

УДК 331.101.3

ОЦЕНКА МОТИВОВ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И УСЛОВИЙ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ Г. ЕКАТЕРИНБУРГА

Сапегина С.Г., Куклинов М.Л.

*ФГБОУ ВО «Уральский государственный лесотехнический университет», Екатеринбург,
e-mail: mkuklinov@mail.ru*

Проводимая в настоящее время реформа в сфере высшего образования, вызванная возросшими требованиями к узкой специализации выпускников высших учебных заведений, требует пересмотра как научной, так и учебной деятельности научно-педагогических работников. Учебный процесс, осуществляемый в вузах, все больше направлен на конкретное и практическое применение приобретаемых студентами знаний. В этой связи меняются требования к преподавателям высшей школы, а также меняется их мотивация к профессиональной деятельности. Поэтому анализ мотивации научно-педагогических работников вузов г. Екатеринбурга представляет научный и практический интерес. В настоящей работе представлены результаты социологического опроса преподавателей пяти вузов г. Екатеринбурга. В ходе исследования были выявлены как достоинства, так и недостатки в организации условий труда педагогических работников. Авторами предложены пути устранения выявленных пробелов в организации условий труда и меры улучшения системы мотивации с целью повышения производительности труда, качества высшего образования в целом.

Ключевые слова: качество образования, высшая школа, научно-педагогические работники, мотивация, условия труда

THE MOTIVES' ASSESSMENT OF THE LABOR ACTIVITY AND WORKING CONDITIONS OF THE HIGHER SCHOOL TEACHERS IN EKATERINBURG

Sapegina S.G., Kuklinov M.L.

Federal State Budget Educational Institution of Higher Education «Ural State Forest Engineering University», Ekaterinburg, e-mail: mkuklinov@mail.ru

The ongoing higher education reform is caused by the increased requirements for narrow specialization of the graduates of higher educational institutions. So, it requires a revision of both the scientific and educational activities of teaching and research staff. The educational process carried out in universities is increasingly directed at specific and practical using of the knowledges acquired by students. In this regard, the requirements for higher education teachers are changing, and their motivation for professional activities is also changing. Therefore, analysis of the universities' staff motivation in Yekaterinburg represents scientific and practical interest. This paper presents the results of a sociological review of the teachers of five universities in Yekaterinburg. During investigation, both the advantages and disadvantages in organization of the teachers' labor conditions. The authors proposed ways to eliminate the identified gaps of the conditions and measures to improve the motivation system in order to increase the labor productivity, the quality of higher education in general.

Keywords: quality of education, higher school, teaching and research staff, motivation, labor conditions

В отечественной психологии мотивация представлена как многоуровневый регулятор поведения и деятельности человека. По мнению большинства исследователей, мотивация – это динамический процесс, управляющий человеческим поведением и определяющий его активность и направленность действий. Поэтому актуальность проблемы совершенствования системы мотивации научно-педагогических работников (НПР) не вызывает сомнения, так как от них зависит как востребованность выпускников высших учебных заведений и качество высшего образования, так и успех реформ, проводимых в сфере образования.

По мнению доцента Белгородского государственного национального исследовательского университета В.Н. Чурсиной, исследующей вопросы мотивации и качества работы преподавателя вуза,

намного уменьшилось количество сотрудников, отмечающих, что в вузах созданы хорошие условия для профессиональной реализации и плодотворной работы. При этом многие преподаватели считают, что возросла эмоциональная и психическая нагрузка [1], значительно ухудшился психологический климат, ухудшились отношения с коллегами и руководством, которые не всегда можно назвать благоприятными [2, 3].

Наиболее актуальной проблемой, выявленной во многих работах, в которых представлены результаты исследований системы мотивации, является зависимость уровня мотивации НПР и качества образовательного процесса. При решении проблем, связанных с условиями работы, образовательным процессом, графиком работы и т.д., станет возможным привлечение компетентных сотрудников в высшие учебные

заведения, решение проблем финансирования, возможна разработка передовых образовательных технологий, инновационных программ обучения.

Совершенствование системы мотивации НПР играет определяющую роль в становлении качественного высшего образования ещё и потому, что престиж и статус вуза, а также его конкурентоспособность на рынке образовательных услуг во многом зависят от компетенций выпускников. По нашему мнению, компетентность студентов является основным показателем качества высшего образования, полученного в университете. По мнению профессора Исследовательского центра проблем качества подготовки специалистов Минобрнауки России И.А. Зимней, исследовавшей вопросы ориентации российской системы образования на общекультурное развитие обучающихся, компетентность – это социально-профессиональное качество индивида, которое позволяет ему решать вопросы социального и профессионального характера [4]. Именно компетенции, которые приобретаются студентами во время образовательного процесса, определяют востребованность выпускников на рынке и качество их образования. Основную роль в формировании этих компетенций играют именно преподаватели высшей школы.

Таким образом, к педагогическим работникам предъявляется целый комплекс требований, необходимых для осуществления педагогической деятельности с целью подготовки компетентных специалистов.

Учитывая тот факт, что современная система образования предъявляет всё более новые требования к педагогическим работникам, а размер заработной платы в вузах порой не всегда согласуется с интеллектуальной и трудовой нагрузкой работника сферы образования, не приходится ожидать энтузиазма и от молодых преподавателей, видящих результаты трудовой деятельности старшего поколения.

Поскольку административно-управленческий состав вуза заинтересован в повы-

шении престижности своего образовательного учреждения, привлечении инвестиций и большего количества обучающихся, то встаёт вопрос о необходимости повышения уровня профессионализма НПР и совершенствования управленческих механизмов мотивации.

В этой связи был проведен социологический опрос среди НПР пяти высших учебных заведений г. Екатеринбурга, а именно: Уральского государственного лесотехнического университета (УГЛТУ), Уральского государственного экономического университета (УрГЭУ), Российского государственного профессионально-педагогического университета (РГППУ), Уральского государственного педагогического университета (УрГПУ) и Уральского федерального университета (УрФУ), с целью изучения и анализа мотивов трудовой деятельности, определения возможных путей совершенствования системы мотивации и условий труда, а также оценки удовлетворённости трудом преподавателей высшей школы. В ходе исследования было опрошено 380 педагогических работников высшей школы. Для простоты расчётов и удобства приведения числовых значений в наглядный вид были проанализированы ответы 50-ти респондентов от каждого вуза, отобранных случайным образом.

На начальном этапе исследования была составлена кадровая характеристика вузов: по стажу работы, по имеющейся степени и занимаемой должности.

Основная доля в группе педагогических работников пяти вузов приходится на людей в возрасте 30–40 лет, чей педагогический стаж работы составляет 11–20 лет, что свидетельствует о довольно качественных трудовых ресурсах (табл. 1). При этом наибольшую долю среди опрошенных по всем пяти вузам составили доценты: более 44% (табл. 2). В отношении острепенности преподавателей большую долю во всех вузах занимают работники со степенью кандидата наук: более половины опрошенных (табл. 3).

Таблица 1

Кадровая характеристика вузов в зависимости от стажа работы преподавателей

	% респондентов с соответствующим стажем работы				
	УГЛТУ	УрГЭУ	РГППУ	УрГПУ	УрФУ
1–10 лет	28	14	34	20	24
11–20 лет	34	30	34	34	36
21–30 лет	20	36	12	24	14
>31 лет	18	20	20	22	26

Таблица 2

Кадровая характеристика вузов в зависимости от должности преподавателей

	% респондентов соответствующей должности				
	УГЛУ	УрГЭУ	РГПУ	УрГПУ	УрФУ
ассистент	4	–	12	6	16
преподаватель	–	–	4	2	4
старший преподаватель	20	16	14	16	8
доцент	48	64	44	60	54
профессор	20	10	22	6	10
заведующий кафедрой	8	10	4	10	8

Таблица 3

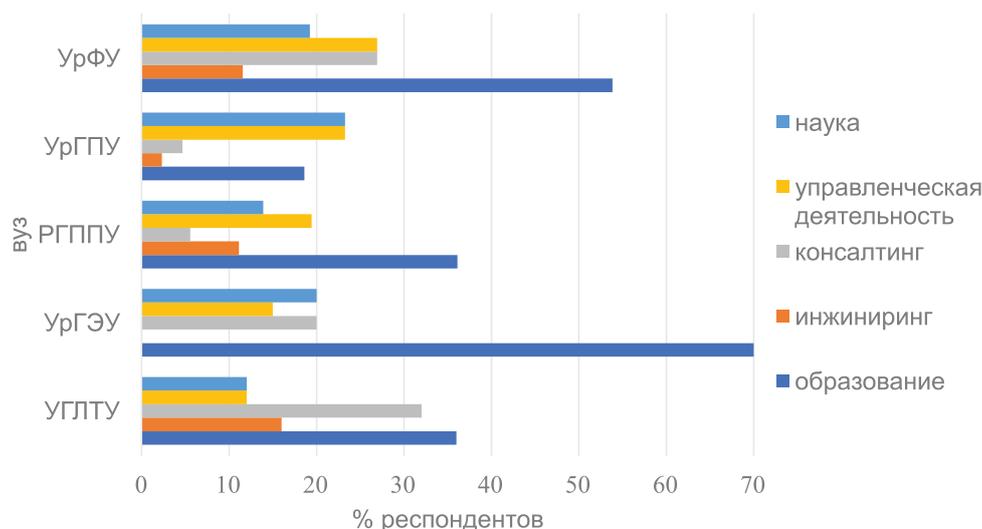
Кадровая характеристика вузов в зависимости от острепенённости преподавателей

	% респондентов с соответствующей степенью				
	УГЛУ	УрГЭУ	РГПУ	УрГПУ	УрФУ
степени нет	22	18	24	20	26
кандидат наук	60	70	58	68	60
доктор наук	18	12	18	12	14

Таблица 4

Положительная мотивационная картина преподавателей высшей школы

№ п/п		% респондентов				
		УГЛУ	УрГЭУ	РГПУ	УрГПУ	УрФУ
1	планирующих подготовить:					
	– магистерскую диссертацию	6	2	2	4	4
	– кандидатскую диссертацию	16	8	22	10	18
	– докторскую диссертацию	42	60	52	54	48
	– Ph.D	6	–	4	14	6
	без ответа	30	30	20	18	24
2	планирующих принять участие в стажировке:					
	– по совместной программе российских вузов	4	30	20	14	26
	– по совместной программе зарубежных и российских вузов	28	56	70	70	60
	– внутри вуза	68	14	10	16	14
3	готовых принять участие в программе повышения квалификации	92	96	90	82	96
	не готовых принять участие	8	4	10	18	4
4	заинтересованных в повышении уровня владения иностранным языком:					
	– за счёт собственных средств	12	34	18	14	20
	– за счёт средств организации	56	54	74	76	70
	не заинтересованных в этом	32	12	8	10	10
5	готовых принять участие в подготовке заявок на гранты в РФФИ, РГНФ и т.д.:					
	– если будет учитываться при распределении надбавок	30	30	34	22	38
	– если будет являться обязательным квалификационным требованием для занятия должности	24	10	4	14	12
	– при любых условиях	30	48	50	56	34
	не готовых принять участие	16	12	12	8	16
6	заинтересованных в повышении индекса цитируемости/Хирша	82	68	64	70	62
7	выполняющих помимо основной работы преподавателем вуза дополнительную работу	68	70	72	70	60



Наиболее популярные сферы дополнительной деятельности респондентов

Таблица 5

Негативная мотивационная картина преподавателей высшей школы

№ п/п		% респондентов				
		УГЛТУ	УрГЭУ	РГППУ	УрГПУ	УрФУ
1	не удовлетворены размером заработной платы	56	68	68	58	66
2	не удовлетворены оснащённостью рабочего места	42	42	34	40	50

Ранее отмечалось, что среди остепенённых преподавателей большую долю занимают кандидаты наук, но, как показывают данные опроса (табл. 4), останавливаться на достигнутом они не планируют: большинство респондентов во всех вузах планируют подготовить докторские диссертации. Это подтверждает их стремление повышать качество трудовых ресурсов университета и продолжать научную и/или педагогическую деятельность. В табл. 4 представлены результаты опроса, отражающие положительную мотивацию НПП.

Занимая конкурентоспособные рабочие места в вузе, большинство респондентов стремится повышать уровень владения иностранным языком, а также индекс цитируемости. Более 60% респондентов каждого вуза имеет дополнительную работу. Так, среди различных сфер деятельности респондентами, осуществляющими помимо основной работы в качестве преподавателя высшей школы дополнительную (по совместительству) работу, были отмечены наиболее популярные, представленные на рисунке.

Данные рисунка показывают, что наиболее популярными сферами являются образование, консалтинг, научная сфера, сфера

управления и инжиниринг. Среди них наибольший процент характерен для сферы образования, за исключением одного вуза. По мнению авторов, в сфере образования респонденты видят не только источник дополнительного дохода, но и возможность заниматься любимым делом, возможность самореализоваться, быть признанным среди коллег и т.д. Потребность респондентов в том, чтобы найти себя в другом месте, реализовать себя, сменить трудовой коллектив, найти дополнительный источник дохода или просто что-то изменить в своей жизни, вызвана многими факторами. К таким факторам можно отнести характер отношений с коллегами по работе, репутацию вуза, а также условия труда в вузе.

Так, в каждом вузе для более чем 94% респондентов важен характер отношений с коллегами, а репутация вуза важна лишь для 60–68% респондентов. Однако в отношении условий труда (заработной платы, оснащённости рабочего места) картина не столь позитивная. Данные табл. 5 показывают, что более половины опрошенных всё же не довольны размером заработной платы, а более 34% не довольны оснащённостью своего рабочего места.

Респондентами были отмечены различного рода непригодные для работы (или дефицитные) объекты, а также несоответствующие требованиям санитарно-гигиенические условия труда (табл. 6). Учитывая существующие пробелы в материально-техническом обеспечении вузов, следует отметить, что они будут закрыты не скоро, если не предпринять соответствующих мер. Несмотря на то, что в Долгосрочном прогнозе социально-экономического развития Свердловской области до 2030 г. [5] умеренно консервативный (наиболее реальный) сценарий характеризуется медленными темпами материально-технического обеспечения образовательных учреждений, в том числе и высших, меры по улучшению материальной базы всё же следует предпринять. Они позволят улучшить как условия труда педагогических и других работников вуза, так и качество высшего образования.

Табл. 6 показывает, что большая часть опрошенных преподавателей отмечает либо отсутствие компьютерной и организационной техники, либо наличие устаревшей. К объектам данной категории относятся: 3D принтер, персональный компьютер, документ-камера, ксерокс, веб-камера и др., а также вспомогательные материалы (бумага, заправка картриджей и т.д.).

6–28% опрошенных отмечают отсутствие, либо непригодность, исследовательского и лабораторного оборудования, к которому относится оборудование для почвенной лаборатории, измерительный комплекс Quantum Design PPMS DynaCool и др.

6–18% опрошенных отмечают недостатки, связанные с санитарными условиями, а именно: ненадлежащее состояние рабочего места (учебных аудиторий, лабораторий, кафедральных мест); отсутствие выделенного рабочего места для НПП; отсутствие сидячего места, выделяемого на отдельно взятого преподавателя; ненадлежащее состояние и/или отсутствие рабочих столов.

Для повышения производительности труда, качества образовательного процесса и качества высшего образования следует предпринять

соответствующие меры по устранению недостатков в организации условий труда и меры по улучшению системы мотивации.

По мнению авторов, необходимо принять во внимание следующие возможные меры:

- со стороны руководства вуза: предоставление возможности планировать график работы; улучшение санитарно-гигиенических условий труда; предоставление отпусков для подготовки монографий, учебных пособий и т.д.; обеспечение медицинского сопровождения; ходатайство о выделении мест в ДОО детям преподавателей высшей школы; материальное стимулирование научной и творческой активности; поддержка участия преподавателей в конференциях, подготовке научных статей, грантов и др.;

- со стороны НПП: увеличение ответственности за качество выполняемой работы; увеличение уровня результативности обучающихся; активное участие в программах стажировок; активное взаимодействие с целью обмена опытом, реализации совместных научных проектов и др.

При исследовании стремлений преподавателей высшей школы, выраженных мотивами личностного и профессионального роста, а также условиями труда, встала необходимость оценки удовлетворённости трудом преподавателей. Для оценки общей удовлетворённости трудом преподавателей высшей школы была использована методика Т.Л. Бадоева [6]. В качестве оцениваемых факторов рассматривались: оснащённость рабочего места, заработная плата и удовлетворённость профессией. Каждому фактору присваивался балл с соответствующим знаком в зависимости от удовлетворённости респондента: +1 (удовлетворён), –1 (не удовлетворён). Показателем общей удовлетворённости 50-ти респондентов каждого вуза является сумма накопившихся баллов с учётом знака: максимальное значение каждого фактора соответствует «+50», минимальное – «–50». Так, на основании полученных результатов опроса была составлена общая картина удовлетворённости трудом, представленная в табл. 7.

Таблица 6

Отмеченные респондентами недостатки рабочего места

№ п/п	Категория объекта	% респондентов				
		УГЛУ	УрГЭУ	РГППУ	УрГПУ	УрФУ
1	компьютерная и организационная техника	24	20	18	26	32
2	лабораторное, исследовательское и прочее специализированное оборудование	12	–	6	–	28
3	санитарные условия	6	6	10	12	18
4	свободный доступ к базам данных и интернету	6	8	8	2	6
5	специализированное программное обеспечение	4	2	6	2	2

Таблица 7

Удовлетворённость трудом преподавателей высшей школы

№ п/п	Фактор	УГЛУТУ		УрГЭУ		РГШУ		УрГПУ		УрФУ	
		балл	итог	балл	итог	балл	итог	балл	итог	балл	итог
1	оснащённость рабочего места	+29	+8	+29	+8	+33	+16	+30	+10	+25	0
		-21		-21		-17		-20		-25	
2	заработная плата	+22	-6	+16	-18	+16	-18	+21	-8	+17	-16
		-28		-34		-34		-29		-33	
3	удовлетворённость профессией	+27	+4	+20	-10	+22	-6	+26	+2	+30	+10
		-23		-30		-28		-24		-20	
общий итог:		+6		-20		-8		+4		-6	

На основании результатов оценки удовлетворённости трудом преподавателей высшей школы можно сделать следующий вывод. Если взять во внимание, что максимально возможный балл по 3 факторам равен 150 со знаком плюс (очень позитивная картина удовлетворённости), а минимально возможный балл – 150 баллов со знаком минус (очень негативная), то представленные в табл. 7 итоговые результаты для каждого вуза отражают нейтральную (умеренную) картину удовлетворённости трудом, границами которой являются –50 (минимум) и +50 (максимум). Полученные результаты оценки удовлетворённости трудом подтверждают острую необходимость в проведении мероприятий по улучшению условий труда и необходимость улучшения системы мотивации в целом.

Обобщая всё вышеизложенное, следует отметить, что результатом проведённого социологического исследования стало выявление как положительных моментов, относящихся к стремлению преподавателей к саморазвитию, так и выявление негативных моментов, характеризующих обозначенные проблемы в организации условий труда и материального вознаграждения. Было выявлено, что удовлетворённость трудом преподавателей высшей школы оставляет желать лучшего. Поскольку административно-управленческий состав того или

иного вуза заинтересован в повышении качества высшего образования, в повышении востребованности своих выпускников, то встаёт вопрос не только о необходимости повышения уровня профессионализма непосредственно НПП, совершенствования управленческих механизмов мотивации, но и вопрос острой необходимости улучшения условий труда.

Список литературы

1. Бондарева Е.П., Сергеев С.А. Факторы профессиональной адаптации молодых преподавателей вуза // Знание. Понимание. Умение. – 2016. – № 2. – С. 258–266.
2. Красинская Л.Ф. Модернизация, оптимизация, бюрократизация... Что ожидает высшую школу завтра? // Высшее образование в России. – 2016. – № 3. – С. 73–82.
3. Чурсина В.Н., Минаева Л.А. Мотивация и качество работы преподавателя вуза как фактор повышения конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда // Содействие профессиональному становлению личности и трудоустройству молодых специалистов в современных условиях. – 2013. – С. 300–309.
4. Зимняя И.А. Общая культура и социально-профессиональная компетентность человека // Высшее образование сегодня. – 2005. – № 3. – С. 3–9.
5. Стратегия социально-экономического развития Свердловской области на период до 2020 года / Министерство экономики Свердловской области. [Электронный ресурс] // Проект. 2010. URL: <http://economy.midural.ru> (дата обращения: 03.07.2017).
6. Диагностика профессионального становления личности: учеб.-метод. пособие / сост. Я.С. Сунцова, О.В. Кожевникова. Часть 3. – Ижевск: Издательство «Удмуртский университет», 2012. – 144 с.