



# АКАДЕМИЧЕСКАЯ СРЕДА

АКАДЕМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ УНИВЕРСИТЕТОВ

№ 03 (26), 2014

ОКНА РОСТА

ПРИЛОЖЕНИЕ К ИНФОРМАЦИОННОМУ БЮЛЛЕТЕНЮ

## Обзор ключевых беспокойств преподавательского сообщества: результаты опроса преподавателей НИУ ВШЭ



Центр внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ ежегодно проводит опрос преподавателей, задача которого – получить представление об их отношении к деятельности Университета и к происходящим в нём изменениям. В рамках опроса измеряется степень удовлетворённости преподавателей условиями работы в Вышке и качеством административных процессов. О ключевых беспокойствах преподавательского сообщества НИУ ВШЭ – в сегодняшнем выпуске «Академической среды».

С 2010 года сбор данных осуществляется посредством электронной анкеты, ссылка на которую ежегодно рассыпается на адреса электронной почты преподавателей Вышки. В 2013 году на приглашение к участию откликнулись 799 преподавателей, что составляет 31% от общего числа преподавателей московского кампуса Университета. Из них полностью заполнили анкету 629 человек. При анализе также были учтены результаты анкет, заполненных частично. Используемые выборочные данные репрезентируют генеральную совокупность по таким параметрам, как: должность преподавателя, факультет, режим занятости в Вышке (штат/не штат).

Насколько преподаватели удовлетворены повышением квалификации, ростом дохода и другими условиями работы в НИУ ВШЭ?

Преподавателям было предложено ответить, насколько они удовлетворены существующими в НИУ ВШЭ условиями для:

- повышения квалификации и роста дохода,
- продуктивной исследовательской и преподавательской работы,
- совмещения того и другого вида деятельности,
- включения студентов в научные исследования,
- проведения междисциплинарных исследований,
- интеграции в международное академическое сообщество,
- адаптации новых преподавателей к работе в НИУ ВШЭ.

В целом, большинство преподавателей удовлетворены ростом своей квалификации, и исследовательской, и преподавательской. Однако доля преподавателей, удовлетворённых ростом своей квалификации в качестве исследователя (67%), меньше, чем доля удовлетворённых ростом преподавательской квалификации (85%). Кроме того, можно отметить, что оба показателя в 2013 году несколько ниже, чем в 2010 (на 10% и 7% соответственно).

Каждый второй преподаватель Вышки (53%) удовлетворён ростом своего дохода в Университете. Однако около трети преподавателей (31%) отмечают неудовлетворённость этим аспектом. В большей степени ростом дохода в НИУ ВШЭ удовлетворены преподаватели, получающие академические надбавки, а также сотрудники МИЭМ. Наиболее низкая удовлетворённость ростом дохода отмечена у внешних совместителей и преподавателей кафедр иностранного языка.

Значительная доля (40%) преподавателей считают недостаточными существующие в Вышке условия для продуктивной исследовательской работы. Половина опрошенных (50%) не удовлетворены также условиями для совмещения преподавательской и исследовательской деятельности. Среди штатных преподавателей доля не удовлетворённых этим аспектом больше, чем среди внештатных.



По сравнению с другими должностями процент неудовлетворённых выше среди старших преподавателей. Кроме того, доля неудовлетворённых условиями для совмещения преподавательской и научной работы сравнительно больше среди преподавателей, не принимавших участие в исследовательских проектах в 2012–2013 годах. Можно предположить, что в некоторых случаях невовлечённость в научные проекты связана с чрезмерной преподавательской нагрузкой.

Около 30% преподавателей не удовлетворены условиями для интеграции в международное академическое сообщество. Процент не удовлетворённых этим аспектом сравнительно выше у преподавателей иностранного языка по сравнению с преподавателями других дисциплин и у не принимающих участия в научных исследованиях, по сравнению с коллегами, участвующими в исследовательских проектах.

Относительно невелика (менее 25%) доля преподавателей, не удовлетворённых условиями для включения студентов в научные исследования, для продуктивной преподавательской работы, а также для повышения преподавательской квалификации.

### Как преподаватели оценивают свою работу в Вышке

В ходе заполнения анкеты преподавателям было предложено оценить, насколько они согласны с ниже следующими высказываниями, отражающими степень их удовлетворённости содержанием работы в Вышке:

- выполнение моей работы связано с высокой степенью ответственности;
- я могу реализовать собственные идеи на работе;
- я чувствую, что моя работа важна для функционирования Университета;
- мне интересно то, чем я занимаюсь на работе;
- я считаю себя хорошим специалистом в той области, которой занимаюсь.

Практически все преподаватели (94%) признают высокую степень ответственности их работы. В то же время 14% опрошенных считают, что не имеют возможности реализовывать в своей работе собственные идеи. Доля тех, кто полагает

существующие возможности для реализации собственных идей достаточными, наиболее высока среди профессоров (42%) и тех, кто получает академические надбавки (40%). Сравнительно невелик процент согласных с этим высказыванием среди преподавателей иностранного языка (24%). Однако среди них больше, чем среди остальных преподавателей НИУ ВШЭ, тех, кому интересна их работа (81% и 69% соответственно). Примерно две трети преподавателей считают, что их работа важна для функционирования Университета. У подавляющего большинства преподавателей отмечается высокая степень удовлетворённости содержанием работы – лишь 4% опрошенных выразили отсутствие интереса к своей работе, либо затруднились ответить на этот вопрос. Почти все опрошенные считают себя хорошими специалистами в той области, которой занимаются: две трети полностью согласились с этим утверждением, ещё одна треть выбрала вариант ответа «скорее согласен».

### Как преподаватели оценивают отношения с коллегами

Преподавателям также предлагалось оценить степень своего согласия со следующими высказываниями, отражающими удовлетворённость коллективом, в котором они работают в НИУ ВШЭ:

- мне приятно работать с коллегами из моего подразделения;
- мои коллеги оказывают мне необходимую помощь для успешного выполнения работы;
- моё мнение учитывается в коллективе;
- мне комфортно работать под началом моего непосредственного руководителя;
- рабочая нагрузка между сотрудниками коллектива распределяется справедливо.

Практически все преподаватели отметили, что им приятно работать с коллегами из своего подразделения (64% полностью согласны, 29% скорее согласны). Большинству опрошенных (83%) комфортно работать под началом их непосредственного руководителя, однако для 11% это не так. Больше всего неудовлетворённости связано с тем, как распределяется рабочая нагрузка между сотрудниками: лишь треть преподавателей (33%) считают, что она распределена справедливо, ещё треть (31%)



скорее согласны с этим высказыванием, а каждый пятый преподаватель (21%) с этим не согласен.

Внештатные преподаватели в большей степени, чем штатные, удовлетворены тем, как распределяется рабочая нагрузка между сотрудниками их коллектива, а также тем, как коллеги оказывают помощь в работе. Зато среди внештатных преподавателей меньше доля тех, кто считает, что с его мнением в коллективе считаются.

Среди преподавателей, пришедших работать в НИУ ВШЭ в последние два года (в период с 2012 по 2013 год) по сравнению с преподавателями, пришедшими работать в НИУ ВШЭ раньше (особенно до 2005 года), выше процент тех, кто полагает, что с его мнением в коллективе не считаются; однако среди них больше удовлетворённых распределением рабочей нагрузки.

### Как преподаватели оценивают эффективность административных процессов НИУ ВШЭ

Респондентам был представлен перечень административных процессов, в котором предлагалось отметить те процессы, с которыми данный преподаватель сталкивался в своей работе.

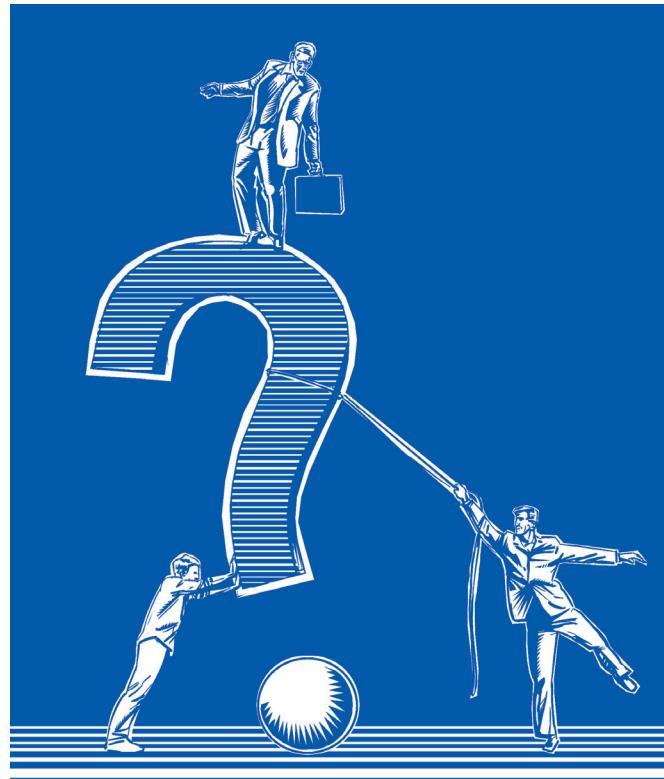
Штатные сотрудники оказались в большей степени вовлечены в административные процессы вуза, чем их внештатные коллеги. Наиболее часто преподаватели обеих категорий обращались за решением кадровых вопросов, а также вопросов сопровождения учебного процесса. Однако в целом топ наиболее востребованных сервисов для этих двух категорий различен: в первую очередь из-за того, что внештатным преподавателям доступно меньше возможностей профессионального развития и академической мобильности.

Внештатные преподаватели чаще всего сталкиваются с административными подразделениями по следующим вопросам:

- прохождение конкурса на замещение должности ППС – 45%;
- базовые кадровые вопросы (приём, перевод, увольнение) – 40%;
- организационно-техническая поддержка учебного процесса – 39%;
- прохождение аттестации ППС – 29%.

Штатные преподаватели чаще всего обращаются в административные подразделения по следующим вопросам:

- организационно-техническая поддержка учебного процесса – 50%;
- оформление командировок и отчетность по ним – 49%;
- прохождение конкурса на замещение должности ППС – 47%;
- персональные кадровые вопросы (отпуск, больничный, справки и т.д.) – 46%;
- получение поддержки при пользовании корпоративными системами – 45%;
- базовые кадровые вопросы (прием, перевод, увольнение) – 44%.



Преподавателей также просили оценить эффективность административных сервисов НИУ ВШЭ по трём критериям: понятность процедуры, объём времени и сил, затрачиваемых на решение вопроса, и качество обслуживания. В результате полученных оценок административные процессы Вышки были сгруппированы по степени их эффективности в глазах преподавательского состава НИУ ВШЭ.

Положительные оценки по всем трём критериям получили следующие административные процессы:

- решение вопросов, связанных с социальным пакетом (ДМС, льготные путёвки, скидки на обучение и т.д.);
- участие во внутренних конкурсах, связанных с учебным процессом (ФОИ);
- участие в конкурсах по прикладной науке (Научный фонд);
- пользование библиотекой (оформление читательского билета, доступ к электронным ресурсам и т.д.);
- получение и использование компьютерной техники;
- ИКТ-поддержка (установка программного обеспечения, поддержка пользователей);
- повышение квалификации по программам, которые оплачиваются и/или организуются НИУ ВШЭ;
- организационно-техническая поддержка учебного процесса (расписание занятий, мультимедийная техника для занятий, заявки на дополнительные мероприятия и т.д.).



Во вторую группу попали административные процессы, участие в которых сопряжено со значительными затратами времени и сил (большая доля неудовлетворённых этим аспектом):

- прохождение конкурса на замещение должности ППС;
- базовые кадровые сервисы (приём, перевод, увольнение);
- организация научных мероприятий по инициативе сотрудника/структурного подразделения;
- получение поддержки при пользовании корпоративными системами (LMS, СДОУ, АСАВ, ИС-ПРО, портал и т.д.);
- поддержка участия сотрудников во внешних конкурсах (НИР, услуги);
- персональные кадровые вопросы (отпуск, больничный, справки и т.д.);
- участие во внутренних конкурсах, связанных с фундаментальной наукой (ЦФИ);
- исходящая академическая мобильность (участие в конференциях, форумах, семинарах).

В третью группу попали процессы, вызывающие неудовлетворённость респондентов сразу по двум пунктам – по объёму затрачиваемых сил и времени и по понятности процедуры.

- методическая поддержка учебного процесса (составление программы учебной дисциплины, консультации по нормативным вопросам сопровождения учебного процесса и т.д.);
- приглашение иностранного (внешнего) сотрудника;
- материально-техническое снабжение сотрудников/рабочих мест;
- прохождение аттестации ППС;
- оформление командировок и отчётности по ним.

Наибольшую неудовлетворённость преподавательского состава вызывают вопросы, связанные с размещением и перемещением сотрудников, получившие самые низкие оценки по всем трём критериям. Важно отметить, что в число «проблемных» попали некоторые сервисы из тех, с которыми сталкивается большинство преподавателей НИУ ВШЭ.

## Желание и возможность изменить НИУ ВШЭ

Ежегодно мы спрашиваем преподавателей о том, хотят ли они видеть какие-либо изменения и могут ли сами влиять на ход событий в Университете, на факультете и на кафедре. По результатам мониторинга, в период с 2010 по 2013 год доля преподавателей, стремящихся изменить что-либо в Вышке, выросла с 68% до 78%. С одной стороны, это говорит о том, что в Университете увеличился процент сотрудников, неравнодушных к его развитию. С другой стороны, большая доля преподавателей, которые хотели бы изменений, может косвенно свидетельствовать о наличии большого числа проблем, над которыми нужно работать.

Наряду с увеличением доли тех, кто хотел бы изменений, наблюдается увеличение доли тех, кто считает, что не может ничего изменить и не способен повлиять на ситуацию. За четыре года процент тех, кто считает себя способным изменить Вышку, снизился с 37% до 25%. Учитывая рост Университета за последние четыре года, такой показатель можно интерпретировать и в позитивном ключе. Более того, на уровне менее крупных структурных единиц доля тех, кто рассматривает себя как потенциального агента изменений, значительно больше (44% для факультета и 64% для кафедры).

## Пожелания преподавателей по развитию НИУ ВШЭ

Пожелания высказываются респондентами в свободной форме и отражают ключевые беспокойства преподавательского сообщества. Стоит отметить, что на протяжении четырёх лет они остаются неизменными:

- снизить уровень бюрократизации в Вышке;
- улучшить инфраструктуру вуза (отсутствие кампуса, дефицит рабочих мест и т.д.);
- увеличить заработную плату;
- изменить соотношение преподавательской нагрузки и участия в научно-исследовательской деятельности.

## Материал подготовлен сотрудниками центра внутреннего мониторинга НИУ ВШЭ

**Иваном Груздевым, Лиdiей Камальдиновой, Еленой Горбуновой и Ксенией Кузьминых.**

