

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2020, №2, Том 8 / 2020, No 2, Vol 8 <https://mir-nauki.com/issue-2-2020.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/51PDMN220.pdf>

DOI: 10.15862/51PDMN220 (<http://dx.doi.org/10.15862/51PDMN220>)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Богуславский М.В., Ладыжец Н.С., Неборский Е.В., Санникова О.В. Условия труда в региональном университете в оценках профессорско-преподавательского состава // Мир науки. Педагогика и психология, 2020 №2, <https://mir-nauki.com/PDF/51PDMN220.pdf> (доступ свободный). Загл. с экрана. Яз. рус., англ. DOI: 10.15862/51PDMN220

For citation:

Boguslavsky M.V., Ladyzhets N.S., Neborsky E.V., Sannikova O.V. (2020). Working conditions at a regional university in assessments of faculty. *World of Science. Pedagogy and psychology*, [online] 2(8). Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/51PDMN220.pdf> (in Russian) DOI: 10.15862/51PDMN220

Исследование выполнено при финансовой поддержке Российского Фонда Фундаментальных Исследований, проект №18-013-00447-а «Транзитивный университет в условиях глобальных, национальных и региональных вызовов»

УДК 378.4

ГРНТИ 14.15.15

Богуславский Михаил Викторович

ФГБНУ «Институт стратегии развития образования Российской академии образования», Москва, Россия
Заведующий центром истории педагогики и образования
Доктор педагогических наук, профессор, член-корреспондент РАО
E-mail: hist2001@mail.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=517311

Ладыжец Наталья Сергеевна

ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», Ижевск, Россия
Заведующий кафедрой «Социологии»
Доктор философских наук, профессор
E-mail: Ins07@mail.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=250926

Неборский Егор Валентинович

ФГБОУ ВО «Московский педагогический государственный университет», Москва, Россия
Профессор кафедры «Педагогики»
Доктор педагогических наук, доцент
E-mail: ev.neborskii@mpgu.su

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=624480

Санникова Ольга Владимировна

ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», Ижевск, Россия
Заместитель заведующего кафедрой «Социологии»
Доктор социологических наук, доцент
E-mail: alexbor@udm.ru

РИНЦ: http://elibrary.ru/author_profile.asp?id=230762

Условия труда в региональном университете в оценках профессорско-преподавательского состава

Аннотация. В статье представлены результаты эмпирического исследования, целью которого являлось определение оценки профессорско-преподавательским составом условий

труда в региональном университете. Исследование проводилось в рамках проекта «Транзитивный университет в условиях глобальных, национальных и региональных вызовов» на базе Удмуртского государственного университета в сентябре–октябре 2019 г. Выборка составила 204 штатных преподавателя (28 % от общего числа – 717 чел.). Полученные результаты разделены на следующие группы: оценка различных аспектов условий труда; оценка деятельности служб университета; наиболее важные проблемы профессорско-преподавательского состава. Преподаватели склонны высоко оценивать те условия труда, которые связаны с их собственным вкладом в учебный процесс: морально психологический климат в коллективе и соблюдение трудовой дисциплины. Наиболее низкие оценки получили: возможность участия в выездных конференциях, результативность действующего эффективного контракта, возможность предоставления льгот для преподавательского состава, что, в свою очередь, свидетельствует о недостаточном уровне удовлетворенности стимулированием труда преподавателей. Основные претензии профессорско-преподавательского состава к университетским службам сводятся к излишней бюрократизации управленческого и образовательного процессов. Наиболее часто упоминаемыми требованиями к администрации вуза относительно улучшения условий труда являются повышение эффективности документооборота, создание электронной образовательной и управленческой среды вуза. Среди других проблем, волнующих преподавателей, отмечаются низкая заинтересованность студентов в учебе и необходимость принимать экзамены и зачеты по несколько раз. Дальнейших уточнений и отдельных исследований требуют два вопроса, выявленные как потенциально проблемные – это диагностика профессионального выгорания педагогов и обеспечение условий для минимизации его рисков и последствий, а также – сложность в развитии механизмов повышения результативности взаимодействия преподавателей с иностранными студентами, преодоления языковых и культурных барьеров.

Ключевые слова: университет; региональный университет; транзитивный университет; транзитивный университет; условия труда; оценка условий труда; профессорско-преподавательский состав; управление образовательными системами

Введение

Вовлечение сотрудников представляет собой один из важнейших факторов развития организации, что вполне справедливо и по отношению к университетам [1]. Исследователи выделяют фундаментальные и дифференцированные факторы, обеспечивающие высокий уровень вовлеченности сотрудников. К первым относят условия труда, специфическая организация работы, повседневные практики; ко вторым – бренд, прозрачность в руководстве, управление развитием [2]. Они позволяют сконцентрировать таланты, способствующие укреплению репутации организации и достижению ее более высокой результативности.

Развитие кадрового потенциала университета реализуется различными способами, но существуют и общие: системы эффективного контракта, непрерывного образования и повышения квалификации; привлечение молодых научно-педагогических работников; укрепление репутации университета и др. [3]. Получение обратной связи от сотрудников также является необходимым условием для понимания результативности принятия управленческих решений администрацией университета.

1. Постановка проблемы

Университеты, перенимая рыночные модели [4; 5], и в управлении все чаще используют экономические приемы для минимизации издержек и повышения продуктивности деятельности организации. Однако здесь возникает ряд проблем, как, например, с так

называемой «ловушкой аудиторных часов», когда рост заработка профессорско-преподавательского состава обеспечивается за счет укрупнения студенческих групп и сокращения преподавателей, которое, в свою очередь, ведет к риску невыполнения аудиторной нагрузки и снижению качества подготовки студентов [6]. Одним из основных факторов, определяющих качество труда и производительность, как известно, является совокупность условий труда. Для региональных университетов, в ситуации дефицита бюджета и кадровых ресурсов, этот вопрос стоит наиболее остро [7], особенно в ситуации снижения престижа профессии преподавателя высшей школы [8]. С другой стороны, целесообразной оказывается постановка вопросов: настолько ли значимую роль играет бюджет, или существуют другие условия, оказывающие существенное влияние на отношение профессорско-преподавательского состава к собственному университету; а также то, как преподаватели оценивают условия труда?

2. Методы исследования

С целью определения оценки профессорско-преподавательским составом условий труда в региональном университете в рамках исследования «Транзитивный университет в условиях глобальных, национальных и региональных вызовов» было проведено анкетирование. Исследование проводилось на базе Удмуртского государственного университета (сокр. УдГУ) в сентябре–октябре 2019 г. Выборка составила 204 штатных преподавателя (28 % от общего числа – 717 чел.). Социально-демографический состав выборки представлен в таблице 1.

Таблица 1

Состав выборки

Должность	Старший преподаватель – 18,8 %		Доцент – 66,1 %		Профессор – 10,4 %
Степень	Аспирант или преподаватель без степени – 20,1 %		Кандидат наук – 71,3 %		Доктор наук – 8,6 %
Звание	Без ученого звания – 42,5 %		Звание доцента – 53,3 %		Звание профессора – 4,2 %
Возраст	До 30 лет – 7,9 %	30–40 лет – 18,4 %	41–50 лет – 28,4 %	51–60 лет – 28,9 %	Старше 61 года – 16,4 %
Стаж работы	Более 20 лет – 56,5 %	10–20 лет – 30,6 %	6–10 лет – 1,8 %	3–5 лет – 4,7 %	Менее 3-х лет – 6,4 %
Пол	Мужчины – 34,9 %		Женщины – 65,1 %		–

Составлена авторами

3. Результаты и обсуждение

Полученные результаты разделены на следующие группы: оценка различных аспектов условий труда; оценка деятельности служб университета; наиболее важные проблемы профессорско-преподавательского состава. Это позволило проанализировать так называемый фундаментальный фактор и определить поле проблем, требующих дальнейшего анализа и разработки рекомендаций по их решению.

3.1 Оценка различных аспектов условий труда

Преподавателям было предложено оценить различные аспекты условий труда по пятибалльной шкале (где 1 – очень плохо, 5 – отлично). Наиболее высоко преподаватели оценивают морально-психологический климат в коллективе и соблюдение трудовой дисциплины. Также достаточно высоко оцениваются показатели научного, информационного и методического обеспечения учебного процесса. Наиболее низкие оценки получили:

возможность участия в выездных конференциях (2,56 балла), возможность предоставления льгот (путевки, медосмотр, отдых, санаторное лечение и др.) (2,62 балла), результативность действующего эффективного контракта (2,76 балла). Результаты представлены в таблице 2.

Таблица 2

Показатели удовлетворенности ППС различными сферами университета, в баллах

Показатель	Среднее	Стд. отклонение
Морально-психологический климат в коллективе на кафедре	4,19	0,921
Соблюдение трудовой дисциплины	4,08	0,825
Обеспеченность учебного процесса учебно-методической литературой	3,80	0,892
Обеспеченность учебного процесса научной литературой	3,69	0,996
Обеспеченность учебного процесса информационными ресурсами	3,68	0,975
Возможности по участию в составлении и разработке основных образовательных программ	3,57	1,143
Возможность повышения квалификации и профессиональной переподготовки	3,54	1,194
Возможности по внедрению современных/новых методов подготовки студентов	3,53	1,038
Организация питания	3,53	1,066
Возможности по разработке и внедрению новых учебных курсов	3,49	1,060
Обеспеченность кафедры аудиторным фондом	3,43	1,098
Удовлетворенность годичной часовой нагрузкой	3,41	1,159
Возможность заниматься учебно-методической деятельностью	3,41	1,092
Возможности по взаимодействию с работодателями	3,36	1,154
Санитарно-гигиенические условия труда	3,31	1,021
Оборудование и оснащенность аудиторного фонда	3,30	1,008
Обеспеченность поддержки учебного процесса техническим персоналом	3,29	1,144
Участие преподавателей в решении вопросов, касающихся профессиональной деятельности	3,22	1,132
Организация досуга	3,18	1,268
Возможность карьерного роста	3,11	1,207
Возможность заниматься научной деятельностью	3,06	1,152
Защищенность трудовых прав ППС	3,04	1,064
Обеспеченность четким административным методическим сопровождением подготовки и обновления РП и ФОСов по дисциплинам	3,02	1,266
Состояние материально-технической базы кафедры	3,00	1,077
Активность администрации в разрешении возникающих проблем	2,99	1,083
Уровень оплаты Вашего труда	2,98	0,995
Активность профсоюзного комитета в решении возникающих проблем	2,98	1,217
Организация медицинского обслуживания	2,90	1,232
Результативность действующего Эффективного контракта	2,76	1,159
Возможность предоставления льгот (путевки, медосмотр, отдых, санаторное лечение и др.)	2,62	1,155
Возможность участия в выездных конференциях	2,56	1,265

Составлена авторами

Преподаватели склонны высоко оценивать те условия труда, которые связаны с их собственным вкладом в учебный процесс: морально психологический климат в коллективе и соблюдение трудовой дисциплины. Из тех условий, которые предоставляются вузом, наиболее высоко оцениваются показатели научного, информационного и методического обеспечения учебного процесса. Эти показатели обнаруживают позитивную динамику относительно предыдущих исследований, что говорит о повышении внимания руководства вуза к информационному обеспечению научной и образовательной деятельности. Наиболее низкие оценки получили: возможность участия в выездных конференциях, результативность действующего эффективного контракта, возможность предоставления льгот для преподавательского состава, что, в свою очередь, свидетельствует, тем не менее, о *недостаточном уровне удовлетворенности стимулированием труда преподавателей.*

Большая часть опрошенных отмечает отсутствие изменений в условиях труда за последние два года, однако, обнаруживаются некоторые позитивные изменения в оценке условий труда, по сравнению с предыдущими исследованиями.

Оценку удовлетворенности трудом можно соотнести с некоторыми характеристиками работников. Мы объединили все эти показатели в одну общую переменную «удовлетворенность трудом» и с помощью корреляционного анализа сопоставили ее с различными характеристиками работников. Он показал *отсутствие взаимосвязи пола и должности с удовлетворенностью трудом, но наличие взаимосвязи с возрастом, стажем работы и размером ставки*. С повышением возраста и стажа работы удовлетворенность трудом уменьшается, то есть, чем дольше преподаватели работают в УдГУ, тем меньше они, по их мнению, реализуют свой трудовой потенциал. Это говорит о том, что получаемый преподавателями профессиональный опыт используется в недостаточной степени. Косвенно это может свидетельствовать и о симптомах профессионального выгорания, что требует отдельного диагностического исследования. Молодые преподаватели более удовлетворены своей работой. Доля же ставки, напротив, способствует росту удовлетворенности трудом, то есть увеличение выполняемой преподавателем нагрузки усиливает его удовлетворение от работы. Это особенно важно в условиях существующего дефицита нагрузки.

Администрации университета следует подумать о возможности стимулирования преподавателей к участию в грантовой деятельности или активности в сфере дополнительного образования. Это могут быть разработки курсов для различных категорий граждан, проведение исследований для нужд региона и т. д. В то же время главная причина нереализованности трудового потенциала преподавателей – это нехватка нагрузки, свидетельствующая, в частности, о том, что опрошенные в большинстве своем рассматривают преподавательскую деятельность как основную форму реализации своих профессиональных целей, поскольку ставка определяется часами учебной деятельности. Кроме того, преподаватели не удовлетворены формами работы с отстающими студентами: их становится все больше, что совершенно не устраивает преподавателей. Возможно, учитывая необходимость сохранения контингента студентов, следует продумать способы оплаты работы преподавателей по приему дополнительных экзаменов и зачетов для должников. Безусловно, негативным эффектом этого может стать увеличение задолженностей у студентов, когда преподавателю будет экономически выгодно, чтобы студенты не могли пройти промежуточную аттестацию с первого раза. С другой стороны, налицо проблема качества подготовки из-за необходимости сохранности контингента и очевидного несоблюдения трудовых прав преподавателей университета.

3.2 Оценка деятельности служб университета

Еще один значимый вопрос был связан с оценкой деятельности служб университета. Выше всего была оценена работа Учебно-научной библиотеки (4,35 балла), а также руководителей кафедр (4,26 балла). На третьем месте – дирекции институтов (3,86 балла). Из общеуниверситетских подразделений высокие оценки получили бухгалтерия (3,81 балл) и отдел делопроизводства (3,75 балла). Самые низкие оценки получили учебно-методическое управление (3,09 балла) и управление развитием научной и инновационной деятельности (3,06 балла). Результаты представлены в таблице 3.

Таблица 3
Показатели удовлетворенности ППС работой служб университета, в баллах

Показатель	Среднее	Стд. отклонение
Учебно-научная библиотека	4,35	0,750
Руководство кафедрой	4,26	0,911
Дирекция института	3,86	1,109
Бухгалтерия	3,81	0,905
Отдел делопроизводства	3,75	0,0997
Отдел кадров	3,62	1,074
Служба охраны труда	3,60	1,071
Планово-бюджетное финансовое управление	3,56	1,015
Отдел аспирантуры	3,56	0,969
Институт дополнительного профессионального образования	3,55	1,031
Департамент по молодежной и социальной политике	3,49	1,089
Управление международного сотрудничества	3,38	1,082
Профком	3,38	1,206
Управление по связям с общественностью и СМИ	3,29	1,108
Ректорат	3,28	1,073
Научно-исследовательские подразделения	3,23	1,082
Управление информационных технологий и телекоммуникаций	3,22	1,034
Департамент эксплуатации имущественного комплекса и строительства	3,21	1,021
Учебно-методическое управление	3,09	1,173
Управление развитием научной и инновационной деятельности	3,06	1,126

Составлена авторами

Основные претензии профессорско-преподавательского состава к университетским службам сводятся к *излишней бюрократизации управленческого и образовательного процессов*. Наиболее часто упоминаемыми требованиями к администрации вуза относительно улучшения условий труда являются повышение эффективности документооборота, создание электронной образовательной и управленческой среды вуза. Предложения преподавателей относительно развития служб университета представлены в таблице 4.

Таблица 4
Предложения преподавателей относительно развития служб университета

Группа предложений	Количество упоминаний	Примеры высказываний
Повышение эффективности документооборота, создание электронной образовательной и управленческой среды	14	<i>«Избавьтесь от формализма, не подавляйте учебный процесс ненужным бумаготворчеством!»</i> <i>«Оптимизировать работу, переводя в электронный формат, огромный объем документации, составляемый преподавателями (ежегодное обновление РП и ФОСов должно быть автоматизированным)».</i> <i>«Перевести документооборот в электронный вид. Создать электронную университетскую подпись для подтверждения документов».</i>
Снижение бюрократизации, оптимизация управленческого аппарата	7	<i>«Ускорить процесс согласования документов. Сократить численность управленческо-административного персонала».</i>
Повышение культуры общения	5	<i>«Вежливость, уважительность в общении (отдел делопроизводства)».</i>
Повышение участия ППС в принятии решений	4	<i>«Не обсуждали с нами проект об индивидуальной работе педагогических работников, который направлен против преподавателей».</i>

Группа предложений	Количество упоминаний	Примеры высказываний
Улучшение условий труда, льготы для ППС	4	« <i>Бесплатное посещение ППС спортивных объектов УдГУ.</i> « <i>Можно в 3 корпусе тараканов вытравить, бегают во всех аудиториях, в т.ч. залают в музыкальные инструменты!</i> »
Другое (по отдельным подразделениям)	5	« <i>Организовать или усилить (так как работа не чувствуется) централизованную деятельность по исследовательским работам и по продвижению публикаций обучающихся и преподавательского состава.</i> « <i>Качественно улучшить работу департамента эксплуатации имущества комитета и строительства.</i> « <i>В процессе подготовки к аттестации вуза все отмечали некомпетентность, непрофессионализм учебно-методического управления (перестановка, штурмовщина, формализм).</i> »

Составлена авторами

Наибольшее количество предложений и замечаний составили те, которые касаются повышения эффективности документооборота за счет создания электронной системы формирования и подписания документов, как административных, так и методических. Также заслуживает внимания потребность преподавателей более активно участвовать в принятии решений по вопросам вузовской жизни, что может свидетельствовать о закрытости ректората в отношении принятия важных решений, касающихся жизнедеятельности Удмуртского государственного университета.

3.3 Наиболее важные проблемы профессорско-преподавательского состава

Преподавателям было предложено выбрать три наиболее важные проблемы, с которыми им приходится сталкиваться в своей профессиональной деятельности. Полученные ответы распределены в таблице 5.

Таблица 5

Наиболее важные проблемы ППС

Проблема	Частота	% от количества выборов
Перегруженность бумажной отчетностью	135	67,8
Низкая заработная плата	96	48,2
Низкая материальная база образовательного учреждения	70	35,2
Невозможность участия в выездных научных конференциях	54	27,1
Высокая нагрузка	48	24,1
Устаревшее и недостаточное технологическое обеспечение учебного процесса	42	21,1
Отсутствие грамотного документально-распорядительного обеспечения учебного процесса	40	20,1
Плохие условия труда	29	14,6
Отсутствие или недостаток возможностей повышения квалификации	25	12,6
Опасность потерять работу	21	10,6
Нехватка новой литературы, методических и наглядных пособий	20	10,1
Нехватка нагрузки	20	10,1
Правовая незащищенность, ущемление прав на рабочем месте	7	3,5
Сложные взаимоотношения в коллективе	4	2
Коррупция, конфликт интересов	4	2
Несвоевременная выплата зарплаты	1	0,5

Проблема	Частота	% от количества выборов
Конфликты с руководством, администрацией образовательного учреждения	1	0,5
Сложности во взаимоотношениях со студентами	1	0,5
Итого	618	310,6

Составлена авторами

Как показали результаты опроса, можно выделить три группы наиболее важных проблем, волнующих преподавателей. Первая связана с низкой оплатой труда на фоне высокой нагрузки. Вторая – с недостаточным материально-техническим обеспечением учебного процесса, а третья – с неэффективным документационным обеспечением учебного процесса. Также преподаватели обеспокоены невозможностью участия в выездных научных конференциях.

Среди других проблем, волнующих преподавателей, отмечаются низкая заинтересованность студентов в учебе и необходимость принимать экзамены и зачеты по нескольку раз. Эта проблема, безусловно, связана со снижением численности студентов и необходимости сохранять их контингент. Также в качестве «свежей» проблемы отмечается сложность во взаимоотношениях с иностранными студентами – культурный и языковой барьер и показывает необходимость проведения специального исследования в данной области.

Преподавателям был задан вопрос о том, какие проблемы они вынуждены решать самостоятельно, в то время как решение этих проблем должно осуществлять соответствующее административное подразделение УдГУ. Как выяснилось, преподаватели нуждаются в следующих формах поддержки:

1. *Методическая поддержка – формирование и загрузка рабочих программ.* Преподаватели нуждаются в унификации рабочих программ и других методических документов и техническом обеспечении их оформления. В частности, многие указали на необходимость формирования единого удобного в использовании шаблона для оформления методических материалов.
2. *Поддержка научных исследований – помощь в публикации и издании научных трудов, участии в конференциях.* Отмечаются трудности в оформлении большого количества согласующих документов для издания научных и учебно-методических работ, отсутствие финансирования публикаций и командировочных расходов для поездок на конференции.
3. *Учебная работа со студентами.* Преподаватели сетуют на отсутствие поддержки администрации в устройстве студентов на практику, их трудоустройстве, привлечении потенциальных студентов. Отмечаются трудности во взаимодействии с иностранными студентами и студентами с ОВЗ.
4. *Техническая поддержка и обеспечение аудиторным фондом.* Преподаватели жалуются на проблемы с использованием технических средств обучения и оборудования (подключение и обслуживание необходимой техники), на устаревшее оборудование и неразвитость электронных систем обучения и на проблемы с аудиторным фондом.

Заключение

Вовлеченность преподавателей в учебно-методический и научно-исследовательский процесс во многом обусловлена условиями труда. Так, например, если возрастает бюрократический фактор по опубликованию учебно-методических или научных работ за счет

средств университета, то, вполне ожидаемо, что преподаватели реже будут публиковать собственные работы, которые могли бы стать средством научно-методического обеспечения образовательных программ, реализуемых в университете, и инструментом по повышению доли публикаций и цитируемости в различных реферативных базах, а также таких показателей как i-индекс, g-индекс, индекс Хирша организации и др.

Исследование показало, что оплата труда преподавателя остается одним из главных факторов стимулирования, но при этом необходимо подчеркнуть, что были также выявлены такие важные и оказывающие влияние на работу преподавателей аспекты, как методическая и техническая поддержка, сопровождение научных исследований, учебная работа. Наиболее значимым и часто упоминаемым аспектом стала необходимость внедрения электронного документооборота, который позволил бы сократить объем бюрократической нагрузки.

Одним из факторов сопротивления преподавателей изменениям является несовершенная система организационных коммуникаций в управлении [9], ее непрозрачность. Согласно результатам исследования, процесс принятия жизненно важных решений в Удмуртском государственном университете носит закрытый характер. Это также свидетельствует о том, что для перехода из транзитного в транзитивное состояние [10] региональному университету потребуется перестройка механизмов управления.

Следует признать, что финансовые средства региональных университетов значительно отличаются от крупных исследовательских или опорных вузов. В то же время, *ректоры региональных университетов и их команды вполне способны минимизировать негативные факторы, снижающие вовлеченность преподавателей в жизнедеятельность организации, и, как следствие, сокращающие результативность университета.* Они могут отслеживать техническую составляющую рабочего процесса, ввести электронный документооборот и оптимизировать процесс согласования документов, сократить бюрократические издержки, создать условия для поддержания публикационной активности преподавателей хотя бы в рамках собственных университетских изданий или через совместную целевую работу с внешними издательствами, например, по учебной литературе.

Результаты представленного исследования могут способствовать осмыслению проблем развития и управления региональным университетом как научно-образовательным комплексом, обладающим собственной спецификой. Дальнейших уточнений и отдельных исследований требуют два вопроса, выявленные как потенциально проблемные – это диагностика профессионального выгорания педагогов и обеспечение условий для минимизации его рисков и последствий, а также – сложность в развитии механизмов повышения результативности взаимодействия преподавателей с иностранными студентами, преодоления языковых и культурных барьеров.

ЛИТЕРАТУРА

1. Токарева А.А., Баронене С.Г. Методика исследования вовлеченности сотрудников университета // Университетское управление: практика и анализ. 2019. Т.23, №1–2. С. 11–32.
2. Trends in Global Employee Engagement. Global anxiety erodes employee engagement gains. Aon Hewitt Consulting Performance, Reward & Talent. 2017. 19 p.
3. Суровицкая Г.В. Механизмы развития кадрового потенциала опорных университетов России // Университетское управление: практика и анализ. 2019. Т.23, №1–2. С. 72–80.
4. Bok D. Universities in the Marketplace: The Commercialization of Higher Education. Princeton: Princeton University Press, 2004. 248 p.
5. Czarniawska B., Genell K. Gone shopping? Universities on their way to the market // Scandinavian Journal of Management. 2002. Vol. 18, Issue 4. P. 455–474.
6. Балацкий Е.В. Ловушка аудиторных часов и новая модель образования // Высшее образование в России. 2017. № 2. С. 63–69.
7. Богуславский М.В., Ладыжец Н.С., Неборский Е.В., Санникова О.В. Глобальные, национальные и региональные вызовы как условия развития транзитивного университета // Интернет-журнал «Мир науки». 2018. Т. 6, № 4. – Режим доступа: <https://mir-nauki.com/PDF/75PDMN418.pdf> (дата обращения 15.04.2020).
8. Сенашенко В.С. О престиже профессии «преподаватель высшей школы», ученых степеней и ученых званий // Высшее образование в России. 2017. № 2. С. 36–44.
9. Мкртычян Г.А., Петрова О.В. Сопротивление преподавателей изменениям: анализ причин и факторов // Университетское управление: практика и анализ. 2019. Т.23, №4. С. 142–150.
10. Богуславский М.В., Ладыжец Н.С., Неборский Е.В., Санникова О.В. Транзитный и транзитивный университеты в транзитивном обществе: уточнение и взаимосвязь понятий // Проблемы современного образования. 2018. №5. С. 83–98.

Boguslavsky Mikhail Viktorovich

Institute for strategy of education development of the Russian academy of education, Moscow, Russia
E-mail: hist2001@mail.ru

Ladyzhets Natalya Sergeevna

Udmurt state university, Izhevsk, Russia
E-mail: lns07@mail.ru

Neborsky Egor Valentinovich

Moscow pedagogical state university, Moscow, Russia
E-mail: ev.neborskii@mpgu.su

Sannikova Olga Vladimirovna

Udmurt state university, Izhevsk, Russia
E-mail: alexbor@udm.ru

Working conditions at a regional university in assessments of faculty

Abstract. The article presents the results of an empirical study, the purpose of which was to determine the assessment of the working conditions at the regional university by the professor-staff. The study was carried out as part of the project “Transitive University in the face of global, national and regional challenges” at the Udmurt State University in September – October 2019. The sample consisted of 204 full-time professors (28 % of the total – 717 people). The results are divided into the following groups: assessment of various aspects of working conditions; assessment of the activities of university services; the most important problems of the faculty. Professors tend to highly appreciate those working conditions that are associated with their own contribution to the educational process: the moral and psychological climate in the team and observance of labor discipline. The lowest ratings were received: the opportunity to participate in field conferences, the effectiveness of the effective contract, the ability to provide benefits for the professors-staff, which, in turn, indicates an insufficient level of satisfaction with the incentives for professors. The main claims of the faculty to university services are reduced to excessive bureaucratization of management and educational processes. The most frequently mentioned requirements for the administration of the university regarding the improvement of working conditions are improving the efficiency of workflow, creating an electronic educational and managerial environment of the university. Among other problems that concern professors, there is a low interest of students in studying and the need to take exams and tests several times. Further clarification and separate studies require two issues identified as potentially problematic – this is the diagnosis of professional burnout of teachers and the provision of conditions to minimize its risks and consequences, as well as the difficulty in developing mechanisms to increase the effectiveness of interaction between professors and foreign students, overcoming language and cultural barriers.

Keywords: university; regional university; transit university; transitive university; working conditions; assessment of working conditions; faculty; management of educational systems