

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»
Департамент цифровой образовательной среды
и организации учебного процесса
Управление организации учебного процесса

**Аналитическая записка по результатам социологического исследования
«Отношение преподавателей Державинского университета
к организации учебного процесса»**

Исполнитель: к.с.н., доцент, доцент кафедры
политологии, социологии и международных
процессов факультета истории, политологии
и филологии А.В. Окатов

Тамбов
Апрель 2026 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
1. Социально-демографический портрет респондентов.....	5
2. Общая удовлетворённость различными аспектами работы.....	8
3. Оценка доступности инфраструктурных услуг.....	12
4. Удовлетворённость работой, вовлечённость и организационная приверженность.....	15
5. Коммуникационные каналы решения проблем.....	18
6. Сводный анализ и проблемные кластеры.....	20
Выводы и рекомендации.....	21
Приложение 1. Анкета.....	25

ВВЕДЕНИЕ

Цель и задачи исследования

Цель – выявить мнение преподавательского состава ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина» (далее – Державинский университет, университет) о различных аспектах профессиональной деятельности, выявить ключевые факторы удовлетворённости/неудовлетворённости, а также определить направления для повышения качества организации учебного процесса и создания благоприятных условий труда.

Задачи:

- оценить общий уровень удовлетворённости преподавателей различными аспектами работы (управление, признание, инфраструктура, стабильность, мотивация, отношения и др.);
- проанализировать доступность инфраструктурных услуг (объекты отдыха, спорт, медицина);
- изучить вовлечённость, внутреннюю мотивацию, лояльность и восприятие организационной поддержки;
- выявить наиболее востребованные каналы решения профессиональных проблем;
- построить социально-демографический портрет респондентов и провести кросс-анализ для выделения групп риска и зон благополучия;
- сформулировать практические рекомендации для управленческих структур университета.

Период проведения и метод сбора данных

Опрос проведён в марте — апреле 2026 года методом **онлайн-анкетирования** (самозаполнение анонимной анкеты). Инструмент сбора – электронная анкета (Приложение 1). Обработка результатов выполнена в статистическом пакете SPSS (таблицы – в приложении 2, в отдельном файле).

Характеристика выборки

Общее число респондентов – **216 человек**. Выборка является целевой (опрошены преподаватели, имеющие основную нагрузку в университете в 2025–2026 учебном году).

Структура отчета

Отчёт включает следующие разделы: социально-демографический портрет, анализ удовлетворённости работой (блок 1), оценку доступности услуг (блок 2), анализ вовлечённости и лояльности (блок 3), изучение коммуникационных каналов (блок 4), сводный анализ проблемных кластеров, выводы и рекомендации.

1. Социально-демографический портрет респондентов

1.1. Распределение по полу

Пол	Человек	%
Мужской	66	30,6%
Женский	150	69,4%

Выраженное доминирование женщин характерно для педагогической сферы в целом и соответствует структуре ППС многих классических университетов.

1.2. Распределение по возрасту

Возраст	Человек	%
21–30 лет	32	14,8%
31–40 лет	40	18,5%
41–50 лет	68	31,5%
51–60 лет	56	25,9%
Старше 60	20	9,3%

Наиболее многочисленные группы – преподаватели **41–50 лет** (почти треть) и **51–60 лет** (более четверти). Доля молодёжи до 30 лет – относительно невысокая (14,8%).

1.3. Распределение по должности, учёной степени и званию

Должность	%
Доцент	54,6%
Преподаватель	12,5%
Старший преподаватель	10,2%
Ассистент	7,4%

Должность	%
Профессор	6,9%
Заведующий кафедрой	5,6%
Учитель	2,8%

Учёная степень:

- Кандидат наук – 59,3%
- Нет степени – 32,9%
- Доктор наук – 7,9%

Учёное звание:

- Доцент – 50,9%
- Нет звания – 44,4%
- Профессор – 4,6%

Таким образом, **основной кадровый состав – доценты, имеющие кандидатскую степень**, что отражает типичную структуру классического вуза. Обращает внимание высокая доля преподавателей без учёной степени (почти треть) и без учёного звания (44,4%).

1.4. Распределение по структурным подразделениям

Подразделение	%
Медицинский факультет	19,0%
Инженерно-технический институт	13,4%
Факультет истории, политологии и филологии	12,0%
Факультет информационных технологий и экономики	11,6%
Институт педагогики	8,8%
Державинский лицей	8,3%

Подразделение	%
Институт права и национальной безопасности	8,3%
Фак. здоровьесбережения, реабилитации и активного долголетия	7,9%
Факультет физической культуры и спорта	6,0%
Факультет массовых коммуникаций и креативных индустрий	4,6%

Наибольшее число респондентов представляют **медицинский факультет** (19%), далее инженерно-технический институт и факультет истории, политологии и филологии.

1.5. Ключевые выводы по разделу

- Выборка сбалансирована по возрасту и должностям, что позволяет проводить сравнительный анализ между группами.
- Преобладают женщины, доценты, кандидаты наук; почти половина не имеет учёного звания.
- Представлены практически все учебные подразделения, что даёт возможность оценить внутривузовскую дифференциацию.

2. Общая удовлетворённость различными аспектами работы (блок 1)

2.1. Методика анализа

Для каждого из 15 аспектов использовались:

- **Средний балл** (по шкале от 1 – абсолютно не удовлетворён до 5 – полностью удовлетворён, ответы «затрудняюсь» исключены из расчёта среднего).
- **Доля удовлетворённых** (сумма ответов 4 и 5).
- **Доля неудовлетворённых** (сумма ответов 1 и 2).
- **Доля «затрудняюсь ответить»**.

2.2. Ранжирование аспектов по уровню удовлетворённости

№	Аспект	Средний балл (из 5)	Доля удовлетворённых (4+5)	Доля неудовлетворённых (1+2)	Затруднились ответить
1	Отношения с коллегами	4,784	94,9%	2,3%	1,4%
2	Отношения со студентами	4,720	96,3%	0,5%	0,9%
3	Отношения с непосредственным руководителем	4,670	89,8%	1,8%	3,2%
4	Работа МФЦ для сотрудников	4,542	85,2%	3,2%	6,9%
5	Надёжность, стабильность трудоустройства	4,347	80,1%	1,8%	6,5%
6	Охрана труда и безопасность	4,330	81,0%	4,6%	4,6%
7	Деятельность администрации	4,193	75,5%	4,2%	6,5%

№	Аспект	Сред- ний балл (из 5)	Доля удовле- творенных (4+5)	Доля неудовле- творенных (1+2)	Затрудни- лись отве- тить
	университета				
8	Организация учебного про- цесса	4,140	77,3%	4,6%	0,9%
9	Признание ус- пехов и дости- жений	4,065	69,4%	7,4%	7,4%
10	Возможность стажировок, конференций	4,029	71,3%	11,1%	4,6%
11	Привлекатель- ность социаль- ного пакета	3,891	64,4%	11,1%	6,9%
12	Участие в при- нятии управ- ленческих ре- шений	3,727	51,9%	13,4%	13,4%
13	Престижность статуса преподавателя	3,701	56,5%	13,9%	5,6%
14	Инфраструкту- ра, мат. база	3,603	51,4%	16,7%	3,2%
15	Система моти- вации («Эф- фективный контракт»)	3,595	52,3%	18,1%	9,7%

ТОП-5 максимальных показателей (сильные стороны):

1. Отношения с коллегами (4,78)
2. Отношения со студентами (4,72)
3. Отношения с руководителем (4,67)
4. Работа МФЦ (4,54)
5. Надежность трудоустройства (4,35)

ТОП-5 минимальных показателей (проблемные зоны):

1. Система мотивации (3,60)
2. Инфраструктура (3,60)
3. Престижность статуса (3,70)
4. Участие в управлении (3,73)
5. Социальный пакет (3,89)

2.3. Выявление и анализ проблемных зон

- **Система мотивации («Эффективный контракт»)** – самый низкий балл (3,60), почти каждый пятый (18,1%) не удовлетворён, а доля «затрудняюсь» – 9,7%, что указывает на непонимание или непрозрачность начисления стимулирующих выплат.

- **Инфраструктура и материальная база** – 3,60 балла, 16,7% неудовлетворённых. Особенно остро проблема стоит для некоторых подразделений (см. п. 2.5).

- **Престижность статуса преподавателя** – лишь 56,5% удовлетворены; 13,9% – не удовлетворены. Это сигнал о снижении социального статуса профессии в глазах самих преподавателей.

- **Участие в управлении** – высокая доля «затрудняюсь» (13,4%) и лишь 51,9% удовлетворённых; преподаватели чувствуют отстранённость от принятия решений.

2.4. Зоны относительного благополучия

- **Межличностные отношения** (с коллегами, студентами, руководителем) – все выше 4,6 балла, удовлетворённость >89%.

- **Надежность трудоустройства** – 4,35 балла, 80% удовлетворены.

- **Охрана труда** – 4,33 балла.

Это свидетельствует о здоровом социально-психологическом климате на местах и уверенности в стабильности занятости.

2.5. Кросс-анализ: различия по подразделениям, возрасту, должности

По структурным подразделениям:

- **Явные лидеры** (выше средних значений почти по всем аспектам):

- *Факультет информационных технологий и экономики* (средний балл по всем вопросам ~4,7).

- *Факультет массовых коммуникаций и креативных индустрий* (~4,7).

- **Аутсайдеры:**

- *Факультет здоровьесбережения* (инфраструктура – 2,94; мотивация – 3,54; престиж – 3,38).

- *Инженерно-технический институт* (инфраструктура – 3,19; престиж – 3,26; мотивация – 3,52).

- *Медицинский факультет* (инфраструктура – 3,14; мотивация – 3,12).

По возрасту:

- Молодые преподаватели (21–30 лет) выше оценивают **участие в управлении** (4,15 против среднего 3,73) и **признание успехов** (4,36 против 4,07).

- Возрастная группа **51–60 лет** даёт самые низкие оценки **системе мотивации** (3,29) и **престижности** (3,52).

- Старше 60 лет – низкая удовлетворённость **социальным пакетом** (3,58) и **зарплатой** (3,05).

По должности:

- **Ассистенты** демонстрируют самые высокие оценки по многим аспектам (участие в управлении – 4,64, признание – 4,77, престиж – 4,5).

- **Старшие преподаватели** – наиболее критичны: инфраструктура (3,09), мотивация (2,94), соцпакет (3,25).

- **Заведующие кафедрами** высоко оценивают отношения с руководителем (5,0) и работу МФЦ, но низко – систему мотивации (2,75).

3. Оценка доступности инфраструктурных услуг (блок 2)

3.1. Доля тех, кто не пользуется услугами

Объект	Не пользуются	Доступно + скорее доступно	Скорее/совсем недоступно
База отдыха «Галдым»	30,1%	49,5%	20,4%
Фитнес-центр «Атлетико»	41,7%	46,8%	11,6%
ДС «Антей»	40,7%	49,1%	10,2%
Медцентр «Доктор Профи»	9,3%	86,1%	4,6%

Высокий процент не пользующихся (особенно по базам отдыха и спорт-объектам) может объясняться как реальной недоступностью (удалённость, стоимость, квоты), так и недостаточной информированностью или отсутствием потребности.

3.2. Оценка доступности среди пользующихся

- **Медицинский центр** – абсолютный лидер: 86% респондентов оценивают его как доступный или скорее доступный.
- **Спортивные объекты** – около 47–49% доступности, но каждый десятый-пятый считает их недоступными.
- **База отдыха** – доступна для половины опрошенных, но 20% считают её недоступной.

3.3. Связь оценки доступности с подразделением, возрастом, должностью

По подразделениям:

- *Факультет ИТ и экономики*: доступность «Галдыма» – 72% (против 28,7% в среднем), «Атлетико» – 68%, «Антей» – 72%.
- *Державинский лицей и Институт права*: база отдыха доступна лишь для 22% и 39% соответственно.

- *Медицинский факультет*: медицинский центр доступен для 41% (ниже среднего), «Галдым» – только 15%.

По возрасту:

- Молодёжь 21–30 лет чаще пользуется спортивной инфраструктурой, но и чаще отмечает недоступность базы отдыха (31% «скорее не доступно»).

- Группа старше 60 лет почти не пользуется базой отдыха (50% не пользуются) и фитнесом (65% не пользуются), однако медицинский центр доступен для 70%.

По должности:

- *Ассистенты* активно пользуются всеми объектами (медцентр – 88% доступно, спорт – 50%).

- *Старшие преподаватели* – самая высокая доля не пользующихся фитнесом (41%) и базой отдыха (18%).

3.4. Самый проблемный объект с точки зрения недоступности

База отдыха «Галдым» – 20% респондентов считают её недоступной (самый высокий показатель среди всех объектов). В сочетании с 30% не пользующихся это указывает на **реальную проблему доступности** (удалённость, ограниченные путёвки, высокая стоимость для сотрудников, отсутствие информации).

3.5. Выводы

- **Медицинский центр** – реально доступен для подавляющего большинства.

- **Спортивные объекты** – средняя доступность, но почти половина не пользуется.

- **База отдыха** – реальная недоступность для значительной части ППС (каждый пятый). Требуется улучшение информирования и расширение льготных программ.

4. Удовлетворённость работой, вовлечённость и организационная приверженность (блок 3)

4.1. Понимание задач и наличие ресурсов (организационная поддержка)

Утверждение	Средний балл
Я обладаю необходимыми знаниями и способностями	4,755
Я имею четкое представление о своих задачах и обязанностях	4,498
Мне предоставляются возможности для профессионального развития	4,000
Меня устраивают физические условия работы	3,882

Вывод: преподаватели высоко оценивают свою компетентность и ясность задач, но **ресурсы для развития** оцениваются лишь как удовлетворительные (4,0), а **физические условия** – ниже (3,88).

Кросс-анализ:

- *Факультет ИТ* – все показатели выше 4,6.
- *Факультет здоровьесбережения* – физические условия – 3,56, развитие – 3,6.
- *Старшие преподаватели* – физические условия – 3,59, развитие – 3,7.

4.2. Материальная мотивация и справедливость оплаты

Утверждение	Средний балл
Меня устраивает размер заработной платы	3,451
Моя работа оценивается справедливо, вознаграждение соответствует объёму и сложности	3,635

Это самые низкие оценки во всём блоке 3.

Кросс-анализ:

- *Самые низкие:* факультет физической культуры (2,75), здоровьесбережения (2,82), инженерно-технический (3,37).
- *По возрасту:* старше 60 лет – 3,05; 51–60 лет – 3,38.
- *По должности:* старшие преподаватели (3,19), преподаватели (3,36).

Вывод: материальная мотивация – главная системная проблема университета, требующая немедленного вмешательства.

4.3. Внутренняя мотивация и интерес к работе

Утверждение	Средний балл
Мне интересно то, чем я занимаюсь на работе	4,708
Я могу реализовать собственные идеи на работе	4,311

Высокие значения показывают, что **содержательная сторона работы** нравится преподавателям, они чувствуют возможность творчества и самореализации.

Кросс-анализ:

- Интерес к работе максимален у ассистентов (4,67) и профессоров (4,80).
- Реализация идей выше на факультете массовых коммуникаций (4,8) и ИТ (4,72).

4.4. Чувство значимости, гордости и командного духа (лояльность)

Утверждение	Средний балл
Я горжусь тем, что работаю в Державинском университете	4,534
Я чувствую эмоциональную привязанность к работе	4,466
В университете работают люди, близкие мне по духу	4,459
Я чувствую, что моя работа важна для университета	4,195

Утверждение	Средний балл
Университет – сплочённая команда, нацеленная на результат	4,209

Вывод: уровень **лояльности и гордости** высокий, преподаватели идентифицируют себя с вузом и ценят коллектив. Однако восприятие команды и единой цели несколько ниже (4,21).

Кросс-анализ:

- Наиболее высокие показатели гордости – у факультета массовых коммуникаций (5,0), ИТ (4,88).
- Самые низкие – у факультета здоровьесбережения (4,29) и инженерно-технического (4,36).

5. Коммуникационные каналы решения проблем (блок 4)

5.1. Самые частые адресаты обращения (ТОП-3)

Адресат	% (многовариативный вопрос)
Заведующий кафедрой	73,1%
Директор/декан института/факультета	42,6%
Заместитель директора/декана	41,2%

Далее следуют: преподаватели (29,2%), сотрудники МФЦ (9,7%), руководители департаментов (6,5%). Ректор и проректоры упоминаются крайне редко (<3,5%).

Специфика по подразделениям:

- Везде лидирует завкафедрой (от 61% в Институте права до 100% на факультете массовых коммуникаций).
- На медфакультете к завкафедрой обращаются 78%, к декану – 37%.
- В Державинском лицее – 56% к декану, 67% - к завкафедрой.

По возрасту:

- Молодёжь (21–30) чаще обращается к преподавателям (50%) и реже к завкафедрой (59%).
- Старше 60 лет – 85% к завкафедрой, 50% к декану.

По должности:

- Заведующие кафедрами сами часто обращаются к декану (75%) и ректору (17%).
- Доценты – 86% к завкафедрой.
- Учителя – 100% к декану.

5.2. Доля респондентов, которые никуда не обращаются или не имели проблем

- «Ни к кому не обращаюсь» – 1,4% (3 чел.)

- «Проблемы не возникали» – 2,3% (5 чел.)

Итого **пассивная позиция** (или отсутствие проблем) – **3,7%**. Это очень низкий показатель, что говорит о высокой востребованности существующих каналов и/или частом возникновении проблем.

5.3. Выводы: насколько эффективно выстроена «линия помощи»

- **Основной канал – заведующий кафедрой (73%)**. Это соответствует традиционной вузовской вертикали и говорит о доверии к непосредственному руководителю.

- **Деканат** также активно задействован (около 42%).

- **Ректорат и проректоры** практически не участвуют в решении текущих проблем преподавателей (менее 5%), что нормально для оперативных вопросов.

- **МФЦ** используется редко (9,7%), несмотря на высокую общую удовлетворённость его работой (4,54 балла). Вероятно, функционал МФЦ не покрывает большинство профессиональных проблем преподавателей.

Рекомендация: усилить информирование о возможностях МФЦ, расширить перечень услуг для ППС.

6. Сводный анализ и проблемные кластеры

6.1. Ключевые системные проблемы (повторяются в разных блоках)

Проблема	Проявления
Мотивация и оплата труда	Блок 1: мотивация (3,60), блок 3: размер зарплаты (3,45), справедливость (3,64)
Профессиональное развитие	Блок 1: стажировки (4,03), блок 3: ресурсы для развития (4,00) – средние значения, но не высокие
Инфраструктура и условия	Блок 1: инфраструктура (3,60), блок 3: физические условия (3,88), особенно в отдельных подразделениях

6.2. Факторы, коррелирующие с общей удовлетворённостью

- **Принадлежность к подразделению:** факультеты ИТ, массовых коммуникаций – значительно более высокие оценки по всем параметрам.
- **Должность:** ассистенты и профессора довольнее, старшие преподаватели – критичны.
- **Возраст:** молодёжь более позитивно оценивает управление и признание, старшие – более критичны к оплате и соцпакету.

6.3. Неоднозначные результаты

- **Высокие оценки отношений с руководителем и коллегами (4,67–4,78) при низкой оценке деятельности администрации университета (4,19) и участия в управлении (3,73).**

Интерпретация: на местах (кафедра, факультет) климат благоприятный, но высшее университета воспринимается как отстранённое и недостаточно эффективное.

Выводы и рекомендации

Общий индекс удовлетворённости

- По блоку 1 (15 аспектов работы): средний балл = **4,16** (из 5).
- По блоку 3 (13 утверждений о работе и вовлечённости): средний балл = **4,24**.
- Интегральный индекс (по всем вопросам без учёта доступности услуг) $\approx$ **4,20**.

Это уровень «скорее удовлетворён», однако с существенными внутренними разрывами.

Сильные стороны (что преподаватели ценят больше всего):

- Отношения с коллегами, студентами, непосредственным руководителем.
- Надёжность и стабильность трудоустройства.
- Охрана труда и безопасность.
- Высокая внутренняя мотивация, интерес к работе, гордость за университет.

Зоны недовольства:

- Система оплаты и мотивации («Эффективный контракт», размер заработной платы, справедливость вознаграждения).
- Инфраструктура и материальная база (состояние зданий, оборудование, литература, доступ к интернету).
- Престижность статуса преподавателя (внутреннее восприятие).
- Участие в управленческих решениях (преподаватели чувствуют себя отстранёнными).

Различия между подразделениями и возрастными группами

- **Наиболее благополучные подразделения:** Факультет информационных технологий и экономики, Факультет массовых коммуникаций.

- **Наиболее проблемные:** Факультет здоровьесбережения, Инженерно-технический институт, Медицинский факультет (особенно по инфраструктуре и мотивации).

- **Возрастные группы риска:** 51–60 лет и старше 60 лет (низкая удовлетворённость оплатой, соцпакетом).

- **Должности риска:** старшие преподаватели (наиболее низкие оценки по большинству аспектов).

Рекомендации

В области мотивации и оплаты труда

- **Пересмотреть показатели эффективного контракта** – сделать их более прозрачными, измеримыми и достижимыми для разных категорий ППС.

- **Провести анализ базовых окладов** – рассмотреть возможность увеличения базовой ставки для старших преподавателей и преподавателей без ступени.

В области профессионального развития

- **Создать программу внутренних стажировок** для ППС без отрыва от работы (обмен опытом между факультетами, онлайн-курсы).

- **Упростить процедуру направления на конференции** – сократить бюрократические согласования, увеличить квоты финансирования.

- **Активнее осуществлять грантовую поддержку** для молодых преподавателей на поездки на конференции и стажировки.

В области инфраструктуры

- **Провести аудит материальной базы** в проблемных подразделениях (здоровьесбережение, инженерно-технический институт, медфакультет) с составлением плана ремонта и оснащения.

- **Обеспечить доступ к современным электронным ресурсам** (удалённый доступ к базам данных, обновление компьютерного парка).
- **Улучшить состояние аудиторий и лабораторий**

В области коммуникаций и управления

- **Проводить регулярные встречи ректората с преподавателями** (не реже 2 раз в год) в формате открытого микрофона.
- **Создать электронную платформу для сбора предложений** по улучшению работы университета с обратной связью.
- **Развивать функционал МФЦ** для решения профессиональных вопросов (справки, заявки на оборудование, отчёты по нагрузке).

В области социального пакета и досуга

- **Провести информационную кампанию** о доступности базы отдыха «Галдым» (льготные путёвки, квоты для ППС, транспортное обеспечение).
- **Рассмотреть возможность корпоративных скидок** на фитнес-центр «Атлетико» и ДС «Антей» для преподавателей.
- **Организовать выездные мероприятия** на базу отдыха для кафедр и факультетов (тимбилдинг, укрепление коллектива).

Предложения по проведению повторного опроса

- **Провести повторный опрос через год** (апрель–май 2027) с аналогичным инструментарием для отслеживания динамики.
- **Дополнить анкету вопросами** о конкретных причинах неудовлетворённости (открытые вопросы).
- **Включить в выборку больше респондентов** (целевой охват – не менее 50% ППС).

Общий вывод

Державинский университет имеет прочную основу в виде лояльного, заинтересованного и ценящего коллектив преподавательского состава. Одна-

ко системные проблемы в оплате труда, инфраструктуре и управленческих коммуникациях требуют целенаправленных управленческих решений. Реализация предложенных рекомендаций позволит не только повысить удовлетворённость работой, но и укрепить репутацию университета как привлекательного работодателя в сфере высшего образования.

Приложение 1. Анкета

ФГБОУ ВО «Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина»
 Департамент цифровой образовательной среды и организации учебного процесса
 Управление организации учебного процесса

Уважаемые преподаватели!

Мы стремимся к повышению качества образовательной деятельности в Державинском университете, и ваше мнение очень ценно для нас. Просим вас ответить на вопросы анкеты, цель которой – улучшение организации учебного процесса и создание благоприятных условий для вашей работы.

Участие в опросе является строго конфиденциальным. Все результаты будут представлены только в обобщённом виде. Заполнение анкеты займет около 10 минут.

Заранее благодарим вас за участие в опросе!

1. Оцените, насколько Вы удовлетворены следующими аспектами Вашей работы в Державинском университете. Свой ответ расположите на шкале, где «1» - абсолютно не удовлетворен(а), «5» - полностью удовлетворен(а):

1. Деятельность администрации университета	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
2. Участие в принятии управленческих решений	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
3. Признание Ваших успехов и достижений	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
4. Возможность стажировок, посещения конференций и т.п.	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
5. Престижность статуса преподавателя	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
6. Инфраструктура, материальная база университета (состояние зданий, наличие инвентаря, оборудования, литературы, доступ к Интернету и т.д.)	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
7. Организация учебного процесса (распределение учебной нагрузки, расписание занятий и т.п.)	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
8. Надежность, стабильность трудоустройства	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
9. Охрана труда и его безопасность	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
10. Система мотивации в рамках «Эффективного контракта»	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
11. Привлекательность социального пакета (льготы, билеты на мероприятия, медицинское обслуживание и т.д.)	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
12. Работа МФЦ для сотрудников	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
13. Отношения с непосредственным руководителем	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
14. Отношения с коллегами	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
15. Отношения со студентами	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить

2. Насколько для Вас доступны услуги, предоставляемые Державинским университетом?

	Доступно	Скорее доступно	Скорее не доступно	Совершенно не доступно	Не пользуюсь
База отдыха «Галдым»					
Фитнес-центр «Атлетико»					
Дворец спорта «Антей»					
Медицинский центр «Доктор Профи»					

3. Насколько Вы согласны со следующими высказываниями. Свой ответ расположите на шкале от 1 до 5, где «1» — абсолютно не согласен(на), «5» — полностью согласен(на):

1. Я имею четкое представление о своих задачах, обязанностях и ожидаемых результатах	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
2. Я обладаю необходимыми знаниями и способностями для качественного выполнения моей работы	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
3. Меня устраивает размер заработной платы	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
4. Моя работа оценивается справедливо, вознаграждение соответствует объему работы и сложности задач	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
5. Мне предоставляются возможности и ресурсы для профессионального развития, реализации профессиональных планов	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
6. Мне интересно то, чем я занимаюсь на работе	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
7. Я могу реализовать собственные идеи на работе	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
8. Я чувствую, что моя работа важна для университета	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
9. Я чувствую эмоциональную привязанность к работе, воспринимаю себя ее частью	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
10. Меня устраивают физические условия работы (оснащенность рабочего места, микроклимат в помещении и т.п.)	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
11. В Державинском университете работают люди, близкие мне по духу и морально-этическим принципам	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
12. Я горжусь тем, что работаю в Державинском университете	1	2	3	4	5	Затрудняюсь ответить
13. Державинский университет – это	1	2	3	4	5	Затрудняюсь

сплоченная команда, нацеленная на достижение общего результата						ОТВЕТИТЬ
--	--	--	--	--	--	----------

4. К кому Вы чаще обращаетесь для решения проблем, связанных с профессиональной деятельностью в Державинском университете? (не более 3 вариантов ответа)

1. Ректор
2. Проректоры
3. Руководители департаментов/управлений
4. Директор/декан института/факультета
5. Заместитель директора/декана
6. Заведующий кафедрой
7. Преподаватели
8. Сотрудники МФЦ
9. Ни к кому не обращаюсь
10. Проблемы не возникали
11. Другое (укажите)

Спасибо за Ваши ответы! Пожалуйста, уделите еще немного времени опросу и поделитесь информацией о себе.

5. Ваш пол:

1. Мужской
2. Женский

6. Ваш возраст:

1. 21-30
2. 31-40
3. 41-50
4. 51-60
5. Старше 60

7. Ваша должность:

1. Заведующий кафедрой
2. Профессор
3. Доцент
4. Старший преподаватель
5. Преподаватель
6. Учитель
7. Ассистент
8. Другое (укажите)

8. Ваша ученая степень:

1. Доктор наук
2. Кандидат наук
3. Нет ученой степени

9. Ваше ученое звание:

1. Профессор
2. Доцент
3. Нет ученого звания

10. Укажите структурное подразделение, на которое приходится Ваша основная нагрузка как преподавателя (2025-2026 учебный год):

1. Державинский лицей
2. Инженерно-технический институт
3. Институт педагогики
4. Институт права и национальной безопасности
5. Медицинский факультет
6. Факультет здоровьесбережения, реабилитации и активного долголетия
7. Факультет информационных технологий и экономики
8. Факультет истории, политологии и филологии
9. Факультет массовых коммуникаций и креативных индустрий
10. Факультет физической культуры и спорта

Спасибо за сотрудничество!