Результаты социологического исследования по теме

О новой системе стимулирующих выплат для профессорско-преподавательского состава

Опрос проводился профкомом работников УдГУ на портале автоматизированной системы ИИАС среди работников Удмуртского государственного университета в период с 08.05.2014 года по 21.05.2014 года, анкетирование анонимное. Всего приняло участие в опросе 84 респондента. Опросный лист содержал 14 вопросов, часть из которых была с возможностью выбора нескольких вариантов ответа. Некоторые вопросы предусматривали открытый ответ.

Результаты опроса:

|  |  |
| --- | --- |
| **Вопрос 1. Насколько Вы довольны размером своей зарплаты?** | |
| Да, в целом я доволен размером своей зарплаты | 1%  1 из 84 |
| Размер моей зарплаты меня почти устраивает | 11%  9 из 84 |
| Размер моей зарплаты далек от желаемого, но позволяет «сводить концы с концами» | 48%  40 из 84 |
| Размер зарплаты меня категорически не устраивает | 40%  34 из 84 |
| **Вопрос 2. Знаете ли Вы, какие стимулирующие выплаты получаете?** | |
| Да, я знаю все свои стимулирующие выплаты и основания для их назначения | 50%  42 из 84 |
| Я приблизительно знаю свои стимулирующие выплаты | 23%  19 из 84 |
| Я не знаю, какие стимулирующие выплаты получаю | 10%  8 из 84 |
| Я не получаю стимулирующих выплат | 18%  15 из 84 |
| **Вопрос 3. Какова для Вас основная роль стимулирующих выплат?** | |
| Они являются стимулом для повышения качества и количества моего труда | 33%  28 из 84 |
| Они не влияют на мое отношение к труду | 8%  7 из 84 |
| Это просто компенсация низкого уровня заработной платы | 58%  49 из 84 |
| **Вопрос 4. Как вы считаете, каковы должны быть базовые принципы системы стимулирующих выплат профессорско-преподавательскому составу?** | |
| На основе мнения руководителя структурного подразделения (декана, директора, зав. кафедрой) | 15%  13 из 84 |
| На основе рейтинга профессорско-преподавательского состава, включающего в себя ряд показателей, образующих общую рейтинговую оценку (результаты > баллы > рубли) | 21%  18 из 84 |
| На основе системы показателей результативности и качества работы (каждый показатель оценивается в денежных суммах) без подсчета общего рейтинга (результаты > рубли) | 50%  42 из 84 |
| **Вопрос 5. Следует ли увязывать персональные стимулирующие надбавки работника с результатом деятельности факультета/института в целом?** | |
| Да, персональные стимулирующие надбавки каждого работника следует увязать с общими итогами работы факультета/института | 36%  30 из 84 |
| Нет, стимулирующие надбавки должны зависеть только от персональных результатов работы каждого работника | 64%  54 из 84 |
| **Вопрос 6. Какие виды деятельности преподавателя следует оценивать в рамках системы стимулирующих выплат?** | |
| Учебная деятельность | 80%  67 из 84 |
| Учебно-методическая деятельность | 73%  61 из 84 |
| Научная и академическая активность | 86%  72 из 84 |
| Внеучебная и воспитательная деятельность | 52%  44 из 84 |
| Общественная деятельность | 33%  28 из 84 |
| Международная деятельность | 36%  30 из 84 |
| Другие варианты ответов: |  |
| Внутри каждого показателя должны быть четкие критерии. А так не ясно, например, общественная работа в УдГУ или за пределами будет оцениваться? |  |
| все |  |
| для разных преподавателей разные виды деятельности; наивно полагать, что кто-то может выполнять все сразу; необходимо учитывать и должность/степень. |  |
| **Вопрос 7. Какие показатели результативности учебной деятельности преподавателя следует учитывать при стимулировании?** | |
| Выполнение учебной нагрузки | 60%  50 из 84 |
| Подготовка новых курсов | 76%  64 из 84 |
| Усовершенствование ранее читавшихся курсов | 64%  54 из 84 |
| Успеваемость студентов | 27%  23 из 84 |
| Успешное руководство аспирантами, соискателями, докторантами | 52%  44 из 84 |
| Применение в работе иностранного языка (кроме языковых факультетов) | 26%  22 из 84 |
| Успешное выступление студентов, подготовленных преподавателем, в Олимпиадах, конкурсах, проектах различного уровня | 70%  59 из 84 |
| Дистанционные курсы | 27%  23 из 84 |
| Дополнительное образование | 30%  25 из 84 |
| Другие варианты ответов: |  |
| все |  |
| Мнение студентов |  |
| Нагрузка это само собой, она тоже бывает разной: один в комиссии сидит годами, а другой - на практику ездит, например, полевую. И все выполяют... |  |
| наличие остаточных знаний у студентов при проверке их через какое-то время |  |
| организация мероприятий (олимпиады, повышение квалификации, конференции, конкурсы и т.п.), проводимых факультетом и/или на факультете |  |
| публикация методических пособий и монографий |  |
| работа с контингетом внебюджетных студентов в бюджетных группах (они ведь по каким-то причинам не смогли поступить по способностям :( |  |
| **Вопрос 8. Какие показатели результативности учебно-методической работы преподавателя следует учитывать при стимулировании?** | |
| Разработка стандарта по специальности или направлению подготовки | 36%  30 из 84 |
| Разработка образовательной программы по специальности или направлению подготовки | 56%  47 из 84 |
| Разработка рабочей программы дисциплины или практики | 68%  57 из 84 |
| Разработка учебно-методических изданий (учебники, пособия, методические рекомендации) | 77%  65 из 84 |
| Разработка учебных и контрольно-оценочных материалов для самостоятельной работы студентов | 65%  55 из 84 |
| Разработка учебных и контрольно-оценочных материалов в системе электронного обучения | 52%  44 из 84 |
| Другие варианты ответов: |  |
| все |  |
| Мнения студентов о качестве преподавания и отношению к студентам |  |
| наукоёмкость учебных и учебно-методических работ |  |
| никакие |  |
| **Вопрос 9. Какие показатели результативности научно-исследовательской работы преподавателя следует учитывать при стимулировании?** | |
| Публикационная (академическая) активность | 75%  63 из 84 |
| Статьи в научных журналах, в т. ч. входящих в список рецензируемых журналов Scopus, WoS и РИНЦ | 79%  66 из 84 |
| Монографии | 63%  53 из 84 |
| Рецензии | 48%  40 из 84 |
| Научные доклады | 56%  47 из 84 |
| Участие в организации и проведении научных конференций, симпозиумов, семинаров | 77%  65 из 84 |
| Дипломы на открытия, авторские свидетельства и патенты на изобретения | 58%  49 из 84 |
| Объём привлеченных средств | 32%  27 из 84 |
| Другие варианты ответов: |  |
| Вклад в развитие УдГУ, насколько научная деятельность повышает престиж вуза. |  |
| все |  |
| оппонирование диссертаций; научное руководство иностранными стажерами; членство в редколегиях журналов; диссертационных советов |  |
| **Вопрос 10. Как вы считаете, какой принцип необходимо ввести для оценки показателей результативности деятельности преподавателя?** | |
| Каждый показатель является отдельным основанием назначения стимулирующей надбавки (премии), выраженной в рублях | 69%  58 из 84 |
| По каждому показателю начисляются баллы, общая сумма которых образует интегральную оценку результатов в баллах (рейтинг). Размер стимулирующей надбавки зависит от интегральной оценки | 30%  25 из 84 |
| Другие варианты ответов: |  |
| и то и другое |  |
| Не должно быть средней температуры по больнице. |  |
| **Вопрос 11. Как вы считаете, с какой периодичностью должны обновляться приказы об установлении стимулирующих выплат?** | |
| Один раз в месяц | 15%  13 из 84 |
| По итогам квартала | 35%  29 из 84 |
| По итогам семестра | 38%  32 из 84 |
| По итогам года | 11%  9 из 84 |
| Другие варианты ответов: |  |
| на рассмотрение факультетов |  |
| **Вопрос 12. В УдГУ несколько лет назад было введено обязательное согласование служебной записки руководителя об установлении стимулирующих выплат работникам с представителем трудового коллектива. Как вы считаете, как следует поступить с этой процедурой?** | |
| Сохранить обязательное согласование стимулирующих выплат с представителем трудового коллектива | 73%  61 из 84 |
| Отменить обязательное согласование стимулирующих выплат с представителем трудового коллектива | 25%  21 из 84 |
| Другие варианты ответов: |  |
| о таком согласовании не знаю, никто не согласовывал с трудовым коллективом |  |
| Сделать его более публичным. |  |
| Согласование необходимо в каждом конкретном случае. Может быть руководитель и не знает о том, где и как вне своего подразделения включен его сотрудник, тем более не знает. на каком качественном уровне он работает (например, конкурс электронных образовательных ресурсов. здесь достаточно служебной записки руководитиеля групп без соглсования с зав.кафедрой. |  |
| **Вопрос 13. К какой категории работников по основной работе Вы относитесь:** | |
| Профессорско-преподавательский состав | 51%  43 из 84 |
| Учебно-вспомогательный персонал | 25%  21 из 84 |
| Административно-управленческий персонал | 14%  12 из 84 |
| Научный персонал | 5%  4 из 84 |
| Обслуживающий персонал | 2%  2 из 84 |
| Обучающиеся | 2%  2 из 84 |
| **Вопрос 14. Здесь Вы можете высказать свои предложения о том, какой должна быть система материального стимулирования преподавателей в университете** | |

* велосипед не нужно изобретать, взять готовые действующие положения с ведущих вузов страны (1)
* дифференцированной!!!! все зависит от факультета, кол-ва студентов, специальности, базовой подготовки преподавателя, должности, его звания/степени; нет универсальных линеек!!! Должны быть определены строго бюджеты, которыми должен распоряжаться непосредственный руководитель: зав кафедры - для ппс; деканат - для АУП и обслуживающего персонала. критерии могут носить только рекомендательный характер. Включите мозг!!! (1)
* Довести минимальный размер оплаты труда сотрудника (в не зависимости от категории) до среднего по региону, у ректора нет морального права требовать от сотрудников выполнения трудовых обязанностей при нынешнем уровне з/п, сейчас разница зарплат между ректором и сотрудником более 30 раз! (1)
* должна быть понятной, прозрачной, учитывать специфику каждой конкретной кафедры. (1)
* Достаточно весомая, чтобы стремится к ней. Часть от оклада, а не какие-то 234 рубля, а за что не уточнили. (1)
* индекс цитирования также не является показателем, т.к. ссылаясь на свои статьи, автор повышает индекс цитирования. (1)
* лучше нормальную зарплату платить, чем стимулировать непонятно как.люди учились,опыта набирались,и заслуживают награды за годы трудов! (1)
* Необходимо в первую очередь довести размер ставки ассистента до среднего уровня заработной платы по региону (предвыборные обещания Президента Путина В.В., а потом уже говорить о системе материального стимулирования, так как это действительно должно быть стимулированием, а не компенсацией низкой заработной платы. (1)
* Необходимо расширить полномочия руководителя факультета в системе материального стимулирования. У факультетов, приносящих солидный доход вузу, и материальная база для поощрения, должна быть больше, чем у дотационных факультетов. (1)
* Она должна быть гибкой, дабы оценивать все аспекты разнообразной деятельности преподавателя в высшем учебном заведении. Она должна быть прозрачной (1)
* Подконтрольной профессорско-преподавательскому составу вуза, так же как и финансовая деятельность администрации УдГУ в целом. (1)
* предлагаю вернуть оплату преподавания во внебюджетных группах через договоры ГПХ, поскольку текущая система совершенно не прозрачна и не позволяет отследить оплатили или не оплатили прочитанные лекции, отсюда нет стимула читать дополнительные лекции. (1)
* разумно включить в список материального стимулирования количество курсов, одновременно читаемых и разрабатываемых преподавателем, а также количество часов преподавателя как коэффициент к стимулирующей выплате (1)
* рейтинг преподавателей превращается в стяжательство и рвачество; приписываются баллы за якобы сделанную работу, особенно трудно оценить учебную и учебно-методическую работиу; нельзя включать в рейтинг преподавтеля средний балл по успеваемости студентов -иначе все студенты буду учиться только на 100 баллов (1)
* Система должна быть четкой, прозрачной и ясной для работников. Такой, чтобы преподаватель знал, что написал он статью или монографию, получил за свои труды. Нет трудов, например, никаких и претензии только к себе. (1)
* Система материального стимулирования должны быть прозрачной, без обращения к стажу работы. Есть много сотрудников, кто малоинициативен, сидит себе и сидит, но за "сидячий" стаж получит еще и надбавку. Он спокойный, не перечит руководителю, не имеет свего мнения или имеет аналогичное мнение с руководителем. Вот такие чаще всего и получают надбавки. (1)
* у дотационных факультетов. (1)
* чтобы обоснованно назначали, а не за с\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*-язык (1)