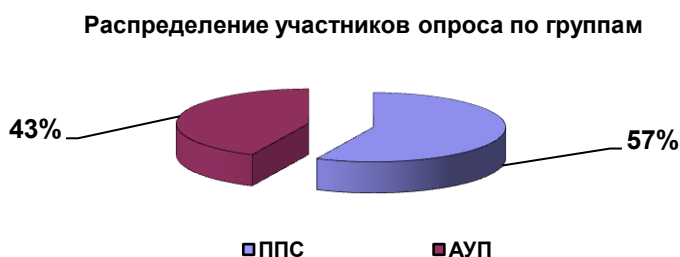


СПРАВКА
ПО РЕЗУЛЬТАТАМ ИССЛЕДОВАНИЯ МНЕНИЙ
ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ ПРОФЕССОРСКО-ПРЕПОДАВАТЕЛЬСКОГО
СОСТАВА И СОТРУДНИКОВ АДМИНИСТРАТИВНО-
УПРАВЛЕНЧЕСКИХ СТРУКТУР ОТНОСИТЕЛЬНО ВОПРОСОВ
УДОВЛЕТВОРЕННОСТИ УСЛОВИЯМИ ТРУДА, ВНУТРЕННЕГО
ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОТДЕЛОВ, УПРАВЛЕНИЙ, ПОДРАЗДЕЛЕНИЙ
ФГБОУ ВО "СГЮА"

Удовлетворенность условиями труда, реализацией взаимоотношений между участниками, структурами, обеспечивающими образовательный процесс - важнейший фактор определяющий качество, эффективность трудовой деятельности в образовательной организации. Исследования, направленные на определение оценок организации условий работы представителями Академии, проводятся уже не в первый раз, что позволяет с одной стороны, выявить динамику мнений, с другой стороны, установить наличие/отсутствие «обратной связи», то есть реакции руководства на пожелания, предложения представителей профессорско-преподавательского состава и административно-управленческого персонала ФГБОУ ВО «СГЮА».

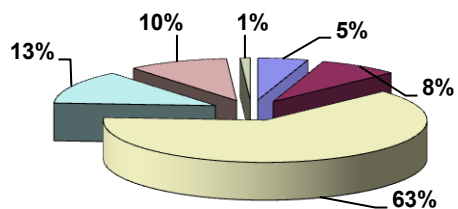
В онлайн-опросе, проведенном в феврале 2023 года с использованием платформы Яндекс, приняли участие **478** респондентов.



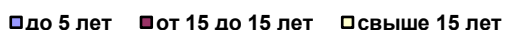
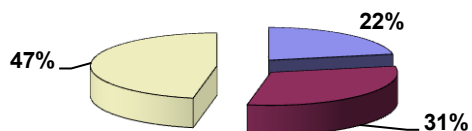
При проведении опроса учитывались должность, стаж работы респондентов, а также сведения о внутреннем совмещении обязанностей.

Распределение по группам представителей ППС

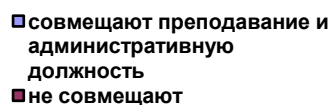
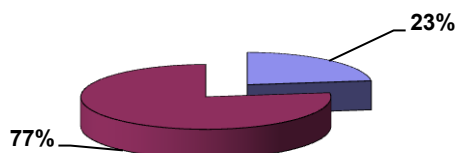
Распределение по должности



Распределение по стажу работы

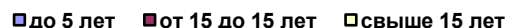
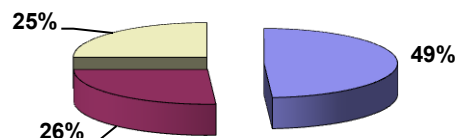


Наличие внутренних совместителей

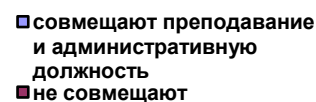
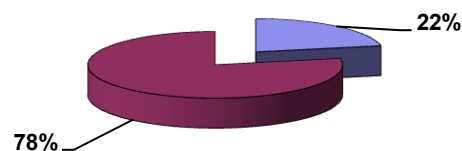


Распределение по группам представителей АУП

Распределение по стажу работы



Наличие внутренних совместителей



1. Результаты опроса представителей ППС.

1.1. Оценка общего уровня удовлетворенности условиями организации труда.

Результаты исследования показали, что в целом преподаватели Академии удовлетворены созданными для качественной и полноценной

работы условиями труда, процент степени удовлетворенности отдельными составляющими колеблется в пределах от 61% до 96%.

Удовлетворенность ППС основными аспектами рабочего процесса

Аспекты рабочего процесса	Полностью удовлетворен	Скорее удовлетворен	Скорее не удовлетворен	Совершенно не удовлетворен
Заработок и его составляющие	19%	42%	29%	10%
Уважение к личности и благоприятный климат в коллективе, отношение руководителя	48%	41%	10%	1%
Моральное стимулирование труда	21%	45%	26%	8%
Материальное стимулирование, поощрение труда (премии, надбавки, доплаты и др.)	11%	41%	37%	11%
Материально-техническая оснащенность учебных аудиторий	24%	60%	14%	2%
Санитарно-гигиеническое состояние учебных аудиторий и коридоров	27%	45%	18%	10%
Качество и условия питания	22%	53%	30%	5%
Благоустройство окружающей территории (состояние тротуаров, уборка мусора, снега и др.)	47%	49%	3%	1%

Сравнение полученных результатов с показателями прошлого года позволяет сделать заключение об изменении степени удовлетворенности участников опроса в вопросах оплаты труда, организации материальных поощрений.

Сравнение степени удовлетворенности заработной платой, системой материального стимулирования по результатам 2022 г. и 2023 г.

Период проведения опроса	Полностью удовлетворен	Скорее удовлетворен	Скорее не удовлетворен	Совершенно не удовлетворен
Заработок и его составляющие				
2023 г.	19%	42%	29%	10%
2022 г.	25%	47%	23%	5%
Материальное стимулирование, поощрение труда (премии, надбавки, доплаты и др.)				
2023 г.	11%	41%	37%	11%
2022 г.	15%	49%	31%	5%

Так, если в 2022 году количество "неудовлетворенных" оплатой труда составляло 28%, то в 2023 году произошло увеличение до 39%, неудовлетворенность системой материального стимулирования труда повысилась, в сравнении с 2022 годом, на 12%.

В ходе исследования также была обнаружена тенденция снижения степени удовлетворенности заработной платой в зависимости от стажа работы ППС: чем выше стаж, тем больше количество "неудовлетворенных".

*Степень удовлетворенности заработной платой
в зависимости от стажа работы*

Степень удовлетворенности заработной платой	Стаж работы респондентов		
	до 5 лет	от 5 до 15 лет	старше 15 лет
Полностью удовлетворен	24%	17%	18%
Скорее удовлетворен	54%	48%	33%
Скорее не удовлетворен	17%	30%	34%
Совершенно не удовлетворен	5%	5%	15%

Среди отдельных высказываний представителей ППС относительно оплаты труда были зафиксированы следующие:

"Большая разница в оплате труда лиц, занимающихся административной работой, и всех остальных"¹,

"Графы рейтинга и балы занижены, рейтинговые показатели выставлены в силу должности по большинству показателей, в то время, как основная работа преподавателя не учитывается, показатели занижены в баллах, рублях или исключены. Это принижает профессию педагога и его труд",

"Решения о понижении рейтинга, исключение из него показателей должно проходить через публичное обсуждение, только тогда можно будет говорить об открытости решений руководства",

"Уровень зарплаты ниже, чем у педагогов в школе, которым Губернатор повысил зарплату. Уровень зарплаты не соответствует уровню инфляции и рыночным ценам. Если зарплату в силу закона и указов Президента повысили на 2000 рублей, то через рейтинг и эффективный трудовой договор, ее понизили почти на столько же",

¹ Здесь и далее оригинальные высказывания участников опроса выделены курсивом. Стилистика высказываний сохранена.

"Заработок и его составляющие, материальное стимулирование ППС не достигают уровня, при котором не требуется дополнительная подработка",

"Профессорско-преподавательский состав должен получать половину от зарплаты проректора, потому что качество преподавания и учебный процесс обеспечивают именно они",

"Благодарю за все, что Вы для нас делаете. Низкий поклон. Но зарплата низкая. Учителям губернатор повысил в два раза осенью зарплату. У нас зарплата повысилась на 2000 рублей",

"Зарплата не соответствует уровню инфляции и постоянно растущим каждым месяцем новым обязанностям, видов работ и бумажных отчетов, причем вместо органов власти Саратовской области (за которую они получают зарплату), включая заполнение сайтов для очной формы, вместо занятия наукой и госзакупками в это время",

"Пожалуйста, существенно повысьте зарплату ППС. Дай Бог Вам здоровья и процветания!",

"Мы искренне любим свою работу, но хотелось бы, чтобы труд к.н. и д.н. оценивался выше",

"Слабое материальное стимулирование научной и педагогической деятельности. Деньги за выработанную работу не платят год. Замены не оплачивают полгода. Дополнительную, внеурочную работу не оплачивают",

"По сегодняшним меркам, скоро будем работать за еду. Обесценивание баллов приводит к потере мотивации что-то делать более установленного минимума. ППС, не выполняющие минимальные требования, никаких неблагоприятных последствий не претерпевают. Смысл стараться? За дополнительную работу оплата осуществляется через много месяцев, в том числе за пределами финансового года. Сколько за что заплатят, не озвучивается при распределении работы..... В расчетке при этом непонятно, за что начислена премия...",

"Очень низкие зарплаты. Зарплата доцента составляет 35 тысяч, включая все надбавки и премии. Вместе с тем по Указу Президента РФ должна составлять 200% средней по региону, т.е. более 100 тыс. рублей",

"Многие виды работ в текущем учебном году не оплачиваются или трудозатраты не соответствуют итоговому материальному стимулированию".

"Материальное стимулирование труда - самая закрытая часть деятельности, какие бы баллы и заслуги у тебя ни были невозможно поднять заработок за научную и педагогическую деятельность. Как

предложение - хотелось бы какое-то разъяснение, вопрос-ответ, возможно онлайн в сберджезе, как в настоящее время распределяется оплата за проведённую работу, описанную в рейтинговании, соответствует ли действительности информация о том, что количество баллов хоть как-то влияет на зарплату",

"Объявили средний уровень зарплаты у пнс в Академии. На кафедре удивились, доценты - уровень сильно ниже среднего. Хотелось бы понять, как стать средним, спасибо",

"Почти нет материального стимулирования научной деятельности студентов и преподавателей",

"Катастрофически низкая з/п ППС не способствует научным изысканиям!",

Также в сравнении с результатами 2022 года обнаруживается повышение уровня неудовлетворенности и санитарно-гигиеническим состоянием учебных аудиторий, мест общего пользования в учебных корпусах 1,3,4.

Сравнение степени удовлетворенности санитарно-гигиеническим состоянием учебных аудиторий по результатам 2022 г. и 2023 г.

Санитарно-гигиеническое состояние учебных аудиторий и коридоров	Полностью удовлетворен	Скорее удовлетворен	Скорее не удовлетворен	Совершенно не удовлетворен
2023 г.	27%	45%	18%	10%
2022 г.	54%	25%	18%	3%

Среди отдельных комментариев участников опроса относительно комфорта пребывания в помещениях Академии:

"В аудиториях грязно, в некоторых крайне холодно",

"В аудиториях плохая вентиляция. В 4м корпусе не убрались с сентября по ноябрь (лекционные аудитории). Нет места для отдыха преподавателей",

"Плитка у пятого корпуса вся в выбоинах. Места для паркинга найти проблематично, особенно у третьего корпуса",

"Туалеты с этого учебного года нередко бывают в неудовлетворительном состоянии",

"Очень холодно в аудитории 231 к.1. Этой зимой в утренние часы температура опускалась до 12 гр.",

"В некоторых аудиториях не хватает мебели (3/102), отсутствует приток воздуха, открыть окно для проветривания не везде можно, скапливается запах, духота (например, 3/604). Температурный режим в прошлом семестре не везде соблюдался",

"В аудиториях в 4 корпусе в декабре были полные ведра мусора, навалены горой",

"Туалеты на некоторых этажах выглядят печально - не закрываются кабины, неприятно пахнет",

"За декабрь и январь месяц уборка на кафедре проводилась два раза, то есть один раз в месяц. Ранее убирались почти ежедневно. В моем кабинете - один раз. В субботу после экзамена в коридоре было очень грязно. Первые две недели в этом семестре температура утром была 13 градусов, к обеду после включения обогревателей повышалась до 16-17. Сейчас отопление нормальное, спасибо. Но уборки нет",

"С декабря 2022 года в туалетах 1 корпуса очень грязно, холодно",

"Выбор варианта ответа "скорее не удовлетворен" связан с тем, что в 4 и 4"а" корпусе в первом полугодии было очень грязно, проводить занятия, а студентам заниматься в таких условиях было неприятно",

"Хотелось бы вернуть в штат уборщиц для уборки учебных аудиторий, кабинетов, зон общего пользования",

"Полные мусорные корзины в учебных аудиториях, грязные полы, которые не моют неделями. Отсутствие мела в учебных аудиториях для доски".

Также в ходе опроса были зафиксированы комментарии его участников относительно уважения в коллективе, морального стимулирования труда, технического оснащения аудиторий, качества и условий питания.

Уважение к личности, моральное стимулирование труда
<p><i>"Уважение к личности: не помним ни старых, ни молодых, проверки осуществляем не представляясь: проверяющие бояться назвать себя, оценки за конкурсные занятия в закрытом доступе. Это тайна? Государственная? Должны публиковаться или хотя бы доводиться до сведения",</i></p> <p><i>"Необходимо провести мониторинг поощрений как моральных, так и материальных. Поощряем одних и тех же. У одних уже нет места для разбега, другие за всю жизнь не заслужили даже благодарности ректора!?",</i></p> <p><i>"Преподаватель никто, студент- всё",</i></p> <p><i>"У нас скорее услышат студента, но не доцента...",</i></p> <p><i>"Прием на работу молодого персонала на руководящие или контролирующие должности, хамское отношение некоторых из них, их некомпетентность во многих рабочих вопросах",</i></p>

"Неравномерное распределение обязанностей (работают одни и те же)",

"Хотелось бы большего уважения от руководства всех уровней".

Техническое оснащение аудиторий

"Необходимо, чтобы в каждой аудитории, предназначенной для проведения семинарских занятий, была мультимедийная аппаратура",

"Не во всех аудиториях есть технические средства, Аудитории в третьем корпусе не оснащены оборудованием",

"В части стоящего оборудования в аудиториях отключены доступы к вкс, элементарно вынуты провода".

Качество и условия питания

"Упало качество и условия питания в столовых института",

"В столовой периодически бегают тараканы даже внутри витрин",

"В столовой правильно питаться невозможно - выбор скудный, хлеб, жир, вытяжки вероятно не работают, дышать в 1 корпусе на 1 этаже даже невозможно, после посещения столовой одежда воняет ещё пару дней, более того, студенты жалуются, что после гардероба, находящегося рядом со столовой, вся верхняя одежда имеет плохой прогорклый запах, стирать еженедельно верхнюю одежду проблематично",

"Закрываются многие точки питания, которые были раньше. Недостаточно кофе-автоматов",

"В столовой большие очереди и медленное обслуживание",

" В столовой приходится отстоять большую очередь, даже если берешь только чай".

1.2. Удовлетворенность ППС качеством организации учебного процесса.

Удовлетворенность представителей ППС качеством организации учебной деятельности находится на среднем уровне. Так, средняя оценка различных аспектов учебного процесса колеблется в диапазоне от 3,5 до 4,1 баллов ².

Оценка удовлетворенности составляющими учебной работы

Составляющие учебной работы	Средний балл	Распределение оценок в %				
		1 б	2 б	3 б	4 б	5 б
Расписание учебных занятий	3,77	5	7	22	36	30
Распределение учебной нагрузки	4,13	1	5	16	36	42
Объем учебно-методической работой	3,56	8	10	26	31	25
Удобство работы образовательного портала	3,87	3	7	20	38	32
Актуальность, доступность	4,07	2	7	15	33	43

² Критерии оценки по 5-ти балльной шкале: 1 балл - наиболее низкая оценка, 5 баллов - наиболее высокая оценка.

имеющихся в библиотеке учебно-методических ресурсов, включая ЭБС						
Формы отчетности о проведенной учебной работе	3,76	5	8	22	35	30

В сравнении с результатами прошлого года³ наибольшее количество отдельных комментариев было зафиксировано по вопросам объемов учебно-методической работы, а также предоставления необходимых форм отчетности.

Объемы учебно-методической работы
<p><i>"Неоправданно огромный объем повторяющейся учебно-методической работы, с постоянно меняющимися требованиями",</i></p> <p><i>"Очень часто меняющиеся требования к РПД и ФОС, что создаёт огромную нагрузку на преподавателей в ущерб работе со студентами и научной деятельности",</i></p> <p><i>"Объём учебно-методической работы - все хорошо, если бы не миллион технических вопросов, не предназначенных для ППС, ждём лета, чтобы вновь переделывать РПД, потому что их нужно отформатировать, а не поменять содержание. Техническая работа",</i></p> <p><i>"Пожалуйста, введите отдельные должности по лицам, которые будут разрабатывать РПД для кафедры! Во всех нормальных вузах именно так!",</i></p> <p><i>"Внедрение конструктора РПД заметно затруднило работу",</i></p> <p><i>"Объём учебно-методической нагрузки по кафедре распределяется неравномерно. У некоторых преподавателей по 20-30 рабочих программ, у других ни одной",</i></p> <p><i>"Перебор с учебно-методической работой, она в 2-3 раза больше нагрузки по трудовому договору за счет требований уму, окко, дистотд, но не оплачивается. Нагрузка распределяется неравномерно с нарушением индпланов. Это не справедливо".</i></p>
Формы отчетности о проведенной учебной работе
<p><i>"Отчетность очень бюрократизирована, преподавателям приходится заполнять множество разных форм об одном и том же. Современные технологии давно позволяют все автоматизировать (создать общую обновляемую базу данных), когда преподаватели заполняли бы сведения о проделанной работе один раз (например, в личном кабинете), а различные отделы могли бы выгружать необходимую им информацию. Это сэкономило бы огромное количество ресурсов (для преподавателей - времени, которое можно потратить на научную работу)",</i></p> <p><i>"Может заменить индивидуальный план и журнал нагрузки формой отчёта в виде Excel- таблицы, как в рейтинге?",</i></p>

³ В 2022 году наиболее обсуждаемыми в ходе исследования проблемными вопросами стали расписание учебных занятий, работа образовательного портала.

"Не понимаю, зачем в условиях дефицита бумаги печатать журналы нагрузки",

"Необходимо переходить на электронные зачетки и ведомости, сокращать количество дублирования одной и той же информации. Например, для очной формы обучения преподаватель не только оценивает курсовую на портале, но и размещает скан подписанной рецензии в pdf. Затем рецензия сдается на кафедру. Зачем ее размещать на портале, если защита проводится очно? Подобных бесполезных манипуляций масса....",

"Огромное количество отчетов, которые постоянно в большей или меньшей степени дублируют друг друга. Складывается впечатление, что эти отчеты созданы только для того, чтобы их заполняли и тратили много лишнего времени. Ещё есть такой момент - предоставление информации, которую запрашивают одну и ту же постоянно. По сути она не меняется, кажется, что до этого все теряют, поэтому снова присягаем одно и то же, только в разные места по запросу. Может быть какая-то единая база, чтобы опять экономить всем время",

"Кафедры вынуждены заполнять огромное количество отчетов, которые скорее всего никто не читает",

"Слишком много отчетности, мало времени на учебную работу, подготовку к занятиям",

"Академия раздута различного рода структурными подразделениями, между которыми нет никакой слаженности в работе...каждый отдел делает "работу ради работы", заваливая кафедры различными запросами, а потом отчетами, абсолютно никому не нужными!!!! преподавателям вести занятия некогда, так как сидим на отчетах..."

Расписание учебных занятий

"Расписание не учитывает правила перемещения между корпусами и не отвечает никакой логике",

"Расписание прыгает, в конце семестра оказывается неправильный расчет количества лекций и семинаров, по итогу не понятно постоянные накладки, только в конце семестра узнаешь как проходит зачет",

"Расписание занятий должно быть компактным для преподавателя с возможностью корректировки для рядового ППС, если по одной паре каждый день приходится, а в иной день, по 2-3 окна, если несколько пар",

"Расписание должно быть более удобное для преподавателя, более плотное и без окон. Должна быть возможность переноса занятия по просьбе преподавателя".

Актуальность, доступность имеющихся в библиотеке учебно-методических ресурсов, включая ЭБС

"Хотелось бы, чтобы Академия могла обеспечивать студентов через библиотеку или иным образом учебно-методическими пособиями, выпускаемыми на кафедрах. Может быть включить комплект рабочих тетрадей и пособий в стоимость обучения?",

"В библиотеке отсутствует новая и актуальная литература".

Удобство работы образовательного портала
<i>"На образовательном портале трудно ориентироваться. Ознакомительную практику хотелось бы распределять по группам, чтобы преподавателю легче было проверять задания. Иначе приходится из почти 300 фамилий каждую искать отдельно по 8 модулям".</i>

1.3. Оценка удовлетворенности ППС научной деятельностью.

Свою удовлетворенность качеством организации научной деятельности представители ППС оценивают выше среднего. Так, оценки различных аспектов научной деятельности фиксируются в диапазоне от 4 до 4,4 баллов ⁴

Оценки уровня организации научно-исследовательской деятельности

Составляющие учебной работы	Средний балл	Распределение оценок в %				
		1 б	2 б	3 б	4 б	5 б
Организация научных мероприятий	4,32	1	2	12	33	52
Информирование о проведении различных конференций, конкурсов и условиях участия в них	4,40	1	3	6	35	55
Возможность участия в научно-исследовательских проектах (госзаданиях, грантах и др.)	4,07	4	7	12	32	45
Система организационной и информационной поддержки процесса подачи заявок на участие в научно-исследовательских проектах и отчетности по ним	4,04	3	6	16	33	42
Возможность издания научных публикаций на базе Академии	4,12	1	5	16	35	43
Организация научной деятельности обучающихся	4,37	0	3	11	32	54
Формы отчетности о научной работе	4,18	3	2	15	35	45

Среди отдельных замечаний относительно организации научной работы в Академии были зафиксированы следующие:

Информирование о проведении различных конференций, конкурсов и условиях участия в них
<i>"Необходимо информирование преподавателей о всех научных конференциях (преподавательских и студенческих) и других научных мероприятиях, проводимых в Академии, в институтах Академии. Может быть, нужен сводный план-график таких мероприятий на семестр, который рассылался бы преподавателям в начале семестра",</i>
<i>"Иногда информация о каких-то мероприятиях доходит с опозданием или не доходит вовсе, возможно, эффективнее было бы создать ресурс, где</i>

⁴ Критерии оценки по 5-ти балльной шкале: 1 балл - наиболее низкая оценка, 5 баллов - наиболее высокая оценка.

вся информация о возможностях участия в научной деятельности размещалась и представлялась сотрудникам в открытом доступе: и о возможности принять участие в каких-то грантах, госзаданиях и т.д.",
 "Оплачивать ППС участие в иногородних конференциях хотя бы один раз в год, лучше в семестр",

Формы отчетности о научной работе

"Полагаю достаточным отчет по науке на уровне отчета заведующего (с представленным письменным отчетом по кафедре) перед проректором по науке",
 "Никогда не знаешь, что будет показателем эффективности в семестре. Меняются учитываемые показатели".

Возможность участия в научно-исследовательских проектах (госзаданиях, грантах и др.)

"Очень редко привлекают молодых преподавателей к коллективной научной работе",
 "Принимают участие в грантах и проектах только определенный круг назначаемых лиц, в который невозможно попасть".

Организация научной деятельности обучающихся

"Проведение внутривузовских конференций в массовом порядке не способствует повышению уровня выступлений и подготовки студентов. Вследствие чего нет заинтересованности у студентов в участии на крупных площадках страны",
 "Академия не стимулирует ни преподавателя, ни студентов для занятия НИР!!!"

Достаточно высоко участники опроса оценивают качество работы Службы ученого секретаря по приему документов на соискание ученых званий, на участие в конкурсе на замещение вакантных должностей.

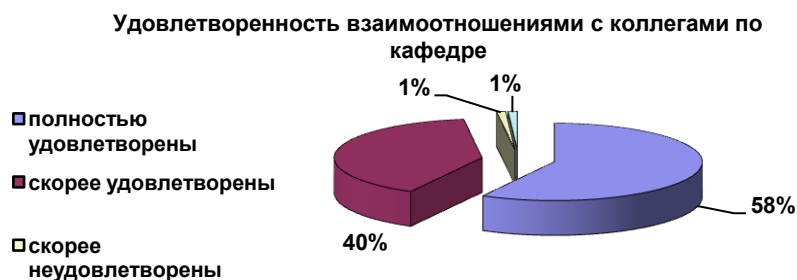
Оценка качества работы Службы ученого секретаря по показателям⁵

Средняя оценка по 5-ти балльной шкале			
доступность необходимой информации	компетентность	коммуникабельность	оперативность решения вопросов
4,53	4,62	4,60	4,50

1.4. Оценка ППС качества коммуникаций.

98% участников опроса удовлетворены взаимоотношениями с коллегами на кафедре.

⁵ Критерии оценки по 5-ти балльной шкале: 1 балл - наиболее низкая оценка, 5 баллов - наиболее высокая оценка.



В ходе проведения опроса представителям ППС было предложено определить качество их взаимодействия с различными службами, управлениями и отделами⁶. Исходя из полученных средних оценок стало возможным выстроить рейтинг структурных подразделений, отнесенных к подчинению того или иного проректора.

Рейтинг структурных подразделений на основании оценок ППС

1.	Службы проректора по научной работе (приемная проректора, научно-исследовательский отдел, отдел обеспечения научно-исследовательской деятельности, отдел аспирантуры, Институт законодательства)	4,60
2.	Службы проректора по информационно-коммуникационной и аналитической работе (управление информации и медиакоммуникаций, издательство)	4,53
3.	Службы проректора по цифровой трансформации и внешним связям (приемная проректора, управление стратегического развития, отдел международных связей, управление информационных технологий)	4,51
3.	Служба главного бухгалтера	4,51
4.	Службы проректора по молодежной политике и воспитательной деятельности (приемная проректора, отдел по воспитательной работе, сектор методологического обеспечения социальной и воспитательной работы, отдел по молодежной политике и проектной деятельности, центр развития студенческого творчества, студенческий спортивный клуб, отдел по социальной работе, медико-санитарная часть)	4,46
4.	Службы проректора по режиму и безопасности (приемная проректора, управление безопасности, второй отдел, Штаб ГО и ЧС)	4,46
5.	Приемная ректора, служба внутреннего контроля, сектор протокола	4,43
6.	Службы проректора по учебной работе (приемная проректора, учебный отдел, отдел практики и трудоустройства, отдел дистанционного обучения, отдел контроля качества образования, сектор лицензирования и аккредитации, библиотека, Юридическая клиника)	4,37
7.	Службы проректора по организационно- правовой и кадровой работе (приемная проректора, правовое управление, управление кадрового и документационного обеспечения)	4,35

⁶ Участникам опроса, *взаимодействующим* в ходе своей деятельности с отдельными структурными подразделениями, было предложено оценить их работу по 5-ти балльной шкале. Таким образом, при подсчете результатов не учитывались мнения лиц, заявивших об отсутствии коммуникаций с сотрудниками обозначенных структур.

Среди отдельных замечаний, зафиксированных в адрес отдельных структур:

"Служба кадровая в Академии всегда была недоступной для простых граждан, уровень высокомерия документоведов зашкаливает, в каждом кабинете очень занятой начальник",

"К руководству попасть на прием просто невозможно...",

"Нет единых образцов заявления по изменению нагрузки. Было бы замечательно, если ежегодно по началу учебного года выдавались образцы заявлений".

Следует отметить, что в сравнении с результатами прошлого года при оценке качества взаимодействия ППС с различными структурными, а также учебными подразделениями Академии наблюдается минимальное, в сравнении с показателями прошлого года, количество комментариев и замечаний, что, в свою очередь, косвенно может свидетельствовать о том, что возникающие проблемы коммуникации были успешно решены.

Сравнение показателей оценки ППС работы деканатов институтов Академии с результатами 2022 года демонстрирует повышение среднего балла оценки их качества работы.

Оценка качества работы деканатов институтов – учебных подразделений Академии в сравнении с результатами 2022 года

Наименование учебного подразделения	Средний балл	
	2023	2022
Институт прокуратуры	4,77	4,31
Институт юстиции	4,75	4,30
Институт правоохранительной деятельности	4,73	4,23
Юридический институт правосудия и адвокатуры	4,69	3,96
Межрегиональный юридический институт	4,69	4,24
Институт магистратуры и заочного обучения	4,65	-
Институт дополнительного образования	4,69	-

Из отдельных комментариев участников опроса:

"ИЮ во главе с Землянским А.С. и ИП - лучшие, всегда доброжелательное отношение, грамотный подход. ИМ тоже хочется похвалить",

"Хочу отметить, что работа с деканатом юстиции удовлетворена больше всего. В других деканатах тоже нормально",

"Работникам деканатов всех, с которыми взаимодействовал просто высшую оценку могу поставить".

Традиционно в заключении опроса его участникам была дана возможность высказать свои предложения по совершенствованию образовательного процесса и условий работы в Академии, в результате чего были зафиксированы следующие пожелания:

"Желательно менее загружать преподавателей различными "принудительными" мероприятиями "для галочки": обязательное посещение конференций и ненужных собраний, хождение на голосование, мероприятия Единой России и др.",

"Предложение - выделить более просторную комнату для преподавательской в 11 корпуса или хотя бы в действующую преподавательскую поставить кулер с горячей и холодной водой (вместо текущего чайника и ненужной тумбочки, на которой он стоит)",

"Большая просьба оперативнее реагировать, своевременно присылать и давать больше времени на выполнение отдельных заданий, сбивается рабочий планируемый график, приходится откладывать текущие и выполнять срочные дела. Это вопрос тайм-менеджмента. Возможно наладить его во всех структурных подразделениях, это значительно повысит эффективность и качество работы",

"Возникают сложности с многочисленным количеством задействованных соцсетей для общения и оповещения. Предложение сосредоточиться на 1ой соцсети, исключить дублирование чатов кафедр, страниц в вк".

2. Результаты опроса сотрудников административно-управленческих структур.

2.1. Оценка общего уровня удовлетворенности условиями организации труда.

Результаты исследования показали, что представители АУП в определенной степени удовлетворены созданными для качественной и полноценной работы условиями труда, процент степени удовлетворенности отдельными составляющими колеблется в пределах от 48% до 77%. Сравнение полученных показателей с оценками ППС свидетельствует о том,

что сотрудники административно-управленческих структур демонстрируют меньшую степень удовлетворенности условиями своей работы.

Удовлетворенность АУП основными аспектами рабочего процесса

Аспекты рабочего процесса	Полностью удовлетворен	Скорее удовлетворен	Скорее не удовлетворен	Совершенно не удовлетворен
Заработок и его составляющие	22%	26%	40%	12%
Значимость и полезность выполняемой работы	58%	6%	36%	0%
График работы	49%	9%	41%	1%
Уважение к личности и благоприятный климат в коллективе, отношение руководителя	66%	4%	30%	0%
Моральное стимулирование труда	35%	20%	40%	5%
Материальное стимулирование, поощрение труда (премии, надбавки, доплаты и др.)	20%	31%	35%	14%
Техническая оснащенность рабочего места	45%	12%	38%	5%
Бытовые условия (удобство рабочего места, санитарные условия и др.)	38%	21%	30%	11%
Качество и условия питания	33%	16%	44%	7%
Благоустройство окружающей территории (состояние тротуаров, уборка мусора и др.)	41%	8%	47%	4%

Сравнение полученных результатов с показателями прошлого года позволяет сделать заключение об изменении степени удовлетворенности участников опроса в вопросах оплаты труда, организации материальных поощрений.

Сравнение степени удовлетворенности заработной платой, системой материального стимулирования по результатам 2022 г. и 2023 г.

Период проведения опроса	Полностью удовлетворен	Скорее удовлетворен	Скорее не удовлетворен	Совершенно не удовлетворен
Заработок и его составляющие				
2023 г.	22%	26%	40%	12%
2022 г.	26%	34%	25%	15%
Материальное стимулирование, поощрение труда (премии, надбавки, доплаты и др.)				
2023 г.	20%	31%	35%	14%

2022 г.	43%	29%	16%	12%
---------	-----	-----	-----	-----

Так, если в 2022 году количество "неудовлетворенных" оплатой труда составляло 40%, то в 2023 году произошло увеличение до 52%, неудовлетворенность системой материального стимулирования труда повысилась, в сравнении с 2022 годом, на 21%.

Часть участников опроса комментируют ситуацию следующим образом:

"Низкая заработная плата, нет поощрений!!!!",

"Низкая зарплата, нет стимулирующих выплат",

"Зарботная плата сотрудников СГЮА соответствует МРОТ и повышается только в связи с его увеличением (по мере роста инфляции). А хотелось бы, чтобы зарплата была выше, или предусматривались какие-то надбавки, премии или поощрения",

Низкая заработная плата, почти нет никаких материальных выплат, доплат. Зарплата МРОТ, почти 15 лет не поднимали. Только отчитываются, что подняли, а подняли за счет чего? За счет поднятия МРОТ",

"Заработок и соотношение требований руководства к работе просто несоизмеримы. Работать за МРОТ совершенно неприятно",

"Зарплата по факту в этом учебном году стала меньше, несмотря на то, что по договору стала больше. Премии для сотрудников - такое бывает? Недоработка в плане оплаты труда в случае болезни кого-либо из сотрудников. Нагрузка на оставшихся сотрудников возрастает, однако это никак не оплачивается, бухгалтерия не разрешает писать представление на замещение отсутствующего работника. Почему - непонятно",

"Зачастую присутствуют срочные запросы, выполнение которых подразумевает сверхурочную работу, но это тоже никак не оплачивается и не компенсируется, а почему-то считается нормой",

"Материальное стимулирование рядовых сотрудников осуществляется редко и по сравнению с другими организациями в меньшем размере".

Определенные вопросы в группе АУП возникают и относительно моральной стимуляции труда:

"Моральное стимулирование со стороны непосредственных руководителей отсутствует",

"Необходимо учитывать мнения коллектива при решении организационных вопросов, хотя бы морально поддерживать работников, выполняющих огромное количество внеплановой работы!!!!!!".

На наличие определенного количество "неудовлетворенных" указывает и сравнение полученных оценок морального стимулирования с показателями прошлого года.

Сравнение степени удовлетворенности системой морального стимулирования по результатам 2022 г. и 2023 г.

Период проведения опроса	Полностью удовлетворен	Скорее удовлетворен	Скорее не удовлетворен	Совершенно не удовлетворен
Моральное стимулирование труда				
2023 г.	35%	20%	40%	5%
2022 г.	48%	29%	15%	8%

Результаты сравнения показывают увеличение в 2023 году количества "неудовлетворенных" на 22%.

В ходе опроса АУП также было зафиксировано значительное количество замечаний относительно комфортности условий труда.

Техническая оснащенность рабочего места
<p>"К сожалению, объективная реальность складывается таким образом, что техника, с помощью которой предполагается оперативное решение современных задач, должна идти в ногу со временем",</p> <p>"Оснащенность техникой и комфортность рабочего места должна стать задачей ответственных структурных подразделений, а не самого работника",</p> <p>"Отсутствие нужной мебели и техники для работы".</p>
Санитарно-гигиеническое состояние помещений
<p>"Отсутствуют санитарно-гигиенические условия в местах общего пользования. Туалеты - очень, очень грязные!!!"</p> <p>"Лестницы при спуске в академию с улицы Чернышевского в ужасном состоянии, асфальтное покрытие на территории в плохом состоянии",</p> <p>"В ряде корпусов (4 и 4 а) отсутствуют технички, в туалетах и коридорах грязно",</p> <p>"Полы в академии совершенно не моют, грязно, пыльно, а если и моют, то очень плохо",</p> <p>"Отсутствие элементарных средств гигиены. В кабинете не убираются, мусор не выносятся. Полы моем сами и выносим мусор. В кабинетах очень холодно, иногда температура достигала 15 градусов. Полы в коридорах академии очень грязные",</p> <p>"Последние полгода проблемы с уборкой, полы моются очень редко, мусор</p>

не выносятся, зимой очень холодно, температура в помещении ниже нормы",

"Не убираются, если моют полы, только развозят грязь, одним ведром несколько кабинетов и коридоров",

"Уборка в корпусах проводится крайне плохо (кабинеты сотрудников, учебные аудитории, уборные). Запах от уборных иногда распространяется на весь этаж, что говорит о плохой и несвоевременной уборке, грязные полы уже как норма",

"В 4 учебном корпусе не убирают аудитории! Совсем не убирают. С сентября 2022 года там не было уборщицы. На полу слой грязи!!!! Остатки прилипших пищевых продуктов на полу! В аудиторию нельзя зайти, потому что в проходе горы мусора! Мусорные ведра не выносят! В них протухают остатки еды, и в аудиториях стоит запах помойки! Полна антисанитария! Неоднократно обращались в службу проректора по хозяйственной части, ответ такой: мы не можем воздействовать на клиринговую компанию, обслуживающую Академию! Это позор для Академии содержать помещения в таком состоянии!",

"Отсутствие постоянной уборки и выноса мусора в кабинетах. Скользкие ступеньки во время влажной и снежной погоды при подъеме и спуске в 5 корпус со стороны улицы Вольской, а также на ступеньках к 1 корпусу со стороны улицы Чернышевского",

"Холод в кабинетах в зимнее время года, щели в окнах. Перекраска рабочих помещений в мрачный серый цвет, который негативным образом сказывается на низкой работоспособности работников подразделения".

Качество и условия питания

"Питание в столовой невкусное. Порция стала меньше, цена выше",

"Столовая стала лучше, в плане ассортимента, но разнообразие конечно не мешало бы. И вопрос с тараканами остаётся открытым".

2.2. Оценка АУП качества коммуникаций, оперативности взаимодействия между работниками структурных подразделений.

В ходе проведения опроса представителям административно-управленческих структур было предложено определить качество их взаимодействия с различными службами, управлениями и отделами⁷. Исходя из полученных средних оценок стало возможным выстроить рейтинг структурных подразделений, отнесенных к подчинению того или иного проректора, а также сравнить полученные оценки с показателями прошлого года.

⁷ Участникам опроса, *взаимодействующим* в ходе своей деятельности с отдельными структурными подразделениями, было предложено оценить их работу по 5-ти балльной шкале. Таким образом, при подсчете результатов не учитывались мнения лиц, заявивших об отсутствии коммуникаций с сотрудниками обозначенных структур.

Оценка АУП компетентности сотрудников структурных подразделений

	Средняя оценка уровня компетентности	
	2023	2022
Управление приема на обучение и профориентационной работы	4,62	3,6
Службы проректора по информационно-коммуникационной и аналитической работе (управление информации и медиакоммуникаций, издательство)	4,57	4,7
Службы проректора по режиму и безопасности (приемная проректора, управление безопасности, второй отдел, Штаб ГО и ЧС)	4,55	4,7
Службы проректора по молодежной политике и воспитательной деятельности (приемная проректора, отдел по воспитательной работе, сектор методологического обеспечения социальной и воспитательной работы, отдел по молодежной политике и проектной деятельности, центр развития студенческого творчества, студенческий спортивный клуб, отдел по социальной работе, медико-санитарная часть)	4,51	4,4
Служба главного бухгалтера	4,50	4,7
Служба ученого секретаря	4,50	4,5
Службы проректора по учебной работе (приемная проректора, учебный отдел, отдел практики и трудоустройства, отдел дистанционного обучения, отдел контроля качества образования, сектор лицензирования и аккредитации, библиотека, Юридическая клиника)	4,48	4,6
Службы проректора по научной работе (приемная проректора, научно-исследовательский отдел, отдел обеспечения научно-исследовательской деятельности, отдел аспирантуры, Институт законодательства)	4,45	4,6
Приемная ректора, служба внутреннего контроля, служба протокола	4,45	4,6
Службы проректора по организационно-правовой и кадровой работе (приемная проректора, правовое управление, управление кадрового и документационного обеспечения)	4,43	4,3
Службы проректора по цифровой трансформации и внешним связям (приемная проректора, управление стратегического развития, отдел международных связей, управление информационных технологий)	4,41	4,8
Управление стратегического развития	4,16	-

Полученные результаты свидетельствуют о значительном скачке в оценках, в сравнении с результатами 2022 года, рейтинга сотрудников

управления приема на обучение и профориентационной работы, некотором повышении управлений и отделов, находящихся в компетенции проректора по молодежной политике и воспитательной деятельности, проректора по организационно-правовой и кадровой работе.

Оценка АУП коммуникативности сотрудников структурных подразделений

	Средняя оценка уровня коммуникативности	
	2023	2023
Управление приема на обучение и профориентационной работы	4,69	3,6
Службы проректора по информационно-коммуникационной и аналитической работе (управление информации и медиакоммуникаций, издательство)	4,66	4,7
Службы проректора по учебной работе (приемная проректора, учебный отдел, отдел практики и трудоустройства, отдел дистанционного обучения, отдел контроля качества образования, сектор лицензирования и аккредитации, библиотека, Юридическая клиника)	4,61	4,6
Службы проректора по научной работе (приемная проректора, научно-исследовательский отдел, отдел обеспечения научно-исследовательской деятельности, отдел аспирантуры, Институт законоотворчества)	4,60	4,7
Службы проректора по молодежной политике и воспитательной деятельности (приемная проректора, отдел по воспитательной работе, сектор методологического обеспечения социальной и воспитательной работы, отдел по молодежной политике и проектной деятельности, центр развития студенческого творчества, студенческий спортивный клуб, отдел по социальной работе, медико-санитарная часть)	4,52	4,5
Службы проректора по режиму и безопасности (приемная проректора, управление безопасности, второй отдел, Штаб ГО и ЧС)	4,52	4,7
Служба ученого секретаря	4,52	4,5
Службы проректора по цифровой трансформации и внешним связям (приемная проректора, управление стратегического развития, отдел международных связей, управление информационных технологий)	4,51	4,8
Службы проректора по организационно-правовой и кадровой работе (приемная проректора, правовое управление, управление кадрового и документационного обеспечения)	4,50	4,4
Служба главного бухгалтера	4,49	
Приемная ректора, служба внутреннего контроля, служба протокола	4,45	4,4
Управление стратегического развития	4,20	-

Сравнение полученных результатов с показателями 2022 года демонстрирует повышение рейтинга сотрудников управления приема на обучение и профориентационной работы, а также служб проректора по организационно-правовой и кадровой работе, в остальных случаях итоговые оценки не претерпели значительных изменений.

Оценка АУП оперативности решения вопросов сотрудниками структурных подразделений

	Средняя оценка оперативности решения вопросов	
	2023	2022
Управление приема на обучение и профориентационной работы	4,64	3,6
Службы проректора по информационно-коммуникационной и аналитической работе (управление информации и медиакоммуникаций, издательство)	4,56	4,5
Служба главного бухгалтера	4,52	4,6
Служба ученого секретаря	4,51	4,5
Службы проректора по режиму и безопасности (приемная проректора, управление безопасности, второй отдел, Штаб ГО и ЧС)	4,50	4,7
Службы проректора по цифровой трансформации и внешним связям (приемная проректора, управление стратегического развития, отдел международных связей, управление информационных технологий)	4,49	4,7
Службы проректора по учебной работе (приемная проректора, учебный отдел, отдел практики и трудоустройства, отдел дистанционного обучения, отдел контроля качества образования, сектор лицензирования и аккредитации, библиотека, Юридическая клиника)	4,48	4,5
Службы проректора по организационно-правовой и кадровой работе (приемная проректора, правовое управление, управление кадрового и документационного обеспечения)	4,47	4,4
Приемная ректора, служба внутреннего контроля, служба протокола	4,45	4,5
Службы проректора по молодежной политике и воспитательной деятельности (приемная проректора, отдел по воспитательной работе, сектор методологического обеспечения социальной и воспитательной работы, отдел по молодежной политике и проектной деятельности, центр развития студенческого творчества, студенческий спортивный клуб, отдел по социальной работе, медико-санитарная часть)	4,44	4,3
Службы проректора по научной работе (приемная проректора, научно-исследовательский отдел, отдел обеспечения научно-исследовательской деятельности, отдел аспирантуры, Институт законодательства)	4,40	4,5
Управление стратегического развития	4,16	-

Аналогично предыдущим результатам повысился рейтинг сотрудников управления приема на обучение и профориентационной работы, также можно отметить небольшое увеличение показателей управлений и отделов, находящихся в компетенции проректора по молодежной политике и воспитательной деятельности.

В комментариях относительно работы конкретных управлений и отделов участники опроса, в сравнении с прошлым годом, были весьма немногословны, из единичных замечаний:

"Замечания имеются, их достаточно много, здесь места не хватит их описать. В основном все замечания к работе тендерной группы, сама служба главного бухгалтера хорошая",

"При проведении различных мероприятий хотелось бы более четкие пожелания, инструкции или планы мероприятий и оповещения о мероприятиях не за 10 минут до начала",

"Не оцениваются службы проректора по административно-хозяйственной работе. Прошу провести мониторинг по вопросам АХЧ и структурным подразделениям, организующим данную деятельность",

"Сотрудник кассы ведет себя некорректно, дерзит, пытается ограничить в праве получения денежных средств через кассу".

2.3. Оценка АУП качества взаимодействия с сотрудниками учебных подразделений.

В ходе анкетирования представителям административно-управленческих структур было предложено оценить⁸ качество работы сотрудников деканатов институтов – учебных подразделений Академии, а также высказать свои замечания.

Оценка АУП компетентности сотрудников деканатов

	Средняя оценка компетентности
Юридический институт правосудия и адвокатуры	4,61
Межрегиональный юридический институт	4,61
Институт магистратуры и заочного обучения	4,53
Институт прокуратуры	4,53
Институт дополнительного образования	4,46
Институт юстиции	4,45
Институт правоохранительной деятельности	4,33

⁸ Индикаторы оценки: 1 (наиболее низкая оценка), 5 (наиболее высокая оценка)

Оценка АУП коммуникабельности сотрудников деканатов

	Средняя оценка коммуникабельности
Юридический институт правосудия и адвокатуры	4,65
Межрегиональный юридический институт	4,64
Институт магистратуры и заочного обучения	4,59
Институт прокуратуры	4,57
Институт дополнительного образования	4,46
Институт юстиции	4,46
Институт правоохранительной деятельности	4,46

Оценка АУП оперативности решения вопросов сотрудниками деканатов

	Средние оценки оперативности решения вопросов
Институт прокуратуры	4,60
Юридический институт правосудия и адвокатуры	4,57
Межрегиональный юридический институт	4,57
Институт магистратуры и заочного обучения	4,48
Институт дополнительного образования	4,47
Институт юстиции	4,45
Институт правоохранительной деятельности	4,34

Среди отдельных замечаний:

"ИПД, ИЮ, ИМиЗО - несвоевременное предоставление документации",

"В основном проблемы возникают в институте правоохранительной деятельности в связи с отсутствием компетентного заместителя директора по воспитательной работе. Основная претензия - не соблюдение сроков выполнения поставленных задач",

"Могу отметить одно: никогда не было проблем в взаимодействии с ИПД и ИМ. Быстрые и оперативные сотрудники, все делают вовремя и качественно. Всегда помогут и подскажут",

"Хотела бы выразить благодарность Институту правоохранительной деятельности, спасибо за оперативность работы и индивидуальный подход к каждому",

"Просьба провести подобное анкетирование по взаимодействию с кафедрами, заведующими кафедрами и ППС, это тоже очень важно!"

Результаты исследования мнений представителей профессорско-преподавательского состава, сотрудников административно-управленческих

структур относительно оценок условий труда, качества взаимоотношений между участниками, структурами, обеспечивающими образовательный процесс **показали**, что большинство участников опроса в целом удовлетворены созданными для качественной и полноценной работы условиями.

При этом наблюдается наличие определенной группы респондентов (и среди ППС, и среди АУП), выразивших неудовлетворенность вопросами оплаты труда, существующей системой материальных и моральных поощрений. Отметим, что количество "неудовлетворенных" данными аспектами, в сравнении с результатами исследования 2022 года, увеличилось.

Также в сравнении с прошлым годом возросло количество неудовлетворительных оценок и со стороны ППС, и со стороны АУП по вопросу санитарного состояния помещений Академии, в том числе учебных аудиторий, кабинетов, мест общественного пользования.

Удовлетворенность представителей ППС качеством организации учебной деятельности находится на среднем уровне. Так, средняя оценка различных аспектов учебного процесса колеблется в диапазоне от 3,5 до 4,1 баллов. Наибольшее количество комментариев было зафиксировано относительно необходимости уменьшения объемов учебно-методической работы, а также наведения порядка предоставления и систематизации необходимых форм отчетности.

Качество организации научной деятельности представители ППС оценивают выше среднего: от 4 до 4,4 баллов. При этом, для отдельных респондентов основной проблемой, влияющей на эффективность реализации ими научной работы, является ее недостаточное материальное стимулирование.

Следует отметить, что в сравнении с результатами прошлого года при оценке качества взаимодействия и ППС, и АУП с различными структурными, а также учебными подразделениями Академии наблюдается минимальное, в сравнении с показателями прошлого года, количество зафиксированных замечаний. Данное обстоятельство указывает на то, что обозначенные ранее, по результатам исследования 2022 года, проблемы коммуникации были успешно решены, что, в свою очередь, позволяет говорить о необходимости проведения подобных исследований с целью выявления проблем и установления обратной связи по вопросам их разрешения, о чем свидетельствует высказывание одного из участников опроса: *"Спасибо за такой опрос! Это очень эффективная практика выявления недостатков в работе"*.