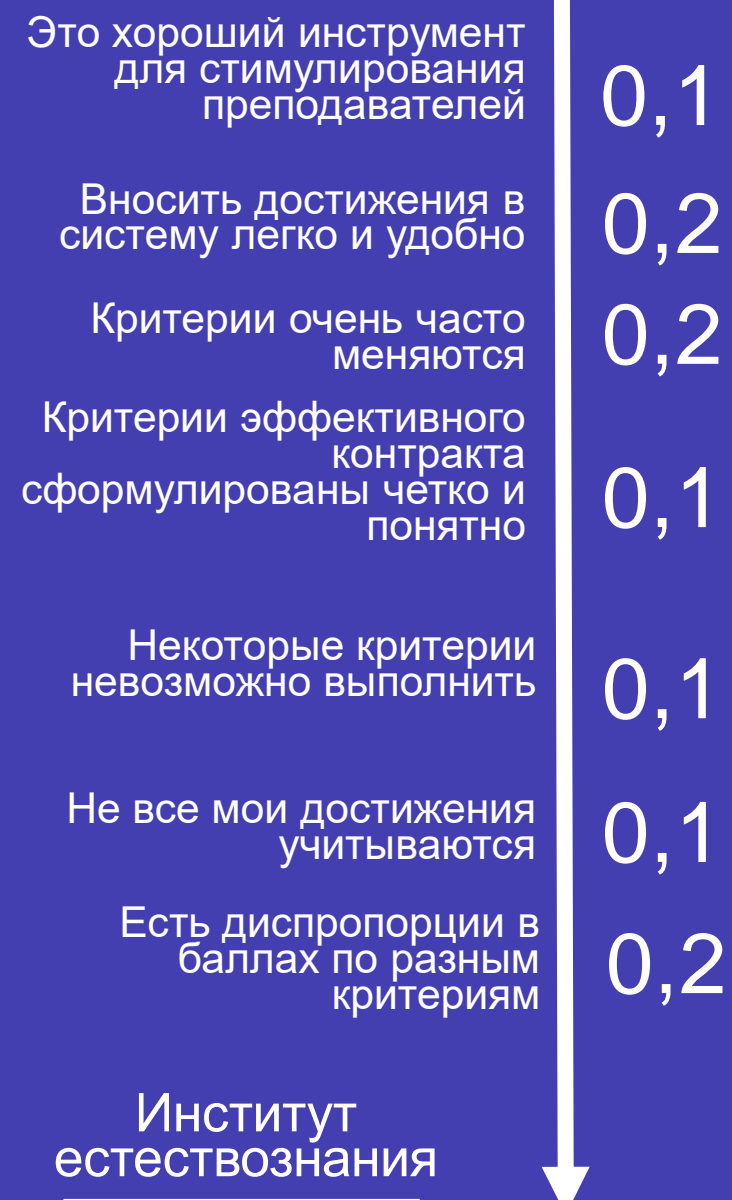
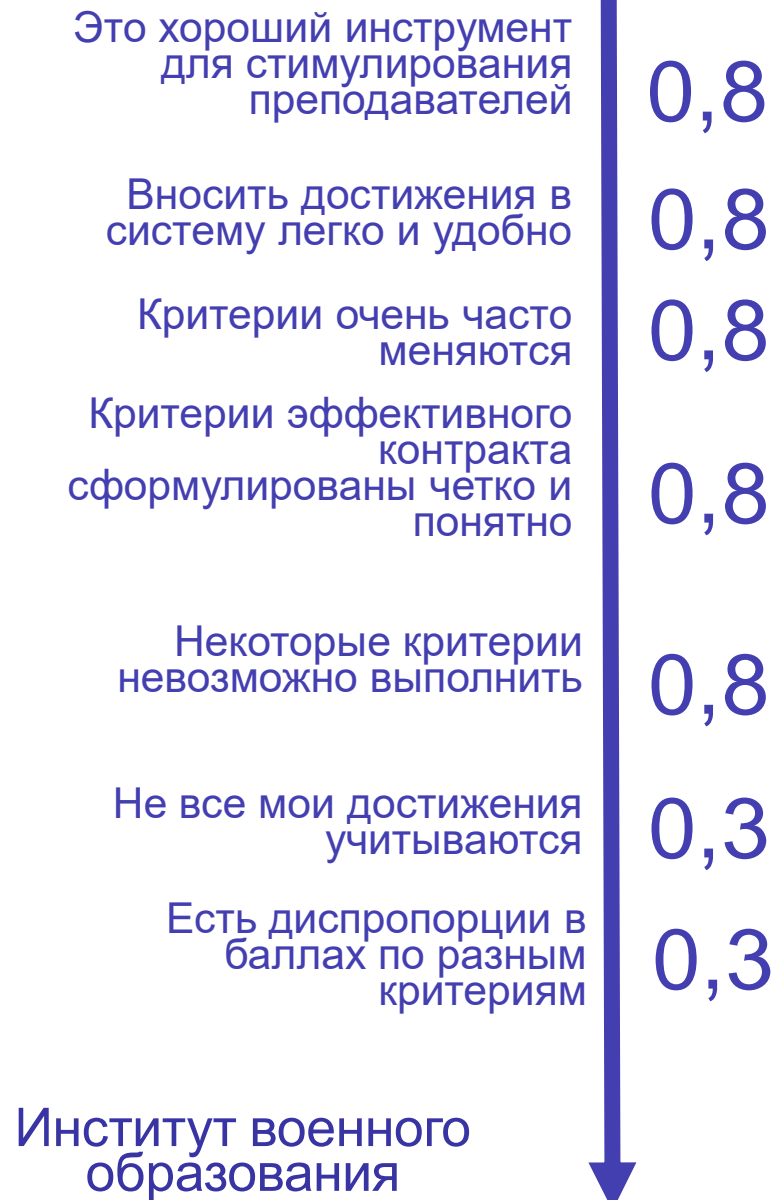
есть диспропорции в баллах по разным критериям



Расчет осуществляется по формуле:  $(m^+ - m^-) / N$ , где  $(m^+ - m^-)$  - разница согласных и несогласных с суждением, а  $N$  - общее число оценивающих суждение, индекс нормирован и изменяется от -1 до +1, где -1 означает, что респонденты абсолютно не согласны с суждением, +1 - выражают полное согласие с суждением



Расчет осуществляется по формуле:  $(m^+ - m^-) / N$ , где  $(m^+ - m^-)$  - разница согласных и несогласных с суждением, а  $N$  - общее число оценивающих суждение, индекс нормирован и изменяется от -1 до +1, где -1 означает, что респонденты абсолютно не согласны с суждением, +1 - выражают полное согласие с суждением





|  |      |
|--|------|
| Это хороший инструмент для стимулирования преподавателей       | -0,3 |
| Вносить достижения в систему легко и удобно                    | -0,1 |
| Критерии очень часто меняются                                  | 0,5  |
| Критерии эффективного контракта сформулированы четко и понятно | 0,3  |
| Некоторые критерии невозможно выполнить                        | 0,5  |
| Не все мои достижения учитываются                              | 0,2  |
| Есть диспропорции в баллах по разным критериям                 | 0,3  |

Институт математики, физики и информационных технологий

|  |       |
|--|-------|
| Это хороший инструмент для стимулирования преподавателей       | -0,1  |
| Вносить достижения в систему легко и удобно                    | -0,1  |
| Критерии очень часто меняются                                  | 0,2   |
| Критерии эффективного контракта сформулированы четко и понятно | -0,1  |
| Некоторые критерии невозможно выполнить                        | 0,3   |
| Не все мои достижения учитываются                              | 0,1   |
| Есть диспропорции в баллах по разным критериям                 | -0,04 |

Институт права и национальной безопасности

|  |      |
|--|------|
| Это хороший инструмент для стимулирования преподавателей       | 0,02 |
| Вносить достижения в систему легко и удобно                    | 0,1  |
| Критерии очень часто меняются                                  | 0,5  |
| Критерии эффективного контракта сформулированы четко и понятно | 0,2  |
| Некоторые критерии невозможно выполнить                        | 0,6  |
| Не все мои достижения учитываются                              | 0,4  |
| Есть диспропорции в баллах по разным критериям                 | 0,5  |

Институт экономики, управления и сервиса

|  |      |
|--|------|
| Это хороший инструмент для стимулирования преподавателей       | 0,01 |
| Вносить достижения в систему легко и удобно                    | 0,05 |
| Критерии очень часто меняются                                  | 0,1  |
| Критерии эффективного контракта сформулированы четко и понятно | 0,1  |
| Некоторые критерии невозможно выполнить                        | 0,2  |
| Не все мои достижения учитываются                              | 0,1  |
| Есть диспропорции в баллах по разным критериям                 | 0,1  |

Медицинский институт

|  |      |
|--|------|
| Это хороший инструмент для стимулирования преподавателей       | -0,1 |
| Вносить достижения в систему легко и удобно                    | -0,1 |
| Критерии очень часто меняются                                  | 0,2  |
| Критерии эффективного контракта сформулированы четко и понятно | -0,2 |
| Некоторые критерии невозможно выполнить                        | 0,4  |
| Не все мои достижения учитываются                              | 0,3  |
| Есть диспропорции в баллах по разным критериям                 | 0,2  |

Педагогический институт

|  |      |
|--|------|
| Это хороший инструмент для стимулирования преподавателей       | 0,02 |
| Вносить достижения в систему легко и удобно                    | -0,3 |
| Критерии очень часто меняются                                  | 0,4  |
| Критерии эффективного контракта сформулированы четко и понятно | 0    |
| Некоторые критерии невозможно выполнить                        | 0,6  |
| Не все мои достижения учитываются                              | 0,4  |
| Есть диспропорции в баллах по разным критериям                 | 0,3  |

Факультет истории, мировой политики и социологии

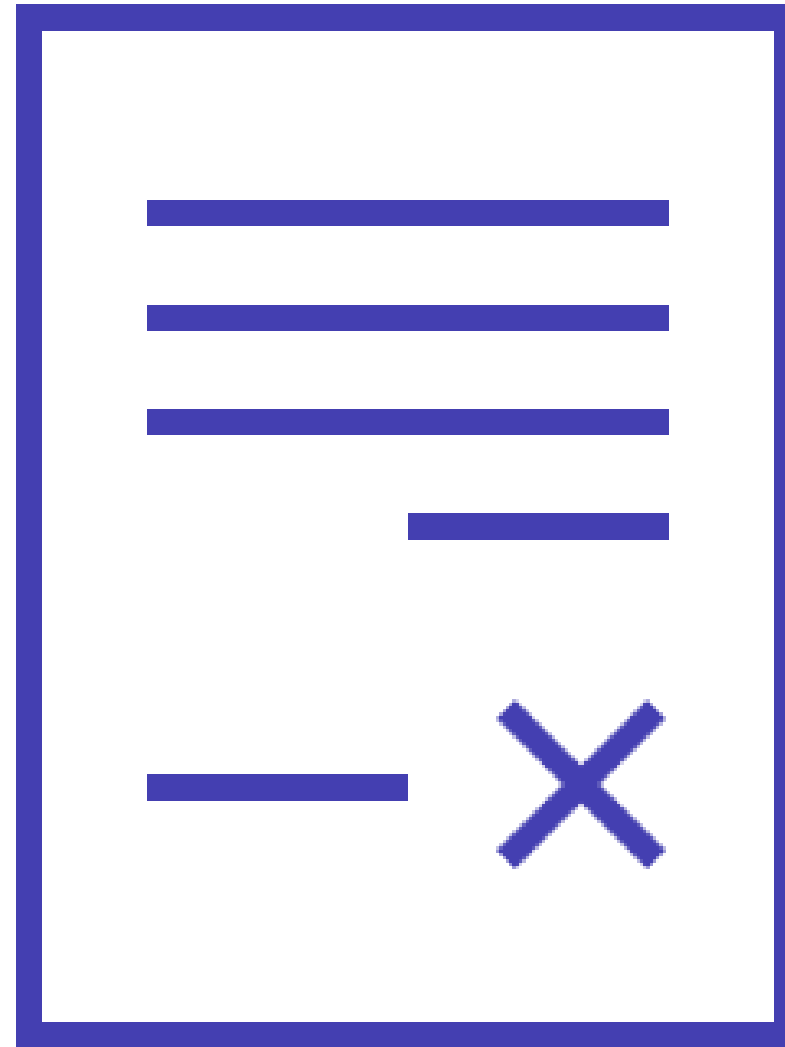
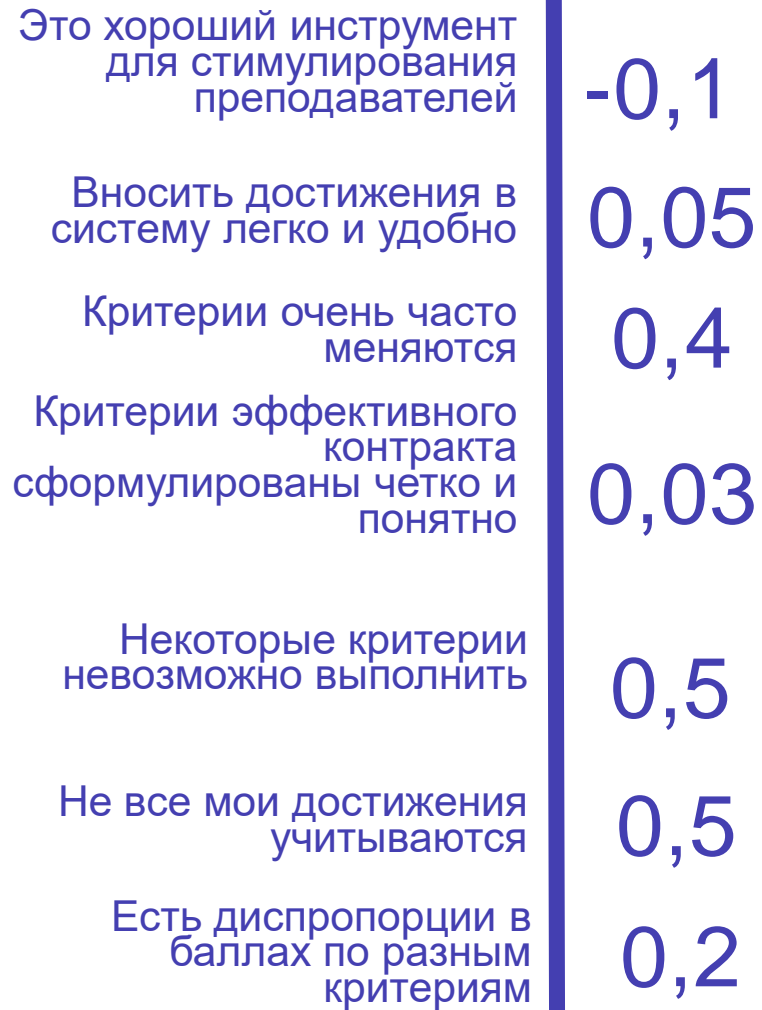
|  |      |
|--|------|
| Это хороший инструмент для стимулирования преподавателей       | -0,1 |
| Вносить достижения в систему легко и удобно                    | 0,03 |
| Критерии очень часто меняются                                  | 0,4  |
| Критерии эффективного контракта сформулированы четко и понятно | 0    |
| Некоторые критерии невозможно выполнить                        | 0,4  |
| Не все мои достижения учитываются                              | 0,4  |
| Есть диспропорции в баллах по разным критериям                 | 0,3  |

Факультет культуры и искусств

|  |       |
|--|-------|
| Это хороший инструмент для стимулирования преподавателей       | 0,2   |
| Вносить достижения в систему легко и удобно                    | 0,2   |
| Критерии очень часто меняются                                  | 0     |
| Критерии эффективного контракта сформулированы четко и понятно | 0,3   |
| Некоторые критерии невозможно выполнить                        | 0,1   |
| Не все мои достижения учитываются                              | -0,04 |
| Есть диспропорции в баллах по разным критериям                 | 0,1   |

Факультет физической культуры и спорта

Факультет культуры и искусств



## Опыт оформления больничного листа

Факультет физической культуры и спорта



Педагогический институт



Институт права и национальной безопасности



Институт военного образования



Институт математики, физики и информационных технологий



Институт естествознания



Факультет культуры и искусств



Факультет филологии и журналистики



Институт экономики, управления и сервиса



Медицинский институт



Факультет истории, мировой политики и социологии



36,5%

Всегда оформляю

34,4%

Иногда оформляю,  
иногда нет

21,1%

Никогда не оформлял(-  
а)

8%

Затрудняюсь ответить

# Общие выводы

- Опрошенные ставят под сомнение продуктивность эффективного контракта как инструмента совершенствования системы оплаты труда.
- Подходят ответственно к оформлению больничного листа 36,4% респондентов. 34,4% относятся к оформлению больничного листа непоследовательно, когда оформляют, когда нет, чуть меньше четверти (21,1%) предпочитают обходиться без больничного листа.



Центр  
социологических  
исследований



### Кадровый менеджмент, снижение бюрократизации, нормирование труда (эффективный контракт)

- ✓ Меньше бюрократии, больше возможностей для развития всех сотрудников и повышение оплаты труда.
- ✓ Снизить забюрократизированность вуза.
- ✓ Улучшить систему эффективного контракта.
- ✓ Уменьшить непрофильную нагрузку.



### Учебная политика, оптимизация расписания

- ✓ Больше требований дисциплины у студентов иностранцев.
- ✓ Разработать методичку по этикету и поведению в университете.
- ✓ Очень много мероприятий, на которые необходимо обеспечить явку студентов.
- ✓ Студенты, не выполняющие учебный план, должны отчисляться.



## Материально-техническое обеспечение

- ✓ Необходимо кардинально улучшить техническое оснащение учебных аудиторий по техническим дисциплинам.
- ✓ Пересмотр аудиторного фонда по факультетам и институтам.
- ✓ Улучшение материально-технической базы.



## Ценность человеческого капитала

- ✓ Больше духовности.
- ✓ Главное – люди (студенты и преподаватели, в том числе тех. персонал) и их развитие и рост навыков, совершенствование, а не отчётные показатели (порой нереальные для нас).
- ✓ Обесценивание труда педагогов устранить.
- ✓ Оставаться людьми.

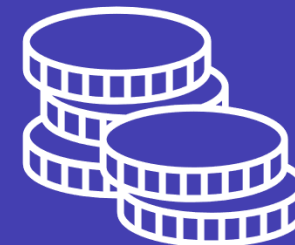


### Внутренняя коммуникация

- ✓ Больше взаимодействия АУП и ППС
- ✓ Необходимо публиковать решения руководства ВУЗа, а обсуждение вопросов делать гласным

### Повышение заработной платы

- ✓ Повысить зарплату преподавателям
- ✓ Повышение заработной платы, улучшение материальной базы



## Корпоративная культура, брендинг

- ✓ Развивать корпоративный магазин.
- ✓ Практически исчезла возможность купить ручки, блокноты, календари, подарки от Державинского.
- ✓ Совершать пешие походы в лес, например в с. Тулиновка.



## Развитие науки

- ✓ Уделить большее внимание науке.

100 ЛЕТ  
ТАМБОВСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ  
УНИВЕРСИТЕТ  
ИМЕНИ Г. Р. ДЕРЖАВИНА



Центр  
социологических  
исследований



ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный  
университет имени Г.Р. Державина

Центр социологических исследований

Тамбов 2023